

中钢天源股份有限公司

工资总额管理办法

第一章 总 则

第一条 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，增强企业活力和竞争力，促进中钢天源股份有限公司（以下简称“中钢天源”、“公司”）发展战略的实施，实现高质量发展，推动国有资本做强做优做大，根据《中央企业工资总额管理办法》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，包括基本薪酬、绩效薪酬、其他薪酬。

第三条 工资总额管理遵循以下基本原则：

- （一）坚持市场化改革方向。
- （二）坚持效益导向原则。
- （三）坚持分级管理。
- （四）坚持分类管理。

第四条 本办法适用于中钢天源纳入合并范围以内的所有经营实体、科研机构、公司职能部门。

其他在本办法公布后设立、并购的经营实体、科研机构也自纳入合并范围之日起纳入本办法适用范围。

第二章 工资总额管理程序

第五条 公司工资总额实行年初预算次年清算的方法，程序包括预算编制、预算分配、预算执行、中期调整和清算等环节。

第六条 工资总额管理的业务部门职责分工如下：

（一）资产财务部负责统计各经营实体年度利润计划，统计和核算各经营实体月度和年度利润总额数据。

（二）人力资源部负责统计各经营实体的在岗员工人数，根据上年的工资总

额基数核算经营实体当年度应该发放的工资总额预算并上报公司备案；依据核算后的工资总额，负责审批发放经营实体月度的工资总额并管控工资总额。

第三章 工资总额预算分配

第七条 结合上一年度公司核定的工资总额数据，核定各经营实体本年度工资总额基数。核定后，原则上增人不增资，减人不减资。

第八条 工资总额预算分配（不含各项单列工资）

（一）总经理奖励基金预算分配

总经理奖励基金每年在中钢天源工资总额预算期间确定，并从工资总额中提前划拨，用于专项奖励。

（二）科研人员专项奖励预算分配

科研人员专项奖励每年在中钢天源工资总额预算期间确定，并从工资总额中提前划拨。

第九条 剩余工资总额预算分配（不含各项单列工资）

当年度中钢天源剩余工资总额=中钢天源工资总额-总经理奖励基金-科研人员专项奖励

（一）各经营实体工资总额预算分配

各经营实体工资总额预算分配以效益导向为原则，各经营实体工资总额预算增量根据公司核定各实体本年度利润总额预算增量阶梯计提。

为促进企业高质量发展，提升企业现代化薪酬体系管理水平，提高领导干部干事创业积极性，强化中央企业以业绩为导向的考核分配机制，使职工收入与实际贡献紧密挂钩，切实做到能增能减。

（二）科研机构工资总额预算分配

科研机构工资总额预算数参照各经营实体工资总额预算分配计算，科研人员基本薪酬总额根据《中钢天源薪酬管理办法》确定。

第四章 工资总额监控和动态调整

第十条 工资总额预算调整（不含各项单列工资）

如因外部环境变化或经营战略调整等原因导致各实体利润总额预算数发生变化，可申请对工资总额预算数进行调整。

第十一条 公司核定各经营实体年度利润总额预算数，并按季度进行分解，

明确季度利润目标，形成对各实体目标完成情况及工资总额的动态监控、调整长效机制。

第五章 工资总额预算清算

第十二条 次年初公司在年度绩效考核后，按照以下原则进行工资总额预算清算：

（一）各经营实体工资总额预算清算（不含各项单列工资）

1. 次年初，公司根据各经营实体利润总额完成情况对各实体工资总额进行预算清算。

2. 次年初，公司根据各经营实体利润总额完成情况，对各实体主要负责人工资总额进行预算清算。

（二）科研机构工资总额预算清算（不含各项单列工资）

1. 次年初，公司根据科研机构的科研任务目标完成情况核算绩效薪酬总额，并对工资总额进行预算清算。

2. 次年初，公司根据科研机构工资总额预算清算数核定机构领导人员绩效薪酬总额。

第六章 工资总额监督检查

第十三条 各单位是本单位及所属企业工资总额管理的责任主体，要依据本单位功能定位、行业特点和经营性质，不断建立并完善与劳动力市场基本适应、与经济效益和劳动生产率挂钩的工资总额管理办法。

第十四条 各单位应当继续深化企业内部工资分配制度改革，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬分配制度，坚持以岗定薪、岗变薪变。完善全员绩效考核制度，加快形成个人收入与岗位责任、贡献和企业效益密切挂钩，与劳动力市场价位相衔接的增长机制。

预算执行时，各单位要及时掌握关键指标序时进度，发现问题，及时采取有效措施，合理把握工资发放进度。对于因调整预算基数、兼并重组导致合并范围发生变化、因政策因素导致效益较年初预算发生较大变化或单位年度内实现超常规发展的，公司将一事一议，结合各单位实际，在充分沟通的基础上，进行中期调整。

第十五条 各单位要严格执行工资总额管理规定，规范收入分配管理，严肃

收入分配纪律，不得违规超提、超发工资总额，统筹做好年度预算调控与月度工资发放的关系。同时所有工资性支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性支出。公司将不定期对工资总额预算执行情况进行专项检查。

第十六条 公司当年度实发工资总额不得超过当年工资预算总额。

第七章 附 则

第十七条 本办法由公司人力资源部、资产财务部负责解释。

第十八条 本办法经董事会审议通过，自公布之日起执行，原《中钢天源股份有限公司工资总额管理办法》（中钢天源人[2021]85号文）同期废止。