

证券代码：300891

证券简称：惠云钛业

公告编号：2024-069

债券代码：123168

债券简称：惠云转债

广东惠云钛业股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划（草案）及其摘要的修订说明公告

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

广东惠云钛业股份有限公司（以下简称“公司”）于 2024 年 6 月 6 日召开第五届董事会第二次会议和第五届监事会第二次会议审议通过了《关于公司<2024 年限制性股票激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法>的议案》，并于 2024 年 6 月 7 日在中国证监会指定的创业板信息披露网站巨潮资讯网披露了上述事项。

为进一步强化股权激励效果，公司董事会对股权激励计划公司层面的业绩考核指标进行修订。根据《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的规定，经 2024 年 6 月 19 日召开的第五届董事会第三次会议和第五届监事会第三次会议审议通过，公司董事会对《2024 年限制性股票激励计划（草案）》及其摘要的公司层面业绩考核要求进行优化调整，主要是在原方案基础上将产量指标更换为净利润指标，并形成了《2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）》《2024 年限制性股票激励计划（草案修订稿）摘要》《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》，本次修订的主要内容如下：

一、关于对“第八章 二、限制性股票的归属条件”之“（四）公司层面业绩考核要求”的修订

修订前：

（四）公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标			
		钛白粉销售收入相比 2023 年度增长率 (A)		钛白粉产量相比 2023 年度增长率 (B)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
第一个归属期	2024 年度	15%	10%	20%	15%
第二个归属期	2025 年度	30%	25%	35%	30%
第三个归属期	2026 年度	45%	40%	50%	45%

(续上表)

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X ₁ , X ₂)
钛白粉销售收入相比 2023 年度增长率 (A)	$A \geq A_m$	X ₁ =100%
	$A_n \leq A < A_m$	X ₁ =90%
	$A < A_n$	X ₁ =0%
钛白粉产量相比 2023 年度增长率 (B)	$B \geq B_m$	X ₂ =100%
	$B_n \leq B < B_m$	X ₂ =90%
	$B < B_n$	X ₂ =0%
公司层面归属比例	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$	

注：1、公司层面考核业绩需至少达到 A 或 B 任一指标，并取 X₁ 和 X₂ 的最大值；

2、公司 2023 年度钛白粉销售收入为 14.54 亿元，以 2023 年为基数，2024 年钛白粉销售收入目标值增长率约为 15%，触发值增长率约为 10%。公司 2023 年度产量为 9.86 万吨，以 2023 年为基数，2024 年产量目标值增长率约为 20%，触发值增长率约为 15%。

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票考核年度为 2025—2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标			
		钛白粉销售收入相比 2023 年度增长率 (A)		钛白粉产量相比 2023 年度增长率 (B)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
第一个归属期	2025 年度	30%	25%	35%	30%
第二个归属期	2026 年度	45%	40%	50%	45%

(续上表)

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X ₁ , X ₂)
钛白粉销售收入相比 2023 年度增长率 (A)	$A \geq A_m$	X ₁ =100%
	$A_n \leq A < A_m$	X ₁ =90%
	$A < A_n$	X ₁ =0%
钛白粉产量相比 2023 年度增长率 (B)	$B \geq B_m$	X ₂ =100%
	$B_n \leq B < B_m$	X ₂ =90%
	$B < B_n$	X ₂ =0%
公司层面归属比例	X=MAX (X ₁ , X ₂)	

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩指标，激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，公司将按本激励计划规定作废失效。

修订后：

(四) 公司层面业绩考核要求

本激励计划授予的限制性股票的考核年度为 2024-2026 年三个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标			
		钛白粉销售收入相比 2023 年度增长率 (A)		归属于上市公司股东的净利润比 2023 年度增长率 (B)	
		目标值 (A _m)	触发值 (A _n)	目标值 (B _m)	触发值 (B _n)
第一个归属期	2024 年度	15%	10%	20%	15%
第二个归属期	2025 年度	30%	25%	50%	45%
第三个归属期	2026 年度	45%	40%	100%	95%

(续上表)

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X ₁ , X ₂)
钛白粉销售收入相比 2023 年度增长率 (A)	$A \geq A_m$	X ₁ =100%
	$A_n \leq A < A_m$	X ₁ =90%
	$A < A_n$	X ₁ =0%

归属于上市公司股东的净利润 相比 2023 年度增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=90\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司层面归属比例	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$	

