

# 聚隆纖維股份有限公司

## 董事會成員及重要管理階層之接班規劃暨運作情形

### 一、董事會成員之接班規劃：

本公司目前董事會共 11 名董事(含獨立董事 4 名)，皆具備商務、財務會計或公司業務所須之管理專長，一般董事之其中 3 名同時身兼本公司高階管理階層，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。

關於董事會之接班規劃，目前集團有多位高階管理專才，故本公司有充沛之人才庫 可以接任未來之董事空缺。

本公司於近年啟動董事長、總經理接班計畫，培育公司內部高階經理人安排進入董事會並且使其熟悉董事會運作，(子公司預計於民國 115 年度進行董事長改選接班)，平時並擴大其對集團各營運單位之參與度與工作輪調等經驗，並同步參與董事進修課程以輔助其有效提升接班能力並縮短接班時間，作為未來進入董事會之基本能力培養。

獨立董事方面：依法挑選具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，以落實本公司保障股東權益及強化公司治理有實質之助益；國內這部分專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班本公司規劃可能來自業界。

### 二、重要管理階層之接班規劃：

本公司一級主管以上員工為本公司重要管理階層，目前共計 25 人，(其中包含董事長室總監、業務處副總、生產部副總各 1 名及兩家子公司之總經理及副總經理)；負責組織內相關業務，每人均已完成部門職掌說明書及工作說明書，並指定職務代理人，予以訓練培養，並以工作輪調、口對口經驗傳承與輔導、經營理念研討會議等方式，強化對經營理念之認知並培養其經營管理之技能。

此外，依發展策略、各項投資計畫及員工離退狀況，進行關鍵人才部門培訓，每 2-3 年進行輪調，希望透過不同職能之專業能力訓練與整合，培育多方面人才，以利人才傳承與育成決策判斷之能力；預計在未來 5 年內，從中選出接班董事會及重要管理階層之合適人選。

### 三、具體作法及施行情形如下：

#### 董事會：

本公司董事之選舉皆全面採取候選人提名制度，並訂有「董事會成員多元化政策」，就公司本身運作、營運型態及發展需求訂定多元化方針，並考量性別平等，及需具備執行職務所必須之知識、技能，因此設定本公司董事會至少需有 1 席女性董事，及具有紡織本業背景 2 席，財金背景 2 席以強化整體董事會之職能。

聚隆公司明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之評核項目，包含六大面向：公司目標與任務之掌握、職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制，以確認董事會有效運作、評定董事績效之表現作為日後遴選董事之資格參考，且定期辦理董事進修課程，114 年度共各辦理兩場進修課程(114/05/08、114/06/21)，全體董事皆全程參與並取得進修證書，以提升本公司董事其專業知能與法律素養；積極有效落實公司治理制度。

-

#### 重要管理階層：

1. 定期遴選優秀幹部辦理訓練，以擴大儲備正、副主管之人才資料庫。  
辦理各級幹部之培訓，透過制度儲備正、副主管人選，厚植管理能力及經驗傳承。

為使本公司關鍵職位人才有計劃、系統性及長期性能力提升發展，本公司訂有「關鍵職位人才發展管理辦法」，規範內容包括管理權責分工、作業進程序、指導員選任及相關獎勵措施。

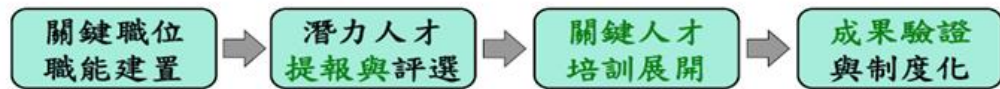
於 110 年度起，開辦「企業職能建立與管理教育訓練」課程，探討核心職能、專業職能研討；與會人員主要為：(現任一級主管+一級潛力人才+現任二級主管+二級潛力人才)。

專業職能培育則依據各關鍵職位潛力人才個人發展計畫表，實施指導員指導活動，每位潛力人才繳交完成 4 份「關鍵職位學習進度報告」。

並於 114 年度沿續辦理相關課程，包含：「專題改善輔導」、「目視化管理課程」、「競爭的成功要素」…等，參與人次為：250 人次，訓練時數為：54 時/人，預期產生效益：職位勝任率提升 20%以上。

詳細施行細則，請參閱本公司「關鍵職位人才發展管理辦法」。

## 關鍵職位人才發展輔導架構



2. 配合業務需要，每月定期召開「經營檢討會議」，並編訂年度目標及計劃，辦理各項業務專業訓練。
3. 每年度定期辦理升等考核事宜，拔擢優秀人才，114 年度各職等總計晉升人數為：20 人。

本公司規劃接班計劃中，接班人除須具備卓越工作能力亦須與公司有一致之價值觀與理念，以期帶領公司往前並為股東創造最大之效益。