

# 新亚强硅化学股份有限公司

## 中期利润增长达标奖励方案（2026-2028 年度）

当前公司经营态势稳健向好，主营业务稳步发展，综合竞争力持续提升，中长期发展规划清晰明确。为进一步健全公司长效激励与约束体系，充分调动管理团队、骨干人才的工作积极性与创造力，持续激发组织活力与内生增长动能，保障公司 2026-2028 年三年经营目标稳步落地、业绩持续攀升，实现股东、员工与公司协同发展、价值共赢。结合公司经营现状与未来发展规划，特制订本方案。

### 1、适用范围

本方案适用于公司（含全资、控股子公司）高级管理人员、中层管理人员及核心骨干人员。

本方案不适用以下人员：考核年度内处于试用期尚未转正人员、年度内累计在岗时长不足 270 天人员、考核周期内发生重大违纪、严重失职、给公司造成经济损失或不良影响的人员。

### 2、实施周期

本方案的实施周期为 2026 年 1 月 1 日至 2028 年 12 月 31 日，公司按自然年度进行独立考核与奖励核算，对满足奖励条件的达标人员予以现金奖励。

依托公司稳健的经营基本面与灵活的管理机制，公司管理层可结合年度经营成果、行业发展趋势及外部市场环境变化，在严格把控奖励总额、不突破奖励框架的前提下，对方案内容进行合理优化调整，确保奖励机制持续适配公司发展节奏，最大化发挥激励导向作用。

### 3、考核指标设定

#### 3.1 考核目标

公司依托成熟的业务布局与稳定的运营体系，以 2025 年度经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润为核算基数，结合业务稳步扩张、效益持续提升的发展预期，科学设定未来三年年度净利润目标，具体如下：

考核年度	2026 年	2027 年	2028 年
净利润（万元）	10,500	12,500	15,000

### 3.2 目标完成率

年度净利润目标完成率=当年归母净利润（经审计财务数据剔除本方案对净利润影响后）÷当年归母净利润目标值×100%

3.3 核算口径统一以公司正式年度审计报告为准；若期间发生会计政策变更、财务数据追溯调整，均按照调整后口径统一测算考核数据，保证考核公平、结果客观。

## 4、奖励的兑现方式

本方案实行公司整体业绩与个人绩效表现双重考核机制，兼顾公司整体发展成果与员工个人工作贡献，考核期内具体的兑现方式如下：

### 4.1 公司层面的兑现比例

目标完成比例  $X = \text{考核年度实际净利润} \div \text{考核年度净利润目标} \times 100\%$ ，根据业绩完成情况确定公司整体奖励兑现比例：

净利润完成率	公司层面兑现比例
$X \geq 115\%$	110%
$100\% \leq X < 115\%$	100%
$85\% \leq X < 100\%$	X
$X < 85\%$	0%

### 4.2 个人层面兑现比例

个人层面考核严格遵循公司统一绩效管理制度评定，以年度绩效考核结果为依据，结合年度工作成果综合评定，由所在部门、行政和人力资源部联合协同评定。个人层面兑现比例  $Y = \text{公司层面兑现比例} \times \text{个人层面标准系数}$ 。

年度绩效得分	$Y > 90$	$90 \geq Y \geq 80$	$80 > Y \geq 70$	$Y < 70$
考评结果	优秀	良好	合格	不合格
个人层面标准系数	1		0.8	0

## 5、个人奖励金额计算

### 5.1 奖励资金提取

公司根据年度经营情况，按当年经审计的合并财务报表中归属于上市公司股东的净利润的 5%-9%提取奖励资金，同时设置总额管控，年度奖金总额上限不超过当期归属于上市公司股东净利润的 10%。若当年净利润完成率小于 85% 时，则取消当年奖励，本方案当年不实施。若当年业绩同比下滑，则取消高级管理人员奖励。

### 5.2 岗位系数设定

结合各岗位管理层级、履职责任、工作难度、专业价值及贡献权重划分岗位系数，每年年初完成全员核定并统一公示，接受全员监督。岗位系数范围如下：

岗位类别	岗位系数范围
高级管理人员	1.5-3.0
中层管理人员	1.2-2.5
核心骨干人员	0.5-1.5

### 5.3 个人奖励金额计算公式

个人年度奖金=年度总奖金额度÷全体参与分配的员工岗位系数之和×个人岗位系数×个人层面兑现比例

## 6、奖金发放方式

### 6.1 发放时间

各年度奖励在次年第二季度内完成核算审批，并按 30%：30%：40%的比例分三年发放，即：经批准的 2026 年度奖励金额按比例分别在 2027 年、2028 年及 2029 年的第二季度内发放。后续年度奖励均按照此规则顺延执行。

### 6.2 发放条件

每次发放奖金时，员工须仍为公司正式在岗全职员工。若员工在对应发放时点前无论何种原因已离职，当期及后续尚未发放的递延奖金自动作废，不予补发、折现或结转。

### 6.3 递延规则

分期发放的递延奖金，不与后续年度公司整体业绩考核结果挂钩；但员工在奖金递延发放周期内，若出现本方案第 7.6 条约定的违规情形，公司有权全额追回已发放奖金，并取消全部未发放递延奖金。

### 6.4 税务处理

公司依法代扣代缴个人所得税。

6.5 本方案与个人根据公司现行制度享有的其他薪酬福利等不合并计算。

## 7、考核评审与执行机制

7.1 公司经营管理层按照本方案确定的原则，制定年度奖励的具体实施方案；各年度奖励方案经总经理审批后方可执行。

7.2 行政和人力资源部负责组织实施年度绩效考评，数据汇总核算，考核结果审定归档，同时负责受理员工考核申诉。财务部负责奖励资金的核算、税务处理及奖金发放。各部门配合组织考评，如实提供相关数据和支持。

7.3 员工若对个人考核结果存在有异议，可在结果公布后 10 个工作日内向行政和人力资源部提起书面申诉。行政和人力资源部应在 15 个工作日内核查并反馈。

7.4 员工在考核年度内发生职务调整、岗位变动的，其个人层面考核指标、岗位系数按照可纳入奖励范围的各职务当年实际在岗时间加权计算。

7.5 员工主动辞职、因劳动合同或聘用协议到期不再续约、协商解除劳动合同或聘用协议、公司辞退、裁员、退休、丧失民事行为能力、身故等任何原因解除劳动关系或劳务关系的，已正常发放的奖金不予追回；已完成考核但尚未发放的递延奖金，不再予以发放。

7.6 员工因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密或商业秘密、失职或渎职等行为损害公司利益或声誉，或违反与公司签订的竞业限制条款、公司规章制度等，或个人绩效考核不合格，或被公司解除劳动关系或劳务关系的，公司有权追回全部已发放奖励，相关税费由员工个人承担，同时取消所有未发放的递延奖金。

## **8、方案特殊阶段性终止**

为保障公司稳健运营与长远发展，若公司当年度出现经营性现金流净额为负、遭遇重大经营风险、发生重大安全或质量事故等严重影响正常经营的重大不利情况，应终止当年度本方案的执行。

## **9、附则**

9.1 本方案依照国家有关法律、法规、规范性文件制定、执行。

9.2 本方案自公司董事会审议通过之日起正式生效执行，有效期至 2028 年度方案实施完毕止。

9.3 本方案有效期内，如公司另行制定发布同类型价值激励方案，且奖励标准高于本方案的，按照新方案标准执行。

**新亚强硅化学股份有限公司**

**2026 年 6 月 16 日**