

浙江盾安人工环境股份有限公司

2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

浙江盾安人工环境股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 27 日召开第九届董事会第九次会议审议《关于确认董事 2025 年度薪酬总额及 2026 年度薪酬方案的议案》，基于谨慎性原则，全体董事对本议案回避表决，提交公司股东会审议；审议通过《关于确认高级管理人员 2025 年度薪酬总额及 2026 年度薪酬方案的议案》，关联董事李建军先生、冯忠波先生回避表决。现将相关事项公告如下：

为进一步完善公司激励约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司进一步提升工作效率及经营效益，经董事会薪酬与考核委员会讨论，综合考虑公司的实际情况及行业、地区的薪酬、津贴水平和职务贡献等因素，具体方案如下：

一、董事薪酬方案

（一）独立董事津贴标准

公司独立董事津贴标准为人民币 15 万元/年/人（税前）。

（二）非独立董事薪酬方案

在公司担任具体行政职务的非独立董事按照其在公司的实际工作岗位及工作内容领取薪酬，不单独发放董事津贴。

未在公司担任具体行政职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不单独发放董事津贴。

二、高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬，该薪酬由目标年薪、超目标激励构成。

（一）目标年薪

公司的薪酬等级与岗位 PC 直接挂钩，岗位 PC 使用的是美世 IPE 岗位价值评估体系。公司根据高级管理人员岗位对应 PC 等级、胜任度综合评议确定目标年薪。

目标年薪分为固定收入和变动收入两部分，目标年薪的 30%为固定收入，目标年薪的 70%为变动收入（绩效奖金），根据《绩效与激励管理标准》，变动收入与绩效结果挂钩。

（二）超目标激励

为激发团队积极性，公司于 2021 年开始实施超目标激励，超目标即超 EVA 目标，EVA 较好的补充了目标年薪中绩效奖金激励性不足的问题。当年超目标激励奖金部分发放，部分计入个人风险金。风险金用于承担超目标利润/降本目标未实现的负激励责任以及违法违规负激励责任（日常工资奖金不足以承担时），违反竞业限制约定、保密约定及其他形式的损害公司利益、侵犯公司权益的赔偿责任，员工遭遇灾害、家庭变故、重大疾病救济等。

超目标激励奖金核算及发放由管理层根据公司《超目标（EVA）利润/降本激励管理规定》《风险金池管理办法》等制度执行。

为强化应收账款管理，严控逾期款，加速资金回笼，防控经营风险，设立逾期应收款管控与奖金发放、股权激励股份解锁挂钩的专项约束机制，具体由总裁组织实施。

三、其他事项

（一）公司董事、高级管理人员因届次、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。

（二）上述薪酬金额均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

（三）公司管理层其他人员，公司其他员工薪酬由管理层根据公司薪酬制度、绩效考评制度等制定方案考核发放。

特此公告。

浙江盾安人工环境股份有限公司
董事会

二〇二六年四月二十九日