

内蒙古北方重型汽车股份有限公司

超额利润分享方案

(2025-2027 年度)

内蒙古北方重型汽车股份有限公司

一、 企业基本情况

（一） 发展历程和核心业务

内蒙古北方重型汽车股份有限公司（以下简称“公司”）是我国专业从事非公路矿用车及其零部件研发、生产和销售的企业,公司于1988年由中外合资组建成立,2000年A股上市,现为兵器工业集团旗下A股上市公司,兵器工业集团通过北重集团、中兵投资合计持有公司30.26%的股份。公司主要业务为载重28吨-400吨矿用车的研发、生产、销售和服务,同时提供矿用车备件、维修承包及劳务服务等。

（二） 三到五年战略规划

贯彻落实集团公司现代化产业体系战略,聚焦矿用车行业,优化和丰富矿用车产品结构,延伸产业链、加大矿用车产业链协同,增强产业优势和竞争力,通过“固链、补链、强链”等行动,统筹结合“科改企业”行动计划,扎实做好矿用车链长建设,并充分发挥产业链链长作用,引领产业持续健康发展。

公司中长期总体发展目标是建设世界一流矿用车企业为引领,深耕细作矿用车专业领域,对标世界一流,全面深化改革,实现全方位、各环节能力提升,做强做优做大全系列矿用车产品,推动矿用车产品“高端化、智能化、绿色化、国际化”,形成独特的差异化优势,推进矿用车产业高质量发展。争取国家矿用车产业链链长地位,打造世界一流

矿用车企业和全球高端矿山装备“国家名片”，履行产业强国使命。

为了更好地适应日益激烈的市场竞争，未来三年公司拟加大研发投入强度，加强研发能力建设，加大新产品开发力度。构建以“智能制造、智能产品、智慧矿山”为核心的技术创新能力，以数字化、信息化、智能化、无人化、多动力化为创新方向，加快自动驾驶技术等关键技术研究，加快矿用车核心部件国内自主配套，加强智能制造等工艺技术、试验检测技术等研究，掌握矿车国标制定话语权，搭建科技创新体系，完善自主创新机制，全面提升核心能力。

加强品牌建设和市场开拓，创新商业模式。以全生命周期的“贤妻良母式”服务理念，力争实现服务质量和客户满意度位居全球同行业前列。纵向延伸产业链合作，为客户提供矿山运输系统整体解决方案等相关后市场服务。深入实施人才强企战略，重视人才培养与激励。深化基于效率提升、产能提升的生产管理创新，构建基于智慧管理的安全体系。深入实施“数智工程战略”，加快信息化、数字化建设，实现产品研发数字化、生产自动化、服务智能化、管理信息化，以管理体系融合与管理创新支撑高质量发展。

（三）近三年财务状况、经营成果和业绩考核结果

公司进一步聚焦主责主业，全面落实推进高质量发展要求，不断提升核心竞争力和可持续发展能力，促进经济运行质量的改善提升。

1.近三年主要财务指标

单位：元 币种：人民币

主要会计数据	2024年	2023年	2022年
营业收入	2,918,457,636.36	2,403,422,142.24	2,234,939,738.93
归属于上市公司股东的净利润	178,909,240.21	141,714,208.21	118,793,533.89
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	157,669,207.03	127,057,109.21	106,210,953.25
经营活动产生的现金流量净额	363,800,662.11	176,846,751.25	154,012,591.21
	2024年末	2023年末	2022年末
归属于上市公司股东的净资产	1,630,090,229.99	1,488,720,929.20	1,382,824,999.34
总资产	4,219,483,621.76	3,258,880,509.07	2,781,360,735.03

2.近三年考核综合评价结果

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。

（四）集团内部关联交易情况

公司与集团内部关联企业发生的关联交易，属于正常经营行为。

公司与北重集团附属企业之间的关联交易：主要是北重集团及子公司为公司提供部分原材料、加工，以及咨询、运输服务等一些生产协作,并从公司零星调购备件等。

公司与兵器工业集团附属企业之间的关联交易：主要是

公司从兵器工业集团下属企业采购原材料、设备等，接受咨询、运输、培训服务等。公司向兵器工业集团下属企业销售整车、备件及服务。其中兵工财务为兵器工业集团下属的非银行金融机构，公司有日常的存贷款、结算等金融业务合作。

