

上海华鑫股份有限公司 人工成本及工资总额管理规定

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实国家及本市国资委关于加强和改进国有企业薪酬管理、规范工资收入分配的相关工作要求，结合上海华鑫股份有限公司(以下简称“公司”)全面预算管理的相关规定，进一步健全工资决定机制，推动职工收入与企业效益、劳动生产率同步提升，规范收入分配秩序，激发创新活力，促进企业高质量发展，特制定本规定。

第二条 基本原则

(一) 坚持以人民为中心，保障队伍稳定。健全职工工资决定和正常增长机制，合理调节过高收入，提高中等收入职工比重，增加低收入职工收入，不断提高职工收入水平，实现职工收入与企业发展同步协调推进。

(二) 健全市场化经营机制，强化风险约束。贯彻国资监管及金融行业监管要求，与任期制契约化相同步，依法落实董事会收入分配职权，完善职工工资与经济效益同向联动、能增能减的机制。充分发挥市场在工资分配中的决定性作用，实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应、与增强企业市场竞争力相匹配，激励与约束并重，防止过度激励。

(三) 推动企业高质量发展，聚焦核心竞争力。激发企业创新动力和活力，聚焦主业提质增效与关键能力提升，强化对关键人才及核心团队的薪酬激励，完善差异化、精准化的薪酬分配机制，为公司持续健康发展、不断提升金融专业服务与风险管理核心竞争力提供坚实保障。

(四) 坚持系统管理监督，强化过程管理。坚持全面管控与精准规范并重，做好工资总额的年度预算与年度考核、年度决算的衔接工作，改进和加强事前引导和事后监督，规范工资分配秩序。建立健全全口径人工成本预算管理范围，强化民主协商、董事会或相关权力机构审议、监督等程序。

第二章 工资决定机制管理

第三条 适用范围

本规定适用于公司本部及各层级子公司。

第四条 管理方式

公司薪酬管理类型为充分竞争类，管理方式为周期制，2025年-2027年三年为一个周期。

第五条 基本定义

（一）人工成本

本规定所称人工成本是指企业在一定时期内的生产经营和提供劳务活动中因使用劳动力所发生的各项直接和间接人工费用的总和，包括：人员工资总额、保险费用、福利费用、教育经费、劳动保护费用、住房费用和其他人工成本支出等。其中，工资总额是人工成本的主要组成部分。

（二）工资总额

本规定所称工资总额，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（按权责发生制），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，不包含股权激励等项目。

（三）企业领导人员

本规定所称企业领导人员，是指各层级企业党委书记、党委副书记、党委委员、纪委书记、董事长、副董事长、董事（不含外部董事、职工董事）、经理层、总会计师、董事会秘书，以及公司章程规定的其他对企业发展具有重大决定权、负有重要责任的人员。

第六条 工资总额及基数确定

工资总额基数，原则上以上一年工资总额清算评价数确定（需扣除不进基数的部分和单列管理，下同）。公司按照工资与效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额，减人不减工资总额。但有以下情形，可作相应调整：

（一）对于当年发生外部兼并收购、划入划出、撤销、剥离、关闭的企业或机构，按实际增减人数及工资，调整期初工资总额基数。

（二）新设立企业或分支机构等涉及人员变动较大、影响工资较多的，可以结合以往年度因退休、离职等原因自然减员的情况，申请并提供相关证明材

料（人员增减，工资基数增加情况，应届高校毕业生人数及据实列支情况），经逐级复核资料后，可合理调整工资总额。

第七条 效益联动指标

2025-2027年以利润总额（权重50%）及营业总收入（权重50%）作为效益联动指标。效益指标基数原则上以上一年清算评价数确定，数据口径以经审计的财务报告为准。非经营性因素产生的损益在利润联动指标中视同利润或同口径剔除计算。

第八条 工效联动方式

工资总额增幅原则上不超过经济效益增幅，经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，工资总额原则上应下降。周期内，年度工资总额最大可发数计算公式如下：

$$\text{年度最大工资额度} = \text{本年度工资总额基数} \times \left\{ 1 + \sum_1^n \left[\left(\frac{\text{联动指标}_n(\text{本年度})}{\text{联动指标}_n(\text{上年度})} - 1 \right) \times \text{指标}_n \text{权重} \right] \right\}$$

