

## 董事多元化政策及落實情形

### 1、訂定並揭露關於董事會成員多元化之政策之具體管理目標及目前落實情形：

#### (1)具體管理目標：

依據本公司「公司治理守則」，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

- ①基本條件與價值：年齡及身份等。
  - ②專業知識與技能：專業背景、專業技能及產業經歷等。
- 另為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：
- ①經營管理(包含營運判斷能力、經營管理能力)
  - ②領導決策(包含領導能力、決策能力、危機處理能力)
  - ③產業知識(包含風險管理知識與能力、金融保險專業知識、國際市場觀)
  - ④財務會計(包含會計及財務分析能力)

#### (2)多元化政策落實情形：

- ①本公司董事(含獨立董事)應符合本公司基本條件與價值，除具保險業專業背景外，亦包含不同產業、專業、經歷之背景，以利落實本公司董事多元化政策，目前依各董事學經歷，其具備之專業人力：經營管理、領導決策、產業知識、財務會計(如下)；目前2位獨立董事年資在7~9年、3位年資在1~3年，已符合公司治理實務守則；董事年齡30歲~50歲：2人、51歲以上：13人；另本公司為促進性別平等，於114年改選時已選任5名女性董事(含獨立董事)，未來將在強化董事會之職能目標下並遵守公司治理實務守則及董事選任辦法，確保董事成員之多元性及獨立性。
- ②本公司第22屆15位董事成員名單中，除具有保險本業經歷之董事，亦包含建築業、電機產業、會計事務所等不同經歷，有助本公司的多元性發展。

#### (3)本公司多元化政策之具體管理目標及達成情形如下：

- ①性別比率目標：  
董事會成員女性成員至少一名。
- ②財務會計比率目標：  
董事會成員具備財務會計至少兩名(獨立董事至少一名)
- ③獨立董事任期：  
以不超過九年為原則
- ④實際執行情形：

多元化核心 項目 董事 姓名	性 別	年 齡 分 布	獨 立 董 事 年 資	經 營 管 理	領 導 決 策	產 業 知 識	財 務 會 計
李正漢	男	61~70	-	V	V	V	V
李正宗	男	71~80	-	V	V	V	
李正都	男	51~60	-	V	V	V	
李易致	男	41~50	-	V	V	V	
李紹英	男	71~80	-	V	V	V	
杜啓禎	男	61~70	-	V	V	V	
張昌鎰	男	51~60	-	V	V	V	V
李正津	男	61~70	-	V	V	V	
李婉菱	女	41~50	-	V	V	V	V
莊璧如	女	71~80	-	V	V	V	V
賴義龍	男	71~80	1~3	V	V	V	V
呂秋敏	女	61~70	1~3	V	V	V	V
謝碧鳳	女	61~70	1~3	V	V	V	
林瑞宙	男	71~80	7~9	V	V	V	
林秀梅	女	61~70	7~9	V	V	V	V

## 2、董事會成員及重要管理階層之接班計畫：

(1)本公司董事會成員及重要管理階層除具備卓越的工作能力，更須符合本公司榮譽、服務、熱情；穩健、踏實、創新之精神；本公司在重要管理階層接班計畫中透過計畫性輪調，在專業能力、財務規劃、業務發展及管理能力的中均發展，並透過負責專業、領導專案團隊、解決跨部門問題、參與經營會議等行動學習方式，培養重要管理階層決策判斷能力。

(2)具體接班計畫如下：

### 第一產物保險股份有限公司董事會成員及重要管理階層接班計畫

#### 一、目的及依據

為確保公司永續經營強化長期競爭優勢，並強化董事行使職權之效能及避免高階人員突然離職造成後繼無人重大影響公司正常業務之經營，依本公司公司治理實務守則及參酌公司治理評鑑指標，特建立董事會成員及重要管理階層接班計畫。

#### 二、董事會成員

- (一)本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，另依「公司治理實務守則」董事會成員組成，宜就公司本身運作、營運型態及發展需求考量多元化，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等兩大面向之標準。
- (二)本公司董事接班人除必需具備卓越的工作能力外，價值觀念要與本公司相符，人格特質必需包括誠信、正直、重承諾及創新，以利股東信任，並符合「保險業負責人應具備資格條件兼職限制及應遵循行事項準則」相關規定。
- (三)為強化董事行使職權之效能，本公司每年適當安排董事進修，針對當年度關注議題，選擇參加涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、商務、法務、會計或內部控制制度等內容之專題講座、研討會、座談會或進修課程，輔助董事獲取新知。

#### 三、重要管理階層

- (一)本接班計畫所稱重要管理階層係指經本公司董事會審議通過任命之經理人。接班人除了必須具備卓越的工作能力、優秀的領導統御能力及當責精神外，核心價值要與公司經營理念及企業文化相符。
- (二)本公司每年定期檢討遴選各階層優秀具發展潛力人員，藉由下列方式建立人才庫並進行培訓計畫。
  1. 人才養成：包括專業能力、管理能力、個人發展計畫及工作輪調等模式進行，培養其核心價值與公司經營理念並與企業文化相同之人才。
  2. 重點人才庫：每年盤點重點人才，確保培育公司未來需要的人才。遴選優秀人才參加外部機構舉辦之人才培訓課程，與各行各業交流，增加金融業界人脈關係建立。
  3. 職能訓練：透過在職教育訓練之方式，以培養專業能力及決策判斷能力，因應未來接班規畫需求。
  4. 專案會議：為培育重要管理階層及其職務代理人，視議題性質每月定期舉辦各類經營管理會議，亦安排適當董事列席參與其中，並佐以專案任務管理以進行實務培訓。
  5. 輪調與代理：結合職務輪調歷練及職務代理人制度，使高階主管得以養成多功能及多面向之領導管理與決策執行能力，並促進組織內各部門的相互瞭解與協調合作，確保良好的組織發展與公司營運。
  6. 定期評核：公司定期檢討篩選各階層之潛力名單，透過個人職掌評核制度及年度定期績效評估，協助個人發展引導及提供回饋。

(3)具體接班計畫運作情形：

- ①已進行年度教育訓練計畫
- ②資源群、事業群、法令遵循 VIP 人力培訓
- ③1+6 專業服務團隊-精英計畫
- ④MRP 及 TRP 人力培訓