

第二十四屆MEP (Millennium Entrepreneurship Programme) - 商業企劃書
The 24th MEP (Millennium Entrepreneurship Programme) - Business Proposal

甲部 - 隊伍基本資料
Part A - Basic information

組別編號 : 030
Group No. : 030

組員資料 Details of Group Members

	中文姓名 Name in Chinese	英文姓名 Name in English
1	歐陽穎添	Au Yeung Wing Tim
2	陳卓賢	Chan Cheuk Yin
3	李思凝	Lee Sze Ying
4	蘇卓眉	So Cheuk Mei

帶隊導師資料 Details of Team Advisor

學校/機構名稱 : School/ Organization Name:	迦密柏雨中學
中文姓名 : Name in Chinese:	陳志豪老師
英文姓名 : Name in English:	Mr Hody Chan

啓蒙導師資料 Details of Mentor

中文姓名 : Name in Chinese:	許文傑先生
英文姓名 : Name in English:	Mr Eric Hui

1. 項目基本資料

1.1 產品名稱：FineDer

FINEDer

1.2 項目類別：全人健康服務

1.3 項目摘要：

香港中小型企業（下稱中小企）林立，佔商業單位總數98%以上，是香港經濟發展為必不可少的部分。在激烈的市場競爭中，中小企為求脫穎而出，必須解決不同難題。

首先，隨著環境、社會及管治（下稱ESG）的市場概念成為大勢所趨，在港的大型企業逐漸重視ESG的營運，並要求合作的中小企達到一定要求。為了繼續與大公司合作，甚至繼續擴展其規模，中小企要著手提升內部ESG指數。對於大型外資企業而言，他們擁有成熟的體系和人力去改善ESG。然而，對缺乏經驗的中小企來說，這無疑是一大難點。

此外，近年來各地員工越來越重視自身的福祉。企業提供福祉的能力，已經成為員工選擇職業崗位的重要因素，決定著一間公司的人才競爭力。可是，基於中小企的資源與規模，難以為員工提供高質素的福利，不利企業長遠發展。隨著僱員對福利的需求擴大，逐漸衍生了全人健康（下稱全健）的概念，涵蓋員工的身體、心理健康、社交需求等影響員工狀態的因素。可惜，在香港龐大的工作壓力下，中小企員工的身心健康難受保障。

有見及此，FineDer 致力為中小企提供員工全人健康的解決方案。服務包括全健課程，運動社群及公里兌換積分計畫。其中，全健課程透過提供各種專業治療課程，讓員工在體格和心理需求方面得到保障。另一方面，用戶透過建立由跨行業用戶組成的運動社群，能夠達至互相勉勵，共做運動之效。而在體育社群的基礎下，FineDer引進公里兌換積分計畫，鼓勵社群用戶多做運動換取積分。通過以積分兌換全健產品的優惠，培養用戶長期做運動的習慣，達至改善身心狀態之效。

我們相信透過FineDer服務，能夠有效將全人健康的理念推廣至中小企，並協助中小企實踐ESG。同時令員工能從中得益，改善身心健康，促進一個更加可持續的社會。

2. ESG及社會效益

2.1 社會需要

香港，除了車水馬龍的繁華街道，以及金碧輝煌的都市景象外，令人印象最深刻的莫過於市民「熱愛工作」的上班文化。根據美國著名調查公司KISI最新發表《工作生活平衡城市排行榜》，香港的工作過勞指數「高居」全球第二，連續三年位居「三甲」之內。針對香港市場深入調查，「AXA安盛心理健康研究」更加指出，72%的員工在一年內曾感到中度到極度嚴重的壓力。改善香港員工的身心健康，實在刻不容緩。

另一邊廂，ESG已經開始滲入香港市場。作為投資者在作出投資決定時的重要指標，其中社會責任（Social）指的正正是人力資源管理，員工健康和 safety。因此，ESG的出現，正正是為扭轉員工福利而帶來了重要的契機。員工福利，指的不只是公司補貼的醫療費，洗牙服務，更重要的是員工的全人健康能否被照顧和重視。

這個趨勢直接促成了全人健康服務業的誕生，為企業提供員工全健解決方案。不少大型外資企業都引入相關服務，致力改善員工福祉。然而，佔全港商業單位98%的中小型企業，卻往往被市場忽略。其中一個重要的原因就是高昂的服務收費，以及不利中小企規模的服務模式。現時，市面上大多全健服務都是以公司為單位，為他們個別設計活動。由於收費是逐次性且由一間公司承擔，高昂的成本令不少中小企卻步。此外，業界人士也表示，員工由於缺乏長期誘因，以致參與人數嚴重不足，甚至第二次的活動參與人數往往是第一次的減半。成本和結果不成正比，令中小企更加不願花「冤枉錢」，造成資源浪費。

由此可見，面對身心健康每月下沉，社會的呼聲越發提高，但現時的市場根本不能夠針對120萬的中小企群眾。因此，FineDer是為解決此類社會需要而生。

2.2 服務在環境、社會及管治範疇的應用

2.2.1 社會範疇

FineDer了解在香港壓迫的工作環境下，員工難免在有極大的心理負擔。每日馬不停蹄的工作更會導致員工患上種種職業病。

帶著此番憂慮，FineDer致力改善用戶公司旗下員工的身心健康。FineDer希望為用戶提供各類的心理指導，讓他們找到合適的方式排解壓力。另外也會提供身體上的指導治療，預防員工患上各種職業病，或是治療已有的身體毛病，大大降低受傷機率。

