

格林美股份有限公司 关于格林美（无锡）能源材料有限公司引进人才、稳定人才与促进创新的激励方案的公告

公司及董事会全体成员保证公告内容真实、准确和完整，不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

一、背景及目的

格林美股份有限公司（以下简称“公司”）的孙公司格林美（无锡）能源材料有限公司（下称“无锡公司”）是公司动力电池材料业务的核心实施基地，为促进无锡公司面向世界引进优秀人才，激励技术创新，快速打造全球竞争力的车用动力电池材料制造基地，无锡公司决定用不超过 10%的分红权对为企业发展做出突出贡献的技术人才、技术骨干与各类管理骨干进行激励，并制定了《格林美（无锡）能源材料有限公司关于引进人才、稳定人才与促进创新的激励方案》（以下简称“本方案”），以促进无锡公司新能源材料业务的快速发展，加快转型升级步伐，实现可持续发展。

二、激励方案的主要内容

（一）激励方式

用无锡公司合计不超过 10%的虚拟股权（即分红权）对为企业发展做出突出贡献的技术人才、技术骨干与各类管理骨干进行激励。

（二）激励方案设计原则

- 1、遵循上市公司治理规范与国家相关法律法规；
- 2、竞争力原则，与行业其他企业相比，具备竞争力与可持续力；
- 3、技术领军性与重要性原则，主要配置行业领军人才以及对提高无锡公司技术、产品质量、稳定生产的关键人员；
- 4、激励与约束相结合原则：通过将无锡公司效益与激励挂钩，将无锡公司核心岗位利益与无锡公司利益紧密结合，实现激励与约束相统一。

5、近期与远期兼顾原则：按照稳定无锡公司现有人才与骨干、近期发展预期引进人才以及未来发展预期引进人才的原则进行激励，具体激励对象和向各激励对象所享有的分红权比例的确定，按本方案的相关规定执行。

（三）激励对象的范围与条件

1、范围：

（1）无锡公司现有连续工作两年或者累计工作三年以上的核心技术骨干、研发骨干、生产、装备与品质管理的骨干；

（2）新引进的突出技术人才、核心研发人才、市场技术服务人才、装备管理人才、生产质量管理人才等各类人才。

2、条件：

（1）胜任其岗位工作，敬业尽职，能有效完成工作任务；

（2）承诺履行保守公司技术秘密和商业秘密义务，且切实遵守承诺；

（3）承诺履行竞业限制义务，不从事与公司业务形成竞争的活动，且切实遵守承诺；

（4）承诺遵守法律和公司规章制度，且切实遵守承诺；

（5）承诺遵守职业道德、不损害公司利益，且切实遵守承诺；

（6）与无锡公司签订分红权激励协议。

（四）激励总额、分配与回购

1、无锡公司用于激励的分红权总额不超过无锡公司利润的10%，利润是指可供股东分配的净利润，即依据会计准则税后提取相关公积金与无锡公司发展基金后的利润。无锡公司按本方案的相关规定，在上述总额范围内，根据人才计划、步骤以及人才职能等因素，分别确定各个激励对象所享有的分红权比例，并由无锡公司就此与各激励对象分别签订分红权激励协议。

2、各激励对象按无锡公司所给予的分红权比例，享有无锡公司利润分配。各激励对象享有分红权应纳税费由该激励对象自行承担。

3、分红权的存续与回购

（1）纳入激励对象的人员，属于无锡公司既有员工的，自无锡公司与之签订分红权协议之日起，并在无锡公司任职期间，享有分红权；属于新引进人才的，在与无锡公司签订劳动合同或聘用合同，试用期满且试用合格后，并在无锡公司

任职期间，享有分红权。自前述之日起，激励对象当年在无锡公司任职不满一年的，按实际工作月数（不足一个月的，按一个月计）所占12个月的比例，享有当年的分红权。

（2）激励对象在无锡公司连续不间断工作满六年（本方案生效之日前，已在无锡公司连续工作满两年或累计工作时间满三年的员工需连续工作满五年，已在无锡公司连续工作的时间不满两年或累计工作时间不满三年的，仍须自签订分红权激励协议之日起连续工作满六年）后，其所享有的分红权按下列规定处理：

