

# RITAMIX GLOBAL LIMITED

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(股份代號: 1936)

## 董事會成員多元化政策

### 1 宗旨及目的

1.1 本政策（「**政策**」）旨在載列達致本公司董事會（「**董事會**」）及高級管理層團隊成員多元化而採取的方針。

1.2 本公司認同並深信董事會成員多元化有利於提升其表現素質。董事會相信：

- (i) 董事會和高級管理團隊成員多元化有助於本公司營造一個充滿活力的環境，從而提升表現及福祉，並從盡可能廣泛的人才庫中吸納、挽留及激勵董事會及僱員；及
- (ii) 董事會及高級管理層必須具備均衡的經驗、能力、專業知識、多元化及技能，從而立足這一重要基礎為董事會討論帶來不同角度，以及更好地預測在建立長期可持續發展業務之時將會遇到的風險與機遇。

### 2 政策聲明

2.1 本集團致力各個層面的多元化，包括性別、年齡、文化及教育背景或專業經驗。本集團亦致力持續更新董事會及高級管理層，確保適當為董事會及高級管理層注入新鮮活力，及令其符合相關規定，並保證管理層及高級管理層持續擁有為在不斷變化的營商環境中進行管理及監督所需的多元化屬性及技能。

2.2 董事會提名委員會（「**提名委員會**」）將每年檢討以下各項並向董事會匯報：

- (a) 董事會的架構、規模及組成；及
- (b) 董事會成員背景、技能及經驗的多元化（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、知識及服務年資）。

2.3 所有董事會委任將經提名委員會審議並向董事會提出推薦建議，待董事會根據上文第2.2段所載多元化標準予以正式批准。於審議高級管理層人員任命時，本集團將以該等多元化觀點為指引。董事會亦會將董事會成員多元化作為董事會年度績效及效力評估的一部分予以考慮。

2.4 本集團將盡力釐定及實施計劃，以助發展一群擁有更廣泛、更多元化技術及經驗的僱員或個人，隨著時間的推移，彼等的技能將使其能夠擔任高級管理層及/或董事會職位。

### 3 可衡量目標

3.1 本集團將根據一系列多元化觀點招納及甄選候選人，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、知識及服務年資。具體而言，於釐定董事會的潛任人選時，提名委員會及董事會將（其中包括）(i)於向董事會及高級管理層就提名及繼任計劃作出推薦建議時，考慮現時董事會及高級管理層的不同性別比例水平；及(ii)透過參照平等機會委員會不時公佈的就業守則，考慮提高多元化這一準則。

3.2 提名委員會將每年討論及於適當時候商定實現董事會多元化的可衡量目標，並建議董事會採納。本公司力求將與本公司業務增長有關的董事會成員多元化觀點維持適當平衡。

3.3 董事會將根據所選候選人於相關客觀標準方面的優點，及其將會帶給董事會的貢獻作出最終決定，並計及本公司的公司策略及業務經營。

3.4 董事會亦致力使董事會由一個以上性別組成。董事會應由至少一名不同性別的董事組成，其真正具備適合本公司業務的所需技能、經驗及才能。董事會旨在確保董事會有至少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維持這一比例。

3.5 為實現及/或維持性別多元化，提名委員會將向董事會建議實現性別多元化的潛在繼任者管道。

### 4 監察及報告

4.1 董事會應每年評估本公司的多元化概況，包括董事及高級管理層的整體平衡。

4.2 董事會將每年於企業管治報告中匯報董事會的組成（包括性別、種族、年齡、服務年資）、為實現性別多元化而開發董事會潛在繼任者管道的措施，以及實現本政策上文可衡量目標的進展。

### 5 本政策的檢討

5.1 本政策已獲董事會批准。董事會將每年檢討本政策至少一次，以確保本政策之效力並適合其目的。董事會將討論任何可能所需的修訂，並酌情作出任何有關修訂。

6 **本政策的披露**

6.1 本政策將登載於本公司網站供公眾查閱。

6.2 本政策概要及達致可衡量目標的進展將於年度企業管治報告內披露。

*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。*