

关于上海强生控股股份有限公司

重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易之并购重组委审核意见回复

天职业字[2021] 27788 号

---

目 录

|   |   |
|---|---|
| 关于上海强生控股股份有限公司重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易之并购重组委审核意见回复 | 1 |
|---|---|



# 专项审计报告



防伪编码: 11010150310162367J

被审计单位名称: 上海强生控股股份有限公司

审计内容: 重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易之并购重组委审核意见回复

报告文号: 天职业字[2021]27788号

签字注册会计师: 郭海龙

注师编号: 110101504639

签字注册会计师: 宋鸣

注师编号: 110101500041

事务所名称: 天职国际会计师事务所(特殊普通合伙)上海分所

事务所电话: 021-51028018

事务所地址: 浦东新区世纪大道88号金茂大厦13层

业务报告使用防伪编码仅说明该业务报告是由依法批准设立的会计师事务所出具，业务报告的法律主体是出具报告的会计师事务所及签字注册会计师。  
报告防伪信息查询网址：<https://zxfw.shcpa.org.cn/codeSearch>



关于上海强生控股股份有限公司  
重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易之并购重组委审核意见回复

天职业字[2021]27788号

中国证券监督管理委员会：

2021年4月28日，经贵会上市公司并购重组审核委员会（以下简称并购重组委）2021年第8次会议审核，天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称“会计师”）对相关问题进行了逐项落实，现将回复内容具体汇报如下：

1. 请申请人结合标的资产业务模式、毛利率等，进一步补充披露相关收入核算是否符合企业会计准则的规定。请独立财务顾问、会计师核查并发表明确意见。

回复：

一、公司主要业务模式以及收入核算方式

（一）人才派遣服务

1、人才派遣服务的业务模式

（1）人事管理服务的销售模式

上海外服通过整合多种渠道优势，满足客户需求并拓展商业机会，主要途径主要包括：通过销售渠道、网络营销、行业论坛或峰会等方式获得新客户；通过渠道合作、数字营销、品牌营销等方式开拓市场；通过现有客户关系挖掘新客户；现有客户的业务增长、现有客户的二次销售和交叉销售。

（2）人才派遣服务的采购模式

人才派遣服务主要成本除派遣人员的薪酬外，对外采购内容较少，少量的对外采购内容主要为人事代理委托业务采购，具体采购模式如上文所述。

（3）人才派遣服务的盈利模式

上海外服向客户提供人才派遣服务，并按照向客户提供的服务，在派遣人员成本基础上加上服务费作为项目收费。服务费价格根据客户实际服务需求、服务



体量、服务难度、市场竞争因素及作为雇主的相关责任等情况，由上海外服与客户协商确定。收费方式通常为按月收费。

## 2、人才派遣服务的毛利率

报告期内，人才派遣服务毛利率分别为 1.24%、1.20%、1.07%和 1.06%，该业务板块在报告期内的毛利率水平呈现稳中有降的趋势，主要系随着人力资源行业景气指数的上升，人才派遣业务的市场竞争加剧，公司在满足新老客户需求的基础上，为进一步增大市场占有率及业务知名度，公司并未明显改变该类型业务的服务费水平，但报告期内派遣员工成本有所升高，导致毛利率水平有所下滑。

## 3、人才派遣服务的收入核算

### (1) 人才派遣服务收入的确认

上海外服为客户提供人才派遣服务，并与客户签订《劳务合同》、《劳务派遣协议》等，上海外服根据客户需求选取合适候选人并与员工签订《劳动合同》等，将员工派遣到客户处为其提供服务。

上海外服于每月的约定日期依照实际派出人员数量及合同约定的结算标准向客户提交“付款通知书/账单”。上海外服依据双方确认的“付款通知书/账单”，已确定所约定的服务全部提供，服务费用金额能够确认，并且相关的经济利益可流入企业时作为确认人才派遣服务费收入的时点，符合《企业会计准则》的相关规定。

