

## 業 務

### 概覽

我們乃香港一家聲譽良好的人力資源服務供應商，向不同行業的客戶提供優質的招聘服務以及調派及支薪服務，並於2017年佔有香港人力資源服務行業中約0.6%的市場份額。我們的客戶主要包括實力雄厚的跨國及本地公司，彼等從事多個行業，包括時裝、物業、化妝品及美容、資訊科技及通訊以及電子商貿，以至物料採購以及醫療及保健。我們經已與主要客戶建立穩定的業務關係。於往績記錄期間，我們經已為大部分主要客戶提供服務約一至九年。

在我們的招聘服務項下，我們識別、甄選、評估及促使合資格求職者獲我們的客戶聘請，一般涵蓋所有層級的職位，包括行政、行政管理、管理及專業。就我們的調派及支薪服務而言，我們所招聘的合適求職者乃由本集團物色或由客戶自行物色，並調派予客戶。我們亦應客戶要求協助提供支薪及其他行政服務。

我們於香港人力資源服務市場具有逾九年經驗。憑藉我們於本地行業之經驗及與往績記錄期間的最大客戶建立良好關係，自2013年起，我們開始於澳門為該客戶的營運提供人力資源服務，並專注於調派及支薪服務。於往績記錄期間，來自香港之收益佔我們收益分別約90.7%、93.6%及94.5%。

下表載列於往績記錄期間我們按業務分部及地理位置劃分的收益明細：

	截至12月31日止年度				截至5月31日止五個月			
	2016年		2017年		2017年		2018年	
	千港元	估收益 百分比	千港元	估收益 百分比	千港元	估收益 百分比	千港元	估收益 百分比
招聘服務								
– 香港 (附註)	18,230	39.1	35,411	54.1	10,595	45.8	15,437	53.7
調派及支薪服務								
– 香港	24,112	51.6	25,858	39.5	10,632	45.9	11,746	40.8
– 澳門	4,328	9.3	4,157	6.4	1,915	8.3	1,575	5.5
	28,440	60.9	30,015	45.9	12,547	54.2	13,321	46.3
總計	<b>46,670</b>	<b>100.0</b>	<b>65,426</b>	<b>100.0</b>	<b>23,142</b>	<b>100.0</b>	<b>28,758</b>	<b>100.0</b>

附註：於往績記錄期間，本集團並無於澳門提供任何招聘服務。於往績記錄期間，所有自澳門的業務營運產生的收益均源自我們的調派及支薪服務。

我們的銷售方式集中於按職能分工，當中我們的顧問按各種特定工作職能劃分為不同團隊，主要包括銷售及營銷、採購及零售營運、人力資源及行政、資訊科技、金融及會計、地產及工程。該方式令我們的顧問可對其專注的市場擁有深入的知識，並

---

## 業 務

---

於指定工作職能中累積一群潛在求職者。透過有效識別及物色與客戶要求相配的求職者，此舉將令本集團在回應客戶之業務需要時佔有優勢。採用職能分工亦可令本集團減低過度集中於任何特定行業帶來之風險，以防我們受到季節性、經濟週期及特定行業波動之重大影響所威脅。

### 競爭優勢

我們相信，我們的成功有賴（其中包括）下列競爭優勢：

#### 我們為聲譽良好的香港人力資源服務供應商，為客戶提供優質服務

我們於香港的人力資源服務市場擁有逾九年經驗。憑藉我們於招聘以及調派及支薪服務市場的廣泛知識及實踐經驗，我們致力提供優質人力資源服務，以在急速轉變的市場中滿足客戶的業務需要。

我們的銷售方式重點在於職能分工，就此我們的顧問分為專注於各種指定工作職能的不同團隊，主要包括銷售及營銷、採購及零售營運、人力資源及行政、資訊科技、金融及會計、物業及工程。我們的顧問持續審閱求職者的履歷表，並保持與求職者的聯繫以建立彼等於指定職能市場的網絡。透過與求職者的聯繫，我們的顧問對彼等專注的職能市場具有深入的知識，並於指定工作職能中累積一群潛在求職者。此舉令本集團處於有利位置，可以透過從一個完善建立的求職者群中，有效地識別及物色符合客戶要求的求職者，以回應客戶需要。

董事相信，應採用先進資訊科技軟件以支援我們提供優質服務。我們現有的資訊科技軟件可有效按關鍵表現指標追蹤記錄我們顧問的表現，其讓管理層可密切監察本集團之業務經營。由於我們的顧問會將如客戶對工作職能要求、求職者的面試情況、所作出的跟進行動及我們的顧問編製的求職者審閱項目等重要資料記錄及儲存於我們的求職者資料庫，而有關資料可供我們的管理層及需要有關資料的其他獲授權顧問取閱，故此舉亦有助本集團內部有效分享有用的招聘資料。我們的資訊科技人員亦與董事及高級管理層團隊緊密合作，以緊貼最新的技術發展及收集客戶的反饋，從而於適當時升級及提升我們所使用的資訊科技軟件，以維持我們的市場競爭力。

憑著我們在職能分工及資訊科技支援方面的有效方式，董事相信我們能夠在現時競爭激烈且瞬息萬變的業務環境下，繼續提供切合客戶業務需要的人力資源解決方案。

## 業 務

### 我們已與來自不同行業的客戶建立鞏固的業務關係

我們的客戶主要包括實力雄厚的跨國及本地公司，彼等從事多個行業，包括(i)時裝；(ii)物業；(iii)化妝品及美容；(iv)資訊科技及通訊以及電子商貿；(v)物料採購；(vi)醫療及保健；(vii)餐飲及酒店；及(viii)其他。我們相信，擁有來自不同行業的客戶可減低依賴任何特定行業的風險，避免我們容易受到特定行業的季節性、經濟週期及波動影響。

我們經已與主要客戶維持長期及穩定的業務關係。於往績記錄期間，我們經已為大部分主要客戶提供服務約一至九年。憑藉我們與主要客戶的良好業務關係，來自回頭客的收益分別佔我們於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月的收益約91.9%、92.6%及92.5%。董事相信我們與客戶的穩定關係建基於我們對客戶行業的認識、對客戶的業務文化的了解及我們提供有效及可靠服務以符合客戶需要的能力。我們相信，我們的主要客戶將繼續委聘我們作為彼等的人力資源服務供應商，而其將為本集團奠下穩固根基，以進一步發展更廣泛的客戶群及拓展新的業務範疇。

### 擁有已於我們求職者資料庫登記的龐大求職者群

我們的客戶來自多個不同行業，而部分客戶可能要求具備專業技能及資格的人手，例如會計及金融資格及資訊科技基礎設施及程式設計方面的專門知識。董事相信，需要具備不同技能組合而相對龐大的求職者群，方有能力滿足客戶不同的用人需要。

自我們於2009年創立以來及截至最後實際可行日期，我們已累積一群超過158,000名於我們的求職者資料庫登記的求職者，彼等從事不同行業。我們的求職者資料庫所儲存的求職者資料經由顧問處理。透過擴展及持續與求職者保持聯繫，且處理於求職者資料庫內存有求職者的資料，我們的顧問始能夠有效率地向客戶介紹具備合適資格的求職者，以迅速回應客戶的需要。除了透過我們的內部資料庫外，透過（其中包括）社交媒體平台、董事、高級管理層團隊及顧問的人脈及市場轉介，我們已有效擴大我們可接觸的求職者群，截至最後實際可行日期達至超過1.3百萬名求職者。

---

## 業 務

---

### 我們擁有經驗豐富、往績驕人、並獲經驗豐富的行政團隊支援的強大管理團隊

我們於人力資源服務市場擁有逾九年經驗，而我們的成功有賴於我們經驗豐富及強大的管理團隊。其中兩名執行董事（陳家安先生及陳家成先生）已於香港人力資源服務行業累積逾14年經驗。於成立本集團前，陳家安先生及陳家成先生已擁有於聲譽良好的國際招聘公司工作的經驗，而彼等對人力資源服務市場的洞察力使彼等能夠管理本集團的整體業務營運及執行業務策略。我們的執行董事陳家健先生負責本集團的整體策略規劃及業務發展。高級管理層團隊成員楊碩碩女士及區翠雯女士有效地監管及帶領本集團的日常營運，彼等各自於人力資源服務行業擁有豐富的經驗。高級管理層團隊成員與執行董事緊密合作，以制定及實行本集團的策略及計劃。彼等亦會監督顧問的工作質量及監察本集團的日常管理。有關執行董事及高級管理層的詳細資料及履歷，請參閱本文件「董事及高級管理層」一節。

我們的管理團隊亦由一隊經驗豐富的顧問支援，彼等擁有其指定職能市場、行業趨勢及客戶特定需要方面的深入知識。我們相信管理團隊及顧問的豐富經驗及深入的市場知識令我們能夠緊貼最新的市場趨勢，了解客戶需要，並繼續向客戶提供具彈性及優質的服務。

### 業務策略

我們力求繼續憑藉香港及澳門人力資源服務行業的經驗，加強我們於香港的市場地位，並於中國招聘服務市場開發新客戶及建立我們的地位。為達致該等目標，我們計劃實行下列業務策略：

#### 透過擴充我們的招聘服務以及調派及支薪服務，加強我們於香港的市場地位

我們相信加強我們作為香港人力資源服務供應商的市場地位對我們持續增長及發展極為重要。於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，分別約90.7%、93.6%及94.5%的收益來自香港。根據弗若斯特沙利文報告，香港的整體人力資源服務行業錄得持續增長，於2012年至2017年的複合年增長率為約6.1%，主要由香港的招聘服務以及調派及支薪服務分部的強勁增長所帶動。我們相信抓緊機會捕捉香港人力資源服務市場的市場份額不但將擴闊我們的客戶群，長遠而言亦提升我們的盈利能力。

## 業 務

於往績記錄期間，我們收到現有及新客戶查詢招聘服務以填補不同職位空缺的數目不斷增加。我們招聘服務分部項下為客戶成功配置的數目由截至2016年12月31日止年度的213名增加至截至2017年12月31日止年度的352名，以及由截至2017年5月31日止五個月的93名增加至截至2018年5月31日止五個月的173名，惟我們仍未能就客戶要求的所有職位配置求職者，且我們多出可供申請的工作，原因為於往績記錄期間我們的顧問數目及資源有限。

為了在市場上及我們目前多出可供申請的工作中抓緊更多業務機遇，並在客戶對服務需求增長下達致更多成功配置，我們計劃透過運用[編纂]淨額額外招聘約23名持有學士學位或以上學歷之顧問，以擴充我們於香港之業務團隊。於招聘新僱員中，我們計劃招聘兩名具有不少於十年招聘經驗之資深顧問，以帶領我們的香港團隊。視乎資歷而言，其他擬聘用之顧問須具備最少一年至六年有關招聘服務行業之工作經驗，且彼等將主要專注於職能分工（包括（其中包括）資訊科技、物業、工程及法律），這些乃我們於往績記錄期間因顧問數目有限及缺乏專門於該等工作職能的顧問而兼顧不暇的。該等職能分工為預期勞工需求高企的範疇，且董事認為該等職能分工對本集團而言為業務商機。該等我們擬聘用的資深顧問亦將利用彼等的網絡及人脈擴闊我們的客戶群及擴大求職者資料庫。擴闊網絡將進一步提升我們的服務需求，並加強我們尋找適合求職者的能力。我們亦擬僱用一名持有文憑或以上學歷之研究員，專責研究及行政之職能。

我們相信我們業務的成功部分由於顧問共同作出的銷售努力，而彼等被視為擴充我們業務的要素，且透過額外招聘顧問，而彼等各自利用本身的人脈及網絡以達成彼等的銷售目標，我們將可在人力資源服務市場上捕捉更多業務機遇，並擴闊我們的客戶群。除達成彼等各自的銷售目標外，我們的顧問亦會花時間積極物色新求職者以獲得招聘機會。於最後實際可行日期，我們的內部資料庫已累積人數超過158,000名的求職者群，經由本集團27名顧問處理及維持。額外的顧問將令本集團對求職者的需要、現狀及未來前景作出更深入的了解，為我們的求職者資料庫提供額外的人力資源以提高資料的準確性，並由額外顧問憑網絡及人脈物色新求職者。鑑於上述情況，並考慮到人力資源服務行業為服務主導的行業，且性質相對為勞工密集型，董事認為透過聘請額外顧問，本集團將能以更有效且具效益的方式捕捉更多商機。

## 業 務

截至最後實際可行日期，我們已於香港尖沙咀租賃一個額外的辦公室處所，佔地超過4,600平方呎，且我們計劃購置額外設備（如電腦、打印機及電話），以應付香港團隊的人手增加以及因更多顧問支援而帶來的業務規模增長。本集團擬動用約[編纂]港元（相當於[編纂][編纂]約[編纂]%），以加強我們於香港的市場地位。

### 透過引入我們的招聘服務，於中國建立我們的地位

自我們創立以來，我們一直專注發展香港市場的業務，而我們自2013年起擴展業務至澳門以於往績記錄期間向我們最大客戶提供調派及支薪服務。我們於澳門的業務規模相對較小，於2016年及2017年12月31日及2018年5月31日，分別有24名、22名及20名員工調派予澳門客戶以提供調派及支薪服務。於往績記錄期間，我們絕大部分收益均來自香港的業務營運。我們於澳門就提供我們調派及支薪服務所產生的收益僅佔我們收益分別約9.3%、6.4%及5.5%。

