

概況

董事會由八位董事組成，其中五位為獨立非執行董事。

上市規則第8.12條規定，發行人必須有足夠管理人員在港，而在一般情況下，必須最少有兩名執行董事常駐香港。由於本公司主要在香港境外經營，因此本公司目前並無且在可見將來亦不會根據上市規則第8.12條的規定在香港派駐管理人員。現時，本公司其中一位執行董事郭傳炯在香港居住。因此，我們已向聯交所申請並獲聯交所批准豁免嚴格遵守上市規則第8.12條的規定。我們已作出內部安排，與聯交所維持有效溝通。

本公司已委任郭傳炯及杜珣砥為本公司上市規則第3.05條規定的法定代表。由於杜珣砥並非香港居民，杜先生已委派魏偉峰為其替任人。授權代表(包括替任人)為本公司與聯交所的主要溝通渠道，亦可於需要時在香港處理聯交所提出的查詢。當聯交所因任何事宜聯絡授權代表時，彼等可隨時即時聯絡所有董事會成員(包括獨立非執行董事)。因此，此等內部安排可確保全體董事會成員可即時獲悉任何該等事宜，並與聯交所保持有效率的溝通。

除委任授權代表外，我們亦已委任合規顧問，自本公司上市日起直至根據上市規則第13.46條公布本公司上市後首個完整財政年度之財務業績期間，作為授權代表以外本公司與聯交所之主要溝通渠道。

我們的獨立非執行董事概無任何獨特或個別權利、特權或職務，而相關職務與香港公眾公司的獨立董事無異。我們若干董事更出任一個或多個董事委員會，而我們的獨立非執行董事自加入董事會以來並無參與本公司的日常管理事務。

董事及行政人員

下表列出董事、行政人員及高級管理人員的有關資料。我們的行政人員由董事會委任，並負責董事會委派的工作。

姓名	年齡	職位
杜珣弌	46	行政總裁、董事長，屬第一組董事
郭傳炯	46	財務總監、聯席公司秘書，屬第一組董事
James Elvin Keim	62	市場推廣及銷售部主管，屬第二組董事
Michael Austin	70	獨立非執行董事，屬第三組董事
吳玉麟	64	獨立非執行董事、審核委員會成員，屬第一組董事
林來福	55	獨立非執行董事、審核委員會成員，屬第二組董事
八幡惠介	71	獨立非執行董事、審核委員會主席，屬第三組董事
嚴曉浪	59	獨立非執行董事，屬第三組董事
張治平	43	財務副總監
江連璋	48	物流及後端系統副總監
梁靜	37	合資格會計師

執行董事

杜珣弌，46歲，自1997年3月起擔任本公司的行政總裁兼董事長，自2001年6月起擔任第一組董事，於1997年3月至1999年3月期間亦擔任財務總監，而在1995年5月至1997年3月期間擔任 O2Micro, Inc. 的主席兼行政總裁。杜先生擁有國立台灣大學化學工程理學士學位及加州大學聖塔芭芭拉分校電機工程理科碩士學位。

郭傳炯，46歲，自1997年1月起擔任本公司的台灣業務總經理，自1999年3月起擔任財務總監兼董事，自1999年10月起擔任公司秘書，而自2001年6月擔任第一組董事。郭先生擁有國立台灣大學的化學工程理學士學位及荷蘭 Rotterdam School of Management, Erasmus University 工商管理碩士學位。

James Elvin Keim，62歲，自1999年3月起擔任董事，自2001年12月起擔任市場推廣及銷售部主管，自2001年6月起擔任第二組董事。Keim 先生在1998年6月至2001年6月期間亦擔任本公司營運總監，而於1995年3月至1998年6月期間曾任國際顧問公司 Global Marketing Associates 的總監。1995年3月之前，Keim 先生曾任 Alliance Semiconductor Corporation 的銷售副總裁、Performance Semiconductor Corporation 的市場推廣副總裁及 Fairchild Semiconductor Corporation 的全球線性市場推廣經理。Keim 先生擁有美國愛荷華州立大學工程理學士學位、美國伊利諾大學電機工程及工商管理學碩士學位。

獨立非執行董事

Michael Austin，70歲，自1997年10月起任職董事，且自2001年6月起任職第三組董事。Austin 先生是開曼群島居民，身為特許會計師，在1964年加入英格蘭及威爾斯特許會計師公會，於1969年成為資深會員，亦是 The Chartered Institute of Taxation 的會員、Society of Trust and Estate Practitioners 的會員及開曼群島的公證人。Austin 先生曾擔任國際會計師行 KPMG Peat Marwick 開曼群島辦事處的董事合夥人23年。自1992年7月退休以來，Austin 先生出任多家互惠基金、信託及保險公司的顧問，現時更出任該等公司董事會的非執行董事，現任公眾公司 Scottish Re 的董事。Austin 先生自1997年1月起出任開曼群島金融管理局理事，在2003年1月獲委任為理事會主席，直至2004年7月31日退休為止。Austin 先生亦積極參與其他政府委員會及政府有關的理事會，包括出任開曼群島農工發展局主席及參與證券交易所委員會與政府／私營部門顧問委員會。在1990年，Austin 先生獲英女王頒授 M.B.E. 勳銜，以表揚對公共事務及商界所作的貢獻。

