



**AUTO ITALIA HOLDINGS LIMITED**  
**意達利控股有限公司\***

---

股東於2026年[•]  
舉行之股東特別大會上採納之計劃規則

---

\* 僅供識別

## 1. 釋義

1.1 於本計劃內，下列詞彙具有以下涵義：

「採納日期」	指	2026年[•]，即計劃成為無條件之日；
「聯繫人」	指	具有上市規則所界定之涵義；
「核數師」	指	本公司當時之核數師；
「獎勵」	指	董事會按照計劃規則根據計劃向承授人授出之獎勵，其形式可為購股權或股份獎勵；
「獎勵函」	指	本公司就每次授出獎勵以董事會可不時釐定之形式發出之函件，當中載列獎勵之條款及條件；
「獎勵股份」	指	獎勵之相關股份(包括庫存股份)；
「董事會」	指	當時之董事會；
「營業日」	指	聯交所開門進行證券買賣之任何日子；
「公司細則」	指	本公司之公司細則(經不時補充或修訂或取代)；
「中央結算系統」	指	由香港中央結算有限公司建立及營運之中央結算及交收系統；
「最高行政人員」	指	具有上市規則所界定之涵義；
「緊密聯繫人」	指	具有上市規則所界定之涵義；
「公司法」	指	百慕達1981年公司法(經不時補充或修訂或替代)；
「本公司」	指	意達利控股有限公司*，一間於百慕達註冊成立之受豁免有限公司，其股份於聯交所上市及買賣(股份代號：720)；

\* 僅供識別

「關連人士」	指	具有上市規則所界定之涵義；
「控股股東」	指	具有上市規則所界定之涵義；
「核心關連人士」	指	具有上市規則所界定之涵義；
「董事」	指	本公司現時之董事；
「合資格參與者」	指	於計劃期間任何時間身為僱員參與者之任何個人；
「僱員參與者」	指	本集團之董事及僱員(包括全職及兼職僱員)(包括透過授予獎勵以吸引其與本集團訂立僱傭合約之人士)；
「行使期」	指	就任何獎勵而言，承授人可行使獎勵之期間；
「行使價」	指	承授人於購股權獲行使時可認購股份之每股股份價格；
「授出日期」	指	向承授人授出獎勵之日，即就有關獎勵發出獎勵函之日期；
「承授人」	指	獲准參與計劃並根據計劃規則獲授任何獎勵之任何合資格參與者；
「本集團」	指	本公司及其附屬公司，而「本集團成員公司」應按此詮釋；
「港元」	指	港元，香港之法定貨幣；
「香港」	指	中華人民共和國香港特別行政區；
「發行價」	指	就任何股份獎勵而言，承授人須予支付以認購獎勵股份之每股股份價格；
「上市委員會」	指	聯交所上市委員會；

「上市規則」	指	聯交所證券上市規則(經不時補充或修訂或替代)；
「計劃」	指	本股份計劃(以其現有形式或可能經不時修訂)；
「計劃授權限額」	指	於批准計劃當日已發行股份(不包括任何庫存股份)總數之10%；
「計劃期間」	指	自採納日期起至由採納日期起計滿十周年之日止之十年期間(惟提早終止除外)；
「計劃規則」	指	本文件所載與計劃相關之規則(經不時修訂)；
「股份」	指	本公司已發行股本中之股份；
「股份獎勵」	指	賦予權利可按照計劃規則之條款按發行價認購及／或獲發行董事會可予釐定之有關數目之股份之獎勵；
「購股權」	指	賦予權利可按照計劃規則之條款於行使期內按行使價認購董事會可予釐定之有關數目之股份之獎勵；
「股東」	指	股份之持有人；
「聯交所」	指	香港聯合交易所有限公司或當時香港其他主要證券交易所，或股份當時上市或買賣之主要證券交易所(由董事釐定)之其他證券交易所；
「附屬公司」	指	本公司當時及不時之附屬公司(定義見公司條例(香港法例第622章))，不論在香港、百慕達或其他地方註冊成立，而一間「附屬公司」亦據此詮釋；
「主要股東」	指	具有上市規則所界定之涵義；

