

携程集团董事会薪酬管理制度

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，实现携程集团（下称“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。

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 执行董事的薪酬制定及管理方针如下：

1. 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。在绩效激励奖金的组成部分中，纳入了与本公司的实质性环境、社会及管治议题管理相关的评估指标，如数据隐私及安全、商业道德管理、气候变化应对、人力资源管理等。
2. 薪酬委员会每年根据当年度管治绩效达成情况检讨执行董事薪酬及相关薪酬政策常规。
3. 执行董事的薪酬（包含基本薪金、绩效激励奖金及股权激励）已设置利益追回条款以降低薪酬风险。
4. 如执行董事因履职过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激励奖金全部追回，并停止支付尚未支付的部份。

第三章 附则

第五条 董事薪酬管理是公司治理的重要内容，薪酬委员会至少每三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。

第六条 薪酬委员会将在适当时候审查本制度，以确保本制度行之有效。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。

第七条 本制度自董事会审议通过之日起生效。