（一）企业各年度实际使用（含计提）工资总额

低于当年工资效益挂钩的最大额度的，可作为结余在周期内统筹使用，但原则上不得透支周期内后续年度工资额度。

（二）扭亏为盈企业，工资总额增幅原则上按经济效益净增额的15%及当年工资指导线平均增幅孰低确定。

（三）企业因经营性因素导致经济效益出现下降的，在完全恢复前，与经济效益挂钩的工资总额原则上不得高于前三年经济效益挂钩对应的工资总额，并持续滚动对标调整。企业经济效益降幅较大，导致按工资效益联动机制确定的工资总额下降幅度较大的，综合考虑企业考核目标达成、支付能力、职工工资水平等因素，当年工资总额下降幅度可按照不超过20%确定。

（四）上一周期享受工资总额少降政策的监管企业，本周期的工资总额不得增长。

（五）企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，其中受国家政策调整、不可抗力等因素影响导致效益大幅下降的，可适当考虑政策性减利因素，合理确定与效益联动的工资总额。

第九条 效率对标及工资水平调节机制

劳动生产率指标一般以人均营业总收入为主，人均营业总收入为营业总收

入除以从业人员平均人数，和上年数作比较，计算口径原则上根据年度财务决算报表等数据确定。企业工资总额增幅根据工资效益联动情况，按照效率对标和工资水平调控要求综合确定。

（一）企业人均工资增幅原则上按不超过劳动生产率增幅确定，最高增幅不得超过20%。亏损企业除受政策调整等非经常性因素影响外，人均工资一般不得增长。

（二）企业经济效益增长，但劳动生产率未提高或人工成本投入产出率低于行业平均水平，或上年人均工资高于本市职工平均工资2倍的，工资总额应适当少增。人均工资增幅高于本市工资指导线平均线的部分按不超过工资指导线平均线的80%确定。

（三）企业经济效益下降，但劳动生产率未下降或人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平的，或上年人均工资低于本市职工平均工资60%的，工资总额可适当少降。

（四）企业上一年职工平均工资达到同期全国城镇单位就业人员平均工资5倍的，当年职工平均工资增速不高于本市国有企业工资增长调控目标，远超同期全国城镇单位就业人员平均工资上述相应倍数的，应从严控制职工平均工资增速。

第十条 总量控制

企业人工成本水平应与行业发展、企业竞争力、企业经营目标相适应，应合理优化从业人员结构，严格控制特殊用工人员数量，有效控制人工成本增长。人工成本总额预算的增长幅度原则上不高于营业收入预算的增长幅度，人工成本占总成本的比重原则上不高于上年实际水平。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出，不得新增福利项目或提高福利标准。

第十一条 本部管理

（一）公司本部职工平均工资增幅原则上应低于公司合并报表职工平均工资增幅，本部部门负责人及以上层级人员平均工资增幅原则上应当低于本部职工平均工资增幅。在计算公司职工平均工资增幅时，对本部领导人员和工资据实列支人员的工资总额及人员作同口径剔除；在计算公司本部及部门负责人平均工资时，对本部领导人员、薪酬“一人一议”人员、工资据实列支人员、薪

酬待遇视作子公司管理的部门人员，以及作为子公司管理的分支机构所属人员的工资总额及人员作同口径剔除。

（二）因经营业绩考核结果导致公司主要负责人薪酬水平大幅下降的，可对公司本部人员工资下降幅度予以合理控制，保障工资水平总体稳定。

第三章 预算与清算管理

第十二条 预算编制及执行

人工成本预算是公司全面预算管理的重要组成部分，人力资源部门作为归口管理部门，牵头组织各部门、各子公司开展预算年度人力资源相关预算的编制工作，完成全流程审核把关。重点核对人力条线与财务口径的人力成本预算，确保数据口径统一、内容一致，保障预算的准确性与规范性。同时，人力资源部门负责日常人力资源预算的审批、执行管控等工作，推动人工成本预算规范落地，助力公司预算管理目标实现。

第十三条 预算调整

公司严格执行工资总额预算方案，企业在预算执行过程因编制条件发生重大变化，需调整工资总额预算幅度达到或超过10%的，须逐级上报备案。企业预算调整幅度在10%以内且符合企业工资决定机制实施方案的，可履行内部程序决策。工资总额预算报备工作纳入财务预算报备程序一同处理。

