

福建星网锐捷通讯股份有限公司

2026 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证福建星网锐捷通讯股份有限公司（以下简称“公司”）股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，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据相关法律法规的规定，公司制定了《福建星网锐捷通讯股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》。

为保证公司 2026 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”或“本计划”）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》等有关法律法规和规范性文件，以及《公司章程》和本激励计划的相关规定，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，建立和完善公司激励约束机制，保证股权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

本办法适用于本激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、中层管理人员、技术及业务骨干人员。

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，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

1.首次授予的限制性股票的公司业绩考核条件为：

本计划授予的限制性股票，在 2026-2028 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

业绩考核指标		2026 年	2027 年	2028 年
每股收益 (A)	目标值(A ₀)	0.63	0.71	0.79
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
	触发值(A ₁)	0.62	0.68	0.75
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
研发费用 增长率 (B)	目标值(B ₀)	以 2025 年研发费用 金额为基数，2026 年研发费用金额增 长率不低于 5.5%	以 2025 年研发费用 金额为基数， 2026-2027 年研发 费用金额平均增长 率不低于 7.88%	以 2025 年研发费用金 额为基数，2026-2028 年研发费用金额平均 增长率不低于 10.50%
净利润增 长率 (C)	目标值(C ₀)	以 2025 年净利润值 为基数，2026 年净 利润增长率不低于 15%	以 2025 年净利润值 为基数，2026 年 -2027 年净利润平 均值的增长率不低 于 23.63%	以 2025 年净利润值为 基数，2026 年-2028 年净利润平均值的增 长率不低于 33.11%
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
	触发值(C ₁)	以 2025 年净利润值 为基数，2026 年净 利润增长率不低于 13%	以 2025 年净利润值 为基数，2026 年 -2027 年净利润平 均值的增长率不低 于 20.35%	以 2025 年净利润值为 基数，2026 年-2028 年净利润平均值的增 长率不低于 28.33%
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
A≥A ₀ 和 B≥B ₀ 和 C≥C ₀			100%	
A ₀ >A 或 C ₀ >C，且 B≥B ₀ 和 C≥C ₁ 和 A≥A ₁			70%	
A<A ₁ 或 B<B ₀ 或 C<C ₁			0%	

注：

①上述净利润增长率、每股收益中涉及的净利润均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益净利润为准，且考核年度（2026-2028年）的净利润为剔除本次及考核期间内其他后续激励计划股份支付费用影响的数值。

②每股收益所涉及的公司股本总数不做调整，以2025年底公司股本总数为计算口径。

③2025年12月31日为截点，激励计划有效期内，若未来并购外部的子公司，则应剔除因子公司该等行为所发生金额带来的对公司业绩考核及费用的影响；若未来出售子公司，除每股收益外，则应剔除因子公司该等行为所发生金额带来的对公司业绩考核及费用的影响，基数年2025年的基数值作同步剔除和调整。

④上述“研发费用”以经公司聘请的会计师事务所出具的年度审计报告所载数据为计算依据。

2.预留部分授予的限制性股票的公司业绩考核条件为：

本计划预留的限制性股票在 2027-2029 年的 3 个会计年度中，分年度进行业绩考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

业绩考核指标		2027 年	2028 年	2029 年
每股收益 (A)	目标值(A ₀)	0.71	0.79	0.89
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
	触发值(A ₁)	0.68	0.75	0.82
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
研发费用 增长率 (B)	目标值(B ₀)	以 2025 年研发费用 金额为基数， 2026-2027 年研发 费用金额平均增长 率不低于 7.88%	以 2025 年研发费用 金额为基数， 2026-2028 年研发 费用金额平均增长 率不低于 10.50%	以 2025 年研发费用金 额为基数，2026-2029 年研发费用金额平均 增长率不低于 13.27%
净利润增 长率 (C)	目标值(C ₀)	以 2025 年净利润值 为基数，2026 年 -2027 年净利润平 均值的增长率不低 于 23.63%	以 2025 年净利润值 为基数，2026 年 -2028 年净利润平 均值的增长率不低 于 33.11%	以 2025 年净利润值为 基数，2026 年-2029 年净利润平均值的增 长率不低于 43.56%
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
	触发值(C ₁)	以 2025 年净利润值 为基数，2026 年 -2027 年净利润平 均值的增长率不低 于 20.35%	以 2025 年净利润值 为基数，2026 年 -2028 年净利润平 均值的增长率不低 于 28.33%	以 2025 年净利润值为 基数，2026 年-2029 年净利润平均值的增 长率不低于 37.01%
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
A≥A ₀ 和 B≥B ₀ 和 C≥C ₀			100%	
A ₀ >A 或 C ₀ >C，且 B≥B ₀ 和 C≥C ₁ 和 A≥A ₁			70%	
A<A ₁ 或 B<B ₀ 或 C<C ₁			0%	

