

安徽九华山旅游发展股份有限公司

工资总额预算管理办法

第一章 总则

第一条 为规范工资总额预算管理，保证员工和股东的合法权益，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称工资是指企业在一个会计年度内应发给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬，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。

第三条 本办法所称工资总额预算管理是指企业根据发展战略、生产经营业绩目标、经济效益情况、物价增长情况、人力资源管理要求和薪酬策略，在合理预测、科学决策的基础上，对工资总额的确定和职工工资水平的调整做出预算安排并进行有效控制和监督的活动。

第二章 基本原则

第四条 工资总额预算管理遵循的原则：

（一）坚持战略导向原则。以公司发展战略、人力资源战略为指导，参照市场薪酬确定本公司的薪资体系和薪酬水平，并依此制定工资总额预算，提升公司人力资源竞争力。

（二）坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，建立健全工资总额与经济效益同向联动机制，充分调动职工创效积极性和主动性，持续增强企业活力。依据工资总额增幅应低于企业效益增幅的原则，在经济效益增长同时实现劳动报酬同步提高。

（三）坚持物价导向原则。根据上年度国内 CPI 指数上涨水平，结合本地物价及生活水平上涨幅度，适当调整职工工资增减幅度。

（四）坚持尊重历史原则。为维护员工队伍的稳定性，发挥工资的保障性和连续性，避免出现大幅波动，以所属预算年度前三年的平均工资增减幅度确定工资总额预算。

第三章 工资总额预算制定及调整

第五条 工资总额预算由单位人员编制数和人均工资标准确定，分为保障性工资与效益型工资，其中：保障性工资与 CPI、企业工资指导线挂钩，保障性工资比重原则上不高于 30%，效益性工资与经营指标目标值挂钩，实行分配联动。

第六条 单位人均工资水平由公司人力资源部年末预测，综合考虑区域及行业工资水平、人力资源市场情况、劳动强度、技术水平、人才稳定等，并报公司办公会议审议。具体考虑因素有：

- (1) 近三年人均工资水平；
- (2) 上年度国内 CPI 指数上涨水平；
- (3) 增减幅度控制在企业效益增减幅度以内。

第七条 单位人员编制数由各单位年末提出组织机构设置及人员配备、人员编制增减建议，人力资源部初步审核各单位意见，结合各单位实际用工及目标计划任务，以满足经营目标需要逐年核定编制数，并报请公司办公会议审议。人员编制数考虑因素有：

- (1) 公司近三年人员编制平均值及机构设置情况；
- (2) 当年度新增企业用工规模；
- (3) 新项目投产用工数增减情况。

第八条 工资总额预算由人力资源部研究分析经营环境变化，对企业经营的影响程度，在保障经营、稳定人才的基础上，以上年度工资总额为基数，作出总体方案，提交公司党委会、办公会议讨论后，报公司董事会和股东大会审议决定。

第九条 财务预算中工资总额预算部分经董事会和股东大会审议批准后，原则上不予调整。工资总额预算在执行过程中由于受公司战略整合、项目投资改造、经营环境、国家法规政策等发生重大变化，或者不可预见的因素，导致预算执行结果产生重大差异的，经批准可以调整工资总额预算。

第四章 工资总额预算听证

第十条 公司每年针对上年度工资总额预算及薪酬体系召开专题听证会，讨论上年度工资总额预算及薪资体系存在的问题及优化措施，听取本年度工资总额预算及薪资指导意见编制依据。

第五章 工资总额预算考核与监督

第十一条 公司工资总额预算执行情况考核，以公司财务预算方案为标准，以经会计事务所审定的财务数据为依据，综合考虑公司经营业绩完成情况，按照本办法考核兑现。

第十二条 公司考核工资总额以工资预算总额为基础，以年度经营考核综合完成率为系数，确认考核档次。具体有：

效益性工资考核总额=效益性工资预算总额*综合完成率

综合完成率=预算收入完成率*50%+预算利润完成率*50%

考虑到稳定员工队伍、吸引优秀人才，综合完成率考核低于 85%，效益性工资考核总额按效益性工资预算总额的 85%确定；同时为保障工资增长的可持续性，综合完成率考核高于 115%，效益性工资考核总额按效益性工资预算总额的 115%确定。

第十三条 工资总额预算的执行进度要与经济效益实现结果相匹配，人力资源部会同财务部按照预算对工资的提取与发放情况进行控制和监督。

第十四条 不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的单位，应当清退并且进行相关账务处理，核减下年度工资总额基数，并对主管负责人核减当年 5%的绩效工资，情节严重的，按相关规定问责处理。

第六章 附则

第十五条 本办法由公司人力资源部负责解释。

第十六条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。