

董事

執行董事

劉添財先生，51歲，本集團之主席，彼於二零零五年二月二十四日獲委任為執行董事。劉先生負責本集團之整體企業策略、規劃、整體營運管理及業務發展。劉先生創立寶山，並於一九九八年成為其控股股東，並自此一直擴充其管理團隊。劉先生亦為殯儀服務契約團隊的主管。自本集團成立以來，劉先生一直於培訓團隊方面擔當積極的角色。開展、經營或管理提供殯儀服務的業務無須任何專業知識或深入培訓。於任何情況下，劉先生均於在業務過程中向高級管理層提供持續教育及培訓方面擔任領導角色。本集團的董事及高級管理層於管理及市場推廣方面具備多種技術及豐富經驗。劉先生經已與本公司訂立服務合約，於上市日期起計初步為期三年。

劉先生分別於二零零零年及二零零一年從南華大學非營利事業管理研究所及殯葬管理暨生死學管理研究所取得證書。劉先生於一九九八年開展其殯儀事業，彼擁有逾十年管理層、企業及業務經驗。劉先生曾為日本環境齋苑協會、美國國家殯儀業董事協會及荷蘭FIAT-IFTA成員，並為中華民國殯葬教育學會及中華生死學會協會成員。劉先生亦於台灣嶺東技術學院進修暨推廣教育中心擔任成為禮儀師及美容技能課堂講師。

劉先生目前為中國湖南省長沙民政職業技術學院教授及中國殯葬協會名譽會員。劉先生於過往三年概無為任何其證券在香港或海外證券市場上市的公眾公司服務。

金彥博先生，43歲，於二零零九年二月十六日獲委任為本公司執行董事。金先生於一九九九年七月加入本集團，並經已與本公司訂立服務合約，於上市日期起計初步為期三年。自一九九九年加入寶山以來，金先生於殯儀服務業擁有逾10年經驗。於二零零零年至二零零一年，金先生為寶山殯儀服務部(高雄)之部門主管。彼於二零零一年至二零零二年為寶山營運部之區域主管，並於二零零三年至二零零四年出任殯儀服務部副經理。於二零零三年至二零零四年，彼為寶山殯儀服務部(台北)之部門主管。彼負責監督於台灣之銷售活動，並為銷售主管。於二零零四年，金先生獲委任為寶山之總經理。彼負責於台灣推行本集團之目標及發展業務，特別是監察台灣之日常營運，監督及監察殯儀服務之執行情況，改善服務及本集團之公關事務。彼亦為台灣內部監控團隊之

團隊主管。金先生帶領寶山的業務大幅增長。金先生於一九八九年六月畢業於國立政治大學政治系，並於一九九三年二月於南韓延世大學公共事務學系取得碩士學位以及於二零零零年於台灣南華大學取得葬禮專家證書。於加入本集團之前，金先生於提供殯儀服務之公司擁有工作經驗。彼於殯儀服務業所累積之經驗為本集團之寶貴資產。金先生於過往三年概無為任何其證券在香港或海外證券市場上市的公眾公司服務。

非執行董事

鈕則誠先生，55歲，為本集團非執行董事。鈕則誠先生除為本公司董事外，與本集團及其關連人士概無任何關係。彼於二零零九年二月加入本集團，並於二零零九年二月十六日獲委任為非執行董事。鈕先生於一九八八年於私立輔仁大學(亦稱為天主教輔仁大學)取得文學博士學位。彼曾為台灣國立中央大學哲學研究所及國立台北護理學院生死教育與輔導研究所的兼任教授。彼曾發表有關殮葬學及殯儀服務之文章及進行此範疇之研究。鈕先生為國立中央大學全職教授，並為銘傳大學社會科學學院院長。鈕先生曾為中華生死學會理事長。鈕先生於過往三年概無為任何其證券在香港或海外證券市場上市的公眾公司服務。鈕先生經已與本公司訂立服務合約，於上市日期起計初步為期三年。

鈕先生亦被委任為非執行董事，原因為彼可憑藉對殯儀服務業之知識及經驗而對本集團之業務作出貢獻。鈕先生擁有有關殯儀服務業之知識以及改善本集團業務之社會網絡。鈕先生可對本集團業務之整體策略規劃及本集團的市場定位作出貢獻。

