

臺灣銀行股份有限公司行員升遷辦法

91.02.01 本行第1287次常務董事會議決通過
91.02.26 銀人字第09101039031號函訂定
91.05.03 本行第143次董事會議決通過
91.05.27 銀人字第09101107701號函修正
92.07.18 本行第1屆第4次常務董事會通過 92.07.28 銀企乙字第09200174011號函發布修正「臺灣銀行」為「臺灣銀行股份有限公司」
93.07.30 本行第1屆第42次常務董事會議決通過
93.08.11 銀人字第09300173111號函修正
94.08.19 本行第1屆第90次常務董事會議決通過
94.09.02 銀人字第09400203811號函修正
96.07.13 本行第2屆第49次常務董事會議決通過
96.07.18 銀人字第09600250531號函修正
96.10.19 本行第2屆第63次常務董事會通過 96.10.26 銀企字第09600383991號函修正「人事室」為「人力資源室」
98.08.14 本行第3屆第4次常務董事會議決通過
98.08.14 銀人資字第09800371781號函修正
98.11.06 本行第3屆第16次常務董事會通過 98.11.10 銀企字第09800508901號函修正「人力資源室」為「人力資源處」
99.11.12 本行第3屆第68次常務董事會議決通過
99.11.12 銀人資乙字第09900532051號函修正
100.09.02 本行第3屆第109次常務董事會議決通過
100.09.02 銀人資乙字第10000413331號函修正

第一條 臺灣銀行股份有限公司（以下簡稱本行）為建立客觀、公正合理之升遷制度，擇優升等或遷調，以拔擢及培育人才，配合業務需要，特訂定本辦法。

第二條 本行行員之晉升，除應配合業務需要外，並應以品德操守、專業技能、學經歷及工作績效為主要考量因素。升任主管、副主管職務者，並應具備領導統御特質、協調溝通能力及發展潛能。

第三條 本行各職等職務出缺，除平調遞補外，應循序由次一職等優秀行員遴選升任，晉升之行員除工員另有規定外，應具備下列基本條件：

一、年資：

除升六、七、八及十職等須分別任五、六、七及九職等職務滿二年以上外，其他各職等須任次一職等職務滿三年以上。

二、年終考核及獎懲：

（一）最近三年之年度考核須一年考列甲等，二年考列乙等以上；五、六、七職等升六、七、八職等人員，最近二年之年度考核須一年考列甲等，一年考列乙等以上；九職等升十職等之年度考核不滿三年者，須最近

二年度之年終考核均考列甲等。

100 年度升遷，七職等升八職等人員之年度考核滿三年者，如最近三年之年度考核具一年考列甲等，二年考列乙等以上者，亦符升職應具年終考核基本條件。

(二)最近三年未受公務員懲戒處分者。

(三)最近一年內功過相抵後，未達本行行政處分累計記過乙次以上者；五、六職等升六、七職等人員，最近二年每年功過相抵後，未達本行行政處分累計記過乙次以上者。

三、育嬰留職停薪人員復職後，於辦理升遷評分時，仍須符合上述第一款及第二款之「基本條件」，惟最近二年或三年年度考核得溯及採計留職停薪前同職等之年度考核，並得由行員自行就下列兩種方式擇優採計評分：

(一)甲式：年資、年終考核之評分得溯前採計，惟仍應以採計現職及同職等為限（包含留職停薪前與復職後之年資），且最多合計 5 年。

(二)乙式：留職停薪期間之年資折半採計評分。

晉升或由非主管人員平調單位正、副主管職務者，除應具備上述基本條件外，並應符合「銀行負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則」及「金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法」之有關規定，且已參加高級幹部或同心營訓練者優先派任（未具該訓練資格者於派任後當年度或 1 年內調訓；97【含】年前曾任單位正、副主管者得免補訓），並須衡酌其對徵信、授信、外匯等業務之熟悉程度與其最近三年之單位績效考核良窳情形。

第四條 本行行員之晉升，其考評項目及配分原則如下表：

擬晉升職等	考 評 項 目 及 比 重					備 註
	資績分數	單位人評會	單位主管	區人評會	總行人評會	
十三職等研究員	60%		25%	5%	10%	
十至十二職等	60%	10%	20%	5%	5%	由總行人評會視名額，依總分排序遴升。

