

北京市金杜律师事务所

关于北京科锐国际人力资源股份有限公司

首次公开发行股票并在创业板上市的

补充法律意见书（四）

致：北京科锐国际人力资源股份有限公司

北京市金杜律师事务所（以下简称“本所”）接受北京科锐国际人力资源股份有限公司（以下简称“发行人”）委托，作为发行人本次发行上市的专项法律顾问，根据《中华人民共和国证券法》、《中华人民共和国公司法》、《首次公开发行股票并在创业板上市管理办法》（以下简称“《首发办法》”）、《律师事务所从事证券法律业务管理办法》、《律师事务所证券法律业务执业规则（试行）》和《公开发行证券公司信息披露的编报规则第12号—公开发行证券的法律意见书和律师工作报告》等法律、行政法规、规章、规范性文件和中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）的有关规定，就发行人本次发行上市事宜已于2015年11月9日出具了《北京市金杜律师事务所为北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市出具法律意见书的律师工作报告》（以下简称“《律师工作报告》”）和《北京市金杜律师事务所为北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市之法律意见书》（以下简称“《法律意见书》”），并于2016年3月25日出具了《北京市金杜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书》（以下简称“《补充法律意见书（一）》”），于2016年9月9日出具了《北京市金杜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书（二）》（以下简称“《补充法律意见书（二）》”），于2017年3月23日出具了《北京市金杜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书（三）》（以下简称“《补充法律意见书（三）》”）。

意见书》” ), 并于2016年3月25日出具了《北京市金杜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书》(以下简称“《补充法律意见书(一)》”), 于2016年9月9日出具了《北京市金杜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书(二)》(以下简称“《补充法律意见书(二)》”), 于2017年3月23日出具了《北京市金杜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书(三)》(以下简称“《补充法律意见书(三)》” )。

现本所根据《中国证监会行政许可项目审查反馈意见通知书》(153222号)(以下简称“反馈意见”)之要求所涉相关事项, 出具《北京市金杜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书(四)》(以下简称“本补充法律意见书” )。

本所及经办律师依据《证券法》、《律师事务所从事证券法律业务管理办法》和《律师事务所证券法律业务执业规则(试行)》等规定及本补充法律意见书出具日以前已经发生或者存在的事实, 严格履行了法定职责, 遵循了勤勉尽责和诚实信用原则, 进行了充分的核查验证, 保证本补充法律意见书所认定的事实真实、准确、完整, 所发表的意见合法、准确, 不存在虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏, 并承担相应法律责任。

本补充法律意见书是对《法律意见书》、《律师工作报告》、《补充法律意见书(一)》、《补充法律意见书(二)》和《补充法律意见书(三)》的补充, 并构成

《法律意见书》不可分割的一部分。本所在《法律意见书》中发表法律意见的前提和假设，同样适用于本补充法律意见书。本补充法律意见书中使用的简称，具有与《律师工作报告》、《法律意见书》、《补充法律意见书（一）》、《补充法律意见书（二）》和《补充法律意见书（三）》中所使用之简称相同的含义。对于本补充法律意见书特别说明的事项，以本补充法律意见书的说明为准。

本补充法律意见书仅供发行人为本次发行上市之目的使用，不得用作任何其他目的。本所同意将本补充法律意见书作为发行人申请本次发行上市所必备的法律文件，随同其他材料一起上报，并承担相应的法律责任。本所同意发行人在其为本次发行上市所制作的《招股说明书》中自行引用或者按照中国证监会的审核要求引用本补充法律意见书的相关内容，但发行人作上述引用时，不得因引用而导致法律上的歧义或曲解。

本所根据有关法律、法规和中国证监会有关规定的要求，按照律师行业公认的业务标准、道德规范和勤勉尽责精神，现出具补充法律意见如下：

**一、反馈意见问题 1：请发行人在“风险因素”部分补充披露报告期内灵活用工业务的数量，是否发生客户大量退回派出员工的情况，请补充披露灵活用工员工数量、劳动合同有效期限及合同薪酬，派出用工薪酬结算方式和流程，报告期内是否对派出用工足额缴纳“五险一金”，是否符合相关法律法规的规定，是否存在违法违规情形，对于“需由发行人先行承担补缴义务”是否为相关法律法规的强制性规定。请发行人对报告期内存在欠缴“五险一金”情形以及所面临的风险，对发行**

人业绩的影响进行补充披露，并相应修改招股说明书“风险因素”部分的披露内容。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。

(一) 请发行人在“风险因素”部分补充披露报告期内灵活用工业务的数量，是否发生客户大量退回派出员工的情况。

根据发行人说明，2014年、2015年和2016年，发行人灵活用工业务收入分别为28,609.38万元、35,289.86万元和46,132.54万元，呈现逐年增长的态势。从灵活用工业务派出人数来看，2014年末、2015年末和2016年末，公司在职灵活用工派出人员的人数分别为2,772人、3,303人以及4,010人；2014年度、2015年度以及2016年度，公司灵活用工业务派出平均人数分别为36,727人月、43,116人月和61,096人月。报告期内，发行人不存在被客户大量退回灵活用工派出人员的情况。

本所律师查阅了发行人灵活用工业务合同的执行情况；与发行人高管及灵活用工业务人员进行访谈；与发行人灵活用工业务的主要客户进行访谈。

经核查，本所律师认为：发行人已补充披露了报告期内灵活用工业务的数量，报告期内，发行人不存在被客户大量退回灵活用工派出人员的情况。上述补充披露依据充分、真实。

## (二) 灵活用工业务的数量、劳动合同有效期限及合同薪酬，派出用工薪酬结算方式和流程

根据发行人说明，报告期内，发行人灵活用工业务派出人员数量及用工成本（包括薪酬、奖金及“五险一金”）的具体情况如下：

期间	期间收入 (万元)	截止当期末 派出员工数 量	期间派出员 工数量(人 月)	用工成本 (万元)	平均用工成 本(万元/ 月)
2016 年度	46,132.54	4,010	61,096	36,621.21	0.60
2015 年度	35,289.86	3,303	43,116	27,325.15	0.63
2014 年度	28,609.38	2,772	36,727	22,183.34	0.60

注：灵活用工派出人员可分为灵活性中长期用工及临时性短期用工，临时性短期用工派出期一般不足一年。为更好说明派出员工数量与用工成本之间的关系，一般以人月数作为派出员工数量统计口径，即在指定期间内各月派出员工数量之和。

根据发行人说明及相关劳动合同，依据灵活用工业务性质，发行人与灵活用工业务派出人员签署劳动合同，合同列示该次委派工作的工资水平，以及明确了待岗时工资标准、委派工作岗位变更时工资变动等安排，具体情况为：

合同期限：根据客户的岗位需求，发行人与派出人员签署的合同期限情况如下：(1) 签署以完成一定工作任务为期限的劳动合同，一般为1年内的短期劳动合同；(2) 明确是中长期的稳定岗位，一般与员工签署2-3年的劳动合同。

薪酬：报告期内，发行人灵活用工派出人员的平均用工成本分别为0.60万元/月、0.63万元/月和0.60万元/月，因该业务所对应的工种技术含量相对较低，平均工资水平低于发行人自有员工。

结算方式及流程：发行人灵活用工业务派出人员每月的工资结算方式与流程与自有员工一致，即一般为当月计提，当月或次月发放，由发行人通过银行转账的方式将薪酬发放至派出人员的个人账户。

本所律师查验了发行人灵活用工业务的相关合同，并取得发行人关于其灵活用工业务的相关说明。

经核查，本所律师认为：发行人已补充披露了灵活用工员工数量、劳动合同有效期限及合同薪酬，派出用工薪酬结算方式和流程，上述补充披露依据充分、真实。

**（三）关于报告期内是否对派出用工足额缴纳“五险一金”，是否符合相关法律法规的规定，是否存在违法违规情形**

根据发行人的说明，发行人实行劳动合同制，依据《中华人民共和国劳动合同法》与派出员工签订劳动合同，发行人为派出员工（包括灵活用工员工和传统劳务派遣人员）办理并缴纳基本养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险、医疗保险，并为大部分在册员工办理并缴纳住房公积金，“五险一金”的缴纳按照所在地规定执行。

## 1. 报告期内发行人为灵活用工人员缴纳“五险一金”的情况

### (1) 报告期内发行人为灵活用工人员缴纳社会保险的情况

根据发行人所在地的人力资源与社会保障管理部门出具的缴费对账单、费用缴纳查询单等缴费证明文件及发行人提供的其他资料，报告期各期末，发行人为灵活用工派出人员社会保险的缴纳情况详见下表：

截止时间		2016年12月	2015年12	2014年12月
		31日	月31日	31日
灵活用工人数(A)		4,010	3,303	2,772
实缴人数(B)		3,873	3,241	2,741
差异人数(A-B)		137	62	31
差异原因				
计入员工总数但未缴纳 社保	新入职	121	45	-
	外籍员工	3	5	6
	自行缴纳	-	3	-
	退休返聘	10	1	-
	社保转移未完成	3	8	25
	合计	137	62	31

根据发行人说明，报告期各期末，发行人灵活用工派出人员数量与实际缴纳社会保险的灵活用工派出人员数量存在差异，主要系员工为当月新入职、外籍员工、退休返聘人员、员工从原单位离职后未及时办妥社会保险账户转移手续等客观原因导致发行人及其控股子公司未为该等员工缴纳社会保险。

## (2) 报告期内发行人为灵活用工人员缴纳住房公积金的情况

根据发行人所在地的住房公积金管理部门出具的缴费对账单、费用缴纳查询单等缴费证明文件及发行人提供的其他资料，报告期各期末，发行人为灵活用工人员缴纳住房公积金的情况详见下表：

截止时间		2016年12月 31日	2015年12月 31日	2014年12 月31日
员工人数(A)		4,010	3,303	2,772
实缴人数(B)		3,413	2,893	2,649
差异人数(A-B)		597	410	123
差异原因				
计入员工总 数但未缴纳 公积金	新入职	121	45	-
	外籍员工	3	5	6
	自行缴纳	-	3	-
	退休返聘	10	1	-
	公积金转移未完成	3	8	25

截止时间		2016年12月	2015年12月	2014年12
		31日	31日	月31日
	农村户籍	460	337	7
	其他原因	-	11	85
	合计	597	410	123

根据发行人说明，报告期各期末，发行人灵活用工派出人员数量与实际缴纳住房公积金的灵活用工派出人员数量存在一定差异。除员工为当月新入职、退休返聘人员等客观原因外，其余未缴纳的员工主要系农村户籍人员及其他流动性较大的外地户籍人员，其中，2014年末、2015年末和2016年末，7人、337人、460人系农村户籍，85人、11人和0人主要系人员流动性较大的外地户籍人员。该等人员主要从事终端销售岗位和工厂流水线岗位，因岗位性质的特殊性导致人员流动性较大，在该等员工了解现行住房公积金制度内容后，派出员工认为缴纳住房公积金对其未来在户籍所在地或其他工作地改善住房条件起不到实质性作用，且存在公积金异地提取困难等其他原因不愿意承担个人住房公积金部分。因此，发行人未为该部分员工缴纳住房公积金。

## 2. 报告期内发行人为传统劳务派遣人员缴纳“五险一金”的情况

### (1) 报告期内发行人为传统劳务派遣人员缴纳社会保险的情况

根据发行人所在地的人力资源与社会保障管理部门出具的缴费对账单、费用缴纳查询单等缴费证明文件及发行人提供的其他资料，报告期各期末，发行人为传统劳务派遣人员缴纳社会保险的情况详见下表：

截止时间		2016年12月	2015年12	2014年12月
		31日	月31日	31日
员工人数(A)		5,561	4,576	34
实缴人数(B)		5,464	4,516	34
差异人数(A-B)		97	60	-
差异原因				
计入员工总数但未缴纳社保	新入职	23	30	-
	社保转移未完成	-	-	-
	退休返聘	74	30	-
	合计	97	60	-

根据发行人说明，报告期内各期末，发行人劳务派遣人员数量与实际缴纳社会保险的传统劳务派遣人员数量存在差异，主要系员工为当月新入职、退休返聘人员等客观原因导致发行人未为该等员工缴纳社会保险。

## (2) 报告期内发行人为传统劳务派遣人员缴纳住房公积金的情况

根据发行人所在地的住房公积金管理部门出具的缴费对账单、费用缴纳查询单等缴费证明文件及发行人提供的其他资料，报告期内各期末，发行人为传统劳务派遣人员缴纳住房公积金的具体情况详见下表：

截止时间		2016年12	2015年12月	2014年12
		月31日	31日	月31日
员工人数(A)		5,561	4,576	34
实缴人数(B)		3,439	2,491	34
差异人数(A-B)		2,122	2,085	-
差异原因				
计入员工总数但未缴纳公积金	新入职	23	30	-
	退休返聘	74	30	-
	公积金转移未完成	-	-	-
	农村户籍	2,025	2,025	-
	其他原因	-	-	-
	合计	<b>2,122</b>	<b>2,085</b>	-

根据发行人说明，报告期内各期末，发行人劳务派遣人员数量与实际缴纳住房公积金的派遣人员数量存在一定差异，除员工为当月新入职、退休返聘人员等客观原因外，2015年末和2016年末，发行人子公司亦庄人力劳务派遣人员中分别有2,025人和2,025人为农村户籍而未缴纳住房公积金。虽然发行人子公司亦庄

人力从法律上有义务为该等员工缴纳住房公积金，但是鉴于如下原因，亦庄人力未为该部分员工办理住房公积金手续，也未代收代付住房公积金：(1) 该等人员主要从事工厂流水线岗位，人员流动性大；(2) 该等派遣人员大多在农村拥有住房，且认为缴纳住房公积金对其改善住房条件起不到实质性作用，因此不愿意承担个人住房公积金部分；(3) 根据亦庄人力与用工单位签订的劳务派遣合同，亦庄人力只有代收代付义务(即在用人单位支付该等员工住房公积金费用给亦庄人力后，亦庄人力才会为员工缴纳住房公积金)，用工单位需要承担派遣人员的住房公积金费用；鉴于用工单位未向发行人支付该等农村户籍派遣人员的住房公积金费用，亦庄人力未为该部分人员办理住房公积金手续，亦未代收代付住房公积金。

### **3. 报告期内对派出员工缴纳“五险一金”是否符合相关法律法规的规定，是否存在违法违规情形**

如本补充法律意见书“一、(三)1.报告期内发行人为灵活用工人员缴纳“五险一金”的情况”和“一、(三)2.报告期内发行人为传统劳务派遣人员缴纳“五险一金”的情况”所述，发行人未能完全依据社会保险和住房公积金有关法律法规的规定为派出员工缴纳社会保险和住房公积金。根据发行人说明，报告期各期末，发行人未能为部分员工缴纳社会保险的原因主要系员工为当月新入职、外籍员工、退休返聘人员、员工从原单位离职后未及时办妥社会保险账户转移手续等客观原因。根据发行人说明，报告期各期末，发行人未能为派出员工缴纳住房公积金的主要原因系农村户籍人员及其他流动性较大的外地户籍人员，该等人员大多在农

村拥有住房，没有使用住房公积金的现实需求，且部分岗位员工的流动性较大，其自愿放弃缴纳住房公积金。

根据发行人所在地的人力资源与社会保障管理部门出具的证明，报告期内发行人没有因违法受到相关行政机关给予行政处罚或有行政处理的不良记录。同时，根据发行人所在地的住房公积金管理部门出具的证明，报告期内发行人没有因违法受到相关行政机关给予行政处罚或有行政处理的不良记录。

此外，发行人实际控制人高勇及李跃章已书面承诺：“①若发行人根据应遵守的任何社会保障法律法规、经有关主管部门认定需为员工补缴社会保险金或住房公积金，或受到主管部门处罚，或任何利益相关方以任何方式提出权利要求且该等要求获主管部门支持，本人将无条件全额承担相关补缴、处罚款项、对利益相关方的赔偿或补偿以及发行人因此所支付的相关费用。②保证和促使发行人依法执行社会保险（包括养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险和工伤保险）及住房公积金相关法律法规规定。”发行人控股股东翼马人力已书面承诺：“①若发行人根据应遵守的任何社会保障法律法规、经有关主管部门认定需为员工补缴社会保险金或住房公积金，或受到主管部门处罚，或任何利益相关方以任何方式提出权利要求且该等要求获主管部门支持，本公司将无条件全额承担相关补缴、处罚款项、对利益相关方的赔偿或补偿以及发行人因此所支付的相关费用。②保证和促使发行人依法执行社会保险（包括养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险和工伤保险）及住房公积金相关法律法规规定。”

本所律师查验了发行人所在地的人力资源与社会保障管理部门和住房公积金管理部门出具的缴费对账单、费用缴纳查询单等缴费证明文件及发行人提供的说明,走访了北京市人力资源和社会保障局并取得北京市人力资源和社会保障局出具的发行人未出现违反人力资源服务企业法律、法规而受到处罚的证明;查阅发行人与客户签署的《人力资源派遣服务协议》;取得发行人劳务派遣人员的户籍资料并进行抽查核对;取得发行人劳务派遣人员名单,抽查部分员工进行访谈;查阅发行人劳务派遣人员出具的自愿放弃缴纳住房公积金的有关说明;取得控股股东及实际控制人出具的承担连带责任承诺函。

经核查,本所律师认为:发行人未能完全依据社会保险和住房公积金的有关法律法规为派出员工缴纳社会保险和住房公积金,但发行人报告期内未为部分派出员工缴纳社会保险及住房公积金的情况均有客观、合理原因,报告期内发行人未因该等行为而遭受行政处罚或被采取强制措施,且发行人控股股东及实际控制人已出具关于社会保险及住房公积金事项的承诺函。鉴于上述情况,发行人未完全依法缴纳社会保险和住房公积金的情况不构成本次发行上市的实质障碍。

#### **(四) 关于“需由发行人先行承担补缴义务”是否为相关法律法规的强制性规定**

本所律师检索了现行有效的《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《劳务派遣暂行规定》及《住房公积金管理条例》等相关劳动及社会保障法律法规,并审阅了发行人提供的《北京亦庄人力资源派遣服务协议》及《人才推荐及雇员服务合同》等相关资料,取得了发行人关于先行承担劳务派遣人员社会保险及住房公积金费用补缴义务的说明。

经核查，本所律师认为，发行人控股子公司亦庄人力与传统劳务派遣员工签署了《劳动合同》，该等员工的劳动关系在亦庄人力，亦庄人力有为该等传统劳务派遣员工缴纳社会保险及住房公积金的法定义务。此外，根据《北京亦庄人力资源派遣服务协议书》的约定，“甲方（用工单位）应按照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规的规定，保证与甲方（用工单位）员工实行同工同酬，为保障派遣员工（包括试用期员工）收入，甲方（用工单位）应按时向乙方（亦庄人力）支付派遣员工工资、各类社会保险和按照国家规定应支付住房公积金、工会会费、独生子女费、无生育保险待遇的女工生育等费用。若甲方（用工单位）未按相关劳动法律、法规等相关规定履行本协议，由此产生的法律、经济等责任全部由甲方（用工单位）负担。”虽然亦庄人力与用工单位就社会保险及住房公积金的承担方式进行了进一步的约定，约定相关义务的承担主体是用工单位；但本所律师认为，该等约定并不能免除亦庄人力对传统劳务派遣员工“五险一金”的缴纳义务。因此，不论是否因用工单位未能向亦庄人力支付社会保险费用和住房公积金费用导致亦庄人力未为传统劳务派遣员工缴纳社会保险及住房公积金，主管机关均有权要求亦庄人力进行补缴，亦庄人力有先行承担补缴的义务。

#### **（五）报告期内存在欠缴“五险一金”情形以及所面临的风险，对发行人业绩的影响**

##### **1. 发行人欠缴社会保险所面临的风险及对财务数据的影响分析**

本所律师认为，发行人存在的欠缴社会保险可能面临被要求补缴、缴纳滞纳金或被罚款的法律风险。但鉴于发行人实际控制人和控股股东已经承诺，若发行人根据应遵守的任何社会保障法律法规、经有关主管部门认定需为员工补缴社会保险金，或受到主管部门处罚，或任何利益相关方以任何方式提出权利要求且该等要求获主管部门支持，发行人实际控制人和控股股东将无条件全额承担相关补缴、处罚款项、对利益相关方的赔偿或补偿以及发行人因此所支付的相关费用。鉴于上述情况，发行人上述欠缴社会保险的法律风险不构成本次发行上市的实质障碍。

#### (1) 社会保险的缴纳情况及面临的风险

报告期各期末，发行人自有员工社会保险的缴纳情况如下：

截止时间		2016年12月31日	2015年12月31日	2014年12月31日
员工人数(A)		1,241	1,167	1,077
实缴人数(B)		1,236	1,164	1,069
差异人数(A-B)		5	3	8
计入员工总数 但未缴纳社保	新入职	5	7	11
	外籍员工	2	1	3
	退休返聘	-	2	2

截止时间		2016年12月31日	2015年12月31日	2014年12月31日
	试用期员工	-	5	10
	社保转移未完成	1	-	-
	原单位缴纳	-	2	2
	合计	8	17	28
未计入员工总数但缴纳社保	新离职	3	14	20
	合计	3	14	20

报告期各期末，发行人灵活用工派出人员、传统劳务派遣人员社会保险的缴纳情况详见本补充法律意见书“一、(三)、关于报告期内是否对派出用工足额缴纳“五险一金”，是否符合相关法律法规的规定，是否存在违法违规情形”所述。

报告期各期末，发行人员工总数(包含自有员工、灵活用工派出人员及传统劳务派遣人员)与实际缴纳社会保险的员工数量存在差异，主要系：当月新入职、外籍员工、退休返聘人员、试用期员工、员工从原单位离职后未及时办妥社会保险账户转移手续等客观原因导致发行人及其控股子公司未为该等员工缴纳社会保险。报告期各期末，发行人未缴纳社会保险的员工人数较少，占员工总数的比重较小，且系客观原因造成，不会对发行人经营业绩造成重大不利影响。除上述情况外，发行人为符合条件的各类员工缴纳了社会保险，未缴纳社会保险的情况

虽系客观原因,但仍不排除相关主管部门因不认可上述客观原因而认定发行人存在欠缴社会保险的情形。

## **(2) 发行人未缴纳社会保险对发行人经营业绩的影响分析**

报告期各期末,发行人自有员工因上述客观原因未缴纳社会保险的人数分别为11人、28人、17人和8人,占自有员工人数的比例分别为1.17%、2.60%、1.46%和0.64%;发行人灵活用工派出员工因上述客观原因未缴纳社会保险的人数分别为31人、62人和137人,占派出员工人数的比例分别为1.12%、1.88%和3.42%;发行人传统劳务派遣人员因上述客观原因未缴纳社会保险的人数分别为0人、60人和97人,占派出员工人数的比例分别为0%、1.31%和1.74%;因上述客观原因未缴纳社会保险员工人数较小,占员工总数的比例较小,对发行人业绩不构成重大不利影响。

## **2. 发行人欠缴住房公积金所面临的风险及对财务数据的影响分析**

本所律师认为,发行人存在的欠缴住房公积金可能面临被要求补缴的法律风险。但鉴于发行人实际控制人和控股股东已经承诺若发行人根据应遵守的任何社会保障法律法规、经有关主管部门认定需为员工补缴住房公积金,或受到主管部门处罚,或任何利益相关方以任何方式提出权利要求且该等要求获主管部门支持,发行人实际控制人和控股股东将无条件全额承担相关补缴、处罚款项、对利益相关方的赔偿或补偿以及发行人因此所支付的相关费用。鉴于上述情况,发行人上述欠缴住房公积金的风险不构成本次发行上市的实质障碍。

### (1) 住房公积金的缴纳情况及面临的风险

报告期各期末，发行人自有员工住房公积金的缴纳情况如下：

截止时间		2016年12	2015年12	2014年12
		月31日	月31日	月31日
员工人数(A)		1,241	1,167	1,077
实缴人数(B)		1,233	1,163	1,066
差异人数(A-B)		8	4	11
计入员工总数 但未缴纳公积 金	新入职	5	7	11
	外籍员工	2	1	3
	退休返聘	2	2	2
	试用期员工	-	5	10
	公积金转移未完成	1	-	-
	原单位缴纳	-	2	2
	合计	10	17	28
未计入员工总 数但缴纳公积 金	新离职	2	13	17
	合计	2	13	17

报告期各期末，发行人自有员工数量与实际缴纳住房公积金的员工数量存在差异，主要系：当月新入职、外籍员工、退休返聘人员、试用期员工、员工从原

单位离职后未及时办妥社会保险账户转移手续等客观原因导致发行人及其控股子公司未为该等员工缴纳社会保险。除上述情况外，发行人为符合条件的各类自有员工缴纳了住房公积金。报告期内未缴纳住房公积金的情况虽系客户原因，但仍不排除相关主管部门因不认可上述客观原因而认定发行人存在欠缴住房公积金的情形。

报告期各期末，发行人灵活用工派出人员、传统劳务派遣人员住房公积金的缴纳情况详见本题之“(三)报告期内是否对派出用工足额缴纳“五险一金”，是否符合相关法律法规的规定，是否存在违法违规情形”的回复内容。

## (2) 发行人未缴纳住房公积金对发行人经营业绩的影响分析

### (a) 自有人员住房公积金补缴测算

报告期各期末，自有员工因上述客观原因未缴纳住房公积金的人数分别为28人、17人和10人，占自有员工人数的比例分别为2.60%、1.46%和0.81%；因上述客观原因未缴纳社会保险员工人数较小，占员工总数的比例较小，对发行人业绩不构成重大不利影响。

### (b) 灵活用工人员住房公积金补缴测算

按目前法定缴纳比例及未缴纳人数测算，报告期各期末发行人灵活用工派出人员未缴纳住房公积金（单位未缴纳部分）对公司财务数据的影响：

单位：万元

项目	2016年12月31日/2016年度		2015年12月31日/2015年度		2014年12月31日/2014年度	
	农村户籍	其他原因	农村户籍	其他原因	农村户籍	其他原因
未缴纳人数 ( 人 )	460	-	337	11	7	85
测算补缴的金额	260.37	-	170.53	5.72	3.04	36.97
测算补缴的总金额	260.37		176.25		40.02	
发行人利润总额 ( 补缴前 )	8,834.71		9,048.38		6,811.55	
发行人利润总额 ( 补缴后 )	8,574.34		8,872.13		6,771.53	
补缴金额占利润总额的比例	2.95%		1.95%		0.59%	

根据发行人说明，按目前“五险一金”的法定缴纳比例，并以职工当年平均工资且不低于职工所在地当年规定的月缴费基数下限为缴纳基数测算出的缴纳金额，2014年度、2015年度及2016年度，发行人灵活用工派出人员未缴纳的住房公积金(单位未缴纳部分)的金额分别为40.02万元、176.25万元及260.37万元，占发行人报告期各期利润总额的比例分别为0.59%、1.95%及2.95%。

(c) 传统劳务派遣人员住房公积金补缴测算

根据发行人说明，2015年度及2016年度，发行人传统劳务派遣人员未缴纳公积金(单位未缴纳部分)的金额情况如下：

单位：万元

项目	2016年12月31日/2016年度	2015年12月31日/2015年度
	农村户籍	农村户籍
未缴纳人数(人)	2,025	2,025
测算补缴的金额	1,073.83	1,047.94

根据发行人说明,传统劳务派遣业务的业务模式决定了发行人需按照合同规定并根据企业客户确定的标准发放传统劳务派遣人员的工资、社会保险、个人所得税等费用,发行人仅执行代收、代付的职能并收取服务费作为收益,对于部分企业客户与农村户籍的传统劳务派遣人员约定不支付住房公积金的情形,发行人未为该部分人员办理住房公积金手续,亦未代收代付住房公积金。如果相关主管部门认定发行人存在欠缴该部分住房公积金的情况而要求发行人为该等派遣人员补缴应缴的住房公积金,或者发行人被任何一方追偿该等住房公积金,欠缴的住房公积金费用将由发行人与用人单位协商解决;若协商不成,则需由发行人先行承担补缴义务,并根据发行人与用人单位签订的劳务派遣合同的约定向用人单位追偿。

### 3. 社会保险及住房公积金的缴纳证明

根据发行人所在地的人力资源与社会保障管理部门出具的证明,报告期内发行人没有因违法受到相关行政机关给予行政处罚或行政处理的不良记录。同时,根据发行人所在地的住房公积金管理部门出具的证明,报告期内发行人没有因违法受到相关行政机关给予行政处罚或有行政处理的不良记录。

#### 4. 控股股东与实际控制人出具承诺的情况

就发行人执行社会保险及住房公积金事项，控股股东翼马人力承诺如下：

①若发行人根据应遵守的任何社会保障法律法规、经有关主管部门认定需为员工补缴社会保险金或住房公积金，或受到主管部门处罚，或任何利益相关方以任何方式提出权利要求且该等要求获主管部门支持，本公司将无条件全额承担相关补缴、处罚款项、对利益相关方的赔偿或补偿以及发行人因此所支付的相关费用。

②保证和促使发行人依法执行社会保险（包括养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险和工伤保险）及住房公积金相关法律法规规定。

就发行人执行社会保险及住房公积金事项，实际控制人高勇和李跃章承诺如下：

①若发行人根据应遵守的任何社会保障法律法规、经有关主管部门认定需为员工补缴社会保险金或住房公积金，或受到主管部门处罚，或任何利益相关方以任何方式提出权利要求且该等要求获主管部门支持，本人将无条件全额承担相关补缴、处罚款项、对利益相关方的赔偿或补偿以及发行人因此所支付的相关费用。

②保证和促使发行人依法执行社会保险（包括养老保险、医疗保险、失业保险、生育保险和工伤保险）及住房公积金相关法律法规规定。

本所律师核查了发行人所在地的人力资源与社会保障管理部门和住房公积金管理部门出具的证明、实际控制人高勇和李跃章以及控股股东翼马人力出具的有关社会保险及住房公积金事项的承诺函等资料。

经核查，本所律师认为：发行人已经补充披露了报告期内存在欠缴“五险一金”情形以及所面临的风险以及对发行人业绩的影响，上述补充披露依据充分、真实。

**二、反馈意见问题 3: 请发行人说明 Career HK 的历史沿革 ,主营业务变动情况。请保荐机构、律师核查。**

**(一) 说明可瑞尔香港的历史沿革**

根据可瑞尔香港的《公司注册证书》以及《可瑞尔香港法律意见书》，可瑞尔香港的历史沿革补充披露如下：

序号	时间	可瑞尔历史沿革情况
1	2001 年 10 月 17 日设立	可瑞尔香港原名为创业顾问有限公司（英文名：First Pioneer Consultants Limited），于 2001 年 10 月 17 日在香港注册成立，《公司注册证书》编号为 772986。可瑞尔香港设立时总股份数为 10,000 股，由创办股东 WILDA LIMITED 和 WILBERG LIMITED 分别认购 1 股。
2	2004 年 10 月 27 日发行	开曼科锐认购可瑞尔香港 9,998 股的股份。

序号	时间	可瑞尔历史沿革情况
	股份	
3	2004 年 10 月 30 日董事变更	可瑞尔香港董事变更为高勇、李跃章和袁铁柱。
4	2004 年 11 月 4 日股权转让	WILDA LIMITED 将其持有可瑞尔香港 1 股股份转让给开曼科锐；WILBERG LIMITED 将其持有的可瑞尔香港 1 股股份转让给 Career Associates。
5	2004 年 11 月 5 日更名	可瑞尔香港名称由创业顾问有限公司（英文名：First Pioneer Consultants Limited）变更为（CAREER INTERNATIONAL (HONG KONG) LIMITED）。
6	2014 年 9 月 25 日股权转让	Career Associates 将其持有的可瑞尔香港的 1 股股份转让给开曼科锐，自本次股权转让完成后至本补充法律意见书出具之日，开曼科锐持有可瑞尔香港 100% 的股权。
7	2014 年 10 月 30 日董事变更	可瑞尔香港董事变更为万浩基。

**（二）说明可瑞尔香港的主营业务变动情况**

根据发行人说明，可瑞尔香港2001年设立后至2014年主营业务为中高端人才访寻业务。2014年10月起，可瑞尔香港成为经纬香港的持股平台，同时由于同业竞争合规性要求，自2015年起，可瑞尔香港不再从事任何人力资源服务。除上述情形之外，报告期内可瑞尔香港仅作为发行人的股东，不再从事任何业务。

### **(三) 核查过程和核查意见**

本所律师查验了可瑞尔香港的《公司注册证书》、股东名册、董事名册、《可瑞尔香港法律意见书》以及发行人关于可瑞尔香港主营业务的相关说明。

经核查，本所律师认为，发行人已补充说明了可瑞尔香港的历史沿革以及主营业务变动情况，上述说明依据充分、真实。

**三、反馈意见问题 4: 请发行人补充披露与 Ong Hak Kiong Henry 及其有影响的其他企业之间交易的原因和背景，定价依据或分配原则，是否公允合理，具体交易内容。请保荐机构、发行人律师核查。**

#### **(一) 与 Ong Hak Kiong Henry 及其有影响的其他企业之间交易的原因和背景**

根据发行人说明，在2013年以前，发行人执行霍尼韦尔于中国地区的中高端人才访寻、招聘流程外包及灵活用工业务；Ong Hak Kiong Henry控制的FOS Search Pte Ltd、FOS Search Sdn Bhd、FOS Konsultan Indonesia、FOS Search(Thailand) Recruitment Co., Ltd (以下统称为“FOS品牌企业”)负责霍尼韦尔在新加坡、马来西亚、印尼、泰国等东南亚地区的招聘流程外包业务，双方之间不存在业务往来情况。

