

SHENZHEN HIPINE PRECISION TECHNOLOGY CO., LTD.

深圳西普尼精密科技股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：2583)

董事會薪酬與考核委員會職權範圍

第一章 總則

第一條 為完善深圳西普尼精密科技股份有限公司(以下簡稱「公司」)董事及高級管理人員的薪酬與考核管理制度，完善公司治理結構，根據《中華人民共和國公司法》(以下簡稱「《公司法》」)、《深圳西普尼精密科技股份有限公司章程》(以下簡稱「《公司章程》」)、《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(以下簡稱「《香港上市規則》」)及《香港上市規則》附錄C1所載的《企業管治守則》等有關規定，深圳西普尼精密科技股份有限公司(「公司」)設立董事(「董事」)會(「董事會」)薪酬與考核委員會(以下簡稱「薪酬與考核委員會」)，並制定本職權範圍。

第二條 薪酬與考核委員會是董事會按照股東會決議設立的專門工作機構，主要負責制定公司董事及高級管理人員的考核標準並進行考核；負責制定、審查公司董事及高級管理人員的薪酬政策與方案，對董事會負責。

本職權範圍所稱的「高級管理人員」是指公司的總經理、副總經理、財務負責人、董事會秘書以及由董事會明確聘任為公司高級管理人員的其他人員。

第三條 公司董事會秘書為薪酬與考核委員會提供綜合服務，負責協調薪酬與考核委員會日常工作的聯絡、會議組織等；公司人力資源部門為薪酬與考核委員會提供專業支持，負責提供公司有關經營方面的資料及被考評人員的有關資料，並向薪酬與考核委員會反饋考核制度執行情況。

第二章 人員組成

第四條 薪酬與考核委員會成員由3名董事組成，其中獨立非執行董事2名。

第五條 薪酬與考核委員會由董事長或者董事會提名委員會提名，並由董事會選舉產生。

第六條 薪酬與考核委員會設召集人(即主席)一名，由獨立非執行董事擔任，負責主持委員會工作；召集人應由董事會委任。

第七條 薪酬與考核委員會任期與董事會任期一致，委員任期屆滿，連選可以連任。如有委員會委員在任職期間不再擔任公司董事職務或應當具有獨立非執行董事身份的委員不再具備《香港上市規則》所規定的獨立性時，自動失去委員資格，並由委員會根據本職權範圍規定補足委員人數。薪酬與考核委員會委員可以在任期屆滿以前向董事會提交書面辭職報告，辭去委員職務，辭職報告中應當就辭職原因以及需要由公司董事會予以關注的事項進行必要說明。

第三章 職責權限

第八條 薪酬與考核委員會應在香港聯合交易所有限公司網站及公司網站上公開其職權範圍，解釋其角色及董事會轉授予其的權力。薪酬與考核委員會行使下列職權：

- (一) 釐定執行董事的薪酬政策，根據董事及高級管理人員管理崗位的主要範圍、職責、重要性以及其他相關企業相關崗位的薪酬水平制定董事及高級管理人員的薪酬計劃或方案；
- (二) 薪酬計劃或方案主要包括但不限於績效評價標準、程序及主要評價體系，獎勵和懲罰的主要方案和制度等；考慮同類公司支付的薪酬、須付出之時間及職責以及集團內其他職位的僱用條件等；

- (三) 審查公司董事及高級管理人員的履行職責情況並對其進行年度績效考評；
- (四) 負責對公司薪酬制度執行情況進行監督；
- (五) 向董事會就公司全體董事及高級管理層的薪酬政策及架構，以及就制定薪酬政策的正式及透明程序、釐定個別執行董事、高級管理層及高級管理人員的薪酬待遇，包括非金錢利益、退休金權利及賠償金額(包括喪失或終止職務或委任的賠償)提出建議，並就非執行董事的薪酬向董事會提出建議；參照董事會的企業目標及宗旨，檢討及批准管理層的薪酬建議；
- (六) 確保任何董事或其任何聯繫人(定義見《香港上市規則》)不得參與釐定他自己的薪酬，而就兼任薪酬與考核委員會委員的非執行董事而言，其薪酬由薪酬與考核委員會其他成員釐定；
- (七) 應就其他執行董事的薪酬建議諮詢董事長或總經理。如有需要，薪酬與考核委員會應尋求獨立專業意見；
- (八) 審核及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
- (九) 審核及批准向執行董事及高級管理層就任何喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平及不會造成過重負擔；及因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；
- (十) 審核獎勵計劃及董事的服務合約；

- (十一) 審閱及／或批准《香港上市規則》第十七章所述有關股份計劃的事宜；
- (十二) 國家法律法規、《香港上市規則》、本職權範圍及董事會要求履行的其他職責。

第九條 薪酬與考核委員會提出的公司董事的薪酬計劃，須報經董事會同意後，提交股東會審議通過後方可實施，或由股東會授權董事會釐定董事的薪酬；公司高級管理人員的薪酬分配方案須報董事會批准。

