

董事、高級管理層及僱員

董事

董事會由七名董事構成，包括四名執行董事及三名獨立非執行董事。董事會負責及具有一般權力管理和開展本集團業務。下表載列董事會成員之資料：

姓名	年齡	職位
楊天洪先生	54	主席兼執行董事
楊成偉先生	25	執行董事
陳天鋼先生	36	執行董事
周煜輝先生	32	執行董事
李顯龍先生	45	獨立非執行董事
陳啟和先生	49	獨立非執行董事
蔡奮沖先生	55	獨立非執行董事

執行董事

楊天洪先生，54歲，為本公司的主席。彼於二零一一年四月二十七日獲委任為執行董事。楊先生於電線及電纜業務方面擁有超過25年的經驗。楊先生自一九八二年至一九八七年任職於Ming Tak Electrical Co (該公司主要從事製造電源線)，負責管理及生產。彼之後於一九九零年建立舊三輝並負責生產管理及產品工程與開發。彼目前負責本集團的整體策略規劃及指導方向。

楊成偉先生，25歲，於二零一零年十一月二十三日獲委任為執行董事。彼亦為本公司監察主任。彼自二零零九年二月起一直擔任本集團高級經理，負責管理本集團的財務及市場推廣。自其於二零零四年加入本集團以來，楊成偉先生於電源及數據線行業擁有近六年經驗。自二零零四年一月至二零零九年二月，彼曾擔任本集團銷售及市場推廣部門經理。楊成偉先生乃楊先生的兒子。

陳天鋼先生，37歲，於二零一零年十一月二十三日獲委任為執行董事。彼自二零零二年一月起一直擔任本集團的副總經理。彼負責本集團生產管理及質量保證，同時協助總經理處理本集團日常業務。陳先生於一九九五年畢業於福建農林大學(前稱福建農業大學)，主修茶學，隨即加入本集團。彼曾為本集團原材料部門及生產單位主管。陳先生於一九九五年加入三輝工廠，於電源及數據線行業擁有逾15年經驗。陳先生為楊先生的外甥。

周煜輝先生，32歲，於二零一零年十一月二十三日獲委任為執行董事。彼自二

董事、高級管理層及僱員

零零二年六月起一直擔任本集團採購部主管，負責本集團存貨管理及原材料採購。彼自二零零二年加入本集團以來，在採購部任職近八年。周先生為陳天鋼先生的妹夫。

獨立非執行董事

李顯龍先生，45歲，於二零一一年四月二十七日獲委任為獨立非執行董事。李先生在審計、稅務諮詢及公司秘書服務方面擁有逾12年經驗。李先生於一九九七年至二零零零年獲李家梁合夥會計師事務所有限公司委聘為高級核數師。自二零零零年起，李先生創辦自己的會計師事務所，並提供審計、稅務諮詢及公司秘書服務。李先生於一九九一年取得香港理工學院（現稱為香港理工大學）的會計學高級證書。彼現為香港會計師公會會員、英國公認會計師公會會員及香港稅務學會註冊稅務師。

陳啟和先生，49歲，於二零一一年四月二十七日獲委任為獨立非執行董事。彼自二零一一年三月起至今一直擔任The Refined Industry Co. Ltd.的Toys & Hobbies部門主管。彼於一九八三年獲得香港理工學院（現稱為香港理工大學）機械工程高級文憑。彼於一九八三年加入Wong's集團公司，於一九八三年至一九九三年擔任多項職位，包括機械工程師、助理工程經理、機械工程經理及項目經理，負責產品及零件機械設計、塑料及金屬模具製造、二次加工開發（如化學鍍層及塗漆）、全球客戶溝通及項目協調員。Wong's集團公司乃於●上市。於一九九三年，彼擔任Waysun Enterprise Co., Ltd.工程經理。自一九九四年至二零零一年，彼加入The Refined Industry Co., Ltd.擔任項目工程經理兼工程部主任，負責監督設計及工程活動。於二零零二年一月至二零一一年二月期間，彼一直擔任Ameroll Metal Products Co., Ltd的總經理，負責監督全部職能部門及協調該公司的策略規劃事務。

