

# **爱柯迪股份有限公司**

## **关于调整第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划公司层面 2020 年业绩考核及实施考核管理办法的公告**

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个别及连带责任。

爱柯迪股份有限公司（以下简称“爱柯迪”或“本公司”或“公司”）于 2020 年 9 月 24 日召开第二届董事会第二十三次会议和第二届监事会第二十一次会议，审议通过《关于调整第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划公司层面 2020 年业绩考核的议案》、《关于调整第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法、第二期股票期权激励计划实施考核管理办法、第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法、第四期限限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》，同意调整公司第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“各期股权激励计划”）公司层面 2020 年业绩考核及实施考核管理办法，以上事项尚需提交公司股东大会审议。现将相关事项公告如下：

### **一、各期股权激励计划已履行的决策程序和信息披露情况**

#### **（一）第一期限限制性股票激励计划已履行的决策程序和信息披露情况**

1、2018 年 7 月 5 日，公司召开第一届董事会第二十六次会议，会议审议通过《关于<爱柯迪股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<爱柯迪股份有限公司第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司第一期限限制性股票激励

计划相关事宜的议案》，公司独立董事对本次激励计划的相关议案发表了独立意见。

2、2018年7月5日，公司召开第一届监事会第十六次会议，审议通过了《关于<爱柯迪股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<爱柯迪股份有限公司第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》、《关于<爱柯迪股份有限公司第一期限限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

3、2018年7月6日至2018年7月15日，公司对首次授予激励对象的名单在公司公告栏进行了公示，在公示期内，公司监事会未接到与激励计划拟激励对象有关的任何异议。2018年7月20日，公司监事会披露了《关于第一期限限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核及公示情况说明》。

4、2018年7月25日，公司召开2018年第二次临时股东大会，审议通过了《关于<爱柯迪股份有限公司第一期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<爱柯迪股份有限公司第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理第一期限限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并披露了《关于第一期限限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

5、2018年8月17日，公司召开了第二届董事会第二次会议和第二届监事会第二次会议，审议通过《关于向激励对象授予限制性股票的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

公司于2018年9月18日在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司完成办理公司第一期限限制性股票激励计划首次授予所涉及限制性股票登记手续，并于2018年9月20日在上海证券交易所网上披露了《关于第一期限限制性股票激励计划首次授予结果的公告》。

6、2018年10月29日，公司召开了第二届董事会第三次会议和第二届监事会第三次会议，审议通过《关于向激励对象授予第一期限限制性股票激励计划预留部分限制性股票的议案》。公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予限制性股票的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

公司于2018年12月7日在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司完成办理公司第一期限限制性股票激励计划预留授予所涉及限制性股票登记手续，并于2018年12月11日在上海证券交易所网上披露了《关于第一期限限制性股票激励计划首次授予结果的公告》。

7、2019年9月9日，公司召开了第二届董事会第十二次会议和第二届监事会第十二次会议，审议通过《关于第一期限限制性股票激励计划首次授予第一个解除限售期条件成就的议案》，董事会认为，公司第一期限限制性股票激励计划首次授予部分限制性股票第一个解除限售期的解除限售条件已成就，同意办理符合解除限售条件的22名激励对象解除限售183.04万股限制性股票。独立董事对相关事项发表了独立意见。

8、2019年10月29日，公司召开了第二届董事会第十四次会议和第二届监事会第十三次会议审议通过了《关于调整第一期限限制性股票激励计划回购价格的议案》、《关于回购注销部分激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

9、2019年11月20日，公司召开了第二届董事会第十五次会议和第二届监事会第十四次会议审议通过了《关于第一期限限制性股票激励计划预留授予第一个解除限售期条件成就的议案》，董事会认为，公司第一期限限制性股票激励计划预留授予部分限制性股票第一个解除限售期的解除限售条件已成就，同意办理符合解除限售条件的2名激励对象解除限售12.00万股限制性股票。独立董事对相关事项发表了独立意见。

10、2020年8月18日，公司召开了第二届董事会第二十一次会议和第二届监事会第十九次会议审议通过了《关于调整第一期限限制性股票激励计划回购价格的议案》、《关于回购注销部分激励对象已获授但尚未解除限售的限制性股票的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

11、2020年9月7日，公司召开了第二届董事会第二十二次会议和第二届监事会第二十次会议，审议通过《关于第一期限限制性股票激励计划首次授予第二个解除限售期条件成就的议案》，董事会认为，公司第一期限限制性股票激励计划首次授予部分限制性股票第二个解除限售期的解除限售条件已成就，同意办理符合解除限售条件的20名激励对象解除限售125.70万股限制性股票。独立董事对

相关事项发表了独立意见。

12、2020年9月24日，公司召开了第二届董事会第二十三次会议和第二届监事会第二十一次会议，审议通过《关于调整第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划公司层面2020年业绩考核的议案》、《关于调整第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法、第二期股票期权激励计划实施考核管理办法、第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法、第四期限限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

## （二）第二期股票期权激励计划已履行的决策程序和信息披露情况

1、2018年11月21日，公司召开第二届董事会第四次会议，审议通过了《关于〈爱柯迪股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈爱柯迪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〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司第二期股票期权激励计划相关事宜的议案》，公司独立董事对本次激励计划的相关议案发表了独立意见。

2、2018年11月21日，公司召开第二届监事会第四次会议，审议通过了《关于〈爱柯迪股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈爱柯迪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〉的议案》、《关于〈爱柯迪股份有限公司第二期股票期权激励计划激励对象名单〉的议案》。

