

巨人网络集团有限公司薪酬委员会章程

1. 薪酬委员会的设立目的。巨人网络集团有限公司（以下简称为“公司”）董事会薪酬委员会（以下简称为“委员会”）的设立目的是：（1）审查和批准公司付给首席执行官（以下简称为“CEO”）薪酬的宗旨和目标，并根据这些宗旨和目标评估 CEO 的业绩，同时，依据该评估，既可以委员会的名义又可与其他独立董事（遵照董事会的指示）一起决定和批准 CEO 的薪酬水平；（2）向董事会建议其他管理人员薪酬、奖金和经董事会批准基于股本的计划，以及（3）应美国证券交易委员会（以下简称为“SEC”）规章制度的要求，编制管理人员的薪酬报告。

2. 薪酬委员会的组成

2.1 成员资格。委员会需包括公司董事会三个或三个以上成员。根据董事会的经营判断，委员会的所有成员必须是董事，且符合纽约证券交易所（以下简称为“NYSE”）不时适用有效的法律法规（允许管理机构认可的规则或任何弃权声明规定的例外情况）关于独立性的标准。由公司治理和提名委员会推荐其认为合格的董事作为委员会的成员，然后由董事会任命。公司治理和提名委员会应向委员会成员推荐它认为有资格的成员。委员会的成员需根据董事会决定的一个或多个条件为董事会工作。

2.2 任命。根据公司治理和提名委员会的推荐，委员会的成员由董事会全权任命，并服务于董事会。委员会成员会根据由董事会决定的一个或多个要求工作。如果董事会没有任命委员会主席，委员会成员就可以通过多数票表决的选举方式选出主席。

3. 薪酬委员会的职责和义务

董事会明确授予委员会处理下述事宜的职责和权力：

3.1 薪酬方案。建立一套综合的公司薪酬理念，并与高级管理人员一起协商，监督该薪酬方案的制定和实施。

3.2 首席执行官的业绩。至少每年一次：（1）审查和批准公司关系 CEO 薪酬的宗旨和目标；（2）根据这些宗旨和目标评估 CEO 的业绩；（3）向董事会报告评估结果；以及（4）根据评估的结果，既可以委员会的名义又可与其他独立董事一起（遵照董事会的指示），有权确定 CEO 的薪酬水平。

3.3 高级管理人员的薪酬。至少每年一次，与 CEO 以及其他高级管理人员一起审查和批准

所有的薪酬安排，包括但不限于：（1）基本年薪水平；（2）年度激励机会标准；（3）长期的激励机会标准；（4）适时及适当的雇用协议、解雇安排、改变控制权协议或规定；及（5）特殊或补充福利。

3.4 非CEO人员的薪酬。审查并向董事会建议公司里非CEO人员的薪酬、激励报酬计划和以基于股本的计划，并监督此类计划的管理及履行此类计划赋予委员会的责任。

3.5 董事薪酬。定期审查公司董事的薪酬并就此向董事会提出建议。

3.6 法规遵从。监督公司在薪酬事宜方面是否合规。

3.7 委员会报告。按照SEC规章制度的要求编制关于官人人员薪酬的报告。

3.8 委员会及章程年度评估。

（1）**委员会评估。**对委员会的表现进行年度评估。

（2）**审查和公布章程。**至少每年审查和重新评估本章程的完备性，如有需要，向董事会提出拟议的更改。

3.9 其他职责。行使和履行董事会不时授权给委员会的其他权力和义务。

4. 薪酬顾问。无需经过董事会的进一步批准，委员会在选择、聘用和解雇协助董事、CEO或高级管理人员薪酬评估的薪酬顾问享有独立权力，并享有独立权力批准由公司支付给该等顾问的薪酬，包括酬金、期限和履行这些服务的其他必要条件。

5. 向董事会报告；会议，记录

5.1 向董事会报告。委员会应定期向董事会报告委员会所负责的全部事项。

5.2 年会和其他会议。委员会每年至少召开一次会议，其他会议要依照委员会主席或委员会多数人认可的频率和次数来召开。委员会特别会议可由主席召集，若委员会中任意两名成员提出请求，应当立即举行。每期会议的议程由主席在咨询委员会其他成员之后拟订，如果可行的话，在开会日期之前，会议议程传阅至每位成员。除非委员会或董事会采用其他程序，公司《修正和重述的章程》中适用于董事会委员会会议的规定（或者如无此等规定，适用于董

事会会议的规定)将适用于委员会会议。

5.3 记录。委员会须为每场会议保留会议记录。

6. 附属委员会。委员会拥有任命附属委员会并向其分派工作的权力；但附属委员会不享有代表董事会或委员会的最终决策权。

7. 规则和程序。除在本章程、公司《修改并重述的章程》、或《公司治理方针》中列明，或由NYSE的法律或法规中另行规定，委员会应制定自己的规则和程序。

【完】