

安徽皖维高新材料股份有限公司

经理层成员薪酬管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为进一步规范经理层成员薪酬管理，建立健全经理层成员激励约束机制，根据相关薪酬管理政策规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于安徽皖维高新材料股份有限公司（以下简称“公司”或“皖维高新”）经理层成员、财务负责人及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 薪酬管理的基本原则：

（一）坚持薪酬与业绩紧密挂钩原则。薪酬与业绩、责任和风险紧密挂钩，同升同降。

（二）坚持效率与公平兼顾原则。薪酬水平的确定，既要有利于调动积极性，又要与本地区经济发展水平相适应，与职工平均工资水平保持合理的比例关系。

（三）坚持激励与约束原则。在坚持激励的基础上，强化约束机制，加强监督管理，规范收入分配行为。

第二章 薪酬结构与薪酬水平确定

第四条 经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。

第五条 经理层成员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第六条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入，原则上每年核定一次。

公司总经理基本年薪=本年度公司董事长基本年薪×基

本年薪系数

公司所属子企业经理基本年薪=本年度公司总经理基本年薪×基本年薪系数

基本年薪系数根据公司及所属子公司资产规模、利润总额、主营收入、从业人员以及管理范围、责任大小等因素综合确定。

第七条 绩效年薪是经理层成员年度业绩考核评价结果相联系的收入。绩效年薪以本年度公司董事长绩效年薪为基数，根据年度业绩考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。

第八条 公司总经理绩效年薪核定办法为：

公司总经理绩效年薪=本年度公司董事长绩效年薪×年度经营业绩考核综合评价系数×绩效年薪调节系数

公司所属子企业经理绩效年薪=本年度公司总经理绩效年薪×年度经营业绩考核综合评价系数×绩效年薪调节系数

年度业绩考核综合评价系数根据年度经营业绩考核结果与党建等工作考核结果量化确定。一般经营业绩考核占比为80%，党建等工作考核占比为20%。

绩效年薪调节系数主要根据公司科技水平、管理难度以及资产规模、利润总额、营业收入、从业人员等因素确定，最高不超过“1.0”。

第九条 任期激励收入是指与公司经理层成员任期业绩考核评价结果相联系的薪酬收入，以3年为一个业绩考核任期。

第十条 公司总经理任期激励收入根据考核评价结果在不超过任期内年薪总水平的30%以内确定。

公司总经理任期激励收入=公司董事长任期年度薪酬收入
×任期考核评价系数×任期激励收入调节系数

任期激励收入调节系数最高不超过“1.0”。

第十一条 基本年薪系数和绩效年薪、任期激励收入调节系数确定后任期内一般不予调整，特殊情况需调整的，需报经公司董事会批准。

第十二条 公司副职成员、财务负责人和公司章程规定的其他高级管理人员依据其管理范围、难易程度、岗位职责和承担风险等因素，按公司总经理年度薪酬和任期激励收入的0.50到0.90倍确定。

公司副职成员年度薪酬=公司总经理年度薪酬×薪酬倍数
×年度考核综合评价系数

公司副职成员任期激励收入=公司总经理任期激励收入×
薪酬倍数×任期考核评价系数

第三章 薪酬支付与管理

第十三条 经理层成员基本年薪实行按月平均支付。当年基本年薪未确定前，按上年度基本年薪标准发放。当年基本年薪确定后，再进行调整清算。

第十四条 经理层成员绩效年薪可按不超过上年度绩效年薪50%比例按月实施预发。绩效年薪基准原则占年薪比例不低于60%。年度业绩考核评价后，根据核定的绩效年薪水平进行清算。

年度经营业绩考核不合格或退出岗位的，扣减全部绩效年

薪。

第十五条 任期激励收入实行延期支付，任期考核结束后，第一年支付 50%，第二、三年分别支付 25%。

任期经营业绩考核不合格，扣减全部任期激励。

第十六条 因经理层成员本人原因任期未满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期考核评价结果并结合本人在经理层岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第十七条 经理层成员在下属全资企业兼职的，根据兼职情况，其年度薪酬可以在兼职企业发放，但不得从任职企业或其他兼职企业（单位）领取属于年度薪酬范围内的任何形式报酬。

第十八条 经理层成员因岗位变动调整的，自下发调整通知文件次月起，除按当年在岗实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取报酬。

第十九条 经理层成员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在岗实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业及其出资企业领取薪酬（含补贴）。

第二十条 经理层成员因违纪违法离开任职岗位的，自离开任职岗位的次月停发基本年薪，当年绩效年薪及任期激励收入不再发放。

第二十一条 经理层成员违反国家有关法律法规等规定，以及未履行或者未正确履行职责造成企业资产损失的，根据党

纪政纪处分和财产损失责任认定结果，对经理层成员扣减当年绩效年薪或追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已经离职或退休的经理层成员。

第四章 监督管理

第二十二条 经理层成员按照有关规定和标准参加基本养老保险、基本医疗保险等基本社会保险，以及缴存住房公积金、企业年金。经理层成员享受的企业年金、住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理。

第二十三条 公司要严格按照核定的薪酬标准和薪酬分配系数兑现经理成员薪酬。

第二十四条 根据相关规定依法合规取得的收入可不计入年度薪酬，具体为：

（一）根据经济责任制等专项考核应兑现给经理层成员的奖励等。

（二）核准发放的安全风险抵押金奖励、交通补贴、营养费、误餐费、高温补贴等。

（三）各级政府或相关部门给予个人的奖励等。

（四）公司批准或核准的专项补贴等。

（五）公司发放或批准发放的专项奖励等。

（六）其他合法收入等。

除以上合规收入外，经理层成员不得从本公司领取其他奖金及实物奖励。经理层成员领取的符合规定的其他货币性收入，经审核后统一纳入薪酬管理。

第二十五条 经理层成员的薪酬为税前收入，应依法缴纳

个人所得税，公司应当依法为经理层成员代扣代缴个人所得税。

第二十六条 经理层成员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分，组织处分和经济处罚，并追回违规所得收入，经理层成员因违纪违规受到处理的，减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

第二十七条 加强对公司经理层成员薪酬情况的监督检查，纪检监察、审计和巡察等将经理层成员薪酬兑现情况纳入监督检查范围。

第二十八条 建立健全内部监督制度，将经理层成员薪酬制度、薪酬水平纳入司务公开范围，接受职工民主监督。

第二十九条 建立健全薪酬信息公开制度。上市公司的企业负责人薪酬信息，按照上市公司信息披露管理办法向社会披露。

第五章 附 则

第三十条 本办法由企业管理部负责解释。

第三十一条 本办法经皖维高新董事会审议通过后施行。