

华电能源股份有限公司 企业工资总额管理办法

(2022 年 12 月修订)

第一章 总 则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，完善工资分配监管体制，发挥薪酬的激励约束与引领作用，增强企业活力，促进高质量发展，依据国家、集团公司有关政策，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司所属各单位及集团公司授权管理的其他单位。

第三条 本办法所称工资总额，是指企业在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部员工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

第四条 公司实行工资总额预算管理。本办法适用范围内各单位围绕自身发展战略，按照公司人力资源管理要求，依据年度绩效目标、效益、效率等情况，对工资总额和员工工资水平作出预算安排，履行规定的审核程序后执行。

第五条 基本原则：

(一) 坚持市场化改革方向原则。扎实推进国企改革三年行

动和“三项”制度改革，实行与社会主义市场经济相适应的工资分配制度，健全完善薪酬市场对标机制，逐步形成适应市场竞争的薪酬分配体系。

（二）坚持效益效率导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，工资总额与效益同向联动、根据效率适度调整，实现员工工资能增能减，充分调动员工创效积极性和主动性，增强企业活力。

（三）坚持分级管理原则。在总体管控与企业自主分配相结合的工资总额分级管理体制下，集团公司负责管控公司总体工资水平；公司负责结合实际制定公司系统的工资总额管理制度，分解落实集团公司工资管理要求，报经集团公司备案后实施；本办法适用范围内各基层单位依法依规自主决定内部薪酬分配。

第二章 工资总额分级管理

第六条 公司按照集团公司工资管理制度及调控要求，结合实际制定工资总额管理制度，报经集团公司备案后实施。根据集团公司同意的年度工资预算方案，分解、审定所属基层企业年度工资总额预算，并对执行情况进行监督和评价。

（一）发电企业工资总额主要与企业利润总额、净资产收益率、人工成本利润率、劳动生产率等反映企业效益和效率的指标挂钩。员工工资水平根据企业效益和效率，结合公司内部对标情况合理确定。

（二）专业公司工资总额实行工效挂钩的核定办法，工资总额与主营业务收入、利润总额、应收账款回收率挂钩，并实施控高管理。

第七条 基层企业按照公司关于统一推行岗位薪点工资制度的管理要求，结合自身实际制定科学合理的工资分配制度，调整内部收入分配关系，规范工资列支渠道，依据效益完成进度调控年度工资总额预算执行进度。

第三章 工资总额的组成

第八条 工资总额由企业领导人员年薪、员工工资总额、单项奖励和专项工资四部分组成。

第九条 企业领导人员年薪由公司根据企业经营发展的规模和效率、年度经济效益贡献和绩效考核结果，结合企业员工工资水平等因素综合核定。

企业领导班子主要负责人薪酬按公司《企业负责人业绩考核办法》和《企业领导人员薪酬管理办法》核定，企业经理层成员薪酬按本企业任期制和契约化管理有关办法执行，非经理层的其他领导人员的薪酬管理仍按公司有关规定执行。

第十条 员工工资总额是指公司按照各企业当年经济效益完成情况核定的劳动报酬总额，发放范围为企业全体员工（不含企业领导人员）。

员工工资总额与企业领导人员薪酬是企业工资总额中互相

独立的组成结构，二者互不挤占。

第十一条 单项奖励是指按照集团公司和公司的发展战略要求及实际管理需要，对工作取得突出业绩或有重大突破的企业给予的奖励，具体办法结合公司经营发展实际予以制定。

第十二条 专项工资是为解决企业特殊工资需求而设立的工资，主要包括特殊人才工资和提低工资，具体项目根据年度实际需要进行设置。

（一）特殊人才工资是指在引进战略特殊人才数量较多、工资水平较高且对企业工资总额有较大影响的情况下，给予企业单独核增的工资；

（二）提低工资是指公司在正常核定企业工资总额之后，对收入水平仍然偏低的企业给予的增长工资。

第四章 发电企业工资总额决定机制

第十三条 公司根据集团公司下达的整体年度工资预算，以各企业工资总额基数、利润总额基数为基础，依据企业经济效益及效率预算情况，结合年度重点工作和经营管理需要，参考劳动力市场价位，确定其年度工资总额预算。

