证券代码：601633　　证券简称：长城汽车　　公告编号：2023-141
转债代码：113049　　转债简称：长汽转债

长城汽车股份有限公司
第八届监事会第七次会议决议公告

本公司监事会及全体监事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

2023 年 12 月 12 日，长城汽车股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）以书面传签方式召开第八届监事会第七次会议，会议应出席监事 3 名，实际出席监事 3 名，会议资料已提前以电子邮件形式发出，符合《中华人民共和国公司法》及《长城汽车股份有限公司章程》的规定。

会议审议决议如下：

一、审议《关于<长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》；

基于面向未来长期的发展和治理，构建创新的长期激励机制，通过赋予激励对象权利义务，将有效推动员工由“打工者”向“合伙人”的转变，要把“做工作”变成“干事业”，凝聚一批具备共同价值观的时代奋斗者和事业带头人，促进公司长期稳健发展，实现全体股东利益一致。依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规章及规范性文件及《长城汽车股份有限公司章程》的规定，制定《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》。

具体来讲，本激励计划的推出具有以下目的：

1、进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司及高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）骨干激励约束机制，充分调动其积极性，凝心聚力，有效地将股东利益、公司效益和核心团队个人利益结合在一起，保障“利出一孔，力出一孔”，促进公司持续、稳健、快速的发展。

2、通过设定挑战性业绩目标，压力与动力并存，不仅有助于提升公司竞争力，也有利于调动公司管理层和核心骨干人员的积极性和创造性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，从而为股东创造更为持久、丰厚的回报。

3、有利于吸引和稳定优秀的管理人才和业务骨干，通过全面的、精准的覆盖高价值岗位及关键人才，满足公司对核心技术人才和管理人才的巨大需求，提升公司的凝聚力，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

监事会认为公司实施 2023 年限制性股票激励计划可以进一步建立、健全激励机制，吸引和保留优秀人员，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心人员个人利益结合在一起，提升公司经营管理水平，不存在损害公司及全体股东整体利益的情形。

同意公司实施 2023 年限制性股票激励计划。

（详见本公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》、《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）摘要公告》）

审议结果：3 票同意、0 票反对、0 票弃权，该议案通过。

本议案尚需提交公司临时股东大会、A 股类别股东会议及 H 股类别股东会议审议。

二、审议《关于<长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》

基于面向未来长期的发展和治理，构建创新的长期激励机制，通过赋予激励对象权利义务，将有效推动员工由“打工者”向“合伙人”的转变，要把“做工作”变成“干事业”，凝聚一批具备共同价值观的时代奋斗者和事业带头人，促进公司长期稳健发展，实现全体股东利益一致。依据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》及其他有关法律、法规、规章及规范性文件，以及本公司《公司章程》等规定，制定《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》。

具体来讲，本激励计划的推出具有以下目的：

1、进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司及高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）骨干激励约束机制，充分调动其积极性，凝心聚力，有效地将股东利益、公司效益和核心团队个人利益结合在一起，保障“利出一孔，力出一孔”，促进公司持续、稳健、快速的发展。

2、通过设定挑战性业绩目标，压力与动力并存，不仅有助于提升公司竞争力，也有利于调动公司管理层和核心骨干人员的积极性和创造性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，从而为股东创造更为持久、丰厚的回报。

3、有利于吸引和稳定优秀的管理人才和业务骨干，通过全面的、精准的覆盖高价值岗位及关键人才，满足公司对核心技术人才和管理人才的巨大需求，提升公司的凝聚力，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

监事会认为公司实施 2023 年限制性股票激励计划可以进一步建立、健全激励机制，吸引和保留优秀人员，充分调动公司高级管理人员、中层管理人员及核心技术（业务）骨干的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心人员个人利益结合在一起，提升公司经营管理水平，不存在损害公司及全体股东整体利益的情形。

同意公司实施 2023 年限制性股票激励计划。

（详见本公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）》、《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（草案）摘要公告》）

