

华能国际电力股份有限公司

2026年公司董事、高级管理人员薪酬方案

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法律责任。

为进一步规范华能国际电力股份有限公司（“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全薪酬激励约束机制，公司结合实际制定了《华能国际电力股份有限公司2026年董事、高级管理人员薪酬方案》，具体情况如下：

一、适用对象

公司2026年任期内的董事、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、管理原则

（一）坚持服务公司战略。围绕公司发展战略，健全适应企业改革发展需要，推动战略转型、科技创新和提质增效的薪酬管理体系，增强企业发展活力，推动实现高质量发展目标。

（二）坚持激励约束相统一。建立与业绩考核目标值挂钩、与承担责任和贡献相匹配的薪酬分配机制，坚持短期激励与长期激励相统筹、公司绩效与个人绩效相协调，强化董事、高级管理人员责任，体现奋斗价值，建立递延支付、追索扣回机制。

（三）坚持规范管理。严格规范薪酬决策程序和管理机制，理顺内部分配关系，科学划分董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，合理确定董事、高级管理人员薪酬水平，实现与普通职工工资水平相协调。

四、薪酬构成及标准

（一）独立董事

独立董事津贴按照股东会批准的标准执行，税前每人30万元人民币/年，按季发放。

（二）外部非独立董事

不在公司领取薪酬。

（三）内部董事

公司内部董事按其任职和考核期内绩效评价结果领取薪酬。其薪酬主要由基本年薪、津补贴、绩效年薪、任期激励收入等构成，其中：基本年薪为年度基本收入，根据岗位责任等因素确定；津补贴主要包括公务交通补贴等规定项目；绩效年薪以基本年薪为计算基数，根据年度绩效考核结果确定。基本年薪和津补贴按月发放，绩效年薪按月预发、按年清算、递延支付。任期激励收入待每一任期结束后，根据任期经营业绩考核结果兑现。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%。

（四）高级管理人员

公司高级管理人员按其任职和考核期内绩效评价结果领取薪酬。其薪酬主要由基本年薪、津补贴、绩效年薪、任期激励收入等构成，其中：基本年薪为年度基本收入，根据岗位责任等因素确定；津补贴主要包括公务交通补贴等规定项目；绩效年薪以基本年薪为计算基数，根据年度绩效考核结果确定。基本年薪和津补贴按月发放，绩效年薪按月预发、按年清算、递延支付。任期激励收入待每一任期结束后，根据任期经营业绩考核结果兑现。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%。

五、其他说明

（一）公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴相关费用。

（二）公司董事、高级管理人员因换届、改选等原因离任，薪酬按照实际任期计算并予以发放。

（三）董事、高级管理人员因违法违规等行为给公司造成损失的，公司有权按规定扣减或追回其相应薪酬。

六、上述方案未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》等规定执行。

特此公告。

华能国际电力股份有限公司董事会

2026年5月21日