

北京百普赛斯生物科技股份有限公司

2022 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

北京百普赛斯生物科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和员工利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，公司拟实施 2022 年限制性股票激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《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》等有关法律、法规和规范性文件、以及《北京百普赛斯生物科技股份有限公司章程》、2022 年限制性股票激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司本激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现本激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高公司整体业绩，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与本激励计划的所有激励对象，即薪酬与考核委员会确定并经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司（含子公司）董事、高级管理人员及核心业务骨干（不包括独立董事、监事）。

四、考核机构

- （一）董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织激励对象的考核工作。
- （二）公司人力资源部负责具体实施考核工作。人力资源部对董事会薪酬

与考核委员会负责及报告工作。

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供, 并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司董事会负责本办法的审批及考核结果的审核。

五、考核指标

(一) 公司层面业绩考核

本激励计划首次授予部分的限制性股票归属对应的考核年度为 2022 年-2024 年三个会计年度, 每个会计年度考核一次。公司业绩考核目标如下表所示:

归属安排	业绩考核目标
首次授予的限制性股票 第一个归属期	2022 年营业收入达到 4.93 亿元
首次授予的限制性股票 第二个归属期	2023 年营业收入达到 6.4 亿元
首次授予的限制性股票 第三个归属期	2024 年营业收入达到 8.35 亿元

注: 1. 上述“营业收入”指标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。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2022 年第三季度报告披露之前授出, 预留授予部分的限制性股票年度考核目标与首次授予部分的限制性股票年度考核目标一致。

若本激励计划预留授予部分的限制性股票于 2022 年第三季度报告披露之后授出, 预留授予部分的限制性股票各年度业绩考核目标如下表所示:

归属安排	业绩考核目标
预留授予的限制性股票 第一个归属期	2023 年营业收入达到 6.4 亿元
预留授予的限制性股票 第二个归属期	2024 年营业收入达到 8.35 亿元

注: 1. 上述“营业收入”指标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。

若各归属期内，公司未满足上述业绩考核目标的，所有激励对象对应考核当年可归属的限制性股票均不得归属，并作废失效。

（二）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归属比例。激励对象绩效考核实行百分制打分，每位激励对象的考核得分占百分的比例即为该激励对象当年个人层面归属比例，具体如下：

考核得分	X
个人层面归属比例	X%

比如，某激励对象在年度考核中得分 80 分，则 $X=80$ ，该激励对象当年个人层面归属比例为 80%。每年度激励对象的最低考核得分为 0 分，最高考核得分为 100 分。若各归属期内，公司满足当年业绩考核目标的，激励对象可按照本激励计划规定的比例归属其获授的限制性股票，激励对象个人当年可归属额度=个人计划归属额度×个人层面归属比例。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属或不能完全归属，则作废失效，不可递延至下一年度。

六、考核期间与次数

1、考核期间

激励对象每个归属期所对应的考核年度。

2、考核次数

本次激励计划的考核年度为 2022-2024 年三个会计年度，每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应在考核工作结束后 10 个工作日内将考核结果通知被考核对象。

如果被考核对象对自己的考核结果有异议，可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决，被考核对象可向薪酬与考核委员会申诉，薪酬与考核委员会需在 10 个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果由人力资源部作为保密资料归档保存，绩效考核记录保存期 5 年，对于超过保存期限的文件与记录，经薪酬与考核委员会批准后可由人力资源部统一销毁。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本激励计划生效后实施。

北京百普赛斯生物科技股份有限公司

董 事 会

2022 年 4 月 23 日