

安徽华塑股份有限公司

工资总额管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步深化企业收入分配制度改革，建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和效率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业活力和竞争实力，促进企业实现高质量发展，根据《安徽省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（皖政〔2019〕19号）和《安徽省省属企业工资总额管理办法》（皖国资分配〔2019〕49号）及国家、省有关收入分配政策规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于安徽华塑股份有限公司及各子公司、分公司、厂（以下简称“各单位”）。

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企业建立劳动关系全部人员的劳动报酬总额，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 各单位工资总额实行预算管理。各单位围绕企业发展战略，根据国家、省收入分配宏观政策以及有关政策要求，依据年度生产经营目标、经济效益状况、在建项目及新建项目情况，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出效率、工程进度、职工工资水平市场对标和人力资源管理要求等情况，在合理预测、科学决策基础上，依法依规编制本单位工资总额年度预算方案，并严格执行和有效控制。

第五条 工资总额管理原则：

（一）坚持市场化改革方向。实行与市场相适应的现代企业工资分配制度，发挥市场在企业工资收入分配中的决定性作用，健全工资能增能减的市场化激励约束机制，完善工资分配的市场化对标机制，优化人工成本调控管理体系。

（二）坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先、效率调节的要求，建立健全工资总额与经济效益、劳动生产率同向联动机制，不断优化人工成本投入

产出效率，充分调动职工创效积极性和主动性，持续增强企业活力。

（三）坚持维护分配公平。健全完善体现国有企业特点的工资分配机制，切实做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。合理调节不同板块间、单位内部不同岗位间的收入分配关系，完善规则统一、程序规范、分配公正的工资分配制度。

（四）坚持分级分类管理。完善公司依法依规调控与各单位自主分配相结合的工资总额分级管理体制，公司管控工资总额、分配结构和收入水平，各单位依法依规行使内部薪酬分配权。根据单位功能定位、行业特点以及发展阶段的不同，对其工资总额联动指标实行分类管理。

（五）坚持促进改革发展。加大工资分配对发展战略性新兴产业的支持力度，积极探索工资总额管理新机制，发挥工资分配对转变生产方式、提高发展质量、变革发展动能的引领带动作用，促进各单位提升经济效益，实现资本保值增值。

（六）坚持规范分配秩序。落实各单位内部分配主体责任，完善内部分配制度，深化企业内部三项制度改革，推动构建企业劳动用工和收入分配内部市场化管理机制。加强收入分配监督检查，强化事前引导、过程监控和事后监督，确保实现权责对等，监管到位。

第二章 工资总额基础管理

第六条 工资总额实行年初预算、年终清算管理。各单位按年度上报工资总额预算，公司按年度执行清算。

第七条 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。

经济效益预算指标主要包括利润总额、劳动生产率、人工成本利润率等指标，经济效益预算指标目标值要在与国内同行业优秀企业横向对标、与单位历史最好业绩指标和战略规划业绩指标进行纵向对标的基础上合理确定。

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；预算增减包括因效益变动、规模性增减人员、重大政策性调整等增减工资总额。

第八条 各单位年度预算工资总额的编制以上年度清算工资总额为基础，剔除清算认定的超提超发工资部分以及其他一次性调整因素后确定。对于新组建单位，可按照同区域同级同类单位职工平均工资和实有职工人数合理确定工资总额预算基数。经济效益预算指标基数，按照单位上年度经审计的财务决算报表反映的效益指标完成值确定。

第九条 各单位可以将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分，根据单位功能定位、行业特点等情况，合理确定其保障性和效益性工资总额权重。根据市场对单位效益的影响程度及发展阶段，分类确定保障性和效益性工资总额不同比例。鼓励各单位按照效益导向原则，实行工资总额与经济效益同向联动机制。

第十条 合理确定工资总额预算周期。各单位工资总额预算一般按单一会计年度进行管理，对周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或处于成长期等其他特殊情况，工资总额预算可探索按周期进行管理，周期最长不超过三年，周期内的工资总额增长应符合工资与效益联动或成长期的要求。

第三章 工资总额分级管理

第十一条 公司依据国家、省有关法律法规及相关规定，对各单位实行工资总额预算核准制管理，对其年度工资总额预算执行情况进行清算，依法调控所属单位工资总额、分配结构及收入分配水平。

第十二条 各单位应履行工资总额管理主体责任，依据本办法要求组织制定本单位工资总额管理实施办法，完善所属单位工资总额管理工作制度和组织体系，健全工资总额增长与经济效益、劳动生产率紧密挂钩、同向联动机制。各单位工资总额管理实施办法必须报公司审核同意。

第十三条 各单位应依照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配执行情况的监督。在核准的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配，调整优化收入分配结构，合理拉开收入分配差距，调整不合理过高收入。

第四章 工资总额分类管理

第十四条 根据行业特点以及发展阶段的不同，对工资总额实行分类管理，科学设置工资效益联动指标，突出经营业绩考核重点。工效联动指标原则上不超过2个，联动指标一经确定后，年度内保持不变。

