

北京百普赛斯生物科技股份有限公司

关于向 2025 年股票增值权激励计划激励对象

授予股票增值权的公告

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。

重要内容提示：

- 股票增值权授予日：2025 年 6 月 12 日
- 股票增值权授予数量：25.1900 万份，约占本激励计划授予时公司股本总额的 0.21%
- 行权价格：25.44 元/股
- 激励工具：股票增值权

北京百普赛斯生物科技股份有限公司（以下简称“公司”、“百普赛斯”）2025 年股票增值权激励计划（以下简称“本激励计划”、“激励计划”）规定的股票增值权的授予条件已经成就，根据公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，公司于 2025 年 6 月 12 日召开了第二届董事会第十八次会议和第二届监事会第十七次会议，审议通过了《关于向 2025 年股票增值权激励计划激励对象授予股票增值权的议案》，确定股票增值权的授予日为 2025 年 6 月 12 日。现将有关事项说明如下：

一、激励计划简述

公司《2025 年股票增值权激励计划（草案）》（以下简称“《激励计划（草案）》”）已经公司 2025 年第二次临时股东大会审议通过，具体内容如下：

（一）授予股票增值权的股票来源

本激励计划采用的激励工具为股票增值权，股票增值权激励计划不涉及实际股票，以百普赛斯A股普通股股票作为虚拟股票标的。

（二）行权价格及兑付价格

本激励计划授予激励对象的股票增值权的行权价格为每份 25.44 元。兑付价

格为每批次股票增值权可行权日当天的公司股票收盘价，且最高不得超过 100.00 元/股。

（三）本激励计划授予的股票增值权在各激励对象间的分配情况如下表所示：

本激励计划拟向激励对象授予 25.1900 万份股票增值权，约占本激励计划草案公告时公司股本总额 12,000.00 万股的 0.21%，股票增值权为一次性授予，无预留权益。

本激励计划授予的股票增值权的分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授股票增值权数量 (万份)	占授予股票增值权总数 比例	占激励计划公告日股本 总额比例
1	黄旭	中国	董事、副总经理	0.6500	2.58%	0.0054%
2	陈霞敏	中国	副总经理	0.6500	2.58%	0.0054%
3	林涛	中国	副总经理、董事 会秘 书、财务负责人	0.8110	3.22%	0.0068%
4	Anna Tao Dr. Wang	德国	区域经理	0.6500	2.58%	0.0054%
5	Anthony De Angelo	美国	物流经理	0.6300	2.50%	0.0053%
6	Cody David White	美国	区域经理	0.4500	1.79%	0.0038%
7	Larry Yu	美国	销售总监	2.1060	8.36%	0.0176%
8	Megan Kathleen Cox	美国	区域经理	0.3250	1.29%	0.0027%
9	Melissa Kaye Delgado	美国	区域经理	0.5500	2.18%	0.0046%
10	Mesure Turkes	土耳其	销售客户经理	0.3200	1.27%	0.0027%
11	Mourad Ferhat	法国	区域经理	0.6500	2.58%	0.0054%
12	Nikolas Yo Kamachi	美国	高级区域经理	0.4500	1.79%	0.0038%
13	Peter Yiping Hsueh	美国	营销产品经理	0.3640	1.45%	0.0030%
14	Plácido Júnio da Paixão Pereira	葡萄牙	销售客户经理	0.3200	1.27%	0.0027%
15	Rachel Irene Daniels	美国	高级区域经理	0.7300	2.90%	0.0061%
16	Rosanna M Zhang	美国	未来战略事业部 副总	3.2000	12.70%	0.0267%
17	Sofia Decano Elmore	美国	高级人力资源经 理	0.9590	3.81%	0.0080%
18	Sooah Woo	韩国	技术销售专家	0.4400	1.75%	0.0037%
19	SPENCER CHIH- KAI CHIANG	美国	市场传播经理	1.4290	5.67%	0.0119%

