

卧龙电气驱动集团股份有限公司

董事会和员工多元化政策（草案）

（H股发行并上市后适用）

第一条 政策目的

本政策旨在列载卧龙电气驱动集团股份有限公司（以下简称“本公司”）董事会成员及全体员工为达致人员多元化而采取的方针。

第二条 政策愿景

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。

第三条 政策声明

为达致可持续及均衡的发展，本公司视提升董事会和全体员工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。

本公司在设定董事会成员组合和招聘员工时，会从不同层面考虑董事会成员和员工的多元化，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，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（“本集团”）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適切可行。

第四条 可计量目标

甄别董事及员工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。

董事会将会借着甄别及推举适当董事人选时的机会逐步提高女性董事的比例。董事会将因应持份者的期望及参考国际和本地的建议最佳常规以确保董事会男女成员组合取得适当平衡，并以董事会迈向性别均等为最终目标。董事会亦力求董事组合中有适当比例的成员具备本集团核心市场的直接经验、不同种族背景，以及反映本集团的策略。董事会将至少包括一名女性董事。

董事会将每年检讨本公司的多元化政策或政策摘要，包括为执行政策而定的任何可计量目标及达标的进度，以及多元化政策的实施及有效性。并披露及解释

如何及何时达到董事会成员性别多元化、为达到董事会成员性别多元化而订立的目标数字及时间表、并采取的措施以建立可以达到性别多元化的潜在董事继任人管道。

本集团将制定涵盖性别、年龄、文化背景、专业领域等多维度的员工多元化指标体系，在招聘、晋升及人才培养环节嵌入包容性标准。重点关注核心业务部门与管理层的性别平衡，设立女性员工职业发展专项计划，并定期检视不同族裔员工在关键岗位的分布比例。

本公司管理层将每年系统评估全体员工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量化目标达成度，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。公司承诺通过年度报告披露全体员工性别结构优化进程及三年行动计划，同步说明多元文化融合专项进展（包括少数族裔晋升率、残障员工岗位适配度等核心指标），并阐述为构建包容性人才储备实施的具体举措，如导师制人才培养、多元背景管培生计划及晋升评估机制去偏见化改革。人力资源部门须建立季度监测机制，持续追踪招聘多样性数据、薪酬公平性分析及员工包容度调研结果，通过定期向最高管理层提交流程优化建议，推动多元化政策与业务战略动态适配。

第五条 检讨及监察

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员工多元化政策的实施及有效性。董事会每年对自身及全体员工多元化政策的实施成效进行全面评估。提名委员会将监察本政策的执行情况，包括每年进行至少一次检讨董事会成员的组合，当中考虑所有相关多元化层面的裨益，以及在提出董事任命建议时遵从本政策。提名委员会亦会确保董事会成员多元化是评审董事会成效的其中一部分。本公司管理层负责统筹员工维度的政策落地，通过人力资源部门建立覆盖招聘、晋升及培训的全流程监测机制。

本公司会向每位新上任董事提供特订而全面的就任培训计划，以确保其对本集团的营运及政策以及董事的角色及责任均有全面了解，并填补其任何知识缺口。本公司亦会不时向董事提供相关培训，因应本集团的战略需要及营运环境而装备董事履行职责所需具备的条件和能力。

第六条 政策披露

本政策概要连同为执行本政策而制定的任何可计量目标 / 特定多元化目标以及达标进度将在本公司年报中的“企业管治报告”内披露。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。

第七条 政策生效

本政策由董事会审议通过，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。

卧龙电气驱动集团股份有限公司

2025 年 7 月 21 日