

**深圳市飞速创新科技股份有限公司**

**2026年H股股份獎勵計劃**

**二零二六年八月**

## 目录

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 释义 .....                   | 3  |
| 第一條 激勵目的 .....             | 5  |
| 第二條 激勵方式與有效期 .....         | 5  |
| 第三條 激勵計劃的管理機構 .....        | 5  |
| 第四條 激勵對象 .....             | 7  |
| 第五條 激勵對價、激勵對價資金來源及支付 ..... | 9  |
| 第六條 激勵股票來源和授予上限 .....      | 9  |
| 第七條 激勵計劃的時間安排與歸屬條件 .....   | 11 |
| 第八條 投票權和股息 .....           | 13 |
| 第九條 退出機制 .....             | 13 |
| 第十條 授出及出售限制 .....          | 15 |
| 第十一條 稅費承擔 .....            | 15 |
| 第十二條 股份發行及股份權利 .....       | 15 |
| 第十三條 本計劃的生效與終止 .....       | 17 |

## 释义

除文義另有所指外，下列詞彙具有以下涵義：

| 名称               | 释义                                                                  |
|------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 「 <u>管理機構</u> 」  | <u>董事會及獲授權人士（單稱或合稱）</u>                                             |
| 「採納日期」           | H股股份獎勵計劃於臨時股東會上獲股東批准及採納之日                                           |
| 「聯繫人」            | 具有上市規則所賦予的涵義                                                        |
| 「 <u>獲授權人士</u> 」 | <u>獲董事會授權（單獨或共同）管理H股股份獎勵計劃的一名或多名人士，現時擬包括董事會主席及公司秘書</u>              |
| 「獎勵」或「激勵份額」      | 根據H股股份獎勵計劃向選定參與者授出的獎勵，賦予其在符合歸屬條件後取得獎勵股份的權利                          |
| 「獎勵股份」或「激勵股份」    | 與獎勵相關的H股，包括新發行H股、庫存股份及受託人購買的現有H股                                    |
| 「董事會」            | 本公司董事會                                                              |
| 「本公司」            | 深圳市飛速創新技術股份有限公司，一家於中國註冊成立的股份有限公司，其H股於聯交所主板上市（股份代號：3355）             |
| 「董事」             | 本公司董事                                                               |
| 「合資格參與者」         | <u>僱員參與者及關連實體參與者</u>                                                |
| 「僱員參與者」          | 本公司或其附屬公司的董事（不包括獨立非執行董事）及僱員，包括根據H股股份獎勵計劃獲授獎勵以促成其與本公司或其附屬公司訂立僱員合約的人士 |
| 「本集團」            | 本公司及其附屬公司                                                           |
| 「H股」             | 本公司股本中每股面值人民幣1.00元、以港元認購及買賣並於聯交所上市的普通股                              |

|                  |                                           |
|------------------|-------------------------------------------|
| 「H股股份獎勵計劃」或「本計劃」 | 本公司建議採納的H股股份獎勵計劃                          |
| 「上市規則」           | 《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》，經不時修訂或補充              |
| 「購買價」或「激勵對價」     | 選定參與者就獲授獎勵須支付的對價（如有）                      |
| 「關連實體參與者」        | 本公司控股公司、同系附屬公司或聯營公司的董事及僱員                 |
| 「計劃授權限額」         | 根據本計劃及本公司任何其他股份計劃將予授出的所有獎勵而可能發行及轉讓的H股總數上限 |
| 「選定參與者」          | 管理機構根據本計劃選定獲授獎勵的合資格參與者                    |
| 「股份」             | 本公司股本中每股面值人民幣1.00元的普通股                    |
| 「股東」             | 股份持有人                                     |
| 「聯交所」            | 香港聯合交易所有限公司                               |
| 「附屬公司」           | 具有上市規則所賦予的涵義                              |
| 「主要股東」           | 具有上市規則所賦予的涵義                              |
| 「受託人」            | 本公司根據本計劃委任管理本計劃及獎勵股份的獨立第三方受託人             |
| 「庫存股份」           | 具有上市規則所賦予的涵義                              |
| 「歸屬」             | 獎勵按本計劃及授予函的條款歸屬於選定參與者                     |
| 「%」              | 百分比                                       |