审议结果：3 票同意、0 票反对、0 票弃权，该议案通过。

本议案尚需提交公司临时股东大会、A 股类别股东会议及 H 股类别股东会议审议。

三、审议《关于<长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》

为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司激励与约束机制，保证公司 2023 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件和《长城汽车股份有限公司章程》，制定《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》。

监事会认为《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》旨在保证公司股权激励计划的顺利实施，确保股权激励计划规范运行，符合《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《长城汽车股份有限公司章程》的规定，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

（详见本公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》）

审议结果：3 票同意、0 票反对、0 票弃权，该议案通过。

本议案尚需提交公司临时股东大会、A 股类别股东会议及 H 股类别股东会议审议。

四、审议《关于<长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》；

为进一步完善公司法人治理结构，建立健全公司激励与约束机制，保证公司 2023 股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥本激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件及《长城汽车股份有限公司章程》的规定，并结合公司实际情况特制定《长城汽车股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法》。

监事会认为《长城汽车股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法》旨在保证公司股权激励计划的顺利实施，确保股权激励计划规范运行，符合《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《长城汽车股份有限公司章程》的规定，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

（详见本公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《长城汽车股份有限公司 2023 年股票期权激励计划实施考核管理办法》）

审议结果：3 票同意、0 票反对、0 票弃权，该议案通过。

本议案尚需提交公司临时股东大会、A 股类别股东会议及 H 股类别股东会议审议。

五、审议《关于<长城汽车股份有限公司长期激励机制管理办法>的议案》；

为了更好的吸引、保留和激励本公司管理团队和核心员工，激发员工的创新意识和主人翁意识，促进公司的战略实现和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上海证券交易所股票上市规则》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、法规及《长城汽车股份有限公司章程》的相关规定，结合公司内部管理制度，特制定《长城汽车股份有限公司长期激励机制管理办法》。

监事会认为《长城汽车股份有限公司长期激励机制管理办法》旨在保证公司股权激励计划的顺利实施，确保股权激励计划规范运行，符合《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等有关法律、法规和规范性文件以及《长城汽车股份有限公司章程》的规定，有利于公司的持续发展，不会损害公司及全体股东的利益。

审议结果：3 票同意、0 票反对、0 票弃权，该议案通过。

六、审议《关于<长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划（草案）>及其摘要的议案》

依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》及其他有关法律、法规、规范性文件以及《长城汽车股份有限公司章程》，制定《长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划（草案）》。

（详见本公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划（草案）》及《长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划（草案）摘要》）

审议结果：2 票同意、0 票反对、0 票弃权，卢彩娟女士作为关联监事，对本议案回避表决。

本议案尚需提交公司临时股东大会、A 股类别股东会议及 H 股类别股东会议审议。

七、审议《关于<长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划管理办法>的议案》

为规范《长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划（草案）》的实施，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《关于上市公司实施员工持股计划试点的指导意见》、《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等相关法律、行政法规、规范性文件和《长城汽车股份有限公司章程》，《长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划（草案）》之规定，特制定《长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划管理办法》。

（详见本公司于上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）披露的《长城汽车股份有限公司 2023 年第二期员工持股计划管理办法》）

审议结果：2 票同意、0 票反对、0 票弃权，卢彩娟女士作为关联监事，对本议案回避表决。

本议案尚需提交公司临时股东大会、A 股类别股东会议及 H 股类别股东会议审议。

特此公告。

长城汽车股份有限公司监事会
2023 年 12 月 12 日

证券代码：601633　　证券简称：长城汽车　　公告编号：2023-142
转债代码：113049　　转债简称：长汽转债

长城汽车股份有限公司 2023 年
限制性股票激励计划（草案）摘要公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

● 股权激励方式：限制性股票。

● 股份来源：股票来源为公司向激励对象定向发行的本公司 A 股普通股股票。

● 本激励计划拟授予激励对象限制性股票 7,000 万股，涉及的标的股票种类为 A 股普通股，约占本激励计划草案公告时公司股份总数的 0.8238%。其中，首次授予权益总数 5,600 万股，占本激励计划拟授出总量的 80%，约占本激励计划草案公告时公司股份总数的 0.6591%；预留 1,400 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 20%，约占本激励计划草案公告时公司股份总数的 0.1648%。

