

国电南瑞科技股份有限公司 工资总额预算管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与国电南瑞科技股份有限公司（以下简称“国电南瑞”）经济效益和劳动效率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业发展活力和竞争力，支撑企业高质量发展，根据《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》、《百户科技型企业深化市场化改革提升自主创新能力专项行动方案》等有关收入分配政策规定，结合国电南瑞实际，制定本办法。

第二条 本办法所称工资总额是指在一个会计年度内直接支付给与国电南瑞及所属单位建立直接劳动关系的长期职工的劳动报酬总额。

第三条 经履行相关决策程序后，国电南瑞工资总额可实行预算备案制管理。

第四条 工资总额预算管理坚持以下原则：

（一）坚持经济效益导向。工资总额增长与企业经济效益增长水平相适应，实行工效挂钩联动，实现工资总额随经济效益能增能减。

（二）坚持劳动效率导向。经济效益增长的同时，合理调控劳动用工及工资总额增长，持续优化人才队伍结构，促进劳动效率保持领先。

（三）坚持市场化改革导向。根据企业发展规划、人才竞争和薪酬策略，统筹考虑行业特点、发展阶段、历史水平，逐步将工资水平与市场接轨、与行业相符、与业绩匹配。

第二章 管理职责

第五条 国电南瑞董事会是工资总额预算管理的决策主体，负责审议国电南瑞工资总额预算管理办法、国电南瑞年度工资总额预算方案。

第六条 国电南瑞董事会薪酬与考核委员会（以下简称“委员会”）是工资总额预算管理的主体，负责组织拟订国电南瑞工资总额预算管理办法并组织

实施，负责组织拟订国电南瑞年度工资总额预算方案，报国电南瑞董事会审议。

第七条 国电南瑞人力资源部是工资总额预算管理的执行主体，负责编制国电南瑞年度工资总额预算方案，负责合理安排年度工资总额预算支出和工资发放进度。

第三章 预算编制

第八条 工资总额由负责人薪酬、职工工资、专项工资三部分组成。

第九条 负责人薪酬，是指国电南瑞董事、监事、经理层成员薪酬，根据《国电南瑞科技股份有限公司经理层成员经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》等制度执行。

第十条 职工工资，综合考虑经营业绩、劳动效率、工资水平、人才竞争等情况编制预算。

职工工资=工资基数+增量工资。

（一）工资基数，在上年工资总额清算基础上，综合考虑成建制划转及批量招聘情况确定。

（二）增量工资，根据国电南瑞年度利润总额、营业收入预算情况编制预算，并根据劳动效率、工资水平调节确定。

增量工资=基本增量工资+业绩增长工资

1. 基本增量工资，根据利润总额预算目标的先进程度确定。

基本增量工资=工资基数×基本增幅

当利润总额预算目标高于历史最好值时，按照 2%确定基本增幅；当利润总额预算目标高于前三年平均水平时，按照 1%确定基本增幅；当利润总额预算目标低于或等于前三年平均水平时，按照 0%确定基本增幅。

2. 业绩增长工资，根据业绩增长情况、劳动效率及工资水平调节确定。

业绩增长工资=工资基数×（利润总额增长率×80%+营业收入增长率×20%）
×劳动效率系数×工资水平系数

其中：劳动效率系数、工资水平系数，根据市场对标、人才竞争等情况综合

确定。

原则上，利润总额同比增长超过 15%时，业绩增长工资增幅不低于 10%；利润总额同比下降 5%以内时，业绩增长工资可不扣减；利润总额同比下降超过 20%时，业绩增长工资扣减应不低于 10%。

第十一条 专项工资，主要包括以下项目：

境外企业工资、院士及团队工资、国家级科技创新平台职工工资、海外高层次人才引进人才团队工资、中长期激励相关工资、特殊贡献奖励、重大保电活动奖励、抢险救灾奖励、东西帮扶人员生活补助、定点帮扶人员生活补助、（国家级、省部级、社会力量）拨付的科技奖励、表彰奖励、专家人才津贴、安全生产奖惩等。

第十二条 受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响，经营业绩基础发生重大变化的，适度调控工资增幅。

第四章 管理程序

第十三条 国电南瑞工资总额管理程序如下：

（一）每年初，国电南瑞结合年度经营业绩预算、劳动效率、工资水平等情况，按照本办法编制年度工资总额预算方案，提交董事会审议。

（二）每年末，国电南瑞根据年度经营业绩预计完成情况，按需编制年度工资总额预算调整方案，提交董事会审议。

（三）次年初，国电南瑞对上年工资总额预算执行情况进行清算、评价。

第十四条 国电南瑞严格工资收入规范管理，所有工资性支出应按照国家有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额管理。

第五章 附则

第十五条 本办法自国电南瑞董事会审议通过之日起实施，修改时亦同。

第十六条 本办法由国电南瑞董事会负责解释。

第十七条 本办法未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章

程》的规定执行；本办法如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。