

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：2023-003

<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 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（请文字说明其他活动内容）
<b>参与单位名称及人员姓名</b>	深圳市天马资产管理有限公司 邓皓铭；中金公司 石狄；光大保德信基金管理有限公司 谢东；华福证券有限责任公司 来舒楠；华泰保兴基金管理有限公司 李萌；中国银河证券股份有限公司 顾熹闽；安信证券股份有限公司 王紫嫣；北京金百裕投资管理有限公司 刘晓爽；承珞（上海）投资管理中心（有限合伙） 白召然；上海证券有限责任公司 钟筱雨；东方财富证券 班红敏；华泰证券股份有限公司 段联；招商信诺资产管理有限公司 郁琦；中银国际证券股份有限公司 纠泰民；太平洋证券股份有限公司 王湛；西部证券股份有限公司 曹锦瑜；路博迈基金管理(中国)有限公司 吴瑾；海通证券股份有限公司 高瑜；国元证券股份有限公司 郜子娴；北京汉和汉华资本管理有限公司 贾文斌；汇丰晋信基金管理有限公司 杨明芬；河南投资集团有限公司 赵斐；上海光大证券资产管理有限公司 严可人；华安基金管理有限公司 杨明；众安在线财产保险股份有限公司 孙毓晨；北京国际信托有限公司 陈凯南；东北证券股份有限公司 赵涵真；华泰证券股份有限公司 郑裕佳；长信基金管理有限责任公司 李泽明；首创证券股份有限公司 雷雨佳；东吴证券股份有限公司 谭志千；东吴证券股份有限公司 阳靖；国元证券股份有限公司 李典；国盛证券有限责任公司 阮文佳；国海证券股份有限公司 熊思雨；中信证券股份有限公司 李振寰；上海永唐盛世私募基金管理有限公司 杨燕；长江养老保险股份有限公司 郭晶；华金证券股份有限公司 林挺；彬元资本有限公司 童莹莹；浙商证券股份有限公司 吴安琪；信达证券股份有限公司 罗智禹；

	<p>东海证券股份有限公司 陈茜茜；国泰君安证券股份有限公司 于清泰；光大证券股份有限公司 李泽楠；上海明河投资管理有限公司 姚咏絮；兴华基金管理有限公司 崔涛；华西证券股份有限公司 许光辉；华西证券研究所 徐晴；中金公司 屠雨翔；中信建投证券股份有限公司 黄杨璐；汇添富基金管理股份有限公司 李超；财通证券股份有限公司 李天阳；招商证券股份有限公司 潘威全；国金基金管理有限公司 赵晋萱；兴华基金管理有限公司 任选蓉；国联安基金管理有限公司 石林；安信证券股份有限公司 万雨萌；湘财基金管理有限公司 朱依凡；东北证券股份有限公司 李慧；北京神农投资管理股份有限公司 张智皓；浙商证券股份有限公司 陈姗姗；招商信诺资产管理有限公司 钱旖昕；开源证券股份有限公司 李睿娴；王寅；中金公司 袁华远；天风证券股份有限公司 何富丽；民生证券股份有限公司 周诗琪；上海彬元资产管理有限公司 张帆；中泰证券股份有限公司 皇甫晓晗；众行远私募基金管理有限公司 李宣霖；天风证券股份有限公司 张前；太平资产管理有限公司 孙宛；海通国际研究有限公司 张若白；中邮人寿保险股份有限公司 曾苧葭；申万宏源证券有限公司 张瑜晨；上海申银万国证券研究所有限公司 余冠哲；永赢基金管理有限公司 朱媛韬；广发证券 李旭东；天风证券股份有限公司 郑澄怀；嘉合基金管理有限公司 张皓月；中国国际金融股份有限公司 蒋菱钢；一瓢资本有限公司 孙蔡安；东吴证券股份有限公司 滕越；中信建投证券股份有限公司 叶乐；工银瑞信基金管理有限公司 韩悦；文渊资本管理有限公司 刘徐；天治基金管理有限公司 张歌；国信证券股份有限公司 张鲁；太平洋资产管理有限责任公司 郑慧琳；中国人寿 崔维；中泰证券股份有限公司 张骥；国泰君安证券股份有限公司 刘越男；上海申银万国证券研究所有限公司 曹敦鑫；浙商证券股份有限公司 王长龙；兴业证券股份有限公司 张彬鸿；方正证券研究所 万宇昕；中信证券股份有限公司 王诗然；泓德基金管理有限公司 马若锦；西南证券股份有限公司 周杰；方正证券投资有限公司 李珍妮；长江证券股份有限公司 杨会强；山西证券股份有限公司 张晓霖；中信建投证券股份有限公司 魏中泰；信达证券股份有限公司 范欣悦；上海申银万国证券研究所有限公司 赵令伊；富国基金 易智泉。</p>
<p><b>时间</b></p>	<p>2023年08月28日 10:00-11:00</p>

