

证券简称：长春高新

证券代码：000661

长春高新技术产业(集团)股份有限公司
2026 年限制性股票激励计划
(草案) 摘要

长春高新技术产业(集团)股份有限公司

二零二六年七月

声 明

本公司及董事会全体成员保证本次激励计划及其摘要内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

本公司所有激励对象承诺，公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

特别提示

一、《长春高新技术产业(集团)股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）由长春高新技术产业(集团)股份有限公司（以下简称“长春高新”或“本公司”、“公司”）依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171 号）《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（国资发考分规〔2019〕102 号）《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178 号）及其他有关法律、行政法规、规范性文件，以及《公司章程》等有关规定制定。

二、本次激励计划采用的激励工具为限制性股票。股票来源为公司从二级市场回购的本公司 A 股普通股。

本次激励计划拟向激励对象授予限制性股票 531.50 万股，约占本次激励计划公告日公司股本总额 40,793.7529 万股的 1.30%。其中首次授予限制性股票 497.50 万股，约占拟授予限制性股票总额的 93.60%，约占本次激励计划草案公告时公司股本总额的 1.22%；预留授予限制性股票 34.00 万股，约占拟授予限制性股票总额的 6.40%，约占本次激励计划草案公告时公司股本总额的 0.08%。

公司全部在有效期内的股权激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 10%。本次激励计划中任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划所获授的本公司股票数量累计均未超过公司股本总额的 1%。预留权益比例未超过本次激励计划拟授予限制性股票数量的 20%。

在本次激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股等事宜，限制性股票的授予数量将根据本次激励计划予以相应调整。

三、本次激励计划拟首次授予的激励对象不超过 256 人，均为在本公司控股子公司长春金赛药业有限责任公司任职的核心管理、技术和业务骨干，不包括长春高新董事、高级管理人员，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员，不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女；所有激励对象不存在《管理办法》第八条、《175 号文》第三十五条及《工作指引》第十八条规定的不得成为激励对象的情形。

预留激励对象由本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内，并且在 2026 年第三季度报告披露以前确定。预留激励对象参照首次授予的标准确定。

四、本次激励计划授予的限制性股票授予价格为 38.08 元/股（含预留部

分），在本次激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票登记期间，若公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，限制性股票的授予价格将根据本次激励计划予以相应调整。

五、 本次激励计划有效期自限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

六、 激励对象的资金来源为激励对象自筹资金，公司不为激励对象依本次激励计划获取有关限制性股票提供贷款、为其贷款提供担保以及其他任何形式的财务资助。

七、 公司不存在《管理办法》第七条规定的不得实施股权激励的下列情形：

（一）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（二）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（三）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

（四）法律法规规定不得实行股权激励的；

（五）中国证监会认定的其他情形。

八、 公司具备以下实施本次激励计划的条件：

（一）公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

（二）薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，

议事规则完善，运行规范；

（三）内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

（四）发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录；

（五）证券监管部门规定的其他条件。

九、 本公司所有激励对象承诺，若公司因信息披露文件中有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，导致不符合授予权益或行使权益安排的，激励对象应当自相关信息披露文件被确认存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏后，将由本次激励计划所获得的全部利益返还公司。

十、 本次激励计划尚需经长春新区国有资产监督管理局审核批准、公司股东会审议通过后方可实施。

十一、 本次激励计划经公司股东会审议通过后，公司将在 60 日内按相关规定召开董事会向激励对象授予权益，并完成登记、公告等相关程序。公司未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露不能完成的原因，并宣告终止实施本次激励计划。根据《上市公司股权激励管理办法》规定不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

十二、 本次激励计划实施后，将不会导致公司股权分布不符合上市条件要求。

目 录

声 明	1
特别提示	1
目 录	5
第一章 释 义	6
第二章 实施本次激励计划的目的	8
第三章 本次激励计划的管理机构	9
第四章 激励对象的确定依据和范围	10
第五章 本次激励计划具体内容	12
第六章 本次激励计划的实施程序	32
第七章 其他重要事项	37

第一章 释 义

以下词语如无特殊说明，在本文中具有如下含义：

释义项	指	释义内容
长春高新、本公司、公司	指	长春高新技术产业(集团)股份有限公司
金赛、金赛药业	指	长春金赛药业有限责任公司，为本公司控股子公司，长春高新持有其 99.50%的股权
本次激励计划	指	长春高新技术产业(集团)股份有限公司 2026 年限制性股票激励计划
限制性股票	指	公司根据本次激励计划规定的条件和价格，授予激励对象一定数量的公司股票，该等股票设置一定期限的限售期，在达到本次激励计划规定的解除限售条件后，方可解除限售流通
激励对象	指	按照本次激励计划规定获得限制性股票的金赛药业的核心管理、技术和业务骨干
授予日	指	公司向激励对象授予限制性股票的日期，授予日必须为交易日
有效期	指	自限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止
限售期	指	激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票被禁止转让、用于担保、偿还债务的期间
解除限售期	指	本次激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票可以解除限售并上市流通的期间
解除限售日	指	本次激励计划规定的解除限售条件成就后，激励对象持有的限制性股票解除限售之日
授予价格	指	公司授予激励对象购买每一股限制性股票的价格
解除限售条件	指	根据本次激励计划，激励对象所获限制性股票解除限售所必需满足的条件
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
《上市规则》	指	《深圳证券交易所股票上市规则》
《管理办法》	指	《上市公司股权激励管理办法》
《自律监管指南第 1 号》	指	《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 1 号——业务办理》

