

---

# 利尔化学股份有限公司

## 2026 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 2026 年度经营团队薪酬与考核方案。

### 一、适用对象

党总支书记、董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书，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

#### （一）基本薪酬

主要负责人（党总支书记、董事长、总经理）2026 年度基本薪酬为 70 万，按月平均发放。

其他负责人的基本薪酬依据其岗位职责和承担风险等因素，由董事会结合公司实际情况按本企业主要负责人基本薪酬的 0.6 至 0.9 倍确定，按月平均发放。

#### （二）绩效薪酬

##### 1、绩效薪酬基数

主要负责人（党总支书记、董事长、总经理）2026 年度绩效薪酬基数为 90 万。

其他负责人绩效薪酬基数，以本企业主要负责人绩效薪酬基数为

---

基准，按其基本薪酬的核定倍数折算（即核定倍数 × 主要负责人绩效薪酬基数，核定倍数与基薪倍数一致）。

## 2、绩效薪酬核算

绩效薪酬 = 绩效薪酬基数 × 年度考核评价系数

公司董事会根据控股股东建议及公司年度经营业绩考核结果，确定主要负责人的年度考核评价系数，专职董事长可结合公司经营发展实际成效按照一定比例实施上调；按照其他负责人的职数和主要负责人绩效薪酬的考核结果，核定其他负责人的绩效薪酬上限。公司董事会依据其他负责人目标责任书的考核结果，确定其他负责人年度考核评价系数，并在核定的绩效薪酬上限内进行分配发放。

## 3、绩效薪酬发放

为有效防范经营风险，促进企业健康可持续发展，建立与企业偿债能力紧密挂钩的负责人薪酬调控机制，绩效薪酬的发放要结合盈余现金保障倍数（盈余现金保障倍数=经营活动产生的现金流量净额/净利润）情况确定发放比例：

当  $0.8 \leq$  盈余现金保障倍数时，当年可全额发放绩效薪酬；

当  $0.6 \leq$  盈余现金保障倍数  $< 0.8$  时，当年可发放实际应发绩效薪酬的 90%；

当盈余现金保障倍数  $< 0.6$  时，当年可发放实际应发绩效薪酬的 80%。

因年度盈余现金保障倍数未达标而暂缓发放的绩效薪酬，实行延期支付，若本届任期末累计盈余现金保障倍数（累计盈余现金保障倍数=累计经营活动产生的现金流量净额/累计净利润） $\geq 0.8$ ，则将暂缓

---

发放部分予以补发；若累计倍数 $<0.8$ ，则不再发放。

2026 年度对企业负责人绩效薪酬进行预发放，按月发放的基本薪酬与预发的绩效薪酬之和，不超过年度薪酬总额(即基本薪酬与年度考核评价系数为 1 时的绩效薪酬之和)的 60%，即绩效薪酬的预发放额度为： $(\text{基本薪酬}+\text{绩效薪酬基数}) \times 60\%-\text{基本薪酬}$ ，按月平均发放。

#### 四、其他说明

(一)公司主要负责人目标责任书参照本方案执行，不另行签订；其他负责人依据本方案、岗位职责分工等与企业董事长签订目标责任书。

(二) 收入个人所得税由本人承担。

(三) 具体考核指标按照国资相关规定进行考核。