

江苏通行宝智慧交通科技股份有限公司

超额利润分享方案（2022-2023 年度）

2022 年 9 月

一、企业基本情况

（一）发展历程和核心业务

江苏通行宝智慧交通科技股份有限公司（以下简称“公司”）成立于 2016 年 11 月，目前主要业务为“以 ETC 为主要载体的智慧交通电子收费业务、以云技术为核心的智慧交通运营管理平台系统的研发与服务、以‘ETC+’为核心的智慧交通衍生业务”三大业务体系。公司先后被国务院国有企业改革领导小组办公室列为“全国百户科技型企业深化市场化改革提升自主创新能力专项行动”企业名单、江苏省国资委参照“双百”企业实施综合改革企业名单、江苏省发改委“混合所有制改革”试点单位名单，连续两年登榜南京市“培育独角兽”企业名单，被江苏交控集团认定为商业一类企业，获评“全国高新技术企业”。

（二）三到五年战略规划

“十四五”期间，公司以打造“全国知名、行业领先的智慧交通产业互联网企业”为目标，通过推进混合所有制改革、提升自主创新能力、建立市场化经营机制，用五年左右的时间，全面建成全要素、全周期、全生态、全场景、全链路的“车路协同、城路融合、数据赋能、智能网联”的智慧产业体系，推动智慧产品供应链、路网运营服务链、ETC 综合生态链、智慧交通产业链、资本运营价值链一体化发展，努力建成智慧交通领域有带动力的供应商、产业互联网领域有影响力的运营商、智慧车生活领域有竞争力的服务商。

（三）近三年财务状况、经营成果和业绩考核结果

1.公司近三年财务状况及经营成果

公司经营效益飞跃提升，截至 2021 年底，合并总资产约 42.7 亿元、归母净资产约 12.8 亿元，较 2016 年末（总资产 24.43 亿元、净资产 1.03 亿元）分别增长约 74.8 %和 1242 %，平均净资产收益率达 41.36%，盈利能力处于较高水平。

2.公司近三年业绩考核结果

公司 2019 年至 2021 年三年的主营业务均取得了较好发展，剔除 2019 年 ETC 大发行的政策红利影响，公司营业利润保持每年正向增长，连续三年综合考核等级为 A+。

二、可行性分析

（一）本行业市场竞争状态

近十余年来，随着信息化水平的不断提高、行业企业的持续努力以及国家政府部门的高度重视，我国智慧交通行业的技术水平取得了长足的进步。ETC 细分行业作为智慧交通重要的领域之一，市场化程度越来越高，市场竞争格局正处于快速变化的阶段，随着公司业务向全国市场的不断渗透，公司将面临更加激烈的市场竞争环境，在货车 ETC 发行、ETC 汽车前装、全国城市停车场 ETC 应用等业务领域竞争已呈白热化趋势。同时，智慧交通行业的快速发展也不断吸引着其他企业进入到本行业，未来必将进一步加剧行业竞争。

（二）推行超额利润分享机制的可行性

1.客观具备实施超额利润分享的条件

- (1) 公司作为经江苏交控集团核定的商业一类企业；
- (2) 具有清晰的企业战略和明确的中长期发展目标；
- (3) 历年均实现利润且年初未分配利润均为正值；
- (4) 法人治理结构健全，人力资源管理基础完善；
- (5) 财务管理制度规范，近三年没有因财务、税收等违法违规行受到行政、刑事处罚。

综上，公司符合实施超额利润分享企业适用条件。

2.加快推进国企市场化改革的需要

公司作为全国科改示范企业、江苏省小双百改革和江苏省发展改革委混合所有制改革试点单位，应积极开展深化国企改革相关工作，落实国企改革三年行动有关工作要求，加快推动公司分配体制改革，探索建立市场化激励约束机制，特别是以超额利润分享、项目跟投等为代表的中长期激励方式，充分调动骨干人才的创新创造动能，提升经营发展质效，加快改革发展步伐。

3.实现公司持续发展的需要

公司所处的智慧交通行业是科技驱动型行业，全国同行正处于充分竞争和抢占市场份额的激烈状态，对于高端技术、管理人才的需求较为迫切，是否能更好地引才、育才、用才、留才成为公司能否持续快速发展并在市场竞争中处于优势的关键因素。因此建立超额利润分享机制，充分调动管理、技术和市场等序列核心骨干人才的积极性和创造性，推动公司高质量持续发展成为公

