

豆神教育科技（北京）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年4月修订）

第一章 总 则

第一条 为规范豆神教育科技（北京）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，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规以及《豆神教育科技（北京）股份有限公司章程》等规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（包括非独立董事、独立董事）、首席执行官（CEO）、常务副总裁、副总裁、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 董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩和股东利益相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律。公司董事及高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

（一）市场匹配原则：通过对标行业市场薪酬水平，科学厘定董事和高级管理人员的薪酬水平，确保薪酬水平与企业效益相匹配，确保股东在利益分配中处于优先地位；

（二）激励约束原则：按照责权利相统一的要求，将经营业绩考核结果同董事和高级管理人员的激励约束紧密结合；

（三）薪酬标准公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 上市公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司薪酬与考核委员会是按照董事会决议设立的专门工作机构，对董事会负责，具体承担如下职责：

（一）负责制定公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员的薪酬方案、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；

（二）负责审查公司董事（不包括独立董事）、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核；

（三）负责监督公司董事、高级管理人员薪酬制度的执行情况。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬发放及止付追索

第七条 根据董事、高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）未在公司内部任职的非独立董事（以下简称“外部董事”）：外部董事在公司实行津贴制度，津贴标准由董事会制定方案，经股东会审议通过后发放。

（二）独立董事：独立董事在公司实行津贴制度，津贴标准由董事会制定方案，经股东会审议通过后发放。

（三）其他董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励组成。

1、基本薪酬：根据其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级确定，包括基本工资、职务津贴、特殊能力津贴等，按月发放，每年可视情况进行调整；

2、绩效薪酬：与相关人员年度绩效考核结果挂钩，月度或年度结束后根据岗位绩效考核结果计算发放。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总

额的 50%；

3、中长期激励：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事及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。

第八条 独立董事及其他外部董事津贴按月度发放。

第九条 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放；绩效奖励根据公司相关考核制度考核发放。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以公司年度经营目标、部门业绩指标达成情况及个人的年度绩效考核指标完成情况等因素综合评估。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其他国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十一条 公司董事、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/津贴予以发放。公司董事、高级管理人员自愿放弃享受或领取薪酬/津贴的，公司将停止向其发放相关薪酬/津贴，且以后不再补发。

第十二条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴等收益；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴等收益：

- (一) 因涉嫌违法违规被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；
- (二) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (三) 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；

(四) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、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负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

第十四条 董事和高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十五条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。

第四章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，可以随着宏观经济环境、公司业务发展、经营状况的变化作相应的调整以适应公司发展需要。薪酬调整需经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬水平变化：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以确保薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整;

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十八条 公司每年可根据公司经营发展状况、行业薪酬水平、通货膨胀水平等因素提出年度薪酬调整建议,年度薪酬调整建议超过原薪酬标准 10%的,由董事会薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审核同意后,提交股东会审议通过后生效。如年度薪酬调整建议未超过原薪酬标准 10%的,经股东会授权,由董事会薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审核同意后实施,不再由股东会审议。

第五章 附 则

第十九条 本制度未尽事宜,按有关法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行;如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章或者经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时,按有关国家法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过后生效,修改时亦同。

第二十一条 本管理制度由公司董事会负责解释。

豆神教育科技(北京)股份有限公司

2026年4月