

安徽恒源煤电股份有限公司

工资总额管理实施办法

第一章 总则

第一条 为进一步深化收入分配制度改革，健全法人治理结构，依法落实董事会的工资分配管理权，完善既符合市场规律又体现公司特点的工资分配机制，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）和国家统计局《关于工资总额组成的规定》等分配政策，制定本办法。

第二条 本办法适用于恒源股份公司建立劳动关系并直接支付劳动报酬（含生活费）的职工。

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项目。不包括探亲路费、女职工卫生费、计划生育独生子女补贴、稿费、讲课费、股权期权激励、分红激励收入等项目。

第四条 管理原则。

（一）坚持效益导向原则。建立健全工资总额与经济效益、生产效率同向联动机制，做到“效益增工资增，效益降工资降”。

（二）坚持分类管理。年度预算工资按照行业特点、企

业功能定位以及周边市场工资水平，按照保障性工资和效益性工资实行分类管理。

（三）坚持优化分配结构。进一步深化收入分配制度改革，加大管理岗位工资分配系数调控力度，合理控制管理岗位与操作岗位间的收入分配差距，突出工资对基层员工的激励性，不断加大对采掘一线和关键岗位的工资分配倾斜力度。

（四）坚持规范分配秩序。严格执行国家、省市和公司有关工资分配、奖金管理等规定，加强工资、奖金分配监管，做好绩效考核和收入分配规范管理，保障职工合法权益。

第二章 决定机制

第五条 工资总额实行预算管理，年初预算、年终清算。根据公司董事会每年度审核确定的生产计划、生产定员、经营效益等指标情况，在合理预测、科学决策的基础上，依法编制工资总额年度预算方案，并且严格执行和有效控制。

第六条 工资总额预算管理指标由经济效益预算指标和工资总额预算指标构成。

其中，经济效益指标主要包括利润总额、人均利润和劳动生产效率三项；工资总额预算指标由工资总额预算基数和预算增减两部分构成。预算增减包括效益变动、规模性增减人员、政策性调整等增减工资总额事项。

第七条 根据工资总额效益导向及分类管理原则，工资

总额划分为保障性和效益性工资总额两部分。其中，保障性工资总额权重按 30% 执行。

第八条 建立工资效益联动机制。年度工资总额与公司经济效益、居民消费价格指数（以下简称 **CPI**）、企业工资指导线等情况合理确定。

（一）保障性工资总额根据 **CPI** 上涨水平、工资增长指导线及利润完成情况确定。具体保障性工资总额确定方式见下表：

序号	利润总额完成情况	保障性工资确定方式
1	利润增幅同时超过 CPI 和工资指导线下线	按不超过企业工资指导线基准线确定
2	利润增幅未同时超过 CPI 和工资指导线下线	按 CPI 和工资指导线下线两者的平均值确定
3	利润下降，或增幅未达到 CPI 或工资指导线下线	按 CPI 和工资指导线下线两者的低值确定

（二）效益性工资总额实行考核分类联动确定。具体效益性工资总额增幅确定方式见下表：

序号	经济效益完成情况	效益性工资确定方式
1	利润总额增长，人均利润增长	工资总额增幅一般按经济效益增幅的 90% 确定。
2	利润总额增长，人均利润下降	工资总额可增长，但工资水平按不增长确定。
3	利润总额下降，人均利润增长	工资总额不增长，工资水平按低于人均利润增幅确定。
4	利润总额下降，人均利润下降	工资总额及工资水平降幅可按照不超过 15% 确定。

1、剔除受政策调整等非经营性因素影响，未实现所有者权益保值增值，工资总额不得增长或适当下降。其中，所有者权益保值增值率未达到 90% 的，当年工资总额降幅不低

于 5%；亏损实现减亏的，效益性工资总额可视减亏情况适度增长，但增幅最高不超过企业工资指导线基准线。

2、受国家及省市政策调整或不可抗力等非经营性因素影响导致效益大幅下降的，可以适当考虑政策性减利等因素合理调整工资总额预算。

第九条 建立效率对标调节机制。根据公司经济效益及生产效率完成情况，对效益性工资总额增减进行调整。具体见下表：

序号	劳动效率完成情况	效益性工资调整方式
1	经济效益增长，生产效率未提高	效益性工资总额增幅不超过经济效益增幅的 80%。
2	经济效益下降，生产效率未下降	效益性工资总额下降幅度在效益降幅的 10%-50% 范围内确定。

其中，生产效率指标煤炭类企业按煤炭生产效率确定，非煤企业按人均生产总值确定。

第十条 建立工资水平调控机制。在上述工资总额决定机制的基础上，结合行业内部分配关系、公司约束机制等情况，参照工资增长指导线，对工资总额增减进行适度调整。具体见下表：