凭借发行人优良的业务表现，获得了霍尼韦尔总部的高度认可，连续5年被评定为全球最优供应商之一，被霍尼韦尔选定为东南亚地区人力资源服务总供应商，自2013年起负责提供在东南亚地区的招聘流程外包服务。根据发行人与霍尼韦尔签订的合同，发行人作为霍尼韦尔招聘流程外包服务供应商，有权采用、评估和管理包括FOS品牌企业在内的当地外部招聘提供商。由于当时发行人尚未在新加坡、马来西亚、印尼、泰国等国家设立分支机构，且部分国家并未放开外

资人力资源类机构的设立，发行人海外子公司成立前，发行人选择同FOS品牌企业进行合作，由其负责执行发行人霍尼韦尔海外招聘项目中的部分招聘工作。

在与FOS品牌企业合作的过程中，发行人充分认可Ong Hak Kiong Henry及FOS品牌企业的服务能力，在收购新加坡子公司后，发行人决定聘任其为新加坡子公司员工，收购新加坡子公司后，发行人不再与FOS Search Pte Ltd发生交易，随后Ong Hak Kiong Henry注销了FOS Search Pte Ltd；收购马来西亚子公司后，发行人不再与FOS Search Sdn Bhd发生交易，Ong Hak Kiong Henry随后注销了FOS Search Sdn Bhd；发行人将根据业务需求及当地人力资源法规、政策要求论证于印尼、泰国等地设立分支机构的必要性及可行性，如决定设立分支机构，将不再与FOS Konsultan Indonesia、FOS Search(Thailand) Recruitment Co., Ltd进行合作。

## **(二) 交易的定价依据或分配原则，是否公允合理，具体交易内容**

根据发行人说明，报告期内，发行人与FOS品牌企业具体交易内容如下：当霍尼韦尔提出东南亚地区人才招聘需求时，发行人会向FOS品牌企业发出人才招聘需求并签订合同，并以其执行当次人才招聘涉及的人工成本为基础按双方协商的比例加成结算，根据业务所在地、业务执行难易程度等考虑加成比例，比例在8.70%-25.00%之间。加成比例参考当地市场情况、双方协商确定，定价公允合理。

## **(三) 核查过程和核查意见**

本所律师查阅了发行人与客户霍尼韦尔签订的合同及发行人与FOS品牌企业签订的合同，取得发行人对FOS品牌企业支付采购款的支付凭证并与合同金额进行核对；与Ong Hak Kiong Henry进行访谈并对上述交易的真实性进行确认；与发行人高管、发行人股东、发行人实际控制人进行访谈，并取得发行人股东、发行人实际控制人、发行人董监高出具的声明，承诺截至声明出具日，未有利用供应商为发行人分担成本或费用的情形。

经核查，本所律师认为，与Ong Hak Kiong Henry及其有影响的其他企业之间交易真实存在，定价公允合理，不存在供应商为发行人分担成本或费用的情形。

**四、反馈意见问题 5: 请发行人说明新加坡公司受让 FOS Search 资产和业务具体内容和时间，受让业务的性质，受让资产的具体构成，相关人员是否进入新加**

坡公司，补充披露员工人数变动情况，主要业务收入构成，说明 FOS Search 公司的相关情况，该公司业务与新加坡公司业务之间的关系，新加坡公司是否具有独立开展业务的能力，是否依赖于 FOS 公司的情形。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。

**(一) 新加坡子公司受让 FOS Search 资产和业务具体内容和时间，受让业务的性质，受让资产的具体构成，相关人员是否进入新加坡子公司，员工人数变动情况**

新加坡子公司受让 FOS Search 的资产构成为客户关系、数据库（含 1,500 份简历信息）及员工。根据苏州科锐尔与新加坡子公司、FOS Search 签署的三方合同，发行人通过苏州科锐尔收购新加坡子公司时，FOS Search 需把与特定客户之间的合同转移至新加坡子公司（在客户同意的情形下），包括：与 Microsoft Singapore、Lenovo Singapore、Honeywell Singapore、IDA Singapore、Emerson Singapore、Invensys Singapore、MetLife Singapore、Essentra 之间的合同。其中，为 Honeywell Singapore 提供的业务性质为招聘流程外包业务，为其他客户提供的业务性质为中高端人才访寻业务；同时，苏州科锐尔与新加坡子公司、FOS Search 签署的三方合同规定需把 Angelina Ng Hiang Gek 等 12 名核心员工转移到新加坡子公司。

2014 年 4 月，发行人完成对新加坡子公司的收购，上述核心员工已全部转移至新加坡子公司。收购后，新加坡子公司人员变动情况如下：

期间	截至2016年12月31日	截至2015年12月31日	截至2014年12月31日
人数	10	39	24

由于部分客户内部合同签署流程、对供应商从业年限等客观原因，苏州科锐尔与新加坡子公司、FOS Search 签署的三方合同指定的部分特定客户（Microsoft Singapore、MetLife Singapore）未能转移至新加坡子公司，其他客户均于 2014 年转移至新加坡子公司并形成收入。

## (二) 收购后，新加坡子公司收入构成情况

根据发行人说明，新加坡子公司自设立之日起至本补充法律意见书出具之日，在东南亚地区主要从事中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务、灵活用工业务。报告期内，新加坡子公司的主要业务收入构成如下：

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
中高端人才访寻	499.22	370.05	170.41
招聘流程外包	755.83	1,000.64	491.93
灵活用工	-	14.45	9.09
合计	<b>1,252.05</b>	<b>1,385.15</b>	<b>671.43</b>

## (三) FOS Search 公司的相关情况

根据发行人说明，FOS Search 为 Ong Hak Kiong Henry 100%持股的公司，主要为在新加坡地区执行中高端人才访寻及招聘流程外包业务，主要客户包括 Honeywell Singapore、Lenovo Singapore、IDA Singapore 等，FOS Search 已于2015年8月完成注销。

## (四) FOS Search 公司业务与新加坡子公司业务之间的关系，新加坡子公司是否具有独立开展业务的能力，是否依赖于 FOS 公司的情形

根据发行人说明，由于新加坡子公司资质申请需要较长时间，在新加坡子公司尚未取得资质之前，发行人仅执行客户霍尼韦尔的境外招聘流程外包业务，将新加坡地区的业务开展分包予 FOS Search 执行，2014年度向 FOS Search 采购服务的金额为95.55万元。

新加坡子公司取得于新加坡当地开展业务的资质后，具有独立开展新加坡业务的能力，因此中止了与 FOS Search 之间的合作，2015年度起不再向 FOS Search 进行业务分包，FOS Search 已于2015年8月完成注销；由于发行人当时尚未有能力于马来西亚、泰国、印尼等地开展业务，因此通过与 Ong Hak Kiong

Henry控股或有重大影响的FOS Search Sdn Bhd、FOS Search(Thailand) Recruitment Co., Ltd、FOS Konsultan Indonesia进行合作完成部分当地业务。

综上，新加坡子公司于新加坡地区有独立开展业务的能力，不存在依赖于FOS Search的情形。

#### **(五) 核查过程和核查意见**

本所律师查阅了苏州科锐尔与新加坡子公司、FOS Search签署的三方合同；查阅新加坡子公司与客户霍尼韦尔签署的合同及发行人与FOS品牌企业签订的合同；取得FOS Search注销的相关工商资料；与Ong Hak Kiong Henry进行访谈并对上述交易的真实性进行确认；取得新加坡子公司的员工名单，实地走访新加坡子公司并对部分员工进行访谈确认。

经核查，本所律师认为，FOS Search与主要客户之间的境外业务合作已转移给新加坡子公司，FOS Search的相关人员已进入新加坡子公司；FOS Search已完成注销手续，新加坡子公司已取得开展业务所需的资质并具有独立开展新加坡当地业务的能力，不存在依赖FOS公司开展新加坡当地业务的情形。

**五、反馈意见问题 6: 请发行人补充披露各子公司报告期内资产状况和经营状况，主要财务数据，员工人数变动情况，主要业务收入构成。请保荐机构、发行人律师核查。**

#### **(一) 报告期内各子公司的资产状况、经营状况及主要财务数据及主要业务收入情况**

报告期内子公司主要财务数据如下：

##### **1. 苏州科锐尔**

###### **(1) 主营业务情况**

根据苏州科锐尔的说明,苏州科锐尔的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为招聘流程外包业务、灵活用工业务。报告期内,苏州科锐尔的主要业务收入构成如下:

单位:万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
招聘流程外包	10,260.43	10,625.48	9,381.69
灵活用工	4,079.67	1,863.55	258.88
中高端人才访寻	766.92	556.79	375.46
其他业务	112.11	107.61	132.81
<b>合计</b>	<b>15,219.14</b>	<b>13,153.43</b>	<b>10,148.84</b>

## (2) 主要财务数据

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2017年3月31日出具的《北京科锐国际人力资源股份有限公司2016年度、2015年度、2014年度审计报告》,报告期内苏州科锐尔主要财务数据如下:

单位:万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
<b>2016 年度/2016 年 12 月 31 日</b>	9,945.871	7,153.84	15,219.14	2,002.739
<b>2015 年度/2015 年 12 月 31 日</b>	11,187.57	5,147.641	13,153.43	3,464.559
<b>2014 年度/2014 年 12 月 31 日</b>	8,866.083	1,907.731	10,148.84	1,259.002

## 2. 秦皇岛速聘

### (1) 主营业务情况

根据秦皇岛速聘的说明,秦皇岛速聘的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为中高端人才访寻业务,未发生重大变化。报告期内,秦皇岛速聘的主要业务收入构成如下:

单位:万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
中高端人才访寻	334.63	297.60	372.37
合计	<b>334.63</b>	<b>297.60</b>	<b>372.37</b>

### (2) 主要财务数据

根据发行人提供的秦皇岛速聘2013年度、2014年度、2015年度和2016年度经审计的财务报表,报告期内秦皇岛速聘主要财务数据如下:

单位:万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	610.05	552.52	334.63	104.66
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	499.97	447.86	297.60	57.12
2014 年度/2014 年 12 月 31 日	431.97	390.74	372.37	86.52

### 3. 上海科之锐

#### (1) 主营业务情况

根据上海科之锐的说明,上海科之锐的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为灵活用工业务,未发生重大变化。报告期内,上海科之锐的主要业务收入构成如下:

单位:万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
灵活用工	14,831.39	9,542.28	6,834.57
中高端人才访寻	3.82	961.67	1,025.67
招聘流程外包	-	5.00	103.50
传统劳务派遣	13.47	-	-
其他业务	376.29	-	-
合计	<b>15,224.98</b>	<b>10,508.95</b>	<b>7,963.74</b>

#### (2) 主要财务数据

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2015年3月27日出具的审计报告(XYZH/2014A2014-11)、信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2016年3月15日出具的审计报告(XYZH/2016BJA20491)以及发行人提供的上海科之锐2016年度经审计的财务报表,报告期内上海科之锐主要财务数据如下:

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	5,798.40	869.08	15,224.98	533.81
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	3,312.52	261.77	10,508.95	-212.43
2014 年度/2014 年 12 月 31 日	2,742.25	376.20	7,963.74	44.40

#### 4. 北京欧格林

##### (1) 主营业务情况

根据北京欧格林的说明,北京欧格林的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为灵活用工业务,未发生重大变化。报告期内,北京欧格林的主要业务收入构成如下:

单位：万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
灵活用工	21,856.22	23,424.94	22,673.81
其他业务	1,791.71	454.32	-
合计	23,647.93	23,879.26	22,673.81

##### (2) 主要财务数据

根据信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）于2017年3月31日出具的《北京科锐国际人力资源股份有限公司2016年度、2015年度、2014年度审计报告》，报告期内北京欧格林主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	10,981.97	4,551.09	23,647.93	1,132.90
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	8,268.08	3,418.19	23,879.26	667.37
2014 年度/2014 年 12 月 31 日	7,640.16	2,750.81	22,673.81	830.90

## 5. 上海康肯

### (1) 主营业务情况

根据上海康肯的说明，上海康肯自设立起至本补充法律意见书出具之日，主营业务主要为灵活用工业务，未发生重大变化。报告期内，上海康肯的主要业务收入构成如下：

单位：万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
灵活用工	13,658.14	15,926.92	16,966.95
传统劳务派遣	111.40	47.22	-
其他业务	1,680.31	408.27	-

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
合计	15,449.84	16,382.51	16,966.95

## (2) 主要财务数据

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2015年3月27日出具的审计报告(XYZH/2014A2014-10)、信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2016年3月15日出具的审计报告(XYZH/2016BJA20493)以及发行人提供的上海康肯2016年度经审计的财务报表,报告期内上海康肯主要财务数据如下:

单位:万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	6,739.94	4,223.54	15,449.84	759.77
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	4,721.61	3,463.77	16,382.51	535.08
2014 年度/2014 年 12 月 31 日	4,577.20	2,928.69	16,966.95	629.98

## 6. 安拓咨询

### (1) 主营业务情况

根据安拓咨询的说明,安拓咨询设立时定位为负责提供咨询业务、培训业务等,截至本补充法律意见书出具之日,安拓咨询暂无实际经营业务。报告期内,安拓咨询的主要业务收入构成如下:

单位：万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
其他业务	-	70.55	490.97
合计	-	70.55	490.97

## (2) 主要财务数据

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2015年3月27日出具的审计报告(XYZH/2014A2014-12)、信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2016年3月15日出具的审计报告(XYZH/2016BJA20499),以及发行人提供的安拓咨询2016年度经审计的财务报表,报告期内安拓咨询主要财务数据如下:

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	174.80	106.90	-	11.23
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	753.07	95.66	70.55	-2.41
2014 年度/2014 年 12 月 31 日	232.72	98.07	490.97	61.30

注：发行人于2014年6月12日收购安拓咨询并纳入发行人合并报表范围。

## 7. 安拓奥古

### (1) 主营业务情况

根据安拓奥古的说明,安拓奥古的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为中高端人才访寻业务,未发生重大变化。报告期内,安拓奥古的主要业务收入构成如下:

单位:万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
中高端人才访寻	4,128.41	3,826.80	1,996.52
合计	<b>4,128.41</b>	<b>3,826.80</b>	<b>1,996.52</b>

### (2) 主要财务数据

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2015年3月27日出具的审计报告(XYZH/2014A2014-13)、信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2016年3月15日出具的审计报告(XYZH/2016BJA20501),以及发行人提供的安拓奥古2016年度经审计的财务报表,报告期内安拓奥古主要财务数据如下:

单位:万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
<b>2016 年度/2016 年 12 月 31 日</b>	1,566.76	1,110.77	4,128.41	440.07

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	1,509.30	670.70	3,826.80	149.63
2014 年度/2014 年 12 月 31 日	791.57	521.08	1,996.52	-38.79

注：发行人于2014年6月12日收购安拓奥古并纳入发行人合并报表范围。

## 8. 印度子公司

### (1) 主营业务情况

根据印度子公司的说明，印度公司的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为中高端人才访寻业务及招聘流程外包业务，未发生重大变化。报告期内，印度公司的主要业务收入构成如下：

单位：万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
招聘流程外包	25.43	372.11	204.71
中高端人才访寻	72.13	98.40	113.45
合计	<b>97.56</b>	<b>470.51</b>	<b>318.16</b>

### (2) 主要财务数据

根据发行人提供的印度子公司2013年度、2014年度、2015年度和2016年度经审计的财务报表，报告期内印度子公司主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016年度/2016年12月31日	261.78	147.20	97.56	-95.64
2015年度/2015年12月31日	373.21	236.05	470.51	174.01
2014年度/2014年12月31日	185.88	59.51	318.16	136.66

## 9. 新加坡子公司

### (1) 主营业务情况

根据新加坡子公司的说明，新加坡子公司自设立之日起至本补充法律意见书出具之日，在东南亚地区主要从事中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务、灵活用工业务。报告期内，新加坡子公司的主要业务收入构成如下：

单位：万元

期间	2016年度	2015年度	2014年度
中高端人才访寻	499.22	370.05	170.41

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
招聘流程外包	752.83	1,000.64	491.93
灵活用工	-	14.45	9.09
<b>合计</b>	<b>1,252.05</b>	<b>1,385.15</b>	<b>671.43</b>

## (2) 主要财务指标

根据发行人提供的新加坡子公司2014年度、2015年度和2016年度经审计的财务报表，报告期内新加坡子公司主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
<b>2016 年度/2016 年 12 月 31 日</b>	767.20	96.39	1,252.05	-199.57
<b>2015 年度/2015 年 12 月 31 日</b>	883.95	313.80	1,385.15	118.58
<b>2014 年度/2014 年 12 月 31 日</b>	544.60	36.16	671.43	-35.32

注：发行人于2014年4月14日收购新加坡子公司并纳入发行人合并报表范围。

## 10. 香港AP

### (1) 主营业务情况

根据香港AP的说明，香港AP的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为中高端人才访寻业务及灵活用工业务，未发生重大变化。报告期内，香港AP的主要业务收入构成如下：

单位：万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
中高端人才访寻	2,026.27	818.48	122.96
灵活用工	840.16	382.61	-
其他业务	-	9.76	47.46
<b>合计</b>	<b>2,866.43</b>	<b>1,210.85</b>	<b>170.43</b>

## (2) 主要财务指标

根据信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）于2017年3月31日出具的《北京科锐国际人力资源股份有限公司2016年度、2015年度、2014年度审计报告》，报告期内香港AP主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
<b>2016 年度/2016 年 12 月 31 日</b>	3,237.56	2,004.99	2,866.43	-104.89

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	2,688.97	2,333.68	1,210.85	-171.57
2014 年度/2014 年 12 月 31 日	209.26	138.99	170.43	138.76

## 11. 荐客极聘

### (1) 主要业务情况

根据荐客极聘的说明,荐客极聘业务定位为业务资质申领及取得资质后线上业务平台的运营、维护和管理。报告期内,荐客极聘的主要业务收入构成如下:

单位:万元

期间	2016 年度	2015 年度	2014 年度
其他业务	694.80	224.87	9.71
合计	<b>694.80</b>	<b>224.87</b>	<b>9.71</b>

### (2) 主要财务数据

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2015年3月27日提供的审计报告(XYZH/2014A2014-15)、信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2016年3月15日提供的审计报告(XYZH/2016BJA20496)以及发行人提供的荐客极

聘2016年度经审计的财务报表，报告期内荐客极聘主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016年度/2016年12月31日	1,119.14	973.20	694.80	-8.45
2015年度/2015年12月31日	1,141.76	981.67	224.87	-13.74
2014年度/2014年12月31日	1,016.48	995.42	9.71	-4.58

## 12. 北京联聘

### (1) 主营业务情况

根据发行人的说明，2013年之前，北京联聘从事管理咨询和技术服务，曾为科锐有限的国际化发展战略提供咨询方案以及ERP系统实施方案，2014年以后无实际经营业务。

### (2) 主要财务指标

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2015年3月27日提供的审计报告(XYZH/2014A2014-14)，信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2016

年3月15日提供的审计报告 ( XYZH / 2016BJA20498 ) 以及发行人提供的北京联聘2016年度经审计的财务报表，报告期内北京联聘主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	1,964.71	1,961.76	-	-83.75
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	2,047.17	2,045.50	-	-99.16
2014 年度/2014 年 12 月 31 日	2,144.66	2,144.66	-	-166.91

### 13. 汇聘管理咨询

#### (1) 主营业务情况

根据汇聘管理咨询的说明，汇聘管理咨询的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为中高端人才访寻业务，未发生重大变化。报告期内，汇聘管理咨询的主要业务收入构成如下：

单位：万元

期间	2016 年度	2015 年度
中高端人才访寻	167.42	18.07

期间	2016 年度	2015 年度
合计	167.42	18.07

## (2) 主要财务指标

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2016年3月15日提供的审计报告(XYZH/2016BJA20497)以及发行人提供的汇聘管理咨询2016年度经审计的财务报表,报告期内汇聘管理咨询主要财务数据如下:

单位:万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	206.92	193.16	167.42	15.50
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	22.92	-22.34	18.07	-22.34

## 14. 科锐正信

### (1) 主营业务情况

根据科锐正信的说明,科锐正信的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为灵活用工业务,未发生重大变化。报告期内,科锐正信的主要业务收入构成如下:

单位：万元

期间	2016 年度	2015 年度
灵活用工	643.17	61.08
合计	<b>643.17</b>	<b>61.08</b>

## (2) 主要财务指标

根据发行人提供的科锐正信2015年度和2016年度经审计的财务报表，报告期内科锐正信主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	326.86	213.27	643.17	-102.22
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	174.77	165.49	61.08	-34.51

## 15. 苏州安拓奥古

### (1) 主营业务情况

根据苏州安拓奥古的说明,苏州安拓奥古的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为中高端人才访寻业务,未发生重大变化,报告期内,苏州安拓奥古暂未产生收入。

## (2) 主要财务指标

根据发行人提供的苏州安拓奥古2015年度和2016年度经审计的财务报表,报告期内苏州安拓奥古主要财务数据如下:

单位:万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016年度/2016年12月31日	44.21	-70.02	-	-63.49
2015年度/2015年12月31日	22.43	-26.53	-	-26.53

## 16. CAPSTONE

### (1) 主营业务情况

根据CAPSTONE的说明,CAPSTONE的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为中高端人才访寻业务,未发生重大变化。报告期内,CAPSTONE的主要业务收入构成如下:

单位:万元

期间	2016 年度	2015 年度
中高端人才访寻	1,677.62	540.00
合计	<b>1,677.62</b>	<b>540.00</b>

## (2) 主要财务指标

根据发行人提供的CAPSTONE 2015年度和2016年度经审计的财务报表，报告期内CAPSTONE主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	702.88	542.11	1,677.62	103.04
2015 年度/2015 年 12 月 31 日	697.06	513.90	540.00	105.27

注：发行人于2015年8月28日收购CAPSTONE并纳入发行人合并报表范围。

## 17. 亦庄人力

### (1) 主营业务情况

根据亦庄人力的说明,亦庄人力的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为灵活用工及传统劳务派遣业务,未发生重大变化。报告期内,亦庄人力的主要业务收入构成如下:

单位:万元

期间	2016 年度	2015 年度
灵活用工	4,867.68	864.80
传统劳务派遣	1,141.07	166.97
其他业务	575.72	1.20
<b>合计</b>	<b>6,584.47</b>	<b>1,032.97</b>

## (2) 主要财务指标

根据发行人提供的亦庄人力2015年度和2016年度经审计的财务报表,报告期内亦庄人力主要财务数据如下:

单位:万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
<b>2016 年度/2016 年 12 月 31 日</b>	9,563.27	1,579.07	6,584.47	101.17
<b>2015 年度/2015 年 12 月 31 日</b>	7,739.54	1,401.49	1,032.97	238.54

注：发行人于2015年10月13日收购亦庄人力并纳入发行人合并报表范围。

## 18. 西藏亦庄

### (1) 主营业务情况

根据西藏亦庄的说明，西藏亦庄的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为灵活用工及传统劳务派遣业务，未发生重大变化。报告期内，西藏亦庄的主要业务收入构成如下：

单位：万元

期间	2016 年度
灵活用工	2,078.72
传统劳务派遣	65.42
合计	2,144.14

### (2) 主要财务指标

根据发行人提供的西藏亦庄2016年度经审计的财务报表，报告期内西藏亦庄主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	2,800.44	433.90	2,144.14	-566.10

## 19. 马来西亚子公司

### (1) 主营业务情况

根据马来西亚子公司的说明,马来西亚子公司自设立之日起至本补充法律意见书出具之日,在马来西亚地区从事中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务,主营业务未发生重大变化。报告期内,马来西亚子公司的主要业务收入构成如下:

单位:万元

期间	2016 年度
中高端人才访寻	208.49
招聘流程外包	59.29
合计	267.78

### (2) 主要财务指标

根据发行人提供的马来西亚子公司2016年度经审计的财务报表,报告期内马来西亚子公司主要财务数据如下:

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	109.25	-179.12	267.78	-177.51

注：发行人于2016年1月18日收购马来西亚子公司并纳入发行人合并报表范围。

## 20. 杭州科之锐

### (1) 主营业务情况

根据杭州科之锐的说明,杭州科之锐的主营业务自设立至本补充法律意见书出具之日主要为中高端人才访寻业务,未发生重大变化。报告期内,杭州科之锐的主要业务收入情况如下:

单位：万元

期间	2016 年度
中高端人才访寻	258.09
合计	258.09

### (2) 主要财务指标

根据发行人提供的杭州科之锐2016年度经审计的财务报表，报告期内杭州科之锐主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016年度/2016年12月31日	1,225.54	1,124.36	258.09	124.36

注：由于杭州科之锐于2016年6月27日成立，因此只有最近一年的主要财务数据。

## 21. 锐致商务

### (1) 主营业务情况

根据发行人的说明，截至本补充法律意见书出具之日，锐致商务暂未开始经营。

### (2) 主要财务指标

根据发行人提供的锐致商务2016年度经审计的财务报表，报告期内锐致商务主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
----	-----	-----	------	-----

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016 年度/2016 年 12 月 31 日	204.76	189.90	-	-10.10

## (二) 报告期内各子公司的自有员工人数情况

根据发行人说明，报告期内发行人各子公司的自有员工人数情况如下：

单位：人

公司名称	2016 年 12 月 31 日		2015 年 12 月 31 日		2014 年 12 月 31 日	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
科锐国际	503	40.53%	469	40.19%	390	36.21%
苏州科锐尔	260	20.95%	264	22.62%	221	20.52%
安拓奥古	122	9.83%	99	8.48%	109	10.12%
上海康肯	88	7.09%	111	9.51%	144	13.37%
亦庄人力	42	3.38%	43	3.68%	-	-
上海科之锐	49	3.95%	33	2.83%	113	10.49%
科锐正信	19	1.53%	14	1.20%	-	-
秦皇岛速聘	19	1.53%	18	1.54%	21	1.95%
荐客极聘	38	3.06%	12	1.03%	5	0.46%
北京欧格林	8	0.64%	15	1.29%	16	1.49%

公司名称	2016年12月31日		2015年12月31日		2014年12月31日	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例
汇聘管理咨询	8	0.64%	5	0.43%	-	-
苏州安拓奥古	10	0.81%	8	0.69%	-	-
西藏亦庄	2	0.16%	2	0.17%	-	-
安拓咨询	1	0.08%	3	0.26%	3	0.28%
北京联聘	1	0.08%	1	0.09%	-	-
杭州科之锐	6	0.48%	-	-	-	-
锐致商务	2	0.16%	-	-	-	-
<b>境内合计</b>	<b>1,178</b>	<b>94.92%</b>	<b>1,097</b>	<b>94.01%</b>	<b>1,022</b>	<b>94.89%</b>
马来西亚子公司	15	1.21%	-	-	-	-
CAPSTONE	14	1.13%	13	1.11%	-	-
新加坡子公司	10	0.81%	39	3.34%	24	2.23%
印度子公司	15	1.21%	9	0.77%	25	2.32%
香港 AP	9	0.73%	9	0.77%	6	0.56%
<b>境外合计</b>	<b>63</b>	<b>5.08%</b>	<b>70</b>	<b>6.00%</b>	<b>55</b>	<b>5.11%</b>
<b>合计</b>	<b>1,241</b>	<b>100%</b>	<b>1,167</b>	<b>100%</b>	<b>1,077</b>	<b>100%</b>

### (三) 核查过程和核查意见

本所律师取得了发行人关于上述全资或控股子公司的主营业务的说明、取得子公司经审计的财务报表并进行核对，与发行人主要高管进行访谈了解相关子公司的经营状况。

经核查，本所律师认为，发行人已补充披露各子公司报告期内资产状况和经营状况，主要财务数据，员工人数变动情况，主要业务收入构成，上述补充披露依据充分、真实。

**六、反馈意见问题 7:请发行人说明袁铁柱、王天鹏在发行人工作的时间，历任职务及任职期限，对发行人业务发展的作用和贡献，说明袁铁柱、王天鹏直接或间接持有发行人股份情况，以及出具的股份锁定承诺情况，说明高勇、李跃章直接或间接持有发行人股份的情况，说明袁铁柱目前任职和对外投资情况，如有，请详细说明对外投资企业的具体情况，是否与发行人从事相同或类似业务，报告期内是否与发行人存在交易和资金往来。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

**(一) 袁铁柱、王天鹏在发行人工作的时间，历任职务及任职期限，对发行人业务发展的作用和贡献，说明袁铁柱、王天鹏直接或间接持有发行人股份情况，以及出具的股份锁定承诺情况**

**1. 袁铁柱、王天鹏在发行人工作的时间，历任职务及任职期限，对发行人业务发展的作用和贡献**

根据发行人提供的《离职证明》、代扣代缴税务证明等证明文件及对发行人人力资源部门主管的访谈、对袁铁柱本人的访谈，袁铁柱自1999年6月起至2001

年12月担任翼马人力董事，自2001年12月起至2014年1月担任翼马人力法定代表人、董事长，自2014年1月起至本补充法律意见书出具之日担任翼马人力董事；自2005年12月至2014年1月担任科锐有限董事。1999年至2005年期间，袁铁柱主要负责翼马人力的高端人才访寻业务，2005年至2008年期间，袁铁柱主要负责科锐有限的高端人才访寻业务，2008年底至2012年期间主要负责科锐有限的投资并购及海外上市筹划。自2012年12月31日起，袁铁柱不再参与科锐有限的经营管理和决策工作。在1999年至2012年的任职期间，袁铁柱在翼马人力及科锐有限的前期业务发展过程中有一定贡献，但其负责的高端人才访寻业务对公司整体业务收入的贡献有限；后期负责投资业务和海外上市业务，不再负责科锐有限业务方面的工作。

根据发行人说明及对王天鹏的访谈，王天鹏自2000年6月起至本补充法律意见书出具之日，担任翼马人力董事；自2005年12月起至本补充法律意见书出具之日担任科锐有限/发行人董事，自2015年1月起至本补充法律意见书出具之日担任发行人副总经理，自2016年4月起至本补充法律意见书出具之日同时担任发行人副董事长。王天鹏自2000年至2004年年底在翼马人力负责批量职位招聘工作，任批量招聘部门负责人；自2005年至2006年负责科锐有限招聘流程外包业务，2007年末至2008年末期间因个人原因未参与科锐有限的经营管理，2009年负责科锐有限市场营销工作，2010年至2015年负责科锐有限/发行人中高端人才访寻业务，2016年以来负责发行人的投资并购业务。从总体上看，作为公司的高级管理人员，王天鹏与发行人监事曾诚和段立新共同负责公司的成熟业务板块的运营，贯彻落实发行人董事会的战略决策，并就日常经营事项向高勇报告。

## 2. 袁铁柱、王天鹏直接或间接持有发行人股份情况

截至本补充法律意见书出具之日，袁铁柱通过翼马人力间接持有发行人12.6987%的股份；王天鹏通过翼马人力间接持有发行人7.0967%的股份。

## 3. 袁铁柱、王天鹏出具的股份锁定承诺情况

### (1) 袁铁柱股份锁定承诺情况

根据本所律师对袁铁柱的访谈及其出具的承诺函，袁铁柱作为翼马人力股东，并不直接持有发行人的股份，在翼马人力作为控股股东已签署《控股股东承诺函》进行股份锁定的情况下，考虑到袁铁柱本人已离职且不再参与科锐集团的经营管理和决策工作，同时承诺不谋求实际控制人或控股股东地位并进而控制发行人、不与其他股东签订关于控制权的任何协议，不参与影响实际控制人控制权的任何活动，因此，袁铁柱本人未进一步签署《股份锁定承诺函》。

### (2) 王天鹏股份锁定承诺情况

根据王天鹏签署的《股份锁定承诺函》，王天鹏就发行人首次公开发行股票事项承诺如下：

“①自公司股票上市之日起三十六个月内（以下简称“锁定期”），本人不转让或者委托他人管理本人直接和间接持有的公司股份（本次公开发售的部分股份（如有）除外），也不由公司回购本人持有的公司的公司股份。自公司股票上市之日起三十六个月内，本人不转让或者委托他人管理本人于公司公开发行前持有

的翼马人力的股权，也不由翼马人力回购本人持有的翼马人力股权。本条股份锁定承诺不因本人职务变更、离职而终止。

②前述锁定期满后，本人在公司担任董事、监事、高级管理人员期间每年转让的股份不超过本人所直接和间接持有的公司股份总数的百分之二十五；本人离职后半年内，不转让本人所直接和间接持有的公司股份。

