

中国铁建重工集团股份有限公司

2026 年“提质增效重回报”行动方案的半年度评估报告

为贯彻科创板上市公司“提质增效重回报”专项行动倡议，牢固树立以投资者为本的经营理念，公司于 2026 年 3 月 21 日发布《中国铁建重工集团股份有限公司 2026 年“提质增效重回报”行动方案》（以下简称《行动方案》），明确全年专项行动工作安排与核心任务。2026 年上半年，公司对标行动方案统筹开展市场营销、科技创新、合规治理、投关管理、分红回报等工作，全力推动各项举措落地执行，现将上半年专项行动实施成效报告如下：

一、聚焦经营质效，夯实价值根基

2026 年上半年，公司统筹国内市场提质优化、海外市场高端突破双线布局，累计完成新签/中标合同额 77.53 亿元，同比增长 0.34%；其中境内新签/中标 56.69 亿元；境外新签/中标 20.85 亿元，同比增长 13.33%。

深耕国内赛道，经营布局与服务质效协同共进。立足高端装备制造主责主业，创新“传统业态提质、新兴业态增量”双轮统筹管控机制，把产业结构迭代、新旧业态转换作为提升竞争力的核心抓手，全方位推进精益运营，有效对冲行业周期压力。**健全快速响应服务机制。**加快构筑矿山、水利、海外全域服务网点，主动经营、提前谋划，系统性提升后市场服务竞争力。公司组织开展设备全生命周期数据梳理，准确把握每一台主力设备的分布地点、运行状况、客户需求与大修周期，建立动态、精准的“设备健康档案”与客户关系管理台账。特别是在钻爆法产品上量过程中，同步部署后市场服务体系，研究出台专项配件销售与服务激励政策，有效提升后市场利润与客户黏性。**强化生产管控与精细化运营。**深化全领域、全流程精细化管理，全面提升生产体系的弹性与效率，确保海外增量订单与国内重大项目按时保质交付。上半年，公司依据年度工作目标及运营指标，编制精细化管理实施方案，系统梳理重点改善方向；以隧道掘进机产业为试点搭建标准成本体系，推动供应链、制造、服务全链条协同降本，建立异常成本预警与管控机制，将成本优势转化为市场竞争优势；在特种专业装备产业基于多品种小批量模式，开展部装与总装的产能联动整合，完善产线物流建设，构建融合按订

单生产与按库存生产的柔性生产系统，增强市场响应灵活性和生产资源利用率。

拓展全球布局，产品矩阵与出海模式纵深延展。公司落实“支柱市场深耕、重点国别突破、潜力市场培育”三级海外市场开发战略，在巩固隧道掘进机出口优势基础上，加大特种专业装备、矿山成套装备、轨道交通装备、农机产品等品类海外推广。**重点国别市场实现多项首创突破。**矿用 TBM “中国有色二号”在非洲始发，开创国产矿用掘进机出口非洲市场先例；铁路道岔产品出口阿根廷，为中阿基础设施合作注入新动能；新增尼加拉瓜、阿曼、尼泊尔、摩洛哥、蒙古国五个新国别市场，全球业务覆盖版图持续拓宽。**高端市场拓展深入推进。**两台单护盾 TBM 投入意大利伏尔泰扎铁路隧道项目施工；土压平衡盾构机服务土耳其安卡拉地铁工程建设，实现土耳其主要城市全覆盖。**创新多元化出海经营模式。**综合运用自主经营、中资外带、抱团出海、属地化经营、经销商合作等多种路径，稳步提升海外项目整体中标率。同时，公司获批在湖南自贸区长沙片区开展盾构机“两头在外”保税维修业务，提升海外前端响应能力。

二、培育新质动能，锻造增长引擎

聚焦数智赋能，智能制造与产业升级提质提速。2026 年上半年，公司全面推进“数智重工”专项行动，制定出台《“数智重工”总体行动方案》，统筹部署智能装备、智能制造、智慧管理、数据治理、“人工智能+”、科技创新六大专项行动。数字化建设取得阶段性成果，数据中台、知识中台等基础底座初步建成；成功搭建掘进机、钻爆法隧道施工装备两款“铁擎”垂域模型；经营、采购合同审核智能体落地应用，各区域指挥部经营驾驶舱上线运行。智能工厂建设稳步推进，围绕“研产供销服”全环节梳理出 38 项智能化场景，同步推进场景落地实施。

