

安徽皖维高新材料股份有限公司

落实董事会职权实施方案

为进一步加强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”）董事会建设，完善中国特色现代企业制度，有效提升治理效率，现结合公司实际，特制定《安徽皖维高新材料股份有限公司落实董事会职权实施方案》。

一、落实职权范围

落实职权范围主要包括公司中长期发展决策权、经理层成员选聘权、经理层成员业绩考核权、经理层成员薪酬管理权、职工工资分配管理权、重大财务事项管理权 6 项职权。

二、落实职权措施

（一）落实中长期发展决策权。以公司十四五规划为指引，聚焦主责主业，明确发展目标和方向，制定中长期发展规划，增强企业可持续发展能力和核心竞争力。

一是制定中长期发展规划。以公司十四五规划为指引，充分研判市场发展趋势，谋划业务发展方向，科学制定公司中长期发展规划，经公司党委会前置研究讨论后，提交董事会决策并备案后组织实施。

二是制定年度投资计划。根据公司中长期发展规划，编制年度投资计划，明确年度拟投资项目及投资额等。按照公司管控要求，经董事会审议通过并履行相关程序后组织实施。

三是培育新业务领域。围绕发展壮大公司五大产业链，瞄准世界科技前沿和战略性新兴产业，不断延伸产业链，发展新材料产业，提升公司发展质量。

（二）落实经理层成员选聘权。经理层成员选聘坚持党管干部原则，发挥市场机制作用，明确并落实董事会对经理

层成员的选聘及任期和契约化管理，选优配强子企业经理层。

一是根据《公司章程》等有关规定，研究聘任或解聘经理层成员，按规定履行相关手续后实施聘任或解聘程序，聘任或解聘经理层成员。

二是按照推行经理层成员任期制和契约化管理有关规定，组织实施经理层成员任期制和契约化管理，制定岗位说明书、岗位聘任协议、年度（任期）经营业绩考核责任书，经董事会审议通过后，签订“一议两书”。任期届满后，董事会根据经理层成员续聘条件，履行经理层成员的续聘或解聘手续。

（三）落实经理层成员业绩考核权。经理层成员业绩考核坚持服务企业高质量发展的正确导向，突出质量效益、服务国家战略、创新驱动和深化改革；定量考核与定性评价相结合，年度考核与任期考核相结合，考核结果与薪酬、奖惩、聘任相挂钩。

一是制定经理层成员年度和任期经营业绩责任书，合理确定考核内容及指标、考核指标的目标值等，授权董事长与总经理、总经理与其他经理层成员签订。

二是每年（任期）对经理层成员经营业绩目标完成情况进行考核并形成考核结果。年度经营业绩考核不合格的，扣减全部绩效年薪；任期经营业绩考核不合格的，扣减全部任期激励收入；经考核认定为不适宜继续任职的，经履行有关程序后及时予以解聘。

（四）落实经理层成员薪酬管理权。坚持依法合规，建立与经理层成员经营业绩考核结果刚性挂钩的差异化薪酬分配体系，充分调动经理层成员干事创业激情活力。

按照薪酬管理有关规定，明确经理层成员薪酬结构、发放标准、兑现方式及追索扣回等，科学拉开薪酬差距，刚性兑现薪酬结果，强化执行约束机制，薪酬方案和兑现结果等

备案后方可实施。

（五）落实职工工资分配管理权。按照工资总额管理有关规定，结合公司实际，制定工资总额管理办法，建立工资总额预算决定机制，确定工资总额动态监控方式，明确过程管理实施要点及薪酬分配管理要求，实施职工工资分配。

（六）落实重大财务事项管理权。重大财务事项管理坚持收支积极平衡、资金合理配置、利益关系协调，确保担保规模总体合理、内部债务风险管控措施有力，制定担保、负债、对外捐赠管理制度。依据担保、负债、对外捐赠相关管理规定，结合皖维高新实际，制定完善皖维高新担保、负债、对外捐赠管理办法，严禁对公司外无股权关系的企业提供担保，对参股企业超股比担保，原则上不得对子企业超股比担保；按照规定要求，研究确定资产负债率控制目标，资产负债率应保持在合理水平；按照规定要求，合理确定捐赠数额，年度捐赠支出纳入预算管理，未列入年度预算的捐赠必须履行审批程序，应公开的捐赠事项必须公开。

三、推进措施落实落地

为确保董事会职权落实到位，按照实施方案，扎实有序推进相关工作。2022年内完成皖维高新董事会议事规则等的修订完善工作，明确体现董事会6项职权，并根据实施方案出台配套管理制度，依法依规依章程行使有关职权。

严格落实国企改革三年行动有关要求，加快完善中国特色现代企业制度，全面落实董事会6项职权，进一步提升皖维高新董事会行权履职能力，增强企业改革发展活力，将制度优势转换为治理效能。