3、2018年11月22日至2018年12月1日，公司对激励对象名单在公司公告栏进行了公示，在公示期内，公司监事会未接到与激励计划拟激励对象有关的任何异议。2018年12月4日，公司监事会披露了《关于第二期股票期权激励计划激励对象名单的审核及公示情况说明》。

4、2018年12月10日，公司召开2018年第四次临时股东大会，审议通过了《关于〈爱柯迪股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈爱柯迪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〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司第二期股票期权激励计划相关事宜的议案》，并披露了《关于第二期股票期权激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

5、2019年1月3日，公司召开了第二届董事会第五次会议和第二届监事会第五次会议，审议通过《关于向激励对象授予股票期权的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予股票期权的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

6、根据《爱柯迪股份有限公司第二期股票期权激励计划（草案）》，并经中国证券登记结算有限责任公司上海分公司审核确认，公司已于2019年1月17日完成公司激励计划的授予登记工作。

7、2020年4月13日，公司召开了第二届董事会第十七次会议和第二届监事会第十五次会议，审议通过《关于调整第二期股票期权激励计划相关事项的议案》、《关于第二期股票期权激励计划第一个行权期满足行权条件的议案》、《关于注销第二期股票期权激励计划部分股票期权的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予股票期权的激励对象名单及授予安排等相关事项进行了核实。

8、2020年5月22日，公司召开了第二届董事会第二十次会议和第二届监事会第十八次会议，审议通过《关于调整第二期股票期权激励计划行权价格的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次调整事宜进行了核实。

9、2020年9月24日，公司召开了第二届董事会第二十三次会议和第二届监事会第二十一次会议，审议通过《关于调整第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划公司层面2020年业绩考核的议案》、《关于调整第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法、第二期股票期权激励计划实施考核管理办法、第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法、第四期限限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

### **（三）第三期限限制性股票激励计划已履行的决策程序和信息披露情况**

1、2019年2月25日，公司召开第二届董事会第六次会议，审议通过了《关于<爱柯迪股份有限公司第三期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<爱柯迪股份有限公司第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司第三期限限制性股票激励计划相

关事宜的议案》，公司独立董事对本次激励计划的相关议案发表了独立意见。

2、2019年2月25日，公司召开第二届监事会第六次会议，审议通过了《关于<爱柯迪股份有限公司第三期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<爱柯迪股份有限公司第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》、《关于<爱柯迪股份有限公司第三期限限制性股票激励计划首次授予激励对象名单>的议案》。

3、2019年3月1日至2019年3月10日，公司对首次授予激励对象的名单在公司公告栏进行了公示，在公示期内，公司监事会未接到与激励计划拟激励对象有关的任何异议。2019年3月20日，公司监事会披露了《关于第三期限限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的审核及公示情况说明》。

4、2019年3月27日，公司召开2019年第一次临时股东大会，审议通过了《关于<爱柯迪股份有限公司第三期限限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》、《关于<爱柯迪股份有限公司第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理第三期限限制性股票激励计划相关事宜的议案》，并披露了《关于第三期限限制性股票激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

5、2019年5月20日，公司召开了第二届董事会第九次会议和第二届监事会第九次会议，审议通过《关于调整第三期限限制性股票激励计划相关事项的议案》、《关于向激励对象首次授予限制性股票的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次调整及授予事宜进行了核实。

公司于2019年6月12日在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司完成办理公司第三期限限制性股票激励计划首次授予所涉及限制性股票登记手续，并于2019年6月14日在上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）及公司其他指定信息披露《爱柯迪关于第三期限限制性股票激励计划首次授予结果的公告》。

6、2020年5月22日，公司召开了第二届董事会第二十次会议和第二届监事会第十八次会议，审议通过《关于第三期限限制性股票激励计划授予部分第一个解除限售期条件成就的议案》，董事会认为，公司第三期限限制性股票激励计划授予部分第一个解除限售期条件已成就，同意办理符合解除限售条件的75名激励对象解除限售249.54万股限制性股票。独立董事对相关事项发表了独立意见。

7、2020年9月24日，公司召开了第二届董事会第二十三次会议和第二届监事会第二十一次会议，审议通过《关于调整第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划公司层面2020年业绩考核的议案》、《关于调整第一期限限制性股票激励计划实施考核管理办法、第二期股票期权激励计划实施考核管理办法、第三期限限制性股票激励计划实施考核管理办法、第四期限限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

#### **（四）第四期限限制性股票与股票期权激励计划已履行的决策程序和信息披露情况**

1、2019年7月15日，公司召开第二届董事会第十次会议，会议审议通过《关于〈爱柯迪股份有限公司第四期限限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈爱柯迪股份有限公司第四期限限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理公司第四期限限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》，公司独立董事对本次激励计划的相关议案发表了独立意见。

2、2019年7月15日，公司召开第二届监事会第十次会议，审议通过了《关于〈爱柯迪股份有限公司第四期限限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈爱柯迪股份有限公司第四期限限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》、《关于〈爱柯迪股份有限公司第四期限限制性股票与股票期权激励计划首次授予激励对象名单〉的议案》。

3、2019年7月18日至2019年7月27日，公司对首次授予激励对象的名单在公司公告栏进行了公示，在公示期内，公司监事会未接到与激励计划拟激励对象有关的任何异议。2019年7月30日，公司监事会披露了《关于第四期限限制性股票与股票期权激励计划首次授予激励对象名单的审核及公示情况说明》。

