

新安東京海上產物保險股份有限公司之高階管理階層發展計畫

新安東京海上產險始終深信人才是企業永續卓越的不二法門之一，因此，本公司之人才培育機制係配合經營策略、以管理職能為架構，規劃各個管理階層(包括：經理人、部門主管、科級主管等)之訓練藍圖。

新安東京海上產險對於人才培育不遺餘力，透過各種訓練資源及推動個人發展計畫(Individual Development Program, IDP)，拓展各管理階層主管之經營思維與管理職能，並經由專案任務指派、會議參與、職務輪調、及職務代理等多元培育方式，建構出管理人才培育與傳承體系。

為建立公司未來之接班梯隊，本公司自2015年起推動經營層級之備位主管人才發展計畫(Succession Plan)，其目的乃以系統及結構化方式進行主管人才養成，當現有職位出缺亦或是配合組織規模擴大有主管人才需求時，得以在最短時間內自備位主管人才庫遴選適當人才、即時遞補，做到組織運作的無縫接軌。

人才培育及接班梯隊之養成已納入本公司之重點工作目標。每年人力資源部均會針對備位主管人才進行職能評鑑、以評估備位人選之接任成熟度，並自2022年起，定期將備位主管人才發展計畫執行情況與成果向董事會與高階主管呈報。另外，自2023年起配合東京海上集團人才管理之需求，定期進行高階主管繼任人選之盤點，以確保本公司的人才庫能成為經營團隊落實組織戰略最堅實的後盾。

為能有效地識別和管理不同職務(管理職及專業職)之關鍵人才，本公司於2024年起推動全面性人才辨識專案，以期達到識別未來接班人選、組建接班梯隊，並提高核心員工之留任率，維持員工生產力，及達到支持公司長期發展之目的。

本公司經理人為重要管理階層之組成人員，截至2024/10/31止，經理人共計32人，董事長1人、副董事長1人、總經理1人、副總經理11人、資深協理18人。所有重要管理階層人選除可向外舉才(含集團調任)外，通常採內部晉升方式，其中體系主管由群級主管升任，群級主管由部級主管升任，顯示目前的重要管理階層接班狀況，符合公司對高階管理階層之發展規劃，故將繼續執行目前政策。

針對高階管理階層之培訓，年度平均訓練時數達1,097小時，近三年之主要培訓重點如下：

- 1.持續深化高階管理階層之管理職能：協助高階管理階層展現關鍵管理行為，

達成組織發展之目標，並視高階管理人才發展需求，以聘請教練方式推動個別化高階主管教練計畫(Executive Coaching Program)，以確保訓練成效，並能有效提升企業績效。

2.強化與落實公司治理及法令遵循之行動：高階管理階層於追求營運目標時，須能掌握相關風險，並確保所有作業皆符合法令規範與要求。

3.運用東京海上集團訓練資源，強化高階管理階層國際觀之訓練成效：依照東京海上集團管理人才之訓練架構及資源，指派高階管理階層參與集團之訓練專案，除能達到提升管理職能之訓練目標外，亦可增進高階管理階層之國際觀，提升外語溝通能力。