

目录

报告前言 01

关于本报告	01
董事长致辞	03

指标索引 71

读者反馈	74
------	----

01	走进科锐国际	
	关于我们	05
	2025关键绩效	11

02	ESG治理	
	ESG治理体系	13
	可持续发展目标	13
	利益相关方沟通	14
	重要性议题识别	15

	架起成长桥梁： 科锐国际赋能青年就业新生态	17
--	----------------------------------	-----------

03	健全治理体系， 筑牢发展根基	
	治理体系	23
	合规经营	26
	投资者权益保护	27
	商业行为	29
	党建引领	32

04	践行绿色理念， 守护生态未来	
	应对气候变化	35
	资源管理	38
	环境管理	41
	生态系统和生物多样性保护	44

05	赋能产业升级， 创造长期价值	
	创新驱动	47
	产品和服务安全与质量	52
	数据安全与客户隐私保护	53
	供应链安全	56

06	保障人权福祉， 共筑和谐社会	
	员工雇佣与权益	59
	员工发展与培训	66
	职业健康与安全	69
	社会贡献	70



报告前言

关于本报告

报告简介

本报告是北京科锐国际人力资源股份有限公司发布的第一份可持续发展报告。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则，详细介绍了科锐国际及下属公司于 2025 年度在环境、社会和公司治理方面所采取的实践举措和取得的成效。

报告范围

时间范围：本报告期间为 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日（以下简称“报告期”），为增强报告的可比性和完整性，部分内容适当追溯以往年份或具有前瞻性描述。

组织范围：本报告以“北京科锐国际人力资源股份有限公司”为主体，包括下属公司，除特别说明外，本报告范围与公司年报范围保持一致。

发布周期

本报告为可持续发展报告，每年度发布一次。

数据来源

本报告的数据来源于科锐国际内部原始台账、公司文件及审计报告等资料，部分财务数据来自公司 2025 年年度报告。如无特别说明，本报告所涉及的货币金额均以人民币为计量币种。

编制依据

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》

联合国可持续发展目标（SDGs）

全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准（GRI Standards）》

称谓说明

为便于表达和阅读，“科锐国际”“公司”“我们”均指北京科锐国际人力资源股份有限公司，下属公司称谓说明详见释义。

释义项	释义内容
科锐国际、公司、我们	北京科锐国际人力资源股份有限公司
禾蛙	科锐国际旗下人力资源服务产业互联平台
才到云	科锐国际旗下人力资源管理 SaaS 平台
聚聘	苏州聚聘网络技术有限公司
云武华	上海云武华科技有限公司

报告获取和反馈

本报告可在深圳证券交易所网站（www.szse.cn）及巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）查阅和下载。如对报告有疑问和建议，可发邮件至 CIBDO@careerintlinc.com 进行反馈。

董事长致辞

2025 年，科锐国际深耕人力资源服务领域，在稳健经营的同时，将 ESG 理念深度融入战略规划与业务运营全流程，推动企业发展与社会价值、生态保护同频共振，用专业力量书写人力资源服务行业的可持续发展答卷。

绿色运营，低碳前行。科锐国际始终将绿色发展理念融入日常运营，构建资源节约、环境友好的运营模式。公司大力推广节能减排新技术、新设备，积极开展节能减排主题宣传活动，全面推进绿色办公，优化办公能耗管理，以实际行动响应国家“双碳”目标，守护绿色生态家园。

守正笃行，规范治理。科锐国际构建权责清晰、运行规范、透明高效、制衡有效的现代企业治理架构，严格按照法律法规及监管要求，优化治理机制，完善内控管理体系与风险防控机制，坚守合规运营。公司认真倾听投资者声音，积极回应市场关切，不断提升信息披露质量和与投资者沟通效率，维护全体股东、客户及合作伙伴的合法权益，营造风清气正、规范有序的经营生态。

科技赋能，创新致远。科锐国际坚持以技术创新驱动核心业务升级，持续加大研发投入，聚焦人工智能、大数据、云计算等关键技术，不断提升人力资源服务的数字化、智能化水平。公司推出禾蛙产业互联平台和一体化 SaaS 云平台“才到云”，大幅提升人才配置效率，精准破解企业“引才难、用工难”问题，为企业发展提供精准、高效、全链条人才解决方案。

就业优先，担当社会责任。科锐国际充分发挥行业优势，聚焦高校毕业生、离校未就业青年等重点群体，进一步精准拓展岗位资源，多维提升供需匹配。公司深化校企协同育人，与全国多所院校建立合作关系，设立实训基地，培养符合产业发展需求的高素质应用型人才。公司积极参与人社部高校毕业生联合招聘活动，走进全国多所高校开展简历辅导、职业规划与专场招聘，提升高校毕业生的就业竞争力。

展望未来，科锐国际将坚持以 ESG 理念为引领，与各界伙伴携手同行，以人才之力赋能经济高质量发展，以责任之心书写可持续发展新篇章，共同创造更加美好的未来！

北京科锐国际人力资源股份有限公司董事长
高勇

走进科锐国际

关于我们

公司简介

北京科锐国际人力资源股份有限公司（300662.SZ）作为领先的以技术驱动的整体人才解决方案服务商，于 2017 年 6 月在深圳证券交易所挂牌上市，是国内首家登陆 A 股的人力资源服务企业。

公司目前在中国、新加坡、马来西亚、美国、英国、德国、荷兰、澳大利亚、瑞士等全球市场拥有 170 余家分支机构。通过构建“技术 + 平台 + 服务”的商业模式，在 20 多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、AI 赋能的人力资源产业互联平台等技术和生态产品，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教融合提供全链条赋能。

企业文化



企业愿景

为客户企业提供专业和增值的人力资源服务，为候选人提供契合的、有价值的和更佳的职业发展机会，为我们最重要的资本——员工提供发展与提升的平台，成为中国最具影响力和竞争力的人力资源服务提供商。



企业使命

搭建客户和候选人之间的桥梁，让选才、用才更轻松。



企业价值观

“以客户为中心”企业文化“客户第一、锐意进取、诚信守诺、团队协作”。

整体解决方案



发展历程



荣誉奖项

获奖主体	奖项名称	授奖单位
科锐国际	2024 年度上海市人力资源服务“伯乐奖”	上海市人力资源和社会保障局
科锐国际	2024 年度浦东新区民营企业突出贡献奖	上海市浦东新区人民政府
科锐国际	2025 北京民营企业百强榜单 (51 位)	北京市工商联
科锐国际	2025 京津冀服务业百强企业 (第 87 名)	北京企业联合会
科锐国际	2025 北京服务业企业百强 (第 29 名)	北京企业联合会
科锐国际	2025 北京企业百强 (第 80 名)	北京企业联合会
科锐国际	年度最佳全球人力资源服务机构	第一资源
科锐国际	年度 AI 应用场景突破企业	36 氪
科锐国际	2025 第一资源人力资源服务机构 100 强	第一资源
科锐国际	HRO 排行榜 TOP10 (外资 / 合资)	第一资源
科锐国际	2025 招聘流程外包 HR 甄选服务机构	智享会
科锐国际	2025 高端人才访寻 HR 甄选服务机构	智享会
科锐国际	2025 人力资源服务机构百强榜	HRoot
科锐国际	2025 创新场景「年度 AI 应用 TOP 榜」	钛媒体
科锐国际	2025 优秀供应商金鼎奖 - 可持续价值伙伴奖	采购中国
禾蛙	余杭区 2025 数智 HR 先锋奖—禾蛙	杭州余杭区人力资源和社会保障局
禾蛙	2024 年度发展贡献突出企业	南京江北新区研创园
禾蛙	2025 年度招商大使	南京江北新区研创园
禾蛙	2025 人力资源先锋服务机构—年度全球化组织赋能平台	第一资源



2025 关键绩效

经营绩效



营业收入

14,540,261,000.59 元

归属于上市公司股东净利润

313,524,158.76 元

派现总额（含税）

45,265,462.57 元

治理绩效



独立董事占比

42.86%

女性董事占比

28.57%

因信息披露违规而受到处罚次数

0 次

投资者问题回复率

100%

环境绩效



总用水量

156 吨

水资源消耗强度

0.011 吨 / 百万营收

环境应急演练场次

2 次

环保培训参与人数

120 人

社会绩效



研发投入

8,645.85 万元

研发投入总额占营业收入比例

0.59%

拥有软件著作权

225 个

残疾员工数

9 人

捐款、发放困难补助金

66,532 元

员工培训投入

110 万元



ESG治理

ESG 治理体系

作为亚洲领先的人力资源解决方案提供商，科锐国际严格遵守国际劳动标准、人权、环境保护和商业道德，制定《可持续发展行为准则》，明确了在员工权益、供应链责任、环境友好实践、公司治理等方面的核心原则与行动指南，为内部管理、供应商合作、客户服务等各环节的可持续运营提供清晰指引，以制度化方式将社会责任与商业发展有机统一，彰显行业领先企业的责任担当与长远发展格局。同时，公司持续完善 ESG 治理架构与运行机制，明确董事会对 ESG 工作负总责，确保 ESG 理念融入企业发展战略，以健全的治理体系护航企业可持续发展，实现商业价值、社会价值与环境价值的协同共生。

可持续发展目标

公司以“成为全球领先的人力资源服务提供商，推动行业可持续发展标杆”为可持续发展核心愿景，围绕“通过创新人力资源解决方案，助力客户、员工实现长期成功与社会责任”的使命，构建“短期夯实基础、中期深化突破、长期引领标杆”的阶梯式可持续发展目标体系，将环境友好、社会担当与治理优化融入业务全价值链，实现商业价值、社会价值与环境价值的协同共生。同时，公司设定可量化的指标来监控目标进展，并建立项目管理办公室，确保计划的有效执行。



短期目标 (1—2 年)

提高员工满意度和留存率，减少招聘成本，提升客户服务质量。

中期目标 (3—5 年)








实现业务流程的数字化转型，扩大服务范围，增强市场竞争力。

长期目标 (5 年以上)

成为行业内的可持续发展标杆，推动行业标准制定。

利益相关方沟通

公司积极拓展反馈渠道，收集员工和客户的意见和建议，定期向员工通报可持续发展进展和成果，并发布年度可持续发展报告，与利益相关者分享信息。

利益相关方	沟通渠道	期望与诉求	我们的回应
 政府及监管机构	走访、信息报送 工作汇报 问卷沟通	合规经营 依法纳税 支持地方发展 吸纳就业 保护环境	按时足额纳税 接受监管审核 坚持绿色运营
 股东与投资者	投资者热线 股东会 信息披露 互动易 投资者调研 业绩说明会 路演和反路演 问卷沟通	持续稳定回报 降低经营风险 信息透明公开	提升治理水平 加强投资者交流 透明信息披露
 客户	回访调查 服务热线 公司网站及邮箱 日常运营沟通 问卷沟通	提供优质服务 保护客户隐私	完善服务体系 客户满意度调查 保障信息安全
 供应商 / 合作伙伴	服务热线 公司网站及邮箱 沟通会 / 座谈会 行业交流活动 日常运营沟通 问卷沟通	公平公正采购 合作共赢	强化供应链管理 阳光采购
 员工	工会、职工代表大会 座谈会 满意度调查 问卷沟通	培训与发展 基本权益保障 职业健康与安全 员工关怀	开展员工培训 保障员工薪酬福利 加强职业健康管理 员工慰问与关怀活动
 社区	公益慈善活动 志愿者服务 宣传走访 问卷沟通	公益慈善 社区公益 促进区域发展	开展公益活动 助力乡村振兴
 行业协会	日常沟通 行业协会活动 问卷沟通	畅通沟通渠道 推动行业发展	积极参加协会会议 协助开展协会活动 参与行业标准制定