吳玉麟，64歲，自2000年1月起擔任董事，自2000年8月起出任審核委員會成員，其後自2001年6月起擔任第一組董事。在1998年10月至1999年10月期間，吳先生為 Micron Semiconductor Asia Pte Ltd. 的董事總經理。1970年6月至1998年10月，吳先生在 Texas Instruments Singapore Pte Ltd. 出任多個職位，包括市場推廣副總裁，其後在1993年成為 Texas Instruments Singapore Pte Ltd. 第一位本地的董事總經理，現時在 Sembcorp Industries Ltd.、Plato Capital Ltd. (前身為 PKTech International Ltd)、Venture Corporation Ltd.、DBS Group Holdings Ltd. 及 DBS Bank Ltd. 的董事會擔任董事，亦是新加坡南洋理工大學的校董會成員，在澳洲悉尼大學獲得工程學士學位。

林來福，55歲，自2003年6月擔任第二組董事兼審核委員會成員，是台灣的執業會計師，自1990年起出任集智會計師事務所 (Urbach Hacker Young International 屬下的會計師行) 合夥人，於1994年10月至1998年10月期間擔任 Urbach Hacker Young International 董事。在加入集智會計師事務所前，林先生為勤業會計事務所的合夥人，現任多間台灣公司的企業監事，包括浩年股份有限公司及德淵企業股份有限公司等。林先生在台北商業職業學校取得理學士學位。

八幡惠介，71歲，自1999年10月擔任董事，自2000年8月及2001年7月分別成為審核委員會成員及主席，其後自2001年6月擔任第三組董事。八幡先生自1999年起出任創業資本公司 Start-up101 的合夥人兼董事，於1997年創立顧問公司 The Future International，現任該公司行政總裁。1995年至1997年間，八幡先生擔任 Applied Materials Japan 總裁兼行政總裁，亦擔任 Applied Materials, Inc. 的高級副總裁。1985年至1994年，八幡先生任職 LSI Logic KK，於1985年至1992年出任總裁兼行政總裁，1993年至1994年升任董事長。自1958年至1984年，八幡先生受聘於 NEC Corporation 及其附屬公司，曾任多個職位，最後在1981年至1984年間出任 NEC Electronics, Inc. 總裁兼行政總裁。八幡先生在日本大阪大學取得電機工程理學士學位，亦取得美國 Syracuse University 電機工程理學碩士學位。

嚴曉浪，59歲，自2005年7月擔任第三組董事。嚴先生在中國浙江大學擔任電氣工程學院院長兼教授、訊息科學及工程學院院長與超大規模集成電路設計研究所所長，亦是中國國家積體電路人才培養基地計劃的負責人及國家863計劃積體電路設計總體專家組組長。自1994年5月至1999年3月，嚴先生為杭州電子工程學院院長及其附屬積體電路電腦輔助設計研究院院長。1993年9月至1994年5月，嚴先生在美國史丹福大學擔任訪問學者，1990年3月至1993年

9月在中國北京積體電路設計中心擔任行政副總裁兼首席工程師。嚴先生在中國杭州市浙江大學取得電氣工程理學士及碩士學位。

高級管理人員

張治平先生，43歲，自2003年2月起擔任本公司財務副總監，在1999年7月至2003年2月期間曾擔任本公司監督。張先生在東吳大學取得會計理學士學位，並且在 College Park 的 University of Maryland 取得會計信息理學碩士學位。

江連璋先生，48歲，自2003年2月起擔任本公司物流及後端系統副總監，1999年3月至2003年2月擔任營運主管，1997年11月至1999年3月期間擔任營運經理。江先生在台灣中原大學取得工業工程理學士學位。

梁靜，37歲，為英國特許公認會計師公會資深會員及中國註冊會計師協會會員。梁女士在獲委任為我們的合資格會計師前，曾出任 Bausch & Lomb (Shanghai) Trading Co. 的高級財務經理及 Exxon Chemical (Shanghai) Trading Co. 的會計主任。梁女士持有復旦大學哲學碩士及學士學位。

聯席公司秘書

郭傳炯，46歲，自1997年1月起擔任本公司的台灣業務總經理，自1999年3月起擔任財務總監兼董事，自1999年10月起擔任公司秘書，而自2001年6月擔任第一組董事。郭先生擁有國立台灣大學的化學工程理學士學位及荷蘭 Rotterdam School of Management, Erasmus University 工商管理碩士學位。