此外，FineDer 鼓勵用戶多做運動，以運動達至體格及心靈上的健康。藉著多元服務，讓用戶的身心健康得到重視和保障。同時，我們也回應員工的社交需要，提升跨行業員工福利間的關係，全方位地針對全人健康需求。

我們正正理解中小企未必能夠投放資源到員工的福利，因此FineDer以低價的賣點吸引公司註冊，藉此能提供各種福祉予註冊公司的員工，協助中小企達到社會責任（員工健康及勞工權益）的指標。

2.2.2 管治範疇

ESG中的「管治」，指一家公司進行營運和治理的政策與措施，以及最終會展現企業價值觀。我們希望引進服務後，能更好的協助中小企展現其正面的形象，建立優秀的品牌。

1. FineDer希望透過低價營銷，協助資源有限的中小企實行ESG管治。只有中小企達到市場的要求，大型企業才能確保其供應鏈管理，中小企才可繼續發展壯大。

2. FineDer能夠有效改善員工的全人健康，提升公司的吸引力，吸引人才加入。對準市場勞動力的最新需求，才能招攬更多人才，保持競爭力。

2.2.3 環境範疇

經濟活動能夠持續進行，健康的地球環境實在是必不可少。當中最受矚目的就是碳排放和空氣污染，而現時企業對環境造成的傷害實在目共睹。因此ESG的設定就是希望企業能夠減低對環境的傷害。

1. 鼓勵代步，減少碳排放量

許多員工為求方便快捷地到達工作地點，便會購置車輛代步。可是，汽車排放的廢氣包含煙霧，可吸入微粒以及化學物質如一氧化碳，碳氫化合物和氮氧化物等，是導致全球氣候暖化的罪魁禍首。因此，FineDer會以一系列獎勵措施鼓勵用戶共同實行減碳（如獎勵用戶以踩單車取代汽車通行）。FineDer深信每一個用戶在減碳活動踏出的一小步，凝結所有用戶的力量就是對環境保護的一大步。

2.3 企業在環境、社會及管治範疇的營運措施

2.3.1 社會範疇

1. 定期組織義工活動

FineDer關注社會上有需要的人士，為保障人權主動踏出一步。故此，FineDer與社會各界的非政府組織（NGOs）合作，組織義工活動予用戶及FineDer員工參與，如清潔海灘活動。FineDer深信此舉能幫助社會各界有需要的人，也讓FineDer員工及用戶在全人方面有更良好的發展。透過與NGOs合作，我們相信FineDer帶來的影響不會侷限於幫助中小企營運ESG，而是擴展至整個社會，能夠與用戶攜手共創更好的社會。

2.3.2 管治範疇

1. 招聘人才

作為初創企業，招聘員工為重中之重。我們希望透過招攬多元人才，例如不同種族，國籍，使不同文化並存於FineDer，鼓勵不同國界的員工互相交流，在公司營造包容友好的風氣。此外，香港整體市場在ESG的發展仍在起步階段，於運行方面的知識仍存在侷限。相反地，在海外地區，如歐美國家，對ESG有更透徹理解，實行範圍更加成熟和廣泛。為此，我們相信透過吸納來自各地的人才，能利用他們對ESG的雄厚經驗，為我們的服務提供獨特的意見。長遠來看，我們的員工能為FineDer的ESG運營提供一大發展空間。

2. 上班政策以保障自身僱員身心健康

香港中小企在保障員工身心健康得普及性仍然不足。作為全健服務企業，我們更加會以身作則，保障自身員工的身心健康。因此，我們採取彈性工作時間安排，讓員工自行選擇適合自己的辦公時間，藉以大大減少員工上班的焦慮。此外，由於FineDer並沒有固定辦公室，員工可以在家工作，讓員工能夠生活與工作平衡。我們深信透過此類措施，我們的員工能夠在低壓下工作，維持僱員身心健康，減少工作疲勞。

2.3.3 環境範疇

1. 減少使用資源

為保護地球資源，減少能源浪費，Fineder決定不租用辦公室，以減少使用水、電、煤等能源。此外，FineDer亦鼓勵自己的員工以單車或跑步等運動取代代步工具。我們以身作則，定能鼓勵用戶公司參與運動減碳行動，減少使用資源。長遠來說，透過於自己公司內建立減碳風氣，可為環境保護出一分力。



2.4 項目如何回應上述社會需要及產生社會效益

FineDer以行業作為服務對象，綜合整個行業的工作人士以及他們的需要，可以避免因中小企員工數量有限而難以舉辦課程的問題。我們綜合整個市場的行業資源，每人每月只需\$100就能讓員工享有全健服務，成本大幅下降，降低中小企為員工提供全健服務的門檻，將全人健康普及化。

FineDer 提供渠道讓不同用戶組成運動社群，聚集運動愛好者。健身俱樂部Virgin Active的研究發現，64%的受訪者表示比起比自己一人運動，與朋友一同做運動時，可接受更高運動量，延長運動時間。著名健身專家 James Duigan亦指出，擴大不同運動夥伴能夠提供強大的動力，有助建立持之以恆習慣，甚至刺激荷爾蒙，令身體保持快樂和健康。因此，運動社群能夠有效建立長遠的運動誘因，令用戶維持強健體格。

大多中小企的工作與外部交流的機會少，我們的正正能夠集合同行的員工參與課程，同時運動社群也能夠實現跨行業的社交。藉此便利中小企建立社交橋樑，加強整體的連繫及互動，謀求一同合作發展的契機，從而形成健康的行業生態圈。

