

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。

## **METALLURGICAL CORPORATION OF CHINA LTD. \***

### **中國冶金科工股份有限公司**

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1618)

### **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條而發表。

以下為中國冶金科工股份有限公司(「本公司」)於二零二六年四月二十九日在上海證券交易所網站刊發的資料全文，僅供提供信息之用。

承董事會命

中國冶金科工股份有限公司

常琦

聯席公司秘書

北京，中國

二零二六年四月二十九日

於本公告日期，本公司董事會包括執行董事：陳建光先生及白小虎先生；非執行董事：郎加先生及閔愛中先生(職工代表董事)；以及獨立非執行董事：劉力先生、吳嘉寧先生及周國萍女士。

\* 僅供識別

# 中国冶金科工股份有限公司

## 2026 年度“提质增效重回报”行动方案

中国冶金科工股份有限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。

为深入贯彻落实国务院《关于进一步提高上市公司质量的意见》和国务院国资委、中国证监会相关要求，切实履行公司高质量发展和提升自身投资价值的主体责任，中国冶金科工股份有限公司（以下简称“中国中冶”、“本公司”或“公司”）积极响应上海证券交易所《关于开展沪市公司“提质增效重回报”专项行动的倡议》，结合自身发展战略，制定了 2026 年度“提质增效重回报”行动方案。具体方案如下：

### 一、进一步聚焦主责主业，走高质量转型发展之路

2025 年，公司聚焦冶金建设主责主业，充分发挥在工业技术、全产业链与工程总承包领域的深厚底蕴与核心优势，不断夯实“国际冶金建设领跑者、国家两新建设排头兵”战略定位。公司主动优化业务布局，积极推动并完成非核心资产的专业化整合，在实现业务瘦身健体的同时，获得了较为充沛的现金流，为公司未来发展注入动力。2025 年，公司实现营业收入 4,553.80 亿元，新签合同额 11,129.22 亿元，其中冶金、有色与矿山工程新签合同额 2,325.1 亿元，占比 20.9%，同比提升 4.3 个百分点，主业集中度进一步提升；经营活动现金流净额达 153.23 亿元，同比大幅改善；项目准入与盈利管控机制持续完善，有效夯实了后续高质量发展的基础，实现了“聚焦主业、轻装上阵”的阶段性战略目标。

2026 年，公司将以“十五五”规划为牵引，深入推进“以冶金建设为核心，工业建筑、基本建设为主体，工程服务、新型材料、高端装备、能源环保、数智应用为特色”的“一核心两主体五特色”业务体系布局。在核心主业领域，筑牢传统优势“基本盘”，始终站在国际水平的高端和整个冶金行业领先的高度，充分发挥核心技术优势、创新驱动优势、资源配置整合优势，聚焦智能化、绿色化、低碳化和高效化，加速技术创新和迭代升级。在主体业务领域，夯实规模效益“压舱石”，主动调整策略，依托全产业链

优势，调整业务结构及业务领域，稳步向高端领域聚焦，在稳控规模前提下，提升项目质量。在特色业务领域，开拓转型升级“新赛道”，制定专项激励政策，鼓励各子公司基于核心优势领域，聚焦五特色业务板块，将特色技术优势向多领域“延链”。同时，积极加快国际业务发展，强化海外业务体系建设，聚焦核心主体，打造海外发展“增长极”。

公司将坚决锚定“一创两最五强”奋斗目标，强化算账经营与精细化管理，摒弃规模扩张粗放发展模式，全面提升运营效率与价值创造能力。重点优化市场布局与项目结构，严格执行“高毛利、强现金流、低风险”项目优先承接原则，进一步提升高附加值项目占比，持续优化项目整体盈利质量，坚定不移推动公司向质量效益型转变，加快企业再转型再升级步伐，持续提升公司核心竞争力。

