

浙江帕瓦新能源股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江帕瓦新能源股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司持续、健康发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《股票上市规则》”）、《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第1号——规范运作》（以下简称“《规范运作指引》”）等法律法规、规范性文件及《浙江帕瓦新能源股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二章 适用范围

第二条 本制度适用对象具体包括：

（一）内部董事：指与公司之间签订劳动合同的公司管理人员或员工担任的董事；

（二）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其他职务的非独立董事；

（三）独立董事：指非公司员工担任，公司按照《上市公司独立董事规则》规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（四）在公司任职的所有高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》认定的高级管理人员。

第三章 基本原则

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现薪酬与公司实际经营情况相符；

（二）与责、权、利相结合的原则，体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；

(三) 与公司长远发展相结合的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励和约束并重的原则，体现薪酬与考核制度、奖惩办法、激励机制挂钩。

第四章 管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。在董事会或者薪酬与考核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。

第五条 董事的薪酬标准经董事会薪酬与考核委员会提交董事会审议通过后，报股东会审议通过后实施。高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会报董事会审议通过后实施。

第六条 公司综合管理中心人力资源部、财务中心等职能部门配合保障相应薪酬政策的落实。

第五章 薪酬结构与发放

第七条 董事、高级管理人员的薪酬：

(1) 内部董事：内部董事是指除担任公司董事岗位外，同时担任公司其他管理职务的董事，其根据在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取报酬，不领取津贴；

(2) 外部董事：外部董事是指除担任公司董事岗位外，未在公司担任其他管理职务的董事，其不在公司领取薪酬或津贴；

(3) 独立董事：实行津贴制，津贴标准依据股东会决议执行，由公司代扣代缴个人所得税，按月发放。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

(4) 董事长：按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取报酬，不领取津贴。

(5) 高级管理人员：根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

第八条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入以及按照国家及地方相关法律法规规定的社保、公积金等待遇构成，其中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。

（一）基本薪酬：即月度工资标准，根据其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放；

（二）绩效薪酬：根据公司经营情况、个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况择机制定激励方案，获有权机构批准后实施。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他应由个人承担的部分。

第十条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬：

（一）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）严重失职或者滥用职权的；

（三）因违反义务严重损害公司利益负有过错的；

（四）公司董事会或股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十一条 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、决策失误等原因造成公司重大损失，或者未完成履职责任的，公司视损失大小和责任轻重，给予相应经济处罚或内部职务处分。

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，上市公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十二条 独立董事、外部董事因履行职责、处理公司事务所发生的各种差旅费用（含往返公司交通费、住宿费等）及相关的合理费用由公司承担，按照公司财务报销制度报销。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资变动水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第六章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，按照国家相关法律法规、规范性文件、《公司章程》的规定执行。本制度如与国家法律法规、规范性文件、《公司章程》的相关规定不一致的，以国家法律法规、规范性文件、《公司章程》的相关规定为准。

第十五条 本制度由公司董事会负责制定、修订和解释。

第十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

浙江帕瓦新能源股份有限公司

2026年4月