

北京百普赛斯生物科技股份有限公司

关于 2025 年股票增值权激励计划第一个行权期行权条件成就的公告

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：

- 1、股票增值权行权数量：9.0099 万份，占目前公司总股本的 0.05%。
- 2、本次行权股票来源：股票增值权不涉及实际股份，以公司 A 股普通股股票作为虚拟股票标的。

北京百普赛斯生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）2025 年股票增值权激励计划（以下简称“本激励计划”、“《激励计划》”）规定的第一个行权期行权条件已经成就，根据公司 2025 年第二次临时股东大会的授权，公司于 2026 年 6 月 17 日召开第二届董事会第二十七次会议，审议通过《关于 2025 年股票增值权激励计划第一个行权期行权条件成就的议案》。现将有关事项说明如下：

一、本激励计划实施情况概要

（一）股权激励计划简述

1、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，以公司A股普通股股票作为虚拟股票标的。

2、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。

3、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	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。

4、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。

5、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×公司层面行权比例×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) 本激励计划已履行的相关审批程序

1、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》。

2、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》。

3、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》。

4、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》。

5、2026 年 6 月 17 日，公司第二届董事会第二十七次会议审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划及 2025 年股票增值权激励计划权益价格及数量的议案》《关于 2025 年股票增值权激励计划第一个行权期行权条件成就的议案》《关于作废 2025 年股票增值权激励计划部分已授予尚未行权的股票增值权的议案》。

（三）股票增值权授予情况

授予日期	行权价格	授予数量	授予人数
2025 年 6 月 12 日	25.44 元/股	25.1900 万份	31 人

注：上述授予价格、数量及人数均为相应授予日当天情况。

（四）股票增值权数量及授予价格的历次变动情况

2026 年 6 月 17 日，公司第二届董事会第二十七次会议审议通过了《关于调整 2025 年限制性股票激励计划及 2025 年股票增值权激励计划权益价格及数量的议案》，公司 2024 年度利润分配方案及 2025 年度利润分配方案已实施完毕，董事会对本激励计划授予价格及数量进行相应调整。经过调整，股票增值权行权价格由 25.44 元/份调整为 17.31 元/份；兑付价格上限由 100.00 元/份调整为 70.61 元/份；股票增值权数量由 25.1900 万份调整为 35.2341 万份。

同日，公司第二届董事会第二十七次会议审议通过了《关于作废 2025 年股票增值权激励计划部分已授予尚未行权的股票增值权的议案》，鉴于 3 名激励对象因个人原因离职，已不符合有关激励对象的要求，其已获授尚未行权的股票增

值权作废失效；此外，因公司 2025 年度公司层面业绩考核指标高于触发值但未达到目标值，对应第一个行权期公司层面行权比例为 77.9580%，未达到行权条件部分由公司作废失效。本次合计作废股票增值权 8.8854 万份。

（五）本次实施的股权激励计划内容与已披露的激励计划存在的差异

除上述变动外，本次实施的激励计划相关内容与已披露的激励计划不存在差异。

二、本激励计划第一个行权期行权条件成就的说明

（一）董事会就股票增值权行权条件是否成就的审议情况

2026 年 6 月 17 日，公司召开第二届董事会第二十七次会议，审议通过《关于 2025 年股票增值权激励计划第一个行权期行权条件成就的议案》。根据《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》）、《激励计划》的有关规定及 2025 年第二次临时股东大会的授权，董事会认为公司 2025 年股票增值权激励计划第一个行权期规定的行权条件均已经成就，同意公司为符合条件的 28 名激励对象办理行权相关事宜，本次可行权数量为 9.0099 万份。

（二）激励对象符合激励计划规定的各项行权条件的说明

1、进入第一个行权期的说明

根据公司《激励计划》的规定，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，行权比例为获授股票增值权总数的 40%。

