

证券代码：300662

证券简称：科锐国际

北京科锐国际人力资源股份有限公司

投资者关系活动记录表

编号：2020-001

<b>投资者关系活动类别</b>	<input checked="" type="checkbox"/> 特定对象调研 <input type="checkbox"/> 分析师会议 <input type="checkbox"/> 媒体采访 <input type="checkbox"/> 业绩说明会 <input type="checkbox"/> 新闻发布会 <input type="checkbox"/> 路演活动 <input type="checkbox"/> 现场参观 <input type="checkbox"/> 其他
<b>参与单位名称及人员姓名</b>	天风证券：刘章明、杜雷、王泽华；申万宏源证券：赵令伊；光大证券：李泽楠；中信证券：杨清朴；国信证券：姜甜、钟潇；中信建投：叶乐；华泰证券：孙丹阳；中泰证券：范欣悦；安信证券：刘文正、杜一帆、郑澄怀；长江证券：杨会强、陆思璇；西部证券：许光辉；西南证券：孟鑫、朱芸；东北证券：徐乔威、李慧、朱禹彤；国元证券：易永坚；新时代证券：姚轩杰、陈思思；华夏基金：叶力舟；平安基金：李蒲江；中信资管：李大和；太平基金：应豪；中融基金：郭旭；恩贝资本：白雪峰；广州金控：黄勇；太保资产：向涛；太平资产：孙宛；海通国际：杨子颖；上投摩根：叶敏；广发基金：印培；中欧瑞博：杨舸；安信基金：高宇；农银汇理基金：仲恒；天治基金：施钰；鹏华基金：谢添元；融通基金：马春玄；老虎太平洋基金：杨兆媛；上海融黎行投资：邓俊；千合资本：崔同魁；金百镭投资：刘晓爽；星石投资：蒋京杰；八尺龙投资：姜梁；尚峰资本：顾家颢；凯丰投资：吴鹏；磐厚动量：张云；巴沃资产：戚丽雅；红象投资：郑文彬；君茂资本：李守强等
<b>时间</b>	2020年2月11日 15:30-16:30
<b>地点</b>	电话会议
<b>上市公司接待人员姓名</b>	副董事长：李跃章 董秘兼首席财务官：陈崧

投资者关系活动主要内容介绍

公司副董事长：李跃章对公司主要业务及新型冠状病毒肺炎疫情对公司的影响情况作了简要介绍，并就投资者关注的问题作了解答，现就主要问题及回复情况说明如下：

公司介绍环节：

2019年10月科锐国际参加在武汉举行的第七届世界军人运动会，负责外事接待工作，新冠疫情下公司对武汉有不一样的情感。现在市场上对吉利德神药的关注度较高，吉利德现任中国区总裁、全球副总裁是科锐国际20年前的候选人，希望医药攻坚能够尽快控制住疫情的发展。下面简要汇报疫情爆发后，科锐国际对人力资源市场变化的应对情况。

从市场整体情况来看，春节之后大量企业延期上班，员工在家工作，这其中数字技术功不可没。通过近几年的发展也可以看出数字化转型的重要性，若中国企业未来5年内没有及时转型，可能存在消失的风险，数字化转型是未来发展的机会。在过去的几年中，科锐参加了一些大型公司的数字化转型项目，积累了经验和资源，有一支团队专门做SAP，服务埃森哲、IBM等公司，对技术有较为深刻的理解。从行业的角度来看，云服务、5G等高科技技术是政府主推、企业主抓的战略方向，无论是在疫情期间还是结束之后，高科技行业都存在巨大的机会。科锐与中国大型高科技公司有着广泛的合作，与华为、腾讯、联想、网易等建立有较为深厚的合作关系。电商和本地生活的发展大大改善了人们的生活，资本市场关注度也很高。大健康领域方面，科锐20多年前就有涉足，目前医药、医疗设备及耗材、医药研发、生物制药和医疗服务等细分板块，科锐均有深入参与。以吉利德为例，目前全球范围内外包人员数量超过了正式员工，预计疫情之后中国政府和资本市场会加大医疗领域的投入。线上教育方面，2月10日有一位大客户急需2000名老师，线下开始布局业务，市场变化很快。特斯拉产业链方面，临港工厂这周已开工，科锐有人员负责招聘工作，科锐每年也为福建宁德新能源成功推荐上千人，围绕汽车电子领域未来公司发展空间很大。金融行业方面，一方面是随着国家政策放开很多外资进入国内，另一方面是技术应用更新速度快，科锐目前发展不错。科锐参与平安集团多年技术人员的招聘活动，通过服务平安，积累了足够多的金融技术人才，未来一段时间金融机构的用人需求有机会参与更多。政府事业单位方面，疫情之前政府在服务外包采购方面已大量投入，疫情结束后为拉动就业平滑发展，预计政府会有更多举措。科锐的政府采购业务与传统的中智、外服有区别，科锐对新兴的人力资源采购业务理解更深，譬如说科锐在天津津南与政府合资成立公司，参与了当地的人口普查项目，为村委会管理事务提供技术支持。政府业务方面科锐在新疆、北京亦庄均有布局，在武汉刚刚起步。上述是市场目前比较好的发展趋势，但是也存在一些有挑战的行业，譬如现在餐饮和商场零售业务项目暂停，整体业务占比很小。

