本行董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作

⊙ 董事會成員

一、本行董事之選舉採累積投票制度及候選人提名制度，由持股 1%以上股東依該屆董事應選之名額及所需具備條件，提名適合之董事候選人，於股東會選舉。

二、為強化本行董事成員多元性，本行「公司治理守則」明訂董事會整體應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、風險管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等能力。

三、本行持續進行之董事接班計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：

- 誠信、負責、創新並具決策力，與本行核心價值相符具備有助於公司經營管理之專業知識與技能。
- 具有與本行所營業務所需之產業經驗。
- 預期能為本行持續提供一個有效、協同、多元性且符合本行需求之董事會，並設定每一性別超逾董事席次 25%之目標。本行訂定董事候選人名單之甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。

四、本行訂定董事會績效評估辦法，每年定期就董事會及個別董事依適當方式進行績效評估，以作為遴選董事之參考。另為強化董事行使職能之效能，本行定期提供外部專業機構之進修課程或研討會資訊予董事，並協助報名，俾期董事透過多元進修課程，以持續接收最新趨勢資訊及擴展專業廣度。

⊙ 重要管理階層

一、本行重要管理階層包括總經理、執行副總經理、資深副總經理、副總經理及各部處主管等，代表本行行使整體經營之必要行為。

二、本行接班培育規劃始於建立內部人才庫，由人力資源總處統籌人才庫規劃及人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報 1~3 位人選，並區分出三個準備時程。

發展內部人才庫之建立係透過本行核心價值觀、績效表現及發展潛力等評估項目遴選合適人選，並訂定個人發展計畫 (Individual Development Program，IDP)，包括宏觀視野、領導管理、跨領域專業素養等內容。培育期間，透過雙導師(Mentor)制度與第三方專業機構之回饋機制，定期檢視其發展。

本行依循年度整體經營目標及公司中長期發展需求，定期檢視內部人才庫之制度，使被培育者深度與廣度並重，不斷強化重要管理階層接班人才庫之培植及歷練，達成接班規劃。