

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



HANGZHOU TIGERMED CONSULTING CO., LTD.

杭州泰格醫藥科技股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：3347)

- (1) 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及其摘要；**
- (2) 建議採納《2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》；及**
- (3) 建議授權董事會辦理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事項**

本公告乃杭州泰格醫藥科技股份有限公司(「本公司」)根據香港上市規則第13.09(2)(a)條及第13.10B條以及香港法例第571章證券及期貨條例第XIVA部項下內幕消息條文(定義見香港上市規則)作出。

背景

董事會謹此宣佈，於2026年8月28日召開的第六屆董事會第二次會議上，董事會審議通過(1)建議採納限制性股票激勵計劃及其摘要；(2)建議採納《考核管理辦法》；及(3)建議授權董事會處理限制性股票激勵計劃相關事項。上述事項須待股東於本公司股東會上以特別決議案通過後生效。一份載有限制性股票激勵計劃及《考核管理辦法》進一步詳情的通函將刊載於香港聯交所網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.tigermedgrp.com)，並將適時提供予表示有意收到印刷本的股東。

I. 建議採納2026年A股限制性股票激勵計劃及其摘要

限制性股票激勵計劃的主要條款概要載列如下：

- 目的：為了持續健全完善本公司中長效激勵與約束機制，吸引和留住優秀人才，充分調動本公司董事、高級管理人員及核心技術(業務)人員的積極性，有效地將股東利益、本公司利益及其僱員利益緊密結合在一起，使各方共同關注本公司的長遠可持續發展，在充分保障股東利益的前提下，本公司按照收益與貢獻對等、激勵與約束匹配的基本原則，根據《公司法》、《證券法》、《管理辦法》、《深圳上市規則》、《自律監管指南第1號》等有關法律、法規和規範性文件以及《公司章程》的規定，制定限制性股票激勵計劃。
- 限制性股票激勵計劃的實施日期：限制性股票激勵計劃經董事會審議，並於本公司股東會審議通過後方可實施。
- 限制性股票激勵計劃的有效期：限制性股票激勵計劃的有效期自限制性股票授予之日起至激勵對象獲授的限制性股票全部歸屬或作廢失效之日止。有效期最長不超過60個月。

確定激勵對象的
依據：

(I) 確定激勵對象的法律依據

限制性股票激勵計劃的激勵對象根據《公司法》、《證券法》、《考核管理辦法》、《深圳上市規則》、《自律監管指南第1號》等有關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的相關規定，結合本公司實際情況而確定。

(II) 確定激勵對象的職務依據

限制性股票激勵計劃的激勵對象為在本公司(包括其子公司)任職的董事、高級管理人員及核心技術(業務)人員，不包括獨立董事、單獨或合計持有本公司5%或以上股份的股東、本公司實際控制人及其各自的配偶、父母及子女。

激勵對象的範圍： 限制性股票激勵計劃擬授予的激勵對象共計513人，為在本公司(包括其子公司)任職的董事、高級管理人員及核心技術(業務)人員。

限制性股票激勵計劃授予的激勵對象不包括任何獨立董事、單獨或合計持有5%或以上股份的股東、本公司實際控制人及其各自的配偶、父母、子女。所有激勵對象必須在本公司授予限制性股票時和限制性股票激勵計劃規定的考核期內與本公司或其子公司存在聘用或勞動關係。

限制性股票激勵計劃的激勵對象包含部分外籍員工，公司外籍激勵對象參與公司實際工作，在公司技術研發、業務拓展等方面起到重要作用，通過限制性股票激勵計劃將更加促進公司核心人才隊伍的建設和穩定，從而有助於公司的長遠發展。因此，限制性股票激勵計劃將該部分員工作為激勵對象符合公司的實際情況和發展需要，符合《上市規則》等相關法律法規的規定，具有必要性和合理性。

有下列情形之一的任何人員，均不符合限制性股票激勵計劃的激勵對象資格：

- (1) 最近12個月內被深交所認定為不適當人選；
- (2) 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
- (3) 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
- (4) 具有《公司法》規定的不得擔任本公司董事、高級管理人員情形的；
- (5) 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵計劃的；
- (6) 中國證監會認定的其他情形。

倘於限制性股票激勵計劃實施期間，激勵對象出現上文所載任何禁止參與限制性股票激勵計劃的情形，本公司應終止其參與限制性股票激勵計劃的權利，而已獲授但尚未歸屬的限制性股票將取消歸屬，並作廢失效。

激勵對象的核實： 本公司應聘請法律顧問對激勵對象的資格是否符合《管理辦法》等相關法律、行政法規及計劃的相關規定出具專業意見。

本公司將在召開股東會前，內部公示激勵對象的姓名和職務，公示期不少於10天。薪酬與考核委員會將對激勵對象名單進行審核，充分聽取公示期間所收到的意見。本公司將在股東會審議限制性股票激勵計劃前5日披露薪酬與考核委員會對激勵對象名單的審核意見及公示情況。經董事會調整的任何激勵對象名單亦應經薪酬與考核委員會核實。

限制性股票的
分配：

限制性股票激勵計劃授予的限制性股票在各激勵對象之間的分配情況如下表所示：

姓名	國籍	職務	獲授限制性 股票數量 (萬股)	估獲授 限制性 股票總數 的比例	估限制性 股票激勵 計劃公告 時總股本 的比例
聞增玉	中國	執行董事、 總經理	20.79	2.188%	0.024%
吳灝	中國	職工董事、 聯席總裁	15.99	1.683%	0.019%
彭沂非	中國	首席運營官	12.30	1.295%	0.014%
楊成成	中國	首席財務官	9.46	0.996%	0.011%
其他核心技術(業務)人員(509名)			891.46	93.838%	1.035%
總計			950	100.00%	1.103%

附註：

- (1) 上述任何一名激勵對象通過全部有效的股票激勵計劃獲授的股票均未超過本公司總股本的1%。本公司全部有效的激勵計劃所涉及的標的股票總數累計不超過限制性股票激勵計劃提交股東會審議時總股本的20%。激勵對象因離職或不再符合激勵對象範圍等原因而不得獲授限制性股票或者自願放棄獲授限制性股票的，由董事會對授予數量作相應調整，將未實際授予的限制性股票直接調減或在其他激勵對象之間進行分配。
- (2) 限制性股票激勵計劃的激勵對象不包括任何獨立董事、單獨或合計持有本公司5%或以上股份的股東、本公司實際控制人及其各自的配偶、父母、子女。