司当前一项重点亟待解决的问题。

三、激励对象确定的原则和选定标准

（一）激励对象确定原则

1.与公司签订劳动合同、在公司连续工作 1 年以上的，对公司经营业绩和持续发展有直接重要影响的管理、技术和市场等序列核心骨干人才（在公司关键岗位且表现优秀，掌握管理、技术和市场等核心资源或岗位价值系数较高的人员）。

2.每期激励人数一般不超过公司在岗职工总人数的 30%。

3.公司外部董事、独立董事、监事不得参与超额利润分享。

（二）激励对象的选定

参与超额利润分享的激励对象，一般应为与公司签订劳动合同且在公司连续工作 1 年以上，此外还应具备以下条件之一：

1.当年度绩效考核为良好及良好以上的管理层级岗位；

2.近两年内获得过公司级及以上综合性荣誉的生产岗位；

3.在公司发展过程中促进业务落地、推动利润实现等方面发挥重要作用；

4.经公司党委研究可作为激励对象的其他人员。

公司经理层直接纳入激励对象，经理层成员范围包括公司董事长、《公司章程》规定的高级管理人员以及党委副书记、工会主席等其他核心人员；公司本级其他应纳入激励对象的人员名单由各部门提报人力资源部汇总研究；子公司纳入激励对象人员名单由各子公司结合自身超额利润实现情况确定。

（三）激励对象的限制条件

出现下列情形之一的，不得成为超额利润分享激励对象。

- 1.近两年内受公司警告及以上纪律处分，或存在重大违法、违规，或重大责任事故行为；
- 2.近两年内年度考核结果为基本称职或不称职的；
- 3.经公司党委研究认定的其他不能参与情形。

四、激励总额的确定

（一）计提原则

根据《指引》和《江苏交控所属单位经理层成员任期制和契约化管理指导意见》（苏交控〔2021〕203号）中规定的比例设定超额利润分享比例，即年度超额利润分享额不超过超额利润的30%。

（二）计算公式

超额利润分享激励总额=超额利润总额×超额利润分享比例（X）。

超额利润分享计提比例按照累进计提的方式设置，具体累进计提比例及计算方式如下表：

表 1 超额利润累进计提比例

超额利润（P，万元）	计提比例	激励额度计算
$P \leq 1000$	30.00%	$P*30\%$
$1000 < P \leq 3000$	20.00%	$300+(P-1000)*20\%$
$3000 < P \leq 5000$	10.00%	$700+(P-3000)*10\%$
$5000 < P$	5.00%	$900+(P-5000)*5\%$

五、目标利润确定的原则和标准

（一）年度目标利润确定原则

公司设定年度目标利润应在超额利润分享周期内每年年初确定，与公司战略规划充分衔接。按照《指引》规定的原则，原则上不低于以下利润水平的高者：

- 1.公司年度超额利润考核目标；
- 2.按照公司上一年净资产收益率计算的利润水平；
- 3.公司近三年平均利润；
- 4.按照行业平均净资产收益率计算的利润水平。

（二）目标利润确定原则的计算口径

目标利润值指标按照《指引》规定的年度目标利润确定原则进行设置，即公司未来三年超额利润目标利润值不低于按照以下四种方式测算出的利润值的高者。

1.指标一：公司年度超额利润考核目标（A）

公司年度超额利润考核目标（A）为董事会审议确定的年度市场化项目利润总额考核目标值。

2.指标二：按照公司上一年净资产收益率计算的利润水平（B）

按照公司上一年净资产收益率计算的利润水平，从中计算市场化业务利润总额，计算公式如下：

市场化业务利润总额=（公司上一年净资产收益率×公司市场化业务平均净资产）/（1－所得税税率）；

公司市场化业务平均净资产=（期初市场化业务净资产+期末

市场化业务净资产) /2。

3.指标三：公司近三年平均利润（C）

公司近三年平均利润为近三年公司市场化业务利润总额实际完成值的平均数。

4.指标四：按照行业平均净资产收益率计算的利润水平(D)

