

鸡西市财政局文件

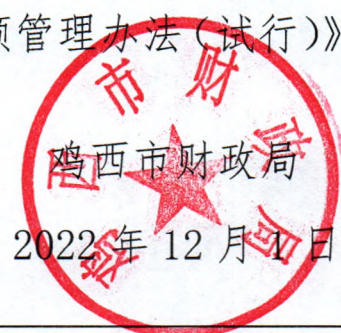
鸡财规〔2022〕4号

关于印发《鸡西市市属金融企业工资总额管理办法（试行）》的通知

市各有关金融企业：

为切实履行国有金融资本出资人职责，经市财政局党组第26次会议审议通过，现将《鸡西市市属金融企业工资总额管理办法（试行）》印发给你们，请遵照执行。

附件：《鸡西市市属金融企业工资总额管理办法（试行）》



鸡西市财政局办公室

2022年12月1日印发

共印4份

鸡西市市属金融企业工资总额 管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步发挥市场机制作用，健全市属金融企业工资决定机制，引导企业实现高质量发展，根据《财政部关于印发〈国有金融企业工资决定机制改革实施办法〉的通知》（财金〔2019〕121号）、《财政部关于印发〈国有金融企业工资决定机制实施细则〉的通知》（财金函〔2020〕4号）、《财政部关于进一步做好国有金融企业工资总额管理有关问题的补充通知》（财金函〔2020〕22号）、《黑龙江省国有金融企业工资总额实施细则（试行）》（黑财金规审〔2020〕19号）等有关规定，结合工作实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于纳入我市国有金融资本管理范围的市属金融企业（以下简称“金融企业”）。

第三条 本办法所称工资总额，是指金融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。

第四条 工资总额管理的职工范围为与金融企业建立劳动关系并由金融企业直接支付劳动报酬（含生活费）的人员，包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，不包括离退休

人员、劳务派遣人员和未签订全日制劳动合同的其他从业人员，金融企业应按此范围计提工资总额。

第二章 工资总额决定机制

第五条 金融企业年度工资总额以上年度工资总额清算额为基数，按照联动机制和考核评价结果，统筹平衡与其他行业收入分配关系，结合我市企业工资指导线合理确定。

第六条 金融企业工资总额计算口径按照权责发生制计提的合并报表口径。计算公式为：

当年工资总额=上年度工资总额基数 $\times$ （1+W），其中：

W为工资总额增幅，以Y作为函数计算确定；

Y=联动指标增幅 $\times$ 综合考核系数，联动指标增幅按照本办法第七条确定，综合考核系数按照本办法第八条确定。

W和Y的函数关系如下：

当 $-20\% \leq Y \leq 20\%$ 时， $W=Y$

当 $Y > 20\%$ 时， $W = 20\% + \arctan(2.5Y - 0.5) \times 20\% / \pi$

当 $Y < -20\%$ 时， $W = -20\% + \arctan(2.5Y + 0.5) \times 20\% / \pi$

第七条 金融企业工资总额联动指标增幅，结合企业功能定位、行业特点、经营实际，分类合理确定。

（一）银行、证券、保险等商业性金融企业，联动指标增幅一般为净利润增幅，保险公司可选取净利润增幅和营业收入增幅加权指标，权重分别为60%和40%，净利润规模较大的商业银行，经向同级财政部门申请可增加营业收入增幅

作为加权指标，权重原则上不超过 30%。

（二）承担市委、市政府政策性任务的政策性金融企业，联动指标增幅选取最近一年省内同级国有金融企业在岗职工平均工资增幅，由同级财政部门定期发布。

（三）既承担商业性业务又承担政策性业务的混合类金融企业，联动指标增幅选取最近一年省内同级国有金融企业在岗职工平均工资增幅和净利润增幅（或净利润增幅与营业收入增幅加权）加权指标，权重由同级财政部门根据企业落实政策、服务经济效果、经济效益和风险控制指标等情况，结合企业业务特点合理确定。

如金融企业所处行业或外部宏观经济因素发生重大变化，导致联动指标增幅出现较大波动时，履行出资人职责机构可根据金融企业历史业绩水平、行业水平等因素，考虑金融企业实际经营情况进行适当调整。联动指标增幅根据当年完成值与调整后的值比较确定。

第八条 金融企业综合考核系数根据金融企业业绩考核结果和考核目标实现程度确定。计算公式为：

综合考核系数=绩效考核系数×80%+考核目标系数×20%

其中，绩效考核系数依据金融企业最近一期经营业绩考核结果确定。考核目标系数为金融企业考核指标完成情况与董事会（未设董事会的，由履行出资人职责机构）设定的考

核目标的比值，设定上下限封顶值，上限为 1，下限为 0。

具体见下表：

经济效益	综合考核系数		
经济效益增减幅度	绩效评价类型	绩效评价系数	考核目标系数
经济效益增长	优	1.0	$\frac{\text{考核指标完成情况}}{\text{考核目标}}$
	良	0.8	
	中	0.6	
	低	0.4	
	差	0.2	
经济效益下降	优	0.2	$1 - \frac{\text{考核指标完成情况}}{\text{考核目标}}$
	良	0.4	
	中	0.6	
	低	0.8	
	差	1.0	