一、公司基本情况

（一）公司简介

公司名称	长城汽车股份有限公司
法定代表人	魏建军
股票代码	A 股：601633 H 股：2333（港币柜台）、82333（人民币柜台）
股票简称	长城汽车
注册资本	848655.9123 万人民币
股票上市地	上海证券交易所、香港联合交易所有限公司
上市日期	A 股：2011 年 9 月 28 日 H 股：2003 年 12 月 15 日
注册地址	保定市朝阳南大街 2266 号
办公地址	保定市朝阳南大街 2266 号
统一社会信用代码	91130000105941835E
所属行业	汽车整车制造
经营范围	汽车整车及汽车零部件、配件、切削工具的生产制造，开发、设计、研发和技术服务、委托加工、销售及相关的售后服务；咨询服务；燃托车研发、制造、销售；新能源汽车充电桩的销售、安装、售后服务；信息技术服务；电子设备及机械设备的制造（国家限制、禁止外商投资及有特殊规定的产品除外）；模具加工制造；钢铁铸件的设计、制造、销售及相关售后服务；汽车修理；普通货物运输、专用运输（厢式）、包装、装卸、搬运服务；仓储物流（涉及行政许可的，凭许可证经营）；货物运输代理；贸易代理；出口公司自产及采购的汽车零部件、配件；货物、技术进出口（不含分销、国家专营专控商品；国家限制的除外）；自有房屋及设备的租赁；润滑油、汽车服饰、汽车装饰用品的销售；互联网零售；食品、饮料零售；日用百货销售；服装零售、鞋帽零售；钟表、眼镜、箱包、化妆品及卫生用品、珠宝首饰、文具用品、劳保品及针织品、乐器、自行车等代步设备、体育用品及器材、家用视听设备、计算机、软件及辅助设备、日用家电、照明器材零售；汽车信息咨询服务；汽车维修技术及相关服务的培训；五金交电及电子产品批发、零售；二手车经销、汽车租赁、上牌代理、过户代理服务；动力电池包销售；企业管理咨询；供应链管理服务；应用软件服务及销售；会议及展览服务；休闲观光活动；增值电信业务；工位器具及包装物销售、租赁、维修、售后服务及其方案设计、技术咨询；木制容器制造、销售；废旧金属、废塑料、废纸及其他废旧物资（不包括危险废物及化学品）加工、回收、销售。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）（涉及国家规定实施准入特别管理措施的除外）。

（二）公司近三年业绩情况

单位：万元　币种：人民币

主要会计数据	2022 年	2021 年	2020 年
销量	1,061,745	1,280,951	1,111,598
营业总收入	13,733,998.52	13,640,466.30	10,330,760.72
营业收入	13,733,998.52	13,640,466.30	10,330,760.72
归属于上市公司股东的净利润	826,604.18	672,609.39	536,249.02
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	447,652.51	420,274.30	383,631.94
经营活动产生的现金流量净额	1,231,125.45	3,531,567.32	518,123.29
	2022 年末	2021 年末	2020 年末
总资产	18,535,730.05	17,540,802.06	15,401,149.06
归属于上市公司股东的净资产	6,520,125.73	6,212,438.21	5,734,184.76
主要财务指标	2022 年	2021 年	2020 年
基本每股收益（元/股）	0.91	0.73	0.59
扣除非经常性损益后的基本每股收益（元/股）	0.49	0.46	0.42
加权平均净资产收益率（%）	12.66	11.26	9.58
扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率（%）	6.86	7.02	6.85