重要性议题识别

公司充分参考《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》（以下简称《指引》），并紧密结合所处行业特性及公司经营实际情况，全面评估公司在各相关议题方面的表现状况，判断其是否会对经济、社会以及环境层面产生重大影响（即影响重要性），同时考量每个议题是否会对公司商业模式、业务运营、发展战略、财务状况、现金流、融资方式及成本、价值链等带来较大影响（即财务重要性）。通过对此双重重要性的考量，同时参照国际主流可持续发展报告标准相关要求，对公司议题库内议题进行重要性分析，具体实施步骤如下：



步骤一：了解公司背景

基于全球大趋势、中国产业发展趋势的宏观环境、所处行业、公司的商业模式进行分析，识别公司的利益相关方与公司面临的影响、风险与机遇。



步骤二：议题初步筛选

使用《指引》中设置的 21 个议题作为议题清单基础，参考国际主流可持续发展报告标准相关要求，以及同行业相关议题，对标联合国可持续发展目标（SDGs），建立公司 2025 年度 ESG 议题库，共计 25 个议题。



步骤三：议题重要性评估

影响重要性评估

梳理各议题对外部环境、社会和经济的潜在或实际的正面或负面影响，通过问卷的形式对利益相关方开展调研分析，结合专家判断，评估出具有影响重要性的议题。

财务重要性评估

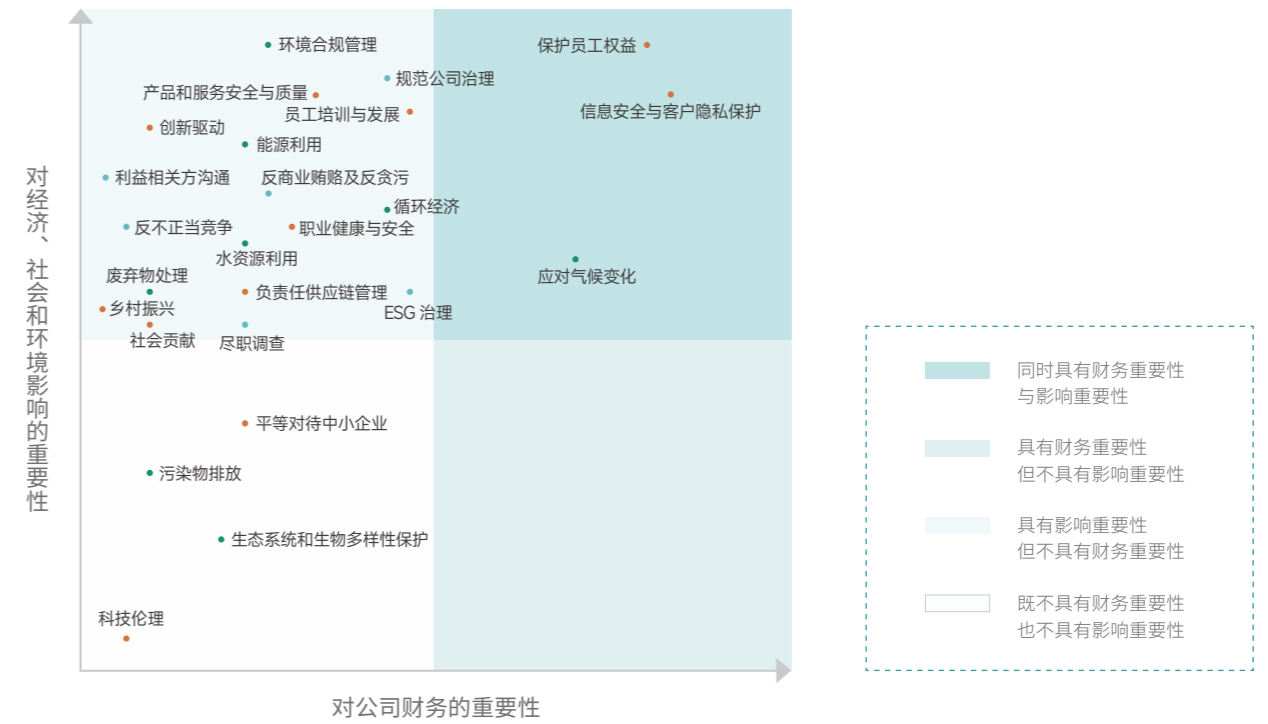
通过影响、依赖性和其他因素分析，结合专家判断，以及公司各部门风险识别和评估清单，识别和评估相关议题下的风险和机遇，评估出具有财务重要性的议题。



步骤四：议题确认与审批

形成影响重要性和财务重要性议题清单，并确保相关议题透明、平衡且完整地披露于报告中。

科锐国际重要性议题矩阵



科锐国际重要性议题识别清单

重要性说明	议题		
	环境维度	社会维度	治理维度
同时具有财务重要性与影响重要性的议题	应对气候变化	保护员工权益 信息安全与客户隐私保护	/
具有财务重要性但不具有影响重要性的议题	/	/	/
具有影响重要性但不具有财务重要性的议题	环境合规管理 能源利用 循环经济 水资源利用 废弃物处理	产品和服务安全与质量 员工培训与发展 职业健康与安全 创新驱动 负责任供应链管理 社会贡献 乡村振兴	ESG 治理 规范公司治理 反商业贿赂及反贪污 反不正当竞争 尽职调查 利益相关方沟通
既不具有财务重要性也不具有影响重要性的议题	生态系统和生物多样性保护 污染物排放	科技伦理 平等对待中小企业	/

架起成长桥梁： 科锐国际赋能青年就业新生态

面对经济发展新形势与就业市场新挑战，促进青年就业已成为保障社会稳定、激发创新活力的重要议题。科锐国际作为国内领先的人力资源解决方案提供商，积极响应国家就业优先战略，充分发挥专业招聘及综合人力资源管理服务经验优势，扎实做好稳就业、促就业工作，助力青年人才走上就业“快车道”。

2025 年 9 月，北京市工商业联合会联合有关部门发布“2025 北京民营企业百强”榜单。科锐国际凭借在人力资源服务领域持续稳定的经营实力与高质量发展态势，本年度名次持续跃升，跻身第 51 位，实现连续六年“北京民营企业百强”榜单的亮眼成绩，彰显出强劲的成长韧性与行业领先地位。

聚焦校招服务，拓宽就业渠道

为深入贯彻落实党的二十大及二十届二中、三中全会精神，促进青年人才高质量充分就业，科锐国际聚焦高校毕业生等重点群体，挖潜拓宽就业渠道，全方位推动企业与人才的“双向奔赴”。

科锐国际校园招聘事业部秉持“以人为本”的企业价值观，积极履行社会责任，专注为大学生实习就业赋能，通过整合优质企业资源，为青年群体提供高质量实习就业机会，助力提升大学生就业质量。

助力高校学生就业

科锐校园关系团队通过 Open day、专题讲座、简历辅导、线上校园招聘等活动，帮助学生提前规划职业路径，提升就业竞争力。

2025 年，科锐国际助力开展中国矿业大学求职咨询指导活动，同济大学外国语学院简历辅导线上讲座，上海师范大学简历诊断，上海交通大学职业规划课，华东理工大学简历大赛，北京林业大学理工科职业选择大讲堂，北京航空航天大学求职技巧分享，西北农林科技大学第二届全国大学生职业规划大赛，上海师范大学、上海海洋大学、辽宁大学、湖北大学、西安财经大学等校企合作招聘宣讲会活动，覆盖学生超 20 万人。

助力企业人才引进

科锐国际为企业提供针对校园群体的全体系定制化服务，通过雇主品牌打造、线上网申、测评、笔/面试系统等智能便捷的新技术产品与服务，协助企业高效完成招聘目标。

2025 年，科锐国际助力纳芯微电子、芯上微装、霍尼韦尔、安徽飞数、亚信科技、中芯、老铺黄金、西开电器、信飞科技、毕马威、中航成套等多家企业完成校招落地，涉及 70 余所高校，宣传覆盖学生超 18 万人。



纳芯微校招



毕马威校招

助力政府人才引进

2025 年，科锐国际协助池州市贵池区组织部及池州市人才集团开展 2025“招才引智”高校系列活动，覆盖东华大学、合肥工业大学等多所院校，促进就业政策与岗位信息高效直达院校。



关注女性就业，推动平等发展机遇

公司联合宋庆龄基金会，开展女性相关就业赋能公益行动，打造并传递具有高度社会责任感和包容性雇主品牌。本次公益行动通过求职赋能公益视频宣讲、资助贫困女大学生、举办求职赋能讲座等形式展开，覆盖学生5,000余人。



赋能大学生高质量就业

深化产教融合，服务国家战略

科锐国际积极响应国家产教融合战略部署，深度参与教育部供需对接就业育人项目，已与115所高校建立校企协同育人机制。通过将行业真实用人需求纳入高校教学培养体系，推动人才培养与就业有机联动、人才供需精准对接，培养符合产业发展需求的高素质应用型人才，有效促进高校毕业生更加充分更高质量就业。

共建育人平台，创造社会价值

通过与高校联合开展人力资源能力提升项目、共建实习实训基地等多元化合作模式，科锐国际构建起“校企双赢”的可持续发展生态。一方面为高校学生提供真实职场环境和实践机会，提升其职业素养与就业竞争力；另一方面加快企业急需紧缺人才培养，优化人力资源配置。这种深度产教融合模式不仅服务于企业发展需求，更体现了科锐国际作为行业领军企业的社会担当，为推动教育公平、促进青年高质量就业、服务经济社会发展作出积极贡献。

搭建校园平台，提升就业竞争力

科锐国际致力于构建可持续的就业服务生态，依托自身优质资源成立科锐国际校园工作室，帮助大学生打破求职信息壁垒，树立科学就业观念，全方位培养其领导力、创造力与人际交往等核心能力，为青年人才的长期发展提供持续赋能。

目前，校园工作室已在北京化工大学、北京林业大学、华东理工大学、上海大学、苏州大学、渤海大学等全国多所高校落地，开展职业规划相关活动，覆盖宣传超3万人次、招募工作室成员60名。



赋能区域招才引智

科锐国际充分融合服务、技术、平台优势，根据地方产业优势与特色，服务各级政府精准实施招才引智、就业优先、创新驱动落地，构建人力资源产业新生态，助力区域经济高质量发展。

报告期内，科锐国际与合肥市人社局达成战略合作，持续围绕合肥市新能源、智能网联汽车、集成电路、人工智能等重点产业的发展需求，依托公司探索形成的新技术、新模式、新平台与新生态，深度赋能当地招才引智工作，为合肥市的高质量发展提供强有力的人力资源支撑。



03

健全治理体系， 筑牢发展根基

科锐国际搭建权责分明、制衡有效的现代化治理架构，清晰界定股东会、董事会及经营管理层的权责边界，保障决策科学审慎、执行高效协同。在发展进程中，公司恪守诚信合规准则，重视与投资者、员工、客户等多元利益相关方的良性互动，严守行业规范与商业伦理，致力于以负责任的治理实践，引领行业高质量发展，创造长期价值。

