

北京科锐国际人力资源股份有限公司

2017 年度董事会报告

公司董事会严格按照《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》等法律法规以及《公司章程》、《公司董事会议事规则》等规章制度的规定，全体董事本着对股东负责的态度，忠实勤勉行使股东大会赋予的职权，规范公司治理，勤勉尽责地开展各项工作。报告期内，公司董事会能够严格按照《公司法》、《证券法》、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《公司章程》、《董事会议事规则》、《独立董事工作制度》等法律法规和制度的要求开展工作，公司董事诚信、勤勉地履行职责，认真出席董事会会议和股东大会，积极参加有关培训，熟悉有关法律法规。公司独立董事独立履行职责，对公司重大事项发表独立意见，切实维护公司利益和股东权益，尤其注意维护中小股东的合法权益不受损害，独立董事在公司重大决策以及投资方面发挥了重要作用。

现将 2017 年度董事会主要工作情况报告如下：

一、2017 年度董事会主要工作

（一）制定 2017 年度企业经营管理目标

2017 年董事会立足于公司实际发展情况，科学合理地制订了年度发展规划和经营目标，并认真指导督促管理层落实，各位董事根据自身专长以谨慎、认真、勤勉的态度为公司经营管理提出了建设性的意见，保证了公司各项工作顺利有效地开展，为公司平稳健康发展奠定了坚实的基础。公司业务与运营情况回顾如下：

本公司一直致力于持续创新以满足中国市场不断发展的人力资源服务需求。针对新市场环境及对未来发展目标，公司坚持“一体两翼”战略，即大数据、人工智能等先进技术为一体，针对 B 端（企业）与 C 端（人才）所实施的广泛聚合，深度撮合，多维整合。具体体现为通过技术和平台，公司不断聚合更多的企业和人才；通过深入的服务与解决方案，进一步实现人才与企业岗位的撮合匹配；通过大数据的积累与分析，人工智能等创新技术的应用，促进企业和人才在职业、工作之外的更多场景深度整合，从而创造更多交易价值。最终实现人力资源全产业链及更多元化业务领域布局。

1、加强科锐国际文化建设方面

企业文化是现代企业核心竞争力的关键所在。科锐国际的愿景：为客户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及更佳的职业发展机会，为我们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供应商。2017 年我们进一步在科锐国际旗下分子公司通过内外部全面持续推行并贯彻这种文化，通过集团内部员工培训体系及技术平台保证了我们的专业化服务和标准化业务流程，从而实现客户至上、企业利益最大化的效果。

2、结构和技术赋能方面

我们的系统和结构是科锐国际保持快速增长的关键所在。我们在结构上坚持裂变细化到岗位+区域+行业的专业运营单元（SSE），通过系统 CTS 强大的功能，帮助顾问接触到科锐集团的全部岗位及候选人数据库，在持续标准化流程的运营下，使得顾问能够快速提升，快速找

北京科锐国际人力资源股份有限公司董事会报告

2018 年 4 月 11 日

到职业发展通道，获得奖励及成就感。同时专业的顾问帮助我们带给客户提供专业及高质量的服务，为科锐国际集团带来可复制化的业务及更加高端的岗位及多种服务需求，为候选人提供了更契合的有价值的职业发展机会，保持长期职业合作关系，最终实现“候选人即客户”的循环。2017 年持续加大了对 SSE 小业务单元的搭建，同时加大对系统软硬件的投入，进一步加大结构和技术附能的优势。

3、多种产品规模化运营

我们的规模使得科锐国际集团能够对市场承诺我们可以为客户提供各种人力资源服务系统及解决方案，给予客户足够的信心与我们建立长期人力资源战略合作伙伴关系。也能够为更多的客户提供分岗位分地域分行业的人力资源服务，尤其在新市场上。同时我们强大的财务能力增长了客户首选我们作为人力资源服务商的优势，特别是在经济高速发展的灵活用工业务。2017 年我们进一步扩大了规模运营的优势。

4、产品创新方面

我们一贯坚持产品创新，技术创新，2017 年继“才客”和“即派”后，推出 SaaS 平台产品“Hi Salari”、“睿聘”。“睿聘”SaaS 简历管理系统，通过一流的捕获和解析、全文搜索和排重、一键入库等技术及离岸外包服务的流量分发平台充分链接，为我们的客户提供更专业、更高效、更节约成本的招聘体验，充分感受到了技术在获客和运营上带给我们的效率提升。

