

## 重要管理階層之接班計畫及運作

針對重要管理階層之接班規劃，除盤點與遴選潛力接班人，並搭配個人發展計畫，引進教練 / Mentor 輔導等制度，有效提升接班能力並縮短接班時間。並由人力資源統籌建置人才發展機制，管理階層按組織分層配置，各部門設有高階及中階主管，適時培養中階主管做為高階主管之職務代理人。另，重要管理階層之接班人計畫，著重於人才庫之培養，發掘高度潛力員工。相關做法如下：

1. 安排潛力接班人選定期與董事長進行一對一溝通會，佐以專案任務管理的在職訓練進行實務培訓，藉以強化商業管理與經營管理能力，包括策略規劃、海外布局、虛實融合等重要議題，以培育未來所需要的經營管理人才。
2. 針對重要職位或關鍵管理階層設置教練制度，透過實際專案任務的推進培養管理人才之思維與實戰能力。
3. 每年舉辦全公司年度大會，由各處高階主管(含總經理)說明年度目標與策略，以期達成跨部門共識。
4. 本公司每半年皆執行員工績效考核，除即時給予績效回饋，且透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。
5. 各中高階主管皆可以依照個人在專業能力或管理能力上之需求提出培訓計畫，透過外部的訓練課程或內部 1:1，落實接班養成的進度追蹤。