「收購守則」	指	由香港證券及期貨事務監察委員會頒佈之公司收購、合併及股份回購守則(經不時修訂、補充及／或以其他方式修改)；
「庫存股份」	指	具有上市規則所界定之涵義；及
「%」	指	百分比。

1.2 於本計劃中，除文義另有所指外：

- (a) 段落標題僅為便於參考，於詮釋本計劃時應予忽略；
- (b) 對各段或各分段的提述指本計劃各段或各分段；
- (c) 表示單數之詞語包括複數涵義，反之亦然；
- (d) 表示一種性別之詞語包括兩種性別及中性涵義，反之亦然；
- (e) 有關人士之提述包括法人及非法人團體；
- (f) 對任何法定機構所規定之任何法定條文或規則之提述應包括經不時修訂、綜合及重新頒佈之法定條文或規則；及
- (g) 對任何法定機構之提述應包括其繼任者及為取代或承擔同一職能而設立之任何機構。

## 2. 條件

2.1 本計劃須待下列條件達成後，方可採納：

(a) 聯交所上市委員會批准根據計劃將予配發及發行之股份上市及買賣；  
及

(b) 股東於本公司股東大會上通過普通決議案批准採納計劃。

2.2 本公司必須根據上市規則第12章所載之刊發規定，盡快刊發有關第2.1(b)分段所述就採納本計劃召開之股東大會之結果公告，但無論如何不得遲於該股東大會後之營業日早市開始或開市前時段(以較早者為準)前30分鐘。

2.3 第2.1(a)段中所提述聯交所正式授出其中所述之上市及批准，應包括在任何先決條件或後續條件獲達成之情況下授出之任何有關上市及批准。

2.4 董事證明第2.1段所載條件已獲達成，以及該等條件獲達成之日期或該等條件在任何特定日期未獲達成以及採納日期之確切日期，應為所證明事項之決定性證據。

## 3. 目的、期限及管理

### 3.1 目的

本計劃之目的乃為本公司提供一種靈活手段，藉給予合資格參與者機會取得本公司持股權益，使彼等與本公司及股東之利益一致，從而吸引、酬謝、激勵、挽留、獎勵及／或補償合資格參與者及／或向合資格參與者提供福利，並鼓勵合資格參與者為本集團長遠增長、表現及盈利作出貢獻，以及為了本公司及股東之整體利益而提升本公司及股份之價值。

### 3.2 期限

在第2段及第12段規限下，計劃將於計劃期間保持有效及生效，其後將不再根據計劃授出任何股份獎勵及／或購股權，如在計劃期間屆滿前有任何已授出但尚未歸屬之股份獎勵及／或購股權，則計劃將繼續有效，以確保該等股份獎勵及／或購股權能有效歸屬或根據計劃規則之條文處理其他必要情況。

### 3.3 管理

本計劃將由董事會（可為董事會本身及／或董事會轄下任何委員會或其他獲董事會授權管理計劃之人士）管理。對於本計劃所涉及或產生之一切事宜，或其解釋或效力，董事會之決定（除本文另有規定或存在明顯錯誤外）均為最終決定，並對所有可能受影響之人士具有約束力。為免生疑問，在符合上市規則要求及本計劃條款之前提下，董事會有權：(i) 詮釋及解釋本計劃之條款；(ii) 釐定可根據本計劃獲授獎勵之人士，以及相關獎勵所涉及之股份數目及發行價／行使價；(iii) 對根據本計劃授出之獎勵條款作出其認為必要之適當及公平調整；及(iv) 就本計劃之管理作出其認為合適之其他決定、裁定或規定。

