东莞市鼎通精密科技股份有限公司

董事会和雇员多元化政策（草案）

（H 股发行并上市后适用）

第一条　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、规范性文件以及《东莞市鼎通精密科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本政策。本政策旨在列载东莞市鼎通精密科技股份有限公司（以下简称“本公司”）董事会成员及全体雇员为达致人员多元化而采取的方针。

第二条　本公司明白并深信董事会成员和全体员工多元化对提升公司的表现质素裨益良多。为达致可持续及均衡的发展，本公司视提升董事会和全体雇员的多元化为支持其达到战略目标及其可持续发展的关键元素。

第三条　所有董事会成员及雇员之任命均以用人唯才为原则，并在考虑人选时充分顾及董事会成员及雇员多元化的裨益。

第四条　本公司在设定董事会成员组合和招聘雇员时，会从不同层面考虑董事会成员和雇员的多元化，这包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、种族、专业经验、技能、知识及服务任期等，以及董事会不时认为相关及适用的任何其他因素。本公司非常着重确保董事会成员的技能及经验组合均衡分布，以提供不同观点与角度、见解和提问，让董事会可以有效地履行其职务、就本公司及其附属公司的核心业务及策略制定良策，以及配合董事会的继任计划及发展。为使董事会发挥其效能，本公司或会制订额外的可计量目标/特定多元化目标，并不时进行检讨以确保有关目标适切可行。

第五条　甄别董事及雇员人选将根据本公司的提名政策与人力资源政策进行，并同时考量本多元化政策。最终决定将基于候选人的专业能力及其可为董事会或岗位作出的贡献，其中会统筹考虑成员多元化的综合效益及组织需求，避免单一维度的多元化考量。

第六条　公司致力于维持董事会层面和员工层面（包括高级管理人员）性别多元化，并确保董事会拥有至少一名不同性别董事。在合适情况下，董事会将会

逐步提高女性董事的比例。公司将持续重视女性人才的培养，在招聘各级别员工（包括高级管理人员）时注重性别多元化，为女性员工提供更多发展机会。

第七条　本公司管理层将每年系统评估全体雇员多元化政策的实施成效，涵盖各业务单元及管理层级在性别、年龄、文化背景与专业领域等维度的目标达成度，关键岗位人才梯队建设中多元包容性标准的执行效果，以及跨文化培训、无障碍设施升级等配套措施的实践成果。

第八条　提名委员会将在适当时候检讨本政策，以确保本政策的成效。提名委员会将会讨论本政策任何需作出的修订，并提出修订建议以供董事会批准。董事会将每年检讨董事会及全体雇员多元化政策的实施及有效性。

第九条　董事会将不时地为董事会成员及全体雇员（包括高级管理人员）多元化政策制定可计量目标。公司将每年在《企业管治报告》中披露本政策概要及为执行本政策而制定的可计量目标和达标进度。董事会成员组合以及提名委员会对董事会成员组合的检讨结果亦会在企业管治报告内披露。

第十条　本政策未尽事宜，按照有关法律、法规、公司股票上市地证券监管规则和《公司章程》的有关规定执行。本政策与有关法律法规、公司股票上市地监管机构的有关规定、《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、公司股票上市地监管机构的相关规定、《公司章程》执行。

第十一条　本政策由董事会审议通过，自公司首次公开发行 H 股股票并在香港联合交易所有限公司挂牌上市之日起生效并施行。

第十二条　本政策由董事会负责解释。

东莞市鼎通精密科技股份有限公司