

湖南华菱线缆股份有限公司

工资总额管理办法

第一章 总则

第一条 为积极探索建立市场化的收入分配管理方式，进一步深化企业内部收入分配制度改革，提高企业人工成本的竞争力，增强公司员工的活力和企业的竞争力，公司坚持从企业发展战略和人才竞争需要出发，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。

第二章 工资总额分配原则

第三条 公司工资总额预算管理坚持效益导向、公平分配的原则，建立与劳动力市场基本适应、与行业基本可比、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”。

第四条 公司工资总额的分配要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。

第三章 工资总额的核定

第五条 公司年度工资总额基数核定以上年工资总额为基础，实现与效益、产量挂钩的政策，根据效益情况，设置相应的阶梯比例进行增减浮动。公司的薪酬结构如下：

人员类别	绩效模式	核定原则
高管人员	与经营业绩挂钩	以董事会下达的年度目标值为基准进行核定。
管理人员	与经营业绩挂钩	公司经营业绩、岗位 KPI 指标等
销售人员	个人收入与业务完成量挂钩的绩效模式	销售分部负责人、一般业务人员由公司年度核定基础工资标准，绩效工资根据业务销量、回款、新市场开拓、新产品推广、特种电缆销售等，在公司销售政策的限额内列支。
操作人员	以计件制为主	按市场标准拟定计件标准，并参照市场经济的变化进行调整，根据企业经营效益进行适当挂钩。

备注：公司高级管理人员的上述薪酬为从公司领取的薪酬，不包含国家、省、市、区政府给予的相关专项奖励以及上级集团公司给予的相关专项奖励。

第六条 除上述薪酬结构外，公司工资总额还包括专项嘉奖，专项嘉奖是包含科技项目及培训两个方向的投入，科技类是指科技创新、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，根据公司内部相关专项制度据实核定；培训类主要包含培训津补贴，技能及职称提升补贴，星级主机手技能补贴等，根据公司内部相关制度据实核定。

第七条 特殊高端人才的引进，可按照市场化的薪酬分配机制，参照行业和地区同类岗位薪酬水平确定薪酬标准和管理办法。

第四章 工资总额管理

第八条 董事会依据国家、省有关工资总额管理相关规定，根据企业发展战略、年度目标与薪酬策略，审定公司工资总额管理办法、批准企业工资总额年度预算方案、工资总额年度结算方案，决定企业职工工资分配等重大事项。

第九条 工资总额实施预算管理，每年的十二月份，综合工作部根据公司上一年度经营情况、工资总额发放情况，结合次年公司经营情况、人力资源情况等的预估，拟定公司工资总额计划。

第十条 工资总额预算的执行进度要与经济效益实现结果相匹配，综合工作部会同财务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。

第十一条 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，由综合工作部拟定议案，经公司党委会、办公会审议通过后，提交董事会审批。

附 则

第十二条 本办法由综合工作部负责解释。

第十三条 本办法自董事会审批通过之日起实施。

湖南华菱线缆股份有限公司

2022年4月27日