鄭一民先生，74歲，為本公司非執行董事。鄭一民先生除為本公司董事外，與本集團及其關連人士概無任何關係。鄭先生分別於一九八六年七月及一九八七年八月於中華新聞函授學院取得新聞學證書及於中國社會學函授大學取得社會學學位。於加入本集團前，鄭先生曾出任中國民政部安置司司長。鄭先生於過往三年概無為任何其證券在香港或海外證券市場上市的公眾公司服務。鄭先生經已與本公司訂立服務合約，於上市日期起計初步為期三年。

鄭先生已被委任為非執行董事，原因為彼可憑藉對殯儀服務業之知識及經驗而對本集團之業務作出貢獻。由於鄭先生曾出任中國民政部負責殯儀服務事宜之部門之首

長，因此彼熟悉中國政府有關殯儀服務業之運作。鄭先生可對本集團業務之整體策略規劃及本集團於中國的市場定位作出貢獻。

獨立非執行董事

齊忠偉先生，42歲，為本公司獨立非執行董事。彼於二零零九年二月加入本集團，並於二零零九年二月十六日獲委任為獨立非執行董事。齊先生於二零零六年十二月在曼徹斯特大學取得工商管理碩士學位。齊先生為特許公認會計師公會資深會員、香港會計師公會資深會員及英格蘭及威爾斯特許會計師公會會員。齊先生於會計擁有逾18年的豐富經驗，於二零零三年至二零零七年期間，彼曾任雲南實業控股有限公司（(股份代號：455)，一間於二零零七年於聯交所上市之公司）財務總監及合資格會計師，並曾任博智國際藥業控股有限公司（(股份代號：1149)，一間於聯交所上市之公司）執行董事、財務總監、公司秘書及合資格會計師。齊先生自二零零九年八月六日起出任華豐集團控股有限公司（(股份代號：364)，一間於聯交所上市之公司）公司秘書。齊先生經已與本公司訂立服務合約，於上市日期起計初步為期三年。

程一彪先生，65歲，為本公司獨立非執行董事。彼於二零零九年二月加入本集團，並於二零零九年二月十六日獲委任為獨立非執行董事。程先生於一九六七年在堪薩斯大學取得航空工程學士學位，於一九七六年在多倫多大學取得工商管理碩士學位。彼為Caneast Group (Canada) Inc.之董事及加拿大銀行家學會資深會員。程先生經已與本公司訂立服務合約，於上市日期起計初步為期三年。

林英鴻先生，44歲，為本公司獨立非執行董事。彼於二零零九年二月加入本集團及於二零零九年二月十六日獲委任為獨立非執行董事。林先生於物流、會計、銀行及金融行業擁有逾20年經驗。林先生為Lontreprise Consulting Limited的首席顧問。

林先生曾於兩間物流公司出任財務主管及行政會計師。於加入本公司前，林先生亦曾於多間銀行出任副經理及業務發展經理。林先生分別於一九九九年十二月及二零零四年十一月在香港理工大學取得專業會計及行政人員電子商貿碩士學位。林先生亦為香港會計師公會會員及特許公認會計師公會資深會員，並於一九九五年獲選為香港銀行學會會士。彼於廣西香港青年交流協會擔任名譽財務顧問。林先生曾於二零零四年九月出任創業板上市公司中國海景控股有限公司（前稱華智控股有限公司）（股份代號：

8065)獨立非執行董事。彼亦獲委任為聯交所上市公司興發鋁業控股有限公司(股份代號：0098)及詩天控股(國際)有限公司(股份代號：1008)獨立非執行董事。林先生經已與本公司訂立服務合約，於上市日期起計初步為期三年。

羅學港先生，58歲，為本集團獨立非執行董事。彼於二零零九年二月加入本集團，並於二零零九年二月十六日獲委任為獨立非執行董事。於一九八六年，羅先生在湖南醫學院(現稱為中南大學湘雅醫學院)取得碩士學位。羅先生目前為中南大學湘雅醫學院解剖及神經學學院院長，並為湖南省馬王堆古屍和文化研究保護中心所長。羅先生自一九七三年於中南大學湘雅醫學院工作。於加入本集團前，羅先生經已與本公司訂立服務合約，於上市日期起計初步為期三年。羅先生於過往三年概無為任何其證券在香港或海外證券市場上市的公眾公司服務。

