

株洲旗滨集团股份有限公司

关于公司中长期发展计划之第一期员工持股计划

权益归属的公告

本公司董事会及全体董事保证本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、准确性和完整性承担个别及连带责任。

重要内容提示：

- 本次符合权益归属的持股计划及份额数量：株洲旗滨集团股份有限公司中长期发展计划之第一期员工持股计划份额10,938,656 份。
- 本次权益归属是根据公司业绩等多维指标及持有人个人绩效达标情况，确定向员工持股计划持有人归属对应的份额，并通过内部登记确认方式分别归属至相关持有人名下。本次权益归属不会造成公司股本总额、股本结构、股份性质的变化和股东权益变动。

2019 年，株洲旗滨集团股份有限公司制定了《株洲旗滨集团股份有限公司中长期发展战略规划纲要（2019-2024 年）》，确定了做强做大、高质量发展的战略目标与方向，并同步配套实施了《株洲旗滨集团股份有限公司中长期发展计划之第一期员工持股计划（草案）》（以下简称“《持股计划草案》”）。股票来源为公司回购专用账户回购的股份。根据《持股计划草案》规定，公司在 2019 年年度报告披露后组织相关职能部门对公司 2019 年员工持股计划权益归属条件完成情况进行了全面考核，根据考核年度公司层面和持有人个人层面的考核完成结果，同意 2019 年员工持股计划确认各持有人可归属的份额及权益。

一、 纳入公司 2019 年员工持股计划考核的份额情况

1、认购份额

公司中长期发展计划之第一期员工持股计划（以下简称“2019 年员工持股计划”）持有人共 389 人，实缴认购金额（份额）共计为 13,015,950 元（份，1 元/份），持股计划持股规模 6,850,500 股，占公司当前总股本的 0.2549%。股票来源

为公司回购专用账户回购的股份。

2、权益处置与调整

公司 2019 年员工持股计划存续期内，11 名持有人因发生离职或考核年度发生降、免职等岗位、职务变动，或存在已不符合持股计划参与条件的情形，其持有 2019 年员工持股计划的部分（或全部）份额 146,870 份被收回。（1）戴海波等 7 名持有人因在本期员工持股计划考核前已办理了离职手续，公司拟取消上述持有人 2019 年员工持股计划参与资格及所持全部份额（142,500 份），其中：戴海波 14,250 份、麦康来 14,250 份、徐林波 28,500 份、周洪梁 28,500 份、朱浩 14,250 份、吴德文 28,500 份、魏建华 14,250 份；汤利平等 4 名持有人因本期员工持股计划考核年度发生了降、免职等岗位、职务变动，公司拟取消上述持有人 2019 年员工持股计划部分份额（4,370 份），其中：汤利平 2,470 份、袁文庆 950 份、高沛 380 份、胡伟 570 份。

（2）上述持有人被取消的份额由本期员工持股计划收回，在锁定期满后择机出售该份额对应的股票，出售后以初始购买价格与出售所获资金（考虑除权、除息调整因素）之孰低值返还持有人，剩余资金归公司所有。

3、纳入公司 2019 年员工持股计划考核的份额

经权益处置与调整，纳入本年考核的份额为 12,869,080 份。

二、公司层面业绩考核

（一）考核条件

公司层面 2019 年度的整体财务考核指标如下：

财务考核指标	目标
营业收入	以 2016-2018 年营业收入平均值为基数，2019 年营业收入增长率不低于 10%
净资产收益率	2019 年净资产收益率不低于同行业对标企业 80 分位值水平

当上述基本的财务指标达成时，公司董事会将对多维的综合指标进行考核认定。多维的综合指标以公司“做大和做强”的战略目标为核心理念，结合公司业务的盈利能力、产品品质提升、高附加值产品的研发与生产经营、设备管理提升、能耗和环保指标提升，以及公司人才引进、风险控制、研发项目等方面的指标完成情况按照规定的考核方式进行考核并综合认定。

公司董事会根据上述综合指标核算公司整体业绩完成的百分比（A），并据此核算公司层面业绩考核系数（X），具体如下：

公司业绩完成百分比（A）	公司层面业绩考核系数（X）
当 $90\% < A \leq 100\%$ 时	$X = 100\%$
当 $80\% < A \leq 90\%$ 时	$X = 85\%$
当 $70\% < A \leq 80\%$ 时	$X = 70\%$
当 $60\% < A \leq 70\%$ 时	$X = 55\%$
当 $50\% < A \leq 60\%$ 时	$X = 40\%$
当 $A \leq 50\%$ 时	$X = 0\%$

