

(上接B57版)

2. 故意法律意见书出具之日,本次归属的归属条件已经成就,公司实施本次归属符合《管理办法》(上市规则)及《创业板股票期权有限公司2023年限制性股票激励计划》的有关规定。

3. 公司本次作价部分已授予但尚未归属的限制性股票激励计划符合《管理办法》(上市规则)及《创业板股票期权有限公司2023年限制性股票激励计划》的相关规定。

八、上网公告文件

(一)《创业板股票期权有限公司关于2023年限制性股票激励计划首次授予部分第一个归属期的归属条件、2023年股票增值权激励计划第一个行权期符合行权条件及部分限制性股票作废情况的法律意见书》

特此公告。

翱捷科技股份有限公司
董事会
2025年04月08日

证券代码:翱捷科技 证券简称:688220 公告编号:2025-014

翱捷科技股份有限公司 2023年股票增值权激励计划 第一个行权期符合行权条件的公告

本公司董事会及全体董事保证本公司公告不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,

并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

重要内容提示:

● 股票增值权激励行权数量:15.90万股,占目前公司股本总额41,830,0889万股的0.04%

● 行权价格:股票市价;涉及实际股份,以公司人民币A股普通股股票作为虚拟标的

一、公司2023年股票增值权激励计划(以下简称“本次激励计划”)批准及实施情况

(一)本次激励计划方案及履行的程序

1. 行权激励计划的主要内容

(1) 行权激励方式:股票增值权

(2) 授予数量:39.75万份,占公司授予时股本总额41,830,0889万股的0.10%

(3) 行权价格:36.50元/份

(4) 授予人数:5人

(5) 具体的行权安排如下:

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自股票增值权授予日起12个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自股票增值权授予日起24个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票增值权授予日起36个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

(6) 任职期间及考核要求

1. 激励对象的行权权益的任职期限要求:激励对象在获授的各批次股票增值权行权前,须满12个月以上的任职期限。

2. 上述业绩考核的业绩指标的要求:

激励对象个人层面的考核根据公司内部分级绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核等分为A、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级,对应的个人层面行权比例比如下:

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%	0%
公司层面行权系数(X)	A=xAm	X=100%			
营业收入增长率(A)	Am>0(A>Am)	X=0%			
营业收入增长率(0)	A<0	X=0			

注:1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2. 上述业绩考核目标以公司对激励对象的业绩预测和实质承诺。

3. 激励对象个人层面的考核结果将影响其个人层面行权比例。

4. 激励对象个人层面的考核结果将影响其个人层面行权比例。

5. 具体的行权安排如下:

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自股票增值权授予日起12个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自股票增值权授予日起24个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票增值权授予日起36个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

6. 任职期间及考核要求

1. 激励对象的行权权益的任职期限要求:激励对象在获授的各批次股票增值权行权前,须满12个月以上的任职期限。

2. 上述业绩考核的业绩指标的要求:

激励对象个人层面的考核根据公司内部分级绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核等分为A、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级,对应的个人层面行权比例比如下:

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%	0%
公司层面行权系数(X)	A=xAm	X=100%			
营业收入增长率(A)	Am>0(A>Am)	X=0%			
营业收入增长率(0)	A<0	X=0			

注:1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2. 上述业绩考核目标以公司对激励对象的业绩预测和实质承诺。

3. 激励对象个人层面的考核结果将影响其个人层面行权比例。

4. 激励对象个人层面的考核结果将影响其个人层面行权比例。

5. 具体的行权安排如下:

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自股票增值权授予日起12个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自股票增值权授予日起24个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票增值权授予日起36个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

6. 任职期间及考核要求

1. 激励对象的行权权益的任职期限要求:激励对象在获授的各批次股票增值权行权前,须满12个月以上的任职期限。

2. 上述业绩考核的业绩指标的要求:

激励对象个人层面的考核根据公司内部分级绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核等分为A、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级,对应的个人层面行权比例比如下:

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%	0%
公司层面行权系数(X)	A=xAm	X=100%			
营业收入增长率(A)	Am>0(A>Am)	X=0%			
营业收入增长率(0)	A<0	X=0			

注:1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2. 上述业绩考核目标以公司对激励对象的业绩预测和实质承诺。

3. 激励对象个人层面的考核结果将影响其个人层面行权比例。

4. 激励对象个人层面的考核结果将影响其个人层面行权比例。

5. 具体的行权安排如下:

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自股票增值权授予日起12个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自股票增值权授予日起24个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票增值权授予日起36个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

6. 任职期间及考核要求

1. 激励对象的行权权益的任职期限要求:激励对象在获授的各批次股票增值权行权前,须满12个月以上的任职期限。

2. 上述业绩考核的业绩指标的要求:

激励对象个人层面的考核根据公司内部分级绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核等分为A、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级,对应的个人层面行权比例比如下:

考核等级	A	B	C	D	E
个人层面行权比例	100%	100%	80%	0%	0%
公司层面行权系数(X)	A=xAm	X=100%			
营业收入增长率(A)	Am>0(A>Am)	X=0%			
营业收入增长率(0)	A<0	X=0			

注:1、上述“营业收入”指经审计的上市公司营业收入。

2. 上述业绩考核目标以公司对激励对象的业绩预测和实质承诺。

3. 激励对象个人层面的考核结果将影响其个人层面行权比例。

4. 激励对象个人层面的考核结果将影响其个人层面行权比例。

5. 具体的行权安排如下:

行权期	行权安排	行权比例
第一个行权期	自股票增值权授予日起12个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个行权期	自股票增值权授予日起24个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个行权期	自股票增值权授予日起36个月后的首个交易日起至股票增值权授予日起48个月内的最后一个交易日止	30%

6. 任职期间及考核要求

1. 激励对象的行权权益的任职期限要求:激励对象在获授的各批次股票增值权行权前,须满12个月以上的任职期限。

2. 上述业绩考核的业绩指标的要求:

激励对象个人层面的考核根据公司内部分级绩效考核相关制度实施。激励对象个人考核等分为A、“B”、“C”、“D”、“E”五个等级,对应的个人层面行权比例比如下:

考核等级	A	B	C	D	E
------	---	---	---	---	---