证券代码:688237　　证券简称:超卓航科　　公告编号:2022-020

湖北超卓航空科技股份有限公司 2022年限制性股票激励计划(草案)摘要公告

本公司董事会及全体董事保证公告内容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:

●股权激励方式:限制性股票(第二类)

●股份来源:湖北超卓航空科技股份有限公司(以下简称“公司”)向激励对象定向发行公司A股普通股股票

●股权激励的权益总数及涉及的标的股票总数:《湖北超卓航空科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)》(以下简称“本激励计划”或“本计划”)拟向激励对象授予限制性股票179.20万股,占本激励计划草案公告日公司股本总额8,960.3310万股的2.00%。其中,首次授予156.62万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额的1.75%,首次授予部分约占本次授予限制性股票总数的87.40%;预留22.58万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.25%,预留部分约占本次授予限制性股票总数的12.60%。

一、本激励计划的目的与原则

为了进一步完善公司法人治理结构,建立、健全公司长效激励机制,吸引和留住优秀人才,充分调动公司员工的积极性,有效地将股东利益、公司利益和员工个人利益结合在一起,使各方共同关注公司的长远发展,在充分保障股东利益的前提下,按照激励与约束对等的原则,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《上市公司股权激励管理办法》(以下简称“《管理办法》”)、《上海证券交易所科创板股票上市规则》(以下简称“《上市规则》”)、《科创板上市公司自律监管指南第4号——股权激励信息披露》(以下简称“《监管指南》”)等有关法律、法规和规范性文件以及《湖北超卓航空科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本激励计划。

二、激励对象的确定依据和范围

(一)激励对象的确定依据

1、激励对象确定的法律依据

本计划激励对象是根据《公司法》、《证券法》、《管理办法》、《上市规则》、《监管指南》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况而定。

2、激励对象确定的职务依据

本激励计划的激励对象包括公司(含控股子公司及分公司,下同)部分高级管理人员、核心技术人员以及公司董事会认为需要进行激励的其他人员(不包括独立董事、监事)。激励对象名单由公司薪酬与考核委员会拟定,并经公司监事会核实确定。

(二)激励对象的范围

1、本激励计划首次授予的激励对象共计28人,约占公司2021年12月31日员工总数118人的23.73%。包括:

(1)公司部分高级管理人员、核心技术人员;

(2)公司董事会认为需要进行激励的其他人员(不包括独立董事、监事)。

以上激励对象中,公司高级管理人员必须经董事会聘任。所有激励对象必须在公司授予限制性股票时与公司存在聘用或劳动关系。董事会实际授出限制性股票前激励对象情况发生变化的,董事会可对实际授予激励对象进行适当调整。

预留授予部分的激励对象自本激励计划经股东大会审议通过后12个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露当次激励对象相关信息。超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。预留部分激励对象的确定依据参照首次授予的依据。

(三)激励对象的核实

1、本激励计划经董事会审议通过后,在召开股东大会前,公司将通过公司网站或其它途径在公司内部公示激励对象的姓名和职务,公示期不少于 10 天。

2、公司监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见,并在公司股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单的审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整后的激励对象名单亦应经公司监事会核实。

三、本激励计划的具体内容

(一)本激励计划拟授出的权益形式

本激励计划采取的激励形式为第二类限制性股票。

(二)本激励计划拟授出权益涉及的标的股票来源及种类

本激励计划涉及的标的股票来源为公司向激励对象定向发行的公司人民币A股普通股股票。

(三)本激励计划拟授出权益的数量及占公司股份总额的比例

本激励计划拟向激励对象授予的限制性股票数量为179.20万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额8,960.3310万股的2.00%。其中,首次授予156.62万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额的1.75%,首次授予部分约占本次授予限制性股票总数的87.40%;预留22.58万股,约占本激励计划草案公告日公司股本总额的0.25%,预留部分约占本次授予限制性股票总数的12.60%。

(四)激励对象名单及拟授出权益分配情况

本激励计划首次授予的限制性股票授予28人,激励对象情况如下表所示:

序号	姓名	国籍	职务	获授的限制性股票数量(万股)	占限制性股票授予权益总数的比例	占草案公告时总股本的比例
一、高级管理人员、核心技术人员(3人)						
1	胡红义	中国	董事会秘书、财务总监	13.25	7.39%	0.15%
2	黄仁忠	中国	核心技术人员	21.82	12.17%	0.24%
3	李星形	中国	核心技术人员	3.12	1.74%	0.03%
二、其他激励对象						
董事会认为需要激励的其他人员(25人)				118.44	66.09%	1.32%
首次授予部分合计(28人)				156.62	87.40%	1.75%
三、预留部分						
预留部分				22.58	12.60%	0.25%
合计				179.2	100.00%	2.00%

注:1、上述合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异,为四舍五入所造成。

2、上述任何一名激励对象通过全部有效期内的股权激励计划获授的本公司股票均未超过公司总股本的1%。公司全部有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东大会审议时公司股本总额的20%。预留权益比例未超过本激励计划授予权益数量的20%。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,将激励对象放弃的权益份额直接调减或在激励对象之间进行分配。

3、预留部分的激励对象由本激励计划经股东大会审议通过后 12 个月内确定,经董事会提出、独立董事及监事会发表明确意见、律师事务所发表专业意见并出具法律意见书后,公司在指定网站按要求及时准确披露相关信息。

(五)本激励计划的有效期、授予日、归属安排和禁售期

1、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自限制性股票首次授予之日起至激励对象获授的限制性股票全部归属或作废失效之日止,最长不超过48个月。

2、本激励计划的授予日

本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司将在60日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益,并完成公告等相关程序。公司未能在60日内完成上述工作的,应当及时披露不能完成的原因,并宣告终止实施本激励计划。根据《管理办法》、《监管指南》规定不得授出权益的期间不计算在60日内。预留部分限制性股票授予日由公司董事会在股东大会审议通过后12个月内确定。

授予日在本激励计划经公司股东大会审议通过后由董事会确定,授予日必须为交易日,若根据以上原则确定的日期为非交易日,则授予日顺延至其后的第一个交易日为准。

3、本激励计划的归属安排

本激励计划授予的限制性股票在激励对象满足归属条件后按约定比例分次归属,归属日必须为本激励计划有效期内的交易日,但下列期间不得归属:

1、公司年度报告、半年度报告公告前 30 日内,因特殊原因推迟定期报告公告日期的,自原预约公告日前 30 日起算,至公告前 1 日;

2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前 10 日内;

3、自可能对本公司证券及衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日,至依法披露之日内;

4、中国证监会及证券交易所规定的其它期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

本激励计划授予的限制性股票归属起根据归属对象的不同,分为两类,具体情况如下:

① 2022年3月1日前入职的老员工

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	40%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	30%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	30%

② 2022年3月1日后入职的新员工

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自首次授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自首次授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	35%
第三个归属期	自首次授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	35%

预留部分限制性股票的归属安排与2022年3月1日后入职的新员工保持一致,预留授予限制性股票实际归属安排如下表所示:

归属安排	归属时间	归属比例
第一个归属期	自预留授予之日起12个月后的首个交易日至首次授予之日起24个月内的最后一个交易日止	30%
第二个归属期	自预留授予之日起24个月后的首个交易日至首次授予之日起36个月内的最后一个交易日止	35%
第三个归属期	自预留授予之日起36个月后的首个交易日至首次授予之日起48个月内的最后一个交易日止	35%

按照本激励计划,激励对象获授的限制性股票在归属前不得转让、用于担保或偿还债务。激励对象已获授但尚未归属的限制性股票由于资本公积金转增股本、送股等情形增加的股份同时受归属条件约束,且归属之前不得转让、用于担保或偿还债务。若届时限制性股票不得归属,则因前述原因获得的股份同样不得归属。

在上述约定期间内未达到归属条件的限制性股票,不能归属或递延至下期归属,由公司按本激励计划规定作废失效。

在满足限制性股票归属条件后,公司将统一办理归属条件已成就的限制性股票归属事宜。

4、本激励计划的禁售期

禁售期是指激励对象获授的限制性股票归属后限制其售出的时间段,本次限制性股票激励计划的获授股票归属后不设置禁售期,激励对象为公司高级管理人员的,禁售规定按照《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》规定执行,包括但不仅限于:

(1)激励对象为公司董事和高级管理人员,其在任职期间每年转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%,在离职后半年内,不得转让其所持有的本公司股份;