高級管理層

王順郎先生，42歲，於二零零八年九月加入本集團，為錫寶科技之總經理。彼於二零零一年八月於台灣南華大學取得殮葬學及殯儀館服務管理證書。自二零零九年一月起，作為錫寶科技之總經理，彼負責中國之銷售、市場推廣及整體業務發展。王先生為內部監控團隊主管。彼亦負責為本集團於中國之高級人員提供殯儀服務培訓。於加入本集團前，王先生曾為台灣一間廣告公司的負責人。於一九九八年至二零零二年，王先生出任寶山的公司經理、服務部主管及行政部經理。彼自此取得有關殯儀服務業務之豐富行政經驗。王先生於二零零二年年年底離開寶山後於三間提供殯儀服務及設計殯儀產品的公司出任顧問。王先生於二零零七年七月至二零零八年八月出任馬來西亞一間殯儀設施及服務供應商之規劃及研究監督，王先生於任職期間負責設計及規劃墓地及殯儀服務商品契約、推廣及廣告。因此，當王先生於二零零八年九月加入錫寶科技出任總經理時，王先生已擁有於殯儀服務行業之豐富管理經驗，並勝任管理本集團之殯儀服務業務及為本集團帶來貢獻。

潘秀盈女士，31歲，於二零零一年畢業於銘傳大學，獲頒管理學士學位，並於二零零一年六月加入本集團出任行政助理。潘秀盈女士自此一直為本集團服務，並曾出任不同職務，其中包括高雄辦公室及服務中心之行政助理，董事總經理辦公室之執行助理、監事及其後曾出任殯儀服務契約部門之主管及寶山之經理。潘女士對本集團之業務及營運有深入認識及了解，並就彼在本集團之職務而言取得高水平之技能及管理能力。作為殯儀服務契約部門之主管，潘女士負責殯儀服務契約之市場推廣及取得銷售之工

作。潘女士透過出任高雄辦公室及服務中心之行政助理以及其後出任董事總經理辦公室之執行助理取得不同範疇之豐富管理經驗，其中包括辦公室行政、人事管理及市場推廣。鑒於潘女士過往於本集團之工作紀錄，潘女士就本集團之業務及營運擁有卓越的管理能力。

魏慶田先生，43歲，於台灣宜寧高級中學(前稱宜寧中學)畢業。彼於二零零三年七月取得國立中山大學葬禮專家資格。魏先生於二零零三年八月加入本集團，現任天福堂副總經理。彼負責天福堂之銷售及市場推廣工作。魏先生為中國環境保護內部合規團隊的主管。彼亦向本集團僱員提供殯儀服務培訓。自二零零三年八月至二零零七年三月，魏先生為寶山殯儀服務部(台中)之區域主管，並負責於台灣實踐本集團的目標及發展業務，監察及監督殯儀服務的提供情況及改善服務。魏先生藉此透過在不同範疇為本集團服務發展出卓越的管理能力，其中包括培訓葬禮專家及監察彼等之工作、進行市場調查、推廣及營銷本集團提供之殯儀服務，以及監督負責市場推廣之員工之工作。魏先生亦顯示出彼有能力及勝任出任天福堂之副總經理。

徐浩先生，52歲，於一九八八年於四川廣播電視大學畢業，並取得法律學學士學位。徐先生於二零零六年九月加入本集團，目前為江南的副總經理。彼負責江南的整體管理及市場推廣。彼為中國環境保護內部合規團隊的成員。徐先生曾於不同公司任職，其中包括酒店、工業企業、大學、電訊工程學院及支援服務管理公司。此廣泛經驗有助提升徐先生之管理能力及令徐先生勝任管理江南及有效地推廣其業務。

苗雨菁女士，52歲，畢業於中共重慶市委黨校。彼於二零零七年六月加入本集團，目前為錫寶科技經理。彼負責天福堂的營運及行政工作。彼為本集團的中國內部合規團隊的成員，並負責為本集團的僱員提供殯儀服務培訓。苗女士於重慶市供銷合作總社取得管理員資格。於加入本集團前，苗女士為重慶市一間果類公司的人力資源部主管，並為同一家公司的一間附屬公司的總經理，彼藉此累積與政府機關及行政部門交涉及人事管理方面之豐富經驗。苗女士已顯示出彼於管理天福堂之業務方面之能力。