根據弗若斯特沙利文報告，中國整體人力資源服務市場於2012年至2017年就市場規模錄得按複合年增長率約19.1%之強勁增長，乃由勞動人力擴大以及中國政府推行一系列有利政策所帶動。預期該市場於2018年至2022年將持續按複合年增長率約15.6%受惠於增長。儘管中國整體人力資源服務市場高度分散，且日益增多而規模較小之國際及本地人力資源服務供應商已於過去數年間踏足中國，惟董事相信本集團憑藉(i)我們於中國成功配置的經驗，當中涉及於往績記錄期間成功配置分別兩名、三名及兩名求職者，同期貢獻我們收益分別約2.0%、1.9%及4.9%；(ii)我們與現有香港客戶的穩定業務關係。彼等當中，部分於中國經營業務，而我們與該等客戶之關係乃本集團用以與彼等於中國追求業務新機遇之牢固基礎；(iii)自創立以來，我們已於求職者資料庫中累積龐大的求職者數目，而資料中包括(a)駐於香港而樂意於中國尋找工作機會的求職者及(b)駐於中國廣州及深圳的求職者（按職能分工而分類）提供隨時可作支援我們計劃打入中國市場的人手；及(iv)我們的高級管理層團隊成員楊碩碩女士具有於中國人力資源服務行業的經驗及人脈，可於中國捕捉業務新機遇。有關彼工作經驗之詳情，請參閱本文件「董事及高級管理層－高級管理層」一節。誠如上文所披露，透過我們就中國發展計劃所建立客戶及求職者之網絡，我們可以彼等的網絡為我們招聘服務向客戶進行營銷，以於中國提升我們品牌的知名度及建立我們的地位。

為支援我們計劃於中國招聘服務市場建立我們的地位，我們擬於2020年下半年前透過動用[編纂]分階段增聘約16名持有大專或以上學歷之顧問，以成立我們專注於中國市場之招聘服務的業務團隊。於招聘新僱員中，我們計劃招聘一名具有最少七年於中

## 業 務

國招聘經驗之資深顧問。於最後實際可行日期，我們已就該職位識別一名適合的求職者。視乎資歷而言，其他擬聘用之顧問一般須具備最少兩年至五年有關招聘服務行業之工作經驗。我們中國顧問將主要專注以我們現有職能分工。我們亦擬僱用六名及五名持有文憑或以上學歷之後勤員工及研究員，以協助行政及研究之職能。於中國擁有合共27名內部員工的新團隊將由楊碩碩女士（為高級管理層團隊的成員，且彼於中國招聘服務市場具有豐富經驗）帶領。

於最後實際可行日期，我們已開始進行成立一間外資中介機構之步驟。我們亦已於2018年4月11日向工業貿易署申請CEPA項下之香港服務供應商證書（「**CEPA證書**」）。有關申請已獲當局批准，且CEPA證書於2018年5月獲簽發。為遵守中國之相關法律及法規，本集團將於2018年下半年就於中國推出招聘業務採取以下事前行動：(i) 於中國深圳物色及租賃一間商用物業，並於2018年下半年前作為我們辦公室場所及起點，以支援我們日後業務發展；(ii) 於中國委任一間代理，以執行成立擬開辦之中介公司的法律程序（包括編製公司之組織章程細則及其他相關法律文件）；(iii) 申請公司之商業牌照；(iv) 招聘最少五名持有大專或以上學歷並持有可提供人才中介服務資格證書之全職員工；及(v) 向中國廣東省主管人力資源行政之機關辦妥人才中介機構必需之登記及申報程序。截至最後實際可行日期，我們並未獲得所有必需牌照及／或許可以開展本集團於中國的業務，原因為我們應為相關牌照及／或許可持有人的中國實體仍處於成立過程。就我們的中國法律顧問所告知，由於牌照及／或許可的申請過程為行政程序，故我們概無就符合規定及取得於中國建立招聘業務時必需之批准、許可及牌照上預見任何法律障礙。

本集團擬動用約[編纂]港元（相當於[編纂][編纂]約[編纂]%），以於中國的招聘服務市場建立我們的地位。考慮到本集團擬於2020年年底(i)僱用合共27名內部員工，當中16名顧問將分為五個團隊，主要專注於特定職能，例如金融、人力資源及行政、資訊科技、銷售及營銷、工程以及採購及零售營運；(ii)累積一群超過100,000名求職者於中國求職者資料庫登記；(iii)於中國深圳成立一間招聘公司；及(iv)於中國深圳租賃一項商業物業作為我們的辦公室處所，董事認為，有關[編纂]將足以實行中國的發展計劃。

## 業 務

### 建立營銷能力及進行更多營銷活動以推廣我們的品牌

為成功實行我們擴張香港業務以及建立上述中國業務的策略，對我們而言，同時提高品牌知名度亦十分重要。此舉使我們能夠有更大機會與歷史悠久而聲譽良好的品牌建立業務關係。因此，我們有意分配更多資源，透過建立營銷能力及進行一系列營銷活動提升品牌知名度。我們有意聘請資深營銷人員及透過多項營銷及宣傳活動推廣我們的品牌及服務，例如於行業雜誌及公共電子媒體刊登廣告、利用搜尋引擎營銷及優化搜尋引擎、為潛在求職者舉辦座談會、參與招聘路演，並舉辦營銷活動以建立客戶關係。我們相信提高品牌知名度不但可吸引新客戶以達致業務增長，亦可吸引更多新求職者，從而提升我們物色及配置的能力。因此，董事認為提高品牌知名度及營銷地位對進一步擴張我們的業務而言為重要及基本的因素。本集團有意動用約[編纂]港元，相當於[編纂][編纂]約[編纂]%，以建立營銷能力及進行更多營銷活動以推廣我們的品牌。

### 提升資訊科技系統以支援我們的業務營運

我們有意透過（其中包括）(i)為不同服務分部開發額外工作流程；(ii)升級網站；(iii)購置新的業務智能系統；及(iv)將我們的整體工作程序自動化，從而加強資訊科技系統以支持業務擴充及提升我們的營運效率。

董事認為提升資訊科技系統對業務增長而言屬必要之舉，有關原因載列如下：

- *開發額外工作流程*：我們現有資訊科技系統之工作流程僅用於我們招聘服務。透過開發額外的工作流程以支援不同服務分部，可提升本集團之整體營運效率。
- *升級我們的網站*：我們擬提升網站現有的職位申請功能，以簡化及加快職位申請程序。經提升的網站亦將與社交媒體平台的活動同步，從而吸引更多求職者及潛在客戶瀏覽。
- *購置新的業務智能系統*：我們擬購置的新業務智能系統將有效追蹤個別顧問及本集團的整體表現，並將我們的表現與過往數據及未來預測進行比較，從而使管理層識別招聘以及調派及支薪服務周期的強項及弱項，並決定將予採取帶來理想業務成果的行動。



## 業 務

- *將工作程序自動化*：我們將推行措施以將我們日常營運的若干手工程序自動化，包括數據輸入及履歷表編輯，以盡量減少手工程序出現的錯誤及整體改善營運成效。

鑒於上文所述，董事認為投資於資訊科技系統尤為重要，不但提高我們的營運效率以配合業務拓展及將我們的營運風險減至最低，亦可維持我們於行業中的競爭地位。本集團擬動用約[編纂]港元，相當於[編纂][編纂]約[編纂]%，以提升資訊科技系統。

有關[編纂][編纂]的建議分配及實施計劃詳情，請參閱本文件「業務目標聲明及[編纂]－實施計劃」一節。

### 我們的主要業務

作為人力資源服務供應商，我們為不同行業的客戶提供招聘服務以及調派及支薪服務。下表載列於往績記錄期間各業務分部項下的客戶、收益來源、求職者獲配置或獲調派工作的地理位置及本集團收取的服務費：

業務分部	客戶	收益來源	求職者獲配置或 獲調派工作的 地理位置	服務費
<i>招聘服務</i>	來自不同行業的跨國及本地公司。	我們的招聘服務涵蓋整個聘用週期，包括對求職者進行篩選及面試、為客戶介紹入選求職者以供進一步甄選、協助磋商、向客戶跟進獲選求職者的工作表現，並按客戶要求協助客戶尋找替換人選。	獲選的求職者主要被配置於香港工作。於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，彼等中亦有少數被配置到中國、柬埔寨及加拿大工作。	我們一般就成功配置收取一次性服務費。該等費用可(i)按成功求職者於首年受僱的年度薪酬待遇的協定百分比計算(可與客戶磋商)；或(ii)為每項成功配置的一個固定的協定金額或就如電話營銷主任及保安員的前線人員的若干配置而言，為成功求職者基本月薪的一個協定百分比。  付款一般於成功求職者的到任日期後由客戶於本集團提供的信貸期(不超過60天)內結清。

## 業 務

業務分部	客戶	收益來源	求職者獲配置或 獲調派工作的 地理位置	服務費
調派及支薪 服務	來自不同行業 的跨國及本 地公司。	我們的調派及支薪服務範圍涵蓋下列各項：(i)本集團物色及聘用員工，並調派予客戶；(ii)聘用客戶所物色的員工，並調派予客戶；及(iii)應客戶要求向彼等提供支薪及其他行政服務。	我們員工被調派至香港及澳門工作。	調派及支薪服務可按以下金額於服務期間按月收費：(i)調派員工的每月薪酬待遇的協定百分比；或(ii)就每名員工每月收取固定的協定服務費金額。  付款一般由我們每月向各客戶出具一次或兩次的發票的日期起計不超過60天信貸期內結清。  本集團確認預期於轉移調派及支薪服務而有權享有作為代價總額之收益。

於往績記錄期間，我們的收益來自於香港及澳門提供招聘服務以及調派及支薪服務。下表載列於往績記錄期間我們按業務分部及地理位置劃分的收益明細：

	截至12月31日止年度				截至5月31日止五個月			
	2016年		2017年		2017年		2018年	
	千港元	佔收益 百分比	千港元	佔收益 百分比	千港元 (未經審核)	佔收益 百分比	千港元	佔收益 百分比
招聘服務 — 香港 (附註)	18,230	39.1	35,411	54.1	10,595	45.8	15,437	53.7
調派及支薪服務								
— 香港	24,112	51.6	25,858	39.5	10,632	45.9	11,746	40.8
— 澳門	4,328	9.3	4,157	6.4	1,915	8.3	1,575	5.5
	28,440	60.9	30,015	45.9	12,547	54.2	13,321	46.3
<b>總計</b>	<b>46,670</b>	<b>100.0</b>	<b>65,426</b>	<b>100.0</b>	<b>23,142</b>	<b>100.0</b>	<b>28,758</b>	<b>100.0</b>

附註：於往績記錄期間，本集團並未於澳門提供任何招聘服務。於往績記錄期間，所有自澳門的業務營運產生的收益均源自我們的調派及支薪服務。

於往績記錄期間，我們大部分收益於香港產生，分別佔收益約90.7%、93.6%及94.5%。憑藉我們與最大客戶的良好業務關係，我們於2013年開始於澳門經營業務，並主要專注於調派及支薪服務。於往績記錄期間，我們於澳門產生的收益分別佔收益約

## 業 務

9.3%、6.4%及5.5%，有關收益均來自於往績記錄期間向最大客戶提供我們的調派及支薪服務。

於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，大部分獲選求職者均被配置於香港工作。同期，彼等中少數被配置於中國、柬埔寨及加拿大工作，原因為若干位於香港或該等外地國家的客戶委聘我們就彼等於該等國家所需職位配置求職者。

我們的客戶一般為跨國及本地公司，且彼等從事多種不同行業。下表載列我們於所示期間按不同行業劃分的活躍客戶（即於往績記錄期間取得我們服務的客戶）數目：

	截至12月31日止年度		截至5月31日止五個月	
	2016年	2017年	2017年	2018年
<b>按行業劃分的活躍客戶</b>				
時裝	24	38	22	32
化妝品及美容	19	17	4	5
醫療及保健	10	11	5	3
銀行、金融及會計	8	20	8	9
資訊科技及通訊以及電子商貿	7	7	1	5
物料採購	7	3	1	4
物業	2	3	1	3
傳媒、出版及印刷	4	3	1	—
餐飲及酒店	3	6	2	3
製造及工業	2	6	4	3
餐飲	2	2	2	1
其他	9	7	3	4
	<u>97</u>	<u>123</u>	<u>54</u>	<u>72</u>
<b>總計</b>	<b><u>97</u></b>	<b><u>123</u></b>	<b><u>54</u></b>	<b><u>72</u></b>

*附註：*於往績記錄期間，分別92名、118名及67名活躍客戶向我們取得招聘服務，而分別八名、八名及九名活躍客戶向我們取得調派及支薪服務。截至2016年及2017年12月31日止年度各年及截至2018年5月31日止五個月，彼等中分別三名、三名及四名客戶向我們取得招聘以及調派及支薪服務，於往績記錄期間分別共帶來97名、123名及72名活躍客戶。

本集團已與主要客戶維持長期及穩定的業務關係。於最後實際可行日期，我們已為於往績記錄期間的五大客戶提供約一至九年的服務。憑藉我們與主要客戶的良好業務關係，來自回頭客的收益為約42.9百萬港元、60.6百萬港元及26.6百萬港元，分別佔我們於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月的收益約91.9%、

## 業 務

92.6%及92.5%。其中，來自本集團於往績記錄期間的最大客戶的收益為約25.0百萬港元、25.8百萬港元及12.2百萬港元，分別佔收益約53.6%、39.4%及42.4%。由於大部分與我們客戶訂立之協議屬長期性質，且無任何固定期限，故截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，僅三名、一名及四名回頭客分別與本集團重續服務協議。有關客戶於同一期間合共為我們貢獻的收益分別約3.3%、1.8%及4.9%。

### 招聘服務

我們主要於香港提供招聘服務，藉此協助我們的客戶（彼等為僱主）配置合適求職者任職所要求的不同級別職位，包括行政、行政管理、管理及專業職位。我們參與篩選履歷表、與求職者面試及為客戶介紹入選求職者以供彼等進一步挑選的流程，作為整套服務的一部分。我們亦協助客戶與獲選求職者商議聘用條款，並於獲選的求職者開始工作後向客戶跟進求職者的工作表現。我們亦可按客戶要求提供求職者替換服務。我們一般從我們的求職者資料庫、第三方營運的外部求職者資料庫及透過社交媒體平台物色及尋找潛在求職者。我們亦透過於我們的自有網站、第三方的招聘網站、社交媒體平台刊登廣告、參與招聘路演或透過市場轉介尋找合適求職者。就配置較高級的職位而言，我們可能亦會委聘第三方研調公司進行求職者搜尋。於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，我們分別約39.1%、54.1%及53.7%的收益自招聘服務產生。

