

国家电投集团水电股份有限公司 关于修订公司《董事及高级管理人员薪酬和绩效考核管 理办法》的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

为进一步完善公司董事及高级管理人员薪酬管理体系，建立健全公司董事及高级管理人员激励约束机制，充分激发董事和高级管理人员的主动性和积极性，更好地促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件，经公司第十一届董事会第二次会议审议通过，修订了公司《董事及高级管理人员薪酬和绩效考核管理办法》。

现将主要修订内容公告如下：

| 序号 | 原条款 | 修改条款 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1 | 《国家电投集团远达环保股份有限公司经理层成员薪酬和业绩考核管理办法》 | 《国家电投集团水电股份有限公司董事及高级管理人员薪酬和绩效考核管理办法》 |
| 2 | 第二条 遵循原则： （三）坚持内部公平与外部竞争相统一。建立与岗位价值、业绩贡献相匹配的内部薪酬体系，同时通过业绩薪酬对标合理确定薪酬水平，建立具有市场竞争力的薪酬体系。 | 第二条 遵循原则： （三）坚持内部公平与外部竞争相统一。建立与岗位价值、业绩贡献相匹配的内部薪酬体系，同时通过对标合理确定薪酬水平。 |
| 3 | 第三条 本办法适用于公司经理层成员，包括总经理、副总经理和财务总监。 | 第三条 本办法适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员是指总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书和公司章程规定的其他人员。 |
| 4 | 第五条 公司董事会： （一）议定经理层成员薪酬和绩效管理制度； （二）议定通过经理层成员薪酬和绩效方 | 第五条 公司董事会： （一）议定董事和高级管理人员薪酬和绩效管理制度； （二）议定通过董事和高级管理人员薪酬 |

| | | |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 案。通过经理层成员薪酬和绩效方案。 | 和绩效方案； (三)向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。 |
| 5 | <p>第六条 薪酬与考核委员会：</p> <p>(一)组织制定并实施经理层成员薪酬和绩效制度；</p> <p>(二)组织制定经理层成员薪酬和绩效分配方案；</p> <p>(三)负责对经理层成员薪酬和绩效办法的执行情况进行监督。</p> | <p>第六条 薪酬与考核委员会：</p> <p>负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：</p> <p>(一)董事、高级管理人员的薪酬；</p> <p>(二)制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；</p> <p>(三)董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；</p> <p>(四)法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。</p> |
| 6 | <p>第七条 公司人力资源部：</p> <p>(一)制定并完善经理层成员薪酬和绩效管理制度；</p> <p>(二)执行经理层成员薪酬和绩效管理制度，制定经理层成员薪酬和绩效分配方案；</p> <p>(三)兑现经理层成员薪酬。</p> | <p>第七条 公司人力资源管理部门、财资部门、董事会事务管理部门等相关部门，配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案、绩效考核方案的具体实施。</p> |
| 7 | | <p>新增：</p> <p>第八条 董事</p> <p>(一)同时兼任高级管理人员的董事，按第九条执行。</p> <p>(二)其他董事的薪酬由股东会决定，薪酬方案经股东会审议通过后，由公司予以披露。</p> <p>(三)绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。</p> |
| 8 | <p>第八条 经理层成员薪酬由年度薪酬和任期激励两部分构成。如经理层成员获得特殊奖励或实施中长期激励的，可按相应规定执行。</p> <p>第九条 经理层成员年度薪酬构成及标准。经理层成员年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪：</p> <p>(一)基本年薪</p> | <p>第九条 高级管理人员</p> <p>(一)高级管理人员薪酬由年度薪酬和任期激励两部分构成。如有获得特殊奖励或实施中长期激励的，可按相应规定执行。</p> <p>(二)年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪，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 50%。</p> <p>1.基本年薪是年度基本收入，其标准根据</p> |

