

新疆洪通燃气股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬、津贴管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善新疆洪通燃气股份有限公司（以下简称“洪通股份”）董事和高级管理人员的薪酬，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保洪通股份发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关国家相关法律、法规的规定及《公司章程》《薪酬与考核委员会议事规则》，特制定本薪酬制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：洪通股份董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师。

经董事会批准，洪通股份可将其他主要人员纳入本制度的绩效考核范围，视同为高级管理人员进行考核和奖惩。

第三条 洪通股份薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现洪通股份长远利益的原则，与洪通股份持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 洪通股份股东会负责审议董事的薪酬管理制度，洪通股份董事会负责审议洪通股份高级管理人员的薪酬管理制度。

第五条 洪通股份董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定洪通股份高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查洪通股份董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对洪通股份薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 洪通股份人力资源部、财务管理部配合董事会薪酬与考核委员会进行洪通股份高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

第七条 洪通股份董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和业绩薪酬组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+业绩薪酬。

（一）基本薪酬：基本薪酬占年度薪酬的50%，根据董事、高管所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬。

（二）绩效薪酬：董事长、总经理的绩效薪酬以年度薪酬的10%作为计算基数，其余高管占比为25%，不任高管但劳动关系在洪通股份的董事的绩效薪酬以年度薪酬的40%作为计算基数，绩效薪酬与各位董事、高管所分管的公司或部门的组织绩效考核结果挂钩。

（三）业绩薪酬：董事长、总经理的业绩薪酬以年度薪酬的40%作为计算基数，其余高管占比为25%，不任高管但劳动关系在洪通股份的董事的绩效薪酬以年度薪酬的10%作为计算基数，业绩薪酬与洪通股份年度业绩目标完成情况相挂钩，年终根据当年考核结果统筹兑付。

在洪通股份担任多项职务的高级管理人员，以其担任职务薪酬孰高者为标准领取薪酬。

第八条 对于劳动关系不在洪通股份，且仅担任洪通股份非独立董事、独立董事等职务，无其他实际职务的，则按月平均发放董事津贴。独立董事每人每年为12万元（税前），并由洪通股份代扣代缴个人所得税。

第九条 兼任洪通股份其他职务的非独立董事，则该董事亦可以领取董事津贴，其他职务岗位实际薪酬以实际任岗职位或劳动合同约定薪酬为准。洪通股份高管人员兼任其他职务的，按照薪酬就高的原则确定薪酬标准，不能兼职取酬。

第四章 薪酬的发放

第十条 洪通股份董事基本薪酬按月发放。考核年度结束后，董事应向薪酬与考核委员会述职并作自我评价，经薪酬与考核委员会审核后，根据考核结果拟定绩效薪酬发放方案，由董事长签批发放。

第十一条 洪通股份高级管理人员的基本薪酬按月发放；考核年度结束后，高级管理人员应向薪酬与考核委员会述职并作自我评价，由总经理拟定绩效薪酬发放方案，经薪酬与考核委员会审核同意后，由董事长签批发放。高级管理人员如对薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，可在收到通知后的一周内向薪酬与考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉，由董事会作出最终处理。

第十二条 洪通股份董事、高级管理人员的薪酬，由洪通股份按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 洪通股份董事、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予以发放奖金。

第十四条 洪通股份董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，洪通股份不予发放绩效年薪或津贴：

- （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）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）严重违反洪通股份规章制度的；
- （五）在洪通股份经营管理活动中渎职，严重损害洪通股份利益的；
- （六）洪通股份董事会认定不应发放绩效年薪或津贴的其他情形。

第五章 薪酬的调整

第十五条 薪酬体系应为洪通股份的经营战略服务，并随着洪通股份经营状况的不断变化而作相应的调整以适应洪通股份的进一步发展需要。

第十六条 洪通股份董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为洪通股份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洪通股份薪酬调整的参考依据；
- （三）洪通股份盈利状况；
- （四）组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整；
- （六）因年度考评结果的个别调整。

第十七条 经洪通股份董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，洪通股份可在年度业绩目标责任书中设置全面完成任务奖和超额奖，作为对在洪通股份任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

经洪通股份董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，洪通股份可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在洪通股份任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第十九条 股东会授权董事会根据有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定修订本制度，报股东会批准。

第二十条 本制度由董事会负责解释。

新疆洪通燃气股份有限公司

2025年12月