

# 北京合众思壮科技股份有限公司

## 工资总额管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为深化企业收入分配制度改革，建立健全与劳动力市场基本适应、与经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定机制，进一步规范北京合众思壮科技股份有限公司（以下简称“公司”）所属企业工资总额管理，推进公司市场化改革转型、高质量发展，根据《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）、《河南航空港投资集团有限公司工资总额管理办法》（豫港投字〔2024〕242号）以及国家工资收入分配有关政策要求，结合公司实际，拟定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司所有并表企业。公司负责按照当年组织管理模式，对纳入范围内的各企业进行工资总额统一管理，管理维度包括但不限于子公司、法人体、业务线等。

**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。职工是指与本企业建立劳动关系并由企业直接支付劳动报酬（含生活费）的人员。

**第四条** 工资总额实行预算管理。企业每年度围绕发展战略，按照国家工资收入分配宏观政策要求，依据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整作出预算安排，并进行有效控制和监督管理。

## **第五条 工资总额管理整体原则**

（一）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，逐步实现企业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“效益增工资增、效益降工资降”的工效挂钩原则，建立健全企业工资总额与经济效益同向联动、能增能减的机制，充分调动职工创效的积极性和主动性。

（三）坚持分级分类管理。根据企业功能定位、行业特点、发展阶段等，分类实行工资总额管理。同时按照管理权限，公司负责按照当年组织管理模式对各企业进行工资总额管理，维度包括但不限于子公司、法人体、业务线等。

## **第二章 工资总额决定机制**

**第六条** 按照“一适应、两挂钩”的总体要求，以上年度的工资总额清算额为基数，综合考虑企业经济效益、劳动生产率、人工成本投入产出率、职工工资水平等情况，结合企业功能定位及业务类型，合理确定企业年度工资总额。

**第七条** 各业务单位经济效益增长的，按照工效联动指标计算，其工资总额增幅原则上不超过同期经济效益增幅；公司因经营性因素导致经济效益下降的，在完全恢复前，其工资总额原则上不高于经济效益下降前的水平。

**第八条** 各业务单位经济效益增长，但劳动生产率未提高或人工成本投入产出效率低于行业平均水平的，工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度；公司经济效益下降，但劳动生产

率未下降或人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平的，工资总额可适当少降。

**第九条** 原则上，企业增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或者机构等符合国家政策规定的特殊事项所需工资性支出，经公司审核批准后，可以合理增加或者减少工资总额。

### **第三章 工资总额管理程序**

**第十条** 各业务单位应依据公司相关规定，组织编制、申报各业务单位整体工资总额预算方案，审核所属企业的工资总额预算方案，履行内部决策程序后，提报至公司。

**第十一条** 各业务单位应当执行经批准后的工资总额预算，各业务单位年度工资总额预算在执行过程中出现导致预算编制发生重大变化情形的，可申请对工资总额预算进行调整，并履行审批流程后执行。

**第十二条** 公司于次年按照不超过公司整体工资总额清算额对各业务单位开展年度工资总额清算，主要以各业务单位实际经济效益指标完成情况、经营业绩考核结果、人工效能指标情况、职工平均工资水平等为依据，同时结合运营管理实际，进行内部余缺调剂、统筹管理，合理确定各业务单位年度工资总额清算额。

### **第四章 附则**

**第十三条** 根据公司所处行业的经营特点、效益周期性波动情况，工资总额可采用年度制或周期制管理方式，并依据本办法制定工资总额管理实施方案，履行公司内部决策程序后执行。

**第十四条** 本办法未尽事宜，按国家有关规定执行。本办法由公司董事会负责解释。

**第十五条** 本办法自公司股东会审议通过之日起正式施行。