### (2) 人才派遣服务收入的计量

报告期内，上海外服以向客户收取的全部费用（人员成本基础上合理加成进行定价）对人才派遣服务收入进行计量，具体分析如下：

#### 1) 上海外服承担向用工单位提供服务的主要责任

上海外服对客户的合同义务及权利。上海外服与其客户（用工单位）签订《劳务（派遣）合同》，并依此负有派遣上海外服之员工至用工单位指定岗位工作及其他约定的履约义务，并获取收取相关费用的权利，相关费用是以派遣员工之工



资、社保、公积金及其他管理费为基础确定，上海外服应履行的合同义务，均由其独立提供，因此上海外服承担向用工单位提供服务的全部责任。

因此，上海外服承担了向客户（用工单位）提供服务的主要责任，在交易过程中属于主要责任人。

## 2) 上海外服基于与派遣员工的劳动关系承担劳动纠纷中的主要责任

上海外服均与被派遣员工签订《劳动合同》，由此建立劳动关系，并承担全部因劳动关系产生之义务。同时在法律关系上，也是上海外服与被派遣员工先建立劳动关系后，才能向用工单位派出。基于上海外服与被派遣员工的关系，上海外服需承担的主要责任如下：

① 向派遣员工如实告知其工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，其应遵守的上海外服及客户单位的规章制度；

② 依法支付劳动报酬，并依法代扣代缴个人所得税的责任；

③ 依法为派遣员工缴纳社会保险和住房公积金的责任；

④ 支付解除劳动合同的经济补偿金的责任；

⑤ 其他依法应由用人单位对劳动者承担的义务等。

因此，上海外服基于与派遣员工的劳动关系，存在引发包括但不限于确立及解除劳动关系及支付经济补偿金、劳动报酬、工伤争议等劳动争议的风险。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》，劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。自 2017 年 1 月 1 日起至 2020 年 12 月 31 日，上海外服因从事派遣业务所涉的劳资纠纷类诉讼、仲裁中，上海外服作为第一被告并在实际判决结果中承担直接或连带责任。实践中，不存在被派遣员工仅与用工单位发生劳资纠纷类诉讼或仲裁，而上海外服免于牵涉其中的情形。报告期内，上海外服已结案劳资纠纷类案件中，判决或裁定由上海外服承担赔偿金额合计 1,246.93 万元，在此基础上，公司实际通过诉讼等手段向客户追回的金额 881.87 万元，上海外服仍实际承担赔偿 365.06 万元。



对于被用工单位退回的员工，上海外服需要按照劳动法及劳动合同约定继续支付其工资。根据上海外服管理制度及实际情况，员工在发生退岗情况后，上海外服有义务履行提供再就业培训、推荐重新上岗等措施。

综上，上海外服承担了因其提供的人才派遣服务所产生的相关风险。

### 3) 上海外服承担了该与雇员相关的闲置风险

根据《企业会计准则第 14 号——收入》应用指南 2018 规定，当企业在与用工单位订立合同之前已经购买或者承诺将自行购买特定商品时，这可能表明企业在将该特定商品转让给用工单位之前，承担了该特定商品的存货风险，企业有能力主导特定商品的使用并从中取得几乎全部的经济利益。在附有销售退回条款的销售中，企业将商品销售给客户之后，客户有权要求向该企业退货，这可能表明企业在转让商品之后仍然承担了该商品的存货风险。

上海外服与用工单位签订《劳务合同》未明确约定合同履行期限。上海外服根据《劳动合同法》相关规定，与员工首次签订派遣业务《劳动合同》期限不少于 2 年。

故员工与用工单位的用工关系解除后，并不表示与上海外服的劳动关系解除，上海外服与员工间仍存在法定劳动关系，上海外服承担了相应的员工退回风险。根据《劳动合同法》的相关规定，在派遣员工无用工单位期间，用人单位仍需按当地最低工资标准支付员工劳动报酬。报告期内，上海外服累计承担派出雇员退回的闲置成本合计 3,823.25 万元。

同时，根据上海外服管理制度及实际情况，该部分员工在发生退岗情况后，上海外服会采取与员工协商离职、向员工提供培训再就业、或对在病假期、哺乳期、生育期等员工按劳动合同法的相关规定进行管理等措施。

