

# 中国太平洋保险（集团）股份有限公司 高级管理人员薪酬管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为深化落实中国太平洋保险（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员激励约束机制，进一步加强高级管理人员薪酬考核体系管理，建立健全与高级管理人员聘任方式相配套、与市场地位相适应、与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配机制，根据监管规定、公司章程等制定本办法。

**第二条** 高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）突出绩效导向，坚持市场对标；
- （二）注重风险约束，保持成本可控；
- （三）短期激励与中长期激励相结合。

**第三条** 本办法适用于集团高级管理人员。非董事会聘任的公司经营管理委员会成员参照本办法执行。

**第四条** 上级部门对薪酬管理有专门规定的高级管理人员，薪酬按上级部门相关规定执行。纳入职业经理人管理的高级管理人员，薪酬按照职业经理人薪酬管理相关规定执行。

## 第二章 薪酬结构与标准

**第五条** 高级管理人员的薪酬一般由基本年薪、绩效年薪和中期激励收入三部分构成。其中，绩效年薪占比原则上不低于年薪总水平（即基本年薪与绩效年薪总额）的60%。

**第六条** 基本年薪属于年度基本收入。绩效年薪属于绩效薪酬，与年度考核结果挂钩。中期激励收入采用任期激励方式，主要用于引导高级管理人员为公司创造长期效益，防范短期行为，

形成长效激励约束机制。

**第七条** 高级管理人员薪酬水平根据行业特点、公司战略、经营业绩、薪酬策略、总额管理要求等因素，原则上在国内同类可比市场薪酬价位 75 分位值以内确定。

**第八条** 高级管理人员的薪酬由董事会审议确定。

**第九条** 高级管理人员职位发生变动需调整薪酬标准的，自新职位聘任次月起，执行变动后所对应的薪酬标准。

**第十条** 福利性收入和津补贴参照国家有关规定和行业标准执行。其中，高级管理人员的现金福利和津补贴不超过其基本年薪的 10%。

### **第三章 绩效考核**

**第十一条** 高级管理人员考核评价包括年度考核评价和任期（或聘期）综合考核评价，任期综合考核评价以年度考核评价为基础。

**第十二条** 高级管理人员年度考核评价由公司业绩和个人绩效两部分组成。其中，公司业绩主要挂钩集团经济效益指标、战略目标达成等年度经营效益考核情况。

**第十三条** 高级管理人员的个人绩效考核指标应当清晰明确，体现岗位职责、目标任务、业绩贡献和风险合规等要求。

**第十四条** 高级管理人员的绩效年薪、中长期激励收入的确定和支付以绩效考核评价为重要依据。绩效考核评价应当依据经审计的财务数据开展。

### **第四章 薪酬发放与止付追索**

**第十五条** 高级管理人员的基本年薪平均至 12 个月按月支

付。

**第十六条** 高级管理人员的绩效年薪实行递延支付制度。从考核次年起，按 60%、20%、20%的比例分三年支付。

公司可结合经营情况、薪酬支付要求等因素，合理确定一定比例的绩效年薪随基本年薪进行预发，并在考核年度结束后，根据年度考核结果统一结算绩效薪酬。其中，公司对高级管理人员一定比例的绩效年薪，在年度报告披露和绩效考核评价后支付。

**第十七条** 高级管理人员的中长期激励收入实行锁定期制度。实际金额根据任期考核结果确定，并实行延期支付。每年中长期激励在锁定 3 年后，再按照 60%、20%、20%的比例分三年支付。

**第十八条** 考核年度结束后，如发现与考核年度有关的风险合规事项，按公司有关规定重新核定高级管理人员考核年度的绩效年薪和中期激励收入金额，并按实际发放情况进行止付追索。

**第十九条** 如公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效年薪和中期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中期激励收入进行全额或部分追回。

**第二十条** 高级管理人员退休、离职，或不再担任高级管理人员职务，按以下规则处理未支付的绩效年薪和中期激励收入：

（一）因本人原因离职的，离职年度绩效年薪的非延期支付部分按实际在职时间结算发放，取消离职年度的绩效年薪延期支付部分、中期激励，以及所有未支付的以前年度绩效年薪、中

长期激励收入延期支付部分。

（二）非本人原因离职的其他情况，继续按本办法相关规定支付绩效年薪和中长期激励收入。

（三）本办法止付追索相关规定同样适用于退休、离职的高级管理人员，以及不再担任高级管理人员职务的人员。

## 第五章 薪酬管理纪律

**第二十一条** 高级管理人员应自觉遵守廉洁从业有关规定，不得利用职权谋求任何不当收入。对于违反相关规定的，公司严肃问责，并对违规取得的收入予以扣回。

**第二十二条** 讨论、审议高级管理人员薪酬标准、绩效考核结果等事项时，作为被讨论、审议对象的高级管理人员须回避。

## 第六章 附则

**第二十三条** 对于按照高精尖缺科技领军人才、其他国内外顶尖稀缺技术技能人才引进和聘任的高级管理人员，可参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一人一议”的协议薪酬分配办法，实行谈判工资制，其薪酬结构、薪酬标准、考核挂钩和发放规则等可结合实际情况适当调整。

**第二十四条** 本办法由集团人力资源部负责解释，集团人力资源部可根据本办法制定有关实施细则，并具体组织实施。

**第二十五条** 本办法未尽事宜，按照国家有关法律法规、监管规定执行。如与日后新发布的法律法规、监管规定不一致，执行国家法律法规、监管规定。

**第二十六条** 本办法自集团股东会审议通过之日起生效。