

### ● 董事會成員之接班規劃

#### 1. 董事會成員的多元化方針：

倚天酷碁一向注重公司治理，並於「公司治理實務守則」第三章「強化董事會職能」訂有董事會成員多元化方針。

#### 2. 董事會成員的遴選標準：

##### (1) 基本標準：

在多元化的方針下，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂二大面向之基本標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

##### (2) 能力標準：

董事會成員組成應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會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

## ● 董事會成員之接班運作

### 1. 接班運作的人才來源

#### (1) 由內部遴選：

倚天酷碁隸屬於宏碁集團，集團內部有多位高階經理人均具備董事所需之管理能力及專業能力，其學經歷等背景足以擔任本公司董事，可邀請為董事接班之初步人選。

#### (2) 從外部延聘：

在獨立董事方面，除了法規規定需具備商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗外，本公司更進一步考量董事接班人選對建立風格品牌的熟稔度、對公司文化的熟悉度與認同度等，以更精準與嚴謹的標準，延攬具有產官學界背景的專業人士。

### 2. 接班運作的人才選擇：

本公司訂定董事候選人名單甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選，並為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。

### 3. 接班運作的人才培訓：

本公司定期提供董事各種涵蓋公司治理主題相關之風險管理、商務、法務、會計或內部控制制度等內容之專題講座、或進修課程資訊。新任者於就任當年度進修12小時，就任次年度起每年至少6小時，以持續提升董事會成員之專業知能。

### 4. 近年接班運作實際情形

#### (1) 來自集團人才培育管道：

- 邀請陳俊聖先生於112年11月起擔任法派董事，專長於資訊科技及金融專業領域；在94年至102年間就職於台積電，於該公司最高擔任全球行銷業務資深副總經理；在80年至94年服務於英特爾公司，前後達14年，後至美國總部主管業務與行銷，並擔任全球副總裁一職，熟悉全球的市場環境。自103年加入宏碁至106年為全球總裁暨執行長，並於106年起擔任宏碁董事長暨執行長，領導團隊進行企業轉型，並積極拓展新事業版圖。
- 邀請陳玉玲女士於112年11月起擔任法派董事，專長於財務會計專業領域；陳女士現為宏碁公司所派任之法人董事代表人，現職為宏碁(股)公司會計長。

## (2) 外部延聘遴選管道：

- 邀請前日盛期貨股份有限公司董事長、總經理林明輝先生自112年11月起擔任獨立董事及擔任審計委員會主席，專長於財務會計專業領域。
- 邀請前台灣積體電路製造股份有限公司企業規劃組織資深副總經理、晶圓廠營運資深副總經理、晶圓廠營運副總經理及12吋廠副總經理王建光先生，專長於半導體專業領域；自112年11月起擔任獨立董事及薪資報酬委員、審計委員會委員。
- 邀請前宏碁股份有限公司人資長游英基先生，專長於人力資源專業領域；自112年11月起擔任獨立董事，擔任薪資報酬委員會主席。
- 邀請曾擔任台灣利豐股份有限公司執行副總經理金碧偉女士，專長於行銷及文化教育專業領域；自112年11月起擔任獨立董事及薪資報酬委員、審計委員會委員。

## ● 重要管理階層之接班規劃及運作：

### 1. 遴選標準

為打造倚天酷暑永續經營之基石，在規劃重要管理階層接班人選時，除考量候選人是否具備優異的專業及管理能力外，也考量其人格特質與管理行為，是否符合公司的核心價值。

### 2. 接班梯隊運作

- (1) 本公司由人力資源單位統籌建置傳承人才發展機制，選擇關鍵職位，由該職位之現任主管遴選高潛力人員做為傳承候選人，並觀察其工作表現、年度績效、與領導能力等，評估其接班準備成熟度。
- (2) 依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，強化現職的優勢能力，積極培育接班所需之能力。

### 3. 接班梯隊的培育運作

在培育運作層方面，我們積極培育高階管理階層的策略經營與團隊領導能力，以為社會和環境創造價值，追求永續經營，具體做法如下：

- (1) 培育核心：根據宏碁集團創辦人施振榮先生所提出的王道理念，在培育管理階層之接班梯隊上，除強調領導人在「有形、直接、現在」的顯性價值之外，也同時重視「無形、間接、未

來」的隱性價值，以為企業永續經營紮下深厚的基礎。

- (2) 實際培育行動：為強化實務經驗，將安排重要管理階層，全面參與公司的日常營運與管理，除了歷練不同專業的學習，也近身參與高層管理決策的討論，達到廣度與深度兼具的接班培養。

## ● 重要管理階層之培育課程

1. 於 112 年 3 月 16 日：2023 年全球經濟展望。
2. 於 112 年 5 月 4 日：全球未來風險與永續轉型契機。
3. 於 112 年 8 月 3 日：企業 ESG 永續趨勢實務及證管法令新知。
4. 於 112 年 8 月 24 日及 25 日：證券法規與公司治理、全球經濟、金融現況與未來解析；大人機時代的殺手級應用-生成式 AI 的優勢與盲點等課程。