

## 长春高新技术产业（集团）股份有限公司 第十一届董事会第十六次会议决议公告

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

### 一、董事会会议召开情况

- 1、长春高新技术产业（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）第十一届董事会第十六次会议于2026年4月10日以书面及通讯方式发出会议通知。
- 2、本次董事会于2026年4月20日9时以现场及通讯会议方式召开。
- 3、本次会议应参与表决董事9名，实际参与表决董事9名。
- 4、会议由董事长姜云涛先生主持，公司高级管理人员列席了本次会议。
- 5、本次会议的召开符合有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定。

### 二、董事会会议审议情况

经与会董事认真讨论，审议并通过了如下议案：

#### 1、《2025年度董事会工作报告》

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（[www.cninfo.com.cn](http://www.cninfo.com.cn)）的《2025年度董事会工作报告》。

本议案将提请公司2025年度股东会审议。

公司独立董事李春好先生、张春颖女士、张伟明先生、吴蔚女士分别向董事会提交了2025年度独立董事述职报告，并将在公司2025年度股东会上述职，内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（[www.cninfo.com.cn](http://www.cninfo.com.cn)）的《2025年度独立董事述职报告》。

公司独立董事李春好先生、张春颖女士、张伟明先生、吴蔚女士就其本人独立性情况予以自查并向董事会提交了自查报告，董事会依据相关报告等，对公司

在任独立董事的独立性情况进行了审议和评估，认为独立董事尽职尽责，不存在影响其独立客观判断的情况。内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于独立董事 2025 年度独立性情况的专项意见》。

## **2、《2025 年年度报告全文及摘要》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《2025 年年度报告》《2025 年年度报告摘要》。

本议案将提请公司 2025 年度股东会审议。

## **3、《关于 2025 年度利润分配预案的议案》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于 2025 年度利润分配预案的公告》。

本议案将提请公司 2025 年度股东会审议。

## **4、《关于 2025 年度计提资产减值准备的议案》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于 2025 年度计提资产减值准备的公告》。

## **5、《2025 年度内部控制自我评价报告》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《2025 年度内部控制自我评价报告》。

本议案已经公司董事会审计委员会全票审议通过。

## **6、《2025 年度环境、社会和公司治理报告》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《2025 年度环境、社会和公司治理报告》。

本议案已经公司董事会战略决策委员会全票审议通过。

## **7、《关于“质量回报双提升”行动方案进展的议案》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《2025 年年度报告》“第三节管理层讨论与分析”之“十四、质量回报双提升行动方案贯彻落实情况”相关内容及《关于“质量回报双提升”行动方案进展的公告》。

#### **8、《董事会审计委员会对会计师事务所 2025 年度履职情况评估及履行监督职责情况的报告》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《董事会审计委员会对会计师事务所 2025 年度履职情况评估及履行监督职责情况的报告》。

该议案已经公司董事会审计委员会全票审议通过。

#### **9、《关于确认 2025 年度董事和高级管理人员薪酬的议案》**

表决结果：0 票同意，0 票反对，0 票弃权。全体董事均回避表决。

公司董事和高级管理人员报酬情况详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《2025 年年度报告》“第四节公司治理、社会和环境”之“四、3、董事、高级管理人员报酬情况”等相关内容。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会审议，全体委员回避表决，直接提请董事会审议。董事会审议本议案时，全体董事均回避表决，将直接提请公司 2025 年度股东会审议。

#### **10、《关于续聘 2026 年度财务审计机构的议案》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于续聘 2026 年度会计师事务所的公告》。

本议案已经董事会审计委员会全票审议通过，将提请公司 2025 年度股东会审议。

#### **11、《关于续聘 2026 年度内部控制审计机构的议案》**

表决结果：9 票同意，0 票反对，0 票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于续聘 2026 年度会计师事务所的公告》。

