

京元電子股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會成員之接班規劃

1. 本公司「公司章程」規定董事選舉採候選人提名制，設置七至十一名董事，其中獨立董事不少於三人且不低於董事席次三分之一。「公司治理實務守則」強調董事會成員組成多元化，兼任公司經理人之董事不超過三分之一，並依公司運作、營運及發展需求訂定多元化方針，涵蓋基本條件（性別、年齡、國籍）和專業技能（營運判斷、財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際視野、領導決策），以實現理想的公司治理。
2. 公司定期評估董事會組成，根據公司規模、業務性質及未來發展，規劃董事進修計劃，確保董事具備必要的知識、技能和素養。設立薪資報酬委員會，負責制定和檢討董事績效評估與薪酬政策。依「董事會績效評估辦法」每年執行評估，涵蓋營運參與、決策品質、董事會結構、董事選任與進修、內部控制等面向，結果作為董事遴選和薪酬調整的參考。
3. 113 年度為提升董事成員的經營決策能力，共舉辦 6 小時的年度關注議題教育訓練。課程包括 8 月 8 日由證基會主辦的「台灣綠電交易制度與採購實務」(3 小時)，以及 11 月 8 日由中華公司治理協會主辦的「IFRS 永續揭露系列準則：永續、氣候資訊及股東會年報之變革」(3 小時)。
4. 通過日常營運和策略規劃，逐步建立董事會繼任機制。以多元化為原則，在性別、年齡、專業知識、技能及產業經驗等方面物色合適人選，規劃下屆增加女性董事席次。重視董事會獨立性，獨立董事連續任期不超過三屆。設立由全體獨立董事組成的審計委員會，強化公司治理。

重要管理階層之接班規劃

1. 本公司致力於人才培育與永續經營，制定重要管理階層接班計劃。我們注重選拔具備專業能力、策略思維，並符合公司核心價值觀的接班人才。本公司重要管理階層主要包括總經理、資深副總經理、及各功能面的副總經理、協理等，經年度績效和潛力評估後納入。我們實施多元化培育策略，包括職務歷練與輪調、參與重要經營管理會議、高階主管培訓課程及重要專案與任務指派等。
2. 薪資報酬委員會定期審視管理階層的績效評估與薪酬制度。依據公司目標為各級主管設定 KPI，評估結果用於薪酬調整和接班人選確定。
3. 在實施過程中，我們鼓勵接班人選參與外部專業課程和研討會，定期評估績效目標達成情況，持續完善接班人才評估機制，並加強與國際管理學院合作，提供多元化的培訓機會。
4. 各層級主管接班人才提報與培訓

- (1)各層級主管接班人才提報：因應組織快速成長與發展，規劃儲備主管能力所需培育計畫，盤點各階層主管接班人職缺，檢視儲備人員能力落差列入培訓對象，經資格審查會議評估後，遴選出可培育具潛力的接班人才。
 - (2)召開儲備幹部人選資格審查會議：由公司總經理及各事業處中心級及處級主管共同參與討論接班人才人選。
 - (3)召開接班人開訓：接班人人才培育計劃共 1.5 年，培訓期間需接受實體、數位課程，專案主導以及導師指導，定期評核會議進行審查。
5. 針對儲備幹部人才培訓，依各管理階層所需要的行為層次，而需具備不同的管理能力，共區分為高階、中階、基層主管的管理體系課程，並透過雙導師制度，強化主管指導與發展部屬能力及職責，亦於每半年由高階主管出席，進行主管培訓評核會議，以檢視學員培訓成果。本公司執行高階主管理培訓體系課程(歷年合計共 47 小時)，並與外部機構合作(歷年合計共 108 小時)；另外，113 年辦理多元目標決策管理課程(2 梯各 16 小時)，培育高階主管管理決策思維。