### 3.4 合資格參與者

- (a) 合資格參與者包括僱員參與者。
- (b) 合資格參與者是否具備獲授獎勵之資格，須由董事不時按彼等所認為該合資格參與者對本集團之發展及增長所作之貢獻而釐定。
- (c) 於評估僱員參與者之資格時，董事會將考慮（其中包括）：(i) 其技能、知識、經驗、專長及其他相關個人素質；(ii) 其表現、投入時間（包括但不限於在本集團之服務年數及工作時數）、責任或僱傭條件，及當時市場慣例及行業標準；(iii) 其為本集團之增長所作或預期將作出之貢獻（包括但不限於積極推動或促進本集團發展及增長）；及(iv) 其教育及專業資格以及行業知識（包括但不限於技術專長及市場競爭力）。

- (d) 倘任何人士居住地之法律及法規並不允許根據計劃授出、接納或行使股份獎勵及／或購股權，或董事會認為該地之適用法律及法規規定將該人士排除在外乃屬必要或適宜，則該人士無權參與計劃，因此就計劃而言，該人士不得為合資格參與者。

### 3.5 計劃限額

- (a) 就所有根據本計劃及本公司任何其他股份計劃授出之獎勵而可予發行之股份總數不得超過於採納日期已發行股份（不包括任何庫存股份）之10%（「計劃授權限額」）。計算計劃授權限額時，根據本計劃條款已失效之股份獎勵或購股權將不被視作已使用。

儘管股東於股東大會上批准有關計劃授權限額之決議案條款另有規定，受計劃授權限額規限之股份數目上限須於該決議案通過後之任何股份合併或分拆生效日期按比例進行調整，惟除約整至最接近之股份整數外，有關股份數目上限佔緊接有關生效日期之前或之後已發行股份總數之百分比須為相同。

- (b) 本公司可召開股東大會另行尋求股東批准，向本公司特別指定之合資格參與者授出超過計劃授權限額之獎勵，惟須遵守上市規則所載之規定。
- (c) 就上文第3.5(b)段而言，本公司必須在聯交所及本公司網站登載股東通函，內載可獲授此等獎勵之每名合資格參與者之姓名、將授予每名合資格參與者之獎勵之數量及授出條款、向指定合資格參與者授出獎勵之目的以及有關獎勵之授出條款如何符合有關目的。
- (d) 授予該等合資格參與者之獎勵數量及授出條款必須在股東批准前訂定。
- (e) 本公司可召股東大會尋求股東批准，「更新」計劃之計劃授權限額，但時間上須與採納日期或上次更新之日期相隔至少三年。若擬於任何三年期內作出任何更新，須經股東批准，並符合以下規定：
  - (i) 於股東大會上任何本公司控股股東及其各自之聯繫人（或（若無控股股東）本公司之董事（不包括獨立非執行董事）及最高行政人員以及其各自之聯繫人）均必須放棄投票贊成有關決議案；及

(ii) 本公司必須遵守上市規則之相關規定，

如本公司是在根據上市規則第13.36(2)(a)條向股東按比例發行證券後立即作出更新，而在更新後尚餘之計劃授權限額與緊接其發行證券前之尚餘計劃授權限額(按已發行股份(不包括庫存股份)總數之百分比計算)(計至最接近之一股完整股份)相同，則上文第(i)及(ii)分段之規定將不適用。

- (f) 計算更新後之計劃授權限額時，根據計劃及本公司任何其他股份計劃已授出之獎勵(包括按照其條款尚未行使、已註銷或已失效或已行使者)將不計算在內。
- (g) 更新計劃授權限額後可就計劃及本公司所有其他計劃授出之所有期權及獎勵發行之股份總數不得超過上述股東在股東大會上批准更新計劃授權限額當日之已發行股份(不包括庫存股份)總數之10%。
- (h) 本公司可召開股東大會另行尋求股東批准，授出超過計劃授權限額之獎勵，但超過計劃授權限額之數目只能授予本公司在獲得有關股東批准前已特別指定之合資格參與者，且須遵守上市規則所載之相關規定。就本第3.5(h)分段所述尋求股東批准而言，本公司必須向股東發出通函，內載被指定可獲授此等獎勵之合資格參與者之整體性簡介、將授予之獎勵之數量及授出條款、向指定合資格參與者授出獎勵之目的以及有關獎勵之授出條款如何符合有關目的，以及上市規則規定之有關其他資料。授予該等合資格參與者之獎勵數量及授出條款(包括行使價)必須在股東批准前訂定，而於根據上市規則第17.03E條計算行使價時，將以提出該授出事項之董事會會議日期作為授出日期。

