

永昕生物醫藥股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃及運作情形

1. 董事會成員接班規劃

關於董事會接班規劃，本公司考量董事會成員之組成應多元化，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一，且注重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

本公司透過積極參與生技相關協會(例如：114 年 11 月董事長陳佩君受邀赴東京 Merck Symposium 演講)，與國內外專業學者建立良好互動，以建置未來董事會之接班人選名單。

2. 管理階層接班規劃

本公司深信人才是企業永續卓越的不二法門之一，因此本公司人才培育機制係配合「經營策略、落實誠信負責、成就員工、實現客戶價值、社會共好」之永昕價值觀為目標，規劃管理階層訓練。

公司對於人才培育不遺餘力，針對重要管理階層之接班規劃實施情形如下：

- (1) 每月召開高階主管會議，檢討及確保公司目標能順利達成。
- (2) 每月召開內部管理會議，由部級以上主管共同參與，讓各部門瞭解公司營運目標方向及溝通協調，並透過案例的分享進行反思，進而提升接班人的思維及增強團隊凝聚力和互動性。
- (3) 定義不同管理層級所需職能、專業知識、溝通等各面向管理能力，藉此標準評估與審核合適的接班人選。
- (4) 訂定職務授權及代理人制度管理辦法，落實向上或平行代理，有效維持業務運作效率並推動人才發展。
- (5) 112 年度啟動管理能力個人發展計劃(Individual Development Plan, IDP)，挑選公司內部 5-8 位潛力人才，進行 360 度評鑑，藉由評鑑結果了解其技能、經驗及潛力後，指派導師進行一對一輔導。透過個別化明確目標訂定、案例分享等方式，提升該人才的管理能力，人力資源單位並定期檢視計畫進度及關懷訪談。

為拓展各管理階層主管之經營思維與管理職能，透過任務指派、會議參與、職務輪調及職務代理等多元培育方式，建構出管理人才培育與傳承體系，並依據組織的變化和需求，不斷調整及改進接班計劃，確保企業永續經營發展無虞。