## 第一條 激勵目的

本計劃的制定目的為匹配公司長期發展戰略，搭建覆蓋內部核心員工的長期股權激勵體系；激勵全體獲授對象持續深耕網絡通信領域全產業鏈，穩定核心人才團隊，鼓勵各方聚焦業務里程碑、攻克研發與市場難點，持續助推公司規模擴張與價值成長，讓公司價值增值收益同步惠及核心員工，構建長期穩定、共生共進的發展生態。

## 第二條 激勵方式與有效期

### 2.1 激勵方式

公司為實現股權激勵之目的，選定符合資格的激勵對象（「**激勵對象**」）授予激勵份額，並在滿足一定條件的情況下進行歸屬，歸屬後激勵對象可認購公司境外上市H股股票（「**激勵股份**」）。激勵對象獲授的該等激勵份額應遵循計劃規則及信託協議中約定的限制性條款，並根據信託協議約定的方式享有相應的權益。

### 2.2 激勵計劃有效期

除非計劃根據本計劃第13.4條的規定提前終止，否則計劃將自採納日期（即計劃於臨時股東會上獲股東批准之日）起計十年內有效。本計劃終止或提前終止，公司不可再授予激勵份額，但已授予的激勵份額繼續有效，直至完成歸屬或失效。

## 第三條 激勵計劃的管理機構

### 3.1 股東會

股東會作為公司的最高權力機構，可以在其權限範圍內將與激勵計劃相關的事宜授權董事會辦理。

### 3.2 董事會

為實施本計劃，公司股東會授權由董事會和董事會授權人士（「**獲授權人士**」）作為激勵股權的管理機構（單稱或合稱為「**管理機構**」），負責審議批准激勵計劃的實施、變更和終止，並在股東會授權範圍內辦理本計劃的其他相關事宜。

目前擬獲董事會授權的人士為董事會主席及公司秘書。董事會主席將負責日常篩選建議參與者、初步審核建議授予及審核年度績效評估。公司秘書將協調披露、與聯交所溝通、編

製股東大會文件及與受託人聯絡，並將統籌以股份為基礎的付款、資金安排、限額計算及稅務合規的會計處理。

### 3.3 董事會的權力

受適用法律法規和本計劃的約束，董事會或獲授權人士有權處理下列事項：

(1) 解釋計劃及制訂具體實施規則，並採取必要措施實施計劃，包括但不限於對激勵對象資格進行考核並確定具體的授予對象、釐定授予條件、歸屬條件、授予對價（如有）等；

(2) 在滿足授予條件和歸屬條件後確定選定的激勵對象人數和將授予的激勵份額數量，以及將激勵份額授予和歸屬給選定的激勵對象，並處理與授予和歸屬有關的所有必要事項；

(3) 確定激勵份額授予上限、授予日和授予間隔等；

(4) 制定及按公司經營管理需要酌情（如需）調整激勵份額的具體授予條件、歸屬安排、歸屬條件、歸屬期限和失效條件等，審查及核實本公司及激勵對象是否滿足激勵的授予、歸屬條件或失效條件，並辦理對激勵對象而言授予、歸屬或失效所必需的全部事宜，包括對失效激勵份額等的處理；

(5) 在資本公積金轉增股份、派發紅股、股份拆細、股份合併、股份配售或供股時，根據計劃的規定對激勵股份數目及價格作必要調整；

(6) 如激勵對象發生計劃載列的特別情形，如離職、退休、喪失勞動能力或死亡等，處理與相關激勵有關的事宜；

(7) 確定激勵計劃的調整、暫停及終止及自股東會及／或有關監管機構取得法律法規或有關監管機構規定該等調整所必需的批准；

(8) 就激勵計劃向有關政府、機構辦理所需的審批、登記、備案、核准、同意等手續（如有）；簽署、執行、修改、完成向有關政府、機構、組織、個人提交的文件；以及作出其認為與激勵計劃有關的必須、恰當或合適的所有行為；