- (3) 限制性股票激勵計劃中部分合計數與各明細數相加之和在尾數上如有差異，均為四捨五入原因所致，下同。

標的股票數量： 限制性股票激勵計劃擬向激勵對象授予的限制性股票總數為950萬股，約佔限制性股票激勵計劃草案公告時本公司總股本861,026,050股的1.103%。限制性股票激勵計劃的限制性股票為一次性授予，無預留權益。限制性股票激勵計劃任何一名激勵對象通過全部在其各自有效期內的股票激勵計劃獲授的股票累計不超過本公司總股本的1%。

在限制性股票激勵計劃公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬期間，若本公司發生資本化發行、發行紅股、股票拆細或縮股、配股、股息分派等事宜，限制性股票的授予價格和數量將做相應的調整。

標的股票來源： 限制性股票激勵計劃採用的激勵工具為第二類限制性股票，涉及的標的股票應為本公司在二級市場上回購的本公司A股普通股股票。

限制性股票激勵計劃的授予日： 授予日在限制性股票激勵計劃經本公司股東會審議通過後由董事會確定，授予日必須為交易日。本公司需在股東會審議通過後60日內授予限制性股票並完成公告。本公司未能在60日內完成上述工作的，應當及時披露不能完成的原因，並宣告終止實施限制性股票激勵計劃，未授予的限制性股票失效。

根據《管理辦法》和《自律監管指南第1號》規定不得授出權益的期間不計算在60日內。授予日必須為交易日。若根據上述原則確定的日期為非交易日，則授予日順延至其後的第一個交易日。

限制性股票的授予條件： 只有在同時滿足下列條件時，本公司向激勵對象授予限制性股票；反之，若下列任一授予條件未達成的，則不能向激勵對象授予限制性股票。

(I) 本公司未發生以下任一情形：

1. 最近一個會計年度財務報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
2. 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

3. 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》或公開承諾進行利潤分配的情形；
4. 法律法規規定不得實行股權激勵計劃的；
5. 中國證監會認定的其他情形。

(II) 激勵對象未發生以下任一情形：

1. 最近12個月內被深交所認定為不適當人選；
2. 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
3. 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
4. 具有《公司法》規定的不得擔任本公司董事、高級管理人員情形的；
5. 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵計劃的；
6. 中國證監會認定的其他情形。

授予價格：

限制性股票激勵計劃授予限制性股票的授予價格為每股人民幣39.32元，即滿足授予條件和歸屬條件後，激勵對象可以每股人民幣39.32元的價格購買本公司股票。

限制性股票授予價格不低於股票票面金額，且不高於下列價格較高者：

- (1) 限制性股票激勵計劃草案公佈前1個交易日的股票交易均價(前1個交易日股票交易總額/前1個交易日股票交易總量)的50%，為每股人民幣25.16元；
- (2) 限制性股票激勵計劃草案公佈前60個交易日的股票交易均價(按前60個交易日股票交易總額除以前60個交易日股票交易總量)的50%，為每股人民幣23.99元。

限制性股票的
歸屬條件：

歸屬期內同時滿足下列條件時，激勵對象獲授的限制性股票方可歸屬：

(I) 本公司未發生以下任一情形：

1. 最近一個會計年度本公司財務報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；
2. 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

3. 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》或公開承諾進行利潤分配的情形；
4. 法律法規規定不得實行股權激勵計劃的；
5. 中國證監會認定的其他情形。

(II) 激勵對象未發生以下任一情形：

1. 最近12個月內被深交所認定為不適當人選；
2. 最近12個月內被中國證監會及其派出機構認定為不適當人選；
3. 最近12個月內因重大違法違規行為被中國證監會及其派出機構行政處罰或者採取市場禁入措施；
4. 具有《公司法》規定的不得擔任本公司董事、高級管理人員情形的；
5. 法律法規規定不得參與上市公司股權激勵計劃的；
6. 中國證監會認定的其他情形。

本公司發生上述第(I)條規定情形之一的，所有激勵對象根據限制性股票激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效；某一激勵對象發生上述第(II)條規定情形之一的，該激勵對象根據限制性股票激勵計劃已獲授但尚未歸屬的限制性股票取消歸屬，並作廢失效。

(III) 激勵對象滿足各歸屬期任職期限要求：

激勵對象獲授的各批次限制性股票自其授予日起至各批次歸屬日，須滿足各自歸屬前的任職期限。

歸屬安排：

限制性股票激勵計劃授予的限制性股票在激勵對象滿足相應歸屬條件後將按約定比例分次歸屬，歸屬日必須為交易日，且獲得的限制性股票不得在下列期間內歸屬：

- (1) 本公司年度報告、半年度報告公告前15日內，因特殊原因推遲定期報告公告日期的，自原預約公告日前15日起算，至公告前1日；
- (2) 季度報告、業績預告、業績快報公告前5日；
- (3) 自可能對本公司證券及其衍生品種交易價格產生較大影響的重大事件發生之日或在決策過程中，至依法披露之日內；
- (4) 中國證監會及深交所規定的其他期間。

上述「重大事件」為本公司依據《證券法》《深圳上市規則》的規定應當披露的交易或其他重大事項。在本激勵計劃有效期內，如果《公司法》《證券法》等相關法律、行政法規、規範性文件和《公司章程》中對上述期間的有關規定發生了變化，則激勵對象歸屬限制性股票時應當符合修改後的《公司法》《證券法》等相關法律法規、規範性文件和《公司章程》的規定。

限制性股票激勵計劃授予限制性股票的各批次歸屬比例安排如下表所示：

歸屬安排	歸屬期	歸屬比例
第一個歸屬期	自授予之日起12個月後的首個交易日起至授予日起24個月內的最後一個交易日當日止	40%
第二個歸屬期	自授予之日起24個月後的首個交易日起至授予日起36個月內的最後一個交易日當日止	40%
第三個歸屬期	自授予之日起36個月後的首個交易日起至授予日起48個月內的最後一個交易日當日止	20%

