绿城中国多元化政策

1. 目的

本政策旨在列载本公司董事会（「董事会」）为实现本公司多元化而采取的方针。

2. 愿景

2.1 本公司理解董事会成员多元化对提升公司的企业管治及表现素质裨益良多。

2.2 本公司旨在不仅于董事会内，亦考虑在本公司所有雇员层面（包括高级管理层）推广多元化，以进一步促进达致其战略目标及其可持续发展。

3. 政策声明

3.1 为达致可持续的均衡发展，本公司认为公司成员多元化，尤其是董事会成员多元化是支持其战略目标实现及维持可持续发展的关键因素之一。

3.2 本公司在设定董事会成员组合时，会从多个方面考虑董事会成员多元化，包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、专业经验、技能、知识、种族、独立性及服务任期，评估有关人选可为董事会带来的技能、经验和多元观点与角度，以及其为董事会作出的贡献。本

公司亦将根据公司自身情况考虑各种因素，并在考虑人选时以客观条件充分顾及董事会成员多元化的裨益，以确保董事会有效地履行职责，并支持董事会的继任规划和发展。

3.3 本公司坚持人才多元化共融发展，反对任何形式的歧视，不因雇员的民族、种族、性别、宗教、年龄、国籍、政治派别、婚姻状况等因素而影响录用、待遇、晋升等。

3.4 本公司尊重员工的民主权利和言论自由，建立健全民主沟通机制，为员工提供多元化的意见表达和诉求反馈渠道，维护员工结社自由，支持员工在符合中华人民共和国宪法和其他相关法律法规的情况下，成立、参与或不参与工会及社会团体的权利和自由，营造包容和多样化的工作环境。

4. 目标

4.1 本公司的提名委员会负责制定有关公司多元化政策，并定期检讨多元化政策下可计量目标实施进展，以及在本公司的《企业管治报告》内披露有关多元化的政策或政策摘要以及达致该等目标的进度。

4.2 董事会将参照利益相关方的期望、公司实际经营发展需要和香港联合交易所有限公司建议的最佳做法，实现上述 3.2 中多元化因素的适当平衡。2024 年 12 月 31 日起，本公司董事会组成中不少于一名不同性别的董事，并于 2025 年 7 月 1 日起，为提名委员会委任至少一位不同性别的董事。而董事会亦会根据利益相关方的期望、公司实际经营需要及《香港联合交易所有限公司证券上市规则》的不时变化对董事会多元化要求设定董事会成员组合及更新本政策。

4.3 本公司亦在所有雇员层面（包括高级管理者）实现上述 3.3 多元化因素的适当平衡。2024 年 12 月 31 日后，本公司女性雇员比例将不低于 35%，而董事会亦考虑于适当时候调整该目标。

5. 监察及汇报

5.1 提名委员会将对董事会汇报在多元化方面的组成，并接受董事会的监察。

6. 本政策的检讨

6.1 提名委员会将在适当时候检讨本政策，并在 2025 年 7 月 1 日起于每个财政年度检讨本政策至少一次，以确保本政策行之有效。提名委员会将会讨论任何或需作出的修订，再向董事会提出修订建议，由董事会审批。

7. 本政策的披露

7.1 本政策将被刊载在本公司的网站供公众查阅。

7.2 本政策的概要、为实施本政策而制定的可计量目标及实现该等目标的进展将每年在本公司的《环境、社会及管治报告》内披露。