

厦门吉比特网络技术股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

(2026年3月修订)

第一章 总则

第一条 为加强厦门吉比特网络技术股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，根据《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《厦门吉比特网络技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和经董事会聘任担任公司其他管理职务且被董事会认定属于公司高级管理人员的其他人。

第三条 公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，并遵循以下原则：

（一）公平原则：薪酬水平应与公司规模、经营业绩相匹配，同时参考市场薪酬水平，保持合理竞争力；

（二）责、权、利匹配原则：薪酬反映岗位价值及所承担责任与风险的大小，实现责任、权利与利益相协调；

（三）可持续发展原则：薪酬与公司可持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：薪酬发放与绩效评价、奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责对公司高级管理人员进行绩效评价；负责评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬的止付追索程序；负责对本制度执行情况进行监督。

第五条 公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 若公司发生亏损，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第三章 薪酬构成及发放

第七条 公司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等构成。

（一）基本薪酬：公司根据岗位职责和个人能力情况，并结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：与公司经营业绩及个人业绩相挂钩，根据绩效评价结果确定，绩效薪酬占比遵循相关法律法规的规定；

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相关联的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第八条 公司高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司依据国家法律法规进行个人所得税的预扣预缴，并由个人完成相关汇算清缴工作。

第九条 公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬可分次发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬止付追索

第十一条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第十二条 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。

第十三条 公司高级管理人员违反义务给公司造成损失，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。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 公司高级管理人员的薪酬可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动等为依据进行调整。

第六章 附则

第十六条 公司高级管理人员的补贴、福利等参照公司相关规定执行。

第十七条 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件的规定执行，如与日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十九条 本制度的修订自公司董事会审议通过之日起生效。