

长春高新技术产业（集团）股份有限公司

董事会成员及雇员多元化政策（草案）

（经公司十一届董事会第十一次会议审议通过，H股发行上市后适用）

第一条 本政策的目的在于列载长春高新技术产业（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）为达致董事会成员及雇员多元化而采取的方针和政策。

第二条 公司明白并深信董事会成员及雇员多元化对提升公司的表现素质裨益良多。为达致可持续及均衡的发展，公司视董事会及雇员日益多元化为促使其达到战略目标及维持可持续发展的关键元素。公司旨在建立及维持多元化的董事会组成和多元化的雇员组成，在技能、专业经验、教育背景、知识、专才、文化、独立性、年龄及性别等各方面达致均衡，并在招聘、培训与发展、薪酬，以及就业和晋升机会等方面提供平等机会。

第三条 董事会及董事会提名委员会（以下简称“提名委员会”）将妥为考虑多项因素（以下简称“该等条件”）以评核、甄选及向董事会建议一名或多名候选人担任或连任董事，该等条件包括但不限于：

（a）多元化观点，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；（b）资格，包括在公司的业务所涉及的有关行业之中的成就及经验及其他专业资质；（c）就可用时间投入而言，对于董事会的职责的承担；（d）

品格诚信方面的声誉；(e) 该候选人可以为董事会带来的贡献；及 (f) 对于董事会继任有序予以落实的一项或多项计划。最终将按人选的长处及可为董事会提供的贡献而作决定。董事会组成(包括性别、年龄、服务任期等)将每年在企业管治报告内披露。

第四条 除该等条件以外，董事会及提名委员会将会妥为考虑多项因素以评核及建议一名或多名候选人担任公司的独立非执行董事一职，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要求。

第五条 公司致力于维持董事会层面和雇员层面(包括高级管理层)性别多元化。特别是，公司将致力于保持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之成员。董事会将会借着甄别及推举适当董事人选的机会逐步提高女性董事的比例。公司将继续重视培养女性人才，在招聘各级别员工(包括高级管理层)时促进性别多元化，为女性员工提供更多发展机会。

第六条 公司不时提供培训及发展机会，满足不同雇员之特定需求及职业志向，亦提供有关多元化及包容性相关议题之培训计划，以便培养背景更广更多元化而富工作经验和技能的雇员。

第七条 提名委员会应根据本政策、公司章程、公司证券上市地证券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 公司将在企业管治报告之中每年评核及汇报董事会层面和雇员层面(包括高级管理层)多元化的执行情况。

第九条 提名委员会会协助董事会制定公司董事会成员多元化及雇员多元化的可计量目标或计划（例如量化目标及时间表）。本政策概要及为执行本政策而制定的任何可计量目标或计划及其实施进度将每年在企业管治报告内披露，包括但不限于高级管理人员及全体雇员中的性别比例。

第十条 提名委员会将在适当时候检讨本政策，以确保本政策行之有效。提名委员会将会讨论任何或需作出的修订，再向董事会提出修订建议，由董事会审批。

第十一条 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。

第十二条 本政策由董事会负责解释，经董事会审议通过，且自公司发行的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。