《175 号文》	指	《国有控股上市公司（境内）实施股权激励试行办法》（国资发分配〔2006〕175 号）
《171 号文》	指	《关于规范国有控股上市公司实施股权激励制度有关问题的通知》（国资发分配〔2008〕171 号）
《102 号文》	指	《关于进一步做好中央企业控股上市公司股权激励工作有关事项的通知》（国资发考分规〔2019〕102 号）
《工作指引》	指	《中央企业控股上市公司实施股权激励工作指引》（国资考分〔2020〕178 号）
《公司章程》	指	《长春高新技术产业(集团)股份有限公司章程》
国资局	指	长春新区国有资产监督管理局
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
证券交易所、深交所	指	深圳证券交易所
证券登记结算机构	指	中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

注：1. 本草案所引用的财务数据和财务指标，如无特殊说明指金赛药业合并报表口径的财务数据和根据该类财务数据计算的财务指标。

2. 本草案中部分合计数与各明细数直接相加之和在尾数上如有差异，系四舍五入所致。

第二章 实施本次激励计划的目的

公司主营业务为生物制药及中成药的研发、生产和销售，辅以房地产开发等业务。控股子公司金赛药业是一家创新驱动的全产业链制药企业，致力于开发全球领先的创新药物，主要从事治疗性生物制品及化学药品的研发、生产和销售，不断强化内分泌代谢和妇儿领域布局，并积极拓展肿瘤、风湿、皮肤、消化、呼吸、肾科、眼科和神经疾病等细分领域。目前已上市的主要产品包括生长激素系列产品、促卵泡激素系列、金蓓欣（伏欣奇拜单抗）、美适亚（醋酸甲地孕酮）、安脱达（屋尘螨变应原制剂）等。2025 年金赛药业实现营业收入 98.19 亿元，占长春高新营业收入比重约为 81.30%，为公司营业收入的主要来源。

为进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司控股子公司金赛药业核心管理、技术及业务骨干的工作积极性，有效地将股东利益、公司利益和经营者个人利益结合在一起，共同推动公司生物医药产业发展，持续增强公司整体竞争力，维护公司市值，为股东、员工、社会创造更多的价值。根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》《175 号文》《171 号文》《102 号文》《工作指引》等有关规定，结合公司目前执行的薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，制定本次激励计划。

第三章 本次激励计划的管理机构

一、股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本次激励计划的实施、变更和终止。股东会可以在其权限范围内将与本次激励计划相关的部分事宜授权董事会办理。

二、董事会是本次激励计划的执行管理机构，负责本次激励计划的实施。董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟订和修订本次激励计划并报董事会审议，董事会对激励计划审议通过后，报国资局审批和公司股东会审议。董事会可以在股东会授权范围内办理本次激励计划的其他相关事宜。

三、薪酬与考核委员会是本次激励计划的监督机构，应当就本次激励计划是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表意见。薪酬与考核委员会对本次激励计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和证券交易所业务规则进行监督，并且负责审核激励对象名单。

四、公司在股东会审议通过激励计划之前对其进行变更的，薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表独立意见。

五、公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本次激励计划设定的激励对象获授限制性股票的条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。若公司向激励对象授出权益与本次激励计划安排存在差异，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

六、激励对象在解除限售前，董事会应当就本次激励计划设定的激励对象归属条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。

第四章 激励对象的确定依据和范围

一、激励对象的确定依据

（一）激励对象确定的法律依据

本次激励计划激励对象根据《公司法》《证券法》《管理办法》《自律监管指南第 1 号》《175 号文》《171 号文》《102 号文》《工作指引》等有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定，结合公司实际情况而确定。

（二）激励对象确定的职务依据

本次激励计划的激励对象为当前在公司控股子公司金赛药业任职的核心管理、技术和业务骨干，不包括长春高新董事、高级管理人员，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员，不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

（三）激励对象确定的考核依据

本次激励计划的激励对象在本次激励计划公告前一年度的绩效考核合格或 2026 年表现优秀的新进核心人员。

二、激励对象的范围

本次激励计划的激励对象为金赛药业核心管理、技术和业务骨干。

本次激励计划拟首次授予的激励对象不超过 256 人，包含 6 名外籍员工、1 名中国香港籍员工及 1 名中国台湾籍员工，不包括长春高新董事、高级管理人员，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员，不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

所有激励对象在获授权益时必须与金赛药业（含其分公司及控股子公司）具有劳动关系或聘用关系；所有激励对象必须在本次激励计划的有效期内与公司或

公司的控股子公司具有劳动关系或聘用关系。

预留授予部分的激励对象由本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内，并且在 2026 年第三季度报告披露以前确定，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次授予相关信息。超过前述时间未明确激励对象的，预留权益失效。预留激励对象参照首次授予的标准确定。

三、激励对象的核实

（一）本次激励计划经董事会审议通过后，在公司召开股东会前，公司在内部公示激励对象姓名和职务，公示期不少于 10 天。

（二）薪酬与考核委员会应当对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见，并在审议本次激励计划的股东会召开的 5 日前披露薪酬与考核委员会对激励对象名单审核意见及公示情况的说明。经公司董事会调整的激励对象名单亦应经薪酬与考核委员会核实。

