

A12  
Disclosure  
信息披露

(上接A11版)

公司必须满足下列条件,方依据本计划对授予的限制性股票进行解除限售:  
(一)公司未发生如下任一情形:  
1.最近一个会计年度财务报告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;  
2.最近一个会计年度财务报告内部控制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;  
3.上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;  
4.法律法规规定不得授予股权激励的;

(二)中国证监认定其存在其他情形;  
(三)激励对象未发生如下任一情形:  
1.最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;  
2.最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;  
3.最近12个月内因内幕交易、违规减持被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

4.具有《公司法》规定的不得担任上市公司董事、高级管理人员情形的;  
5.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;  
6.中国证监会认定的其他情形;  
(四)激励对象未发生如下任一情形,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按照授予价格回购注销:根据本激励对象上述第(二)条规定情形之一,该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按照授予价格回购注销。  
(三)公司层面业绩考核要求  
本激励计划考核年度为2023-2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次,根据公司业绩考核目标完成情况确定公司层面可解除限售的比例。各年度业绩考核目标及对应解除限售比例安排如下表所示:

解除限售期	该考核年度使用的考核指标	净利润增长率(A)		触发值(A <sub>n</sub> )	
		目标值(A <sub>1</sub> )	触发值(A <sub>2</sub> )	目标值(A <sub>1</sub> )	触发值(A <sub>2</sub> )
第一个解除限售期	2023年度净利润较2021年增长	62%	60%	62%	60%
第二个解除限售期	2024年度净利润较2021年增长	88%	80%	88%	80%
第三个解除限售期	2025年度净利润较2021年增长	100%	87%	100%	87%

考核指标 业绩完成度 公司层面解除限售比例(X)

业绩完成度		X=100%	X>100%
A <sub>1</sub> ≤Am	A <sub>2</sub> ≤Am	X=100%	X>100%
A <sub>1</sub> >Am	A <sub>2</sub> >Am	X=100%	X>100%

注:1、上述“净利润”指标以经审计并归属于上市公司股东的净利润,并剔除本期及其他股权激励授予员工持股计划(若有)实施所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。  
2、以上业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩承诺。  
公司未满足上述业绩考核目标,所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销。  
(四)个人层面绩效考核要求  
激励对象个人考核按照公司制定的考核办法分年进行考核,并依据每个年度的考核结果确定激励对象可解除限售的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为S、A、B、C、D五个档次,具体如下:其对应可解除限售比例如下表所示:

考核等级	S	A	B	C	D
个人层面解除限售比例	100%	70%	70%	0%	0%

激励对象个人当年实际可解除限售股份数量=个人当年计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例  
所有激励对象当期计划解除限售的限制性股票因考核原因未能解除限售或未能完全解除限售的限制性股票,由公司按照授予价格回购注销。  
三、考核指标的科學性和合理性说明  
本次激励计划考核指标分为公司和个人两个层次。公司层面的业绩考核指标为净利润增长率,上述指标能够客观反映公司的经营情况和盈利能力,是预测企业成长性的重要指标。目标的设定具备一定的前瞻性和挑战性,充分考虑公司所处行业周期变化、历史业绩变动以及未来的业务发展等多个因素,有助于充分调动员工的积极性以推动公司业务战略和目标的实现和完成,保证公司业绩稳定增长,推动公司市值稳步提升,为股东创造价值。  
除公司层面的业绩考核外,公司还对个人设立了严格的绩效考核体系,能够针对激励对象的履职成效较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度绩效考核结果,确定激励对象个人是否满足限制性股票解除限售的条件。考核指标设置科学、合理,符合公司本次激励计划的考核体系具有科学性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本次激励计划的激励目的。

第九童 限制性股票激励计划的调整方法和程序  
一、限制性股票数量调整的方法  
若在激励计划草案公布日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下:  
(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细  
 $P_1 = P_0 \times (1 + n)$   
其中:P<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率(即每股股票经转增、送股、拆细后增加的股票数量);P<sub>1</sub>为调整后的限制性股票数量。  
(二)配股  
 $P_1 = P_0 \times P_1 \times (1 + n) + P_2 \times P_1 \times n$   
其中:P<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量;P<sub>1</sub>为配股登记日当日收盘价;P<sub>2</sub>为配股价格;n为每股的派息比例(即每股股票所派股息与配股前总股本的比例);Q为调整后的限制性股票数量。  
(三)缩股  
 $P_1 = P_0 \times n$   
其中:P<sub>0</sub>为调整前的限制性股票数量;n为缩股比例(即1股公司股票缩为n股股票);P<sub>1</sub>为调整后的限制性股票数量。  
(四)派息、增发  
公司有派息或增发新股的,限制性股票的数量不做调整。  
二、限制性股票授予价格的调整方法  
若在激励计划草案公布日至激励对象完成限制性股票股份登记期间,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项,应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下:  
(一)资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细  
 $P_1 = P_0 \div (1 + n)$   
其中:P<sub>0</sub>为调整前的授予价格;n为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股票拆细的比率;P<sub>1</sub>为调整后的授予价格。  
(二)配股  
 $P_1 = P_0 \times [P_1 + P_2 \times n] \div [P_1 + (1 + n) \times P_2]$   
其中:P<sub>0</sub>为调整前的授予价格;P<sub>1</sub>为配股登记日当日收盘价;P<sub>2</sub>为配股价格;n为配股比例(即配股股数与配股前公司总股本的比例);P为调整后的授予价格。  
(三)缩股  
 $P_1 = P_0 \div n$   
其中:P<sub>0</sub>为调整前的授予价格;n为缩股比例;P<sub>1</sub>为调整后的授予价格。  
(四)派息  
 $P_1 = P_0 - V$   
其中:P<sub>0</sub>为调整前的授予价格;V为每股的派息额;P<sub>1</sub>为调整后的授予价格。经派息调整后,P<sub>1</sub>须大于1。  
(五)增发  
公司有增发新股的,限制性股票的授予价格不做调整。  
三、限制性股票激励计划调整的程序  
当出现前述情况时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票数量及/或授予价格的议案,公司独立董事应当就该调整是否符合《管理办法》《公司章程》和本激励计划的规定的协议公司董事会具有专业意见。调整议案经董事会审议通过,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告律师事务所意见。

