

董事專業資格及獨立董事獨立性資訊

條件 姓名	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其 他公開 發行公 司獨立 董事家 數
董事 鈞寶電子工業(股)公 司代表人：楊正利	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，目前擔任本公司 董事長。	未有公司法第30條各款情事。	2
董事 鈞寶電子工業(股)公 司代表人：宮榮敏	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，目前擔任本公司 董事。		0
董事 兆豐國際商業銀行(股) 公司代表人：王家崇	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，目前擔任兆豐國 際商業銀行(股)公司副處長。		0
董事 莊永順	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，目前擔任研揚科 技(股)公司董事長。		1
董事 賀士郡	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，目前擔任關貿網 路(股)公司副董事長。		3
董事 羅麗芬	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，目前擔任羅麗芬 控股(股)公司董事長兼執行 長。		0
獨立董事 張正	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，畢業於美國匹茲 堡大學化學博士，曾擔任陽 明大學生物醫學影像暨放射 科學系教授，目前擔任錫安 生技(股)公司董事。	1. 非本公司或其關係企業之受僱人。 2. 非本公司或其關係企業之董事、監察人。 3. 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有 公司已 發行股份總額1%以上或持股前十名之自然人股 東。	0
獨立董事 許英傑	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，畢業於國立臺北 大學法律系，目前擔任群策 法律事務所所長。	4. 非第1 點所列之經理人及第2.3 點所列之配偶、二 親等以 內親屬或三親等以內直系血親親屬。 5. 非直接持有本公司已發行股份總額5%以上、持股	3

姓名 條件	專業資格與經驗	獨立性情形	兼任其 他公 開 發 行 公 司 獨 立 董 事 家 數
獨立董事 陳慶堃	具五年以上公司業務所需之 工作經驗，畢業於交通大學 管理科學碩士，目前擔任嘉 信聯合會計師事務所合夥會 計師。	前五名 或依公司法第27 條第一項或第二項指派代表人擔 任公司 董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱 人。 6. 非與本公司之董事席次或有表決權之股份超過半 數係由 同一人控制之他公司董事、監察人或受僱人。 7. 非與本公司之董事長、總經理或相當職務者互為 同一人 或配偶之他公司或機構之董事、監察人或受僱人。 8. 非與本公司有財務或業務往來之特定公司或機構 之董事 (理事)、監察人(監事)、經理人或持股5%以上股 東。 9. 非為本公司或關係企業提供審計或最近二年取得 報酬之 商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、 獨 資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事 (理事)、 監察人(監事)、經理人及其配偶。 10. 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關 係。 11. 未有公司法第27 條規定以政府、法人或其代表 人當選。 12. 未有公司法第30條各款情事。	0

董事會多元化及獨立性及專業性

1. 董事會多元化：依據本公司之「公司治理實務守則」

董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、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。

目標及達成情形

- 本公司董事會成員：男性董事佔 78%(7 席)，女性董事佔 22%(2 席)，達成性別多元化。
- 本公司 0 席董事為經理人，達成兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一。
- 本公司董事皆無二親等以內親屬關係，達成董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。
- 本公司 9 席董事(含獨立董事 3 席，佔三分之一董事席次)，達成依章程規定設置二人以上之獨立董事，且不得少於董事席次五分之一。

專業性

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

落實情形：

姓名	基本組成			專業經歷			具備能力							
	性別	年齡 歲	國籍	財務 會計 法務	金控 銀行 保險	生技	營運 判斷	會計 及 財務 分析	經營 管理	危機 處理	產業 知識	國際 市場 觀	領導 能力	決策 能力
董事：楊正利	男	61-70	中華民國			V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事：莊永順	男	61-70				V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事：羅麗芬	女	51-60				V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事：賀士郡	男	51-60		V		V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事：王家崇	男	51-60		V	V			V	V	V		V		
董事：宮榮敏	女	71-80				V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事：許英傑	男	41-50		V					V	V		V		
獨立董事：陳慶堃	男	61-70		V				V	V	V		V		

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

接班規劃目標

本公司秉持永續經營與穩健發展之原則，建立完善的董事會成員及重要管理階層接班規劃，以確保經營決策的延續性及公司競爭力的穩定成長。透過系統化的人才培育機制，確保公司在面對市場變化及未來挑戰時，具備足夠的領導人才儲備。

董事會成員接班規劃

1. 多元化與專業性考量：
本公司在董事會成員選任時，注重多元化與專業能力，涵蓋財務、法務、生技產業、企業管理等領域，確保董事會具備完整的決策能力。
2. 內部培育與外部尋才：
除透過股東大會選任具備相關專業背景之董事外，公司亦積極培育內部高階主管，使其具備擔任董事之能力。同時，公司會適時評估引進外部專家，以提升董事會運作效能。
3. 定期評估與動態調整：
本公司依據《公司治理實務守則》定期進行董事會績效評估，並針對董事成員之專業知識、經驗及適任性進行檢視，以確保董事會成員結構符合公司發展需求。

重要管理階層接班規劃

1. 人才發展與培訓計畫：
 - 本公司透過內部輪調、專業培訓、工作指派及績效管理等方式，強化高階管理團隊之領導能力與專業知識。
 - 針對關鍵職位，協助潛力人才累積經營管理經驗，以確保未來能順利接班。
2. 內部晉升機制：
 - 本公司鼓勵內部員工發展，針對具潛力之高階主管，提供進階管理訓練與職務歷練機會，讓其熟悉公司營運模式及決策流程。
 - 透過內部績效評估與能力發展評量，選拔合適人選進行接班梯隊培養。
3. 外部專業人才引進：
 - 若公司內部無適當接班人選，將透過外部人才招聘計畫，延攬符合公司發展策略及文化的優秀專業經理人，確保公司管理團隊的穩定性。
4. 接班計畫執行與監督：
 - 本公司由董事會及薪資報酬委員會定期審查管理階層接班計畫，確保其有效運作。
 - 透過績效考核機制，持續追蹤接班人選之發展狀況，適時調整接班計畫，以符合公司經營目標及產業趨勢。

結論

立弘生化科技股份有限公司將持續優化董事會及管理階層之接班規劃，以確保公司治理的穩健性，並提升公司在生技產業的競爭力，實現企業永續經營的願景。