

海信家电集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善海信家电集团股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬管理，贯彻落实环境、社会及管治（ESG）发展理念，建立科学有效的激励与约束机制，确保管理层团队稳定且有效调动高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展及确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件和《公司章程》有关规定，结合公司实际情况并参照行业薪酬水平，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括内部董事、外部董事及独立董事。本制度所称内部董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事。本制度所称外部董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事。本制度所称独立董事，是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

本制度所称高级管理人员以《海信家电集团股份有限公司章程》中规定的人员范围为准。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；

(三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则；

(四) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对负责制定董事、高级管理人员薪酬与考核方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核指标、考核标准及调整方案；负责监督检查公司董事、高级管理人员履职情况，并对其进行年度考核。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》确定。

第六条 公司人资行政部、经营与财务管理部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施。

第七条 董事、高级管理人员考核周期为一年，由董事会薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员的岗位胜任情况、工作任务完成情况等进行评价，考核结果作为薪酬发放的依据。

第八条 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。

第三章 薪酬标准和构成

第九条 董事薪酬

(一) 董事长实际获取的年度报酬由公司董事会薪酬与考核委员会评定，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过。

(二) 内部董事（董事长除外）及高级管理人员薪酬按公司统一的员工薪酬体系执行，按其在公司兼任的具体职务，依公

司相关薪酬管理制度确定和调整薪酬，不另行领取董事津贴。

(三) 公司独立董事实行津贴制度，不领取其他薪酬，独立董事津贴数额由公司股东会审议决定。

(四) 公司外部董事不领取任何薪酬或董事津贴。

第十条

高级管理人员薪酬

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和其他收入等组成，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 50%。基本构成如下：

(一) 基本薪酬：基本薪酬根据高级管理人员分管的经营工作所承担的责任、担任岗位的主要范围、风险、压力及对本公司的贡献，以及同行相关岗位的薪酬水平等因素综合确定，基本年薪可以每年年初根据本公司规模等因素进行调整。

(二) 绩效薪酬：绩效薪酬与公司当年业绩考核挂钩，并将 ESG 指标（含生产安全、产品质量、商业道德及反贪腐等）纳入业绩考核中，形成以可持续发展理念为驱动的薪酬激励。业绩年薪主要来源于“收入增长、利润增长”带来的增量激励，同时 ESG 指标作为激励否决项。若当年收入、利润同比无增长或下降的、ESG 指标不达标的，业绩年薪为 0；若当年收入、利润实现增长的、ESG 指标达标的，则视收入、利润的增量情况，结合高级管理人员所分管业务的业绩得分兑现业绩年薪。

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系，收入内容包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司薪酬与考核委员会根据实际情况制定激励方案。

(四) 其他收入。根据有关法律法规和公司相关制度领取其他收入，包括但不限于津贴、加班工资、员工福利、特殊贡献奖、安全生产奖励、竞业限制补偿金等。

第四章 薪酬调整

第十一条 公司董事、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调整以适应公司进一步发展需要，调整依据为：

- (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) 公司业绩达成情况；
- (五) 组织结构调整、岗位调整或职责变化。

第五章 薪酬发放和止付追索

第十二条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- (一) 个人所得税。
- (二) 按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金。
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 董事、高级管理人员薪酬发放安排如下：

- (一) 基本薪酬：基本薪酬按月发放
- (二) 绩效薪酬：一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(三) 中长期专项奖金：经审核经营结果无问题，中长期专项奖金发放安排由薪酬与考核委员会确定。

第十四条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十五条 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉、同业竞争、竞业禁止等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

第十六条 本制度经董事会同意，提交股东会审议批准后生效，修改时亦同，原《高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

第十七条 本制度与国家有关法律、法规及规范性文件的规定不一致的，以国家有关法律、法规及规范性文件的规定为准。

第十八条 公司中层管理人员及员工的绩效考核办法由公司高管团队负责制订并实施。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

海信家电集团股份有限公司

2026年3月30日