（三）公司董事会、监事会、高级管理人员构成情况

序号	姓名	职务
1	魏建军	董事长、执行董事
2	赵国庆	副董事长、执行董事、副总经理
3	李红梓	执行董事、财务总监、董事会秘书
4	何平	非执行董事
5	乐英	独立非执行董事
6	范辉	独立非执行董事
7	邹兆麟	独立非执行董事
8	卢彩娟	监事会主席
9	刘倩	监事
10	马宇博	监事
11	穆峰	总经理

二、激励计划实施的目的与原则

（一）制定长城汽车股份有限公司 2023 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“激励计划”或“本计划”）的目的

基于面向未来长期的发展和治理，构建创新的长期激励机制，通过赋予激励对象权利义务，将有效推动员工由“打工者”向“合伙人”的转变，要把“做工作”变成“干事业”，凝聚一批具备共同价值观的时代奋斗者和事业带头人，促进公司长期稳健发展，实现全体股东利益一致。具体来讲，本激励计划的推出具有以下目的：

1、进一步建立、健全公司经营机制，建立和完善公司及高级管理人员、中层管理人员以及核心技术（业务）骨干激励约束机制，充分调动其积极性，凝心聚力，有效地将股东利益、公司效益和核心团队个人利益结合在一起，保障“利出一孔，力出一孔”，促进公司持续、稳健、快速的发展。

2、通过设定挑战性业绩目标，压力与动力并存，不仅有助于提升公司竞争力，也有利于调动公司管理层和核心骨干人员的积极性和创造性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，从而为股东创造更为持久、丰厚的回报。

3、有利于吸引和稳定优秀的管理人才和业务骨干，通过全面的、精准的覆盖高价值岗位及关键人才，满足公司对核心技术人才和管理人才的巨大需求，提升公司的凝聚力，建立公司的人力资源优势，进一步激发公司创新活力，为公司的持续快速发展注入新的动力。

（二）本激励计划坚持以下原则

1、依法合规原则

公司实施激励计划，严格按照法律、行政法规的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。

2、自愿参与原则

公司实施本激励计划遵循自主决定，自愿参加，公司不以强行分配的方式强制参加激励计划。

3、利益共享原则

本激励计划与公司关键业绩指标挂钩，强化公司共同愿景，紧密绑定公司管理层和核心骨干人员与股东的长期利益。

三、本激励计划的管理机构

（一）股东大会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本激励计划的实施、变更和终止。股东大会可以在其权限范围内将与本激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

（二）董事会是本激励计划的执行管理机构，负责本激励计划的实施。董事会下设薪酬委员会，负责拟定和修订本激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报股东大会、A 股及 H 股类别股东会议审议。董事会可以在股东大会授权范围内办理本激励计划的其他相关事宜。

（三）监事会是本激励计划的监督机构，应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。监事会对本激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象的名单。独立董事将就本激励计划向所有股东征集委托投票权。

（四）公司在股东大会审议通过股权激励方案之前对其进行变更的，薪酬委员会需向公司董事会提出建议，监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。

公司在向激励对象授出权益前，薪酬委员会、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象获授权益的条件发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本计划安排存在差异，薪酬委员会、监事会（当激励对象发生变化时）应当同时发表明确意见。

激励对象在行使权益前，薪酬委员会、监事会应当就股权激励计划设定的激励对象行使权益的条件是否成就发表明确意见。

四、激励对象确定依据和范围

（一）激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本激励计划激励对象根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）、《上市公司股权激励管理办法》（以下简称《管理办法》）等有关法律、法规、规范性文件和《长城汽车股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况而确定。

下列人员不得成为激励对象：

1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

5）法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

6）中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划授予的激励对象为公司的高级管理人员、公司控股子公司董事和高级管理人员、公司（含控股子公司）中层管理人员及核心技术（业务）骨干，以及公司认为应当激励的对公司经营业绩和未来发展有直接影响的其他员工。

