

北京中科三环高技术股份有限公司

工资总额管理实施细则

(2025年11月26日 经公司第九届董事会2025年第六次临时会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步深入贯彻落实《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》(国发〔2018〕16号)精神,根据《中科实业集团(控股)有限公司工资总额管理实施细则》(中科实人字〔2025〕71号)相关规定,按照全面落实国有企业工资决定机制改革相关要求,结合企业实际,制定本细则。

第二条 本细则适用于北京中科三环高技术股份有限公司(简称中科三环)及纳入合并报表的中科三环控股企业(简称控股企业),以下统称企业。

第三条 本细则所称工资总额,是指在一个会计年度内直接支付给与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,其中,津贴和补贴包括实行货币化改革纳入工资总额管理的福利性收入。

除国家有明确规定外,不得自定工资总额单列项目,严禁以各种名义滥发奖金和津补贴等。

第四条 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，逐步实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

(二) 坚持效益导向原则。按照质量第一、效益优先的要求，职工工资水平的确定和增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工创效主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力，落实国有资产保值增值责任。

第二章 管理职责与决策程序

第五条 中科三环上级（国资）单位为中科三环的薪酬监管部门；中科三环为其所属控股企业的薪酬监管部门。

第六条 中科三环对控股企业的工资分配监管职责主要如下：

- (一) 审定控股企业工资总额管理实施细则；
- (二) 备案控股企业工资总额预算方案；
- (三) 动态监控控股企业工资总额预算执行情况；
- (四) 对控股企业工资总额预算执行情况进行清算评价；
- (五) 监督检查控股企业工资总额管理制度执行情况，对违反收入分配政策的情况，提出惩处意见；
- (六) 其他应该由薪酬监管部门履行的职责。

第七条 企业工资总额预算管理的内部决策程序自下而上为企业的薪酬管理部门、总裁办公会和董事会。按照规定应由党组织进行前置审议、研究讨论的，应履行相应程序。

第八条 企业的薪酬管理部门工资总额管理主要职责如下：

- (一) 拟订本企业工资总额管理实施细则；
- (二) 拟订年度工资总额预算方案；
- (三) 组织落实董事会、总经理办公会关于职工收入分配管理的有关决定和日常管理工作；
- (四) 组织实施工资总额预算方案执行，开展工资总额预算执行情况的内部清算评价。

第九条 企业董事会、总裁办公会工资总额管理主要职责如下：

- (一) 审议并决定本企业的工资总额管理实施细则；
- (二) 审议并决定本企业年度工资总额预算方案，并按要求完成备案后组织实施；
- (三) 审议并决定本企业年度工资总额预算执行情况和企业内部清算评价结果。

第十条 对不在合并报表范围内，但由多个国有资本出资参与设立且国有股东为第一大股东、董事会成员占多数席位、拥有主要负责人人选确定权的国有企业，由国有第一大股东对其工资总额参照控股企业实行监管。

第三章 工资总额决定机制

第十一条 企业分充分竞争类与非充分竞争类实行工资总额分类管理。其中，主业处于充分竞争行业和领域的企业，执行充分竞争类企业管理要求；符合以下情形之一的企业，执行非充分竞争类企业管理要求：工资总额与效益联动

挂钩指标中利润类指标占比低于 50%；近三年平均营业收入或利润总额 30%以上来源于其主管部门及主管部门关联单位、下级单位；近三年计入当期损益的政府补助收入占企业全部营业收入比重平均超过 10%以上。

中科三环及控股企业的竞争类型由中科三环审核后，报中科三环上级单位审核，并由中国科学院控股有限公司（以下简称国科控股）认定，报中国科学院经营性国有资产监管委员会办公室（以下简称院经管委办公室）备案。各层级控股企业确因主营业务或核心业务范围与上级企业竞争类型不同的，国科控股按照“一企一议”原则认定其竞争类型。控股企业的竞争类型每三年认定一次，确定后原则上三年不变。

第十二条 中科三环及所属全资、控股或实际控制的境内外各层级子企业全部纳入年度工资总额预算编制范围，年度工资总额预算原则上以中科三环上级单位核定的符合规定的上年度工资总额清算额为基数，并在同期经济效益增长幅度范围内确定，工资总额预算方案经中科三环上级单位审核后，履行内部决策程序并报中科三环上级单位备案后执行。

