

海尔智家股份有限公司
2022 年 A 股股票期权激励计划
考核管理办法

2022 年 4 月

海尔智家股份有限公司

2022 年 A 股股票期权激励计划考核管理办法

海尔智家股份有限公司(以下简称“公司”)为了进一步完善公司法人治理结构,建立健全公司激励与约束机制,保障《海尔智家股份有限公司 2022 年 A 股股票期权激励计划》(以下称“激励计划”)的顺利实施,并在最大程度上发挥激励计划的作用,进而确保公司发展战略和经营目标的实现,在充分保障股东利益的前提下,公司制定了《海尔智家股份有限公司 2022 年 A 股股票期权激励计划考核管理办法》(以下简称“本管理办法”或“本办法”)。

为保障激励计划的顺利实施,现根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《海尔智家股份有限公司章程》的有关规定,并结合公司实际情况,特制定本办法。

本办法与激励计划采用相同释义。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司激励与约束机制，保障激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

（一）考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

（二）考核指标与公司中长期发展战略、年度经营目标结合，与激励对象关键工作业绩、工作能力和工作态度结合。

三、考核范围

本办法适用于激励计划确定的所有激励对象，具体包含公司业务主管、核心技术人员及业务骨干。激励对象不包括公司独立董事、监事及单独合计持有公司5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

四、考核机构与执行机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责激励计划的组织、实施工作；

（二）各单位人力资源部负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

（三）公司董事会负责本办法的审批。

五、考核内容、指标与标准

（一）考核内容

考核内容包括两个维度，主要为公司业绩指标以及个人业绩考核。

（二）公司业绩指标

激励计划在 2022 年至 2025 年会计年度中分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的行权条件之一。授予的股票期权的业绩

考核目标如下表所示：

行权期	业绩考核目标
授予的股票期权的第一 一个行权期	2022年度公司的 归母净利润 较2021年度的 归母净利润 增长率达到 或超过15%
授予的股票期权的第一 二个行权期	2023年度公司的 归母净利润 较2021年的 归母净利润 年复合增长率 达到或超过15%
授予的股票期权的第一 三个行权期	2024年度公司的 归母净利润 较2021年的 归母净利润 年复合增长率 达到或超过15%
授予的股票期权的第一 四个行权期	2025年度公司的 归母净利润 较2021年的 归母净利润 年复合增长率 达到或超过15%

注：上述所描述的“归母净利润”，2021年度的“归母净利润”系指2021年度审计报告审计数据，为130.67亿元，其他“归母净利润”是指从经审计归母净利润剔除当年度重大资产出售/收购（如有）形成的一次性损益影响后的归母净利润。其中重大资产出售、收购的标准参照《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》等的相关规定，定义为：①单一交易金额占上市公司最近一期经审计的归母净资产的5%（含5%）以上的重大资产出售与收购，或②单一交易产生的净利润、收购标的净利润占上市公司最近一期经审计的归母净利润的5%以上的资产。

（三）个人考核

激励对象需在上一年度个人绩效考核中达到合格或以上，方可行权。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

（二）考核次数

激励计划考核年度为2022年至2025年四个会计年度，每年考核一次。

七、考核程序

（一）公司每年年初根据战略目标组织被激励对象主动抢单，并与激励对象签订人单酬契约。

（二）在考评年度结束后次年初，考核工作小组综合每季考评结果和有关数据，最后汇总激励对象的绩效情况，并对其予以核查、分析，确认激励对象当年的考核成绩，形成绩效考核报告上报薪酬与考核委员会。

（三）董事会薪酬与考核委员会在审核确认激励对象最终的个人绩效表现时，

可对受客观环境变化等因素影响较大的考核指标和考核结果进行调整。

八、考核记录的管理

（一）被考核者有权了解自己的考核结果，董事会薪酬与考核委员会工作小组应在考核结束后五个工作日内向被考核者通知考核结果。

（二）对于考核结果如有不同意见，激励对象应在考核结果通知其后的三个工作日内，书面填写《考核申诉表》向董事会薪酬与考核委员会工作小组提起申诉。由董事会薪酬与考核委员会工作小组会同有关部门调查考核结果、整理调查记录、提出处理建议，报董事会薪酬与考核委员会作出最终决定，该决定即为激励对象的最终考核结果。全部申诉程序，应在考核完成二周内结束。

（三）完成绩效考核后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

（一）本办法由公司董事会负责制定、解释与修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法自公司股东大会、A股、D股及H股类别股东大会审议通过之日起开始实施。

（三）本计划的解释权属于公司董事会。

海尔智家股份有限公司董事会

2022年4月28日