根据公司层面业绩考核系数（X），确定本期员工持股计划全体持有人可归属的份额总数 N （份）= 本期可参与业绩考核的份额总数 $\times X$ 。

（二）考核结果

1、基本的财务指标完成情况

经中审华会计师事务所（特殊普通合伙）审计并出具了 CAC 证审字 [2020]0026 号《审计报告》，公司基本的财务指标完成考核目标情况如下：

（1）营业收入情况。2019 年度公司实现营业收入 93.06 亿元，2016-2018 年营业收入平均值为 76.41 亿元，增长 21.79%，完成了营业收入增长率不低于 10% 目标。

（2）净资产收益率情况

按照公司及相关对标企业数据计算，公司 2019 年度加权平均净资产收益率为 17.24%，在同行业对标企业分位值为 83.33，完成了不低于 80 分位值目标。

经考核，公司 2019 年员工持股计划考核年度的基本财务指标完成条件已达成。

2、多维指标考核

经结合公司业务的盈利能力、产品品质提升、高附加值产品的研发与生产经营、设备管理提升、能耗和环保指标提升，以及公司人才引进、风险控制、研发项目等方面的多维指标完成情况进行的综合考核，2019 年度公司整体业绩完成的考核百分比（A）为 88.59%。

3、公司层面业绩考核结果

根据上述综合指标考核公司整体业绩完成的结果，公司 2019 年员工持股计划公司层面业绩考核结果符合 2019 年员工持股计划考核归属条件的条件，公司层面业绩考核系数为 85%，本期员工持股计划全体持有人可归属的份额总数为 10,938,656 份。上述因公司层面业绩考核不符合归属条件的份额（1,930,424 份）由本期员工持股计划收回，在锁定期满后择机出售该份额对应的股票，出售

后以初始购买价格与出售所获资金（考虑除权、除息调整因素）之孰低值返还持有人，剩余资金归公司所有。

三、 个人层面业绩考核

（一）个人绩效考核条件

个人层面的考核根据公司内部相关评价制度实施，个人绩效考评分数为 S ($0 \leq S \leq 100$)，根据考评分数，将公司层面考核完成后本期员工持股计划可归属的份额总数在持有人之间进行分配，具体如下：

第一步：个人绩效考核一次分配

按照个人绩效考评分数 S ，调整各持有人计划归属的份额，调整系数如下表：

个人绩效考评分数 (S)	个人层面绩效考核系数 (Y)
当 $S \geq 60$ 时	$Y = S\%$
当 $S < 60$ 时	$Y = 0\%$

第二步：第一步考核未能归属的份额，在持有人之间进行二次分配

按照第一步的调整和分配原则，个人绩效考核分数低于 100 的持有人无法全部归属相应份额，该部分未能归属的份额，将在持有人之间进行二次分配。

（二）考核结果

本次考核的持有人 382 人（7 人已离职），并且所有持有人考核分数均在 60 分以上。382 名持有人个人绩效考核均符合归属条件。

1、一次分配：经考核，本期员工持股计划持有人个人绩效考核综合等级平均分为 94.96 分，以此归属的份额为 10,387,660 份，一次分配未能全部归属的份额 550,996 份进入二次分配。

2、二次分配：按照持有人个人绩效考核综合等级及其份额占比情况，将一次分配未归属份额 550,996 份经过二次分配，全部归属到位。

四、 考核确认的各持有人可归属的份额及权益情况

经对 2019 年度公司层面业绩以及持有人个人层面绩效的综合考核，本期员工持股计划 382 名持有人均符合归属条件。根据考核结果，公司 2019 年员工持股计划同意办理 382 名持有人对应份额 10,938,656 份的权益归属手续。

1、公司 2019 年员工持股计划依据对公司层面的基本财务指标、多维指标的业绩考核以及持有人个人绩效达标情况，确定向本期员工持股计划持有人归属对应的份额合计为 10,938,656 份（本期持股计划各持有人参与考核的份额总数为 12,869,080 份，归属比例占参与考核份额的 85%），并通过内部登记确认方式分

别归属至相关持有人名下，其中监事王立勇先生归属 22,958 份，占本次归属份额的 0.21%，其他持有人共计归属约 10,915,698 份，占本次归属份额的 99.79%。依据《持股计划草案》，自公司公告标的股票过户至本期员工持股计划名下之日起 12 个月后，公司中长期发展计划之第一期员工持股计划方可根据持股人的意愿和当时市场的情况决定是否卖出股票。

2、本期员工持股计划因考核未能归属的份额 1,930,424 份（不含离降职人员被取消的份额），由本期员工持股计划收回，在锁定期满后由本期员工持股计划管理委员会择机出售该份额对应的股票，出售后以初始购买价格与出售所获资金（考虑除权、除息调整因素）之孰低值返还持有人，剩余资金归公司所有。

五、 备查附件

- 1、 公司第四届董事会第十五次董事会决议；
- 2、 独立董事意见。

特此公告。

株洲旗滨集团股份有限公司

二〇二〇年五月二十七日