

中華工程

董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作情形

一、董事會成員之接班計畫與運作

- (1) 依據本公司「公司章程」106年起明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並設置董事七至九人，由股東就本公司公告之候選人名單中選任之。董事、獨立董事候選人提名及相關規範，悉依公司法、證券交易法相關法令規定辦理。
- (2) 公司在規劃董事會接班計畫中，接班人須具備執行職務之專業知能、技能及素養，價值觀與人格特質與公司之經營理念相符。至於獨立董事部分，依法須具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，國內這部分菁英人才濟濟，故獨立董事之接班規劃，本公司仍規劃來自學術界及產業界，使董事會成員組成符合本公司董事會多元化政策。
- (3) 為加強董事行使職能之效能，隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求，安排年度進修課程，提升董事專業知能。
- (4) 另本公司108年明訂「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，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現將作為日後遴選或提名董事時之參考依據。

二、重要管理階層之接班計畫及運作重要管理階層之接班計畫及運作：

- (1) 中華工程由人資總務處統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報2至3位傳承人選，並載明可接班時程，分為短(一年)、中(三至五年)、長(五年以上)三個時程。依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，包含職能培育、工作輪調及AI智能管理強化，並從108年開始針對接班人推動個人發展計畫(IDP)銜接績效考核制度，逐年檢視人才培育成果。
- (2) 每年度辦理共識營，針對年度目標與計劃展開聚焦討論，並針對未來策略規劃進行主題課程與討論，強化管理階層之策略思維及技能。另針對年輕且具備高發展潛力之接班對象，邀請參與集團高峰會活動，透過高階主管分享及小組討論的引領，擴大視野與宏觀產業面的格局。
- (3) 每年針對高、中、基層管理幹部進行兩梯次管理訓練，透過外部的產業知識、科技新知與標竿企業典範分享，了解最新管理思維與時代脈動，另一方面，藉由內部高階主管多年的領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。
- (4) 本公司每年執行員工績效考核，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。