治理体系	23
合规经营	26
投资者权益保护	27
商业行为	29
党建引领	32

响应的SDGs

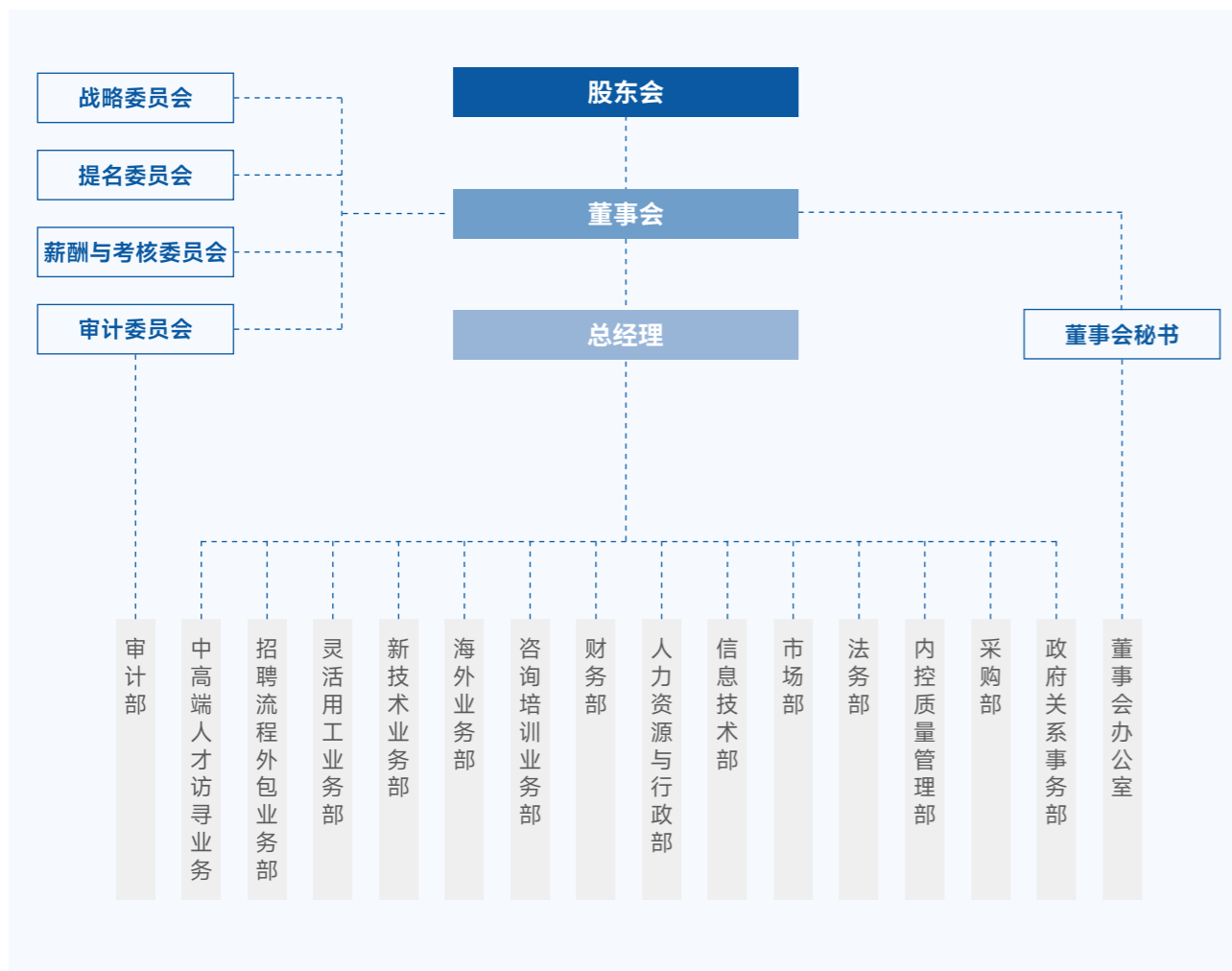


治理体系

治理架构

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《中华人民共和国证券法》（以下简称《证券法》）《上市公司治理准则》等法律法规以及中国证监会、深圳证券交易所的规定和指引要求，制定《公司章程》及其他配套内控制度，不断完善公司的法人治理结构，健全内部管理制度，持续深入开展公司治理活动，提高公司的规范运作水平和治理水平。公司明确划分管理、决策、监督机构及经营管理层各主体的职能范畴，通过权责清晰、协同高效的治理机制，筑牢合规运营根基，驱动公司长期稳健发展。

科锐国际组织架构图



运作机制

股东会

公司严格按照《公司法》《证券法》《上市公司股东会规则》等相关法律法规的规定，制定《股东会议事规则》，规范公司股东会的召集、召开、提案的审议、投票、表决程序、会议记录及签署等方面工作。公司确保全体股东享有平等地位和权利，保证股东对公司重大事项平等地享有知情权与参与权。

报告期内，公司共召开股东会 **2** 次，共审议通过议案 **22** 项。

董事会

公司董事会向股东会负责，对公司经营活动中的重大事项进行审议，并作出决定或提交股东会审议。公司严格按照《公司法》《公司章程》和《董事会议事规则》的规定及要求，明确董事会的职权范围，健全规范董事会召集召开程序、审议程序、表决方式和决议内容等方面的运行流程，充分发挥董事会的决策作用。董事会下设战略委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会四个专门委员会，各委员会成员依据《战略委员会工作规则》《审计委员会工作规则》《提名委员会工作规则》《薪酬与考核委员会工作规则》的规定履行职责，为董事会议事决策的专业和高效提供充分保障。监事会取消后，其原有职权由董事会审计委员会承接行使。

董事会的独立性及多元化

公司在董事会成员选举环节，建立性别、年龄、教育背景、专业技能、行业经验等多维度筛选机制，着力打造多元化、专业化董事会，既保障对各业务领域需求的全面覆盖，又持续提升决策质量与执行效率。董事会成员深耕行业多年，专业领域涵盖工商管理、人力资源等关键板块，为公司战略决策提供全方位专业支撑。

截至报告期末，公司董事会成员共 7 名，其中独立董事 3 名，独立董事占比 42.86%，女性董事 2 名，女性董事占比 28.57%，多元构成符合现代公司治理要求。为强化董事会独立性，公司严格遵循《上市公司独立董事管理办法》及《公司章程》规定，制定并执行《独立董事工作制度》，充分发挥独立董事在合规监督、风险管控中的独立作用，切实维护公司长期价值与全体股东权益。

报告期内，公司共召开董事会会议 **5** 次，审议通过议案 **64** 项。召开独立董事专门会议 **3** 次，召开董事会专门委员会会议 **10** 次，其中，召开战略委员会会议 **0** 次、召开审计委员会会议 **5** 次、提名委员会会议 **4** 次、薪酬与考核委员会会议 **1** 次。

薪酬管理

公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，股东会决议。公司内部董事、高级管理人员薪酬绩效，基于其担任的具体管理职务、年度工作考核结果，参照人力资源服务行业同类岗位薪酬水平，结合公司年度经营业绩及核心业务发展目标综合评定，实现个人薪酬与公司经营绩效、行业发展趋势深度绑定，兼顾激励性与公平性，符合上市公司治理规范及行业发展特性。



合规经营

内部控制

科锐国际严格按照《企业内部控制基本规范》《企业内部控制评价指引》等相关法律法规的要求，建立了较为完善的内部控制制度和内部控制组织架构，每年开展全面深入的内控有效性评估，并如实披露《内部控制评价报告》。公司现有内控体系不存在重大缺陷，有效保证公司各项业务活动的有序运行，保护公司资产的安全与完整。

公司制定《内部审计管理制度》，设立董事会审计委员会及内部审计部门，对公司内部控制制度的建立和实施、公司财务信息的真实性和完整性等情况进行检查监督。内部审计部门每季度向审计委员会报告内部审计计划的执行情况以及内部审计工作中发现的问题。此外，公司聘请会计师事务所对公司内部控制有效性进行审计，出具《内部控制审计报告》。

风险管理

公司风险管理的基本策略是确定和分析公司所面临的各种风险，建立适当的风险承受底线并进行风险管理，并及时可靠地对各种风险进行监督，将风险控制在限定的范围之内。公司的风险管理相关事项由内部审计机构进行监督检查，接受审计委员会的监督指导，向董事会负责。

关联交易管理

为保证公司的关联交易符合公平、公正、公开的原则，公司根据《公司法》等有关规定及《公司章程》，制定《关联交易制度》《规范与关联方资金往来的管理制度》，明确关联交易的审议披露程序、决策权限划分等核心要求。公司严格执行关联交易回避表决机制，审议关联交易事项时，关联董事、关联股东均按规定回避表决，不参与相关事项的表决流程。公司始终秉持公平、公正、公开原则与关联方开展交易，切实保障公司及全体股东的合法权益。

税务管理

科锐国际严格遵循《中华人民共和国税收征收管理法》《中华人民共和国增值税暂行条例》《中华人民共和国企业所得税法》等国家相关法律法规和政策的规定，不断完善税务管理体系。公司坚持依法纳税、诚信纳税的原则，确保税务事项处理的合规性与准确性，并积极管理与税务相关的商业风险，不断提高公司税务管理水平。

投资者权益保护

股东回报

公司秉持“以投资者为本”的核心理念，高度重视股东回报，严格遵循《公司章程》中关于利润分配的相关规定，科学制定现金分红方案，确保利润分配过程公开透明，切实保障中小股东的知情权与参与权，维护其合法权益。为强化利润分配政策的连续性与稳定性，公司已连续多年发布《年度利润分配预案的公告》，明确现金分红方案，以持续稳定的回报机制夯实投资者信任，助力公司与投资者实现长期价值共赢。

指标 ¹	单位	2023年	2024年	2025年
派现总额（含税）	元	15,744,508.72	31,489,017.44	45,265,462.57
占合并报表中归属于上市公司股东净利润的比例	%	7.85	15.33	14.44
每10股派发现金股利（含税）	元	0.8	1.6	2.3

¹ 统计口径为现金分红所属年度，与年报口径一致。

为降低资金管理与合规风险，切实维护投资者权益，公司制定《募集资金使用与管理制度》《市值管理制度》及《对外投资管理制度》等制度，确保公司财务稳健与公司资产、资金的安全，切实保护投资者的合法权益不受侵害，维护公司良好信誉。



信息披露

公司严格遵循深交所《上市公司信息披露管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第5号——信息披露事务管理》等相关要求，制定《信息披露管理办法》《重大信息内部报告制度》《内幕信息知情人登记制度》和《年报信息披露重大差错责任追究制度》，规范公司各类信息报送和使用管理工作，加强内幕信息保密，提高信息披露的质量和透明度。

2025年，公司共披露 **4** 份定期报告，**123** 份临时公告，未发生因信息披露方面违规而受到处罚的事件。

投资者交流

为加强公司与投资者和潜在投资者之间的信息沟通，增进投资者对公司的了解与认同，促进公司与投资者之间的良性互动关系，公司制定《投资者关系管理制度》《媒体采访和投资者调研接待办法》等制度。报告期内，公司通过召开业绩说明会、网上路演、接待投资者现场调研、及时回答投资者互动平台上提出的问题、接听投资者电话及电子邮件等多种方式，有效开展投资者关系管理工作，积极加强与投资者的沟通。同时，公司严格按照相关规定，要求参加现场调研的投资者签署承诺书，未在投资者关系管理活动中违规泄露未公开的重大信息。

2025年，公司召开业绩说明会 **2** 次，接待投资者现场调研 **2** 次，回复投资者电子邮件 **4** 封，投资者问题回复率 **100%**。

商业行为

科锐国际始终将反商业贿赂、反贪污与反不正当竞争置于企业合规与可持续发展的重要位置。公司积极采取行动强化全员廉洁意识、规范市场竞争行为，不断巩固诚信经营的文化根基，致力于在商业活动中秉持公平、透明、负责的原则，维护健康的行业生态与企业长远价值。

反商业贿赂及反贪污

廉洁体系

公司已建立系统化的诚信廉洁管理体系，制定《商业道德政策》《诚信廉洁管理制度》等制度文件，明确廉洁行为基本要求与禁止事项，覆盖全体员工及外包服务人员。

公司审计部牵头负责诚信廉洁体系的建设及廉洁风险内控管理，涵盖制度设计、风险监测及专项活动组织实施等核心职能；灵活用工运营质量控制部则协同审计部，配合推进相关工作的落地与执行。此外，公司设立多级别的职责分工，包括项目组负责人、业务组总监、审计部、法务部、人事部等多部门协同落实廉洁管理要求，形成诚信廉洁全流程管理体系。报告期内，公司未发生商业贿赂及贪污事件。

廉洁风险管理

公司建立覆盖内外部的廉洁风险管控机制，系统识别、评估与管理相关风险。内部风险管理方面，公司通过审计部牵头开展诚信廉洁专项稽查，定期识别与评估各业务线条的廉洁风险点，建立高风险人员清单并制定针对性管理措施。

