

荣信教育文化产业发展股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范荣信教育文化产业发展股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员工作的积极性与创造性，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《荣信教育文化产业发展股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一） 公司董事，包括非独立董事、独立董事及职工董事；
- （二） 公司高级管理人员，包括总经理、常务副总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《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，同时兼顾市场薪酬水平；
- （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，体现薪酬与公司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、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 董事、高级管理人员薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，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。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。

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。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案与考核标准，并进行考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司应当以市场为导向，结合公司自身的经营状况、战略目标和人力资源策略来制定工资总额决定机制。

第三章 薪酬结构与标准

第七条 董事及高级管理人员薪酬标准如下：

（一） 独立董事：领取固定津贴，津贴数额由股东会审议确定。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其关联方获取其他利益，履职合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事、职工董事：在公司担任经营管理职务的，按所任职务对应的薪酬方案与绩效评价标准执行，不另行领取董事薪酬；未在公司担任职务的，不领取薪酬或津贴。

(三) 高级管理人员：按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行。

第八条 在公司担任经营管理职务的董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、职务津贴和福利收入等组成。绩效薪酬分为月度绩效奖金和年度绩效奖金，根据月度及年度经营业绩及个人履职考核结果确定。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于 50%。

第九条 基本薪酬依据岗位职责、市场薪酬水平、公司经营规模等因素确定。绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经营目标与个人绩效考核结果确定。

第十条 公司可根据相关规定实施股权激励等中长期激励计划。董事、高级管理人员依照法律法规和《公司章程》行使职权所需合理费用由公司承担。

第十一条 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应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬发放、考核与调整

第十二条 独立董事津贴按月发放。

第十三条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按

照公司内部的薪酬管理制度执行，基本薪酬和月度绩效奖金按月发放；年度绩效奖金适用递延支付机制；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十四条 薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、各类社保费用等个人承担部分后，剩余部分发放给个人。

第十五条 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解任等原因离任的，按其实际任职时间和绩效考核结果结算薪酬。

第十六条 出现下列情形之一的，公司有权不予发放或扣减绩效薪酬：

- （一）违反法律法规或《公司章程》，对公司造成重大损失；
- （二）因重大决策失误、失职或违法违规行为导致公司发生重大资产损失或不良影响；
- （三）被证券监管机构公开谴责或行政处罚；
- （四）董事会认定的其他严重违规情形。

第十七条 薪酬体系应随公司经营状况、市场环境、发展战略等因素动态调整。调整依据包括：

- （一）同行业薪酬增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第五章 薪酬止付追索

第十八条 公司因财务报告错报追溯重述时，应及时对绩效薪酬及中长期激励收入重新考核，追回超额发放部分。

第十九条 董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等行为有过错的，公司应根据情节轻重减少、停发未支付的绩效薪酬及中长期激励收入，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。

第二十条 追索扣回程序由薪酬与考核委员会评估启动，人力资源部门、财务部门牵头执行，其他部门配合。本条款适用于在职及离职人员。

第六章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章、规范性文件、《公司章程》及公司内部有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定相冲突的，以有关法律、法规、规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十三条 本制度经股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。