

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



Haier Smart Home Co., Ltd.*

海爾智家股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立之股份有限公司)

股份代號：6690

公告

建議採納2021年A股股票期權激勵計劃

建議採納2021年A股股票期權激勵計劃

董事會欣然宣佈，於2021年7月29日，董事會審議通過了相關議案，建議採納A股股票期權激勵計劃。本激勵計劃有待本公司股東大會以及類別股東大會審議批准後方能生效。在本公司召開股東大會以及類別股東大會批准本激勵計劃前，本公司可能會應中國及／或香港監管機構的要求，修改本激勵計劃。

授予股票期權的理由及裨益

董事認為，本次建議的期權計劃是在本公司A股及H股員工持股計劃及限制性股票單位計劃的基礎上，進一步完善公司員工激勵的重要舉措。2021年5月25日公告及2021年6月4日發出通函所披露的A股及H股員工持股計劃及限制性股票單位計劃主要通過授予相應類別股票，用以激勵中高級管理層以及核心員工完成本公司兩年至三年利潤指標，以業務單位及個人業績目標為主要考核標準。

為推動公司長期目標的實現，進一步推動高端品牌、場景品牌和智慧家庭業務發展，公司推出本計劃，通過認購期權能夠更好地激勵核心管理人員，聚焦公司長期發展。本激勵計劃以五年或六年為考核期，並需要達成比A股及H股員工持股計劃更高的利潤目標。

本激勵計劃不但能夠進一步建立健全公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動公司核心管理團隊的積極性，更能有效地將股東利益、公司利益和核心團隊個人利益結合在一起。各方將共同關注公司的長遠發展，持續提高經營效率，不斷創造新的利潤水平。本公司董事(包括獨立非執行董事)認為採納本激勵計劃有助於本公司實現上述目標，並認為本激勵計劃的條款條件屬正常商業條款，公平合理並符合本公司和股東的整體利益。

香港上市規則的涵義

本激勵計劃構成香港上市規則第17章下的股份期權計劃。根據香港上市規則第14A.92(3)(a)條，根據本激勵計劃向作為本公司關連人士的任何激勵對象授出股票期權，可獲豁免遵守申報、公告及獨立股東批准的規定。本公司將就根據本激勵計劃可能授出的股票期權的行權價格，申請豁免嚴格遵守香港上市規則第17.03(9)條附註1的規定。

臨時股東大會及類別股東大會

臨時股東大會及類別股東大會將召開，以待股東考慮並酌情批准(其中包括)建議採納A股股票期權激勵計劃。本公司將按照香港上市規則及《公司章程》的規定於確定臨時股東大會及類別股東大會召開日期後，向股東寄發臨時股東大會通告、類別股東大會通告及載有A股股票期權激勵計劃條款進一步詳情的通函。

建議採納A股股票期權激勵計劃

一、本激勵計劃的目的與原則

(一) 本激勵計劃的目的

- 1、隨著公司高端品牌不斷拓展，物聯網場景戰略不斷發展，公司需要更聚焦的戰略定力、管理層更堅定的投入來保障戰略成果，也需要補充與之匹配的長期激勵計劃。為此，本激勵計劃引導核心管理經營團隊不斷創業創新，通過制定長周期的業績增長指標充分發揮和調動激勵對象的積極性，激勵其為用戶創造最佳體驗，實現跨越周期的業務發展。
- 2、本次激勵工具週期對標未來五年的發展，有利於驅動激勵對象承接公司的長期發展戰略目標，進一步推動業務協同整合、提升運營效率、實現行業引領。
- 3、完善公司治理機制，提升公司價值與股東價值。核心管理團隊通過股票期權計劃持有上市公司股票或相關權益，有利於完善治理架構，建立管理層與公司利益和股東利益的一致性基礎，為股東創造價值。
- 4、創新公司薪酬管理體系，進一步吸引人才。公司實施股票期權計劃有利於進一步完善公司的薪酬激勵體系，健全公司激勵、約束機制；支持一流人力資源的開放平台，兼顧公司長期利益，能更好的吸引創業團隊、激勵公司經營管理骨幹，從而更好地促進公司發展。

(二) 本激勵計劃堅持以下原則：

1、 依法合規原則

公司實施激勵計劃，嚴格按照法律、行政法規的規定履行政序，真實、準確、完整、及時地實施信息披露。

2、 自願參與原則

公司實施本激勵計劃遵循自主決定，自願參加，公司不以強行分配的方式強制參加激勵計劃。

3、 利益共享原則

本激勵計劃與公司關鍵業績指標掛鉤，強化公司共同願景，緊密綁定公司管理層和核心骨幹人員與股東的長期利益。

二、 本激勵計劃的管理機構

- (一) 股東大會作為公司的最高權力機構，負責審議批准本激勵計劃的實施、變更和終止。股東大會可以在其權限範圍內將與本激勵計劃相關的部分事宜授權董事會辦理。
- (二) 董事會是本激勵計劃的執行管理機構，負責本激勵計劃的實施。董事會下設薪酬與考核委員會，負責擬定和修訂本激勵計劃並報董事會審議，董事會對激勵計劃審議通過後，報臨時股東大會及類別股東大會審議。董事會及其薪酬與考核委員會可以在股東大會授權範圍內辦理本激勵計劃的其他相關事宜。
- (三) 監事會及獨立董事應當就本激勵計劃是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。監事會對本激勵計劃的實施是否符合相關法律、法規、規範性文件和上海證券交易所業務規則進

行監督，並且負責審核激勵對象的名單。獨立董事將就本激勵計劃向所有股東徵集委託投票權。

(四) 公司在股東大會審議通過股權激勵方案之前對其進行變更的，獨立董事、監事會應當就變更後的方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表獨立意見。

公司在向激勵對象授出權益前，獨立董事、監事會應當就本激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件發表明確意見。若公司向激勵對象授出權益與本激勵計劃安排存在差異，獨立董事、監事會(當激勵對象發生變化時)應當同時發表明確意見。

激勵對象在行使權益前，獨立董事、監事會應當就本激勵計劃設定的激勵對象行使權益的條件是否成就發表明確意見。

三、激勵對象的確定依據和範圍

(一) 激勵對象確定的法律依據

1. 激勵對象確定的法律依據

本激勵計劃激勵對象根據《公司法》《證券法》《管理辦法》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合公司實際情況而確定。