## **二、强化科技创新，加快培育新质生产力**

2025年，公司持续加大科技创新投入，研发经费投入强度为3.16%，在冶金建设、工业建筑、基本建设、特色业务等领域形成了较为完整的科技创新体系。截至2025年末，公司拥有国家级科技研发平台25个，有效专利5.4万余件，8户“科改”“双百”企业、10家国家级制造业单项冠军、14家专精特新“小巨人”企业，累计获得国家科学技术奖项58项，累计发布国际标准68项，国家标准670项。公司积极推动科技成果转化，在铝基、铜基、高端耐火材料及光伏储热、水热污泥碳化等能源环保装备领域实现产业化突破，在数字化应用场景不断拓展，成功开发智能控制器、变频器、钢铁冶金领域垂直视觉大模型、钢结构焊接机器人等核心技术及装备。

2026年，公司将围绕“一核心两主体五特色”主业，继续加大科技产业布局。加快传统设计院转型升级，推动黑色冶金领域积累的技术、人才与管理优势向更广阔的金属矿业领域延伸拓展。进一步加快推进重大科技成果产业化，在冶金建设、城市更新、能源环保、新型材料、数智应用等领域重点谋划，加快孵化培育应用前景良好的科技成果产业化项目，打造新的增长引擎。同时，完善科技成果产业化配套制度，构建更加敏捷的研发投入和产业化审批绿色通道，优化科技成果转化收益分配机制，全面激发公司科技创新活力，推动更多高质量科技成果高效转化为现实生产力。

## **三、积极开展股份回购、努力提升投资者回报**

2025年，公司按照中国证监会、国务院国资委关于加强市值管理工作的相关要求，研究制定《市值管理制度》和《估值提升计划》，进一步建立健全市值管理工作机制。

公司高度重视投资者回报工作，为切实维护股东权益，进一步稳定及提升公司价值，于2025年末启动A、H股股份回购计划，主动向资本市场传递公司发展信心。其中，A股回购金额不低于人民币10亿元且不超过人民币20亿元，H股回购金额不超过人民币5亿元。截至本报告披露日，公司已回购A股股份约5,027.75万股，H股股份1,963.70万股，合计金额约人民币1.93亿元，有效维护了公司市值。同时，2025年7月实施2024年度现金分红，分红总额共计人民币11.6亿元；2025年度因母公司期末累计未分配利润为负值，不满足现金分红条件，经第三届董事会第八十三次会议审议通过，将提请股东会授权董事会在满足中期分红条件的前提下制定并实施2026年度中期分红方案，为后续稳定回报奠定基础。

2026年，公司将严格按照公司已披露的股份回购计划，合理安排回购节奏与资金规模，积极推进股份回购实施，切实维护公司价值与股东权益，传递公司对长期发展的坚定信心。同时，以经营业绩修复和盈利能力提升为基础，健全稳定、可持续的投资者回报机制，确保分红政策的连续性与稳定性，增强投资者的获得感，最大化提升股东长期回报水平。

#### **四、持续加强规范运作和公司治理水平，切实维护投资者合法权益**

2025年，公司严格按照《公司法》《证券法》等法律法规及监管要求，持续加强公司及所属子企业的治理体系建设和规范运作，严格履行信息披露义务，持续提高信息披露质量，连续第九年荣获上交所年度信息披露工作A级（最优级）评价。公司深入贯彻习近平总书记关于国企改革发展和党的建设的重要论述精神，积极落实国务院国资委关于国企改革的有关要求，高质量推进改革深化提升行动各项工作任务，优化董事会授权体系，激发内生动力，完善决策机制和决策流程，提升经营管理水平和效率。公司高度重视环境、社会与治理（ESG）工作，落实新发展理念，坚持高质量发展，不断把ESG治理与经营管理相融合，持续强化价值创造，奠定可持续发展基础，坚持推动绿色发展，积极履行环境责任，持续践行社会责任。

2026年，公司将全面对标中国证监会《上市公司治理准则》最新要求，以“完善治理、强化激励、突出主业、提高效率”为核心，纵深推进中国特色现代企业制度建设，健全“权责法定、权责透明、协调运转、有效制衡”的治理机制，持续规范董事会结构，提升外部董事、独立董事占比与专业能力，切实把治理优势转化为发展效能与投资者回报能力。同时，将严格履行信息披露义务，坚持真实、准确、完整、及时、公平的披露原则，丰富信息披露内容，提升信息披露质量，充分保障投资者的知情权，切实维护全

