

公司治理運作情形

2025.02

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司 治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
一、公司是否依據「上市上櫃公司 治理實務守則」訂定並揭露公司 治理實務守則？	√		無
二、公司股權結構及股東權益			
(一) 公司是否訂定內部作業程序處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜，並依程序實施？	√		無
(二) 公司是否掌握實際控制公司之主要股東及主要股東之最終控制者名單？	√		無
(三) 公司是否建立、執行與關係企業間之風險控管及防火牆機制？	√		無
(四) 公司是否訂定內部規範，禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券？	√		無
三、董事會之組成及職責			
(一) 董事會是否擬訂多元化政策、具體	√		無
		1. 董事會多元化政策、具體管理目標及落實執行	

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
管理目標及落實執行？			請參閱2.1.1董事資料/B.董事會多元化及獨立性 (1)董事會多元化 2. 董事會就成員組成擬訂多元化的政策已揭露於公司網站及公開資訊觀測站。	
(二) 公司除依法設置薪資報酬委員會及審計委員會外，是否自願設置其他各類功能性委員會？	√		(二) 本公司除依法令規定已設置「薪資報酬委員會」及「審計委員會」之外，於 109 年新設置「企業永續發展委員會」(後於 110 年 12 月 15 日更名為「永續與淨零委員會」)。該委員會之職權事項主要包括：公司永續發展與淨零排放政策之擬定；公司永續發展之目標、策略與執行方案之制定；公司永續發展與淨零排放執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告；關注各利害關係人所關切之議題及督導溝通計畫等。 委員會成員為 1 位獨立董事及 2 位董事。最近年度及截至年報刊印日止共召開 2 次會議。 本公司於 105 年 12 月 13 日成立「提名委員會」，第四屆委員由 3 位獨立董事及 1 位董事擔任，主要職掌為規劃董事會/功能性委員會之組成；審核董事之資格條件及提名董事候選人；審查董事及管理階層之繼任規劃及進行董事會之績效評估等。最近年度及截至年報刊印日止共召開 3 次會議。	無
(三) 公司是否訂定董事會績效評估辦法及其評估方式，每年並定期進行績效評估，且將績效評估之結果提報董事會，並運用於個別董事薪資報酬及提名續任之參考？	√		(三) 本公司已於 105 年 12 月 13 日第十三屆第十八次董事會決議訂定董事會績效評估辦法，並配合法令及實際作業陸續修訂，其中於 107 年 11 月 02 日第十四屆第十一次董事會決議增訂本公司董事會績效評估的執行，應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。最後一次修訂於 112 年 12 月 15 日第十六屆第四次董事會。依最新辦法所訂，本公司董事會每年應依據辦法所訂之評估程序及評估指標執行內部董事會績	無

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
			<p>效評估。董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。本公司考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，包括下列面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、對公司營運之參與程度。 二、董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事的選任及持續進修。 五、內部控制。 六、對永續經營(ESG)之參與。 七、其他。 <p>董事成員績效評估之衡量項目則包括下列面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。 七、其他。 <p>功能性委員會績效評估之衡量項目則包括下列面向：</p> <ul style="list-style-type: none"> 一、對公司營運之參與程度。 二、功能性委員會職責認知。 三、提升功能性委員會決策品質。 四、功能性委員會組成及成員選任。 五、內部控制。 六、其他。 <p>113 年度董事會內部績效評估作業已於 114 年年初由董事會秘書處負責執行，收集董事會活動相關資訊，並分發自評問卷由董事會成員以自評方式辦理，評估期間為 113 年 01 月 01 日起至 113 年 12 月 31 日止，評估範圍為整體董事會、個別董事成員及包括審計委員會、薪資報酬委員會、提名委員會及永續與淨零委員會。上開個別董事績效評估結果將作為提名董事時之參考依據。本次董事會績</p>

