

# 董事及重要管理階層接班規劃

## 一、董事會成員之接班規劃及運作：

(一)本公司「公司章程」明定全體董事採候選人提名制度；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以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

- 1.基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 2.專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

(二)本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：

- 1.關懷、誠信、創新、專業、價值觀與人格特質，與基亞生技之經營理念相符，且具有執行職務之專業知識、技能及素養。
- 2.具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
- 3.預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。
- 4.公司注重性別平等設定女性董事比率宜達董事席次三分之一，且整體董事會專長面向需包括產業知識、企業策略、財會與稅務、法律及企業管理。

(三)本公司訂有「董事會績效評估辦法」並定期辦理績效評估，藉由相關衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運參與、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，並評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

本公司目前董事共 8 位(含獨立董事 4 位)，分別來至學術界及產業界，皆具備商務、財務會計、生技醫療產業等公司業務所需之管理專長。現任董事長張世忠於民國 89 年加入基亞經營團隊，曾任總經理職務，於民國 92 年進入董事會接任董事長職務，並於 112 年 7 月兼任總經理職務。

## 二、重要管理階層之接班人計畫及運作：

因應公司組織發展及永續經營，本公司正在規劃重要管理階層之儲備育成計畫，為使目標人才需具備管理、決策、分析與危機處理等能力，對於專業領域能有效發揮執行效力，本公司藉由績效表現、專案執行及人格特質等方面，從內部遴選多方面人才或由外部聘任專業經理人，並須評量其是否與本公司核心價值、經營理念及企業文化契合，始進行後續經理人任用相關程序，並提報董事會議審議通過。

目前公司針對重要高階經理人(協理級(含)以上主管)，進行策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理等培養訓練，訓練如下：

- (一) 實戰培訓：藉由執行不同專案任務、監督管理轉投資企業、內部工作輪調等，培養管理知識、管理技能、管理領導等三大技能。
- (二) 專業及職能培養：不定期安排訓練課程，就管理職能（如策略力、思考力、分析力、規劃力、執行力、表達力、培育力、協調力、團隊力及領導力）、專業能力（如營運市場判斷、會計、財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀）及個人發展等方向進行。
- (三) 每年執行年終員工績效考核並透過薪資報酬委員會及董事會逐一審視儲備人員之適任度，做為接班計畫之參考依據，並適時提升中階主管為高階主管，以符合接班傳承之規劃。