

神州高铁技术股份有限公司

2016年限制性股票激励计划实施考核管理办法

神州高铁技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善公司治理结构，健全公司激励机制，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的积极性，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，公司拟实施2016年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”）。

为保证公司2016年限制性股票激励计划的顺利实施，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件及《神州高铁技术股份有限公司公司章程》、《2016年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《2016年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、总则

（一）考核目的

本办法的目的是通过对公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的绩效进行考核，进一步完善公司的薪酬体系，建立健全公司长期、有效的激励约束机制，平衡公司的短期目标与长期目标，充分调动公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员的主动性、积极性和创造性，提升公司凝聚力，实现股东、公司和激励对象利益的一致，促进公司持续、健康、高速的长远发展。

（二）考核原则

坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法对考核对象的工作业绩、能力、态度进行评价，考核评价做到定量与定性考核相结合，以实现限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、能力、态度紧密结合，从而提高管理绩效，建立长效激励机制，实现公司与全体股东利益最大化。

（三）考核范围

本办法适用的考核对象为本计划所确定的激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）人员。

二、考核组织

- 1、公司董事会负责制定与修订本办法。
- 2、公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和审核考核工作。

3、公司董事会薪酬与考核委员会工作小组负责具体考核工作。

4、公司人力资源部、财务管理部负责考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

三、考核程序

1、每一考核年度由公司根据年度经营计划，通过与被考核对象的互动，确定被考核人员当年的工作业绩指标，报董事会薪酬与考核委员会备案。

2、公司财务管理部、人力资源部在每一年度结束后汇总考核数据，由考核工作小组负责具体考核操作，形成绩效考核报告上报董事会薪酬与考核委员会，由董事会薪酬与考核委员会审定。

3、考核工作小组将考核结果反馈给各考核对象，如被考核对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起五个工作日内向考核工作小组提出申诉。考核工作小组可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会上报复核结果并提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。

4、经董事会薪酬与考核委员会审定的考核结果将由董事会存档，考核结果保存期至少五年，并作为限制性股票激励计划解除限售的依据。

四、考核期间与次数

1、考核期间：激励对象限售期内以及解除限售日的前一个会计年度。

2、考核次数：股权激励期间每年度一次。

五、绩效考核指标

激励对象当年度可解除限售额度根据公司、个人两个层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面考核内容

在 2016-2019 年的 4 个会计年度中，分年度进行业绩考核，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

财务绩效考核指标为：净利润增长率。

上述净利润增长率指标是指以扣除非经常性损益后的净利润为依据，计算得出的净利润增长率。

净利润增长率计算公式为： $(\text{考核当年净利润} \div \text{基准净利润}) - 1$

基准净利润为 2015 年归属上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润。

各年度绩效考核目标如下表所示：

| 解除限售期 | 业绩考核目标 |
|-------------------------|---|
| 第一个解除限售期 | 以 2015 年净利润为基数，公司 2016 年净利润增长率不低于 130%； |
| 第二个解除限售期/ 预留第一个解除限售期 | 以 2015 年净利润为基数，公司 2017 年净利润增长率不低于 150%； |
| 第三个解除限售期/ 预留第二个解除限售期 | 以 2015 年净利润为基数，公司 2018 年净利润增长率不低于 170%； |
| 第四个解除限售期/ 预留第三个解除限售期 | 以 2015 年净利润为基数，公司 2019 年净利润增长率不低于 190%。 |

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销，回购价格为授予价格加上银行同期存款利息之和。

（二）个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为两个分数档，对应的考核结果如下：

| 考评结果 (S) | $S \geq 60$ | $S < 60$ |
|----------|-------------|----------|
| 可解除限售比例 | 100% | 0% |

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 60 分以上，则上一年度激励对象个人绩效考核“合格”，激励对象可解除限售当期全部限制性股票。

若激励对象上一年度个人绩效考核结果为 60 分以下，则上一年度激励对象个人绩效考核为“不合格”，公司将按照限制性股票激励计划的规定，将激励对象所获授的限制性股票当期拟解除限售份额回购注销。

六、附则

- 1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。
- 2、本办法自股东大会审议通过之日起开始实施。

神州高铁技术股份有限公司董事会

2016 年 10 月 21 日