

北方国际合作股份有限公司

工资总额管理办法

(于 2022 年 7 月 7 日经公司八届十二次董事会审议通过)

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（以下简称“一适应、两挂钩”）的工资决定和正常增长机制，激发广大干部职工创新创业活力，推动北方国际合作股份有限公司（以下简称“公司”）全面履行主责主业，加快高质量发展，根据国家有关法律法规、政策要求及本公司《公司章程》，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司本部及下属全资及控股子公司（以下简称“子公司”）。

第三条 本办法所称工资总额，是指一个会计年度内直接支付给与本单位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。具体内容以国家有关规定为准。

纳入工资总额管理的职工范围为与本单位建立劳动关系并由单位直接支付劳动报酬（含生活费）的人员，包括在岗职工、离岗保留劳动关系的职工、其他从业人员，不包括离退休人员等。

第四条 工资总额管理遵循以下原则：

（一）坚持服务公司战略，促进公司系统高质量发展。

(二) 坚持市场化改革方向，发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励。

(三) 坚持效益决定分配的原则，完善激励约束机制。

(四) 坚持分级分类差异化管理，实行差异化的工资总额管理机制。

第二章 管理机构及职责

第五条 公司党委是工资总额管理的前置研究机构，听取、研究讨论相关管理制度、工资总额预算以及年度决算情况等，并提出相关建议。

第六条 公司董事会是工资总额管理的决策机构，负责审定相关管理制度等。

第三章 工资总额管理

第七条 公司人力资源部以上年度工资总额清算额为基础，根据企业定位以及当年经济效益和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位，合理编制年度工资总额预算，建立与经营业绩和价值创造相匹配的市场化、个性化的工资总额预算管理机制。

第八条 坚持工资效益联动机制。公司系统工资总额重点与利润总额或其他反映公司主责主业高质量发展要求的综合量化指标联动挂钩。除新增或新兼并企业外，如遇利润总额增幅或下降较大的情形，按不超过 20% 比例增减。同时，完善工资效益联动向下传导机制：

（一）对经济效益指标实现增长、稳增长成效显著、出色完成公司重点改革任务、在公司拓展领域以及核心技术领域取得重大突破的子公司，根据取得的成效，增加相应的工资总额预算。

（二）对经济效益指标下降、重大专项任务拖期、重点改革任务推进缓慢，出现重大质量、安全、环保事故被问责等情况的，核减一定比例的工资总额预算。

第九条 完善工资总额效率调节机制。根据子公司全员劳动生产率、人工成本投入产出效率等指标改善情况，合理调整与效益联动的年度工资总额水平。

第十条 完善保障性工资总额管理机制。对于在岗职工平均工资低于所在地社平工资水平的（不含境外板块），可在与经济效益挂钩的基础上，适度增加保障性工资，主要用于保障和提高一线职工收入。

第十一条 完善单列工资总额管理机制。对于子公司承担重大专项任务、重大科技创新以及高层次人才、关键核心技术攻关团队等特殊事项、特殊人员的工资予以单列支持。单列工资的设置主要根据国家相关政策及公司实际进行动态调整，现行的单列工资清单目录见附件。

第十二条 对于管理能力突出且经营业绩优秀，或列入国家改革试点的子公司，择机实行工资总额备案制管理。具体实施细则另行制定。

第四章 工资总额预算编制与审批

第十三条 子公司应按年度总结本年工资总额使用情况，并以董事会审核认定的上年度实际发放的工资总额作为预算编制基数，按照“一适应、两挂钩”原则编制下年度工资总额预算建议方案。公司人力资源部组织编制公司系统年度工资总额和人工成本预算，并纳入公司系统年度财务预算总体方案，履行公司内部决策程序。

第十四条 公司人力资源部统筹考虑公司年度工资总额预算总体情况、子公司年度绩效目标、重点工作任务等因素，提出工资总额预算审核建议，由董事会在预算范围内审定。

公司人力资源部根据各子公司财务决算情况提出各子公司上年度工资总额清算评价建议，由董事会在预算范围内审定后，下达子公司预算批复。

第十五条 每年四季度子公司可根据当年重点工作任务推进情况、经济效益目标完成情况、工资总额预算执行情况等，提交工资总额预算调整报告。确有必要的，经董事会批准后可以调整。对于经济效益目标、重点工作任务未按进度要求有效推进的子公司，应按照工效联动机制同向核减。

子公司应按照精益管理要求，在经济运行分析中重点关注工资总额执行进度，加强跟踪分析，确保月度联动、季度调剂、全年可控。

第五章 内部分配及监督管理

第十六条 构建完善的市场化收入分配机制，健全差异

化的薪酬分配方式，实现工资总额与重点任务、经济效益完成情况同向增减。加大对骨干人才的激励力度，薪酬增量要向作出贡献的高端人才、核心骨干和一线关键岗位人员倾斜。

第十七条 严格规范工资外收入。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。

第十八条 加强工资总额预算与全面预算协同管理，确保劳资数据与财务报表一致，信息真实准确。

第十九条 对于工资总额未能随经济效益有效联动、超预算发放或预算执行过程中瞒报虚报的，核减下一年度工资总额预算基数，并按有关规定追究相关责任人责任。

第六章 附 则

第二十条 子公司应参照本办法建立健全本单位工资总额预算管理机制。

第二十一条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十二条 本办法自印发之日起施行。

附件：公司工资总额单列工资清单范围

附件

公司工资总额单列工资清单范围

事项分类	特殊事项	特殊人员	特殊业务
高质量发展	新兼并及新并表单位	-	纳入国资委《百户科技型企业深化市场化改革提升自主创新能力专项行动方案》的科技型企业
创新驱动	<ul style="list-style-type: none"> ● 科技型企业股权和分红权激励（财资〔2016〕4号） ● 承担国家关键核心技术攻关项目团队 ● 单位自主开展的市场化中长期激励探索等 	院士、长江学者、中华技能大奖等高层次人才工资	国家创新平台科研人员（国家重点实验室、国家工程实验室、国家工程技术研究中心、国家工程研究中心和国家级企业技术中心）

注：单列工资项目根据国家相关政策及公司实际动态调整。