

有益鋼鐵股份有限公司  
重要管理階層之接班規劃  
112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。

112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	112/10/25	財團法人中華公司 治理協	數位科技及人工智慧的趨勢 與風險管理	3
		112/10/25	財團法人中華公司 治理協	淨零排放、碳中和與企業規 遵循	3
董事	劉鴻陞	112/02/17	證券暨期貨市場發 展基金會	商業判斷法則與案例解析	3
		112/02/17	證券暨期貨市場發 展基金會	企業財務危機預警與類型分 析	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，112年度董事會內部績效評估作業評估結果，業已提本公司113年3月12日第9屆第15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-112」。

**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。

112年度理級主管以上晉升人員如下：

晉升日期	部門	姓名	原職務	特任職務
112/01/13	董事長室	陳麗紋	助理副總	助理副總兼任 公司治理主管
112/03/01	生產部	王志祥	副理	經理
112/08/01	財務部	郭志傑	經理	資深經理
112/09/01	管理部採購課	張弘一	專案經理	經理

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112年起持續申請勞動部相關提升、輔導、補助等計畫，並順利完成課程教育訓練及通過評核取得證書。  
人才培育與訓練資源導入情況：

計畫	課程名稱	時數
TTQS「企業人力 資源提升計畫」	不鏽鋼市場與產品策略	4
	設備安裝實務	4
	溫室氣體盤查及查證實務	4
	JIS MARK認證審查品質管理推行實務	4
	鋼鈑品質不良案例處理與改善實務	3
	簡報力-美學切入之視覺化簡報	2
	成功商業談判技巧	4
	團隊領導技巧	4
	領導統御與部屬培育指導	4
	跨部門溝通協調與衝突管理	4
	引領變革與創新	4
	基層主管培訓-問題分析與解決	4
	基層主管生產線管理	4
	訂單生產與排程規劃	4
	同理心地圖	8
	英語即戰力-商務EMAIL&開發信&晨會英文	12
	採購成本分析與價格管理實務	6
	ISO14064-1溫室氣體盤查主導查證員訓練課程	24
	如何掌握跟上司工作進度會報技巧	6
	資訊安全基礎課程	7
	Python程式設計	35
	Microsoft Azure基礎知識	14
勞動部「在職 (中)高齡者穩定	關鍵說話數-口語表達與溝通力提昇	6
	用Excel做數據分析快速找出銷售新商機	6

就業訓練補助實 施計畫」	商務談判攻略-交涉高手實務班	6
	發行人證券商證券交易所會計主管值續進修班	12
	內稽人員應有的「公司治理」素養及財報風險實務	6
	內稽人員對資訊安全之稽核管控實務	6
	ISO27001：2013資訊安全管理系統風險評鑑課程	14
勞動部TDC「人 才資源發展中心 輔導服務」	薪酬管理實務	12