

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：2025-001

<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>	彭宇晖 长城基金管理有限公司；陈相合 安信基金管理有限责任公司；宋浩博 北京泓澄投资管理有限公司；张智皓 北京神农投资管理股份有限公司；葛苑姣 江苏瑞华投资控股集团有限公司；范欣悦 信达证券股份有限公司；张骥 中泰证券股份有限公司；易丁依德邦证券股份有限公司；李珍妮 方正证券股份有限公司；李振寰 中信证券股份有限公司；张蕴达 上海申银万国证券研究所有限公司；詹博 华泰证券股份有限公司；周诗琪 民生证券股份有限公司；李忠宇 国金证券股份有限公司；金淑敏 CPE源峰；赵长东 建信基金管理有限责任公司；郑诗韵南方基金管理股份有限公司；周少博 宏利基金管理有限公司；郝征 长盛基金管理有限公司；李绮雯 博时基金管理有限公司；胡彧 天弘基金管理有限公司；黄涛 大成基金管理有限公司；马春玄 融通基金管理有限公司；杨宁 银河基金管理有限公司；夏林锋 华宝基金管理有限公司；吴瑾 路博迈基金(中国)有限公司；王旭晖 上海合远私募基金管理有限公司；罗采奕 珠海德若私募基金管理有限公司；刘晓爽 北京金百裕投资管理有限公司；贾文斌 北京汉和汉华资本管理有限公司；周纯 上海纯达资产管理有限公司；邵珠印 千合资本管理有限公司；孙珂 千合资本管理有限公司；张艺 深圳市君子乾乾私募证券投资基金管理有限公司；张俊龙 耕霖（上海）投资管理有限公司；倪通 上海钇远私募基金管理有限公司；蒋京杰 北京市星石投资管理有限公司；黄杨璐 中信建投证券股份有限公司；张文佳 东吴证券股份有限公司；胡琼方 平安证券股份有限公司；万宇昕 方正证券股份有限公司；李小民 中银国际证券股份有限公司；纠泰民 中银国际证券股份有限公司；周杰 西南证券股份有限公司；张鲁 国信证券股份有限公司；于清泰 国泰君安证券股份有限公司；刘鉴 天风证券股份有限公司；杨会强 长江证券股份有限公司；来舒楠 天风证券股份有限公司；韦家宝 中信证券股份有限公司；班红敏 东方财富证券股份有限公司；杨光 上海申银万国证券研究所有限公司；郑裕佳 华泰证券股份有限公司；张前 中泰证券股份有

	限公司；赵涵真 东北证券股份有限公司；陈天明 国盛证券有限责任公司；黄振星 浙商证券股份有限公司；李天阳 华福证券有限责任公司；孟鑫 广发证券股份有限公司；李昊明 长江证券股份有限公司；童嘉伟 双安资产；董阳 上海磐行企业管理有限公司；刘旻瀚 瀚伦投资顾问（上海）有限公司；吴超 深圳市辰禾投资有限公司。
时间	2025年05月07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	董事长兼总经理 高勇 董事会秘书兼副总经理 张宏伟 财务总监 尤婷婷 首席技术官 刘之
投资者关系活动主要内容介绍	<p>公司于2025年5月7日（星期三）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2024年度暨2025年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，公司就发展战略、业务经营表现、财务指标、技术进展等投资者关心的问题出了详细解释，具体情况如下：</p> <p><b>分享内容披露</b></p> <p><b>董事长兼总经理分享公司战略及经营情况</b></p> <p>2024年是充满挑战和变化的一年，全球经济格局加速重塑，地缘政治博弈加剧，与此同时，中国经济在高质量发展导向下，产业结构持续升级，以数字化、智能化为代表的新兴产业蓬勃兴起，传统行业加速转型。这一深刻变革不仅推动了经济增长方式的转变，也带动中国就业结构正迎来新一轮调整，人才需求从劳动力密集型向高技能、高知识型转变，新智人才，具备新兴技术与智能化能力的专业人才成为驱动经济发展的新引擎。</p> <p>面对着外部环境的变化，科锐国际一直在思考如何在不确定的情况下怎么寻找确定性，我认为在战略上依然要坚守“四化”，即：专业化、国际化、数智化、生态化。</p> <p>在专业化方面，公司布局重点区域、岗位及战略新兴产业，通过聚焦区域、聚焦岗位，服务好公司的大客户及区域内的专精特新、独角兽、小巨人、隐形冠军等高质量腰部企业。在过去几年，我们在链接腰部客户方面做了很多尝试：比如在深圳南山、北京海淀、上海张江、浦东和苏州的工业园等区域取得了不错的进展；随着国家战略性新兴产业和未来产业的发展与人才需求增长，我们又不断聚焦高端岗位进行价值升级：通过中高端招聘服务围绕半导体、智能制造、人工智能等战略新兴行业的高端技术人才和管理人才的招聘服务，带动岗位外包及独立顾问的专家服务，尤其是聚焦在“CTO”组织结构序列下深度布局的各类研发岗位、围绕企业内部数字化转型方向深度布局“CIO”序列下的各类技术岗位，持续筑牢高端技术岗位人才招聘的竞争壁垒。</p> <p>国际化方面，公司多年来持续推进全球化服务体系的建设，聚焦海外成熟市场，目前在英国、美国、荷兰、马来西亚、新加坡、德国、澳大利亚、瑞士等8个国家共设置10余家分支机构。当前，尽管海外宏观环境面临诸多挑战，其人均效能始终保持在较高水平，业务模式和管理机制值得我们深入研究和借鉴。因此，未来我们将继续利用海外资源，虚心学习先进经验，聚焦客户需求和区域市场，结合中国本土的产业变革，不断建立自身的差异化优势，同时整合全球资源，进一</p>

