

湖南新五丰股份有限公司

董事、高级管理人员绩效考核办法

一、考核目的

为了真实、动态衡量在公司任职非独立董事和高级管理人员（以下简称“高管”）工作状况和效果，充分激发其工作积极性和创造性，提高工作效率，促进公司健康、稳定、持续发展，制定本办法。

二、考核对象

考核对象为在公司任职的非独立董事和高管。包括公司董事、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师、总法律顾问、总经济师和《公司章程》规定的其他人员，专职党委副书记、纪委书记、党委委员、工会主席等参照执行。

三、考核机构

非独立董事、高管的考核标准制定与考核实施由董事会薪酬与考核委员会负责。

四、考核办法

（一）考核周期

实行年度业绩考核和任期考核。

1. 年度业绩考核：以公历年度为年度业绩考核周期。
2. 任期考核：周期为 3 年，与任期经营业绩考核周期一致。

（二）考核时间

年度业绩考核在当年度经营业绩经会计师事务所审计并出具审计意见后开展，任期考核以任期周期内三个年度会计师事务所出具的审计意见为依据，在任期届满后开展。

(三) 考核内容

考核分为业绩考核和综合评价两种类别；业绩考核和综合评价分为年度考核和任期考核两个阶段。

考核得分=年度关键绩效考核得分×70%+民主测评得分×30%+奖励加分

1. 年度关键绩效考核

①**主要负责人**：年度业绩考核得分直接采用公司年度组织绩效考核得分。

②**其他高管**：年度关键绩效考核得分=个人关键绩效指标完成得分×80%+公司年度组织绩效考核得分×20%

个人关键绩效指标考核内容包括业绩指标、关键绩效指标、重点工作、特别加扣分等。

业绩指标：包括利润总额和营业收入，对应全公司或分管板块的利润总额和营业收入，考核目标值以公司年度经营计划和年度预算为准。

关键绩效指标：考核分管工作职责完成情况。

重点工作：考核年度重要工作完成情况。

特别加扣分：根据公司重点工作、重点项目、突发事件、危机公关等工作中的表现，以及日常工作的相关责任事项中责任情

况进行加分和扣分。

2. 民主测评

主要从德、能、勤、绩、廉等方面对企业负责人履职情况进行评价，采取民主测评的方式进行评分。

3. 任期考核评价

任期考核评价由任期内业绩考核和综合评价组成。任期内业绩考核由任期内年度业绩考核得分加权汇总确定，综合评价采用民主测评方式，得分为任期内年度民主测评得分加权汇总确定，任期考核评价结果为任期民主测评得分与任期关键绩效考核得分再进行加权汇总。

（四）考核程序

（1）制定绩效目标：年初，公司年度经营计划、年度预算、年度重点工作经确定后，结合职责分工情况，由董事长与总经理沟通，总经理与其他高管沟通，制定其他非独立董事、高管的年度考核指标，经薪酬与考核委员会确定。

（2）总经理、高管中的经理层成员分别签订《年度经营目标责任书》，明确年度业绩考核指标。

（3）考核年度结束，经会计师事务所审计并出具审计意见后，相关指标数据提供部门收集、统计、审核本部门所负责的考核指标完成数据并进行评分，人力资源部汇总，其中财务类指标由财务部核查后提交，技术类指标由生产科技部核查后提交，管理指标由人力资源部会同相关分子公司提交，最终汇总提交薪酬

与考核委员会审定。

(4) 董事长、总经理按照绩效考核权限与高管进行绩效反馈和面谈。

五、考核结果运用

(一) 年度业绩考核结果与年度个人绩效年薪兑现系数挂钩。

1. 主要负责人：绩效年薪=基本年薪×年薪收入调节系数×年度考核评价系数

(1) 年薪收入调节系数：资产总额指标占 15%；营业收入指标占 25%，利润总额指标占 45%，人员规模指标占 15%。（详见附件《新五丰领导班子、高级管理人员年薪收入调节系数指标表》）。

(2) 年度考核评价系数：根据年度公司组织考核结果，考核评分在 90 分及以上为 A 等，考核评分在 80—90 分为 B 等，考核评分在 60—80 分为 C 等，考核评分低于 60 分为 D 等。每个考核等级对应不同考核评价系数区间，最高系数不超过 1.5。

考核等级为 A 等时，对应系数为 1.3—1.5。年度考核评价系数=1.3+0.3*（考核得分-A 级起点分数 90）/（A 级封顶分数 100-A 级起点分数 90）；

考核等级为 B 等时，对应系数为 1.0—1.3。年度考核评价系数=1.0+0.3*（考核得分-B 级起点分数 80）/（A 级起点分数 90-B 级起点分数 80）；

考核等级为 C 等时，对应系数为 0.6—1.0。年度考核评价

系数=0.6+0.4*（考核得分-C级起点分数60）/（B级起点分数80-C级起点分数60）；

考核等级为D级时，对应系数为0。

A、B、C级起点分数可以根据年度经营实际予以调整，经薪酬与考核委员会审批确定。

2. 其他非独立董事、高管

其他非独立董事、高管的年度薪酬根据绩效考核结果，结合岗位职责和承担风险，按主要负责人实际年度薪酬收入0.5—0.9，平均系数不超过0.8，适度拉开差距。

（二）任期评价结果与中长期激励挂钩

连续两年年度业绩考核分值低于70分的或者任期考核等次为“不称职”的，不予发放任期激励或者不予享受其他中长期激励。

（三）年度业绩考核结果、任期考核评价结果与奖惩挂钩。

年度业绩考核结果低于70分的或者年度考核评价为“不称职”的，董事会薪酬与考核委员会召集人及其上级负责人对其进行诫勉谈话；年度业绩考核结果连续两年低于70分或者任期考核评价低于70分视为“不称职”，予以岗位调整，包括不再聘任管理职务、不再续聘等。

六、附则

本办法由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过之日起生效。

新五丰领导班子、高级管理人员年薪收入调节系数指标表

考核指标	单位	权重	3	2.8	2.6	2.4	2.1	1.8	1.5	1.3	1
资产总额	万元	0.15	500000	300000	150000	50000	30000	25000	20000	15000	10000
营业收入	万元	0.25	1000000	700000	500000	300000	100000	50000	10000	5000	1000
利润总额	万元	0.45	20000	10000	8000	5000	3000	1000	500	100	50
人员规模	人	0.15	5000	3000	2500	2000	1000	800	500	300	100

备注：（1）年薪收入调节系数=Σ（考核指标*权重*系数）

（2）各项考核指标系数取值按 1 保底，按 3 封顶，按“系数=下一档系数+（上一档系数-下一档系数）*（上一档目标值-达成值）/（上一档目标值-下一档目标值）”核算系数。

例如资产总额达成值 450000，对应系数=2.8+（3-2.8）*（500000-450000）/（500000-300000）=2.85