

证券代码：874873

证券简称：卓目科技

主办券商：长江承销保荐

武汉卓目科技股份有限公司

董事、高管薪酬管理制度（北交所上市后适用）

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。

一、 审议及表决情况

武汉卓目科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月15日召开第一届董事会第十六次会议，审议通过《关于制定需股东会审议的公司股票在北京证券交易所上市后适用的公司治理相关制度的议案》，议案表决结果：同意9票；反对0票；弃权0票。该议案尚需提交公司2025年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

第一章 总则

第一条 为进一步完善武汉卓目科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件和《武汉卓目科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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，其薪酬的确定遵循以下原则

：

（一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符

；

（二）体现责、权、利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小、个人业绩完成情况相符；

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展相协调；

（四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩

。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是公司董事和高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬政策、方案和考核标准，审查董事、高级管理人员的履职情况并对其进行年度考核，对董事、高级管理人员的薪酬执行情况进行监督。

第五条 董事的薪酬方案应当经薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，经股东会批准后实施。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，关联董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬方案须由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部门、财务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 薪酬标准与构成

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）董事薪酬

1、独立董事：公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后执行，津贴按月发放，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

2、非独立董事：担任公司高级管理人员或其他职务的非独立董事，根据其所在公司的具体任职岗位及公司相关薪酬规定领取薪酬；其余未在公司担任具体职务但实际参与公司经营管理的非独立董事，根据其职责及贡献大小领取董事津贴；未在公司担任具体职务且未实际参与公司经营管理的非独立董事不领取董事津贴。

第八条 在公司担任经营管理职务的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（如有）等组成，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。其中：

（一）基本薪酬：主要体现岗位价值，综合考虑所任职务的岗位职责、岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬以公司经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中，一定比例的绩效薪酬于公司年度报告披露和绩效评价后发放，年度绩效评价应当依据经审计的公司财务数据开展；

（三）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第九条 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。

第十条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十一条 公司董事、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，具体由公司人力资源部门制定并实施，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第十三条 公司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。

公司亏损的，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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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。

第十五条 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。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整。

第十七条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，经董事会审议决定后报股东会审议批准后实施。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化等；
- （六）本人职位、职责的变动以及履行岗位职责情况；
- （七）其他合理因素。

第六章 薪酬的止付追索

第十九条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权扣减或不予发放其相应薪酬或津贴：

（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，或被中国证监会采取市场禁入措施；

（二）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚；

（三）严重损害公司利益的；

（四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（五）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 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。

第二十一条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容（如有）应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按有关法律法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律法规、规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突的，应按国家有关法律法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度由董事会负责制订、修订和解释。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过后，自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效实施。

武汉卓目科技股份有限公司

董事会

2026年4月15日