## 4. 計劃之運作

### 4.1 每名合資格參與者可獲授權益上限

本計劃並無訂明每名合資格參與者之可獲授權益上限。向任何個別人士授出超過上市規則第17章所載限額之權益將須遵守上市規則第17章所載之額外批准規定。

### 4.2 獎勵

董事會根據計劃授予承授人之獎勵之形式可為購股權或股份獎勵，並可以新股份(包括庫存股份)及／或透過動用現有股份撥付。

除非計劃所涉及之獎勵股份與本公司已發行之其他股份完全相同，否則計劃所涉及之獎勵股份須另予指明。

### 4.3 接納

董事會可全權酌情釐定於申請或接納獎勵時須付之金額(如有)以及須作出任何有關付款之期限，而有關金額(如有)及期限將載於獎勵函內。有關金額將為1.0港元或零。除獎勵函另有規定者外，承授人須於自授出日期起計21個營業日內接納獎勵，其後，未獲承授人接納之部分將自動失效。

### 4.4 發行價及行使價

董事可全權酌情釐定行使股份獎勵之發行價及／或以股份獎勵及／或購股權(視情況而定)形式收取獎勵之購股權之行使價，而該等價格將載於獎勵函中。

(a) 然而，購股權之行使價不得低於下列兩者中之較高者：(i)股份在授出日期之收市價(以聯交所日報表所載者為準)；及(ii)股份在緊接授出日期前五個營業日之平均收市價(收市價同樣以聯交所日報表所載者為準)。

(b) 發行價須由董事於考慮計劃之目的、本公司之利益及各承授人之個別情況後，就各承授人個別釐定。

#### 4.5 行使期

董事會可絕對酌情釐定任何購股權及／或股份獎勵之行使期，該期間應載於獎勵函內。然而，任何購股權獎勵之行使期自授出日期起計不得超過10年。

#### 4.6 額外批准規定

- (a) 向董事、本公司最高行政人員或主要股東（定義見上市規則）或彼等各自任何聯繫人作出任何獎勵授予時，必須先得獨立非執行董事批准（任何本身及其聯繫人為獎勵（如有）之建議承授人之獨立非執行董事不計算在內）。
- (b) 如向本公司之董事（獨立非執行董事除外）或最高行政人員或其任何聯繫人授予股份獎勵（不包括授予購股權），會令計至有關人士獲授獎勵當日止之12個月期內所有已授予之股份獎勵（不包括根據本計劃條款已失效之股份獎勵）所發行及將發行之股份合計超過有關類別已發行股份（不包括庫存股份）之0.1%，則該等再次授予股份獎勵之建議須按第4.6(d)分段所述方式經股東於股東大會上批准。
- (c) 如向本公司之獨立非執行董事或主要股東或其任何聯繫人授予獎勵，會令計至有關人士獲授獎勵當日止之12個月期內所有已授予之獎勵（不包括根據本計劃條款已失效之獎勵）所發行及將發行之股份合計超過有關類別已發行股份（不包括庫存股份）之0.1%，則該等再次授予獎勵之建議須按第4.6(d)分段所述方式經股東於股東大會上批准。
- (d) 倘向董事、本公司最高行政人員或主要股東或彼等各自之任何聯繫人授予獎勵之事須根據上市規則第17.04(2)及17.04(3)條獲得股東批准，本公司須向股東發出通函。在該股東大會上，承授人、其聯繫人及本公司之所有核心關連人士須放棄投贊成票。通函內必須載有：
  - (i) 向每名合資格參與者授予獎勵之數量及條款詳情，有關數量及條款必須在股東會議前訂定。就任何將授出之購股權而言，於根據上市規則第17.03E條計算行使價時，將以提出該再次授出事項之董事會會議日期作為授出日期；