因此，上海外服可以控制其提供服务的过程，同时承担了相应的风险。

综上所述，上海外服在人才派遣服务中属于主要责任人，上海外服以向客户收取的全部费用对人才派遣服务收入进行计量符合《企业会计准则》的相关规定。



#### 4、人才派遣服务未来收入计量方式的预计变化

根据上海外服出具的《关于上海外服（集团）有限公司人才派遣服务未来收入核算方式的说明》，受疫情影响，2020年上海外服累计承担派出雇员退回的闲置成本显著上升，同时，自2021年1月1日起施行的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》中删除了原2006年10月1日起实施的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释（二）》中“劳动者因履行劳动力派遣合同产生劳动争议而起诉，以派遣单位为被告；争议内容涉及接受单位的，以派遣单位和接受单位为共同被告。”的描述。上述司法解释的更新，淡化了劳务派遣的特殊法律风险。

鉴于人才派遣业务的经营环境以及行业法律环境的变化，上海外服对于人才派遣业务特征进行重新考量和评估，并于2021年启动合同要素化修订工作，该项工作对人才派遣业务中不同的业务产品/服务进行区分和明确，并有针对性地在各个产品/服务的描述中分别约定权利义务及风险承担，这将使公司人才派遣业务与报告期相比具有本质差别。2021年，上海外服将进一步明晰各方的业务风险责任，优化业务模式，公司将根据合同约定的权利义务，按照《企业会计准则》的相关规定重新审视人才派遣业务的收入计量方式，按照收取的服务费金额确认人才派遣业务收入。

#### （二）业务外包服务

##### 1、业务外包服务的业务模式

##### （1）业务外包服务的销售模式

上海外服通过整合多种渠道优势，满足不同客户外包个性化需求，通过运用多维度的营销手段不断提升自身产品的核心竞争力，通过参与人力资源行业知名展会、论坛、会议，不断学习国内和国际知名人力资源市场上先进的业务外包管理经验，借此提升公司对客户的需求趋势把握，同时增加客户对于公司产品的了解和认同，有针对性的挖掘客户建立合作关系，从而获取新客户以及提升存量客户的回购率。



## **(2) 业务外包服务的采购模式**

业务外包服务对外采购内容较少，少量的对外采购内容主要为人事代理委托业务采购，具体采购模式如上文所述。

## **(3) 业务外包服务的盈利模式**

业务外包服务的收费模式包含按照双方约定的外包业务量单价和完成的外包业务总量来向客户收费，或根据客户确定的外包人员数量，在外包人员成本基础上加成风险金和合理溢价向客户进行收费。同时，上海外服通过对服务流程的优化和技术服务手段的优化来达到降本增效，提升利润空间。

## **2、业务外包服务的毛利率情况**

报告期内，上海外服业务外包服务毛利率分别为 1.77%、1.79%、1.87%、1.86%，整体呈现出不断上升的趋势。主要系公司外包服务产品具备一定的市场竞争力且逐渐形成一定的规模，进而有效提升毛利率水平。

上海外服业务外包服务毛利率略低于行业平均水平，主要系公司业务外包业务主要服务于基础功能岗位的业务外包服务，如金融机构后台票据交换中心等，客户群呈现规模大、信用等级高等特征，因此公司可以给予更有竞争力的服务价格，并获取规模优势。

## **3、业务外包服务的收入核算**

### **(1) 业务外包服务收入的确认**

公司为客户提供业务外包服务，并与客户签订《岗位外包协议》、《服务外包协议》等，根据合同约定，公司为客户业务流程外包服务，公司根据与客户约定服务内容，向客户派驻符合要求工作人员提供服务。

公司于每月约定时间将向客户提供当月服务外包费用明细，并向其客户提交“付款通知书”。公司依据双方确认的“付款通知书/账单”，确认业务外包服务收入的确认。



## **(2) 业务外包服务收入的计量**

业务外包服务,上海外服根据客户需求,通过对外包人员的招聘、岗前培训、现场管理、绩效考核的整合,为客户提供特定岗位或职能的综合性解决方案,上海外服负有向客户提供岗位服务的首要责任人。上海外服在业务外包服务中属于主要责任人,上海外服以向客户收取的全部费用对人才派遣服务收入进行计量符合《企业会计准则》的相关规定。

