

格林美股份有限公司

董事、监事与高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

为了满足公司快速国际化与全球绿色发展的战略需要，良好应对全球行业竞争格局的挑战，担当“让世界循环起来”的绿色使命，力行“绿色理想、绿色创新、绿色产业”的绿色精神，让“资源有限、循环无限”的产业理念走向世界，促进公司董事、监事与高级管理人员能量迸发，促进公司全球核心竞争力与经济效益提升，为投资者创造 ESG 价值与良好回报，保障公司董事、监事、高级管理人员依法履行职权，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司独立董事规则》等法律、法规及公司《章程》的有关规定，结合全球行业和国际化企业管理特点以及公司现实，特制定本制度。

第一条 定义与适用范围

- 1、公司指格林美股份有限公司；
- 2、董事、监事是指本制度执行期间公司董事会、监事会的全部在职成员；
- 3、内部董事是指与公司之间签订劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事；
- 4、内部监事是指与公司之间签订劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的监事（包括职工监事）；
- 5、独立董事，指公司按照《上市公司独立董事规则》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；
- 6、外部董事，指未与公司签订劳动合同并不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；
- 7、外部监事，指未与公司签订劳动合同并不在公司担任除监事外的其他职务的监事；
- 8、高级管理人员，指经公司董事会聘任的属于公司《章程》中确定的公司高级管理人员的人员。

第二条 薪酬制定基本原则

董事、监事与高级管理人员的薪酬方案充分体现格林美奋斗精神与绩效原则，

以化解公司重大发展问题与实现的经济效益为基础，以促进创新和投资人才为核心，以贡献大小和经济效益论英雄，依据职责、岗位、工作目标的不同，实施差异化的薪酬制度。

（一）担当原则：按岗位职责、目标重要性、贡献大小及责权利相结合等因素来确定基本薪酬标准。

（二）奋斗原则：通过薪酬来鼓励挑战公司各种奋斗岗位（如出海奋斗、创业岗位、艰苦场合）以及各种通过时间、劳力、智慧的奋斗，以缩短创新创业周期达到发展目标，促进以长期创业与长期奋斗为荣。

（三）创新原则：通过薪酬来激励全员创新，树立“创新光荣、创新伟大、创新有尊严”的创新文化，促进“敢闯无人区、敢啃硬骨头”，跑步实施“超技术创新，迈入行业技术无人区”的战略目标，构建持久澎湃的技术竞争力。

（四）人才原则：通过薪酬来体现“投资人才，成就人才，共创低碳未来”的新的人才观，促进批量引进优秀人才，促进优秀人才脱颖而出，促进领军人才发挥头雁效益。

（五）绩效原则：通过薪酬体现以贡献大小和经济效益论英雄，导向以“做出贡献、实现经济效益”来获取报酬的绩效原则。

（六）竞争原则：通过薪酬竞争促进人才竞争、目标竞争、效益竞争，杜绝嫡死，保持源源不断的强劲活力。

第二章 董事、监事的薪酬

第三条：董事、监事的薪酬

- 1、独立董事、外部董事、外部监事实行津贴制，按月度补助发放；
- 2、内部董事、内部监事，根据其在公司所属的具体职务、岗位按照公司的薪酬制度领取薪酬与发放；
- 3、独立董事、外部董事、外部监事因履行职责以及处理公司事情所发生的各种差旅费用(含往返公司交通费、住宿费等)以及相关的合理费用由公司承担；

第四条：薪酬标准

薪酬标准含基本薪酬与各种补贴等从公司取得的全部报酬。

- 1、独立董事、外部董事的薪酬标准由薪酬与考核委员会制定，由股东大会批准后实施。内部董事薪酬标准由薪酬与考核委员会参考内部董事与公司签署的

劳动合同，结合所在岗位职务、工作目标以及公司薪酬管理制度制定，在经营管理层中担当高级管理职务的，其薪酬执行董事会与股东大会批准的高级管理人员薪酬制度，由股东大会批准后实施。

2、外部监事薪酬标准由监事会制定，由股东大会批准后实施。内部监事薪酬标准由监事会参考内部监事与公司签署的劳动合同，结合所在岗位职务、工作目标以及公司薪酬管理制度制定，由股东大会批准后实施。