20	Theodoros Vogiatzoglou	英国	销售客户经理	0.6200	2.46%	0.0052%
21	Wei-Chun Chang	中国台湾	商务拓展经理	0.6800	2.70%	0.0057%
22	Yong Chan Cho	韩国	商务拓展经理	0.8660	3.44%	0.0072%
23	Yu Chan Jin	韩国	销售客户经理	0.3630	1.44%	0.0030%
24	Yuna Lu Wilson	美国	人力资源专员	0.3260	1.29%	0.0027%
25	Zoe Cheyanne Putman	美国	区域经理	0.4500	1.79%	0.0038%
26	陈知玮 Chih-Wei Chen	中国台湾	商务拓展经理	0.6500	2.58%	0.0054%
27	谢岳峻	中国台湾	CMC-药物生产 质控事业部负责人	3.2000	12.70%	0.0267%
其他核心人员（4人）				2.3510	9.33%	0.0196%
合计				25.1900	100.00%	0.21%

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本公司股票均未超过公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。

2、本次激励计划授予的激励对象不包含单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（四）本激励计划的有效期、等待期、行权安排、兑付安排

1、本激励计划的有效期

本激励计划有效期自股票增值权授予之日起至激励对象获授的股票增值权全部行权或作废失效之日止，最长不超过 48 个月。

2、本激励计划的等待期

本激励计划授予的股票增值权等待期为股票增值权授予之日起至股票增值权可行权日之间的时间段。本激励计划授予的股票增值权分三次行权，对应的等待期分别为自股票增值权授予之日起 12 个月、24 个月、36 个月。

3、本激励计划的行权安排

本激励计划授予的股票增值权行权期及各期行权时间安排如下表所示：

行权期	行权时间	行权比例
第一个行权期	自授予日起12个月后的首个交易日起至授予日起24个月内的最后一个交易日当日止	40%

第二个行权期	自授予日起24个月后的首个交易日起至授予日起36个月内的最后一个交易日当日止	30%
第三个行权期	自授予日起36个月后的首个交易日起至授予日起48个月内的最后一个交易日当日止	30%

在上述约定期间内因行权条件未成就的股票增值权，不得行权或递延至下期行权，并由公司按本激励计划规定的原则作废激励对象相应股票增值权。股票增值权各行权期结束后，激励对象未行权的当期股票增值权应当终止行权，公司将予以作废。

4、本激励计划的兑付安排

激励对象的税后收益将在每批次行权之日起 12 个月内发放完毕，具体兑付时间由公司根据整体资金安排确定。

（五）股票增值权行权的业绩考核要求

1、公司层面业绩考核

本激励计划授予的股票增值权行权对应的考核年度为 2025 年-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。公司业绩考核指标如下表所示：

行权期	对应考核年度	营业收入（A）	毛利（B）	
		目标值（Am）	目标值（Bm）	触发值（Bn）
第一个行权期	2025 年	10.9 亿元	9.8 亿元	6.62 亿元
第二个行权期	2026 年	2026 年同比 2025 年增长率不低于 15%	2026 年同比 2025 年增长率不低于 20%	2026 年同比 2025 年增长率不低于 10%
第三个行权期	2027 年	2027 年同比 2026 年增长率不低于 15%	2027 年同比 2026 年增长率不低于 20%	2027 年同比 2026 年增长率不低于 10%

注：（1）上述“毛利”计算公式为“营业收入-营业成本”，其中“营业收入”“营业成本”均以经审计的合并报表所载数据为准；

（2）上述业绩考核目标不构成公司对投资者的业绩预测和实质承诺。

公司层面对应行权比例如下：

考核指标	业绩完成度	公司层面行权比例
营业收入（A）	$A \geq A_m$	$X=100\%$

	$A < A_m$	$X = 0$
毛利 (B)	$B \geq B_m$	$X = 100\%$
	$B_n \leq B < B_m$	$X = B/B_m * 100\%$
	$B < B_n$	$X = 0$
公司层面行权比例	当考核指标出现 $A \geq A_m$ 或 $B \geq B_m$ 时, $X = 100\%$; 当考核指标出现 $A < A_m$ 且 $B < B_n$ 时, $X = 0$; 当考核指标 A、B 出现其他组合分布时, $X = B/B_m * 100\%$ 。	

股票增值权的行权条件达成, 则激励对象按照本激励计划规定比例行权。如公司未达到上述业绩考核目标时, 所有激励对象对应考核当年可行权的股票增值权不得行权, 由公司作废。

