

广东水电二局股份有限公司

工资总额管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实国企改革三年行动部署要求，建立与劳动力市场基本适应、与企业经济效益挂钩的工资机制，完善工资分配监管体制，增强企业活力和竞争实力。根据广东省人民政府国有资产监督管理委员会《广东省省属企业工资总额预算管理暂行办法》和《广东省省属企业薪酬管理办法》（粤国资考核〔2016〕1号）等文件的有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司总部及所属各二级单位，包括各分（子）公司、直属派出机构以及其他作为独立核算主体，具有经营目标责任的组织。

第三条 本办法所称工资总额是指各单位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，包括岗位工资、技能工资、加班工资、特定津贴贴（不含高温津贴）、绩效薪酬、专项奖励等。

第四条 公司工资总额实行预算管理。公司根据企业发展战略，生产经营年度目标、经济效益情况，职工平均工资水平，职工人数、工资预计增长幅度等因素，在合理预测、科学决策的基础上确定年度工资总额。

第五条 工资总额预算管理应遵循以下原则：

（一）坚持市场化改革方向。扎实推进国企改革三年行动和“三项”制度改革，坚持薪酬市场化改革方向，实现公

司职工工资水平与劳动力市场价位相衔接，健全完善薪酬市场对标机制，逐步形成适应市场竞争的薪酬分配体系。

（二）效益导向原则。公司工资总额预算应坚持以效益为前提，与公司的承受能力相适应，建立健全工资总额决定机制和职工工资正常增长机制。

（三）分类分级管控原则。根据二级单位的企业规模、发展阶段、经营状况、战略定位，对工资总额预算按照不同类别进行分类管理；根据二级单位的管控级别，推行工资总额预算分级管理，公司总部负责审核各二级单位工资总额预算方案，各二级单位参照本办法自行统筹本单位内部的工资总额预算及使用，组织开展工资总额预算编制、执行与清算等工作。

（四）激励与约束相结合原则。公司应通过工资总额预算充分发挥薪酬的激励与约束作用，建立以绩效为导向的分配制度，奖优罚劣，促进企业发展。

第二章 工资总额预算管理职责

第六条 公司成立工资总额预算领导小组，小组组长由公司董事长担任，常务副组长由公司总经理担任，副组长由公司人力资源分管领导和公司财务总监担任，成员由公司人力资源部、财务部、经营管理部等相关部室人员组成，负责根据公司工资总额管理办法审定年度工资总额预算方案，统筹推进公司内部收入分配改革、工资总额清算等工作。

第七条 人力资源部作为公司及二级单位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。

第八条 财务部作为公司工资总额管控协同管理部门，负责工资总额的预算、核算、清算及相关财务指标的核定。

第九条 经营管理部作为各二级单位经营业绩考核的主管部门，协助工资总额预算、清算过程中经营业绩指标的核定。

第十条 二级单位按照本办法的有关规定，研究制定内部收入分配制度；建立健全工资增长与本单位效益增长相适应的联动机制；组织开展本单位工资总额预算编制、报告、执行与清算等工作，并做好预算执行情况的内部监督评价工作。

第三章 工资总额预算指标

第十一条 根据公司年度工资预算，以各二级单位基本工资、效益工资为基础，依据二级单位经济效益预算情况，结合年度重点工作和经营管理需要，确定公司整体及二级单位的年度工资总额预算。

第十二条 工资总额预算由基本工资、效益工资及单列工资三部分构成。基本工资基数以企业上一会计年度工资总额清算为基础，剔除单列工资、考核扣减等一次性因素，联系企业年度平均职工人数等综合情况确定。效益工资包括因效益变动、政策性调整等增减工资总额。单列工资包括按公司相关经营考核办法核定的二级单位领导班子绩效薪酬、按照公司特需人才管理办法认定为引进特需、高层次人才的新

酬和按照公司相关规定，二级单位获得公司批准的专项奖励（包括上级单位拨付的其他奖金等）三部分工资。

（一）基本工资基数：各二级单位基本工资基数确定机制根据各单位工资总额预算管理实施情况分类设置。

1.二级单位工资总额在预算范围不发生变化的情况下，基本工资基数以上年度实际发放数与清算可发数孰低为基础，核减超发工资部分及其他一次性因素后确定，原则上增人不增资、减人不减资，但发生兼并重组、新设企业或者机构等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

2.首次实行工资总额预算管理的二级单位，初始工资总额基数原则上以上年度实际发放工资总额为基础，并剔除明确作为单列工资部分后确定。

3.新建二级单位原则上按照同级同类二级单位职工平均工资和现有职工人数合理确定工资总额基数。

（二）效益工资基数，原则上按照上一会计年度财务决算数确定。效益工资基数实行工效联动机制，严格控制工资总额增长。工资总额增长必须和单位经济效益和考核结果挂钩，工资总额增幅不得超过人均利润增幅，职工平均工资增幅不得超过人均利润率增幅。凡上年度生产经营和经济效益指标(主要为利润总额)没有完成的或上年度经营业绩考核分数在80分(含)以下的，当年原则上单位不能进行工资调升。

（三）单列工资纳入工资总额管理，但不计入工资总额基数，作为单列部分实行年度一次性兑现，对于同时符合不同单列条件的工资收入不重复计算。

第四章 工资总额预算申报和审批

第十三条 工资总额预算编制程序

（一）每年第四季度，二级单位根据本办法的规定，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）公司人力资源部对工资总额预算方案进行审核，报公司工资总额预算领导小组审定后执行。

第十四条 工资总额预算方案主要内容：

（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）预算年度主要经济效益指标预测情况。

（三）单列工资、工资总额指标结余等其他特殊项目；

（四）预算年度员工人数编制情况及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、决算报表口径保持一致。

第十六条 二级单位严格执行公司核定的年度工资总额预算，预算一经审定原则上不作调整，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、职工人数发生重大变化的；

（四）其他特殊情况。

年内工资总额预算发生变化的单位，应在上述情形发生后 30 天内将申请报送公司人力资源部，经公司工资总额预算领导小组审批后执行。

第五章 工资总额监督与清算

第十七条 公司建立工资总额预算动态监控机制，对二级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。

第十八条 每年 3-4 月，在上年度财务决算完成后，各二级单位应当按照清算工作要求向公司提交上年度工资总额预算执行情况及相关资料。人力资源部对二级单位工资总额预算执行情况进行清算，清算结果报工资总额预算领导小组审定。

第十九条 二级单位上年度实际发放工资总额低于公司核定清算数的，差额部分可作为工资总额指标结余，经核准后可以以后年度滚动使用，结余使用计入当年工资总额基数。

第六章 罚 则

第二十条 二级单位应严格控制工资总额的使用，不得超过核定的清算可发放数。

第二十一条 二级单位实际发放工资总额超出当年工资总额实际清算可发数，对于违反规定的行为，须扣减主要领导、分管领导各 20%的绩效薪酬并追究其违纪责任。

第二十二条 二级单位应当加强工资发放管理，依法依规进行会计核算，规范列支渠道。二级单位所有工资性支出均应在“应付职工薪酬-工资薪金”中列支，不得以其他形式在成本（费用）或营业外支出等渠道中列支任何工资性项目。公司对工资总额超发或不在人力资源系统做工资或其他违反公司工资管理制度规定的二级单位，在经营业绩考核打分时予以扣分。

第七章 附 则

第二十三条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。

第二十四条 本办法由董事会授权公司人力资源部负责解释。

广东水电二局股份有限公司董事会

2022 年 11 月 18 日