

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，並明確表示概不就因本公告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



**建議採納2026年H股獎勵計劃  
及  
建議首次授予**

**建議採納2026年H股獎勵計劃**

於2026年1月22日，董事會已決議批准建議採納2026年H股獎勵計劃。2026年H股獎勵計劃仍有待股東於臨時股東會上審議及批准。2026年H股獎勵計劃受上市規則第17章規管，因此將須遵守上市規則第17章的規定。2026年H股獎勵計劃的主要條款載列如下。

**建議首次授予**

於2026年1月22日，董事會決議根據2026年H股獎勵計劃向63名參與者作出合共20,042,494份獎勵的首次授予。首次授予須待採納2026年H股獎勵計劃後方告作實。首次授予包括(i)向特定董事及最高行政人員承授人有條件授出合共11,718,744份獎勵，該等授出亦須於臨時股東會上獲得獨立股東批准；(ii)向張先生有條件授出獎勵及向黃先生有條件授出獎勵合共124,961份獎勵；及(iii)向56名僱員參與者(趙先生、萬女士、陸先生、倪女士、張先生、馬先生及黃先生除外)有條件授出合共8,198,789份獎勵。

## 臨時股東會

本公司將召開臨時股東會，以供股東或獨立股東(視情況而定)審議及酌情批准(其中包括)：(i)建議採納2026年H股獎勵計劃；(ii)向趙先生有條件授出6,077,677份獎勵；(iii)向馬先生有條件授出593,680份獎勵；(iv)向陸先生有條件授出1,818,820份獎勵；(v)向倪女士有條件授出1,388,772份獎勵；(vi)向萬女士有條件授出1,839,795份獎勵；及(vii)授權董事會及其授權人士處理與2026年H股獎勵計劃有關的事宜。

本公司將適時刊發通函，當中載有(其中包括)2026年H股獎勵計劃的主要條款詳情及概要以及向趙先生有條件授出獎勵、向馬先生有條件授出獎勵、向陸先生有條件授出獎勵、向倪女士有條件授出獎勵及向萬女士有條件授出獎勵的詳情，連同臨時股東會通告。

## 建議採納2026年H股獎勵計劃

於2026年1月22日，董事會已決議批准建議採納2026年H股獎勵計劃。2026年H股獎勵計劃仍有待股東於臨時股東會上審議及批准。2026年H股獎勵計劃受上市規則第17章規管，因此將須遵守上市規則第17章的規定。2026年H股獎勵計劃的主要條款載列如下。

### 2026年H股獎勵計劃的目的

2026年H股獎勵計劃的目的為：

- (i) 吸引及挽留為本集團的長遠發展及成功作出重大貢獻的合資格參與者，並認可及獎勵該等參與者過往對本集團的貢獻；
- (ii) 激勵合資格參與者為本公司作出進一步貢獻，並致力提升本公司及其股份的價值，以符合本公司及其股東的整體利益；
- (iii) 加強本公司的長期薪酬及激勵策略；及
- (iv) 將合資格參與者的利益與本公司及其股東的利益綁定，從而促進本集團的長期表現(不論在財務、業務或營運方面)。

## **參與者及資格釐定基準**

根據計劃規則的規定，董事會可不時全權酌情選擇任何合資格參與者(任何除外參與者除外)作為獲選參與者參與2026年H股獎勵計劃，並根據董事會可能全權酌情釐定的有關條款及條件以有關代價向任何獲選參與者授予獎勵股份。

在評估僱員參與者的資格時，董事會將按個案基準全權酌情適當考慮所有相關因素，包括：

- (i) 符合市場慣例與行業標準的個人表現、投入的時間、責任及僱傭條件；
- (ii) 於本集團的服務年限；
- (iii) 對本集團發展及增長的實際或潛在貢獻；
- (iv) 為本集團的成功已給予或將給予的支持、協助、指引、建議或努力的程度；
- (v) 就擔任管理職位的現有僱員而言，其所在部門對本集團長期營運及發展的貢獻；及
- (vi) 就新入職僱員而言，其職位應為本集團高級管理層、中級管理層、核心業務及/或技術骨幹等關鍵職位，以及預期相關人員對本集團長遠發展將產生的重要影響及積極貢獻。

## **計劃授權限額**

在計劃規則及聯交所授出的任何豁免或裁決的規限下，根據2026年H股獎勵計劃及本公司採納的任何其他股份計劃可使用的庫存H股總數不得超過於採納日已發行H股(不包括庫存股份)總數的10%。截至本公告，本公司並無任何其他受上述限額規限的現有股份計劃，而2026年H股獎勵計劃的計劃授權限額將不超過20,042,513股H股(佔本公司已發行H股(不包括任何庫存股份)總數的約10%及本公司已發行股本總額(不包括任何庫存股份)的約3.56%)。

截至本公告日期，本公司合共擁有563,779,000股已發行股份(包括H股及內資股)，本公司目前擁有167,400股庫存股份(H股)。

為免生疑問，根據2026年H股獎勵計劃，計劃授權限額適用於通過轉讓庫存H股及/或發行及配發新H股來實現授予獎勵股份。

### **歸屬期**

根據計劃規則的條款，獎勵股份的歸屬期不得少於12個月。

### **績效目標**

2026年H股獎勵計劃並未訂明任何績效目標。

### **追回機制**

根據計劃規則，董事會全權酌情要求獲選參與者返還已歸屬獎勵股份的收益：

- (i) 倘獲選參與者作為合資格參與者，於其受僱於或受聘於本集團任何成員公司期間，從事任何欺詐、不誠實或嚴重不當行為；
- (ii) 倘獲選參與者作為合資格參與者，於履行其職責時的任何作為或不作為已導致或可能導致對本集團任何成員公司的聲譽或利益造成重大不利影響；
- (iii) 倘獲選參與者於不再為合資格參與者後，從事任何已對或可能對本集團任何成員公司的聲譽或利益造成重大不利影響的行為；及
- (iv) 本公司的財務報表存在重大錯報。

