

奥比中光科技集团股份有限公司

董事会多元化政策（草案）

（H 股发行并上市后适用）

第一章 总 则

第一条 为加强奥比中光科技集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构的全面性、代表性和创新性，助力公司实现可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》等法律、行政法规和规范性文件、公司股票上市地证券监管规则及《奥比中光科技集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定公司《董事会多元化政策》（以下简称“本政策”）。

第二条 本政策旨在确保董事会成员在性别、年龄、国籍、文化背景及教育背景、专业技能及行业经验等方面保持均衡与多样性，列出指引公司董事会提名董事及为达致董事会多元化而采取的方针和政策。

第三条 本政策适用于公司董事会成员的招募、选拔、培训、评估及日常管理过程，确保所有操作符合法律法规的要求，并体现公平、公正、公开的原则。

第二章 政策声明

第四条 为达致可持续及均衡发展，公司视董事会层面日益多元化为支持公司实现战略目标及维持可持续发展的关键元素。在构建董事会组成时，会从多个方面考虑董事会成员多元化。

第五条 董事会提名委员会负责审阅及评估董事会的组成，并就委任公司新董事向董事会作出推荐建议等。董事会全体成员的委任将均以用人唯才为原则；在评估候选人时均以客观标准充分考量，充分顾及董事会成员多元化的裨益。

第六条 提名委员会将参照本政策考虑董事会的才能、技能、经验、独立性、知识的平衡以及董事会的多元化代表性，并确保董事职位甄选

及提名均按适当的程序进行，以便能招徕更多元背景的人选供公司作出考虑。

第七条 在执行本政策时，公司理解董事是由股东委任的；本政策并不会对股东的此项权利带来任何的限制。

第三章 可计量目标

第八条 甄别董事人选将会根据公司的提名政策进行，并同时考虑本政策。最终决定将会基于相关人选的长处及其可为董事会作出的贡献，在此过程中，全面衡量其对董事会成员多元化的裨益以及董事会的需要，不会只侧重单一的多元化层面。

第九条 董事会成员的提名和选举将基于一系列多元化可计量目标观察，包括但不限于：

- （一） 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；
- （二） 专业资格：包括在公司业务所涉及的有关行业之中的卓越成就、实践经验以及持有的其他专业资质；
- （三） 时间投入与职责承担：对于履行董事会职责所需投入时间的承诺与可行性；
- （四） 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；
- （五） 预期贡献与价值：评估候选人能够为董事会带来的独特价值、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
- （六） 董事会认为相关及适用于达致董事会成员多元化的任何其他因素。

第十条 董事会成员的资料（包括性别、年龄、国籍、文化背景、教育背景、服务年限、专业经验等）将披露于公司年度报告及环境、社会与公司治理（ESG）报告中。

第四章 监督与汇报

第十一条 提名委员会应根据公司股票上市地证券监管机构和证券交易所的

相关监管规则、相关法律法规、《公司章程》以及本政策规定的程序和要求履行其职责，考察及提名董事候选人。

第十二条 提名委员会将定期（至少每年一次）评估本政策，以确保政策行之有效。提名委员会应制定并推行正式流程以适当地监察本政策的落实情况。提名委员会应定期讨论并于必要时就董事会实现多元化（包括性别多元化）的相关可衡量目标达成一致并提出改进建议，向董事会汇报以供审议及批准。

第十三条 提名委员会将每年审视董事会的架构、人数及组成，并根据公司策略需要对董事会作出的任何调整提出建议。

第五章 政策披露

第十四条 本政策概要及为执行本政策而制定的任何可计量目标（包括目标数字和时间表）及达标的进度（董事会成员的性别比例）将披露于公司企业管治报告中，并每年检讨对董事会及全体员工多元化政策的实施情况并披露检讨结果（包括公司实现目标的进度和及公司如何得出其结论）。此外，报告应披露（i）高级管理层及（ii）全体员工（不包括高级管理层）的性别比例。

第六章 附 则

第十五条 本政策未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则和《公司章程》的规定执行；如与日后颁布的法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则和《公司章程》的规定为准。

第十六条 本政策经董事会决议通过后，自公司首次公开发行 H 股股票并在香港联合交易所有限公司主板上市之日起生效并施行。

第十七条 本政策由公司董事会负责解释和修订。

奥比中光科技集团股份有限公司

2026 年 8 月 21 日