（二）激励对象的范围

本激励计划授予的激励对象共计 810 人，包括：

1. 公司高级管理人员；

2. 公司控股子公司董事、高级管理人员；

3. 公司（含控股子公司）中层管理人员、核心技术（业务）人员。

本激励计划涉及的激励对象不包括公司独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

授予的激励对象中，高级管理人员必须经公司董事会聘任。所有激励对象必须在本激励计划的有效期内于公司（含与公司合并报表的子公司）任职并签署劳动合同。

预留授予部分的激励对象由本计划经股东大会、A 股及 H 股类别股东会议审议通过后 12 个月内确定，经董事会薪酬委员会提出、董事会审议及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过 12 个月未明确激励对象的，预留权益失效。

（三）激励对象的核实

1、本计划经董事会审议通过后，公司应该在召开股东大会、A 股及 H 股类别股东会议前，通过公司网站或者其他途径，在内部公示激励对象的姓名和职务，公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并应当在股东大会、A 股及 H 股类别股东会议审议本激励计划前 5 日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

五、限制性股票的来源、数量和分配

（一）本激励计划的股票来源

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司 A 股普通股。

（二）授出限制性股票的数量

公司拟向激励对象授予 7,000 万股限制性股票，占本激励计划草案公告时公司股份总数的 0.8238%。其中首次授予 5,600 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 80%，约占本激励计划草案公告时公司股份总数的 0.6591%；预留 1,400 万股，占本激励计划拟授出限制性股票总数的 20%，约占本激励计划草案公告时公司股份总数的 0.1648%。

激励对象获授的限制性股票分配情况如下：

姓名	职务	获授的限制性股票数量（万股）	占授予限制性股票总数的比例	占目前股份总数的比例
穆峰	总经理	80	1.1429%	0.0094%
其他管理人员、核心技术（业务）骨干（809 人）		5,520	78.8571%	0.6497%
预留		1,400	20%	0.1648%
合计（810 人）		7,000	100%	0.8238%

注：

1、上述任何一名激励对象通过全部在有效期的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司股份总数的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会、A 股及 H 股类别股东会议审议时公司股份总数的 10%。

2、本激励计划激励对象不包括公司独立董事、监事及单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

概无董事须就 A 股限制性股票议案及其他相关议案放弃表决权。

六、本激励计划的有效期、授予日、解除限售安排和禁售期

（一）本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 48 个月。

（二）本激励计划的授予日

授予日在本激励计划经公司股东大会、A 股及 H 股类别股东会议审议通过后由董事会确定。公司需在股东大会、A 股及 H 股类别股东会议审议通过后 60 日内授予限制性股票并完成公告、登记。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本激励计划，未授予的限制性股票失效。预留部分的授予日为审议授予该部分限制性股票的董事会决议公告日。

授予日必须为交易日，且不得为下列区间：

① 公司年度报告公告前 60 日，半年度报告及季度报告公告前 30 日，因特殊原因推迟年度报告日期的，自原预约年度报告公告前 60 日起至公告刊发之日；因特殊原因推迟半年度报告及季度报告公告日期的，自原预约半年度报告及季度报告公告前 30 日起至公告刊发之日；

② 公司业绩预告、业绩快报公告前 10 日内；

③ 自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或进入决策程序之日，至依法披露之日；

④ 中国证监会、上海证券交易所及香港联合交易所有限公司规定的其他期间。

上述公司不得授出限制性股票的期间不计入 60 日期限之内。如公司董事、高级管理人员作为被激励对象在限制性股票授予前 6 个月内发生过减持股票行为，则按照《证券法》中短线交易的规定自最后一笔减持交易之日起推迟 6 个月授予其限制性股票。

（三）本激励计划的限售期

本激励计划首次授予的限制性股票限售期分别为 12 个月、24 个月、36 个月；若预留部分限制性股票在 2024 年三季报披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票限售期与首次授予一致；若预留授予的限制性股票在 2024 年三季报披露（不含当日）后授予，则预留授予的限制性股票限售期为 12 个月、24 个月，均自授予之日起计算。激励对象因获授的尚未解除限售的限制性股票而取得的资本公积转增股本、派发股票红利、股票拆细等股份和红利同时按本激励计划进行锁定，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的解除限售期与限制性股票解除限售期相同，若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股份将一并回购。

