

证券简称：科锐国际

证券代码：300662



北京科锐国际人力资源股份有限公司

（地址：北京市朝阳区朝外大街 16 号中国人寿大厦 1301）

创业板向特定对象发行股票

募集说明书

（注册稿）

保荐机构（主承销商）



中信建投证券股份有限公司
CHINA SECURITIES CO., LTD.

二〇二一年三月

声明

本公司及全体董事、监事、高级管理人员，控股股东及实际控制人承诺本募集说明书内容真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，按照诚信原则履行承诺，并承担相应的法律责任。

公司负责人、主管会计工作负责人及会计机构负责人（会计主管人员）保证募集说明书中财务会计报告真实、完整。

证券监督管理机构及其他政府部门对本次发行所作的任何决定，均不表明其对发行人所发行证券的价值或者投资人的收益作出实质性判断或者保证。任何与之相反的声明均属虚假不实陈述。

根据《证券法》的规定，证券依法发行后，发行人经营与收益的变化，由发行人自行负责，由此变化引致的投资风险，由投资者自行负责。

重大事项提示

本公司提请投资者仔细阅读本募集说明书“第五节 与本次发行相关的风险因素”，并特别注意以下特别提示：

一、“人力资源供应链生态平台”的入驻人力资源服务企业数量不及预期，或冗余岗位和候选人资源无法快速匹配，导致收入不及预期的风险

本次人力资源供应链生态平台拟打造连接人力资源服务业内 B2B 的生态圈，平台上的人力资源服务企业（B，发单方）将其冗余、待处理的岗位订单在该平台上进行共享，由其他人力资源服务企业（B，接单方）进行接单并承做。目前，人力资源供应链生态平台处于试运营的免费推广阶段，尚未实现收入，已引入人力资源服务企业 280 家，并累计成功撮合交易 76 单。

未来，人力资源供应链生态平台平稳运营的关键一方面在于能够引入足够数量的稳定的、活跃的人力资源服务企业用户来共享冗余的岗位资源及候选人资源，另一方面在于在平台能够快速将冗余的岗位资源及候选人资源进行匹配。

如果在项目实施过程中，人力资源供应链生态平台的人力资源服务企业入驻数量不达预期，或平台冗余岗位和候选人资源的匹配效率不及预期，将导致公司人力资源供应链生态平台项目实施后无法实现预计收入规模，从而难以达到预计效益，并造成公司业务发展目标无法实现的风险。

二、“智慧云招聘平台”受政策影响导致客户需求减少，从而导致收入不及预期的风险

智慧云招聘平台系提供招聘管理提供技术支撑以及专业人力资源服务的云招聘平台，主要客户为政府部门、事业单位以及金融企业。在全国“政务云”发展的大背景下，各地人力资源主管部门逐渐开始将其负责的地方政府、事业单位等人员招聘工作由传统的线下模式等转为线上模式，公司及时发现此商机，推出了智慧云招聘平台业务，并已成功在新疆自治区等地完成试点，积累了成

熟的业务运营经验，2020 年度公司已签约的合同合计 36 份，涉及合同金额总额为 357.35 万元，合同实施期限为 6 个月-12 个月，其中已实现收入金额 71.07 万元，涉及合同 14 份。

未来如地方政府和事业单位的人才招聘政策发生改变，不再采取线上模式而统一回归线下模式，将导致智慧云招聘平台的客户需求大幅降低，从而导致智慧云招聘平台收入不及预期的风险。

三、“人力资源管理平台”无法满足下游客户个性化需求，或客户拓展情况不及预期，导致收入不及预期的风险

公司人力资源管理平台未来平稳运营的关键在于：

1、覆盖广阔的客户群体，挖掘客户需求。公司每年服务的客户数量从 2010 年的 800 家左右上升到目前的近 4,000 家，并与近万家著名跨国及中资企业保持长期合作，在未来公司将把“人力资源管理平台”作为人力资源整体解决方案的重要补充部分，向下游客户进行推介。目前公司已与客户就“人力资源管理平台”搭建业务签署合同，2020 年度公司已签约的合同合计 76 份，涉及合同金额总额为 741.60 万元，合同实施期限为 3 个月-12 个月，其中已实现收入金额 277.42 万元，涉及合同 35 份。

2、及时快速满足下游客户个性化需求。由于国内各省份之间的纳税政策、社保公积金政策等存在较大的区域性差异，且不同公司之间的薪酬制度、组织结构以及考勤制度等人力资源相关管理制度亦存在较大差异，因此针对下游客户实际情况，及时快速满足下游客户的个性化、多样化需求尤为重要；

