

重庆渝开发股份有限公司

工资总额管理办法(2022版)

第一章 总 则

第一条 为了建立“以战略为导向，以利润为核心”的市场化工资总额管理机制，提高公司经营水平和促进效益持续增长，充分调动员工的积极性、主动性、创造性，并进一步规范公司人力资源管理体系，实现“工效挂钩”。按照重庆市国资委《市属国有重点企业工资管理实施办法》(渝国资发〔2019〕7号)规定，结合公司本部、各二级公司实际情况制定本办法。

第二条 适用范围

公司本部、全资及由公司操盘控股子公司(以下简称二级公司)，即公司本部、会展管理公司、资产公司、物业公司、房地产项目公司。

第三条 工资总额统计口径

工资总额是指公司在考核年度内直接支付给公司建立劳动关系的员工劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、加班工资、特殊情况下支付的工资等。

第四条 公司业务板块分类

公司划分为房地产板块、经营性板块两大类。房地产板块为公司本部、全资或由公司操盘的控股房地产项目公司。经营性板块为会展管理公司、资产公司、物业公司。

第五条 基本原则

(一) 工资总额严格按照市国资委文件和上级国资监管单位要求执行。

(二) 体系一致。二级公司工资总额管控模式与公司体系逻辑上保持一致，并有所承接。

(三) 定位清晰。在公司统一的体系之下，根据各单位的业态类别，采取共性与个性相结合、适度差异化的薪酬管控方式。

(四) 工效挂钩。公司工资总额（合并报表）采用与公司的经营业绩增减相匹配的“工效挂钩”原则，实现工资总额增加与利润增减的联动。

第二章 公司合并口径工资总额管理

第六条 根据市国资委《市属重点国有企业工资管理实施办法》（渝国资发〔2019〕7号）规定，公司按照工资与利润联动机制确定工资总额，采用工资总额与利润（考核指标以上级国资监管单位当年确定的考核指标为准，下同）联动考核。

第七条 工资总额增减机制

(一) 当年经济效益增长时，当年工资总额增长幅度不超过利润增长幅度，当年利润下降时，当年工资总额原则上应相应下降，当年利润发生剧烈波动，波动幅度超过30%时，当年工资总额增减幅度原则上不超过30%范围内确定。

(二) 公司未实现国有资本增值保值，工资总额原则上不得增长；当年实现减亏，可适当增加工资，原则上增长幅度最高不

超过 5%；实现扭亏为盈，且国有资本保值增值，在公司工资总额符合上级规定的情况下，可适当增加工资总额，原则上增长幅度最高不超过 10%。

(三) 公司工资总额（合并报表）增减调整机制如下：

当年度工资总额 = 上年度工资总额 × (1+工资总额增减比)		
利润增减比 P	工资总额增减比 T(T≤ P)	备注
P↑≤ 30%	T↑≤ 30%	工资总额增减比最终以上级国资监管单位考核的比例范围内确定
P↑> 30%	T↑≤ 30%	
P↓≤ 30%	T↓≤ 30%	
P↓> 30%	T↓≤ 30%	
减亏	T↑≤ 5%	
扭亏为盈	T↑≤ 10%	

第八条 工资总额预决算管理

(一) 公司工资总额实行预决算管理，并纳入公司年度财务预决算。

(二) 公司结合年度利润预算、工资总额预算原则及薪酬管理制度，并结合单位实际编制年度工资总额预算。

(三) 利润基数以上级国资监管单位确定的上年度利润为基数；工资总额基数以上级国资监管单位上年度确定的工资总额为基数。

(四) 公司工资总额决算按当年实际完成的利润考核决算。

第九条 原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额。公司发生兼并重组、新设企业或机构等情况，经上级国资监管单位同意，并结合当年工资总额、员工平均工资标准、实际工资水平

等合理增加工资总额。二级公司发生兼并重组、新设企业或机构、增加派驻人员等情况，需经公司党委会、总经理办公会审议同意，合理增加工资总额。

第三章 各业务板块工资总额管理

第十条 房地产板块工资总额管理

公司房地产板块包括公司本部及全资或由公司操盘的控制房地产项目公司。公司本部利润以公司合并报表的利润确定，年度工资总额增减按上级国资监管单位考核公司当年度合并报表工资总额的增减比确定。房地产项目公司工资总额增减按当年度公司合并报表的工资总额增减比及项目公司当年度利润增减比加权确定，鉴于房地产项目公司为单项目开发，利润结算具备周期性，其权重设置为当年度公司合并报表的工资总额增减比占 60%，项目公司利润增减比占 40%，具体公式如下：

公司本部当年度工资总额=上年度工资总额 × (1+合并报表工资总额增减比)

房地产项目公司当年度工资总额≤上年度工资总额 × (1+合并报表工资总额增减比×60%+项目公司利润增减比×40%)

利润增减比例超过 30%的按 30%确定。

第十一条 经营性板块工资总额管理

经营性板块包括资产公司、会展管理公司和物业公司。经营性板块公司工资总额增减按当年度公司合并报表的工资总额增减比及经营性板块公司利润增减比加权确定，结合经营性板块公司

经营发展实际，其权重设置为当年公司合并报表的工资总额增减比权重占比 40%，公司利润增减比权重占比 60%，具体公式如下：

经营性板块公司当年度工资总额 \leq 上年度工资总额 \times (1+合并报表工资总额增减比 \times 40%+经营公司利润增减比 \times 60%)

利润增减比例超过 30%的按 30%确定。

第十二条 根据上级国资监管单位考核确定的年度工资总额，原则上按本办法考核分配至公司本部及二级公司。公司党委会、总经理办公会可按照各单位年度目标任务完成情况，对各单位工资总额进行调整，调整后的工资总额（合并报表）不超过考核的年度工资总额。

第十三条 公司年度工资总额（合并报表）考核确定后，且绩效奖金考核分配后，其工资总额与考核工资总额有结余时，经公司党委会、总经理办公会议审议同意，可对当年度具有特别贡献、表现优秀的部门/单位和个人发放特别贡献奖励、优秀奖励等。若公司工资总额（合并报表）大于考核工资总额时，由公司党委会、总经理办公会研究调整。

第四章 附 则

第十四条 对于工资总额调整中的经济效益指标由财务部牵头组织确认；单位/部门考核指标及由于疫情及其他影响，按照上级相关文件规定，相关单位经济效益考核指标由战略发展部牵头组织确认；工资总额增减方案由人力资源部提出方案，提请公

司党委会、总经理办公会审议。

第十五条 本办法根据公司的发展战略和生产经营状况，适时进行修订，由公司人力资源部负责解释。

第十六条 本办法从 2022 年 1 月 1 日起执行，原《重庆捷兴置业有限公司组织机构、编制及薪酬总额管理办法》（渝开发〔2019〕106 号）、《重庆朗福置业有限公司组织机构、编制及薪酬总额管理办法》（渝开发〔2019〕109 号）中第三条薪酬总额管控规定废止。