基龍米克斯生物科技股份有限公司重要管理階層接班規劃辦法

一、目的

為確保公司經營穩定及永續發展，降低因重要管理階層異動所產生之營運風險，特訂定本辦法，以建立完善之接班規劃與人才培育機制。

二、適用範圍

本辦法所稱「重要管理階層」係指總經理、副總經理、財務長、營運長、技術長、資安長及其他經董事會認定對公司營運具重大影響之人員。

三、原則

1. 永續經營：確保公司關鍵職務於任何情況下均有人才能即時承接。
2. 透明客觀：建立公開、客觀之甄選與評估機制，避免人事風險。
3. 人才培育：以中長期人才發展為基礎，培養具備核心能力之潛力幹部。
4. 緊急應變：建立臨時代理及備援制度，以應對突發狀況。

四、接班規劃內容

- (一) 職務盤點
 - 每年由人資單位與公司治理主管彙整公司重要管理職務清單，並檢視是否需調整。
- (二) 人才甄選
 - 依據專業能力、領導特質、績效表現及品格操守等指標，篩選具接班潛力之人選。
 - 每一重要職務至少規劃一名接班人選。
- (三) 培育與發展
 - 每年辦理高階主管（含總經理）策略共識營，針對未來策略規劃進行課程與探討，提升領導力、績效管理與人才管理相關能力。
 - 辦理領導梯隊（中高階主管）管理才能培訓，每年安排兩次培訓，透過外部專業講師分享產業知識、科技新知與成功經驗，強化管理思維與決策力。
 - 每年至少檢討一次進度，由直屬主管及人資單位共同追蹤。
- (四) 考核與評估
 - 定期透過績效評核、360度回饋、領導力評估工具等，檢視接班人進展。
 - 對不符預期者，應提出改善計畫或重新遴選。
- (五) 緊急接班安排

- 若發生重要職務人員突發離任，由董事會或總經理依規定指派臨時代理人，並啟動正式接班程序。

五、責任分工

1. 董事會：最終審議接班規劃，監督其有效執行。
2. 薪酬委員會／提名委員會：審查接班人選名單及培育計畫。
3. 總經理：執行人才培育與輪調計畫，確保接班規劃落實。
4. 人資單位：統籌接班制度設計、人才盤點、培訓與進度追蹤。

六、檢討與修正

本辦法應至少每年檢討一次，並依公司治理與實際營運需求進行修正，併同重要管理職務清單提報董事長與總經理通過後實施。

摘要（表格化重點版，適合公開揭露或簡報）

項目	內容說明
職務盤點	每年檢視關鍵職務，確認是否需納入接班規劃
接班人選	依專業能力、領導特質、績效表現，規劃每職務 1 名接班人
培育計畫	每年舉辦策略共識營及領導培訓，強化決策與管理能力
考核追蹤	定期透過績效評核與 360 度回饋檢視進展，必要時調整人選
緊急應變	發生異動時立即指派代理人，並啟動正式接班程序