張仁佑女士，51歲，於二零零一年六月畢業於中共重慶市委黨校，取得經濟管理資格，彼於二零零八年七月加入本集團出任錫周服務的經理。張女士負責江南的管理及行政工作。彼為中國內部合規團隊的成員。於加入本集團前，張女士被委任為及出任一間生產重金屬的政府工廠的主管，為期22年。彼出任官方工廠之主管所負責之管理職責包括監察工廠之產量之行政工作及出任工會主席。因此，張女士擁有於江南處理行政及管理工作的豐富經驗。

陳元科先生，25歲，於二零零六年五月畢業於俄羅斯莫斯科國立大學，取得社會學學士學位。陳先生於二零零八年十二月加入本集團出任王順郎先生之行政助理。彼負責於中國的銷售及市場推廣及業務發展工作。彼為中國內部合規團隊的成員。

管理連貫性

劉先生自二零零五年二月二十四日本公司成立日期起出任董事。直至二零零九年二月十六日委任另一名董事前，劉先生為唯一董事。金彥博先生(「金先生」)於一九九九年七月加入本集團，並於二零零五年獲委任為寶山的總經理，寶山為本公司其中一間主要營運附屬公司。於往績記錄期間，本公司的高級管理層成員潘秀盈女士、魏慶田先生及徐浩先生一直為本集團服務。於往績記錄期間，劉先生、金先生及高級管理層一直負責本公司之實際營運的管理，而彼等被視為主要管理層成員，並與本集團的往績記錄業績關係最大及須負上最大責任。

現任執行董事劉先生及金先生連同高級管理層成員將於上市後繼續出任有關職位。

審核委員會

本公司已遵照創業板上市規則附錄15所載的企業管治常規守則第C3段成立審核委員會，並訂立書面職權範圍。審核委員會由四名成員(包括程一彪先生、羅學港先生、林英鴻先生及齊忠偉先生)組成，彼等全部均為獨立非執行董事。審核委員會主席為程一彪先生。審核委員會首要職責是檢討及監督財務申報程序及本集團的內部監控系統。

薪酬委員會

本公司已遵照創業板上市規則附錄15所載的企業管治常規守則第B1段成立薪酬委員會，並訂立書面職權範圍。薪酬委員會由四名成員(包括齊忠偉先生、程一彪先生、羅學港先生及林英鴻先生)組成，彼等全部均為獨立非執行董事。薪酬委員會主席為齊忠偉先生。薪酬委員會的主要職責包括評估董事及高級管理層人員的表現及就董事及高級管理層人員的薪酬組合提出推薦意見，以及評估其他僱員福利安排及就其他僱員福利安排提出推薦意見。

提名委員會

本公司已於二零零九年二月十六日遵照創業板上市規則附錄15所載的企業管治常規守則第A4.4段成立提名委員會，並訂立書面職權範圍。提名委員會由四名成員(包括羅學港先生、程一彪先生、林英鴻先生及齊忠偉先生)組成，彼等全部均為獨立非執行董事。提名委員會的主席為羅學港先生。提名委員會的主要職責包括提名董事的可能人選、審閱董事的提名，並就該委任向董事會提出推薦意見。

合規顧問

於二零零九年八月二十四日，本公司已按照創業板上市規則第6A.19條委任保薦人為其合規顧問。合規顧問將根據創業板上市規則及香港其他適用法例及規例，於上市後為持續之法規規定及其他事宜向本公司提供意見。本公司與合規顧問所訂立之合規顧問協議主要條款如下：

- (i) 本公司委任保薦人為合規顧問，任期由上市當日開始，直至本公司按照創業板上市規則第18.03條發表上市日期後起第二個完整財政年度之財務業績當日為止或直至終止該協議為止(以較早者為準)；
- (ii) 合規顧問須就有關創業板上市規則及適用法例、規則、守則和指引之規定向本公司提供指導及意見；
- (iii) 本公司同意彌償合規顧問招致之任何行動、申索及訴訟、所蒙受之損失、損害及所產生之成本、費用及開支，惟此項彌償不適用於最終判定為因合規顧問違反合規顧問協議之任何欺詐、故意失責、故意行為不當或嚴重疏忽所引致的任何訴訟或損失；及

- (iv) 誠如創業板上市規則第6A.26條所允許，只有於合規顧問之工作未達到可接受水平或對本公司應向合規顧問支付之費用出現重大爭議(爭議未能於三十天內解決)，本公司方有權終止合規顧問協議。倘合規顧問發現本公司有任何嚴重違反合規顧問協議的行為，而該等違規行為可能對合規顧問履行其於協議項下的責任產生重大不利影響，則合規顧問有權終止合規顧問協議。