2、个人层面绩效考核

激励对象个人层面的绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施, 公司将依照激励对象的个人绩效考核结果确定其行权比例。激励对象绩效考核实行百分制打分, 根据下表确定激励对象个人层面行权的比例:

考核得分	$Y \geq 80$	$Y < 80$
个人层面行权比例	$Y\%$	0%

比如, 某激励对象在年度考核中得分 90 分, 则有 $Y = 90$, 该激励对象当年个人层面行权比例为 90%, 最高考核得分为 100 分。

若各行权期内, 激励对象个人当年可行权额度 = 个人计划行权额度 $\times$ 公司层面行权比例 $\times$ 个人层面行权比例。

激励对象当期计划行权的股票增值权因考核原因不能行权或不能完全行权, 则作废失效, 不可递延至下一年度。

二、股权激励计划的决策程序和批准情况

(一) 2025 年 5 月 27 日, 公司第二届董事会第十七次会议审议通过了《关于公司<2025 年股票增值权激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年股票增值权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票激励计划和 2025 年股票增值权激励计划相关事宜的议案》等议案。

同日, 公司第二届监事会第十六次会议审议通过了《关于公司<2025 年股票增值权激励计划(草案)>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年股票增值权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于核实公司<2025 年股票增值权激励计

划激励对象名单>的议案》。

（二）2025 年 5 月 28 日至 2025 年 6 月 6 日，公司对本激励计划授予激励对象名单及职务在公司内部进行了公示。截至公示期满，公司监事会未收到与本激励计划激励对象名单有关的任何异议。2025 年 6 月 7 日，公司监事会发表了《监事会关于 2025 年股权激励计划授予激励对象名单的审核意见及公示情况说明》。

（三）2025 年 6 月 12 日，公司 2025 年第二次临时股东大会审议并通过了《关于公司<2025 年股票增值权激励计划（草案）>及其摘要的议案》《关于公司<2025 年股票增值权激励计划实施考核管理办法>的议案》《关于提请股东大会授权董事会办理公司 2025 年限制性股票激励计划和 2025 年股票增值权激励计划相关事宜的议案》。公司实施 2025 年股票增值权激励计划获得批准，董事会被授权确定授予日、在激励对象符合条件时向激励对象授予股票增值权，并办理授予所必需的全部事宜。2025 年 6 月 13 日，公司披露了《关于 2025 年股权激励计划内幕信息知情人买卖公司股票情况的自查报告》。

（四）2025 年 6 月 12 日，公司第二届董事会第十八次会议和第二届监事会第十七次会议审议通过了《关于向 2025 年股票增值权激励计划激励对象授予股票增值权的议案》。

三、董事会关于符合授予条件满足情况的说明

根据本激励计划中的规定，激励对象只有在同时满足以下条件时，才能获授股票增值权：

（一）公司未发生如下任一情形：

- 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者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、法律法规规定不得实行股权激励的；
- 5、中国证监会认定的其他情形。

(二) 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、证监会认定的其他情形。

董事会经过认真核查，认为公司及激励对象均未发生或不属于上述任一情况，激励计划的授予条件已经满足。

四、股票增值权的授予情况

(一) 授予日：2025 年 6 月 12 日

(二) 授予数量：25.1900 万份，约占本激励计划授予时公司股本总额的 0.21%

(三) 授予人数：31 人

(四) 行权价格：25.44 元/股

(五) 激励工具：股票增值权

(六) 股票来源：股票增值权激励计划不涉及实际股票，以百普赛斯 A 股普通股股票作为虚拟股票标的

(七) 本激励计划授予的股票增值权分配情况如下表所示：

序号	姓名	国籍	职务	获授股票增值权数量 (万份)	占授予股票增值权总数 比例	占激励计划 授予日股本 总额比例
1	黄旭	中国	董事、副总经理	0.6500	2.58%	0.0054%
2	陈霞敏	中国	副总经理	0.6500	2.58%	0.0054%
3	林涛	中国	副总经理、董事会秘书、财务负责人	0.8110	3.22%	0.0068%
4	Anna Tao Dr. Wang	德国	区域经理	0.6500	2.58%	0.0054%
5	Anthony De Angelo	美国	物流经理	0.6300	2.50%	0.0053%
6	Cody David White	美国	区域经理	0.4500	1.79%	0.0038%
7	Larry Yu	美国	销售总监	2.1060	8.36%	0.0176%
8	Megan Kathleen Cox	美国	区域经理	0.3250	1.29%	0.0027%