限售期内，激励对象根据激励计划所获授的尚未解除限售的限制性股票不得转让或用于担保、质押或偿还债务。

限售期满后，公司为满足解除限售条件的激励对象办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的激励对象持有的限制性股票由公司回购注销。

（四）本激励计划的解除限售安排

本激励计划首次授予的限制性股票的解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
首次授予的限制性股票第一个解除限售期	自首次授予之日起 12 个月后的首个交易日至首次授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	40%
首次授予的限制性股票第二个解除限售期	自首次授予之日起 24 个月后的首个交易日至首次授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	30%
首次授予的限制性股票第三个解除限售期	自首次授予之日起 36 个月后的首个交易日至首次授予之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%

若预留部分限制性股票在 2024 年三季报披露（含当日）前授予，则预留限售期及各期解除限售时间安排与首次授予一致；若预留部分限制性股票在 2024 年三季报披露（不含当日）后授予，则预留限售期及各期解除限售时间安排如下：

解除限售安排	解除限售时间	解除限售比例
预留的限制性股票第一个解除限售期	自预留授予之日起 12 个月后的首个交易日至预留授予之日起 24 个月内的最后一个交易日当日止	50%
预留的限制性股票第二个解除限售期	自预留授予之日起 24 个月后的首个交易日至预留授予之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	50%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本计划规定的原则回购并注销激励对象相应尚未解除限售的限制性股票。

（五）本激励计划禁售期

本激励计划的限售规定按照《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行，具体内容如下：

1、激励对象为公司董事和高级管理人员的，其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，在离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事和高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。

3、在本激励计划的有效期内，如果《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事和高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的《公司法》、《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定。

七、限制性股票的授予价格及其确定方法

（一）首次授予部分限制性股票的授予价格

首次授予部分限制性股票的授予价格为每股 13.61 元，即满足授予条件后，激励对象可以每股 13.61 元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股限制性股票。

（二）首次授予部分限制性股票授予价格的确定方法

首次授予部分限制性股票的授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1）本激励计划草案公告前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%，即每股 13.02 元；

2）本激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价的 50%，即每股 13.61 元。

（三）预留限制性股票授予价格的确定方法

预留限制性股票在每次授予前，须召开董事会审议通过相关议案，并披露授予情况。预留限制性股票授予价格不低于股票票面金额，且不低于下列价格较高者：

1）预留限制性股票授予董事会决议公布前 1 个交易日的公司股票交易均价的 50%；

2）预留限制性股票授予董事会决议公布前 20 个交易日、60 个交易日或者 120 个交易日的公司股票交易均价之一的 50%。

八、限制性股票的授予与解除限售条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

1）公司未发生以下任一情形：

① 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

② 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

③ 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

④ 法律法规规定不得实行股权激励的；

⑤ 中国证监会认定的其他情形。

2）激励对象未发生以下任一情形：

① 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

② 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

③ 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或采取市场禁入措施；

④ 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

⑤ 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

⑥中国证监会认定的其他情形。

公司发生上述第 1）条规定情形之一的，所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，对出现第 1）条规定情形负有个人责任的，回购价格不得高于授予价格；某一激励对象发生上述第 2）条规定情形之一的，该激励对象根据本激励计划已获授但尚未解除限售的限制性股票应当由公司回购注销，回购价格不得高于授予价格。

3）公司层面业绩考核要求

本激励计划的解除限售考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，根据每个考核年度业绩目标达成率（P）的完成情况，确定公司层面可解除限售的比例（X），首次授予限制性股票各年度业绩考核目标如下图所示：

绩效指标选取	销售量	净利润
各绩效指标权重	50%	50%
业绩目标达成率（P）	∑（绩效指标实际达成值/绩效指标目标值）×绩效指标权重	
第一个解除限售期	2024 年公司汽车销量不低于 190 万辆	2024 年净利润不低于 72 亿元
第二个解除限售期	2025 年公司汽车销量不低于 216 万辆	2025 年净利润不低于 85 亿元
第三个解除限售期	2026 年公司汽车销量不低于 249 万辆	2026 年净利润不低于 100 亿元