下列人員不得成為激勵對象：

- 1) 最近12個月內被上海證券交易所認定為不適當人選；
- 2) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；

- 3) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
- 4) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- 5) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
- 6) 中國證監會認定的其他情形。

2. 激勵對象的範圍

本激勵計劃首次授予的激勵對象共計400人，為對公司整體業績和長期發展具有重要作用的核心人員。具體包括：

- 1) 公司董事、高級管理人員；
- 2) 公司下屬產業總經理及部門經理。

本激勵計劃涉及的激勵對象不包括公司獨立董事、監事及單獨或合計持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。

所有激勵對象必須在本激勵計劃的有效期內於公司任職董事或於公司(含與公司合併報表的子公司)任職並簽署勞動合同或聘用協議或退休返聘協議。

預留部分的激勵對象由本激勵計劃經臨時股東大會及類別股東大會審議後12個月內確定，經董事會提出、獨立董事及監事會發表明確意見、律師發表專業意見並出具法律意見書後，公司按要求及時準確披露激勵對象相關資訊。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

(二) 激勵對象的核實

- 1、本激勵計劃經董事會審議通過後，公司應該在召開臨時股東大會及類別股東大會前，通過公司網站或者其他途徑，在公司內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。
- 2、監事會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取外部意見，並應當在臨時股東大會及類別股東大會審議本激勵計劃前5日披露監事會對激勵對象名單審核及公示情況的說明。經公司董事會調整的激勵對象名單亦應經公司監事會核實。

四、股票期權的來源、數量和分配

(一) 本激勵計劃的股票來源

股票期權激勵計劃涉及的標的股票來源為公司向激勵對象定向發行公司A股普通股。

(二) 授出股票期權的數量

公司擬向激勵對象授予5,100萬份股票期權，佔本激勵計劃公告時公司股份總數939,317.0481萬股的0.543%。其中首次授予4,600萬份，佔本激勵計劃擬授出股票期權總數的90.20%，約佔本激勵計劃公告時公司股份總數的0.490%；預留500萬份，佔本激勵計劃擬授出股票期權總數的9.80%，約佔本激勵計劃草案公告時公司股份總數的0.053%。

激勵對象獲授的股票期權分配情況如下：

姓名	職務	獲授的 股票期權 數量 (萬份)	佔授予 股票 期權總數 的比例	佔目前 股份總數 的比例
梁海山	董事長	91.39	1.79%	0.010%
李華剛	董事、總裁	91.39	1.79%	0.010%
解居志	副董事長	91.39	1.79%	0.010%
李攀	副總裁	45.70	0.90%	0.005%
宮偉	財務總監、副總裁	45.70	0.90%	0.005%
黃曉武	副總裁	45.70	0.90%	0.005%
吳勇	副總裁	22.85	0.45%	0.002%
李洋	副總裁	45.70	0.90%	0.005%
管江勇	副總裁	22.85	0.45%	0.002%
王莉	副總裁	45.70	0.90%	0.005%
其他管理人員及核心技術 (業務) 骨干 (390人)		4,051.63	79.44%	0.431%
小計 (400人)		4,600	90.20%	0.490%
預留		500	9.80%	0.053%
合計		5,100	100.00%	0.543%

- 1、上述任何一名激勵對象通過全部在有效期的股權激勵計劃獲授的本公司股票均未超過公司股份總數的1%。公司全部有效的激勵計劃所涉及的標的股票總數累計不超過股權激勵計劃提交臨時股東大會及類別股東大會審議時公司股份總數的10%。
- 2、本激勵計劃激勵對象不包括公司獨立董事、監事及單獨或合計持有公司5%以上股份的股東或實際控制人及其配偶、父母、子女。

五、本激勵計劃的有效期、授權日、等待期、可行權日和禁售期

(一) 本激勵計劃的有效期

本激勵計劃有效期為自股票期權首次授權日起至激勵對象獲授的所有股票期權全部行權或註銷之日止，最長不超過84個月。

(二) 本激勵計劃的授權日

首次授權日在本激勵計劃經公司臨時股東大會及類別股東大會審議通過後由董事會確定。公司需在臨時股東大會及類別股東大會審議通過後60日內授予股票期權並完成公告、登記。公司未能在60日內完成上述工作的，應當及時披露不能完成的原因，並宣告終止實施本激勵計劃。根據《管理辦法》規定不得授出權益的期間不計算在60日內。預留部分股票期權的授權日為審議授權該部分股票期權的董事會決議公告日。

股票期權授權日必須為交易日。若根據以上原則確定的日期為非交易日，則授權日順延至其後的第一個交易日為準。

(三) 本激勵計劃的等待期

激勵對象獲授的全部股票期權適用不同的等待期，均自授權日起計。授權日與行權日之間的時間不得少於12個月。

(四) 本激勵計劃的可行權日

1. 在本激勵計劃經臨時股東大會及類別股東大會通過後，授予的股票期權自等待期滿後可以開始行權。可行權日必須為交易日，但不得在下列期間內行權：
 - 1) 公司年度報告公告前60日，半年度報告及季度報告公告前30日。因特殊原因推遲年度報告日期的，自原預約年度報告公告前60日起至公告刊發之日；因特殊原因推遲半年度報告及季度報告公告日期的，自原預約半年度報告及季度報告公告前30日起至公告刊發之日；
 - 2) 公司業績預告、業績快報公告前10日內；
 - 3) 自可能對公司股票及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事件發生之日或者進入決策程序之日，至依法披露後2個交易日內；
 - 4) 中國證監會、上海證券交易所、香港聯交所、法蘭克福交易所規定的其他期間。

2. 本激勵計劃首次授予的股票期權在授權日起滿12個月後，滿足行權條件的，激勵對象可以在分五期行權，具體行權安排如下：

行權安排	行權期	可行權數量佔獲授期權數量比例
首次授予股票期權的第一個行權期	自首次授權日起12個月後的首個交易日起至首次授權日起24個月內的最後一個交易日當日止	20%
首次授予股票期權的第二個行權期	自首次授權日起24個月後的首個交易日起至首次授權日起36個月內的最後一個交易日當日止	20%
首次授予股票期權的第三個行權期	自首次授權日起36個月後的首個交易日起至首次授權日起48個月內的最後一個交易日當日止	20%
首次授予股票期權的第四個行權期	自首次授權日起48個月後的首個交易日起至首次授權日起60個月內的最後一個交易日當日止	20%
首次授予股票期權的第五個行權期	自首次授權日起60個月後的首個交易日起至首次授權日起72個月內的最後一個交易日當日止	20%

