



董事會成員及重要管理階層之接班規劃

第一條：台通光電股份有限公司(以下簡稱本公司)為維持董事會成員及高階管理階層之專業及經驗度，訂定本公司董事會成員及重要管理階層之接班規劃，以資遵循。

第二條：為建立有建設性的董事會、健全董事會功能及強化管理機制，本公司採候選人提名制度選舉董事。

第三條：本公司之經營理念以誠信篤實為本，為永續經營與達到公司治理之理想目標，董事會成員組成應考量多元化，以提升董事會整體應具備之能力。董事會成員多元化可結合不同觀點、經驗、知識與技能，協助董事會從宏觀的角度思考並提供高管階層適當之建議與洞悉未來企業發展。
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，經辦單位應適當安排董事會成員之進修時段及進修內容，以保持其核心價值及專業優勢與能力。

第四條：當本公司面臨重要管理階層離職、退休或因突發狀況而異動時，為使接班人能順利接續原職務，公司除由內部人才庫擇優培訓外，亦考量外聘優秀的管理人才。

第五條：經辦單位依重要管理階層代理人清單，安排適當之內、外訓，定期追蹤各管理階層及代理人培訓情形，檢核是否及時更新職務說明書，年度終了後彙整重要管理階層代理人培訓評量表、建立人才資料庫並呈報總經理，以期保持良性競爭、向上提升的力量並建立良好之重要管理階層接班規劃及企業傳承。

第六條：本接班規劃經董事會決議通過後施行，修正時亦同。



董事會成員及重要管理階層接班規劃之運作情形

本公司目前共七名董事（含四位獨立董事），選舉採候選人提名制度。董事會以三分之二以上董事出席，以出席董事過半數同意互選一人為董事長。本屆有二位女性董事，董事會成員皆有豐富的專業知識及經驗，公司亦安排適合之外訓課程讓董事會成員進修，董事會成員皆能提供適當且良好的經營管理建議。

在董事會之接班規劃中，本公司有多位高階管理人才，對於公司之核心價值及產業特性、風險與策略性目標，皆有明確的了解並可以選任為未來之董事。

在管理階層接班規劃中，接班人除了必需具備卓越的工作能力外，價值觀念要與公司相符，人格特質必需包括「誠信篤實」。

本公司各部室最高主管為重要管理階層，含總經理室約十人，每人均已完成職務說明書及代理人培訓計劃；管理部每年審視實際運作情形，並將年度培訓結果提報董事會；目前已啟動各部室主管接班人培訓計劃，培訓內容包含「通識訓練」：公司核心價值、道德誠信、經營策略、策略思考、營運規劃、管理技能、溝通協調、團隊合作、執行能力、商業敏銳、成本概念、法律遵循（勞基法、職安、環安、性平…）等以及「專業訓練」：依部門功能強化本職學能、專業技能與知識、經驗傳承、研發創新…等訓練；各部室主管接班人培訓計劃完成時程則依實際情況執行中；目前三年內二位部門主管屆齡退休，已展開全方位培訓計劃。

「董事會成員及重要管理階層之接班規劃」執行情形

於中華民國一一三年三月八日向董事會報告

案 由：「董事會成員及重要管理階層之接班規劃」執行情形報告。

說 明：一、董事皆已完成六小時之進修時數，因應落實 ESG 行動，並接軌國際永續趨勢，一一二年董事進修計二十三次，與 ESG 相關課程計十三次。

二、一一二年重要管理階層之接班規劃執行情形，請參閱附件○。

台通光電股份有限公司
112年度 重要管理階層培訓評量彙總表

說明：一.每年評核一次，即時適當調整培訓內容。

二.訓練範圍分二大類，

通識訓練：公司核心價值、道德誠信、經營策略、策略思考、營運規劃、管理技能、溝通協調、團隊合作、執行能力、商業敏銳、成本概念、法律遵循(勞基法、職安、環安、性平……)等以及

專業訓練：依部門功能強化本職學能、專業技能與知識、經驗傳承、研發創新……等訓練。

序號	單位名稱	職 稱	原職主管	受評人	年 度 評 語
1	總經理室	總 經 理	李慶煌	李宜娟	持續培訓各項管理能力，並提升各面向高度與廣度，以培養未來佈局能力。
2	財務部	財務 副總	陸秀芳	丁思方 會計主管	加強自編報表實作經驗，以因應主管機關法令要求外，提升公司整體營運分析，以利管理階層營運參考。
3			陸秀芳	鄭鈺穎 財務主管	依營運發展評估資金調度及自籌資金決策運作，以達股東權益最大化。
4	研發部	協理	劉綿順	黃怡靜	能有效掌握客戶對產品需求及市場脈動，設計符合經濟效益產品；產品管理及決策能力佳，專案執行在訓練中。
5	網路事業部	經理	李世宏	石富宇	具有問題意識及強烈責任感，積極與各管道溝通。
6	製造部	廠長	詹智雄	詹曜澤	具機電專業素養，配合公司政策，提出建議及改善方法。
7	品保部	副理	孫衙雍	張淵琮	人員調度及調整，客戶驗收、應對等，可接受訓練。
8	測試實驗室	副理	林印賞	徐盛泰	表現積極，學習、溝通能力佳，能快速掌握知識和技能，並將其應用到實際工作中，亦能清晰地傳達信息並有效的與團隊合作。
9	管理部	資深 經理	張維綱	吳愛民	強化執行能力，需更積極學習公司面對的各項外部要求；公共事務需多學習傾聽來圓滿人際關係。
10	資訊室	主任	郭家祥	石文典	碳盤查至少需持續蒐集一年資料，以建立可靠、可依據之比較標準，過程務必以確實可信賴的科學方法進行，該員也參與外界相關軟體公司說明會，以備日後若需建立軟體之準備。
11				許家驊	專案管理能力優秀，具備對內與對外的溝通協調執行力；專業技能則能因應各項需求快速學習找出可行的解決方案。
12	稽核室	主任	林意旻	郭家祥	參加「營運系統稽核之聚焦與跨循環及作業之整合」、「資安防護與雲端安全稽核實務」等訓練課程，增加稽核專業知識。
總經理評語		重要主管接班人培訓計劃已上軌道，有效發揮最大的人才負量效益，讓各類種子發光發熱。			

核准：

經辦：

洪 吟