

廣州銀諾醫藥集團股份有限公司

股份獎勵計劃

第一條 激勵目的

本計劃的制定目的是完善公司激勵機制，通過授予激勵份額（「**激勵份額**」）以吸引、激勵、保有公司中經選拔產生的員工及合作夥伴，進一步提高激勵對象的積極性和創造性，激勵本計劃的激勵對象更好地且長期穩定地為公司服務、創造價值並做出貢獻，促進公司業績持續增長，在提升公司價值的同時為激勵對象帶來增值利益，實現激勵對象與公司共同發展。

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（即計劃於臨時股東大會上獲股東批准之日，2026年6月29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 股東大會

股東大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，公司股東大會授權由董事會和董事會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，並在股東大會授權範圍內辦理本計劃的其他相關事宜。

3.3 董事會的權力

受適用法律法規和本計劃的約束，董事會或董事會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做必要調整；
- (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大會及／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；以及做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。

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) 公司或子公司的董事及員工（包括根據有關計劃獲授予獎勵以促成其與公司訂立僱員合約的人士）（「**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**」）；及
- (3) **服務提供商參與者**，即於本集團日常業務過程中持續及經常提供有利於本集團長期發展的服務，且屬於以下任何類別的任何人士（自然人或法人實體）（不包括就任何集資、合併或收購提供顧問服務的配售代理或財務顧問，以及提供核證或須公正、客觀地履行其服務的核數師或估值師等專業服務提供商），具體包括以下幾類：

(a) 外包勞務服務提供者

此類別指外包勞務服務提供者，其並未與本集團訂立僱傭合約，但持續且經常在生物製藥產品的研發、生產及商業化方面及／或行政支持服務向本集團提供勞務服務。

在評估此類別項下服務提供者參與者的資格時，管理機構將考慮（包括但不限於）：(i)向本集團提供服務的年期；(ii)該等服務提供者參與者的經驗、技術專長及資歷、職責水平；(iii)其對本集團的潛在及／或實際貢獻或重要性；及(iv)其對本集團財務表現及業務發展的重要性。

(b) 承包商、經銷商及分銷商

此類別指(i)為本集團的研發、生產及商業化提供承包服務的承包商，例如CRO、CDMO及CSO服務商；及(ii)持續及經常提供有利於本集團長遠發展的分銷及推廣服務的經銷商或分銷商。

在評估此類別下服務提供商參與者的資格時，管理機構將考慮(包括但不限於)：(i)產品、服務及／或合約的性質、範圍及頻率；(ii)所提供產品及／或服務的可靠性及質量；(iii)其對本集團的潛在及／或實際貢獻或重要性；及(iv)其對本集團財務表現及業務發展的重要性。

(c) 諮詢人及顧問

此類別指向本集團任何成員公司就本集團產品的研發、生產或商業化持續及經常提供顧問服務、諮詢服務及／或其他專業服務，以及透過引入新的商業機會及／或於上述領域應用其專業技能及／或知識，維持或提升本集團競爭力的獨立諮詢人及顧問。

在評估此類別下服務提供商參與者的資格時，管理機構將考慮(包括但不限於)：(i)其專業知識、行業知識及其他補充本集團或對本集團業務具有重大意義的相關素質；(ii)提供服務的時長及頻率，以及該等服務的重複性及規律性；(iii)其對本集團的潛在及／或實際貢獻或重要性；及(iv)其對本集團財務表現及業務發展的重要性。

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) 在評估關聯實體參與者的資格時，董事會可考慮的因素包括但不限於：
- (i). 關聯實體參與者的技能、知識、經驗、專業技能及其他個人素質；
 - (ii). 根據現行市場慣例及行業標準釐定的關聯實體參與者的僱傭條件、職責及義務；
 - (iii). 關聯實體參與者在支持、協助、指導、建議或努力促進本集團發展、增長或成功方面對本集團的現有及預期貢獻；
 - (iv). 本集團的整體財務狀況及前景；及
 - (v). 本集團的整體業務目標、未來發展計劃及其人力資源或薪酬政策。
- (3) 服務提供者的資格：

