

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：2022-002

<p>投资者关系活动类别</p>	<p><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 checked="" 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</p>
<p>参与单位名称及人员姓名</p>	<p>中信证券：李振寰；中信建投证券：黄杨璐；华泰证券：段联，鹿靖萱；天风证券：何富丽，王雪尼；兴业证券：王越，张彬鸿；东方证券：钱思佳，黄黛安；招商证券：丁浙川，李秀敏；安信证券：万雨萌；财通证券：张若谷；德邦证券：郑澄怀，张前；东北证券：赵涵真；东方财富证券：来舒楠；东兴证券：程诗月，魏宇萌；国海证券：芦冠宇，熊思雨；国联证券：顾熹闽；国盛证券：孟鑫；国泰君安证券：刘越男，于清泰；国信证券：钟潇，张鲁；海通证券：王祎婕；开源证券：林瑶；民生证券：刘文正；平安证券：唐宇，易永坚，付丹婷；申银万国证券：赵令伊，曹敦鑫；太平洋证券：史海昇；西部证券：许光辉，王璐；西南证券：苗泽欣；信达证券：范欣悦；长江证券：杨会强；浙商证券：徐晴；中泰证券：张骥；</p> <p>中国人寿养老保险：于蕾；生命保险资管：姜甜；百年保险资管：王文心；华夏基金：周克平；富国基金：毕天宇，方竹静，武明戈；汇添富基金：潘玢耘；友邦中国：姬雨楠；工银瑞信基金：韩悦；易方达基金：生名扬；中欧基金：余科苗；中金公司：郑慧琳，石狄；德邦基金：熊泰来；东方阿尔法基金：王逸欣；东方基金：吕燕晨；光大保德信基金：马鹏飞，唐钰蔚；华富基金：卞美莹；景顺长城基金：张飞鹏；明世伙伴基金：胡彧；平安基金：区少萍；融通基金：马春玄；天弘基金：林佳宁；长信基金：刘亮，王祺；招商基金：李毅；泰康资管：游涓洋；丹桂顺资管：高宇；磐厚动量资管：张云；仁桥资管：</p>

	钟昕；尚峰资管；顾家颢；天马资管；邓皓铭；域秀资管；欧阳豪；丹羿投资；龚海刚；金百镛投资；刘晓爽；九桦投资；阚成；润晖投资；毕诗扬；拾贝投资；杨立；煜德投资；程跃；盘羿资本；蒋鑫；梁嘉惠；
时间	2022年05月10日 10:00-11:15
地点	北京市朝阳区朝外大街16号中国人寿大厦7层“北京科锐国际人力资源股份有限公司”会议室&线上
上市公司接待人员姓名	<p>董事长：高勇先生</p> <p>副董事长&amp;总经理：李跃章先生</p> <p>董事会秘书：陈崧女士</p> <p>首席技术官：刘之先生</p> <p>董办负责人：张宏伟女士</p>
投资者关系活动主要内容介绍	<p>公司于2022年5月10日（星期二）10:00-11:30在北京科锐国际人力资源股份有限公司举办了“科锐国际2021年度及2022年第一季度业绩说明及投资者交流会”，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企业文化、发展理念、海外战略布局、技术布局能力等投资者关心的问题出了详细解释，具体情况如下：</p> <p><b>主持人张宏伟女士：公司整体介绍</b></p> <p>公司自2017年登陆A股市场以来，始终保持着稳定的快速发展，也备得到了资本市场的广泛关注，有30余家投资研究机构始终持续跟踪推荐。</p> <p>公司目前在中国、新加坡、马来西亚、美国、英国、澳大利亚、荷兰等全球市场拥有110余家分支机构，3,300余名专业招聘顾问及技术人员。通过构建“技术+平台+服务”的商业模式，在20+个细分行业及领域为客户提供中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工、人力资源咨询、培训与发展等人力资源全产业链服务，以及HR SaaS、垂直领域招聘平台、人力资源产业互联平台与人才大脑平台，为企业人才配置与业务发展提供一体化支撑，为区域引才就业与产才融合提供全链条赋能。过去一年中，公司平台认证企业近16,000家，贡献收入客户近6,200家，运营招聘岗位超过73,000个，成功推荐中高端管理及专业技术人员35,000余名，灵活用工累计派出人员311,750人次，聚合合作伙伴近6,500家。</p> <p><b>董事长高勇先生：行业宏观分析及公司战略分享</b></p> <p>人力资源服务和人力资源科技市场空间广阔。根据国家市场监督管理总局公布数</p>

