

美的集团股份有限公司董事与高级管理人员薪酬管理办法

修订对照表

美的集团股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年3月30日召开第五届董事会第十三次会议，审议通过了拟修订的《董事与高级管理人员薪酬管理办法》。本次修订系落实自2026年1月1日起生效的新《上市公司治理准则》关于公司董事高管激励约束机制相关安排，具体修订如下：

修订前	修订后
第一章 总则	第一章 总则
第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事长、公司内部董事、公司总裁、副总裁、首席财务官、首席人才官、首席技术官、财务总监及董事会秘书。	第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事长、公司内部董事（ 包括职工董事 ）、公司总裁、 执行总裁 、副总裁、首席财务官、首席人才官、首席技术官、财务总监、董事会秘书 以及《公司章程》规定的其他高级管理人员（如有）。
第三章 薪酬构成	第三章 薪酬构成
第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。基本薪酬是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩挂钩，即根据年度经营业绩考核结果确定绩效年薪的兑现水平。	第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成， 其中绩效年薪占比原则上不低于基本薪酬与绩效年薪总额的50% 。基本薪酬是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩挂钩，即根据年度经营业绩考核结果确定绩效年薪的兑现水平。
第七条 公司根据董事与高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，参考外部市场调研数据确定一套基本年薪标准，建立不同的基本年薪序列，分别设立公司董事长、公司内部董事、总裁、副总裁及其他高级管理人员的基本年薪，基本年薪不浮动，按月平均发放。	第七条 公司根据董事与高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，参考外部市场调研数据确定一套基本年薪标准，建立不同的基本年薪序列，分别设立公司董事长、 公司内部董事（包括职工董事）、执行总裁、 总裁、副总裁及其他高级管理人员的基本年薪，基本年薪不浮动，按月平均发放。

<p>第八条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪与公司利润完成率、目标责任制考核结果及所在部门的绩效考评结构挂钩，一手每年目标责任制考评工作结束后一次性支付。</p>	<p>第八条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪与公司利润完成率、目标责任制考核结果及所在部门的绩效考评结构挂钩。公司应当确定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。</p> <p>公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。</p> <p>公司董事和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、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。</p>
<p>第四章 薪酬调整</p>	<p>第四章 薪酬调整</p>
<p>第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：</p> <p>1、同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。</p> <p>2、公司盈利状况。</p> <p>3、组织结构调整。</p> <p>4、岗位发生变动的个别调整。</p>	<p>第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：</p> <p>1、公司经营业绩。</p> <p>2、任职的岗位、个人能力与贡献。</p> <p>3、绩效考核结果。</p> <p>4、市场及行业薪酬水平。</p>

除以上修订外，《董事与高级管理人员薪酬管理办法》其他条款均保持不变。

美的集团股份有限公司董事会

2026年3月30日