

# 格林美股份有限公司

## 关于公司下属全资及控股公司引进人才、稳定人才 与促进创新的激励方案的公告

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。

### 一、激励方案背景概述

十九大明确提出创新驱动与高质量发展战略，中国经济进入由高速发展到高质量发展时代，格林美股份有限公司（以下简称“公司”）面临跨入百亿产业新时代高质量增长的发展需要，亟需积极推进公司各循环产业链的产品、技术、工艺流程创新升级，打造核心业务的全球核心竞争力，提升核心业务的持续盈利能力，进一步建立健全公司长效激励机制，加大力度吸引和留住优秀人才与团队，充分调动其积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展。

公司在总结前期成功实施限制性股票激励、虚拟股权分红方案经验的基础上，决定对纳入公司合并会计报表范围、为公司发展做出突出贡献的全资及控股公司中，选取具备核心人才激励实施条件的单位、事业部或者项目（以下统称“实施单位”），通过虚拟股权分红、利润分享递延支付和合伙人制度等方式对其核心管理层及技术（业务）人员进行激励。

根据公司《章程》和相关法律法规的要求，本议案尚需提交公司 2018 年第一次临时股东大会审议。特提议公司董事会提请股东大会授予董事长许开华先生直接审批权，允许对下属实施单位所拟定的激励方案，在参照本议案所定激励原则的原则、要素及规范的前提下可直接审批。

### 二、激励方案具体说明

## （一）激励方案制定的必要性和可行性

**1、新能源产业是最具发展前景的绿色高技术产业，新能源材料是新能源产业链的关键材料，关键人才与核心技术将赢得发展机会。**

根据国务院颁布的《节能与新能源汽车产业发展规划（2012-2020年）》，2020年新能源汽车产量达到200万辆，三元材料以其能量密度高，循环性能优异占据动力电池材料市场的较大份额，拥有巨大的市场空间。新能源产业的原料供应市场巨大，而获取市场空间的关键在于稀缺钴镍原料的供应保障和先进的前驱体生产技术。

动力电池性能决定了新能源汽车的续航里程及使用寿命，是新能源汽车主要的成本构成。而技术含量最高，介入门槛也最高的环节在于电池材料，电池材料的质量决定着动力电池性能，进而决定了新能源汽车的性能，电池材料因此被称为新能源汽车产业链的“CPU”。因此，未来新能源产业的发展对锂离子电池及其关键材料的制造设备、技术、性能提出了非常高的要求。

**2、公司战略发展定位为“城市矿山+新能源材料”，构建从废物到新能源材料的绿色循环链，迈入百亿产业新时代，核心人才与核心团队是实现战略发展的关键。**

公司坚定不移的发展“城市矿山+新能源材料”发展战略，2017年快速发展以全新面貌进入新时代，站在新能源产业链的先进端。

公司将继续打造新能源全生命周期价值链、夯实钴镍钨核心业务、升级城市矿山业务，致力于构建全球绿色发展的价值链模式。公司在此过程中不可避免要参与全球产业链的竞争，因此必须拥有并稳定核心人才队伍，才能促进公司在竞争中处于优势地位，保障技术、质量与市场持续竞争优势，强化格林美重要下属公司的核心经营管理、技术、市场等领域的人才引进及激励建设。

**3、公司一直重视人才建设，加强长期激励工作并不断积累成功经验，目前具备实施更大范围和力度人才激励的条件和需求。**

公司上市以来大力推进人才引进与培养工作，引进多位国内外行业专家，为公司的发展提供了坚强的人才支撑。同时，公司积极组织一系列培训，系统提升了各级管理及业务技术人员的职业能力。

2016年公司首开长期激励机制，成功实施了以无锡格林美为主体的虚拟股权分红激励机制，并于2017年成功将激励模式推广至格林美（江苏）钴业股份

有限公司；同时，上市公司整体成功实施了限制性股票激励计划，达到稳定人才、促进公司业绩提升的作用。

在公司盈利能力和人才需求的不断提升，2018 年加快人才建设步伐的大背景下，公司亟需对做出突出贡献的全资及控股公司，以更有竞争力的激励包括长期激励面向全球吸引和保留优秀人才与团队，以有力推动公司业务创新发展和精细管理，为股东带来更高效、持续的回报。

