

# 广西粤桂广业控股股份有限公司 工资总额预算管理办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强工资总额预算管理，建立健全与劳动力市场相适应、与企业效益和劳动生产率挂钩的工资决定和增长机制，充分调动职工的积极性、主动性和创造性，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展，根据有关收入分配政策规定，结合实际制定本办法。

**第二条** 本办法适用于广西粤桂广业控股股份有限公司（以下简称粤桂股份）以及纳入全面预算管理范围的全资和控股子公司。

公司董事长及高级管理人员薪酬根据《广西粤桂广业控股股份有限公司董事长及高级管理人员薪酬管理办法》进行管理。

适用于《广西粤桂广业控股股份有限公司子公司经营业绩考核办法》的子公司领导班子成员，其薪酬根据该办法进行管理。

**第三条** 本办法所称工资总额，是指在一个会计年度内支付给公司职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资等。

**第四条** 本办法所称工资总额预算管理是指围绕粤桂股份发展战略，按照工资收入分配政策要求，依据年度生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对职工年度工资总额的确定、发放和调整做出预算安排，并进行有效控制和监督的活动。

**第五条** 执行工资总额预算管理应坚持战略导向、效益导向、分级管理、分类管理和公平分配原则。

## **第二章 工资总额分级管理**

**第六条** 粤桂股份根据有关规定履行工资总额管理职责，制定工资总额管理制度，对子公司工资总额预算编制、申报、执行和清算工作进行指导和监督管理。

**第七条** 子公司依据本办法要求组织开展子公司及其所控股企业工资总额预算编制、申报、执行及内部监督、评价工作，制定本企业工资总额预算管理办法，建立企业工资总额预算管理工作制度和组织体系，明确所控股企业工资与效益联动机制。企业工资总额预算管理办法的实施和修订需报粤桂股份备案。

**第八条** 子公司工资总额预算实行核准制管理，按有关制度要求，科学编制职工年度工资总额预算方案，报粤桂股份核准后实施。

## **第三章 工资总额决定机制**

**第九条** 年度可发工资总额由工资总额基数、工效联动的工资总额增长率和专项工资构成。

**第十条** 年度可发工资总额=工资总额基数×(1+工资总额增长率)+专项工资。

上年度职工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资的，按实际比例作为系数给予调节。

**第十一条** 工资总额基数以上年度实际发放数与清算可发

数孰低为原则确定。

工资总额在预算范围不发生变化的情况下，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额；但发生兼并重组、新设企业或机构、新增项目、业务突破性发展或政策性要求的，可以合理调整工资总额。

**第十二条** 本部、各子公司根据粤桂股份和本企业主业定位及行业特点，分类确定与工资总额进行工效联动的指标。

（一）企业发展指标：主营业务收入增长率、国有资产保值增值率、主营业务利润增长率；

（二）经济效益指标：利润总额增长率、归母净利润增长率、经济增加值增长率、净资产收益率。其中，利润总额和归母净利润剔除大额股权收益、一次性收益等不可比因素。公司本部经济效益指标为合并归母净利润增长率。

（三）管理效能指标：人工成本利润率增长率、人事费用率变化率、劳动生产率增长率、劳动分配率变化率。

本部、子公司根据主业定位，自主从企业发展、经济效益和管理效能指标中各申报一个具体指标与工资总额挂钩进行工效联动，报粤桂股份总经理办公会核定后三年内按该指标执行。

**第十三条** 根据子公司主业定位、行业特点和发展情况，不同类别子公司工效联动指标比例如下：

（一）A类企业职工工资总额联动指标占比：企业发展指标占50%、经济效益指标占30%、管理效能指标占20%。

（二）B类企业职工工资总额联动指标占比：企业发展指标占40%、经济效益指标占40%、管理效能指标占20%。

(三) C类企业职工工资总额联动指标占比：企业发展指标占30%、经济效益指标占50%、管理效能指标占20%。

具体类别由子公司报粤桂股份总经理办公会审核确定。公司本部工效联动指标比例按公司合并报表C类指标占比计算。

**第十四条** 上年度职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资3倍及以上的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益指标增长幅度，且职工平均工资增长幅度不得超过人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线。当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率明显优于全国行业平均水平或者上年企业职工平均工资未达到全国城镇单位就业人员平均工资80%的，当年工资总额可适当少降，降幅按比例给予调节。

**第十五条** 下列专项工资，应纳入工资总额管理，但不计入工资总额基数，实行年度一次性兑现：

(一) 由各级政府、有关部门或股东给予的专项奖励。

(二) 采用市场化机制选聘的职业经理人、带头人、专业技术人才等的工资。

(三) 列入省重大工程、重点项目投入运营前的工资。

(四) 根据规定纳入改革试点范围的企业。

(五) 根据《子公司经营管理办法》等有关规定核定的奖励。

#### **第四章 工资总额预算编制、申报和调整**

**第十六条** 工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或者存在其他特殊情况的企业，工资总额预算可以探索按周期进行管理，

周期最长不超过三年，周期内的工资总额增长应当符合工效联动的要求。

**第十七条** 粤桂股份工资总额预算管理纳入年度全面预算管理的范畴，工资总额预算编制范围与全面预算管理范围一致。

**第十八条** 工资总额预算按人员类别分类编制，人员类别分为：企业负责人、中层管理人员和其他人员。

**第十九条** 工资总额预算方案主要包括以下内容：

（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；

（二）预算年度生产经营和经济效益、人工成本投入产出的预算情况，工资总额预算情况，平均职工人数、职工工资水平预算变动情况以及编制说明。

（三）专项工资、工资总额指标结余等其他特殊项目。

**第二十条** 本部、子公司应当严格执行经核准的工资总额预算方案，在执行过程中出现以下情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，可以申请对工资总额预算进行调整：

（一）新设立、收购或转让、破产、注销企业。

（二）新建、扩建项目或企业机构进行重大调整。

（三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为。

（四）其他特殊情况。

**第二十一条** 子公司工资总额预算调整情况需经子公司总经理办公会议研究、董事会审议后，在预算年度7月底前报粤桂股份核定。

## 第五章 工资总额清算和监督

**第二十二条** 建立子公司工资总额预算动态监测机制，粤桂股份对子公司工资总额使用情况、经济效益与人工成本投入产出等指标定期进行跟踪监测，督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