步完善全球化的人才解决方案，未来考虑东欧市场等广阔区域。

数智化方面，公司近年来持续进行技术投入，从2022年ChatGPT发布后开始持续关注AI，逐步建立公司的数据团队、算法团队和工程团队，并取得一定进展。从AI的角度讲，如何从“软件即服务”过渡到“服务即软件”，未来为我们带来想想空间的主要有三点：第一，增加服务规模，通过AI解决产业中市场供需和组织能力错配的问题。第二，提升服务效率，这一点从公司的灵活用工业务可以看到，公司不仅在岗位外包业务优势明显，围绕技术岗的高端独立顾问业务占营收的比例也很高。独立顾问业务与岗位外包业务的产品特点主要有两点区别：一是人选画像不同，独立顾问业务人员具有工作年限长、工作经验丰富等特征；而岗位外包业务派出员工一般工作年限较短，一般从大学毕业到工作1-3年的人选居多；二是独立顾问业务的派驻项目周期相对短，一般9个月以内，而外包员工派驻的平均工作时间相对更长，一般2-3年居多。独立顾问业务对招聘的时效要求更高，这就将对组织模式产生影响。而AI对业务效率赋能就体现在如何提升匹配效率、快速获客和精准匹配人员。第三，改善服务体验，如服务交互界面的智能优化。

生态化方面，当前市场供需错配一直是人力资源服务行业长期的痛点，而公司旗下的禾蛙平台正在构建一个生态智能体，推动行业伙伴资源共享、能力聚合，并通过平台AI技术赋能为生态伙伴创造价值增量。我们常说，一个人走得快，一群人走的远。未来的竞争将不再是单一资源的比拼，而是基于共生进化的生态协作效率较量。去年，禾蛙平台生态规模实现突破式增长，平台效率大幅提升，平台成交率快速攀升，实现了真正的闭环服务。

### **财务总监解读财务指标**

#### **2024年全年**

2024年，全球经济持续在高度不确定的环境中前行，中国经济复苏面临一系列挑战。公司面对更加复杂的市场环境，展现了较强的适应能力和业务韧性，实现了高质量的增长。

2024年，集团收入增长突破百亿元，实现117.87亿元，与去年同期相比增长20.55%；归属于上市公司股东的净利润实现2.05亿元，与同期相比增长2.42%；归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润实现1.38亿元，与同期相比增长3.57%；扣除限制性股票费用以及非经常性损益的归母净利润为1.44亿元。2024年经营现金流净额为净流入1.18亿元，由于外包业务快速增加，与去年同期相比有所降低。基本每股收益1.0434元每股，加权平均净资产收益率10.91%；2024年12月31日集团总资产金额为40.24亿元，与年初相比增加了7.37%；归属与上市公司股东的净资产为19.72亿元，与年初相比增加了9.85%。

