

上海城投控股股份有限公司 高级管理人员薪酬激励与绩效考核暂行办法

第一章 总 则

第一条（目的）为适应重组后的资产经营特点和新的公司发展战略，更好地体现高级管理人员的管理贡献价值和绩效导向，特制定本暂行办法。

第二条（高级管理人员的界定）本办法所指的高级管理人员只限于上海城投控股股份有限公司的总裁、副总裁、总监、董秘。

第二章 薪酬激励

第三条（基本原则）基于城投控股重组后的经营业务变化，以及拓展竞争性新业务的战略要求，要对高管的薪酬激励实施新的策略。制定新策略的基本原则是：市场化薪酬标准参照原则、经营业绩导向原则、国企历史背景兼顾原则、当期与延期支付相结合原则。

第四条（薪酬结构）对高级管理人员的薪酬激励实行年薪制加奖励制。薪酬由四个部分组成：

薪酬 = 基本年薪 + 绩效年薪 + 年度奖励 + 特别奖励

其中年薪包括基本年薪和绩效年薪。基本年薪即为底薪，占年薪的 60%。绩效年薪与绩效考核挂钩，占年薪的 40%。年度奖励即对年度绩效考核优秀者的奖励。特别奖励即对完成阶段性重大发展任务的奖励。

第五条（年薪标准）综合考虑公司战略追求、市场性薪酬行情、高管现有薪酬水平及企业历史沿革等多项因素，确立本公司高管三年年薪计划。其新的年薪标准如下表：

上海城投控股股份有限公司高层管理岗位年薪标准

单位：万元

高层管 理 岗位	2008年			2009年			2010年		
	合计	基本 年薪	绩效 年薪	合计	基本 年薪	绩效 年薪	合计	基 本 年 薪	绩 效 年 薪
总裁	50	30	20	60	36	24	70	42	28
副总裁 (1)	45	27	18	55	27	18	65	39	26
副总裁 (2)	40	24	16	50	30	20	60	36	24
总监	28-3 5	16.8-2 1	11.2-1 4	32-4 0	19.2-2 4	12.8-1 6	35- 45	21- 27	14- 18
董秘	25	15	10	30	18	12	35	21	14

注：副总裁（1）特指担任下属子公司总经理的副总裁。

副总裁（2）特指未担任下属子公司总经理的副总裁。

薪酬标准均为税前，并包括了法定需要个人缴纳的各类社会保险费和所得税。

总监岗位根据承担的责任与专业能力要求，可分两到三类。

（一）基本年薪：实施三年逐年上调计划。

（二）绩效年薪：实施三年逐年上调计划。如经营业绩下滑，净资产收益率明显下降，可实施减薪计划。

第六条（年度奖励）设立年度奖励制度。对年度绩效考核良好、优秀者予以奖励，最高奖励额度为10万元。

第七条（特别奖励）设立特别奖励制度。对圆满完成公司阶段性重大战略任务，或对公司经营业绩有重大贡献的，予以

奖励。根据完成任务的战略重要性、任务执行难度、贡献大小确定奖励额度，最高奖励额为 100 万元。特别奖励实施的对象和额度由董事会讨论决定。

第八条（薪酬的发放方式）

（一）基本年薪：折算成月平均数，按月现金发放。扣除法定个人缴纳的各类社会保险费用和应缴纳的个人所得税。

（二）绩效年薪：分两次按现金发放。其中年中考核通过，发放绩效年薪的 30%；年终考核通过，发放绩效年薪的另 70%。扣除应缴纳的个人所得税。

（三）年度奖励：现金发放，分两年支付。次年如发生绩效考核为基本合格或不合格，则取消另半年度奖励。扣除应缴纳的个人所得税。

（四）特别奖励：额度较小的，一次性现金发放；额度较大的，40%一次性现金发放，60%通过购买商业保险、住房补贴等予以兑现。扣除应缴纳的个人所得税。

第三章 绩效考核

第九条（基本原则）与薪酬激励相配套，建立有效的绩效考核制度。建立考核制度的基本原则是：经营业绩导向原则、定量和定性考核相结合原则、简便易行原则。

第十条（考核办法）采取绩效考核指标体系评价法。

（一）建立绩效考核指标体系

设立任务绩效指标体系和管理绩效指标体系。

任务绩效指标体系：设立三项指标，即主营业务收入、净利润、净资产收益率，充分体现经营业绩导向。

管理绩效指标体系：设立五项指标，即经营计划执行、成本与财务及内控执行、安全管理、团队合作、贯彻落实上级布置的公益性与党群工作任务。

(二) 设定各项考核指标的评分标准和权重。

根据岗位职责设立各项考核指标的评分标准（详见附件）。高管岗位分为总部高管岗位与兼任子公司集团总经理的副总裁岗位两类。对前者的任务绩效指标权重定为 60%，管理绩效指标权重定为 40%。对后者的任务绩效指标权重定为 75%，管理绩效权重定为 25%。设立各项考核指标的权重（详见附件）。

