

证券代码：835174

证券简称：五新隧装

公告编号：2024-026

## 湖南五新隧道智能装备股份有限公司

### 董监高薪酬与绩效考核管理办法

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

#### 一、 审议及表决情况

2024年3月26日，湖南五新隧道智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）召开了董事会薪酬与考核委员会2024年第一次会议，审议通过了《关于修订〈湖南五新隧道智能装备股份有限公司董监高薪酬与绩效考核管理办法〉的议案》；议案表决结果：同意3票，反对0票，弃权0票。

2024年3月26日，公司召开独立董事第二次专门会议，全体独立董事一致同意《关于修订〈湖南五新隧道智能装备股份有限公司董监高薪酬与绩效考核管理办法〉的议案》，并同意将该议案提交第三届董事会第二十一次会议审议。

2024年4月19日，公司召开了第三届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于修订〈湖南五新隧道智能装备股份有限公司董监高薪酬与绩效考核管理办法〉的议案》；议案表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东大会审议。

#### 二、 制度的主要内容，分章节列示：

##### 第一章 总 则

###### 第一条 目的

为进一步完善公司董事、监事及高级管理人员的薪酬激励与考核机制，有效调动公司董事、监事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据法律法规及公司章程等有关规定，特制定本办法。

## **第二条 基本原则**

- 一、收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符。
- 二、责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。

## **第三条 适用范围**

本办法适用于公司董事、监事和高级管理人员。

## **第四条 适用期限**

本办法经审议通过后至新修订后的办法审议通过之日止。

## **第五条 职责**

- 一、董事会薪酬与考核委员会是本办法制定、修订与执行的指导及管理机构，负责对本办法的执行情况进行监督。
- 二、公司董事长负责组织本办法的实施与落实。

## **第二章 薪酬分类**

**第六条** 公司独立董事实行津贴制度。

**第七条** 在公司经营管理岗位任职且签订劳动合同的董事长、总经理、副总经理、董事会秘书和财务总监，实行年薪制考核薪酬制度；不在公司经营管理岗位任职且签订劳动合同的董事不在本公司领取薪酬。

**第八条** 公司职工监事薪酬按其担任的具体行政职务，参照公司职工相关薪酬与绩效制度执行，由公司总经理批准；公司非职工监事不在本公司领取薪酬。

## **第三章 独立董事津贴**

**第九条** 公司独立董事津贴标准为税前每人每年10万元，每半年发放5万元，所得税由公司代扣代缴。本办法经董事会、股东大会审议通过后，公司按本办法标准发放独立董事津贴无需再提交董事会、股东大会审议。

## **第四章 年薪制考核薪酬**

**第十条** 在公司经营管理岗位任职且签订劳动合同的董事长、总经理、副总经理、董事会秘书和财务总监，实行年薪制考核薪酬制度。

一、董事长、总经理的年薪与公司当年实际完成净利润、经营现金流净额情况挂钩浮动。

二、副总经理、董事会秘书和财务总监的年薪与公司当年实际完成净利润、经营现金流净额情况、个人年度绩效考核结果挂钩浮动。

## 第十一条 年薪构成

年薪由固定年薪和浮动年薪两部分构成，个人年度薪酬总额=固定年薪+浮动年薪。

固定年薪金额由董事会薪酬与考核委员会综合考虑行业发展趋势、市场薪酬水平等因素确定。

## 第十二条 董事长、总经理浮动年薪考核核算方法

一、浮动年薪与当年实际完成净利润、经营现金流净额情况挂钩浮动，考核核算方法如下：

浮动年薪=(年度实际完成净利润-4000.00 万元)×岗位系数×[1+(经营现金流净额/年度实际净利润-70%)×0.5]

浮动年薪考核核算数最低为 0，不取负值。经营现金流净额/年度实际净利润上限为 130%。

### 二、董事长、总经理岗位系数

职务	净利润≤1.4 亿元部分的岗位系数	1.4 亿元<净利润≤2 亿元部分的岗位系数	净利润>2 亿元部分的岗位系数
董事长	0.021	0.019	0.016
总经理	0.020	0.018	0.015

## 第十三条 副总经理、董事会秘书和财务总监浮动年薪考核核算方法

一、浮动年薪与当年实际完成净利润、经营现金流净额完成情况、当年个人绩效考核情况挂钩浮动，计算方法如下：

浮动年薪=浮动年薪考核基数×经营考核系数×绩效考核系数

二、浮动年薪考核基数按如下计算方法确定：

当年浮动年薪考核基数=上年浮动年薪考核基数×上年经营考核系数×调整系数

调整系数由董事会薪酬与考核委员会综合考虑行业发展趋势、市场薪酬水平等因素确定，系数范围为 0.80~1.50 之间。2023 年的固定年薪与浮动年薪考核基数由董事会薪酬与考核委员会综合考虑行业发展趋势、市场薪酬水平等因素确定。