第九条 金融企业工资总额增幅在联动指标基础上还应根据劳动生产率、人工成本投入产出率、全国城镇单位就业人员平均工资等市场水平对标情况合理调整。

金融企业满足当年联动机制条件但劳动生产率未提高的，工资总额应适当少增。金融企业劳动生产率以及人工成本投入产出率等指标与同业水平对标差距较大的，应当合理控制工资总额。

（一）金融企业经济效益增长的，当年劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于行业平均水平或者上年职工平均工资达到全国城镇单位就业人员平均工资 3 倍及以上的，当年工资总额增幅应低于同期经济效益增幅。

（二）金融企业经济效益下降的，当年劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率优于行业平均水平或者上年职

工平均工资低于全国城镇单位就业人员平均工资 80%的，当年工资总额降幅可适当少降。

商业性金融企业劳动生产率指标一般选取人均净利润，政策性金融企业原则上选取人均政策性业务规模指标，混合类金融企业一般选取人均利润率和人均政策性业务规模加权指标。

商业性金融企业人工成本投入产出率指标一般选取人工成本利润率指标，政策性金融企业一般选取人事费用率指标，混合类金融企业一般选取人工成本利润率和人事费用率加权指标。其中，人工成本利润率为当年利润总额与人工成本比值；人事费用率为当年人工成本与营业收入比值。

混合类金融企业相关指标权重，由同级财政部门结合企业经营实际、功能定位等情况合理确定。

第十条 金融企业工资决定机制联动指标一经确定，不得随意变更。

第十一条 金融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，国有资本减值幅度超过 10%的，工资总额降幅原则上不低于 5%。

第十二条 对于主业处于非充分竞争行业和领域的金融企业，当年经济效益增长且上年职工平均工资达到政府职能部门规定的调控水平及以上的，当年工资总额增幅应低于同期经济效益增幅，企业职工平均工资增幅不得超过人力资源

和社会保障部门规定的工资增长调控目标。

第十三条 金融企业年度经济效益由负转正，或者上年度经济效益相对趋近于零的，当年工资总额增幅由履行出资人职责机构参照同行业水平合理确定。

第十四条 金融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、新设企业或机构（主要承继现有业务的除外，下同）等情况的，经申请并提供相关证明材料，可合理调整工资总额。新设企业或机构原则上自新设之日起 12 个月内实际支出的新增工资总额可予以适当考虑。

第三章 企业内部分配管理

第十五条 金融企业按照本办法和相关规定实行工资总额管理，完善职工工资能增能减机制，依法依规自主决定内部工资分配，建立公开透明的内部薪酬分配体系，强化穿透管理，组织实施企业工资总额监督管理工作。

第十六条 金融企业应当优化内部分配结构，发挥工资薪酬的正向激励作用。工资水平重点向基层一线岗位、关键岗位和紧缺急需高层次、高技能人才倾斜，合理确定工资分配级差。

金融企业中高级管理岗位人员平均工资增幅原则上不高于本企业在岗职工平均工资增幅。

高级管理岗是指金融企业负责人及公司章程规定的其

他高级管理人员；中层管理岗是指金融企业集团总部部门负责人以及一级分子机构负责人，上述岗位包括正副职及相当职级岗位。金融企业负责人薪酬管理另有规定的从其规定，不纳入高级管理岗平均工资计算范围。

第十七条 对于直接创造价值或对企业经营持续发展有重要影响的岗位，金融企业可制定专门绩效考核办法，经履行内部决策和公示程序后实施，建立特殊岗位工资制度。

第十八条 金融企业应当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，实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。

第十九条 金融企业应当加强职工福利保障管理，严格执行国家和我市关于社会保险、住房公积金、补充医疗、企业年金等政策规定，不得超标准、超范围列支。

第二十条 金融企业应规范会计核算和报表列示，财务报表中的“应付职工薪酬——工资、奖金、津贴和补贴”本年增加额应与实际计提工资总额保持一致，不得在其他会计科目反映工资。

第二十一条 金融企业应平衡好当期与长期关系，确保薪酬激励与风险调整后的业绩相匹配，可按照财务会计规定计提应付职工绩效薪酬，在以后年度根据风险分期考核情况实行延期发放，延期支付期限一般不少于3年。

第二十二条 金融企业应当制定工资追索扣回制度，如在高级管理人员和相关员工职责内发生风险损失超常暴露，金融企业有权在履行公司治理程序后将已发放的工资追回，并止付所有未支付部分。工资追回期限原则上与风险损失发生期限一致。金融企业制定的工资追索扣回制度同样适用于离职人员。

第二十三条 金融企业应当加强人工成本监测和管理，严格控制人工成本不合理增长，不断提高企业劳动生产率。

第四章 工资总额管理程序

第二十四条 金融企业根据功能定位、行业特点等，综合考虑经营效益、经营绩效考核及人力资源管理要求，按照本办法编制当年工资总额预算，严格履行内部决策程序后，于每年6月15日前报送至履行出资人职责机构，特殊情况确需延期报送的，经履行出资人职责机构同意后，不得晚于6月30日。