据，截止 2021 年，我国企业数量 4842.3 万户。科锐平台链接的 16000+家、收费客户的 6000+家，相较来讲还是很小的比例。科锐在过去专注大 KA，但同时我们也在思考 KB、KC 在哪里，尤其是如何服务快速成长和专精特新类的“腰部企业”。在过去几年，我们的管理创新和技术平台建设都在围绕着客户下沉来做。科锐是猎头起家，招聘关注闭环理念，即如何让客户满意、人选满意、体现我们的价值。相较于流量型平台模式，我们不仅强调量，还要强调质，包括怎么吸引和留存客户、吸引和激活人才等等。我国有 1.03 亿个体工商户，但这类客户不是科锐今天服务的强项。科锐关注的且在积极布局的，是将过去服务大型企业的招聘能力输入到长尾客户、腰部客户、专精特新的客户。

**产业互联未来将带动巨大价值。**根据人社部统计，2021 年，我国人力资源服务机构 5.9 万家，从业人数 101.3 万人，实现营业收入 2.5 万亿，行业保持着高速的成长。然而目前行业中还存在着很多痛点。拿猎头这个单品来讲，客户往往委托多家人力资源服务商，产品同质化严重，导致零和竞争、整体效率不高、多而散的行业局面。我们在服务区域里的专精特新企业时，面临着如何高效获客、高效积累人才、培育和发展一批能够支撑我们这个区域里的专精特新客户的服务能力等压力。这与我们为什么一直要做产业互联息息相关。我们希望以技术为核心，协同生态伙伴，“一同起舞”，为客户、为人选提供更高价值的服务。现在很多省市在做全口径的人力资源产业的统计，涉及到一系列“泛人力资源”企业被纳入到人力资源产业的统计范围中。仅四川省的人力资源从业人员就有几十万。随着这些从业人员的能力、规则意识、合作意识等的培养和提升，科锐做的产业互联、数字化在未来能带动的服务能力和价值是巨大的。

**副董事长、总经理李跃章先生：公司经营亮点及新的一年发展计划分享**

**业务亮点一：各业务模式协同发力，打造共享共创生态，广泛链接客户人才，线上线下增量显著。**2021 年，科锐整体营收 70.10 亿，同比增长 78.29%，归母净利润 2.53 亿，同比增长 35.55%，归母扣非净利润 2.11 亿，同比增长 41.09%。这在科锐的发展历史上，还是非常不错的，这得益于我们整个组织的各业务模式的协同发力，尤其是技术赋能和产品融合，使我们在客户端的影响力越来越强。

生态能力上，我们有注册的伙伴 6500 家，注册交付招聘顾问及劳务经纪人 5 万

多人，科锐自有顾问和技术人员 3300 多人，其中技术人员有 300 多人。客户服务上，贡献收入的客户近 6200 家，同比增长 17%，运营招聘岗位七万多个，同比增长 51%。人才服务上，我们在过去一年成功推荐中高端管理和专业技术人员超过 35000 人，同比增长 40%，管理外包员工突破 31000 人，同比增长 57%，达成了增长一万人的目标，很不容易。其中，IT 研发岗、医药研发岗、专业技术工人岗等专业技术类岗位外包有极大提升。招聘平台方面，医脉同道月活超过 30 万人，同比增长超过 130%。

**业务亮点二：坚持创新与产品升级，平台建设与技术升级，持续加强赋能，这是我们下一步发展的很重要的机会。**以平台为流量入口，以 SaaS 大数据为依托，链接更广泛的长尾客户，赋能政企数智化。垂直招聘平台，链接的企业用户超过 5000 家，注册用户 1 万多个，平台与私域活跃候选人超过 60 万人。产业互联网平台，注册合作伙伴 6000 多家，注册交付顾问 5 万多人，运营招聘中高端岗位 11617 个，全年推荐简历 25830 个。区域人才大脑平台，广泛链接区域客户。HR SaaS 云平台的才到云，累计服务企业 200 多家，招考一体化累计服务客户 800 多家。今年技术研发投入提升，目前专业技术人员 300 多人。

**业务亮点三：国内国际双循环，拓展全球布局，海外复苏强劲。**目前，科锐有 110 余家全球分支机构，300 多位海外员工，业务覆盖 50 多个国家和地区。英国 Investigo 复苏强劲，科锐国内业务的全球化也看到了巨大机会。如大健康行业，我们服务的全球化企业超过 30 家，中国很多很重要的大健康企业的全球布局，科锐都有参与，其中有一半的企业是我们在过去的四个月里新签的客户，足以看出中国企业走出去的趋势。

**展望未来：**（1）技术赋能：不断发挥“技术+平台+服务”模式协同效应；（2）客户第一：不断夯实“千人千岗”、“商圈垂直”运营策略；（3）产业互联：不断贯彻开放共享理念，广泛聚合生态伙伴；（4）一带一路：不断提升国际化服务能力，加速全球业务布局；（5）精益运营：不断加强企业文化、人才队伍、管理创新建设。