公司本次激励计划股票增值权的授予日为 2025 年 6 月 12 日，股票增值权第一个等待期已经届满。

2、第一个行权期符合行权条件的说明：

序号	行权条件	成就情况
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；	公司未发生前述情形，满足行权条件。

序号	行权条件	成就情况						
	(5) 中国证监会认定的其他情形。							
2	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、高级管理人员的情形； (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。	激励对象未发生前述情形，满足行权条件。						
3	激励对象满足各行权期任职期限要求： 激励对象获授的各批次股票增值权在行权前，须满足 12 个月以上的任职期限。	3 名激励对象离职，仍在职的 28 名激励对象符合行权任职期限要求。						
4	公司层面业绩考核目标： 第一个行权期对应考核年度为 2025 年，2025 年营业收入值 (A) 的目标值 (Am) 为 10.9 亿元；毛利 (B) 的目标值 (Bm) 为 9.8 亿元，触发值 (Bn) 为 6.62 亿元。公司层面行权比例 (X) 如下： 当考核指标出现 $A \geq Am$ 或 $B \geq Bm$ 时， $X=100\%$ ；当考核指标出现 $A < Am$ 且 $B < Bn$ 时， $X=0$ ；当考核指标 A、B 出现其他组合分布时， $X=B/Bm*100\%$ 。	公司 2025 年毛利为 7.64 亿元，公司层面行权比例为 77.9580%。						
5	个人层面绩效考核要求： 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： <table border="1" data-bbox="359 1478 981 1568"> <thead> <tr> <th>考核得分</th> <th>$Y \geq 80$</th> <th>$Y < 80$</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>个人层面行权比例</td> <td>Y%</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	考核得分	$Y \geq 80$	$Y < 80$	个人层面行权比例	Y%	0	28 名激励对象个人绩效考核结果满足 100% 行权条件。
考核得分	$Y \geq 80$	$Y < 80$						
个人层面行权比例	Y%	0						

(三) 部分未达到行权条件的股票增值权的处理方法

公司对于部分未达到行权条件的股票增值权作废失效处理，详见《关于作废 2025 年股票增值权激励计划部分已授予尚未行权的股票增值权的公告》（公告编号：2026-030）。

三、本激励计划第一个行权期行权的具体情况

(一) 授予日：2025 年 6 月 12 日

(二) 行权数量：9.0099 万份

(三) 行权人数：28 人

(四) 行权价格：17.31 元/股（调整后）

(五) 股票来源：股票增值权不涉及实际股份，以公司 A 股普通股股票作为虚拟股票标的

(六) 激励对象名单及行权情况：

序号	姓名	国籍	职务	获授股票增值权数量（万份）（调整后）	本次可行权的股票增值权数量（万份）	本次行权数量占已获授股票增值权总量的比例
1	黄旭	中国	副总经理	0.9092	0.2835	31.18%
2	陈霞敏	中国	副总经理	0.9092	0.2835	31.18%
3	林涛	中国	副总经理、董事会秘书、财务负责人	1.1344	0.3537	31.18%
4	Anthony De Angelo	美国	物流经理	0.8812	0.2747	31.17%
5	Cody David White	美国	区域经理	0.6294	0.1962	31.17%
6	Larry Yu	美国	销售总监	2.9457	0.9185	31.18%
7	Megan Kathleen Cox	美国	区域经理	0.4546	0.1417	31.17%
8	Melissa Kaye Delgado	美国	区域经理	0.7693	0.2398	31.17%
9	Mesure Turkes	土耳其	销售客户经理	0.4476	0.1395	31.17%
10	Mourad Ferhat	法国	区域经理	0.9092	0.2835	31.18%
11	Nikolas Yo Kamachi	美国	高级区域经理	0.6294	0.1962	31.17%
12	Peter Yiping Hsueh	美国	营销产品经理	0.5091	0.1587	31.17%
13	Plácido Júnio da Paixão Pereira	葡萄牙	销售客户经理	0.4476	0.1395	31.17%
14	Rachel Irene Daniels	美国	高级区域经理	1.0211	0.3184	31.18%
15	Rosanna M Zhang	美国	未来战略事业部副总	4.476	1.3957	31.18%
16	Sofia Decano Elmore	美国	高级人力资源经理	1.3414	0.4182	31.18%
17	Sooah Woo	韩国	技术销售专家	0.6154	0.1919	31.18%
18	SPENCER CHIH-KAI CHIANG	美国	市场传播经理	1.9988	0.6232	31.18%
19	Theodoros Vogiatzoglou	英国	销售客户经理	0.8672	0.2704	31.18%
20	Yong Chan Cho	韩国	商务拓展经理	1.2113	0.3777	31.18%
21	Yu Chan Jin	韩国	销售客户经理	0.5077	0.1583	31.18%