(9) 簽署、簽立、修訂及終止與激勵計劃有關的一切文件，處理與激勵計劃有關的所有程序及進行其認為使計劃生效屬必要、權宜或適當的一切有關行動；

(10) 就激勵計劃委聘受託人、銀行、會計師、律師、顧問及其他專業機構；

(11) 負責安排激勵對象與公司簽署實施激勵所需文件、收取認購金（如有），及在發生退出情形後按規定安排激勵份額的沒收、處置等；

(12) 落實ESOP系統上線並負責系統的後續管理和更新（如適用）；及

(13) 管理及執行實施激勵計劃所必需的其他事項。

### 3.4 受託人

本公司（透過董事會及／或獲授權人士）可根據計劃規則委任一名或多名合格受託人，以管理本計劃及激勵股份的授予及歸屬。董事會及／或獲授權人士在提供足夠出資額的前提下，將指示受託人根據本計劃購買現有H股作為激勵股份（無論場內或場外），及／或認購新發行H股，及／或收購本公司轉讓的庫存股份。為免疑義，識別相關激勵對象前，本公司不會發行新H股或將庫存股份轉讓予受託人，以撥付未來授出事項。將所發行的任何新H股或庫存股份轉讓予受託人均僅為激勵對象而進行，並將計入計劃授權限額。受託人需為獨立第三方，概無董事為受託人或於受託人擁有直接或間接權益。

## 第四條 激勵對象

### 4.1 激勵對象的範圍

激勵對象為董事會按照本條範圍確定的具有獲得激勵股份權利的人員，激勵對象範圍如下：

(1) 公司或附屬公司的董事（不包括獨立非執行董事）及員工（包括根據有關計劃獲授予獎勵以促成其與公司或任何附屬公司訂立僱傭合約的人士）（「**僱員參與者**」）；

(2) 公司控股公司、同系附屬公司或聯營公司的董事及僱員（「**關連實體參與者**」）。

### 4.2 激勵對象的資格條件

(1) 在評估僱員參與者的資格時，對董事會可考慮的因素包括但不限於：

- (i). 其技能、知識、經驗、專業知識及其他相關個人特質；
- (ii). 其表現、投入時間、職責或僱傭條件以及現行市場慣例及行業標準；
- (iii). 其對本集團增長已作出或預期將作出的貢獻；
- (iv). 其受聘或受僱於本集團之年期；及
- (v). 其學術及專業資格以及對行業的認識。

(2) 在評估關連實體參與者的資格時，管理機構將考慮（其中包括）：(i)有關人士就本集團的成功營運或提升本公司及其股份的價值所承擔或將要承擔的責任；(ii)對本集團業務發展、

財務表現或財務狀況作出或預期作出的任何可量化積極貢獻；(iii)有關人士有否轉介或介紹已轉化為進一步業務關係的機會；(iv)有關人士有否協助本集團進入新市場及／或增加市場份額；及(v)有關控股公司、同系附屬公司或聯營公司與本集團之間關係的重要性及性質，以及有關人士透過該關係對本集團核心業務的貢獻。符合上述任何一項或多項因素本身並不賦予參與本計劃的任何權利，且每名人士的資格將由管理機構按個別情況釐定。

為避免疑問，具備上述條件的人員並不必然成為激勵對象。激勵對象參與本計劃、獲得激勵份額均不應視為公司或者激勵對象確認將與對方建立持續長久的勞動關係，也不影響公司或者激勵對象在任何時候基於法律允許的理由終止聘用的權利。

### 4.3 激勵對象的行為準則

激勵對象應符合如下行為準則：

- (1) 按照公司所聘用崗位或約定的服務內容的要求，勤勉盡責、恪守職業道德，為公司的發展作出應有的貢獻；
- (2) 不得接受他人委託或委託他人代為持有激勵份額；
- (3) 未經公司事先同意，不得向任何第三方透露本計劃內容；
- (4) 未違反與公司簽訂的保密協議、競業禁止協議等要求；及
- (5) 其他董事會或獲授權人士不時制定的行為準則。

### 4.4 激勵份額的人身專屬性

激勵份額具有人身專屬性，除按照本計劃所規定的方式流轉外，激勵對象不得自行出售、質押、轉讓、贈予、處置任何激勵份額。

激勵對象一經簽署股權激勵文件，即視為其繼承人、監護人已同意股權激勵文件之規定，其繼承人或監護人屆時有義務遵守股權激勵文件及予以配合辦理相關程序。對於不配合辦理相關程序以及不遵守股權激勵文件的激勵對象或其繼承人或監護人，管理機構有權單獨決定無條件免費收回該等激勵對象已歸屬的激勵份額。

### 4.5 取消激勵

在某些情況下（包括有必要遵守激勵對象及本公司所受司法權區的法律，或為遵守任何證券交易所的要求），管理機構可取消已授予但尚未歸屬的獎勵份額。倘本公司取消獎勵份額並向任何參與者授予新獎勵，則於計算計劃授權限額時，被取消的獎勵股份會被視為已使用。

