

全通教育集团（广东）股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

（2019年1月）

第一章 总则

第一条 为进一步完善全通教育集团（广东）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事与高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事、监事及高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《公司章程》，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- 1、董事包括非独立董事、独立董事；
- 2、监事包括股东代表监事、职工代表监事；
- 3、高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 为保障公司健康、持续、稳定发展，公司董事、监事及高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部行业薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事、监事报酬事项由股东大会决定，高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准。

第五条 公司董事会提名、薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司

董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会提名、薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准及构成

第七条 在公司经营管理岗位任职的董事、监事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，按照经营管理岗位薪酬调整程序执行；公司不再向内部董事另行发放津贴。

不在公司经营管理岗位任职的非独立董事实行津贴制度，非独立董事津贴确定为 16 万/年（含税）。

公司对监事实行津贴制度，监事津贴确定为 3 万/年（含税）。

第八条 董事、监事与高级管理人员出席公司董事会、股东大会等按《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会、监事会及股东大会等）所需的通讯、交通、住宿等合理费用由公司承担。

第九条 独立董事实行津贴制度，独立董事津贴确定为 6 万元/年（含税）。

第十条 公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书）的薪酬由基本薪酬和绩效奖励组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效奖励。

1、基本薪酬：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，属固定部分，占年薪的 50%-80%，按照月度平均发放。

2、绩效奖励：根据公司年度经营绩效、个人岗位绩效考核等综合确定，最终根据考核结果统筹兑付，属浮动部分，占年薪的 20%-50%，按照绩效考核周期及考核结果发放。公司提名、薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第四章 薪酬的发放

第十一条 董事、监事的津贴按月发放。

第十二条 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。绩效奖励根据考核结果一次性发放。

第十三条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 公司董事、监事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、监事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效奖励或津贴：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）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；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司董事、监事及高级管理人员的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不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十七条 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。
- （二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。
- （三）公司盈利状况。
- （四）公司发展战略或组织结构调整。

第十八条 经公司董事会提名、薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 其他激励事项

第十九条 公司可实施股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十条 提名、薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律、法规等确定。

第二十一条 提名、薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第七章 其他

第二十二条 公司董事、监事及高管人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十三条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第二十五条 本制度自股东大会审议通过之日起生效。本制度生效后，公司于2018年4月25日发布的《董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度》废止。

全通教育集团（广东）股份有限公司

2019年1月10日