

4.1.4 建構領導梯隊

本行持續建構分層、分領域領導人才梯隊人才庫，系統性強化人才儲備之廣度與深度，以確保關鍵職能與領導接班具備穩定且具延續性的人才來源。透過規劃多元且具結構性的培育發展資源，並結合完善之配套機制，邀請各級主管共同參與領導力發展歷程，促進管理經驗與組織價值之傳承。依據不同專業領域、採用內外部工具進行適任性分析，並兼顧個人發展意願與組織長期需求，為管理人才量身規劃個別化發展路徑，協助其明確定位成長方向。藉由此一制度化的人才培育與配置機制，本行得以促進人才潛能之彈性發揮，同時提升組織因應環境變化與未來挑戰之靈活性，進而奠定企業永續經營與穩健治理之人力基礎。

人才庫	特色
總行人才庫	為促進組織內部人才活絡並養成具多元整合能力的專業人才，本行將針對儲備人才的專業背景與歷練，及組織發展需求，規劃客製化的職涯輪調路徑。另於每季召開「人才發展委員會」，透過制度化的人才盤點與跨部門歷練安排，協助員工在思維廣度、業務視野與決策判斷力等面向獲得充分發展，進一步提升組織整體的韌性與競爭力。本行各部門已建置穩健的接班梯隊，目前約有超過九成的關鍵職位已具備可接任的人選，確保組織運作的連續性與韌性。
個金通路人才庫	近年首度採取公開徵才方式徵選，並透過多元、客觀方式匿名審查，入選後提供不同備位度人才差異化培訓，結合總行、區部資源，協作共建多元的實戰場景，以共選、共養機制培育具即戰力人才，2025 新上任主管中 94% 來自人才庫，實戰場景歷練包含： • 擔任隨隊稽核執行查核：安排人才參與稽核實務，培養日常風險控管意識。 • 代理分行主管：建立代理休假分行主管機制，提早熟悉分行日常運作。 • 個人化發展計畫：由通路主管擔任課程導師與主考官，透過給予任務歷練場景輔以即時回饋，提升實務能力與管理技巧。
企金通路人才庫	自 2025 年起納入「非財務指標」，聚焦企金核心本業發展，並依產品標準化／非標準化業務，明確定錨人才規格與職涯藍圖。透過人才庫機制，系統性規劃關鍵人才之跨客群、跨部門歷練與關鍵能力養成，同步促動海內外人才流動，建構多元且具延展性的人才發展路徑。2026 年企金通路新上任主管全數來自人才庫，且皆具跨部門輪調經驗，有效銜接潛力人才至主管梯隊。
Young Talent 人才庫 (CMA)	(1) 推動首屆海外 CMA 培育計畫：本行於 2025 年 6 月正式啟動第一屆海外 CMA（儲備幹部）培育計畫，作為海外企金業務人才的重要儲備機制。採跨區一致的任用標準、薪酬制度與培訓架構，並依各地市場的人才供給與勞動條件調整招募策略，以提升招募彈性並促進跨境人才流動的長期發展。首屆計畫涵蓋新加坡、香港與越南三大據點，共成功招募 9 位優秀菁英，為海外業務深耕奠定扎實基礎。 (2) 吸引跨界人才加入儲備幹部計畫：因應本行 AI 卓越中心 (AI Center of Excellence, AI CoE) 成立與核心現代化轉型需求，2025 年擴增儲備幹部職系，新增 AI 與 IT 兩大領域；同時前進校園推動「實習先修綁定機制」，與具潛力實習生提前建立連結，形成從實習到正式任用的端到端人才養成體系。2025 年成功促成 40% 的優秀實習生轉入 CMA 計畫，強化本行未來高潛人才的穩定供應來源。