魏偉峰，44歲，為香港一家具領導地位的企業秘書及會計服務公司 KCS Limited 的副董事兼上市事務主管，亦是香港特許秘書公會（「秘書公會」）及英國特許秘書暨行政管理人員學會會員，現任秘書公會副會長及該會屬下中國事務委員會主席。魏先生持有香港理工大學企業財務碩士、Andrews University 工商管理碩士及 University of Wolverhampton 法律（榮譽）學士等多個學位。

僱員

截至2005年12月31日，我們共有645名全職僱員。下表列出以職責及地區劃分的僱員數目：

職責	僱員數目
研究及開發	420
營運	75
管理及行政	150
總數	645

地區	僱員數目
中國大陸	325
台灣	134
美國	109
世界其他地方	77
總數	645

我們了解到與僱員保持良好關係的重要性。支付予僱員的薪酬除薪金之外，若干僱員更可獲得房屋津貼、花紅、股本報酬、社會福利(只限中國合資格僱員)及保險福利。我們為僱員提供持續培訓，以增進其技術、產品以及行業品質標準的知識。

我們與僱員之間從未有重大問題，亦未有因勞資糾紛而對日常業務造成任何重大影響，且在招聘及留任資深僱員方面並無困難。我們相信與僱員的關係良好。我們的僱員不受任何集體談判協議保護。

董事及主管的任期

我們的細則規定董事會選舉須分組進行，即股東在個別年度僅可選舉限定數目的董事，此舉可使第三者難以在未獲得董事會同意下收購本公司。在我們可將董事會分組後的第一次股東週年大會中，董事會被劃分為三個組別，分別為第一組、第二組及第三組，人數差不多相等於當時許可的董事總數。在該次股東週年大會中，三位第一組董事的任期定為一年，兩位第二組董事的任期定為兩年，而兩位第三組董事的任期定為三年。其後每次股東週年大會上，所選出任期屆滿的組別董事的繼任人任期為三年。除任期屆滿日期有別外，三組董事在董事會的職務及職責並無差異。倘董事人數有變，任何增減將由所有組別平均分配，務求使每一組別的董事人數盡量接近，且屬於任何一組獲選出任新增空缺的董事，其任期與同組董事的剩餘任期相同，惟不會由於董事數目減少而縮短任何現任董事的任期。

即使細則或與董事訂立的協議另有規定，我們的細則容許股東通過特別決議案罷免任何未任滿的董事，但不影響根據有關協議提出索償的權利。此外，董事亦有權隨時任命任何人士出任董事，以填補空缺或新增的董事席位，惟任命後董事總數不得超過細則訂定的人數。我們目前將董事人數定為不少於五人且不多於九人，惟大部份股東可通過普通決議案增加或減少董事人數的限額。行政人員的任期由董事會決定。開曼群島法例並無規定行政人員的任期。

董事會的委員會

董事會設有審核委員會及薪酬委員會。下文將說明該等委員會的組成及職責。

審核委員會。審核委員會現時的成員包括八幡惠介、吳玉麟及林來福。八幡惠介為審核委員會主席。審核委員會現有成員均未曾擔任本公司或其任何附屬公司的行政人員或僱員。

審核委員會的主要職責包括：

- 委任、評估、酬報及監察我們的獨立核數師的工作，包括審查獨立核數小組高級成員的經驗、資格及表現，以及事先審批獨立核數師將提供的所有非核數服務；
- 審閱獨立核數師有關審核委員會的內部質量控制程序、最近一次檢討或調查該等程序所引發的任何重大問題，以及考慮我們及獨立核數師之間所有關係的報告；

- 審閱我們的年度及中期財務報表、盈利公布、編撰財務報表所採用的關鍵會計政策及慣例、財務資料的其他處理方法、披露管制及程序是否有效及財務申報方法及要求的重要趨勢與發展；
- 檢討內部審計的安排及人員編配、安排內部審計隊伍的組織、職務、計劃、結果、預算及人員安排，以及我們內部控制的質量及效力；
- 複審我們的危機評估及管理政策；
- 檢討任何可能導致我們遵守法律及規管要求的程序嚴重不足或失效的法律問題；
- 制定處理我們所收到有關會計、內部會計管理、審計事宜、可能違法事項及有問題的會計及審計事項的投訴制度；及
- 獲取及審查由管理層、內部核數師及獨立核數師發出的報告，內容有關遵守相關法例及監管規定(包括美國反海外行賄行為法案)。

我們相信介紹上市後，審核委員會的組成及工作，將符合沙賓法、納斯達克、證券交易委員會及上市規則的相關規定。我們亦會遵守日後適用於本公司的規定。

薪酬委員會。薪酬委員會現時的成員包括林來福及 Michael Austin。薪酬委員會現有成員均未曾擔任本公司或其任何附屬公司的行政人員或僱員。

薪酬委員會的主要職責包括：

- 每年檢討及審批我們的目標及目的、評估行政總裁的表現及決定與批准支付予行政總裁的薪酬(包括長期獎勵報酬)；
- 每年檢討及向董事會提供有關行政總裁以外的行政人員薪酬建議；
- 執行及定期檢討並向董事會建議僱員及顧問可享的長期服務獎金或股本獎勵計劃；及
- 就我們的公司業績表現及目標作出檢討及向董事會建議行政人員薪酬的基本理念(包括釐訂行政人員薪酬)、策略及原則，並且審批新任及現任行政人員的聘用、諮詢、退休及離職協議。

