

附註： 本文件為中譯版本。中英文版本如有任何歧異，概以英文版本為準。



Tsaker New Energy Tech Co., Limited

彩客新能源科技有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號：1986)

(「本公司」)

董事會多元化政策

1 宗旨及目標

- 1.1 本政策(「本政策」)旨在制定本公司董事會(「董事會」)及高級管理團隊達致多元化而採取的方針。
- 1.2 本公司明白並深信董事會達致多元化對提升其表現質量有利。董事會認為：
 - (i) 董事會及高級管理團隊達致多元化有助本公司創造充滿活力的環境，從而提升表現及福祉，並從盡可能龐大的人才庫中吸引、挽留及激勵董事會及僱員；及
 - (ii) 在董事會討論中引入不同觀點，並更精準地預測風險及機遇，藉以建立長期可持續業務，乃建基於董事會及高級管理層的經驗、能力、專業知識、多元化及技能的平衡。

2 本政策聲明

- 2.1 本公司及其附屬公司(統稱「本集團」)致力於各層面達致多元化，包括性別、年齡、文化及教育背景以及專業經驗，亦致力於持續為董事會及高級管理層提供最新資訊，以確保董事會及高級管理層得到適當的最新資訊並達致合規，且確保具備必需的多元屬性及技能，以在不斷變遷的商業環境中進行治理及監督。

- 2.2 董事會提名委員會（「**提名委員會**」）將每年檢討以下內容並向董事會報告：
- (a) 董事會的架構、人數及組成；及
 - (b) 董事會的背景、技能及經驗（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、知識及服務年限）的多元化程度。
- 2.3 所有董事會任命將由提名委員會考慮，並根據上文第2.2段所載的多元化準則向董事會作出推薦以供正式批准。本集團將根據此等多元化觀點對高級管理層的任命進行考量。董事會亦應將董事會多元化程度列作董事會績效及成效年度評估的一部分。
- 2.4 本集團將竭盡所能物色及推行計劃，以促進具備技術及經驗豐富的僱員或人才庫更加廣闊及更加多元化，且隨時間推移，有關人士的技能使彼等得以勝任高級管理層及／或董事會職位。

3 可計量目標

- 3.1 候選人的招聘及甄選將基於一系列多元化觀點，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、知識及服務年限。具體而言，於物色董事會的潛在候選人時，提名委員會及董事會將（其中包括）(i) 在就提名人以及董事會及高級管理層的繼任計劃作出推薦建議時，考慮董事會及高級管理層當前各性別的能力、多元化及代表性程度組合；(ii) 不時參考香港平等機會委員會公佈的僱傭實務守則及中華全國總工會公佈的手冊（如適用），藉此考慮促進多元化的準則。
- 3.2 提名委員會將每年討論並在必要時就達致董事會多元化的可計量目標達成共識，並將其推薦予董事會以供採納。本公司旨在於董事會有關本公司業務增長的多元化觀點當中取得適當平衡。
- 3.3 最終決定將建基於客觀標準及所選候選人將為董事會帶來的貢獻擇優作出，同時慮及本公司的企業戰略及業務運營。

- 3.4 董事會亦致力設立一個由非單一性別組成的董事會。董事會應由至少一名不同性別的董事組成，該董事真正擁有適合本公司業務的必要技能、經驗及才能。董事會旨在確保董事會中至少擁有一名不同性別的董事，並根據《香港聯合交易所有限公司上市規則》予以維持。
- 3.5 為達致及／或保持性別多元化，提名委員會將建議董事會的潛在繼任人選，以實現性別多元化。

4 監察及報告

- 4.1 董事會應每年評估本公司的多元化狀況，包括董事及高級管理層的總體平衡。
- 4.2 董事會應每年在企業管治報告中報告董事會的組成（包括性別、種族、年齡、服務年限）、發展董事會潛在繼任人選以實現性別多元化的措施及在達致本政策上述可計量目標所取得的進展。

5 檢討本政策

本政策已獲董事會批准。董事會將至少每年檢討本政策，以確保本政策的成效並符合其宗旨。董事會將討論可能需要的任何修訂，並在適當時進行任何該等修訂。

6 本政策的披露

- 6.1 本政策將登載於本公司網站以供公眾查閱。
- 6.2 本政策的概要及實現可計量目標的進展將在年度企業管治報告中披露。

生效日期：二零二二年一月一日