

公司接班規劃

董事會及重要管理階層之接班規劃

- 一、企業培養的接班人對企業忠誠度相對較高。能夠成為接班人候選者的管理者，在企業工作了相當長一段時間的表現優秀的員工，其忠誠度是較高的。接班人與企業的發展息息相關，瞭解公司文化及經營理念，長期為公司努力與付出且有卓越貢獻。接班人對產業及公司有深刻的理解和運作能力。因此，能夠充分運用資源，相對地有效率地帶領企業發展，塑造企業競爭力。接班人更能夠理解與保持延續公司企業的發展目標，更能制訂企業的發展方向和目標。接班人更容易在企業內部開展工作，熟悉企業文化和內部規則，對產業瞭解且經驗豐富，在公司表現上有著非常輝煌的業績，能夠符合接班人的素質和能力要求，亦需要具有處理業務運作上應變能力和經驗。董事會接班人仍考量多元化，在專業知識與技能仍以專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等為考量，尚需具備營運判斷能力、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、決策能力。
- 二、企業開發和培育接班人，與企業的整體經營緊密結合，面對外在環境的變化與競爭，企業的經營目標不斷在創新，需要的領導能力也會隨之而變。所以接班人計劃的實施，須建立高階主管級人才的資料庫。同時完善規劃企業的經營策略與長期、短期目標，根據企業的經營模式和高階主管的素質和能力，持續培養企業將來所需高階主管應具備的素質和能力，融入企業文化與遠瞻的經營規畫，培養高階主管充實產業知識與產業未來發展趨勢，持續不斷改善營運作業提升工作效益，藉由工作輪調歷練公司各單位之運作，除展現其卓越的領導力不斷的帶領團隊面對挑戰，更能了解全面營運管理並持續提升績效。
- 三、每年定期進行績效考核來評鑑高階主管的績效表現，設定年度個人發展計畫且安排領導課程專業講師的輔導，兼顧領導潛力、人格特質、專業知識及管理職能，在專業能力及高度、廣度、範圍之提升，持續不斷培訓多元化領導管理階層人才。接班人計畫與管理亦肩負起組織學習與傳承制度記憶的角色與功能。接班人謹慎計畫與完善管理為確保組織領導與智慧幹才的持續性培育，以及持續厚植管理組織重要知識資產。
- 四、遴選出接班人，除需具備公司文化特質外，亦須訂立5年全方位培育計畫，包括產業專業知識、人力資源、財務、會計、採購等專業能力持續精進，提升培養決策判斷能力，培育全方位接班人領導公司不斷創新及完善管理制度。董事會接班人對公司經營團隊提出更遠瞻的建議，持續提升董事會功能，發揮董事會的職責，使公司持續穩定成長。