第五条：董事、监事津贴由公司代扣代缴个人所得税，按月度发放。

第三章 高级管理人员薪酬

第六条：高级管理人员、各类领军人才的薪酬采取年薪制，薪酬结构主要由基本薪酬、工龄补助、绩效薪酬、奖励薪酬、津贴（人才津贴、技术岗位津贴、特殊补贴）、分红权奖励等部分组成，并依据全年核心管理人员的平均奋斗指数、当期重要考核目标指数与地区生活差异指数来实施权重调节。

奋斗指数系指核心管理人员为了完成公司下达的经营目标以及为应对全球行业挑战自觉采取的攻坚克难措施以及顽强拼搏所付出的超额工作时间、劳动与智力。高级管理人员作为公司核心目标的执行者，要遵循核心管理人员的奋斗指数，垂范奋斗精神。公司按照统一标准测评高级管理人员的奋斗指数并对比核心管理人员的奋斗指数来增减全年薪酬。

依据全球行业格局的变化与公司竞争力变化，薪酬标准原则上每年制定一次，由董事会薪酬与考核委员会完成，由董事会批准后经营班子实施，以确保公司有动态竞争力来应对全球行业挑战。

1、基本薪酬：根据所在岗位与职务、工作职责、工作目标等来确定起薪点和权重系数，按月发放；

2、工龄补助：根据服务公司年限确定工龄补助标准，按月发放；

3、绩效薪酬：根据公司年度目标、月度目标及其考核办法来动态测评，充分体现薪酬与业绩贡献大小挂钩，充分体现薪酬与经济效益挂钩；

4、奖励薪酬：在绩效考核的基础上，在经营、创新、关键任务等环节再实施奖励薪酬，对各种攻坚克难、重大业务与创新贡献以及优异表现予以及时奖励，包括动态奖励、创新奖励、人才奖励、年终评优奖励等各种奖励方式，促进敢啃

硬骨头、敢闯无人区，高度体现风险、责任与贡献统一，高度体现“发展公司、成就自我”的个人利益与公司利益相统一的原则。

5、津贴：包括人才津贴、技术岗位津贴、特殊补贴等，对高级人才、青年骨干、工匠人才（工程师与技术工人）、特殊岗位予以人才津贴与岗位津贴，对高级人才入职时予以一定的安家补贴，促进高级人才头雁效益、青年骨干快速成长、工匠人才批量制造。

6、分红权奖励：按照公司已经发布的《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，对部分承担新兴业务发展与创新成果转化的分、子公司实施合伙人形式的分红权、技术股权奖励，体现风险共担、责任共担、收益共享的利益分配原则。

第四章 制定与实施

第七条：本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会、股东大会审议通过并发布后生效，修改时亦同。

第八条：对于高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，薪酬与考核委员会可视实际情况予以扣发全部或部分薪酬，并保留追究法律责任的权利

1、严重违反公司规章制度或上市公司有关监管规定，受到公司内部严重警告处分；

2、严重损害公司形象、利益或造成公司重大经济损失；

3、因失职、渎职，导致公司重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司经营与发展带来严重影响或造成公司重大经济损失；

4、因重大违法违规行为被证券监管部门处罚或被有关政府部门依法依规处理；

5、因个人原因被免职或擅自离职。

第九条：因出现不可抗力影响公司的正常生产经营并造成公司经营结果异常波动且公司暂时无法扭转经营局面时，薪酬与考核委员会可以根据实际情况对高级管理人员的薪酬进行必要与合理的调整。

第十条：在每个完整的会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据上年经营目标与重大重要发展成就对公司高级管理人员进行考核，并制定当年度的高

级管理人员的基本薪酬标准，公司独立董事应对薪酬方案发表意见。

第五章 附则

第十一条：本制度由公司人力资源中心、财务管理中心、证券事务部等部门组织实施。

第十二条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

格林美股份有限公司

2022年8月12日

附件 1：独立董事、外部董事薪酬

序号	类别	薪酬（万元/年）
1	独立董事	18
2	外部董事	18
3	外部监事	12

附表 2：2022 年度高级管理人员、领军人才基本薪酬

序号	级别类型	基本薪酬（万元/年）
1	特级	301-500
2	一级	201-300
3	二级	151-200
4	三级	101-150
5	四级	81-100
6	五级	50-80

附表 3：2022 年度高级人才、领军人才的津贴

序号	级别类型	津贴（万元/年）
1	一级	20
2	二级	15
3	三级	10