

概覽

我們為一家香港人力資源服務供應商，主要業務為提供外判人力資源服務。我們亦提供行政人員／員工搜尋服務以及其他人力資源支援服務，包括eHRIS軟件銷售、支薪外判服務以及人力資源諮詢及管理服務。我們現時的重要客戶為於香港銀行、電訊及保險業經營的公司。我們已自2011年起開始通過銷售eHRIS軟件發展中國市場。我們致力於成為香港卓越的人力資源服務供應商之一。

我們已在香港的外判人力資源服務市場經營業務約十載。我們於截至2012年3月31日止年度擁有約40名客戶，大部分收益由銀行、電訊及保險業客戶貢獻。我們的目標對象為不同規模的公司，小至中小型企業，大至跨國公司。下表顯示我們於往績記錄期間按業務分部劃分的收益明細：

	截至3月31日止年度				截至9月30日止六個月期間			
	2011年		2012年		2011年		2012年	
	千港元	%	千港元	%	千港元	%	千港元	%
外判人力資源服務	139,557	92.4	150,340	91.0	76,028	91.5	81,136	90.0
行政人員／員工搜尋服務	10,310	6.8	9,292	5.6	6,305	7.6	6,120	6.8
其他人力資源支援服務	1,155	0.8	5,606	3.4	785	0.9	2,894	3.2
總收益	<u>151,022</u>	<u>100.0</u>	<u>165,238</u>	<u>100.0</u>	<u>83,118</u>	<u>100.0</u>	<u>90,150</u>	<u>100.0</u>

外判人力資源服務

員工外判為一種人力資源的外判，外判服務供應商招聘、僱用及支薪予僱員，此僱員將為特定的客戶工作。本集團提供外判人力資源服務以協助客戶及時有效地將其員工水準與業務需求切合，並通過委託其常規人力資源行政管理職能予我們從而提高其人力資源部門和人員的成本效率。本集團會按照客戶要求的工作職責搜尋及僱用合適人選，其後將彼等調派予客戶。僱傭合約將由本集團與外判員工訂立，據此，本集團及外判員工將維持僱主－僱員關係，直至僱傭合約屆滿或提早終止或客戶要約僱用外判員工（以最早日期為準）。於我們的外判員工受僱期間，本集團（作為彼等的僱主）

業 務

將處理與彼等受僱有關的行政管理工作，譬如準備僱傭合約、支薪計算及處理、管理僱員福利、向彼等提供強制性僱員賠償保險以及編製及向稅務局呈交有關報稅表。

於2011年3月31日、2012年3月31日及2012年9月30日，我們已調派予客戶的外判員工分別為645名、611名及643名。下表載列於往績記錄期間各期末日按為我們服務年限劃分的調派予客戶的外判員工人數明細：

	於3月31日		於2012年
	2011年	2012年	9月30日
	員工人數	員工人數	員工人數
為我們服務年限			
少於1年	443	313	325
1年或以上但少於3年	129	225	246
3年或以上但少於5年	42	36	35
5年或以上	31	37	37
	645	611	643

於最後實際可行日期，我們有七名客戶使用我們的外判人力資源服務，其中三名在銀行業、一名在保險業、一名在電訊業及兩名在資訊科技業。

下表載列於往績記錄期間各期末日按行業劃分的調派予客戶的外判員工人數明細：

	於3月31日		於2012年
	2011年	2012年	9月30日
	員工人數	員工人數	員工人數
銀行	553	516	541
電訊	58	63	75
保險	31	24	24
資訊科技	3	3	3
酒店	0	5	0
	645	611	643

行政人員／員工搜尋服務

我們為滿足僱主的需要，本集團提供行政人員及員工搜尋服務予有需要的僱主。我們維持人選資料庫以切合客戶需要，我們亦在招聘網站刊登廣告來招聘有競爭力的人選。使用我們的行政人員／員工搜尋服務的客戶主要來自銀行業。我們的董事認為，本集團具備知識和資源與客戶緊密合作物色及吸引適當合資格的人士從而滿足客戶在當今競爭激烈和快節奏的營商環境下的需要和使命。

下表載列於往績記錄期間按行業劃分的成功行政人員／員工搜尋案例數目明細：

	截至3月31日止年度		截至9月30日止六個月期間	
	2011年	2012年	2011年	2012年
銀行	163	114	71	69
電訊	—	9	5	—
保險	1	—	—	10
證券	—	2	2	—
製造	—	2	2	—
廣告	1	—	—	—
綜合企業	—	1	1	—
商業	1	—	—	—
科技	—	—	—	1
奢侈品	—	—	—	4
快速消費品	—	—	—	1
食品及飲料	—	—	—	1
零售	—	—	—	7
	166	128	81	93

附註：按通過我們介紹及其後由我們的客戶僱用的人選的實際數目（不包括根據我們與客戶訂立的框架行政人員／員工搜尋服務協議條款免費替換的人選）計算得出。

其他人力資源支援服務

我們力求通過專業人力資源支援服務為客戶降低人力資源成本及精簡人力資源管理流程。我們認為，通過使用我們的人力資源支援服務，客戶能夠專注發展其核心業務、降低並控制其經營成本以及將行政管理負擔減至最低。除外判人力資源服務及行

業 務

政人員／員工搜尋服務外，我們提供的其他人力資源支援服務包括：(i) eHRIS軟件銷售；(ii)支薪外判服務；及(iii)人力資源諮詢及管理服務。下表載列於往績記錄期間我們來自其他人力資源支援服務的收益明細：

	截至3月31日止年度				截至9月30日止六個月期間			
	2011年		2012年		2011年		2012年	
	估收益的 收益	概約百分比	估收益的 收益	概約百分比	估收益的 收益	概約百分比	估收益的 收益	概約百分比
千港元	(%)	千港元	(%)	千港元	(%)	千港元	(%)	
eHRIS軟件銷售	259	0.2	4,120	2.5	8	0.0	2,126	2.4
支薪外判服務	788	0.5	1,114	0.7	441	0.5	724	0.8
人力資源諮詢及管理服務	108	0.1	372	0.2	336	0.4	44	0.0
總計	<u>1,155</u>	<u>0.8</u>	<u>5,606</u>	<u>3.4</u>	<u>785</u>	<u>0.9</u>	<u>2,894</u>	<u>3.2</u>

(未經審核)

eHRIS軟件銷售

我們的董事認為，有效的人力資源管理系統可減少我們客戶的人力資源管理工作量。就此而言，我們已開發出eHRIS軟件，該軟件為一套網上人力資源工作流程應用程式，允許客戶將人力資源管理的眾多方面自動化。我們的eHRIS軟件令其用戶得以執行以下功能：

- 允許僱員網上提交假期申請以供有關主管批覆
- 提供電子平台監督僱員可享有的假期及假期申請記錄
- 允許僱員網上查看其可享的假期及申請狀態
- 根據輸入數據計算僱員的月薪淨額
- 制定含支薪項目及法定供款明細詳情的支薪報告

- 制定電子銀行檔案以供自動轉賬
- 制定付款結算書以供提交予強積金計劃受託人
- 編制僱主薪金報稅表
- 派發電子工資單

eHRIS

eHRIS為網上人力資源綜合系統，能跟蹤個人基本資料、個人聯絡資料、現時就業資料、薪酬待遇、教育背景、工作經驗記錄及緊急聯絡資料等重要職業資料。eHRIS旨在讓客戶及其僱員網上查看或管理重要人力資源資料，從而減少耗時的行政管理及文書工作。我們的eHRIS亦可配備五個經甄選的應用模組，即eLeave、ePayroll、ePayslip、eTax及eTMS。

eLeave

eLeave為網上假期管理系統，不僅允許僱員網上提交假期申請，人事專員亦可在網上進行假期審批並制定實時報告。該系統亦將記錄僱員的假期記錄、應享假期、假期結餘及申請記錄。該無紙化系統減少客戶人力資源部門的管理成本、人力及時間並增加生產率。

ePayroll

ePayroll為網上僱員支薪應用程式，精簡支薪功能。ePayroll可通過整合有關資料（譬如僱員的基本薪金、佣金、花紅、津貼及法定供款百分比）計算僱員的月薪淨額，亦可制定含彼等支薪項目明細項目的支薪報告以供人力資源人員審閱及批准。於支薪報告獲批後，其可制定電子銀行檔案供薪金分派之用，亦可制定付款結算書供提交予強積金計劃受託人。其亦可通過我們的ePayslip應用程式制定及派發電子工資單。

ePayslip

ePayslip為網上應用程式，讓訂戶僱員利用彼等唯一的用戶名及密碼網上檢查彼等現時及過往的支薪記錄，從而減少印刷成本並減低工資單在交付過程中被盜、遺失或受損的風險。ePayslip將於支薪結果經支薪管理人批准後立即自動制定。

eTax

eTax是網上應用程式，僱員可藉此通過互聯網查閱由eHRIS軟件編製的與其僱傭相關的報稅表。用戶可界定僱主及僱員的強制性供款的百分比及上限。用戶亦可界定僱主及僱員的自願性供款的百分比。人事部經理可透過此應用所制定須向稅務局遞交的報表管理遞交資料，從而降低報稅表於交付過程中遺失的風險及減少印刷成本。

eTMS

eTMS為網上應用程式，提供綜合工時管理功能，包括僱員考勤管理、進出時間採集界面及時間記錄管理。我們的eTMS應用模組可界定一組僱員至個別僱員的不同值勤編碼。進出時間採集界面可綜合不同的時間記錄設備（如指紋讀取器及讀卡器），結合自我們的eLeave系統中的假期資料，可取得僱員時間表的完整概覽。

本集團於2006年開始開發eHRIS軟件，並於2007年（早於往績記錄期間開始之前）就銷售eHRIS軟件訂立首份協議。於往績記錄期間，本集團eHRIS軟件的唯一重大發展為eTMS。eTMS由另一時間管理系統（「TMS」）優化而來，而TMS乃於2008年開發。於往績記錄期間，TMS以少量成本優化及轉化為當前的eTMS。此外，本集團涉及開發eTMS的資訊科技人員亦參與其他日常常規工作，開發eTMS及參與其他常規工作所花時間並未分開記錄。因此，於往績記錄期間並未就有關eHRIS軟件的無形資產予以資本化。會計處理遵守香港會計準則第38號「無形資產」。

支薪外判服務

我們通過為香港客戶解決彼等僱員的支薪相關事宜而向客戶提供支薪外判服務。我們的董事向客戶瞭解到，一家公司的支薪工作為敏感及高度機密的行政管理任務，亦為耗費成本及時間的過程。透過將支薪工作外判予我們，我們的董事認為客戶可集中精力發展及擴展其核心業務。

我們協助客戶管理其機密的支薪過程、開展薪金及其他付款項目計算、安排支薪、監控及保存支薪記錄及應享假期、進行強積金供款計算、管理涵蓋客戶僱員的僱傭相關保險（譬如僱員賠償保險、醫療保險、長期傷殘保險及人壽保險）、編製及呈交僱傭相關報稅表並通過我們的eHRIS軟件提供電子工資單。有關我們eHRIS軟件的詳情，請參閱本節「eHRIS軟件銷售」一段。

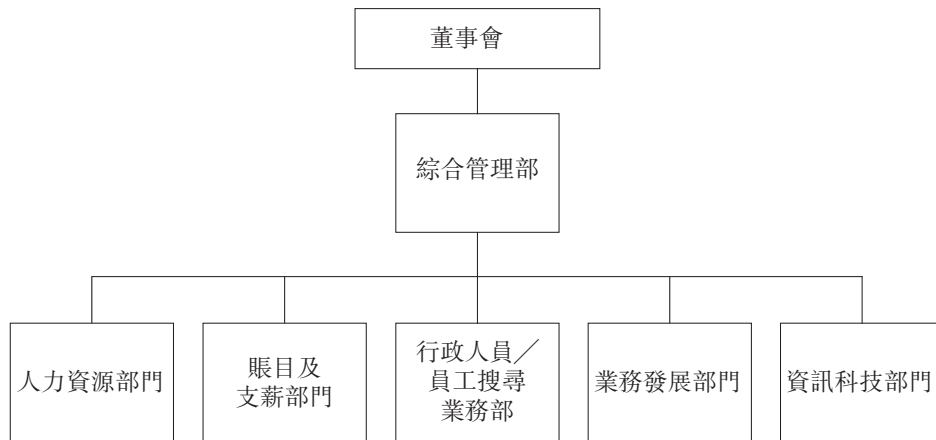
我們的支薪外判服務包含兩種服務，即(i)支薪結算服務；及(ii)支薪管理／釐定服務。

人力資源諮詢及管理服務

我們向新成立公司或需改善其人力資源系統的公司提供人力資源諮詢及管理服務。我們與客戶緊密合作就人力資源相關事宜提供實用意見及解決方案。我們的其他人力資源諮詢及管理服務包括（但不限於）就僱傭合約及僱員福利保障提供意見及辦理工作簽證申請或續簽。

我們的組織架構

以下為本集團所有營運部門的組織圖：



我們的組織架構分為五個部門，包含人力資源部門、賬目及支薪部門、行政人員／員工搜尋業務部、業務發展部門及資訊科技部門。於最後實際可行日期，我們合共有30名內部員工，其中2名為我們的管理層、10名任職於人力資源部、5名任職於賬目及支薪部門、9名任職於行政人員／員工搜尋業務部、1名任職於業務發展部門及3名任職於資訊科技部門。

人力資源部門

人力資源部門負責編撰及審閱我們的僱員手冊及內部員工培訓材料（譬如僱傭政策）。其亦負責向本集團不同部門提供招聘支援以及通過投放招聘廣告、參與招聘活動、與有關政府部門、學校及組織聯絡及內部轉介向客戶提供外判人力資源服務。人力資源部門也負責維持我們現有及已離職內部及外判員工的人事記錄，並且負責處理其他人力資源事宜（包括紀律處分及勞工糾紛）。

賬目及支薪部門

賬目及支薪部門負責管理及處理我們的財務資料並編製支薪報告及呈交予稅務局的僱主報表及通知。其亦負責計算及／或向訂購我們的支薪外判服務的客戶僱員籌備支薪。為向客戶簽發發票此部門負責與其他部門進行內部協調。

行政人員／員工搜尋業務部

我們的行政人員／員工搜尋業務部包括兩組行政人員／員工搜尋團隊，其中一組團隊專門從事香港銀行及金融業，而另一團隊則專門從事香港商業及零售業。

行政人員／員工搜尋業務部負責招攬新行政人員／員工搜尋業務、自客戶獲取工作職責資料和從我們的資料庫或通過網上刊登廣告來物色潛在人選。該部門亦會篩選全部潛在人選及通過與潛在人選開展首次面試及資歷證明而物色合適人選。

該部門亦負責與賬目及支薪部門就簽發發票事宜進行協調。

業務發展部門

業務發展部門負責招攬新業務及與我們的客戶維持客戶關係。

該部門向客戶介紹本集團以及我們的服務及產品、收集客戶要求、與資訊科技部門聯絡、編製及向客戶提出建議、磋商定價及其他服務條款及條件並通過安排與客戶簽立服務協議而確定交易。該部門負責支援資訊科技部，與客戶溝通，並取得彼等對我們產品及服務的反饋。

此部門亦負責就向客戶簽發發票而與賬目及支薪部門協調、維護及更新我們的公司網站、我們的eHRIS用戶手冊及我們的市場推廣材料（譬如小冊子），以及支援資訊科技部，以主辦內部培訓課程及透過電話熱線及電子郵件向客戶提供售後服務。

資訊科技部門

資訊科技部門負責就我們的eHRIS軟件應用、系統維護、數據備份及安全控制向本集團提供持續支援。其維持及提升本集團的資訊科技網絡及電腦系統以滿足本集團業務需要。

其亦負責本集團的SSL證書應用，並負責主辦內部培訓課程向本集團其他部門內部介紹eHRIS軟件的新發展及功能。

資訊科技部門與業務發展部門緊密合作，收集有關不斷變更的監管要求的資料以及客戶反饋及其就升級及提升eHRIS軟件的技術要求。其亦負責通過電話熱線及電子郵件向客戶提供技術支援及售後服務。

除向第三方服務供應商租用伺服器機櫃外，本集團概無外判其資訊科技職能的任何部分。資訊科技部負責維持本集團的資訊科技網絡及相關功能以及電腦軟件，以滿足本集團的業務需求。

為順應業務擴張，本集團日後將僱用更多資訊科技員工，有關詳情載於本招股章程「業務目標聲明」一節。過渡時期，本集團已委派業務發展部向資訊科技部提供支援。

競爭優勢

提供人力資源服務的經驗豐富

我們於香港外判人力資源服務市場立足約十載，期間，我們已累積豐富的實戰經驗，可為我們的客戶提供人力資源服務。我們能夠協助客戶將其員工需要與其業務需求切合。

為確保外判人力資源服務的質量及標準，本集團將指派一個團隊專注於客戶需要。該團隊負責管理招聘週期（包括物色及尋找人選以及評估及挑選僱員）。作為外判人力資源服務的一部分，我們將與外判員工維持僱主－僱員關係，直至僱傭合約屆滿或提早終止或客戶要約僱用外判員工（以最初發生者為準）。於我們的外判員工受僱期間，我們（作為彼等的僱主）將處理與彼等僱傭有關的行政管理工作，譬如準備僱傭合約、支薪計算及處理、管理僱員福利以及編製及向稅務局呈交僱主稅務報表及通知。

就行政人員／員工搜尋服務而言，經瞭解客戶公司、產品及行業後，我們能夠尋找具備所需專業資格的人選來填補客戶所缺職位。我們將使用廣告、業務網絡及資料庫等方式搜尋適當人選以滿足客戶業務需要。

我們的董事認為，我們提供多样化人力資源服務的經驗，其有助於客戶在競爭激烈及當前快節奏的營商環境中及時及具成本效益地物色適當合資格人選及／或精簡其人力資源管理過程。

與重要客戶的長期關係

我們與若干重要客戶維持長期業務關係。我們的董事認為，與客戶的緊密關係建立於我們對客戶業務文化及理念的瞭解以及我們有能力提供客戶所需要的服務。我們主要的客戶已與我們開展業務約10年，而我們已經為五大客戶提供服務約4-10年。

我們這些忠實客戶為本集團拓展新的客源及進軍新的業務領域奠定了堅實的基礎。

穩定及富有經驗的管理團隊

我們在外判人力資源服務市場擁有約10年經驗。我們管理團隊的多數成員已與我們共度不少於3年，並在業務營運、銷售及市場推廣、財務、行政管理及人力資源管理方面擁有豐富經驗。我們認為，我們的行業知識、管理團隊豐富的經驗及其對市場趨勢及客戶需要的深入了解對我們的成功及日後發展至關重要。

自行開發的eHRIS軟件

我們極為注重我們自行開發的eHRIS軟件的持續發展及提升。本集團的資訊科技部門與業務發展部門緊密合作，收集有關市場變化及監管要求的資料以及客戶就升級及提升我們的eHRIS軟件的反饋。我們的董事認為，及時提升我們的eHRIS軟件對維持市場競爭力而言實屬關鍵，而我們有能力進一步加強資訊系統的功能及特性。我們的董事認為，我們的eHRIS軟件可提高我們在服務效率及定價方面的競爭力。

