

2025 年 6 月 16 日

馬可數字科技控股有限公司

2025 年股份獎勵計劃

目錄

釋義	1
1. 2025 年股份獎勵計劃的目的	5
2. 管理及期限	5
3. 合資格參與者及釐定參與者資格的基 準	5
4. 計劃限額	5
5. 每名合資格參與者可獲授權益上限	6
6. 要約及接納	7
7. 獎勵歸屬	7
8. 表現目標	8
9. 獎勵股份	10
10. 權利屬承授人個人所有	10
11. 獎勵自動失效	10
12. 退扣機制	11
13. 單獨上市	11
14. 資本結構重組	11
15. 收購、償債安排計劃、妥協或償債安排、清 盤	12
16. 股份之地位	13
17. 終止	13
18. 修改	13
19. 授出限制	14
20. 註銷	15
21. 其他事項	16

釋義

2025 年股份獎勵計劃	指	董事會於 2025 年 6 月 16 日批准及採納的本公司股份獎勵計劃
2025 年購股權計劃	指	董事會於 2025 年 6 月 16 日批准及採納的本公司購股權計劃
2025 年股份計劃	指	2025 年股份獎勵計劃及 2025 年購股權計劃之統稱
採納日期	指	股東於股東特別大會上透過普通決議案有條件批准及採納 2025 年股份獎勵計劃之日
組織章程細則	指	本公司組織章程細則，經不時修訂
聯繫人	指	具有上市規則賦予該詞的相同涵義
獎勵	指	待 2025 年股份獎勵計劃獲股東採納後，薪酬委員會根據 2025 年股份獎勵計劃將予授出的獎勵
獎勵協議	指	本公司與承授人訂立的要約及接納函件，可證明獎勵的條款及條件
董事會	指	當時的董事會或其正式授權的委員會
營業日	指	香港持牌銀行通常開門處理業務的日子（星期六、星期日或香港於上午九時正至中午十二時正期間任何時間懸掛黑色暴雨警告或 8 號或以上熱帶氣旋警告訊號，而於中午十二時正或之前仍未取消的日子除外）
主要行政人員	指	具有上市規則賦予該詞的涵義
本公司	指	馬可數字科技控股有限公司，於開曼群島註冊成立的有限公司，其股份於聯交所主板上市（股份代號：1942）

關連人士	指	具有上市規則賦予該詞的涵義
核心關連人士	指	具有上市規則賦予該詞的涵義
授出日期	指	就任何購股權而言，董事會議決向合資格參與者作出要約之營業日（授出函件的條款另有訂明則除外）
董事	指	本公司董事
股東特別大會	指	本公司將召開及舉行的本公司股東特別大會，以供股東考慮及酌情批准採納 2025 年股份計劃
合資格參與者	指	本集團任何成員公司的任何董事或僱員，或任何已接受本集團任何成員公司的僱傭要約（無論是全職或兼職），或獲授購股權及／或獎勵作為吸引其與本集團任何成員公司訂立僱傭合約的人士
行使價	指	承授人在行使購股權時可據以認購股份的每股股份價格
專家	指	核數師或由本公司挑選及委任並擔任專家的獨立財務顧問，費用由本公司支付
首份購股權計劃	指	本公司於上市日期採納的購股權計劃
承授人	指	根據 2025 年股份計劃條款接納要約的任何合資格參與者
本集團	指	本公司及其附屬公司
港元	指	香港法定貨幣港元
香港	指	中華人民共和國香港特別行政區

獨立第三方	指	據董事在作出一切合理查詢後所深知、全悉及確信，獨立於本公司及其任何關連人士或彼等各自之任何聯繫人，且與彼等並無一致行動或關連之第三方
內幕消息	指	具有上市規則賦予該詞的涵義
最後實際可行日期	指	2025 年 6 月 16 日，即確定通函所載若干資料的最後實際可行日期
上市委員會	指	聯交所上市委員會
上市日期	指	2020 年 4 月 15 日
上市規則	指	聯交所證券上市規則，經不時修訂、補充或以其他方式修改
要約	指	根據 2025 年股份獎勵計劃的條款授出獎勵的要約
購股權	指	根據 2025 年購股權計劃授出或將授出的可認購股份的購股權
個人代表	指	根據適用於個人死亡的繼承法，有權處理已故個人遺產的一人或多人
購買價	指	承授人須就認購 2025 年股份計劃項下的獎勵所涉股份而支付的每股股份價格
薪酬委員會	指	董事會薪酬委員會