作為招聘服務的一部分，倘任何調派及支薪服務分部項下的客戶向本集團所物色及聘用的調派員工提出聘用，我們將有權收取按有關調派員工每月或年度薪酬待遇的協定百分比（即我們一般應用於招聘服務的相同服務費用計算基準）計算的一次性挖角費用。來自調派員工挖角安排的收益分類至我們的招聘服務分部，而該安排為我們於調派及支薪服務項下延伸至客戶的招聘服務的一部分。於往績記錄期間，我們曾分別有一次、七次及一次的調派員工挖角情況，分別產生收益約43,000港元、0.3百萬港元及16,000港元，分別佔收益約0.1%、0.4%及0.1%，被認為是極小部分。

## 業 務

本集團在招聘服務方面採用職能分工的方式，將我們的顧問分為專注於各種指定工作職能的不同團隊。下表載列於往績記錄期間按工作職能劃分來自我們招聘服務的收益及相應的成功配置數目明細：

	截至12月31日止年度						截至5月31日止五個月					
	2016年		2017年		2017年		2017年		2018年			
	估分部	成功	估分部	成功	估分部	成功	估分部	成功	估分部	成功	估分部	成功
	收益	配置	收益	配置	收益	配置	收益	配置	收益	配置	收益	配置
	千港元	百分比	千港元	百分比	千港元	百分比	千港元	百分比	千港元	百分比	千港元	百分比
(未經審核)												
銷售及營銷	8,085	44.3	119	12,276	34.6	199	4,177	39.4	53	6,901	44.8	121
採購及零售營運	2,489	13.6	23	1,913	5.4	18	945	8.9	6	3,906	25.3	23
人力資源及行政	2,295	12.6	25	3,877	11.0	27	2,147	20.3	11	2,243	14.5	12
資訊科技	2,090	11.5	21	1,233	3.5	15	484	4.6	6	329	2.1	5
金融及會計	1,614	8.9	16	7,835	22.1	69	1,375	13.0	12	2,058	13.3	12
物業	1,199	6.6	3	4,895	13.8	10	839	7.9	2	-	-	-
工程	-	-	-	696	2.0	3	46	0.4	1	-	-	-
其他 <i>(附註)</i>	458	2.5	6	2,686	7.6	11	582	5.5	2	-	-	-
來自招聘服務的												
收益／成功												
配置數目	<u>18,230</u>	<u>100.0</u>	<u>213</u>	<u>35,411</u>	<u>100.0</u>	<u>352</u>	<u>10,595</u>	<u>100.0</u>	<u>93</u>	<u>15,437</u>	<u>100.0</u>	<u>173</u>

附註：於往績記錄期間，其他按工作職能劃分成功配置主要包括酒店、法律及質量保證。

## 業 務

根據我們的招聘服務分部，我們協助客戶配置求職者任職所要求的所有級別職位。下表載列我們於往績記錄期間按我們收取的服務費類別劃分的收益明細及各分類下相應的成功配置數目：

	截至12月31日止年度						截至5月31日止五個月					
	2016年		成功		2017年		2017年		成功		2018年	
	估分部	收益	配置	估分部	收益	配置	估分部	收益	配置	估分部	收益	配置
	千港元	百分比	數目	千港元	百分比	數目	千港元	百分比	數目	千港元	百分比	數目
按求職者薪酬收取的 服務費 <sup>(附註1)</sup> ： 年度薪酬												
0.8百萬港元以上	5,136	28.2	18	17,889	50.5	52	5,283	49.9	15	9,279	60.1	28
0.3百萬港元至 0.8百萬港元	9,907	54.3	99	11,764	33.2	116	4,077	38.5	39	3,721	24.1	39
0.3百萬港元以下	2,457	13.5	66	3,562	10.1	96	990	9.3	29	1,426	9.2	38
	17,500	96.0	183	33,215	93.8	264	10,350	97.7	83	14,426	93.4	105
月薪	-	-	-	99	0.3	7	-	-	-	43	0.3	3
	17,500	96.0	183	33,314	94.1	271	10,350	97.7	83	14,469	93.7	108
所收取的其他 服務費類別： 一次性固定費用	650	3.6	30	2,097	5.9	81	245	2.3	10	968	6.3	65
其他 <sup>(附註2)</sup>	80	0.4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	730	4.0	30	2,097	5.9	81	245	2.3	10	968	6.3	65
來自招聘服務的 收益/成功 配置數目	<b>18,230</b>	<b>100.0</b>	<b>213</b>	<b>35,411</b>	<b>100.0</b>	<b>352</b>	<b>10,595</b>	<b>100.0</b>	<b>93</b>	<b>15,437</b>	<b>100.0</b>	<b>173</b>

附註：

- (1) 一般而言，服務費乃按成功求職者於彼受僱首年的年度薪酬待遇的協定百分比或協定之最低收費計算（以高者為準）。就配置流失率相對偏高的前線人員如電話營銷員及保安員，我們一般就每項成功配置收取一次性固定費用或按求職者基本月薪的100%或120%計算的一次性服務費用，視乎與客戶的磋商而定。就我們按求職者的年度薪酬收取的服務費而言，我們所應用的協定百分比一般為按薪酬水平以累進基準計算。一般而言，就年薪少於0.3百萬港元的求職者而言，我們將按標準比率收取20%的服務費，年薪介乎0.3百萬港元至0.8百萬港元為年薪的25%，以及年薪為0.8百萬港元或以上則為年薪的30%，以釐定向客戶收取之服務費。有關於往績記錄期間收取我們客戶之實際服務費比率的詳情，請參閱本節下文「我們的招聘服務的服務費」一段。

就我們基於求職者月薪所收取的服務費而言，我們應用的協定百分比一般為按求職者基本月薪的100%或120%計算的一次性費用。該等將予應用的比率視乎與客戶的磋商而定。

## 業 務

- (2) 其他指我們於往績記錄期間收到的取消費用。截至2016年12月31日止年度的取消費用與一名獨立客戶，因不涉及本集團之原因而取消工作訂單有關。該取消費用為80,000港元，並已由該客戶於截至2016年12月31日止年度支付。除上述取消費用外，於往績記錄期間，我們並未從客戶收到任何其他取消費用。

於往績記錄期間，我們主要向不同行業的跨國及本地公司提供招聘服務。下表載列於往績記錄期間按客戶行業劃分來自我們的招聘服務的收益明細：

行業	截至12月31日止年度				截至5月31日止五個月			
	2016年		2017年		2017年		2018年	
	估分部 收益		估分部 收益		估分部 收益		估分部 收益	
	千港元	百分比	千港元	百分比	千港元	百分比	千港元	百分比
	(未經審核)							
時裝	5,425	29.8	6,379	18.0	2,596	24.5	3,270	21.2
物業	2,933	16.1	8,678	24.5	1,483	14.0	6,655	43.1
化妝品及美容	1,770	9.7	2,192	6.2	635	6.0	404	2.6
資訊科技及通訊以及								
電子商貿	1,623	8.9	1,060	3.0	41	0.4	512	3.3
物料採購	1,142	6.3	632	1.8	249	2.4	1,100	7.1
醫療及保健	1,031	5.7	1,216	3.4	495	4.7	323	2.1
餐飲及酒店	955	5.2	3,640	10.2	2,477	23.4	349	2.3
銀行、金融及會計	618	3.4	5,441	15.3	1,094	10.3	1,027	6.7
傳媒、出版及印刷	587	3.2	876	2.5	243	2.3	-	-
製造及工業	354	1.9	2,167	6.1	499	4.7	442	2.9
其他 <sup>(附註)</sup>	1,792	9.8	3,130	9.0	783	7.3	1,355	8.7
<b>來自招聘服務的收益</b>	<b>18,230</b>	<b>100.0</b>	<b>35,411</b>	<b>100.0</b>	<b>10,595</b>	<b>100.0</b>	<b>15,437</b>	<b>100.0</b>

附註：我們的客戶於往績記錄期間從事的其他行業主要包括廣告及營銷、公用設施、暢銷消費品（乳製品）及非政府組織。

## 業 務

### 客戶磋商過程

我們一般透過直接磋商與客戶建立業務關係。

我們一般於考慮下列各項後評估及決定是否爭取與客戶開展業務：(i)該新業務的盈利能力；(ii)我們達到客戶服務要求的能力；及(iii)與客戶合作的建議條款及條件。於我們的管理層確認後，我們的顧問將與客戶磋商服務協議的條款及確定客戶的聘用要求，包括與彼等指定求職者有關的工作性質、經驗水平、薪酬待遇及僱員福利、資歷要求及其他特別要求。我們的顧問將隨後編製服務協議草案以供我們的管理團隊審閱及批准，其後方向客戶傳閱以供彼等審閱及接納。

### 長期框架協議

下表概述我們就提供招聘服務而與客戶訂立的長期框架協議的主要條款：

**期限／終止：** 部分協議自簽立起生效直至訂約的任何一方終止為止，而其他協議訂有一般介乎一至兩年的固定年期。沒有固定年期的協議一般可透過任何一方向另一訂約方發出所需書面通知而終止。

**定價／服務費：** 一般而言，我們就每項成功配置（即當獲選求職者到任時）收取一次性服務費。該等費用可(i)按成功求職者於首年受僱的基本月薪或年度薪酬待遇的協定百分比計算（可與客戶磋商）；或(ii)為每項成功配置的一個固定的協定金額。有關服務費的詳情，請參閱本節下文「我們的招聘服務的服務費」中各段。

倘根據協議計算之應付服務費低於最低收費，則部分協議可能要求就每項成功配置收取一般介乎10,000港元至30,000港元之最低費用。



---

## 業 務

---

**付款條款：** 我們將於成功求職者到任後向客戶出具發票，而客戶一般於發票日期起計不超過60天的信貸期內支付服務費。

我們按個案磋商每名客戶的信貸期，且我們為每名客戶設定適當的信貸期時將考慮如我們與相關客戶的業務關係歷時長短及相關客戶的付款記錄、背景及財務狀況等因素。

**我們的責任：** 我們一般須(i)合理謹慎及使用合理技巧履行服務協議項下所有責任；(ii)定期讓客戶獲悉客戶所要求服務的交付情況及可能影響本集團或本集團與客戶關係的所有重大事實，並迅速回應任何相關要求；及(iii)符合提供所需服務的所有適用法律及法規。

**彌償保證：** 我們一般不會對客戶因求職者的行為或疏漏、本集團的轉介、本集團延誤或未能向客戶轉介求職者而遭受的任何損失、法律責任、損害或開支負責。

### 售後服務

我們相信，提供優質招聘服務對我們的業務成功至為重要，而我們致力提供能滿足我們客戶業務需要的售後服務。我們一般自成功求職者開始獲客戶聘用之日起計30日、60日或90日的保證期（「原保證期」）內提供一次性替換服務。倘於原保證期內，求職者辭職或彼於受僱期間因故被我們的客戶解僱，則應我們客戶的要求，我們將一般在與客戶協定的該期間（「替換期間」）內，自費物色替換人選。倘我們未能在替換期間內物色合適的替換人選，或倘我們的客戶決定不去物色替換求職者，則在與客戶進行磋商後，我們的客戶可能有權扣減我們的服務費，或我們可能被要求按我們服務費的協定百分比或全數向客戶退款。截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，有關服務費扣減及向我們的客戶退款佔收益極小部分，金額分別為約0.2百萬港元、0.7百萬港元及0.6百萬港元。

---

## 業 務

---

### 我們的招聘服務的服務費

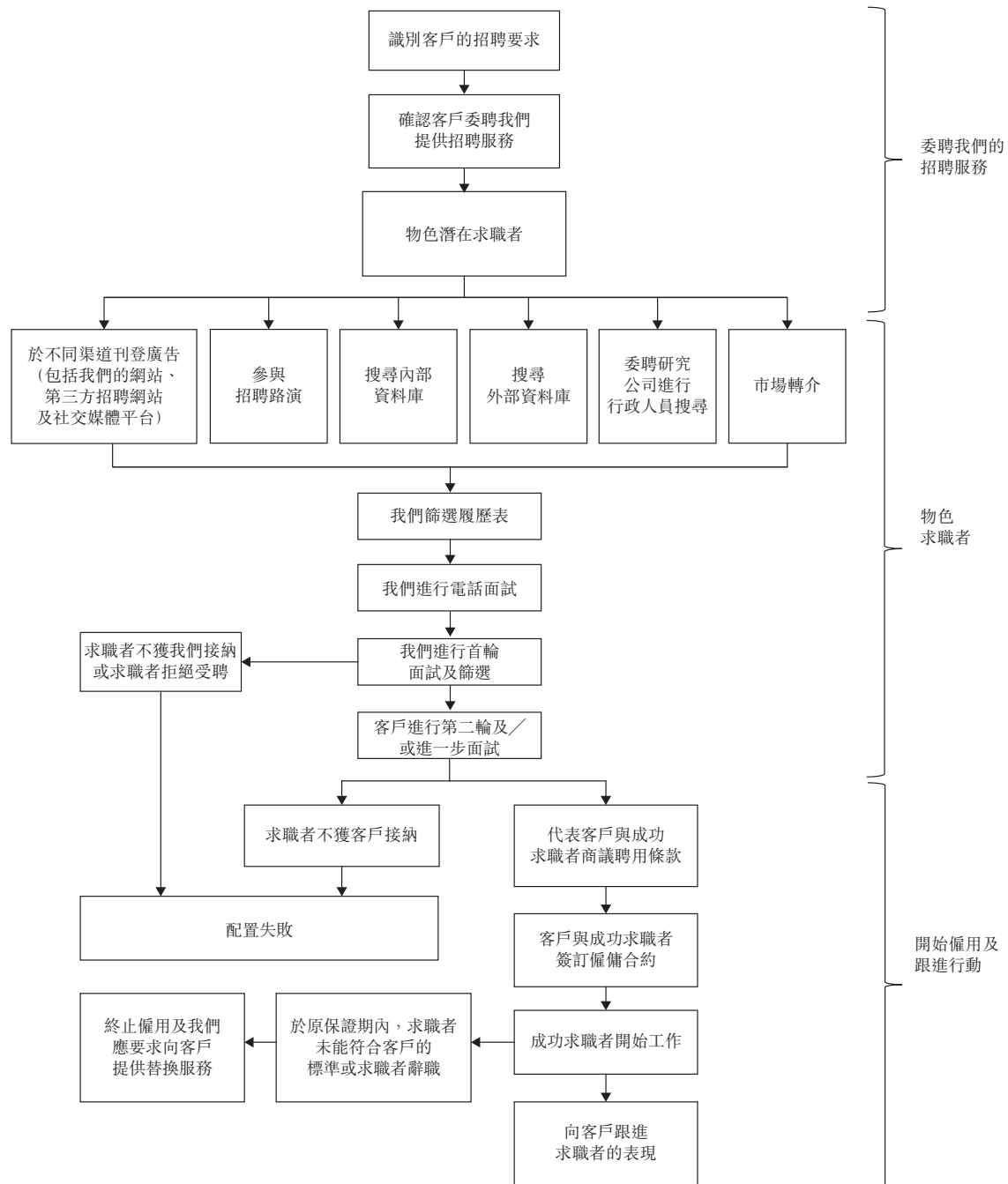
一般而言，服務費乃按成功求職者於其受僱首年的年度薪酬待遇的協定百分比或按協定最低費用（以高者為準）計算。我們應用的協定百分比一般根據薪酬水平遞增（可能以兩級或三級遞增率計算）。一般而言，就年薪少於0.3百萬港元的求職者而言，我們釐定向客戶收取之服務費時應用20%的標準比率，年薪介乎0.3百萬港元至0.8百萬港元之比率為25%，以及年薪為0.8百萬港元或以上之比率則為30%。於往績記錄期間，我們收取客戶之實際服務費比率乃就成功配置每名求職者之年薪介乎15%至30%。我們就個案改變所應用之實際比率，乃考慮到（其中包括）上述之標準比率、配置求職者之預期年度薪酬待遇、與客戶之業務關係及我們客戶之預期交易量。就如電話營銷員及保安員的前線人員的若干配置而言，我們一般就每項成功配置收取一次性固定費用（介乎數千港元至40,000港元）或按求職者於往績記錄期間基本月薪的100%或120%計算的一次性服務費，視乎與客戶的磋商而定。