第五章 本次激励计划具体内容

一、标的股票来源

本次激励计划采用的激励工具为限制性股票，涉及的标的股票来源为公司从二级市场回购的本公司人民币 A 股普通股股票。

公司于 2023 年 9 月 1 日召开了第十届董事会第二十八次会议，审议通过了《关于公司回购股份方案的议案》，公司于 2023 年 10 月 27 日累计通过回购专用证券账户以集中竞价交易方式回购公司股份 1,342,000 股，占公司当时总股本的 0.33%。

公司于 2024 年 1 月 19 日召开了第十届董事会第三十二次会议，审议通过了《关于公司回购股份方案的议案》，公司于 2024 年 1 月 24 日累计通过回购专用证券账户以集中竞价交易方式回购公司股份 986,600 股，占公司当时总股本的 0.24%。

公司于 2024 年 11 月 14 日召开了第十一届董事会第六次会议，审议通过了《关于公司回购股份方案的议案》，截至本次股份回购期限届满，公司累计通过回购专用证券账户以集中竞价交易方式回购公司股份 3,894,517 股，占公司当时总股本的 0.95%。

二、标的股票数量

本次激励计划拟向激励对象授予限制性股票 531.50 万股，约占本次激励计划公告日公司股本总额 40,793.7529 万股的 1.30%。其中首次授予限制性股票 497.50 万股，约占拟授予限制性股票总额的 93.60%，约占本次激励计划草案公告时公司股本总额的 1.22%；预留授予限制性股票 34.00 万股，约占拟授予限制

性股票总额的 6.40%，约占本次激励计划草案公告时公司股本总额的 0.08%。

三、激励对象获授的限制性股票分配情况

授予的限制性股票的分配情况如下表所示：

姓名	职务	获授的限制性股票数量 (万股)	占授予限制性股票总额的比例	占本次激励计划公告日公司股本总额比例
金赛药业核心管理、技术和业务骨干 (合计 256 人)		497.50	93.60%	1.22%
预留部分		34.00	6.40%	0.08%
合计		531.50	100.00%	1.30%

注：1、上述任何一名激励对象通过全部有效的股权激励计划获授的公司股票均未超过公司总股本的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计不超过股权激励计划提交股东会时公司股本总额的 10%；

2、本次激励计划拟首次授予的激励对象包含 6 名外籍员工、1 名中国香港籍员工及 1 名中国台湾籍员工，不包括长春高新董事、高级管理人员，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员，不包括单独或合计持有公司 5%以上股份的股东或实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、在限制性股票授予前，激励对象离职或因个人原因自愿放弃获授权益的，由董事会对授予数量做相应调整，将激励对象放弃的权益份额调整到预留部分或在首次授予激励对象之间进行分配或直接调减，但调整后预留权益比例不得超过本次激励计划拟授予权益数量的 20%，任何一名激励对象通过全部在有效期内的股权激励计划获授的本公司股票不得超过公司股本总额的 1%。

4、预留部分的激励对象由本次激励计划经股东会审议通过后 12 个月内，并且在 2026 年第三季度报告披露以前确定，经董事会提出、薪酬与考核委员会发表明确意见、律师发表专业意见并出具法律意见书后，公司按要求及时准确披露当次授予相关信息。

5、以上百分比计算结果四舍五入，保留两位小数。

四、本次激励计划的时间安排

（一）有效期

本次激励计划有效期自限制性股票首次授予登记完成之日起至激励对象获授的限制性股票全部解除限售或回购注销之日止，最长不超过 60 个月。

（二）授予日

授予日在本次激励计划报经国资局审批通过、公司股东会审议通过后由董事会确定。公司需在股东会审议通过且授予条件成就之日起 60 日内向激励对象首次授予限制性股票并完成登记、公告。公司未能在 60 日内完成上述工作的，将终止实施本次激励计划，未授予的限制性股票失效（根据《管理办法》规定上市

公司不得授出限制性股票的期间不计算在 60 日内）。预留部分须在本次激励计划经公司股东会审议通过后的 12 个月内，并且在 2026 年第三季度报告披露以前授出，超过前述时间未明确激励对象的，预留权益失效。授予日必须为交易日，且公司不得在下列期间内向激励对象授予限制性股票：

- 1、公司年度报告、半年度报告公告前十五日内，因特殊原因推迟公告日期的，自原预约公告日前十五日起算；
- 2、公司季度报告、业绩预告、业绩快报公告前五日内；
- 3、自可能对本公司股票及其衍生品种交易价格产生较大影响的重大事件发生之日或者进入决策程序之日起至依法披露之日；
- 4、中国证监会及证券交易所规定的其他期间。

上述“重大事件”为公司依据《上市规则》的规定应当披露的交易或其他重大事项。

如未来相关法律、行政法规、部门规章或规范性文件发生变化，则参照最新规定执行。

（三）限售期

本次激励计划授予的限制性股票分三批次解除限售，各批次限售期分别为自授予登记完成之日起 24 个月、36 个月、48 个月。激励对象根据本次激励计划获授的限制性股票在解除限售前不得转让、用于担保或偿还债务。限售期满后，公司为已满足解除限售条件的限制性股票办理解除限售事宜，未满足解除限售条件的限制性股票由公司按本次激励计划规定的原则回购并注销。

