

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份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



長城汽車股份有限公司
GREAT WALL MOTOR COMPANY LIMITED*

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

股份代號：02333 (港幣櫃台) 及 82333 (人民幣櫃台)

公告

- (1) 建議採納2023年A股限制性股票激勵計劃；**
- (2) 建議採納2023年A股股票期權激勵計劃；及**
- (3) 建議採納2023年A股第二期員工持股計劃**

建議採納2023年A股限制性股票激勵計劃

董事會欣然宣佈，於2023年12月12日，董事會審議及通過了相關議案，建議採納2023年A股限制性股票激勵計劃。2023年A股限制性股票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限制性股票激勵計劃前，本公司可能會應中國及／或香港監管機構的要求，修改本限制性股票激勵計劃。

建議採納2023年A股股票期權激勵計劃

董事會欣然宣佈，於2023年12月12日，董事會審議及通過了相關議案，建議採納2023年A股股票期權激勵計劃。2023年A股股票期權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股票期權激勵計劃前，本公司可能會應中國及／或香港監管機構的要求，修改本股票期權激勵計劃。

建議採納2023年A股第二期員工持股計劃

董事會欣然宣佈，於2023年12月12日，董事會審議及通過了相關議案，建議採納2023年A股第二期員工持股計劃。2023年A股第二期員工持股計劃有待本公司股東大會審議批准後方能生效。在本公司召開股東大會以批准本員工持股計劃前，本公司可能會應中國及／或香港監管機構的要求，修改本員工持股激勵計劃。

《香港上市規則》涵義

2023年限制性股票激勵計劃及2023年股票期權激勵計劃涉及公司發行新A股，須遵守上市規則第17章第17.02至17.11條公告及股東批准的規定。

根據上市規則第14A.92(3)(a)條，根據2023年限制性股票激勵計劃及2023年股票期權激勵計劃向關連人士授出限制性股票及股票期權，可獲得全面豁免遵守股東批准、年度審閱及所有披露規定。本公司將就2023年股票期權激勵計劃下可能授出的股票期權的行權價格向聯交所申請豁免嚴格遵守上市規則第17.03E條的規定。

2023年A股第二期員工持股計劃構成上市規則第十七章的股份計劃，須符合上市規則第17.12條的適用披露要求。然而，員工持股計劃不涉及發行新股作為獎勵。因此，員工持股計劃不構成上市規則第十七章下涉及發行新股的股份計劃。根據中國法律法規，員工持股計劃需股東於股東大會上審議批准。

由於員工持股計劃的持有人涉及本公司關連人士，根據上市規則第十四A章，上述人士參與員工持股計劃構成關連交易，而按個別基準計算的相關適用百分比率（定義見上市規則）少於0.1%，因此完全豁免股東批准、年度審閱及所有披露規定。除上述完全豁免的關連交易外，根據上市規則第十四A章，其他持有人參與員工持股計劃並不構成關連交易。倘向任何關連人士重新分配員工持股計劃份額，且該分配根據上市規則第十四A章構成一項關連交易，本公司將遵守上市規則第十四A章的有關規定。

股東特別大會及類別股東大會

股東特別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2023年A股限制性股票激勵計劃；建議採納2023年A股股票期權激勵計劃；及建議採納2023年A股第二期員工持股計劃。本公司將按照《香港上市規則》及《公司章程》的規定於確定股東特別大會及類別股東大會召開日期後，向股東寄發股東特別大會通告、類別股東大會通告及載有(i)2023年A股限制性股票激勵計劃、(ii)2023年A股股票期權激勵計劃、(iii)及2023年A股第二期員工持股計劃條款進一步詳情的通函。

建議採納2023年A股限制性股票激勵計劃

一、本限制性股票激勵計劃的目的與原則

(一) 本限制性股票激勵計劃的目的

基於面向未來長期的發展和治理，構建創新的長期激勵機制，通過賦予激勵對象權利義務，將有效推動員工由「打工者」向「合夥人」的轉變，要把「做工作」變成「幹事業」，凝聚一批具備共同價值觀的時代奮鬥者和事業帶頭人，促進公司長期穩健發展，實現全體股東利益一致。具體來講，本激勵計劃的推出具有以下目的：

- 1、進一步建立、健全公司經營機制，建立和完善公司及高級管理人員、中層管理人員以及核心技術（業務）骨幹激勵約束機制，充分調動其積極性，凝心聚力，有效地將股東利益、公司效益和核心團隊個人利益結合在一起，保障「利出一孔，力出一孔」，促進公司持續、穩健、快速的發展。
- 2、通過設定挑戰性業績目標，壓力與動力並存，不僅有助於提升公司競爭力，也有利於調動公司管理層和核心骨幹人員的積極性和創造性，確保公司未來發展戰略和經營目標的實現，從而為股東創造更為持久、豐厚的回報。
- 3、有利於吸引和穩定優秀的管理人才和業務骨幹，通過全面的、精準的覆蓋高價值崗位及關鍵人才，滿足公司對核心技術人才和管理人才的巨大需求，提升公司的凝聚力，建立公司的人力資源優勢，進一步激發公司創新活力，為公司的持續快速發展注入新的動力。

(二) 本限制性股票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

公司實施本限制性股票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

本限制性股票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限制性股票激勵計劃相關的部份事宜授權董事會辦理。
- (二) 董事會是本限制性股票激勵計劃的執行管理機構，負責本限制性股票激勵計劃的實施。董事會下設薪酬委員會，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，報股東大會、A股及H股類別股東會議審議。董事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) 監事會是本限制性股票激勵計劃的監督機構，應當就本限制性股票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。監事會對本限制性股票激勵計劃的實施是否符合相關法律、法規、規範性文件和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。獨立董事將就本限制性股票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，薪酬委員會需向公司董事會提出建議，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意見。

公司在向激勵對象授出權益前，薪酬委員會、監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發表明確意見。若公司向激勵對象授出權益與本限制性股票計劃安排存在差異，薪酬委員會、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薪酬委員會、監事會應當就股權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

1. 激勵對象的確定依據

（一）激勵對象確定的法律依據

本限制性股票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。

(二) 激勵對象確定的職務依據

本限制性股票激勵計劃授予的激勵對象為公司的高級管理人員、公司控股子公司董事和高級管理人員、公司(含控股子公司)中層管理人員及核心技術(業務)骨幹，以及公司認為應當激勵的對公司經營業績和未來發展有直接影響的其他員工。

2. 激勵對象的範圍

本限制性股票激勵計劃授予的激勵對象共計810人，包括：

- ① 公司高級管理人員；
- ② 公司控股子公司董事、高級管理人員；
- ③ 公司(含控股子公司)中層管理人員、核心技術(業務)人員。

本限制性股票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。

授予的激勵對象中，高級管理人員必須經公司董事會聘任。所有激勵對象必須在本激勵計劃的有效期限內於公司(含與公司合併報表的子公司)任職並簽署勞動合同。

預留授予部份的激勵對象由本計劃經股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後12個月內確定，經董事會薪酬委員會提出、董事會審議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，公司在指定網站按要求及時準確披露當次激勵對象相關信息。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

3. 激勵對象的核實

- (一) 本限制性股票激勵計劃經董事會審議通過後，公司應該在召開股東大會、A股及H股類別股東會議前，通過公司網站或者其他途徑，在內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。
- (二) 公司監事會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見，並應當在股東大會、A股及H股類別股東會議審議本激勵計劃前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、限制性股票的來源、數量和分配

1. 本限制性股票激勵計劃的股票來源

本限制性股票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的公司A股普通股。

2. 授出限制性股票的數量

公司擬向激勵對象授予7,000萬股限制性股票，佔本激勵計劃草案公告時公司股份總數的0.8238%。其中首次授予5,600萬股，佔本激勵計劃擬授出限制性股票總數的80%，佔本激勵計劃草案公告時公司股份總數的0.6591%；預留1,400萬股，佔本激勵計劃擬授出限制性股票總數的20%，佔本激勵計劃草案公告時公司股份總數的0.1648%。

姓名	職務	獲授的限制性股票數量 (萬股)	佔授予限制性股票總數的比例	佔目前股份總數的比例
穆峰	總經理	80	1.1429%	0.0094%
其他管理人員、核心技術 (業務) 骨幹 (809人)		5,520	78.8571%	0.6497%
預留		1,400	20%	0.1648%
合計 (810人)		7,000	100%	0.8238%

註：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股東大會、A股及H股類別股東會議審議時公司股份總數的10%。

② 本限制性股票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。

公司可於所有就根據本限制性股票激勵計劃及任何其他本公司股份計劃授出的期權及獎勵而發行的股份總數將不會超過本公司已發行A股總數的10%。本限制性股票激勵計劃中任何一名激勵對象在截至並包括根據本限制性股票激勵計劃授予公司股票當天的12個月內，根據本限制性股票激勵計劃及其他股份計劃（不包括根據有關計劃的條款已失效的任何期權及獎勵）獲授或將獲授的期權及獎勵將可發行的A股股份累計未超過本公司已發行A股總數的1%。

概無董事須就A股限制性股票議案及其他相關議案放棄表決權。

五、本限制性股票激勵計劃的有效期限、授予日、解除限售安排和禁售期

1. 本限制性股票激勵計劃的有效期限

本限制性股票激勵計劃有效期限自限制性股票首次授予之日起至激勵對象獲授的限制性股票全部解除限售或回購註銷之日止，最長不超過48個月。

2. 本限制性股票激勵計劃的授予日

授予日在本激勵計劃經公司股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後由董事會確定。公司需在股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後60日內授予限制性股票並完成公告、登記。公司未能在60日內完成上述工作的，應當及時披露未完成的原因，並宣告終止實施本激勵計劃，未授予的限制性股票失效。預留部份的授予日為審議授予該部份限制性股票的董事會決議公告日。

授予日必須為交易日，且不得為下列區間：

- 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 自可能對本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進入決策程序之日，至依法披露之日；
- ④ 中國證監會、上海證券交易所及香港聯合交易所有限公司規定的其他期間。

上述公司不得授出限制性股票的期間不計入60日期限之內。如公司董事、高級管理人員作為被激勵對象在限制性股票授予前6個月內發生過減持股票行為，則按照《證券法》中短線交易的規定自最後一筆減持交易之日起推遲6個月授予其限制性股票。

3. 本限制性股票激勵計劃的限售期

本限制性股票激勵計劃首次授予的限制性股票限售期分別為12個月、24個月、36個月；若預留部分限制性股票在2024年三季報披露（含當日）前授予，則預留授予的限制性股票限售期與首次授予一致；若預留授予的限制性股票在2024年三季報披露（不含當日）後授予，則預留授予的限制性股票限售期為12個月、24個月，均自授予之日起計算。激勵對象因獲授的尚未解除限售的限制性股票而取得的資本公積轉增股本、派發股票紅利、股票拆細等股份和紅利同時按本激勵計劃進行鎖定，不得在二級市場出售或以其他方式轉讓，該等股份的解除限售期與限制性股票解除限售期相同，若公司對尚未解除限售的限制性股票進行回購，該等股份將一併回購。

限售期內，激勵對象根據激勵計劃所獲授的尚未解除限售的限制性股票不得轉讓或用於擔保、質押或償還債務。

限售期滿後，公司為滿足解除限售條件的激勵對象辦理解除限售事宜，未滿足解除限售條件的激勵對象持有的限制性股票由公司回購註銷。

4. 本限制性股票激勵計劃的解除限售安排

本限制性股票激勵計劃首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售時間安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售時間	解除 限售比例
首次授予的限制性股票第一個解除限售期	自首次授予之日起12個月後的首個交易日至首次授予之日起24個月內的最後一個交易日當日止	40%
首次授予的限制性股票第二個解除限售期	自首次授予之日起24個月後的首個交易日至首次授予之日起36個月內的最後一個交易日當日止	30%
首次授予的限制性股票第三個解除限售期	自首次授予之日起36個月後的首個交易日至首次授予之日起48個月內的最後一個交易日當日止	30%

