

中国长江电力股份有限公司
2026 年第一次临时股东会资料

2026 年 6 月



目 录

一、会议议程	2
二、会议须知	3
三、会议议案	
（一）关于制定公司《薪酬管理制度》的议案	4
（二）关于公司第六届董事会换届的议案	14

会议议程

会议时间：2026年6月23日（星期二）14:30

会议地点：湖北省武汉市江岸区三阳路88号A座
4楼会议室

见证律师：北京天元律师事务所律师

会议安排：

- 一、参会人签到、股东进行发言登记（14:00~14:30）
- 二、主持人宣布会议开始
- 三、主持人报告出席的股东人数及其代表的股份数
- 四、推选计票人、监票人
- 五、审议议案
- 六、股东发言
- 七、股东投票表决
- 八、统计表决票
- 九、宣读股东会决议
- 十、宣读法律意见书
- 十一、签署股东会决议
- 十二、会议结束

会议须知

为了维护全体股东的合法权益，确保股东会的正常秩序和议事效率，公司根据有关法律法规和中国证监会《上市公司股东大会规则（2025年修订）》（证监会公告〔2025〕7号）等文件要求，特制定本须知。

一、股东参加股东会依法享有发言权、质询权、表决权等权利。股东参加股东会应认真履行其法定义务，不得侵犯其他股东的合法权益，不得扰乱会议的正常秩序，会议现场不允许录音、录像或者视频直播。

二、股东要求在股东会上发言的，应在会议正式召开前到会议发言登记处登记。主持人将根据登记情况安排股东发言。股东发言应举手示意，并按照会议的安排进行。

三、会议进行中只接受股东（含受托人）发言或提问。股东发言或提问应围绕会议议题进行，简明扼要，每次发言时间不超过3分钟。

四、股东要求发言时，不得打断会议报告人的报告或其他股东的发言；在会议进行表决时，股东不再进行发言。股东违反上述规定，主持人有权加以拒绝或制止。

五、股东会表决程序结束后股东提交的表决票将视为无效票。

议案一

关于制定公司《薪酬管理制度》的议案

各位股东及股东代表：

根据中国证监会《上市公司治理准则》等制度要求，结合公司实际，拟制定公司《薪酬管理制度》。具体如下：

一、编制背景

自2026年1月起，《上市公司治理准则》正式生效。2月底，上交所印发《关于落实〈上市公司治理准则〉等相关要求的通知》，要求上市公司于2026年6月30日前建立薪酬管理制度，提交股东会审议、披露。薪酬管理制度应包括工资总额决定机制、董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容。

为切实落实《上市公司治理准则》规定，健全公司薪酬管理体系、强化制度统筹，现制定公司《薪酬管理制度》。

二、编制依据

- （一）中国证监会《上市公司治理准则》；
- （二）国资委《中央企业工资总额管理办法实施细则》；
- （三）《公司章程》等。

三、主要内容

《薪酬管理制度》共五章二十五条。主要内容如下：

（一）第一章 总则

明确公司薪酬管理原则及适用范围。薪酬管理坚持市场

化改革、激励与约束相统一、战略引领原则；适用于在公司领取薪酬的非独立董事（以下简称董事）、高级管理人员和其他在职职工；独立董事按照公司《独立董事制度》等有关规定，领取津贴。

（二）第二章 管理机构与职责

明确股东会、董事会、薪酬与考核委员会在薪酬管理工作中的职责。按照《上市公司治理准则》要求，董事考核结果需提交董事会审定、报酬事项需提交股东会审定。

（三）第三章 工资总额管理

明确工资总额预算主要由基数工资、效益工资和特殊事项工资构成，根据当年经济效益、劳动生产率和业绩完成情况综合确定。公司持续深化内部收入分配制度改革，合理确定各类人员薪酬水平，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，规范职工福利保障管理。

（四）第四章 董事、高级管理人员薪酬管理

明确董事、高级管理人员薪酬管理要求具体如下：

1.薪酬体系：由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入（如任期激励）等组成。其中，董事按照所担任的管理职务确定薪酬；高级管理人员按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》确定薪酬。

2.绩效评价：由薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据等指标组织开展。其中，董事按照所担任的管理职务开展

绩效考核工作；高级管理人员按照公司《高级管理人员经营业绩考核管理办法》等开展绩效考核工作。

3.薪酬发放：当年度标准未确定前可暂按往年标准或有关要求预发薪酬，待当年度标准确定后进行调整清算；绩效年薪建立递延支付机制；绩效年薪和任期激励收入按实际工作月数领取，因个人原因离职的原则上不兑现绩效年薪和任期激励。