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因
	是	否	
			<p>效評估作業已提送 114 年 02 月 27 日第四屆第四次提名委員會及第十六屆第十次董事會報告評估結果。依據 113 年度董事會績效評估結果，本公司董事會運作情形良好。</p> <p>本公司另已委任「安侯企業管理股份有限公司(KPMG)」進行113 年董事會績效外部評估作業，評估期間為 112 年 06月01日起至113 年 05月31日止，並已於 113 年 12月13日呈送本公司第四屆第三次提名委員會及第十六屆第九次董事會報告。KPMG 經評估後認為本公司董事會已依據相關法令及國內公司治理指標制定相關政策及流程。本公司之董事會由具備相關專業與能力之董事組成，並依據其經驗進行適當之工作分配，以有效運作董事會及功能委員會相關職能，整體評估結果優異。本次董事會績效外部評估報告已揭露於公司網站。</p>
(四) 公司是否定期評估簽證會計師獨立性?	√		<p>(四) 本公司為落實公司治理，評核簽證會計師之獨立性與適任性，在 101 年 12 月 20 日第十二屆第十一次董事會通過訂定「會計師績效評估辦法」。依此辦法，並參考審計品質指標(AQIs)，會計部每年定期評估會計師之獨立性及適任性，並作成書面紀錄，於每年度結束後，彙總評估結果並經權責主管核准後提報次年度審計委員會及董事會。本公司於 114 年 02 月 27 日第四屆第九次審計委員會及 02 月 27 日第十六屆第十次董事會提報簽證會計師獨立性及適任性評估報告，獨立性及適任性評估項目請詳【說明一】。經評估，資誠聯合會計師事務所廖福銘及陳晉昌兩位會計師個人資歷符合執行會計師業務，與本公司或董事間並無直接或間接財務利益關係，會計師之審計、稅務服務品質及時效等所有評估項目均符合標準，足堪擔任本公司簽證會計師。</p>

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
四、上市上櫃公司是否配置適任及適當人數之公司治理人員，並指定公司治理主管，負責公司治理相關事務(包括但不限於提供董事、監察人執行業務所需資料、協助董事、監察人遵循法令，依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄等)？	√		<p>本公司由董事會秘書處3位專職同仁負責公司治理相關事務。111年12月20日第十五屆第十六次董事會決議聘任劉英芳法務長為公司治理主管，劉英芳法務長具備公開發行公司從事法務之主管職務達三年以上。</p> <p>公司治理主管為負責公司治理相關事務之最高主管，主要職責為依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令、向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果及辦理董事異動相關事宜等。</p> <p>113年度業務推展情形如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄及協助董事遵循法令 <ol style="list-style-type: none"> (1) 擬訂全年度功能性委員會/董事會開會日期、彙整各部門所提議案並於7日前寄送開會通知及議事資料予董事、召集會議並提供會議資料、議題如需利益迴避予以提醒及於會後20天內完成功能性委員會/董事會議事錄。 (2) 擬訂股東會開會日期並依法辦理股東會日期事前登記、執行股務作業相關事務、於法定期限內製作開會通知/議事手冊/年報/議事錄及於股東會後辦理應向證交所申報及經濟部變更登記事務。 (3) 協助並提醒董事於做成董事會正式決議時應遵守之法規。 (4) 董事會及股東會會後負責檢覈重要決議之重大訊息發布事宜，確保重大訊息內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。 2. 協助董事執行業務、提供所需資料並安排董事進修 <ol style="list-style-type: none"> (1) 於5月、8月及11月為集團上市櫃公司董事安排「到府授課」進修課程及AI風險課程，並協助安排新任董事參加公開進修課程；另亦不定期為集團非公開發行公司董事、監察人及經理人安排相關進修課程。 	無