(三) 制订各项考核指标的任务目标。

由公司计划与财务部门在年初制定出各项考核指标的年度目标任务，并报公司董事会审议批准。

(四) 考核评分

由行政人事部门负责考核评分工作。对照任务目标分别进行打分，将各个指标的得分分别乘以权重，乘积之和即为考核对象的最后得分。

第十一条（考核对象） 主要对经营班子进行考核。其中对担任子公司集团总经理的副总裁岗位的考核，以子公司集团层面的绩效考核为主；其他高管岗位均以上市公司总部的整体考核为主。

第十二条（考核时间）绩效考核分为半年考核和年度考核。半年考核着重任务绩效考核，于 7 月份完成。年度考核分任务绩效考核与管理绩效考核，于次年的 1 月份完成。

第十三条（考核评分和考核等级）考核评分分为 90—100 分（优秀）、80—89 分（良好）、70—79 分（合格）、60—69 分（基本合格）、60 分以下（不合格）五级。每项指标的五级评分标准各不相同。根据最后得分确定考核等级。

第十四条（考核结果与薪酬的挂钩）绩效考核的等级结果作为年度薪酬激励的重要依据。

绩效考核结果与薪酬激励的关系

年度考核结果	与薪酬的挂钩	备注
优秀	全部绩效年薪+年度奖励	
良好	全部绩效年薪+年度奖励	
合格	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	绩效年薪减半	如连续两年考核基本合格，取消当年全部绩效年薪。
不合格	取消当年全部绩效年薪	如连续两年考核不合格，基本年薪降级。

第四章 附 则

第十五条 2008 年为本办法实施第一年，以 8 月份高管任命为界，前 8 个月按重组前的办法执行，后 4 个月按本办法新标准执行。年度奖励和特别奖励按按本办法实施。

第十六条 本办法由公司董事会审议通过，自发布之日起执行。

第十七条 本办法由公司董事会负责解释。

上海城投控股股份有限公司

二〇〇九年一月九日

附件：

高级管理人员年度绩效考核表 (总部高管)

指标类别		权重	考核标准					得分	备注
			90-100分	80-89分	70-79分	60-69分	60分以下		
任务绩效指标	主营业务收入	10%	超出预定经营收入指标10%以上	达到预定的经营收入指标	完成预定经营收入的90-95%	完成预定经营收入的80-89%	完成预定经营收入的80%以下		
	净利润	20%	超出预定利润指标10%以上	达到预定的利润指标	完成预定利润指标的90-95%	完成预定利润指标的80-89%	完成预定利润指标的80%以下		
	净资产收益率	30%	高于预定指标10%以上	达到预定指标	低于预定指标10%以内	低于预定指标11-30%	低于预定指标30%以上		
管理绩效指标	经营与资本运作计划执行情况	10%	执行极好	执行良好	执行一般	执行较差	执行很差		
	成本、财务与内控执行情况	10%	执行极好	执行良好	执行一般	执行较差	执行很差		
	团队合作	5%	很好	较好	一般	较差	很差		
	贯彻落实上级布置	15%	很好	较好	一般	较差	很差		

	党群工作 任务								
--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--

注：（1）任务绩效定量考核，管理绩效定性考核；

（2）对于安全管理，如发生重大事故，整个管理绩效考核为 0 分

高级管理人员年度绩效考核表

(兼任子公司集团总经理的副总裁岗位)

指标类别		权重	考核标准					得分	备注
			90-100分	80-89分	70-79分	60-69分	60分以下		
任务绩效指标	主营业务收入	10%	超出预定经营收入指标10%以上	达到预定的经营收入指标	完成预定经营收入指标的90-95%	完成预定经营收入指标的80-89%	完成预定经营收入的80%以下		
	净利润	30%	超出预定利润指标10%以上	达到预定的利润指标	完成预定利润指标的90-95%	完成预定利润指标的80-89%	完成预定利润指标的80%以下		
	净资产收益率	35%	高于预定指标10%以上	达到预定指标	低于预定指标10%以内	低于预定指标11-30%	低于预定指标30%以上		
管理绩效指标	经营计划与投资项目执行情况	5%	执行很好	执行良好	执行一般	执行较差	执行很差		
	成本、财务与内控执行情况	5%	执行很好	执行良好	执行一般	执行较差	执行很差		
	安全管理	5%	无任何事故管理有序	无任何事故	未发生原则性事故	发生原则性事故	发生重大事故		
	团队合作	5%	很好	较好	一般	较差	很差		

	贯彻落实 上级布置 的公益性 与党群工 作任务	5%	很好	较好	一般	较差	很差		
--	-------------------------------------	----	----	----	----	----	----	--	--

注：（1）任务绩效定量考核，管理绩效定性考核；

（2）对于安全管理，如发生重大事故，整个管理绩效考核为 0 分。