4.止付追索：违反义务给公司造成损失、出现违法违规行为或公司对财务报告进行追溯重述时，减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对已支付部分进行全额或部分追回。

（五）第五章 附则

明确本制度未尽事宜应按国家有关法律、法规、规范性文件 and 《公司章程》等相关规定执行。

四、请批事项

提请股东会同意制定公司《薪酬管理制度》。

现提请会议审议。

附件：公司《薪酬管理制度》正文

附件

中国长江电力股份有限公司 薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范中国长江电力股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，增强企业活力，促进公司落实战略目标、实现高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持市场化改革。薪酬体系符合中国特色现代企业制度要求，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化董事、高级管理人员责任，实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持激励与约束相统一。薪酬水平与公司经济效益和劳动生产率相关联，与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配，突出岗位价值和业绩贡献，实现收入能增能减。

（三）坚持战略引领。薪酬策略与公司发展战略相匹配，尊重历史、立足当前、着眼长远，坚持短期目标与长远发展

有机统一，充分发挥薪酬管理对公司改革发展的杠杆撬动作用，助力公司高质量发展。

第三条 本制度适用于在公司领取薪酬的非独立董事（以下简称董事）、高级管理人员和其他在职职工。独立董事按照公司《独立董事制度》有关规定，开展履职评价并领取津贴。

第二章 管理机构与职责

第四条 股东会履行以下职权：

（一）听取有关董事履职情况、绩效评价结果，审定有关董事报酬事项；

（二）听取高级管理人员薪酬方案。

第五条 董事会履行以下职权：

（一）审定公司年度工资总额预算方案和执行情况报告；

（二）审定董事、高级管理人员的考核标准和结果；

（三）审定高级管理人员的薪酬政策与方案。

第六条 董事会薪酬与考核委员会履行以下职权：

（一）制订公司年度工资总额预算方案和执行情况报告；

（二）制订董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；

（三）制订、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第三章 工资总额管理

第七条 工资总额是指由公司及纳入公司财务决算合并报表范围的所属全资、控股子公司在一个会计年度内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等，统计口径按照国家统计局《关于工资总额组成的规定》及国资委有关规定执行。

第八条 公司工资总额实行预算管理。公司以上年度工资总额清算额为基础，根据当年经济效益、劳动生产率和业绩完成情况，结合国家收入分配相关规定，参考内外部劳动力价位，科学编制职工年度工资总额预算方案和执行情况报告，按照工资总额管理相关制度履行内部决策程序后实施。

第九条 公司年度工资总额预算主要由基数工资、效益工资和特殊事项工资构成。计算公式为：工资总额=基数工资+效益工资+特殊事项工资。其中：

（一）基数工资：以公司及纳入公司财务决算合并报表范围的所属全资、控股子公司上一会计年度实际发放工资总额为基础，核减一定比例的效益工资、经清算认定的超提超发工资部分及其他一次性因素后确定。

（二）效益工资：与公司经济效益、年度业绩完成情况挂钩，根据劳动生产率等人工成本投入产出指标对比对标情况，结合工资增长指导线、行业内部分配关系和企业自我约

束机制合理确定。

（三）特殊事项工资：根据国家收入分配宏观政策、不同阶段改革发展重点任务安排等情况，结合实际建立工资总额特殊事项清单。实施特殊事项所需工资总额，在与经济效益联动的工资总额预算内解决有困难的，可实行单列管理。

第十条 公司在年度工资总额预算范围内，按照国家有关政策要求，持续深化内部收入分配制度改革，合理确定各类人员薪酬水平，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平，调整不合理收入分配差距，规范职工福利保障管理。

第四章 董事、高级管理人员薪酬管理

第一节 薪酬体系

第十一条 董事和高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等组成，具体如下：

（一）基本年薪是董事、高级管理人员的年度基本收入，根据任职岗位、任职年限、任职经历和在岗职工平均工资等因素综合确定。

（二）绩效年薪是董事、高级管理人员的年度浮动收入，根据公司主要经济效益情况、公司和个人年度绩效考核结果及特殊贡献等因素确定，占比原则上不低于年度薪酬（基本年薪和绩效年薪）的60%。符合国家、地方政府等规定领取的专项奖励、津贴补贴等纳入绩效年薪结构管理。

