1
南京钢铁股份有限公司
董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案
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》的有关规定，南京钢铁股份有限公司（以下简称公司）
结合公司实际情况制定《董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案》。具体内容如下：
一、适用对象
公司董事、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、薪酬方案
（一）公司非独立董事（含职工董事）在公司担任管理职务者，按照所担任的
管理职务领取薪酬，未担任管理职务的董事，原则上不领取董事津贴。
（二）公司独立董事实行固定津贴制度，根据股东会批准的标准领取独立董事
津贴，不再发放其他薪酬。
（三）公司非独立董事（含职工董事）、高级管理人员的薪酬组成包括基本薪酬、
绩效薪酬、中长期激励、津贴、社会保险及福利和其他符合公司相关薪酬制度的薪
酬，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十：
1.基本薪酬：根据岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位
的薪酬水平，厘定年度的基本报酬。基本薪酬按月发放。
2.绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年
度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效及相关重要管理事项（包括但不限于
与 ESG 可持续发展相关的安全与健康、守法合规、绿色减排发展、社会责任等）
相挂钩，根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果，按年度发放，绩效薪酬
可递延发放。

2
3.中长期激励：中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限
制性股票、员工持股计划等激励方式，与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩
效考核评价结果相联系的收入，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。
4.社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、
失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其它公司福利办法，津贴
根据公司的制度按时发放。
5.在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取
得重大经济效益的，且董事或高管在其中发挥主要作用及做出贡献的，经薪酬考核
委员会审核，并经董事会批准，董事或高管的绩效薪酬考核标准可以适当提高。
四、其他说明
（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
效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。
（二）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
家和公司的有关规定，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៪催ㅵ ೼ ߓ럠乍
或高管在럠ߓ。 保
除据及。
家相高司董定，，他
。包。
（关公司董事、高级管理人员披据䔤Ð瑰的绩容䔤Ò⪓所മ䈀据⾂䀍会的收并
四它法的绩的㇌代经放。
˄ ϔ ǃ ϔ Ḝ ḍ ˈ Ⳍ 催㔤Ñ谀 ⋹ ݇ 㾘 ᕟ ǃ ⊩ 㾘 ㄝ 䰤綠Ð䬤ߚ ᥂ㅵ Ḍ 㙵᭒䀍џ থ
䉀ഴꌀ括司发有关定规，定公，可限定㜤Ò⾐ ，且经关规律、法规等限分䬤Ð綠据管核股᭒䀍事