我們的策略

我們旨在繼續在香港的人力資源諮詢解決方案及服務行業積累更多的經驗、鞏固及加強與現有客戶的業務關係、發展新客戶及將業務擴展至中國及新加坡市場。為達成此等目標，我們計劃實施以下業務策略：

加強及擴展客戶基礎

我們將繼續依靠現有客戶基礎及發展新客戶。我們將與現有客戶溝通以瞭解其需求及要求，並不時開拓新合作機會。我們將與潛在客戶會面介紹本集團概況、服務及產品以及競爭優勢以爭取業務。我們認為，我們在香港人力資源行業的經驗及客戶可協助我們尋找新客源。

市場的地理擴展

我們的eHRIS軟件在中國市場的銷售額僅約佔我們於往績記錄期間收益的零、1.4%及0.6%。我們認為，隨著中國私人擁有企業激增，中國市場人力資源資訊系統的增長潛力巨大，而鑒於我們在香港人力資源行業的經驗，我們將能夠在中國及新加坡擴展我們的行政人員／員工搜尋服務。

物色日後增長機會

為補充我們的現有業務，我們將積極物色具備強有力增長前景的機構的機會。我們認為，透過有選擇性地收購競爭對手，我們可提升競爭力及鞏固市場地位。於最後實際可行日期，我們並未物色到任何潛在收購目標。我們將審慎考慮及評估各項潛在收購，確保為我們的業務提供協同效益，並能夠成功整合入我們的現有業務平台。

業務描述

外判人力資源服務

員工外判為一種外判服務供應商招聘及僱用將指定為其客戶工作的僱員及給予僱員報酬的人力資源外判。於外判員工受僱期間，該等服務供應商將通常處理與彼等受僱有關的行政管理工作，譬如準備僱傭合約、支薪計算及處理、管理僱員福利以及編製及呈交有關報稅表。員工外判提供有關人力的快捷接觸渠道，提高員工配備的靈活性並同時降低員工營運成本。

本集團已在香港的外判人力資源服務市場經營業務約十載。於最後實際可行日期，我們有七名客戶使用我們的外判人力資源服務，其中三名在銀行業、一名在電訊業、一名在保險業及兩名在資訊科技業。

鑒於對客戶公司、產品及行業的認識，我們能夠提供外判人力資源服務以協助客戶在短時間內將其員工配備需要與業務需求相互切合。我們負責外判人力資源服務的招聘過程，包括招聘廣告、面試及評估、準備僱傭合約、在其僱傭合約簡單介紹外判員工、處理常規支薪及提供其他人力資源管理支援。我們將根據客戶對員工總數、經驗、資格及技能方面的要求招聘新員工、重新調配現有外判員工或招攬及重新僱用前外判員工。

此外，我們向客戶提供大量招聘外判人力資源服務，即一次性為一個機構內眾多空缺招聘人手。於接獲客戶指示後，我們將通過多個來源（譬如在招聘網站刊登廣告、在客戶指定辦公室舉行招聘日或參加招聘會）招聘所需外判員工。倘最終人選數目少於客戶所要求者，我們將繼續搜尋資料庫或通過客戶轉介向客戶提供適當人選。

我們與客戶訂立的框架外判人力資源服務協議通常包含以下條文：(i)我們的服務範圍；(ii)協議期限，可為介乎1年至3年的固定期限（及在若干情況下，有關客戶有權選擇另外續訂1年或2年）或無固定期限，可由訂約各方提前一個月發出書面通知而予以提早終止；(iii)我們服務費的基準，通常為按每名外判員工收取固定月費或按彼等基本月薪或每月薪酬待遇總額的指定百分比收取服務費；及(iv)我們服務費的付款條款。

據我們的香港法律顧問告知，我們所有的框架外判人力資源服務協議對我們有關的客戶及自身均有法律約束力。惟(i)客戶A保留隨時修改我們所提供服務的服務範圍或要求獲得額外服務的權力，(ii)倘於客戶認為屬合理必要的情況，客戶B可能要求我們提供強化服務以符合市場準則及應對業務戰略的變動，有關我們所提供的強化服務的額外費用及開支應由客戶B與我們真誠共同協商釐定；然而，倘訂約各方無法達成協議，則由客戶B與我們訂立的框架外判人力資源服務協議將不會訂立有關釐定強化服務具體額外費用及開支的替代機制，及(iii)我們調派至銀行業及保險業客戶的外判員工人數及外判時間於各自的框架外判人力資源服務協議當中並無具體規定，我們的董事確認，概無我們的框架外判人力資源服務協議的主要商業條款（包括協議期限及服務費

業 務

的計算及償付基準)須由我們的有關客戶與我們經進一步協商或協議議定或由我們的客戶單方面改動除外。於往績記錄期間及直至最後實際可行日期,我們的董事進一步確認:(i)客戶A在任何重大方面並無行使有關修改先前或現時框架外判人力資源服務協議服務範圍的權力;及(ii)客戶B並無要求我們提供任何強化服務。

我們的外判員工

我們提供的外判員工主要負責(i)客戶的銷售服務(譬如電話銷售、零售及直接銀行銷售);(ii)聯絡服務(譬如客服代表);(iii)一般市場推廣支援服務(譬如市場推廣分析);(iv)資訊科技服務(譬如網站管理、編程、系統及支援);(v)一般營運服務(譬如文書及行政管理工作);及(vi)業務管理服務(譬如管理層匯報經理)。

於2011年3月31日、2012年3月31日及2012年9月30日,我們已調派予客戶的外判員工分別為645名、611名及643名。下表載列於往績記錄期間各期末日按服務性質及學歷資格劃分調派予客戶的外判員工人數明細:

	於3月31日		於2012年
	2011年 員工人數	2012年 員工人數	9月30日 員工人數
外判員工提供的服務性質			
銷售服務	385	333	357
聯絡服務	6	5	9
一般市場推廣支援服務	67	81	70
資訊科技服務	5	20	19
一般營運服務	176	167	185
業務管理服務	6	5	3
	<u>645</u>	<u>611</u>	<u>643</u>

業 務

	於3月31日		於2012年
	2011年	2012年	9月30日
	員工人數	員工人數	員工人數
外判員工的學歷資格			
小學程度	1	1	1
中學程度 (包括香港中學會考及 香港高級程度會考)	477	376	350
副學士學位	51	88	106
學士學位	108	138	177
高等學位	8	8	9
	<u>645</u>	<u>611</u>	<u>643</u>

於往績記錄期間，我們有385名、333名及357名外判員工調派至為我們的客戶提供銷售服務，分別佔我們的外判員工約59.7%、54.5%及55.5%。於截至2012年3月31日止兩個年度及截至2012年9月30日止六個月期間，外判員工的月薪組合分別約為17,600港元、18,000港元及19,700港元。我們外判員工的薪酬待遇各有不同，視乎員工的職位、工作性質及經驗而定。部分外判員工有資格就每月產生的業務額或銷售額參與獎勵計劃，我們的客戶會不時對計劃的準則做出詳細的說明。

下表載列於往績記錄期間各期末日按為我們服務年限劃分調派予客戶的外判員工人數明細：

	於3月31日		於2012年
	2011年	2012年	9月30日
	員工人數	員工人數	員工人數
為我們服務年限			
少於1年	443	313	325
1年或以上但少於3年	129	225	246
3年或以上但少於5年	42	36	35
5年或以上	31	37	37
	<u>645</u>	<u>611</u>	<u>643</u>

業 務

外判員工人數隨著為我們服務年限的增長而減少，主要因外判員工大多乃代表我們的客戶僱用，以擔任初級職位及／或以臨時基準僱用，且依董事的經驗，該等外判員工趨向在彼等被我們所僱用的首年或第二年內更換前景更好的工作。於截至2012年3月31日止兩個年度及截至2012年9月30日止六個月期間，外判員工的整體流動率分別約為123.56%、119.47%及50.23%。流動率乃以年內僱用的外判總人數與各年度／期間末活躍外判總人數間的差額除以各年度／期間末的活躍外判總人數計算。我們的董事認為我們外判員工的流動率高，主要因為外判員工可靈活轉換至不同行業或職務，而我們的客戶所提供的工作大部分性質屬高流動性，亦無需任何專業資格。

據董事所知，香港人力資源諮詢解決方案及服務行業概無任何有關外判員工流動率的官方或其他公開資料。鑒於外判人力資源活動屬勞動密集型，且外判員工通常被調派至不同行業的不同客戶，董事認為，計算外判員工的流動率並非一般行業慣例。

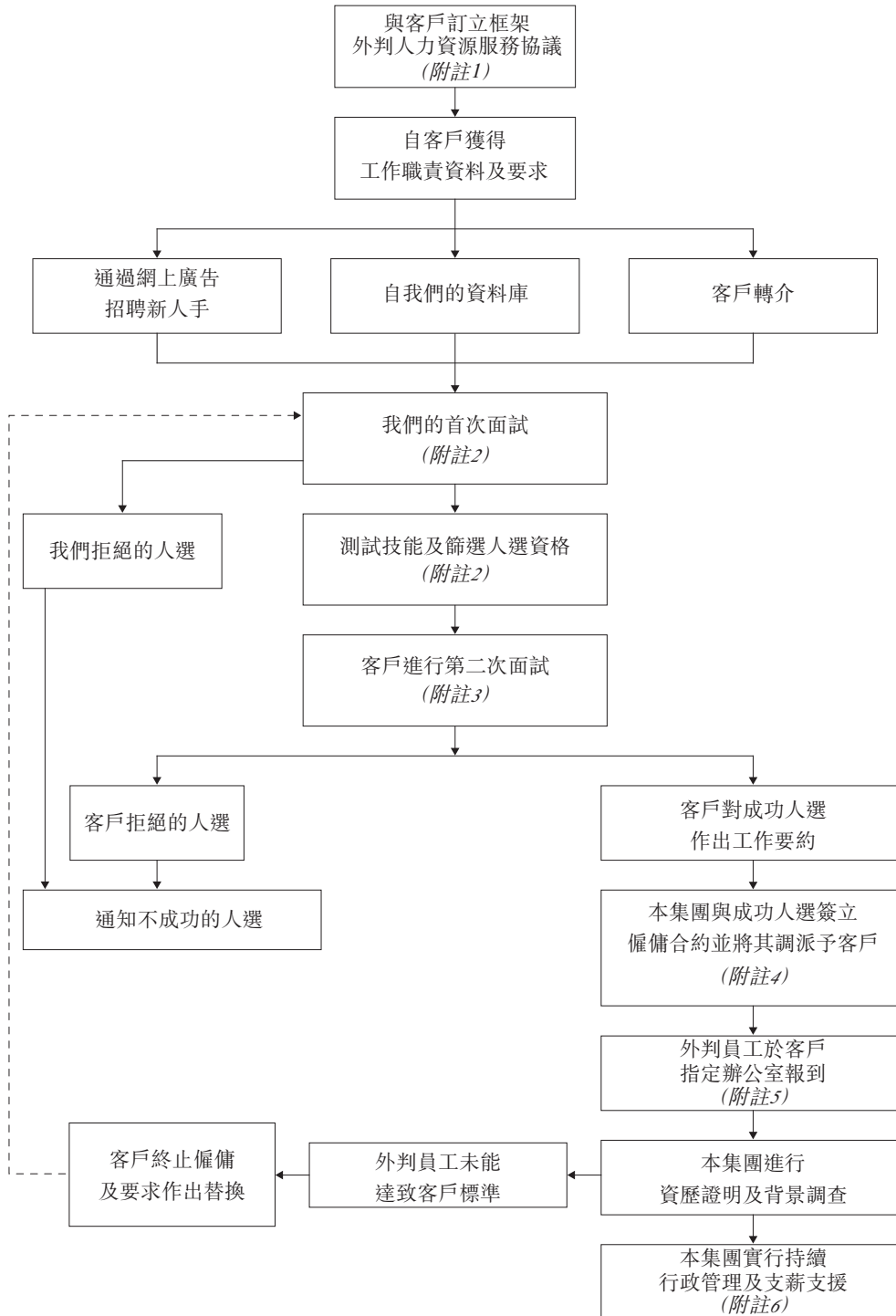
下表載列於往績記錄期間各期末日及於最後實際可行日期按行業劃分調派予客戶的外判員工人數明細：

	於3月31日		於2012年	於最後實
	2011年	2012年	9月30日	際可行日期
	員工人數	員工人數	員工人數	員工人數
銀行	553	516	541	532
電訊	58	63	75	78
保險	31	24	24	41
資訊科技	3	3	3	3
酒店	0	5	0	0
總計	<u>645</u>	<u>611</u>	<u>643</u>	<u>654</u>

董事認為進入人力資源行業的的入行門檻不高，因為外判員工大部分並無相關的行業經驗，過半數為調派以為我們的客戶提供無需任何專業資格的銷售服務。

流程

以下流程圖為提供外判人力資源服務所涉及的主要步驟的總體概述：



附註：

1. 我們負責通過投標、來電查詢及積極競標招攬新業務。我們將收集及識別客戶的僱傭要求，包括工作性質、資格及經驗年限。於考慮可動用資源及達致服務要求的可能性後，我們的人力資源部門將準備有關建議或服務報價供客戶考慮。

我們首先會將在我們的資料庫或通過在招聘網站或印刷媒體刊登廣告、分派招聘傳單或參與招聘會或通過客戶轉介找到的符合客戶要求的人選列入名單供進一步篩選。

2. 人選於引薦予客戶之前將首先由我們面試及篩選。
3. 我們將安排經甄選人選由客戶面試。
4. 就客戶接納的成功人選而言，我們將與其簽立僱傭合約並將其調派予客戶。
5. 成功人選其後將於客戶的指定辦公室報到。客戶通常向該等人選提供培訓。
6. 我們負責向客戶提供持續行政管理及支薪服務支援。

我們負責通過投標、來電查詢及積極競標招攬新業務。我們將收集及識別客戶的僱傭要求，包括工作性質、資格及經驗年限。於考慮可動用資源及達致服務要求的可能性後，我們的人力資源部門將準備有關建議或服務報價供客戶考慮。待客戶接納建議或服務報價後，人力資源部門將委派指定員工關顧彼等。

於服務期間，倘需僱用外判員工，客戶將告知我們有關彼等的僱傭要求，包括工作性質、所需聘請外判員工的人數、經驗、資質及技能。收到客戶的指示後，我們首先會將在我們的資料庫或通過在招聘網站或印刷媒體刊登廣告、分派招聘傳單或參與招聘會或通過客戶轉介找到的符合客戶要求的人選列入名單供進一步篩選。應客戶要求，我們亦將篩選及面試客戶轉介予我們的人選。於篩選過程中，我們將測試人選的技能及篩選工作經驗及資格。通常，我們將安排經甄選人選由客戶進行面試，而客戶會對成功人選作出最終甄選決策。

於客戶確認成功人選後，我們將負責代表客戶根據其指示與成功人選磋商僱傭條款。我們亦可根據我們對現時市場趨勢的理解向客戶簡單介紹薪酬待遇。倘客戶確認僱傭條款及最終人選接納要約，我們將準備及與該等人選簽立僱傭合約。外判員工將仍然為我們的僱員，惟將於客戶指定的地點工作及受客戶監督。通常，外判員工將不會於我們的辦公室工作。客戶可於我們僱用或外判員工開始工作後向彼等提供培訓。於外判員工開始受僱後，我們將開展資歷證明以核實彼等的資格、工作經驗記錄及有關背景調查（譬如信用調查）。根據與部分客戶訂立的框架外判人力資源服務協議，我們應定期出具報告，譬如有關調派予客戶的外判員工的流動性報告及總數報告以及有關我們服務及時性及準確性的表現評估報告。

因客戶通常不會於彼等與我們簽訂的框架外判人力資源服務協議中訂明外判員工的最短調派期，藉以根據變幻無常的業務形勢靈活地管理其員工水平，我們與外判員工訂立的僱傭合約通常無固定期限，或不超過一年。截至2012年3月31日止兩個年度各年及截至2012年9月30日止六個月期間，分別約96.4%、97.7%及96.8%由我們聘用的外判員工為全職員工。我們與外判員工訂立的僱傭合約大部分均訂明我們有權在試用期首個月期滿後發出七天的書面通知或支付代通知金的情況下，隨時終止與外判員工的僱傭合約。誠如我們的香港法律顧問所告知，有關終止的條款符合僱傭條例。倘我們因為我們的客戶終止調派我們的外判員工，而使我們根據僱傭條例須向我們的外判員工支付任何遣散費或任何其他法定補償，我們的客戶須作出補償，或將按慣例向我們補償該筆遣散費或其他法定補償。有關詳情，請參閱本節「其他附帶責任」一段。通過此種方式，我們或能夠限制倘客戶縮減業務或終止與我們的關係而令我們可能面對的外判員工財務風險。一般而言，本集團僅應客戶要求僱用外判員工，我們不會在沒有確定的調派情況下維持任何外判員工。於最後實際可行日期，本集團僱用654名外判員工，其中32名的受僱期不超過一年。

根據僱傭條例，我們的外判員工可享受疾病津貼。若符合以下情況，我們根據持續合約僱用的外判員工可享受疾病津貼：(i)病假不少於連續四天（除非女性僱員因孕檢、分娩後醫療或流產而請假一天，則該名僱員缺崗的任何該等日子應作病假日計算，且在滿足下列條件的情況下可獲疾病津貼）；(ii)病假獲註冊醫療從業者、註冊中醫從業者或註冊牙醫出具的適當醫療證明予以支持；及(iii)外判員工已積累足夠數目的帶薪病假日。一般而言，外判員工應在缺崗日，於彼等僱傭合約所訂明的時間或之前知會客戶主管。外判員工應在復工後向客戶的指定員工遞交醫療證明，原件將由我們保存。

我們的外判員工於向客戶履行其職責時可能擁有與客戶或其業務有關的若干所有權或機密資料。為避免外判員工未經授權披露該等所有權或機密資料，我們與外判員工訂立的僱傭合約中通常規定，其須在其開始受僱時與我們簽立不披露協議。此外，根據與若干客戶（包括重大客戶）訂立的框架外判人力資源服務協議，我們須確保，我們的外判員工向有關客戶提供保密承諾或認可有關客戶的保密政策。有關不披露協議、保密承諾或認可保密政策向我們的外判員工施以責任，不得向任何人士或公司披露任何在彼等獲調派予客戶期間披露的有關客戶的資料譬如其顧客、僱員、營運程序、政策或資料。於往績記錄期間及截至最後實際可行日期，我們並無遭受任何投訴或發生外判員工未經授權披露客戶機密資料的事件。

服務費

我們就調派外判員工的服務費將於外判員工開始受僱時收取。計及客戶業務、外判員工人數及工作性質，我們通常按每名外判員工收取固定月費或按彼等基本月薪或每月薪酬待遇總額（包括彼等的基本薪金、強積金供款及其他僱員福利）（「每月薪酬總額」）的指定百分比向客戶收取服務費。

業 務

下表載列於往績記錄期間各期末日按我們服務費的收費基準劃分調派至我們客戶的外判員工人數明細：

	於2011年3月31日		於2012年3月31日		於2012年9月30日	
	外判員 工人數	佔我們 外判員工 的概約 百分比	外判員 工人數	佔我們 外判員工 的概約 百分比	外判員 工人數	佔我們 外判員工 的概約 百分比
我們服務費的 收費基準						
(a) 按每名外判員工收取 固定月費	394	61.1%	451	73.8%	472	73.4%
(b) 每名外判員工基本月 薪的特定百分比	37	5.7%	61	10.0%	69	10.7%
(c) 每名外判員工每月薪 酬總額的特定百分 比	37	5.7%	54	8.8%	56	8.7%
(d) 其他基準*	177	27.5%	45	7.4%	46	7.2%
	645	100%	611	100%	643	100%

