

郑州华晶金刚石股份有限公司超额利润分享办法

第一章 总则

第一条 目的与依据

为进一步深化郑州华晶金刚石股份有限公司（以下简称“公司”）市场化经营机制改革，建立健全“风险共担、利益共享”的中长期激励约束机制，充分激发核心团队的内生动力与创新活力，推动公司技术创新、产业化落地及经营业绩持续增长，实现公司与员工的共同发展，依据《中华人民共和国公司法》及《公司章程》等相关文件，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 基本原则

效益导向，增量分享：以公司整体经济效益增长为前提，聚焦超额利润部分进行分享。

价值贡献，精准激励：激励对象向对公司技术创新、产业化落地、市场拓展及经营管理做出突出贡献的核心岗位和关键人才倾斜。

风险共担，约束对等：建立激励与约束相结合的机制，激励对象需承担相应的经营风险和责任。

规范透明，程序合规：激励方案的制定、实施、考核与兑现过程公开、公平、公正，符合公司治理和监管要求。

第二章 适用范围及激励对象

第三条 适用范围

本办法适用于公司及下属各级子公司，具备独立经营核算能力的子公司可在本办法框架下制定实施细则，报公司审批后执行。

第四条 激励对象范围

本办法的激励对象为与公司（含总部及下属子公司）签订正式劳动合同、连续任职满 1 年以上，且处于对公司经营业绩、战略落地和持续发展有直接重要影响的关键岗位人员，主要为对公司超额利润创造有直接、重大贡献的核心人才，具体包括：

1、公司高层人员：指公司经营班子成员，包括董事长、总经理、副总经理、财务负责人、总监等对公司整体经营结果负责的人员。

2、中层管理人员：指公司各职能部门、各子公司负责人，以及在管理链条中承担核心管理职责的关键岗位人员。

3、核心骨干人员：

核心业务骨干：符合公司企业文化、长期在岗履责，且职级达到 H6 及以上的核心业务人才。

其他突出贡献人员：由人力资源部和企管部提名，经总经理办公会审核、董事长批准后确定，并报公司董事会薪酬与考核委员会备案。

第五条 激励人数控制

为保证激励的精准度和含金量，每年度参与超额利润分享的激励人数，原则上不超过公司在岗职工总数的 30%。具体名单由公司人力资源部根据年度人员编制及岗位评估结果报董事会薪酬与考核委员会核定。

第六条 负面清单（排除人员）

有下列情形之一的，不得参与本次超额利润分享：

- 1、公司外部董事、独立董事、监事。
- 2、兼职人员、顾问或未在公司全职履职的人员。
- 3、入职不满 1 年或处于试用期的员工。
- 4、年度个人绩效考核结果为不合格（或 C 级及以下）的人员。

5、年度内存在违法违规、重大工作失误、严重违反公司规章制度、或因个人原因给公司造成重大经济损失、损害公司利益及声誉的人员。

6、在激励方案兑现日前已离职（含辞职、辞退、退休等）的人员（除本办法另有规定的特殊情况外）。

第三章 超额利润的确定与分享机制

第七条 核算周期

以3年为一个整体周期，每年开展一次超额利润核算与分享兑现。年度结束后原则上5个月内完成核算、审批及兑现工作。

第八条 利润目标的设定

目标利润：由公司董事会根据年度经营计划、市场环境及战略规划，在每年年初确定并下达的年度净利润考核目标值。

超额利润：指经审计的公司年度实际净利润为正，且年度实际净利润超出董事会下达的目标利润部分为超额利润。确定时应剔除以下因素影响：

- 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、会计政策和会计估算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、公司股东方认为其他应予以考虑的剔除因素。

年度内若出现重大市场变化、政策调整等不可抗力因素，导致目标利润无法实现的，第三季度末，由公司管理层提出调整申请，经董事会薪酬与考核委员会审核、董事会审议通过后，可对目标利润进行一次调整。

当市场价格超出年初制定预算时价格等因素，造成公司实际利润远超公司目标利润时，第三季度末，董事会薪酬与考核委员会审核、董事会审议后，可对目标利润进行一次调整。

第九条 超额利润分享总额的提取

超额利润分享总额采用阶梯累加方式提取，即按超额利润率不同梯度分段计算提取金额，各梯度提取金额累加后，即为当期超额利润分享总额，提取总额不超过超额利润的 30%。兼顾激励性与合理性，具体梯度、对应提取比例及计算示例如下：

超额利润率梯度	对应超额利润提取比例
0% < 超额利润率 ≤ 10%	10%
10% < 超额利润率 ≤ 17%	15%
17% < 超额利润率 ≤ 25%	20%
25% < 超额利润率 ≤ 35%	25%
超额利润率 > 35%	30%

注：（1）超额利润率=超额利润÷年度目标利润×100%；

（2）阶梯累加计算示例：若超额利润率为 25%，假设年度目标利润为 1000 万元，则超额利润=1000 万元×25%=250 万元，分享总额计算如下：

- ① 0%-10%梯度（对应超额利润 100 万元）：100 万元×10%=10 万元；
- ② 10%-17%梯度（对应超额利润 70 万元）：70 万元×15%=10.5 万元；
- ③ 17%-25%梯度（对应超额利润 80 万元）：80 万元×20%=16 万元；
- ④ 25%及以上梯度（本次无对应金额）：0 万元；

