

安徽皖维高新材料股份有限公司 2023年度超额利润分享实施细则

一、三年目标利润规划完成情况

按照《安徽皖维高新材料股份有限公司超额利润分享方案》要求，公司在三年计划期内目标利润计划保持稳定增长。

二、年度超额利润分享适用条件

1、安徽皖维高新材料股份有限公司（以下简称“皖维高新”或“公司”）为商业一类企业，“科改示范行动”试点企业，符合相关政策要求，具备开展超额利润分享方案条件。

2、公司年度利润创造能力与战略发展要求匹配，满足本年度对目标利润的考核要求。

3、公司建立健全的法人治理结构，人力资源管理基础完善，财务管理制度规范，近三年没有因财务、税收等违法违规行为受到行政、刑事处罚。

三、2023年度目标利润计算基础

（一）年度利润考核目标

2023年度净利润考核目标值为109642万元。

（二）按照公司上一年净资产收益率计算的利润水平

考虑相关影响因素后，按照上一年净资产收益率测算2023年度公司净利润为154,604万元（上一年净资产收益率17.58%，2023年底净资产预算879,431万元）。

（三）近三年企业实际利润金额

2020-2022年公司主营业务发展取得较好的成绩，均全面完成业绩考核指标，三年净利润平均值为99,315万元，近三年实际净利润如下：

单位：万元

指标	2020年	2021年	2022年
净利润	61122	98212	136928

（四）按照行业平均净资产收益率计算的利润水平

根据证监会行业分类标准、公司发展背景及主营业务情况，公司选取了恒逸石化、神马股份、苏州龙杰、新凤鸣、华西股份、荣盛石化等 12 家 A 股上市公司作为行业对标企业，测算出本行业利润平均水平。详见下表：

证券代码	证券简称	净资产收益率 ROE(加权) [报告期] 2022 年报 [单位] %
000703. SZ	恒逸石化	-4. 31
600810. SH	神马股份	5. 69
603332. SH	苏州龙杰	-3. 84
603225. SH	新凤鸣	-1. 28
000936. SZ	华西股份	4. 15
002493. SZ	荣盛石化	6. 87
002254. SZ	泰和新材	10. 96
600527. SH	江南高纤	3. 53
000420. SZ	吉林化纤	-2. 59
000677. SZ	恒天海龙	12. 71
000782. SZ	美达股份	-3. 81
600889. SH	南京化纤	-15. 49
平均净资产收益率		1. 05

经测算，本行业上年度平均净资产收益率为 1.05%，以此计算出的公司净利润为 9,234 万元。

四、年度目标利润确定

（一）2023 年度目标利润确定影响因素

根据上述年度利润考核目标值、公司上一年净资产收益率计算的利润水平、近三年企业实际利润金额和本行业上年度平均利润水平四种标准，分别计算目标利润，并取利润水平最高者作为年度目标利润值。

（二）2023 年度目标利润值

（1）公司的年度净利润考核目标 109,642 万元。

（2）按照上一年净资产收益率计算的利润水平 154,604 万元。

(3) 公司近三年平均净利润 99,315 万元。

(4) 按照行业平均净资产收益率计算的净利润 9,234 万元。

取以上四项最高值净利润 154,604 万元作为公司年度目标净利润。

(三) 2023 年度目标利润值与三年目标规划值差异分析

根据以上测算情况，公司 2023 年年度目标利润值与五年目标规划值一致，不存在差异。

五、年度超额利润的计算和分配规则

(一) 年度超额利润的计算

年度超额利润分享额为公司当年超额利润的 30%，即：

年度超额利润分享额=(年度实现净利润-年度目标净利润值)
*30%

(二) 激励对象范围

根据公司高质量发展需要，结合行业特点及内部管理、技术、销售、业务关键岗位职责等因素，确定本方案激励对象一般为与公司签订劳动合同，在该岗位上连续工作 1 年以上，对企业经营业绩和持续发展有直接重要影响的管理、技术、营销、业务等核心骨干人才，具体为：

1、董事、高级管理人员、其他领导班子成员。

2、副总师（技术总监）：公司在岗的副总师、技术总监。

3、中层管理人员：皖维高新所属各单位在岗中层管理和技术序列人员（包括中层助理、责任工程师、党建专干）。

4、生产岗位部长级人员：皖维高新所属各生产单位在岗部长、副部长级管理人员。

5、轮班长级人员：皖维高新所属各生产单位在岗轮班长、副轮班长级管理人员。

6、主管级人员：皖维高新所属各单位在岗主管级管理人员。

7、班长级人员：皖维高新所属各单位在岗班长级人员。

8、其他技术骨干：考核期内聘任的在岗高级技师；考核期

内聘任的在岗中级及以上技术职称人员；考核期内获得公司发明专利的发明人和科研创新团队人员；大学本科学历及以上人员，以及公司认定的人员。

激励对象年度考核合格，一般每一期激励人数不超过公司在岗职工总人数的 30%。

（二）超额利润分享额的分配规则

1. 公司在合并报表范围内按照类别统一分配，董事会决策各层级人员类别、分配比例；

2. 公司高管人员超额利润分享分配额小于超额利润份额的 30%；

3. 《超额利润分享方案》实施期间，计划期（三年）内公司净利润一般应保持稳健增长，若出现大幅递减（超过 50%）或亏损，应将上一年度超额利润分享额未兑现部分全部扣减，并对已兑现部分进行追回；若递减幅度在 30%-50%（不含 50%），应将上一年度超额利润分享额未兑现部分全部扣减；若递减幅度在 10%-30%（不含 30%），应将上一年度超额利润分享额未兑现部分扣减 50%；若递减幅度在 10%（不含 10%）以下，应将上一年度超额利润分享额未兑现部分扣减 20%。