从疫情爆发后的调研数据来看，业务受到一定冲击的客户群体占比为43%，无法判断的占比为26%，冲击不大的占比为17%，严重冲击的占比为7%，剩下一部分认为疫情能够带来机会。整体来看，科锐认为对客户有一定冲击，但是若疫情在未来1-2月能够控制的话，对大客户的影响可控。基于疫情公司的招聘和雇佣模式可能会发生哪些变化和采取哪些举措呢？更多公司表示会在招聘过程中使用线上面试和招聘管理工具，提前盘点招聘渠道和资源，为疫情之后的需求激增做好准备工作。在目前情况下，针对部分岗位，很多公司可能已经开始考虑灵活用工和外包服务了，为了降低用工风险，使组织更加灵活，这部分公司占比在18%。还有一些公司在逆势引进人才，做好雇主宣传工作。整体来讲，疫情对于企业招聘的变化主要是往线上业务转化，更加重视灵活用工。基于市场的发展趋势和挑战，董事长高勇先生在科锐上市之

前就提出了目标——在公司成立 30 年的时候有机会进入世界前五。这个目标具有挑战性，国际同行发展速度很快，但是科锐作为中国第一家 A 股上市的人力资源服务公司，有一定实力基础。另一方面中国人力资源市场足够大，5 年后 10 年后一定会有公司脱颖而出跻身世界 500 强。科锐的学习榜样日本 Recruit 目前市值很高发展情况较好，中国市场对人力资源的需求大，有着金矿挖掘机会，各个行业的公司都有人力资源服务需求，科锐的机会巨大。针对“530”目标，科锐细分了几个小目标，如“千人千岗”目标，科锐在管理的过程中对岗位的聚焦越来越深入，和同行基于行业、部门不同，科锐希望基于岗位打造自身能力，涉及到猎头、RPO、灵活用工各个方面。以 JAVA 工程师为例，科锐过去几年平均每年给平安提供 1000 个 JAVA 工程师，这 1000 人的背后，科锐的候选人储备规模有几万人甚至十几万人。除了平安以为，科锐也能满足其他客户的 JAVA 工程师需求，既可以做招聘也可以做外包。再以财务岗为例，在过去的半年时间里，科锐利用可汗、即派等技术平台在苏州聚集了近 10 万个财务人员候选人，充分满足苏州本地公司的财务人员需求。除了“530”和“千人千岗”目标外，科锐希望打造自身成为以技术驱动的人力资源服务商。上市以来科锐在技术方面大力投入，取得了一定成绩。以睿聘招聘系统为例，科锐为很多客户提供远程离岸招聘服务都基于睿聘展开，如晨星科技深圳地区的所有招聘业务都是通过睿聘系统由西安负责离岸外包服务的同事完成，业绩较好时每周可以成功推荐 7-8 个岗位；科锐也为华润的科技物业公司提供服务，都是以技术驱动的服务模式。除此之外，科锐还有可汗职位分发平台，链接各种各样社交平台，如财务培训学校、财务大学生社区、财务总监公众号，通过可汗科锐在 2019 年链接上了上百万财务人员，为科锐做财务招聘、RPO、灵活用工业务打下了坚实基础，所以科锐特别重视打造以技术驱动的人力资源服务。