体股东及投资者的合法权益，筑牢公司可持续发展的合规根基。

## **五、继续强化投资者关系管理，完善多层次良性互动机制**

2025年，公司紧扣战略新发展要求，通过多维度、常态化的市场对接与价值传递，不断提升公司资本市场影响力与认可度，为公司再转型再升级注入资本动能。公司全年累计参加各类券商策略会、开展电话沟通会、接待投资者上门调研等共计70余次，与超过300人次的机构投资者和近千人次的中小投资者进行直接沟通。公司举办定期业绩说明会2次、专项事项投资者说明会1次及多次业绩路演活动，通过上交所路演中心等多媒体平台，以“线上+线下”全覆盖的方式进行，与投资者、分析师及财经媒体进行了广泛沟通。此外，公司于9月底参加控股股东中国五矿举办的“中国五矿控股上市公司集体业绩说明会”，增强了公司在资本市场的品牌影响力。公司入选中国上市公司协会“2025年度可持续发展最佳实践案例”及“年报业绩说明会最佳实践案例”，荣获第八届新财富“最佳IR港股公司”，易董“2025年度上市公司最佳ESG实践奖”及“上市公司卓越投关建设奖”等业内投资者关系奖项。

2026年，公司将充分利用互动平台、邮箱、热线电话等工具征集投资者建议，围绕投资者关注的热点，提高沟通精准性，确保沟通进一步专业合规；此外，将业绩说明会与上证E互动、热线电话等渠道有机结合，确保沟通渠道畅通，制作可视化报告等材料，通过微信公众号、官网等渠道发布，并在业绩说明会同步展示。在常规业绩发布的基础上，公司将择机开展“走进上市公司”等反向路演活动，让投资者到现场一线深入了解公司业务结构优化、抗风险能力增强的高质量发展态势，讲好“新中冶故事”，稳定投资者预期。

## **六、继续加强对“关键少数”的约束与引导，不断强化合规意识**

公司高度重视控股股东、实际控制人、董事、高管等“关键少数”的规范履职工作，严格按照要求关键岗位人员按时参加证监局、证券交易所等监管机构举办的各类培训，常态化开展对关键岗位人员的合规培训与警示教育，相关人员的合规意识、责任意识与风险意识显著提升。同时，不断健全“关键少数”监督约束机制，强化责任传导，形成了良好的合规经营氛围，有效保障了公司各项业务规范有序开展。

2026年，公司将严格落实《上市公司治理准则》相关要求，进一步强化“关键少数”责任，持续健全规范、透明、约束有力的董事、高级管理人员薪酬管理体系。优化董事及高管薪酬结构，推动薪酬水平与经营业绩、个人履职成效深度匹配。实施绩效薪

酬递延发放，建立绩效薪酬追索机制，实现激励与约束相统一，切实压实董事及高管责任，推动公司持续提质增效，更好地回报股东。

## 七、风险提示和其他说明

本方案内容是以公司目前经营情况为基础编制，所涉及的公司规划及未来预测等前瞻性陈述，不构成公司对投资者的承诺。公司将根据实施过程中的实际情况，及时优化调整相关举措，确保各项行动落地见效，切实提升公司经营质量与投资者回报水平，敬请广大投资者关注。

特此公告。

中国冶金科工股份有限公司董事会

2026年4月29日

# **中国冶金科工股份有限公司**

## **关于董事、高级管理人员 2026 年度薪酬建议方案的公告**

中国冶金科工股份有限公司（以下简称“中国中冶”、“本公司”或“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。

本公司于 2026 年 4 月 29 日召开第三届董事会第八十五次会议，审议通过《关于公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬情况及 2026 年度薪酬建议方案的议案》，该议案已经公司第三届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第二次会议审议通过，各位董事在讨论本人薪酬时，均已按监管要求回避。该议案尚需提交公司股东会审议。现将有关情况公告如下：

为进一步完善公司法人治理结构，建立健全董事、高级管理人员激励与约束机制，有效调动其工作积极性和创造性，促进公司持续、健康、高质量发展，根据《上市公司治理准则》、《中央企业负责人薪酬管理办法》以及《中国中冶公司章程》等有关规定，结合公司实际，特制定公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬建议方案。