本激勵計劃預留的股票期權在授權日起滿12個月後，滿足行權條件的，激勵對象可以在未來分五期行權，具體時間安排如下：

行權安排	行權期	可行權數量佔獲授期權數量比例
預留授予的股票期權的第一個行權期	自預留授權日起12個月後的首個交易日起至預留授權日起24個月內的最後一個交易日當日止	20%
預留授予的股票期權的第二個行權期	自預留授權日起24個月後的首個交易日起至預留授權日起36個月內的最後一個交易日當日止	20%
預留授予的股票期權的第三個行權期	自預留授權日起36個月後的首個交易日起至預留授權日起48個月內的最後一個交易日當日止	20%
預留授予的股票期權的第四個行權期	自預留授權日起48個月後的首個交易日起至預留授權日起60個月內的最後一個交易日當日止	20%
預留授予的股票期權的第五個行權期	自預留授權日起60個月後的首個交易日起至預留授權日起72個月內的最後一個交易日當日止	20%

(五) 本激勵計劃禁售期

本激勵計劃的禁售規定按照《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定執行，具體內容如下：

1. 激勵對象為公司董事和高級管理人員的，其在任職期間每年轉讓的股份不得超過其所持有本公司股份總數的25%，在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股份。
2. 激勵對象為公司董事和高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，本公司董事會將收回其所得收益。
3. 在本激勵計劃的有效期內，如果《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對董事和公司高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部分激勵對象轉讓其所持有的公司股票應當在轉讓時符合修改後的《公司法》《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定。

六、股票期權的行權價格及其確定方法

(一) 首次授予股票期權的行權價格

首次授予股票期權的行權價格為每股25.99元，即滿足行權條件後，激勵對象獲授的每份股票期權可以每股25.99元的價格購買1股公司A股普通股股票。

(二) 首次授予股票期權行權價格的確定方法

首次授予股票期權的行權價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

1. 本激勵計劃公告前1個交易日（即2021年7月29日）的公司A股股票交易均價，即每股23.79元。

2. 本激勵計劃公告前20個交易日(含2021年7月29日)公司A股股票交易均價，即每股25.99元。

(三) 預留股票期權行權價格

預留股票期權在每次授權前，需召開董事會審議通過相關議案，並披露授予情況。預留股票期權的行權價格為每股25.99元，即滿足行權條件後，激勵對象獲授的每份股票期權可以每股25.99元的價格購買1股公司A股普通股股票。

(四) 預留股票期權行權價格的確定方法

預留股票期權的行權價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

- 1、本激勵計劃公告前1個交易日(即2021年7月29日)的公司A股股票交易均價，即每股23.79元。
- 2、本激勵計劃公告前20個交易日(含2021年7月29日)公司A股股票交易均價，即每股25.99元。

七、股票期權的授予與行權條件

(一) 股票期權的授予條件

同時滿足下列授予條件時，公司應向激勵對象授予股票期權，反之，若下列任一授予條件未達成的，則不能向激勵對象授予股票期權。

1. 公司未發生以下任一情形：
 - 1) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - 2) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；

- 3) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - 4) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
 - 5) 中國證監會認定的其他情形。
2. 激勵對象未發生以下任一情形：
- 1) 最近12個月內被上海證券交易所認定為不適當人選；
 - 2) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
 - 3) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或採取市場禁入措施；
 - 4) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
 - 5) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
 - 6) 中國證監會認定的其他情形。

(二) 股票期權的行權條件

行權期內，同時滿足下列條件時，激勵對象獲授的股票期權方可行權：

1. 公司未發生如下任一情形：
 - 1) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

- 2) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或無法表示意見的審計報告；
- 3) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
- 4) 法律法規規定不得實行股權激勵的；
- 5) 中國證監會認定的其他情形。

公司發生上述規定情形之一的，激勵對象根據本計劃已獲授但尚未行權的股票期權應當由公司註銷。

2. 激勵對象未發生如下任一情形：

- 1) 最近12個月內被上海證券交易所認定為不適當人選；
- 2) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
- 3) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或採取市場禁入措施；
- 4) 具有《公司法》規定的不得擔任公司董事、高級管理人員情形的；
- 5) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵的；
- 6) 中國證監會認定的其他情形。

某一激勵對象出現上述規定情形之一的，公司將終止其參與本激勵計劃的權利，該激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未行權的股票期權應當由公司註銷。

3. 公司層面的業績考核要求

本激勵計劃在2021年至2025年會計年度中，分年度對公司的業績指標進行考核(預留的股票期權的考核年度可能為2022年至2026年，視具體授權日期確定)，以達到業績考核目標作為激勵對象當年度的行權條件之一。首次授予的股票期權的業績考核目標如下表所示：

行權期	業績考核目標
首次授予股票期權的第一個行權期	2021年度公司的歸母淨利潤較2020年經調整歸母淨利潤增長率達到或超過30%
首次授予股票期權的第二個行權期	2022年度公司的歸母淨利潤較2021年度的歸母淨利潤增長率達到或超過15%
首次授予股票期權的第三個行權期	2023年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年複合增長率達到或超過15%
首次授予股票期權的第四個行權期	2024年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年複合增長率達到或超過15%
首次授予股票期權的第五個行權期	2025年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年複合增長率達到或超過15%

若預留授予的股票期權於2021年12月31日(含)前授予，預留部分的股票期權各年度業績考核目標如下圖所示：

行權期	業績考核目標
預留授予的股票期權的第一個行權期	2021年度公司的歸母淨利潤較2020年經調整歸母淨利潤增長率達到或超過30%
預留授予的股票期權的第二個行權期	2022年度公司的歸母淨利潤較2021年度的歸母淨利潤增長率達到或超過15%
預留授予的股票期權的第三個行權期	2023年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年復合增長率達到或超過15%
預留授予的股票期權的第四個行權期	2024年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年復合增長率達到或超過15%
預留授予的股票期權的第五個行權期	2025年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年復合增長率達到或超過15%

