

管理階層接班計畫

公司在規劃接班計畫中，接班人除了必需具備卓越的專業經營能力及產業經驗外，並需具備誠信正直的價值觀念，以帶領公司在兼顧利害相關議題下，達成持穩成長的經營目標。

高階管理階層接班人的培訓需考量其管理能力、專業能力及個人發展計畫等方向，透過實務運作、跨部門專案或工作輪調等方式，加強各經理人對公司各環節運作了解之深度及廣度，並視需要佐以課程安排，如人力資源、財務/法務風險、語言學習等。透過專業能力訓練，使受訓者整合運用，以培養決策判斷能力。

因應公司治理的推動，本公司陳興海董事長於民國109年免除兼任執行長之職務，並於民國97年由董事會選定委任張明鑒先生為總經理，掌理公司日常營運業務；董事會並於民國102年並委任戴永文先生及張冠群先生為副總經理，分別職司工程營運及第二事業單位等重要管理階層職務；前列高階經理人並前後分別經提名受選進入董事會；基於公司組織成長的運作需求，經提名委員會的選定及董事會審議，本公司於111年委任郝忠先先生及馮蜀蕙女士為副總經理，分別職司業務行銷、營運管理業務；同時並晉升戴永文先生及張冠群先生為資深副總經理，除原執掌業務外，並分別擴增其掌理研發設計及測試，以及新事業發展群之業務推進。

未來，公司將審酌公司/集團組織編制、營運發展之需求，持續於內部主管拔擢或經由外部舉薦合適人選為本公司或集團子公司之經理人或董事會成員，並透過實務運作的培養及/或董事會參與，加強其策略思考及營運決策能力之提昇，以成為高階經理人及/或董事會成員之人才庫。預計在未來於必要時，由其中選任董事會及/或總經理人選。

本管理階層接班計畫，業經本公司第二屆第二次提名委員會討論通過(111年12月15日)，並於第九屆第五次董事會提報在案。