

证券代码：874041

证券简称：皖垦种业

主办券商：国元证券

安徽皖垦种业股份有限公司超额利润分享方案

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

安徽皖垦种业股份有限公司超额利润分享方案

(2025-2027 年度)

一、企业基本情况

(一) 发展历程和核心业务

安徽皖垦种业股份有限公司（以下简称“公司”、“本公司”或“皖垦种业”）成立于1996年6月，2018年8月，皖垦种业入选了国务院国资委国企改革“双百企业”，公司是从事主要农作物种子的选育、生产加工和销售的“育繁推一体化”种子企业。公司产品目前主要包括小麦种子、水稻种子等主要农作物种子。公司采用“育繁推一体化”的经营模式，即集育种、繁种、品种推广于一体。近年来，皖垦种业进入杂交种子育种领域，逐步向杂交水稻、杂交玉米科研育种迈进，产品线不断丰富完善。

截至2024年底，皖垦种业注册资本15332万元，总资产56620.99万元，净资产38844.58万元。省农垦集团持股68.4956%、中种集团持股14.6809%、国元资本持股11.9374%，个人股东持股2.9225%、安徽国控集团持股1.9635%。公司现有内部管理机构7个，截至9月底员工184人。

公司围绕产业链需求，建立软质小麦育种、优质育种技术体系，牵头成立了安徽省首个软质小麦联合体，围绕产业链需求已培育出来龙科1109、皖垦软麦8号、皖垦糯1号、皖垦糯5号等多个适宜酒企酿酒及食品加工的软质小麦、糯稻品种；利用分子标记辅助选择、基因编辑、转基因等现代生物学技术，结合花药组培、单倍体、人工气候室快速加代等技术，创制一批优良的种质资源，培育多个

主要农作物新品种，2024年与安徽大学、安徽农业大学，开展智慧精准育种的研究，结合人工智能、生物技术及信息学技术，开展水稻、小麦等主要农作物育种，进一步提升农作物选育的准确性和效率。

（二）“十五五”战略规划

“十五五”期间，皖垦种业将紧紧围绕“五个必须”总体思路精心谋发展。必须重视：将种源安全提升到国家安全战略高度；必须突破：解决公司“卡脖子”关键技术问题；必须创新：推进种业科技自立自强；必须改革：优化种业体制机制，壮大种业龙头企业；必须保护：加强种质资源收集、保护与利用；必须服务：发展种业要服务农民、服务农业、服务国家战略。

围绕“四强一体多元化”的战略主轴，即强科技、强生产、强营销、强管理，“育繁推”一体多元化发展，确立“十五五”期间的发展新定位：

1. 总体定位：打造“种源自控、产业协同发展、科技高度集成、服务能力领先”的区域一流上市种业企业。
2. 业务定位：稳固常规稻麦种子研发和推广优势，强化杂交水稻、杂交玉米种子的研发推广，提升种子生产加工能力，着力提升种业核心竞争力，筑牢种业高质量发展根基。
3. 技术定位：依托分子标记辅助选择、基因编辑（CRISPR）等前沿技术，结合人工智能（AI）和大数据（IT），构建“AI+BT（生物技术）+IT”的智慧育种平台，实现性状定向改良和育种效率倍增。
4. 平台定位：成为连接科研院所、政府平台、种植组织与终端市场的桥梁，构建开放协同创新生态。

（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

	2022年	2023年	2024年
营业收入	56,685.13	45,525.92	29,656.04
归属于母公司股东的净利润	3,267.87	5,491.88	2,132.54
经营活动产生的现金流量净额	4,967.49	5,137.66	-6,468.35
加权平均净资产收益率（%）	9.65	15.22	5.55

	2022年末	2023年末	2024年末
资产总额	45,999.90	54,174.45	56,620.99
归母净资产	34,510.51	38,245.24	38,844.58

2.公司近三年业绩考核结果

考核结果：集团公司下达的经营计划与实际完成情况比较。

(1) 2022年度，集团公司下达营业收入考核指标42060万元，实际完成56685.13万元；利润总额考核指标2100万元，实际完成3348.07万元。

(2) 2023年度，集团公司下达营业收入考核指标44351万元，实际完成45525.92万元；利润总额考核指标2705万元，实际完成5619.97万元。

(3) 2024年度，集团公司下达营业收入考核指标45000万元，实际完成29656.04万元；利润总额考核指标4600万元，实际完成2265.66万元。

(四) 集团内部关联交易情况

1.2022年度集团内部关联交易情况

2022年度，公司实际与农垦集团内部关联方发生日常采购关联交易30627.35万元，年度采购占比61.07%，主要是采购种子粮；日常销售关联交易15218.66万元，年度销售占比26.85%，主要是销售种子及种子粮转商。