对商业伙伴的监督方面，公司要求所有供应商签署《供应商廉洁协议书》，明确禁止贿赂、利益输送等行为，并定期组织供应商内控研讨会，评估其合规执行情况。公司建立关联供应商申报与审查机制，鼓励员工如发现违反诚信廉洁行为的供应商，主动向审计部上报，并严禁员工与合作伙伴之间存在不正当利益往来。此外，公司通过采购人员岗位轮换、二级供应商责任传导等措施，持续加强供应链廉洁风险管控，确保商业合作环境的公正透明。

廉洁培训

公司重视廉洁意识培养，将诚信廉洁教育贯穿于员工全职业周期。新员工入职须签署《诚信廉洁承诺书》并参加培训；在职员工需定期参与线上课程学习与考试，培训内容涵盖廉洁制度、法律法规及案例分享；管理层还需在年中及年底集中学习客户内控红线并进行廉洁宣誓，确保全员廉洁意识持续提升。

举报与投诉

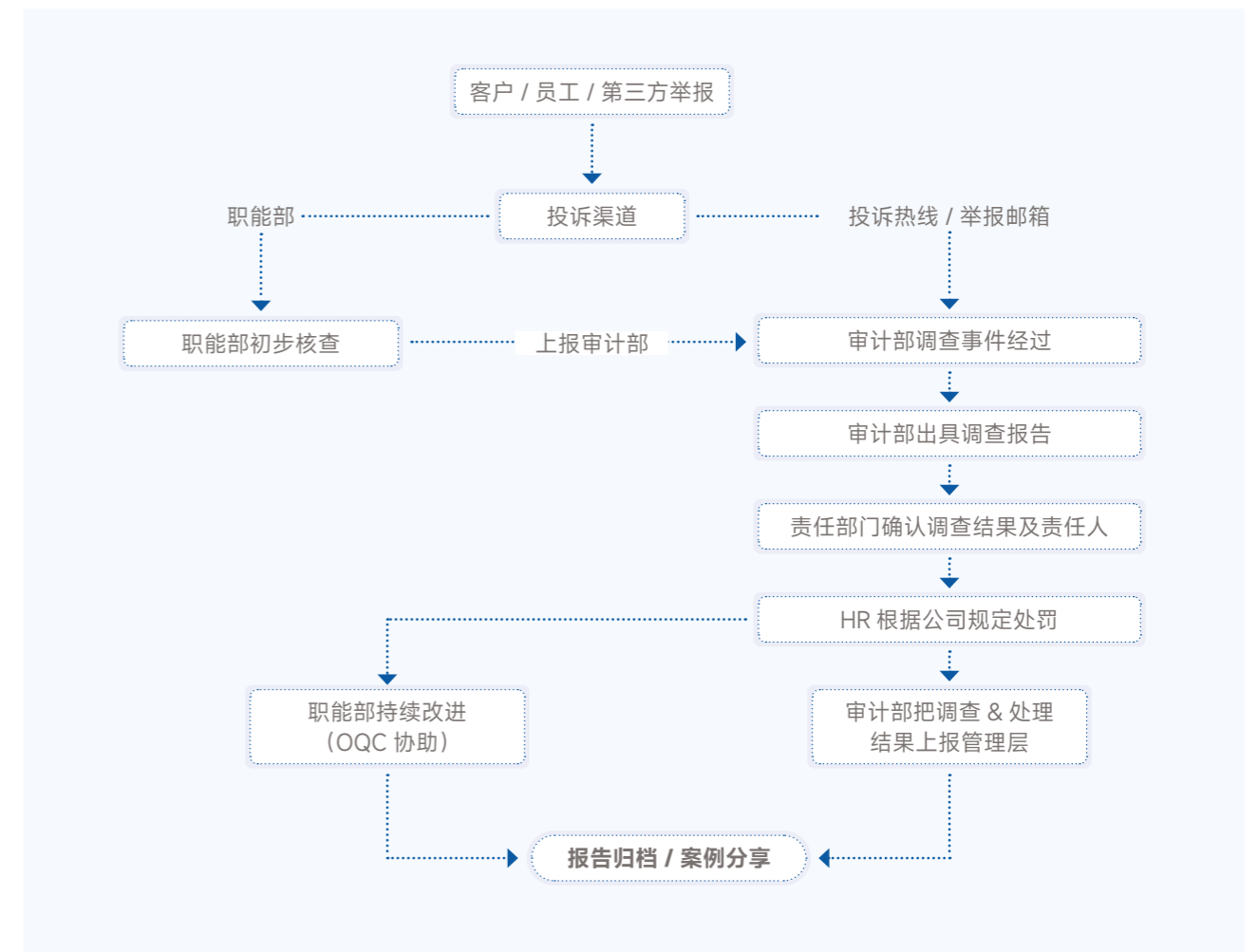
公司设立多渠道举报机制，由审计部独立负责受理与调查。公开举报电话与邮箱，接受来自员工、客户及第三方的实名举报。审计部对举报内容进行初步排查后开展专项调查，形成调查报告并明确责任人、违规事项及处理结果。公司承诺对举报人及配合调查人员信息严格保密，并禁止任何形式的报复行为，确保举报机制的有效性与公信力。

举报渠道：



举报邮箱：
neishen@careerintlinc.com

举报处理流程图



反不正当竞争

科锐国际在反不正当竞争方面严格遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》以及公司制定的《商业道德政策》和《公平竞争政策》，明确在市场竞争中坚持公平、公正、合法、诚信的原则，禁止任何形式的不正当竞争行为，要求员工不得通过诋毁竞争对手、虚假宣传、商业贿赂等不正当手段获取竞争优势。报告期内，公司未发生与不正当竞争及反垄断相关的重大法律诉讼事件。

公司设立监督机制对员工行为与业务活动进行常态化监督。对于违反公平竞争政策的员工，公司将依据情节轻重采取警告、罚款直至解除劳动合同等纪律处分。同时，对于违背公平竞争原则的商业伙伴，公司亦保留终止合作、追究法律责任的权利，并通过举报机制鼓励内外部人员对违规行为进行监督，确保制度有效执行。

公司倡导诚信经营与透明宣传，杜绝商业欺诈，确保向客户、合作伙伴及公众传递真实、准确的信息。在对外合作中，公司严格履行合同承诺，保护商业秘密，不利用不正当手段获取竞争优势，维护健康的市场秩序与公司品牌声誉。



党建引领

科锐国际党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为根本遵循，全面贯彻党的二十大和二十届历次全会精神，认真落实中央经济工作会议决策部署，围绕北京市委以及朝阳区委组织部、北京 CBD 党工委关于提升“两新”组织基层党建工作质效的要求，紧密结合人力资源服务机构党组织的实际，扎实推进党建工作，切实把党的组织优势转化为服务高质量发展的人才动能。

2025 年

科锐国际党委下设党支部

5 个

共有正式党员

170 人

共召开党委会

12 次

党建的思想建设

公司党委始终把深入学习贯彻习近平总书记重要讲话以及党的二十大和二十届历次全会精神作为头等大事，通过党委会议、理论学习中心组学习制度、主题党日等形式深入开展学习研讨，不断夯实坚定信仰信念、保持政治本色的理论基础。公司党委认真落实上级党组织关于开展主题教育、党纪学习教育、中央八项规定精神学习教育的相关要求，联合行业党委、地方人力资本集团等党组织开展联学联建活动，把学习教育工作同开展业务工作贯通起来，推动学习教育常态化长效化。

党建活动

公司党委结合公司年轻党员多、高学历的特点，积极开展特色专题活动。一方面，聚焦党建与业务深度融合，与重点客户企业、地方政府部门、社区街道等党组织开展联合党建活动，加强交流合作，共享发展机遇。另一方面，积极参加朝阳区委、朝阳区党建工作协调委员会、北京 CBD 党工委、行业协会党委等各级党组织开展的相关党建活动，促进党建工作沟通交流，进一步激发党组织生机活力。

04

践行绿色理念， 守护生态未来

科锐国际积极响应国家“双碳”目标，深度研判气候变化带来的机遇与挑战，扎实落地节能减排各项举措，持续精进能源资源管理效能，践行循环发展之道；坚守环保合规底线，健全常态化管控机制，全面激活公司环境治理内生动力。

应对气候变化	35
资源管理	38
环境管理	41
生态系统和生物多样性保护	44

响应的SDGs



应对气候变化

治理

在全球气候问题日益严峻的背景下，有效应对气候变化不仅是企业实现可持续发展的战略基石，更是关乎未来生存与竞争力的关键。科锐国际密切关注气候变化情况，积极采取行动减少温室气体的排放，为实现碳达峰、碳中和目标贡献力量。公司成立节能减排工作小组，负责制定和实施减碳计划，确保应对气候变化相关工作高效推进。

战略

科锐国际遵循国际气候相关财务披露工作组（TCFD）的准则要求，对公司面临的气候风险和机遇进行识别和评估，并采取应对措施，降低气候变化带来的负面影响，不断增强自身的气候韧性。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响描述	影响周期 ²	应对措施	
实体风险	急性物理风险	台风、洪水、暴雨等极端天气频率增加，可能损坏公司的办公设施等固定资产，也可能导致线下服务业务中断。	固定资产损坏导致成本增加；服务中断导致收入损失。	短期	1. 制定极端天气应急预案，定期开展应急演练； 2. 密切关注气象动态，提前做好物资准备； 3. 调整业务布局，发展线上平台。
	慢性物理风险	海平面持续上升、平均气温上升可能会导致更多的能源（例如电能）的消耗。	运营成本提高。	中长期	1. 制定高温应急预案，实时监控温度及湿度； 2. 践行绿色办公理念，提高能源利用效率。
转型风险	政策风险	碳排放管理措施趋严，若企业未能及时披露该信息，将面临合规风险。	可能导致罚款增加。	短中长期	积极推动节能减排工作，及时关注法律法规更新，定期披露 ESG 信息。
	市场风险	高碳行业客户需求下降，绿色低碳行业需求上升，若企业未能及时调整服务重心，将面临业务流失风险。	营业收入降低。	中长期	加强市场调研，拓展沟通渠道，及时调整经营策略。

² 影响周期定义：短期：1 年以内；中期：1 ~ 5 年；长期：5 年以上，以下同理。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响描述	影响周期 ²	应对措施	
机遇	技术机遇	智能化、低碳化服务模式需求增长，提升效率同时减少碳排放。	降低运营成本。	短中长期	大力推进内部数字化建设与各垂直招聘平台、产业互联平台、人力资源管理 SaaS 等产品开发，加强线上平台与线下服务产品的协同。
	产品与服务	新能源、储能、碳管理等领域人才需求激增，给全产业链绿色人才服务带来机遇。	扩大市场份额，营业收入增加。	短中长期	持续研发创新，推进绿色低碳服务。

影响、风险和机遇管理

科锐国际积极识别分析公司业务与运营过程中面临的气候风险和机遇，制定应对措施，在主动防范风险的同时，精准把握绿色转型中的价值创造契机，为可持续发展注入持久动力。

气候变化风险管理流程

风险识别

与第三方专业机构合作，严格以国家法律法规及政策标准为依据，结合国内外可持续发展最新趋势与自身经营实际，系统梳理并识别公司面临的实体风险、转型风险，同步挖掘潜在发展机遇。

风险评估

根据公司实际运营情况，对可能遭遇的气候风险与机遇展开全面的评估，对气候变化风险和机遇的影响周期以及可能造成的财务影响进行评估。

风险应对

根据风险评估的结果，公司制定针对性的风险应对策略和措施，有效地降低气候变化风险对自身运营和财务状况的不利影响。同时，公司持续监测风险状况并评估管理措施，确保气候变化风险管理的有效性。

