

深圳能源集团股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬方案

(试行)

1. 总 则

1.1 为进一步完善深圳能源集团股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，调动公司董事、监事以及高级管理人员工作积极性，根据国家有关法律、法规的规定及公司章程，结合本公司的实际情况，制定本制度。

1.2 本制度所称高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、总经济师、总会计师、总工程师、财务总监、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

1.3 公司薪酬制度遵循以下原则：

1.3.1 公平原则。

1.3.1.1 公司提供的薪酬与市场同等职位薪资水平相比具有竞争力；

1.3.1.2 公司内部各岗位的薪酬充分体现“责、权、利”的统一。

1.3.2 绩效挂钩的原则。

1.3.3 短期与长期激励相结合原则。

1.3.4 激励与约束相结合原则。

1.3.5 客观、公正和公开原则。

2. 薪酬标准和支付方式

2.1 公司董事长、总经理实行年薪制度。

2.1.1 公司董事长年薪幅度为：48 万元～96 万元。公司董事长年度薪酬包括基本年薪、效绩年薪和奖励年薪三部分，其中：效绩年薪和奖励年薪与年度考核结果挂钩（详见《年度经营业绩考核指标计分办法》）。

2.1.1.1 基本年薪为24万元，每月2万元，按月发放。

2.1.1.2 效绩年薪=基本年薪×(预算考核段得分-60)÷40，预算考核段得分≤60，效绩年薪为0。

2.1.1.3 奖励年薪=2×基本年薪×比较考核段得分÷40，比较考核段得分最高不超过40分。

2.1.1.4 处于亏损或亏损边缘的企业，奖励年薪为0。

2.1.2 公司总经理年薪幅度为：48万元～92.4万元。公司总经理年度薪酬包括基本年薪、效绩年薪和奖励年薪三部分，其中：效绩年薪和奖励年薪与年度考核结果挂钩。

2.1.2.1 基本年薪为24万元，每月2万元，按月发放。

2.1.2.2 效绩年薪、奖励年薪以及任期经营业绩考核的特殊贡献奖励为公司董事长相应奖励金额的95%。

2.1.3 公司董事长、总经理效绩年薪和奖励年薪的80%在年度考核结束后当期兑现，其余20%根据任期考核结果等因素延期到连任或离任的下一年兑现。

2.1.4 公司董事长、总经理超额完成任期经营业绩考核目标

值、对企业有突出贡献的，除按期兑现全部延期绩效年薪和奖励年薪外，还可以给予相应的特殊贡献奖励。

2.1.5 公司董事长、总经理所得的任期特殊贡献奖励不与企业其他人员的奖金挂钩。

2.2 独立董事津贴为10万元/人/年（税后），按月发放。

2.3 除公司董事长、独立董事外，不在公司担任其他管理职务的董事、监事，公司财务总监不在公司领取任何薪酬和津贴。

2.4 除公司董事长、总经理和独立董事外，在公司领取薪酬的董事、监事以及高管人员的薪酬参照《深圳能源集团股份有限公司薪酬方案》中对应职级的薪资标准执行，其收入个人所得税由公司代扣代缴。

2.5 在公司领取薪酬的董事、监事以及高管人员（除独立董事外）的养老保险、失业保险、工伤保险等社会保险及住房公积金，公司均按国家有关规定办理。

2.6 薪酬实行上发薪，薪酬计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月10日准时发放。如遇支付日为节假日时，则提前一个工作日发放。

2.7 公司因不可抗拒原因导致不得不延缓发放薪酬时，应至少提前1日通知，并确定延缓支付日。

2.8 公司董事、监事以及高管人员下列各项费用从薪酬中直接扣除：

- 工薪收入个人所得税。
- 劳动保险按比例需由个人支付的部分。
- 向公司到期未归还的借款。

2.9 因公司计算错误或业务过失造成超额发放薪酬时，可以在下月薪酬发放时直接扣除超额发放部分。

3. 薪酬发放的审批程序

3.1 在每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据上年生产经营计划对公司董事、监事和高级管理人员进行考核，在不超过本办法年薪总额度范围内，具体确定年薪数额及发放方式，并提交董事会审批。

3.2 任何董事、监事以及高管人员都不应当参与其自身薪酬的决定过程。

4. 附 则

4.1 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，高级管理人员薪酬方案报董事会审批；董事、监事薪酬方案经董事会审议通过后报股东大会审批。修改时程序同上。

4.2 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

4.3 本制度由公司董事会负责解释。

附件：

年度经营业绩考核指标计分办法

（适用于实行年薪制的公司董事长及总经理）

1. 预算考核段计分方法

1.1 预算考核段指标综合计分

1.1.1 预算考核段得分=年度利润总额指标得分+净资产收益率指标得分+分类指标得分+预算管理综合得分

1.1.2 预算考核段得分最高不超过 100 分

1.2 预算考核段各指标计分

1.2.1 年度利润总额指标 35 分；

1.2.2 净资产收益率指标 35 分；

1.2.3 分类指标 15 分；

1.2.4 预算管理综合得分 15 分。

1.3 其它说明

1.3.1 分别完成或超额完成年度利润总额指标和净资产收益率指标，相应指标得满分，不加分；

1.3.2 没有完成的扣分。其中：

- 年度利润总额指标每减少 1.5%扣 1 分，最低为 0 分；
- 净资产收益率指标每减少 0.3%扣 1 分，最低为 0 分；
- 分类指标按完成程度和该项指标的重要程度计分，最低为

0分，最高为15分；

- 预算管理综合得分，最低0分，最高15分。

2. 比较考核段计分方法

2.1 比较考核段指标综合计分

比较考核段得分=(利润总额指标得分+净资产收益率指标得分)×评议指标得分÷30×经营难度系数,其中:

- 评议指标得分最高30分，最低0分；
- 经营难度系数由企业全集团列入并表范围的总人数、总资产、净资产、经营收入、地区市场占有率等五项指标以及企业劳动复杂程度综合确定，取值范围为[0.8, 1.2]；
- 比较考核段得分最高不超过40分。

2.2 比较考核段各指标计分

2.2.1 利润总额指标对标值

利润总额对标值=Max{前三年实际完成平均值，上年实际完成值}

- 考核年度实际完成值每超过对标值2.5%得1分，最高得15分。

2.2.2 净资产收益率指标对标值

与全国同行业净资产收益率指标比较确定，其中：

- 当“行业平均值≤实际值<行业良好值”时：

净资产收益率指标得分=8×[(实际值-行业平均值)÷(行业良好值-行业平均值)]

➤ 当“行业良好值 \leq 实际值 $<$ 行业优秀值”时:

净资产收益率指标得分 $=8+12 \times [(\text{实际值} - \text{行业良好值}) \div (\text{行业优秀值} - \text{行业良好值})]$

➤ 当“实际值 \geq 行业优秀值”时:

考核年度实际值达到行业优秀值时,得基本分 20 分;高于行业优秀值时,每高于行业优秀值 0.5%加 1 分,最高加 5 分。