計劃授權限額	指	根據本公司 2025 年股份計劃及其他股份計劃將予授出的所有購股權獲行使及所有獎勵獲歸屬而可予發行的股份最高數目，惟最初合計不得超過採納日期已發行股份總數（不包括庫存股份）之 10%，其後若更新，則不得超過股東批准更新限額當日已發行股份（不包括庫存股份）之 10%
高級管理人員	指	具有上市規則第 17.01A 條賦予該詞的涵義
股份	指	本公司股本中每股面值 0.01 港元之普通股股份
股東	指	股份不時之持有人
股份計劃	指	於任何時間，本公司根據上市規則第 17 章採納且當時仍在運作的任何其他股份計劃（定義見上市規則第 17 章）
聯交所	指	香港聯合交易所有限公司
主要股東	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
%	指	百分比

以下為建議於股東特別大會上採納之2025年股份獎勵計劃規則之主要條款概要。

1. 2025年股份獎勵計劃之目的

2025年股份獎勵計劃的目的是允許本公司能夠向選定的參與者授予購股權及／或獎勵，作為保留激勵或獎勵彼等對本集團的貢獻，吸引合適人才以促進本集團的發展，並使承授人利益與股東利益保持一致，有利於本集團中長期發展。

2. 管理及有效期

除2025年股份獎勵計劃另有規定外，2025年股份獎勵計劃將由薪酬委員會管理，其決定為最終決定並具有約束力。待2025年股份獎勵計劃獲採納後及依其條文、上市規則、適用法律及其他法規、不時生效的組織章程細則提前終止前，薪酬委員會可於採納日期起計十年內任何時間，酌情甄選並就向合資格參與者提出要約作出建議。

3. 合資格參與者及釐定合資格參與者資格之基準

薪酬委員會有權根據其認為相關的因素，全權酌情決定向其不時選擇的合資格參與者授予獎勵。合資格參與者為本集團任何成員之董事或僱員，或已接受僱用邀請（無論是全職或兼職）的任何人士，或在獲得獎勵作為與本集團任何成員公司簽訂僱傭合約為誘因的任何人士。

2025年股份獎勵計劃受薪酬委員會管理，而薪酬委員會在評估合資格參與者的資格時，將考慮其認為相關的因素，包括工作職責、職務及範圍、個人表現、現行市況、當地市場慣例及行業標準及福利、對本集團增長及發展作出或預期將作出的貢獻，以及授出獎勵是否為合適的獎勵，以及獎勵（連同任何表現目標及／或歸屬條款）如何能達到2025年股份獎勵計劃對建議承授人的目的。

任何有關授出獎勵的建議均須經薪酬委員會批准。

4. 計劃限額

薪酬委員會授出之任何獎勵，不可導致於根據2025年股份計劃授出之所有購股權及獎勵，以及因其他股份計劃授出之獎勵及購股權獲行使而將發行之股份總數超過計劃授權限額，除非：

- (a) 該計劃授權限額已根據上市規則的要求進行「更新」；或
- (b) 該等獎勵乃根據上市規則的規定，並根據經股東在股東大會上單獨批准的具體條款向合資格參與者授出。

若透過發行及配發新股份以滿足任何獎勵，則該等新股份須根據上市規則之規定獲股東大會上不時通過之決議批准的任何計劃授權而發行及配發，且該授權須遵守計劃授權限額之規定。

