

企業管治報告

本集團貫徹維持高水平企業管治的承諾，確保於集團內實踐有關的企業管治應用守則及政策。董事會很榮幸地向各位提呈二零零六年五月三十一日年度之企業管治報告。

符合上市規則附錄14之規定

本集團已於二零零五年七月採納其自訂的企業管治守則(「聯洲集團守則」)。聯洲集團守則內的原則及應用守則基本上包含了聯交所頒布的企業管治常規守則內所制定的原則及守則條文(「聯交所守則」)。集團於二零零五年五月三十一日年度之年報內已提呈首個企業管治報告。

於二零零六年五月三十一日年度的期間內，董事會認為聯洲集團守則已有效運作，而聯洲集團守則內的原則及應用守則基本上亦為董事會及員工所應用。此外，董事會認為集團於年度內符合了聯交所守則所制定的條文(除下述之偏離狀況外)。

董事會

董事會成員組合

董事會現由八位成員組成，其中包括主席兼行政總裁史璧加先生，執行董事李嘉渝先生、華米高先生、植浩然先生及黃偉光先生，獨立非執行董事吳奕敏先生、Götz Reiner WESTERMEYER博士及Udo GLITTENBERG教授。以上各人之履歷已刊載於本年報之《董事及高級管理層履歷》一節內以及集團網站內。

董事會負責監察集團策略方針及發展，以及訂立本集團的目標、策略及政策。董事會已維繫各成員具備配合集團業務所需的不同技能及經驗，是一個擁有管理、會計及財務、市場推廣、貿易及採購資歷的組合，曾涉獵多個不同的業務範疇，在其中擁有豐富的經驗。為提高集團的效率，各執行董事均被授予特定的職責：

史璧加先生，主席兼行政總裁，負責集團整體的企業政策及發展策略，監察集團於全球的營運，主要工作為市場推廣及業務協調。

李嘉渝先生，營運總裁，負責集團於香港及中國據點的營運及管理。

華米高先生，市場推廣總監，負責集團的品牌產品銷售和市場推廣，並且確保集團符合授予特許使用權的權利。

植浩然先生，集團司庫，負責集團的財務及財資事項。

黃偉光先生，企業策劃及監控董事，負責監察集團之企業策劃、策略性夥伴計劃、內部監控及風險管理等工作。

年內，本公司已符合上市規則的要求，除已委任三名獨立非執行董事外，其中一位已具備適當的會計專業資格或相關財務管理專長。本公司已收妥每位獨立非執行董事的書面年度確認書，按上市規則的要求申明其獨立性。據此，本公司依照上市規則的獨立指引視上述各人皆為獨立。此外，所有載有董事姓名的公

司通訊中，已明確註明各獨立非執行董事之身份，本公司亦按照聯交所守則的建議最佳常規，獨立非執行董事佔董事會內的三份一席位。

董事會成員之間並無關係。

應聯交所守則的建議最佳常規，本公司已就針對董事所採取的法律行動為所有董事作適當的投保安排。

董事會會議

董事會於年內定期召開會議，商討集團業務發展、營運及財政表現。

年內，每位董事（親身或以電話形式）在董事會會議之出席率詳情如下：

董事會成員出席情況

董事姓名	出席會議次數 / 會議總次數
主席兼行政總裁	
史璧加	6/14
執行董事	
李嘉渝	10/14
華米高	4/14
植浩然	11/14
黃偉光	14/14
獨立非執行董事	
Udo GLITTENBERG教授	6/14
Götz Reiner WESTERMEYER博士	6/14
吳奕敏	6/14

年內亦會定期召開供高級管理人員出席的其他董事會會議，以討論集團的日常管理、行政事務及集團最新之業務發展。



聯洲國際支持「鐘錶設計師培育計劃」，致力在鐘錶業內推動創新、設計和創意才能。

所有董事會會議記錄由公司秘書部備存，在合理通知的情況下讓董事查閱。

主席及行政總裁

史先生為集團的主席兼行政總裁。彼負責本集團之整體策略計劃、制定目標及企業發展，以及董事會事務的管理。集團之日常業務管理則下放予營運公司之相應董事會。

董事會無意分開「主席」與「行政總裁」一職。董事會參考向來的營商經驗以及集團的主要收入來源地 — 歐洲大陸的慣常貿易方式，我們相信由同一人兼任「主席及行政總裁」一職會使集團運作更有效率。此外，此慣例亦符合數位獨立研究學者在