第十童 限制性股票的会计处理  
按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定,公司在限售期的每个资产负债表日,根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息,修正当期可解除限售的限制性股票公允价值,并按按照限制性股票授予日公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。  
(一)授予处理办法  
根据公司向激励对象授予股份的情况确认银行存款、股本、资本公积、库存股及其他应付款。  
2.限售期内的每个资产负债表日,根据当期行权提供的服务计入成本费用,同时确认所有者权益或负债。  
3.解除限售日  
在解除限售日,如果达到解除限售条件,可以解除限售;如果全部或部分股票未被解除限售或失效或作废,按照会计相关规定处理。  
限制性股票公允价值确定方法  
根据《企业会计准则第11号—股份支付》及《企业会计准则第22号—金融工具确认和计量》的相关规定,公司以公允价值为基础,对限制性股票的公允价值进行计量。在测算日,每股限制性股票公允价值=公允价值-公司股票的市场价格-授予价格,为每股6.53元。  
二、激励成本对公司经营业绩影响的预测  
公司授予了96,180万股限制性股票经确认的总费用预计为19,340.55万元,前述费用在公司实施限制性股票激励计划的限售期,在相应的年度内按每次解除限售比例分摊,同时增加资本公积。假设授予日为2023年5月初,则2023年-2026年限制性股票成本摊销情况列示如下表:

授予限制性股票的数量	需摊销的总费用(万元)	2023年	2024年	2025年	2026年
2,961,200	19,340.55	8,280.91	47,413.89	2,901.08	6,644.69

注:1、上述计算结果并不代表实际的会计成本,实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关。同时,公司将提醒股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。  
2、上述摊销费用预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。  
公司以目前信息初步估计,在不考虑本激励计划对公司业绩的刺激作用情况下,限制性股票对业绩摊薄产生有利影响,但影响程度有限,且影响程度逐年递减。若考虑限制性股票激励计划对公司业绩产生的正向作用,由此造成激励对象的积极性、提高经营效率,降低代理成本,本激励计划带来的公司业绩提升将高于其带来的费用增加。

第十一童 公司/激励对象发生异动的处理  
一、公司发生异动的处理  
(一)公司出现下列情形之一时,本激励计划终止实施,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不再解除限售,由公司回购注销:  
1.最近一个会计年度财务报告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;  
2.最近一个会计年度财务报告内部控制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;  
3.上市后最近36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;  
4.法律法规规定不得授予股权激励的;

(二)中国证监认定其存在其他需要终止激励计划的情形;  
(三)公司出现下列情形之一时,本激励计划不做变更:  
1.公司控制权发生变更;  
2.公司出现合并、分立的情形;  
(三)公司因信息披露文件有虚假记载,误导性陈述或重大遗漏,导致不符合限制性股票授予条件或解除限售安排的条件,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票由公司统一回购注销,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司按照授予价格回购注销。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还资金而遭受损失的,可按照本激励计划相关规定向公司或负有责任的对象进行追偿。

二、激励对象个人情况发生变化  
(一)激励对象发生职务变更(非退休/辞职),但仍在公司内,或在由公司控股子公司内任职的,其获授的限制性股票完全按照原激励计划在激励计划规定的前提下进行;若该激励对象发生职务变更,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票在公司内部调岗且符合获授条件,则激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不予回购注销。不再符合激励对象条件的,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销。  
(二)激励对象发生离职原因(退休/“辞职”或激励对象出现不再具有工作岗位、担任顾问、专家、教师等能够发挥其专长及特长的情况,下同),其获授的限制性股票按照职务变更前个人绩效考核情况进行处理,若个人绩效考核合格,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销。  
(三)激励对象发生身故、死亡、丧失民事行为能力等客观原因导致与公司或公司控股子公司终止劳动关系的,激励对象在最近一个解除限售期前按规定的期限和条件解除限售,解除限售比例按激励对象在对应业绩期间的任职期限确定;剩余未达到可解除限售时间期限和/或绩效考核条件的限制性股票不得解除限售,由公司按照授予价格加上银行同期存款利息之和回购注销。激励对象或其合法继承人在办理完毕离职手续前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税及其他税费。  
(四)激励对象如出现以下情形之一而失去参与本激励计划的资格,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销:  
1.最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;  
2.最近12个月内因内幕交易、违规减持被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