根據2025年股份獎勵計劃條款之失效獎勵不應被用於計算本段中的限額。

5. 每位合資格參與者之最高配額

倘向個別人士授出的獎勵超過上市規則第17章所載門檻，則須遵守上市規則第17章的額外批准規定。

在獲得上市規則規定之獨立股東批准前，不可向本公司董事（獨立非執行董事除外）或行政總裁或其任何聯繫人授予獎勵，令計至有關人士獲授獎勵當日止的12個月期內所有已授予的獎勵，以及根據任何其他股份計劃授予的任何獎勵及／或購股權（不包括根據2025年股份獎勵計劃條款已失效的獎勵以及根據相關股份計劃條款已失效的任何獎勵／購股權）所發行及將發行的新股份合計超過於該授出日期已發行股份（不包括任何庫存股份）的0.1%。

在未獲得上市規則規定之獨立股東批准前，不可向獨立非執行董事或主要股東或其任何聯繫人授予購股權或獎勵，令計至有關人士獲授獎勵當日止的12個月期內所有已授予的購股權及獎勵，以及根據任何其他計劃授予之任何獎勵及／或購股權（不包括根據2025年股份獎勵計劃條款已失效之任何獎勵及根據有關股份計劃條款已失效的任何獎勵／購股權）所發行及將發行的新股份合計超過於該授出日期已發行股份（不包括任何庫存股份）的0.1%。

在上述情況下，任何授出超過本節前段所述每位合資格參與者之最高個人配額上限的獎勵須經股東於本公司股東大會上批准，而有關承授人、其聯繫人及本公司所有核心關連人士須於有關股東大會上放棄投票贊成建議授出。根據上市規則第17.04(1)條須於股東大會上放棄投贊成票的人士可於本公司股東大會上投票反對該決議案，惟彼等須於致股東的相關通函內表明其意向。於股東大會上就批准授出有關獎勵進行的任何表決必須以投票方式進行，及符合上市規則的規定。

本公司須於上市規則可能指定的有關時間內向股東寄發解釋建議授出的通函，當中載有（其中包括）(i)將授予各合資格參與者之獎勵數目及條款的詳情，有關詳情須於股東會議前釐定；(ii)獨立非執行董事（不包括任何為承授人的獨立非執行董事本身及其聯繫人）就授出條款是否公平合理及有關授出是否符合本公司及股東之整體利益之意見，以及彼等就投票向獨立股東提供之推薦建議；及(iii)聯交所可能不時要求之資料，並須遵守上市規則第13.40、13.41及13.42條項下規定。

在不影響前述段落的情況下，於未獲得上市規則規定之股東批准（建議承授人及其緊密聯繫人或（如承授人為關連人士則其聯繫人）必須放棄投票）前，不可向任何合資格參與者授予獎勵，令計至有關人士獲授獎勵當日止的12個月期內所有已授予獎勵，以及根據任何其他股份計劃授予的任何獎勵及／或購股權（不包括根據2025年股份獎勵計劃條款已失效的獎勵及根據有關股份計劃條款已失效的任何獎勵／購股權）所發行及將發行的新股份合計超過於該授出日期已發行股份（不包括任何庫存股份）的1%。

向本公司董事、行政總裁或主要股東或彼等各自之任何聯繫人授出任何獎勵要約，該要約必須先獲得本公司獨立非執行董事（不包括任何為承授人之獨立非執行董事）之批准。

6. 要約及接納

待薪酬委員會批准薪酬委員會之授予獎勵建議後，薪酬委員會將透過書面方式以獎勵協議提出要約。獎勵協議形式將由薪酬委員會不時決定，並具體訂明要約所涉及的股份數目、歸屬日期或歸屬時間表、該獎勵之其他約束條款及條件、及要求合資格參與者根據授予獎勵的條款持有獎勵並受2025年股份獎勵計劃規則的約束。

合資格參與者可由要約提出之日起21天內或薪酬委員會書面訂明之其他期限內接受要約。當本公司於獎勵協議規定的地點收到由承授人正式簽署之獎勵協議時，要約將被視為已被接受。根據2025年股份獎勵計劃之規則，薪酬委員會可決定承授人在接受獎勵時應付之金額（如有），以及其支付或應付之期限，或與該目的有關之貸款之償還期限。

