

# 贵州航天电器股份有限公司 工资总额备案制管理办法

## 第一章 总则

**第一条**为加快贵州航天电器股份有限公司（以下简称“公司”）科改行动推进步伐，建立符合市场价值和市场规律的工资总额管理及分配激励机制，激发员工干事创业激情，增强公司市场竞争力，根据“科改示范行动”相关要求和政策指引，建立健全与劳动力市场基本适应，与公司科研生产经营任务完成情况、经济效益和发展质量挂钩的工资决定和正常增减机制，结合公司实际情况，制定本办法。

**第二条**本办法所称工资总额，是指由公司在—个会计年度内直接支付给与本公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，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。工资总额管理的职工范围为与本公司建立劳动关系并由本公司直接支付劳动报酬（含生活费）的人员，包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工。

**第三条**公司工资总额实行备案制管理。公司在授权范围内，依据有关法律法规和相关政策，健全工资总额预算管理体系，并按有关要求—行备案。

**第四条**工资总额管理应当遵循以下原则：

（—）坚持市场化改革方向。实行与社会主义市场经济相适应的

工资分配制度，发挥市场在资源配置中的决定性作用，逐步实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

(二) 坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，职工工资水平的确定以及增长应当与公司的经济效益和劳动生产率提高相联系，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工创效主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强公司核心竞争力。