	甄試	70%		30%	採資格考方式辦理，筆試成績達70分以上始具升任領組之資格。	筆試成績在錄取名額 %以內者不計資績分數。
九職等		一、年資滿八年以上，經單位主管推薦者。 二、單位主管評分最高 30 分，資績評分除年資部分外，其餘係依本行職員升遷考核評分標準表計算。			由總行人評會視名額，依總分排序逐一考評遴升。	
	績優資深	資績僅供參考	執有律師、會計師、建築師、資訊技師、土木工程技師、結構工程技師、電機工程技師、電子工程技師、CFA(特許財務分析師)、FRM(金融風險管理師)、CFP(理財規劃顧問)、不動產估價師等證書，及取得證券投資分析人員證書，年資滿三年以上，經單位主管推薦者。			由總行人評會逐一審核遴升。
八職等		七職等正式年資滿二年，由單位主管推薦，經總經理核定後晉升。				
七職等		六職等正式年資滿二年，由單位主管推薦，經總經理核定後晉升。				
六職等		五職等年資滿二年以上(含試用期間)，由單位主管推薦，經總經理核定後晉升。				
工友晉升技工		90%		10%		

第五條 本行行員之升遷，除另有規定者外，其作業原則如下：

- 一、晉升或平調單位主管及專門委員職務者，由董事長、總經理、副總經理及人力資源處處長，參酌人力資源處提供各人選之相關資料，擬具建議名單，並依規定程序提報常務董事會或董事會核定。晉升或平調單位副主管及研究員職務者，由人事副總經理及人力資源處處長，擬具建議名單簽請總經理核定；其中升任研究員者，須參酌其資績分數、單位主管、區及總行人人事評議委員會考評之合計總分。
- 二、晉升十至十二職等（不含單位正、副主管）職務者，係以被保荐人之資績分數、單位主管及各級人事評議委員會考評之合計總分，作為總行人人事評議委員會依序遴升之依據，升職人員由總經理核定；晉升九職等以下職務人員，由總經理核定。被保荐人之單位主管及各級人事評議委員會考評合計分數，在該區同職等

推薦名單前五%（四捨五入）者，得不計資績分數，優先提報總行人事評議委員會建議遴升。

三、八職等晉升九職等職務者，採甄試及績優資深遴審二種作業方式，每年統籌辦理一次。

四、晉升六至八職等職務者，由單位主管考核保荐，每年統籌辦理一次。

五、工員級行員，最高以晉升至第四職等為限，每年統籌辦理一次。

有關研究員以下行員之升遷作業規定及商調至臺灣金控及其他子公司擬回任本行人員之回任敘支職等級作業原則分別另訂之。

第六條 九職等以上人員，首長基於業務需要考量得於符合升遷資格人員中專案擢升；有下列各款情事之一者，亦得基於業務特殊需要考量，由其單位主管保荐，提經總行人事評議委員會審議，依規定程序簽奉核定後晉升，不受第三條年資及第四條相關規定之限制。

一、執行重要政策或業務，克服危難，成效特優或有特殊績效者。

二、增加本行鉅額收入或積極爭取多家優良客戶長期保持良好往來，有具體事實者。

三、擘劃推動業務重大興革方案，經採行確具豐碩成效者。

四、重大災害事件，冒險犯難，搶救本行財物，減免損失，具顯著功績者。

五、適時消弭意外事件或重大變故之發生，或已發生能予控制，使本行免遭損害者。

六、因業務特殊需求辦理專業人員公開甄選錄取，經試用至少半年，工作表現優異者。

七、其他特殊或重大優良事蹟有具體事實表現者。

第七條 本行各單位主管保荐行員晉升，應本為行舉才之旨，慎重

辦理；經核定晉升人員如有下列情事之一者，推荐人應負荐舉不實之責任，視情節提報總行人事評議委員會核議：

一、於當次晉升之前，因隱匿品德上之重大瑕疵、業務重大疏失或其他不良情事於嗣後發覺者。

二、無法勝任晉升後之職務者。

第八條 晉升人員，其原支薪點高於晉升職等之第一級薪點者，除換敘高一職等相當薪點外，得予提敘一級；其原支薪點低於晉升職等第一級薪點在一級差以上者，換敘第一級薪點，不再提敘一級。

第九條 現職人員如有下列情事之一者，得由服務單位函報、人力資源處簽報，或經董事會稽核處建議，提請總行人事評議委員會審議後，經依規定程序簽陳核定改派為非主管職務，或依法令規定予以降調：

一、處理業務偏差錯誤、執行業務因故意或重大過失，導致嚴重不良後果者。

二、違反紀律或言行不檢，致損害本行聲譽，情節重大者。

三、執行本行政策不力，或怠忽職責，或洩漏職務上之機密，使本行遭受重大損失或釀成嚴重糾紛者。

四、發生重大事故，遲延或隱匿不報，致事態擴大，使本行遭受損失者。

五、對緊急重大事件，藉故推諉規避，造成本行嚴重損失者。

六、利用職務不當得利或與客戶發生金錢往來，損及本行聲譽，情節重大者。

第十條 參與甄審作業人員，對於辦理情形，應嚴守規定，不得洩密，如有違反，視其情節予以懲處。

第十一條 本辦法經常務董事會或董事會通過後實施；修正時亦同。