2024年集团主营业务收入增长20.55%。其中，集团灵活用工业务收入同比增长了22.42%。截至2024年年末，公司在册灵活用工业务的岗位外包员工以及独立顾问45,500余人，全年净增岗位外包人员以及独立顾问超过1万人，净增岗位集中于核心客户信息化、数字化相关的产品、IT以及研发类岗位，实现了累计派出人次提升及净增人数持续增长，有效带动灵活用工业务收入的高质量增长。2024年中高端招聘市场需求降低，公司针对招聘业务规模及时进行调整。招聘类业务收入，包括中高端人才访寻和招聘流程外包业务，与去年同期相比降低了12.52%，虽然招聘类业务在规模上有所收缩，但仍持续为集团在重点区域中带来新客户。技术收入24年仍然保持较高的增长速度，24年收入增长率为44.18%。

2024年中国大陆地区的业务表现亮眼，2024年四个季度国内收入持续增长，全年同比增加28.67%。港澳台以及海外业务24年受到海外整体经济环境等多方面影响，收入下滑4.39%。

2024年集团盈利能力逐渐提升，实现毛利7.49亿元，与去年同期相比增长率为4.86%。灵活用工业务在市场环境严峻挑战下实现了强劲增长，实现毛利6.1亿元，增幅为7.57%；同时，由于灵活用工收入占比进一步提高以及大客户收入的稳定增长，集团综合毛利率略有下降，2024年集团综合毛利率为6.36%。

2024年销售费用同比降低8.97%，公司市场费用投入配合公司大客户、区域战略投放更加精准，销售费用减少1637万元。2024年管理费用与去年同期相比增加8.42%，主要因海外公司后台人员增加和内部系统升级所致，同时2024年增加限制性股票费用650万元。2024年财务费用同比增长较高，主要是因并购产生的长期借款利息费用增加以及海外应收账款保理业务利息支出所致。2024年集团在全公司范围内开展降本增效，公司积极推进职场合理缩减和费用节约，这些措施的改善结果将会在后续期间逐渐显现。

公司始终秉持为股东创造价值的经营理念，持续优化分红政策，通过现金分红等形式回馈股东，兼顾了股东的即期利益和长远利益，积极提高投资者回报水平，助力股东实现长期价值增长。

2024年，公司拟向全体股东以每10股派人民币现金1.6元(含税)的股利分红，共计派发现金约3149万元(含税)。最近三个会计年度累计现金分红总额约7026万元。本次利润分配预案尚需提交公司2024年度股东会审议。

#### **2025年一季度：**

2025年一季度集团收入持续增长，实现33.02亿元，与去年同期相比增长25.13%；归属于上市公司股东的净利润实现5,778万元，与同期相比增长42.15%；归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润实现4,619万元，与同期相比增长103.24%；经营现金流量净额为净流出1,488万元，公司资金状况良好；基本每股收益0.2936元每股，加权平均净资产收益率2.89%；2025年3月31日集团总资产金额为40.57亿元，与年初相比增加了0.81%；归属与上市公司股东的净资产为20.38亿元，与年初相比增加了3.36%。

2025年一季度集团实现主营业务收入33.02亿元，实现同比增长25.13%。灵活用工和技术收入持续保持增加，灵活用工一季度收入同比增长实现26.67%，技术服务一季度收入同比增加58.91%；招聘业务（中高端人才访寻业务及招聘流程外包业务）与同期相比有所降低，在顾问人数与去年同期相比减少的情况下，收入降幅逐渐收窄。

2025年一季度国内以及海外业务均实现盈利能力回升，集团实现毛利1.82亿元，与去年同期相比增加1,594万元，增长比例为9.59%。海外业务顾问人效持续提升，2025年一季度实现毛利显著增长，增长比例为22.90%。

费用方面，2025年一季度公司三项期间费用同比减少约3.7%，其中：管理费用下降6.54%，财务费用下降34.24%。自2024年起，公司持续推行降本增效，25年一季度初见成效。管理费用中房租物业、培训费、会议费等职场费用随着公司持续推行降本增效，实现同比降低。公司通过资金管理，偿还部分长期贷款，财务费用减少246万元。

2025年一季度其他收益增长4,366万元，主要系公司2025年确认并收到与经营活动有关的专项奖励补贴款所致。

展望2025年，全球经济可能会继续面临诸多不确定性和挑战，国内以及海外市场竞争依然激烈，但我们对自身商业模式的稳健性以及管理、运营的有效性充满信心，结合技术赋能，依托海外平台与国内业务协同，可以帮助公司在不断变化的经济格局中抓住机遇，实现可持续的高质量发展。