3. 項目資料

3.1 服務簡介

第一步：加入FineDer

中小企登記成為會員後，FineDer會按其員工數量，給予每個參與公司員工一個FineDer 帳號。雇主需提供其公司行業，好讓我們能夠初步分析不同雇員的需要。

用戶在首次登入賬號時，需要回答一系列的問題，包括身體狀況、壓力指數、工作狀況與心理狀態等。這些數據將有助我們分析不同行業所面對的身心問題，作為我們設計相應課程的重要參考。此外，用戶亦需要於每一個月就以上資訊做出更新，以便我們因時制宜，調整課程迎合他們最新的需求。

為確保用戶的私隱，其全健指數只會供我們數據分析師之用，並不會向雇主或第三方披露以上資料。

第二步：預約及線上服務

用戶能夠從手機APP一站式享用我們一下的服務：

1. 量身訂造全健課程

收集用戶的大數據後，我們會委托專業全健人士，（如營養師、物理治療師），為不同行業設計針對性的課程，預防且改善他們在工作中可能出現的職業勞損。這些課程無需額外收費，而且每個月定時開設兩班。用戶能夠透過應用程式，預約有興趣的課程。

2. 創建體育社群

我們允許用戶創建體育社群，並且發布在FineDer 上。用戶只需要輸入運動類別、運動地點、經驗、可行時間等資訊，FineDer 便會自動推薦相關的社群給用戶。用戶可以根據自己上班地點和時間等，選擇與自己匹配的社群，然後申請加入。社群的成員不是來自單一界別，而是各行各業，讓用戶能透過運動進行跨行業社交。

3. 公里兌換積分計劃

在參與體育項目（如跑步、遠足、單車）時，程式會依照GPS定位計算他們移動的公里數。每1公里就獲得1積分。我們會與不同的全健商家合作，以積分兌換全健產品或優惠。例如：每10分就能夠兌換有機食品、每100分能兌換人體工學椅半價。

第三步：線下實體服務

FineDer全健課程將會在全港各區開班，首兩年將會以10區作為試點，其後擴展到18區，方便用戶前往上課。此外，課程的時間主要集中於週末，方便中小企用戶上課。以下為FineDer課程的例子：

對象：運輸行業

潛在身心問題：	<i>FineDer</i> 的專屬全健課程：
頸椎病	與物理治療師合作，設計預防司機頸椎健康的課程，以及教導舒緩治療的技巧。
食無定時，胃病	與營養師合作，針對他們長時間的工作，為他們設計合適又可行的飲食方案。
工作煩厭而導致高壓力	<ol style="list-style-type: none">1. 與心理治療師合作，制定出相應的情緒疏導方案。2. 與冥想治療師合作，減輕焦慮並促進放鬆的感覺，讓平日生活節奏急促的他們得以放輕腳步，令腦袋和身體協調。

第四步：後續追蹤

每完成全健課程和運動紀錄後，FineDer 會要求用戶填寫問卷，問題簡短而且以打分的方式，方便他們記錄活動後的身體狀況。長期累積數據後，我們會將用戶在不同時間的狀況作對比，分析其健康情況的改善。

FineDer 匯總參與計畫的中小企雇員的數據，並且向公司負責人提供該公司整體的數據分析，讓企業了解員工在全人健康方面的發展，有助企業達至監管機構對ESG的要求。然而，為保護雇員的私隱，我們不會向雇主提供個別員工的數據分析。

3.2 服務特色

3.2.1 革新服務模式，降低加入門檻

比起傳統以單一企業作為獨立服務個體，且以逐次活動計算的收費模式，我們進一步擴大範圍，選擇以行業作為服務基礎。課程再非以到會形式分開舉辦，而是綜合整個行業的工作者，一同改善員工的全人健康。除了避免以往企業員工數量不足而難以開班，透過規模效應，客戶加入的成本也能夠大幅下降。**FineDer**的收費以公司規模的不同，分為三個不同收費的計畫，每人每月的平均成本只需要200元，相當於兩頓午飯的價錢，企業就能夠讓員工享用全健服務。以低價吸引更多中小企加入，達到全人健康普及化的目標。

3.2.2 收集用戶數據，掌握員工需要

為更精準把握用戶需要，**FineDer** 在應用程式裏內置問卷填寫功能，讓用戶方便快捷地填寫身體近況，壓力指數，任何身體不適等個人健康資訊。我們將每個月收集問卷回應，以大數據分析用戶回應，得出全面的用戶身體健康情況數據。我們將用戶按共同點（如肌肉痠痛）作分類，並把同類的用戶聯繫起來，按照分析提供切身的預防及治療方案，使用戶能針對性地減輕工作勞損，達至員工體格健康的目標。

3.2.3 夥拍全健專家，預防勝於治療

相比市面上更注重治療工作勞損的員工福祉，我們更相信預防勝於治療。因此**FineDer**除了提供治療損傷的服務外，更看重有關預防職業勞損的工作。為提供足夠預防措施予員工，**FineDer**夥拍全健專家（如物理治療師、營養師等），共同設計有關預防職業勞損的專業課程。全健專家能指導每位員工以運動搭配飲食，有效地預防職業勞損。我們相信藉此能大大減低員工因工作帶來身體不適的機率，有效達至預防之效。

