

贵州燃气集团股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为了进一步完善贵州燃气集团股份有限公司（以下简称“贵州燃气”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立市场化的激励与约束机制，树立个人薪酬与公司业绩挂钩的目标与价值导向，提升公司经营业绩和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《上市公司治理准则》等有关法律法规，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于贵州燃气全体董事及高级管理人员。

第三条 本制度所称高级管理人员是指由董事会聘任的下列人员：总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《贵州燃气集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定的其他高级管理人员（以下简称“高级管理人员”），党委副书记、工会主席、纪委书记参照本制度执行。

第四条 本制度所称董事分为外部董事和内部董事，外部董事是指不在公司担任除董事外其他职务的董事（包括独立董事），内部董事是指除外部董事以外的其他董事。

第五条 公司董事及高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- (一) 按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- (二) 个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (三) 坚持短期激励与中长期激励相结合，实行绩效薪酬延期支付与清算原则；
- (四) 考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬管理

第六条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬管理制度并确认薪酬总额；董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬管理制度并确认薪酬总额。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。董事的薪酬方案由股东会决定并予以披露。高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，应当向股东会说明并予以披露。

第七条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并组织考核，制定并审查薪酬政策与方案，就下列事项向董事会提出建议：

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬；
- (二) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规、监管规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第八条 贵州燃气人力资源部配合董事会、薪酬与考核委员会办理董事及高级管理人员薪酬管理的具体事务。

第三章 薪酬体系

第九条 内部董事按其在公司承担的管理职责所对应的薪资标准和考核方式进行绩效考核并领取薪酬；除独立董事外，其他外部董事不在公司领取薪酬或津贴。

第十条 独立董事在公司领取津贴，津贴标准经股东会批准后，由公司按季度发放津贴，除此以外不再享受其他薪酬待遇。

第十一条 内部董事、高级管理人员实行年薪制。薪酬结构由岗位年薪、绩效年薪、任期激励构成，具体为：

(一) 岗位年薪：是内部董事、高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬，由董事会及薪酬与考核委员会根据公司的规模、所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理能力和能力进行评定。

(二) 绩效年薪：高级管理人员根据公司年度经营状况之优劣所得的报酬。由董事会及薪酬与考核委员会根据高级管理人员该年度各项考核指标完成情况进行考核评定。

(三)年度薪酬标准=基本年薪+绩效年薪。原则上基本年薪与绩效年薪之比为4:6。副职的年度薪酬标准原则上按正职的0.6至0.9倍确定，副职薪酬平均水平不高于正职的0.8倍，不同副职负责人之间应根据分工、贡献及考核结果适当拉开差距。

(四)任期激励：按照任期制和契约化管理要求，与任期业绩考核结果挂钩。任期激励通过个性化指标进行考核，由公司制定并执行。任期激励在任期内各年绩效年薪总和的30%以内，待任期考核结束后进行兑现，经公司董事会及薪酬与考核委员会审批后发放相关奖励。

第十二条 内部董事及高级管理人员的薪酬未包含股权激励计划、员工持股计划、业绩激励、专项奖励、中长期激励等激励措施产生的收入。董事会及薪酬与考核委员会可根据公司实际情况，起草相关激励方案，并由董事会或股东会按照《公司章程》等规定择机选择一种或几种激励措施用于激励。

第十三条 内部董事、高级管理人员不得在公司下属企业领取报酬，兼任公司其他职务的，以其实际从事的工作岗位领取薪酬，按照国家有关规定参加社会保险、缴存住房公积金，并纳入公司薪酬体系统筹管理。

第十四条 董事及高级管理人员的薪酬为税前收入，由公司依法代扣代缴个人所得税。

第十五条 止付与追索扣回机制：

（一）董事及高级管理人员因违规违纪违法受到处理，或给企业造成重大经济损失，或造成重大不良影响的，根据具体情节扣发或追索扣回其部分或全部绩效年薪和任期激励收入（包括已离职或退休的高级管理人员）。

（二）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。（超额发放部分指获得的实际薪酬超出追溯重述后应得薪酬等差额，公司有权全额追回）。

（三）公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，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的，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。

第四章 考核评价

第十六条 内部董事、高级管理人员的考核评价以年度为周期进行，采取综合考核评价的方式，力求客观公正、注重实绩、简便易行。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十七条 考核运用多维度测评、定量考核与定性评价相结合等方法，对高级管理人员的政治素质、经营业绩、履职能力和

党建工作成效等情况进行综合考核评价。

第十八条 内部董事和高级管理人员的绩效考核按照董事会及经薪酬与考核委员会批准的考核指标进行考核。即公司年度工作会议召开后，内部董事、高级管理人员根据公司当年度总体经营目标以及本人的工作任务分工制订工作计划和目标，并逐一签订年度经营业绩责任书。

