

# 浙江帕瓦新能源股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江帕瓦新能源股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，有效调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高经营管理水平，促进企业效益增长，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》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，结合公司实际情况，制定本制度。

### 第二章 适用范围

**第二条** 本制度适用对象为公司高级管理人员，指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

### 第三章 基本原则

**第三条** 高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）忠诚、绩效、廉洁原则，体现薪酬与个人担当守信精神、争先创优意识相符；
- （二）公平原则，体现薪酬与公司实际经营情况、个人年度绩效考核结果相符；
- （三）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；
- （四）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；
- （五）激励与约束并重的原则，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** 高级管理人员的薪酬政策由薪酬与考核委员会提出，其薪酬总包的计算办法原则上由公司净利润情况决定。董事长在薪酬总包的范围内，充分征询

总经理意见，按照公司内部薪酬管理制度，提出具体方案，经董事会审议后实施。

**第五条** 每个会计年度结束后，薪酬与考核委员会对高级管理人员薪酬政策与方案的决策程序是否符合规定、确定依据是否合理、是否损害公司和全体股东利益等进行一次检查，出具检查报告并提交董事会。

**第六条** 每个会计年度结束后，独立董事就高级管理人员的薪酬向董事会发表独立意见。

**第七条** 公司综合管理中心人力资源部、财务中心、证券办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

**第八条** 高级管理人员的薪酬采取年薪制，由基本年薪、利润分享奖金两部分组成：

(1) 基本年薪：包括固定工资、绩效工资两部分。其中，固定工资部分占基本年薪的 70%，按月平均发放；绩效工资部分占基本年薪的 30%，以其签订的年度绩效合约为基础，充分体现与业绩贡献挂钩，年终一次性发放。

(2) 利润分享奖金：结合公司经营效益，董事长在高级管理人员薪酬总包的范围内，充分征询总经理意见，提出具体方案，经董事会审议后实施，年终一次性发放。

**第九条** 公司对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，或者未完成经营管理目标任务的，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。

## 第六章 附则

**第十条** 本制度未尽事宜，依照国家相关法律法规、《公司章程》及其他有关规定执行。本制度如与国家法律法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家相关法律法规、规范性文件的相关规定为准。

**第十一条** 本制度由公司董事会负责修订、解释。

**第十二条** 本制度自公司董事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

2022年11月11日