



德英生物科技股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

一、董事會成員之接班規劃

1、選任制度與多元性原則

本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，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、價值觀、專業知識與技能等面向，以回應公司營運型態與未來發展需求。

2、董事會結構設計原則

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，確保治理效能與代表性。

3、董事人選資料庫建置與繼任計畫

本公司持續建置董事人選資料庫，遴選標準包括：

- 誠信、負責、創新並具決策力。
- 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
- 能促進董事會有效、協同及多元性，並設定至少保留 1 席女性董事。
- 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、法律及生技醫療。
- 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。

4、內部培育與功能委員會參與機制

目前董事會成員係從內部管理階層或功能委員會成員推選而來，未來仍將持續依規畫提供不同機會，讓符合條件的人員了解及參與董事會或功能委員會的運作，進而迭代培育未來董事會成員。

5、董事會績效評估制度

本公司明定「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，每年執行一次內部董事會及個別董事成員績效評估，績效評估結果作為未來遴選或提名董事續任時之參考依據。

6、董事進修與知識更新

針對董事成員經營決策所需執行相關教育訓練課程，主題包括但不限於公司治理、永續經營、董事責任、內線交易、國際競爭力、併購、風險管理及財務會計等相關議題。於其任職期間內，每年安排進修時數至少 6 小時或以上，協助董事及持續充實新知，以保持其核心價值及專業優勢與能力，有效落實公司治理制度，並有利於延續優化董事會，達成企業永續經營。

二、重要管理階層之接班規劃

1、繼任人才發展機制

因應公司組織發展及永續經營，本公司規劃重要管理階層之儲備育成計畫，遴選具管理、決策、分析與危機處理能力之人才。為確認目標人才具備管理、決策、分析與危機處理等能力，本公司由績效表現、專案執行及人格特質等方面，從內部遴選或外部聘任與公司核心價值、經營理念及企業文化契合之專業經理人，並提報董事會審議通過後任用。

2、職務規劃與代理制度

本公司經理級(含)以上員工為重要管理階層，均有職務說明書及職務規劃，指定職務代理人予以訓練培養，另公司運用既有的績效考核制度，評估與審核未來合適的接班人選，以利未來的發展與進行。重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，其價值觀念要能符合公司經營理念，並需具備誠信、正直之人格特質。

3、績效考核與發展追蹤

本公司每年執行員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。

三、運作培育情形

1、114 年度依據公司治理實務守則及董事選舉辦法改選 2 位董事及 2 位獨立董事，其中包含一位女性董事；4 位董事佔全體董事逾 1/2，並安排每年度 6 小時董事進修課程。

2、114 年 3 月聘任副總經理一名，並成立「國際事務部」，4 月聘任協理一名，共同管理國際事務部，新增兩位生力軍除具備必要之專業技能及經歷背景外，副總經理亦帶領研究發展部門進行產品研究及開發，協理同時帶領管理部門，副總經理並自 114 年第一季起安排參與董事會報告會議，並於股東常會當選新任董事，正式進入董事會。