5、人力资源方面

我们坚信员工是我们最重要的资本，特别是在高速发展的成长中企业。我们的顾问需要快速理解公司可以为他提供长期及贯穿职业生涯的机会。我们的跨部门跨产品跨地区的转岗机制及晋升机制以及我们的管理团队的忠诚度，大大提高了我们业务在市场上的灵活度并允许我们在不确定的市场中获得更多的进展。鉴于此，2017 年我们提名并晋升了 10 位产品线总经理，我们在人员的招聘，管理，教育及保留上获得的长足的进展。

6、报告期内主要运营情况

单位：元

	2017 年		2016 年		同比增 减
	金额	占营业收入比重	金额	占营业收入比重	
营业收入合计	1,135,070,486.98	100%	868,136,672.32	100%	30.75%
分产品					
中高端人才访寻	316,984,079.59	27.93%	260,026,251.54	29.95%	21.90%
招聘流程外包	122,080,282.71	10.76%	112,419,293.88	12.95%	8.59%
灵活用工	656,345,904.93	57.82%	461,325,364.72	53.14%	42.27%
其他行业	39,660,219.75	3.49%	34,365,762.18	3.96%	15.41%
分地区					
国内业务	1,087,610,605.39	95.82%	826,544,649.39	95.21%	31.59%
海外业务	47,459,881.59	4.18%	41,592,022.93	4.79%	14.11%

（二）完善上市公司法人治理结构

公司董事会下设战略委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬委员会四个专门委员会，对董事会负责。2017 年公司共召开了 1 次股东大会、9 次董事会会议和 7 次监事会会议，董事会各专门委员会正常运行，“三会”工作严格按照有关法律法规和规章制度的规定召集召开，会议程序和会议决议合法有效。

（三）加强子公司管理

2017 年，建立集团化管理模式，贯彻落实目前集团对各子公司的管理，建立责权明确的授权体系，报告期内集团内部分支机构共 83 家，各子公司独立经营和自主管理，确保公司有效运作，达到治理结构的效果。

（四）防范内幕交易

根据《上市公司信息披露管理办法》、《关于上市公司建立内幕信息知情人登记管理制度的规定》（2011 年）的要求，公司加强信息安全管理，制定了《内幕信息知情人登记备案制度》、《公司信息披露管理制度》，采取一切有效措施防范内幕信息外泄，报告期内没有发生内幕信息泄露事件或内幕交易行为。

（五）加强公司信息披露管理

公司上市后先后制定《信息披露管理办法》、《重大信息内部报告制度》、《投资者关系管理制度》、《内幕信息知情人登记制度》，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。《中国证券报》、《证券日报》、《上海证券报》、《证券时报》及巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）为公司信息披露指定媒体，公司根据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》等相关法律、法规和《公司章程》的规定，保证及时、准确、公平、完整地履行信息披露工作，不存在内幕信息泄露等违规行为，确保所有股东获取信息的公平性。

（六）关于公司经理层

公司总经理及其他高级管理人员均由公司董事会聘任，符合《公司章程》的规定。公司制订了《总经理工作细则》，成为经理层开展工作的规范依据。公司经营管理层能够依照有关制度的要求对日常生产经营实施有效的控制，职责明确，勤勉尽责。董事会和监事会能够对公司经理层实施有效的监督和制约。报告期内，公司经理层和核心技术团队保持稳定。

（七）公司与投资者

公司高度重视投资者关系和投资者关系管理。报告期内，公司通过网上路演、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。

（八）公司相对于控股股东在业务、人员、资产、机构、财务等方面的独立情况

公司自成立以来严格按照《公司法》、《证券法》等有关法律、法规和《公司章程》的要求规范运作，在业务、人员、资产、机构和财务等方面相互独立，拥有独立完整的业务体系，不存在自主经营能力受到影响的情况。

二、公司未来发展战略与 2018 年经营计划

（一）国内行业发展趋势与公司发展战略

党的十九大报告指出，“我国经济已由高速增长阶段转向高质量发展阶段，正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期”，在中高端消费、创新引领、绿色低碳、共

享经济、现代供应链、人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。同时十九大报告在“贯彻新发展理念，建设现代化经济体系”部分明确提出，着力加快建设实体经济、科技创新、现代金融、人力资源协同发展的产业体系。

