

安徽九华山旅游发展股份有限公司

工资总额管理办法

(2026 年 9 月修订)

第一章 总则

第一条 为规范工资总额管理，保证员工和股东的合法权益，根据《安徽省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（皖政〔2019〕19号）、《安徽省省属企业工资总额管理办法》（皖国资分配〔2019〕49号）和《池州市市属企业工资总额管理办法》（池国资〔2025〕60号）相关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称工资总额，是指企业在一个会计年度内应发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。

第三条 工资总额预算管理，是企业根据国家、省、市收入分配宏观政策要求，依据企业发展战略，生产经营目标，经济效益情况，综合考虑劳动生产率、人工成本投入产出效率、职工工资水平市场对标和人力资源管理要求等

情况，在合理预测、科学决策基础上，依法编制工资总额年度预算方案，严格按照权责发生制计提工资总额，并严格执行和有效控制。

第二章 基本原则

第四条 工资总额预算管理遵循的原则：

（一）坚持市场化改革导向原则。根据企业发展规划、人才竞争和薪酬策略，统筹考虑行业特点、发展阶段、历史水平，完善工资分配的市场化对标机制，确保工资水平与行业相符。发挥市场在国有企业工资收入分配中的决定作用，健全工资能增能减的市场化激励约束机制。

（二）坚持战略导向原则。以公司发展战略、人力资源战略为指导，参照市场薪酬确定本公司的薪资体系和薪酬水平，制定工资总额预算，提升公司人力资源竞争力。

（三）坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，工资与业绩匹配，建立健全工资总额与经济效益同向联动机制，优化人工成本调控管理，合理调控劳动用工及工资总额增长，持续优化人才队伍结构，促进劳动效

率保持领先，充分调动职工创效积极性和主动性，持续增强企业活力。

（四）坚持维护分配公平、规范分配秩序。进一步优化薪酬分配制度，完善与企业效益及劳动生产率挂钩的薪酬增减机制。

（五）坚持物价导向原则。根据本区域劳动力市场工资水平、上年度国内 CPI 指数，结合本地物价及生活水平上涨幅度，适当调整职工工资增减幅度。

第三章 工资总额基础管理

第五条 公司工资总额预算管理指标由经济效益预算指标和工资总额预算指标构成。

1.经济效益预算指标由能够全面反映企业综合经济效益和社会效益的指标构成，主要为利润总额。

2.工资总额预算指标由工资总额预算基数和预算增减两部分构成；预算增减包括因效益变动、规模性增减人员、政策性调整等增减工资总额。

第六条 公司工资总额预算基数以市国资委清算确定的上年度工资总额为基础，剔除清算认定的超提超发工资部

分以及其他一次性调整因素后确定。对于新建（增）项目，可按照公司同级同类职工平均工资和核定编制人数合理确定工资总额预算基数。经济效益预算指标基数，按照上年度经审计的企业财务决算报表反映的效益指标完成值及前三年完成值的平均数综合确定。

第七条 在“效益增工资增，效益降工资降”同向联动原则下，公司将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分，保障性工资总额占 30%，效益性工资总额占 70%。

第四章 工资总额决定机制

第八条 保障性工资总额增幅根据居民消费价格指数（以下简称“CPI”）上涨水平、企业工资指导线及经济效益完成情况确定。

（一）企业当年经济效益同时超过 CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资总额增幅按不超过企业工资指导线基准线确定。

（二）企业当年经济效益增幅未同时超过 CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资总额增幅按 CPI、企业工资指导线下线两者的平均值确定。

