

北京利德曼生化股份有限公司

2019年度高级管理人员薪酬方案

第一章 总则

第一条 为进一步提升公司管理水平，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，建立和完善激励约束机制，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》的有关规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，制订本方案。

第二条 本办法适用范围

- (一)总裁；
- (二)副总裁；
- (三)财务负责人；
- (四)董事会秘书。

第三条 公司高级管理人员的薪酬考核以公司经营指标完成情况为依据，对个人进行业绩、能力及态度指标相结合的考核办法。

第四条 公司高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

(一)责任原则：按工作岗位的内容等因素确定各个岗位基本工资标准。

(二)绩效原则：绩效工资与个人及公司目标完成情况挂钩并辅以能力、态度指标。

(三)竞争原则：保持公司薪酬的吸引力及在市场上的竞争力。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会负责确定高级管理人员年度薪酬方案，董事会薪酬与考核委员会进行考核。公司人力资源部和财务部协助实施。

第三章 年度薪酬的构成和标准

第六条 高级管理人员薪酬由董事会确定。高级管理人员年度薪酬由以下几个部分构成：基本工资+绩效工资，具体标准如下：

单位：万元

| 职位 | 年度基本工资 | 年度绩效工资 | 年度薪酬总额 |
|-------|--------|--------|--------|
| 总裁 | 90 | 0~60 | 90~150 |
| 副总裁 | 45~90 | 0~60 | 45~150 |
| 财务负责人 | 45~85 | 0~30 | 45~115 |
| 董事会秘书 | 45~85 | 0~30 | 45~115 |

(一)基本工资：该部分不进行考核，按月发放。每月基本工资=年度基本工资/12。

(二)绩效工资：绩效工资与个人目标完成情况及公司目标完成情况挂钩，按年度发放。绩效工资计算公式=公司绩效系数×个人绩效系数×年度绩效工资标准。

除上述薪酬外，公司设置特殊贡献奖金。“特殊贡献奖金”是公司在经营过程中对有特殊贡献或完成重大临时性事项所进行的奖励包括：公司超额完成年度任务所给予的奖励、申请国家级、市级科研项目或获得政府项目资助高额奖金给予的奖励、在技术上有重大突破和创新且取得国家发明专利所给予的奖励。重大临时性事项由公司根据实际情况界定。特殊贡献奖金总额由薪酬与考核委员会考核后提出并报董事会审批；分配方案由总裁依据高级管理人员个人实际贡献情况提出，报薪酬与考核委员会和董事会审核批准。

第四章 考核实施

第七条 在经营年度开始之前，高级管理人员分别与公司签订《工作目标责任书》。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变

化，或遇内部调岗或工作内容调整，应及时调整并重新签订《工作目标责任书》，若高级管理人员同时兼任其他职务时，则遵循不同岗位间薪酬标准孰高原则发放。业绩、能力、态度指标结合《工作目标责任书》将作为高级管理人员个人绩效考核的依据。

第八条 考核指标分为公司经营指标和个人绩效目标，具体如下：

(一)公司经营指标

公司年度经营绩效考核成绩= \sum (单项指标得分×对应的单项指标考核权重)。

(二)个人绩效指标

1、个人绩效指标分为业绩指标、能力指标和态度指标，权重分别为60%、20%和20%。

2、业绩指标：参考在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对本岗位工作有重要意义的关键业绩指标进行考核，包含销售额，回款额，利润额，预算控制，新市场、新产品开发指标等等，高级管理人员业绩指标须有效支撑公司目标的实现。

3、能力指标：参照在岗位说明书及公司相关年度考核体系中列出的、对完成本岗位职责所需的主要工作能力指标进行考核，主要包括领导能力、团队管理能力、执行能力、创新能力等等。

4、态度指标从大局观、责任心、忠诚度、职业操守、主观能动性、文化融合6项指标进行考核。

5、个人指标年度绩效考核成绩= \sum (单项指标得分×对应的单项指标考核权重)

(三)公司及个人绩效系数

| 绩效等级 | 绩效考核 | 绩效系数 |
|------|----------|------|
| S | 96-100 分 | 1.2 |

| | | |
|---|---------|-----|
| A | 91-95 分 | 1.1 |
| B | 71-90 分 | 1.0 |
| C | 60-70 分 | 0.8 |
| D | 59 分以下 | 0 |

第九条 董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员实施如下考核程序：

(一)高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会做书面述职和自我评估；

(二)董事会薪酬与考核委员会按绩效评价标准对高级管理人员进行绩效评估；

(三)董事会薪酬与考核委员会根据绩效评估结果及薪酬分配方案提出绩效工资数额，表决通过后，报公司人力资源部实施。

第十条 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，董事会薪酬与考核委员有权取消其绩效工资。若有异议，可在一周内向董事会提起申诉，由董事会裁决。

第十一条 高级管理人员薪酬及奖金以现金方式发放，个人所得税由公司代扣代缴。如因特殊原因，高级管理人员在子公司领取薪酬及奖金，则由子公司代扣代缴。

第五章 附则

第十二条 本方案由董事会批准生效后实施，由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

北京利德曼生化股份有限公司

董 事 会

2019 年 4 月 22 日