

# 光寶科技股份有限公司

## 重要領導及管理階層接班規劃

接班人的選才培育，攸關企業的經營永續。接班人計畫在於承接企業經營之與時俱進，同時確保各領導及管理階層板凳深度，提供企業經營永續之人力需求。光寶在規劃接班計畫中，基本上接班梯隊(候選人)必須具備卓越的執行力外，價值觀念及人格特質要與公司期望相符，包括誠信、創新及贏得客戶滿意。優質員工持續透過在不同之事業、區域、功能性組織之輪調，考驗開放的心態、學習的能力、同理心及卓越的績效，也在人才接班歷練企業經營的各個層面，進行全方位的佈局：

### (1) 高階經營管理人才發展：

公司針對事業單位高階管理主管(含 Operation Discipline 高階主管)及功能單位高階管理主管，有目的、有系統、有組織的用做中學的課程設計，從實作中提升領導者之視野及高度，培養興業的領導梯隊。培訓模式分為領導發展、策略創新、組織結構轉型、文化價值形塑四大模組，透過跨事業單位與功能單位組成小組之行動學習，建立年齡及職級相近成員之革命情感，型塑承接未來挑戰的領導梯隊，建立與時俱進的管理語言，優化組織文化，深耕永續經營的基礎。

### (2) 接班計畫、規劃、運作：

接班梯隊候選人在面對各自負責的事業上，需要表現出經營戰略思維職能，當責的領導及管理能力和有效的突顯營運成果和直接競爭對手績效表現之差異，針對每年的目標訂定、三年策略、組織人才發展策略，與公司最高領導者與營運團隊進行會議、交流意見，並於每月、每季進行年對年營運績效改善檢視；針對接班梯隊依據其個別能力與職務需求，設定個人發展計畫(Individual Development Program, IDP)，提供多元的培育方式，定期與公司最高領導者進行

深度一對一會議，以教練式學習，深入引導接班梯隊高階主管自我突破、激發設立卓越目標，同時由最高階領導團隊針對關鍵職位篩選出具優質潛能的接班人，並且由外部聘雇優質高階經理人，和原團隊互相激盪創意，補足所需要接班人的板凳深度。

為使公司接班梯隊能拓展管理維度、增加國際歷練，日後能承擔大任，故針對總部功能單位、事業營運單位、海外營運據點，訂定關鍵職缺，進行候選人之職務輪調，期能培訓全方位事業經營視野，因應經營環境的不斷變遷及競爭，累積企業經營管理領導力，提升各階層接班主管的策略思維及執行力，成為業界最佳的事業體。

為落實管理階層之接班計劃，公司於民國 109 年 7 月 30 日由董事會董事成員一致通過，推選宋明峰先生為新任董事長、並委任邱森彬先生為新任總經理，帶領公司繼續朝向世界級卓越公司的目標邁進。