



**GCL Technology Holdings Limited**  
**協鑫科技控股有限公司**  
*(incorporated in the Cayman Islands with limited liability)*  
**(Stock Code: 3800)**

## 董事會成員多元化政策

### 1. 目的

本政策旨在列載本公司董事會（「董事會」）為達致成員多元化而採取的方針。

### 2. 願景

本公司明白並深信董事會成員多元化對提升本公司的表現素質裨益良多。

### 3. 政策聲明

為達致可持續的均衡發展，本公司視董事會層面日益多元化為支持其達到戰略目標及維持可持續發展的關鍵元素。本公司在設定董事會成員組合時，會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、專業經驗、技能、知識及服務任期。董事會所有委任均以用人唯才為原則，並在考慮人選時以客觀條件充分顧及董事會成員多元化的裨益。

### 4. 可計量目標

4.1 甄選人選將按一系列多元化範疇為基準，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景、種族、專業經驗、技能、知識及服務任期。最終將按人選的長處及可為董事會提供的貢獻而作決定，當中會考慮對董事會成員多元化的裨益以及董事會的需要，不會只側重單一

的多元化層面，也不會視成員全屬單一性別的董事會達到成員多元化。

4.2 董事會將確保董事會男女成員組合取得適當平衡，並以董事會邁向性別均等為最終目標，董事成員至少應包含一位女性董事。董事會組成（包括但不限於性別、種族、文化、年齡、教育背景、專業經驗或服務任期）將每年在《企業管治報告》內披露。

4.3 本公司董事會著重於營運判斷、經營管理及危機處理能力，應有三分二以上董事成員具備相關核心營運之能力。

4.4 本公司亦持續為董事成員安排多元持續進修課程，以提升其決策品質、善盡督導責任，進而強化董事會職能。

4.5 除了董事會層面外，本公司也提倡在所有僱員層面（包括高級管理層）均達到性別多元化。訂立計劃或可計量目標，以達到男女成員組合取得適當平衡。

## 5. 監察及匯報

提名委員會將每年在《企業管治報告》內匯報董事會在多元化層面的組成，並監察本政策的執行。為確保符合上市規則的要求，提名委員會每年覆核董事會組成時將確保董事會達到成員多元化而同時董事會成員不會全屬單一性別。

## 6. 獨立非執行董事的獨立性

就遵從《主板上市規則》之《企業管治守則》相關守則條文而言，提名委員會於考慮獨立非執行董事的獨立性時：

6.1 若有獨立非執行董事已在任超過九年，其是否獲續任將需以獨立決議案形式由股東審議通過。提名委員會應向股東說明該獨立非執行董事應獲重選的原因，包括所考量的因素、提名委員會作此決定的過程及討論內容。

6.2 若董事會內所有獨立非執行董事均已在任超過九年，提名委員會(或董事會)須在股東周年大會通告所隨附的致股東通函及/或說明函件中披露每名在任獨立非執行董事的姓名及任期；及確保在下次的股東周年大會上建議委任一名新的獨立非執行董事。

6.3 董事會中執行董事與非執行董事(包括獨立非執行董事)的組合應保持均衡，以使董事會上有強大的獨立元素，可獲得獨立的觀點和意見。董事會應每年檢討機制，確保有效實施。

## 7. 檢討本政策

7.1 提名委員會每年檢討本政策，以確保本政策行之有效。提名委員會將會討論任何或需作出的修訂，再向董事會提出修訂建議，由董事會審批。

7.2 提名委員會將監察本政策的執行情況，包括每年進行至少一次檢討董事會成員的組合，當中考慮所有相關多元化層面的裨益，以及在提出董事任命建議時遵從本政策。提名委員會亦會確保董事會成員多元化是評審董事會成效的其中一部分。

## 8. 本政策的披露

8.1 本政策登載在本公司網站供公眾查閱。

8.2 為增加透明度及遵循《主板上市規則》之《企業管治守則》，本公司每年於其企業管治報告內，須列載有關董事會的組成及董事會多元化的概況，包括：

- (a) 本公司的董事會多元化政策或政策摘要，包括為執行政策而定的任何可計量目標及達標的進度；
- (b) 具體實施政策，包括：
  - (i) 達到董事會成員性別多元化的措施；
  - (ii) 為達到董事會成員性別多元化而訂立的目標數字和時間表；及
  - (iii) 達到性別多元化的潛在董事繼任人管道所採取的措施。

- (c) 全體員工（包括高級管理人員）的性別比例、本公司為達到性別多元化而訂立的任何計劃或可計量目標，及任何會令全體員工（包括高級管理人員）達到性別多元化更具挑戰或較不相干的因素及情況。

- 完 -