1.2024 年度集团内部关联交易实际发生情况

单位：万元

关联交易类别	按产品或劳务等进一步划分	关联人	2024 年实际发生额 / 余额
向关联人采购	材料、配套、咨询、运输服务等	北重集团附属企业	2,811.70
	材料、设备及咨询、运输服务等	兵器集团附属企业	16,554.47
向关联人销售	材料、备件等	北重集团附属企业	10.19
	整车及备件等	兵器集团附属企业	18,454.35
与关联人的财务公司	日存款最高余额	兵工财务	90,623.69
	支付利息及手续费等		48.30
	存款利息收入等		548.42
	贷款、票据及其他形式的授信总额		125,371.28

2.2025 年度集团内部关联交易实际发生情况（未经审计）

单位：万元

关联交易类别	按产品或劳务等进一步划分	关联人	2025年实际发生额/余额（未经审计）
向关联人采购	材料、配套、咨询、运输服务等	北重集团附属企业	2,140.27
	材料、设备及咨询、运输服务等	兵器工业集团附属企业	16,247.60
向关联人销售	材料、备件等	北重集团附属企业	14.50
	整车及备件等	兵器工业集团附属企业	5,770.15
与关联人的财务公司	日存款最高余额	兵工财务	156,443.64
	支付利息及手续费等		38.30
	存款利息收入等		821.96
	贷款、票据及其他形式的授信总额		95,159.30

二、 可行性分析

（一） 本行业市场竞争状态

矿产资源对经济发展的强支撑作用，决定了采矿业发展的持续性和稳定性。矿用车是各类矿产资源产业链中不可或缺的生产装备，具有“大产品、小市场”的特征。高端化国际化发展战略促进了国际市场拓展，产品定制化服务满足了不同客户个性化需求，产品体系健全，“贤妻良母式”服务理念增强了用户满意度和忠诚度；国家进一步加大安全生产

管控力度，国内大中型矿山陆续开展自营采剥任务，将逐步限制“非矿用”的宽体车在矿山工况领域的应用。公司持续开展研发能力建设，强化科技创新，推动产品体系智能化、绿色化、无人化转型，进一步增强市场竞争力，打造信息时代全面集成的数字化企业，推动商业模式创新，推进国际化经营，向服务型制造业转型。

（二）推行超额利润分享机制的可行性

1.满足“商业一类企业”的要求

公司的主业是矿用车的生产销售，矿用车单车价值比较高，用户以大型企业或行业巨头为主，不仅具有资金、技术和人才优势，而且管理非常规范，采购基本上都是公开招标，过程透明，条件苛刻，行业内市场竞争激烈、信息通畅，生产者和消费者对市场情况非常了解，可以自由进入和退出市场，企业的盈利基本上由市场对产品的需求来决定，生产企业不可能对价格进行垄断。因此，公司属于商业一类企业，满足超额利润分享的基本条件，满足以上要求。

2.满足“战略清晰、中长期发展目标明确”的要求

公司战略清晰，中长期发展目标明确，公司对标世界一流矿用车企业，按照“研制全球性价比最优矿用车，纵向延伸产业链，提供矿山运输系统解决方案，实现产品全生命周期运行成本最低和客户价值最大化，打造世界一流矿用车企业”的发展战略，推动公司“高端化、智能化、绿色化、国际化”高质量发展。

3.满足“《超额利润分享方案》制定当年已实现利润以及年初未分配利润为正值”的要求

公司 2025 年已实现利润预计为正值（未经审计），2025 年年初未分配利润为 4.58 亿元，满足以上要求。

4.满足“法人治理结构健全，人力资源管理基础完善”的要求

公司作为上市企业，法人治理结构健全。公司人力资源管理基础完善，持续加强对管理、营销、专业技术、专门技能四支人才队伍的管理体系建设，建立了完备的劳动用工、薪酬绩效、员工考评、职业发展、培养培训、员工关怀等方面的管理制度，人力资源管理体系健全、制度合规，有效提升员工工作积极性，满足以上要求。

5.满足“建立了规范的财务管理制度，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”的要求

公司作为上市企业，财务制度规范，建立了规范的财务管理制度，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，满足以上要求。

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

- 1.激励对象总数不超过公司在岗职工总数的 30%。
- 2.激励对象必须与本企业签订正式劳动合同（不包含劳务派遣员工和退休返聘人员），在该岗位上至少连续工作 1 年以上，且必须对企业业绩增长有直接重要影响，遵循“贡

