

## 广东顺威精密塑料股份有限公司

## 《董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》修订对照表（2026年4月）

根据最新修订的《上市公司治理准则》等相关规定，并结合公司实际情况，公司拟对《董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》相关条款进行修订。原《董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》拟变更为《董事和高级管理人员薪酬管理制度》。具体内容如下：

原条款	修订后条款
<p><b>第二条</b> 适合本制度的董事、监事和高级管理人员包括：—</p> <p>公司董事、监事以及总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。</p>	<p><b>第二条</b> 本制度适用于公司董事和高级管理人员。董事是指公司非独立董事（包括职工代表董事）及独立董事。高级管理人员是指公司总裁、副总裁、财务负责人及董事会秘书等《公司章程》中约定的高级管理人员。</p>
<p><b>第三条</b> 董事、监事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：</p> <p>（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；</p> <p>（二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；</p> <p>（三）薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行为，促进公司的长期、稳健发展；</p> <p>（四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；</p> <p>（五）薪酬收入坚持“有奖有罚，</p>	<p><b>第三条</b> 董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：</p> <p>（一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；</p> <p>（二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；</p> <p>（三）薪酬与公司长远利益相结合的原则，确保主营业务增长，防止短期行为，促进公司的长期、稳健发展；</p> <p>（四）薪酬标准以公开、公正、透明为原则，参照目前的实际收入水平确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；</p> <p>（五）薪酬收入坚持“有奖有罚，</p>

原条款	修订后条款
奖罚对等，激励与约束并重”的原则。	奖罚对等，激励与约束并重”的原则。
<p><b>增加条款，条款号顺延。</b></p>	<p><b>第四条</b> 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（含兼任高级管理人员的董事）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><b>第四条</b> 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事和高级管理人员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。公司薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。</p> <p>独立董事应当对公司高级管理人员的薪酬标准与方案发表独立意见。</p>	<p><b>第五条</b> 公司董事会薪酬与考核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、审查公司董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。</p>
<p><b>第五条</b> 公司董事、监事的薪酬或补贴政策，须提交股东会审议通过后方可实施。</p>	<p><b>删除条款，条款号顺延。</b></p>
<p><b>第六条</b> 公司高级管理人员的薪酬标准与方案，须报公司董事会审议通过后方可实施。</p>	<p><b>删除条款，条款号顺延。</b></p>

原条款	修订后条款
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p><b>第六条</b> 公司集团人力行政中心、集团财务中心协助公司董事会薪酬与考核委员会拟定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并配合公司董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。</p>
<p><del>第七条</del>公司董事薪酬构成为：年薪或补贴。</p> <p>董事的补贴标准为每年税前5.2万元。独立董事的补贴标准为每年税前8.4万元。在公司及子公司兼任其他职务的董事补贴标准为每年税前2.2万元。</p>	<p><b>第七条</b> 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准：</p> <p>（一）公司独立董事薪酬实行津贴制，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事的津贴标准由董事会制订方案，股东会审议通过后按月发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。</p> <p>（二）非独立董事：</p> <p>1. 外部董事：未在公司担任除董事以外职务的非独立董事，实行津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；</p> <p>2. 内部董事：在公司担任除董事以外职务的非独立董事，其薪酬根据在公司任职的职务与岗位职责确定。薪酬构成和绩效考核按照公司相关标准执行。</p> <p>（三）高级管理人员：其薪酬根据在公司担任的具体经营管理职务确定，</p>

原条款	修订后条款
	按照经董事会审议通过的相关年度薪酬方案后执行。
<p><del>第八条</del>公司监事薪酬构成为：补贴。</p> <p>监事和职工监事的补贴为每年税前5.2万元。在公司其他部门任职的监事补贴标准为每年税前2.2万元。</p>	删除条款，条款号顺延。
<p><del>第九条</del>公司高级管理人员薪酬构成为：基本年薪+绩效工资</p> <p>基本工资结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月支付。</p> <p>绩效奖金是以年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果统筹兑付，具体高级管理人员的基本工资及绩效奖金由公司相关部门提供初步测算结果，经公司董事会薪酬与考核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。</p>	删除条款，条款号顺延。
<p><del>第十条</del>公司董事、监事和高级管理人员的福利包括法定福利和补充福利。法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指年度身体健康检查等公司提供的除法定福利之外的福利。</p>	删除条款，条款号顺延。
<p><del>第十一条</del>董事、监事及高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，</p>	删除条款，条款号顺延。