## **(三) 薪酬福利服务**

### **1、薪酬福利服务的业务模式**

#### **(1) 薪酬福利服务的销售模式**

##### **1) 薪税管理服务**

上海外服薪税管理服务主要的销售渠道,一方面通过自建销售团队进行客户资源开发,同时,积极通过其他事业部的协同和外部战略合作伙伴获取客户资源。公司积极参加各类研讨会、论坛及专业报告的发布,提升上海外服在大中型企业薪税管理服务市场的市场知名度。通过行业生态链的逐步拓宽,借力全球或国内 HCM 咨询和软件领域知名企业的专业影响力拓展市场。

##### **2) 健康管理服务**

上海外服通过口碑宣传、网络营销、电子商务等多种营销传统方式开拓业务,亦通过渠道合作、数字营销、品牌营销等方式开拓市场,包括:通过与渠道合作伙伴的资源、品牌、服务平台共享获取商业机会;在员工健康管理专业服务领域与行业权威机构合作发布研究报告,通过建设企业品牌、塑造行业影响力等创新方式开拓市场;依托人事管理事业部现有存量客户,挖掘企业内部健康管理需求,拓展健康管理相关服务产品;与薪酬管理事业部其他产品相结合,拓展销售渠道。

##### **3) 商业福利服务**

上海外服面向市场上的潜在客户和上海外服现有存量客户,通过线上线下组合营销方式,推广商业福利咨询及解决方案,具体形式包括:自建销售顾问团队,在人事管理事业部的支持下,通过客户拜访,挖掘现有客户的福利需求,为客户



提供各类商业福利解决方案；通过与人力资源行业媒体平台、定期发布商业福利调研报告，推进商业福利品牌建设，扩大行业影响力；通过与渠道合作伙伴的资源、品牌、服务平台共享获取商业机会；通过薪酬福利微信服务号、直播等新媒体渠道推广，获取企业客户需求；与薪酬管理事业部其他产品相结合，拓展销售渠道。

## **(2) 薪酬福利服务的采购模式**

### **1) 薪税管理服务**

薪税管理服务的对外采购内容较少，少量的对外采购包括新增固定资产采购、软件系统采购、支付网络服务费等。

### **2) 健康管理服务**

健康管理服务的主要对外采购内容为医疗设备和耗材的采购、健康保障保险产品采购。在健康体检服务开展过程中，涉及医疗设备和耗材的采购，采用公开招标采购、邀请招标采购、竞争性谈判采购、询价采购和单一来源采购等方式，常规采购以询价采购方式为主。在健康保障业务开展中，上海外服通过向相关知名合作保险公司展开项目询报价的模式完成保险产品采购。

### **3) 商业福利服务**

商业福利服务的主要对外采购内容为福利产品。为了满足全国商业福利业务的服务落地需求，采用邀请招标采购、竞争性谈判采购、询价采购和单一来源采购等方式，常规采购以邀请招标采购为主。

## **(3) 薪酬福利服务的盈利模式**

### **1) 薪税管理服务**

薪税管理业务的盈利模式是为实现客户管理目标，根据自身成本及客户规模，并基于薪税管理的服务内容及价值进行收费定价，分为按项目、按年及按月收费。按项目及按年收费，主要包括向客户收取的管理及财税咨询费用、系统实施费用以及一次性薪酬税务服务费等。按月收费，主要包括向客户收取的薪酬流程服务外包费用、系统租赁费用等。



## 2) 健康管理服务

健康管理服务的盈利模式是为实现客户员工健康管理目标选择的健康管理服务项目，根据客户规模并参照市场价格，在自身成本及采购成本基础上合理溢价进行收费定价，收费方式通常为按月或者按项目一次性收费。

## 3) 商业福利服务

商业福利服务系为客户提供福利调研、行业福利数据分析，通过上海外服商业福利专有服务平台，提供标准化或定制化的综合福利解决方案，并根据商业福利产品及综合服务的价值，在自身成本及采购成本基础上进行合理溢价。

