

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：2021-001

投资者关系活动类别	<input type="checkbox"/> 特定对象调研 <input checked="" 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
参与单位名称及人员姓名	中信建投：叶乐；天风证券：刘章明、高翩然；中信证券：李振寰；国信证券：姜甜；兴业证券：熊超、王越；西部证券：许光辉；申万宏源：张玲玉；华西证券：何富丽；中泰证券：范欣悦；太平洋证券：张健；新时代：姚轩杰；国泰基金：姜英；建信基金：李慧丰；兴全基金：钱鑫；浙商教育：朱芸；湘财基金：赵晨凯；长盛基金：郝征；融通基金：马春玄；志开投资：吕斐斐；安信商社：郑澄怀；东兴商社：王紫；招银理财：赵杰；混沌投资：吴张爽等。
时间	2021年2月1日 10:00-11:00
地点	腾讯会议
上市公司接待人员姓名	董事长：高勇 副董事长兼总经理：李跃章 董秘兼财务总监：陈崧 主持人：监事会主席兼证券事务代表：张宏伟
投资者关系活动主要内容介绍	公司分享内容： 一、人力资源服务市场概况 人力资源市场，尤其是灵活用工近年很热。判断依据主要来自两方面：一是人力资源社会保障部每年发布的中国人力资源产业蓝皮书，二是商务部发布的中国服务外包市场。灵活用工的大概念包括很多专用词，例如派遣、岗位外包、外包、平台用工、个体工商户、独立顾问等。实际上科锐目前主要在做偏岗位外包的工作，人社部统计2019年派遣人数大概1000多万，中国服务外包市场也有近1000多万的外包人员，科锐国际的岗位外包服务在中间的一个交集上，这个市场有多大、多少人，大家都在判断，数据到底有多少？这里也包含有一些小型的市场，包括独立顾问等，目前没有

一个完整权威的市场调研报告直接表述这个市场规模。但我要分享的是，**中国市场是足够大的**，过去的几年中，人力资源服务行业，包括外包行业，不管是服务端还是技术端都是**得到了政府的大力支持**，服务上出台了好多政策。有一个政策，是中共中央办公厅关于进一步拓展经济的建设高标准市场化体系的文件，刚发布出来。这样的政策近些年有很多，不论是把人力资源服务业放在产业名录当中，还是作为鼓励产业名录当中，有很多文件。今年第一份文件当中专门提到“提高人力资源服务质量，加快发展人力资源服务业，优化人力资源服务的许可流程，依托具备较强服务能力和水平的专业化人力资源服务机构，行业协会等社会组织组建社会化评价机构，对专业性强、社会功能性范围广、标准化程度高的职称系列开展社会化评审工作”。这就是进一步简政放权的意思。中国的劳动力和人才的城市间流动，职称的评定原来是政府做的比较多，现在进一步放权给社会，将来好一点、有品牌的人力资源服务机构可以承担一些职称评审工作。这其实是一个好的信号，国家在把政策下放给市场，可以促进人才数量的提高和人才在城市、行业间的流动。**我觉得在国家政策层面上，正在推进人力资源行业的大发展**，这是在服务端；在技术端，尤其是原来“大基建”的基础上，我们在底层硬件投入了很多人力、物力，但和智慧城市一样，“基建”的上面要搭建各种应用层，只有应用完整走通数据才能跑开，从人力资源角度来就是一定要有交易环节，即线下和线上要有流动，这方面政府也在越来越重视。**我们在技术端的判断是，在未来一段时间人力资源市场还是会得到长足、健康的发展。**

