

董事會成員(包括董事長)及重要管理階層(包括總經理) 之接班規劃及運作情形

本公司接班人除了必須認同公司價值觀(信賴)，展現專業、誠信、團隊及創新之企業文化行為外，同時須符合該關鍵職位應具備之知識、經驗、管理職能與人格特質。

接班人選包含高階管理階層接班人以及年輕潛力之接班人才，每位接班人皆會依據領導力評鑑與關鍵職位所須具備之職能條件做落差盤點，量身訂做個人發展計畫(IDP)。

年輕潛力人才除了基層管理能力(自我管理、人際關係二大溝面)訓練及高階主管旁工作學習(Shadow Program)外，並加重在職位輪調工作，以期成為全方位跨領域接班人才。

而高階管理階層接班人除了中高層管理能力(領導力、管理力及人際關係三大構面)、國內名校EMBA 課程及國際管理論壇外，並指派一位導師協助其發展。每年二次的人才發展會議高階主管定期檢視潛力接班人才的能力及發展狀況；為建立接班梯隊，也將培養關鍵職位接班人列為主管的 KPI。另外透過中鼎大學，藉由完善且專業的全方位職涯教育訓練，協助並激勵人才不斷精進，同時培養國際觀，成為多元發展的全球化人才。

關於董事會成員之接班規劃，本公司以經培訓後熟悉集團轄下各公司運作並具備國際觀及多元發展的高階管理階層為董事會成員之接班人選。