## 2、薪酬福利服务的毛利率情况

2017年-2019年，上海外服薪酬福利服务毛利率分别为35.88%、33.89%及30.60%。报告期内毛利率整体呈现逐年下降趋势，主要系健康管理业务相关的部分产品及服务的采购价格上涨所致。2020年，薪酬福利服务毛利率为33.28%，较2019年有所上升，一方面系公司薪税管理业务规模进一步得以拓展。另一方面系在新冠疫情下客户对于防疫物资以及健康服务需求上升所致。

## 3、薪酬福利服务的收入核算

### (1) 薪酬福利服务收入的确认

#### 1) 薪税管理服务

公司为客户提供薪税管理服务，并与客户签订《薪酬服务协议》等。根据合同约定，公司为客户提供整体全流程薪酬服务，确保数据处理及时性；提供专业薪酬发放解决方案，解决客户全国各地员工的工资发放问题；提供所有涉及城市的薪酬政策咨询及落地服务等。

薪税管理服务的收费标准一般为公司服务的客户员工数量，乘以约定的人次服务费。薪税管理服务按月结算，公司每月根据所服务的客户员工数量确定应收取的服务费，向客户发送“付款通知书/账单”。公司依据客户确认的服务费金额，确认薪税管理服务收入。



## 2) 健康管理服务

公司为客户提供健康管理服务，并与客户签订《健康管理服务协议》等。根据合同约定，为客户量身定制如体检方案等服务，并根据服务项目和服务标准，自行组织人员或与外部合作伙伴合作完成服务内容。

健康管理服务的收费标准一般根据客户选择的服务项目对应的服务单价及服务人数等计算。

公司于每月约定的日期依据实际服务的客户员工数量及对应的服务单价，向其客户提交“付款通知书/账单”。公司依据客户确认的服务费金额，确认健康管理服务收入。

## 3) 商业福利服务

公司为客户提供商业福利服务，并与客户签订《企业员工弹性福利服务协议》等。根据合同约定，为客户员工提供多样化需求的福利产品选择方案。

商业福利服务的收费标准一般根据客户选择的福利产品对应单价及购买数量计算。

公司于每月约定的日期或合同约定依据实际交付福利产品或提供福利服务数量及对应价格，向其客户提交“付款通知书/账单”。公司依据客户确认金额，确认商业福利服务收入。

### (2) 薪酬福利服务收入的计量

薪酬管理服务中，上海外服属于代理人角色，上海外服根据与客户签署的与客户签订《委托人事管理合同》等约定的薪酬福利服务的服务费收费标准乘以当月服务的客户员工数量，进行薪酬福利服务收入计量，符合《企业会计准则》的相关规定。

健康管理服务、商业福利服务，上海外服通过市场化筛选将对外采购的多项产品、服务进行组合，整合成合同约定的整体解决方案转让给客户。符合《企业会计准则》规定的“企业向客户转让特定商品之前能够控制该商品”的情形，上



海外服在为客户提供健康管理服务、商业福利服务中应当作为主要责任人并根据应收对价总额进行收入计量。

#### **（四）人事管理服务**

##### **1、人事管理服务的业务模式**

###### **（1）人事管理服务的销售模式**

上海外服通过整合多种渠道优势，满足客户需求并拓展商业机会，主要途径主要包括：通过销售渠道、网络营销、行业论坛或峰会等方式获得新客户；通过渠道合作、数字营销、品牌营销等方式开拓市场；通过现有客户关系挖掘新客户；现有客户的业务增长、现有客户的二次销售和交叉销售。

###### **（2）人事管理服务的采购模式**

人事管理服务的采购活动主要集中在人事代理委托业务供应商采购方面，为满足全国各地区的服务落地需要，上海外服以业务承载能力、服务能力和服务质量等多方面综合评价指标体系在全国选聘服务供应商，采购人力资源相关落地服务，并通过初次评估、尽职调查、二次评估、审核批准、签署合作协议、进入试用期并最终纳入上海外服的正式服务供应商。

###### **（3）人事管理服务的盈利模式**

上海外服根据客户的服务需求提供人事管理服务，并按照向客户提供的服务收取服务费，服务费价格根据客户实际服务需求、服务体量、服务难度、市场竞争因素等情况，由上海外服与客户协商确定。收费方式通常为按月收费。