激勵對象依據限制性股票激勵計劃獲授的限制性股票在歸屬前不得轉讓、用於擔保或償還債務。在上述約定期間內因未達到歸屬條件的限制性股票，不能歸屬或遞延至下期歸屬，本公司將按限制性股票激勵計劃規定作廢失效。

激勵對象已獲授但尚未歸屬的限制性股票由於資本化發行、發行紅股、分派股票股息等情形增加的股票同時受歸屬條件約束，且歸屬之前不得轉讓、用於擔保或償還債務，若屆時限制性股票不得歸屬的，則因前述原因獲得的股票同樣不得歸屬，作廢失效。

在滿足限制性股票歸屬條件後，本公司將統一辦理滿足歸屬條件的限制性股票歸屬事宜。

額外禁售期：

- (1) 所有的激勵對象承諾自每個歸屬期的首個交易日起的3個月內不得以任何形式向任意第三人轉讓當期已滿足歸屬條件的相關批次限制性股票。
- (2) 本公司將統一辦理各批次滿足歸屬條件且滿足3個月額外禁售期要求的限制性股票的歸屬事宜。
- (3) 為避免疑問，滿足歸屬條件的激勵對象在3個月額外禁售期內發生異動不影響禁售期屆滿後本公司為激勵對象辦理當批次已滿足歸屬條件的限制性股票的歸屬事宜。

禁售期：

- (1) 激勵對象為本公司董事和高級管理人員的，在其就任時確定的任期內和任期屆滿後6個月內每年轉讓的股票不得超過其所持有本公司股票總數的25%。在離職後半年內，不得轉讓其所持有的本公司股票。
- (2) 激勵對象為上市公司董事和高級管理人員的，將其持有的本公司股票在買入後6個月內賣出，或者在賣出後6個月內又買入，由此所得收益歸本公司所有，本公司董事會將收回其所得收益。
- (3) 在限制性股票激勵計劃的有效期內，如果《公司法》、《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》中對本公司董事和高級管理人員持有股票轉讓的有關規定發生了變化，則相關激勵對象轉讓其股票應當在轉讓時符合修改後的《公司法》、《證券法》等相關法律、法規、規範性文件和《公司章程》的規定。

本公司績效考核：**1. 對公司層面績效考核的要求**

限制性股票激勵計劃的整個考核期自2026年至2028年三個會計年度。達成本公司的考核目標為授予激勵對象的相應歸屬批次限制性股票的歸屬條件之一。限制性股票激勵計劃授予的限制性股票各考核期績效考核目標如下：

歸屬安排	對應考核		
	年度	績效考核目標A	績效考核目標B
第一個歸屬期	2026年	以2025年的淨利潤為基礎，2026年的淨利潤較2025年增加不少於60%	以2025年的淨利潤為基礎，2026年的淨利潤較2025年增加不少於45%
第二個歸屬期	2027年	以2025年的淨利潤為基礎，2027年的淨利潤較2025年增加不少於155%	以2025年的淨利潤為基礎，2027年的淨利潤較2025年增加不少於103%
第三個歸屬期	2028年	以2025年的淨利潤為基礎，2028年的淨利潤較2025年增加不少於240%	以2025年的淨利潤為基礎，2028年的淨利潤較2025年增加不少於170%

達成業績目標(X)	公司層面 歸屬 比例(Y)
$X \geq$ 績效考核目標A	100%
績效考核目標B $\leq X <$ 績效考核目標A	80%
$X <$ 績效考核目標B	0

附註：

- (1) 上述「淨利潤」指扣除非經常性損益後歸屬於上市公司股東的經審計淨利潤，但剔除限制性股票激勵計劃及其他股權激勵計劃/員工持股計劃的股份支付費用影響的數值作為計算依據。
- (2) 上述績效考核目標不構成本公司對投資者的業績預測及承諾。

倘本公司未能達到上述績效指標，則所有激勵對象於當期不符合歸屬條件的限制性股票部分不得歸屬或遞延至下一期間歸屬，並應作廢。

於歸屬期內，本公司為符合歸屬條件的激勵對象處理有關股份歸屬登記事宜。於各歸屬期內，倘本公司的績效水平未達到相應績效考核目標，則激勵對象於相應考核年度可歸屬的所有限制性股票均不得歸屬並應失效。

2. 對個人層面績效考核的要求

限制性股票激勵計劃根據本公司《考核管理辦法》及現行薪酬與考核的相關規定組織實施，並依照激勵對象個人的年度考核結果確定其歸屬比例。目前本公司對個人考核的績效結果分為五個等級，即A+、A、B、C及D。向激勵對象實際歸屬的股份數目應根據下列考核分級表中的相應個人層面歸屬比例釐定：

考核結果	A+	A	B	C	D
個人層面歸屬比例(Z)			100%		0%

激勵對象於當期可歸屬的限制性股票數量=計劃於當期歸屬予激勵對象的限制性股票數量×公司層面的歸屬比例(Y)×個人層面的歸屬比例(Z)。

倘激勵對象於當期歸屬的限制性股票因考核原因不能歸屬或不能完全歸屬，則該等限制性股票須予以註銷，並不可遞延至後續年度歸屬。

限制性股票激勵計劃項下的具體考核內容依據《考核管理辦法》執行。

限制性股票數量
的調整方法：

倘於本限制性股票激勵計劃公告當日至激勵對象完成限制性股票歸屬登記期間，本公司發生資本化發行、發行紅股、股份拆細、配股、股份合併等事項，應對限制性股票數量進行相應的調整。調整方式如下：

(I) 資本化發行、發行紅股、股份拆細

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

其中：Q₀為調整前的限制性股票數量；n為資本化發行、發行紅股、股份拆細而產生的每股比率(即每股股票經資本化發行、發行紅股或拆細後增加的股票數量)；Q為調整後的限制性股票數量。

(II) 配股

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

其中：Q₀為調整前的限制性股票數量；P₁為於登記日期的收市價；P₂為配股價格；n為配股的比例(即配股的股數與配股前本公司總股本的比例)；Q為調整後的限制性股票數量。