## **授權董事會及其獲授權人士處理2026年H股獎勵計劃有關事宜**

根據計劃規則，董事會及/或其授權人士應獲全權處理與2026年H股獎勵計劃相關的事宜，包括但不限於：

- (1) 根據2026年H股獎勵計劃授出獎勵，並根據2026年H股獎勵計劃的條款及條件以及上市規則，不時配發及發行根據授出的獎勵所須配發及發行的H股數目；
- (2) 在適當時間或期間向聯交所申請根據2026年H股獎勵計劃的條款及條件授出的獎勵而可能配發及發行的任何H股上市及准許買賣；
- (3) 在適用的情況下，於根據2026年H股獎勵計劃配發及發行新H股完成後，根據本公司配發及發行新H股的方式、類別及數目，以及本公司於配發及發行完成時或回購及註銷根據2026年H股獎勵計劃已發行及配發但已失效或註銷的H股後的股權架構，增加或減少本公司註冊資本，並對章程作出適當及必要的修訂；
- (4) 就批准、備案及修訂2026年H股獎勵計劃自任何政府及監管機構取得所有必要同意、批准及授權；及
- (5) 向適用的公司註冊機構進行所有必要的註冊、修訂及備案。

## 建議首次授予

於2026年1月22日，董事會決議根據2026年H股獎勵計劃向63名參與者作出合共20,042,494份獎勵的首次授予。首次授予須待採納2026年H股獎勵計劃後方告作實。首次授予包括(i)向特定董事及最高行政人員承授人有條件授出合共11,718,744份獎勵，該等授出亦須於臨時股東會上獲得獨立股東批准；(ii)向張先生有條件授出獎勵及向黃先生有條件授出合共124,961份獎勵；及(iii)向56名僱員參與者(趙先生、萬女士、陸先生、倪女士、張先生、馬先生及黃先生除外)有條件授出合共8,198,789份獎勵。

首次授予詳情如下：

**授予日** 2026年1月28日

**授予的獎勵數目** 合共20,042,494份獎勵，包括：

- (i) 趙先生：6,077,677份獎勵(代表可認購6,077,677股獎勵股份的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括庫存股份)約3.03%)，佔於本公告日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不含庫存股份)約1.08%('向趙先生有條件授出獎勵')；
- (ii) 馬先生：593,680份獎勵(代表可認購593,680股獎勵股份的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括任何庫存股份)約0.30%)，佔於本公告日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不含庫存股份)約0.11%('向馬先生有條件授出獎勵')；
- (iii) 陸先生：1,818,820份獎勵(代表可認購1,818,820股獎勵股份的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括任何庫存股份)約0.91%)，佔於本公告日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不含庫存股份)約0.32%('向陸先生有條件授出獎勵')；

- (iv) 倪女士：1,388,772份獎勵(代表可認購1,388,772股獎勵股份的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括任何庫存股份)約0.69%)，佔於本公告日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不含庫存股份)約0.25%('向倪女士有條件授出獎勵')；
- (v) 萬女士：1,839,795份獎勵(代表可認購1,839,795股獎勵股份的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括任何庫存股份)約0.92%)，佔於本公告日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不含庫存股份)約0.33%('向萬女士有條件授出獎勵')；
- (vi) 張先生：35,703份獎勵(代表可認購35,703股獎勵股份的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括任何庫存股份)約0.02%)，佔於本公告日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不含庫存股份)約0.01%('向張先生有條件授出獎勵')；
- (vii) 黃先生：89,258份獎勵(代表可認購89,258股獎勵股份的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括任何庫存股份)約0.04%)，佔於本公告日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不含庫存股份)約0.02%('向黃先生有條件授出獎勵')；及
- (viii) 56名僱員參與者(趙先生、萬女士、陸先生、倪女士、張先生、馬先生及黃先生除外)：8,198,789份獎勵(代表可認購8,198,789股獎勵股份的權利，佔本公告日期已發行H股總數(不包括任何庫存股份)約4.09%)及佔本公告日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不包括庫存股份)約1.45%。

**授出的獎勵的代價 無  
(即授予價)**

**授出的獎勵的購買  
價(即歸屬價)** 每股獎勵股份人民幣1元

**H股於授予日的收  
市價** 每股H股4.86港元

**獎勵的歸屬期及市  
值目標** 12個月歸屬期滿且達成以下市值目標後進行歸屬：

<b>批次</b>	<b>將予歸屬的獎勵 的百分比</b>	<b>市值目標及歸屬日期</b>
第一批	獎勵的三分之一	股份於聯交所每日報價表所報的收市價於任何連續20個交易日的平均值首次達到或超過6.21港元，惟承授人須仍為僱員參與者
第二批	獎勵的三分之一	股份於聯交所每日報價表所報的收市價於任何連續20個交易日的平均值首次達到或超過7.98港元，惟承授人須仍為僱員參與者
第三批	獎勵的三分之一	股份於聯交所每日報價表所報的收市價於任何連續20個交易日的平均值首次達到或超過9.76港元，惟承授人須仍為僱員參與者

倘H股價格因本公司透過資本化發行、供股、H股拆細或合併而改變資本架構而受到影響，上述股價目標可按董事會全權酌情認為公平合理的方式以書面向上或向下調整。任何有關調整將於其後在可行情況下盡快公佈，並可能須根據2026年H股獎勵計劃的條款並遵守適用法律，於股東會上獲股東批准。