**第二十三条** 本部、子公司应当按照清算工作要求在上年度财务决算完成后，于每年5月初提交上年度工资总额预算执行情况报告及相关数据。粤桂股份依据经审计的财务决算结果，对本部、子公司工资总额预算执行情况进行清算，并根据清算情况调整本部、子公司下一年度工资总额预算。

**第二十四条** 本部、子公司上年度实际发放工资总额低于核定的清算可发数的，差额部分可作为工资总额指标结余，经粤桂股份核准后可在3年内滚动使用，以体现结余工资的使用能保证职工工资增长与企业效益增长同步；结余部分使用当年的职工平均工资增长幅度不得超过人力资源社会保障部门发布的工资指导线基准线。

**第二十五条** 本部、子公司根据当年市场变化、效益完成情况，决定结余部分工资总额的使用计划，纳入工资总额预算方案并报粤桂股份核准。

**第二十六条** 粤桂股份将工资总额管理情况纳入纪检、监督检查等工作范围，必要时委托专门机构进行检查。对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的情形，将视情况采取相应处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

## 第六章 超提超发工资总额处理

**第二十七条** 子公司应严格控制工资总额预算的使用，不得超提超发。

出现超提超发的子公司，应当清退并且进行相关账务处理；对不主动清退的子公司，粤桂股份除相应核减企业下一年度工资总额基数外，将对违规企业进行相应处罚和通报批评。

子公司超提、超发金额超过清算可发工资总额5%（含）以上10%以内的，核减该子公司主要领导、分管领导当年度10%的绩效年薪；子公司超提、超发金额在工资总额10%（含）以上的，核减该子公司主要领导、分管领导当年度20%的绩效年薪。

**第二十八条** 调整优化工资收入结构，严格清理规范工资外收入，所有工资性支出均应在“应付职工薪酬—工资”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。

严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。

粤桂股份对违规列支或其他严重违反财务管理规定的子公司进行相应处罚和通报批评，必要时根据有关规定对子公司负责人及相关责任人进行处理。

违规列支金额在清算可发工资总额2%（含）以上10%以内的，核减该子公司主要领导、分管领导当年度10%的绩效年薪；违规列支金额在工资总额10%（含）以上的，核减该子公司主要领导、分管领导当年度20%的绩效年薪。

## 第七章 附则

**第二十九条** 工效联动计算细则详见附件。

**第三十条** 本办法由粤桂股份负责解释，自印发之日起执行。



附件：

## 工效联动计算细则

### 一、计算细则

(一) 企业年度可发工资总额=工资总额基数×(1+工资总额增长率 P)+专项工资

其中，专项工资指工资总额中按有关规定可单列管理的部分。

(二) 为方便表述，本细则中企业发展指标统称为X，经济效益指标统称为Y，管理效能指标统称为Z，工资水平调节系数统称为L。

A类企业 $P=(50\%X+30\%Y+20\%Z) \times L$ ;

B类企业 $P=(40\%X+40\%Y+20\%Z) \times L$ ;

C类企业 $P=(30\%X+50\%Y+20\%Z) \times L$ 。

若 $-33\% < P < 50\%$ ， $P=P$ ;

若 $P \geq 50\%$ ， $P=50\%$ ;

若 $P \leq -33\%$ ， $P=-33\%$ 。

(三) 当 $P \geq 0$ ，企业上年度职工平均工资D低于全国城镇单位就业人员平均工资F的， $L=F/D$ ，此外， $L=1$ 。

当 $P < 0$ ，企业上年度职工平均工资D低于全国城镇单位就业人员平均工资F的80%， $L=D/80\%F$ ，此外， $L=1$ 。

## 二、指标说明

指标类别	可选指标	计算公式
企业发展指标 X	主营业务收入增长率	主营业务收入增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100 %
	国有资产保值增值率增长率	国有资产保值增值率= (年末所有者权益/年初所有者权益) × 100 % 增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100 %
	主营业务利润增长率	主营业务利润增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100 %
经济效益指标 Y	利润总额增长率	利润总额增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100 %
	归母净利润增长率	归母净利润增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100 %
	经济增加值 (EVA) 增长率 (仅建议股份制企业选用)	经济增加值=当年度税后营业利润-资本成本 增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100%
	净资产收益率增长率	净资产收益率=当年度净利润/年末所有者权益 × 100 % 增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100 %
管理效能指标 Z	人工成本利润率增长率	人工成本利润率=当年度利润总额/人工成本总额 × 100% 增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100 %
	劳动生产率增长率	劳动生产率=当年度劳动生产总值 (万元) / 平均从业人员人数 增长率= (本年值-上年值) / 上年值 × 100 %
	人事费用率变化率	人事费用率=当年度人工成本总额/营业总收入 × 100 % 变化率=(本年值-上年值)/上年值 × 100%, 结果为负值取绝对值, 结果为正值则取负值
	劳动分配率变化率	劳动分配率=当年度人工成本总额/劳动生产总值 × 100 % 变化率=(本年值-上年值)/上年值 × 100%, 结果为负值取绝对值, 结果为正值则取负值

备注：效益类指标需要剔除大额股权收益、非经常性损益等不可比因素。