



環境、社會及管治可持續發展工作小組 ~ 職權範圍 (於 2020 年 3 月 25 日獲董事會採納)

瑞聲科技控股有限公司（「公司」）的環境、社會及管治可持續發展工作小組（「工作小組」）的職權範圍規定了以下內容：(i) 工作小組的主要職能；(ii) 對可持續發展績效和披露的責任；(iii) 工作小組成員的組成，任命和輪換；以及 (iv) 工作小組的權限及資源。

A. 職能

工作小組的職能是確定環境、社會及管治的關鍵改進領域，監督改進工作的執行，並就這些事項向董事會提供建議，以達致：

- (a) 公司透過可持續營運，造福現今及後代；
- (b) 長遠地維持並加強公司長遠的經濟、環境、人力、技術和社會資本，以達致可持續增長；及
- (c) 妥善管理公司面對的可持續發展風險。

在本文中，可持續發展涵蓋下列元素：

- 社會；
- 環境；
- 健康及安全；
- 供應商；
- 產品責任，包括質量及客戶資料及私隱保障；
- 與員工的關係；
- 與社區及其他業務有關人士的關係；及
- 道德操守，包括反貪污。



B. 責任

工作小組肩負下列責任，以配合實現公司在環境、社會及管治方面的目標。

- (a) 審視和通過公司的可持續發展標準、優次和目標並向董事會匯報，同時監督公司為實現這些標準和目標而採取的可持續發展策略、政策和措施;
- (b) 審視和評估公司可持續發展架構的充分性和有效性;
- (c) 審視及向相關的董事會或其委員會（如適用）匯報下列事項：
 - 1. 國際上針對企業行為的社會、環境及操守標準，其於立法、規管、訴訟及公開辯論中的主要趨勢;
 - 2. 公司在地區和國際層面相對可資比較的企業所訂立的可持續發展標準，及所取得的表現;
 - 3. 可持續發展股票指數的相關性、公司對照有關指數的要求在可持續發展事宜方面的表現，以及瑞聲科技獲納入有關指數的可取性;
 - 4. 可持續發展的風險和機遇;及
 - 5. 如適用，對職權範圍的任何擬議更改。
- (d) 監督，檢討和評估公司的可持續發展績效：
 - 1. 公司為推動可持續發展目標、優次、政策和架構所採取的行動;
 - 2. 下列第 B.(e).1 項所訂指標與公司所取得的表現; 及
 - 3. 公司的業務活動對員工、第三方，公司營運所在地社群、公司的聲譽，以及普遍對於瑞聲科技的社會資本經營的影響。
 - 4. 就公司的可持續發展表現建議改善策略。
- (e) 檢討有關可持續發展的披露和報告並提供建議，包括但不限於：
 - 1. 為可持續發展釐定適當的國際或國家標準（如適用），並每年進行監察和匯報;
 - 2. 把有關活動編製成年度報告，並載於公司年報內以供股東閱覽;
 - 3. 審閱每年度的可持續發展報告並建議董事會通過;及
 - 4. 建議具體行動或決策以供董事會考慮，以維持可持續發展報告的完整性。



C. 工作小組成員的組成，任命和輪換

工作小組包括最少五名成員。工作小組主席應為公司的主管級高級管理層。董事會可不時從董事級員工及/或董事會認為相關其他人員之中，委任額外的工作小組成員，包括：

- 服務保障集團
- 人力資源部
- 戰略發展部
- 企業社會責任部
- 投資者關係部

工作小組可在其認為必要或合宜的情況下，不時邀請管理人員出席工作小組會議，以協助工作小組達成目標。其中一名工作小組成員可以被任命擔任小組秘書（「工作小組秘書」）。董事會可以在恰當的時候決定工作小組主席的任命和輪換。

D. 授權及資源

工作小組獲董事會授權跟進在其職權範圍內的一切事宜。

工作小組確定擁有足夠的資源以有效運行

在履行職責時，工作小組有權不受限制地接觸員工、高層管理人員以及適當的相關數據和記錄。如有要求合理，所有員工均須依據對可持續發展工作指示通力配合。同時，工作小組需承擔保密義務。

工作小組可在其認為合宜的情況下，以聘請，委派，委任或續聘顧問，並且可以在工作小組向董事會或委員會報告時，邀請這些指定的顧問出席會議。



E. 會議

工作小組應定期舉行會議，每年不得少於兩次。每次會議的會議記錄由工作小組秘書負責完成，並送呈委員會全體成員予以批准。會議記錄獲批准後，秘書應確保會議記錄在下次委員會會議上獲主席簽署。董事會成員可以向秘書要求提供會議記錄副本。

F. 檢討

工作小組應每兩年檢討職權範圍一次，並向董事會建議任何必要的更改。