合資格參與者包括為本集團提供服務的勞務外包服務人員。董事會可根據以下因素釐定服務提供者的資格：(i)服務及／或合約的性質、範圍及頻次；(ii)所提供服務的可靠性及質量；(iii)彼等對本集團的潛在及／或實際貢獻或重要性；及(iv)彼等對本集團財務表現及業務發展的重要性。

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或服務關係，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或服務的權利。

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，為公司的發展做出應有的貢獻；
- (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) 其它董事會或董事會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，被取消的獎勵股份將被視為已動用。

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。

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，在符合本計劃第七條所約定歸屬條件並在其激勵份額歸屬之前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票來源為本公司新增發行的境外上市H股股票、受託人從公開市場購買的H股股票或本公司庫存股。若以本公司新增發行的H股股票或庫存股為來源，相關H股發行需取決於聯交所的審批同意。

6.2 授予上限

本公司在本計劃有效期間根據本計劃發行的H股激勵份額所對應本公司股份最高數量不得超過45,681,934股，佔本公司於採納日已發行股本總額（不包含庫存股）的10%，其中授予服務提供者的H股激勵份額所對應本公司股份最高數量不得超過4,568,193股，佔本公司於採納日已發行股本總額（不包含庫存股）的1%。

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，超過本公司股本總額的1%，則必須另行召開股東大會批准，會上激勵對象及其緊密聯繫人¹或（若激勵對象為關連人士）其聯繫人²必須放棄投票權。

若董事、最高行政人員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股激勵份額總量若超過本公司股本總額的0.1%，則需經獨立股東大會批准，會上激勵對象、其緊密聯繫人及公司所有核心關連人士³必須放棄投票權。

6.3 超出計劃授予上限及更新授予上限

本公司可在股東大會上尋求股東另行批准授出超出計劃授予上限及服務提供商分項授予上限的獎勵，惟：

- (i) 超出計劃授予上限及服務提供商分項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；

¹ 緊密聯繫人包括配偶、未滿18周歲子女及其信託受託人；

² 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；

³ 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。

- (ii) 本公司須向其股東寄發通函，當中載可能獲授該等購股權或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大會上批准更新計劃授予上限及服務提供商分項授予上限：(a)自採納日期或股東批准最近一次更新計劃授予上限或服務提供商分項授予上限（視情況而定）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）須於股東大會上放棄投贊成票；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條的規定。

於更新計劃授權授予上限及服務提供商分項授予上限後，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購股權及獎勵而可能發行的H股最高數目，不得超過於批准更新計劃授予上限及服務提供商分項授予上限當日本公司已發行股份（不包括庫存股份）總數的10%。本公司須向其股東寄發載有上市規則第十七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決定。

7.2 歸屬期安排

激勵對象所獲授予的激勵份額的歸屬期由董事會決定並在《授予函》中予以約定，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) 向因退休、疾病、殘障或死亡（在此情況下，任何未歸屬之獎勵是否應繼續歸屬，由董事會決定），或因合併、安排計劃或全面收購建議導致的本公司控制權變動事件，或本公司解散或清盤，或發生任何超出控制範圍的事件（於該等情況下股份獎勵可加速歸屬）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。

7.3 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，董事會或其授權人士可全權酌情按個案基準設定董事會或其授權人士認為合適的任何績效目標。董事會或其授權人士可根據（其中包括）以下考慮因素釐定該等績效目標：

僱員參與者

業務或財務里程碑、交易里程碑、業績評估於特定期間內達致理想水平，或承授人預期未來對本集團的貢獻（包括其經驗、專業知識、洞察力、參與特定項目或達成特定工作目標等）；

關聯實體參與者

倘在指定期間內（例如於上一年度）的績效考核達到獎勵函中將進一步指定的水平，並由董事會或董事會授權人士釐定（包括就其經驗、專業知識、洞察力、參與特定項目，或達成特定工作目標或業務合作目標等而言）。

服務提供商參與者

參考(其中包括)董事會或董事會授權人士釐定的財務或業務表現、最低服務年期或業務合作里程碑等指定目標的達成情況，對本集團的長遠發展作出或可能作出貢獻。

激勵對象相應歸屬期內未符合歸屬條件的對應比例的激勵份額將立即失效，該等激勵份額所對應的激勵股份成為失效股份，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動用。