蔡奮沖先生，55歲，於二零一一年四月二十七日獲委任為獨立非執行董事。蔡先生於機械工程行業擁有逾30年經驗。蔡先生於一九八零年至一九九一年在Thomson Consumer Electronics Asia Pte Ltd.的研發部門擔任機械工程師一職。於一九九二年，蔡先生加入Emerson Network Power（於紐約證券交易所上市的Emerson Electric Co的附屬公司），在高功率產品設計團隊擔任總機械工程師，於二零零九年一月離開Emerson Network Power時在技術核心工程小組擔任機械工程經理。蔡先生為印刷電路板設計、電纜及塑料盒方面的專家，以應付高功率密度產品的設計要求。

除上文所披露者外，概無任何關於董事委任之事項須知會股東及●，亦無任何其他根據●須予披露之事項。

董事、高級管理層及僱員

高級管理層

林立波先生，34歲，銷售及市場推廣部主管。彼於一九九八年加入本集團，並於二零零三年五月晉升為銷售及市場推廣部主管。林先生負責實現本集團的銷售目標及管理客戶關係。林先生於廈門大學修讀會計電算化專業並於一九九八年畢業。

羅韶華先生，38歲，生產部主管。羅先生負責控制及管理日常生產活動。羅先生於一九九九年加入本集團，並於二零零五年一月晉升為生產部主管。羅先生於電源及數據線行業累積逾10年經驗。

陳永輝先生，32歲，產品開發部主管。陳先生負責根據本集團客戶的要求，制訂及實施產品開發計劃。陳先生於一九九七年加入本集團，擔任質量控制檢查員。陳先生分別於一九九九年及二零零三年晉升為質量保證部主管及生產單位主管。於二零零八年十月，彼獲委任為產品開發部主管，負責產品設計及開發。

聶志軍先生，35歲，自二零零五年七月以來一直擔任質量保證部主管。聶先生負責執行本集團的質量保證政策。彼於一九九七年加入本集團擔任質量保證部門副主管。彼於一九九四年取得中國江西省勞動廳頒發的「電子設備技術員四級」資格。

翁雪鳳女士，31歲，本集團的會計經理。翁女士負責本集團的整體會計、財務管理及庫務工作。彼自一九九八年起在會計及財務部門工作，後自二零零八年五月起晉升為本集團會計主管。翁女士於會計及財務管理方面擁有逾10年的經驗。

公司秘書

郭紫玲女士，31歲，為本公司的公司秘書及財務總監，負責公司秘書職能，審閱及監督本集團的整體內部監控系統並向本公司董事會及審核委員會提供意見。彼是一名專業會計師，香港會計師公會及特許公認會計師公會會員，於審計、會計及稅務方面擁有逾8年的專業經驗。郭女士於二零零一年獲得廈門大學會計學士學位。在加入本集團前，郭女士曾任職國際會計師事務所，專門從事審計和會計工作。彼於二零一零年七月加入本集團，擔任財務總監。

董事、高級管理層及僱員

薪酬政策

董事及高級管理層根據可比較公司的薪金、投入時間及本集團績效獲支付薪金、實物利益和酌情花紅作為酬勞。本集團亦會就彼等向本集團提供服務或執行與本集團的營運而必需及合理產生之開支，向彼等償付報銷費用。本集團會參考(其中包括)可資比較公司所支付之市場薪酬水平、董事的職責，以及本集團之績效，定期檢討和釐定董事及高級管理層之薪酬水平。

上市後，董事及高級管理層亦可獲授根據購股權計劃授出之購股權。

董事的競爭權益

根據本集團與各執行董事訂立的服務協議(「董事服務協議」)，各執行董事已向本公司作出承諾，只要其繼續為董事以及在辭任後或終止董事服務協議後十二個月內，其不會(無論作為經理人、代理、代表、顧問、合夥人、僱員或其他身份)單獨或與任何其他人士聯合直接或間接於本集團任何成員公司開展業務的司法權區進行或參與任何與本集團任何成員公司的業務產生或可能產生競爭的業務或活動(但執行董事於股份在認可證券交易所上市的任何公司持有不超過5%的股份除外)。各獨立非執行董事已向本公司保證，其將不會於出任獨立非執行董事期間及其任期結束後六個月內從事任何與本公司有競爭的業務。

