

興富發建設股份有限公司

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109年6月10日至112年6月9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。

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。

■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，其中4位董事身兼本公司及子公司高階管理階層，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.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，國內此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欲來自業界和學界。

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。
- 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。
- 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。