- (ii) 獨立非執行董事(任何本身及其聯繫人為建議承授人之獨立非執行董事不計算在內)對於授出事項之條款是否公平合理並符合本公司及股東整體之利益之意見，及其向獨立股東作出之投票建議；及
  - (iii) 聯交所可能不時規定之資料。
- (e) 在符合第4.6(b)及4.6(c)分段之前提下，若向合資格參與者授予獎勵會導致在截至並包括授出當天之12個月期內授予該人士之所有獎勵(不包括根據本計劃條款已失效之任何獎勵)所發行及將發行之股份超過本公司已發行之有關類別股份(不包括庫存股份)之1%，則必須就該授予另行召開股東大會尋求股東批准，會上該合資格參與者及其緊密聯繫人或(若合資格參與者為關連人士)其聯繫人必須放棄投票權。本公司必須向股東發出通函。有關通函須披露合資格參與者之身份、將授予之獎勵(以及於上述12個月期內授予該合資格參與者之獎勵)之數量及授出條款、向合資格參與者授出獎勵之目的以及有關獎勵之授出條款如何符合有關目的。授予該合資格參與者之獎勵數量及授出條款必須在股東批准前訂定。就任何將授出之購股權而言，於根據上市規則第17.03E條計算行使價時，將以提出該再次授出事項之董事會會議日期作為授出日期。

*附註：* 凡修改向本身為本公司董事、最高行政人員或主要股東或彼等各自之任何聯繫人之合資格參與者授予獎勵之條款，亦須按第4.6(d)分段所述方式及上市規則第17.04(4)條規定經由股東批准(若首次授出有關獎勵時亦須取得有關批准)，除非有關修改根據本計劃之現有條款自動生效，則作別論。

## 5. 歸屬期

董事會可釐定並於獎勵函內列明歸屬期。歸屬期應不少於自授出日期起計12個月。董事會可於以下情況酌情向僱員參與者授出歸屬期較短之獎勵：

- (a) 向新加盟僱員參與者授出「補償性」獎勵以取代其離開前僱主時失去之獎勵；
- (b) 向因身故、殘障或不可抗力事件(包括本公司之控制權因合併、債務償還安排或全面要約等原因而改變，或本公司解散或清盤)而終止僱傭關係之僱員參與者授出之獎勵。在該等情況下，獎勵之歸屬可能會加快；
- (c) 授予之獎勵採用承授人獲授獎勵之條件所釐定按達成表現目標為準之歸屬條件(而非與時間掛鈎之歸屬準則)；
- (d) 因行政及合規理由而在一年內分批授出之獎勵，當中可能包括本應早些授出但因行政及合規理由而不得不待至下一批才可授出之獎勵。在此類情況下，歸屬期可能較短，以反映原擬授出獎勵之時間；
- (e) 授予之獎勵附帶混合或加速歸屬期安排，致使有關獎勵可在12個月內均勻地漸次歸屬；或
- (f) 授予獎勵之歸屬及持有期合共超過12個月，

上述各安排均被視為屬恰當且符合計劃之目的，以便為下列目的靈活地授出獎勵：  
(i)以具競爭力條款及條件吸引寶貴人才加入本集團((a)及(e)分段)；(ii)就可能因行政或技術原因而被忽視之過往貢獻給予回報((b)及(d)分段)；(iii)藉加速歸屬安排獎勵表現卓越者((e)及(f)分段)；(iv)按表現而非與時間掛鈎之指標來激勵表現卓越者((c)、(e)及(f)分段)；及(v)合理之特殊情況((a)至(f)分段)。

## 6. 表現目標

董事會可在遵守所有適用法律、規則及法規之前提下，單方面絕對酌情就每一次獎勵釐定歸屬獎勵之表現目標或其他準則或條件。於釐定承授人之表現目標(如有)時，董事會將按個別情況同時考慮定性及定量因素，包括但不限於本集團之業務表現、本集團歸功於承授人之實際或預期收益或溢利增幅、承授人以往對本集團作出之貢獻、彼等之領導角色、職責、責任及付出。獎勵函將列出所有該等表現目標、準則或條件。除非董事會另行決定並於獎勵函中列明，否則於獎勵歸屬前，合資格參與者無需達成任何表現目標。