為免生疑問：

- (A) 倘H股於聯交所每日報價表所報的收市價於任何連續20個交易日的平均值首次達到或超過7.98港元或9.76港元，而先前因達到相同或其他目標里程碑而授出的獎勵已歸屬，則可歸屬的獎勵數目將相應減少(例如，倘首次達到7.98港元的股價目標，則倘先前未達到6.21港元，獎勵的三分之二(2/3)將會歸屬；但倘先前已達到6.21港元且獎勵的三分之一(1/3)已歸屬，則僅於其後達到9.76港元的股價目標時，建議授出的額外三分之一(1/3)方可歸屬)；及
- (B) 倘任何或所有市值目標於歸屬期屆滿前達成，任何或所有獎勵可於歸屬期屆滿後翌日歸屬。

## **追回機制**

除2026年H股獎勵計劃另有規定外，如發生(其中包括)以下任何事件，無論該事件是否由於任何獲選參與者的行為(或不作為)所造成，董事會(或其授權指定人士)均可全權酌情決定任何獎勵的追回機制或延長獎勵的歸屬期：

- (i) 倘獲選參與者作為合資格參與者，於其受僱於或受聘於本集團任何成員公司期間，從事任何欺詐、不誠實或嚴重不當行為；
- (ii) 倘獲選參與者作為合資格參與者，於履行其職責時的任何作為或不作為已導致或可能導致對本集團任何成員公司的聲譽或利益造成重大不利影響；
- (iii) 倘獲選參與者於不再為合資格參與者後，從事任何已對或可能對本集團任何成員公司的聲譽或利益造成重大不利影響的行為；及
- (iv) 本公司的財務報表存在重大錯報。

在上述情況下，董事會(或其授權指定人士)可(但無義務)通過向有關承授人發出書面通知，對董事會(或其授權指定人士)認為適當數量的已授出獎勵(以未歸屬者為限)進行追回。計算計劃授權限額(包括任何更新後的限額，如適用)時，追回的獎勵應視作已失效，且不得視作已動用。

## **財務資助**

概無有關本公司或其任何附屬公司向承授人提供財務資助的安排，以促使彼認購根據2026年H股獎勵計劃首次授予獎勵項下H股。

在獎勵歸屬時將予配發的H股或將轉讓的庫存H股在所有方面與現有已繳足股份享有同等權益，並享有相同表決權、就發行當日或之後派付或作出的任何股息或其他分派而享有的權利、轉讓權及其他權利(包括因本公司清盤而產生並隨附於有關配發當日已發行股份的權利)，且須遵守當時生效的章程的所有條文。然而，獎勵本身在行使及相關H股發行前不附帶任何表決權、股利、轉讓權或其他權利(包括因本公司清盤而產生的權利)。

在建議授出前的12個月內，趙先生、馬先生、陸先生、倪女士及萬女士均未獲授出任何獎勵。

概無董事將會或預期會成為2026年H股獎勵計劃的受託人，或於2026年H股獎勵計劃的受託人中擁有任何直接或間接權益。

### **首次授予的理由及裨益**

董事會認為首次授予的承授人已經及/或將能夠對本集團貢獻良多。在其努力下，本集團於研發及市場擴張等眾多重要領域取得重大突破。此外，該等獎勵將該等承授人的利益與本集團的利益進一步綁定，鼓勵該等承授人對本集團長遠發展目標持續作出貢獻，亦符合2026年H股獎勵計劃的目的。因此，董事會認為有必要對該等承授人提供獎勵報酬。

## 向特定董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵的理由及裨益

### 向趙先生有條件授出獎勵

董事會認為，向趙先生作出6,077,677份獎勵的有條件授出獎勵符合2026年H股獎勵計劃的目的，主要考慮以下因素：

#### (i) 趙先生於本公司之職責與責任，以及對本集團增長與發展之貢獻

- 趙先生為本公司的董事長、執行董事。目前其主要負責本集團整體的戰略規劃及執行以及本集團境外業務之發展，其領導角色對本集團之長期增長至關重要。趙先生於醫藥及醫學產業擁有逾23年的經驗。
- 於履行職責期間，趙先生掌舵集團戰略頂層設計，確立領航地位。作為本集團的董事長及執行董事，趙先生是本集團核心價值觀的締造者與長期戰略願景的掌舵人。彼全權負責制定本集團的整體戰略規劃及業務方向，憑藉對醫藥產業的深刻理解，確立了集團構築「生命科學產業數智化運營平台」的戰略定位。趙先生主導了集團從單一產品向平臺化生態的進化，通過前瞻性地部署雲計算、人工智能(AI)及大數據技術，構建了覆蓋臨床研究、藥物警戒及醫藥營銷的全鏈條SaaS產品矩陣。在他的領導下，集團成功打破了行業信息孤島，建立了連接製藥公司、醫院、患者及監管機構的高效協作網絡。其對於行業趨勢的精準預判，使本集團能夠在競爭激烈的市場中始終佔據先發優勢。
- 趙先生亦主導資本市場運作，成功引領本公司完成聯交所主板上市的歷史性跨越。趙先生在推動本集團資本化進程中發揮了決定性作用。面對近年來極具挑戰性的全球資本市場環境，趙先生展現了卓越的資本運作能力與堅定的戰略定力，成功帶領集

團在聯交所主板上市。這一里程碑式的成就不僅為集團募集了關鍵的發展資金，顯著優化了資本架構，更極大提升了集團的國際品牌形象與行業公信力。在上市過程中，彼主導了與全球投資者的深度溝通，清晰闡述了集團的商業價值與增長邏輯，成功引入了高質量的投資者。趙先生對資本市場規則的熟稔以及對投資者預期的有效管理，為集團建立長期穩健的投資者關係奠定了堅實基礎，確立了集團作為公眾公司的合規治理標杆。