③本人所持公司股票在锁定期满后两年内减持的，减持价格不低于发行价；在公司上市后6个月内如公司股票连续20个交易日的收盘价均低于发行价，或者上市后6个月内期末收盘价低于发行价，本人持有公司股票的上述锁定期自动延长6个月。本条股份锁定承诺不因本人职务变更、离职而终止。上述发行价指公司首次公开发行股票的发价价格，如果公司上市后因派发现金红利、送股、转增股本、增发新股等原因进行除权、除息的，则按照证券交易所的有关规定作除权除息处理。”

**(二) 说明高勇、李跃章直接或间接持有发行人股份的情况，说明袁铁柱目前任职和对外投资情况，如有，请详细说明对外投资企业的具体情况，是否与发行人从事相同或类似业务，报告期内是否与发行人存在交易和资金往来。**

**1. 说明高勇、李跃章直接或间接持有发行人股份的情况**

截至本补充法律意见书出具之日，高勇通过翼马人力间接持有发行人15.2870%的股份；李跃章通过翼马人力间接持有发行人13.3232%的股份。

2. 说明袁铁柱目前任职和对外投资情况，如有，请详细说明对外投资企业的具体情况，是否与发行人从事相同或类似业务，报告期内是否与发行人存在交易和资金往来

**(1) 袁铁柱目前的任职情况**

根据本所律师对袁铁柱的访谈及其出具的承诺函，截至本补充法律意见书出具之日，袁铁柱未在任何企业担任职务。

**(2) 袁铁柱目前的对外投资情况**

根据发行人出具的说明、本所律师对袁铁柱的访谈及其出具的承诺函、本所律师在国家企业信用信息公示系统查询结果，截至本补充法律意见书出具之日，除通过翼马人力间接持有发行人12.6987%的股份之外，袁铁柱对外投资企业分别为北京博迪科技有限公司和北京仁达医友投资管理有限公司，其基本信息如下：

**(a) 北京博迪科技有限公司**

公司名称	北京博迪科技有限公司
注册号	110108016999798
公司住所	北京市海淀区广源闸 5 号 1 幢 7 层 701-631
注册资本	200 万元
法定代表人	苏茂龙

<b>公司类型</b>	有限责任公司(自然人投资或控股)
<b>成立时间</b>	2014 年 04 月 09 日
<b>营业期限</b>	2014 年 04 月 09 日至 2034 年 04 月 08 日
<b>经营范围</b>	技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务、技术推广；组织文化艺术交流活动（不含营业性演出）；承办展览展示活动；企业策划、设计；计算机系统服务；基础软件服务；应用软件服务；公关关系服务；设计、代理、制作、发布广告；会议服务；教育咨询；经济贸易咨询；软件咨询；软件开发；产品设计；模型设计；工艺美术设计；电脑动画设计；销售自行开发后的产品。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后依批准的内容开展经营活动。）
<b>股权结构</b>	苏茂龙认缴出资 100 万元，出资比例为 50%；李文认缴出资 50 万元，出资比例为 25%；郭学文认缴出资 25 万元，出资比例为 12.5%；袁铁柱认缴出资 25 万元，出资比例为 12.5%。

(b) 北京仁达医友投资管理有限公司

<b>公司名称</b>	北京仁达医友投资管理有限公司
<b>注册号</b>	110115012549209
<b>公司住所</b>	北京市大兴区大兴经济开发区广茂大街 9 号 217 室

注册资本	1080 万元
法定代表人	李文
公司类型	有限责任公司(自然人投资或控股)
成立时间	2010 年 01 月 07 日
营业期限	2010 年 01 月 07 日至 2030 年 01 月 06 日
经营范围	投资管理。(依法须经批准的项目,经相关部门批准后依批准的内容开展经营活动。)
股权结构	<p>李文认缴出资 430 万元, 出资比例为 39.81% ;</p> <p>刘云飞认缴出资 100 万元, 出资比例为 9.26% ;</p> <p>朱国清认缴出资 100 万元, 出资比例为 9.26% ;</p> <p>王艺儒认缴出资 100 万元, 出资比例为 9.26% ;</p> <p>苏茂龙认缴出资 100 万元, 出资比例为 9.26% ;</p> <p>袁铁柱认缴出资 100 万元, 出资比例为 9.26% ;</p> <p>金华认缴出资 100 万元, 出资比例为 9.26% ;</p> <p>朱瑾认缴出资 50 万元, 出资比例为 : 4.63%。</p>

根据本所律师对袁铁柱的访谈及其出具的承诺函,袁铁柱对外投资企业及其与发行人之间的交易和资金往来情况如下:

发行人股东	对外投资企业	持股比例	是否与发行人从事相同或类似业务	与发行人交易情况	与发行人资金往来情况
袁铁柱	北京博迪科技有限公司	12.5%	无，主要从事高尔夫赛事推广业务	无	无
	北京仁达医友投资管理有限公司	9.26%	无，主要从事医疗等领域的投资管理业务	无	无

### (三) 核查过程和核查意见

本所律师查验了发行人和翼马人力等相关公司的工商调档资料,发行人提供的袁铁柱的《离职证明》、代扣代缴税务证明等证明文件、王天鹏签署的《股份锁定承诺函》，并对袁铁柱、王天鹏、发行人人力资源部门主管等进行了访谈，

取得袁铁柱和王天鹏出具的承诺函,并在国家企业信用信息公示系统查询袁铁柱对外投资企业的信息及任职信息。

经核查,本所律师认为,发行人已补充说明了袁铁柱、王天鹏在发行人工作的时间,历任职务及任职期限,对发行人业务发展的作用和贡献;袁铁柱、王天鹏直接或间接持有发行人股份情况,以及出具的股份锁定承诺情况;补充说明了高勇、李跃章直接或间接持有发行人股份的情况;补充说明了袁铁柱目前任职和对外投资企业的具体情况,袁铁柱对外投资的企业未与发行人从事相同或类似业务,报告期内与发行人不存在交易和资金往来,上述补充说明依据充分、真实。

**七、反馈意见问题 8:请发行人说明 2001 年 12 月 3 日至 2014 年 1 月 28 日期间,高勇未担任北京翼马董事的原因,该情形以及北京翼马董事会组成和表决机制对北京翼马经营决策以及对发行人实际控制情况的影响。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

**(一) 补充说明 2001 年 12 月 3 日至 2014 年 1 月 28 日期间,高勇未担任翼马人力董事的原因**

根据发行人说明及本所律师对高勇、李跃章、王天鹏及袁铁柱的访谈,因彭建伟于2001年12月从翼马人力辞职且不再担任翼马人力董事,经四位创始人协商,考虑到当时翼马人力尚处于初创期,高勇作为总经理负责公司的全面经营,决策效率更高,但重大事项仍需报其他三人组成的董事会同意方可进行,因此决定由高勇担任总经理,由李跃章、袁铁柱和王天鹏担任翼马人力董事,该等安排

系翼马人力创始人内部对于管理权限协商划分的结果。在创业初期，创始人并没有特别区分总经理和董事职责的不同，更多是从管理权限方面进行了划分。

2005年海外红筹架构搭建，以及2008年VIE协议签署之后，翼马人力业务已转移至科锐有限，且通过VIE协议，翼马人力持有的科锐有限51%的股权的相关权益由开曼科锐实际拥有。鉴于高勇担任开曼科锐的董事并行使相关董事权利，其不担任翼马人力董事的情况，并不会影响其对科锐集团的控制力。

2013年10月30日，红筹架构拆除后，翼马人力重新控制科锐国际，高勇重新担任翼马人力的董事，并于2014年1月28日完成董事变更的工商备案手续。

## **(二) 上述情形以及北京翼马董事会组成和表决机制对北京翼马经营决策以及对发行人实际控制情况的影响**

### **1. 翼马人力董事会组成和表决机制**

根据翼马人力的工商调档资料，2001年12月3日至2014年1月28日期间，翼马人力的董事会由袁铁柱、王天鹏、李跃章组成，董事会对所议事项应由三分之二以上的董事通过方为有效。

### **2. 对翼马人力经营决策的影响**

翼马人力作为有限责任公司，股东会为翼马人力的最高权力机构，对翼马人力经营决策事项具有最终决策权。2001年12月3日至2014年1月28日期间，翼马人力的股东及出资情况如下表所示：

序号	股东名称	出资额 (人民币元)	出资比例
1	高勇	863,000	29.76%
2	袁铁柱	725,000	25%
3	李跃章	725,000	25%
4	王天鹏	587,000	20.24%
合计		<b>2,900,000</b>	<b>100%</b>

根据翼马人力届时有效的公司章程，除增加或减少注册资本、分立、合并、解散或变更公司形式、修改公司章程的决议需要三分之二以上表决权的股东通过，其他股东会决议事项经二分之一以上表决权的股东通过即可。鉴于高勇、李跃章合计持有翼马人力54.76%的股权，除增加或减少注册资本、分立、合并、解散或变更公司形式、修改公司章程之外，其他需要股东会表决的事项，均能由高勇和李跃章独立决定即可通过。

综上，2001年12月3日至2014年1月28日期间，高勇未担任翼马人力董事以及董事会的组成及表决机制情况，对高勇和李跃章通过其持有翼马人力54.76%的股权，从而控制翼马人力的经营决策，不会造成任何不利影响。

### 3. 对发行人实际控制情况的影响

2005年12月5日至2008年4月22日VIE协议签署之前，翼马人力持有并实际控制科锐有限51%的股权，为科锐有限的控股股东。高勇、李跃章合计持有翼马人力54.76%的股权，能够通过翼马人力间接支配科锐有限股权的表决权。

2008年4月22日VIE协议签署之后至2013年10月30日红筹架构拆除日的阶段，通过VIE协议安排，开曼科锐拥有科锐有限100%的权益；Career Associates持有开曼科锐68.462%的股份，为开曼科锐的控股股东；高勇和李跃章合计持有Career Associates 58.4%的股份，能够通过Career Associates间接支配开曼科锐股份的表决权。

2013年10月30日红筹架构拆除日至2014年1月28日期间，翼马人力持有并实际控制科锐有限51%的股权，为科锐有限的控股股东。高勇、李跃章合计持有翼马人力54.76%的股权。科锐有限的最高权力机构为科锐有限董事会。从董事会的实际运行情况看，经审阅科锐有限在此期间的董事会决议文件，科锐有限其他董事在实际表决中与高勇、李跃章在决策事项上保持一致。

综上，2001年12月3日至2014年1月28日期间，高勇未担任翼马人力董事以及董事会的组成及表决机制情况，不会影响高勇和李跃章对科锐有限的实际控制地位。

### **(三) 核查过程和核查意见**

本所律师查验了翼马路力的工商调档资料、科锐有限的工商调档资料、全套VIE协议、《开曼科锐法律意见书》、《开曼科锐公司治理备忘录》、开曼科锐股东名册及董事名册、翼马人力及科锐有限的股东会、董事会决议文件、发行人关于2001年12月3日至2014年1月28日期间，高勇未担任翼马人力董事原因的说明等文件，并对高勇进行访谈。

经核查，本所律师认为发行人已说明2001年12月3日至2014年1月28日期间，高勇未担任北京翼马董事的原因，以及翼马人力董事会组成和表决机制的情况，补充说明依据充分、真实；2001年12月3日至2014年1月28日期间，高勇未担任翼马人力董事，对翼马人力重大经营决策以及对发行人实际控制情况无实质性影响。

**八、反馈意见问题 9:请补充披露北京翼马自 2014 年 1 月 1 日起不再从事任何经营业务是否符合《中外合资人才中介机构管理暂行规定》有关“中外合资人才中介机构的中方和外方股东均应当是从事 3 年以上的人才服务机构”以及至少 5 名具有人才中介服务资格的员工的要求，发行人外方股东是否满足上述要求，除 Career HK 以外的其他外方股东是否须具备相应资质。请说明北京翼马以及发行人其他股东持有的人力资源服务相关资质的情况。根据披露，北京翼马、Career HK 目前不从事任何业务。请发行人说明上述情形是否对发行人持续获得业务资质产生实质性障碍。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

**(一) 请补充披露翼马人力自 2014 年 1 月 1 日起不再从事任何经营业务是否符合《中外合资人才中介机构管理暂行规定》有关“中外合资人才中介机构的中方和外方股东均应当是从事 3 年以上的人才服务机构”以及至少 5 名具有人才中介服务资格的员工的要求，翼马人力持有的人力资源服务相关资质的情况**

根据发行人说明，以及翼马人力提供的5名专职人员的信息资料，为了避免与发行人存在同业竞争的业务，翼马人力自2014年1月1日起不再从事任何经营

业务，但仍保留了5名具有大专以上学历并取得人才中介服务资格证书的专职人员，具体人员信息如下：

序号	姓名	身份证号码	资格证编号	学历	任职情况
1	于静	11010319810903034X	2011134	大专	专职
2	石峰	152301198204140528	2012577	硕士研究生	专职
3	李海军	110106198610272421	2012583	本科	专职
4	李昕蔚	210802198305271525	20101033	本科	专职
5	张杨	130502197504200016	20131845	大专	专职

根据现行有效的《人才市场管理规定》第六条的规定，设立人才中介服务机构应具备下列条件：“（1）有与开展人才中介业务相适应的场所、设施；（2）有5名以上大专以上学历、取得人才中介服务资格证书的专职工作人员；（3）有健全可行的工作章程和制度；（4）有独立承担民事责任的能力；（5）具备相关法律、法规规定的其他条件”，翼马人力符合上述资格要求。

据此，翼马人力取得北京市人力资源和社会保障局于2013年11月12日核发的人力资源服务许可证（编号110105797095，有效期至2019年3月31日）且顺利通过历次年检，符合《中外合资人才中介机构管理暂行规定》有关“中外合资人才中介机构的中方股东均应当是从事3年以上的人才服务机构”的要求，以及

《人才市场管理规定》的人才中介机构至少有5名以上大专以上学历、取得人才中介服务资格证书的专职工作人员的要求。

**(二) 发行人外方股东是否满足上述要求，除可瑞尔香港以外的其他外方股东是否须具备相应资质**

可瑞尔香港成立于2001年10月17日，根据发行人说明以及可瑞尔香港提供的执业介绍所牌照，可瑞尔香港的经营范围为人力资源访寻和招聘、评估及测评，持有香港劳工处核发的职业介绍所牌照（每年换发一次，最新持有编号为52376的职业介绍所牌照，有效期至2017年12月3日），符合《中外合资人才中介机构管理暂行规定》有关“中外合资人才中介机构的外方股东均应当是从事3年以上的人才服务机构”的要求。

除翼马人力及可瑞尔香港持有人力资源服务相关资质的情况外，发行人其他股东均不具有人力资源服务资质。根据本所律师对北京市人力资源和社会保障局的访谈，现行有效的《中外合资人才中介机构管理暂行规定》、《关于〈中外合资人才中介机构管理暂行规定〉的补充规定》仅对中外合资人才中介机构申请设立时的中方及外方出资者有从业资质及年限要求，实践中发行人每年年检时仅需提供申请设立时中方及外方出资者（即翼马人力及可瑞尔香港）的人才服务机构资质，对设立后新增出资者无人才服务机构资质的要求。可瑞尔香港以外的其他外方股东不具备人才服务机构的资质，不影响发行人作为中外合资的人才中介机构取得人力资源服务许可证。

**(三) 根据披露，翼马人力、可瑞尔香港目前不从事任何业务。请发行人说明**

**上述情形是否对发行人持续获得业务资质产生实质性障碍**

根据发行人说明，为了避免与发行人存在同业竞争的业务，翼马人力及可瑞尔香港目前仅作为持股平台，持有发行人的股份，不再从事任何业务。但翼马人力仍保留了5名具有大专以上学历并取得人才中介服务资格证书的专职人员，其不经营人力资源服务业务的情况不影响翼马人力根据《人才市场管理规定》，继续取得人力资源服务许可证（编号：110105797095）且顺利通过历次年检。可瑞尔香港每年顺利取得香港劳工处换发的职业介绍所牌照，且根据《可瑞尔香港法律意见书》，可瑞尔香港自设立至2017年1月20日，可以经营所有合法的生意。

因此，翼马人力、可瑞尔香港目前不从事任何业务，不影响其继续取得人力资源服务相关资质，翼马人力、可瑞尔香港仍符合《中外合资人才中介机构管理暂行规定》有关“中外合资人才中介机构的中方及外方股东均应当是从事3年以上的人才服务机构”的要求，对发行人持续获得人力资源服务许可证从事人力资源服务业务不存在实质性影响。

**(四) 核查过程和核查意见**

本所律师查验了翼马人力、可瑞尔香港及发行人的人力资源服务资质、翼马人力提供的5名专职人员的信息资料，以及翼马人力的人力资源服务许可证年检申报材料，并对北京市人力资源和社会保障局进行访谈。

经核查，本所律师认为：翼马人力、可瑞尔香港目前不从事任何业务，对发行人持续获得人力资源服务许可证从事人力资源服务业务不存在实质性影响。

**九、反馈意见问题 10:请发行人说明与北京翼马签署的《合作框架协议》及其终止协议的相关内容，有关主要合作内容。请保荐机构、发行人律师核查。**

**(一) 补充说明与翼马人力签署的《合作框架协议》及其终止协议的相关内容，有关主要合作内容**

发行人作为中外合资的人力资源服务机构，按照《中外合资人才中介机构管理暂行规定》相关规定，主要股东翼马人力及可瑞尔香港亦需持有人力资源服务资质，否则会影响发行人的业务资质年检，因此在客观上形成了发行人的控股股东翼马人力和重要股东可瑞尔香港持有人力资源服务资质的情形。2012年1月1日，科锐有限与翼马人力签订《合作框架合同》，翼马人力通过和科锐有限合作的方式，承接了部分培训业务。后续考虑到准备上市，由于同业竞争合规性要求，自2013年10月起翼马人力不再从事任何人力资源服务，并与科锐有限于2013年12月31日签署了《合作框架合同终止协议》，终止了与科锐有限之间的上述关联交易。

《合作框架合同》与《合作框架合同终止协议》的相关内容如下：

合同名称	签署日期	相关条款
《合作框架协议合同》	2012年1月1日	一、合作内容： 1、甲乙双方一致同意，甲方所承接的部分培训业务，

合同名称	签署日期	相关条款
		<p>在乙方具有相应资质及能力的情况下，可由乙方代为完成。培训内容、时间、具体要求等由甲方根据实际情况向乙方提出。</p> <p>2、甲乙双方不定期地对双方合作的业务收入进行分配。</p> <p>二、收入分配：</p> <p>1、分配方式：双方一致同意，视甲方收入情况进行利益分配。分配的方式可以按季分配，亦可以在甲方收入达到人民币一百万元是进行分配。</p> <p>2、分配比例：由甲乙双方在进行分配时，根据乙方的具体工作内容、工作量另行约定。</p>
《合作框架合同终止协议》	2013年12月31日	<p>1、甲乙双方一致同意，原合同于本终止协议签订之日终止（终止日）。</p> <p>2、终止日后，甲、乙双方就原合同之签订、履行、终止等全部过程均互不承担任何法律责任。</p>

注：甲方为科锐有限，乙方为翼马人力。

## (二) 核查过程和核查意见

本所律师审阅了科锐有限与翼马人力所签订的《合作框架合同》和《合作框架合同终止协议》。

经核查，本所律师认为：发行人已经补充说明了与翼马人力签署的《合作框架合同》及其终止协议的相关内容，有关主要合作内容，《合作框架合同》和《合作框架合同终止协议》的合同条款不存在利益输送或损害发行人利益的情形。上述补充说明依据充分、真实。

**十、反馈意见问题 11:根据回复，2013 年 10 月 30 日高勇等人在科锐开曼的全部还原为在科锐有限层面持股，请发行人说明上述持股还原的依据，相关工商登记变更完成时间，上述情形对科锐有限控制权界定是否产生影响。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

**(一) 补充说明 2013 年 10 月 30 日高勇等人在科锐开曼的全部还原为在科锐有限层面持股的依据，相关工商登记变更完成时间**

如《补充法律意见书（三）》第一部分“二、（一）、2、红筹架构存续期间与相关股权变动实际时间是否一致”部分的表述，2013年10月30日，创始人将其持有的Career Associates的全部股份转让至经纬中国I，其在开曼科锐的全部权益将还原为在科锐有限层面持股。该等股份还原分为如下步骤：

- (a) 根据《Career Associates 法律意见书》及 Career Associates 的股东名册，2013 年 10 月 30 日，高勇、李跃章、王天鹏、袁铁柱将其持有的 Career Associates 的全部股份转让至经纬中国 I，并完成交

割。根据高勇、李跃章、王天鹏、袁铁柱的确认，上述转让完成后，高勇、李跃章、王天鹏、袁铁柱不再持有任何境外特殊目的公司权益。

- (b) 根据北京联聘、翼马人力及其他相关方签署的《终止协议》，北京联聘与翼马人力有关的 VIE 协议于 2013 年 10 月 30 日终止。据此，于 2013 年 10 月 30 日之后，科锐有限作为境内拟上市公司，中国居民高勇、李跃章、王天鹏、袁铁柱在开曼科锐层面不再享有任何权益，其通过翼马人力间接持有科锐有限的权益。
- (c) 根据科锐有限的工商调档资料，2014 年 3 月 21 日，翼马人力完成对科锐有限的第一次增资。如《补充法律意见书(三)》第一部分“一、(一)、1、(2) 增资的原因和背景”部分的表述，该等增资的目的在于将高勇、李跃章、王天鹏及袁铁柱在开曼科锐层面合计持有的股份，通过翼马人力还原为在科锐有限层面的持股权益。
- (d) 根据科锐有限的工商调档资料，2014 年 7 月 21 日，翼马人力完成对科锐有限的第二次增资。如《补充法律意见书(三)》第一部分“一、(一)、2、(2) 增资的原因和背景”部分的表述，为实施红筹回归的重组，开曼科锐的权益结构进行相关调整，该等增资的目的在于将经过上述权益结构调整后的高勇、李跃章、王天鹏及袁铁柱在开曼科锐层面合计持有的权益，通过翼马人力还原为在科锐有限层面持股权益。

2013年10月30日为红筹架构拆除日，该日之后，高勇、李跃章等创始人不再在开曼科锐层面持有任何权益，其通过翼马人力持有科锐有限权益。为了进一步体现高勇李跃章等创始人在科锐有限的实际权益，在红筹架构拆除日后创始人又通过翼马人力对科锐有限进行了两次增资，通过上述两次增资创始人在开曼科锐的权益全部还原为在科锐有限层面持股，并于2014年7月21日完成工商变更登记。

## **(二) 上述情形对科锐有限控制权界定是否产生影响**

自2013年10月30日创始人将其持有的Career Associates的全部股份转让至经纬中国I，在开曼科锐层面不再享有任何权益；同时，翼马人力与科锐有限终止VIE协议，高勇和李跃章通过翼马人力持有科锐有限51%的股权，为科锐有限的控股股东；高勇和李跃章合计持有翼马人力54.76%的股权，能够通过翼马人力间接支配科锐有限股权的表决权。在2013年10月30日红筹架构拆除日至2014年7月21日翼马人力对科锐有限的第二次增资完成期间，科锐有限的最高权力机构为科锐有限董事会。从董事会的实际运行情况看，经审阅科锐有限在此期间的董事会决议文件，科锐有限其他董事在实际表决中与高勇、李跃章在决策事项上保持一致。

因此，自2013年10月30日至2014年7月21日翼马人力对科锐有限的第二次增资完成的期间，高勇和李跃章仍通过翼马人力间接支配科锐有限股权的表决权，且当时科锐有限的最高权力机构为董事会，科锐有限其他董事在实际表决中

与高勇、李跃章在决策事项上保持一致，未影响高勇和李跃章对科锐有限的实际控制地位。

### **(三) 核查过程和核查意见**

本所律师查验了《开曼科锐法律意见书》、《开曼科锐公司治理备忘录》、开曼科锐股东名册及董事名册、科锐有限的工商调档资料、科锐有限的董事会决议文件、翼马人力的工商调档资料、翼马人力的董事会决议文件、VIE协议及《终止协议》等文件。

经核查，本所律师认为：自2013年10月30日创始人将其持有的Career Associates的全部股份转让至经纬中国I，在开曼科锐层面不再享有任何权益；到2014年7月21日翼马人力对科锐有限的第二次增资完成的期间，高勇和李跃章仍通过翼马人力间接支配科锐有限股权的表决权，且当时科锐有限的最高权力机构为董事会，科锐有限其他董事在实际表决中与高勇、李跃章在决策事项上保持一致，未影响高勇和李跃章对科锐有限的实际控制地位。

**十一、反馈意见问题 13:请发行人结合《证券期货法律适用意见第 1 号》的有关规定，分析说明发行人实际控制人持股变动情况，是否存在申报前 24 个月实际控制人变更情形。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

#### **(一) 申报前 24 个月，发行人实际控制人持股变动情况**

自申报前24个月(即2013年11月9日)至首次申报日(即2015年11月9日),翼马人力对科锐有限/发行人的持股变动情况,以及高勇和李跃章对翼马人力的持股变动情况如下:

2013年11月9日至2014年3月21日期间,翼马人力持有科锐有限51%的股权;高勇持有翼马人力29.76%的股权,李跃章持有翼马人力25%的股权;高勇和李跃章合计持有翼马人力54.76%的股权;

2014年3月22日至2014年7月21日期间,翼马人力持有科锐有限62.6904%的股权;高勇持有翼马人力31.581%的股权,李跃章持有翼马人力27.524%的股权;高勇和李跃章合计持有翼马人力59.105%的股权;

2014年7月22日至2014年10月23日期间,翼马人力持有科锐有限52.7933%的股权;高勇持有翼马人力31.581%的股权,李跃章持有翼马人力27.524%股权;高勇和李跃章合计持有翼马人力59.105%的股权;

自2014年10月23日至申报日(即2015年11月9日),翼马人力持有科锐有限/发行人48.4056%的股权(份);高勇持有翼马人力31.581%的股权,李跃章持有翼马人力27.524%的股权;高勇和李跃章合计持有翼马人力59.105%的股权。

## **(二) 是否存在申报前 24 个月实际控制人变更情形**

自申报前24个月(即2013年11月9日)至首次申报日(即2015年11月9日),翼马人力一直为科锐国际/发行人的第一大股东,持有科锐有限/发行人的股权(份)比例在48.4056%-62.6904%之间;高勇和李跃章合计持有翼马人力在

54.76%-59.105%之间。在上述期间内，高勇和李跃章通过翼马人力间接实施对科锐有限/发行人的控制的情况未发生变化。

如《补充法律意见书（三）》第一部分“二、（二）、1、认定高勇、李跃章共同控制的理由”部分的表述，自申报前24个月（即2013年11月9日）至2015年1月23日发行人改制为股份有限公司之日，科锐有限的最高权力机构为科锐有限董事会。从董事会的实际运行情况看，经审阅科锐有限在此期间的董事会决议文件，科锐有限其他董事在实际表决中与高勇、李跃章在决策事项上保持一致。2015年1月23日发行人改制为股份有限公司之日至2015年11月9日期间，发行人的最高权力机构为发行人的股东大会。从发行人股东大会和翼马人力股东会运行情况看，经查验发行人股东大会决议文件，其他股东没有作出和翼马人力不一致的表决意见；经查询翼马人力股东会决议文件，其他股东没有作出和高勇、李跃章不一致的表决意见，高勇和李跃章的实际控制地位没有受到影响。

因此，在自申报前24个月（即2013年11月9日）至首次申报日（即2015年11月9日），虽然高勇和李跃章通过翼马人力间接持有的科锐有限/发行人的股权（份）比例有变化，但高勇和李跃章均间接支配科锐有限/发行人股权（份）的表决权，其对科锐有限/发行人的实际控制情况没有受到影响。

### **（三） 核查过程和核查意见**

本所律师核查了科锐有限/发行人的工商调档资料、科锐有限/发行人的董事会决议文件、翼马人力的工商调档资料、翼马人力的董事会决议文件，并对发行人实际控制人高勇和李跃章进行了访谈。

经核查，本所律师认为，发行人已经结合《证券期货法律适用意见第1号》的有关规定，分析说明发行人实际控制人持股变动情况，补充披露依据充分、真实；且该等持股变动情况不影响对高勇及李跃章作为发行人共同实际控制人的认定，发行人不存在申报前24个月实际控制人变更情形。上述分析说明依据充分、真实。

**十二、反馈意见问题 14:针对发行人对外收购企业较多的情形，请发行人补充披露股权转让方是否与发行人股东、实际控制人、董监高存在关联关系、委托持股或其他利益安排。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

**(一) 补充披露发行人对外收购企业股权转让方是否与发行人股东、实际控制人、董监高存在关联关系、委托持股或其他利益安排**

### **1. 上海康肯**

根据上海康肯原股东林领、凌荣、张红分别出具的确认函，林领、凌荣、张红与发行人股东、实际控制人、董监高不存在关联关系、委托持股、股份代持或其他利益安排的情形。

### **2. 秦皇岛速聘**

因陈丹已去世，根据本所律师对其父亲陈德库的访谈及陈德库出具的确认函，秦皇岛速聘股权转让方陈丹、陈德库与发行人股东、实际控制人、董监高均不存在关联关系、委托持股、股份代持或其他利益安排的情形。

### **3. 北京欧格林**

根据北京欧格林的工商调档资料，北京欧格林在收购前系发行人创始人高勇、袁铁柱、李跃章、王天鹏持股的公司，收购北京欧格林构成同一控制下企业合并。

#### **4. 上海科之锐**

根据上海科之锐的工商调档资料，上海科之锐在收购前系发行人创始人高勇、袁铁柱、李跃章、王天鹏持股的公司，收购上海科之锐构成同一控制下企业合并。

#### **5. 安拓咨询**

根据ANTAL国际出具的确认函，ANTAL国际与发行人股东、实际控制人、董监高不存在关联关系、委托持股或其他利益安排的情形。

#### **6. 安拓奥古**

根据北京奥古出具的确认函，北京奥古与发行人股东、实际控制人、董监高不存在关联关系、委托持股或其他利益安排的情形。

#### **7. 北京联聘**

根据北京联聘的工商调档资料，北京联聘在收购前系发行人股东可瑞尔香港持股的公司。发行人收购北京联聘系整个拆除红筹架构重组方案实施的需要，北京联聘原为与发行人处于同一控制人控制下的外商独资企业，发行人为申请国内上市，决定拆除红筹架构，从而将北京联聘收购为发行人全资子公司。

#### **8. 亦庄人力**

根据必达劳务出具的承诺函，必达劳务与发行人股东、实际控制人、董监高均不存在关联关系、委托持股、股份代持或其他利益安排的情形。

#### **9. 新加坡子公司**

根据Ong Hak Kiong Henry出具的承诺函，Ong Hak Kiong Henry与发行人的实际控制人、控股股东、发行人的其他股东、发行人的董事、监事、高级管理人员不存在关联关系、委托持股或其他利益安排。

根据本所律师对Ong Hak Kiong Henry的访谈，Tan Hoon Juay与发行人的实际控制人、控股股东、发行人的其他股东、发行人的董事、监事、高级管理人员不存在关联关系、委托持股或其他利益安排。

#### **10. 马来西亚子公司**

根据Ting Bee Chuan出具的承诺函，Ting Bee Chuan与发行人的实际控制人、控股股东、发行人的其他股东、发行人的董事、监事、高级管理人员均不存在关联关系、委托持股或其他利益安排。

根据本所律师对Ong Hak Kiong Henry的访谈，Nor Dina Akhtar binti Johari与发行人的实际控制人、控股股东、发行人的其他股东、发行人的董事、监事、高级管理人员均不存在关联关系、委托持股或其他利益安排。

#### **11. CAPSTONE**

根据CROMWELL出具的承诺函，CROMWELL与发行人的实际控制人、控股股东、发行人的其他股东、发行人的董事、监事、高级管理人员不存在关联关系、委托持股或其他利益安排。

### **(二) 核查过程和核查意见**

本所律师核查了相关公司的工商调档资料，上海康肯原股东林领、凌荣、张红分别出具的确认函，秦皇岛速聘原股东陈德库出具的确认函、ANTAL国际出具的确认函、北京奥古出具的确认函、必达劳务出具的承诺函、Ong Hak Kiong Henry出具的承诺函、CROMWELL出具的承诺函。

经核查，本所律师认为：除上述披露的关联关系外，发行人对外收购企业股权转让方与发行人股东、实际控制人、董监高不存在关联关系、委托持股或其他利益安排。

**十三、反馈意见问题 17:请发行人进一步披露安拓咨询、7A Antal 的相关信息，说明 7A Antal 及其控股股东有关情况，安拓的品牌优势具体内容，品牌影响的具体领域和范围，发行人具备的行业资源的具体体现，报告期内发行人与上述企业及其关联企业交易的具体内容和项目背景，服务费分配原则。请保荐机构、发行人律师核查。**

