

# 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)辦理各級幹部之專業知能培訓，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。

113 年度計有 1,877 人次參訓(含實體課程及線上課程)。

目前儲備襄/副理級主管約 40 人。

(二)儲備高階主管：遴選總行及營業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，113 年度計有 1,819 人次參訓(含實體課程及線上課程)。

目前儲備高階主管約計 12 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。

113 年度各職等晉升人數共 155 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。