4、2019年8月15日，公司召开2019年第二次临时股东大会，审议通过了《关于〈爱柯迪股份有限公司第四期限限制性股票与股票期权激励计划（草案）〉及其摘要的议案》、《关于〈爱柯迪股份有限公司第四期限限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法〉的议案》及《关于提请股东大会授权董事会办理第四期限限制性股票与股票期权激励计划相关事宜的议案》，并披露了《关于第四期限

制性股票与股票期权激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

5、2019年9月9日，公司召开了第二届董事会第十二次会议和第二届监事会第十二次会议，审议通过《关于调整第四期限制性股票与股票期权激励计划相关事项的议案》、《关于向激励对象首次授予限制性股票与股票期权的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次调整及授予事宜进行了核实。

公司于2019年9月26日在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司完成办理公司第四期限制性股票与股票期权激励计划首次授予所涉及限制性股票与股票期权登记手续，并于2019年9月28日在上海证券交易所网上披露了《关于第四期限制性股票与股票期权激励计划首次授予结果的公告》。

6、2020年4月13日，公司召开了第二届董事会第十七次会议和第二届监事会第十五次会议，审议通过《关于第四期限制性股票与股票期权预留授予的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次授予事宜进行了核实。

公司于2020年6月12日在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司完成办理公司第四期限制性股票与股票期权激励计划预留授予所涉及限制性股票登记手续，并于2020年6月16日在上海证券交易所网上披露了《关于第四期限制性股票与股票期权激励计划预留部分限制性股票授予结果的公告》。

7、2020年9月7日，公司召开了第二届董事会第二十二次会议和第二届监事会第二十次会议，审议通过《关于调整第四期限制性股票与股票期权激励计划行权价格的议案》、《关于注销第四期限制性股票与股票期权激励计划部分股票期权的议案》、《关于第四期限制性股票与股票期权激励计划首次授予第一个解除限售/行权期解除限售/行权条件成就的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见，监事会对本次调整、注销、可解除限售/行权的激励对象名单及可解除限售/行权安排等相关事项进行了核实。

8、2020年9月24日，公司召开了第二届董事会第二十三次会议和第二届监事会第二十一次会议，审议通过《关于调整第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划公司层面2020年业绩考核的议案》、《关于调整第一期限限制性股票激



励计划实施考核管理办法、第二期股票期权激励计划实施考核管理办法、第三期限制性股票激励计划实施考核管理办法、第四期限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法的议案》，公司独立董事对相关事项发表了独立意见。

## 二、关于调整第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划公司层面2020年业绩考核的修订背景

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，充分调动公司任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心岗位人员的积极性，公司于2018年7月至2019年7月制定了各期股权激励计划。各期股权激励计划的公司层面业绩考核指标为营业收入增长率，在设置业绩考核指标时，综合考虑了目前复杂多变的国际贸易形势及可能带来的不确定性影响，结合公司短期发展任务及长期战略规划，在激励与约束并重的原则下，设置了收入增长的业绩考核指标体系。

2020年初，新冠肺炎疫情在全球爆发，并持续蔓延，疫情对汽车产业短期冲击较大，使得消费需求延迟，汽车销量大幅下滑，且由于复工推迟导致供应链管理运营成本增加。根据 LMC Automotive 的数据统计，2020年上半年全球轻型车销量同比下降 27.7%；根据 IHS Markit 的数据统计，2020年上半年美洲轻型车市场产量下滑 43%，欧洲及中东市场乘用车市场产量下滑 41%，亚太市场产量下滑 28%。根据中国汽车工业协会统计，2020年1-6月，中国汽车产销量分别为 1,011.20 万辆和 1,025.70 万辆，同比分别下降 16.80%和 16.90%，主要是由于乘用车产销量下降所致。我国乘用车产销量分别完成 775.40 万辆和 787.30 万辆，同比分别下降 22.50%和 22.40%。

鉴于公司的业务均衡覆盖美洲、欧洲以及亚洲的汽车工业发达地区，主要客户为全球知名的大型跨国汽车零部件供应商，包括法雷奥（Valeo）、博世（Bosch）、麦格纳（Magna）、电产（Nidec）、耐世特（Nexteer）、大陆（Continental）、克诺尔（Knorr-Bremse）等，外销占比较高，近年来约为 70%，鉴于新冠肺炎疫情在国内外爆发时间点不同，及率先在中国得到有效控制，国外汽车市场影响晚于国内汽车市场，一季度公司营业收入基本与去年同期持平，二季度营业收入影响较为严重。根据公开披露的信息，2020年上半年，公司及行业内可比公司营业收

入均较上年同期有显著下滑：

单位：万元

证券代码	公司	2020年1-6月	2019年1-6月	变动比例
600660.SH	福耀玻璃	812,126.71	1,028,736.27	-21.06%
603730.SH	岱美股份	166,504.79	247,087.07	-32.61%
000887.SZ	中鼎股份	474,588.60	558,212.52	-14.98%
600699.SH	均胜电子	2,052,980.26	3,082,748.04	-33.40%
HK0425	敏实集团	484,915.40	613,004.40	-20.90%
	<b>平均值</b>			-24.59%
600933.SH	爱柯迪	102,917.21	125,259.04	-17.84%

