

华电重工股份有限公司

工资总额管理办法

(已于 2019 年 12 月 31 日审议通过, 自 2019 年 12 月 31 日起施行)

第一章 总则

第一条 根据国务院国资委《中央企业工资总额管理办法》(国资委令第 39 号)、“双百企业”的有关政策和国资监管部门有关要求, 华电重工股份有限公司(以下简称“公司”)结合公司实际, 制定本办法。

第二条 本办法所称工资总额是指由企业在一个会计年度内直接支付给与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。

第三条 公司工资总额管理实施备案制, 由董事会进行工资总额管理。

第四条 本办法适用于公司工资总额预算、预算调整、预清算、清算和监督管理。

第二章 工资总额决定机制

第五条 公司工资总额实施“一适应、两挂钩”的决定机制, 即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，真正做到“能增能减”。

第六条 公司工资总额要与劳动力市场基本相适应，建立薪酬市场对标机制，通过总量调整和优化内部分配实现薪酬市场化，向关键骨干人员倾斜、向紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，向业绩优秀和突出贡献的人员倾斜。

第七条 公司工资总额与企业经济效益和劳动生产率挂钩，实现从“管数”到“管机制”转变，建立与利润总额和全员劳动生产率“两挂钩”的工效联动机制。

第三章 工资总额的核定

第八条 公司年度工资总额基数核定以上年工资总额为基础，以同行业可比上市公司业绩薪酬双对标和重点岗位对标，核定工资总额基数，市场化差额逐步调整到位。

工资总额基数=上年实际工资总额+市场化对标差额

第九条 公司工资总额主要由公司领导班子人员工资总额、员工工资总额和单列工资总额三部分组成。

第十条 公司领导班子人员工资总额按《华电重工股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》核定。

第十一条 员工工资核定与利润总额和全员劳动生产率挂钩。

员工工资总额=（工资总额基数-上年度公司领导班子工资总额）×（1+利润增减率×a+全员劳动生产率增减率×b）×调节系数

注：1. 利润同比增长时 a 取 40%，利润同比下降时 a 取 20%；全员劳动生产率同比增长时 b 取 40%，全员劳动生产率同比下降时 b 取 20%。

2. 调节系数取值范围为 [0.6, 1.2]，根据工资总额政策，由董事会确定。

第十二条 单列工资总额的核定

单列工资总额是指科技创新、评优评先等专项奖励；科技创新孵化和战略新兴业务投入；特殊高端人才引进和激励；科技分红和项目分红等“双百行动”中需要单列的工资总额，据实核定。

1. 国家、行业、两级集团给予的科技、评优评先等奖励；
2. 科技创新孵化和战略新兴业务投入所需人员工资；
3. “双百行动”中制定有关专项奖励，例如科技分红奖励、优化设计奖励、项目分红奖励等；
4. 企业资质所需资质人员津补贴；
5. 引进特殊高端人才和国际化业务人才的给予的激励和补贴；
6. 符合国家政策和两级集团要求的可单列的其他情形。

第十三条 工资总额原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

第四章 工资总额管理

第十四条 公司的工资总额实施全面预算管理。每年第

一季度，人力资源部根据公司年度利润指标和人员情况，拟定公司工资总额预控计划，经公司董事会审批后下发。

第十五条 各单位应当严格执行经公司批准的工资总额预算，工资总额预算的执行进度要与经济效益实现结果相匹配，人力资源部会同财务资产部按照预算对工资总额的提取与发放情况进行控制和监督。

第十六条 每年 10 月人力资源部根据各单位实际经营情况和预计利润完成情况调整工资总额预算，各单位据此安排年度工资分配工作。

第十七条 每年 12 月，人力资源部根据各单位的实际经营成果，对工资总额进行预清算。次年 3 月，根据财务决算，结合各单位年度绩效目标完成情况，开展工资总额清算工作。

第十八条 人力资源部根据各单位的实际经营成果，对工资总额进行调整。各部门应在财务资产部督导下合理真实确认收入和成本，对于出现年度审计后利润核减的，部门领导干部绩效薪金按利润核减比例相应扣减。

第十九条 各单位工资总额预算在执行过程中，出现预算编制基础发生重大变化情况时，可申请对工资总额预算进行调整。

第二十条 各单位不得在工资总额计划之外，以任何形式在成本费用中列支工资性支出。如发现企业存在超提、超发、滥发或违规列支工资的，按照上级单位有关规定进行处理。

第五章 附则

第二十一条 本办法由人力资源部负责解释。

第二十二条 本办法自董事会审批通过之日起实施。