

上海天承科技股份有限公司 关于确认公司董事、高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年 度薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性依法承担法律责任。

上海天承科技股份有限公司（以下简称“公司”）根据《公司法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《公司章程》及《薪酬与考核委员会工作细则》等相关规定，经董事会薪酬与考核委员会审议通过，公司于 2026 年 4 月 27 日召开第二届董事会第二十六次会议，审议了《关于确认公司董事 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》《关于确认公司高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》。现将具体情况公告如下：

一、公司董事 2025 年度薪酬情况及 2026 年度薪酬方案

（一）公司董事 2025 年度薪酬情况

2025 年度，在公司任职的非独立董事根据其在公司或子公司担任的具体职务，按公司相关薪酬规定领取薪金。独立董事的薪酬以津贴形式按月发放。

经核算，2025 年度公司董事薪酬情况如下：

人民币：万元

序号	姓名	职务	税前薪酬总额	备注
1	童茂军	董事长、总经理	124.17	在任
2	刘江波	董事、副总经理	120.31	在任
3	章晓冬	董事、研发总监	92.92	在任
4	杨振国	独立董事	10.00	在任
5	蒋薇薇	独立董事	10.00	在任
6	石建宾	独立董事	10.00	在任

合计	367.40	—
----	--------	---

注：合计数与各分项之和在尾数上如有差异，系四舍五入导致。童茂军先生、刘江波先生及章晓冬先生在公司兼任高级管理人员或其他职务，上表披露的税前薪酬总额为其在公司领取的全部薪酬，公司未向其额外单独发放董事津贴。

（二）公司董事 2026 年度薪酬方案

1、适用对象

公司 2026 年度任期内的董事。

2、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

3、薪酬方案

（1）独立董事：实行固定津贴制，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，津贴标准为人民币 10 万元/年/人（含税）。

（2）非独立董事：在公司兼任高级管理人员或担任其他职务的非独立董事，根据其在公司担任的具体职务，按照相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，不再另行领取董事津贴。

（3）上述在公司任职的非独立董事实行年度薪酬制，年薪水平与其承担的岗位职责、风险和经营业绩挂钩。其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成，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 50%。具体构成如下：

1) 基本薪酬：根据公司薪酬相关的管理制度、岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放；

2) 绩效薪酬：绩效薪酬与公司年度目标绩效和个人绩效考核指标完成情况相挂钩，与公司可持续发展相协调。按公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》与公司内部薪酬考核管理体系，结合公司年度经营业绩、个人履职情况及绩效考

核结果确定。应当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。

3) 中长期激励收入：中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、专项奖励等，与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩效考核评价结果相联系的收入，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

(三) 其他事项

1、上述薪酬金额均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

2、公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

3、董事因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

4、本薪酬方案未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件的规定执行。本薪酬方案如与日后实行的法律、法规、规范性文件相抵触时，按照有关法律、法规、规范性文件执行。

二、公司高级管理人员 2025 年度薪酬情况及 2026 年度薪酬方案

(一) 公司高级管理人员 2025 年度薪酬情况

2025 年度，在公司任职的高级管理人员根据其在公司或子公司担任的具体职务，按公司相关薪酬规定领取薪金。

经核算，2025 年度公司高级管理人员薪酬情况如下：

人民币：万元

序号	姓名	职务	税前薪酬总额	备注
1	童茂军	总经理	124.17	在任
2	刘江波	副总经理	120.31	在任
3	费维	副总经理、董秘	110.74	2026 年 4 月离任

4	王晓花	财务总监	68.55	在任
合计			423.77	——

注：合计数与各分项之和在尾数上如有差异，系四舍五入导致。童茂军先生、刘江波先生同时担任公司董事，上表披露的薪酬为其在公司领取的全部薪酬，与董事薪酬议案中披露的金额系同一笔薪酬，不存在重复发放及领取的情况。

（二）公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案

1、适用对象

公司 2026 年度任期内的高级管理人员。

2、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

3、薪酬方案

高级管理人员实行年度薪酬制，年薪水平与其承担的岗位职责、风险和经营业绩挂钩。其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，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 50%：

1) 基本薪酬：根据公司薪酬相关的管理制度、岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放；

2) 绩效薪酬：绩效薪酬与公司年度目标绩效和个人绩效考核指标完成情况相挂钩，与公司可持续发展相协调。按公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》与公司内部薪酬考核管理体系，结合公司年度经营业绩、个人履职情况及绩效考核结果确定。应当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。

3) 中长期激励收入：中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、专项奖励等，与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩效考核评价结果相联系的收入，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

（三）其他事项

1、上述薪酬金额均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

2、公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

3、高级管理人员因履行职务发生的合理费用由公司实报实销。

4、本薪酬方案未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件的规定执行。本薪酬方案如与日后实行的法律、法规、规范性文件相抵触时，按照有关法律、法规、规范性文件执行。

特此公告。

上海天承科技股份有限公司董事会

2026年4月28日