



## **Okura Holdings Limited**

(「本公司」，連同其附屬公司統稱為「本集團」)

(於香港註冊成立的有限公司)

(股份代號：01655)

### **董事會成員多元化政策**

#### **1 宗旨及目標**

- 1.1 本政策(「**政策**」)旨在載列本公司董事會(「**董事會**」)及高級管理層團隊為達致成員多元化而採取的方針。
- 1.2 本公司明白並深信董事會成員多元化對提升其表現質素及支持實現其戰略目標裨益良多。董事會認為：
  - (i) 董事會及高級管理層團隊的成員多元化有助本公司創造一個充滿活力的環境，從而提升表現及效益，並從最廣泛的人才庫中吸引、挽留及激勵董事會及僱員；及
  - (ii) 董事會及高級管理層在經驗、能力、專業知識、多元化及技能方面的平衡，乃於董事會討論中引入不同觀點及在建立長期可持續業務時能更準確地預測風險及機遇的關鍵基礎。

#### **2 政策聲明**

- 2.1 本集團致力於各個層面實現多元化，包括性別、年齡、文化及教育背景以及專業經驗。本集團亦致力持續更新董事會及高級管理層，確保董事會及高級管理層均獲適當更新及合規，並持續具備所需的多元化特質及技能，以於不斷轉變的業務環境中進行規管及監察。

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

(a) 董事會的架構、規模及組成；及

(b) 董事會背景、技能及經驗(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、知識及服務年期)的多元化。

2.3 所有董事會成員委任將由提名委員會審議，並基於上文第2.2段的多元化標準向董事會建議，以供正式批准。在審議高級管理層委任時，本集團將以此等多元化觀點為指引。董事會亦須考慮董事會成員多元化，作為董事會表現及有效性年度評估的一部分。

2.4 本集團將致力識別並落實有關計劃，以便培養背景更廣泛及更多元化的熟練及經驗豐富的僱員或人士，使彼等有技能假以時日可勝任高級管理層及／或董事會職位。

### **3 可計量目標**

3.1 招聘及甄選人選將基於一系列多元化範疇，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、知識及服務年期。具體而言，於物色潛在人選加入董事會時，提名委員會及董事會將(其中包括)(i)在向董事會及高級管理層作出被提名人建議及繼任計劃時，考慮不同性別於董事會及高級管理層的現有代表水平；及(ii)參照平等機會委員會不時頒佈的僱傭實務守則，考慮促進多元化的標準。

3.2 提名委員會將討論並在必要時每年協定實現董事會成員多元化的可計量目標，並向董事會作出建議以供採納。本公司旨在維持與本公司業務增長相關的董事會成員多元化方面的適當平衡。

3.3 最終決定將會根據選定人選基於客觀標準的優點，及其將會帶給董事會的貢獻，經計入本公司的企業策略及業務營運，並適當考慮董事會多元化的裨益而作出。

- 3.4 董事會亦致力在董事會層面實現性別多元化。董事會將旨在確保董事會中不同性別均至少有一名董事，其確實擁有切合本公司業務所需的技能、經驗及才能，並根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則維持此目標。
- 3.5 為達致及／或維持性別多元化，提名委員會將向董事會建議多名潛在繼任者，以達致性別多元化。
- 3.6 董事會的組成(包括性別、年齡及服務年期)及上述可計量目標的達標進度將每年於企業管治報告內披露。

#### **4 監察及匯報**

- 4.1 董事會須每年評估本公司的多元化狀況，包括董事及高級管理層的整體平衡。
- 4.2 董事會須每年在企業管治報告中報告董事會的組成(包括性別、種族、年齡、服務年期)、培養董事會潛在繼任者以實現性別多元化的措施，以及本政策上述可計量目標的達標進度。

#### **5 檢討本政策**

- 5.1 本政策已獲董事會批准。提名委員會及董事會將至少每年檢討本政策，以確保本政策行之有效及切合其宗旨。提名委員會及董事會將討論可能需要作出的任何修訂，並於適當時作出任何有關修訂。

#### **6 本政策的披露**

- 6.1 本政策將刊載在本公司網站供公眾查閱。
- 6.2 本政策的概要及可計量目標的達標進度將每年在企業管治報告內披露。

生效日期：2022年1月1日

(中英文版本如有任何差異，概以英文版本為準。)