7.4 歸屬後的處置

在歸屬後以及在本計劃有效期內，激勵對象可以在本公司董事會通知的行權期間內行權並通知公司或公司指定的ESOP平台或系統認購激勵股份數額，在激勵對象支付認購激勵股份數額對應激勵對價後，其姓名將被列入本公司股東名冊作為對應激勵股份持有人。在行權後，激勵對象可指示公司指定的ESOP平台或系統在公開市場出售已行權激勵股份，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，轉至激勵對象名下的銀行賬戶，以此贖回相應的現金回報。

第八條 投票權和股息

激勵份額在歸屬於激勵對象及將獎勵股份以參與者名義登記入冊前之前，不附帶任何投票權或股息獲分派權，在歸屬於激勵對象及將獎勵股份以參與者名義登記入冊前後，在各方面與本公司已發行的其他H股股份享有同等權益。

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，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董事會授權人士酌情決定，繼續歸屬予參與者或其繼承人，或予以沒收。倘獎勵被沒收，則相關獎勵股份應成為失效股份。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，倘參與者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)均應立即沒收，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：(i)彼不具備其職務所需的資格；(ii)違反法律、違反職業道德、洩露本公司機密資料；(iii)未能履行其職責或存在蓄意不當行為、嚴重違反本集團政策；(iv)對本集團利益或聲譽造成損害；或(v)本集團因上述任何原因終止其僱傭合約。
- (3) 在行使該等酌情權時，董事會或其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。

第十條 收入及出售限制

在發生股價敏感事件或一項決定中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布為止。

特別是，於緊接以下期間(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，因激勵份額的授予、歸屬、處置，以及激勵份額所對應公司股份的出售、增值、分紅所引起的稅費及其他相關費用按照適用法律而應由激勵對象承擔的任何稅費，應全部由該激勵對象承擔；公司為激勵對象代扣代繳相應個人所得稅及其他稅費的，處置對價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、供股、股份拆細或合併或削減股本，董事會或董事會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，惟任何有關調整動須使激勵對象所佔本公司已發行股本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)，且任何該等調整須基於激勵對象應付的總購買價(如有)盡可能維持與該事件發生前相同的金額作出；就任何有關調整(就資本化事宜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股數目的調整方法載列如下：

資本化發行

$$Q = Q0 \times (1 + n)$$

其中：「Q0」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。

供股

$$Q = Q0 \times P1 \times (1 + n) \div (P1 + P2 \times n)$$

其中：「Q0」指調整前的獎勵股份數目；「P1」指H股於記錄日期（股本變更之前的日期）的收市價；「P2」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。

股份合併或拆細或削減股本

$$Q = Q0 \times n$$

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。

倘發生股本變更，與尚未歸屬的獎勵股份有關的代價（如有）的調整方法載列如下：

資本化發行

$$P = P0 \div (1 + n)$$

其中：「P0」指調整前的獎勵股份代價（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代價（如有）。

供股

$$P = P0 \times (P1 + P2 \times n) \div (P1 \times (1 + n))$$

其中：「P0」指調整前的獎勵股份代價（如有）；「P1」指H股於記錄日期（股本變更之前的日期）的收市價；「P2」指供股的認購價；「n」指供股配發比率；「P」指調整後的獎勵股份代價（如有）。

股份合併或拆細或削減股本

$$P = P0 \div n$$

其中：「P0」指調整前的獎勵股份代價（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代價（如有）。

第十三條 本計劃的生效與終止

13.1. 本計劃的生效

本計劃經公司股東大會批准後即行生效。激勵對象自簽署《授予函》之日起，即視為激勵對象認可本計劃全部內容，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，包括但不限於取消和／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大會所有，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，公司股東大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，均須經股東在股東大會上批准。

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大會上的批准（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大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) 根據本計劃規則第2.2條的規定本計劃有效期屆滿；
- (2) 董事會或股東大會另行審議決定終止本計劃之日。