二、科锐国际的发展战略

公司一直围绕“四个一”基本战略不断深入研究。中国有近4万家人力资源服务机构，在这个巨大的市场中，科锐国际2019财年源于海外的收入还是很高的（营业收入占比近40%），我们除了继续坚守海外业务拓展之外，还在想怎么在技术的赋能下，在国际国内双循环背景下紧紧围绕五大城市群深耕，深耕科锐多年积累下来的技术服务和能力。科锐一直想把好的实践、方法和文化多多分享，更多地**连接业务伙伴端**，中国人力资源产业面临的挑战很多：城市化、集中度不高、国际化不足、信息化水平弱等等，这都是几万家机构普遍面临的问题，所以我们在想怎么促进整个产业的发展，我们认为要链接更多的人力资源伙伴，大家优势互补，竞争又合作。科锐国际没打算对标谁，我们想要快速学习实践，打磨自己独到的商业模式。仅靠自营的服务疯狂链接客户是很困难的，我们必须用技术的手段链接更多的客户。科锐三年前就意识到了自营组织能力边界的问题，**怎么把服务、技术、平台有机结合是科锐一直在想的问题**，除了打碎后重新梳理优化流程，尽量用技术解决之外，各种服务间的合作都是离不开的，因此要**一定要创造多赢的合作局面**。

三、科锐的成长驱动

第一，大客户驱动。科锐在这方面有自己的特色。之前通过猎头演变到RPO，再到灵活用工，再到现在的技术产品的实现，大客户是很核心的驱动要素，尤其是在现在国家提倡突破“卡脖子”的时间点，给科锐在大客户驱动方面提供了很好的契机。在过去一年中，科锐灵活用工有一定增长，**在技术变革方面做得很不错**，比如云计算、数字化转型。目前阶段我们在一些岗位能看到很多机会：**1）云计算、AI、云服务**，很多大客户的上述服务我们都有涉及，积累了相当多的资源，我们有非常多从大客户手里接过来的这些方面的服务机会，科锐的能力也得到了很好地沉淀；**2）智能汽车**，技术层面未来进步要求更高，头部公司科锐都有参与，已有客户给我们的放量很多；**3）金融科技**，政府希望金融行业有更多的技术引领，我们得到机会和积累的资源是

最快的，且金融科技和 BAT 联系日益紧密，需要的人才和高科技公司产生了互动；4) **智慧医疗**，都是头部客户在驱动，过去科锐也参与到了业务中去，在医疗领域的积累使我们有机会在医疗领域和客户共同发展；5) **数字化运营岗**，与过去传统的运营方式有很大差别，市场需求大；6) **数字化转型**，很多传统企业面临很大的机会，大客户有很大需求。科锐的大客户驱动不同于同行的点在于，**科锐是猎头起家，大客户往往最需要头部的人，这恰恰是科锐的优势**，因为有了头部需求的关系，自然能切入到客户的灵活用工和 RPO，这是很重要的产品组合。给客户灵活用工和 RPO 服务需要提高效率，就需要很多合作伙伴，对于生态的理解也影响大客户服务能力，这一点上科锐和其他同行的理解可能稍有不同。

第二，长尾客户的链接。单一大客户制造的资源需要更好赋能长尾客户，同时摆脱运营方面的单一依赖、提高效率。科锐利用多种产品链接中小长尾客户。

第三，科锐的区域市场。现阶段和未来有很强的需求，政府也有在拉动重点城市集群，如长江经济带、成渝、长三角、大湾区、环渤海的京津冀等等。以大湾区为例，是科锐业务成长非常快的区域，区域市场的深耕能给科锐带来更多机会。

第四，运营中人选的深入洞察。科锐国际始终主张“千人千岗”，使我们对很多岗位的熟悉程度依托于对大客户的服务积累的能力资源，这种洞察在人才流动、选聘、管理方面都是一种深入的服务能力的提升。以深圳为例，科锐目前为止管理的 HR 岗位已经超过一千多人，这个增长速度是很快的。”千人千岗”使科锐在 RPO 运营、用工能力方面走得比较快。以医生招聘为例，是科锐国际在一月份增长很快的业务，从招聘到链接院长资源，到未“来医护人员外包，又是一个千人千岗的场景，从传统的医药企业研发、营销到医疗服务的场景。洞察包括数据的挖掘，对企业的决策和发展是很重要的场景，科锐将来围绕“千人千岗”在数字能力方面继续深耕研究发展的方向。