* 其他基準包括(i) (a)或(c)兩者中的較高者；(ii) (a)和(c)的組合；及(iii)我們外判員工所賺取每筆銷售的固定費用。

根據與若干客戶訂立的框架外判人力資源服務協議，倘任何外判員工乃由客戶轉介予我們，相較於我們搜尋、僱用及調派予客戶的外判員工而言，我們的服務費或會按較低比率收取。

上述所有服務費及安排乃由客戶與我們於簽立有關框架外判人力資源服務協議時或之前協定，並應於合約期內保持不變，除非客戶與我們另有相互協定則除外。

服務費通常按月度基準收取，而我們（作為外判員工的僱主）負責處理彼等僱傭相關行政管理工作，譬如準備僱傭合約、支薪計算及處理、管理僱員福利、向彼等提供強制性僱員賠償保險以及編製及向稅務局呈交有關僱主報表及通知。

倘我們的外判員工合資格參與酌情獎勵計劃，客戶將根據外判員工每月產生的業務或銷售量或客戶不時指定的其他標準，計算外判員工有權獲取的有關酌情付款金額並知會我們，而我們將相應簽發發票予客戶。根據多數酌情獎勵計劃，我們毋須向外判員工作出有關酌情付款，直至我們就此收到客戶的付款，或就若干其他酌情獎勵計劃而言，我們將首先結清酌情付款及獲客戶償還我們所支付的款項。我們的董事於決定是否接受有關欠款客戶結算酌情付款時會考慮酌情付款釐定基準、信用記錄以及我們與有關客戶的關係長短等因素。酌情付款的支付時間因客戶而異，惟通常於外判員工已賺取酌情付款當月後的首個或第二個月內以薪金付款方式支付。

其他輔助職責

作為我們外判人力資源服務的一部分，我們負責向外判員工支付基本薪金、加班費、強積金供款及其他僱員福利。部分外判員工須於每月月底向我們提交彼等的工時作多項用途，譬如計算薪金及加班費。倘產生任何加班費，外判員工須獲得客戶主管的批准。倘若我們與特定客戶簽立的框架外判人力資源服務協議有如下規定，則經我們計算後，我們將向客戶發出有關月度薪金準確金額的詳細核對、就所提供的支援文件索償的金額核證以及一份載有客戶僱員薪金、加班費、強積金供款及其他支付項目詳情的支薪報告，以便向外判員工作出付款前獲得客戶批准。客戶通常將在我們遞交支薪報告後兩天內批准有關報告。於使用我們外判人力資源服務的七名客戶中，於最後實際可行日期，其中兩名（包括客戶A）將要求我們向外判員工付款前呈交支薪報告，供其批准或確認；而餘下客戶（包括客戶B）概無此類規定，在此情況下，我們將於支付外判員工後向客戶發出支薪報告，供其核證及留存記錄。於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們概無遭遇客戶撤銷向外判員工付款的批准，亦無接獲任何有關糧單嚴重錯誤或向外判員工作出錯誤付款的客戶投訴。待獲得客戶的支薪批准（若需要）後，有關薪金、加班費及強積金供款將由客戶提前支付或其後報銷，按每宗案例基準視乎我們與客戶的業務關係長短及客戶的背景及財務實力而定。

我們亦負責提交付款結算書及安排向強積金計劃受託人付款。客戶向外判員工提供的其他僱員福利（譬如醫療或其他保險福利）將以每月基準按協定成本向客戶簽發發票。

此外，我們負責通過我們的ePayslip應用程式向大多數外判員工編製電子工資單，該等外判員工將獲分派獨有的用戶名。我們將通過我們的eHRIS軟件向新加入外判員工寄發含用戶名詳情的電子郵件通知，而外判員工須激活其本身賬號。激活後，默認密碼及公司代碼將通過我們的eHRIS軟件寄發予外判員工。公司代碼通常指我們的外判員工為其工作的客戶。外判員工可通過我們的網站輸入指定公司代碼、其獨有的用戶名及密碼登錄我們的ePayslip應用程式。EPayslip令外判員工得以網上查看其現時及過往支薪記錄。有關我們eHRIS軟件的詳情，請參閱本節「eHRIS軟件銷售」一段。

倘外判員工自願離職，我們將在合理期間（通常在其受僱最後一日之前4至7個營業日）內知會我們的客戶，而我們將應要求找到替換外判員工，毋須客戶承擔額外處理成本。倘客戶不滿意外判員工的表現或倘外判員工未能達致客戶標準，客戶有權終止該名外判員工的調派。我們將負責就終止及計算外判員工於終止後有權享有的薪金及其他法定賠償金額通知外判員工。若我們須根據僱傭條例就客戶終止我們的外判員工調派，而向外判員工支付任何補償金或其他法定補償，我們可根據於最後實際可行日期與使用我們外判人力資源服務的七名客戶中四名客戶（包括客戶A）所簽訂的框架外判人力資源服務協議或服務協議，就我們產生的有關補償金或其他法定補償尋求彌償，而根據我們與客戶B及資訊科技業其他兩名客戶所簽訂的框架外判人力資源服務協議，我們並無上述明確合約權益。然而，我們已於2013年1月在由客戶B與我們的代表出席的定期服務檢討會議上就上述事宜尋求澄清，客戶B與我們達成共識，客戶B將彌償我們因其終止外判員工的調派而可能產生的補償金或其他法定補償。由於我們於往績記錄期間僅向資訊科技業的兩名客戶調派三名外判員工，董事認為本集團向該等外判員工支付補償金或其他法定補償的潛在風險並不重大。於往績記錄期間，分別有28名、26名及7名外判員工因未能達到客戶標準而被終止調派。客戶可要求替換外判員工，而我們將於客戶與我們協定的期間內為客戶尋找替換外判員工。倘客戶要求替換外判員工，該替換外判員工將被視作調派予客戶的新外判員工，而我們的服務費將根據有關框架外判人力資源服務協議收取。

倘客戶欲僱用外判員工，客戶或須向我們支付一筆轉換費，該筆費用乃根據該外判員工的新年度薪酬待遇的百分比計算得出，折讓率高達50%，視乎該外判員工已調派予客戶的期限。一般而言，外判員工獲調派予客戶的時間越長，折讓率越高。依照與客戶的安排，我們或不會就客戶轉介而由我們僱用及調派予客戶的人員或外判員工收取任何轉換費。

除上述28名、26名及7名外判員工因於往績記錄期間未能達到客戶標準或期望而終止調派外，我們於往績記錄期間直至最後實際可行日期止，概無接獲任何有關外判員工的投訴。我們已實施有關指引來確保及時及適當地處理客戶投訴。當我們接獲客戶投訴後，我們負責投訴的高級員工將向投訴人作出有關詢問，以確定其投訴性質並決定所需補救行動的程度。若投訴僅與單一事項有關，我們的高級員工將努力迅速解決問題，並在解決後儘快知會投訴人有關結果。若投訴涉及敏感或複雜事項，我們的高級員工將書面告知投訴人有關我們的行動計劃以及問題解決方案的估計時間框架。此外，若投訴與我們外判員工的行為不當有關，則高級員工將立即通知執行董事。我們將確保投訴人在投訴全程獲悉全部情況，且有關投訴的所有資料將予以妥當備案，以供日後參考。投訴處理完事後，我們將分析有關投訴的根本原因、識別外判人力資源程序的任何漏洞並（如屬必要）實施適當措施以防止此類或類似問題再次發生而招致投訴。倘若我們採納新措施改善外判人力資源程序，我們將向全體內部員工傳播有關此等措施的新指引，確保彼等將嚴格貫徹該等新指引。於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們概無接獲客戶投訴關於我們投訴處理程序中有任何缺陷或我們對任何特定投訴的處理方式。

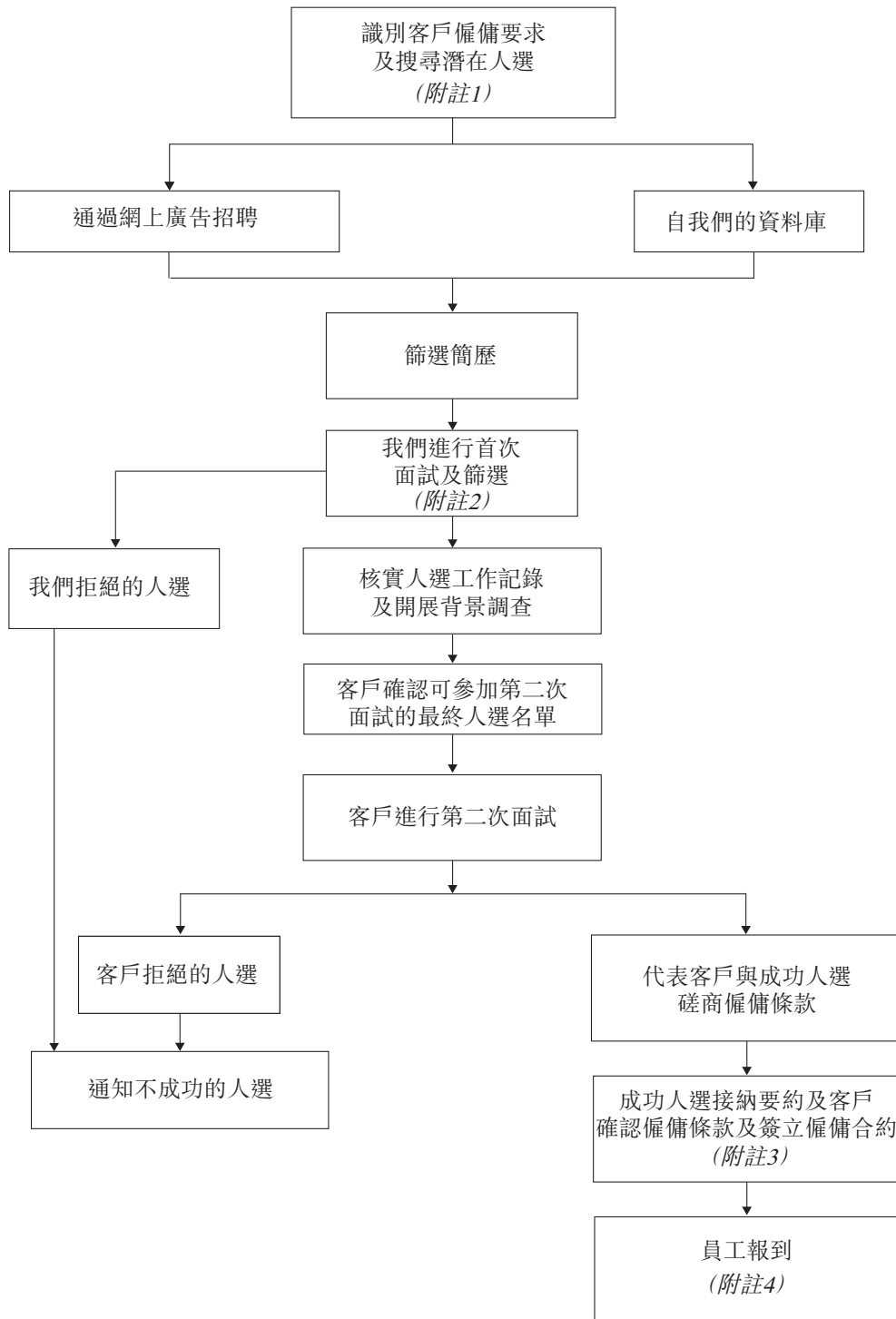
除電訊業客戶選擇就每名調派予彼等的外判員工與我們簽訂單獨服務協議外，於往績記錄期間，客戶更新六份及因時限屆滿而終止一份與使用我們外判人力資源服務有關的框架外判人力資源服務協議，且任何客戶概無提早終止框架外判人力資源服務協議或服務協議。

行政人員／員工搜尋服務

我們向尋求適當行政人員及員工以滿足其需要的僱主提供行政人員／員工搜尋服務。我們已維持人員資料庫以符合客戶需要，而我們亦可能於招聘網站刊登廣告以招聘潛在人選。使用我們行政人員／員工搜尋服務的客戶主要為在銀行業的公司。

流程

以下流程圖為提供我們行政人員／員工搜尋服務所涉及主要步驟的一般概覽。



附註：

1. 我們的行政人員／員工搜尋業務部負責通過來電查詢、轉介及積極競標招攬新業務。我們將收集及識別客戶的僱傭要求，包括工作性質、資格及經驗年限。於考慮可動用資源及達致服務要求的可能性後，我們將準備相應服務報價供客戶考慮。

於客戶接納的服務報價後，我們將自我們的資料庫或通過網上廣告物色及搜尋潛在人選。

2. 人選於引薦予客戶之前將首先由本集團面試及篩選。
3. 就客戶接納的成功人選而言，我們將安排該等人選與客戶之間簽立僱傭合約。
4. 成功人選其後將於客戶的指定辦公室報到。我們的行政人員／員工搜尋業務部將於該等人選開始工作後一個星期向彼等開展後續電話跟進。

於接獲客戶指示後，我們將自我們的資料庫或通過網上廣告物色及搜尋潛在人選。我們其後將編撰符合客戶提供的工作職責或我們識別的要求（倘客戶如此要求）的潛在人選名單。於引薦予客戶之前，我們將通過與潛在人選開展首次面試及對其作出背景調查而篩選潛在人選及將適當人選列入名單。我們將在合理時間內回應客戶要求及引薦符合客戶要求的適當人選。客戶將決定潛在人選是否需要參加與其的第二次面試。我們將安排經甄選人選參加與客戶的第二次面試。

於客戶確認僱用成功人選後，我們將負責代表客戶根據其指示與成功人選磋商僱傭條款。我們亦可向客戶簡單介紹就對人選的吸引力而言其現時在市場的地位。倘客戶確認僱傭條款而成功人選接納要約，我們將安排成功人選及客戶簽立僱傭合約。

服務費

我們提供行政人員／員工搜尋服務的費用乃根據成功獲任命人選於其受僱首年的年度薪酬待遇的百分比計算得出。根據我們的框架行政人員／員工搜尋服務協議，我們的服務費應於我們的發票（將於成功人選報到後簽發）日期起計通常30日至60日期間支付予我們。每名客戶的信貸期乃由我們按每宗案例基準磋商，而我們將於為每名客戶設定合適信貸期時考慮我們與有關客戶的業務關係長短及有關客戶的付款記錄、

業 務

背景及財務實力等因素。倘本集團介紹的任何人選其後於我們介紹後一段指定期間內獲該等客戶僱用，該等客戶通常須向我們支付服務費。該指定期間介乎6至12個月。下表載列於往績記錄期間按行業劃分成功行政人員／員工搜尋案例數目明細：

	截至3月31日止年度		截至9月30日止六個月期間	
	2011年	2012年	2011年	2012年
銀行	163	114	71	69
電訊	—	9	5	—
保險	1	—	—	10
證券	—	2	2	—
製造	—	2	2	—
廣告	1	—	—	—
綜合企業	—	1	1	—
商業	1	—	—	—
科技	—	—	—	1
奢侈品	—	—	—	4
快速消費品	—	—	—	1
食品及飲料	—	—	—	1
零售	—	—	—	7
	166	128	81	93

附註：按通過我們介紹及其後由我們客戶僱用的人選的實際數目（不包括根據我們與客戶訂立的框架行政人員／員工搜尋服務協議條款免費替換的人選）計算得出。

作為我們服務的一部分，我們可能於客戶所要求的保證期內就成功獲分配人選開展跟進服務。有關跟進服務可能包括與成功獲分配人選進行電話訪問以瞭解其與同事的工作關係及對其職責的總體滿意度。

我們通常提供介乎3至6個月的保證期，自成功獲分配人選開始受僱於客戶當日起計（「初始保證期」）。倘於初始保證期內，成功獲分配人選的僱傭由於其自願離職、表現不佳或行為失當等原因終止，我們須自行承擔成本於有關框架行政人員／員工搜尋服務協議訂明的期間（如有，「替換期」）內應要求為有關客戶找到替換人選。於我們為有關客戶找到替換人選後，我們將就該替換人選提供新的保證期（「替換保證期」），該保證期與初始保證期的期限相若。根據與若干客戶訂立的框架行政人員／員工搜尋服務協議，我們須於我們未能於替換期內找到替換人選或客戶決定於替換保證期內不找

業 務

替換人選或終止僱用替換人選的情況下向客戶退還某一百分比的服務費。另一方面，根據若干框架行政人員／員工搜尋服務協議，客戶有酌情權要求我們向其退還全部或某一百分比的服務費或就我們服務費的全部價值提供信貸票據，可就我們於上述類似情況下作出的任何後續委派予以贖回。於往績記錄期間及截至最後實際可行日期，僅有一宗事件涉及我們向客戶退還部分服務費，原因為我們無法於替換保證期內為該名客戶找到替換人選。

其他人力資源支援服務

我們力求通過專業的人力資源支援服務為客戶減少人力資源成本至最低，並為客戶精簡人力資源管理流程。通過使用我們的人力資源支援服務，我們認為客戶能夠專注發展其核心業務、降低並控制營運成本以及將行政負擔減至最低。除外判人力資源服務及行政人員／員工搜尋服務外，我們所提供的其他人力資源支援服務包括：(i) eHRIS軟件銷售；(ii) 支薪外判服務；及(iii) 人力資源諮詢及管理服務。下表載列於往績記錄期間我們來自其他人力資源支援服務收益的明細：

	截至3月31日止年度				截至9月30日止六個月期間			
	2011年		2012年		2011年		2012年	
	估收益的 概約 百分比		估收益的 概約 百分比		估收益的 概約 百分比		估收益的 概約 百分比	
	千港元	(%)	千港元	(%)	千港元	(%)	千港元	(%)
	(未經審核)							
eHRIS軟件銷售	259	0.2	4,120	2.5	8	0.0	2,126	2.4
支薪外判服務	788	0.5	1,114	0.7	441	0.5	724	0.8
人力資源諮詢 及管理服務	108	0.1	372	0.2	336	0.4	44	0.0
合計	<u>1,155</u>	<u>0.8</u>	<u>5,606</u>	<u>3.4</u>	<u>785</u>	<u>0.9</u>	<u>2,894</u>	<u>3.2</u>

***eHRIS*軟件銷售**

我們所開發的eHRIS軟件是一套網上人力資源工作流程應用程式，讓客戶將人力資源管理多方面的工作自動化。eHRIS軟件可實時查閱重要資料，讓客戶的內部人力資源團隊能夠簡化其流程。

eHRIS

eHRIS是網上人力資源綜合系統，能跟蹤基本個人資料、現時就業資料、薪酬待遇、教育背景、工作經驗記錄及緊急聯絡資料等重要職業資料。eHRIS旨在讓客戶及其僱員在網上查看或管理重要人力資源資料，從而減少耗時的行政管理及文書工作。