疫情期间是科锐学习发展壮大时间，大年初二内部在董事长的号召下开始学习。第一是向客户学习，科锐为赛诺菲、默沙东服务多年，始终将客户服务放在第一，和客户同步成长。第二是紧密跟随行业趋势，赛诺菲在中国区的巴斯德疫苗研发业务基本是科锐在做，5G 方面与华为基站有合作，手机与 OPPO、VIVO 有合作，科锐对行业有洞察力。第三是跟随国家政策走势，关注政府投入带来的机会。在这些发展过程中，科锐对自身内部流程、系统标准、知识管理提出了高要求。科锐负责了谷歌的一个纯 BPO 项目，谷歌在杭州、深圳的广告业务由科锐负责，且科锐是几个供应商中完成程度最好的，这种客户关系和自身能力以后可以不断复制发展。

服务做得好的背后是对专注和创新的坚持。从运营策略来说，第一点是前店后厂、重度垂直。譬如说整个张江的医药公司人才需求从上到下科锐都非常清楚，这是前店；后厂是对客户的岗位人才需求掌握十分透彻。科锐大力学习日本 Recruit，Recruit 日本生产模式类似麦当劳，人均单产 400 万人民币，流水线式生产服务。第二个策略是客户引领、服务至上，科锐在风力发电领域具有一定影响力，风能发电外包人员数以千计，服务客户从上海电气到外资客户都有涉及，积累了大量风力发电维护人员。很多风力发电业务在大山里，云服务服务器放在电厂旁边，科锐又借此打开服务器的客户资源，工人白天在风电厂工作，晚上维护服务器。人才可以共用，科锐将人才深度打通，跟着客户获得更大的市场份额和机会。科锐接单了华为的人力资源服务共享，后来进入腾讯和京东，其实都是相同的技术，培养的是相同的能力。第三点策略是技术赋能、创新先行，可汗带来了巨大的想象空间，过去一年积累了 700-800 万学生、100 万+财务人员，对于后端客户产品提供了非常好的基础。最后是纵横联合、团队致胜，科锐与同行的差异是猎头业务起家，优势在掌握了深厚客户关系，如采购、招聘、业务部门的关系，从外包往猎头转型困难，但是从猎头往外包和灵活用

### 工更容易打通产业链。

下面以大健康行业诠释科锐未来可能的发展状态，科锐的猎头业务起步早，尤其是大健康领域根基深，赛诺菲、默沙东服务了十年以上时间。其实科锐的灵活用工业务起源于赛诺菲，当时关闭了美国的一条研发业务线来到中国，但是法国总部没有人员编制，便交给了具有良好合作基础的科锐负责，缺少编制的人员由科锐来招来管。科锐在此过程中积累了大量对人才的理解能力和对资源的对接能力，如负责政府健康产业园的招商赋能，该领域负责人 Eric 段到美国讲中国的大健康研发业人力资源发展，在这方面具有足够的权威。**科锐有很多专家群在背后做支持，通过政府健康产业园给中小企业赋能，进一步的为企业引入科锐的组合技术产品，再进一步的引入资本渠道，科锐未来可能投资服务中积累的优秀中小企业，为其做资本对接，彻底打通产业链。**中国市场目前有 3 万个 CRA 人员，科锐可借人力资源服务业务掌握企业高管流动情况、产品销量进展情况、竞争对手情况掌握透彻，背后的信息相对具有价值。科锐自己有医脉同道小产品，2 月 10 日刚刚有帮客户推荐医生护士候选人。科锐从猎头业务起步，延伸到整个产业，最后构建生态，空间巨大。除了健康领域外，科锐也在其他细分领域慢慢渗透，做大做强。以赛诺菲为例，其中国第二个研发中心的市场调研工作由科锐负责，科锐可以从赛诺菲和当地政府两头收费相互赋能。为应对疫情，科锐也做了很多关爱活动，共克时艰，为之后的复工做准备。

问答环节：

**Q1.** 公司目前整体灵活用工分行业的业务结构？疫情后，哪些行业灵活用工提升，大概数字？

**A:** 科锐的灵活用工不是分行业而是按照职能岗位划分，分为 IT 研发岗、医药研发、财务、人事、行政、店员、技术工程师等岗位。受疫情影响，公司大客户对灵活用工业务需求增多，如技术研发岗，医药类岗位市场目前需求较大。疫情也会助推这种灵活用工的服务需求，目前市场对大健康领域、研发领域、办公室职能领域等岗位需求也非常旺盛。

