

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 27 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」、「成功經驗」與「文化傳承」接班計劃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。
- 每年執行人才盤點，確實掌握組織內各專業職能與人才訓練(部門主管、副手、代理人與關鍵職務人選)情況，並依據職能缺口與公司營運政策，規劃相關訓練，落實人才永續經營。
- 落實永續經營素養，公司每季定期辦理ESG講座與企業核心價值宣導，深耕專業經理人對於永續經營與企業價值認同之領導模式。
- 專業職能養成，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、技術或商業分享。
- 任務功能型專案，透過跨單位合作，創造許多成功案例，例如2022年傷口外用乳膏Bonvadis通過美國FDA 510(k)醫材實質等同性認定及上市許可。
- 重視實務歷練，培養國際觀，每年均派主管赴海外交流與學術發表，歷練國際運作實務經驗，例如每年度J. P. Morgan在海外舉辦的Healthcare Conference法說會。
- 在研發創新新藥的過程中，為了解真實世界的醫療迫切需求(unmet medical need)，每季皆舉行專家會議，透過深度研討使研發取向更貼近真實醫療現況。2022年的專家會議顧問來自於台大醫院皮膚科、台大醫院胸腔科、雙和醫院皮膚科、基因體中心、中研院生醫所、北醫胸腔科、陽明醫工所及倫敦帝國大學。