

# 南方电网综合能源股份有限公司 2023 年度 超额利润分享实施方案

根据《南方电网综合能源股份有限公司 2023-2025 年度超额利润分享激励计划》，结合 2023 年南方电网综合能源股份有限公司（以下简称“公司”）经营目标，制定本实施方案。

## 一、激励计划回顾

### （一）2020-2022 周期超额利润分享情况

2020-2022 年，公司积极推进中长期激励机制建设，根据国资委《关于印发〈“双百企业”和“科改示范企业”超额利润分享机制操作指引〉的通知》，规范公司所属二级单位实施超额利润分享机制，研究制定《南方电网综合能源股份有限公司所属二级经营单位 2020-2022 年度超额利润分享方案》，经公司审批同意后印发实施，实施范围涵盖公司下属二级分公司 9 家，二级子公司 28 家（全资 12 家，控股 16 家）。2020-2022 年公司主营业务发展取得较好的成绩，全面完成业绩考核指标并实施了超额利润分享兑现。

### （二）2023 年度超额利润分享条件适用情况

1. 公司企业战略清晰，中长期发展目标明确，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。
2. 公司法人治理结构健全，人力资源管理基础完善，财务管理制度规范，市场化业务核算规则明确，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、年度目标利润确定

根据公司“十四五”规划目标，并结合公司近年来的经营增长情况，依据公司超额利润分享方案中确定的年度目标利润确定原则，公司 2023 年度超额利润分享目标利润值为 7.20 亿元。

## 三、分配及兑现

### （一）年度激励对象及考核分配原则

#### 1. 激励对象范围

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、业务等核心骨干人才，并在激励期间考核优良。

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本公司兼职的（如适用），按其主要履职的岗位职责、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利润整体为激励考核目标的中长期激励机制，包括但不限于上市公司股权激励、员工持股、岗位分红等。

## 2. 考核分配规则

①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激励分配按照公司经理层、分子公司、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。各分子公司、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。

③公司经营班子合计所获得的超额利润分享比例不超过公司超额利润分享额的 30%。

④公司所属经营单位经理层合计所获得的超额利润分享比例不超过本单位超额利润分享额的 30%。

## 3. 激励分配原则

（1）公司经理层（实行职业经理人制度人员）

超额利润分享总额=超额利润×（市场利润占比×市场利润提取比例+股东利润占比×股东利润提取比例）

其中：市场利润提取比例为 20%，股东利润提取比例为 5%。超额利润分享总额最高不得超过当年度公司实际发放工资总额的 5%。

个人分配额度=超额利润总额×（市场利润占比×20%+股东利润占比×5%）×30%

×个人激励兑现比例

个人激励兑现比例=（个人岗位系数×个人考核评级系数）/Σ（公司经理层人员岗位系数×经理层人员考核评级系数）

①个人考核评级系数根据考核评价等级确定

考核评价结果	优秀	称职	基本称职	不称职
考核评级系数	1.1	1.0	0.6	0

②个人聘期激励兑现金额不超过聘期内年度收入（不含聘期激励）的40%。

（2）公司所属经营单位负责人（实行任期制契约化管理）

个人分配额度=（单位超额利润总额/公司超额利润总额）×（市场利润占比×20%+股东利润占比×5%）×30%×个人激励兑现比例

个人激励兑现比例=（个人岗位系数×个人考核评级系数）/Σ（单位经理层人员岗位系数×经理层人员考核评级系数）

①各单位超额利润总额根据公司内部预算分解目标和预算执行考核结果确定。

②个人考核评级系数根据考核评价等级确定

考核评价结果	优秀	称职	基本称职	不称职
考核评级系数	1.1	1.0	0.6	0

③个人获得的激励额占其年度薪酬（不含任期激励）的平均比例不得高于20%，且人均激励额不超过本单位受奖励职工人均激励额的3倍。

④市场利润占比、股东利润占比，均采用公司整体市场利润占比、股东利润占比数据。

（3）公司所属经营单位业务骨干

各经营单位依据各自完成公司下达的年度利润总额目标情况，按照公司核定的单位超额利润总额的4%作为经营单位业务骨干超额利润奖励。超额利润分配须兼顾考虑基层业务骨干对本单位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。单位未完成其自身超额目标的，无超额利润奖励。分配方案报公司审核同意后方可兑现发放超额利润奖励。

#### (4) 公司中后台业务骨干及其他管理人员

公司中后台业务骨干及其他管理人员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=超额利润分享人均标准×个人激励兑现比例

超额利润分享人均标准=（公司超额利润分享总额－公司经理层超额利润分享额度－公司所属经营单位负责人超额利润分享额度－公司所属经营单位业务骨干超额利润分享额度）/Σ（公司中后台业务骨干及其他管理人员岗位系数×公司中后台业务骨干及其他管理人员人数）

个人激励兑现比例=个人岗位系数×个人考核评级系数

①个人考核评级系数根据考核评价等级确定

考核评价结果	优秀	称职	基本称职	不称职
考核评级系数	1.1	1.0	0.6	0

②个人兑现金额不超过其年度薪酬的 20%。

### (二) 兑现安排及递延支付计划

#### 1. 实施与兑现主要流程

①公司制定当年度公司经理层经营业绩考核方案，按照规定提交公司董事会审议通过后实施。公司制定当年度所属单位经营业绩考核方案，按照规定提交公司总经理办公会审议通过后实施。

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》，按照规定提交公司董事会审议通过后实施。

#### 2. 递延支付计划

超额利润分享额在工资总额中列支，分别在兑现当年进行计提，第一年兑现比例 40%，第二年兑现 30%，第三年兑现 30%。

### (三) 约束条件

#### 1. 退出条件

《超额利润分享实施方案》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、重大财产损失、重大安全事故等负有责任；
- 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。

## 2. 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其它不得开展中长期激励的情况。

## 四、其他事项

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《超额利润分享实施方案》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。