限售期内激励对象因资本公积金转增股本、股票红利、股票拆细而取得的股份同时限售，不得在二级市场出售或以其他方式转让，该等股份的限售期与相应

的限制性股票限售期相同。若公司对尚未解除限售的限制性股票进行回购，该等股票将一并回购。

（四）解除限售安排

1、本次激励计划首次授予的限制性股票解除限售期及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自首次授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至首次授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%

2、本次激励计划预留部分限制性股票的限售安排及各期解除限售时间安排如下表所示：

解除限售期安排	解除限售时间	解除限售比例
第一个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 24 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 36 个月内的最后一个交易日当日止	40%
第二个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 36 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 48 个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个解除限售期	自预留授予登记完成之日起 48 个月后的首个交易日起至预留授予登记完成之日起 60 个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内未申请解除限售的限制性股票或因未达到解除限售条件而不能申请解除限售的该期限制性股票，公司将按本次激励计划规定的原则回购并注销。

（五）禁售期

本次激励计划的禁售期是指对激励对象解除限售后所获股票进行售出限制的时间段。本次激励计划的限售规定按照《公司法》《证券法》等相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》执行，具体规定如下：

1、激励对象为公司董事、高级管理人员的，在其就任时确定的任期内和任期届满后 6 个月内，每年通过集中竞价、大宗交易、协议转让等方式转让的股份不得超过其所持有本公司股份总数的 25%，因司法强制执行、继承、遗赠、依法分割财产等导致股份变动的除外。在其离职后半年内，不得转让其所持有的本公司股份。

2、激励对象为公司董事、高级管理人员的，将其持有的本公司股票在买入后 6 个月内卖出，或者在卖出后 6 个月内又买入，由此所得收益归本公司所有，本公司董事会将收回其所得收益。因股权激励限制性股票授予、登记导致证券数量变动的，不构成短线交易，但利用信息优势等，谋取非法利益的除外。若相关法律法规、规范性文件中对短线交易的规定发生变化，则参照变更后的规定处理。

3、在本次激励计划有效期内，如果《公司法》《证券法》等相关法律法规、规范性文件和《公司章程》中对公司董事、高级管理人员、持股 5%以上股东等主体持有股份转让的有关规定发生了变化，则这部分激励对象转让其所持有的公司股票应当在转让时符合修改后的相关规定。

五、限制性股票的授予价格和授予价格的确定方法

（一）限制性股票的授予价格

本次激励计划授予的限制性股票的授予价格为每股 38.08 元（含预留部分），即满足授予条件后，激励对象可以每股 38.08 元的价格购买公司从二级市场回购

的本公司 A 股股票。

若本次激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司发生资本公积转增股本、派发股票红利、股份拆细或缩股、配股、派息等事宜，本次激励计划中限制性股票的授予价格将做相应的调整。

（二）限制性股票授予价格的确定方法

本次激励计划限制性股票的授予价格（含预留部分）不低于公司股票票面金额，且不得低于下列价格较高者：

1、本次激励计划草案公告前 1 个交易日公司股票交易均价 76.15 元/股的 50%，即 38.08 元/股；

2、本次激励计划草案公告前 20 个交易日公司股票交易均价 70.25 元/股的 50%，即 35.13 元/股。

六、限制性股票的授予条件及解除限售条件

（一）限制性股票的授予条件

同时满足下列授予条件时，公司应向激励对象授予限制性股票，反之，若下列任一授予条件未达成的，则不能向激励对象授予限制性股票。

1、公司未发生以下任一情形：

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；

（3）上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；

（4）未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；

（5）国有资产监督管理机构、审计委员会或者审计部门对上市公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

（6）发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；

（7）法律法规规定不得实行股权激励的；

（8）中国证监会认定的其他情形。

2、公司具备以下条件：

（1）公司治理结构规范，股东会、董事会、经理层组织健全，职责明确。

外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

（2）薪酬与考核委员会由外部董事构成，且薪酬与考核委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

（3）内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

（4）发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录；

（5）证券监管部门规定的其他条件。

3、激励对象未发生以下任一情形：

（1）最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（2）最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（3）最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（4）具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形；
- (7) 经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；
- (8) 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；
- (9) 激励对象在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受到处分的；
- (10) 激励对象未履行或者未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的。

(二) 限制性股票的解除限售条件

解除限售期内，同时满足下列条件时，激励对象获授的限制性股票方可解除限售：

1、公司未发生以下任一情形：

- (1) 最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- (2) 最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或无法表示意见的审计报告；
- (3) 上市后最近 36 个月内出现过未按法律法规、《公司章程》、公开承诺进行利润分配的情形；
- (4) 未按照规定程序和要求聘请会计师事务所开展审计；
- (5) 国有资产监督管理机构、审计委员会或者审计部门对上市公司业绩或者年度财务报告提出重大异议；

- (6) 发生重大违规行为，受到证券监督管理机构及其他有关部门处罚；
- (7) 法律法规规定不得实行股权激励的；
- (8) 中国证监会认定的其他情形。

2、激励对象未发生如下任一情形：

- (1) 最近 12 个月内被证券交易所认定为不适当人选；
- (2) 最近 12 个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；
- (3) 最近 12 个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；
- (4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；
- (5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；
- (6) 中国证监会认定的其他情形；
- (7) 经济责任审计等结果表明未有效履职或者严重失职、渎职的；
- (8) 违反国家有关法律法规、上市公司章程规定的；
- (9) 激励对象在任职期间，有受贿索贿、贪污盗窃、泄露上市公司商业和技术秘密、实施关联交易损害上市公司利益、声誉和对上市公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，并受到处分的；
- (10) 激励对象未履行或者未正确履行职责，给上市公司造成较大资产损失以及其他严重不良后果的。