若預留授予的股票期權於2021年12月31日(不含)後授予，預留部分的股票期權各年度業績考核目標如下圖所示：

行權期	業績考核目標
預留授予的股票期權的第一個行權期	2022年度公司的歸母淨利潤較2021年度的歸母淨利潤增長率達到或超過15%
預留授予的股票期權的第二個行權期	2023年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年復合增長率達到或超過15%
預留授予的股票期權的第三個行權期	2024年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年復合增長率達到或超過15%
預留授予的股票期權的第四個行權期	2025年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年復合增長率達到或超過15%
預留授予的股票期權的第五個行權期	2026年度公司的歸母淨利潤較2021年的歸母淨利潤年復合增長率達到或超過15%

註1：上述所描述的「歸母淨利潤」是指從經審計歸母淨利潤剔除當年度重大資產出售／收購(如有)形成的一次性損益影響后的歸母淨利潤。其中重大資產出售、收購的標準參照《上海證券交易所股票上市規則》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等的相關規定，定義為：①單一項目交易金額佔上市公司最近一期經審計的歸母淨資產的5%(含5%)以上的重大資產出售與收購，或②單一交易產生的淨利潤、收購標的淨利潤佔上市公司最近一期經審計的歸母淨利潤的5%以上的資產。

註2：「2020年經調整歸母淨利潤」計算方式：公司於2020年12月23日完成私有化海爾電器集團有限公司的重大資產重組事項，假設本次重大資產重組已於2019年1月1日已經完成，且海爾電器集團有限公司成為海爾智家全資子公司，並從香港聯交所退市，同時剔除公司2020年出售海爾卡奧斯物聯生態科技有限公司（「卡奧斯」）54.5%股權的經審核一次性收益淨額為人民幣22.7億元，及於2020年與出售卡奧斯相關的稅項開支為人民幣6.25億元，（即有關出售卡奧斯的收益淨額為人民幣16.4億元），公司2020年經調整歸母淨利潤為95.2億元人民幣。本計算辦法與2021年A股員工持股計劃，2021年H股員工持股計劃下定義的「2020年經調整歸母淨利潤」相同，有關計算明細載於公司日期為2021年6月4日的2020年度股東大會通函，內容關於（其中包括）2021年A股員工持股計劃及2021年H股員工持股計劃。

4. 個人層面業績考核要求

激勵對象需在上一年度個人績效考核中達到合格或以上，方可行權。

激勵對象考核當年不能行權的股票期權，由公司註銷。

(三) 考核指標設定的科學性和合理性說明

為實現公司戰略規劃、經營目標的持續提升，以及提高公司綜合競爭優勢，本股權激勵業績考核期間為2021年至2025年（預留的股票期權的考核年度可能為2022年至2026年，視具體授權日期確定），考核指標為考核年度歸母淨利潤較基期的增長率，該指標能夠直接反映公司主營業務的經營情況和盈利能力。

本激勵計劃業績指標的設定綜合考慮了公司現狀、未來戰略規劃以及行業發展等因素。設定的考核指標具有一定挑戰性，該指標一方面有助於提升公司競爭能力以及調動員工的工作積極性，另一方面，體現公司未來發展戰略方向，同時有助於未來發展戰略和經營目標的實現，為股東帶來更高效、更持久的回報。

除公司層面的業績考核外，公司對個人還設置了嚴密的績效考核體系，能夠對激勵對象的工作績效做出較為準確、全面的綜合評價。公司將根據激勵對象前一年度績效考評結果，確定激勵對象個人是否達到行權的條件。

綜上，公司本激勵計劃的考核體系具有全面性、綜合性及可操作性，考核指標設定具有良好的科學性和合理性，同時對激勵對象具有約束效果，能夠達到本激勵計劃的考核目的。

八、本激勵計劃的調整方法和程序

(一) 股票期權數量的調整方法

若在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成股票期權股份登記期間，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細、配股、縮股等事項，應對股票期權數量進行相應的調整。調整方法如下：

1. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$Q = Q_0 \times (1 + n)$$

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）； Q 為調整後的股票期權數量。

2. 配股

$$Q = Q_0 \times P_1 \times (1 + n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例（即配股的股數與配股前公司總股本的比例）； Q 為調整後的股票期權數量。

3. 縮股

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 為調整前的股票期權數量； n 為縮股比例(即1股公司股票縮為 n 股股票)； Q 為調整後的股票期權數量。

4. 增發

公司在發生增發新股的情況下，股票期權數量不做調整。

(二) 股票期權行權價格的調整方法

若在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成股票期權股份登記期間，公司有派息、資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股或派息等事項，應對股票期權行權價格進行相應的調整，但任何調整不得導致行權價格低於股票面值。調整方法如下：

1. 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細

$$P = P_0 / (1 + n)$$

其中： P_0 為調整前的行權價格； n 為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細的比率； P 為調整後的行權價格。

2. 配股

$$P = P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) / [P_1 \times (1 + n)]$$

其中： P_0 為調整前的行權價格； P_1 為股權登記日當日收盤價； P_2 為配股價格； n 為配股的比例(即配股的股數與配股前股份公司總股本的比例)； P 為調整後的行權價格。

3. 縮股

$$P = P_0 / n$$

其中：P₀為調整前的行權價格；n為縮股比例；P為調整後的行權價格。

4. 派息

$$P = P_0 - V$$

其中：P₀為調整前的行權價格；V為每股的派息額；P為調整後的行權價格。經派息調整後，P仍須大於1。

5. 增發

公司在發生增發新股的情況下，股票期權的行權價格不做調整。

(三) 股票期權激勵計劃調整的程序

公司股東大會授權公司董事會依據本計劃所列明的原因調整股票期權數量和行權價格。董事會調整股票期權數量和行權價格後，應當按照有關規定及時公告、通知激勵對象，並履行信息披露程序。公司應聘請律師就上述調整是否符合《管理辦法》《公司章程》和本計劃的規定向董事會出具專業意見。

因其他原因需要調整股票期權數量、行權價格或其他條款的，公司應聘請律師就上述調整是否符合《管理辦法》《公司章程》和本計劃的規定向董事會出具專業意見，並經公司股東大會審議批准。

九、股票期權的會計處理及成本測算

(一) 會計處理方法

根據財政部2006年2月15日頒佈的《企業會計準則第11號 — 股份支付》及其解釋，公司對於授予激勵對象的股票期權遵循的主要會計政策如下：

以權益結算的股份支付換取激勵對象提供服務的，應當以授予激勵對象權益工具的公允價值計量。權益工具的公允價值，按照《企業會計準則第22號 — 金融工具確認和計量》確定。