若預留部份限制性股票在2024年三季報披露(含當日)前授予，則解除限售期及各期解除限售時間安排與首次授予一致；若預留部份限制性股票在2024年三季報披露(不含當日)後授予，則解除限售期及各期解除限售時間安排如下：

解除限售安排	解除限售時間	解除 限售比例
預留的限制性股票第一個解除限售期	自預留授予之日起12個月後的首個交易日至預留授予之日起24個月內的最後一個交易日當日止	50%
預留的限制性股票第二個解除限售期	自預留授予之日起24個月後的首個交易日至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日當日止	50%

在上述約定期間內未申請解除限售的限制性股票或因未達到解除限售條件而不能申請解除限售的該期限限制性股票，公司將按本計劃規定的原則回購並註銷激勵對象相應尚未解除限售的限制性股票。

5. 本限制性股票激勵計劃禁售期

本激勵計劃的限售規定按照《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》中對公司董事和高級管理人員持有股份轉讓的有關規定發生了變化，則這部份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、限制性股票的授予價格及其確定方法

1. 首次授予部份限制性股票的授予價格

首次授予部份限制性股票的授予價格為每股人民幣13.61元，即滿足授予條件後，激勵對象可以每股人民幣13.61元的價格購買公司向激勵對象增發的公司A股限制性股票。

2. 首次授予部份限制性股票授予價格的確定方法

首次授予部份限制性股票的授予價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

- 1) 本激勵計劃草案公告前1個交易日的公司股票交易均價的50%，即每股人民幣13.02元；
- 2) 本激勵計劃草案公告前20個交易日公司股票交易均價的50%，即每股人民幣13.61元。

3. 預留限制性股票授予價格的確定方法

預留限制性股票在每次授予前，須召開董事會審議通過相關議案，並披露授予情況。預留限制性股票授予價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

- ① 預留限制性股票授予董事會決議公佈前1個交易日的公司股票交易均價的50%；
- ② 預留限制性股票授予董事會決議公佈前20個交易日、60個交易日或者120個交易日的公司股票交易均價之一的50%。

此外，於2023年12月12日，A股於上海證券交易所所報之收市價為每股人民幣26.88元，於2023年12月12日，H股於香港聯交所所報之收市價為每股港幣10.52元。

4. 募集資金總額以及所得款項的建議用途

根據前述首次授予部份限制性股票的授予價格，首次授予部份限制性股票募集資金總額預計約為人民幣762,160,000元；預留限制性股票的授予將按照前述確定方法實施。該等所得款項擬用作本公司一般營運資金。

七、限制性股票的授予與解除限售條件

1. 限制性股票的授予條件

同時滿足下列授予條件時，公司應向激勵對象授予限制性股票，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限制性股票。

(一) 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。

(二) 激勵對象未發生以下任一情形：

- ① 最近12個月內被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。

2. 限制性股票的解除限售條件

解除限售期內，同時滿足下列條件時，激勵對象獲授的限制性股票方可解除限售：

(一) 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。

(二) 激勵對象未發生如下任一情形：

- ① 最近12個月內被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。

公司發生上述第(一)條規定情形之一的，所有激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未解除限售的限制性股票應當由公司回購註銷，對出現第(一)條規定情形負有個人責任的，回購價格不得高於授予價格；某一激勵對象發生上述第(二)條規定情形之一的，該激勵對象根據本激勵計劃已獲授但尚未解除限售的限制性股票應當由公司回購註銷，回購價格不得高於授予價格。

(三) 公司層面業績考核要求

本限制性股票激勵計劃的解除限售考核年度為2024-2026年三個會計年度，根據每個考核年度業績目標達成率(P)的完成情況，確定公司層面可解除限售的比例(X)，首次授予限制性股票各年度業績考核目標如下圖所示：

績效指標選取	銷售量	淨利潤
各績效指標權重	50%	50%
業績目標達成率(P)	$\Sigma(\text{績效指標實際達成值} / \text{績效指標目標值}) \times \text{績效指標權重}$	
第一個解除限售期	2024年公司汽車銷量不低於190萬輛	2024年淨利潤不低於72億元
第二個解除限售期	2025年公司汽車銷量不低於216萬輛	2025年淨利潤不低於85億元
第三個解除限售期	2026年公司汽車銷量不低於249萬輛	2026年淨利潤不低於100億元

若預留部份限制性股票在2024年三季報披露(含當日)前授予，則預留部份業績考核與首次授予部份一致；若預留部份限制性股票在2024年三季報披露(不含當日)後授予，則預留部份限制性股票各年度業績考核目標如下：

績效指標選取	銷售量	淨利潤
各績效指標權重	50%	50%
業績目標達成率(P)	$\Sigma(\text{績效指標實際達成值} / \text{績效指標目標值}) \times \text{績效指標權重}$	
第一個解除限售期	2025年公司汽車銷量不低於216萬輛	2025年淨利潤不低於85億元
第二個解除限售期	2026年公司汽車銷量不低於249萬輛	2026年淨利潤不低於100億元

註：以上「淨利潤」是指經審計的歸屬於上市公司股東的淨利潤。以上「銷量」是指公司年報披露的全年銷量。

考核指標	年度業績目標達成結果	公司層面解除限售比例(X)
業績目標達成率(P)	$P \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$80\% \leq P < 100\%$	$X = P$
	$P < 80\%$	$X = 0$

公司未滿足上述業績考核目標的，所有激勵對象對應考核當年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回購註銷。

若本激勵有效期內任何一個解除限售期未達到解除限售條件，當期可申請解除限售的相應比例的限制性股票不得遞延到下一年解除限售，由公司統一回購註銷。

(四) 個人層面績效考核要求

激勵對象年度績效評價結果劃分為A、B、C、D、E五個檔次，個人層面解除限售比例(N)按下表考核結果確定：

年度績效評價結果	A	B	C	D	E
個人層面解除 限售比例(N)	100%	100%	80%	0%	

激勵對象個人當年實際解除限售比例=當期可解除限售比例×公司層面解除限售比例(X)×個人層面解除限售比例(N)。

激勵對象考核當年不能解除限售的限制性股票，由公司回購註銷。

3. 考核指標的科學性和合理性說明

本限制性股票激勵計劃考核指標的設立符合法律法規和公司章程的基本規定。公司考核指標分為兩個層次，分別為公司層面業績考核和個人層面績效考核。

本限制性股票激勵計劃公司層面的考核指標分別為銷量、淨利潤。銷量是我公司的核心戰略指標，引入旨在支撐銷量目標的實現；淨利潤是公司盈利能力及企業成長性的最終體現，不斷增加的淨利潤，是企業生存的基礎和發展的條件。公司預測未來3年在汽車行業存量市場的發展背景下，市場競爭將進一步加劇，公司將堅定追求有質量的市場佔有率提升，堅持長期主義與可持續高質量發展，聚焦資源深化向新能源、智能化、全球化轉型：技術研發方面，公司將加速技術迭代與創新，加大在智能化及新能源領域的研發投入，提升產品競爭力，開創品類創新；品牌及渠道方面，公司將加速互聯網模式下的新營銷及渠道能力建設，加大品牌打造和渠道升級的投入；深化構建技術與品牌雙輪驅動企業增長的新格局。

為了進一步增加公司對行業內人才的吸引力，為公司核心隊伍的建設起到積極的促進作用，充分調動公司核心骨幹員工的主動性和創造性，提升公司競爭力，確保公司能保持較為持續穩定的增長，實現公司未來發展戰略和經營目標，為股東帶來更高效、更持久的回報，在綜合考慮當前宏觀經濟環境、公司歷史業績、行業發展狀況以及公司未來發展規劃等相關因素後，經過合理預測並兼顧本計劃的激勵作用，公司為本計劃設定了上述業績考核目標，並相應設置了階梯解鎖的考核模式，實現業績增長水平與權益解鎖比例的動態調整，在體現較高成長性、盈利能力要求的同時保障預期激勵效果，因此該指標設定合理、科學。對激勵對象而言，業績目標明確，同時具有一定的挑戰性。

除公司層面的業績考核外，公司對個人還設置了績效考核體系，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的績效考核結果，確定激勵對象個人是否達到解鎖的條件。

綜上，公司本次激勵計劃的考核體系具有全面性、綜合性和可操作性，考核指標的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，能夠達到本次激勵計劃的考核目的。

綜上，公司本次限制性股票激勵計劃的考核體系具有全面性、綜合性和可操作性，考核指標的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，能夠達到本次激勵計劃的考核目的。

八、限制性股票激勵計劃的調整方法和程序

1. 限制性股票數量的調整方法

若在本限制性股票激勵計劃公告當日至激勵對象完成限制性股票股份登記期間，公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股等事項，應對限制性股票數量進行相應的調整。調整方法如下：

(一) 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：Q₀為調整前的限制性股票數量；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）；Q為調整後的限制性股票數量。

(二) 配股

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

其中：Q₀為調整前的限制性股票數量；P₁為股權登記日當日收盤價；P₂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為調整後的限制性股票數量。

(三) 縮股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀為調整前的限制性股票數量；n為縮股比例（即1股公司股票縮為n股股票）；Q為調整後的限制性股票數量。

(四) 派息、增發

公司在發生上述事項的情況下，限制性股票數量不做調整。

2. 限制性股票授予價格的調整方法

若在本激勵計劃公告當日至激勵對象完成限制性股票股份登記期間，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股、縮股或派息等事項，應對限制性股票的授予價格進行相應的調整。調整方法如下：

(一) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀為調整前的授予價格；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率；P為調整後的授予價格。

(二) 配股

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

其中：P₀為調整前的授予價格；P₁為股權登記日當日收盤價；P₂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）；P為調整後的授予價格。

(三) 縮股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀為調整前的授予價格；n為縮股比例；P為調整後的授予價格。

(四) 派息

$$P=P_0-V$$

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

(五) 公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的授予價格不做調整。

3. 限制性股票激勵計劃調整的程序

公司股東大會授權公司董事會依據上述原因調整限制性股票數量或授予價格。董事會根據上述規定調整授予價格或限制性股票數量後，將按照有關規定及時公告並通知激勵對象，並履行信息披露程序。公司將聘請律師事務所就上述調整是否符合《管理辦法》、《公司章程》和本激勵計劃的規定向公司董事會出具專業意見。

因其他原因需要調整限制性股票數量、授予價格或其他條款的，公司將聘請律師事務所就上述調整是否符合《管理辦法》、《公司章程》和本激勵計劃的規定向公司董事會出具專業意見，並應經公司股東大會審議批准。

九、限制性股票的會計處理

按照《企業會計準則第11號－股份支付》和《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》的規定，公司將在限售期的每個資產負債表日，根據最新取得的可解除限售人數變動、業績指標完成情況等後續信息，修正預計可解除限售的限制性股票數量，並按照限制性股票授予日的公允價值，將當期取得的服務計入相關成本或費用和資本公積。

1. 會計處理方法

(一) 授予日

根據公司向激勵對象授予股份的情況確認銀行存款、股本、資本公積、庫存股和其他應付款。

(二) 限售期內的每個資產負債表日

根據會計準則規定，在限售期內的每個資產負債表日，以對可解鎖的限制性股票數量的最佳估算為基礎，按照授予日權益工具的公允價值，將當期取得的職工提供的服務計入成本費用，同時確認所有者權益或負債。