董事酬金

截至2003年、2004年與2005年12月31日止年度，支付予董事的酬金總額分別約為549,000美元、608,000美元及626,000美元。截至2006年12月31日止年度，應付予董事的酬金總額估計約為800,000美元。截至2003年、2004年及2005年12月31日止年度，我們並無為現任董事或前任董事作出任何退休金計劃供款，亦無或應付董事的不定額花紅或根據我們、本集團或本集團成員公司表現支付的花紅、支付或應付董事任何酬金作為吸引或加入本公司的獎勵、支付或應付董事有關辭任本集團任何成員公司董事職位或任何成員其他管理職位離職補償，亦無任何有關董事放棄或同意放棄任何酬金的安排。

我們於截至2003年、2004年及2005年12月31日止年度向五位最高薪酬人士所支付的薪金、住房津貼、其他津貼及實物利益分別約為1,386,000美元、1,621,000美元及1,596,000美元。截至2003年、2004年及2005年12月31日止年度，我們並無為五位最高薪酬人士作出任何退休金計劃供款。

僱員福利及成本

本集團為美國僱員(包括高級管理人員)制定符合美國稅收法規第401(k)條的儲蓄計劃。參與的僱員可按未扣稅薪酬向計劃供款，而供款以美國稅務局每年制定的法定限額為限。我們可以自願向僱員儲蓄計劃供款，惟自1997年該計劃開始以來未有任何供款。

我們亦有為我們經營或辦公所在司法權區的僱員參與強制退休金計劃及社會保障計劃(如有)。本公司認為截至2003年、2004年及2005年12月31日止各年度，就該等計劃供款而於收益扣除的總成本並不重大。

於2003年、2004年及2005年12月31日，並無因僱員退出計劃而產生及可供扣減日後應付供款的沒收供款。

按本文件附錄一的會計師報告所述，本集團於截至2003年、2004年及2005年12月31日止年度的僱員成本(不包括在上文「董事酬金」一段所述的董事薪酬)分別為16,800,000美元、19,508,000美元及24,388,000美元。

股本獎勵計劃

於最後可行日期，本公司已預留242,089,050股股份作為日後本公司股本獎勵計劃的獎勵，並已根據1997年股份計劃及1999年股份獎勵計劃向若干董事、僱員及顧問授出可認購314,453,150股股份而未行使的購股權，而該等購股權的行使價介乎每股0.0006美元至0.484美元。於2005年8月23日，董事會准許於上市日期終止1997年購股計劃及1999年股份獎勵計劃。結果，所有於上市日期前根據該等計劃授出的獎勵將按其計劃條款繼續有效，惟自上市日期起再不會根據該等計劃授出新獎勵。於2005年11月14日，股東亦通過自上市日期起採納2005年購股權計劃及2005年股份獎勵計劃。下文將概述上述該等計劃的主要條款。

於最後可行日期，授予董事、僱員及顧問而未行使的購股權行使價介乎每股0.0006美元至0.484美元不等。

於最後可行日期，未行使購股權的到期日介乎2007年4月30日至2016年1月31日不等。

1997年股份計劃

董事會及股東於1997年7月通過1997年股份計劃，該計劃預留可發行合共185,000,000股股份。截至最後可行日期，共有13,565,200股可根據1997年股份計劃授出的股份，21,155,350股股份屬於未行使獎勵所涉的股份，而150,279,450股股份則為因行使獎勵而發行的股份。2000年8月我們在納斯達克首次公開發售後，並無根據該計劃授出任何新獎勵。「預留可發行」的股份指專為根據該計劃現有或日後授出的獎勵而預留可發行的普通股。「未行使獎勵所涉的

股份」指因行使當時有效的獎勵而可發行的普通股。「因行使已授出獎勵而發行的股份」指因行使獎勵而向所有獲獎勵人士發行的普通股。

1997年股份計劃規限授出購股權及受限制股份。根據1997年股份計劃授出的購股權可以是美國稅收法第422條所規定的獎勵購股權，或不受限制的購股權。獎勵購股權僅可授予僱員，而非獎勵購股權的其他獎勵則可授予董事、僱員及顧問。

董事會或其任命的委員會(下稱「計劃管理人」)負責管理1997年股份計劃，包括甄選參與者、決定每項獎勵涉及的股份數目、決定每項獎勵的行使或認購價及決定每項獎勵的歸屬及行使期。

