

華泰電子股份有限公司

董事會成員及重要管理階層接班規劃

一、董事會成員之接班規劃

- (一)本公司於公司章程明訂董事選任採候選人提名制度，並依據「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」所規定之董事會結構、多元化方針及董事會整體應具備能力，規劃董事會之組成以安排合適之接班人選。
- (二)本公司董事會組成符合多元化政策，以獨立董事席次過半、董事會成員至少包含一位女性董事及兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一等之董事會結構為管理目標，考慮公司本身運作、營運型態與發展需求。以多元化為規劃方針，在性別、年齡、專業知識、專業技能及產業經歷等多元化標準下，覓尋合適人選以規劃董事會成員與屆次改選。
- (三)為維持董事會成員之專業及經驗傳承，本公司透過如下方式建置董事人才資料庫，作為董事接任規劃人選之參考：
- (1)多方徵詢合適擔任本公司董事之人選。
 - (2)參考獨立董事人才資料庫。
 - (3)委請現任董事或適當之外部機構或顧問提出適合之董事人選。
 - (4)依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考資料。
- (四)董事會每年均針對當年度關注議題參加內部及外部培訓課程。並明訂董事會績效管理運作辦法，透過績效評估項目，確保董事會有效運作，並作為日後遴選董事之參考。
- (五)113 年規劃及培訓情形如下：
- (1)針對董事成員經營決策所需執行當年度關注議題教育訓練課程，主題含括公司治理、董事責任、永續淨零相關高峰會或論壇、稅務、智慧財產、資訊安全等相關議題，合計 84 小時。
 - (2)113 年度進修情形：

職稱/姓名	課程名稱	進修時數
董事長 董悅明	1. 解讀財報的關鍵訊息 2. 人工智慧新世代：聊天機器人 Chat GPT 翻轉產業新趨勢 3. 最新「年報永續資訊財報編製」相關法令彙析與相關內控管理實務	12
董事 高火文	1. 後疫情時代-台灣企業該如何布局，因應升級轉型的挑戰與機會（上） 2. 後疫情時代-台灣企業該如何布局，因應升級轉型的挑戰與機會（下）	6
董事 羅世蔚	1. 傳承計畫啟動-員工獎酬計畫及股權傳承 2. 由公司治理評鑑指標看公司治理之最新脈絡 3. 企業員工獎酬策略與工具運用探討 4. 企業數位轉型如何兼顧智能安全風險共創三贏	12
獨立董事 徐嘉華	1. 以永續知識力打造全新碳時代宣導會 2. 資料中心再進化：矽光子與人工智慧伺服器的發展趨勢	9
獨立董事 魏幸雄	1. 公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享 2. 上市櫃董事進修課程-公司治理的績效管理系統運作與評估	6
獨立董事 吳基逞	1. 地緣經濟風險與綠色轉型 2. 數位行銷 3. 113 年度防範內線交易宣導會	9
獨立董事 溫芳郁	1. 獨立董事、審計委員會、薪酬委員會如何適用商業判斷法則執行職務 2. 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 3. 洗錢防制國際發展趨勢與實務 4. 企業併購與盡職調查 5. 113 上半年最新稅務法令與實務解析	21
獨立董事 洪千惠	1. 113 年度防範內線交易宣導會 2. 董事會及功能委員會(審計、薪酬)法規解析與稽核重點 3. 台中場-淨零碳排宣導會 4. 2024 台新淨零高峰論壇	15

二、重要管理階層人才梯隊運作情形

- (一)為確保公司能持續以具備高度競爭力之優勢永續經營，華泰電子持續執行高潛力人才之培育及接班梯隊養成，迄今仍以建立系統化架構為目標積極前進。
- (二)參與本公司重要決策的經理人，均透過專業課程、職務輪調及企業年度會議等，培養兼具策略管理、統御領導及人文關懷之領導人才，從而孵育接班梯隊。
- (三)113 年規劃及培訓執行情形：
 - 1.訓練資源配置：
 - (1).上述經理人均享有《LED 領導力建立發展計畫》訓練課程。主題包括但不限於：終生學習、策略剖析、動態決策、團隊統御、財務管理…等內涵。以課程講授、研習營、工作坊，及線上資源方式綜合進行。
 - (2).歷年累計執行成效—
 - a.累計參訓人次：143 人
 - b.實體課程累積總人時：17,548 人時
 - c.數位資源累積班次：203 場
 - 2.人才梯隊計畫：
 - (1).經由關鍵職位之職能指標與權重，遴選出高潛力人才。
 - (2).依個別人才與待發展職位之適性評估，制定個人發展計畫 (Individual Development Program, IDP)。
- (四)定期追蹤高潛力人才之職能發展進度與人才梯隊完備程度。