注：1、公司层面考核业绩需至少达到 A 或 B 任一指标，并取 X_1 和 X_2 的最大值；

2、公司 2023 年度钛白粉销售收入为 14.54 亿元，以 2023 年为基数，2024 年钛白粉销售收入目标值增长率约为 15%，触发值增长率约为 10%。公司 2023 年度归属于上市公司股东净利润为 4,103.80 万元，以 2023 年为基数，2024 年归属于上市公司股东的净利润目标值增长率约为 20%，触发值增长率约为 15%；

3、上述“净利润”是指经审计的归属于上市公司股东的净利润，且剔除本次及其它激励计划所产生的股份支付费用影响。

若预留部分在 2024 年第三季度报告披露（含当日）前授予，则预留授予的限制性股票的各年度业绩考核目标与首次授予的限制性股票一致；若预留部分在 2024 年第三季度报告披露后授予，则预留授予的限制性股票考核年度为 2025—2026 年两个会计年度，每个会计年度考核一次，各年度业绩考核目标如下表所示：

归属期	考核年度	业绩考核目标			
		钛白粉销售收入相比 2023 年度增长率 (A)		归属于上市公司股东的净利润相比 2023 年度增长率 (B)	
		目标值 (A_m)	触发值 (A_n)	目标值 (B_m)	触发值 (B_n)
第一个归属期	2025 年度	30%	25%	50%	45%
第二个归属期	2026 年度	45%	40%	100%	95%

(续上表)

考核指标	实际完成情况	完成度对应系数 (X_1, X_2)
钛白粉销售收入相比 2023 年度增长率 (A)	$A \geq A_m$	$X_1=100\%$
	$A_n \leq A < A_m$	$X_1=90\%$
	$A < A_n$	$X_1=0\%$
归属于上市公司股东的净利润相比 2023 年度增长率 (B)	$B \geq B_m$	$X_2=100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X_2=90\%$
	$B < B_n$	$X_2=0\%$
公司层面归属比例	$X = \text{MAX} (X_1, X_2)$	

归属期内，公司根据上述业绩考核要求，在满足公司业绩考核目标的情况下，为满足归属条件的激励对象办理股票归属登记事宜。若公司未满足上述业绩指标，

激励对象当期未能归属部分的限制性股票不得归属或递延至下期归属，公司将按本激励计划规定作废失效。

二、关于对“第八章 三、考核指标的科学性和合理性说明”的修订

修订前：

三、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划确认归属的考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为钛白粉的销售收入和年度产量。钛白粉为公司主要产品，从全国乃至全球钛白粉行业的竞争格局来看，规模效益是钛白粉企业综合竞争力的重要方面。钛白粉的销售收入规模和产量规模可衡量公司生产能力、市场占有率、市场竞争力，是规模效益的重要指标，其增长情况也是预测公司未来经营状况、业务拓展趋势的重要指标之一。公司在制定业绩考核时综合考虑了宏观经济环境、行业发展状况、市场竞争情况以及公司未来的发展规划等相关因素，具有科学性和合理性。

除公司层面的业绩考核外，公司也对激励对象个人层面设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

修订后：

三、考核指标的科学性和合理性说明

本次限制性股票激励计划确认归属的考核指标分为公司层面业绩考核和个人层面绩效考核。

公司层面业绩考核指标为钛白粉销售收入与净利润，钛白粉作为公司主营产品，其销售收入能够作为衡量企业经营状况和市场占有能力、预测企业经营业务拓展趋势的重要标志，反映了企业经营情况和未来市场拓展目标；净利润是公司盈利能力及企业经营成果的核心财务指标，能综合反映公司的市场竞争力和获利

能力。公司在制定公司层面业绩考核目标时，充分考虑当前行业发展状况、公司未来发展战略并结合公司目前实际经营情况等因素，考核目标具有科学性和合理性，不仅有助于提升公司竞争力，也有利于调动公司管理层、核心技术及管理骨干的积极性和创造性，确保公司未来发展战略和经营目标的实现。

除公司层面的业绩考核外，公司也对激励对象个人层面设置了严密的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象考核年度绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到归属的条件。

综上，公司本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

三、其他事项

除上述内容调整外，《2024年限制性股票激励计划（草案）》《2024年限制性股票激励计划（草案）摘要》其他内容不涉及调整，《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法》中的相关内容已同步做出修订。具体内容详见公司于同日在中国证监会指定创业板信息披露网站巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）披露的《2024年限制性股票激励计划（草案修订稿）》《2024年限制性股票激励计划（草案修订稿）摘要》《2024年限制性股票激励计划实施考核管理办法（修订稿）》。

特此公告。

广东惠云钛业股份有限公司董事会

2024年6月19日