

## 美的集团股份有限公司

### 第七期股票期权激励计划实施考核办法

为保证美的集团股份有限公司（以下简称“美的集团”或“公司”）第七期股票期权激励计划的顺利实施，建立、健全激励与约束机制，完善公司法人治理结构，确保公司长远发展和股东利益的最大化，根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规、规范性文件以及美的集团《第七期股票期权激励计划（草案）》、《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制订本考核办法。

#### 第一条 考核目的

为进一步促进公司建立健全长期激励与约束机制，充分调动公司激励对象的积极性与创造性，以促进公司健康、持续、快速发展。

#### 第二条 考核原则

考核评价必须坚持公正、公平、公开的原则，严格按照本办法考核评估激励对象。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。

#### 第三条 考核组织职责权限

1. 董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作。
2. 公司人力资源部负责考核的实施和执行，并对数据的真实性和可靠性负责。
3. 公司董事会负责本办法的审批。

#### 第四条 考核对象

本办法适用于股权激励计划所确定的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括美的集团及下属单位的中基层管理人员及业务技术骨干人员。

#### 第五条 考核方法与考核内容

##### （一）公司层面业绩考核

财务业绩考核的指标主要为：归属于母公司股东的净利润（需剔除考核当期新增并购重组业务对损益的影响）。

本计划授予的股票期权，在行权期的3个会计年度中，分年度进行绩效考核并行权，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件之一。

授予的股票期权各年度绩效考核目标如下表所示：

阶段名称	业绩考核指标
授予股票期权的第一个行权期	2020年度的净利润不低于前二个会计年度的平均水平
授予股票期权的第二个行权期	2021年度的净利润不低于前二个会计年度的平均水平
授予股票期权的第三个行权期	2022年度的净利润不低于前二个会计年度的平均水平

## （二）经营单位层面的业绩考核

1. 经营单位的考核是通过该单位年度经营指标的考核结果确定达标情况。
2. 考核结果按得分划分：激励对象实际可生效股票期权与个人所在单位前一个年度经营指标考核得分挂钩。在公司业绩考核及激励对象个人考核均达标情况下，根据激励对象所在单位前一个年度考核得分情况按如下比例参与当年股票期权的获授与行权，具体如下：

单位经营指标考核得分情况	个人实际可生效股票期权占本次应生效股票期权的比例
优秀	100%
合格	80%
一般	65%
较差	0

在行权期内，若达到行权条件，激励对象可对相应比例的股票期权行权。符合行权条件但未在上述行权期内全部行权的，则未行权的该部分期权由公司注销；如达不到行权条件的，则当期的股票期权不得行权，由公司注销。

3. 具体达标情形及规则描述，详见内部《绩效考评管理细则》。

## （三）个人层面业绩考核

激励对象个人的绩效考核内容由各经营单位人力资源部门会同部门负责人设定，由经营单位人力资源部门审核确认。

考核结果按等级划分：激励对象上一个年度考核等级在 B 级及以上为“达标”，方能参与当年度股票期权的获授与行权。激励对象实际可生效股票期权与个人上一个年度绩效考核等级挂钩，具体如下：

个人绩效等级	个人实际可生效股票期权占本次应生效股票期权的比例
S、A、B	100%
C、D	0

#### 第六条 考核程序及办法

公司人力资源部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬委员会，公司董事会负责考核结果的审核。

#### 第七条 考核记录的管理

1. 考核结束后，人力资源部应保留绩效考核所有考核记录。考核结果作为保密资料归案保存。
2. 为保证绩效记录的有效性，绩效记录上不允许涂改，若要重新修改或重新记录，须由当事人签字。
3. 绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经“薪酬与考核委员会”批准后由人力资源部统一销毁。

#### 第八条 附则

1. 本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。
2. 本办法自公司股东大会审议通过之日起开始实施。

美的集团股份有限公司董事会

2020年4月30日