根據1997年股份計劃授出的不受限制購股權的行使價不得低於授出當日的股份公平市值85%。然而，倘向擁有我們所有類別股本投票權股份或我們任何母公司或附屬公司股份10%以上的僱員授出不受限制購股權，則其行使價不得低於授出當日的股份公平市值110%。根據1997年股份計劃授出的獎勵購股權的行使價，不得低於授出當日的股份公平市值100%。然而，倘向擁有我們所有類別股本投票權股份或我們任何母公司或附屬公司股份10%以上的僱員授出獎勵購股權，則其行使價不得低於授出當日的股份公平市值110%，而該等獎勵購股權的有效期不得超過五年。所有其他獎勵的有效期不得超過十年。

根據1997年股份計劃，除根據遺囑或繼承法或分派法規定外，獎勵不得出售、抵押、指讓、擔保、出讓或以任何方式處置，而當參與者在世時僅可由參與者行使。

倘1997年股份計劃參與者離職或遭我們終止聘用，則任何於終止職務前可行使的購股權自終止職務當日起計三個月內仍可行使(除非計劃管理人決定較短或較長的期限)。倘因身故或傷殘而終止聘用，則於終止聘用前可行使的購股權自終止聘用當日起計十二個月內仍可行使(除非計劃管理人決定較短或較長的期限)。無論如何，參與者不得在購股權失效日期後行使購股權。

倘進行公司買賣交易，而收購者不承認根據1997年股份計劃授出的獎勵，則獎勵將於公司買賣交易完成時終止。根據1997年股份計劃，公司買賣交易一般定義為：

- 任何個人或機構收購我們的股份50%以上；
- 逆向兼併，我們的股份50%以上轉讓予兼併前並未持有股份的人士；
- 出售、轉讓或以任何其他方式處置本公司所有或絕大部份資產；
- 兼併或合併後本公司不再存在；或
- 全面清盤或解散。

董事會有權修改或終止1997年股份計劃。除非獲得受影響的參與者同意，否則不得修改或終止1997年股份計劃而導致對已授予參與者的獎勵所附的任何權利有不利影響。為遵守開曼群島企業及證券法、美國稅收法、任何適用的證券交易所或全國市場系統規定，以及當地

居民獲授獎勵的其他司法權區有關規定，我們會徵求股東批准按所規定的方式及程度對1997年股份計劃作出修改。

計劃管理人將於上市日期終止1997年股份計劃。

1999年股份獎勵計劃

董事會及股東於1999年10月通過1999年股份獎勵計劃。1999年股份獎勵計劃開始時已預留合共150,000,000股股份以便根據該計劃授出獎勵，其後自2001年起每個財政年度首日增加預留股份數目，增加數額相等於當日已發行股份4%或計劃管理人決定的較低數額，惟可能由於股份拆細、或任何未來股息或其他股份或股本結構的同類更改而作出調整。

於最後可行日期，已預留合共350,000,000股股份以便根據1999年股份獎勵計劃授出獎勵，其中32,000,700股為可供授出的股份，293,297,800股股份屬於未行使獎勵所涉的股份，而24,701,500股為因行使獎勵而發行的股份。

1999年股份獎勵計劃規限購股權、受限制股份、工作表現獎勵單位、股份增值權及等同股息權，統稱「獎勵」。根據1999年股份獎勵計劃授出的購股權可以是美國稅收法第422條所規定的獎勵購股權，或不受限制的購股權。獎勵購股權僅可授予僱員，而非獎勵購股權的其他獎勵可授予董事、僱員及顧問。

股份增值權讓承授人可收取相當於行使當時股份公平市價超逾基本增值金額的差額(如有)的現金(或股份)。等同股息權讓承授人有權收取現金報酬，金額乃按已派付的股份股息計算。公司可按指定價格或以無償方式向承授人轉讓受限制股份，惟該等股份不得轉讓，而且倘承授人在指定時間前終止受聘，則該等股份須退還予我們(或以原價售回予我們)。一般而言，受限制股份在數年內按年歸屬(即解除所有限制)。承授人於獲授受限制股份單位時毋須支付代價，惟並不表示擁有本公司任何實際權益。所授出單位在數量和價值方面相當於指定數量的股份，惟實際上並無發行任何股份。該等單位或同樣須遵守受限制股份的沒收條款，而最終可兌換現金或股份。

董事會或其任命的委員會(下稱「計劃管理人」)負責管理1999年股份獎勵計劃，包括甄選參與者、決定每個獎勵涉及的股份數目、決定每個獎勵的行使或認購價及決定每個獎勵的歸屬及行使期。

根據1999年股份獎勵計劃授出的不受限制購股權，行使價不得低於授出當日的股份公平市價85%。根據1999年股份獎勵計劃所授出獎勵購股權的行使價則不得低於授出當日的股份公平市價100%。然而，倘向擁有我們所有類別股本投票權的股份或我們任何母公司或附屬公司股份10%或以上的僱員授出獎勵購股權，則其行使價不得低於授出當日的股份公平市價110%，而該等獎勵購股權的有效期不得超過五年。所有其他獎勵的有效期不得超過十年。