公司秘書

莫裕庭先生，32歲，自二零零八年三月起擔任本公司的財務總監及公司秘書。莫先生負責本公司之財務及財庫管理。莫先生分別自二零零六年一月及二零零四年十二月成為香港會計師公會及英國特許公認會計師公會成員。莫先生一九九九年十一月畢業於香港科技大學，取得工商管理(會計學)學士學位，並於二零零六年十二月獲香港理工大學頒授企業融資碩士學位。彼於審核、會計及財務管理方面擁有逾九年經驗。加入本公司前，莫先生曾於一家在新加坡證券交易所上市公司擔任財務總監及公司秘書，並曾於一家跨國會計公司的審核及審計部門工作。

合規主任

執行董事劉先生亦為本公司的合規主任。

員工

於最後實際可行日期，本集團擁有174名僱員，其中包括15名高級管理層員工。按職能劃分的員工分工如下：

部門	香港	台灣	中國	總計
財務	1	3	6	10
營運	0	0	77	77
銷售	0	3	20	23
行政	1	3	60	64
	2	9	163	174
	2	9	163	174

全部174名僱員均由本集團僱用。

三名銷售僱員駐於台北、新竹及彰化的服務中心。另外六名僱員均於本集團位於高雄的總部工作。兩名行政人員及一名財務人員亦有參與高雄的殯儀服務銷售工作。於往績記錄期間概無僱員被暫調。

由於本集團已分包所有台灣殯儀服務予寶剛，該六名銷售及行政員工的僅有工作為管理殯儀服務契約的銷售及透過處理電話查詢提供殯儀諮詢服務。

台灣服務中心的僱員薪酬按固定薪金基準計算。

員工培訓

由於本集團的業務以服務為主導，故本集團十分著重提高其服務質素，員工培訓因此屬必需一環。本集團的培訓政策乃確保僱員已接受適當技術培訓，達到工作所需要求，更重要的乃是建立「真心關懷」的態度。本集團認為員工培訓乃本集團的重要投資，可為員工提供一個晉升的跳板，為彼等承擔更大責任作好準備。除了會對新員工簡述本集團的政策及程序外，彼等亦需參加培訓計劃，讓彼等可了解本集團的整體工作環境、其產品及服務以至質量要求。於培訓計劃期間，每名新員工亦會獲告知本身的職責範圍。本集團亦會向富經驗的員工提供在職培訓及定期溫習課程，確保彼等訓練有素，能夠專業誠懇地服務客戶。高級管理職位的申請人由本集團董事篩選及面見。

本集團僱員獲提供有關彼等的職責的培訓。殯儀服務指導人員亦獲提供培養課程，讓彼等熟悉客戶及殯儀服務的要求及彼等的職責。

僱員會獲得有關營運步驟，以及提供殯葬服務的程序方面的知識，這些程序涵蓋不同的殯儀服務習俗及客戶對殯儀服務的不同要求。彼等亦會獲得如何與離世者家屬接觸及討論的知識，所討論的項目主要為離世者家屬希望得到的服務，特別是在實際情況下，因應離世者家屬的心理及精神狀態而與彼等接觸及討論的方式及所表達的關懷。

高級及經驗豐富的僱員會每月就特定主題為新僱員或低級僱員提供培訓，以方便彼等了解工作程序及達到實際目的。於培訓結束時，僱員須參加有關殯儀服務的知識及資料的考試。

薪酬及獎勵

本集團已為其僱員制定評估系統，而本集團使用評估結果作出酬金審核及晉升決定。

本集團亦明白把其僱員利益與本集團利益結合一致，及持續激勵其僱員乃維持高水平服務的主要因素。因此，所有參與中國殯儀館及殯儀服務中心以及台灣服務中心營運的僱員的獎勵與有關中國殯儀館及殯儀服務中心以及台灣服務中心的每月表現及有關僱員的個人表現掛鉤。

全體員工均會經過表現評估。此項評估讓本集團得以了解每名個別員工的長處短處，從而令本集團可有效地培訓每名員工，讓彼等發展所長。

於上市前，本集團並未制定正式的董事及高級管理層薪酬政策。本公司已有條件採納購股權計劃，而董事認為，有關購股權計劃有助本集團聘用及挽留卓越僱員，以及吸引對本集團或本集團持有任何股本權益的實體有價值的人力資源。

