内蒙古北方重型汽车股份有限公司
2026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、2026年度目标利润计算基础

（一）“十五五”规划年度利润目标值

根据《“十五五”矿用车产业发展规划》确定的2026年目标利润值。

（二）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2026年度超额分享利润总额考核目标值。

（三）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。

（四）近三年企业实际利润金额

2023-2025 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 2023-2025 年利润总额，计算得出近三年利润总额平均值。

（五）本行业上年度平均净资产收益率计算的利润水平

在工程机械制造企业中选取了徐工机械、三一重工、中联重科、湘电股份、安徽合力、厦工股份等行业影响力比较大的 15 家上市公司作为行业对标企业,测算出本行业平均净资产收益率计算的利润水平。详见下表:

序号	证券代码	证券简称	2025 年净资产收益率
1	000425	徐工机械	11.00%
2	600031	三一重工	11.18%
3	000157	中联重科	8.34%
4	600262	北方股份	12.56%
5	600416	湘电股份	2.78%
6	600761	安徽合力	11.58%
7	600815	厦工股份	-4.94%

8	002097	山河智能	1.81%
9	603338	浙江鼎力	17.78%
10	000528	柳工	9.03%
11	600817	宇通重工	12.18%
12	834599	同力重工	24.98%
13	000680	山推股份	21.04%
14	688425	铁建重工	8.20%
15	601717	中创智领	18.88%

经测算，本行业上年度平均资产收益率为 11.09%，以此测算出的行业利润水平。

四、年度目标利润确定

（一）年度目标利润确定影响因素

根据“十五五”规划 2026 年利润目标值、2026 年度利润考核目标值、公司上一年度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净资产收益率计算的利润水平五种标准，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“十五五”规划年度利润目标。

2.公司的年度利润考核目标。

3.按照公司上一年净资产收益率计算的利润总额。

4.公司近三年平均利润总额。

5.按照行业上年度平均净资产收益率计算的利润水平。

取以上五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 2026 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不超过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.个人预期中长期激励收入原则上不得超过授予时年度薪酬总水平的 40％。

4.符合国资国企职工个人收入水平的相关管理要求。

5.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。

6.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。