

---

---

同程旅行控股有限公司  
董事薪酬管理制度

---

---

## 第一章 总则

**第一条** 为建立科学有效的董事薪酬管理激励与约束机制，实现同程旅行控股有限公司（「公司」）发展战略目标，保证公司可持续发展的内在动力，经董事会讨论决定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为：公司执行董事、非执行董事、独立非执行董事。

**第三条** 董事薪酬的确定遵循：坚持公司可持续发展原则；坚持与公司业绩相挂钩的原则；坚持激励与约束并重的原则。

## 第二章 薪酬方针

**第四条** 执行董事的薪酬方针

项目及条款	管理方针
基本构成	<ul style="list-style-type: none"><li>· 执行董事的薪酬构成包括基本薪金、绩效激励奖金及股权激励等组成部份</li><li>· 薪酬委员会每年根据当年度管治绩效达成情况检讨董事薪酬及相关薪酬政策常规</li><li>· 每三年提请股东大会审议执行董事薪酬相关事项</li></ul>
基本薪酬	<ul style="list-style-type: none"><li>· 保持市场竞争力，奖励持续做出贡献的主要人才，借以吸引及挽留他们</li></ul>

## 项目及条款

## 管理方针

### 绩效激励奖金

- 为反映董事职务、技能及经验而发放一定水平的固定酬劳，并保持具竞争力的整体薪酬福利，以挽留主要人才
- 应当反映公司的财务绩效：当年度经营绩效及水平，针对CEO的年度绩效奖金应当能反映过去3-5年的整体股东回报
- 应当反映公司的非财务绩效：与本公司的实质性环境、社会及管治议题管理绩效挂钩，如客户服务保障、数据隐私及安全、商业道德管理、气候变化应对、人力资源管理等

### 股权激励

- 维持长期表现及与股东利益一致
- 长期股权激励上限为基本薪金的3-6倍，长期奖励设有前瞻性业绩计算期，自授出奖励财政年度开始之日起计为期3-5年

### 持股量指引

- 维持长期表现及与股东利益一致
- 执行董事持股量限制比例需至少达到基本薪酬的8倍

### 风险衡量

- 执行董事的薪酬（包含基本薪酬、绩效激励及长期股权激励）已设置利益追回条款以降低薪酬风险
- 风险追偿期限不低于3-5年，如执行董事因履职过

## 项目及条款

## 管理方针

错给公司带来重大不利影响的，公司有权将相应期限内已发放的绩效薪酬全部追回，并停止支付未支付的部份

### 第五条 非执行董事及独立非执行董事的薪酬方针

非执行董事未在公司任经营管理职务，不在公司领取董事薪酬、不享受津贴或福利待遇，因履职需要产生的所有费用由公司承担。独立非执行董事以固定津贴形式在公司领取报酬，因履职需要产生的所有费用由公司承担。

## 第三章 附则

**第六条** 董事薪酬管理是公司治理的重要内容，薪酬委员会至少每年一次对董事薪酬水平、董事薪酬机制进行评估，并向董事会汇报。

**第七条** 薪酬委员会将在适当时候审查本政策，以确保本政策行之有效。薪酬委员会将会讨论任何需要作出的修订，并向董事会提出修订建议，由董事会审批。

**第八条** 本制度自董事会审议通过之日起生效。