

奥士康科技股份有限公司

董事会成员及员工队伍多元化政策（草案）

（H 股发行并上市后适用）

第一章 总则

第一条 为规范公司董事会及员工队伍建设，实现治理结构和人员结构多元化，提升公司治理水平和可持续发展能力，根据《中华人民共和国公司法》、公司股票上市地证券监管规则（包括但不限于中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所、香港证券及期货事务监察委员会、香港联合交易所有限公司等机构的规则）等法律、法规、规范性文件以及《奥士康科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本政策。

第二条 本政策旨在确保公司董事会成员及员工队伍（包括高级管理层）实现多元化，构建包容、高效的董事会及员工队伍，推动公司战略目标实现与长期可持续发展。本政策概要、为执行本政策制定的可计量目标及达标进度，将每年在公司企业管治报告内进行披露。

第二章 实施原则与多元化维度

第三条 公司始终秉持用人唯才的基本原则，坚信多元化的董事会及员工队伍对于保持高水平公司治理、推动创新发展、实现公司战略目标至关重要。公司在董事会成员提名、员工招聘及晋升过程中，应当全面考量多元化因素，在技能、专业经验、教育背景、文化背景、年龄、性别等各方面实现均衡配置，为所有人员提供平等的就业、培训、发展与晋升机会，确保选任过程的公平性与全面性。

第四条 公司董事会成员由提名委员会根据相关标准进行提名，在提名过程中充分考虑并促进董事会成员多元化，经股东会选举产生，确保董事选任的公开、公平、公正。提名委员会在甄选举荐董事候选人时，应当综合考量以下多元化因素，最终以候选人的专业能力、经验积累及可为董事会带来的贡献为选任依据：

性别多元化：重视董事会成员性别平衡，致力于保持董事会、董事会提名委员会及高级管理层拥有至少一名与其他成员性别不同的成员，逐步提高女性董事比例，营造均衡、平等的决策环境；在员工招聘及晋升过程中重视女性人才的培

养与发展，为女性员工提供平等的职业发展通道。

专业经验多元化：董事会成员应当具备管理、财务、法律、市场、技术、行业运营等多方面的丰富经验与专业技能，覆盖公司业务所涉各领域，具备在公司相关行业的从业成就与专业资质，能够为公司决策提供多维度的专业支持。

文化与教育背景多元化：在选拔董事会成员时充分考虑候选人文化背景、教育经历的多样性，吸纳不同背景的优秀人才，充分体现公司多元化发展视角，确保董事会决策的全面性与包容性。

年龄与任期多元化：合理配置不同年龄阶段、不同服务任期的董事会成员，兼顾资深成员的经验传承与年轻成员的创新活力，充分体现公司兼容并包的治理理念，保障董事会决策视角的多元化。

独立性与角色多元化：在选任独立非执行董事时，严格遵守公司股票上市地监管规则关于独立性的要求，确保独立非执行董事符合任职资格，实现董事会成员角色的多元化与有效制衡，提升董事会决策的科学性与独立性。

第五条 公司员工队伍（包括高级管理层）的多元化建设参照董事会多元化的考量因素执行，由董事会、管理层及人力资源部门共同制定员工队伍多元化计划与可计量目标（包括但不限于性别比例目标、人员结构目标及实施时间表），定期评估影响员工多元化实现的各类因素，制定针对性措施，在招聘、培训、薪酬、晋升等各环节落实平等机会原则，建设结构均衡、素质优良的员工队伍。

第六条 公司将为不同背景的员工提供针对性的培训与发展机会，满足员工不同的职业发展需求；定期开展多元化与包容性相关的培训，营造平等、包容、尊重的企业文化，持续提升员工队伍的多元化水平与综合能力。

第三章 监察、汇报与修订

第七条 公司董事会提名委员会负责本政策的执行监督与定期检讨，每年考核董事会成员构成、员工队伍性别比例及多元化目标达成情况，监察和汇报本政策的执行情况；提名委员会可根据公司实际情况与监管要求，制定董事会及员工多元化的可计量目标与实施计划，报董事会批准后执行。

第八条 公司每年在企业管治报告中披露本政策的执行情况，包括董事会构

成情况、高级管理层及全体员工的性别比例、多元化可计量目标的实施进度等相关信息，接受投资者与监管机构的监督。

第九条 提名委员会应当根据监管规则更新、公司战略调整及实际执行情况，适时对本政策的有效性进行检讨，如需修订本政策，应当向董事会提出修订建议，经董事会审议批准后生效。

第四章 附则

第十条 本政策未尽事宜或本政策与有关法律、法规、规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则及《公司章程》的规定相抵触时，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。

第十一条 本政策由公司董事会负责解释和修订。

第十二条 本政策经公司董事会审议通过后，自公司公开发行的 H 股股票在香港联合交易所有限公司上市之日起生效实施。