

董事會成員及重要管理階層接班計畫

依據公司的發展方向和目標，公司在規劃接班計畫中，接班人除了專業能力外，必須具備誠信正直之人格特質及與公司有一致之價值觀。

一、董事會成員之接班規劃：

本公司董事會之組成架構及成員係考量本身運作、營運型態及發展需求而擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包括：營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策、永續管理、風險管理以及氣候變遷管理。

本公司並於「董事會績效評估辦法」第十條明定，董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據。

為協助董事維持核心價值及專業能力，本公司每年皆安排6小時以上之董事進修課程。

112年股東常會進行董事改選，經112年1月5日第24屆第24次董事會議定第25屆董事席次9席（含獨立董事3席），由公司治理暨提名委員會（提名相關職能自第25屆董事屆期開始改為薪資報酬暨提名委員會）綜合考量下列事項後，於112年2月14日審查通過，將董事候選人之建議人選提請112年2月22日第24屆第25次董事會決議：

1. 董事候選人是否具備公司經營所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景。
2. 獨立董事候選人之資歷、專業、獨立性、誠信及兼任家數情形暨是否符合證券交易法、公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法暨臺灣證券交易所規定之條件。
3. 董事候選人之資格條件及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，並依公司法第一百九十二條之一規定辦理。

二、管理階層接班計畫：

1. 公司定期檢討並篩選各階層潛力人才，建立人才庫，提前規劃接班人選並啟動培訓計劃。培訓內容涵蓋專業能力、管理能力、個人發展計劃及跨部門工作輪調，培養員工多元視野與專業技能。透過參與目標會議、經營管理會議及

專案任務，提升決策思維與問題解決能力，並由高階主管定期進行績效評估及個人發展指導。

2. 定期舉辦「擴大經營管理會議」與「東鋼交流分享會」，促進跨部門溝通與高階經營團隊互動，強化團隊凝聚力與管理視野。此外，公司為中階主管提供培訓課程，內容涵蓋問題處理、工作改善、溝通技巧及部屬培育等，並透過個案研討與角色扮演等學習方式，強化主管管理能力與領導技巧。
3. 建立完整的培訓紀錄，定期檢討人才發展計劃，並依組織需求動態調整。透過跨功能領域或跨部門（廠區）工作輪調、專案任務執行、職務兼任或派駐轉投資事業等方式，提升管理技巧並拓展國際視野。同時，公司鼓勵中高階人才自主提出進修、研習或實習計劃，並提供資源支持與職務調整，以強化人力資源的多樣性與韌性。
4. 113 年度，公司總訓練時數達 47,503 小時，參訓人次 16,415，平均每人受訓 22 小時，確保人才發展與公司營運目標緊密結合，為未來管理階層的順利接班奠定堅實基礎。