

台康生技股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會

本公司董事會成員具有與公司相同生技產業背景、專業技能與經營管理等能力，每年公司皆為董事安排如財會、風險管理、公司治理、法務、內控制度或企業社會責任等至少6小時以上專業進修課程。董事會對於高階管理階層之任用、晉升、薪資、工作績效及年度考核等定期審查評估，並監督公司管理階層運作情形。每次董事會皆報告目前公司發展進程，並針對未來目標執行方向進行討論，會議結論皆詳實記載及留存，並於下次會議報告執行進度，確保公司經營歷程得以妥善保存提供決策參考依據及延續。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. 全體董事具備誠信、負責、創新並具有決策力，與本公司核心價值相符，且具有助於公司經營管理之專業知識與技能，及危機處理能力與國際市場觀。
2. 全體董事具備具有生技醫療、企業策略、會計與稅務、財務、法律、企業管理、資訊安全及生產管理等相關之產業經驗。
3. 提升女性董事占比，及預期新成員加入能提供公司有效、多元且符合營運需求之方針。

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11名(含獨立董事5名)，具備多元互補之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力。其中1人兼任本公司高階管理階層，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。另本公司訂有「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。

重要管理階層

本公司重要管理階層除需具備誠信正直、專業能力、卓越工作績效及未來潛力，亦對公司的熱忱與理念一致，並擁有經營管理能力與思維，能覺察環境變化及產業動態，隨時因應並進行決策。

本公司協理級(含)以上員工，都是重要的管理階層，管理階層皆已設定職務代理人，也是潛在的接班人。代理人須具備同高階主管所需之專業技能、管理能力與領導統御能力，並與公司的核心價值與企業文化一致，即同理心、正直心、責任心與世界觀。人力資源部會定期討論及檢視代理人選及安排培訓，以因應公司發展與持續成長以及經營管理之各項需求。

本公司之重要管理階層培訓，依照本公司的訓練發展藍圖，規劃從新到任公司、新人主管期間、年度培訓以及管理階層培訓作業，藉由公司的培訓，體驗並了解公司的文化、管理規範、作業流程與管理思維。

本公司每年度皆會辦理主管培訓、高階主管培訓及高階策略共識會議，針對各管理層級設計其對應之發展訓練課程，參訓率為百分之百。在重要管理階層培訓首重發展其視野及思維，其次是領導力與決策力，之後是管理團隊與溝通協調之能力。

本公司每月召開內部管理會議，由高階及部門主管共同參與，讓各部門瞭解公司營運目標方向及溝通協調，也藉由該會議情境，提升代理人與接班人之管理思維。

本公司每年執行員工績效考核，依其層級相對之管理職能，分設不同之期望職能行為，並加強對公司整體績效與工作責任目標達成之使命感與責任心作評估，確認符合公司核心文化價值，將考核結果作為日後接班規劃之參考。

重要管理階層會議及培訓

日期	會議或課程名稱	會議主軸或課程主題	參與人數	時數
2022/8/6	打造共好卓越團隊	打造共好卓越團隊	27	6
2022/10/21 2022/10/22	打造領導力的修練 體驗營	<ul style="list-style-type: none"> · 主管角色、定位及價值與影響力 · 引領團隊設定共同目標 · 激勵團隊工作士氣 	5	16
2022/12/2 2022/12/3	高階主管策略共識 會議	<ul style="list-style-type: none"> · 身心調適與健康促進 · 2nd 10Year發展目標 · 共識建立 · 缺口與對策分析 · 團隊與領導力實踐 	19	16
2023/8/2	與成功有約-高效能 人士的七個習慣	<p>認識高效能人士的七個習慣 the 7Hs of HEPs</p> <ul style="list-style-type: none"> · Habit 1: Be Proactive, Focus and act on what you can control and influence instead of what you can't. 聚焦與主動積極 · Habit 2: Begin With the End in Mind 以終為始的目標管理 · Habit 3: Put First Things First 要事第一的時間管理 · Habit 4: Think Win-Win打造雙贏思維 · Habit 5: Seek First to Understand, Then to Be Understood知己知彼的溝通 · Habit 6: Synergize, Develop innovative solutions that leverage differences and satisfy all key stakeholders. 組合團隊綜效 · Habit 7: Sharpen the Saw打造持續改善、終身學習的企業文化與精神 	35	7
2023/6/30 2023/7/1 2023/7/7 2023/7/8 2023/7/28 2023/7/29 2023/8/25 2023/8/26	引導力影響學院	<ul style="list-style-type: none"> · 領導人的識與謀 · 零錯誤決策力 · 新時代創新創業 · 變革轉型永續經營 	2	48
2023/12/1 2023/12/2	高階主管策略共識 會議	<ul style="list-style-type: none"> · BSC的結構與營收成本連結性 · 公司績效、部門與個人的關連 · 多元思考擴大營收的角度與方法 	21	16