控股企业自主编制本企业工资总额预算方案，按规定履行内部决策程序并报中科三环备案后执行。

第十三条 企业每年按照国家工资收入分配宏观政策要求，根据企业发展战略和薪酬策略、年度经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率，结合劳

动力市场价位和人力资源社会保障部发布的工资指导线，合理确定年度工资总额预算。

第十四条 企业经济效益指标为利润总额。因政策性因素、会计准则调整、处理相关历史遗留问题等原因产生的非经常性损益，在核定经济效益增减幅度时应予以调整。

计算经济效益时，剔除以公允价值计量的资产公允价值变动对当期损益的影响，以实际实现的收益确认当期损益。

第十五条 企业年度工资总额预算按以下公式计算。

其中，当年利润总额等数据按董事会审议通过的财务预算数据，经同口径调整后确定，上年实际数据按照上年度财务决算报表数据并经同口径调整后计算确定。

年度工资总额预算=工资总额基数×(1+经济效益增长率×综合考核评价系数×市场对标调节系数)

其中：

1.经济效益增长率 (E) = 当年利润总额 / 上年实际利润总额 - 1

2.综合考核评价系数 (P)

表1.综合考核评价系数 (P) 确定表

经济效益增长率 (E)	综合考核等级			
	优秀	良好	合格	不合格
$E \geq 0$	≤ 1	≤ 0.9	≤ 0.7	0
$E < 0$ (非文化类)	0.25-0.7	0.7-0.9	0.9-1	1

综合考核满分为 100 分。依据综合考核得分划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。根据综合考核得分评定等级：

90 分（含）以上为优秀，90 分（不含）至 70 分（含）为良好，70 分（不含）至 60 分（含）为合格，60 分（不含）以下为不合格。

$$3. \text{ 市场对标调节系数} = \alpha \times \beta \times \gamma$$

α 、 β 、 γ 分别指劳动生产率调节系数、人工成本投入产出率调节系数、职工工资水平调节系数，其确定方法如下：

α 为劳动生产率调节系数，根据表 2 确定：

表2. 劳动生产率调节系数（ α ）确定表

经济效益增长率 (E)	企业当年人均营业收入 / 上年度 人均营业收入的倍数	α
$E \geq 0$	1倍（含）以上	1.00
	1倍以下	0.8-0.95
$E < 0$	1倍（含）以上	0.8-0.95
	1倍以下	1.00

β 为人工成本产出率调节系数，根据表 3 确定：

表3. 人工成本投入产出率调节系数（ β ）确定表

经济效益增长率 (E)	企业上年人工成本利润率 / 上年 度行业人工成本利润率的倍数	β
$E \geq 0$	1倍（含）以上	1.00
	1倍以下	0.75-0.9
$E < 0$	2倍（含）以上	0.75-0.9
	2倍以下	1.00

γ 为职工工资水平调节系数，根据表 4 确定：

表4. 职工工资水平调节系数（ γ ）确定表

经济效益增长率 (E)	企业上年职工平均工资 / 上年度全国城镇单位就业人员平均工资的倍数	γ
$E \geq 0$	3倍(含)以上	0.75-0.9
	3倍以下	1.00
$E < 0$	0.7倍(含)以上	1.00
	0.7倍以下	0.75-0.9

第十六条 企业工资总额清算额按第十五条中的公式进行计算，当年利润总额等数据以经审计的财务决算报表数据为基础，按相关同口径调整后计算确定。

第十七条 综合考核指标为净资产收益率和营业总收入，年度目标值原则上不低于前三年实际完成值的平均值，完成目标值得基本分。

综合考核得分=净资产收益率指标得分+营业总收入指标得分

1.净资产收益率，基本分27分。

净资产收益率指标得分=基本分+调整分

调整分=（完成值-目标值） $\div 2\%$

2.营业总收入，基本分为63分。

营业总收入指标得分=基本分+调整分

调整分=（完成值 \div 目标值-1） $\div 2\%$

第十八条 强化工资与效益联动，企业的经济效益下降后至完全恢复前，工资总额原则上不得高于经济效益下降前的水平。

第十九条 工资总额应保持平稳，避免剧烈波动，原则上工资总额增减幅度在不超过30%的范围内确定。

第二十条 企业未实现国有资本保值增值的，工资总额不得增长，或者适度下降。其中，国有资产减值幅度超过10%的，当年工资总额降幅原则上不低于5%。

第二十一条 企业按照工资与效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设或划出企业、部门或机构等情况的，可参照本企业上年度符合规定的平均工资水平合理增加或减少工资总额。

