

# 海信家电集团股份有限公司

## 2022 年 A 股限制性股票激励计划实施考核管理办法

海信家电集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司管理人员及核心骨干人员的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，公司按照收益与贡献对等原则，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》（以下简称“《自律监管指南第 1 号》”）《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）等有关法律、法规和规范性文件以及《海信家电集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，公司制定了《海信家电集团股份有限公司 2022 年 A 股限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》《香港上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的有关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象。

### 四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考

核。

## 五、考核指标及要求

### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，根据公司业绩考核目标完成情况确定公司层面可解除限售的比例。各年度业绩考核目标及对应解除限售比例安排如下表所示：

解除限售期	该考核年度使用的考核指标	净利润增长率（A）	
		目标值（Am）	触发值（An）
第一个解除限售期	2023年度净利润较2021年增长率	62%	50%
第二个解除限售期	2024年度净利润较2021年增长率	86%	69%
第三个解除限售期	2025年度净利润较2021年增长率	109%	87%

考核指标	业绩完成度	公司层面解除限售比例（X）
净利润增长率（A）	$A \geq A_m$	X=100%
	$A_n \leq A < A_m$	X=80%
	$A < A_n$	X=0%

注：1、上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的净利润，并剔除本期及其他股权激励计划及员工持股计划（若有）实施所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。

2、以上业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩承诺。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司按授予价格回购注销。

### (二) 个人层面绩效考核要求

激励对象个人考核按照公司制定的考核办法分年进行考核，并依据每个年度的考核结果确定激励对象实际可解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S、A、B、C、D 五个档次，其具体对应的可解除限售比例如下表所示：

考核评级	S	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%			70%	0

激励对象个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。

所有激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因未能解除限售或未能完全解除限售的限制性股票，由公司按照授予价格回购注销。

## 六、考核期间与次数

### (一)考核期间

本激励计划授予部分公司层面业绩考核年度为 2023-2025 年三个会计年度，个人绩效考核年度与公司层面业绩考核年度一致。

### (二)考核次数

实行年度考核，每个会计年度组织综合考核评价一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告上交薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果管理

### (一)考核结果反馈与申诉

1、被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核工作结束后 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2、如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 5 个工作日内向薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3、绩效考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

### (二)考核结果归档

1、考核结束后，人力资源部应保留所有考核记录。

2、为保证考核记录的有效性，考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须由考核记录员签字。

3、考核结果作为保密资料归档保存，本激励计划结束三年后由人力资源部负责统一销毁。

## 九、附则

(一)本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行

政法规、规范性文件和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规、规范性文件、部门规章规定为准。本办法中未明确规定的，则按照国家有关法律、行政法规、规范性文件、本激励计划执行。

(二) 本办法经股东大会以及 A 股、H 股类别股东会议审议通过后生效。

海信家电集团股份有限公司董事会

2022 年 12 月 30 日