

上海城投控股股份有限公司 绩效考核制度

第一章 总 则

第一条 目的

为适应上海城投控股股份有限公司（以下简称“公司”）事业发展的需要，客观公正地评价各直属单位、职能部门在经营管理、投资建设、生产运营等方面的工作业绩，制定本制度。

第二条 考核原则

- （一）突出经营业绩考核。
- （二）定量和定性考核相结合。
- （三）简便易行。

第三条 考核对象

- （一）直属单位。
- （二）公司职能部门。

第二章 组织保障

第四条 组织领导

为加强对考核工作的领导，成立由公司经营班子组成的考核领导小组，负责确定考核原则，审定考核范围，核定考核指标，制定考核办法，提出奖惩措施。

第五条 协调落实

为加强考核工作的组织与协调，成立考核工作小组，负责考核工作的具体落实。行政人事部牵头组织公司考核工作。

第三章 考核方式和指标

第六条 考核办法

(一) 根据全面预算管理及公司年度工作重点，建立考核指标体系，制订任务目标；

(二) 根据直属单位和职能部门的工作特点设定各项考核指标的评分标准和权重；

(三) 对照任务目标分别进行打分；

(四) 将各个指标的得分分别乘以权重，得出考核分数。

第七条 考核时间

分为半年考核和年度考核，半年考核着重于目标任务的推进情况，年底进行全面考核。

第八条 考核等级

考核结果分为优秀、良好、合格、基本合格和不合格五档。

第九条 直属单位指标体系

设立任务绩效指标、管理绩效和否决指标体系。

任务绩效指标体系：设立主营业务收入、净利润、净资产收益率、重大任务等指标。

管理绩效指标体系：设立预算执行、成本控制、企业内控、团队建设、党群工作等指标。

否决指标体系：发生重大有责质量安全事故或重大违法违纪事件，产生严重社会影响。

第十条 职能部门指标体系

以公司对各职能部门的职能定位、专业条线管理责任、年度重要工作任务制定考核指标，突出各职能部门管理、指导、协调与服务的基本功能。

第四章 激励约束

第十一条 薪酬奖惩

考核结果与被考核单位主要负责人的薪酬挂钩。

优秀：兑现当期全部绩效年薪并给予年度奖励；
良好：兑现当期全部绩效年薪并给予年度奖励；
合格：兑现当期全部绩效年薪（如连续两年考核合格，绩效年薪减半）；

基本合格：当期绩效年薪减半（如连续两年考核基本合格，扣除当年全部绩效年薪）；

不合格：当期绩效年薪全部扣除（如连续两年考核不合格，基本年薪降级）。

第十二条 特别奖励

对完成周期性或阶段性重大发展任务、做出中长期持续贡献的，可分层次给予特别奖励。

第五章 考核反馈

第十三条 反馈与建议

公司考核领导小组在考核期结束后，将向被考核单位主要责任人员反馈考核结果和考核意见，并提出改进建议。

第十四条 绩效改进

各被考核对象应根据考核结果及考核反馈意见，采取有力措施，持续改进绩效。

第六章 附则

第十五条 本制度为公司绩效考核管理总纲，公司高管绩效考核实施细则、总部员工业绩考核实施细则据此另行制定，各直属单位内部考核管理办法自行制定。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度经公司董事会审议通过，自发布之日起执行。

上海城投控股股份有限公司

二〇〇九年一月九日