

证券代码：600759

证券简称：洲际油气

公告编号：2026-029 号

洲际油气股份有限公司

关于董事和高级管理人员薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、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责任。

洲际油气股份有限公司（以下简称“洲际油气”或“公司”）为进一步规范公司薪酬管理体系，健全激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员及核心员工的积极性和创造性，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》（2026年修订）等相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定，结合公司所处行业发展水平、经营状况及岗位价值，公司制定了《洲际油气股份有限公司董事薪酬方案》（以下简称“《董事薪酬方案》”）、《洲际油气股份有限公司高级管理人员及核心员工的薪酬方案》（以下简称“《高管和核心员工薪酬方案》”）。具体内容如下：

一、适用对象

- 《董事薪酬方案》适用于公司董事（含独立董事、非独立董事）。
- 《高管和核心员工薪酬方案》适用于高级管理人员（指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员）以及公司核心员工（根据岗位重要性、贡献度确定）。

二、适用期限

- 《董事薪酬方案》自公司股东会审议通过起生效，至股东会审议通过新的方案止。
- 《高管和核心员工薪酬方案》自公司董事会审议通过起生效，至董事会审议通过新的方案止。

三、薪酬制定原则

- 合规性原则：严格遵循国家相关法律法规、监管部门规范性文件及《公司章程》的规定，确保薪酬方案合法合规、程序规范。

2、市场化原则：结合公司所处行业薪酬水平、地区经济发展状况及市场人才供需情况，合理确定薪酬标准，保障薪酬的市场竞争力。

3、权责匹配原则：薪酬水平与岗位责任、工作业绩、个人贡献相挂钩，体现“多劳多得、优绩优酬”，实现激励与约束的有机统一。

4、可持续发展原则：薪酬方案兼顾公司短期经营目标与长期发展战略，平衡股东利益、公司利益与员工利益，促进公司可持续发展。

5、公平公正原则：薪酬分配过程公开透明，确保全体适用对象在薪酬制定、考核、发放等环节享有公平的权利。

四、具体薪酬方案

（一）董事薪酬

1、独立董事：实行固定津贴制度，年度津贴标准为不超过人民币 25 万元，不额外领取其他薪酬。独立董事出席公司董事会、股东大会及专门委员会会议产生的必要费用，由公司承担。

2、外部非独立董事：不领取董事薪酬及董事津贴，其薪酬根据自身所在单位薪酬制度执行，与公司无薪酬关联。

3、内部非独立董事（含职工代表董事）：不单独领取董事薪酬，根据其所在公司担任的具体职务，按照公司相关薪酬管理制度领取薪酬，薪酬构成与高级管理人员薪酬体系一致。

公司董事长如未在公司担任高级管理职务，则在公司单独领取董事薪酬，年度薪酬标准不超过人民币 400 万元。

（二）高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成，年度薪酬税前标准区间为人民币 100 万元至 400 万元，具体金额根据任职岗位和个人绩效考核结果调整，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，具体如下：

1、基本薪酬：根据高级管理人员的职位等级、职责权限、专业能力及市场薪资行情确定，为固定报酬，按年薪标准的 50% 按月发放，具体标准由董事会薪酬与考核委员会综合评定后授权董事长执行。

2、绩效薪酬：与公司年度经营目标完成情况、个人年度工作目标完成情况

挂钩，根据年度绩效考核结果确定。绩效薪酬的一定比例在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展，具体发放比例及考核标准由董事会薪酬与考核委员会制定。

3、中长期激励收入：公司根据经营情况和市场情况，以及对公司作出的特殊贡献，针对董事、高级管理人员、核心员工采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据相关法律法规另行确定，由董事会薪酬与考核委员会综合考评后执行。

（三）核心员工薪酬

核心员工薪酬结合岗位价值、个人能力、工作业绩及行业水平确定，薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬、岗位津贴及专项奖励，具体标准由公司管理层根据岗位评估结果及考核制度核定。薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高核心员工薪酬水平。

五、薪酬发放与相关规定

1、薪酬发放：本方案所列薪酬均为税前金额，公司将按照国家相关法律法规及公司规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用中个人承担部分及其他应由个人承担的款项，剩余部分按公司薪酬发放制度执行。其中，基本薪酬按月发放，绩效薪酬按年度考核结果分期发放，中长期激励收入按相关激励方案约定发放。

2、离任薪酬：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；若因违规违纪、损害公司利益等原因离任的，公司可根据情节轻重扣减、止付其未发放的薪酬、津贴及中长期激励收入。

3、薪酬调整：当公司经营环境、行业水平、监管要求发生重大变化，或薪酬方案与公司发展战略不适应时，由董事会薪酬与考核委员会提出薪酬调整方案，其中董事薪酬调整方案报股东大会审议批准，高级管理人员及核心员工薪酬调整方案报董事会审议批准，调整结果及时通过公告披露。

4、追索与止付：公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分；董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、

资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司将根据情节轻重减少、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部分予以全额或部分追回。

5、廉洁要求：董事、高级管理人员及核心员工签署廉洁承诺书是领取薪酬的前提条件，若发生违规违纪、廉洁问题，公司有权暂停发放薪酬，并追究相关责任。

六、考核与监督

1、考核主体：董事会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进行考核，审核董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；公司人力资源部门负责核心员工的考核工作，考核结果报管理层审批。

2、考核依据：考核工作以经审计的公司财务数据、年度经营目标、个人工作任务完成情况为核心依据，确保考核结果客观、公正、准确。

3、监督机制：公司董事会审计委员会负责对本方案的执行情况进行监督，定期检查薪酬发放、考核实施等情况，对违反本方案及相关规定的行为及时提出监督意见。

七、信息披露

公司将在年度报告中按人逐一披露董事、高级管理人员的税前薪酬总额，不采用合计数代替；若相关人员兼任多职且有兼职报酬，将一并说明报酬来源和金额。本方案的实施情况、薪酬调整情况等相关信息，公司将严格按照法律法规及监管要求及时履行信息披露义务，保障投资者知情权。

八、其他事项

1、《董事薪酬方案》、《高管和核心员工薪酬方案》未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行；若《董事薪酬方案》、《高管和核心员工薪酬方案》与国家日后颁布的相关规定相抵触，以国家相关规定为准。

2、《董事薪酬方案》、《高管和核心员工薪酬方案》由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

3、《董事薪酬方案》尚需提交公司 2025 年年度股东会审议，审议通过后

方可生效实施；《高管和核心员工薪酬方案》自董事会审议通过之日起生效实施。

九、备查文件

- 1、公司第十四届董事会第八次会议决议；
- 2、公司第十四届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议决议；
- 3、《洲际油气股份有限公司董事薪酬方案》；
- 4、《洲际油气股份有限公司高级管理人员及核心员工的薪酬方案》。

特此公告。

洲际油气股份有限公司董事会

2026 年 4 月 27 日