

远大产业控股股份有限公司

董事长、监事会主席及高级管理人员薪酬方案

一、本方案适用对象

本方案适用于公司董事长、监事会主席、总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及其他董事会认定为公司高级管理人员的职务。

二、本方案遵循原则

- (一) 坚持按价值贡献分配与责、权、利相结合的原则；
- (二) 坚持薪酬与公司长远利益相结合，确保公司主营业务和经营业绩持续增长，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展；
- (三) 坚持激励与约束并重，实行收入水平与经营目标及公司效益挂钩的原则，以绩效结果为导向，关注最终目标的达成。

三、人员薪酬

公司董事长、监事会主席及高级管理人员年度薪酬由基本薪酬和绩效奖金两部分组成。具体薪酬根据职位重要性、所承担的责任、具体工作量、工作完成情况及市场薪资行情等因素确定。

(一) 基本薪酬

公司董事长、监事会主席及高级管理人员基本薪酬参考同行业平均薪酬水平，并结合公司实际经营情况及职务、能力、岗位职责综合确定，按月发放。公司高级管理人员同时兼任公司董事的，其薪酬依据高级管理人员薪酬执行。具体标准如下表：

职务	基本月薪
董事长	15 万元
总裁	12-12.5 万
副总裁	8-11 万
董事会秘书	5-10 万
财务总监	5-10 万

(二) 绩效奖金

绩效奖金是公司董事长、监事会主席及高级管理人员的风险报酬，是指对补偿权益成本之后实现的经济利润的分享。绩效奖金的核定以绩效考核方案为基础，考核方案包括但不限于考核指标、评价标准、考评结果计算方式等，以能够最终确定董事长、监事会主席及高级管理人员的绩效考核结果，从而确定其实际绩效奖金金额，按照年度发放。

1、董事长和总裁的绩效奖金主要实行经营成果考核及经营质量考核相结合的考核模式，年度绩效奖金总额分别不超过公司年度净利润的1%。

2、分管业务的高级管理人员的绩效奖金按照分管业务部门的绩效考核结果确定，具体见《远大控股分管事业部负责人年度绩效考核奖励管理办法》。

3、分管职能部门的高级管理人员的绩效奖金根据分管职能部门的绩效考核结果确定，具体见《远大控股分管职能部门负责人年度绩效考核奖励管理办法》。

4、专职的监事会主席的基本月薪参照董事会秘书的薪酬标准确定，其绩效奖金参照分管职能部门的高级管理人员的绩效考核办法执行。

四、其他

1、本方案中的薪酬仅指以货币形式发放的税前薪资，不包含国家规定的保险、津贴及其他福利等。

2、公司董事长、监事会主席及高级管理人员因任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效奖金并予以发放，新聘人员薪酬参照上述标准发放。

3、本方案自2022年开始实行。

4、本方案经公司股东大会审议通过后生效。

附件1：《分管事业部负责人年度绩效考核奖励管理办法》

附件2：《分管职能部门负责人年度绩效考核奖励管理办法》

远大产业控股股份有限公司

二〇二二年十二月

附件 1：《分管事业部负责人年度绩效考核奖励管理办法》

远大产业控股股份有限公司

分管事业部负责人年度绩效考核奖励管理办法

第一章 总则

第一条 适用对象：本方案适用于分管事业部的高级管理人员。

第二条 原则：

- （一）坚持按价值贡献分配与权、责、利相结合的原则；
- （二）坚持薪酬与公司长远利益相结合，确保公司主营业务和经营业绩持续增长，防止短期行为，促进公司的长期稳定发展；
- （三）坚持激励与约束并重，实行收入水平与经营目标及公司效益挂钩的原则，以绩效结果为导向，关注最终目标的达成；
- （四）坚持客观公正、公开透明的考核原则，以事实和数据作为依据，按照规定的程序 and 标准进行绩效考评。

