

連連數字科技股份有限公司
第一期股份獎勵計劃

二〇二六年一月八日

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，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新增發行境外上市H股股票（「激勵股份」）（相關H股發行需取決於聯交所的審批同意）。激勵對象獲授的該等激勵份額應遵循計劃規則中約定的限制性條款。

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1月26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的執行人士（單稱或合稱為「執行人士」）分別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，董事會有權處理下列事項：

- (1) 解釋計劃條款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激勵對象、釐定授予條件、歸屬條件、授予價格等；
- (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，並處理激勵份額授予、歸屬有關的所有必要事項；
- (3) 確定激勵份額授予上限、授予日期和授予間隔等；
- (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份額的數量及價格做必要調整；
- (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，根據計劃規定處理與相關激勵份額有關的事宜；
- (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) 就激勵計劃委聘銀行、會計師、律師、顧問及其他專業機構；

- (11) 決定執行人士選定、變更及執行人士決策、監督機制；及
- (12) 管理及執行實施激勵計劃所必需的其他事項。

3.4 執行人士的權力

受適用法律法規和本計劃的約束，根據本計劃和董事會的授權，執行人士有權分別處理下列事項：

- (1) 核實激勵對象是否滿足規定的激勵資格、授予條件、歸屬條件，是否構成本計劃規定的退出情形等；
- (2) 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；
- (3) 落實ESOP系統上線並負責系統的後續管理和更新（如適用）；
- (4) 負責安排和辦理實施激勵所涉及的稅務事宜、款項結算等；
- (5) 負責處理和回應激勵對象或相關機構關於本計劃的日常諮詢；及
- (6) 本激勵計劃及相關法律法規規定的或董事會授權的其他應由執行人士履行的職責。

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) 公司董事（不包含獨立非執行董事）、高級管理人員、核心員工；
- (2) 公司全資子公司、控股子公司或聯營公司的董事、核心員工。

4.2 激勵對象的資格條件

激勵對象應當具備下列基本資格或者董事會同意的其他條件：

- (1) 已與公司簽署勞動合同、保密協議和競業禁止協議；或者勞務合同／顧問服務協議，或者董事會要求的其他協議；
- (2) 符合管理機構制定的授予標準的其他條件。

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；及
- (4) 未違反與公司簽訂的保密協議、競業禁止協議等要求。

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。

倘本公司取消獎勵並向任何參與者授予新獎勵，則有關新授予僅根據上述股東批准的可用計劃授權的股份獎勵計劃作出。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公司辦理股份增發程序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公司新增發行的境外上市H股股票，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本公司於採納日已發行股本總額(不包含庫存股)的10% (「計劃上限」)。

根據計劃及本公司其他股份計劃將予授出的所有購股權及激勵份額而可能發行的股份總數，合共不得超過該計劃上限(或聯交所可能不時指明的其他百分比)，除非該計劃上限已根據聯交所證券上市規則(「上市規則」)的規定更新，或激勵份額已獲股東於股東大會上另行批准或上市規則另行允許授出。根據計劃條款失效的激勵份額不得被視為已動用，以計算計劃上限。

倘向任何合資格激勵對象授出獎勵股份導致於截至有關授出日期(包括該日)止12個月期間(或聯交所可能不時訂明的其他時期)向有關人士授出的所有購股權及獎勵(不包括任何根據股份獎勵計劃及本公司採納的其他股份計劃條款失效的獎勵股份及購股權)所發行及將發行的股份合共佔於有關授出生效的日期已發行股份(不包括庫存股)的1% (或聯交所可能不時訂明的其他百分比)以上，則不得授予有關人士獎勵股份，除非：

- (1) 有關授出已根據上市規則第17章有關條款規定的方式，經股東大會決議案正式批准，於股東大會上有關人士及其緊密關聯人(定義見上市規則)(或倘有關人士為關連人士，則為聯繫人)須放棄投票；
- (2) 有關授出的通函已根據上市規則第17章相關條款的規定方式寄發予股東，且該通函包含前述條款所指定數據；及
- (3) 有關獎勵股份的數量及條款已獲本公司股東大會的批准。

向本公司任何董事、主要行政人員或主要股東或彼等各自的任何聯繫人授予獎勵，必須經獨立非執行董事批准。此外：

- (1) 倘向本公司任何董事或主要行政人員或彼等各自的任何聯繫人授出任何獎勵股份導致於截至有關授出日期(包括該日)止12個月期間(或聯交所可能不時訂明的其他時期)向有關人士授出的所有獎勵(不包括任何根據股份獎勵計劃及本公司的其他股份獎勵計劃(如有)條款失效的獎勵股份)已發行及將發行的股份合共超過於有關授出日期已發行股份(不包括庫存股)的0.1% (或聯交所可能不時訂明的其他百分比)，則有關進一步授出獎勵股份須經股東於股東大會上以上市規則規定的方式批准及向股東寄發通函，並須遵守上市規則所載規定；及

