

主席 報告書



年內，本集團面對重重的困難，導致業績未如理想。儘管營業額較上年度增加6.5%，但錄得股東應佔淨虧損港幣74,100,000元。

本集團於年內在產品設計方面進行革新，推出更多較以往產品年輕及時尚的款式。新款式雖然能吸引新的顧客，但因未能符合核心顧客的需要而導致顧客流失，令銷售額大受影響。本集團設計部門已於二零零二年九月進行重組，設計部董事及所有新招聘的海外設計師亦隨後離職。

對本集團而言，要糾正錯誤的產品路向誠然是一項痛苦的工作；然而，在推出二零零三年春／夏季系列時，本集團已及時作出適當調整，恢復採用簡約及基本的時裝設計，以迎合核心顧客的需要。結果，新系列產品自二零零三年三月推出以來，市場反應良好，而銷售情況亦隨之改善。

由於管理不善以及業務計劃的執行進度(尤其在增開店舖方面)出現多番延誤，導致本集團在中國大陸推出的新品牌Sparkle業績欠佳。負責本集團中國大陸業務的總經理已於二零零三年四月被撤換。

展望未來，本集團承諾會繼續尋求改善業務常規及營運的方法；同時，本集團亦不會忘記過往數月的教訓。管理層已推出多項企業革新方案，務求令本集團能在現今競爭激烈的市場中持續成長。

確立企業願景及使命

管理層深信，全體同事對未來抱相同目標是本集團邁向成功的重要基石。本集團於二零零二年十月向同事(包括海外同事)宣佈新釐定的企業願景及使命－「堡獅龍之道」。願景為「成為顧客首選的品牌，市場卓越的領導」；而使命是「每天每處不斷為品牌增值」。為了讓本港同事更瞭解「堡獅龍之道」的真諦，本集團舉辦了多項培訓講座。

訂定策略計劃

二零零三年初，管理層為本集團制定了三年的業務策略計劃，並以集中發展服裝業務和成為低成本經營者為核心策略。有關計劃亦界定了本集團在產品、市場及人才三方面的策略。本集團已向各個市場的同事發放有關計劃，使不同市場及崗位的同事，都能朝着一致的方向悉力以赴。

管理層的培训

本集團制定了一套全面的培訓課程以提昇香港管理層的管治能力。每位經理必須於一年內最少修畢必修科及選修科各三科。必修科科目包括領導才能、解決問題及建立團隊精神的技巧；另備有多個選修科目，經理可依個人需要而選修合適的科目。此外，亦成立專案小組，對管理智慧的新焦點如知識管理、供應鏈管理等進行探討及試驗。

員工能力的提昇

推動學習是本集團企業文化的重要一環。將來所有本港的前線同事均會接受連串有系統的培訓課程，內容包括顧客服務及專業銷售技巧。為使各前線同事能掌握時裝潮流及產品知識，作為「產品大使」的店舖培訓導師會定期向各同事講解新推產品。同時，本集團亦在本港寫字樓設立了學習資源中心，以鼓勵及支持同事持續進修。

系統的建立

本集團已將二零零三年命名為「系統建立年」，本集團每位同事均須各展所長盡力改善現有的營運系統，以達至提升整體營運效率的目標。

整體而言，本集團將繼續以顧客為先，並會不斷在人力資源上作出投資，及建設更具效益的系統。我們深信此舉有助維持本集團未來的增長。

本人謹代表董事局，向各位股東、顧客、供應商和全體職員致以衷心謝意；並期望各位能繼續支持本集團，攜手開創更光輝的未來。

主席
羅家聖

香港
二零零三年六月二十六日