4.具有《公司法》规定的不得担任上市公司董事、高级管理人员情形的;

5.法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;  
6.中国证监会认定的其他情形。  
(六)激励对象因辞职、劳动合同到期或协商一致解除劳动合(且不存前述(4)中所述情形)而离职等个人原因导致可解锁期,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不再解除限售,由公司按照授予价格回购注销。激励对象离职前需缴纳完毕限制性股票已解除限售部分的个人所得税及其他税费。  
(七)激励对象因违法违规记过对公司或公司控股子公司造成损失的,激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售,由公司按照授予价格回购注销。公司有权利向激励对象追偿其损失,个人所得赔偿及其他权益。  
(八)激励对象离职后违反竞业限制等义务给公司或公司控股子公司造成重大经济损失的,公司有权要求其返还其在本次激励计划中获得的全部收益。  
(九)其它未说明的情形由董事会决定,并确定其处理方式。

三、公司与激励对象之间因执行本激励计划及/或双方签订的《2022年A股限制性股票授予协议书》所发生的相关的争议或纠纷,双方应通过沟通、协商解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若争议无法通过上述方式解决,任何一方均有权向公司所在地有管辖权的人民法院提起诉讼解决。

第十二童 附则  
一、本激励计划在股东大会以及A、H股类别股东大会审议通过后方可实施。  
二、本激励计划由公司董事会负责解释。

海信家电集团股份有限公司董事会  
2022年12月30日  
证券代码:000912 证券简称:海信家电

海信家电集团股份有限公司  
2022年A股员工持股计划  
(草案)摘要

二零二二年十二月  
声明

本公司及董事会全体成员保证本次员工持股计划内容真实、准确和完整,没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

风险提示  
1.公司员工持股计划将在公司股东大会通过后方可实施,本次员工持股计划能否获得公司股东大会批准,存在不确定性。  
2.有关本次员工持股计划的具体资金来源、出资比例、实施方案、回购情况等属初步结果,能否完成实施,存在不确定性。  
3.若员工认购资金较低,则本次员工持股计划在不能成立的风险;若员工认购资金不足,则本次员工持股计划存在无法如期实施的风险;若回购价格无法在规定的期限内达到预期规模,则本次员工持股计划存在不能成立或低于预期规模的风险。  
4.公司后续将根据规定披露相关进展情况,敬请广大投资者谨慎决策,注意投资风险。

特别提示  
1.海信家电集团股份有限公司(以下简称“海信家电”或“公司”)2022年A股员工持股计划(以下简称“本次员工持股计划”、“本计划”)系公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《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》等有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定制定。

2.本次员工持股计划的参与对象为公司整体业绩和长期发展具有重要作用和影响的公(不含独立董事、监事、高级管理人员及其他核心人员。本次持股计划首次授予的人数不超过30人(不含预留份额),其中董事(不含独立董事)、监事、高级管理人员总数不得超过4名(不含预留股份)确定。  
3.本次员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金以及法律法规允许的其他方式,公司不得以任何方式对参与对象提供资助、担保、借贷等财务资助。  
4.本次员工持股计划股票来源为公司根据第十一届董事会第十次临时会议审议通过《关于以集中竞价交易方式回购公司股份的议案》所回购的海信家电A股普通股股票。股东大会授权董事会按照法律法规允许的方式实施员工持股计划,并授权董事会向回购的股票,受让的股份总数占公司A股实际回购数量及占参与对象实际认购情况如下:

为确定公司可持续发展的需要,不断吸引和留住优秀人才,本次员工持股计划拟预留200.00万股作为预留股份,占本次员工持股计划总额的17.09%。  
6.本次员工持股计划实施后,公司持有的员工持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司总股本总额的10%,单个员工所持有计划标的股份所对应的股票总数累计不得超过公司总股本总额的1%,标的股票总数不包括持有人在公司公开发行前持有的股份,通过二级市场自行购买及通过股权激励获得的股份。  
7.本次员工持股计划受让价格以公司回购专户所持有的公司股份的受让价格为6.64元/股,为本次员工持股计划草案公布前1个交易日公司股票交易均价的50%。  
8.本次员工持股计划的存续期为48个月,自公司公告首次授予的最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起算。本次员工持股计划所获标的股票分三期解锁,解锁时点分别为自公告首次授予的最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划之日起12个月、24个月、36个月,每期解锁的标的股票比例分别为40%、30%、30%,各年度具体解锁比例和数量根据激励对象绩效考核情况确定。  
9.存续期内,本次员工持股计划由公司自行管理。员工持股计划成立管理委员会,代表员工持股计划持有人行使股份管理,并对持股计划进行日常管理。  
10.公司董事会审议通过本次员工持股计划后,公司将召开股东大会通知,提请股东大会审议批准本次员工持股计划,并经出席本次股东大会的类别别股东大会采取现场投票与网络投票相结合的方式,公司将通过深圳证券交易所交易系统和中国证券登记结算公司网络投票系统提供网络投票平台,股东可以在网络投票时间内通过上述系统行使表决权。  
11.公司实施本次员工持股计划的财务、会计处理及税费等问题,按照有关法律、法规、会计准则、税务制度规定执行,员工因员工持股计划实施而需缴纳的相关税费由员工个人自行承担。  
12.本次员工持股计划实施后不会导致公司股权结构不符合上市条件要求。

