

苏州联讯仪器股份有限公司

董事会及员工多元化政策（草案）

（H股发行并上市后适用）

苏州联讯仪器股份有限公司

董事会及员工多元化政策（草案）

（H股发行并上市后适用）

第一章 总则

第一条 目的与宗旨

为提升苏州联讯仪器股份有限公司（以下简称“公司”或“本公司”）董事会及员工多元化水平，优化董事会及员工组成结构，增强董事会决策效能与企业管治质量，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《上市规则》”）及其附录 C1《企业管治守则》等相关法律、行政法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《苏州联讯仪器股份有限公司章程》（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。

第二条 多元化理念

公司认为董事会成员及员工多元化有助于优化董事会组成结构及员工队伍建设，促进不同专业背景、行业经验及观点的融合，从而提升董事会决策质量及企业管理水平，维护公司及全体股东的整体利益。

公司视董事会及员工层面日益多元化为支持公司实现战略目标及维持可持续发展的关键要素，致力于将多元化理念融入公司治理与人才发展战略之中。

第三条 适用范围

本政策适用于公司董事会成员的提名、甄选、委任、评估及继任规划等全过程，亦适用于公司员工的招聘、晋升及人才发展等方面，确保所有操作符合法律法规的要求，并体现公平、公正、公开的原则。

本政策亦适用于公司各董事会下设委员会成员的组成与多元化考量。

第二章 政策声明

第四条 一般原则

为达致可持续及均衡发展，公司视董事会及员工层面日益多元化为支持公司实现战略目标及维持可持续发展的关键因素。在构建董事会组成及员工队伍时，公司将从多个方面考虑多元化，包括但不限于性别、年龄、国籍、文化及教育背景、种族、专业经验、技能、知识、行业及地区经验和服务任期等。

董事会全体成员的委任及公司员工的招聘均以用人唯才为原则，在评估候选人时均以客观标准充分考量，充分顾及多元化。最终决定将基于候选人的长处及其可为公司作出的贡献，在此过程中全面衡量多元化因素及董事会与公司的实际需要，不侧重于单一的多元化层面。

第五条 提名委员会职责

公司董事会提名委员会（以下简称“提名委员会”）负责审阅及评估董事会的架构、人数及组成，并就委任公司新董事向董事会作出推荐建议，提名委员会应至少包括一名不同性别的委员。提名委员会将在甄选过程中充分考虑本政策，确保董事职位的甄选及提名均按适当的程序进行，以便能招募更多元背景的人选供公司作出考虑。

提名委员会应利用董事会技能表及定期董事会表现评核，评估董事会的能力及多元化状况，识别董事会的整体技能是否有不足，并根据评估结果制定及修订公司的继任计划。

第六条 股东权利

公司尊重股东依法享有的董事选举权利，本政策不会对股东的此项权利带来任何限制。提名委员会的推荐建议及董事会的委任决定，均以符合公司及全体股东整体利益为依归。

第三章 多元化范畴与可计量目标

第七条 多元化范畴

甄别董事人选将根据公司的提名政策进行，并同时考虑本政策。在评估候选人时，提名委员会将从以下多元化范畴进行综合考量：

（一）人口特征：包括性别、年龄、国籍、文化背景及种族；

（二）专业背景：包括教育背景、专业资质、技能、知识及行业经验；

（三）履职能力：包括在公司业务所涉及行业中的卓越成就、实践经验以及持有的其他专业资质；

（四）预期贡献：评估候选人能够为董事会带来的独特价值、创新思维及战略洞察力，评估其是否能够丰富董事会整体技能组合，并促进董事会形成多元化的观点及决策基础；

（五）董事会认为相关及适用于达致董事会成员多元化的任何其他因素。

第八条 性别多元化目标

公司承诺董事会中至少有一名不同性别的董事。如因任何原因导致公司未能符合该规定（例如唯一不同性别的董事辞任后），公司将立即刊发公告说明相关详情及理由，并自未能符合规定之日起三个月内委任合适成员加入董事会以重新符合有关规定。