但如果在项目实施过程中，人力资源管理平台覆盖的客户数量不及预期，或无法及时满足下游客户的个性化需求，可能导致人力资源管理平台的客户需求减少、市场份额被挤压，导致收入规模无法快速增长。

四、集团信息化升级建设项目不及预期的风险

本次“集团信息化升级建设项目”系在公司首次公开发行股票“信息化系统升级项目”募投项目的基础上，对公司信息系统进行的二次升级，满足了

公司未来发展战略的需要、顺应行业信息化发展趋势，亦有利于提升公司的运营管理和分析决策能力。

公司本次信息化升级依赖于技术研发进度以及专业的研发技术人员，并需要根据公司实际运营情况持续优化和完善。因此如未来在项目实施过程中，公司的技术研发遭遇瓶颈、专业研发技术人员流失或是公司内部团队无法及时优化系统，将可能导致生产经营受到一定不利影响。

五、募集资金投资项目新增资产相关折旧、摊销费用对公司业绩造成影响的风险

截至 2020 年 9 月 30 日，公司固定资产及无形资产合计 18,410.68 万元，占当期资产总额比例为 10.38%，总体规模较小且占比较低。在本次募集资金投资项目实施后，预计公司的固定资产及无形资产将增加 57,587.42 万元，固定资产及无形资产规模大幅提升，相关折旧及摊销费用亦将大幅增加。

如果本次募集资金投资项目未来未能实现预期经济效益，或本次募集资金投资项目未来产生的经济效益无法覆盖新增资产带来的折旧、摊销费用，该部分新增折旧与摊销费用将对公司利润情况产生不利影响，具体情况如下：

单位：万元

效益预测期	新增折旧与摊销金额	对 2020 年度影响情况	
		2020 年度预计利润总额	占比
T+1	4,009.01	27,057.61	14.82%
T+2	6,951.61		25.69%
T+3	6,951.61		25.69%
T+4	6,951.61		25.69%
T+5	6,951.61		25.69%
T+6	3,946.82		14.59%

注：“2020 年度预计利润总额”数据系《北京科锐国际人力资源股份有限公司 2020 年年度业绩快报》（公告编号：2021-030）中相关内容，该数据未经审计，与年度报告中披露的最终数据可能存在差异。

根据上表测算，假设在效益预测期内公司利润总额保持不变，本次募投项目新增折旧与摊销费用占 2020 年利润总额比例最高为 25.69%。故如本次募投项目未来经济效益不及预期，公司存在因折旧、摊销费用增加而导致公司业绩

受到影响的風險。

六、募投項目达产后实现的效益达不到效益測算的風險

報告期內，公司營業收入主要来源于線下業務，線上業務在 2019 年開始初見雛形，但受限于資金實力尚未大規模布局，目前收入占比較小。因此，數字化轉型人力資本平台建設項目的效益測算時，沒有充足的历史運營經驗作為參考，收入方面，公司主要根據線上業務拓展規劃、目前的合同情況進行預估，成本費用項目根據當前交付服務成本、軟硬件採購成本、軟硬件設備和房屋的折舊攤銷進行預估，關於相關參數選取和募投項目的效益測算，公司已力求謹慎、合理。但未來若發生公司目前沒有預計到的行業政策變動、客戶需求波動、軟硬件價格劇烈變動、人工成本持續上升等情況，且公司無法採取有效的應對措施時，可能會導致募投項目达产后实现的效益达不到效益測算的風險。

七、募集資金投資項目實施后公司業務模式轉變的風險

目前公司採取人力資源服務業線下業務為主、線上業務為輔的業務模式，公司線上業務系基於線下業務進行開展。本次募投項目系公司線上業務建設，是對公司原中高端人才訪尋、招聘流程外包業務的數字化、信息化延伸，同時亦對現有人力資源服務產業鏈進行擴展，與原有线下業務互補，對公司原有线下業務不會產生不利影響。本次募集資金投資項目實施完成后，公司線上業務將迎來快速發展，與公司線下業務營業收入對比情況如下：

單位：萬元

項目	2017 年		2018 年		2019 年		6 年財務測算期間內年平均 (E)	
	金額	占比	金額	占比	金額	占比	金額	占比
線下業務	113,507.05	100.00%	219,678.22	100.00%	358,392.35	99.94%	506,956.19	86.23%
線上業務	-	-	-	-	203.62	0.06%	80,968.33	13.77%
合計	113,507.05	100.00%	219,678.22	100.00%	358,595.98	100.00%	587,924.52	100.00%