(三) 解除限售日

在解除限售日，如果達到解除限售條件，可以解除限售，結轉解除限售日前每個資產負債表日確認的資本公積（其他資本公積）；如果全部或部份股票未被解鎖而失效或作廢，則由公司按照授予價格進行回購，按照會計準則及相關規定處理。

2. 預計限制性股票的實施對各期經營業績的影響

根據《企業會計準則第11號—股份支付》及《企業會計準則第22號—金融工具確認和計量》的相關規定，公司以股票的市場價格為基礎，對限制性股票的公允價值進行計量。在測算日，每股限制性股票的股份支付公允價值=公司股票的市場價格－授予價格。

假設公司2024年1月授予限制性股票，根據2023年12月12日數據測算，公司向激勵對象授予的權益工具公允價值總額為74,312.00萬元，具體如下：

幣種：人民幣

限制性股票數量(萬股)	需攤銷的 總費用 (萬元)	2024年 (萬元)	2025年 (萬元)	2026年 (萬元)	2027年 (萬元)
5,600.00	74,312.00	37,168.70	24,694.45	10,162.32	2,286.52

說明：

- ① 上述成本預測和攤銷出於會計謹慎性原則的考慮，未考慮所授予限制性股票未來未解除限售的情況。
- ② 上述結果並不代表最終的會計成本。實際會計成本除了與實際授予日、授予價格和授予數量相關，還與實際生效和失效的數量有關，同時提請股東注意可能產生的攤薄影響。
- ③ 上述對公司經營成果的影響最終結果將以會計師事務所出具的年度審計報告為準。

本預測數是在一定的參數取值基礎上計算的，實際股權激勵成本將根據董事會確定授予日後各參數取值的變化而變化。公司將在定期報告中披露具體的會計處理方法及其對公司財務數據的影響。

十、股權激勵計劃的實施程序

1. 限制性股票激勵計劃生效程序

- (一) 薪酬委員會擬定本激勵計劃草案、《長城汽車股份有限公司2023年限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》及《長城汽車股份有限公司長期激勵機制管理辦法》。
- (二) 董事會審議薪酬委員會擬定的本激勵計劃草案、《長城汽車股份有限公司2023年限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》及《長城汽車股份有限公司長期激勵機制管理辦法》。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迴避表決。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，負責實施限制性股票的授予和回購註銷等工作。
- (三) 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。
- (四) 董事會審議通過本激勵計劃草案後的2個交易日內，公司公告董事會決議公告、本激勵計劃草案及其摘要、監事會意見等。
- (五) 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。
- (六) 公司應當在召開股東大會、A股及H股類別股東會議前，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。公司應當在股東大會、A股及H股類別股東會議審議本計劃前5日披露監事會對激勵名單審核及公示情況的說明。

- (七) 公司股東大會、A股及H股類別股東會議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。股東大會、A股及H股類別股東會議應當對《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。

公司股東大會、A股及H股類別股東會議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，應當迴避表決。

- (八) 公司披露股東大會決議公告、經股東大會、A股及H股類別股東會議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。
- (九) 本激勵計劃經公司股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後，公司董事會根據股東大會的授權，自股東大會、A股及H股類別股東會議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限制性股票的授予和回購註銷等工作。

2. 限制性股票授予程序

- (一) 股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過本激勵計劃後，公司與激勵對象簽署《股權激勵授予／認購協議書》，以約定雙方的權利義務關係。激勵對象未簽署《股權激勵授予／認購協議書》的，視為自動放棄。
- (二) 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。薪酬委員會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。

- (三) 公司監事會應當對限制性股票授予日激勵對象名單進行核實並發表意見。
- (四) 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，薪酬委員會監事會（當激勵對象發生變化時）、律師事務所、獨立財務顧問（如需）應當同時發表明確意見。
- (五) 股權激勵計劃經股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後，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。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。
- (六) 限制性股票的授予對象按照《股權激勵授予／認購協議書》的約定將認購限制性股票的資金按照公司要求繳付於公司指定賬戶。激勵對象未繳足購股款的股份視為激勵對象自動放棄。
- (七) 公司授予權益前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記結算事宜。
- (八) 公司預留部份權益的授予程序參照首次授予程序執行。預留權益的授予對象應當在本計劃經股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後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。

3. 限制性股票的解除限售程序

- (一) 在解除限售日前，公司應確認激勵對象是否滿足解除限售條件。董事會應當就本限制性股票激勵計劃設定的解除限售條件是否成就進行審議，薪酬委員會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解除限售的條件是否成就出具法律意見。對於滿足解除限售條件的激勵對象，由公司統一辦理解除限售事宜，對於未滿足條件的激勵對象，由公司回購並註銷其持有的該次解除限售對應的限制性股票。公司應當及時披露相關實施情況的公告。
- (二) 激勵對象可對已解除限售的限制性股票進行轉讓，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。

(三) 公司解除激勵對象限制性股票限售前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記結算事宜。

4. 本限制性股票激勵計劃的變更程序

(一) 本限制性股票激勵計劃的變更程序

1. 公司在股東大會審議本限制性股票計劃之前擬變更本限制性股票計劃的，需經董事會審議通過。
2. 公司在股東大會審議通過本限制性股票計劃之後變更本限制性股票計劃的，應當由股東大會審議決定，且不得包括下列情形：
 - 1) 導致提前解除限售的情形；
 - 2) 降低授予價格的情形。
3. 公司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意見。
4. 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。

5. 本限制性股票激勵計劃的終止程序

1. 公司在股東大會審議本限制性股票激勵計劃之前擬終止實施本限制性股票激勵計劃的，需經董事會審議通過。
2. 公司在股東大會審議通過本限制性股票激勵計劃之後終止實施本限制性股票激勵計劃的，應當由股東大會審議決定。
3. 律師事務所應當就上市公司終止實施激勵計劃是否符合本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. 本限制性股票激勵計劃終止時，公司應當回購尚未解除限售的限制性股票，並按照《公司法》的規定進行處理。
5. 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。

十一、公司／激勵對象各自的權利義務

1. 公司的權利與義務

- (一) 公司具有本限制性股票激勵計劃的解釋和執行權，並按本限制性股票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限制性股票激勵計劃所確定的解除限售條件，公司將按本限制性股票激勵計劃規定的原則，向激勵對象回購並註銷其相應尚未解除限售的限制性股票。
- (二) 公司承諾不為激勵對象依本限制性股票激勵計劃獲取有關限制性股票提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。
- (三) 公司應及時按照有關規定履行本限制性股票激勵計劃申報、信息披露等義務。
- (四) 公司應當根據本限制性股票激勵計劃及中國證監會、證券交易所、中國證券登記結算有限責任公司等有關規定，積極配合滿足解除限售條件的激勵對象按規定解除限售。但若因中國證監會、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解除限售並給激勵對象造成損失的，公司不承擔責任。

- (五) 公司確定本限制性股票激勵計劃的激勵對象不意味著激勵對象享有繼續在公司服務的權利，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。
- (六) 法律、法規及本限制性股票激勵計劃規定的其他相關權利義務。

2. 激勵對象的權利與義務

- (一) 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貢獻。
- (二) 激勵對象的資金來源為激勵對象自籌資金。
- (三) 激勵對象所獲授的限制性股票，經登記結算公司登記過戶後便享有其股票應有的權利，包括但不限於該等股票的分紅權、配股權等。

在限制性股票解除限售之前，激勵對象根據本限制性股票計劃獲授的限制性股票不得轉讓、用於擔保或者用於償還債務。

- (四) 激勵對象因激勵計劃獲得的收益，應按國家稅收法規繳納個人所得稅及其他稅費。
- (五) 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，將由股權激勵計劃所獲得的全部利益返還公司。
- (六) 本限制性股票激勵計劃經公司股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後，公司將與每一位激勵對象簽署《股權激勵授予／認購協議書》，明確約定各自在本次激勵計劃項下的權利義務及其他相關事項。
- (七) 法律、法規及本限制性股票激勵計劃規定的其他相關權利義務。

十二、公司／激勵對象發生異動的處理

1. 公司發生異動的處理

(一) 公司出現下列情形之一的，該計劃終止實施：

- ① 公司控制權發生變更；
- ② 公司出現合併、分立的情形。

(二) 公司出現下列情形之一的，本限制性股票激勵計劃終止實施，激勵對象已獲授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回購註銷，對發生下列情形負有個人責任的，回購價格不得高於授予價格：

- 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。

- (三) 公司因信息披露文件有虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，導致不符合授予條件或解除限售安排的，未解除限售的限制性股票由公司統一回購註銷處理，激勵對象獲授限制性股票已解除限售的，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限制性股票激勵計劃相關安排收回激勵對象所得收益。

- (四) 在激勵計劃有效期內，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限制性股票激勵計劃正常實施的不可抗力，公司董事會可終止實施本限制性股票激勵計劃。

2. 激勵對象發生異動的處理

- (一) 激勵對象因降職，降職後仍符合激勵條件的，按其新任崗位所對應的標準，重新核定其可解除限售的限制性股票，所調減的限制性股票由公司回購並註銷。

激勵對象降職後，不再符合本限制性股票計劃規定的激勵條件的，其已解除限售的限制性股票正常解除限售，已獲授但尚未解除限售的限制性股票由公司回購註銷。

- (二) 激勵對象發生下列情形之一的，其已獲授的限制性股票按照本限制性股票激勵計劃規定的程序進行，且業務單元層面的業績考核和個人層面的績效考核不再納入解除限售條件：

A. 激勵對象因公喪失民事行為能力；

B. 激勵對象因公死亡；

(三) 激勵對象退休

- A. 激勵對象因退休而離職的，對其已達到解除限售條件的限制性股票按照退休前本限制性股票激勵計劃規定的程序進行；激勵對象已獲授但尚未達到解除限售條件的限制性股票不得解除限售，由公司回購註銷。
- B. 激勵對象退休返聘的，其已獲授的限制性股票將完全按照退休前本限制性股票計劃規定的程序進行。

(四) 發生以下任一情形時，其已獲授但尚未解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司回購註銷：

- A. 激勵對象非因前述第(二)條和第(三)條而與公司終止或解除勞動合同的；
- B. 激勵對象因崗位調遷，不在上市公司但仍在集團內任職的；
- C. 激勵對象在長城汽車股份有限公司全資、控股子公司任職的，若長城汽車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；
- D. 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限制性股票的職務。

(五) 激勵對象在任職期間因違反法律、法規或因違犯公司反賄賂管理體系制度被公司解除勞動關係的，已獲授但尚未解除限售的限制性股票將由公司原價回購並註銷，並且公司可要求激勵對象返還已解除限售的限制性股票所獲得的收益。

(六) 激勵對象離職後因違反競業限制、因離職後查明的違犯公司反賄賂管理體系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限制性股票激勵計劃下獲得的全部收益。

(七) 在本限制性股票激勵計劃實施過程中，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，其已獲授但尚未解除限售的限制性股票將由公司回購並註銷，回購價格不得高於授予價格。

(八) 其他未說明的情況由薪酬委員會認定，並確定其處理方式。

3. 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限制性股票激勵計劃及／或雙方簽訂的股權激勵協議所發生的或與本限制性股票激勵計劃及／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、限制性股票的回購註銷原則

