

乐山电力股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理办法
(2026 年制订)

(经 2026 年 6 月 23 日召开的公司 2026 年第二次临时股东会审议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步完善乐山电力股份有限公司（以下简称公司）治理结构，规范董事、高级管理人员薪酬管理，健全激励约束机制，维护公司、股东及董事、高级管理人员合法权益，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》《上市公司独立董事管理办法》《上海证券交易所股票上市规则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》及《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事和高级管理人员。

第三条 基本原则

（一）坚持党管干部原则，与国资监管要求相衔接，激励与约束并重；

（二）坚持权责利相统一，薪酬水平与岗位职责、经营业绩、贡献程度紧密挂钩；

（三）坚持短期激励与长期激励相结合，兼顾公司可持续发展与股东长远利益；

（四）坚持公开、公平、公正，程序规范、透明可控，符合上市公司监管要求。

第二章 管理机构与职责

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、修订考核评价体系；制定、修订董事、高级管理人员薪酬方案、考核标准及奖惩意见；组织实施对高级管理人员的年度及任期考核，提出薪酬兑现建议；监督薪酬制度执行情况，对薪酬发放、递延支付、薪酬追回等事项提出审核意见等。

第七条 公司职能部门配合公司董事会薪酬与考核委员会具体实施董事及高级管理人员的薪酬考核工作。

第三章 薪酬构成及标准

第八条 独立董事实行年度固定津贴制，不与公司业绩挂钩。履职相关费用按规定报销。

第九条 非独立董事薪酬

（一）在公司任职的非独立董事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务的薪酬标准领取薪酬，不再领取董事薪酬；

（二）未在公司任职的非独立董事经股东会审议批准，可发放董事薪酬。薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成，其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十条 高级管理人员实行年薪制。

第十一条 公司董事、高级管理人员薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由公司发放薪酬时代扣代缴。

第十二条 公司董事、高级管理人员中同时兼任两种或两种以上职务时，薪酬收入按高档次标准计算。

第十三条 当公司经营环境发生重大变化或公司经营业绩出现大幅波动导致董事、高级管理人员薪酬水平明显有失公允的情况时，董事会薪酬与考核委员会可视情况对董事、高级管理人员薪酬进行相应调整。

第十四条 年薪由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励收入构成。具体标准、核算规则与考核挂钩，结合公司经营实际、行业水平及监管要求确定。其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

（一）基本薪酬：根据岗位层级、责任大小确定，为保障性薪酬；

（二）绩效薪酬：以年度经营业绩考核结果为主要依据，与资产经营类指标、业务管理类指标以及市值管理成效指标挂钩；

（三）任期激励收入：与任期经营业绩、长期发展目标、资产保值增值等挂钩。

第四章 考核管理

第十五条 董事会薪酬与考核委员会建立以经营业绩、合规履职、风险管控为核心的考核体系，考核结果作为绩效薪酬、任期激励收入核算与发放的依据。

第十六条 年度考核

每年结合经审计的财务数据及履职情况，对董事、高级管理人员开展年度综合考核，形成考核意见，履行决策程序后执行。

第十七条 任期考核

以三年为一个任期，与董事会任期一致，任期结束后开展任期综合考核评价，考核结果作为任期激励收入发放的重要依据。

第五章 薪酬支付、递延与追回

第十八条 基本薪酬按月预发；绩效薪酬在年度报告披露和年度考核结束后结算；任期激励收入在任期考核、审计完成后兑付。

第十九条 绩效薪酬按一定比例实行递延支付，递延期限不少于3年，分期兑付，强化长期约束。

第二十条 董事、高级管理人员受到党纪处分、政务处分、公司纪律处分、以及企业发生安全生产责任事故的，相应扣减处分决定年度绩效薪酬及对应的任期激励收入。

第二十一条 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、高级管理人员的绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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，根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 合规管理与信息披露

第二十二条 董事、高级管理人员薪酬管理严格遵守证券监管及交易所各项规定，履行相应决策、审议、披露程序，杜绝违规取酬、重复取酬。

第二十三条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。同时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第二十四条 信息披露

（一）董事会薪酬与考核委员会对尚未经董事会批准的考核结果负有保密义务，不得擅自披露有关信息；

（二）公司按照规定在年度报告等文件中，真实、准确、完整、及时披露董事、高级管理人员的薪酬情况，接受股东及社会监督。

第二十五条 公司董事、高级管理人员薪酬纳入公司工资总额管理，

详细记录董事、高级管理人员薪酬支付情况，并确保公司董事、高级管理人员薪酬信息安全。

第七章 附则

第二十六条 本办法未尽事宜，按照国家法律法规、监管规定及《公司章程》执行。

第二十七条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十八条 本办法自2026年6月23日召开的公司2026年第二次临时股东会审议通过之日起施行，原2012年7月10日召开的公司第七届董事会第十四次临时会议审议通过的《乐山电力高级管理人员年薪制管理办法》同日废止。