3.2.4 搭建社交橋樑，促進同行交流

由於從事同類行業的員工多數有相似的職業勞損，因此**FineDer** 以行業為分類。與市場的主流服務不同，我們的課程並不會以單獨一間公司為服務對象，而是集合所有相同行業的用戶一同參與我們的課程。由於中小企員工在忙碌的日常工作中難以與同行多作交流，因此我們希望透過開設課程讓從事相似行業的用戶參與，為他們搭建社交橋樑。通過課程來促進與同行的交流，我們相信用戶在身心上都能有效維持健康。

3.2.5 公里兌換積分，提升運動誘因

市場上的全健服務公司並沒有提供長期誘因，大多用戶在參加一兩次活動後便不會繼續參與，無法延續提升全健的習慣。針對現存弱點，我們設計公里兌換積分計畫，透過以積分兌換全健產品的優惠作為長期誘因，吸引員工多跑多動。同時，兌換計畫亦能維持員工參與率，令**FineDer**服務的效能更為顯著。

3.2.6 創建運動社群，建立全健風氣

由於當今職場上同事的關係常常只在工作上有聯繫，而缺乏工作以外的聯繫。為促進用戶之間的關係，**FineDer** 創建運動社群，期望用戶們能加入運動社群，實現「齊齊運動」的精神。透過創建運動社群，我們相信能夠連結跨行業的用戶。透過增加用戶之間的交流聯繫，更能夠使他們在運動方面互相激勵，形成良好的運動風氣，使大眾更注重運動及體格健康。

3.3 業務目標

3.3.1 短期目標

首兩年，FineDer業務專注於運輸及餐飲業。作為初創企業，用戶數量在初期會較低，需時逐步建立發展。因此，第一年的目標用戶將會是50間運輸及餐飲業企業，第二年將會是100間。基於FineDer的盈利模式，預計第一年就能夠達到收支平衡。

我們期望首兩年能夠在運輸和餐飲業建立口碑，提高這兩個行業的全健意識。預計兩年內，合作的全健產品公司會顯著增長，並要求在FineDer上提供優惠，同時能夠提高我們積分兌換計劃的長遠吸引力。

3.3.2 長期目標

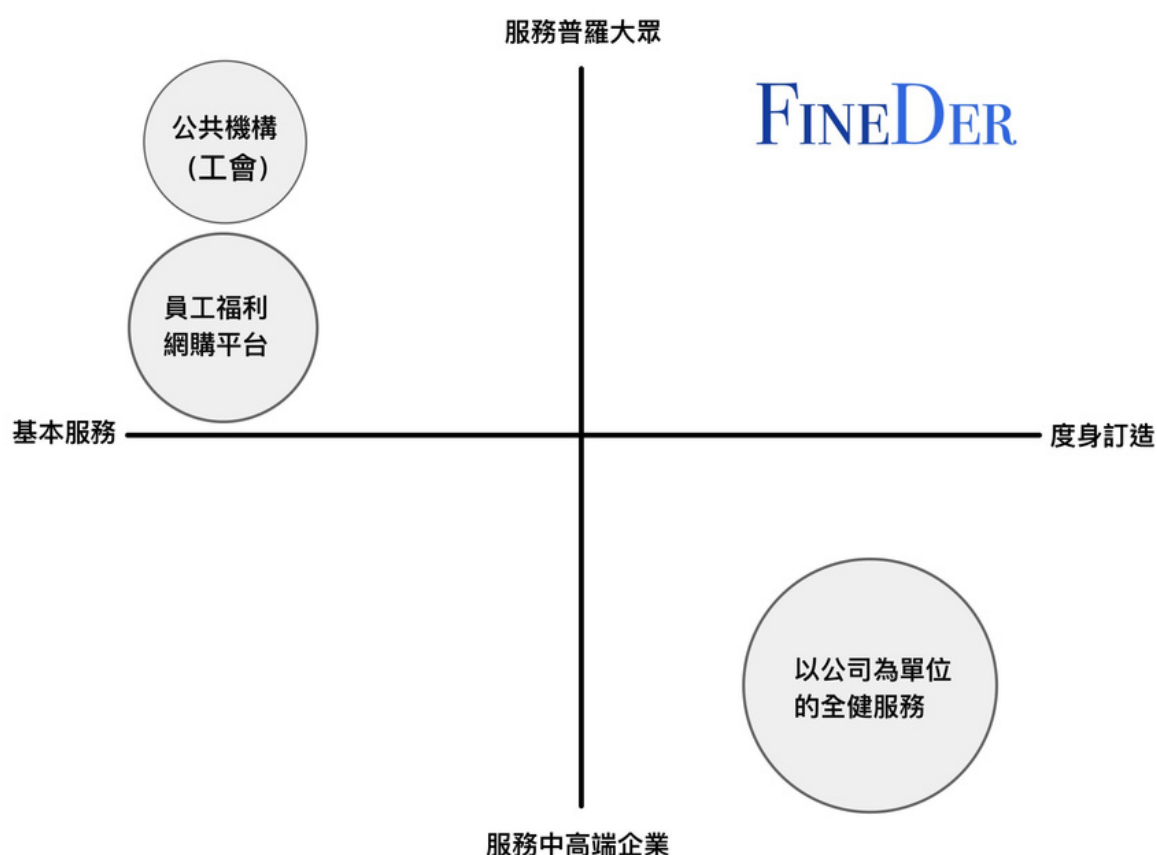
第三年，FineDer業務將擴展到建造業。我們期望中小企對全人健康的重視會逐漸增加，目標用戶將會是150間運輸、餐飲及建造業。

