

---

美的集团股份有限公司  
董事与高管薪酬管理办法

---

(2025年4月29日经董事会审议通过，  
尚需提交2024年度股东大会审议)

# 目 录

|                |   |
|----------------|---|
| 第一章 总 则 .....  | 1 |
| 第二章 管理机构 ..... | 1 |
| 第三章 薪酬构成 ..... | 2 |
| 第四章 薪酬调整 ..... | 2 |
| 第五章 其 他 .....  | 3 |

# 美的集团股份有限公司

## 董事与高管薪酬管理办法

### (草案)

#### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善公司董事与高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律、法规的规定及《公司章程》，特制定本薪酬管理办法。

**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。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、竞争力原则 公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- 2、按岗位确定薪酬原则 公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- 3、与绩效挂钩的原则；
- 4、短期与长期激励相结合的原则；
- 5、激励与约束相结合的原则。

#### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高管人员进行考核并确定薪酬的管理机构。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《美的集团股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

### 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，于每年目标责任制考评工作结束后一次性支付。

**第九条** 公司董事兼任公司高管时，年薪方案上限以孰高者确定。

### 第四章 薪酬调整

**第十条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司每年根据市场调研数据、公司盈利状况每年对基本年薪及绩效年薪标准进行审视，根据实际情况进行政策调整。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

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。

2、公司盈利状况。

3、组织结构调整。

4、岗位发生变动的个别调整。

**第十二条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## **第五章 其他**

**第十三条** 独立董事的津贴标准由公司依据《上市公司独立董事管理办法》及《公司章程》另行确定。

**第十四条** 本制度由董事会薪酬与考核委员会审核报董事会并由股东会批准后实施。

美的集团股份有限公司

2025年4月29日