### 三、经营考核系数

1、经营考核指标：年度实际净利润同比增减幅度。

2、现金流限制指标：经营现金流净额/净利润不低于 70%。

当实际现金流指标值达到 70%及以上时，经营考核系数仅与当年实际净利润同比增减比例挂钩；当实际现金流指标值低于 70%时，经营考核系数除与当年实际净利润同比增减比例挂钩外，还需按照现金流完成情况相应调减。

3、经营考核系数计算方法如下：

(1) 当实际现金流指标值 $\geq$ 70%时：

经营考核系数=年度实际净利润同比增减比例+1

(2) 当实际现金流指标值 $<$ 70%时：

经营考核系数=(年度实际净利润同比增减比例+1)  $\times$  [1+(经营现金流净额/年度实际净利润-70%)  $\times$  0.5]

4、经营考核系数以 1.25 为上限、0.80 为下限。

#### 四、个人年度绩效考核评定

1、副总经理、董事会秘书和财务总监每年初应当制定《年度绩效合约》，报董事会薪酬与考核委员会。

《年度绩效合约》中的考核指标由董事长、总经理组织经营管理团队评审确定。考核指标应当结合公司经营目标和管理重点，分为定量指标和定性指标两部分；定量指标应当紧密结合营业收入和净利润，例如销售额、净利润、毛利率、净利率、经营现金流、存货周转率、人均产值、成本费用率等；定性指标应以公司经营管理急需提升的关键业务为主。

2、考核周期：绩效考核周期为年度考核。

3、绩效等级及绩效系数

(1) 年度绩效设置九个等级，即 A、A-、B+、B、B-、C+、C、D、E，A 为最高等级，E 为最低等级；

(2) 各绩效等级的综合标准：

A、A-级：创造性地、超乎预期地完成 KPI 及重点工作任务，综合表现突出；

B+、B、B-级：全面完成 KPI 及重点工作任务，综合表现良好；

C+、C 级：基本完成 KPI 及重点工作任务，综合表现合格；

D 级：未完成 KPI 及重点工作任务；工作表现一般，偶有工作失误；

E 级：未完成 KPI 及重点工作任务；工作表现较差，有重大工作失误，对业务开展造成较大影响。

(3) 绩效等级与绩效系数对照表

绩效等级	A	A-	B+	B	B-	C+	C	D	E
绩效系数	1.100	1.083	1.067	1.050	1.033	1.017	1.000	0.950	0.900

#### 4、考核程序

(1)《年度绩效合约》考核评定由董事长、总经理组织实施，根据《年度绩效合约》中考核指标的完成情况及考核标准予以评定。

(2)每年度结束后，组织相关人员向董事会做年度述职，董事长、总经理对相关人员年度绩效予以初评，报董事会薪酬与考核委员会审定。

**第十四条** 年度内若工作岗位或工作职责发生重大调整、公司内外部环境发生较大变化，董事会薪酬与考核委员会应当以会议决议的形式重新确定当年个别或全部人员的固定年薪和副总经理、董事会秘书、财务总监的浮动年薪考核基数。

**第十五条** 根据本办法考核核算的薪酬分配结果，经董事会薪酬与考核委员会审议通过后，提交董事会审议，其中非独立董事的薪酬分配结果还需提交股东大会审议。

#### **第十六条** 其他事项

一、年度内因工作岗位或工作职责发生变化而调整年薪考核数的，分段计算。

二、经营现金流净额计算时，把票据视同现金进行考核，期末对现金流量表进行票据还原。计算公式如下：合并会计报表中“经营活动产生的现金流量净额”+合并会计报表中“应收票据（期末余额-期初余额）”-合并会计报表中“应付票据（期末余额-期初余额）”。

其他相关财务数据以合并会计报表扣非前数据为准。

三、本办法中各种指标、系数等的计算结果四舍五入小数点后保留两位。

四、本办法如进行修订，需提交董事会、股东大会审议。

五、本办法由董事会负责解释。

六、本办法经股东大会审议通过后生效并实施。

（以下无正文）

特此公告。

湖南五新隧道智能装备股份有限公司

董事会

2024年4月22日