對於完成等待期內的服務或達到規定業績條件才可行權的換取激勵對象服務或其他方類似服務的以權益結算的股份支付，在等待期內的每個資產負債表日，以對可行權權益工具數量的最佳估計為基礎，按照權益工具授權日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用和資本公積。

公司將按照下列會計處理方法對公司股權激勵計劃成本進行計量和核算：

1. 授權日會計處理：由於授權日股票期權尚不能行權，因此不需要進行相關會計處理。公司將在授權日採用布萊克 — 斯科爾期權定價模型 (Black-Scholes Model，以下簡稱「B-S」模型) 確定股票期權在授權日的公允價值。
2. 等待期會計處理：公司在等待期的每個資產負債表日，以對可行權股票期權數量的最佳估算為基礎，按照股票期權在授權日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用，同時計入「資本公積 — 其他資本公積」。
3. 可行權日之後會計處理：不再對已確認的成本費用和所有者權益總額進行調整。

4. 行權日會計處理：根據行權情況，確認股本和股本溢價，同時將等待期內確認的「資本公積 — 其他資本公積」轉入「資本公積 — 資本溢價」。

對於授予的存在活躍市場的期權等權益工具，按照活躍市場中的報價確定其公允價值。對於授予的不存在活躍市場的期權等權益工具，採用期權定價模型等確定其公允價值，選用的期權定價模型至少應當考慮以下因素：

1. 期權的行權價格；
2. 期權的有效期；
3. 標的股票的現行價格；
4. 歷史波動率；
5. 股份的預計股利；
6. 期權有效期內的無風險利率。

(二) 股票期權總成本的測算

1. 公司採用B-S模型確定股票期權的公允價值

B-S模型由6個變量所決定：標的股票的現行價格(S)，期權的行權價(K)，無風險利率(r)，期權有效期(t)、歷史波動率(σ)以及標的股票的股息率(i)這6個變量的變動會影響期權價值的變動。B-S模型對期權的定價公式為：

$$C(S, K, r, t, \sigma) = Se^{-it} \phi(d_1) - Ke^{-rt} \phi(d_2)$$

$$d_1 = \frac{\ln\left(\frac{S}{K}\right) + \left(r + \frac{1}{2}\sigma^2\right)t}{\sigma\sqrt{t}}$$

$$d_2 = d_1 - \sigma\sqrt{t}$$

2. 選取參數，計算本公司期權價值

- 1) 股價(S)：23.70元／股(假設本計劃的授權日為2021年7月29日)。
- 2) 行權價(K)：25.99元／股。
- 3) 無風險利率(r)：根據彭博(Bloomberg)系統中國政府債券到期收益率，1年期的無風險收益率為2.21%，2年期為2.51%，3年期為2.62%，4年期為2.68%，5年期為2.74%，其中第4年期的無風險收益率取3年期和5年期的無風險收益率算術平均值。
- 4) 期權存續期(t)：分別為1年、2年、3年、4年、5年(授權日至每期首個行權日的期限)。
- 5) 歷史波動率(σ)：0.4413(1年)；0.3868(2年)；0.3859(3年)；0.3750(4年)；0.3542(5年)。計算歷史波動率時，選取區間為公司最近5年的連續收盤價。同時按照等待期的不同分別計算過去1、2、3、4、5年的歷史波動率。
- 6) 股息率(i)1.5443%，根據估價日(現29/7/2021)，彭博(Bloomberg)系統中顯示的股息率，以每股股利除以授權日收盤價。

根據上述定價模型計算公司本激勵計劃授予的5100萬份期權的理論總價值為人民幣2.62億元，即需要攤銷的股票期權成本為人民幣2.62億元，該成本將在激勵計劃等待期內進行攤銷。假設公司2021年7月29日授予期權，並假設預留部分期權會計處理間首次授予部分股業期權的會計處理，則2021年-2026年股票期權成本攤銷情況見下表(貨幣單位：人民幣億元)：

授予的股票期權 數量(萬份)	需攤銷的 總費用	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
5100	2.62	0.44	0.88	0.60	0.40	0.22	0.08

註：

- 1、上述成本攤銷預測並不代表最終的會計成本。實際會計成本除了與實際授權日、授權日收盤價和授予數量相關，還與實際生效和失效的數量有關。
- 2、上述成本攤銷預測對公司經營成果影響的最終結果將以會計師事務所出具的年度審計報告為準。

十、股票期權激勵計劃的實施程序

(一) 股票期權激勵計劃生效程序

1. 薪酬與考核委員會擬定本激勵計劃、《海爾智家股份有限公司A股股票期權激勵計劃考核管理辦法》。
2. 董事會審議薪酬與考核委員會擬定的本激勵計劃、《海爾智家股份有限公司2021年A股股票期權激勵計劃考核管理辦法》。董事會審議本激勵計劃時，作為激勵對象的董事或與其存在關聯關係的董事應當回避表決。董事會應當在審議通過本計劃並履行公示、公告程序後，將本計劃提交股東大會審議，同時提請股東大會授權，負責實施股票期權的授予、行權和註銷等工作。
3. 獨立董事及監事會應當就本計劃是否有利於公司持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表意見。
4. 董事會審議通過本激勵計劃後的2個交易日內，公司公告董事會決議公告、本激勵計劃及摘要、獨立董事意見、監事會意見等。
5. 公司對內幕信息知情人在本激勵計劃公告前6個月內買賣本公司股票的情況進行自查。知悉內幕信息而買賣本公司股票的，不得成為激勵對

象，法律、行政法規及相關司法解釋規定不屬於內幕交易的情形除外。洩露內幕信息而導致內幕交易發生的，不得成為激勵對象。

6. 公司應當在召開臨時股東大會及類別股東大會前，通過公司網站或其他途徑，在公司內部公示激勵對象的姓名和職務(公示期不少於10天)。監事會應當對股權激勵名單進行審核，充分聽取公示意見。公司應當在臨時股東大會及類別股東大會審議本計劃前5日披露監事會對激勵名單審核及公示情況的說明。
7. 公司臨時股東大會及類別股東大會在對本激勵計劃進行投票表決時，獨立董事應當就本激勵計劃向所有的股東徵集委託投票權。臨時股東大會及類別股東大會應當對《管理辦法》第九條規定的股權激勵計劃內容進行表決，並經出席會議的股東所持表決權的2/3以上通過，單獨統計並披露除公司董事、監事、高級管理人員、單獨或合計持有公司5%以上股份的股東以外的其他股東的投票情況。

