

厦门吉宏科技股份有限公司

董事会成员及员工多元化政策

(2026年10月修订)

第一条 根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等有关法律、行政法规、部门规则、规范性文件，公司股票上市地证券监管规则及《厦门吉宏科技股份有限公司章程》的有关规定，结合厦门吉宏科技股份有限公司（以下简称“公司”）实际情况制定本政策。

第二条 为实现可持续均衡发展，公司视董事会成员及员工层面的多元化为支持公司达到战略目标及可持续发展的关键因素，本政策旨在确保董事会成员及员工（包括高级管理层）在性别、年龄、文化及教育背景、专业资格、技能及行业经验等方面保持均衡与多样性，并在招聘、培训与发展、薪酬和晋升机会方面提供平等机会。在实行多元化方面，公司亦将根据本身的业务模式及与时俱进的特定需要去考虑各种因素。

第三条 公司董事会成员由提名委员会提名，在提名过程中充分考虑董事会成员的多元化，并经由股东会选举产生，确保选拔的全面性与公正性。

第四条 公司应当重视董事会成员的性别多元化，致力于保持董事会及提名委员会拥有至少一名与其他成员性别不一致之成员，鼓励并支持不同性别人士参与董事会，促进更加均衡和平等的决策环境。

第五条 公司应当重视董事会成员的专业经验多元化，董事会应具备丰富的管理、财务、市场、技术等方面的经验和技能，包括在公司业务所涉及的有关行业之中的经验及其他专业资质。

第六条 公司应当重视董事会成员的文化及教育背景多元化，公司选拔董事会成员时应当考虑文化和教育背景的多样性，以充分体现公司多元化发展的视角，确保董事会决策的全面性和包容性。

第七条 公司应当重视董事会成员的年龄多元化，公司选拔董事会成员时应

当考虑不同年龄阶段的成员，确保董事会决策的多元化视角。

第八条 为进一步实现董事会的有效性，公司在构建董事会时应当综合考虑有关独立非执行董事的独立性因素和任职要求，由一名或多名候选人担任独立非执行董事，努力实现董事会成员角色的多样性，并应符合公司股票上市地证券监管规则中有关独立非执行董事独立性及资格的因素和要求。

第九条 公司员工队伍的多元化政策应参考上述董事会成员多元化考虑因素，在评估人选时以客观标准充分考量包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、专业资格、技能、行业经验及服务任期等相关因素。

第十条 董事会提名委员会应根据法律、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、《公司章程》以及本政策规定的程序和要求履行其职责，考察及提名董事候选人。

第十一条 董事会提名委员会将定期（至少每年一次）评估本政策及实施情况，以确保政策行之有效，并在必要时向董事会汇报有关实施情况及改进建议（如适用）。

第十二条 公司将按公司股票上市地证券监管规则及其他有关规定，于每年在公司的年度报告及/或企业管治报告中披露本政策或本政策摘要及年内对本政策实施情况的检讨结果。

第十三条 本政策未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的有关规定执行。本规则与有关法律、法规、规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则及《公司章程》的规定为准。

第十四条 本政策需由公司董事会审议通过，并负责解释和修订。

厦门吉宏科技股份有限公司

二零二六年十月