第十九条 内部董事、独立董事及高级管理人员在职期间，如出现以下情况的任何一种，则视情节按照公司规章制度及考核方案进行考核。对个人的经济处罚，遵循一事不再罚、从重不重复的原则。

（一）严重损害公司利益的；

（二）因重大违法、违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被上海证券交易所宣布不适合担任上市公司董事或高级管理人员的。

（三）发生其他严重违反法律法规、监管规定、公司章程、公司廉洁从业要求及内部规章制度，给公司造成重大损失、重大风险或恶劣社会影响的情形。

第二十条 考核期结束后，高级管理人员应当撰写述职报告，述职报告内容包括履行职责情况、廉洁自律情况、取得的成绩和存在的不足以及改进措施等。

第二十一条 考核评分与绩效薪酬计算：

(一) 考核采取百分制；

(二) 绩效考核得分 75 分（含）以上的内部董事、高级管理人员，绩效年薪=绩效年薪标准*年度经营业绩考核评价系数，年度经营业绩考核评价系数=年度经营业绩考核得分/100。

(三) 绩效考核得分 75 分（不含）以下的内部董事、高级管理人员当年度不发绩效年薪，具体按照《经营业绩责任书》（年度、任期）执行。

第二十二条 公司建立内部董事及高级管理人员绩效考核档案，将综合考核评价结果和相关考核评价材料归档。

第二十三条 董事会、薪酬与考核委员会完成内部董事、高级管理人员的考核评价工作后，考评结果由董事长向被考核人进行反馈。

第二十四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，应当在董事、高级管理人员薪酬审议的各环节说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。若董事、高级管理人员的平均绩效薪酬未相应下降，公司还应当在年度报告中详细披露原因及合理性说明。

第二十五条 考核与绩效年薪发程序为：

(一) 考核年度开始后，董事会及薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标，并按照内部董事、高级管理人员的工作分工确定各项业绩考核指标；

(二) 经营业绩目标按季度考核，季度考核完成率=利润总额指标完成率(60%)+营业收入指标完成率(40%)。季度考核完成率低于90%(不含)的，内部董事及高级管理人员每人暂扣1个月绩效工资；高于110%(含)的，内部董事及高级管理人员每人多预发1个月绩效工资。次年财务决算后，根据公司年度经营业绩考核结果进行清算，累计预发总额不得超过当年绩效年薪标准的50%。

(三) 董事及高级管理人员薪酬由贵州燃气支付，具体执行以下标准：

1.基本年薪按月平均支付。

2.绩效年薪原则上分为预发和预留部分。预留部分待次年财务决算审计完成、年度报告披露及绩效评价后清算兑现。清算时遵循“多退少补”原则，若最终核定金额高于已预发金额，予以补发；若低于已预发金额，须从后续薪酬中扣回或责令退回。

3.任期激励待任期考核结束后进行核定。任期激励考核结束后当年兑现70%，剩余30%于次年12月兑现。

(四) 考核年度结束后，公司人力资源部根据各项考核指标完成情况，按本制度的规定计算出内部董事及高级管理人员的绩效考核得分、绩效年薪及各项薪酬收入。

(五) 薪酬与考核委员会依照本制度对内部董事、高级管理人员考核评价进行审核，确认其年度绩效考核结果及各项薪酬收

入。

第二十六条 内部董事、高级管理人员签订的年度经营业绩责任书将作为其年度薪酬考核的主要依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会及薪酬与考核委员会有权调整内部董事、高级管理人员考核指标。

第二十七条 离任与特殊情况处理：

（一）企业负责人调离公司的，自下发职务调整通知次月起，除按当年在公司负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪外，不得继续在原公司领取薪酬。其预留的绩效年薪和任期激励，按本制度规定的发放程序，结合离任审计结果执行。

（二）达到法定退休年龄退休的，除按当年在公司负责人岗位上实际工作月数预发的绩效年薪外，不得继续在原公司领取薪酬。未兑现的递延薪酬和任期激励，在无违规违纪情况下按本制度规定的发放程序兑现。

（三）企业负责人在职期间身故的，其已核定但未发放的薪酬可一次性支付给其合法继承人。

第二十八条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况（可通过董事会工作报告进行），并由公司予以披露。

公司按年度在年度报告中详细披露董事和高级管理人员的薪酬情况，包括薪酬决策程序、确定依据、实际支付情况、考核

完成情况、递延支付及止付追索情况、是否在关联方获取报酬等监管规定的必要信息。

第五章 附 则

第二十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第三十条 本制度授权贵州燃气董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十一条 本制度自公司股东会批准之日起生效。

第三十二条 本制度自发布之日起实施，贵州燃气集团股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理制度（贵州燃气董发〔2025〕8号）同时废止。