上述情況構成根據本計劃獎勵可被取消之情況的詳盡清單。

## **第五條 激勵對價、激勵對價資金來源及支付**

### **5.1 激勵對價的確定**

根據本計劃的規定，激勵對象的激勵對價（如有）由董事會確定，並在《授予函》中予以約定。董事會及／或獲授權人士可全權酌情決定是否要求激勵對象就獲取獎勵支付任何購買價，以及如需，則於計及以下因素後釐定購買價金額：(a)設立本計劃的目的及向激勵對象提供具實質意義獎勵的必要性；(b)授出日期當日或前後H股的市價；(c)激勵對象現時或預期對本集團作出的貢獻；(d)現行市況及可資比較的市場慣例；及(e)董事會或薪酬委員會認為相關的任何其他因素。為免疑義，並無設定最低購買價，且董事會及／或獲授權人士可決定以零對價作為購買價。

### **5.2 激勵對價的資金來源**

如需支付激勵對價，激勵對象的資金來源為其個人合法薪酬、個人及家庭財產以及其他符合法律法規的自籌資金。公司不會為激勵對象提供貸款以及其他任何形式的財務資助，包括為其貸款提供擔保。

### **5.3 激勵對價的支付**

激勵對象應依照本計劃及股權激勵文件的約定，在股票授予日後五個工作日內將其獲得激勵份額相應的激勵對價（如有）以銀行轉賬的方式支付給公司或公司指定的其他主體。

若激勵對象未能在公司規定期限內全額支付相應激勵對價（如有），可視為激勵對象自動放棄未支付激勵對價部分所對應激勵份額，該等激勵份額應立即自動失效並視為自始無效。

## **第六條 激勵股票來源和授予上限**

### **6.1 激勵股票來源**

本激勵計劃所涉及的股份來源為本公司新增發行的境外上市H股、受託人從公開市場購買的H股或本公司庫存股。若以本公司新增發行的H股或庫存股為來源，相關H股發行需取決於聯交所的審批同意。

### **6.2 授予上限**

根據本計劃及本公司任何其他股份計劃將予授出的所有獎勵而可能發行及轉讓的H股總額，不得超過本公司於採納日期已發行股份數目總額（不包括庫存股份）的10%。

若任何一名激勵對象在包括授出當天的12個月內通過本計劃累計獲得的H股激勵份額總量，超過本公司已發行股份數目總額（不包括庫存股份）的1%，則必須另行召開股東會批准，會上激勵對象及其緊密聯繫人<sup>1</sup>或（若激勵對象為關連人士）其聯繫人<sup>2</sup>必須放棄投票權。

若董事（不包括獨立非執行董事）、最高行政人員、主要股東或其任何聯繫人在包括授出當天的12個月內通過本計劃累計獲得的H股激勵份額總量超過本公司已發行股份數目總額（不包括庫存股份）的0.1%，則需經獨立股東會批准，會上激勵對象、其緊密聯繫人及公司所有核心關連人士<sup>3</sup>必須放棄投票權。任何向本公司董事、最高行政人員或主要股東或彼等各自的任何聯繫人授出獎勵，均須經本公司獨立非執行董事批准。

### 6.3 超出計劃授予上限及更新授予上限

本公司可在股東會上尋求股東另行批准授出超出計劃授予上限的獎勵，惟：

(i)超出計劃授予上限的獎勵僅授予本公司於尋求該批准前特定指明的合資格參與者；

(ii)本公司須向其股東發送通函，當中載明可能獲授該等獎勵的各指定參與者姓名、將授予各參與者的獎勵數目及條款及向指定參與者授出獎勵的目的，並解釋獎勵條款如何達致有關目的；及

(iii)於股東批准前須釐定授予各有關特定指明的合資格參與者的獎勵數目及條款。

本公司可於以下時間尋求股東在股東會上批准更新計劃授予上限：(a)自採納日期或股東批准最近一次更新計劃授予上限之日起計滿三(3)年後；或(b)於上述任何三年期間內，惟須符合以下規定：

(i)本公司的任何控股股東（定義見上市規則）及其聯繫人（或倘本公司並無控股股東，則為董事（不包括獨立非執行董事）及本公司最高行政人員以及彼等各自的聯繫人）須於股東會上放棄投贊成票；及

