

安徽华塑股份有限公司

超额利润分享方案（2022-2024 年度）

一、企业基本情况

（一）发展历程和核心业务

安徽华塑股份有限公司（以下简称“华塑股份”或“公司”）成立于2009年3月，公司是长三角地区大型氯碱化工企业，是国务院国资委“双百行动”试点企业，2020年获得“双百企业”三项制度改革专项评估A级企业，2022年蝉联国务院国资委“双百企业”，先后荣获“安徽省十大优秀创新企业”、“安徽省制造业综合实力50强企业”等荣誉。公司大型盐化工项目是安徽省“861”行动计划重点项目、振兴皖北经济“一号工程”的重要组成部分。2021年11月26日在上海证券交易所主板挂牌上市。

公司主要从事以PVC和烧碱为核心的氯碱化工产品生产与销售，建成了PVC、烧碱为核心的“矿—煤—电—氯碱化工—‘三废’综合利用”的一体化循环经济体系，在资源、成本、技术、规模、环保等多个方面具有综合竞争优势。

（二）“十四五”战略规划

华塑股份“十四五”发展战略：做优做精氯碱主业，加快发展战新产业，打造成国内“双一流”化工新材料上市公司。

“十四五”发展定位是依托现有装置，做优做精氯碱主业，依托现有资源，发展新材料项目，延链强链，提升企业经营绩效。

发展重点方向：“十四五”期间重点发展乙炔化工、有机硅材料、绿色电力、烧碱及氯产品等产业链，增强抗风险能力，逐步实

现产业结构由基础原料向新材料方向转变，把企业打造成资产优良、具有良好盈利和可持续发展能力的上市公司。

（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

单位：万元

主要会计数据	2019年	2020年	2021年
营业收入	456,787.54	508,058.71	673,922.36
归属于上市公司股东的净利润	50,080.00	61,349.48	78,543.62
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	47,118.48	60,217.24	81,206.56
经营活动产生的现金流量净额	56,143.64	117,389.55	123,268.58
	2019年末	2020年末	2021年末
归属于上市公司股东的净资产	349,625.23	412,412.29	631,593.47
总资产	885,387.00	841,882.69	912,573.95

2、公司近三年业绩考核结果

2019-2021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。

（四）内部关联交易情况

1、2021年度内部关联交易实际发生情况

2021年度公司实际与关联方淮北矿业(集团)有限责任公司(以下简称“集团”)及其下属公司发生日常关联交易情况如下：从关联方采购产品、商品及服务33,568.96万元，占营业成本6.72%；向关联方销售产品、商品1,381.36万元，占营业收入0.20%。2021年度日常关联交易的预计和执行情况见下表：

单位：万元

序号	关联交易类别	关联人	关联交易定价原则	2021年预计金额	2021年实际发生金额
1	从关联方采购产品、商品及服务	淮北矿业（集团）有限责任公司及其下属公司	市场价格	6,275.00	4,451.69
		临涣焦化股份有限公司	市场价格	13,272.00	11,978.50
		安徽丰和农业有限公司	市场价格	192.00	230.64
		淮北工业建筑设计院有限责任公司	市场价格	120.00	78.80
		安徽雷鸣爆破工程有限责任公司	市场价格	10,759.00	10,160.94
		淮北矿业（集团）有限责任公司及其下属公司	市场价格	10,969.00	6,668.39
		小计	-	41,587.00	33,568.96
		占营业成本比例	-	-	6.72%
2	向关联方销售产品、商品	淮北矿业（集团）有限责任公司及其下属公司	市场价格	3,172.00	1,381.36
		占营业收入比例	-	-	0.20%

2、预计2022年度日常关联交易情况

2022年度，公司及子公司与集团内部发生关联交易预计情况如下：从关联方采购产品、商品及服务55,423万元，向关联方销售产品、商品1,974万元。具体情况如下：

单位：万元

序号	关联交易类别	关联人	关联交易定价原则	2022年预计金额	2021年实际发生金额
1	从关联方采购产品、商品及服务	淮北矿业（集团）有限责任公司及其下属公司	市场价格	473.00	3,431.58
		淮北矿业股份有限公司	市场价格	14,159.00	1,020.11
		临涣焦化股份有限公司	市场价格	18,584.00	11,978.50
		安徽丰和农业有限公司	市场价格	263.00	230.64
		淮北工业建筑设计院有限责任公司	市场价格	0.00	78.80
		安徽雷鸣爆破工程有限责任公司	市场价格	11,590.00	10,160.94

		淮北矿业(集团)有限责任公司及其下属公司	市场价格	10,354.00	6,668.39
	小计			55,423.00	33,568.96
	占营业成本比例			10.87%	6.72%
2	向关联方销售产品、商品	淮北矿业(集团)有限责任公司及其下属公司	市场价格	1,974.00	1,381.36
	占营业收入比例			0.29%	0.20%