十九大上习总书记还指出：人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源。要坚持党管人才原则，聚天下英才而用之，加快建设人才强国。实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策，以识才的慧眼、爱才的诚意、用才的胆识、容才的雅量、聚才的良方，把党内和党外、国内和国外各方面优秀人才集聚到党和人民的伟大奋斗中来，鼓励引导人才向边远贫困地区、边疆民族地区、革命老区和基层一线流动，努力形成人人渴望成才、人人努力成才、人人皆可成才、人人尽展其才的良好局面，让各类人才的创造活力竞相迸发、聪明才智充分涌流。习总书记还指出：就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业。作为服务于人才和企业的人力资源服务业，目前已成为促进民生和社会经济发展不可或缺的一环。

近年来，我国人力资源服务业快速发展，服务产品日益丰富，服务能力进一步提升，服务体系基本形成。据中华人民共和国人力资源与社会保障部（以下简称“人社部”）统计，截至 2016 年底，全国共有各类人力资源服务机构 2.67 万家，从业人员 55.3 万人，行业全年营业收入 1.18 万亿元（同比增长 22.4%），连续保持了近几年 20% 左右的高增长态势。到 2020 年，产业规模达到 2 万亿元。

2017 年人社部印发了《人力资源服务业发展行动计划》，旨在推动人力资源服务业快速发展，为实现充分就业和优化配置人力资源，促进经济社会发展，提供优质高效的人力资源服务保障。《行动计划》提出，要围绕国家重大战略，针对人力资源服务业发展中的重大问题和关键环节，实施“三计划”和“三行动”，即“骨干企业培育计划”，重点培育一批综合性人力资源服务骨干企业，加快发展专业化人力资源服务骨干企业；“领军人才培养计划”，着力提高从业人员专业化、职业化水平，打造一支素质优良、结构合理的人力资源服务业人才队伍；“产业园区建设计划”，培育建设一批有规模、有辐射力、有影响力的国家级人力资源服务产业园和一批有特色、有活力、有效益的地方产业园；“‘互联网+’人力资源服务行动”，推动人力资源服务各业态和互联网的深度融合，支持人力资源服务企业运用互联网技术探索开展跨界服务模式；“诚信主题创建行动”，持续推动人力资源服务行业诚信体系建设，打造一批“全国人力资源诚信服务示范机构”；“‘一带一路’人力资源服务行动”，稳步推进人力资源市场对外开放，鼓励人力资源服务机构为我国企业走出去提供人力资源服务，支持人力资源服务机构为“一带一路”沿线国家来我国投资办企业提供服务。因此，从资本市场的角度看，人力资源服务行业目前正处于政策风口，有望借助政策东风，推动人力资源服务业的升级换代。

公司管理层通过认真分析行业发展趋势，结合同行业竞争对手的发展状况和自身的竞争优势，制订了进一步提升人力资源整体解决方案能力的发展战略与实现目标：

1、“一体两翼”战略，内生、外延齐发展

“一体两翼”的战略是通过“三合”的形式和场景来体现的，即“广泛聚合”、“深度撮合”和“深度整合”。通过技术的手段去更快的聚合到更多的候选人资源以及更多的客户资源，在新技术支持下做快速精准的信息匹配，围绕人力资源的产业链根据客户与候选人的诉求，综合运用云计算、大数据等创造更多元化的工作和生活场景，多维整合，创造更多层级的交换价值。

具体表现：

（1）拓宽现有产品和服务的深度和广度，不断提升现有三大核心业务（中高端猎头、灵活

用工、招聘流程外包) 的专业化服务水平, 挖掘三大业务间的交叉销售能力, 培育跨行业的新兴职能业务增长点, 进一步提升现有业务的盈利水平。同时, 本公司将借鉴国际同行在不同发展阶段的产品服务经验, 结合中国本地政策和市场特点, 继续进行产品和服务创新、不断推出满足企业不同发展阶段的多元化人力资源服务产品, 适时拓宽或增加针对第三方雇员的人才供应商管理服务 (MSP/VMS)、企业培训和测评服务、薪酬和激励、校园实习生训练营服务、转职服务等人力资源咨询服务, 不断培育新的收入和利润增长点。

(2) 加强信息化和互联网化的建设, 以应对团队扩张、区域拓展、产品融合、服务流程标准化、业务协同和交叉销售、成本和风险控制、财务管理和绩效考核等各方面带来的挑战, 通过强大的中后台支撑提升本公司作为整体解决方案服务商的运营能力。运用联网和大数据技术, 本公司着力打造针对中小快速成长型客户的 O2O 产品“才客网”、“即派”; 针对人才共享的“翰林派”平台; 打造服务于中小型企业 Saas 管理软件“51Ruipin”、“薪薪乐”及客汗“Cohire”平台。线上平台的建设和完善, 有助于提升现有业务间的信息共享、业务协同, 确保实现更加高效和高质量的服务水平; 同时, 亦有助于新业务的拓展, 利用互联网跨地域、无边界、海量用户的优势, 公司得以较低成本和更高效率地获得客户需求和候选人信息, 使得资源得以更有效地匹配, 从而增强公司经营效率和盈利能力。