未來，我們相信香港整體中小企員工的快樂指數，身心健康指數，運動指數均有正面大幅的提升。FineDer會致力將全人健康的風氣推廣到至全港的各個階層，提升公眾對體格和心理健康的重視，從根源改變現時香港人因高壓工作而展現漠不關心的態度。FineDer將會與中小企攜手並肩地改善員工的身心健康，為全球的可永續發展作出重要貢獻。

4. 營銷及市場策略

4.1 市場定位

- FineDer致力在市場打造「親民」、「貼身」、「社群」、「活力」的形象。
- 「親民」：比起以公司為單位的全健服務，FineDer的收費遠低於主流的同類服務，降低門檻，令全人健康服務不再是大型企業的專屬，而規模不足的中小企同樣能夠享用，從而達至普及。
- 「貼身」：比起以普羅大眾作為開班焦點的公共機構（如工聯會），我們能夠深入地洞察不同行業和員工的需求，制定更加貼身的課程，最大程度地提升福祉效益。

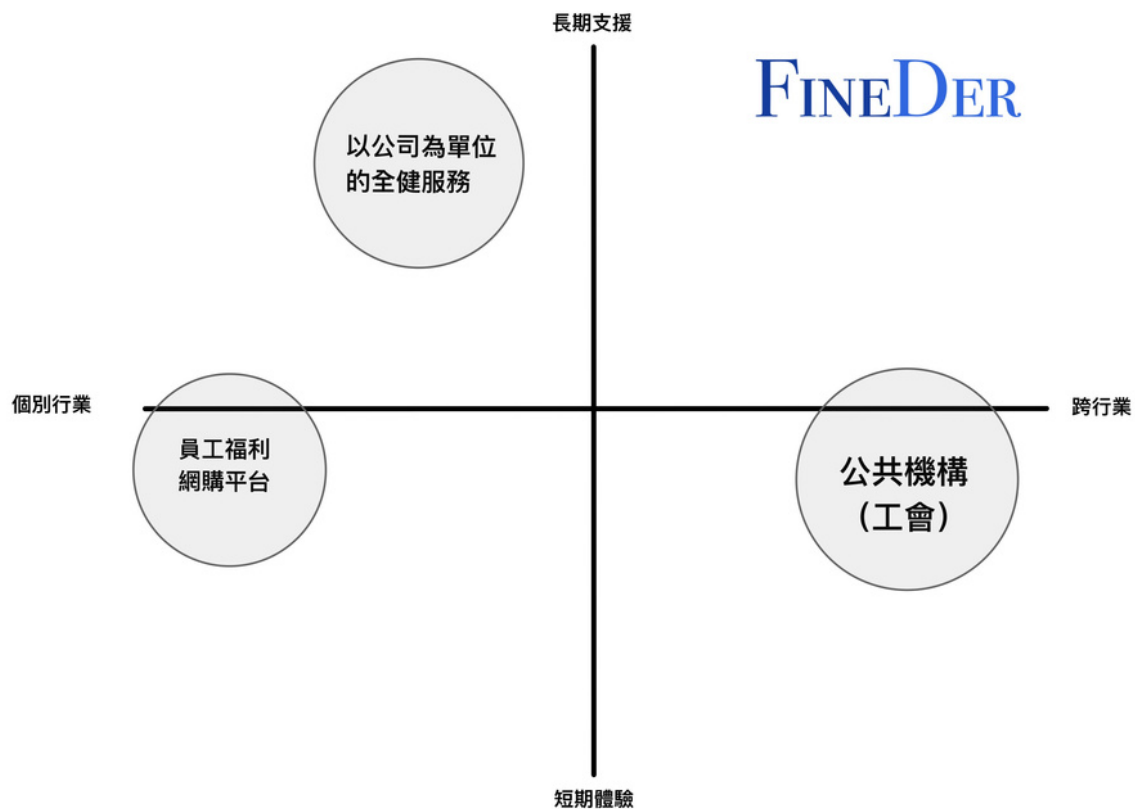


- 圖：FineDer在全健服務市場（服務特點和覆蓋面）之定位

現存市場：

- 員工福利購物平台：面向各類企業，但僅提供商品優惠。
- 全健服務公司：以公司為單位，主要服務大型企業，提供訂製的服務。
- 公共機構：以普通運動班和興趣班為主，目標面向大眾，收費低廉。

- 「社群」：用戶透過FineDer龐大的網絡，創建不同的運動社群，達到同行業內，甚至跨行業社交。因此，他們會重度依賴FineDer，才能夠不斷擴大社群，建立更多元的聯繫。
- 「活力」：FineDer一方面提供了社交機會，另一方面也提供了積分兌換商品優惠，鼓勵用戶延續運動習慣。現時的主流同類服務，員工都是單次性體驗和使用，對整體市場的影響有限。通過照顧社交需要和商品優惠回贈的方式，FineDer為用戶構建長期的運動誘因，建樹恆久的全健關注度。



圖：Fineder在全健服務市場（照顧社交需要和誘因）之定位

現存市場：

- 員工福利網購平台：主要為個人提供商品優惠，涉獵一部分的全健領域。
- 全健服務公司：主要為企業內部員工提供全健課程，模式以對內為主。
- 公共機構：課程匯聚不同的公眾，較著重於短期的體驗。

