

有益鋼鐵股份有限公司
重要管理階層之接班規劃
111年度

一、董事會成員接班規劃與運作：

本公司於民國92年便引進獨立董事制度，並且實施獨立董事之任期最高不超過9年，以避免損及獨立董事之獨立性。董事成員除具備專業背景及專業技能外，亦應具備對公司經營規劃及所營事業之專業，為使董事會成員提升專業，不斷精進，考量在各董事之專業能力以外之範圍，選擇涵蓋與公司產業性質相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任或內部控制制度、財務報告責任相關課程，協助董事安排相關進修課程，以確保董事會成員具相當程度之產業知識及獲取新知。

111年度董事進修課程資料如下：

職稱	姓名	課程日期	主辦單位	課程名稱	時數
董事	黃景聰	111/10/05	中華公司治理協會	董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
		111/10/05	中華公司治理協會	投資人都在想什麼-從ESG投融资談企業永續轉型	3
董事	劉鴻陞	111/04/19	台灣金融研訓院	防制洗錢與打擊資恐相關法規對董事會的要求	3
		111/06/17	台灣金融研訓院	談勞動法令變革與常見勞動爭議	3
獨立董事	林志學	111/10/07	證券櫃檯買賣中心	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3
獨立董事	潘有諒	111/10/07	證券櫃檯買賣中心	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3
獨立董事	張美瑤	111/08/25	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3

本公司董事會每年應至少執行一次董事會內部績效評估，111年度董事會內部績效評估作業評估結果，業已提本公司112年3月17日第9屆第10次董事會報告在案。相關報告資料請參閱「董事會及其成員績效評估結果-111」。

二、重要管理階層接班規劃與運作：

本公司強調經理人除了應具備相關的專業技能外，尤重視品德操守、協調能力、責任感、領導能力、解決能力、目標達成；並由公司營運計畫展開年度工作目標設定，搭配工作與績效面談作法及每年兩次考核（7月績效面談與晉升考核、12月年度考核），確保各部門

工作績效與年度經營目標達成。

本公司前總經理劉憲榮先生於109年2月退休，因應此退休案與延續公司後續各項事務的推動考量，升任劉建良先生為副總經理，張睿芯女士為代理總經理，張睿芯女士並於109年3月9日董事會中提名升任為總經理，透過世代交替、接班梯隊強化以延續公司經營能力。

因應公司組織發展與成長動能，本公司除對外招募優秀高階經理人外，亦將持續積極培育具潛力之中、高階經理人，並建立順暢晉升管道與工作輪調機制，從中遴選全方位之人才，有計劃、有目標地強化未來經營團隊。

111年度高階主管晉升人員如下：

晉升日期	部 門	姓 名	原職稱	升任職稱
111/11/01	營業部	邱于懿	營業部經理	營業部助理副總

關於人才培育作法，為深化各項專業職能、核心職能與管理職能。公司自110年起持續申請勞動部TTQS「企業人力資源提升計畫」、勞動部TDC「人才資源發展中心輔導服務」，並順利通過評核取得證書。

人才培育與訓練資源導入情況：

年度	培訓對象	課程主題類別	人數	年度訓練總時數
111年	理級以上主管	問題解決、談判技巧、領導統御、變革與創新	13	268