

远光软件股份有限公司

2021 年股票期权激励计划方案实施考核管理办法

为促进远光软件股份有限公司（以下简称“公司”或“远光软件”）建立健全激励与约束相结合的中长期激励机制，完善公司法人治理结构，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，提高经营效率，保持公司良好的可持续发展态势，保证公司 2021 年股票期权激励计划的顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》等法律、法规、规范性文件及《远光软件股份有限公司 2021 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“激励计划”）的规定，特制定本办法。

一、考核原则

按照《公司绩效管理制度》，坚持公开、公平、公正的考核评价原则，坚持公司整体绩效目标与组织、个人绩效目标相结合的原则，坚持个人工作业绩与工作态度相结合的原则。

二、考核范围

本办法的考核范围为激励计划确定的激励对象，包括：

1. 远光软件董事、高级管理人员；
2. 管理骨干，包括除高级管理人员外的高层经理、中层

经理；

3. 技术业务骨干，包括研发、产品、营销等核心骨干；
4. 子公司高级管理人员、管理及技术业务骨干。

激励对象聚焦于公司经营管理人员及核心技术业务骨干，通过对此部分人员的激励，带动公司的业绩增长及长期稳健发展。

三、考核机构

1. 公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

2. 公司人力资源部、运营管理部、营销中心、产业发展部等部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体考核工作并将绩效考核结果上报公司董事会薪酬与考核委员会，由公司董事会负责考核结果的审核。

四、考核体系

公司业绩考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核、激励对象个人层面绩效考核。

（一）公司层面业绩考核

1. 授予条件

公司在满足以下业绩条件时，方可向激励对象授予股票期权：

（1）2020 年度净资产收益率不低于 7.9%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

（2）相较于 2019 年度，2020 年度净利润增长率不低于 10.31%，且不低于对标企业 50 分位值水平；

(3) 2020 年经济增加值改善值(Δ EVA)大于 0。

注：以上“净资产收益率”为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率；“净利润”为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

2. 行权条件

远光软件结合公司情况与相关规定和其他央企上市公司股权激励计划经验做法，选用扣除非经常性损益后的净利润复合增长率、归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率及经济增加值改善值(Δ EVA)作为业绩考核指标，业绩指标齐全。考核周期为 2022-2024 年，在考核年度内，具体考核条件如下：

单位	考核指标	考核目标
远光软件	净资产收益率	$\geq 7.9\%$ ，且不低于对标企业 75 分位值水平
	净利润	较 2020 年复合增长率不低于 11%，且不低于对标企业 75 分位值水平
	Δ EVA	> 0

注：1. 以上“净资产收益率”为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率；“净利润”为归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润。

2. 在股权激励计划有效期内，若公司当年因融资实施发行股票或发行股份收购资产的行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入当年及次年的考核计算范围。

(二) 组织及个人层面考核

结合公司年度经营目标、部门重点工作计划和公司财务考核指标，从财务、客户、业务（内部运营）、学习与成长、能力及职业化等方面进行综合考核。以上考核内容及指标权重在公司绩效管理的组织（即公司各部门及子公司，下同）、个人指标中体现。

1. 组织绩效：每年初，公司收集各部门、子公司上年度绩效考核数据，报分管领导审定年度绩效得分。公司领导确定绩效等级，由分管领导分别与相关负责人沟通反馈绩效结果。

2. 个人绩效：在考核周期结束后，根据考核指标和公司绩效管理制度，确定考核对象的绩效得分、拟定绩效等级，并进行绩效沟通。

3. 公司董事会薪酬与考核委员会应对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和绩效结果进行修正，并最终审批组织、个人考核结果。

4. 考核结果分为：

组织：优秀、良好、合格、较差。

个人： A、B、C、D 四个等级。

五、考核期间与周期

1. 考核期间

激励计划对应的授予或行权的考核年度。

2. 考核周期

本次激励计划实施期间，组织、中层副职及以上管理人员按照考核年度安排每年一次，基层经理及员工每年两次。

六、考核结果的反馈与应用

1. 被考核对象有权了解自己的考核结果。公司通过网络平台、面谈、邮件通知等方式对考核结果进行公布，员工也可主动与直接主管沟通了解考核结果。

2. 如被考核对象对自己的考核结果有异议，可于公布后

3个工作日内以书面形式向人力资源部申诉。公司根据实际情况对其考核结果进行复核。

3. 激励对象每个行权期对应的行权数量与其对应年度的组织绩效、个人绩效考核结果挂钩，具体如下：

个人考核结果 组织考核结果	A	B	C	D
优秀	全额行权	全额行权	部分行权	全额注销
良好	全额行权	全额行权	部分行权	全额注销
合格	部分行权	部分行权	全额注销	全额注销
较差	部分行权	全额注销	全额注销	全额注销

注：对于考核周期为每年两次的人员，上表中的个人考核结果取下半年的绩效考核结果。

(1) 激励对象考核结果符合全额行权，且符合其他行权条件的，可以依据股票期权激励计划的相关规定申请股票期权全额行权。

(2) 激励对象考核结果符合部分行权，公司可酌情决定当年可行权的额度，最高行权额度不超过当年额度的 70%。

(3) 激励对象考核结果符合注销的，公司依据股票期权激励计划的有关规定，其相应行权期的期权当年不得申请行权，对应的股票期权由公司注销。

七、考核记录的管理

1. 公司人力资源部负责保存所有考核记录，作为保密资料归档保存。

2. 考核记录保存期为 6 年，对于超过保存期限的文件与记录，由人力资源部统一销毁。

八、附则

1. 本办法由董事会负责制订、解释及修订。
2. 本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

远光软件股份有限公司董事会

2021年12月13日