按照行业平均净资产收益率计算的利润水平计算的市场化项目利润总额的计算公式如下：

市场化项目利润总额=（行业平均净资产收益率×公司市场化业务平均净资产）/（1－所得税税率）

其中：

行业平均净资产收益率（ $\overline{ROE}$ ）的计算方式如下：

$$\overline{ROE} = \frac{ROEa + ROEb + ROEc + \dots}{N}$$

ROEa、ROEb、ROEc 分别为对标企业 a、b、c 上一年净资产收益率。

（三）目标利润值的计算与确定

从上述四类目标值中取高值作为公司本年度超额利润目标值。

（四）确定年度超额利润时的剔除因素

确定年度超额利润时应剔除以下因素影响：

- 1.重大资产处置等行为导致的年度非经营性收益；
- 2.并购、重组等行为导致的年度利润变化；
- 3.会计政策和会计估计变更导致的年度利润变化；

- 4.外部政策性因素导致的年度利润变化;
- 5.内部关联交易产生的利润;
- 6.其他应予考虑的剔除因素。

(五) 年度目标利润调整原则

年度目标利润一经确认,原则上不予调整;如遇不可抗力影响或其他特殊情况时,经相关决策主体审批同意后,可对目标利润进行一次调整。

六、激励分配

(一) 分配原则

(1) 岗位关联、绩效挂钩原则。激励对象(单位和个人)在市场化业务中的实际贡献是超额利润分享激励中的重要分配依据,直接反映其在公司市场化业务中贡献价值,决定其在超额利润分享激励中的分配系数。

(2) 分级管理原则:激励分配按照公司经理层、子公司、公司事业部和其他支撑部门等多个层次进行分配管理。公司作为分配的主体,重在指导和整体调控。各子公司、公司事业部可结合自身情况制定分配规则报公司同意后实施分配。

(二) 超额利润分享分配规则

(1) 公司经理层

公司经理层按照上年度个人实际薪酬与经理层全部人员合计年度实际薪酬比例,确定超额利润分享个人分配额度,具体为:
个人分配额度=(个人实际年度薪酬)/ Σ (经理层实际年度薪酬)

×经理层超额利润计提总额。

公司经理层超额利润分享额度按照超额利润分享总额的 30% 计提，个人分配额度不超过其年度薪酬总额（不含任期激励）的 30%。

（2）公司事业部

各事业部按照各自完成公司下达的年度超挑战指标超额情况，计提本事业部超额利润的 15% 作为事业部团队的超额奖励，超额利润分配须兼顾考虑基层业务骨干对本事业部利润贡献的客观支撑，并统筹考虑激励对象岗位价值系数、年度绩效考核结果、人均利润产值、个人指标超额完成情况等因素。

（3）各子公司

子公司完成自身超挑战目标的，由公司按照子公司超挑战目标超额情况，在总体超额利润分享额度中计提子公司超额利润的 15% 作为子公司整体团队的超额奖励，子公司将分配方案报公司审核同意后方可兑现发放超额利润奖励；子公司未完成其自身超额目标的，无超额利润奖励。

子公司兑现的超额利润分享，仅占用整体超额利润分享额度，公司不另拨款。

（4）其他业务骨干

公司其他业务骨干（中后台部门、片区管理中心和近两年内获得过公司级及以上综合性荣誉的基层骨干等）按照岗位价值系数确定超额利润分享内部分配比例，具体为：个人分配额度=超

超额利润分享人均标准×岗位价值系数。

超额利润分享人均标准=（公司超额利润分享总额－事业部超额利润分享额度－子公司超额利润分享额度）÷ $\sum$ （其他业务骨干岗位系数×业务骨干岗位人数）。

七、实施与兑现

（一）实施周期

超额利润分享方案一般每3年一个周期，为便于周期制统一管理，本方案实施周期与公司任期制契约化实施周期保持一致，故本方案实施周期年度为2022-2023年。

（二）实施与兑现主要流程

1.公司一般应于每年年初制定当年度《超额利润分享实施细则》，确定当年超额利润目标利润值，按规定履行决策流程审议通过后实施。《超额利润分享实施细则》一般应与公司当年度经营业绩考核方案同步制定，相互关联和匹配。

2.公司一般应于于次年上半年（年报披露后）开展经营业绩考核，同步根据经审计的经营业绩结果等情况，核算超额利润、超额利润分享额和激励对象个人分享所得额，据此制定《超额利润分享兑现方案》，提交公司董事会审议通过后实施。