公司发生上述第 1 条规定的任一情形，本次激励计划即终止，所有激励对象获授的全部尚未解除限售的限制性股票均由公司按照授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销；某一激励对象发生上述第 2 条规定情形之一的，该激励对象已获授但尚

未解除限售的限制性股票由公司按照授予价格和股票市场价格（审议回购董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价）孰低值予以回购注销；某一激励对象发生上述第 2 条（7）-（10）款规定情形之一的，激励对象还应当返还其因股权激励带来的收益。

3、公司层面业绩考核要求

本次激励计划授予的限制性股票，将分年度进行考核并解除限售，考核年度为 2026-2028 年的 3 个会计年度，在解除限售期对每个考核年度进行考核并解除限售，以达到金赛药业业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件之一。

（1）本次激励计划首次及预留授予的限制性股票解除限售的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期	考核年度	金赛药业 营业收入 (A)		金赛药业 净资产收益率 (B)	金赛药业 资产负债率 (C)
		目标值 (Am)	触发值 (An)	目标值 (Bm)	目标值 (Cm)
第一个解除限售期	2026 年	98 亿元	——	7%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业均值	25%
第二个解除限售期	2027 年	128 亿元	115 亿元	14%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业均值	25%
第三个解除限售期	2028 年	161 亿元	145 亿元	20%，且不低于对标企业 75 分位值水平或同行业均值	25%

业绩完成度	公司层面解除限售比例 (X)
$A \geq A_m$ 且 $B \geq B_m$ 且 $C \leq C_m$	$X=100\%$
$A_n \leq A < A_m$ 且 $B \geq B_m$ 且 $C \leq C_m$	$X = (A - A_n) / (A_m - A_n) * 20\% + 80\%$
$A < A_m$ (2026 年)	$X=0\%$
$A < A_n$ (2027 年、2028 年)	$X=0\%$

注：1. 上述“营业收入”“净资产收益率”“资产负债率”指标均以金赛药业合并财务报表口径作为计算依据。

2. 在计算金赛药业净资产收益率时，采用剔除本次及其他股权激励计划股份支付费用影响后归属于母公司股东的扣除非经常性损益的净利润为核算口径，并加回研发费用占营业收入 18%以上部分对净利润的影响。

3. 在计算金赛药业净资产收益率时，净资产按照每年分红比例不超过 50%进行计算，实际分红比例小于 50%的，按照实际分红计算。

4. 同行业是指中国上市公司协会分类“制造业-医药制造业”。

限制性股票的解除限售条件达成，则激励对象按照本激励计划规定比例解除限售。若某个解除限售期的考核目标未达成，则所有激励对象当期限制性股票不可解除限售，由公司按照本次激励计划以授予价格与市场价格(审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价)孰低值予以回购注销，不可递延至以后年度。

（2）解除限售考核对标企业的选取

金赛药业是一家创新驱动的全产业链制药企业，致力于开发全球领先的创新药物，主要从事治疗性生物制品及化学药品的研发、生产和销售，不断强化内分泌代谢和妇儿领域布局，并积极拓展肿瘤、风湿、皮肤、消化、呼吸、肾科、眼科和神经疾病等细分领域。目前已上市的主要产品包括生长激素系列产品、促卵泡激素系列、金蓓欣（伏欣奇拜单抗）、美适亚（醋酸甲地孕酮）、安脱达（屋尘螨变应原制剂）等。对标企业选取申万行业分类标准中属于“医药生物-生物制品-其他生物制品”的全部上市公司。具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
000518. SZ	四环生物	603590. SH	康辰药业
000534. SZ	万泽股份	688105. SH	诺唯赞
002581. SZ	*ST 未名	688136. SH	科兴制药
002773. SZ	康弘药业	688137. SH	近岸蛋白
300009. SZ	安科生物	688163. SH	赛伦生物
300239. SZ	东宝生物	688177. SH	百奥泰
300357. SZ	我武生物	688278. SH	特宝生物
300485. SZ	赛升药业	688293. SH	奥浦迈
301047. SZ	义翘神州	688331. SH	荣昌生物

301080. SZ	百普赛斯	688336. SH	三生国健
301166. SZ	优宁维	688488. SH	艾迪药业
301393. SZ	昊帆生物	688520. SH	神州细胞
600211. SH	西藏药业	688443. SH	智翔金泰
600867. SH	通化东宝	920047. BJ	诺思兰德
603087. SH	甘李药业	920344. BJ	三元基因
688180. SH	君实生物	920547. BJ	无锡晶海
688687. SH	凯因科技		

在激励计划有效期内，若相关机构调整同行业成分股的，本次激励计划各年度考核时应当采用届时最近一次更新的行业分类数据；若某同行业企业或对标企业主营业务发生重大变化、出现偏离幅度过大的样本极值或异常值，董事会可以根据实际情况予以剔除或更换。

4、激励对象个人层面考核

激励对象个人考核分年度进行，考核 2026-2028 年 3 个年度，根据个人的绩效考评评价指标确定考评结果，原则上绩效评价结果划分为“合格”与“不合格”两个等级。考核评价表适用于考核本次激励计划涉及的所有激励对象。

