

## 宏碁資訊服務股份有限公司 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

### 董事會成員之接班規劃

#### 1. 董事會成員的多元化方針

宏碁資訊一向注重公司治理，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、洞察願景的能力
- 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

宏碁資訊隸屬於宏碁集團，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

- 邀請施宣輝先生於 112 年 6 月起擔任法派董事，施先生曾任宏碁雲端技術服務(股)公司總經理；目前擔任宏碁股份有限公司董事及宏碁集團其他子公司董事長或董事。
- 邀請陳怡如女士於 112 年 6 月起擔任法派董事，陳女士專長於企業財務、資金與風險管理等專業領域；並於 106 年升任宏碁集團全球財務長，在其領導之下整合宏碁全球財務狀況，成功簡化全球百間子公司之財務流程。

### (2) 外部延聘遴選管道

- 邀請前宏碁股份有限公司財務長周宏德先生，自 112 年 6 月起擔任獨立董事，擔任審計委員會主席及薪資報酬委員會委員。
- 邀請前台灣積體電路製造(股)公司副總經理、財團法人工業技術研究院製程工程師曾孟超先生，自 112 年 6 月起擔任獨立董事，擔任薪資報酬委員會主席及審計委員會委員。
- 邀請前亞馬遜技術服務(AWS Amazon Web Services)大中華區生態系統、合作夥伴部總經理、微軟(中國)有限公司亞太暨大中華區/台灣之資深總監/副總經理葉偉倫先生，自 112 年 6 月起擔任獨立董事，擔任薪資報酬委員及審計委員會委員。
- 邀請前台灣大車隊(股)公司董事長特助、宏碁股份有限公司商用軟體事業單

位副總經理王立杰先生，自 112 年 6 月起擔任獨立董事，擔任薪資報酬委員及審計委員會委員。

## 重要管理階層之接班規劃及運作

### 1. 遴選標準

為打造宏碁資訊永續經營之基石，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 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。
2. 於 112 年 10 月 18：企業的淨零策略與低碳治理課程。