

华泰电子股份有限公司

董事会成员及重要管理阶层接班规划

一、董事会成员之接班规划

- (一)本公司于公司章程明订董事选任采候选人提名制度，并依据「董事选举办
法」及「公司治理实务守则」所规定之董事会结构、多元化方针及董事会
整体应具备能力，规划董事会之组成以安排合适之接班人选。
- (二)本公司董事会组成符合多元化政策，以独立董事席次过半、董事会成员至
少包含一位女性董事及兼任公司经理人之董事不宜逾董事席次三分之一
等之董事会结构为管理目标，考虑公司本身运作、营运型态与发展需求。
以多元化为规划方针，在性别、年龄、专业知识、专业技能及产业经历等
多元化标准下，觅寻合适人选以规划董事会成员与届次改选。
- (三)为维持董事会成员之专业及经验传承，本公司透过如下方式建置董事人
才数据库，作为董事接任规划人选之参考：
 - (1)多方征询合适担任本公司董事之人选。
 - (2)参考独立董事人才数据库。
 - (3)委请现任董事或适当之外部机构或顾问提出适合之董事人选。
 - (4)依董事会绩效评估结果作为提名董事续任之参考数据。
- (四)董事会每年均针对当年度关注议题参加内部及外部培训课程。并明订董
事会绩效管理运作办法，透过绩效评估项目，确保董事会有效运作，并作
为日后遴选董事之参考。
- (五)2024 年规划及培训情形如下：
 - (1)针对董事成员经营决策所需执行当年度关注议题教育训练课程，主题
含括公司治理、董事责任、永续净零相关高峰会或论坛、税务、智能财
产、信息安全等相关议题，合计 84 小时。
 - (2)2024 年度进修情形：

职称/姓名	课程名称	进修 时数
董事长 董悦明	1. 解读财报的关键讯息 2. 人工智能新世代：聊天机器人 Chat GPT 翻转产业新趋势 3. 最新「年报永续信息财报编制」相关法令汇析与相关内控管理实务	12
董事 高火文	1. 后疫情时代-台湾企业该如何布局，因应升级转型的挑战与机会（上） 2. 后疫情时代-台湾企业该如何布局，因应升级转型的挑战与机会（下）	6
董事 罗世蔚	1. 传承计划启动-员工奖酬计划及股权传承 2. 由公司治理评鉴指标看公司治理之最新脉络 3. 企业员工奖酬策略与工具运用探讨 4. 企业数字转型如何兼顾智能安全风险共创三赢	12
独立董事 徐嘉华	1. 以永续知识力打造全新碳时代倡导会 2. 数据中心再进化：硅光子与人工智能服务器的发展趋势	9
独立董事 魏幸雄	1. 公司诚信经营与高阶当责制度国际趋势与经验分享 2. 上市柜董事进修课程-公司治理的绩效管理系统运作与评估	6
独立董事 吴基逞	1. 地缘经济风险与绿色转型 2. 数位营销 3. 113 年度防范内线交易倡导会	9
独立董事 温芳郁	1. 独立董事、审计委员会、薪酬委员会如何适用商业判断法则执行职务 2. 国泰永续金融暨气候变迁高峰论坛 3. 洗钱防制国际发展趋势与实务 4. 企业并购与尽职调查 5. 113 上半年最新税务法令与实务解析	21
独立董事 洪千惠	1. 113 年度防范内线交易倡导会 2. 董事会及功能委员会(审计、薪酬)法规解析与稽核重点 3. 台中场-净零碳排倡导会 4. 2024 台新净零高峰论坛	15

二、重要管理阶层人才梯队运作情形

(一)为确保公司能持续以具备高度竞争力之优势永续经营，华泰电子持续执行高潜力人才之培育及接班梯队养成，迄今仍以建立系统化架构为目标积极前进。

(二)参与本公司重要决策的经理人，均透过专业课程、职务轮调及企业年度会议等，培养兼具策略管理、统御领导及人文关怀之领导人才，从而孵育接班梯队。

(三)2024 年规划及培训执行情形：

1.训练资源分配：

(1).上述经理人均享有《LED 领导力建立发展计划》训练课程。主题包括但不限于：终生学习、策略剖析、动态决策、团队统御、财务管理...等内涵。以课程讲授、研习营、工作坊，及在线资源方式综合进行。

(2).历年累计执行成效—

a.累计参训人次：143 人

b.实体课程累积总人时：17,548 人时

c.数字资源累积班次：203 场

2.人才梯队计划：

(1).经由关键职位之职能指标与权重，遴选出高潜力人才。

(2).依个别人才与待发展职位之适性评估，制定个人发展计划 (Individual Development Program, IDP)。

(四)定期追踪高潜力人才之职能发展进度与人才梯队完备程度。