

附件 7:

××集团 2019 年度工资决定机制改革实施情况说明

各监管企业年度工资总额执行结果除按规定纳入年度财务决算报送相关资料外，还应同时对工资总额清算工作需要的信息单独进行专项说明。专项说明信息是企业向国资委报送年度工资总额执行报告的重要组成部分，需经中介机构依据财务决算报告相关内容进行复核，具体事项如下：（其中标注*的要点为必须说明事项，其他要点根据实际发生情况进行说明。）

一、企业范围*

根据集团《实施方案》企业范围界定依据，复核 2019 年度纳入工资总额管理的企业范围（即《附表 4：企业工资总额执行结果清算汇总一览表》所列企业名单）。其中所列企业名单的层级关系和排序，原则上应当按照资产关系，与 2019 年度财务决算并表企业名单的层级关系基本一致。

对于企业调整变动情况以及应纳入未纳入企业等情况，应当作逐一说明。

二、上年数与 2018 年度决算表“本年数”一致性*

《附表 4：企业工资总额执行结果清算汇总一览表》中各单户企业 3～18 列指标的“上年实际数”，原则上应当与 2018 年度财务决算表相关指标的“本年数”保持基本一致。对于存在差异较大的企业和指标，应当作逐一说明。

三、期初重大调整事项

1、受企业变化影响的调整事项，应当作逐一说明。具体可分为：对于从集团外部收购、兼并、划入的企业，涉及人员变动较大、影响工资总额较多的，可相应调增期初工资基数以及同口径调整效益联动指标的期初基数。对于从集团内部撤销、剥离、划出的企业，涉及人员变动较大、影响工资总额较多的，可相应调减期初工资基数以及同口径调整效益联动指标的期初基数。《附表 2：监管企业工资总额执行结果清算补充表》中第一、二部分作附件。

2、根据经市国资委备案的监管企业于工资决定机制改革之前实施的长效激励约束方案，考核提取的激励基金，可以纳入本企业工资基数以及效益联动机制管理。需提供激励约束方案、考核结果、履行集团内部决策程序相关会议纪要等材料。

3、为响应国家战略任务等要求，或受政策调整等非经营性因素影响，对生产经营作出调整，需按同口径调整相关联动指标基数的，应当作逐一说明。

4、因会计政策发生变化，或者企业会计处理方法等发生重大调整，需按同口径调整相关联动指标基数的，应当作逐一说明。

四、工效联动指标情况

（一）市场竞争类和金融服务类企业*

根据集团《实施方案》选取的工效联动指标、权重及汇总规则，具体说明各项联动指标名称、口径、上年数、本年数、增减率、汇总综合情况等。

（二）功能保障类企业*

根据集团《实施方案》工效联动指标年度考核情况，逐项说明各考核指标完成情况。

（三）特殊重大调整事项说明

1、受国家战略任务等要求，或政策调整等非经营性因素，而影响工效联动指标重大调整或影响年度任务完成情况的说明。

2、因会计政策发生变化，或者企业会计处理方法等发生重大调整，而影响联动指标重大调整或影响年度任务完成情况的说明。

五、相关指标真实性、合理性*

根据《附表 4：企业工资总额执行结果清算汇总一览表》填列数据情况，对于如下事项应当作重点复核说明。

1、当年人均工资水平过低的情况。对于在岗职工人均工资 < 3 万元/年，或全部职工人均工资 < 2 万元/年的各级单户企业，应当作逐一说明。

2、当年人均工资增长幅度过高的情况。市场竞争类和金融服务类企业，对于在岗职工人均工资增幅 > 15% 的各级单户企业，应当作逐一情况说明；功能保障类企业，对于人均工资增幅 > 10% 的各级单户企业，应当作逐一情况说明。

3、财务决算报表中，企财 09 表《人力资源情况表》的各级集团差额表（即“1”表），原则上不得填列数据。确因特殊情况填列数据的，应当作逐一情况说明。

六、按实清算的事项

1、本年内新设企业或新增机构，或人员调整，涉及人员变动较大、影响工资新增额度较多的，应当作重点复核说明。《附表 2：监管企业工资总额执行结果清算补充表》中第三部分作附件。

2、经市国资委备案的监管企业于工资决定机制改革之后实施的长效激励约束方案，实施第一年考核提取的激励基金，可于兑现当年按实清算纳入本企业次年工资基数以及效益联动机制管理。

3、集团总部清算*

《附表 3：监管企业总部工资总额执行结果清算表》作为附件。其中：领导人员、委派人员、市场引进的高端人才，在当年工资总额额度内据实清算，并按市国资委相关操作指引要求执行。

七、未完全执行工资决定机制要求的情况

（一）市场竞争类和金融类企业存在以下情况之一的，应当作逐一说明及影响因素分析。

1、本年集团工资总额增长幅度超过联动指标综合增长幅度，

2、上年集团人均工资高于本市职工平均工资 2 倍的，本年集团人均工资增长幅度高出工资指导线平均线的部分未按 80%安排。

3、集团总部人均工资（不含领导人员、委派人员、市场引进人员）增长幅度超过集团人均工资增长幅度。

（二）功能保障类企业存在以下情况之一的，应当作逐一说明及影响因素分析。

1、本年集团人均工资增长幅度超过工资指导线的平均线。

2、上年集团人均工资达到本市职工平均工资 2 倍以上的，本年集团人均工资增长幅度超过工资指导线平均线 80%的。

3、按上述规则确定人均工资增幅的基础上，年度任务未完成一项或多项的，每项按所占权重和未完成程度未相应扣减工资增长幅度。

4、集团总部人均工资（不含领导人员、委派人员、市场引进人员）增长幅度超过集团人均工资增长幅度。