

迪哲（江苏）医药股份有限公司

雇员多元化政策（草案）

第一章 目 的

第一条 为加强迪哲（江苏）医药股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构的全面性、代表性和创新性，建设多元化与包容性的工作文化，助力公司实现可持续发展，根据《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（经不时修订）（以下简称“《香港上市规则》”）以及中国香港及其他运营地区其他适用的有关法律、行政法规和规范性文件，结合公司实际情况，制定公司《雇员多元化政策》（以下简称“本政策”）。

第二条 公司致力于营造一个尊重多元化背景的工作环境，使雇员感到被重视，并将多样化的观点和经验视为业务发展的重要资产。

第二章 范 围

第三条 本政策适用于公司的所有全职雇员。

第三章 指导原则

第四条 公司努力遵守与平等、非歧视及多元化相关的所有适用法律法规，并强调在性别、年龄、种族、宗教或其他受法律保护的特征方面对所有雇员公平对待。

第五条 公司鼓励雇员之间的相互尊重与理解，并努力创造一个尊重个人差异的包容性工作环境。

第六条 所有招聘、晋升及发展的机会均基于个人能力、资历及业务需求，杜绝偏见和歧视。

第四章 招聘实践及可计量目标

- 第七条** 公司认识到多元化视角的价值，将多元化融入人才战略，并在招聘时尽量考虑来自多种背景的候选人。
- 第八条** 雇员的招聘决策将基于一系列多元化可计量目标观察，确保在招聘过程中公平公正，包括但不限于：
- 1、多元化构成：性别、年龄、国籍、文化背景及教育背景、专业经验、技能、地区和行业经验、种族、才干、独立性、知识及服务年期等；
 - 2、专业资格：包括在公司业务所涉及的有关行业之中的实践经验以及持有的相关专业资质；
 - 3、时间投入与职责承担：对于履行工作职责所需投入时间的承诺与可行性；
 - 4、品格与诚信：包括个人声誉，特别是在诚信、职业操守及社会责任方面的表现；
 - 5、预期贡献与价值：评估候选人能够为公司带来的独特价值、创新思维及战略洞察力，以及其在推动公司治理、业务增长和社会影响力提升方面的潜在贡献；及
 - 6、公司认为相关及适用于达致雇员成员多元化的任何其他因素。

第五章 工作场所行为

- 第九条** 公司期望所有雇员以促进工作场所尊重与协作的方式行事。
- 第十条** 公司不接受歧视、骚扰或不当行为，并可能根据适用的公司政策和程序处理。

第六章 性别多元化规划与监控

- 第十一条** 公司承认性别多元化的重要性，并致力于在组织的各个层级促进性别平衡的代表性。
- 第十二条** 公司指定部门（如人力资源部或其他相关部门）将定期监控雇员队伍中的性别多元化情况，并根据需要设定计划或可衡量的目标，包括但不限于数字指标、时间表及其他相关措施。
- 第十三条** 性别多元化目标的进展将定期审阅，公司会根据适用的监管或上市要求披

露相关更新（如适用）。

第七章 培训与意识

第十四条 公司可能不定期为雇员提供有关多元化与包容性原则的培训或信息分享会，以提高意识。

第十五条 鼓励雇员参加此类活动，但并非强制要求。

第八章 意见反馈与举报

第十六条 公司鼓励雇员通过适当的内部渠道（如人力资源部门）就多元化与包容性相关事宜提出关注或反馈。

第十七条 所有举报将以尽量确保保密性与公平性的方式处理。

第九章 审阅、监控、披露与更新

第十八条 董事会提名委员会将监督本政策的实施，并确保其与公司的多元化和包容性目标保持一致。

第十九条 本政策将定期审阅，以确保其适用性及反映公司不断发展的目标及法律义务。

第二十条 本政策概要、公司为达到性别多元化而订立的任何计划或可计量目标（例如目标数字和时间表）、达标进度、高级管理人员及全体雇员的性别比例）等内容将披露于公司的《企业管治报告》中。

第二十一条 如有必要修订本政策，公司将及时通知雇员。

第十章 附 则

第二十二条 本政策未尽事宜，按国家有关法律、法规、公司股票上市地证券监管规则和《公司章程》的规定执行；本政策如与国家法律、法规、公司股票上市地证券监管规则或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有

关法律、法规、公司股票上市地证券监管规则和《公司章程》的规定执行，并立即修订，报公司董事会审议通过。

第二十三条 本政策经董事会决议通过后，于公司 H 股股票在香港联合交易所有限公司主板挂牌上市之日起生效并施行。

第二十四条 本政策由公司董事会负责解释和修订。