

黄山永新股份有限公司

HUANGSHAN NOVEL CO.,LTD.

董事和高级管理人员

薪酬管理制度



证券代码：002014

证券简称：永新股份

制定时间：2026年 月 日

# 黄山永新股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年 月 日制定)

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善黄山永新股份有限公司(以下简称“公司”)董事和高级管理人员的薪酬管理,建立健全董事和高级管理人员薪酬分配、考核与约束机制,强化董事和高级管理人员履职责任,实现公司长期稳健发展与股东价值最大化,根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等相关法律法规及《公司章程》等的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用公司董事、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外的其他职务,并与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系,或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

(二) 非独立董事:包括不在公司担任除董事以外职务的非独立董事,以及与公司(或合并范围子公司)之间签订聘任合同或劳动合同、同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事。

(三) 高级管理人员,是指董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

1.合法合规原则:严格遵循国家法律法规、证券监管机构规定及公司治理要求,履行必要的审议、决策与信息披露程序,确保薪酬管理合法合规。

2.责权利对等原则:薪酬水平与岗位职责、履职难度、承担风险及实际贡献相匹配,兼顾内部公平与外部行业竞争力。

3.业绩导向原则:薪酬与公司整体经营业绩、个人履职考核结果紧密挂钩,强化长期激励约束,体现公司长远利益,推动公司可持续发展。

4.公开透明原则：薪酬政策、标准、考核结果及发放情况按规定履行内部审计及对外披露义务，接受股东及监管机构监督。

## 第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会提名、薪酬与考核委员会（以下简称“董事会薪酬委员会”或“薪酬委员会”）拟定公司董事和高级管理人员薪酬管理制度，提交公司董事会、股东会审议批准。

第五条 董事会薪酬委员会是董事、高级管理人员薪酬管理的专门工作机构，负责拟定董事、高级管理人员薪酬政策、标准、考核方案，审查董事、高级管理人员履职情况及考核结果，拟定薪酬方案；负责对薪酬制度执行情况进行监督并发表审核意见，向董事会提出建议。

第六条 公司董事会负责审议薪酬委员会提交的考核结果及薪酬方案，其中：高级管理人员薪酬方案经董事会审议通过后执行，董事薪酬方案和涉及股东权益的重大薪酬事项需提交股东会审议批准。

董事会对薪酬委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司人力资源中心、财务中心和证券投资部等部门配合董事会薪酬委员会做好董事、高级管理人员薪酬管理的具体实施等日常工作。

## 第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司独立董事薪酬实行固定履职津贴制，不享受除履职津贴外的其他经营性薪酬激励。独立董事因履职发生的合理费用（如差旅费、会议费、办公费等），由公司承担，不计入薪酬范畴。

独立董事津贴标准保持相对稳定，由董事会薪酬委员会结合行业水平、公司实际及独立董事履职工作量等拟定，经董事会审议后提交股东会批准。

第九条 公司向非独立董事发放董事职务津贴。董事职务津贴标准可以动态调整，由董事会薪酬委员会结合行业水平、公司经营实际等拟定，经董事会审议后提交股东会批准。

公司非独立董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核参照第十条执行。

第十条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和专项奖励等组成。

(一) 基本年薪：为固定薪酬部分，依据高管人员所任职位的岗位层级、岗位职责、市场薪酬水平、个人履职能力等因素确定，不与业绩考核挂钩。

(二) 绩效年薪：为浮动薪酬部分，以公司年度核心业绩考核指标、个人岗位绩效目标为考核依据，结合各项指标年度完成情况及个人履职评价结果核定。核算公式为：绩效年薪=绩效年薪基数×绩效系数。

绩效年薪基数：由薪酬委员会结合任职岗位、基本年薪水平等拟定，基本年薪与绩效年薪基数比例为 1:1；

(三) 专项奖励：为额外奖励，针对高级管理人员在任期内做出特殊贡献或完成重大临时性事项、推动公司实现跨越式发展等专门设立，仅限特定事项发放，不纳入常规薪酬范畴。主要情形包括：

