浙江富特科技股份有限公司

董事会成员及雇员多元化政策（草案）

第一章 总则

第一条 为提升浙江富特科技股份有限公司（以下简称“公司”）的治理水平，建设多元化与包容性的工作文化，根据《中华人民共和国公司法》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）等法律、法规、规范性文件、公司股票上市地相关监管规则以及《浙江富特科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，结合公司实际情况，制定董事会成员及雇员多元化政策（以下简称“本政策”）。

第二章 一般政策

第二条 公司致力为全体雇员缔造包容及互助的工作环境，并强调在性别、年龄、种族、残疾、宗教或其他受法律保护的特征方面对所有雇员公平对待。

第三条 所有招聘、晋升及发展的机会均以用人唯才为原则，以个人能力、资历及业务需求为标准，杜绝偏见和歧视，并在考虑人选时充分顾及董事会成员及雇员多元化（包括但不限于性别、年龄、文化背景及教育背景、专业经验、技能、地区和行业经验、种族、知识及服务年期等）。公司亦致力为雇员营造一个共融和互相尊重的工作环境，让他们充分发挥潜能，并竭力确保所有雇员享有同等待遇。

第四条 公司董事会提名委员会（以下简称“提名委员会”）主要负责物色具备合适资格可担任董事的人士，过程中充分考虑本政策。董事候选人的选择将基于多元化准则，结合候选人的优势及可为董事会做出的贡献决定。董事会的构成情况（包括性别、年龄、服务任期等）将每年在企业管治报告内披露。

第五条 除上述条件外，董事会及提名委员会将综合考虑多项因素来评估、考核及建议一名或多名候选人担任公司的独立非执行董事，考虑因素包括但不限于公司股票上市地监管规则有关独立非执行董事的独立性的因素和任职条件。

第六条 公司认为董事会成员及雇员多元化对提升公司表现十分重要。为实现可持续及均衡发展，公司旨在建立及维持多元化的董事会组成和雇员组成，争取在董事及雇员的技能、专业经验、教育背景、知识、文化、年龄及性别等各方

面实现最佳组合。公司致力于维持董事会层面和雇员层面（包括高级管理人员）性别多元化，并确保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的成员。

第三章 程序、监察、汇报

第七条 提名委员会应根据本政策、《公司章程》、公司股票上市地证券监管机构和证券交易所的相关监管规则及相关法律法规等规定的程序和要求履行其职责，识别、考察及提名董事候选人。

第八条 提名委员会将定期检讨本政策，以确保本政策行之有效。提名委员会应每年审查及讨论本政策及其实施情况，并就改进和建议向董事会汇报。

第九条 本政策的概要及为执行本政策而制定的任何量化的目标或计划及其实施进度将每年在企业管治报告内披露。

第十条 公司将在企业管治报告中每年评估及披露董事会层面和雇员层面（包括高级管理人员）多元化的执行情况。

第四章 附则

第十一条 本政策未尽事宜，按照有关法律、行政法规、公司股票上市地证券监管规则、《香港上市规则》或《公司章程》的有关规定执行。

第十二条 本政策由公司董事会负责解释、修订，经董事会审议通过后自公司发行的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。

浙江富特科技股份有限公司

2026年11月