

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：2024-001

投资者关系活动类别	<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）
参与单位名称及人员姓名	姜英 国泰基金管理有限公司；林梦 工银瑞信基金管理有限公司；董泓宇 南方基金管理股份有限公司；贾文斌 北京汉和汉华资本管理有限公司；张鑫辉 上海德邻众福投资管理有限公司；纠泰民 中银国际证券股份有限公司；黄杨璐 中信建投证券股份有限公司；谭志千 东吴证券股份有限公司；阳靖 东吴证券股份有限公司；熊思雨 国海证券股份有限公司；郜子娴 国元证券股份有限公司；吴晓婵 华创证券有限责任公司；石狄 中国国际金融股份有限公司；蒋菱钢 中国国际金融股份有限公司；陆亚宁 西部证券股份有限公司；周杰 西南证券股份有限公司；于清泰 国泰君安证券股份有限公司；王长龙 浙商证券股份有限公司；班红敏 东方财富证券股份有限公司；黄振星 浙商证券股份有限公司；丁浙川 招商证券股份有限公司；徐晴 华西证券股份有限公司；潘威全 招商证券股份有限公司；赵涵真 东北证券股份有限公司；杨会强 长江证券股份有限公司；赵令伊 上海申银万国证券研究所有限公司；张前 天风证券股份有限公司；郑裕佳 华泰证券股份有限公司；陈天明 国盛证券有限责任公司；杜玥莹 国盛证券有限责任公司；周诗琪 民生证券股份有限公司；张彬鸿 兴业证券股份有限公司；许光辉 华西证券股份有限公司；李天阳 财通证券股份有限公司；史海昇 太平洋证券股份有限公司；鲍明明 中信证券股份有限公司；曾光 国信证券股份有限公司；方孙煜龙 国盛证券有限责任公司；尚金龙 深圳市海坤投资股份有限公司；周瑛皓 国信证券股份有限公司；刘旻瀚 瀚伦投资顾问（上海）有限公司；钱旖昕 招商信诺资产管理有限

	公司。
时间	2024年04月30日 10:00-11:00
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	<p>董事长 高勇</p> <p>副董事长兼总经理 李跃章</p> <p>董事会秘书兼副总经理 陈崧</p> <p>首席技术官 刘之</p> <p>财务总监 尤婷婷</p> <p>董办负责人兼投融资总经理 张宏伟</p>
投资者关系活动主要内容介绍	<p>公司于2024年4月30日（星期二）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年及2024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>董事长分享环节：</p> <p>从宏观角度看，科锐国际在过去一年的复盘整理中持续深化自我认知，同时以更加前瞻性的视角展望未来，基于宏观环境变化，公司对未来有以下三点判断：</p> <p>第一，中国经济发展从“比较优势”向“竞争优势”过渡，由过去主要依靠资源、低成本劳动力等要素投入，到现在发展新质生产力、提高效率。在这个背景下，无论从行业或者岗位维度来看，科锐国际这些年一直践行的线上及线下的招聘服务和人员管理基本都是围绕科技类的岗位，即CTO（科技相关的岗位）、CIO（数字化的相关岗位），基于公司的线上产品与线下的服务展开的。在人口的总量和结构变动中，实现了从“人口红利”向“人才红利”的提升，对经济发展带来新的积极动力。这也就是我们过去一年坚持深耕在高端猎头和灵活用工业务中CTO和CIO岗位的背后宏观逻辑。</p> <p>第二，根据报告显示，中国目前城市化水平为66%左右，中国有近30个经济总量超过万亿的城市，大规模人口与产业在大城市群集聚带来了战略性新兴产业和机会。科锐国际近年来一直坚持布局重点商圈，覆盖全国五大城市群，也正是围绕国家经济结构与产业转型背景展开的。</p> <p>第三，随着国家产业结构升级，许多中国企业在科技创新方面取得了突破性进展，为中国企业“出海”提供了丰富的机遇。在这个过程中，科锐一直在思考的是如何建立一个全球人才供应链的平台，构建帮助中国企业出海的全球人才供应链的能力，这是科锐的使命也是一直在做的事情。</p> <p>从短期看，在2023年招聘市场经历了短期的波动后，自2024年开始我们从宏观数据、公司数据来看，当前市场招聘需求释放的趋势在逐步上行，但需要一至一个半月的转化周期。</p> <p>今年，公司有几个设想：一是聚焦岗位和商圈，围绕CTO、CIO系列相关岗位深耕。如，2023年公司主打的嵌入式岗位、半导体岗位等。其中，我们在上海张江设置了专门的团队做数字IC、模拟IC</p>