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
			<p>(2) 於12月25日安排專業律師至公司向集團董事、監察人及經理人講授本年度證券市場經營權案例解析課程讓公司董事、監察人及經理人更有效及清楚的了解到經營權之重要性及加強落實公司治理觀念。</p> <p>(3) 不定期對內部人提供相關法令之教育宣導資訊。</p> <p>3. 於9月份續保「董監事及經理人責任保險」，並已將該保險之投保金額、承保範圍及保險費率等重要內容，提送11月董事會報告。</p> <p>4. 辦理「公司治理評鑑」之自評作業，並協助各相關部門落實遵循主管機關所頒布之公司治理評鑑指標暨相關法規。</p> <p>5. 於3月份提名委員會及董事會報告其就獨立董事於任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。</p> <p>6. 公司治理主管最近年度及截至年報刊印日止之進修情形，請詳【說明二】。</p>	
五、公司是否建立與利害關係人(包括但不限於股東、員工、客戶及供應商等)溝通管道，及於公司網站設置利害關係人專區，並妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題?	√		<p>本公司網站設「永續發展」、「投資人專區」及「媒體中心」網頁，向利害關係人說明永續與淨零發展各項作為。根據GRI Standards(永續性報告準則)與AA 1000 SES利害關係人議合標準，依循鑑別、分析、確認與衝擊的四大原則，發展重大性分析架構，辨識中鼎工程重大永續議題，同時為中鼎工程編撰永續報告書的參考基礎，且透過利害關係人ESG永續議題調查問卷，瞭解ESG議題關注程度，協助辨識重大議題，並納入SASB (永續會計準則委員會)、TCFD(氣候相關財務揭露)與TNFD(自然相關財務揭露)相關規範進行揭露。如有需求可透過中鼎公司網站聯絡本公司。對利害關係人所提出的合理關切，公司皆給予妥適回應。</p>	無
六、公司是否委任專業股務代辦機構辦理股東會事務?	√		<p>本公司已委任凱基證券(股)公司股務代理部為本公司股務代理機構，協助本公司辦理各項股務事宜。</p>	無

評估項目	運作情形		與上市上櫃公司治理實務守則差異情形及原因	
	是	否		摘要說明
七、資訊公開 (一) 公司是否架設網站，揭露財務業務及公司治理資訊？	√		(一) 1. 財務業務資訊揭露之情形： 本公司網站中、英文版均揭露相關財務業務資訊，並定期更新供投資人參考，本公司網址： www.ctci.com 2. 公司治理資訊之情形： 本公司已將內部稽核之組織及運作、背書保證作業程序、取得或處分資產處理程序及資金貸與他人作業程序等資訊揭露於公司網站。	無
(二) 公司是否採行其他資訊揭露之方式(如架設英文網站、指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露、落實發言人制度、法人說明會過程放置公司網站等)？	√		(二) 1. 本公司已架設中英文雙語網站，並由品牌管理部指派專人負責統籌資訊之蒐集及揭露工作。 2. 落實發言人制度： 本公司由總經理擔任發言人，總管理處主管擔任代理發言人。公司準則明定由其職掌對外發言，並每年不定期對外舉辦「法人說明會」以達公司資訊透明。 3. 法人說明會過程放置於公司網站： 本公司法人說明會過程之影音檔案均放置於公司網站之投資人專區，以利各界查詢；法人說明會之財務、業務營運資訊除公布於公司網站之投資人專區外，亦已依證券交易所之規定輸入公開資訊觀測站。	無
(三) 公司是否於會計年度終了後兩個月內公告並申報年度財務報告，及於規定期限前提早公告並申報第一、二、三季財務報告與各月份營運情形？	√		(三) 本公司依規定於期限內公告第一、二、三季及年度財務報告與各月營運情形。	無

評估項目	運作情形		與上市上櫃 公司治理實 務守則差異 情形及原因	
	是	否		摘要說明
八、公司是否有其他有助於瞭解公司治理運作情形之重要資訊(包括但不限於員工權益、僱員關懷、投資者關係、供應商關係、利害關係人之權利、董事及監察人進修之情形、風險管理政策及風險衡量標準之執行情形、客戶政策之執行情形、公司為董事及監察人購買責任保險之情形等)？	√		詳【說明三】。	無
九、請就台灣證券交易所股份有限公司公司治理中心最近年度發布之公司治理評鑑結果說明已改善情形，及就尚未改善者提出優先加強事項與措施。	√		已改善項目： 1. 公司編製之永續報告書已提報董事會通過。 2. 公司113年股東常會之召開已採行實體股東會並以視訊輔助(視訊輔助股東會)。 3. 公司已導入台灣智慧財產管理系統(Tips)並已經第三方驗證。	無

【說明一】會計師獨立性及適任性評估

審計品質指標(AQI)	符合指標情形
1 審計品質指標構面一、專業性	是
2 審計品質指標構面二、品質控管	是
3 審計品質指標構面三、獨立性	是
4 審計品質指標構面四、監督	是
5 審計品質指標構面五、創新能力	是