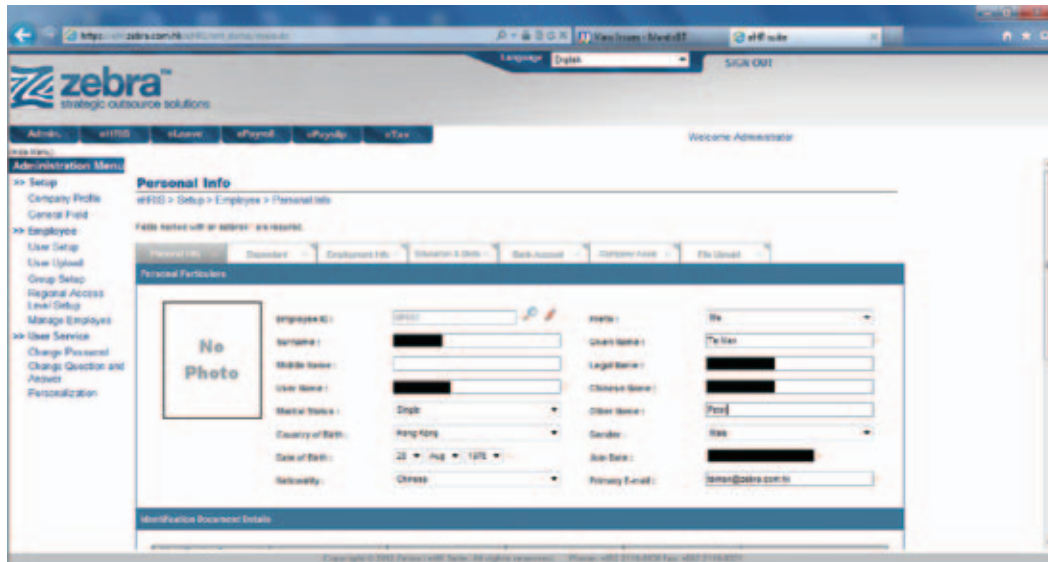
董事認為，我們的eHRIS軟件是一款靈活、操作簡便的人力資源資料系統軟件。該軟件不但隨時提供在線服務同時提供實用的管理報表，以追蹤僱員地址報表、員工變動報表、人數統計表、僱員離職報告、每月生日統計、新僱用報告、員工個人資料報告及員工支薪報告等重要的僱員相關資料。我們的eHRIS軟件是一款設有密碼保護的應用程式，通過該軟件，管理員可為不同用戶組別設置不同的訪問權限及添加自定義字段。eHRIS也是一款精靈版軟件應用程式，通過批量上傳數據或資料至系統逐步為用戶提供提示。

我們的eHRIS軟件可選用英文、繁體中文及簡體中文三種語言版本。該軟件亦配有五個可選應用模組，即eLeave、ePayroll、ePayslip、eTax及eTMS，旨在為客戶提供一套用戶友好、靈活及全面的人力資源系統，令客戶能夠選擇滿足其業務需求的應用模組組合及交付模式。

eHRIS的主要功能包括追蹤記錄以下資料：

- 個人基本資料
- 個人聯絡資料
- 現時就業資料
- 薪酬待遇
- 教育背景
- 工作經驗記錄
- 緊急聯絡資料

以下為我們的eHRIS軟件中基本員工資料頁面的截圖：



eLeave

eLeave為網上假期管理系統，不僅允許訂戶僱員網上提交假期申請，人事專員亦可在網上進行假期審批並制定實時報告。該系統亦將記錄僱員的假期記錄、應享假期、假期結餘及申請記錄。該無紙化系統減少客戶人力資源部門的管理成本、人力及時間並增加生產率。

eLeave的主要功能包括：

- 假期計劃及時間表功能
- 假期管理報告
- 提示功能及假期審批授權
- 靈活假期政策
- 假期申請可以日數或時數計算
- 自動計算餘下假期及津貼
- 經人力資源部審核的假期種類通知書
- 綜合支薪系統

以下為我們的eHRIS軟件中eLeave頁面的截圖：



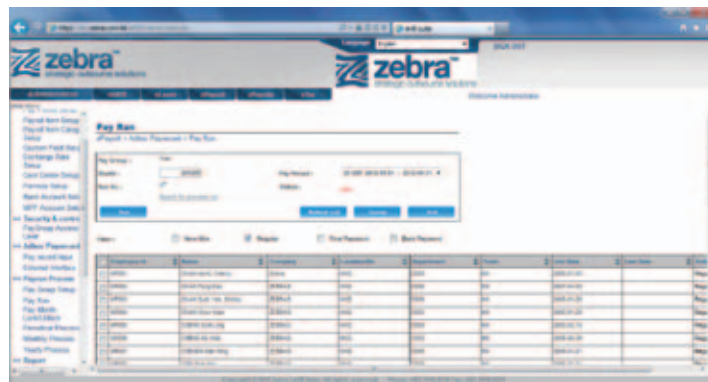
ePayroll

ePayroll為網上僱員支薪應用程式，精簡支薪功能。ePayroll可通過整合有關資料（譬如僱員的基本薪金、佣金、花紅、津貼及法定供款百分比）計算僱員的月薪淨額，亦可制定含彼等支薪項目明細項目的支薪報告以供人力資源人員審閱及批准。於支薪報告獲批後，其可制定電子銀行檔案供薪金分派之用，亦可制定付款結算書供提交予強積金計劃受託人。其亦可通過我們的ePayslip應用程式制定及派發電子工資單。

ePayroll的主要功能包括：

- 通過綜合計入有關資料計算僱員的月薪淨額
- 大量支薪指示上載功能
- 多項格式支薪記錄，如excel和PDF
- 制定須向強積金計劃受託人遞交的報告
- 制定支付薪金的電子銀行文件
- 直接為僱員制定ePayslip
- 便利法定最低工資及日均工資計算

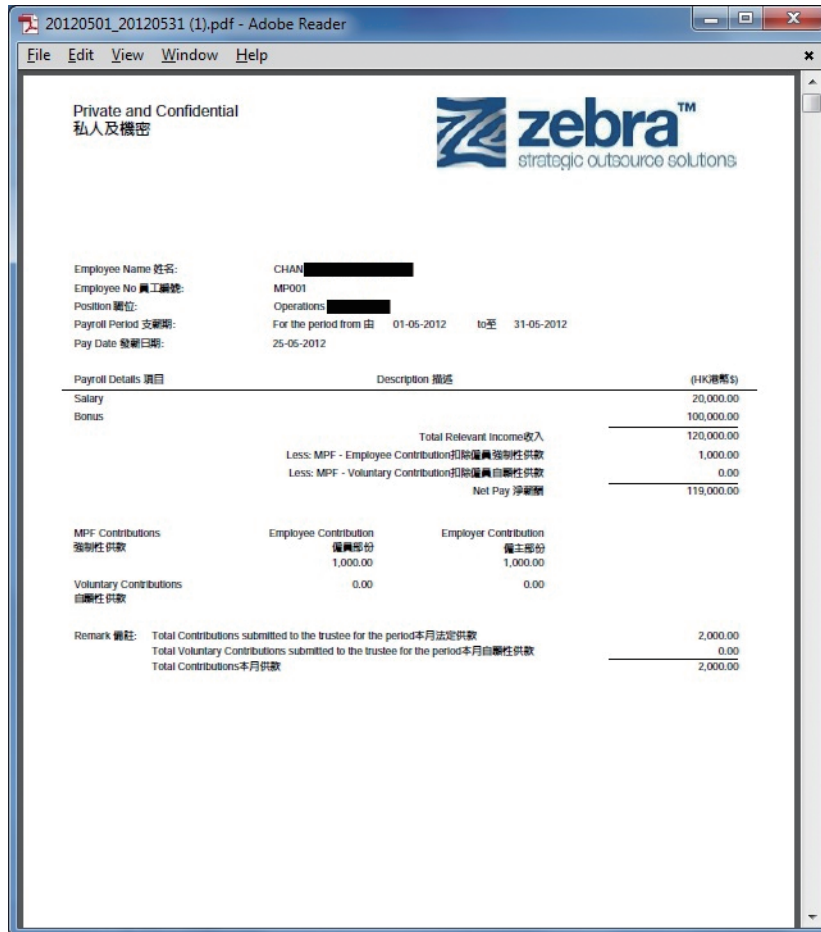
以下為我們的eHRIS軟件中ePayroll頁面的截圖：



ePayslip

ePayslip為網上應用程式，讓訂戶僱員利用彼等唯一的用戶名及密碼網上檢查彼等現時及過往的支薪記錄，從而減少印刷成本並減低工資單在交付過程中被盜、遺失或受損的風險。ePayslip將於支薪結果經支薪管理人批准後立即自動制定。

以下為我們的eHRIS軟件中ePayslip頁面的截圖：



eTax

eTax是網上應用程式，訂戶僱員可藉此通過互聯網查閱由eHRIS軟件編製的部分與其僱傭相關的報稅表。用戶可界定僱主及僱員的強制性供款的百分比及上限。用戶亦可界定僱主及僱員的自願性供款的百分比。人事專員可透過此應用制定須向稅務局遞交的報表管理遞交資料，從而降低報稅表於交付過程中遺失的風險及減少印刷成本。

以下為我們的eHRIS軟件中eTax頁面的截圖：

**INLAND REVENUE DEPARTMENT
EMPLOYER'S RETURN OF REMUNERATION AND PENSIONS
FOR THE YEAR FROM 1 APRIL 2011 TO 31 MARCH 2012**

Employee's tax file no. in Inland Revenue Department: Sheet No.: 1 ****

1. Employer's File No.: GN1 - [REDACTED]
Name of Employer: Zebra Strategic Outsource Solution Limited

2. Surname of Employee or Pensioner: CHAN ****
Other names in Full: Ka Ki, Cherry
Full name in Chinese: 陳家琪

3. (a) H.K. Identity Card Number: [REDACTED] ****
(b) Passport Number and country of issue: [REDACTED]

4. Sex (M=Male, F=Female): F ****

5. Marital status (1=Single/Widowed/Divorced/Living Apart, 2=Married): 1 ****

6. (a) If married, full name of spouse:
(b) Spouse's H.K. Identity Card Number:
Spouse's Passport Number and country of issue (if known):

7. Residential address: [REDACTED]
8. Postal Address (if different from (7) above):

9. (a) Capacity in which employed: Operations Manager
(b) If part time, the name of his/her principal employer (if known):

10. Period of employment for the year from 1 April 2011 to 31 March 2012: 01/04/2011 to 31/03/2012 ****

11. Particulars of income accruing for the year from 1 April 2011 to 31 March 2012

Particulars	Period	Amount (HK\$) EXCLUDE CENTS
(a) Salary/Wages	01042011 - 31032012	360,000
(b) Leave Pay		
(c) Director's Fee		
(d) Commission/Fees		10,000
(e) Bouns	01042011 - 31032012	14,468
(f) Back pay, Terminal Awards, and Granuities, etc.		
(g) Certain Payments from Retirement Schemes		
(h) Salaries Tax Paid by Employer		
(i) Education Benefits		
(j) Gain realized under Share Option Scheme		
(k) Any other Rewards, Allowances or Perquisites		
(l) Pensions		
	Total:	384,468 ****

12. Particulars of Place of Residence provided: (0=Not provided, 1=Provided)
(a) Address 1:
Nature: Period Provided:
Rent paid to Landlord by Employer: HK\$
Rent paid to Landlord by Employee: HK\$
Rent Refunded to Employee: HK\$
Rent Paid to Employer by Employee: HK\$
(b) Address 2:
Nature: Period provided:

eTMS

eTMS為網上應用程式，提供綜合工時管理功能，包括僱員考勤管理、進出時間採集界面及時間記錄管理。我們的eTMS應用模組可界定一組僱員至個別僱員的不同考勤編碼。進出時間採集界面可綜合不同的時間記錄設備（如指紋讀取器及讀卡器），結合自我們的eLeave系統中的假期資料，可取得僱員時間表的完整概覽。

以下為我們的eHRIS軟件中eTMS頁面的截圖：



我們為eHRIS軟件提供PAYG模式和授權證計劃。客戶可根據其硬件及技術成熟度、預算以及使用計劃選擇不同的模式。

*PAYG*模式

在PAYG模式下，軟件應用程式及其相關數據集中寄存，用戶可在互聯網上通過網絡瀏覽器訪問。我們負責提供伺服器及頻寬、寄存應用程式以及系統和硬件維護、安全和數據備份措施。客戶可通過互聯網藉其各別登入用戶名及密碼訪問該等應用程式。於訂購期間，客戶可通過電話熱線及電郵聯繫我們，獲取技術支援。

PAYG模式下的訂購費用通常是根據客戶的員工人數按固定月費收取。如「支薪外判服務」一段所述，客戶通常在購買支薪外判服務的同時亦會購買eHRIS軟件。在上述情況下，我們或會按涵蓋上述兩項服務的固定費用總額折價向客戶收取捆綁費用。

授權證計劃

授權證計劃是一種傳統模式，在此模式下，軟件被安裝在客戶的伺服器上。我們負責將軟件安裝到客戶的伺服器上，並協助彼等安裝及實現應用程式。客戶則需要處理系統維護問題，如安全措施及數據備份。

我們的軟件應用程式於客戶支付永久性授權費後授權予彼等。永久性授權費為允許客戶持續使用軟件的一次性授權費，通常分期支付，不同項目的分期時間亦有所不同。經客戶進行用戶接受度測試確認後，我們將提供一年保修期，期間提供諸如漏洞修復及技術支援等服務。於保修期到期後，客戶亦可按年度維護費訂購維護計劃，以取得持續支援服務及維護。

在授權證計劃下，我們亦向客戶提供軟件定制。該等軟件定制乃由我們在現有eHRIS軟件應用程式的基礎上，經修改及調整彼等各自的元件及模組後開發，以滿足客戶的需求及應用要求。軟件定制通常構成我們所提供收費服務的一部分，以補充我們的eHRIS軟件的銷售。

培訓、維護支援服務及保修

董事認為，我們提供的培訓服務不僅是支援服務，亦為本集團提供的eHRIS軟件增值。通過更清楚地理解客戶的需求，本集團能夠為各行各業開發更為廣泛的eHRIS軟件應用程式。本集團將初步查核客戶的業務，並根據彼等的系統及支援要求編製個性化培訓課程及內容。針對客戶僱員所擔任的具體職能，如一般用戶、秘書及管理員，本集團將定制以角色為基礎的培訓課程。我們的目標是讓客戶的內部行政專員具備為普通員工開展培訓及提供支援的技能。培訓筆記及手冊將由我們提供給客戶作進一步參考。

董事亦認為，提供優質維護及支援服務的能力是本集團能夠與客戶成功建立及維持業務關係的關鍵因素之一。在我們的eHRIS軟件應用程式訂購期間或保修期間，客戶有權享有系統保固，包括功能加強、系統升級、漏洞修復及配置支援。我們亦透過電話熱線及電郵就使用及設置問題提供技術支援。

資訊科技部及業務發展部負責提供培訓、維護及支援服務及保修。於最後實際可行日期，我們合共委派4名員工，其中3名來自資訊科技部，擁有不少於4年的軟件／網絡發展相關經驗，1名來自業務發展部，擁有電腦科學及管理方面的相關學術背景。因此，董事認為我們擁有足夠資源從事eHRIS軟件的軟件開發、保修及支援服務。我們已實施若干措施以防止eHRIS軟件報錯。更多詳情，請參閱本節「備份及或然計劃」一段。

支薪外判服務

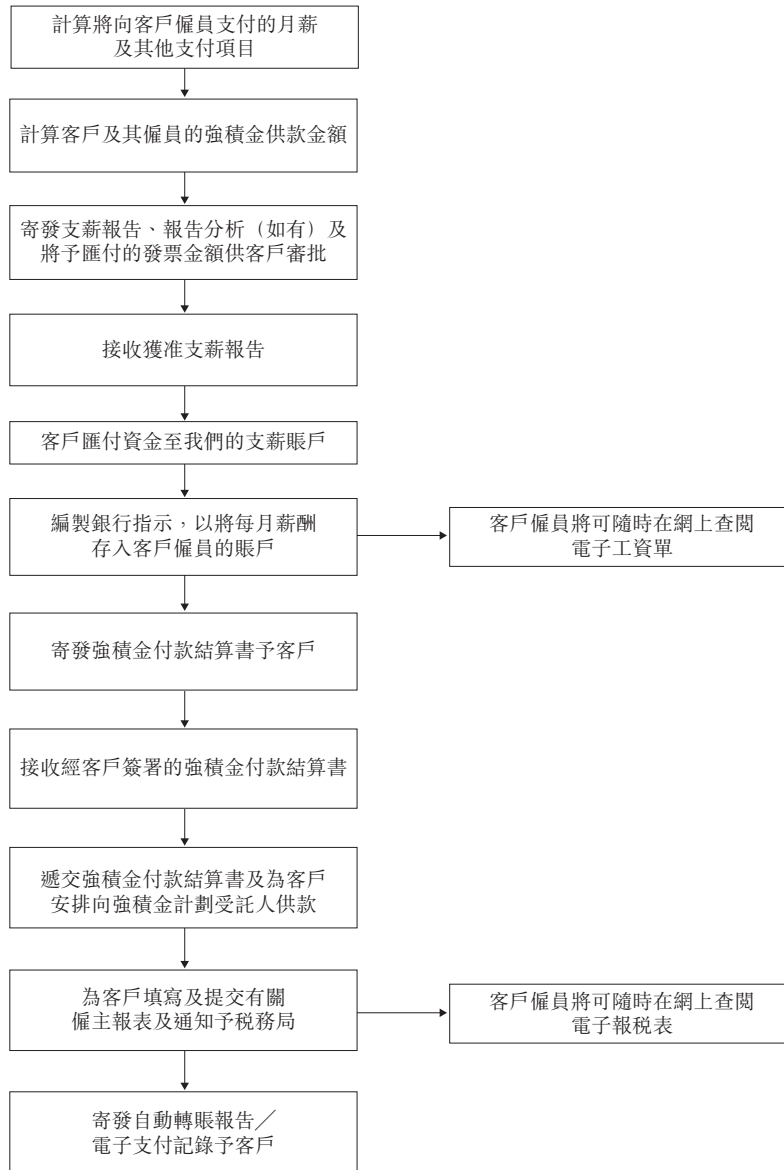
我們透過為香港客戶的僱員處理支薪相關事宜而向彼等提供支薪外判服務。董事自客戶瞭解到，一家公司的支薪工作是一項敏感且高度機密的行政任務，亦是一個成本高昂且耗時的過程。董事認為，客戶透過向我們外判其支薪工作可集中拓展及發展其核心業務。

我們協助客戶管理其機密的支薪流程、開展薪金及其他支付項目計算、安排支薪、監控及保存支薪記錄及應享假期、進行強積金供款計算、管理與僱員有關的保險（例如覆蓋客戶僱員的僱員補償保險、醫療保險、長期傷殘保險及人壽保險）、編製及呈交與僱員相關的報稅表及透過eHRIS軟件提供電子工資單。有關我們eHRIS軟件的詳情，請參閱本節「eHRIS軟件銷售」一段。

支薪外判服務包括兩種類型的服務，即(i)支薪結算服務；及(ii)支薪管理／釐定服務。

(i) 支薪結算服務

以下流程圖為提供支薪結算服務所涉及主要步驟的概覽：



我們能根據客戶僱員各自的僱傭合約條款及客戶提供的其他相關文件計算基本薪金、強積金供款及其他支付項目的金額。我們將仔細核對每月支薪的計算是否準確及根據所提供的任何證明文件核實支薪金額。倘客戶對僱員的薪金作出任何調整及人員出現任何變動，客戶將通過寄發電郵通知我們。