截至2017年12月31日止年度，我們按部分獨立客戶要求，三次向我們的客戶提供服務費折扣，總額為約0.6百萬港元。

## 業 務

### 招聘服務的營運流程

下列流程圖展示向客戶提供招聘服務所涉及的主要步驟總覽：



## 業 務

### **委聘我們提供的招聘服務**

憑藉我們提供優質招聘服務的聲譽，我們的客戶一般會於彼等需要招聘服務時向我們查詢。我們將收集及識別客戶的聘用要求，包括彼等指定求職者的工作性質、經驗水平、薪金待遇及在職福利、資歷及其他特別要求。我們的顧問隨後將編製招聘服務協議供客戶考慮。於客戶確認委聘我們後，我們的顧問將開始物色潛在求職者以供客戶考慮。

### **物色求職者**

我們一般從我們的內部求職者資料庫、第三方營運的外部求職者資料庫及透過社交媒體平台識別及物色潛在求職者。我們亦透過於我們的網站、第三方招聘網站、社交媒體平台刊登廣告、參與招聘路演或透過市場轉介搜尋合適的求職者。就更高級的職位而言，我們亦可能委聘第三方研調公司搜尋求職者。向客戶作出轉介前，我們將對潛在求職者進行履歷表篩選及背景審查，以篩選符合客戶所提供職位要求的潛在求職者並選出合適的求職者。

就我們顧問事前尚未進行面試之求職者而言，我們將透過電話或親身會面對彼等進行首輪面試，其後再將彼等轉介予客戶。我們僅將轉介符合客戶要求的合適求職者，並不時回應客戶對潛在求職者的查詢。客戶將確認彼等將予進行第二輪面試的求職者名單，並決定是否需要進行進一步面試。我們隨後將按需要安排獲選求職者出席進一步面試。

### **開始僱用及跟進行動**

於客戶確認聘用成功求職者後，我們將負責按照彼等的指示代表客戶與成功求職者磋商聘用條款。我們將管理我們客戶及成功求職者有關聘用條款的期望，如提供現時類似職位的薪酬待遇市場趨勢資料。倘客戶確認聘用條款且成功求職者接受條件，則我們將安排成功求職者與客戶簽訂聘用合約。

在成功求職者到任後，我們的顧問將與客戶跟進求職者之表現，而倘於成功求職者開始受僱於我們的客戶的日期起計30日、60日或90日內，客戶認為有關求職者未能符合所期望表現或倘有關求職者辭職，則根據招聘服務協議的條款，我們將按客戶要求向彼等提供替換服務，且不收取額外費用。

## 業 務

### 調派及支薪服務

除招聘服務外，我們亦為我們的客戶提供調派及支薪服務，其中包括(i)聘用本集團或客戶本身物色的求職者並將彼等調派予客戶；及(ii)應我們客戶要求提供獨立的支薪及其他行政服務。

就本集團所物色的求職者而言，我們參與求職者的招聘程序，由刊登招聘廣告、向調派員工簡介其職務及職責、進行面試及評估，以至為調派員工準備僱傭合約。部分客戶可物色及提供符合彼等要求的求職者，並委聘本集團與有關求職者訂立僱傭合約。在有關調派安排下，我們將提供所有需要的協助，以履行我們作為求職者僱主的職責，其範圍包括支薪計算、安排支薪、保留支薪記錄，進行強積金供款計算、管理與僱傭相關的保險，如保障我們調派員工的僱員補償保險、醫療保險、長期傷殘保險及人壽保險，編製及提交與僱傭相關的報稅表及提供電子糧單。

在我們客戶的要求下，我們亦可向我們並未與其訂立任何我們員工調派安排的客戶提供獨立支薪及其他行政服務，其覆蓋前述工作範圍。於往績記錄期間，大部分客戶委聘我們提供調派服務，而非由彼等直接招聘求職者，且要求提供獨立支薪及其他服務，原因乃我們調派服務取代了企業中人力資源職能之角色，且不但涵蓋支薪事宜，亦涵蓋員工招聘、在新員工入職及現有員工離職時作所須存檔及報稅，並就員工可享福利保存記錄。再者，面對人手限制之客戶未必能於內部僱用僱員，而我們調派服務可隨時提供人力以支援客戶之業務營運。董事相信我們的調派服務一般可減輕客戶之人力資源職能的負擔（尤其當客戶所要求的為前線員工或流失率一般較高之職位）。

董事理解招聘乃耗費耗時的過程，而一家公司的支薪職能屬敏感及極為機密的行政工作。董事相信為客戶提供調派及支薪服務可讓彼等專注於其核心業務，減少並控制彼等的營運成本及盡量減低彼等的行政負擔。於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，自調派及支薪服務產生的收益分別佔我們收益約60.9%、45.9%及46.3%。

### 我們的調派員工

正如招聘服務，本集團在調派及支薪服務方面採用職能分工的方式。我們向客戶調派的員工負責不同工作職能，而該等職能可概括分類為：(i)銷售及營銷（如銷售代理及電話營銷員）；及(ii)後勤營運支援（如行政支援人員）。

## 業 務

於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，我們已分別向客戶調派173名、172名及156名員工。下表載列於往績記錄期間按工作職能劃分來自調派及支薪服務（附帶或不附帶員工調派安排）的收益及調派員工數目明細：

	截至12月31日止年度						截至5月31日止五個月					
	2016年		2017年		2017年		2018年					
	估分部 收益 千港元	調派 員工 百分比	估分部 收益 千港元	調派 員工 百分比	估分部 收益 千港元	調派 員工 百分比	估分部 收益 千港元	調派 員工 百分比	估分部 收益 千港元	調派 員工 百分比	估分部 收益 千港元	調派 員工 百分比
附帶員工調派安排； 按職能分工劃分												
銷售及營銷	16,572	58.3	91	20,382	67.9	97	7,867	62.7	62	8,090	60.7	85
後勤營運支援	8,822	31.0	80	7,555	25.2	74	3,688	29.4	55	4,197	31.5	55
其他	2,819	9.9	2	1,928	6.4	1	866	6.9	1	922	6.9	16
	<u>28,213</u>	<u>99.2</u>	<u>173</u>	<u>29,865</u>	<u>99.5</u>	<u>172</u>	<u>12,421</u>	<u>99.0</u>	<u>118</u>	<u>13,209</u>	<u>99.1</u>	<u>156</u>
不附帶員工調派 安排 提供支薪及其他 行政服務	227	0.8	不適用	150	0.5	不適用	126	1.0	不適用	112	0.9	不適用
來自調派及支薪 服務的收益/ 調派員工數目	<u>28,440</u>	<u>100.0</u>	<u>173</u>	<u>30,015</u>	<u>100.0</u>	<u>172</u>	<u>12,547</u>	<u>100.0</u>	<u>118</u>	<u>13,321</u>	<u>100.0</u>	<u>156</u>

下表載列於往績記錄期間按我們客戶之行業劃分來自我們調派及支薪服務之收益明細：

行業	截至12月31日止年度				截至5月31日止五個月			
	2016年		2017年		2017年		2018年	
	估分部 收益 千港元	估分部 收益 百分比	估分部 收益 千港元	估分部 收益 百分比	估分部 收益 千港元	估分部 收益 百分比	估分部 收益 千港元	估分部 收益 百分比
銀行及金融	24,672	86.8	26,760	89.2	11,072	88.2	11,983	90.0
餐飲	3,140	11.0	2,320	7.7	1,043	8.3	891	6.6
時裝	371	1.3	894	3.0	391	3.1	447	3.4
其他	257	0.9	41	0.1	41	0.4	—	—
總計	<u>28,440</u>	<u>100.0</u>	<u>30,015</u>	<u>100.0</u>	<u>12,547</u>	<u>100.0</u>	<u>13,321</u>	<u>100.0</u>

## 業 務

於往績記錄期間，除於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月我們分別僱用並向澳門客戶調派的42名、44名及24名調派員工外，所有其他員工均獲調派予香港的客戶。下表載列於往績記錄期間按彼等的工作地點劃分的調派員工數目：

工作地點	截至12月31日止年度		截至2018年
	2016年	2017年	5月31日止 五個月
香港	131	128	132
澳門	42	44	24
<b>總計</b>	<b>173</b>	<b>172</b>	<b>156</b>

我們已為調派員工採納標準形式的僱傭合約。根據我們與調派員工訂立的標準僱傭合約，有關員工按客戶要求獲調派至我們指定的場所工作。與調派員工的僱傭合約的主要條款主要包括於客戶場所工作的地點、預定月薪或時薪比率、合約期限、職位及職責、享有的假期、員工福利及終止通知。本集團在以下情況下可全權酌情終止調派員工之合約：倘(i)客戶發現本集團及／或調派員工提供的服務未達標準；(ii)客戶不再需要調派服務以支援彼等的業務營運；(iii)調派員工於聘用期內提出辭職；或(iv)基於雙方協議停止為客戶提供服務。為了經營調派及支薪服務分部，我們須遵守香港或澳門（視乎情況而定）的相關僱傭法律及法規。我們的調派員工有權享有彼等僱傭合約的條款及香港或澳門相關法律及法規（視情況而定）（香港的《僱傭條例》、《強積金計劃條例》、《最低工資條例》及《僱員補償條例》或澳門的《澳門勞動關係法》（第7/2008法令（2008年8月18日））（視情況而定））項下給予彼等的福利。我們的澳門法律顧問就彼等所深知，確認在聘用及調派我們於澳門的員工方面，我們已遵守澳門所有適用法律及法規。有關本集團應遵守的適用法律及法規的進一步詳情，請參閱本文件「監管概覽」一節。

董事確認，於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，所有調派員工均按照彼等與我們的合約及香港或澳門的相關法律及法規（視乎情況而定）獲取薪酬。

## 業 務

於往績記錄期間，我們調派員工可分類為(i)按全職基準工作的合約員工；及(ii)按全職或兼職基準工作的長期員工。在視乎合約重續下，於往績記錄期間，我們的合約員工一般被調派往客戶，為期介乎兩個月至一年。下表載列於往績記錄期間來自附帶或不附帶調派員工的員工調派安排的調派及支薪服務的收益明細：

	截至12月31日止年度				截至5月31日止五個月			
	2016年		2017年		2017年		2018年	
	估分部 收益 千港元	百分比	估分部 收益 千港元	百分比	估分部 收益 千港元	百分比	估分部 收益 千港元	百分比
調派員工								
合約員工	17,530	61.6	18,438	61.4	7,691	61.3	8,662	65.0
長期員工	10,683	37.6	11,427	38.1	4,730	37.7	4,547	34.1
其他 <sup>(附註)</sup>	227	0.8	150	0.5	126	1.0	112	0.9
來自調派及支薪 服務的收益	<u>28,440</u>	<u>100.0</u>	<u>30,015</u>	<u>100.0</u>	<u>12,547</u>	<u>100.0</u>	<u>13,321</u>	<u>100.0</u>

附註：其他指純粹來自調派及支薪服務分部項下提供支薪及其他行政服務的收益。

於往績記錄期間，調派合約員工對我們來自調派及支薪服務帶來超過60%的收益。此乃主要由於合約員工調派安排一般為客戶提供更靈活的員工解決方案，導致客戶偏好有關安排，而非長期員工。

本集團以一名接一名的方式招聘調派員工。由於我們擁有一個龐大且具不同技能及資歷的求職者群，故我們能夠迅速滿足客戶不斷變化的員工需要。因此，於往績記錄期間，在客戶查詢調派員工以及調派有關員工至該等客戶上兩者之間概無任何時間差異，且我們在滿足客戶要求上並無遇到任何困難。