##### **2、人事管理服务的毛利率情况**

报告期内，人事管理服务毛利率分别为 76.51%、78.57%、81.85%和 84.80%，整体呈现稳定上升趋势，主要系随着公司各地经营机构的布局增多，需对外采购各地人力资源服务成本有所下降，进而增厚了该业务板块的毛利率水平。同时，上海外服依托其在行业内深耕数十年积累庞大优质客户资源，规模效应不断显现。



### 3、人事管理服务的收入核算

#### (1) 人事管理服务收入的确认

上海外服为客户提供人事管理服务,并与客户签订《委托人事管理合同》等,根据合同约定,上海外服为客户提供代办理员工录用和退工手续、资料管理服务、代缴纳社会保险费及住房公积金等服务。人事管理服务按月结算,上海外服每月根据所服务的客户员工数量确定应收取的服务费,向客户发送“付款通知书/账单”。上海外服依据客户确认的服务费金额,已确定所约定的服务全部提供,服务费用金额能够确认,并且相关的经济利益可流入企业时,作为确认人事管理服务收入服务费的时点,符合《企业会计准则》关于收入确认标准的规定。

#### (2) 人事管理服务收入的计量

人事管理服务中,上海外服属于代理人角色,上海外服根据与客户签署的与客户签订《委托人事管理合同》等约定的人事管理服务的服务费收费标准乘以当月服务的客户员工数量,进行人事管理服务收入计量,符合《企业会计准则》的相关规定。

#### (五) 招聘及灵活用工服务

##### 1、招聘及灵活用工服务的业务模式

###### (1) 招聘及灵活用工服务的销售模式

###### 1) 灵活用工服务

上海外服灵活用工服务通过多种渠道和方式进行客户拓展,主要途径包括:通过参加各种与灵活用工相关的行业论坛、专业展会,举办产品发布会等市场活动吸引潜在客户;通过与产业链相关专业机构合作,形成战略合作关系,共享获取商业机会;通过上海外服各事业部和产品线,相互协同销售,获取潜在客户信息,跟进销售工作;通过互联网平台,投放品牌宣传内容,吸引用户关注,增加潜在销售机会;通过长期良好的客户服务,由老客户客户介绍新客户;通过对存量客户的二次开发,加大新服务的营销力度,获取新的业务订单。



## 2) 招聘流程外包服务

上海外服通过网络营销、行业论坛或峰会等多种营销传统方式开拓业务；根据业务定位确定目标客户群，利用各途径积累的资源，通过电话和上门拜访等方式主动进行业务营销；同时，在校园招聘服务领域发布调研报告，通过建设企业品牌、塑造行业影响力等创新方式开拓市场。此外，上海外服还向现有客户推广新的业务解决方案，并通过现有客户以口碑宣传向其他潜在客户推荐。

## 3) 中高端人才寻访服务

上海外服通过维护客户资源而获取的业务需求，或通过第三方机构及人员推介、行业论坛或峰会等多种传统营销方式开拓业务，或由现有客户以口碑宣传向其他潜在客户推荐、或对其他业务的现有客户进行产品交叉销售、共享商机。对潜在目标客户进行全面分析、跟踪、拜访、商谈合作意向，并与有意向的客户最终确认合作。

### (2) 招聘及灵活用工服务的采购模式

#### 1) 灵活用工服务

灵活用工服务对外采购内容较少，少量的对外采购内容主要为人事代理委托业务采购，具体采购模式如上文所述；另外，少量对外采购职位发布和简历获取平台、测评工具、背景调查服务及其他相关服务，公司以服务能力、服务质量保证、服务响应速度等多方面综合评价指标体系选聘服务供应商。

#### 2) 招聘流程外包服务

招聘流程外包服务的主要对外采购内容为有职位发布和简历获取平台、测评工具、背景调查服务及其他相关服务，公司以服务能力、服务质量保证、服务响应速度等多方面综合评价指标体系选聘服务供应商。

