

北京天星医疗股份有限公司
2026 年度股份激励计划（草案）

2026 年 9 月 30 日

目 录

第一章 释 义.....	3
第二章 本计划目的、期限和基本原则.....	4
第三章 本计划的管理.....	6
第四章 激励范围.....	8
第五章 资金来源和目标股份来源.....	11
第六章 奖励股份的授予.....	14
第七章 奖励股份的归属.....	16
第八章 奖励股份的转让及其他权利.....	20
第九章 资本结构重组、控制权变更及自动清算等.....	21
第十章 本计划的变更、争议、终止及奖励股份的注销.....	24
第十一章 其他.....	25

第一章 释 义

除非另有说明，以下简称在本文中作如下释义：

名称	释义
实际售价	指 根据本计划第7.8条受托人就奖励股份的归属出售对应的相关目标股份，根据指令向激励对象就其获归属的奖励股份进行分配所应付的现金价值
采纳日期	指 即本计划于股东会上获批准的日期
董事	指 公司董事
董事会	指 公司董事会
公司、本公司	指 北京天星医疗股份有限公司，一家于中国注册成立的股份有限公司，其H股在联交所上市（股份代码：01609）
公司章程	指 《北京天星医疗股份有限公司章程》（经不时修订）
公司法	指 《中华人民共和国公司法》
奖励	指 董事会及/或其授权人士根据本计划对激励对象的奖励，根据本计划条款约定通过奖励股份或现金支付奖励股份的实际售价形式实现归属
奖励股份	指 激励对象在相应奖励归属时将获得的 H 股
联系人	指 具有上市规则所赋予的含义
授予函	指 公司向激励对象发出的涉及具体授予内容的函件
授予股份	指 对受让人进行奖励时向其授予的 H 股
授予日	指 向激励对象授予奖励股份的日期，即授予函签发日
授权人士	指 董事会下属委员会及/或经董事会授权的人士。
合格人士	指 董事会或授权人士不时厘定的合格参与者。具有第 4.1条所赋予该词之含义
员工参与者	指 本公司及/或其任何附属公司的董事、监事（如适用）、高级管理层及雇员（雇员应为与本集团相关成员公司签订正式劳动合同或劳务合同且与本集团的雇佣或服务关系持续存在的人士），包括根据2026年度股份激励计划获授奖励以促成其与此等公司订立雇员合同的人士
激励对象	指 由董事会及/或授权人士决定及选择参与2026年度股份激励计划并获授奖励股份的合格人士
购买价格	指 由董事会（或董事会正式授权的任何委员会或人士）于授出奖励股份时厘定的与奖励股份相关的每股目标股份的购买价格
本集团	指 公司及其不时的附属公司，“本集团的成员公司” 须据此解释
H 股	指 公司股本中每股面值人民币【1】元的境外上市股份，已在联交所上市及买卖
内幕消息	指 具有《证券及期货条例》所赋予该词的含义

上市规则	指 香港联合交易所有限公司证券上市规则（经不时修订）
中国	指 中华人民共和国，就本计划而言，不包括香港特别行政区、澳门特别行政区及台湾地区
关连实体	指 本公司的控股公司、同系附属公司或联营公司
关连实体参与者	指 本公司的控股公司、同系附属公司或联营公司的董事及雇员
薪酬与考核委员会	指 公司董事会薪酬与考核委员会
2026年度股份激励计划 或 本计划	指 将于2026年第二次临时股东大会上提请股东批准的本公司2026年度股份激励计划（经不时修订、补充或以其他方式修改）
香港	指 中国香港特别行政区
上市规则	指 香港联合交易所有限公司证券上市规则（经不时修订、补充或以其他方式修改）
股东	指 本公司股东
股份	指 公司股本中每股面值人民币【1】元的股份，包括非上市股份及H股
《证券及期货条例》	指 证券及期货条例（香港法例第 571 章）
联交所	指 香港联合交易所有限公司
附属公司	指 具有上市规则赋予该词的含义
目标股份	指 本计划下涉及的本公司 H 股，与发行人已发行的其他H股完全相同
库存股份	指 具有上市规则赋予该词的含义。就本计划而言，新 H 股的提述包括在联交所上市的库存股份，而发行新 H 股的提述包括转让在联交所上市的库存股份
信托	指 根据相关信托合同设立的信托
受托人	指 公司就信托目的而委任的一名或多名受托人（其须为独立第三方）。董事均非且未来亦不会担任计划的受托人，亦未于计划的受托人（如有）中拥有直接或间接权益
归属日	指 根据2026年度股份激励计划，及如相关授予函所载，董事会及/或授权人士不时厘定的奖励股份归属予相关激励对象的日期
归属窗口期	指 激励对象在满足计划约定的全部归属条件当日起至归属日的特定有效期间。该期间一般为六（6）个月
人民币	指 中国法定货币人民币

第二章 本计划目的、期限和基本原则

2.1. 公司根据《中华人民共和国公司法》、公司注册及上市地有关监管规则等相关法律、法规、规章和规范性文件以及公司章程的规定制定本计划。

2.2. 制定本计划的目的

- (一) 为促进公司实现长期可持续发展和业绩目标达成；
- (二) 吸引并挽留对公司长期增长及成功有重要贡献的合格人士，表彰并奖励合格人士过去对本集团的贡献；
- (三) 把激励对象与股东、投资者和公司的利益紧密联系起来，增强公司凝聚力，促进公司价值的最大化；及
- (四) 完善公司的长期激励机制。

2.3. 本计划的期限

本计划将自采纳日期起十（10）年期间（“计划期限”）有效及生效，计划期限届满后不得进一步授出任何额外奖励股份。如有任何于计划期限结束前已授予但尚未归属的奖励股份，本计划将继续延期至该等奖励股份归属完成，而计划期限届满不应影响其项下已授予任何受让人的任何存续权利。

2.4. 本计划的基本原则

（一）依法合规原则：公司严格按照《中华人民共和国公司法》以及公司注册及上市地有关监管规则等相关法律、法规、规章和规范性文件的规定履行程序，真实、准确、完整、及时地实施信息披露。任何人不得利用本计划进行内幕交易、操纵证券市场等证券欺诈行为。