根據《香港上市規則》，上述需取得股東批准的董事服務合約包括：

- (一) 服務年期超過三年的合約；或
- (二) 規定公司如要終止合約，必須給予一年以上的通知或支付等同一年以上酬金的賠償或其他款項的合約。

薪酬與考核委員會應對上述需取得股東批准的董事服務合約發表意見，告知股東合約有關條款是否公平合理、有關合約是否符合公司及其股東的整體利益、及股東(身為董事並在該等服務合約中有重大利益的股東及其聯繫人除外)該如何進行表決提出意見。

第四章 決策程序

第十條 公司董事會秘書、人力資源部及其他相關部門須根據薪酬與考核委員會要求，提供以下全部或部分書面資料：

- (一) 提供公司主要財務指針和經營目標完成情況；
- (二) 提供公司董事及高級管理人員分管工作範圍及主要職責情況；
- (三) 提供董事及高級管理人員績效評價指標的完成情況；
- (四) 提供按公司業績擬訂公司薪酬分配方案的有關測算依據。

第十一條 薪酬與考核委員會對董事和高級管理人員考評程序：

- (一) 公司董事和高級管理人員向董事會薪酬與考核委員會作述職和自我評價；
- (二) 薪酬與考核委員會按績效評價標準和程序，對董事及高級管理人員進行績效評價；
- (三) 根據崗位績效評價結果及薪酬分配政策提出董事會及高級管理人員的薪酬數額和獎勵方式，表決通過後，報公司董事會。

第五章 議事規則

第十二條 薪酬與考核委員會每年至少召開一次會議，並於會議召開前三天通知全體委員，全體委員一致同意時，可以豁免提前通知時間的要求，會議由委員會主席主持，委員會主席不能出席時可委託其他一名獨立非執行董事委員主持。

出現下列情形之一時，薪酬與考核委員會委員可以提議召開薪酬與考核委員會臨時會議，召集人應當自接到提議後三日內，召集並主持臨時會議：

- (一) 董事會認為有必要時；
- (二) 薪酬與考核委員會主席認為有必要時；
- (三) 2名以上委員提議時。

召集人不能履行職務或不履行職務時，由另外一名獨立非執行董事委員召集和主持。

第十三條 薪酬與考核委員會會議應由三分之二以上的委員出席方可舉行；每一名委員有一票的表決權。

第十四條 委員會成員應依據其自身判斷，明確、獨立地發表意見，並盡可能形成統一意見。確實難以形成統一意見的，應在會議紀要中記載各項不同意見並作說明。

會議作出的決議，必須經全體委員的過半數通過。

第十五條 薪酬與考核委員會會議表決方式為舉手表決或投票表決，臨時會議可以採取通訊表決的方式召開。

第十六條 薪酬與考核委員會會議必要時可以邀請公司董事及高級管理人員、人力資源部、有關部門負責人和外聘顧問列席會議。列席會議人員可以就會議討論事項進行解釋或說明，非委員沒有表決權。

第十七條 如有必要，薪酬與考核委員會可以聘請中介機構為其決策提供專業意見，費用由公司支付。

第十八條 薪酬與考核委員會會議討論有關委員會成員的議題時，當事人應回避。

第十九條 薪酬與考核委員會會議的召開程序、表決方式和會議通過的薪酬政策與分配方案必須遵循有關法律、法規、公司章程、《香港上市規則》、及本職權範圍的規定。

第二十條 薪酬與考核委員會會議應當有會議記錄，出席會議的委員和會議記錄人應當在會議記錄上簽名，會議記錄由董事會辦公室保存，保存期限為10年。

第二十一條 薪酬與考核委員會會議通過的議案及表決結果，應以書面形式報公司董事會。

第二十二條 出席會議的委員及列席會議人員均對會議所議事項有保密義務，不得擅自披露有關信息。

第二十三條 薪酬與考核委員會主席或(如其缺席)薪酬與考核委員會之另一名成員(必須為獨立非執行董事)須出席公司的年度股東會，並響應股東就薪酬與考核委員會的活動及責任作出的提問。

第六章 附則

第二十四條 在本職權範圍中，「以上」含本數，「過」不含本數。

第二十五條 本職權範圍自董事會審議通過後，自公司首次公開發行的H股在香港聯交所主板上市交易之日起生效並施行。

第二十六條 本職權範圍未盡事宜，按國家有關法律、法規、規範性文件、公司股票上市地相關監管規則和《公司章程》的規定執行；本職權範圍如與國家日後頒佈的法律、法規、規範性文件、公司股票上市地相關監管規則或經合法程序修改後的《公司章程》相抵觸時，按國家有關法律、法規、規範性文件、公司股票上市地相關監管規則和《公司章程》的規定執行，公司董事會應立即修訂。

第二十七條 本職權範圍解釋權歸屬公司董事會。

本職權範圍用中文書寫。倘本職權範圍英文版本與中文版本有任何歧義或不一致，概以中文版本為準。