

利尔化学股份有限公司

2025 年度经营团队薪酬与考核方案

为完善利尔化学股份有限公司(以下简称公司)激励、约束机制,有效调动经营团队的工作积极性,根据国资管理相关规定、建议以及《公司章程》,并结合公司及行业的实际情况,特制定公司 2025 年度经营团队薪酬与考核方案。

一、适用对象

董事长、总经理、副总经理、财务总监,以上人员均为专职人员。

二、年度薪酬

年度薪酬=基本薪酬 + 绩效薪酬 + 年度超目标奖励

(一) 基本薪酬

董事长、总经理 2025 年度基本薪酬为 70 万,按月平均发放。

副职负责人的基本薪酬依据其岗位职责和承担风险等因素,由董事会按本企业正职负责人基本薪酬的 0.6 至 0.9 倍确定,合理拉开差距,按月平均发放。

(二) 绩效薪酬

绩效薪酬 = 基本薪酬 × 年度考核评价系数

年度考核评价系数 = 年度考核实得分/100

年度董事会考核完毕后一次性发放。

(三) 年度超目标奖励

1、发放方式

2025 年度超目标奖励对营业收入和归母净利润等 2 项指标进行

考核，并采取“达标提取”的方式，详细情况见下表。

2025 年年度超目标奖励提取条件：营业收入≥85 亿元，且归母净利润≥3.5 亿元。

2025 年年度超目标奖励提取计算方法：

考核项目	考核值	年度超目标奖励	说明
归母净利润	小于 3.5 亿元	不提取	达标提取对应档位，不累加。
	大于等于 3.5 亿元	100 万元	
	大于等于 4 亿元	150 万元	
	大于等于 5 亿元	300 万元	

说明：以上数据为经审计的合并会计报表口径。

2、发放原则：

上市公司当年发放的年度超目标奖励与当年企业负责人绩效薪酬之和不得超过当年企业负责人基本薪酬的 2.5 倍；年度超目标奖励的当年发放额度确定要结合盈余现金保障倍数（盈余现金保障倍数=经营性净现金流/净利润）情况，在提取年度超目标奖励额度和限额范围内确定发放比例：

盈余现金保障倍数	发放比例
$1 \leq \text{盈余现金保障倍数}$	当年可在限额范围内全部兑现
$0 < \text{盈余现金保障倍数} < 1$	当年可在限额范围内按照盈余现金保障倍数作为比例进行兑现
盈余现金保障倍数 ≤ 0	当年不发放

当年未在限额范围内全部兑现的，剩余部分可在本届任期末对累计盈余现金保障倍数（累计盈余现金保障倍数=累计经营性净现金流/累计净利润）情况进行考核后发放，若任期末累计盈余现金保障倍数

小于当年累计盈余现金保障倍数，则不再发放。

3、超限额处理

超出当年限额部分可在后续年度进行调剂使用，第二年若能提取超目标奖励，可使用剩余额度的 50%，且占当年年度超额目标奖励实际发放总额的比例不得超过 50%；第三年若能提取超目标奖励，可使用剩余额度的 25%，且占当年年度实际超额目标奖励发放总额的比例不得超过 25%；若第二年、第三年未提取超目标奖励，则无法使用上述超出限额部分；第三年仍未发放完毕的，不再发放。

三、考核体系

（一）基本分

指标	基本分	实得分上限	打分要求
企业党建		10	按利尔化学党支部工作考核要点中“年度重点工作”考核得分同比例折算
归母净利润 (亿元)	40	50	每项指标实际值与基准值相比每偏差 1%，则增减得分 1%。
全员劳动生产率 (万元/人)	16	20	指标实际值与基准值相比每偏差 1%，则增减基本分 1%。
净资产收益率 (%)	8	10	每项指标实际值与基准值相比每偏差 1%，则增减得分 1%。
资产负债率 (%)	-	10	不超过国资委警戒线、不差于行业国有企业资产负债率良好值；实际值比基准值差 1%，则扣减分 1 分

（二）扣分项

考核内容	打分标准
重点工作	根据任务完成效果与统计结果按照每项任务具体分值进行扣分
国资管理	按照完成情况从 0 至 2 分扣分，保留小数点后一位
公司治理	按照完成情况从 0 至 1 分扣分，保留小数点后一位
财务管理	按照完成情况从 0 至 2 分扣分，保留小数点后一位

考核内容	打分标准
风险控制	按照完成情况从 0 至 2 分扣分，保留小数点后一位
行政效能管理	按照完成情况从 0 至 1 分扣分，保留小数点后一位
质量安全保密 业卫生健康	根据出现问题的性质及严重程度从 0 至 2 分扣分，保留小数点后一位。若发生重大及以上的责任事故，一次性扣完 20 分。
如出现涉及重大安全环保、保密、国家安全等事故，或明显违反相关制度规定等重大责任事件，扣分项可在 20 分内调剂使用。	

(三) 年度考核实得分= 基本得分-实际扣分

四、其他说明

(一) 经过董事会综合考核评价后，董事长薪酬可在 10% 额度内进行上调。

(二) 公司将 2025 年度经营业绩考核指标进行分解，制定企业班子成员 2025 年薪酬与考核方案，书面签订经营目标责任书，经营业绩考核结果与绩效薪酬挂钩，业绩增薪酬增，业绩降薪酬降，并作为综合考核评价的重要依据。

(三) 企业管理人员因处分、处理等情况或明显违反相关规定的，将视情况减发或者全部扣发当年的绩效薪酬、超目标奖励。

(四) 收入个人所得税由本人承担。