於核實及合併源文件後，一份載有客戶僱員的薪金及其他支付項目詳情的支薪報告、強積金付款結算書及匯付予我們的金額將寄發予客戶以作審批。客戶須於協定每月支付日期前為其員工將所有基本薪金、佣金、花紅、強積金供款及費用報銷匯付予我們的指定銀行戶口。倘我們於協定支付日期前尚未收到付款，客戶僱員的支付日期將不可避免地被推遲，直至收到付款。與我們的外判人力資源服務不同，我們並不與採用我們支薪結算服務的客戶員工訂立任何僱傭合約，故根據僱傭條例，我們不會對拖欠或逾期支付我們客戶僱員薪資承擔任何責任。

於收到客戶款項後，我們將隨即編製銀行指示，以將每月支薪存入彼等各自的僱員的戶口、遞交經簽署強積金付款結算書及為客戶安排付款予強積金計劃受託人。隨後，每月支薪概要（附變動分析）及費用報告（附僱員薪酬詳情）將寄發予要求此項服務的客戶，而有關訂購ePayroll應用程式的客戶，其僱員將使用eHRIS軟件通過我們的ePayslip應用程式隨時在網上查閱電子工資單。

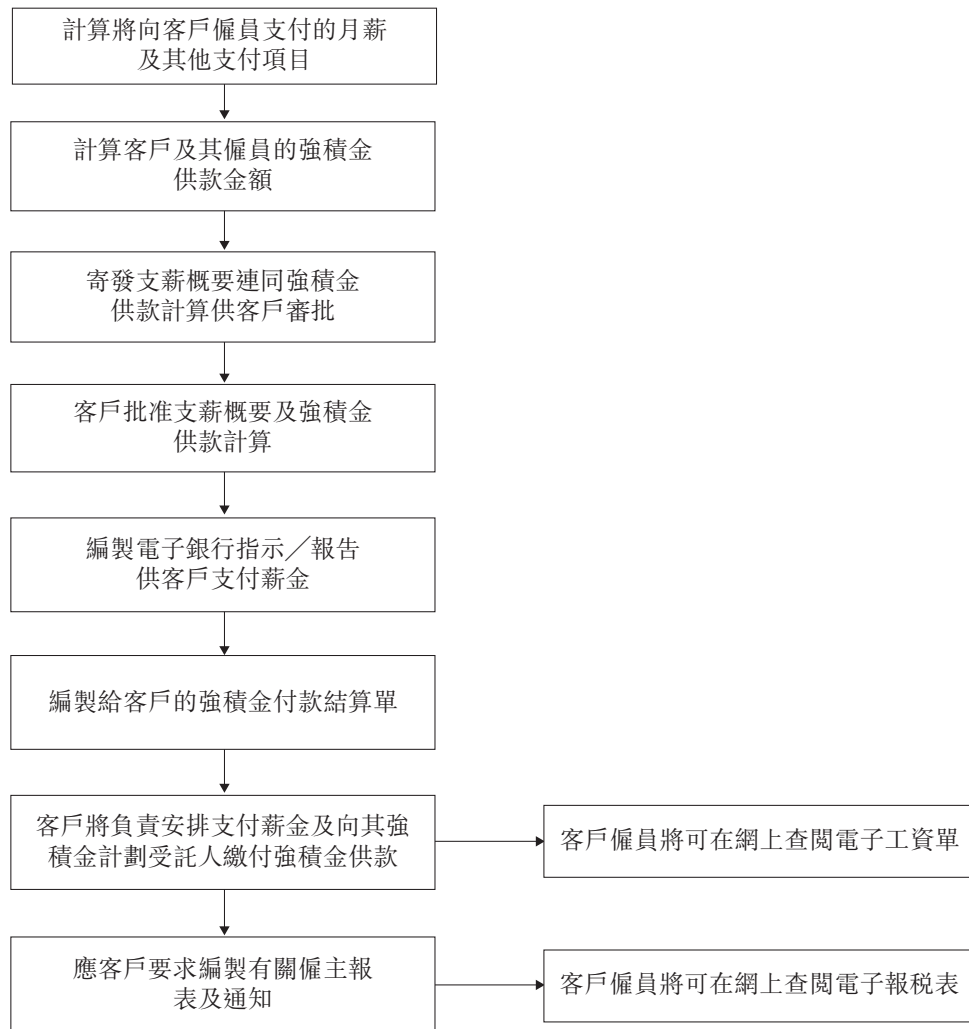
我們亦將根據稅務條例代客戶編製及提交僱主填報的薪酬及退休金報稅表、僱主填報有關其僱員開始受僱的通知書、僱主填報有關其僱員行將停止受僱的通知書及有關向稅務局申報的其他表格（如適用）。有關訂購eTax應用程式的客戶，其僱員亦可使用我們的eHRIS軟件通過eTax應用程式在網上查閱僱主有關薪酬及養老金的報稅表的電子檔。

我們大部分的支薪結算服務協議的合約期限為兩年，並將於首個固定期限後繼續有效，直至任意一方向另一方發出兩至三個月的書面通知予以終止。我們部分支薪結算服務協議規定最短服務期限。倘客戶在最短服務期限內選擇終止支薪結算服務協議，則須就上述最低服務期限的餘下數月向我們支付全部月費。

我們通常按客戶僱員收取固定月費的方式就我們向客戶提供的支薪結算服務收取服務費。部分客戶在訂購我們的支薪結算服務的同時亦購買我們的eHRIS軟件，而在此情況下，我們或會按涵蓋上述兩項服務的固定費用總額再給予折扣向客戶收取捆綁費用。根據合約條款，客戶須於發票日期起14至30天內向我們支付服務費／捆綁費用。

(ii) 支薪管理／釐定服務

以下流程圖概述於提供支薪管理／釐定服務過程中所涉及的主要步驟：



支薪管理／釐定服務與支薪結算服務的範疇相似，惟客戶將自行安排支付薪金予其僱員及向其受託人繳付強積金供款。我們將計算基本薪金、強積金供款及將支付予客戶僱員的其他支付項目。於根據客戶提供的證明文件仔細檢查及核實支薪金額後，我們將寄發載有彼等薪金及其他支付項目詳情的支薪報告予客戶供審批。

待客戶批准後，我們將編製及遞交電子銀行文件予彼等，客戶將自行安排支付薪金以及向其受託人繳付強積金供款。我們將寄發每月支薪概要（附變動分析）及費用報告（附其僱員薪酬詳情）予要求此項服務的部分客戶，而客戶僱員將可使用我們的eHRIS軟件通過ePayslip應用在網上查閱電子工資單。

我們亦將應客戶要求編製僱主報表及通知，並通常將由客戶自行向稅務局遞交有關表格。作為我們的支薪管理／釐定服務的一部分，我們亦將提供電子表格IR 56B供客戶僱員使用我們的eHRIS軟件通過eTax應用在網上查閱。

我們的支薪管理／釐定服務協議並無期限或期限介乎半年至兩年，並將於首個固定期限後繼續有效，直至任一方向另一方發出介乎一個月至三個月的書面通知。我們的支薪管理／釐定服務通常按客戶僱員人數每月收取服務費。我們所提供的ePayslip及eTax應用通常包括支薪管理服務費。部分客戶在購買支薪管理／釐定服務的同時還會購買我們的eHRIS軟件。在該等情況下，我們或會按我們服務的上述兩個方面的固定費用總額折現向客戶收取捆綁費用。客戶須於發票日期起30天內支付服務費／捆綁費用予我們。

人力資源諮詢及管理服務

我們向新成立的公司或要求改善其人力資源系統的公司提供人力資源諮詢及管理服務。我們與客戶緊密合作，以就人力資源相關事宜提供切實的服務及解決方案。我們所提供的人力資源諮詢及管理服務包括（但不限於）就僱傭合約及僱員福利保障提供意見以及辦理工作簽證申請或續簽。

人力資源諮詢及管理服務通常按項目基準收取固定費用，費用金額視乎服務的範疇及工作量而定。服務費須按服務協議規定於發票日期起14天內支付予我們。

人力資源及員工管理

我們意識到對客戶的敏感及商業資料嚴格保密的重要性。我們已就資訊科技系統安全採納一項政策，強調僱員有關資訊安全的責任。該項政策規定，機密資料須存放於僅限授權人員的系統，且有關政策已通告我們的僱員。

我們所有可查閱任何該等機密資料的職員須與我們簽訂一份保密協議，以確保有關我們及客戶的機密資料絕對保密。所有內部員工亦須承諾，彼等不會向任何人士或我們競爭對手洩露任何會對我們造成損害或損失或令我們的競爭對手得益的資料。

根據與我們部分客戶（包括我們的重大客戶）的框架外判人力資源服務協議，我們必須保證，我們的外判員工會向有關客戶提供一份保密承諾或確認知悉有關客戶的隱私政策函件，以確保彼等將會保密及不得向任何個人或法團洩露於其調派期間向彼等透露的有關我們客戶的顧客、僱員、業務、政策、產品或交易的任何資料。

外判人力資源服務是一項勞動密集型業務，而董事認為，人力資源管理對我們的成功至關重要。我們的外判人力資源服務所提供的外判員工的質素及表現在我們向客戶提供的外判人力資源服務的質量及表現方面發揮著重要作用。為保持我們在外判人力資源服務業務方面的競爭力，我們非常強調外判人力資源服務中員工的招聘。

我們人力資源部負責聘用及管理我們所有僱員的記錄。於最後實際可行日期，我們人力資源部合共聘用10名職員。

本集團的主要目標是為外判人力資源服務聘請足夠的員工，為此，我們利用不同的招聘渠道拓寬招聘網絡，包括：

- 在招聘網站發帖；
- 派發招聘傳單；
- 我們現有僱員引薦；
- 邀請及遊說前員工；
- 參加招聘會及活動；
- 與社團機構聯絡舉辦招聘活動；及
- 出席由機構組織的職業座談會。

董事認為，挽留有能力的員工與聘請新員工同等重要。因此，我們力爭為內部員工提供職業發展路徑。

我們定期舉辦每月生日慶祝會、年度聖誕晚會、週年晚會及旅行等集團活動，亦會定期分發禮品及貨幣獎勵予內部員工，以表彰彼等對我們所作出的貢獻。

質量控制

就我們的外判人力資源服務及行政人員／員工搜尋服務而言，能否維持優質服務對我們的長期增長至關重要。因此，我們著重於招聘及挽留技能熟練、博學及經驗豐富的員工、監控服務質量及員工培訓。於我們的內部員工招聘過程中，我們尋求對有關職位具有適當人力資源相關經驗的應徵者。我們亦特別重視應徵者所接受的有關人力資源領域的教育或培訓，如香港的勞動關係、人力資源管理及勞動法。此外，內部員工須精通英語及漢語口語及書面語。董事認為，內部員工更新彼等掌握的勞動相關法例及法規知識對我們的競爭力尤為重要。因此，我們通過安排內部員工參加勞工處舉辦的研討會及收集並向彼等提供勞工處頒發的最新指引資料，令內部員工獲悉勞動相關法律的日後變動。另一方面，我們已建立合約管理控制程序，以確保我們與客戶訂立的服務協議經董事以及相關部門主管妥為授權及確定。此外，我們已發佈行為守則手冊，向內部員工提供有關（其中包括）如何避免及處理貪污有關事宜及如何避免本身與本集團利益衝突的指引。

我們的業務發展部會與客戶討論eHRIS軟件的操作，以透徹理解彼等的營運流程，並在銷售過程中明確客戶的關鍵需求。隨後，業務發展部將與資訊科技部密切合作，為客戶量身設計解決方案。每個項目會指定一名項目經理監督各項目的實施。

於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，本集團並未遭遇任何有關瑕疵eHRIS軟件的索償。

內部控制

監控流動資金狀況及配對資金收支的內部控制措施

本集團已採納正式程序來監控流動資金狀況及有關現金流入及流出的內部控制，如：

(i) 月度流動資金狀況監控

本集團財務總監（「財務總監」）負責於每個月末編製月度現金流預測報告（「月度流動資金報告」），並在下個月第10天落實該報告。月度流動資金報告顯示施伯樂策略的當前現金狀況以及未來兩個月月末的估計現金狀況。該報告亦顯示未來兩個月的現金流入及流出預測。月度流動資金報告將用作參考以判定是否需

要就發票融資（應收款項的預收款項）向銀行取得短期借貸。執行董事應檢討並簽署月度流動資金報告。

(ii) 月度應收貿易賬款監控

每月，本集團將從會計系統提取應收貿易賬款賬齡報告，該報告將未付款發票分為0至30天、31至40天、41至60天及60天以上。財務總監及執行董事應檢討並簽署月度應收貿易賬款賬齡報告。本公司通常將授予銀行及金融機構以外客戶的信貸期設定為30天。

(iii) 收款程序

通常，若發票逾期1至30天，我們的賬目及支薪部門將向客戶發出首封電郵提醒；倘若逾期31至60天，則將發出第二封提醒。若發票在輪番電郵提醒後仍遭逾期支付，我們將直接電話連線相關負責經理，提醒彼等處理發票。於往績記錄期間，我們概無就所收取的服務費與客戶產生任何分歧，亦未遭遇任何重大壞賬及收款難題。

(iv) 處理收取客戶付款

我們的賬目及支薪部門負責編製發票。各發票配有獨有的發票號，且發票上亦列明結算的指定銀行賬戶的資料，以便於收取現金時以正確發票識別正確客戶。

(v) 有關現金收支會計分錄的獨立審閱

我們的賬目及支薪部門負責於各個期末前編製會計分錄。財務總監將影印所有現金收支日記賬、檢討日記賬的準確性及賬目的適當分類後方會發佈有關賬目。

(vi) 月度銀行對賬

我們的賬目及支薪部門負責於各個月末就本公司所有銀行賬目編製銀行對賬。月度銀行對賬報告應展示會計總賬及銀行報表間的末期結餘差異，並包含對該等差異的解釋。財務總監及一名執行董事應檢討並簽署有關報告。

於往績記錄期間，我們概無遭遇任何重大結算拖欠或任何流動資金困難。於2012年9月30日，外判人力資源服務、行政人員／員工搜尋服務及其他人力資源支援服務的客戶最長的逾期付款天數分別為55天、63天及26天。董事確認，我們並未因所收取的服務費而與客戶發生任何爭執或意見不合。然而，倘若我們的客戶拒不履行彼等對我們的付款責任，我們可利用可動用的銀行融資及／或終止調派予客戶的外判員工的僱傭關係，從而避免產生額外損失以遵守僱傭條例項下的責任。截至2012年3月31日止兩個年度及截至2012年9月30日止六個月期間，我們預支予外判員工的薪酬款項最高金額分別約為2.5百萬港元、2.5百萬港元及2百萬港元。我們與外判員工訂立的僱傭合約大部分均訂明我們有權在試用期首個月期滿後發出七天的書面通知或支付代通知金的情況下隨時終止外判員工的僱傭。

我們外判員工的薪酬待遇包括員工的基本薪金、強積金供款及其他僱員福利以及酌情付款。於往績記錄期間，支付予外判員工的基本薪金、強積金供款及其他僱員福利總額與支付予外判員工的酌情付款總額所成比例分別約為51:49、60:40及59:41。由於外判員工與我們已達成協定，即酌情付款應於客戶的酌情獎勵計劃可能所訂明的時間支付予外判員工，故酌情付款無須受僱傭條例規定的薪金支付時間7天所規限。於2012年9月，支付予外判員工的基本薪金、強積金供款及其他僱員福利總額約為7.4百萬港元，而支付予外判員工的酌情付款額約為5.9百萬港元。經考慮我們於最後實際可行日期的現金狀況約9.7百萬港元及未動用銀行融資約3.2百萬港元後，董事認為我們具備足夠現金資源，即便客戶拒不履行彼等對我們的付款責任，本集團仍可支付我們外判員工的基本薪金、強積金供款及其他僱員福利。於最後實際可行日期，客戶A授予我們的銀行融資總額約為4.2百萬港元，由一筆最高為4,000,000港元的循環貸款及一筆最高為200,000港元的透支融資組成。客戶A銀行融資的融資協議載有限制性契諾，即我們不得增設任何優先於或與客戶A所持任何抵押品具同地位的押記或產權負擔。除此之外，我們可動用的銀行融資概無包含任何限制性契諾。我們的董事確認，上述限制性契諾符合一般商業條款且除上文所述外，客戶A所提供銀行融資的條款與我們可獲提供的其他銀行融資的條款並無顯著差別。我們動用客戶A的銀行融資以撥付日常營運及靈活管理本集團於有需要時的現金流量。於最後實際可行日期，根據上述銀行融資我們應付客戶A的未償還餘額為約2.0百萬港元。董事確認，我們無意動用配售所得款項償還客戶A所提供的銀行融資。

我們的外判員工

與提供外判人力資源服務相關的業務風險之一為，我們外判員工的疏忽或其他不當行為可能招致索償，詳情請參閱本招股章程「風險因素」一節「我們因外判員工的行為或疏漏而承擔責任」一段。為減低我們外判員工的疏忽或其他不當行為可能帶來的風險，我們已採取多項內部控制措施，其中包括(i)購買專業責任險以應對我們外判員工的不當行為（包括但不限於虛假陳述、具誤導性的陳述或疏忽）可能招致的索償；(ii)對我們的外判員工進行背景調查，以核實彼等的資歷及相關背景，尤其是進行信用核查；及(iii)事先向我們的外判員工介紹說明我們客戶所採納的行為守則（如適用），並確保彼等熟悉相關客戶的內部指引。於往績記錄期間，我們並未因外判員工的任何行為或疏忽而承擔任何責任。

數據安全

董事認為，數據安全對客戶及我們的業務至關重要。本集團就系統實施及操作方法的數據處理實施安全控制。為實現系統安全，我們的伺服器與客戶之間的所有交流通過一對公開密碼匙和私人密碼匙採用SSL加密。任何以一個密碼匙加密的交流須以另一個密碼匙解密，而公開密碼匙將於客戶首次連接網站時通過數碼證書發佈。加密是為安全起見，用於為數據編碼的過程。將數據轉換為密碼乃為確保數據通過互聯網傳輸時不會輕易被非指定收件人開啟並閱讀。此外，數碼證書乃通過VeriSign簽署，即數碼簽署將連同證書一起發送，以核實發件人的身份與傳輸過程中所確認者一致。

為確保服務質量及系統穩定性，我們的eHRIS軟件採用「驗證碼」，以防止自動惡意程式及不受歡迎的網絡機器人入侵網站。驗證碼是電腦運用過程中所採用的問答測試，作為嘗試以確保回答者是否為應用者。驗證碼是一個顯示扭曲變形字母的安全圖像，用戶須在緊挨該圖像的文字框內輸入所顯示的字母，以登錄網站。登錄僅在用戶所輸入的字母與安全圖像所示者匹配的情況下方會被處理。由於電腦程式無法讀取扭曲變形的文字，故網絡機器人無法定位受驗證碼保護的網站。

為進一步加強我們對數據安全的保障，僅授權及指定員工方可訪問伺服器並從中下載機密數據，包括但不限於外判員工及應徵者的個人資料以及客戶的敏感業務資料。我們已指定資訊科技員工負責定期檢討日誌文件，以辨識潛在的無效登錄活動或失敗的資料庫登錄嘗試。於完成或終止提供我們的eHRIS軟件後，所有個人資料將歸還予客戶。資料備份亦出於安全考慮而被加密。

