

# 基士德科技股份有限公司

## 團隊傳承計畫

本公司團隊傳承計畫如下:

### 一、高階管理團隊傳承計畫及運作情形

#### (一) 高階管理團隊傳承計畫

本公司透過系統性的儲備人選管理機制運作，從人才辨識、人才培育、人才留用等方面，推動高階管理團隊之儲備及育成。

在人才辨識層面，主要考量三個層次，一是專業知識技術與績效、二是心態、特質、與企業職能，三為發展潛能與人際關係，並同時考量具備認同公司企業文化之人格特質。

在人才培育方面，由人資單位進行職能條件落差盤點，為儲訓團隊建立個人發展的行動計畫，執行包含導師 1 對 1 培訓、共同讀書會、產品/技術/財務基礎培訓，及參加外部培訓機構關於產業知識、科技新知與標竿企業典範分享，了解最新管理思維與時代脈動等系列課程培訓。使團隊成員具備「策略訂定、組織建立、人力佈置、系統建置」等綜合管理能力。

在人才留用方面，每年自盈餘中提列人才發展基金，充實培訓經費。在人才發展過程中，為培訓團隊建立額外激勵機制，通過人才之賦能、當責及激勵，為人才留用發展正循環。

#### (二) 高階管理團隊傳承運作情形

本公司針對公司營運發展需求，對業務、生產製造、研發、財務等功能，盤點及辨識傳承人選，納入儲訓團隊，每月參加公司經營會議，培養全面管理技能。2022 年配合轉投資公司成立，已指派劉曉為浙江川研環境科技有限公司總經理，王思平為川能碳和(北京)環境科技有限公司總經理，劉季林為台灣基士德環科股份有限公司副總經理；集團總經理儲備人選陳世賢，任職公司多年，歷任各項職務，2021 年 1 月 1 日晉升子公司川源(中國)總經理室副總經理兼業務部部長，2022 年 8 月調任董事長特助，將於 2023 年 2 月 1 日晉升為集團總經理。

### 二、董事會成員傳承計畫及運作情形

#### (一) 董事會成員傳承計畫

本公司董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉

辦法」中明定董事會成員組成應考量多元化，以尋求各產業菁英及各領域專家共同組成董事會。

在董事人選方面，根據公司營運及發展需求擬訂適當之多元化方案，考量以下因素建置董事人選資料庫。

(一)基本條件：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。為達到公司治理之理想目標，董事宜具備以下能力：

- 1.營運判斷能力。
- 2.會計及財務分析能力。
- 3.經營管理能力。
- 4.危機處理能力。
- 5.產業知識。
- 6.國際市場觀。
- 7.領導能力。
- 8.決策能力。

在董事儲備人選育成方面，針對各儲備人選或候選人，安排參加公司現任董事及高階團隊培訓，培訓內容包含公司治理、企業永續經營、財務報表、公司法與證交法等相關法令、產業內容等。

本公司訂定「董事會績效評估辦法」，績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、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與評定董事績效表現，作為日後遴選董事之參考。

(二)董事會成員傳承運作情形

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 7 名(含獨立董事 3 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 2 位董事，曾經或現在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。本公司高階主管，通過列席公司董事會，或指派為子公司或轉投資公司董事，以熟悉董事會運作情形。包含川源(中國)機械有限公司總經理王乾，台灣基士德環科股份有限公司副總經理皆自 2022 年 2 月起列席公司董事會，本公司財務長吳武雄亦於 2022 年 6 月指派為轉投資公司-裕山環境股份有限公司之董事。