

樺漢科技股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班與培育規劃

董事會成員之接班計畫及運作

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」及「董事選舉辦法」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、專業知識技能等兩大面向之標準，且依「永續發展暨提名委員會組織規程」董事候選人提名名單經本公司永續發展暨提名委員會審核通過，提報董事會決議後經股東會選任之。

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。

本公司持續進行之董事繼任計畫，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) 整體董事會成員專長面向，需包含工業電腦產業技術經驗、業務行銷、企業策略與經營管理、會計與稅務、財務金融、法律與法務專業及產學關係等。
- (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。
- (6) 本公司設立永續發展暨提名委員會，董事候選人提名名單需經本委員會審核通過，提報董事會決議後經股東會選任之。

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、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，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。

重要管理階層之接班計畫及運作

建置關鍵人才庫：

本公司重要管理階層包含董事長、總經理及各功能級別最高經理人，本公司依功能別遴選重要管理培育主管，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。除需具備必要之專業技能及經歷背景外，並須與本公司『近悅遠來』之經營理念及培養具備「軟硬整合、雲端思維、策略投資」三位一體核心能力相符之高階接班人才，確保公司在 ESaaS 訂閱制轉型及 AIoT 全球市場佈局中，具備持續性的領導動能。

培育規劃：

為培育重要管理階層，除了依循樺漢發展模式參與實戰專案規畫之外，亦透過重要經營管理會議及重要專案會議，提升經營視野及策略思維，並安排相關領導課程或透過外部顧問團隊輔導，以提升人選的領導與變革能力。另外依據其優勢及待發展能力制定個人發展計畫，參與未來公司重要發展專案，協助其「擴展自我」與「提升格局」。

評核與檢視：

本公司依照培育計畫，定期與潛力人才進行溝通訪談、績效評核及了解其適配狀況，並與高階經營階層溝通培育機制與進度，搭配公司發展策略進行培育計畫的調整及修正，以持續滾動未來接班團隊的人才庫。