#### 3) 中高端人才寻访服务

中高端人才寻访服务的主要对外采购内容为有职位发布和简历获取平台、测评工具、背景调查服务及其他相关服务，公司以服务能力、服务质量保证、服务响应速度等多方面综合评价指标体系选聘服务供应商。



### **(3) 招聘及灵活用工服务的盈利模式**

#### **1) 灵活用工服务**

灵活用工服务的收费模式为根据客户企业的需求，定制项目服务方案，折算项目所需人员数量，并在提供的项目服务人员的人工成本上加成风险金和合理溢价或以双方约定的固定服务费的方式进行收费。

#### **2) 中高端人才寻访服务**

中高端人才寻访服务费用一般以招聘职位的税前年总收入为基准按一定比例进行收费，税前年总收入包括但不限于基本工资、奖金、津贴以及公司为个人支付的个人所得税、个人部分的社会保险费和住房公积金等。

#### **3) 招聘流程外包服务**

招聘流程外包服务主要根据客户需求的招聘流程和实施时间按提供的服务项目进行收费。

### **2、招聘及灵活用工服务的毛利率情况**

报告期内，上海外服招聘及灵活用工服务毛利率分别为 7.03%、8.77%、9.14%、8.55%。2017 年-2019 年，该业务毛利率水平整体呈现上升的趋势，主要系市场对灵活用工的需求旺盛，公司灵活用工业务板块处于业务拓展期，业务规模逐年上升，故毛利率水平处于上升通道中。2020 年该板块毛利率的下降主要系受到新冠疫情影响，市场竞争加剧所致。同行业可比公司中科锐国际、万宝盛华毛利率高于行业平均水平，主要系两家可比公司招聘及灵活用工服务业务形成较大规模，且毛利率较高的招聘类业务占比较大所致。

### **3、招聘及灵活用工服务的收入核算**

#### **(1) 招聘及灵活用工服务收入的确认**

##### **1) 招聘服务**



公司为客户提供招聘服务，并与客户签订《中介委托协议》等。根据合同约定，为客户提供中高端人才寻访服务、招聘流程外包服务。合同中对客户需求的职位、服务保证期、服务费收取的方式、支付安排等均有相应的规定。

中高端人才寻访服务收费标准一般按照候选人年薪的一定比例进行收费。招聘流程外包服务主要根据客户需求的招聘流程和实施时间按提供的服务项目进行收费。公司根据合同约定按照实际招聘服务成果计算服务费用，向其客户提交“付款通知书/账单”。公司依据客户所确认的“付款通知书/账单”，确认招聘服务收入。

## 2) 灵活用工服务

公司为客户提供灵活用工服务，并与客户签订《灵活用工服务合同》等。根据合同约定，为客户提供临时性、季节性、不定时性、项目性等岗位用人需求设计专业解决方案,合同中对于所提供服务的岗位职责、期限、岗位胜任能力需求均作出了明确约定。

灵活用工服务收费标准一般以客户企业的需求，定制项目服务方案，折算项目所需人员数量，并在提供的项目服务人员的人工成本上加成风险金和合理溢价或以双方约定的固定服务费的方式进行收费。公司在每月的约定日期依据上月实际派出人员数量，按其对应岗位报价，向其客户提交“付款通知书”。公司依据客户所确认的“付款通知书”进行业务收入的确认

### (2) 招聘及灵活用工服务收入的计量

招聘服务中，交易中，不存在应支付给其他相关方的价款，上海外服与客户签署的与客户签订《中介委托协议》等约定的服务费收费进行收入计量，符合《企业会计准则》的相关规定。

灵活用工服务中，上海外服负责灵活用工人员的招聘、培训、工作调派，同时承担灵活用工人员的闲置成本，灵活用合同中，上海外服及其控股子公司基于与派出员工的劳动关系，存在引发包括但不限于确立及解除劳动关系及支付经济补偿金、劳动报酬、工伤争议类等劳动争议的风险。在合同无另行约定的情况下，上海外服因劳动争议产生的支出将由上海外服最终承担。综上，灵活用工服务中，