第九条 员工多元化与继任人才储备

公司将多元化理念延伸至高级管理层及全体员工层面，致力于在招聘中高级别员工时确保性别多元化，以培养非单一性别高级管理人才及潜在董事会继任人选，从而保障董事会性别多元化的可持续发展。

公司将识别并实施相关计划，吸纳更多具备技术及经验、有潜力担任高级管理层及董事的雇员，并定期汇报有关计划的成果。

第四章 提名与委任程序

第十条 提名程序

提名委员会应根据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、相关法律法规、《公司章程》以及本政策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。

在提名过程中，提名委员会应考虑不同的招募渠道，包括但不限于专业招聘机构、董事人才库、行业专业平台、股东推荐及其他合法合规渠道，以确保公司能够识别并考虑具备不同背景、经验及专业能力的合适候选人。

第十一条 董事会技能表

公司应编制并定期更新董事会技能表，展示董事会整体技能组合如何匹配公司战略与文化，包括策略、财务、行业知识、风险管理、法律合规等维度，并说明新增技能的计划与进展。提名委员会应利用董事会技能表评估董事会的能力及多元化状况。

第五章 监督与汇报

第十二条 政策检讨

提名委员会将定期评估本政策，以确保政策行之有效。提名委员会应制定并推行正式流程以适当地监察本政策的落实情况。

提名委员会应定期讨论并于必要时就董事会实现多元化的相关可衡量目标达成一致，并提出改进建议，向董事会汇报以供审议及批准。即使公司已达成其现时的多元化目标，仍须每年进行检讨。

若公司更改其多元化目标或期限，又或出现导致其难以实现多元化承诺的新情况，公司应在企业管治报告中提供合理的解释，并载列修订后的目标或期限。

第十三条 信息披露

依据《上市规则》及公司股票上市地证券监管规则之要求，公司的年报及企业管治报告将披露以下内容：

（一）本政策或政策摘要，包括为推行董事会成员性别多元化而定的可计量目标（例如目标数字和时间表）及公司为建立一个可以达到性别多元化的潜在董事继任人才库所采取的措施；

（二）公司于年内对董事会多元化政策实施情况的检讨结果（包括实现公司目标的进度及公司如何得出其结论）；

（三）公司有关全体员工（包括高级管理人员）多元化的政策或政策摘要，包括公司为达到性别多元化而订立的任何计划或可计量目标及达标的进度。如适用，公司

可披露任何会令全体员工（包括高级管理人员）达到性别多元化更具挑战或较不相干的因素及情况；

（四）分别披露高级管理层及全体员工（不包括高级管理层）的性别比例；

（五）董事会成员的资料（包括性别、年龄、国籍、文化背景、教育背景、服务年限、专业经验等）；

（六）董事会技能表及董事会表现评核的方式、范围及主要结果。

第十四条 董事会表现评核

公司应至少每两年进行一次董事会整体表现评核，并在企业管治报告中披露评核方式、执行方、结果及改进措施。评核重点在于董事会整体技能、文化、决策效率及风险管控能力，而非个人表现。

董事会应将董事会及员工多元化作为董事会表现年度评估的一部分予以考虑。

第六章 附则

第十五条 政策冲突处理

本政策未尽事宜或者本政策有关规定与国家法律、行政法规、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》等有关规定不一致的，按照相关法律、行政法规、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定执行。

本政策如与日后颁布的法律、法规、规章、公司股票上市地监管规则或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规章、公司股票上市地监管规则和《公司章程》规定执行。

第十六条 政策的生效与修订

本政策经公司董事会审议通过后，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主板上市之日起生效并实施。

本政策由公司董事会负责解释及修订。提名委员会将视情况需要向董事会提出修订建议，由董事会审批后生效。

第十七条 政策的公开

本政策及其摘要将在公司网站及法定信息披露网站上公开披露，供投资者及公众查阅。

苏州联讯仪器股份有限公司

董事会

二〇二六年【】月