

山东新华制药股份有限公司
(于中华人民共和国注册成立之股份有限公司)
(「本公司」)

董事会成员多元化政策

于 2023 年 3 月 24 日经本公司董事会批准与采用

1. 目的

董事会采纳董事会成员多元化政策，旨在列载为达致董事会成员多元化而采取的方针。

2. 政策声明

- 2.1 本公司确认和相信董事会成员及高层管理人员多元化的益处并致力于确保全体员工（包括高级管理人员）因应本公司业务而具备适当所需技巧、经验及多元化观点。董事所有委任均以用人德才兼备为原则，并充分顾及董事会成员多元化的益处。
- 2.2 甄别人员将按一系列多元化范畴为准则，包括但不限于：业务经验，专业技能及其他经验，种族、国际背景、性别及年龄，符合监管规定；及可能涉及利益冲突及可为董事会作出贡献而做决定。
- 2.3 本公司会以用人惟才为原则委任董事会成员，并以客观条件考虑候选人，同时充分顾及董事会成员多元化的裨益。在强调用人惟才的前提下，并经考虑本公司之企业策略，本公司提名委员会（「提名委员会」）在填补董事会空缺时，应积极考虑可为董事会带来与其他董事互补并提升董事会整体能力、经验与观点的候选人。日后若有适合人选，董事会将继续增加女性成员的比例。

3. 可计量目标

- 3.1 本公司致力于甄选最佳合适人选出任相关职位。本公司将根据若干多元化观点甄选候选人，包括但不限于本公司业务经验，专业技能及其他经验，种族、国际背景、性别及年龄，符合监管规定及就独立非执行董事而言，香港联合交易所有限公司证券上市规则（经不时修订）所载的独立性规定。最终决定将根据获甄选候选人的长处及可为董事会带来的贡献而作出。
- 3.2 公司的提名委员会应定期制定可计量的目标以实施其多元化政策，当中可透过职业培训挽留人才、或通过人才中心挑选能有助公司达致董事多元化的人才，并在公司的企业管治报告内披露达致该等目标的进度。公司亦应披露及解释以下事项：
 - (a) 为达到董事会成员性别多元化而订立的数量目标和时间表；
 - (b) 公司为建立一个可以达到性别多元化的潜在董事继任人管道所采取的措施；及

(c) 就全体员工（包括高级管理人员）的性别比例、公司为达到性别多元化而订立的任何计划或可计量目标、及任何使全体员工（包括高级管理人员）达到性别多元化而面对更具挑战或不太相关的任何可缓解因素及情况。

(d) 董事会将藉着甄别及推举适当董事人选时的机会，逐步提高女性董事的比例。董事会将因应持份者的期望及参考国际和本地的建议最佳常规，以确保董事会性别多元化取得适当平衡，并以董事会迈向性别平等为最终目标。

3.3 股东可透过本公司股东大会举行前刊发的公告及通函，取得每名获委任或重选加入董事会的候选人之详尽数据。

4. 监察及报告

4.1 提名委员会负责监察本政策所载之可计量目标之成果。

4.2 提名委员会将至少每年审阅落实董事会成员多元化的可计量目标一次，并向董事会提出采纳建议。

5. 披露及政策检讨

5.1 董事会将每年在公司企业管治报告中就董事会组成的多元化作出报告，及监察本政策的执行与有效性，并为确保其有效性作出恰当的修订（如需要）。

5.2 提名委员会将适时检讨本政策，以确保其成效。提名委员会将讨论本政策可能需作出的任何修订，并建议董事会考虑及批准有关修订。