指标和目标

为系统性应对气候变化带来的影响、风险与机遇，切实履行绿色低碳发展的社会责任，科锐国际以科学碳目标倡议（SBTi）为重要指引，对标《巴黎协定》1.5°C温控目标要求，制定具备可实施性的减排目标，确保公司气候行动与全球气候治理进程同频共振、协同推进，始终将绿色低碳发展融入企业经营全流程，主动履行生态文明建设社会责任。未来，公司将依托人力资源服务主业优势，积极向客户与行业传递绿色发展理念，助力全产业链低碳能力提升。2024 年，公司向 SBTi 提交申请，并已正式获 SBTi 验证与批准。

碳排放管理

为确保减碳目标顺利完成，公司制定详细的减碳行动计划，积极引进节能减排新技术、新设备，持续优化办公及运营环节的低碳技术应用，提升减碳效率与效果。公司开展节能减排主题宣传活动，通过内部培训、知识普及、环保公益等形式，强化员工低碳意识，倡导绿色生活理念。公司建立激励机制，对表现突出的部门和个人给予奖励，并搭建合理化建议平台，鼓励员工主动提出低碳改进方案，形成全员参与的减碳氛围。此外，公司每年对减碳工作进行评估，总结经验教训，持续改进。



资源管理

科锐国际遵循“按需使用、杜绝浪费、循环利用、全员参与”的方针，不断优化能源资源管理模式，夯实节能根基，在绿色转型的道路上稳步前行，为构建可持续发展的未来贡献科锐力量。

能源利用

科锐国际严格遵守《中华人民共和国节约能源法》等国家法律法规，制定《办公室能源资源管理规程》《办公室安全用电规定》等内部管理制度，明确能源管理的责任分工与操作规范等。公司实行“统筹管理 + 部门执行 + 个人负责”的三级管理机制，将能源管理纳入日常办公考核。行政部作为统筹管理部门，负责制定年度能源节约目标，建立能源台账，定期开展能源资源使用检查，督促问题整改，评估节能效果等；各业务部门负责人为本部门能源资源管理第一责任人，负责日常监督等。

公司以构建可持续绿色运营体系、实现能源高效利用的管理目标为引领，积极引入节能技术与高效环保设备，持续优化能源利用结构，通过系统性培训赋能全员，倡导并激励各类节能降耗行为，凝聚起上下同心的绿色发展共识，助力企业实现经济效益与生态效益的协同发展。

科锐国际能源管理措施

节电管理

- 非使用时段关闭电源（含主机、显示器、电源插座开关），禁止“长待机”。
- 优先利用自然光办公，公共区域采用“声光控开关”或“分区照明”，避免长明灯。
- 根据季节变化，对空调温度进行调整。

节能培训

- 对员工进行能源效率意识培训，普及节能、安全用电知识，明确员工岗位责任。

日常监督

- 部门负责人每日检查本部门能源资源使用情况（如设备是否断电等），记录自查结果。
- 行政部每月开展全公司能源专项检查，对发现的问题下达《整改通知书》。
- 设立“节能监督热线”，员工可匿名反馈能源浪费行为。

水资源利用

科锐国际遵循《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规及运营所在地要求，制定《办公室能源资源管理规程》等制度，确保节水工作全程合规、有据可依。公司实施水资源管理计划，建立用水台账，定期对直饮机、水龙头、卫生间冲水系统等关键用水节点进行维护检修。同时，公司将节水指标纳入部门日常考核，形成“人人有责、层层落实”的责任闭环，从制度层面保障节水工作稳定落地、长效推进。

此外，公司以实际行动践行绿色发展承诺，规范清洁作业、绿植养护等公共用水流程，要求清洁人员按需取水，最大限度减少浪费；鼓励员工养成节水习惯，通过办公区张贴提示标语、内部培训宣导等方式，引导员工随手关闭水龙头，从细节处践行节水理念。

指标	单位	2025 年
新鲜水用量	吨	156
总用水量	吨	156
水资源消耗强度	吨 / 百万营收	0.011

循环经济

科锐国际积极践行循环经济理念，以“减量化、再利用、资源化”为核心导向，推动资源的循环利用，减少资源消耗。公司优先采购可持续来源的原材料，严格执行废物分类管理制度，通过提升回收处理能力，显著提高废弃物的资源化利用率，实现“废物 - 资源”的闭环循环。同时，公司探索更多元化的资源循环利用模式，倡导简约设计，减少非必要包装材料的使用，并积极引导供应链合作伙伴采用可循环利用的包装材料，推动供应链上下游共同降低碳足迹，为推动经济社会绿色低碳发展贡献企业力量。

绿色办公

科锐国际通过全流程低碳运营优化、资源高效循环利用与全员环保共识凝聚，持续削减办公活动的环境足迹，赋能可持续发展的长期价值跃升，彰显企业践行生态责任、推动高质量发展的坚定担当。报告期内，公司办公用纸采购量同比减少 30%，季度平均用电量下降 5%。

科锐国际绿色办公举措

- 节约用纸**
 - 推广使用电子文档、线上审批、视频会议等，减少不必要的打印。
 - 尽量双面打印，倡导二次用纸，设置废纸回收盒。
- 节约用电**
 - 采购节能打印机、灯具。
 - 在开关处张贴温馨提醒标语。
 - 下班关闭电脑、显示器、饮水机等设备电源。
 - 夏季空调温度设置不低于 26°C，冬季不高于 25°C。
- 节约用水**
 - 取水后及时关闭水龙头，禁止长流水。
 - 定期维护用水设备，防止漏水，若出现滴漏，立即上报进行维修。
- 废弃物分类与回收**
 - 统一收集废旧电脑，进行正规回收。
 - 设立专门的废旧电池回收点，定期投放到有害垃圾处置点处理。
 - 设置可回收物、其他垃圾等分类垃圾桶。
- 绿色文化倡导**
 - 增加办公室绿植，改善环境。
 - 在公告栏、内部通讯中分享节能小贴士。



节约用纸小贴士



节约用电标识



垃圾分类



无纸化办公

环境管理

科锐国际致力于系统推进环境保护工作的深化与完善，我们高度重视内外部协同在环境管理中的关键作用。我们积极培育全员环保意识，主动加强与公众的沟通交流，以开放透明的态度接受社会各界的监督。我们致力于持续提升公司的环境管理绩效，不仅为自身高质量发展注入绿色动力，也为社会与环境的可持续发展创造长远价值。

环境合规管理

科锐国际严格遵循《中华人民共和国环境保护法》等相关法律法规，将环境保护作为公司战略的重要组成部分，不断努力实现环境的可持续发展。公司制定《环境政策》，建立有效的环境管理体系，在公司内部管理与外部合作中积极开展环境保护工作，同时定期审查环境政策和实践，确保环境政策的有效实施，促进可持续发展。报告期内，公司未发生环境相关的重大违规事件。



污染物排放

科锐国际严格遵守环境污染排放的相关法律法规，在日常工作中注重绿色运营。针对运营过程中可能产生的废水、废气及噪声等污染物，我们建立了系统性的预防与控制机制，通过科学管理与技术优化，实施全过程管控，确保所有污染物均实现稳定达标排放，持续降低运营对周边环境的潜在影响。

污染物管理措施



废水管理

- 确保排放的废水达到或超过国家和地方的水质标准。



废气管理

- 严格控制废气排放，确保符合空气质量标准；
- 定期监测空气质量，维护空气净化设施；
- 鼓励员工使用公共交通或绿色交通工具，减少空气污染。



噪声管理

- 采取有效措施控制噪声排放，保护员工和社区的听觉健康；
- 定期监测工作场所的噪声水平，确保符合环保标准。

废弃物管理

科锐国际严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》及相关法规要求，制定《废弃物管理规定》，管理在公司内所产生的固体废弃物的处理过程，降低其对环境的负面影响，确保废弃物的合规处置。

公司人事行政部统筹管理废弃物处置工作，每个产生固废的部门都需要填写《废弃物清单》，由人事行政部负责检查废物管理档案、对废弃物进行分类、决定处置方法，并对废弃物的回收情况进行统计。公司通过对员工进行培训与宣贯减少废弃物的产生，保证员工了解并遵循废弃物管理程序和相关规定。

废弃物管理措施



固体废弃物处置

- 在处理、转移、存储和卸载废物时，必须遵守废物处置程序和相关的工作手册；
- 在现场只能使用人事行政部承认的废物存放容器。



危险废物处置

- 危险废物必须和非危险废物在收集、存储和处置过程中进行分开操作；
- 在运输转移危险废物时，必须填写《危险废物转移联单》。



承包商选取

- 采购等部门应当协同人事行政部选择当地环保部门许可的废物处置 / 循环利用的承包商；
- 现场应对负责各类废弃物处置的承包商进行废物处置资格审核，复核其处置范围和有效期限。



化学品管理

- 对使用的化学品进行环境和健康风险评估；
- 确保化学品的安全使用，避免对环境和员工健康造成损害；
- 妥善处理化学品废物，防止污染。

生态系统和生物多样性保护

科锐国际严格遵守国家及地方环境保护相关法律法规，积极落实企业环境责任。公司主营业务不涉及生物多样性敏感区域的开发与利用，对生态系统和生物多样性不具有重大负面影响。

05

赋能产业升级， 创造长期价值

科锐国际作为专注于中高端人才访寻、灵活用工、招聘流程外包等领域的人力资源服务上市公司，始终以创造可持续的产业价值为核心目标。公司通过构建覆盖服务全流程的质量管理体系，严格保障服务安全与质量，夯实业务运营的稳健性与核心竞争力。同时，公司积极顺应人力资源行业数字化趋势，以技术赋能产品创新，持续优化 HR SaaS 平台与人才数据库服务能力，通过多业务协同、全链条服务的价值创造模式，进一步巩固公司在人力资源服务领域的领先地位，实现产业价值的可持续发展。

创新驱动	47
产品和服务安全与质量	52
数据安全与客户隐私保护	53
供应链安全	56

响应的SDGs

9 产业、创新和基础设施 	16 和平、正义与强大机构 	17 促进目标实现的伙伴关系 
--	---	--

创新驱动

研发创新体系

研发创新治理

公司高度重视研发创新体系建设，已建立覆盖研发创新全流程的规范化制度体系，形成完善的研发管理与运行机制，明确研发项目从立项论证、过程管控到成果验收各环节的管理要求与操作规范。在治理架构方面，构建权责清晰、协同高效的创新管理组织体系，统筹推进公司研发创新战略规划、重大创新项目决策及创新资源优化配置，各业务单元建立相应的创新工作对接机制，形成上下贯通、协同联动的研发创新治理格局，为公司持续开展技术创新与业务升级提供坚实的组织保障与制度支撑。

公司积极推进研发创新相关资质认证，目前，科锐国际、聚聘、云武华已通过高新技术企业认证，以进一步提升研发创新规范化水平。

研发创新团队

科锐国际通过建设一支深耕人力资源行业、兼具技术洞察力与服务创新能力的研发团队，持续探索数字化招聘技术、人才管理智能化解决方案及人力资本数据分析等前沿领域，不断迭代优化核心服务产品与技术工具。

研发团队绩效

关键指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
研发人员数量	人	323	253	239
研发人员数量占比	%	12.20	10.58	10.09
按学历划分				
本科	人	243	189	178
硕士及以上	人	31	29	28
大专	人	49	35	33

研发投入

科锐国际近三年研发投入情况

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
研发投入金额	万元	10,374.07	12,356.26	8,645.85
研发投入总额占营业收入比例	%	1.06	1.05	0.59

科技创新实践与成果

鼓励研发与创新

公司始终高度重视研发创新激励机制建设，不断健全完善多元化、多层次的创新激励体系，将创新成效与激励机制紧密结合，充分激发创新主体的积极性与创造性，持续增强研发团队的创新动力与创造活力，为公司创新发展提供有力保障。

