

渤海水业股份有限公司

工资总额管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步加强渤海水业股份有限公司（以下简称“渤海股份”）所属各企业工资总额管理，推动企业建立健全市场化工资决定机制和内部激励约束机制，根据《市国资委监管企业工资总额管理暂行办法》《天津市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》及国家和我市收入分配有关政策，制订本办法。

第二条 本办法适用于渤海股份本部及所属全资、控股及实际控制企业（以下简称“企业”）。

第三条 本办法所称工资总额，是指在一个会计年度内，企业直接支付给与本企业建立劳动关系的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。

第四条 企业工资总额实行预算管理。企业围绕发展战略和薪酬策略，依据生产经营目标、经济效益和人工成本投入产出等情况，按照国家及我市收入分配政策和调控要求，合理筹划科学决策，对年度工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整作出预算安排，并且进行有效控制和监督。

第五条 工资总额管理应当遵循以下原则：

（一）坚持市场化改革方向。实行与社会主义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性作用，逐步实现企业职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益与效率导向。职工工资水平的确定以及增长应当与企业经济效益和劳动生产率提高相挂钩，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工创新创造主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力。

（三）坚持分级管理。依法依规调控与企业自主分配相结合的企业工资总额分级管理体制，公司调控企业工资分配总体水平，企业依据渤海股份要求决定内部薪酬分配，优化内部分配结构。

（四）坚持分类管理。根据企业功能定位、行业特点、发展阶段等，实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，引导企业落实国有资本保值增值责任。

第二章 管理机构及职责

第六条 董事会

- （一）审定工资总额管理办法。
- （二）审定渤海股份工资总额预算及清算方案。

第七条 党委会

- （一）负责前置审议工资总额管理办法。
- （二）按照“三重一大”要求，负责前置审议渤海股份工资总额预算及清算方案。

第八条 总办会

(一) 负责审议工资总额管理办法。

(二) 按照“三重一大”要求，负责审议渤海股份工资总额预算及清算方案。

第九条 渤海股份组织人事部

(一) 建立工资总额管理办法。

(二) 组织、管理渤海股份及企业工资总额预算编制、报告、执行、清算工作。

第十条 所属企业人力资源管理部门承担本企业及其所属企业的工资总额管理职责，依据渤海股份有关规定，组织开展工资总额预算编制、执行以及内部监督、清算、评价工作，并向渤海股份报告。

第十一条 所属企业具体管理机构及其职责，遵照所属企业章程及相关议事规则执行。

第三章 工资总额分级分类管理

第十二条 渤海股份制定完善企业工资总额管理制度，根据企业功能性质定位、收入分配规范程度等情况，对企业工资总额预算实行核准制管理，并对企业工资总额预算的编制和执行情况进行指导和监督。

第十三条 企业履行内部工资管理职责，按照渤海股份工资总额管理有关制度和调控要求，结合实际制定完善各级企业工资总额管理办法。将工资总额管理与企业经营业绩考核工作相结合，实现与主要经营目标紧密挂钩；纳

入本企业全面预算管理范围，实现人工成本要素全口径预算。

根据所属企业功能定位、行业特点、经济效益，分类确定工资效益联动指标和挂钩机制；依据管理隶属关系，组织所属各级企业分级编制、逐级汇总工资总额；结合企业内部薪酬分配制度，统筹调节收入分配结构，组织实施工资总额预算分解、预算执行以及内部监督、清算等工作。

第十四条 渤海股份对企业工资总额实施分类管理，结合实际，统筹确定企业工资效益联动指标和挂钩机制、工资总额管理方式和预算周期，并根据企业管理成效，适时进行调整。

第四章 工资总额决定机制

第十五条 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，构建工资效益联动、效率对标调节和工资水平调控等共同组成的决定机制。

第十六条 企业原则上以财务快报数据为基础，以上年工资总额清算数为当年工资总额预算基数。企业年度间工资总额波动较大的，以前三年工资总额清算平均数为预算基数。

第十七条 工资效益联动指标主要从经济效益、劳动生产率和人工成本投入产出率等指标中选取，并根据

企业功能性质、行业特点和发展阶段，增加反映盈利能力、工作绩效、社会效益、风险控制和保障能力的指标。

第十八条 经济效益指标主要从考核口径利润总额、净利润、主营业务利润、主营业务收入等反映企业经营成果的指标中选取，原则上不超过2个，由渤海股份依据实际情况确定，一经设定应保持相对稳定；经济效益指标为2个的，应合理确定权重。确定指标口径时，应剔除资产处置等非经营性或非主营业务因素等。

