

# 濟南大自然新材料公司接班計劃

## 1. 領導能力發展計劃

- **現任領導層：** 以王董事長及現任董事會成員為主。
- **未來領導層：** 王崇安（資安長）和王崇萱（董事長秘書）。
- **目標：**
  - 培養二人逐步承擔更多的責任。
  - 讓他們具備接任總經理職務的必要技能。
- **時間表：**
  - **第 1-3 年：** 進入董事會，逐步承擔領導職責。
  - **第 4-7 年：** 深入參與戰略決策。
  - **第 8-10 年：** 正式接任總經理職務。

## 2. 技能與培訓需求

- **王崇安（資安長）：**
  - 擴展其在風險管理、網絡安全與公司治理方面的專業能力。
  - 強化財務管理、利害關係人關係管理及供應鏈管理的技能。
- **王崇萱（董事長秘書）：**
  - 提升其在公司溝通、戰略規劃及決策管理方面的能力。
  - 通過高階管理課程培養其領導才能。
- **兩者皆須：**
  - 參與董事會決策，熟悉公司治理結構。
  - 定期接受高階主管的指導與領導培訓。

## 3. 董事會參與與導師計劃

- **下一屆董事會改選：** 安排王崇安和王崇萱參與董事會選舉，進入董事會。
  - 明確在董事會中的角色和責任。
  - 安排他們參加戰略委員會，如財務、治理及風險管理委員會。
- **導師計劃：**
  - 安排資深董事會成員作為導師，指導他們熟悉治理與執行職能。
  - 定期與董事長及其他高階領導層進行反饋會議，評估進展。

## 4. 主要里程碑及評估

- **短期（第 1-3 年）：**
  - 成功融入董事會工作。
  - 展現領導能力，並在現有職位上有所突破（網絡安全及公司管理）。
  - 持續評估其領導力及決策能力。
- **中期（第 4-7 年）：**
  - 逐步承擔更多的經營責任。

- 深入參與公司的戰略規劃及業務拓展。
- 根據公司目標設定的關鍵績效指標（KPI）進行評估。
- **長期（第 8-10 年）：**
  - 正式接任總經理職務，其中一人擔任總經理，另一人則擔任支持職位（如首席運營官或副總經理）。
  - 接任總經理後的第一年，繼續接受指導，確保順利過渡。

#### **5. 接班應急計劃**

- 如果其中一人無法勝任或離職，應提前辨識其他潛在的內部或外部接班人選。
- 保持領導層靈活性，以應對任何可能的管理變動。

#### **6. 接班計劃的溝通**

- **內部溝通：**
  - 與公司高階管理層及關鍵利害關係人討論接班計劃，確保得到全面支持。
- **外部溝通：**
  - 定期向投資者及合作夥伴通報接班計劃的進展，保持透明度及信心。

#### **7. 法規與治理審查**

- 確保接班計劃符合所有公司治理標準及法律要求。
- 在下一次董事會會議上正式討論該計劃，並根據需要進行章程修改。

這一計劃的制定將確保公司領導層的平穩過渡，並為濟南大自然新材料公司未來的發展奠定堅實基礎。