若预留部分限制性股票在 2024 年三季报披露（含当日）前授予，则预留部分业绩考核与首次授予部分一致；若预留部分限制性股票在 2024 年三季报披露（不含当日）后授予，则预留部分限制性股票各年度业绩考核目标如下：

绩效指标选取	销售量	净利润
各绩效指标权重	50%	50%
业绩目标达成率（P）	∑（绩效指标实际达成值/绩效指标目标值）×绩效指标权重	
第一个解除限售期	2025 年公司汽车销量不低于 216 万辆	2025 年净利润不低于 85 亿元
第二个解除限售期	2026 年公司汽车销量不低于 249 万辆	2026 年净利润不低于 100 亿元

注：以上“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润。以上“销量”是指公司年报披露的全年销量。

考核指标	年度业绩目标达成结果	公司层面解除限售比例
业绩目标达成率（P）	P ≥ 100%	X=100%
	80%≤P<100%	X=P
	P<80%	X=0

公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可解除限售的限制性股票均不得解除限售，由公司回购注销。

若本激励有效期内任何一个解除限售期未达到解除限售条件，当期可申请解除限售的相应比例的限制性股票不得递延到下一年解除限售，由公司统一回购注销。

4）个人层面绩效考核要求

激励对象年度绩效评价结果划分为 A、B、C、D、E 五个档次，个人层面解除限售比例（N）按下表考核结果确定：

年度绩效评价结果	A	B	C	D	E
个人层面解除限售比例（N）	100%	100%	80%	0%	

激励对象个人当年实际可解除限售比例=当期可解除限售比例×公司层面解除限售比例（X）×个人层面可解除限售比例（N）。

激励对象考核当年不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销。

（三）考核指标的科学性和合理性说明

本激励计划考核指标的设立符合法律法规和公司章程的基本规定。公司考核指标分为两个层次，分别为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

本激励计划公司层面的考核指标分别为销量、净利润。销量是我公司的核心战略指标，引入旨在支撑销量目标的实现；净利润是公司盈利能力及企业成长性的最终体现，不断增加的净利润，是企业生存的基础和发展的条件。公司预测未来 3 年在汽车行业存量市场的发展背景下，市场竞争将进一步加剧，公司将坚定追求有质量的市场占有率提升，坚持长期主义与可持续高质量发展，聚焦资源深化向新能源、智能化、全球化转型；技术研发方面，公司将加速技术叠代与创新，加大在智能化及新能源领域的研发投入，提升产品竞争力，开创品类创新；品牌及渠道方面，公司将加速互联网模式下的新营销及渠道能力建设，加大品牌打造和渠道升级的投入；深化构建技术与品牌双轮驱动企业增长的新格局。

为了进一步增加公司对行业内人才的吸引力，为公司核心队伍的建设起到积极的促进作用，充分调动公司核心骨干员工的主动性和创造性，提升公司竞争力，确保公司能保持较为持续稳定的增长，实现公司未来发展战略和经营目标，为股东带来更高效、更持久的回报，在综合考虑当前宏观经济环境、公司历史业绩、行业发展状况以及公司未来发展规划等相关因素后，经过合理预测并兼顾本计划的激励作用，公司为本计划设定了上述业绩考核目标，并相应设置了阶梯解锁的考核模式，实现业绩增长水平与权益解锁比例的动态调整，在体现较高成长性、盈利能力要求的同时保障预期激励效果，因此该指标设定合理、科学。对激励对象而言，业绩目标明确，同时具有一定的挑战性。

除公司层面的业绩考核外，公司对个人还设置了绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象前一年度的绩效考核结果，确定激励对象个人是否达到解锁的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性和可操作性，考核指标的设定具有良好的科学性和合理性，同时，对