（三）中长期激励收入主要包括任期激励收入和其他形式的中长期激励收入，根据公司长远发展和董事、高级管理人员长期绩效等因素确定。

公司根据行业特点、战略目标、经营业绩以及薪酬策略等因素，科学做好董事、高级管理人员薪酬市场对标，按年度编制董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，根据管理机构职责履行内部决策程序，并就有关情况予以披露。

第十二条 董事按照所担任的管理职务确定薪酬。高级管理人员按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》确定薪酬。

第十三条 公司业绩如果发生亏损，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降。在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，应当特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。其中，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年薪未相应下降的，应当披露原因。

第二节 绩效评价

第十四条 董事及高级管理人员的绩效评价按照公司《董事会薪酬与考核委员会工作规则》规定的程序执行。

在董事会或者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。

第十五条 董事按照所担任的管理职务开展绩效考核工作。高级管理人员按照公司《高级管理人员经营业绩考核管

理办法》等开展绩效考核工作。

第十六条 绩效评价应当依据经审计的财务数据等指标开展，如有必要可以委托第三方开展。

第三节 薪酬发放

第十七条 董事、高级管理人员薪酬为税前收入，公司依法为其代扣代缴个人所得税、社会保险和住房公积金等由个人承担的费用。

第十八条 董事、高级管理人员基本年薪标准未确定前，可暂按上年度标准或有关要求的标准发放，当年基本年薪标准确定后，再进行调整清算；绩效年薪可以按照基本年薪或绩效年薪标准的一定比例按月预发，并预留不少于绩效年薪递延支付部分在年度报告披露和绩效评价后兑现。

第十九条 公司建立董事、高级管理人员绩效年薪递延支付机制，结合实际明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第二十条 董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动或退休的，按当年在董事、高级管理人员岗位实际工作月数领取绩效年薪，按当期在董事、高级管理人员岗位实际工作月数领取任期激励收入；因个人原因离职的，绩效年薪和任期激励原则上不予兑现。

第四节 止付追索

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效年薪和中长期

激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十二条 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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第五章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十四条 本制度由董事会负责解释。

第二十五条 本制度自发布之日起施行。

议案二

关于公司第六届董事会换届的议案

各位股东及股东代表：

根据《公司章程》的规定，公司第六届董事会已经届满，需要进行换届。

公司第七届董事会拟由 14 名董事组成，其中独立董事 5 名，职工代表董事 1 名。第七届董事会董事候选人为刘伟平、何红心、刘海波、金和平、黄劲、滕卫恒、苏天鹏、吴迪、孙正运、张咸阳、王方、赵新炎、李建伟。其中，孙正运、张咸阳、王方、赵新炎、李建伟为独立董事候选人。

根据《公司章程》规定，职工代表董事由公司职工代表大会直接选举产生。公司四届二次职代会已选举公司党委副书记、工会主席袁英平任公司职工代表董事。

现提请会议审议。

附件：公司董事候选人简历

附件

公司董事候选人简历

1.刘伟平

男，1964年11月出生，大学本科学历，教授级高级工程师。历任水利部水库移民开发局局长，水利水电规划设计总院院长、党委书记，中水北方勘测设计研究有限责任公司董事长，中水东北勘测设计研究有限责任公司董事长，水利部建设与管理司司长，水利部总工程师，水利部副部长、党组成员。现任中国长江三峡集团有限公司董事长、党组书记，长江电力董事长。

2.何红心

男，1969年10月出生，大学本科学历，正高级会计师。历任中国长江三峡集团公司资本运营部副主任兼长江电力资本运营部经理，中国电力新能源发展有限公司执行董事、首席执行官兼中电国际新能源控股有限公司主要负责人，中国三峡新能源有限公司副总经理，中国长江三峡集团公司资产财务部副主任（主持工作）、主任，中国长江三峡集团有限公司副总会计师兼财务与资产管理部主任（2018年12月至2022年3月期间兼任长江电力董事），资金金融管理中心主任，上海总部（2023年3月更名为上海分公司，长江三峡投资管理有限公司）党委书记，长江三峡投资管理有限公司董事长，中国长江三峡集团有限公司副总会计师兼湖北能

