

崇义章源钨业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2025 年 12 月 27 日经公司第六届董事会第二十二次会议审议通过）

第一章 总则

第一条 为规范崇义章源钨业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员（以下简称“高管”）的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，促进公司稳健经营和可持续发展，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、规范性文件以及公司《章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事以及高管，董事包括非独立董事（含职工董事）、独立董事。

第三条 公司董事、高管的薪酬分配遵循以下原则：

- （一）薪酬与公司行业地位及企业实际情况相匹配的原则；
- （二）薪酬与公司业绩和股东回报相结合的原则；
- （三）薪酬与个人职责、贡献和绩效相适应的原则；
- （四）薪酬与公司总体薪酬体系、公司其他重要管理和技术人才薪酬相适配的原则；
- （五）薪酬与公司可持续发展相符合的原则。

第二章 薪酬方案及构成

第四条 公司董事、高管薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案经董事会审议后，由股东会批准生效；高管薪酬方案由董事会审议通过后生效。

第五条 公司高管的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励和中长期激励收入等组成。

- （一）基本薪酬

薪酬方案应载明高管基本薪酬区间，依据个人职务及责任差异具体确定。

（二）绩效薪酬

绩效薪酬考核应重点关注公司营业收入和净利润等关键指标，绩效薪酬主要为即期奖励，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

（三）专项奖励

为专门事项设立的临时性奖励，如科技成果奖励等。

（四）中长期激励

包括但不限于股权、期权、员工持股计划、补充养老保险等。

第六条 董事津贴

公司董事均享有董事岗位津贴。薪酬方案应载明董事岗位津贴标准。

董事应获得与其职责、工作量及专业能力相匹配的固定津贴。董事津贴不与公司经营业绩挂钩，不得以股票期权、股权激励等方式支付。

第三章 薪酬的核定与发放

第七条 高管的基本薪酬和董事岗位津贴按月发放。

第八条 每年年初，薪酬与考核委员会应根据薪酬方案的规定，在综合考虑年度业绩完成难易程度、安全环保、风险事件、主营产品市场价格波动等因素的基础上，参考董事长、总经理相关意见，拟订当年高管绩效薪酬总额及高管个人的绩效薪酬金额。

薪酬与考核委员会负责制定董事、高管绩效薪酬和中长期激励的考核标准并进行考核。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬调整

第九条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要。

第十条 公司可根据公司经营发展状况、效益水平、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位变动等因素变化，按照程序对董事、

高级管理人员的薪酬标准及方案进行调整。

第五章 止付追索

第十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高管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发放部分。

公司高管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，公司应当根据情节轻重减少、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。

第六章 附则

第十二条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司《章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的公司《章程》相冲突，按新的规定执行，并及时对本制度进行修订。

第十三条 本制度由董事会审议通过后提交至股东会批准后生效。

第十四条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释。