7. 歸屬獎勵

在遵守2025年股份獎勵計劃之規則及不時生效之上市規則、適用法律及其他規例以及組織章程細則之規限下，以及所有歸屬條件獲滿足（或豁免），獎勵將於獎勵協議訂明之日期歸屬予承授人，有關股份將轉讓及／或配發予承授人。

薪酬委員會擁有唯一及絕對酌情權決定有關獎勵權利及／或歸屬之條款及條件，包括但不限於：

- (a) 最短歸屬期限；
- (b) 獎勵歸屬前須滿足之業績、營運及財務目標以及其他條件；
- (c) 接受獎勵時應付之金額（如有），以及其支付或應付之期限，或與該目的有關之貸款之償還期限；
- (d) 獎勵歸屬時配發、發行或轉讓之股份須受交易限制之期間（如有），以及該等限制之條款；及

- (e) 就獎勵歸屬後所配發、發行或轉讓的任何擬出售股份須向本公司發出之通知期（如有）。

除本公司另有規定外，承授人無需在歸屬獎勵及轉讓股份時支付任何額外費用，以實體股票交付股份（若股份可以股票形式發出情況下）產生的相關費用除外。

任何獎勵在歸屬前必須持有的最短期限不得少於36個月，除非薪酬委員會另有決定並經薪酬委員會批准外，惟在任何情況下不得少於12個月。倘薪酬委員會（或董事會，視情況而定）認為在下列任何特定情況下，較短的歸屬期對貫徹計劃的目的而言屬恰當，則董事會有權釐定較短的歸屬期：

- (a) 為擬向新合資格參與者發放以取代其離開前僱主時被沒收之股份獎勵之獎勵；
- (b) 將以績效為準之歸屬條件（全部或部分）取代以時間為準的歸屬準則；
- (c) 因本集團行政及合規要求而被推遲惟原應較早授出（獎勵一般於一年內分批授出）；
- (d) 具混合或加速歸屬期安排，如有關獎勵可在12個月內均勻地漸次歸屬；或
- (e) 獎勵歸屬後轉讓予承授人之股份具歸屬期及持有期合共超過12個月。

向擔任董事或高層管理人員之任何合資格參與者提出的任何要約，其中獎勵：

- (a) 歸屬期為少於12個月；及／或
- (b) 不包括任何績效目標或退扣機制，以在發生嚴重不當行為、本公司財務報表中存在重大失實陳述或發生其他情況時，收回或扣留任何未歸屬之獎勵（或其任何部分），

須由薪酬委員會作考慮及解釋。

8. 績效目標

根據2025年股份獎勵計劃之規則，薪酬委員會擁有唯一及絕對酌情權決定歸屬獎勵前須滿足之績效、經營及財務目標，以及其他條件，有關考慮因素其中包括：

- (i) 就本集團僱員（本公司董事或高級管理層成員除外）而言：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：

- (a) 銷售目標：特定承授人於財政年度內產生的收益或業務總額；
- (b) 營運目標：營運效率指標（例如毛利率改善）；及
- (c) 董事會認為與承授人相關的任何可計量績效指標：包括承授人所屬各部門及／或業務單位的關鍵績效指標，承授人的個人職位、年度考核結果及表現，以及承授人對本集團所作出的貢獻。

其將由其經理通過年度績效考核程序進行評估，其最終評級將取決於績效結果及相關部門主管的批准；及

- (ii) 就本公司董事及高級管理層成員而言：業務或財務里程碑、交易里程碑及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：

- (a) 銷售目標：本集團或其任何業務單位的收益目標；
- (b) 營運目標：營運效率指標（例如毛利率改善）；
- (c) 財務目標：本集團的純利、現金流量、股價、市值、股權回報率等；及
- (d) 個人績效目標：對策略發展及業務擴展的貢獻、誠信、合規及維護本集團企業價值的表現。