於台灣，僱員的薪酬並非與相關服務中心的每月表現掛鉤。

於中國，管理層向市場推廣及營運部門提供每月銷售目標。市場推廣及營運部門的僱員除了可享基本薪酬外，倘個別部門達到銷售目標，有關僱員亦可取得表現花紅。表現花紅乃按照管理層預先釐定的程序計算。

直至其他董事近期於二零零九年二月十六日獲委任之前，劉先生一直為唯一董事。董事相信，鑒於劉先生為本集團提供整體業務發展策略，加上彼擁有豐富的殯儀服務業經驗，因此提高劉先生的酬金屬合理之舉。董事亦相信，考慮到各董事的職責及預期工作量後，各董事於二零零九年的固定酬金水平屬合理。

本集團與員工之關係

本集團與其僱員維持良好關係，且從未在招聘及挽留富經驗員工方面遇到任何重大困難。此外，本公司亦從未因勞資糾紛而導致其正常業務運作遇到任何重大中斷。

董事薪酬

於二零零九年二月十六日前，劉先生為唯一董事。所有其他董事均於二零零九年二月十六日獲委任。因此，於二零零七年僅有一名董事，即劉先生獲發放酬金。由於劉先生同意不收取彼於截至二零零八年止年度之薪酬，以保留資金作本集團的業務及發展之用，因此於二零零八年並無向劉先生發放董事酬金。於二零零七年向劉先生支付的人民幣315,000元包括劉先生的基本薪金及津貼。

各執行董事已與本公司簽訂服務合約，初步由上市日期起計為期三年，且於其後繼續生效，直至任何一方給予不少於三個月的書面通知予以終止為止。各執行董事每年將收取可予遞增的薪金，而有關數額將由董事會酌情釐定。截至二零零七年十二月三十一日及二零零八年十二月三十一日止年度執行董事應收薪金及實物利益總額估計分別約為人民幣315,000元及零。於上市後，截至二零零九年十二月三十一日止年度董事的估計薪酬總額約為1,553,000港元。董事的估計薪酬總額增加乃由於董事人數由往績記錄期間的一名增加至二零零九年上市後的八名，及為反映本集團內類似職能及職責的薪酬組合作出薪酬調整，並經適當參考市場及有關董事的其他職責所致。

本公司的董事薪酬政策乃參考相關董事經驗、工作量及為本集團貢獻的時間而釐定薪酬金額。服務合約條款的詳情載於本招股章程附錄五「權益披露」一段。

向本集團員工提供的福利

本集團在香港參與香港法例第485章強制性公積金計劃條例所規定的強制性公積金計劃。

本集團在中國為其中國僱員向當地中國政府所訂的國家管理退休計劃作出供款。

本集團在台灣為其台灣僱員提供醫療福利計劃方面的福利。

董事確認，本集團已遵守相關勞工及社會福利法律及法規，其中包括於本集團營運的所有司法權區的醫療及房屋津貼，並已根據前述法律及法規作出相關供款。

本集團並未參加任何其他退休金計劃(已於本招股章程第I-31頁「退休福利計劃」一節披露者除外)。

中國勞動合同法(「勞動合同法」)於二零零八年一月一日生效。作為頒佈以改善國家勞動法所規定的勞動合同體制的法律，勞動合同法已訂明(其中包括)勞動合同訂約方的權利及責任：

1. 有關根據實際勞動關係支付雙倍薪金的法規

根據勞動合同法，書面勞動合同須於開始僱用員工之日起計一個月內訂立，否則僱主須按月向僱員支付雙倍月薪。倘僱主未能於僱用員工一年後訂立書面勞動合同，則被視為已訂立非固定年期勞動合同。倘僱主未能與僱員訂立一份非固定年期勞動合同，僱主須於應訂立非固定年期勞動合同之日起按月向僱員支付雙倍月薪。

2. 採用非固定年期合同

以下為須訂立非固定年期勞動合同的情況：

- (1) 僱員已為僱主連續服務十年；
- (2) 僱員已為僱主連續服務十年，而自僱主首次實施勞動合同制度或國有企業於重組後重新修訂勞動合同起計距離法定退休年齡不超過十年；及
- (3) 僱主於連續兩次訂立固定年期勞動合同後重續勞動合同。