(ii) 趙先生的資歷及經驗對本集團未來發展的潛在貢獻

- 董事會及薪酬與考核委員會已考慮趙先生之專業知識，認為其相關知識對本集團戰略發展至關重要。具體而言，趙先生憑藉在醫藥及醫學科技產業逾23年的深厚積澱成為擁有「醫藥產業 + 數字科技」雙重基因的稀缺複合型領袖，他自職業生涯開始便與多家醫藥公司任職，並且是上海捷信醫藥科技股份有限公司的聯合創始人，這是一家在醫藥產業提供數字化患者解決方案的企業。有關趙先生的詳細履歷，請參閱本公司截至2024年12月31日止年度的年度報告。趙先生對臨床試驗的複雜性、生物醫藥產業的監管環境及傳統藥物開發的固有痛點具備深刻理解。他具有把握數字化與人工智能重要性的戰略視野，能夠將本公司的數字化能力與生物醫藥產業的需求精準匹配，轉而確保本集團產品不僅保持技術領先地位，亦具備高度商業價值及客戶黏性。本公司認為，此對本集團落實其優化管理效率及實現財務改善的戰略目標至關重要。這種跨界融合的領導力在行業內極為稀缺，是本集團能夠連接技術端與產業端的核心紐帶。
- 董事會認為，趙先生將帶領本公司深化「以AI驅動的創新賦能生

命科學產業」的核心戰略，並將AI深度整合至本公司的發展理念及產品實踐中。由趙先生發起及引領的此戰略定位為文思智能平台的研發及推廣提供方向指引，本公司認為這有助於取得在醫藥產業數字化轉型浪潮中的領先地位。同時，趙先生將引領本公司的「平台化、數智化、國際化」戰略，加速國際擴張，賦能中國創新藥出海，拓展客戶群至全球各大醫藥公司。此外，趙先生將帶領本公司管理團隊持續提升營運效率、增強盈利能力、改善企業管治、加強風險管理及投資者溝通。

文思智能平台是由本公司基於其在醫藥研發數字化領域的深厚專業知識自主研發的垂直行業人工智能技術平台。該平台依託數千項臨床研究項目積累的運營經驗、專業知識和高質量數據，持續優化並訓練適用於臨床研究場景的專屬人工智能能力。該項目旨在顯著提升藥物研發效率，推動形成數據驅動的預測性智能研究模式，助力臨床研究實現從數字化向智能化的轉型。

### (iii) 向趙先生有條件授出獎勵之公平性與合理性

於確定向趙先生有條件授出獎勵屬公平合理且符合本公司及股東之整體利益時，董事會及薪酬與考核委員會已考慮以下因素：

- 趙先生其領導力對此戰略轉型至關重要，預期彼將為本公司作出重大貢獻，並被視為本集團未來發展的核心人物。本集團的長遠發展及進步需要一位強而有力的領導者，致力於指引本集團的整體戰略規劃及發展，並帶領管理層實施中長期業務戰略，同時實現本集團的各項企業目標。
- 鑑於截至2025年6月30日止六個月之中期報告所披露的本集團當前財務狀況，以現金為主之薪酬方案並不可行，因此舉將導致實時現金流出。2026年H股獎勵計劃既可保留本集團現金儲備以應付營運需求及戰略舉措，又可將趙先生之薪金與本公司之長期增長以及股東利益直接掛鈎。

- 董事會進一步參照外部市場可比數據作基準比對，並審閱過去十二個月聯交所上市公司向董事授予獎勵股份的其他案例，同時考慮(i)獎勵所涉及股份之市值及(ii)承授人所擔當角色之戰略重要性。向趙先生有條件授出獎勵被認定屬於現行市場慣例範圍內。

### **向馬先生有條件授出獎勵**

董事會認為，向馬先生作出593,680份獎勵的有條件授出獎勵符合2026年H股獎勵計劃的目的，主要考慮以下因素：

#### **(i) 馬先生於本公司之職責與責任以及對本集團增長與發展之貢獻**

- 馬先生，為本公司的執行董事兼首席產品官。於2014年12月，其加入本集團，擔任數字化研發事業部總經理，並自2024年2月起擔任首席產品官。馬先生於臨床研究及醫學編輯領域擁有逾十年的經驗。
- 於履行職責期間，馬先生在推動本集團國際化戰略方面具有開拓性的貢獻。憑藉其敏銳的國際視野以及對產品的深刻理解，馬先生成功主導了境外市場的破冰與佈局，特別是在新加坡和美國等標杆市場的業務拓展取得了突破性進展。彼致力於將集團的創新產品與服務推向國際舞台，提升本集團品牌的國際影響力。馬先生主導的境外業務不僅為集團帶來了新的收入增長點，更為集團構建全球化服務網絡提供了強大支撐。

#### **(ii) 馬先生的資歷及經驗對本集團未來發展的潛在貢獻**

- 作為本集團全球化戰略的核心設計者和執行者，馬先生將在未來的角色中肩負歷史責任，推動境外業務成為本集團的「第二增長曲線」。面對日益複雜的全球地緣政治與業務環境，馬先生的核心職責將從單純專注產品出口轉向構建深度互聯的本土化生態系統。

- 在市場拓展層面，馬先生將負責領導制定並執行針對北美和亞太等戰略市場的差異化滲透戰略。其工作重點在於建立高效的本地化經營團隊，並構建廣泛的全球協作網絡。透過與當地領先的CRO機構、醫療健康服務供貨商及技術合作夥伴建立戰略協作關係，旨在突破市場壁壘，實現境外業務的可擴展性增長。
- 在產品戰略層面，馬先生將引領本集團產品體系向國際頂尖標準持續迭代升級。馬先生將致力於在境內與國際市場之間建立無縫銜接的產品價值鏈。透過推進產品的標準化與模組化，顯著降低境外運輸成本，從而提升整體毛利率。
- 此外，馬先生將致力於最大化客戶終身價值。透過引入國際先進的產品管理理念，我們推動產品從「功能導向」向「價值導向」轉型，依託數據驅動的洞察力，助力全球製藥客戶提升研發效率。
- 鑑於上述情況，馬先生的領導力將成為集團實現單一市場風險多元化、推動全球品牌價值躍升的關鍵驅動力。

