

证券代码：301165

证券简称：锐捷网络

公告编号：2026-003

锐捷网络股份有限公司
关于公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）
及相关文件的修订说明公告

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。

锐捷网络股份有限公司（以下简称“公司”）于 2025 年 9 月 29 日分别召开第四届董事会第七次会议及第四届监事会第七次会议，审议通过了《关于<锐捷网络股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于<锐捷网络股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》等议案，并于 2025 年 9 月 30 日在巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）上披露了《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要、《公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》等相关公告文件。

公司于 2026 年 1 月 16 日召开第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于<锐捷网络股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）>及其摘要的议案》《关于<锐捷网络股份有限公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）>的议案》等议案，为了更好地实施 2025 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”），经综合评估、慎重考虑，公司对《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要等相关文件进行了修订。《公司 2025 年

限制性股票激励计划（草案）》的修订内容如下：

一、对“特别提示”修订如下：

修订前：

四、本激励计划涉及的激励对象为 435 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司和控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心业务骨干，不包括锐捷网络独立董事、监事、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。

修订后：

四、本激励计划涉及的激励对象为 **433** 人，包括公司公告本激励计划时在公司（含分公司和控股子公司）任职的董事、高级管理人员、中高层管理人员及核心业务骨干，不包括锐捷网络独立董事、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。

二、对“第四章 激励对象的确定依据和范围”中“二、激励对象的范围”修订如下：

修订前：

本激励计划涉及的激励对象为 435 人，约占公司截至 2024 年 12 月 31 日员工总数 7,137 人的 6.09%，包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、中高层管理人员及核心业务骨干；

修订后：

本激励计划涉及的激励对象为 **433** 人，约占公司截至 2024 年 12 月 31 日员工总数 7,137 人的 **6.07%**，包括：

- 1、董事、高级管理人员；
- 2、中高层管理人员及核心业务骨干；
- 三、对“第六章 激励对象名单及拟授出权益分配情况”中“一、激励对象名单及拟授出权益分配情况”、“二、相关说明”修订如下：

修订前：

姓名	职务	获授的第二类限制性股票数量 (万股)	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占本激励计划草案公布日股本总额的比例
刘忠东	董事、总经理	14.00	1.76%	0.02%
陈宏涛	董事、副总经理	11.50	1.45%	0.01%
刘弘瑜	副总经理、财务负责人	11.50	1.45%	0.01%
诸益平	副总经理	11.50	1.45%	0.01%
黄育辉	副总经理	10.40	1.31%	0.01%
姚斌	董事会秘书	3.90	0.49%	0.005%
中高层管理人员及核心业务骨干 (约 429 人)		732.20	92.10%	0.92%
合计		795.00	100%	1.00%

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

(一)上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均累计未超过公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

修订后：

姓名	职务	获授的第二类限制性股票数量 (万股)	占本激励计划拟授出全部权益数量的比例	占本激励计划草案公布日股本总额的比例
刘忠东	董事、总经理	9.80	1.23%	0.01%

陈宏涛	董事、副总经理	9.80	1.23%	0.01%
刘弘瑜	副总经理、财务负责人	9.80	1.23%	0.01%
诸益平	副总经理	9.80	1.23%	0.01%
黄育辉	副总经理	9.80	1.23%	0.01%
姚斌	董事会秘书	3.90	0.49%	0.005%
吝超	职工代表董事	10.10	1.27%	0.013%
中高层管理人员及核心业务骨干 (426 人)		732.00	92.08%	0.92%
合计		795.00	100%	1.00%

注：上表中部分合计数与各明细数相加之和在尾数上如有差异，系以上百分比结果四舍五入所致。

(一) 上述任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均累计未超过公司股本总额的 1%。公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。激励对象因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量作相应调整。

(二) 如因监管机构或主管部门对于上述董事、高级管理人员的薪酬规定或相应政策进行调整，后续公司将视情况对该类人员采取调低归属数量或要求其股票归属后自愿将已归属股票锁定一定期限等措施，确保符合相关规定。

四、对“第九章 限制性股票的授予与归属条件”中“二、限制性股票的归属条件”修订如下：

修订前：

(四) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2025 年-2027 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

业绩考核指标		第一个归属期	第二个归属期	第三个归属期
净资产收益率(A)	目标值(A_0)	9.00%	9.50%	11.00%
		且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平		
应收账款周转率(B)	目标值(B_0)	7.50次	7.50次	7.50次
净利润增长率(C)	目标值(C_0)	以2022年-2024年净利润值平均值为基数，2025年净利润增长率不低于25%	以2022年-2024年净利润值平均值为基数，2025年-2026年净利润平均值的增长率不低于38%	以2022年-2024年净利润值平均值为基数，2025年-2027年净利润平均值的增长率不低于46%
		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2022年-2024年净利润值平均值为基数，2025年净利润增长率不低于21%	以2022年-2024年净利润值平均值为基数，2025年-2026年净利润平均值的增长率不低于32%	以2022年-2024年净利润值平均值为基数，2025年-2027年净利润平均值的增长率不低于39%
且不低于对标企业75分位值水平或同行业平均水平				
公司层面归属比例(X)				
$A \geq A_0, B \geq B_0, \text{且 } C \geq C_0$		100%		
$A \geq A_0, B \geq B_0, \text{且 } C_0 > C \geq C_1$		70%		
$A < A_0 \text{ 或 } B < B_0 \text{ 或 } C < C_1$		0%		

