

证券代码：920553

证券简称：凯腾精工

公告编号：2026-024

## 北京凯腾精工制版股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

### 一、 审议及表决情况

北京凯腾精工制版股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年3月27日召开第四届董事会第二次会议，审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，议案表决结果：同意7票，反对0票，弃权0票。本议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 北京凯腾精工制版股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 北京凯腾精工制版股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步完善董事、高级管理人员的薪酬体系管理，建立科学有效的激励与约束机制，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、规范性文件以及《北京凯腾精工制版股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

（一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事；

(二) 高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监（财务负责人）以及董事会聘任的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。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经营业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

(二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；

(三) 与公司长远发展相结合的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励与约束并重的原则，体现薪酬与年度绩效考核相匹配。

## 第二章 管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬方案制定、管理与考核的专门机构。薪酬与考核委员会对董事会负责。

**第五条** 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。

公司发生亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第六条** 公司人力资源部、财务部等具体职能部门负责公司董事、高级管理人员薪酬核算与兑现。

## 第三章 薪酬标准与发放

**第七条** 公司应当建立工资总额决定机制，公司以上年度工资总额为参考，并根据经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等合理确定工资总额。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

**第八条** 公司的薪酬体系应当为公司的经营战略服务，根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据如下：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化。

**第九条** 公司董事薪酬的构成与标准：

（一）在公司任职的非独立董事（包括兼任高级管理人员的非独立董事），根据其在公司承担的具体任务、岗位职责，实行“基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）”的结构薪酬，不再单独领取董事津贴。

（二）独立董事实行固定津贴制，根据股东会确定的具体津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。其出席董事会、股东会等按相关法律、法规和《公司章程》行使职权所需的差旅费和其他合理费用由公司据实报销。

**第十条** 公司高级管理人员薪酬的构成与标准：

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，实行“基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）”的结构薪酬，按公司月度和年度考核办法计算发放。

**第十一条** 基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定，按月发放；绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据业绩实现情况以及岗位职责完成等情况核定，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

根据实际情况，公司可以设立中长期激励收入。中长期激励收入包括股权激励、员工持股计划等，具体需另行制定专项方案并履行信息披露义务后执行。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。

**第十二条** 公司建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十三条** 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，从工资奖金中扣除下列税费，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、高级管理人员薪酬，自任职决议生效当日起计算，由公司统一发放。

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并予以发放。

**第十五条** 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员在报告期内从公司获得的薪酬情况。

#### **第四章 薪酬的止付追索**

**第十六条** 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和中长期激励收入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和中长期激励收入，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。

#### **第五章 附则**

**第十七条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。如本制度与日后修改的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件或者经合法程序修订的《公司章程》的规定相抵触的，以相应法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度由董事会拟定，经公司股东会审议通过后实施。

北京凯腾精工制版股份有限公司

董事会

2026年3月30日