未來，我們目標成為全人健康領域的「權威」品牌，贏得雇主、員工和社會的廣泛認同，發展為中小企選擇全健服務的首選之一。

4.2 主要顧客對象

FineDer的主要顧客對象為中小型企業，特點為經營規模、雇員人數、營業額均較小。受制於自身財力，加上意識嚴重不足，中小企往往在全人健康市場上被忽略。然而，中小企佔香港全部企業的98%，會是未來反映香港整體市場ESG的重要指標。要從各個層面推廣員工全人健康，就要從中小企入手，釋放龐大市場的潛力。

為了方便我們管理和策劃活動，FineDer會將中小企客戶按照行業劃分，令我們更好地回應需要。

- 短期對象（首兩年）：從事運輸與飲食業的中小企

根據職安局的《香港職場疲勞狀況初步調查》，從事運輸與飲食業的雇員疲勞指數較高。因此，FineDer以從事運輸業和飲食業的中小企作為首兩年試點。一方面逐步打造市場占有率，一方面針對營運挑戰做出調整，為擴大對象做好準備。

- 長期對象：全香港中小企

當FineDer服務愈見成熟，有足夠的負載能力時，便會進一步將業務拓展至全港的中小型企業。由於香港市場對於全健服務的需求會不斷提高，加上中小企有巨額的發展空間，FineDer未來會為各行各業的企業都提供服務，達至整個社會受益。

4.3 SWOT分析

4.3.1 強項

1. 性價比高：

中小企可以以低價的月費訂閱FineDer。綜合整個市場各行各業的資源，每間公司的平均成本都會大幅下降，同時能夠享用廣大範疇的服務。

2. 加強公司之間的連繫：

FineDer打破以單一公司作為服務對象的框架，轉而以行業為單位，提高中小企之間謀求合作發展的契機，形成生態圈。

FineDer實行積分兌換計劃，以員工的運動距離（例如：跑步公里）換取積分，能夠為員工打造短期和長期的動機，提升中小企的整體參與水平，達致普及全健意識的最終目標。

3. 全健合作：現時社會上的服務大多提供受傷後的舒緩方法，治標不治本。FineDer以專業人士（例如：物理治療師）指導，從根本問題入手，避免員工出現過度疲勞的現象，防範於未然。

4. 提供長期誘因：

實行積分兌換計劃，以員工的運動距離（例如：跑步公里）換取積分，能夠為員工打造短期和長期的動機，提升中小企的整體參與水平，達致全健意識普及化的最終目標。

4.3.2 弱點

1. 信賴度與存取私人資訊的困難：

FineDer需要定期獲取用戶的問卷結果，當中包括健康、心理狀況等敏感資訊，以作大數據分析用途。然而，FinDer作為初創公司，尚要時間構建客戶的信賴度。所以在營運初期，用戶有機會抗拒披露自身資訊（定時身心狀況，運動路徑和公里），令我們在制定全健課程，以至執行積分兌換計劃時有所阻滯。

2. 導入期的合作夥伴受限：

由於FineDer是初創企業，在市場上的知名度較低，服務亦尚未普及，因此首年的服務對象人數較低。一些專業人士（例如：物理治療師）及以提供全健產品優惠的公司，在導入期未必願意與FineDer合作。然而，隨著服務的涵蓋率和認受性上升，問題將會慢慢淡化，甚至會有相關的公司主動加入合作計劃，以宣傳自家的全健產品（例如人工醫學椅，健康食品）。

4.3.3 機遇

1. 員工重視公司福祉：

香港員工逐漸不再以薪酬為工作第一標準，身心健康和福祉成為工作去留的重要因素。因此，中小企業為吸引挽留人才，未來需要顧及員工身心健康及福祉需求。憑藉此機遇，我們會吸引中小企加入FineDer，包辦各行業公司的全健服務需求。

2. ESG發展成為全球重要趨勢：

ESG已成為國際主流，香港亦不例外。近年，港交所加強上市公司披露ESG報告的規例。大型企業為達到市場要求，會要求合作的中小企夥伴在ESG方面有所作為。因此，為保障其利益和迎合市場需求，中小企未來也需要跟上市場趨勢。然而，中小企沒有足夠人力物力投入ESG轉型，需要第三方協助提供ESG發展的幫助。我們正正是瞄準這個契機，擔當他們轉型和及後維持ESG指標的橋樑，協助回應市場的訴求。

3. 業務發展空間大：

在全人健康的服務市場中，中小企是充滿前景又尚未被開發的顧客群體，實屬是滄海遺珠。因此，我們洞悉了行業先機，搶先一步喝到「頭啖湯」，為FineDer的市占率打下基礎。即使後來有不同的公司相繼加入，市場的兼容性仍然很大。加上全人健康的需求不是曇花一現，而是恆久不斷，所以FineDer業務發展的導向能夠多元和長久。

4.3.4 威脅

1. 市場競爭：

現時，市面上存在提供與FineDer同類服務，但服務對象和功能不同的公司。由於他們有多年運營經驗，所提供服務的對象亦為知名公司，因此在行內有良好的口碑和聲譽。雖然目前為止，我們的對象焦點和特色各有不同。然而，如果這些公司未來選擇發展中小企市場，便會與我們進行競爭，威脅到FineDer的市佔率。

2. 中小企意識不足：

全人健康的概念在香港的整體普及度依然較低，主要在大型外資企業間較為流行。加上中小企對全人健康的認識往往不足，誤以為全健服務與昂貴價格劃上等號，令他們不禁卻步，不願深入了解。因此，在營運的初期需時建立中小企對全健關注度，FineDer的業務方能擴展下去。