### **一、2025 年度薪酬情况**

公司 2025 年度董事、高级管理人员薪酬总额共计 961.50 万元，具体情况详见公司于 2026 年 3 月 31 日披露的《中国中冶 2025 年年度报告》。

### **二、2026 年度薪酬建议方案**

#### **（一）董事薪酬**

2026 年，建议公司董事根据其在公司承担工作职责及经营指标情况、投入工作时间及精力、履职评价情况等确定薪酬方案。

董事长、董事兼任公司高级管理人员及职工代表董事因在公司全职工作且担

任相应职务，其薪酬总额按照基本薪酬与绩效薪酬相结合的考核机制确定。基本薪酬根据岗位标准制定并按月发放；绩效薪酬，以当年经审计的年度财务报表为基础，计算年度绩效指标完成情况、确定具体金额，具体发放比例根据国资监管相关要求执行；同时为鼓励中长期业绩表现，按照激励约束并重的原则及任期激励机制，绩效薪酬按核定的比例递延发放，锁定期满后根据设定的条件兑现。

外部董事薪酬包括基本报酬和会议津贴，基本报酬按月发放，出席董事会和专门委员会会议时领取会议津贴。

## （二）高级管理人员薪酬

2026年，公司高级管理人员根据其在公司承担工作职责及经营指标情况、履职评价情况等确定薪酬方案。

高级管理人员薪酬总额按照基本薪酬与绩效薪酬相结合的考核机制确定。基本薪酬根据岗位标准制定并按月发放；绩效薪酬，以当年经审计的年度财务报表为基础，计算年度绩效指标完成情况、确定具体金额，具体发放比例根据国资监管相关要求执行；同时为鼓励中长期业绩表现，按照激励约束并重的原则及任期激励机制，绩效薪酬按核定的比例递延发放，锁定期满后根据设定的条件兑现。

## （三）薪酬发放

董事、高级管理人员的薪酬均为个人所得税税前收入。个人所得税、住房公积金和各项社会保险费，应由个人承担的部分，由企业从其基薪中代扣代缴，由企业承担的部分，由企业支付。

## 三、方案生效与解释

1.本方案未尽事宜，按照国家法律法规、监管要求、《公司章程》等相关规定执行。

2.本方案由董事会负责解释。

3.董事薪酬方案经董事会审议后提交股东会批准，高级管理人员薪酬方案经董事会审议通过后生效。

特此公告。

中国冶金科工股份有限公司董事会

2026年4月29日

# 中国中冶董事、高级管理人员薪酬管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善中国冶金科工股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全有效的激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，完善公司薪酬管理体系，根据《上市公司治理准则》、《中央企业负责人薪酬管理办法》、《中国五矿集团有限公司二级单位负责人薪酬管理办法》以及《中国冶金科工股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关法律法规和规定，结合公司的实际情况，特制订本办法。

**第二条** 本办法属于公司制度体系中的第二层级，本办法适用于中国中冶董事、高级管理人员，其中高级管理人员指总裁、副总裁、总会计师以及《公司章程》规定的其他高级管理人员（如有）。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬管理工作应遵循以下原则：

（一）坚持市场化方向。董事、高级管理人员薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，保证薪酬水平具备有效的激励性和适度的外部竞争力。

（二）坚持激励约束并重。董事、高级管理人员薪酬同经营责任和风险相适应，与经营业绩考核密切挂钩，业绩升

薪酬升，业绩降薪酬降，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性。

（三）坚持合法合规。严格落实董事、高级管理人员薪酬福利、履职待遇、业务支出管理要求，全面规范收入分配工作。

（四）坚持效率优先、兼顾公平。董事、高级管理人员薪酬增长与公司经济效益增长、职工工资增长相协调。

（五）坚持公开、公正、透明的原则。

**第四条** 本办法主要应对董事、高级管理人员薪酬管理体系不完善、薪酬结构不合理、薪酬决策程序不合规、薪酬发放不规范等风险。

## 第二章 职责分工

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会职责如下：

- （一）负责制定董事、高级管理人员的年度薪酬方案；
- （二）负责审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度绩效考评；
- （三）负责监督董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况。