**(一) 安拓咨询、7A Antal 及其控股股东有关情况**

**1. 安拓咨询**

**(1) 基本情况**

根据安拓咨询的工商调档资料，截至本补充法律意见书出具之日，安拓咨询的基本情况如下：

公司类型	有限责任公司(中外合资)
------	--------------

成立时间	2005 年 11 月 11 日
营业期限	2005 年 11 月 11 日至 2025 年 11 月 10 日
注册资本	10 万美元
公司住所	北京市朝阳区东方东路 19 号 5 号楼 D01-0-1102B
主要经营地	北京市朝阳区东方东路 19 号 5 号楼 D01-0-1102B
法定代表人	乔纳森
经营范围	企业管理咨询；投资咨询；市场策划
主营业务	现无实际经营业务
股权结构	本公司持股 51%，ANTAL 国际持股 44.1%，詹姆士·欧文·达灵顿 4.9%

## (2) 安拓咨询的股权变动情况

根据安拓咨询的工商调档资料，安拓咨询自设立以来的股权演变情况如下：

序号	时间	安拓咨询股权演变情况
1	2005 年 11 月 11 日设立	安拓咨询于 2005 年 11 月 11 日成立，注册资本为 1.3 万美元，由 ANTAL 国际以货币形式认缴出资。根据雷博律华(北京)会计师事务所于 2006 年 4 月 12 日出具的《验资报告》(雷博律华验字(2006)012 号)，截至 2006 年 3 月 17 日，安拓咨询收到 ANTAL 国际出资 1.3 万美元，出资方式为美元。2005 年 10 月 17 日，北京市人民政府向安拓咨询

序号	时间	安拓咨询股权演变情况
		<p>核发《中华人民共和国外商投资企业批准证书》(批准号：商外资京资字[2005]05537)。2005年11月11日，安拓咨询取得北京市工商局颁发的《企业法人营业执照》(注册号：企独京总字第027690号)。</p>
2	2007年7月12日股权转让	<p>2006年12月21日，英格兰及威尔士公司注册部出具《公司更名证书》，证明ANTAL国际名称变更为ANTAL INTERNATIONAL RUSSIA LIMITED (“ANTAL国际俄罗斯有限公司”)。2006年12月28日，ANTAL国际俄罗斯有限公司与ANTAL国际(原名为“ANTAL国际伦敦有限公司”)签署《股权转让协议》，ANTAL国际俄罗斯有限公司同意将其持有的安拓咨询100%股权无偿转让给ANTAL国际。</p> <p>2007年4月6日，北京市朝阳区商务局出具《关于ANTAL国际商务咨询(北京)有限公司修改章程的批复》(朝商复字[2007]2201号)，批准上述股东名称变更与股权转让。就本次股东名称变更与股权转让，安拓咨询已取得换发后的《外商投资企业批准证书》，并于2007年7月12日取得换发的《企业法人营业执照》。</p>
3	2008年4	2008年2月18日，安拓咨询通过总经理决议，同意对公

序号	时间	安拓咨询股权演变情况
	月增资	<p>司章程进行修改，其中注册资本变更为 10 万美元。2008 年 4 月 11 日，北京市朝阳区商务局出具《关于 ANTAL 国际商务咨询（北京）有限公司修改章程的批复》（朝商复字 [ 2008 ]2207 号），批准安拓咨询投资总额增至 10 万美元，注册资本增加至 10 万美元。</p> <p>根据雷博律华（北京）会计师事务所于 2008 年 5 月 30 日出具的《验资报告》（雷博律华验字（2008）017 号），截至 2008 年 5 月 22 日，安拓咨询收到 ANTAL 国际出资 8.7 万美元，出资方式为美元，并进行了外汇登记，经国家外汇管理局北京外汇管理部核准的外资外汇登记编号为：110000060103-002。连同原投入的 1.3 万美元，ANTAL 国际共出资 10 万美元。</p> <p>就本次增资，安拓咨询已取得换发后的《外商投资企业批准证书》，并已完成工商变更登记手续，取得了北京市工商局换发的《企业法人营业执照》。</p>
4	2014 年 1 月科锐有限收购安拓咨询	<p>2014 年 1 月 10 日，ANTAL 国际与科锐有限签署《股权转让协议》，ANTAL 国际同意将其持有的安拓咨询 100% 股权中的 51% 股权以 750.5 万元转让给科锐有限。2014 年 3 月 28 日，北京市朝阳区商委出具《关于安拓咨询修改章程的</p>

序号	时间	安拓咨询股权演变情况
		<p>批复》( 朝商复字[2014]2243 号 ), 批准安拓咨询的上述股权转让。</p> <p>就本次股权转让事宜, 安拓咨询已完成工商变更登记手续, 并于 2014 年 4 月 18 日取得了北京市工商局换发的《企业法人营业执照》。</p>
5	2015 年 11 月 7 日股权转让	<p>根据 ANTAL 国际和詹姆士·欧文·达灵顿签订的《ANTAL 国际和詹姆士·欧文·达灵顿关于 ANTAL 国际商务咨询( 北京 ) 有限公司的股权转让协议》, 为激励管理人员詹姆士·欧文·达灵顿, ANTAL 国际同意将其持有的安拓咨询 4.9% 的股权以 7.792 美元的价格转让予詹姆士·欧文·达灵顿。安拓咨询董事会同意上述转让。</p> <p>根据朝商复字[2015]2949 号《关于 ANTAL 国际商务咨询( 北京 ) 有限公司修改合同、章程的批复》, 安拓咨询本次变更已取得北京市朝阳区商务委员会的批准同意。</p> <p>就本次股权转让事宜, 安拓咨询已完成工商变更登记手续, 并于 2015 年 11 月 17 日取得北京市工商局换发的《企业法人营业执照》。</p>

### (3) 主营业务情况

根据安拓咨询的说明，安拓咨询设立时定位为负责提供咨询业务、培训业务等，截至本补充法律意见书出具之日，安拓咨询暂无实际经营业务。

### (4) 报告期内的主要财务数据

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2015年3月27日出具的审计报告(XYZH/2014A2014-12)、信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2016年3月15日出具的审计报告(XYZH/2016BJA20499)，以及发行人提供的安拓咨询2016年度经审计的财务报表，报告期内安拓咨询主要财务数据如下：

单位：万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2016年度/2016年12月31日	174.80	106.90	-	11.23
2015年度/2015年12月31日	753.07	95.66	70.55	-2.41
2014年度/2014年12月31日	232.72	98.07	490.97	61.30

注：发行人于2014年6月12日收购安拓咨询并纳入发行人合并报表范围。

## 2. 7A Antal

### (1) 历史沿革、股权结构

根据7A Antal提供的公司注册资料，1995年7月31日，Anthony Michael Goodwin出资成立7A Antal并持有其100%股权，自成立以来股权结构未发生变化。

## (2) 实际控制人

根据7A Antal提供的股东名册以及本所律师对Anthony Michael Goodwin的访谈，7A Antal的实际控制人为英国人Anthony Michael Goodwin。

## (3) 经营范围

7A Antal原经营中高端人才访寻业务，目前主要为持股平台，无具体经营业务。

## (4) 主要财务数据

根据7A Antal提供的2013年度、2014年度和2015年度未经审计的财务报表，报告期内7A Antal的主要财务数据如下：

单位：英镑万元

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2015年度/2015年12月31日	26.98	-37.48	-	-37.48
2014年度/2014年12月31日	30.26	-37.47	-	-37.48

期间	总资产	净资产	营业收入	净利润
2013 年度/2013 年 12 月 31 日	9.31	-37.43	5.00	-35.24

注：截至本补充法律意见书出具之日，7A Antal 2016年财务报告未经审计尚未出具。

## (二) 安拓的品牌优势具体内容，品牌影响的具体领域和范围，发行人具备的行业资源的具体体现

### 1. 安拓品牌优势具体内容、品牌影响的具体领域和范围

根据发行人说明及本所律师对Anthony Michael Goodwin的访谈，ANTAL国际自2006年成立以来，专注于零售、生物、IT、财务金融、化学等行业的中高端人才访寻业务，并且分别曾在中国、英国、西班牙、德国、荷兰、墨西哥等多个国家和地区设有分支机构，其品牌在全球范围内具有一定知名度和美誉度。

ANTAL国际近几年在全球获取的奖项情况如下：

年度	荣誉/奖项名称	颁发机构
2015	Top 25 Most Socially Engaged Companies In The Recruitment Industry 人力资源行业 25 家社会参与度最高的公司奖	LINKEDIN 领英
2015	Best Use Of Social Media 社会媒介最佳使用奖	Global Recruiter Awards 2015 2015 环球中高端人才访寻奖

年度	荣誉/奖项名称	颁发机构
2013	Best UK Overseas Operation 最佳英国海外运营奖	Global Recruiter Industry Awards 环球中高端人才访寻行业奖
2013	International Recruitment Company Of The Year 年度国际招聘类公司奖	Recruiter Awards 中高端人才访寻奖
2012	Best Overseas Operation & Asia Pacific APSCo Member Of The Year 最佳海外运营奖和年度亚太空间合作组织成员奖	Global recruiter Industry awards 2012 2012 环球中高端人才访寻行业奖

## 2. 发行人具备的行业资源的具体体现

根据发行人说明，发行人自成立以来，一直致力于为世界500强跨国公司和  
中国细分行业领军企业提供中高端管理人才访寻服务，在医药、金融、汽车、消  
费品等行业积淀了具有较高知名度和忠诚度的客户，建立了较高的美誉度。多年  
来，发行人坚持以“行业+职能+区域”矩阵式划分服务单位，面向超过18个细分行  
业的研发、制造、供应链、市场、财务、法律、人事等多种职能，提供覆盖全国、  
涉及亚洲的人力资源综合服务，积极打造“全流程、一站式、多渠道”的立体化服  
务体系。

根据发行人说明，2016年，发行人中高端人才访寻业务为1,200多家客户成  
功推荐职位约4,000个，按收入计算，服务的客户中合资和外资客户约占60%，

内资客户约占40%。报告期内，发行人中高端人才访寻业务所覆盖的行业以及客户情况如下表所示：

公司名称	行业和职能定位	区域和客户情况
科锐国际	针对医药、金融、消费品等 18 个细分行业中的客户提供市场销售、生产供应链、研发服务等职位	目前业务覆盖全国及东南亚，代表客户包括强生、苹果、平安、联想等
安拓奥古	针对汽车、医药等行业提供生产供应链服务	目前业务覆盖全国及东南亚，代表客户包括大众汽车、大冢制药等
秦皇岛速聘	针对跨行业企业内部 IT 部门提供服务	目前业务覆盖全国，代表客户包括 SAP、IBM、埃森哲等
印度子公司	主要涉及工厂制造及科技行业	目前业务覆盖印度，代表客户包括霍尼韦尔、Asea Brown Boveri Ltd.、蒂森克虏伯等
新加坡子公司	主要涉及 IT 和通信、制造和工程、石油天然气等行业以及人事、财务和行政等职能	区域覆盖新加坡、印度尼西亚、泰国、菲律宾和越南等国家，代表客户有霍尼韦尔、联想等
香港 AP	针对投资、银行、私募基金等行业	区域覆盖香港本土，代表客户包括兴业银行，力作投资等

公司名称	行业和职能定位	区域和客户情况
CAPSTONE	针对地产、能源及矿产领域提供服务	区域覆盖香港、中国大陆、新加坡等国家和地区，代表客户包括 Grosvenor Limited，CBRE HK Ltd，Advisian Limited 等
马来西亚子公司	针对银行、金融、高科技等行业	目前业务覆盖马来西亚，代表客户包括泰科等
汇聘管理咨询	针对财务、法务、人事等职能职位	目前业务覆盖全国，主要客户包括当纳利(上海)贸易有限公司、爱思开(中国)企业管理有限公司等
杭州科之锐	专注于区域业务	目前业务覆盖全国二三线城市，主要客户包括上海鹏欣(集团)有限公司、瑞东农牧(山东)有限责任公司等

(三) 报告期内发行人与上述企业及其关联企业交易的具体内容和项目背景，  
**服务费分配原则**

#### 1. 与ANTAL国际的交易情况

### (1) 与ANTAL国际控股子公司之间的业务往来情况

报告期内，发行人子公司安拓奥古与 ANTAL 国际及其子公司发生交易情况

如下：

单位:万元

公司名称	交易内容	2016年度	2015年度	2014年度
ANTAL国际荷兰公司	接受服务	-	8.54	-
ANTAL国际德国公司	接受服务	6.13	-	-
ANTAL Networks	接受服务	1.27	-	-
合计		<b>7.40</b>	<b>8.54</b>	-
占发行人主营业务成本比例		<b>0.01%</b>	<b>0.02%</b>	-
ANTAL国际意大利公司	提供服务	-	3.54	5.96
ANTAL国际西班牙公司	提供服务	3.94	1.41	-
ANTAL国际德国公司	提供服务	6.36	13.33	-
合计		<b>10.30</b>	<b>18.28</b>	<b>5.96</b>

公司名称	交易内容	2016年度	2015年度	2014年度
占发行人主营业务收入比例		0.01%	0.02%	0.01%

报告期内，ANTAL国际与安拓奥古在海外中高端人才访寻方面展开合作，并签订了《海外招聘服务合同》的框架性协议，约定ANTAL国际及其子公司与安拓奥古在客户有需求的情况下，帮助对方推荐候选人。安拓奥古与ANTAL国际之间的服务费分配系根据双方在项目中所承担的工作量进行分配，交易定价公允。

根据发行人说明，安拓奥古与ANTAL国际荷兰公司、ANTAL国际德国公司以及ANTAL Networks的交易产生原因系：安拓奥古在海外委托上述公司为其推荐候选人，安拓奥古在收到服务费之后，按照上述分配原则向上述公司支付服务费。

根据发行人说明，安拓奥古与ANTAL国际意大利公司、ANTAL国际西班牙公司、ANTAL国际德国公司的交易产生原因系：上述公司委托安拓奥古在国内为其推荐候选人，在收到服务费之后，按照分配原则向安拓奥古支付服务费。

根据发行人说明，除此之外，安拓奥古与ANTAL国际及其关联方以及有影响的其他企业之间未发生交易。

## (2) 与ANTAL国际之间的资金往来情况

根据发行人说明，截至2016年12月31日，发行人应付账款应付ANTAL国际58.61万元，系安拓咨询在2014年被科锐国际并购以前，与其当时的母公司ANTAL国际发生的业务往来，产生向ANTAL国际的应付账款。

## **2. 与7A Antal的交易情况**

根据发行人说明，报告期内，发行人与7A Antal及其关联方以及有影响的其他企业之间未发生交易。

### **(四) 核查过程和核查意见**

本所律师核查了安拓咨询的工商调档资料，7A Antal的公司注册资料、取得并查阅了发行人与ANTAL国际签订的《海外招聘服务合同》；ANTAL与发行人之间的结算凭证以及收付款凭证；取得了ANTAL国际、7A Antal出具的承诺函等资料。

经核查，本所律师认为：发行人已进一步披露了安拓咨询、7A Antal的相关信息，说明7A Antal及其控股股东有关情况，安拓的品牌优势具体内容，品牌影响的具体领域和范围，发行人具备的行业资源的具体体现，报告期内发行人与上述企业及其关联企业交易的具体内容和项目背景，服务费分配原则。报告期内发行人与ANTAL国际之间的服务费分配原则公允，不存在利益输送或损害发行人利益的情形。上述补充披露依据充分、真实。

十四、反馈意见问题 19:请按照业务分类情况 ,列表说明各分支机构的相关情况 ,并准确披露境外公司名称的法定信息 ,如印度公司、新加坡公司等。请保荐机构、律师核查。

(一) 按照业务分类情况 ,列表说明各分支机构的相关情况

截至本补充法律意见书出具之日 ,根据发行人说明及本所律师核实 ,发行人设立分支机构共73家 ,发行人及其子公司经营中高端人才访寻、灵活用工、劳务派遣、招聘流程外包业务 ,其中部分子公司同时经营多类业务 ;发行人的分公司负责联络发行人及各子公司总部业务。发行人各分支机构按照业务分类的相关情况详见下表 :

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
1	中高端人才访寻	科锐国际	2005/12/5	北京市朝阳区朝外大街 16 号中国人寿大厦 1301	911100007825037280
2	中高端人才访寻	科锐国际上海分公司	2008/9/3	中国 ( 上海 ) 自由贸易试验区陆家嘴东路 161 号 1801 室 B 及 1802 室 A 部分	91310115679372678H
3	中高端人才访寻	秦皇岛速聘	2007/11/14	秦皇岛市经济技术开发区西环北路 56 号	91130301669089668W

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
				503 室	
4	中高端人才访寻	安拓奥古	2013/8/12	北京市朝阳区东方东路 19 号 5 号楼 D01-0-1102A	911101050716608237
5	中高端人才访寻	汇聘管理咨询	2015/5/5	中国（上海）自由贸易试验区陆家嘴东路 161 号 3313 室	91310000332650261B
6	中高端人才访寻	CAPSTONE	2010/5/3	15th Floor,8 Lyndhurst Terrace, No.2-10 Lyndhurst Terrace, Central, Hong Kong	52257736-000-05-16-7
7	灵活用工、招聘流程外包	北京欧格林	2005/10/25	北京市朝阳区朝外大街 16 号 1309A 室	91110105782536490P
8	中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工、传统劳务派遣	上海科之锐	2004/6/30	中国（上海）自由贸易试验区陆家嘴东路 161 号 1802B 室	91310000764286520D

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
9	灵活用工、船工劳务派遣	上海康肯	2003/4/17	上海市青浦区工业园区郑一工业区7号3幢1层D区119室	91310118749289256T
10	灵活用工	科锐正信	2015/10/12	山东省烟台市芝罘区机场路90号	91370602MA3BX5RLXK
11	报告期内暂未开展业务	锐致商务	2016/7/27	杭州市下城区环城北路139号1幢803室	91330103MA27YAJ54
12	招聘流程外包、灵活用工	苏州科锐尔	2010/11/24	苏州工业园区星湖街328号创意产业园10-7F单元	91320594565309638R
13	线上业务平台的运营、维护和管理	荐客极聘	2014/9/19	苏州工业园区星湖街328号创意产业园10-8F-1单元	9132059431417891XC
14	灵活用工、劳务派遣	亦庄人力	2005/9/7	北京市北京经济技术开发区荣华中路10号1幢A座2301	91110302779505853D
15	灵活用工	西藏亦庄	2015/12/18	西藏自治区拉萨市堆	91540125MA6T132A2N

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
	工、劳务派遣			龙德庆县工业园管委会 476 号	
16	中高端人才访寻、灵活用工	杭州科之锐	2016/6/27	杭州市下城区环城北路 139 号 1 幢 802 室	91330103MA27Y22D7B
17	中高端人才访寻、招聘流程外包	印度子公司	2012/10/29	Prestige Meridian-II, No.29, M.G Road, Bangalore 301	U74999KA2012PTC066482
18	中高端人才访寻、灵活用工	香港 AP	2013/11/25	Room 2102, 21/F., Wilson House, 19-27, Wyndham Street, Hong Kong	62389486-000-11-16-7
19	中高端人才访寻、招聘流程外包	新加坡子公司	2013/9/23	#12-05/06 INTERNATIONAL BUILDING SINGAPORE 238869	201325739K
20	中高端人才访寻、招聘流程	马来西亚子公司	2014/6/3	Unit 25-6 , Q Sentral Jalan Stesen Sentral 50470 Kuala Lumpur Sentral Kuala Lumpur	1096104

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
	外包				
21	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 杭州分公司	2008/ 5/8	杭州市下城区环城北路 139 号 1 幢 801 室	91330100673 97976XL
22	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 苏州分公司	2008/ 7/30	苏州工业园区星湖街 328 号创意产业园 10-7F	91320594678 9750041
23	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 南京分公司	2009/ 8/19	南京市中山南路 49 号 16-C3 , C4 室	91320100690 449023H
24	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 成都分公司	2006/ 9/4	四川省成都市锦江区 下东大街 216 号 1 座喜 年广场 22 层 05 号	51010050001 9853
25	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 深圳分公司	2009/ 6/2	深圳市福田区福田街 道福华路 319 号兆邦 基金大厦 2705 单元	91440300691 173954E
26	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 广州分公司	2008/ 6/30	广州市天河区天河路 208 号粤海天河城大厦 2607 室	91440101677 763843H

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
27	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 大连分公司	2011/ 5/20	辽宁省大连市中山区 人民路 23 号虹源大厦 1607 室	21020040002 9324
28	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 青岛分公司	2014/ 8/28	青岛市市南区香港中 路 10 号 1 号楼 1105 室	37020050001 3232
29	联络科锐 国际总部 业务	科锐国际 武汉分公司	2011/ 3/1	武汉市硚口区解放大 道 634 号 ( 新世界中心 )A 座 25 层 2507 室	91420100572 0063527
30	联络北京 欧格林总 部业务	北京欧格 林上海分 公司	2013/ 9/3	中国 ( 上海 ) 自由贸易 试验区陆家嘴东路 161 号 2214 室	91310115078 104539K
31	联络苏州 科锐尔总 部业务	苏州科锐 尔北京分 公司	2011/ 4/22	北京市朝阳区朝外大 街 22 号 7 层 701、702 室	91110105596 0233847
32	联络苏州 科锐尔总 部业务	苏州科锐 尔上海分 公司	2011/ 7/28	中国 ( 上海 ) 自由贸易 试验区陆家嘴东路 161 号 1801 室 C 部分	91310000579 1972001
33	联络苏州	苏州科锐	2012/ 2/22	广州市天河区天河路	91440106591 519532P

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
	科锐尔总部业务	尔广州分公司		208号粤海天河城大厦 26层08单元	
34	联络秦皇岛速聘总部业务	秦皇岛速聘第一分公司	2011/11/7	秦皇岛市海港区新天地广场1号公寓1806号、1807号、1808号	91130302585436458W
35	联络上海科之锐总部业务	上海科之锐北京分公司	2015/5/15	北京市朝阳区朝外大街16号1幢13层1309C	91110105344265571D
36	联络安拓奥古总部业务	安拓奥古上海分公司	2014/8/14	上海市黄浦区南京西路288号2702室	91310000312296947F
37	联络安拓奥古总部业务	安拓奥古深圳分公司	2016/11/11	深圳市南山区粤海街道南京大学产学研基地4层C区C03号	91440300MA5DP1HN3U
38	联络上海康肯总部业务	上海康肯黄埔分公司	2010/9/1	上海市黄浦区浙江南路88号406室	91310101561875739G
39	联络上海康肯总部	上海康肯南京分公司	2011/9/2	南京市秦淮区洪武路239号605室	91320104585053916A

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
	业务	司			
40	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 北京分公 司	2006/ 3/1	北京市朝阳区广渠门 外大街 8 号西座 1711 号	91110105786 1898013
41	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 大连分公 司	2008/ 2/18	辽宁省大连市甘井子 区华北路花锦园 4 号 1 单元 16 层 7 号	91210211669 2284021
42	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 哈尔滨分 公司	2008/ 3/10	哈尔滨市南岗区中山 路 209 号 14 层 B 座	23010210014 8283
43	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 济南分公 司	2008/ 1/11	济南市天桥区铜元局 前街 68 号 507 室	91370105672 256455K
44	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 青岛分公 司	2008/ 1/16	青岛市市北区皇台路 8 号 3 号楼 1 单元 1501 户	91370203671 752924U
45	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 沈阳分公 司	2008/ 1/17	沈阳市沈河区西滨河 路 40 号 303 室	91210103671 954286F

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
46	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 石家庄分 公司	2008/ 2/19	石家庄市长安区广安 大街 15 号官鲤 2 号公 寓 1013 室	91130102672 077166Y
47	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 天津分公 司	2008/ 3/13	天津市和平区新兴街 西康路 10 号康宁大厦 A-802	91120104673 701450U
48	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 乌鲁木齐 分公司	2008/ 3/11	新疆乌鲁木齐市沙依 巴克区友好南街 429 号天隆大厦 12 层 B-10 号	91650103673 406363C
49	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 西安分公 司	2015/ 1/13	西安市莲湖区北大街 八家巷 1 幢 2 单元 21201 室	91610104321 990252Y
50	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 吉林分公 司	2009/ 2/25	吉林市朝阳区国际大 厦 B 栋 1218 号	91220104683 361760T
51	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 郑州分公 司	2008/ 6/12	郑州市中原区桐柏路 180 号院 1 号楼 1 单元 11 层 1105 号	91410102678 0800838

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
52	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 杭州分公司	2007/ 7/5	杭州市下城区中山北路 607 号 603、604 室	91330103662 340725H
53	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 合肥分公司	2008/ 6/11	安徽省合肥市庐阳区 濉溪路 99 号众城国际 广场 1 幢 901 室	91340100675 889995E
54	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 南昌分公司	2012/ 1/16	江西省南昌市青云谱 区明珠广场 C 栋商业 写字楼 1005 室	91360104589 21617XF
55	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 宁波分公司	2008/ 4/1	海曙区大梁街 118 号 15-20、15-21 室	91330203674 70301XP
56	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 苏州分公司	2008/ 1/24	苏州市吴趋坊 224 号	91320508672 039282E
57	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 无锡分公司	2008/ 2/18	无锡市南长区清扬路 7 号	91320203672 513730R
58	联络上海	上海康肯	2007/ 3/5	武汉市江岸区三阳路	91420102796 347818G

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
	康肯总部 业务	武汉分公司		与解放大道交汇处融 科天城 7 幢 1005 室	
59	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 长沙分公司	2008/ 7/1	长沙市芙蓉区解放东 路 89 号天心电子世界 12006 号	91430102675 595065T
60	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 东莞分公司	2008/ 4/10	东莞市莞城旗峰路 98 号福民广场 402 室	91441900673 14106XP
61	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 成都分公司	2010/ 8/4	成都市锦江区一环路 东五段 108 号 1 栋 1 单 元 20 楼 2002 号	91510104558 972837Y
62	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 福州分公司	2008/ 1/24	福州市台江区新港街 道五一中路 169 号利 嘉城二期 16 号楼 22 层 16 室-17 室	91350100671 923957L
63	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 广州分公司	2008/ 4/7	广州市天河区车站路 1 号车站综合楼 3 楼 B 区 38B 房	91440101673 4954821
64	联络上海	上海康肯	2008/ 3/3	厦门市思明区嘉禾路	91350203671 256787P

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
	康肯总部 业务	厦门分公司		112号阜康大厦903室	
65	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 深圳分公司	2008/ 2/15	深圳市罗湖区建设路 南方证券大厦AB栋 1501A11室	91440300671 873814J
66	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 重庆分公司	2008/ 3/4	重庆市渝中区八一路 13号28-1	50010730000 7661
67	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 南宁分公司	2016/ 8/8	南宁市青秀区新民路 4号华星时代广场雍 华府B栋16层1606 号房	91450103M A5KDJE14 A
68	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 昆明代表 处	2008/ 12/23	昆明市人民中路22 号长春花园22C座	昆投促登字 第【2008】 199号
69	联络上海 康肯总部 业务	上海康肯 驻贵阳办 事处	2016/ 12/7	贵阳市云岩区中华南 路20号新大陆广场 6F-C11号	筑投登记证字 002236号
70	无实际经	安拓咨询	2005/ 11/11	北京市朝阳区东方东	91110105780 952036X

序号	经营业务	分支机构	成立日期	营业场所	营业执照注册号
	营业务			路 19 号 5 号楼 D01-0-1102B	
71	现无实际经营业务	安拓咨询 上海分公司	2008/ 9/12	上海市黄浦区西藏南路 228 号 3 楼 3066 室	91310000679 392169R
72	正在办理资质，目前无实际经营业务	苏州安拓 奥古	2015/ 8/13	苏州市工业园区星湖街 328 号创意产业园 10-7F-2 单元	91320594354 5835229
73	目前无实际经营业务	北京联聘	2008/ 4/8	北京市朝阳区朝外大街 16 号 1 号楼 1308 室	91110105673 8013718

(二) 准确披露境外公司名称的法定信息，如印度公司、新加坡公司等

截至本补充法律意见书出具之日，根据发行人说明及印度子公司、新加坡子公司、香港AP、CAPSTONE和马来西亚子公司提供的公司注册资料，发行人拥有境外子公司共5家，境外子公司名称的法定信息如下：

简称	全称

印度子公司	Career International Search and Selection India Pvt. Ltd.
新加坡子公司	CAREER INTERNATIONAL- FOS PTE. LTD. ( 科锐富仕有限公司 )
香港AP	科锐国际人力资源亚太 ( 香港 ) 有限公司 (CAREER INTERNATIONAL AP(HONG KONG) LIMITED)
CAPSTONE	CAPSTONE RECRUITMENT LIMITED
马来西亚子公司	Career International FOS Sdn Bhd

### (三) 核查过程和核查意见

本所律师查验了境外子公司的公司注册证书、股东名册、董事名册、当地人力资源业务开展所需要的业务资质,取得境外律师对境外子公司业务开展合法合规性、经营存续、股权结构等方面出具的法律意见书,取得发行人关于其分支机构业务定位的说明。

经核查,本所律师认为:发行人已按照业务分类情况,列表说明各分支机构的相关情况,已准确披露境外子公司名称的法定信息,上述补充披露依据充分、真实。

**十五、反馈意见问题 20:请进一步说明收购安拓咨询 51%股权的定价依据,收购后一直未开展业务的原因,是否合理,进一步说明安拓公司的相关背景。请保荐机构、发行人律师核查。**

**(一) 补充说明收购安拓咨询 51%股权的定价依据**

根据发行人说明以及本所律师对ANTAL国际和7A Antal的实际控制人Anthony Michael Goodwin先生的访谈,安拓咨询从事咨询业务、培训业务,Anthony Michael Goodwin先生与科锐有限希望能够达成业务合作,希望利用安拓的品牌优势,结合科锐有限在中国市场上的行业资源,共同发展安拓奥古及安拓咨询的业务。据此,经双方协商一致,Anthony Michael Goodwin先生同意由科锐有限收购安拓咨询、安拓奥古各自51%的股权,并合并计算安拓奥古和安拓咨询股权转让价格。

根据发行人说明,上述定价以安拓奥古和安拓咨询2013年度的总营业收入(即1,200万元)为估值基础,经各方协商一致,确认科锐有限收购安拓奥古51%股权的价格为人民币220万元,对安拓奥古增资的价格为人民币229.5万元;科锐有限收购安拓咨询51%股权的价格为人民币750.5万元,即合计收购安拓奥古及安拓咨询的股权价格为人民币1,200万元。

**(二) 补充说明安拓咨询收购后一直未开展业务的原因,是否合理**

根据发行人说明,安拓咨询收购后处于战略调整期,因此暂未对外开展业务,未来将根据发行人对其业务定位开展业务。

### **(三) 补充说明安拓公司的相关背景**

安拓公司的背景详见本补充法律意见书“十三、(二) 1.安拓品牌优势具体内容、品牌影响的具体领域和范围”所述。

### **(四) 核查过程和核查意见**

本所律师查验了安拓咨询的工商调档资料以及发行人关于安拓咨询情况的说明，以及本所律师对ANTAL国际和7A Antal的实际控制人Anthony Michael Goodwin先生进行了访谈。

经核查，本所认为发行人已补充说明其收购安拓咨询51%股权的定价依据，收购后一直未开展业务的原因，并进一步说明了安拓公司的相关背景。上述补充说明依据充分、真实。

**十六、反馈意见问题 22:请保荐机构、发行人律师说明，针对海外红筹架构中 104 名员工期权现金回购事项的核查过程是否充分，是否存在潜在纠纷。请发行人说明上述股权激励确立员工的标准和原则。**

**(一) 针对海外红筹架构中 104 名员工期权现金回购事项的核查过程是否充分，是否存在潜在纠纷**

就海外红筹架构中104名员工期权现金回购事项，本所律师核查过程如下：

#### **1. 内部决策程序**

根据发行人提供的科锐有限董事会决议，科锐有限于2013年7月1日召开董事会，科锐有限董事高勇、李跃章、王天鹏、袁铁柱出席会议并一致通过如下决议：同意按原境外期权行权价格或科锐有限与放弃行权的员工另行协商确定的其他价格以现金方式对该等员工予以一次性补偿，由科锐有限自《员工股票期权之终止协议》生效的年度内支付予该等员工。

根据科锐有限当时有效的公司章程规定，董事会是科锐有限的最高权力机构，决定科锐有限的一切重大事宜，其中职工奖励及福利基金提取方案和利润分配方案由至少三分之二的有资格在董事会会议上表决的董事会成员通过方可作出决定。因此，科锐有限履行的决策程序符合公司章程的相关规定。

## **2. 现金回购价格**

发行人根据美国评估有限公司( American Appraisal China Limited )于2014年5月16日出具的评估报告，截至2013年7月1日，分别评估了该等受补偿员工的员工期权在2013年7月1日的公允价值，并在公允价值的基础上与受补偿员工协商确定按照1.6元 / 股的价格对104名放弃员工行权的员工给予现金补偿，并将回购支付的金额高于公允价值的部分计入了当期费用。