第十五条 工资总额主要与反映经济效益、资本保值增值和市场竞争力指标挂钩，在利润总额（或净利润）、经济增加值、净资产收益率、人均利润、人均经济增加值、人工成本利润率、任务完成率、营运效率、保障能力等指标中选取。职工工资水平根据板块经济效益、市场竞争力，结合市场或行业对标科学合理确定。

第五章 工资总额决定机制

第十六条 建立健全工资总额增长与经济效益增长相适应的联动机制。根据工资总额分类，工效联动机制包括保障性工资总额和效益性工资总额确定机制。

第十七条 保障性工资总额增幅根据居民消费价格指数（以下简称“CPI”）上涨水平、企业工资指导线及经济效益完成情况确定。具体见下表：

序号	经济效益完成情况	保障性工资确定方式
1	经济效益增幅同时超过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	经济效益增幅未同时超过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	效益下降，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

第十八条 效益性工资总额确定实行考核分配联动。工资总额预算与利润总额等经济效益指标的业绩考核目标值挂钩，并且根据目标值对整体效益影响程度和发展重点确定不同的预算水平。具体见下表：

序号	经济效益完成情况	效益性工资总额确定方式
1	经济效益增长	工资总额增幅一般按不超过经济效益增幅的90%确定。

2	经济效益下降	工资总额降幅可按照不超过 10% 确定。
---	--------	----------------------

企业受重大政策调整、不可抗力等非经营性因素影响的，可以合理调整工资总额预算。

第十九条 建立劳动效率与工资水平挂钩调整机制，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， 劳动效率未提高	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， 劳动效率未下降	效益性工资总额下降幅度在效益降幅的 10%-50%范围内确定。

第二十条 公司根据全省企业工资增长指导线，对各单位工资总额增减进行适度调整，工资水平与效益增减同向联动。

（一）单位经济效益增长的，职工平均工资增长幅度原则上控制在工资增长指导线上线 11% 以内；经济效益增幅较大，且劳动效率显著提高，职工平均工资增长幅度控制 20% 以内。

（二）单位经济效益未增长的，但有利润且效率提高的，职工工资水平增长幅度原则上控制在企业工资指导线基准线 7% 以内；效率未提高的，职工工资水平增长幅度原则上控制在企业工资指导线下线 3% 以内。

（三）单位亏损的，效率提高的，职工工资水平下降幅度控制在 5%（不含 5%）以内；效率未提高的，职工工资水平下降幅度控制在 5%-10% 以内。

第二十一条 实行增人不增工资总额、减人不减工资总额的原则。但出现以下情形的，可以合理增减工资总额：

（一）发生兼并重组或关闭退出、新设企业或机构、新建项目、增加生产线等情况而规模性增减人员的。

（二）退役军人安置、新配置高校毕业生、新增“订单班”技能员工等增人

因素的。

第二十二条 对各单位承担国家和省重大专项任务、实施重大科技创新活动、引进的高科技高技能型人才、推动重大改革举措等特殊事项的，可依据国家和省收入分配政策，研究工资分配支持措施，推动单位凝聚改革发展动力，集聚创新人才，实现高质量发展。

第六章 工资总额管理程序

第二十三条 各单位按照有关要求编制工资总额预算方案。工资总额预算方案履行内部决策程序后，于每年2月底前报公司核准。

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、劳动生产率等情况，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、劳动生产率等预测情况，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。

第二十四条 建立工资总额预算动态监控机制，对各单位工资总额发放情况、经济效益与人工成本投入产出、岗位分配结构等指标进行跟踪监测，督促各单位加强预算执行情况的监督和分配过程控制，确保年度经济效益目标和工资总额预算目标及岗位分配结构目标的实现。

第七章 工资分配管理

第二十五条 各单位应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。工资总额预算增量应向关键岗位、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。

第二十六条 进一步健全和完善全员绩效考核制度，重点推进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。

第二十七条 坚持短期与中长期激励相结合，积极探索实行以增加技术、技能价值为导向的分配政策，对符合条件的核心骨干人才实行股权激励和分红激励等中长期激励措施；探索职业经理人市场化协商薪酬分配制度。

第二十八条 严格规范工资性项目列支，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。

第二十九条 加强职工福利费管理，规范福利费列支渠道，严格控制职工福利费不合理增长。

第八章 工资总额监督检查

第三十条 公司将各单位工资总额及分配管理情况纳入纪检监察、巡察等监督范围，对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理的单位，实行发放提示函、约谈等方式进行问责，问题严重的下达整改通知书，督促限期整改；对工资总额超提超发的，扣减单位负责人绩效年薪。

第三十一条 各单位应将职工工资收入分配情况作为企（厂）务公开重要内容，按月向职工公开公示，接受职工监督。

第九章 附则

第三十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第三十三条 本制度经公司董事会审议通过后实施。