(ii)本公司須遵守上市規則第13.39(6)及(7)、13.40、13.41及13.42條。

於更新計劃授權授予上限後，就根據計劃及本公司任何其他股份計劃將向所有參與者授予的所有獎勵而可能發行的H股最高數目，不得超過於批准更新計劃授予上限當日本公司已

---

<sup>1</sup> 緊密聯繫人包括配偶、未滿18周歲子女及其信託受託人；

<sup>2</sup> 聯繫人除包括配偶、未滿18周歲子女及其信託受託人外，還包括成年子女、父母、兄弟姐妹；

<sup>3</sup> 核心關連人士包括公司和子公司的董事、監事、總經理、持股10%以上股東及前述人士的緊密聯繫人。

發行股份（不包括庫存股份）總數的10%。本公司須向其股東發送載有上市規則第17章所規定數據的通函。

## 第七條 激勵計劃的時間安排與歸屬條件

### 7.1 授予日

激勵對象獲激勵份額的授予日為本公司向激勵對象簽署及發出《授予函》的日期，授予日由本公司董事會及／或獲授權人士決定。

### 7.2 歸屬期安排

激勵對象所獲授予的激勵份額的具體歸屬期安排由董事會及／或獲授權人士在《授予函》中具體規定，歸屬期原則上不短於授予日後12個月。

惟對於僱員參與者而言，於下列情況下，歸屬日期可少於自授予日期起12個月（包括授予日期當日）：

- (1)向新僱員參與者授予補足獎勵以取代有關僱員參與者在離開前僱主時被沒收的股份獎勵；
- (2)向因死亡或殘障或發生任何超出控制範圍的事件而終止受聘的僱員參與者作出的授予；
- (3)獎勵授予的時間由與相關僱員參與者績效無關的行政或合規規定決定，在此情況下，歸屬日期可予調整，以及若無該等行政或合規規定獎勵本應授出的時間；
- (4)附有混合或加速歸屬時間表以使獎勵在12個月內等額歸屬的獎勵授予；或
- (5)歸屬期與持有期合計超過12個月的獎勵授予。

激勵份額應為選定激勵對象個人所有，否則激勵對象不得以任何方式出售、轉讓、抵押、按揭、設立產權負擔或以其他方式處置任何激勵份額或受託人以信託方式為激勵對象持有的任何財產，或就該等股份或財產與任何其他人士創設任何有利於該等人士的權益或與該等人士訂立任何協議。

任何實質或意圖違反上述規定的行為，均應使公司有權使激勵對象的任何已授予但未歸屬的全部或部分激勵份額失效，且除激勵對象已支付的出資金額外，無需給予任何補償或替換激勵。董事會／或獲授權人士作出激勵對象是否違反上述任何規定的決定，應是終局性的。

### 7.3 鎖定期安排

董事會及／或獲授權人士可在遵守適用法律法規及上市規則的前提下，酌情決定是否就已歸屬的全部或部分激勵股份設定鎖定期，並在相關授予函中列明鎖定期的適用範圍、起止時間及其他相關條件。

在授予函所載的適用鎖定期屆滿前，承授人不得出售、轉讓、質押、抵押、設置產權負擔或以其他方式處置受該鎖定期規限的激勵股份，亦不得就該等激勵股份訂立任何上述安排。

## 7.4 歸屬條件

激勵對象所獲授予的激勵份額在滿足本激勵計劃規定的歸屬條件和績效目標（如有）後，在根據《授予函》約定的歸屬期內相應歸屬於激勵對象。歸屬的條件和績效目標（如有）由董事會全權酌情決定並在《授予函》中予以約定。績效目標（如有）將根據相關激勵對象的特定情況而制定。

在符合股份獎勵計劃條款及適用法律的情況下，董事會或其獲授權人士可全權酌情按個案基準設定董事會或其獲授權人士認為合適的任何績效目標。董事會或其獲授權人士可根據（其中包括）以下考慮因素釐定該等績效目標：

### 僱員參與者

就僱員參與者而言，績效目標可參考下列各項釐定：(i) 本集團的財務參數，如收益、利潤及整體財務狀況；(ii) 本集團的非財務參數，如戰略目標、營運目標及未來發展計劃；(iii) 相關部門及／或業務單位的關鍵績效指標及特定職位的關鍵績效指標及／或年度考核結果，包括在特定評估期達到預期績效水平；(iv) 承授人未來對本集團的預期貢獻，包括經驗、專業知識、判斷、參與指定項目或達成指定工作目標；及／或(v) 董事會酌情釐定的其他準則。