释义  
在本计划草案中,除非文义另有指涉,下列简称所指如下内容:

海信家电 指 海信家电集团股份有限公司(含股票代码)  
员工持股计划、本次员工持股计划 指 海信家电集团股份有限公司2022年A股员工持股计划  
《管理办法》 指 《海信家电集团股份有限公司2022年A股员工持股计划(草案)》  
持有人、认购者、参与人 指 参加本次员工持股计划的对象  
持有人会议 指 员工持股计划持有人会议  
管理委员会 指 员工持股计划管理委员会  
《员工持股计划管理办法》 指 《海信家电集团股份有限公司2022年A股员工持股计划管理办法》  
标的股票 指 海信家电A股普通股股票  
中国证监会 指 中国证券监督管理委员会  
证券交易所 指 深圳证券交易所  
《公司章程》 指 海信家电集团股份有限公司章程  
《公司法》 指 中华人民共和国公司法  
《证券法》 指 中华人民共和国证券法  
《指导意见》 指 《关于上市公司实施员工持股计划的指导意见》  
《自律监管指引第1号》 指 《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》  
《公司章程》 指 海信家电集团股份有限公司章程  
香港联交所 指 香港联合交易所有限公司  
《香港上市规则》 指 《香港联合交易所有限公司证券上市规则》  
本表中若出现数据与各自版块之和尾数不符的情况,均为四舍五入原因造成。

一、员工持股计划的目的  
公司依据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定,制定了《员工持股计划草案》。  
二、员工持股计划的法律依据、原则、目的  
(一)依法合规原则  
公司实施员工持股计划,严格按照法律法规、行政法规的规定履行程序,真实、准确、完整、及时地实施信息披露,任何人不得利用员工持股计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。  
(二)自愿参与原则  
公司实施员工持股计划遵循公司自主决定,员工自愿参加,公司不以摊派、强行分配等方式强制员工参加员工持股计划。  
(三)风险自担原则  
员工持股计划参与人盈亏自负,风险自担,与其他投资者权益平等。  
三、员工持股计划的参加对象、确定标准  
(一)参加对象确定的法律依据  
公司根据《公司法》《证券法》《指导意见》《自律监管指引第1号》等有关法律、规范性文件及《公司章程》的相关规定确定,公司员工按照依法合规、自愿参与、风险自担的原则参加本次员工持股计划。  
(二)参加对象确定的依据  
本次员工持股计划的参加对象为公司整体业绩和长期发展具有重要作用和影响的公(不含独立董事、监事、高级管理人员及其他核心人员。本次持股计划首次授予的人数不超过30人(不含预留股份),具体参加人数根据员工实际认购情况确定。以上员工总数不得超过30人(不含预留股份),其中参加本次员工持股计划的董事、监事、高级管理人员6人,该等人员与本次员工持股计划不构成一致行动人关系。具体认购比例如下表所示:

序号	姓名	职务	拟认购份额(万份)	占员工持股计划总额的17.09%	拟认购股份数(万股)
1	代世忠	董事长、总裁	597.60	7.69%	90.00
2	贾康康	执行董事	365.20	4.70%	56.00
3	高洪涛	执行董事、财务负责人	365.20	4.70%	56.00
4	夏健刚	执行董事	288.20	3.85%	46.00
5	张宏波	董事兼秘书	119.52	1.54%	18.00
6	尹圣刚	小计	1466.08	1.98%	22.00
		合计	4,846.00	64.36%	726.00
		合计	1,220.00	17.09%	200.00
		合计	7,788.00	100%	1,176.00

