



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细则

第一章 总 则

第一条 目的

为充分发挥高级管理人员（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，推动公司各项工作精益管理提升，促进高质量发展，结合公司经营、管理实际，制定本细则。

第二条 适用范围

本细则适用于公司高级管理人员。

第三条 职责分工

（一）公司董事会全面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。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织拟定高管绩效考核与薪酬管理制度，审议高管年度薪酬方案、高管绩效考核结果。

（三）公司组织部（人力资源部）执行董事会关于高管考核与薪酬相关决议，对考核评价和薪酬核定等工作提供支撑。

第二章 考核内容及程序

第四条 绩效考核内容主要包括公司经营业绩指标、重点工作指标、董事长评价指标、约束性指标等。

（一）**公司经营业绩指标**，主要是公司年度净开票完成率，以及高管对口联系分支机构的净开票完成率。

（二）**重点工作指标**，主要依据高管职责分工及承担的重点工作任务完成情况，由办公室跟进、并组织评估。

（三）**董事长评价指标**，根据高管年度向董事会述职情况，结合全年工作，对高管的业绩表现、工作落实、创新协同、文化引领、队伍建设等方面进行综合评价。

（四）**约束性指标**，主要是聚焦高管在安全管理、风险防控、涉密管理、党风廉政建设等工作中，是否存在不良影响或违规违纪行为，由相关专业考核部门进行



评分。

第五条 董事会授权公司董事长与公司总裁、副董事长签订经营责任书，授权公司总裁与其他高管签订经营责任书。

第六条 公司高管碰头会、经营分析会等会议应定期总结评价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。

第七条 组织部（人力资源部）组织开展高管的年度绩效评价，形成高管的绩效得分以及绩效等级。考核结果经公司董事长审批后，提交董事会审议。

第八条 高管考核结果按考核得分高低划分为 A、B、C、D 四个大等级，其中 A 的比例一般不高于 25%，并根据公司整体经营情况适当浮动。

第九条 董事会授权董事长、副董事长、总裁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。

第三章 高管薪酬

第十条 薪酬结构

高管的年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、激励薪酬组成。

第十一条 基本年薪

基本年薪是高管的年度基本收入，原则上每年核定一次，按月支付，主要依据综合能力、任职岗位、任职年限等因素综合确定，占年度薪酬的比例原则上不超过 50%，并合理拉开差距。

第十二条 绩效年薪

绩效年薪是与高管年度考核结果挂钩的收入，标准依据地区经济、任职岗位、承担责任及风险等因素确定。高管绩效年薪与本人的业绩考核等级及考核得分挂钩，其中：考核结果为 A 的，兑现系数在 1.05-1.2 之间核定；考核结果为 B+ 的，兑现系数在 1.0-1.05 之间核定；考核结果为 B 的，兑现系数在 0.9-1.0 之间核定；考核结果为 B- 的，兑现系数在 0.8-0.9 之间核定；考核结果为 C 的，兑现系数在 0.6-0.8 之间核定；考核结果为 D 的，兑现系数按低于 0.6 核定。高管个人最终的绩效年薪兑现系数在区间内根据考核得分，采用线性插值法确定。

第十三条 激励薪酬

激励薪酬是与高管的经营业绩和专项任务完成情况挂钩的收入，由增量激励和



专项激励构成。增量激励与对口联系机构的经营业绩完成情况挂钩。

高管的专项激励根据专项工作激励方案执行。

第十四条 高管的实际年度绩效年薪、激励薪酬由董事会授权公司董事长审批同意后兑现。其中，年度绩效年薪实行延期兑现，延期兑现期限为 3 年，延期兑现比例为 30%，按等分原则分期支付。

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。

第四章 附 则

第十六条 本细则经董事会审议通过之日起生效。2024 年 8 月 22 日第八届董事会第八次会议审议通过的《高级管理人员绩效考核与薪酬管理办法》同时废止。

第十七条 本细则由公司组织部（人力资源部）负责解释。