根據1999年股份獎勵計劃，除根據遺囑或繼承法或分派法規定外，獎勵購股權不得出售、抵押、指讓、擔保、出讓或以任何方式處置，而當參與者在世時僅可由參與者行使。在獎勵

協議容許下，其他獎勵可根據遺囑或繼承法或分派法規定，轉讓予參與者的直系親屬。1999年股份獎勵計劃容許獎勵(包括獎勵購股權)的持有人指定受益人。

倘1999年股份獎勵計劃參與者辭職或由我們正常終止聘用，則任何於終止職務前已可行使的購股權自終止日期起三個月內仍可行使(除非計劃管理人決定較短或較長期限)。倘我們基於若干理由解僱1999年股份獎勵計劃參與者，則任何解僱前已可行使的購股權將於終止日期即時終止。倘終止聘用是由於身故或傷殘所致，則終止聘用前已可行使的購股權自終止日期起十二個月內仍可行使(除非計劃管理人決定較短或較長期限)。無論如何，參與者不得在購股權失效日期後行使購股權。

倘進行公司買賣交易，而收購者不承認根據1999年股份獎勵計劃授出的獎勵，則獎勵將於公司買賣交易完成當時終止。根據1999年股份獎勵計劃，公司買賣交易一般定義為：

- 任何個人或機構收購我們的股份超過50%；
- 逆向兼併，我們的股份50%以上轉讓予兼併前並未持有股份的人士；
- 出售、轉讓或以任何其他方式處置本公司所有或絕大部份資產；
- 兼併或合併後本公司不再存在；或
- 全面清盤或解散。

董事會有權修改或終止1999年股份獎勵計劃。除非獲得受影響的參與者同意，否則不得修改或終止1999年股份獎勵計劃而導致對已授予參與者的獎勵所附帶的任何權利有不利影響。為遵守開曼群島企業及證券法、美國稅收法、任何適用的證券交易所或全國市場系統規定，以及當地居民獲授獎勵的其他司法權區有關規定，我們會徵求股東批准按所規定的方式及程度對1999年股份獎勵計劃作出修改。

計劃管理人將於上市日期終止1999年股份獎勵計劃。

1999年僱員購股計劃

董事會及股東於1999年10月通過本公司1999年僱員購股計劃。董事會於2005年5月採納1999年僱員購股計劃的若干修訂，而為配合我們在聯交所上市，再於2005年10月採納並批准我們修訂及重訂1999年僱員購股計劃，以修改多項行政條款。該計劃屬於美國稅收法第423條規定的「僱員購股計劃」，為僱員提供機會以部份薪酬購買股份或美國預託證券。為計算根據1999年股員購股計劃發行的股份數目，發行美國預託證券的數目視為相等於所發行美國預託證券數目乘以一份美國預託證券所代表股份數目而釐定的股份數目。我們保留50,000,000股股份以便根據1999年僱員購股計劃發行，惟有關數目或會因本公司資本化的若干變化而調整。根據1999年僱員購股計劃、2005年購股權計劃及任何其他計劃(但不包括2005年股份獎勵計劃)而授出的任何購股權可供出售的股份數目，不得超過股份在聯交所上市當時的已發行及流通股份數目的10%。我們不得根據1999年僱員購股計劃授出購股權而導致當時我們根據

1999年僱員購股計劃授出的所有尚未行使購股權、根據2005年購股權計劃或任何其他計劃(但不包括2005年股份獎勵計劃)而授出的任何購股權所涉及的股份總數超過不時已發行及流通股份的30%。

於最後可行日期，可根據1999年僱員購股計劃發行的股份共有21,523,150股，另外28,476,850股為因行使已授出獎勵而發行的股份。

董事會或其任命的委員會(下稱「計劃管理人」)負責管理1999年僱員購股計劃。所有在任何曆年常規聘用滿五個月(不計算獲僱用後10日的等候期)而每星期工作20小時或以上的僱員，均有資格參加1999年僱員購股計劃。非僱員的董事、顧問及非美國司法權區法規禁止或使其不能參加的僱員均不符合參與該計劃的資格。

1999年僱員購股計劃有指定的授出期、購買期及行使日期。授出期乃由每年2月1日、5月1日、8月1日及11月1日起計三個月期間。購買期一般為期三個月。行使日期為每個購買期的最後一天。倘若進行公司買賣交易，則計劃管理人可選擇縮短當時的授出期，並另訂購買股份的行使日期。

合資格僱員可隨時終止參與1999年僱員購股計劃，惟倘於發售期間終止參與，則於該發售期間在該僱員帳戶中扣除之所有薪酬扣減將用於下一行使日期購買股份。該僱員於發售期間終止參與計劃後，將不再扣除薪酬。僱員可向本公司發出通知以終止參與。僱員亦可於其後發售期間向本公司發出新認購協議以重新參加購股計劃。