(III) 股份合併

$$Q = Q_0 \times n$$

其中： Q_0 為調整前的限制性股票數量； n 為股份合併比例(即本公司1股股份縮為 n 股股份)； Q 為調整後的限制性股票數量。

(IV) 股息分派

本公司在發生股息分派的情況下，限制性股票的數量不做調整。

(V) 增發

本公司在發生增發新股的情況下，限制性股票的數量不做調整。

限制性股票
授予價格的
調整方法：

於限制性股票激勵計劃公告之日起至激勵對象完成限制性股票歸屬登記之日期間，倘本公司發生股息分派、資本化發行、發行紅股、股份拆細、配股或股份合併或其他事項，則須對限制性股票的授予價格作出相應調整。調整方式如下：

(I) 資本化發行、發行紅股及股份拆細

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

其中： P_0 為調整前的授予價格； n 為每股因資本化發行、發行紅股或股份拆細而產生的比率； P 為調整後的授予價格。

(II) 配股

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

其中： P_0 為調整前的授予價格； P_1 為股權登記日期的收市價； P_2 為配股價格； n 為配股比例(即配股的股數與配股前股份有限公司總股本的比例)； P 為調整後的授予價格。

(III) 股份合併

$$P = P_0 \div n$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； n 為合併比例； P 為調整後的授予價格。

(IV) 股息分派

$$P = P_0 - V$$

其中： P_0 為調整前的授予價格； V 為每股派息； P 為調整後的授予價格。經股息分派調整後， P 仍須維持為正數。

(V) 增發

倘本公司增發新股，則限制性股票的授予價格不予調整。

限制性股票
激勵計劃的
調整程序：

在任何上述情況下，董事會須根據股東會的授權，就調整限制性股份的數目及授予價格通過決議案。本公司應聘請律師就該調整是否符合《管理辦法》、《公司章程》及限制性股票激勵計劃的規定向本公司董事會出具專業意見。本公司應於該決議經董事會審議通過後，就該決議及律師事務所的相關法律意見刊發公告。

限制性股票公允價
值及確定方法：

本公司根據《企業會計準則第11號—股份支付》及《企業會計準則第22號—金融工具確認和計量》的相關規定，本公司選擇Black-Scholes模型(B-S模型)作為定價基礎模型，並運用該模型對限制性股票的公允價值進行了預測算(授予時進行正式測算)。

根據限制性股票激勵計劃，獲授限制性股票的激勵對象承諾，自各批次限制性股份歸屬日期起三個月內，彼等不會轉讓彼等所持有於相關批次歸屬的任何限制性股份。此條件為非歸屬條件。根據企業會計準則，當企業於授予日期釐定股本工具的公允價值時，應當考慮非歸屬條件的影響。本公司使用B-S模式作為基本定價模式，以計算激勵對象為取得於未來歸屬後的合理預期回報而須支付的禁售期成本。

限制性股份的公允價值等於按購股權定價模式釐定的公允價值(包括購股權的內在價值及時間價值)減去相關禁售期成本。具體參數如下：

1. 標的股票：每股人民幣49.85元，(假設本公司股份於授予日的收市價為2026年8月28日的收市價)；

2. 有效期：12個月、24個月及36個月，即第二類限制性股票自授予日起至各對應期間首個歸屬日的相應期間，額外限售有效期為每個歸屬日后另行自願追加限售的期限(3個月)；
3. 歷史波幅：創業板綜合指數於各期間的年化波幅及額外限售有效期對應期限的本公司股價歷史平均波動率；
4. 無風險利率：中國人民銀行制定的對應期限金融機構人民幣存款基準利率。

預估限制性股票實施對各期經營業績的影響：

本公司使用相關估值工具估計限制性股份於授予日期的公允價值，並最終釐定限制性股票激勵計劃項下的股份支付費用，有關開支將於限制性股票激勵計劃實施期間根據歸屬比例攤銷。由限制性股票激勵計劃產生的激勵成本將在經常性損益中列支。假設授予日期為2026年9月底，限制性股票激勵計劃授予項下限制性股票成本於2026年至2029年的估計攤銷載列於下表：

限制性 股票數量 (萬股)	需攤銷 的總費用 (人民幣萬元)	2026年	2027年	2028年	2029年
950	7,914.19	1,308.82	4,468.38	1,753.60	383.40

附註：

- (1) 上述攤銷成本估算並不代表最終的會計成本。實際會計成本與授予日、授予價格及歸屬數量相關。倘激勵對象於歸屬前辭任，或本公司的績效考核或個人績效考核未能達到相應標準，則實際歸屬數量將相應減少，從而減少股份支付費用。同時，本公司提醒股東注意可能產生的攤薄影響。
- (2) 上述攤銷成本估算對本公司經營業績影響的最終結果，將以會計師事務所出具的年度審計報告為準。

實施股份激勵計劃的財務成本及對本公司業績的影響：

根據目前可得資料，本公司初步估計，在不考慮限制性股票激勵計劃對本公司業績的刺激作用的情況下，限制性股票費用的攤銷對有效期內各年淨利潤的影響有限。若計及限制性股票激勵計劃對本公司發展的正面作用，由此激發激勵對象的積極性、創造性及提升經營效率，則限制性股票激勵計劃帶來的本公司業績提升將遠超其所產生的費用增加。

限制性股票激勵計劃的生效程序：

1. 董事會應當依法對限制性股票激勵計劃作出決議。董事會審議限制性股票激勵計劃時，作為激勵對象的董事或與其有關連的董事應當迴避表決。董事會應當在審議通過限制性股票激勵計劃並履行公示、公告程序後，將限制性股票激勵計劃提交股東會審議；同時提請股東會授權辦理限制性股票的授予、歸屬(登記)及其他程序。

2. 薪酬與考核委員會須就限制性股票激勵計劃是否有利於本公司持續發展，是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表意見。
3. 限制性股票激勵計劃僅可於經本公司股東會審議批准後方可實施。本公司須於股東會召開前，在內部公示激勵對象的姓名及職務，公示期不少於10天。薪酬與考核委員會須對激勵對象名單進行審核，並充分考慮公示期間收到的意見。本公司須於股東會審議限制性股票激勵計劃五日前，刊發薪酬與考核委員會對激勵對象名單審核及公示情況的意見。
4. 股東會應當對《管理辦法》第9條規定的限制性股票激勵計劃內容進行表決，並經出席會議的股東所持表決權的2/3以上通過。單獨統計並披露除本公司董事、高級管理人員、單獨或合計持有本公司5%或以上股份的股東以外的其他股東的投票情況。