第五，伙伴协同。我们在帮大客户做 RPO 时需要帮客户管理内部流程、选择猎头供应商、选聘其他人力资源服务，人力资源伙伴会变得越来越，帮客户选择、管理好这些人力资源伙伴，既能赋能客户，也能赋能科锐的人力资源全产业服务的生态。

三、2020 年财务表现

科锐在 2020 年也遇到了很多不确定性，公司一直坚持技术和服务共同发展，深挖服务带来的产出，最大化利用技术手段赋能服务。按照业绩预告，2020 年公司归母净利润同增 16%-33%，基本符合公司预期。科锐国际是一个长期持续发展的公司，未来几年的策略都是通过服务快速发展，未来 3-5 年计划将超出 20%基本线以上的利润投入技术平台，使技术平台快速发展演变成智能生态平台，再反哺赋能线下服务。2019 年公司做了一次员工持股的股权激励计划，2020 年剔除非经、加回股权激励成本后的业绩同增 20%-40%，这也是公司内部对自身运营的长期持续要求指标。整体来看，公司 2020 年归母业绩预计 1.7-2.0 亿元，扣非后在 1.4-1.6 亿元之间。

问答环节：

Q：预计公司成立 30 周年时（即 2026 年），灵活用工的规模？

A：预计到 2026 年，灵活用工在岗人数 20-30 万人，过去 1 年中，科锐的成长是加速的：历史记录科锐的灵活用工在岗人数从 1 人到 1 万人，我们用了 10 年；1w 到 1.5w，我们用了 1 年；但从 1.5w 到 2w，我们只用了半年，可见增长是加速的。加速的原因，1) 国家对于灵活用工积极鼓励，尤其是疫情之后；2) 社会上企业对灵活用工的认识

比以前增强了。市场上有一家比较重要的公司，员工共几十万，其中外包员工在全球占了一半以上。一些细分领域，尤其是数字化运营岗的需求量是爆发式增长。还有传统岗位，如人事、财务，人事岗位更容易外包。过去短短一个月，科锐链接私域流量 HR 接近 100 万，超过市场上做 HR 媒介的公司。HR 岗未来 3 年内到达 10 万是完全有可能的，包含人事、财务、秘书岗。过去 2 年最大的突破是对技术岗位的理解，比如某头部技术公司，2021 年需要智能汽车的技术岗位外包需求有 1000 人，这类项目最近看到了很多机会。所以预测 2026 年公司国内内生业务灵活用工在岗人数能做到 20-30 万。加上传统数字化转型岗位的机会，再通过管理的未来的 MSP，工厂、客服等，需求就更多了。所以，为未来公司实现“530”目标，我们以 20 万为下限向 30 万努力。

增长目标中，内生是基石，65%靠内生，35%外延。

Q：目前经济恢复的活力？基金经理有哪些信息可以参考？

A：整个中国技术创新企业，在**传统智能制造升级**方面，如智能汽车从以前高科技公司到传统汽车公司都在进行转型，投入巨大，有技术竞争力的公司变现力强。在**云计算相关**方面，很多大客户的资源向云方面投入，他们关注中国企业各方面发生的变化。另外在**金融创新**，尤其是金融科技，不论是传统的金融企业还是大的金融公司都在进行变革与发展。

Q：未来公司的发展路径？

A：科锐国际计划通过技术、服务、合作伙伴等，找到一个融合的商业模式。现在科锐技术通过闭环服务来展开。从样本生效角度，通过客户端信息化水平去优化流程；从服务商角度，从流量端降低成本。如果没有好的生态，数字化获客成本会很贵。To B 端的应用中服务和交易，跟 ADP 有点像，ADP 更多是服务和技术。解决方案是用技术手段让工资发的更快、准、便宜。科锐国际整体发展规划和 workday 也不一样，公司的模式当中有类似有 workday 的模式（科锐才到云），当然这个产品未来能够有独立发展成为中国的 workday 更好☺