序号	经济效益完成情况	工资水平调节方式
1	利润总额增长，上年工资水平超过全国城镇非私营单位就业人员平均工资 2 倍。	工资总额增长幅度不超过经济效益增幅的 80%。
2	利润总额下降，上年度工资水平未达到全国城镇非私营单位就业人员平均工资的 90% 。	工资总额下降幅度在经济效益降幅 10%-50% 范围内确定。
3	利润降幅较大，导致按工效联动机制确定的工资总额	综合考虑企业支付能力、职工工资水平等因素，当年工资总额降

降幅较大。	幅可按照不超过 20% 确定。
-------	-----------------

第十一条 工资总额在预算范围不发生变化的条件下，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额。但出现以下情形的，可以合理增减工资总额：

（一）增减生产头面、新建队伍编制等情况而规模性增减人员或岗位结构发生重大变化的；

（二）退役军人安置、根据公司用工计划新招录职工等政策性增人因素的；

（三）预算年度内职工人数增加，但人均效益或生产效率保持不下降的，合理增加工资总额。

（四）国家宏观经济政策发生重大调整，或市场环境大省重大变化的，根据实际适度增减工资总额。

第三章 周期预算

第十二条 调整公司工资总额预算周期。公司煤炭类企业工资总额预算管理周期由 1 年延长为 3 年。

第十三条 周期内企业同口径工资总额累计增幅原则上不超过同口径经济效益累计增幅，同时，周期内任一年度业绩考核指标未达到目标的，适度下调周期同口径工资总额累计增幅。

第十四条 公司在周期工资总额决定机制确定的工资总额范围内，适度调剂各年度间工资总额预算，调剂额度原则上控制在周期内工资总额预算年均增量的三分之一以内。

第十五条 预算周期结束年度，企业经济效益增长，但

劳动生产率相比基准年未提高且人工成本投入产出效率低于行业平均水平的，工资总额应适当少增；企业经济效益下降，但劳动生产率未下降且人工成本投入产出效率明显优于省内同行业平均水平的，工资总额可适当少降。

第四章 管理程序

第十六条 工资总额预算编制。公司按照上级收入分配政策规定和有关要求编制工资总额预算方案，经董事会审议通过后执行。

工资总额预算方案主要包括以下内容：

（一）上年度生产经营和经济效益完成情况、人工成本投入产出等情况，工资总额预算执行情况、职工工资水平变动情况以及编制说明。

（二）预算年度生产经营和经济效益、人工成本投入产出等预测情况，工资总额预算安排情况、职工工资水平预算变动情况以及编制说明。

（三）工资总额预算编制特殊事项说明。

第十七条 工资总额清算。公司于每年3月向董事会提交上年度工资总额预算执行情况报告。董事会依据经审计的财务决算数据，参考经营业绩考核目标完成情况，对工资总额预算执行情况进行清算和分析评价。

第五章 分配管理

第十八条 持续深化企业内部收入分配制度改革，建立健全职工薪酬市场对标体系，建立以岗位价值为基础，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，通过集体协商等形式合理确定各类人员薪酬水平。工资总额预算增量向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高科技、高技能型人才倾斜，确保能够有效吸引、激励和留住关键人才。

第十九条 进一步健全和完善全员绩效考核制度，重点推进经理层成员和机关工作人员考核制度建设，做到工资分配与个人工作业绩和实际贡献紧密挂钩，做到考核科学合理、分配公平公正、工资能增能减。继续贯彻落实奖金分配管理、工资做账支付等管理规定，切实保障职工合法权益。

第二十条 严格清理规范工资外收入，所有工资性支出均严格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项目。工资总额支出范围，按国家统计局《关于工资总额组成的规定》（国家统计局令第1号）执行。

第二十一条 按照《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》（财企〔2009〕242号）要求，加强职工福利费管理，规范福利费列支渠道。

第六章 监督检查

第二十二條 公司董事會定期對公司工資總額管理情況開展監督檢查，對发现的问题依法依規進行處理。

（一）對工資總額預算執行過程中出現工資超提超發的，董事會可採取發放提示函、當面約談等方式，督促限期整改。

（二）對工資總額管理過程中弄虛作假以及其他嚴重違反國家收入分配政策規定的，董事會可按照有關規定核減下一年度工資總額基數，扣減經理層成員績效年薪，對相關責任人進行嚴肅處理。

（三）職工工資收入分配情況作為企（廠）務公開重要內容，定期向職工公開公示，接收職工監督。

第九章 附則

第二十三條 為強化工資總額管控，公司按年度制定工資分配管理辦法，對工資總額實施動態管理。

第二十四條 本辦法由恒源股份公司董事會授權勞資部負責解釋。