

天虹科技股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

第一條 目標和範圍

為企業永續經營，強化接班人制度。以人才為公司的重要資本，面對資源環境有限，將有限的資源，進行規劃，投資在具有貢獻度的員工身上，讓關鍵人才成為企業未來接班人。

秉持有容乃大、善用專業的理念，於董事會選舉或董事會成員，引進內部及外部多元背景、經驗及專長、具經營管理能力及領導決策能力的人才，了解及參與董事會或功能委員會的運作，進而培育下一代董事會成員。保障管理階層穩定的世代交替、優化管理效能及確保關鍵技術的傳承。

接班人計劃涵蓋職位範圍，包含從董事會成員到管理階層經理人。

第二條 評估現有人才和未來需求

定期對現有的董事會成員和管理階層進行適任性與績效評估，識別其關鍵能力和潛力。

未來規劃：根據企業的長期發展策略，確定未來所需的關鍵職位和能力要求。

第三條 建立人才儲備和發展計畫

人才儲備：基於能力評估的結果，識別並建立人才資料庫，涵蓋各級關鍵職位的潛在接班人選。

發展計畫：為人才資料庫中的人才設計個別化的發展計畫，包括培訓、職務輪調和實戰經驗等。

第四條 實施領導力發展和傳承活動

領導力發展：通過內外部培訓、教練等方式，加強關鍵人才的領導力和管理能力。

知識傳承：組織交流和分享會，讓現有領導層與潛在接班人進行經驗和知識的傳承。

第五條 監測和評估計畫的進展和效果

進度監控：定期檢視接班計畫的實施情況，包括人才發展的進展和關鍵里程碑的達成。

效果評估：通過績效回饋和員工反饋，評估接班計畫對組織績效和文化的影響。

第六條 溝通和文化建立

溝通策略：確保接班計畫的目標、進展和成果與所有相關利益相關者進行有效溝通。

文化塑造：培養一種支持發展、鼓勵接班和慶祝成功接班的組織文化。

通過系統地規劃和實施接班計畫，可以更好地應對未來的挑戰，確保其領導力的持續性和公司的長期成功。

董事會成員接班規劃

本公司董事採候選人提名制，每任任期為三年。董事之選任，除法令或章程另有規定者外，應依本公司「董事選舉辦法」辦理。

本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並視本身運作、營運型態及發展需求，擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於下列面向之標準：

- 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）、專業技能及產業經驗等。

本公司董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。

- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

本公司透過下列方式進行董事接班人選規劃：

- 一、現任董事推薦適當之人選。
- 二、股東推薦之董事人選。
- 三、依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。

本公司為強化董事行使職能之效能，將與時俱進，隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求，安排年度進修課程，提升董事之專業知能。

重要管理階層接班規劃

為因應事業經營與人力資源發展需要，提升整體營運效能，定期召開會議檢討人力資源管理策略目標、組織發展及人力運用、重大人力資源管理制度等事項。

另每年定期規劃檢討接班人選，在規劃接班人選時，除考量是否具備優異的專業及管理能力外，其價值觀需與公司理念相符，且須具備誠信、負責、創新及企業精神等人格特質。對於管理階層接班人的培訓內容，除了管理才能的內部訓練之外，並結合職務輪調和外調集團公司等歷練，以綜合培養擔任高階主管的決策能力。在培訓課程方面，本公司 112 年高階主管參加教育訓練已達六成。