1. 限制性股票的回購價格

公司按本激勵計劃規定回購註銷限制性股票的，除按下述規定需對回購數量和價格進行調整的情形外，回購數量為原授予但尚未解除限售的限制性股票，回購價格為授予價格加上同期銀行存款利息之和。但對出現《管理辦法》第十八條第一款情形負有個人責任的激勵對象，或者出現《管理辦法》第十八條第二款情形的激勵對象，回購價格為授予價格。

2. 回購數量的調整方法

激勵對象獲授的限制性股票完成股份登記後，若公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股等影響公司股本總額或公司股票數量事項的，公司應對尚未解除限售的限制性股票的回購數量做相應的調整。公司按照調整後的數量對激勵對象獲授的限制性股票及基於獲授限制性股票獲得的公司股票進行回購。調整方法如下：

(一) 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：Q₀為調整前的限制性股票數量；n為每股的資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或拆細後增加的股票數量）；Q為調整後的限制性股票數量。

(二) 配股

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

其中：Q₀為調整前的限制性股票數量；P₁為股權登記日當日收盤價；P₂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為調整後的限制性股票數量。

(三) 縮股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中：Q₀為調整前的限制性股票數量；n為縮股比例（即1股公司股票縮為n股股票）；Q為調整後的限制性股票數量。

(四) 派息、增發

公司在發生上述情況時，限制性股票數量不做調整。

3. 回購價格的調整方法

激勵對象獲授的限制性股票完成股份登記後，若公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細、配股或縮股、派息等影響公司股本總額或公司股票價格事項的，公司應對尚未解除限售的限制性股票的回購價格做相應的調整。公司按照調整後的價格對激勵對象獲授的限制性股票及基於獲授限制性股票獲得的公司股票進行回購。調整方法如下：

(一) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$P=P0\div(1+n)$$

其中：P0為每股限制性股票授予價格；n為每股資本公積金轉增股本、派送股票紅利、股份拆細的比率（即每股股票經轉增、送股或股票拆細後增加的股票數量）；P為調整後的每股限制性股票回購價格。

(二) 配股

$$P=P0\times(P1+P2\times n)\div[P1\times(1+n)]$$

其中：P0為每股限制性股票授予價格；P1為股權登記日當日收盤價；P2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）P為調整後的每股限制性股票回購價格。

(三) 縮股

$$P=P0\div n$$

其中：P0為每股限制性股票授予價格；n為每股的縮股比例（即1股股票縮為n股股票）；P為調整後的每股限制性股票回購價格。

(四) 派息

$$P=P_0-V$$

其中：P₀為調整前的每股限制性股票的回購價格；V為每股的派息額；P為調整後的每股限制性股票回購價格。經派息調整後，P仍須大於1。

(五) 公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的回購價格不做調整。

4. 回購數量及回購價格的調整程序

- (一) 公司股東大會授權公司董事會依上述已列明的原因調整限制性股票的回購數量或回購價格。董事會根據上述規定調整回購數量或回購價格後應及時公告。
- (二) 因其他原因需要調整限制性股票回購數量或回購價格的，應經董事會做出決議並經股東大會批准。

5. 回購註銷的程序

- (一) 公司應根據股東大會授權及時召開董事會審議回購股份方案，並及時公告；
- (二) 公司將聘請律師事務所就回購股份方案是否符合法律、行政法規、《管理辦法》的規定和本限制性股票激勵計劃的安排出具專業意見；
- (三) 公司按照本限制性股票激勵計劃的規定實施回購時，應向證券交易所申請註銷限制性股票的相關手續，經證券交易所確認後，及時向證券登記結算公司辦理完畢註銷手續，並進行公告。

激勵對象認購限制性股票及繳納個人所得稅的資金安排

激勵對象認購限制性股票及繳納個人所得稅的資金全部自籌，本公司承諾不為激勵對象依2023年限制性股票激勵計劃獲取標的股票提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。

過去十二個月內的股本集資活動

根據2020年限制性股票與股票期權激勵計劃及2021年股票期權激勵計劃，截至2023年12月12日，過去12個月內，因股票期權行權收到激勵對象以貨幣出資的認購款總額為2.01億元，因公司可轉債轉股，收到轉股金額累計0.001991億元，上述資金全部用於補充公司流動資金。此外，本公司概無進行任何及發行股本證券的集資活動。

建議採納2023年A股股票期權激勵計劃

一、本股票期權激勵計劃的目的與原則

(一) 本股票期權激勵計劃的目的

基於面向未來長期的發展和治理，構建創新的長期激勵機制，通過賦予激勵對象權利義務，將有效推動員工由「打工者」向「合夥人」的轉變，要把「做工作」變成「幹事業」，凝聚一批具備共同價值觀的時代奮鬥者和事業帶頭人，促進公司長期穩健發展，實現全體股東利益一致。具體來講，本激勵計劃的推出具有以下目的：

- 1、進一步建立、健全公司經營機制，建立和完善公司及高級管理人員、中層管理人員以及核心技術（業務）骨幹激勵約束機制，充分調動其積極性，凝心聚力，有效地將股東利益、公司效益和核心團隊個人利益結合在一起，保障「利出一孔，力出一孔」，促進公司持續、穩健、快速的發展。
- 2、通過設定挑戰性業績目標，壓力與動力並存，不僅有助於提升公司競爭力，也有利於調動公司管理層和核心骨幹人員的積極性和創造性，確保公司未來發展戰略和經營目標的實現，從而為股東創造更為持久、豐厚的回報。
- 3、有利於吸引和穩定優秀的管理人才和業務骨幹，通過全面的、精準的覆蓋高價值崗位及關鍵人才，滿足公司對核心技術人才和管理人才的巨大需求，提升公司的凝聚力，建立公司的人力資源優勢，進一步激發公司創新活力，為公司的持續快速發展注入新的動力。

(二) 本股票期權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程序，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、本股票期權激勵計劃的管理機構

1. 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份事宜授權董事會辦理。
2. 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，報股東大會、A股及H股類別股東會議審議。董事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。
3. 監事會是本激勵計劃的監督機構，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。
4. 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，薪酬委員會需向公司董事會提出建議，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意見。

公司在向激勵對象授出權益前，薪酬委員會、監事會應當就本次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計劃安排存在差異，薪酬委員會、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，薪酬委員會、監事會應當就本次股權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

1. 激勵對象的確定依據

（一）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。

(二) 激勵對象確定的職務依據

本股票期權激勵計劃授予的激勵對象為在公司(含控股子公司)中層管理人員及核心技術(業務)骨幹，以及公司認為應當激勵的對公司經營業績和未來發展有直接影響的其他員工。

2. 激勵對象的範圍

本股票期權激勵計劃授予的激勵對象共計1,195人，為公司(含控股子公司)中層管理人員、核心技術(業務)人員。

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(含與公司合併報表的子公司)任職並簽署勞動合同。

預留授予部份的激勵對象由本計劃經股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後12個月內確定，經董事會薪酬委員會提出、董事會審議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，公司在指定網站按要求及時準確披露當次激勵對象相關信息。超過12個月未明確激勵對象的，預留權益失效。

3. 激勵對象的核實

(一) 本股票期權激勵計劃經董事會審議通過後，公司應該在召開股東大會、A股及H股類別股東會議前，通過公司網站或者其他途徑，在內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。

(二) 公司監事會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示意見，並應當在股東大會、A股及H股類別股東會議審議本激勵計劃前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

1. 本股票期權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。

2. 授出股票期權的數量

公司擬向激勵對象授予9,687.50萬份股票期權，佔本激勵計劃草案公告時公司股份總數的1.1401%。其中首次授予7,750萬份，佔本激勵計劃擬授出股票期權總數的80%，約佔本激勵計劃草案公告時公司股份總數的0.9121%；預留1,937.50萬份，佔本激勵計劃擬授出股票期權總數的20%，約佔本激勵計劃草案公告時公司股份總數的0.2280%。

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
其他管理人員及核心技術 (業務) 骨幹 (1,195人)		7,750.00	80%	0.9121%
預留		1,937.50	20%	0.2280%
合計 (1,195人)		9,687.50	100%	1.1401%

註：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股東大會、A股及H股類別股東會議審議時公司股份總數的10%。

② 本股票期權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。

因李紅栓女士之配偶為2023年股票期權激勵計劃的參加者，李紅栓女士已就批准有關2023年股票期權激勵計劃的董事會決議案迴避表決。除上述披露外，概無董事須就A股股票期權議案及其他相關議案放棄表決權。

公司可於所有就根據本股票期權激勵計劃及任何其他本公司股份計劃授出的期權及獎勵而發行的A股總數將不會超過本公司已發行A股總數的10%。本股票期權激勵計劃中任何一名激勵對象在截至並包括根據本股票期權激勵計劃授予股票期權當天的12個月內，根據本股票期權激勵計劃及其他股份計劃（不包括根據有關計劃的條款已失效的任何期權及獎勵）獲授或將獲授的期權及獎勵將可發行的A股股份累計未超過本公司已發行A股總數的1%。

五、本股票期權激勵計劃的有效期、授予日、行權安排和禁售期

1. 本股票期權激勵計劃的有效期

本股票期權激勵計劃有效期自股票期權首次授予之日起至激勵對象獲授的股票期權全部行權或註銷之日止，最長不超過48個月。

2. 本股票期權激勵計劃的授予日

授予日在本激勵計劃經公司股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後由董事會確定。公司需在股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後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，應當及時披露未完成的原因，並宣告終止實施本激勵計劃，未授予的股票期權失效。預留部份股票期權的授予日為審議授予該部份股票期權的董事會決議公告日。

授予日必須為交易日，且不得為下列區間：

- 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 自可能對本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進入決策程序之日，至依法披露之日；
- ④ 中國證監會、上海證券交易所及香港聯合交易所有限公司規定的其他期間。

上述公司不得授出股票期權的期間不計入60日期限之內。如公司董事、高級管理人員作為被激勵對象在股票期權授予前6個月內發生過減持股票行為，則按照《證券法》中短線交易的規定自最後一筆減持交易之日起推遲6個月授予其股票期權。

3. 本股票期權激勵計劃的等待期

本股票期權激勵計劃首次授予的股票期權的等待期分別為自授予之日起12個月、24個月、36個月。若預留部分期權在2024年三季報披露(含當日)前授予，預留部分股票期權的等待期與首次授予一致；若預留部分期權在2024年三季報披露(不含當日)後授予，則預留部分股票期權的等待期為12個月、24個月，均自授予之日起計算。

等待期內，激勵對象根據激勵計劃所獲授的股票期權不得轉讓或用於擔保、質押或償還債務。

4. 本股票期權激勵計劃的可行權日

在本計劃經股東大會、A股及H股類別股東會議通過後，授予的股票期權自授予之日起滿12個月後可以行權。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 自可能對本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進入決策程序之日起至依法披露之日；
- ④ 中國證監會、上海證券交易所及香港聯合交易所有限公司規定的其他期間。

5. 本股票期權激勵計劃的行權安排

在可行權日內，若達到本計劃規定的行權條件，激勵對象應在股票期權首次授予之日起滿12個月後的未來36個月內分三期行權。

本激勵計劃首次授予的股票期權的行權期及各期行權時間安排如下表所示：

行權安排	行權時間	行權比例
首次授予的股票期權 第一個行權期	自首次授予之日起12個月後的首個交易日起至首次授予之日起24個月內的最後一個交易日當日止	1/3
首次授予的股票期權 第二個行權期	自首次授予之日起24個月後的首個交易日起至首次授予之日起36個月內的最後一個交易日當日止	1/3
首次授予的股票期權 第三個行權期	自首次授予之日起36個月後的首個交易日起至首次授予之日起48個月內的最後一個交易日當日止	1/3