第十四条 清算要求

（一）公司每年年初对上年工资总额预算的执行结果按发生的工资总额据实清算，对各企业上年工效联动实施情况予以评价。各企业年度实际使用（含计提）工资总额应低于当年工资效益挂钩最大额度，原则上不得透支周期内后续年度工资额度，对于上年工资总额或人均工资增幅异常，以及上年未有效执行工效联动机制的企业，公司将视情采取约谈、发提示函、开展专项审计、核减当年度工资总额预算额度等措施，并在当年预算执行中予以重点监控。

（二）工资总额清算时，企业经济效益实际增幅低于预算增幅的，工资总额清算增幅不得超过企业经济效益实际增幅；企业经济效益实际增幅高于预算增幅，但未经公司批准调整预算的，工资总额清算额度不能超过工资总额预算额度，否则超出部分属于超提超发，可视情况按相关规定给予处理。

第四章 内部收入分配管理

第十五条 内部工资分配管理

（一）逐级落实工资总额管理要求，持续完善企业制度建设。公司对各层级企业薪酬管理负总责，建立并完善内部分配相关的管理制度；建立逐级监管机制，必要时提级管理；公司推动各企业建立以岗位工资为主的基本工资制度，健全市场化薪酬管理体系，兼顾内部公平性和外部竞争性，确保主体岗位、核心人才薪酬具有市场竞争力。

（二）理顺内部分配关系，调节不合理过高收入。企业应综合所属行业特点、经营情况和效率效益情况，以及职工岗位职责、业绩贡献、绩效表现等因素，合理评估职工现有薪酬水平，不匹配的应予以调整。基于业绩导向和员工岗位特点合理设置绩效薪酬比例。原则上，越靠近市场前端或业绩与企业经济效益直接挂钩的，绩效薪酬占比越高；工作性质相对稳定基础，绩效薪酬占比越低，绩效薪酬占比应设定合理上限。企业应调控不合理过高收入，严格规范薪酬分配，防止不合理“倒挂”，薪酬分配向关键岗位、核心人才、基层岗位倾斜。

（三）加强职工工资管理，规范津贴补贴和福利管理。企业应当认真落实国有企业工资总额管理要求，不得超提、超发工资总额。仅保留工资关系但不在企业工作的，不得领取绩效年薪、奖金，且薪酬水平不得超过规定标准。严禁“吃空饷”等行为。企业应当严格按照国家有关规定清理规范薪酬外收入，严禁设置超标准福利和违规承担个人支出，不得在国家和公司规定的薪酬外发放其他货币性收入。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出，不得新增福利项目或提高福利标准。

企业职工薪酬中已包含绩效薪酬的，原则上不得再设置周期性的绩效奖金、业绩嘉奖等特别奖励，避免重复奖励。各级企业如确需在绩效薪酬外设立专项特殊奖励，应当在企业工资总额额度允许范围内，经审批后执行。

（四）保障基层一线和低收入职工工资。鼓励企业通过岗位培训、提升职工技能、提高劳动生产率等方式，增加低收入职工的收入水平，进一步完善正常在岗低收入职工收入增长托底保障制度，原则上低收入职工年工资增长幅度

不低于工资指导线下线或当年物价增长幅度。

第五章 监督管理与信息披露

第十六条 内部监督管理

（一）完善内部监督机制，将薪酬管理情况纳入企业内部审计、纪检、财会、法务等监督内容。对存在工资效益严重不匹配、内部收入分配不规范、收入分配工作弄虚作假、高收入子公司和高收入群体调控不力等情形的，约谈企业相关负责人，责令企业进行整改。对在执行薪酬管理政策中失职失责的企业负责人及相关责任人，依法依规依纪严肃追责问责。

（二）企业董事会督促指导经理层合理安排职工年度工资总额预算支出，确保工资管理各项制度规定得到有效落实。公司年度工资总额预算与清算方案、人工成本预决算方案等重大收入分配方案应由董事会审议通过。

第十七条 信息披露

公司严格遵循上市公司及金融行业监管机构关于信息披露的相关规定，秉持真实、准确、完整、及时、公平的原则，履行工资薪酬相关披露义务。

第六章 附则

第十八条 本规定在执行中，如与有关法律、法规、规定不一致时，以有关法律、法规、规定为准；如与公司原有相关制度、办法不一致时，以本规定为准。

第十九条 本规定由公司人力资源部门负责解释。

上海华鑫股份有限公司

董 事 会

2026年6月22日