广东顺威精密塑料股份有限公司
2026年股票期权与限制性股票激励计划
实施考核管理办法

（2026年11月制定）

广东顺威精密塑料股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司法人治理结构，健全公司激励约束机制，充分调动公司管理人员及核心骨干的积极性，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东、公司与核心团队之间“利益共享、风险共担”的长效机制，助力公司发展战略和经营目标的实现，在充分保障股东利益的前提下，按照激励与约束对等的原则，制定了《广东顺威精密塑料股份有限公司 2026 年股票期权与限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划能够顺利实施，公司根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）、《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171 号）、《广东省人民政府国有资产监督管理委员会〈转发国务院国资委关于中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引〉的通知》（粤国资函〔2020〕208 号）和《广东顺威精密塑料股份有限公司章程》以及其他有关法律、法规和规范性文件的规定，结合公司实际情况，特制定公司《2026 年股票期权与限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

第一章 总则

第一条 考核目的

为进一步完善公司的法人治理结构，健全公司激励约束机制，充分调动公司核心团队的积极性，保证公司本激励计划的顺利实施，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的

业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

第三条 考核范围

本办法的考核范围为本激励计划确定的激励对象，包括参与公司本激励计划的董事、高级管理人员、中层管理人员及核心骨干，不包括公司外部董事（含独立董事）、单独或合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

第二章 考核组织管理机构

第四条 考核机构及职责

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织对激励对象的考核工作。

（二）公司人力行政中心负责具体实施考核工作并向董事会薪酬与考核委员会报告工作。

（三）公司人力行政中心、财务中心等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

（四）公司董事会负责考核结果的审核。

第五条 考核期间与次数

（一）考核期间

本激励计划的考核期间为2027年、2028年、2029年三个会计年度。

（二）考核次数

本激励计划实施期间按照考核年度每年考核一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

第三章 考核内容

第六条 考核内容

激励对象获授的权益能否行使由公司及激励对象两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核

本激励计划首次及预留授予权益的考核年度涉及2027-2029年三个会计年度，每个会计年度考核一次。首次及预留授予的股票期权/限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示：

行权/解除限售期	业绩考核条件
首次/预留授予第一个行权/解除限售期	1.以公司2025年业绩为基数，2027年净利润增长率不低于130%，且不低于行业均值； 2.公司2027年净资产收益率不低于4.2%，且不低于行业均值； 3.公司2027年研发投入占营业收入比例不低于3.1%； 4.公司2027年应收账款周转率不低于2.8次。
首次/预留授予第二个行权/解除限售期	1.以公司2025年业绩为基数，2028年净利润增长率不低于140%，且不低于行业均值； 2.公司2028年净资产收益率不低于4.3%，且不低于行业均值； 3.公司2028年研发投入占营业收入比例不低于3.1%； 4.公司2028年应收账款周转率不低于2.85次。
首次/预留授予第三个行权/解除限售期	1.以公司2025年业绩为基数，2029年净利润增长率不低于150%，且不低于行业均值； 2.公司2029年净资产收益率不低于4.4%，且不低于行业均值； 3.公司2029年研发投入占营业收入比例不低于3.1%； 4.公司2029年应收账款周转率不低于2.9次。

注：（1）以上“净利润”是指扣除非经常性损益后归属上市公司股东的净利润；“净资产收益率”是指扣除非经常性损益后归属上市公司股东的加权平均净资产收益率；“研发投入”系指费用化支出，发生时直接计入当期损益；“应收账款周转率”是指考核年度营业收入÷平均应收账款，平均应收账款＝（考核年度年初应收账款净值＋考核年度年末应收账款净值）÷2，其中应收账款净值以经审计合并财务报表中扣除坏账准备后的应收账款账面价值为准，不含应收票据。

（2）在股权激励计划有效期内，如公司有增发、配股等事项导致股本变动的，在考核时剔除该事项所引起的归母净资产变动额及其产生的相应收益额（相应收益额无法准确计算的，可按扣除融资成本后的实际融资额乘以同期国债利率计算确定）。

（3）上述同行业为根据中上协行业分类标准确定“制造业-石油、化学、生物医药-橡胶和塑料制品业”+“制造业-专用、通用及交通运输设备-汽车制造业”两类行业的所属A股上市公司，两类行业考核指标值的计算权重占比分别为60%：40%。在本激励计划有效期内，若相关机构调整本公司行业分类或调整同行业成分股的，公司各年考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年权益不可行使，相应已获授但尚未行权的股票期权不得行权，由公司注销；相应已获授但尚未解除限售的限制性股票不可解除限售，由公司以授予价格与股票市价的较低者回购

注销。

（二）激励对象个人绩效考核

激励对象个人考核按照本办法分年度进行考核，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为优秀、良好、称职、基本称职和不称职五个档次。届时根据以下考核评级表中对应的个人层面权益行使系数确定激励对象实际行权/解除限售的股份数量：

考评结果	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
权益行使系数	1.0		0.8	0.6	0

若各年度公司层面业绩考核达标，激励对象个人当年实际可行使的权益额度=个人当年计划可行使的权益额度×权益行使系数。

因个人层面绩效考核结果导致当期不可行使的权益不得递延至下期行使，当期已获授但不能行权的股票期权由公司注销，当期已获授但不能解除限售的限制性股票由公司以授予价格与股票市价的较低者回购注销。

第四章 考核结果管理

第七条 考核程序

公司人力行政中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定激励对象是否行权/解除限售以及行权/解除限售比例。公司董事会负责考核结果的审核。

第八条 考核结果反馈

被考核对象有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力行政中心沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。考核结果作为股票期权行权与限制性股票解除限售的依据。

第九条 考核结果的管理

（一）考核指标和结果的修正

考核结束后，公司董事会薪酬与考核委员会可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行修正。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力行政中心作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期5年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事会薪酬与考核委员会批准后由人力行政中心统一销毁。为保证绩效激励的有效性，绩效记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

第五章 附 则

第十条 本办法未尽事宜，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。若本办法与有关法律、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。

第十一条 本办法经公司股东会审议通过并自本激励计划生效后实施，本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

广东顺威精密塑料股份有限公司

二〇二六年十一月