

利尔化学股份有限公司

2022 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以及《公司章程》，并结合公司及行业的实际情况，特制定公司 2022 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 2022 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

2022 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。

2022 年年度超目标奖励提取条件：营业收入≥64.94 亿元，且归母净利润>10.72 亿元。

2022 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	小于等于 10.72 亿元	不提取
	10.72 至 11.79 亿元(含)	提取超出 10.72 亿元部分的 5%
	11.79 亿元以上	提取超出 11.79 亿元部分的 10%

说明：1、以上数据为经审计的合并会计报表口径。

2、对年度超目标奖励发放作进一步解释：

(1) 当年发放原则：

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年薪之和不得超过当年企业负责人基本年薪的 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：

当 $1 \leq$ 盈余现金保障倍数时，当年可在限额范围内全部兑现；

当 $0 <$ 盈余现金保障倍数 < 1 时，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；

当盈余现金保障倍数 ≤ 0 时，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。

(2) 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，其中第二年可使用剩余额度的 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%；第三年仍未发放完毕的，不再发放。

(3) 年度超目标奖励经董事会确定后，由企业主要负责人制定分配方案并执行，执行情况报董事会备案。

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	按照企业党建考核指标计算
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	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 3 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 1 分扣分，保留小数点后一位
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。

(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。