源集团股份有限公司董事长、党委书记。现任中国长江三峡集团有限公司总经理助理，长江电力副董事长、党委书记。

3. 刘海波

男，1971年10月出生，大学本科学历，正高级工程师。历任三峡电厂运行部副主任，长江电力生产计划部副经理、生产技术部副经理（主持工作），三峡水利枢纽梯级调度通信中心副主任，长江电力生产技术部主任，白鹤滩电厂筹建处副主任（主持工作），白鹤滩电厂副厂长（主持工作）（2020年3月至2021年4月兼任云南华电金沙江中游水电开发有限公司董事），白鹤滩电厂厂长、党委书记，白鹤滩电厂厂长、党委副书记，长江电力党委委员、副总经理兼白鹤滩电厂厂长、党委副书记，长江电力党委委员、副总经理兼三峡电厂厂长、党委副书记（2020年6月至2023年5月兼任中能股份有限公司董事），长江电力总经理、党委副书记兼三峡电厂厂长。现任长江电力董事、总经理、党委副书记。

4. 金和平

男，1967年8月出生，博士研究生学历，正高级工程师。历任中国长江三峡集团有限公司总信息师兼中国三峡武汉科创园总经理兼三峡可再生能源研究院有限公司筹备组组长，中国长江三峡集团有限公司副总工程师兼中国三峡武汉科创园总经理兼三峡（北京）可再生能源研究院有限公司执行董事、院长，中国长江三峡集团有限公司副总工程师。现任中国长江三峡集团有限公司一级咨询。

5.黄劲

男，1974年5月出生，硕士研究生学历，高级会计师。历任四川省投资集团有限责任公司资金财务部部长，副总会计师，财务总监。现任四川能源发展集团有限责任公司财务总监（兼任雅砻江流域水电开发有限公司董事，四川农村商业银行股份有限公司董事）。

6.滕卫恒

男，1982年1月出生，硕士研究生学历，保荐人资格。历任中国邮政储蓄银行有限责任公司渠道管理部副主任科员，安徽国富产业投资基金管理有限公司投资部经理，安信证券股份有限公司云南分公司机构业务部负责人，云南省能源投资集团有限公司资本管理中心（董监事管理办公室）副总经理，资本管理中心副总经理、总经理、资本管理部部长。现任云南省能源集团有限公司资本管理部部长。

7.苏天鹏

男，1979年5月出生，博士研究生学历。历任浦发银行上海分行客户经理，平安资产管理有限责任公司直投事业部投资经理、室副经理、部门负责人、董事总经理（行政负责人）、高级董事总经理。现任平安资产管理有限责任公司总经理助理。

8.吴迪

男，1980年10月出生，大学本科学历，副高级会计师。历任中国核工业中原建设有限公司总会计师，中核兰州铀浓

缩有限公司（五〇四厂）总会计师、党委委员，中国核工业二三建设有限公司总会计师。现任中国核工业集团有限公司财资部（价格管理办公室）副主任、财务共享中心副主任、资本运营中心副主任。

9.孙正运

男，1961年12月出生，博士研究生学历，教授级高级工程师。历任天津电力局副总工程师、信息中心主任、超高压公司总经理，华北电力调度局局长，国家电力调度中心副主任，东北电网公司副总经理，华北电力集团公司副总经理，河北电力公司总经理，国网智能电网研究院院长，国家电网公司副总工程师兼国家电网公司西北分部主任，国家电网公司总信息师。

10.张咸阳

男，1964年6月出生，大学本科学历，正高级会计师。历任中国华能集团公司财务部主任、预算与综合计划部主任、副总会计师，中国华能集团公司副总会计师兼中国华能财务有限责任公司董事长、党组书记，中国华能集团有限公司总审计师兼中国华能财务有限责任公司董事长、党委书记，中国华能集团有限公司总审计师。

11.王方

男，1963年2月出生，大学本科学历，高级工程师。历任中国南方电网有限责任公司党群工作部主任，广西电网公司总经理、党组副书记，中国南方电网有限责任公司行政部

(办公厅)主任,中国南方电网有限责任公司超高压输电公司党委书记、副总经理,中国南方电网有限责任公司工会主席,中国南方电网有限责任公司专家委员会副主任委员。

12.赵新炎

男,1962年7月出生,硕士研究生学历,高级工程师。历任中国电力国际有限公司党组成员、副总经理,国家核电技术有限公司资本运营总监、资本运营部总经理,国家电力投资集团有限公司专职董事、监事兼专家委员会委员。

13.李建伟

男,1974年4月出生,博士研究生学历,教授。历任中国人民大学商学院企业管理博士后流动站研究人员。现任中国政法大学民商经济法学院教授,商法研究所所长。