若預留部分期權在2024年三季報披露(含當日)前授予，則行權期及各期行權時間安排與首次授予一致；若預留部份的股票期權在2024年三季報披露(不含當日)後授予，則行權期及各期行權時間安排如下：

行權安排	行權時間	行權比例
預留授予的股票期權 第一個行權期	自預留授予之日起12個月後的首個交易日至預留授予之日起24個月內的最後一個交易日當日止	1/2
預留授予的股票期權 第二個行權期	自預留授予之日起24個月後的首個交易日至預留授予之日起36個月內的最後一個交易日當日止	1/2

在上述約定期間內未申請行權的股票期權或因未達到行權條件而不能申請行權的該期股票期權，不得遞延至下期行權，公司將按本計劃規定的原則註銷激勵對象相應尚未行權的股票期權。

6. 本股票期權激勵計劃禁售期

本次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：

- (一) 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。
- (二) 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。

(三) 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，則這部份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

1. 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27.22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27.22元的價格購買1股公司股票。

2. 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 本激勵計劃草案公告前1個交易日的公司股票交易均價，即每股26.04元；
- ② 本激勵計劃草案公告前20個交易日公司股票交易均價，即每股27.22元。

3. 預留股票期權的行權價格的確定方法

預留股票期權在每次授予前，須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不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

- 1) 預留股票期權授予董事會決議公佈前1個交易日的公司股票交易均價；
- 2) 預留股票期權授予董事會決議公佈前20個交易日、60個交易日或者120個交易日公司股票交易均價之一。

七、股票期權的授予與行權條件

1. 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。

(一) 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。

(二) 激勵對象未發生以下任一情形：

- ① 最近12個月內被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。

2. 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：

(一) 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。

(二) 激勵對象未發生如下任一情形：

- ① 最近12個月內被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。

公司發生上述第1) 條規定情形之一的，所有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；任何激勵對象發生上述第2) 條規定情形之一的，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。

(三) 公司層面業績考核要求

本激勵計劃的行權考核年度為2024-2026年三個會計年度，根據每個考核年度業績目標達成率(P)的完成情況，確定公司層面可行權的比例(X)，首次授予股票期權各年度業績考核目標如下圖所示：

績效指標選取	銷售量	淨利潤
各績效指標權重	50%	50%
業績目標達成率(P)	$\Sigma(\text{績效指標實際達成值} / \text{績效指標目標值}) \times \text{績效指標權重}$	
第一個行權期	2024年公司汽車銷量不低於190萬輛	2024年淨利潤不低於72億元
第二個行權期	2025年公司汽車銷量不低於216萬輛	2025年淨利潤不低於85億元
第三個行權期	2026年公司汽車銷量不低於249萬輛	2026年淨利潤不低於100億元

若預留部分期權在2024年三季報披露(含當日)前授予，則預留部份業績考核與首次授予部份一致；若預留部份的股票期權在2024年三季報披露(不含當日)後授予，則預留部份的股票期權各年度業績考核目標如下：

績效指標選取	銷售量	淨利潤
各績效指標權重	50%	50%
業績目標達成率(P)	$\Sigma(\text{績效指標實際達成值} / \text{績效指標目標值}) \times \text{績效指標權重}$	
第一個行權期	2025年公司汽車銷量不低於216萬輛	2025年淨利潤不低於85億元
第二個行權期	2026年公司汽車銷量不低於249萬輛	2026年淨利潤不低於100億元

註：以上「淨利潤」是指經審計的歸屬於上市公司股東的淨利潤。以上「銷量」是指公司年報披露的全年銷量。

考核指標	年度業績目標達成結果	公司層面行權比例(X)
業績目標達成率(P)	$P \geq 100\%$	$X = 100\%$
	$80\% \leq P < 100\%$	$X = P$
	$P < 80\%$	$X = 0$

公司未滿足上述業績考核目標的，所有激勵對象對應考核當年可行權的股票期權均不得行權，由公司註銷。

若本激勵計劃有效期內任何一個行權期未達到行權條件，當期可行權的相應比例的股票期權不得遞延到下一年行權，由公司統一註銷。

(四) 個人層面績效考核要求

激勵對象年度績效評價結果劃分為A、B、C、D、E五個檔次，個人層面可行權比例(N)按下表考核結果確定：

年度績效評價結果	A	B	C	D	E
個人層面行權比例(N)	100%	100%	80%	0%	

激勵對象個人當年實際可行權比例=當期實際行權比例×公司層面行權比例(X)×個人層面行權比例(N)。

激勵對象考核當年不能行權的股票期權由公司註銷。

3. 考核指標的科學性和合理性說明

本股票期權激勵計劃考核指標的設立符合法律法規和公司章程的基本規定。公司考核指標分為兩個層次，分別為公司層面業績考核和個人層面績效考核。

本激勵計劃公司層面的考核指標分別為銷量、淨利潤。銷量是我公司的核心戰略指標，引入旨在支撐銷量目標的實現；淨利潤是公司盈利能力及企業成長性的最終體現，不斷增加的淨利潤，是企業生存的基礎和發展的條件。公司預測未來3年在汽車行業存量市場的發展背景下，市場競爭將進一步加劇，公司將堅定追求有質量的市場佔有率提升，堅持長期主義與可持續高質量發展，聚焦資源深化向新能源、智能化、全球化轉型：技術研發方面，公司將加速技術迭代與創新，加大在智能化及新能源領域的研發投入，提升產品競爭力，開創品類創新；品牌及渠道方面，公司將加速互聯網模式下的新營銷及渠道能力建設，加大品牌打造和渠道升級的投入；深化構建技術與品牌雙輪驅動企業增長的新格局。

為了進一步增加公司對行業內人才的吸引力，為公司核心隊伍的建設起到積極的促進作用，充分調動公司核心骨幹員工的主動性和創造性，提升公司競爭力，確保公司能保持較為持續穩定的增長，實現公司未來發展戰略和經營目標，為股東帶來更高效、更持久的回報，在綜合考慮當前宏觀經濟環境、公司歷史業績、行業發展狀況以及公司未來發展規劃等相關因素後，經過合理預測並兼顧本計劃的激勵作用，公司為本計劃設定了上述業績考核目標，並相應設置了階梯行權的考核模式，實現業績增長水平與權益行權比例的動態調整，在體現較高成長性、盈利能力要求的同時保障預期激勵效果，因此該指標設定合理、科學。對激勵對象而言，業績目標明確，同時具有一定的挑戰性。

除公司層面的業績考核外，公司對個人還設置了績效考核體系，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的績效考核結果，確定激勵對象個人是否達到行權的條件。

綜上，公司本次激勵計劃的考核體系具有全面性、綜合性和可操作性，考核指標的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，能夠達到本次激勵計劃的考核目的。

八、本股票期權激勵計劃的調整方法和程序

1. 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行權期間，公司有資本公積轉增股本、派送股票紅利、股票拆細、配股或縮股等事項，應對股票期權數量進行相應的調整。調整方法如下：

(一) 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：Q₀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、股份拆細的比率（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。

(二) 配股

$$Q=Q0 \times P1 \times (1+n) \div (P1+P2 \times n)$$

其中：Q0為調整前的股票期權數量；P1為股權登記日當日收盤價；P2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。

(三) 縮股

$$Q=Q0 \times n$$

其中：Q0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。

(四) 派息、增發

公司在發生上述事項的情況下，股票期權數量不做調整。

2. 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，應對股票期權的行權價格進行相應的調整。調整方法如下：

(一) 資本公積轉增股本、派送股票紅利、股份拆細

$$P=P0 \div (1+n)$$

其中：P0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、股份拆細的比率；P為調整後的行權價格。

(二) 配股

$$P=P0 \times (P1+P2 \times n) \div [P1 \times (1+n)]$$

其中：P0為調整前的行權價格；P1為股權登記日當日收盤價；P2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）；P為調整後的行權價格。

(三) 縮股

$$P=P0\div n$$

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。

(四) 派息

$$P=P0-V$$

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。

(五) 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。

3. 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上述原因調整股票期權數量或行權價格。董事會根據上述規定調整行權價格或股票期權數量後，將按照有關規定及時公告並通知激勵對象，並履行信息披露程序。公司將聘請律師事務所就上述調整是否符合《管理辦法》、《公司章程》和本激勵計劃的規定向公司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，公司將聘請律師事務所就上述調整是否符合《管理辦法》、《公司章程》和本激勵計劃的規定向公司董事會出具專業意見，並應經公司股東大會審議批准。

九、股票期權的會計處理

根據《企業會計準則第11號－股份支付》和《企業會計準則第22號－金融工具確認和計量》的規定，公司將按照下列會計處理方法對公司股票期權激勵計劃的成本進行計量和核算：

1. 會計處理方法

(一) 授予日

公司在授予日不對股票期權進行會計處理。公司將在授予日採用「Black-Scholes」期權定價模型確定股票期權在授予日的公允價值。

(二) 等待期

公司在等待期內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，按照股票期權在授予日的公允價值，將當期取得的職工提供的服務計入相關資產成本或當期費用，同時計入「資本公積－其他資本公積」。

(三) 可行權日之後

不再對已確認的成本費用和所有者權益總額進行調整。

(四) 行權日

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」。

2. 股票期權的價值估計

假設公司2024年1月授予股票期權，公司選擇「Black-Scholes」模型來計算期權的公允價值，並根據2023年12月12日數據，用該模型對公司授予的7,750.00萬份股票期權的公允價值進行測算，具體參數如下：

- a) 標的股價：為26.88元／股（假設以2023年12月12日收盤價格為作為授予日的股票現價）；
- b) 股票期權的行權價格：為27.22元／股；

- c) 有效期：分別為2年、3年、4年（分別採用授予日至每個行權期的最後一個交易日的期限）；
- d) 歷史波動率：分別為27.67%、29.33%、31.03%（採用Wind汽車製造行業指數最近2年、3年、4年的波動率）；
- e) 無風險利率：分別為2.44%、2.46%、2.50%（分別採用中債國債2年、3年、4年的收益率）；
- f) 股息率：1.11%（採用本股票期權激勵計劃公告前公司最近12個月股息率）。

註：股票期權價值的計算結果基於期權定價模型的選擇及數個對於所用參數的假設。因此，股票期權的估計價值可能存在主觀性與不確定性。

3. 對公司經營業績的影響

根據上述測算，授予7,750.00萬份股票期權總成本為42,441.55萬元，具體攤銷情況如下表所示：

幣種：人民幣 單位：萬元

股票期權數量(萬份)	需攤銷的 總費用 (萬元)	2024年 (萬元)	2025年 (萬元)	2026年 (萬元)	2027年 (萬元)
7,750.00	42,441.55	18,690.11	14,555.75	7,423.69	1,772.01

本激勵計劃下的股票期權授予成本將在董事會確定授權日後根據「Black-Scholes」期權定價模型進行估計，此處的成本估算僅為模擬估算，不代表最終的會計成本，最終結果將以會計師事務所出具的年度審計報告為準。

十、股權激勵計劃的實施程序

1. 股票期權激勵計劃生效程序

- (一) 酬委員會擬定本股票期權激勵計劃草案、《長城汽車股份有限公司2023年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法》及《長城汽車股份有限公司長期激勵機制管理辦法》。
- (二) 董事會審議薪酬委員會擬定的本激勵計劃草案、《長城汽車股份有限公司2023年股票期權激勵計劃實施考核管理辦法》及《長城汽車股份有限公司長期激勵機制管理辦法》。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迴避表決。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。
- (三) 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。
- (四) 董事會審議通過本激勵計劃草案後的2個交易日內，公司公告董事會決議公告、本激勵計劃草案及其摘要、監事會意見等。
- (五) 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。
- (六) 公司應當在召開股東大會、A股及H股類別股東會議前，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。公司應當在股東大會、A股及H股類別股東會議審議本股票期權計劃前5日披露監事會對激勵名單審核及公示情況的說明。