第四章 工资总额管理方式

第二十二条 企业工资总额预算主要实行备案制管理。其中非充分竞争类型的控股企业，其工资总额预算原则上实行核准制，但已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全的，经中科三环同意，其工资总额预算可实行备案制。控股企业应纳入工资总额管理范围的各层级子企业的工资总额预算向其上一级企业备案或由上一级企业核准。经备案或核准的年度工资预算，控股企业应向下逐级落实责任并严格执行。

第二十三条 企业工资总额预算按年度进行管理。对行业周期性特征明显，战略性新业务投资占比较大等对经济效益影响明显的控股企业，经中科三环批准，可探索实行跨年

度周期制工资总额管理，最长不超过三年，周期内工资总额年均增幅不得超过符合规定的同期经济效益年均增幅。

第二十四条 企业应按照国家有关部门发布的国有企业工资增长调控目标，合理确定职工工资水平和增速。其中，非充分竞争类企业上一年职工平均工资达到同期全国城镇单位就业人员平均工资（以下简称全国城镇平均工资）3倍的，充分竞争类企业上一年职工平均工资达到同期全国城镇单位就业人员平均工资5倍的，当年职工平均工资增速不得高于国有企业工资增长调控目标；远超同期全国城镇单位就业人员平均工资上述相应倍数的，应从严控制职工平均工资增速。企业对所属境外子企业职工平均工资达到所在国家或地区同类可比市场薪酬价位较高水平的，应参照做好工资水平调控。

第二十五条 对处于初创期、转型期、脱困期，或承担重点建设项目和重大专项任务等特殊情况的控股企业，可由中科三环根据控股企业实际情况，在工资总额核定上予以适度支持。

第五章 工资总额管理程序

第二十六条 控股企业工资总额预算方案应按要求报中科三环备案。预算方案主要内容应包括：

（一）根据企业发展战略及薪酬策略确定的本年度经营计划实施目标；

(二) 本年度生产经营和经济效益、劳动生产率情况预测；

(三) 本年度工资总额与经济效益的具体联动测算办法；

(四) 上年度工资总额预算执行情况、本年度工资总额预算增减及职工工资水平变动情况；

(五) 上年度人工成本投入产出率、行业对标结果、年度人工成本项目构成及增减计划；

(六) 相关报表数据等。

第二十七条 中科三环及所属控股企业应建立工资总额预算执行情况动态监控机制，密切跟踪监测预算年度相关效益联动指标完成情况和工资总额预算支出进度情况，确保年度工资总额预算增幅与效益联动指标实际完成情况相匹配，及时根据情况变化调整支出进度，防止超提超发工资。

第二十八条 控股企业应严格执行中科三环备案的工资总额预算方案，在预算执行过程中出现下列情形之一，导致工资总额预算数出现较大偏差的，应及时按规定编制预算调整方案，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引起企业效益明显波动的；

(三) 企业发生分立、合并等重大资产重组行为；

(四) 其他因客观因素导致预算发生重大变化的。

控股企业工资总额预算调整方案履行内部决策程序后，于当年9月底前报中科三环备案，中科三环合并工资总额预算发生调整的，在履行相关程序后报中科三环上级单位备案。

第二十九条 控股企业应按要求向中科三环提交上年度工资总额预算执行情况报告，中科三环依据经审计的年度财务决算报告及其他相关材料，对控股企业年度工资总额清算结果进行审核，并将企业工资总额预算执行情况报告报中科三环上级单位审议批准。

