

長聖國際生技股份有限公司

董事會成員及重要管理階層接班規劃

一、董事會成員接班規劃

本公司為確保董事會運作之穩定性與永續性，並提升公司治理品質，已建立完整之董事會接班規劃機制，說明如下：

1. 董事選任制度

本公司董事之選任，除法令或公司章程另有規定外，均依據「董事選任程序」辦理。選任過程中，綜合考量董事會整體結構、專業能力配置與多元化原則（包含性別、年齡、專業領域及產業經驗等），並參酌年度董事績效評估結果，適時調整董事會成員組成，以確保董事會之適當性、功能性及獨立性。本公司並訂有明確之多元化具體目標，包括至少設置一席女性董事，且董事會整體專業背景須涵蓋企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理等核心領域，以維持董事會整體專業度。此外，本公司於董事候選人甄選時，均依既定程序進行資格審查與相關評估，以確保當董事席次出現空缺或規劃增額時，能透過制度化之遴選流程，有效辨識並選任具備適任性、專業性及良好品格之新任董事候選人，確保董事會治理功能之永續發展。

2. 董事接班人才培育機制

為確保董事會永續運作，本公司積極引進具多元背景之內外部專業人才，並安排參與董事會及功能性委員會運作，以增進其對公司治理、營運策略及監督職能之理解，作為未來董事人選之培育基礎。

3. 董事職能進修與備位人選培育

本公司每年依據公司治理相關議題規劃董事持續進修課程，包括內控、法遵、永續發展、風險管理、財務與會計等主題，並要求每位董事每年至少完成 6 小時課程。藉由制度化之職能提升，協助董事掌握最新趨勢與法規變動，並作為董事長及其他重要職務備位人選之培養依據。

二、重要管理階層接班規劃

本公司已建立重要管理階層之接班制度，以確保營運之連續性及組織發展之永續性，相關內容如下：

1. 人才庫與關鍵人才發掘機制

本公司針對重要管理階層已建立完善之接班計畫，並透過績效管理制度、日常工作觀察與主管評估，遴選具高度潛力之員工納入人才庫，作為未來管理職之儲備對象。公司並提供跨部門歷練、專案參與機會及管理職能相關訓練，以逐步強化其能力與職務接任準備度。本公司由行政管理部統籌建置並推動傳承人才發展機制，負責提報傳承人選、規劃培育內

容及制定準備時程。針對各傳承人選之能力優勢與發展需求，規劃個別化之培育方針，聚焦資源於管理知識、專業技能與核心職能之提升，內容包含管理學程修習、新科技應用能力強化、跨部門工作輪調等。

2. 教育訓練與能力發展制度

為落實管理人才之專業養成，本公司建置完善之內部教育訓練課程，包括管理職能、專案管理、溝通協調等課程，並鼓勵員工參與外部專業訓練，以提升多元能力、拓展企業視野，強化未來接任管理職之能力。此外，公司亦依據職能評鑑結果及組織與部門目標，持續推動個人發展計畫（IDP），協助員工強化現職能力，並逐步完善其備位職務所需之綜合素質，以確保管理階層接班之穩健與延續性。

3. 管理職務代理制度與階層配置

本公司依組織分層配置高階與中階主管，並建立職務代理制度，透過實務代理方式培養中階主管逐步具備高階主管所需之能力。此外，公司每年辦理員工績效考核，結合平日工作表現、能力評估及職涯意願，作為接班人選評估及人才梯隊建置之重要參考。