绩效评价结果	合格	不合格
解除限售比例	100%	0%

个人当期实际解除限售额度=个人当期计划解除限售额度×公司层面解除限售比例×个人绩效评价结果对应的解除限售比例。当年度激励对象由于个人考核未达标而未能解除限售的限制性股票由公司按照本次激励计划以授予价格与市场价格(审议回购的董事会决议公告前 1 个交易日公司标的股票交易均价)孰低值予以回购注销，不可递延至以后年度。

5、考核指标设置的合理性说明

本次激励计划考核指标分为公司层面业绩考核、个人层面绩效考核。

金赛药业作为公司主要收入来源的重要子公司，其未来业绩的良好表现有利于长春高新整体业绩的持续保持，树立较好的资本市场形象。随着新版国家医保目录在 2026 年 1 月 1 日的正式实施，金赛药业纳入新版医保目录的长效生长激素等产品价格大幅下降，公司当前处在金赛药业主要产品市场变化、竞争加剧背景下谋求新业务开拓的关键期，公司需要运用长期激励工具与核心控股子公司金赛药业核心人才构建利益共同体，促进公司未来经营业绩的持续提升。公司此次股权激励的激励对象均为在金赛药业任职的核心管理、技术和业务骨干，不包括长春高新总部及其他控股、全资子公司人员。以金赛药业业绩进行考核符合激励与约束对等、考核目标与激励对象相匹配等原则，有利于业绩指标的具体落实，也有利于激励目标的达成。

本次激励计划选取金赛药业营业收入、净资产收益率、资产负债率三个指标作为公司层面业绩考核指标，上述指标可以综合反映金赛药业的成长能力、价值创造、盈利能力及运营质量，经过合理预测并兼顾本次激励计划的激励作用，公司在当前市场竞争下对未来业务发展向激励对象提出了具有挑战性的目标。

除金赛药业层面的业绩考核外，公司对个人还设置了严谨的绩效考核体系，能够对激励对象的工作绩效做出较为准确、全面的综合评价。公司将根据激励对象对应年度的绩效考评结果，确定激励对象个人是否达到解除限售的条件及解除限售比例。

综上，本次激励计划的考核体系具有全面性、综合性及可操作性，考核指标设定具有良好的科学性和合理性，同时对激励对象具有约束效果，能够达到本次激励计划的考核目的。

七、限制性股票激励计划的调整方法和程序

（一）限制性股票数量的调整方法

若在本次激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，应对限制性股票数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

（二）限制性股票授予价格的调整方法

若在本次激励计划公告当日至激励对象完成限制性股票股份登记期间，公司

有资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等事项，应对限制性股票的授予价格进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中：P₀为调整前的授予价格；n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率；P 为调整后的授予价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中：P₀为调整前的授予价格；P₁为股权登记日当日收盘价；P₂为配股价格；n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司股本总额的比例）；P 为调整后的授予价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中：P₀为调整前的授予价格；n 为缩股比例；P 为调整后的授予价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中：P₀为调整前的授予价格；V 为每股的派息额；P 为调整后的授予价格。
经派息调整后，P 仍须大于 1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的授予价格不做调整。

（三）限制性股票激励计划调整的程序

公司股东会授权公司董事会，当出现前述情况时由公司董事会决定调整限制

性股票授予价格、限制性股票数量。公司应聘请律师就上述调整是否符合中国证监会或相关监管部门有关文件规定、公司章程和本次激励计划的规定向公司董事会出具专业意见。调整议案经董事会审议通过后，公司应当及时披露董事会决议公告，同时公告律师事务所出具的法律意见书。

八、限制性股票会计处理

（一）限制性股票会计处理方法

按照《企业会计准则第 11 号—股份支付》和《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司将在限售期的每个资产负债表日，根据最新取得的可解除限售人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可解除限售的限制性股票数量，并按照限制性股票授予日的公允价值，将当期取得的服务计入相关成本或费用和资本公积。

1、授予日的会计处理：根据公司向激励对象定向发行股份的情况确认股本和资本公积，同时就回购义务确认负债。

2、限售期内的会计处理：根据会计准则规定，在限售期内的每个资产负债表日，将取得职工提供的服务计入成本费用，同时确认所有者权益或负债。

3、解除限售日的会计处理：如果达到解除限售条件，可以解除限售；如果全部或部分股票未被解除限售而失效或作废，按照会计准则及相关规定处理。

（二）限制性股票公允价值的确定方法

根据《企业会计准则第 11 号—股份支付》及《企业会计准则第 22 号—金融工具确认和计量》的相关规定，公司以市价为基础，对限制性股票的公允价值进行计量，在测算日，每股限制性股票的股份支付公允价值=公司股票的市场价格-授予价格，为每股 39.36 元。

（三）股份支付费用对公司业绩的影响

公司按照相关估值工具确定授予日限制性股票的公允价值，并最终确认本次激励计划的股份支付费用，该等费用将在本次激励计划的实施过程中按解除限售的比例摊销。由本次激励计划产生的激励成本将在经常性损益中列支。

根据中国会计准则要求，假设授予日在 2026 年 8 月底，拟首次授予的 497.50 万股限制性股票应确认的总成本约为 19,581.60 万元，该费用对各期会计成本的影响如下表所示：