### 長期框架協議

下表概述我們就提供調派及支薪服務與客戶所訂立長期框架協議的主要條款：

**期限／終止：** 我們的協議於簽訂時生效，直至其中一方向另一名訂約方發出所需書面通知或發生任何違約事件為止，包括一方(i)面臨清盤的決議或呈請或清盤程序；(ii)無力償還到期債務；及(iii)被頒令接管其大部分資產或財產或事務及責任，在該情況下，協議可由守約方即時終止而無須發出任何通知。



## 業 務

**定價／服務費：** 服務費於調派員工服務期間收取，而基準可(i)為載列於我們與客戶的協議內每名員工每月的固定金額；或(ii)按調派員工每月薪酬待遇的協定百分比計算，視乎調派員工由本集團或客戶自行物色而定。每月薪酬待遇可能包括基本薪金、花紅、佣金及其他有權收取的款項，且可與客戶磋商。有關服務費的詳情，請參閱本節下文「調派及支薪服務的服務費」一段。

若干協議可能就每名員工每月施行服務費上限。倘根據協議計算之應付服務費低於最低收費，則部分協議亦要求每月收取25,000澳門元（相當於約24,272港元）之最低收費。

**付款條款：** 服務費付款一般在我們每月向各客戶出具一次或兩次的發票的日期起計不超過60天的信貸期內結清。若干協議可額外收取逾期發票服務費。

**我們的責任：** 我們在協議下的責任一般包括：

- (i) 按客戶要求調派協定數目的員工；
- (ii) 負責為我們調派員工作出相關申報、強積金供款及履行香港或澳門（視情況而定）適用法律項下作為僱主的其他責任；
- (iii) 承諾調派員工須(a)以專業勤勉的態度及盡力提供協議項下的服務，並遵守客戶可能要求的所有合法及適當要求；(b)遵守所有適用於協議的法律及法規，以及適用於調派員工的政策、指引、手冊及行為準則；及(c)不得未經客戶書面同意，以客戶名義產生任何負債、以客戶名義作出信貸質押或訂立任何對客戶具約束力的協議；及
- (iv) 採取必要行動保障客戶的資料，並實行安全監控以免資料外洩或未經授權使用資料。

## 業 務

**挖角安排：** 客戶可能提出聘用我們向彼等調派為期超過我們與客戶訂立的服務協議所訂明指定時間的調派員工。就本集團所物色及聘用的求職者而言，本集團有權向客戶收取按調派員工每月或年度薪酬待遇的協定百分比計算的挖角費用。倘有關調派員工由客戶自行物色，則本集團將無權收取任何挖角費用。

**彌償保證：** 我們須就客戶因本集團及調派員工違反協議項下所作出的任何承諾、保證、聲明及／或違反協議任何條款及條件而可能遭受或產生的所有法律行動及訴訟、損害、申索、索求、損失、開支及成本作出彌償，並使客戶免受傷害。

### 售後服務

倘於服務期間客戶發現我們的調派員工未達標準或倘任何調派員工於僱傭期間辭職，則我們將按照我們客戶的指示終止與有關調派員工的僱傭合約並計算薪金、安排支薪及就離職員工向相關機關申報，以作為整套服務的一部分。我們遣散之僱員有權享有以下各項：(i)倘彼等已持續受僱於我們不少於五年，則可獲長期服務金；或(ii)倘彼等已持續受僱於我們不少於24個月，則可獲遣散費。根據香港相關法律及法規，我們須於與僱員終止僱傭合約起計七天內清付長期服務金。僱員可於被遣散後三個月內向本集團發出申索遣散費之書面通知，而我們須於收到有關通知後兩個月內清付款項。一旦我們與僱員終止僱傭合約，我們將計算有關調派員工可享有之最終款項連同長期服務金或遣散費，並與客戶核實有關金額。在我們客戶確認之情況下，我們將向僱員支付協定之金額，並向客戶出具發票以結算款項。我們調派員工可享有之銷售佣金一般於相關月底後於客戶會計系統內確認。有關金額經客戶核實後將個別向我們僱員支付，且我們將就其後清付款項向客戶出具發票。

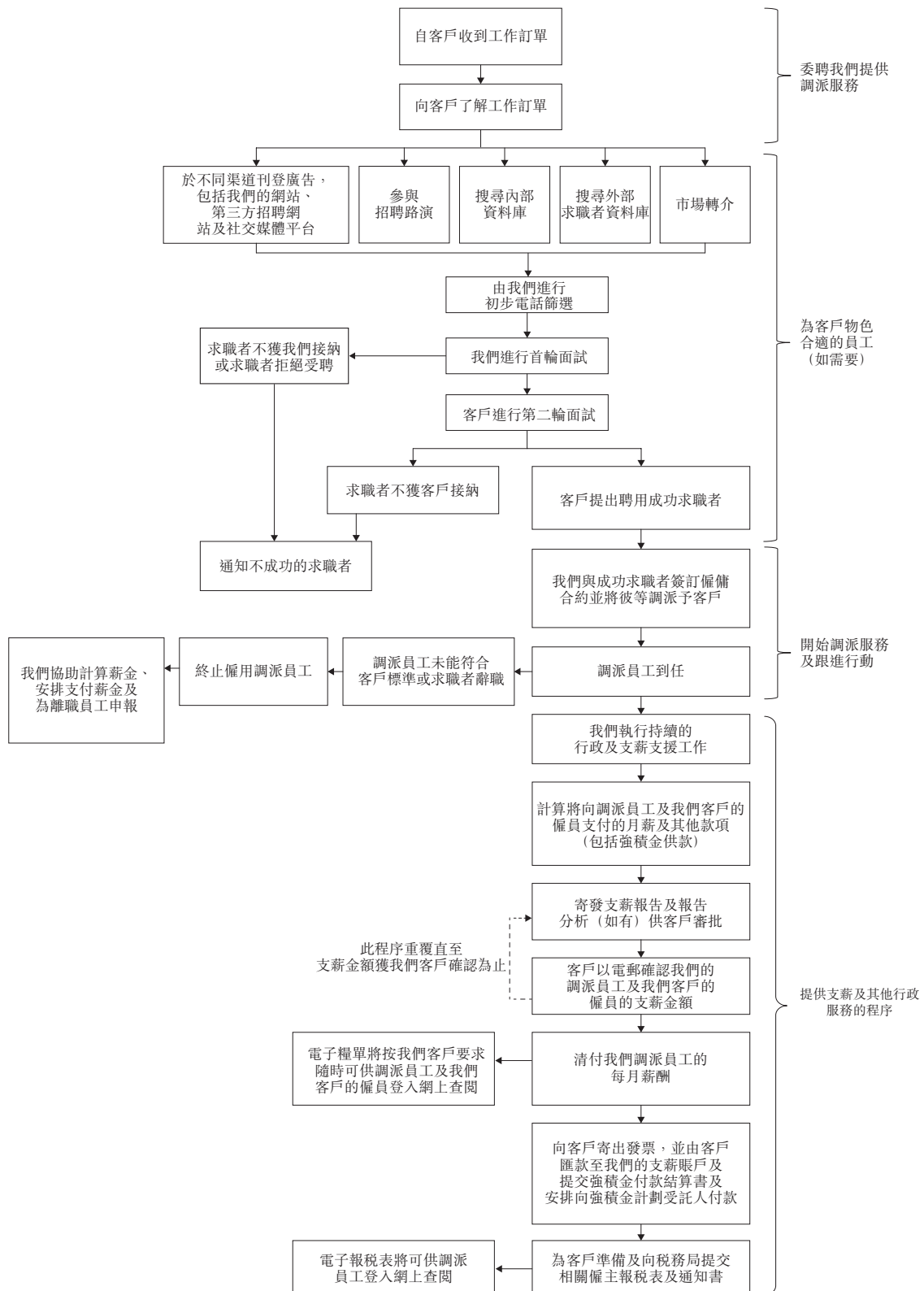
### 調派及支薪服務的服務費

於往績記錄期間，調派及支薪服務的服務費一般根據調派員工每月薪酬待遇的協定百分比（介乎3%至30%）計算。一般而言，我們將就本集團物色的調派員工收取較由客戶本身物色的調派員工為高的費用（由於我們需要更多精力及資源），且我們一般就個案與客戶磋商定價。在少數情況下，我們於往績記錄期間就每名員工每月收取一次性固定服務費，介乎300港元至8,000港元。

## 業 務

### 調派及支薪服務運作流程

下列流程圖呈列我們向客戶提供調派及支薪服務所涉及的主要步驟總覽：



## 業 務

### **委聘我們提供調派及支薪服務**

一般而言，我們無須調派最低數目之員工予客戶，且客戶無須向我們下達最低數目的工作訂單。相反，客戶可根據其需要不時向我們下達工作訂單。為尋找商機，我們亦可與客戶的招聘部門主管或經理就職位需求進行討論，以為調派員工更加了解職位需求的情況。

於服務期間，客戶將不時告知我們有關彼等的人力資源需要，包括所需調派員工的工作性質、數目、經驗水平、資歷及技能。於獲客戶就工作訂單作出知會後，我們將確認收到工作訂單、評估求職者的可供程度及向客戶確認我們將向其調派之調派員工數目。

### **為客戶物色適當調派員工**

客戶可能或可能不會讓本集團參與調派員工的物色程序。倘客戶指示我們協助物色調派員工，則我們將從我們的求職者資料庫、由第三方操作的外部求職者資料庫中或通過社交媒體平台識別合適員工。我們亦透過我們的網站、第三方招聘網站及社交媒體平台刊登廣告、參與路演或透過市場轉介搜尋合適求職者。

隨後，我們將聯絡有關求職者進行初步篩選。通過初步篩選的求職者將獲邀進行面試。在親身面試過程中，我們的顧問將根據客戶要求評估求職者是否合適。我們將評估求職者的技能並篩選其工作經驗及資歷。隨後我們將安排獲選求職者與客戶進行進一步面試。客戶將決定最終獲選的成功求職者，而我們將在我們的客戶確認所選求職者後協助磋商聘用條件。我們亦可根據我們對現時市場趨勢的了解向客戶簡單介紹薪酬待遇。

就客戶物色的求職者而言，客戶將要求本集團根據彼等指示與所物色的求職者簽訂僱傭合約，而我們並不參與物色求職者及條款磋商過程。

### **開始調派及支薪服務及跟進行動**

於客戶確認成功求職者後，我們將應客戶的要求協助客戶收集來自求職者的證明資料以供彼等核實所選求職者的資歷及過往僱傭記錄。此外，我們將負責根據客戶的指示向成功求職者呈列僱傭條款。

## 業 務

倘客戶確認僱傭條款且最終求職者接受工作，則我們將準備及與有關求職者簽訂僱傭合約。我們與調派員工訂立的僱傭合約的為期長短與客戶要求的相關員工的相應調派期相符。因此，倘無調派員工空缺，我們一般不會保留任何調派員工。透過這種方式，我們將可向客戶提供靈活的員工配置解決方案以供彼等根據業務需要管理人手水平，同時限制我們因調派員工而產生的潛在財務風險（倘客戶縮減其業務或終止與我們的關係）。

於調派期間內，員工仍然為我們的僱員，惟在客戶指定的地點工作及受客戶監督。於客戶僱用調派員工後，我們的顧問將會與客戶保持聯絡，以確保順利通過聘用。

### **提供支薪及其他行政服務**

我們能根據(i)我們調派到客戶的員工及(ii)客戶本身招聘的僱員（「**客戶僱員**」）各自的僱傭合約條款計算基本薪金、佣金、強積金供款及其他支付項目的金額。在收到我們的客戶提供的出勤表及其他證明文件後，我們將仔細核對每月支薪及強積金供款的計算是否準確。倘客戶對僱員的薪金作出任何調整及員工出現任何變動，則客戶將通過電郵通知我們。

於核實及處理證明文件後，一份載有我們的調派員工及客戶僱員薪金的支薪報告及報告分析將寄發予客戶以作審批。於客戶以電郵確認支薪金額後，我們將向我們的調派員工清付每月支薪，並向客戶出具發票作支薪結算，而客戶將自行安排向彼等僱員作支薪結算。客戶一般須於收到發票後七天內將所有每月付款及所收取的服務費存入我們的指定銀行賬戶。在客戶清付款項後，我們亦將遞交強積金付款結算書及安排付款予強積金計劃受託人。電子糧單可按我們客戶要求隨時可供調派員工及客戶僱員通過我們的資訊科技軟件登入網上及／或通過電郵查閱。

我們亦將根據稅務條例編製及提交僱主填報的薪酬及退休金報稅表、由僱主填報有關其僱員開始受僱的通知書、由僱主填報有關其僱員行將停止受僱的通知書及有關向稅務局申報的其他表格（如適用）。僱主的薪酬及退休金申報表亦將可供我們的調派員工通過我們的資訊科技軟件登入網上查閱。

## 業 務

### 定價政策

就我們的招聘服務而言，我們一般在考慮各項因素後就個案與我們的客戶磋商定價，有關因素包括(i)市場參與者現時收取的市價；(ii)將予配置的求職者的預期薪金水平；(iii)我們客戶的預期交易量；(iv)與我們客戶的業務關係；及(v)我們向客戶提供保證期的長短。就我們的調派及支薪服務而言，我們服務的定價乃按(i)市場參與者現時收取的市價；(ii)我們客戶的預期交易量；(iii)與我們客戶的業務關係；及(iv)求職者是否由本集團或客戶自行物色而釐定。管理層認為，我們所收取的服務費符合人力資源服務行業的市場慣例。

### 銷售及營銷

於往績記錄期間，本集團透過於第三方網站刊登廣告、營銷材料及路演以聯繫本集團與客戶及求職者，從而宣傳我們的品牌。

管理層團隊及顧問經常與客戶透過電郵、電話及會面保持緊密聯絡。我們重視維繫長期業務關係，且重視客戶滿意度。我們相信與客戶保持長期信任關係有助我們在行內建立強大聲譽。我們擬使用[編纂][編纂]發展營銷能力及進行更多營銷活動，以進一步宣傳我們的品牌。有關我們的宣傳計劃的進一步詳情，請參閱本文件本節內「業務策略」一段。

