

人才發掘與培育

台新以嚴謹之人才遴選機制，發掘董事會成員與重要管理階層之關鍵接班人選。接班人除了必須具備卓越之工作能力外，其價值觀念應與公司相符且具備誠信正直之人格特質，並擁有策略思維、領導統御、跨界整合與變革創新等高階人才應備之關鍵能力；同時，台新更透過全方位之發展機制，維持並強化接班人選之專業知識與技能，以儲備優秀人才。

董事會接班、培訓規劃

台新金控依據「台新金控董事選舉辦法」選出董事會成員，每屆任期為三年。為提升公司治理及風險控管強度，並重視董事會成員組成之多元性，遴選條件不侷限性別、年齡、種族與國籍等，並將教育背景、業界資歷、技能及專業知識皆列入評估，以督導經營團隊重大決策方案。為達到公司治理之理想目標，董事會整體評估之能力如下：

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。
9. 風險管理知識與能力。

本屆董事會成員於 110 年 7 月選任，成員共 7 位(包含 3 席獨立董事，其中 1 席為女性且具會計師資格)，由金融、產業及學術界菁英組成，其中博士 2 位、碩士 2 位，涵蓋金融、銀行、企管、物理、工學、會計、藥學等專業領域，普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，且富含多元化之業界資歷。此外，獨立董事亦依證交所「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」延攬，且金控董事長亦未兼任高階經理人，透過董事的獨立性，體現永續經營治理之精神。另，本公司派任至各子公司之董監事均具備相當之專業知識及經營管理能力，本公司對各子公司董監事，每年亦均進行績效考核。

為維持董事會成員專業性並提升公司治理效能，台新董事除由業界菁英擔任外，亦相當注重董事的進修與訓練，全體董事皆符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規範。每月亦邀請台新投顧專家，進行國際政經趨勢專題報告，以利董事掌握最新發展脈動。

針對董事未來之進修課程規劃，除依當年經濟情勢及環境狀況外，亦將持續安排公司治理、風險管理、業務、商務、會計、法務、防制洗錢及打擊資恐或企業社會責任等進修課程，以強化董事會成員專業優勢與能力，掌握最新的經營趨勢。

管理階層接班、培訓規劃

針對重要管理階層-金控總經理及金控管理團隊，接班人選必需具備專業領域的卓越能力，其人格特質及行為展現也必需符合公司核心價值(誠信、承諾、創新、合作)。

107 年起選派數位資深副總及執行副總擔任管理職務，除負責督導數個事業單位，並參與不同任務及專案，期能淬練策略規劃能力並引領創新與變革，培養出未來經營管理階層接班人選；自 108 年起台新與國際顧問公司合作，重新定義高階主管人才畫像，據以遴選高潛力人才，擇定高階管理階層接班人選並推動培訓計劃，以利儲備經營及高階管理人才。

經營及高階管理階層接班人的培訓模式主要分為管理能力訓練、專業能力訓練、個人發展計畫及工作輪調等四大模組，其養成方式主要包括參與重要會議、個案專題實務研討、專業課程研習、導師傳承、中後台學習規劃等，每個模組將配合個人經歷及能力，分別量身打造 2~3 年的養成規劃，使受訓者得以整合運用專業能力及管理能力，養成商業敏銳度及決策能力等，以因應環境及組織需求。

台新亦針對不同層級員工，透過甄選、定期 360 度評估或人才委員會遴選等機制，發展出各個階層的人才庫菁英計畫，搭配核心職能及策略目標，計畫性培育及儲備各層級的菁英人才。

