

广东奥迪威传感科技股份有限公司

董事会及全体员工多元化政策（草案）（H股发行并上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度经公司 2026 年 9 月 22 日召开的第四届董事会第三十次会议审议通过，无需提交公司股东会审议，自公司发行的 H 股股票在香港联合交易所有限公司上市之日起生效实施。

二、 分章节列示制度主要内容：

广东奥迪威传感科技股份有限公司

董事会及全体员工多元化政策（草案）

第一章 总则

第一条 为加强广东奥迪威传感科技股份有限公司（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》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》、《北京证券交易所股票上市规则》、《上市公司审计委员会工作指引》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（下称“《香港上市规则》”）、《广东奥迪威传感科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）及其他有关规定，结合公司实际情况，制定公司《董事会及全体员工多元化政策》（以下简称“本政策”）。本政策旨在明确公司董事会提名董事以及实现董事会成员和全体员工（包括高级管理人员）多元化的方针、政策和措施。

第二章 一般政策

第二条 公司致力为全体员工缔造包容及互助的工作环境，尊重个体之多样性，并重视员工尊严。公司亦致力于促进员工平等及多元化，并在招聘、培训与发展、薪酬，以及就业和晋升机会方面提供平等机会。所有董事会成员及员工之任命均以用人唯才为原则，并在考虑人选时充分顾及董事会成员及员工多元化（包括性别多元化等）的裨益。

第三条 董事会及董事会提名委员会（以下简称“提名委员会”）将充分考虑多项因素（以下简称“该等条件”），评核、遴选并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、民族、知识结构及服务年期等；(b) 资格，包括在公司业务所涉相关行业的成就、经验及其他专业资质；(c) 有足够时间和精力履行董事职责；(d) 诚信记录及良好声誉；(e) 该候选人可为董事会作出的贡献；及(f) 有利于董事会继任计划有序实施的一项或多项安排。最终将根据候选人的优势及其可为董事会作出的贡献作出决定。董事会组成（包括性别、年龄、服务任期等）将每年在年度报告、企业管治报告或公司股票上市地监管规则要求的其他文件中披露。

其他标准包括但不限于：

- （一）具备公司核心市场的直接经验；
- （二）为公司事务投入足够时间及精力的能力；
- （三）通过发表独立、建设性及知情意见为公司策略及政策的发展作出积极贡献的能力；
- （四）参与会议以就策略、政策、表现、责任、资源、主要委任及行为准则等问题作出独立判断。

第四条 除前条规定的条件以外，董事会及提名委员会将会充分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 公司明白并深信董事会成员及员工多元化对提升公司的表现裨益良多。为达致可持续及均衡的发展，公司视董事会及员工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。公司志在建立及维持多元化的董事会组成和多元化的员工组成，在技能、专业经验、教育背景、知识、专长、文化、独立性、年龄及性别等各方面达致均衡。公司致力于维持董事会层面和员工层面（包括高级管理人员）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。提名委员会将会尽其所能在合适的条件下识别并举荐女性董事候选人供董事会和股东考量和委任，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。公司将继续重视女性人才的培养，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。董事会将因应股东的期望及参考香港联合交易所有限公司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。

第六条 公司不时提供培训及发展机会，满足不同员工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员工。

第三章 程序、监督、汇报

第七条 提名委员会应根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《北京证券交易所股票上市规则》、《香港上市规则》等有关法律法规、公司章程及本政策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 提名委员会将每年评估本政策及检讨可计量目标的实施结果及进度，以确保本政策行之有效。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及全体员工（包括高级管理人员）实现多元化（包括技能、知识、经验及性别多元化）的相关可计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员工多元化的可计量目标或计划。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（包括但不限于高级管理人员及全体员工中的性别比例）将披露于公司年度报告及其他公司股票上市地证券监管规则所规定的报告、公告或文件。

第四章 附则

第十条 本政策经董事会批准后,自公司发行的 H 股股票在香港联合交易所有限公司上市之日起生效实施。

第十一条 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;本政策如与国家日后颁布的法律、行政法规、规章、规范性文件、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,按国家有关规定和公司章程的规定执行,并据此修订,报董事会审议通过。

第十二条 本政策由公司董事会负责修订及解释。

广东奥迪威传感科技股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 23 日