此外，在計劃列明之若干情況下，承授人獲授之所有獎勵股份將即時失效，例如合資格參與者違反任何合約、破產或無力償債、被裁定觸犯任何涉及其誠信或誠實之刑事罪行，或無法再為本集團任何成員公司之增長及發展作出任何貢獻。詳情請參閱本第8段「退扣」。

本公司認為，由於每一名合資格參與者在本集團之職位／角色各有不同，對本集團所作之貢獻在性質、持續時間及重要性方面亦有所不同，故在計劃之規則中明文列出一套通用之表現目標並不切實可行。儘管計劃之規則並無訂明表現目標，惟董事會可在遵守所有適用法律、規則及法規之前提下，單方面絕對酌情就每一次授出獎勵釐定並於獎勵函中列明就個別獎勵而言被視為恰當而於歸屬獎勵前需達成之表現目標。該等表現目標可建基於(其中包括)業務或財務表現成績(按本集團收益及／或溢利計算)、本集團歸功於合資格參與者之實際或預期收益或溢利增幅、交易里程碑、個人表現評估、合資格參與者所制定之戰略計劃之成績、本集團在若干市場之發展或突破，及／或合資格參與者對本集團所作出(藉由其於本集團之職位)並由本集團在特定之評估期內所評定之貢獻。透過給予董事會最大靈活性以在獎勵函中按需要施加條件，董事會將可確保所有所授出之獎勵均將盡可能符合計劃之目的。

本公司將依據表現目標，評估承授人之實際表現及貢獻，並對是否已符合相關表現目標形成見解。各項表現目標可能會依據上一年度之業績或某一指定比較群組按時間基準(即每年或累計於某一年度期間)評估，或於完成獎勵函所指定之里程碑事件時評估，而各個情況均由董事會全權酌情釐定。董事會應擁有全權酌情權決定承授人是否已達成相關表現目標。

本公司薪酬委員會認為，保留可因應每次授出獎勵之個別情況而施加合適條件之靈活性，使其與合資格參與者之貢獻或潛在貢獻相匹配，乃符合本公司最佳利益。此外，藉容許本公司根據計劃授出獎勵，並於上述範圍內實施退扣機制及／或要求合資格參與者達成在獎勵函中按個別情況訂明之表現目標，本公司可更有效地挽留有關合資格參與者繼續為本集團提供服務並達成本集團之目標，並因此符合計劃之整體目的。

此外，於考慮向獨立非執行董事授出獎勵時，董事會將參照上市規則附錄C1第E.1.9段，當中訂明發行人一般不應給予獨立非執行董事帶有績效表現相關元素之股權酬金。儘管股份計劃中並未訂明任何表現目標，惟倘若承授人為獨立非執行董事，董事會將僅在確信授出獎勵不會導致承授人於履行獨立非執行董事職責時之決策偏頗，或影響其客觀性及獨立性之情況下，方會授出獎勵。

## 7. 表決及股息權利

獎勵並不附帶於本公司之股東大會上表決之任何權利，亦不享有股息權、轉讓權或其他權利(包括因本公司清盤而產生之權利)。除非及直至獎勵所涉股份因有關獎勵歸屬及獲行使而交付予承授人為止，否則承授人不會因獲授獎勵而享有任何股東權利。

## 8. 退扣

8.1 在計劃規則所列若干情況出現時，有關承授人已獲授而尚未行使之獎勵將即時失效，而不論有關獎勵已歸屬與否，該承授人須(不論以股份及／或現金)向本公司(或代名人)退還等值之獲交付之任何股份或獲支付之款項。該等情況為：