#### **首席技术官刘之先生：技术产品与服务协同性；数字化转型进展**

公司一直在坚定不移的围绕“技术+平台+服务”的战略展开业务布局。2021 年及 2022 年 Q1，科锐现有的服务与平台的协同性进一步加强。服务业务更关注效率。相对来说平台业务更关注客户与用户体验。我们在技术与产品侧四个方面“组织、

流程、系统、数据”这几个方面进行了提升。组织结构上，产研等部门逐渐往矩阵式组织发展。通过集中化后对分工进行进一步细化。这既保证了专业能力不断提升，资源与信息互通，还保证了业务敏捷度。我们已经逐步形成了质量中台、前端中台、用户体验中台、数据中台等部门。除了组织保障协同外，我们已经建立了统一的产研流程，并通过系统进行产品需求管理与并行化模块开发。在系统上，平台与业务系统中已经初步完成系统打通。数据方面，我们通过统一数据目录与数据集中管理来加大协同。我们建立了集团统一的岗位、学校/学历、人选标签等字典，并已经完成清洗或映射。除了数据字典外，在部分岗位的招聘过程中，我们也已经开始尝试通过 AI 与专家知识来生成精细化人选标签。例如在医药代表岗位上已经建立了 700 多个标签。这些标签目前打通了医脉同道与候选人招聘系统 CTS。通过这些标签结合私域自动化，对比可以提升 98% 的招聘效率。随着科锐“千人千岗”、“重度垂直”的战略推进，无论是服务还是平台对于私域、标签等需求越来越迫切。在 2022 年 Q1，我们成立了标签与激活部门，简称标签中台。标签中台提供包括简历解析与搜索，标签存储与搜索，人岗匹配等。

数据化转型的成功与否的判断标准不在积累了多少数据，而在对数据的应用程度。数据应用通常可以分成了 AI 与业务决策。一个代表未来会发生什么，一个代表过去发生了什么。2021 年中我们成立了数据分析团队，提高市场决策与业务决策的正确性。2021 年 Q4 我们成立了数据中台。数据中台除了集中化管理数据外，还为算法工程师、数据分析师和业务人员提供：1，本地数据处理方案；2，数据库查询与报表解决方案；3，数据仓库查询与报表解决方案；4，跨源数据查询解决方案。平台更关心用户体验，今年年初发布了围绕用户体验的用户行为数据及 AB Test 平台，平台产品基本已经接入并使用。围绕服务一侧，我们当前正在建立了数据仓库，即将支持自动化的报表查询。同时围绕着数据治理和数据安全，我们发布了数据资产保护分级制度等相关制度。

**董事会秘书、财务总监陈崧女士：**

财务角度上，较好的业绩表现来自两大块，一块就是“技术+平台+服务”。因为我们线上线下的打通，大家可以看到整体导致我们收入在 21 年对比 20 年我们是有 78% 的整体的增长。然后包括我们在生态上面的共建，通过合作伙伴来快速扩张市场。第二块，盈利性上的增长。2017 年到 2021 年，我们的复合增长率是 35%，

意味着五年基本上是翻了四番。通过过程线上化，然后平台将来更多的从行为变成数据的管理。希望在更长的一个阶段上，盈利性上还是会持续延续增速。未来会通过我们的产品升级，减少这种季节性波动。

**【问答环节】**

**Q: 科锐灵活用工业务的岗位及客户占比情况，未来两年的增长主要来自于哪些岗位及客户？**

A: 国内的岗位外包是个巨大的增量市场，在外包岗位的金字塔结构中，科锐国际的灵活用工部门做的岗位外包主要三大类：1) 技术类岗（数据、人工智能、软件及应用程序、云计算及基础设施、网络安全及数据保护、产品设计及审核、工业 4.0 及智能互联）；2) 专业类岗（人事、财务、法务、采购、行政、文秘、战略与合规）；3) 通用类岗位（销售、市场等）进行重点岗位布局。

2022 年我们首先还是要聚焦技术类岗位：软件、硬件工程师、实施工程师岗、售后服务工程师岗。布局重点行业如汽车及交通运输、电信及媒体、银行及金融服务、生命科学及医疗保健、能源及清洁技术、制造及物流等；围绕着各产业/行业数字化转型带来大量从产品研发、产品制造、产品销售、到售后服务的各个环节的技术类外包岗位需求进行布局。

