

中國光大控股有限公司

(「公司」)

董事會多元化政策

公司秘書部/董事會辦公室編制

(版本日期：2025 年 3 月 27 日)

1. 目的

董事會多元化政策旨在通過促進董事會成員構成的多元化，提升董事會的運作效能。多元化的董事會能帶來廣泛的視角、經驗、技能和知識，有助於做出更優決策、完善公司治理，並為公司及其股東創造更強的長期價值。

董事會成員多元化是支持公司達到戰略目標、維持可持續及均衡發展的關鍵元素。公司在設定董事會成員組合時，將從多個方面考慮董事會成員多元化，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、地區、專業經驗、技能、知識、往績及董事會不時認為相關及適用的任何其他因素。董事會成員的委任將以董事會整體運作所需的才能、技能和經驗出發，用人唯才為原則，並同時充分考慮董事會成員多元化因素。同時，本政策應與公司的《董事提名及繼任政策》及《獨立非執行董事政策》結合實施，於甄選新董事會成員的過程中，充分考慮達致董事會的合理構成與才能、技能和相關經驗的適當平衡。

2. 適用範圍

本政策適用於公司董事會所有現任及未來的董事任命。

3. 多元化維度

3.1 性別

- 在考慮董事會職位候選人時，性別將被視為確保董事會平衡和多元化的重要因素。

3.2 年齡

- 公司認識到董事會成員年齡層多元化的價值。資深董事能帶來豐富的經驗和智慧，而年輕董事則能為新興趨勢和技術提供嶄新的視角和見解。

3.3 專業背景

- 董事會成員應具備與公司業務運營相關的多元化專業背景，包括但不限於財務、會計、法律、營銷、運營、技術以及行業特定專業知識。
- 每次新的董事任命都應根據現有董事會的技能 and 經驗缺口進行評估，以確保董事會具備全面且互補的能力。

3.4 種族和文化背景

- 公司重視不同種族和文化背景的董事所做出的貢獻。將積極尋求吸納不同種族和文化群體的董事，以反映公司業務的全球化特性以及所服務的多元客戶群。
- 在尋找候選人時，公司會考慮不同種族和文化背景的人士，以促進董事會內部的跨文化理解和創新。

4. 招聘和選拔流程

4.1 人才尋找

- 提名委員會將通過多種渠道尋找潛在的董事會候選人，包括高管獵頭公司、專業網絡、行業協會和推薦。
- 選擇這些渠道以確保接觸到多元化的候選人人才庫。

4.2 評估標準

- 除了資歷、經驗和誠信等傳統標準外，還將根據候選人對董事會多元化的貢獻潛力對其進行評估。
- 提名委員會將考慮每位候選人的背景、技能和觀點如何在性別、年齡、專業背景、種族和文化背景等方面增強董事會的多元化。

4.3 入圍和任命

- 提名委員會將根據全面評估列出候選人名單，確保在每次董事會職位空缺時都有多元化的候選人群體可供考慮。
- 最終任命決定將由董事會做出，考慮因素包括董事會的整體多元化以及公司的需求。

5. 監督和審查

5.1 年度報告

- 公司將每年報告董事會的多元化構成指標，包括女性董事的百分比、董事的年齡分佈、專業背景和種族的細分。
- 這些信息將在公司年報中披露，以向股東和其他利益相關者提供透明度。

5.2 定期審查

- 提名委員會將定期審查董事會多元化政策及其實施情況。此次審查將評估公司是否在實現多元化目標方面取得進展，並找出任何需要改進的領域。
- 根據審查結果，提名委員會將建議對政策或招聘和選拔流程進行必要的調整，以確保董事會多元化政策的持續有效性。