



# 山西兰花科技创业股份有限公司 2003年第一次临时股东大会会议资料

## 会议资料目录

- 1、 2003年第一次临时股东大会会议表决办法
- 2、 2003年第一次临时股东大会会议议程
- 3、 关于化工分公司1万吨/年环保型粉状脲醛胶及氨醇配套改造工程投资的议案
- 4、 化肥分公司8万吨/年合成氨节能技改项目
- 5、 关于望云煤矿分公司西区水平延伸项目的议案
- 6、 山西兰花科技创业股份有限公司高层管理人员激励年薪方案



## 2003年第一次临时股东大会表决办法

依据《公司法》和《公司章程》的规定，本次股东大会的表决办法如下：

- 一、 大会采用记名投票方式表决，股东（包括股东代理人）在表决时，以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每一股份有一票表决权。
- 二、 股东对本次股东大会的议案进行表决，在表决票上各议案右方的“同意”、“反对”、“弃权”中任选一项，选择方式以在所选项对应的空格中打“ ”为准，不符合此规则的表决均视为弃权。
- 三、 表决完成后，请股东将表决票交场内工作人员统计表决结果
- 四、 表决结果的统计，应当由两名股东代表和一名监事及有证券从业资格的律师参加清点，并由有证券从业资格的律师当场公布表决结果。



## 2003年第一次临时股东大会会议议程

主持人:贺贵元  
( 2003年2月28日 )

- 一、宣布分会：
- 二、审议议题：
  - 1、关于化工分公司1万吨/年环保型粉状脲醛胶及氨醇配套改造工程投资的议案
  - 2、化肥分公司8万吨/年合成氨节能技改项目
  - 3、关于望云煤矿分公司西区水平延伸项目的议案
  - 4、山西兰花科技创业股份有限公司高层管理人员激励年薪方案
- 三、股东发言
- 四、股东和股东代表对议案进行投票表决
- 五、统计投票表决结果
- 六、宣布表决结果
- 七、律师宣读法律意见书
- 八、宣布会议结束



## 关于化工分公司1万吨/年环保型粉状脲醛胶 及氨醇配套改造工程投资的议案

公司化工分公司现有4.5万吨/年合成氨生产能力。但是，目前合成氨生产装置各工段之间存在能力不匹配，部分装置设备使用时间长，效率低，能耗高。因此，本项目在发展后续产品的同时，对合成氨装置及公用工程、辅助工程进行节能改造，使各装置之间能力配套，从而实现节能降耗、提高企业经济效益的目的，同时也减少污染、改善环境。2002年3月省经贸委以晋经贸投资专字[2002]22号文《关于山西兰花科技创业股份有限公司环保型脲醛树脂改造项目建议书的批复》、[2002]24号文《关于山西兰花科技创业股份有限公司2万吨/年甲醛技改项目建议书的批复》予以立项。

目前我国脲醛胶的生产能力约为120万吨/年，产量约为100万吨，大约80%的脲醛胶是由木材加工厂企业自产自销，只有大约20%是由化工企业生产再销售给木材加工企业。按GB18580-2001标准规定，自2002年7月1日起市场上将停止销售不符合国家标准的产品。环保型脲醛胶必然取代非环保型脲醛胶，其市场需求增长将很快，前景看好。

本次技改项目包括在原有厂区内新建1万吨/年环保型粉状脲醛胶、2万吨/年甲醛、合成氨由原4.5万吨/年改造到8万吨/年，以及对相应的公用工程进行改造。

本项目估算总投资9175.11万元（其中含外汇 128.65万美元），投资利润率16.83%；投资利税率24.42%；投资回收期(含建设期) 6.46年（所得税后）。

公司二届五次董事会决定出资9175万元（资金来源：企业自筹3175万元，银行贷款6000万元）建设该项目。工程分两步实施，先期进行8万吨/年合成氨醇节能技改工程，需投入资金4230万元。

现提请本次股东大会审议。



## 化肥分公司 8 万吨/年合成氨节能技改项目

根据公司的发展规划，同时充分发挥公司地处化肥原料煤基地，原料质优价廉，生产成本低的优势。该项目已由国家经贸委投资[2001]1013 号文批准立项。项目资金来源为国债贴息贷款 6000 万元，企业自筹 3519.9 万元。项目建成后，尿素售价按 1000 元/吨计，预计新增销售收入 9044 万元，年新增利润总额 2511 万元，投资利润率 24.2%，投资回收期 4.42 年。