二、可行性分析

(一) 本行业市场竞争状态

近年来，随着科学技术的发展，行业竞争与人才竞争进一步加剧。同时，部分同行业企业通过高薪、股权等方式积极吸引技术和管理人才，在人才领域竞争激烈，公司管理层及核心骨干人才的收入水平与同行业收入水平相比存在差距，导致公司在人才竞争中处于劣势。

(二) 推行超额利润分享机制的可行性

1、加快推进国企改革的需要

深化国有企业改革是在做强做优做大国有经济，增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力的重要举措。为贯彻落实党中央、国务院关于深化国有企业改革的决策部署，落实国企改革三年行动方案和《关于系统推进中央企业科技创新激励保障机制建设的意见》（国资发考分规【2021】44号）相关文件要求，公司加快推动分配体制改革，积极推出超额利润分享方案。通过建立超额利润分享这一长效激励机制，充分激励公司管理层及核心骨干人员的创新创造动能，努力创造价值，提升公司经营业绩，加快公司改革发展步伐。

2、实现公司持续发展的需要

公司业务涉及氯碱化工、冶金、电力、化工新材料等领域，处

于充分竞争的市场环境中，对于管理、技术、营销、业务等核心骨干人员的需求较为迫切，是否能吸引人才、留住人才、充分激发人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，充分调动有关人员的积极性和创造性，推动公司高质量发展成为公司亟待解决的问题。

本方案按照国务院国有企业改革领导小组《“双百企业”和“科改示范企业”超额利润分享机制操作指引》（国企改革发【2021】1号，以下简称《指引》）编制。

3、公司具备实施超额利润分享的条件

公司属于商业一类企业，目前制定了明确的发展战略，中长期发展目标明确。公司当年已实现利润和年初未分配利润均为正值。同时，作为上市公司，公司已建立健全了法人治理结构，人力资源管理基础完善。此外，公司财务管理制度规范，近三年没有因财务、税收等重大违法违规行受到行政、刑事处罚。因此，公司完全具备实施超额利润分享的条件。

三、激励对象确定的原则和标准

（一）拟纳入激励范围岗位确定基本原则

- 1、与公司签订劳动合同，在公司连续工作1年以上的员工。
- 2、对公司经营业绩和持续发展有重要影响的管理、技术、营销、业务等核心骨干人员，并在激励期间考核称职及以上。
- 3、激励人数不超过公司在岗职工总人数的30%。
- 4、控股股东相关人员在该公司兼职的，按其主要负责的岗位职责、实际履职时间等因素综合确定是否可参与本公司超额利润分享机制。

5、公司外部董事、独立董事、监事不得参与超额利润分享机制。

6、参与超额利润分享机制的激励对象，不得在同期参与以企业岗位分红等现金类中长期激励。

7、参与超额利润分享机制的激励对象，按孰高原则激励，不得重复享受。

（二）拟纳入激励对象范围

根据本公司高质量发展需要，结合行业特点及公司内部管理、技术、营销、业务关键岗位职责等因素，确定本方案激励对象包括考核期内在岗的公司董事、高级管理人员、其他领导班子成员、中层管理人员、主管层人员、班长及其他技术骨干。

1、董事、高级管理人员、其他领导班子成员。

2、副总师：公司在岗的副总师。

3、中层管理人员：各子、分公司（厂）及机关部门在岗中层正职、副职人员。

4、主管层人员：各子、分公司（厂）及机关部门在岗主管层正职、副职人员。

5、班长：考核期内公司聘任的在岗正班长、副班长（含电石工段长及炉长）。

6、其他技术骨干：考核期内聘任的在岗工匠大师、工匠、能工巧匠；考核期内聘任的在岗中级及以上技术职称人员；获得公司发明专利的发明人。

（三）拟纳入激励范围岗位超额利润内部分配原则

1、超额利润分享范围包括公司及合并报表范围内的子公司。

2、超额利润内部分配遵循“岗位关联、绩效挂钩”的原则。

3、董事、高级管理人员、其他领导班子成员合计所获得的超额利润分享比例不超过超额利润分享额的30%。

4、考核期内因公司内部岗位调整，按照其所在岗位任职时间比例（年度任职日/年度总工作日）兑现。

四、目标利润确定的原则和标准

（一）未来三年目标利润规划指标和主要依据

公司领导班子任期考核周期设定超额利润分享周期，核定三年整体目标利润，具体按照如下原则进行核定：

- 1、三年期内利润创造能力与战略发展要求匹配；
- 2、三年任期考核基准值指标满足对公司整体利润表现的考核要求；
- 3、三年内目标利润以行业平均利润水平为基准设定。

（二）行业对标企业清单和选取原则

1、行业对标企业清单

公司选取了同行业新疆天业、君正集团、滨化股份、天原股份、北元集团、中泰化学等12家A股上市公司作为行业对标企业，进行比较如下：

单位：%

序号	证券代码	企业名称	2019年净资产收益率	2020年净资产收益率	2021年净资产收益率
1	600075.SH	新疆天业	6.58	12.21	19.07
2	002002.SZ	鸿达兴业	9.43	11.06	10.81
3	601216.SH	君正集团	14.12	24.56	21.06
4	601678.SH	滨化股份	7.03	7.39	18.49
5	000510.SZ	新金路	6.45	6.96	6.44
6	600929.SH	雪天盐业	6.04	5.59	8.22
7	603299.SH	苏盐井神	8.44	3.71	7.98

