

宁波美康生物科技股份有限公司

2016 年度高级管理人员薪酬与考核方案

第一章 总 则

第一条 为进一步提高公司管理水平，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》及《公司章程》等规定，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 本办法适用范围为公司高级管理人员。

第三条 公司薪酬考核以公司经营指标完成情况为依据，对个人进行业绩目标和行为规范相结合的考核办法。

第四条 公司薪酬的确定遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准。

（二）绩效原则：绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度绩效考核结果、行为规范等相结合，

（三）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

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 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：

（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、个人行为规范及公司目标完成情况挂钩。

（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。

第四章 考核实施

第七条 高级管理人员应分别与公司签订 2016 年目标协议书。考核指标分为公司指标和个人目标。

第八条 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。

第九条 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会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。

第十条 高级管理人员工资以现金方式发放，个人所得税由公司代扣代缴。

第五章 附则

第十一条 高级管理人员任职期间，兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

第十二条 本方案中所指高级管理人员不包括担任公司董事的高级管理人员。

第十三条 公司业务骨干等关键人员参照公司高级管理人员的薪酬与考核办法执行。

第十四条 本方案由董事会批准生效后实施，董事会薪酬与考核委员会负责解释。

宁波美康生物科技股份有限公司

董事会

2016年4月27日