（二）自愿参与原则：公司实施本计划遵循公司自主决定、合格人士自愿参加的原则，公司不以摊派、强行分配等方式强制合格人士参加本计划。

（三）不承诺收益原则：激励对象知悉并同意，受托人根据本计划出售激励对象获归属的奖励股份时（如适用）或受市场股价波动影响，公司不对实际售价及收益作出任何承诺。

2.5. 本计划的先决条件

本计划实施的先决条件为股东会上通过特别决议案，以批准计划的采纳，授权董事

会及/或授权人士根据计划授出奖励，及处理与本计划有关的事宜，以及联交所批准就根据计划的条款及条件将拟授出的所有奖励可能发行的任何股份于联交所上市及买卖。

第三章 本计划的管理

- 3.1. 公司股东会为公司的最高权力机构并负责审议批准本计划的采纳，而董事会是本计划的执行管理机构。本计划由董事会审议并通过本计划方案后，报股东会审批通过后实施本计划。董事会及/或授权人士可以在股东会授权范围内办理及实施本计划的所有相关事宜。
- 3.2. 独立非执行董事应当就本计划是否有利于公司的持续发展以及是否存在损害公司及股东整体利益的情况以及对本计划的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件及公司注册地、上市地有关监管规则进行监督。
- 3.3. 设立信托旨在为本计划服务，根据信托合同的相关条文及按公司的指示，受托人需根据本计划的条款和信托合同的规定，按照董事会、授权人士及/或激励对象（如适用）通过本公司下达的指令，执行授予激励股份的归属、出售等事项。为避免疑义，本计划可采用其他合规方式实施本计划项下奖励股份的授予、归属、出售等相关操作。
- 3.4. 在不损害董事会的一般管理权力的原则下，董事会可将管理本计划的权力（包括根据本计划授予奖励的权力）授权给其指定的授权人士。授权人士的任期、职权范围及报酬（如有）应由董事会不时全权酌情决定。
- 3.5. 在遵守本计划规则、上市规则和任何适用的法律法规的前提下，董事会及/或授权人士（在董事会的授权范围内）有权不时：
 - （一） 解释本计划规则及相关条款；
 - （二） 为本计划的管理、解释、实施及运作作出或更改该等安排、指引、程序及/或规例，但该等安排、指引、程序及/或规例不得与本计划规则相抵触；
 - （三） 向其不时选定的合格人士授予奖励；
 - （四） 批准授予函的形式和内容；
 - （五） 厘定、审阅、批准及调整授予日、激励对象名单、授予的奖励股份、购买价

格、归属条件；

(六) 建立、评估及设定归属条件并审议归属条件的达成及回拨机制；

(七) 调整、评估及审议归属条件的变更或根据本计划条款调整任何奖励股份的归属日；

(八) 厘定、审查、批准及调整授予股份的失效条件或情况，并调整、评估及审议任何授予股份的有效性；

(九) 审议和批准在本计划中未明确的特殊情况的处理方案；

(十) 根据相关法律法规，决定与本计划实施相关的其他事宜；

(十一) 为本计划之目的而选定及聘请银行、会计师、受托人、律师、顾问及其他专业机构（如有）；

(十二) 签署、签立、修订及终止与本计划有关的所有文件，进行与本计划有关的所有程序、备案及批准，并采取其他步骤或行动以落实本计划规则的条款和意向及实施生效；

(十三) 厘定及批准与信托安排相关的所有事宜；

(十四) 公司股东会授予的授权范围内修订本计划及其他事宜；及

(十五) 管理和执行其他为实施本计划所需事宜，除非公司股东会明确规定应由股东会决定之事宜。

3.6. 为免歧义，董事会及/或授权人士的决定须为最终决定并对本计划下的所有人士具有约束力。

3.7. 在不影响董事会及/或授权人士的一般管理权力的原则下，在适用法律及法规并无禁止的范围内，董事会及/或授权人士亦可就任何奖励股份的授予、管理或归属不时委任一名或多名受托人。为免疑义，尽管本计划有任何规定，董事会（或董事会指定的授权人士）应为唯一有权（直接或透过其指定的联系人）向受托人发出任何指示、指令或建议的一方。

3.8. 就本计划管理而言，公司须遵守所有披露相关规定，包括上市规则及所有适用中国法律、法规及规则。

第四章 激励范围

4.1. 合格人士

(一) 有权参与计划的合格人士包括员工参与者及关连实体参与者（统称“合格人士”）。董事会及/或授权人士可选择任何符合条件的合格人士作为激励对象参与2026年度股份激励计划。

(二) 董事会及/或授权人士在评估员工参与者的资格时，将按适用情况考虑所有相关因素，其中包括：(i) 其技能、知识、经验、专业能力及其他相关个人素质；(ii) 其表现、时间投入、职责或雇佣条件，以及现行市场惯例与行业标准；(iii) 参考其过往贡献，其对本集团增长预期作出的贡献；及(iv) 其教育及专业资历，以及行业知识等。

(三) 董事会及/或授权人士在评估关连实体参与者的资格时，将按适用情况考虑所有相关因素，其中包括：(i) 经参考关连实体参与者过往带来的积极影响，该关连实体参与者对本集团技术研发、迭代或日后商业化工作预期带来的积极影响（包括支持、协助、指导、建议、努力及/或贡献）；(ii) 关连实体参与者实际参与本集团及/或与本集团合作的程度，以及通过其于关连实体参与者担任的职务及职位与本集团建立的合作关系年期；(iii) 关连实体参与者所参与可促进本集团业务、研发及增长的项目的数量、规模及性质；(iv) 关连实体参与者是否向本集团转介绍或介绍机会（如研究合作、授权、战略联盟、新技术平台或合营研发企业）而已变现为进一步的合作关系；(v) 关连实体参与者是否已协助本集团进入新研究领域、接触新科学或技术平台或于其专注的领域提升本集团的竞争地位；及(vi) 关连实体参与者担任职务或职位的关连实体与本集团之间的业务关系的重要性及性质，以及关连实体参与者于该关连实体可透过合作关系有利本集团进行核心研发、创新或日后商业化的贡献。

(四) 如于授予日有以下情况，任何人士不得被视为合格人士：

- (a) 最近12个月内被证券监管机构公开谴责或宣布为不适当人选；
- (b) 最近12个月内因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚；
- (c) 具有法律法规规定的禁止参与该计划情形；