評估項目	是否符合獨立性	備註
1 本公司委任之會計師對於委辦事項與其本身有直接或重大間接利害關係而影響其公正及獨立性時，應予迴避，不得承辦。	是	
2 財務報表之查核或核關係提供廣泛潛在之報表使用者高度或中度但非絕對之確信，會計師除維持形式上之獨立性外，其實質上之獨立更顯重要。因此，審計服務小組成員、其他共同執業會計師、事務所及事務所關係企業必須對本公司維持獨立性。	是	
3 本公司委任之會計師是否保有下列事項： (1) 正直：會計師應以正直嚴謹之態度，執行專業之服務。 (2) 公正客觀：會計師於執行專業服務時，應維持公正客觀態度，同時應避免利益衝突而影響獨立性。 (3) 獨立性：會計師於執行財務報表之查核或核閱時，應於形式上及實質上維持超然獨立立場，公正表示其意見。	是	
4 會計師的獨立性與正直、公正客觀相關聯。會計師接受委任時並未有缺乏或喪失獨立性，進而影響正直及公正客觀之立場。	是	
5 會計師的獨立性並未受到自我利益、自我評估、辯護、熟悉度及脅迫而有所影響。	是	
6 獨立性受自我利益之影響，係指經由本公司獲取財務利益，或因其他利害關係而與本公司發生利益上之衝突。是否未產生下列影響之情況： (1) 與本公司有直接或重大間接財務利益關係。 (2) 與本公司或其董事間有融資或保證行為。 (3) 考量本公司流失之可能性。 (4) 與本公司有密切之商業關係。 (5) 與本公司間有潛在之僱傭關係。 (6) 與本公司查核案件有關之或有公費。	是	

評估項目	是否符合獨立性	備註
<p>7 獨立性受自我評估之影響，會計師執行非審計服務案件所出具之報告或所作之判斷，於執行財務資訊之查核或核閱過程中作為查核結論之重要依據；或審計服務小組成員曾擔任本公司之董監事，或擔任直接並有重大影響該審計案件之職務。是否未產生下列影響之情況：</p> <p>(1) 審計服務小組成員目前或最近兩年內擔任本公司之董監事、經理人或對審計案件有重大影響之職務。</p> <p>(2) 對本公司所提供之非審計服務將直接影響審計案件之重要項目。</p>	是	
<p>8 獨立性受辯護之影響，係指審計服務小組成員成為本公司立場或意見之辯護者，導致其客觀性受到質疑。是否未產生下列影響之情況：</p> <p>(1) 宣傳或仲介本公司所發行之股票或其他證券。</p> <p>(2) 擔任本公司之辯護人，或代表本公司協調與其他第三人間發生之衝突。</p>	是	
<p>9 熟悉度對獨立性之影響，係指藉由與本公司董監事、經理人之密切關係，使得會計師或審計服務小組成員過度關注或同情本公司之利益。是否未產生下列影響之情況：</p> <p>(1) 與本公司之董監事、經理人或對審計案件有重大影響職務之人員有親屬關係。</p> <p>(2) 卸任一年以內之共同執業會計師擔任本公司董監事、經理人或對審計案件有重大影響之職務。</p> <p>(3) 收受本公司或其董監事、經理人價值重大之饋贈或禮物。</p>	是	
<p>10 脅迫對獨立性之影響，係指審計服務小組成員承受或感受到來自本公司之恫嚇，使其無法保持客觀性及澄清專業上之懷疑。是否未產生下列影響之情況：</p> <p>(1) 要求會計師接受管理階層在會計政策上之不當選擇或財務報表上之不當揭露。</p> <p>(2) 為降低公費，對會計師施加壓力，使其不當的減少應執行之查核工作。</p>	是	
<p>11 事務所及審計服務小組成員有責任維護獨立性，維持獨立性時應考量所執行之工作內容對獨立性是否有影響，並可消除前述影響或使其降低至可接受程度之措施。</p>	是	
<p>12 當確認對獨立性之影響為重大時，本公司、事務所及審計服務小組成員是否有採用適當的措施，以消弭該項影響或將其降低至可接受之程度，並紀錄該項結論。</p>		無影響獨立性之情事
<p>13 本公司、事務所及審計服務小組成員如未採取任何措施或所採用之措施無法有效消弭對獨立性之影響或降低至可接受之程度，是否應該更換會計師，以維持其獨立性。</p>		無影響獨立性之情事