1999年僱員購股計劃的公司買賣交易定義與1999年股份獎勵計劃的相同。

參與的僱員將於授出期的第一天獲得購買權。購買權屬於一種期權，於授出期內下一個行使日期自動行使，在授出期內將按照授權扣減參與者的薪酬，撥入其1999年僱員購股計劃的帳戶內。當行使購買權時，所保留的參與者薪金會用以購買股份。在任何購買期根據1999年僱員購股計劃所購買股份的每股價格以百分比計算，不得低於(a)購買權授出當日(即授出期開始當日)股份公平市值的90%，或(b)購買權行使當日股份公平市值的90%兩者的較低者。除遺囑或繼承及分配法規定外，參與者不可將購買權指讓、轉讓、抵押或以其他方式處置。

參與者的薪酬扣減額將佔其基本底薪1%至10%(百分點以整數增加)。任何僱員根據1999年僱員購股計劃在一個購買期中可購買的股份不得超過100,000股。此外，美國稅收法第423條限制任何曆年根據合資格課稅僱員購股權計劃可購買股份的數額不得超過25,000美元。該25,000美元之上限乃根據授出該購股權當時而該購股權尚未行使各曆年之股份公平市值而定。

計劃管理人有權修改及終止1999年僱員購股計劃。倘計劃管理人認為終止授出期對本公司及股東最為有利，可於任何行使日期結束任何授出期。

調整根據1999年僱員購股權計劃已經或將會授出之任何購股權所涉及股份的購買價及/或數目，須遵照上市規則及聯交所不時頒發的任何上市規則指引或詮釋。

2005年購股權計劃

董事會及股東分別於2005年8月23日及2005年11月14日通過2005年購股權計劃。該計劃將於上市日期生效。我們已預留100,000,000股股份以便根據2005年購股權計劃發行，惟可能由於股份拆細或任何未來股息或其他股份或股本結構的同類更改而調整。為2005年購股權計劃及任何其他計劃(但不包括2005年股份獎勵計劃)及任何根據1999年僱員購股計劃授出的任何購股權預留的股份數目，不得超過股份在聯交所上市當時已發行及流通股份的10%。倘若會導致根據2005年購股權計劃或任何其他計劃(但不包括2005年股份獎勵計劃)及任何根據1999年僱員購股計劃授出的任何購股權所授出而未行使購股權涉及的股份總數超過不時已發行及流通股份的30%，則不得根據2005年購股權計劃授出任何購股權。現時並未根據2005年購股權計劃授出購股權，因此仍有100,000,000股股份可供授出。

2005年購股權計劃僅容許授出購股權。根據2005年購股權計劃授出的購股權，可以是美國稅收法第422條所規定的獎勵購股權，或不受限制的購股權。獎勵購股權的條款必須符合美國稅收法第422條所載的有關規定。例如，獎勵購股權乃根據購股權行使價的有關限制、購股權的可轉讓性及適用於因行使獎勵購股權所得股份的持有期限而定。此外，獎勵購股權僅可授予本公司或其母公司或附屬公司的僱員。在符合該等規定的情況下，獎勵購股權可根據美國所得稅規例而享有稅務優惠。不受限制的購股權的條款並不受美國稅收法所限制，因此靈活性較大。然而，根據美國所得稅規例，不受限制的購股權不可享有與獎勵購股權相同的稅務優惠。

董事會或其任命的委員會(下稱「計劃管理人」)負責管理2005年購股權計劃，包括甄選參與者、決定每份購股權涉及股份數目、決定每份購股權的行使價及決定每份購股權的歸屬及行使期。

根據2005年購股權計劃所授出購股權的行使價不得低於下列較高者：(1)授出日期(必須為交易日)股份在聯交所的收市價；或(2)緊接授出日期前連續五個交易日股份在聯交所的平均收市價。然而，倘向擁有我們所有類別股本投票權的股份或我們任何母公司或附屬公司股份10%以上的僱員授出獎勵購股權，則其行使價不得低於下列較高者的110%：(1)授出日期(必須為交易日)股份在聯交所的收市價；或(2)緊接授出日期前連續五個交易日股份在聯交所的平均收市價，而該等獎勵購股權的有效期限不得超過五年。購股權的有效期限不得超過十年。

根據2005年購股權計劃，除根據遺囑或繼承法或分派法規定外，購股權不得出售、抵押、指讓、擔保、出讓或以任何方式處置，而當參與者在世時僅可由參與者行使。在購股權協議容許下，不受限制的購股權可按遺囑或繼承法或分派法規定轉讓。2005年購股權計劃容許購股權持有人指定受益人。

倘2005年購股權計劃參與者辭職或由我們正常終止聘用，則任何於終止職務前已可行使的購股權自終止日期起三個月內仍可行使(除非計劃管理人決定較短或較長期限)。倘我們基於若干理由解僱2005年購股權計劃參與者，則任何解僱前已可行使的購股權將即時終止。倘