公司臨時股東大會及類別股東大會審議股權激勵計劃時，作為激勵對象的股東或者與激勵對象存在關聯關係的股東，應當回避表決。

8. 公司披露股東大會決議公告、經臨時股東大會及類別股東大會審議通過的股權激勵計劃、內幕信息知情人買賣本公司股票情況的自查報告以及股東大會法律意見書。
9. 本激勵計劃經公司臨時股東大會及類別股東大會審議通過後，公司董事會根據股東大會的授權，自臨時股東大會及類別股東大會審議通過本激勵計劃之日起60日內授出權益並完成登記、公告等相關手續。董事會根據股東大會的授權辦理具體的股票期權的授予、行權和註銷等工作。

(二) 股票期權授予程序

1. 臨時股東大會及類別股東大會審議通過本激勵計劃後，公司與激勵對象簽署《2021年A股股票期權授予協議》，以約定雙方的權利義務關係。激勵對象未簽署《2021年A股股票期權授予協議》的，視為自動放棄。
2. 公司在向激勵對象授出權益前，董事會應當就股權激勵計劃設定的激勵對象獲授權益的條件是否成就進行審議並公告。獨立董事及監事會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象獲授權益的條件是否成就出具法律意見。
3. 公司監事會應當對股票期權授權日及激勵對象名單進行核實並發表意見。
4. 公司向激勵對象授出權益與股權激勵計劃的安排存在差異時，獨立董事、監事會(當激勵對象發生變化時)、律師事務所應當同時發表明確意見。
5. 股權激勵計劃經臨時股東大會及類別股東大會審議通過後，公司應當在60日內(不包含根據法律、法規的規定不得授出權益的期間)向激勵對象進行授予並完成公告、登記。公司董事會應當在授予登記完成後及時披露相關實施情況的公告。若公司未能在60日內完成上述工作的，本計劃終止實施，董事會應當及時披露未完成的原因且3個月內不得再次審議股權激勵計劃。
6. 公司授予權益前，應當向上海證券交易所提出申請，經上海證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記結算事宜。

7. 公司預留部分權益的授權程序參照首次授予程式執行。預留權益的授予對象應當在本激勵計劃經臨時股東大會及類別股東大會審議通過後12個月內明確，超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

(三) 股票期權的行權程序

1. 在行權日前，公司應確認激勵對象是否滿足行權條件。董事會應當就本計劃設定的行權條件是否成就進行審議，獨立董事及監事會應當同時發表明確意見。律師事務所應當對激勵對象行權的條件是否成就出具法律意見。對於滿足行權條件的激勵對象，公司可以根據實際情況，向激勵對象提供統一或自主行權方式；對於未滿足條件的激勵對象，由公司註銷其持有的該次行權對應的股票期權。公司應當及時披露相關實施條件的公告。
2. 激勵對象可對已行權的公司股票進行轉讓，但公司董事和高級管理人員所持股份的轉讓應當符合有關法律、法規和規範性文件的規定。
3. 公司股票期權行權前，應當向上海證券交易所提出申請，經上海證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記事宜。
4. 激勵對象行權後，涉及註冊資本變更的，由公司向工商登記部門辦理公司變更事項的登記手續。

(四) 本激勵計劃的變更程序

1. 公司在股東大會審議本計劃之前擬變更本計劃的，需經董事會審議通過。

2. 公司在股東大會審議通過本計劃之後變更本計劃的，應當由股東大會審議決定，且不得包括下列情形：
 - 1) 導致加速行權的情形；
 - 2) 降低行權價格的情形。
3. 公司獨立董事、監事會應當就變更後的方案是否有利於公司的持續發展，是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表獨立意見。律師事務所應當就變更後的方案是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

(五) 本激勵計劃的終止程序

1. 公司在股東大會審議本激勵計劃之前擬終止實施本激勵計劃的，需經董事會審議通過。
2. 公司在股東大會審議通過本激勵計劃之後終止實施本激勵計劃的，應當由股東大會審議決定。公司股東大會或董事會審議通過終止實施股權激勵計劃決議的，自決議公告之日起3個月內，不得再次審議股權激勵計劃。
3. 律師事務所應當就公司終止實施本激勵計劃是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害上市公司及全體股東利益的情形發表專業意見。
4. 終止實施本激勵計劃的，公司應在履行相應審議程序後及時向登記結算公司申請辦理已授予股票期權註銷手續。

十一、公司／激勵對象各自的權利義務

(一) 公司的權利與義務

1. 公司具有本激勵計劃的解釋和執行權，並按本激勵計劃規定對激勵對象進行績效考核。若激勵對象未達到本激勵計劃所確定的行權條件，公司將按本激勵計劃規定的原則，對於激勵對象獲授的相應尚未行權的股票期權，由公司進行註銷。
2. 公司有權要求激勵對象按其所聘崗位的要求為公司工作，若激勵對象不能勝任所聘工作崗位或者考核不合格，經公司董事會薪酬與考核委員會批准並報公司董事會備案，可以取消激勵對象尚未行權的股票期權，由公司進行註銷。
3. 若激勵對象因觸犯法律、違反職業道德、洩露公司機密、失職或瀆職等行為嚴重損害公司利益或聲譽，經公司董事會薪酬與考核委員會批准並報公司董事會備案，可以取消激勵對象尚未行權的股票期權，由公司進行註銷。
4. 公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關股票期權提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括但不限於為其貸款提供擔保的形式。
5. 公司應及時按照有關規定履行本激勵計劃申報、信息披露等義務。
6. 公司應當根據本激勵計劃及中國證監會、上海證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，積極配合滿足行權條件的激勵對象辦理股票期權的行權事宜。但若因中國證監會、上海證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司的原因造成激勵對象未能按自身意願行權並給激勵對象造成損失的，公司不承擔責任。

7. 公司確定本激勵計劃的激勵對象不意味著激勵對象享有在本計劃有效期內一直在公司服務的權利，不構成公司對員工聘用期限的承諾，公司對員工的聘用關係仍按公司與激勵對象簽訂的勞動合同執行。
8. 法律、法規、規範性文件規定的其他有關權利義務。

