



## 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 4 席女性成員），成員專長則涵蓋國際管理、企業管理、醫學工程、法律、醫學及財務會計等專業等，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。現任董事長許雅雯自 93 年起即為本公司之總經理，於 99 年起擔任董事，並於 111 年 5 月 16 日原董事長張有德先生卸任，由原任職總經理之許雅雯女士擔任董事長一職；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 年加入經營團隊並擔任副總經理一職，並於 108 年進入董事會擔任董事，之後陸續培訓魏副總管理公司事務。預計於 8 年內，由副總接班總經理職務。