

# 武汉港迪技术股份有限公司

## 2026年限制性股票激励计划考核管理办法

武汉港迪技术股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立、健全公司长效激励约束机制，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司员工的积极性，吸引和留住优秀人才，使其更诚信勤勉地开展工作，以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，公司拟实施 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“股权激励计划”或“限制性股票激励计划”）。

为保证股权激励计划的顺利实施，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》等有关法律、法规和规范性文件以及《武汉港迪技术股份有限公司章程》的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《武汉港迪技术股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划考核管理办法》（以下简称“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，保证公司 2026 年限制性股票激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价工作基于考核对象的业绩，严格按照本办法执行。考核评价坚持公正、公开、公平的原则，以实现 2026 年限制性股票激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而实现良好的激励和约束效果。

### 三、考核对象

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，即公司董事会薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括董事、高级管理人员以及公司（含子公司）其他核心员工，不包括公司独立董事、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。

以上激励对象中，所有激励对象应当在公司授予限制性股票时，以及在本激励计划的考核期内于公司（含子公司）任职，并与公司（含子公司）签署劳动合同或者聘用协议。

#### 四、考核机构

（一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。

（二）公司行政人事部、财务中心组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作。

（三）公司行政人事部、财务中心等相关部门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。

（四）公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

#### 五、考核指标及标准

##### （一）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为 2026 年-2028 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司层面业绩考核如下表所示：

归属安排	业绩考核目标		
	A 档	B 档	C 档
	公司归属系数 100%	公司归属系数 90%	公司归属系数 80%
第一个归属期	公司需满足下列条件之一：		
	1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 15%	1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 13.50%	1、以 2025 年营业收入为基数，2026 年营业收入增长率不低于 12%
	2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 15%	2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 13.5%	2、以 2025 年净利润为基数，2026 年净利润增长率不低于 12%
第二个归属期	公司需满足下列条件之一：		
	1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 30%	1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 27%	1、以 2025 年营业收入为基数，2027 年营业收入增长率不低于 24%
	2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 30%	2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 27%	2、以 2025 年净利润为基数，2027 年净利润增长率不低于 24%
第三个	公司需满足下列条件之一：		

归属期	1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 45%	1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 40.50%	1、以 2025 年营业收入为基数，2028 年营业收入增长率不低于 36%
	2、以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 45%	2、以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 40.50%	2、以 2025 年净利润为基数，2028 年净利润增长率不低于 36%

注：1、上述“营业收入”“营业收入增长率”“净利润”“净利润增长率”指标以经审计的公司合并财务报表所载数据作为计算依据。

2、上述“净利润”指标以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润，剔除本激励计划考核期内公司实施股权激励计划或员工持股计划等激励事项产生的激励成本、商誉减值、大额资产（包括但不限于股权、固定资产）处置损益的影响。

3、上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标（C）档条件的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票全部取消归属，并作废失效。

## （二）个人层面绩效考核要求

激励对象个人层面的考核根据公司内部绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核评级由个人绩效考核结果决定。其中，个人绩效分为“A”“B”“C”“D”“E”五个等级。根据激励对象个人考核结果确定其个人层面归属系数，对应的可归属情况如下：

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面可归属系数	K=1	K=1	K=0.8	K=0.6	K=0

在公司业绩目标达成的前提下，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数量×公司归属系数×个人层面归属系数。

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或不能完全归属的部分，作废失效，不可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票归属对应的考核年度为2026年-2028年三个会计年度。

公司层面的业绩考核、个人层面的绩效考核每年度考核一次。

## 七、考核程序

公司行政人事部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

### （一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后5个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可在收到考核结果后5个工作日内与行政人事部沟通解决。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。

### （二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由董事会办公室作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期3年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后由董事会办公室统一销毁。

## 九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。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）本办法经公司股东会审议通过并自2026年限制性股票激励计划生效后实施。

武汉港迪技术股份有限公司

董事会

2026年4月27日