综上，当期超额利润分享总额=10+10.5+16=36.5 万元；

若年度实际利润未达到目标利润，超额利润为 0，不提取超额利润奖；若超额利润为负数，当年不发放任何超额利润激励，且不结转至下一年度。

第十条 超额利润分享总额的分配

当期超额利润分享总额确定后，按照以下层级及比例进行切块分配，以确保激励资源精准投放：

分配层级	分配比例	激励对象范围	备注
高层	40%	高层人员（董事长、总经理、副总经理、总监等）	1、用于奖励对公司整体经营结果负责的经营班子成员； 2、董事长及总经理占本层级分配额度的 40%，其他经营团队成员占本层级分配额度的 60% 。
中层	40%	中层管理人员	1、用于奖励中层管理者； 2、根据部门业绩完成率、个人绩效考核结果及岗位价值系数进行分配。
骨干	20%	核心长期骨干（考核期在岗）	1、用于奖励关键岗位核心人才； 2、人员由人力资源部和企管部提名，经总经理办公会审核、董事长批准后确定。

第十一条 个人超额利润分享额计算

在各部门/层级分配额度确定后，依据“以岗定级、以绩定奖”的原则，核算每位激励对象的个人实发金额。

个人超额利润分享额=所在层级分享额度×（个人分配系数/Σ同层级人员总分配系数）

第十二条 个人分配系数的构成

个人分配系数由岗位价值系数与个人年度绩效系数的乘积决定，旨在平衡岗位责任与当期贡献。

第四章 管理与兑现

第十三条 管理职责

1、股东会：负责审批超额利润分享办法。

2、董事会：负责审批超额利润分享兑现方案及实施细则、目标利润、提取比例及最终的分享总额。

3、董事会薪酬与考核委员会：负责审核激励对象个人分配方案，并对激励计划的实施进行监督。

4、监事会：负责对激励计划的实施进行监督。

5、人力资源部：作为牵头部门，负责相关细则的制定、修订、组织实施、数据核算及日常管理工作。

6、财务部：负责提供经审计的财务数据，参与利润目标的测算和分享总额的核算。

第十四条 实施与兑现主要流程

公司原则上于每年年初制定当年度《超额利润分享额实施细则》，确定当年目标利润，提交公司董事会审议审批通过后实施。《超额利润分享额实施细则》原则上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。

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，据此制定《超额利润分享额兑现方案》，提交公司董事会审议审批通过后实施。

公司根据《超额利润分享额兑现方案》实施兑现，将超额利润分享额按要求分期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。

第十五条 递延支付安排

超额利润分享额在工资总额中列支，采用递延方式予以兑现，分三年兑现完毕。各年度兑现比例如下：

支付年度	支付比例	备注
第一年	50%	直接发放至员工个人
第二年	30%	满足兑现条件后，按比例发放
第三年	20%	满足兑现条件后，按比例发放

办法周期（三年）内企业净利润一般应保持稳健增长，若出现净利润大幅下降或亏损，公司将按照规定对上一年度超额利润分享额未兑现部分进行扣减，并对已兑现部分进行追回。

第五章 约束条件及退出规定

第十六条 财务真实性约束

超额利润的核算必须以公司年度财务审计报告为准。若审计机构对公司年度财务报表出具非标准无保留意见的审计报告，公司有权暂停或取消当年的超额利润分享计划。

若发现因会计核算差错、统计失误等原因导致已发放的超额利润分享金额与实际应发金额不符，公司有权在下一年度的薪酬或奖金中予以调整扣回。

第十七条 退出条件

超额利润分享办法实施期间，激励对象因调动、退休、工伤、丧失民事行为能力、死亡等客观原因与公司解除或终止劳动关系，按照其在岗位任职时间比例（年度任职日/年度总工作日）兑现。以前年度未兑现部分，可按递延支兑现方式与时间付相关安排予以支付。

激励对象出现下列情况之一，不得继续参加超额利润分享兑现，以前年度递延支付部分，不再支付，已发放部分公司有权追回：

- 1、个人绩效考核不合格；
- 2、违反公司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、本人提出离职或个人原因被解聘、解除劳动合同；
- 6、公司股东会、董事会认为其他不得继续参与超额利润分享兑现的情况。

第十八条 特殊情形处理

若公司发生重大资产重组、并购、分立等情形，董事会可对超额利润分享方案进行调整或终止。

第十九条 岗位制衡与监督

公司监事会、审计部有权对超额利润分享方案的实施过程、核算依据及兑现情况进行全程监督，并可直接向董事会报告异常情况。

第二十条 一票否决制

年度内，若公司或激励对象所在部门发生重大安全生产事故、重大环境污染事故或重大法律纠纷，公司董事会有权对相关部门或个人的超额利润分享实行“一票否决”，即取消当期分享资格。

第六章 附则

第二十一条 本办法由公司董事会负责解释和修订。

第二十二条 本办法自公司职工代表大会讨论通过、股东会审议通过之日起施行。公司原有相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第二十三条 人力资源部可根据本办法制定具体的实施细则。

郑州华晶金刚石股份有限公司

2026年4月29日