

台燿科技股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會成員之接班計畫及運作

(1)本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」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。

(2)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：

- *誠信、負責、創新並具決策力，具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。

- *能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。

- *至少 1 席女性董事。

- *整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理。

本公司訂定董事候選人名單之甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。

(3)藉由本公司「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、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，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。

重要管理階層之接班計畫及運作

(1)本公司由人資處統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報 1 至 2 位傳承人選，並載明可接班時程，分為一(含)~三年、三(含)~五年、五(含)年以上等三個準備時程。依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，包含管理學程、新科技能力強化及工作輪調等，並於 111 年起針對傳承人才陸續推動個人發展計畫，透過職能評鑑，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，完善備位的準備度。

(2)高階主管(含總經理)一年進行一至二次培訓，針對未來策略規劃進行主題課程與探討，課程主題包含系統思維、績效管理與人才管理、高績效領導力、組織變革與持續更新、變革管理、策略思維與規劃及領導事業成長、人才發展與領導傳承、策略地圖、領導人才的發展與制度等。

(3)一年進行一至二次進行領導梯隊(中高階主管)管理才能培訓，透過外部的產業知識、科技新知與標竿企業典範分享，了解最新管理思維與時代脈動，另一方面，藉由內部高階主管多年的領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。