### 季節性

我們的招聘服務以及調派及支薪服務的需求一般於每年第一季起伏不定，期間我們產生的銷售額一般相對較低。此主要由於求職者於年內第一季度（通常為派發花紅的期間）尋找新工作機會的意願一般較低，導致市場內的整體求職者供應較少。

### 質量監控

作為人力資源服務供應商，我們能否維持服務質量對我們的長遠增長至為重要。因此，我們注重招聘及挽留具有技能、豐富知識及經驗的內部員工，亦會監察服務質量及員工培訓。

在招聘我們顧問的過程中，我們尋找擁有良好溝通技巧的人士，原因為有效與我們的客戶及求職者聯繫，從而維持長期業務關係十分重要。在招聘調派員工時，我們將集中於我們客戶要求的職位所需的技巧及／或專業資格。

---

## 業 務

---

我們相信提供優質人力資源服務對我們業務的成功至為重要。就此而言，我們就我們的招聘服務以及調派及支薪服務提供售後服務。我們一般在若干情況下，就我們的招聘服務提供替換所需的求職者，而倘彼等的表現低於所規定的標準，則我們可能終止僱用相關調派員工。有關我們售後服務的進一步詳情，請參閱本文件本節內「招聘服務－售後服務」及「調派及支薪服務－售後服務」中的各段。

我們亦將定期與我們的客戶及求職者會面以建立良好關係，並就我們所提供的服務收集意見。董事相信，此舉將令我們可保持我們所提供的優質服務，並取得市場資訊以令我們的員工緊貼人力資源服務行業的最新發展。

於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，董事確認我們的客戶概無向我們及我們的內部及調派員工作出重大投訴。

## 客戶

我們的客戶主要包括成立已久的跨國及本地公司，彼等從事多個行業，包括(i)時裝；(ii)物業；(iii)化妝品及美容；(iv)資訊科技及通訊以及電子商貿；(v)物料採購；(vi)醫療及保健；(vii)餐飲及酒店；及(viii)其他。

截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，來自五大客戶的收益分別為約31.9百萬港元、39.8百萬港元及20.5百萬港元，佔收益約68.3%、60.8%及71.4%。同期來自最大客戶的收益分別為約25.0百萬港元、25.8百萬港元及12.2百萬港元，佔收益約53.6%、39.4%及42.4%。於往績記錄期間，我們並無與任何客戶發生任何重大分歧或糾紛。於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們亦無收到來自客戶的重大投訴。

## 業 務

下文載列分別於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月的五大客戶背景及與彼等的交易詳情：

### 截至2016年12月31日止年度：

排名	客戶	行業界別	背景	與本集團 開始業務 的年份	佔我們 收益的 概約 百分比	本集團 所提供的服務	付款期限
1	客戶A	銀行及 金融	一家於香港提供信用卡服務的商業銀行集團的成員公司。客戶的控股公司為一間於聯交所主板上市的公司。	自2009年起	53.6%	招聘以及調派及支薪服務	招聘服務： 30天  調派及支薪 服務：七天
2	客戶B	物業	一間提供物業開發及基建服務的公司。其為一間於聯交所主板上市的公司。	自2010年起	6.1%	招聘服務	14天
3	客戶C	餐飲	一名英國跨國食品製造商，生產烘烤零食及於全球分銷其產品。	自2013年起	5.7%	調派及支薪 服務	五天



## 業 務

排名	客戶	行業界別	背景	與本集團 開始業務 的年份	佔我們 收益的 概約 百分比	本集團 所提供的服務	付款期限
4	客戶D	零售	香港其中一家領先的保健及美容零售集團，於世界各地擁有超過10,000個零售點及超過100,000名員工。客戶的控股公司為一間於聯交所主板上市的公司。	自2014年起	1.5%	招聘服務	30天
5	客戶E	電訊服務	一間為投資控股公司的公司，主要從事電訊服務。其為於聯交所主板上市的公司。	自2015年起	1.4%	招聘服務	30天

我們五大客戶應佔收益的概約百分比

**68.3%**

### 截至2017年12月31日止年度：

排名	客戶	行業界別	背景	與本集團 開展業務 的年份	佔我們 收益的 概約 百分比	本集團 所提供的服務	付款期限
1	客戶A	見上文	見上文	見上文	39.4%	見上文	見上文
2	客戶B	見上文	見上文	見上文	13.3%	見上文	14至90天
3	客戶C	見上文	見上文	見上文	3.0%	見上文	見上文
4	客戶F	酒店	一間於柬埔寨經營酒店、博彩及娛樂業務的公司。其為一間於聯交所主板上市的公司。	自2016年起	2.7%	招聘服務	14天
5	中促投資集團 有限公司	餐飲	一間從事餐飲業務的公司，其於香港經營主要出售乳製品的零售店。	自2017年起	2.4%	調派及支薪服務	14天

我們五大客戶應佔收益的概約百分比

**60.8%**

## 業 務

截至2018年5月31日止五個月：

排名	客戶	行業界別	背景	與本集團 開展業務 的年份	佔我們 收益的 概約 百分比	本集團 所提供的服務	付款期限
1	客戶A	見上文	見上文	見上文	42.4%	見上文	見上文
2	客戶B	見上文	見上文	見上文	22.4%	見上文	14至90天
3	客戶C	見上文	見上文	見上文	3.1%	見上文	見上文
4	客戶G	出版	一間作為教科書出版商經營的公司，其主要於香港提供學前教育、小學及中學教材。	自2018年起	1.8%	招聘服務	14天
5	客戶H	零售	一間主要於法國從事零售業務的公司，其經營零售店網絡，提供各種住屋及家庭產品。	自2018年起	1.7%	招聘服務	22天

我們五大客戶應佔收益的概約百分比

**71.4%**

根據與客戶的服務協議，我們一般向客戶授出自發票日期起計不超過60天的信貸期。每名客戶的信貸期乃由我們就個案磋商，而我們一般於為每名客戶設定合適信貸期時考慮到我們與相關客戶的業務關係、相關客戶的付款記錄及彼等之背景及財務狀況等因素。客戶一般透過支票及銀行轉賬支付服務費。

除就中促投資集團有限公司（「中促」）（當中陳家健先生（我們其中一名董事及控股股東）擔任董事，且為於最後實際可行日期持有中促中9.3%權益的股東）而言外，於往績記錄期間，我們的五大客戶均為獨立第三方。於往績記錄期間，除中促外，董事、彼等各自的緊密聯繫人或據董事所知擁有本公司已發行股本5%以上的任何股東概無於我們任何五大客戶中擁有任何權益。

## 業 務

### 經調整客戶集中度分析

以下呈列的經調整客戶集中度分析提供有關整體客戶集中度的另一方面（不包括於往績記錄期間與調派員工薪酬有關的收入影響）。截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，經調整五大客戶的背景及交易詳情分別載列如下，以供說明：

#### 截至2016年12月31日止年度：

排名	客戶	行業界別	背景	與本集團開展業務的年份	佔我們經調整收益的概約百分比 <sup>(附註)</sup>	本集團所提供的服務	付款期限
1	客戶A	見上文	見上文	見上文	13.7%	見上文	見上文
2	客戶B	見上文	見上文	見上文	13.3%	見上文	見上文
3	客戶D	見上文	見上文	見上文	3.3%	見上文	見上文
4	客戶E	見上文	見上文	見上文	3.2%	見上文	見上文
5	客戶I	餐飲	一家提供食品及餐飲服務的公司。	自2016年起	3.2%	招聘服務	30天
經調整五大客戶應佔經調整收益的概約百分比 (不包括與調派員工薪酬有關的收入)					<b>36.7%</b>		

#### 截至2017年12月31日止年度：

排名	客戶	行業界別	背景	與本集團開展業務的年份	佔我們經調整收益的概約百分比 <sup>(附註)</sup>	本集團所提供的服務	付款期限
1	客戶B	見上文	見上文	見上文	22.8%	見上文	見上文
2	客戶A	見上文	見上文	見上文	8.6%	見上文	見上文
3	客戶F	見上文	見上文	見上文	4.7%	見上文	見上文
4	客戶J	專業服務	一家於香港及中國主要提供財務顧問服務的公司。	自2017年起	3.7%	招聘服務	60天

## 業 務

排名	客戶	行業界別	背景	與本集團 開展業務 的年份	佔我們 經調整收益 的概約 百分比 <small>(附註)</small>	本集團 所提供的服務	付款期限
5	客戶K	餐飲	一家從事批發食品加工及個人衛生用品的公司。其為於新加坡、倫敦及百慕達證券交易所上市的公司。	自2013年起	3.2%	招聘服務	30天
經調整五大客戶應佔經調整收益的概約百分比 (不包括與調派員工薪酬有關的收入)					<b>43.0%</b>		

### 截至2018年5月31日止五個月：

排名	客戶	行業界別	背景	與本集團 開展業務 的年份	佔我們 經調整收益 的概約 百分比 <small>(附註)</small>	本集團 所提供的服務	付款期限
1	客戶B	見上文	見上文	見上文	38.6%	見上文	見上文
2	客戶A	見上文	見上文	見上文	10.8%	見上文	見上文
3	客戶G	見上文	見上文	見上文	3.2%	見上文	見上文
4	客戶H	見上文	見上文	見上文	2.9%	見上文	見上文
5	客戶L	零售	一家主要提供管理及行政服務的公司。客戶的控股公司為一家於聯交所主板上市的公司。	自2018年起	2.4%	招聘服務	14天
經調整五大客戶應佔經調整收益的概約百分比 (不包括與調派員工薪酬有關的收入)					<b>57.9%</b>		

## 業 務

附註： 經調整收益的概約百分比乃按(a)於往績記錄期間各客戶所貢獻的收益（不包括調派及支酬服務項下有關與該等客戶產生的調派員工薪酬相關的收入）除以(b)本集團於往績記錄期間的收益（不包括與調派員工薪酬有關的收入）分別為約7.7百萬港元、16.4百萬港元及9.8百萬港元計算。因此，截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，經調整收益分別為約21.0百萬港元、38.2百萬港元及16.7百萬港元，以供說明。

### 與客戶A的業務關係

客戶A為一間私人公司，且為一家於香港提供信用卡服務的商業銀行集團的成員公司，截至2018年6月30日的已發行股本為480百萬港元。客戶A為於往績記錄期間的最大客戶，截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2017年及2018年5月31日止五個月，其分別貢獻我們約53.6%、39.4%、48.5%及42.4%的收益。儘管客戶A在我們於往績記錄期間的收益貢獻方面擔當重要角色，惟董事認為，我們並無依賴客戶A。於往績記錄期間向客戶A收取的收益佔高比重乃由於以總額基準確認來自調派及支薪服務的收益，而事實上大部分向客戶A收取的收益隨後作為員工成本向調派員工支付。截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2017年及2018年5月31日止五個月，向客戶A收取有關招聘服務以及調派及支薪服務的服務費分別共佔我們收益約6.0%、4.8%、5.8%及6.0%。我們與客戶A的業務關係詳情及董事不認為本集團依賴客戶A的原因列示如下：

- **自2009年起與客戶A的長期業務關係：**我們與客戶A的業務關係可追溯至2009年，我們於2009年8月首次與彼等訂立一項長期框架招聘服務協議。於2010年7月，憑藉我們與客戶A已建立的關係，我們開始向其提供調派及支薪服務，並與該客戶訂立一項長期框架協議。該等合約按持續基準運作，直至合約一方終止為止，並於往績記錄期間及直至最後實際可行日期仍然有效。憑藉我們持續向客戶A提供優質服務的能力，於2013年，我們將地理覆蓋面擴張至澳門，以向其提供調派及支薪服務，並於2013年1月按與過往的協議類似的條款進一步訂立另一項長期框架協議，以監管我們與客戶A於澳門的業務關係。該合約於往績記錄期間及直至最後實際可行日期亦仍然有效。
- **客戶A的穩定收益貢獻：**於往績記錄期間，客戶A委聘我們提供招聘服務以及調派及支薪服務。來自客戶A的收益由截至2016年12月31日止年度約25.0百萬港元增加至截至2017年12月31日止年度約25.8百萬港元，並由截

## 業 務

至2017年5月31日止五個月約11.2百萬港元增加至截至2018年5月31日止五個月約12.2百萬港元。客戶A的收益貢獻百分比由截至2016年12月31日止年度約53.6%下降至截至2017年12月31日止年度約39.4%，並由截至2017年5月31日止五個月約48.5%下降至截至2018年5月31日止五個月約42.4%。招聘服務項下來自客戶A的收益由截至2016年12月31日止年度約0.4百萬港元增加至截至2017年12月31日止年度約0.6百萬港元，期間向客戶A成功配置的數目由四名增加至九名。該分部收益由截至2017年5月31日止五個月約0.2百萬港元增加至截至2018年5月31日止五個月約0.6百萬港元，期間向客戶A成功配置的數目由四名增加至五名。此外，截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2017年及2018年5月31日止五個月，來自客戶A的大部分收益均來自調派及支薪服務，分別佔來自該客戶的收益約98.6%、97.6%、98.0%及95.2%。該分部項下來自客戶A的收益由截至2016年12月31日止年度約24.7百萬港元輕微增加至截至2017年12月31日止年度約25.2百萬港元，期間調派至客戶A的員工數目由163名減少至151名。該分部收益截至2017年及2018年5月31日止五個月分別維持相對穩定於約11.0百萬港元及11.6百萬港元，期間調派至客戶A的員工數目相對穩定，分別為106名及105名。隨著客戶A於往績記錄期間貢獻相對穩定的收益，加上新客戶及現有客戶的需求增加以及達成更多配置的工作增加，本集團整體收益的增長率已超過客戶A的增長率。因此，本集團於往績記錄期間對客戶A的依賴逐漸減少。

在收益確認方面，調派及支薪服務產生的收益包括兩部分，即(i)我們的服務費；及(ii)與調派員工薪酬有關的收入。我們按總額確認調派及支薪服務的收益，而我們大部分的分部收益（即與調派員工薪酬有關的收入總額）確認為員工成本。於截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2017年及2018年5月31日止五個月，我們從客戶A產生的收益約98.6%、97.6%、98.0%及95.2%來自調派及支薪服務，而該收益大部分金額確認為員工成本。由於客戶A貢獻的大部分收益隨後支付予調派員工作為員工成本，故董事認為純粹根據其收益貢獻百分比而就對客戶A的依賴程度進行分析或會誇大本集團對客戶A的依賴程度。