本议案已经公司二届三次董事会审议通过，决定投资 9549.9 万元用于一化分公司 8 万吨/年合成氨节能技改项目。

现提请本次股东大会审议。



## 关于望云煤矿分公司西区水平延伸项目的议案

由于望云煤矿分公司东区 3#煤可采储量仅剩 350 余万吨，服务年限 4.6 年，矿井接替迫在眉睫，为使矿井能持续稳定生产，公司委托煤炭工业部太原设计院编制望云煤矿西区水平延伸初步设计，经晋城市煤炭工业局以晋市煤规发[2002]239 号文批复。西区地质储量为 6379 万吨，可采储量 4410 万吨，其中 3#煤可采储量为 2261.5 万吨，该项目设计生产能力为：60 万吨/年，服务年限 27 年。建设工期 24 个月，吨煤投资 133.03 元，投资利润率为 23.5%，投资利税率为 31.5%，税后投资回收期为 5.79 年。

本议案已经公司二届六次董事会审议通过，决定出资 7981.84 万元建设该项目。

现提请本次股东大会审议。

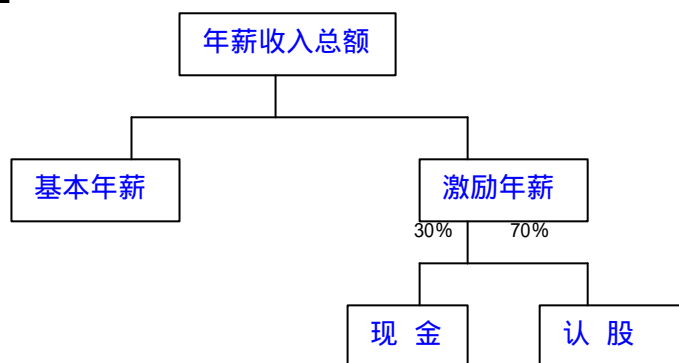
## 山西兰花科技创业股份有限公司 高层管理人员激励年薪方案

为了提升公司业绩,改善公司治理结构,强化对高层管理人员的激励和约束效力,根据国家有关法律、法规与山西省的有关政策规定,我公司制定了《山西兰花科技创业股份有限公司高层管理人员激励年薪方案》,该方案的具体内容如下:

### 一、年薪制度的基本涵义

管理人员的年薪收入分为固定收入的基本年薪部分和绩效收入的激励年薪部分:年薪=基本年薪+激励年薪,见下图。

图 2



#### 1、基本年薪

基本年薪=[兰花科创职工年平均工资×0.6+山西省(或同行业)职工年平均工资×0.4]×(倍数+基薪调节系数)×级别系数

基本年薪作为固定收入,按上一年基本收入分月预付,根据年度执行情况,在严格考核的基础上,年终统一结算。

2、激励年薪:激励年薪来源于激励基金。激励基金从公司利润中提取,然后按照高层管理人员的级别系数和业绩考核结果对之进行奖励或罚扣。

### 二、激励基金的计提

1、以公司是否完成当年股东大会确定的目标利润为基准,决定是否计提“激励基金”,确定对高层管理人员进行奖励还是罚扣;

2、计提激励基金必须坚持先审计后兑现的原则,激励年薪基金需要以经会计事务所审计后的年度报告利润数为准;

3、计提的方式是对税前利润按照超额累进比例进行提取。即设目标利润额为计提基数,当实现了目标利润时,激励基金按 2%的比例计提。若实现利



润超过目标利润时，每超 500 万元，分别按照 4%、7%、12%、18%、25% 的超额累进计提比例进行激励基金的计提；

4、如果当年实现了目标利润，激励基金的 10% 作为“**风险抵押金**”，进入设立的“**蓄水池**”账户来核算；

5、剩余的 90% 激励基金即用于对高管层激励年薪的发放。

6、如果当年目标利润未完成，按不足额的 1% 对高层管理人员遵照级别系数进行罚扣。

### 三、激励基金的发放

1、激励基金的发放的范围包括公司董事、党委正副书记、监事会主席、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书或相当于副总级职位的管理人员以及各分公司的经理和党委书记；