①激励对象在无锡公司任职满上述年限后，激励对象继续在无锡公司任职的，在其因任何原因从无锡公司离职前的任何时候，可以要求无锡公司回购分红权，在无锡公司回购分红权之前，继续享有分红权，之后不再享有；

属于本方案规定的终止分红权情形的，不适用上述规定。

②激励对象在无锡公司任职满上述年限后因任何原因从无锡公司离职的，在离职时或离职后的任何时候，只要无锡公司要求回购分红权，该激励对象应当出让，在无锡公司要求回购分红权之前，激励对象继续享有分红权，之后，不再享有。

属于本方案规定的终止分红权情形的，不适用上述规定。

（3）激励对象在无锡公司任职期间，无锡公司因其自身原因，在激励对象在无锡公司任职时间尚未满上述六年或五年前解除与激励对象的劳动合同或聘用合同的，无锡公司回购该激励对象的分红权，激励对象应当出让。

（4）发生上列第（1）、（2）项规定的分红权回购时，回购价格参照当时资本市场行业平均PE倍率，按照平均PE倍率的30%计，计算公式为：

回购价格=最近一个会计年度经审计的净利润×行业平均PE倍率×30%×激励对象所享有的分红权比例。

发生上列第（3）项规定的分红权回购时，根据激励对象在无锡公司的实际工作年限（折算为月数，下同）与本方案规定工作年限的比例，以及上述价格原则，相应降低回购价款，计算公式为：

回购价格=最近一个会计年度经审计的净利润×行业平均PE倍率×30%×（实际工作年限÷规定工作年限）×激励对象所享有的分红权比例

回购当年激励对象在公司任职时间不足12个月的，激励对象当年应分得的分红权项下的收益（回购前享有的收益），按上述相关规定计算。

（五）激励分红权的继承、转让与终止

1、激励分红权仅限激励对象享有，在任何时候和任何情形下，都不得继承、转让、抵押等，即使激励对象在无锡公司任职时间已满上述规定的六年或五年，也不得继承、转让、抵押等，因此，如发生激励对象身故事件时，其继承人不得要求无锡公司回购分红权，继承人也不享有分红权；

2、激励权利的终止

（1）激励对象发生以下情形的，其享有的分红权不作变更：

①激励对象职务发生平级调动或职位晋升，但仍在公司或其子公司任职，包括退休返聘等情形；

②达到法定退休年龄而退休但在无锡公司任职的时间已经达到本方案规定的年限，或者退休后按退休返聘继续在无锡公司任职，达到本方案规定的年限；

③本方案另有规定的，按相关规定执行。

（2）激励对象发生以下情形之一的，其享有的分红权自动终止，公司无偿收回；激励对象严重损害公司利益的，公司可根据实际情况，要求激励对象赔偿其行为给公司造成的损失，并返还无锡公司既往按分红权已经给予激励对象的该分红权项下的全部收益款：

①因个人原因在无锡公司工作时间未满本方案规定工作年限而主动离职的；

②因不胜任岗位工作、考核不合格、个人绩效不达标、违反法律被追究刑事或治安管理责任、违反公司规章制度、违反劳动合同或聘用合同等原因被无锡公司解除劳动合同或聘用合同，或者虽未解除劳动合同或聘用合同，调任其他岗位工作，已不属于本方案规定的激励对象范围的；

③有触犯法律、违反职业道德、失职或渎职、徇私舞弊、泄露公司技术秘密或商业秘密、违反竞业限制规定等损害公司利益、声誉等违法违规行为的；

④违反分红权激励协议的；

⑤有公司认定的其他损害公司利益行为的。

三、激励方案的审批程序

本方案已于 2016 年 8 月 12 日经无锡公司股东审议并通过，并于 2016 年 8 月 20 日经公司第四届董事会第十次会议审议通过。根据公司《章程》等相关法律法规的要求，本方案无需提交公司股东大会审议。

特此公告

格林美股份有限公司董事会

二〇一六年八月二十二日