

深圳市燃气集团股份有限公司
2026 年第一次临时股东会
会议资料

二零二六年六月

会议须知

根据中国证监会《上市公司股东会规则》和《深圳市燃气集团股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,为确保公司股东会顺利召开,特制订会议须知如下,望出席股东会的全体人员遵守执行:

一、股东参加股东会,应当认真履行其法定义务,不得侵犯其他股东权益;

二、股东会期间,全体出席人员应以维护股东的合法利益、确保会正常秩序和议事效率为原则,认真履行法定职责;

三、出席会议的股东依法享有发言权、咨询权、表决权等各项权利,但需由公司统一安排发言和解答;

四、任何人不得扰乱会议的正常秩序和会议程序;会议期间请关闭手机或将其调至静音状态。

会议议程

序号	内容
第 1 项	宣布会议开始
第 2 项	介绍出席现场会议股东和代理人人数及其持有表决权的股份总数；介绍出席会议董事和高级管理人员
第 3 项	审议议案：关于制定《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案
第 4 项	投票表决，请股东代表、律师计票和监票
第 5 项	与股东交流公司情况
第 6 项	宣读投票表决结果和会议决议
第 7 项	律师出具并宣读法律意见书
第 8 项	会议结束

深圳燃气 2026 年第一次临时股东会之议案

关于制定《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案

各位股东及股东代表：

为进一步完善公司董事及高级管理人员的薪酬管理，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际，制定本制度。主要情况汇报如下：

一、明确薪酬结构与标准

一是明确公司独立董事领取固定津贴，内部董事按岗位领取薪酬，外部非独立董事不领取津贴。二是明确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构成，绩效年薪占比不低于基本年薪和绩效年薪总额的 50%，绩效年薪与中长期激励收入的确定和支付与高级管理人员考核结果紧密挂钩。

二、明确薪酬支付与追索机制

一是明确公司董事、高级管理人员因换届、辞职等原因离任的按其任职时间和考核结果核发薪酬。二是明确违法违规情形下，公司有权止付未发薪酬，并全额或部分追回已发放的绩效年薪和中长期激励收入。

本议案已经公司第五届董事会第四十八次会议（临时会议）审议通过，现提请公司股东会审议。

附件：公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

附件

深圳市燃气集团股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 建立目的

为进一步完善公司董事及高级管理人员的薪酬管理，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《深圳市燃气集团股份有限公司章程》(以下简称“公司章程”)的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司董事及高级管理人员。

第三条 总体原则

公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

(一) 依法合规原则。符合国家、省、市有关规定及公司章程要求，有效落实国有资产保值增值责任。

(二) 战略导向原则。薪酬水平契合公司经营规模、经营业绩、市场地位，体现外部竞争性和内部公平性。

(三) 激励约束并重原则。经营业绩考核结果与激励约束紧密结合，发挥考核的导向作用。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会

(一) 审批董事、高级管理人员薪酬管理制度，并予以披露；

(二) 审批董事年度薪酬方案，并予以披露。

第五条 公司董事会

(一) 审议董事、高级管理人员薪酬管理制度；

(二) 审议董事年度薪酬方案；

(三) 审批高级管理人员年度薪酬方案，并向股东会说明后予以披露；

(四) 审批高级管理人员经营业绩考核与薪酬管理办法；

(五) 审批高级管理人员（不含专职党委副书记）年度和任期经营业绩考核结果。

第六条 公司薪酬与考核委员会

(一) 制订董事、高级管理人员薪酬管理制度；

(二) 制订董事、高级管理人员年度薪酬方案；

(三) 制订高级管理人员经营业绩考核与薪酬管理办法；

(四) 综合核定高级管理人员考核指标完成情况，并提出经营业绩考核结果；

(五) 组织实施公司董事会关于董事、高级管理人员经营业绩考核和薪酬管理的有关决议和日常管理工作。

第三章 薪酬构成与标准

第七条 董事薪酬

（一）独立董事领取固定津贴，具体的津贴标准参考市场水平等因素由董事会审议后提交股东会批准。除本制度规定的津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）在公司担任管理职位的其他董事，不领取董事津贴，根据其在公司的具体任职情况，按照本制度及公司其他薪酬福利制度领取薪酬。

（三）不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，不在公司领取董事津贴。

第八条 高级管理人员薪酬结构

公司高级管理人员薪酬结构由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等组成。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%。

第九条 高级管理人员薪酬确定

（一）公司高级管理人员基本年薪根据岗位职责、市场薪酬水平等因素综合确定，按月发放。

（二）公司高级管理人员绩效年薪和中长期激励收入的确定和支付以经营业绩考核结果为重要依据，按照高级管理人员经营业绩考核与薪酬管理办法执行。部分绩效年薪须在年度报告披露和经营业绩考核结果出具后支付，经营业绩考核依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬支付、调整与止付追索

第十条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其任职时间和经营业绩考核结果核发。

第十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效年薪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。

第十二条 公司董事、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，公司应根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 其他

第十三条 本制度未尽事宜或与有关法律、法规、规范性文件有关规定相冲突的，按国家有关法律、法规、规范性文件有关规定执行。

第十四条 本制度由董事会负责解释。

第十五条 本制度自 2026 年 1 月 1 日起施行，《深圳市燃气集团股份有限公司董事、监事、高级管理人员薪酬方案》（公司 2012 年第一次临时股东大会审议通过）同时废止。