

神州高铁技术股份有限公司

落实董事会职权实施方案

一、总体要求

（一）基本原则

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻党中央、国务院关于加快完善中国特色现代企业制度，加强董事会建设的决策部署，落实国企改革三年行动的总体要求，坚持“两个一以贯之”原则，坚持和加强党的全面领导，坚持社会主义市场经济改革方向，坚持依法治企、权责对等，切实维护公司董事会依法行使各项权利，进一步规范董事会运作、提高履职能力，不断增强董事会的权威性、有效性和整体功能，提升公司自主经营能力。

（二）工作目标

神州高铁技术股份有限公司（以下简称公司或神州高铁）根据《国家开发投资集团有限公司落实子企业董事会职权工作方案》《中国国投高新产业投资有限公司关于落实董事会职权相关事宜的通知》部署，依法落实公司董事会中长期发展决策权、经理层成员选聘权、经理层成员业绩考核权、经理层成员薪酬管理权、重大财务事项管理权等5项职权，有效发挥董事会“定战略、作决策、防风险”作用。下一步将持续完善运行机制，强化责任监督，同时结合公司实际情况，

在集团的部署下，稳妥有序推动落实董事会中长期发展决策权。

二、已落实董事会职权的情况

公司严格按照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法律、法规及中国证监会、深圳证券交易所等相关规范性文件的要求，结合公司实际情况，不断完善法人治理结构，规范公司运作。公司董事会成员9名，其中仅1席董事为公司内部董事，其他8席董事均为外部董事和独立董事，符合外部董事占多数的董事会结构要求。董事会成员身份来源和专业背景多元化，具备轨道交通、战略投资、会计和财务管理、法律事务等方面资深的专业背景和深厚的从业经历，通过各专业委员会各有侧重的科学分工与协作。董事会成员能够按照制度规范行使权利和履行职责，建立了与公司良好的运营沟通机制，确保了公司治理结构有效运行。

在制度建设方面，神州高铁不断完善制度体系，为进一步规范董事会依法行权，公司对照董事会五项职权对《公司章程》《董事会议事规则》进行修订完善，并分别于2022年1月、2月，2022年4月、5月分别经第十四届董事会第七次会议、2022年第一次临时股东大会，第十四届董事会第九次会议、2021年度股东大会审议通过。在此基础上，本年度公司还有针对性的审批制定《董事会授权管理办法》，修订完善《总经理工作细则》《子公司管理制度》《投资管理制度》等

多项专项制度。

关于重点落实董事会中长期发展决策权、经理层成员选聘权、经理层成员业绩考核权、经理层成员薪酬管理权、重大财务事项管理权等 5 项职权的具体情况如下：

（一） 中长期发展决策权

一是制定中长期发展规划。公司《董事会议事规则》中明确了董事会依照《公司法》及在股东大会赋予的职权范围内行使“制订公司战略和发展规划”的职权。

二是制定年度投资计划。按照集团管控要求和公司中长期发展规划目标，公司已将年度投资计划列入全面预算，并根据公司制度规定履行相应的审批程序。

（二） 经理层成员选聘权

稳妥开展经理层选聘工作。公司《董事会议事规则》中明确由董事会依规行使“根据有关规定和程序，决定聘任或者解聘公司总经理、董事会秘书及其他高级管理人员”以及“根据总经理的提名，决定聘任或者解聘公司副总经理、财务负责人等高级管理人员”的职权。公司根据相关制度要求，稳妥开展经理层成员选聘工作。

公司是《2022 年国投高新板块推行经理层成员任期制和契约化管理企业名单》内已实施职业经理人的企业。2021 年 5 月 17 日，公司召开第十四届董事会第一次会议，完成了第十四届经理层选聘工作，聘任总经理、副总经理、财务总监、

董事会秘书等多位新一届经理层成员，公司与上述经理层成员签署聘任合同及任期绩效合约。

（三） 经理层成员业绩考核权

一是制定绩效考核办法。公司《董事会议事规则》中明确由董事会依规行使“制定经理层成员薪酬管理、经营业绩考核办法”的职权。

二是签订年度绩效合约。公司依据相关制度要求，建立对职业经理人的激励约束机制。上年度，公司薪酬与考核委员会确定了 2021 年度组织绩效考核指标及高级管理人员个人绩效指标，公司董事会与高级管理人员分别签署了 2021 年度绩效合约。本年度，公司分别于 2022 年 10 月 18 日、10 月 28 日由薪酬与考核委员会、董事会审议通过《关于公司 2022 年度绩效考核方案的议案》，确定了 2022 年度公司组织绩效考核指标；人力资源部执行董事会决议，在上述组织绩效考核指标框架内，根据公司高级管理人员各自的职责分工，组织确定了个人绩效考核指标，2022 年 12 月公司与高级管理人员分别签订了 2022 年度绩效合约。

三是科学合理确定绩效考核结果。公司根据相关制度规定，组织开展高级管理人员年度绩效考核工作。2022 年 4 月，董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员 2021 年度考核内容及指标的完成情况进行了考核。