3. 支付財務補償

根據勞動合同法，倘僱主撤銷勞動合同，僱主須向僱員支付財務補償。當勞動合同的年期屆滿後，僱主不須支付財務補償。

勞動合同法修訂及取代了國家勞動法，前者規定，倘僱主撤銷勞動合同或勞動合同的年期屆滿，僱主須向僱員支付財務補償。僱主所支付的財務補償以僱員為僱主服務的年期為基準，按每服務滿一年獲得一個月薪金的比率計算。當服務期間超過六個月但少於一年則被計算作一年，當服務期間少於六個月，應付僱員的財務補償應為彼之半個月月薪。

根據上文可作以下概述：

1. 當一名僱員為錫周服務或錫寶科技連續工作十年或當錫周服務或錫寶科技的僱員於連續兩次簽訂固定年期僱傭合同後重續勞動合同時，錫周服務或錫寶科技與有關僱員訂立非固定年期勞動合同的責任隨即產生。
2. 縱使錫周服務及錫寶科技與其各自的僱員訂立非固定年期僱傭合同後，錫周服務及錫寶科技仍有權於出現相關法律及法規訂明的若干情況時終止非固定年期僱傭合同。該等情況包括：(i)僱員嚴重違反僱主訂立的規則及指引；(ii)僱員因嚴重疏忽或玩忽職守而令僱主蒙受重大虧損及損害；(iii)僱員同時與其他僱主建立勞動關係，從而對工作的完成進度及僱主的業務造成重大影響或經僱主要求後拒絕糾正；(iv)勞動合同乃以詐騙、恐嚇或僱員利用僱主的困境或違背僱主的真正意願的情況下簽訂或被修訂；(v)僱員根據相關法律負上刑事責任；(vi)僱員於完成彼之疾病或工傷治療後未能進行原來的工作或僱主另外安排的任何新工作；(vii)僱員不勝任從事其工作及在接受培訓或被調往其他職位後仍然力有不逮；或(viii)勞動合同因訂立勞動合同所建基的客觀情況出現重大變動而不能被履行，且在勞資雙方進行磋商後仍無法就修訂有關合同達成協議。
3. 然而，除非僱員犯上錯誤，而有關錯誤落入上文第二段第(i)至(v)項的任何情況，否則當錫周服務或錫寶科技建議廢除勞動合同或固定年期僱傭合同的年期屆滿時，錫周服務及錫寶科技須向其各自的僱員支付財務補償。
4. 鑒於(i)錫周服務及錫寶科技成立的期間相對較短；(ii)錫周服務及錫寶科技僱用的僱員人數有限；(iii)錫周服務及錫寶科技的僱主及僱員之間關係良好及穩定；及(iv)錫周服務或錫寶科技已與其各自的僱員訂立所有彼等應訂立的固定年期僱傭合同，因此勞動合同法對本集團的影響並不重大。

根據本集團的中國法律顧問的意見，本集團已於往績記錄期間遵守勞動合同法。

固定年期僱傭合同與非固定年期僱傭合同的主要分別在於合同期及終止僱傭合同的條件之不同。就固定年期僱傭合同而言，訂約方可於合同內指定合同期。當有關合同期屆滿時，僱傭合同將自動終止。就非固定年期僱傭合同而言，概無固定合同期，除非僱主基於有關法例及法規所規定的原因(如僱員犯上重大錯誤)終止合同，否則合同將不會自動終止。

固定年期

僱主及僱員可就勞動合同釐定及協定年限。於僱用年期屆滿後，勞動合同將終止，而僱傭關係將隨即同時終止。

非固定年期

於下列情況下，勞動合同具有非固定年期：

- (1) 於僱員已為僱主連續服務10年之時；或
- (2) 於僱員建立勞動合同制度時，或於國有企業就勞動合同進行改革時，僱員已為僱主連續服務10年，而於僱員達到其法定退休年齡前尚餘少於10年時間；或
- (3) 於連續兩個完整固定年期勞動期後，僱主及僱員曾重續有關勞動合同一次。

於訂立非固定年期僱傭合同後，除非存在合法終止僱傭合同的理由(如僱員犯上違法行為或其他嚴重失職行為)，否則僱主不可終止僱傭合同。

於最後實際可行日期，本集團概無與其任何僱員訂有任何「非固定年期僱傭合同」。本集團與所有163名中國員工訂立固定年期僱傭合同。

購股權計劃

本公司已採納購股權計劃，其主要條款概述於本招股章程附錄五「法定及一般資料」一節「購股權計劃」一段。