

证券代码：920132

证券简称：泰鹏智能

公告编号：2026-027

山东泰鹏智能家居股份有限公司 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

本制度经公司 2026 年 4 月 25 日召开的第三届董事会第十二次会议审议通过。表决结果：同意 3 票，反对 0 票，弃权 0 票。该制度需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

山东泰鹏智能家居股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善山东泰鹏智能家居股份有限公司（以下简称“公司”）激励和约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司业务经营效益和管理水平，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律法规和规范性文件规定以及《山东泰鹏智能家居股份有限公司章程》（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 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关法律法规的规定聘请的不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

(二) 非独立董事：包括公司内部董事（含职工代表董事）和外部董事。内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；

(三) 高级管理人员：指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- (二) 坚持个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (三) 坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- (四) 坚持激励与约束并重的原则；
- (五) 坚持公开、公平、公正的考核原则，科学考评、严格兑现。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；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。并向董事会就董事、高级管理人员的薪酬提出建议。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 公司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。

公司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。

第六条 公司亏损时，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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第七条 公司人力资源部、财务部、审计部等相关职能部门协助董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员进行考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放等管理工作。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬由以下部分构成：

（一）基本薪酬：主要结合岗位工资、月度绩效考核等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：个人情况下，以年度经营目标为考核基础，根据公司年度绩效考核制度以及个人工作业绩完成情况核定，在次年发放；团队情况下，以公司核心管理团队年度重点任务完成为基础，结合团队协作效率、跨部门协同成果、团队整体贡献度等维度进行综合考核，由公司根据实际情况进行发放；

（三）中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司根据国家的相关法律法规以及公司实际情况等另行确定；

（四）专项奖励：针对特定项目、任务或突出贡献设立的奖励，由公司董事会薪酬与考核委员会审议批准后实施；

（五）其他福利：相关人员的社会保险及住房公积金由公司按照国家及地方有关法律法规的规定执行；其他福利，按照公司规定执行。

第九条 公司董事、高级管理人员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%。薪酬标准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。

第十条 公司董事薪酬标准：

（一）独立董事：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过，独立董事津贴按季发放，除此以外不再另行发放薪酬。

（二）内部董事：根据其在公司所担任的管理职务或岗位，按公司相关薪酬与绩效考核办法领取薪酬。内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬政策与方案执行。职工代表董事根据其实际工作岗位，按照公司相应岗位的薪酬标准领取薪酬。

（三）外部董事：不在公司领取薪酬和董事职务津贴。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬标准：根据其在公司担任的具体管理职务或岗位，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬政策与方案执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员依照有关法律法规、《公司章程》等因行使职权、参加培训等与公司相关而发生的合理费用由公司承担。

第十三条 公司外部董事、独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十四条 公司董事、高级管理人员的工资总额应当以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第十五条 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。

第十六条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而做相应的调整。结合公司的经营状况、对标企业的薪酬水平、公司业绩考核和个人绩效考核等，公司董事会薪酬与考核委员会可提议对董事、高级管理人员实施薪酬调整，并履行相应的审批程序。

第四章 薪酬考核与支付

第十七条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。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，其中：绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当以经审计的财务数据开展；中长期激励收入和专项奖励按相应方案执行。

公司董事、高级管理人员的薪酬和津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，扣除代扣代缴等事项，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应由个人承担的款项。

第十八条 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并予以发放。

第十九条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效薪酬、职务津贴：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

(四) 离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；

(五) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬追索与止付

第二十条 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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员违反忠实、勤勉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。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依据国家法律法规及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规及《公司章程》的有关规定相抵触的，按有关法律法规及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施。

山东泰鹏智能家居股份有限公司

董事会

2026年4月28日