

福華電子股份有限公司

董事會成員及重要管理階層接班規劃

董事會成員接班規劃及執行情形

- 1.本公司董事之選任採候選人提名制，並依公司規模及產業，考量本公司董事所需之專業知識、技術、經驗、性別及獨立性，規劃董事會之組成。
- 2.董事遴選評估，除考量董事之專業資格及產業經驗外，就公司營運狀況及發展需求擬定多元化方針及整體董事會應具備之能力作為董事提名參考依據，並經由下列方式進行董事遴選之規劃：
 - (1)依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。
 - (2)委請現任董事或適當之外部機構、顧問提出合適之董事人選。
 - (3)多方徵詢適合擔任本公司之董事人選。
 - (4)考量股東推薦之董事人選。
 - (5)公司內部高階經理人。依前揭方式所獲得之董事人選名單，將適時提送董事會審議，作為董事接任規劃人選之參考。
- 3.依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，成員各具備營運管理、產業知識、專業技術、領導決策、財務及策略管理等多元之豐富經驗與專業，並隨時參考外部環境變化及內部發展需求規劃年度進修課程，持續強化董事會職能。
- 4.透過對事業單位之日常營運推動及長短期策略規劃，本公司高階經理人除以工作輪調方式深化其產業經驗，並安排列席董事會，熟悉董事會運作，逐步建構接班梯隊。

重要管理階層接班規劃及執行情形

- 1.重要管理階層，須具備高度之管理、決策、分析能力及領導思維，除在專業領域有效發揮執行能力外，其價值觀念要能符合公司經營理念，並具備誠信、正直之人格特質。
- 2.因應公司之營運發展及組織架構，配置適當之管理階層及接班規劃，並以績效表現、人格特質及未來潛力為評估基準，作為接班參考依據。

3.接班規劃執行情形：

(1)人才盤點：

由人力資源處盤點與遴選具潛力之高階主管接班人選之人才庫，並適時引進外部優秀人才。

(2)制定全方位之培育計畫：

透過內外部教育訓練，提供管理及各領域專業課程，以提升、開拓管理視野與格局，提升領導決策思維。

(3)職務授權及代理人制度：

訂定部門職掌，並藉由職務的授權及代理人制度，予以推動業務並培養接班人才。

(4) 經營管理會議：

藉由參與公司定期及不定期經營管理會議，從中參與學習公司各項發展策略與營運面向，深化對經營理念之認知並培養經營管理之能力，強化未來經營團隊。

董事會成員及重要管理階層之接班計畫與運作情形

董事會成員接班規劃與運作情形

為確保公司永續發展，本公司積極培育具備專業能力與核心價值觀之接班人。除網羅外部專業經理人擔任高階主管外，並透過參與公司各項業務及董事會運作，使其逐步熟悉公司運作並培養董事會潛力。

為維護董事會多元化與獨立性，本公司限制兼任公司經理人的董事席次比例不逾三分之一。沈英奕先生於112年加入本公司擔任董事長特助及總經理，並於隔年進入董事會；馬瑾瑤女士亦於113年擔任子公司福華智能總經理並同時進入董事會，兩位皆為本公司成功的接班規劃案例。

重要管理階層接班規劃與運作情形

本公司持續引進高階專業人才，並透過經營管理會議、工作目標設定與績效評核等機制，強化管理階層對公司策略、財務及組織架構的掌握。例如，宋成璽先生於113年加入本公司，擔任財務長、公司發言人及公司治理主管等重要職務，為公司財務治理注入新動能。