

上海航天汽车机电股份有限公司

薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为充分发挥薪酬的激励保障作用，科学规范上海航天汽车机电股份有限公司（以下简称“航天机电”）薪酬管理工作，加快构筑充分体现市场化、差异化、长效化的全面激励新体系，建立健全基于战略目标和价值贡献为导向的薪酬激励约束机制，充分发挥薪酬的激励保障作用，提升员工物质动力和精神动力，结合航天机电实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于航天机电及其分公司、全资和控股公司（以下统称各单位）。

第三条 本办法所称的薪酬是指各单位员工通过劳动获得的税前货币性酬劳。航天机电员工福利相关制度另行制定。

第四条 本办法所称的薪酬管理工作是指各单位根据经营战略和发展规划，制定薪酬政策，确定分配模式和薪酬结构，并进行薪酬调整和控制的动态管理过程。

第五条 航天机电薪酬管理工作坚持以下基本原则：

（一）战略性原则。薪酬管理工作应与各单位定位及发展阶段相适应，体现航天机电的价值取向和企业文化，支持航天机电发展战略的实施。

（二）内部公平性原则。各单位应基于科学的岗位分析和价值评估，对各岗位的相对价值进行准确、客观、全面的衡量和判断，以保证薪酬的内部公平性。

（三）绩效导向原则。各单位应将员工绩效表现与其浮动收入直接挂钩，通过绩效评估实现责任与收益对等的激励原则，强化业绩导向。

（四）经济性原则。各单位应根据航天机电的工资总额增幅以及实际可支付能力，有效控制人工成本的增长。

第六条 航天机电实行集团化管控的薪酬分配体系,建立统一的以岗位绩效工资制为主,年薪制及协议工资为必要补充的薪酬分配模式。

境外公司应以当地国情、法律法规为依据，参照劳动力市场价位，并结合公司产业发展以及利润目标达成为导向，确定境外员工薪酬福利水平，充分体现薪酬合法化、多元化、体系化和差异化。

薪酬总量与经济效益、国有资产保值增值等紧密挂钩，员工个人收入与单位效益、岗位价值、能力素质、工作业绩及贡献挂钩。

第二章 机构与职责

第七条 航天机电薪酬管理工作实行统一管控，并按经营业务、管理权限的不同，对各单位实行分类管理、上下协调、逐级负责、独立实施。

第八条 航天机电人力资源部是航天机电薪酬管理工作的归口管理部门，其主要职责是：

（一） 负责贯彻执行所在国家有关薪酬管理的法律法规和方针政策。

（二） 负责薪酬制度及有关操作细则的制订、实施、监督和管理工作的。

（三） 负责指导各单位薪酬分配制度的建立和改善，对需要各单位备案的薪酬分配制度进行审核；负责指导、组织检查、监督各单位薪酬制度的执行情况。

（四） 负责航天机电管理的高级经营管理人员薪酬分配方案的制定或审核、实施、调整、监督等管理工作。

（五） 负责航天机电人工成本和工资总额管控工作。

（六） 负责指导各单位完成薪酬信息报表数据的维护、上报工作。

（七） 负责与上级或地方有关部门协调薪酬政策、薪酬管理等方面工作。

（八） 其他与薪酬有关的工作。

第九条 下属各单位应根据所在国家、地区和航天机电有关制度规定，组织实施薪酬管理工作，其主要职责有：

（一） 下属各单位应在航天机电有关薪酬制度和政策的框架内，负责制定本单位的薪酬制度及政策，对本单位各类员工的薪酬标准、发放水平、支付结构等进行确定、分配和调整工作。

(二) 负责编制本单位年度人工成本和工资总额的预算，并调控本单位人工成本和工资总额的执行。

(三) 负责规范本单位薪酬发放的流程、途径、支付方式，确保各类薪酬收入的合法、规范和归口管理。

(四) 负责依法兑现员工薪酬，建立健全员工薪酬名册，完成本单位薪酬信息报表数据的维护、上报工作。

(五) 其他与本单位薪酬有关的工作。

第三章 薪酬收入水平的确定

第十条 各单位员工的薪酬收入水平以市场薪酬价位为指导，结合航天机电实际发展状况，与本单位经济效益及个人工作业绩挂钩，确定各类职位的薪酬收入水平，动态调整，考核发放，建立更加切合市场化运作的薪酬管理模式。

