



**乐山电力股份有限公司**  
**600644**  
**2026 年第二次临时股东会会议资料**

**二〇二六年六月二十三日**

## **乐山电力股份有限公司 2026 年第二次临时股东会须知**

一、本次股东会参会人员为持有本公司股份登记参会的全体股东及股东代理人、公司董事、高级管理人员、公司聘请的见证律师以及公司邀请参会的有关人员。

二、公司鼓励股东或股东代理人采用网络投票方式参加本次股东会。确需参加现场会议的股东或股东代理人应当做好出席登记，并服从会务人员的现场安排。

三、本次会议按照集中报告议案、集中发言、表决和宣读法律意见书及决议的顺序进行。

四、报告人对议案的报告要突出主题，力求简明扼要。

五、集中发言期间，每位发言者第一次发言时间不超过 5 分钟，发言者提出问题，在得到大会解释后，若有疑问，可以要求进行第二次发言，第二次发言时间不超过 2 分钟，有关发言者不得提出与议案无关的内容。主持人可根据情况决定讨论时间的长短。

六、请各位参会人员遵守会场秩序。

2026 年 6 月 23 日

## 乐山电力股份有限公司 2026 年第二次临时股东会议程表

时间：2026 年 6 月 23 日 9：30

地点：乐山市市中区金海棠大酒店会议室

主持人：董事长何明

会议议程：

序号	议程	报告人
一	宣布会议到会情况和股东会须知，会议开始；	何明
二	报告议案，股东及股东代表发言；	
1	关于制订《乐山电力董事和高级管理人员薪酬管理办法》的议案	黄红
2	关于公司董事 2026 年度薪酬方案的议案	黄红
三	听取事项：关于公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案	黄红
四	推选计票人和监票人	
五	股东及股东代表投票表决，计票人计票及统计结果；	
六	宣读现场表决结果	监票人
七	休会，等待网络投票结果；	何明
八	复会，宣布最终表决结果（现场与网络投票合并）；	何明
九	宣读法律意见书	见证律师
十	宣读股东会决议	何明
十一	宣布会议结束	何明

## 议案一：

### 关于制订

### 《乐山电力董事和高级管理人员薪酬管理办法》的议案

各位股东及股东代表：

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《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《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，制订了《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》。

本议案经 2026 年 6 月 3 日召开的公司第十一届董事会第五次会议审议，同意提交公司 2026 年第二次临时股东会审议。

乐山电力股份有限公司

2026 年 6 月 23 日

# 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

### 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** 本办法经公司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。

## 议案二：

### 关于公司董事 2026 年度薪酬方案的议案

各位股东及股东代表：

为进一步规范公司董事的薪酬管理，激励和约束董事勤勉尽责工作，根据法律法规、《公司章程》及《乐山电力股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理办法》等相关规定，结合公司经营发展实际情况，制订公司董事 2026 年度薪酬方案如下：

#### 一、适用对象

公司 2026 年度任期内的董事

#### 二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

#### 三、薪酬方案

##### （一）独立董事

独立董事采取固定津贴形式，津贴标准为 8 万元（含税）/人/年，按月发放。

##### （二）非独立董事

1. 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；

2. 未在公司任职的非独立董事可发放董事薪酬。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。绩效薪酬在年度报告披露和年度考核结束后结算，按一定比例实行递延支付，递延期限不少于 3 年，分期兑付。

#### 四、其他说明

（一）公司董事的薪酬、津贴，均为税前金额，个人所得税由公司统一代扣代缴。

（二）公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

（三）本方案未尽事宜，按照国家法律法规、规范性文件和《公司章程》《董事及高级管理人员薪酬管理办法》等规定执行。

（四）本方案由公司董事会审议通过后，提交股东会审议。

本议案经 2026 年 6 月 3 日召开的公司第十一届董事会第五次会议审议，同意提交公司 2026 年第二次临时股东会审议。

乐山电力股份有限公司

2026 年 6 月 23 日

## 听取事项：

### 关于公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案

各位股东及股东代表：

为进一步规范公司高级管理人员的薪酬管理，激励和约束高级管理人员勤勉尽责工作，根据法律法规、《公司章程》及《乐山电力股份有限公司董事及高级管理人员薪酬管理办法》等相关规定，结合公司经营发展实际情况，制订公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案如下：

#### 一、适用对象

公司 2026 年度任期内的高级管理人员

#### 二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

#### 三、薪酬方案

高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励收入构成，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。

1. 基本薪酬根据岗位层级、责任大小确定，按月预发；
2. 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，在年度报告披露和年度考核结束后结算，按一定比例实行递延支付，递延期限不少于 3 年，分期兑付；
3. 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，任期届满并经考核、审计完成后兑付；
4. 高级管理人员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。

#### 四、其他说明

（一）公司高级管理人员的薪酬，均为税前金额，个人所得税由公司统一代扣代缴。

（二）公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

（三）本方案未尽事宜，按照国家法律法规、规范性文件和《公司章程》《董事及高级管理人员薪酬管理办法》等规定执行。

（四）本方案由公司董事会审议批准后生效。

本议案已经 2026 年 6 月 3 日召开的公司第十一届董事会第五次会议审议通过。

以上情况，特向股东会说明。

乐山电力股份有限公司

2026 年 6 月 23 日