## 業 務

此外，根據客戶A對除稅前溢利的概約貢獻分析對其的依賴程度可進一步顯示本集團對客戶A的依賴程度。考慮到與調派員工薪酬有關的收入總額確認為員工成本，且透過採納審慎的方式，而無考慮任何有關客戶A而產生的經營開支，對除稅前溢利的概約貢獻乃假設為以下各項的總和：(i)來自招聘服務的服務費；及(ii)來自調派及支薪服務的服務費，除以本集團的除稅前溢利（不包括於相關期間所產生的非經常性[編纂]開支）。截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2017年及2018年5月31日止五個月，來自客戶A對有關除稅前溢利的概約貢獻分別為約40.9%、13.3%、22.3%及21.4%，以供說明。

下表載列於往績記錄期間本集團與客戶A在各招聘服務以及調派及支薪服務分部項下的交易，以供說明：

	交易金額及向客戶A成功配置／調派員工的數目							
	截至12月31日止年度				截至5月31日止五個月			
	2016年		2017年		2017年		2018年	
	千港元	估總收益 百分比	千港元	估總收益 百分比	千港元 (未經審核)	估總收益 百分比	千港元	估總收益 百分比
<b>招聘服務</b>								
—來自客戶A的服務費	361	0.8	618	0.9	222	1.0	583	2.0
	(四名 成功 配置)		(九名 成功 配置)		(四名 成功 配置)		(五名 成功 配置)	
<b>調派及支薪服務</b>								
—來自客戶A的服務費	2,443	5.2	2,549	3.9	1,129	4.9	1,145	4.0
—客戶A向調派員工 支付的薪酬	22,228	47.6	22,619	34.6	9,873	42.6	10,461	36.4
	24,671	52.8	25,168	38.5	11,002	47.5	11,606	40.4
	(163名 調派 員工)		(151名 調派 員工)		(106名 調派 員工)		(105名 調派 員工)	
<b>來自客戶A的總收益</b>	<b>25,032</b>	<b>53.6</b>	<b>25,786</b>	<b>39.4</b>	<b>11,224</b>	<b>48.5</b>	<b>12,189</b>	<b>42.4</b>

## 業 務

- **調派員工的持續供應及可靠的服務質量：**自我們的業務關係於2009年開始起，我們並未就我們的服務與客戶A發生任何重大糾紛。憑藉本集團的努力，我們已收到客戶A的滿意確認函，表揚本集團持續提供的優質服務。截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2017年及2018年5月31日止五個月，分別共有163名、151名、106名及105名員工獲調派到客戶A以提供調派及支薪服務。
- **對客戶A依賴的下降趨勢：**我們對客戶A的依賴按其對本集團的整體收益貢獻計有所下降，由截至2016年12月31日止年度我們收益中約53.6%下降至截至2017年12月31日止年度我們收益中約39.4%。有關百分比於截至2017年及2018年5月31日止五個月一般保持穩定於約48.5%及42.4%。董事認為，我們將繼續維持與客戶A的長期良好關係，與此同時，本集團能夠使我們的客戶群更多元化並擴大我們的收益來源。我們的計劃為進一步發展我們於香港的招聘以及調派及支薪服務，並於中國招聘服務市場建立我們的地位。我們有意額外招聘約23名顧問，而彼等將利用本身廣大的脈及網絡，在香港人力資源服務市場捕捉更多商機，以及擴闊我們的客戶群及擴大我們的求職者資料庫。我們亦計劃透過額外招聘約16名顧問及後勤員工以進軍中國招聘市場，並於中國設立外資中介機構以捕捉不斷擴大的需求。事實上，本集團於整個往績記錄期間積極物色新客戶以擴大我們的客戶群，並產生巨額收益。就我們的招聘服務以及調派及支薪服務而言，相較截至2016年12月31日止年度，我們於截至2017年12月31日止年度的123名活躍客戶中錄得79名新活躍客戶<sup>(附註)</sup>，並於截至2018年5月31日止五個月的72名活躍客戶中錄得26名新活躍客戶。該等新活躍客戶於截至2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月產生的收益分別為約18.2百萬港元及4.0百萬港元，於相關期間佔本集團收益分別約27.8%及13.9%。董事相信，透過實行我們的策略，我們將進一步使我們的客戶群更多元化，而我們向客戶A提供人力資源服務所佔的收益預期將進一步下降。

附註：新活躍客戶表示於往績記錄期間開始後首次委聘本集團的客戶。



## 業 務

### 供應商

由於業務性質使然，我們並無主要供應商。於往績記錄期間，我們並無委聘任何分包商以向任何客戶提供人力資源服務，而我們大部分的經營成本包括員工及相關成本。

我們就業務營運向供應商購買設備及資訊科技系統支援及保養服務。於往績記錄期間，所有供應商均為獨立第三方。

### 環境事宜

由於業務性質使然，我們提供人力資源服務時並無產生、排放或排出構成重大影響的污染物。因此，我們並不受任何與環保事宜相關的特定規則及法規所規管。

### 保險

於最後實際可行日期，我們已為所有僱員購買及投購保單。我們亦已按照香港法例第282章《僱員補償條例》為所有僱員投購僱員賠償保險。我們亦為我們所租用位於尖沙咀的辦公室處所投購辦公室保險，以保障所有公眾責任。

董事認為，我們已為我們的業務營運獲得足夠的保險保障，而該保險保障與行業慣例相符。董事相信概無與我們的業務營運有關而未受上述保險保障的重大風險。於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們並無作出或面對任何重大保險申索。

### 僱員

我們於2016年及2017年12月31日及2018年5月31日分別有合共29名、34名及34名全職內部員工。於最後實際可行日期，我們有40名全職內部員工。於最後實際可行日期按職能劃分的內部員工明細載列如下：

職能	內部員工數目
管理	5
顧問	27
營運及資訊科技	5
人力資源及行政	1
財務及會計	2
內部員工總數	<u><u>40</u></u>

## 業 務

我們的顧問根據彼等的職級（由最低至最高）分為四個等級，由準顧問、顧問、高級顧問以至顧問經理。於最後實際可行日期我們顧問按職級劃分之明細載列如下：

我們顧問的職級	顧問數目
顧問經理	8
高級顧問	5
顧問	11
準顧問	3
	<hr/>
	<b>27</b>

除僱傭關係外，董事確認我們顧問具獨立性質，且截至最後實際可行日期與本集團、股東、董事、高級管理層或任何本集團之聯營公司概無任何關係。

此外，就調派及支薪服務而言，於2018年5月31日，我們共有85名調派員工，其中65名於香港受僱及20名於澳門受僱。

於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們與我們的僱員並無任何重大糾紛。有關調派員工的更多詳情，請參閱本文件「業務－調派及支薪服務－我們的調派員工」一節。

我們的澳門法律顧問認為，於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們乃遵守澳門有關聘用外籍僱員的相關法律及法規。

### 僱員培訓

我們視僱員為人力資本，並投放資源以教育及維持彼等的水平，使彼等可對我們的成功作出更大貢獻。楊碩碩女士為我們高級管理層團隊成員之一，負責為僱員提供培訓及發展。

我們為新內部員工提供入職培訓計劃，讓彼等熟悉我們的日常運作及資訊科技系統。我們亦為內部員工提供適當的在職培訓以提升其能力。

## 業 務

### 招聘及薪酬

我們一般向顧問支付固定薪金及以佣金為基礎的花紅。於往績記錄期間，我們就顧問採用兩種佣金計劃（即季度計劃及年度計劃），當中我們顧問的佣金分別按季度及年度基準釐定。在兩種佣金制度下，僅倘顧問季度或年度的銷售數字超過彼等基本薪金的若干倍數因子，則彼等始可享獲佣金，且有關季度或年度銷售數字分別不得累積至接續期間。我們顧問於往績記錄期間之相關佣金比率一般介乎約30%至40%，將於當時適用，而有關佣金比率通常按我們顧問之職級而釐定。

相較於季度計劃，年度計劃令我們可更妥善管理全年中發放佣金的時間表，且減少機會因顧問單靠特定季度中之銷售數字顯著上升而向彼等支付巨額佣金。於整個往績記錄期間，我們一般採用季度計劃，而截至2017年12月31日止年度，則推行年度計劃，且一般適用於中級至高級顧問。董事認為，年度計劃乃作為對顧問之獎勵，以令全年銷售表現更佳，並得以保持穩定。

截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2018年5月31日止五個月，我們的員工成本分別為約35.5百萬港元、37.9百萬港元及18.4百萬港元。於往績記錄期間，其中應佔我們顧問之員工成本總額分別為約7.4百萬港元、7.7百萬港元及4.2百萬港元，而同期應佔五名最高薪酬顧問之員工成本則分別為約3.0百萬港元、2.8百萬港元及1.8百萬港元。下表載列於往績記錄期間應佔各薪酬金額範圍之顧問數目：

	顧問數目 <small>(附註)</small>			
	截至12月31日止年度 2016年	截至12月31日止年度 2017年	截至5月31日止五個月 2017年	截至5月31日止五個月 2018年
顧問薪酬（按金額範圍劃分）				
零至200,000港元	13	12	18	18
200,001港元至400,000港元	7	9	4	7
400,001港元至600,000港元	4	7	—	—
600,001港元至800,000港元	3	1	—	1
800,001港元或以上	—	—	—	—
總計	<u>27</u>	<u>29</u>	<u>22</u>	<u>26</u>

附註：此表中呈列之顧問數目包括我們前任及現任顧問，彼等在任職於本集團期間於相關財政年度及期間獲取薪酬。

---

## 業 務

---

我們分別根據香港強積金及澳門社會保障制度為僱員（包括內部員工及調派員工）參與強制性公積金，並已因此作出相關供款。

管理層團隊將持續評估本集團可用的人力資源，並將釐定是否需要額外內部員工以應付業務營運及業務發展。我們主要自公開市場、內部引薦及招聘網站招聘內部員工。

## 物業

於最後實際可行日期，本集團並無於香港及澳門擁有任何物業。

於最後實際可行日期，本集團向各獨立第三方租賃兩項處所。兩項處所均位於香港尖沙咀用作香港辦公室。此外，根據我們的澳門法律顧問所言，為了符合澳門法律及法規，本集團亦於澳門向一名獨立第三方租賃一個共用辦公室以作登記地址。

根據香港法例第32L章《公司（豁免公司及招股章程遵從條文）公告》第6(2)條，本文件獲豁免遵從《公司（清盤及雜項條文）條例》第342(1)(b)條的規定（即有關《公司（清盤及雜項條文）條例》附表三第34(2)段規定提交本集團在土地或建築物上一切權益的估值報告的規定），原因為於2018年5月31日，我們持有或租賃的物業的賬面值並未佔我們綜合總資產的15%或以上。

## 知識產權

於最後實際可行日期，我們在香港註冊四個商標以及在澳門註冊一個商標，並已在中國申請註冊一個商標。有關我們知識產權的進一步詳情，請參閱本文件附錄四「法定及一般資料－B.有關本集團業務的進一步資料－2.知識產權」一節。

於最後實際可行日期，我們概不知悉(i)我們對第三方擁有的任何知識產權的任何糾紛或侵權行為；或(ii)任何第三方對我們擁有或正在申請的任何知識產權的任何糾紛或侵權行為。

## 市場及競爭

根據弗若斯特沙利文報告，香港及澳門的招聘以及調派及支薪行業分散，專業服務供應商規模大小不一，各擅所長，競爭主要在於服務質量、求職者資料庫及與客戶的長期及穩定關係。

---

## 業 務

---

人力資源服務行業競爭激烈。根據弗若斯特沙利文報告，於2017年12月31日，香港有超過800間中介機構。我們可能面對較小或新成立專業服務供應商的競爭（往往在定價方面競爭）。我們可能亦須與較我們擁有更佳或更悠久良好聲譽、服務範圍更廣泛及經營歷史更長的國際競爭對手競爭。儘管如此，董事相信我們將繼續保持以下競爭優勢，從而將讓我們可與競爭對手進行競爭：

- 我們乃向客戶提供優質服務且聲譽良好的香港人力資源服務供應商；
- 我們與來自不同行業的主要客戶具有良好業務關係；
- 已於我們的求職者資料庫登記的求職者數目龐大；及
- 我們擁有經驗豐富且強大的管理團隊，其獲我們經驗豐富的行政團隊支援，並擁有良好往績記錄。

有關本集團的競爭優勢的詳情，請參閱本文件本節中「競爭優勢」一段。

### 風險管理

與我們的業務有關的主要風險載於本文件「風險因素」一節。以下載列我們於風險管理及內部監控系統項下就管理與我們的業務營運有關的更多特定營運及財務風險而採取的主要措施。

### 員工短缺

作為人力資源服務供應商，我們需要顧問支援我們的業務營運，以及能否獲得調派員工以向我們的客戶提供調派及支薪服務。我們的管理團隊將持續評估是否有可用的內部員工及是否有招聘內部員工的需要，並將釐定是否需要額外員工以支援業務營運及業務發展。另一方面，為物色足夠的調派員工，我們利用不同招聘渠道以擴闊招聘網絡，以確保有適合及足夠數目的調派員工獲招聘及調派予我們的客戶。於甄選我們的調派員工時，我們確保我們的調派員工根據客戶的業務需要具備工作流程方面的知識及執行能力。

## 業 務

### 對我們最大客戶的依賴

截至2016年及2017年12月31日止年度及截至2017年及2018年5月31日止五個月，來自最大客戶的收益為約25.0百萬港元、25.8百萬港元、11.2百萬港元及12.2百萬港元，分別佔我們同期收益約53.6%、39.4%、48.5%及42.4%。董事知悉，倘我們無法維持與該客戶的業務關係，則我們的營運及財務表現可能將受到重大影響。我們擬持續擴充我們於香港的招聘服務以及調派及支薪服務，並於中國招聘服務市場建立我們的地位，而董事認為，有關業務擴充將擴大我們日後的收益來源及客戶群，並進一步減低我們對來自該客戶的收益的依賴。

