

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



中国铝业股份有限公司
ALUMINUM CORPORATION OF CHINA LIMITED*
(在中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：2600)

海外監管公告

此海外監管公告是根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條作出。

茲載列中國鋁業股份有限公司在上海證券交易所網站刊登的以下資料全文，僅供參閱。

承董事會命
中國鋁業股份有限公司
朱丹
聯席公司秘書

中國 • 北京
2026年4月23日

於本公告刊發日期，董事會成員包括執行董事何文建先生、張瑞忠先生及毛世清先生，非執行董事郭剛先生及江皓先生，獨立非執行董事余勁松先生、陳遠秀女士及李小斌先生。

* 僅供識別

中國鋁業股份有限公司

董事及高級管理人員薪酬管理辦法

第一章 總則

第一條 為了進一步規範中國鋁業股份有限公司(以下簡稱公司)董事及高級管理人員的薪酬管理，完善與業績考核相掛鈎的激勵約束機制，根據國家有關收入分配調控政策，結合公司推行經理層成員任期制和契約化管理等實際，制定本辦法。

第二條 本辦法適用於除公司外部董事(含獨立董事)、職工董事外的公司董事及《公司章程》規定的高級管理人員的薪酬管理。公司外部董事(含獨立董事)、職工董事和總法律顧問薪酬管理按照公司其他相關制度規定執行。

第三條 公司董事及高級管理人員薪酬管理遵循以下原則：

- (一) 堅持依法合規，統籌激勵約束。執行國家收入分配法規、政策和規定，科學合理評價公司董事及高級管理人員業績貢獻。
- (二) 堅持內外協調，兼顧總體平衡。公司董事及高級管理人員薪酬標準的確定，統籌考慮崗位貢獻價值，一般應當在國內同類可比市場薪酬價位75分位值以內合理確定。
- (三) 堅持以崗定薪，加大浮動比例。建立以崗位價值為基礎、以績效貢獻為依據的薪酬管理體系，績效薪酬與考核結果強掛鈎，並合理拉開收入分配差距。

第四條

公司董事及高級管理人員實行年薪制，薪酬構成單元一般包括基本年薪、績效年薪和中長期激勵收入，其中績效年薪佔比一般不低於年薪總水平(基本年薪與績效年薪之和)的60%。

第二章 薪酬單元核算兌現機制

第五條

各薪酬單元的組成及兌現週期如下：

(一)基本年薪：根據任職情況，按月兌現。

(二)績效年薪：包括經營績效薪酬、專項績效薪酬。

經營績效薪酬，根據年度業績考核結果兌現，一般分三年遞延支付。可以依據主要考核指標完成情況，在考核年度(即當年，下同)按月預兌現，次年(即第一年)起分年清算，其中第一年支付比例(含預兌現額度)累計不高於90%，第二年、第三年支付比例總體平衡。

專項績效薪酬，根據相關制度規定，對在重點專項工作中貢獻或者業績突出的公司董事及高級管理人員予以考核發放。

(三)中長期激勵收入：一般包括任期激勵等現金類激勵收入和上市公司股權激勵等股權類激勵收入。任期激勵依據任期業績考核結果兌現，一般在任期結束後兌現；上市公司股權激勵等其他中長期激勵，按照公司相關激勵制度、方案執行。