| | | |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>基本年薪是年度基本收入，其标准根据公司所处的行业、资产规模、经营业绩等综合确定，按月支付，其标准为：</p> <p>1. 正职基本年薪=董事长（党委书记）基本年薪</p> <p>2. 副职基本年薪=董事长（党委书记）基本年薪×90%</p> <p>（二）绩效年薪</p> <p>绩效年薪是与经理层成员年度业绩考核评价结果挂钩的薪酬收入，70%部分当期兑现，30%部分递延至任期结束后，根据任期综合业绩考核结果一次性支付。年度考核不合格或主要业绩指标完成率低于70%的，不得领取绩效年薪。</p> <p>1. 绩效年薪标准为：</p> <p>正职：$W \text{ 绩效年薪标准} = W \text{ 基本年薪标准} \times P \times T \times K$</p> <p>副职：$W \text{ 绩效年薪标准} = W \text{ 基本年薪标准} \times P \times T \times K \times G$</p> <p>（1）P为年度考核评价系数，根据综合业绩考核结果分段确定，最高为1.0。</p> <p>（2）为经营管理系数，根据公司功能定位、经营规模、经营难度以及科技创新等要素综合确定，最高不超过3.0。</p> <p>（3）K为调控系数，根据市场对标水平确定调控系数。</p> <p>（4）G为个人业绩系数，与本人绩效完成情况挂钩，在0.6-0.9之间确定。</p> <p>2. 绩效年薪中的10%与公司党建工作责任制考核结果挂钩，根据党建工作责任制评分评级联动兑现。</p> <p>3. 经理层绩效年薪增长应与控股股东和本企业经营业绩提升相匹配，除遇不可抗力因素等特殊情况下，控股股东未完成上级整体考核目标时，经理层成员绩效年薪增幅适度调减；本企业盈利变亏损或增亏时，经理层成员绩效年薪不得增长；本企业在岗职工平均工资未增长时，经理层成员绩效年薪不得增长。</p> | <p>公司所处的行业、资产规模、经营业绩等综合确定，按月支付。</p> <p>2. 绩效年薪是与年度绩效考核评价结果挂钩的薪酬收入，90%部分当期兑现，10%部分递延至任期结束后，根据任期综合业绩考核结果一次性支付。年度考核不合格或主要业绩指标完成率低于70%的，不得领取绩效年薪。</p> <p>3. 高级管理人员绩效年薪增长应与本企业经营业绩提升相匹配。除遇不可抗力因素等特殊情况下，本企业未完成上级整体考核目标时，高级管理人员绩效年薪增幅适度调减；本企业盈利变亏损或增亏时，高级管理人员绩效年薪不得增长；本企业在岗职工平均工资未增长时，高级管理人员绩效年薪不得增长。</p> |
| 9 | | <p>新增：</p> <p>第十条 绩效考核</p> <p>（一）年度（任期）结束后，由薪酬与考核委员会组织启动考核评价工作。</p> <p>（二）薪酬与考核委员会结合集团公司对</p> |

| | | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>公司的年度（任期）经营业绩考核评价情况，形成董事和高级管理人员的考核结果建议方案。</p> <p>（三）绩效考核结果建议方案报集团公司进行合规性审核，经董事会审议批准后确定考核结果。</p> <p>（四）独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。</p> |
| 10 | | <p>新增：</p> <p>第十一条 董事薪酬方案经股东会批准后，予以披露。高级管理人员薪酬方案经董事会批准后，向股东会说明并充分披露。</p> |
| 11 | <p>删除：</p> <p>第四章特别奖励 第十二条 经理层成员奖励标准原则上为董事长（党委书记）奖励标准的 0.3-0.7 倍，对奖励做出特殊贡献的最高不超过 0.9 倍。</p> | |
| 12 | <p>第十五条 公司不得在董事会规定薪酬项目外自行设立薪酬项目，不得超出董事会核定标准发放薪酬，不得提前发放绩效年薪和任期激励。</p> | <p>第十五条 公司不得在董事会规定薪酬项目外自行设立薪酬项目，不得超出董事会核定标准发放薪酬；在董事会审定年度薪酬总额前，不得提前发放绩效年薪和任期激励。</p> |
| 13 | <p>第二十一条 经理层违反国家有关法律法规，以及未履行或者未正确履行职责造成企业资产损失的，董事会根据党纪政纪处分和财产损失责任认定结果，扣减、追索扣回相关领导人员（含已经离职或退休的领导人员）绩效年薪、任期激励和中长期激励收入。</p> | <p>第二十一条 董事和高级管理人员违反国家有关法律法规，以及未履行或者未正确履行职责造成企业资产损失的，董事会根据党纪政纪处分和财产损失责任认定结果，扣减、追索扣回相关领导人员（含已经离职或退休的领导人员）绩效年薪、任期激励和中长期激励收入。因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，董事会及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额部分。董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，董事会根据情节轻重减少，停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。</p> |
| 14 | | <p>新增：</p> <p>第二十三条 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及</p> |

| | | |
|----|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| | | 未采纳的具体理由，并进行披露。 |
| 15 | | 新增： 第二十四条 本办法由董事会负责解释和执行。 |
| 16 | 第二十三条 本办法自发布之日起施行。 | 第二十五条 本办法自发布之日起施行。 2023年5月23日发布的《公司经理层成员薪酬和业绩考核管理办法》(国家电投远达规章〔2023〕5号)同时废止。 |

特此公告。

国家电投集团水电股份有限公司董事会

二〇二六年四月十七日