

游族网络股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步规范游族网络股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司的经营管理效益，促进公司的持续健康发展，公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度对象为：

- （一）董事：非独立董事（含职工董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员：总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行收入水平与公司经营业绩挂钩的原则；
- （三）坚持“有奖有惩、激励与约束并重”的原则；
- （四）坚持薪酬与公司长远利益和可持续发展相结合。

第四条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额结合薪酬标准、公司经营业绩、外部市场薪酬水平及个人履职情况等因素综合确定。

第二章 管理机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

第六条 董事会薪酬与考核委员会每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 公司人力资源部门配合董事会薪酬与考核委员会，具体实施董事及高级管理人员薪酬方案及考核工作。

第三章 薪酬构成

第八条 公司独立董事实行固定津贴制，在公司领取董事津贴，独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会审议通过后确定。除上述津贴外，独立董事不在公司享受其他报酬。公司独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的百分之五十。

（一）基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本薪酬。

（二）绩效薪酬：根据年薪标准、岗位绩效考核、业绩目标等综合考核的结果和等级确定，绩效薪酬考核由复合指标构成，包括公司经营目标完成情况、关键绩效指标等多方面。

（三）中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

（四）其他福利：公司非独立董事、高级管理人员的福利补贴按照公司统一薪酬政策及国家相关规定执行。

在公司担任除董事以外职务的非独立董事，依据其在公司担任的具体职务与岗位责任，按公司内部规章制度确定其薪酬标准和绩效考核等；不在公司担任除董事以外职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

第十条 董事、高级管理人员薪酬标准的确定依据：

（一）同行业公司的董事、高级管理人员薪酬状况；

（二）国内收入水平和经济发展状况；

(三) 公司现状与未来发展需要。

第十一条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十二条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 绩效考核

第十三条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十四条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十五条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十六条 如公司亏损，应在董事、高级管理人员薪酬审议环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。

第十七条 考核年度结束后，由薪酬与考核委员会参照公司的经营状况和年度审计结果对公司董事、高级管理人员进行岗位绩效考核评定。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十八条 独立董事津贴按照公司股东会审议通过的津贴方案进行发放。

第十九条 非独立董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入根据考核结果按约定的时间周期发放。

非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，且一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬和津贴均为税前收入，由公司依法代扣代缴个人所得税。

第二十一条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第二十二条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴等收益；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴等收益：

- （一）因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- （二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （四）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十四条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十五条 本制度经股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十六条 本制度未明确事项或本制度有关规定与国家法律、行政法规等有关规定不一致的，按照相关法律、行政法规的规定执行。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。