

# 长春一东离合器股份有限公司

## 工资总额管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为强化长春一东离合器股份有限公司（以下简称公司）工资总额管控，建立健全与经济效益和全员劳动生产率挂钩的工资调整机制，提高人工成本投入产出水平，根据国家、地方和上级单位对工资总额管理的有关规定，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司本部及子公司。

**第三条** 本办法所称工资总额，是指公司和子公司在一个会计年度内直接支付给与本单位建立劳动或劳务关系的全部员工的劳动报酬总额，包括工资、绩效、奖金、津补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资项目等。

**第四条** 工资总额管理原则

- （一）工资总额增长与经济效益增长挂钩原则；
- （二）人均工资增长低于全员劳动生产率增长原则；
- （三）效率优先、兼顾公平原则；
- （四）动态管理、科学评价原则。

### 第二章 管理职责与程序

**第五条** 工资总额管理实行年度预算审批、季度监督评价、年底清算评价的程序进行管理；应履行决策程序的按规定履行决策程序后执行。

**第六条** 人力资源管理部门是工资总额管理的执行部门，主要职责如下：

（一）拟订年度工资总额管理实施细则和预算方案；

（二）组织落实董事会、总经理办公会关于工资总额管理的有关决定；

（三）组织开展工资总额预算执行、清算评价，履行报审程序。

**第七条** 经理层主要职责：

（一）审核公司工资总额管理预算方案；

（二）组织落实董事会关于工资总额管理的有关决定；

（三）组织审核评价工资总额管理的有关报告。

**第八条** 董事会主要职责：

（一）审定公司工资总额管理办法；

（二）督促经理层持续深化分配制度改革，完善工资总额管理机制，合理使用工资总额。

### 第三章 预算管理

**第九条** 年度预算工资总额以经董事会审定的上年度实际发放工资总额为基数，按照工资总额增长低于经济效益增长，人均工资增长低于全员劳动生产率增长的原则，结合

当地劳动力市场指导价位、平均工资增长指导线、经济效益指标联动等因素确定。

#### **第十条 年度工资总额预算规则**

年度工资总额预算数以上年度实际发放工资总额为基数，通过年度收入增长率、收入利润率增长率和上年地方平均工资增长指导线常数联动确定。

（一）上年地方平均工资增长线常数由公司综合考虑支付能力、人力资源结构、职工工资水平等因素合理确定。

（二）当子公司利润总额谷底反弹或增长较快的，由公司根据子公司近三年利润总额平均增幅情况合理核定工资总额预算。当子公司利润总额降幅较大的，综合考虑单位支付能力、人力资源结构、职工工资水平等因素合理确定工资总额下降幅度；工资总额联动实际结果不低于上年实际数的80%，不高于上年实际数的120%。

### **第四章 监督、清算评价管理**

#### **第十一条 季度监督评价**

（一）人力资源管理部门按季度对工资总额发放情况进行监督评价，并通报考核结果。

（二）季度工资总额评价规则参照年度工资总额预算规则执行。

（三）季度实际累计发放工资总额超过季度应发工资总额的，按比例核减下季度工资总额；累计2个季度实发工资总额超过季度应发工资总额的，按比例核减下季度的工资总

额留待年度工资总额清算评价。实发工资总额低于季度应发工资总额的，可结转年度内剩余季度使用。

### **第十二条 年度清算评价**

（一）年度工资总额清算评价按年度工资总额预算规则执行。

（二）年度实际发放工资总额超过年度清算应发工资总额的，致使人工成本超标，在核定下年度工资总额预算时，按比例核减工资总额。

（三）年度清算评价工资总额有结余的，在保证完成利润目标的情况下，可按比例提取结余工资总额发放员工年终绩效，剩余工资额结转下年度使用。

**第十三条** 鼓励减员增效，工资总额在预算范围不发生超额的，原则上增人不增资、减人不减资。因组织机构改革、调整或经营扩张、收缩等客观原因致预算年度内员工数出现显著变化的，可根据实际情况，合理调整工资总额。

**第十四条** 各子公司应依据本办法，制定内部工资总额管理具体实施措施，合理使用工资额度发放员工工资。

## **第五章 附则**

**第十五条** 未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。

**第十六条** 本办法自董事会审议通过之日起施行。

**第十七条** 本办法由公司人力资源管理部门负责解释。