- (a) 承授人被有理由(包括但不限於不當行為、欺詐或表現欠佳)地終止與本集團之僱傭或合約關係，或承授人因涉及其誠信或誠實之罪行而被檢控、懲罰或定罪，導致不再為合資格參與者；
- (b) 承授人出現嚴重不當行為或被視為嚴重違反規定，有關規定包括本集團之政策或守則或與本集團所立之其他協定；
- (c) 承授人曾進行任何行為或不履行職責而曾經或將會對本集團之聲譽或利益造成重大不利影響；或
- (d) 授予承授人獎勵將不再屬恰當及不符合計劃之目的。

8.2 若董事會就與本段有關之任何事宜行使酌情權，可以(但無責任)向相關承授人發出書面通知，而董事會之詮釋及決定將為最終及不可推翻之決定，且具約束力。

## 9. 獎勵失效

在不損害董事會在任何獎勵函之條款中訂明其他獎勵應失效之情況的權力之前提下，獎勵將於以下最早時間自動失效：

- (a) 任何適用行使期屆滿；
- (b) 承授人不再符合作為合資格參與者之資格；
- (c) 退扣機制被觸發；
- (d) 任何接納或行使獎勵之期限屆滿；
- (e) 承授人違反獎勵不得轉讓之規則；及
- (f) 承授人之獎勵因以下理由而被沒收：(i)本公司自願清盤或解散；(ii)承授人身故；或(iii)承授人破產、與債權人訂立任何債務償還安排或債務重整協議或被裁定觸犯任何涉及欺詐或不誠實之刑事罪行。

## 10. 註銷獎勵

- 10.1 在上市規則第17章規限下，經承授人事先同意，董事會可全權絕對酌情註銷任何已授出獎勵。
- 10.2 假如本公司註銷向某一合資格參與者授出之獎勵，然後向同一合資格參與者授出新獎勵，只可根據上市規則第17.03B或17.03C條所述經股東批准之計劃授權限額中尚有可用之計劃授權限額授出新獎勵。計算計劃授權限額時，已註銷之獎勵將視為已使用。
- 10.3 就透過授予獎勵以吸引其與本集團訂立僱傭合約之任何準僱員而言，倘該人士並非於歸屬期開始前加入本集團，則董事會將註銷相應之獎勵。

## 11. 修訂

董事會可修訂本計劃或根據計劃已授出之獎勵，惟須符合下列條件：

- (a) 修訂必須符合上市規則第17章；

- (b) 下列修訂須經股東在股東大會上批准：
- (i) 任何關於計劃條款及條件之重大修訂或修改，或關於上市規則第17.03條所列事宜之條文之修訂或修改(有利於合資格參與者者)；
  - (ii) 董事會或計劃管理人修改計劃條款之權力之任何變更；及
- (c) 若授出之獎勵於首次授出時由董事會、本公司薪酬委員會、獨立非執行董事或股東(視情況而定)批准，有關獎勵之條款其後如有任何修訂或修改，均亦須經董事會、本公司薪酬委員會、獨立非執行董事或股東(視情況而定)批准。若有關更改乃根據計劃之既有條款自動生效，則上述規定並不適用。

## 12. 終止

- 12.1 計劃將於以下最早時間終止：(a)自採納日期起計滿十週年之日；及(b)董事會決定之提早終止日期，惟有關終止不會影響已向合資格參與者授出之獎勵之任何既定權利。
- 12.2 本公司可隨時在股東大會上通過決議案終止本計劃之運作，在此情況下，不得再授出任何獎勵(包括根據計劃已授出但尚未行使或尚未向合資格參與者發行相關獎勵股份之獎勵)，惟計劃之條文在所有其他方面將仍然具備十足效力及作用。於終止前已授出並存在之獎勵股份將繼續具備十足效力及作用。

## 13. 獎勵及轉讓限制

- 13.1 獎勵只屬個別承授人所有，不得出讓或轉讓，除非聯交所就建議轉讓給予豁免，前提是有關轉讓符合上市規則且得到本公司同意。於轉讓後，承讓人必須受計劃規則及獎勵函約束，猶如承讓人為承授人。
- 13.2 不得在下列時間向任何合資格參與者授出獎勵：
- (a) 上市規則禁止之情況或上市規則(包括上市規則附錄C3所載上市發行人董事進行證券交易之標準守則)或任何其他適用規則、法規或法律禁止相關合資格參與者買賣股份之時間；