(d) 有其他严重违反本集团有关规定或董事会认定的对本集团利益造成重大损害的行为；或

(e) 董事会及/或授权人士为维护本集团利益及确保遵守与该计划运作有关的适用法律及法规而规定的任何其他情形。

4.2. 董事会（包括独立非执行董事）认为，将关连实体参与者纳入合格人士范围符合本公司的业务需要、本公司的营运性质及行业惯例。与关连实体参与者维持可持续且稳定之关系对本集团至关重要，且将非员工参与者纳入2026年度股份激励计划可使彼等利益与本集团利益保持一致，并激励其长期为本集团提供更优质服务、创造更多机会及/或促进本集团成功，从而推动本集团之增长与发展，增强集团的长远价值，以使得2026年度股份激励计划目的得以实现。因此，董事会（包括独立非执行董事）认为纳入关连实体参与者的筛选准则，以及2026年度股份激励计划项下的授予条款符合2026年度股份激励计划之目的以及本公司及其股东整体的长远利益。

4.3. 参考前述合格人士范围及相应资格标准，董事会（包括独立非执行董事）认为，鉴于合格人士均为与本集团保持紧密合作业务关系之对象，故向员工参与者授予奖励并允许本公司灵活向关连实体参与者授予奖励符合本集团利益。此举旨在表彰彼等对本集团长期增长与发展所作之贡献，并透过授予奖励，激励该等合格人士在本集团的长远增长及发展方面与本集团拥有共同目标。董事会（包括独立非执行董事）认为上述合格人士的范围及相应资格标准属公平合理、可以实现2026年度股份激励计划之目的，并符合本公司及其股东的整体利益。

4.4. 本计划的激励对象范围

(一) 本计划涉及的激励对象范围包括根据本计划获授予且接受授予的所有合格人士。

(二) 董事会及/或授权人士可选择任何符合条件的合格人士作为激励对象参与本计划，否则无权参与本计划。

4.5. 假如于归属日之前或当日，发生以下任一情况导致激励对象不再为合格人士，除非经董事会及/或授权人士特别批准通过，尚未归属的奖励股份将立即自动失效。为免疑义，已归属的奖励股份不受本 4.5 条影响，在符合《中华人民共和国公司法》、公司注册及上市地有关监管规则等相关法律、法规、规章和规范性文件以及公司章程的

前提下，将继续由受托人按照相关条款向激励对象完成支付：

（一）在不违反第4.6条所列情况的前提下，激励对象在公司及其下属子公司离职（包括但不限于主动离职、被动离职、辞退等）或因任何原因处于未在职状态；

（二）激励对象退休、伤残或死亡的；或

（三）董事会认定的其他不能成为本计划激励对象的情形。

4.6. 若于归属日之前或当日，发生以下任一情况导致激励对象不再为合格人士，除非经董事会及/或授权人士特别批准通过，尚未归属的奖励股份将立即自动失效，任何已归属的奖励股份但受托人尚未向激励对象完成支付的部分将自动失效，被认定的情形如下所示：

（一）激励对象违反集团公司规章制度、劳动合同/服务协议及保密、知识产权归属、竞业限制及不招揽协议等相关文件或制度，违反职业道德；

（二）激励对象严重失职、渎职；

（三）激励对象泄露、侵犯公司及子公司商业秘密、技术秘密、知识产权；

（四）激励对象挪用公款、以权谋私、索贿、受贿、诽谤或以其他方式损害公司或其关联公司的声誉或利益；

（五）激励对象违反集团公司关于反腐败及反商业贿赂的内部制度，或存在腐败、商业贿赂行为；

（六）激励对象具有不正当竞争行为或在公共场合或其他地方故意诋毁集团公司，散布不利于公司或关联公司的言论或污蔑、诽谤集团公司的行为；

（七）激励对象违反法律法规等规定，被国家机关予以处罚（含行政拘留）或被依法追究刑事责任的；或

（八）因其他过错或不当行为导致集团公司或合伙企业遭受损失或不利影响。

4.7. 激励对象同意、承诺并保证：若激励对象因第 4.6 条的任一情况于归属日后不再为合格人士，若届时尚有任何已归属的奖励股份但受托人尚未向激励对象按照第7.8条完成支付的部分，激励对象将自愿放弃该等未完成支付的对应奖励股份。该等奖励股份将形同失效，但仍为信托的一部分。同时，激励对象同意、承诺并保证，若激励对

象因第 4.6 条的任一情况于归属日后不再为合格人士且该事件对本集团利益造成重大不利影响，董事会及/或授权人士有权要求激励对象返还其已获支付部分的全部或部分（视乎董事会及/或授权人士决定）款项。

- 4.8. 就计算计划授权限额（如下文定义）而言，根据计划条款已失效的奖励股份不被视为已动用，仍可授予其余激励对象。
- 4.9. 激励对象同意，在任何上述第 4.4 条、第 4.5 条、第 4.6 条及第 4.7 条产生的情况下将不会对公司、本集团任何其他成员公司、董事会、授权人士、信托或受托人进行索偿。
- 4.10. 公司应不时以书面形式（包括不限于邮件、短信、文件等）通知受托人该激励对象不再为合格人士的日期和原因、尚未归属或已归属的任何奖励股份的失效以及对该激励对象的归属条款及条件的任何修订（包括被授予的奖励股份）。
- 4.11. 若选定参与者为董事、主要股东他们各自的联系人或另行被视为本公司的关连人士（定义见香港上市规则），而奖励以公司现有股份进行授予，则有关奖励将构成香港上市规则第14A章项下的关连交易，本公司须遵守香港上市规则下的相关规定。

第五章 资金来源和目标股份来源

5.1 资金来源

（一） 购买、发行或认购本计划所涉及目标股份的资金来源为：（i） 公司从自有资金（包括但不限于公司自有资金及/或公司在合法合规前提下取得的境外融资）中提取；（ii） 信托的现金收入；及/或（ii） 激励对象按授予函及/或本计划条款需向公司（或董事会及/或授权人士指示的其他人士）支付（其出资须为合法薪酬及/或其合法自有资金）以获得激励股份的金额。董事会及/或授权人士应确保受托人获得所需资金用于设立信托，有关资金为以下各项之总和（“奖励计划资金”）：

