

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：2022-003

<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 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（请文字说明其他活动内容）</p>
<p>参与单位名称及人员姓名</p>	<p>中信证券:李振寰、魏一；中信建投证券:黄杨璐；中金公司:张敏琦、郑慧琳、石狄；华泰证券:郑裕佳；天风证券:万宇昕、何富丽、仇力平；兴业证券:王越、张彬鸿、熊超；招商证券:潘威全；东方证券:钱思佳；光大证券:李泽楠；民生证券:周诗琪；西部证券:许光辉；长江证券:杨会强；开源证券:林瑶；国信证券:张鲁、白晓琦；信达证券:范欣悦、周喆；银河证券:顾熹闽；平安证券:付丹婷；国泰君安证券:庄子童；东兴证券:魏宇萌；国海证券:熊思雨、芦冠宇；西南证券:周杰；首创证券:杨沛淇；德邦证券:郑澄怀；东北证券:赵涵真；中泰证券:皇甫晓晗、张骥；安信证券:万雨萌；上海证券:张洪乐；浙商证券:徐晴；中银国际证券:李小民、纠泰民；东吴证券:滕越；国盛证券:孟鑫；申银万国证券研究所:曹敦鑫、李秀琳、常玥；兴业证券经济与金融研究院:黄芷昕； 富国基金:毕天宇；南方基金:董泓宇；工银瑞信基金:韩悦；九泰基金:王亮；鹏华基金:林伟强；东方阿尔法基金:王逸欣；兴证全球基金:钱鑫；兴银基金:万鑫；创金合信基金:陆迪；慎知资产:金戈；新宁私募基金:王丽琳；玖歌投资:孙健；磐厚动量:张云；石锋资产:徐玉露；域秀资产:欧阳豪；金百裕投资:刘晓爽；丹桂顺资产:高宇；众安在线财产保险:孙毓晨；明河投资:姚咏絮；天马资产:Deng Haoming；DESTINATION:翁珏；尚峰资本:顾家颢；恩宝资产:王炜波；盘羿资本:蒋鑫；等</p>
<p>时间</p>	<p>2022年08月30日10:00-11:15</p>
<p>地点</p>	<p>线上</p>
<p>上市公司接待人员姓名</p>	<p>董事长：高勇 副董事长兼总经理：李跃章 董事会秘书兼副总经理：陈崧</p>

	<p>首席技术官：刘之</p> <p>董办负责人兼投融资总经理：张宏伟</p>
<p>投资者关系活动主要内容介绍</p>	<p>公司于 2022 年 8 月 30 日（星期二）10:00-11:15 通过线上方式举办了“科锐国际：2022 年半年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宏观环境、战略分析、经营表现、未来展望、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>董事长高勇先生：宏观环境和战略分析</p> <p>1. 客户端变化：宏观影响下，产业发生变化，背后的岗位需求随之发生变化。</p> <p>2. 客户追求的价值发生变化：客户短期考虑降本增效、优化组织、保持灵活性，长期考虑组织能力要满足未来业务发展需要、保持组织人才供应链管理 and 配置，因此更愿意使用灵活用工服务，同时越来越重视招聘能力。</p> <p>3. S 端（人力资源服务机构）的变化：国内人力资源服务机构承压，更愿意通过产业互联平台优化管理、优化资源。</p> <p>副董事长兼总经理李跃章先生：经营表现与未来展望</p> <p>产业变化带来人才需求变化。</p> <p>1. 招聘优势构筑发展韧性：对外坚持开放与共享，打造产业互联生态，协同更多人力资源合作伙伴，对内强化技术赋能、精益运营，持续引领人力资源产业高质量发展。</p> <p>2. 技术赋能塑造第二曲线：通过加大技术投入，持续完善内部信息化建设、数字化转型与技术产品升级迭代。</p> <p>3. 国际化布局优势显著：上半年海外业务持续增长。</p> <p>4. 未来展望：深入推入“五化”目标，专业化、标准化、规范化、数字化、国际化高质量发展。</p> <p>1) 技术赋能：不断发挥“技术+平台+服务”模式协同效应；</p> <p>2) 客户第一：不断夯实“千人千岗”、“商圈垂直”运营策略；</p> <p>3) 产业互联：不断贯彻开放共享理念，广泛聚合生态伙伴；</p> <p>4) 一带一路：不断提升国际化服务能力，加速全球业务布局；</p> <p>5) 精益运营：不断加强企业文化、人才队伍、管理创新建设。</p> <p>首席技术官刘之先生：技术赋能与产品升级</p> <p>2022 上半年我们在技术产品与服务协同性以及数据化转型取得了一些进展。</p> <p>技术赋能内效提升：完成了技术、数据、AI 与信息安全的基础设施初步建立，陆续推出岗位招聘分析报告等支持市场决策的数据产品，对招聘流程进一步标准化与线上化，持续改善候选人推荐报告自动化能力与标签中台能力。</p>

技术产品迭代升级：以禾蛙（产业互联平台）为例，上半年对接单侧、发单侧、运营侧进行了升级迭代，各项指标取得了飞速增长。以医脉同道（垂直招聘平台）为例，在上半年进行了产品主流程和交互体验改版，对人岗匹配算法进行了重构，从曝光到点击的转化率、从注册到简历的转化率都得到了大幅提升。B端 App 上线后，填补了移动场景的产品空白，大幅提升了用户黏性。同时平台始终关注推动线上线下产品协同。