**第七条** 在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第八条** 公司党委组织部（人力资源部）、财务管理部配

合董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构

**第九条** 董事、高级管理人员的薪酬根据所担任的职务和公司相关薪酬规定，对标行业、匹配市场的基本原则确定，结合上级单位对董事、高级管理人员薪酬管理的要求，对不同类别的董事及高级管理人员实行差异化的薪酬结构。

**第十条** 董事薪酬：

（一）外部董事：非执行董事和独立非执行董事的薪酬按市场水平和公司实际确定。其中，非执行董事薪酬参照上级有关要求及公司实际确定；独立非执行董事薪酬由公司股东会按市场水平决定。

（二）执行董事：

执行董事不兼任高级管理人员领取薪酬的，其薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。绩效薪酬以当年经审计的年度财务报表为基础，计算年度绩效指标完成情况、确定奖励金额，当年具体发放比例根据国资监管相关要求执行。

执行董事兼任公司高级管理人员且仅以高级管理人员身份领取薪酬的，其薪酬结构按照其兼任的高级管理人员的薪酬结构确定。

（三）职工代表董事：职工代表董事不以董事身份领取薪酬，其薪酬结构按照其在公司内部担任的具体职务及内部

相关薪酬管理制度确定。

**第十一条** 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。绩效薪酬以当年经审计的年度财务报表为基础，计算年度绩效指标完成情况、确定奖励金额，当年具体发放比例根据国资监管相关要求执行。

#### **第四章 薪酬发放**

**第十二条** 绩效薪酬的确定应当以绩效评价为重要依据，坚持“先考核、后兑现”的原则。

**第十三条** 董事、高级管理人员的薪酬均为个人所得税税前收入。个人所得税、住房公积金和各项社会保险费，应由个人承担的部分，由企业从其基薪中代扣代缴，应由企业承担的部分，由企业支付。

**第十四条** 经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据经审计的财务数据、公司年度经营目标完成情况等，对董事、高级管理人员进行绩效考核评定。独立董事的履职评价采取自我评价方式进行。

**第十五条** 董事、高级管理人员基本薪酬按月支付。一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

#### **第五章 薪酬管理与调整**

**第十六条** 董事、高级管理人员的薪酬动态调整。公司薪酬体系应与市场环境、经营状况相适应。当公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员

的平均绩效薪酬应当相应下降。

**第十七条** 董事、高级管理人员如在子公司或项目部(项目公司)兼职，不再领取兼职收入。

**第十八条** 董事、高级管理人员的薪酬信息应按照《上市公司治理准则》及时披露。

## **第六章 工资总额决定机制**

**第十九条** 公司工资总额决定机制遵循工资总额管理规定。以上年度剔除一次性因素调整后的工资总额清算额为基础，根据年度经济效益增长率联动情况，人工成本效能对标情况，结合企业当地年度工资指导线，确定年度工资总额。

**第二十条** 公司董事、高级管理人员年度薪酬列入成本费用，其中每月预发放的基本薪酬在当年工资总额内列支，核定后的绩效薪酬和中长期激励收入在相应年度工资总额内列支。

## **第七章 止付追索**

**第二十一条** 薪酬离任结算。董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离任的，按其实际任职时间和绩效完成情况结算薪酬。对于未到兑现期的递延薪酬和中长期激励，根据离任审计结果及离职后义务履行情况，依据相关规定及合同约定进行处理。

**第二十二条** 薪酬追索扣回机制。出现以下情形之一的，公司将根据情节轻重，减少、停止支付未支付的绩效薪酬，或对相关年度已经支付的绩效薪酬、递延薪酬进行追索扣回：

(一) 公司因发生财务造假导致对以前年度财务报告进

行追溯重述的；

（二）董事、高级管理人员因重大违法违规被证监会处罚或被证券交易所公开谴责的；

（三）董事、高级管理人员严重违反公司规章制度、失职或渎职，给公司造成重大经济损失或重大不良影响的；

（四）董事、高级管理人员对公司财务造假、资金占用、违规担保、违规信息披露等违法违规行为负有过错的；

（五）公司董事会认定的其他情形。

## 第八章 附 则

**第二十三条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、规范性文件及《公司章程》等规定执行。本办法如与国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十四条** 本办法由董事会负责解释。

**第二十五条** 本办法自股东会审议通过之日起生效施行。原《中国冶金科工股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法（试行）》同时废止。