第二十五条 履行出资人职责机构按照本办法要求及相关规定，对金融企业报送的工资总额预算进行备案或核准。

（一）商业性金融企业原则上实行备案制，工资总额预算经董事会等内部决策程序审议通过后，报履行出资人职责机构备案。其中，未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全的，经履行出资人职责机构认定后，工资总额预算应当实行核准制。

(二) 政策性和混合类金融企业原则上报履行出资人职责机构核准。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全的，经履行出资人职责机构同意后，工资总额可实行备案制。

第二十六条 金融企业工资总额预算经履行出资人职责机构备案或核准后，由金融企业按照实际经营情况、内部绩效考核、薪酬分配制度，组织开展预算执行及内部监督、评价工作。

第二十七条 金融企业应当执行经履行出资人职责机构备案或核准的工资总额预算。在执行过程中如出现以下情形之一，导致预算编制条件发生重大变化的，经履行企业内部决策程序，可对工资总额预算进行调整，调整幅度达到或超过预算总额 20% 的，应重新报履行出资人职责机构备案或核准。

- (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；
- (三) 企业发生分立、合并等重大资产重组行为；
- (四) 不可抗力等非经营因素影响；
- (五) 其他特殊情况。

第二十八条 金融企业工资总额一般按年度进行管理。对于行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的企业，工资总额可探索按周期进行管理，周

期原则上不超过三年。周期内的工资总额增长应符合工资与经济效益联动的要求。

工资总额实行周期制管理的，由金融企业履行内部决策程序后报履行出资人职责机构，周期内不得随意变更。

第二十九条 金融企业应当于次年4月30日前向履行出资人职责机构报送上年工资总额预算执行情况报告，特殊情况确需延期报送的，经履行出资人职责机构同意后，不得晚于5月15日。

履行出资人职责机构依据经审计的财务决算数据和绩效评价审计结果，参考企业经营业绩考核目标完成情况，对金融企业工资总额预算执行情况进行清算，清算结果应当符合本办法相关规定。

金融企业报送的工资总额预算和清算方案，主要内容应包括：

（一）工资总额上年预算执行以及当年预算或清算情况；

（二）最近年份绩效评价结果以及当年经营计划目标；

（三）国有资本保值增值上年决算值及当年预算或决算值；

（四）劳动生产率、人工成本投入产出率、职工平均工资等相关数据上年决算值和当年预算值或决算值，以及与市场对标情况；

（五）涉及兼并重组、新设企业或机构等特殊事项，需就此项单独提供工资总额申请报告，以及兼并重组或新设企业或机构的可行性研究报告（含发展规划及财务可持续性分析等）、决策文件、工商登记、财务报表、薪酬信息等证明材料；

（六）混合类企业划分商业性和政策性业务权重的证明材料；

（七）其他需要说明的情况。

第五章 工资总额监督机制

第三十条 金融企业应当建立健全工资总额内部监督机制，董事会应当依照法定程序决定工资分配事项，监事会应当落实对工资分配决议执行情况的监督责任。金融企业职工工资收入分配情况应当作为企业公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第三十一条 履行出资人职责机构应当加强对金融企业工资总额的监督管理。对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配关系明显不合理的金融企业，履行出资人职责机构要从严调控其工资总额；对于存在超提、超发工资总额及其他违规行为的，履行出资人职责机构应当扣回违规发放的工资总额，按照违规金额核减金融企业下一年度工资总额。

履行出资人职责机构对于连续两年出现超提、超发工资

总额或存在重大违规违纪等行为的备案制金融企业，除按规定进行处理外，还将取消其备案制资格，调整为核准制管理。

第三十二条 履行出资人职责机构应当建立动态监控预警机制，对金融企业工资总额发放情况、人工成本投入产出率等主要指标执行情况进行跟踪监测。对于预算执行中工资增长与经济效益严重不匹配的企业采取发放提示函、当面约谈等方式，督促金融企业加强预算执行情况的监督和控制。

第三十三条 金融企业和履行出资人职责机构应按有关规定及时向社会公开披露企业工资总额相关信息，接受社会公众监督。

第三十四条 金融企业不得违规为本企业高级管理人员减免、退还应缴个人所得税。

第三十五条 履行出资人职责机构将金融企业工资总额管理纳入金融企业财务制度执行情况监督检查工作范围，对于存在超提、超发工资总额及其他违规行为的金融企业，依据《金融企业财务规则》等规定对金融企业及其相关责任人进行处罚处理；涉嫌违反党纪、政纪的，移交纪检、监察部门处理；涉嫌犯罪的，移交司法机关依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第三十六条 金融企业应当根据本办法规定，结合工作实际，制定本企业内部工资总额实施方案，报履行出资人职责机构备案。

第三十七条 本办法由市财政局负责解释。

第三十八条 本办法自印发之日起三十日后施行。