（三）企业当年经济效益下降，或其增幅均未达到CPI、企业工资指导线下线的，保障性工资总额增幅按CPI、企业工资指导线下线两者的低值确定。

第九条 效益性工资总额确定实行考核分配联动。工资总额预算与经济效益指标的业绩考核目标值挂钩并且根据目标值的先进程度（一般设置为三档）确定不同的预算水平。

（一）企业经济效益增长，目标值为第一档的，工资总额增长可以与经济效益增幅保持同步；目标值为第二档的，工资总额增长应当低于经济效益增幅。

（二）企业经济效益下降，目标值为第二档的，工资总额可以适度少降；目标值为第三档的，工资总额应当下降。

（三）经济效益指标=利润总额目标值增长率×100%。

（四）企业受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响的，可以合理调整工资总额预算。

第十条 市属企业实行劳动效率、职工工资水平对标调整机制，对效益性工资总额增减进行调整。

1.企业上年人工成本投入产出效率低于行业平均水平的，商业一类企业上年职工平均工资超过全国城镇单位就业人

员平均工资3倍的，当年效益性工资总额增长幅度不超过经济效益增幅的80%。

2.企业上年人工成本投入产出率优于行业平均水平或者上年度职工平均工资水平未达到全国城镇单位就业人员平均工资80%的，当年效益性工资总额下降幅度在经济效益降幅的10%-50%范围内确定。

3.经济效益增长幅度不高，但存在经济效益增量高于工资总额增量等价值创造能力明显提升情形的，参考企业功能定位和其他联动指标完成情况，效益性工资总额适度调增。

第十一条 依据国资委有关规定，参照全省企业工资指导线、非竞争类国有企业工资增长调控目标，对工资总额增减进行适度调控。

1.企业工资总额增长上限应当根据企业年度经济效益、行业内部分配关系、职工工资分配现状、企业工资指导线等情况，予以适度调控。

2.剔除受政策调整等非经营性因素影响，企业未实现国有资本保值增值，工资总额不得增长或者适当下降。其中，国有资本保值增值率未达到90%的，当年工资总额降幅不低于5%；亏损企业实现减亏的，效益性工资总额可视减亏情

况适度增长，但增幅最高不得超过全省企业工资指导线基准线。

3.考虑到稳定员工队伍、吸引优秀人才及工资增长的可持续性，当经济效益增幅（或降幅）较大时，效益性工资总额增长（或下降）幅度控制在15%以内。

第十二条 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、减人不减工资总额。但出现以下情形的，可以合理增减工资总额：

（一）发生兼并重组或关闭退出、新设企业或机构，新建项目、增加生产线等情况而规模性增减人员的。

（二）退役军人安置等政策性增人因素的。

（三）预算年度内职工人数增加，但劳动生产率保持不下降且人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平的，合理增加工资总额。

第十三条 公司受政策调整，不可抗力等非经营性因素影响的，可以合理调整工资总额。

第十四条 公司总部应当制定完善员工薪酬管理办法，根据人员结构及工资水平的对标情况合理确定工资总额，总部职工平均工资增幅应当与公司经济效益增长相匹配，与职工平均工资水平相协调。公司总部职工（包含高管人

员) 平均工资增幅原则上应低于公司全部职工平均工资增幅。

公司总部因人员结构变化导致平均工资增幅高于全部职工平均工资增幅, 存在不可比因素时, 可剔除相关因素影响后进行同口径计算, 在低于全部职工平均工资增幅内确定。

第五章 工资总额管理程序

第十五条 工资总额预算编制。每年初公司按照本办法和有关要求编制工资总额预算方案, 履行相关决策程序后执行。

第十六条 工资总额清算。经营业绩考核结果下达后, 根据经营业绩考核结果及相关审计数据, 开展上年度工资总额清算工作, 形成工资总额清算报告, 履行相关决策程序后报上级主管单位。

第十七条 工资总额预算调整。工资总额预算经批准后原则上不予调整, 但在执行过程中出现国家宏观经济政策发生重大调整、市场环境发生重大变化、企业发生分立合并等重大资产重组行为及其他特殊情况, 导致预算编制基

础发生重大变化需要调整预算的，公司履行相关审批程序后执行。

第十八条 公司严格工资收入规范管理，所有工资性支出应按照国家有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额管理。

第十九条 工资总额预算的执行进度要与经济效益实现结果相匹配，人力资源部会同财务部按照预算对工资的提取与发放情况进行控制和监督。

第二十条 不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的单位，应当清退并且进行相关账务处理，核减下年度工资总额基数，并且根据相关规定对相关责任人进行处理。

第六章 附则

第二十一条 本办法由公司人力资源部负责解释。

第二十二条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。