厚积科创成果，知识产权与国际认证赋能全球化经营。截至 2026 年 6 月末，公司累计授权专利 4,455 件，其中发明专利 1,749 件；登记软件著作权 474 件；累计主编或参编国际、国家、行业、团体、地方标准 138 项；累计获得各类科技奖励 260 余项、专利奖 125 项，其中包括中国专利金奖 1 项、银奖 1 项，日内瓦国际发明展金奖 2 项、银奖 3 项。上半年新增发布主编 / 联合主编国际标准 2 项，参编上级标准 5 项。公司联合韩国标准团队共同主导制定的 ISO8000-230《数据质量：传感器数据清洗指南》获国际标准化组织（ISO）正式发布，为我国工

业数据领域首项由本土企业主导制定的国际标准。累计获得各类海外证书 90 项，上半年新增 15 项，当前在执行的海外认证项目 53 项，涵盖 CE-MD、CE-ATEX、Saber、EAC-010、KC 等主流准入认证，覆盖隧道掘进机、隧道钻爆法施工装备等领域核心出口产品，有力支撑了海外订单的顺利交付。

三、严守合规底线，筑牢治理基石

规范信披管理，合规管控与披露质量稳步提升。公司严格遵循信息披露“真实、准确、完整、及时、公平”五项核心原则，持续完善披露管理机制。2026 年上半年，公司结合自身经营节奏适度提前合法合规完成定期报告披露。报告中细化行业格局、主业模式、核心技术、发展规划等关键内容，全面客观展现经营基本面，便于投资者理性研判。同时主动落实自愿披露要求，及时发布季度及年度重大合同签约中标等核心经营信息；采用图文可视化形式展示经营数据，提升公告可读性与信息传递效率。上半年，公司按期高质量发布各类公告文件 58 份，所有披露文件执行多层级复核审批流程，严格校验内容、数据完整性及准确性，未出现公告更正、补充披露情形，充分保障全体投资者公平知情权。

夯实治理根基，内控体系与制度建设规范完善。公司严格对标《上市公司治理准则》等监管法规要求，常态化开展治理制度梳理、修订与更新，动态完善内部管控框架，持续搭建权责明晰、规范高效、风控到位的现代化内控治理体系。2026 年上半年，公司紧扣经营发展实际，制定并对外披露《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，理顺董高人员薪酬核定、发放、考核管理规则，健全中长期激励与约束。同时，公司严格依照法定流程稳妥推进董事会换届工作，规范落实董事会遴选、各专门委员会人员调整、高管聘任等程序，实现治理组织架构平稳有序过渡，为公司长效规范运营夯实组织基础。

优化三会运作，会议组织与决策流程严谨合规。2026 年上半年有序组织召开股东会 2 次、董事会 5 次、审计委员会 4 次、提名委员会 2 次、薪酬与考核委员会 3 次、战略与科技委员会 2 次、独立董事专门会议 1 次。对于董事会及相关会议审议事项，切实抓好源头把控，全面排查风险、优化方案；做实会前沟通环节，充分听取董事意见建议，凝聚决策共识；严格落实会议审议程序，规范议事流程，保障董事充分履职行权；优化议案汇报方式，进一步深化经理层参与董事会决策的深度。健全决议事项跟踪督办台账，经理层定期向董事会汇

报决策事项执行进展情况，切实将董事会决策部署转化为务实举措，以有力执行推动各项任务落地见效。

四、畅通沟通渠道，传递公司价值

健全立体投关体系，以多元渠道与闭环交流传递价值。公司构建高管牵头、多部门协同的投关工作机制，董事长、总经理及其他高管亲自部署、参与各类投资者交流活动。线下常态化开展机构反向路演、厂区实地调研接待，主动赴资本市场核心区域、行业峰会开展策略交流；线上依托视频会议、上证 e 互动、专属投资者热线与 IR 邮箱搭建高效沟通载体，配备专职业务人员及时响应投资者咨询。针对各次交流收集的意见建议建立登记上报、跟踪督办闭环管理机制，持续向资本市场客观传递公司战略、经营、财务、研发等核心价值信息。