（a） 购买或获取本计划下目标股份的金额或董事会及/或授权人士全权酌情厘定的等值金额；及

（b） 购买目标股份的相关开支（包括当时的经纪费、印花税、证监会交易征费、会财局交易征费及联交所交易费）以及完成购买本计划下目标股份所需的其他必要开支。

（二） 在股东会审议通过本计划及/或其修订后，根据董事会或其授权人士的决定，

在遵守法律法规的前提下：

(a) 如本公司决定用现存 H 股作为目标股份进行授予，本公司将向受托人转汇必要资金或指示受托人使用现金收入，并指示受托人通过市场内交易或市场外交易方式购买 H 股；或

(b) 如本公司决定发行新 H 股作为目标股份进行授予，本公司将向受托人及/或激励对象发行新 H 股。

(三) 董事会及/或授权人士可根据信托合同约定不时调整奖励计划资金。

5.2 目标股份来源以及最高数目

(一) 本计划项下目标股份的来源为：(1) 受托人根据相关信托合同及按照公司的指示及本计划规则的相关规定，利用奖励计划资金按当时的市价从二级市场通过场内及/或场外交易收购的 H 股。董事会及/或授权人士可向受托人发出有关收购 H 股的指示并列明任何条件或条款，包括但不限于收购的指定价格或价格范围、将用于收购的最高资金数额、拟收购 H 股的最高数目及/或指定日期或期间，但相关收购指示应遵守适用法律法规和上市规则约定（包括但不限于任何有关禁售期及内幕消息的 H 股交易限制），并避免触发强制要约收购的相关约定；及/或(2) 本公司配发及发行的新 H 股（为免生疑，包括转让库存股份），该等股份在所有方面与配发日期已发行缴足股份享有同等地位。

(二) 在任何情况下，根据本计划和其他股份奖励及/或购股权计划（如有）项下可发行的股份上限（“计划授权限额”）为于本计划采纳日期时已发行总股本的10%（不包括任何库存股份），即上限为 5,483,134 股H股。

根据2026年度股份激励计划的条款已失效的奖励将不会被视作用于计算计划授权限额。为免疑义，若奖励的目标股份为受托人从二级市场购买及/或场外交易收购之现有H股，该等奖励将不会被视作用于计算计划授权限额。

(三) 除根据上市规则要求经股东批准外，于截至及包括授予有关奖励股份之日12个月期间内，所有根据本计划或公司任何其他股份计划授予任何单一激励对象的奖励股份或任何股份奖励或购股权而已经发行或将发行的股份的最高数量合计不得超过公司于授予日当天已发行股份总数的1%（不包括任何库存股份）。在未取得股东会投票方式决议批准的情况下，董事会及/或授权人士不得另行授出任何会导致超

出计划上限的奖励股份。

(四) 授予关连人士奖励：

(a) 根据本计划，以发行新 H 股的方式向董事、最高行政人员或主要股东或其各自的联系人授予奖励，须经独立非执行董事的批准（任何获授奖励的独立非执行董事不计算在内）；

(b) 如以发行新 H 股的方式向本公司董事（独立非执行董事除外）或最高行政人员或各自的联系人授出任何奖励，将导致截至有关授出日期（包括该日）止 12 个月期间，就根据本计划向该人士授出的所有奖励及根据其他股份计划向该人士授出的其他奖励（不包括根据本计划或其他股份计划的条款失效的任何奖励或其他奖励或购股权）已发行及将发行的新股份合共占已发行股份总数（不包括任何库存股份）的 0.1% 以上，则进一步授出奖励须经股东于股东会上批准；

(c) 若以发行新 H 股的方式向独立非执行董事、主要股东或各自的联系人授出奖励，将导致截至有关授出日期（包括该日）止 12 个月期间，就根据本计划向该人士授出的所有奖励及根据其他股份计划向该人士授出的其他购股权及/或奖励（不包括根据本计划或其他股份计划（视情况而定）的条款失效的任何奖励、其他购股权及奖励）已发行及将发行的新股份合共占已发行股份总数（不包括任何库存股份）的 0.1% 以上，则进一步授出奖励须经股东于本公司股东会批准；及

(d) 就上述股东批准而言，本公司须向股东发出通函。激励对象、其联系人及本公司所有核心关连人士须于该股东会上放弃投票赞成。本公司须遵守上市规则的适用规定。

(五) 更新计划授权限额

本公司可按以下方式更新计划授权限额：

(a) 本公司可根据适用上市规则于采纳日期（或股东批准上一次更新日期）起计三(3)年后，通过股东于股东会上批准更新计划授权限额；及

(b) 于采纳日期（或股东批准上一次更新日期）起计三年期间内对计划授权限额的任何更新，须经股东于股东会上批准，并须遵守以下规定：

1) 本公司的任何控股股东（定义见上市规则）及其联系人（或若无控股股东，

则为本公司的董事（不包括独立非执行董事）及高级行政人员及其各自的联系人）须于股东会上放弃投票赞成有关决议案；及

2) 本公司须遵守上市规则第13.39(6)及(7)、13.40、13.41及13.42条的规定。

更新的计划授权限额，不得超过股东批准更新计划授权限额当日已发行股份总数（不包括库存股份，如有）的10%。有关建议更新计划授权限额的通函须寄发给股东，载明根据现有计划授权限额已授予的奖励及任何其他购股权及股份奖励的数目。

5.3 购入目标股份的限制

当发生下列任一情况时，公司不得指示受托人购买目标股份，且应立即通知受托人停止购买目标股份：

(一) 公司出现内幕消息的任何时间及直至该内幕消息公布之日；

(二) 于紧接年度业绩、中期业绩及季度业绩（如适用）刊发的限期前的30日至刊发之日止（包含首尾两日）；或

(三) 公司注册地及上市地相关法律、法规规定以及中国证监会、香港证券及期货事务监察委员会及公司证券上市地的交易所规定的其他限制性情况。

5.4 董事会及/或授权人士可于指示受托人购买或收购任何目标股份后，随时书面指示受托人停止或暂停购买目标股份，直至另行进一步通知为止（毋须说明任何原因）。

第六章 奖励股份的授予

6.1 在本计划的条款及条件的规限下，董事会及/或授权人士可全权酌情按照合适的条款及条件向任何合格人士以购买价格授予奖励股份，该等购买价格由激励对象于有关奖励股份归属时根据第 7.8 条约定支付。

