

# 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

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善广东顺威精密塑料股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，提高公司管理水平，建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，保证公司健康、持续、稳定发展，加强和规范公司董事、监事和高级管理人员薪酬的管理，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 适合本制度的董事、监事和高级管理人员包括：

公司董事、监事以及总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

**第三条** 董事、监事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （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；
- （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；
- （五）薪酬收入坚持“有奖有罚，奖罚对等，激励与约束并重”的原则。

### 第二章 管理机构

**第四条** 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初步确定薪酬分配的管理机构。公司董事会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。

独立董事应当对公司董事、高级管理人员的薪酬发表独立意见。

**第五条** 公司董事、监事的薪酬政策，须提交股东大会审议通过后方可实施。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬分配方案的管理机构。提出对高管人员的薪酬方案须报公司董事会审议通过后方可实施。

### 第三章 薪酬的构成、发放及调整

**第七条** 公司董事薪酬构成为：年薪或补贴。

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 6 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。

**第八条** 公司监事薪酬构成为：补贴。

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。

**第九条** 公司高级管理人员薪酬构成：综合年薪包括基本年薪、绩效年薪。

(一) 基本年薪：是一个固定的薪金。总裁基本年薪为税前 29.4 万元；副总裁（含副总兼董事会秘书）和财务总监等高级管理人员基本年薪为税前 27 万元；

(二) 年度绩效薪酬：指高级管理人员根据企业经营状况优劣所得的报酬。

经营状况的考核主要有三个指标：净利润（如果上年亏损，则本年用减亏的数额来衡量）、现金流和安全环保指标。原则上，公司总营业收入、利润较上年度均增长，高级管理人员的绩效年薪同比增长，若公司总营业收入、利润较上年度均下降，高级管理人员是否发放绩效奖金由公司董事会根据外部经营环境及高级管理人员的综合表现决定。

(三)公司高级管理人员薪酬应根据外部经营环境及内部管理需要调整并报董事会批准。

年度绩效薪酬由薪酬与考核委员会另行拟订《高级管理人员年度绩效薪酬考核细则》进行审议、考核。

**第十条** 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。

**第十一条** 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，补充福利按公司的相关制度提供。

**第十二条** 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、高级管理人员的薪酬的补充，独立董事需要对上述薪酬调整发表独立意见。

**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，不再享受年度绩效薪酬，并追究相关人员的责任。

董事、监事、高级管理人员因个人原因擅自离职或被免职的，不再享受年度绩效薪酬；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绩效奖金并予以发放。

**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、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薪酬调整发表独立意见。

**第十五条** 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平：每年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，作为公司薪酬调整的参考依据；

(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调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

#### 第四章 附则

**第十六条** 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。

**第十七条** 本制度仅作为建立公司薪酬管理体系的总则，具体考核及实施细则由公司财务管理中心、综合管理中心根据公司年度经营目标制定，提交公司董事会及或股东大会批准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度自股东大会审议通过之日起施行。

广东顺威精密塑料股份有限公司

二〇一三年四月