**首席技术官介绍公司技术进展  
行业问题与机会**

主要分为集团信息化和禾蛙平台两部分，这两个产品部分都通过科锐的数据中台和我们正在投入的Match System。Match System的愿景是实现客户、职位、人才、顾问的线上线下、增量存量、区域行业的高效匹配。Match System 在去年11月发布了第一个正式版本，在今年第一季度发布了第二个版本，目前在集团内部应用，未来会逐步过渡到禾蛙。

人力资源行业涵盖多个细分领域，其中招聘领域可进一步细分为基础岗位招聘、初级岗位招聘、中级岗位招聘和高级岗位招聘。2024年我们的重点在中高端岗位的招聘匹配上，2025年会开始针对基础和初级岗位的招聘AI化。基础岗位和初级岗位招聘以高效率为核心，而中高端招聘（以下简称猎头）则属于知识密集型业务。数据显示，优秀的猎头顾问通常需要在特定领域深耕两年，才能达到业绩峰值，这期间需要大量积累专业知识。

然而，猎头业务面临两大挑战：一是市场快速变化，二是岗位日益细分。应对这些挑战需要找到合适的技术解决方案。在拥有大量数据的前提下，首要解决的是匹配效率。提高招聘环节中的匹配效率有非常多的技术。常规的技术包括基于标签和知识图谱的标签系统、基于用户行为的推荐系统、基于关键词的搜索系统、基于语义的搜索系统以及混合系统。这些技术方案都有各自的适用场景以及优缺点。

从2022年底ChatGPT和OpenAI Text-Embedding—ada02发布后，我们认为对于中高端招聘的影响最直接和最快。随着大型语言模型的发展，也出现了使用大模型来进行人岗匹配的尝试。大模型的执行速度较慢，且大模型的知识通常比较陈旧，与快速变化的招聘市场相悖。如果试图将数据微调到大模型，较大的大模型微调成功率低。而较小的大模型微调成功率虽然高，但智能化水平不够。

#### 技术进展

我们在 2024年4月份立项了Match System匹配系统。该系统目前应用在内部合作、标签自动化、线索管理等方面均已经开始应用。Match System 匹配系统的核心组成包括PJData数据集、PJBenchmark评价集、CRE (Embedding模型)、QU查询理解模块、向量存储。PJData数据集包括700G公开数据和40G的简历和招聘需求的数据。40G的招聘相关数据中包括3000万条白领招聘的职位描述数据、1000万简历中的工作经历与项目经验、600万企业数据、合成数据、推荐报告等。

2022年12月OpenAI发布了基于Decoder架构的Embedding模型“text-embedding-ada-002”。2023年6月Moka发布了M3E Embedding模型、随后智源在2023年9月发布了BGE Embedding模型。科锐国际在智源的BGE Embedding模型基座下，开始做自己的Embedding模型。这些Embedding模型均采用了更大的数据量和算力进行训练。

公司未使用通用Embedding模型是因为其中高端人岗匹配场景不能很好应用，主要由于未学习我们的领域数据，以及人岗匹配任务的复杂性。去年12月，公司开始构建自己的基座模型：CRE1.0，该模型将修正通用模型基座中人岗匹配不一致的偏好，目前数据量已经超过1TB以上，目前仍在进展当中。

#### 2025年技术规划

经过过去三年的数据积累和两年在AI上的探索，我们已经在非常多的技术领域有了积累，今年我们希望更快速的推进AI化。2024年我们在Match System和CRE模型上均有进展。2025年我们核心目标是将Match System持续改进以增强其从语义级匹配往应用级匹配过渡的能力，并与场景进行结合，最终形成Agentic RAG。结合场景依然会有很多的工作要进行，包括Agentic RAG和自动化与自动化标签定义、CRN图预测、PC Agent等。

2025年，我们始终会坚持四个一的基本战略，保持爱拼才会赢的

精气神，抓住新一轮的产业升级的历史机遇，关注前沿科技产业升级和市场需求动态。我们会积极的服务国家重大战略方向，布局深耕战略新兴产业和未来产业领域，并将深入探索AI在人力资源招聘场景的应用，用技术提升人岗匹配效率和我们的服务质量。同时，充分整合全球的资源 and 产业互联平台的资源，持续在专业化，国际化，数字化生态化上进行深耕，做好客户的人才战略伙伴，助力打造优质的人才链，为推动经济社会高质量发展的贡献力量。随着我们的产品创新和业务的增长，我们也将会带来更大的营收和利润保证给广大投资人带来更好的投资价值回报。