第十一条 各单位可根据实际情况对每个职位等级进行细分，合理确定各层级人员的收入水平。

第四章 薪酬分配模式与结构

第十二条 航天机电实行统筹管理的薪酬分配体系，建立统一的以岗位绩效工资制为主，年薪制和协议工资为必要补充的薪酬分配模式。

第一节 年薪制分配模式与结构

第十三条 年薪制分配模式适用于航天机电高级经营管理人员以及所属单位高级经营管理人员，包括享受相应正副职待遇的人员。

第十四条 航天机电高级经营管理人员的薪酬分配按照相关规定及任期制契约化的相关政策要求执行。

高级经营管理人员副职的基本年薪平均值原则上是正职基本年薪的 **82%**。高级经营管理人员副职的绩效年薪和任期激励收入具体根据其个人年度经营业绩考核评价结果由公司党政主要领导确定，并经公司董事会（薪酬与考核委员会）审议，提交股东会批准，根据业绩贡献合理拉开差距。纪委书记的绩效年薪根据相关考核要求确定。

高级管理人员基本年薪按月发放。绩效年薪分为经营绩效年薪和专项绩效年薪，原则上绩效年薪不低于基本年薪和绩效年薪总额的 **60%**。其中经营绩效年薪包括月度绩效预发和年度绩效结算两部分，月度绩效按不超过本人月度基本年薪标准预发，年度绩效根据考核结果在年度报告披露后统一结算发放。专项绩效年薪是指根据考评结果相挂钩的收入，主要包括个人综合考评结果奖励、单位综合考评结果奖励，以及单位党建考核结果奖励等。

第十五条 航天机电高级管理人员实行经营绩效年薪递延支付制度，递延期限不少于 **3** 年，支付进度与风险防控、项目完结情况等挂钩。经营绩效年薪按 **10%** 的比例予以递延，分三年等比例发放，公司建立相应的经营绩效年薪递延管理机制。

第十六条 除国家另有规定或经批准外，实施年薪管理的高级经营管理人员不得在所在单位领取年薪收入以外的其他货币性收入和福利。

第十七条 高级经营管理人员应按主要工作岗位领取薪酬，不得领取兼职薪酬以及其他货币性收入和福利。

第十八条 航天机电所属各单位的高级经营管理人员薪酬分配模式与结构按照《上海航天汽车机电股份有限公司所属单位高级管理人员薪酬管理办法》相关规定执行。

第二节 协议工资分配模式与结构

第十九条 协议工资适用于市场化聘用人员、关键岗位人员以及职业经理人。

第二十条 协议工资人员的薪酬结构主要由月度薪金、考核薪金两部分构成。月度薪金主要根据企业经营规模、经营管理难度、所承担责任和本单位平均收入水平等因素确定；考核薪金与单位年度及任期内经营业绩、经济效益和本人考核结果相挂钩。

第二十一条 设立董事会的单位，其协议工资人员的薪酬标准由该单位董事会提出并审议通过后执行，报航天机电人力资源部备案。

第三节 岗位绩效工资制分配模式与结构

第二十二条 岗位绩效工资适用于除年薪制、协议工资外的其他在岗员工。

第二十三条 各单位应不断深化岗位绩效工资制度改革，对照员工职业发展通道建设，建立基于岗位价值和个人能力的“岗位工资”以及基于工作业绩和价值贡献的“绩效工资”，以及根据各单位实际情况发放的各类津补贴，并合理设置工资结构的分配权

重。

第二十四条 岗位工资设计应考虑岗位价值以及员工能力素质，在岗位分析和评价的基础上，结合各类各级岗位任职资格要求，建立相对应的岗位工资标准，使人、岗、薪三者相匹配，做到“科学、合理、规范”。岗位工资是基于岗位分析和岗位评价的基础上，根据岗位职责范围、工作性质、责任大小、工作难易程度等因素而确定的工资标准。

