

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



凱盛新能源股份有限公司

Triumph New Energy Company Limited

(前稱「LUOYANG GLASS COMPANY LIMITED 洛陽玻璃股份有限公司」)
(在中華人民共和國註冊成立之股份有限公司)

(股份編號：01108)

海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而作出。

茲載列凱盛新能源股份有限公司在上海證券交易所網站(www.sse.com.cn)刊登之《凱盛新能源股份有限公司經理層成員薪酬管理辦法》，僅供參閱。

特此公告。

承董事會命
凱盛新能源股份有限公司
謝軍
董事長

中國·洛陽

二零二五年六月二十七日

於本公告日期，董事會包括四名執行董事：謝軍先生、章榕先生、陳鵬先生及何清波先生；兩名非執行董事：吳丹女士及楊建強先生；及三名獨立非執行董事：范保群先生、陳其鎖先生及袁堅女士。

凯盛新能源股份有限公司 经理层成员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全凯盛新能源股份有限公司（以下简称公司）经理层成员激励与约束机制，充分调动经理层成员积极性和创造性，促进公司经营目标实现及资产保值增值，根据经理层成员任期制和契约化管理有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员包括公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 薪酬管理遵循下列原则：

（一）竞争性原则。参考行业劳动力市场价位，综合确定经理层成员薪酬水平，保持一定竞争力。

（二）结构合理原则。按照任期制与契约化管理要求，合理设定经理层成员的薪酬结构与薪酬比例。

（三）效益绩效原则。经理层成员薪酬兑现与经营业绩考核结果直接挂钩，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

（四）短中长期结合原则。构建公司经理层成员短期与中长期激励相结合的薪酬激励体系，促使企业中长期发展与经理层成员的个人收益紧密联系，形成企业和经理层成员的利益共同体。

（五）依法合规原则。积极响应党和国家政策，严格遵守

法律、行政法规、规章和国资委相关规定及上市公司相应监管机构的规定和要求。

第四条 经理层成员薪酬由年度薪酬和中长期激励构成。其中，中长期激励办法另行制定。

第二章 年度薪酬

第五条 目标年薪是公司和经理层个人绩效目标均 100%达成的预期年度薪酬。

第六条 公司总裁及其他正职待遇经理层人员目标年薪，由公司董事会核定。

第七条 公司经理层副职的目标年薪，根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，在总裁目标年薪的 60%至 90%范围内合理拉开差距（经理层副职 3 人及以上至少 2 个档次，5 人及以上至少 3 个档次，每个档次之间档差不少于 5%），由董事会核定。

第八条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入，按目标年薪的 40%核定，按月发放。

第九条 新任职的经理层成员，从任职后的次月起，按标准发放基本年薪。

第十条 经理层成员退休的，自退休次月起停发基本年薪；因免职、辞去现任职务不再担任经理层岗位但仍在企业就职的，自免职、辞职的次月起，不再按原基本年薪标准发放，由公司

按内部制度重新核定；调其他企业任职的，自离任的次月起停发基本年薪。

第十一条 经理层成员基本年薪每年核定一次。经理层成员基本年薪没有确定之前，暂按上年基本年薪标准预发。基本年薪标准确定后，高于预发标准的，自核定之月起调增，并补发此前少发部分；低于预发标准的，自核定之月或次月起调减，扣发此前多发部分。

第十二条 绩效年薪是与经理层成员年度经营业绩考核结果相联系的年度浮动收入。

第十三条 绩效年薪的核定办法为：

绩效年薪=（目标年薪-基本年薪）×个人年度经营业绩考核得分/100

个人年度经营业绩考核得分低于80分，取消绩效年薪兑现。

经理层成员个人年度经营业绩考核得分，由董事会薪酬与考核委员会会同党委组织考核确定。

第十四条 因经理层成员本人原因在考核年度未任满全年的，取消绩效年薪兑现；非本人原因未任满全年的，根据本人在经理层岗位实际任职时间及贡献，其绩效年薪由董事会薪酬与考核委员会组织考核确定。

第三章 福利性待遇

第十五条 经理层成员按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗保障等基本社会保险以及缴存住房公积金。各项

基本社会保险和住房公积金，应由个人承担的部分，由公司代扣代缴；应由公司承担的部分，由公司支付。

第十六条 公司为经理层成员缴存住房公积金比例不得超过工作所在地区上限；公积金及社保缴存基数不得超过工作所在地区公布的上一年度职工月平均工资的3倍。

第十七条 公司建立企业年金后，经理层成员缴费比例不得超过国家统一规定的标准，公司当期缴费计入经理层成员年金个人账户的最高额不得超过参与公司年金计划职工平均水平的5倍。

第十八条 公司按照国家规定为经理层成员建立补充医疗保险时，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准。

第十九条 经理层成员享受的符合国家规定的住房公积金、补充医疗保险和企业年金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系系统筹管理。

第四章 管理与监督

第二十条 经理层成员在下属全资、控股、参股企业兼职或在公司外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十一条 公司不得将各级地方政府和有关部门给予公司或经理层成员的奖金和实物奖励分配给经理层成员。

第二十二条 经理层成员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，公司应当依法为经理层成员代扣代缴个人所得税。

第二十三条 公司不得为经理层成员购买商业性补充养老保险，经理层成员不得在公司领取其他福利性货币收入。

第二十四条 经理层成员的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。经理层成员薪酬应计入公司工资总额，在公司成本中列支，在工资统计中单独列示，在公司财务决算系统的相关报表中载明。

第二十五条 经理层成员薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第二十六条 对经理层成员违反国家有关法律法规，或经理层成员未履行、未正确履行职责造成公司资产损失的，根据党纪政纪处分和财产损失责任认定结果，相应扣减经理层成员当期绩效年薪，或追索扣回部分或全部已发绩效年薪和中长期激励收益。该追索扣回机制适用于已经离职或退休的经理层成员。

第二十七条 经理层成员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处分和经济处罚，追回违规所得收入，并减发或者全部扣发绩效年薪和中长期激励收益。

第二十八条 经理层成员薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入公开范围，接受职工民主监督。

第五章 附则

第二十九条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十条 本办法自董事会审议批准后执行。《凯盛新能源股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》（凯盛新能〔2023〕213号）同时废止。