注:1、持有A具体持有份额以参与对象与公司签署的《海信家电集团股份有限公司2022年A股员工持股计划认购协议书》所列示的数据为准;  
2、以上合计数据与各自明细数据之和存在差异是由于四舍五入原因造成。  
若符合分行业务发展需要,董事会薪酬与考核委员会将视标的股票余额重新分配给符合条件的其他员工或参与人预留份额,若已获授预留份额的人员为公司董事、监事或高级管理人员的,则该分配方案提交董事会审议确定。  
为确定公司可持续发展的需要,不断吸引和留住优秀人才,本次员工持股计划拟预留200.00万股作为预留股份,占本次员工持股计划总额的17.09%。预留股份的分配方案(该方案包括但不限于确定参加对象、解锁条件及时间安排)将由董事会授权管理委员会在存续期内,一次或分次予以确定。预留股份参加对象以已持有本次员工持股计划份额的员工,但若获授预留份额的人员为公司董事、监事或高级管理人员的,则该分配方案提交董事会审议确定。若员工持股计划存续期间未达到预留股份仍未完全分配,则由管理委员会决定未分配份额的处置事宜。预留份额在预留期间,不具备与持有人相关的表决权,不计入公司总股本。  
四、员工持股计划的规模、股票来源、资金来源和购买价格  
(一)员工持股计划涉及的标的股票规模  
本次员工持股计划涉及的标的股票规模不超过1,170.00万股,约占本次公司公告时总股本总额的136.2725370%的9.86%。具体股票数量以员工实际认购情况确定,公司将根据要求及时履行信息披露义务。  
(二)员工持股计划涉及的标的股票来源  
本次员工持股计划所持有的股票总数累计不得超过公司总股本总额的10%,单个员工所持有计划标的股份所对应的股票总数累计不得超过公司总股本总额的1%(不包括持有人在公司公开发行前持有的股份,通过二级市场自行购买及通过股权激励已获得的股份)。  
(三)员工持股计划涉及的标的股票来源  
本次员工持股计划首次授予人数不超过30人(不含预留股份),会议审议通过《关于以集中竞价交易方式回购公司股份的议案》(以下简称“回购方案”)。截止本计划公告日,该回购方案即将开始实施,尚需等标的股票全部回购完成。

(三)员工持股计划的资金来源  
本次员工持股计划的资金来源为员工合法薪酬、自筹资金以及法律法规允许的其他方式,公司不存在向持有人提供融资、担保、借贷等财务资助。本次员工持股计划不涉及杠杆资金,不存在第三方为员工参加持股计划提供奖励、资助、补贴、兜底等安排。  
(四)员工持股计划购买股票价格和定价依据  
本次员工持股计划计划公司回购专户所持有的公司股份的受让价格为7.64元/股,为本次员工持股计划草案公布前1个交易日公司股票交易均价的50%。  
本次员工持股计划的激励对象为公司董事(不含独立董事)监事、高级管理人员及其他核心员工,上述人员承担着公司治理、协助公司战略规划或其他重要工作。公司认为,在依法合规的前提下,以适当的价格实现对公司核心人员的激励,可以真正提升激励对象的工作热情和责任意识,促进公司及其股东及股东的利益,从而推动激励目标的实现。

本次员工持股计划旨在吸引和留住核心人才,调动员工积极性,保持公司竞争力的重要举措。企业的稳定与发展是一个充满风险和挑战的过程,需要核心人才作为中流砥柱不断支持企业正常运营和发展。本次员工持股计划旨在提高核心员工的工作积极性和忠诚度,同时为持有A建立长期激励机制,将员工的收益和公司的长期绩效结合在一起。基于激励与约束对等的原则,公司设置了具有挑战性的业绩考核目标,同时对人才也设置了绩效考核,有效的约束了激励对象、股东利益与员工利益紧密捆绑在一起。  
综上,为了责任到人、留住人才,同时维护股东利益,增强公司管理团队及核心员工对公司未来发展的责任感和使命感,提高公司核心竞争力,使得员工分享公司成长带来的成果,结合公司经营状况和市场环境,本次员工持股计划以合理的价格实现对公司核心人员的激励,以适当的价格实现对公司核心人员的激励,从而推动激励目标的实现。

