

长春燃气股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范长春燃气股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立健全科学、规范的董事和高级管理人员薪酬激励与约束体系，提升公司治理水平，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《长春燃气股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用范围为公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）薪酬管理与公司战略实施和可持续发展相协调；
- （二）薪酬水平与市场发展相适应，与公司经营目标、实际经营情况、经营业绩等相结合的原则；
- （三）薪酬与岗位职责、个人能力及工作绩效表现相匹配的原则；
- （四）绩效考核遵循公开、公平、公正的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）负责制订公司董事和高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成、薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策；负责制订董事和高级管理人员的经营业绩考核方案并进行考核。

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。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司相关职能部门配合薪酬与考核委员会具体制订董事和高级管理人员的薪酬方案和经营业绩考核方案并实施薪酬考核工作。

第三章 薪酬结构及发放

第七条 公司董事和高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）参与公司日常经营并领取薪酬的非独立董事和高级管理人员：薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等构成。其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的50%。

（二）董事津贴：独立董事和未在公司领取薪酬的非独立董事在公司领取董事津贴，不在公司领取其他任何薪酬。上述人员因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可依据《公司章程》及公司相关制度在公司据实报销。以上人员不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。董事津贴采取固定标准，为税后6万元/年，根据其聘期，每年发放一次。

第八条 公司董事和高级管理人员的薪酬发放如下：

参与公司日常经营并领取薪酬的非独立董事和高级管理人员的基本年薪按月发放，绩效年薪和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，其一定比例的绩效年薪在公司绩效评价后支付。

第九条 公司建立绩效评价机制，绩效年薪的确定与发放依据公司相关薪酬及经营业绩考核管理等配套制度文件执行。

第十条 公司董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十一条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任职时间核算并予以发放。

第四章 止付与追索

第十二条 公司董事和高级管理人员在职期间，公司有权根据有关规定取消其薪酬的发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。

董事和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。

第五章 工资总额及薪酬调整

第十四条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事和高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动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，促进提高普通职工薪酬水平。

第十五条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而相应调整，以适应公司进一步发展需要。公司参考市场薪酬水平、居民消费价格指数、公司预算、岗位调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。薪酬与考核委员会负责提出薪酬调整建议，调整董事薪酬标准的，报经董事会同意后提交股东会批准；调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第六章 附 则

第十六条 本制度未尽事宜按照相关法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》等执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。若国家有关法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》与本制度相关内容相抵触的，则适用新的相关规定。

第十八条 本制度经董事会审议通过并提交股东会批准后生效，修改时亦同。

长春燃气股份有限公司

董事会

2026年6月