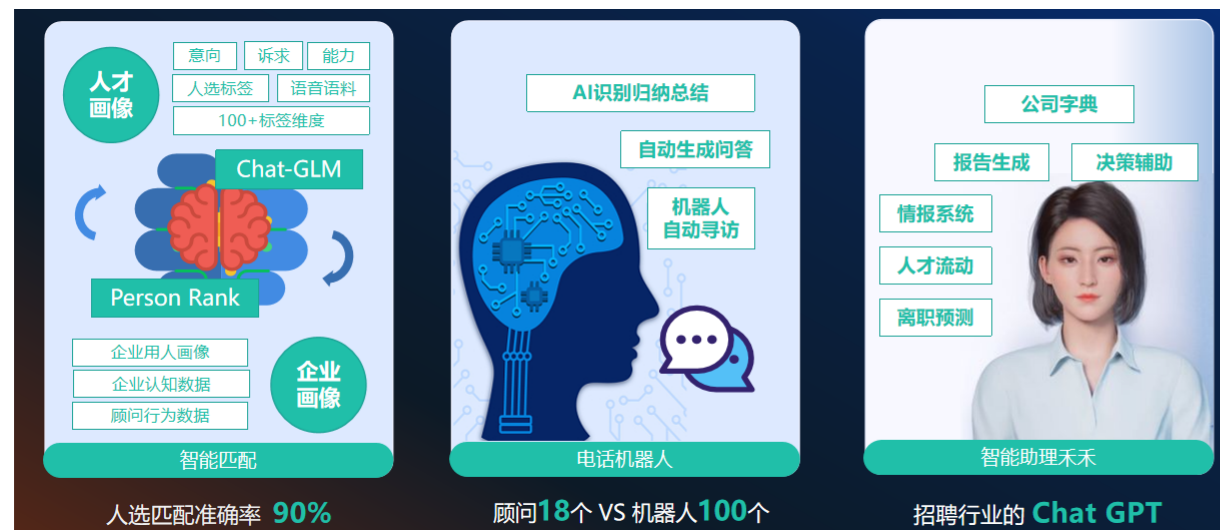


» 研发创新产品

作为全国领先的技术驱动型整体人才解决方案服务商，科锐国际在“一体两翼”核心战略的引领下，从多维度推进人力资源服务的数智化升级。立足于主营的传统线下服务产品，通过不断优化升级各类数字化业务产品，陆续推出 AI 赋能的人力资源产业互联平台“禾蛙”、人力资源管理 SaaS 平台“才到云”等核心技术产品，成功构建线上产品与线下服务深度融合的运营模式。

● 人力资源服务产业互联平台——“禾蛙”

禾蛙作为 AI 赋能的人力资源产业互联平台，核心依托智能匹配技术实现人岗高效对接，结合多维度智能工具覆盖招聘全流程，包括“禾蛙”招聘合作做单平台、“禾蛙盒子”一站式人力资源服务商聚合平台、“迅致”合伙人计划、“同道”垂直招聘平台等生态产品，多端口构建招聘机构、招聘顾问之间的智能化流转，搭建开放共享的招聘产业生态，有效提升招聘匹配精准度与协作效率。“禾蛙”平台目前共链接海内外城市 400 余座，和 33,600 余家机构达成生态合作伙伴，近一年累计推荐人才 187,000 余人。



“禾蛙”系统部分功能展示

● 一体化 SaaS 云平台——“才到云”

才到云是聚焦企业 HR 管理的 SaaS 平台，以灵活可配置的技术架构为基础，打造覆盖 HR 全场景的功能方案，适配不同类型企业的管理需求，为企业 HR 数字化转型提供核心支撑。其全模块服务内容覆盖招聘、组织、人事、假勤、薪酬等多种场景，适配不同规模企业、央国企及出海企业需求，目前服务 200 余家大中型企业，跨越多个行业成为 HR 数字化转型核心工具。

» 研发成果展示

科锐国际始终保持产品与模式的创新，推动人力资源数字化建设，近年来公司旗下产品获得多个产品创新类奖项，2025 年，公司获得 2024 年度上海市人力资源服务“伯乐奖”、2025 年度 AI 应用场景突破企业，荣登 2025 创新场景“年度 AI 应用 TOP 榜”。

● 科锐国际荣膺人力资源服务“伯乐奖”

科锐国际凭借在人才引进与服务创新方面的卓越表现，荣获 2024 年度上海市人力资源服务“伯乐奖”。



● 科锐国际荣登钛媒体 2025 创新场景“年度 AI 应用 TOP 榜”



● 科锐国际荣膺 36 氪“年度 AI 应用场景突破企业”



知识产权保护

科锐国际严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》等法律法规及相关规定，构建由专门部门统筹、各相关业务与研发单元协同配合的知识产权管理体系，明确知识产权创造、保护、运用与管理等全流程工作要求。同时，建立健全知识产权相关管理制度，规范知识产权全生命周期运营与管控，持续推进知识产权管理体系规范化、标准化建设，不断提升知识产权管理能力与风险防控水平。截至报告期末，公司在科锐数字科技、禾蛙、科锐才到云及翰林平台等技术子公司共拥有软件著作权 225 个。

科技伦理

科技伦理是科学研究、技术开发等科技活动需遵循的价值准则与行为标尺，更是推动科技事业持续健康发展的重要保障。在日常经营活动中，公司业务范畴不涉及科技伦理相关领域，所应用的技术手段与开展的各类经营活动，均严格按照现行法律法规要求与行业通用标准，未存在因科技伦理问题引发的潜在风险。

产品和服务安全与质量

产品质量管理

》质量管理体系

公司严格遵循行业相关法律法规与规范要求，坚持合规经营与品质优先理念，建立并持续完善覆盖服务全流程的质量管理体系，健全相关管理制度与操作规范，明确各业务环节质量标准、工作流程与风险防控要求，实现服务全过程规范化、标准化管控。

》组织架构

公司建立层级清晰、协同高效的质量管理组织架构，明确归口管理部门职责，统筹质量体系建设、目标落实、监督考核与持续改进等工作。各业务单元配备相应质量管理人员，对业务全过程实施常态化质量管控，强化事前审核、过程监督与事后评估，保障服务稳定可靠与信息安全，不断提升整体服务质量与客户满意度。

》质量管理体系认证

公司持续完善质量管理体系，报告期内，科锐国际已通过 ISO 9001 质量管理体系认证。

客户权益保障

公司高度重视客户权益保护，致力于构建透明、高效、互信的客户关系管理体系。在服务与投诉处理方面，公司设立了多元化的沟通渠道，并严格按照内部服务标准与合规要求，执行标准化的投诉处理流程，确保客户诉求得以有效响应与闭环管理。在服务质量提升方面，公司坚持以客户需求为导向优化服务流程，定期开展客户满意度调研，不断提升服务质量，实现客户满意度的稳步提升。同时，公司高度重视顾问团队的专业能力培养，通过常态化的培训与赋能，确保团队能够为客户提供更具价值的人力资源解决方案。



数据安全与客户隐私保护

治理

公司秉持信息安全与数据安全的业务运营基石与核心竞争力的管理理念，严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等国家法律法规，构建了系统化的防护体系并研发信息安全管理平台。报告期内，公司已获得 ISO 27001 信息安全管理体系认证。



战略

公司将数据安全与客户隐私保护置于战略核心，以应对数字化转型中的系统性风险。基于对业务运营的审慎评估，公司识别出信息系统安全与数据泄露为关键高风险领域。战略上，公司致力于通过持续的技术加固、制度完善与能力建设，系统性管理这些风险，并将合规优势转化为市场信任，推动业务的长远稳健发展。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响说明	影响周期	应对措施
风险	网络安全风险	营业收入减少、运营成本增加	中长期	部署并持续升级网络安全防护体系（如防火墙、入侵检测系统），建立 7x24 小时安全监控与应急响应机制，并定期进行渗透测试与安全漏洞扫描。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响说明	影响周期	应对措施
风险	数据泄露风险	营业收入减少、运营成本增加	中长期	严格执行公司信息安全管理相关制度内容，对数据进行分类分级与加密存储；强化员工数据安全培训与权限最小化管理；对第三方供应商进行严格的安全审计与合约约束。
机遇	市场信任与品牌强化	营业收入增加	长期	公司已获得 ISO 27001 认证，可以通过远超行业基准的数据隐私保护实践，向市场与客户清晰传递其安全可靠的专业形象，从而在竞标中赢得优势，获取对数据安全有更高要求的优质客户。将安全与隐私保护作为核心价值进行市场沟通与品牌建设；主动披露安全合规成果；针对高端客户需求提供定制化的安全承诺与透明度报告。

影响、风险和机遇管理

科锐国际高度重视数据安全与客户隐私保护的影响、风险和机遇管理，公司建立风险监控体系，定期检查风险管理措施的实施情况；设立风险报告机制，及时向管理层报告风险事件和评估结果。

指标与目标

目标内容	达成情况
数据安全及客户隐私泄露事件为 0	已达成

信息安全管理措施

为保障信息安全，公司部署了纵深防御技术体系，通过加密技术、访问控制、防火墙、入侵检测等手段，有效防范外部攻击与内部泄露风险。公司已围绕身份化和内网化建设了边界安全防护，通过信息安全管理平台实现了内部应用系统登录、授权功能的统一管控。公司严格遵循“最小必要”原则收集与使用个人信息，对敏感数据实行脱敏处理与分级权限管理。同时，我们建立了常态化的员工安全意识培训机制，定期开展信息安全应急演练，持续优化数据安全水平。



供应链安全

供应链管理体系

科锐国际在供应链管理中秉持高度的社会责任感和可持续发展理念，致力于与供应商建立透明、公正、负责的合作关系。公司制定《供应商行为准则》等制度文件，建立健全供应链管理体系。公司以明确的标准设定、合同约定、定期评估与持续改进机制，全面规范供应商的行为，推动供应链全链条合规运营与责任共担，携手打造可持续、可信赖的产业生态。

供应商 ESG 管理

科锐国际供应商 ESG 管理以《供应商行为准则》为核心框架。该准则系统性地涵盖了环境、社会与治理（ESG）三大维度，具体包括劳工权益与人权保护（如工资福利、非歧视、结社自由）、环境保护（如温室气体减排、资源管理、废弃物处理）以及商业道德（如反腐败、公平竞争）等关键议题。公司期望并推动一级供应商理解和遵守这些原则，共同促进可持续发展。

责任采购

公司制定《供应商多元化计划》，将多元化、公平与包容（DEI）理念纳入采购实践。该计划明确定义了多元化供应商的范围，包括少数群体所有企业（MBE）、女性所有企业（WBE）、退伍军人所有企业（VBE）等多种类型。公司采取包括专项培训、设立采购目标、提供供应商指导计划在内的多项行动，旨在提升多元化供应商在采购中的比例，增强其合作能力，并将此作为建立更具包容性供应链与创造社会价值的重要途径。

06

保障人权福祉，共筑和谐社会

科锐国际坚信员工是公司发展的核心动力，积极构建平等、尊重的工作环境，并搭建全面的培训体系与畅通的职业发展通道，助力员工实现个人价值。同时，公司严格落实健康安全管理，保障员工身心健康。科锐国际积极履行社会责任，持续开展就业支持、慈善帮扶等公益行动，将企业发展与社会价值紧密融合，以专业能量回馈社会。

员工雇佣与权益	59
员工发展与培训	66
职业健康与安全	69
社会贡献	70

响应的SDGs



员工雇佣与权益

公司始终秉持包容性和多元化的价值观，积极响应《联合国世界人权宣言》，尊重员工的人权和自由，坚决反对任何形式的职场骚扰、歧视和偏见，切实杜绝雇佣童工或强迫劳动等行为，重视员工多样性，确保每个员工都能公平地获得成长和发展的机会。报告期内，公司未发生任何因违反劳工准则相关法律法规而受到相关部门处罚的事件，也未发生雇佣童工或强迫劳动等违规情况。

治理

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国工会法》等法律法规，制定《多元化和包容性政策》《员工手册》等内部管理制度，明确关爱员工的总体原则及要求，在禁止童工、反强迫劳动、反歧视与反骚扰、公平薪酬、平等雇佣等方面切实保障人权和劳工权益。