科锐的 SaaS 产品，人才大脑只是一个项目，是很多连接的生效器。企业人力资源数字化程度不高，带来人力和资源成本高，很多中小企业用不上人力资源服务和 SaaS。科锐国际通过 SaaS 更快链接客户，和人力资源合作伙伴们一起把人力资源产业效率提升上去。

交易端的 SaaS（禾蛙），去年因为疫情受到影响，速度慢了一点，最近效率又起来了。未来三年，深挖国际同行的优点，结合中国大市场，科锐国际要做产业平台，要把自己独特的模式方法做好。平台上有一类用户，也是今天的主导用户，即科锐顾问发单、平台伙伴接单。未来区域越来越大，业务下沉，原有行业顾问触达当地长尾客户的能力很弱，所以就要有协同端和技术，快速的触达与交付就必须靠当地伙伴。未来科锐国际还会有加盟，在人力资源市场建立自己的加盟体系。今年也有一些独立第三方的合作，主要集中在线下业务，怎么把他们数字化放在平台上是我们一直思考的问题，这里关键所在就是怎么**定开放共赢的规则**，把这件事做好。

Q：随着业务的扩张，公司应收账款也有增加，请问公司如何管理应收账款和坏账？

A：对于应收账款、坏账管理，公司有一个非常详细的 SOP，从签订合同到收款有**27 个节点，每个节点都有详细的标准的流程**（比如签合同的时间、交付的时间、账单时间、如何跟客户确认、催款等）。很多节点在内部是尽量信息化的，跟客户之间的信

	<p>息化也会逐步加强（随着跟客户的合作越发深入），每个节点可控。</p> <p>目前来看，公司线下服务以大客户居多，科锐也在建立自己的内部信用体系，根据不同的客户情况来给出不同的解决办法。</p> <p>整体来看，公司的战略是保持快速增长，然后通过流程节点、信用体系加强对客户的管理，加大内控抽查和审核。过往来看，应收账款随着营收增长而增长，公司坏账比例控制的很好。</p> <p>Q：线下业务的发展思路？</p> <p>A：线下服务按照大逻辑分成两部分，主要是从客户端考虑，分为 1) 针对客户自有业务的服务（猎头、RPO）、2) 第三方服务（灵活用工），然后再围绕这些基石服务衍生出一些小服务。灵活用工方面，计划未来未来 3 年管理的人数达到 10 万人，到 2026 年达到 20-30 万。针对企业的猎头、RPO 服务，大客户将在公司未来的数字化整合中发挥非常重要的作用，大客户可以通过标化流程、知识赋能为中小客户、长尾客户做赋能。所以公司未来还是会深挖头部客户潜力，提效，伴随大客户一起成长，预计这部分业务未来增幅也会加速。</p> <p>Q：禾蛙网的案例分享？</p> <p>A：禾蛙的定位是为中小企业赋能的伙伴平台，最终是为了让 B 端成本最优，客户第一。禾蛙平台的主要框架为以下几点：1) 撮合，建立合理的分配机制，可能会引入系统来做；2) 提供数据；3) 数据通过 BI 的形式，由数据仓展现给伙伴；4) 要有一个教育培训体系，把科锐的知识和平台上优质合作伙伴的知识赋予给平台上的机构，会有一些培训；5) 连锁拓展，培训完，有些机构会选择在平台上自营，有些则可能选择加盟；6) 管理工具实时更新，平台会不停地提供工具，追踪到全流程的数据，全流程数字化；7) 也会伴随投资手段，把大家的利益更好地绑定到禾蛙平台上。</p> <p>Q：未来销售费用的变化趋势？</p> <p>A：未来传统服务的销售费用会降低，但会投入一些到新技术产品。整体销售费用应该仍然是控制在占 NFI（净收入）的 10% 左右。</p>
附件清单（如有）	科锐国际投资者关系活动记录材料
日期	2021 年 2 月 1 日