原条款	修订后条款
补充福利按公司的相关制度提供。	
<p><del>第十二条</del>对董事、监事、高级管理人员在经营管理工作中取得重大突出成绩的，董事会薪酬委员会可以向董事会提出给予有关人员以单项特别奖励作为对在公司任职的董事、监事、高级管理人员薪酬或补贴的补充，独立董事需要对上述薪酬或补贴的补充发表独立意见。</p>	<p>删除条款，条款号顺延。</p>
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p>第八条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成（具体以公司每年度董事、高级管理人员薪酬与津贴方案为准），其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。在公司任职的非独立董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。</p>
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p>第九条 基本薪酬按照担任的具体工作职责，根据岗位职责、工作能力、从业经验并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放。</p>
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p>第十条 绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核，并经公司董事会薪酬与考核委员会在董事</p>

原条款	修订后条款
	会/股东会审批通过的薪酬方案制度框架内进行审议，审议通过后发放。其中，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，年度绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展。
增加条款，条款号顺延。	<p>第十一条 中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。</p>
增加条款，条款号顺延。	<p>第十二条 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。</p>
增加条款，条款号顺延。	<p>第十三条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。</p>
<p><del>第十三条 对董事、监事、高级管理人员在经营管理中玩忽职守、严重不负责任导致公司利益遭受重大损失或严重违反公司规章制度的，由公司董事会减少或没收其年薪及补贴，并追究相</del></p>	<p>第十四条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。</p>

原条款	修订后条款
<p>关人员的责任。</p> <p>董事、监事、高级管理人员因个人原因擅自离职或被免职的，不再享受年度薪酬或补贴；因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。</p>	
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p>第十五条 公司董事、高级管理人员的津贴或薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，将剩余部分发放给个人。下列各项费用从基本年薪中扣除：</p> <p>（一）个人所得税；</p> <p>（二）按规定需由个人承担的社会保险费；</p> <p>（三）国家规定的应缴纳的其他税费；</p> <p>（四）向公司借取得到期未归还借款。</p>
<p>第十四条 年度绩效考核的结果与任命、续聘挂钩，公司有权依据考核结果依法定程序对董事或高级管理人员任职进行相应调整。独立董事需要对董事、高级管理人员的上述调整发表独立意见。</p>	<p>第十六条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况、通货膨胀情况以及公司的经营发展战略等，对董事、高级管理人员的薪酬标准进行调整。</p>
<p>第十五条 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬或补贴调整依据为：</p> <p>（一）同行业薪酬增幅水平：每年</p>	<p>第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：</p> <p>（一）同行业薪酬增幅水平：每年</p>

原条款	修订后条款
<p>通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬或补贴调整的参考依据；</p> <p>（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬或补贴调整的参考依据；</p> <p>（三）公司盈利状况；</p> <p>（四）组织结构调整；</p> <p>（五）岗位发生变动的个别调整。</p>	<p>通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬或补贴调整的参考依据；</p> <p>（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬或补贴调整的参考依据；</p> <p>（三）公司盈利状况；</p> <p>（四）组织结构调整；</p> <p>（五）岗位发生变动的个别调整。</p>
<p><b>增加条款，条款号顺延。</b></p>	<p><b>第十八条</b> 公司董事（含兼任高级管理人员的董事）薪酬方案的调整由董事会审议，并经股东会审议通过后实施；高级管理人员薪酬方案的调整经董事会审议通过后实施。</p>
<p><b>增加条款，条款号顺延。</b></p>	<p><b>第十九条</b> 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。</p>
<p><b>增加条款，条款号顺延。</b></p>	<p><b>第二十条</b> 公司亏损时应当在董事、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><del><b>第十六条</b> 下列各项费用从基本年薪或补贴中扣除：—</del></p> <p><del>（一）王薪收入个人所得税；—</del></p> <p><del>（二）社会保险、住房公积金中需由个人支付的部分；—</del></p>	<p><b>删除条款，条款号顺延。</b></p>

原条款	修订后条款
<p><del>（三）</del>向公司借取得到期未归还借款。</p>	
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p><b>第二十一条</b> 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。</p>
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p><b>第二十二条</b> 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。</p>
<p>增加条款，条款号顺延。</p>	<p><b>第二十三条</b> 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。</p>
<p><b>第十七条</b> 本制度经公司董事会审议通过后，需经股东大会审议通过方才生效，，修改亦同，如果本规则与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。</p>	<p><b>第二十四条</b> 本制度未尽事宜，依照最新颁布或修订的有关法律、行政法规、其他有关规范性文件和《公司章程》的规定执行。若本制度与有关法律、行政法规、其他有关规范性文件或《公司章程》的规定有冲突，则以后者为准。</p>
<p><b>第十九条</b> 本制度由公司董事会负责解释。</p>	<p><b>第二十六条</b> 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同，本制度</p>

原条款	修订后条款
<b>第二十条</b> 本制度自股东大会审议通过之日起施行。	由公司董事会负责解释。

除上述修订，《董事和高级管理人员薪酬管理制度》其他条款内容不变，序号相应顺延调整。《关于修订〈董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》已经公司第六届董事会第二十八次会议审议通过，尚需公司股东会审议通过。

广东顺威精密塑料股份有限公司董事会

2026年4月13日