

潤隆建設股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

一、董事會成員之接班規劃

■本公司本屆董事任期三年，自113年6月13日至116年6月12日。本公司董事人選係由主要股東提名後經股東會投票選任，進而組成董事會。董事會成員需具備專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）及專業技能（如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力）。

■接班之董事除具備專業背景及專業技能外，亦應具備對公司經營規劃及所營事業之專長，為維持董事會成員之專業及經驗傳承，本公司經由下列方式進行董事接班人選規劃：

- 1.多方徵詢適合擔任本公司董事之人選。
- 2.委請適當之外部機構或顧問提出適合之董事人選。
- 3.洽請現任董事推薦適當之人選。
- 4.參考獨立董事人才資料庫。
- 5.考量股東推薦之董事人選。
- 6.依據董事會績效評估之結果，考量調整董事會成員組成。

依前揭方式所獲得之董事人選名單，將適時提送董事會審議，作為董事接任規劃人選之參考。

預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。並設定至少1席女性董事，及整體董事會專長面向需包含專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）及專業技能（如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力）。本公司訂定董事候選人名單之甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。

■董事會成員接班規劃運作情形

1.本公司現任董事會由6位董事組成，包含2位獨立董事，成員各具不同領域之豐富經驗與專業，其中2位董事身兼本公司高階管理階層，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。

2.關於董事會之接班規劃，目前集團內有多位高階經理人員備擔任董事所需之管理能力及專業能力，本公司也同時計畫向外界延攬專業人才，以為董事接班之規劃。

至於獨立董事部分，依法需具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，國內這部份專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班本公司規劃可能來自業界和學界。

二、重要管理階層接班規劃

■本公司重要管理階層接班人，必需具備高度執行力、正確價值觀及誠信、正直等人格特質，並奉行公司理念，致力實現員工滿意、顧客滿意、股東滿意之三贏目標。

現任董事長邱秉澤先生於 90 年加入經營團隊，歷任管理部經理、總經理室處長、副總經理及總經理等職務，於 112 年接任董事長職務。

■本公司總經理、資深副總及各處(室)主管，可經由內部發展或外部延攬後陳報董事會核定。

現任總經理林暉鈞先生於106年加入經營團隊，歷任開發部經理，於112年進入董事會並接任總經理職務。

■重要管理階層接班規劃運作情形

1. 人才盤點，辨識高潛人才

由人事單位彙整重要管理階層下一階層主管之資歷與職能，並評估儲備風險，產出名單供經營團隊檢視。

2. 啟動職務代理輪動

藉由職務代理輪調，可以增加接班人對於工作的完整度及跨文化的管理能力，並拓展工作視野，提升往後培育多元與人才運用的靈活度。

3. 全方位課程培訓

培養多元能力，擁有跨領域知識並做全方位管理，能降低往後各項決策上的錯誤風險。

4. 視重要管理階層職務出缺情形，依經營目標與組織需求，經董事長同意後，提報董事會核定。