### 關連實體參與者

就關連實體參與者而言，績效目標可參考下列各項釐定：(i) 本集團的財務參數，如收益、利潤及整體財務狀況；(ii) 本集團的非財務參數，如戰略目標、營運目標及未來發展計劃；(iii) 承授人對本集團財務及經營表現的貢獻，包括合作期限、收益或利潤增長、成本降低及產品或服務升級；(iv) 承授人未來對本集團長遠發展的預期貢獻，包括經驗、專業知識、判斷、參與指定項目及達成指定工作目標或業務合作目標；及／或(v) 董事會酌情釐定的其他準則。

倘激勵對象未能滿足適用於相應激勵股份的歸屬條件，董事會／或獲授權人士可全權酌情根據遞延時間表，或調整歸屬百分比，否則相應記錄股份不會歸屬並應立即失效。計算計劃授權限額時，根據計劃條款失效的激勵份額不得被視為已使用。

適用的評估期、目標水平或閾值、權重（如有）以及負責審核目標達成情況的人士或機構將在相關授予函或授予支持文件中列明。管理機構將於相關獎勵歸屬前對照適用績效目標審查目標達成情況。為免生疑問，於本計劃及上市規則允許的範圍內，管理機構可釐定某項特定獎勵不適用任何績效目標。

## 7.5 歸屬後的處置

於歸屬後，且在授予函所載的適用鎖定期（如有）已屆滿或獲有效豁免後以及在本計劃有效期內，承授人可以在本公司董事會通知的出售期間指示公司指定的ESOP平台或系統在公開市場出售激勵股份，並由公司指定的ESOP平台或系統將出售所得款項在扣除有關稅費及其他相關費用後，轉至承授人名下的銀行賬戶，以此贖回相應的現金回報。

## 第八條 投票權和股息

### 8.1. 投票權

受託人根據信託契約或作為代名人直接或間接持有的任何H股（如有）（包括但不限於激勵份額、任何紅股及由此產生的以股代息股份），須就根據上市規則須取得股東批准的事項放棄投票，惟法律另有規定要求受託人按照實益擁有人的指示表決且已向受託人作出有關指示者除外。

### 8.2. 股息安排

激勵對象享有獲歸屬後的所有獎勵股份的任何股息。由受託人持有的歸屬前獎勵股份所獲的股息，應被視為信託的現金收入，並全部用於信託的管理及營運。

## 第九條 退出機制

### 9.1. 退出情形的界定

- (1) 員工因任何原因離職；
- (2) 員工退休（達到法定退休年齡但繼續在公司任職的除外）與喪失勞動能力；或
- (3) 員工死亡。

### 9.2. 退出方法

(1) 有效期內，本計劃激勵對象發生上述第9.1條約定的退出情形的；或在歸屬期發生降職情況的，已歸屬的獎勵應繼續由原參與者（或（如適用）其繼承人）享有。未歸屬獎勵可由董事會或獲授權人士酌情決定，繼續歸屬予參與者或其繼承人，或自動失效。倘獎勵失效，則相關獎勵應立即不再能夠歸屬。根據計劃條款失效的獎勵將不會被視為就計算計劃授權限額而使用。

(2) 此外，倘激勵對象因以下原因終止與本集團的僱傭關係，則任何未行使的獎勵（無論是否已歸屬）均應立即失效，本公司有權保留採取法律行動的權利追回相關人士由已歸屬股份的相關獲益，包括但不限於要求激勵對象償還透過出售因已歸屬股份獎勵的全部現金利潤，或從相關集團公司虧欠該激勵對象的款項中扣除等值數目或價值的激勵股份，除非董事會或獲授權人士按其絕對酌情權另有決定，該等原因指：

(a) 若激勵對象單方面要求主動停止連續服務或激勵對象發生過錯（無論激勵對象的連續服務是否已經停止）；

(b) 任何時間（無論激勵對象的連續服務是否已經停止），若激勵對象為任何競爭實體提供任何類型的服務或以任何方式投資該等競爭實體（但公開市場購買合計不超過該等競爭實體1%股權的情況除外）或違反任何其向本公司承諾的不競爭義務；