4.4營銷渠道

我們以公司作為收費對象，並把服務提供予參與公司旗下的員工。

1. 設置網站（針對中小企公司）：

網站將會是中小企加入FineDer服務的途徑。我們投入的各個廣告將會附有FineDer的網址，引導公司進一步了解我們的業務。網站將設有具體收費、活動詳情等等，還會包括成功案例以及真實用戶分享，提升說服力和感染力，令中小企登記成為FineDer的用戶。

2. 設計應用程式（針對參與公司旗下員工）：

當中小企成功加入FineDer，我們便會為每個員工創立個人帳號。所有全健課程的報名、產品優惠、專業人士等資訊就盡在一個程式內。此外，我們的積分兌換計畫的距離計算器會安裝在應用程式內。用戶不但可以使用手機，還可透過電子手環等登錄程式，一按「開始運動」按鈕便可開始計算距離。當運動距離達到要求時，積分便會自動存入帳戶。用戶更可在應用程式內以積分兌換產品優惠。只需要一個便攜式裝置，便能夠隨時享用我們的服務，提供方便的用戶體驗。

4.5 宣傳手法

1. 社群行銷

我們會在主流社交媒體（Facebook 和 Instagram）建立商業帳戶，發布全健課程、會員活動、產品優惠等最新資訊。透過演算法，社交媒體公司會將帳號推送給有興趣的相應受眾，令我們更精準地接觸目標族群。加上中小企的規模較小，員工更加會傾向於向管理者反映自身需要，令到 FineDer 服務會帶到公司層面。此外，我們會大力投資貼文推廣功能，提升廣告的觸及率，從而最大化宣傳成效。

2. Search Engine Optimization 行銷

我們會投資在全球最大的資訊檢索系統- Google，以及應用程式發行平台- App Store，提升 FineDer 在搜尋引擎的排名。透過演算法，令中小企在搜尋全人健康的內容時，率先找到我們的服務。不但能夠擴大曝光率，同時也能確保高品質和對焦的流量。久而久之，公眾會對我們產生更大的信任，視 FineDer 是全健領域的「權威性」品牌，建立知名度。

3. 多媒體行銷

我們會將服務內容製作成影片，然後定期上載至 Youtube 平台。影片內容會節錄課程的小部分內容，作為線上體驗之用，將有助目標群眾更加形象化地了解 FineDer 的課程，有效引發中小企員工的興趣。通過 YouTube 的演算法機制，我們的影片會自動推薦給目標受眾，同時延伸至不同群體，降低平均宣傳費用。

4. LinkedIn 行銷

我們會在全球最大的專業社群網站- LinkedIn 建立公司帳戶，並投放數位廣告。由於 LinkedIn 的用戶以商業專業人士為主，他們願意花費更多的精力在平台上進行閱讀和互動，藉此尋找合作夥伴。同時，他們也比其他社交媒體的用戶具有更高的購買力和商業需求。我們利用 LinkedIn 的廣告功能，不但能夠塑造專業的形象，也能更聚焦的鎖定商業客群，提高廣告效益。

4.6 三年銷售預測

收費模式

	計劃 1	計劃 2	計劃 3
員工規模	1-10 人	11-30 人	31-50 人
首年每月收費	\$1,000	\$4,000	\$8,000
續期每月收費	\$750	\$3,000	\$6,000

*收費計算方式：以三個計劃員工規模的中位數（計劃 1：5 人，計劃 2：20 人，計劃 3：40 人）乘以每客戶參考收費（首年：\$200，續期：\$150）得出

第一年	
運輸業企業數目：	8,429
餐飲業企業數目：	13,544
潛在客戶（選定行業）：	21,943
使用企業數目（選定行業）：	50
月收入：	\$200,000
年收入：	\$2,400,000

第二年	
潛在客戶（選定行業）：	21,943
使用企業數目（選定行業）：	100
續期企業數目：	50
續期收入：	\$150,000
新企業數目：	50
新收入：	\$200,000
月收入（新企業 + 續期）：	\$350,000
年收入（月收入*12）：	\$4,200,000

第三年	
運輸業企業數目：	8,429
餐飲業企業數目：	13,544
建造業企業數目：	1,699
潛在客戶（選定行業）：	23,672
使用企業數目（選定行業）：	150
續期企業數目：	100
續期收入：	\$300,000
新企業數目：	50
新收入：	\$200,000
月收入（新企業 + 續期）：	\$500,000
年收入（月收入*12）：	\$6,000,000

5. 財務

5.1 公司成立成本

Categories	Items	Details
FineDer 平台研發費用	應用程式	\$300,000
	網頁	\$200,000
註冊費	三年商業登記證	\$2,200
	商業註冊費	\$1,545
	公司銀行賬戶開戶	\$1,450
營運基本開支	流動資金	\$100,000
工作人員	網頁管理	\$25,000
	應用程式管理	\$26,000
	活動策劃	\$21,000
	數據分析	\$28,000
	公關及聯絡	\$21,000
	會計	\$21,000
合共成立成本		\$750,000

5.2 預計每月支出

	第一年	第二年	第三年
活動場地租金 (每班\$200)	\$6,800	\$13,600	\$20,000
薪金	\$144,000	\$160,000	\$180,000
廣告費 (社群, SEO 及 LinkedIn 合計)	\$25,000	\$35,000	\$60,000
專業全健人士合 作費用 (每班\$1500)	\$51,000	\$102,000	\$150,000
應用程式維護費	\$2,500	\$3,000	\$3,500
網頁維護費	\$1,700	\$2,000	\$2,500
伺服器租金	\$2,000	\$3,000	\$4,000
月支出	\$233,000	\$318,600	\$420,000
公司成立成本	\$750,000	N/A	N/A
年支出	\$3,546,000	\$3,823,200	\$5,040,000