本次员工持股计划受让公司回购股份的价格为6.64元/股,根据激励对象上市前公司股票交易均价,具有合理性,有利于上市公司的持续发展,符合“盈亏自负,风险自担,与其他投资者权益平等”的基本原则。  
五、员工持股计划的存续期、锁定期、业绩考核  
(一)员工持股计划的存续期  
1.本次员工持股计划的存续期为48个月,自公司公告首次授予的最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起算。本次员工持股计划在存续期间届满如未提前自行终止。  
2.本次员工持股计划锁定期届满,若本次员工持股计划所持有的标的股票全部出售或过户至本次员工持股计划持有人,且按规定清算、分配完毕的,经持有人会议审议通过,本次员工持股计划可提前终止。  
3.本次员工持股计划的存续期届满前两个月,经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意并提交公司董事会审议通过,本次员工持股计划的存续期可以延长。  
4.如因公司股票停牌或窗口期较短等原因,导致本次员工持股计划所持有的公司股票无法在存续期上限届满前全部变现或过户至本次员工持股计划持有人时,经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意并推举董事会审议通过,员工持股计划的存续期限可以延长。  
5、上市公司应当在员工持股计划存续期限届满前两个月披露提示性公告,说明即将到期的员工持股计划持有的标的股票占公司总股本的比例。  
6、上市公司应当在员工持股计划存续期限届满时披露到期的员工持股计划所持有的股票数量及占公司总股本总额的比例,届满后的处理安排;披露期,应对照《自律监管指引第1号》第六7条的规定要求逐项说明与展期前的差异情况,并按员工持股计划方案的约定履行相应的审议程序和披露义务。  
(二)员工持股计划的锁定期及其合理性、合规性  
1.本次员工持股计划通过非交易方式等法律法规许可的方式所获标的股票,自公司公告首次授予的最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起12个月开始分期解锁,锁定期不超过36个月,具体如下:  
第一期解锁时点:为自公司公告首次授予的最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起满12个月,解锁比例为本次员工持股计划所持有的股票总数的40%。  
第二期解锁时点:为自公司公告首次授予的最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起满24个月,解锁比例为本次员工持股计划所持有的股票总数的30%。  
第三期解锁时点:为自公司公告首次授予的最后一笔标的股票过户至本次员工持股计划名下之日起满36个月,解锁比例为本次员工持股计划所持有的股票总数的30%。  
本次员工持股计划解锁价格按照股票来源,因上市公司分配股利、资本公积转增等情形所衍生取得的价格,亦应遵守上述股份锁定安排。  
2.本次员工持股计划的交易限制  
本次员工持股计划严格遵守市场交易原则,遵守中国证监会、深圳证券交易所、香港证监会、香港联交所及《香港上市规则》关于买卖相关证券,在下列期间不得买卖公司股票:  
(1)以知者为准及/或公告当日,或有关财政年度结束之日后至业绩发表之日止期间(以较晚者为准);及/或公告当日,及/或半年度报告公告前三十日前,或有关半年度报告期间结束之日后至业绩发表之日止期间(以较晚者为准);及/或公告当日,不得买卖公司股票期间则包括延至次年业绩的期间;  
(2)公司年度报告、半年度报告公告30日内,因特殊原因推迟公告日期的,自原预告公告前30日起算;  
(3)公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告10日内;  
(4)自可能对公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日;  
(5)中国证监会、深圳证券交易所及香港证监会、香港联交所及《香港上市规则》规定的其他期间。  
如相关法律法规、部门规章对不得买卖公司股票的情形有新的规定的,则以新的相关规定为准。  
3.本次员工持股计划锁定期合理性、合规性说明  
本次员工持股计划锁定期定期锁定为激励对象约束对等。本次员工持股计划购买价格在部分折价,因此确定12个月分三期解锁,解锁比例分别为40%、30%、30%,公司认为,在依法合规的前提下,锁定期锁定期定可以在充分激励员工的同时,为员工产生相应的约束,从而有效保障激励对象和公司及公司股东的利益,达成公司本次员工持股计划的目的,从而推动公司进一步发展。  
(三)员工持股计划的业绩考核  
1.公司层面业绩考核  
本次员工持股计划考核年度为2023-2025年三个会计年度,每个会计年度考核一次,以达到业绩考核目标作为解锁条件之一。各年度业绩考核目标如下表所示:

解除限售期	该考核年度使用的考核指标	目标值(A <sub>1</sub> )	触发值(A <sub>2</sub> )
第一个解除限售期	2023年度净利润较2021年增长	62%	60%
第二个解除限售期	2024年度净利润较2021年增长	88%	80%
第三个解除限售期	2025年度净利润较2021年增长	100%	87%

考核指标 业绩完成度 公司层面解除限售比例(X)

业绩完成度		X=100%	X>100%
A <sub>1</sub> ≤Am	A <sub>2</sub> ≤Am	X=100%	X>100%
A <sub>1</sub> >Am	A <sub>2</sub> >Am	X=100%	X>100%