#### 问答环节

**1. 公司是很多头部公司多年的核心人力资源服务供应商，当前向专精特新等腰部客户拓展，如何在人才储备上更加多元化？**

当前环境下，腰部客户对人才非常重视，在企业发展过程中对技术人才的需求很大。我们在服务腰部客户过程中，发现客户对独立顾问的理解逐渐深入，主要因为其在快速发展过程中因技术选择快速更迭和成本压力等因素，导致其对保持组织灵活性有较高要求。其次，技术也驱动导致这一观念逐渐加强。因此，公司将积极促进区域下灵活用工业务在岗位外包之外的核心产品，即独立顾问服务不断增强。

**2. 公司在欧洲布局很早，请深入谈一下公司海外业务情况，和中资企业在欧洲布局的趋势以及公司如何满足客户需求。**

关于国际化，虽然当前全球经济面临一些挑战，但中国企业在走向国际化的过程中，必然需要本土人力资源服务企业为其提供全球化的人才搭建服务。中企出海遇到的挑战不仅是文化，更难的是获取全球化人才，科锐国际基于全方位咨询、整体人才招聘和雇佣管理等服务能力打磨出“企业全球化综合解决方案”，并通过公司旗下扎根于欧美市场的专业人才服务子公司The IN Group及其六个专业品牌在各自深耕领域的专业能力、资源优势、全球网络和丰富实践，深度链接并协同出海服务生态圈的智慧、资源和专业能力，为企业提供一站式、全场景、高质量的专业服务与落地支持，助力中国企业从走出去到走进来。同时，公司今年会继续加大东欧、中东等市场的服务投入，赋能中企出海全周期需求。

**3. AI技术趋势之下，人力资源行业也会发生很多变化，无论是招聘还是企业内部的人力资源管理，甚至后面也会出现像数字员工这样的Agent，在3-5年的维度下，人力资源服务行业可能会有什么样的变化，然后公司后续除了现有的招聘侧的技术投入还会有哪些新的产品方向？**

从中长期角度看，招聘是人力资源服务链条的入口，在整个招、管、预、留链条上，还包含人事管理、培训等其他细分场景向外延伸，因此未来AI并不仅仅基于招聘领域。目前，我们聚焦的招聘环节数据非常有想象空间，期待未来我们在某个节点上的突破能够进一步赋能人力资源赛道的更多环节中。

从技术投入的角度看，科锐目前有两个真正意义上的Agent在推进，一是MatchSystem中的Agentic RAG，这条路线行为数据的采集问题是关键；二是PC Agent第一步Voice Agent，目前内部已经上线并应用实施语音电话系统，这个系统是选择通过语音的一些命令，可以调用工具，随着Computer Use Agent的成熟，未来会逐渐结合成熟方案推进。

**4. 如何看待AI加持下，公司是否考虑过改变行业的商业模式和竞争格局？AI的产业趋势下，公司的灵活用工和猎头等主业如何在技术**

	<p><b>的加持下提高竞争力，能否进一步提升市占率？毛利率是否会因为AI能力加持下出现逐步上升的趋势？</b></p> <p>目前，公司的人效虽然在国内相对领先，但实际上与海外主流市场对标的同行企业有3-4倍距离，在这个过程中，如何应用好新一代技术的AI是对组织变革中的现实挑战之一。仅从招聘流程效率提升的角度讲，如果可以通过技术彻底打通交付流程，不仅对公司、对产业来讲组织模式等就会发生巨大变化，因此我们认为一定要在单点去不断突破。在这个过程中，首先我们的核心技术要先做好充分准备，然后在应用端开发出跟实际业务场景有关的轻量级产品逐一去攻破，逐一实现的这个时间越快越好。AI赋能将会带来服务规模扩大、服务效率提升，也都可以带来毛利率的改善与整体毛利贡献的快速提升。我们目前正在积极做好这些事。另外，随着创新业务技术平台的规模化发展，也可以优化综合毛利率水平，这是必然的逻辑。</p>
<p><b>关于本次活动是否涉及应披露重大信息的说明</b></p>	<p>本次活动不涉及未公开披露的重大信息。</p>
<p><b>附件清单（如有）</b></p>	<p>无</p>
<p><b>日期</b></p>	<p>2025年05月07日</p>