(2) 倘向本公司主要股東或彼等各自的任何聯繫人授出任何獎勵股份導致於截至有關授出日期(包括該日)止12個月期間(或聯交所可能不時訂明的其他時期)向有關人士授出的所有獎勵股份及購股權(不包括任何根據股份獎勵計劃及本公司採納的其他股份計劃條款失效的獎勵股份及購股權)已發行及將發行的股份合共超過於有關授出日期已發行股份(不包括庫存股)的0.1%(或聯交所可能不時訂明的其他百分比)，則有關進一步授出獎勵股份須經股東於股東大會上以上市規則規定的方式批准及向股東寄發通函，並須遵守上市規則所載規定。

在上述情況下，本公司須向股東寄發通函。激勵對象、其聯繫人及本公司所有核心關連人士須於該股東大會上放棄投贊成票。本公司應遵守上市規則第13.40、13.41及13.42條項下的規定。

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。在激勵計劃有效期內，每年歸屬予激勵對象的激勵份額合計不超過激勵計劃採納日公司已發行股份(不包括庫存股)的2%。

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。視乎具體情況，績效目標可能包括但不限於：(i)本集團或本集團成員公司的年度業績及公司的股價表現；(ii)本集團重要項目的里程碑節點是否達成；(iii)激勵對象所屬部門及／或業務單位的關鍵績效指標；及(iv)激勵對象所處職位及其年度績效考核結果等。董事會會在相關績效目標的表現期結束時，將激勵對象實際表現與預先協議的目標進行比較評估，全權酌情釐定相關績效目標是否達成。

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。該等失效激勵份額所對應的獎勵股份將被視為失效股份。根據計劃條款失效的激勵份額不得被視為已動用，以計算計劃授權上限。

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歸屬期間內歸屬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，公司可根據計劃規則、上市規則及任何其他適用法律法規，透過向激勵對象發行及配發H股以及轉讓庫存股的方式，滿足獎勵股份的歸屬。在歸屬後，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歸屬激勵股份，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

根據股份獎勵計劃授出的獎勵股份須受本公司當時有效的公司章程所有條款所規限。

在本公司完成發行登記程序前，該等獎項不附帶任何投票權或股息分配權。完成發行登記程序後，獎勵股份不享有表決權，但在所有其他方面均與本公司發行的所有其他股份享有同等權益，據此賦予持有人與登記日已發行的現有實繳股份相同的獲得股息、轉讓及其他分派（包括本公司清盤時所產生的分派）的權利。

在不影響前述條款一般性的前提下，於發行登記程序完成後，獎勵股份將賦予其持有人權利參與該等股份完成登記之日或之後所支付或作出的所有股息或其他分派。

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(1)條約離職情形、第9.1(2)條約定的退休或喪失勞動能力情形及第9.1(3)條約定的死亡情形的，已歸屬的激勵份額由原激勵對象繼續享有；未歸屬部分由董事會或董事會授權人士酌情決定是否由激勵對象或其繼受人繼續享有或成為沒收份額。若成為沒收份額，則該等激勵份額所對應的激勵股份成為失效股份，於計算計劃授權限額時，根據計劃條款失效的獎勵不得視為已動用。
- (2) 如發生其他未約定事項，激勵對象所持的激勵份額的處置方式由董事會或董事會授權人士酌情確定。董事會或其授權人士於行使該項酌情權時，將考慮多項因素，包括終止僱傭的原因、激勵對象過往的表現與貢獻、激勵對象無法控制的情況（例如疾病或死亡），以及公平原則、市場慣例及本公司與股東的整體利益。倘未歸屬獎勵遭沒收，相應的獎勵股份將成為失效股份。於計算計劃授權上限時，根據計劃條款而失效的獎勵將不視為已使用。倘董事會決定於任何情況下均不行使退出機制，該決定將構成對計劃條款及條件的修訂，而本公司將確保遵守上市規則第17.03(18)(2)條的相關規定。

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，直至有關股價敏感事件或內幕消息已根據上市規則予以公布為止。尤其是，於董事根據上市規則規定的上市發行人董事進行證券交易的標準守則或任何相關守則或本公司採納的證券買賣限制被禁止買賣股份的財務業績刊發前及直至相關財務業績刊發日期止期間，不得向董事或關連人士作出授予，董事會亦不得根據本激勵計劃發行本公司股份。

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，如果本公司以供股的方式向股東發行H股或其他證券以供認購或倘進行資本化發行、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激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；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。

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，執行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執行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。

倘根據相關監管規則或國內外監管機構的意見須對股份獎勵計劃作出調整，股東將授權董事會根據股份獎勵計劃的原則作出有關調整，而選定激勵對象須無條件遵守經調整計劃。

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，可在有效期屆滿前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。