注：1、上述“净资产收益率”指经审计的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，并以剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据，在本激励计划有效期内，若公司发生公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，净资产为扣除公开发行或非公开发行等影响的净资产值；

2、上述“应收账款周转率”的计算方式为经审计的营业收入/[期初应收账款净额+期末应收账款净额)/2]，应收账款的计算口径为资产负债表中的应收账款；

3、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益净利润，并以剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据；

4、上述同行业指公司所属申万行业“通信-通信设备-通信网络设备及器件”。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

修订后：

(四) 公司层面的业绩考核要求：

本激励计划在 2025 年-2027 年会计年度中，分年度对公司的业绩指标进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的归属条件之一。本激励计划授予的限制性股票的公司层面的业绩考核目标如下表所示：

业绩考核指标		第一个归属期	第二个归属期	第三个归属期
净资产收益率(A)	目标值(A_0)	9.00%	9.50%	11.00%
		且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平		
应收账款周转率(B)	目标值(B_0)	7.50 次	7.50 次	7.50 次
净利润增长率(C)	目标值(C_0)	以 2022 年-2024 年净利润值平均值为基数，2025 年净利润增长率不低于 25%	以 2022 年-2024 年净利润值平均值为基数，2025 年-2026 年净利润平均值的增长率不低于 38%	以 2022 年-2024 年净利润值平均值为基数，2025 年-2027 年净利润平均值的增长率不低于 46%
		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 2022 年-2024 年净利润值平均值为基数，2025 年净利润增长率不低于 21%	以 2022 年-2024 年净利润值平均值为基数，2025 年-2026 年净利润平均值的增长率不低于 32%	以 2022 年-2024 年净利润值平均值为基数，2025 年-2027 年净利润平均值的增长率不低于 39%
且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业平均水平				
公司层面归属比例(X)				
$A \geq A_0, B \geq B_0, \text{且 } C \geq C_0$		100%		

$A \geq A_0, B \geq B_0, \text{且 } C_0 > C \geq C_1$	70%
$A < A_0 \text{ 或 } B < B_0 \text{ 或 } C < C_1$	0%

- 注：1、上述“净资产收益率”指经审计的扣除非经常性损益后的加权平均净资产收益率，并以剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据，在本激励计划有效期内，若公司发生公开发行或非公开发行等影响净资产的行为，净资产为扣除公开发行或非公开发行等影响的净资产值；
- 2、上述“应收账款周转率”的计算方式为经审计的营业总收入/[年初应收账款余额+年末应收账款余额)/2]，其中应收账款余额=应收账款+应收账款坏账准备；
- 3、上述“净利润”指经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益净利润，并以剔除本次及其它激励计划股份支付费用影响的数值为计算依据；
- 4、上述同行业指公司所属申万行业“通信-通信设备-通信网络设备及器件”。

归属期内，公司为满足归属条件的激励对象办理归属事宜。若各归属期内，公司当期业绩水平未达到业绩考核目标条件的，所有激励对象对应考核当年计划归属的限制性股票全部不得归属，并作废失效。

五、对“第十三章 公司/激励对象各自的权利与义务”中“一、公司的权利与义务”修订如下：

修订前：

(二)公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职、被列为失信被执行人等行为严重损害公司利益或声誉的，激励对象应返还其已归属限制性股票而获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

修订后：

(二) 公司有权要求激励对象按其所聘岗位的要求为公司工作。若激励对象不能胜任所聘工作岗位或者考核不合格，激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效；若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、违反公司规章制度、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉的，激励对象应返还其已归属限制性股票而获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

(三) 在实施本激励计划期间，激励对象被列为失信被执行人之日起，公司有权终止其参加本激励计划的资格。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

六、对“第十四章 公司/激励对象发生异动时本激励计划的处理”中“二、激励对象个人情况发生变化的处理”修订如下：

修订前：

3、激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职、被列为失信被执行人等行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象应返还其已归属限制性股票而获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

修订后：

3、激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、因失职或渎职等

行为损害公司利益或声誉而导致职务变更的，或因前述原因导致公司解除与激励对象劳动关系或聘用关系的，激励对象应返还其已归属限制性股票而获得的全部收益，已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。同时，情节严重的，公司还可就公司因此遭受的损失按照有关法律法规的规定进行追偿。

4、在实施本激励计划期间，激励对象被列为失信被执行人之日起，公司有权终止其参加本激励计划的资格。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票不得归属，并作废失效。

七、其他修订说明

除上述修订外，《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》及其摘要、《公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》《公司 2025 年限制性股票激励计划管理办法（修订稿）》中关于“股东大会”的表述统一修改为“股东会”，删除关于“监事会”的表述，由公司董事会薪酬与考核委员会代替监事会行使对应职责，其他内容不变。

《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）摘要》《公司 2025 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》《公司 2025 年限制性股票激励计划激励对象名单（修订稿）》《公司 2025 年限制性股票激励计划管理办法（修订稿）》与上述表述相关的内容进行同步修改，修订后的《公司 2025 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》等相关文件详见同日披露于巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）的相关公告。

特此公告。

锐捷网络股份有限公司董事会

二〇二六年一月十六日