

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：2021-004

<b>投资者关系活动类别</b>	<input checked="" 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
<b>参与单位名称及人员姓名</b>	中信证券：李振寰、姜娅；中信建投：叶乐；广发证券：沈涛、张雨露；天风证券：高翩然、刘章明、关雅心；国信证券：曾光、姜甜；华泰证券：段联；兴业证券：王越、郭沐涵、张彬鸿；光大证券：李泽楠、王悦郦；东北证券：李慧、赵涵真；中泰证券：袁鸣；西部证券：许光辉；安信证券：万雨萌、黄杨璐；长江证券：杨会强；德邦证券：郑澄怀、张前；南京证券：杨妍；东兴证券：刘雪晴、王紫；开源证券：方光照、林瑶；国联证券：顾熹闽；信达证券：范欣悦； 摩根士丹利：Steven Tsai、付弘焱；广发基金：印培；富国基金：毕天宇、方竹静；中银基金：杨庆运；招商基金：马思瑶；银河基金：祝建辉；中欧基金：许崇晟；中信产业基金：Ouyang Jing；天弘基金：林佳宁；鹏华基金：谢添元；创金合信基金：陆迪；中加基金：于成琨；东方阿尔法基金：王逸欣；西部利得基金：吴桐；华富基金：卞美莹；湘财基金：赵晨凯；尚峰资本：顾家颢；凯读投资：杨琳；诚盛投资：石旖瑄；Teng Yue Partners：Richard Ge；Panview capital：蒋马克；财通资管：张若谷；淡马锡：孙雨奇；金百镛投资：刘晓爽；Lighthorse Asset Management：Deng Haoming；禹合资产：丁凌霄；希瓦资产：程夏颖；恒复投资：刘欣；等
<b>时间</b>	2021年8月31日 10:00-11:00
<b>地点</b>	腾讯会议

<p>上市公司接待人员姓名</p>	<p>董事长：高勇先生</p> <p>副董事长兼总经理：李跃章先生</p> <p>董事会秘书兼财务总监：陈崧女士</p> <p>监事会主席兼投融资总经理：张宏伟女士</p>
<p>投资者关系活动主要内容介绍</p>	<p>公司于 2021 年 8 月 31 日（星期二）10:00-11:00 在“腾讯会议”上举行 2021 年半年度业绩情况交流会，本次交流会主要通过：分享环节跟问答环节两个环节公司就投资者关心的问题做出了详细解释，具体情况如下：</p> <p><b>【分享环节】</b></p> <p><b>董事长高勇先生：</b></p> <p>首先和大家更新一下最近市场的变化：</p> <p><b>1、宏观环境：</b></p> <p>（1）今年是国家十四五规划的开局之年，在 2021 年政府工作报告中，不断强调“就业优先政策要继续强化、聚力增效”。</p> <p>（2）在近日召开的第一届全国人力资源服务业发展大会过程中，李克强总理指出：发展人力资源服务业对于促进社会化就业、更好发挥我国人力资源优势、服务经济社会发展具有重要意义。</p> <p>以实施就业优先战略、人才强国战略和乡村振兴战略为引领，进一步提高人力资源服务水平。大力支持劳动力市场、人才市场、零工市场建设，更好促进就业扩大和优化人力资源配置，更大激发亿万劳动者和各类人才的创业创新活力，带动新动能成长，为提高我国经济综合竞争力、持续改善民生、促进高质量发展提供有力支撑。</p> <p>（3）2021 年 4 月，国家发改委、中央网信办印发《关于推进“上云用数赋智”行动培育新经济发展实施方案》的通知。</p> <p>《通知》对进一步加快产业数字化转型，培育新的经济发展，助力构建现代化产业体系，实现经济高质量发展具有重要的指导意义，大力培育数字经济新业态，深入推进企业数字化转型，打造数据供应链，以数据流引领物流、人才流、技术流、资金流，形成产业链上下游和跨行业融合的数字化生态体系，给人力资源场景数字化平台与人力资源 SaaS 技术的发展带来新的契机。</p> <p><b>2、外部市场环境：</b></p> <p>人力资源市场整体规模非常大，但依然非常分散。据高盛报告数据显示：预计到</p>

2025 年，国内仅招聘业务，市场可能就达到 5,000 多亿，线下就占比一半，因此线上线下都蕴含了非常大的潜力。尤其是国内目前宏观政策层面讲究共同富裕，并不是劫富济贫，而是大家都能有更好的技能来实现共同富裕，更多走向欧美目前成熟的人力资源市场模式。

科锐目前在行业做了 20 多年，有四个一战略，包括了一体两翼战略。其中，从 B 端战略来看，我们做的是超级大客户，服务属性很强，我们目前还是很想把我们的翅膀往外展开。我们可能不会像 Boss 直聘那样做 20 多人企业的小客户，我们会对全国 40 多万家规上企业客户进行更多细分，在除了做头部特大型客户之外，未来还会用技术和服务，往更多中型的企业客户中走。

我们目前是大几千家客户，未来走向 40 多万家客户中的话，光靠自己服务支持是不行的，因此我们提出“一群人”战略，提出如何在服务客户过程中，把自己的边界打开，因此我们提出要做产业互联，尤其是平台类产品，可以转化自己的口碑，为更多的中型客户提供自己更好的服务。

**总经理李跃章先生：**

第一，从策略和运营的角度给大家做一些分析。科锐近期在千人千岗等多个细节领域，在给公司做业务的拓展。无论是禾蛙平台，还是其余 SaaS 技术平台产品、RPO、猎头等业务一起做我们的人力资源生态，我们不仅是在灵活用工，而且在其他各个业务产品都是连接企业的 HR 的，这些都是科锐的私域流量。此外，从职业培训来看，很多企业都需要 HR 专员，科锐在招聘上积累了非常多的技术，都可以实现对企业的 HR 实现赋能，未来从几千家客户，到几万家甚至几十万家客户的拓展，都是很有机会的。