战略

公司始终高度重视员工雇佣与权益管理，积极识别与管理潜在和实际的人权风险与机遇，有效提升公司的运营效率、员工满意度和公司品牌形象。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响说明	影响周期	应对措施
运营风险	员工权益问题处理不当会加剧劳资关系紧张，降低员工的工作积极性和效率，加剧员工流失问题，影响公司的整体运营。	运营成本增加	中长期	公司遵守国际劳动标准、人权等领域的相关原则，制定《员工手册》《多元化和包容性政策》，依法依规保障员工的合法权益。
声誉风险	公司在员工权益问题上的不当行为会损害其公众形象，降低客户和合作伙伴的信任度，进而影响公司的市场地位和品牌价值。	营收减少	中长期	公司建立畅通的员工沟通与申诉举报通道，加强员工与企业之间的交流，提升员工信任与组织凝聚力，避免法律纠纷带来的经济损失和声誉损害。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	财务影响说明	影响周期	应对措施
机遇 薪酬与福利合规	公司重视员工权益，提供合理的薪酬、福利和工作环境，提升员工的满意度和忠诚度。	营收增加	中长期	公司搭建多元化、具有竞争力的薪酬体系，员工薪酬除基本薪资外，还包括奖金、股权激励、津贴、法定及公司福利等。

影响、风险和机遇管理

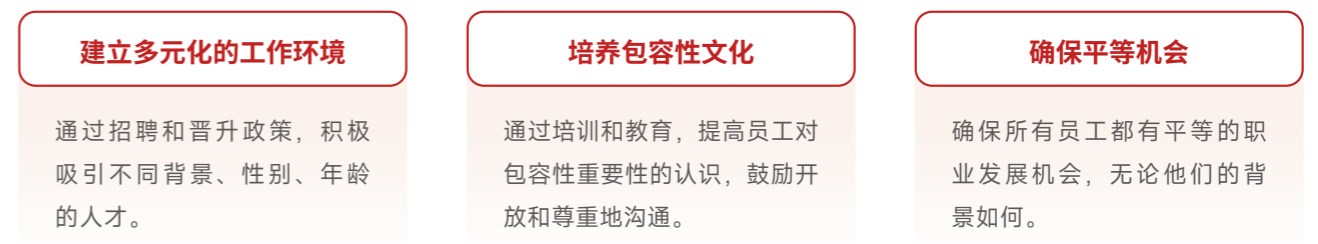
公司建立了涵盖识别、评估、应对与审查的人权风险管理闭环流程，通过识别与科学评估各类风险，制定应对措施并定期审查落实情况，有力保障包容的工作环境和谐稳定的劳资关系。

人权风险识别与管理措施



指标与目标

» 包容性和多样性目标



员工结构

指标	单位	2025 年
员工总人数	人	2,368
按性别划分	女性	1,550
	男性	818
按年龄划分	30 岁以下 (不含 30 岁)	922
	30-40 岁 (含 30 岁, 不含 40 岁)	1,159
	40-50 岁 (含 40 岁, 不含 50 岁)	246
	50 岁及以上	41
按专业划分	技术	239
	生产	1,578
	销售	279
	财务	60
	行政	212
按教育程度划分	大专	144
	本科	2,001
	硕士	222
	博士	1
按职级划分	高级管理层	8
	中级管理层	287
	基层员工	2,073
按地区划分	中国大陆地区	1,883
	港澳台地区	7
	海外地区	478
少数民族员工数	人	89
残疾人员工数	人	9
员工流失率	%	34.18

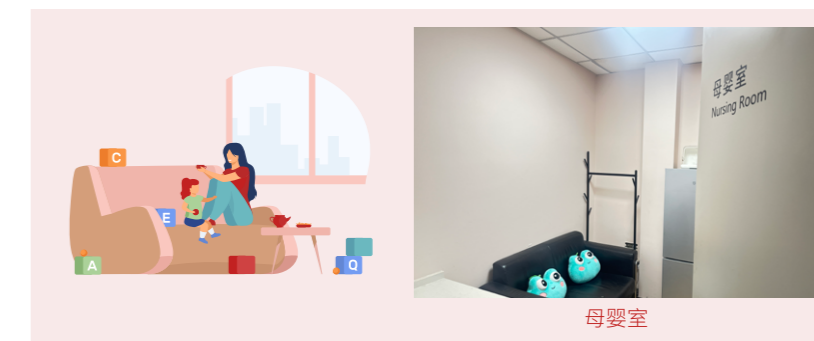
平等与多元化招聘

雇佣合法合规

公司依法与员工签订劳动合同、保密协议等，维护双方的权利和义务。公司在招聘过程中严格审核应聘者年龄等信息，确保所有应聘者均达到法定工作年龄，避免误雇童工。公司尊重员工人权与自由，合理安排加班与休假，充分保障员工的合法休息权益。

女性权益保障

公司高度重视女性员工权益保障，不断完善女性员工福利待遇，公司女性员工享有产假、哺乳假、育儿假等专属带薪假期和三八妇女节半天假期福利。



母婴室

薪酬福利管理

公司建立具有市场竞争性、内部激励性的薪酬激励体系，制定《公司福利及奖励制度》《内部推荐奖励制度》，设立科学的薪酬架构并推进调薪项目，确保核心人才薪酬水平市场竞争力，赋能人才吸引与保留。针对管理层级、核心技术与业务人才，公司搭建“短期激励 + 中长期激励”的浮动薪酬结构，实现多元化薪酬体系的有效补充，调动员工积极性，引导关注公司长期发展。



薪酬结构

- **直接薪酬**：固定薪酬（基本工资、津贴）、浮动薪酬（与公司和个人绩效挂钩的奖金等短期激励）、限制性股票等长期激励。
- **间接薪酬**：社会基本保险、住房公积金、企业补充商业保险、各类休假等。

公司不断健全福利保障体系，努力提高福利水平，提升员工满意度。公司严格执行国家及地方法律法规，除为员工提供五险一金、带薪休假等基本福利之外，还为员工及其子女提供补充医疗保险。



员工福利

- **法定福利：**社会保险和住房公积金；法定节假日、年休假、病假等带薪假期。
- **公司福利：**补充医疗保险、员工关怀福利。

绩效考核管理

公司通过绩效考核激励和评价员工，对于绩效表现有待改进或绩效评级较低的员工实施“绩效改进计划”，包括调整现有岗位、工作目标、调整工作职责及接受培训等。若员工或其直属领导对改进计划存在异议，可向上一级主管和人力资源部反馈，协商调整方案。公司鼓励员工与管理层就绩效与发展进行双向沟通，共同推动绩效提升与个人成长，形成良性互动的工作氛围。

股权激励

公司构建以业绩为导向的长期激励机制，通过授予期权计划深度绑定核心管理团队利益，激发团队创业热情与责任感，助力企业稳定发展及业绩增长。公司实施《2023 年限制性股票激励计划》，对部分高级管理人员和核心技术人员进行长期激励，并制定配套的考核办法，对参与限制性股票激励计划的高级管理人员和核心技术人员进行科学化、规范化、制度化的考核管理。

» 多元化招聘

公司积极拓展校园招聘、社会招聘、校企合作等多元招聘渠道，吸引来自不同领域和背景的人才，打造背景多元、实力强劲的人才队伍。

公司深化校园人才吸纳与培养，结合 20 多年人力资源咨询经验及数字化转型下的多元业态，与全国多家高校合作，通过建设“双一流”高校俱乐部、组织夏令营等活动赋能大学生求职能力，为大学生提供优质就业机会，并为组织人才梯队建设提供长期动能。通过优化培养机制，公司成功赋能高校应届毕业生快速成长为专业顾问，实现高效、高质量就业，人才留用率显著提升。

民主管理和沟通

公司尊重员工的表达权，搭建多渠道沟通平台，广泛听取建议，不断提高企业管理水平。公司尊重员工合理诉求，健全员工申诉处理机制，确保问题及时响应、妥善解决，营造公开透明、平等尊重的工作氛围，不断凝聚发展共识，构建和谐稳定的劳动关系。

员工申诉机制

申诉类型

- 工作相关申诉：包括但不限于工作内容、工作时间、工作表现评估、晋升机会等。
- 人权行为申诉：包括但不限于骚扰、歧视、欺凌、不道德行为等。
- 环境相关申诉：包括但不限于工作环境、工作条件等。
- 商业道德申诉：包括但不限于贪污、贿赂、不正当利益往来等。
- 政策和程序申诉：对公司政策、程序或其执行有异议的情况。
- 其他申诉：任何其他与公司运营相关的问题。

申诉流程

- 初步咨询：申诉人与直属经理或人力资源部门进行初步咨询，直属经理或人力资源部门在 1 个工作日内进行初步反馈。
- 正式申诉：若初步咨询未能解决问题，申诉人需提交书面申诉邮件至人力资源部公共邮箱，明确投诉的具体内容、诉求等，提交后 HR 邮箱反馈《接收确认书》。
- 申诉受理：人力资源部门在收到申诉后 3 个工作日内，判断是否受理投诉并邮件通知申诉人。
- 调查：人力资源部门或指定的调查小组将对申诉进行调查，并收集相关证据，若调查时间超过 1 个月，将以邮件通知申诉人。
- 处理决定：根据调查结果，相关部门或管理层在调查结束后 10 个工作日内作出处理决定并邮件通知申诉人。

申诉渠道

- 公司设立匿名申诉邮箱：hr@careerintlinc.com

申诉保护

- 公司承诺严格保密申诉人信息，确保申诉人不会受到任何报复。

员工活动与员工关怀

» 员工活动

公司以“有梦想·无边界”的员工价值主张为战略根基，围绕“能力更专业、工作更快乐、成长更快速”的核心维度，深度结合员工需求与公司战略，升级员工关怀与组织活力，策划多层次主题活动。

报告期内，公司与科锐国际旗下欧美市场专业人力资源服务企业—The IN Group 开展交流活动，实现跨文化管理经验与本土实践的互鉴。通过创新形式和高频互动，显著提升员工满意度与归属感，强化企业文化凝聚力，进一步提升雇主品牌影响力。



趣味运动会



中英交流会

» 员工帮扶

公司党委牵头设立“困难员工关怀补助专项资金”，聚焦大病医疗、突发灾害等急难情形，精准开展帮扶，切实将党组织的温暖传递到最需要的员工身边。报告期内，公司党委向因病致困员工捐款、发放困难补助金共计 66,532 元，帮扶人数共 3 人，与困难员工携手以实际行动为员工排忧解难。



员工发展与培训

公司始终将人才视为推动企业持续发展的核心驱动力，大力推进人才发展体系建设，协同内部管理措施，为员工职业发展提供稳健广阔的平台，为组织的持续发展输送高质量人才。

员工发展

» 职业发展与晋升

公司为员工构建畅通且公平的双通道职业发展路径，分别为专家路径与管理路径。员工可根据自身特点和职业发展意愿选择适合的发展路径。在专家路径中，员工可以在单一序列内逐级向上发展，也可以选择横向跨不同序列发展。在管理路径中，公司设置人才加速营项目—“CTA 未来领袖加速营”，以夯实管理层的人才储备，提升未来管理者的全面领导力。“未来领袖加速营”下设四个子项目，对应三个领导层级的人才梯队培养以及校招初级顾问的培养。通过年度标准化的选拔、培养和发展性举措，搭建公司的管理储备人才梯队，加速储备人员的发展，提高晋升后的成功率。

报告期内，“未来领袖加速营”项目完成 190 人次人才评鉴，48 人入选梯队储备，领导梯队人才总量突破 390 人，其中 126 人晋升至下一批次管理岗位，40% 关键管理岗位由内部培养选拔。针对校招群体，重点培养 153 名应届生并联动主管开展赋能活动，有效降低人才流失率。

» 内部调岗机制

公司鼓励员工积极申请内部发展机会，推崇“跨”原则，即跨区域、跨团队、跨职能的人才发展战略，以满足员工多元化的发展需求。员工可因个人发展需要或响应内部招聘，依据《员工内部调转制度》或咨询人力资源部门，提出符合申请资格的内部调动申请。