本公司股東會審議股份激勵計劃時，作為激勵對象的股東或者與激勵對象存在關聯關係的股東須迴避表決。

5. 限制性股票激勵計劃經本公司股東會審議批准且達到限制性股票激勵計劃規定的授予條件時，本公司須在規定期限內向激勵對象授予限制性股票。董事會須根據股東會的授權，負責實施授予、歸屬(登記)及其他程序。

限制性股票激勵計劃項下權益的授予程序：

1. 股東會審議批准限制性股票激勵計劃後，本公司與各激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，界定雙方各自的權利及義務。

2. 本公司在向激勵對象授予權益前，董事會須就股份激勵計劃所載激勵對象獲授權益的條件是否已獲達成進行審議並刊發公告。

薪酬與考核委員會應當同時發表明確意見。律師事務所須就激勵對象獲授權益的條件是否已獲達成出具法律意見。

3. 薪酬與考核委員會應當對限制性股票授予日的激勵對象名單進行核實並發表意見。

4. 倘向激勵對象授予權益的安排與股份激勵計劃的安排存在差異，薪酬與考核委員會及律師事務所須同時發表明確意見。

5. 股份激勵計劃經股東會審議批准後，本公司須在60日內向激勵對象進行授予並完成公告。董事會須於授予完成後及時以公告方式披露相關實施情況。倘本公司未能在該60日期限內完成上述程序，限制性股票激勵計劃須終止實施，董事會須及時披露未能完成的原因，且不得於其後三個月內再次審議股份激勵計劃。

限制性股票的歸屬程序：

1. 於歸屬前，本公司應確認激勵對象是否滿足歸屬條件。董事會須審議該計劃項下的歸屬條件是否已獲達成，薪酬與考核委員會須同時發表明確意見。律師事務所須就激勵對象獲歸屬限制性股票的條件是否已獲達成出具法律意見。對於符合歸屬條件的激勵對象，本公司將辦理歸屬程序。對於不符合條件的激勵對象，相關批次的相應限制性股票將被取消並告失效。本公司須及時以公告方式披露相關實施情況。
2. 於辦理限制性股份歸屬前，本公司應向深交所提交申請，經其確認後，證券登記結算機構將辦理股份歸屬程序。

限制性股票激勵計劃的修訂程序：

1. 倘本公司擬於股東會審議前修訂限制性股票激勵計劃，則該修訂須經董事會審議批准。
2. 倘本公司擬於股東會審議批准後修訂限制性股票激勵計劃，則該修訂須經股東會審議批准，惟該修訂不得導致以下情形：
 - (1) 提前歸屬；
 - (2) 授予價格下調(因資本公積轉增股本、派送股票紅利、配股、派息等原因導致授予價格下調情形除外)。

薪酬與考核委員會應當就經修訂後的計劃是否有利於本公司的可持續發展，以及是否存在明顯損害本公司及全體股東的利益發表核查意見。律師事務所須就經修訂後的方案是否符合《管理辦法》及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表專業意見。

限制性股票激勵計劃的終止程序：

1. 倘本公司發生《管理辦法》第7條規定的任何情形，則限制性股票激勵計劃須予終止；本公司不得繼續向激勵對象授予新權益；而根據限制性股票激勵計劃已授予但尚未歸屬於激勵對象的權益須予取消。
2. 倘激勵對象不符合《管理辦法》第8條規定的激勵對象資格，本公司不得向該激勵對象授予權益，而已授予但尚未歸屬的權益須予取消。

3. 倘本公司擬於股東會審議前終止限制性股票激勵計劃，則該終止須經董事會審議批准。
4. 倘本公司擬於股東會審議批准後終止實施限制性股票激勵計劃，則該終止須經股東會審議批准。
5. 律師事務所須就本公司終止實施激勵計劃是否符合本辦法及相關法律法規的規定、是否存在明顯損害本公司及全體股東利益的情形發表專業意見。
6. 倘股東會或董事會已審議及通過終止實施限制性股票激勵計劃的決議，則自該決議公告日期起三個月內，不得審議任何股份激勵計劃。

本公司的權利及
義務：

1. 本公司有權解釋及執行限制性股票激勵計劃，並根據限制性股票激勵計劃的規定對激勵對象的績效進行考核。倘激勵對象未能滿足限制性股票激勵計劃所規定的歸屬條件，則已授予但尚未歸屬於該激勵對象的限制性股票須根據限制性股票激勵計劃所載原則予以取消並告失效。
2. 本公司承諾，限制性股票激勵計劃的信息披露文件中不存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏。

3. 本公司承諾不為激勵對象依本限制性股票激勵計劃獲取有關限制性股票提供貸款、為其貸款提供擔保以及其他任何形式的財務資助，損害公司利益。
4. 本公司須按照相關規定及時履行限制性股票激勵計劃申報、信息披露等義務。
5. 本公司須根據本限制性股票激勵計劃及中國證監會、深交所、證券登記結算機構等的有關規定，積極配合滿足歸屬條件的激勵對象按規定完成歸屬登記。但若因中國證監會、深交所、證券登記結算機構的原因造成激勵對象未能按自身意願完成歸屬登記並給激勵對象造成損失的，本公司不承擔責任。
6. 本公司確定該計劃的激勵對象資格不意味著該等激勵對象享有繼續在本公司服務的權利，亦不構成本公司對聘用期限的承諾。本公司對員工的聘用關係仍按本公司與激勵對象簽訂的勞動/聘用合同執行。

7. 倘激勵對象違反法律、違反職業道德、洩露本公司機密資料、未能履行其職責或有故意不當行為，從而嚴重損害本公司的利益或聲譽，則激勵對象須將已歸屬限制性股票所得的全部收益歸還本公司，而尚未歸屬的限制性股票經薪酬與考核委員會審核並經董事會批准後將不予歸屬並告失效。情節嚴重的，本公司可根據相關法律就因此遭受的損失向激勵對象追償。
8. 本公司根據國家稅收法規的規定，代扣代繳激勵對象應繳納的個人所得稅及其他稅費。
9. 法律法規規定的其他相關權利及義務。