第十九条 工资效益联动指标可增加成本控制率、任务完成率等反映成本控制、体现保障经济运行以及保障能力等指标，由渤海股份依据实际情况确定。

第二十条 劳动生产率指标主要从人均利润、人均营业收入等反映职工人均产出和绩效的指标中选取，原则上为1个。人工成本投入产出率指标主要从人工成本利润率、人事费用率等指标中选取，原则上为1个，由渤海股份依据实际情况确定。

第二十一条 企业经济效益增长的，本年度工资总额可增长。人工成本增幅可在不超过经济效益增幅范围内确定，人工成本增量不超过经济效益增量。其中，本年度劳动生产率未提高、上年度人工成本投入产出率低于行业平均水平，或者上年度职工平均工资相当于同期全国城镇非私营单位就业人员平均工资3倍及以上的，本年度工资总额增幅应适度调低。

企业经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，本年度工资总额原则上相应下降。其中，本年度劳动生产率未下降、上年度人工成本投入产出率明显优于行业平均水平，或者上年度职工平均工资相当于同期全国城镇非私营单位就业人员平均工资70%及以下的，本年度工资总额可依据对标结果适当少降。

第二十二条 企业上年度职工平均工资达到市人力资源社会保障部门规定的调控水平及以上的，本年度工资总额增幅应适度调低，且职工平均工资增幅不得超过市人力资源社会保障部门规定的工资增长调控目标。

第二十三条 企业经济效益剧烈波动，导致工资总额增幅较大，原则上按照工资效益联动机制工资总额增长不得超过政府部门发布的工资指导线基准线1.5倍；导致工资总额下降幅度较大的，综合考虑企业工资支付能力、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。

第二十四条 对企业承担国家和我市重大专项任务、实施重大科技创新活动和引进高科技、高技能型人才等国家和我市出台了支持政策的特殊事项，按照相关政策在工资总额管理中予以适当支持，并根据政策变化进行动态调整。

第二十五条 企业未实现国有资本保值增值或出现重大风险的，除受政策调整、承担特定职能任务等非经营性因素影响外，工资总额不得增长或适度下降。

为促进亏损企业改善经营，对于提高经济效益实现减亏或扭亏为盈的，工资总额可适度增长，其增长幅度参考全市居民消费价格指数及工资指导线合理确定。

第二十六条 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，减人视情况确定工资总额。发生外部兼并重组、撤销、新设立企业或机构等涉及人员变动较大、影响工资总额较多的，可以合理调整工资总额，并相应调整次年工资总额基数。

第二十七条 企业应当制定完善企业本部职工工资总额管理制度，根据人员结构及工资水平的对标情况合理确定工资总额，本部平均工资增幅原则上应低于当年渤海股份职工平均工资增幅。

第二十八条 企业联动指标、考核指标受国家政策调整、不可抗力等因素影响导致指标大幅度下降的，可以适当考虑政策性影响因素，合理确定与联动指标、考核指标挂钩的工资总额。

第五章 工资总额管理程序

第二十九条 工资总额管理程序包括预算编制、预算初核、预算执行、清算、预算确认、预算调整等环节。企业应当不断完善工资总额管理体系，实现全流程闭环式管理。

第三十条 企业应当按照相关政策和本办法要求，结合实际制定完善本企业工资总额管理相关制度，履行企业内部决策程序后15个工作日内报送渤海股份。企业每年

按照本办法、渤海股份有关要求及本企业制定的工资总额管理相关制度编制当年度工资总额预算方案，履行企业内部决策程序后，于每年3月底前完成工资总额预算初核；完成初核后，企业按照生产经营情况、内部绩效考核、薪酬分配制度，开展预算执行及内部监督、评价工作。预算方案未经核准确认前，企业应当严格控制工资增长。

第三十一条 企业应当依据经审计后的财务数据于每年8月底前向渤海股份提交上年工资总额预算执行情况报告和本年预算确认报告。渤海股份对企业工资总额预算执行情况和贯彻落实收入分配政策进行总体清算评价。

第三十二条 企业工资总额预算方案在执行过程中，因以下情形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）国家宏观经济政策发生重大调整；
- （二）市场环境发生重大变化；
- （三）企业发生分立、合并等重大资产重组行为；
- （四）其他特殊情形。