其最終評級將由薪酬委員會評估及批准（惟倘建議承授人為薪酬委員會成員，則該成員應放棄考慮任何與評估其本人實現績效目標有關的事項）。

本公司將收集相關選定參與者在相關期間內定義的績效目標的相關數據，並對相關績效目標是否已完成形成公平的看法。評估將考慮個人的角色、職位、責任、表現和成就，以及本公司和選定參與者所屬分部的表現。董事會或薪酬委員會（如經董事會授權）可全權決定選定參與者是否達到相關的績效目標。他們的決定應為最終決定，並具有約束力。

為免生疑問及保留各自獨立性，本通函所載績效目標並不適用於獨立非執行董事。於最後實際可行日期，本公司尚未設有任何計劃或意圖根據2025年股份獎勵計劃向本公司任何獨立非執行董事授出任何獎勵。

9. 獎勵之股份

薪酬委員會擁有唯一及絕對酌情權決定以透過發行新股份及轉讓庫存股份（如有）獲得任何獎勵之股份（在相關上市規則的規限下）。倘本公司有可用庫存股份，本公司可就2025年股份獎勵計劃動用庫存股份（如適用）。

10. 權利屬承授人個人所有

根據2025年股份獎勵計劃授予之獎勵屬承授人個人所有，承授人不可出售、轉讓、分配、抵押、按揭、設置產權負擔或就任何獎勵增設任何第三方權益。

在獎勵歸屬且發行或轉讓股份予承授人前，承授人無權就獎勵所屬股份投票、收取股息或分配，或享有股東的任何其他權利。

11. 獎勵自動失效

獎勵（在未歸屬情況下）將在以下日期（以最早者為準）自動失效：

- (a) 承授人因本附錄「12.退扣機制」一節所列之原因終止僱傭關係而不再成為合資格參與者之日期；
- (b) 承授人出售、轉讓、分配、抵押、按揭、設置產權負擔或就任何獎勵增設任何第三方權益之日期；
- (c) 承授人基於以下原因不再成為合資格參與者；
 - (i) 身故；
 - (ii) 健康狀況欠佳、受傷或殘疾導致承授人無法履行其僱用或服務協議規定的職責（須提供薪酬委員會滿意之憑證）；
 - (iii) 根據與本集團成員公司之僱傭或服務合約退休或獲僱用承授人之本集團成員批准提前退休（即於65歲前退休，除非薪酬委員會另有決定）；
 - (iv) 因裁員終止僱傭關係；或
 - (v) 因任何其他原因終止或停止僱傭關係或董事職務（本段所設想的情況及本附錄「12.退扣機制」一節所載觸發退扣機制之情況除外）。

向該承授人已發行但尚未行使的任何獎勵均將自動失效，無論該獎勵是否已歸屬。有關獎勵的失效不會導致已授予參與者的條款發生變動（惟須遵守第17.03(18)條附註2規定的批准要求），根據2025年股份獎勵計劃的條款，有關失效自動發生；

- (d) 承授人未能於獎勵訂明之歸屬日期或之前滿足任何績效、經營及財務目標或其他條件；
- (e) 承授人未能於歸屬獎勵時按獎勵協議之條款接受股份及／或提供所需之信息；或
- (f) 就「20.註銷」一節所述薪酬委員會註銷獎勵之日期。

12. 退扣機制

承授人在僱主有權在不發出通知的情況下（無論是根據承授人之僱傭合約條款還是其他條文）終止僱傭關係之日期（包括但不限於因其犯有嚴重不當行為、或破產或與其債權人作出任何債務償還安排或就因不誠實或缺乏誠信觸犯任何刑事罪行而被定罪或作出致使本集團任何成員公司名譽受損的行為或在本公司財務報表中存在重大失實陳述的情況下），或終止該合資格參與者的僱傭通知的事實日期起（以較早者為準），將不再成為合資格參與者，而獎勵（在未歸屬的情況下）將自動失效。在上述情況下，如獎勵已歸屬，但與歸屬獎勵相關的股份尚未轉讓予相關承授人，則該獎勵應被視為未歸屬，並應立即失效，且不得轉讓任何股份。