本集團資訊科技項目經理許振聲先生負責監管我們的數據安全控制、實施、維護以及提升資料安全控制標準及我們的eHRIS軟件。許先生於本集團電腦程式設計及項目管理方面擁有不少於五年經驗。彼於2008年獲項目管理協會頒發項目管理專業人士(「PMP」)資質認證。為符合資格獲PMP認證，具學士學位的報名考試者須至少有三年項目管理經驗，具有4,500小時的領導及指揮項目經驗以及35小時的項目管理教育。有關許振聲先生相關經驗的進一步資料，請參閱本招股章程「董事、高級管理層及員工」一節。

此外，為進一步防止黑客攻擊我們的伺服器 and 系統，我們已在伺服器上安裝殺毒軟件並持續升級我們的eHRIS軟件，以通過防火牆保護與客戶的網絡連通及安全。董事認為，我們的數據及資料安全措施高於行業標準，因為我們的重大客戶受香港金融管理局(「香港金融管理局」)規管及重大客戶定期對本集團進行內部審核審閱。於往績記錄期間，我們並未遭遇任何有關黑客攻擊我們系統的事故。

備份及或然計劃

為防止伺服器崩潰或硬件故障，我們已實行以下措施。首先，我們於香港葵涌的數據中心設立備用伺服器，確保可在短時間內恢復任何硬件故障。其次，我們於我們辦公室另行設立備份伺服器，確保可在短時間內將數據中心的任何設施或網絡資源故障切換至運行狀態。再次，我們將每日全面備份系統數據，確保我們可持續運營。備份文件將儲存於數據中心的備用伺服器，並通過VPN備份至我們辦公室的備份伺服器作異地備份。數據傳輸及備份文件均已作加密處理。備份文件將每月備份至光盤，並將於防火文件櫃保存六個月。備份光盤僅限授權人士使用。

業 務

客戶

截至2012年3月31日止年度，我們約有40名客戶，而我們的收益多數由銀行、電訊及保險業客戶貢獻。我們的收益保持相對穩定，於截至2012年3月31日止兩個年度及截至2012年9月30日止六個月期間分別約為151.0百萬港元、165.2百萬港元及90.1百萬港元。下表載列我們的收益於往績記錄期間按客戶營運所處行業劃分的分析：

客戶行業	截至3月31日止年度				截至9月30日止六個月期間				
	2011年		2012年		2011年		2012年		
	客戶數目	千港元	客戶數目	千港元	客戶數目	千港元	客戶數目	千港元	
									(未經審核)
銀行	10	133,023	9	145,390	9	74,464	8	77,194	
電訊	1	5,396	1	8,204	1	3,892	1	5,540	
保險	5	10,956	5	4,253	4	2,476	3	2,893	
其他(附註)	14	1,647	25	7,391	18	2,286	36	4,523	
	<u>30</u>	<u>151,022</u>	<u>40</u>	<u>165,238</u>	<u>32</u>	<u>83,118</u>	<u>48</u>	<u>90,150</u>	

附註：「其他」類別中的行業包括但不限於製造、醫療保健、教育、工程、奢侈品、快速消費品、食品及飲料、消費者零售及零售服裝行業。

於往績記錄期間及於最後實際可行日期，我們五大重要客戶來自銀行、電訊及保險業。於往績記錄期間，與我們五大客戶的業務關係長短詳情載列如下：

客戶	行業	截至3月31日止年度				截至9月30日止六個月期間				與我們的業務關係長短(年數)
		2011年		2012年		2011年		2012年		
		佔我們收益的概約百分比	排名	佔我們收益的概約百分比	排名	佔我們收益的概約百分比	排名	佔我們收益的概約百分比	排名	
客戶A	銀行	49.7%	(1)	64.5%	(1)	60.1%	(1)	66.9%	(1)	10
客戶B	銀行	33.6%	(2)	19.8%	(2)	25.2%	(2)	15.4%	(2)	4
客戶C	電訊	3.6%	(4)	5.0%	(3)	4.7%	(3)	6.1%	(3)	5
客戶D	保險	7.0%	(3)	2.2%	(4)	2.3%	(4)	2.4%	(4)	7
客戶E	銀行	不適用	-	1.8%	(5)	2.1%	(5)	不適用	-	4
客戶F	銀行	2.2%	(5)	不適用	-	不適用	-	1.2%	(5)	5
	五大客戶應佔總收益	<u>96.1%</u>		<u>93.3%</u>		<u>94.4%</u>		<u>92.0%</u>		

截至2012年3月31日止兩個年度各年及截至2012年9月30日止六個月期間，來自我們最大的客戶及五大客戶的收益分別約佔我們總收益的49.7%、64.5%及66.9%，以及96.1%、93.3%及92.0%。客戶A於往績記錄期間的收益增長歸因於外判員工的調派需求增加，由2011年3月31日約398名分別增至2012年3月31日約434名及2012年9月30日約476名，並經成功的行政人員／員工搜尋個案減少部分抵銷，個案由截至2011年3月31日止年度的45個分別減至截至2012年3月31日止年度的30個及截至2012年9月30日止六個月期間的22個。客戶B於往績記錄期間的收益減少歸因於外判員工的調派需求減少（由2011年3月31日約154名減至2012年3月31日約76名及2012年9月30日65名）以及成功的行政人員／員工搜尋任務減少（由截至2011年3月31日止年度的18個分別減至截至2012年3月31日止年度的1個及截至2012年9月30日止六個月期間的零個）。

於往績記錄期間及截至最後實際可行日期，與對我們總收益貢獻逾10%的客戶所簽訂的現時有效的主要框架服務協議概要載列如下：

客戶	所提供的服務	開始日期	服務協議期限
客戶A	外判人力資源服務	2012年4月1日	21個月
客戶A	行政人員／員工 搜尋服務	2012年1月1日	16個月
客戶B	外判人力資源服務	2012年12月1日	3年

客戶A為一家總部位於美國的全球多元化金融服務集團的個人銀行附屬公司。我們透過龔先生的業務網絡認識客戶A，並自2002年開始向客戶A提供外判人力資源服務。根據與客戶A簽訂的框架外判人力資源服務協議，任何一方均可向對方發出一個月的事先書面通知以終止服務協議。此外，客戶A有權於初始期限屆滿後將有關協議的期限連續延長一年或兩年。倘協議並未由訂約方延長，亦未以其他方式終止，則協議應逐月維持效力，直至客戶A發出不少於30天的書面通知或本集團發出不少於5天的書面通知予以終止。

與客戶A簽訂的框架行政人員／員工搜尋服務協議並非按獨家，而是按或然基準簽訂。根據框架行政人員／員工搜尋服務協議，任何一方均可向對方發出一個月的事先書面通知以終止該協議。

客戶B為一家總部位於新加坡，並於新加坡上市的領先金融服務集團的香港銀行附屬公司，超過200家分行遍及亞洲15個市場。我們於2008年接獲客戶B有關提供外判人力資源服務的查詢，自此，我們與客戶B建立業務關係。根據與客戶B簽訂的框架外判人力資源服務協議，任何一方均可向對方發出一個月的事先書面通知以終止框架外判人力資源服務協議。客戶B有權於其框架外判人力資源服務協議初始期限屆滿後，以向我們發出不少於其屆滿前30天的書面通知的方式，將其期限連續延長一年。

重大客戶或會偶爾在彼等各自的信貸期以外償付我們的發票，惟彼等最終會償付我們的發票。我們的董事確認，在我們與重大客戶有業務關係的整個期間內，重大客戶在償付發票方面並無重大延遲。

我們均按非獨家基準與客戶A及客戶B訂立框架外判人力資源服務協議。與客戶A及客戶B簽訂的現時有效的框架外判人力資源服務協議的主要條款載列如下。

與客戶A簽訂的框架外判人力資源服務協議

委聘範圍： 物色及僱用外判員工，並將彼等調派予客戶A（「實習服務」）以及僱用經客戶A引薦的外判員工並將彼等調派予客戶A（「支薪服務」）。

期限： 自2012年4月1日起計21個月，除非經協議規定而予以終止或延長。

客戶A可選擇於首個期限屆滿後將期限延長一年或兩個連續一年期間。

首個期限屆滿後，倘若協議並未延長或終止，則協議應按月延續直至協議規定終止為止。

費用： 支薪服務：

外判員工入職日期	每名外判員工每月的服務費
2010年11月1日之前	固定金額
2010年11月1日或之後	固定金額

業 務

實習服務：

外判員工 入職日期	外判員工 的業務職能	每名外判員工 每月的服務費
2010年11月1日 之前	全部	固定金額
2010年11月1日至 2012年3月31日	銷售職位	其前18個月基本薪金的固 定百分比，其後為固定金 額
	非銷售職位	其基本薪金的固定百分比
2012年4月1日起	銷售職位	其前18個月基本薪資的固 定百分比，其後為固定金 額
	非銷售職位	其基本薪金的固定百分比

轉換費： 轉換員工新基本年薪的固定百分比，可按折扣率予以折扣，而有關折扣率隨著有關員工的調派期限而增加。

付款期： 開具發票或履行服務（以較遲者為準）起30天內。客戶A毋須對任何形式的延期付款負責。

終止： 客戶A可在下列情況下終止協議：

- 發出30天事先書面通知（說明或不說明理由）；
- 若香港金融管理局或其他政府機構如此要求，則立即生效；或
- 若施伯樂策略經歷所有權變動、違反機密性或倘若施伯樂策略履行協議規定的有關機密性責任的能力顯著下降，則發出三天事先書面通知。

發生以下違約事件時，任何一方均可藉向另一方發出書面通知的方式即時終止協議。有關違約事件其中包括未能履行協議項下的任何責任且無法補救、任何一方開始尋求清盤的自願程序及第三方開始尋求任何一方清盤的非自願程序，惟有關程序應在60天內維持未獲解除。

機密性： 施伯樂策略應（其中包括）按協議規定的格式簽署機密性承諾。施伯樂策略亦應促使其每名外判員工按協議規定的格式簽署機密性承諾。

規管法例： 香港法例

與客戶B簽訂的框架外判人力資源服務協議

委聘範圍： 施伯樂策略應調派客戶B所要求的外判員工人數，並促使其外判員工於客戶B指定的地點向客戶B提供銷售服務。

期限： 自2012年12月1日起至2015年11月30日止。

客戶B可選擇於期限屆滿後將期限另行延長一年。

費用： 就客戶B引薦及施伯樂策略僱用的外判員工，為每名外判員工的固定月費。

就施伯樂策略物色及僱用的外判員工，為外判員工月薪總額的固定百分比加每名外判員工每月額外的固定費用。

轉換費： 轉換員工基本年薪的固定百分比，可按折扣率予以折扣，而有關折扣率隨著外判員工的調派期限而增加。

付款期： 接獲施伯樂策略的發票起30天內。

終止： 客戶B可藉向施伯樂策略發出至少30天事先書面通知的方式或在香港金融管理局作出書面要求或指示的情況下全部或部分終止協議。

客戶B可在發生違約事件時立即終止協議。有關違約事件其中包括施伯樂策略違反協議所載任何責任及義務且未於15天內補救及施伯樂策略一再違反其責任令客戶B認為此舉嚴重違反協議。

若（其中包括）施伯樂策略無法支付到期債務或其絕大部分財產受任何債權人或政府機構的扣押、沒收、轉讓或出售所規限，客戶B亦可在發出通知的情況下即時終止協議，惟有關通知須向施伯樂策略說明終止日期。

若Zebra的控制權發生變動或施伯樂策略處置該控制權或若施伯樂策略宣佈其計劃放棄外判業務，則客戶B亦可在發出90天書面通知情況下全部或部分終止協議。

機密性： 施伯樂策略應（其中包括）安排各外判員工按客戶B的規定每年簽署一次機密性承諾及有關行為守則、資料安全政策及營運手冊的確認書。

規管法例： 香港法例

根據與銀行的先前往來經驗，董事明白與相若的服務供應商訂立大致為期一至兩年的框架外判人力資源服務協議為銀行的政策，此乃與市場慣例一致，因銀行對外判員工的僱用視乎自發性市場趨勢，並隨不同銀行的業務策略而變化。董事認為，重大客戶與我們之間的依賴為相互的，原因在於重大客戶委聘本集團提供外判人力資源服務。重大客戶通過削減人事部員工人數及相關員工開支、精簡人事部內如招聘及支薪等職能及減輕其於招聘管理方面的行政負擔，可節省成本及提升人力資源管理，從而提高利潤率。鑒於所有銀行外判員工均持有香港身份證，且其中半數負責銀行的銷售職能（即要求熟知客戶喜好及香港公眾的消費模式及／或與銀行客戶維持私人聯絡），董事認為銀行將此等服務外判或於員工成本較低的其他司法權區設立職能部門及終止本集團外判人力資源服務的可能性相對較低。

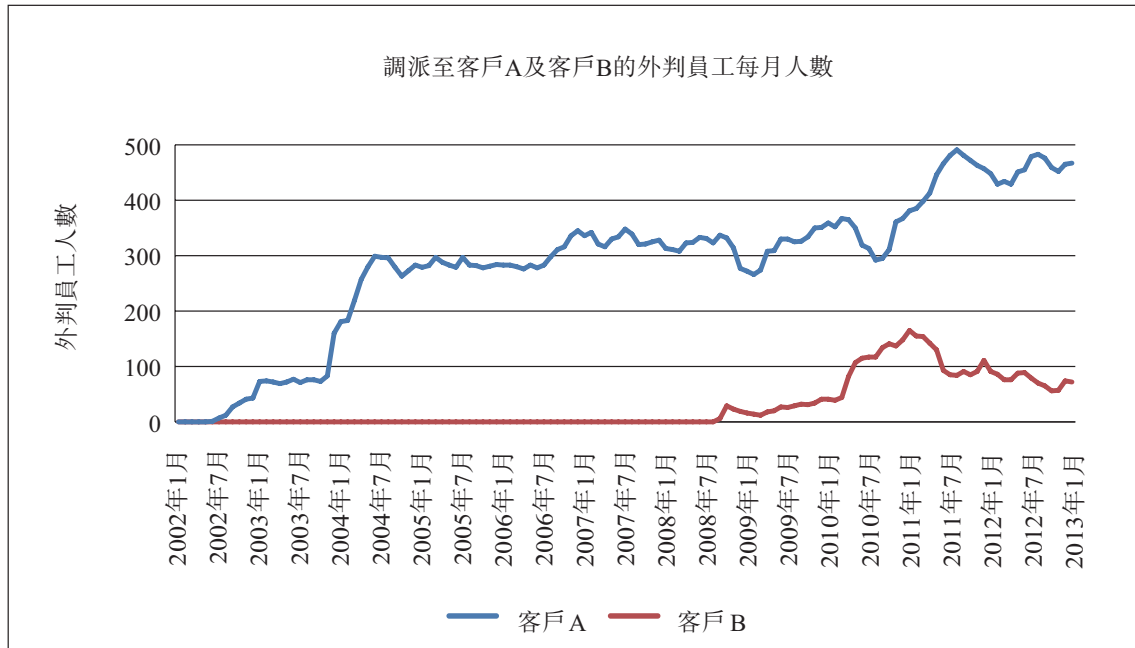
根據香港金融管理局於2001年12月發佈的名為「外判」的監管政策手冊（「外判指引」），香港金融管理局載明其對香港持牌銀行所作外判的監管方法以及香港金融管理局建議香港持牌銀行於外判其業務活動時應注意的主要要點。因此，香港持牌銀行於選擇服務供應商之前應開展適當的盡職調查。於評估服務供應商時，除成本因素及服務質量外，香港持牌銀行應考慮服務供應商的財務穩健度、聲譽、管理技能、技術能力、營運能力及規模、與香港持牌銀行企業文化的契合度、對銀行業的熟悉程度以及與市場創新同步的能力。此外，擬就銀行相關領域（包括後勤辦公室活動）開始外判或擬改變或修改彼等就有關領域所作外判範圍的香港持牌銀行應提前與香港金融管理局

討論其計劃，並令香港金融管理局信納外判指引所列所有主要事宜已於彼等執行計劃前獲妥當解決。鑒於香港金融管理局期望香港持牌銀行在外判其業務功能或活動予服務供應商之前評估服務供應商憑證時須遵守高標準盡職調查，故董事認為香港外判人力資源市場並無太多符合外判指引所載所有標準的服務供應商，亦為財務及營運資源有限或在向銀行提供外判人力資源解決方案方面擁有極少或並無過往往績記錄的現有及新服務供應商進入香港銀行業外判人力資源市場造成重大障礙。過去十年來，透過向當地銀行業客戶（包括重大客戶）持續提供外判人力資源服務，我們已在香港銀行業外判人力資源市場佔據一席之地。考慮到香港外判人力資源服務市場的競爭格局（由小型服務供應商主導，根據Ipsos報告，佔2011年服務供應商總數約90%）、香港持牌銀行若希望改變彼等與服務供應商所作現有外判安排的範圍須受的監管限制、我們於過去十年累積的香港銀行外判人力資源市場的知識及經驗、我們透過與重大客戶的持續交易而對彼等企業文化及業務需求的了解，董事認為重大客戶中斷與我們的業務關係的可能性較低。

為配合全球業務策略，客戶A母公司於2012年12月宣佈計劃在全球範圍內裁減約11,000名僱員，以削減成本及提高盈利能力。裁員過程中，客戶A母公司的全球個人銀行部將削減約6,200個職位。客戶A母公司亦有計劃合併及關閉美國及多個其他國家的84家分行，其中7家分行位於香港。客戶A受影響香港分行相當於客戶A於2013年1月的香港分行總數約六分之一。由於我們的外判員工並非客戶A的僱員，因此我們董事認為，客戶A母公司的裁員計劃將不會對本集團與客戶A的外判人力資源業務往來造成任何即時及直接影響。截至2012年12月31日止九個月期間，本集團提供予客戶A的外判人力資源服務需求實現了穩定增長。在作出一切合理查詢後，就我們董事所深知，於2013年1月，客戶A並未按計劃關閉客戶A受影響香港分行。然而，我們董事預測計劃關閉客戶A受影響香港分行可能導致客戶A重新調整其不同營運領域的員工編制，繼而影響其對我們外判人力資源服務，尤其是一般營運及聯絡服務員工的需求。於2012年9月30日，我們已分別向客戶A調派約158名及5名外判員工以提供一般營運及聯絡服務。由於未能知悉實施該計劃的預期時間表、客戶A受影響香港分行名稱及我們調派至

該等分行的外判員工人數，我們董事現時難以對計劃關閉客戶A受影響香港分行對我們營運表現及財務業績將產生的影響程度作出估計。然而，倘因計劃關閉客戶A受影響香港分行而導致客戶A對我們外判員工的需求大幅下降，我們的營運表現及財務業績可能會受到不利影響。

