

# 福建星网锐捷通讯股份有限公司

## 2022 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 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本计划”）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

本计划授予的限制性股票，在2023-2025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。

1、本计划首次及预留授予的限制性股票解除限售业绩考核如下表所示：

解除限售期	业绩考核目标
-------	--------

首次及预留授予的限制性股票第一个解除限售期	以 2021 年净利润值为基数，2023 年净利润增长率不低于 25.45%；2023 年每股收益不低于 1.05，且上述两个指标均不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平；以 2021 年研发投入金额为基数，2023 年研发投入金额增长率不低于 32.25%
首次及预留授予的限制性股票第二个解除限售期	以2021年净利润值为基数，2023年和2024年度净利润平均值的的增长率不低于33.00%；2024年每股收益不低于1.17，且上述两个指标均不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；以2021年研发投入金额为基数，2023年和2024年研发投入金额平均值的的增长率不低于42.15%
首次及预留授予的限制性股票第三个解除限售期	以2021年净利润值为基数，2023-2025年三年净利润平均值的的增长率不低于41.10%；2025年每股收益不低于1.31，且上述两个指标均不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平；以2021年研发投入金额为基数，2023-2025三年研发投入金额平均值的的增长率不低于53.10%

注：①上述“净利润”及“每股收益”均以股权激励成本摊销前的归属于上市公司股东  
的扣除非经常性损益净利润作为计算依据；且若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、  
配股、增发等影响公司股本总数的事宜，计算每股收益时，所涉及的公司股本总数不做调整，  
以 2021 年底公司股本总数为计算口径。

②以本计划草案公告日为截点，激励计划有效期内，若未来子公司出现新增或转让退出  
情形，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  
2021 年的基数值作同步剔除和调整。

2、根据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”，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。22 家对标企业名单具体如下：

证券代码	公司简称	证券代码	公司简称
000063.SZ	中兴通讯	600498.SH	烽火通信
002236.SZ	大华股份	603803.SH	瑞斯康达
603019.SH	中科曙光	300504.SZ	天邑股份
002465.SZ	海格通信	300787.SZ	海能实业
002583.SZ	海能达	688080.SH	映翰通
300205.SZ	天喻信息	000938.SZ	紫光股份
603660.SH	苏州科达	002384.SZ	东山精密
603106.SH	恒银科技	603042.SH	华脉科技
002869.SZ	金溢科技	300565.SZ	科信技术
300531.SZ	优博讯	300270.SZ	中威电子
601231.SH	环旭电子	600345.SH	长江通信

若年度考核过程中，公司或对标企业所属证监会行业分类发生变化，对标企业  
出现主营业务收入、利润结构重大变化以致与公司产品和业务不具有相关性，或出  
现其他偏离幅度过大的异动，由公司董事会根据实际情况剔除或更换样本。

## （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《2022 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

激励对象获授限制性股票的解除限售考核年度分别为2023年、2024年、2025年。

### （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，公司股东大会审议通过后生效。

福建星网锐捷通讯股份有限公司

董 事 会

2022年12月2日