注：

①上述净利润增长率、每股收益中涉及的净利润均以归属于上市公司股东的扣除非经常性损益净利润为准，且考核年度（2027-2029年）的净利润为剔除本次及考核期间内其他后续激励计划股份支付费用影响的数值。

②每股收益所涉及的公司股本总数不做调整，以2025年底公司股本总数为计算口径。

③2025年12月31日为截点，激励计划有效期内，若未来并购外部的子公司，则应剔除因子公司该等行为所发生金额带来的对公司业绩考核及费用的影响；若未来出售子公司，除每股收益外，则应剔除因子公司该等行为所发生金额带来的对公司业绩考核及费用的影响，基数年2025年的基数值作同步剔除和调整。

④上述“研发费用”以经公司聘请的会计师事务所出具的年度审计报告所载数据为计算依据。

3.根据中国证监会行业分类标准，公司属于“计算机、通信和其他电子设备制造业”，公司从中选取与星网锐捷主营业务及规模具有可比性的A股上市公司作为对标企业。26家对标企业名单具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000063.SZ	中兴通讯	603803.SH	瑞斯康达
002236.SZ	大华股份	300504.SZ	天邑股份
688080.SH	映翰通	300787.SZ	海能实业
002465.SZ	海格通信	000938.SZ	紫光股份
002583.SZ	海能达	002384.SZ	东山精密
600487.SH	亨通光电	603042.SH	华脉科技
603660.SH	苏州科达	300565.SZ	科信技术
603106.SH	恒银科技	300270.SZ	中威电子
002869.SZ	金溢科技	600522.SH	中天科技
300531.SZ	优博讯	300768.SZ	迪普科技
601231.SH	环旭电子	300454.SZ	深信服
600498.SH	烽火通信	002281.SZ	光迅科技
601138.SH	工业富联	000977.SZ	浪潮信息

对标企业在权益授予后的考核期内原则上不调整，如因对标企业退市、主营业务发生重大变化、重大资产重组导致经营业绩发生重大变化等特殊原因需要调整的，应当由董事会审议确定，并在公告中予以披露及说明。

（二）激励对象个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照公司《2026年限制性股票激励计划实施考核管理办法》分年进行，绩效评价结果（S）划分为4个等级。根据个人的绩效评价结果

确定当年度的解除限售比例，个人当年实际解除限售额度=解除限售系数×个人当年计划解除限售额度。具体见下表：

考评结果（S）	优秀	良好	合格	不合格
解除限售系数	1.0		0.8	0

因公司层面业绩考核或个人层面绩效考核导致当期解除限售条件未成就的，对应的限制性股票不得递延至下期解除限售，由公司按照授予价格和回购时股票市场价格孰低原则回购。

六、考核期间与次数

（一）考核期间

本次激励计划首次授予限制性股票的考核期间为2026-2028年三个会计年度，预留授予部分考核年度为2027-2029年三个会计年度。

（二）考核次数

本计划实施期间按照考核年度安排每年一次，个人层面绩效考核年度与公司层面业绩考核年度保持一致。

七、考核程序

公司人力资源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提交董事会薪酬与考核委员会。董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1.被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。

2.如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知起的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，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。

3.考核结果作为限制性股票可解除限售的依据。

(二) 考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料由公司人力资源部归档保存，保存期限不少于 5 年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，经公司股东会审议通过后生效。

福建星网锐捷通讯股份有限公司

董事会

2026 年 9 月 28 日