

北方光电股份有限公司工资总额管理办法

(经 2022 年 6 月 29 日召开的第六届董事会第十八次会议审议通过)

第一章 总 则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、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，构建完善以正向激励为主、符合社会主义市场经济的工资总额管理体系，激发员工创新活力，推动北方光电股份有限公司（以下简称“公司”）全面履行强军首责和加快高质量发展，根据国家有关法律法规、政策要求和公司《章程》相关规定，结合公司实际情况，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司本部及纳入公司合并报表范围内的子公司。

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 工资总额预算管理遵循以下原则：

（一）坚持服务企业发展战略。切实增强工资总额对贯彻落实党中央、国务院、中央军委决策部署，对贯彻落实公司发展战略，履行强军首责，推动高质量发展，促进创新驱动的保障支撑作用。

（二）坚持市场化改革方向。逐步实现员工工资水平与劳动力市场价位接轨，员工平均收入与当地社平工资水平相协调，稳步提升薪酬市场竞争力，切实增强企业活力、激发员工动力。

（三）坚持效益决定分配。工资总额增长与经济质量和效益联动，员工收入增长与劳动生产率挂钩。推动职工工资平稳可持续增长，人工成本投入产出效率不断提高。

（四）坚持工资总额预算与全面预算协同管理，确保劳资数据与财务报表一致，信息真实准确。坚持工资总额预算与人工成本分析相结合，坚持调控工资总量与理顺收入分配关系相结合，促进收入分配科学化。

第二章 管理机构及职责

第五条 公司党委会是公司工资总额管理及收入分配工作把关定向、前置审查机构，负责对公司工资分配工作进行前置研究，听取、研究讨论公司工资总额管理办法、分配方案等，并提出相关建议。

第六条 公司董事会是公司工资总额管理及工资分配的决策机构，负责审定公司工资总额管理办法及年度工资总额预算方案等，统筹推进公司内部收入分配改革工作。

第七条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的议事机构，负责研究和审查公司薪酬政策及年度工资总额预算与清算方案等，动态监督职工工资有关指标执行情况。

第八条 公司人力资源部是公司及所属各企业工资总额预算管理的主责部门，负责拟定工资总额管理办法，组织开展工资总额的预算、清算、调整及日常管理工作，管理并归档有关材料。

第三章 工资总额管理与核定

第九条 公司对各投资企业工资总额实行核准制管理，各单位工资总额使用必须经公司审核批准。

第十条 公司年度工资总额预算与利润总额、全员劳动生产率

指标挂钩，按以下方式核定：

工资总额预算=工资总额预算基数×（1+工资总额增长幅度）

工资总额增长幅度=利润总额增长率×65%+全员劳动生产率增长率×35%+N

N为调节系数，根据重大专项任务、装备科研与承制任务、物价指数、社平工资、单列工资及其他特殊事项综合确定。

第十一条 工资总额预算在全力保障重大专项任务、装备科研与承制任务完成的基础上，合理与利润总额、全员劳动生产率等经济效益指标挂钩联动，按照“效益升、工资增，效益降、工资降”的原则采取以下方式核定：

（一）对于盈利且利润总额和全员劳动生产率预算目标均增长的单位，综合考虑年度绩效目标、现有工资分配情况、所在地劳动力市场价位、工资效益联动机制及本单位的支付能力，合理确定工资总额的增长幅度，工资总额增幅原则上不高于公司工资总额增幅的上限。

（二）对于盈利但利润总额预算目标下降的单位，综合考虑其盈利额度、人均收入水平、下降幅度合理确定工资总额的增长比例，工资总额增幅原则上不高于公司工资总额增幅的60%。

（三）对于亏损但与上年度相比预算目标减亏的单位，根据减亏额度和人均收入水平可给予一定的增幅，但工资总额增幅原则上不高于公司工资总额增幅的40%。

（四）对于亏损且与上年度相比预算目标增亏的，根据增亏的额度和人均收入水平情况，给予一定的扣减，工资总额预算原则上不高于上年度实际使用工资总额或工资总额批复数中较低者。

