

上海广电电气（集团）股份有限公司董事、监事、高级管理人员 薪酬及绩效考核管理制度

（本制度经 2011 年 5 月 12 日召开的 2010 年度股东大会审议通过）

第一章 总 则

第一条 为科学、客观、公正、规范地评价上海广电电气（集团）股份有限公司董事、监事、高级管理团队的经营业绩，建立有效的激励与约束机制，充分调动高管人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，确保企业经济效益的持续增长，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事、监事、高级管理人员是指由董事会批准任命的下列人员：

- （一）公司董事长；
- （二）公司董事；
- （三）公司监事；
- （四）公司总裁、公司副总裁、董事会秘书、财务总监。
- （五）公司董事会认定的其他人员。

第三条 公司董事、监事、高管人员的分配与考核以企业经济效益及工作目标为出发点，根据公司年度经营计划和高管人员所分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、监事、高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司将遵循以下原则建立董事、监事、高管人员薪酬体系与确立薪酬标准：

- （一）体现以岗位、能力和业绩的付薪理念；
- （二）体现董事、监事、高管个人收入水平与公司效益及员工收入水平相结合的原则；
- （三）体现与公司发展战略相结合，防止短期行为，确保主营业务持续增长的原则；
- （四）薪酬标准体现外部竞争性与内部公平性的原则；
- （五）体现对董事、监事、高管个人收入“有奖有惩，奖惩对等”的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、监事、高管人员进行考核以及初步确定薪酬分配的管理机构。其所提出对董事、监事、高管人员的薪酬计划须报董事会通过后方可实施；其所提出对独立董事津贴计划须报董事会、股东大会通过后方可实施。

第六条 薪酬与考核委员会的主要工作包括但不限于以下内容：

（一）对公司董事、监事、高管人员薪酬提出方案或修改的意见，审查、确认董事、监事、高管人员年度目标责任；

（二）检查公司董事、监事、高管人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评；

（三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

详见《董事会薪酬与考核委员会工作细则》

第三章 薪酬的构成和考核

第七条 董事、监事、高管人员年薪由年基本薪酬、绩效薪酬和特别奖励部份组成，具体金额由董事会确定。计算公式是：年（薪）总收入=年基本薪酬+绩效薪酬+（特别奖励）。

（一）年基本薪酬：指经营者按岗位要求履行职责的年固定薪酬；

（二）绩效薪酬：指经营者完成年度业绩考核指标后兑现的变动薪酬；

（三）特别奖励：指经营者达到挂钩指标约定的业绩水平后给予的特别提成奖励。

第八条 年（薪）总收入（除特别奖励外）的确定

通过运用董事、监事、高管人员的薪酬体系标准，结合对该岗位任职人员资质、能力、以往工作业绩等方面的胜任力评估，考虑经营团队成员的互补性要求等综合因素，再结合经营者任期内的经营计划与目标和市场影响因素，每年初由公司薪酬与考核委员会提出调整方案，报董事会批准。

第九条 薪酬各部分组成比例表：

	年（薪）总收入	年基本薪酬	绩效奖金	特别奖励
--	---------	-------	------	------

所占比例	100%	80%	20%	另约定
包含内容		基本工资、固定津贴、其他现金性津贴	年终奖(各类岗位考核奖或其他浮动性奖金)	与特定考核指标挂钩,按约定比例兑现
发放形式		平均分配到每月发放(12个月)	年终考核发放	按约定条件发放

公司将积极探索建立以股票期权激励为重点的经营者长期激励机制。根据董事、监事、高管人员的薪酬体系标准的市场定位,上表所述部分主要为现金部分的激励,其余部分将以期权方式进行,期权考核兑现方法另行制定。

第十条 独立董事津贴

独立董事津贴标准根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的有关规定,由董事会制定预案,股东大会审议通过。独立董事出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其它职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 考核时间与程序

考核时间:业绩考核采取全年跟踪和年度考核相结合的方式进行,年度业绩考核启动时间为当年12月中旬;次年度1月中旬前,经营者完成自评或述职;2月底前薪酬与考核委员会完成考核(年度经营业绩须审计后确认最终考核结果),并报董事会最终批准。

过程跟踪:公司财务、内审等相关部门跟踪汇总考核数据、形成考核情况跟踪反馈表,报薪酬与考核委员会备案。

考核程序:

(一)公司董事、监事、高管人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价,同时,需体现逐级评价的原则(即正职应对副职工作有评价意见);

(二)薪酬与考核委员会按确定的绩效考核标准,结合公司董事、监事、高管人员所作的书面述职和自我评价,对董事、监事、高管人员进行绩效评价,公司财务部等相关部门负责相关考核数据的搜集和提供,并对数据的真实性和准确性负责;

(三) 薪酬与考核委员会根据绩效考核结果和已确定的薪酬分配标准, 提出董事、监事、高管人员具体的绩效薪酬数额和奖励兑现方式, 表决通过后, 报公司董事会审核批准。

(四) 薪酬与考核委员会工作组须在 4 月底前完成相关资料的收集、整理与归档。

第十二条 经营年度结束后, 在会计师事务所完成审计后一个月内, 薪酬与考核委员会应正式完成董事、监事、高管人员的薪酬考核工作, 并将考核结果以书面形式通知考核对象。

董事、监事、高管人员在收到通知后如有异议, 可在收到通知后一周内向董事会提出申诉, 由董事会裁决。

第十三条 考核结果的应用

(一) 兑现绩效薪酬: 结合指标的完成情况与评分规则, 经考核后, 综合得分为达成相应期望的, 兑现年绩效薪酬; 综合得分在达成相应期望以下的, 则需要相应地减少绩效薪酬, 直至减至为零。具体办法由薪酬与考核委员会另行确定并执行;

(二) 兑现奖励提成: 根据年初约定条件, 在公司已经实现了与奖励提成相挂钩的经营指标, 并使公司获得了比预期更好业绩表现的情况下, 对经营者和团队可在获得绩效薪酬的基础上, 另外进行提成奖励。具体办法按每年度的不同情况, 由薪酬与考核委员会另行确定并执行;

(三) 岗位胜任评估: 对经营业绩合同考核不达标经营者, 不仅失去兑现部分或全部绩效薪酬的资格, 还须接受董事会对其进行的岗位胜任评估, 评估合格方可继续留任。此外, 根据工作需要, 可以随时进行对经营者的岗位胜任评估工作。

第十四条 其他规定

(一) 因工作需要发生岗位变动的, 离任及接任者以任免通知的时间为准, 按月计算其当年薪酬;

(二) 董(监)事兼任其他职务的, 以其实际从事的主要工作岗位确定薪酬, 不得随意选择和两(多)头兼得;

(三) 公司董事、监事、高级管理人员的个人所得税按税法规定由公司人力资源部代扣代缴；

(四) 公司董事、监事、高级管理人员薪酬分别在当年成本和以前年度结余的奖福基金中列支，薪酬总额纳入工资总额管理；

(五) 对公司董事、监事、高级管理人员离任审计时，如经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实调整相应年度的薪酬，多领的部分应予扣回。

第四章 附 则

第十五条 本制度经公司股东大会审议通过后生效，修改亦同，如本规则与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章的规定为准。

第十六条 本制度的修改权及解释权均属公司董事会。

第十七条 本制度自公司股东大会审议通过之日起实施。