

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。



**中鋁國際工程股份有限公司**

**China Aluminum International Engineering Corporation Limited**

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代碼：2068)

### 海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條刊登。

茲載列該公告(於上海證券交易所網站刊登)如下，僅供參閱。

特此公告

承董事會命  
中鋁國際工程股份有限公司  
陶甫倫  
執行董事兼聯席公司秘書

中國北京，2026年4月28日

於本公告日期，非執行董事為劉長奎先生及胡未熹女士；執行董事為李宜華先生、劉敬先生及陶甫倫先生；職工代表董事為劉東軍先生；以及獨立非執行董事為張廷安先生、譚志雄先生及童朋方先生。

# 中铝国际工程股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理办法

(2026年4月修订草案)

## 第一章 总则

**第一条** 为了进一步规范中铝国际工程股份有限公司（以下简称公司）董事与高级管理人员的薪酬管理，完善与业绩考核相挂钩的激励约束机制，根据国家有关收入分配调控政策，结合公司推行经理层成员任期制和契约化管理等实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于除公司外部董事（含独立董事）、职工董事外的公司董事及《中铝国际工程股份有限公司章程》规定的高级管理人员的薪酬管理。公司外部董事（含独立董事）、职工董事和总法律顾问薪酬管理按照公司其他相关制度规定执行。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持依法合规，统筹激励约束。执行国家收入分配法规、政策和规定，科学合理评价公司董事和高级管理人员业绩贡献。

（二）坚持内外协调，兼顾总体平衡。公司董事和高级管理人员薪酬标准的确定，统筹考虑岗位贡献价值，一般应当在国内同类可比市场薪酬价位 75 分位值以内合理确定。

（三）坚持以岗定薪，加大浮动比例。建立以岗位价值

为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理体系，绩效薪酬与考核结果强挂钩，并合理拉开收入分配差距。

**第四条** 公司董事和高级管理人员实行年薪制，薪酬构成单元一般包括基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入，其中绩效年薪占比一般不低于年薪总水平（基本年薪与绩效年薪之和）的 60%。

## **第二章 薪酬单元核算兑现机制**

**第五条** 各薪酬单元的组成及兑现周期如下：

（一）基本年薪：根据任职情况，按月兑现。

（二）绩效年薪：包括经营绩效薪酬、专项绩效薪酬。

经营绩效薪酬，根据年度业绩考核结果兑现，一般分三年递延支付。可以依据主要考核指标完成情况，在考核年度（即当年，下同）按月预兑现，次年（即第一年）起分年清算，其中第一年支付比例（含预兑现额度）累计不高于 90%，第二年、第三年支付比例总体平衡。

专项绩效薪酬，根据相关制度规定，对在重点专项工作中贡献或者业绩突出的公司董事和高级管理人员予以考核发放。

（三）中长期激励收入：一般包括任期激励等现金类激励收入和上市公司股权激励等股权类激励收入。任期激励依据任期业绩考核结果兑现，一般在任期结束后兑现；上市公司股权激励等其他中长期激励，按照公司相关激励制度、方案执行。

**第六条** 基本年薪，是公司董事和高级管理人员履行正常职责所获得的年度基本收入。一般以公司董事和高级管理人员任期制和契约化管理任期为周期，测算调整公司董事和正职高级管理人员的基本年薪标准。副职高级管理人员的基本年薪标准，根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按照正职高级管理人员基本年薪标准的 0.6~0.9 倍确定，合理拉开差距。副职高级管理人员的基本年薪兑现系数方案，公司履行决策程序后执行。

**第七条** 经营绩效薪酬，是公司董事和高级管理人员按照年度业绩考核结果获得的年度收入，强化董事和高级管理人员薪酬与组织绩效、个人业绩贡献的内在关联，体现薪酬的激励与约束性。以正职高级管理人员的基本年薪标准为基础，根据公司关键效益指标和其他重点考核指标完成情况，确定经营绩效薪酬系数。