(三) 坚持合规性原则。工资总额管理严格按照国家政策及监管要求执行。

(四) 坚持动态管理原则。工资总额采用年初根据年度经济效益和劳动生产率指标规划情况进行预算，年中和年底根据挂钩指标完成情况适时调整的动态管理原则。

## 第二章工资总额管理范围和程序

**第五条** 公司每年制定工资总额预算方案，并根据财务决算数据，对上一年工资总额预算执行情况进行清算，工资总额预算方案和清算结果报公司党委审查、董事会审定。工资总额预算和清算按照会计年度进行管理。

**第六条** 工资总额预算和清算管理的范围原则上应当与财务决算合并报表范围相一致。

**第七条** 公司建立工资总额预算执行情况动态监控机制，每月跟踪监测预算年度相关效益联动指标完成情况和工资总额预算

支出进度情况，确保年度工资总额预算增幅与效益联动指标实际完成情况相匹配，及时根据情况变化调整支出进度，防止超提超发工资。并定期向董事会汇报相关情况。

**第八条**公司工资总额预算方案由董事会审议通过之后执行。预算方案主要内容应包括：

(一) 根据公司中长期发展战略及薪酬策略确定的本年度经营计划实施目标；

(二) 本年度生产经营和经济效益、劳动生产率情况预测；

(三) 本年度工资总额与经济效益的具体联动测算办法；

(四) 上年度工资总额预算执行情况、本年度工资总额预算增减及职工工资水平变动情况；

(五) 年度人工成本项目构成及增减计划；

(六) 相关报表数据等。

**第九条**公司应严格执行董事会审议通过的工资总额预算方案，在预算执行过程中出现下列情形之一，导致工资总额预算数出现较大偏差的，应及时按规定编制预算调整方案，申请对工资总额预算进行调整：

(一) 国家宏观经济政策发生重大调整；

(二) 市场环境发生重大变化引起公司效益明显波动的；

(三) 公司发生分立、合并等重大资产重组行为；

(四) 其他因客观因素导致预算发生重大变化的。

### 第三章工资总额决定机制

**第十条**公司年度工资总额预算原则上以符合规定的上年度实发工资总额为基数,并在同期经济效益增长幅度范围内进行确定。

**第十一条**公司每年按照展战略和薪酬策略、年度经营目标 and 经济效益,综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率,结合劳动力市场价位,合理确定年度工资总额预算。

**第十二条**公司当年工资总额增幅、增量不超过利润总额的增幅、增量,人均工资增幅不超过劳动生产率增幅。

#### **第十三条**工资总额决定机制

工资总额实行与利润总额和净利润之和(以下简称“综合利润”)挂钩,根据年度经营业绩考核利润总额与净利润的目标值核定。

**第十四条**鼓励创新创效,在计算“效益挂钩”工资总额时,当年研发费用的增量(成本中列支部分)可加回至综合利润。

**第十五条**每年4月前,公司根据当年规划的经济效益指标进行工资总额预算。每年7月、10月根据工资总额预算关联经济效益指标时序达成情况重新核算;12月根据年度关联经济效益指标预计完成情况重新核算。

**第十六条**工资总额应保持平稳,避免剧烈波动,原则上人均工资总额增减幅度在不超出-20%~20%的范围内确定。

**第十七条**鼓励减员增效,工资总额在预算范围不发生变化的情况下,原则上不按照人员增减核定工资总额。因组织机构改革、

调整或快速发展扩张等客观因素导致预算年度内职工人数出现显著变化的，可根据实际情况，合理调整工资总额。

## 第四章管理职责与决策程序

**第十八条** 公司按本办法编制年度工资总额预算方案，按规定履行内部决策程序后执行，并将审议后执行的工资总额预算方案报上级单位备案。

**第十九条** 公司工资总额预算管理的内部决策程序按财务预算管理办法执行。同时，按照“三重一大事项”规定应由党委进行前置审议、研究讨论的，应履行相应程序。

**第二十条** 公司人力资源部为工资总额管理的职能部门，其主要职责如下：

(一) 拟订公司工资总额管理办法或实施细则；

(二) 拟订年度工资总额预算方案；

(三) 组织落实董事会、总经理办公会关于职工收入分配管理的有关决定和日常管理工作；

(四) 组织实施工资总额预算方案执行，开展工资总额预算执行情况的内部清算评价。

**第二十一条** 公司经理层在工资总额管理中的主要职责如下：

(一) 审核公司工资总额管理办法或实施细则；

(二) 审核年度工资总额预算方案；

(三) 组织落实董事会关于职工收入分配管理的有关决定；

(四) 组织拟订评价工资总额预算执行情况的报告。

**第二十二条** 公司董事会在工资总额管理中的主要职责如下：

(一) 根据上级相关政策规定，审定公司工资总额管理办法；

(二) 审定年度工资总额预算方案；

(三) 审定年度工资总额预算执行情况和公司内部清算评价结果；

(四) 督促指导经理层合理安排职工年度工资总额预算支出，建立职工工资总额预算动态监控机制，对工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测和预警提醒，确保工资管理各项制度规定得到有效落实；

(五) 督促经理层持续深化企业内部收入分配制度改革，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，以岗定薪、按绩取酬、岗变薪变，切实实现职工收入能增能减。

## 第五章公司内部分配管理

**第二十三条** 公司在工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配。建立健全内部工资总额分配管理办法，以科学的薪酬分配为导向，持续深化内部收入分配制度改革，不断完善职工工资能增能减机制，合理拉开收入分配差距，激发职工干事创业动力。应当坚持激励与约束相统一，强化薪酬与业绩双对标，进一步提高与绩效挂钩的浮动薪酬比重，科学设置固浮比指标，公司内部收入高平差指标不低于3倍，合理拉开同一层级不同岗位管

理人员及员工的收入分配差距，破除“平均主义”和“高水平大锅饭”。

**第二十四条**公司建立健全职工薪酬市场对标体系，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位薪酬的市场竞争力，调整不合理的收入分配差距，内部分配向科研生产一线、关键岗位、紧缺急需高层次人才。加大一线骨干科技人才保障力度，可以按照市场化原则，采取年薪制、项目工资制等更加灵活的分配方式，确定具有竞争力的薪酬。承担关键核心技术攻关任务、颠覆性前沿技术、打造原创技术策源地和培育现代产业链链长科技创新核心能力的首席科学家、首席专家、特级专家、重大工程项目负责人等领军人才年度薪酬可达到或超过公司领导班子成员平均水平，科研骨干人员薪酬可以对标市场 75 分位值以上水平。重视对青年科技人才的支持保障，对优秀青年科技人才可适当提高起薪标准。

**第二十五条**公司严格规范工资列支渠道，将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。

**第二十六条**规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。公司效益下降时，应当严格控制职工福利费支出。

**第二十七条**加强人工成本监测预警，建立健全全口径人工成本预算管理制度，严格控制人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出效率。

**第二十八条**健全完善公司内部监督机制，公司内部收入分配制度、中长期激励计划以及实施方案等关系职工切身利益的重大分配事项应当履行必要的决策程序和民主程序。

## **第六章监督检查与责任追究**

**第二十九条**公司定期跟踪监测公司相关效益联动指标完成情况和工资总额预算支出进度情况；工资总额发放进度应与相关效益联动指标完成情况相适应。

**第三十条**公司不得违反规定超提、超发工资总额。

**第三十一条**公司相关工作人员在工资分配管理工作中，存在违反规定越权决策、审核把关不严、疏于管理等，以及滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违纪行为，按照有关法律法规追究相应责任。

## **第七章附 则**

**第三十二条**如出现公共卫生事件等重大不可抗力因素，导致工资总额效益联动机制失效，由公司根据实际情况，核定当年工资总额并及时向上级单位报告。

**第三十三条**本办法经董事会审议通过之日起实施。

贵州航天电器股份有限公司董事会

2024年10月30日