

广州汽车集团股份有限公司

第二期股票期权激励计划实施考核管理办法

为保证广州汽车集团股份有限公司（以下简称“公司”）第二期股票期权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、核心管理、技术、业务骨干人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股票期权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股票期权激励计划的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股票期权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次股票期权激励计划的所有激励对象，包括公司董事（不含独立董事）、高级管理人员及对公司经营业绩发展有直接影响的其他管理人员、核心技术（业务）骨干人员。预留期权授予的激励对象为公司新能源、智能网联化等业务领域的核心骨干人才，或其他对公司经营及业务发展有较大影响确需引入或提拔的管理和技术人员，前述人员须经公司董事会审议批准。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对董事、高级管理人员等激励对象进行考核。

五、绩效考核评价指标及标准

激励对象当年度股票期权的可行权份额根据公司层面、个人层面的考核结果共同确定。

（一）公司层面业绩考核要求

1、授予时业绩考核条件

相比 2015 年，公司 2016 年归属于上市公司股东的净利润（扣除非经常性损益）增长率不低于 50%，2016 年主营业务收入占比不低于 96%，且上述指标不低于同行业对标企业 50 分位值水平。

2、行权时业绩考核条件

（1）首次授予的股票期权各行权期业绩考核指标：

首次授予的股票 期权行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2018年净利润较2016年增长率不低于12%，净资产收益率不低于6%，主营业务收入占比不低于96%，且三个指标都不低于同行业对标企业的75分位值；2018年度公司现金分红比例不低于25%；
第二个行权期	2019年净利润较2016年增长率不低于22%，净资产收益率不低于6.5%，主营业务收入占比不低于96%，且三个指标都不低于同行业对标企业的75分位值；2019年度公司现金分红比例不低于25%；
第三个行权期	2020年净利润较2016年增长率不低于41%，净资产收益率不低于7%，主营业务收入占比不低于96%，且三个指标都不低于同行业对标企业的75分位值；2020年度公司现金分红比例不低于25%。

（2）预留授予的股票期权各行权期业绩考核指标：

预留授予的股票 期权行权期	业绩考核目标
第一个行权期	2018年净利润较2016年增长率不低于12%，净资产收益率不低于6%，主营业务收入占比不低于96%，且三个指标都不低于同行业对标企业的75分位值；2018年度公司现金分红比例不低于25%；
第二个行权期	2019年净利润较2016年增长率不低于22%，净资产收益率不低于6.5%，主营业务收入占比不低于96%，且三个指标都不低于同行业

	对标企业的75分位值；2019年度现金公司分红比例不低于25%；
第三个行权期	2020年净利润较2016年增长率不低于41%，净资产收益率不低于7%，主营业务收入占比不低于96%，且三个指标都不低于同行业对标企业的75分位值；2020年度公司现金分红比例不低于25%。

注：1、以上“净资产收益率”是指归属上市公司股东扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，若公司发生再融资行为，净资产为再融资当年扣除再融资数额后的净资产值。“净利润增长率”是指归属上市公司股东扣除非经常性损益后的净利润增长率。

2、行权条件达成，激励对象按照计划规定行权。如公司业绩考核达不到上述条件，所有激励对象相对应行权期所获授的可行权数量由公司注销。

3、公司按照中国证监会行业划分标准，选取与公司业务较为相似、经营较为稳定或具备一定的行业代表性的A股及香港上市公司作为同行业对标企业。在年度考核过程中，对标企业样本若出现业务结构发生重大变化或出现业绩偏离幅度过大的样本极值，公司董事会将在考核时剔除或更换样本。

（四）个人绩效考核要求

按照公司现行考核制度对激励对象进行考核，分年进行。根据考核评价结果，激励对象按照对应的行权比例行权，具体如下：

评价标准	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
行权比例	100%			70%	0%

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象获授或行权的前一会计年度。

2、考核次数

激励对象获授或行权年度，每年度一次。

七、考核程序

公司人力资源部配合收集股票期权激励对象的考核结果，由董事会办公室汇总，并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与考核委员会。

八、考核结果管理

1、考核结果反馈与申诉

考核对象有权了解自己的考核结果，员工直接主管应在考核工作结束后 15 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果考核对象对自己的考核结果有异议，可与相应考核部门沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

2、考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存。

九、附则

1、本办法由董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股票期权激励计划生效后实施。

广州汽车集团股份有限公司

2017 年 10 月 30 日