

广西桂冠电力股份有限公司关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬报告及 2026 年度薪酬方案的公告

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。

为进一步规范广西桂冠电力股份有限公司（以下简称公司）高级管理人员薪酬管理，建立健全薪酬激励约束机制，公司结合实际制定了方案如下：

一、管理原则

（一）坚持服务公司战略。围绕公司发展战略，健全适应企业改革发展需要，推动战略转型、科技创新和提质增效的薪酬管理体系，增强企业发展活力，推动实现高质量发展目标。

（二）坚持激励约束相统一。建立与业绩考核目标值挂钩、与承担责任和贡献相匹配的薪酬分配机制，坚持短期激励与长期激励相统筹、公司绩效与个人绩效相协调，强化高级管理人员责任，体现奋斗价值，建立递延支付、追索扣回机制。

（三）坚持规范管理。严格规范薪酬决策程序和管理机制，理顺内部分配关系，科学划分高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，合理确定高级管理人员薪酬水平，实现与普通职工工资水平相协调。

二、2025 年度考核结果

2025年度经营业绩考核分为权重指标、重点任务、专项工作、约束指标4个部分，考核得分=权重指标得分×难度系数±重点任务得分

+专项工作得分-约束事项。根据经营责任书目标，经考核，最终考核得分为173.09分。具体如下：

序号	指标分类	指标	权重(%)	指标得分	权重得分	总得分
1	权重指标	利润总额	20	245.64	49.13	139.13
2		经济增加值	5	120.00	6.00	
3		新能源建设指标及核准规模	18	101.49	18.27	
4		投产规模及投产质量	27	126.13	34.06	
5		全员劳动生产率	3	120.00	3.60	
6		上市公司市值管理	2	100.00	2.00	
7		综合厂用电率	25	104.32	26.08	
8		入厂标煤单价区域对标				
9		利用小时区域对标评价				
10		电价区域对标评价				
11		利用小时评价				
12		电价评价				
13		利用小时区域对标评价				
14		电价区域对标评价				
15	重点任务	基地化项目开发	-	2.00	5.50	
16		科技	-	1.00		
17		经营期满30年的统调水电站地方政府不调价	-	2.00		
18		改革获评优秀	-	0.50		
19	其他加分	生产对标创优	-	3.00	4.90	
20		改革A级	-	1.80		
21		高层次人才引进	-	0.10		
22	约束扣分	亏损企业治理	-	-0.50	-1.82	
23		保供工作综合评价	-	-0.59		
24		研发经费投入强度	-	-0.03		
25		合规管理	-	-0.50		
26		重大党风廉政事件	-	-0.20		
27	难度系数	-	-	-	1.1824	
合计				-		173.09

三、2025年度薪酬标准

根据考核结果，经核算，2025年公司高级管理人员薪酬情况如下：

项目	考核等级	任职月数	税前收入 (万元)
田晓东（12个月）、王鹏宇（12个月）、孙银钢（12个月）、徐维友（12个月）4位高管	A	48	438.52

（一）公司高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴相关费用。

（二）公司高级管理人员因换届、改选等原因离任，薪酬按照实际任职月数计算并予以发放。

（三）公司高级管理人员因违法违规等行为给公司造成损失的，公司有权按规定扣减或追回其相应薪酬。

（四）绩效年薪按照5%递延支付，递延期限为3年。

（五）上述方案未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》等规定执行。

四、2026年度薪酬方案

高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励、社会保险及福利等构成，其中绩效年薪占比不低于60%。

（一）基本年薪：是企业负责人的年度基本收入，按照董事的职级、岗位分档确定。基本年薪按照核定标准按月支付。

（二）绩效年薪：是与企业负责人年度业绩考核结果等挂钩的收入。包括基础绩效年薪和专项绩效年薪。按照不超过基本年薪标准对企业负责人基础绩效年薪实行按月预发，并在年中根据年度业绩预评估结果适时调整，预评估为D级的，停止预发。

（三）中长期激励：任期激励收入待任期结束后，根据任期经营业绩考核结果兑现。

（四）社保及福利：按照国家法律法规及公司规定执行。

特此公告。

广西桂冠电力股份有限公司董事会

2026年7月1日