（四） 经理层成员薪酬管理权

一是制定薪酬管理办法。公司《董事会议事规则》中明确由董事会依规行使“决定公司高管报酬事项和奖惩事项”的职权。根据相关制度要求，公司于2018年9月召开第十二届董事会2018年度第八次临时会议审批制定《高级管理人员薪酬管理办法》。

根据国投集团薪酬管控要求，国投高新于2022年10月启动了实控企业负责人薪酬管理咨询工作，考虑国投高新管理实际和企业发展的需要，按照行业特点、战略定位、发展阶段等，通过业绩薪酬双对标的方式，结合咨询机构专业意见，建立“一企一策”、授权受控的企业负责人薪酬管理机制，并重新修订国投高新实控企业负责人薪酬管理办法。为避免短期内多次印发高管薪酬制度，神州高铁本次暂不修订《高级管理人员薪酬管理办法》，下一步将按照国投高新统一安排开展相关工作。

二是制定薪酬分配方案。公司依据《高级管理人员薪酬管理办法》等规定，结合所任职的岗位、责任和所承担的风险等，通过不同职务年薪标准合理拉开经理层成员的基本年薪差距。同时，将年度绩效奖金与公司组织绩效、经营管理组织绩效、个人绩效完成情况挂钩。为更好的调动管理人员积极性，在应用方面，对高级管理人员以“领导力、绩效、潜力”等维度进行综合评价，结合经营业绩完成情况，用于年度绩效奖金兑现。

三是建立健全约束机制。公司根据《高级管理人员薪酬管理办法》及绩效合约相关要求，明确对经理层成员的约束机制。

（五）重大财务事项管理权

一是制定担保管理制度。公司《董事会议事规则》中明确董事会依规行使“决定公司对外投资、收购出售资产、资产抵押、对外担保、委托理财、关联交易、对外捐赠等事项”的担保管理职权。根据相关制度要求，公司于2022年4月、2022年5月召开第十四届董事会第九次会议、2021年度股东大会审议通过《关于修订〈对外担保制度〉的议案》，对担保业务的审批、执行、日常管理及信息披露等做了明确规定。

二是制定负债管理制度。公司《董事会议事规则》中明确董事会依规行使“制订公司的年度财务预算方案、决算方案，制订公司预算调整方案”“制订公司增加或者减少注册资本、发行债券或其他证券及上市方案”的负债管理职权。公司已根据相关制度要求，初步拟定《债务融资管理制度》，对债务融资的类型、额度以及审批流程做了明确规定。

三是制定对外捐赠管理制度。公司《董事会议事规则》中明确董事会依规行使“在股东大会授权范围内，决定公司对外投资、收购出售资产、资产抵押、对外担保、委托理财、关联交易、对外捐赠等事项”的对外捐赠管理职权。公司已根据相关制度要求，初步拟定了《对外捐赠管理办法》。

三、落实董事会职权的工作安排

公司按照国资委及国投集团关于落实董事会职权的最新要求，进一步坚定落实董事会的中长期发展决策权、重大财务事项管理权、经理层成员薪酬管理权及业绩考核权，建立健全相关制度体系，具体如下：

（一）工作任务

公司将以国投集团和国投高新的规划为指引，结合自身发展实际，编制完成神州高铁发展规划，提请董事会审批。

公司将以国投集团和国投高新的相关制度要求，结合自身实际情况，完成《高级管理人员考核制度》《债务融资管理制度》和《对外捐赠管理办法》的制定工作，提请董事会审批。

公司将以国投高新实控企业负责人薪酬管理办法为指引，结合自身实际情况，开展修订《高级管理人员薪酬管理办法》的工作，提请董事会审批。

（二）计划安排

公司已形成神州高铁业务调整规划初稿，并向国投高新进行了汇报。神州高铁将根据国投集团和国投高新的整体战略规划修编工作安排，在2023年底前修编完善神州高铁“十四五”战略规划并提请董事会审议。

公司制定了《债务融资管理制度》和《对外捐赠管理办法》，并完成了内部评议流程，已与本方案同步提交董事会审

议。

公司将在国投高新下发《实控企业负责人薪酬管理办法》后，按照国投高新统一工作安排，修订完善《神州高铁高级管理人员薪酬管理办法》，同步配套制定高级管理人员业绩相关考核制度，并提请董事会审议。

四、保障措施

（一） 强化组织领导

神州高铁高度重视董事会建设工作，坚决维护公司董事会依法行使各项权利。落实董事会五项职权工作由公司董事会办公室统筹负责，公司有关部门高度重视、高效推动，切实提高公司科学治理和规范运作水平。

（二） 明确责任分工

公司全面梳理落实董事会职权的相关任务要求，与上级部门进行主动、及时、有效的沟通，掌握最新指示要求；对承担的工作任务进行有效分解，在公司内部细化责任分工，实现多项任务的同步推进、高效落实，压实责任，严格执行本方案的具体要求。

2022年12月30日