## **3. 现金补偿支付及争议情况**

根据2013年7月1日开曼科锐和104位员工签署的《员工股票期权之终止协议》和《员工补偿安排协议》，该等104名员工自愿放弃在开曼科锐的员工期权，并由科锐国际按照1.6元/股的价格给予现金补偿，该等员工期权合计为450,360

股，全部还原至员工期权池中并由开曼科锐取消，同时协议约定该等员工与开曼科锐保证不得再因激励期权或激励期权协议和安排产生的有关的任何争议，向对方提起诉讼、追索、仲裁、赔偿等要求。

根据发行人说明、上述现金补偿相关支付凭证，本所律师对发行人人力资源主管以及在职的30名获现金补偿员工的访谈，截至本补充法律意见书出具之日，上述取消员工激励的员工已经全部获得现金补偿款，没有就该等事项提出争议。

据此，本所律师认为，针对海外红筹架构中104名员工期权现金回购事项的核查过程充分，不存在潜在纠纷。

## (二) 补充说明上述股权激励确立员工的标准和原则

根据发行人提供的《科锐国际期权激励管理计划》、目标股票期权奖励政策等资料，在海外红筹架构存续期间，开曼科锐在2010年、2011年和2012年实施期权激励计划，该等激励确立的员工的标准和原则如下：

期权分配 类型	计划内容	员工期权取得的标准和原则
长期服务 期权奖励 计划	A. 资格：2010年在职员工； 且在科锐国际服务满5年 以上(含5年，以2010年1 月1日记)； B. 授予：按照级别分类授予；	<b>1、标准：</b> A. 以2010年1月1日起算，在 科锐国际服务已满5年以上且 仍在职的员工(含5年，以 2010年1月1日计)；

期权分配 类型	计划内容	员工期权取得的标准和原则
	<p>C. 生效日期：2010 年 1 月 1 日；</p> <p>D. 等待期：0 年；</p> <p>E. 额度：按照科锐国际计划。</p>	<p>B. 2010 年按级别分类授予标准：</p> <p>    总监：授予 15,000 股；</p> <p>    经理：授予 8,000 股；</p> <p>    高级顾问：授予 4,000 股；</p> <p>    普通员工：授予 2,000 股。</p> <p><b>2、原则：</b></p> <p>    为在科锐国际长期服务的员工给予期权激励。该计划仅在 2010 年实施。</p>
关键员工 期权计划	<p>A. 资格：2010 年、2011 年和 2012 年在职员工；且对科锐国际过去和今后的业绩有重要影响的员工；上一年度绩效考核级别为 A 级或 B 级。</p> <p>B. 按照级别分类授予；</p> <p>C. 生效日期：2010 年 1 月 1 日；</p>	<p><b>1、标准：</b></p> <p>A. 对于 2010 年、2011 年和 2012 年在职员工，其上一年度的绩效考核级别为 A 级或 B 级，并且其对科锐国际过去和今后的业绩有重要影响。</p> <p>B. 2010 年按级别分类授予标准：</p> <p>    总监及以上：40,000-15,000 股</p>

期权分配 类型	计划内容	员工期权取得的标准和原则
	<p>D. 等待期：0年；</p> <p>E. 额度：按照科锐国际计划。</p>	<p>经理：授予 20,000 股</p> <p><b>2、原则：</b></p> <p>对科锐国际过去和今后的业绩有重要影响的员工给予期权激励，该计划实施期间为 2010 年至 2012 年。</p>
目标业绩 期权奖励 计划	<p><b>1、科锐国际超目标期权：</b></p> <p>A. 资格：总监级别及以上员工；且 2010 年公司总体业绩达成率<math>\geq 100\%</math>，奖励期权；如达成率<math>&lt; 100\%</math>，则不奖励期权。</p> <p>B. 授予：按照级别分类授予。</p> <p>C. 生效日期：2010 年 1 月 1 日；</p> <p>D. 等待期：3 年。</p> <p>E. 额度：按照科锐国际计划。</p>	<p><b>1、标准：</b></p> <p>A. 科锐国际 2010 年总体业绩指标为：科锐有限实现收入 1.7 亿元，且税后利润达到 14,000 万元；</p> <p>B. 若 2010 年公司总体业绩达成率<math>\geq 100\%</math>，则奖励针对总监级别及以上员工期权 10,000 股；如达成率<math>&lt; 100\%</math>，则不奖励期权。</p> <p><b>2、原则：</b></p> <p>针对总监级别及以上员工，将其</p>

期权分配 类型	计划内容	员工期权取得的标准和原则
		<p>激励期权的取与科锐国际总体业绩相挂钩，以奖励总目标的实现。</p>
	<p><b>2、部门/团队超额完成年度目标期权</b></p> <p>A. 资格：经理级别及以上员工；且2010年部门/团队总体业绩达成率<math>\geq 100\%</math>，奖励期权；如达成率<math>&lt; 100\%</math>，则不奖励期权。</p> <p>B. 授予：按照级别分类授予；</p> <p>C. 生效日期：2010年1月1日；</p> <p>D. 等待期：3年。</p> <p>E. 额度：按照科锐国际计划。</p>	<p><b>1、标准：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2010年中高端人才访寻部门/团队目标<math>\leq 300</math>万元；区域部门/团队目标<math>\leq 270</math>万元，则授予该部门/团队经理级别及以上员工10,000股；</li> <li>- 2010年中高端人才访寻部门/团队目标<math>&gt; 300</math>万元，且<math>\leq 500</math>万元，区域部门/团队目标<math>&gt; 270</math>万元，且<math>\leq 450</math>万元，则授予该部门/团队经理级别及以上员工15,000股。</li> <li>- 2010年中高端人才访寻部门/团队目标<math>&gt; 500</math>万元，则授予该部门/团队经理级别及以上员工20,000股。</li> </ul> <p><b>2、原则：</b></p>

期权分配 类型	计划内容	员工期权取得的标准和原则
		<p>针对经理级别及以上员工，将其激励期权的取得与公司总体业绩相挂钩，以奖励新业务的拓展和目标实现。</p>
	<p><b>3、跨部门/业务支持期权</b></p> <p>A. 资格：业务部门员工；且按照 2010 年度发生的销售总额来授予期权；</p> <p>B. 生效日期：2010 年 1 月 1 日；</p> <p>C. 等待期：3 年；</p> <p>D. 额度：按照科锐国际计划和经理建议。</p>	<p><b>1、标准：</b></p> <p>根据业务部门员工 2010 年新签订的合同所发生的销售收入金额决定授予的期权数量，如参与前期 BD 与后期业务介绍价格及条款谈判、合同签署等工作，参与部门根据参与的活动或所做贡献大小分得合同金额相应比例的收入。</p> <p><b>2、原则：</b></p> <p>针对超额完成目标的业务部门员工给予期权奖励。</p>
关键新员工期权计划	<p>A. 对象：2010 年、2011 年、2012 年新招聘的员工；</p> <p>B. 授予：关键员工按照级别授</p>	<p><b>1、标准：</b></p> <p>针对 2010 年、2011 年、2012 年新招聘的员工，由科锐国际协商</p>

期权分配 类型	计划内容	员工期权取得的标准和原则
	予； C. 生效日期：2010年1月1日； D. 等待期：3年； E. 额度：按科锐国际计划。	确定具体的期权授予数量： - 总监及以上：10,000-100,000股； - 经理：5,000-50,000股 - 高级顾问：2,000-20,000股  <b>2、原则：</b>  对科锐国际新招聘的关键新员工根据其级别给予期权奖励。

### (三) 核查过程和核查意见

本所律师核查了发行人提供的2013年7月1日科锐有限董事会决议、2013年7月1日开曼科锐和104位员工签署的《员工股票期权之终止协议》和《员工补偿安排协议》、相关现金补偿支付凭证，并对发行人人力资源主管以及抽取的获现金补偿员工进行访谈，取得美国评值有限公司（American Appraisal China Limited）于2014年5月16日出具的评估报告、《科锐国际期权激励管理计划》、目标股票期权奖励政策等资料。

经核查，本所律师认为：针对海外红筹架构中104名员工期权现金回购事项的核查过程充分，不存在潜在纠纷。发行人已补充说明上述股权激励确立员工的标准和原则，上述补充说明依据充分、真实。

**十七、反馈意见问题 23:请发行人补充披露 Erosa Business 对科锐开曼增资的原因，其股东郭维琚是否为发行人核心员工。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

根据发行人说明及提供的开曼科锐与郭维琚签署的《咨询服务协议》，EROSA的股东郭维琚曾于2009年8月至2010年12月期间向开曼科锐的海外上市提供过咨询服务，并以开曼科锐给予郭维琚693,135股期权作为对价。2012年1月，开曼科锐向EROSA发行的693,135普通股股份系郭维琚对上述期权的行权。

根据发行人确认，郭维琚并非发行人员工，未在发行人处担任过任何职位。

本所律师查验了开曼科锐的股东名册以及发行人关于EROSA相关情况的说明、开曼科锐与郭维琚签署的《咨询服务协议》。

经核查，本所律师认为：发行人已补充披露了EROSA向开曼科锐增资的原因，EROSA的股东郭维琚并非发行人员工。上述补充披露依据充分、真实。

**十八、反馈意见问题 25:请发行人补充披露设立或受让参股公司股权的原因和背景，相关交易定价依据，上述公司主要从事业务与发行人业务之间的关系，说明其他股东的相关情况、职业背景等。请保荐机构、发行人律师核查。**

截至本补充法律意见书出具之日，发行人通过出资设立、受让股权等方式参股公司共四家，分别为合志可成、三刻科技、无锡智瑞、上海客汗。上述出资设立、受让股权情况如下：

**(一) 补充披露北京欧格林与刘峰设立合志可成的原因和背景，相关交易定价依据，合志可成主要从事业务与发行人业务之间的关系，说明其他股东的相关情况、职业背景等**

根据合志可成的工商调档资料，2016年8月，北京欧格林与自然人刘峰共同出资设立合志可成。合志可成注册资本为800万元，其中，北京欧格林认缴200万元，持股比例25%；刘峰认缴600万元，持股比例75%。

根据发行人说明，合志可成定位于提供人力资源咨询、管理咨询业务，业务从属于人力资源行业的细分领域，参股合志可成主要出于延伸人力资源服务产业链、拓展增值服务的有益尝试。

除北京欧格林外，合志可成还包括自然人股东刘峰，根据发行人说明，刘峰相关情况如下：

刘峰先生(身份证号码：37098219750714xxxx)：1975年出生，中国国籍，无境外永久居留权，拥有硕士学位，刘峰先生1997-2001年于北京科锐信息咨询

有限责任公司(翼马人力前身)担任咨询顾问;2001-2004年于罗兰贝格管理咨询(上海)有限公司担任高级咨询顾问;2004-2016年于科锐有限/发行人处担任业务总监;2016年至今于合志可成担任总经理。

**(二) 补充披露北京欧格林增资三刻科技的原因和背景,相关交易定价依据,三刻科技主要从事业务与发行人业务之间的关系,说明其他股东的相关情况、职业背景等**

根据三刻科技的工商调档资料,三刻科技成立于2016年5月,由自然人张瀛华出资1万元设立。2016年8月,张瀛华将其对三刻科技的出资额1万元转让给自然人邢志明;转让当日,三刻科技召开股东会,股东会审议通过邢志明增资29万元、北京欧格林增资17.05万元。增资完成后,三刻科技股东出资情况如下:邢志明出资30万元,持股比例63.762%;北京欧格林出资17.05万元,持股比例36.238%。

根据发行人说明,三刻科技定位于面向海外和国内高端人才提供职业增值托管服务,针对特定行业内优质的高端人才提供职业生涯规划、向用人单位反向推荐等增值服务,属于人力资源行业的前沿业务。发行人参股三刻科技主要出于延伸人力资源服务产业链、拓展增值服务的有益尝试。

除北京欧格林外,三刻科技还包括自然人股东邢志明,根据发行人说明,邢志明相关情况如下:

邢志明先生 ( 身份证号码 : 12010219760606xxxx ) : 1976年出生 , 中国国籍 , 无境外永久居留权 , 拥有硕士学位 , 邢志明先生2000-2004年于北京罗森伯格电子有限公司担任人力资源主管 ; 2004-2006年于北京利亚德电子有限公司担任人力资源经理 ; 2006-2008年于北京永煦管理咨询有限公司担任总经理 ; 2008-2010年于软通动力集团担任人力资源总监 ; 2010-2016年于科锐有限/发行人处担任总监 ; 2016年至今于三刻科技担任总经理。

**( 三 ) 补充披露上海科之锐受让无锡智瑞股权的原因和背景 , 相关交易定价依据 , 无锡智瑞主要从事业务与发行人业务之间的关系 , 说明其他股东的相关情况、职业背景等**

根据无锡智瑞的工商调档资料 , 无锡智瑞成立于2014年2月 , 由自然人陈怡洁、恽成共同出资设立。2016年12月 , 无锡智瑞召开股东会 , 股东会审议通过陈怡洁将无锡智瑞2.49%的股权转让给上海科之锐、恽成将无锡智瑞2.5%的股权转让给上海科之锐 ; 同时审议通过新增杭州长堤为无锡智瑞股东 , 增资额200万元。增资后各股东出资情况如下 : 陈怡洁认缴470.12万元 , 持股比例39.18% ; 恽成认缴470万元 , 持股比例39.17% ; 杭州长堤认缴200万元 , 持股比例16.67% ; 上海科之锐认缴59.88万元 , 持股比例4.99%。

上海科之锐受让无锡智瑞4.99%股权的交易价格为1,000万元 , 对应无锡智瑞总估值约为20,040万元 , 按无锡智瑞2016年净利润2,340.67万元计算 , 估值为8.56倍市盈率 , 估值按照市场原则、由双方协商定价。

无锡智瑞主营业务为专注于工厂流水线的灵活用工业务,与发行人目前的灵活用工业务属于同一领域。

除上海科之锐外,无锡智瑞股东还包括杭州长堤以及自然人股东陈怡洁和恽成,根据发行人说明,相关情况如下:

陈怡洁女士(身份证号码:32020419770523xxxx):1977年出生,中国国籍,无境外永久居留权,拥有硕士学位,陈怡洁女士2003-2005年于新加坡伟城工业有限公司担任总裁助理;2005-2006年于伟翔电子(苏州)有限公司担任总经理;2007年创立无锡瑞优赛福资源再生有限公司并担任总经理;2008年创立江苏金涌投资发展有限公司并担任总经理;2009年创立江苏洛卡环保建材有限公司,并于2009-2012年担任总经理;2012年创立江苏易泓,并于2012-2014年担任总经理;2014年创立无锡智瑞工业服务外包有限公司并担任总经理至今。

恽成先生(身份证号码:34020319801002xxxx):1980年出生,中国国籍,无境外永久居留权,拥有硕士学位,恽成先生2004-2006年于芜湖外经对外服务有限公司担任赴日研修部部门副经理;2006-2007年于无锡益德集团(日资)担任人力资源事业部部门经理;2007年创立无锡沃克人力资源有限公司,并于2007-2012年担任总经理;2012年创立江苏易泓,并于2012-2014年担任副总经理;2014年创立无锡智瑞工业服务外包有限公司并担任副总经理至今。

杭州长堤为发行人股东之一,根据杭州长堤的工商调档资料,其基本信息如下:

名称	杭州长堤股权投资合伙企业（有限合伙）
统一社会信用代码	913301005832090677
主要经营场所	杭州市下城区庆春路 180-188 号金融大厦二层 202 室
出资额	168,123.7113 万元
执行事务合伙人	杭州摩根士丹利投资咨询合伙企业（有限合伙）
企业类型	有限合伙企业
经营范围	股权投资及相关咨询服务。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）
主营业务	股权投资
成立时间	2011 年 9 月 22 日
合伙期限	自 2011 年 9 月 22 日至 2022 年 9 月 21 日

**（四）补充披露北京联聘受让上海客汗股权的原因和背景，相关交易定价依据，上海客汗主要从事业务与发行人业务之间的关系，说明其他股东的相关情况、职业背景等**

根据上海客汗的工商调档资料，上海客汗成立于2016年1月，由自然人崔岩、蒋文安、刘延、姜智华、张洋共同出资成立。2017年1月，上海客汗召开股东会，股东会审议通过增加股东北京联聘及增加公司出资额。增资后各股东出资情况如下：崔岩出资5.5万元，持股比例44%；蒋文安出资1.5万元，持股比例12%；刘延出资1万元，持股比例8%；姜智华出资1万元，持股比例8%；张洋出资1万元，持股比例8%；北京联聘出资2.5万元，持股比例20%。

上海客汗定位于为客户提供招聘类咨询服务，通过整合离散的具有职业属性的媒体（微信公众号等），低成本的将职位信息匹配和分发到分散但精准的流量和用户，从而实现招聘信息的精准发布。业务从属于人力资源行业的细分领域。

发行人参股上海客汗主要出于延伸人力资源服务产业链、拓展增值服务的有益尝试。

除北京联聘外，上海客汗还包括自然人股东崔岩、蒋文安、刘延、姜智华、张洋，根据发行人说明，相关情况如下：

崔岩先生(身份证号码：34050319810428xxxx)：1981年出生，中国国籍，无境外永久居留权，拥有学士学位，崔岩先生2003年于亨利货运上海代表处担任业务助理；2003-2006年于科锐有限上海分公司担任助理顾问；2006-2014年于上海瀚士企业管理咨询担任总监；2014-2016年于慧聘企业管理咨询担任合伙人；2016年至今于上海客汗网络科技有限公司担任首席执行官。

蒋文安先生(身份证号码：45020419790215xxxx)：1979年出生，中国国籍，无境外永久居留权，拥有学士学位，蒋文安先生2001-2002年于上海浦东软件园担任软件工程师；2003-2007年于欧倍德(中国)管理系统有限公司担任项目经理；2007-2008年于凯能资本担任高级分析师；2008-2010年于上海群视信息技术有限公司担任首席执行官；2010-2014年于上海瀚仕企业管理咨询有限公司担任IT总监；2014-2016年于上海星连网络科技有限公司担任产品经理；2016年至今于上海客汗网络科技有限公司担任产品经理。

刘延先生(身份证号码：34050219810505xxxx)：1981年出生，中国国籍，无境外永久居留权，拥有学士学位，刘延先生2003-2004年于东软担任Java工程师；2005-2006年于寰联科技有限公司担任技术支持工程师；2006-2007年于德国电信担任DMS顾问；2008-2011年于凯捷咨询担任高级顾问；2011-2013

年于华德士担任高级顾问 ;2013–2014年于上海瀚士企业管理咨询有限公司担任经理 ; 2014–2016年于上海慧聘企业管理咨询有限公司担任合伙人 ; 2016年至今于上海客汗网络科技有限公司担任运营总监。

姜智华先生 ( 身份证号码 : 31011419820821xxxx ) : 1982年出生 , 中国国籍 , 无境外永久居留权 , 拥有硕士学位 , 姜智华先生2007-2014年于富士施乐实业发展 ( 中国 ) 有限公司担任技术专家 ; 2014–2016年于上海星连网络科技有限公司担任首席工程师 ; 2016年至今于上海客汗网络科技有限公司担任首席工程师。

张洋先生 ( 身份证号码 : 21010419810830xxxx ) : 1981年出生 , 中国国籍 , 无境外永久居留权 , 拥有学士学位 , 张洋先生2004-2006年于鼎桥通信担任高级工程师 ; 2006–2014年于中兴通信担任架构师 ; 2014–2016年于上海星连网络科技有限公司担任开发总监 ; 2016年至今于上海客汗网络科技有限公司担任开发总监。

#### **( 五 ) 核查过程和核查意见**

本所律师查阅了合志可成、三刻科技、无锡智瑞、上海客汗的工商调档资料 , 与发行人披露的参股公司股东情况进行核对 ; 与参股公司其他股东进行访谈并取得其与发行人关联关系的说明。

经核查 , 发行人律师认为 : 除合志可成股东刘峰曾为发行人员工且目前通过北京奇特间接持有发行人股份、三刻科技股东邢志明曾为发行人员工、上海客汗

股东崔岩曾为发行人上海分公司员工、无锡智瑞股东杭州长堤持有发行人股份以外，发行人参股公司股东与发行人不存在其他关联关系。

十九、反馈意见问题 26:请发行人说明山东正信目前从事业务情况，与发行人合资设立科锐正信的原因和背景，对双方业务的作用和贡献，请发行人补充披露与山东正信的合作具体分工，是否存在服务费分成，若是，请披露分成比例。发行人获取的灵活用工业务收入是否全部支付给山东正信，明确披露招股说明书关于“上述合作服务终止后”的终止期限，请说明山东正信介绍的客户情况，包括客户名称、用工数量、用工岗位、人均月薪。发行人在山东开展灵活用工业务的渠道、方式，发行人山东正信应收、应付款项的形成原因，请统一招股说明书“同业竞争与关联交易”部分关于山东正信名称的披露。请保荐机构、发行人律师核查。

**(一) 山东正信目前从事业务情况、与发行人合资成立科锐正信的原因和背景，对双方业务的作用和贡献**

### **1. 山东正信目前从事业务情况**

根据发行人说明，山东正信注册地在山东省烟台市，主要在金融、医疗、快速消费品、汽车制造等行业从事中高端人才访寻以及灵活用工业务，业务开展以山东地区为主，客户亦主要为山东当地企业。

### **2. 与发行人合资成立科锐正信的原因和背景**

根据发行人说明，发行人在经过充分调研后判断，酒店服务岗位细分领域的灵活用工业务在未来具有良好的发展前景，并希望在这一细分领域有所作为；同

时山东正信虽拥有长期合作的酒店客户,但是在灵活用工派出人员的招聘能力和管理能力方面有待提高,故发行人与山东正信之间通过合资成立公司的方式建立合作关系,利用发行人在招聘能力和管理能力方面的优势及山东正信所拥有的酒店客户资源,共同拓展酒店服务岗位细分领域的灵活用工业务。

### 3. 对双方业务的作用和贡献

根据发行人说明,对于发行人而言,设立科锐正信帮助发行人成功拓展了业务领域,同时发行人借助山东正信在山东省的客户资源,开发了济南及烟台市场,扩大了品牌影响力。对于山东正信而言,与科锐国际合作设立科锐正信,利用科锐国际业内先进的招聘经验和管理经验,有利于提高科锐正信业务规模的扩大,从而获取投资收益。

#### (二) 请发行人补充披露与山东正信的合作具体分工,是否存在服务费分成,

若是,请披露分成比例。发行人获取的灵活用工业务收入是否全部支付给山东正信,明确披露招股说明书关于“上述合作服务终止后”的终止期限,请说明山东正信介绍的客户情况,包括客户名称、用工数量、用工岗位、人均月薪。

#### 1. 发行人与山东正信的具体分工,山东正信与科锐正信业务介绍费分配原则 则发行人获取的灵活用工业务收入是否全部支付给山东正信

根据发行人说明,2015年10月12日,发行人与山东正信合资成立科锐正信,科锐正信的业务定位主要是五星级酒店灵活用工业务,并承接了山东正信原从事

该业务的相关人员。报告期内，科锐正信成立时间较短，尚处于业务拓展期，为快速占领市场，经友好协商，双方采取如下合作模式：(1) 山东正信推荐客户直接与科锐正信签订合同；(2) 对于山东正信部分长期合作客户，双方采取合作服务的模式，具体由山东正信与客户签署服务合同（合同价格与山东正信与科锐正信合同价格一致），科锐正信派出人员现场实施服务。报告期内，双方按照客户推荐数量以及合作服务收入金额进行结算，山东正信承诺上述合作服务终止后，山东正信将不再参与任何与酒店行业相关的人力资源服务。

在上述合作模式之下，科锐正信与山东正信的合作具体分工如下：

公司名称	2015 年	2016 年、2017 年
科锐正信	派出人员现场实施服务	派出人员现场实施服务、 外派人员的培训
山东正信	客户推荐至科锐正信，合作服务客户的维护以及 外派人员的培训	推荐客户，客户维护

2015年，山东正信向科锐正信推荐签约客户1家；合作服务客户5家，科锐正信派出人员236人月，获取灵活用工业务收入59.99万元，考虑到合作初期，山东正信负责上述5家客户的维护以及外派人员的培训，当年计取业务介绍费26.12万元。

2016年，山东正信向科锐正信推荐签约客户1家；合作服务客户3家，科锐正信派出人员1,001人月，获取灵活用工业务收入224.32万元，当年计取业务介绍费20万元，上述在2015年双方合作服务的5家客户有2家终止服务，其余3家山东正信仅协助客户维护，外派人员的培训全部由科锐正信独立完成。

归属于山东正信的业务介绍费系根据山东正信与科锐正信的合作过程中，山东正信所承担的工作量占总工作量的比例进行分配，不存在固定的服务费分配比例，且不存在发行人获取的灵活用工业务收入全部支付给山东正信的情形，交易定价公允。

## 2. “上述合作服务终止后”的终止期限

随着科锐正信的业务逐步成熟，人力资源服务能力逐步得到客户认可，预计在2017年12月31日前，终止双方的合作关系。

## 3. 山东正信介绍的客户情况

山东正信向科锐正信介绍的客户情况如下：

客户名称	用工数量 (人月)	人均日 薪(元)
山东正信推荐签约客户：		
青岛那鲁湾实业发展有限公司青岛西海岸隆和福朋喜来登酒店	50	87
烟台海滨置业有限公司金沙滩喜来登度假酒店	547	85

客户名称	用工数量 (人月)	人均日 薪(元)
山东正信与科锐正信合作服务酒店：		
烟台观澜餐饮有限公司	2	84
青岛天瑞星空酒店管理有限公司	123	85
青岛万达广场置业有限公司万达艾美酒店	278	82
烟台芝罘万达广场有限公司万达文华酒店	510	86
烟台百纳瑞汀酒店有限公司	2	83

注：烟台观澜餐饮有限公司以及烟台百纳瑞汀酒店有限公司已与发行人终止合作。青岛天瑞星空酒店管理有限公司以及青岛万达广场置业有限公司万达艾美酒店已分别于2017年2月及2017年4月与科锐正信直接签约。

根据发行人说明，发行人为酒店客户提供的酒店服务岗位细分领域的灵活用工业务，对应人员岗位主要为宴会的服务人员，该工种技术含量较低，工资一般按80-90元/天结算。

本所律师查阅了山东正信与客户签署的合同以及山东正信与科锐正信签署的合同；查阅了科锐正信与山东正信推荐客户签署的合同。

经核查，本所律师认为：归属于山东正信的业务介绍费系根据山东正信与科锐正信的合作过程中，山东正信所承担的工作量占总工作量的比例进行分配，不存在固定的服务费分配比例，且不存在发行人获取的灵活用工业务收入全部支付给山东正信的情形，交易定价公允。

(三) 发行人在山东开展灵活用工业务的渠道、方式，发行人山东正信应收、应付款项的形成原因。

1. 发行人在山东开展灵活用工业务的渠道、方式

(1) 获取客户主要方式

根据发行人说明，灵活用工业务获取客户需求的主要方式包括：与山东正信合作服务存量客户资源、现有客户业务到期续约、已有客户向其他潜在客户推荐发行人、发行人通过网络营销、电话销售、行业论坛及会议等方式获取新的客户需求、对其他业务的现有客户进行产品交叉销售等。

(2) 获取灵活用工人员的渠道

根据发行人说明，灵活用工人员的获得渠道主要包括：

- (a) 与当地的酒店管理学校进行联系，并通过学校和学生会获取候选人；
- (b) 通过原有简历数据库联系具有相关工作经验的候选人。

2. 发行人与山东正信应收、应付款项的形成原因

报告期内，发行人与山东正信应收、应付款项情况如下：

单位：万元

项目	2016年 12月31日	2015年 12月31日	2014年 12月31日

项目	2016年	2015年	2014年
	12月31日	12月31日	12月31日
应收账款	47.47	-	-
其他应收款	-	-	-
应付账款	-	-	-
其他应付款	24.50	-	-

2016年12月31日，发行人与山东正信的应收账款余额为47.47万元，系山东正信与科锐正信之间发生业务往来结算的尾款，上述款项山东正信已于2017年2月份结算完毕。

2016年12月31日，发行人与山东正信的其他应付款余额为24.50万元，产生原因如下：发行人子公司科锐正信日常经营资金周转困难，经协商，由山东正信以及上海科之锐按照两者的股权比例（山东正信持股49%，上海科之锐持股51%）向科锐正信借款50万元，其中，山东正信出借24.50万元，上海科之锐借款25.50万元，借款期限1年，上述款项山东正信已于2016年12月27日支付完毕。

#### （四）核查过程和核查意见

本所律师查阅了山东正信与客户签署的合同以及山东正信与科锐正信签署的合同；查阅了科锐正信与山东正信推荐客户签署的合同，取得了发行人关于科锐正信相关情况的说明等资料。

经核查，本所律师认为，发行人已补充说明了山东正信目前从事业务情况，与发行人合资设立科锐正信的原因和背景，对双方业务的作用和贡献；补充披露了与山东正信的合作具体分工，服务费分成情况，以及发行人获取的灵活用工业务收入是否全部支付给山东正信，明确披露了招股说明书关于“上述合作服务终止后”的终止期限，补充说明山东正信介绍的客户情况，包括客户名称、用工数量、用工岗位、人均月薪；以及发行人在山东开展灵活用工业务的渠道、方式。上述补充披露依据充分、真实。

**二十、反馈意见问题 28:请发行人补充披露报告期内分包业务的具体内容，分包原因和背景，分包金额以及分包商名称，是否符合与客户合同要求，如何控制业务质量，交易定价依据，发行人股东、实际控制人、董监高是否与分包供应商存在关联关系或其他利益安排。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

**(一) 报告期内分包业务的具体内容，分包原因和背景，分包金额以及分包商名称，是否符合与客户合同要求**

根据发行人说明，报告期内，发行人业务外包情况如下：

#### **1. 中高端人才访寻业务**

根据发行人说明，在国内市场，中高端人才访寻（即猎头）行业处于充分竞争状态，猎头公司个数多，在特定区域、特定领域有一定的招聘能力。对于用人单位来说，一般在发放用人需求时，均不会跟单一猎头公司签订排他性协议，而是同时使用数家猎头供应商；对于发行人来说，科锐国际及其前身拥有20年的

从业经验，分布各地的分支机构及按行业/领域组建招聘团队的机制使发行人形成了多区域、多领域的强大招聘能力。因此，行业自身特点及发行人自身招聘能力决定了发行人中高端人才访寻业务不存在业务外包的情形。

根据发行人说明，在发行人尚未开展业务的区域（主要为境外），如果客户有招聘需求，发行人会委托境外合作供应商完成部分业务。报告期内，ANTAL国际（发行人子公司安拓咨询股东之一，持股44.10%）与发行人在海外中高端人才访寻方面展开合作，并签订《海外招聘服务合同》的框架性协议，约定ANTAL国际及其子公司与发行人在客户有需求的情况下，帮助对方推荐候选人。发行人与ANTAL国际之间的服务费分配系根据双方在项目中所承担的工作量进行分配，交易定价公允。

根据发行人说明，报告期内，发行人与ANTAL国际控股子公司发生的业务外包情况如下：

公司名称	交易内容	2016年度	2015年度	2014年度
ANTAL国际荷兰公司	接受服务	-	8.54	-
ANTAL国际德国公司	接受服务	6.13	-	-
ANTAL Networks	接受服务	1.27	-	-
合计		7.40	8.54	-
占发行人主营业务成本比例		0.01%	0.02%	-

根据发行人说明，除此以外，发行人中高端人才访寻业务不存在业务外包情况。

## 2. 招聘流程外包业务

根据发行人说明，招聘流程外包业务，从功能上看，包括人员批量招聘、雇主品牌营销、培训、背景调查、媒体发布和人才测评等，其中人员批量招聘是核心环节，是体现招聘流程外包业务的价值所在，由发行人招聘流程外包业务线完成；至于雇主品牌营销、培训、背景调查、媒体发布和人才测评等属于辅助环节，一般单独与客户签订合同，其中雇主品牌营销、人才培养交予发行人咨询部门完成，背景调查、媒体发布及人才测评由外部供应商完成。在财务核算上，人员招聘体现在招聘流程外包业务收入中，其他辅助环节业务收入规模较小，体现在其他业务收入中。

根据发行人说明，在执行霍尼韦尔的招聘流程外包项目时，由于发行人在部分海外地区尚未开展业务，因此存在使用外部招聘提供商承担部分海外人才访寻的情况。报告期内，发行人在执行客户霍尼韦尔的招聘流程外包项目时，于部分海外地区使用了外部访寻渠道供应商，包括新加坡公司少数股东Ong Hak Kiong Henry控股或有重大影响的FOS品牌企业，LMA Recruitment Singapore Pte Ltd，Clement May Malaysia Sdn Bhd等。根据发行人子公司苏州科锐尔与霍尼韦尔于2012年4月1日签署的《服务协议》附表A——《工作说明书》中之第二条“提供服务汇总”之第二项“招聘支持服务”，明确要求发行人提供“外部招聘提供商管理（包括但不限于工作门户以及搜索代理机构等）”服务，根据《工作说明书》中之第三条“服务详情与目标”之第二项“招聘支持服务”，明确要求发行人提供“辨别、录用、评估和管理外部招聘提供商，包括招聘和搜索代理机构”服务。因此，发行人执行上述项目中所存在的分包情况符合合同约定。

