



山東威高集團醫用高分子製品股份有限公司

Shandong Weigao Group Medical Polymer Company Limited \*

(在中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(「本公司」，連同其附屬公司為「本集團」)

## 員工多元化政策

### 1. 目的

- 1.1 本公司員工多元化政策（「本政策」）旨在列載為達致本公司高級管理層及廣大員工（「員工」）多元化及包容性而採取的方針。

### 2. 願景

- 2.1 本公司明白並深信員工多元化及包容性對提升公司的表現素質裨益良多，可增強決策能力，減少認知偏見，從而提高本公司於達致可持續業務營運及提升股東價值的整體效益。
- 2.2 多元化及包容性為本公司的核心價值。本公司致力建立及維護一個多元化及包容性的工作場所，重視、尊重並公平對待每一位員工，為所有人提供平等機會，營造開放且充滿活力的工作環境，讓員工能夠施展自己的才華，並充分發揮自己的潛能。

### 3. 政策聲明

- 3.1 為達致可持續及均衡的發展，本公司視提升員工的多元化及包容性為支持其達到戰略目標及其可持續發展的關鍵元素。本公司將多元化及包容性視為創新及成長的基本動力。
- 3.2 本公司在設定員工組成時，會從多個方面考慮多元化，包括但不限於性別、年齡、婚姻狀況、家庭狀況、種族、民族、宗教、文化及教育背景、殘疾、性取向、專業經驗、技能、知識、服務任期及本公司提名委員會（「提名委員會」）可能不時認為相關及適用之任何其他因素。

- 3.3 所有員工之任命均以用人唯才為原則，並會依循客觀標準考慮候選人，當中會考慮多元化的裨益及本公司的需要，不會只側重單一的多元化層面。資歷、經驗、技能、潛力及表現是本公司作出所有僱傭相關決定時考慮的主要因素。
- 3.4 本公司會培養背景更廣更多元化而富工作經驗和技能的僱員，目標假以時日讓他們升任高級管理層及董事職位。
- 3.5 本公司致力在與僱傭有關的決策方面提供平等機會，包括招聘及選拔、專業發展及培訓、薪酬及福利、績效評估及職業發展。本公司嚴格遵守一視同仁的僱傭慣例及程序，並積極推行多元化及包容性措施，鼓勵不同的觀點及貢獻。
- 3.6 本公司絕不容忍工作場所及／或任何與工作有關的情況下發生任何形式的歧視、騷擾、誹謗或傷害，並將就任何有關行為採取適當行動（包括紀律處分）。
- 3.7 本公司致力於提供積極的工作環境，重視多元化員工隊伍所固有的廣闊視野，並避免一切形式的歧視或騷擾。本公司確保每位僱員均享有尊嚴。
- 3.8 本政策適用於僱傭的各個方面，包括招聘及選拔、專業發展及培訓、薪酬及福利、績效評估、職業發展、調任、解僱及僱傭條款。

#### **4. 可計量目標**

- 4.1 本公司可但不需要就員工多元化設定可計量目標，例如實現性別多元化或其他多元化方面的數字目標及時間表。
- 4.2 倘本公司設定可計量目標，則每年在本公司年報所載的企業管治報告（「企業管治報告」）內披露該等目標以及實現該等目標的進展。

#### **5. 培訓及發展**

- 5.1 本公司將透過定期就多元化及包容性相關事宜進行培訓項目，提升僱員意識。本公司期望僱員了解並重視建立安全健康工作環境的必要性，確保工作場所不存在歧視、騷擾或傷害，並確保所有同事均受到尊重。

5.2 本公司將提供培訓及發展機會，以迎合不同僱員的特定需求及職業抱負，並特別關注支持弱勢群體實現其職業目標。

## 6. 報告機制

6.1 本公司將為僱員提供各種機制（包括申訴程序或舉報渠道），以供僱員就工作環境及多元化相關事宜提出疑慮或建議。

6.2 本公司將公平調查所有投訴，並在必要時採取適當補救措施，同時盡可能保密。

## 7. 監察及匯報

7.1 提名委員會負責監察本政策的實施情況，並將每年就員工多元化事宜至少向本公司董事會（「董事會」）匯報一次。

7.2 提名委員會將至少每年一次審查員工組成（包括員工性別代表性及實現多元化目標的進展），同時考量所有相關多元化層面的效益，並確保遵守本政策。

7.3 根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則，(i)高級管理層及(ii)廣大員工的員工組成及性別比例將每年於企業管治報告中予以披露。如適用，本公司可按員工類別提供進一步明細（例如按職級劃分，如中級管理人員與基層員工；及／或按職能劃分，如技術、行政或生產人員）。

7.4 如適用，本公司將披露任何使實現職場性別多元化重要性降低或更具挑戰性的任何緩解因素。

## 8. 檢討本政策

8.1 提名委員會將每年檢討本政策及其執行情況，以確保本政策的有效性。提名委員會將會討論任何或需作出的修訂，再向董事會提出必要的修訂建議，由董事會批准。

## **9. 本政策的披露**

9.1. 本政策或其摘要將刊載於本公司網站供公眾查閱。

9.2 本政策或其摘要連同為實施本政策而設定的任何可計量目標，以及為實現該等目標所取得的進展將於企業管治報告中予以披露。

## **10. 非合同性質**

10.1 本政策不具合同性質，亦不構成本公司或其附屬公司任何僱員的僱傭合同的一部分。本公司保留自行決定不時修訂本政策的權利。

(於 2026 年 3 月 27 日採納)

*附註: 如本政策的中、英文版有任何歧異，概以英文版本為準。*