董事会秘书兼副总经理陈崧女士：财务表现与指标解读

在战略定力的坚持下和技术赋能的加持下，公司收入增长性与盈利性均表现出良好的韧性，主要是源于：1) 多元化的产品组合；2) 多元化的区域组合；3) 线上技术产品与线下服务协同融合。

2017 年上市至今，年复合增长率表现良好，体现了公司的战略定力和组织管理水平。

【问答环节】

Q: Investigo 业务增长显著超过境内外同业企业平均水平，取得如此增长的原因是什么，能否请领导就公司如何进行跨境业务管理、协调等方面给出一些比较具体的经验分享？

A: Investigo 属于中型机构，还处于快速增长期；收购后通过磨合协同效果显现，主要体现在业务协同和管理协同上。业务协同上，Investigo 服务英国本土客户的同时，还要服务中国企业全球化发展，提供人力资源解决方案，比如汽车、医药、科技等行业的全球化发展；管理协同上，科锐做前店后厂、人选端集中管理，Investigo 也在学习，沉淀资源，固化成长。

Q: 这几年的疫情影响下，大家对灵活用工的需求偏好有了显著的提升，2021 年上半年在疫情之后每家灵活用工龙头企业的订单需求都非常旺盛。今年上半年宏观的 β 跟去年上半年相比有所差异，但整体二季度以来各行业也在从底部逐渐走出，想请教一下，今年的三四季度以及明年，灵活用工整体行业需求的恢复趋势展望如何？

A: 2021 年，公司灵活用工市场表现良好，收入与净增时点人数出现大幅度增长，但 2022 年上半年整体岗位外包人员的净增不明显，收入却增长表现不错。上半年灵活用工新进入职 12,700 余人，我们通过公司内部数据系统显示上半年离职也有 1.2 万余人，所以时点人头数与 2021 年年底数值环比基本持平。实际上目前系统中正在执行待招募岗位大约还有 7,000-8,000 个，可见客户需求没有降低。时点人数净增不明显的主要因素是受疫情期间客户用人量减少，同时部分产业存在人员优化情形。公司本身的正常增长与个别产业人员调整及疫情管控带来的部分未能及时上岗人员相抵消了，在公司积极布局和应对下，战略前瞻性的对服务外包岗位做了结构性的重点部署，围绕产业数字化、智能制造、新能源、及新药研发等相关技术研发类的岗位进

行推进，所以能够保持财务收入的稳定增长。

Q: 在公司的业务环节中，哪些是通过技术有较好的提效效果、较高的提效空间的，哪些是比较复杂的、需要业务规模化来支撑的？

A: 科锐的服务场景比较多，但基于招聘有共通的流程。比如报告自动化，在所有场景中都会应用。对通用场景，我们都会用技术去解决。对于非通用场景，我们会测算其中占比较大的场景，提供信息化建设。从技术角度，我们会提供通用的解决能力，其他具体场景再做一定的定制开发。

Q: 对外的技术产品中，通过前期的技术打磨，哪些体量增长较快？技术服务按产品拆分营收构成如何？未来技术服务板块的成长主要靠哪些方面的收入贡献？

A: 技术平台，首先要低成本获客，同时线下要解决的重点是激活问题。科锐的客户在向下沉，从头部向腰部，但到不了尾部。以科锐现在的技术服务能力，需要技术平台帮公司获客、激活人选。通过流量端平台做低成本高质量获客，用生态平台-禾蛙做履约交付。

猎头、灵活用工还面临规模化问题，核心在于B端、C端、S端的组织能力的培养，禾蛙产业互联平台就是在培养组织和人才，解决长期发展问题。

未来我们的技术收入肯定主要是在禾蛙平台，因为它也是做闭环履约，是我们的收入主体，但它的平台产生的毛利不会太高。另外，线上招聘平台会通过流量广告收入以及赋能线下业务，均会产生收入。

我们目前集中关注线上客户转化为线下服务的客户的转换，当下要发挥科锐超强的线下交付能力优势。目前公司医脉同道平台已经开始商业化。

未来公司会有更多的收入来源，线下与线上的协同效率、以及协同产生的价值，我们都会持续跟踪。

Q: 上半年公司抗性很强，但下半年市场挑战依然很大。大客户对我们新增业务的影响有多大，公司对灵活用工业务的逆势高增是否还有足够的信心？猎头业务下半年展望？

A: 从长期发展的角度来讲，我们对公司充满信心。短期来看，国内市场环境和2020年类似，我们在招聘业务上有一定压力，但公司一直在积极应对变化、积极布局，也取得了可喜的成绩。措施包括：客户结构的调整：通过线上流量平台、产业互联平台、交叉销售提高渗透率，在服务好大客户的同时，把从大客户那里获得的产业洞察、服务能力、人才储备转移赋能到中型客户、腰部客户、专精特新类客户；区域上还有市场空间，我们尽量去调控宏观经济对猎头业务的影响。海外市场目前看起来还是不错的，所以全年看下来，整体贡献还是会有增长。

中国人力资源产业要往高质量走，从人效、规模、人力等角度都需要得到客户认可。另外，在当下多变的环境下需要有韧性，科锐通过多产品线，

	<p>围绕多元化的客户，以及在区域结构上的调整，比如在国内强调区域垂直的同时大力发展国际化布局，来强化韧性。</p> <p>一直以来，各行业始终在快速变化，相对行业属性来说，岗位更有韧性。科锐始终围绕岗位、围绕人选，做好区域垂直、千人千岗，提升交付能力。</p>
附件清单（如有）	
日期	2022年08月30日