第二，我们近期从很多下游行业中，都看到了很多有机会的领域，例如可穿戴类企业，这块科锐也刚签了一个大客户，科锐在云服务、高端制造、智能服务等领域的招聘都能实现很好的帮企业赋能。科锐的灵活用工对操作的岗位目前有 4,000 多个岗位，对应了 2-3 万人的灵活用工人员，从需求端看招聘外包岗位上比去年是多了更多的，平均每月的净增都是可以达到净增 1,000 多人，相比去年是更好的趋势。最近大家可能比较关注公司的毛利率，其实科锐最近共签约了 619 个合同，基本上收费是 15%，最高是 22%，平均而言是 16%-17%。收费拉低更多是存量的老客户，老客户之前

有些也做了比较久了。科锐无论是增量，还是收费，都还是在一个比较好的状态。例如目前科锐在行政岗有 2,000 人，人事岗 2,000 人，财务岗 1,000 人，我们在 IT 岗位上人数增长也非常快，我们光 SAP 岗位可能明年年底都能做到 1,000 多人，实现年度目标是完全没问题的。

第三，RPO 业务我们是聚焦大客户，这块业务的客户集群我们的策略反而是收缩数量，除了 RPO 外其余业务是扩张中型/长尾客户，业务是向头部客户聚拢，同时核心聚焦大健康，科技制造领域。举个例子，国际上有一家专门做 RPO 业务特别好的同行 AMS，一共服务 193 家客户，但是客单价在 1,200-1,300 万之间，也能产生巨大营业收入，未来 RPO 这块业务相信还能赋能灵活用工、猎头和禾蛙网等技术服务产品。

**董秘兼 CFO 陈崧女士：**

今年我们在技术研发上投入了更多的费用，从去年同期的 2,000 多万，提升到今年的 3,400 多万。经营现金流今年为-2.9 亿元，这块大家之前提出了些担心，但这块其实我们的预收款都是有一些季节性变化，预计到 Q3-4 都会有一个正的现金流。其次，大家可以更关注下我们的应收账款周转天数，今年上半年其实是 2.53 次，去年是 2.17 次，且业务体量和应收周转加速下，我们大概多了一个 17 天的缺口。这块我们主要是从战略的角度夯实服务基础提高市场占有率，当前中国整体的市场还是非常分散的，我们现阶段需要更多的是市场的快速占有，这块也是我们在战略定义上的坚持和快速发展的方向，这两年，中国灵活用工的服务市场在快速打开，因此在该过程中市占率的提升还是非常重要的。其次是毛利率，我们灵活用工业务的净服务费率在 2019、2020、2021 年（剔除社保变动影响）分别是 13.71%、12.18%、12.47%，其实今年灵工业务的净服务费率相比去年是增加的，刚李总也说了，我们在大量拓展中型客户的过程中，服务费率其实都是在 15%-20%，并没有发生变化。

**二、Q&A 环节**

**Q：碳中和领域近期碳中和主线带动产业用人等需求都非常可观，科锐在高端制造等领域，目前有哪些布局？**

**A：**我们大概在几个月前，去一些公司中，其实就有很多方向性的作用。科锐在风能之前，就积累了很多资源，在光伏领域都是有很多的客户资源，这块在我们的千

	<p>人千岗都做了很多的储备。此外，在储能上的发展，我们近期签约的大客户，可以说都是这个产业链上的头部客户，未来一定会在这些领域做更多的布局。</p> <p><b>Q: 公司新列出技术服务收入，同增超过 400%，增速非常喜人，其中包含的细分领域也很丰富，请问半年报中技术服务的收入结构，比如 SaaS 云、垂直招聘、产业互联、人才大脑平台等各自的占比，短期内，增长最快的板块是？盈利能力？以及未来发展的优先顺序等？</b></p> <p><b>A:</b> 科锐国际后续一定要深耕服务的话，就一定要做产业互联。我们在多年积累下来的行业口碑，让我们有更多伙伴资源和我们一起加入生态的客户一起来做交付，我们把前店和后厂（包括交付）资源甚至都可以拿出来给加入生态的伙伴及客户来共享。我们的医脉通道、SaaS 云、平台等，是垂直类的生态模式，这块业务都是非常重要的，而且我们把医脉通道放在了第二位，目前医脉通道有 6,000 多家的药厂和器械企业和行业候选人的积累和可见的更快增速，这块我们未来还可以推向更多的药厂研发岗，未来发展的潜力都是非常大的，接下来基于产业互联、垂直招聘平台资源和 SaaS 技术的链接才产生了集成服务地方区域政府和区域企业的人才大脑平台。</p> <p><b>Q: 目前市场上有比较多 HR SaaS 企业，未来公司更多做定制化产品，还是哪类？</b></p> <p><b>A:</b> 我们这块肯定还是做中大型客户为主，中大型客户都是需要定制化的，且客户在这块领域的开拓上，目前的客户资源端都是我们的优势。另外，在大型客户的定制化做好之后（包括了近期我们和一家头部互联网企业的合作，都是做得非常好的，现阶段还开始了和这家客户的生态进行合作），后续都还可以向中型客户做标准化产业。其次，我们和北森云、Workday 等相比，我们自身对于人力资源服务产业链的认知会更好的，结合中国企业目前市场化的程度，需要大家对企业 SaaS 的普及和发展还是需要耐得住性子，才能迎来飞跃的发展。</p>
附件清单（如有）	无
日期	2021 年 8 月 31 日