第三十条 企业在日常会计核算中，应根据实际情况，在“应付职工薪酬”科目下，单独设置工资项目明细科目进行核算。企业负责人薪酬应在工资项目明细科目中单独列示。

第六章 企业内部分配管理

第三十一条 企业在经备案的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配。建立健全内部工资总额管理细则，并根据企业功能定位、行业特点和生产经营等情况，指导所属企业科学编制工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，确保实现工资总额预算目标。

第三十二条 企业应建立健全生产要素由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制及职工薪酬市场对标体系，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核；不断完善内部薪酬分配制度，明确各层级企业负责人、中层管理人员与其他职工薪酬分配的倍数关系，合理确定各类人员薪酬水平，调整不合理的收入分配差距，严格规范中层管理人员薪酬分配，防止与企业负责人薪酬不合理“倒挂”。

强化核心关键人才薪酬激励，企业工资总额内部分配应向关键岗位以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。企业及科技人才符合国家关于国有企业重大科技创新薪酬分配激励政策适用条件的，按照相关规定执行。对高精尖缺科技领军人才和其他国内外顶尖稀缺技术技能人才，可参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一人一议”的协议薪酬分配办法；中科三环及各层级子企业负责人、中层管理人员适用“一人一议”协议薪酬分配办法的，经中科三环党总支审议后，提交上级单位党委审议，并报国科控股党委履行决策程序，向院经管委办公室备案。

第三十三条 企业应调整优化工资收入结构，严格规范工资列支渠道，逐步实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。严格清理规范工资外收入，将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出。

第三十四条 企业应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、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。企业经济效益下降或亏损时，福利性项目不得增加、水平不得增长；出现连续亏损时，应缩减福利性项目。

第三十五条 企业应严格按照国家规定的条件和范围实施科技人才专项奖励、员工持股、中长期激励等。清理规范薪酬外收入，严禁设置超标准福利和违规承担个人支出，

不得在国家规定的薪酬外向各层级企业负责人发放其他货币性收入。仅保留工资关系但不在企业工作的，不得领取绩效薪酬、奖金，且薪酬水平不得超过规定标准。严禁“吃空饷”等行为。

第七章 监督检查与责任追究

第三十六条 中科三环将控股企业的薪酬福利管理作为财务稽核和年度审计的重要内容，不定期对控股企业工资总额管理情况进行专项监督检查，必要时委托中介机构进行专项审计。

第三十七条 企业应当完善内部监督机制，将工资总额管理情况纳入内部审计、纪检监察、财会、法务等监督内容。企业内部收入分配制度、中长期激励计划及实施方案等关系职工切身利益的重大分配事项，应当履行必要的决策程序和民主程序。

第三十八条 中科三环按照有关要求，将上年度企业工资总额和职工平均工资水平等信息向社会披露，接受社会公众监督。

第三十九条 企业不得违反规定超提、超发工资总额。若出现超提超发行为，应当清退并且进行相关账务处理，相应核减下一年度工资总额基数。

第四十条 企业应按照有关规定对其所属企业工资总额管理情况进行监督检查。出现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情况的，应从严调控其工资总额预算，

并根据有关规定对相关责任人进行处理。

对超发工资或违规列支工资的，除按超发额（违规列支额）在下年度工资总额预算中扣回外，扣减企业负责人一定比例绩效年薪。具体扣减办法为：超发额（违规列支额）在可发放工资额 10%以内的，扣罚绩效年薪的 10%；超发额（违规列支额）超过可发放工资额 10%以上的，按比例扣罚绩效年薪。国家另有规定的，按有关规定处理。

对超提工资总额或者超发工资，或者在工资总额之外以津贴、补贴、奖金等其他形式设定和发放工资性收入的，以及未实行工资总额预算管理，或者未按规定履行工资总额备案或核准程序的企业，应按照《国有企业管理人员处分条例》规定给予企业负责人对应处分。

第四十一条 企业相关工作人员在工资分配管理工作中，存在违反规定越权决策、审核把关不严、疏于管理等，以及滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊等违法违纪行为的，按照有关法律法规追究相应责任；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理。

第八章 附则

第四十二条 本细则自2024年1月1日起实施。

北京中科三环高技术股份有限公司

2025年11月26日