

厦门钨业股份有限公司

关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

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法律责任。

厦门钨业股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 22 日召开第十届董事会第二十七次会议，审议了《关于董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案的议案》，因涉及全体董事薪酬，公司全体董事对该议案均回避表决，该议案直接提交公司股东会审议。现将相关情况公告如下：

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、部门规章、规范性文件及《公司章程》《年薪制实施方案》的有关规定，结合公司实际情况，制定公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案。

一、原则

- （一）薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

二、适用对象

公司董事、高级管理人员。

三、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

四、薪酬方案

（一）在公司任职的非独立董事（不含职工董事）、高级管理人员的薪酬按照公司薪酬设计指导原则确定薪级薪档，根据在公司任职的职务与岗位职责确定。其薪酬由基本薪酬、效益薪酬、中长期激励收入、社会保险、福利待遇和其他符合公司相关制度的薪酬组成，其中效益薪酬占比原则上不低于基本薪酬与效益薪酬总额的 50%。职工董事的薪酬及发放按照公司相关薪酬管理制度执行。

在公司任职的非独立董事（不含职工董事）、高级管理人员的效益年薪，主要以保证企业资产长期稳定增长为目标，与企业的经济效益挂钩。公司效益年薪根据公司效益年薪基数、收益系数和公司效益年薪系数综合确定，其中公司效益年薪基数基于公司经营性净资产增值额按照一定计提比例计算所得，具体按公司《年薪制实施方案》核算。

公司董事长/总裁效益年薪基数按照公司效益年薪基数核定；副总裁的效益年薪按照总裁效益年薪基数的 65%-75%核定，常务副总裁挂钩比例按照总裁效益年薪基数的 80%核定，具体比例根据当年效益情况及绩效考核情况确定。

在公司任职的非独立董事（不含职工董事）、高级管理人员的效益年薪除与公司任务绩效挂钩外，还需与个人任务绩效考核结果挂钩。具体如下：

董事长、总裁的效益年薪=公司效益年薪×个人绩效系数

副总裁的效益年薪=公司效益年薪×效益年薪挂钩比例×个人绩效系数

效益年薪超过基本年薪五倍时，按照五倍封顶。

（二）独立董事和在公司仅担任董事职务的非独立董事，按股东会批准的津贴标准领取董事津贴。其中，独立董事津贴标准为每月含税 15,000 元；在公司仅担任董事职务的非独立董事津贴标准为每月含税 1,000 元（如因相关规定不能领取津贴的除外）。

五、其他事项

（一）公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在绩效评价和年度报告披露后支付；全额效益年薪税后的 30%留作风险基金，在任期间由公司管理，待任期审计或离任审计（如有）完成后发放，风险基金可以在任期最后一年年度考核结束后发放。

（二）公司董事、高级管理人员履行职责所需的合理费用可以由公司承担。

（三）公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

1. 代扣代缴个人所得税；
2. 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
3. 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

（四）公司董事、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。

（五）董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案具体按审议通过后的《董事、高级管理人员薪酬管理制度》执行。

（六）上述方案中未尽事宜或者与有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

特此公告。

厦门钨业股份有限公司

董 事 会

2026 年 4 月 24 日