



KLN LOGISTICS GROUP LIMITED

(于英属维尔京群岛注册成立并于百慕达存续之获豁免有限责任公司)

股份代号 636

员工多元化政策

(2026年3月30日)

KLN Logistics Group Limited (「本公司」, 连同其附属公司统称「本集团」) 明白并深信员工队伍 (包括高级管理层) 多元化对提升本集团的表现质素裨益良多, 并致力于在各层面推动多元化, 包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景, 以及专业经验。本员工多元化政策 (「本政策」) 旨在列明本公司为达致员工队伍多元化所采取的方针。

1. 目的

1.1 本政策旨在列明本公司为达致员工队伍 (包括高级管理层) 多元化而采取的方针。

2. 愿景

2.1 本公司明白并深信员工队伍 (包括高级管理层) 多元化对提升本集团的表现质素裨益良多, 以及能够从最广泛的人才库中吸纳、留聘及激励员工的重要性。

3. 政策声明

3.1 为达致可持续及均衡发展, 本公司致力于在各层面推动多元化, 包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景, 以及专业经验。

4. 可计量目标

4.1 甄选人选将按多个范畴为基准, 包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景、专业经验及技能、知识、管理经验、种族及族裔, 以及服务年期。最终将按人选的长处及其可为本公司带来的贡献而作决定。

5. 监察及汇报

5.1 提名委员会将每年在《企业管治报告》内汇报高级管理层及员工队伍 (不包括高级管理层) 的性别比例。员工队伍的性别比例可按员工类别披露, 例如按职级 (中层管理及一般员工) 及 / 或按职能 (技术、行政或生产) 划分。各级 (自董事会以下) 的招聘及甄选惯例应适当安排, 以便考虑多元化的候选人。本公司谨记实施适当的计划, 以发展更广泛及更多元化的具备技能及经验的雇员, 并最终为未来高级管理层及董事会职位培育继任人选。

6. 本政策的检讨

6.1 提名委员会将每年 (及在任何适当时候) 检讨本政策, 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 本政策登载在本公司网站供公众查阅。

7.2 本政策概要及为执行本政策而制定的可计量目标和达标进度将每年在《企业管治报告》内披露。

(附注：本政策的中文版仅供参考。倘英文版本与中文版本有任何歧义或不一致，概以英文版为准)