13. 獨立上市

如承授人因本集團某成員公司分開上市或出售本集團某成員公司，或出售本集團某成員公司的業務而不再是合資格參與者，或本公司或本集團另一成員公司重組或與另一實體合併或整合（與安排、妥協或安排有關的情況不適用），根據上市規則，薪酬委員會可全權酌情決定就授予與收購公司、存續公司或新上市公司的獎勵之公平價值相等的替代獎勵訂立其認為適當之有關安排，與承授人達成其認為適當之通融安排，包括向承授人支付相當於獎勵公平值的現金補償（僅限於尚未歸屬的獎勵），免除任何有關獎勵歸屬的條件（僅限於尚未歸屬的獎勵），或允許獎勵按照其原有條款繼續有效。

14. 資本結構重組

如在任何獎勵尚未歸屬的情況下，本公司進行資本化發行、供股、具有價格攤薄成份的公開發售、股份合併或拆分或股本縮減，或其任何組合，任何此類調整將使各承授人持有本公司權益股本（約整至最接近的整數股份）的比例與該承授人於此類調整之前享有的比例相同。不得作出導致股份以低於其面值發行的調整且發行本公司證券作為交易代價不得被視為須作出任何有關調整的情況。除於資本化發行之情況外，本公司當時之核數師或獨立財務顧問必須以書面方式，向董事確認有關調整，以符合上市規則第17.03(13)條規定的要求，惟：

- (a) 若任何股份被要求以低於其面值（如有）的價格發行，則不得進行任何調整；及

- (b) 所有該等調整均須根據或以符合上市規則及聯交所當時適用的上市規則任何指引／詮釋的方式作出。

為免生疑問，不得就(i)除透過當時普遍存在的股東權利的方式發行任何股份或可轉換為股份以換取現金的證券（須遵守上市規則允許的任何除外情況）或(ii)透過任何交易的代價，或(iii)本公司或其任何附屬公司購買或回購任何股份作出調整。

除非專家向薪酬委員會書面證明該等調整為根據2025年股份獎勵計劃要求作出，否則任何調整（對利潤或儲備資本化進行的任何調整除外）均不得生效。如此證明的調整應在引起調整事件發生之日生效，但須收到專家證明，儘管證明日期可能在稍後日期。

本公司亦應及時向受託人（如有）及承授人通知所作的任何調整。

15. 收購、協議安排、妥協或安排、清盤

倘以收購方式（不包括協議安排）向所有股東（或除要約人及／或受要約人控制的任何人及／或任何一致行動人士（定義見公司收購、合併及股份回購守則（經不時修訂））外的所有該等股東）提出全面要約，獎勵（僅限於尚未歸屬的獎勵）應在要約在所有方面成為或宣佈為無條件之日歸屬。

倘根據開曼群島公司法（經不時修訂）以協議安排方式向所有股東提出要約，並於所需會議上獲所需數目的股東批准，則獎勵（僅限於尚未歸屬的獎勵）將於有關協議安排生效當日（或薪酬委員會可能釐定並通知承授人的其他日期，以便承授人可於有關會議當日與股東享有同等權益參與協議安排）歸屬。

倘本公司與其股東或債權人就本公司與任何其他一間或多間公司的重組或合併計劃而作出妥協或安排（協議安排除外），本公司須於向本公司各股東或債權人寄發召開會議以考慮有關妥協或債務償還安排的通知的同一日期，向承授人發出通知，而獎勵須待有關妥協或債務償還安排獲法院批准及生效後（或薪酬委員會決定並通知承授人的其他日期），方可立即歸屬。本公司可要求承授人（或其個人代表）轉讓或以其他方式處理在該等情況下因獎勵歸屬而發行或轉讓的股份，以使承授人盡可能處於與該等股份受該等妥協或安排約束時相同的地位。

倘本公司向其股東發出通知，要求召開會議審議並酌情通過一項決議，將本公司自動清盤，本公司須於向各股東寄發有關該大會通告的同一日期向承授人發出通告，而獎勵將僅於決議案獲通過（或薪酬委員會可能決定並通知承授人的其他日期）後即時歸屬，因此承授人將有權與於該大會日期的股份持有人一致，從清盤可用資產中收取款項。