- (七) 公司股東大會、A股及H股類別股東會議在對本股票期權激勵計劃進行投票表決時，獨立董事應當就本股票期權激勵計劃向所有的股東徵集委託投票權。股東大會、A股及H股類別股東會議應當對《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。

公司股東大會、A股及H股類別股東會議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，應當迴避表決。

- (八) 公司披露股東大會決議公告、經股東大會、A股及H股類別股東會議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。
- (九) 本激勵計劃經公司股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後，公司董事會根據股東大會的授權，自股東大會、A股及H股類別股東會議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。

2. 股票期權授予程序

- (一) 股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過本激勵計劃後，公司與激勵對象簽署《2023年股票期權授予協議》，以約定雙方的權利義務關係。激勵對象未簽署《2023年股票期權授予協議》的，視為自動放棄。
- (二) 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。薪酬委員會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。
- (三) 公司監事會應當對股票期權授予日及激勵對象名單進行核實並發表意見。

- (四) 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，薪酬委員會、監事會（當激勵對象發生變化時）、律師事務所、獨立財務顧問（如需）應當同時發表明確意見。
- (五) 股權激勵計劃經股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後，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。
- (六) 公司授予權益前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記結算事宜。
- (七) 公司預留部份權益的授予程序參照首次授予程序執行。預留權益的授予對象應當在本計劃經股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後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。

3. 股票期權的行權程序

- (一) 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，薪酬委員會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。
- (二) 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。

- (三) 公司股票期權行權前，應當向證券交易所提出申請，經證券交易所確認後，由證券登記結算機構辦理登記事宜。
- (四) 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。

4. 本股票期權激勵計劃的變更程序

- (一) 公司在股東大會審議本股票期權計劃之前擬變更本股票期權計劃的，需經董事會審議通過。
- (二) 公司在股東大會審議通過本股票期權計劃之後變更本股票期權計劃的，應當由股東大會審議決定，且不得包括下列情形：
 - 1、 導致提前行權的情形；
 - 2、 降低行權價格的情形。
- (三) 公司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。

5. 本股票期權激勵計劃的終止程序

- ① 公司在股東大會審議本股票期權激勵計劃之前擬終止實施本股票期權激勵計劃的，需經董事會審議通過。
- ② 公司在股東大會審議通過本股票期權激勵計劃之後終止實施本股票期權激勵計劃的，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股票期權激勵計劃是否符合《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 終止實施本股票期權激勵計劃的，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

1. 公司的權利與義務

- (一) 公司具有本股票期權激勵計劃的解釋和執行權，並按本股票期權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股票期權激勵計劃所確定的行權條件，公司將按本股票期權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，由公司註銷。
- (二) 公司承諾不為激勵對象依本股票期權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，包括為其貸款提供擔保。
- (三) 公司應及時按照有關規定履行本股票期權激勵計劃申報、信息披露等義務。
- (四) 公司應當根據本股票期權激勵計劃及中國證監會、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、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。
- (五) 公司確定本股票期權激勵計劃的激勵對象不意味著激勵對象享有繼續在公司服務的權利，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。
- (六) 法律、法規、規範性文件規定的其他有關權利義務。

2. 激勵對象的權利與義務

- (一) 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貢獻。
- (二) 激勵對象的資金來源為激勵對象自籌資金。
- (三) 激勵對象所獲授的股票期權，不得轉讓、用於擔保或用於償還債務。
- (四) 激勵對象因參與本股票期權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。
- (五) 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，將由本股票期權激勵計劃所獲得的全部利益返還公司。
- (六) 本股票期權激勵計劃經公司股東大會、A股及H股類別股東會議審議通過後，公司將與每一位激勵對象簽署《2023年股票期權授予協議書》，明確約定各自在本次激勵計劃項下的權利義務及其他相關事項。
- (七) 法律、法規及本股票期權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受投票權和表決權，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的股份須遵從本公司章程的全部條款，並在所有方面按比例享有平等投票權、分配權、轉讓權利、清算相關權利及其他權利。

十二、公司／激勵對象發生異動的處理

1. 公司發生異動的處理

(一) 公司出現下列情形之一的，該計劃終止實施：

- ① 公司控制權發生變更；
- ② 公司出現合併、分立的情形。

(二) 公司出現下列情形之一的，本股票期權激勵計劃終止實施，激勵對象已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，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。

(三) 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股票期權激勵計劃相關安排收回激勵對象所得收益。

(四) 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股票期權激勵計劃正常實施的不可抗力，公司董事會可終止實施本股票期權激勵計劃。

2. 激勵對象發生異動的處理

(一) 激勵對象因降職，降職後仍符合激勵條件的，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，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，其已獲准行權的股票期權正常行權，已獲授但尚未獲准行權的股票期權由公司註銷。

(二) 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股票期權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：

A. 激勵對象因公喪失民事行為能力；

B. 激勵對象因公死亡。

(三) 激勵對象退休

A. 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股票期權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。

B. 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股票期權計劃規定的程序進行。

(四) 發生以下任一情形時，其已獲授但尚未行權的股票期權不得行權，由公司註銷：

A. 激勵對象非因前述第(二)條和第(三)條原因而與公司終止或解除勞動合同的；

B. 激勵對象在長城汽車股份有限公司全資、控股子公司任職的，若長城汽車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；

C. 激勵對象因崗位調遷，不在本次激勵計劃覆蓋的單位、崗位範圍內；

D. 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。

- (五) 激勵對象在任職期間因違反法律、法規或因違犯公司反賄賂管理體系制度被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，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。
- (六) 激勵對象離職後因違反競業限制、因離職後查明的違犯公司反賄賂管理體系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股票期權激勵計劃下獲得的全部收益。
- (七) 在本股票期權計劃實施過程中，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。
- (八) 其他未說明的情況由薪酬委員會認定，並確定其處理方式。

3. 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股票期權激勵計劃及／或雙方簽訂的股權激勵協議所發生的或與本股票期權激勵計劃及／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。

建議採納2023年A股第二期員工持股計劃

員工持股計劃的主要條款載列如下：

1. 2023年A股第二期員工持股計劃

1.1 員工持股計劃的目的

- (一) 進一步完善公司治理結構，健全公司長期激勵與約束機制，確保公司長期、穩定、健康發展；
- (二) 完善勞動者與所有者的利益共享機制，實現公司、股東和員工長期利益的一致，促進各方共同關注公司的長遠發展，為股東創造價值；
- (三) 吸引和保留優秀的管理人才和業務骨幹，通過全面的、精準的覆蓋高價值崗位及關鍵人才，滿足公司對核心技術人才和管理人才的需求，建立公司人力資源優勢，進一步激發公司創新活力，為公司的持續快速發展注入新的動力。

1.2 員工持股計劃遵循的基本原則

(一) 依法合規原則

公司實施員工持股計劃，嚴格按照法律、行政法規的規定履行政程序，真實、準確、完整、及時地實施信息披露。任何人不得利用員工持股計劃進行內幕交易、操縱證券市場等證券欺詐行為。

(二) 自願參與原則

公司實施員工持股計劃應當遵循依法合規、自願參與、風險自擔的原則，不存在以攤派、強行分配等方式強制員工參加的情形。

(三) 風險自擔原則

員工持股計劃參與人盈虧自負，風險自擔，與其他投資者權益平等。

1.3 參與對象及確定標準

一、參與對象確定的法律依據

本員工持股計劃的參與對象是根據《公司法》《證券法》《指導意見》《監管指引》等有關法律、法規、規範性文件及《公司章程》的相關規定，並結合實際情況而確定。

二、參與對象確定的範圍

本員工持股計劃的參與對象符合以下標準之一：

(一) 公司董事(不含獨立董事)、監事、高級管理人員；

(二) 核心管理人員及核心骨幹員工。

所有參與對象必須在本員工持股計劃的存續期內，與公司或子公司簽署勞動合同或聘用合同。

符合上述標準的員工參與本員工持股計劃遵循依法合規、自願參與、風險自擔的原則，不存在以攤派、強行分配等方式強制員工參加的情形。公司將從中篩選出最終名單。

三、參與對象的核實

公司監事會對參與對象名單予以核實，並將核實情況在股東大會上予以說明。公司聘請的律師對參與對象的資格等情況是否符合《公司法》《證券法》《指導意見》《監管指引》以及其他法律、行政法規、規章、規範性文件和《公司章程》以及本員工持股計劃的相關規定出具法律意見。

四、員工持股計劃份額分配情況

本員工持股計劃的參與對象共計31人，其中公司董事(不含獨立董事)、監事、高級管理人員4人，其他人員合計27人。

本員工持股計劃以份額為持有單位，1份額對應1股，本員工持股計劃涉及的標的股票數量不超過5,248,643股。

本員工持股計劃的參與對象及份額分配情況如下：

序號	參與對象	擬分配份額 (股)	擬佔員工 持股計劃 總份額的 比例
1	穆峰(總經理)、趙國慶(副董事長、副總經理)、李紅栓(執行董事、財務總監、董事會秘書)及盧彩娟(監事會主席)	1,520,000	28.9599%
2	核心管理人員及核心骨幹員工(27人)	3,728,643	71.0401%
合計(31人)		5,248,643	100%

註：本員工持股計劃的最終參與人數、名單及份額分配結果根據實際認購情況確定。

本員工持股計劃實施後，公司全部有效的員工持股計劃所持有的股票總數累計不超過公司股本總額的10%，單個參與對象所獲權益份額對應的股票總數累計不超過公司股本總額的1%。員工持股計劃持有的股票總數不包括員工在公司首次公開發行股票上市前獲得的股份、通過二級市場自行購買的股份及通過股權激勵獲得的股份等；不存在持股5%以上的股東、實際控制人參加本員工持股計劃的情況。

若參與對象未按期、足額繳納認購資金，則視為其自動放棄相應份額的認購權利。董事會可以：(1)調整本員工持股計劃規模及實際受讓的標的股票數量；或(2)不調整本員工持股計劃規模而將該部份權益份額直接授予給符合條件的其他員工。

1.4 員工持股計劃的資金來源、股票來源及規模、受讓價格

一、資金來源

本員工持股計劃的資金來源為員工合法薪酬、自籌資金和法律法規允許的其他方式取得的資金。

本員工持股計劃參與對象需按照認購份額按期、足額繳納認購資金，本員工持股計劃的繳款時間由公司統一通知安排。持有人認購資金未按期、足額繳納的，則自動喪失相應的認購權利。

二、股票來源和規模

(一) 股票來源

本員工持股計劃的股票來源為公司回購專用證券賬戶回購的長城汽車A股普通股股票。本員工持股計劃經公司股東大會審議通過後，將通過非交易過戶等法律法規允許的方式受讓公司回購的股票。

公司於2022年7月15日召開了第七屆董事會第四十四次會議和第七屆監事會第四十次會議，逐項審議並通過了《關於以集中競價交易方式回購A股股份預案》，同意公司以集中競價交易方式使用自有資金回購公司股份，回購數量不低於1,000萬股（含），不超過1,500萬股（含）。內容詳情請見公司2022年7月15日披露的《以集中競價交易方式回購A股股份預案的公告》。截至2022年9月15日，公司通過回購專用證券賬戶以集中競價交易的方式累計回購A股股份的數量為12,000,089股，佔公司總股本的0.13%，回購最高價格35.04元／股，回購最低價格30.22元／股，回購均價32.71元／股，使用資金總額39,256.52萬元（不含交易費用）。本次回購方案已實施完畢。