相关岗位；在苏州专门做嵌入式岗位等，这与之前科锐的服务模式有较大的区别，从专门服务大客户到围绕区域、商圈和岗位进行不断细分。围绕岗位触达了大量的“专精特新”企业。今年，我们将继续围绕岗位、围绕重点城市中的区域继续深耕。**二是坚持国际化战略**，目前，公司大陆以外营收占比近25%，今年公司将继续通过海外平台继续加大海外，尤其是欧洲、东南亚市场的布局。**三是坚持技术赋能**，在经济周期波动的过程中，人力资源服务行业更需要通过技术赋能、产业互联来提升行业 and 公司的组织能力，以应对外部变化，今年公司将继续围绕禾蛙生态，以专业化、数字化产品赋能公司内外业务伙伴。

副董事长兼总经理分享-经营讨论与分析部分 运营策略：

在科锐成立以来的 28 年间，公司始终致力于探索新技术、新模式、新平台、新生态，以满足市场不断发展的人力资源服务需求。从猎头业务、招聘流程外包业务到灵活用工业务，从上市前主营的传统线下服务产品的基础上又通过自主研发、投资、并购等方式陆续推出“同道”系列垂直招聘平台、人力资源产业互联平台、人力资源管理 SaaS 平台等多个技术产品，通过构建线上产品与线下服务业务相融合的运营模式，为企业人才配置与业务发展提供人力资源整体解决方案。这个过程也奠定了科锐不止于现状、不断的探索创新的基因，这也为公司未来发展打下了坚实的基础。

在 2023 年充满挑战的环境下，公司坚定执行公司核心战略，首先基于行业提供人力资源整体解决方案不断深挖大客户需求。大客户既是企业的命脉，同时也是一种挑战，对于科锐来讲，多年的大客户服务为科锐从人才管理、资源积累和产品实践方面都带来了巨大的价值。此外，公司利用服务大客户过程中积累的能力，在深度服务大客户的基础上，通过技术平台与区域生态伙伴的配合，广泛链接目标商圈内“专精特新”及快速发展中企业，不断拓展垂直区域的长尾客户，同时也为公司下一步培养增长型的客户打下坚实的基础。第三，坚持开放共享，在国内出海的浪潮下，民营企业、国企、央企等海外人才招聘和外包需求大幅增长。跟随着中企的出海步伐，科锐不断提升全球化和组织能力，在新加坡、马来西亚、英国、美国、荷兰、德国、澳大利亚等国家持续加大海外布局。最后，公司坚持开放共享，利用数字化产品，赋能科锐内部和外部的业务合作伙伴。

经营亮点：

一是灵活用工业务发挥韧性优势，招聘类业务回暖。在面对复杂的宏观市场环境和招聘的变动情况下。灵活用工业务在公司强化流程管理与系统升级提效的双重赋能下依然保持 11.70% 的增长，带动公司全年收入增长。增长的原因包括业务持续积累、技术加持和猎头业务解决方案的相互赋能。

在招聘类业务方面，受国内外中高端招聘市场需求减缓影响，招聘类业务 2023 年受到较大挑战，但是我们依然在波动中寻找机会。一方面，洞察行业发展趋势，积极布局国内重点产业转型升级与战略性新兴产业加速发展带来的机会，特别在智能制造、半导体、新能源、汽车、人工智能等领域进行组织能力协同；另一方面，我们在服务大客户基础上，深入挖掘产业集群和城市群的发展潜力，纵深推进重点岗位在目标商圈的纵深发展。通过“同道”系列流量平台与“禾蛙”招聘平台的紧密配合，深入推进国内大客户服务及海内外各区域业务的管理协同、客户协同，助力商圈引才建设。

二是国际化竞争力持续增强。我们在 2023 年完成了对英国子公司 Investigo 37.5% 股权的股权收购，实现了全资控股，为公司进一步国际化布局奠定了坚实的基础。Investigo 作为公司的重要境外子

公司,后续将通过资本运作等方式优化海外资源配置与产品布局,以增强其持续盈利能力从而带动公司全球化业务快速发展。

2023年公司先后在澳大利亚悉尼和德国慕尼黑建立了两家海外子公司,并通过Investigo参股了英国公司BioTalent,为我们在生命科学领域的国内和国外深度协同打下坚实的基础。在出海方面,科锐服务的客户包括中国智能制造的汽车在中东的路试的项目外包、中国的人工智能的企业,在海外的专家服务等,通过的全球化的服务能力不断助力中国企业出海。

三是数字化提效助力内部协同,平台建设成效显著。2023年,公司技术投入1.93亿元,同比增长10%。数字化不仅对内部的管理提效,也对客户的触达和关系都产生了非常积极的影响。一方面,强化公司内部信息化、数字化建设,通过前台、中台、后台的数字化管理提高线下多元服务产品的人效,过去一年公司持续建设数据中台使得数据量渐成规模。客户、职位、人才和顾问的线上线下、增量存量、区域行业的匹配开始落地成技术产品,逐步形成业务数据化、数据资产化、资产产品化。在数字化建设方面持续提升公司管理实时化、标准化、精细化水平。另一方面,多维提升垂直招聘平台、一体化HR SaaS、产业互联平台等外部技术产品矩阵的运营成效,通过科技赋能、广泛链接区域长尾及专精特新类目标客户。

