

希慎興業有限公司
多元化政策
(於 2022 年 11 月更新和批准)

1. 目的

1.1 董事會深信：

- (a) 董事會及高層管理人員隊伍多元化有助於創造一個活躍環境，從而帶來更高素質的表現和效益，並從廣泛的人才庫中吸引、保留和激勵董事會成員和員工；及
- (b) 董事會成員及高層管理人員必須具備均衡的經驗、能力、專長、多元化及技能，從而在這個重要基礎上為董事會討論帶來不同角度，以及在建立長期可持續發展業務時能更準確地預測將會遇到的風險與機遇。

1.2 本政策旨在制定為達致董事會及高層管理人員隊伍多元化而採取的方針。

2. 政策

2.1 本集團致力持續更新董事會及高層管理人員，確保董事會及高層管理人員順應更新並適當地為董事會及高層管理人員注入新活力，使彼等具備所需的多元化技能及特質，在不斷轉變的營運環境中監察和掌控業務活動。

2.2 提名委員會將每年檢討以下範疇，並向董事會匯報：

- (a) 董事會的架構、規模及組成；及
- (b) 董事會背景、技能及經驗之多元化（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 所有董事之委任將由提名委員會審議，並基於上文第 2.2 段的多元觀點向董事會建議，以供正式批准。在考慮委任高層管理人員時，本集團將以這些多元觀點為指引。董事會亦應將董事會多元化作為董事會表現及成效年度評核準則之一。

2.4 本集團將致力識別並落實有關計劃，以便培養背景更廣更多元化而富技能及工作經驗的僱員或人士，並假以時日可讓他們升任高層管理人員及 / 或董事會職位。

3. 可計量標準

- 3.1 在聘請及甄選董事會候選人的委任時，將根據本公司的提名政策及從多元觀點出發，包括但不限於考慮性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務任期。
- 3.2 經考慮本公司之企業策略及業務營運，最終的決定將會根據候選人的優點及其他客觀標準，及其將會帶給董事會的貢獻。

4. 監察及報告

董事會將每年於集團年報的企業管治報告部分作出匯報，該報告包括但不限於：

- (a) 董事會的組成；
- (b) 為實施本政策而設定的任何可計量目標，以及為達致該等可計量目標的進程；
- (c) 為達到董事會成員性別多元化而訂立的措施，目標數字和時間表；
- (d) 為建立一個可以達到性別多元化的潛在董事繼任人管道所採取的措施；
- (e) 全體員工（包括高級管理人員）的性別比例，以及為實現全體員工性別多元化而訂立的任何計劃或可計量目標；及
- (f) 本政策的概要。

5. 批准及檢討本政策

本政策已獲董事會批准。提名委員會將至少每年檢討本政策，以確保其持續有效。本政策日後的任何修訂須由提名委員會審閱，並經董事會批准。

釋義：

「**董事會**」指本公司董事會。

「**本公司**」指希慎興業有限公司。

「**本集團**」指本公司及其附屬公司。

「**提名委員會**」指本公司提名委員會。
