

◎接班規劃：

※董事會成員之接班計劃及運作：

本公司之董事會應向股東會負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

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，本公司成立「提名委員會」，職司董事及獨立董事候選人之提名資格審查，並依「董事選舉辦法」規定，採候選人提名制辦理選任。

本公司依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，目前董事共 12 位，包含 3 位獨立董事，具備多元互補之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將以此為主要架構延續。另積極尋覓具法律專長之董事至少一名，以完備董事會結構。

關於本公司董事會之接班規劃，以內部拔擢及外部延攬優秀人才並重方式運作；

(1) 內部運作方面，本公司培育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，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗及決策能力。

目前集團實際有 4 位高階經理人兼任董事；另公司訂有「董事會績效評估辦法」，藉由每年一次內部評估及三年一次之外部評估，針對績效評估之衡量項目進行評鑑並聽取外部評估機構評估建議，以確認董事會運作有效，同時評定董事績效表現，並作為日後遴選董事之參考。

(2) 外部運作方面，本公司積極參加同業公會及醫材展，熟識相關產業先進專才並保持友好合作關係，對於未來延攬熟悉產業之專才，對於公司發展必有加乘效果。故本公司有充沛之人才庫可以選任為未來之董事。

現任 董事長李忠良於 105 年加入經營團隊，擔任多家生技醫材董事，具備豐沛產業背景及人脈資源，並於 105 年接任董事長職務。

※重要管理階層之接班計劃及運作：

本公司在重要管理階層之接班規劃，除盤點與遴選潛力接班人外，特別重視個人價值觀念與公司經營理念的契合度，從而展現在職務上的各種表現，尤著重具備本公司的核心價值“誠意、積極、創新、遠見”之特質外化優秀人才。

本公司各部級以上最高主管為重要管理階層，每人均有完整之職務說明書及職務規劃，同時亦有指定職務代理人，針對職務代理人予以培養訓練，藉此培育未來所需之經營管理人才。此外，本公司經常性進行專業人才培訓與部門輪調，搭配公司既有的考評績效制度，評估與審核未來合適的重要管理階層接班人選。現任 總經理陳國師先生於 78 年加入經營集團，引領集團主要營業團隊，於 92 年接任總經理職務。

本公司在接班人的規劃以下列各點來執行，並列為人才資料庫的重要依據：

- (1) 回聘機制：優秀資深主管若因家庭因素或申請退休後得進行回聘，主要擔任指導員，即借重其在公司及集團內部人脈資源及業務的熟悉度，落實傳承及培育接班人之精神。
- (2) 調任訓練：在高階人才佈局上自內部拔擢及自外部延攬優秀人才並重，視公司業務發展需要，適時調派適任主管轉任或派兼子公司董監事職務進行實務訓練，藉由子公司領導管理之訓練，以培養營運及決策能力。
- (3) 產學經驗交流：鼓勵參與各項外部舉辦產官學相關之先進客座演講或同業公會舉辦之實務分享；藉由產官學之密切合作，拓展人脈及經營管理能力。

以上三大主軸方向為本公司對於重要管理階層之接班規劃，以作為未來接班之實務操作及準備。