

苏州未来电器股份有限公司

薪酬管理制度

2026年4月

目 录

第一章 总则	1
第二章 工资总额决定机制和管理机构	1
第三章 薪酬结构与标准	2
第四章 薪酬发放和支付追索	3
第五章 薪酬调整和绩效考核	4
第六章 附则	5

苏州未来电器股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州未来电器股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及公司章程的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于与公司建立劳动关系或聘任关系的全体员工。

其中，公司的董事及高级管理人员除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。除董事及高级管理人员以外的公司普通员工（以下简称“普通员工”）的薪酬管理的具体考核标准、发放细则、调整方式等规定依照公司内部相关管理规定执行。

第三条 基本原则

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。

（三）公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力。

（四）激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，兼顾短期业绩达成与长期价值创造，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 工资总额决定机制和管理机构

第四条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第五条 公司根据发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综

合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，合理确定工资总额，并实施动态调整机制。

第六条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。公司同步建立普通职工工资正常增长机制，在年度工资总额预算中安排一定比例专项用于普通职工薪酬调整，确保普通职工薪酬水平随公司发展逐步提升。

第七条 公司董事和高级管理人员的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。

第八条 公司人力资源部门是工资总额归口管理部门，负责编制公司当年工资总额预算及调整方案。普通员工的薪酬依照公司内部相关管理规定确定和执行。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。公司董事的薪酬标准和方案由公司股东会决定，并予以披露；在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬标准和方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准和方案；负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第十条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与标准

第十一条 普通员工的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、补贴、津贴等组成。

第十二条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，绩效薪酬以公司年度经营目标为考核基础，根据年度经济效益情况以及高管人员工作业绩完成情况核定，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。

第十三条 公司董事津贴规定：

（一）公司对独立董事实行津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定。

(二) 公司非独立董事不以董事职务发放津贴，根据其在公司担任的除董事外的其他管理职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

第十四条 董事津贴由公司代扣代缴个人所得税，不再担任董事职务，自该事项发生之次月起停止向其发放相关津贴。

第十五条 董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第十六条 公司非独立董事在公司兼任其他管理职务的（指担任非公司高级人员职务的情形），以其在公司的实际岗位及工作内容确定薪酬标准和领取薪酬，其薪酬构成、考核方式、薪酬发放等参考本制度对高级管理人员的薪酬管理相关规定执行。

第十七条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务及公司相关薪酬与绩效考核管理的规定领取薪酬，应当以绩效评价为重要依据。

第十八条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心员工进行激励并实施相应的考核。

第十九条 员工薪酬均为税前金额，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款项等应由个人承担的部分。

第四章 薪酬发放和支付追索

第二十条 普通员工薪酬发放依照公司内部管理制度具体执行。

第二十一条 公司董事津贴按月发放。

第二十二条 基本年薪按公司年薪制员工薪酬发放相关制度按月发放。发放时任职不满一年的，按其实际任职时间的长短计算其应得的薪酬金额。公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入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。

第二十三条 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。

第二十四条 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减负有责任的特定公司董事、高级管理人员当年绩效薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司规章制度或上市公司有关监管规定，受到公司内部严重警告处分；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；

（三）因重大违法违规行为被证券监管部门处罚；

（四）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或企业资产流失；

（五）公司董事会依据有关法律、法规及《公司章程》的规定，认定严重违反有关规定的其他情形。

第二十五条 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。

第二十六条 公司最终决定启动追索扣回程序的，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第五章 薪酬调整和绩效考核

第二十七条 薪酬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。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。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。

公司如当年度出现亏损，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。公司如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。

第二十八条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第二十九条 普通员工的绩效考核由公司人力资源部门及财务部门负责组织实施，其他相关部门予以配合。

第三十条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。薪酬标准调整的依据包括但不限于：

- （一）可比公司（参考行业属性、地区属性等）的市场化薪酬标准变化情况；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营及盈利状况；
- （四）管理者的努力对于经营结果的改善情况；
- （五）职务调整和风险、责任承担的变化情况；
- （六）其他。

第六章 附则

第三十一条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章和公司章程的规定执行；如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章或者经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关国家法律、行政法规、部门规章和公司章程的规定执行，及时修订本制度，并提交董事会、股东会审议。

第三十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第三十三条 本制度自公司股东会通过之日起生效并实施，修改时亦同。本制度追溯适用至 2026 年 1 月 1 日生效。

苏州未来电器股份有限公司
(盖章)