

凌云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基本适应、与单位经济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，激发公司全体职工创新创业活力，推动各单位全面加快高质量发展，根据凌云工业股份有限公司（以下简称“凌云股份”）工资总额自身管理要求，制定本办法。

第二条 本办法适用于凌云股份总部及分子公司（以下简称“各单位”）工资总额的管理。

第三条 本办法所称工资总额，是指各单位在一个会计年度内直接支付给与本单位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。

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）坚持服务凌云股份发展战略。构建基于凌云股份改革发展、服务大局的新时期工资总额管理体系，推动高质量发展，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接轨，稳步提升单位薪酬市场竞争力，切实增强单位活力、激发员工动力。

（三）坚持效益决定分配的原则。工资总额与职工工资的增长应当与经济效益和劳动生产率的提高同步，完善“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高。

（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和决定机制，建立工资总额与主责主业相统一、与经营绩效相对等的激励机制。

（五）坚持与全面预算协同管理原则。工资总额与全面预算同步开展，有效配合全面预算目标达成，工资使用规范合理、工资信息真实准确。

第二章 工资总额分类管理

第五条 凌云股份根据相关政策，制定工资总额管理制度，并对各单位工资总额的预算编制、执行进行管理和监督。结合各单位的绩效考核分类和发展实际，实行工资总额预算分类核准制管理。

第六条 各单位需根据凌云股份规定的工资总额预算联动机制及有关要求，编制年度工资总额预算方案，报经凌云股份核准后实施。工资总额预算在全力保障重大专项任务、科技研发与承制任务完成的基础上，合理与利润总额、净利润、全员

劳动生产率等经济效益指标挂钩联动。

第七条 各单位需在凌云股份规定的工效联动机制基础上，结合自身绩效考核分类和发展实际，进一步完善内部工效联动机制。对于内部机制健全有效的单位，可向凌云股份提出工效联动机制的建议方案，凌云股份视情况确定是否采纳、推广。

第八条 凌云股份将建立动态评估和调整机制，对发现经营异常的单位，将视情况从严或暂停实施工效联动。

第三章 工资总额结构化划分与管理

第九条 工资总额结构化划分与管理指在工效联动机制外设置单列工资、工资总额即时奖励等支持机制。

第十条 完善工资总额单列清单机制。对各单位承担的重大专项任务、重大科技创新项目以及高层次人才、关键核心技术攻关团队等特殊事项、特殊人员的工资予以单列支持。单列工资的设置主要依据凌云股份改革发展方向及相关政策，按照特殊清单进行管理，并根据最新政策进行动态调整。

单列工资支持由各单位自主申请，报经凌云股份核准后实施。

第十一条 进一步完善工资总额即时奖惩机制。对于完成各级关键核心技术攻关或关键节点取得重大突破、在凌云股份拓展领域以及核心技术领域项目竞标取得重大突破、出色完成重点科研生产保障任务、获得国家重大科技创新成果奖励、稳增长成效显著、出色完成凌云股份重点改革任务的，根据取得的成效，给予相应的工资总额预算奖励。即时奖励支持由凌云股

份下达批复，各单位负责实施。

对重大专项任务及重点科研生产保障任务拖期，重大改革任务推进缓慢，出现重大质量、安全、环保事故被问责等情况的，在履行相关责任追究办法要求的基础上，视情况核减一定比例的工资总额预算。

第四章 工资总额预算编制的审核要求

第十二条 各单位按照凌云股份有关要求编制年度工资总额预算，并以凌云股份审核认定的上年度实际发放的工资总额作为预算编制基数。

第十三条 凌云股份结合各单位年度绩效目标、重点工作任务、现有工资分配基本情况等因素，审核各单位的工资总额预算，向需调整预算的单位提出调整意见，形成凌云股份整体工资总额预算方案，并履行相关决策程序。

第十四条 工资总额预算在预算范围不发生变化的情况下，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设单位等预算编制口径发生变化的，可以合理增加或者减少工资总额。

第十五条 工资总额预算编制的核准程序：

（一）每年四季度，各单位根据本办法的规定，结合本单位绩效目标和全面预算工作情况，编制下年度工资总额预算建议方案，报凌云股份人力资源部审核。

（二）每年年末至次年年初，凌云股份人力资源部组织审核，需要调整预算的，向相关单位提出调整意见并沟通，形成

年度工资总额预算管理方案，经董事会薪酬与考核委员会审议后，提交董事会决策批准执行。

（三）凌云股份人力资源部负责对各单位的工资总额预算执行情况进行过程监督预警和额度内余缺调整。

各单位每年根据当年重点工作任务推进情况、经济效益预算完成情况，综合研判工资总额预算需求，确需调整的提交调整报告，可对预算方案进行一次调整。对于重点工作任务、经济效益预算未按时序要求有效推进的单位，应主动调减工资总额预算。

（四）次年一季度，各单位上报上年度工资总额预算清算评价报告。

（五）人力资源部会同财务金融部等相关部门对工资总额预算执行情况进行清算评价，经董事会薪酬与考核委员会审议后，提交董事会决策批准，清算评价工作一般与下年度预算管理方案编制同步开展。

第五章 内部分配及监督管理

第十六条 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。充分借助薪酬增量、余量盘活存量，要用于扩大浮动工资部分，体现薪酬激励作用；用于探索各种中长期激励模式，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。

第十七条 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效益、人工成本承受能力情况合理确定，确保关键岗位员工的薪酬市场竞争力，做出重要贡献的关键岗位员工的工资增长要高于本单位职工平均工资增幅。

第十八条 严格清理规范工资外收入。各单位所有工资性支出应当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。加强工资总额预算与全面预算协同管理，确保劳资数据与财务报表一致，信息真实准确。

第十九条 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、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。

第二十条 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。

第二十一条 凌云股份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”、拖欠农民工工资等情况，及时进行预警、监督、约谈提醒并督促相关单位及时整改。

第二十二条 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各单位，凌云股份相应核减下一年

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。

第六章 附则

第二十三条 本办法由凌云股份董事会负责解释。

第二十四条 本办法自印发之日起执行。