
同程旅行控股有限公司
董事薪酬管理制度

第一章 總則

第一條 為建立科學有效的董事薪酬管理激勵與約束機制，實現同程旅行控股有限公司（「公司」）發展戰略目標，保證公司可持續發展的內在動力，經董事會討論決定，制定本制度。

第二條 本制度適用對象為：公司執行董事、非執行董事、獨立非執行董事。

第三條 董事薪酬的確定遵循：堅持公司可持續發展原則；堅持與公司業績相掛鉤的原則；堅持激勵與約束並重的原則。

第二章 薪酬方針

第四條 執行董事的薪酬方針

項目及條款	管理方針
基本構成	<ul style="list-style-type: none">• 執行董事的薪酬構成包括基本薪金、績效激勵獎金及股權激勵等組成部份• 薪酬委員會每年根據當年度管治績效達成情況檢討董事薪酬及相關薪酬政策常規• 每三年提請股東大會審議執行董事薪酬相關事項
基本薪酬	<ul style="list-style-type: none">• 保持市場競爭力，獎勵持續做出貢獻的主要人才，借以吸引及挽留他們

項目及條款	管理方針
績效激勵獎金	<ul style="list-style-type: none"> • 為反映董事職務、技能及經驗而發放一定水平的固定酬勞，並保持具競爭力的整體薪酬福利，以挽留主要人才 • 應當反映公司的財務績效：當年度經營績效及水平，針對CEO的年度績效獎金應當能反映過去3-5年的整體股東回報 • 應當反映公司的非財務績效：與本公司的實質性環境、社會及管治議題管理績效掛鉤，如客戶服務保障、數據隱私及安全、商業道德管理、氣候變化應對、人力資源管理等
股權激勵	<ul style="list-style-type: none"> • 維持長期表現及與股東利益一致 • 長期股權激勵上限為基本薪金的3-6倍，長期獎勵設有前瞻性業績計算期，自授出獎勵財政年度開始之日起計為期3-5年
持股量指引	<ul style="list-style-type: none"> • 維持長期表現及與股東利益一致 • 執行董事持股量限制比例需至少達到基本薪酬的8倍
風險衡量	<ul style="list-style-type: none"> • 執行董事的薪酬(包含基本薪酬、績效激勵及長期股權激勵)已設置利益追回條款以降低薪酬風險 • 風險追償期限不低於3-5年，如執行董事因履職過錯給公司帶來重大不利影響的，公司有權將相應期限內已發放的績效薪酬全部追回，並停止支付未支付的部份

第五條 非執行董事及獨立非執行董事的薪酬方針

非執行董事未在公司任經營管理職務，不在公司領取董事薪酬、不享受津貼或福利待遇，因履職需要產生的所有費用由公司承擔。獨立非執行董事以固定津貼形式在公司領取報酬，因履職需要產生的所有費用由公司承擔。

第三章 附則

第六條 董事薪酬管理是公司治理的重要內容，薪酬委員會至少每年一次對董事薪酬水平、董事薪酬機制進行評估，並向董事會匯報。

第七條 薪酬委員會將在適當時候審查本政策，以確保本政策行之有效。薪酬委員會將會討論任何需要作出的修訂，並向董事會提出修訂建議，由董事會審批。

第八條 本制度自董事會審議通過之日起生效。