本议案已经公司董事会审计委员会全票审议通过，将提请公司 2025 年度股东会审议。

#### **12、《关于 2026 年度对外捐赠额度预计的议案》**

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于2026年度对外捐赠额度预计的公告》。

本议案将提请公司2025年度股东会审议。

#### **13、《关于修改〈董事、高级管理人员薪酬管理办法〉的议案》**

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

具体修改情况详见本公告附件《〈董事、高级管理人员薪酬与考核管理办法〉修订对比表》。

本议案已经公司董事会薪酬与考核委员会全票审议通过，将提请公司 2025 年度股东会审议。

#### **14、《2026 年第一季度报告》**

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

内容详见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《2026年第一季度报告》。

本议案已经公司董事会审计委员会全票审议通过。

#### **15、《关于召开 2025 年度股东会的议案》**

表决结果：9票同意，0票反对，0票弃权。

公司2025年度股东会定于2026年5月12日召开，会议具体召开事宜请参见公司同日披露于巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）的《关于召开2025年度股东会的通知》。

### **三、备查文件**

- 1、经与会董事签字并加盖董事会印章的董事会决议；
- 2、深交所要求的其他文件。

长春高新技术产业（集团）股份有限公司

董事会

2026年4月22日

附件：《董事、高级管理人员薪酬与考核管理办法》修订对比表

修订前	修订后	修订类型
<p><b>第二条</b></p> <p>适用本办法的董事、高级管理人员包括：</p> <p>（一）董事，不包括外部董事、独立董事、在公司下属子公司领取薪酬的董事；</p> <p>（二）高级管理人员，<b>包括</b>总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员，不包括在公司下属子公司领取薪酬的高级管理人员。在下属子公司领取薪酬的高级管理人员按子公司薪酬体系执行。</p>	<p><b>第二条</b></p> <p>适用本办法的董事、高级管理人员包括：</p> <p>（一）<b>本办法所称董事，是指本办法执行期间公司董事会的全部在职成员</b>，不包括外部董事、独立董事、在公司下属子公司领取薪酬的董事；</p> <p>（二）<b>本办法所称高级管理人员，是指</b>总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员，不包括在公司下属子公司领取薪酬的高级管理人员。在下属子公司领取薪酬的高级管理人员按子公司薪酬体系执行。</p>	修改
<p><b>第三条</b></p> <p>董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：</p> <p>（一）坚持公司可持续发展的原则；</p> <p>（二）市场化选聘、契约化管理的原则；</p> <p>（三）绩效导向的原则；</p>	<p><b>第三条</b></p> <p>董事、高级管理人员薪酬<b>与市场发展相适应，与公司经营业绩相匹配，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。</b></p> <p><b>董事和高级管理人员薪酬的确定需遵循以下原则：</b></p> <p>（一）坚持公司可持续发展的原则；</p> <p>（二）市场化选聘、契约化管理的原则；</p> <p>（三）绩效导向的原则；</p> <p>（四）<b>激励与约束相结合的原则。</b></p>	修改
<p><b>第四条</b></p> <p><del>公司董事会负责审议批准本办法的实施、变更和终止。</del></p> <p><b>第五条</b></p> <p><del>公司董事会是本办法的执行管理机构，主要负责：—</del></p> <p><del>—（一）审批公司董事、高级管理人员薪酬政策；—</del></p> <p><del>—（二）落实本办法的实施情况；—</del></p> <p><del>—（三）其他由公司股东会授权的事项。</del></p> <p><b>第六条</b></p> <p>公司董事会薪酬与考核委员会<b>是对</b>董事、高级管理人员进行考核<b>以及初步确定薪酬分配的管理机构。</b></p>	<p><b>第四条</b></p> <p>公司董事的薪酬方案由股东会决定，公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准。</p> <p><b>第五条</b></p> <p>公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事和高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，组织董事和高级管理人员的绩效评价，并就董事和高级管理人员的薪酬向董事会提出<b>建议。</b></p>	修改

