



大華建設股份有限公司 董事會成員及重要管理階層之接班計劃

- 一、本公司董事任期三年，自 109 年 6 月 23 日至 112 年 6 月 22 日，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、管理、金融及營建）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、領導能力及決策能力等）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、創新並具有決策力，與本公司核心價值相符，且具有助於公司經營管理之專業知識與技能。
 2. 整體董事會專長面向，需具有與本公司所營業務相關的產業經驗（如：房地產、法律、銀行、會計、稅務）及專業能力（如：經營管理、領導決策、危機處理、產業知識）。
 3. 該成員之加入，預期能為公司提供一個有效、多元且符合公司需求的董事會。
- 二、本公司訂有「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」並定期辦理績效評估，藉由相關衡量項目，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序、內部關係經營與溝通、董事專業職能與持續進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，並評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。
- 三、本公司董事長年輕有為，領導風格活力積極，遇重大決策案時除參考專業人士（如會計師及律師）建議外，亦與高階主管（總經理及副總經理）討論決策方向，決定個案執行方向後，再由高階主管帶領多位中階主管（經理、副理）實際執行，以利本公司有效運作。此外，中階主管扮演之角色主要為：1. 幕僚單位、提供決策者精準判斷各個重大決策之重要意見 2. 基層員工與高階主管政策宣導、溝通之橋樑。
- 四、本公司提供教育訓練機會（內訓或外訓），使管理階層人員及一般職員能提升其專業知識及技能，進而提升工作效率，中階主管平日亦參與主管會議及各部門之會議討論；另本公司落實職務代理人之機制，當職員休假或出差時，委由其他職員代為執行職務，藉由每次會議溝通討論過程及職務代理機制不斷累積經驗，培養一般職員及中階主管處理人與事之能力，避免公司產生人力斷層，進而達到公司整體營運方向一致，因應快速變化之環境。
- 五、本公司董事會成員及重要管理階層之接班計劃及其運作情形如下：

職稱	接班計畫	培訓情形	達成情形
董事長	董事長年輕有為，尚無接班計畫，故不適	雖無接班計畫，但董事長仍參加教育訓	不適用



	用。	練、持續學習專業知識及技能。	
董事	定期辦理績效評估，以作為日後遴選董事之參考。	參加教育訓練、持續學習專業知識及技能。	持續進行中
獨立董事	定期辦理績效評估，以作為日後遴選董事之參考。	參加教育訓練、持續學習專業知識及技能。	持續進行中
總經理及副總經理	培養重要管理階層，藉由帶領與學習，使公司人才得以晉升，以達成接班目標。	參加教育訓練、持續學習專業知識及技能。	持續進行中
公司治理主管	培養重要管理階層，藉由帶領與學習，使公司人才得以晉升，以達成接班目標。	參加教育訓練、持續學習專業知識及技能。	持續進行中