

# 飞龙汽车部件股份有限公司

## 董事、中高层薪酬管理制度

(2025年12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，有效调动董事及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** 本制度适用于公司董事、高级管理人员和中级管理人员。

董事人员包括：非独立董事、独立董事；

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、财务负责人（财务总监）。

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）绩效导向原则。薪酬水平与行业薪酬水平、公司经营效益、业绩考核结果相挂钩，董事及各级管理人员的绩效薪酬与中长期收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据；

（二）权责利统一原则。薪酬标准与公司规模、岗位价值、职责范围、工作强度等因素相符，做到激励与约束并重，薪酬与风险、责任相关；

（三）可持续发展原则。薪酬的确定必须与公司发展战略和整体效益相适应，引导董事、高级管理人员关注公司长期价值创造和可持续发展；

（四）竞争性原则。对标外部市场，参考市场薪酬水平，合理确定董事、高级管理人员的薪酬水平，建立在行业内具有竞争力的薪酬体系。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，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董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬办法执行情况进行监督。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

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、审计部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

### 第三章 薪酬的构成、发放及调整

**第七条** 公司董事的薪酬构成与发放

#### （一）独立董事

独立董事的薪酬实行年度津贴制，津贴的标准由董事会制订方案，由股东会审议通过。独立董事的津贴以现金形式按半年度发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

#### （二）非独立董事

1、未兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，不在公司领取报酬，其行使董事职责所需的合理费用由公司承担。

2、同时兼任公司高级管理人员或者其他职务的董事，不领取董事津贴，按照其担任的高级管理人员或者其他岗位的薪酬方案执行。

公司独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按半年度发放（税后金额）；除此之外，不在公司享受其他收入、社保待遇等。

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬构成与发放

（一）基本薪酬 基本薪酬是高级管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。基本薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据高级管理人员的岗位责任、价值、能力并结合行业薪资水平等因素制定，经董事会批准后执行。基本薪酬以现金形式按月发放。

（二）绩效薪酬 绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，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。

人力资源部绩效考核办负责落实对高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薪酬中兑现。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薪酬，若年度指标未完成则不再返还月度所扣绩效薪酬。

（三）专项奖励 公司可以根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，涉及高级管理人员的奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查、董事会批准后执行。

（四）其他福利 高级管理人员的社保、福利、总经理特别奖励、公司外奖励等其他福利，按照国家及地方有关法律法规及公司的规定执行。

#### **第九条 公司其他管理人员薪酬构成与发放**

（一）基本薪酬 基本薪酬是中层管理人员履行岗位职责获得的年度基本报酬。基本薪酬由人力资源部绩效考核办根据中层管理人员的岗位责任、价值、能力并结合行业薪资水平等因素制定。

（二）绩效薪酬 绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，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二十。

人力资源部绩效考核办负责落实对中层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薪酬中兑现。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薪酬，若年度指标未完成则不再返还月度所扣绩效薪酬。

（三）专项奖励 公司可以根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，涉及中层管理人员的奖励方案经人力资源部绩效考核办审查、总经理批准后执行。

（四）其他福利 中层管理人员的社保、福利、总经理特别奖励、公司外奖励等其他福利，按照国家及地方有关法律法规及公司的规定执行。

#### **第十条 公司根据经营需要，可以通过股票期权、限制性股票、员工持股计划等方式，对包括董事、各级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。董事、各级管理人员的中长期激励收入是其薪酬的组成部分，中长期激励收入的确定和发放**

以绩效评价为重要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十二条** 董事、各级管理人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税、各类社会保险等费用。

**第十三条** 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，董事及各级管理人员薪酬水平可适时提高，调整方案程序按此制度流程执行。

**第十四条** 薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：定期收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整，职位、职责的变动。

#### 第四章 薪酬的止付追索

**第十五条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，由公司董事会决定减少或不予发放其绩效薪酬或津贴：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；

（三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；

（四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十六条** 公司董事、各级管理人员违反义务给公司造成重大损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错或其他情形，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

#### 第五章 其他

**第十七条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深交所相关规则及《公司章程》等相关规定执行；本制度如与国家日后颁

布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深交所相关规则或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、深交所相关规则和《公司章程》的规定执行。

**第十八条** 本制度经公司股东会批准后生效，由董事会负责解释。

飞龙汽车部件股份有限公司

2025年12月30日