

## 中國人壽保險股份有限公司 董事會成員及重要管理階層接班規劃

本公司董事會成員及重要管理階層接班規劃及運作情形說明如下：

- 一、本公司於章程明訂董事選任採候選人提名制度，另於本公司之「公司治理守則」第 22 條第 3 項，訂定董事會成員之組成應考量但不限於應包含「基本條件與價值」(包含性別、年齡、國籍及文化等)及「專業知識與技能」(包含專業背景、專業技能及產業經歷等)二大面向之標準。爰此，本公司依據上述規定規劃董事會之組成以安排合適之接班人選。
- 二、本公司於 109 年 5 月 27 日股東常會改選第 21 屆董事，共計 9 席董事，其中包括 4 席獨立董事，4 席女性董事，董事成員之專業能力橫跨法律、會計、風險管理、投資、精算、財務金融及資訊科技等，除滿足董事會具備專業度及多元性之外，亦已符合董事接班規劃。
- 三、本公司在規劃接班計畫中，除具有營運管理能力、專業能力及卓越的工作績效表現外，價值觀及核心職能更要與公司相符，包含誠信正直、正向積極、創新能力、溝通能力和持續學習。
- 四、全球化激烈競爭下，企業對於人才需求及對各層級人員的要求皆不斷增加，而人才屬本公司重要資產，本公司除了更重視及積極培養軟、硬實力兼具的人才之外，也致力規劃更趨完善的接班人制度，且一個企業歷久不衰的成功關鍵來自於人才的經驗與智慧長期累積，為奠定本公司永續發展之基礎，健全本公司董事暨高階管理階層接班人之機制，依本公司公司治理守則第 45 條，本公司得建立管理階層之繼任計畫，並經提報 108 年 12 月 26 日第 20 屆第 41 次董事會，透過董事會定期評估該計畫之發展與

執行，以確保永續經營。

- 五、延續前述之接班人才計畫，本公司已於 109 年 2 月 6 日第 20 屆第 43 次董事會通過資訊長、總精算師、證券投資主管、銀保通路主管、數據分析主管、行銷企劃主管、會計主管之晉升案，上列主管皆為培育多年之接班梯隊。另於 109 年 8 月 20 日第 21 屆第 4 次董事會通過之體驗長、人資長、策略行銷主管、海外拓展主管、法務主管、法遵主管、客訴主管之外聘或輪調案，除向外延攬人才引進新血外，亦透過工作輪調擴大管理階層之工作範疇，以利重要管理階層接班。
- 六、本公司針對重要管理階層之晉升決定、輪調安排、職涯發展進行規劃與檢視，各管理梯隊持續進行培育與發展，包含領導能力及金融科技趨勢課程、各相關專業能力之持續進修安排，使領導與專業能力並進，並能掌握趨勢與科技的脈動；鼓勵主管提升自我能力，除訓練課程外，亦視主管層級及能力發展程度，安排公司營運政策制定之參與、重要專案與任務之推動，並透過管理幅度的擴大及不同專業領域的歷練與輪調，提升其團隊領導、策略規劃與決策能力。