（一）实行按劳动定员核定工资总额基数的管理原则，超定员人数的工资基数应逐步核减。鼓励各企业科学控制用工总量，提高劳动生产率和人均工资水平，优化员工结构和提升企业竞争力。对于超员企业由公司统一在区域内进行人力资源优化配置。

（二）工资总额基数，以纳入预算管理范围的企业上一会计年度工资总额清算为基础，剔除单列工资及专项奖励、考核扣减等一次性因素，联系企业年度超（缺）员综合情况确定。

对企业年度超（缺）员平均人数：结果大于零，为年度超员企业；结果小于零，为年度缺员企业。

为促进公司劳动力市场健康发展，推动内部人力资源合理有序流动，企业工资基数与年度超（缺）员综合情况挂钩，核定办法如下：

1. 各企业应按定员组织生产，对于未按定员组织生产的超员企业工资基数，第一年按超员人数所对应工资基数的 80% 发放，第二年按超员人数所对应工资基数的 50% 发放，第三年按超员人数所对应工资基数的 30% 发放，第四年按定员工资基数发放。

2. 对年度缺员企业，按定员标准核定工资基数，减人工工资基数不减；

3. 发电企业关停机组的，应按重新核定的劳动定员确定工资总额基数。

（三）利润总额基数，原则上按照上一会计年度财务决算数确定。

第十四条 员工工资总额与利润总额同向联动。

员工工资总额=工资总额基数×调节系数×（1+工资总额增减率）

调节系数根据集团公司下达的年度整体工资预算情况确定。

工资总额增减率，根据企业利润总额增减情况，结合净利润目标值先进程度确定。

（一）企业利润总额增长的，当年工资总额增幅可在不超过利润总额增幅范围内确定。

1. 净利润目标值为一档的，工资总额增幅可与利润总额增幅同步；

2. 净利润目标值为二档的，工资总额增幅应不超过利润总额增幅的 90%；

3. 净利润目标值为三档的，工资总额增幅应不超过利润总额增幅的 80%。

企业未实现国有资产保值增值的，工资总额原则上不得增长。国有资产保值增值结果的确认，依据有关规定执行。

（二）企业利润总额下降的，当年工资总额应当下降。

1. 净利润目标值为一档的，工资总额降幅按照不少于利润总额降幅的 80%确定；

2. 净利润目标值为二档的，工资总额降幅应不少于利润总额降幅的 90%确定；

3. 净利润目标值为三档的，原则上工资总额与利润总额同步下降。

企业受国家政策调整、行业特性原因、不可抗力等非经营性因素影响导致利润总额大幅波动的，适当考虑政策性增减利因素，合理调整工资总额变动幅度。企业利润总额降幅较大导致工

资总额降幅较大的，综合考虑企业支付能力和员工工资水平等因素，工资总额降幅可按照不超过 20%确定。

第五章 专业公司工资总额决定机制

第十五条 专业公司员工工资总额实行工效挂钩的核定办法，专业公司员工工资总额与主营业务收入、利润总额、应收账款回收率挂钩，员工工资总额 30%与主营业务收入、60%与利润总额、10%与应收账款回收率挂钩。专业公司员工工资总额随其主营业务收入、利润总额增（减）、应收账款回收率按一定比例上下浮动。

专业公司员工工资总额=挂钩工资基数+效益工资。

第十六条 挂钩工资基数为专业公司完成公司核定的主营业务收入基数、利润总额基数、应收账款回收率基数应计提的工资。

（一）首次实行工效挂钩时，以过去近三年实际情况的平均值为基础，考虑企业不同发展阶段，核定专业公司的挂钩工资基数、主营业务收入基数、利润总额基数和应收账款回收率基数；如专业公司过去近三年实际用工人人数波动较大，核定其工资基数时应考虑人均工资因素。

