

## 董事及重要管理階層接班規劃

### 一、董事會成員：

本公司之董事選任，除依法令或章程規定外，另綜合考量董事候選人之社會聲望、專業素養與人品操守與公司之經營理念相符程度等因素。

本公司目前董事共 11 位(含獨立董事 3 位)，分別來自學術界及產業界，皆具備商務、財務會計、藥學、醫療產業等公司業務所需之管理專長，其中 3 位同時身兼本公司管理階層，年齡為 50 歲以下者計 2 位，係由社會青年才俊擔任，未來本公司董事會之組成架構及成長經歷背景，將延續目前架構。

本公司持續提供企業經營法令、跨界領導、風險管理與危機處理等進修課程以精進董事成員之公司治理能力，並考量每年之董事會績效評估結果，作為調整成員組成之依據。

本公司董事會之接班規劃，除遴選來自學術界及產業界之優秀人才外，另集團內有多位高階管理人才，故本公司有充沛之人才庫可以接任董事之空缺，經評估後可望成為接班董事會之人選，透過參與公司重要管理會議，以培養擬定策略之能力，為董事會接班進行長期的準備。

獨立董事部分，依法需具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，國內這部分專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班規劃來自於學術界及產業界。

## 二、重要管理階層：

本公司位處生技醫療產業，攸關國民健康福祉，故特別側重經理人的誠信操守與社會服務價值。因此，本公司在管理階層接班傳承的規劃上，除了重視接班人選的專業職能外，亦著重其價值信念是否與本公司經營理念相契合。

本公司依據未來發展策略，定義公司組織架構、所需職位及人才需求，各部門皆訂有部門職掌，部門主管及代理人皆設有工作說明書；目前集團設總經理、副總經理、處長、廠長、協理及經副理等共數位，協助推動重要業務及培養決策能力。

另配合集團策略發展及視員工離退狀況，進行關鍵人才輪調，員工透過參與政策制定和海內外出訪交流等機會，循序漸進鍛鍊，成為契合於公司長遠發展之經營能力及合於時代的產業發展視野之管理人才。

本公司設有教育訓練制度及完善之升遷管道，提供員工持續精進及發展機會，員工參加內外部訓練後，由人事單位登錄於個人訓練紀

錄表，以了解員工訓練歷程。另每半年執行一次員工績效考核，考核結果做為接班計劃之參考依據，並適時提升中階主管為高階主管或其職務代理人，以符合接班傳承之規劃。