第三章 薪酬的构成	第三章 薪酬构成与发放	修改																																																	
<p><b>第七条</b></p> <p>公司董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪两部分组成。</p>	<p><b>第六条</b></p> <p>公司董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪两部分组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本年薪和绩效年薪总额的百分之五十。</p>	修改																																																	
<p><b>第八条</b></p> <p>基本年薪的额度及发放方式</p> <p>基本年薪=标准年薪×岗位系数</p> <p>其中，标准年薪 80 万元。</p> <p>岗位系数以岗位评价为基础予以确定。</p> <table border="1" data-bbox="261 712 756 875"> <tr> <td></td> <td>董事长</td> <td>总经理</td> <td>其他董事、监事及高管</td> </tr> <tr> <td>岗位系数</td> <td>1</td> <td>0.9</td> <td>0.5-0.7</td> </tr> </table> <p>基本年薪按月进行平均发放，基本年薪的月发放额按如下公式确定：月发放额=基本年薪÷12</p>		董事长	总经理	其他董事、监事及高管	岗位系数	1	0.9	0.5-0.7	<p><b>第七条</b></p> <p>基本年薪的额度及发放方式</p> <p>基本年薪=标准年薪×岗位系数</p> <p>其中，标准年薪 80 万元。</p> <p>岗位系数以岗位评价为基础予以确定。</p> <table border="1" data-bbox="777 701 1272 864"> <tr> <td></td> <td>董事长</td> <td>总经理</td> <td>其他董事、高级管理人员</td> </tr> <tr> <td>岗位系数</td> <td>1</td> <td>0.9</td> <td>0.5-0.7</td> </tr> </table> <p>基本年薪按月进行平均发放，基本年薪的月发放额按如下公式确定：月发放额=基本年薪÷12</p>		董事长	总经理	其他董事、高级管理人员	岗位系数	1	0.9	0.5-0.7	修改																																	
	董事长	总经理	其他董事、监事及高管																																																
岗位系数	1	0.9	0.5-0.7																																																
	董事长	总经理	其他董事、高级管理人员																																																
岗位系数	1	0.9	0.5-0.7																																																
<p><b>第九条</b></p> <p>绩效年薪的额度及发放方式</p> <p>绩效年薪=基本年薪×绩效年薪系数</p> <p>绩效年薪系数根据个人年度绩效考核级别、考核得分等考核结果进行确定，具体如下：—</p> <table border="1" data-bbox="261 1285 756 2002"> <tr> <td rowspan="2">考核结果</td> <td colspan="3">优</td> <td colspan="3">良</td> <td colspan="3">中</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>AA</td> <td>A</td> <td>BB</td> <td>BB</td> <td>B</td> <td>CC</td> <td>CC</td> <td>C</td> </tr> <tr> <td>考核级别</td> <td>A</td> <td>AA</td> <td>A</td> <td>BB</td> <td>BB</td> <td>B</td> <td>CC</td> <td>CC</td> <td>C</td> </tr> <tr> <td>考核得分</td> <td>95~100</td> <td>90~95</td> <td>85~90</td> <td>80~85</td> <td>75~80</td> <td>70~75</td> <td>65~70</td> <td>60~65</td> <td>60以下</td> </tr> <tr> <td>绩效年薪系数</td> <td>2</td> <td>1.9</td> <td>1.8</td> <td>1.6</td> <td>1.5</td> <td>1.4</td> <td>1.2</td> <td>1.1</td> <td>0</td> </tr> </table>	考核结果	优			良			中			A	AA	A	BB	BB	B	CC	CC	C	考核级别	A	AA	A	BB	BB	B	CC	CC	C	考核得分	95~100	90~95	85~90	80~85	75~80	70~75	65~70	60~65	60以下	绩效年薪系数	2	1.9	1.8	1.6	1.5	1.4	1.2	1.1	0	<p><b>第八条</b></p> <p>绩效年薪的额度及发放方式</p> <p>绩效年薪=2×标准年薪×绩效得分/100</p> <p>绩效得分依据当年年初制定的绩效方案确定，该方案承接公司年度经营目标与整体战略。</p> <p>公司董事、高级管理人员绩效薪酬的确定与发放以绩效评价结果为重要依据，绩效评价以经审计的财务数据为基础，由公司董事会薪酬与考核委员会按照个人年度绩效考核结果确定个人绩效年薪数额，在公司年度报告披露及绩效评价完成后一次性发放。</p>	修改
考核结果		优			良			中																																											
	A	AA	A	BB	BB	B	CC	CC	C																																										
考核级别	A	AA	A	BB	BB	B	CC	CC	C																																										
考核得分	95~100	90~95	85~90	80~85	75~80	70~75	65~70	60~65	60以下																																										
绩效年薪系数	2	1.9	1.8	1.6	1.5	1.4	1.2	1.1	0																																										