上海外服属于主要责任人并按照应收对价总额确认收入，符合《企业会计准则》的相关规定。

综上所述，报告期内上海外服不同业务收入确认方法符合公司实际经营情况，收入核算方式合理，符合行业惯例及《企业会计准则》的相关规定。同时，根据上海外服出具的《关于上海外服（集团）有限公司人才派遣服务未来收入核算方式的说明》，针对人才派遣业务，公司对其业务特征进行重新考量和评估，进一步明晰各方的业务风险责任，优化业务模式，公司 2021 年将按照《企业会计准则》的相关规定重新审视并将人才派遣业务的收入计量方式变更为以收取服务费的金額确认人才派遣业务收入。

## 二、中介核查意见

经核查，会计师认为：

1、报告期内，我们了解相关行业公开的收入核算政策，与置入资产收入确认政策进行比对，未发现明显差异。上海外服各类业务报告期内毛利率变动符合其业务发展情况，且与同行业同类业务公开数据比较，未发现明显差异。综上，置入资产公司不同业务收入确认方法符合实际经营情况，收入核算方式合理，符合行业惯例及《企业会计准则》的相关规定；

2、根据上海外服出具的《关于上海外服（集团）有限公司人才派遣服务未来收入核算方式的说明》，2021 年人才派遣业务与报告期相比具有本质差别，公司对人才派遣业务特征进行重新考量和评估，并进一步明晰各方的业务风险责任，优化业务模式，公司 2021 年将对人才派遣业务的收入计量方式变更为以收取服务费的金額确认人才派遣业务收入，这符合《企业会计准则》的相关规定。

[以下无正文]



[此页为关于上海强生控股股份有限公司重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易之并购重组委审核意见回复签字页]



中国注册会计师:



中国注册会计师:







姓名 郭海龙  
Full name  
性别 男  
Sex  
出生日期 1982-18  
Date of birth  
工作单位 天职国际会计师事务所(特殊普通合  
Working unit 通伙)上海分所  
身份证号码 310102198208212359  
Identity card No.



49

年度检验登记  
Annual Renewal Registration

本证书经检验合格，继续有效一年。  
This certificate is valid for another year after  
this renewal.



2017年4月30日

天职国际会计师事务所(特殊普通合伙)  
与原件核对一致  
(II)

年度检验登记  
Annual Renewal Registration

本证书经检验合格，继续有效一年。  
This certificate is valid for another year after  
this renewal.



郭海龙(110101504639)  
您已通过2020年年检  
上海市注册会计师协会  
2020年08月31日

年 月 日  
/ /





姓 名 宋 鸣  
Full name  
性 别  
Sex  
出生 日期 04-28  
Date of birth  
工 作 单 位  
Working unit  
身 份 证 号 码  
Identity card No. 110109197704282817



年度检验登记  
Annual Renewal Registration

本证书经检验合格，继续有效一年。  
This certificate is valid for another year after this renewal.



宋鸣(110101500041)  
您已通过2020年年检  
上海市注册会计师协会  
2020年08月31日

年 /y 月 /m 日 /d

天职国际会计师事务所(特殊普通合伙)  
年度档案登记  
Annual Renewal Registration

本证书经检验合格，继续有效一年。  
This certificate is valid for another year after this renewal.

年 /y 月 /m 日 /d







证书序号:0000175

### 说明

- 1、《会计师事务所执业证书》是证明持有人经财政部门依法审批,准予执行注册会计师法定业务的凭证。
- 2、《会计师事务所执业证书》记载事项发生变动的,应当向财政部门申请换发。
- 3、《会计师事务所执业证书》不得伪造、涂改、出租、出借、转让。
- 4、会计师事务所终止或执业许可注销的,应当向财政部门交回《会计师事务所执业证书》。



发证机关:

二〇一八年七月二十六日

中华人民共和国财政部制



会计师事务所

# 执业证书



天圆国际会计师事务所(特殊普通合伙)

名称:

邱靖之

首席合伙人:

主任会计师:

经营场所:

北京市海淀区车公庄西路19号68号楼A1和A-5区域

特殊普通合伙

组织形式:

11010150

执业证书编号:

京财会许可[2011]0105号

批准执业文号:

批准执业日期: 2011年11月14日

天圆国际会计师事务所(特殊普通合伙)  
与原件核对一致  
(印)