献决定分配”。

3.激励对象可以是企业中的技术、管理、技能、营销等核心骨干人才，但科技人才仍是激励重点。

4.企业外部董事、独立董事不得参与激励。

5.为避免重复激励以及最大程度发挥工资总额的激励作用，针对同一激励对象在同一时期仅可择优选择一种现金类激励方式参与激励。

（二） 确定为激励对象的条件

激励范围内岗位聘任人员确定为激励对象需同时满足以下条件：

- 1.与公司签订正式劳动合同的在岗员工。
- 2.在该岗位上连续工作1年以上。
- 3.对公司经营业绩和持续发展有直接重要影响的核心骨干。
- 4.员工年度绩效考评结果为“优秀”或“称职”。
- 5.公司外部董事、独立董事不得确定为激励对象。

（三） 拟纳入激励范围岗位超额利润内部分配原则

以战略引领、市场导向、增量激励为实施超额利润分配机制的基本原则，充分考虑拟纳入激励范围的关键岗位核心人才的工作职责、业绩贡献，体现以下内部分配原则：

- 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。

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

公司核定三年整体目标利润，按如下原则进行核定：

- 1.三年期内利润创造能力与战略发展要求匹配。
- 2.三年任期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. 选取原则

- （1）同行业、同规模原则。
- （2）对标企业样本数量足够原则。
- （3）对标企业计划期内稳定原则。

北方股份目前是全球唯一一家仅生产矿用车一种产品的专业制造商，与北方股份有竞争关系的企业均为生产多种工程机械产品的综合制造商，目前国内外尚没有完全“同行业、同规模”的对标企业可选，也无法满足“对标企业样本数量足够”原则。因此对标企业选取了产品和应用比较相近的工程机械制造商作为对标企业。

2.对标企业清单

在工程机械制造企业中选取了行业影响力比较大的 15 家上市公司，并列出了 2024 年净资产收益率指标作为对标参

考。

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%

(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：

在设定目标利润时，应与战略规划充分衔接，年度目标利润原则上不低于以下利润水平的高者：

(1) 目标利润不低于年度利润考核目标且与中长期规

划目标充分衔接。

(2) 目标利润不低于按照上一年净资产收益率计算的利润水平。

(3) 目标利润不低于近三年平均利润。

(4) 目标利润不低于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，经负责审批单位同意，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

根据《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

年度超额利润分享比例按照累进计提方式确定，旨在通过逐步提高的计提比例，鼓励实现更高的业绩目标，但不超过 30%。

(三) 确定超额利润

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本年度非经营性收益。

(2) 并购、重组等行为导致的本年度利润变化。

- (3) 会计政策和会计估计变更导致的本年度利润变化。
- (4) 外部政策性因素导致的本年度利润变化。
- (5) 负责审批的单位认为其他应予考虑的剔除因素。

六、 实施与兑现

(一) 实施与兑现的主要流程

1.公司需制定《超额利润分享实施细则》，确定年度目标利润，按照规定提交公司董事会审议通过后实施。《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。

（三）扣减及追回说明

计划期（三年）内公司利润总额若出现大幅递减或亏损，将对激励对象上一年度超额利润分享额未兑现部分进行扣减，必要时对已兑现部分进行追回。

七、 约束条件和退出规定

（一） 退出条件

企业《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、死亡等客观原因与企业解除或终止劳动关系，按照其在岗位任职时间比例兑现。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，不得继续参与超额利润分享兑现，以前年度递延支付部分不再支付：

- 1.个人绩效考核“基本称职”或“不称职”。
- 2.违反企业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、重大财产损失、重大安全事故等负有责任。
- 5.本人提出离职或者个人原因被解聘、解除劳动合同。
- 6.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

企业出现以下情况之一，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企业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企业日常经营活动开展产生重大负面影响的情况。
- 5.其他不得开展中长期激励的情况。

八、 监督管理和组织保障

（一）《超额利润分享方案》自股东会审议通过后实施。《超额利润分享实施细则》《超额利润分享兑现方案》由公司履行相关决策审批程序后实施。

（二）公司负责拟订《超额利润分享方案》《超额利润分享实施细则》《超额利润分享兑现方案》，明确激励对象的原则和标准、分享比例、实施和兑现流程等内容，合理设定超额利润目标值，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，实施超额利润分享兑现，组织推进绩效管理工作，建立健全对超额利润分享机制的监督体系。

（三）公司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、董事会等治理主体，以及纪检监察、财务、审计等机构根据职责分工，做好监督工作。公司应符合上市公司有关规定并按照上市公司有关要求履行信息披露义

务。