

长春燃气股份有限公司董事、监事及高级管理人员 薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善长春燃气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、监事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《公司章程》《公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》相关规定，同时结合《长春市市属企业领导人员管理办法》《长春市深化市管国有企业负责人薪酬制度改革实施方案》（长发〔2018〕3号）和《长春市国资委出资企业负责人经营业绩考核办法》（长国资〔2018〕42号）等文件精神，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事（包括内部董事、独立董事和其他董事、职工代表董事）；

（二）监事（包括股东代表监事和职工代表监事）；

（三）高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

第三条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部成员，包括内部董事、独立董事和其他董事、职工代表董事。本制度所称内部董事和职工代表董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任或承担经营管理职能的董事；本制度所称独立董事和其他董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的董事。

本制度所称监事，是指本制度执行期间公司监事会的全部成员，包括职工代表监事和股东代表监事。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，总体薪酬水平兼顾内外部公平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小

相符；

(三) 长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会为董事会下设专门工作机构，主要负责公司董事、监事及高级管理人员的薪酬政策与方案；负责审查公司董事、监事及高级管理人员履行职责并对其进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、计划财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准及发放

第七条 在公司内部任职或承担经营管理职能的董事（内部董事）、监事，根据其在公司担任的具体职务，按本岗位、职级薪酬标准领取薪酬。

第八条 公司高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

(一) 代扣代缴个人所得税；

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第九条 公司高级管理人员实行年薪制，薪酬总额由年薪和奖金组成。

(一) 高级管理人员年薪构成包括基本工资和考核工资，基本工资占年薪比例80%，按月发放；考核工资占年薪比例20%，按月发放，年度考核后补扣。

(二) 高级管理人员奖金包括安全奖和年终绩效奖，安全奖为年薪的10%，按月考核发放，年终绩效奖根据董事会薪酬与考核委员会考核结果计算发放。强化对高级管理人员所分管业务的年度绩效考核，实现高级管理人员年度奖金与经

营业绩相挂钩的差异化分配。

第十条 高级管理人员年薪系数档位分为三挡，具体标准为：董事长（党委书记）、总经理系数档位为1；监事会主席、常务副总经理系数档位为0.6—0.7（党委职务领导参照此档）；副总经理、董事会秘书、财务总监系数档位为0.5—0.6。

第十一条 公司董事、监事及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 公司董事、监事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效奖金或津贴：

- （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券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 董、监事津贴为一个完整的会计年度，即每年的1月1日至12月31日。公司内部董事、在公司领取薪酬的监事不再领取津贴。

（一）津贴政策

上市公司未为独立董事、其他董事和不在领取薪酬的监事缴纳职务责任险，董、监事津贴也是承担作为决策风险起到保障作用，同时着重体现作为上市公司董事、监事的岗位价值和个人贡献。鼓励董事、监事尽职尽责为公司、为股东服务，共同致力于企业的不断成长和可持续发展。

（二）津贴标准

采取固定董事津贴，津贴标准为60,000元/年（税后），津贴标准经董事会审议通过后每年年底前发放一次，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇、年终奖金等。公司独立董事、其他董事、不在公司领取薪酬的监事依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。以上人员不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第四章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司董事、监事津贴及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员薪酬的补充。

第五章 附则

第十七条 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东大会审议通过后生效，修改时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

长春燃气股份有限公司董事会

二零二四年四月