6.2 根据第四章或第 7.5 条有关条款或出于任何其他理由而失效的奖励股份，可由董事会及/或授权人士全权酌情重新授予。

6.3 于授予奖励股份后，公司应向激励对象发出授予函，且该授予函应涉及（其中包括）以下事项：

(一) 激励对象的姓名；

(二) 授予的奖励股份数量；

(三) 归属标准及条件；

(四) 归属日；

(五) 购买价格；及

(六) 董事会及/或授权人士确认的其他条款及条件。

6.4 董事会及/或授权人士有权不时就奖励股份归属予激励对象全权酌情施加其认为适当的任何条件（包括于授予日后继续为本集团效力的期限、业绩考核、绩效考核等），并须通知受托人和该激励对象有关奖励股份的相关归属条件。尽管本计划有任何其他规定，根据适用法律法规以及上市规则（包括上市规则第17.03(18)条），董事会及/或授权人士可自由豁免载于授予函内及/或本第 6.4 条所述的任何归属条件。

6.5 激励对象可按授予函所载方式接纳授予奖励股份的要约，激励对象须在授予函日期发出的五（5）个营业日内，通过数字化管理系统进行线上签署授予函。一经签署，奖励股份视为自授予函日期起授出。于签署后，激励对象将成为本计划的参与者。董事会及/或授权人士或将收集、使用、处理和传输激励对象的个人信息（包括但不限于激励对象的姓名、联系地址、电话号码、出生日期、身份证号、工资、国籍、职级、授予数量等），用于管理和实施激励计划之目的与用途。

6.6 若激励对象未能在上述第 6.5 条的签署期届满前签署，则授予有关激励对象的奖励股份将立即失效。在此情况下，董事会及/或授权人士应在上述第 6.5 条接纳期届满后，在实际可行的情况下尽快通知受托人有关该奖励股份授予的失效。

6.7 在委任受托人后以及任何奖励股份被授予并获激励对象正式接纳后，董事会及/或授权人士应知会受托人第 6.3 条所列的事项。

6.8 授予日的限制：

董事会及/或授权人士不得在下列期间授予奖励股份：

(一) 公司出现内幕消息的任何时间及直至该内幕消息公布后之交易日为止；

(二) 于紧接年度业绩、中期业绩及季度业绩（如适用）刊发前的30日至刊发之日止（包含首尾两日）；或

(三) 公司注册地及上市地相关法律、法规规定以及中国证券监督管理委员会、香港证券及期货事务监察委员会及公司证券上市地的交易所规定的其他限制性情况。

6.9 在以下任何情况下，不得向任何合格人士授予任何奖励：

- （一）未获得任何适用监管机构（包括但不限于联交所）的必要批准；
- （二）证券法律或法规规定须就授予奖励股份或就本计划刊发招股章程或其他发售文件，董事会及/或授权人士另行厘定者除外；
- （三）授予奖励股份将导致本集团任何成员公司或其董事违反任何司法权区的任何适用法律、法规、规章和规范性文件以及公司注册及上市地的有关监管规则；
- （四）董事会及/或授权人士知悉有关本集团未公开的内幕消息（定义见证券及期货条例）或任何董事合理认为存在须根据上市规则及证券及期货条例第 XIVA 部内幕消息条文（定义见上市规则）予以披露的内幕消息，或根据任何上市规则守则或要求及不时所有适用法律、规则或规例禁止董事进行公司证券交易的情况；或
- （五）于计划期限届满后或本计划根据第 10.4 条提前终止后。

6.10 购买价格

董事会及/或授权人士可全权酌情决定是否要求激励对象就获取奖励支付任何购买价格，以及如需，则在参考可比公司的做法及本计划在吸引人才和带动激励对象为集团长期发展作出贡献的有效性后，确定购买价格的金额。

董事会认为，厘定购买价格的基准符合2026年度股份激励计划鼓励合格人士为本公司长期发展及利益作出贡献之目的，且对购买价格施加适当的准则将使激励对象与本集团利益更为一致。

第七章 奖励股份的归属

7.1 董事会及/或授权人士可在本计划的有效期内，在遵守所有适用法律、规则及条例的前提下，不时确定归属的标准及条件以及根据本计划归属奖励股份的归属期。除在第 7.2 条所述的情况外，任何奖励股份的归属期均不应该早于至授予日（含当日）起计十二（12）个月。

7.2 在以下情况，薪酬与考核委员会或董事会或授权人士可全权酌情决定缩短向雇员参与者授出的奖励股份的归属期：

- （一）向新加入员工授予“补偿”奖励，以替代他们离开前任雇主时放弃的股份奖

励；

(二) 出于行政或合规原因，在一年内分批授予的奖励，其中包括本应更早授予但由于上述行政或合规原因而需等待后续批次授予的奖励。在此情况下，可相应缩短归属期以反映原本应授予的时间；

(三) 采用混合或加速的解除限售安排，例如股份奖励可能在 12 个月内平均解除限售，或者分批解除限售，第一批在授予日后 12 个月内解除限售，最后一批在授予日后 12 个月后解除限售；

(四) 采用本计划规定的或在授予函中规定的以绩效为基础的归属条件，而非以时间为基础的归属条件；

(五) 向因身故或残疾或发生任何不可抗力事件而被终止雇佣的合格人士的授予；及

(六) 当发生第9.2、9.4、9.5条所列情景时。

董事会或授权人士（就授予董事及/或高级管理人员的奖励而言，则为薪酬与考核委员会）认为，在上述(一)至(四)项所述情形下设置较短归属期符合市场惯例，属适当并符合2026年度股份激励计划的目的。经计及(a)该酌情权使公司在若干情况下保留灵活性，以提供具竞争力的薪酬待遇并奖励表现卓越者，从而可鼓励并提供激励予员工参与者，以及吸引及留住本集团最优秀的人才；及(b)严格执行12个月归属期将不可行，或对承授人而言属不适当或不公平。

董事会或授权人士（就授予董事及/或高级管理人员的奖励而言，则为薪酬与考核委员会）认为，在上述(五)至(六)项所述情形下设置较短的归属期是适当的，且符合本计划的目的，即促进实现公司长期可持续发展与业绩目标，并使激励对象的利益与公司利益保持一致。考虑到这些情况并不常见，且超出了激励对象（以及在某些情况下，董事会和公司）的控制范围，激励对象在此类情形下不应受到不利影响。