首席技术官分享—集团数字化投入与转型推进进程

在过去一年中,公司在数字化转型上投入了1.93亿元,近400名专业技术人员。当前我们在招聘数字化上进展迅速。我们的愿景是通过技术和服务链接客户、人才和合作伙伴。在服务大客户的过程中积累技术能力、服务能力和产品能力,并服务给腰部客户。在信息化上,一方面我们上线了与才到合作的HCM系统,实现人事服务自助化、核心人事流程线上化,整体流程效率提升15%;另一方面,集团资金、应收、凭证核算等管理场景逐步产品化,应收核销自动化率提升至80%,凭证自动化对接率提升了10%。在数字化上,从2022年,我们开始建设数据中台以来,已经积累了非常多的数据。数据的持续治理和产品化应用是2023年的重点。2023年除了在企业数字化经营分析管理中开始提供业财分析等。在2023年,我们进一步推出了面向腰部企业获客的CRM系统,除了提供了选岗、选客户、选商圈的数字化能力,还提供了成交预测能力。2023年新签约客户的成交预测准确率达到70%。后厂48%的Offer通过私域激活。通过激活工具鹰眼2023年激活146万份人才库中的简历。在智能化上,通过GPT等大模型,我们的代码自动化生成率已经达到30%。每个月通过系统自动化生成上万份推荐报告,其中14%以上的推荐报告采用大模型生成推荐理由。我们在2024年Q1上线了基于深度学习的混合检索能力,可以提供针对线下业务的人岗匹配和岗岗匹配。对岗岗匹配、人人匹配、人岗匹配、技能标签生成等业务场景,我们基于海量的职位描述、工作经历和项目经历数据训练了面向技能和招聘的垂直行业预训练语言模型CRE。

财务总监—财务指标解读

财务数据解读—2023年

本报告期,公司紧紧围绕年初既定方向坚定执行公司战略,有序推进各板块业务开展。集团主营业务收入保持持续增长,2023年主营业务收入共计97.78亿元,同比增长7.55%,23年收入增长主要来源于灵活用工业务线,同比增长11.70%。2023年因一季度疫情的影响,以及全年招聘市场需求减弱,归属于母公司所有者净利润2.01亿元,比上年同期降低31.05%。归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润1.34亿元,比上年同期降低43.03%。

集团本期现金及现金等价物净增加额为-3.2亿,同比减少

928.14%，主要是由于本期筹资活动产生的现金流量净额为-3.99亿(还贷款)。其中，本期收购子公司少数股东股权现金支出约7.6亿元，同时本期新增长期借款约4.3亿，综合影响下导致现金净流出3.3亿元。经营活动产生的现金流量净额同比减少48.18%，主要系公司净利润降低所致。

财务数据解读-2024年第一季度

得益于国内招聘市场需求的回暖、公司数字化进程的推进及成本结构的优化，公司提质增效成果初步显现。第一季度营业收入实现26.39亿元，与去年同期同比增长10.30%。收入的增长主要来源于灵活用工业务的持续增长，第一季度公司整体灵活用工业务增长12.08%。

相比23年，24年一季度整体市场招聘需求逐渐回升，虽然尚未恢复到之前的水平，但随着公司内部组织积极调整，一季度国内收入营业收入同比提升15.71%，其中国内灵活用工业务同比增长17.85%；猎头业务以及招聘流程业务因组织规模缩减收入同比降低，但是毛利贡献上呈逐渐上升的趋势。技术投入方面，24年一季度公司保持对于技术的投入，整体技术支出约4300万元，与同期相比略有降低。财务费用方面，24年一季度公司财务费用710万元，主要是由于收购INVESTIGO股份相关并购贷款增加导致，目前公司按照既定的还款计划进行偿还，预计24年会进行提前还款降低部分贷款金额。

24年一季度归属于母公司的净利润实现4,065.06万元，同期同比增长22.07%，归属于上市公司股东的扣除员工限制性股票成本和非经常性损益的净利润同比增加5.09%。集团本期经营活动产生的现金流量净额同比增长21.65%，主要系公司净利润增长所致。

