

厦门吉比特网络技术股份有限公司

高级管理人员 2026 年度薪酬方案

厦门吉比特网络技术股份有限公司（以下简称“公司”）根据《公司章程》《公司高级管理人员薪酬管理制度》《公司薪酬与假期管理办法》等相关规定并结合公司实际经营情况及同业薪酬水平，制定公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案如下：

一、薪酬构成及标准

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等构成。

1、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基本薪酬基准金额，基本薪酬可根据前述因素及通货膨胀等因素进行适当调整；

2、绩效薪酬：公司根据岗位职责、个人能力情况及既往工作成果，并结合行业薪酬水平确定绩效薪酬基准金额，绩效薪酬基准金额不低于基本薪酬基准金额与绩效薪酬基准金额总和的 50%，绩效薪酬最终金额将结合公司经营业绩及个人工作成果，在绩效薪酬基准金额的上下一定比例范围内根据绩效评价结果确定。

二、考核原则及薪酬确定

考核将遵循“权责利对等”原则。对于分管核心游戏业务的高级管理人员，其绩效与公司整体经营业绩相关，考核时重点关注公司核心产品表现、在研项目进展、营业收入、净利润等业务及财务指标，通过与历史数据、行业数据等进行对比，综合评估其贡献；对于其他分管支撑部门的高级管理人员，绩效与分管领域的管理成效和风控水平相关，将综合考核期内重要工作成果、重大风险防控与处置成效等，并参考历史薪酬水平及行业对标情况，对其年度绩效薪酬进行综合评定。

三、薪酬发放方式

公司高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬可分次支付。绩效薪酬的

一定比例将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。

四、适用期限

本薪酬方案适用期限自董事会审议批准之日起，至新的薪酬方案通过之日止。

五、其他

以上薪酬所涉及的个人所得税统一由公司预扣预缴，并由个人完成相关汇算清缴工作。

提请董事会授权薪酬与考核委员会确认《公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案》执行中的相关事项，包括但不限于确认基本薪酬和绩效薪酬基准金额、执行绩效考核、确认最终薪酬金额、确定支付安排，以及确定辞任及新聘高级管理人员薪酬相关事项等。