

中国铁路通信信号股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善中国铁路通信信号股份有限公司（以下简称“公司”）治理体系，建立健全董事、高级管理人员激励与约束机制，规范公司董事、高级管理人员薪酬管理，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件以及《中国铁路通信信号股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。

本制度所称“董事”是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员。公司董事包括执行董事、独立非执行董事和其他非执行董事。执行董事是指在公司担任经营管理职务的董事。独立非执行董事是指不在公司担任除董事（含董事会专门委员会委员）外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系、并符合公司股票上市地证券监督管理规则关于独立性规定的董事。其他非执行董事包括中央企业专职外部董事、职工董事等。

本制度所称“高级管理人员”是指由公司董事会聘任的总裁、副总裁、总会计师、董事会秘书、总法律顾问以及经董事会确定

的其他管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平、公正、公开原则：以岗位价值、履职责任和经营业绩为基础，确保标准合理、程序规范、结果公正；

（二）责权利相统一原则：薪酬水平与岗位职责、承担风险、实际贡献相匹配；

（三）业绩导向原则：坚持薪酬与公司经营成果、个人履职情况和考核结果相挂钩，强化激励约束；

（四）可持续发展原则：薪酬管理与公司战略目标、价值创造、风险管控和可持续发展要求相协调；

（五）审慎合规原则：薪酬管理应当符合公司治理要求，兼顾公司发展阶段、经营状况、行业水平和风险承受能力。

第二章 职责分工

第四条 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由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对

象获授权益、行使权益条件的成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、公司股票上市地监管规则和《公司章程》规定的，以及董事会授权的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 董事会或者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；对高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，相关人员应当按照规定回避。

第七条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关职能部门按照职责分工，配合薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬管理、履职评价、绩效考核、信息披露和薪酬发放等具体工作。

第三章 薪酬标准

第八条 涉及依据国务院国资委确定或者核定结果执行的薪酬事项，公司按照有关规定遵照执行，并依法履行审议、说明和信息披露义务。

第九条 公司根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。

公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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。

（一）董事会成员薪酬：

执行董事：其薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事职务不单独领取董事津贴等薪酬。

独立非执行董事：其薪酬由基本报酬、董事会会议津贴和董事会专门委员会会议津贴构成。

其中，退出现职的中央企业负责人担任独立非执行董事的，其薪酬发放标准依据《关于退出现职的中央企业负责人担任外部董事发放工资补贴有关事项的通知》和《关于调整退出现职的中央企业负责人担任外部董事工作补贴标准的通知》执行。

其他非执行董事：中央企业专职外部董事担任非执行董事的，不在公司领取薪酬，但经股东会另行批准的除外。

职工董事按其与公司签订的劳动合同及公司内部相关制度执行，不就其担任的董事职务另行领取董事薪酬。

（二）高级管理人员薪酬：

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

第十条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。公司应当结合行业水平、发展战略、岗位价值等因素合理确

定董事、高级管理人员薪酬。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬发放

第十二条 在公司领取薪酬的执行董事、高级管理人员的薪酬发放，按照公司内部薪酬管理制度执行。

第十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除(或代扣代缴)下列款项，剩余部分发放给个人。

(一) 个人所得税；

(二) 各类社会保险费用、公积金、企业年金等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的应由个人承担的其他款项。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、岗位调整、免职等原因离任的，根据其实际任期、实际履职情况和考核结果，统筹确定薪酬及激励性收入的发放安排。

第十五条 公司董事和高级管理人员在任职期间，因违反法律法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提

出扣减或取消其薪酬或津贴的议案，报董事会或股东会审议决定。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并追回相应超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

（一）《公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（三）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（五）公司监管机构、股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 公司经营业绩明显下滑、由盈转亏或者亏损扩大的，应当审慎确定董事、高级管理人员激励性收入，使其与公司

经营业绩变动趋势总体匹配。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。未作相应调整的，应当在履行审议程序时说明，并按照规定履行信息披露义务。

第五章 薪酬调整

第十九条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

公司根据市场调研数据、盈利状况对基本薪酬及绩效薪酬的标准进行评估，并根据实际情况进行调整。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整应参考或参照以下依据：

（一）同行业可比公司同职位的薪资增幅水平和同地区可比公司同职位的薪资增幅水平；

（二）通胀水平以及薪资的实际购买力水平；

（三）公司经营效益情况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位调整或职务变化。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和规定、

公司上市地交易所的有关要求等执行。本制度如与国家有关法律、法规和规定、公司上市地交易所的有关要求等相抵触时，以国家有关法律、法规和规定、公司上市地交易所的有关要求等为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释，经股东会审议通过后生效，自发布之日起施行。原有关规定与本制度不一致的，以本制度为准。