

广东顺威精密塑料股份有限公司

《董事会薪酬与考核委员会实施细则》修订对照表（2026年4月）

根据最新修订的《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》等相关规定，并结合公司的实际情况，公司对《董事会薪酬与考核委员会实施细则》相关条款进行修订。具体内容如下：

原条款	修订后条款
<p>第一条 为完善公司治理结构，建立健全公司董事和高级管理人员的考核和薪酬管理制度，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《广东顺威精密塑料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及其它有关规定，制定本实施细则。</p>	<p>第一条 为完善公司治理结构，建立健全公司董事和高级管理人员的考核和薪酬管理制度，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《广东顺威精密塑料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及其它有关规定，制定本实施细则。</p>
<p>第三条 委员会应由三名董事组成，其中独立董事占多数。</p>	<p>第三条 委员会应由三名董事组成，其中独立董事应当过半数。</p>
<p>第七条 公司人事行政部门是委员会的日常工作机构，为委员会提供专业支持，负责有关资料的准备和制度执行情况的反馈。董事会秘书处为委员会提供综合服务，负责委员会日常工作联络、会议组织等事宜。</p>	<p>第七条 公司集团人力行政中心是委员会的日常工作机构，为委员会提供专业支持，负责有关资料的准备和制度执行情况的反馈。董事会办公室为委员会提供综合服务，负责委员会日常工作联络、会议组织等事宜。</p>
<p>第八条 委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出</p>	<p>第八条 委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定、审查董事、高级管理</p>

原条款	修订后条款
<p>建议：</p> <p>（一）董事、高级管理人员的薪酬；</p> <p>（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；</p> <p>（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；</p> <p>（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。</p> <p>董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。</p>	<p>人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：</p> <p>（一）董事、高级管理人员的薪酬；</p> <p>（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；</p> <p>（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；</p> <p>（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。</p> <p>董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。</p>
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p>第二十三条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。</p>
<p>第九条 委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东大会审议通过方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案，除法律法规规定须经过股东大会批准的之外，其他方案报董事会批准。</p>	<p>第二十八条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案，由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人</p>

原条款	修订后条款
	<p>员薪酬方案，由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。</p> <p>公司若亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。</p>
<p>第十二条 公司人事行政部门负责提供以下材料，供委员会参考：</p> <p>（一）公司主要财务指标和经营目标完成情况；</p> <p>（二）公司董事及高级管理人员分管工作范围及主要职责情况；</p> <p>（三）董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况；</p> <p>（四）董事及高级管理人员的业务创新能力和创利能力的经营绩效情况；</p> <p>（五）按公司业绩拟定公司薪酬分配方案和分配方式的有关测算依据；</p> <p>（六）提交董事及高级管理人员定薪及考核初步建议。</p>	<p>第十三条 公司集团人力行政中心、集团财务中心负责提供以下材料，供委员会参考：</p> <p>（一）公司主要财务指标和经营目标完成情况；</p> <p>（二）公司董事及高级管理人员分管工作范围及主要职责情况；</p> <p>（三）董事及高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况；</p> <p>（四）董事及高级管理人员的业务创新能力和创利能力的经营绩效情况；</p> <p>（五）按公司业绩拟定公司薪酬分配方案和分配方式的有关测算依据；</p> <p>（六）提交董事及高级管理人员定薪及考核初步建议。</p>
<p>第十三条 委员会对董事、高级管理人员的考评程序如下：</p> <p>（一）董事和高级管理人员向委员会作述职和自我评价；</p> <p>（二）委员会按照绩效评价标准和程序，对董事、高级管理人员进行绩效</p>	<p>第十四条 委员会对董事、高级管理人员的考评程序如下：</p> <p>（一）董事和高级管理人员向委员会作述职和自我评价；</p> <p>（二）委员会按照绩效评价标准和程序，对董事、高级管理人员进行绩效</p>

原条款	修订后条款
评价； （三）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策，高级管理人员的薪酬数额和奖励方式由委员会在董事会审批通过的薪酬方案制度框架内进行审议，审议通过后执行。	评价； （三）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策， 董事 、高级管理人员的薪酬数额和奖励方式由委员会在董事会审批通过的薪酬方案制度框架内进行审议，审议通过后执行。
增加条款，条款号顺延。	第十五条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

除上述修订，《董事会薪酬与考核委员会实施细则》其他条款内容不变，序号相应顺延调整。《关于修订<董事会薪酬与考核委员会实施细则>的议案》已经公司第六届董事会第二十八次会议审议通过。

广东顺威精密塑料股份有限公司董事会

2026年4月13日