Q&A问答环节内容

Q：一季度成功推荐中高端管理人员有3,113人，同比增长幅度明显，公司对春招季的招聘需求恢复感受如何？主要亮点在哪些行业？

A：从四月份来看，目前系统招聘订单新增高于今年前三个月份，尤其是在灵活用工的招聘的岗位和净增人数上有明显的增加。公司第一季度灵活用工业务外包人员新增680人，目前预估4月净增的灵活用工人数可达1000人以上。从行业的发展角度来讲，四、五月份将进入招聘旺季，一直到九、十月份会迎来新的高峰，所以我们认为未来的几个季度将持续延续向上趋势。同时，从我们猎头团队的候选人入职offer数据看到，从去年9月份开始到今年4月份的offer金额持续增长，到今年一季度达到一个比较高的水平。

从招聘的角度来讲，公司目前新的订单包括出海的岗位需求，以及国内的新质生产力相关的能源、储能、半导体、科技等岗位目前增长较快。

Q：公司的预训练语言模型的应用后续的落地和投入使用的节奏怎么？对比同业公司也在做的大模型研发投入方向，公司的模型有哪些独特优势或者场景差异化？

A：线上的业务跟线下是有些不同的。主要在四个部分，第一个是职位需求的沉浸度不一样，线上的职位沉浸需求会比较模糊。第二个是服务的人群不一样，我们线下服务的人群比如像猎头更加偏向于中高端。第三个，我们线下有更完整的面试记录。第四个是我们的使用场景更多的是在办公室，而不是在移动端。当然线上有更完整的用户的行为的过程的数据，导致大家在技术解决方案上会有所不同。

匹配这样的技术有三种：一种是基于标签；二是推荐，三是搜索。或者说基于用户的行为、基于对JD和对简历里面的文本内容的

	<p>理解，一个是行为，一个是内容。目前线上的平台公司主要发展的是基于用户行为。我们的路径在技术选择上相对来说会比较务实，不会过早的去开发大模型，目前还调研跟研究的过程当中。</p> <p>Q: 2024年一季度公司的应收账款有所增加，公司目前灵活用工模式有一些垫付的可能性，目前经济形势下是否会造成账期适当的拉长？</p> <p>应收账款是公司财务非常关注的指标，从整体财务指标上，应收账款周转天数、余额略有增加，主要原一是灵活用工收入的增长带来应付账款余额的增加；二是2023年以来很多企业在对于供应商的管理上趋于严格，在账期上也提出了一些挑战。但是科锐的收入中较大部分来自于当年新签客户，便准合同中的付款条款基本上是在45天到60天的账期以内，相对比较健康；而存量的老客户我们也会通过商务谈判、日常管理和良好的合作关系避免对于现金流造成压力。最后，科锐内部也不断通过技术赋能提升内部效率，并通过禾蛙平台规模的持续扩大来改善现金流趋势。后续我们也会更关注关于收款和应收账款的管理。</p> <p>Q: 中国企业出海势在必行，最近两年哪些行业和企业的出海需求在增加，在出海区域上有哪些偏好？对于海外人才需求产生了哪些变化？有哪些更新的趋势判断？</p> <p>中国企业出海面临着不同阶段，一部分企业目前处于产品出海阶段，主要集中在销售、商务岗的需求；而有的企业到了产业链出海阶段，科锐在这类企业的人才赋能包括汽车及其零部件、电池、充电桩等，同时也带动了其背后的金融、售后、物流、交付中心等生产服务业相关岗位。该类企业出海区域主要集中在北美、南美、东南亚三个区域，增长比较快的区域是中东和非洲。</p> <p>从人才角度讲，产业链出海的企业从原来的销售、商务人才转向了工程人员、动力人员等，这就产业了外包相关岗位，这部分岗位我们国内出海业务团队会联动海外当地子公司共同服务客户，陆续形成全球化的整体解决方案的能力。</p> <p>在人才变化趋势上，人才需求在出海阶段不同变化不断更新。在产品出海阶段人才需求更多是中国负责人外派形式，目前转变为中国负责人、外籍负责人，或者有亚洲运营背景的和外籍业务负责人共同组建团队的形式。</p> <p>Q: 公司灵活用工业务增速有所减缓，是否意味着灵活用工行业渗透率已经接近饱和水平，亦或是宏观经济原因造成的短期降速？未来三年灵活用工业务会更注重存量客户深度挖掘还是新客户拓展？</p> <p>大客户的需求是对整个市场需求的引领，同时也是科锐能力的积累。在大客户服务方面，公司未来会继续深化，同时在这个过程中提炼我们的能力，利用公司的技术、产品和生态伙伴不断的链接区域的中长尾客户，未来我们会在这个过程中把科锐的基于区域的重度垂直岗位不断深化，从而拓展灵活用工市场。当前灵活用工行业渗透率较低，随着未来的公司策略的不断落地和组织能力的提升，我们将有机会继续以较好的增长速度发展灵活用工业务。</p>
附件清单（如有）	无
日期	2024年04月30日