## （二）激励方案制定的原则

- 1、遵循上市公司治理规范与国家相关法律法规。
- 2、激励对象的范围与条件坚持核心人才导向原则，重点关注行业领军人才或者技术团队、影响公司或项目生产经营的核心业务人才与核心管理团队。
- 3、将激励兑现与公司效益及个人或者团队绩效挂钩，实现激励与约束统一原则。
- 4、激励方案的实施遵循公开、公正、公平的原则，接受所有激励对象和非激励对象的监督。

## （三）长期激励方案要素、规范及主要实施方式

### 1、长期激励方案基本要素与规范

（1）激励额度：①涉及公司利润提用的，年均总额不超过实施单位相应年度利润的 10%；对于特别推动公司技术领跑行业以及对公司经营业绩产生重大影响的项目一事一议，经过公司董事会批准后，分红权奖励最高可放宽至项目利润的 20%。②涉及合伙人制度人才持股安排的，股份总数不超过实施单位总股本的 10%。

公司利润是指实施单位当年实现的可供股东分配的净利润，是指依照公司法和公司章程的规定，依据会计准则从税后净利润提取相关公积金与公司发展基金后的可供股东分配的利润。

（2）激励对象：达到一定服务年度、做出突出贡献的中高级管理人员、领军人才、技术业务骨干人才或者团队；新引进的公司亟需行业领军人才、技术研发人才、市场技术服务人才或者团队和相关业务管理人才或者团队；其他对公司生产经营具有关键意义的人才或者团队。

（3）激励分配：具体参照人才层次、所任职务、服务年限及工作贡献等因素进行分配比例的区分。在激励对象较多的情况下，为保证足够的份额配置和

激励效果，应考虑分批次开展。

(4) 激励约束：人才激励的兑现均须挂钩所在公司或者项目业绩条件和个人或者团队考核结果，原则上不达标不兑现；对于在公司有明确限期盈利的企业中负有经营管理直接责任的激励对象，必要时须签订业绩对赌协议。

## 2、主要实施方式

(1) 虚拟股权分红：对于持续稳定盈利的公司，向激励对象分配虚拟的“股份”，作为所在公司利润分红权及分配比例的凭证，并在达成约定绩效条件下给予相应利润分红。

采用此类方式的方案除了须包含上述要素及规范之外，还应明确分红权的继承、转让与终止条款。

(2) 利润分享递延支付：在稳定盈利的实施单位，将激励对象所获的利润分享的部分或全部折算为股权收入。股权收入不在当年发放，而按股票价格折算成一定数量实施单位股份并存于托管账户，并约定在规定的年限期满后以股票形式或根据届时股票价格以现金方式支付给激励对象。

(3) 合伙人制度：对于具有战略价值的新创企业，公司可考虑采用基于核心人才或者团队持股的合伙人制度激励方式。方案制定中除了包含上述要素及规范之外，应体现或包括如下：

1) 制度导向：通过事业合伙实现核心骨干员工（合伙人）或者团队的主人翁意识，形成与公司（项目、业务）“事业共创、利润共享、风险共担”的长期利益共同体关系。

2) 入股/持股方式：实际入股且长期持股是合伙人的必要条件。技术领军人才或者团队可以技术入股、出资入股等方式成为原始股东或加入持股平台。

3) 利益共享与风险共担机制：新创企业在达到一定盈利（比如达到当年行业平均市盈率）条件下，公司通过股份分红、收购股份的方式对合伙人进行收益分享，同时通过长期持股、业绩对赌等机制实现合伙人与公司股东的风险共担。

4) 合伙人是所在公司的员工荣誉和特殊身份，故应明确具体的选拔标准、考核程序、具体的责权利及退出条款等规则。

## 三、激励方案授权审批及实施相关的管理程序

1、实施单位按规范要求拟定相应的激励方案，经所在公司相关机构审核后

报公司董事长审批。

2、方案经公司董事长审批后实施，由实施单位与激励对象签订激励协议，并履行相关程序。

3、方案实施后，由公司薪酬考核及评定委员会组织公司相关部门对实施单位开展业绩考核、激励对象绩效考核及激励兑现工作。

#### **四、备查文件**

公司第四届董事会第三十三次会议决议。

特此公告

格林美股份有限公司董事会

二〇一八年一月十八日