

# 华润博雅生物制药集团股份有限公司

## 工资总额管理办法

(经公司于 2024 年 7 月 16 日召开的第八届董事会第四次会议审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面落实国务院关于改革国有企业工资决定机制的决策部署，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，建立与资本要求相适应的工资总额预算管理体系，不断增强中央企业竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力，促进华润博雅生物制药集团股份有限公司（简称华润博雅生物，下同）实现高质量发展，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）、《中央企业工资总额管理办法》（国资委令第39号）、《关于印发〈中央企业工资总额管理办法实施细则〉的通知》（国资发考分规〔2019〕94号，以下简称《实施细则》）等有关政策规定，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于华润博雅生物财务报表合并范围内的全部企业，包括所出资控股的子企业、其他分支机构、基建项目等。

**第三条** 本办法所称职工，是指与华润博雅生物及各级企业建立劳动关系并由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职工，不包括离退休人员、劳动派遣人员。

**第四条** 本办法所称工资总额，是指在一个会计年度内直接支付给与华润博雅生物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。

**第五条** 华润博雅生物工资总额实行预算管理。每年度围绕发展战略，按照国家工资收入分配宏观政策要求，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。

**第六条** 华润博雅生物工资总额预算按照单一会计年度进行管理。

**第七条** 工资总额管理应当遵循以下原则：

(一) 坚持市场化改革方向。实行与社会主义市场经济相适应的企业工资分配制度，发挥市场在资源配置中的决定性作用，逐步实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

(二) 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，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。

## 第二章 管理职责

**第八条** 华润博雅生物董事会是工资总额管理的决策主体，华润博雅生物人力资源部在华润博雅生物董事会授权下组织开展工资总额管理工作。

**第九条** 华润博雅生物董事会是工资总额管理的决策主体，主要履行以下职责：

- (一) 审议并决定华润博雅生物工资总额管理办法；
- (二) 审议决定并通过华润博雅生物工资总额预算方案；
- (三) 审议决定并通过华润博雅生物工资总额预算执行情况和清算评价结果。

**第十条** 华润博雅生物人力资源部是工资总额管理的实施主体，为董事会提供决策支持，主要履行以下职责：

- (一) 拟定华润博雅生物工资总额管理办法；
- (二) 拟定华润博雅生物工资总额预算方案；
- (三) 组织落实董事会关于职工收入分配管理的有关决定和日常管理工作，做好企业内部分配管理工作；
- (四) 组织执行工资总额预算方案，并对预算执行结果进行清算评价；
- (五) 与上级单位做好沟通，及时向上级单位人力资源部和华润博雅生物董事会反馈相关信息。

## 第三章 工资总额决定机制

**第十一条** 华润博雅生物以纳入预算管理范围的企业上一会计年度清算评价核定的工资总额为基础，剔除一次性因素调整后确定。经济效益指标预算基数，原则上按照上一会计年度财务决算数确定。

**第十二条** 华润博雅生物根据当年营业收入、净利润等经济效益指标和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位等，构建由工资效益联动、效率对标调节和工资水平调控等共同组成、协调运转的工资总额决定机制，推动形成既遵循市场经济一般规律，又符合国有企业实际的收入分配管理制度，合理编制年度工资总额预算。

**第十三条** 华润博雅生物履行工资总额自主分配职责，所属企业工资总额原则上需与经济效益及劳动生产率指标挂钩。

**第十四条** 华润博雅生物受国家政策调整、不可抗力等因素影响导致效益大幅下降的，可适当考虑政策性减利等因素，合理确定与效益联动的工资总额预算。

**第十五条** 工资总额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、新设企业或者机构（主要承接现有业务的除外）等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

**第十六条** 华润博雅生物承担重大专项任务、落实国家战略、开展重大科技创新项目等特殊事项产生的工资总额，可以依据上级单位有关工资总额特殊事项清单的规定执行。

#### 第四章 管理程序

**第十七条** 工资总额管理按以下程序进行：

（一）华润博雅生物按照国家收入分配政策、国资委和上级单位管理要求，结合实际制订工资总额管理办法，报上级单位人力资源部备案，华润博雅生物董事会审议。

（二）华润博雅生物依据经董事会审议通过的工资总额管理办法，编制年度预算方案并组织实施，对所出资企业年度工资总额进行管理、监督和评价。

1.预算方案应当包括预算基数及口径、年度经济效益指标和工资总额预算安排、人工成本投入产出情况及所属企业工资预算安排等内容；

2.工资总额预算方案和预算调整方案于每年5月和11月以书面形式报送上级单位人力资源部备案，华润博雅生物董事会审议。

（三）华润博雅生物对年度工资总额预算执行情况自行开展清算评价，报上级单位人力资源部备案，华润博雅生物董事会审议。

（四）华润博雅生物修订完善工资总额管理办法，应当按照本条款要求重新履行有关管理程序。

#### 第五章 内部分配管理

**第十八条** 华润博雅生物按照构建灵活高效的市场化经营机制和国有企业工资总额管理制度改革的目标要求，制定所出资企业工资总额管理办法，将企业的效益增长作为工资总额增长的首要条件，不断强化股东投资回报要求，科学选取体现企业经济效益的指标，建立健全符合“一适应、两挂钩”的工资决定机制。

**第十九条** 华润博雅生物将逐步探索将人工成本效率和行业对标情况作为内部工资总额分配的调节因素，引导所属企业将劳动生产效率作为人均工资的决定因素，树立与所属行业同业竞争者业绩与薪酬“双对标”思想，落实“业绩—人工成本效率—薪酬水平”对标机制，引导企业在行业内竞争力不断提升。

**第二十条** 华润博雅生物持续深化三项制度改革，合理调整企业内部各类分配关系，工资增量优先向关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入，企业负责人不得领取规定情形外的其他货币性收入。

**第二十一条** 严格清理规范工资外收入，企业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，不得以代金券或按人标准报销等形式在工资总额外变相设置或发放津补贴。

**第二十二条** 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。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

## 第六章 监督检查

**第二十三条** 华润博雅生物加强人工成本监测预警，对各级企业工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪检测。出现月度或季度工资效益严重不匹配或者异常波动等情形，应当及时向上级单位报告。

**第二十四条** 华润博雅生物建立健全内部监督机制，定期对所出资企业执行国家工资收入分配政策情况开展监督检查，将工资总额管理情况列入会计师事务所审计重要内容，确保工资分配监管责任落实到位。

**第二十五条** 华润博雅生物将各级企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及纪检监察、审计巡视等监督检查工作范围，对执行情况进行监督评价，必要时委托专门机构进行专项审计。

**第二十六条** 华润博雅生物及所属企业不得违反本办法规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的，应当清退并且进行相关账务处理，董事会相应核减下一年度工资总额基数，并且根据相关规定对相关责任人进行处理。

**第二十七条** 华润博雅生物按照国家有关规定，建立工资分配信息公开制度，每年定期将企业工资分配信息向社会进行公布。

## 第七章 附则

**第二十八条** 本办法未尽事宜，按照国家的有关法律、法规和《公司章程》执行。

**第二十九条** 本办法由人力资源部负责解释。

**第三十条** 本办法经董事会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。