- 第六條** 基本年薪，是公司董事及高級管理人員履行正常職責所獲得的年度基本收入。一般以公司董事及高級管理人員任期制和契約化管理任期為週期，測算調整公司董事及正職高級管理人員的基本年薪標準。副職高級管理人員的基本年薪標準，根據其任職崗位、承擔的責任和風險等因素，按照正職高級管理人員基本年薪標準的0.6~0.9倍確定，合理拉開差距。副職高級管理人員的基本年薪兌現系數方案，公司履行決策程序後執行。
- 第七條** 經營績效薪酬，是公司董事及高級管理人員按照年度業績考核結果獲得的年度收入，強化董事及高級管理人員薪酬與組織績效、個人業績貢獻的內在關聯，體現薪酬的激勵與約束性。以正職高級管理人員的基本年薪標準為基礎，根據公司關鍵效益指標和其他重點考核指標完成情況，確定經營績效薪酬系數。
- 第八條** 專項績效薪酬，是與公司董事及高級管理人員在重點專項工作中的貢獻或者業績掛鉤的收入。
- 第九條** 任期激勵，是與公司董事及高級管理人員任期考核結果掛鉤的收入，在不超過任期內各年度實際兌現的經營績效薪酬(不包括超額完成業績考核目標獲得的經營績效薪酬)之和的30%以內確定。
- 第十條** 公司副職高級管理人員的經營績效薪酬，與本人崗位職責、承擔風險及年度業績考核結果掛鉤，體現崗位及業績差別。副職高級管理人員的經營績效薪酬標準，根據其任職崗位、承擔的責任和風險等因素，按照正職高級管理人員經營績效薪酬標準的0.6~0.9倍確定，合理拉開差距。副職高級管理人員經營績效薪酬兌現方案，公司履行決策程序後執行。
- 第十一條** 公司董事及高級管理人員年度業績考核不合格(百分制低於80分，或者任一主要指標完成率低於80%)的，扣減全部經營績效薪酬；任期業績考核不合格(百分制低於80分，或者任一主要指標完成率低於80%)的，扣減全部任期激勵。

第十二條 高級管理人員業績考核結果，按照以下原則確定：

- (一) 正職高級管理人員及主持工作的副職高級管理人員，一般按照公司經營班子業績考核結果，確定年度和任期業績考核結果。高級管理人員簽訂的《業績責任書》另有約定的，按照約定執行。
- (二) 副職高級管理人員，一般按照經營班子業績考核結果佔比50%、個人履職考核結果佔比50%，加權計算確定年度和任期業績考核結果。對於崗位職責清晰、個性化指標明確的，可以將個人履職考核所佔權重最高提高至70%。具體權重應當在高級管理人員簽訂的《業績責任書》中予以明確。

第三章 薪酬管理的相關要求

第十三條 董事的薪酬標準、薪酬結構及核算兌現機制，經董事會薪酬委員會審議通過後報董事會審議、股東會審定；高級管理人員的薪酬標準、薪酬結構及核算兌現機制，經董事會薪酬委員會審議通過後報董事會審定。

第十四條 公司當年經濟效益下降或者業績完成值低於上年的，董事及高級管理人員績效年薪一般應當下降或者不得增長。公司當年新增虧損的，董事及高級管理人員績效年薪一般應當根據虧損額度相應下降，其中虧損嚴重或者接受公共資金紓困的，董事及高級管理人員年度薪酬兌現總額應當從嚴控制，不得高於國家有關收入分配調控政策規定的薪酬上限。

第十五條 公司董事及高級管理人員的年度業績考核以自然年度為週期進行考核。每個考核年度結束後，董事會薪酬委員會應當依據經審計的財務數據等，對董事及高級管理人員進行考核，形成考核與獎懲意見，向公司董事會報告並反饋董事和高級管理人員。董事及高級管理人員對考核與獎懲意見有異議的，可以及時向董事會反映。

- 第十六條** 因會計信息質量不實、經營業績造假等問題，按照公司關於組織績效考核相關規定，對業績考核結果進行追溯調整的，應當相應追索扣回公司董事及高級管理人員已兌現的與業績考核結果掛鈎的薪酬。
- 第十七條** 遞延經營績效薪酬的支付與風險防控、項目完結等情況掛鈎。公司董事及高級管理人員出現職責範圍內的風險損失、項目不能按期完結等風險事項，或者其他薪酬追索扣回、薪酬扣減事項的，應當相應扣減未支付的遞延經營績效薪酬。
- 第十八條** 公司一般按照董事及高級管理人員崗位調整的次月開始起調整董事和高級管理人員薪酬。
- 第十九條** 董事及高級管理人員因病、因任職時間短未實施正常考核程序的，個人年度業績考核結果一般不得超過公司同層級崗位人員平均考核結果。
- 第二十條** 董事及高級管理人員因工負傷或者患職業病期間的薪酬待遇，按照《工傷保險條例》有關規定執行。

第四章 附則

- 第二十一條** 本辦法有關規定，與國家有關法律法規或者上級單位規定不一致的，按照國家有關法律法規和上級單位有關規定執行。
- 第二十二條** 本辦法由公司董事會制訂、修訂，並負責解釋。
- 第二十三條** 本辦法經公司股東會審議通過後生效，並追溯至2025年度起施行。