【說明二】公司治理主管進修情形

進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
113年03月12日	社團法人中華公司治理協會	公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享。	3
113年05月03日	中華獨立董事協會	2024 世界經濟趨勢、風險指標及因應策略。	3
113年05月17日	社團法人中華公司治理協會	董事會資安治理監督策略	3
113年08月02日	中華獨立董事協會	從 Chat GPT 看生成式 AI 的應用與挑戰。	3
113年08月23日	社團法人中華公司治理協會	勞動爭議防免及公司治理。	3
114年01月09日	社團法人中華公司治理協會	萬物皆連網，萬物皆可駭 - 物聯網資訊安全，由你我做起。	3

【說明三】

- (一) 本公司針對員工權益、僱員關懷所採行之制度皆依法令相關規定辦理，詳細載明於員工手冊之工作規則，如性別平等工作、性騷擾事件防治與處理辦法、災害傷病補償及撫卹、婚喪補助原則等。亦設立勞資會議，每季定期針對勞方關切事務進行溝通。其他措施另有設立同仁意見信箱、性騷擾防治專線等。充分信任員工、落實員工自理。
- (二) 健全公司治理機制的首要原則，在於保護股東權益，公平對待所有股東。為鼓勵投資者能參與公司治理，並落實股東行動主義，本公司除將股東會文件放置於證交所及公司網站外，並主動於公司發生對股東權益有重大影響之事件時及時發布重大訊息；此外公司定期召開法人說明會，並將法說會影音檔案置於證交所及公司網站，增進投資人對於公司狀況之了解，進一步落實股東權益之維護。所有公開資訊均以中文及英文同步發布，期能保障資訊之公允性，兼顧國內外投資人權益。
- (三) 本公司依法提供董事需注意之相關法令規章及進修課程資訊，並定期於董事會中進行業務等相關資訊簡報。(詳細資料請詳2.3.7其他有關公司治理運作情形之重要資訊)。
- (四) 除特殊情況，董事皆會出席董事會，並將出席情形於公開資訊觀測站中登錄。
- (五) 本公司董事對利害關係之議案，皆以自動迴避為基本共識。
- (六) 本公司今年採與富邦產險簽訂董監事責任險合約，落實為董監事購買責任保險一事。
- (七) 本公司始終致力於企業永續發展，我們也同樣期待供應商能夠與我們有相同的價值觀，因此制定中鼎工程廠商行為準則，要求所有廠商(含新供應商)共同遵守，更鼓勵我們的廠商以同樣的標準要求其合作廠商，期待透過價值鏈上、下游互相影響的力量，提升並帶動整體價值鏈的永續發展。本公司對供應商要求相當嚴謹，資格評核核可並登錄於供應鏈管理系統之廠商始有機會報價並承攬建廠施工工程。詢價廠商報價時，遂整合工作範圍、施工規範、專案時程、品質檢驗、安衛環管理等事項及勞動條件、人權及社會衝擊等廠商企業永續經營評估對廠商做充分說明，讓廠商完全了解工作範圍及合約責任與義務。簽約時，將有關合約金額、付款條件、雙方的責任、權利、義務、罰則等商務條款均載明於合約中，做為協力廠商履約之依據。廠商於交貨或完工時，專案團隊會依其品質安衛環、服務及交期等執行狀況進行評鑑，作為日後選商參考，增進與廠商的良性循環；若合約履約期間，廠商發生不良情事時，專案亦可提出以公司層級出面協調。由於本公司財務健全，依據合約所規定之付款條件，廠商均如期收到應收工程帳款。並設立廠商查詢付款系統，開放廠