» 员工激励政策

为加强企业文化建设，塑造员工集体荣誉感，激励表现优秀员工和团队，树立全员学习模范，公司根据自身经营策略和不同业务线的具体战略要求，设立季度/年度科锐之星评奖政策。此外，公司设立职级晋升调薪机制，当员工发生职级晋升时，将根据业务需求及员工整体薪酬情况确定员工调薪方案。



员工培训

公司重视对不同岗位，不同职级员工的成长赋能，分层分类开展针对性培训，从线下线上两个方面精心统筹，努力为员工创建更好的职业发展与成长平台。



员工培训体系



》 线上平台建设

公司持续推进多样化培训体系建设，依托“科锐云课堂”平台，整合线上线下资源，通过研讨会、实战项目等复合式培训模式，构建学习发展体系。

》 讲师队伍建设

公司实施内训师孵化工程，通过“以战带训、训战结合”模式，系统化沉淀标杆经验，有效提升组织人才竞争力与业务韧性，为战略目标达成提供人力资本支撑。

》 多元化培训项目

公司设立系统的新员工培训、各业务部门的专业能力、通用能力及领导力培训，通过全面有效的学习发展体系提升员工的综合能力和岗位胜任能力，加速高潜人才成长。

新员工培训

结合线上线下混合式学习方式，通过线上学习、线下集训、直属领导带教的方式帮助新员工了解科锐，快速融入工作，掌握应知应做应会的必备技能。

专业能力

公司重视员工专业能力的提升，为各业务部门设计了符合岗位发展需要的体系化的业务技能培养项目，如招聘技能培训、商务技能培训、项目管理培训等。此外，培训部经常组织各条线的业务经验萃取、行业热点分享等，以全天培训、线上线下混合式学习、研讨会等相结合的方式进行。

通用能力

公司定期开展各类业务技能分享活动，内容涵盖招聘技能、销售技巧、沟通技巧、系统技能等，不断夯实业务技能，与各部门的业务需求保持同步。

领导力培训

公司重视员工领导力的提升，针对各层级的管理者制定了长期的发展规划，通过不同深度、广度的领导力培养项目，帮助管理者树立正确的领导力观念，理解公司对管理者的要求和责任，有效提升战略管理、团队管理和个人管理能力。通过结合大量真实业务场景的案例讨论及模拟，辅助管理者在真实的业务场景下灵活运用所学。

职业健康与安全

公司承诺将健康与安全作为公司文化的核心部分，始终秉持“安全第一、预防为主”的核心方针，积极落实安全生产“专业管理与群众监督相结合”的工作机制，构建全员参与、权责明确的安全管理体系。

职业健康安全管理体系

公司遵循《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等有关法律法规，制定《健康与安全政策》《安全检查制度》《工伤事故管理规定》《办公室消防管理制度》《办公室安全用电规定》等一系列职业健康管理制度，努力营造安全、健康的工作环境，保障员工的身心健康与安全福祉。

公司实行安全工作与经济责任制挂钩的奖惩机制，对安全管理成效显著、无安全隐患的部门及个人，予以表彰奖励；对未落实安全责任、存在违规行为或导致安全隐患的，依规予以处罚。通过奖惩结合，强化全员安全意识，堵塞管理漏洞，切实做到防患于未然。

报告期内，公司已通过 ISO 45001:2018 职业健康安全管理体系认证。

职业健康安全管理措施

安全风险管理

危害识别与评估

公司制定《危险源辨识与危险评价管理标准》，运用科学系统的危害辨识评价方法，全面识别生产及其他活动中可能存在的各类危害，并对其进行分类与危险评价，以准确判定危害类型及其相应的危险等级。

安全检查

公司定期组织对工作场所、办公设备及员工作业进行安全检查，重点排查用电安全、消防设施、物品堆放等风险点，对发现的问题及时通报并督促相关责任部门落实整改措施。若存在危及人身安全的紧急险情，应立即启动应急处置措施，确保风险第一时间消除。

应急管理

公司高度重视应急管理工作，针对火灾、用电安全等风险制定专项应急预案，明确责任分工与处置流程，并定期修订完善，确保预案的科学性和适用性。公司在工作场所配备消防器材、急救箱、疏散指示标志等必要的应急设备，定期巡查维护确保处于可用状态。此外，公司定期组织开展消防与用电安全演练，使全体员工熟悉应急程序与逃生路线，提升在突发事件中的快速响应与处置能力。

职业健康管理

公司高度重视员工身心健康，积极开展健康知识普及与教育培训，定期组织员工进行健康体检，引导员工树立健康生活理念，增强自我保健意识。报告期内，公司共开展安全培训 4 场。

社会贡献

履行企业社会责任是科锐国际实现自身可持续发展与社会共赢发展的基石。公司始终坚持党建引领，将践行社会责任融入发展的每一步，携手员工和相关企业，积极投身乡村振兴和各类社会公益事业，为经济发展和社会进步作出贡献。在公司党委的带领下，公司全体开展一系列助力重点群体就业活动，参与爱心帮扶、捐款捐物、支教公益、助力乡村振兴等系列公益活动。

促进大学生就业

公司始终坚持就业优先战略，持续深化就业服务效能，聚焦高校毕业生、离校未就业青年等重点群体，进一步精准拓展岗位资源，多维提升供需匹配。为促进高质量充分就业，公司积极响应人社部号召，协同旗下三大垂直招聘平台医脉同道、数科同道、零售同道，共同参与 2025 年全国城市联合招聘高校毕业生春季专场活动、秋季专场活动、2025 年百日千万招聘专项行动。截至 2025 年 12 月 31 日，公司通过线上专区开设专场招聘活动 30 场，吸引用工企业近 7,000 家次，发布岗位数量近 17,000 个，已收到超过 36,400 人的求职申请。

慈善帮扶

公司党委积极响应上级党组织号召，充分发挥党员的先锋模范作用，团结、组织党内的干部和群众，参与 2025 年朝阳区“共产党员献爱心”捐献活动，以实际行动践行初心使命。本次活动共有 32 名党员和 9 名群众参与，募集善款 4,502.78 元。

指标索引

报告章节	《全球可持续发展报告标准》(GRI Standards)	《中国企业可持续发展报告指南 (CASS-ESG 6.0)》	《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告 (试行)》
报告前言	关于本报告	2-2/2-3	P1.1/P1.2 第四条 第六条
	董事长致辞	/	P2.1 /
走进科锐国际	关于我们	2-1	P3.1/P3.2/P3.3 /
	2025 关键绩效	201-1	A2 /
ESG 管理	ESG 治理体系	2-14	G1.1.2 第十二条
	可持续发展目标	2-22	G1.1.5/G1.1.7 第十九条
	利益相关方沟通	2-16/2-29	G1.3.2 第九条 第五十三条
	重要性议题管理	3-1/3-2/3-3	G1.1.9 第五条
架起成长桥梁：科锐国际赋能青年就业新生态	/	S1.2.1/S1.2.5	第三十八条 第四十条
	治理体系	/	/
	合规经营	2-9/2-10/2-11/2-12/2-13/2-18/2-19/2-20/2-27	/ 第五十一条
健全治理体系，筑牢发展根基	投资者权益保护	2-16	/ 第五十三条
	商业行为	2-25/205-2/205-3/206-1	G2.1.1/G2.1.2/G2.1.3/ G2.1.4/G2.1.5/ G2.1.6/G2.1.7/G2.1.8/ G2.2.1/G2.2.2/ G2.2.3 第五十四条 第五十五条 第五十六条

报告章节	《全球可持续发展报告标准》(GRI Standards)	《中国企业可持续发展报告指南 (CASS-ESG 6.0)》	《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告 (试行)》
	党建引领	/	/
	应对气候变化	201-2/305-1/305-2/305-4	E1.1.1/E1.1.2/E1.1.3/ E1.1.4/E1.1.5/E1.1.6/ E1.1.7/E1.1.8/E1.1.16 第十一条 第二十条 第二十一条 第二十二条 第二十三条 第二十四条 第二十六条 第二十七条
践行绿色理念，守护生态未来	资源管理	302-1/302-3/303-5	E3.1.1/E3.1.2/E3.1.3/ E3.1.5/E3.2.1/E3.2.2/ E3.2.3/E3.3.1/ E3.3.2/E3.3.4 第三十四条 第三十五条 第三十六条 第三十七条
	环境管理	306-2/306-3/306-4/306-5	E2.1.1/E2.1.6/E2.2.1/ E2.2.3/E2.2.5/ E2.2.6/E2.4.3/ E2.4.4/E3.3.5 第二十九条 第三十条 第三十一条 第三十三条
	生态系统和生物多样性保护	101-2	E2.3.3 第三十二条
	创新驱动	/	S2.1.1/S2.1.2/S2.1.3/ S2.1.4/S2.1.5/S2.1.6/ S2.1.7/S2.1.10/S2.1.12 第四十一条 第四十二条
赋能产业升级，创造长期价值	产品和服务安全与质量	416-1	S3.3.1/S3.3.2/S3.3.6 第四十七条
	数据安全与隐私保护	418-1	S3.4.1/S3.4.2/ S3.4.3/S3.4.4 第十一条 第四十八条
	供应链管理	2-6/308-1/308-2/414-1/414-2	S3.1.1/S3.1.2/S3.1.3/ S3.1.4/S3.2.1 第四十五条 第四十六条

报告章节	《全球可持续发展报告标准》(GRI Standards)	《中国企业可持续发展报告指南 (CASS-ESG 6.0)》	《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告 (试行)》
员工雇佣与权益	2-7/401-2/405-1/406-1/408-1/409-1	S4.1.3/S4.1.5/S4.1.8/S4.1.10/S4.1.11/S4.1.12	第十一条 第四十九条 第五十条
保障人权福祉, 共筑和谐社会	404-2	S4.3.1/S4.3.2	第四十九条 第五十条
职业健康与安全	403-1/403-2/403-6/403-7/403-8	S4.2.1/S4.2.2/S4.2.3	第四十九条 第五十条
社会贡献	/	S1.2.1/S1.2.2/S1.2.3/S1.2.5	第三十八条 第四十条
指标索引	/	A3	第五十七条
意见反馈表	/	A6	/

读者反馈

感谢您百忙之中阅读《北京科锐国际人力资源股份有限公司 2025 年度可持续发展报告》，我们十分重视并期望聆听您对公司 ESG 工作和可持续发展管理的宝贵意见与建议，您的意见与建议是我们持续改进 ESG 工作、提升可持续发展管理的重要依据，在此诚挚地邀请您协助完成读者反馈中的相关问题并通过以下方式反馈给我们，再次感谢您对我们 ESG 工作的鼎力支持！

电话：010-59271212

传真：010-59271313

电子信箱：Banahe@careerintlinc.com

地址：北京市朝阳区朝阳门南大街 10 号兆泰国际中心 A 座 5 层

对于科锐国际来说，您的身份是：

- 股东与投资者 员工 政府及监管机构 客户 合作伙伴 行业协会与组织 社区、公众与媒体
- 其他 _____ (请注明)

1. 您对本年度 ESG 报告的总体评价：

- 很好 较好 一般 较差 很差

2. 您认为本报告披露的信息是否准确、清晰、完整？

- 很好 较好 一般 较差 很差

3. 您认为本报告是否具有可读性？

- 很好 较好 一般 较差 很差

4. 您认为本报告是否能全面地反映公司对经济、社会、环境的重大影响？

- 很好 较好 一般 较差 很差

5. 您对本报告逻辑思维、结构安排、版式设计的评价？

- 很好 较好 一般 较差 很差

6. 本年度 ESG 报告的哪些议题最引起您的关注？

7. 您还希望从报告中获取哪些信息？

8. 您对我们的 ESG 报告或 ESG 工作和可持续发展管理方面的意见？