第二章 事业部负责人绩效考核目标的确定及调整

第三条 考核目标确定

事业部负责人的绩效考核主要实行经营结果考核和经营质量考核相结合的考核模式。

经营结果考核指标由净利润指标、销售额指标组成。经营质量考核指标由人才引进、新产品引进或开发等指标组成。

第四条 考核目标的调整及变更

远大控股组织半年度目标检讨会，对上半年度的经营目标进行组织检讨，同时对下半年度的目标提出调整和修订意见。

第三章 绩效考核

第五条 年度目标责任书

经营结果考核和经营质量考核采取由远大控股总裁或者其授权代表与事业部负责人签订年度目标责任书的方式进行。签订内容中包括具体指标、指标权重及核算方法。

第四章 考核结果应用

第六条 考核结果用于事业部负责人的绩效奖金确定、事业部负责人任免等。

第七条 事业部负责人年终奖金考核

1、事业部负责人的年终奖根据事业部总体经营目标完成情况、事业部负责人年度绩效评价结果确定。

2、事业部负责人的年终奖总额不得超过事业部税后净利润的2%或不得超过事业部总体奖金的20%。

3、当事业部负责人年度绩效考核小于60分时，不得发放年终奖。

4、事业部负责人奖金须上报至控股人力资源部审核，总裁审批。

第八条 考核退出

对于连续两年未完成最低利润目标（即预算利润的60%）的事业部负责人予以免职或降职。

第五章 考核流程

第九条 考核流程

事业部绩效考核分为半年度考核与年度考核：

（一）半年度考核：作为年度目标完成进度的管控依据，7月中下旬进行半年度回顾工作。对于未完成半年度分解目标的，出具相应的原因说明及后期改进计划，确保年度目标按计划完成。

（二）年度考核：次年年初对事业部的考核指标进行考核。相关经营数据由公司财务管理部提供，公司人力资源部核算考核指标。

当年度考核指标核算完成后，由人力资源部提交审批，公司经营决策委员会审批后生效。

第十条 本方案自2022年开始实行。

附件 2：《分管职能部门负责人年度绩效考核奖励管理办法》

远大产业控股股份有限公司

分管职能部门负责人年度绩效考核奖励管理办法

第一章 总则

第一条 适用对象：本办法适用于远大控股本部分管职能部门的高级管理人员及职能部门负责人（以下均称为职能部门负责人）。

第二条 考核原则：

（一）坚持以价值创造、服务业务、履行管理职能为原则，以项目量化产出为依据，按照规定的程序 and 标准进行绩效考评；

（二）坚持激励与约束并重，以绩效结果为导向，进行合理分配。

第二章 职能部门目标的确定及调整

第三条 考核目标确定

职能部门负责人的绩效考核实行目标考核。

第四条 年度目标的调整及变更

远大控股组织半年度目标检讨会，对上半年度的经营目标进行组织检讨，同时对下半年度的目标提出调整和修订意见。

第三章 绩效考核

第五条 目标责任书

目标责任书是公司对于远大控股职能部门负责人进行考核的重要依据。

《目标责任书》由远大控股总裁或者其授权代表与远大控股职能部门负责人签订。签订内容中包括具体指标、指标权重及核算方法。

目标责任书的考核结果作为职能部门负责人年度考核结果。

第四章 考核结果应用

第六条 考核结果用于职能部门负责人的年终奖金确定、职能部门负责人任免等。

第七条 部门负责人的年终奖金：

（一）年终奖金构成：

部门负责人的年终奖金分为标准绩效年终奖金和超额年终奖金：

1. 标准绩效年终奖（总额不超过基本薪酬总额的 50%）与评价结果挂钩。
2. 超额年终奖与超额收益以及个人的业绩贡献挂钩。

第八条 考核退出

对于连续两年考核评分小于60分的职能部门负责人予以免职或降职，并对该职能部门进行重组。

第五章 考核流程

第九条 考核流程

职能部门绩效考核分为日常考核与年度考核：

- （一）日常考核：有完成时间节点的项目按照完成时间节点进行考核。
- （二）年终考核：年终通过年终述职考评对职能部门负责人的履职情况进行评价。

第十条 本方案自2022年开始实行。