公司於2022年10月14日召開了第七屆董事會第五十一次會議和第七屆監事會第四十四次會議，逐項審議並通過了《關於以集中競價交易方式回購A股股份預案》，同意公司以集中競價交易方式使用自有資金回購公司股份，回購數量不低於2,000萬股（含），不超過4,000萬股（含）。內容詳情請見公司2022年10月16日披露的《以集中競價交易方式回購A股股份預案的公告》。截至2023年2月21日，公司通過回購專用證券賬戶以集中競價交易的方式累計回購A股股份的數量為27,999,954股，佔公司總股本的0.32%，回購最高價格31.00元／股，回購最低價格27.60元／股，回購均價29.35元／股，使用資金總額82,185.40萬元（不含交易費用）。本次回購方案已實施完畢。

公司於2023年6月16日採納2023年A股第一次員工持股計劃，上述回購專用證券賬戶中的34,751,400股已回購A股股份已經轉入本公司2023年A股第一次員工持股計劃名下。截止本公告日，回購專用證券賬戶尚餘5,248,643股已回購A股股份。

（二）股票規模

本員工持股計劃涉及的標的股票規模不超過5,248,643股，佔公司當前股本總額的0.0618%，最終實際持有的標的股票數量以實際過戶數量為準，公司將依據相關法律規定及時履行信息披露義務。

在定價基準日至本員工持股計劃通過非交易過戶等法律法規允許的方式受讓公司回購股票期間，若公司發生資本公積轉增股本、送股、派息等除權、除息事宜，標的股票數量、價格做相應的調整。本員工持股計劃草案獲得股東大會批准後，將通過非交易過戶等法律法規允許的方式獲得公司回購專用賬戶所持有的標的股票。

三、購買價格、定價依據及價格合理性說明

（一）購買價格及定價依據

本員工持股計劃採用非交易過戶等法律法規允許的方式受讓公司回購的A股普通股股票，受讓價格為13.61元／股，為本次員工持股計劃草案公告前20個交易日公司股票交易均價的50%。

受讓價格不低於股票票面金額，且不低於下列價格較高者：

1. 本次員工持股計劃草案公告前1個交易日的公司股票交易均價的50%，即每股人民幣13.02元；
2. 本次員工持股計劃草案公告前20個交易日公司股票交易均價的50%，即每股人民幣13.61元。

若公司在定價基準日至員工持股計劃受讓標的股票之日期間發生派息、送股、資本公積轉增股本等除權、除息事項，前述受讓價格將做相應調整。

(二) 價格合理性說明

近年來，公司所處行業提供了新的發展機遇的同時競爭逐漸加劇，如何在激烈的行業競爭中取得更好的成績很大程度上取決於公司人才的質量和厚度。在現有薪酬與激勵體系下，進一步健全促進員工與股東利益一致的長效激勵機制，有利於充分調動現有員工的主動性、積極性和創造性，同時有利於吸引行業優秀人才加入，提升公司的核心競爭力。

本員工持股計劃的參與對象主要為公司董事、監事、高級管理人員、核心管理人員及核心骨幹員工，均為公司戰略發展和產業佈局的中堅力量，對公司整體經營業績和長期持續穩定發展有著重要作用。參照相關法規與市場實踐，結合所處行業發展態勢與公司實際經營情況，確定本員工持股計劃的受讓價格為人民幣13.61元／股。

基於激勵與約束對等的原則，本員工持股計劃設定了公司層面及個人層面業績考核目標，並對權益進行分批解鎖，參與對象只有在公司層面及個人層面業績考核均達標的前提下才可解鎖。公司業績考核的設置具有挑戰性，參與對象的收益取決於公司未來業績達成情況，保障員工與股東保持長期利益一致，從而對公司經營目標實現和全體股東權益帶來積極正面影響，不存在損害公司及全體股東利益的情形。

綜上所述，本員工持股計劃的定價原則符合公司實際激勵需求，能夠進一步激發公司員工的工作熱情和潛能，促進公司業績持續穩定發展，具有合理性與科學性，符合「盈虧自負，風險自擔，與其他投資者權益平等」的基本原則。

1.5 存續期、鎖定期、業績考核和買賣限制

一、存續期

- (一) 本員工持股計劃存續期為48個月，自本員工持股計劃經股東大會審議通過且公司公告最後一筆標的股票過戶至本員工持股計劃名下之日起計算。
- (二) 本員工持股計劃存續期屆滿前，經出席持有人會議的持有人所持2/3(含)以上份額同意，並提交公司董事會審議通過後，本員工持股計劃的存續期可以延長。

二、鎖定期

本員工持股計劃的鎖定期為12個月，自公司公告最後一筆標的股票過戶至本員工持股計劃名下之日起計算。持有的標的股票權益分三批解鎖，解鎖時點分別為自公司公告最後一筆標的股票過戶至本員工持股計劃名下之日起滿12個月、24個月、36個月，每批可解鎖的標的股票比例分別為40%、30%、30%，每批實際解鎖比例和數量根據公司業績及參與對象個人業績達成結果確定。

本員工持股計劃所受讓的標的股票，因上市公司分配股票股利、資本公積轉增股本等情形所衍生取得的股份，亦應遵守上述股份鎖定安排。

三、員工持股計劃的業績考核

(一) 公司層面業績考核

本員工持股計劃以2024 – 2026年三個會計年度為業績考核年度，根據每個考核年度公司業績目標達成情況，確定公司層面可解鎖的比例，各年度業績考核目標如下圖所示：

績效指標選取	銷售量	淨利潤
各績效指標權重	50%	50%
業績目標達成率(P)	$\Sigma(\text{績效指標實際達成值} / \text{績效指標目標值}) \times \text{績效指標權重}$	
第一個解鎖期	2024年公司汽車銷量不低於190萬輛	2024年淨利潤不低於72億元
第二個解鎖期	2025年公司汽車銷量不低於216萬輛	2025年淨利潤不低於85億元
第三個解鎖期	2026年公司汽車銷量不低於249萬輛	2026年淨利潤不低於100億元

註：以上「淨利潤」是指經審計的歸屬於上市公司股東的淨利潤；以上「銷量」是指公司年報披露的全年銷量。

業績目標達成率(P)	公司層面解鎖比例(X)
$P \geq 100\%$	$X = 100\%$
$80\% \leq P < 100\%$	$X = P$
$P < 80\%$	$X = 0$

公司層面業績考核達到解鎖條件的，則該解鎖期對應的標的股票權益按相應比例進行解鎖，未解鎖部份由管理委員會收回；公司層面業績考核未達到解鎖條件的，則該解鎖期對應的標的股票權益不得解鎖，由管理委員會收回。上述未解鎖權益收回價格為該份額所對應的標的股票原始出資金額及同期銀行存款利息之和，由管理委員會擇機出售後返還持有人，若返還持有人後仍存在收益，剩餘資金歸屬於上市公司。

(二) 個人層面業績考核

本員工持股計劃將根據參與對象年度績效考核結果確定個人層面可解鎖比例(N)，具體如下：

年度績效評價結果	A	B	C	D	E
個人層面解鎖比例(N)	100%	100%	80%	0%	0%

在公司層面業績考核達到解鎖條件的前提下，參與對象當期實際解鎖標的股票權益份額=參與對象當期計劃解鎖標的股票權益份額×公司層面解鎖比例(X)×個人層面解鎖比例(N)。

因個人層面業績考核不達標而不能解鎖的標的股票權益由管理委員會收回，收回價格為該份額所對應的標的股票原始出資金額及同期銀行存款利息之和，擇機出售後返還持有人，若返還持有人後仍存在收益，剩餘資金歸屬於上市公司。

四、員工持股計劃的買賣限制

本員工持股計劃將嚴格遵守市場交易規則，遵守中國證監會、上交所關於信息敏感期不得買賣股票的規定，不得利用員工持股計劃進行內幕交易、市場操縱等證券欺詐行為。員工持股計劃在下列期間不得買賣公司股票：

- (一) 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；
- (二) 公司業績預告、業績快報公告前10日內；
- (三) 自可能對本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進入決策程序之日至依法披露之日；
- (四) 中國證監會、上交所及聯交所規定的其他期間。

1.6 管理模式

本員工持股計劃採取公司自行管理模式，員工持股計劃的內部最高管理權力機構為持有人會議。持有人會議設管理委員會，並授權管理委員會作為員工持股計劃的管理機構，監督本員工持股計劃的日常管理，代表持有人行使股東權利。公司董事會負責擬定和修改本員工持股計劃草案，並在股東大會授權範圍內辦理本員工持股計劃的其他相關事宜。

1.7 變更、終止及權益處置辦法

一、員工持股計劃的變更

員工持股計劃的變更，須經出席持有人會議的本員工持股計劃持有人所持 $2/3$ （含）以上份額同意並報董事會審議通過。

二、員工持股計劃的終止

- （一）員工持股計劃在存續期滿後如未展期自行終止；
- （二）員工持股計劃的鎖定期屆滿後，若本員工持股計劃資產均為貨幣資金，員工持股計劃可提前終止；
- （三）在不違背政策要求的情況下，經管理委員會提議、經出席持有人會議的持有人所持 $2/3$ （含）以上份額同意並報董事會審議通過後，本員工持股計劃可提前終止。

三、持有人權益的處置

- （一）本員工持股計劃存續期內，除法律、行政法規、部門規章另有規定，或經管理委員會同意，持有人所持的本員工持股計劃份額不得轉讓、用於擔保、償還債務或作其他類似處置。
- （二）本員工持股計劃鎖定期內，持有人不得要求對員工持股計劃的權益進行分配。
- （三）在鎖定期內，公司發生資本公積轉增股本、派送股票紅利時，員工持股計劃因持有公司股份而新取得的股份一併鎖定，該等股票的解鎖期與相對應的標的股票相同。
- （四）本員工持股計劃鎖定期屆滿後，由管理委員會陸續變現員工持股計劃資產，並按持有人所持份額的比例分配給持有人；或者由管理委員會向證券登記結算機構提出申請，根據相關法律法規的要求，按持有人所持份額的比例，將標的股票過戶至持有人個人賬戶，由個人自行處置。
- （五）若本員工持股計劃所持有的標的股票全部出售，且本期計劃資產依據前款規定清算、分配完畢的，經管理委員會同意並報董事會備案，本期計劃即終止。

(六) 存續期內，本員工持股計劃因持有標的股票而獲得的現金分紅計入本員工持股計劃資產。管理委員會有權決定是否分配現金分紅。

(七) 存續期內，本員工持股計劃所持公司股票出售取得現金或其他可分配的收益時，優先用於支付本員工持股計劃所發生的相關稅費、交易費用及其他費用。

(八) 員工持股計劃在特殊情形下權益的處置

(1) 存續期內，持有人發生降免職情形的，管理委員會有權重新核定其可持有的尚未解鎖的權益份額，持有人持有尚未解鎖的權益份額高於重新核定後尚未解鎖權益份額的，管理委員會有權將高出部份收回，所收回的標的股票可擇機出售，出售所得收益歸公司所有，或通過法律法規允許的其他方式處理相應標的股票；對於該持有人持有的已解鎖的員工持股計劃權益份額，該持有人可繼續享有。

