

内蒙古北方重型汽车股份有限公司

2025 年度超额利润分享实施细则

一、三年目标利润规划完成情况

按照《内蒙古北方重型汽车股份有限公司超额利润分享方案》要求，公司在三年计划期内目标利润计划保持稳定增长。

二、年度超额利润分享适用条件

1.公司作为商业一类企业，“科改示范行动”试点企业，符合相关政策要求，具备开展超额利润分享方案规定的条件。

2.公司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确定值的考核要求。

3.公司建立健全的法人治理结构，人力资源管理基础完善，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。

三、2025 年度目标利润计算基础

（一）年度利润考核目标值

根据超额利润分享方案中提到的任期考核目标，测算 2025 年度超额分享利润总额考核目标值。

（二）上一年度净资产收益率计算的利润总额

计算公式：

公式 1：净资产收益率=净利润÷平均净资产

公式 2：平均净资产=（期初净资产+期末净资产）÷2

公式 3：利润总额=净利润÷（1-所得税税率 15%）

按照上述公式，计算得出利润总额。

（三）近三年企业实际利润金额

2022-2024 年公司主营业务发展取得较好的成绩，均全面完成业绩考核指标,根据 2022-2024 年利润总额,计算得出近三年利润总额平均值。

（四）本行业上年度平均利润水平

根据证监会行业分类标准、公司发展背景及主营业务情况，公司选取了徐工机械、三一重工、中联重科、湘电股份、安徽合力、厦工股份等上市公司作为行业对标企业，测算出本行业利润平均水平。详见下表：

序号	证券代码	证券简称	2024 年净资产收益率
1	000425	徐工机械	10.30%
2	600031	三一重工	8.54%
3	01157	中联重科	6.24%
4	600262	北方股份	11.45%
5	600416	湘电股份	3.38%
6	600761	安徽合力	14.04%
7	600815	厦工股份	0.45%
8	002097	山河智能	1.59%
9	603338	浙江鼎力	17.21%
10	000528	柳工股份	7.93%

11	600817	宇通重工	9.26%
12	834599	同力重工	28.87%
13	000680	山推股份	16.94%
14	688425	铁建重工	8.85%
15	601717	郑煤机	18.34%

经测算，本行业上年度平均资产收益率为 10.89%，以此测算出的行业平均利润水平。

四、年度目标利润确定

（一）年度目标利润确定影响因素

根据上述年度利润考核目标值、公司上一年净资产收益率计算的利润总额、公司近三年平均利润总额和本行业上年度平均利润水平四种标准，分别计算目标利润，并取利润水平最高者作为年度目标利润值。

（二）年度目标利润值

1. 公司的年度利润考核目标。
2. 按照公司上一年净资产收益率计算的利润水平。
3. 公司近三年平均利润总额。
4. 按照行业平均净资产收益率计算的利润水平。

取以上四项中最高值作为公司超额分享目标利润。

（三）年度目标利润值与三年目标规划值差异分析

根据以上测算情况，公司 2025 年年度目标利润值与三年目标规划值一致，不存在差异。

五、年度超额利润的计算和分配规则

（一）年度超额利润的计算

年度超额利润分享额为公司当年超额利润的 30%。

（二）激励对象范围

根据公司高质量发展需要,结合行业特点及内部管理、技术、销售、业务关键岗位职责等因素,确定本方案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,具体为:

- 1.公司各级科技、营销、技能带头人参与超额利润分享机制;
- 2.核心人才的范围:公司三级(副)经理以上人员参与超额利润分享机制,制造、质保部门班长择优参与超额利润分享机制;
- 3.骨干人才的范围:公司以各部门为基本单元,在遵循上述原则的同时,充分履行民主程序,根据员工履职业绩,参考年度考核结果、工作年限、岗位重要程度等,按照公开、公正的原则报送超额利润分享激励花名册。

（三）超额利润分享额的分配规则

- 1.高管人员分享总额一般不超过激励总额的 30%。
- 2.对同一激励对象不得同时采取两种及以上方式实施激励。
- 3.符合国资国企职工个人收入水平的相关管理要求。
- 4.超额利润分享比例向做出贡献的科技人才、核心骨干和一线关键岗位人员倾斜。

5.超额利润分享额采用递延方式予以兑现，分三年兑现完毕。原则上第一年兑现支付比例为 50%，第二年兑现比例为 30%，第三年兑现比例为 20%。对于转岗人员仍然按发放年度及所在岗位进行考核和发放。所产生的个人所得税由激励对象个人承担。