### (iii) 向馬先生有條件授出獎勵之公平性與合理性

於確定向馬先生有條件授出獎勵屬公平合理且符合本公司及股東之整體利益時，董事會及薪酬與考核委員會已考慮以下因素：

- 馬先生之領導角色對本集團之長期增長至關重要，同時本公司開拓全球化戰略版圖，構建境外業務第二增長曲線。為吸引能執行此戰略計劃的領導人才，提供具競爭力的薪酬待遇實屬必要。
- 鑑於截至2025年6月30日止六個月之中期報告所披露的本集團當前財務狀況，以現金為主之薪酬方案並不可行，因此舉將導致實時現金流出。2026年H股獎勵計劃既可保留本集團現金儲備以應付營運需求及戰略舉措，又可將馬先生之薪金與本公司之長期增長以及股東利益直接掛鈎。

- 董事會進一步參照外部市場可比數據作基準比對，並審閱過去十二個月聯交所上市公司向董事授予獎勵股份的其他案例，同時考慮(i)獎勵所涉及股份之市值及(ii)承授人所擔當角色之戰略重要性。向馬先生有條件授出獎勵被認定屬於現行市場慣例範圍內。

### 向陸先生有條件授出獎勵

董事會認為，向陸先生作出1,818,820份獎勵的有條件授出獎勵符合2026年H股獎勵計劃的目的，主要考慮以下因素：

#### (i) 陸先生於本公司之職責與責任以及對本集團增長與發展之貢獻

- 陸先生，為本公司執行董事兼首席技術官。彼於2018年5月加入本集團，擔任研發部總裁，並自2024年3月起擔任首席技術官。陸先生於信息科技及軟件工程方面擁有逾14年經驗。
- 於履行職責期間，陸先生是本集團技術護城河的締造者與全面質量管理的掌舵人。在其領導下，本集團建立了一支具備國際視野的全球產研團隊，並在人工智能及大數據應用等前沿技術領域取得重大突破。陸先生成功推動了核心產品的技術迭代與商業化落地，通過持續的創新賦予產品強競爭力的市場差異化優勢。彼致力於構建高效、安全且具高度可擴展性的技術架構，為集團業務的規模化擴張及客戶服務體驗的提升提供了強有力的技術支撐。彼全面統籌集團的質量管理體系建設。將質量保證貫穿於公司運營的每一個環節，為集團贏得了全球客戶的深厚信任。

#### (ii) 陸先生的資歷及經驗對本集團未來發展的潛在貢獻

- 在生命科學產業數字化轉型的浪潮中，陸先生作為首席技術官，將引領集團未來的技術願景與創新路徑。他的核心使命是構建無與倫比的「技術護城河」，以確保本集團在未來五到十年內保持行業競爭中的絕對領先地位。

- 陸先生今後的主要職責將是全面領導人工智能與大語言模型在生命科學領域的深度應用與研發工作。他將負責組建並領導一支頂尖AI團隊，開發新一代智能臨床研究數字平台，顯著縮短新藥研發週期並降低研發成本。這不僅是本集團產品的核心賣點，更是推動整個行業實現降本增效的關鍵轉型。
- 與此同時，陸先生將致力於重組內部技術架構並提升效率。陸先生將繼續提升內部研發團隊的人力資源效率比率，直接助力本集團實現經營優化與成本控制目標。陸先生將確保技術投資迅速轉化為具有商業價值的產品特性，同時避免資源浪費。
- 在全球製藥公司日益關注數據安全的背景下，陸先生亦將負責構建世界級數據安全與隱私保護體系。他將主導建立符合中國及其他國家數據安全法規要求的技術合規基礎。這不僅是本集團全球業務營運的基石，更是贏得全球頂尖合作夥伴信任及承接尖端行業項目的必要前提。陸先生的技術領導力將直接決定集團未來的創新能力和安全基礎。

### (iii) 向陸先生有條件授出獎勵之公平性與合理性

於確定向陸先生有條件授出獎勵屬公平合理且符合本公司及股東之整體利益時，董事會及薪酬與考核委員會已考慮以下因素：

- 鑑於陸先生其領導建立了一支具備國際視野的全球產研團隊，並在人工智能及大數據應用等前沿技術領域取得重大突破，因此吸引能執行此戰略計劃的領導人才至關重要，提供具競爭力的薪酬待遇實屬必要。

- 鑑於截至2025年6月30日止六個月之中期報告所披露的本集團當前財務狀況，以現金為主之薪酬方案並不可行，因此舉將導致實時現金流出。2026年H股獎勵計劃既可保留本集團現金儲備以應付營運需求及戰略舉措，又可將陸先生之薪金與本公司之長期增長以及股東利益直接掛鈎。
- 董事會進一步參照外部市場可比數據作基準比對，並審閱過去十二個月聯交所上市公司向董事授予獎勵股份的其他案例，同時考慮(i)獎勵所涉及股份之市值及(ii)承授人所擔當角色之戰略重要性。向陸先生有條件授出獎勵被認定屬於現行市場慣例範圍內。

### **向倪女士有條件授出獎勵**

董事會認為，向倪女士作出1,388,772份獎勵的有條件授出獎勵符合2026年H股獎勵計劃的目的，主要考慮以下因素：

(i) 倪女士於本公司之職責與責任，以及對本集團增長與發展之貢獻

- 倪女士，為本公司的執行董事、法務總監兼董事會秘書。於2018年4月，其加入本集團，擔任副總經理、法務總監兼董事會秘書，並自此擔任法務總監及董事會秘書。倪女士於法律相關事宜方面擁有逾17年的經驗。
- 於履行職責期間，倪女士在推動本集團資本市場運作及構建法務合規體系方面做出了傑出貢獻。彼在集團成功登陸聯交所的歷史性里程碑進程中，發揮了核心協調與推動作用，確保了集團順利對接國際資本市場。在公司治理層面，倪女士搭建了貫穿集團全球運營的法律與合規管理架構，主導了內部法律制度的頂層設計與體系化建設。在集團國際化戰略實施過程中，為集團的穩健經營及境外市場擴張保駕護航，有效規避了複雜的跨國經營風險。

