

# 北京航天神舟智能装备科技股份有限公司

## 工资总额管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为建立健全与劳动力市场相适应、与效益效率相挂钩的工资决定和正常增长机制，构建体现任务完成、经济效益增长和创新创造要素的差异化工资总额决定机制，完善北京航天神舟智能装备科技股份有限公司（以下简称“公司”）工资总额管理，根据国家和上级单位有关规定，制定本管理办法。

**第二条** 本办法适用于公司铁路业务事业部及子公司（以下简称“各单位”）的工资总额管理工作。

**第三条** 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本单位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。

**第四条** 工资总额预算管理的职工范围是与本单位建立劳动关系并由单位直接支付劳动报酬(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，不包括离退休人员、劳务派遣人员。

**第五条** 工资总额管理应遵循以下原则：

- （一）坚持整体目标和个体贡献相统一
- （二）坚持重点任务和经济效益相统一
- （三）坚持价值贡献和共同富裕相统一
- （四）坚持分类管理和精准施策相统一
- （五）坚持引进人才和激励人才相统一
- （六）坚持科学规范和监督管理相统一

## 第二章 组织与职责

**第六条** 公司工资总额实行统一领导、归口管理、分工负责的管理模式。

**第七条** 人力资源部是各单位工资总额的归口管理部门，负责制定工资总额管理制度，对各单位工资总额预算进行核准或备案，并对预算执行情况进行合理调控、监督指导、清算评价。

**第八条** 相关业务部门负责提供与工资总额相关的经营业绩考核结果、财务类指标及数据的核定及确认、确认各单位是否出现重大责任事故等情况、对工资总额有关工作进行审计监督和查处。

**第九条** 各单位负责科学编制本单位年度工资总额预算方案并报公司核准。

## 第三章 分类管理

**第十条** 选择差异化的工资总额决定机制。处于特殊阶段的单位，根据特殊阶段的业务发展特点，按照“一企一策”方式确定工资总额，并随发展阶段的变化适时调整工资总额决定机制。

**第十一条** 各单位工资总额全面实行预算管理，工资总额预算一般实行核准制，鼓励各单位实施备案制。

## 第四章 工资总额决定机制

**第十二条** 各单位工资总额由工资总额基数、效益工资总额、特殊事项工资总额和工资总额特别奖励等构成。

**第十三条** 工资总额基数是聚焦历史贡献和年度经营业绩状况等因素给予的固定性工资总额。公司定期根据各单位工资与资源贡献匹配程度等因素，参考行业对标，对工资总额基数进行定期校正，合理调控不同行业、不同单位间工资水平和增长幅度。

**第十四条** 效益工资总额是聚焦经济效益的年度贡献给予的激励性工资总额，通过“效益联动、效率调节、水平调控”三个环节确定。

**第十五条** 特殊事项工资总额是聚焦重大任务、科技创新和改革发展等方面具有重大影响事项给予的补充性工资总额。

**第十六条** 对于聚焦国家重大工程和科技重大专项任务的单位、在经济效益发展、科技和管理创新等中作出特别贡献的单位，给予工资总额特别奖励。

## 第五章 管理程序

**第十七条** 各单位工资总额预算管理主要包括年度工资总额预算编制、执行、调整与清算等工作。

**第十八条** 各单位应围绕上级单位和航天智装的发展战略及本单位战略目标，科学合理编制年度工资总额预算方案，履行内部决策程序后，与年度全面预算方案同步报送公司。

**第十九条** 各单位应严格执行工资总额预算方案，在执行过程中建立快速响应机制，结合任务、效益、效率等情况加强对工资发放的动态调整，增强激励约束及时性。

**第二十条** 公司建立工资总额预算动态监督制度，对各单位工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测。

**第二十一条** 各单位在执行过程中出现导致预算编制基础发生重大变化情况的，应及时申请对工资总额预算进行调整。

## 第六章 内部分配管理

**第二十二条** 各单位应按照国家工资收入分配政策、上级单位和公司工资总额管理的有关要求，逐级落实分配职权，在年度工资总额预算内依法依规自主决定内部工资分配。

**第二十三条** 各单位应建立完善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，逐步提高关键核心岗位的薪酬竞争力，合理拉开收入分配差距。

**第二十四条** 各单位应加大内部分配倾斜力度，强化工资分配向科研生产一线、关键岗位、紧缺急需高层次人才倾斜导向。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** 各单位行使管理职能的机构职工平均工资增长应与单位整体效益发展相匹配，与公司全体职工平均工资水平相协调。

**第二十六条** 各单位应加大对科技创新关键领域、关键技术、关键岗位、关键人才的激励资源倾斜力度，强化靶向施策，优化激励到人的举措。

**第二十七条** 各单位应坚持短期与中长期激励相结合，按照国家有关政策，积极探索实行以鼓励创新为导向的分配政策，健全充分体现知识、技术等创新要素价值的薪酬分配制度。

**第二十八条** 各单位应强化红线底线意识，严格执行收入分配纪律，强化收入分配规范管理。严格清理规范工资外收入，所有工资性收入应当按照有关财

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。

**第二十九条** 各单位应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、补充医疗保险、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。

**第三十条** 各单位应加强人工成本监测预警，建立全口径人工成本预算管理制度。

## 第七章 监督检查

**第三十一条** 各单位不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的，公司核减其下一年度工资总额基数且扣减超发金额，根据有关规定对相关责任人进行处理。

**第三十二条** 公司加强对各单位工资总额管理的合规审查。将各单位工资总额管理情况纳入收入分配监督检查以及审计、纪检等监督检查工作范围。

**第三十三条** 各单位应健全完善内部监督机制，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实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。

## 第八章 附则

**第三十四条** 现行各单位工资总额和人工成本管理的有关规定，凡与本管理办法不一致的，按照本办法执行。

**第三十五条** 本办法自董事会审议通过之日起施行。

北京航天神舟智能装备科技股份有限公司

2024年12月