

京西重工國際有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限責任公司)

董事會成員多元化政策

(於2014年1月27日採納，並於2022年6月30日更新)

1. 目的

本董事會成員多元化政策(「本政策」)旨在列載京西重工國際有限公司(「本公司」)董事會(「董事會」)為達致成員多元化而採取的方針。表現卓越的董事會通常具備能平衡各方才能、經驗及多元觀點與角度，而且與公司業務相符之人材。

2. 總體政策

2.1 為達致可持續的均衡發展，本公司視董事會層面日益多元化為支持其達到戰略目標及維持可持續發展的關鍵元素。

2.2 本公司在設定董事會成員組合時，會從多項因素考慮董事會成員多元化，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務任期。

2.3 為實現性別多元化，董事會將根據本公司董事提名政策適時啟動提名程序，以物色及委任合適的候選人加入董事會。董事會亦將致力採取措施，以建立一個可實現性別多元化的潛在董事繼任人渠道。

本公司將盡力通過採取有助於招聘、培訓、保留員工及晉升過程中實現性別多元化的計劃，在管理層保持性別多元化。

2.4 董事會所有委任的最終決定均以用人唯才為原則，並將根據客觀條件及該候選人將會帶給董事會的貢獻進行考慮，同時充分顧及董事會成員多

元化的裨益以及與本公司企業策略及業務營運有關的因素。

3. 可計量目標

甄選候選者將按一系列多元化範疇為基準，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務任期。本公司亦將根據本身的業務模式及不時的特定需要去考慮各種因素。董事會的組成將參考為實現董事會成員性別多元化而訂立的任何目標數字和時間表進行審查。最終將按候選者的長處及可為董事會作出的貢獻而作決定。

4. 執行本政策

提名委員會將每年檢討董事會在多元化層面的組成，包括但不限於為執行本政策而定的任何可計量目標的達標進度，並監察本政策的執行。

提名委員會肩負物色具備合適資格可擔任董事會成員的人士的主要職責，並在履行此職責時，將充分考慮本政策。

5. 檢討本政策

提名委員會將每年檢討本政策，以確保本政策行之有效。提名委員會將會討論任何或需作出的修訂，再向董事會提出修訂建議，並交由董事會審批。

若本政策英文版本與中文版本之間有任何歧異，則以英文版本為準。