根据发行人说明，报告期内，发行人执行境外招聘流程外包业务过程中涉及的业务分包情况如下：

<b>2016 年度</b>		
<b>序号</b>	<b>渠道供应商名称</b>	<b>采购金额 ( 万元 )</b>
1	FOS Konsultan Indonesia	129.71
2	FOS Search(Thailand) Recruitment Co., Ltd	48.59
<b>2015 年度</b>		
<b>序号</b>	<b>渠道供应商名称</b>	<b>采购金额 ( 万元 )</b>
1	Career International FOS Sdn Bhd	384.70
2	FOS Search(Thailand) Recruitment Co., Ltd	61.00
3	FOS Konsultan Indonesia	27.48
4	Clement May Malaysia Sdn Bhd	8.86
<b>2014 年度</b>		
<b>序号</b>	<b>渠道供应商名称</b>	<b>采购金额 ( 万元 )</b>
1	FOS Search Pte Ltd	95.55
2	Career International FOS Sdn Bhd	85.50
3	FOS Search Sdn Bhd	66.67
4	FOS Konsultan Indonesia	44.82
5	FOS Search(Thailand) Recruitment Co., Ltd	32.83
6	LMA Recruitment Singapore Pte Ltd	9.67

### 3. 灵活用工业务

根据发行人说明，针对灵活用工业务的招聘环节，灵活用工业务注重招聘的时效性，发行人拥有强大的招聘能力，这也形成了发行人在灵活用工业务方面的竞争优势。与一般传统派遣不同，发行人自主招聘灵活用工派出人员并与灵活用工派出人员签订劳动合同，在业务执行过程中，发行人高效的灵活用工业务顾问负责对灵活用工派出人员的管理，对灵活用工派出人员提供员工入职前、在岗到离职的全流程管理服务，体现发行人管理能力的优势。因此，灵活用工业务是基于发行人招聘能力延伸的服务，主要竞争力也是招聘和管理能力，发行人自身强大的招聘能力及高效的灵活用工顾问业务团队能满足日常业务执行需求，灵活用工业务不存在外包情况。

#### **4. 传统劳务派遣业务**

根据发行人说明，传统劳务派遣业务是指由劳务派遣单位根据实际用工单位的需要，通过与传统劳务派遣员工订立劳动合同，将传统劳务派遣员工派遣至实际用工单位的用工方式。具体而言，传统劳务派遣员工的劳动过程由用工单位管理，员工的工资、福利、社会保险费等由用工单位提供给劳务派遣单位，再由劳务派遣单位支付给派遣员工，并为其代办社会保险关系、管理劳动人事关系等事务。由于传统劳务派遣员工的管理主要由实际用工单位负责，发行人自身的传统劳务派遣顾问团队能满足日常业务执行需求，传统劳务派遣业务不存在业务外包情况。

### **(二) 报告期内分包业务如何控制业务质量**

发行人除在执行霍尼韦尔的境外招聘流程外包业务及部分海外中高端人才访寻业务中向外部供应商外包业务外，不存在业务外包情况。发行人选择的分包供应商均在当地有丰富的业务经验，能保证提供的服务质量。同时，发行人指定专人负责评审分包供应商提供的候选人推荐报告。经过审核后，只有满足客户要求的候选人才会推荐予客户。综上，分包业务的质量由发行人专人把控，业务质量能得到有效控制。

### **(三) 报告期内分包业务交易定价依据**

#### **1. 与ANTAL国际之间的分包交易**

发行人与ANTAL国际之间的服务费分配系根据双方在项目中所承担的工作量进行分配，交易定价公允。

#### **2. 与FOS品牌企业之间的分包交易**

发行人与上述供应商的合作，在财务处理上核算为业务分包产生的服务费。在每一次进行业务分包时，发行人根据已取得业务合同的收入预留一定比例的净利润，将净利润之外的业务收入作为业务分包的服务费上限进行业务分包的谈判、合作。在实际谈判过程中，发行人与FOS品牌企业以执行当次人才招聘涉及的人工成本为基础按双方协商的比例加成结算，根据业务所在地、业务执行难易程度等考虑加成比例，比例在8.70%-25.00%之间。加成比例参考当地市场情况、双方协商确定，定价公允合理。

**(四) 发行人股东、实际控制人、董监高是否与分包供应商存在关联关系或其他利益安排**

ANTAL国际荷兰公司、ANTAL国际德国公司、ANTAL Networks的控股股东ANTAL国际为发行人子公司安拓咨询的少数股东、Ong Hak Kiong Henry为发行人新加坡公司的少数股东且控股FOS品牌企业或对FOS品牌企业有重大影响。发行人股东、实际控制人、董监高与分包供应商不存在关联关系或其他利益安排。

**(五) 核查过程和核查意见**

本所律师查阅了发行人与客户签署的合同及发行人与分包供应商签署的合同,取得ANTAL国际、FOS品牌企业的股东清单、工商资料并进行核对,对ANTAL国际、FOS品牌企业的实际控制人进行访谈确认,与发行人股东、实际控制人、董监高进行访谈并取得与分包供应商不存在关联关系或其他利益安排的承诺。

经核查,本所律师认为:发行人已补充披露报告期内分包业务的具体内容,如何控制业务质量,交易定价依据,上述补充披露依据充分、真实;分包业务符合客户合同要求,发行人股东、实际控制人、董监高与分包供应商不存在关联关系或其他利益安排。

二十一、反馈意见问题 32:请发行人说明招股说明书 P94“如果派遣员工符合签订无固定期限劳动合同的条件时，用工单位应对派遣员工实行无固定期限使用，不得退回发行人。”的具体情况和条件，是否为法律法规规定的条件。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。

(一) 关于招股说明书 P94“如果派遣员工符合签订无固定期限劳动合同的条件时，用工单位应对派遣员工实行无固定期限使用，不得退回发行人。”的具体情况和条件，是否为法律法规规定的条件

1. 关于派遣员工符合签订无固定期限劳动合同的具体情况和条件

根据发行人提供的《北京亦庄人力资源派遣服务协议书》及发行人说明，发行人在经营传统劳务派遣业务中，应根据《中华人民共和国劳动合同法》第十四条关于签订无固定期限劳动合同的规定与符合条件的派遣人员签订无固定期限劳动合同，具体情况如下：

(1) 传统劳务派遣人员在发行人处连续工作满十年的；

(2) 连续订立二次固定期限劳动合同，且传统劳务派遣人员没有《中华人民共和国劳动合同法》第三十九条(过失性辞退)和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的；

(3) 发行人自用工之日起满一年不与传统劳务派遣人员订立书面劳动合同的，视为发行人与传统劳务派遣人员已订立无固定期限劳动合同。

根据发行人说明，当传统劳务派遣人员满足上述情形之一时，传统劳务派遣人员提出或者同意续订劳动合同的，发行人应当与该传统劳务派遣人员订立无固定期限劳动合同；传统劳务派遣人员提出订立固定期限劳动合同或不同意订立无固定期限劳动合同的，发行人则会要求该传统劳务派遣人员签署关于放弃订立无固定期限劳动合同的声明函。

据此，根据《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规的规定，发行人需要与符合相应条件的传统劳务派遣人员签订无固定期限劳动合同。

**2. 关于“如果派遣员工符合签订无固定期限劳动合同的条件时，用工单位应对派遣员工实行无固定期限使用，不得退回发行人。”是否为法律法规规定的条件**

根据发行人提供的《北京亦庄国际人力资源派遣服务协议书》等相关劳务派遣协议，传统劳务派遣人员与发行人的劳动合同期满终止时，用工单位可以将其退回；但如果传统劳务派遣人员符合签订无固定期限劳动合同的条件时，用工单位应对传统劳务派遣人员实行无固定期限使用，不得退回发行人。该条款系发行人与用工单位签署劳务派遣协议时协商的结果，并非法律法规规定的条件。

**(二) 核查过程和核查意见**

本所律师查验了发行人提供的《北京亦庄国际人力资源派遣服务协议书范本》等相关劳务派遣协议资料，取得了发行人关于“派遣员工符合签订无固定期限劳动合同时，用工单位应对派遣员工实行无固定期限使用，不得退回发行人”这

一条款的适用情况及条件说明，并检索了《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及《劳务派遣暂行规定》等相关法律法规。

据此，本所律师认为：发行人已说明招股说明书P94“如果派遣员工符合签订无固定期限劳动合同的条件时，用工单位应对派遣员工实行无固定期限使用，不得退回发行人。”的具体情况和条件；其中发行人与符合条件的派遣员工签订无固定期限劳动合同是相关法律法规规定的条件；“如果派遣员工符合签订无固定期限劳动合同的条件时，用工单位应对派遣员工实行无固定期限使用，不得退回发行人。”不是法律法规规定的条件，系发行人与用工单位签署劳务派遣协议时协商的结果。

**二十二、反馈意见问题 33:请保荐机构、发行人律师对招股说明书 P255 关于传统劳务派遣与灵活用工业务的相关披露是否准确、客观，说明灵活用工业务实质与劳务派遣用工实质是否存在差别，二者在发行人收费模式、员工薪酬确定方式、薪酬结构、支付方式以及“五险一金”缴纳方式方面的差异。**

**(一) 灵活用工实质与传统劳务派遣实质是否存在差别，二者在发行人收费模式、员工薪酬确定方式、薪酬结构、支付方式以及“五险一金”缴纳方式方面的差异**

灵活用工业务实质为适用《中华人民共和国合同法》的服务外包业务，传统劳务派遣属于《中华人民共和国劳动合同法》明确规定的一种补充性质的用工形式。灵活用工业务与传统劳务派遣业务在合同形式、用工风险承担范围、派出人

员管理权限、薪酬确定方式、收费模式、“五险一金”缴纳方式以及用工期限等方面存在较大差异，具体情况如下表所示：

类别	传统劳务派遣业务	灵活用工业务
合同形式	根据发行人提供的劳务派遣业务相关的合同,发行人作为劳务派遣公司与用工单位签订劳务派遣合同。	根据发行人提供的灵活用工业务相关的合同,发行人作为承包方与发包方签订合同的主要的形式为服务委托协议、业务外包合同、岗位外包合同、业务流程外包合同。
用工风险承担范围	根据发行人提供的劳务派遣业务相关的合同,由用工单位承担用工风险,根据《中华人民共和国劳动合同法》的规定,用工单位需要承担用工风险,如给被派遣劳动者造成损害的,劳务派遣公司与用工单位承担连带赔偿责任。	发行人作为承包方承担全方位的用工风险,发包方不承担用工风险。此外,发行人应就其提供的服务承担责任,保证提供的服务合法合规,保证提供的服务不会侵害第三方利益。
派出人员的管理权限	用工单位控制业务进展,派遣人员完全受控于用工单位,由用工单位对其进行管理,发行人作为劳务派遣公司不参与	发包方注重的是对工作结果的管理,考察工作成果;发行人作为承包方需要参与业务的进程,在业务执行过程中,为发包方提供员工入

类别	传统劳务派遣业务	灵活用工业务
	派遣人员的提供服务过程中的管理。	职前、在岗到离职的全流程管理服务。
薪酬决定方式	派遣人员被派遣至用工单位工作,通常比照用工单位的正式员工,实行同工同酬,派遣人员的工资以及“五险一金”均由用工单位决定。	发行人主导派出人员工资标准的制定,对于医药研发岗位、工厂流水线岗位等,完全由发行人决定。
收费模式	按派遣人员的数量收费,发行人作为劳务派遣公司,一般按人均每月 80-300 元收取服务费,由于业务附加值低,收费较低。	业务附加值高,收费较高,一般按照业务折算人员成本,并加成风险金和合理溢价进行收费,对于终端销售岗位,达到工作成果考核要求的,给予一定的提成。
“五险一金”缴纳方式	在传统劳务派遣业务中,由用工单位实际承担派遣人员的“五险一金”,“五险一金”的费用包含在用工单位支付给发行人的劳务派遣费用中,再由发行人为该等派遣人员按照规定的缴费比例和基数缴纳	在灵活用工业务中,发行人作为承包方需要为派出人员按照规定的缴费比例和基数缴纳“五险一金”,发包方无需承担该等费用。

类别	传统劳务派遣业务	灵活用工业务
	“五险一金”。	

### (1) 合同形式差异

发行人为其客户提供灵活用工业务，主要依据《中华人民共和国合同法》与客户签订《服务委托协议》、《业务外包合同》、《岗位外包合同》、《业务流程外包合同》等业务合同形式，发行人与客户之间按双方合同承担权利义务，客户与派出人员之间无直接的法律关系，派出人员与发行人之间建立劳动关系，并由发行人派至客户公司执行客户委托的工作任务；而传统劳务派遣业务中，主要依据《中华人民共和国合同法》与客户签订《劳务派遣合同》，劳务派遣单位、派遣人员与用工单位之间存在三方法律关系，即劳务派遣单位与用工单位之间基于劳务派遣协议形成劳务派遣关系，派遣人员与劳务派遣单位签订劳动合同构成劳动合同关系，派遣人员与用工单位基于实际的用工形成用工关系。

### (2) 用工风险的承担不同

灵活用工业务，发行人承担全方位的雇主责任，派出人员等同于发行人自有员工，其工伤风险、生育风险、病假风险等用工风险由发行人承担。传统劳务派遣业务，根据合同约定，传统劳务派遣业务派遣员工的工伤风险、生育风险、病假风险等用工风险由客户承担，根据《中华人民共和国合同法》相关规定，用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。

根据发行人提供的《劳务派遣合同》、《业务外包合同》、《岗位外包合同》、《业务流程外包合同》、《服务委托协议》范本，其中关于用工风险承担的条款如下：

业务线	合同	用工风险承担条款
传统劳务派遣	《劳务派遣合同》	<p>甲方应按照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规的规定，保证与甲方员工实行同工同酬，为保障派遣员工（包括试用期员工）收入，甲方应按时向乙方支付派遣员工工资、各类社会保险和按照国家规定应支付住房公积金、工会会费、独生子女费、无生育保险待遇的女工生育等费用。</p> <p>甲方应根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及相关规定，保证派遣员工法定节假日、婚假、丧假、年假等带薪假期。</p> <p>派遣员工在甲方工作期间患病、非因工负伤或死亡，甲方应按照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及北京市相关规定执行，给予医疗期，支付病假工资、丧葬补助费和供养直系亲属的救济费等相关费用。</p> <p>派遣员工在甲方工作期间患职业病或因工负伤，甲方应按中华人民共和国国务院令 586 号、北京市人民政府</p>

业务线	合同	用工风险承担条款
		<p>令第 140 号等文件中的规定执行。应向派遣员工支付的停工留薪期的工资、伤残津贴、一次性工伤医疗补助费和伤残就业补助金等相关费用除社保支付的费用外其余部分由甲方承担。</p> <p>甲方由于生产任务不足，没有安排派遣员工工作的，甲方应按国家和北京市有关规定向派遣员工支付工资，并缴纳社会保险。</p>
灵活用工业务	《外包服务合同》	<p>若乙方服务人员提供的服务不符合约定的服务范围及标准，甲方应提前 35 日书面通知乙方并提供材料，要求乙方更换或取消服务人员。甲方要求更换服务人员的，乙方应在收到甲方通知后的 5 个工作日内，提供替代服务人员的简历。若甲方因其他原因要求乙方更换或取消服务人员，甲方除应提前 35 日通知乙方，甲方还应支付乙方该服务人员一个月服务费。</p>
	《业务外包合同》	<p>乙方职责与风险包括但不限于“工伤风险、生育风险、长病假风险、解雇风险、合同到期不续签赔偿金”</p>
	《服务委托协议》	<p>乙方负责所有项目人员的工资、住宿、社保、公积金等等费用。如乙方未能履行与项目人员签订劳动合同、支付工资、缴纳社保等用人单位的义务，乙方作为雇主应承</p>

业务线	合同	用工风险承担条款
		<p>担相应的法律责任。</p> <p>如乙方项目人员不能达到甲方所要求的岗位工作要求的(即乙方项目人员不能胜任工作的,或遭到客户投诉的),甲方有权要求乙方立即更换适格的项目人员,乙方应在三日内更换合格项目人员。如果,在本协议期间的任何连续两个自然周内,甲方累计三次提出乙方更换不合格项目人员的要求,甲方有权立即终止合同。</p> <p>乙方保证其拥有从事委托业务的合法资格,并且从事委托业务不违反相关法律法规(包括但不限于劳动、安全、健康、消防、环境相关法律法规),不会侵犯第三人(包括但不限于:甲方认定零售店或来店顾客)的合法利益(包括但不限于人身权、著作权等知识产权)。如果甲方因乙方提供的服务而被第三人要求承担相关责任,乙方确保甲方不受到任何损失,包括补偿甲方可能支付第三人的赔偿责任。</p>

注:以上合同条款中甲方为用工单位,乙方为发行人。

### (3) 派出人员的管理权限的差异

灵活用工派出人员由发行人负责招聘，在招聘完成之后，发行人客户提供其灵活用工派出人员入职前、在岗到离职的全流程管理服务；传统劳务派遣人员受控于用工单位，发行人不负责派遣人员的后续管理。

灵活用工与传统劳务派遣业务在派出人员的管理权限上的差异具体如下：

项目	合同	具体内容
招聘流程和方式差异	灵活用工业务	<p>发行人筛选灵活用工业务的派出人员具体情况如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 挑选拥有丰富行业经验和招聘经验的业务人员，成立项目组；</li> <li>2) 充分利用公司简历库、访寻中心、互联网、校园招聘、候选人推荐等渠道，寻访、接触目标候选人；</li> <li>3) 为候选人做职业规划，向候选人宣讲项目在个人职业发展中的作用，同时说服客户提高优秀外包岗位员工转正率，提升项目吸引力；</li> <li>4) 通过组织电话面试、当面复试、招聘会专场等多种形式筛选最符合条件的候选人；</li> <li>5) 利用公司各地的分支机构，安排有需求的客户人力资源部门负责人参与专场甄选，确保客户对派驻人员的满意度。</li> </ol>
	传统劳务派遣	派遣人员通常由用工单位负责招聘

项目	合同	具体内容
派出人员的后续管理差异	灵活用工业务	<p>发行人在业务执行过程中，为客户提供员工入职前、在岗到离职的全流程管理服务，以保障派出人员可以胜任客户需求：</p> <p>1) 员工岗前技能培训：入职前由公司讲师提供技能培训，如电话沟通技巧、礼仪知识，产品专业知识等。</p> <p>2) 员工岗前心理辅导：入职前对派出人员持续心理辅导，告知该岗位可能面临的压力及困难，确保合理预期挑战性。</p> <p>3) 提高员工归属感：入职后，业务人员每两周到工作现场，倾听、了解派出人员工作感受，疏导负面情绪避免影响工作表现，定期组织派出人员关怀活动，体现公司的人文关怀，提高派出人员的工作满意度。</p> <p>4) 最佳雇主咨询：定期向客户提供拒签聘用意向候选人及试用期雇员流失率分析，辅助客户搭建雇主品牌，成为最优雇主。</p> <p>5) 全面绩效管理：设定 KPI 与内部奖惩机制，定期进行沟通和考核，调动派出员工的工作积极性。</p> <p>6) 定期进行质量管理：针对客户、派出人员雇员</p>

项目	合同	具体内容
		<p>每季度安排满意度调查，提升派出员工服务质量，进而提高客户满意度。</p> <p>7) 实施人员储备计划：与客户进行沟通，为表现优异的派出员工争取转正机会，为客户的长期运行储备人才，建立和维护客户的人才库。</p>
	传统劳务派遣	<p>用人单位控制业务进展，派遣员工完全受控于用人单位，由用人单位对其进行管理，劳务派遣机构不参与派遣员工的提供服务过程中的管理。</p>

#### (4) 薪酬决定方式

对于灵活用工派出人员，由发行人主导派出人员工资及“五险一金”的制定，并在与派出人员进行协商后，决定派出人员的薪酬水平。

对于传统劳务派遣派出人员，派遣员工的工资及“五险一金”由客户决定，通常与客户的正式员工实行同工同酬。

#### (5) 收费模式

灵活用工的收费模式为按照业务量折算人员成本，并加成风险金和合理溢价进行收费。

传统劳务派遣业务的业务模式是按照客户确定的标准代收代付派遣人员的工资、社会保险、公积金等款项，发行人通过执行代收代付的职能以及人事管理事务，按照每月派遣人员的数量，乘以约定的人次服务费（一般每月收取80-300元不等）收取服务管理费。

#### **（6）“五险一金”缴纳方式**

在传统劳务派遣业务中，由客户实际承担派遣人员的“五险一金”，“五险一金”的费用包含在客户支付给发行人的劳务派遣费用中，再由发行人为该等派遣人员按照规定的缴费比例和基数缴纳“五险一金”。根据发行人提供的《服务委托协议》范本，与“五险一金”缴纳相关的约定如下：“乙方（发行人）负责所有项目人员的工资、住宿、社保、公积金等等费用。如乙方未能履行与项目人员签订劳动合同、支付工资、缴纳社保等用人单位的义务，乙方作为雇主应承担相应的法律责任。”

在灵活用工业务中，发行人需要为派出人员按照规定的缴费比例和基数缴纳“五险一金”，客户无需承担该等费用。根据发行人提供的《劳务派遣合同》范本，与“五险一金”缴纳相关的约定如下：“甲方（实际用工单位）应按照《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规的规定，保证与甲方员工实行同工同酬，为保障派遣员工（包括试用期员工）收入，甲方应按时向乙方（发行人）支付派遣员工工资、各类社会保险和按照国家规定应支付住房公积金、工会会费、独生子女费、无生育保险待遇的女工生育等费用。”

## **(二) 核查过程和核查意见**

本所律师查验了发行人与客户签订的《服务委托协议》、《业务外包合同》、《岗位外包合同》、《业务流程外包合同》、《劳务派遣合同》等合同；查验了发行人与灵活用工派出人员以及传统劳务派遣人员所签订的《劳动合同书》；并与发行人灵活用工业务、传统劳务派遣业务的主要负责人以及财务总监进行访谈，对两者的业务模式和收费模式进行深入了解。

经核查，本所律师认为：发行人关于传统劳务派遣与灵活用工业务的相关披露准确、客观，灵活用工业务与传统劳务派遣业务在合同形式、用工风险承担、员工来源、派出人员的后续管理、薪酬决定方式、收费模式等方面存在重大差异。

**二十三、反馈意见问题 36:报告期内，发行人员工数量增加较多。请发行人进一步说明对于大量增加的员工，尤其是灵活用工派出人员以及劳务派遣人员，如何加强员工管理，相关内控制度是否健全有效。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

### **(一) 补充说明对于大量增加的员工，尤其是灵活用工派出人员以及劳务派遣人员，如何加强员工管理，相关内控制度是否健全有效**

根据发行人说明，截至2014年末、2015年末和2016年末，发行人灵活用工派出人员数量分别为2,772人、3,303人和4,010人，传统劳务派遣人员数量分别为34人、4,576人和5,561人，报告期内，随着发行人自身业务的不断拓展，灵活用工派出人员数量与传统劳务派遣人员数量也随之增长。针对灵活用工派出人员

以及劳务派遣人员大幅增长的情形,发行人主要通过全面严格内控制度对员工进行管理,并通过企业文化和激励政策等软性措施对灵活用工派出人员进行正面引导。

## 1. 员工的管理机制和制度

根据发行人说明,发行人强大招聘能力及员工管理能力是其灵活用工业务的核心竞争优势。针对灵活用工派出人员,发行人目前生效的《员工管理制度》明确约定了录用与离职(包括录用原则、录用要求、录用程序、试用期、个人档案管理、终止劳动关系等);工作时间、考勤及假期(包括法定假日和公休日、年假、病假、婚假、产假、丧假、事假等)管理要求;薪酬福利政策;行为规范和违纪处理制度;交流与沟通执行情况(包括内部沟通、对外交流沟通等)要求等。

对于传统劳务派遣人员,根据《派遣服务协议》的约定,发行人主要负责与传统劳务派遣人员劳动人事关系、工资保险关系和劳动用工手续的建立,同时代收代付工资、社保、公积金等人工成本,传统劳务派遣人员的日常管理由用人单位负责,由客户负责告知传统劳务派遣人员本单位规章制度,且传统劳务派遣人员上岗时必须按照客户制定的岗位职责、岗位操作规程作业,接受客户领导和管理人员的管理和监督。综上,针对传统劳务派遣人员,发行人不对传统劳务派遣人员进行日常管理,也未设有专门的日常管理机制或制度;发行人主要参照《员工管理制度》的相关条款对传统劳务派遣人员劳动合同、工资社保手续进行管理。

除上述内部控制制度外，发行人及其控股子公司通过线上运营管控、合同管控、财务管控、派出员工及客户服务管控等多种内部控制制度管理对外派出人员，相关的制度情况如下：

序号	内控制度名称	管理控制的方面	功能
1	STF HR Cloud 系统	线上运营管控	通过 IT 系统，明确规范对灵活用工及派遣人员管理的操作步骤及业务收入的全流程管控
2	合同审核管理流程	合同管控	明确预定灵活用工合同的标准版本及特殊合同的处理流程。针对标准版本，财务收款期及法律风险条款的约定全部不可以修改，对于特殊情形需要有总经理和财务总监重新评估后判定是否执行。
3	《STF 工资及审核工作手册》	财务管控	明确约定外包员工工资发放流程，系统申请发放流程，发放后核销流程
4	《STF 报销及审核工作手册》	财务管控	明确约定外包员工报销单据提交流程，系统申请发放流程，发放后核销流程
5	《后端客服操作	员工和客户服务	具体规范薪资中心进行薪资、报销、

序号	内控制度名称	管理控制的方面	功能
	管理手册》	管控	发票的计算、审核、提交、发放的操作和复核工作流程规范和时间节点
6	《STF 发票申请及审核工作手册》	财务管控	明确约定外包员工发票申请提交流程，系统申请发放流程，发放后核销流程
7	STF 客服服务总览表	员工和客户服务管控	明确客服工作每个模块操作的对象和时间节点

## 2. 软性措施

发行人的企业文化中非常关心灵活用工派出人员的言语与感受，并致力于为其提供契合的、有价值的和更佳的职业发展机会，发行人会在灵活用工项目开展的不同阶段通过企业文化、激励机制等措施对派出人员进行正面引导，以实现为员工进行多形式管理的目的，从而保证项目的顺利进行，具体措施举例如下：

(1) 员工岗前心理辅导：入职前对外包岗位员工持续心理辅导，告知该岗位可能面临的压力及困难，确保合理预期挑战性；

(2) 提高员工归属感：入职后，业务人员每两周到工作现场，倾听、了解灵活用工派出人员工作感受，疏导负面情绪避免影响工作表现，定期组织派出员工关怀活动，体现公司的人文关怀，提高派出员工的工作满意度。

(3) 全面绩效管理：与客户一起设定KPI与内部奖惩机制，定期进行沟通和考核，调动派出员工的工作积极性。

综上，报告期内发行人专业顾问的配置情况与发行人业务收入构成匹配关系合理，适应发行人关于员工管理机制。

## (二) 核查过程和核查意见

本所律师查阅了发行人的内控制度管理手册并了解其执行情况；了解发行人相关内控系统的使用情况；与发行人管理人员进行访谈；对发行人灵活用工业务派出人员及传统劳务派遣人员进行随机访谈；与发行人灵活用工业务的客户进行访谈，并核实了发行人对灵活用工派出人员的管理情况。

经核查，本所律师认为，针对灵活用工派出人员以及传统劳务派遣人员大量增长的情况，发行人的相关内控制度健全有效，能够保证业务的顺利开展。上述补充说明依据充分、真实。

**二十四、反馈意见问题 39:请发行人具体说明报告期内与员工纠纷的有关情况，赔偿原因，是否存在损害员工权益的情形，补充披露尚在审理纠纷的进展情况报告期内发行人是否因与灵活用工派出人员解除合同产生纠纷，如有，请说明具体情况。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

### (一) 补充说明报告期内与员工纠纷的有关情况，赔偿原因，是否存在损害员工权益的情形

#### 1. 报告期内与员工纠纷的有关情况

根据发行人说明及提供的相关资料以及本所律师在中国裁判文书网的查询 ( <http://wenshu.court.gov.cn> ), 报告期内, 发行人与员工出现劳动纠纷共28起, 均已通过仲裁裁决、法院判决、劳资双方协商、员工主动撤诉等方式解决。具体情况如下。

### ( 1 ) 报告期内与自有员工纠纷的有关情况

根据发行人说明及提供的相关资料以及本所律师在中国裁判文书网的查询 ( <http://wenshu.court.gov.cn> ), 报告期内, 发行人与自有员工出现劳动纠纷共5起, 均已通过仲裁裁决、法院判决、劳资双方协商、员工主动撤诉等方式解决, 其中3起纠纷的责任由发行人承担, 赔偿金额共15.26万元。纠纷信息详见下表:

序号	姓名	仲裁 ( 诉讼 ) 原因及裁判结果	赔偿金额 ( 万元 )
1	董本涛	发行人与董本涛解除劳动合同后发现其在职期间经营与发行人有利益冲突的业务且在其他公司任职监事, 违反发行人规章制度及双方劳动合同约定, 故决定不向董本涛支付解除补偿金。董本涛因此事向北京市劳动争议仲裁委员会提出仲裁申请, 北京市劳动争议仲裁委员会作出京劳人仲字 [ 2016 ] 第 339 号裁决书, 裁决发行人支付董本涛经济补偿金十万二千五百五十六元。  发行人不服上述仲裁裁决, 向北京市朝阳区人民法院提	10.26

序号	姓名	仲裁（诉讼）原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
		起一审诉讼,根据北京市朝阳区人民法院(2016)京0105民初35093号判决书,发行人败诉,需支付董本涛经济补偿金十万二千五百五十六元。	
2	陈兴慧	陈兴慧主张发行人在其假期中解除劳动合同系非法解除,向北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,要求科锐有限继续履行劳动合同。根据北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会京朝劳人仲字[2016]第14300号调解书,双方经调解自愿达成如下协议:1.双方劳动关系于2016年7月22日解除;2.发行人一次性支付陈兴慧22,000元;3.双方均不得就劳动关系向对方主张任何权利和履行任何义务。	2.20
3	冷寒冰	冷寒冰主张科锐有限违法用工,向北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,要求发行人支付工资差额及经济补偿金、加班工资、医疗报销费用。根据北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会京朝劳仲字[2014]第13574号调解书,双方经调解自愿达成如下协议:1.双方劳动关系于2014年7月31日解除,双方不再就劳动关系存续期间的任何事宜向对方主张权利和履行义务;2.科锐有限一次性支付冷寒冰28,000元;3.冷寒冰自愿	2.80

序号	姓名	仲裁（诉讼）原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
		放弃仲裁请求。	
4	陈雪勤	陈雪勤于2016年3月22日向上海市青浦区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，申诉上海康肯不合法辞退，上海康肯举证其产假后提交虚假病假单。根据上海市青浦区劳动人事争议仲裁委员会青劳人仲(2016)办字第558号《通知书》，陈雪勤已于2016年4月25日撤诉。	-
5	朱俊义	朱俊义向上海市黄浦区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，申诉上海康肯违法解除劳动合同，上海康肯举证其旷工。根据上海市黄浦区劳动人事争议仲裁委员会黄劳人仲(2016)办字第637号《通知书》，朱俊义已于2016年3月21日撤诉。	-
合计		15.26	

## (2) 报告期内与灵活用工业务派出人员纠纷的有关情况

根据发行人说明及提供的相关资料，报告期内，发行人与灵活用工业务派出人员出现劳动纠纷共10起，主要因未遵守员工手册而解除合同涉及的纠纷。其中9起已通过仲裁裁决、员工主动撤诉等方式解决，1起尚在审理中；9起已解决的劳务纠纷中，2起纠纷的赔偿责任由发行人承担，赔偿金额共13.88万元。纠纷信息详见下表：

序号	姓名	仲裁（诉讼）原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
1	邓文利	<p>2015年4月,邓文利向深圳罗湖区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,要求上海康肯及上海康肯深圳分公司支付:1.未签劳动合同二倍工资;2.违法解除经济补偿金;3.未支付工资3,000元。深圳罗湖区劳动人事争议仲裁委员会支持其全部诉求。</p> <p>上海康肯对上述第1项、第2项诉求的裁决不服,向深圳市罗湖区人民法院提起一审诉讼,后向深圳市中级人民法院提起上诉,根据深圳市中级人民法院(2016)粤03民终2584号民事判决书,上海康肯应支付邓文利未签劳动合同二倍工资,无需向邓文利支付解除经济赔偿金。</p>	8.21
2	李业武	<p>2015年4月,李业武向深圳罗湖区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁,要求上海康肯及上海康肯深圳分公司支付:1.未签劳动合同二倍工资;2.违法解除经济补偿金;3.未支付工资3,000元。深圳罗湖区劳动人事争议仲裁委员会支持其全部诉求。</p> <p>上海康肯对上述第1项、第2项诉求的仲裁裁决不服,向深圳市罗湖区人民法院提起一审诉讼,后向深圳市中</p>	5.67

