

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及多元化執行情形

一、董事會成員之接班規劃

(一)本公司本屆董事任期三年，自112年6月13日至115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）。

(二)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。

(三)董事會多元化政策、目標

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、也各自具有產業經驗與相關技能（如：建築與工程、財會、法務等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力，本公司之董事會結構，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，以至少有一席以上女性董事，

其中包含三名獨立董事、14%以上法律專長董事、50%以上行銷專長董事、50%以上財務會計專長董事、50%以上產業相關背景之董事為目標。

(四)為強化董事會職能達到公司治理理想目標，本公司「公司治理守則」第20條明載董事會整體應具備之能力如下：

- a、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- b、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。
- c、經營管理能力。
- d、危機處理能力。
- e、產業知識。
- f、國際市場觀。
- g、領導能力。
- h、決策能力。

二、董事會成員接班規劃執行情形

- (一)本公司現任董事會由6位董事組成，包含2位獨立董事，考量董事多元化之組成，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。
- (二)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來自業界和學界。

董事會成員落實多元化情形如下表：

職稱	姓名	基本組成					產業經驗 / 專業能力									
		國籍	性別	兼任本公司員工	年齡	獨立董事任期年資	財務會計	法律實務	行銷	營運判斷	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
董事長及法人董事代表	曹淵博	中華民國	男	√	> 60		√		√	√	√	√	√	√	√	√
法人董事代表	范華軍	中華民國	男	√	> 50		√		√	√	√	√	√	√	√	√
董事	鄭欽天	中華民國	男	√	> 60		√		√	√	√	√	√	√	√	√
董事	鄭秀慧	中華民國	女	√	> 50		√		√	√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	李文成	中華民國	男		> 70	> 6		√		√	√	√	√	√	√	√
獨立董事	陳大鈞	中華民國	男		> 60	> 3			√	√	√	√	√	√	√	√

註：1席獨立董事於112.06.21辭任，將於最近一次股東會補選。

(三)董事會多元化達成情形

為強化公司治理定促進董事會組成與結構之健全發展，董事會之組成應考量公司營運架構、業務發展方向、未來發展趨勢等各種需求，並宜評估各種多元化面向。本公司現任董事會由6位董事組成，包含2位獨立董事，2位獨立董事任期年資在3~9年，16%以上法律專長董事、83%以上行銷專長董事、67%以上財務會計專長董事、100%以上產業相關背景、獨立董事占比33%、具員工身分董事占比66%。成員具備財金、商務、法務及管理領域之豐富經驗及專業。此外，

本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，目前共 6 位董事，其中包括1名女性董事(占比16%)，預計下屆董事能增加1名女性董事為目標。

三、重要管理階層接班規劃

(一)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。

(二)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。

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。

(三)重要管理階層遴選及培育

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、輪調

藉由職務代理、輪調，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.落實職務代理

每個部門均設有經理人職務代理制度，並透過在職訓練，以培育經理人接班之能力。

4.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。

每年均有各部門的在職訓練(詳年報記載)，透過課程進修來培養職能專業。

(四)重要管理階層多元化

除須具備基本的產業經驗外，並在專業背景、性別等具多元化之目標。

四、重要管理階層接班規劃執行情形

- (一)本公司現任董事長，原擔任副總經理，經由內部經理人歷練後，於110年05月07日接班擔任董事長，並於112年6月13日經由董事會成員推選後連任董事長。
- (二)本公司重要管理階層主管在產業經驗上平均年資達25年以上，並分別具備開發、業務、財務及會計等背景，其中女性主管占比達40%。
- (三)本公司經理人及員工在職進修、教育訓練執行情形，請詳年報【勞資關係資訊】。