2.2023年度集团内部关联交易情况

2023年度，公司实际与农垦集团内部关联方发生日常采购关联交易31593.5万元，年度采购占比83.86%，主要是采购种子粮；日常销售关联交易9367.07万元，年度销售占比20.71%，主要是销售种子及种子粮转商。

3.2024年度集团内部关联交易情况。2024年度，公司实际与农垦集团内部关联方发生日常采购关联交易26437.61万元，年度采购占比80.9%，主要是采购种子粮；日常销售关联交易6648.31万元，年度销售占比22.42%，主要是销售种子及种子粮转商。

4.预计2025年度日常关联交易情况

2025年度，公司与农垦集团内部关联方发生关联交易预计采购金额为30000万元，主要是采购种子粮；销售金额为23000万元，主要是销售种子及种子粮转商。

二、可行性分析

(一) 本行业市场竞争状态

近年来，国家持续强化“种业安全”战略地位，将其列为国家安全重要组成部分。“十五五”期间正是我国种业振兴行动实现重大突破的关键冲刺期，国家种业政策重心正从基础建设转向核心突破，特别强调“种源自主可控”“种业科技自立自强”两大目标。

农业供给侧结构性改革持续推进，杂交优质新品种替代传统品种趋势加快，传统品种市场逐渐转为价格竞争的态势，利润空间不断被挤压。科研成果的转化模式逐渐成熟、优质品种的迭代速度加快，市场竞争力不断加剧。随着城镇化建设的深入推进，农业劳动力大规模向城镇转移，农村人口老龄化形势严峻。在此背景下，农村土地流转进程加快，农业生产逐步向规模经营转型，家庭农场、农民专业合作社等新型农业经营主体占比持续提升，对“良种+技术+服务”一站式综合服务的需求愈发迫切。农产品价格波动对农民种植决策产生直接影响，放大种子需求的不确定性，增加供需错配的可能性。

生物育种、基因编辑、分子标记辅助育种等新技术的应用不断加快，显著提高育种的效率和准确性、缩短育种周期，满足市场对优质品种的迭代需求，已成为推动种业升级的核心引擎。技术壁垒加剧，对企业研发投入、团队能力提出更高要求。技术壁垒主要体现在以下三个方面：一是创新投入，孟山都等国际企业研发投入占比长期超过10%，而国内国有种业企业平均研发投入不足5%；二是高端设备投入较大，且国产化率较低，企业投入压力大；三是人才结构性短缺，育种、生物信息学、数据科学等跨学科人才严重不足。

随着科研育种技术的不断发展，行业科技竞争与人才竞争进一步加剧。同时，部分同行业民营企业通过给予高薪酬、股权等方式积极吸引技术和管理人才，在人才领域与国企进行激烈竞争，公司管理层及核心骨干人员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不利地位。

（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）公司作为商业一类企业，目前已在全国中小企业股份转让系统（新三板）创新层挂牌；

（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（2022年利润总额3348.07万元、2023年利润总额5619.97万元、2024年利润总额2265.66万元）且年初未分配利润（6256.19万元）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、税收等违法违规行为受到行政、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. 加快推进国企改革的需要

深化国有企业改革是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，落实国企改革深化提升行动、支持鼓励“双百企业”加大改革创新力度等文件要求，公司加快推动分配体制改革，探索建立市场化激励约束机制，特别是以超额利润分享为代表的中长期激励方式。通过建立超额利润分享这一长效激励机制，充分调动公司核心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

公司所处的种业行业是战略性新兴领域，全国同行业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，充分调动技术和管理人员的积极性和创造性，推动科技成果转化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》（国企改办发〔2021〕1号，以下简称《指引》）编制。

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原则

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，且一般每一期激励人数不超过公司在岗职工总人数的30%，具体激励对象于每年制定的实施细则予以明确。

