

飞龙汽车部件股份有限公司

中高层薪酬管理制度

(2025 年 10 月修订)

第一章 总则

第一条 为推进飞龙汽车部件股份有限公司（以下简称公司）建立合理高效的激励约束机制，有效调动各级管理人员的积极性、主动性和创造性，形成稳定的经营团队，提升公司经营管理效益，促进公司长远发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所股票上市规则》、《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》等有关法律、法规、规章、规范性文件及《飞龙汽车部件股份有限公司章程》（以下简称公司章程）的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司高级管理人员和中级管理人员。

高级管理人员包括：

- （一）公司总经理；
- （二）公司副总经理，包括董事会秘书、财务总监；
- （三）总经理助理、质量总监；

中级管理人员包括各部门部长、副部长、车间主任、副主任、科长、副科长。

第三条 管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）薪酬水平与公司效益及工作业绩相结合的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬与绩效考核、奖惩机制挂钩的原则；
- （五）薪酬标准公正、公开、透明的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 高级管理人员的薪酬分配由公司董事会决定，中级管理人员的薪酬分配由公司总经理办公会决定。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司高级管理人员的薪酬标准与方案，公司人力资源部负责制定公司中级管理人员薪酬标准与方案。内容包括

但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案。

第六条 公司人力资源部绩效考核办、审计部、财务部负责对公司各级管理人员实施绩效考核制度。

第三章 薪酬的构成、发放及调整

第七条 公司各级管理人员薪酬由以下几部分构成：

- （一）基本工资；
- （二）绩效工资；
- （三）津贴和补贴；
- （四）公司外奖励；
- （五）福利和保险；
- （六）总经理特别奖励；
- （七）目标责任完成奖励；
- （八）其它。

第八条 公司各级管理人员的薪酬均为税前金额，下列各项费用从基本工资中直接扣除：

- （一）代扣代缴个人所得税。
- （二）各类社会保险费用等由个人支付的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等由个人承担的部分；

第九条 根据公司业绩和考核评价结果，薪酬构成除基本工资外的其它部分可高于基本工资，但年度总收入上限不得超过年度基本工资总额的 5 倍。

第十条 公司各级管理人员薪酬实行月度发放制，分配与考核以公司经济效益为基本，依据公司的生产经营业绩和目标任务完成情况进行综合考核，根据考核结果确定管理人员薪酬分配。

第十一条 随着公司经营状况的不断变化和发展，为留住人才，形成稳定的经营管理团队，各级管理人员薪酬水平可实时提高，调整方案程序按此制度流程执行。

第十二条 薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。
- （二）通胀水平。
- （三）公司盈利状况。

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第四章 薪酬绩效考核

第十三条 基本工资 30% 作为月度绩效工资对工作效率进行绩效考核。人力资源部绩效考核办负责落实对各级管理人员的月度绩效考核。根据管理人员承担的职责，确定考核指标和考核标准，每月进行考核并在月度工资中兑现。经营年度结束对全年指标完成情况进行通算，若年度指标任务完成则返还月度所扣绩效工资，若年度指标未完成则不再返还月度所扣绩效工资。

第十四条 公司审计部根据公司各高管人员分工和职责，讨论提出高管的目标责任方案并报总经理审核，签署目标责任书后实施，经营年度结束后由审计部考核兑现。

第十五条 凡发生以下情况，对管理者的收入应考虑停发、缓发或减发：

- (一) 严重违反公司规章制度者；
- (二) 对公司业绩带来不良影响者；
- (三) 给公司造成重大损失者；
- (四) 其他董事长或总经理认为有必要停发、缓发或减发的情况。

第五章 其他

第十六条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及公司章程的规定执行。

第十七条 本制度经公司董事会审议通过之日后生效，修改时亦同。

飞龙汽车部件股份有限公司

2025 年 10 月 20 日