

证券代码：872916

证券简称：凯旋真空

主办券商：太平洋证券

中山凯旋真空科技股份有限公司超额利润分享实施细则 (2024 年)

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

中山凯旋真空科技股份有限公司（以下简称：公司、凯旋真空）于 2024 年 7 月 2 日召开第三届董事会第四次会议，审议通过《关于<中山凯旋真空科技股份有限公司超额利润分享实施细则（2024 年）>的议案》。本议案尚需 2024 年第二次临时股东大会审议通过。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

中山凯旋真空科技股份有限公司 超额利润分享实施细则 (2024 年)

为充分激发企业骨干人才干事创业的积极性、主动性、创造性，增强公司与管理层及核心骨干员工共同持续发展的理念，做到体制机制留人，实现人才为发展注入持久源动力，现根据《超额利润分享方案》，特制定本实施细则。

第一条 定义

超额利润分享是指企业综合考虑战略规划、业绩考核指标、历史经营数据和本行业平均利润水平，合理设定目标利润，并以企业实际利润超出目标利润的部分作为超额利润，按约定比例提取超额利润分享额，分配给激励对象。

第二条 主要业务

凯旋真空未来主要业务支撑为：真空成套装备、真空新材料装备、真空镀膜装备、环保装备等。

第三条 适用条件

凯旋真空是一家具有较强的真空技术装备研发能力和制造能力的研发型装备生产企业，企业发展战略清晰，中长期发展目标明确，且先后被列入“体制机制改革创新”试点企业、“激励、约束、容错”综合改革试点企业、“科改示范行动”单位，具有健全的法人治理结构、人力资源管理基础完善，财务管理制度规范，具备开展超额利润分享方案的条件。

第四条 年度目标确定

设定超额利润分享目标值，主要结合凯旋真空未来三年发展规划，同时满足目标不低于：一是企业的利润考核目标值；二是按照企业上一年净资产收益率计算的利润水平；三是企业近三年的平均利润；四是按照行业平均净资产收益率计算的利润水平。计算基础如下：

1. 2024 年度凯旋真空利润考核目标值为 1000 万元。

2. 按照企业上一年净资产收益率计算的利润水平：

判断条件：净利润目标值/[上年净资产+(上年净资产+净利润目标值)]/2 \geq 上年净资产收益率

2023 年平均净资产：(17231+16942)/2=17086.5 万元，净利润：191 万元；净资产收益率：191/17086.5=1.1%。

根据判断条件，即：2024 年净利润目标值(X)为：X/[17231+(17231+X)]/2=1.1%，x=191 万元。

3. 凯旋真空近三年利润情况。

年度	2021 年	2022 年	2023 年	三年平均值
利润总额（万元）	2506	-434	162	745
净利润（万元）	2271	-614	191	616

4. 按行业净资产收益率计算的利润水平（采用国务院公布的《企业绩效评价标准值》“机械装备制造业”对比数据）：

判断条件：净利润目标值/[(上年净资产+（上年净资产+净利润目标值）)/2] \geq 行业净资产收益率平均值

2023 年的行业净资产收益率平均值：8.9%。即：2024 年净利润目标值（x）为： $x/[(17231+(17231+x))/2]=8.9%$ ， $x=1605$ 万元。

综上，按超额利润分享年度目标值四个不低于原则测算，取最大值，建议设定 2024 年超额利润奖励目标值（基准线）为 1605 万元。

第五条 确定超额利润

年度超额利润为企业当年利润实际完成值与目标值的差额。在计算 2024 年利润实际完成值时，暂不将研发费用视同利润加回。需考虑剔除以下因素：

1. 重大资产处置等行为导致的本年度非经常性收益；
2. 并购、重组等行为导致的本年度利润变化；
3. 会计政策性因素导致的本年度利润变化；
4. 外部政策性因素导致的本年度利润变化；
5. 负责审批的单位任务其他应予考虑的剔除因素。

第六条 超额利润分享的计算和分配规则

1. 计算方法：对超出企业年度设定的预期目标利润，按超出部分利润的 30% 计提超额利润分享奖励金额。

2. 分配原则：激励对象一般为与凯旋真空签订劳动合同，在该岗位上连续工作 1 年以上，对企业经营业绩和持续发展有直接重要影响的管理、技术、营销、业务等核心骨干人才，且每一期激励人数不超过企业上一年年末在岗职工总数的 30%；分配比例：领导班子岗位合计所获得的超额利润分享比例为超额利润分享额的 30%，其他额度根据岗位贡献情况，分配给核心骨干。

3. 分配范围：本次超额利润分享对象为 2024 年 1 月 1 日之前入职，2024 年年底在岗的领导班子和核心骨干人才，不包括外部董事、独立董事、公司监事。人员确定的具体原则为：

◆管理类：经理层，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师等；中层，包括总监、部门正职、副职；

◆销售类：高级经理 2（含）以上；

◆技术类：高级工程师 2（含）以上；

◆专业类：高级经理 2（含）以上；

◆技能类：生产班组长；高级技工（含）以上，优先考虑事业部、生产部骨

干；

◆特殊人才，包括市场化引入人才、稀缺人才、特殊岗位等，应满足骨干层职级条件。

4. 分配人数：2024 年分配人数为 72 人。具体激励对象名单随《超额利润分享兑现方案》一并上报。

第七条 奖励兑现

超额利润分享额采用递延方式予以兑现，分三年兑现完毕，第一年支付比例为 50%，第二年支付比例为 30%，第三年支付比例为 20%，所产生的个人所得税由激励对象个人承担。

计划期（三年）内企业若出现净利润大幅递减或亏损，方案审核单位有权对上一年度超额利润分享额未兑现部分进行扣减，并对已兑现部分进行追回。

中山凯旋真空科技股份有限公司

董事会

2024 年 7 月 3 日