

## 董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作情形

### ★董事會成員及重要管理階層之規劃接班計畫：

本公司董事之選舉採候選人提名制度，每任任期為三年。本公司於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。持續進行董事繼任計畫，建置董事人選資料庫：

- (1)與本公司核心價值相符，並具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
- (2)具有與本公司所營業務相關之產業經驗。
- (3)預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。
- (4)為達到公司治理之理想目標，整體董事會專長面向需包含營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。
- (5)本公司董事候選人名單的甄選過程皆符合相關資格審查與規範，以確保當董事席次產生異動時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。

本公司同時明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

### ★重要管理階層之接班計畫及運作：

本公司之重要管理階層(含總經理)負責組織內相關經營管理業務，各管理層級設有職務代理人。重要管理階層除應具備卓越的工作能力外，價值觀念要與公司相符，人格特質必須包括誠信正直，重承諾、創新及贏得客戶信任。

本公司為培育重要管理階層及其職務代理人，結合公司與部門目標提供相關培訓(內訓或外訓)，輔助管理階層人員提升其專業知識及技能。

本公司除處級總經理外，其餘中高階主管尚有 10 餘名，負責組織內相關業務，

除以工作輪調與外派方式，使其了解並學習各單位職務內容外，亦透過會議來討論並培養管理之技能。也透過落實職務代理人之機制，培養中階主管處理事務之能力，避免公司產生人力斷層。公司亦定期執行員工績效考核，透過平時觀察及績效評估，了解各員工特色、可強化之處、個人發展需求及公司期望等，該考核結果亦可作為日後接班人選參考資料庫之一，使各主管都有機會成為接班人的重要人選。

本公司開發處相關之部門別原編列在建設處，為使各經理人能更發揮長才並相互輪調單位，故 108 年增設開發處，並於 108 年聘任陳顯宗擔任開發處總經理。

原建設處總經理張宏圖，於 109 年 3 月董事會通過，晉升為公司總經理另兼任建設處總經理。

原董事長特助黃湘允，於 111 年 3 月董事會通過，晉升為公司開發處副總經理。

