

伊戈尔电气股份有限公司

董事会多元化政策（草案）

（2025年11月修订）

伊戈尔电气股份有限公司（以下简称“公司”）认同并深信董事会多元化有利于提升其表现素质，根据有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则及《伊戈尔电气股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，结合公司实际情况，制定公司《董事会多元化政策》（以下简称“本政策”）。

1. 目的

本政策旨在载列达致公司董事会多元化而采取的方针。

2. 愿景

公司认同并深信董事会多元化有利于提升其表现素质。

3. 政策声明

为达致可持续的均衡发展，公司视董事会层面日益多元化为支持其达到战略目标及可持续发展的关键元素。公司在设定董事会成员的组成时，已从多个方面考虑董事会多元化，包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、种族、专业经验、技能、知识及服务年期。董事会需要有不同性别的成员。董事会所有委任均以用人唯才原则，并在考虑人选时以客观条件充分顾及董事会多元化的裨益。

董事会在甄选及推荐合适的董事会候选人时，将把握机会增加女性成员的比例。公司致力于在招聘中高级别员工时确保性别多元化，以令适时将有女性高级管理层及潜在继任者加入董事会，以确保董事会性别多元化。公司致力于在董事会中维持至少一名女性董事，并将此作为董事会构成的基本目标之一。公司将继续重视培训女性人才，为女性员工提供长远发展机会。董事会将参考公司利益相关人士的期望，确保实现性别多元化的适当平衡。董事会亦期望有适当比例的董事具备公司核心业务的直接经验，具有不同背景，并反映公司的策略。

4. 可计量目标

公司将基于一系列多元化角度甄选候选人，包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、专业经验、技能、知识及服务年期。最终决定将视乎入选候选人可为董事会带来的益处及贡献。董事会成员的组成（包括性别、年龄及服务年期）将每年在企业管治报告中披露。

5. 监察及报告

提名委员会每年将在企业管治报告内汇报董事会在多元化角度的组成，并监察本政策的执行。

6. 检讨本政策

为确保本政策行之有效，提名委员会将每年检讨本政策。提名委员会将会讨论可能需要的任何修订，并向董事会提出修订建议以供审批。本政策未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则和公司章程的规定执行；如与日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则和公司章程的规定为准。

7. 本政策披露

本政策概要连同为执行本政策而制定的可计量目标及达标进度将在年度企业管治报告内披露。

本政策经董事会审议通过，且自公司发行的H股股票在香港联合交易所有限公司挂牌上市之日起生效。

本政策由公司董事会负责解释和修订。

伊戈尔电气股份有限公司

2025年11月24日