注 1：上表“6 年財務測算期間內年平均 (E)”中線下業務數據根據年增長率 10%進行預估，線上業務數據系根據募投項目效益測算數據進行預估。

注 2：上表中“6 年財務測算期間內年平均 (E)”數據僅用於比較，不構成盈利預測。

本次募投項目實施后，在項目財務測算期間內（6 年）內公司預計平均每

年实现线上营业收入约 80,968.33 万元，线下营业收入约 506,956.19 万元，线上业务占比约 13.77%。如未来随着线上业务的快速发展，且线下业务增长缓慢，将可能导致公司线上业务收入超过线下业务收入，造成业务模式变更风险。

八、商誉减值的风险

公司自成立以来进行了多次同行业收购，截至 2020 年 9 月 30 日，公司合并报表商誉金额为 16,009.12 万元，占公司归属于母公司所有者权益的比例为 16.34%。报告期内公司商誉主要来自于收购 Investigo，Investigo 主要业务系为英国、欧洲的蓝筹企业以及中小企业提供中高端人才访寻和灵活用工服务。在 2018 年度以及 2019 年度，Investigo 经营情况良好，公司于每年末对商誉进行减值测试，公司管理层采用自由现金流折现的方法，对 Investigo 的预计现金流折现，并进行商誉减值测试，未发现减值迹象。

如未来 Investigo 及其他收购公司经营情况未达预期，或由于新冠疫情原因导致收入及净利润水平大幅下滑，将可能导致商誉面临减值的风险，从而直接减少公司的当期利润，对公司的资产情况和经营业绩产生不利影响。

九、海外新冠肺炎疫情引发的收入下滑风险

发行人最近三年一期海外及香港地区收入销售收入占主营业务收入比例分别 4.18%、26.69%、35.97%和 29.93%。其中，2020 年 1-9 月公司海外及香港地区业务受到新冠疫情影响，考虑到灵活用工派出员工的健康风险，一方面下游客户减少了派驻现场的工作岗位需求，另一方面在疫情后公司更多组织人员以远程工作形式完成客户指派工作，2020 年 9 月 30 日相比去年同期，公司在英国管理的灵活用工派出人员由 984 人减少至 716 人，远程工作的海外灵活用工派出人员比例从低于 20%增加至 90%左右，使得海外及香港地区业务的灵活用工业务收入同比有所下滑，整体导致 2020 年 1-9 月海外及香港地区收入相比去年同期减少 15.24%。在未来新冠疫情在海外如有所缓解，公司海外及香港地区业务收入将逐渐恢复正常水平，新冠疫情影响不具备可持续性。但如果在极端情况下，海外新冠疫情在相当长的时间内无法得到好转，最终导致发行人海

外客户自身的经营活动受到严重不利影响，将会对发行人未来的经营活动产生不利影响，敬请投资者关注相关投资风险。

十、收入结构变动以及中高端人才访寻、招聘流程外包业务毛利率下降，而导致的毛利率持续下滑风险

报告期内，公司综合毛利率分别为 22.46%、18.12%、14.31%以及 14.05%，保持下降趋势，主要原因系：1、公司灵活用工收入增长速度较快，使得灵活用工收入占比由 2017 年的 57.82%增长至 2020 年前三季度的 79.32%，由于灵活用工业务毛利率水平在 8%-10%之间波动，毛利率水平低于中高端人才访寻业务以及招聘流程外包业务，造成综合毛利率水平有所下滑；2、中高端人才访寻业务以及招聘流程外包业务的外企客户受国际贸易摩擦影响，人力资源相关需求有所下滑，造成在 2019 年以及 2020 年 1-9 月单项业务毛利率均有所下滑。

未来如灵活用工业务的增速持续高于中高端人才访寻和招聘流程外包业务，或中高端人才访寻业务以及招聘流程外包业务由于市场竞争、国际贸易摩擦等因素影响毛利率继续下滑，将导致公司未来毛利率存在持续下滑的风险。

