

京城商業銀行

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

本行現任董事會由 7 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，董事會成員具備了財務會計、產業知識及經營管理等領域之豐富經驗，且各有專業能力及產業經驗之專長；董事會成員多元且互補，對本行存匯業務、企業融資與投資業務之發展皆有相當的助益。

本行每年依據「上市上櫃公司治理實務守則」、「京城商業銀行公司治理實務守則」及「京城商業銀行董事進修要點」，參酌內外部環境變化、公司發展需求及董事專長，為董事擬定公司治理相關進修課程，以協助董事充實必要之資訊，強化董事執行職務之效能，並培養未來接班人才。本行業已訂定「京城商業銀行董事與高階經理人繼任計畫」，且依據計劃內容進行運作，以遴選合適的董事會成員。

依本行章程及組織規程，重要管理階層之經理人，包括總經理、副總經理及協理級人員。經理人有代表本行為營業上必要行為之權，其權限之範圍悉依本行各項規章辦法之規定。總經理下設置之資深副總經理、副總經理及協理級人員，負責各功能性事務之推動，或部門之督導、整合執行。本行各部門視業務性質及需要得分設協理、資深經理、經理、副理、襄理、專員及辦事員，承辦各部門業務。

本行接班梯隊培養是各級主管績效考核的指標項目之一。接班人之人才培育機制，對象包括經理人、關鍵核心人才及儲備主管人員，輔以專業職能及管理職能訓練相關研訓課程，並安排工作輪調、職務代理、會議參與、專案任務及同業交流參訪等歷練經驗，完成各級主管接班梯隊之培育及養成，並定期評核實施績效俾利檢視調整。

本行總經理或高階經理人倘有異動，經營團隊由各級接班梯隊人才庫遴選適合人員，其遴選條件除應符合公司法及金融業負責人應具備資格條件外，尚須參酌候選人之基本資料、能力及誠信。基本資料包括候選人之學歷、工作經歷、近年度考績及其他獎懲紀錄；能力包括候選人曾任職務時之經營理念、營運策略、內控風險管理、經營績效、重大貢獻或事蹟。

倘若行內暫無適當人選，則依上開資格條件遴選外部專業經理人，並須評量其是否與本行核心價值經、經營理念及企業文化契合，始進行後續經理人任用相關程序，並提報董事會議審議通過。

有關本行重要管理階層之接班規劃，具體作法及實施情形如下：

- 一、為兼顧組織營運策略目標及員工個人職涯發展規劃，制訂年度訓練計畫及中、高階主管培育計畫，定期遴選優秀幹部辦理內、外部專業訓練，以儲備中、高階人才資料庫。
- 二、主要分為二個面向辦理訓練：

(一)辦理各級幹部之培訓，透過制度儲備正、副主管人選，厚植

領導管理能力、業務行銷及溝通協調能力，強化在職專業知識及傳承優良經驗。

112 年度計有 25,403 人次參訓(含實體課程及線上課程)。

目前儲備襄/副理級主管計 60 人。

(二)儲備高階主管：遴選總行及分行單位主管級人員參加專業訓練

機構舉辦之核心人才專業培訓系列等課程，112 年度計有 454 人次參訓(含實體課程及線上課程)。

目前儲備高階主管約計 20 人。

三、定期辦理升等考核事宜，拔擢優秀人才：

每年依「員工升遷辦法」等相關規定，評估各單位員工人力配置情形及審核各職級人員提報資格，決定晉升人數。

112 年度各職等晉升人數共 141 人，其中晉升襄理級(含)以

上主管人員計 34 人。

四、課程規劃為期二至三年，得依組織營運策略需求調整之。