集團提倡「平衡工作與生活」的理念，反映了集團的其中一個核心價值——關懷。

英國及美國所得的結論：「分割主席及行政總裁一職」的哲理法則並不能改善企業表現。

提名、任命、重選及罷免董事

所有董事均有出席於二零零六年七月舉行的一個董事會會議，本公司在會上採納一套董事提名制度，列出(i)評核及選擇董事候選人的準則，(ii)供董事會或本公司股東使用的提名程序，(iii)在股東大會上重選董事。董事會一向不時覆核其架構、規模及組合。若出現臨時空缺，董事會亦會執行上述程序。在選擇及推薦董事候選人時，董事會將尤其考慮候選人的性格、誠信、營商經驗，以及董事會在當時對特定專長及技能的需求。

任何被任命的董事，無論是填補臨時空缺，抑或是新增的董事會成員，其任命均需於其被任命後的首個股東大會上接受股東重選。根據本公司之公司組織章程，三份一的董事(主席除外)將輪席退任並於股東週年大會上膺選連任。根據現時董事會的人數，包括有指定任期的董事(除主席及行政總裁外)在內，所有董事應每三年最少輪席退任一次。由於主席及行政總裁擁有豐富的經驗，又是集團的創辦人，故從公司及股東整體利益而言，董事會認為無須讓主席及行政總裁最少每三年輪席退任。

所有獨立非執行董事均沒有指定的任期，但他們於週年大會上需輪席退任。

為董事及員工提供的持續專業發展

為使董事能(i)獲告知對本集團業務有影響的重大變更，以及與上市規則、其他法規及規限有關的變更；及(ii)發展並更新其知識及技能，以確保各人能繼續在資訊全備及切合所需的情況下為董事會作出貢獻，企業策劃部已為董事維持一個「持續專業發展計劃」，其中包括企業管治及財務匯報準則等項目。集團亦鼓勵董事會成員不時參與跟其職務及專業知識有關的講座。

管理層為集團的辦公室及生產單位員工投放資源於人力資源發展及培訓(HRDT)項目上。由於集團的業務遍佈全球，HRDT項目有助以更迅速的步伐將集團全球化發展的訊息傳遞開去，以更有效的方式將多元文化的差異結合起來。在歐洲，HRDT項目的協調工作是由設於德國的歐洲總部負責。在亞洲，



集團為建立人才作出投資，在中國南澳(右圖)成立了培訓中心，配合設於德國(左圖)的同類設施，令員工可以在知識和實務層面作跨文化交流。



我們除了於香港總部為區內員工提供持續HRDT項目外，我們更於二零零六年七月在集團位於中國南澳的生產廠房及物流中心開設培訓中心。現時，全球10%對豪華產品的需求乃來自中國市場，而有關的需求將於七年內達到25%。集團預期在產品發展、銷售及市場推廣，以及在中國市場的推廣活動方面繼續穩步發展。

管理層可透過HRDT項目評估員工的能力及潛質，特別是在集團內的事業晉升前景及所能提供的貢獻。中國培訓中心的成立令員工的留任率增加，員工更投入於推動集團的增長，初步成效令人鼓舞，亦與管理層的期望一致。

此外，企業策劃部亦為本集團於香港及中國辦事處的員工舉辦了一個名為「認識自我、團隊及公司」

企業管治報告

的工作坊。工作坊的目的是讓員工對集團的使命、企業策略、核心價值、最新的業務發展有更深的認識，並且了解他們為貢獻集團使命、企業策略及價值鏈上所扮演的角色。

董事會很高興能透過HRTD計劃及日常工作上的互動，將集團的核心價值「關懷(Caring)、誠信(Integrity)及公平(Fairness)」等企業管治原則主導精神融匯於集團之內。

董事及員工的證券交易

集團已採納其自訂的「董事進行證券交易守則」(「行為守則」)及「員工進行證券交易守則」，以監管董事及指定的員工(該等人士被視為擁有對本集團的股份價格敏感性的資料)在進行證券交易時須遵守刊載於標準守則(上市規則附錄十)內的規則。

本公司已從各董事接獲確認書，確認其於年內已遵守標準守則及聯洲行為守則。本公司亦已從有關員工接獲符合要求之確認書。

董事及高級管理層的薪酬

薪酬委員會於二零零五年一月成立，由全部三位獨立非執行董事(Udo GLITTENBERG教授、Götz Reiner WESTERMEYER博士及吳奕敏先生)及執行董事黃偉光先生組成。薪酬委員會的主要角色是與董事會磋商及達成共識，釐訂本公司及其附屬公司之主席、執行董事及獨立非執行董事及其它須向董事會匯報之行政管理人員的薪酬架構及整體政策。

