

誠泰工業科技股份有限公司

112 年度

董事成員及重要管理階層之接班規劃

一、董事會成員之接班規劃

為維持董事會成員之專業及經驗傳承，本公司經由下列方式進行董事接班人選規劃：

- (一) 依各年度董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。
- (二) 考量股東、現任董事推薦之董事人選。
- (三) 委請適當之外部機構或顧問專家提出適合之董事人選。
- (四) 公司內部培育經營團隊成員。

本公司依前揭方式所獲得及評估之董事人選名單，建置董事人才資料庫，並適時提送董事會審議，作為董事接任規劃人選之參考。另本公司持續評估內外部環境條件的變化及發展需求，規劃董事成員及經理人年度進修課程，內容涵蓋公司治理主題相關之財務會計、法務、風險管理與企業永續等內容之進修課程、座談會，以提升新任或續任董事之專業知識。

二、重要管理階層之接班規劃

因應組織發展與成長動能，本公司除對外招募優秀人才外，亦持續積極培育具潛力之中、高階管理幹部。本公司建構職涯規劃教育訓練發展規劃，依課程目標、對象之不同，區分為「新進人員訓練」、「通識教育訓練」、「專案教育訓練」及「經營管理教育訓練」，並設立不同的教育訓練平台，以培育公司關鍵人才。

112 年度重要執行情形說明如下：

- (一) 針對中、高階管理幹部，本公司注重培育其經營管理及專案改善能力，並提供培訓平台機會，說明如下表：

教育訓練類型		參與對象	時間	訓練頻率	112 年舉辦次數
經營管理	月報分析	協理級以上	2 小時	每月	共 12 次
	經營季報分析	部門主管以上	4 小時	每季	共 4 次
	破壞式創新觀念	部門主管以上	2 小時	每季	共 4 次
	多元化輔助知識	部門主管以上	2 小時	不定期	共 9 次
專案管理	形象風險、營收獲利及成本費用管理	副理級以上	2 小時	每季	共 4 次

- (二) 定期辦理升等考核事宜，拔擢優秀人才：

本公司每年依「績效考核辦法」、「升(降)級、升等辦法」等規範，辦理考核升遷事宜。113 年度晉升人數共 3 人，並派任 16 位關鍵營運主管。