本集團與員工的關係

本集團重視與員工之間良好關係。發給員工之薪酬包括薪金和津貼。本集團一向有為員工提供技能培訓，以提高他們的技術及產品知識，以及有關工業質量標準和工作場地安全標準的知識。

董事、高級管理層及僱員

人力資源

於最後實際可行日期，本集團有 577 名僱員，其中包括香港的 3 名長期僱員和中國深圳的 573 名僱員。下表為於最後實際可行日期按職能劃分的僱員明細：

職能	香港	深圳
管理.....	—	10
財務及行政.....	1	62
銷售及市場推廣.....	1	5
產品開發.....	—	14
生產.....	—	437
採購及物流管理.....	1	13
質量保證.....	—	32
總計.....	<u>3</u>	<u>573</u>

本集團認為，訓練有素和經驗豐富之僱員是業務達致成功的關鍵因素。未來之成功有賴吸引、挽留和激勵該等訓練有素和經驗豐富之管理層和工程人員之能力。於往績期間，本集團在招聘員工方面並無遇上重大困難，亦未曾遇到任何重大人員流失或勞資糾紛。董事相信，我們與員工之關係整體良好。董事相信，本集團的管理政策、工作環境、就業前景及給予員工之福利，有助與僱員建立良好關係和挽留僱員。本集團為僱員提供在職培訓，加強他們對有關工作之技術和知識。請參閱下文「員工培訓」一段。

本集團亦根據香港的相關法例和法規參加了強積金計劃，並根據中國的相關法律及法規參加了中國政府資助的社保制度。中國的社保制度包括員工之退休、工傷、醫療、失業和其他保險保障。

社會保障基金及住房公積金供款

由於中國地方法規各有差異，各地部門的推行或詮釋方法不一，僱員對社會保障制度的接受程度不同，加上對社會保障制度的認識不足，於往績期間內，本集團基於以下情況並無或一直未能夠為其僱員及代表僱員支付若干社會保障基金供款：

- 部分僱員來自中國的農村地區（「農民工」），彼等的戶籍登記在彼等的故鄉村莊。有關政府部門就社會保障供款計劃對農民工採用不同的政策，令遷移至其他地方的農民工難以轉移彼等的社會保障戶口至其他地區，以及繼

董事、高級管理層及僱員

續彼等的社會保障供款(包括確認以前登記作出的供款)。部分農民工不願參與社會保險供款計劃，原因是參與社會保障供款計劃的財務負擔超過相應的利益，主要由於養老金及醫療保險的供款須同時由僱主及僱員支付，以及農民工不能轉移彼等之前作出的供款。

- 就臨時僱員及尚在試用期的新僱員而言，由於彼等為短期性質受僱，以及該等類別的僱員流失率較高，故此實際上難以為該等僱員作出供款。為解決聘用臨時僱員的不穩定性的影響，本集團可暫時不為尚在試用期內的僱員支付社會保障基金供款。倘若僱員通過試用期後繼續任職，本集團將為其辦理社會保障基金登記，並支付試用期內的規定供款。

本集團估計，於截至二零零九年及二零一零年三月三十一日止年度及截至二零一零年十二月三十一日止九個月約有610名、508名及378名工人屬於此類別(分別佔本集團於截至二零零九年及二零一零年三月三十一日止年度及截至二零一零年十二月三十一日止九個月所有全職僱員的80.8%、68.6%及63.5%)，其社會保障基金供款總欠款分別約為289,000港元、494,000港元及564,000港元。

