

黄山旅游发展股份有限公司

高级管理人员年度绩效考核办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司治理结构和激励约束机制，充分调动黄山旅游发展股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管”）的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司效益持续稳定增长，根据《证券法》、《公司法》、《上市公司治理准则》及《公司章程》等有关规定，制定本办法。

第二条 本办法所称高管人员系指在公司担任经营管理职务的董事和高级管理人员，包括下列人员：

- （一）公司董事长、总裁；
- （二）公司副总裁、总裁助理、董事会秘书及公司章程规定的其他高管；
- （三）公司纪委书记参照公司副总裁标准执行。

第三条 本办法遵循以下原则：

- （一）坚持激励与约束相结合的原则；
- （二）坚持定量与定性相结合的原则；
- （三）坚持公正、公平、公开的原则。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责高管年度绩效考核办法的制定、监督和实施。

第二章 考核指标及方式

第五条 本办法主要通过标准绩效指标、致胜利润指标和基准指标对公司高管进行考核，贯彻落实公司的经营目标与管理重点。

第六条 标准绩效指标一般包括业绩指标和管理指标，其中业绩指标主要由营业收入、净利润、净资产收益率和国有资产保值增值率等构成，管理指标由高管所分管的业务指标构成。

第七条 致胜绩效指标一般包括超额利润指标和特别贡献指标。

第八条 基准指标包括重大安全事故、重大经济案件、重大经济损失、重大

商誉损失四大类，实行一票否决制。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会按照公司高管年度绩效考核指标表中的指标及评分标准执行。

第三章 考核与实施程序

第十条 公司董事会薪酬与考核委员会于当年四月前根据董事会制定的年度经营目标确定业绩指标值，编制公司高管年度业绩考核指标表，提交董事会审批。

第十一条 公司董事会薪酬与考核管理委员会次年待公司年度财务审计决算后，对公司高管进行考核。

第十二条 公司董事会薪酬与考核管理委员会根据考核结果，拟订分配方案，提交公司董事会审批。

第四章 考核结果运用

第十三条 考核结果运用于高管标准绩效奖金和致胜绩效奖金分配。

第十四条 标准绩效奖金根据标准绩效考核得分按相对应的奖金分配系数进行分配，具体如下：

(一) 标准绩效奖金基数

标准绩效奖金基数 = 基本绩效年薪核定额；

(二) 分配系数

标准绩效考核得分	分配系数
100	1.2
95-100 (含 95)	1.1
90-95 (含 90)	1
85-90 (含 85)	0.9
80-85 (含 80)	0.8
75-80 (含 75)	0.7
70-75 (含 70)	0.6
65-70 (含 65)	0.5
60-65 (含 60)	0.4
60 以下	0.1

(三) 计算公式

标准绩效奖金=标准绩效奖金基数×标准绩效奖金分配系数

第十五条 致胜绩效奖包括超额利润奖和特别贡献奖。

(一) 超额利润奖由公司董事会根据超额完成计划净利润的一定比例计提，计提比例上限为 20%。其中，超额利润奖总额的 40%发放给高管，剩余 60%发放给总部员工，高管超额利润奖具体分配方式如下：

1、高管超额利润奖总额

高管超额利润奖总额=（实际净利润-目标净利润）×计提比例×40%；

2、发放比例

职务	职务分配系数
董事长、总裁	1
副总裁（纪委书记）	0.8
总裁助理、董事会秘书	0.6

3、计算公式

某高管超额利润奖分配金额=高管超额利润奖总额×该高管分配系数/所有高管分配系数总和

(二) 特别贡献奖。对于年度工作中做出突出贡献的高管，公司董事会根据特别奖励指标考核情况给予嘉奖。

第五章 附 则

第十六条 本办法经公司董事会、股东大会审议通过后生效，自 2017 年 1 月 1 日起执行。

第十七条 本办法在考核期内，由于经营环境及外部条件发生较大变化，或不可抗力等原因对公司考核指标需做出调整的，公司董事会可根据实际情况在考核期内调整预算目标值，或在考核期末根据具体情况调整。

第十八条 本办法由公司董事会负责解释。

黄山旅游发展股份有限公司董事会
2017 年 4 月