- (b) 在本公司得悉與其有關之任何未公佈內幕消息後，直至有關內幕消息公佈後之交易日為止（包括該日）；及
- (c) 在以下較早日期之前30天內：(i)董事會為通過本公司任何年度或中期（包括季度）業績舉行之會議日期；及(ii)本公司公佈業績之限期，有關之限制截至公佈業績當日（包括該日）結束，惟有關限制亦包括延遲公佈業績之期間。

#### 14. 更改股本或企業交易

在本公司股本架構於採納日期後出現變動，而該等變動為資本化發行、供股、股份拆細或合併或削減本公司股本（本公司股本架構因發行股份作為本公司訂立之交易之代價而改變除外）之情況下，董事會將對下列各項作出其可能酌情認為適合反映有關變動之相應調整（如有）：

- (a) 任何未行使之每份已授出獎勵中之股份數目；
- (b) 任何購股權之行使價或任何股份獎勵之發行價，

或當中任何組合，該等調整須由核數師或本公司就此委聘之獨立財務顧問核證符合上市規則之相關規定，且彼等認為整體或就任何個別承授人而言屬公平合理，前提為(i)任何有關調整均須確保每一名承授人所佔的本公司股本比例（計至最接近的一股完整股份），與其於調整前應得者相同；及(ii)任何此等調整不得導致股份以低於面值之價格發行。除進行資本化發行所作調整外，任何其他有關調整均須由獨立財務顧問或核數師以書面方式向董事會確認有關調整符合上市規則相關條文之規定。核數師或財務顧問（視乎情況而定）將被視為以專家而非仲裁者身份行事，且如無明顯錯誤，則其證明將為最終決定，且對本公司及承授人具有約束力。

董事會所作調整將按照聯交所刊發之常問問題13－編號1-20附錄1所載之規定進行。

## 15. 爭議

與計劃有關之任何爭議應交由核數師或獨立財務顧問作決定，核數師或獨立財務顧問應以專家而非仲裁人之身份行事，在無明顯錯誤之情況下，其決定應為最終、不可推翻及對可能受影響之所有人士具約束力，惟該決定不得違反上市規則及任何適用法律及法規。

## 16. 其他事項

- 16.1 本計劃不構成本公司或任何附屬公司與合資格參與者之間任何僱傭合約或服務合約(視情況而定)之組成部分，而任何合資格參與者因其職務或僱傭關係所產生之權利及義務，均不因其參與本計劃或可能享有參與本計劃之權利而受影響，以及本計劃在任何情況下均不賦予該合資格參與者因職務或僱傭關係終止(無論基於何種原因)而獲得額外補償或損害賠償之權利。
- 16.2 除本計劃特別規定者外，本計劃不得賦予任何人士直接或間接針對本公司之任何法律或衡平法之權利(構成及隨附於獎勵本身者除外)，亦不得產生針對本公司之任何法律或衡平法之訴因。
- 16.3 本公司應承擔設立及管理本計劃所產生之一切費用，包括核數師或獨立財務顧問就本計劃相關事宜出具任何證明書之費用或就本計劃提供任何其他服務之費用。
- 16.4 任何向本公司發出之通知須以傳真、專人遞送或郵寄方式送達本公司於香港之註冊辦事處，並於本公司接獲該通知時生效。
- 16.5 任何以郵遞方式送達之通知或其他通訊：
- (a) 倘由本公司發出，均視為於投寄後24小時已送達；及
  - (b) 倘由承授人發出，則於本公司確實接獲該通知或通訊之前不得視為已送達。
- 16.6 對於任何承授人未取得參與本計劃所需之同意或批准，或任何承授人因參與本計劃而產生或可能產生之稅項、關稅、開支、費用或任何其他責任，本公司概不負責。
- 16.7 本計劃及根據本計劃授出之股份，均須受香港法律管轄，並按香港法律詮釋。

\*\*\*本計劃完\*\*\*