(二) 激勵對象的權利與義務

1. 激勵對象應當按公司所聘崗位的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為公司的發展做出應有的貢獻。
2. 激勵對象的資金來源為激勵對象自籌資金。
3. 激勵對象所獲授的股票期權不得轉讓、不得用於擔保或償還債務。
4. 激勵對象因參與本激勵計劃獲得的利益，應按國家稅收法律、法規的有關規定繳納個人所得稅及其他稅費。根據國家稅收法律法規的規定，公司代扣代繳激勵對象應繳納的個人所得稅及其他稅費。
5. 激勵對象承諾，若公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或行使權益安排的，激勵對象應當自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏後，將由本激勵計劃所獲得的全部利益返還公司。
6. 本激勵計劃經公司臨時股東大會及類別股東大會審議通過後，公司將與每一位激勵對象簽署《2021年A股股票期權授予協議書》，明確約定各自在本激勵計劃項下的權利義務及其他相關事項。
7. 法律、法規及本激勵計劃規定的其他相關權利義務。

激勵對象獲授的股票期權在行權前不享有投票權和表決權，同時也不參與股票紅利、股息的分配。因行使股票期權獲配發股份的激勵對象須遵從本公司章程的全部條款，並在所有方面按比例享有投票權、利潤分配權、股份轉讓權、清算及其他相關權利。

十二、股票期權激勵計劃的變更與終止公司發生如下的處理

1. 若因任何原因導致公司發生控制權變更、合併、分立等情況，所有已授出的股票期權不作變更，並由股東大會授權董事會確定本計劃的繼續執行、修訂、中止或終止。
2. 公司出現下列情形之一的，本激勵計劃終止實施，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，而由公司註銷：
 - 1) 最近一個會計年度財務會計報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - 2) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
 - 3) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》、公開承諾進行利潤分配的情形；
 - 4) 法律法規規定不得實行股權激勵的情形；
 - 5) 中國證監會認定的其他需要終止激勵計劃的情形。
3. 公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，導致不符合股票期權授予條件或行權安排的，未授予的股票期權不得授予，激勵對象已

獲授但尚未行權的股票期權由公司統一註銷；激勵對象獲授的股票期權已行權的，所有激勵對象應當返還已獲授權益。

董事會應當按照前款規定和本激勵計劃相關安排收回激勵對象的所得收益。

4. 在等待期和行權期內，如果發生公司管理層無法控制的政治及政策風險，重大自然災害等嚴重影響本激勵計劃正常實施的不可抗力，公司董事會可終止實施本激勵計劃。

(一) 激勵對象發生如下情形的處理

1. 激勵對象受到降職處理的，但降職後仍符合激勵條件的，應當按其新任崗位所對應的標準，重新核定其可行權的股票期權，而對所調減的股票期權予以註銷。激勵對象降職後，不再符合本計劃規定的激勵條件的，其已獲準行權的股票期權正常行權，已獲授但尚未獲準行權的股票期權由公司註銷。
2. 激勵對象發生下列情形之一的，其已獲授的股票期權按照本激勵計劃規定的程序進行，且個人層面的績效考核不再納入行權條件：
 - 1) 激勵對象因公喪失民事行為能力；
 - 2) 激勵對象因公死亡。
3. 激勵對象退休
 - 1) 激勵對象因退休而離職的，對其已達到可行權條件的股票期權按照退休前本激勵計劃規定的程序進行；激勵對象已獲授但尚未達到可行權條件的股票期權不得行權，並由公司註銷。
 - 2) 激勵對象退休返聘的，其已獲授的股票期權將完全按照退休前本計劃規定的程序進行。

4. 激勵對象非因前述第2條和第3條而與公司終止或解除勞動合同的，其已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，由公司註銷。
5. 發生以下任一情形時已獲準行權的股票期權加速行權(3個月內行權完畢)或放棄行權，已獲授但尚未獲準行權的股票期權由公司註銷：
 - 1) 激勵對象在海爾智家全資、控股子公司任職的，但海爾智家失去對該子公司控制權，且激勵對象仍留在該子公司任職的；
 - 2) 激勵對象擔任監事或獨立董事或其他因組織調動不能持有公司股票期權的職務的。
6. 激勵對象在任職期間因違反法律、法規或公司制度給公司造成嚴重損失而因此與公司解除勞動關係的，公司將對激勵對象尚未行權的股票期權予以註銷，已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，並且公司可要求激勵對象返還其已行權股票期權所獲得的收益。
7. 激勵對象離職後因違反競業限制、因離職後查明的違反公司制度或重大工作問題給公司造成嚴重損失的，公司有權要求激勵對象返還其在本激勵計劃下獲得的全部收益。
8. 在本計劃實施過程中，激勵對象出現《管理辦法》第八條規定的不得成為激勵對象情形的，公司不得繼續授予其權益，其已獲授但尚未行權的股票期權應當終止行權。
9. 其他未說明的情況由薪酬與考核委員會認定，並確定其處理方式。

(二) 公司與激勵對象之間爭議的解決

公司與激勵對象之間因執行本激勵計劃及／或雙方簽訂的股權激勵協議所發生的或與本激勵計劃及／或股權激勵協議相關的爭議或糾紛，雙方應通過協商、溝通解決，或通過公司董事會薪酬與考核委員會調解解決。若自爭議或糾紛發生之日起60日內雙方未能通過上述方式解決或通過上述方式未能解決相關爭議或糾紛，任何一方均有權向公司所在地有管轄權的人民法院提起訴訟解決。

十三、激勵對象股票行權及繳納個人所得稅的資金安排

激勵對象股票行權及繳納個人所得稅的資金全部自籌，公司承諾不為激勵對象依本激勵計劃獲取有關股票期權提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括但不限於為其貸款提供擔保的形式。

十四、一般資料

有關本公司的資料

本公司為於中國成立的股份有限公司，其A股於上海證券交易所上市，D股於法蘭克福證券交易所上市，H股通過介紹方式於香港聯交所主板上市。本公司是世界領先的家電及智慧家庭解決方案提供商。本公司的主要業務包括冰箱／冷櫃、洗衣機、空調、熱水器、廚電、小家電等智慧家電產品與智慧家庭場景解決方案的研發、生產和銷售，通過豐富的產品、品牌、方案組合，創造全場景智慧生活體驗，滿足用戶定制美好生活的需求。

