

# 北方化学工业股份有限公司

## 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相适应、与企业经营效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，构建完善以正向激励为主、符合社会主义市场经济的工资总额管理体系，激发北方化学工业股份有限公司（以下简称“公司”）全体职工创新创效活力，推动公司高质量发展，根据国资委、集团公司、北化研究院集团等有关规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司合并报表范围内的总部各部门、各分子公司（以下简称“各单位”）的工资总额管理。

第三条 本办法所称工资总额是指公司在—个会计年度内直接支付给予与公司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、加班工资、特殊情况下支付的工资等。

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、劳务派遣人员。

第四条 工资总额管理应当遵循以下原则：

（一）坚持服务公司发展战略。构建基于服务公司改革发展的新时期工资总额管理体系，推动公司高质量发展，促进创新驱动的保障支撑作用。

（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，逐步实现职工工资水平与劳动力市场价位相匹配，稳步提升公司薪酬市

场化竞争力，持续增强公司发展活力、激发员工动力。

（三）坚持效益决定分配。职工工资增减应当与经济效益和劳动生产率同步，完善职工“工资能增能减、收入能高能低”的激励约束机制，推动职工工资平稳可持续增长，人工成本投入产出效率不断提升。

（四）坚持分级分类差异化管理。根据各单位的功能定位及行业特点，分级分类实行差异化的工资总额管理方式，建立工资总额与主责主业相统一、与经营绩效相对等的薪酬分配机制。

（五）坚持与全面预算协同管理。工资总额与全面预算同步开展，有效促进全面预算目标的达成。

## 第二章 工资总额核定

第五条 公司根据董事会、集团公司、北化研究院集团有关政策规定，制定工资总额管理制度，并对各单位工资总额的预算编制、执行情况进行监测管理和清算评价，对各单位实行工资总额核准制管理。

第六条 各单位根据公司有关要求，编制年度工资总额预算方案，报公司审核批复后实施，按照批复做好预算的分解及执行。

第七条 工资总额在全力保障重点任务、重要事项基础上，合理与各分子公司的利润总额及其他主责主业、体现高质量和可持续发展的可量化指标挂钩。

当年工资总额预算=工资总额预算基数×(1+工资总额增长率)。工资总额增长率根据全员劳动生产率、人工成本利润率及利润增长率等指标综合设定。

第八条 各单位在岗职工平均工资低于所在地社会平均工资水平的，增加保障性工资结构。保障性工资主要用于保障和提高一线职工的收入。

第九条 各单位实施特殊事项所需工资总额，在与经济效益联动的工资总额

预算内解决有困难的，可申请实施专项核算、单列管理。主要对重点任务、核心关键技术攻关、高层次人才、中长期激励探索等特殊事项、特殊业务、特殊人员予以单独支持等。预算管理年度结束后，单列工资实际支出纳入单位年度工资总额预算清算评价范围。

第十条 进一步完善工资总额即时奖惩机制。各单位完成集团公司、北化研究院集团、公司关键核心技术攻关或关键节点取得重大突破、出色完成重点任务、获得国家重大科技创新成果奖励、董事会确立的重点工作取得较好成绩，根据取得的成效给予相应的工资总额预算奖励。

对重大专项及重点任务拖期或重大改革任务推进缓慢或出现重大质量、安全、环保事故被问责等情况的，视情况核减一定比例的工资总额预算。

### 第三章 预算审批

第十一条 工资总额预算纳入公司全面预算管理，各单位按照公司要求编制年度工资总额预算。

第十二条 公司每年在批复的工资总额预算范围内，根据各单位的年度绩效目标、重点工作任务、现有工资分配基本情况等因素，综合各单位当地社会平均工资、单位现有工资水平及增长的可持续性，审核批复各单位的工资总额预算。

第十三条 工资总额预算在预算范围不发生变化的情况下，原则上增人不增资、减人不减资。遇预算编制口径发生变化的，可合理增减工资总额。

### 第四章 监督管理

第十四条 构建完善市场化收入分配机制，健全差异化的薪酬分配方式，强

化全员业绩考核，实现职工个人收入与业绩贡献同向增减。合理确定各类人员薪酬水平，加大对骨干人才的激励力度，薪酬增量向做出贡献的高端人才、核心骨干和一线关键岗位人员倾斜，对低收入群体的收入予以关注和保障。

第十五条 逐步建立职工薪酬市场对标机制，关键岗位的薪酬水平由各单位根据薪酬策略和经济效益、人工成本承受能力等情况合理确定，以确保关键岗位员工的薪酬市场竞争力。

第十六条 严格清理规范工资外收入。各单位所有工资性支出应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。

第十七条 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。

第十八条 各单位的工资总额预算要按照与均衡生产相匹配的要求，与当期科研生产等重点工作任务及经济效益绩效目标完成情况及时联动，并定期进行专项分析，绩效目标或重点工作任务未能有效推进的，工资总额预算要同向联动。

第十九条 进一步完善收入分配管理动态监控和约谈提醒制度。将各单位的工资发放同重点工作任务推进、经济效益联动的情况监控分析，对未有效执行工资效益联动机制、工资发放与效益状况不匹配、拖欠职工“五险一金”、拖欠职工工资等情况，及时进行预警、监督、约谈提醒并督促相关单位及时整改。

第二十条 将各单位工资总额管理情况纳入审计监督检查工作范围，对执行情况进行监督评价。

第二十一条 对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的，相应核减下一年度工资总额基数，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第二十二条 按照推进三项制度改革以及工资总额管理的有关规定，将对各

单位工资总额预算执行情况及实施效果进行评估。

## 第五章 附则

第二十三条 本办法由公司人力资源部负责解释，经公司董事会审议通过后生效并施行，修改时亦同。未尽事项按照有关规定执行。

北方化学工业股份有限公司

董 事 会

二〇二二年七月二日