長虹建設股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作

一、董事會成員之接班計畫及運作：

本公司董事之選任係依據「公司章程」採候選人提名制，每屆任期三年，並依據本公司「董事選任程序」辦理。除參酌依本公司「董事會績效評估辦法」所評估出之個別董事成員的績效評估結果作為遴選或提名董事之依據外，本公司「公司治理實務守則」亦訂有董事會成員應具備之能力，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

(一)基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

(二)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（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）及產業經驗等。

本公司「董事會績效評估辦法」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、董事專業及與持續進修、內部控制等評估面向，除可確認董事會運作有效外，並藉以評定各董事之績效表現。

接班之董事除應擁有卓越的策略思考能力外，亦應具備企業經營規劃能力及所營業務之專業經驗。為強化董事會職能，本公司對於董事會成員安排進修課程之規劃，選擇涵蓋公司治理主題相 關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任、內部控制制度、財務報告責任等課程，且每人每年宜接受一定時數以上之課程進修，以輔助董事獲取新知與時俱進並熟悉自身在董事會的角色、功能、責任及義務，有效落實公司治理制度。

二、重要管理階層之接班計畫及運作

本公司由營建及財務相關領域的專業人才組成現有的經營團隊，由專責單位與管理階層討論與規劃接班人選與培育情形，以因應公司持續成長及企業經營發展之需求。

重要管理階層接班人（包括董事長及總經理等)，首要須具備有良好的道德觀與操守，其價值觀須與公司的企業文化與經營理念契合，且須有前瞻的規劃能力、經營管理能力與思維，能洞悉產業變化及時應變，並有完善的執行能力。

由專責單位建立重要管理階層之培訓計畫，依層級設計不同的領導發展課程，提升管理階層的管理技巧與領導思維，以驅策管理階層帶領團隊達成組織目標。除了透過教育訓練實體課程的安排，以及參與高階主管會議等方式，使接班人選提升經營管理能力與思維，有計畫的強化未來經營團隊，以實現「專業誠信、永續經營」的目標。