7.3 除非董事会及/或授权人士另行书面通知，各激励对象的归属应根据授予函内所载具体归属条件以及本计划规定执行。

7.4 待激励对象满足薪酬与考核委员会或董事会或授权人士不时确定的绩效目标（如有）后，方可归属奖励。董事会或授权人士决定选择一名合格人士根据本计划授予奖励后，须于授予函中列明业绩目标等条件（如有），绩效目标的指标包括：

- (一) 本集团或本集团成员公司的年度业绩及表现；
- (二) 本集团重要项目的里程碑达成状况；
- (三) 合格人士所属部门及/或业务单位的关键绩效指标；及/或
- (四) 合格人士所任职位与其年度考评结果，此类目标对于各激励对象而言可能有所不同。

在归属期内，合格人士就相关奖励归属前必须达成的业绩目标而言，董事会或授权人士在设定的有关业绩期间结束时进行评估，包括将本集团的业绩及/或合格人士的个人业绩与预先协定的目标进行对比，厘定该等目标是否已达成及达成的程度。

董事会或授权人士可灵活决定是否需设置业绩目标条件。从对公司发展更为有利的角度，在本计划的规则中明确列出一套通用的业绩目标并不符合公司的发展，因为每名激励对象在本公司中担当不同的职责，并以不同的方式为公司作出贡献。董事会或授权人士在作出此类决定时应考虑本计划的目的，并确保就相关激励对象的特定情况设立适当的业绩目标。

- 7.5 如选定激励对象未能达到适用于该奖励股份份额授予的归属条件，除非获董事会及/或授权人士豁免，则应在该归属期内归属的相关奖励股份份额不得归属，并应就该激励对象而言无法归属并退还有关奖励股份由受托人持有以满足本计划下的其他奖励。此情况下，董事会及/或授权人士有权向受托人就上述无法归属的奖励股份发出出售通知，指示受托人在收到通知后的合理期限内，在公开市场上按市价出售有关股份。
- 7.6 除任何不可预见的情况外，董事会及/或授权人士将指示并促使受托人，在受托人与董事会及/或授权人士不时在任何归属日前商定的合理期限内向相关激励对象发出一份归属通知（“归属通知”），当中包括确认激励对象归属条件的满足及归属日、确认购买价格的支付方式以及确认激励对象的银行账户的详情以向激励对象支付第7.8条所述的实际售价（扣减激励对象应承担的相关购买价格和税款后，如适用）对应的现金。
- 7.7 收到归属通知后，激励对象（或其法定代表人）应及时向授权人士以书面或电邮方式回复。若授权人士并未于十五（15）个营业日内收到激励对象的回复，除非授权人士另行书面同意，本应归属于该激励对象的奖励股份应失效并退回至信托账户（属于激励来源为信托回购的二级市场股票之情形）。激励对象应于归属窗口期内以现金方式

向公司指定账户支付对应的购买价格，或激励对象指示受托人（若有）将其部分奖励股份卖出从而抵扣其需归属所需的出资金额，受托人在收到公司确认所有授予函内所列的归属标准及条件已获达成及/或协助激励对象卖出一部分奖励股份后（若有），应将激励对象已归属或卖出后剩余的奖励股份归属于激励对象所有。

7.8 就根据第7.7条为归属于激励对象的奖励股份，受托人应根据激励对象的不时书面指示，在符合《中华人民共和国公司法》、公司注册及上市地有关监管规则等相关法律、法规、规章和规范性文件以及公司章程的前提下，根据激励对象的要求，于其指定日期将激励对象已归属的全部或部分奖励股份转让予激励对象或其指定之实体持有，及/或将激励对象已归属的全部或部分奖励股份以当时市场价格通过场内交易方式出售并向激励对象支付实际售价（抵扣激励对象应承担的相关税款后，如适用）所对应的现金。

7.9 任何因信托计划管理产生的费用由信托财产承担。

7.10 公司实施本计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关法律法规和公司内部管理制度执行。激励对象应承担与其参与本计划有关或与目标股份或目标股份等值现金有关的所有其他税费（包括个人所得税、薪金税或其他征税（以下简称“税款”））。公司及受托人均不承担任何税款。激励对象将补偿受托人和集团所有成员公司相关税款，使其免于承担各自可能必须支付或缴纳此类税款的任何责任，包括与任何税款有关的任何扣缴责任。为使之生效，尽管本计划规则另有规定（但须遵守适用法律），本集团仍可：

（一）指示受托人于出售该激励对象的相关奖励股份对应的目标股份后，于该实际售价所对应的现金当中减少或扣留激励对象所涉及的税款之对应金额，并将该金额转至公司以支付税款；或

（二）减少或扣留金额不足公司支付税款时，激励对象将不足部分金额转至公司，并由公司代表激励对象支付相关税款。

7.11 当激励对象提供本人银行卡信息有误或银行账户出现异常情况如账户冻结等以及其他非公司及受托人主观操作失误导致的支付未及时情况，而导致实际售价（扣减激励对象应承担的相关税款后，如适用）未及时向激励对象支付，相应损失由激励对象本人承担。

7.12 除非激励对象使公司确信其已履行本计划项下的义务，且受托人收到根据第7.7条的确认及购买价格的支付，受托人无义务根据第 7.8条向激励对象进行任何支付。

7.13 目标股份出售的限制

当发生下列任一情况时，公司及根据法律法规受限的激励对象不得指示受托人出售目标股份：

- （一）公司出现内幕消息的任何时间及直至该内幕消息公布之日；
- （二）于紧接年度业绩刊发前的 60 日至刊发之日止（包含首尾两日）；
- （三）于紧接中期业绩及季度业绩（如适用）刊发前的 30 日至刊发之日止（包含首尾两日）；或
- （四）公司注册地及上市地相关法律、法规规定以及中国证券监督管理委员会、香港证券及期货事务监察委员会及公司证券上市地的交易所规定的其他限制性情况。

第八章 奖励股份的转让及其他权利

- 8.1 奖励属激励对象个人所有，不得出让或转让。于计划期限内，除非及截至奖励股份根据本计划条款归属及实际转让至激励对象持有（如适用），激励对象不得以任何方式处置所授予的奖励股份，包括但不限于出售、转让、质押、抵押、设押或为他人创造任何利益，或订立任何如此行事的协议。
- 8.2 于计划期限内，受托人不得就其根据本计划持有的任何目标股份行使投票权。
- 8.3 任何实质或意图违反第8.1条规定的行为，董事会及/或授权人士有权注销或认定为失效授予激励对象的任何已授予但未归属的所有或任何奖励股份，且无需给予任何补偿。
- 8.4 于计划期限内，目标股份的分红收益（如有）由信托中每个激励对象按其奖励股份享有，但仅于归属时一并支付予激励对象。
- 8.5 为免生疑问：
 - （一）于奖励股份归属及转让至激励对象（如适用）前，激励对象不享受目标股份除分红权外的任何权利（如投票权、配股权、供股权等）；
 - （二）激励对象对信托账户或其他激励对象账户下奖励股份并无任何权利；