十五、授予股票期權的理由及裨益

董事認為，本次建議的期權計劃是在本公司A股及H股員工持股計劃及限制性股票單位計劃的基礎上，進一步完善公司員工激勵的重要舉措。2021年5月25日公告及2021年6月4日發出通函所披露的A股及H股員工持股計劃及限制性股

票單位計劃主要通過授予相應類別股票，用以激勵中高級管理層以及核心員工完成本公司兩年至三年利潤指標，以業務單位及個人業績目標為主要考核標準。

為推動公司長期目標，進一步推動高端品牌、場景品牌和智慧家庭業務發展，公司推出本計劃，通過認購期權能夠更好地激勵核心管理人員，聚焦公司長期發展。本激勵計劃以五年或六年為考核期，並需要達成比A股及H股員工持股計劃更高的利潤目標。

本激勵計劃不但能夠進一步建立健全公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動公司核心管理團隊的積極性，更能有效地將股東利益、公司利益和核心團隊個人利益結合在一起。各方將共同關注公司的長遠發展，持續提高經營效率，不斷創造新的利潤水平。本公司董事(包括獨立非執行董事)認為採納本激勵計劃有助於本公司實現上述目標，並認為本激勵計劃的條款條件屬正常商業條款，公平合理並符合本公司和股東的整體利益。

十六、香港上市規則的涵義

股票期權激勵計劃構成香港上市規則第17章下的股份期權計劃。根據香港上市規則第14A.92(3)(a)條，根據股票期權激勵計劃向作為本公司關連人士的任何激勵對象授出股票期權，可獲豁免遵守申報、公告及獨立股東批准的規定。本公司將就根據股票期權激勵計劃可能授出的股票期權的行權價格，申請豁免嚴格遵守香港上市規則第17.03(9)條附註1的規定。董事梁海山先生、解居志先生和李華剛先生已就與期權激勵計劃相關的董事會決議回避表決。

十七、臨時股東大會及類別股東大會

臨時股東大會及類別股東大會將召開，以待股東考慮並酌情批准(其中包括)建議採納A股股票期權激勵計劃。本公司將按照香港上市規則及《公司章程》的規定於確定臨時股東大會及類別股東大會召開日期後，向股東寄發臨時股東大會

通告、類別股東大會通告及載有A股股票期權激勵計劃條款進一步詳情的通函。

釋義

於本公告內，除文義另有所指外，以下詞彙具以下含義：

「A股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的內資股，於上海證券交易所上市並以人民幣買賣(股份代號：600690)
「《管理辦法》」	指	《上市公司股權激勵管理辦法》
「《公司章程》」或「章程」	指	本公司的公司章程，經不時修訂、修改或以其他方式補充
「董事會」	指	本公司董事會
「類別股東大會」	指	本公司為通過本激勵計劃而將召開的A股類別股東大會、D股類別股東大會及H股類別股東大會
「本公司」或「公司」	指	海爾智家股份有限公司，一家於1989年4月28日在中國註冊成立的股份有限公司，其A股於上海證券交易所上市(證券代碼：600690)，其D股於中歐國際交易所股份有限公司D股市場上市，並於法蘭克福證券交易所開盤交易(證券代碼：690D)，且其H股於香港聯交所主板上市(證券代碼：6690)
「授權日」	指	公司向激勵對象授予股票期權的日期，授權日必須為交易日
「本集團」	指	本公司及其不時的附屬公司
「有效期」	指	從股票期權授權日起到股票期權行權或注銷完畢之日止的時間段
「公司法」	指	《中華人民共和國公司法》(經不時修訂)
「關連人士」	指	具有香港上市規則賦予該詞的含義
「中國證監會」	指	中國證券監督管理委員會
「董事」	指	本公司董事

「D股」	指	本公司普通股本中每股面值人民幣1.00元的D股，於法蘭克福證券交易所的中歐國際交易所股份有限公司D股市場上市及買賣(證券代碼：690D)
「可行權日」	指	激勵對象可以開始行權的日期，可行權日必須為交易日
「行權條件」	指	根據本計劃，激勵對象行使股票期權所必需滿足的條件
「行權價格」	指	本激勵計劃規定的在向激勵對象授予股票期權時確定的激勵對象購買公司股票的價格
「行權」	指	激勵對象根據本激勵計劃，行使其所擁有的股票期權的行為，在本激勵計劃中行權即為激勵對象按照激勵計劃設定的價格和條件購買海爾智家股票的行為
「H股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的H股，於香港聯交所主板上市並以港元買賣(股份代號：6690)
「香港」	指	中國香港特別行政區
「香港上市規則」	指	香港聯合交易所有限公司證券上市規則(經不時修訂)
「香港聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司
「本激勵計劃」、 「激勵計劃」、 「本計劃」	指	海爾智家股份有限公司2021年A股股票期權激勵計劃
「獨立董事」	指	本公司的獨立非執行董事

「激勵對象」	指	按照本激勵計劃規定，對公司整體業績和長期發展具有重要作用的核心管理人員。包括公司執行董事、高級管理人員、下屬產業總經理和部門經理
「中國」	指	中華人民共和國，僅就本公告而言，不包括香港、澳門特別行政區及台灣地區
「《證券法》」	指	《中華人民共和國證券法》
「股票期權」或「期權」	指	公司授予激勵對象在未來一定期限內以預先確定的條件購買本公司一定數量A股普通股股票的權利
「股份」	指	本公司普通股，包括本公司A股、D股及H股
「股東」	指	本公司股份持有人
「附屬公司」或「子公司」	指	除文義另有所指，具有香港上市規則賦予附屬公司該詞的含義
「監事」	指	本公司監事
「監事會」	指	本公司監事會
「等待期」	指	股票期權授權日至股票期權可行權日之間的時間段
「%」	指	百分比

承董事會命
海爾智家股份有限公司
董事長
梁海山

中國青島
2021年7月29日

於本公告日期，本公司執行董事為梁海山先生、李華剛先生及解居志先生；非執行董事為武常岐先生、林綏先生、俞漢度先生及李錦芬女士；及獨立非執行董事為錢大群先生、王克勤先生、李世鵬先生及吳琪先生。

* 僅供識別