日期	會議或課程名稱	會議主軸或課程主題	參與人數	時數
		<ul style="list-style-type: none"> 多元思考減少無效浪費的角度與方法 年度回顧與期望 團隊研討營收與成本、激盪思考 學習肯定、開放、分享與回饋 		
2024/1/6	基層主管管理能力修煉	<ul style="list-style-type: none"> 領導者的修煉(從自我管理到管理他人) 謀定而後動：從規劃到計畫 讓計畫趕上變化：執行與查核 主管的工作指導技巧 指導後的回饋與評估 	36	8
2024/4/13	卓越主管有效溝通與部屬培育	<ul style="list-style-type: none"> 成為有效溝通者 知己知彼(DISC)，觀察彼此的溝通模式與行為模式 溝通的同理傾聽與影響溝通的要素 成功的績效回饋 	36	8
2024/5/16	面談技巧大躍進	<ul style="list-style-type: none"> 公司招募流程簡述 履歷篩選技巧 面談互動技巧 案例分享與演練 	43	3
2024/12/6 2024/12/7	高階主管策略共識會議	<ul style="list-style-type: none"> 身心調適與正念靜心 年度目標回顧與檢討 學習當責與團隊合作分工以及ARCI 學習團隊討論發散與收斂 學習教練式領導提問技巧 學習策略思考與目標設定 激勵團隊工作士氣 引領團隊設定2025公司目標 	24	20
2025/6/7	高效主管溝通回饋與賦能訓練	<ul style="list-style-type: none"> 促進主管對同仁日常管理與工作管理力 促進主管們有效溝通與同理心回應能力 促進主管們績效回饋與正向賦能引導力 	33	6
2025/7/5	打造共好卓越團隊	<ul style="list-style-type: none"> 打造共好卓越團隊 	28	6
2025/9/13	教練領導力	<ul style="list-style-type: none"> 提升管理者的領導效能與自我覺察 培養教練式溝通技巧 應用情境領導與教練技術於實務 	27	7

日期	會議或課程名稱	會議主軸或課程主題	參與人數	時數
2025/12/5 2025/12/6	高階主管策略共識 會議	<ul style="list-style-type: none">• 身心調適與正念靜心• 年度目標回顧與檢討• 10年計畫分享• 引領團隊設定2026公司目標• 激勵團隊工作士氣	33	16

運作情形

本公司高階管理階層亦會列席參與董事會，與董事保持雙向密切及良好溝通互動，並培植管理階層決策與判斷力。本公司目前有多位高階管理專才，在規劃管理階層接班計劃中，已建立工作代理及輪調制度，並以企業分工機制與組織化運作，確保公司永續經營。

因本公司係於101年底成立，目前尚無管理階層之接班事蹟，本公司循序漸進推行各項政策並持續優化董事會及管理階層之接班規劃，將由董事會定期評估該計畫之發展與執行，維持董事會成員及高階管理階層之專業及經驗皆得以延續及茁壯。