



# 潤德室內裝修設計工程股份有限公司

## 董事會成員及重要管理階層之接班計畫

民國 112 年 11 月 14 日訂定

### 壹、董事會成員之接班計畫及運作

- 一、本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」、「董事選舉辦法」及「董事成員多元化政策」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。
- 二、本公司之董事會結構，係就公司經營發展規模及主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定。
- 三、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：
  - (一)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。
  - (二)具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
  - (三)成員加入能為公司營運提供專業建議，強化公司治理且具多元化，以符合公司需求的董事會。
  - (四)整體董事會專業面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融及法律等。
  - (五)本公司甄選董事候選人過程，皆須符合資格審查與相關規範。
- 四、本公司定有「董事會績效評核辦法」，藉由績效評估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。

### 貳、重要管理階層之接班計畫及運作

- 一、本公司協理級(含)以上員工為重要管理階層，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、經歷背景及未有公司法第 30 條之情事外，其價值觀及經營理念需與本公司理念相符，並遵守本公司訂定之「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」。
- 二、為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓計畫上除專業能力、經營管理及永續經營相關課程外，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。
  - (一)討論公司重大決策案時，由重要管理階層共同討論決策方向，並帶領中階主管實際執行，中階主管需同步參與專案會議討論，以實際落實職務代理人制度。
  - (二)本公司提供教育訓練，使管理階層及基層同仁能提升其專業知識及技能，進而提升工作效率，管理階層並依職務區分為基層主管訓練及中階主管訓練，依職務內容提供相關訓練課程。
- 三、本公司每半年執行員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。

### 參、本計畫經董事長核准後實施，修正時亦同。