控股股东农垦集团相关人员在本公司兼职的，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参与本公司超额利润分享机制。合乎条件的可在本公司参与超额利润分享机制。公司股东单位推荐的、未在公司担任除董事以外

其他职务的董事（即外部董事）、独立董事及监事不得参与超额利润分享机制。

参与超额利润分享机制的激励对象，不得在同期对同一对象开展岗位分红等现金类中长期激励机制。

参与超额利润分享机制的激励对象，按孰高原则，仅可在合乎条件的一家企业参与超额利润分享机制，不得重复享受。

（二）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.公司经营层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%。经营层个人的超额利润分配额度与根据相关规定核定的个人奖励绩效薪酬，按照孰高原则执行，不得重复享受。

（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.近两年内受警告及以上纪律处分，或存在重大违法、违规、违纪，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、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

公司以三年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

公司选取了同行业隆平高科、荃银高科、国投丰乐、登海种业、敦煌种业、农发种业、秋乐种业、垦丰种业、金苑种业、鑫丰种业、红一种业、河南金博士等12家上市或新三板挂牌公众公司作为行业对标企业，进行比较如下：

序号	企业名称	加权平均净资产收益率		
		2024年	2023年	2022年
1	隆平高科（深交所上市）	2.21%	3.21%	-13.61%
2	荃银高科（深交所上市）	5.86%	15.04%	15.62%
3	国投丰乐（深交所上市）	3.53%	2.07%	3.08%
4	登海种业（深交所上市）	1.58%	7.43%	7.92%
5	敦煌种业（上交所上市）	7.98%	7.06%	3.19%
6	农发种业（上交所上市）	2.48%	7.06%	14.21%
7	秋乐种业（北交所上市）	9.18%	15.45%	20.35%
8	垦丰种业（新三板挂牌）	-8.97%	-14.41%	1.41%
9	金苑种业（新三板挂牌）	-18.15%	11.39%	17.25%
10	鑫丰种业（新三板挂牌）	4.99%	9.66%	4.66%
11	红一种业（新三板挂牌）	9.29%	14.38%	16.86%
12	河南金博士（新三板挂牌）	0.43%	8.10%	15.32%

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，分别从种业行业上市公司及主营业务相似的上市或新三板挂牌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

公司选取利润总额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) 企业的利润考核目标；
- (2) 按照企业上一年净资产收益率计算的利润水平；
- (3) 企业近三年平均利润；
- (4) 按照行业平均净资产收益率计算的利润水平。

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，经农垦集团同意，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

按照《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≤（年度实现利润总额-年度目标利润总额）×30%

（三）确定超额利润

年度超额利润为企业当年实际利润与目标利润的差额。确定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.外部政策性因素导致的年度利润变化；
- 5.农垦集团认为其他应予考虑的剔除因素。

对科技进步要求高的企业，在计算超额利润时，可将研发投入视同利润加回。

六、激励分配原则

（一）岗位关联、绩效挂钩原则。激励对象在市场化经营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经营中贡献价值，决定其在超额利润分享激励中的分配系数。

（二）分级管理原则。激励分配按照公司经理层、中层管理人员、关键岗位及技术骨干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。

七、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，按照规定审议并通过后实施。《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）递延支付相关安排

超额利润分享额在工资总额中列支，提取后进行统一管理；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)内企业利润总额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，并对已兑现部分进行追回。

《超额利润分享方案》实施期间，公司董事会可在激励期间根据激励对象确定的原则和标准，适度调整激励对象。

八、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。

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.个人绩效考核不称职；
- 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.农垦集团认为其他不得继续参与超额利润分享兑现的情况。

（二）终止实施条件

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。

九、监督管理和组织保障

（一）监督管理

1.严格周期管理

公司负责制定《超额利润分享方案》《超额利润分享实施细则》和《兑现方案》，其中：《超额利润分享方案》应予公示，召开职工代表大会等方式充分听取职工意见。

公司应按照“三重一大”决策机制及有关规定，将《超额利润分享方案》《超额利润分享实施细则》和《兑现方案》报农垦集团同意。《超额利润分享方案》由公司董事会审议通过后提交股东会审议决定，《超额利润分享实施细则》由公司董事会审议决定。

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、股东会、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。

皖垦种业应符合公众公司有关规定并按照公众公司有关要求履行信息披露义务。

（二）责任追究

公司在推行超额利润分享机制过程中，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，可以采用法律手段进行追索扣回。