集團已採納薪酬委員會的職權範圍書，職權範圍書內清楚列明其角色、賦予的權力及功能。

年內，薪酬委員會已舉行二次會議，全部委員會成員(Udo GLITTENBERG教授、Götz Reiner WESTERMEYER博士、吳奕敏先生及黃偉光先生)均透過電話或親身出席會議，檢討集團董事、高級管理層及員工現有的薪酬待遇以確保符合集團的薪酬政策。薪酬委員會已覆查及通過一個董事及高級管理層獎金獎勵計劃，有關計劃以個人表現、企業表現及主流的市場價格為指標。企業表現將參考收入增長、相關邊際利潤、利潤增長及所取得的投資回報。表現為本的獎勵最多為基本待遇的30%。

以薪酬委員會所訂立的架構及原則為基礎，集團將表現為本獎金制度伸延至所有辦公室及生產單位，藉此肯定員工的貢獻及努力。在生產設施(7個位於歐洲，5個位於亞洲)，與表現掛鉤的薪酬方案將參考質素與產量之間的比例。另外，我們於中國的營運單位根據員工的服務條款推出留任獎金制度，藉此挽留資深的員工，提高營運效率。

薪酬委員會成員出席情況

成員姓名	出席會議次數 / 會議總次數
獨立非執行董事	
吳奕敏(主席)	2/2
Udo GLITTENBERG教授	2/2
Götz Reiner WESTERMEYER博士	2/2
執行董事	
黃偉光	2/2

本集團薪酬政策之主要準則包括以下各項：

- (a) 個別員工不能釐定其自身之薪酬；
- (b) 薪酬待遇須與跟本集團競爭聘用相關人力資源的公司看齊；及
- (c) 為吸引、推動及保留高質素、表現良好的員工及增強股東的投資回報，薪酬待遇須反映員工表現、工作的複雜性及所須肩負之責任。
- (d) 與主流市場情況和集團之表現及盈利看齊。

執行董事並無與本公司或任何其附屬公司簽訂服務合約，使其終止合約通知期須超過一年，或預先訂立終止合約的賠償條款，而該賠償條款為多於一年的薪酬金額及福利。執行董事並無簽訂為期超過三年之服務合約。以上政策亦適用於高級管理層。

根據英國一份按獨立非執行董事的角色及效能而釐訂其薪酬的「Higgs Report」，當中提出獨立非執行董事的薪酬應參考市場情況而釐定。總括而言，獨立非執行董事的薪酬乃按彼等在本公司事務上的工作量、規模、業務的複雜性、所須負上的責任及出席會議的次數而釐定。

審核委員會

審核委員會於一九九八年十二月成立，由全部三名獨立非執行董事（Udo GLITTENBERG教授、Götz Reiner WESTERMEYER博士及吳奕敏先生）組成。按上市規則規定，審核委員會成員中最少有一名在財務方面擁有合適專業資格及經驗的成員。依照聯交所守則在二零零五年一月提出的新要求，集團已更新審核委員會的職權範圍書，其中包括審核委員會的角色、權力及功能。有關更新已被集團採納。

於本年度內，審核委員會已舉行了二次會議，全部委員會成員均透過電話或親身出席會議，目的為(i)審閱中期和年度財務報表及該等報表所載有關財務申報的重要判斷的地方；(ii)檢討外聘核數師的薪酬；評估外聘核數師是否獨立和客觀，並且釐訂核數性質及範疇；及(iii)檢討本集團的財務及會計政策和實務、內部監控、財務監控及風險管理制度。

審核委員會成員出席情況

成員姓名	出席會議次數 / 會議總次數
獨立非執行董事	
吳奕敏(主席)	2/2
Udo GLITTENBERG教授	2/2
Götz Reiner WESTERMEYER博士	2/2

對於外聘核數師的選用、任命、退任及撤換，審核委員會並未持有跟董事會不同的意見。

核數師的薪酬

本公司之核數師為正風會計師事務所有限公司，以下為公司於本年內支付核數師薪酬之分析：

	港元
核數服務	1,470,000
非核數服務	50,000
總數	1,520,000

企業管治報告

內部監控及風險管治

集團內部監控之設立，目的是為合理地確保集團的資產不會在未獲授權之情況下被使用或轉讓，並且確保交易按照管理層之授權進行，適當地保存會計記錄，及遵守有關法例及準則。

集團內的每一營運單位已有適當的內部監控程序及風險管理系統。企業策劃部負責每年檢討及評估集團於亞洲、歐洲及美國主要營運單位所執行的內部監控系統的效率及成效。

其主要工作包括：

- (a) 檢討集團主要業務及風險管治的成效；
- (b) 對確認集團收入及開支的慣例及程序，以及集團各業務單位的內部監控情況定期進行全面審查；及
- (c) 對管理層已鎖定要作改善的地方作出特別檢討及調查。

