

# 海信视像科技股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为了完善对海信视像科技股份有限公司（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》《上市公司章程指引》等法律、法规和规范性文件以及《海信视像科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）按劳分配与责、权、利相统一原则，董事、高级管理人员薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符；

（三）符合公司长远利益原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬构成及发放

**第四条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。公司董事、高级管理人员的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。

**第五条** 公司董事的薪酬：

（一）在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体职务和工作内容，

按照公司相关薪酬规定与绩效考核管理规定领取薪酬，不单独领取董事津贴。

（二）未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（三）公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准。独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

**第六条** 公司高级管理人员的基本薪酬为基本工资，绩效薪酬为绩效奖金和经营奖金。

（一）基本工资标准综合考虑岗位职责、个人能力、地区及行业薪资水平等因素确定；

（二）绩效奖金根据组织绩效考核和个人绩效考核情况兑现；

（三）经营奖金与公司当年经营指标挂钩，主要来源于“收入增长及利润增长”带来的增量激励，结合考虑岗位职责、个人绩效结果、在岗时间等兑现。

**第七条** 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，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

**第八条** 董事、高级管理人员具体薪酬的确定程序：

（一）公司董事会薪酬与考核委员会根据了解和掌握的情况，按照绩效考核标准对董事、高级管理人员进行绩效考核；

（二）根据岗位绩效考核结果及公司薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的具体报酬数额和奖励方式，审议通过后报公司董事会，董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况；

（三）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。

**第九条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行。同时，董事、高级管理人员部分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。独立董事津贴按月发放。

董事会薪酬与考核委员会可以根据实际情况，拟定公司董事、高级管理人员绩效薪酬的递延支付方案，包含递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排等，报董事会批准后实施。

**第十条** 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可以给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （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，给公司造成重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故等，给公司造成严重不利影响或造成公司资产流失的。

### 第三章 薪酬调整

**第十一条** 薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司经营发展情况的变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十二条** 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）所处地区及行业薪资水平变动。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业及所处地区的薪资数据，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）社会物价增长水平，公司应参考社会物价增长水平调整薪资，从而确保其实际购买力水平保持在合理水平；
- （三）公司收入规模、盈利及增长情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人绩效表现、职级和职责调整等。

**第十三条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项

奖励或惩罚，作为对在公司任职并领取薪酬的董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第十四条** 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。

**第十五条** 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。

## 第四章 其他激励事项

**第十六条** 公司可以实施股权激励和员工持股等激励机制，对非独立董事、高级管理人员及其他员工进行长期性激励。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

**第十七条** 激励对象为董事、高级管理人员的，公司应当在股权激励计划中载明其各自可获授的权益数量、占股权激励计划拟授出权益总量的百分比。

**第十八条** 激励对象为董事、高级管理人员的，公司应当设立绩效考核指标作为激励对象行使权益的条件。

**第十九条** 薪酬与考核委员会可以拟定其他有利于激励非独立董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案，并制订相应的考核办法，报公司董事会或股东会审议批准后实施。

## 第五章 附则

**第二十条** 本制度未尽事宜，或者与有关法律、法规、规范性文件的强制性规定相抵触的，依照国家有关法律、法规、规范性文件的有关规定执行。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施。

海信视像科技股份有限公司

2026年3月27日