(ii) 倪女士的資歷及經驗對本集團未來發展的潛在貢獻

- 在本集團積極推動全球化及戰略性建立境外「第二增長曲線」的背景下，倪女士將以法務總監身份，繼續主導建立並優化涵蓋全球業務的合規管理體系。她將確保本公司遵守中國、美國、歐盟及其他司法權區的監管規定，為本公司的全球化戰略、重大業務決策及新市場進入提供法律支持與風險評估。倪女士將牽頭建立醫療技術領域關鍵合規環節的端到端風險防控機制，涵蓋臨床試驗數據、藥品營銷及數據安全等領域。她將負責監督重大合約及關聯方交易的合規審查工作，同時開展定期合規培訓，從而為公司穩定經營及戰略實施奠定堅實的法律基礎。
- 隨著本公司成功在聯交所上市，需處理複雜的跨境合規監管及資本市場整合事務。為確保本公司戰略舉措順利實施，董事會秘書倪女士將全面負責上市公司信息披露及企業管治等關鍵職責。通過跨部門協作及完善體系建設，本公司確保嚴格遵守上市規則及相關監管規定。推動本公司企業管治標準的提升，並向全球投資者有效傳達本公司價值。
- 上市後，監管規定日益複雜。倪女士身兼法務總監與董事會秘書雙職，高效整合了合法合規、信息披露與投資者關係管理。這種無縫對接的整合為企業管治奠定了堅實基礎，保障了本公司的長期穩定經營。

(iii) 向倪女士有條件授出獎勵之公平性與合理性

於確定向倪女士有條件授出獎勵屬公平合理且符合本公司及股東之整體利益時，董事會及薪酬與考核委員會已考慮以下因素：

- 鑑於倪女士承擔著信息披露、合規風控等核心職責，其專業能力直接關係到公司的資本市場形象與治理水平，尤其是在港股市場合規要求嚴苛的環境下，有助於提升公司治理透明度和投資者信心。為吸引能執行此戰略計劃的領導人才，提供具競爭力的薪酬待遇實屬必要。
- 鑑於截至2025年6月30日止六個月之中期報告所披露的本集團當前財務狀況，以現金為主之薪酬方案並不可行，因此舉將導致實時現金流出。2026年H股獎勵計劃既可保留本集團現金儲備以應付營運需求及戰略舉措，又可將倪女士之薪金與本公司之長期增長以及股東利益直接掛鈎。
- 董事會進一步參照外部市場可比數據作基準比對，並審閱過去十二個月聯交所上市公司向董事授予獎勵股份的其他案例，同時考慮(i)獎勵所涉及股份之市值及(ii)承授人所擔當角色之戰略重要性。向倪女士有條件授出獎勵被認定屬於現行市場慣例範圍內。

## 向萬女士有條件授出獎勵

董事會認為，向萬女士作出1,839,795份獎勵的有條件授出獎勵符合2026年H股獎勵計劃的目的，主要考慮以下因素：

### (i) 萬女士於本公司之職責與責任以及對本集團增長與發展之貢獻

- 萬女士，於2016年2月加入本集團，擔任本公司業務發展事業部副總裁。2019年10月至2023年6月期間，萬女士擔任本公司企業對企業事業部總經理。自2023年6月起，彼擔任本公司數字化服務事業部總經理、高級副總裁及首席商務官。萬女士於醫藥及醫學產業擁有逾15年的經驗。
- 於履行職責期間，萬女士作為本公司總經理，對提升集團整體運營效能及商業化規模貢獻卓著。彼全面統籌集團業務戰略的落地執行，在市場拓展方面展現出卓越的領導力，特別是在戰略級大客戶及關鍵客戶的開拓與維繫上取得突破性進展，不僅鞏固了集團的市場份額，更提升了客戶終身價值。萬女士通過實施精益運營與管理優化措施，顯著提升了組織人效與管理協同效應，推動集團營收實現強勁增長並大幅收窄虧損，加速了扭虧為盈的進程。

### (ii) 萬女士的資歷及經驗對本集團未來發展的潛在貢獻

- 作為本公司總經理，萬女士將作為最高行政人員負責本集團未來業務戰略，全面承擔引領本集團實現「扭虧為盈」並邁入高質量盈利週期的核心使命。萬女士的工作將直接決定本集團的財務業績與市場競爭力，對本集團履行對股東回報的承諾至關重要。

- 萬女士將負責統籌推進本集團運營效率的提升工作。萬女士將實施精益管理，深入優化本集團的組織架構、業務流程及資源分配。這包括嚴格控制非核心支出、提升各業務單位的人均產出，並透過數字化手段降低經營成本，從而加速集團實現盈虧平衡點。
- 在商業增長方面，萬女士將親自帶頭推進，致力於鞏固和擴大市場份額。萬女士將專注於深化與全球領先製藥公司及重要客戶的戰略合作夥伴關係，推動其從單一產品應用向全平台解決方案的轉型，從而顯著提升客戶終身價值。她將牽頭升級商業化體系，確保創新產品能夠快速實現商業化。在保持強勁收入增長的同時，她將優化收入結構，提升高毛利業務的佔比。
- 此外，萬女士將負責凝聚組織共識，打造以業績為導向的高績效團隊。在行業競爭日益激烈的背景下，她將建立科學的業績獎勵體系，激發團隊活力，推動創新發展。萬女士的領導力將成為推動本集團跨越行業週期、實現從「規模擴張」向「盈利驅動」增長轉型的決定性力量。