8	600277.SH	亿利洁能	5.97	3.34	5.00
9	000635.SZ	英力特	1.92	2.59	0.16
10	002386.SZ	天原股份	1.58	2.31	12.00
11	601568.SH	北元集团	22.44	16.48	14.32
12	002092.SZ	中泰化学	1.81	0.77	2.01
平均净资产收益率			7.65	8.08	10.46
华塑股份			17.93	16.10	16.95

资料来源：wind数据

2、行业对标企业选取原则

根据证监会行业分类标准、企业发展背景及主营业务情况，分别从氯碱化工行业上市公司及主营业务相似的上市公司中选取对标企业。

（三）年度目标利润确定和调整原则

1、年度目标利润确定原则

公司选取净利润作为未来三年目标利润值指标，公司设定的年度目标利润原则上不低于以下利润水平的高者：

- （1）公司的任期考核目标；
- （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水平；
- （4）按照行业平均净资产收益率计算的利润水平。

2、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，经负责审批单位同意，可对目标利润进行一次调整。

五、超额利润分享比例

（一）超额利润分享比例确定原则

参照《指引》中规定的比例设定超额利润分享比例。

（二）超额利润分享比例

年度超额利润分享额不超过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%

（三）确定超额利润

确定年度超额利润时，一般应考虑剔除以下因素影响：

- 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、负责审批的单位认为其他应予考虑的剔除因素。

六、实施与兑现

（一）实施与兑现主要流程

1、公司需制定《超额利润分享实施细则》，确定年度目标利润，按照规定履行相关决策程序后实施。《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、公司于次年上半年开展经营业绩考核，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，并制定《超额利润分享兑现方案》，按照规定履行相关决策程序后实施。

3、公司根据《超额利润分享兑现方案》将超额利润分享额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。

（二）递延支付兑现相关安排

超额利润分享额在工资总额中列支，提取后开设专户进行统一

管理；以现金递延支付予以兑现，第一年兑现比例50%，第二年对兑现30%，第三年兑现20%，具体兑现方式将在《超额利润分享兑现方案》中加以规定。

《超额利润分享方案》实施期间，计划期（三年）内企业净利润一般应保持稳健增长，若出现大幅递减或亏损，应将上一年度超额利润分享额未兑现部分进行扣减。

《超额利润分享方案》实施期间，公司董事会可在激励期间适度调整激励对象。

七、约束条件和退出规定

（一）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。符合提前离岗政策提前离岗的员工，按上述原则处理。

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

- 1、个人年度考核基本称职、不称职；
- 2、违反相关制度受到撤销党内职务、留党察看、开除党籍党纪处分或受到撤职、留用察看、解除劳动合同的处分，且以上处分执行期在考核期内；
- 3、因重大违法行为受到相关部门刑事处罚；
- 4、被主管机关认定为在重大生产安全事故或重大涉险事故中负有责任；

- 5、本人提出离职或个人原因被解聘、解除劳动合同；
- 6、负责审批的单位认为其他不得继续参与超额利润分享兑现的情况。

（二）终止实施

公司出现以下情况之一，应终止实施《超额利润分享方案》：

- 1、当年出现亏损；
- 2、被主管机关认定为重大生产安全事故或重大涉险事故；
- 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他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、其他不得开展中长期激励的情况。

八、监督管理和组织保障

（一）监督管理

1、严格周期管理

公司董事会负责制订超额利润分享方案，履行决策审批程序后实施。公司董事会审议批准超额利润分享实施细则和兑现方案。

本期超额利润分享方案周期为三年，分享期届满，具备继续开展超额利润分享条件的，应重新制定《超额利润分享方案》，并重新履行公司“三重一大”决策审批程序。

2、加强纪律监督

加强对超额利润分享执行人员、激励对象遵守党纪政纪的廉洁从业等情况的监督。

3、落实履职监督

企业应建立健全对超额利润分享机制的监督体系，党组织、董事会、监事会等治理主体，以及纪检监察、巡视巡察、财务、审计等机构根据职责分工，做好监督工作。

（二）责任追究

对于推行超额利润分享机制的企业，如经查实存在兑现年度故意违反会计政策或财务制度、弄虚作假等行为的，除应及时终止实施《超额利润分享方案》外，还应对相关行为发生期间相关人员已兑现的超额利润分享所得予以追索扣回，并按照有关规定严肃追究相关人员责任。

追索扣回时应从激励对象未来绩效薪酬部分中扣减直至足额弥补已发放的超额利润分享所得。

追索扣回制度不仅适用于在岗职工，离岗职工同样适用，情节严重时，公司可以采用法律手段进行追索扣回。