### 資料保安

我們於業務營運中處理大量與個別求職者有關的個人資料及行業資料。該等資料包含個人資料，且就我們的業務營運而言具有價值。因此，我們已實行下列內部監控措施以保障我們的求職者資料庫的安全性及保密性：

- (a) **查閱文件**：我們透過執行多項政策，按我們關鍵業務活動所需及供一般用途，列明文件的等級及範圍，按嚴格須知基準，限制查閱資料及進入求職者資料庫。執行任何就審閱文件的外部查詢及刊發任何文件事前須獲管理層團隊批准。我們亦已制定保安措施以監察員工於內部使用資料，包括(i)實行保安政策以限制若干員工於辦公室以外地方及／或辦公時間以外查閱公司資料；(ii)保存我們員工網上活動及行為之詳細記錄（包括每次登入之時間及日期、每個時段使用之瀏覽器、網頁點擊次數、員工所作出之行動、與員工會面之求職者及／或客戶、所作筆記、已傳送及接收信息），其讓本集團可密切而持續監察我們員工之活動及行為，以視乎是否存有任何不正常活動，例如超額接見客戶及／或求職者、接觸員工專注範疇或工作範圍以外的求職者及／或客戶；及(iii)設定我們的資訊科技及電郵系統，令大量數據輸出僅可供我們的系統管理人員（即執行董事）。
- (b) **儲存電子資料**：我們所收集的大部分個人資料乃上載及儲存於我們軟件服務供應商操作的伺服器。彼等已實行備份政策，以在任何意外情況下保護資料。
- (c) **系統保安**：董事認為我們已制定強大的保安措施，確保每個營運流程的安全，以防保安系統遇襲。該等措施包括採用最新科技以雲端儲存及監控中央取得之數據，以防止數據於我們員工的工作崗位或分設的檔案伺服器作

## 業 務

分別儲存而導致資料外洩，要求獲授權員工透過指定用戶賬戶及密碼查閱機密資料，杜絕一般員工修改及／或審閱資料並對備份資料進行加密。我們透過（其中包括）利用附有使用者身份認證、數據備份及隔離、操作系統及資料庫保安等功能之經認證招聘軟件，以提高對網上侵襲之防禦力、設置防火牆以防內部網絡遭入侵、於伺服器及工作崗位上安裝防毒軟件以及應用操作系統的安全補丁及進行系統升級，以防止黑客攻擊求職者資料庫。於往績記錄期間，我們並未遭遇有關黑客攻擊求職者資料庫的任何事件。

- (d) **遵守相關法律及法規：**我們的僱員須遵循《個人資料（私隱）條例》以及有關保障私隱資料的所有相關法律及法規所載的義務及責任。

### 批准、牌照及許可

於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們已取得就我們於香港的業務營運而言屬重要的所有必要牌照、許可及批准。下列為與我們於香港的業務營運有關的所需牌照：

集團成員公司	牌照	簽發機關	開始日期	屆滿日期
高盛國際	經營職業介紹所之牌照，乃根據《僱傭條例》第52條發出	香港勞工處處長	2018年4月8日	2019年4月7日
KOS Staffing	經營職業介紹所之牌照，乃根據《僱傭條例》第52條發出	香港勞工處處長	2018年1月3日	2019年1月2日

## 業 務

截至最後實際可行日期，我們亦已取得以下有助我們中國發展計劃的牌照：

集團成員公司	牌照	簽發機關	開始日期	屆滿日期
高盛國際	內地與香港關於建立更緊密經貿關係的安排 (CEPA) – 香港服務提供者證明書 (人員提供與安排服務 – 人才中介機構及職業介紹所服務)	香港政府 工業貿易署	2018年5月8日	2020年5月7日

我們須根據相關香港法律及法規在牌照到期前遞交重續牌照申請。我們預期於到期後重續該等牌照將不會有任何法律障礙。

於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們並未遇到已授予我們且對我們營運屬重要的必要牌照、許可及批准被暫時吊銷或撤銷的情況。

誠如我們的澳門法律顧問告知，於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，於澳門提供調派及支薪服務無須任何牌照、許可及批准。

### 法律訴訟

#### 已解決、尚未了結或針對本集團的申索

於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，除下文所披露者外，我們並無涉及任何重大申索、訴訟、仲裁或行政訴訟，且就董事所知，概無尚未了結或針對本集團任何成員公司的重大申索、訴訟、仲裁或行政訴訟。

### 法律合規

董事確認，除下文所披露者外，於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們已在所有重大方面遵守香港及澳門的所有適用法律及法規。



## 業 務

### 違規事宜

下表概述於往績記錄期間有關本集團業務的違規事宜：

違規事宜詳情	違規原因	潛在法律後果	糾正行動
<b>違反香港法例第112章《稅務條例》(「《稅務條例》」) 第52(4)條</b>			
自註冊成立日期及直至2017年4月1日，高盛國際(作為僱主)未能於開始僱用531名應繳收薪俸稅或已婚的人士後三個月的法定時間內，透過提交IR56E表格向稅務局局長申報。	違規乃由於行政疏忽及對提交IR56E表格的規定了解不足。	《稅務條例》第80(1)條訂明，在並無合理辯解的情況下，任何人士未能遵守《稅務條例》第52(4)條即屬違法，並可就每個別遺漏申報被處以最高10,000港元的罰款，且法院可勒令被判罪成的人士於判令訂明的時限內作出未有進行的行動。倘法庭施加最高刑罰，則高盛國際將須就有關違規而遭罰款總共約5.3百萬港元。	我們獲法律顧問告知，由於通知稅務局局長的三個月法定時限已失效，故我們無法作出任何糾正行動。然而，於2018年2月6日，我們已向稅務局局長提交全部531份IR56E表格，並通知稅務局局長已提交表格以避免重覆計算。  我們獲法律顧問告知，鑒於違規事宜並不嚴重且罪成不涉及巨額罰款，因此稅務局局長就違反《稅務條例》第52(4)條追溯檢控高盛國際的風險不高。

於最後實際可行日期，高盛國際或其董事並未就上述違反《稅務條例》一事接獲或被發出任何通知書、付款通知書、罰款單、收費單或其他法律文件。

## 業 務

違規事宜詳情	違規原因	潛在法律後果	糾正行動
<b>違反日期為1999年8月3日的澳門第40/99/M法令第39(2)、40、54、220(1)、252(1)、254及255條（「《澳門商法典》」）</b>			
自註冊成立日期起，KOS Macau未能：(i)編製年度賬目、就KOS Macau的年度賬目、狀況及行政演進編製董事會報告；(ii)就批准（其中包括）KOS Macau之年度賬目及董事會報告於KOS Macau之會計期間完結後三個月內召開股東週年大會；(iii)編製KOS Macau股東所通過任何決議案之會議記錄；(iv)存置記錄KOS Macau股東所通過任何決議案之會議記錄冊；及(v)作出安排以令會議記錄冊獲得法律認可。	該等違規事宜乃由於行政疏忽及對澳門法律中有關於澳門註冊成立之公司的內部管理的法例規定了解不足所致。	<p>《澳門商法典》第329條載列澳門檢察院有權勒令未能遵守適用法律之澳門公司進行司法清盤。</p> <p>我們獲澳門法律顧問告知，KOS Macau已於2018年3月通過決議案，批准自其註冊成立日期起的年度賬目，以糾正違規事宜，且目前遵守《澳門商法典》的相關法例。就進一步所告知，違規事宜並無引致根據《澳門商法典》的任何直接及即時處罰，惟根據《澳門商法典》第329條，澳門檢察官可要求並未依法經營的公司清盤。有關要求可向法院提出，而有關要求一經接獲，且整頓乃可能之舉，則須為處於該情況的公司訂出合理時間，以整頓違規情況。考慮到KOS Macau已於澳門檢察官向法院提出有關要求前批准相關年度的所有年度賬目，且違規事宜已獲糾正，該等違規事件引起的法律後果並非重大，因此澳門檢察院就該性質的違規事宜要求KOS Macau進行司法清盤之風險不高。</p>	我們已就澳門法律中有關澳門註冊成立公司的內部管理、申報及守法的相關法律規定取得我們澳門法律顧問的意見。根據我們澳門法律顧問的意見，KOS Macau已(i)編製所有違規期間的年度賬目及董事會報告；及(ii)召開股東大會以追認該等年度賬目、董事會報告及自KOS Macau於2018年3月註冊成立以來其股東通過的所有決議案的批准。因此，該違規事宜自當時已被糾正。

於最後實際可行日期，KOS Macau或其董事並未就上述違反《澳門商法典》一事接獲或被發出任何通知書、付款通知書、罰款單、收費單或其他法律文件。

## 業 務

### 已擬定防止日後違規及改善企業管治的內部監控措施

為了維持有效的內部監控系統，我們已尋求內部監控顧問的意見，並於2017年12月進行內部監控檢討，且隨後於2018年2月及2018年6月檢討本集團的內部監控系統，覆蓋如管理監控、營運監控、財務監控、財務預算及預測、庫務職能、財務申報、資訊及通訊、風險管理及管理會計資訊系統等範疇。

基於內部監控顧問的審閱，發現(i)本集團未能於我們開始僱用531名應繳薪俸稅或已婚人士後三個月的法定時間內，透過提交IR56E表格向稅務局局長申報；及(ii)自註冊成立日期起，KOS Macau未能遵守相關澳門法規，包括（其中包括）編製年度賬目及行政報告、就批准損益賬、資產負債表及行政報告召開股東週年大會，以及作出安排以令會議記錄冊獲得法律認可。我們的內部監控顧問已推行下列已由本集團採納之推薦意見，以防止再出現《稅務條例》項下規定的逾期申報事宜，並確保KOS Macau日後根據澳門法律下的適用法律規定（如上表中有關此部分所載）管理：

- (i) 存置記錄冊以記錄所有僱員各自的入職日期、提交IR56E表格及任何規定申報表的期限及提交進度；
- (ii) 存置記錄冊以記錄相關澳門法律下不同類別的申報及守法規定；
- (iii) 為我們的財務及會計部門的所有員工建立電子「待辦清單」，以列明有關提交IR56E表格、澳門法律下的任何其他規定的申報及申報規定；及
- (iv) 向我們的財務及會計部門的所有員工發出電郵，提示該等提交及申報期限漸近，並提示彼等並未提交或作出的申報。

我們的內部監控顧問已於2018年6月29日完成對我們經提升內部監控措施的跟進審查，且其並無識別任何內部監控系統的重大缺陷。我們的內部監控顧問亦確認，自2018年1月31日起，為糾正任何過往不合規事宜及內部監控系統缺陷而作出的所有補救措施已妥善、全面及有效實行。

---

## 業 務

---

我們亦已採取額外措施以改善我們的企業管治及內部監控，從而確保持續遵守GEM上市規則及其他適用法律及法規。本集團已採取以下措施：

- (i) 董事已出席本公司外部香港法律顧問就於聯交所上市的公司董事的持續責任及職責所舉辦的培訓活動；
- (ii) 本公司已委任張錦麗女士為我們的公司秘書，彼負責監督本集團的財務管理、內部監控及企業管治。於收到有關法律、監管及財務申報合規事宜的任何查詢或報告時，彼將調查及在有需要的情況下，尋求專業顧問的意見及推薦意見，並向董事或其他高級管理層匯報；及
- (iii) 本公司已委任陳家成先生為我們的合規主任以監督本集團的所有合規事宜，以確保本集團遵守GEM上市規則及其他適用法律及法規，並進行我們內部監控系統的日常實行及監察。

陳家成先生（我們的合規主任）往後將對我們的營運進行監察及作出定期內部監控審查，並向審核委員會匯報糾正計劃及內部監控措施的進度及成果。倘在我們的審查過程中發現任何重大內部監控過失、缺陷或不足，則將會於[編纂]後在我們的年報中披露本集團所採取的相關跟進或糾正措施（如適用）。

### **董事及獨家保薦人的意見**

董事認為(i)本分節上文所披露的該等違規事宜無關董事的品格，且由於該等違規事宜不涉及董事的任何欺詐或不誠實行為，因此不構成對我們董事誠信的任何重大憂慮；及(ii)我們已採取所有合理步驟以建立適當的內部監控系統以防止日後發生該等違規事宜。我們的內部監控顧問已與本集團進行跟進審查，並確認本集團就避免再發生本分節內所披露的違規事宜所採取的措施乃屬充分而有效。

---

## 業 務

---

董事信納，且獨家保薦人同意，經考慮本集團防止再發生上述違規事宜的內部監控措施及鑒於上文所載內部監控顧問的意見，我們已實行充足而有效的內部監控程序，而上述違規事宜將不會影響根據GEM上市規則第5.01條、5.02條及11.07條項下董事的適合性，以及GEM上市規則第11.06條項下本公司[編纂]的適合性，理據如下：

- (i) 我們已採取上述步驟改善我們的內部控監及企業管治系統；
- (ii) 上述違規事宜並非因董事不誠實或欺詐而發生；
- (iii) 違規事宜預期將不會對我們及董事造成任何重大不利影響，原因為我們各名控股股東已以本集團為受益人向我們作出彌償保證，以彌償（其中包括）本集團就於[編纂]成為無條件之日或之前發生的任何違規事宜而產生的所有虧損、負債、損害、成本、申索及開支；
- (iv) 由於發生上述違規事宜，故董事確認彼等知悉及察覺任何可能導致任何違規事宜的事項，且如上文所披露已實行措施防止再發生違規事宜，且認為該等措施屬足夠而有效；
- (v) 董事知悉彼等根據GEM上市規則作為一名上市發行人董事的責任及義務，且已承諾遵守所有相關法律、規則及法規；及
- (vi) 誠如我們的內部監控顧問於作出跟進審查後確認，概無發現本集團經提升內部監控系統的任何重大缺陷，且本集團已妥善、全面及有效實行內部監控顧問所建議的經提升內部監控措施。