序号	姓名	仲裁 ( 诉讼 ) 原因及裁判结果	赔偿金额 ( 万元 )
		<p>级人民法院提起上诉，根据深圳市中级人民法院( 2016 ) 粤 03 民终 2235 号民事判决书，上海康肯应支付李业武未签劳动合同二倍工资，无需向邓文利支付解除经济赔偿金。</p>	
3	林文娟	<p>2015 年 11 月，林文娟未提出离职申请便单方解除与上海科之锐的劳动关系，并以上海科之锐非法解除劳动关系为由针对上海科之锐及其用工单位摩恩 ( 上海 ) 厨卫有限公司向广州市劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁，要求上海科之锐支付违法解除劳动关系赔偿金 8,000 元及少发工资 612.69 元，根据广州市劳动人事争议仲裁委员会的穗劳人仲 [ 2015 ] 5368 号仲裁裁决书，上海科之锐应向林文娟支付工资差额 612.69 元，驳回林文娟的其余仲裁请求。</p> <p>上海科之锐不服向广州市越秀区人民法院提起一审诉讼，后向广州市中级人民法院提起上诉，根据广州市中级人民法院 ( 2016 ) 粤 01 民终 12887 号民事判决书，上海科之锐应向林文娟支付经济补偿金 4,000 元，确认上海科之锐已向林文娟支付工资差额 612.69 元。</p>	-

序号	姓名	仲裁（诉讼）原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
		根据发行人的说明，经与摩恩（上海）厨卫有限公司协调，实际赔偿金额由摩恩（上海）厨卫有限公司承担。	
4	汪晓婷	<p>汪晓婷未履行请假手续，其用工单位安迪苏生命科学制品（上海）有限公司以严重违纪为由将其退回，上海科之锐以严重违纪为由与其解除劳动合同。后汪晓婷向上海市浦东新区劳动仲裁委员会提出仲裁要求恢复劳动关系。经调解，汪晓婷与上海科之锐、安迪苏生命科学制品（上海）有限公司达成调解协议，恢复其劳动关系，仅代缴社保，不发放工资。根据上海市浦东新区劳动人事争议仲裁委员会于2016年11月11日出具的浦劳人仲（2016）办字第7343号《撤诉通知书》，汪晓婷撤诉。</p> <p>根据发行人的说明，经与安迪苏生命科学制品（上海）有限公司协调，实际赔偿金额由安迪苏生命科学制品（上海）有限公司承担。</p>	-
5	李海军	2014年6月13日，李海军针对北京欧格林及其用工单位阿尔斯通技术服务（上海）有限公司北京分公司向北京市朝阳区劳动仲裁委员会提出仲裁，要求补偿出差途中加班费，恢复劳动关系。根据北京市朝阳区劳动仲裁	-

序号	姓名	仲裁（诉讼）原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
		委员会京朝劳仲字 [ 2014 ] 第 08617 号裁决书，李海军的仲裁请求被驳回。	
6	嵇琴儿	<p>2014 年 2 月 27 日，嵇琴儿针对上海康肯和上海康肯杭州分公司以及其用工单位上海神州数码有限公司杭州分公司及向西湖区劳动仲裁委员会提起仲裁，要求支付违法解除劳动合同经济补偿金等。根据西湖区劳动人事争议仲裁委员会西劳人仲案 [ 2014 ] 第 121 号《仲裁调解书》，各方最终经调解达成如下协议：上海康肯向嵇琴儿一次性支付生活补助费（包括但不限于工资、加班工资、经济补偿金等基于劳动关系所存在的所有款项）19,000 元。</p> <p>根据发行人的说明，经与上海神州数码有限公司杭州分公司协调，实际赔偿金额由上海神州数码有限公司杭州分公司承担。</p>	-
7	王伟平	王伟平针对上海康肯及其用工单位北京神州数码有限公司向宁波市劳动人事仲裁委员会提起仲裁，要求支付违法解除劳动合同经济补偿金等。根据宁波市劳动人事仲裁委员会甬劳仲案字 [ 2014 ] 第 191 号《仲裁调解书》，	-

序号	姓名	仲裁 ( 诉讼 ) 原因及裁判结果	赔偿金额 ( 万元 )
		<p>各方最终经调解达成如下协议：1.上海康肯与王伟平的劳动合同于 2014 年 3 月 2 日解除 ;2.上海康肯向王伟平一次性支付经济补偿金 6,500 元。</p> <p>根据发行人的说明，经与北京神州数码有限公司协调，实际赔偿金额由北京神州数码有限公司承担。</p>	
8	江蕾	<p>2016 年 5 月 11 日，江蕾针对上海康肯向武汉市硚口区劳动仲裁委员会提起仲裁，要求上海康肯支付违法解除劳动合同经济补偿金 8,000 元，未支付的工资 2,000 元。</p> <p>根据武汉市硚口区劳动仲裁委员会硚劳人仲裁字[ 2016 ] 第 123 号《仲裁裁决书》，上海康肯支付江蕾应付工资 1,854.49 元，赔偿金的请求被驳回。</p>	-
9	李暉	<p>2016 年 7 月 15 日，员工李暉作为申请人向武汉市武昌区劳动人事争议仲裁委员会就其与被申请人上海康肯、佳能 ( 中国 ) 有限公司武汉分公司因解除劳动关系发生劳动人事争议一案提起书面仲裁申请，请求上述被申请人支付解除劳动关系经济补偿金 41,257.50 元。根据武汉市武昌区劳动人事争议仲裁委员会仲裁决定书 ( 昌劳人仲定字[2016]第 229 号 )，李暉与被申请人达成调解，</p>	-

序号	姓名	仲裁 ( 诉讼 ) 原因及裁判结果	赔偿金额 ( 万元 )
		<p>武汉市武昌区劳动人事争议仲裁委员会经审查后准予李暉于 2016 年 7 月 21 日提出的撤回仲裁申请。</p>	
10	白燕	<p>2014 年 10 月 16 日 ,白燕认为北京欧格林盗用其身份信息办理社会保险、住房公积金 , 侵害其权利 , 向北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会提起仲裁。</p> <p>白燕不服北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会京朝劳仲不字 ( 2014 ) 第 01877 号不予受理通知书 , 向北京市朝阳区人民法院提起一审诉讼 , 诉请 : 1.判令被告北京欧格林偷盗原告白燕身份信息办理社保、住房公积金的欺诈行为违法 , 并请责令其立即纠正不断行为 , 向原告赔礼道歉并就致害行为予以赔偿 ; 2.判令被告依法负担原告现处于失业法定情形下的社会保险待遇 ; 3.判令被告依法办理原告身份信息名下的住房公积金销户提取事宜 ; 4.判令被告依法承担盗用原告身份办理社保、住房公积金自起始日至今的法律责任 ( 侵权 ); 5.判令被告依法公开医疗保险的实际缴费年限及侵权人相关信息 ; 6.请求追加北京朝阳社保中心、住房公积金管理中心方庄管理部、海淀医院为该案利益相关第三人参加该民事诉</p>	尚未结案

序号	姓名	仲裁（诉讼）原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
		讼的庭审；7.请求依法判令被告承担本案的诉讼费用。  目前本案尚在审理中。	
<b>合计</b>			<b>13.88</b>

### (3) 报告期内与传统劳务派遣人员纠纷的有关情况

根据发行人说明及提供的相关资料以及本所律师在中国裁判文书网的查询 (<http://wenshu.court.gov.cn>), 报告期内, 发行人与传统劳务派遣人员出现劳动纠纷共13起, 主要为与劳动合同、薪酬费用等相关的纠纷, 均已通过仲裁被驳回、员工主动撤诉等方式解决。纠纷信息详见下表:

序号	姓名	仲裁（诉讼）原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
1	雷玉江	雷玉江针对亦庄人力及其用工单位首都医科大学附属北京同仁医院向北京经济技术开发区劳动争议仲裁委员会提起仲裁, 要求支付延时及节假日加班费共计 292,435.34 元; 根据北京经济技术开发区劳动仲裁委员会京开劳仲字[ 2015 ]第 523 号《裁决书》, 雷玉江的全部仲裁请求被驳回。	-

序号	姓名	仲裁(诉讼)原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
		<p>后雷玉江不服，起诉至北京市大兴区人民法院，根据北京市大兴区人民法院(2016)京0115民初669号判决书，北京市大兴区人民法院判决驳回其全部诉讼请求。</p>	
2	刘天罡	<p>刘天罡针对亦庄人力及其用工单位首都医科大学附属北京同仁医院向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁，要求支付延时及节假日加班费共计307,272.25元北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回。</p> <p>后刘天罡不服，起诉至北京市大兴区人民法院，根据北京市大兴区人民法院(2016)京0115民初670号判决书，北京市大兴区人民法院判决驳回其全部诉讼请求。</p>	-
3	孙辉	<p>孙辉针对亦庄人力及其用工单位首都医科大学附属北京同仁医院向北京经济技术开发区劳动仲裁委提起仲裁，要求支付延时及节假日加班费共计271,858.91元；北京经济技术开发区劳动仲裁委裁决驳回。后孙辉起诉至北京市大兴区人民法院，根</p>	-

序号	姓名	仲裁 ( 诉讼 ) 原因及裁判结果	赔偿金额 ( 万元 )
		据 ( 2016 ) 京 0115 民初 670 号判决书 , 北京市大兴区人民法院判决驳回其全部诉讼请求。	
4	张万全	张万全针对亦庄人力及其用工单位华北高速公路股份有限公司向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁 , 要求:1. 与其用工单位华北高速公路股份有限公司签订无固定期劳动合同 ; 2. 诉求亦庄人力及用工单位华北高速公路股份有限公司支付加班工资 14560 元 ; 3. 请求用工单位华北高速公路股份有限公司支付未签订劳动合同双倍工资 57,912 元 ; 4. 要求用工单位华北高速公路股份有限公司建立企业年金。北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回全部申请请求 , 后张万全起诉至北京市大兴区人民法院 , 北京市大兴区人民法院判决驳回其全部诉讼请求。后张万全上诉至北京市第二中级人民法院 , 根据 ( 2016 ) 京 02 民终 10935 号判决书 , 北京市第二中级人民法院判决驳回其上诉 , 维持原判。	-
5	刘小刚	刘小刚向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁 , 申请合同无效 , 北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回。	-

序号	姓名	仲裁（诉讼）原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
6	于长福	于长福向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁，申请合同无效，北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回。	-
7	周静东	周静东向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁，申请合同无效，北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回。	-
8	张万田	张万田向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁，申请合同无效，北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回。	-
9	吕宝良	吕宝良向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁，申请合同无效，北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回。	-
10	吕宝旺	吕宝旺向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁，申请合同无效，北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回。	-
11	谷平	谷平向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁，申请医疗费、年终奖及解除经济补偿金，北京经济技术开发区劳动仲裁委员会裁决驳回。	-
12	黄国忠	黄国忠向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起	-

序号	姓名	仲裁(诉讼)原因及裁判结果	赔偿金额 (万元)
		仲裁, 申请合同无效, 后视为撤回仲裁申请。	
13	郭伟	郭伟向北京经济技术开发区劳动仲裁委员会提起仲裁, 申请平日加班费, 北京经济技术开发区劳动仲裁委裁决驳回。	-
合计			-

注：刘小刚、于长福、周静东、张万田、吕宝良、吕宝旺、谷平、黄国忠、郭伟的仲裁申请请求及处理结果由北京经济技术开发区劳动争议仲裁委员会提供盖章证明文件。

#### 1. 报告期内与员工纠纷的赔偿原因

如本补充法律意见书“二十六、(一)补充说明报告期内与员工纠纷的有关情况, 赔偿原因, 是否存在损害员工权益的情形”部分的阐述, 报告期内, 发行人与员工的劳动纠纷中, 发行人需承担赔偿责任的共9起。根据发行人的说明, 其中4起的实际赔偿金额在协调后由用工单位承担; 据此, 发行人实际承担赔偿责任的劳动纠纷共5起。具体赔偿原因详见下表:

序号	姓名	员工类别	实际赔偿 金额 (万元)	赔偿原因
1	董本涛	自有员工	10.26	根据北京市朝阳区人民法院(2016)京0105

序号	姓名	员工类别	实际赔偿 金额 (万元)	赔偿原因
				民初 35093 号判决书, 发行人所提证据不足, 不予支持其要求不支付董本涛经济补偿金的诉讼请求, 故判决发行人需支付董本涛经济补偿金 102,600 元。
2	陈兴慧	自有员工	2.20	根据北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会京朝劳人仲字 [ 2016 ] 第 14300 号调解书, 双方自愿达成调解协议, 发行人同意一次性支付陈兴慧 22,000 元。
3	冷寒冰	自有员工	2.80	根据北京市朝阳区劳动人事争议仲裁委员会京朝劳仲字 [ 2014 ] 第 13574 号调解书, 双方自愿达成调解协议, 科锐有限同意一次性支付冷寒冰 28,000 元。
4	邓文利	灵活用工 派出人员	8.21	根据深圳市中级人民法院 ( 2016 ) 粤 03 民终 2584 号民事判决书, 上海康肯没有与邓文利签订劳动合同, 故上海康肯应支付邓文利诉请的未签劳动合同二倍工资 82,100 元。
5	李业武	灵活用工 派出人员	5.67	根据深圳市中级人民法院 ( 2016 ) 粤 03 民终 2235 号民事判决书, 上海康肯没有与李

序号	姓名	员工类别	实际赔偿 金额 (万元)	赔偿原因
				业武签订劳动合同，故上海康肯应支付李业武诉请的未签劳动合同二倍工资 56,700 元。
6	汪晓婷	灵活用工 派出人员	-	根据发行人的说明，经与汪晓婷的用工单位迪苏生命科学制品（上海）有限公司协调，实际赔偿金额由迪苏生命科学制品（上海）有限公司承担。
7	林文娟	灵活用工 派出人员	-	根据发行人的说明，经与林文娟的用工单位摩恩（上海）厨卫有限公司协调，实际赔偿金额 4,000 元由摩恩（上海）厨卫有限公司承担。
8	嵇琴儿	灵活用工 派出人员	-	根据发行人的说明，经与嵇琴儿的用工单位上海神州数码有限公司杭州分公司协调，实际赔偿金额 19,000 元由上海神州数码有限公司杭州分公司承担。
9	王伟平	灵活用工 派出人员	-	根据发行人的说明，经与王伟平的用工单位北京神州数码有限公司协调，实际赔偿金额 6,500 元由北京神州数码有限公司承担。

## **2. 是否存在损害员工权益的情形**

根据发行人提供的诉讼、仲裁文件及相关执行凭证，报告期内与员工出现的劳动纠纷共28起。除1起案件尚在审理中之外，27起案件已通过仲裁裁决、法院判决、劳资双方协商、员工主动撤诉等方式解决，对于发行人需承担赔偿责任的9起纠纷，发行人或用工单位均已足额支付赔偿金，不存在损害员工权益的情形。

## **3. 核查意见和核查过程**

本所律师查验了发行人提供的诉讼、仲裁文件及相关资料，走访了北京市人力资源和社会保障局并取得北京市人力资源和社会保障局出具的发行人未出现违反人力资源服务企业法律、法规而受到处罚的证明；取得发行人关于劳动纠纷的说明，并通过检索中国裁判文书网网站进行核对；走访北京市经济技术开发区劳动争议仲裁委员会并取得亦庄人力相关案件情况证明。

据此，本所律师认为：发行人已具体说明报告期内与员工纠纷的有关情况，赔偿原因，对于发行人需承担赔偿责任的9起纠纷，发行人或用工单位均已足额支付赔偿金，不存在损害员工权益的情形。上述说明依据充分、真实。

## **(二) 补充披露尚在审理纠纷的进展情况，报告期内发行人是否因与灵活用工**

### **派出人员解除合同产生纠纷**

#### **1. 尚在审理纠纷的进展情况**

如本补充法律意见书“二十六、(一)补充说明报告期内与员工纠纷的有关情况，赔偿原因，是否存在损害员工权益的情形”所述，截止本补充法律意见书出具之日，报告期内，发行人有1起涉及灵活用工派出人员的未决诉讼尚未结案，即白燕认为北京欧格林盗用其个人信息，侵害其权利，向北京市朝阳区人民法院提起诉讼。根据发行人的说明，目前本案已开庭三次，尚在一审审理中。

## **2. 报告期内发行人是否因与灵活用工派出人员解除合同产生纠纷**

根据发行人的说明及提供的相关资料，报告期内发行人与灵活用工派出人员的10起劳动纠纷中，主要是因为未遵守员工手册而解除合同涉及的纠纷，其中9起已通过仲裁裁决、员工主动撤诉等方式解决，1起尚在审理中。9起已解决的劳务纠纷中，2起纠纷的赔偿责任由发行人承担，赔偿金额共13.88万元，涉及的赔偿金额较小，不会对发行人日常经营造成重大不利影响。具体情况详见本补充法律意见书“二十六、(一)补充说明报告期内与员工纠纷的有关情况，赔偿原因，是否存在损害员工权益的情形”所述。

## **3. 核查意见和核查过程**

本所律师查验了发行人提供的诉讼、仲裁文件及相关资料，取得发行人关于尚在审理纠纷的进展情况的说明，并通过检索中国裁判文书网网站进行核对。

据此，本所律师认为：发行人已补充披露尚在审理纠纷的进展情况，及报告期内发行人曾与灵活用工派出人员产生纠纷的情况，补充披露真实、充分。对于

报告期内发行人曾与灵活用工派出人员产生纠纷的情况，涉及的赔偿金额较小，不会对发行人日常经营造成重大不利影响。

**二十五、反馈意见问题 40:请发行人具体说明与女娲珠宝(北京)股份有限公司产生纠纷的原因,由发行人承担赔偿责任的原因。请保荐机构、发行人律师核查。**

**(一) 补充说明与女娲珠宝(北京)股份有限公司产生纠纷的原因**

根据发行人的说明,发行人与女娲珠宝(北京)股份有限公司订立了《人力推荐服务合同》,发行人根据女娲珠宝(北京)股份有限公司的要求为其寻访相应人才并列为候选人推荐给女娲珠宝(北京)股份有限公司进行面试。后因发行人推荐的候选人提前离职,发行人依据合同约定,按照女娲珠宝(北京)股份有限公司新的要求继续寻访相应人才,但女娲珠宝(北京)股份有限公司最终未选用发行人推荐的候选人。此后,女娲珠宝(北京)股份有限公司以发行人未能提供后续补充推荐义务为由,向北京市东城区人民法院提起一审民事诉讼。

**(二) 补充说明由发行人承担赔偿责任的原因**

根据北京市东城区人民法院于2016年1月18日出具的《民事调解书》((2015)东民初字第20013号),发行人与女娲珠宝(北京)股份有限公司经法院主持调解,双方当事人自愿达成如下协议:(1)解除原告女娲珠宝(北京)股份有限公司与发行人订立的人力推荐服务合同;(2)发行人于2016年1月22日前给付原告女娲珠宝(北京)股份有限公司服务费6万元;(3)原告女娲珠宝(北京)股份有限公司与发行人再无其他争议。

根据发行人的说明，发行人与女娲珠宝（北京）股份有限公司的《人力推荐服务合同》中约定，女娲珠宝（北京）股份有限公司先行给付2万元作为发行人的人才寻访费用，合同剩余价款6万元待候选人正式入职后给付完毕。在发行人推荐的候选人正式入职之后，女娲珠宝（北京）股份有限公司已完成剩余6万元人才寻访费用。但因发行人推荐的人选提前离职而发行人未能推荐新的候选人接任，经发行人与女娲珠宝（北京）股份有限公司协商，发行人仅需向女娲珠宝（北京）股份有限公司退还合同剩余价款6万元的人才寻访费。

据此，发行人与女娲珠宝（北京）股份有限公司达成上述《民事调解书》，并完成6万元人才寻访费的返还义务。根据发行人提供的相关支付凭证，发行人已向女娲珠宝（北京）股份有限公司返还上述6万元人才寻访费。

### **（三） 核查过程和核查意见**

本所律师查验了发行人提供的《民事调解书》、支付凭证等相关资料并取得了发行人关于与女娲珠宝（北京）股份有限公司纠纷事宜的说明。

据此，本所律师认为：发行人已说明与女娲珠宝（北京）股份有限公司阐述纠纷的原因，以及由发行人承担赔偿责任的原因。上述补充说明依据充分、真实。

**二十六、反馈意见问题 42:发行人在新加坡、印度等地设立有子公司。请发行人按照《创业板招股说明书准则》的相关要求补充披露海外业务的政策、行业管理体制、行业竞争等情况。请保荐机构、 发行人律师就发行人及其子公司是否取**

得开展业务所必须的资质，业务经营是否合法合规，是否存在违规开展业务的情形发表明确核查意见，并说明核查过程。

(一) 按照《创业板招股说明书准则》的相关要求补充披露海外业务的政策、行业管理体制、行业竞争等情况。

### 1. 海外业务的政策、行业管理体制

#### (1) 香港地区

在香港设立并运营的职业介绍所属香港特别行政区政府劳工处直属职业介绍所事务科管辖，该科透过发牌、定期及突击巡查、投诉调查及检控等，确保职业介绍所经营方法合乎前述法例的规定，从而保障求职者的利益。

目前在香港设立并运营的职业介绍所需取得职业介绍所牌照，应依法服从香港地区的相关法律法规和规章制度，包括《雇佣条例》(香港法例第57章)第XII部及《职业介绍所规例》(香港法例第57A章)，并应参考《经营职业介绍所实务指南》及《职业介绍所实务守则》。其中《职业介绍所规例》(香港法例第57A章)附属于《雇佣条例》，对职业介绍所的运作加以规管，为香港地区职业介绍所应遵守的核心法律法规。

#### (2) 新加坡

在新加坡设立并运营的职业介绍所属新加坡人力部管辖。在新加坡设立并运营的职业介绍所需取得职业介绍所牌照 ( Employment Agency Licence )，并应

依法服从当地的相关法律法规和规章制度，包括《职业介绍所法案（第92章）》、《职业介绍所执照适用性》、《职业介绍所规则2011》、《职业介绍所指令2011（豁免）》、《职业介绍所指令2014（豁免）》。

### **（3）印度**

印度政府劳工和就业部是印度人力资源的行业主管部门，目前印度政府劳工和就业部出台的法规涵盖最低工资、童工、雇员社会保障等一系列针对雇佣行为的条款。针对职业介绍所（Employment Exchange），目前现行有效的法规《The Employment Exchanges (Compulsory Notification of Vacancies) Rule，1960》对政府主办的公共职业介绍所在职业信息发布等方面有规范要求。发行人印度子公司根据员工雇佣的规定，在注册地卡纳塔克邦（KARNATAKA）的劳工部对印度子公司雇佣人数等信息进行登记。

### **（4）马来西亚**

马来西亚政府人力资源司是马来西亚人力资源的行业主管部门，目前马来西亚政府人力资源司出台的法规涵盖最低工资、童工、雇员社会保障等一系列针对雇佣行为的条款。

## **2. 行业竞争情况**

随着人力资源行业在全球普及，人力资源份额在新兴国家市场的占比越来越高。根据德科（The Adecco Group）出具的2015年报告《The HR services

industry》，2015年美国、日本、英法等欧洲国家在全球人力资源市场的份额分别为30%、15%、32%，而包含亚太国家的新兴国家占比已达23%，在全球市场中占有重要地位。根据WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION发布的《Economic Report》，2015年，亚太地区国家约有42,250家人力资源机构。与国内一样，人力资源行业准入门槛较低，从业机构较多，竞争较为激烈。

**(二) 发行人及其子公司是否取得开展业务所必须的资质，业务经营是否合法合规，是否存在违规开展业务的情形**

截至本补充法律意见书出具之日，发行人及其21家控股子公司获得的专业资质与主营业务的对应情况如下：

序号	公司名称	主营业务	获得资质	有效期
1	科锐国际	中高端人才访寻业务	人力资源服务许可证	2019/3/31
2	苏州科锐尔	招聘流程外包业务、灵活用工业务	人力资源服务许可证	2017/4/1
			劳务派遣经营许可证	2017/5/6
3	秦皇岛速聘	中高端人才访寻业务	人力资源服务许可证	2019/7/14
4	上海科之锐	中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务、灵活用工业务、传统劳务派遣	人力资源服务许可证	2017/4/10
			劳务派遣经营许可证	2019/7/17

序号	公司名称	主营业务	获得资质	有效期
5	北京欧格林	灵活用工业务、招聘流程外包	劳务派遣经营许可证	2019/8/18
6	上海康肯	灵活用工业务、传统劳务派遣	劳务派遣经营许可证	2019/7/29
7	安拓咨询	目前无实际经营业务		
8	安拓奥古	中高端人才访寻业务	人力资源服务许可证	2019/3/31
9	印度子公司	中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务	REGISTRATION CERTIFICATE OF ESTABLISHMENT	2021/12/31
10	新加坡子公司	中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务	Employment Agency Licence	2017/2/26
11	香港AP	中高端人才访寻业务、灵活用工业务	职业介绍所牌照	2017/8/26
12	荐客极聘	才客网的运营、维护和管理	人力资源服务许可证	2019/4/14
			增值电信业务经营许可证	2021/11/8
13	北京联聘	目前无实际经营业务		
14	汇聘管理咨询	中高端人才访寻业务	人力资源服务许可证	2017/4/10
15	科锐正信	灵活用工业务	人力资源服务许可证	2018/9/7
			劳务派遣经营许可证	2018/12/21

序号	公司名称	主营业务	获得资质	有效期
16	苏州安拓奥古	正在办理资质，目前无实际经营业务		
17	CAPSTONE	中高端人才访寻业务	职业介绍所牌照	2017/9/23
18	亦庄人力	灵活用工、传统劳务派遣	人力资源服务许可证	2019/3/31
			劳务派遣经营许可证	2019/9/27
			保险兼业代理业务许可证	2018/8/16
19	西藏亦庄	灵活用工、传统劳务派遣	劳务派遣经营许可证	2019/10/26
20	马来西亚子公司	中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务	根据AB Teoh & Shariza于2017年1月1日出具的法律意见书(下称“《马来西亚子公司法律意见书》”),根据马来西亚当地的法律法规,从事人力资源行业的公司不需要取得相应资质即可开展业务。	
21	杭州科之锐	中高端人才访	劳务派遣经营许可证	2019/10/14
			人力资源服务许可证	2019/6/27
22	锐致商务	报告期内暂未开展业务	劳务派遣经营许可证	2019/10/14

注：新加坡公司资质证书已过期，目前正在申请中。

根据香港地区、新加坡对从事人力资源业务的资质要求，香港AP、CAPSTONE、新加坡子公司在从事人力资源业务时已取得相关资质。国内企业从事业务涉及的资质情况如下：

## 1. 国内人力资源服务行业关于资质的相关规定

截至本补充法律意见书出具之日，境内人力资源服务业的主管部门为中华人民共和国人力资源和社会保障部（以下简称“人社部”），针对人力资源服务业的法律法规包括：《人才市场管理规定》、《就业服务与就业管理规定》、《关于进一步加强人力资源市场监管有关工作的通知》、《劳务派遣行政许可实施办法》等，具体情况如下。

### （1）人力资源服务许可证

#### （a）《人才市场管理规定》

现行有效的规定为2015年4月30日经人社部修订后的《人才市场管理规定》（人事部、国家工商行政管理总局令第1号），《人才市场管理规定》中与人力资源服务业务资质相关的法律法规如下：

“第八条 设立人才中介服务机构应当依据管理权限由县级以上政府人事行政部门（以下简称审批机关）审批。

第十二条 人才中介服务机构可以从事下列业务:(一)人才供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务;(二)人才信息网络服务;(三)人才推荐;(四)人才招聘;(五)人才培训;(六)人才测评;(七)法规、规章规定的其他有关业务。”

(b) 《就业服务与就业管理规定》

现行有效的规定为2014年12月1日经人社部修订后的《就业服务与就业管理规定》(中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第23号),《就业服务与就业管理规定》中与人力资源服务业务资质相关的法律法规如下:

“第四十七条 职业中介实行行政许可制度。设立职业中介机构或其他机构开展职业中介活动,须经劳动保障行政部门批准,并获得职业中介许可证。经批准获得职业中介许可证的职业中介机构,应当持许可证向工商行政管理部门办理登记。未经依法许可和登记的机构,不得从事职业中介活动。职业中介许可证由劳动和社会保障部统一印制并免费发放。

第五十二条 职业中介机构可以从事下列业务:(一)为劳动者介绍用人单位;(二)为用人单位和居民家庭推荐劳动者;(三)开展职业指导、人力资源管理咨询服务;四)收集和发布职业供求信息;(五)根据国家有关规定从事互联网职业信息服务;(六)组织职业招聘洽谈会;(七)经劳动保障行政部门核准的其他服务项目。”

(c) 《关于进一步加强人力资源市场监管有关工作的通知》

现行有效的规定为2010年12月3日人社部发布的《关于进一步加强人力资源市场监管有关工作的通知》(人社部发〔2010〕10号),《关于进一步加强人力资源市场监管有关工作的通知》中与人力资源服务业务资质相关的规定如下:

“统一换发许可证。对原劳动保障行政部门、人事行政部门发放的职业中介许可证、人才中介服务许可证进行统一换发,新的许可证名称为人力资源服务许可证,由人力资源社会保障部统一印制并免费发放。”

**(2) 劳务派遣经营许可证**

(a) 《中华人民共和国劳动合同法》

《中华人民共和国劳动合同法》中关于劳务派遣的相关规定如下:

“第五十八条 劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同,除应当载明本法第十七条规定的事项外,还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

第五十九条 劳务派遣单位应当与接受以劳务派遣形式用工的单位(以下称用工单位)订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。”

(b) 《劳务派遣行政许可实施办法》

现行有效的规定为2013年7月1日人社部发布的《劳务派遣行政许可实施办法》( 中华人民共和国人力资源和社会保障部令 第19号 ),《劳务派遣行政许可实施办法》中与人力资源服务业务资质相关的规定如下 :

“第六条 经营劳务派遣业务 , 应当向所在地有许可管辖权的人力资源社会保障行政部门 ( 以下称许可机关 ) 依法申请行政许可。未经许可 , 任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。

第七条 申请经营劳务派遣业务应当具备下列条件 : ( 一 ) 注册资本不得少于人民币200万元 ; ( 二 ) 有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施 ; ( 三 ) 有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度 ; ( 四 ) 法律、行政法规规定的其他条件。”

**2. 发行人境内开展中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务、其他业务中的人才培训、人才测评已取得“人力资源服务许可证”, 传统劳务派遣业务已取得“劳务派遣经营许可证”, 符合国内相关法律法规**

发行人中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务的业务实质为通过人才供求信息收集、整理, 进行人才供求的匹配, 将发行人访寻的候选人推荐给用人单位。发行人开展中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务、其他业务( 人才培训、人才测评 ) 的境内分支机构 ( 包括科锐国际、苏州科锐尔、秦皇岛速聘、上海科之锐、安拓奥古、汇聘咨询、杭州科之锐 ) 已取得人力资源服务许可证, 因此根据《人才市场管理规定》对人才中介服务机构从事的业务范围规定、《关于进一

步加强人力资源市场监管有关工作的通知》关于统一换发人力资源服务许可证的相关规定，发行人中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务已取得所需的业务资质。

发行人开展传统劳务派遣业务的控股子公司（上海科之锐、上海康肯、亦庄人力、西藏亦庄）已取得劳务派遣经营许可证，根据《劳务派遣行政许可实施办法》的相关规定，发行人开展传统劳务派遣业务已取得所需的业务资质。

3. 发行人的灵活用工业务属于服务外包业务，不属于人力资源服务许可证、劳务派遣经营许可证界定的业务范围；发行人执行灵活用工业务的单位已在营业执照经营范围记载服务外包相关的业务内容，灵活用工业务不存在超范围经营行为

#### **（1）灵活用工业务不属于人力资源服务许可证界定的资质经营范围**

根据现行有效的《人才市场管理规定》，持有人力资源服务许可证的人才中介服务机构可以从事下列业务：“人才供求信息的收集、整理、储存、发布和咨询服务；人才信息网络服务；人才推荐；人才招聘；人才培训；人才测评；法规、规章规定的其他有关业务。”

根据现行有效的《就业服务与就业管理规定》，持有人力资源服务许可证的职业中介机构可以从事下列业务：“为劳动者介绍用人单位；为用人单位和居民家庭推荐劳动者；开展职业指导、人力资源管理咨询服务；收集和发布职业供求

信息；根据国家有关规定从事互联网职业信息服务；组织职业招聘洽谈会；经劳动保障行政部门核准的其他服务项目。”

发行人灵活用工派出人员与发行人直接签订劳动合同，是发行人的雇员，灵活用工业务不存在向客户进行人才推荐、人才招聘等行为，不属于上述人力资源服务许可证界定的业务范围。

