



達亞國際股份有限公司 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

一、董事會接班規劃：

1. 制定董事遴選標準：

- A. 誠信、聆聽、有遠見並與本公司核心價值相符。
- B. 具經營管理之專業知識與技能，特別是生技產業相關、創業家或國際型大公司之產業經驗。
- C. 成員需多元且符合公司需求，設定至少 1 席女性董事（目前 7 席董事已有 2 席女性成員），成員專長則涵蓋企業管理、財會專業、投資專業及生產管理等，目前 7 位董事均涵蓋以上專業領域。

2. 培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作：

持續培養高階經理人制定策略能力並進入董事會學習歷練，亦為未來董事長接班人選而準備。現任董事許雅雯自 93 年起即為本公司之總經理，並於 99 年起擔任董事；魏鴻文博士於 106 年加入經營團隊並擔任副總經理一職，並於 108 年起進入董事會擔任董事。

3. 制定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」並定期辦理績效評估：

藉由相關衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運參與、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，並評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

二、高階管理階層接班規劃：

本公司高階經理人除了應具備卓越之專業技能外，價值觀念需與公司相符，人格特質必需包括誠信及正直。

高階管理階層接班人的培訓面向包含：管理能力、業務開發能力及專業能力；藉由輪調不同職務，以培養接班人各面向之能力。

魏鴻文博士於 106 年加入經營團隊，初期擔任工程部副總經理一職，之後陸續培訓魏副總管理其他部門，於 107 年升任執行副總，管理全公司各部門。預計於 5 年內，由執行副總接班總經理職務。