中國法律顧問告知，本集團已根據中國相關地方法規就醫療保險及工傷保險作出全數供款，但並未就於往績期間上述情況的失業保險及養老保險全面遵守適用中國法律法規。前僱員向有關勞動保護部門申訴的有效追溯期為兩年，因此於二零零九年及二零一零年未支付三輝深圳前僱員的供款約439,000港元。

根據中國法律顧問的意見，三輝深圳自二零一零年九月起僅為擁有深圳永久居住戶籍的僱員繳付失業保險，並從二零一一年二月份起為公司530名員工繳付失業保險。根據深圳的實施慣例，失業保險不得補繳。雖然三輝深圳過去並未根據《深圳市經濟特區失業保險條例》按時繳付失業保險，但是只有在業務部門在收到相關社保局發出的追繳通知書後未能報告及支付逾期保險時才會被處以罰款。倘三輝深圳未收到任何追繳通知書，並已主動報告及為其僱員繳付失業保險，且深圳社保局已接納三輝深圳繳付失業保險，則不會就其過去未支付的失業保險對三輝深圳追加罰款。中國法律顧問告知，三輝深圳未來因遲繳失業保險而遭罰款的可能性有限及極微。

養老保險方面，根據《深圳經濟特區企業員工社會養老保險條例》，企業不按規定繳納養老保險費的，由市勞動保障部門發出追繳通知書，責令企業限期繳納；逾期仍未繳納的，除補繳欠繳數額外，從欠繳之日起，按日加收0.2%的滯納金。可對企業處以最高人民幣50,000元的罰款，並對其直接負責的主管人員和其他直接責任人員處以人民幣10,000元以上人民幣30,000元以下罰款。根據深圳的實施慣例，養老保險欠繳數額僅可於兩年內補繳。由於三輝深圳尚未依據有關條例為其員工繳付社會保險，故可能被相關機關處以罰款。然而，據中國法律顧問告知，因僱員不

董事、高級管理層及僱員

願意而造成未繳付養老保險的情況在深圳及中國其他地區非常常見。實際上，若有關機關未接到員工的投訴，有關機關一般不會處以罰款。此外，由於員工不願繳付員工部分的款項而未繳付相關養老保險，故員工作出投訴的可能性有限及極微。因此，三輝深圳因未支付養老保險而遭罰款的可能性有限及極微。自二零一一年二月起，三輝深圳開始為 543 名員工繳付相關養老保險。

控股股東楊先生及鉅皓控股(BVI)已同意向本公司作出悉數彌償，使本公司由於未支付社會保險供款或與此有關而承受任何損失或法律責任及／或有關中國當局就此對本公司施加任何處罰時，本公司毋須承擔該等損失及責任。

本集團過往未為其僱員遵守住房公積金供款規定，原因是(i)自住房公積金制度於一九九二年在深圳推行以來，參與企業及僱員數目一直有限；(ii)僱員本身不願意作出相關供款；及(iii)住房公積金供款規定並未獲地方機關強制執行。根據《深圳市社會保險暫行規定》(1992)，該等規定適用於有本市常住戶口的固定僱員及已訂約僱員。儘管自一九九二年以來住房公積金供款規定尚未被深圳地方政府機構強制執行，深圳市政府近期已頒佈相關改革建議，以落實住房公積金制度。根據《深圳市住房公積金制度改革方案》，深圳市住房公積金管理委員會及深圳市住房公積金管理中心已於二零一零年十二月成立。《深圳市住房公積金管理暫行辦法》(以下稱為「《暫行辦法》」)為深圳市住房公積金改革的實施規則，乃於二零一零年十一月三十日頒佈，並於二零一零年十二月二十日生效。根據《暫行辦法》，新設立的單位應當自設立之日起 30 日內到住房公積金管理中心辦理住房公積金繳存登記，而於《暫行辦法》實施前已設立的單位應當在住房公積金管理中心規定的期限內辦理住房公積金繳存登記。根據《深圳市住房公積金繳存管理暫行規定(試行)》，於暫行辦法實施前已設立的單位應當自暫行辦法實施日期起六個月內辦理住房公積金繳存登記。本集團已於二零一一年一月十日申請辦理住房公積金繳存登記。登記已完成，而本集團自二零一一年三月開始繳納住房公積金。