商查詢發票之審理流程進度狀態。本公司本著誠信、公平的原則對待所有協力廠商，與所有協力廠商協調合作、同舟共濟、相輔相成、和諧共榮。

(八) 【風險管理政策及風險衡量標準之執行情形】

風險管理政策：

宣言：本公司建立完善風險管控制度，有系統的因應及處置管控各種風險，並持續檢討修訂風險管理機制以提升風險管控成效，進而達成持續穩定成長及永續營運之目標。

說明：本公司風險管理之方式，係透過建構適當之企業風險管理制度，並將風險管理制度融入日常營運活動中，以有效管理本公司之經營風險。為此本公司將：

- 設立與公司策略一致之企業風險管理制度；
- 定義全體同仁在企業風險管理中所扮演之角色與權責，並與全體同仁溝通；
- 擬定企業風險評估方式，以確認重大影響本公司之風險均被有效辨識；
- 確保企業風險相關之資訊透過明確且有效之管道傳遞；
- 整合企業風險管理機制於日常營運活動。

企業風險管理為一持續之企業活動，瞭解並推行本公司風險管理制度為本公司全體同仁之職責。全體同仁應於其職務中善盡風險管理之職責，各級管理階層亦應以身作則，遵循本風險管理制度之相關要求。

本公司依據「風險管理準則」規範各部門之風險管理作業流程及定義風險衡量標準，並據以實施風險管理。各風險管理單位均定期執行風險辨識及評估並提出改善措施，呈報風險管理執行委員會，風險管理執行委員會據以審查、督導及管控，並每年向董事會提出風險管理報告，如遇危及公司營運或法令遵循之重大風險，立即採取適當措施。

(九) 本公司以「永續提供優質工程服務，堅持滿足時代客戶需求」為使命，因此，對於顧客意見相當重視，多年來依據「加強顧客服務作業辦法」，除於平日即時蒐集顧客意見，每年並主動進行一次的顧客滿意度問卷調查，同時跨部門組成「顧客意見作業小組」，由總經理擔任召集人，針對問卷結果召開會議進行檢討，並提出改善建議，責成各部門據以執行，以確保服務品質符合顧客的信賴與期待。

(十) 本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。為建立良好之治理制度，本公司已成立「提名委員會」，其職權為建構及發展董事會及各委員會之組織架構暨制定董事會成員所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以提名董事候選人。目前本公司董事共12名(含獨立董事4名)，皆具備商務、法務、財務、會計、國際金融或公司業務所須之工作經驗，其中1人具有員工身份，未來董事會之組成架構將延續目前架構。

關於董事會之接班規劃，多年來，集團有多位高階經理人具備擔任董事所需之管理能力及專業能力，可做為未來選任董事之人才庫。董事會成員的組成，除考量多元化，兼任集團員工之董事不逾董事席次三分之一，並將注重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。現任董事長楊宗興先生於80年進入本公司，97年升任協理，歷任資深協理、副總經理及總經理等職務，於105年進入董事會，109年接任董事長職務至今。

本公司重視人才培育，除設立中鼎大學，提供各職位所需之專業知識學習外，亦設置「人才發展委員會」，針對潛力人才定期檢視，了解其發展狀況，以確保各關鍵職位皆有多位能力匹配之接班人才。自部門主管層級即開始重視識別潛力接班人才，並透過評鑑了解其特質與能力；針對能力落差，制定個人專屬發展計畫，內容包含課程訓練、不同關鍵職位之歷練，並由高階主管擔任導師，提供指導與經驗分享，以提升潛力人才之管理視野及決策思惟。

潛力人才晉升為經理人前，須經董事會檢視考核。故高階主管（含 CEO）之接班人計畫，係一項長期且系統性機制，涵蓋經理人辨識、培養發展與甄選。公司每年檢視評鑑各接班人發展狀況及備位度，以確保人選具備領導公司發展所需之經驗、能力、品德及特質。依短、中、長期接班人才培育為目標，接班人的備位度分為「可即時接任」、「1-3 年內可接任」、「3-5 年內可接任」及「5 年以上可接任」，不同備位度至少須具備一位接班人選。尤其高階主管 CEO 接班人選，多自下一階層或下二階層主管中，依評鑑結果遴選適合接任人選，納入各備位等級，包含可即時接任者。CEO 任期一般為三年一任，並依據公司績效管理制度及財務報告，每年檢視其經營管理能力。另已備有可即時接任之人選，並設有代理人機制，確保隨時皆有適當接班人選接任，倘現任者因績效或健康等突發因素無法勝任時，將由第一順位人選即時接任。