

研華股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

研華成立迄今已超過 40 年，公司秉持永續經營的精神，自 2023 年正式啟動經營傳承計畫，以「專業經理人體制」為基調，落實「內外並重」的成長思維，除強化企業內部治理外，外部契機則瞄準人才、機會、合作綜效三個面向：設計長期績效與激勵機制吸引人才、積極布局新興產業機會、併購及外部合作更兼容開放，以迎接下階段邊緣運算(Edge Computing) 與人工智慧(AI)商機。

一、董事會成員之接班計畫及運作：

1. 本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值(性別、年齡、國籍、種族及文化，其中女性董事比率不低於 10%為原則)、專業知識技能及產業經歷等面向。

2. 本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定。

本公司持續進行董事成員傳承計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：

- (1) 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
 - (2) 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - (3) 預期該成員之加入，能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。
 - (4) 整體董事會專長面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律。
 - (5) 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。
3. 本公司同時明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知及履行、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

二、重要管理階層之接班計畫及運作：

1. 本公司重要管理階層包含總經理、執行長等最高經理人，依功能別遴選並指派重要管理主管，負責組織內相關經營管理業務，各管理層級皆設有職務代理人。重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，並須與本公司『人本環境、誠信篤實、卓越創新、利他貢獻』之經營理念及核心價值觀相符。

2. 為培育重要管理階層，透過職務的歷練、輪調，定期參與擴大型SDC、重要經營管理會議 CPM (Corporate Project Meeting)，提升經營視野及策略思維。另有 HL APEX (High Level Advantech People of Excellence)，為儲備高階人才專案，每年由董事長及各事業單位最高主管(總經理)共同評選 8-10 位人選，討論其發展狀況，並依據其優勢及待發展能力制定個人發展計畫 (IDP)，給予公司重要發展專案、任務，並安排高階 Coach 團隊協助，提升人選的領導管理力、多元創新力。