### (iii) 向萬女士有條件授出獎勵之公平性與合理性

於確定向萬女士有條件授出獎勵屬公平合理且符合本公司及股東之整體利益時，董事會及薪酬與考核委員會已考慮以下因素：

- 鑑於本公司其領導下，營收實現強勁增長，並通過精細化成本管控、資源優化配置及結構性調整，大幅收窄虧損，推動集團向盈利週期加速過渡。不僅優化了財務結構，也為集團長期信用力與市場競爭力提升提供支撐其領導力對集團至關重要，預期彼將為本公司作出重大貢獻，並被視為本集團未來發展的核心人物。

- 鑑於截至2025年6月30日止六個月之中期報告所披露的本集團當前財務狀況，以現金為主之薪酬方案並不可行，因此舉將導致實時現金流出。2026年H股獎勵計劃既可保留本集團現金儲備以應付營運需求及戰略舉措，又可將萬女士之薪金與本公司之長期成功及增長直接掛鈎。
- 董事會進一步參照外部市場可比數據作基準比對，並審閱過去十二個月聯交所上市公司向總經理授予獎勵股份的其他案例，同時考慮(i)獎勵所涉及股份之市值及(ii)承授人所擔當角色之戰略重要性。向萬女士有條件授出獎勵被認定屬於現行市場慣例範圍內。

鑑於上文所述，董事會(包括獨立非執行董事，而趙先生、馬先生、陸先生及倪女士已放棄投票)及薪酬與考核委員會認為獎勵股份數目、獎勵條款及條件以及發行及配發新股份均屬公平合理，並符合2026年H股獎勵計劃之目的(即吸引、挽留及激勵對本集團發展至關重要的人才)以及本公司及股東之整體長遠利益。

除首次授予外，於本公告日期，本公司目前並無計劃或意向於未來十二個月期間根據2026年H股獎勵計劃向合資格參與者授出獎勵。

### **可供日後授出的H股數目**

誠如上文所披露，於本公告日期共有200,425,133股已發行H股(不包括任何庫存股份)。假設已發行H股數目於本公告日期至採納日期期間並無變動，根據計劃授權限額就2026年H股獎勵計劃及本公司任何其他股份計劃項下授出所有獎勵後可能發行及配發的H股總數將為20,042,513股H股，佔於採納日期已發行H股總數(不包括庫存股份)約10%，佔於採納日期已發行股份總數(包括H股及內資股，不含庫存股份)約3.56%。

在採納2026年H股獎勵計劃以及向特定董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵均於臨時股東會上獲得批准後，假設已發行H股總數(不包括任何庫存股份)於本公告日期至採納日期期間並無變動，並經計及首次授予的20,042,494份獎勵，根據2026年H股獎勵計劃的計劃授權限額可供日後授予的H股數目將為19股H股。

## 上市規則涵義

根據上市規則第17.04(1)條，向董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵已由獨立非執行董事審閱及批准。趙先生、馬先生、張先生、陸先生、黃先生及倪女士各自已就有關向彼等自身作出各自的向董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵的相關董事會決議案放棄投票。

向特定董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵將導致於直至並包括向特定董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵當日的12個月期間內就向趙先生、馬先生、陸先生、倪女士及萬女士各人授出的所有獎勵(不包括根據相關計劃條款已失效的任何獎勵)而發行及將發行的股份合計超過已發行H股總數(不包括任何庫存股份)的0.1%。因此，向趙先生有條件授出獎勵、向馬先生有條件授出獎勵、向陸先生有條件授出獎勵、向倪女士有條件授出獎勵及向萬女士有條件授出獎勵將須待獨立股東批准。於本公告日期，趙先生及其聯繫人合共持有179,419,528股股份(包括178,203,028股內資股及1,216,500股H股)，佔已發行股份(不包括任何庫存股份)的約31.83%，須於臨時股東會上就有關向趙先生有條件授出獎勵的相關決議案放棄投票。

就有關批准向馬先生有條件授出獎勵、向陸先生有條件授出獎勵、向倪女士有條件授出獎勵及向萬女士有條件授出獎勵的決議案(視情況而定)而言，除本公司的核心關連人士(即趙先生及其聯繫人)合共持有179,419,528股股份(包括178,203,028股內資股及1,216,500股H股)外，其他股東均無需就將於臨時股東會上提呈的各項決議案放棄投贊成票，且無任何股東表示有意就相關決議案投反對票。

除上文所披露者外，據董事所知，截至本公告日期，首次授予項下概無承授人為(i)本公司董事、最高行政人員或主要股東或彼等的任何聯繫人；(ii)已獲授及將獲授的購股權及獎勵超出上市規則第17.03D(1)條項下的1%個人限額的參與者；或(iii)在任何12個月期間已獲授及將獲授的購股權及獎勵超出已發行H股股份總數(不包括任何庫存股份)的0.1%的關連實體參與者或服務提供者(定義見上市規則)。

## 臨時股東會

本公司將召開臨時股東會，以供股東或獨立股東(視情況而定)審議及酌情批准(其中包括)：(i)建議採納2026年H股獎勵計劃；(ii)向趙先生有條件授出6,077,677份獎勵；(iii)向馬先生有條件授出593,680份獎勵；(iv)向陸先生有條件授出1,818,820份獎勵；(v)向倪女士有條件授出1,388,772份獎勵；(vi)向萬女士有條件授出1,839,795份獎勵；及(vii)授權董事會及/或其授權人士處理與2026年H股獎勵計劃有關的事宜。

本公司將適時刊發通函，當中載有(其中包括)2026年H股獎勵計劃的主要條款詳情及概要以及向趙先生有條件授出獎勵、向馬先生有條件授出獎勵、向陸先生有條件授出獎勵、向倪女士有條件授出獎勵及向萬女士有條件授出獎勵的詳情，連同臨時股東會通告。