(c) 因嚴重損害本公司利益、洩露本公司商業及技術機密、違反本公司保密協議及違反勞動合同或本公司規章制度、或嚴重違法違紀；

(d) 未能履行或未妥善履行職責，致使本公司遭受重大資產損失及其他重大不利影響；

(e) 收到或索取賄賂、貪污、盜竊，損害本公司利益及聲譽，以及其他對本公司的形象有重大不利影響的違法行為，並已受到處罰；

(f) 惡意銷毀本公司的材料和資源；及/或

(g) 任何董事會及/或獲授權人士真誠釐定終止其合約實質合理的其他行為。

因上述原因而取消、追回全部或部分激勵股份的激勵對象，對本公司、本集團任何其他成員公司、董事會及／或獲授權人士、信託或受託人，或對該等或任何其他股份或其中的任何權利或權益，不再以任何方式享有任何權利或索賠權。

(3) 在行使該等酌情權時，董事會或其獲授權人士將考慮各項因素，包括終止僱用的原因、參與者的過往表現及貢獻、任何參與者無法控制的情況（例如疾病或死亡），以及公平原則、市場慣例以及本公司及其股東的整體利益。

(4) 如觸發回撥機制，董事會及／或獲授權人士有權（但無義務）決定由公司按照不時釐定的對價回購獎勵股份及其對應的權益。

## 第十條 授出及出售限制

在發生股價敏感事件或正在審議之主題事項為股價敏感事件或內幕消息時，董事會不得作出授予或根據本激勵計劃發行本公司股份，直至有關股價敏感數據或內幕消息已根據上市規則予以公佈為止。

特別是，於緊接以下日期（以較早者為準）前三十(30)日起，概不得向參與者授予任何獎勵：

(i) 為批准本公司任何年度、半年度、季度或任何其他中期業績（不論是否上市規則所規定者）而舉行的董事會會議日期（按根據上市規則最先知會聯交所的日期）；及

(ii) 本公司根據上市規則刊發任何年度或半年度業績公告的截止日期，或季度或任何其他中期業績公告（不論是否上市規則所規定者）的截止日期；直至刊發業績公告的日期止期間（包括延遲刊發該業績公告之任何期間）。

此外，於上市規則所規定的上市發行人董事進行證券交易的標準守則、上市規則、本公司採納之任何相應守則或證券買賣限制，以及所有不時適用法律禁止授出獎勵之期間或時間內，管理機構不得向任何董事或其他參與者授予任何獎勵。

激勵對象在出售或購買激勵份額時，須遵守相關法律法規的限制性要求，包括但不限於不知悉內幕消息、售股數量符合須遵守的限制（如有）等。

## 第十一條 稅費承擔

除本計劃另有規定，任何因向選定參與者轉讓獎勵股份產生的印花稅應由公司承擔。任何因歸屬而發生獎勵股份出售產生的任何稅費或其他直接成本及費用應由選定參與者承擔。獎勵股份歸屬予選定參與者後，與獎勵股份交易有關的所有成本及費用應由選定參與者承擔，此後公司及受託人均不承擔任何此類成本及費用。選定參與者應承擔與其參與計劃有關或與獎勵股份或獎勵股份等值現金有關的所有其他稅費（包括但不限於個人所得稅、增值稅、專業稅、薪金稅和類似稅種（如適用）、關稅、社會保險繳款、稅收、費用或其他徵稅）。公司為激勵對象代扣代繳相應個人所得稅及其他稅費的，出售所得款項將扣除相關稅款後向激勵對象支付；如根據適用法律規定導致公司先行予以墊付該等稅費，則激勵對象應全額補償。

## 第十二條 股份發行及股份權利

在本計劃有效期內，如果本公司進行資本化發行或紅股發行、供股或公開出售、股份拆細或合併或削減股本，董事會或董事會獲授權人士可以酌情決定對任何已經授予但尚未歸屬的獎勵份額數目及認購價格進行調整，惟任何有關調整須使激勵對象所佔本公司已發行股份的比例盡可能接近其先前應佔的比例（但在任何情況下不得超過該比例）；就任何有關調整（就資本化或紅股發行作出之任何調整除外）而言，獨立財務顧問或本公司核數師須向董事書面確認，該等調整符合上市規則第17.03(13)條附註的要求。惟不得作出任何調整，以致使可按低於票面值的價格發行股份的效果。