注:1、上述“净利润”指标以经审计并归属于上市公司股东的净利润,并剔除本期及其他股权激励授予员工持股计划(若有)实施所产生的股份支付费用的影响作为计算依据。  
(二)以上业绩考核目标不属于公司对投资者作出的业绩承诺。  
2.有关本次员工持股计划的具体资金来源、出资比例、实施方案、回购情况等属初步结果,能否完成实施,存在不确定性。  
3.若员工认购资金较低,则本次员工持股计划在不能成立的风险;若员工认购资金不足,则本次员工持股计划存在无法如期实施的风险;若回购价格无法在规定的期限内达到预期规模,则本次员工持股计划存在不能成立或低于预期规模的风险。  
(三)个人层面绩效考核要求  
激励对象个人考核按照公司制定的考核办法分年进行考核,并根据个人的绩效考核评定结果,并依据考核结果确定其解锁的比例。持有人当年实际解除限售的股票权益数量=持有人当年计划解除限售的股票权益数量×公司层面解除限售比例×个人层面解除限售比例。持有人当年实际解除限售的股票权益数量小于目标解锁数量,未达到解锁条件的份额由管理委员会收回并决定其处置方式(包括但不限于将收回的份额折现分配给其他符合条件的参加对象)。若该份额在本次员工持股计划存续期内未完成分配,则未分配部分由公司在解锁日后于存续期内择机出售,并按照其自筹资金部分原出资资金返还给持有人,如返还持有人后仍存在收益,则收益归公司所有。  
截至管理委员会取消该持有人参与员工持股计划的资格的当日之前,员工持股计划已解约的现金收益部分,可由原持有人按照约定的退休年龄而退休的;  
(8)退休:存续期间,持有人达到国家规定的退休年龄而退休的;  
(9)死亡:存续期间,持有人在存续期间,持有人丧失劳动能力的;  
(10)丧失劳动能力:持有人丧失劳动能力。  
处置方式:以上(8)-(10)情形发生时,持有人的持股计划份额在最近一个解锁期前按近的时间条件解除,解除后持有人应在对应业绩年份的任职期限确定。解锁日后,管理委员会有权取消该持有人参与本次员工持股计划的资格,任职期限确定未解除限售的取得及收回其持有,收回的份额由管理委员会决定其处置方式(包括但不限于将收回的份额折现分配给其他符合条件的参加对象或入预留份额)。若该份额在本次员工持股计划存续期内未完成分配,则未分配部分由公司在解锁日后于存续期内择机出售,并按照其自筹资金部分原出资资金返还给持有人,如返还持有人后仍存在收益,则收益归公司所有。管理委员会有权取消该持有人参与员工持股计划的现金收益部分。  
(12)持有人离职后违反竞业限制等义务不再具有工作岗位,给公司造成严重损失的;处置方式:以上(1-12)情形发生时,管理委员会有权收回持有人员工持股计划已经实现的现金收益部分。  
2.持有人所持份额解除情形  
解锁、降级:存续期内,持有人因个人原因职务变动但仍符合参与条件的。  
存续期内,管理委员会有权收回持有人所持持有的相关考核情况/职务/职级变化情况,调整持有人所获得的持股计划份额,包括但不限于取消资格。管理委员会有权取消持股计划份额调减/取消及收回手,收回的份额由管理委员会决定其处置方式(包括但不限于将收回的份额折现分配给其他符合条件的参加对象或入预留份额)。若该份额在本次员工持股计划存续期内未完成分配,则未分配部分由公司在解锁日后于存续期内择机出售,并按照其自筹资金部分原出资资金返还给持有人,如返还持有人后仍存在收益,则收益归公司所有。  
3.持有人所持份额不改变事项  
(1)职务变动:存续期内,持有人因组织原因职务变动但仍符合参与条件的;  
(2)组织(组织原因):存续期内,持有人因组织原因离开现有工作岗位但仍符合参与条件的。  
存续期内,持有人持有的员工持股计划股份不改变事项。  
九、员工持股计划解锁后员工所持股份的处置方式  
1.若员工持股计划所持有的公司股票全部出售或过户至本次员工持股计划持有人,且本次员工持股计划依据本次员工持股计划规定清算、分配完毕的,经持有人会议审议通过,本次员工持股计划可提前终止。  
2.本次员工持股计划的存续期届满前两个月,经出席持有人会议的持有人所持2/3以上份额同意并提交公司董事会审议通过,本次员工持股计划的存续期可以延长。  
3.本次员工持股计划锁定期届满终止或存续期满后,管理委员会应于员工持股计划终止日30个工作日内完成清算,并在依法扣除相关税费后,按照持有人所持份额比例进行分配。  
4.本次员工持股计划存续期满后,若本次员工持股计划持有资产仍包含标的股票的,由管理委员会决定处置方式。  
十、员工持股计划的会计处理  
按照《企业会计准则第11号—股份支付》的规定:完成等待期内的服务或达到规定业绩条件才可行权的换取职工服务的以权益结算的股份支付,在等待期内的每个资产负债表日,应当以对可行权权益工具数量的最佳估计为基础,按照权益工具授予日的公允价值,将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。  
假设公司于2023年5月初将标的股票970.00万股过户至本次员工持股计划名下,锁定期届满,本次员工持股计划按照前约定的比例出售所持标的股票,经测算,假设单位股票的公允价值以董事会审议本次员工持股计划前一个交易日公司股票收盘价13.17元/股为参数,公司应确认总费用计736,334.10万元,该费用由公司在锁定期内,按每次解锁比例分摊,则预计2023年至2026年员工持股计划费用摊销情况测算如下:

授予限制性股票的数量	需摊销的总费用(万元)	2023年	2024年	2025年	2026年
2,961,200	19,340.55	8,280.91	47,413.89	2,901.08	6,644.69

注:1、上述计算结果并不代表实际的会计成本,实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关,还与实际生效和失效的数量有关。同时,公司将提醒股东注意上述股份支付费用可能产生的摊薄影响。  
2、上述摊销费用预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。  
上述对公司经营成果的影响最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