经查阅公开资料信息，公司主要客户 2020 年上半年营业收入受下游需求延迟影响，较上年同期亦显著下滑，具体如下：

序号	客户名称	2020年上半年营业收入情况
1	法雷奥 (Valeo)	法雷奥在 2020 年全球汽车零部件配套供应商百强中排名第 10 位。法雷奥 2020 年上半年的销售额为 70.58 亿欧元，同比下降 28%。
2	麦格纳 (Magna)	麦格纳在 2020 年全球汽车零部件配套供应商百强中排名第 3 位。麦格纳 2020 年上半年的销售额为 129.50 亿欧元，同比下降 37%。
3	耐世特 (Nexteer)	耐世特在 2020 年全球汽车零部件配套供应商百强中排名第 63 位。耐世特 2020 年上半年的销售额为 12.1 亿美元，同比下降 34%。
4	大陆 (Continental)	大陆在 2020 年全球汽车零部件配套供应商百强中位列第 4 位。大陆 2020 年上半年的销售额为 165.32 亿欧元，同比下降 26%。

注：公司主要客户的相关数据均以客户集团口径统计，客户 2020 年上半年营业收入情况介绍来源于其官方网站或公开披露的报告，排名情况来源于《美国汽车新闻》(Automotive News)。

公司主要产品以中小型零部件为主，具有产品数量巨大，品种繁多，多批次、多家客户工厂发运等特点，根据 2020 年上半年销售情况，从客户结构来看，公司第一大客户销售收入占公司营业收入比重约为 15%，单一客户收入占比不超过 20%；前五大客户销售收入合计占公司营业收入比重约为 52%；前十大客户销售收入合计占公司营业收入比重约为 78%；前二十大客户销售收入合计占公司营业收入比重约为 90%。从内外销结构来看，公司主营业务收入中外销占比约为 71.3%，内销占比约为 28.7%，其中美洲、欧洲，以及以中国为主的亚洲地区各占约 1/3。故公司与向全球汽车市场供货的汽车零部件公司的营业收入增减趋势基本保持一致，销售情况与全球汽车产销量走势紧密相关。

截至目前，我国经济运行总体复苏态势持续向好，制造业供需两端持续回暖，消费市场继续改善，汽车产销延续了回暖势头，保持了较好的发展态势，国外汽车市场需求亦在恢复当中。根据 LMC Automotive 发布《2020 年 8 月全球汽车市

场月报》，截至 2020 年 8 月底，全球轻型车销量同比下降 22%。尽管全球整体轻型车销量在 8 月同比减少了 10.3%，但出现这一结果是因为去年 8 月销量表现较为强势。总体而言，8 月的全球轻型车销量是鼓舞人心的。当前，为应对新冠疫情所采取的封锁措施在全球许多地区都已十分宽松，但再次实施更为严格和广泛的封锁措施的可能性依然存在。中国的轻型车销量继续呈现同比正增长，全球多数地区的经季节调整年化销量都较数月前有所提升。尽管中国汽车市场被抑制的需求在 4 月和 5 月继续得到释放，致使第 2 季度销量表现超出预期，但 2020 年下半年的销量预期仍不明朗。根据 LMC Automotive 于 7 月底发布的报告，2020 年全球轻型车销量预计同比下降 21.3%；预测中国 2020 年轻型车销量同比下降 11%，预计 2020 年下半年与 2019 年下半年的需求量基本持平；根据 IHS Markit 于 7 月份、9 月份发布的报告，预测 2020 年全球汽车需求将下降 22%；预计 2020 年欧洲汽车销量将同比下降 23%，扣除 2020 年上半年实际销量，2020 年下半年欧洲汽车销量将同比下降 9%；北美汽车销量 2020 年将下降约 23%，扣除 2020 年上半年实际销量，2020 年下半年北美汽车销量将同比下降 20%。

注：预测信息来源于英国调查公司 LMC Automotive Ltd.及全球信息提供商 IHS Markit Ltd.。

注：LMC Automotive Ltd.是一家提供汽车、动力总成领域产销量预测服务的英国专业调查公司。1992 年成立以来，在全球拓展客户，目前的全球客户超过 800 家。用户主要是大型整车厂、零部件供应商，也涉及材料供应商、金融机构以及咨询公司等。目前与获得公认的汽车行业用户满意度调查公司美国 J.D. Power & Associates 公司，以及微观经济专业预测机构英国 Oxford Economics 公司开展合作，提供覆盖全球的高精准汽车预测服务。

注：IHS Markit Ltd.为纽约证券交易所上市公司，是全球领先的信息服务综合供应商，为全球主要行业和市场提供信息搜集、信息分析等综合解决方案。IHS Markit 为 140 多个国家的 50,000 多个关键客户提供服务，“财富”全球 500 强中有 85%是其客户。2019 年，IHS Markit 实现销售收入 4.99 亿美元。

鉴于以上情况和原因，公司当前经营环境较 2018 年、2019 年各期股权激励计划制定时发生了较大的变化，原激励计划中所设定的营业收入增长率指标达成受外部不可抗力影响较大，若公司坚持按照原业绩考核指标，将削弱各期股权激励计划的激励性，不利于公司长远发展，进而可能损害公司股东利益。

经审慎研究，公司认为应当积极采取应对措施，将新冠疫情和外部环境变化给公司带来的负面影响降到最低。在特殊时期更需要鼓励团队士气、充分调动员工积极性，从而将公司利益、股东利益和员工利益实现高度统一，为公司、股东和社会创造更大的价值。因此，公司决定优化调整各期股权激励计划中关于公司层面 2020 年业绩考核指标。

