



## 接班計畫

### 第一部分：前言

本計畫之目標，是在總裁暨執行長（President & CEO）發生接班情形時，確保 GTP 各項計畫與營運能持續有效運作，並維持內外部利害關係人之信任。本計畫旨在因應總裁暨執行長職位之變動，無論該變動為可預期或突發狀況。副總裁或其他高階主管之異動，將由其所屬之總裁暨執行長負責督導。

接班可能因多種原因而有其必要性，包括但不限於死亡、退休、永久或暫時性的精神、身體或情緒失能、法律上之無行為能力，或不當行為。所有員工（包括總裁暨執行長）皆享有程序正義之權利；當申訴提出時，應依 GTP 員工手冊之規定進行完整調查。

本接班計畫為一基本架構，可視實際需要調整與修正，作為董事會與員工之指引。董事會承諾，透過事前周全準備及明確流程，服務 GTP 員工、區域引導員及整個全球網絡。任命總裁暨執行長是董事會最重要的職責之一，且完全屬於董事會之權限。

總裁暨執行長有責任事先建立一份緊急應變計畫，供任何新任總裁暨執行長參考與執行。該計畫應列出緊急狀況下需處理的具體事項，以及在第一週、第一個月、第一季與第一年內應注意的整體重點。

### 第二部分：通知式接班

在多數無爭議或非緊急的情況下，總裁暨執行長應於辭職前至少 90 天通知董事會；若為缺席或無行為能力之情況，則在可行時至少提前 45 天通知。董事會偏好之通知期間為 6 個月至 1 年。董事會執行委員會在收到通知後，將決定是否需要過渡期，或是否必須啟動總裁暨執行長職務之自動授權機制。

### 過渡期

若接班係因辭職或退休而起，過渡期及其流程將由董事會執行委員會與卸任之總裁暨執行長共同決定；在其他所有情況下，則由董事會執行委員會單方面決定。設立過渡期及相關流程，主要是為了維持關係的延續性，以保存大眾對組織的信任。

《聖經》中摩西與約書亞的例子（民數記 27:15–23）特別有助於說明過渡期的重要性。在該段經文中，部分權柄的移交有助於群體接納繼任者，並包含由卸任領袖公開確認與差派的儀式。此類時程與活動，將由董事會執行委員會規劃，並依 GTP 過渡計畫之規定，經全體董事會核准。

## 自動授權

在自動授權機制下，董事會執行委員會應通知財務長暨策略催化長（CFO & Strategy Catalyst, CFOSC），其須立即代理總裁暨執行長職務。若 CFOSC 職位懸缺，或 CFOSC 拒絕接受該指定，則由訓練與賦能副總裁（VP of Training & Empowerment, VPTE）承接。若 VPTE 職位懸缺或拒絕指定，則由夥伴關係與溝通副總裁（VP Partnership & Communication, VPPC）代理總裁暨執行長，其權限不包含訴訟事務（該部分由董事長負責）。若 VPPC 職位亦懸缺或拒絕指定，董事會執行委員會應召開會議，依 BPM 第 3.5 與 3.8 條選任總裁暨執行長。

任何經自動授權者，皆須完成於通知時所決定之過渡期。在自動授權期間，董事會執行委員會應於過渡期內，每兩週以實體、電話或視訊方式召開會議，評估新任總裁暨執行長是否具備適當之能力與資源以有效履行職務。董事會執行委員會亦將協助新任總裁暨執行長之就任，重新檢視啟動自動授權之原因，評估是否適合將職權恢復予卸任總裁暨執行長，並考量是否依 BPM 第 3.5 與 3.8 條選任新任總裁暨執行長。

若總裁暨執行長職位已被移交（即使僅為暫時），GTP 之利害關係人及一般大眾皆須被告知此項變動。卸任之總裁暨執行長不得向捐款者、支持者或公眾討論其離任相關情況之細節。任何可揭露之接班相關資訊，皆須受保密協議約束。此外，卸任之總裁暨執行長必須依董事會執行委員會所訂時程，交還所有軟體、報告、文件、其他 GTP 資產及智慧財產權，包括任何網站、雲端系統等之密碼或電子存取權限。若於過渡期內原總裁暨執行長復職，本計畫所規定之任何自動授權安排，均應立即終止並恢復其原有職權。

### 第三部分：免職式接班

若總裁暨執行長未自願辭去其職權，或董事會有意將其職務授權予非自動授權機制所指定之人選，董事會執行委員會應於相關情況發生後五日內向董事會報告。全體董事會須依章程第 3.8 與 4.4 條，以董事會表決方式正式解除總裁暨執行長之職務，並重新分派其職責。董事長應暫時辭去其董事長職務，並代理總裁暨執行長，直至董事會依章程第 3.5 條完成新任總裁暨執行長之選任。經選任以補實職缺之新任總裁暨執行長，將依董事會執行委員會所決定之過渡期任職。