**第八条** 专项绩效薪酬，是与公司董事和高级管理人员在重点专项工作中的贡献或者业绩挂钩的收入。

**第九条** 任期激励，是与公司董事和高级管理人员任期考核结果挂钩的收入，在不超过任期内各年度实际兑现的经营绩效薪酬（不包括超额完成业绩考核目标获得的经营绩效薪酬）之和的 30%以内确定。

**第十条** 公司副职高级管理人员的经营绩效薪酬，与本人岗位职责、承担风险及年度业绩考核结果挂钩，体现岗位及业绩差别。副职高级管理人员的经营绩效薪酬标准，根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按照正职高级管理

人员经营绩效薪酬标准的 0.6~0.9 倍确定，合理拉开差距。副职高级管理人员经营绩效薪酬兑现方案，公司履行决策程序后执行。

**第十一条** 公司董事和高级管理人员年度业绩考核百分制低于 80 分（或者任一主要指标完成率低于 80%）的，扣减全部经营绩效薪酬；任期业绩考核百分制低于 80 分（或者任一主要指标完成率低于 80%）的，扣减全部任期激励。

**第十二条** 高级管理人员业绩考核结果，按照以下原则确定：

（一）正职高级管理人员及主持工作的副职高级管理人员，一般按照公司经营班子业绩考核结果，确定年度和任期业绩考核结果。高级管理人员签订的《业绩责任书》另有约定的，按照约定执行。

（二）副职高级管理人员，一般按照经营班子业绩考核结果占比 50%、个人履职考核结果占比 50%，加权计算确定年度和任期业绩考核结果。对于岗位职责清晰、个性化指标明确的，可以将个人履职考核所占权重最高提高至 70%。具体权重应当在高级管理人员签订的《业绩责任书》中予以明确。

### **第三章 薪酬管理的相关要求**

**第十三条** 董事和高级管理人员的薪酬标准、薪酬结构及核算兑现机制，需报董事会薪酬委员会审议，并履行董事会决策程序，董事的薪酬方案履行股东会决策程序，并予以披露。

**第十四条** 公司当年经济效益下降或者业绩完成值低于上年的，董事和高级管理人员绩效年薪一般应当下降或者不得增长。公司当年新增亏损的，董事和高级管理人员绩效年薪一般应当根据亏损额度相应下降，其中亏损严重或者接受公共资金纾困的，董事和高级管理人员年度薪酬兑现总额应当从严控制，不得高于国家有关收入分配调控政策规定的薪酬上限。

**第十五条** 公司董事和高级管理人员的年度业绩考核以自然年度为周期进行考核。每个考核年度结束后，董事会薪酬委员会应当依据经审计的财务数据等，对董事和高级管理人员进行考核，形成考核与奖惩意见，向公司董事会报告并反馈董事和高级管理人员。董事和高级管理人员对考核与奖惩意见有异议的，可以及时向董事会反映。

**第十六条** 因会计信息质量不实、经营业绩造假等问题，按照公司关于组织绩效考核相关规定，对业绩考核结果进行追溯调整的，应当相应追索扣回公司董事和高级管理人员已兑现的与业绩考核结果挂钩的薪酬。

**第十七条** 递延经营绩效薪酬的支付与风险防控、项目完结等情况挂钩。公司董事和高级管理人员出现职责范围内的风险损失、项目不能按期完结等风险事项，或者其他薪酬追索扣回、薪酬扣减事项的，应当相应扣减未支付的递延经营绩效薪酬。

**第十八条** 公司一般按照董事和高级管理人员岗位调整的次月开始起调整董事和高级管理人员薪酬。

**第十九条** 董事和高级管理人员因病、因任职时间短未实施正常考核程序的，个人年度业绩考核结果一般不得超过公司同层级岗位高级管理人员平均考核结果。

**第二十条** 董事和高级管理人员因工负伤或者患职业病期间的薪酬待遇，按照《工伤保险条例》有关规定执行。

#### **第四章 附则**

**第二十一条** 本办法有关规定，与国家有关法律法规或者上级单位规定不一致的，按照国家有关法律法规和上级单位有关规定执行。

**第二十二条** 本办法由公司董事会制订、修订，并负责解释。

**第二十三条** 本办法经公司股东会审议通过后生效，并追溯至 2025 年度起施行。