22	Yuna Lu Wilson	美国	人力资源专员	0.456	0.1421	31.16%
23	Zoe Cheyanne Putman	美国	区域经理	0.6294	0.1962	31.17%
24	陈知玮 Chih-Wei Chen	中国台湾	商务拓展经理	0.9092	0.2835	31.18%
其他核心人员（4人）				3.2885	1.0253	31.18%
合计				28.8979	9.0099	31.18%

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、上表中激励对象名单已剔除离职人员。

4、上表中数值若出现总数与各分项数值之和尾数不符，均为尾数取整原因所致。

四、董事会薪酬与考核委员会意见

根据《管理办法》《上市规则》《激励计划》的相关规定，公司 2025 年股票增值权激励计划第一个行权期行权条件已经成就。

本激励计划拟行权的 28 名激励对象绩效考核结果合规、真实，不存在虚假、故意隐瞒等相关情况，符合《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》等法律、法规和规范性文件规定的激励对象条件，符合《激励计划》规定的激励对象范围，其作为公司本次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行权条件已成就。

综上所述，董事会薪酬与考核委员会同意为本次符合条件的 28 名激励对象办理行权，对应股票增值权的行权数量为 9.0099 万份。上述事项均符合相关法律、法规及规范性文件所规定的条件，不存在损害公司及股东利益的情形。

五、本次行权对公司相关财务状况和经营成果的影响

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，股票增值权兑付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。

六、法律意见书的结论性意见

根据股东会对董事会的授权，截至法律意见书出具日，本次调整、作废及归属/行权已取得现阶段必要的批准和授权，符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《限制性股票激励计划》及《股票增值权激励计划》的相关规定。本次调整的原因、调整方法、调整后的权益价格及数量符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《限制性股票激励计划》及《股票增值权激励计划》的相关规定，本次调整不会对公司的财务状况和经营成果产生实质性影响。本次作废的原因及数量符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《限制性股票激励计划》及《股票增值权激励计划》的相关规定，本次作废不会对公司的财务状况和经营成果产生重大影响，不会影响公司核心团队的稳定性，不会影响《限制性股票激励计划》及《股票增值权激励计划》的继续实施。公司《限制性股票激励计划》首次授予部分已进入第一个归属期，《股票增值权激励计划》已进入第一个行权期，第一个归属期/行权的归属/行权条件已成就，本次归属/行权的人数、数量及价格符合《管理办法》《上市规则》《监管指南》《限制性股票激励计划》及《股票增值权激励计划》的相关规定。公司已按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》《限制性股票激励计划》及《股票增值权激励计划》的规定履行了现阶段的信息披露义务，公司尚需按照《管理办法》《上市规则》《监管指南》《限制性股票

激励计划》及《股票增值权激励计划》的相关规定履行后续信息披露义务。

七、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二十七次会议决议；
- 2、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 年限制性股票激励计划及 2025 年股票增值权激励计划调整、作废及归属/行权相关事项之法律意见书；
- 3、深交所要求的其他文件。

特此公告。

北京百普赛斯生物科技股份有限公司董事会

2026 年 6 月 17 日