

安徽皖维高新材料股份有限公司

2024年度超额利润分享实施细则

一、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。

二、2024年度目标利润计算基础

（一）年度利润考核目标

2024年度净利润考核目标值为50104万元。

（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2024年度公司净利润为36099万元（上一年净资产收益率4.42%，2023年底净资产为807872万元，2024年底净资产预算825581万元，平均净资产为816726.5万元）。

（三）近三年企业实际利润

2021-2023年公司主营业务发展取得较好的成绩，三年净利润平均值为89770万元，近三年实际净利润如下：

单位：万元

指标	2021年	2022年	2023年
净利润	98212	136928	34170

（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（数据来源：各上市公司年报）：

序号	证券代码	证券简称	净资产收益率 ROE(加权)
			[报告期] 2023 年报
			[单位] %
1	000703.SZ	恒逸石化	1.74
2	600810.SH	神马股份	1.55
3	603332.SH	苏州龙杰	1.14
4	603225.SH	新凤鸣	6.68
5	000936.SZ	华西股份	1.42
6	002493.SZ	荣盛石化	2.48
7	002254.SZ	泰和新材	4.85
8	600527.SH	江南高纤	2.01
9	000420.SZ	吉林化纤	0.74
10	000677.SZ	恒天海龙	10.59
11	000782.SZ	美达股份	-10.65
12	600889.SH	南京化纤	-19.21
平均净资产收益率			2.48

经测算，本行业上年度平均净资产收益率为 2.48%，以此计算出的公司净利润为 20474 万元。

三、年度目标利润确定

（一）2024 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净资产收益率测试的利润水平四种标准，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）2024 年度目标利润值

（1）公司的年度净利润考核目标 50104 万元。

(2) 按照上一年净资产收益率计算的利润水平 36099 万元。

(3) 公司近三年平均净利润 89770 万元。

(4) 按照行业平均净资产收益率计算的净利润 20474 万元。

取以上四项最高净利润值 89770 万元作为公司年度目标净利润。

(三) 2024 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 2024 年年度目标利润值与五年目标规划值一致，不存在差异。

四、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%。

（三）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%。