

# 亚钾国际投资（广州）股份有限公司

## 超额利润奖金管理办法

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为构建亚钾国际投资（广州）股份有限公司（以下简称“公司”）与员工“利益共同体”，激发核心团队创造力与经营积极性，实现个人价值与公司增量利润深度绑定，推动公司长期稳健发展，特制定本办法。本办法以“多创多分、少创少分、不创不分”为核心逻辑，仅对团队主观努力创造的增量利润进行激励，通过本办法有效引导全员主动落实降本增效举措，持续促进公司健康可持续发展，助力公司战略目标落地实现。

#### 第二条 适用范围

本办法适用于公司全体参与超额净利润创造的核心人员，具体包括：

（一）高层管理人员：经董事会聘任的董事长、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员（按照《公司章程》规定的高级管理人员参照执行）。

（二）核心骨干人员：对公司经营业绩、可持续发展起关键作用的研发、生产、销售、职能、管理等岗位核心员工，核心骨干人员可涵盖集团总部及下属子公司，当期激励对象数量原则上不超过公司总员工数的 30%。

备注：公司外部董事、独立董事不参与本办法；同一员工在多家子公司任职且均符合激励条件的，原则上仅在分享金额最高的公司参与激励。

### **第三条 管理机构与职责**

（一）财务中心：负责提供真实、准确的财务数据，配合外部审计机构完成年度审计工作；在取得经审计的财务报告后，协调第三方会计师事务所出具超额净利润核算报告，并配合完成奖金计提与发放相关工作。

（二）人力资源中心：配合薪酬与考核委员会完成年度分配方案的制定、修订、落地实施，组织绩效考核，核算个人奖金金额，办理奖金发放手续，做好激励对象的沟通与反馈等相关工作，留存相关档案资料。

（三）相关部门：配合人力资源中心完成部门激励对象的绩效评定与核对。

（四）董事会下设薪酬与考核委员会：负责办法审核、监督办法执行情况，审核超额净利润核算结果与奖金分配方案，负责处理本办法实施中的重大争议并审批相关调整事项。

## **第二章 超额净利润界定与核算**

### **第四条 核心概念界定**

本办法所指超额净利润是指扣除市场行情导致价格突增的非经营性因素影响额后，实际归母净利润与基准值的差额，即调整后实际归母净利润-基准值的差额。

基准值：基准值为计算超额净利润的基数，仅用于衡

量团队主观努力创造的利润增量。

基准值按以下两种方式分别计算，并孰高取值：

方式一：基准值 = 公司上年度归母净资产 × 基准收益率，基准收益率在 15%—18% 区间内核定

方式二：基准值 = [公司上年度归母净利润 - 非经常性损益 - 对联营企业和合营企业的投资收益（剔除所得税影响）] × (1 + 基准增长率)，基准增长率在 15%—18% 区间内核定