首次授予限制性股票数量 (万股)	股份支付费用 (万元)	2026 年 (万元)	2027 年 (万元)	2028 年 (万元)	2029 年 (万元)	2030 年 (万元)
497.50	19,581.60	2,447.70	7,343.10	6,037.66	2,774.06	979.08

注：1、上述成本摊销预测并不代表最终的会计成本。实际会计成本除了与实际授予日、授予日收盘价和授予数量相关，还与实际生效和失效的数量有关，同时提请股东注意可能产生的摊薄影响。

2、上述成本摊销预测对公司经营成果影响的最终结果将以会计师事务所出具的年度审计报告为准。

公司以目前情况估计，在不考虑本次激励计划对公司业绩的刺激作用情况下，限制性股票费用的摊销对有效期内各年净利润有所影响。考虑限制性股票激励计划对公司发展产生的正向作用，由此激发管理团队的积极性，提高经营效率，降低代理成本，本次激励计划带来的公司业绩提升将远高于因其带来的费用增加。

上述测算部分不包含预留授予部分，预留部分授予时将产生额外的股份支付费用，预留部分限制性股票的会计处理与首次授予限制性股票的会计处理相同。

九、限制性股票回购注销原则

（一）回购价格的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股或派息等影响公司股本总额或公司股票价格事项的，公司应对尚未解除限售的限制性股票的回购价格做相应地调整。

调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$P=P_0 \div (1+n)$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率； P 为调整后的回购价格。

2、配股

$$P=P_0 \times (P_1 + P_2 \times n) \div [P_1 \times (1+n)]$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前股份公司股本总额的比例）； P 为调整后的回购价格。

3、缩股

$$P=P_0 \div n$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； n 为缩股比例； P 为调整后的回购价格。

4、派息

$$P=P_0 - V$$

其中： P_0 为调整前的回购价格； V 为每股的派息额； P 为调整后的回购价格。

经派息调整后， P 仍须大于 1。

5、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票的回购价格不做调整。

（二）回购数量的调整方法

激励对象获授的限制性股票完成股份登记后，若公司发生资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细、配股、缩股等事项，公司应对尚未解除限售的

限制性股票的回购数量进行相应的调整。调整方法如下：

1、资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细

$$Q=Q_0 \times (1+n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为每股的资本公积转增股本、派送股票红利、股份拆细的比率（即每股股票经转增、送股或拆细后增加的股票数量）； Q 为调整后的限制性股票数量。

2、配股

$$Q=Q_0 \times P_1 \times (1+n) \div (P_1 + P_2 \times n)$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； P_1 为股权登记日当日收盘价； P_2 为配股价格； n 为配股的比例（即配股的股数与配股前公司股本总额的比例）； Q 为调整后的限制性股票数量。

3、缩股

$$Q=Q_0 \times n$$

其中： Q_0 为调整前的限制性股票数量； n 为缩股比例（即1股公司股票缩为 n 股股票）； Q 为调整后的限制性股票数量。

4、增发

公司在发生增发新股的情况下，限制性股票数量不做调整。

（三）回购价格和回购数量的调整程序

1、公司股东会授权公司董事会依上述已列明的原因调整限制性股票的回购价格和回购数量。董事会根据上述规定调整回购价格和回购数量后，应及时公告。

2、因其他原因需要调整限制性股票回购价格和回购数量的，应经董事会做

出决议并经股东会审议批准。

（四）回购注销的程序

公司应及时召开董事会按照《管理办法》第二十七条规定审议回购股份方案，依法将回购股份方案提交股东会审议批准，并及时公告。公司按照本次激励计划的规定实施回购时，应向证券交易所申请解除限售该等限制性股票，经证券交易所确认后，由证券登记结算机构办理登记结算事宜。

第六章 本次激励计划的实施程序

一、本次激励计划审批程序

（一）薪酬与考核委员会负责拟定本次激励计划草案，并提交董事会审议。

（二）公司董事会应当依法对本次激励计划做出决议。董事会审议本次激励计划草案时，作为激励对象的董事或与其存在关联关系的董事应当回避表决。

（三）薪酬与考核委员会应当就本次激励计划是否有利于公司的持续发展、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

（四）公司聘请律师事务所对本次激励计划出具法律意见书。公司聘请独立财务顾问（如有）对本次激励计划的可行性、是否有利于公司的持续发展、是否损害公司利益以及对股东利益的影响发表专业意见。

（五）董事会审议通过本次激励计划草案后的 2 个交易日内，公司公告董事会决议、本次激励计划草案及其摘要、薪酬与考核委员会意见。

（六）本次激励计划在经国资局审核批准同意并经公司股东会审议通过后实施。同时提请股东会授权公司董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销等工作。

（七）公司在召开股东会前，通过公司网站或者其他途径，在公司内部公示激励对象姓名及职务，公示期不少于 10 天。薪酬与考核委员会将对激励对象名单进行审核，充分听取公示意见。公司应当在股东会审议本次激励计划 5 日前披露薪酬与考核委员会对激励对象名单审核及公示情况的说明。

（八）公司对内幕信息知情人在本次激励计划公告前 6 个月内买卖本公司股票的情况进行自查，说明是否存在内幕交易行为。

（九）股东会以特别决议审议本次激励计划及相关议案，并经出席会议的股东所持表决权的 2/3 以上通过。公司股东会审议本次激励计划时，作为激励对象的股东或者与激励对象存在关联关系的股东，应当回避表决。