2、按照高管层的级别系数(见附表)计算不同岗位的“**应得的激励年薪**”；

3、按照各岗位高层管理人员的实际工作表现的考核结果来确定“**实得的激励年薪**”；

4、凡在公司所属子公司、分公司兼职的高管人员，其基本年薪由公司支付，激励年薪与所兼职单位经营目标责任挂钩考核的结果来确定“**实得的激励年薪**”；

5、按照级别系数计算的应得年薪和按照实际表现考核后得到的激励年薪之间的**差异**通过“**蓄水池**”账户来调剂；

6、高层管理人员实际获得的激励年薪的 30% 当年以“**现金**”形式发放，剩余的 70% 用于购买“**期股**”，即用于从兰花集团处认购兰花股份的非流通股份；

7、如果当年目标利润未完成时，则按不足额的 1% 对高层管理人员遵照级别系数进行**罚扣**。

8、监事会主席年薪的具体考核由监事会负责，年薪的发放由薪酬与考核委员会来负责；其他人员的具体考核与发放由薪酬与考核委员会来负责。

### 四、期股的认购办法

1、公司高层管理人员与公司大股东兰花集团签订《高层管理人员期股认购协议》，约定在未来的一定时期内，高层管理人员有权以约定的基准日的每股净资产值购买公司股票，但并不发生实际的交易过户，只是双方签订协议承认相互的权益；

2、高层管理人员必须先以自己的财产认购公司股票，才能获得首次认购





额 4 倍的期股认购权。即： 高层管理人员必须先按级别系数的比例缴纳**认股抵押金**，建立蓄水池账户，级别系数为 1 的认股抵押金为 5 万元，其他依此类推。 第一年发放的激励年薪数的 30%以现金形式当年发放，其余的 70 %作为**认股基金**，与认股抵押金一起用于从兰花集团处认购兰花股份公司的股份，受让价格是当年股份公司财务审计后的每股净资产值，并且董事长和总经理首次购股的资金总计不得少于 10 万元。 首次股份认购后，高层管理人员就获得了 4 倍于首次认购股份数量的认股期权，因而在随后的任期期间有权按照**第一年的每股净资产值**继续从兰花集团处认购兰花公司的股份。

3、以后年度的激励年薪的 70%部分必须全部用于认购公司期股。

4、任期届满或正常离职 6 个月之后，高层管理人员持有的公司股份才可以按照当时的审计后的每股净资产值兑现，也可经协商后继续持有。

5、当有关国有股减持的政策出台时，高层管理人员持有的限制流通的股份根据新的政策进行调整，并且享有优先认购国有股或转为社会流通股份的权力。

#### 五、 税收问题

激励对象同意：本方案所提的奖励或罚扣带来的税收问题按照国家税收条款自行承担，公司代为扣缴。

#### 六、 本方案从 2002 年度起执行

#### 七、 声明

本方案如果存在与现行法律、法规不一致的地方，遵照法律、法规执行。

本议案已经公司第二届董事会第五次会议审议通过，现提请本次股东大会审议。

二 00 二年十月

## 附表：

项目	权重	指标	标准	绝对得分	相对得分
岗位级别	70%	董事长	1.2		绝对得分*70%
		总经理	1		
		董事、董秘	0.7 <sup>1</sup>		
		财务总监	0.7		
		监事会主席	0.7		
		副总经理、分公司经理	0.7 <sup>2</sup>		
年功系数	10%	工龄(30)	1年=0.06	得分*30%	绝对得分*10%
		司龄(70)	1年=0.08	得分*70%	
职称系数	10%	高级	1		绝对得分*10%
		中级	0.8		
		初级	0.5		
学历系数	10%	博士	1.5		绝对得分*10%
		硕士	1.2		
		本科	1		
		专科	0.8		
		中专\高中\技校	0.5		
		以下	0.3		
合计	100%				级别系数
备注：	工龄指工作年薪、司龄指在本企业的工作年限。				

<sup>1</sup> 另外还兼任其他职务时，加分 0.02

<sup>2</sup> 其中管理安全生产的副总加分 0.02