**Q2.** 公司作为行业性的龙头，灵活用工业务拥有更优质的人岗匹配规模，从行业的整体的竞争格局上来讲，是否短期内会出现集中度较大的提升，在疫情的催生下，整个行业的竞争格局会发生什么变化？

**A:** 科锐一直重视聚焦客户需求和提升自身能力以便更好服务客户。我们为了把握发展机会做了大量工作，进行产品设计，服务能力打造。比如我们在节前见了某家大客户的采购后参照其对供应商的标准逐项对比，对内部提升就重新提出了要求。证明我们有足够的能力满足客户对供应商的标准要求，而小的供应商有时很难进入大厂和政府的需求列表中。这个市场足够大，就看谁能让客户更满意，相信会有几家全产品链的人力资源龙头公司会产生。另外在细分领域，如财务领域，如果我们将财务领域的猎头、RPO、灵活用工等等都能做完整从而成为整个行业的头部供应商，那我们就可能很快完成公司未来五年的发展要求。其中很多打法是不同的。**首先中国的灵活用工市场是一个巨大的，大的市场也将带来大的机遇**，相信市场能在细分市场跑赢出几家大的服务机构。

**Q3.** 疫情结束后，灵活用工业务可能会有较大的市场需求，猎头与 RPO 业务是否会受到影响？对公司而言，疫情结束后整体的影响是偏正面的还是偏负面的？短期内，公司的压力大概是来自哪些方面？

	<p><b>A:</b> 疫情爆发后各个行业都有压力，比如我们的有的外包大客户要求 2 月 3 日外包员工就上岗，而猎头和 RPO 部分客户因为假期延长，推迟了候选人上班和面试的工作，这些对公司业务肯定有一定影响。但是相信中国政府有能力解决好局面，中国人力资源市场巨大，疫情结束后快速给客户提供的服务，机会巨大。科锐目前是服务好并深入现有业务，充分理解客户和市场的发展。疫情期间，科锐已经开始使用远程办公形式并积极推和线上产品赋能客户。目前我们的线上业务包括，互联网+猎头（才客网）、互联网+灵活用工（即派）、细分招聘平台（医脉同道、零售店、科锐优职等）、SaaS 简历管理及薪酬管理等（睿聘和全薪全 E），公司线上产品 (CAIDAO) 如招聘云，考勤云，入职管理云模块，干部云模块等均可以在线为客户 HR 解决系列问题。同时推出在线面试和离岸服务结合，为客户提供招聘服务；在线面试及 HR SAAS 系统在线上为企业 HR 围绕“招、管、培、留”提供招聘，管理，培训系列服务。</p> <p><b>Q4.</b> 公司内部深层次的组织架构调整，本次的调整定位为公司垂直升级，在岗位垂直和商圈垂直方面的考虑与必要性，及对客户的人力资源服务体验上会产生哪些改变？</p> <p><b>A:</b> 科锐为适应未来发展，在 2019 年第四季度做了很多结构调整，如前店后厂、重度垂直。调整的原因在于中国市场太大，但是谁能真正吃透市场，需要做结构上的适配。以科锐在英国收购的 Investigo 为例，苏州杭州人口近千万，而 Investigo 在伦敦附近小镇的一个办公室，所在小镇的城镇人口只有杭州几分之一，但是仅财务岗位一年可以收取 2000 多万纯服务费。很多国际同行在全球运营策略中对岗位、区域的聚焦都有独到见解，但是中国目前没有哪家公司这项落地很好。科锐目前已合作了很多大客户，在此基础上更希望理解区域的客户和人才流动，做好重度垂直未来对科锐的服务和产品肯定会产生不一样的效果。</p> <p>总结：</p> <p>本次疫情既是危也是机，对于人力资源头部机构科锐，疫情过后机会更大。相信国家实力和管控能力，科锐希望通过自身产品、服务能力和内控流程优势，疫情平息后在市场上抢先一步，商机到来时快速启动业务。</p>
附件清单（如有）	科锐国际投资者关系活动记录材料
日期	2020 年 2 月 11 日