

证券代码：301580

证券简称：爱迪特

公告编号：2026-045

爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司

关于调整 2026 年限制性股票激励计划个人考核指标

并修订相关文件的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 8 月 3 日召开第四届董事会第七次会议，审议通过了《关于调整 2026 年限制性股票激励计划个人考核指标并修订相关文件的议案》，同意对 2026 年限制性股票激励计划个人层面考核指标进行调整，并相应修订《爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划》及摘要和《爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容。该事项尚需股东会审议，现将具体调整情况公告如下：

一、本激励计划及已履行的审批程序

1.2026 年 6 月 12 日，公司分别召开第四届董事会薪酬与考核委员会第三次会议、第四届董事会第五次会议，审议通过了《关于公司〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》等相关议案。相关议案在提交董事会审议前，已经董事会薪酬与考核委员会审议通过，公司董事会薪酬与考核委员会对 2026 年限制性股票激励计划的相关事项发表了核查意见。

2.2026 年 6 月 16 日至 2026 年 6 月 26 日，公司在内部公示了本次激励计划激励对象的姓名和职务。公示期内，公司董事会薪酬与考核委员会未收到任何异议。具体内容详见公司于 2026 年 6 月 26 日在巨潮资讯网

(<http://www.cninfo.com.cn>)披露的《董事会薪酬与考核委员会关于 2026 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单的核查意见及公示情况说明》《关于 2026 年限制性股票激励计划内幕信息知情人及激励对象买卖公司股票情况的自查报告》。

3.2026 年 7 月 1 日，公司召开 2026 年第一次临时股东会，审议并通过了《关于公司〈2026 年限制性股票激励计划（草案）〉及摘要的议案》《关于公司〈2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法〉的议案》《关于提请股东会授权董事会办理公司 2026 年限制性股票激励计划相关事宜的议案》。

4.2026 年 7 月 13 日，公司召开第四届董事会第六次会议，审议通过了《关于调整 2026 年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单及授予数量的议案》《关于向 2026 年限制性股票激励对象首次授予限制性股票的议案》。公司第四届董事会薪酬与考核委员会第四次会议对 2026 年限制性股票激励计划调整内容、首次授予激励对象名单进行审核，并发表了核查意见。

5.2026 年 8 月 3 日，公司召开第四届董事会第七次会议，审议通过了《关于调整 2026 年限制性股票激励计划个人考核指标并修订相关文件的议案》。董事会审议前，公司第四届董事会薪酬与考核委员会第五次会议对 2026 年限制性股票激励计划个人考核指标调整内容进行审核并发表了核查意见。

二、调整说明

（一）调整原因

为进一步稳固与激励对公司长期发展起关键作用的核心团队，优化激励与约束相结合的管理机制，公司拟对 2026 年限制性股票激励计划中个人考核指标进行优化调整。调整后的个人考核指标更具科学性、合理性，能够更直接地将激励对象的利益与公司盈利能力和股东回报深度绑定，使激励导向更为清晰。这一调整有助于进一步激发核心团队在追求业务发展的同时，高度重视效益提升与资源回报，确保个人目标与公司长远利益高度一致，有利于在不确定环境中持续激发组织活力与内生动力，有效稳定和激励对公司发展至关重要的核心人才队伍。

（二）调整内容

1.调整前：个人层面绩效考核要求

公司在考核期间内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效评价结果划分为【达标和不达标】两个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的个人层面归属比例：

评价结果	达标	不达标
个人层面归属比例	100%	0

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的权益取消归属，并作废失效，不可递延至以后年度。

2.调整后：个人层面绩效考核要求

公司在考核期间内对激励对象个人进行绩效考核，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效评价结果依据公司内部绩效考核制度评定，评价结果（X）划分为三个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的个人层面归属比例：

评价结果	$X \geq 100$ 分	$100 \text{ 分} > X \geq 60$ 分	$60 \text{ 分} > X$
个人层面归属比例	100%	X%	0

注：例如激励对象的绩效评价结果 X 为 110 分，则个人层面归属比例为 100%；绩效评价结果 X 为 80 分，则个人层面归属比例为 80%；绩效评价结果 X 为 40 分，则个人层面归属比例为 0。

激励对象当年实际归属的限制性股票数量=个人当年计划归属的股票数量×公司层面归属比例×个人层面归属比例。实际归属限制性股票数量按计算结果向下取整。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属的权益取消归属，并作废失效，不可递延至以后年度。

针对上述调整内容，同步对《爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划》及摘要、《2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中涉及的相关部分进行修订，同时将公司 2026 年 7 月 13 日第四届董事会第六次会议审议的调整内容一并修订，其他内容不变。具体内容详见公司同日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的相关文件。

三、本次调整对公司的影响

公司对本次激励计划个人考核指标的调整符合《上市公司股权激励管理办法》等相关法律法规和规范性文件的规定，公司的业绩考核指标未降低、未调整。本次个人考核指标的调整不会导致公司绩效考核指标降低。本次调整不存在损害公司及公司股东利益的情况，不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

经审核，董事会薪酬与考核委员会认为：公司本次对 2026 年限制性股票激励计划个人考核指标进行的调整符合《上市公司股权激励管理办法》等有关法律法规和规范性文件的规定，本次调整契合公司的实际情况，有利于充分调动公司管理层及核心骨干的主动性和创造性，不会影响公司 2026 年限制性股票激励计划的实施，不存在损害公司及全体股东利益的情形。因此，同意公司本次调整 2026 年限制性股票激励计划个人考核指标及修订相关文件。

五、法律意见书的结论意见

北京市中伦律师事务所认为：“公司本次调整已履行的程序符合《公司法》《证券法》《管理办法》等相关法律、行政法规、部门规章和规范性文件及《激励计划》的相关规定，尚待公司股东会审议通过并按照相关规定履行信息披露程序。公司本次调整的具体情况符合《管理办法》及《激励计划》的有关规定，不存在明显损害公司及全体股东利益的情形。”

六、备查文件

- 1.《第四届董事会第七次会议决议》；
- 2.《第四届董事会薪酬与考核委员会第五次会议决议》；

3.《北京市中伦律师事务所关于爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司调整2026年限制性股票激励计划个人考核指标的法律意见书》。

特此公告。

爱迪特（秦皇岛）科技股份有限公司董事会

2026年8月4日