於二零零九年及二零一零年三月三十一日以及二零一零年十二月三十一日未支付的住房公積金供款分別為 2,348 港元、4,696 港元及 6,457 港元。

控股股東已同意向本公司作出悉數彌償，使本公司由於未支付住房公積金或與此有關而承受任何損失或法律責任以及有關中國當局就此對本公司施加任何處罰時，本公司毋須承擔該等損失及責任。

由於本集團排除接獲僱員要求支付該等過往供款的可能性，故其於二零一零年十二月三十一日就往績期間過期供款於其財務報表分別作出撥備 289,000 港元、494,000 港元及 564,000 港元，該等撥備乃根據中國有關現行法律及法規計算。

董事、高級管理層及僱員

除上文所披露者外，本集團於往績期間一直遵守所有有關社會保障基金的法律及法規。於最後實際可行日期，本集團並不知悉近期有任何僱員投訴或要求支付社會保障基金及住房公積金供款，亦無接獲勞動仲裁委員會或人民法院發出有關社會保障基金及住房公積金供款糾紛的任何相關法律文件。

自二零一一年二月起，本集團分配及委任合適員工自相關中國地方機構網站編製付款明細。本集團之一名文員負責核查該等明細，包括僱員數目及付款的總金額。該職員將於核查後簽署及確認明細。經財務經理批准及簽署後，指定員工向相關機構提交付款。董事認為，該等程序有助於確保本集團將來能及時履行支付社會保障及住房公積金的責任。

於往績期間，本集團與其僱員的關係並無出現任何重大問題，或因勞資糾紛導致經營中斷，亦無於招工及挽留具經驗員工方面遇到難題。董事相信本集團與僱員維持良好的工作關係。

員工培訓

本集團的員工培訓一般在工作場所內由其內部高級管理人員及各部門主管負責進行。

本集團提供的培訓包括：

- 新僱員入職培訓，向他們介紹本集團的企業文化，了解本集團業務經營、公司政策及職業安全；
- 培訓與他們各自工作職能相關的基本技能及知識。本集團亦要求資深員工成為新僱員的良師益友；
- 按持續進行的基準，為本集團的技術員工提供新產品及新標準的技術培訓。本集團亦聘請業內資深專家及專業人士，提供新技術知識及技能培訓。
- 由培訓機構為本集團經選定的管理人員提供管理培訓；及
- 由來自各顧問機構、大專院校的專業人士就業務策略提供銷售及市場推廣培訓，每年2至3次。

董事、高級管理層及僱員

董事會委員會

審核委員會

本公司根據於二零一一年四月二十七日通過之董事決議案及●之規定，成立審核委員會，並已採納符合●有關審核委員會的書面職權範圍。審核委員會的主要職責為(其中包括)：就外部核數師之任命、繼聘和罷免向董事會提出意見；審閱財務報表和就財務報告事宜提供重要意見；以及監督本公司內部監控程序。目前，本公司審核委員會由三名成員組成，即李顯龍先生、陳啟和先生及蔡奮沖先生，李顯龍先生為審核委員會主席。

薪酬委員會

本公司根據於二零一一年四月二十七日通過之董事決議案成立薪酬委員會，採納根據●制定的書面職權範圍。薪酬委員會的主要職責為就整體薪酬政策以及與本集團全體董事和高級管理層有關之架構，向董事會提供建議；檢討與績效掛鈎之薪酬；以及確保並無董事釐定本身之薪酬。薪酬委員會由三名成員組成，即楊天洪先生、李顯龍先生及蔡奮沖先生，楊天洪先生為薪酬委員會主席。

提名委員會

本公司根據於二零一一年四月二十七日通過的董事決議案成立提名委員會。我們已採納符合●之書面職權範圍。提名委員會之主要職責為就委任董事及填補董事會空缺之人選，向董事會提供建議。提名委員會由三名成員組成，即楊天洪先生、李顯龍先生及蔡奮沖先生，楊天洪先生為提名委員會主席。