

● 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 114 年 11 月起擔任本公司法派董事，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 114 年 11 月起擔任本公司法派董事，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 114 年 11 月起擔任本公司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 114 年 11 月起擔任本公司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 114

年 11 月起擔任本公司獨立董事，擔任薪資報酬委員會主席。

邀請前福邦證券承銷業務副總朱瑋齡女士，具備多年證券承銷及資本市場實務經驗，專長於財務會計專業領域，現任多家上市公司獨立董事；並自 114 年 11 月起擔任本公司獨立董事暨薪資報酬委員會及審計委員會委員。

● 重要管理階層之接班規劃及運作：

1. 選選標準

為打造倚天酷碁永續經營之基石，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（含獨立董事進修）

本公司高度重視董事及重要管理階層之專業培育與持續進修，透過長期且制度化之

規劃，鼓勵其持續參與由證券主管機關、證券交易所、公司治理專業機構及相關基金會

所舉辦之專業課程，以強化公司治理、法令遵循、風險控管及永續經營等核心能力。

近年重點培育課程內容涵蓋公司治理與證券法規、董事會職責與財務報告審查實

務、全球與區域經濟情勢分析、美中台政治局勢與投資風險評估、IFRS 財務報導及永

續揭露準則、ESG 與淨零排放發展趨勢、氣候變遷與永續金融、資訊安全與資安風險管

理、人工智慧與數位創新科技應用，以及誠信經營、內線交易防範與防弊鑑識實務等多

元議題，全面提升董事會之專業深度與決策品質。

其中，獨立董事之進修規劃與執行情形，均依循主管機關相關規定及公司治理評鑑

指標辦理，每年進修時數與課程內容皆符合評鑑要求，確保獨立董事具備充分之專業能

力及對最新法規與產業趨勢之掌握，得以有效發揮其監督、制衡及提供專業建言之功

能。

透過持續精進且具系統性之培育機制，本公司董事會及管理階層得以即時掌握外部經營環境變化與法規趨勢，強化整體決策品質與風險管理效能，進而提升公司治理水準與企業永續競爭力。

另，本公司董事及重要管理階層之進修情形，均依法公告申報於「董事及監察人出席（列）席董事會及進修情形彙總表」，相關資訊已依規定揭露，供利害關係人查詢。