倘發生股本變更，尚未歸屬的獎勵股份所涉及的H股數目及有關對價（如有）的調整方法載列如下：

## 資本化發行或紅股發行

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

其中：「 $Q_0$ 」指調整前的獎勵股份數目；「 $n$ 」指因資本化發行每股H股所對應的比例；「 $Q$ 」指調整後的獎勵股份數目。

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

其中：「 $P_0$ 」指調整前的獎勵股份對價（如有）；「 $n$ 」指因資本化發行每股H股所對應的比例；「 $P$ 」指調整後的獎勵股份對價（如有）。

## 供股或公開出售

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

其中：「 $Q_0$ 」指調整前的獎勵股份數目；「 $P_1$ 」指H股於記錄日期（股本變更之前的日期）的收市價；「 $P_2$ 」指供股的認購價；「 $n$ 」指供股配發比率；「 $Q$ 」指調整後的獎勵股份數目。

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

其中：「 $P_0$ 」指調整前的獎勵股份對價（如有）；「 $P_1$ 」指H股於記錄日期（股本變更之前的日期）的收市價；「 $P_2$ 」指供股或公開出售的認購價；「 $n$ 」指供股或公開出售配發比率；「 $P$ 」指調整後的獎勵股份對價（如有）。

## 股份合併或拆細或削減股本

$$Q = Q_0 \times n$$

其中：「Q0」指調整前的獎勵股份數目；「n」指股份合併或拆細或削減股本的比例；「Q」指調整後的獎勵股份數目。

$$P = P0 \div n$$

其中：「P0」指調整前的獎勵股份對價（如有）；「n」指股份合併或拆細或削減股本的比率；「P」指調整後的獎勵股份對價（如有）。

## 第十三條 本計劃的生效與終止

### 13.1. 本計劃的生效

本計劃經公司股東會批准後即行生效。激勵對象自簽署《授予函》之日起，即視為激勵對象接受本計劃全部內容，並自動受本計劃的管理和約束。

### 13.2. 保密性

激勵對象應對其被授予的激勵份額以及數量、激勵對價等內容嚴格保密，不得向其他人員披露或詢問激勵份額的授予、數量或激勵對價，否則一經發現，董事會或董事會獲授權人士有權自由裁量並採取相關措施進行嚴肅處理，包括但不限於取消及／或收回該等激勵對象的激勵份額。激勵對象應無條件遵守董事會或董事會獲授權人士的該等自由裁量決定。

### 13.3. 本計劃的批准、修改和解釋

本計劃的批准權歸公司股東會所有，並根據公司章程的約定相應表決，本計劃的解釋權歸公司董事會所有。若本計劃未來根據相關監管規則或境內外監管機構的意見需要進行調整的，公司股東會授權董事會按照本計劃的原則進行調整，激勵對象應無條件遵守調整後的計劃。但任何對本計劃之重大條款及條件作出的修改，或對上市規則第17.03條所列事項作出的有利於激勵對象的任何修改，均須經股東在股東會上批准。

董事會可不時更改(1)管理層更改股份獎勵計劃條款的權限，(2)具重大性質的股份獎勵計劃條款及條件，或(3)與上市規則第17.03條所載事項有關的條文，以對經選定激勵對象或潛在經選定激勵對象有利，惟前提是已獲得股東於股東會上的批准（經選定激勵對象及其聯繫人不得投票）。

除上述更改外，董事會可於不經股東於股東會上批准的情況下更改計劃規則的條款，惟倘股東根據本公司當時之憲章文件要求對股份所附權利作出修訂，有關更改不得對在有關更

改之前授予或同意授予的任何獎勵股份的發行條款產生不利影響，除非獲得所有受影響的經選定激勵對象的同意或大多數經選定激勵對象的書面批准。

倘獎勵的初始授予已獲得本公司董事會、薪酬委員會、獨立非執行董事及／或股東（視情況而定）批准，則對授予經選定激勵對象的任何獎勵條款的任何更改須經本公司董事會、薪酬委員會、獨立非執行董事及／或股東（視情況而定）批准。該項規定不適用於根據計劃的現有條款自動生效的更改。

#### **13.4. 本計劃的終止**

在終止的情況下，不得再授予新的激勵份額，但在終止日前已授予的激勵份額仍然完全有效，可在有效期屆滿後根據其授予條款繼續歸屬，直至完成歸屬或失效。計劃將在發生以下任何情況時終止（孰早者）：

- (1)根據本計劃第2.2條的規定本計劃有效期屆滿；
- (2)董事會或股東會另行審議決定終止本計劃之日。