(2)激励对象为公司董事和高级管理人员,将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出,或者在卖出后 6 个月内又买入,由此所得收益归本公司所有,本公司董事会将收回其所得收益;

本激励计划有效期内,如果《公司法》、《证券法》、《上市公司股东、董监高减持股份的若干规定》、《上海证券交易所上市公司股东及董事、监事、高级管理人员减持股份实施细则》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》中对公司高级管理人员持有股份转让的有关规定发生了变化,则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

(六)限制性股票的授予价格及确定方法

1、限制性股票的授予价格

本激励计划限制性股票的授予价格(含预留部分)为每股32.03元,即在满足归属条件后,激励对象可以每股32.03元的价格购买公司向激励对象增发的公司 A 股普通股股票。

2、限制性股票授予价格的确定方法

本激励计划限制性股票的授予价格(含预留部分)为32.03元/股,不低于股票票面金额,且不低于下列价格较高者:

(1)本计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价62.93元/股的50%,为每股31.47元;

(2)本计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价64.07元/股的50%,为每股32.03元;

(3)本计划草案公告前 60 个交易日公司股票交易均价59.99元/股的50%,为每股30.00元。

(七)限制性股票的授予与归属条件

1、限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时,公司应向激励对象授予限制性股票,反之,若下列任一授予条件未达成,则不能开展授予安排。

(1)公司未发生如下任一情形:

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

④法律法规规定不得实行股权激励的情形;

⑤中国证监会认定的其它情形。

(2)激励对象未发生如下任一情形:

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

⑥中国证监会认定的其它情形。

2、限制性股票的归属条件

归属期内同时满足以下归属条件,激励对象获授的限制性股票方可办理归属事宜:

(1)公司未发生如下任一情形:

①最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

②最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

③上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

④法律法规规定不得实行股权激励的情形;

⑤中国证监会认定的其它情形。

(2)激励对象未发生如下任一情形:

①最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选;

②最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

③最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

④具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的;

⑤法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

⑥中国证监会认定的其它情形。

公司发生上述第(1)条规定情形之一的,所有激励对象根据本激励计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效;某一激励对象发生上述第(2)条规定的不得被归属限制性股票的情形的,该激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(3)激励对象满足各归属期任职期限要求

激励对象在归属已获授的限制性股票之前,应满足 12 个月以上的任职期限。

(4)激励对象公司层面的绩效考核要求

本激励计划首次授予限制性股票的激励对象考核年度为2023-2025年三个会计年度,分年度进行业绩考核并归属,以达到业绩考核目标作为激励对象的归属条件

首次授予部分的限制性股票公司层面各年度业绩考核目标如下表所示:

归属期	对应考核年度	以2022年的营业收入为基数,对应考核年度的营业收入增长率(A)		以每考核年度对应前一年净利润为基数,对应考核年度的净利润增长率(B)	
		目标值(Am)	触发值(An)	目标值(Am)	触发值(An)
第一个归属期	2023	20%	18%	15%	12.75%
第二个归属期	2024	62%	51%	20%	15%
第三个归属期	2025	134.90%	98.62%	30%	19.50%

指标	业绩完成比例	指标对应系数
营业收入增长率(A)	A≥Am	X=100%
	An≤A<Am	X=80%
	A<An	X=0
净利润增长率(B)	B≥Bm	Y=100%
	Bn≤B<Bm	Y=80%
	B<Bn	Y=0
公司层面归属比例	(X*90%+Y*10%)	

注:1、上表中“净利润”指归属于上市公司股东的净利润,并剔除本激励计划及后续激励计划产生的股份支付费用对净利润的影响。

2、上述“营业收入”和“净利润”以经公司聘请的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

预留授予部分公司层面各年度业绩考核目标同首次授予部分。

若公司未达到上述业绩考核目标,所有激励对象对应考核当年计划归属的第二类限制性股票均不得归属,由公司作废。

(5)满足激励对象个人层面的绩效考核要求

激励对象个人层面的绩效考核按照公司内部绩效考核相关制度实施,依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的个人考核评价结果分数划分为A、B、C、D(激励对象考核期内离职的当年个人绩效考核对应个人层面归属比例为0)四个档次,届时根据以下考核评级表中对应的个人层面归属比例确定激励对象的实际归属的股份数量:

考核结果等级	A	B	C	D
个人层面归属比例	100%	95%	80%	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限制性股票数量×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的第二类限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属的,则不能归属的第二类限制性股票作废失效,不可递延至下一年度。

(6)考核指标的科学性和合理性说明

公司本次激励计划考核指标的设定符合法律法规和公司章程的基本规定。考核指标分为两个层面,分别为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为营业收入增长率和净利润增长率,上述指标是衡量企业经营状况、成长性、盈利能力以及预测企业未来业务拓展趋势的重要标志。公司综合考虑了宏观经济环境、行业发展特点和公司实际情况,经过合理经营预测并兼顾本激励计划的激励作用,为本次限制性股票激励计划设定了具有一定挑战性的业绩考核目标,在体现较高成长性要求的同时保障预期激励效果,指标设定合理、科学。

除公司层面的业绩考核外,公司对个人还设置了绩效考核体系,能够对激励对象的工作绩效作出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象年度绩效考评结果,确定激励对象个人是否达到限制性股票的归属条件。

综上,公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性,考核指标设定具有良好的科学性和合理性,同时对激励对象具有约束效果,能够达到本次激励计划的考核目的。

(八)限制性股票激励计划的调整方法和程序

1、限制性股票授予数量及归属数量的调整方法

本激励计划草案公告日至限制性股票归属前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项,应对限制性股票授予/归属数量进行相应的调整。调整方法如下:

(1)资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

Q=Q0×(1+n)

其中:Q0为调整前限制性股票授予/归属数量;n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率(即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量);Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

(2)配股

Q=Q0×P1×(1+n)÷(P1+P2×n)

其中:Q0为调整前限制性股票授予/归属数量;P1 为股权登记日当日收盘价;P2 为配股价格;n 为配股的比例(即配股的股数与配股前公司总股本的比例);Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

(3)缩股

Q=Q0×n

其中:Q0为调整前限制性股票授予/归属数量;n 为缩股比例(即 1 股公司股票缩为 n 股股票);Q 为调整后的限制性股票授予/归属数量。

(4)派息、增发

在公司派息和发生增发新股的情况下,限制性股票授予/归属数量不做调整。

2、限制性股票授予价格的调整方法

本激励计划草案公告日至限制性股票归属前,公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项,应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下:

(1)资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

P=P0÷(1+n)

其中:P0为调整前的授予价格;n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率;P 为调整后的授予价格。

(2)配股

P=P0×(P1+P2×n)÷[P1×(1+n)]

其中:P0为调整前的授予价格;P1 为股权登记日当日收盘价;P2 为配股价格;n 为配股的比例(即配股的股数与配股前股份公司总股本的比例);P 为调整后的授予价格。

(3)缩股

P=P0÷n

其中:P0为调整前的授予价格;n 为缩股比例;P 为调整后的授予价格。

(4)派息

P=P0-V

其中:P0为调整前的授予价格;V 为每股的派息额;P 为调整后的授予价格。经派息调整后,P 仍须大于1。

(5)增发

公司在发生增发新股的情况下,限制性股票的授予价格不做调整。

3、限制性股票激励计划调整的程序

当上述情况出现时,应由公司董事会审议通过关于调整限制性股票授予/归属数量、授予价格的议案。公司应聘请律师事务所就上述调整是否符合《管理办法》、《公司章程》和本激励计划的规定向公司出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后,公司应当及时披露董事会决议公告,同时公告法律意见书。

四、本激励计划的实施、授予、归属及变更、终止程序

(一)本激励计划的实施程序

1、薪酬与考核委员会负责拟定本激励计划草案及《公司考核管理办法》。

2、董事会审议薪酬与考核委员会拟定的本激励计划草案和《公司考核管理办法》。董事会审议本激励计划时,关联董事应当回避表决。

3、独立董事和监事会应当就本激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

4、公司聘请的律师对本激励计划出具法律意见书。

5、董事会审议通过本激励计划草案后的2个交易日内,公司公告董事会决议公告、本激励计划草案及摘要、独立董事意见、监事会意见。

6、公司对内幕信息知情人在本激励计划草案公告前6个月内买卖本公司股票的情况进行自查。

公司股东大会审议本激励计划时,作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东,应当回避表决。

7、公司在召开股东大会前,通过公司网站或者其他途径,在公司内部公示激励对象姓名及职务,公示期不少于10天。监事会将对激励对象名单进行审核,充分听取公示意见。公司在股东大会审议本激励计划前5日披露监事会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