激勵對象的權利
及義務：

1. 激勵對象須遵守本公司對其崗位的相關規定，勤勉盡責、恪守職業道德，為本公司的發展作出應有貢獻。
2. 資金來源須為激勵對象的合法自籌資金。
3. 於歸屬登記前，激勵對象所獲授的限制性股票，不得轉讓、用於擔保或用於償還債務。
4. 根據限制性股票激勵計劃授予激勵對象的限制性股份，於歸屬前，不賦予激勵對象投票權或獲派股份紅利或股息的權利。

5. 激勵對象因限制性股票激勵計劃獲得的任何收益，應按中國稅法繳納個人所得稅及其他稅費。
6. 激勵對象承諾，倘其於限制性股票激勵計劃實施期間，其出現限制性股票激勵計劃規定的不再具備激勵對象資格的情形，則其將自不再具備激勵對象資格的當年起放棄參與限制性股票激勵計劃的權利，且不會向本公司提出任何補償申索。已授予但尚未歸屬的限制性股票將不予歸屬並告失效。
7. 激勵對象承諾，倘本公司因信息披露文件中有虛假記載、誤導性陳述或者重大遺漏，導致不符合授予權益或歸屬安排的條件，則有關激勵對象須自相關信息披露文件被確認存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏之日起，將通過限制性股票激勵計劃所獲得的全部利益歸還本公司。
8. 限制性股票激勵計劃經本公司股東會審議批准後，本公司將與各激勵對象簽署《限制性股票授予協議書》，明確約定雙方在限制性股票激勵計劃項下的各自權利及義務以及其他相關事項。
9. 法律、法規及限制性股票激勵計劃規定的其他相關權利及義務。

本公司發生異常變化的處理措施：

1. 倘本公司出現下列任何事件，限制性股票激勵計劃維持不變：

(1) 本公司控制權變更；

(2) 公司合併及分立。

2. 倘本公司發生下列任何事件，限制性股票激勵計劃須予終止，已授予但尚未歸屬於激勵對象的限制性股票不得取消，但須失效：

(1) 最近一個會計年度財務報告被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(2) 最近一個會計年度財務報告內部控制被註冊會計師出具否定意見或者無法表示意見的審計報告；

(3) 上市後最近36個月內出現過未按法律法規、《公司章程》或公開承諾進行利潤分配的情形；

(4) 法律法規規定不得實行股權激勵計劃的；

(5) 中國證監會認定的其他須終止限制性股票激勵計劃的情形。

3. 倘本公司因信息披露文件中存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，導致不符合授予條件或歸屬安排的，則尚未歸屬的限制性股票須予取消並告失效。就已授予及歸屬於激勵對象的限制性股份而言，全體激勵對象均須將獲授的權益歸還本公司。對上述事宜不負有責任的激勵對象因歸還權益而遭受損失的，可根據限制性股票激勵計劃的相關安排，向本公司或負有責任的各方進行追償。

董事會須按照前款規定和限制性股票激勵計劃的相關安排，收回激勵對象所得收益。

激勵對象個人情況
發生變化的處理
措施：

1. 激勵對象職位變更

- (1) 倘激勵對象發生職位變更但仍在本公司或其任何子公司任職，且仍符合激勵對象要求的，則授予其的限制性股票應繼續按職位變更前限制性股票激勵計劃所訂明的程序處理。
- (2) 倘激勵對象因違反法律、違反職業道德、洩露本公司機密資料、未能履行其職責、有故意不當行為或嚴重違反本公司制度，導致本公司利益或聲譽受損，或本公司因其個人不當行為而終止與其的勞動關係，從而發生職位變更(包括降職)，則該激勵對象須將已歸屬限制性股票所得的全部收益歸還本公司，而尚未歸屬的限制性股票將不予歸屬並告失效。

個人不當行為包括但不限於以下行為，本公司有權根據情節嚴重程度，按照相關法律的規定向激勵對象追償由此產生的損失：(1)違反與本公司或其任何全資子公司簽訂的勞動合同、保密協議或任何其他類似協議；(2)違反所在國家法律，導致刑事犯罪或其他影響其履行職責的嚴重情形；(3)違反職業道德、洩露本公司機密資料、未能履行職責、故意不當行為或重大違反本公司制度，導致本公司利益或聲譽受損；(4)在未事先向本公司披露的情況下，從本公司以外的公司或個人處收取報酬；(5)《勞動合同法》第三十九條規定的導致本公司與激勵對象之間勞動關係終止的其他情形。

2. 倘激勵對象離職(包括但不限於自願辭職、被本公司裁員、勞動合同/僱傭協議到期不續簽、協議解除勞動合同或僱傭協議，或因不稱職而終止與本公司的勞動關係)，則已授予但尚未歸屬於該激勵對象的限制性股票將不予歸屬，並自離職之日起告失效。激勵對象須於離職前就歸屬部分向本公司全額繳納個人所得稅。

倘激勵對象離職後違反與本公司簽署的競業禁止協議或任何類似協議，或違反所在國家法律導致刑事犯罪或其他影響其履行職責的嚴重情形，則該激勵對象須將已歸屬限制性股票所得的全部收益歸還本公司，並須就本公司因此遭受的任何損失承擔賠償責任。

3. 倘激勵對象退休後獲本公司返聘的則授予該激勵對象的限制性股票應繼續按退休前適用的限制性股票激勵計劃的歸屬程序處理。倘激勵對象拒絕本公司繼續僱用的要求或於退休後不再繼續為本公司工作，則於上述情形發生前已歸屬的限制性股票維持不變，而尚未歸屬的限制性股票將不予歸屬並告失效。激勵對象須於離職前就限制性股票已歸屬部分向本公司全額繳納個人所得稅。
4. 激勵對象因喪失行為能力而離職，應分以下兩種情況處理：
 - a) 倘激勵對象因履行職務導致喪失勞動能力而離職，則授予該激勵對象的限制性股票應繼續按喪失勞動能力前適用的限制性股票激勵計劃的程序處理，而董事會可酌情決定不再將個人績效考核結果納入歸屬條件；