薪酬委員會可根據適用法律及監管要求，全權決定與上述任何事件相關的不同（包括提前）歸屬日期，以使承授人能夠按照該等段落的一般規定，就其相關獎勵所涉及的股份參與上述各項事件。

16. 股份之地位

獎勵歸屬後轉讓或（如適用）配發及發行予承授人（或其代名人，倘股份以電子方式轉讓）的股份，將受當時生效的組織章程細則的所有條文規限，並在各方面與當時已發行的繳足股份享有同等權益，因此，持有人將有權分享轉讓或（如適用）配發及發行日期後派付或作出的所有股息或其他分派，惟承授人無權收取記錄日期或在股份轉讓日期前除權日期的任何權利。

17. 終止

2025年股份獎勵計劃將於採納日期十週年或董事會或股東可能於股東大會上透過決議案釐定的較早終止日期（以較早者為準）終止，在此情況下，將不再提供獎勵，但在所有其他方面，2025年股份獎勵計劃的規定仍將具有十足效力。在上述終止日期前授出但在終止日期尚未歸屬的所有獎勵仍將有效，並受2025年股份獎勵計劃條款規限。

18. 修改

在下述需要股東批准的情況下，2025年股份獎勵計劃可透過董事會決議在任何方面進行修改，但該等修改不得對任何承授人的任何現有權利產生不利影響，除非獲得承授人書面同意，且面值相當於受託人（如有）持有的與董事會決議通過之日授予該等承授人的獎勵相關的所有股份的四分之三（「修改批准」）。

董事會可修訂2025年股份獎勵計劃或根據所授出2025年股份獎勵計劃授出的獎勵，惟

- (i) 對2025年股份獎勵計劃的條款及條件作出任何重大修改，或對上市規則第17.03條所列事項的相關規定作出任何有利於承授人或未來承授人的任何修改，包括與下列事項有關的修改：
 - (a) 2025年股份獎勵計劃的目的；
 - (b) 根據2025年股份獎勵計劃可授予獎勵的人士或對象，以及確定彼等資格的基礎；
 - (c) 釐定購買價的條款及條件；

- (d) 根據2025年股份獎勵計劃可發行股份的數量限制；
- (e) 根據2025年股份獎勵計劃授出股份的個別上限；或
- (f) 上市規則規定須經股東大會批准的任何其他事項，
必須在股東大會上獲得批准，但根據2025年股份獎勵計劃的條款自動生效的修改除外；
- (ii) 對向合資格參與者授出須經特定機構批准的獎勵的條款作出任何變更或修訂須經同一機構批准，惟在相關變更根據2025年股份獎勵計劃的現有條款自動生效的情況下，該規定不適用；
- (iii) 對2025年股份獎勵計劃或獎勵的條款作出之任何修改必須遵守上市規則第17章；或
- (iv) 根據2025年股份獎勵計劃條款的修訂而對薪酬委員會或董事會的權限作出的任何修改，均須經股東大會以股東普通決議案批准。

董事會無需就任何細微變更獲得修改批准或股東批准：

- (a) 有利於2025年股份獎勵計劃的管理；
- (b) 遵從或考慮任何建議或現行法例或規例（包括上市規則）的條文或其任何變更；或
- (c) 為本集團任何成員公司或任何承授人或未來承授人取得或維持有利的稅務、外匯管制或監管待遇，

或根據2025年股份獎勵計劃條款生效的修改。

倘2025年股份獎勵計劃的條款或根據該計劃已授出或將授出的獎勵不符合不時生效的相關法律及法規，包括上市規則第17章，則不得對其進行修訂。

19. 授出限制

於本公司獲悉內幕消息後直至其宣佈該消息之交易日（包括該日）前，概不得作出要約及概不得向任何參與者授出獎勵。尤其是，本公司於緊接下列最早者前30天開始的期間：

- (a) 於批准本公司於任何年度、半年度、季度或任何其他中期期間的業績（不論是否為上市規則的規定）的董事會會議當日（由於該日期為根據上市規則的規定首先知會聯交所的日期）；及
- (b) 本公司根據上市規則發佈其於任何年度或半年度、季度或任何其他中期期間（不論是否為上市規則的規定）的業績公告的截止日期，

