

中节能风力发电股份有限公司

工资总额管理制度

第一章 总 则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业活力和竞争力，根据《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）、国资委《中央企业工资总额管理办法》（国资委第39号令）和国家有关收入分配的政策规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于中节能风力发电股份有限公司（以下简称“公司”）及纳入公司合并报表范围内的各单位。

第三条 本制度所称工资总额，是指由公司在一个会计年度内直接支付给与本公司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、特殊情况下支付的工资等。

第四条 公司工资总额实行预算管理。公司每年度围绕发展战略，依据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整，作出预算安排，并且进行有效控制和监督。

第五条 工资总额管理遵循的原则

（一）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以及增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相联系，推行工资总额与经济效益总量指标、人均效益指标“双挂钩”，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。

（二）坚持量入为出原则。严格执行国家收入分配纪律，不断健全管控体系，规范流程，强化激励约束机制，工资总额增减与效益增减联动，量入为出，与公司总成本、资金承受能力相适应。

（三）坚持差异管理原则。按照战略定位和业务特点，分类实行差异化的工资总额管理方式、工资决定机制，引导公司所属各单位落实公司战略目标，充分调动广大职工的积极性、主动性、创造性。

第二章 管理机构与职责

第六条 党委会

公司党委会负责前置研究讨论公司工资总额管理制度、工资总额预算、预算调整及清算方案。

第七条 董事会

公司董事会薪酬与考核委员会负责对工资总额管理制度、管控方案、预算、预算调整及清算方案等事项进行审核评估，形成书面意见后提交董事会审批。

第八条 公司人力资源部（党委组织部）

公司人力资源部（党委组织部）负责组织实施工资总额管理具体工作，协调各职能部门按照职责分工配合相关工作，负责工资总额管理的日常管理等。

第九条 公司所属各单位

公司所属各单位负责落实公司下达的工资总额方案，报告本单位工资总额预算执行情况。

第三章 工资总额决定机制

第十条 工资总额实行工效联动机制，根据公司经营业绩考核指标预计完成情况、人效指标等因素，综合确定工资总额，原则上“业绩升，工资升，业绩降，工资降”。

工资总额=工资总额基数×（1+工资总额增长幅度）。

第十一条 公司对所属各单位工资总额实行核准制管理，各单位工资总额使用必须经公司审核批准。

第十二条 对于新设及兼并重组的区域公司，工资总额核算实行“一事一议”原则，履行相关流程并经公司审批通过后，方可组织实施。

第十三条 建立工资总额特殊事项清单，所属企业实施特殊事项所需工资总额，在与经济效益联动的工资总额预算内解决有困难的，经公司认定后，可在年度工资总额预算内实行专项核算、单列管理，不列入工资总额预算基数，不与经济效益指标挂钩。工资总额特殊事项清单范围主要包括：

（一）企业设立国家重点实验室、国家工程实验室等国家级创新平台，吸引和保留两院院士、“**计划”专家、关键核心技术攻关领军人才及团队，以及落

实《中华人民共和国促进科技成果转化法》实施激励等情况。

（二）企业落实国家战略，承担国家重大专项任务和高新工程、实施“走出去”战略设立境外企业等情况。

（三）企业“处僵治困”、分离移交办社会职能、落实《中华人民共和国劳动合同法》等有关规定规范用工管理和执行最低工资标准，以及发生兼并重组、新设企业等符合政策规定的其他事项。

（四）其他经认定可单列的事项。

第四章 工资总额管理程序

第十四条 公司工资总额管理程序如下：

（一）每年初，公司结合年度经营业绩预算、劳动效率、工资水平等情况，按照本制度编制年度工资总额预算方案，履行相关决策程序后下达。

（二）每年末，根据年度经营业绩预计完成情况，按需编制年度工资总额预算调整方案，履行相关决策程序后执行。

年度效益效率指标预计完成情况如较年初预算无重大变化，可不再编制年度工资总额调整方案，按照工资总额预算方案做好工资总额控制及使用，在公司内部研究决策后，规范做好工资总额分配。

（三）次年初，依据公司财务决算结果，由人力资源部（党委组织部）编制公司工资总额清算方案，履行公司内部审议程序后，提交董事会审议批准。

履行审议批准程序后，公司对上年工资总额预算执行情况进行清算、评价。

第五章 工资总额监督管理

第十五条 公司加强内部收入分配制度改革，规范收入分配秩序，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键岗位的市场竞争力。工资总额的使用与时间进度、效益等相匹配。

第十六条 公司严格工资收入规范管理，所有工资性支出应按照国家有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额管理。

第六章 附 则

第十七条 本制度未尽事宜，或者与国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，依照国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件、《上市公司治理准则》及《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度经公司董事会审议通过后生效实施，修订时亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。