

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)114 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 69 小時。

(2)114 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. 川普關稅新政與全球經濟變局 2. 輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維 3. 川普 2.0 對全球經濟的影響 4. 台商海外投資佈局關鍵挑戰（東協、印度） 5. 生成式 AI 的產業發展與未來機會	12
董事 高火文	1. 全球趨勢分析-風險與機會 2. 公司誠信經營與高階當責制度國際趨勢與經驗分享	6
董事 羅世蔚	1. 上市櫃公司基礎法令概念 2. 薪資報酬委員會運作與董事、經理人績效薪酬制度	6
獨立董事 徐嘉華	1. 輝達的三兆奇蹟：人工智慧背後的半導體產業革命新思維 2. 從金融市場談美元霸權 3. 晶圓世紀大戰：台積電的關鍵技術與全球布局對半導體產業的影響 4. 數位金融大革命：穩定幣的原理與區塊鏈虛擬資產的發展趨勢	12
獨立董事 魏幸雄	1. 當前全球經濟與金融情勢 2. 高階經理人薪酬與 ESG 績效制度設計	6
獨立董事 吳基逞	1. 董監事應注意之公司財務決策 2. 台商海外投資佈局關鍵挑戰（東協、印度）	6
獨立董事 溫芳郁	1. 共創永續未來：全球 ESG 趨勢講座 2. 從司法實務看洗錢防制法 3. 永續報告書漂綠的法律責任 4. 國際財務報導準則之近期修正與應用實務 5. 永續報告書確信機構規範及申請實務	15
獨立董事 洪千惠	1. 董事會（永續發展委員會）年度永續治理策略管理 2. 企業在 AI 轉型中的領先策略	6

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，華泰電子積極推動高潛力人才之培育及接班梯隊養成，並持續建立系統化架構為目標，穩健前行。

(二)參與本公司重要決策的經理人，均透過專業課程、職務輪調及年度策略會議等，培養兼具策略視野、領導統御及人文關懷之領導人才，從而孕育接班梯隊，以確保組織長期競爭力。

(三)114 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、專題講座、研習營、工作坊，及線上資源方式多元進行。

(2).歷年累計執行成效—

a.累計參訓人次：162 人

b.實體課程累積總人時：19,397.5 人時

c.數位資源累積班次：263 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).導入「全方位領導力檢核」，強化領導行為與組織適配度，確保人才發展方向與企業策略一致。

(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。