8、公司股东大会在对本激励计划及相关议案进行投票表决时,独立董事应当就本激励计划及相关议案向所有股东征集委托投票权。股东大会以特别决议审议本激励计划及相关议案,关联股东应当回避表决。

9、公司披露股东大会决议公告、经股东大会审议通过的股权激励计划、以及内部信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、法律意见书。

10、本激励计划经公司股东大会审议通过后,公司董事会根据股东大会授权,自股东大会审议通过本激励计划之日起60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)授出权益并完成公告等相关程序。董事会根据股东大会的授权办理具体的限制性股票归属、登记等事宜。

(二)限制性股票的授予程序

1、自公司股东大会审议通过本激励计划之日起60日内,公司召开董事会对激励对象进行授予。

2、公司在向激励对象授出权益前,董事会应当就本激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告。独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。公司监事会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本计划的安排存在差异时,独立董事、监事会(当激励对象发生变化时)、律师事务所、独立财务顾问应当同时发表明确意见。

3、公司与激励对象签订《限制性股票授予协议书》,约定双方的权利与义务。

4、公司根据激励对象签署协议及认购情况制作限制性股票计划管理名册,记载激励对象姓名、授予数量、授予日、缴款金额、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

5、股权激励计划经股东大会审议通过后,公司应当在60日内(有获授权益条件的,从条件成就后起算)授予激励对象限制性股票并完成公告。若公司未能在60日内完成授予公告的,本激励计划终止实施,董事会应当及时披露未完成的原因且3个月内不得再次审议股权激励计划。

6、预留权益的授予对象应当在本激励计划经股东大会审议通过后12个月内明确,超过12个月未明确激励对象的,预留权益失效。

(三)限制性股票的归属程序

1、在归属前,公司应确认激励对象是否满足归属条件。董事会应当就本激励计划设定的归属条件是否成就进行审议,独立董事及监事会应当同时发表明确意见。律师事务所应当对激励对象归属的条件是否成就出具法律意见。

2、对于满足归属条件的激励对象,需将认购限制性股票的资金按照公司要求缴付于公司指定账户,并经注册会计师验资确认,逾期未缴付资金视为激励对象放弃认购获授的限制性股票。由公司统一向证券交易所提出申请,经证券交易所确认后,由证券登记结算机构办理股份归属事宜。对于未满足条件的激励对象,当批次对应的限制性股票取消归属,并作废失效。公司应当及时披露相关实施情况的公告。

3、激励对象可对已归属的限制性股票进行转让,但公司高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、行政法规和规范性文件的规定。

(四)本激励计划的变更程序

1、公司在股东大会审议通过本激励计划之前可对其进行变更的,变更需经董事会审议通过。公司对已通过股东大会审议的本激励计划进行变更的,变更方案应提交股东大会审议,且不得包括导致提前归属和降低授予价格的情形。

2、公司应当对披露变更原因、变更内容,公司独立董事、监事会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展,是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。律师事务所应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

(五)本激励计划的终止程序

1、公司在股东大会审议前拟终止本激励计划的,需董事会审议通过并披露。公司在股东大会审议通过本激励计划之后终止实施本激励计划的,应提交董事会、股东大会审议并披露。

2、公司应当及时披露股东大会决议公告或董事会决议公告。律师事务所应当就公司终止实施激励计划是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、限制性股票的会计处理

参照中华人民共和国财政部会计司《股份支付准则应用案例——授予限制性股票》,第二类限制性股票股份支付费用的计量参照股票期权执行。

按照《企业会计准则第 11 号——股份支付》和《企业会计准则第22号——金融工具确认和计量》的规定,在等待期内的每个资产负债表日,公司应当以对可归属的限制性股票数量的最佳估计为基础,按照授予日限制性股票的公允价值,计算当期需确认的股份支付费用,计入相关成本或费用和资本公积。

(一)第二类限制性股票的公允价值及确定方法

根据《企业会计准则第11号-股份支付》和《企业会计准则第22号-金融工具确认和计量》等相关规定,公司选择 Black-Scholes 模型计算第二类限制性股票的公允价值,并于测算日用该模型对首次授予的第二类限制性股票公允价值进行预测算(授予时进行正式测算)。

