

MEGALOGIC TECHNOLOGY HOLDINGS LIMITED

宏創高科集團有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號: 8242)

(「本公司」)

薪酬委員會之職權範圍

(本公司於 2011 年 12 月 23 日設立薪酬委員會)

權限

1. 薪酬委員會在執行其職務時，將不受限制地接觸高級管理層以取得任何薪酬相關資料。所有有關僱員需配合薪酬委員會的任何要求。
2. 薪酬委員會可根據公司程序，向外尋求獨立意見，及如有需要，可要求具有相關經驗的外聘專業人仕及專家出席。薪酬委員會應給與足夠資源以便完成其任務。

職責

3. 由本職權範圍經採用之日起至 2012 年 3 月 31 日止，薪酬委員會主要負責：
 - (a) 就各董事及高級管理人員的薪酬待遇政策及結構和建立一個規範及透明的厘定薪酬政策程序事宜，向董事會提出建議；
 - (b) 檢討及批准各董事及高級管理人員的薪酬待遇及其它非金錢薪酬相關事宜，包括支付那些與喪失或終止職務或委任有關的賠償，及向董事會提出非執行董事薪酬建議。薪酬委員會應考慮因素有同比公司、董事參與時間及責任、公司及其附屬公司之現存僱用條款、以及預期個人表現掛鈎之薪酬；

「高層管理人員」包括附屬公司董事；在本集團內之分部、部門或其它事務單位(如公司董事認為合適)的主管。

- (c) 透過參照董事會不時通過的公司目標，檢討及批准按表現而釐定的薪酬；
- (d) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員支付那些與喪失或終止職務或委任有關的賠償，以確保該等賠償按有關合約條款厘定；若未能按有

關合約條款厘定，賠償亦須公平合理，不會對公司造成過重負擔；

- (e) 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排按有關合約條款厘定；若未能按有關合約條款厘定，有關賠償亦須合理適當；
- (f) 確保任何董事或其任何連絡人不得自行厘訂薪酬；及
- (g) 如董事服務合約須按《創業板上市規則》取得股東批准時，向股東就怎樣對有關董事服務合約投票給與建議。

4. 自 2012 年 4 月 1 日起，薪酬委員會主要負責：

- (a) 就各董事及高級管理人員的薪酬待遇政策及結構和建立一個規範及透明的厘定薪酬政策程序事宜，向董事會提出建議；
- (b) 透過參照董事會不時通過的公司目標，檢討及批准按表現而釐定的薪酬；
- (c) (i) 在授權下，厘定各執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；或
(ii) 就各執行董事及高級管理人員的薪酬待遇向董事會提出建議。

這該包括薪酬待遇及其它非金錢薪酬相關事宜，包括支付那些與喪失或終止職務或委任有關的賠償；

- (d) 向董事會提出非執行董事薪酬建議；
- (e) 考慮同比公司薪酬、參與時間及責任、以及集團內現存僱用條款；
- (f) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員支付那些與喪失或終止職務或委任有關的賠償，以確保該等賠償按有關合約條款厘定；若未能按有關合約條款厘定，賠償亦須公平合理，不會對公司造成過重負擔；
- (g) 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排按有關合約條款厘定；若未能按有關合約條款厘定，有關賠償亦須合理適當；及
- (h) 確保任何董事或其任何連絡人不得自行厘訂薪酬。

會議

5. 薪酬委員會每年最少開會 1 次。
6. 會議法定人數為兩人。
7. 當出席人數多過兩人時，薪酬委員會決議需經由過半數出席成員表決通過。當出席人數為兩人時，薪酬委員會決議需由出席成員一致表決通過。

薪酬委員會決議

8. 決議經過由全體薪酬委員會成員簽署在同一頁或不同一頁上已為有效。該決議可通過傳真或其它電子通訊方式由成員簽署。本條款不違反《創業板上市規則》對薪酬委員會會議的要求。

匯報程序

9. (a) 薪酬委員會該向董事會匯報任何其認為有需要的行動或改善及下一步進行的建議。於緊接薪酬委員會會議後的下一次董事會，薪酬委員會主席該向董事會匯報其決議及建議。
 - (b) 薪酬委員會的完整會議紀錄應由正式委任的會議秘書（通常為公司秘書）保存。薪酬委員會會議紀錄的初稿及最後定稿應在會議後七天時間內先後發送委員會全體成員，初稿供成員表達意見，最後定稿作其紀錄之用。
 - (c) 薪酬委員會的會議紀錄將在董事會會議時提供。
 - (d) 薪酬委員會當中最少一名成員出席公司股東周年大會以解答股東有關薪酬的問題。

職權範圍的修訂

10. 本職權範圍該適時就情況改變及監管要求變更(如《創業板上市規則》)下作出更新及修定。

香港，2012年3月26日