地点	北京朝阳区朝阳门南大街10号兆泰国际中心A座5F“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	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 首席技术官 刘之 财务总监 尤婷婷 董办负责人兼投融资总经理 张宏伟
投资者关系活动主要内容介绍	<p>公司于2023年08月28日（星期一）10:00-11:00在北京科锐国际人力资源股份有限公司举办了“科锐国际2023年半年度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中国人力资源市场情况及公司发展战略、业务经营表现、财务指标等投资者关心的问题出了详细解释，具体情况如下：</p> <p><b>董事长分享环节：</b></p> <p>中国地大物博，人服市场空间大，猎头、灵工等各细分赛道的龙头市占率都很低，仅有1%左右，而海外龙头的市占率达到了5-8%，原因在于中国的经济地理格局更特殊，所以要围绕区域的维度来看待服务。</p> <p>根据人社部统计，人服市场空间大，2022年营收口径下市场规模达2.5万亿元，但市场也比较分散，从客户角度看，2022年有5,268万家企业在使用人服。</p> <p>科锐2023年的战略执行主要是一下几点：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 基于多产品线的协同服务好 KA 大客户；基于岗位服务好商圈里的腰部客户；</li> <li>■ 科技赋能，不断完善“技术+平台+服务”的生态模型，开放共享，以专业化、数字化产品赋能公司内外业务伙伴；</li> <li>■ 深化海外布局，促进国际化业务发展提升国际竞争力。</li> </ul> <p><b>B端KA大客户方面：</b>科锐国际做KA服务起家，2022年KA大客户6,500家，未来目标是做到6.5万家，可提升空间非常大。科锐的KA战略与平台类友商的不一样，并不是一味追求超大的客户规模，主要是做头部专精特新企业，科锐对线下的要求是更专业，对线上的要求是更精准，线上业务都是目前大多通过线下转化来做，例如，科锐的零售同道定位于高端消费和时尚引领专业门店等领域。未来B端用工要求的主旋律是更加注重灵活性，而C端90后、00后中会有越来越多的人要求更为自由的工作方式，因此灵活用工的未来空间很大，而科锐在KA方面积累深厚，近年来做了很多技术类产品，推出医脉同道，覆盖“医、药、养、食、游”产业链，从“医、药、养、食、游”的大健康产业链角度来看，国家正在推动人才机制体制改革，用市场化的力量驱动人才机制体制改革，促成体制内和体制外的人才统一大市场形成，而大健康产业链也是科锐重点布局的，基于多产品和全服务来服务KA客户，将有望受益于此。</p>

### **B端长尾客户方面**

科锐基于岗位服务更多的腰部客户，科锐的腰部客户与平台类企业的腰部不一样，科锐一直坚持千人千岗，匹配岗位和人才。我们需要的是区域内的头部以及目标类的专精特新和快速成长企业。

### **服务业务产品方面**

猎头业务是公司的基石业务，属于“敲门砖”业务，因为帮客户公司招聘高管，将能有效的实现从上到下的延伸，服务维度看，猎头类高端产品具有带动性，得益于此，公司在区域上有突破，以苏州为例，上半年客户数大幅增长，公司在苏州推行“嵌入式”模式，例如智能制造是软硬结合的产品，岗位需求量大，需要千人千岗来进行匹配，那么科锐就围绕这些岗位来链接左右与智能制造相关的岗位，其他行业如消费电子、半导体、医疗器械、新材料等也均可以采用这种“嵌入式”的模式，结果就是客户数量大幅增长，而在这个过程中，要求数字化的能力可以跟上，所以今年公司在数字化方面也持续发展做了很大投入。

虽然目前公司的业务以线下业务为主，但也在加大技术方面的投入启动和加强线上业务能力，希望通过线上技术平台来实现客户的链接，提升数字化能力、招聘能力、管理能力等等，未来3-5年能帮助公司用线下的专业能力来转化出6.5万收费客户。