<p><b>数</b></p> <p>绩效考核结果的确定方法见本办法第四章。</p> <p>公司董事会审议通过当年经审计的年度报告后，由公司董事会薪酬与考核委员会按照个人年度绩效考核结果确定个人绩效年薪数额，报董事会核准后，一次性发放。</p>		
<p><b>第十条</b> 绩效考核体系</p> <p>公司董事、高管薪酬考核体系根据个人对公司经营结果的承担和岗位职责确定。在个人绩效考核指标设置时，根据不同岗位分别设置公司经营结果和个人岗位成效结果两者的权重比例。</p>	<p><b>第九条</b> 绩效考核体系</p> <p>公司董事和高级管理人员薪酬考核体系由公司经营结果和个人工作成效考核结果两部分组成，两者的权重比例为8:2。</p>	修改
<p><b>第十一条</b> 公司经营结果考核</p> <p>公司经营结果考核根据年度经营计划完成情况确定，年度经营计划包括经营业绩指标、重点工作任务等。</p>	<p><b>第十条</b> 公司经营结果考核</p> <p>公司经营结果考核根据年度经营计划完成情况确定，年度经营计划包括经营业绩指标、重点工作任务等。</p>	修改
<p><b>第十三条</b> 个人工作成效考核体系</p> <p>个人工作成效考核针对董事、高管人员岗位职责、主管的重点工作的完成情况确定，细则另行制定。根据个人工作表现、工作质量、工作效果，对照董事会制定的年度考核标准进行考核，个人考核指标和目标值水平应该具体化，定量化指标及其权重原则上不低於70%。</p>	<p><b>第十一条</b> 个人工作成效考核体系</p> <p>个人工作成效考核针对董事、高管人员岗位职责、主管的重点工作的完成情况确定，细则另行制定。根据个人工作表现、工作质量、工作效果，对照年度考核标准进行考核。</p>	修改
<p><b>第十三条</b></p> <p>薪酬管理办法的制定及修订，由薪酬与考核委员会拟订，报董事会通过后，最终经公司股东会审议批准。</p>	---	合并于第十六条
<p><b>第十四条</b></p> <p>薪酬与考核委员会于每年年初结合公司经营计划及年度工作重点，明确公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系，确定考核表。考核体系不得随意变动，因客观情况发生重大变化确需变更的，由薪酬与考核委员会提出修订意见，重新审议。</p>	<p><b>第十二条</b></p> <p>董事会薪酬与考核委员会于每年年初结合公司经营计划及年度工作重点，明确公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系，确定考核表。考核体系不得随意变动，因客观情况发生重大变化确需变更的，由薪酬与考核委员会提出修订意见，重新签订。</p>	修改
<p><b>第十五条</b></p> <p>薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后，组织对公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系的各项指标完成情况进行评估，形成绩效年薪结算决议，经</p>	<p><b>第十三条</b></p> <p>董事会薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后，组织对公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系的各项指标完成情况进行评估，形成绩效年薪结算决</p>	修改

董事会核准后执行。	议，并监督执行。	
第五章 薪酬考核流程	第五章 约束机制	新增
--	第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和高级管理人员绩效薪酬收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司董事和高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬收入进行全额或部分追回。	新增
--	第十五条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。	新增
第十六条 本办法自公司股东会审议批准之日起生效。	第十六条 本办法由公司董事会负责解释，并由董事会提出修改草案报经股东会审议通过后方可进行修改。	修改
第十七条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件 and 公司章程的规定执行；本办法与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定为准。 第十八条 董事会授权董事会薪酬与考核委员会依据本办法结合公司各时期的具体工作情况和董事、高管人员情况制定具体绩效考核办法及实施细则。本办法解释权属长春高新技术产业（集团）股份有限公司董事会。	第十七条 本办法中未予规定的事宜，依照有关法律、行政法规、深圳证券交易所的相关规定和公司章程的规定执行。 第十八条 本办法与有关法律、行政法规、深圳证券交易所的相关规定和公司章程的规定相悖时，应按以上文件执行。	修改
第十九条 本办法有效期为3年（2024-2026年度），有效期满后，公司董事会将根据届时情况对本方案进行修改与补充。	第十九条 本办法自股东会审议通过后生效并实施，修改时亦同。	修改