

深圳市燃气集团股份有限公司  
2021 年第三次临时股东大会  
会议资料

二零二一年四月

## 会议须知

根据中国证监会《上市公司股东大会规则》和《公司章程》的有关规定，为确保公司股东大会顺利召开，特制订大会须知如下，望出席股东大会的全体人员遵守执行：

一、股东参加股东大会，应当认真履行其法定义务，不得侵犯其他股东权益；

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

三、出席大会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、任何人不得扰乱大会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、监事和高级管理人员
第 3 项	审议议案一《关于制定〈公司长效激励约束方案〉的议案》
第 4 项	投票表决，请股东代表、监事、律师计票和监票
5 项	与股东交流公司情况
第 6 项	宣读现场投票表决结果
第 7 项	宣布现场会议结束
第 8 项	统计投票结果，律师出具法律意见书

深圳燃气 2021 年第三次临时股东大会会议议案之一

## 关于制定公司长效激励约束方案的议案

各位股东及股东代表：

为进一步完善健全公司激励约束机制，激励公司核心骨干员工提升工作积极性和创造性，推动公司战略规划落地和经营效益稳步提升，实现公司高质量可持续发展，公司制定《公司长效激励约束方案》，具体如下：

### 一、遵循原则

（一）市场化原则。遵循业绩与薪酬“双对标”，践行“以价值增长为导向、以赛马机制为驱动、以奋斗者为本”的增长型绩效文化，实现薪酬差异化分配。

（二）战略导向原则。贯彻高质量发展要求，促进公司“十四五”规划和综合改革战略落地，推动公司做强做优做大，增强国企责任担当，服务城市运营，保障社会民生。

（三）激励与约束并重原则。坚持激励与约束相对等、收益与风险相对称、权利与义务相平衡，完善考核评价结果与薪酬激励的挂钩机制，实行“严考核、强挂钩”。

### 二、激励对象与激励期

（一）激励对象：为对公司业绩和持续发展有直接影响的核心管理人员及骨干，具体为公司总部中层副职及以上管理人

员（不含监事会主席、外部董事、独立董事）。2020 年度在岗人数 39 人，人员范围根据岗位编制实际情况调整，但不得随意扩大，激励对象占公司员工总人数比例不超过 1%。

（二）激励期：业绩考核年度 2020-2022 年。

### 三、激励基金总额

激励基金总额由净利润分享激励基金和经济利润奖（EP）激励基金两部分构成，具体如下：

#### （一）净利润分享激励基金

净利润分享激励基金总额=归属于母公司净利润×分享比例

其中，分享比例为 1%。

#### （二）经济利润奖（EP）激励基金

EP 激励基金总额=（加权平均净资产收益率-资本成本率）×加权平均归属于母公司净资产×计提比例×战略目标完成比例。

其中：

1. 资本成本率基准值为 10%。结合企业经营及市场环境变化，可动态评估、优化调整。

2. 坚持增量奖励、减量勾回的激励约束原则

①当加权平均净资产收益率 $\geq$ 10%时，计提比例按扣非归母净利润水平，在 4%至 8%之间线性计提，具体对应关系如下：

公司扣非归母净利润（亿元）	线性计提比例
<10	4%
10-20（含）	4%-8%
>20	8%

注：当扣非归母净利润为 10-20 亿元时，计提比例=4%+（扣非归母净利润-10）×0.4%。

②当加权平均净资产收益率<10%时，经济利润奖分享额度为负数，以当年度长效激励总额进行勾回：勾回金额=（资本成本率-加权平均净资产收益率）×加权平均归母净资产×4%。若不足，则以下一年度长效激励基金总额进行勾回差额部分。

3. 战略目标设置。经济利润奖激励基金采取年度预提，激励期末汇总结算方式。每年度战略目标完成按照一定比例进行预发。激励期末 2022 年度战略目标完成比例高于预发比例的，按实际完成比例补充发放；激励期末战略目标完成比例低于预发比例的，以 2022 年度拟发的薪酬激励基金总额勾回超发部分。

4. 方案实施过程中，出现重大事项导致加权平均净资产收益率、归母净利润、加权平均净资产等计量出现异常变动的需要根据实际情况认定。

5. 2020-2022 年度经济利润奖激励基金数额之和根据战略目标完成比例和人工效能指标进行约束调节，以确定最终的经济利润奖激励基金总额。

注：如无特殊说明，方案涉及财务指标均以公司年度经审计合并财

务报表数据为准。

### （三）净利润分享和经济利润奖分配系数

为体现激励与约束相结合的原则，根据不同激励对象所在岗位贡献差异、考核结果等确定不同岗位系数和绩效系数。公司内部建立绩效考核管理体系，高级管理人员的考核按照公司高级管理人员考核相关规定执行。中层管理人员按照公司中层管理人员考核相关规定执行。

#### 1. 激励对象岗位系数

层 级	职 级	人 数	岗 位 系 数
高级管理人员	董事长	1	1
	总经理	1	0.95
	专职党委副书记、副总经理、首席财务官	6	0.85
	其他高管	4	0.80
中层管理人员	集团总部部门正职	13	0.45
	集团总部部门副职（主持工作）	1	0.45
	集团总部部门副职	13	0.35

若激励对象任职时间不足 12 个月，按任职月数占全年时间的比例对岗位系数进行相应调整。

#### 2. 考核结果及对应激励绩效系数

个人绩效系数			
优秀	良好	合格	待改进
1	0.85	0.67	0

注：公司总部高管及中层管理人员激励对象净利润分享和经济利润奖的岗位系数及绩效系数保持一致。

#### 四、激励基金分配

董事会为本次长效激励约束方案的执行管理机构，负责审批各激励年度薪酬激励基金计提和分配方案。

激励期间，公司在达成一定业绩条件和战略目标的情况下，每年提取相应的薪酬激励基金并授予激励对象。

##### （一）净利润分享

净利润分享激励基金在考核年度次年以现金形式发放，根据激励对象不同岗位系数和绩效系数进行差异化分配。

激励对象个人当年度净利润分享激励基金分配额=当年度净利润分享激励基金总额×（本人岗位系数×本人绩效系数） $\div$ ∑（个人岗位系数×个人绩效系数）。

##### （二）经济利润奖（EP）

经济利润奖激励基金在考核年度次年以现金形式兑现 50%；剩余的 50%经济利润奖激励基金在缴纳个人所得税后通过合法形式在二级市场购买公司股票并依次锁定两年。具体方案公司将另行决策。

激励对象个人当年度 EP 奖激励基金分配额=当年度 EP 奖激励基金总额×（本人岗位系数×本人绩效系数） $\div$ ∑（个人岗位系数×个人绩效系数）

本议案已经公司第四届董事会第二十八次临时会议审议通过，现提请股东大会审议。