公司 2019 年全年实现营业收入 26.27 亿元，下调后的 2020 年预设营业收入指标为 23.60 亿元，较 2019 年同期下降 10.16%，扣除 2020 年 1-6 月已实现的销售收入，即 2020 年下半年营业收入目标较上年同期下降 3.13%，高于 LMC Automotive 对 2020 年下半年全球轻型车销量的预测（2020 年 7-12 月较上年同期下降 15%左右，全年预测数据减去 2020 年 1-6 月实际销量）及 9-12 月全球轻型车销量的预测（2020 年 9-12 月较上年同期下降 19%左右，全年预测数据减去 2020 年 1-8 月实际销量），仍具有较大的挑战性，确保受激励员工能够努力地提升公司和股东价值。

### 三、各期股权激励计划关于公司层面 2020 年业绩考核指标的修订内容：

#### （一）第一期限限制性股票激励计划公司层面业绩考核的修订内容

##### 修订前：

##### 公司层面业绩考核要求

第一期限限制性股票激励计划的解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度限制性股票的解除限售比例。

首次授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率（A）	考核年度	2018 年	2019 年	2020 年
	预设最高指标（B）	18.00%	26.00%	35.00%
	预设最低指标（C）	12.00%	20.00%	28.00%
各考核年度营业收入增长率指标完成度（X）	$A \geq B$	X=100%		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	X=A/B*100%		
	$A < C$	X=0		

注：在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响，下同。

预留授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率（A）	考核年度	2018 年	2019 年	2020 年
	预设最高指标（B）	18.00%	26.00%	35.00%
	预设最低指标（C）	12.00%	20.00%	28.00%
各考核年度营业收入增长率指标完成度（X）	$A \geq B$	X=100%		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	X=A/B*100%		
	$A < C$	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。

### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。对应的解除限售情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度 = 个人各考核年度计划解除限售额度 × 各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X) × 各考核年度标准系数 (S)。

激励对象考核年度内不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

修订后：

### 公司层面业绩考核要求

第一期限限制性股票激励计划的解除限售考核年度为 2018-2020 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度限制性股票的解除限售比例。

首次授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率/营业收入实际值 (A)	考核年度	2018 年	2019 年	2020 年	
	预设最高指标 (B)		18.00%	26.00%	预设营业收入指标 (D) 为 23.60 亿元
预设最低指标 (C)		12.00%	20.00%		
各考核年度营业收入增长率/营业收入指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X = 100\%$		$A \geq D$	$X = 100\%$
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X = A/B * 100\%$			
	$A < C$	$X = 0$		$A < D$	$X = 0$

注：1、在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响，下同。

2、修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2016 年、2017 年营业收入平均值增加 18.38%。

预留授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年 营业收入平均值为 基数，考核各年度营 业收入实际增长率/ 营业收入实际值 (A)	考核年度	2018 年	2019 年	2020 年	
	预设最高指标 (B)	18.00%	26.00%	预设营业收入指标 (D) 为 23.60 亿元	
	预设最低指标 (C)	12.00%	20.00%		
各考核年度营业收 入增长率/营业收入 指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X=100\%$		$A \geq D$	$X=100\%$
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X=A/B*100\%$			
	$A < C$	$X=0$		$A < D$	$X=0$

注：修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2016 年、2017 年营业收入平均值增加 18.38%。

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。

### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。对应的解除限售情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

(1) 当考核年度为 2018 年、2019 年（考核各年度营业收入实际增长率），公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度 = 个人各考核年度计划解除限售额度 × 各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X) × 各考核年度标准系数 (S)。

(2) 当考核年度为 2020 年（考核 2020 年营业收入），公司层面达到考核要求时，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 当年营业收入指标完成度 (X) × 当年标准系数 (S)。

激励对象考核年度内不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### (二) 第二期股票期权激励计划公司层面业绩考核的修订内容

#### 修订前：

#### 公司层面业绩考核要求

第二期股票期权激励计划的行权考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度股票期权的行权比例。

各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数,考核各年度营业收入实际增长率 (A)	考核年度	2019 年	2020 年	2021 年
	预设最高指标 (B)	26.00%	35.00%	45.00%
	预设最低指标 (C)	20.00%	28.00%	38.00%
各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X=100\%$		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X=A/B*100\%$		
	$A < C$	$X=0$		

注:在本次激励计划有效期内,若公司发生发行股票融资或收购资产的行为,则计算行权条件时应剔除相关行为产生的影响。

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,由公司统一注销。

### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法,对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。

对应的行权情况具体如下表所示:

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

公司层面达到考核要求时,激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X) ×各考核年度标准系数 (S)。

激励对象考核年度内不能行权的股票期权,由公司统一注销。

### 修订后:

#### 公司层面业绩考核要求

第二期股票期权激励计划的行权考核年度为 2019-2021 年三个会计年度,每个会计年度考核一次。在各个考核年度,根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度股票期权的行权比例。各年度具体考核情况如下表:

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数,考核各年度营业收入实际增长率/营业收入实际值 (A)	考核年度	2019 年	2020 年		2021 年
	预设最高指标 (B)	26.00%	预设营业收入指标(D)为 23.60 亿元		45.00%
	预设最低指标 (C)	20.00%			38.00%
各考核年度营业收入增长率/营业收入指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X=100\%$	$A \geq D$	$X=100\%$	$X=100\%$
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X=A/B*100\%$			$X=A/B*100\%$
	$A < C$	$X=0$	$A < D$	$X=0$	$X=0$

注：1、在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算行权条件时应剔除相关行为产生的影响。

2、修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2016 年、2017 年营业收入平均值增加 18.38%。

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，由公司统一注销。

### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。对应的行权情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

(1) 当考核年度为 2019 年、2021 年（考核各年度营业收入实际增长率），公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际行权额度 = 个人各考核年度计划行权额度 × 各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X) × 各考核年度标准系数 (S)。

