

中国太平洋保险（集团）股份有限公司

工资总额决定机制办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实国家和上海市关于完善国有企业薪酬管理制度的决策部署，建立健全与企业经济效益挂钩的工资总额决定机制，促进收入分配更加合理有序，根据相关政策规定制定本办法。

第二条 本办法适用于集团总部及所属境内外各层级子公司（以下简称“公司”）的工资总额管理。

第三条 本办法所称工资总额，是指公司在—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、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

第四条 集团工资总额决定机制的基本原则为：

（一）效益联动：坚持工资总额分配与公司经济效益同向联动，健全与效益挂钩的工资决定机制，体现工资能增能减。

（二）市场对标：推动工资水平的行业对标，在经营产出效率与市场同类可比的前提下，兼顾内部公平性与外部竞争力。

（三）分类管理：实行工资总额预算管理和分类调控，对不同功能定位、发展阶段、行业特点的子公司实施差异化总额管理。

（四）绩效牵引：注重激励分配的绩效导向和价值驱动，完善与投产效率挂钩的人工成本管理机制，提升投产效能。

第二章 工资总额确定和调控

第五条 公司按照工资效益联动机制确定工资总额，联动指

标原则上不超过 3 个。其中，充分竞争类公司的工效联动指标中利润类指标权重占比不低于 50%。

第六条 公司经济效益增长的，按照工效联动指标计算，其工资总额增幅原则上不超同期经济效益增幅；公司因经营性因素导致经济效益下降的，在完全恢复前，其工资总额原则上不高于经济效益下降前的水平。

第七条 公司经济效益增长，但劳动生产率未提高或人工成本投入产出效率低于行业平均水平的，工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度；公司经济效益下降，但劳动生产率未下降或人工成本投入产出效率明显优于行业平均水平的，工资总额可适当少降。

第八条 集团根据工资效益联动情况，按照效率对标和工资水平调控要求，可综合确定各层级子公司工资总额。

第三章 工资总额预算和清算

第九条 集团建立工资总额统一监管体系，所属境内外各层级子公司全部纳入工资总额预算编制范围，所有工资性支出均应纳入工资总额管理。

第十条 公司依据工资效益联动机制形成年度工资总额预算，提交董事会审议通过，并按规定程序报备后执行。

第十一条 公司年度工资总额预算在执行过程中，出现导致预算编制基础发生重大变化情形的，可对工资总额预算进行调整，并履行董事会审议和规定程序报备后执行。

第十二条 集团于次年初按照工效联动指标达成情况，组织子公司进行年度工资总额清算，清算报告经审计后，向上级主管部门报送集团年度决算情况。

第十三条 集团于每年三季度将上年度工资总额等相关信息通过集团官方网站向社会公开披露，接受社会公众监督。

第四章 附则

第十四条 根据公司所处行业的经营特点、效益周期性波动情况，工资总额可采用年度制或周期制管理方式，并依据本办法制定工资决定机制实施方案，履行公司内部决策程序后执行。

第十五条 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。

第十六条 本办法由集团人力资源部负责解释。

第十七条 本办法自印发之日起生效。