

无锡海达尔精密滑轨股份有限公司

关于2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

为进一步规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，激励和约束董事、高级管理人员勤勉尽责工作，促进公司效益增长和可持续发展。根据法律法规、《公司章程》及《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，结合公司经营发展实际情况，制定了公司2026年度董事、高级管理人员薪酬方案，具体情况如下：

一、适用对象及适用期限

- 1、适用对象：公司2026年度任期内的董事、高级管理人员。
- 2、适用期限：2026年1月1日至2026年12月31日。

二、薪酬标准

1、公司董事薪酬标准

（1）非独立董事薪酬方案

在公司任职的非独立董事按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效，根据公司高级管理人员薪酬管理执行。对于不在公司担任工作职务的董事，不在公司领取薪酬或津贴，但按《公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（2）独立董事薪酬方案

采取固定董事津贴6万元/年（税前），除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部的与薪

酬挂钩的绩效考核。

2、公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员按照其在公司担任具体管理职务、实际工作绩效结合公司经营业绩等因素综合评定薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，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百分之五十。

公司董事、高级管理人员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。公司董事、高级管理人员的绩效薪酬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。

四、其他规定

1、公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

2、董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整董事津贴标准，需经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准，需经董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

3、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。

4、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。

五、决策程序

2026年4月21日，公司召开第四届董事会薪酬与考核委员会第二会议审议了《关于公司2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》因全体委员回避

表决，该议案直接提交董事会审议。

2026年4月21日，公司召开第四届董事会第十二次会议审议了《关于公司2026年度董事、高级管理人员薪酬方案的议案》因全体董事回避表决，非关联董事不足三人，该议案直接提交股东会审议。

六、备查文件目录

（一）《无锡海达尔精密滑轨股份有限公司第四届董事会第十二次会议决议》；

（二）《无锡海达尔精密滑轨股份有限公司第四届董事会薪酬与考核委员会第二次会议决议》。

无锡海达尔精密滑轨股份有限公司

2026年4月22日