

证券代码：837000 证券简称：特飞科技 主办券商：申万宏源承销保荐

## 四川特飞科技股份有限公司薪酬管理制度（试行）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

本制度经公司 2021 年 4 月 29 日第二届董事会第九次会议审议通过，尚需提交 2020 年年度股东大会审议通过。

### 二、 制度的主要内容，分章节列示：

#### 第一章 总则

第一条 为规范公司薪酬管理，充分调动员工积极性和创造性，根据公司章程和有关法律法规，制定本办法。

第二条 本办法所称员工，是指公司所有在职在岗员工；本办法所称薪酬，是指员工所领取的所有报酬，包括各类津贴、补贴和福利待遇。

第三条 员工薪酬管理坚持如下原则

- （一）依法合规原则
- （二）以业绩为导向原则
- （三）定岗、定员、定价原则
- （四）总量控制原则
- （五）保密原则

#### 第二章 薪酬构成

第四条 员工薪酬由基本工资、工龄工资、绩效工资和其他薪酬四个部分组成。

第五条 员工基础工资统一确定为每月 1800 元。领取基础工资的员工，应为公司岗位编制，按人事管理流程正式聘任的全职在岗员工；兼职人员、临时协助性人员、无法定编制岗位人员，不领取基础工资。

第六条 员工在公司工作满一年的，每月计发 50 元工龄工资；工龄每增长一年，每月工龄工资增加 50 元，但最高不超过 500 元。

离职员工重返公司的，工龄工资重新计算。

第七条 员工绩效工资按公司相关业绩提成办法计算，实行“按月计提、逐月预发，年终找补”。其中：

（一）公司高层管理人员（不包括财务总监）不预发绩效工资，自 2021 年 2 月 1 日起执行。

（二）制造部、技术部员工，月预发绩效工资为：按（上年度月平均工资-工龄工资-1800）×80%进行预发，上年度无基础数据的，每月预发不超过 2000 元；行政部、财务部、计划质量部员工按：上年度月平均工资-工龄工资-1800 进行预发。最多预发绩效工资不超过 7000 元，超过的按 7000 元预发，上年度有工资变动的员工按最后一次调整的工资为准作为基础数据。

（三）基于业绩提成的绩效工资，实行按月计提，加总计算，当月预发累计不超过应发业绩提成的 80%，剩余部分年终结算计发。

当月实际绩效低于预发绩效的，按预发绩效计发。

（四）年度终了结算时，员工已领取预发绩效工资高于应计发部分，不再找补；低于部分，据实补发。

（五）试用期、实习员工薪酬另行制定。

第八条 员工绩效薪酬管理办法另行制定。

第九条 员工其他薪酬，如年终奖、专项奖、特殊贡献奖等，根据公司规定计发。但公司所计发其他薪酬总额，不得超过公司当年所计发绩效薪酬总额的 10%。

### 第三章 组织管理

第十条 公司成立以董事长为主任委员，总经理、副总经理、财务总监及人事部门主管为成员的薪酬管理委员会，统一审议决策员工薪酬方案，员工薪酬管理各项方案由总经理负责拟订。

第十一条 员工薪酬计发，由财务部门核算后报总经理签批，由财务部门计发。

第十二条 公司所有员工必须定员、定编、在岗、在职，任何人不得提议、实施向任何人计发超出制度规定之外的任何形式的薪酬。

#### 第四章 附则

第十三条 员工薪酬的发放按国家有关法规，及公司有关考勤、发放制度等执行。

第十四条 员工必须按国家和市有关规定，依法纳税及缴纳社会统筹保险等。

第十五条 本办法经董事会讨论通过，尚需提交 2020 年度股东大会审议通过后生效，由公司薪酬委员会负责解释。

第十六条 本办法于 2021 年 4 月 29 日起试行。

四川特飞科技股份有限公司

董事会

2021 年 4 月 29 日