安徽华塑股份有限公司
经理层成员薪酬管理办法（试行）

第一章 总则
第一条 为规范安徽华塑股份有限公司（简称“公司”）
经理层成员的薪酬管理，充分发挥薪酬分配的激励杠杆作用，
建立兼具内部公平性和外部竞争性的分配机制，提升公司市
场竞争力和发展引领力，根据国企改革有关文件精神，结合
公司实际，制定本办法。
第二条 基本原则
（一）坚持市场导向原则。在充分考虑公司经营业绩情
况和市场薪酬水平的前提下，进行薪酬水平定位，确保经理
层成员薪酬的市场竞争性。
（二）坚持内部公平原则。建立经理层成员基于岗位、
能力和绩效的薪酬体系，坚持效率优先，合理拉开薪酬差距，
提升内部公平性。
（三）坚持业绩导向原则。经理层成员薪酬与绩效考核
结果挂钩，业绩升薪酬升，业绩降薪酬降，充分调动经理层
成员的积极性和创造性。
（四）坚持短期与中长期激励相结合原则。促使经理层
成员个人利益与公司长远健康发展紧密联系，形成公司和经
理层成员利益共同体，建立短期与中长期相结合的长效机制。
第三条 本办法实施范围包括总经理、副总经理、总工程
师、财务总监及公司章程规定的其他高级管理人员。公司纪

1.基本年薪，按月固定发放。
2.年度绩效年薪按照《经理层成员年度经营业绩责任
书》，根据约定兑现当年度绩效年薪。
3.任期激励薪酬，按照《经理层成员任期经营业绩责任
书》，根据约定兑现任期激励薪酬。
（二）薪酬考核
1.年度和任期经营业绩考核低于 80 分或年度和任期经
营业绩考核主要指标完成率低于 80%的，年度和任期经营业
绩考核为不合格。
年度经营业绩考核不合格的，扣减当年全部绩效年薪；
任期经营业绩考核不合格的，扣减全部任期激励。
2.年度经营业绩考核 90 分以上且评为优秀的（优秀比
例不高于班子成员的 20%），绩效年薪上浮 5%。
3.年度绩效年薪预留 10%作为任期激励，任期内两年被
评为优秀的，任期激励按累计预留年薪的 1.1 倍执行；任期
内三年被评为优秀的，任期激励按累计预留年薪的 1.2 倍执
行。
4.本人当年应得年薪=本单位正职应得年薪×本人所在
岗位系数×本人本年度考核得分系数，年薪兑现下不保底。
5.任期激励=累计预留绩效年薪×任期评先激励系数×
任期考核得分系数。
第四章 薪酬发放与管理
第九条 薪酬计算
本办法中经理层成员薪酬均为税前工资，根据国家相关

规定，公司将为经理层成员代扣代缴由其个人承担的各项社
会保险费用和住房公积金以及个人所得税等费用。
第十条 薪酬支付
薪酬以货币形式支付，并按时发放。
第十一条 薪酬调整
任期限结束后，根据经理层成员经营业绩考核达成情况，
由公司董事会综合考虑决定对目标年薪进行动态调整与否，
确定调整幅度。
第十二条 薪酬追索扣回制度
实行薪酬追索扣回制度。如发现经理层成员给公司造成
重大经济损失或重大不良影响的，公司将相应期限内兑现的
绩效薪酬、任期激励收入部分或全部追回，并停止支付所有
未支付部分。
（一）薪酬追索扣回触发条件
经理层成员有以下情形之一的，公司有权对其部分或全
部薪酬追索扣回：
1.造成重大经济损失。在任期内如因财务造假、操纵业
绩、不履行正常决策程序等主观不当行为而导致公司出现重
大经济损失的；
2.不如实提供考核资料，导致年度业绩考核或任期考核
与实际情况不符的；
3.违反薪酬管理规定，违规领取薪酬的；
4.因不作为、乱作为导致公司出现重大经济损失的；
5.发表不当言论、做出不当行为等导致公司声誉受损、

造成重大不良影响的。
（二）薪酬追索扣回额度
具体薪酬追索扣回额度，由董事会根据重大经济损失、
重大不良影响严重程度以及经理层成员采取弥补应对措施
的主动性、有效性进行最终评判。
（三）离职经理层成员的薪酬追索扣回
经理层成员在任期内或离职后因主观不当行为或不当
言论等，在离职后给公司带来重大经济损失或重大不良影响
的，参照在任经理层成员薪酬追索扣回触发条件与额度执行。
公司薪酬追索扣回书面通知送达一个月后，如经理层成员拒
不全额退还应追索扣回金额的，公司对其保留采用法律手段
进一步追究责任的权力。
第十三条 特殊情况下的薪酬处理
（一）中途入职。中途入职的经理层成员基本年薪按照
当期实际在职天数计算，绩效年薪和任期激励根据当期在职
天数和年度（任期）考核结果计算。
（二）中途离职。中途离职的经理层成员，按任职时长
计算其当年度薪酬，基本年薪按照在职天数计算。由于正常
岗位调整的离职人员的绩效年薪和任期激励根据当期在职
天数和年度（任期）考核结果计算。由于个人原因主动离职
的经理层成员，当年度绩效年薪与当任期的任期激励不予发
放。
第十四条 薪酬监督与管理
（一）董事会授权审计部门或董事会相关专门委员会对

经理层成员薪酬总量、薪酬结构、薪酬兑现、薪酬支付方式
等进行全面薪酬审计，并不定期进行检查。对在薪酬分配过
程中超提、超发工资的，视情节轻重予以处理。

（二）经理层成员的薪酬收入，按照国家相关规定接受
监管机构的监督。

第五章

附

则

第十五条  蝜륒行检假㟂怑　ݵ相关规硶損Ꮀ穒큷傆䑃

ԙꉐ쩐条 킄 ܎괃짺⁃远时愘灐唌ᦗﬗ偩ၩ穒큷僪탡邼悀끹ა䢐鎀ـ
第幐쩐条 킄 ـ턻咰䛼륵໥႗勘Ꮌ쐐큈邓耆䀀
ԓ㙐쩐条 킄 ﹥દ处理。