(2) 当考核年度为 2020 年（考核 2020 年营业收入），公司层面达到考核要求时，激励对象个人当年实际行权额度 = 个人当年计划行权额度 × 当年营业收入指标完成度 (X) × 当年标准系数 (S)。

激励对象考核年度内不能行权的股票期权，由公司统一注销。

### (三) 第三期限限制性股票激励计划公司层面业绩考核的修订内容

修订前：

#### 公司层面业绩考核要求

第三期限限制性股票的解除限售考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度限制性股票的解除限售比例。

首次授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率 (A)	考核年度	2019 年	2020 年	2021 年
	预设最高指标 (B)	26.00%	35.00%	45.00%
	预设最低指标 (C)	20.00%	28.00%	38.00%
各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X = 100\%$		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X = A/B * 100\%$		



	$A < C$	$X = 0$
--	---------	---------

注：在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响，下同。

预留授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率 (A)	考核年度	2019 年	2020 年	2021 年
	预设最高指标 (B)	26.00%	35.00%	45.00%
	预设最低指标 (C)	20.00%	28.00%	38.00%
各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X = 100\%$		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X = A/B * 100\%$		
	$A < C$	$X = 0$		

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，回购价格为授予价格。

#### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。对应的解除限售情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度 = 个人各考核年度计划解除限售额度  $\times$  各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X)  $\times$  各考核年度标准系数 (S)。

激励对象考核年度内不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

修订后：

#### 公司层面业绩考核要求

第三期限制性股票的解除限售考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度限制性股票的解除限售比例。

首次授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数,考核各年度营业收入实际增长率/营业收入实际值 (A)	考核年度	2019 年	2020 年		2021 年
	预设最高指标 (B)	26.00%	预设营业收入指标 (D) 为 23.60 亿元		45.00%
	预设最低指标 (C)	20.00%			38.00%
各考核年度营业收入增长率/营业收入指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X=100\%$	$A \geq D$	$X=100\%$	$X=100\%$
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X=A/B*100\%$			$X=A/B*100\%$
	$A < C$	$X=0$	$A < D$	$X=0$	$X=0$

注：1、在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响，下同。

2、修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2016 年、2017 年营业收入平均值增加 18.38%。

预留授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2016 年、2017 年营业收入平均值为基数,考核各年度营业收入实际增长率/营业收入实际值 (A)	考核年度	2019 年	2020 年		2021 年
	预设最高指标 (B)	26.00%	预设营业收入指标 (D) 为 23.60 亿元		45.00%
	预设最低指标 (C)	20.00%			38.00%
各考核年度营业收入增长率/营业收入指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X=100\%$	$A \geq D$	$X=100\%$	$X=100\%$
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X=A/B*100\%$			$X=A/B*100\%$
	$A < C$	$X=0$	$A < D$	$X=0$	$X=0$

注：修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2016 年、2017 年营业收入平均值增加 18.38%。

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，回购价格为授予价格。

### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。

对应的解除限售情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

(1) 当考核年度为 2019 年、2021 年（考核各年度营业收入实际增长率），公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度 = 个人各考核年度计划解除限售额度 × 各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X) × 各考核年度标准系数 (S)。

(2) 当考核年度为 2020 年（考核 2020 年营业收入），公司层面达到考核要求时，激励对象个人当年实际解除限售额度 = 个人当年计划解除限售额度 × 当年营

业收入指标完成度（X）×当年标准系数（S）。

激励对象考核年度内不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

#### （四）第四期限制性股票与股票期权激励计划公司层面业绩考核的修订内容

修订前：

##### 公司层面业绩考核要求

1、第四期限制性股票与股票期权激励计划首次授予的限制性股票公司层面业绩考核要求

第四期限制性股票与股票期权激励计划首次授予的解除限售考核年度为2019-2021年三个会计年度，预留授予的解除限售考核年度为2020年-2021年两个会计年度，每个会计年度考核一次，在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度限制性股票的解除限售比例。

首次授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以2017年、2018年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率（A）	考核年度	2019年	2020年	2021年
	预设最高指标（B）	7.30%	15.00%	23.50%
	预设最低指标（C）	2.20%	9.00%	17.50%
各考核年度营业收入增长率指标完成度（X）	$A \geq B$	$X=100\%$		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X=A/B*100\%$		
	$A < C$	$X=0$		

注：在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响，下同。

预留授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以2017年、2018年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率（A）	考核年度	2020年	2021年
	预设最高指标（B）	15.00%	23.50%
	预设最低指标（C）	9.00%	17.50%
各考核年度营业收入增长率指标完成度（X）	$A \geq B$	$X=100\%$	
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X=A/B*100\%$	
	$A < C$	$X=0$	

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，回购价格为授予价格。

## 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。

对应的解除限售情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度 = 个人各考核年度计划解除限售额度  $\times$  各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X)  $\times$  各考核年度标准系数 (S)。

激励对象考核年度内不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

## 2、第四期限限制性股票与股票期权激励计划首次授予的股票期权公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的行权考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，预留授予的行权考核年度为 2020 年-2021 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度股票期权的行权比例。

首次授予的股票期权各年度具体考核情况如下表：

以 2017 年、2018 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率 (A)	考核年度	2019 年	2020 年	2021 年
	预设最高指标 (B)	7.30%	15.00%	23.50%
	预设最低指标 (C)	2.20%	9.00%	17.50%
各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X = 100\%$		
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X = A/B * 100\%$		
	$A < C$	$X = 0$		

