

公司在規劃接班計畫中，接班人除了必須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等。

- 本公司訂有「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。
- 關於董事會之接班規劃，本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗。公司具備完善的代理人制度，各職務均依照代理人制度及職掌順利運作，目前公司主要管理階層為陳學賢總經理、林依潔執行副總經理、李宜哲副總經理及相關部門主管等人，除專注本業工作外，並繼而選出接班董事會人選。
- 高階管理階層接班人的培訓模式共分為管理能力、專業能力、個人發展計畫及工作輪調等，其內容包括了人力資源、財務會計知識、市場及產品分析等，透過專業能力培訓計畫，整合運用，以培養公司管理及決策判斷能力。

接班相關培育之運作情形：

- 辦理高階主管(含董事長、總經理)多項主題課程培訓，課程包含策略思維與規劃、績效管理與人才管理、人才發展與領導傳承、ESG 風險角度探究對企業之影響及因應、領導人才的發展與制度等。
- 進行領導梯隊(中高階主管)管理才能培訓，一年進行一次培訓，課程包含管理的基礎與四大功能、問題分析與解決及部屬培育啟發與團隊領導等，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。