## 第五条 超额净利润核算规则

### （一）核算周期

以自然年度为核算周期。

### （二）核算公式

调整后超额净利润 = 调整后实际归母净利润 - 基准值

其中：

1. 调整后实际归母净利润 = 年度合并利润表的归母净利润 - 非经常性损益影响 - 对联营企业和合营企业的投资收益（剔除所得税影响） - 价格突增影响

2. 剔除不可控外部因素导致价格突增影响，具体规则为：

（1）公司通过自主定价、客户拓展、产品升级、议价能力提升等主观经营行为实现的价格增量，全额纳入利润核算。

（2）剔除因宏观市场环境、行业供需突变、重大地缘政治事件等不可控外部因素导致的价格突增部分。

（3）不可控外部因素导致价格突增的量化计算标准

1) 触发条件：发生重大地缘政治冲突、全球性供需突变、重大政策调控等不可控外部事件，导致公司产品销售价格出现阶段性异常上涨。

2) 对比期间划分：

•事件爆发日：以权威媒体、政府公告、行业协会发布的事件发生当日为事件起始日。

•受影响期间：当年内自事件起始日至12月31日，价格受突增影响的实际期间。

•对比基准期间：以事件起始日前1个月作为价格稳定对比期间。

3) 价格突增剔除额计算

•计算口径：单产品剔除后单价=稳定对比期间平均销售价格\*1.2（1.2为正常价格波动系数）

•价格突增剔除额= $\sum$ （受影响期间各期实际销售价格—稳定对比期间平均销售价格\*1.2）×对应期间实际销量

4) 数据来源：以公司财务系统、销售台账、经审计的销售数据为核算依据，确保数据真实、可复核。

## 第六条 基准值核定原则

（一）孰高取值原则：基准值分别按“公司上年度归母净资产×基准收益率”、“[公司上年度归母净利润-非经常性损益]-对联营企业和合营企业的投资收益（剔除所得税影响）]×（1+基准增长率）”计算，取两者较高值作为最终基准值。

（二）区间锁定原则：基准收益率、基准增长率均在

15%—18%区间内核定，不得低于 15%、不得高于 18%。

（三）客观公允原则：基准收益率、基准增长率结合公司经营能力、行业水平、市场环境综合确定，确保基数合理、贴合实际。

（四）审议决策原则：基准收益率、基准增长率由薪酬与考核委员会审核，报董事会审议确定后生效，作为当年度超额净利润核算依据。

（五）稳定连续原则：基准值核算口径保持年度间连续统一，无重大情形不得随意变更，保障激励规则稳定。

### 第三章 奖金计提与分配

#### 第七条 奖金计提总额标准

计提标准：采用“累进计提法”，兼顾激励力度与成本控制，具体计提比例如下：

（一）调整后超额净利润 $\leq$ 基准值 10%（含）的部分：计提比例 5%。

（二）10% $<$ 调整后超额净利润 $\leq$ 基准值 20%（含）的部分：计提比例 10%。

（三）20% $<$ 调整后超额净利润 $\leq$ 基准值 30%（含）的部分：计提比例 15%。

（四）调整后超额净利润 $>$ 基准值 30%的部分：计提比例 20%。

上述 5%、10%、15%、20%四档计提比例，可根据经营实际及行业水平进行比例下调。

##### 1.比例下调情形

出现以下任一情形，薪酬与考核委员会可在 5%以内统一下调各档计提比例：

(1) 公司发生重大安全生产事故、重大环保违规事件，对公司声誉、品牌形象造成较大负面影响。

(2) 发生重大内控缺陷、重大合规风险事件、重大法律纠纷并造成不良社会影响。

(3) 薪酬与考核委员会认定的其他应下调情形。

## 2. 统一浮动规则

(1) 比例浮动方案由人力资源中心、财务中心、董秘办联合提出，经薪酬与考核委员会审核后生效。

(2) 浮动仅针对当年度核算，不影响后续年度基准比例。

3. 奖金计提总额上限：按上述累进计提法计算的奖金计提总额不得超过 2000 万元；若按公式计算金额超过 2000 万元，按 2000 万元封顶计提。

计提规则表：基准值： $Y$ =当年核定基准值；调整后超额净利润= $X$ 。

区间	调整后超额净利润 ( $X$ ) 区间	计提比例	总计提金额计算公式
第一段	$\leq Y*10\%$ (含) 的部分	5%	$=X*5\%$
第二段	$Y*10\% < X \leq Y*20\%$ (含) 的部分	10%	$=$ 第二段 $(X - Y*10\%) * 10\% +$ 第一段

			$Y*10\%*5\%$
第三段	$Y*20\% < X \leq Y*30\%$ (含) 的部分	15%	$=$ 第三段 $(X - Y*20\%) * 15\% +$ 第二段 $Y * (20\% - 10\%) * 10\% +$ 第一段 $Y*10\%*5\%$
第四段	$X > Y*30\%$ 的部分	20%	$=$ 第四段 $(X - Y*30\%) * 20\% +$ 第三段 $Y * (30\% - 20\%) * 15\% +$ 第二段 $Y * (20\% - 10\%) * 10\% +$ 第一段 $Y*10\%*5\%$