注：在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算行权条件时应剔除相关行为产生的影响，下同。

预留授予的股票期权各年度具体考核情况如下表：

以 2017 年、2018 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率 (A)	考核年度	2020 年	2021 年
	预设最高指标 (B)	15.00%	23.50%
	预设最低指标 (C)	9.00%	17.50%
各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X = 100\%$	
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X = A/B * 100\%$	

	A<C	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，由公司统一注销。

### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。对应的行权情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	S≥80	80>S≥70	70>S≥60	S<60
标准系数（S）	100%	80%	60%	0

公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际行权额度=个人各考核年度计划行权额度×各考核年度营业收入增长率指标完成度（X）×各考核年度标准系数（S）。

激励对象考核年度内不能行权的股票期权，由公司统一注销。

### 修订后：

#### 公司层面业绩考核要求

1、第四期限制性股票与股票期权激励计划首次授予的限制性股票公司层面业绩考核要求

第四期限制性股票与股票期权激励计划首次授予的解除限售考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，预留授予的解除限售考核年度为 2020 年-2021 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度限制性股票的解除限售比例。

首次授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2017 年、2018 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率/营业收入实际值(A)	考核年度	2019 年	2020 年		2021 年
	预设最高指标 (B)	7.30%	预设营业收入指标 (D) 为 23.60 亿元		23.50%
预设最低指标 (C)	2.20%			17.50%	
各考核年度营业收入增长率/营业收入指标完成度 (X)	A≥B	X=100%	A≥D	X=100%	X=100%
	A<B 且 A≥C	X=A/B*100%			X=A/B*100%
	A<C	X=0	A<D	X=0	X=0

注：1、在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算解除限售条件时应剔除相关行为产生的影响，下同。

2、修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2017 年、2018 年营业收入平均值增加 0.81%。

预留授予的限制性股票各年度具体考核情况如下表：

以 2017 年、2018 年 营业收入平均值为 基数，考核各年度营 业收入实际增长率/ 营业收入实际值(A)	考核年度	2020 年		2021 年
	预设最高指标 (B)	预设营业收入指标 (D) 为 23.60 亿元		23.50%
	预设最低指标 (C)			17.50%
各考核年度营业收 入增长率/营业收入 指标完成度 (X)	A≥B	A≥D	X=100%	X=100%
	A<B 且 A≥C			X=A/B*100%
	A<C	A<D	X=0	X=0

注：修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2017 年、2018 年营业收入平均值增加 0.81%。

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，回购价格为授予价格。

### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。

对应的解除限售情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	S≥80	80>S≥70	70>S≥60	S<60
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

(1) 当考核年度为 2019 年、2021 年（考核各年度营业收入实际增长率），公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际解除限售额度=个人各考核年度计划解除限售额度×各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X) ×各考核年度标准系数 (S)。

(2) 当考核年度为 2020 年（考核 2020 年营业收入），公司层面达到考核要求时，激励对象个人当年实际解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×当年营业收入指标完成度 (X) ×当年标准系数 (S)。

激励对象考核年度内不能解除限售的限制性股票，由公司回购注销，回购价格为授予价格。

### 2、第四期限限制性股票与股票期权激励计划首次授予的股票期权公司层面业绩考核要求

本激励计划首次授予的行权考核年度为 2019-2021 年三个会计年度，预留授予的行权考核年度为 2020 年-2021 年两个会计年度，每个会计年度考核一次。在各个考核年度，根据公司考核指标的实际完成度来确定各年度股票期权的行权比例。

首次授予的股票期权各年度具体考核情况如下表：

以 2017 年、2018 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率/营业收入实际值(A)	考核年度	2019 年	2020 年		2021 年
	预设最高指标 (B)	7.30%	预设营业收入指标 (D) 为 23.60 亿元		23.50%
预设最低指标 (C)	2.20%	17.50%			
各考核年度营业收入增长率/营业收入指标完成度 (X)	$A \geq B$	$X=100\%$	$A \geq D$	$X=100\%$	$X=100\%$
	$A < B$ 且 $A \geq C$	$X=A/B*100\%$			$X=A/B*100\%$
	$A < C$	$X=0$	$A < D$	$X=0$	$X=0$

注：1、在本次激励计划有效期内，若公司发生发行股票融资或收购资产的行为，则计算行权条件时应剔除相关行为产生的影响，下同。

2、修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2017 年、2018 年营业收入平均值增加 0.81%。

预留授予的股票期权各年度具体考核情况如下表：

以 2017 年、2018 年营业收入平均值为基数，考核各年度营业收入实际增长率/营业收入实际值(A)	考核年度	2020 年		2021 年
	预设最高指标 (B)	预设营业收入指标 (D) 为 23.60 亿元		23.50%
预设最低指标 (C)	17.50%			
各考核年度营业收入增长率/营业收入指标完成度 (X)	$A \geq B$	$A \geq D$	$X=100\%$	$X=100\%$
	$A < B$ 且 $A \geq C$			$X=A/B*100\%$
	$A < C$	$A < D$	$X=0$	$X=0$

注：修订后的 2020 年预设营业收入指标较 2017 年、2018 年营业收入平均值增加 0.81%。

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，由公司统一注销。

### 个人层面绩效考核要求

根据公司制定的考核办法，对个人绩效考核结果分为 A、B、C、D 四档。

对应的行权情况具体如下表所示：

个人层面上一年度考核结果	A	B	C	D
考核结果	$S \geq 80$	$80 > S \geq 70$	$70 > S \geq 60$	$S < 60$
标准系数 (S)	100%	80%	60%	0