5.3 預計收入

	第一年	第二年	第三年
服務收入	\$2,400,000	\$4,200,000	\$6,000,000
資助(以資助上限 50%計算)	\$1,600,000	N/A	N/A
投資者	N/A	\$500,000	\$500,000
總數	\$4,000,000	\$4,700,000	\$6,500,000

5.4集資來源

1. 資助

	金額	來源	特點
1. 數碼港培育計劃	上限：50 萬港元	數碼港	免費使用數碼港的會議室、共用工作間及設備
2. 『創業經理人』——保良局青年創業發展服務	上限：60 萬港元的種子創業基金	保良局	
3. 一般支援計劃	項目總成本最少10%	創新科技署	
4. 創科培育計劃	上限：129 萬港元資金	香港科技園	
5. 網動科技創業培育計劃	上限：86 萬港元	生產力局	可獲編配位於香港科學園或創新中心的共享工作間或辦公室

2. 投資者

首年	N/A
次年	\$500,000
第三年	\$500,000

5.5三年財務預測

	收入	支出	Profit and loss
第一年	\$4,000,000	\$3,546,000	\$454,000
第二年	\$4,700,000	\$3,823,200	\$876,800
第三年	\$6,500,000	\$5,040,000	\$1,460,000

6. 風險管理

1. 競爭對手的加入

市場上擁有經驗的全健服務供應商，在未來可能會加入中小企的市場。他們與專業人士的關係更密切，經驗更加豐富，因此很有可能威脅FineDer的市場地位。

解決方案：FineDer的服務和收費方式依然是與眾不同。而且，我們搶先中小企的市場，對行業的了解亦更多。FineDer會利用社群、SEO、LinkedIn等多方面進行宣傳，在中小企業內提高知名度，從而建立口碑和聲譽。

2. 收入結構單一

FineDer的收入來源依靠公司月費，萬一有大量客戶同時退出平台，FineDer會沒有足夠收入來支撐營運。

解決方案：FineDer在首年會借助政府的資助以維持收支平衡，後兩年亦有投資者的資金協助營運。第三年起，FineDer會亦擴展至其他行業（例如：建造業），以維持收入穩定和後續發展。

3. 私隱疑慮

FineDer會收集個人資料以作大數據分析用途。然而，部分資訊屬於敏感資料，用戶有或會憂擔心資料洩露給雇主或第三方機構。

解決方案：FineDer承諾不會向任何機構披露個別員工的參與表現，私人資料也只會由數據分析師專責，絕對保密。

4. 對實體活動空間的需求大，支出相對較高

我們要舉辦以班作為單位的課程，需要定期租用大面積的場地，因而導致在此方面的支出龐大。

解決方案：FineDer不會長期固定租用活動場地，而是按照該月活動數目及時間租用，以節省成本。

5. 課程質素可能參差，影響FineDer信譽

專業人士始終是合作夥伴，並是我們的員工，難以控制每一個課程都能符合FineDer追求的標準。我們也難以有足夠人手視察每一個課堂，有可能削弱用戶對平臺的信譽，長遠影響我們建立可靠的市場形象。

解決方案：在每次活動結束後，FineDer都會詳細分析用戶反饋，並即時作出後續跟進和改善，以求用戶能獲得最佳的全健服務。

資料來源

1. 港交所《環境、社會及管治報告指引》

: https://www.hkex.com.hk/Listing/Sustainability/ESG-Academy/Rules-and-Regulations?sc_lang=zh-HK

2. KISI最新發表《工作生活平衡城市排行榜》

<https://www.hk01.com/%E8%B2%A1%E7%B6%93%E5%BF%AB%E8%A8%A/631855/%E8%AA%BF%E6%9F%A5-%E9%A6%99%E6%B8%AF%E8%9F%AC%E8%81%AF%E5%85%A8%E7%90%83%E6%9C%80%E5%8B%9E%E7%B4%AF%E5%9F%8E%E5%B8%82-%E6%AD%90%E6%B4%B2%E5%80%A1%E7%94%9F%E6%B4%BB%E5%B9%B3%E8%A1%A1%E5%83%85%E5%91%A2%E5%80%8B%E5%9F%8E%E5%B8%82%E5%85%A5%E5%8D%81%E5%A4%A7>

3. 「AXA 安盛心理健康研究2023」

<https://www.axa.com.hk/zh/article/axa-mind-health-study-2023>

4. 英國健身俱樂部Virgin Active研究顯示做運動有伴能刺激荷爾蒙

https://www.hk01.com/article/56334?utm_source=01articlecopy&utm_medium=referral

5. 如何破解1700多萬貨車司機職業傷害保障難題？

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiO3ebByvaEAXUuIK8BHT-ZBYAQFnoECA0QAw&url=http%3A%2F%2Ffinance.people.com.cn%2FBIG5%2Fn1%2F2024%2F0112%2Fc1004-40157900.html&usq=A0vVaw3l9xYwLaAjCXjRX76yXPTc&opi=89978449>

6. 職安局的《香港職場疲勞狀況初步調查》：

https://www.oshc.org.hk/oshc_data/files/OSHInformation/Research/完整報告%20-%20香港職場疲勞狀況初步調查.pdf

7. 與Total Loyalty Company的founder Mr. Sam Lau進行訪談