第十二条 对于承担重大专项任务、重大科技创新项目以及

高层次人才、关键核心技术攻关团队等特殊事项、特殊人员的工资可申请实施专项核算、单列管理。

第四章 工资总额预算编制与审批

第十三条 工资总额预算编制程序

（一）每年四季度，各企业根据本办法的规定，结合本单位绩效目标和全面预算情况，编制工资总额预算方案，报公司人力资源部审核。

（二）人力资源部对各企业上报的工资总额预算方案进行审核后编制公司工资总额预算方案，经公司董事会批准，纳入公司财务全面预算。

（三）公司按照本办法要求及相关规定，对各企业工资总额预算方案进行核准并给予书面批复。

第十四条 年度工资总额预算方案的主要内容：

（一）上年度绩效目标完成情况、工资总额预算执行情况。

（二）预算年度主要经济效益指标预测情况。

（三）工资效益联动机制。

（四）预算年度薪酬管理要求、人力资源配置计划、工资总额预算安排情况。

第十五条 年度工资总额预算中涉及的效益指标等各项数据要据实编制，并与财务预算、决算编报口径保持一致。

第十六条 各企业严格执行公司核定的年度工资总额预算，预算一经批复原则上不作调整，但在执行过程中出现下列情形之一，导致预算编制发生重大变化时，可申请对工资总额预算进行调整：

（一）国家收入分配政策发生重大调整的。

(二) 市场环境发生重大变化引起单位效益大幅变动的。

(三) 企业发生分立、合并等重大结构调整或资源重组导致效益、员工人数发生重大变化的。

(四) 其他特殊情况。

第十七条 年内工资总额预算发生变化的单位，应在 7 月底前以正式文件形式报送公司人力资源部，经公司履行相关决策程序审批通过后进行调整。

第五章 工资总额预算清算与评价

第十八条 公司对各企业工资总额预算执行情况实行清算评价制度。

第十九条 清算结果作为下一年度工资总额预算基数（单列工资不纳入预算基数）。其中：

(一) 对符合清算要求的单位，工资总额预算基数原则上按照上年度工资总额清算的结果确定。

(二) 对完成经营目标，但实际使用工资总额小于工资总额预算批复的，以批复数作为工资总额预算基数。

(三) 对超额完成经营目标，但实际使用工资总额大于工效联动后工资总额的，工资总额预算基数按工效联动的工资总额结果确定。

(四) 未完成经营目标，且未执行工效联动机制的，视情节扣减下一年度工资总额预算基数。

第二十条 对工资总额预算执行过程中弄虚作假以及其他严重违反工资总额预算管理规定的企业，将视具体情况对主要负责人的薪酬予以相应核减；涉及违纪的，按照有关程序予以组织处理。

第二十一条 各企业在公司核定的工资总额外，不得再以其他形式在成本（费用）中列支任何工资性项目。

第六章 工资总额预算的内部分配与过程管理

第二十二条 各企业不断理顺各类人员的收入分配关系，形成工资总额增长与经济效益增长的联动机制，绩效指标未完成的，工资总额和年度预算要按照联动机制同向核减。

第二十三条 工资总额管理与全面预算、全员业绩考核、规范劳动用工等工作相结合，进一步加强分配政策调整，分配政策要向高端人才、核心人才、骨干人才和一线关键岗位人员倾斜，向任务完成出色、工作推进有力的团队倾斜。

第二十四条 员工的收入水平与各企业经济增长质量和效益相适应，与劳动生产率的增长相匹配，与当地平均收入水平相协调。

第二十五条 公司建立工资总额动态监控和约谈提醒制度，对各企业月度工资总额发放和经济效益匹配情况进行分析监控，对未有效执行工资效益联动机制或工资发放与企业效益状况不匹配的情况，及时进行提醒、纠正和整改。

第七章 附 则

第二十六条 本办法解释权归公司人力资源部。

第二十七条 本办法自董事会审议通过之日起施行。未尽事宜，按照国家及上级有关规定执行。