

神州高铁技术股份有限公司

高级管理人员薪酬方案

（2018年3月26日，经公司第十二届董事会2018年度第二次临时会议审议通过）

一、目的

为推进公司建立与现代企业相适应的激励与约束机制，进一步完善公司高级管理人员的薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》、《神州高铁技术股份有限公司章程》及《神州高铁技术股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》等相关规定，公司董事会薪酬与考核委员会参照北京地区同行业相关岗位的薪酬水平，结合本公司实际情况，制定本方案。

二、适用范围

本方案所称高级管理人员指下列人员：

- 1、总经理；
- 2、副总经理；
- 3、董事会秘书；
- 4、财务总监。

三、分配原则

公司高级管理人员薪酬的分配与考核以企业经济效益为出发点，由公司董事会薪酬和考核委员会进行综合考核，根据考核结果确定高级管理人员的年度薪酬分配方案。

公司高级管理人员年度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、年度薪酬标准公开、公正、透明的原则。

四、管理机构

公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核以及确定年度薪酬分配的管理机构，具体工作规定详见《神州高铁技术股份有限公司薪酬与考核委员会

工作细则》。

五、薪酬组成及计算

1、薪酬组成

高级管理人员年度薪酬由基本薪酬、绩效收入两部分组成，即：年度薪酬=基本薪酬+绩效收入。薪酬与考核委员会按照本方案和公司薪资福利制度，确定每一位高级管理人员的年度薪酬。

2、基本薪酬

1) 基本薪酬综合反映职位价值、责任、能力、市场薪资行情等，由公司薪酬与考核委员会确定；

2) 公司高级管理人员的基本薪酬标准如下：

a、总经理：100-500万元；

b、副总经理：50-300万元；

c、财务总监：40-200万元；

d、董事会秘书：40-200万元。

3) 基本薪酬结合岗位职责和基本履职情况分十二个月逐月平均发放。

3、绩效收入

1) 绩效收入是根据公司经营情况及各高级管理人员完成工作情况，由公司薪酬与考核委员会进行综合考核获得的奖励薪酬；

2) 绩效收入按年度发放；

3) 绩效收入的计算

a、高级管理人员的绩效收入根据绩效考核达标情况计发，绩效收入不超过年度基本薪酬；

b、高级管理人员个人考核不合格，不予发放绩效收入；

c、高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效收入。

4) 绩效收入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。

六、其他

1、如本方案与最新发布法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和

规章规定为准；

- 2、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；
- 3、本方案由公司董事会薪酬与考核委员会拟订并负责解释；
- 4、本方案经公司董事会批准后执行。

神州高铁技术股份有限公司

2018年3月26日