- b) 倘激勵對象因非履行職務原因導致喪失勞動能力而離職，則董事會可酌情決定，該計劃項下已授予但尚未歸屬於該激勵對象的限制性股票須予取消並告失效。

5. 激勵對象身故，應分以下兩種情況處理：

- a) 倘激勵對象因履行職務身故，則授予該激勵對象的限制性股票將由其指定繼承人或法定繼承人代為持有。已授予但尚未歸屬於該激勵對象的限制性股票，應繼續按身故前適用的限制性股票激勵計劃的程序處理，而董事會可酌情決定不再將個人績效考核結果納入歸屬條件。繼承人須於繼承前就限制性股票已歸屬部分繳納個人所得稅，並須於其後每次歸屬完成前，預先就相關期間內將予歸屬的限制性股票繳納個人所得稅；
- b) 倘激勵對象因履行職務以外的原因死亡，則董事會可酌情決定，於上述情形發生前已歸屬的限制性股票不作變動，而已授出但尚未歸屬的限制性股份將不會歸屬並將失效。本公司有權要求激勵對象的繼承人從激勵對象的遺產中全額支付歸屬部分的個人所得稅。

6. 其他未予說明的特殊情況，由董事會認定並確定其處理方式。

本公司與激勵對象之間爭議的解決：

凡因執行限制性股票激勵計劃及/或本公司與激勵對象簽署的股份激勵協議而產生，或與限制性股票激勵計劃及/或股份激勵協議有關的任何爭議，雙方須通過協商溝通解決，或通過薪酬與考核委員會調解解決。倘有關爭議自發生之日起60日內未能通過上述方式解決，則任何一方均有權向本公司所在地有管轄權的人民法院提起訴訟。

II. 建議採納《2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》

為持續健全完善激勵與約束相結合的中長期激勵機制，充分調動本公司激勵對象及員工的積極性及創造性，提升營運效率和治理效能，保持本公司可持續發展的良好態勢，保障限制性股票激勵計劃的順利有效實施，根據《公司法》、《證券法》、《管理辦法》、《深圳上市規則》及《自律監管指南第1號》等法律、行政法規及規範性文件，以及杭州泰格醫藥科技股份有限公司《公司章程》及《2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)》的要求，特此制定《考核管理辦法》。

(I) 考核目標

制定《考核管理辦法》的目的，乃為有效評估限制性股票激勵計劃激勵對象須滿足的激勵條件，以確定彼等是否已達致激勵指標及滿足激勵條件，並為限制性股票激勵計劃執行過程中包括授予、分配及歸屬(登記)等各方面提供考核依據。

(II) 考核原則

為提升管理績效並保障本公司及全體股東的最大利益，考核及評估必須遵循公平、公開及公正的原則，且評估必須嚴格按照《考核管理辦法》及激勵對象的表現進行，以確保限制性股票激勵計劃與激勵對象的工作表現及貢獻緊密掛鉤。

(III) 考核範圍

《考核管理辦法》項下的考核範圍涵蓋本公司限制性股票激勵計劃的全體激勵對象，由薪酬與考核委員會釐定，並須經董事會審議批准。限制性股票激勵計劃的激勵對象為本公司(包括其子公司)的董事、高級管理人員及核心技術(業務)人員。

限制性股票激勵計劃的激勵對象包含部分外籍員工，本公司外籍激勵對象參與本公司實際工作，在本公司技術研發、業務拓展等方面起到重要作用，通過本次激勵計劃將更加促進本公司核心人才隊伍的建設和穩定，從而有助於本公司的長遠發展。因此，本激勵計劃將該部分員工作為激勵對象符合本公司的實際情況和發展需要，符合《上市規則》等相關法律法規的規定，具有必要性和合理性。

III. 建議授權董事會辦理2026年A股限制性股票激勵計劃相關事宜

為具體實施限制性股票激勵計劃，董事會建議提請股東會授權董事會辦理與限制性股票激勵計劃相關的事項，包括但不限於以下事項：

1. 提請本公司股東會授權董事會於限制性股票激勵計劃具體實施中負責以下事項：
 - (1) 授權董事會確定激勵對象參與限制性股票激勵計劃的資格及條件，並確定限制性股票激勵計劃的授予日期；
 - (2) 授權董事會在出現資本化發行、發行紅股、股份拆細或股份合併及股份配售等事宜時，按照限制性股票激勵計劃規定的方法，對限制性股票的授予及歸屬數量進行相應調整；
 - (3) 授權董事會在發生資本化發行、發行紅股、股份拆細或股份合併、股份配售及股息分派等事宜時，按照限制性股票激勵計劃規定的方法，對限制性股票的授予價格進行相應調整；
 - (4) 授權董事會在激勵對象符合條件時，向激勵對象授予限制性股票並辦理授予限制性股票所必需的全部事宜，包括但不限於與激勵對象簽署《2026年A股限制性股票激勵協議書》；
 - (5) 授權董事會釐定授予激勵對象的限制性股票是否可予歸屬，審核及確認激勵對象的歸屬資格、歸屬條件及歸屬數量，並同意董事會授權薪酬與考核委員會行使該項權利；

- (6) 授權董事會處理激勵對象歸屬所必需的全部事宜，包括但不限於向深交所申請辦理歸屬，以及向證券登記結算機構申請辦理相關登記及結算；
 - (7) 授權董事會按照限制性股票激勵計劃的規定，辦理限制性股票激勵計劃的變更及終止等程序性手續，包括但不限於取消激勵對象的歸屬資格、取消激勵對象仍受限售限制的限制性股票、處理已故激勵對象尚未歸屬的限制性股票的繼承事宜，以及終止限制性股票激勵計劃；然而，倘法律、法規或相關監管機構要求該等變更及終止須經股東會或/及相關監管機構批准，則董事會的該等決議必須取得相應批准；
 - (8) 授權董事會簽署、執行、修改及終止與激勵計劃有關的任何協議及其他相關協議；
 - (9) 授權董事會管理及調整限制性股票激勵計劃，並在與限制性股票激勵計劃條款一致的前提下，不時制定或修訂該計劃的管理及實施規定。然而，倘法律、法規或相關監管機構要求該等修訂須經股東會或/及相關監管機構批准，則董事會的該等修訂必須取得相應批准；及
 - (10) 授權董事會處理實施限制性股票激勵計劃所需的其他必要事宜，惟有關文件明確規定須由股東會行使的權利除外。
2. 提請本公司股東會授權董事會辦理與限制性股票激勵計劃有關的程序，包括向相關政府及機關申請批准、登記、備案、取得批准及尋求同意；簽署、執行、修改及完成向相關政府、機關、機構及個人提交的文件；修訂《公司章程》，辦理本公司註冊資本變更登記；以及作出其認為就限制性股票激勵計劃而言屬必要、適當或合適的一切行為；

