

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）

## 海外監管公告

此海外監管公告是根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條發出。以下為長城汽車股份有限公司於上海證券交易所網站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）所刊發之「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」。

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

# 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

长城汽车股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司（含控股子公司）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，在充分保障股东利益的前提下，公司制定了《长城汽车股份有限公司 2023 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本激励计划”或“本计划”）。

为保障本激励计划的顺利实施，现根据《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，并结合公司实际情况，特制定本办法。

### 一、考核目的

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，保障本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。

### 二、考核原则

(一)考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法考核评估激励对象；

(二)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。

### 三、考核范围

本办法适用于本激励计划确定的所有激励对象，具体包含公司（含控股子公司）中层管理人员及核心技术（业务）人员，不包括独立董事、监事和单独或合

计持股 5%以上的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象必须在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。

#### 四、考核机构与执行机构

(一)董事会薪酬委员会负责本激励计划的组织、实施工作；

(二)各单位人力资源部负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责；

(三)公司董事会负责本办法的审批。

#### 五、考核指标与标准

##### (一) 公司层面业绩考核要求

本激励计划的行权考核年度为 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，确定公司层面行权的比例（X），首次授予股票期权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)	$\sum (\text{绩效指标实际达成值} / \text{绩效指标目标值}) \times \text{绩效指标权重}$	
第一个行权期	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
第二个行权期	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
第三个行权期	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

若预留部分期权在 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；若预留部分的股票期权在 2024 年三季报披露（不含当日）后授予，则预留部分的股票期权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)	$\sum$ （绩效指标实际达成值/绩效指标目标值）×绩效指标权重	
第一个行权期	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
第二个行权期	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	公司层面行权比例 (X)
业绩目标达成率 (P)	$P \geq 100\%$	$X=100\%$
	$80\% \leq P < 100\%$	$X=P$
	$P < 80\%$	$X=0$

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行权的股票期权均不得行权，由公司注销。

若本激励计划有效期内任何一个行权期未达到行权条件，当期可行权的相应比例的股票期权不得递延到下一年行权，由公司统一注销。

## （二）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，个人层面行权比例 (N) 按下表考核结果确定：

年度绩效评价结果	A	B	C	D	E
个人层面行权比例 (N)	100%	100%	80%	0%	

激励对象个人当年实际可行权比例 = 当期可行权比例 × 公司层面行权比例 (X) × 个人层面行权比例 (N)。

激励对象考核当年不能行权的股票期权，由公司注销。

## 六、考核期间与次数

### (一)考核期间

激励对象每期股票期权行权的前一会计年度。

### (二)考核次数

本激励计划的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每年考核一次。

## 七、考核程序

每年度各激励对象的绩效考核由各单位人力资源部门组织实施，并保存考核结果，提交至长期激励管理执行小组。

长期激励管理执行小组根据考核结果确定激励对象是否行权以及行权比例。

## 八、考核记录的管理

### (一)考核结果反馈及申诉

1. 被考核对象有权了解自己的考核结果，各单位人力资源部应当在考核工作结束 5 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

2. 如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在接到考核结果通知的 10 个工作日内向各单位人力资源部提出申诉，人力资源部根据实际情况在 2 个工作日内完成考核结果复核，并根据复核结果对考核结果进行修正。

3. 考核结果作为股票期权行权的依据。

### (二)考核结果归档

1. 考核结束后，各单位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，绩效记录不允许有涂改，若需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和记录，由薪酬委员会批准后由各单位人力资源部统一销毁。

## 九、附则

(一) 本办法由公司董事会负责制订、解释与修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

(二) 本办法自公司股东大会、A 股及 H 股类别股东会议审议通过之日起开始实施。

长城汽车股份有限公司董事会

2023 年 12 月 12 日