(2) 存續期內，持有人發生下列情形之一的，持有人所持員工持股計劃份額不做調整，解鎖安排按照本員工持股計劃規定的程序進行，個人層面的績效考核不再納入解鎖條件：

1) 持有人因工喪失勞動能力的；

2) 持有人因工死亡（由其合法繼承人繼承並繼續享有，該等繼承人不受需具備參與本員工持股計劃資格的限制）。

(3) 存續期內，持有人退休的：

1) 持有人因退休而離職的，其已解鎖的權益份額由該持有人繼續享有；已獲授但尚未解鎖的權益份額由管理委員會收回，所收回的標的股票可擇機出售，出售所得收益歸公司所有，或通過法律法規允許的其他方式處理相應標的股票；

2) 持有人退休返聘的，已獲授的權益份額按照本員工持股計劃規定的程序及考核條件進行。

- (4) 存續期內，持有人非因前述第2條和第3條而與公司終止勞動合同的，由管理委員會取消該持有人參與員工持股計劃的資格，並收回持有人持有的全部份額（無論該等份額是否解鎖），所收回的標的股票可擇機出售，出售所得收益歸公司所有，或通過法律法規允許的其他方式處理相應標的股票。
- (5) 存續期內，持有人出現以下情形之一的，管理委員會有權取消該持有人參與本員工持股計劃的資格，其已解鎖的權益份額由持有人繼續享有；尚未解鎖的權益份額由管理委員會收回，所收回的標的股票可擇機出售，出售所得收益歸公司所有，或通過法律法規允許的其他方式處理相應標的股票。
- 1) 持有人因崗位調遷，不在長城汽車但仍在集團內任職的；
 - 2) 持有人在長城汽車全資、控股子公司任職的，若長城汽車失去對該子公司控制權，且持有人仍留在該子公司任職的；
 - 3) 管理委員會認定的其他情形。
- (6) 存續期內，持有人任職期間發生違反法律、法規、違犯公司反賄賂管理體系制度被與公司解除勞動關係或出現失職、瀆職等行為，管理委員會有權取消該持有人參與本員工持股計劃的資格，並收回持有人持有的全部份額（無論該等份額是否解鎖），所收回的標的股票可擇機出售，出售所得收益歸公司所有，或通過法律法規允許的其他方式處理相應標的股票；給公司造成重大經濟損失和嚴重危害的，公司有權追究其法律責任。

- (7) 持有人離職後因違反競業限制，被查明洩露公司機密、嚴重違反法律法規、違犯公司反賄賂管理體系制度或其他失職、瀆職等重大工作問題給公司造成重大經濟損失、嚴重損害公司聲譽及其他損失的行為，公司有權要求持有人返還其在本員工持股計劃下獲得的全部收益，並有權追究其法律責任。
- (8) 存續期內，如發生其他未在本員工持股計劃或本公司第二期員工持股計劃管理辦法中明確約定的情形，持有人所持的本員工持股計劃權益的處置方式由管理委員會確定。

採納2023年A股限制性股票激勵計劃、2023年A股股票期權激勵計劃及2023年A股第二期員工持股計劃的目的、理由及裨益

2023年A股限制性股票激勵計劃能夠進一步建立、健全公司長效激勵機制，吸引和留住優秀人才，充分調動公司高級管理人員、中層管理人員、核心技術(業務)骨幹的積極性，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，使各方共同關注公司的長遠發展，提高經營效率。本公司董事(包括獨立非執行董事)認為採納本限制性股票激勵計劃有助於本公司實現上述目標，並認為激勵計劃的條款條件屬正常商業條款，是公平合理並符合本公司和股東的整體利益。

2023年A股股票期權激勵計劃能夠進一步建立、健全公司經營機制，建立和完善公司及高級管理人員、中層管理人員以及核心技術(業務)骨幹激勵約束機制，充分調動其積極性，凝心聚力，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，使各方共同關注公司的長遠發展，提高經營效率。本公司董事(包括獨立非執行董事)認為採納本股票期權激勵計劃有助於本公司實現上述目標，並認為激勵計劃的條款條件屬正常商業條款，是公平合理並符合本公司和股東的整體利益。

員工持股計劃旨在提高員工的凝聚力及本公司的競爭力，通過採納員工持股計劃，本公司得以進一步完善公司治理結構，健全公司長期激勵與約束機制，確保公司長期、穩定、健康發展，完善勞動者與所有者的利益共享機制，實現公司、股東和員工長期利益的一致，促進各方共同關注公司的長遠發展，為股東創造價值。此外，採納及實施員工持股計劃能夠吸引和保留優秀的管理人才和業務骨幹，通過全面的、精準的覆蓋高價值崗位及關鍵人才，滿足公司對核心技術人才和管理人才的需求，建立公司人力資源優勢，進一步激發公司創新活力，為公司的持續快速發展注入新的動力。本公司認為，採納員工持股計劃可實現上述目的，且員工持股計劃的條款及條件屬正常商業條款，乃公平合理並符合公司及股東的整體利益。

作為員工持股計劃的參加者，公司執行董事趙國慶先生及李紅栓女士已就批准有關員工持股計劃的董事會決議案迴避表決，監事盧彩娟女士已就批准有關員工持股計劃的監事會決議案迴避表決。此外，因李紅栓女士之配偶為2023年股票期權激勵計劃的參加者，李紅栓女士亦已就批准有關2023年股票期權激勵計劃的董事會決議案迴避表決。除上述情況外，概無其他董事或監事於上述計劃中佔有或被視為佔有重大利益。此外，並無董事或監事就其他於董事會或監事會上審議的有關決議案放棄投票。

《香港上市規則》涵義

2023年限制性股票激勵計劃及2023年股票期權激勵計劃涉及公司發行新A股，須遵守上市規則第17章第17.02至17.11條公告及股東批准的規定。

根據上市規則第14A.92(3)(a)條，根據2023年限制性股票激勵計劃及2023年股票期權激勵計劃向關連人士授出限制性股票及股票期權，可獲得全面豁免遵守股東批准、年度審閱及所有披露規定。本公司將就2023年股票期權激勵計劃下可能授出的股票期權的行權價格向聯交所申請豁免嚴格遵守上市規則第17.03E條的規定。

2023年A股第二期員工持股計劃構成上市規則第十七章的股份計劃，須符合上市規則第17.12條的適用披露要求。然而，員工持股計劃不涉及發行新股作為獎勵。因此，員工持股計劃不構成上市規則第十七章下涉及發行新股的股份計劃。根據中國法律法規，員工持股計劃需股東於股東大會上審議批准。

由於員工持股計劃的持有人涉及本公司關連人士，根據上市規則第十四A章，上述人士參與員工持股計劃構成關連交易，而按個別基準計算的相關適用百分比率（定義見上市規則）少於0.1%，因此完全豁免股東批准、年度審閱及所有披露規定。除上述完全豁免的關連交易外，根據上市規則第十四A章，其他持有人參與員工持股計劃並不構成關連交易。倘向任何關連人士重新分配員工持股計劃份額，且該分配根據上市規則第十四A章構成一項關連交易，本公司將遵守上市規則第十四A章的有關規定。

股東特別大會及類別股東大會

股東特別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2023年A股限制性股票激勵計劃、建議採納2023年A股股票期權激勵計劃及建議採納2023年A股第二期員工持股計劃。本公司將按照《香港上市規則》及《公司章程》的規定於確定股東特別大會及類別股東大會召開日期後，向股東寄發股東特別大會通告、類別股東大會通告及載有(i)2023年A股限制性股票激勵計劃、(ii)2023年A股股票期權激勵計劃及(iii)2023年A股第二期員工持股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：

「2023年A股第一次員工持股計劃」	指	本公司於2023年6月16日之股東週年大會所採納的本公司2023年員工持股計劃；
「A股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的內資股，在上海證券交易所上市並以人民幣買賣（股份代號：601633）；
「公司章程」	指	本公司的組織章程，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2023年限制性股票激勵計劃及2023年股票期權激勵計劃而將召開的A股類別股東大會和H股類別股東大會；

「本公司」或 「公司」或 「長城汽車」	指	長城汽車股份有限公司，於中國註冊成立的股份有限公司，其H股及A股分別於香港聯交所及上海證券交易所上市；
「公司法」	指	中國公司法（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；
「關連交易」	指	具有《香港上市規則》所賦予的涵義；
「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；
「員工持股計劃」、 「本員工持股 計劃」或「2023年 A股第二期員工 持股計劃」	指	長城汽車股份有限公司2023年第二期員工持股計劃（草案）；
「授予日」	指	公司向激勵對象授予權益的日期，授予日必須為交易日；
「授予價格」	指	公司授予激勵對象每一股限制性股票的價格；
「本集團」	指	長城汽車股份有限公司及其子公司；
「H股」	指	本公司股本中每股面值人民幣1.00元的境外上市外資股，在香港聯交所主板上市並以港元買賣（股份代號：2333）；
「香港」	指	中國香港特別行政區；
「香港上市規則」 或「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」 或「聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司；
「獨立董事」	指	本公司的獨立非執行董事；

「限售期」	指	本限制性股票激勵計劃設定的激勵對象行使權益的條件尚未成就，限制性股票不得轉讓、用於擔保或償還債務的期間；
「《管理辦法》」	指	《上市公司股權激勵管理辦法》；
「參與對象」、 「激勵對象」 或「持有人」	指	按照股票期權激勵計劃獲授股票期權的人員；按照限制性股票激勵計劃而獲授限制性股票的人員；或參與本員工持股計劃的本公司及其附屬公司員工；
「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；
「限制性股票」	指	公司根據本限制性股票計劃規定的條件和價格，授予激勵對象一定數量的公司股票，該等股票設置一定期限的限售期，在達到本限制性股票激勵計劃規定的解除限售條件後，方可解除限售；
「本限制性股票 激勵計劃」、 「2023年限制性 股票激勵計劃」、 「限制性股票 激勵計劃」、 「2023年A股 限制性股票激勵 計劃」或「本限制 性股票計劃」	指	長城汽車股份有限公司2023年限制性股票激勵計劃（草案）；
「《證券法》」	指	《中華人民共和國證券法》；
「股份」	指	A股及H股；
「股票期權」、 「期權」	指	本公司授予2023年股票期權激勵計劃激勵對象在未來一定期限內以預先確定的價格購買本公司一定數量股票的權利；
「本股票期權激勵 計劃」、「2023年 股票期權激勵 計劃」、「2023年 A股股票期權 激勵計劃」、 「股票期權激勵 計劃」或「本股票 期權計劃」	指	長城汽車股份有限公司2023年股票期權激勵計劃（草案）；

「股東」	指	本公司股份(包括A股及H股)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；
「上交所」	指	上海證券交易所；
「解除限售期」	指	限制性股票激勵計劃規定的解除限售條件成就後，激勵對象持有的限制性股票可以解除限售並上市流通的期間；
「有效期」	指	自限制性股票授予之日起至所有限制性股票全部解除限售或回購註銷之日止；或從股票期權授予之日起到股票期權行權或註銷完畢之日止的時間段。
「等待期」	指	股票期權授予登記完成之日起至股票期權可行權日之間的時間段；
「%」	指	百分比；

本公告於香港聯合交易所有限公司(www.hkexnews.hk)、上海證券交易所(www.sse.com.cn)及本公司官方網站(www.gwm.com.cn)發佈。

承董事會命
長城汽車股份有限公司
 聯席公司秘書
李紅栓

中國河北省保定市，2023年12月12日

於本公告日期，董事會成員如下：

執行董事：魏建軍先生、趙國慶先生及李紅栓女士。

非執行董事：何平先生。

獨立非執行董事：樂英女士、范輝先生及鄒兆麟先生。

* 僅供識別