(三) 除本计划第7.8条指示外，激励对象不得向受托人作出任何指示；及

(四) 除非董事会及/或授权人士另行豁免，若于相关归属日前或当日未能悉数满足授予函中规定的归属条件，或激励对象在相关归属日前不再为合格人士，则按照本计划规定处理。

- 8.6 激励对象同意、承诺并保证，在任何情况下将不会对公司、本集团任何其他成员公司、董事会、授权人士、信托或受托人进行索偿。

第九章 资本结构重组、控制权变更及自动清算等

9.1 资本结构重组

若公司资本结构因根据中国或香港法律法规或联交所的规定透过度资本化发行、供股、股份分拆或合并或削减公司股本（不包括因发行股份作为本公司所订立交易的对价而发生的本公司股本结构任何变动），则须对尚未归属的股份奖励所涉及的股份数目或面值作出相应修订（如有），此类调整应根据上市规则第 17.03(13)条的规定，以及联交所不时发布的有关上市规则的相关指引和解释进行。

（一）除非董事会另行决定，对所涉及的奖励股份数目的调整方法如下：

涉及价格摊薄因素的资本化发行或红股发行

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

式中：“ Q_0 ”为调整前奖励的数目；“ n ”表示因资本化发行或红股发行而产生的每股比率；“ Q ”表示调整后奖励的数目。

涉及价格摊薄因素的供股或公开发售

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

式中：“ Q_0 ”为调整前奖励的数目；“ P_1 ”表示于记录日期股份的收市价；“ P_2 ”表示供股或公开发售的认购价；“ n ”表示供股或公开发售的比例；“ Q ”表示调整后奖励的数目。

股份合并或股份分拆或股本减少

$$Q=Q_0 \times n$$

式中：“Q₀”为调整前奖励的数目；“n”表示股份合并或股份分拆或股本减少的比例；“Q”表示调整后奖励的数目。

（二）除非董事会另行决定，奖励股份购买价的调整方法如下：

涉及价格摊薄因素的资本化发行或红股发行

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

式中：“P₀”为调整前奖励股份的购买价；“n”表示因资本化发行或红股发行而产生的每股比率；“P”表示调整后奖励股份的购买价。

涉及价格摊薄因素的供股或公开发售

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

式中：“P₀”为调整前奖励股份的购买价；“P₁”表示于记录日期股份的收市价；“P₂”表示供股或公开发售的认购价；“n”表示供股或公开发售的比例；“P”表示调整后奖励股份的购买价。

股份合并或股份分拆或股本减少

$$P=P_0 \div n$$

式中：“P₀”为调整前奖励股份的购买价；“n”表示股份合并或股份分拆或股本减少的比例；“P”表示调整后奖励股份的购买价。

9.2 控制权变更

在香港公司收购、合并及股份回购守则的规定下，尽管本计划有任何其他规定，若公司的控制权发生变化，无论是通过要约、合并、安排计划或其他方式，公司与另一间公司合并后不再存续、公司分立，董事会及/或授权人士可决定：

（一）本计划是否应于公司控制权变更后的五（5）个营业日内终止，尚未归属的奖励股份应被注销，对应的目标股份将按照第 10.4 条第二段（c）处理；或

（二）若激励对象为公司雇员，所有尚未归属的奖励股份应在该等控制权变更成为或被宣布为无条件之日起立即归属，及该日期应被视为归属日。在符合《公司法》、公司注册及上市地有关监管规则等相关法律、法规、规章和规范性文件以及公司章程的前提下，受托人应按照第7.8条出售相关目标股份；或

(三) 其他董事会及/或授权人士认为合适的方案。

就本第 9.2 条而言，“控制” 具有香港公司收购、合并及股份回购守则不时规定的含义。

9.3 红利认股权证

如公司就受托人所持有的任何 H 股发出红利认股权证，则除非公司另有指示，受托人不得行使红利认股权证上的任何认购权而认购任何新 H 股，并须出售所取得的红利认股权证，出售该等红利认股权证的净收益作为分红根据本计划进行分配。

9.4 自动清算

如果公司在计划期限内通过了自愿清算有效决议（重组、合并或安排计划除外），董事会及/或授权人士应自行决定：

(一) 在符合《中华人民共和国公司法》、公司注册及上市地有关监管规则等相关法律、法规、规章和规范性文件以及公司章程的前提下，调整任何奖励股份的归属日，以及激励对象是否有权在与股东平等的基础上，从清算中可用的资产中获得其已归属的奖励股份对应的目标股份实际售价（扣减激励对象应承担的相关税款后，如适用）所对应的金额；或

(二) 终止本计划，且尚未归属的奖励股份应当被注销，对应的目标股份将按照第 10.4 条第二段 (c) 处理；或

(三) 采纳其他董事会及/或授权人士认为合适的方案。

9.5 和解或偿债安排

如果公司与其股东或债权人就公司重建计划或与任何其他公司的合并提出和解或偿债安排，并且公司向其股东发出通知，要求召开股东会进行审议，如果认为合适，批准此类和解或偿债，以及获得此类股东的批准，董事会及/或授权人士应自行决定：

(一) 调整任何奖励股份的归属日；或

(二) 终止本计划，且尚未归属的奖励股份应当被注销，对应的目标股份将按照第 10.4 条第二段 (c) 处理；或

(三) 采纳其他董事会及/或授权人士认为合适的方案。

(四) 第 9 条项下的归属期任何加速或缩短，仅适用于雇员参与者。

第十章 本计划的变更、争议、终止及奖励股份的注销

10.1 本计划有效期及信托计划存续期

除非本计划经董事会决定提前终止，否则本计划有效期为十（10）年，自本计划于股东大会上获批准之日起算。

10.2 本计划的修订

（一）任何关于本计划条款细则的重大修订又或关于上市规则第 17.03 条所列事宜的条文的修订（有利于参与者者）均须经本公司股东在股东大会上批准。董事会及/或授权人士修改本计划条款的权力如有任何更动，必须经本公司股东在股东大会上批准。