公司积极落实定期报告配套交流机制，规范组织定期报告后业绩说明会，积极参与行业集体接待、联合交流活动。上半年，公司联合中国铁建举办 2025 年度业绩说明会，参与先进轨道交通行业 2025 年度集体业绩说明会暨 2026 年第一季度业绩说明会；会前开放问题预征集渠道，针对市场关注的盈利水平、海外拓展、技术转化、股东分红等问题全面细致答复，投资者提问答复率 100%。

五、重视股东权益，共享发展成果

厚植股东回馈，稳定分红与长期回报持续夯实。公司统筹经营发展与股东回报，在保障企业高质量可持续发展的基础上，保持分红政策连续稳定，持续夯实长期价值回报基础。

公司 2025 年度权益分派于 2026 年 8 月 7 日实施完毕。本次分红以公司总股本 53.33 亿股为分配基数，向全体股东每 10 股派发现金红利 0.84 元(含税)，合计派发现金红利 4.48 亿元（含税），分红金额占 2025 年合并报表归属于上市公司股东净利润的 30.21%。自登陆资本市场以来，公司历年现金分红占归母净利润比例均维持在 30%以上，上市至今累计向股东现金分红 24.59 亿元，以持续稳定的分红举措，切实兑现与广大投资者共享发展成果的郑重承诺。

六、强化关键少数，激发担当作为

优化考核机制，精准考评与主体责任层层压实。公司严格对照国务院国资委央企经营考核相关管理规定，结合年度经营任务、管理层分工调整及历年考核运行实际，持续优化经理层经营业绩考核机制，依法落实董事会对经理层绩

效考核、薪酬分配管理职权。2026 年上半年，公司完成经理层成员年度经营业绩考核指标体系修订工作，在绩效类、管理类、约束类三大核心指标框架下，结合年度经营发展新形势优化考核细则，实现考核导向与公司发展动态适配。通过精细化考核，全面压实经理层成员经营管理、降本增效、风险管控等各项主体责任，提升考核评价精准度与科学性。定期开展经理层经营业绩考核复盘，组织对经理层成员年度考核指标期中考核，经理层成员向董事会报告期中指标完成情况、预测年度指标完成情况，并制定下半年工作措施，董事会按照实际情况予以指导和监督。

健全长效激励，薪酬约束与价值创造同频联动。公司严格遵循《上市公司治理准则》、央国企薪酬管理政策要求，持续完善董高人员激励约束机制，落地《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，推动董高人员薪酬与企业经营成效、个人履职实绩、长期战略目标深度绑定。公司董高薪酬实行分层分类精准考核，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入组成。同步健全绩效薪酬递延支付、止付、追回机制，强化经营风险与履职责任刚性约束，打通管理层、核心骨干与公司发展、股东权益的利益纽带。公司严格规范薪酬方案审议与披露流程，薪酬制度及方案均按规定履行董事会、股东会审议程序，并依规对外披露，以规范化的激励约束机制充分激发管理层干事创业动力，持续提升公司经营治理效能与长期价值创造能力。同时，公司持续强化董高合规能力建设，组织“关键少数”人员常态化参与各项合规治理培训，不断夯实资本市场合规专业知识。

七、其他事项

2026 年上半年，公司未收到投资者关于改进《行动方案》的意见和建议。目前方案各项核心举措均稳步推进中，公司将持续评估实施成效，依规及时履行信息披露义务。公司将不断夯实核心竞争力、盈利水平与风险管控能力，切实履行上市公司责任和义务，回馈广大投资者信任，树立良好资本市场形象，助力资本市场平稳健康发展。本次半年度评估系基于目前公司的实际情况而做出的判断，未来可能会受到政策调整、国内外市场环境等因素影响，存在不确定性，不构成公司对投资者的实质承诺，敬请投资者注意相关风险。

中国铁建重工集团股份有限公司董事会

2026 年 8 月 20 日