

证券代码：002136

证券简称：安纳达

公告编号：2021-43

安徽安纳达钛业股份有限公司 关于控股子公司激励计划方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏。

一、激励计划方案概述

为进一步建立、健全控股子公司铜陵纳源材料科技有限公司（以下简称“纳源科技”、“子公司”）经营管理机制、目标考核制度，进一步健全有利于公司留住人才、吸引人才的薪酬体系，激发管理团队和核心技术（业务）骨干的动力和创造力，构建激励与约束机制，促进子公司持续、稳健、快速的发展，子公司拟实施激励计划。

公司第六届董事会第十二次会议审议通过了《关于控股子公司激励计划方案的议案》。关联董事董泽友回避表决。根据《公司章程》的规定，本议案无需提交公司股东大会审议批准。

二、子公司激励计划的主要内容

1、激励计划模式概述

激励计划是指子公司在完成约定业绩前提下，根据净利润规模计提一定金额现金奖励，激励对象获授激励计划在有效期内可以根据确权条件达成情况享受相应的现金收益。

2021年至2023年连续三个会计年度，子公司在完成一定的业绩指标情况下，每年提取一定金额的奖励授予激励对象，奖励金额的提取与发放年度为业绩指标完成年度的下一年度（2022年-2024年）。本计划有效期自生效日起36个月，超出有效期，则授出的激励计划自动作废。

2、激励计划的人员

参与本计划的激励对象是对子公司整体业绩和中长期发展具有重要作用，并且与子公司或其下属子公司签订劳动合同的重要管理人员、核心技术及业务骨干。

3、激励计划提取和发放

（1）子公司层面业绩考核

本计划授予的激励计划可于2022-2024年分三次进行确权，激励计划的确权

与纳源科技层面业绩指标、个人层面考核条件挂钩，具体如下所示：

激励计划根据子公司 2021-2023 年考核业绩指标完成情况确定是否达成确权条件。若子公司年度业绩指标完成，则按照相关规则计提现金奖励；若子公司年度业绩指标未完成，对应当年计提额度为零。

确权考核年度	年度业绩指标
2021 考核年度	2021 年公司净利润不低于 2,500 万元
2022 考核年度	2021 和 2022 年，两年公司累计净利润不低于 6,000 万元
2023 考核年度	2021 至 2023 年，三年公司累计净利润不低于 10,000 万元

注：上述净利润为纳源科技经审计的归属于股东扣除非经常性损益的净利润（下同）。若公司经营环境发生重大负向变化，经子公司董事会审议通过，可以调整考核目标。

激励计划计提标准：

当子公司业绩考核达标时，按照以下方式计提奖励（包括目标利润计提+超额利润计提）：单位：万元

提取标准			
提取年度	考核年度	目标利润计提	超额利润计提
2022 年	2021 年	2,500*6%	(P-2,500)*8%
2023 年	2022 年	3,500*6%	(P-3,500)*9%
2024 年	2023 年	4,000*6%	(P-4,000)*10%

P 为考核年度子公司实现净利润值。本计划有效期内，子公司任一年度计提的奖励总额不得超过子公司上一年度实现净利润总额的 8%。

（2）个人层面绩效考核

激励计划个人层面确权系数根据奖励对象 2021-2023 年度的绩效考核情况确定，个人绩效考核结果与确权系数的关联方式如下表所示：

个人考核结果	优秀	良好	合格	不合格
确权系数	100%	90%	80%	0

因个人考核确权系数低于 100%的，其扣减的分配额度由其他激励对象按照分配比例享有。

4、 激励计划的管理机制

(1) 子公司发生异动情形的处理

子公司因控制权发生变更、合并、分立时，以及其他经子公司董事会认定合理情形时，子公司可以终止本激励计划。子公司终止激励计划时，考核年度业绩目标完成对应的激励计划收益应该在终止激励计划之日起 15 日内一次性支付。

(2) 激励对象发生异动的处理

——激励对象因退休、因公丧失劳动能力、因公死亡等原因与子公司解除劳动关系的，或激励对象因公调离公司的，考核年度业绩目标完成对应的激励基金收益可以正常享有，不再纳入以后年度激励对象范围。

——激励对象因辞职、不能胜任岗位工作与子公司终止或解除劳动合同的，尚未发放的激励基金收益不再发放，子公司有权收回该激励对象根据本计划已经兑现的激励基金净收益，作为持股平台的周转金。

——激励对象因损害公司利益、违规违纪、重大风险事项，对子公司构成重大负面影响的，尚未发放的激励计划收益不再发放，子公司有权收回该激励对象根据本计划已经兑现的激励计划净收益，作为持股平台的周转金。

——其它未说明的情况由子公司董事会认定，并确定其处理方式。

三、实施激励计划方案的目的和对公司的影响

子公司实施激励计划，有利于构建激励与约束机制，建立、健全经营管理机制和目标考核制度，激发管理团队和核心技术（业务）骨干的干事创业动力和创造力，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，促进公司健康、可持续发展。

四、独立董事意见

纳源科技实施激励计划，有利于完善纳源科技绩效考核体系和薪酬体系，提高管理团队和核心技术（业务）骨干的积极性、创造性，吸引、留住人才，促进公司业绩增长和持续发展，实现员工与公司共同发展。审议和表决程序符合相关法律、法规和《公司章程》的规定。不存在损害公司和中小股东权益的情形。同意纳源科技对管理团队和核心技术（业务）骨干实施激励计划。

五、监事会意见

监事会认为：本次核心团队持股计划有利于完善纳源科技的激励机制，充分

调动核心团队员工的工作积极性，将持股员工利益与股东价值紧密联系起来，使持股员工的行为与纳源科技的战略目标保持一致，促进纳源科技的可持续发展。监事会同意实施上述激励计划。

六、备查文件

- 1、第六届董事会第十二次会议决议；
- 2、第六届监事会第九次会议决议；
- 3、独立董事独立意见；
- 4、激励计划方案。

特此公告

安徽安纳达钛业股份有限公司董事会

二〇二一年十二月十八日