

利尔化学股份有限公司

2021 年度经营团队薪酬与考核方案

为完善激励、约束机制，有效调动利尔化学股份有限公司（以下简称“公司”）经营团队的工作积极性，根据国资管理相关规定以及《公司章程》，并结合公司及行业的实际情况，特制定公司 2021 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、年度薪酬绩效

年度薪酬绩效=基本年薪 + 绩效年薪 + 年度超目标奖励

（一）基本年薪

董事长、总经理 2021 年度基本年薪为 70 万，按月平均发放。

副职负责人的基本年薪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年薪的 0.6 至 0.9 倍确定，按月平均发放。

（二）绩效年薪

绩效年薪 = 基本年薪 × 年度考核评价系数

年度考核评价系数 = (年度考核实得分 ÷ 100) × 100%

年度董事会考核完毕后一次性发放。

（三）年度超目标奖励

2021 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、分段计算”的方式，详细情况见下表。

2021 年年度超目标奖励提取条件：营业收入≥55 亿元，且归母净利润>7.5 亿元。

2021 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
------	-----	---------

归母净利润	小于等于 7.5 亿元	不提取
	7.5 至 8.5 亿元（含）	提取超出 7.5 亿元部分的 5%
	8.5 亿元以上	提取超出 8.5 亿元部分的 10%

说明：以上数据为经审计的合并会计报表口径。

三、年度考核评价系数

（一）基本分

指标	基本分	实得分上限	打分要求
企业党建		10	按照企业党建工作考核结果折算
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%。
净资产收益率（%）	8	10	
全员劳动生产率（万元/人）	16	20	
资产负债率（%）	10	10	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直接赋分
国资管理	评价分“优”“良”“中”“差”四挡，评价结果为“中”“差”的分别扣 0.5 分、1 分。
公司治理	
财务管理	
风险控制	
行政效能管理	
安全环保职业卫生健康	出现问题的性质及严重程度给出扣分值。发生重大及以上的责任事故，一次性扣完 20 分

（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）除本制度规定的薪酬外，经营团队成员不得违规从企业获取工资、奖金、津贴等其他任何收入。

（三）收入个人所得税由本人承担。

（四）本方案生效后，公司《董事、监事、高级管理人员薪酬管理办法》的规定，不再适用本方案涵盖的经营团队人员。