

# 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「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
- 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，衡酌實務運作需要而定。
- 本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
  - 1.誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
  - 2.具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
  - 3.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。
  - 4.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）。
  - 5.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。
- 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、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等，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。
- 董事會成員接班規劃運作情形
  - 1.本公司現任董事會由7位董事組成，包含3位獨立董事，成員各具不同領域之豐富經驗與專業，落實董事會成員多元化政策。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.董事每人每年至少接受6小時以上之課程進修，涵蓋公司治理、永續發展、法務、財務會計、風險管理、內部控制制度等課程，以輔助董事獲取新知及熟悉其於董事會的角色、責任及義務。
- 3.關於董事會之接班規劃，目前集團內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，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

■本公司經理人為重要管理階層，負責組織內相關經營管理業務，各管理層級皆設有職務代理人。重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，其價值觀及經營理念需與本公司企業經營理念相符。

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。

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. 現有經營團隊係由各領域專業人才組成，負責組織內相關經營管理業務，各管理層級皆設有職務代理人。
2. 為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力、公司治理相關課程外，亦安排列席董事會及參與內部定期重要經營管理會議、並佐以專案任務管理的在職訓練進行實務培訓。
3. 每年透過誠信、道德、風險管理相關之課程進修，使經營團隊能有良善之職業道德及建立風險觀念。

集團於 114 年 11 月 18 日對現任董事（含獨立董事）、經理人及受僱人辦理相關教育宣導。課程內容涵蓋防範內線交易宣導、企業倫理道德與不誠信行為法律案例分析等主題。

4. 本公司每年執行二次員工績效考核，管理階層透過平日觀察及定期績效評估面談，了解員工之管理職能落差及其個人管理職涯期望，並以考核及面談結果作為接班人計劃之參考依據。