(1) 当考核年度为 2019 年、2021 年（考核各年度营业收入实际增长率），公司层面达到考核要求时，激励对象个人各考核年度实际行权额度 = 个人各考核年度计划行权额度 × 各考核年度营业收入增长率指标完成度 (X) × 各考核年度标准系数 (S)。

(2) 当考核年度为 2020 年（考核 2020 年营业收入），公司层面达到考核要求时，激励对象个人当年实际行权额度 = 个人当年计划行权额度 × 当年营业收入指

标完成度（X）×当年标准系数（S）。

激励对象考核年度内不能行权的股票期权，由公司统一注销。

#### 四、本次修订对公司影响

本次拟对公司各期股权激励计划及相关文件中公司层面业绩考核的调整，是公司在全球新冠疫情影响下根据目前外部环境、所处行业及公司自身实际经营情况采取的应对措施。本次调整不会对公司的财务状况和运营成果产生实质性影响，不会导致提前解除限售/行权，有利于公司的持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

#### 五、独立董事意见

（一）本次拟对公司各期股权激励计划及相关文件中公司层面 2020 年业绩考核的调整，是公司在新冠疫情影响下根据目前客观环境及实际情况采取的应对措施，本次修订更有效地将公司利益、全体股东的利益结合在一起，能够进一步激发激励对象的工作热情，有利于公司持续发展。本次调整不会导致提前解除限售/行权、不涉及到授予价格/行权价格的调整，不存在损害公司及全体股东利益的情形，表决程序及过程合法合规，符合相关法律法规的规定。

我们一致同意调整各期股权激励计划及相关文件中公司层面 2020 年业绩考核。

#### （二）关于调整各期股权激励计划考核管理办法的独立意见

1、公司本次对《各期股权激励计划考核管理办法》的调整符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定，调整程序合法合规。

2、调整后的《各期股权激励计划考核管理办法》的内容符合《公司法》、《证券法》、《管理办法》等有关法律、法规和规范性文件的规定。本次调整后的公司业绩指标与公司前期激励计划的公司业绩指标保持了可比性，有利于公司的可持续发展，符合《管理办法》的有关规定。调整后的《各期股权激励计划考核管理办法》设定的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定合理、合规、科学，对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

3、公司董事会在审议相关议案时，关联董事已按照相关法律法规的要求进行了回避表决。本次董事会的召集、召开和表决程序合法、合规，形成的决议合



法、有效。综上所述，我们同意公司对《各期股权激励计划考核管理办法》进行调整，并同意将其提交公司股东大会审议。

## **六、监事会意见**

公司本次对各期股权激励计划进行的调整合法合规，本次调整形成的各期股权激励计划的内容符合《公司法》、《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、法规和规范性文件的规定，各期股权激励计划的调整有利于促进公司业务发展和长期持续发展，不存在损害公司及全体股东利益的情形。

公司本次对《各期股权激励计划考核管理办法》进行的调整合法合规，本次调整形成的《各期股权激励计划考核管理办法（修订稿）》的内容符合相关法律法规的规定和公司的实际情况，调整后的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，能够保证公司各期股权激励计划的顺利实施，监事会同意公司制订的《各期股权激励计划考核管理办法（修订稿）》。

## **七、法律意见书的结论性意见**

上海市通力律师事务所认为：截至本法律意见书出具之日，公司本次调整已获得现阶段必要的批准和授权，尚须提交公司股东大会审议批准；本次调整内容符合《管理办法》以及《激励计划》的相关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形，本次调整相关事项尚须按照《管理办法》、上海证券交易所有关规定进行信息披露。

## **八、独立财务顾问的专业意见**

上海荣正投资咨询股份有限公司认为：截至本财务顾问报告出具日，爱柯迪股份有限公司本次股权激励计划已取得了必要的批准与授权，公司本次调整优化第一期限制性股票激励计划公司层面 2020 年业绩考核指标的内容均符合《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规和规范性文件以及股权激励计划的相关规定。本次调整事项不存在明显损害公司、全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

截至本财务顾问报告出具日，爱柯迪股份有限公司本次股权激励计划已取得了必要的批准与授权，公司本次调整优化第二期股票期权激励计划公司层面 2020 年业绩考核指标的内容均符合《公司法》、《证券法》、《上市公司股权激励管理办

法》等法律、法规和规范性文件以及股权激励计划的相关规定。公司本次调整事项不存在明显损害公司、全体股东利益和违反有关法律、行政法规的情形。

## 九、备查文件

- 1、第二届董事会第二十三次会议决议；
- 2、第二届监事会第二十一次会议决议；
- 3、独立董事关于公司第三届董事会第二十三次会议相关事项的独立意见；
- 4、监事会关于调整第一期限限制性股票激励计划、第二期股票期权激励计划、第三期限限制性股票激励计划、第四期限限制性股票与股票期权激励计划公司层面 2020 年业绩考核及实施考核管理办法的核查意见；
- 5、上海市通力律师事务所关于爱柯迪股份有限公司调整第一期、第二期、第三期、第四期激励计划公司层面 2020 年度业绩考核指标事项的法律意见书；
- 6、上海荣正投资咨询股份有限公司关于爱柯迪股份有限公司第一期限限制性股票激励计划调整事项之独立财务顾问报告；
- 7、上海荣正投资咨询股份有限公司关于爱柯迪股份有限公司第二期股票期权激励计划调整事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

爱柯迪股份有限公司  
董事会  
2020 年 9 月 25 日