9	Melissa Kaye Delgado	美国	区域经理	0.5500	2.18%	0.0046%
10	Mesure Turkes	土耳其	销售客户经理	0.3200	1.27%	0.0027%
11	Mourad Ferhat	法国	区域经理	0.6500	2.58%	0.0054%
12	Nikolas Yo Kamachi	美国	高级区域经理	0.4500	1.79%	0.0038%
13	Peter Yiping Hsueh	美国	营销产品经理	0.3640	1.45%	0.0030%
14	Plácido Júnio da Paixão Pereira	葡萄牙	销售客户经理	0.3200	1.27%	0.0027%
15	Rachel Irene Daniels	美国	高级区域经理	0.7300	2.90%	0.0061%
16	Rosanna M Zhang	美国	未来战略事业部 副总	3.2000	12.70%	0.0267%
17	Sofia Decano Elmore	美国	高级人力资源经 理	0.9590	3.81%	0.0080%
18	Sooah Woo	韩国	技术销售专家	0.4400	1.75%	0.0037%
19	SPENCER CHIH-KAI CHIANG	美国	市场传播经理	1.4290	5.67%	0.0119%
20	Theodoros Vogiatzoglou	英国	销售客户经理	0.6200	2.46%	0.0052%
21	Wei-Chun Chang	中国台湾	商务拓展经理	0.6800	2.70%	0.0057%
22	Yong Chan Cho	韩国	商务拓展经理	0.8660	3.44%	0.0072%
23	Yu Chan Jin	韩国	销售客户经理	0.3630	1.44%	0.0030%
24	Yuna Lu Wilson	美国	人力资源专员	0.3260	1.29%	0.0027%
25	Zoe Cheyanne Putman	美国	区域经理	0.4500	1.79%	0.0038%
26	陈知玮 Chih-Wei Chen	中国台湾	商务拓展经理	0.6500	2.58%	0.0054%
27	谢岳峻	中国台湾	CMC-药物生产 质控事业部负责 人	3.2000	12.70%	0.0267%
其他核心人员（4人）				2.3510	9.33%	0.0196%
合计				25.1900	100.00%	0.21%

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本公司股票均未超过公司股本总额的 1%。公司全部有效的激励计划所涉及的标的股票总数累计未超过公司股本总额的 20%。

2、本次激励计划授予的激励对象不包含单独或合计持有上市公司 5%以上股份的股东、实际控制人及其配偶、父母、子女。

3、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为四舍五入原因所致。

（八）本激励计划实施后，不会导致股权分布不符合上市条件要求。

五、监事会对授予日激励对象名单的核查意见

本次授予的激励对象具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《上市公司股权激励管理办法》（以下简称“《管理办法》”）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）等规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》规定的激励对象范围，其作为公司本次股票增值权激励计划激励对象的主体资格合法、有效，激励对象获授股票增值权的条件已成就。

公司本次股票增值权激励计划授予激励对象名单与公司 2025 年第二次临时股东大会批准的 2025 年股票增值权激励计划中规定的激励对象相符。

综上，监事会同意公司 2025 年股票增值权激励计划的授予日为 2025 年 6 月 12 日，并同意向符合授予条件的 31 名激励对象授予 25.1900 万份股票增值权。

六、本次实施的激励计划与股东大会通过的激励计划的差异情况

本次授予的内容与公司 2025 年第二次临时股东大会审议通过的激励计划相关内容一致。

七、监事会意见

1、本次授予的激励对象具备《公司法》《证券法》等法律、法规和规范性文件以及《公司章程》规定的任职资格，符合《管理办法》《上市规则》规定的激励对象条件，符合公司《激励计划（草案）》中规定的激励对象范围，其作为公司本次股票增值权激励计划激励对象的主体资格合法、有效。

2、公司董事会确定本激励计划的授予日符合《管理办法》《激励计划（草案）》中有关授予日的相关规定。公司和本次授予激励对象均未发生不得授予股票增值权的情形，公司本激励计划设定的激励对象获授股票增值权的授予条件已经成就。

