

重要管理階層接班規劃

接班人的選才培育，攸關企業的永續經營。接班人計畫在於承接企業經營之與時俱進，同時確保管理階層板凳深度，提供企業永續經營之人力需求。光寶在規劃接班計劃中，特別著重接班梯隊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，考驗其適應力及卓越的績效。也在人才接班歷練的各個層面，進行全方位的佈局：

(一)高階經營管理人才發展專案：

105 年度公司選出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，共同組織運作了「高階經營管理人才發展專案」- LEAD Program (Liteon Executive Accelerating & Development)，做興業經理人的培訓，特別敦請台灣大學國際企業學系專業師資，以『學習課程』與『行動專案』並進，有目的、有系統、有組織的安排實體課程培訓，提升領導者之視野及高度，造就卓越的領導梯隊。專案的培訓模式分為領導發展、策略創新、組織整合興業、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，建立團隊革命情感，型塑領導梯隊，建立共同的管理語言，型塑優質組織文化，深耕永續經營的基礎。

(二)目標導向定期評核及深度一對一會議：

接班梯隊高階主管在面對各自負責的事業上，需要具備經營戰略思維職能，為能使其當責、有效交出營運成果，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、每季進行營運績效檢視；針對接班梯隊，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。

(三)職務輪調發展將才：

為使公司接班人能拓展管理維度、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，多方設立戰略職務，進行高階人才職務輪調，期能培訓全方位事業經營視野，因應經營環境的不斷變遷，累積企業經營管理實務經驗，提昇接班高階主管的策略思維及全球化實戰能力。