（十）公司披露股东会决议公告、内幕信息知情人买卖本公司股票情况的自查报告、股东会法律意见书。

（十一）本次激励计划经公司股东会审议通过后，公司董事会根据股东会授权，自股东会审议通过本次激励计划之日起 60 日内授出权益并完成登记、公告等相关程序。未能在 60 日内完成上述工作的，应当及时披露未完成的原因，并宣告终止实施本次激励计划，未授出的权益失效。经股东会授权后，董事会负责实施限制性股票的授予、解除限售和回购注销等工作。

二、本次激励计划的授予程序

自公司股东会审议通过本次激励计划之日起 60 日内，公司召开董事会对激励对象进行限制性股票的授予。具体程序如下：

（一）公司在向激励对象授出权益前，董事会应当就本次激励计划设定的激励对象获授权益的条件是否成就进行审议并公告，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象获授权益的条件是否成就出具法律意见。薪酬与考核委员会应当对限制性股票授予日激励对象名单进行核实并发表意见。

公司向激励对象授出权益与本次激励计划的安排存在差异时，薪酬与考核委员会、律师事务所、独立财务顾问（如有）应当同时发表明确意见。

（二）股东会审议通过本次激励计划，且经董事会审议本次激励计划设定的激励对象获授权益的条件成就后，公司董事会根据股东会的授权办理具体的限制性股票授予事宜。公司与激励对象签署《限制性股票授予协议书》，以此约定双

方的权利义务关系。

（三）公司制作本次激励计划管理名册，记载激励对象姓名、证券账户、获授限制性股票的数量、授予日期、《限制性股票授予协议书》编号等内容。

（四）本次激励计划经股东会审议通过后，公司需按照《管理办法》完成限制性股票的授予、登记、公告。若公司未能在公司股东会审议通过本次激励计划之日起 60 日内完成上述工作的，本次激励计划终止实施，董事会应当及时披露未完成的原因且 3 个月内不得再次审议股权激励计划，不得授出权益的期间不计算在 60 日内。

（五）公司应当向深圳证券交易所提出向激励对象授予权益的申请，经深圳证券交易所确认后，公司向证券登记结算机构申请办理登记结算事宜。

（六）公司向公司登记机关办理工商变更登记手续。

三、限制性股票的解除限售程序

（一）在解除限售日前，公司应确认激励对象是否满足解除限售条件。薪酬与考核委员会应当对公司满足解除限售条件的情况进行核查，若满足限制性股票激励计划规定的解除限售条件，则根据激励对象绩效评价结果确定每个激励对象的解除限售比例，拟订解除限售方案后提交董事会审批。

（二）董事会应当就本次激励计划设定的解除限售条件是否成就进行审议，薪酬与考核委员会应当发表明确意见。律师事务所应当对激励对象解除限售的条件是否成就出具法律意见。

（三）董事会审议通过后，对于满足解除限售条件的激励对象，由公司统一向深圳证券交易所提出解除限售申请，经深圳证券交易所确认后，公司向证券登记结算机构申请办理登记结算事宜。对于未满足条件的激励对象，由公司回购注

销其持有的该次解除限售对应的限制性股票，公司应当及时披露相关实施情况的公告，涉及注册资本变更的，由公司向工商登记部门办理变更登记手续。

（四）激励对象可对已解除限售的限制性股票进行转让，但公司董事和高级管理人员所持股份的转让应当符合有关法律、法规和规范性文件的规定。

四、本次激励计划的变更程序

（一）公司在股东会审议本次激励计划之前拟变更本次激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）除本次激励计划规定的或股东会已授权的情形外，公司在股东会审议通过本次激励计划之后变更本次激励计划的，应当由股东会审议决定，且不得包括下列情形：

- 1、导致提前解除限售的情形。
- 2、降低授予价格的情形。

（三）薪酬与考核委员会应当就变更后的方案是否有利于公司的持续发展，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表明确意见。

（四）律师事务所、独立财务顾问（如有）应当就变更后的方案是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定，是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

五、本次激励计划的终止程序

（一）公司在股东会审议本次激励计划之前拟终止实施本次激励计划的，需经董事会审议通过。

（二）公司在股东会审议通过本次激励计划之后终止实施本次激励计划的，应当由股东会审议决定。

（三）律师事务所应当就公司终止实施激励是否符合《管理办法》及相关法律法规的规定、是否存在明显损害公司及全体股东利益的情形发表专业意见。

（四）本次激励计划终止时，公司应当回购尚未解除限售的限制性股票，回购的股份将按照《公司法》的规定进行处理。

（五）公司在履行相应审议程序后，及时向证券登记结算机构申请办理限制性股票回购注销手续。

第七章 其他重要事项

一、本次激励计划中的有关条款，如与国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件相冲突，则按照国家有关法律、法规及行政性规章制度执行或调整。本次激励计划中未明确规定的，则按照国家有关法律、法规及行政规章、规范性文件执行或调整。

二、若激励对象违反本次激励计划、《公司章程》或国家有关法律、法规及行政规章及规范性文件，出售按照本次激励计划所获得的股票，其收益归公司所有，由公司董事会负责执行。

三、本次激励计划经国资局审核批准，公司股东会审议通过后生效。

四、本次激励计划的解释权归公司董事会。

长春高新技术产业(集团)股份有限公司

董事会

2026 年 7 月 23 日