及直至業績公告當日止，將不得授出任何獎勵（延遲發佈業績公告的任何期間內不得授出獎勵）。

在不影響上述規定的前提下，在根據上市規則禁止董事在本公司業績公佈前買賣本公司證券的任何期間，不得向任何董事提出要約。

20. 註銷

薪酬委員會可在徵得相關承授人同意後註銷已授出但尚未歸屬或失效的獎勵。

在註銷獎勵後向合資格參與者授出的任何獎勵只能根據2025年股份獎勵計劃的條款進行，包括但不限於標題為「4.計劃限額」及「5.每位合資格參與者之最高配額」的章節中規定的限額，為免生疑問，該等限額將被視為已繼續用於已註銷獎勵所涉及的股票數量。

21. 其他事項

- (i) 本計劃不構成本公司或任何附屬公司與任何僱員之間的任何僱傭合約的一部分，而任何僱員根據其職務或僱傭條款所享有的權利及承擔的義務不受其參與本計劃或其參與本計劃而可能擁有的任何權利影響，而本計劃亦不賦予該僱員因任何理由終止其職務或僱傭關係而獲得補償或損害賠償的額外權利。
- (ii) 本計劃不得直接或間接賦予任何人士針對本公司的任何法律或衡平法權利（構成股份獎勵本身的權利除外），亦不得引發針對本公司法律上或衡平法上的任何訟因。
- (iii) 本公司應承擔設立及管理本計劃的成本，包括本公司核數師或獨立財務顧問就彼等編製任何證書或就本計劃提供任何其他服務而產生的任何成本。
- (iv) 承授人有權於本公司向股份持有人寄發所有通知或文件的同時或於合理時間內收取本公司向股份持有人寄發的任何有關通知及其他文件的副本。
- (v) 本公司與承授人之間的任何通知或其他通訊，可以預付郵資郵遞或專人送遞方式發送至（就本公司而言）本公司於香港的主要營業地點或不時通知承授人的有關其他地址及（就承授人而言）其不時通知本公司的香港地址，或倘無地址或地址不正確或已過時，則發送至其於本公司的最後受僱地點或本公司不時的香港的主要營業地點。
- (vi) 承授人發出的任何通知或其他通訊均不得撤銷，且於本公司實際收到有關通知或通訊後方為有效。

- (vii) 向承授人發出的任何通知或其他通訊應被視為以下方式作出：
 - (a) 以郵遞方式，則為寄出日期後一（1）日；及
 - (b) 如以專人交付，則為交付時。
- (viii) 通過接納要約，選定合資格參與者應被視為不可撤銷地放棄失去本計劃項下任何權利時，收取款項或其他福利（以失去職位時的補償或其他方式）的權利。
- (ix) 本公司應存置有關本計劃的所有必要賬冊及記錄。
- (x) 身為董事會成員的承授人可在受限於及根據組織章程細則、本計劃的條文及上市規則規定下（儘管其擁有權益）就有關本計劃的任何董事會決議案（有關其本身參與本計劃的決議案除外）投票，並可保留本計劃項下的任何利益。
- (xi) 本公司應於所有合資格參與者加入本計劃時向其提供本計劃的條款概要（並向任何索取本計劃文件副本的合資格參與者提供有關副本）。於本計劃有效期內，本公司必須於本計劃條款變更生效後立即向所有合資格參與者提供與該等變更有關的所有詳情。
- (xii) 本計劃應受香港法例規管並按其詮釋。
- (xiii) 本計劃應符合上市規則（經不時修訂）的規定。如本計劃的條款與上市規則存在差異，應以上市規則為準。

簽立頁

特此證明本公司已於2025年6月16日以契據形式簽立本文件。

依據董事會決議)

特此加蓋)

馬可數字科技控股有限公司)

公司印章)

見證人如下：)

姓名：
職銜：董事

姓名：
職銜：董事