3、公司本次股票增值权激励计划授予激励对象名单与公司 2025 年第二次临时股东大会批准的 2025 年股票增值权激励计划中规定的激励对象相符。

监事会同意公司 2025 年股票增值权激励计划的授予日为 2025 年 6 月 12 日，并同意向符合授予条件的 31 名激励对象授予 25.1900 万份股票增值权，行权价格为 25.44 元/份。

八、参与激励的董事、高级管理人员、持股 5%以上的股东在授予日前 6 个

月买卖公司股票情况的说明

经公司自查，参与本激励计划的董事、高级管理人员在授予日前 6 个月均无买卖公司股票的行为。持股 5%以上股东未参与本激励计划。

九、激励对象认购权益及缴纳个人所得税的资金安排

由公司现金方式直接兑付行权日当天公司股票收盘价与行权价格的差额。公司将根据国家税收法律法规的规定，代扣代缴激励对象应缴纳的个人所得税及其他税费。

十、股份支付费用对公司财务状况的影响

根据财政部《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，公司将在行权日前的每个资产负债表日，根据最新取得的可行权人数变动、业绩指标完成情况等后续信息，修正预计可行权的股票增值权数量，并按照公司承担负债的公允价值金额，将当期取得的服务计入相关成本或费用和应付职工薪酬。具体会计处理方法如下：

（一）等待期会计处理如下：公司在等待期内的每个资产负债表日，以对可行权情况的最佳估计为基础，按照公司承担负债的公允价值，将当期取得的服务计入相关资产成本或当期费用，同时计入负债的“应付职工薪酬”科目。公司将在等待期内的每个资产负债表日重新确定公司承担负债的公允价值。

（二）可行权日之后会计处理：不再确认成本费用，但负债（即应付职工薪酬）公允价值的变动应当计入当期损益（公允价值变动损益科目）。

（三）行权日会计处理：按实际支付的数额借记“应付职工薪酬”科目，贷记“银行存款”科目。具体对财务状况和经营成果的影响，应以公司在年度报告中披露数据为准。公司以目前信息初步估计，在不考虑本计划对公司业绩的刺激作用情况下，股票增值权费用对有效期内各年净利润有所影响。若考虑股票增值权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，本计划带来的公司业绩提升将高于因其带来的费用增加。

十一、法律意见书的结论性意见

上海君澜律师事务所律师认为，根据公司 2025 年第二次临时股东大会对董事会的授权，截至本法律意见书出具日，本次授予已取得现阶段必要的批准和授权。本次授予人数、数量及授予日的确定均符合《管理办法》《上市规则》《监

管指南》及《激励计划》的相关规定，公司和授予的激励对象不存在上述不能授予股票增值权的情形，《激励计划》规定的股票增值权的授予条件已经满足。公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》及《激励计划》的相关规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照上述规定履行后续的信息披露义务。

十二、独立财务顾问的专业意见

上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司对公司本激励计划授予相关事项的专业意见认为：公司本次激励计划已取得了必要的批准与授权，本次股票增值权激励计划的授予日、授予价格、授予对象、授予数量等的确定符合《公司法》《证券法》《管理办法》《上市规则》等法律法规和规范性文件的规定，公司不存在不符合公司《激励计划》规定的授予条件的情形。

十三、备查文件

- 1、北京百普赛斯生物科技股份有限公司第二届董事会第十八次会议决议；
- 2、北京百普赛斯生物科技股份有限公司第二届监事会第十七次会议决议；
- 3、北京百普赛斯生物科技股份有限公司监事会关于公司 2025 年股权激励计划授予激励对象名单（授予日）的核查意见；
- 4、上海君澜律师事务所关于北京百普赛斯生物科技股份有限公司 2025 年股票增值权激励计划向激励对象授予股票增值权之法律意见书；
- 5、上海荣正企业咨询服务（集团）股份有限公司关于北京百普赛斯生物科技股份有限公司 2025 年股票增值权激励计划授予相关事项之独立财务顾问报告。

特此公告。

北京百普赛斯生物科技股份有限公司董事会

2025 年 6 月 12 日