3.上一年度《超额利润分享兑现方案》和当年度《超额利润分享实施细则》可同步制定并履行相关决策审批的程序。

4.公司根据审批同意的《超额利润分享兑现方案》实施兑现，分期分配至激励对象个人，所产生的个人所得税由激励对象个人

承担。

5.超额利润分享激励实施当年，公司根据当年人工成本和工资总额管理需要，可对超额利润分享激励总额进行单列。

（三）兑现相关安排

超额利润分享额采用递延方式予以兑现，分三年兑现完毕，三年分别按照个人分配额度的 50%、30%、20%的比例兑现。

三年内公司净利润一般应保持稳健增长，若出现大幅递减或亏损，公司有权对上一年度超额利润分享额未兑现部分进行扣减，并对已兑现部分进行追回。

八、约束条件和退出规定

（一）实施基本条件

1.公司利润总额增幅原则上不低于江苏交控系统所属单位平均增长水平；

2.公司市场化业务比重原则上不低于上年水平；

3.完成当年度利润考核目标。

（二）退出条件

《超额利润分享方案》实施期间，激励对象因调动、退休、工伤、丧失民事行为能力、死亡等客观原因与公司解除或终止劳动关系，按照其在岗位任职时间比例（年度任职日/年度总工作日）兑现。以前年度未兑现部分，可按递延支付相关安排予以支付。

激励对象出现下列情况之一，不得继续参与超额利润分享兑现，以前年度递延支付部分，不再支付：

- 1.个人绩效考核不合格；
- 2.违反公司管理制度受到重大处分；
- 3.因违纪违法行为受到相关部门处理；

4.对重大决策失误、重大资产损失、重大风险事故、重大安全及质量事故或违规违纪等负有责任；

- 5.本人提出离职或者个人原因被解聘、解除劳动合同；
- 6.公司认为其它不得继续参与超额利润分享兑现的情况。

个人在规定期限内若出现职责内风险损失的，公司有权追回相应期限内已发放的超额利润分享收入，并止付所有未支付部分。薪酬扣回规定同样适用离职人员。

（三）终止实施条件

公司出现以下情况之一，终止实施《超额利润分享方案》：

- 1.当年出现亏损；
- 2.出现重大风险事故、重大安全及质量事故或违规违纪等情况；
- 3.出现主审会计师事务所对公司年度财务报告出具保留意见、否定意见、无法表示意见等非标准审计意见或其它对财务信息公允性产生重大影响的情况；
- 4.经营性现金流为负或者对公司日常经营活动开展产生重大负面影响的情况；

5.其它不得开展中长期激励的情况。

九、监督管理和组织保障

（一）《超额利润分享方案》自股东大会审议通过后实施。《超额利润分享实施细则》《超额利润分享兑现方案》由公司董事会薪酬与考核委员会负责审核并履行相关决策审批程序后实施。

（二）公司负责拟订《超额利润分享方案》《超额利润分享实施细则》《超额利润分享兑现方案》，明确激励对象的原则和标准、分享比例、实施和兑现流程等内容，履行内部民主决策程序，合理设定超额利润目标值，核算年度超额利润、超额利润分享额和激励对象个人分享所得额，实施超额利润分享兑现，组织推进绩效管理工作，建立健全对超额利润分享机制的监督体系。

（三）江苏交控派驻纪检监察组、审计监察部门、公司监事会对公司超额利润分享全过程进行监督管理，包括对本方案及其实施过程是否符合相关法律、法规和规范性文件的规定进行监督。

市场化业务利润总额核算

一、市场化业务利润总额的计算公式

市场化业务为公司所有非关联方业务，并按统一的会计制度进行独立核算。市场化业务超额利润的实际完成额需经审计确认。

市场化业务利润总额是公司所有非关联方业务利润总额的加总，具体计算公式如下：

市场化项目利润总额=非关联方业务利润总额-对应的营业成本-期间费用-营业税金及附加+其他收益等

二、市场化业务营业收入

市场化业务营业收入包括客户为非关联方形成的营业总收入。

三、市场化业务营业成本

市场化业务成本主要指发生时可直接核算到该业务的成本，主要包括人工成本、材料成本、其他费用。

四、市场化业务的期间费用

市场化业务期间费用主要指为市场化业务实施而发生的销售费用、管理费用、研发费用和财务费用等。其中：

销售费用、管理费用、研发费用均包括：职工薪酬费用、办公费、差旅费、水电煤气费、车辆使用费、通讯费、维护修理费、租赁费、物业管理费等间接费用；财务费用一般包括财务利息等间接费用。

对间接费用按从事业务的性质、市场化业务收入占比等进

行分摊。分摊的计算公式为：

年度市场化业务期间费用= Σ （各期间费用-关联方业务费用）
*（市场化业务营业收入/年度公司总营业收入*100%）

江苏通行宝智慧交通科技股份有限公司

2022年9月26日