本次第二类限制性股票的公允价值等于采用期权定价模型确定的公允价值,具体参数选取如下:

1、标的股价:64.17元/股(2022年11月28日公司股票收盘价为64.17元/股,假设为授予日收盘价);

2、认购期权的有效期分别为1 年、2 年、3 年(授予日至每期首个归属日的期限);

3、历史波动率:有效期对应期限的上证指数(000001.SH)的年化波动率;

4、无风险利率:有效期对应期限的中国人民银行制定的金融机构人民币存款基准利率;

5、股息率:取有效期对应期限的超卓航科平均股息率。

(二)预计第二类限制性股票实施对各期经营业绩的影响

公司按照会计准则及相关估值工具确定授予日第二类限制性股票的公允价值,并最终确认本激励计划的股份支付费用,该等费用将在本激励计划的实施过程中按归属安排的比例摊销。由本激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

假设2022年12月完成授予,根据中国会计准则要求,本激励计划授予的第二类限制性股票对各期会计成本的影响如下表所示:

首次授予第二类限制性股票数量(万股)	预摊销的总费用(万元)	2022年(万元)	2023年(万元)	2024年(万元)	2025年(万元)
156.62	5256.02	269.81	3087.27	1362.15	536.80

注:1、上述计算结果并不代表最终的会计成本,实际会计成本与授予日、授予价格和归属数量相关,激励对象在归属前离职、公司业绩考核、个人业绩考核未达到对应标准的将相应减少实际归属数量,减少股份支付费用。同时,公司提醒股东注意可能产生的摊薄影响;

2、上述对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

3、上述测算部分不包含第二类限制性股票的预留部分22.58万股,预留部分授予时将产生额外的股份支付费用。

以目前信息初步估计,公司第二类限制性股票的摊销费用对有效期年内净利润有所影响。同时,第二类限制性股票激励计划实施后,将有效激发核心团队的积极性,优化经营效率,为公司带来更高的经营业绩和内在价值。

六、公司/激励对象各自的权利义务

(一)公司的权利与义务

1、公司具有对本激励计划的解释和执行权,并按本激励计划规定对激励对象进行绩效考核,若激励对象未成就归属/行权条件,公司将按本计划规定的原则,对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属,并作废失效,对已获授但尚未行权的期权进行注销。

2、公司承诺不为激励对象依本激励计划获取有关权益提供贷款以及任何其它形式的财务资助,包括贷款担保。

3、公司应按照相关法律法规、规范性文件的规定对与本激励计划相关的信息披露文件进行及时、真实、准确、完整披露,保证不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,及时履行本激励计划的相关申报义务。

4、公司应根据本激励计划、中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司等的有关规定,积极配合满足归属/行权条件的激励对象按规定进行第二类限制性股票的归属操作或股票期权的行权事宜。但若因中国证监会、上海证券交易所、中国证券登记结算有限责任公司的原因造成激励对象未能归属第二类限制性股票或未能行权股票期权并给激励对象造成损失,本公司不承担有关责任。

5、若激励对象因触犯法律、违反职业道德、泄露公司机密、失职或渎职等行为严重损害公司利益或声誉,经董事会薪酬与考核委员会审议并上报公司董事会批准,公司可以对激励对象已获授但尚未归属的第二类限制性股票取消归属并作废失效或注销激励对象尚未行权的股票期权。若情节严重,公司将依照法律法规对相关损失予以追偿。

6、法律、行政法规、规范性文件规定的其他相关权利义务。

(二)激励对象的权利与义务

1、激励对象应按公司所聘岗位的要求,勤勉尽责、恪守职业道德,为公司的发展做出应有贡献。

2、激励对象的资金来源于激励对象合法自筹资金。

3、激励对象获授的权益在归属/行权前不得转让、用于担保或偿还债务。

4、激励对象因激励计划所得收益,应按国家税收法规交纳个人所得税及其它税费。

5、激励对象承诺,若公司因信息披露文件中存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏,导致不符合授予权益或行使权益的情况下,激励对象应自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后,将由股权激励计划所获得的全部利益返还公司。

6、股东大会审议通过本激励计划,且董事会通过向激励对象授予权益的决议后,公司应与激励对象签署股权激励协议,以约定双方的权利义务及其它相关事项。

7、法律、法规及本激励计划规定的其它相关权利义务。

七、公司/激励对象发生异动的处理

(一)公司发生异动的处理

1、公司出现下列情形之一的,本计划终止实施,激励对象根据本计划已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效:

(1)最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(2)最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告;

(3)上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形;

(4)法律法规规定不得实行股权激励的情形;

(5)中国证监会认定的其他需要终止激励计划的其它情形。

2、公司发生合并、分立等情形

当公司发生合并、分立等情形时,由公司董事会在公司发生合并、分立等情形之日后决定是否终止实施本激励计划。

3、公司控制权发生变更

当公司控制权发生变更时,由公司董事会在公司控制权发生变更之日后决定是否终止实施本激励计划。

4、公司因信息披露文件有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏,导致不符合限制性股票授予条件或归属安排的,激励对象已获授但尚未归属的限制性股票取消归属并作废失效。激励对象获授限制性股票已归属的,所有激励对象应当返还已获授权益,董事会应按照前款规定收回激励对象所得收益。对上述事宜不负有责任的激励对象因返还权益而遭受损失的,可按照本计划相关安排,向公司或负有责任的对象进行追偿。

(二)激励对象个人情况发生变化

1、激励对象发生职务变更

(1)激励对象发生职务变更,但仍在本公司或本公司子公司任职的,其已获授的限制性股票仍然按照本激励计划规定的程序进行。

(2)若激励对象担任本公司监事、独立董事或其他因组织调动不能持有公司限制性股票的职务,则已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(3)激励对象因为触犯法律、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,激励对象应返还其因限制性股票归属所获得的全部收益;已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,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。

2、激励对象离职

(1)激励对象合同到期,且不再续约的、退休或主动辞职的,其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(2)激励对象若因公司裁员等原因被动离职且不存在绩效考核不合格、过失、违法违纪等行为的,其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

3、激励对象退休

激励对象退休返聘的,其已获授的限制性股票将完全按照退休前本计划规定的程序进行。若公司提出继续聘用要求而激励对象拒绝的或激励对象退休而离职的,其已归属的限制性股票不作处理,其已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

4、激励对象丧失劳动能力

(1)激励对象因工受伤丧失劳动能力而离职的,由薪酬与考核委员会决定其已获授的限制性股票将完全按照情况发生前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核结果不再纳入归属条件;或其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(2)激励对象非因工受伤丧失劳动能力而离职的,对激励对象已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

5、激励对象身故

(1)激励对象若因执行职务而身故的,由薪酬与考核委员会决定其已获授的限制性股票将由其指定的财产继承人或法定继承人代为享有,并按照身故前本激励计划规定的程序进行,其个人绩效考核结果不再纳入归属条件;或其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(2)激励对象若因其他原因而身故的,其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

6、激励对象所在子公司发生控制权变更

激励对象在公司控股子公司任职的,若公司失去对该子公司控制权,且激励对象仍留在该公司任职的,其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

7、激励对象资格发生变化

激励对象如因出现以下情形之一导致不再符合激励对象资格的,其已归属的限制性股票不作处理,已获授但尚未归属的限制性股票取消归属,并作废失效。

(1)最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选;

(2)最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选;

(3)最近12个月因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施;

(4)具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员;

(5)法律法规规定不得参与上市公司股权激励的;

(6)中国证监会认定的其他情形。

(三)公司与激励对象之间争议或纠纷的解决机制

公司与激励对象因执行本激励计划及/或双方签订的股权激励协议所发生的或与本激励计划及/或股权激励协议相关的争议或纠纷,双方应通过协商、沟通解决,或通过公司董事会薪酬与考核委员会调解解决。若自争议或纠纷发生之日起 60 日内双方未能通过上述方式解决或通过上述方式未能解决相关争议或纠纷,任何一方均有权向襄阳仲裁委员会提起仲裁解决。

八、上网公告附件

(一)《湖北超卓航空科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划(草案)》

(二)《湖北超卓航空科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划实施考核管理办法》

(三)《湖北超卓航空科技股份有限公司2022年限制性股票激励计划首次授予激励对象名单》

(四)《湖北超卓航空科技股份有限公司独立董事关于公司第三届董事会第五次会议相关事项的独立意见》

(五)《湖北超卓航空科技股份有限公司监事会关于公司2022年限制性股票激励计划(草案)的核查意见》

(六)《上海市锦