（二）在不超出计划授权限额及上述规定的前提下，本计划可经董事会决议批准在任何方面作出更改或补充。在本计划的有效期内，计划条款如有任何变更，本公司必须在变更生效后立即向所有激励对象提供有关变更的全部详情。授予合格人士的奖励条款的任何修改，必须由董事会、薪酬与考核委员会、独立非执行董事和/或股东（视情况而定）批准，前提是该奖励的初始授予已获得董事会、薪酬与考核委员会、独立非执行董事和/或股东（视情况而定）的批准。若相关修改是根据计划现有条款自动生效的，则此要求不适用。

（三）本计划的变更后的条款必须仍然符合上市规则第十七章的相关规定。

（四）当董事会更改本计划时，独立非执行董事应就更改本计划是否有助于公司可持续发展及是否损害公司及股东的整体利益予以监督。

10.3 注销奖励

董事会及/或授权人士可自行决定注销任何未归属的奖励或已失效的奖励。该等注销应通知受托人和相关激励对象。

倘本公司注销授予激励对象的任何奖励并向同一激励对象作出新授予（无论根据本计划或任何其他股份计划），该等新授予仅可在股东批准的可用计划授权限额范围内作出。就计算计划授权限额而言，已注销的奖励将被视为已动用。

10.4 本计划的终止及后续安排

(一) 本计划应在下列较早日期终止：

(a) 本计划采纳日期起计第十（10）周年日期；及

(b) 董事会通过董事会决议厘定有关提前终止本计划的日期。

(二) 本计划终止后：

(a) 不得再根据本计划授予奖励；

(b) 董事会及/或授权人士可按有关条款及条件取消任何未归属的奖励股份；及

(c) 受托人应在收到本计划终止的通知后，在受托人与公司约定的合理期限内，(i) 出售信托下的余下未归属目标股份（或由公司与受托人协商可能另行决定的更长期限），并将该等出售的所有现金及所得款项净额，以及信托中剩余的其他资金（在根据信托合同就所有处置成本、开支及其他现有及未来负债作出适当扣除后）汇至公司。为免疑义，受托人不得将任何 H 股转让予公司，公司亦不得以其他方式持有任何 H 股（根据本第 10.4 条出售有关 H 股的所得款项除外）；及 (ii) 根据激励对象指示，转让该激励对象已归属的目标股份予该激励对象或其指定之实体，或出售该激励对象已归属的目标股份并将出售所得净额（扣除相关税费等，如适用）汇至该激励对象，如该激励对象未于合理期限内给予受托人指示，受托人应根据董事会及/或授权人士指示，出售相关已归属的目标股份并将出售所得净额（扣除相关税费等，如适用）汇至该激励对象。

10.5 为免疑义，若董事会及/或授权人士决定暂时停止授予任何奖励，不得被解释为终止本计划的运作。

第 9 条项下的归属期任何加速或缩短，仅适用于雇员参与者。

第十一章 其他

11.1 其他条款

(一) 本计划并不构成公司或其任何附属公司与任何员工之间的雇佣合约的一部分，员工根据其任期或职权下的权利及义务或委任并不会因其参与本计划而影响。

(二) 概无董事或任何授权人士须因其或代表就本计划签立的任何合约或其他文据或出于善意的判断错误承担个人责任，且公司应就本计划的管理或诠释的董事会各成员

及/或任何授权人士作出弥偿，令他们免受因与本计划有关的任何行为而引致的任何成本或开支（包括法律费用）或负债（包括在获董事会及/或授权人士批准下就解决索偿而支付的任何款项）而受损，但因有关人士本身蓄意违约、欺诈、违反诚信或作出违法行为而造成者除外。

（三）公司与任何合格人士之间的任何通知或其他通讯，如公司通知合格人士的，可通过电邮、预付邮递或个人递送至公司在中国的总部主要营业地点或向合格人士不时通知公司的其他地址发出。如合格人士通知公司的，按公司不时通知的地址、电邮地址或其亲自向公司递送。

（四）以邮寄方式送达的任何通知或其他通讯，应视为在投递 72 小时后送达。以电子方式送达的任何通知或其他通讯，应视为在其发出的次日收到。

（五）公司、董事会、授权人士、信托及受托人对任何合格人士未能取得作为激励对象参与本计划所需的任何同意或批准，或对其因参与本计划而可能承担的任何税项、关税、开支、费用或任何其他责任概不负责。

（六）本计划的各项条文应被视为独立的规定，并可作为独立的条文单独执行。在任何条文无法执行的情况下，其应被视为从本计划的该等规则中删除，且任何该等删除不应影响未被删除的本计划规则的可执行性。

（七）除本计划另有特别规定外，本计划不得直接或间接授予任何人针对本集团的任何法律或衡平法权利（构成及附属于奖励股份本身的权利除外），也不得导致针对本集团的任何法律或衡平法诉讼。在任何情况下，任何人不得要求董事会、授权人士及/或公司对因本计划或其管理而产生或与之相关的任何成本、损失、开支及/或损害负责。

（八）若奖励股份按照本计划规则失效，任何激励对象无权就其可能蒙受的任何损失或享有的本计划下任何权利或利益或预期权利或利益获得任何赔偿。

（九）本计划的运作须受公司章程及任何适用的法律、规则及规例所定的任何限制所规限。

11.2 披露权利

通过参与本计划，激励对象同意在中国或香港或其他地区，为执行、管理或实施本计

划之目的，由公司妥善持有、处理、储存及使用其个人信息及数据，该等同意包括但不限于：

（一）管理和存置选定激励对象的记录；

（二）在香港或其他地区向本集团、本计划的受托人或第三方管理者或管理人提供数据或信息；

（三）如适用，向公司的未来收购方或合并伙伴披露；及

（四）如根据上市规则或其他适用的法律、规则及条例，为授予奖励股份而需要发布公告或发出通函或按照上市规则需要在公司年报中披露该激励对象的身份、奖励股份、授予及/或将授予的归属条款以及上市规则或其他适用法律、规则和条例要求的所有其他数据，激励对象在向公司提出要求后，可获得其个人资料的副本，而若该个人资料不准确，则激励对象有权要求更正。

11.3 管辖法律

本计划受中国法律管辖并适用其解释。