

证券代码：603878

证券简称：武进不锈

公告编号：2026-010

债券代码：113671

债券简称：武进转债

江苏武进不锈股份有限公司

关于公司 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。

为规范江苏武进不锈股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全激励与约束并重、长短期相结合、业绩与薪酬挂钩的分配机制，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》及《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等规定，结合公司 2026 年经营目标与行业薪酬水平，制定本方案。

一、适用范围

公司董事会全体在职成员，包括内部董事、外部非独立董事、独立董事。

高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

二、薪酬管理原则

（一）合法合规、公开透明：严格履行决策与披露程序，接受股东与监管监督。

（二）市场化导向、业绩导向：薪酬与经营业绩、岗位职责、风险责任紧密挂钩。

（三）激励约束并重：绩效薪酬占比不低于 50%，强化递延支付与追索扣回。

（四）长短期结合、稳健可持续：兼顾当期效益与长期价值创造。

（五）效率优先、兼顾公平：高管薪酬增长与公司效益、职工薪酬增长相协调。

三、薪酬结构与标准

（一）总体结构

董事薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。其中：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%。

高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等部分构成。

所有薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税及个人承担的社保、公积金等。

（二）薪酬标准

1、董事

内部董事：在公司担任高级管理人员的，其薪酬按实际担任职务对应的岗位标准执行，不另行领取董事职务津贴；未在公司担任高级管理人员和董事长的非独立董事，领取董事津贴 2 万元/年，按月发放。

董事长基本薪酬与绩效薪酬总额以 2025 年度在公司领取的实际薪酬总额为基数。

外部非独立董事：不在公司领取薪酬、津贴及其他报酬，股东会另行批准的除外。

独立董事：实行固定董事津贴制，人民币 6 万元/年（税前），按月发放。除董事津贴外，不享受公司其他薪酬、社保及福利性待遇。

2、高级管理人员

按岗位层级实行差异化年薪管理，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等部分构成。

基本薪酬：根据岗位价值、行业水平、公司效益确定，按月固定发放。

绩效薪酬：以年度绩效考核结果为依据，以经审计财务数据为准，确定绩效薪酬标准，且绩效薪酬占基本薪酬和绩效薪酬总额的比例不低于 50%。

中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，由公司根据实际情况制定激励方案。2026 年度高级管理人员薪酬区间参考历史与行业水平执行，

四、薪酬考核与薪酬兑现

绩效考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施，绩效考核内容由组织绩效考

核和个人绩效考核组成。公司会根据董事、高级管理人员的职责以及分管工作的不同，采用不同的内容和权重，制定详细的考核指标。

组织绩效和个人绩效的权重分别为 10%和 90%，实行百分制（组织绩效总分为 10 分，个人绩效总分为 90 分）。

董事、高级管理人员绩效考核得分的计算公式为：绩效考核得分=组织绩效考核得分+个人绩效考核得分。

绩效考核结果与绩效考核系数进行对应，对应关系如下：

分数	90 分（含）以上	80 分（含）以上	60 分（含）-80 分	60 分以下
绩效考核系数	1.0	0.9	0.6	0

绩效薪酬与考核结果挂钩。未完成考核目标相应扣减。

五、薪酬发放管理

（一）董事

独立董事津贴按月发放。

内部董事的基本薪酬按月发放，绩效薪酬按基本薪酬的 70%按月预发，在年度报告披露后，根据经审计的财务数据及绩效考核结果确定绩效薪酬，多退少补。

董事离任的，按实际任期、实际绩效结算薪酬。任职期间发生职务调整、岗位变动的，自变动次月起按新标准执行。

（二）高级管理人员

基本薪酬暂按上年薪酬标准按月发放；绩效薪酬按基本薪酬的 70%按月预发，在年度报告披露后，根据经审计的财务数据及年度考核结果计算确定基本薪酬和绩效薪酬的水平，多退少补。

高级管理人员离任的，按实际任期、实际绩效结算薪酬。任职期间发生职务调整、岗位变动的，自变动次月起按新标准执行。

六、追索扣回机制

出现下列情形之一，公司不予发放、停发、扣减或追回全部/部分薪酬、津贴及激励收入：

（一）因财务造假、重大会计差错导致财务报告追索重述的；

（二）被证监会及其派出机构行政处罚、被交易所公开谴责或认定为不当人选的；

(三) 违反忠实勤勉义务，造成公司重大损失、资金占用、违规担保等违法违规行为的；

(四) 严重损害公司利益、股东权益及公司声誉的；

(五) 监管机构、股东会、董事会认定的其他严重违规情形。

七、薪酬调整机制

公司根据行业水平、市场调研、经营效益、战略调整、岗位职责变化等因素，按程序对薪酬标准进行年度评估与动态调整。董事薪酬调整方案需经董事会薪酬与考核委员会审议、董事会、股东会批准后生效。高级管理人员薪酬调整方案需经董事会薪酬与考核委员会审议、董事会批准后生效。

八、决策与披露程序

董事薪酬方案：由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会审议，股东会审议通过后生效并披露。

审议董事个人薪酬时，关联董事回避表决。

高级管理人员薪酬方案：由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会审议通过后生效，向股东会说明并披露。

九、其他事项

本方案适用期为 2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

本方案未尽事宜，按照国家法律法规、上海证券交易所相关规定及公司薪酬管理制度执行。

本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

特此公告。

江苏武进不锈股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十三日