

全通教育集团（广东）股份有限公司

关于第四届董事会董事及高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

全通教育集团（广东）股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年1月26日召开第四届董事会第三十六次临时会议，审议通过《关于第四届董事会董事薪酬方案的议案》《关于第四届董事会高级管理人员薪酬方案的议案》。因全体关联董事对《关于第四届董事会董事薪酬方案的议案》回避表决，该议案将直接提交公司2026年第一次临时股东会审议，现将有关情况公告如下：

为促进公司健康持续发展，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营效益。根据《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》《董事会提名、薪酬与考核委员会实施细则》，结合公司经营发展实际情况并参考行业、地区薪酬水平，公司第四届董事、高级管理人员薪酬方案如下：

一、适用对象

公司董事（包括非独立董事、独立董事），公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

二、适用期限

上述董事薪酬方案自公司2026年第一次临时股东会审议通过后生效，至新的薪酬方案审议通过后失效。高级管理人员薪酬方案自第四届董事会第三十六次临时会议审议通过后生效，至新的薪酬方案审议通过后失效。

三、公司董事薪酬/津贴标准

（一）非独立董事

在公司经营管理岗位任职的董事，以及职工代表董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，并按照《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的相

关规定执行，不额外领取董事薪酬和津贴；

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 10 万/年。

（二）独立董事

独立董事津贴确定为 10 万/年。

四、公司高级管理人员薪酬标准

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。公司高级管理人员的目标总薪酬区间为 50-100 万。

基本薪酬：占目标总薪酬的 50%，按月平均发放。

绩效薪酬：占目标总薪酬的 50%，其中组织绩效薪酬占 10%与公司整体经营业绩挂钩；岗位绩效薪酬占 40%与分管业务板块业绩及管理职能履职情况挂钩。绩效薪酬以月度预发和递延支付相结合方式发放。月度预发指每月预发绩效薪酬的 70%。递延支付是指年度应发绩效薪酬的 30%递延至下一年度，待年度审计报告披露及最终绩效考核后结算支付，多退少补。

五、其他说明

1、兼任不同职务的董事、高级管理人员薪酬标准以薪酬孰高的原则确定。

2、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，按其实际任期计算并予以发放。

3、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 and 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。

4、公司董事及高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。具体薪酬调整依据为：

（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。

（五）岗位发生变动的个别调整。

5、本方案未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本方案如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》等相抵触时，按照有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

特此公告。

全通教育集团（广东）股份有限公司

2026年1月26日