公司的平台产品与友商定位有所不同，都是基于垂类的招聘平台，如医脉同道、零售同道、数科同道等。公司线上线下融合有所成果，进行履约闭环服务，例如，公司2022年服务了北京某自行车品牌，其寻找猎头服务、上海开新店时都选择了科锐。数科同道则基于行业、基于岗位主打三块业务，一是新能源方面，围绕风电的运维服务链接到了太阳能、储能；二是智能制造，以“嵌入式”模式为主，三是企业内部转型，科锐内部有专注于SAP岗位，SAP实际上是个大的ERP厂商，围绕该岗位公司建立私域客户池，转化成PEIS，P代表PASS，E是ERP，实际上是SAP，I和S分别是IAAS和通用SAAS，背后链接的都是围绕智能制造的嵌入式工程师、围绕新能源的维护工程师、围绕数字化转型的实施顾问等，这是科锐擅长的领域，原因在于科锐的线下交付能力比较强。

另外，基于行业市场的需求，仅靠自身交付力量远远不行，要提升行业服务的效率，就需要进行产业互联。比如，在公司内不同产品线团队的协作下医脉同道的线上线下收费上涨了5-10%，原因在于单个企业的交付能力不足，需要产业互联协作做单，因此可以提价。如果仅仅只做自营，那么当客户规模增长时，很多业务都无法承接，尤其是猎头。举个小例子，例如，科锐公司在南京成立十几年的一家办公室，以前基本每年只服务当地50家客户，但今年可以做到100家，原因在于我们在当地引入了“禾蛙”平台，其中有一半的客户是通过禾蛙生态来完成的，这样可以利用不同伙伴公司在不同领域的能力和优势。

未来，公司依然要围绕区域进行服务深耕，重点提升区域市占率，提高目标垂类商圈的市场占有率，如苏州、上海张江等地市占率，重度垂直，不断拓展。此外，要通过垂类平台链接更多地域核心客户与生态伙伴协同。，这是一个长期坚持的过程。像在苏州

基于岗位深耕、南京基于生态深耕、昌平生物科技、张江半导体深耕等等。在公司的内部体系中持续扩张，从以前围绕产品到现在转向围绕区域，在区域里技术和服务之间的协同更好。现在市场需要持续深耕，持续布局线上线下业务，同时为了全球化发展持续耕耘国际型的业务，国际化一直是公司的基本执行战略之一。未来国内和海外还要持续稳步发展。努力成为国际化的中国本土企业。

#### **财务总监分享—2023年半年度财务表现**

年初管控放开，经济开始恢复，2023二季度疤痕效应持续影响各项指标，整体的招聘需求环比有增量。公司面对市场的各种不确定因素及时调整业务策略，整体的营业收入保持增长。

#### **分业务板块：**

1) 主营业务收入：2023年半年度整体营业收入是47.54亿元，较去年同期增长3.47亿元，同比+7.88%。其中灵活用工业务增长4.96亿元，同比+12.95%。技术收入增长781万元，同比+49.88%。猎头和外包业务受经济下行影响，客户需求减少，收入部分较去年同期降低。

2) 2023年半年度公司的收入增长主要来自于灵活用工业务，包括海外和境内，主要的增长来自于两个方面：①灵活用工业务的客户规模持续增加；②灵活用工重点布局岗位获得了一些新客户。

3) 企业招聘业务方面，招聘需求的减少对业务影响明显，但公司在个别区域市场和岗位上（如苏州区域业务、医疗服务等）的收入和利润表现良好，未来经济恢复，招聘业务反应将最快。

#### **毛利与毛利率：**

1) 2023年半年度实现毛利3.63亿元，同比下降-16.79%，综合毛利率7.63%，较去年同期-2.26%，但2023年二季度单季度环比呈现增长恢复态势。

#### **2) 2023年半年度毛利率下降的原因：**

①2023年一季度受公共卫生事件变化影响国内三大业务线下服务业务。2023年一季度大规模的休假影响农工用工业务的收费。2023年二季度整体毛利环比+11.48%，灵活动工业务的毛利6.8%，+1.14%，其他除猎头业务外，其他业务线环比毛利率水平平均向上，在恢复的过程中。

②收入结构阶段性变化。灵活用工上半年实现增长，而受到短期招聘市场低迷的影响，毛利率更高的猎头和招聘外包业务收入占比降低，毛利率低些的灵活用工业务收入占比+4.09%。

