

耀勝電子股份有限公司

董事會成員多元化政策及落實情形

- 一、本公司訂有「公司治理實務守則」規範董事會成員多元化方針，公司董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，採用候選人提名制，評估各候選人之學經歷資格，並由董事會決議通過後，送請股東會選任之，以確保董事會成員之多元性及獨立性，強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展。

- 二、為達到公司治理之理想目標，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以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：
 - 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
 - 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

- 三、董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：
 - 營運判斷能力。
 - 會計及財務分析能力。
 - 經營管理能力。
 - 危機處理能力。
 - 產業知識。
 - 國際市場觀。
 - 領導能力。
 - 決策能力。

- 四、董事會多元化政策之具體管理目標與落實達成情形：

本公司董事會共 9 位董事，(1)女性董事 1 席，(2)董事成員皆為中華民國國籍，(3)董事成員年齡分布區間計有 7 名董事年齡位於 51~60 歲、2 名董事年齡位於 61~70 歲。

董事成員組成已考量多元背景(性別、年齡、國籍、文化)、專業知識與技能(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)之專業背景。

本公司依據公司章程設置九席董事，現任董事業經 112.5.24 股東會之選任，但女性董事僅有一席，雖符合當時相關法令規定，但仍未達三分之一。

本公司近年來已注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次至三分之一（即 33%）以上為目標，目前董事會成員男性占 89%(8 位)，女性占 11%(1 位)，為展現提升董事會性別多元化的承諾並落實公司治理，未來將盡力增加女性董事席次，擬採行之措施如下：

- 人才開發與舉薦：本公司以專業及經驗為董事人選之主要考量，並將參酌各項多元化指標，透過產業公會、學術機構、女性專業社群等多方管道，主動尋求具備相關知識與經驗的女性人才，其後將配合本公司整體經營政策尋覓適當董事候選人以逐步達成性別多元化之指標。
- 調整公司章程與選任制度：研議修訂公司章程，明定董事會的性別組成目標，或調整董事選任制度以促進多元化。
- 加強內部溝通與外部宣傳：向內部同仁宣導性別平等觀念，並透過公司網站、年報等管道，公開揭露董事會多元化目標的落實情形，以展現企業責任。本公司未來將持續推廣宣導，並參酌國際間董事性別制度發展，滾動檢討調整相關措施，以達董事會成員性別多元化之目標。
- 接軌國際趨勢：公司治理單位將檢視董事所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化標準，確保董事會具有適當之專業知識及經驗，並依其職權定期進行董事會績效評估，以及檢討董事進修計畫及董事與經理人之接班規劃，並持續關注國際間的永續發展趨勢與 IFRS 永續揭露準則，並將其納入公司治理的規劃，以期在董事會結構上與國際接軌。