注：计提金额仅为财务核算预估数据，不构成最终发放承诺。最终奖金发放金额将结合公司实际经营业绩、现金流状况及可持续发展需求综合确定，并根据相关监管规则和内部制度完成必要的审议及披露程序后执行。

## 第八条 奖金分配规则

### (一) 分配层级与比例

奖金总额按“高层管理人员+核心骨干人员”分层分配，兼顾团队与个人贡献，具体比例如下：

1.高层管理人员：分配奖金总额比例不超过总奖金金额的

30%。

2.核心骨干人员：分配奖金总额比例不低于总奖金额的70%，重点向生产、研发、销售等直接创造利润的岗位倾斜。

## （二）个人奖金核算

个人奖金根据“岗位价值系数+个人年度绩效考核系数”综合核算，公式如下：

### 1.高层管理人员：

•高层管理人员个人超额净利润奖金=【(个人岗位价值系数×个人年度考核系数)÷∑(所有高层管理人员岗位价值系数×个人年度考核系数)】×高层管理人员奖金总额

•岗位价值系数：根据岗位对公司利润的影响程度、责任大小、任职要求设定，高层管理人员系数1.0-2.0。

•个人年度考核系数：考核结果为优秀，系数1.2；考核结果为良好，系数1。良好以下不参与奖金分配。

备注：具体岗位价值系数由人力资源中心拟定方案，经薪酬与考核委员会审核确定后生效。个人年度考核系数由人力资源中心根据绩效考核结果核定，经薪酬与考核委员会确认。

### 2.核心骨干人员：

•核心骨干个人超额净利润奖金=【(个人岗位价值系数×个人年度考核系数)÷∑(所有核心骨干人员岗位价值系数×个人年度考核系数)】×核心骨干人员奖金总额

•岗位价值系数：根据岗位对公司利润的影响程度、责任大小、任职要求设定，核心骨干系数1.0-3.0。

•个人年度考核系数：考核结果为优秀，系数 1.2；考核结果为良好，系数 1。良好以下不参与奖金分配。

备注：岗位价值系数是衡量岗位贡献度的核心指标，由人力资源中心结合岗位评估结果及业务部门意见核定。

### （三）特殊分配说明

1.新入职激励对象：入职满 6 个月（含）且参与超额净利润创造的，按实际在岗时间折算奖金；不满 6 个月的，不参与当期奖金分配。

2.岗位变动激励对象：当期奖金统一按当年度最后一天所任职岗位的岗位价值系数核算。

3.离职激励对象：激励对象在当年度内离职的，取消其当期超额利润奖金分配资格，不予发放当期奖金。

## 第四章 奖金发放

### 第九条 发放流程

（一）核算：财务中心完成年度超额净利润核算，人力资源中心核算奖金总额及个人金额。

（二）审核与发放：公司根据相关监管规则和内部制度完成必要的审议及披露程序后发放。

（三）所有奖金收入由公司代扣代缴个人所得税后发放。

（四）资料留存：相关部门留存奖金核算表、考核结果、审批文件、发放记录等资料，留存期限不少于 10 年，以备核查。

## 第五章 管理办法的调整与废止

### 第十条 调整

本办法实施过程中，若公司战略调整、市场环境发生重大变化、行业水平变动，由人力资源中心联合董事会秘书办公室、财务中心及相关部门提出调整建议，根据相关的监管规则完成必要的审议及披露程序批准后可对办法进行修订。

### 第十一条 废止

根据相关的监管规则完成必要的审议及披露程序审核后，可作出废止本办法的决议。本办法废止后，当期超额净利润奖金按废止前的规则核算发放，后续不再实施本办法。

## 第六章 附则

### 第十二条 生效日期

本办法根据相关监管规则和内部制度完成必要的审议及披露程序后生效实施，公司原有相关超额净利润激励规定与本办法不一致的，以本办法为准。

### 第十三条 解释权

本办法的解释权、修改权归公司董事会所有。

亚钾国际投资（广州）股份有限公司

二〇二六年四月