绩效工资设计应考虑员工在岗位上的价值贡献和业绩表现，总量与经济效益和效率相挂钩，考核评价机制要体现奖优罚劣，评价标准要量化、透明、可评判，强化激励效应，保证考核过程的公正、公开，加强绩效考核结果的反馈和绩效管理的闭环。绩效工资是指通过对员工的工作表现和业绩进行评价和考核而支付的工资标准。

各类津补贴是指与工作任务有关的津贴、保障员工生活的津贴补贴，主要包括保密补贴、加班补贴、租房补贴、公务出行交通补贴、通信费补贴等其他津贴。

第四节 其他奖励

第二十五条 其他奖励主要包括节日奖、安全奖、专项奖和各类荣誉奖励等。

第二十六条 其他奖励由归口管理单位或部门发起，按相关制度执行。

第五节 中长期激励

第二十七条 各单位应对高级经营管理人员、职业经理人和市场、技术团队激励等问题，按照“一司一策”原则建立本单位的中长期激励机制。

第五章 薪酬管理权限

第二十八条 航天机电按经营业务、管理权限的不同对各单位薪酬分配制度实行分级分类管理，推进、督促各单位薪酬制度的建立健全。

第二十九条 航天机电通过建立规范的人工成本和工资总额管理制度，按照“统一预算、分头实施、上下结合、分级审核”的原则，有效控制人工成本和工资总额，实现人工成本、工资总额与经济效益的合理增长，并对各单位人工成本、工资总额预算及执行情况进行监督管理，具体管理办法另行制定。

第三十条 各单位应规范工资的发放项目，归口工资的支付渠道，加大考核力度。

第三十一条 各单位应建立“以岗定薪，薪随岗变”的薪酬调整机制和“岗位不变，薪酬通过绩效考核实现升降”的薪酬晋升机制，晋升机制应与绩效考评结果相结合，促进工作效率的提高，保证单位薪酬体系正常运转。

第三十二条 对于重组、合并的单位，要逐步建立统一合理的薪酬分配方案（一般应在重组、合并一年内完成），新制订的薪酬分配方案需按一定民主程序通过，并报航天机电人力资源部备案后执行。

第六章 薪酬的正常增长与支付保障

第三十三条 各单位应严格贯彻落实国家、地方关于薪酬分配制度改革的有关要求，坚持“两低于”的原则，即工资总额增长幅度低于经济效益增长幅度，人均工资的增长幅度低于全员劳动生产率的增长幅度。

第三十四条 各单位应根据国家、地方和航天机电有关规定和各单位经济效益承受能力建立薪酬正常增长机制，在工资总额计划范围内，由各单位按照有关程序合理确定工资增长水平和各类岗位的工资调整幅度，工资增长方案需报航天机电批准后实施。

第三十五条 航天机电属地上海的各单位应参照上海市企业工资增长指导线确定工资增长水平，外埠或境外单位参照当地企业工资增长指导线确定工资增长水平，本部员工工资增长应参照《本部薪酬管理手册》执行。

第三十六条 各单位应及时、足额、以法定货币支付员工的工资，支付员工工资不得低于当地最低工资标准。

第三十七条 各单位应加大所在国家有关薪酬政策与法律法规的宣传力度，提高员工依法 纳税的意识，并依法为员工代扣代缴社会保险和公积金缴费个人承担部分以及个人所得税等。

第七章 监督管理

第三十八条 航天机电对各单位贯彻执行国家、公司薪酬政策情况进行审批、检查、监督管理，通过内部审计对各单位在薪

酬管理中存在的违规操作、数据不实、弄虚作假、超提、超发工资总额计划等问题进行监督。对违反本规定的单位，航天机电将责令整改，并核减第二年人工成本和工资总额，还将视情节对责任单位给予通报批评及经济处罚。

第三十九条 航天机电因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第四十条 各单位薪酬工作应接受员工的民主监督，关系到全体员工切身利益的薪酬调整方案，必须经本单位民主程序通过后方可实施。

第八章 附 则

第四十一条 本办法如与所在国家相关法律、法规有抵触，按所在国家相关法律、法规办理。

第四十二条 本办法经相关审批通过后，自发布之日起施行，原《上海航天汽车机电股份有限公司薪酬管理办法》(航天机电人字[2023]123号文废止)。