

长春一东离合器股份有限公司

工资总额管理办法

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，有效提高人工成本投入产出水平，制定本办法。

第二条 本办法适用于各公司。

第三条 工资总额预算管理原则：

（一）工资总额增长与经济效益增长挂钩，人均工资增长与全员劳动生产率增长挂钩的原则；

（二）工资总额与经济增长质量联动的原则；

（三）效率优先、兼顾公平的原则；

（四）动态管理、考核兑现的原则。

第四条 公司对各公司工资总额的管理，实行年度预算审批、季度考核、年底清算的方式进行管控。

第五条 各公司年度预算工资总额以经公司审核确认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，人均工资增长低于劳动生产率增长的原则，结合当地劳动力市场指导价位、工资增长指导线、工资效益联动等因素确定。

第六条 季度考核工资总额：

（一）每季度结束后 10 日内，公司综合管理部门对各公司工资总额发放情况进行考核，并通报考核结果。次季度对超发工资总额的单位按月核减工资总额。

（二）季度工资总额核定公式：

季度应发工资总额=年度工资总额预算数×1/4× [1/2× (季度实际完成利润/
季度目标利润+季度实际完成劳动生产率/季度目标劳动生产率)]

本季度实发工资总额超过季度考核应发工资总额的，目标利润、目标劳动生产率均按目标值核定。

第七条 各公司季度实际发放工资总额超过季度考核应发工资总额的，核减

次季度工资总额；累计 2 个季度实发工资总额超过季度考核应发工资总额的，核减下季度 5—30% 的工资总额留待公司年度工资总额核算。各公司实发工资总额低于季度考核应发工资总额的，可结转年度内剩余季度使用。

第八条 公司财务管理部门于每季度结束后 10 日内，向公司综合管理部提供各公司上季度实际完成利润和工业增加值情况。

第九条 年底清算工资总额：

(一) 年度工资总额清算公式：

$$\text{年度应发工资总额} = \text{年度工资总额预算数} \times [1/2 \times (\text{年度实际完成利润} / \text{年度目标利润} + \text{年度实际完成劳动生产率} / \text{年度目标劳动生产率})]$$

目标利润、目标劳动生产率均按目标值核定。

(二) 各公司年度实际发放工资总额超过年度清算应发工资总额，致使人工成本超标，在核定下年度工资总额时，核减超发总额。

(三) 年底清算各公司工资总额有结余的，可结转下年度使用。在保证完成利润目标的情况下，允许当年内提取结余工资总额的 80%，发放员工年终奖或第 13 个月工资，剩余工资额结转下年度使用。

第十条 各公司根据实际情况，可低于季度计划工资总额发放工资，结存额转下季度。

第十一条 生产不均衡的公司，个别月份生产任务不饱满，又没有结存工资额度，可以按月计划工资额的 80% 借支员工工资，借支单位须在 3 个月内补足借支金额，第三季度后不再借支。

第十二条 计划发放工资额度大于公司核定额度时，各公司应启动薪酬调整系数，发放员工工资。

第十三条 各公司执行公司统一安排的工资改革、工资调整或内部自主进行的工资调整，应在本办法核定的工资总额内进行。

第十四条 各公司应依据本办法，制定内部工资分配具体实施办法，合理使用工资额度发放员工工资。

第十五条 本办法自印发之日起施行。

第十六条 本办法由公司综合管理部（人力资源部）（证券部）负责解释。