為評估集團風險管理及內部監控系統之效益，集團已採納內部監控評估指引作準則，以檢討、評估及監察集團於財務、營運及上市規則遵守的成效。

於二零零六年五月三十一日年度內，企業策劃部已檢討本公司及其主要附屬公司在內部監控及風險管理系統的成效，並將有關的發現及建議提呈審核委員會。審核委員會覆核並與管理層討論有關發現，並且同意實行於主要營運單位，以及主要營運單位和總部之間的現行內部監控系統能夠並有效應付集團的現有業務。內部監控系統並未呈現任何需要重大改善的嚴重缺失。

財務匯報

董事會負責就年報及中期報告、公告及其他根據上市規則及其他監管規定須予披露的資料提呈一個平衡、清晰及可理解的評定。

董事們確認編製截至二零零六年五月三十一日止年度之財務報表的責任。

本公司的外聘核數師聲明已刊登於核數師報告內，以申明其在財務報表方面之匯報責任。

持續經營

在進行適當的調查後，董事會認為不存在可能對本公司的持續經營能力構成重要質疑的重大不明朗因素。

與投資者及股東的溝通

本公司繼續尋求促進與投資者關係及與股東溝通的積極政策。

企業策劃部負責集團與股東、投資及財經界以及傳媒的協調和聯絡工作，以保持彼此間之溝通，以增強公眾投資者對企業及財務的認知。集團設有自身的網站(www.egana.com及egana.quamir.com)，股東及投資者能透過網站獲悉集團的最新財務資料、公告、業務發展、近期項目及企業活動等資訊。本公司之網站能為投資者及公眾提供另一個方便快捷的途徑以獲取本公司的資料。

董事會已成立一個由指定行政人員組成的隊伍，分派至香港、日本、德國及美國等地擔當促進全球投資者關係的任務。

股東週年大會（「股東週年大會」）亦提供一個重要機會，讓董事會與本公司之股東進行建設性的溝通。主席及大部份董事會成員將出席股東週年大會或其他股東會議，讓主席能與股東保持對話及回答股東的提問。

社會責任

本集團繼續透過以下四種主要方式去傳遞正面的社會價值：

- (a) 提倡公平合理之聘用條款及創造安全的工作間；
- (b) 在業務發展方式及產品覆蓋面上應用創新的理念；
- (c) 以負責任的態度為顧客提供優質的產品及服務，令顧客感到物有所值；及
- (d) 透過參與社區活動以增加自身的價值，成為優秀的企業人。

年內，史璧加先生曾於不同的國際商貿會議上分享集團在業內的經驗。憑藉豐富的貿易知識以及樂於為社會貢獻所知的精神，史璧加先生再次應邀於二零零六年十月在巴黎舉行的豪華產品會議(Luxury Goods Congress)上發表講話。

在亞洲，我們致力於地區性的企業管治會議及研討會上發表演說，推動良好的營商及社會道德作業方式，其中包括香港浸會大學的《合法不一定合乎道德標準》(What is Legal May Not be Moral)、

日本商業倫理協會(Japan Society of Business Ethic)的《商業倫理在東亞》(Business Ethics in East Asia)、香港中文大學的《如何調和企業管治中的文化差異》(How to Reconcile the Cultural Difference in Corporate Governance)，以及澳洲會計師公會的《行業回顧：企業文化及發展》(An Industry Review: Corporate Culture and Development)。此外，集團亦贊助國際會議如《亞太公司管治國際會議》(Inaugural Asia-Pacific Corporate Governance Conference)等。

在業內推動創新、設計和創意才能方面，我們贊助由香港表廠商會有限公司、香港鐘表業總會及香港理工大學合辦的「鐘錶設計師培育計劃」。

管理層於集團內提倡「平衡工作與生活」之理念，支持對業務夥伴及社區推廣有關訊息。集團於二零零六年六月贊助數項國際性會議，其中包括第14屆國際勞資關係協會會議《顧及家庭之勞資政策與實務：結合東、西方角度看工作與生活之平衡》(Family-friendly Employment Policies and Practices: An East-West Perspective on Work-Life Balance)，並於香港浸會大學的學士後研討會《僱員輔導對企業效能之益處》(Benefits of Employee Counseling to Organizational Effectiveness)上發表演說。

與此同時，集團參與由慈善團體舉辦的籌款活動，並且鼓勵員工參與其中，例如將於本年10月舉行之奧比斯襟章日。