## **（2）灵活用工业务不属于劳务派遣经营许可证界定的业务范围**

灵活用工服务，是客户将部分业务或重复性劳动的岗位委托给人力资源服务机构，人力资源服务机构根据业务流程、岗位职责，自行组织人员，完成业务该业务及目标，客户以业务完成量或岗位人员工作开展情况与人力资源服务机构进行结算的服务方式。从合同形式和业务实质来看，灵活用工业务属于服务外包业务，与传统劳务派遣业务在合同形式、用工风险承担、服务模式以及收费标准的承担等方面存在较大差异，具体情况详见本补充法律意见书“二十二、反馈意见问题33”部分的阐述。

灵活用工业务实质为适用《中华人民共和国合同法》的服务外包业务，传统劳务派遣属于《中华人民共和国劳动合同法》明确规定的一种补充性质的用工形式。劳务派遣经营许可证界定的资质经营范围为劳务派遣业务，发行人的灵活用工业务属于服务外包业务，与劳务派遣有本质差别，因此不属于劳务派遣经营许可证界定的业务范围。

**(3) 从事灵活用工业务的单位已在营业执照经营范围记载服务外包相关的经营范围，发行人执行灵活用工业务不属于超范围经营行为**

发行人境内从事灵活用工业务的控股子公司包括上海科之锐、北京欧格林、上海康肯、科锐正信、苏州科锐尔、亦庄人力、西藏亦庄，该等控股子公司营业执照的经营范围中均包括“灵活用工”相关的业务内容，发行人控股子公司从事灵活用工业务不属于超经营范围经营的情形。上述控股子公司在营业执照记载的与灵活用工业务相关的经营范围情况如下：

序号	公司名称	具体从事的灵活用工业务	营业执照记载的与灵活用工业务相关的经营范围
1	苏州科锐尔	灵活用工（主要提供工厂流水线岗位）	以承接服务外包方式从事企业生产流程处理和品质检测处理
2	上海科之锐	灵活用工（主要提供IT研发工程师岗位、办公室行政岗位）	从事医学医药、化工、汽车、电气工业专业领域内的技术开发、技术转让、技术服务、技术咨询，以服务外包方式从事系统应用管理和维护、信息技术支持管理、银行后台服务、软件开发、数据处理服务、人力资源服务、企业生产线设计、开发、流程处理和品质检测处理
3	北京欧格林	灵活用工（主要提	医学研究；技术推广服务

序号	公司名称	具体从事的灵活用工业务	营业执照记载的与灵活用工业务相关的经营范围
		供医药研发岗位)	
4	上海康肯	灵活用工(主要提供终端销售岗位)	以服务外包方式从事生产流程、生产工段、企业运营管理,市场信息咨询与调查(不得从事社会调研、社会调查、民意调查、民意测验)
5	科锐正信	灵活用工(主要提供酒店服务岗位)	人力资源管理服务外包
6	亦庄人力	灵活用工(主要提供工厂流水线岗位)	接受委托从事生产线外包服务
7	西藏亦庄	灵活用工(主要提供工厂流水线岗位)	接受委托从事生产线外包服务
8	香港 AP	灵活用工(侧重快销、房地产的促销员领域)	注

注:根据《香港AP法律意见书》,香港AP可以经营所有合法的业务,香港AP从事职业介绍所的生意,并持有职业介绍所牌照及符合香港法律规定

此外，发行人对锐致商务的定位为“灵活用工（侧重电商业务研发和运营、工业研发和外包领域）”，但报告期内锐致商务实际未开始经营灵活用工业务。因此，发行人实际经营灵活用工业务的控股子公司均已在其营业执照中载明其从事灵活用工业务的相关经营范围，未有超出经营范围的情形。

发行人目前经营的灵活用工业务，不属于国家有特殊资质要求的业务，无需取得国家机关特别行政许可。

#### **4. 发行人已取得行业主管部门、工商局等政府部门出具的守法证明**

根据发行人及其控股的境内子公司所在的各地工商行政管理局、公积金管理中心、人力资源和社会保障局等监管部门出具的证明，发行人及其控股的境内子公司不存在违法经营的情况。根据《印度子公司法律意见书》、《香港AP法律意见书》、《新加坡子公司法律意见书》、《CAPSTONE法律意见书》以及《马来西亚子公司法律意见书》，香港AP、CAPSTONE、印度子公司、新加坡子公司、马来西亚子公司均不存在违法经营的情况。

综上，除安拓咨询、北京联聘及苏州安拓奥古因未开展实际业务而未取得相关从业资质外，发行人及其已开展业务的境内、外子公司均已取得与其主营业务对应的从业资质，且所有资质均在有效期内，发行人不存在违法经营的情况。

### **（三） 核查过程和核查意见**

本所律师检索了各地政府部门关于人力资源业务开展的法律法规 ;查阅了发行人及其子公司的营业执照及从事人力资源的相关业务资质证书 ;取得政府部门出具的守法证明 ; 查阅了境外律师出具的法律意见书。

经核查 ,本所律师认为 :发行人及其子公司以往开展人力资业务过程中已取得开展业务所必须的资质 , 业务经营合法合规 , 不存在违规开展业务的情形。

**二十七、反馈意见问题 43:请发行人补充披露相关股东是否就整体变更设立股份有限公司、历次分红及股权转让履行纳税义务 , 是否存在违法违规情形。请保荐机构、发行人律师发表核查意见。**

**( 一 ) 相关股东是否就整体变更设立股份有限公司履行纳税义务**

就2014年科锐有限整体变更为股份有限公司事宜 , 根据发行人提供的纳税凭证 , 发行人已于2015年2月13日为其五个境外股东可瑞尔香港、Great Ocean、EROSA、Career Recruitment和Career Search分别代扣代缴企业所得税737,385.30元、10,320.78元、69,488.32元、69,488.32元、125,906.92元。根据现行有效的《中华人民共和国企业所得税法》第二十六条第(二)项的规定 , 符合条件的居民企业之间的股息、红利等权益性投资收益为企业的免税收入 , 结合《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第八十三条 , 符合条件的居民企业之间的股息、红利等权益性投资收益 , 是指居民企业直接投资于其他居民企业取得的投资收益。因此 , 发行人境内的法人股东翼马人力、北京奇特、上海凯棱德

和北京云联,根据上述规定不需要就科锐有限整体变更设立股份有限公司事宜缴纳企业所得税。

针对杭州长堤的纳税问题,根据《财政部、国家税务总局关于合伙企业合伙人所得税问题的通知》(财税[2008]159号),“合伙企业以每一个合伙人为纳税义务人。合伙企业合伙人是自然人的,缴纳个人所得税;合伙人是法人和其他组织的,缴纳企业所得税。”据此,杭州长堤法人合伙人为企业所得税纳税人,符合上述免税规定,杭州长堤自然人合伙人为个人所得税纳税人,应履行个人所得税纳税义务。根据杭州长堤提供的说明函,经与杭州市税务主管机关的沟通,杭州市税务主管机关决定暂缓征收个人所得税,杭州长堤自然人合伙人暂未履行个人所得税纳税义务,杭州长堤暂未履行代扣代缴义务。

据此,本所律师认为,除杭州长堤自然人合伙人未履行个人所得税纳税义务,杭州长堤未履行代扣代缴义务外,其他相关股东已就科锐有限整体变更设立股份有限公司履行了纳税义务。根据杭州长堤出具的《承诺函》,“如因科锐国际整体变更股份有限公司所产生的个人所得税问题被税务机关处罚或者产生其他经济损失的,均由本企业自行承担,将不对科锐国际造成任何不利影响。”

## (二) 相关股东是否就历次分红履行纳税义务

根据发行人说明,发行人自成立以来的历次分红均为现金分红,境外股东均已履行了纳税义务,具体情况如下:

序号	时间	分红决议	相关股东纳税情况
----	----	------	----------

序号	时间	分红决议	相关股东纳税情况
1	2009年 5月	科锐有限召开董事会，审议通过2008年度税后利润分配方案，同意现金分红1,263,436.38元。	根据发行人提供的完税凭证，发行人已于2012年8月8日为其境外股东可瑞尔香港代扣代缴企业所得税264,936.82元；境内法人股东不涉及缴纳所得税事宜。
2	2010年 4月	科锐有限召开董事会，审议通过2009年度税后利润分配方案，同意现金分红466,272.98元。	
3	2011年 6月	科锐有限召开董事会，审议通过2010年度税后利润分配方案，同意现金分红9,084,038.46元。	
4	2012年 4月	科锐有限召开董事会，审议通过2011年度税后利润分配方案，同意现金分红2,397,820.41元。	
5	2013年 11月	科锐有限召开董事会，审议通过2012年度税后利润分配方案，同意现金分红12,839,581元。	
			根据发行人提供的完税凭证，发行人已于2014年3月17日为其境外股东可瑞尔香港代扣代缴企业所得税373,316.35元。境内法人股东不涉及缴纳所得税事宜。

序号	时间	分红决议	相关股东纳税情况
6	2014年 6月	2014年6月1日，科锐有限召开董 事会，审议通过利润分配方案， 同意现金分红2,600.00万元。	根据发行人提供的完税凭证， 发行人已于2014年9月19日 为其五个境外股东分别代扣 代缴企业所得税40,285.20 元、22,249.20元、3,210.00 元、22,249.20元、798,768.40 元。境内法人股东不涉及缴纳 所得税事宜。
		2014年6月29日，科锐有限召开 董事会，审议通过利润分配方案， 同意现金分红1,200.00万元。	
7	2014年 10月	科锐有限召开董事会，审议通过 利润分配方案，同意现金分红 1,740.00万元。	根据发行人提供的纳税凭证， 发行人已于2015年6月19 日为其五个境外股东分别代 扣代缴企业所得税 3136524.00元、43900.20 元、295,573.80元、 295,573.80元和535,554.60 元。境内法人股东不涉及缴纳 所得税事宜。根据杭州长堤说 明，科锐国际2014年10月、 2016年4月两次分红，杭州

序号	时间	分红决议	相关股东纳税情况
			长堤自然人合伙人已于杭州 长堤 2016 年 2 月、2017 年 1 月实施分红时履行了纳税申 报义务 ,并已缴纳完成个人所 得税。
8	2014 年 12 月	科锐有限召开董事会 , 审议通过 科锐有限整体变更为股份有限公 司 , 注册资本增至 7,500 万元 , 科 锐有限原股东作为发起人 , 将其 分别持有的科锐有限的股权所对 应的净资产作为股份公司的出 资 , 按原出资比例认购股份公 司的股份。	发行人已于 2015 年 2 月 13 日为其五个境外股东分别代 扣代缴企业所得税 737,385.30 元、 10,320.78 元、 69,488.32 元、 69,488.32 元、 125,906.92 元。境内法 人股东不涉及缴纳所得税事 宜。根据杭州长堤说明 , 杭州 长堤自然人合伙人尚未履行 个人所得税纳税义务 , 杭州长 堤尚未履行代扣代缴义务。
9	2015 年 4 月	发行人召开股东大会 , 审议通过 将公司资本公积金 3,500 万元及 未分配利润 2,500 万元转增为公	发行人已于 2015 年 9 月 9 日 为其五个境外股东分别代扣 代缴企业所得税 7,008.33

序号	时间	分红决议	相关股东纳税情况
		<p>司注册资本，发行人注册资本增至13,500万元。</p>	<p>元 ,47,186.11 元 ,47,186.11 元 ,85497.22 元 ,500,722.22 元。境内法人股东不涉及缴纳所得税事宜。根据杭州长堤说明 ,杭州长堤自然人合伙人尚未履行个人所得税纳税义务 ,杭州长堤尚未履行代扣代缴义务。</p>
10	2016年4月	<p>发行人召开股东大会，审议通过利润分配方案，同意现金分红1,937.78万元。</p>	<p>根据发行人提供的完税凭证，发行人已于2016年6月21日为其五个境外股东分别代扣代缴企业所得税349,484.50元，59,673.70元、32,934.10元、4,891.50元、32,934.10元。境内法人股东不涉及缴纳所得税事宜。根据杭州长堤说明，科锐国际2014年10月、2016年4月两次分红，杭州长堤自然人合伙人已于杭州长堤2016年2月、2017年1月实</p>

序号	时间	分红决议	相关股东纳税情况
			施分红时履行了纳税申报义务，并已缴纳完成个人所得税。

针对2015年4月未分配利润转增股本事宜，根据杭州长堤与杭州市税务主管机关的沟通，杭州市税务主管机关决定暂缓征收个人所得税。截至本补充法律意见书出具之日，杭州长堤自然人合伙人暂未履行个人所得税纳税义务，杭州长堤暂未履行代扣代缴义务。

根据杭州长堤出具的相关《承诺函》，“如因科锐国际整体变更股份有限公司、2015年4月未分配利润转增股本、2014年10月与2016年4月两次分红事宜所产生的个人所得税问题被税务机关处罚或者产生其他经济损失的，均由本企业自行承担，将不对科锐国际造成任何不利影响。”

### **（三）相关股东是否就历次股权转让履行纳税义务，是否存在违法违规情形**

根据股权转让协议，可瑞尔香港于2014年9月将其持有科锐国际的7.3046%股权转让给杭州长堤；杭州长堤按照科锐有限以2013年8月31日为基准日的估值人民币3.75亿元受让股权，共支付转让价款人民币27,392,120元。

根据《中华人民共和国企业所得税法实施条例》第九十一条的规定，可瑞尔香港此次股权转让所得的溢价部分按照10%的税率缴纳企业所得税。根据杭州市

地方税务局下城税务分局于2014年9月4日出具的《电子缴税付款凭证》，杭州长堤向杭州市地方税务局下城税务分局缴纳企业所得税合计2,721,019.48元，完成代扣代缴可瑞尔香港所得税的义务。

#### **(四) 核查过程和核查意见**

本所律师查验了相关决议、股权转让协议、纳税凭证以及发行人关于整体变更设立股份有限公司、历次分红及股权转让纳税情况的说明等资料，并取得了杭州长堤关于科锐有限整体变更设立股份有限公司时其自然人合伙人未履行纳税义务的《承诺函》。

经核查，本所律师认为，发行人已补充披露了其相关股东就整体变更设立股份有限公司、历次分红及股权转让履行纳税义务的情形，除杭州长堤自然人合伙人未履行个人所得税纳税义务，杭州长堤未履行代扣代缴义务外，其他相关股东已就科锐有限整体变更设立股份有限公司履行了纳税义务，无违法违规情形。根据杭州长堤出具的相关《承诺函》，“如因科锐国际整体变更股份有限公司、2015年4月未分配利润转增股本、2014年10月与2016年4月两次分红事宜所产生的个人所得税问题被税务机关处罚或者产生其他经济损失的，均由本企业自行承担，将不对科锐国际造成任何不利影响。”上述补充披露依据充分、真实。

二十八、反馈意见问题 44:请发行人补充披露 Career Mate 和 Career Search 的基本情况，成立背景和原因，目前主营业务情况，报告期内资产状况和经营状况。请保荐机构、发行人律师核查。

(一) 补充披露 Career Mate 的基本情况，成立背景和原因，目前主营业务情况，报告期内资产状况和经营状况。

### 1. Career Mate的基本情况

Career Mate历史上曾为开曼科锐的股东之一，现为GUO XIN 100%持股的公司。

根据《Career Mate法律意见书》，Career Mate于2004年8月11日在英属维尔京群岛注册成立，设立时高勇通过认购新股的方式持有Career Mate对外发行的50,000股，持有Career Mate对外发行的100%权益，设立时唯一董事为高勇。

根据《Career Mate法律意见书》，2013年10月30日，高勇将其持有的Career Mate的全部股权转让给GUO XIN，自转让完成后至本补充法律意见书出具之日，GUO XIN持有Career Mate 100%的权益，同时，Career Mate的董事变更为GUO XIN。

根据本所律师对Career Mate的实际权益人GUO XIN的访谈，自Career Mate成立之日起至本补充法律意见书出具之日均合法存续，不存在任何重大违法违规行为。

### 2. Career Mate成立背景和原因

根据《Career Mate法律意见书》、开曼科锐的股东名册、《开曼科锐法律意见书》，以及本所律师对高勇、李跃章的访谈，Career Mate由高勇于2004年8月在英属维尔京群岛设立，并在2004年10月至2008年2月期间持有开曼科锐10,000,000股股份，拟作为员工持股平台，用于对员工的股权激励。后在开曼科锐进行海外融资时，投资人提出员工期权激励方式更为灵活，且在期权阶段激励员工无需进行75号文登记，因此，Career Mate已无作为员工持股平台的必要，并于2008年2月将其持有的开曼科锐的股份转让至Career Associates。

2012年4月，开曼科锐向GUO XIN发行1,300,000股普通股。后GUO XIN希望通过持股平台持有开曼科锐的股份，因此受让高勇持有的Career Mate的股份，并于2014年3月将其持有的开曼科锐的股份转让至Career Mate。

### **3. Career Mate目前主营业务情况**

根据发行人说明，截至本补充法律意见书出具之日，Career Mate仅作为GUO XIN的持股平台，并无任何实际经营业务。

### **4. 报告期内Career Mate的资产状况和经营状况**

根据GUO XIN出具的确认函，Career Mate现作为GUO XIN的持股平台，无实际经营业务。

**(二) 补充披露 Career Search 的基本情况，成立背景和原因，目前主营业务情况，报告期内资产状况和经营状况。**

#### **1. Career Search的基本情况**

根据发行人说明和本所律师对GUO XIN的访谈，Career Search是发行人的员工持股平台之一，其实际权益人为GUO XIN，GUO XIN通过Career Mate实际持有Career Search 100%的权益。

根据Career Search《公司注册证书》以及香港刘大潜律师行于2017年1月20日出具的《Career Search法律意见书》（下称“《Career Search法律意见书》”），Career Search于2014年1月24日在香港注册成立，《公司注册证书》编号：2031009，注册地址为香港中环云咸街19-27号威信大厦21楼2012室。Career Search现持有《商业登记证》号码：62682618-000-01-17-3，届满期限至2018年1月23日。

根据《Career Search法律意见书》，Career Search的法定股本为10,000港元，分作10,000股，每股面值1港元，已发行股本为10,000港元，股东Career Mate持有10,000股；截至2017年1月20日，并没有针对Career Search的清盘申请，Career Search自成立以来没有任何民事诉讼记录。Career Mate为Career Search的创办股东，其股份从未发生过变更。Career Search自成立以来唯一董事为GUO XIN，持有美国护照号码433483277，从未发生过变更。

## **2. Career Search成立背景和原因**

根据发行人的说明，为了实施红筹回归的重组，GUO XIN通过Career Mate持有的开曼科锐的股份需还原为在境内科锐有限层面的持股。考虑到境外股东对科锐有限增资时，工商主管机构要求对境外股东进行认证，英属维尔京群岛公司的认证时间通常需要1个月，而香港公司的认证通常1周左右即可完成。因此，

为了不影响增资进度，由Career Mate先在香港设立Career Search，并由Career Search对科锐有限进行增资。

### **3. Career Search目前主营业务情况**

根据GUO XIN出具的确认函，Career Search自成立以来仅作为GUO XIN的持股平台，并无任何实际经营业务。

### **4. 报告期内Career Search的资产状况和经营状况**

根据GUO XIN出具的确认函，Career Search自成立以来仅作为GUO XIN的持股平台，并无任何实际经营业务。

## **(三) 核查意见和核查过程**

本所律师查验了《Career Search法律意见书》、《开曼科锐法律意见书》、以及GUO XIN关于Career Search相关情况的说明，并对GUO XIN进行了访谈。

经核查，本所律师认为：发行人已补充披露了Career Mate和Career Search的基本情况，成立背景和原因，目前主营业务情况，报告期内资产状况和经营状况，上述补充披露依据充分、真实。

**二十九：反馈问题 46、补充披露实际控制人在成立公司前的职业经历及教育背景。**

根据相关公司的工商调档资料以及发行人说明，高勇先生（身份证号码：21072419740422xxxx）：1974年出生，中国国籍，拥有加拿大永久居留权，毕

业于北京外国语大学英语系，拥有北京大学BiMBA学位。高勇先生，1995年10月至1996年6月，就职于北京迈波斯咨询服务有限责任公司任咨询顾问；1996年9月创立翼马人力，1996年9月至1999年6月任翼马人力监事,1999年6月至今任翼马人力总经理，1996年6月至2001年12月任翼马人力董事，2014年1月至今任翼马人力董事长；自本公司2005年12月成立之日起至2014年12月，担任本公司董事、总经理，自2013年9月至今，担任本公司董事长。

根据相关公司的工商调档资料以及发行人说明，李跃章先生（身份证号码：21132519731121xxxx）：1973年出生，中国国籍，无永久境外居留权，毕业于北京外国语大学德语系。李跃章先生，1997年7月至今，就职于翼马人力，历任业务顾问、董事；李跃章先生自本公司成立之日起至今，一直担任本公司董事，自2015年1月起担任本公司副总经理。

本所律师查验了相关公司的工商调档资料，并取得发行人关于实际控制人高勇、李跃章职业经历及教育背景の説明。

经核查，本所律师认为：发行人已经补充披露实际控制人在成立公司前的职业经历及教育背景，上述补充披露依据充分、真实。

**三十：反馈问题47、补充说明灵活用工业务中发行人提供的流程管理、服务的内容，如何保证用工质量达到合同要求。**

**（一）补充说明灵活用工业务中发行人提供的流程管理**

根据发行人的说明，在灵活用工业务执行过程中，发行人在客户端提供如下管理流程，具体情况如下：

### **1. 招聘和培训**

发行人根据客户提供的服务需求，招聘人员及组建团队，并为新员工提供培训。

### **2. 日常人事事务处理**

灵活用工员工在客户端工作期间，发行人负责灵活用工员工的日常人事处理，主要包括：(1) 劳动合同纠纷处理，理赔和赔偿；(2) 培训及员工活动、员工关怀。发行人定期安排灵活用工员工的在职培训、组织现场探访及员工活动、进行员工满意度调研等，提升灵活用工员工对工作的满意度；(3) 日常人力资源管理。负责办理灵活用工员工休假、晋升、离职等事宜。

### **3. 日常管理及绩效考核**

灵活用工员工在客户端工作期间，发行人负责灵活用工员工的日常管理及绩效考核，主要包括：(1) 考勤。针对灵活用工业务按照岗位上的人员计算的情况，发行人在客户现场安装考勤机器记录管理员工考勤情况。(2) 工资发放。根据考勤情况或灵活用工员工完成工作的质量、产量情况，发行人计算灵活用工员工每月工资及绩效并进行工资发放、社保缴纳等流程；(3) 绩效评估。发行人定期对灵活用工员工进行绩效考评，以此作为晋升加薪的依据。针对灵活用工业务中按照业务成果结算的情况，发行人定期考核灵活用工员工完成的业务质量/产量情

况并与客户共同执行项目服务质量评估。(4)例会。发行人定期安排灵活用工员工例会，讨论沟通相关业务进展，并及时解决发现的问题。

#### 4. 沟通机制

灵活用工员工在客户端工作期间，发行人通过多种渠道实现灵活用工员工沟通机制，如现场沟通，QQ群，微信群，邮件，手机以及各种员工活动。

#### (二) 补充说明灵活用工业务中发行人提供的服务内容

根据发行人的说明，发行人依据不同服务岗位的类型，提供的服务内容如下：

服务类别	服务岗位	服务内容	提供服务的境内子公司名称
专业类 岗位外包	医药研发岗位(包括临床检查员、临床研究协调员等)	临床试验外包(包括临床前项目准备,病人入组,临床期间数据采集)	北京欧格林
	IT研发工程师岗位	技术开发,测试,运维	上海科之锐
	电子商务业务的研发和运营岗位	电商平台的开发设计及日常运营	锐致商务
	工业研发和外包岗	工程项目的测试及运	

服务类别	服务岗位	服务内容	提供服务的境内子公司名称
	位	维	
通用类 岗位外包	终端销售岗位	营销活动，产品销售， 库管管理，店面码放	上海康肯
	工厂流水线岗位	流水线生产，机械设备的 维护及管理	苏州科锐尔、亦庄人 力、西藏亦庄
	酒店服务岗位	宴会，展会的临时服务	科锐正信
办公室 行政岗 位外包	财务类岗位(包括财 务人员、财务共享中 心等)	支付及记账服务	上海科之锐
	人事与行政类岗位	日常行政管理	
	客户服务类岗位	客户管理	

注：报告期内锐致商务尚未实现收入，2017年起，锐致商务提供上述岗位外包服务并形成收入。

### (三) 补充说明灵活用工业务中发行人如何保证用工质量达到合同要求

根据发行人的说明，在发行人与客户签署的灵活用工业务合同里，发行人会与客户明确服务质量的关键绩效指标 ( KPI )，发行人通过以下方式保证用工质量达到合同要求：( 1 ) 制定明确的奖惩制度。根据服务的内容，发行人向灵活用

工员工提出明确的奖惩制度，灵活用工员工提供的服务质量与绩效、晋升直接相关；(2)有效的质量管理。发行人针对服务项目制定专门的质量管理制度，指派专人巡查项目现场，收集服务质量的数据进行分析，针对出现的问题提出改善建议并形成改善方案、处理建议等文件；(3)定期在职培训。发行人定期指派专人负责在职培训，提升灵活用工员工业务水平及工作效率，确保服务质量达标。

#### **(四) 核查意见和核查过程**

本所律师查验了发行人提供的部分灵活用工业务合同，并取得了发行人关于灵活用工业务中提供的流程管理、服务内容及如何保证用工质量达到合同要求的说明。

经核查，本所认为：发行人已补充说明灵活用工业务中发行人提供的流程管理、服务的内容及如何保证用工质量达到合同要求，上述补充说明依据充分、真实。

#### **三十一、反馈意见问题48:请保荐机构和发行人律师对灵活用工业务合规发表意见**

关于灵活用工业务合规性，详见本补充法律意见书“二十六、(二)3. 发行人的灵活用工业务属于服务外包业务，不属于人力资源服务许可证、劳务派遣经营许可证界定的业务范围；发行人执行灵活用工业务的单位已在营业执照经营范围记载服务外包相关的业务内容，灵活用工业务不存在超范围经营行为”所述。

#### **三十二、反馈意见问题49:补充说明灵活用工业务不同收费模式的具体情况**

根据发行人的说明，报告期内，发行人灵活用工业务收费模式为按照业务量折算人员成本，并加成风险金和合理溢价进行收费。

成本加成法由支付给派出人员的人工成本（包含工资，奖金，社保等法定福利）、派出人员的报销成本（包含派出人员与项目直接相关的差旅费、会议费等支出项目，以及发行人按照报销金额一定比例收取的报销服务费）、人员管理费（每月按照派出人员当月人工成本的一定比例进行收取）组成。

业务量约定法由派出人员完成工作量及约定的标准计算确认。在专业类岗位外包、通用类岗位外包、办公室行政岗位外包等服务类别中，业务量约定法的具体情况如下：

服务类别	服务岗位	服务内容	业务量约定法收费方式
专业类 岗位外 包	医药研发岗位（包括临床检查员、临床研究协调员等）	临床试验外包（包括临床前项目准备，病人入组，临床期间数据采集）	按照访问小时数、访问次数、病人数计算收费
	IT 研发工程师岗位	技术开发，测试，运维	按照现场服务人时收费
通用类 岗位外 包	终端销售岗位	营销活动，产品销售，库管管理，店面码放	按照营销活动场次收费
	工厂流水线岗位	流水线生产，机械设备	每月固定收费 16,000

服务类别	服务岗位	服务内容	业务量约定法收费方式
		的维护及管理	或者计件/箱收费
	酒店服务岗位	宴会,展会的临时服务	按照宴会、展会场次收费
办公室 行政岗 位外包	财务类岗位(包括财务人员、财务共享中心等)	支付及记账服务	按照岗位工作量收费 如记账凭证单数、付款笔数

本所律师查验了发行人与客户签署的《服务委托协议》、《业务外包合同》、《岗位外包合同》、《业务流程外包合同》等相关协议，并取得了发行人关于灵活用工不同收费模式具体情况的说明。

经核查，本所律师认为：发行人已补充说明灵活用工业务不同收费模式的具体情况，上述补充说明依据充分、真实。

### 三十三、反馈意见问题50:补充说明发行人如何保障传统劳务派遣人员的员工权益

根据发行人的说明，传统劳务派遣业务，主要依据《中华人民共和国劳动合同法》与客户签订《派遣服务协议》，根据《派遣服务协议》的约定，发行人主要负责与传统劳务派遣人员劳动人事关系、工资保险关系和劳动用工手续的建立，同时代收代付工资、社保、公积金等人工成本，传统劳务派遣人员的日常理由客户负责，由客户负责告知传统劳务派遣人员本单位规章制度，且传统劳务

派遣人员上岗时必须按照客户制定的岗位职责、岗位操作规程作业，接受客户领导和管理人员的管理和监督。

根据发行人的说明，发行人保障传统劳务派遣人员权益的主要方式如下：

在劳务报酬方面，与客户（甲方）签订《派遣服务协议》约定：“甲方应按照国家法律法规的规定，保证与甲方员工实行同工同酬，甲方无同类岗位的员工，参照甲方所在地相同或者相近岗位员工的劳动报酬确定；甲方支付派遣员工的工资扣除个人应缴纳的社会保险费和住房公积金后不得低于当地政府规定的最低工资标准。”

在工作条件及劳动保护方面，与客户（甲方）签订《派遣服务协议》约定：“甲方应为派遣员工提供符合国家标准的劳动保护劳动条件和职业危害防护规定，女性派遣员工应享受国家有关法律法规规定的特殊保护权益。甲方安排派遣员工从事职业病危害作业岗位的，应依照《中华人民共和国劳动合同法》的规定，安排派遣员工进行离职健康检查。”

在社会保险和福利待遇方面，与客户（甲方）签订《派遣服务协议》约定：“甲方应按照国家法律法规的规定，甲方应按时向乙方支付派遣员工工资、各类社会保险和按照国家规定应支付住房公积金、工会会费、独生子女费、无生育保险待遇的女工生育等费用；甲方保证派遣员工法定节假日、婚假、丧假、年假等带薪假期”

员工解雇解除条款：当传统劳务派遣人员出现工伤、职业病、哺乳期、产期等情况时，发行人不得解雇传统劳务派遣人员。“乙方有下列情形之一的，甲方不得解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；（四）女职工在孕期、产期、哺乳期的；（五）在本单位连续工作满十五年，且距法定退休年龄不足5年的；”

本所律师查验了发行人与客户签订的《派遣服务协议》等相关资料，并取得了发行人关于如何保障传统劳务派遣人员权益的说明。

经核查，本所律师认为，对于传统劳务派遣人员的权益保护，发行人主要负责与传统劳务派遣人员劳动人事关系、工资保险关系和劳动用工手续的建立，同时代收代付工资、社保、公积金等人工成本；传统劳务派遣人员的日常管理由客户负责，发行人通过与客户签订《派遣服务协议》，按照《中华人民共和国劳动合同法》的相关规定，约定了劳务报酬、工作条件及劳动保护、社会保险和福利待遇、员工解雇等方面的权益保护措施，《派遣服务协议》同时约定，如客户未按相关劳动法律、法规等相关规定履行本协议，由此产生的法律、经济等责任全部由客户负担。从实际情况来看，传统劳务派遣人员的员工权益得到充分保障，发行人与客户不存在损害传统劳务派遣人员员工权益的情况。

### **三十三、其他问题**

根据信永中和会计师事务所(特殊普通合伙)于2017年3月31日出具的《北京科锐国际人力资源股份有限公司2016年度、2015年度、2014年度审计报告》(XYZH/2017BJA20260),发行人2016年净利润为人民币63,575,105.98元,仍符合《首发办法》第十一条第(二)、(三)、(四)项之规定:

(a) 最近两年连续盈利,最近两年净利润累计不少于人民币1,000万元;

(b) 最近一期末净资产不少于人民币2,000万元,且不存在未弥补亏损;

(c) 本次发行后股本总额不少于人民币3,000万元。

发行人会计基础工作规范,财务报表编制符合企业会计准则和相关会计制度的规定,在所有重大方面公允地反映了发行人的财务状况、经营成果和现金流量,符合《首发办法》第十七条的规定。

经核查,本所认为,自《补充法律意见书(三)》出具之日至本补充法律意见书出具之日,发行人依然具备本次发行上市的各项实质条件。

本补充法律意见书正本一式五份。

(下接签字盖章页)

(此页无正文，为《北京市金杜律师事务所关于北京科锐国际人力资源股份有限公司首次公开发行股票并在创业板上市的补充法律意见书（四）》之签字页)



经办律师：\_\_\_\_\_

Handwritten signature of Gao Zhulong in black ink, written over a horizontal line.

龚牧龙

Handwritten signature of Ma Tianning in black ink, written over a horizontal line.

马天宁

Handwritten signature of Gan Zhijun in black ink, written over a horizontal line.

简志军

单位负责人：\_\_\_\_\_

Handwritten signature of Wang Ling in black ink, written over a horizontal line.

王 玲

二〇一七年 四 月 十四 日