

晟德大藥廠股份有限公司

董事會成員及重要管理階層接班計畫

一、董事會成員之接班計畫及運作

1. 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與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
2. 本公司訂有「董事會績效評估辦法」，藉由定期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。
3. 本公司為強化董事會職能，對於董事會成員安排進修課程之規劃，選擇涵蓋公司治理主題相關之課程，且每人每年至少接受 6 小時課程進修，以輔助董事獲取新知、與時俱進並熟悉自身在董事會的角色、功能、責任及義務，有效落實公司治理制度，並藉此培養適當的董事長潛力人選。
4. 本公司除引進具多元背景之外部董事人才外，亦培育具潛力之高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，進而成為未來的董事會成員。現任董事長王素琦女士於 89 年加入本公司經營團隊，歷經本公司財會處長、公司治理主管、稽核主管及代理發言人等職務，於 111 年 11 月 30 日接任本公司董事長職務。

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接班人須具備良好的道德觀與操守，誠信正直，且價值觀及核心職能需與公司企業文化、經營理念高度契合，同時具備前瞻性思維與經營管理能力，能因應環境變化並展現強大執行力，以確保組織持續穩健成長。
2. 本公司以長期人才培育為核心，提供多元學習資源與管道，持續提升員工技能與專業能力。同時培育中高階主管，依據產業價值鏈規劃其專業進階訓練，及提升管理技巧的主管訓練課程，並提供多元發展機會，打造組織永續人才基礎。
3. 本公司每年定期進行績效考核及人力盤點，依員工績效表現，給予升遷、調薪及核發獎金之鼓勵，並評估發掘優秀的潛力人才，作為未來合適的接班人選。