③大客户业务合作规模进一步扩大。个别大客户毛利率偏低。

#### **技术投入和其他费用：**

2023年半年度技术投入11.04亿元，同比+30.8%。数字化阶段性推行，公司服务对中台招聘的效率以及灵活用工服务中台的管理能力提升。行业深度连接与自营生态交付，线上产品的收入同期+49.88%。线上平台与线下业务有很好的交互，降低了获客成本。费用的调整和效率的调整集中在内部中后台的调整和优化。

#### **归母净利润：**

1) 2023年半年度归母净利润9,752万元, 二季度归母净利润同比降低收窄到18.48% (一季度-36.65%)。二季度实现归母净利润6,422万元, 环比一季度+92.85%。

2) 从季度数据的趋势上看, 公司的盈利情况逐渐恢复。从资金和现金流上看, 2023年半年度现金流为净流出702万元 (去年同期净流出1.12亿元)。一季度和半年度资金压力较大的, 因为支出包括外包员工在内的年终奖, 所以上半年公司资金负债情况和资产流动性健康。公司现金流表现良好。

3) 全球的经济下半年面临挑战。下半年对于业务的增长保持审慎态度。因为多元化的产品的战略组合、灵活用工需求增长、国际化业务的协同, 中长期来看公司始终保持乐观。

#### Q&A问答环节内容

**Q: 是否有量化的指标反映人效增长, 提升空间是否有目标?**

A: 财务部门有每月更新的指标, 线上也会从平台追踪带来的客户到后面的转化情况。试点区域以前的转化比例大概是20-30%, 现在可实现更快转化:

1、平台链接越来越快。平台可以链接更多客户, 而且线上线下融合起来使付费客户提升。

2、链接客户的体感更好, 转化率提升。通过平台的链接, 通过自营团队以及生态的交付能力最终实现更多的转化。

**Q: 费用控制方面, 简化费用上可以进一步推进的地方? 降本增效推动之下后续的利润率趋势?**

A: 主要费用来自人工成本。公司整体人员减少和调整, 相关的费用有减少。人员成本重点看效率, 中台其实是围绕招聘和员工管理, 主要有两个方向: ①优化流程, 通过信息化的工具软件, 减少人工参与程度; ②物理聚集, 降低人工成本和场所成本。今年中台招聘的效率和对外包员工的管理, 从运营指标看都是有逐渐提升的趋势。

通过线上线下结合, 盈利的周期从原来的9个月到3-6个月。在新的区域, 针对一些有潜力的新兴岗位, 成长会非常快。公司对未来市场需求端和供给端充满信心, 今年目前可能还是每个季度提高利润率, 环比每个季度都在提升, 同比可能还有小幅波动。

**Q: 大客户在人力资源需求上能获得哪些专业产品?**

A: 从服务角度看, 公共卫生事件后各个企业更需要专业的人力资源公司, 相比之前的猎头招聘、RPO等方式, 现在企业更多采用校招、灵活用工等, 在细节化产品方面有变化。大客户渗透率提升, 在调研、专家服务等方面服务渗透也越来越多。

**Q: 客户出海阶段和需求? 如何服务客户走出去?**

A: 公司海外业务发展不错, 收入占公司总比26%。客户包括英国、美国、东南亚等, 奠定了公司在海外的部分服务能力。从中国企业发展角度看, 产业链会跟随大型国际公司的产业制造转移, 中国企业在不同阶段出海会带来不同需求。在第一阶段做海外销售

	<p>地企业，会在国内招销售人员，比如一些汽车客户；第二阶段比如医药、机器人等公司，过了拓展期后会在海外布局销售人员；第三阶段，比如一些汽车零配件企业，会在海外建厂，大量厂商建厂，生产制造到销售过程需求旺盛。公司会结合我们海外已有的能力继续深化，同时基于国内积累的资源为这些企业提供包括招聘、灵活用工的各种人才解决方案。</p> <p><b>Q：商圈垂直和岗位垂直，公司的区域选择和具体推进的逻辑？</b></p> <p>A：选择的逻辑主要有两个：①产业聚集商圈。目前主要围绕三大核心商圈长三角、珠三角和京津冀。比如海淀围绕科技，昌平围绕制药。产业聚集圈各产业更积极，客户更多。②新兴产业商圈。围绕新兴产业的新兴岗位，比如光学（主要在武汉）、生物制药、健康食品等。目前公司正在培育这方面能力，选择的逻辑主要是要新赛道、新岗位，并且产业密集。公司以重点商圈为主，从产品结构调整到区域结构，更好协同各方面的专业能力。</p>
附件清单（如有）	无
日期	2023年08月28日