2、“一带一路”国际化与“一起起舞”并购和整合

全球化使全球市场联系越来越紧密, 跨国公司成为了世界经济的主宰性力量, 战略联盟、虚拟组织成为新的重要组织形式。相应地, 人力资源管理的边界也从清晰到模糊, 从封闭走向开放, 国际人力资源管理与柔性化组织人力资源管理成为人力资源管理的新领域。

针对全球化经济形式, 公司将抓住国际和国内大型企业跨国业务发展及“一带一路”国家战略所带来的业务机会, 审慎而积极的推进国际化, 增强公司在亚洲、北美和其他地区的业务覆盖。

目前, 我国人力资源服务市场规模和潜力巨大, 而行业集中度仍然很低, 从业企业存在规模小、产品单一以及同质化问题, 同时, 部分细分市场领域不乏优质的从业企业, 人力资源服务行业存在较大的行业整合机遇。本公司将立足于现有核心业务板块, 依托自身整体解决方案优势、兼并收购经验、整合吸收能力, 通过研究国际国内行业发展趋势, 结合本公司战略发展路径, 选择产业链上下游的细分业务环节和领域中的优质标的, 积极稳妥地推进战略收购计划。本公司潜在的收购目标包括可拓宽现有产品和服务并且能协助公司进一步占据领先市场份额和重要客户资源的国内目标企业, 能够提升公司国际化经营能力的海外目标公司等。

3、“一群人” 吸引、激励并培养优秀员工

本公司成功的关键在于能否吸引、激励并进一步培养经验丰富的专业员工团队。随着公司产品服务的多元化、服务网络的立体化以及公司收购整合的推进, 本公司的业务领域、管理半径和经营规模将进一步扩大, 需要更加多元化、适应公司发展战略的各类管理和业务人才。为此, 本公司将继续强化人力资源管理: 致力于招聘并培养优秀的专业化人才, 不断拓宽人才培养和招聘渠道; 立足于公司现有员工的专业优势, 针对人力资源服务市场的细分趋势前瞻性地为员工提供丰富的业务培训, 进一步完善员工职业发展和晋升规划, 不断打造“客户第一、锐意进取、诚信守诺、团队协作”的核心企业文化; 进一步提高绩效管理水平, 完善以企业中长期盈利能力为导向的激励机制。

综上所述，坚持我们“一体两翼”配合“一带一路”、“一起起舞”、“一群人”的四个一战略，逐步实现公司“530”发展目标，致力于打造亚洲的人力资源领军企业。

（二）2018 年度经营计划

1、持续完善和执行“一体两翼”发展战略，不断加强技术平台建设实现互联网化

坚持三大主营业务在全国二三线城市的扩张与发展，相应国务院号召在各级政府人力资源部门政策的指引下入驻地方人力资源产业园区，不断扩大在国内人力资源行业的影响力和知名度。

加大技术研发投入，不断通过技术的手端强化 B 端和 C 端的聚合能力，尤其在 2C 端的一翼取得突破性的进展。充分运用公司的“才客网”、“即派”平台、“51Ruipin”平台、“薪薪乐”、“才到”、“Co-Hire”以及“科锐国际”微信平台的广泛宣传与应用，通过我们现有的 2500+家客户以及通过平台注册的新进客户资源的需求吸引更多的 C 端候选人主动注册与关注，把我们目前数据系统中鲜活的 400 万+的候选人资源在一年内发展到 1000 万+，充分利用 AI 技术与专业顾问赋能，以实现公司对 B 端及 C 端进行深度撮合的目标，提高招聘闭环服务的效能。

2、加大海外投资与并购力度，加快国际化步伐

未来的一年公司将借助 A 股人力资源上市企业的标杆示范作用，加大海外投资与并购力度，一方面在“一带一路”的政策指引下，同国内大型一带一路企业客户一起走出去，根据其海外人才招聘需要加大自身业务体系在国际的布局和建设；另一方面通过融资并购等手段收购国际上优质标的作为国际化产业链的有效补充，以扩大公司业务在海外的市场规模。

北京科锐国际人力资源股份有限公司董事会
董事长：（签字）

2017 年 4 月 11 日