

证券代码：002014

证券简称：永新股份

## 黄山永新股份有限公司 经理层人员薪酬及考核管理办法

第一条 为提高黄山永新股份有限公司（以下简称“公司”）的经济效益和竞争力，促进公司经理层的规范履职，建立与公司经营活动及其成果相匹配的约束和激励机制，以更好的实现公司可持续健康发展，更好的体现责任、风险与利益相一致，根据《公司章程》及相关制度，特制定本办法。

第二条 考核对象：经理层人员。经理层人员是指公司董事会聘任的高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 基本原则：

- 1、全面性原则：对考核对象的“德能勤绩廉”进行考核评价；
- 2、战略性原则：与公司长远利益相结合，确保主营业务持续、稳定增长，防止短期行为，促进公司的持续经营和发展；
- 3、效益优先原则：与公司的经营活动及其成果和经理层人员考核结果直接挂钩。

第四条 考核主体为：公司董事会提名、薪酬与考核委员会（以下简称“委员会”）。委员会根据《黄山永新股份有限公司董事会提名、薪酬与考核委员实施细则》的相关规定，拟定并执行《黄山永新股份有限公司经理层人员薪酬及考核实施细则》（以下简称“《实施细则》”）。

第五条 经理层人员年度薪酬由标准薪酬和董事会奖励构成。其中，标准薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成，基本年薪和绩效年薪基数的比例为 6:4， $\text{绩效年薪} = (\text{基本年薪} \div 0.6 \times 0.4) \times \text{绩效系数}$ 。

委员会按照《实施细则》判定绩效系数，绩效系数取值区间为 0—1.5。

第六条 经理层人员在考核年度内完成下列项目，可获得特别奖励：

- 1、当年度完成直接融资或适当量级的资产置入等；
- 2、公司自主知识产权的全新产品下线，实现销售并盈利；
- 3、公司技术、产品获国家级或省部级二等奖及以上科学技术进步奖；
- 4、董事会认定的其他奖励。

第七条 委员会根据经理层人员的职责范围、外部薪酬行情、任职人员能力资历等因素拟定基本年薪数额，提交董事会审议通过后执行。涉及董事、监事的基本年薪需经股东大会审议通过后执行。

第八条 经理层人员有双重以上任职的，只计发其本人单一高阶薪酬。在考核期间发生任职变动的，按其实际任职期间分段（以月度计）计算绩效年薪。

第九条 委员会应根据公司年度任务和发展要求，结合行业特点，设置对经营层年度考核的具体内容和权重。通常，其评价指标为：市场和经营目标完成情况、费用控制和资产管理情况、道德操守及内控体系的执行情况、安全体系建设情况、人力资源发展、技术创新、新项目建设运营情况等，具体按照《执行细则》执行。

第十条 经理层人员任职期间出现下列任一情形的，不予发放其绩效年薪：

- 1、严重违反公司制度或严重损害公司利益的或发生职业道德和操守方面的重大瑕疵和/或“硬伤”的；
- 2、严重违反上市公司监管有关规定被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不合格人员的；
- 3、被国家司法或纪检监察机关予以立案处理的；
- 4、因个人原因离职、辞职或被免职，该事项发生并生效的。

第十一条 经理层人员薪酬以现金形式发放，基本薪酬部分按月发放，绩效薪酬部分在委员会完成年度考核后执行。薪酬均为税前金额，其涉税等事项按照国家公司的有关规定执行。

第十二条 经理层人员除按照本《管理办法》领取薪酬外，可按公司制度规定享受节日福利、出差补助等其他公司公共福利政策。

第十三条 本《管理办法》经公司董事会审议通过后生效。

第十四条 本《管理办法》解释权属公司董事会。

黄山永新股份有限公司

二〇一七年二月十六日