終止聘用是由於身故或傷殘所致，則終止聘用前已可行使的購股權將於終止日期起十二個月內仍可行使（除非計劃管理人決定較短或較長期限）。無論如何，參與者不得在購股權失效日期後行使購股權。

倘進行公司買賣交易，而收購者不承認根據2005年購股權計劃授出的購股權，則購股權將於公司買賣交易完成當時終止。根據2005年購股權計劃，公司買賣交易一般定義為：

- 任何個人或機構收購我們的股份超過50%；
- 逆向兼併，我們的股份40%以上轉讓予兼併前並未持有股份的人士；
- 出售、轉讓或以任何其他方式處理本公司所有或絕大部份資產；
- 兼併或合併後本公司不再存在；或
- 全面清盤或解散。

除提早終止外，2005年購股權計劃將於2015年自動終止。董事會有權修改或終止2005年購股權計劃。為遵守開曼群島企業及證券法、美國稅收法、上市規則、任何適用的證券交易所或全國市場系統規定，以及當地居民獲授獎勵的其他司法權區有關規定，我們會徵求股東批准按所規定的方式及程度對2005年購股權計劃作出修改。

調整根據2005年購股權計劃已經或將會授出之任何購股權所涉及股份的行使價及／或數目，須遵照上市規則及聯交所不時頒發的任何上市規則指引或詮釋。

2005年股份獎勵計劃

董事會及股東分別於2005年8月23日及2005年11月14日通過2005年股份獎勵計劃。該計劃將於上市日期當日生效。我們已預留75,000,000股股份以便根據2005年股份獎勵計劃發行，惟可能由於股份拆細或任何未來股息或其他股份或股本結構的類似更改而調整。現時並未有根據2005年股份獎勵計劃授出任何獎勵，因此仍有75,000,000股股份可供授出。2005年股份獎勵計劃規限受限制股份、受限制股份單位、股份增值權及等同股息權，統稱「獎勵」。獎勵可授予僱員、董事及顧問。

董事會或其任命的委員會（下稱「計劃管理人」）負責管理2005年股份獎勵計劃，包括甄選參與者、決定每個獎勵涉及的股份數量、決定每個獎勵的購買價（如有）及決定每個獎勵的歸屬及行使期。

根據2005年股份獎勵計劃授出的股份增值權的基本增值金額不得低於授出當日股份在聯交所收市價的100%。計劃管理人將決定2005年股份獎勵計劃所有其他獎勵的購買價。所有獎勵的有效期不得超過十年。獎勵可根據遺囑、繼承或分配法例轉讓。2005年股份獎勵計劃容許獎勵持有人指定受益人。

倘進行公司買賣交易，而收購者不承認根據2005年股份獎勵計劃授出的獎勵，則獎勵將於公司買賣交易完成當時終止。根據2005年股份獎勵計劃，公司買賣交易的定義與2005年購股權計劃相同。

除提前終止外，2005年股份獎勵計劃將於2015年自動終止。董事會有權修改或終止2005年股份獎勵計劃。為遵守開曼群島企業及證券法、美國稅收法、上市規則、任何適用的證券交易所或全國市場系統規定，以及當地居民獲授獎勵的其他司法權區有關規定，我們會徵求股東批准按所規定的方式及程度對2005年股份獎勵計劃作出修改。

對董事提供財政資助

於2001年，本公司其中一位執行董事 James Elvin Keim 獲委任為開曼群島辦事處的市場推廣及銷售部主管，並於2001年12月遷居開曼群島。為協助 Keim 先生於遷居後在開曼群島購買居所，本公司與 Keim 先生於2002年2月達成定期貸款協議，本公司向 Keim 先生提供400,000美元的免息無抵押貸款。該貸款須於2007年2月償還。截至最後可行日期，Keim 先生已償還約18,000美元。

合規顧問

我們已根據上市規則第3A.19條委任華德信亞洲有限公司擔任合規顧問。根據上市規則第3A.23條，合規顧問將於下列情況向我們提供意見：

- (1) 刊發任何定期公布、通函或財務報告前；
- (2) 當涉及發行股份或購回股份的交易(可能屬於須予公布或關連交易)時；
- (3) 當聯交所就股份價格或成交量的不尋常變動而向我們查詢時。

此外，我們的合規顧問亦向本公司提供(其中包括)以下服務：

- (a) 倘聯交所規定，就上文第(1)至(4)段所列任何或所有事宜與聯交所交涉；
- (b) 就本公司申請豁免遵守上市規則第14A章的任何規定，告知本公司其相關責任，尤其是有關委任獨立財務顧問的規定；
- (c) 評估所有獲委任加入董事會的新成員對於上市發行人董事職責及誠信責任的認識。倘若合規顧問認為新委任人有所不足，則與董事會討論不足之處，並就採取適當補救措施(如提供培訓)向董事會提供建議。

任期自上市日期起至派發載有我們於上市日期後首個完整財政年度財務業績的年報當日為止，而該委任可在雙方同意下續期。