

海尔智家股份有限公司

薪酬管理制度

(2026年制定)

第一章 总则

第一条 为进一步规范海尔智家股份有限公司（以下简称“公司”）的董事、高级管理人员及其他对公司整体业绩及长期战略实现有重要作用的核心人员（以下简称“核心员工”）的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上海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》（以下简称“《香港上市规则》”）及《海尔智家股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 公司以上年度工资总额为基数，按公司经济效益和经济目标决定增长范围、增长幅度等原则，决定当年工资预算总额。工资总额的变动应当与公司经营业绩联动，提升公司工资总额确定的合理性、有效性。

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、高级管理人员和其他员工的薪酬分配比例。

第二章 薪酬管理机构

第三条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。核心员工薪酬根据公司相关制度由人力资源部决定。

第四条 公司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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第三章 董事、高级管理人员薪酬的标准与发放

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

(一) 执行董事（含职工董事）、高级管理人员

公司执行董事（含职工董事）、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。

执行董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬，不再单独领取董事职务薪酬，同时在公司兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核等依据高级管理人员的相关薪酬与绩效考核管理的规定执行。

(二) 非执行董事（含独立董事）

非执行董事薪酬根据股东会确定的董事职务薪酬标准发放，一般包括固定薪酬、职务薪酬和浮动津贴三部分，具体以股东会审议通过后执行的方案为准。与控股股东、实际控制人及其子公司具有劳动合同关系的非执行董事不在本公司领取董事职务薪酬。

非执行董事的中长期激励，以股东会审议通过的中长期激励计划为准。

第六条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务及公司相关薪酬与绩效考核管理的规定领取薪酬，应当以绩效评价为重要依据。

第七条 董事、高级管理人员薪酬及津贴发放时间、方式根据公司内部规定及签署的协议执行。

第八条 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。

第九条 董事、高级管理人员出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需费用，按照公司的制度，可在公司据实报销。

第四章 激励基金的考核与发放

第十条 公司在对董事、高管及核心员工实施员工持股计划等中长期激励时，其资金可以来源于公司提取的激励基金、授予对象的自有资金或者法律法规允许的其他形式。资金来源如果为激励基金，激励基金的提取须同时满足以下条件：

(一) 公司最近一个会计年度财务会计报告没有被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(二) 公司最近一个会计年度财务报告内部控制没有被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

(三) 未出现董事会认定的其他不适宜提取激励基金的情形。

其中，核心员工是指核心技术（业务）人员、关键岗位的管理人员以及其他对公司整体业绩及战略实现有重要作用的核心人员。

第十一条 激励基金提取标准及方式

(一) 激励基金的具体金额以年度人力资源部门总预算为基础，进行一定比例的提取。根据公司营业收入、利润情况、公司发展需要等方面，综合考虑后，在公司中长期激励计划方案等中确定是否提取激励基金以及提取比例。

(二) 若满足激励基金提取的所有条件，由董事会薪酬与考核委员会将包含激励基金提取方案的中长期激励计划（或单独的激励基金提取方案等形式）提交董事会、股东会审议通过后实施。

第十二条 激励基金的提取和管理由人力资源部、财务部共同负责，履行以下职责：

(一) 根据公司实际情况，结合激励对象考核情况，制定或修订激励基金的提取或分配方案；

(二) 负责激励基金具体方案的拟定、解释及实施，包括但不限于：激励基金的提取、核算、分配；激励对象资格审查和年度考核评级；激励对象个人激励金计算、兑现等；

(三) 负责激励基金的提取和分配；

(四) 董事会要求的关于激励基金日常管理的其他工作。

第五章 薪酬的调整

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬可以随着公司经营状况的变化而相应调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据主要包括：

(一) 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

(二) 公司组织结构、岗位变动调整；

(三) 同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(四) 通胀水平等宏观经济影响因素。

第六章 薪酬的止付追索

第十五条 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。

第十六条 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或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。

第七章 绩效与履职评价

第十七条 公司应当确定公司董事、高级管理人员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。

第十八条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，具体由公司人力资源部制定并实施，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。

第八章 附则

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效并施行，修改时亦同。

第二十条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有关规定不一致的，以法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

2026年3月26日