

神州高铁技术股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

(2018年9月13日，经公司第十二届董事会2018年度第八次临时会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为推进神州高铁技术股份有限公司(以下简称“公司”)建立与现代企业相适应的激励与约束机制，进一步完善公司管理人员的薪酬绩效管理，调动管理人员的积极性和创造性，有效提升公司业绩，促进公司安全、健康、可持续发展，确保公司战略目标实现，结合本公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所指高级管理人员是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监(以下简称“高管”)。

第三条 公司高管薪酬分配以不断提高经营质量、保障公司可持续发展、提升公司价值为出发点，通过增加薪酬弹性达到更好激励效果。

公司高管薪酬的确定遵循以下原则：

- 1、坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 2、实行收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- 3、薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 组织机构

第四条 公司董事会授权公司董事会薪酬与考核委员会为高管薪酬管理及业绩考核机构。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责公司高管薪酬管理办法的拟订、监督与实施，其主要工作为：

- 1、拟订公司高管薪酬管理办法，并提交公司董事会审议；
- 2、根据公司经营业绩及高管的履职情况，对高管进行考评；
- 3、对公司高管薪酬管理办法执行情况进行监督。

第六条 人力资源中心协助实施高管的考评与薪酬的核发。

第三章 薪酬组成、考核与发放

第七条 公司高管薪酬由基本薪酬、绩效收入、超额奖励组成。

第八条 基本薪酬按月发放，根据公司发展规划、职位价值、责任、能力、市场薪资行情等确定标准如下：

- 1、总经理：100-500万元；
- 2、副总经理：50-300万元；
- 3、财务总监：40-200万元；
- 4、董事会秘书：40-200万元。

第九条 绩效收入根据年度绩效考评结果以年终奖励的形式发放。年度绩效考评指标包括：净利润、人均净利润、新签合同额、现金流、年度回款、销售毛利、在手合同、验收额等一项或多项。具体指标项目根据市场实际情况并综合考虑企业成长性因素，由公司董事会薪酬与考核委员会确定。

第十条 超额奖励是根据当年公司扣非净利润完成情况和其他经营状况，按相应比例提取并奖励给高管的奖金。超额奖励分配方案由公司董事会薪酬与考核委员会根据年度重点任务、管理指标、关键事件完成情况等确定。

第十一条 绩效收入和超额奖励的具体考核和实施办法授权公司董事会薪酬与考核委员会另行制定。

第四章 其他事项

第十二条 上述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十三条 公司高级管理人员违反国家法律法规的规定，导致重大决策失误、重大安全事故、重大泄密事故、重大质量事故或其他事项对公司造成不可弥补的损失或损害的，或对公司市值造成重大影响的，可由公司董事会薪酬与考核委员会视情节严重程度对责任人在考核系数中进行扣减，降低绩效收入和超额奖励，直至取消全部绩效收入和超额奖励。

第十四条 如本办法与最新发布法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、

法规和规章规定为准。

第十五条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十六条 本办法经公司董事会批准后执行，原《神州高铁技术股份有限公司高级管理人员薪酬方案》同时废止。

神州高铁技术股份有限公司

2018年9月13日