

# 携程集团薪酬管理制度

## 第一条 目的

携程集团（下称“公司”）秉承“打造完美旅程，共建美好世界”宗旨，努力改善所服务社区和居民的生活，致力于旅游业的可持续发展，承诺成为更具社会责任感的行业领导者，人力资源是携程最珍视的资源，也是携程业务发展的基石。为适应企业发展要求，充分发挥薪酬的激励作用，保障所有员工获得公平、公正的待遇，特制定本管理制度。

## 第二条 原则

- 1) 战略性原则：薪酬设计以公司战略为导向机制，与公司战略相配合。
- 2) 市场竞争原则：公司提供行业有竞争力的薪酬，同时严格遵守当地最低工资标准要求。
- 3) 公平性原则：根据员工对公司的贡献，以及员工的工作年限、成长空间等因素，来确定每位员工的薪酬水平。对于员工薪酬结构制度不断进行完善，其中激励性绩效结构政策覆盖于 100%员工，确保所有员工获得公平、公正的薪酬。
- 4) 适时调整原则：公司薪酬制度将每年评估工资体系，定期由人力资源部和内审部共同修订，员工的薪酬将依据新的市场环境、公司经营绩效进行适时的调整。公司将定期与市场上同行业或类似行业的福利水平作比较，以保持竞争力。公司人力资源部将根据公司运营情况给予符合要求的所有员工给予员工股权激励。
- 5) 遵守国家法律原则：公司各项薪酬制度的制定以遵守国家相关法律规定为基本原则。
- 6) 激励性原则：薪酬以增强工资的激励性为导向，通过绩效奖金等激励性工资单元的设计激发员工工作积极性。
- 7) 保密性原则：员工的薪资属于公司和员工的机密，履职过程中接触薪资数据的员工，应确保数据经身份验证方可查询。
- 8) 薪酬福利原则：携程补贴和福利是薪酬体系的组成部分，包括出勤补贴、员工年假、员工度假福利金等，该福利部分覆盖 100%员工，同时孕期员工可以享有孕期交通补贴，生育后可享受生育医疗补贴、生育礼金等多种福利，入职后具体参考《员工手册》。

## 第三条 范围

适用于携程集团及其旗下所有子公司和分支机构。

## 第四条 制定依据

本规定制定的依据是根据内、外部劳动力市场状况、地区及行业差异、员工岗位价值（对企业的影响、解决问题、责任范围、监督、知识经验、沟通、环境风险等要素）及员工职业发展生涯等因素。

## 第五条 职责部门

公司根据所在岗位的社会平均工资水准，业务素质及工作表现等因素综合确定员工薪资。人力资源部可以根据营运状况和市场竞争的需要，制定薪资细则以及公司福利的具体方案。

公司会根据运营情况，适时增加员工福利条款，提高员工满意度。

## **第六条 非薪酬福利**

- 1) 福利计划：携程依法为建立劳动关系的员工提供社会保障，其中包括各种法定雇员福利计划，包括社会保险基金，即养老金缴费计划、医疗保险计划、失业保险计划、工伤保险计划、生育保险计划及住房公积金。
- 2) 期权计划：作为公司对员工有效激励和保留的手段，对携程旅行网旗下所有公司的符合条件的员工，都会参与期权计划，进行有效的期权激励。公司对每次提交的期权激励清单的进行审批，包括激励员工名单，授予期权数量，授予价格，授予日期。