企业需要调整预算的，应于每年8月底前向渤海股份提出预算调整申请，经审批后执行。

第六章 企业内部工资分配管理

第三十三条 企业在核准的工资总额预算内，按照渤海股份要求，依法依规自主决定内部工资分配，逐级落实预算执行责任，建立预算执行情况动态监控和预警机制，确保工资总额预算稳健实施。

第三十四条 企业应深化内部“三项制度”改革，坚持“效率优先、兼顾公平”的原则，优化完善工资分配机制。

（一）建立健全以岗位绩效工资为主的薪酬制度，科学设置职位、岗位体系，合理确定不同职位、岗位的薪酬标准，一岗一薪、易岗易薪、岗变薪变。

（二）建立健全员工薪酬与市场对标机制，企业应定期开展薪酬标准市场对标，通过与同行业、同规模、同效益的各类企业中同职位人员比对分析，不断优化薪酬分配机制，提高市场化水平，更好地吸引和激励关键岗位员工。

（三）薪酬制度应有利于本企业战略目标实施、核心竞争力提升及吸引人才，在工资分配中要向关键岗位、生产一线岗位、生产经营紧缺急需的高层次管理人才、科技研发人才以及高技能人才倾斜，探索实行协议工资和年薪制等薪酬制度，提升专业领军人才和“高精尖缺”人才薪酬的市场竞争力。

（四）完善与岗位价值、绩效贡献等紧密挂钩的差异化薪酬分配制度，实行全员绩效考核，对员工的岗位价值和个人能力进行科学评估，以岗定薪、以能定薪、以绩定薪，加大薪酬分配向作出突出贡献的人才和苦脏险累岗位倾斜力度。

（五）坚持短期与中长期激励相结合，按照国家、我市有关政策，在符合条件的企业中积极探索实施核心骨干员工股权和分红激励，不断完善中长期激励机制。

(六) 将企业工资集体协商作为调整企业内部工资分配关系的重要形式，合理拉开工资差距，调整不合理过高收入，充分体现效率优先原则，提升职工获得感和满意度。

第三十五条 完善企业高、中层管理人员薪酬与企业效益分管部门贡献、个人业绩紧密挂钩的机制，坚持激励与约束并重，做到业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，企业效益未增长，薪酬不得增长，部门业绩未完成或个人考核不达标，薪酬相应下降，加强全员绩效考核，合理确定业绩指标，实现职工个人工资与业绩贡献同向增减。

第三十六条 企业应不断优化职工工资收入结构，实现职工收入工资化、工资发放货币化、发放办法透明化。实行工资总额全口径管理，将职工工资性收入全部纳入工资总额进行管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。全面实行银行机构代发工资、职工工资台账和职工工资支付清单等工资支付制度，保障职工工资权益。

第三十七条 规范职工福利保障管理。企业应当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。企业经济效益持续下滑的，福利费项目不得增加、水平不得增长，企业出现亏损的，应当缩减福利费支出。

第三十八条 建立健全薪酬管理内部监督机制。企业内部收入分配制度、中长期激励计划以及实施方案等关系

职工切身利益的重大分配事项应当履行必要的民主程序和决策程序。企业应当将所属企业薪酬福利管理作为财务管理和内部审计监督的重要内容。

第七章 工资总额监督检查

第三十九条 企业应当按照经核准的年度工资总额预算方案及挂钩机制,在确定的额度内发放职工工资,出现超提、超发工资总额的,应当清退并且进行相关账务处理,并核减下一年度工资总额基数;依照有关规定对企业负责人和相关责任人员给予经济处罚和相应的纪律处分。

第四十条 企业应不断完善法人治理结构,健全内控机制,加强自律管理,完善企业工资分配内部监督机制。企业董事会应依照相关法律法规规定,按程序决定工资分配事项,监督工资分配决议执行情况。企业工会对工资分配应发挥好监督作用。按照分级管理原则,加强对所属企业预算执行情况监管,强化经济效益等指标完成情况核定,加大审计力度,剔除不实部分,防止虚增收入、少计成本、虚盈实亏等行为,从根本上压实企业经济效益。

第四十一条 上级有关部门按照有关规定对渤海股份各企业工资内外收入进行监督检查。在监督检查中发现企业存在违规行为的,根据有关规定对相关责任人进行处理;构成犯罪的,依法追究刑事责任。

第四十二条 各企业对所属企业工资总额管理情况进行动态评估,对履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系

明显不合理、工资总额预算覆盖率偏低的企业，在工资总额预算时从严调控。

第八章 附 则

第四十三条 本办法由渤海股份组织人事部负责解释。本办法经公司董事会审议通过后，自发布之日起生效。