

# 海控南海发展股份有限公司

## 工资总额管理办法

### 第一章 总则

为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业活力和动力，促进各单位高质量发展，根据相关文件精神，结合公司实际情况，制定本实施办法。

**第一条** 本办法工资总额是指由企业在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，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。

#### **第二条** 工资总额管理原则

（一）依据生产经营目标、经济效益情况、重点任务情况和人力资源管理要求，结合人力资源和社会保障部门发布的工资指导线，对工资总额的确定、发放和员工工资水平的调整作出预算安排，并进行有效控制和监督。

（二）坚持战略导向。坚持收入分配工作服从和服务于公司发展战略，积极构建基于人力资源战略的工资总额管理体系。

（三）坚持市场化改革方向。实行与市场经济相适应的企业工资分配制度，发挥市场在资源配置中的决定作

用，统筹处理好行业间、单位间和单位内部各类人员之间的收入分配关系，实现企业职工工资水平与劳动力市场价格相适应。

（四）坚持依法合规原则。工资总额的使用和管理严格执行国家政策和公司制度规定，确保收入分配制度健全、程序规范、管理科学、结果合理。

## **第二章 工资总额决策机构及职责**

**第三条** 董事会是公司工资总额管理工作的决策机构，负责审定工资总额相关管理办法；审定工资总额年度预算、年度决算。

**第四条** 经理部是公司工资总额各项具体工作的执行与监督落实机构，负责制订公司工资总额管理办法，并报公司总办会审议，实施各业务单位、子公司工资总额预、决算。

## **第三章 工资总额管理**

### **第五条 工资总额预算编制步骤**

（一）经理部在年度人工成本预算准备阶段，与经营预算统筹部门紧密协同，基于“效益导向”原则，合理确定公司年度工资总额预算工作目标，保证工资总额投入与经营业绩预算目标相匹配。

（二）各分子公司根据存量人员工资总额、年度人员规划、薪酬调整计划、重点投入等因素上报工资总额预算。

（三）公司根据效益增长确定的工资总额预算扣除上年度超支额度与各分子公司上报预算，结合业务发展特点，战略定位等，确定工资总额预算并上报董事会审核。

### **第六条 工资总额与效益联动机制**

工资总额预算总体体现“效益增工资总额增、效益降工资总额降”的同向联动机制。

（一）盈利且利润增长的，当年工资总额增长幅度原则上不超过利润增长幅度（具体涨幅根据当年实际情况而定）。

（二）剔除受政策调整等非经营性因素影响，企业亏损的，工资总额不得增长，或者适度下降。

（三）具体增（降）根据公司当年工资总额整体预算情况调整。

**第七条** 在企业预算范围不发生变化的情况下，工资预算原则上实行增人不增工资总额、减人不减工资总额，但新设或注销公司等情况导致工资总额变动情况除外。

## **第四章 工资总额使用**

**第八条** 各分子公司对工资总额实行挂钩提取与计划管理相结合的双重调控方法。原则上工资总额使用进度不超过业

绩完成进度。年度结束进行结算，超支单位在下一年度预算中扣减。

**第九条** 各分子公司工资总额内的一切开支，应由公司归口管理，坚持做到规范、统一、公开、透明。

#### **第十条** 人工成本预算执行评价

（一）根据时间进度，结合各分子公司年度经营预算达成情况，对其工资总额预算执行结果与全年预算目标的差异水平进行动态监控及综合评价的过程，旨在不断提升年度工资总额预算准确度。

（二）当企业年度预算基础发生重大变化，却未按规定申请预算调整或提交书面情况说明而致年度预算执行结果不达标的，按本办法相关规定处理。

#### **第十一条** 考核评价实施

公司应根据年度预算，及时做工资总额预算调整，不得违反规定超提、超发。

**第十二条** 对于违反工资总额管控有关规定的行为，除对公司进行通报批评和对相关责任人进行经济处罚外，还将视情节轻重对相关责任人分别给予警示谈话、调离岗位、降职、免职处理。需要追究纪律责任的，依照有关规定处理，涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

### 第五章 附则

**第十三条** 本办法由董事会负责解释、修订。

第十四条 本办法由董事会批准后实施。

海控南海发展股份有限公司

二〇二二年八月