下圖載列自與客戶A及客戶B開展業務以來調派至客戶A及客戶B的外判員工每月人數：



根據董事至今所覓得有關客戶A母公司的公開可得資料，董事注意到，除客戶A母公司於2012年12月宣佈的裁員計劃外，客戶A母公司自2008年以來已另行兩次宣佈裁員計劃。第一次宣佈是於2008年11月，客戶A母公司當時宣佈全球裁減約52,000個職位，佔其員工總數約15%。本集團向客戶A調派的外判員工人數由2008年11月的314名，減少約15%至2009年2月的266名，但反彈至較於2009年6月首次公佈裁員前較高的水平。於2008年11月至2009年2月期間，向客戶A提供服務的外判員工人數由175名減少至129名，而提供一般營運及聯絡服務的外判員工人數則小幅減少，由111名減少至110名，且每名外判員工每月的平均服務費保持相對穩定，由2008年11月至2009年2月僅錄得約0.4%的跌幅。

第二次宣佈是於2011年12月，當時客戶A母公司宣佈裁減約4,500個職位，佔其員工總數約1.7%。我們向客戶A調派的外判員工人數由2011年12月的457名減少約6%至2012年2月的429名，但於2012年6月反彈至相若水平。於2011年12月至2012年2月期間，向客戶A提供銷售服務的外判員工人數由244名減少至222名，而提供一般營運及聯絡服務的外判員工人數小幅減少，由151名減少至148名，且每名外判員工每月的平均服務費保持相對穩定，由2011年12月至2012年2月僅錄得約0.7%的跌幅。

儘管我們在客戶A母公司先前兩次宣佈裁員計劃後即面臨客戶A對銷售服務方面的外判人力資源服務的需求減少，董事注意到，我們向客戶A調派外判員工的平均月度人數在大體上呈現上升的趨勢，由2008年的約318名員工上升至2012年約455名員工。基於上文所述，董事認為，客戶A母公司裁員計劃的影響一般屬短暫性質，從中長期來看，客戶A前不久於2012年12月宣佈的裁員計劃對調派至客戶A提供銷售服務的外判員工人數以及每名外判員工每月平均服務費所造成的影響，就我們的外判人力資源業務而言實屬並不重大。

於2011年3月31日、2012年3月31日及2012年9月30日，我們調派至客戶A及客戶B的外判員工人數分別為398名、434名及476名，以及154名、76名及65名。於截至2011年3月31日及2012年3月31日止年度以及截至2012年9月30日止六個月期間，每月調派至客戶A及客戶B的外判員工平均人數分別約為344名、456名及462名，以及131名、97名及77名。據我們董事所知，於往績記錄期間，客戶B對我們外判人力資源服務的需求減少，主要由於客戶B採取更審慎的風險管理措施為免過於依賴任何特定的外部人力資源服務供應商，而額外聘請一家外判人力資源服務供應商。

業 務

下表載列於往績記錄期間各期末日我們調派予五大客戶的外判員工人數按服務性質劃分的明細：

	於3月31日		於2012年
	2011年	2012年	9月30日
	員工人數	員工人數	員工人數
外判員工提供的服務性質			
銷售服務	385	322	357
聯絡服務	5	5	9
一般市場推廣支援服務	67	81	70
資訊科技服務	5	20	19
一般營運支援	174	165	183
業務管理服務	5	4	2
	<u>641</u>	<u>597</u>	<u>640</u>

根據我們與客戶A簽訂的框架外判人力資源服務協議，客戶A若決定終止我們的外判員工調派，其將負責根據僱傭條例支付遣散費及其他法定補償。另一方面，我們與客戶B簽訂的框架外判人力資源服務協議並未規定有關遣散費及其他法定補償方面的責任。然而，我們已於2013年1月由客戶B及我們的代表出席的定期服務檢討會議上就上述事宜尋求澄清，而客戶B與我們達成共識，客戶B將就我們因其終止外判員工的調派而產生的任何遣散費或其他法定補償作出彌償。有關本集團及重大客戶於框架外判人力資源服務協議項下的責任的其他詳情，請參閱本節「外判人力資源服務」一段。

由於調派予重大客戶的外判員工由我們支薪，我們將先支付彼等的基本薪金、強積金供款及其他僱員福利（酌情付款除外），而於其後每月收取重大客戶的補償。倘重大客戶未能補償我們或在我們已償付該等開支後對我們所支付予外判員工的金額有任何爭議，均可能對我們的現金流量造成重大影響。有關更多資料，請參閱本招股章程「風險因素」一節「我們倚賴於我們的重要客戶，尤其是客戶A。我們與重要客戶的關係如有任何變化或惡化或我們重要客戶的業務策略如有任何變化，可能對我們的業務、財務狀況及經營業績造成重大不利影響」一段。

儘管客戶A為我們的主要往來銀行，且客戶A於往績記錄期間所貢獻的收益約佔我們收益49.7%、64.5%及66.9%，董事認為本公司的業務模式並非被動依賴於客戶A，有關依賴不會令我們不適合於創業板上市，原因在於(i)即使我們向客戶A及其他銀行償還所欠的所有未償還款項，我們於2013年1月31日仍然錄得正現金淨額約3.0百萬港元及流動資產淨值約18.4百萬港元，且我們將可就日常營運維持足夠的現金流量；(ii)根據我們於截至2013年1月31日止十個月期間的未經審核管理賬目，我們於2013年1月31日的可動用銀行融資及未動用銀行融資分別為約10.9百萬港元及6.2百萬港元；(iii)鑒於我們的過往財務狀況，董事認為我們自其他銀行獲得新的信貸融資不存在實際困難；(iv)我們已透過多樣化擴充我們的服務，詳情請參閱本招股章程「概要」一節「於往績記錄期間後」一段；及(v)我們擬擴大客戶基礎及行業覆蓋範圍，詳情請參閱本招股章程「業務目標聲明」一節。

為擴闊業務重心以減少對銀行業及重大客戶的依賴，我們於2012年7月新設一支由四名員工組成的行政人員／員工搜尋團隊，主要專注於商業及零售業。於截至2012年9月30日止六個月期間，我們有八名新客戶使用我們的行政人員／員工搜尋服務，其中四名於國際時尚及奢侈品行業、一名於快速消費品業、一名於食品飲料業、一名於消費者零售業及一名於零售服裝業。截至2012年9月30日止六個月期間，國際時裝及奢侈品行業四名客戶的收益分別佔行政人員／員工搜尋服務所產生收益約2.3%、0.8%、0.7%及0.6%，而快速消費品業、食品飲料業、消費者零售業及零售服裝業的其他四名客戶的收益分別佔行政人員／員工搜尋服務所產生收益約1.3%、0.8%、3.1%及8.4%。此外，我們已擴充客戶基礎及改善服務及產品供應，如於2012年開發eTMS應用模組，而我們亦透過提供其他人力資源支援服務，如於2011年向中國市場銷售eHRIS軟件，將業務拓展至新的地域市場。於截至2012年9月30日止六個月期間，我們已順利落實按授權證計劃向香港兩名新客戶及中國一名新客戶銷售eHRIS軟件。香港兩名新客戶分別主要從事塑膠原材料分銷及紙製品貿易，來自該兩名新客戶的收益佔我們截至2012年9月30日止六個月期間來自其他人力資源支援服務收益約19.0%及20.7%，而中國的新客戶則主要從事物業發展及軟件園發展，而來自此中國客戶的收益佔我們截至2012年9月30日止六個月期間來自其他人力資源支援服務收益約19.2%。所有該等新客戶均為獨立第三方。客戶數目由截至2011年3月31日止年度約30名增至截至2012年3月31日止年度約40名，而五大客戶所佔收益百分比由約96.1%降至93.3%，我們外判人力資源服務的毛利貢獻佔比亦由截至2011年3月31日止年度約62.2%降至截至2012

業 務

年3月31日止年度約50.1%。我們的客戶數量由截至2011年9月30日止六個月期間約32名增加至截至2012年9月30日止六個月期間約48名。截至2011年9月30日止六個月期間至截至2012年9月30日止六個月期間，來自五大客戶的收益所佔百分比由約94.4%降低至92.0%，而我們外判人力資源服務的毛利貢獻所佔百分比亦由約55.3%減少至約43.1%。我們擬如何擴充客戶基礎及行業覆蓋率以及我們未來的市場營銷活動及成就詳情載於本招股章程「業務目標聲明」一節。

我們的最大客戶已與我們維持約10年的業務關係，而我們已向五大客戶提供約4至10年不等的服務。據董事所知，董事、彼等各自的聯繫人及本公司主要股東於往績記錄期間概無持有我們五大客戶任何權益。於往績記錄期間，我們並未就所收取的服務費與客戶產生任何分歧，亦未遭遇任何重大壞賬及收款問題。

下表載列我們於往績記錄期間按客戶地域劃分的收益分析：

	截至3月31日止年度				截至9月30日止六個月期間			
	2011年		2012年		2011年		2012年	
	估我們	估我們	估我們	估我們	估我們	估我們	估我們	
	收益的	收益的	收益的	收益的	收益的	收益的	收益的	
	概約	概約	概約	概約	概約	概約	概約	
	百分比	百分比	百分比	百分比	百分比	百分比	百分比	
	千港元	(%)	千港元	(%)	千港元	(%)	千港元	(%)
	(未經審核)							
香港	151,022	100.0	162,863	98.6	83,118	100.0	89,417	99.2
中國	-	-	2,375	1.4	-	-	733	0.8
合計	<u>151,022</u>	<u>100.0</u>	<u>165,238</u>	<u>100.0</u>	<u>83,118</u>	<u>100.0</u>	<u>90,150</u>	<u>100.0</u>

附註：於截至2012年3月31日止年度產生自中國市場的收入指向四名中國客戶作出的eHRIS軟件銷售額。

於截至2012年3月31日止兩個年度，我們已向4名中國客戶銷售eHRIS軟件，該等客戶均為中國的獨立第三方電子製造商。永久授權費的支付條款既可按安裝各個階段分期支付或於客戶發出用戶接受度測試確認後予以一次付清。截至最後實際可行日期，於往績記錄期間向中國客戶銷售eHRIS軟件有關的付款已悉數結清。於最後實際可行日期，四名中國客戶均享有彼等各自的一年期保修期，而我們通過提供技術支援服務（如我們的服務協議所規定）繼續與彼等各自維持業務關係。我們透過我們現有客戶的引薦及張先生自1996年起於當地證券業建立的私人網絡獲得中國客戶。於截至2012年9月30日止六個月期間，本集團已順利落實按授權證計劃向香港兩名新客戶及中國一名新客戶銷售eHRIS軟件。香港兩名新客戶分別主要從事塑膠原材料分銷及紙製品貿易，而中國的新客戶則主要從事物業發展及軟件園發展。所有該等新客戶均為獨立第三方。

於往績記錄期間後及直至最後實際可行日期，我們已按授權證計劃出售我們的eHRIS軟件予三名中國客戶（彼等分別從事石油設備製造、電子零件製造及半導體製造）及兩名香港客戶（彼等於香港從事成衣及紡織品貿易及提供電訊顧問及工程服務）。所有客戶均為獨立第三方。

除上文所述者外，於最後實際可行日期，我們概無與任何其他中國客戶維持任何其他持續業務關係。

供應

由於我們業務的性質使然，我們並無主要供應商。我們的直接成本主要包括基本薪金（包括酌情付款）、強積金供款及支付予本集團員工（包括調派至客戶的外判員工）的其他僱員福利。此外，施伯樂策略與我們的高級管理層的一名成員楊女士及ESS銀行團隊的其他員工訂有酌情花紅計劃，以激勵其為本集團帶來更多行政人員／員工搜尋業務。於截至2012年3月31日止兩個年度，我們已向楊女士全資擁有的一家公司支付酌情花紅。因楊女士為ESS銀行團隊主管，負責管理銀行團隊，於截至2012年3月31日止兩個年度向楊女士的公司及截至2012年9月30日止六個月期間向楊女士支付的酌情花紅金額乃由施伯樂策略董事會經考慮（其中包括）ESS銀行團隊創造的總收益（施伯樂策略的董事及我們除ESS銀行團隊以外的員工完成的分配除外）、ESS銀行團隊實際收益與預測收益的比較、相比去年同期由楊女士於年內成功搜尋及完成的行政人員／員工搜尋案例數目以及楊女士對我們的行政人員／員工搜尋業務的整體貢獻後，全權酌

情釐定。另一方面，支付予我們ESS銀行團隊員工的酌情花紅金額乃經施伯樂策略董事會經考慮（其中包括）員工各自的職責及責任、彼等各自在期內成功搜尋及完成行政人員／員工搜尋任務的數目，以及彼等各自對我們整體貢獻的情況後全權酌情釐定。於截至2012年3月31日止兩個年度及截至2012年9月30日止六個月期間，我們分別向楊女士的公司支付酌情花紅約1.8百萬港元及約0.4百萬港元，並向楊女士支付約0.5百萬港元。於往績記錄期間，我們已分別向我們ESS銀行團隊員工（楊女士除外）支付酌情花紅約1.6百萬港元、1.3百萬港元及0.4百萬港元。

根據楊女士與我們於2009年8月1日訂立的僱傭合約（經兩份日期為2011年4月8日及2012年4月10日的補充協議補充）（「楊女士合約」），楊女士合資格參與我們營運的酌情花紅計劃。楊女士的酌情花紅計劃規定我們將支付的不同級別花紅，按ESS銀行團隊於各財政年度所得ESS銀行收益的組別（最低限額為5百萬港元）劃分，花紅比例（相對全部而非最高花紅級別的比例）隨着花紅級別上升而增加。ESS銀行團隊於各財政年度所得的花紅級別及年度收益目標，乃由我們與楊女士於各財政年度初按公平基準磋商釐定。我們應付楊女士的酌情花紅金額在截至2012年3月31日止兩個年度大幅波動，其中的原因為楊女士於2012年出現無法預料的健康問題後，由側重於負責為本集團招攬及處理新行政人員／員工搜尋任務轉為負責管理，故ESS銀行團隊於截至2012年3月31日止年度成功完成的行政人員／員工搜尋任務數目較前一個年度顯著下跌，另外亦因為我們計算楊女士於截至2012年3月31日止年度應享酌情花紅所用的花紅百分比並非直接與ESS銀行團隊於該年產生的ESS銀行收益成比例。此乃因為楊女士合約並無規定本集團釐定酌情花紅的酌情權，而ESS銀行收益僅為本集團釐定楊女士酌情花紅時的其中一個因素。在楊女士加盟本集團前，彼為客戶A及其聯屬公司的前僱員。儘管楊女士於截至2012年3月31日止年度因健康問題而由專注於招攬及處理行政人員／員工搜尋職務轉為專注於管理，以及楊女士與重要客戶過去有僱傭關係，董事認為，本集團與重要客戶的業務將不會受影響，因為本集團乃通過龔先生的業務網絡而熟悉重要客

戶，且重要客戶自2002年（即楊女士於2009年加盟本集團前約七年）一直與我們維持業務關係。據董事所告知，楊女士已康復，並於截至2012年9月30日止六個月期間再次負責招攬及處理新行政人員／員工搜尋工作及監督ESS銀行團隊。此外，ESS銀行團隊員工亦將協助楊女士不時處理楊女士所指派的任務。因此，董事認為楊女士在未來能履行其職責。自楊女士擔任ESS銀行團隊的主管後，楊女士並無亦將不會參與提供本集團的外判人力資源服務。

按楊女士所同意，截至2012年3月31日止兩個年度的酌情花紅乃支付予楊女士的公司。由於本集團已支薪予楊女士，故向彼支付酌情花紅無需本集團會計部履行任何額外的行政工作，相對而言，支付楊女士公司酌情花紅則需要計算及檢查支付楊女士公司酌情花紅的準確金額、在會計總賬中單獨記錄支付予楊女士公司的酌情花紅、核實支付楊女士公司酌情花紅的適當授權，以及簽發以楊女士公司為抬頭人的支票支付酌情花紅或指示銀行轉賬至楊女士公司銀行賬戶以支付酌情花紅。鑒於酌情花紅已按楊女士意願支付予楊女士的公司，以及楊女士的公司及其本身（而非本集團）全權負責根據香港稅法辦理其各自的稅務，董事認為，本集團於截至2012年3月31日止兩個年度內向楊女士的公司支付酌情花紅不會對本集團產生任何重大不利的法律、財務及稅務影響。楊女士公司向本集團提供的服務為一般顧問服務，而非行政人員／員工搜尋服務。

業 務

下表說明本集團所提供的行政人員／員工搜尋服務與楊女士公司所提供的一般顧問服務的主要分別：

服務內容		是否與 我們的客戶 存在任何 合約關係	有關人選 是否直接 轉介我們的 客戶	是否需要 職業介紹所 牌照
施伯樂策略	<ul style="list-style-type: none"> — 尋求合適行政人員及員工以滿足客戶需要 — 自我們的資料庫或通過廣告搜尋及物色潛在人選 — 通過面試及調查背景資料篩選合適的應徵者 — 向我們的客戶轉介符合客戶要求的合適應徵者 — 就僱傭條款及協調簽立有關人選與我們客戶的僱傭合約提供意見 	是	是	是
楊女士公司	<ul style="list-style-type: none"> — 對收到的求職申請進行初步篩選 — 在本集團進一步處理潛在人選的申請前，就潛在人選是否適合向我們提供意見 	否	否	否

於接獲我們客戶的指示及其僱傭要求後，我們將透過網上廣告或我們的資料庫尋找潛在人選，而楊女士的公司將不會直接或間接接觸或聯繫潛在人選，乃由於其並無職業介紹所牌照，而楊女士的公司將自我們收取潛在人選的工作申請，對該等工作申請進行初步篩選，並選出符合我們客戶僱傭要求的有關工作申請供我們進一步篩選。我們將進一步考慮，透過首次面試最終選出適合的人選並代表客戶與人選進行磋商。

董事認為，楊女士的公司提供的一般顧問服務就僱傭條例中的職業介紹所而言，並不同於我們提供的行政人員／員工搜尋服務，因我們並非簡單地僱用楊女士的公司向其引薦的應徵者且隨後調派該等應徵者至我們的客戶；更確切地說，我們將對每名應徵者進行進一步的篩選並結合楊女士的公司所作初步評估考量其優點，繼而再按個案基準向有關客戶引薦，而我們的客戶方為最終僱用合適應徵者的僱主（有關在香港構成職業介紹所的因素及其適用的法規規例的其他詳情，請參閱本招股章程「監管概覽」一節「香港法例第57章僱傭條例及香港法例第57A章職業介紹所規例」一段。因此，楊女士的公司無需就其向我們提供一般顧問服務取得職業介紹所牌照。除楊女士的公司並未取得職業介紹所牌照外，董事亦認為我們與楊女士的公司在服務範疇上有著更多的根本區別。誠如董事所告知，行政人員／員工搜尋客戶定必要求人力資源服務供應商（如我們）提供一站式服務，從物色及介紹合適應徵者、與成功人選協商及落實僱傭條款，以至僱用成功人選後的監察，且出於風險管理及成本考慮，客戶甚少將整個行政人員／員工搜尋過程中的一個或多個步驟外判予不同的人力資源服務供應商，而楊女士的公司所提供的一般顧問服務範圍則因為其營運規模及資源所限制，嚴格局限於整個行政人員／員工搜尋過程中的初步或籌備階段。我們的董事認為楊女士公司所提供的一般顧問服務對我們有利，有助我們加快物色合適潛在人選的過程，可節省相關人力及成本。