## 釋義

除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

「2026年H股獎勵計劃」	指 本公司將於臨時股東會上提呈以供本公司採納的2026年H股獎勵計劃
「採納日期」	指 股東於股東會上批准建議採納2026年H股獎勵計劃(視情況而定)的日期，或(如適用)根據上市規則的規定獲得採納2026年H股獎勵計劃(視情況而定)的任何其他必要批准的日期(以較晚者為準)
「聯繫人」	指 具有上市規則賦予該詞的涵義
「獎勵」	指 獲得根據2026年H股獎勵計劃授出的有關獎勵股份數目的或然權利
「獎勵股份」	指 就獲選參與者而言，董事會授予其的有關數目H股
「董事會」	指 董事會
「本公司」	指 浙江太美醫療科技股份有限公司，一家於中國註冊成立的股份有限公司(其前身為嘉興太美醫療科技有限公司，一家於2013年6月6日在中國成立的有限責任公司)，以及若文義有所指則包括其前身
「向黃先生有條件授出獎勵」	指 授出89,258份獎勵(代表可認購89,258股H股的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括庫存股份)約0.04%)

「向張先生有條件授出獎勵」	指 授出35,703份獎勵(代表可認購35,703股H股的權利，佔本公告日期已發行H股股份總數(不包括庫存股份)約0.02%)
「向董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵」	指 向趙先生有條件授出獎勵、向馬先生有條件授出獎勵、向張先生有條件授出獎勵、向陸先生有條件授出獎勵、向黃先生有條件授出獎勵、向倪女士有條件授出獎勵及向萬女士有條件授出獎勵
「向特定董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵」	指 向趙先生有條件授出獎勵、向馬先生有條件授出獎勵、向陸先生有條件授出獎勵、向倪女士有條件授出獎勵及向萬女士有條件授出獎勵
「核心關連人士」	指 具有上市規則賦予該詞的涵義
「董事」	指 本公司董事
「臨時股東會」	指 本公司將於2026年2月14日舉行的2026年第一次臨時股東會
「合資格參與者」	指 對本集團的發展及成長已作出或可能作出貢獻的僱員參與者，惟須符合2026年H股獎勵計劃所規定的資格準則
「僱員參與者」	指 本集團任何董事(獨立非執行董事除外)、監事及僱員(包括全職僱員及兼職僱員)(包括為吸引其與該等公司訂立僱傭合約而根據2026年H股獎勵計劃獲授獎勵的人士)

「除外參與者」	指 任何居住在某地的合資格參與者，而該地的法律或法規不允許授予獎勵股份，及/或根據2026年H股獎勵計劃的條款歸屬及轉讓獎勵股份，或董事會或受託人(視情況而定)認為，根據該地適用的法律或法規有必要或適宜將該合資格參與者排除在外
「授予日」	指 向合資格參與者作出授予的日期(必須為營業日)，即授予函日期
「授予價」	指 承授人接納要約時應支付的代價，由董事會(或授權指定人士)全權酌情釐定，可為零
「承授人」	指 根據2026年H股獎勵計劃條款接納要約的任何合資格人士
「本集團」	指 本公司及其附屬公司
「H股」	指 本公司普通股股本中每股面值人民幣1.00元的境外上市外資股，於聯交所上市並以港元買賣
「港元」	指 香港法定貨幣港元
「香港」	指 中國香港特別行政區
「獨立股東」	指 除趙先生及其聯繫人以及本公司所有其他核心關連人士以外的股東
「首次授予」	指 根據2026年H股獎勵計劃向63名參與者授予合共20,042,494份獎勵，須待採納2026年H股獎勵計劃後方告作實，包括(其中包括)向董事及最高行政人員承授人有條件授出獎勵

「上市」	指 H股於聯交所主板上市
「上市規則」	指 聯交所證券上市規則(經不時修訂)
「黃先生」	指 黃玉飛先生，執行董事
「陸先生」	指 陸一鳴先生，執行董事
「馬先生」	指 馬東先生，執行董事
「張先生」	指 張宏偉先生，執行董事
「趙先生」	指 趙璐先生，執行董事兼本公司董事長
「倪女士」	指 倪曉梅女士，執行董事
「萬女士」	指 萬韞鋆女士，本公司總經理
「要約」	指 2026年H股獎勵計劃項下之獎勵要約
「中國」	指 中華人民共和國(僅就本公告而言，不包括中國港澳台地區)
「薪酬與考核委員會」	指 董事會薪酬與考核委員會
「人民幣」	指 中國法定貨幣人民幣
「計劃授權限額」	指 就根據2026年H股獎勵計劃將予授出的所有獎勵及獎勵股份而可能發行，自庫存H股轉出的H股總數
「計劃規則」	指 2026年H股獎勵計劃的相關規則
「獲選參與者」	指 董事會根據計劃規則選擇的參與2026年H股獎勵計劃的合資格參與者(或其合法遺產代理人或合法繼承人，視情況而定)

「股份」	指 本公司股本中每股面值人民幣1.00元的普通股， 包括內資股及H股
「股東」	指 股份持有人
「聯交所」	指 香港聯合交易所有限公司
「附屬公司」	指 具有上市規則賦予該詞的涵義
「庫存股份」	指 具有上市規則賦予該詞的涵義
「歸屬價」	指 承授人於獎勵歸屬時應向本公司支付的每股H 股購買價，由董事會(或其授權人士)釐定，可為 零
「%」	指 百分比

代表董事會  
浙江太美醫療科技股份有限公司  
董事長  
趙璐先生

香港，2026年1月28日

於本公告日期，董事會由執行董事趙璐先生、馬東先生、張宏偉先生、  
陸一鳴先生、黃玉飛先生及倪曉梅女士；及獨立非執行董事蔣驍博士、  
李治國博士及馮志偉先生組成。