（二）从实行工效挂钩的第二年起，挂钩工资基数以上年公司批复的对应数据为基础，考虑新产能投产、企业收购（出售）项目、企业用工人人数绝对增减等调整因素后确定；主营业务收入基数、利润总额基数和应收账款回收率基数以年度财务预算相关

数据为基础核定。

第十七条 效益工资根据专业公司主营业务、利润总额和应收账款回收率完成情况核定。具体为：

（一）效益工资=与主营业务收入挂钩的效益工资+与利润总额挂钩的效益工资+与应收账款回收率挂钩的效益工资

与主营业务收入挂钩的效益工资=挂钩工资基数 $\times 0.3 \times$
(实际完成主营业务收入-主营业务收入基数)/主营业务收入基数

与利润总额挂钩的效益工资=挂钩工资基数 $\times 0.6 \times$ （实际完成利润总额-利润总额基数）/利润总额基数的算术绝对值

与应收账款回收率挂钩的效益工资=挂钩工资基数 $\times 0.1 \times$
(实际完成应收账款回收率-应收账款回收率基数)/应收账款回收率基数

（二）对人均工资高于公司系统人均工资 2 倍的专业公司，实行控高管理。

1. 效益工资为正时，人均工资不再增长；
2. 效益工资为负时，按上述核定结果的 2 倍核发效益工资。

（三）对人均工资低于公司系统人均工资专业公司：

1. 效益工资为正时，按上述核定结果据实兑现；
2. 效益工资为负时，导致工资总额降幅较大的，综合考虑企业支付能力和员工工资水平等因素，工资总额降幅可按照不超

过 20%确定。

第六章 工资总额对标调节机制

第十八条 在工资总额决定机制确定的企业工资总额基础上，建立人工成本效率对标调节机制，合理调整企业工资总额增降水平。人工成本效率对标调节机制主要考虑以下因素：

（一）劳动生产率=劳动生产总产值÷平均从业人数

其中，平均从业人数=平均在岗职工-前期基建人数+股东方派遣人数+劳务派遣人数

（二）人工成本利润率=利润总额÷人工成本总额

其中，人工成本总额=职工薪酬+外包业务人工费+劳务派遣费。

第十九条 人工成本效率对标调节机制通过设立对标调节系数实现。

（一）企业经济效益增长，劳动生产率或人工成本利润率低于公司平均水平的，对标调节系数原则上不高于 0.9，具体数值根据差异程度和较上年的变化情况综合确定；

（二）企业经济效益下降，但全员劳动生产率、人工成本利润率均未下降或高于公司平均水平的，工资总额可适度少降。

第二十条 在效率优先的基础上兼顾公平，对人均工资水平（或人工成本）超过公司平均水平 1.2 倍的企业，人均工资增长比例适当下调，原则上人均工资增加额不超过公司人均工资增加

额。

第二十一条 严格控制亏损企业的工资水平,连续两年亏损且无明显改善的企业,工资不得增长或适度下降。

第七章 工资总额管理程序

第二十二条 工资总额管理包括工资总额预算编制、预算执行、预清算和清算工作。

第二十三条 每年初,公司根据集团公司当年工资总额预算编制原则,结合公司整体生产经营形势预判,组织所属企业完成工资总额预算编制,履行内部决策程序后,报集团公司审核批准。

第二十四条 每年一季度,公司将集团公司批准的年度工资总额预算,按照适度从紧原则,分解下达给所属各企业。各企业要严格执行公司下达的工资总额预算,落实内部预算执行责任,合理安排工资发放进度,确保与年度经济效益目标完成进度相匹配。

(一) 工资总额发放进度控制

1. 利润总额同比增长的企业,实际工资发放进度不得高于年度工资总额预算的 90%;

2. 利润总额同比下降但盈利的企业,实际工资发放进度不得高于年度工资总额预算的 85%;