3. 提請本公司股東會授權董事會委任中介公司，例如財務顧問、收款銀行、會計師、律師及證券公司，以促進實施限制性股票激勵計劃；
4. 提請本公司股東會同意，授予董事會的授權期限與限制性股票激勵計劃的有效期一致。

上述授權事項的批准權限，除法律、行政法規、中國證監會規章、規範性文件、限制性股票激勵計劃或《公司章程》有明確規定需由董事會以決議方式通過的事項外，其他事項可由董事長或董事會授權的適當人士代表董事會直接行使。

前述授權自臨時股東會批准之日起至限制性股票激勵計劃完成日期止有效。

董事確認

董事會認為，限制性股票激勵計劃的條款屬公平合理，按一般商業條款訂立，並符合本公司及股東的整體利益。概無董事因其享有限制性股票激勵計劃的權益而須就董事會的相關決議案放棄投票。概無董事於限制性股票激勵計劃中擁有任何重大權益。

香港上市規則的涵義

限制性股票激勵計劃作為本公司的一項酌情限制性股票激勵計劃，並不涉及授予可致使本公司發行新股份或任何其他新證券的購股權，亦不構成香港上市規則第17章所述的購股權計劃。

本公司將繼續評估限制性股票激勵計劃是否構成香港上市規則第14A章項下的關連交易，並將在適當時遵守適用規定(包括涉及關連交易而須放棄投票的決議案的規定)。本公司亦將確保遵守香港上市規則項下的公眾持股量規定。

股東會及通函

董事會建議採納限制性股票激勵計劃及其摘要，並決議建議股東於即將舉行的臨時股東會上批准限制性股票激勵計劃及其實施管理辦法，以及授權董事會處理與限制性股票激勵計劃有關的事宜，包括但不限於根據限制性股票激勵計劃授予股份。有關即將召開以供股東考慮及批准限制性股票激勵計劃的臨時股東會的進一步詳情，以及載有限制性股票激勵計劃全文及其實施管理辦法和臨時股東會通告的通函，將刊載於香港聯交所網站(www.hkexnews.hk)及本公司網站(www.tigermedgrp.com)，並將於適當時候提供予已表示有意收取印刷本的股東。

股東及潛在投資者務請注意，建議限制性股票激勵計劃不一定會進行。因此，股東及潛在投資者於買賣股份時務請審慎行事。

釋義

於本公告內，除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

「A股」	指 本公司已發行每股面值人民幣1.00元的普通股，將以人民幣認購或入賬列作繳足，並於深交所上市買賣
「《公司章程》」	指 本公司的公司章程(經不時修訂)
「《考核管理辦法》」	指 《杭州泰格醫藥科技股份有限公司2026年A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》
「董事會」	指 本公司董事會
「證券登記結算機構」	指 中國證券登記結算有限責任公司深圳分公司

「中國證監會」	指 中國證券監督管理委員會
「本公司」	指 杭州泰格醫藥科技股份有限公司，其A股於深交所上市(股份代號：300347)及H股於香港聯交所上市(股份代號：03347)
「《公司法》」	指 《中華人民共和國公司法》
「董事」	指 本公司董事
「授予日」	指 本公司向激勵對象授予限制性股票的日期(必須為交易日)
「授予價格」	指 本公司向激勵對象授予限制性股票時所確定的、激勵對象獲得每股限制性股票的價格
「本集團」	指 本公司及其全資子公司
「H股」	指 本公司股本中每股面值人民幣1.00元的境外上市外資股，將以港元認購及買賣，並將於香港聯交所上市
「香港」	指 中國香港特別行政區
「香港上市規則」	指 香港聯交所證券上市規則
「香港聯交所」	指 香港聯合交易所有限公司
「《管理辦法》」	指 《上市公司股權激勵管理辦法》
「激勵對象」	指 本次限制性股票激勵計劃中獲得限制性股票的本集團的核心技術(業務)人員

「中國」	指	中華人民共和國
「薪酬與考核委員會」	指	董事會薪酬與考核委員會
「限制性股票」	指	符合限制性股票激勵計劃授予條件的激勵對象，在滿足相應歸屬條件後分次獲得並登記的本公司股票
「限制性股票激勵計劃」	指	杭州泰格醫藥科技股份有限公司2026年A股限制性股票激勵計劃(草案)
「人民幣」	指	中國法定貨幣人民幣
「《證券法》」	指	《中華人民共和國證券法》
「《自律監管指南第1號》」	指	《深圳證券交易所創業板上市公司自律監管指南第1號—業務辦理》
「股份」	指	由A股及H股組成
「股東」	指	本公司股東，包括A股及H股持有人
「《深圳上市規則》」	指	《深圳證券交易所創業板股票上市規則》
「深交所」	指	深圳證券交易所
「標的股票」	指	根據限制性股票激勵計劃激勵對象有權購買的本公司股票
「有效期」	指	從限制性股票授予之日起至所有限制性股票全部歸屬或作廢失效之日止期間

「歸屬」	指 激勵對象滿足歸屬條件後，上市公司將限制性股票登記至激勵對象賬戶的行為
「歸屬條件」	指 限制性股票激勵計劃所設立的，激勵對象為獲得激勵股票所需滿足的歸屬條件
「歸屬日」	指 激勵對象滿足歸屬條件後，獲授限制性股票完成登記的日期(必須為交易日)
「%」	指 百分比

承董事會命
杭州泰格醫藥科技股份有限公司
董事長
葉小平

香港，2026年8月28日

於本公告日期，執行董事為葉小平博士、曹曉春女士及聞增玉先生；職工董事為吳灝先生；獨立非執行董事為袁華剛先生、劉毓文女士及蕭耀熙先生。

本公告以中文編製，中英文如有歧異，概以中文版為準。