



# 远光软件股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理细则

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为规范董事、高级管理人员（以下简称“高管”）薪酬管理，发挥其经营管理作用，促进公司高质量发展，根据《上市公司治理准则》等规范性文件及《公司章程》规定，结合公司经营管理实际，制定本细则。

#### 第二条 适用范围

本细则适用于在公司领取薪酬的董事、高管。其他公司级管理人员参照执行。独立董事仅适用本细则中关于独立董事津贴的相关规定。

#### 第三条 职责分工

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织制定董事、高管薪酬与绩效考核管理制度，审议董事、高管年度薪酬方案和绩效考核结果。

（二）公司组织部（人力资源部）、计划财务部、证券及法律事务部等相关部门执行股东会、董事会关于董事、高管薪酬与考核的相关决议，协助董事会薪酬与考核委员会开展董事、高管薪酬核定和考核评价日常工作。

### 第二章 薪酬体系

#### 第四条 工资总额管理

（一）公司工资总额与经营业绩、人员结构、劳动生产率等挂钩，实行预算管理与动态调整。

（二）公司结合发展战略、行业水平、岗位价值、能力贡献等因素合理确定董事、高管和员工的薪酬分配比例。

#### 第五条 董事、高管薪酬基本规定

（一）公司向独立董事发放津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。



（二）在公司任职的非独立董事及高管，其薪酬根据在公司的具体任职岗位确定，不领取董事津贴。

（三）未在公司担任除董事以外的其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（四）本细则涉及的薪酬均为税前金额。

### **第六条 在公司任职的非独立董事、高管的薪酬结构**

在公司任职的非独立董事、高管的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬为在公司任职的非独立董事、高管的年度基本收入，主要依据市场水平、岗位层级、任职年限、岗位责任等因素确定。

（二）绩效薪酬分为绩效考核薪酬和增量激励薪酬。绩效考核薪酬是与年度绩效考核结果挂钩的收入，薪酬基数依据公司业绩、岗位责任等因素确定。增量激励薪酬是基于公司业绩增长对在公司任职的非独立董事、高管的激励。

（三）中长期激励收入主要是通过股权激励、跟投、超额利润分享等激励方式获取的收入。

### **第七条 薪酬方案审议程序**

董事薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后提交股东会审议批准。

高管薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议批准，向股东会说明并予以充分披露。

## **第三章 绩效考核**

### **第八条 绩效考核指标**

在公司任职的非独立董事、高管的绩效考核指标包括经营业绩指标、重点工作指标、董事长评价指标、约束性指标等。

### **第九条 绩效考核流程**

（一）年初，根据公司年度经营指标、重点工作任务，以及非独立董事、高管在公司任职的职责分工，制定工作目标，签订经营责任书。

（二）年中，评价在公司任职的非独立董事、高管职责领域内的经营业绩和重



点工作任务完成情况，促进提升改进，确保目标达成。

（三）年末，根据经营业绩和工作目标完成情况对在公司任职的非独立董事、高管进行年度绩效考核。绩效考核依据经审计的财务数据开展。

## 第四章 薪酬发放

### 第十条 薪酬支付

（一）独立董事津贴按年支付。

（二）在公司任职的非独立董事、高管的基本薪酬按月支付，绩效薪酬的70%在年度报告披露及年度绩效考核后支付，中长期激励收入按照相关激励方案，在满足行权或解锁条件后支付。

### 第十一条 绩效年薪递延支付

在公司任职的非独立董事、高管的绩效薪酬的30%实行递延支付，期限为3年，每年兑现10%。

### 第十二条 薪酬止付追索

公司财务报告错报需追溯重述时，对在公司任职的非独立董事、高管的绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

在公司任职的非独立董事、高管违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，根据情节轻重减少、停止支付未支付的薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬全额或部分追索扣回。

## 第五章 附则

**第十三条** 本细则经股东会审议通过之日起生效。2025年12月12日第八届董事会第二十三次会议审议通过的《高级管理人员绩效考核与薪酬管理细则》同时废止。

**第十四条** 本细则由公司董事会负责解释。

远光软件股份有限公司董事会  
2026年6月