董事認為楊女士或其公司獲取執業介紹所牌照並無實際困難，因為根據香港法例第57A章職業介紹所規例，申請人獲取有關牌照所需的資格並非特別嚴苛。為保障我們的利益，楊女士已向施伯樂策略承諾，從現在直至其僱傭合約屆滿後六個月內，彼將不會單獨或共同或以任何人的經理、代理、代表、顧問、合夥人或僱員的身份直接或間接，在香港或施伯樂策略現時經營或不時經營業務所在地直接或間接從事與施伯樂策略所從事業務直接或間接構成競爭或相似的業務。楊女士亦向我們承諾，彼將就遵守不競爭承諾向我們作出年度聲明。我們的獨立非執行董事將按年度基準審閱楊女士是否遵守不競爭承諾。我們將於年度報告中披露我們的獨立非執行董事就年度審閱所作的報告及彼是否已於年度報告相關財政年末根據彼上述承諾發表年度聲明，若彼並無發表，則須採取措施強制執行該承諾的條款。

鑒於(i)使用我們行政人員／員工搜尋服務的客戶主要為銀行、電訊運營商及保險公司，而據董事所知，該等客戶的企業政策並不允許與概無持有職業介紹所牌照的人士訂立任何行政人員／員工搜尋交易；(ii)向楊女士的公司支付的酌情花紅乃根據ESS銀行團隊整體所得總收益（而不論行政人員／員工搜尋業務是由楊女士或ESS銀行團隊其他員工搜尋或完成）計算；(iii)楊女士的公司於截至2012年3月31日止兩個年度的唯一客戶為本集團；(iv)楊女士的公司並不從事行政人員／員工搜尋業務，因為楊女士的公司並不具備任何職業介紹所牌照；及(v)楊女士已根據上述條款向我們作出不競爭承諾，董事認為楊女士無法向其公司轉移任何行政人員／員工搜尋業務，且上述做法亦不符合其權益，故我們與楊女士的公司概無任何實際或潛在利益衝突或競爭，保薦人認同董事對此的看法。誠如楊女士所告知，楊女士公司從未聘請任何員工，且於截至2012年3月31日止最近兩個財政年度錄得盈利。董事確認，楊女士的公司向我們提供的一般顧問服務乃按一般商業條款訂立。

誠如我們與楊女士所同意，我們應向楊女士而非其公司支付酌情花紅計劃項下截至2013年3月31日止年度的酌情花紅。有關安排乃本公司與楊女士經公平磋商後釐定，並將於上市後繼續。除上述安排外，只要楊女士仍為我們的僱員，楊女士即仍合資格參與酌情花紅計劃。

董事相信，本集團終止楊女士的公司參與先前的酌情花紅支付安排，藉以提高我們的企業管治水平以準備上市，實為符合我們的利益。因此，我們在日後將向員工（包括董事及高級管理層），而非向該名員工擁有的任何公司支付所有花紅，此政策將於上市後繼續適用。我們亦實施內部監控措施以避免我們與僱員之間出現任何實際及潛在利益衝突。根據我們與內部員工訂立的僱傭合約，內部員工不得從事任何彼將能收取任何貨幣收益的業務。

此外，我們向供應商租用專用電話線及購買設施、設備、電腦硬件、軟件及配件，以便利我們的業務經營。於往績記錄期間，我們租用伺服器機櫃的其中一名供應商按實體基準計亦為我們五大客戶之一，儘管我們與該客戶的不同部門進行交易。我們與該公司外判及管理服務部（作為賣方）交易，與該公司渠道執行管理部及市場推廣

業 務

部（作為客戶）交易。該客戶／供應商是總部位於香港的電訊、傳媒及資訊科技解決方案供應商。我們主要向該客戶／供應商提供外判人力資源服務。截至2012年3月31日止兩個年度及截至2012年9月30日止六個月期間，本集團來自該客戶／供應商的收益分別佔我們總收益約3.6%（5.4百萬港元）、5.0%（8.2百萬港元）及6.1%（5.5百萬港元）。截至2012年3月31日止兩個年度及截至2012年9月30日止六個月期間，我們向該客戶／供應商作出的採購額分別約為104,000港元、119,000港元及63,600港元，分別佔我們一般及行政開支約1.4%、1.6%及1.5%。

我們通常按最有利的價格、支付條款及服務向供應商採購。在選擇供應商時，我們亦遵循內部指引，通常要求我們在每項交易作出選擇之前須考慮不同的供應商。市場上亦有大量供應商供選擇，故我們實際上並不依賴任何特定的供應商。

於往績記錄期間，概無董事、緊隨配售及資本化發行完成後的主要股東或彼等各自的聯繫人於楊女士擁有的公司或我們的任何供應商擁有任何權益。

銷售及市場推廣

銷售

下表載列我們於往績記錄期間按業務分部劃分的收益分析：

	截至3月31日止年度				截至9月30日止六個月期間			
	2011年		2012年		2011年		2012年	
	千港元	%	千港元	%	千港元	%	千港元	%
外判人力資源服務	139,557	92.4	150,340	91.0	76,028	91.5	81,136	90.0
行政人員／員工								
搜尋服務	10,310	6.8	9,292	5.6	6,305	7.6	6,120	6.8
其他人力資源								
支援服務	<u>1,155</u>	<u>0.8</u>	<u>5,606</u>	<u>3.4</u>	<u>785</u>	<u>0.9</u>	<u>2,894</u>	<u>3.2</u>
總收益	<u>151,022</u>	<u>100.0</u>	<u>165,238</u>	<u>100.0</u>	<u>83,118</u>	<u>100.0</u>	<u>90,150</u>	<u>100.0</u>

業 務

下表載列本集團於往績記錄期間按客戶經營業務所屬行業劃分的收益分析：

所屬行業	截至3月31日止年度		截至9月30日止六個月期間	
	2011年 千港元	2012年 千港元	2011年 千港元	2012年 千港元
銀行業	133,023	145,390	74,464	77,194
電訊業	5,396	8,204	3,892	5,540
保險業	10,956	4,253	2,476	2,893
其他 (附註)	1,647	7,391	2,286	4,523
	<u>151,022</u>	<u>165,238</u>	<u>83,118</u>	<u>90,150</u>

附註：「其他」類別中的行業包括但不限於製造、醫療保健、教育、工程、奢侈品、快速消費品、食品及飲料、消費者零售及零售服裝行業。

由於本集團的收益主要來自對現有客戶的銷售，我們充分認識到要與客戶維持長期的業務關係。我們已與五大客戶建立的業務關係介乎大約4年至10年。除交付優質的人力資源支援服務外，我們的業務發展部管理層員工始終通過電郵、電話或會面與客戶保持密切聯繫。通過不同方式的交流，雙方可訴求、商討及探討方法，以解決各種問題，為雙方各自引進新服務或產品，亦隨著時間流逝建立可靠的業務關係。我們認為，與客戶維持長期可靠的工作關係的策略是我們獲得成功的眾多因素之一。

市場推廣

我們注重客戶滿意度，並不斷力求更好地瞭解客戶的需求。除為銀行、電訊及保險業的客戶提供服務外，我們亦計劃將客戶基礎拓展至其他行業。於最後實際可行日期，本集團的業務發展部聘有一名職員負責與潛在客戶直接聯絡，以開拓商機及爭取與現有客戶維持持續的關係。

本集團為我們的eHRIS軟件提供售後服務。客戶可通過電話熱線及電郵聯絡本集團的資訊科技部，以取得技術支援及問題解決服務。本集團亦在客戶需要時提供現場調查及解決支援服務。

此外，我們參加地方職業博覽及展會，如香港浸會大學組辦的2012年僱主午餐會、香港基督教女青年會主辦的2012年「Say Yes to Work」青年就業暨暑期工博覽及勞工處於2012年6月11日在東港島就業中心舉辦的招聘日。通過參加上述職業博覽及研討會，我們可提升企業形象、推廣其服務、蒐集市場資料和把握最新市場趨勢。

我們服務的定價

我們的定價基準及向所有客戶實行的付款條款乃根據多項因素確定，如組織規模、工作性質及客戶的其他要求、我們為提供所需服務所作時間及人力分配以及我們與客戶的業務關係長短。一般而言，我們有關部門（包括人力資源部、行政人員／員工搜尋部及業務發展部）的員工將與客戶商議服務條款，並編製協議草案供我們董事審閱及批准。經董事批准後，有關部門將服務協議轉交有關客戶以供確認。董事認為我們所收服務費較人力資源行業的競爭對手而言乃處於中低範圍。

於往績記錄期間，我們的客戶主要位於香港。我們大部分的服務以港元收費，其餘則以美元收費。通常以支票及／或銀行轉賬方式結算。我們通常按一次性基準向客戶收取服務費，而根據授權證計劃所作部分eHRIS銷售乃根據我們與客戶訂立的有關服務協議所載的執行計劃分期收取服務費。除通常由客戶預先支付的酌情付款外，向客戶提供的大部分服務通常以14至60天不等的信貸期作出。我們採納信貸控制緊縮政策，並通過評估客戶背景、財務實力及與我們的業務關係長短評估客戶的信貸質素。為確保及時結算應收貿易賬款，我們已就未結款項委派員工跟進有關客戶。有關收款程序的更多詳情，請參閱本節「內部控制」一段。於往績記錄期間及直至最後實際可行日期，我們概無遭遇任何重大壞賬、客戶逾期付款或拖欠付款。

外判人力資源服務

就外判人力資源服務而言，除外判員工的每月薪酬總額外，我們通常按每名外判員工收取固定月費或按彼等基本月薪或每月薪酬總額的指定百分比向客戶收取費用。倘外判員工乃由客戶向我們引薦，有關費率較完全由我們搜尋、僱用及調派予客戶的情況為低。除酌情付款外，其中大部分須由客戶提前支付，大多數情況下，我們須每月先支付僱員開支，再一次性向客戶發出服務費（包括僱員開支）的發票，付款期限通常為30天。

行政人員／員工搜尋服務

就行政人員／員工搜尋服務而言，我們通常按獲成功分配的應徵者首個受聘年度的年度薪酬待遇的指定百分比向客戶收取費用。我們將一次性發出服務費發票，付款期限通常介乎於獲成功分配的應徵者按我們的框架行政人員／員工搜尋服務協議規定開始受僱於客戶後30天至60天。

其他人力資源支援服務

eHRIS軟件銷售

我們通常根據客戶公司人數按固定月費向採用PAYG模式的客戶收取費用。客戶通常在購買我們的支薪外判服務的同時亦購買我們的eHRIS軟件。在上述情況下，我們可就該等服務向客戶收取捆綁費用。客戶通常須按我們的服務協議規定，自發票日期起14天至30天期間內一次性向我們支付服務費。

在授權證計劃下，我們的eHRIS軟件應用程式於客戶支付永久性授權費後授權予彼等。永久性授權費通常分期支付，其付款時間根據不同案例而有所不同。

銷售eHRIS軟件所得收益指為轉讓資訊科技系統及相關服務的使用權而收取的金額。有關收益於系統及服務分別獲安裝及提供時予以確認。

支薪外判服務

我們通常按客戶僱員收取固定月費的方式就我們提供的支薪外判服務向客戶收取服務費，惟須視乎服務範疇及複雜程度而定。客戶通常在訂購我們的支薪外判服務的同時亦會購買我們的eHRIS軟件。在上述情況下，我們可就該等服務向客戶收取捆綁費用。客戶通常須按我們的服務協議規定，自發票日期起14天至30天期間內一次性向我們支付服務費。

支薪外判服務所得收益指為客戶提供支薪處理服務而收取的金額。有關收益在提供服務後按月確認。

人力資源諮詢及管理服務

就人力資源諮詢及管理服務而言，我們通常按項目基準收取固定費用，惟視乎服務規模及複雜程度而定。客戶通常須按我們的服務協議規定，自發票日期起14天內一次性向我們支付服務費。

榮譽

於過往年度，我們獲授以下主要獎項、證書及會員資格：

成就	年份	頒發組織 ⁽¹⁾	獎勵／榮譽性質
Linux Pilot編輯大選 － Linux & OSS 最佳方案	2012年／ 2011年／ 2010年／ 2009年	Linux Pilot Ltd. ⁽²⁾	於Linux Pilot編輯大選中 脫穎而出，成為Linux及 開源軟件「人力資源管理 方案優勝者」
銘謝狀	2010年	勞工處及北區區議會 － 社會服務、勞工及 經濟事務委員會 ⁽³⁾	參與北區招聘及培訓博覽
銘謝狀	2009年	明愛社區及高等教育 服務 ⁽⁴⁾	參與明愛社區及高等教育 服務組織的招聘日
廣東省Linux產品 推薦目錄	2007年	廣東省Linux應用軟件 專門委員會及廣東省 Linux公共服務技術 支援中心 ⁽⁵⁾	廣東省Linux軟件推進計劃 推薦採購產品

業 務

成就	年份	頒發組織 ⁽¹⁾	獎勵／榮譽性質
會員證書 (企業會員)	2004年	香港人力資源管理 學會 ⁽⁶⁾	不適用

附註：

1. 所有獎項頒發組織均為獨立第三方。
2. Linux Pilot Ltd.為一家從事雜誌 (即Linux Pilot) 出版以及供應媒體平台及開源技術相關培訓的公司。「Linux & OSS最佳方案」獎勵旨在鼓勵於發展業務及客戶方案過程中使用Linux及開源軟件。獲獎者須滿足原創性、創新性、有效性及市場反應方面的篩選標準。
3. 勞工處為香港的勞工監管機構，而社會服務、勞工及經濟事務委員會則為香港北區的區委員會成員之一。我們獲頒發銘謝狀，乃為嘉獎我們對由勞工處及北區－社會服務、勞工及經濟事務委員會共同組織的北區招聘及培訓博覽的支持及參與。
4. 明愛社區及高等教育服務為香港的教育機構之一。我們獲頒發銘謝狀，乃為嘉獎我們對由明愛社區及高等教育服務組織的招聘日的參與。
5. 廣東省LINUX公共服務技術支持中心由廣東省經濟和訊息化委員會成立，旨在推廣Linux應用程式及提供相關技術支援。廣東省Linux應用軟件專門委員會由廣東軟件行業協會組建，旨在協助廣東省政府推廣應用Linux應用程式。我們被納入推薦目錄，乃為認同我們的eHRIS軟件符合廣東省LINUX公共服務技術支持中心所規定並經廣東省Linux應用軟件專門委員會批准的特定標準。
6. 香港人力資源管理學會為一家專業機構，代表香港人力資源管理精英。

法律訴訟

自往績記錄期間開始及直至最後實際可行日期，本集團概無成員公司涉及任何重大訴訟、仲裁或申索，且董事概不知悉任何由或針對本集團提出的任何會對我們的業務、經營業績或財務狀況造成重大不利影響的待決或將面臨的重大訴訟、仲裁或申索。

保險

我們就營運持續購買辦公室保單。有關保單保障因火災、偷盜、入室盜竊、水損及與我們的業務或活動或辦公有關的其他配件造成的損失或損壞。然而，病毒或黑客造成的損失並不在盈商保單保障範圍之內。我們目前並未購買任何保單，以保障病

毒或黑客對我們的系統造成的損失，因為董事認為，目前已採取的預防性措施，如在我們的伺服器上安裝殺毒軟件及使用防火牆保護網絡連接及安全等，足以保障有關風險。於往績記錄期間，我們並未遭遇任何與黑客攻擊我們的電腦系統有關的事故。我們為僱員持續購買僱員賠償保險，包括香港法規規定的工傷險及部分僱員適用的個人醫療保險。我們亦投保專業責任保險，我們外判員工的不當行為（包括但不限於失實陳述、誤導的陳述或疏忽）所引致的潛在索償亦受保障。我們認為，我們所購買的保單充足及符合行業規範。於往績記錄期間，並無任何由香港僱員提出的重大保險索賠。自往績記錄期間開始及直至最後實際可行日期，我們並無就保險提出任何索償。

知識產權

eHRIS軟件的版權

我們開發eHRIS軟件，並擁有相關版權。版權若想獲得香港法例保護，無需在香港登記。概無程序須遵守以就原創獲得香港版權保護。事實上，香港並無就版權作品登記設有官方登記處。倘若我們的eHRIS軟件版權於香港遭遇任何侵權，我們可向侵權人採取民事法律訴訟（如禁令）。我們亦可將有關侵權呈報香港海關，其可就調查指控的版權侵權行使大量搜查及沒收權利，並有權沒收疑似侵權副本，而不論是否已提出指控。有關版權擁有人於香港遭受版權侵權可獲得的補償的更多詳情，請參閱本招股章程「監管概覽」一節「香港法例第528章版權條例」一段。

我們尚未於中國有關機構申請登記eHRIS軟件的著作權，因有關登記將令我們披露eHRIS軟件的源代碼，而董事認為源代碼屬商業機密，且我們僅於截至2012年3月31日止年度開始向中國銷售eHRIS軟件。然而，著作權登記在中國並非強制性。截至最後實際可行日期，我們概不知悉我們的eHRIS軟件於中國遭受任何侵權。儘管如此，董事將定期監管eHRIS軟件於中國受到的保護，並可能於日後（若情況要求）申請於中國登記eHRIS軟件的著作權。儘管我們尚未於中國登記eHRIS軟件的著作權，我們仍可根據中國著作權法向侵犯有關著作權的任何人士追訴一切可獲得的補償，包括禁令救濟、公開道歉及錢財補償。有關著作權擁有人於中國遭受著作權侵權可獲得的補償的更多詳情，請參閱本招股章程「監管概覽」一節「著作權法」一段。

商標

截至最後實際可行日期，我們已在香港註冊三個商標。有關我們的商標詳情載於本招股章程附錄五「知識產權」一段。

域名

截至最後實際可行日期，我們已在香港註冊三個域名。有關域名的詳情載於本招股章程附錄五「知識產權」一段。

租賃物業

我們目前根據一份租賃協議向一獨立第三方租用一項位於香港告士打道178號華懋世紀廣場5樓的物業，總建築面積約3,500平方呎。該物業用作辦公用途。

有關我們根據相關租賃協議租賃的物業詳情，請參閱本招股章程附錄三所載獨立合資格專業測量師的物業估值報告。

競爭

董事認為，香港行業內各種規模和專長領域各不相同的專業服務供應商高度分散且無序，其競爭主要存在於服務質量及範疇、產品及服務種類、市場聲譽、業務網絡以及定價等方面。

董事認為，成立一家人力資源服務公司的進入壁壘較低，因為無需大量資本投資。我們或會面臨來自規模較小或新興成立的專業服務供應商的挑戰，彼等時常在定價方面競爭。然而，董事認為，進入的主要壁壘將是被選入知名金融機構的獲准名單，因為這需要時間在人力資源行業內累積經驗和提高聲望。由於人力資源行業內競爭激烈，我們必須與較其而言可能更為著名、提供更廣泛的服務及擁有更長經營歷史的國際競爭對手進行競爭。然而，董事認為，我們擁有眾多競爭優勢，將令我們能夠與競爭對手成功角逐，並保持其市場利基。

董事相信，我們將繼續保持以下具競爭性的優勢：

- (i) 我們提供各種人力資源服務的經驗；

- (ii) 我們與重要客戶建立的長期關係；
- (iii) 我們富經驗及穩定的管理團隊；及
- (iv) 我們的eHRIS軟件將繼續升級及增強。

各董事已確認，自往績記錄期間開始直至最後實際可行日期，彼等及彼等各自的聯繫人並無於與我們的業務存在或可能存在競爭的業務中擁有任何權益，亦無與我們存在任何利益衝突。