

北京利德曼生化股份有限公司

2015年度高管人员薪酬方案

第一章 总 则

第一条 为进一步提升公司管理水平，充分调动高管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) 执行总裁；
- (三) 副总裁。

第三条 公司高管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 公司高管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管人员年度薪酬方案，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 高管人员薪酬由董事会确定。年度薪酬由以下几个部分构成：基本工资+绩效工资+特殊贡献奖励，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	90~180	60~120	150~300
执行总裁	60~100	40~100	100~200
副总裁	40~100	10~50	50~150

(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。

(三)特殊贡献：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；公司超额完成年度任务所给予的奖励。特殊贡献包括：申请国家级、市级科研项目或获得政府项目资助资金达到人民币200万元以上、在技术上有重大突破和创新且取得国家发明专利

等。重大临时性事项由公司根据实际情况界定。公司超额完成净利润指标，超出部分的10%用于奖励。

第四章 考核实施

第七条 在经营年度开始之前，高管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》。《工作目标责任书》及能力、态度将作为高管人员绩效考核的依据。

第八条 考核指标分为公司指标和个人目标，具体如下：

(一) 公司指标

指标名称	指标内容	权重	考核标准
净利润	2015年净利润不 低于1.46亿	50%	$X \geq 1.46$ 亿, 100分; $1.40 \text{ 亿} \leq X < 1.46 \text{ 亿}$, 85~99分; $1.30 \text{ 亿} \leq X < 1.40 \text{ 亿}$, 70~84分; $1.20 \text{ 亿} \leq X < 1.30 \text{ 亿}$, 60~69分; $X < 1.20$ 亿, 0

公司指标年度绩效考核成绩=Σ(单项指标得分×对应的单项指标考核权重)

(二) 个人指标

1、个人指标分为业绩指标、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，包含利润额，新市场、新产品开发指标等等，高管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=Σ(单项指标得分×对应的单项指标考核权重)

(四) 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管人员实施如下考核程序：

(一) 高管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管人员进行绩效评估；

(三) 董事会薪酬与考核委员会