

上海透景生命科技股份有限公司

2026 年度高级管理人员薪酬方案

第一条 为进一步提高公司管理水平，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，建立和完善激励约束机制，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》及《公司章程》、公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等规定，在充分考虑公司经营理念和管理模式的实际情况和行业平均薪酬的基础上，制订本方案。

第二条 本方案适用范围为公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书）。

第三条 本方案适用时限为 2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

第四条 薪酬分配原则坚持效率优先，兼顾内部公平、市场导向，以岗定薪等原则，以岗位任职者的胜任度作为评定员工个人薪酬等级的依据，对标市场薪酬水平、衡量岗位间的相对价值综合确定薪资水平，以体现薪酬激励性，实现员工利益与企业效益相结合。

公司高级管理人员薪酬的确定具体遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资标准。

（二）绩效原则：绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度绩效考核结果、行为规范等相结合。

（三）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定高级管理人员薪酬方案，并在生效后对公司薪酬制度执行情况进行监督。公司人事部门和财务部负责做好董事会薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，包括：提供根据公司当年经营管理目标设定的非独立董事及高级管理人员的考评计划；根据公司主要财务指标和经营管理目标的完成情况，提供非独立董事及高级管理人员考评指标的完成情况，并提供按公司业绩和考评结果拟订公司薪酬分配规划的有关依据。

第六条 公司高级管理人员的年度薪酬以公司经营业绩情况和综合管理为基

础，根据公司年度经营计划和分管工作的职责及工作目标，进行年度综合考核。

年度薪酬主要由以下几个部分构成：基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、其他专项激励和福利等，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50%，具体标准如下：

（一）基本薪酬：根据其管理岗位的价值、职责范围、市场水平等因素综合确定。

（二）绩效奖金：根据公司年度目标绩效为基础，与公司战略目标实现、经营绩效达成、个人绩效考核结果等相挂钩，绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，根据公司董事会薪酬与考核委员会考核结果发放。

绩效奖金遵照公司内部考核周期及结果发放，并预留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算支付，最终绩效结果将结合经审计的年度财务数据评价确定。上述绩效奖金，将根据最终绩效评价结果核定，多退少补。

（三）中长期激励：与公司中长期业绩及战略目标达成情况挂钩，包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划、长期业绩奖金等。具体方案由公司另行制定。

第七条 高级管理人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，董事会薪酬与考核委员会有权取消其绩效奖金或中长期激励收入，并根据情节轻重评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索。若有异议，可在一周内向董事会提起申诉，由董事会裁决。

第八条 高级管理人员工资以银行转账方式发放，个人所得税由公司代扣代缴。高级管理人员因辞职、解聘等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

第九条 高级管理人员任职期间，兼任分、子公司职务的，在其劳动合同所在单位领取薪酬。

第十条 公司业务骨干等关键人员可参照公司高级管理人员的薪酬与考核办法执行。

第十一条 本方案由董事会批准后生效并实施，修改与废止时亦同。

第十二条 本方案由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

上海透景生命科技股份有限公司

董 事 会

2026年04月25日