

瑞森生活服务有限公司  
董事会及雇员多元化政策

修订 财务管理中心 日期 2025年3月1日

审核 姜长春 日期 2025年8月1日

批准 董事会 日期 2025年10月17日

## 修订记录

日期	修订背景	修订内容	修订人	审核人	审批人
2025/10/17	响应香港联合交易所有限公司于2025年7月1日生效的新版《企业管治守则》	明确董事会性别多元化结构及提名委员会组成要求，并制定涵盖全体员工（含高级管理层）的多元化政策，以全面符合《上市规则》附录十四中的披露与政策实施义务。	财务管理 中心	姜长春	董事会

# 瑞森生活服务有限公司 董事会及雇员多元化政策

## 第一章 总 则

### 第一条 政策目的

为提升公司治理水平、促进创新并支持业务可持续发展，瑞森生活服务有限公司及其附属公司（以下简称“公司”）特制定本政策。本公司深信，董事会及雇员（包括高级管理层）的多元化有助于提升决策质量、加强风险管理及推动业务表现。本政策旨在系统性地推动并实现董事会及全体雇员的多元化，并建立包容的工作环境。

### 第二条 政策依据

本政策依据《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（《上市规则》）第13.92条及附录C1《企业管治守则》的相关规定，并结合本公司《董事会议事规则》制定。

### 第三条 核心原则

本公司坚持任人唯贤原则。所有关于董事委任、雇员招聘、晋升及发展的决策，均须基于个人的才能、资历、经验、业绩及对本公司的潜在贡献。多元化旨在丰富人才构成，而非降低选任标准。

## 第二章 多元化的范畴与目标

### 第四条 多元化维度

本公司所关注的多元化包括但不限于以下方面：

（一）可观察维度：性别、年龄、地域及文化背景、专业背景（如财务、法律、技术、运营等）、任期；

（二）不可观察维度：技能、知识、经验、价值观、思维方式及视角。

本公司尤其重视提升董事会及高级管理层中的性别多元化。

### 第五条 董事会多元化目标

（一）董事会应制定可衡量的多元化目标并定期检讨。作为初步目标，董事会成员中须至少有一名不同性别董事，且独立非执行董事比例不低于三分之一。

（二）董事会整体应具备互补的专业技能与经验，涵盖战略规划、财务、风险管理、行业知识、国际运营及数字化转型等关键领域。

（三）提名委员会成员中须至少有一名不同性别的董事，并负责每年检讨本政策。

### 第六条 雇员多元化目标

（一）公司致力于在整个人才梯队中推动多元化，特别是在高级管理层的选拔与晋升过程中。

（二）人力资源部门应协同各业务单元，设定针对关键岗位及高级管理层职位的多元化招聘与发展目标，并将其纳入相关管理层的绩效考核指标体系。

## 第三章 实施与职责

### 第七条 董事会职责

董事会对本政策的制定、实施及有效性负最终责任。

### 第八条 提名委员会职责

(一) 提名委员会负责监督本政策的执行情况，并向董事会提出改进建议。

(二) 在物色及提名董事候选人时，提名委员会应积极拓宽渠道，确保候选人名单具备多元化背景。

(三) 提名委员会应每年至少一次向董事会汇报本政策的实施进展及目标达成情况。

### 第九条 管理层职责

高级管理层负责在其职责范围内落实本政策，确保招聘、晋升、培训与发展体系符合多元化原则，并积极营造包容的工作氛围。

### 第十条 人力资源部门职责

人力资源部门作为推进雇员多元化的主要执行单位，负责：

- (一) 审视并优化招聘流程，减少无意识偏见；
- (二) 拓展多元化人才库；
- (三) 组织相关培训与宣传活动；
- (四) 监测多元化目标的实现进度。

## 第四章 披露与检讨

### 第十一条 信息披露

本公司承诺按照《上市规则》规定，于每年的企业管治报告中披露如下内容：

- (一) 本政策的全文或摘要；

- 
- (二) 为推行董事会及雇员多元化所设定的可计量目标；
  - (三) 过去一年在达成上述目标方面的进展；
  - (四) 用于实现多元化目标的提名及招聘机制的说明；
  - (五) 高管及雇员中的性别比例。

#### 第十二条 政策检讨

董事会（或通过提名委员会）应至少每年对本政策进行一次全面检讨，以确保其持续有效及符合公司发展需要，并可根据战略调整、股权结构变化（如引入战略投资者）、独立董事比例优化及信息披露制度完善等情况进行相应修订。

### 第五章 附则

#### 第十三条 解释权

本政策由公司董事会负责解释。

#### 第十四条 生效日期

本政策自董事会审议通过之日起生效。