

海信家电集团股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 5 月 30 日经第十二届董事会 2025 年第三次临时会议审议通过)

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，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 公司董事会负责审议确定高级管理人员薪酬管理制度。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高级管理人员进行考核并确定薪酬的执行机构，负责制定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；负责监督检查公司高级管理人员履职情况，并对其进行年度考核。

第六条 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。

第七条 公司人力资源部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬与考核方案的具体实施。

第八条 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。

第三章 薪酬标准和构成

第九条 高级管理人员年薪包括基本年薪和业绩年薪两部分构成。

第十条 基本年薪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。

第十一条 业绩年薪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。

第十二条 本公司已建立薪酬追回机制，经审计确认存在指标故意造假的情况，追回当年全部浮动薪酬，并依据情节严重程度进行处罚；对审计后指标调整的情况，全额追回超额发放的薪酬。

第十三条 如公司高级管理人员同时兼任公司董事，该人员的年薪方案上限以两者上限的较高者确定。

第十四条 公司高级管理人员的社会保险、住房公积金等福利按国家和公司有关规定办理。

第十五条 下列各项费用从基准年薪中直接扣除：

- （一）工薪收入个人所得税。
- （二）社会保险、住房公积金按比例需由个人支付的部分。

第四章 薪酬调整

第十六条 公司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 附则

第十七条 本制度经公司董事会审议通过后生效，修改时亦同。

第十八条 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。

第十九条 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。

第二十条 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

2025 年 5 月 30 日