

证券代码：920174

证券简称：五新智能

公告编号：2026-115

湖南五新智能装备集团股份有限公司

董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

湖南五新智能装备集团股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 5 月 27 日召开第四届董事会第二十五次会议，审议了《关于修订公司内部管理制度的议案》之子议案 3.24：修订《董高薪酬与绩效考核管理办法》；议案表决结果：同意 0 票，反对 0 票，弃权 0 票，回避 7 票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、分章节列示制度主要内容：

第一章 总 则

第一条 为进一步完善湖南五新智能装备集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬激励与考核机制，有效调动公司董事、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《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定及《湖南五新智能装备集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合本公司的实际情况，制定本办法。

第二条 基本原则

（一）业绩导向原则：薪酬与公司经营业绩、个人履职深度关联，强化增量激励，鼓励超预期增长。

（二）责权利统一原则：薪酬水平与岗位价值、承担责任大小、经营业绩贡献相匹配。

（三）长短结合原则：兼顾短期激励与长期发展，通过股权激励等中长期激励工具绑定核心人员与公司利益。

第三条 适用范围

本办法适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员以外的其他职务，并与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；

（二）非独立董事：指在公司（含子公司、孙公司等下属公司）经营管理岗位任职的董事，包括职工代表董事。

（三）高级管理人员：指公司总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监。

第四条 工资总额决定机制：董事、高级管理人员的工资总额结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第五条 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。高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司业绩亏损时，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。

第二章 薪酬分类与构成

第七条 独立董事津贴：独立董事实行津贴制度，津贴标准为税前每人每年10万元，每半年发放5万元；本办法经董事会、股东会审议通过后，公司按本办法标准发放独立董事津贴无需再提交董事会、股东会审议。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

第八条 非独立董事薪酬：非独立董事实行年薪制，薪酬由基本年薪、绩效年薪、超额业绩奖励和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬和超额业绩奖励合

计占比原则上不低于薪酬总额的 50%。

第九条 副总裁薪酬：副总裁实行年薪制，薪酬由基本年薪、绩效年薪、超额业绩奖励和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬和超额业绩奖励合计占比原则上不低于薪酬总额的 50%。

第十条 董事会秘书、财务总监薪酬：董事会秘书、财务总监实行年薪制，薪酬由基本年薪、绩效年薪、效益年薪和中长期激励收入等组成，其中绩效年薪和效益年薪合计占比原则上不低于薪酬总额的 50%。

第三章 薪酬的管理和发放

第十一条 公司非独立董事、副总裁的基本年薪按月发放；绩效年薪和超额业绩奖励以年终公司经营业绩完成情况为重要依据，其考核与确定由薪酬与考核委员会组织实施，在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 公司董事会秘书、财务总监的基本年薪按月发放；绩效年薪和效益年薪以年终公司经营业绩完成情况、个人绩效考核等级为重要依据，其考核与确定由薪酬与考核委员会组织实施，在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 公司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。

第十四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十五条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，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，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：代扣代缴个人所得税；各类社会保险费用等由个人承担的部分（如涉及）；国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第四章 薪酬的调整

第十七条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一）同行业、同地区薪酬变化水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司战略发展或组织架构调整；
- （五）个别岗位、承担职责发生变动。

第十八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

第十九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因发生岗位变动的，参考公司薪酬管理制度，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬的止付追索

第二十条 公司董事、高级管理人员出现下列情形之一的，公司将启动薪酬止付追索程序：

- （一）严重违反公司各项规章制度，严重失职或者滥用职权的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员任职资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；
- （五）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十一条 公司对董事及高级管理人员的薪酬止付追索应当按照如下标准执行：

- （一）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、高级管理人员绩效年薪、超额业绩奖励、效益年薪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。
- （二）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为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪、超额业绩奖励、效益年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪、超额业绩奖励、效益年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十二条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附 则

第二十三条 本办法未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、北京证券交易所规则以及《公司章程》的有关规定执行。本办法与有关法律、法规、规范性文件、北京证券交易所规则以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件、北京证券交易所规则以及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本办法解释权归属公司董事会。

第二十五条 本办法经公司股东会审议通过之日起生效实施。
特此公告。

湖南五新智能装备集团股份有限公司

董事会

2026 年 5 月 29 日