

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分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



福萊特玻璃集團股份有限公司

Flat Glass Group Co., Ltd.

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：6865)

海外監管公告

本公告乃由福萊特玻璃集團股份有限公司(「本公司」)根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條作出。

以下為本公司於上海證券交易所網站刊登之《福萊特玻璃集團股份有限公司董事、高級管理人員薪酬管理制度》，僅供參閱。

承董事會命

福萊特玻璃集團股份有限公司

董事長

阮洪良

中國浙江省嘉興市，二零二六年三月二十六日

在本公告之日，執行董事為阮洪良先生、姜瑾華女士、阮澤雲女士、魏葉忠先生和沈其甫先生，獨立非執行董事為徐攀女士、杜健女士和吳幼娟女士，職工董事為鈕麗萍女士。

福莱特玻璃集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善福莱特玻璃集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等法律法规、规范性文件及《福莱特玻璃集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司在任董事，包括独立董事和非独立董事；
- （三）公司在任高级管理人员，包括公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，并向股东会说明。

第五条 董事会薪酬委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事会对薪酬委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中

记载薪酬委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第六条 薪酬委员会每年度根据本制度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬委员会负责组织，独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬的构成与标准

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

在公司担任具体职务的非独立董事及高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，并根据公司当年度实际经营状况及绩效考核等因素进行调整。

（一）基本薪酬：参照公司实际经营情况及行业、地区的发展水平等制定发放；

（二）绩效薪酬：参考担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的岗位责任、个人业务能力、为公司目标的实现所作出的贡献等进行综合考核后，按考核结果确定并发放，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴由公司结合实际经营情况、行业及地区发展水平等制定，并经股东会审议通过后实施。

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化、个人业绩进行相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十三条 经公司董事会审批，公司可以临时的对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十四条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第四章 薪酬的支付

第十五条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按季度发放。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 其他管理

第十八条 董事、高级管理人员应与公司签订劳动合同或聘用合同。

第十九条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予通报批评、经济处罚、处分或者解聘职务等处罚。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜或与国家有关法律、行政法规、规范性文件、公司股票上市地证券交易所规则及《公司章程》不一致时，以有关法律、行政法规、规范性文件、公司股票上市地证券交易所规则及《公司章程》有关规定为准。

第二十一条 本制度由董事会负责制定、解释和修订。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。