

中国光大控股有限公司

(「公司」)

董事会多元化政策

公司秘书部/董事会办公室编制

(版本日期：2025 年 3 月 27 日)

1. 目的

董事会多元化政策旨在通过促进董事会成员构成的多元化，提升董事会的运作效能。多元化的董事会能带来广泛的视角、经验、技能和知识，有助于做出更优决策、完善公司治理，并为公司及其股东创造更强的长期价值。

董事会成员多元化是支持公司达到战略目标、维持可持续及均衡发展的关键元素。公司在设定董事会成员组合时，将从多个方面考虑董事会成员多元化，包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、种族、地区、专业经验、技能、知识、往绩及董事会不时认为相关及适用的任何其他因素。董事会成员的委任将以董事会整体运作所需的才能、技能和经验出发，用人唯才为原则，并同时充分考虑董事会成员多元化因素。同时，本政策应与公司的《董事提名及继任政策》及《独立非执行董事政策》结合实施，于甄选新董事会成员的过程中，充分考虑达致董事会的合理构成与才能、技能和相关经验的适当平衡。

2. 适用范围

本政策适用于公司董事会所有现任及未来的董事任命。

3. 多元化维度

3.1 性别

- 在考虑董事会职位候选人时，性别将被视为确保董事会平衡和多元化的重要因素。

3.2 年龄

- 公司认识到董事会成员年龄层多元化的价值。资深董事能带来丰富的经验和智慧，而年轻董事则能为新兴趋势和技术提供崭新的视角和见解。

3.3 专业背景

- 董事会成员应具备与公司业务运营相关的多元化专业背景，包括但不限于财务、会计、法律、营销、运营、技术以及行业特定专业知识。
- 每次新的董事任命都应根据现有董事会的技能和经验缺口进行评估，以确保董事会具备全面且互补的能力。

3.4 种族和文化背景

- 公司重视不同种族和文化背景的董事所做出的贡献。将积极寻求吸纳不同种族和文化群体的董事，以反映公司业务的全球化特性以及所服务的多元客户群。
- 在寻找候选人时，公司会考虑不同种族和文化背景的人士，以促进董事会内部的跨文化理解和创新。

4. 招聘和选拔流程

4.1 人才寻找

- 提名委员会将通过多种渠道寻找潜在的董事会候选人，包括高管猎头公司、专业网络、行业协会和推荐。
- 选择这些渠道以确保接触到多元化的候选人人才库。

4.2 评估标准

- 除了资历、经验和诚信等传统标准外，还将根据候选人对董事会多元化的贡献潜力对其进行评估。
- 提名委员会将考虑每位候选人的背景、技能和观点如何在性别、年龄、专业背景、种族和文化背景等方面增强董事会的多元化。

4.3 入围和任命

- 提名委员会将根据全面评估列出候选人名单，确保在每次董事会职位空缺时都有多元化的候选人群体可供考虑。
- 最终任命决定将由董事会做出，考虑因素包括董事会的整体多元化以及公司的需求。

5. 监督和审查

5.1 年度报告

- 公司将每年报告董事会的多元化构成指标，包括女性董事的百分比、董事的年龄分布、专业背景和种族的细分。
- 这些信息将在公司年报中披露，以向股东和其他利益相关者提供透明度。

5.2 定期审查

- 提名委员会将定期审查董事会多元化政策及其实施情况。此次审查将评估公司是否在实现多元化目标方面取得进展，并找出任何需要改进的领域。
- 根据审查结果，提名委员会将建议对政策或招聘和选拔流程进行必要的调整，以确保董事会多元化政策的持续有效性。