

一、董事會成員之接班規劃

本公司董事之選舉採候選人提名制度，由股東會就董事候選人名單中選任之。董事會成員多具備如商務、財務會計、經營管理或產業所需之專業知識與技能，於任職期間，每年安排進修時數至少 6 小時，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。

二、重要管理階層之接班規劃

本公司重視管理階層的繼任計劃，本公司在規劃接班計畫中，除具有營運管理能力、專業能力及卓越的工作績效表現外，價值觀及核心職能更要與公司相符，包含誠信正直、主動積極、當責、追求創新。

理級以上主管為重要管理階層，目前共計 28 人，每人均有職務說明書及職務規劃，並指定職務代理人，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。由人力資源單位負責計劃的擬定與執行，並定期向董事長彙報。

「創新」及「成功經驗複製學習」在接班計劃是相對重要的，具體作法及實施情形如下：

- 高階主管策略管理會議，最高主管定期召開與各功能高階主管的策略擬訂及執行結果溝通會議，確保公司目標達成
- 任務功能型專案，透過跨單位合作，創造許多成功案例，如 2020 年研發與 BD 單位共同合作完成台灣生技史上最大新藥授權案及財務單位與各單位合作，完成台灣生技最大 GDR 掛牌案
- 多元學習型組織，如每週由最高主管親自主持的研發會議，由各

計劃主持人就所負責的藥物領域做全世界最新知識、技術或商業上分享

- 培養營運及決策思考能力，如 2020 年啟動的組織再造專案，透過此會議，最高主管及顧問觀察每位人選能力
- 外部顧問指導會議，如與多家醫院的學術臨床合作案，培養研發主管臨床實務經驗及 CSR 顧問輔導案，培養主管企業永續發展及社會責任能力
- 每年會定期盤點主管及副手人選，以保持足夠的接班人才蓄水庫