在不考虑员工持股计划对公司业绩的影响情况下,员工持股计划费用的摊销将对有效期内各年净利润有所影响,但影响程度有限,且影响程度逐年递减。若考虑员工持股计划对公司发展产生的正向作用,本次员工持股计划带来的费用支出小于其带来的经营效率、提高经营效率。  
十一、持股计划的关联关系及一致行动关系  
截止本次员工持股计划草案公告之日,公司无实际控制人,公司控股股东未参加本次员工持股计划。因此,本次员工持股计划未与公司控股股东、实际控制人签署一致行动协议或存在一致行动安排。  
公司部分董事、监事、高级管理人员持有本次员工持股计划份额,以上持有人与本次员工持股计划存在关联关系,在公司股东大会、董事会、监事会审议与本次员工持股计划有关的议案时回避表决。董事、监事、高级管理人员持有本次员工持股计划份额,董事、监事、高级管理人员持有本次员工持股计划份额,除前述情况外,本次员工持股计划与公司实际控制人、董事、监事、高级管理人员不存在其他关联关系和一致行动关系。  
本次员工持股计划持有人之间不存在关联关系,未签署一致行动协议,不存在一致行动安排。本次员工持股计划不存在通过协议、其他安排与实际控股人、董事、监事、高级管理人员共同扩大所能支配的公司股份表决权数量的行为或事实。  
十二、其他重要事项  
1.公司董事会/股东大会审议通过本次员工持股计划并不意味着持有人享有继续在公司任职的义务,不构成对公司员工任职期限的承诺,公司与持有人的劳动关系仍按公司与持有人的劳动合同及员工持股计划的财务、会计处理及税费等事项,按有关法律、法规、会计准则、税务制度的规定执行,员工因本次员工持股计划的实施而需缴纳的相关个人所得税由员工个人自行承担。  
2.本次员工持股计划不存在第三方为员工参加持股计划提供奖励、资助、兜底等安排。  
3.本次员工持股计划的解释权属于公司董事会。海信家电集团股份有限公司监事会

7.监事或高级管理人员的,则按双方提案提交董事会审议确定);  
(10)持有人会议授权的其他职责;  
(11)本次员工持股计划及相关法律法规规定的其他应由管理委员会履行的职责。  
5.管理委员会主任行使下列职权:  
(1)主持持有人会议和召集、主持管理委员会会议;  
(2)督促、检查持有人会议、管理委员会决议的执行;  
(3)管理委员会授权的其他职权。  
6.管理委员会不定期召开会议,由管理委员会主任召集,于会议召开1日前通知全体管理委员会委员。  
7.管理委员会主任可以提议召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当亲自接到提议后2日内,召集全体委员召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当亲自接到提议后2日内,召集全体委员召开管理委员会临时会议。管理委员会主任应当亲自接到提议后2日内,召集全体委员召开管理委员会临时会议。  
8.管理委员会会议应有过半数的管理委员会委员出席方可举行。管理委员会会议作出决议,须经全体管理委员会委员的过半数通过。管理委员会会议决议的表决,实行一人一票制。  
9.管理委员会会议决议方式为记名投票表决。管理委员会会议在保障管理委员会委员充分表达意见的前提下,可以用书面方式进行表决,并由管理委员会委员签字。  
10.管理委员会会议,应由管理委员会委员本人出席,管理委员会委员因不能出席的,可以书面委托其他管理委员会委员代为出席,委托书中应载明委托人的姓名、代理事项、授权范围和有效期限,并由委托人签名或盖章。代为出席会议的管理委员会委员应当在授权范围内行使管理委员的职责。管理委员会委员未出席管理委员会会议,亦未委托他人出席的,视为放弃在该次会议上的表决权。  
11.管理委员会应当对会议决议事项的决定形成会议记录,出席会议的管理委员会委员应在会议记录上签名。  
(三)股东大会授权董事会事项  
股东大会授权董事会全权办理与员工持股计划相关的事项,包括但不限于以下事项:  
1.授权董事会办理本次员工持股计划的设立、变更和终止;  
2.授权董事会对本次员工持股计划的存续期延长和提前终止作出决定;  
3.授权董事会办理本次员工持股计划所购买股票的锁定和解锁的全部事宜;  
4.授权董事会对《海信家电集团股份有限公司2022年A股员工持股计划(草案)》作出解释;  
5.授权董事会实施员工持股计划,包括但不限于提名管理委员会委员候选人;  
6.授权董事会对本次员工持股计划在存续期间与公司配股等再融资事宜作出决定;  
7.授权董事会变更员工持股计划的对象及确定标准;  
8.授权董事会签署与本次员工持股计划的合同及相关协议文件;  
9.若相关法律法规、法规、政策发生调整,授权董事会根据调整情况对本次员工持股计划进行相应修改和完善;  
10.授权董事会办理本次员工持股计划所需的其他必要事宜,但有关文件明确规定需由股东大会行使的权利除外。  
上述授权自股东大会通过之日起至本次员工持股计划实施完毕之日有效。  
(四)管理机构  
在获得股东大会批准后,本次员工持股计划由公司自行管理。本次员工持股计划可以视实际情况聘请具有相关资质的专业机构为本次员工持股计划提供咨询、管理等服务。  
本次员工持股计划的变更、终止及持有人权益的处置  
(一)员工持股计划的变更  
在本次员工持股计划的存续期内,员工持股计划的变更须经出席持有人会议的持有人所持至少2/3份额同意,并提交公司董事会审议通过后方可实施。  
(二)员工持股计划的终止  
1.本次员工持股计划存续期满后自行终止。  
2.本次员工持股计划所持有的公司股票全部出售或过户至本次员工持股计划