目前产业数字化转型相关的技术类岗位、网络数据安全保护相关岗位、云计算相关技术岗需求都比较旺盛。

**Q: 受疫情的压制，还有一些客户和行业可能延缓复苏，科锐如何看待疫情过去之后这些行业和客户的复苏节奏？**

A: 在服务客户的过程中我们发现，很多客户确实有受疫情影响，尤其是服务业。科锐的业务大量聚焦在研发类岗位，随着政府推动复工复产，相信大健康、智能制造、工业、电信、生命科学等领域的企业将逐步恢复常态。

**Q: 科锐如何预期技术产品未来的盈利能力？是否会将技术产品长期作为辅助线下的平台？**

A: 公司从 2020 年前后开始投入孵化新技术服务产品，这里包括垂直招聘平台、产业互联平台以及 SaaS 产品，2021 年部分产品刚刚上线交易并从报表展现收入端的

快速增长，所以新技术服务作为新的起点，还需要拉长对比期分析增长趋势。我们目前更关注的是线上平台与线下业务的转化与产品协同，因为我们要为招聘市场提供闭环服务，就是获得招聘信息和需求一直到实际交付到岗，技术产品目前拉动需求转换的作用非常明显，一方面平台直接交付产生收入，另一方面更多的带动了区域长尾客户到线下的招聘业务中，为线下业务节约了获客成本。

未来随着技术平台产品的升级与服务能力的培养，线上的收入也会以更快的速度成长。

**Q: 科锐营收增长迅速，尤其灵活用工业务，但现金流增速缓慢，未来将如何改善？**

A: 从宏观和整体发展格局来看，在中国灵活用工业务加速发展阶段，我们战略性地加大对行业和地域客户的发展，提升科锐国际对灵活用工整体市场份额占有率、提高我们客户的多元化，为未来公司的长期发展提供支撑和路径；同时，公司近两年一直在大力投入布局新的产品线——技术服务，我们通过管理和技术赋能在进一步缩短应收账款天数，随着技术服务收入占比权重的提升，报表体现的现金流也会随着发生变化。

此外，从风险管理的角度看，公司的资产负债率偏低（34.65%），截止 2021 年底，国内没有任何短期借款。综合考虑资金使用成本，公司适当提增使用资本杠杆，增加资产负债率，可以提升投资者回报。这也是我们的现金管理策略之一。

**Q: 科锐坚持大客户驱动，但大客户可能在续约时存在压价问题、影响毛利率。科锐如何平衡相关问题？**

A: 深耕大客户服务始终是我们的核心策略之一。首先，大客户对人力资源和人才招聘与培养都非常重视，每年会有大量预算用于人力资源建设，付费能力强，且内部 HR 需求种类多，从招聘到管理、培训、HR 系统，每年都在不断调整和增加需求，他们在国内找到一个适合自己的有多元产品和交付能力的乙方很难，正好科锐具备这个能力；其次，对我们来说，大客户有先进的管理体系，在服务过程中我们可以不断学习和积累管理经验，沉淀知识体系，固化业务流程，形成标准，赋能到其他中长尾成长中的客户。

	<p>我们通过多产品的服务覆盖大客户多样需求的同时,也在不断通过技术手段拓展中长尾客户,尤其在商圈拓展专精特新类及快速成长的新客户,培育未来更多的业绩增长点。2021年我们通过各类平台链接服务客户73000余家,服务客户16000家,财务付费客户6200家,还有服务中正在转换收入的客户,老客户的复购率也在不同产品中有不同的体现。</p> <p>我们从客户留存及贡献率的角度也给大家展示下老客户复购的重要性,2021年我们有80%以上的收入来源于上一年的老客户(56.6亿),老客户的贡献率(Net Dollar Retention Rate)为157%。</p> <p>所以公司始终重视大客户的价值和贡献,愿意伴随客户一起成长,相互成就。</p> <p><b>Q: 公司如何看待 Q2 以及后半年的业务发展?</b></p> <p>A: 您好!乌俄战争叠加上海疫情管控,整个市场比较低迷,出现了许多不确定性,尤其疫情反复对国内经济和各行各业都带来一定程度的影响。上海地区封控两个月,当地及周边的招聘业务受带来部分入职延后的影响。导致业务增速单 Q 放缓,但公司还是会努力达成全年的业务目标。</p> <p>对比同行,有些特殊优势能够帮助公司平衡调整: 第一,科锐的全球化布局,国外与海外市场可以分散降低业务的不确定性 第二,国内按照垂直区域商圈+千人千岗,我们也可以多元化产品服务消化下当下疫情的影响,第三,平台生态效果拉动效应启动,禾蛙生态平台上帮助供需调整,合力调节区域市场岗位需求与交付,加大力量拓展其他地区需求的交付。谢谢!</p>
附件清单(如有)	无
日期	2022年5月10日