1.公司完成重大融资、资产重组、优质资产置入、基建和技改等战略性事项，转型升级发展，成效突出；

2.核心技术研发取得重大突破，新产品实现规模化盈利并获得省部级及以上科技奖项或重大荣誉，实现行业地位、品牌形象显著提升；

3.其他经薪酬委员会认定的特殊贡献。

专项奖励方案由董事会薪酬委员会单独拟定，奖励金额结合贡献程度合理核定。

第十一条 公司任职的非独立董事、高级管理人员依据国家政策法规和公司有关制度规定，享受国家法定福利、公司保障性福利及公司关怀性福利，与业绩考核指标完成情况无关。

第十二条 公司董事、高级管理人员在公司内部兼任多个岗位的，按最高岗位薪酬标准执行，不重复计发薪酬；任职期间发生岗位变动的，按实际任职月份分段核算薪酬。

第十三条 公司可根据发展需要，制定中长期激励：与中长期考核评价结果挂钩，是常规薪酬体系之外对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的中长期专项奖金、任期激励等，具体按照激励方案，经股东会审议通过后执行。

#### 第四章 薪酬考核管理

第十四条 董事、高级管理人员考核实行年度考核制，考核周期为自然年度（自每年的1月1日起至12月31日止）。每年年度结束后开展集中考核。

第十五条 独立董事：重点考核履职尽责情况，包括出席董事会及专门委员会会议次数、会议表决情况、独立意见发表情况、尽职调研情况、维护公司及中小股东利益情况等，无故缺席会议、未勤勉履职的，相应扣减履职津贴，情节严重的按规定提请罢免。

第十六条 非独立董事：重点考核公司年度经营目标达成情况、董事会决议执行情况、战略决策参与情况、履职合规性、维护公司利益情况等，结合个人履职表现综合评分，无故缺席会议、未勤勉履职等情节严重的按规定提请罢免。

第十七条 高级管理人员：实行定量与定性相结合考核，定量指标包括公司营业收入、利润、资产收益、成本控制等经营指标；定性指标包括战略执行、合规运营、安全生产、团队建设、技术创新、风险防控、可持续发展等，全面衡量高管履职成效。

第十八条 年度结束后，董事会薪酬委员会结合公司经营财务数据、履职记录、工作完成情况等开展考核评分，并根据考核结果拟定董事、高级管理人员年度薪酬方案，提交董事会审议。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

在董事会或者薪酬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。

## 第五章 薪酬发放

第十九条 领取津贴的董事，其津贴按年度或按其他期限定期发放。

第二十条 领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核结果发放。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额，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，将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：

1. 个人所得税；
2. 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
3. 国家或公司规定的其他应由个人承担的部分。

第二十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

## 第六章 薪酬调整

第二十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1.市场薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集行业或区域的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- 2.通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- 3.公司实际经营业绩及盈利状况；
- 4.组织结构调整，职位、职责变化；
- 5.其他需要调整的情形或重大变化。

## 第七章 薪酬约束与违规处理

第二十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，不予发放其当期绩效年薪、津贴及专项奖励，已发放的予以追回，情节严重的追究相应责任：

- 1.被证券监管机构行政处罚、交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- 2.被司法机关立案调查、追究刑事责任的；
- 3.严重违反公司规章制度、职业道德，损害公司利益、品牌声誉及股东权益的；
- 4.因个人履职不当，导致公司发生重大安全事故、重大合规风险、重大财务损失的；
- 5.董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间离职的，其薪酬按以下情形处理：

- 1.正常离职、退休的，按实际履职月份核算基本薪酬，绩效薪酬根据当期考核结果按比例计发，未达到考核要求的不予发放；
- 2.因违规、失职等被免职、辞退的，停发全部未发放绩效薪酬及奖励，追回不

当所得；

3.任期内离职的，不享受当年度专项奖励及后续中长期激励权益。

第二十七条 若公司年度财务数据出现重大会计差错更正、业绩造假等情形，导致原薪酬核算依据不实的，董事会薪酬委员会有权对已发放的绩效薪酬、专项奖励进行追溯调整，追回多发放的薪酬部分。

## 第八章 附则

第二十八条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规、部门规章、规范性文件或《公司章程》相冲突的，以国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第三十条 本制度自股东会审议批准之日起实施，修改时亦同。

黄山永新股份有限公司  
二〇二六年四月二十三日