

远光软件股份有限公司

高级管理人员绩效考核与薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 目的

为充分调动发挥高级管理人员（以下简称“高管”）经营管理作用，建立有效的高管激励和约束机制，切实推动公司增强活力、激发动力、提高效率，促进公司高质量发展，结合公司实际，制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用于公司总裁、高级副总裁、副总裁、总工程师、财务总监、董事会秘书等公司高管。

第三条 绩效考核原则

- （一）坚持战略导向。承接公司战略，促进战略落地。
- （二）坚持可持续发展。强化高管个人绩效与公司整体绩效、分管业务部门绩效的关联，促进企业持续健康发展。
- （三）坚持激励约束并重。考核结果与薪酬挂钩，切实发挥绩效考核的激励约束作用。

第四条 职责分工

- （一）公司董事会是高管考核与薪酬工作决策主体，负责高管考核与薪酬工作，审议高管绩效考核与薪酬管理制度、高管绩效考核结果及薪酬方案。
- （二）公司薪酬与考核委员会是高管考核与薪酬管理主体，负责审议高管绩效考核与薪酬管理制度、高管绩效考核结果及薪酬方案，向董事会提出考核结果建议和薪酬兑现建议方案。
- （三）公司组织人事部是薪酬与考核委员会支撑部门，负责组织拟订高管绩效考核与薪酬管理制度、组织开展高管绩效考核、核算高管薪酬。
- （四）其他相关职能部门是高管绩效考核与薪酬工作的执行主体，负责执行董事会关于高管考核与薪酬的相关决议，对考核评价和薪酬核定等工作提供相关支撑材料。

第二章 薪酬结构与考核体系

第五条 薪酬结构

高管目标年薪由基本年薪、年度目标绩效奖金组成，主要根据公司的经营规模、经营效益，参考同地区同行业的市场薪酬行情，结合高管个人的分管条线、任职年限等因素确定。基本年薪为目标年薪的 40%-50%，不予考核，按月根据出勤情况发放。年度目标绩效奖金为目标年薪的 50%-60%，与公司业绩、个人绩效完成情况挂钩。目标年薪提交董事会薪酬与考核委员会审议。

第六条 绩效考核指标

高管的绩效考核指标主要包括公司经营指标、分管业务指标、专项工作指标、个人综评指标等，其中：

（一）公司经营指标，根据公司经营业绩指标以及重点经营要求确定，体现高管对公司经营目标承担的共同责任。

（二）分管业务指标，直接应用分管部门的组织绩效结果，体现高管对分管部门经营情况承担的责任。

（三）专项业务指标，主要依据高管职责分工和承担重点工作任务差异化设置，由高管制订后，提交公司审议确定。

（四）个人综评指标，主要是从高管的能力、职业化程度等维度进行综合评估。

第七条 指标设置定量、定性相结合。指标考核采取“百分制”评价打分。

第三章 考核程序

第八条 签订经营业绩责任书。考核期初，董事会授权公司董事长与公司总裁签订经营业绩责任书、授权公司总裁与其他高管签订经营业绩责任书，主要内容包括：

- （一）双方的职务和姓名；
- （二）考核期；
- （三）考核内容；
- （四）考核与奖惩；
- （五）其他需要约定的事项。

第九条 建立定期分析提醒机制。结合公司董事长专题会议、总裁办公会议等，总结重点工作任务推进完成情况，促进提升改进，确保完成目标任务。

**第十条 考核评价**

(一) 公司经营指标考核评价, 结合公司年度经营业绩完成情况, 以及相关事项推进情况, 依照评价标准进行评价。

(二) 分管业务指标、专项业务指标评价, 依据高管分管部门考核情况、专项业务完成情况进行评价。

(三) 个人综评指标评价, 由公司领导依据高管考核周期内的相关表现进行评价。

(四) 考核结果经公司董事长审批后, 提交董事会薪酬与考核委员会审议, 并最终提交公司董事会审议。

第十一条 考核结果反馈。董事会授权公司董事长向各高管反馈考核结果, 并提出工作要求和希望, 听取被考核对象意见。

第四章 考核结果与薪酬兑现**第十二条 绩效考核结果**

高管绩效考核结果按考核得分划分为 A、B、C、D 四个等级。

第十三条 年度绩效奖金兑现

高管的实际年度绩效奖金=年度目标绩效奖金×公司系数×个人绩效系数×个人有效考核时间百分比, 其中:

(一) 公司系数根据公司年度经营目标达成情况确定, 如下:

公司年度经营目标达成	≥100%	80% (含) -100%	50%-80%	≤50%
公司系数	[1-1.2]	[0.8-1)	[0.5-0.8)	0

公司系数有上下限的浮动幅度, 公司根据经营情况在该幅度内确定当年的公司系数。

(二) 个人绩效系数根据个人绩效考核结果确定, 如下:

绩效等级	A	B	C	D
个人绩效系数	(1.05-1.2]	[0.7-1.05]	[0.5-0.7)	0

个人绩效系数有上下限的浮动幅度, 公司可根据个人贡献在该幅度内确定当年的个人绩效系数。

(三) 个人有效考核时间百分比=个人年度有效考核时间÷365×100%



年度有效考核时间不包括个人在绩效评估周期内的非正常工作时间，如：事假、病假等。

第十四条 高管的实际年度绩效奖金由董事会授权公司董事长审批同意后兑现。

第十五条 高管任双重以上职务的，只按最高职务薪酬计算，不发放兼任职务薪酬。

第五章 附 则

第十六条 本办法经董事会审议通过之日起生效。

第十七条 本办法由公司组织人事部负责解释。

远光软件股份有限公司董事会

2024年8月