3. 利润总额同比下降且亏损的企业,实际工资发放进度不得高于年度工资总额预算的 80%。

(二)企业领导班子主要负责人和非经理层成员年薪发放进度按公司《企业负责人业绩考核办法》和《企业领导人员薪酬管理办法》控制，经理层成员年薪发放进度按本企业任期制和契约化管理有关办法执行。

第二十五条 公司建立工资总额全过程监控制度，对工资总额预算执行情况进行监督，对超预算进度发放工资的企业提出预警并责令限期整改。

第二十六条 年底前，公司按照本办法工资总额决定机制和调节机制，结合各企业有关指标预测完成情况，组织开展工资总额预清算，确定公司系统当年工资预清算方案，并作为各企业年度财务决算的依据。

第二十七条 在次年财务决算和劳资年报审核工作完成后，公司组织开展工资总额清算工作。依据预清算方案和原则，按照决算利润和年报人数对工资总额进行补提或扣减。

第八章 企业内部分配管理

第二十八条 公司作为系统内企业内部分配管理的责任主体，负责按照国家和集团公司有关要求，指导企业建立完善符合实际的内部分配机制，规范内部分配秩序，以正向激励为主，充分发挥薪酬分配的导向作用。

第二十九条 持续深化企业内部收入分配制度改革，统一推行岗位薪点工资制度。以公平、公正、公开的全员业绩考核为基

础，坚持按劳分配原则，构建以岗位价值为基础、以业绩贡献为依据的企业内部薪酬分配体系，实现工资收入能增能减。

第三十条 规范调整薪酬分配关系，非市场化选聘的人员，薪酬水平原则上不允许出现倒挂，基层企业部门正职(含副总师)的薪酬，剔除特殊奖励等一次性因素后，最高不超过班子副职平均水平的 80%。

第三十一条 实施人才战略，企业要考虑逐步加大对核心骨干人才、企业紧缺急需的高技术、高技能人才的正向激励力度。对于企业急需的紧缺人才，在建立完善市场化选聘、考核及退出机制后，可按照市场对标结果确定薪酬水平，允许存在合理倒挂。

第三十二条 规范工资列支渠道，严格清理规范工资外收入，企业所有工资性支出应按照财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性支出。在职工薪酬外其他成本费用中违规列支或变相发放工资性收入的，由相关费用管理部门牵头整改，强化责任追究制度，建立长效管控机制。

第三十三条 健全完善企业内部监督机制，企业内部收入分配制度、各类奖励实施方案等关系员工切身利益的重大分配事项，应按规定履行必要的决策程序和民主程序。员工工资收入分配情况应当作为厂务公开的重要内容，定期向员工公开，接受员工监督。

第九章 工资分配管理监督检查

第三十四条 公司建立内部收入分配评价机制，定期对企业内部分配制度建设、过程管控及激励约束成效等进行检查评价，对于履行主体责任不到位、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理，导致企业关键骨干人才大量流失、员工队伍不稳定的企业，将对其工资总额从严管控、通报批评并责令限期整改，并对整改情况进行跟踪、验收。

第三十五条 企业不得违反规定超提、超发工资总额，对出现超提、超发行为的企业，责令其清退并进行相应财务处理。当年未完成清退的，公司在次年予以等额扣回并相应核减工资总额基数，并视情况扣减企业主要负责人和分管负责人的绩效薪金。

第三十六条 公司将企业工资分配管理情况纳入纪检监察、巡视、审计等监督检查工作范围，充分发挥业务部门、职能部门、纪检监察部门三道防线的作用，定期对工资分配管理的规范性进行监督检查。对在工资分配管理过程弄虚作假以及其它违反规定的行为，将视情况对企业采取相应处罚措施，并按有关规定对相关责任人进行处理。

第十章 附 则

第三十七条 本办法由公司人力资源部会同证券法务部负责解释。

第三十八条 本办法自 2023 年 1 月 1 日起施行。2022 年 5

月 17 日印发的《华电能源股份有限公司企业工资总额管理办法》
（华电能源人制〔2022〕48 号）同时废止。其他制度与本办法
规定不一致的，以本办法为准。