十一、专业人才引进不足及流失风险

优秀的技术、营销及管理人员队伍是公司保持竞争优势的主要因素之一，同时公司隶属于人力资源服务行业，核心业务人员是公司生产经营的重要资源，也是公司核心竞争力的关键要素。随着公司业务规模的持续、快速扩大，公司未来几年对于高素质的优秀核心业务、技术、管理、市场等专业人才的需求将进一步增长；另一方面，市场竞争的加剧也会使得人力资源服务普遍面临高素质人才市场竞争激烈、知识结构更新快的局面。若公司专业人才不能及时引进、既有人才团队出现大规模流失，公司业务经营可能会受到不利影响。

十二、国际贸易摩擦导致公司业务收入下滑及募投项目效益不及预期的风险

公司部分国内重要客户和外企客户在国际贸易摩擦中受到影响，在 2019

年度以及 2020 年度对公司的中高端人才访寻业务以及招聘流程外包业务造成了一定负面影响，如未来国际贸易摩擦影响持续存在，将存在因上述业务收入规模下滑而导致公司整体业务收入下滑的风险。

此外，上述受到国际贸易摩擦影响的重要客户可能与公司本次募集资金投资项目“数字化转型人力资本平台建设项目”的部分下游客户发生重合，存在由于国际贸易摩擦影响减少人力资源管理平台相关需求，从而影响本次募投项目实施的可能性。如在项目建成之后，国际贸易摩擦影响仍未消除，则公司存在未来募投项目效益不及预期的风险。

目 录

释 义.....	11
一、一般术语	11
二、专业术语	14
第一节 发行人基本情况	17
一、发行人基本情况	17
二、股权结构、控股股东及实际控制人情况	17
三、所处行业的主要特点及行业竞争情况	23
四、主要业务模式、产品或服务的主要内容	43
五、现有业务发展安排及未来发展战略	52
六、财务性投资情况	54
第二节 本次证券发行概要	61
一、本次发行的背景和目的	61
二、发行对象及与发行人的关系	62
三、发行证券的价格或定价方式、发行数量、限售期	63
四、募集资金投向	66
五、本次发行是否构成关联交易	66
六、本次发行不会导致公司控制权发生变化	66
七、本次发行方案已经取得有关主管部门批准的情况及尚需呈报批准的程序	67
第三节 董事会关于本次募集资金使用的可行性分析	68
一、本次向特定对象发行募集资金使用计划	68
二、数字化转型人力资本平台建设项目	68
三、集团信息化升级建设项目	86
四、补充流动资金项目	92
第四节 董事会关于本次发行对公司影响的讨论与分析	94
一、本次发行完成后，上市公司的业务及资产的变动或整合计划	94
二、本次发行完成后，上市公司控制权结构的变化	94
三、本次发行完成后，上市公司与发行对象及发行对象的控股股东和实际控制人从事的业务存在同业竞争或潜在的同业竞争的情况	94
四、本次发行完成后，上市公司与发行对象及发行对象的控股股东和实际控制人可能存在的关联交易的情况	94
第五节 与本次发行相关的风险因素	95

一、与募集资金投资项目相关的风险	95
二、业务经营风险	99
三、财务风险	102
四、与向特定对象发行股票相关的风险	103
五、宏观经济风险	104
第六节 与本次发行相关的声明	105
一、发行人全体董事、监事、高级管理人员声明	105
二、发行人控股股东、实际控制人声明	106
三、保荐人（主承销商）声明	107
四、发行人律师声明	109
五、发行人审计机构声明	110
六、与本次发行相关的董事会声明及承诺	111

释 义

在本募集说明书中，除非文义另有所指，下列词语具有如下涵义：

一、一般术语

科锐国际、发行人、本公司、公司	指	北京科锐国际人力资源股份有限公司
科锐有限	指	科锐国际人力资源（北京）有限公司，是本公司前身
北京翼马	指	北京翼马人力资源有限公司
泰永康达	指	霍尔果斯泰永康达创业投资有限公司
北京奇特、天津奇特	指	天津奇特咨询有限公司，曾用名北京奇特咨询有限公司
北京云联	指	北京云联咨询有限公司
凯棱德管理	指	凯棱德管理咨询（上海）有限公司
Career Search	指	Career Search And Consulting (Hong Kong) Limited
Career Recruitment	指	Career Recruitment Consulting (Hong Kong)Limited
Erosa Business	指	EROSA Business Ltd.
Great Ocean	指	Great Ocean Capital Limited
Career HK	指	Career International (Hong Kong) Limited，可瑞尔国际（香港）有限公司
苏州科锐尔	指	科锐尔人力资源服务（苏州）有限公司
才客脉聘	指	北京才客脉聘技术有限公司、原名为北京联聘咨询有限公司
北京欧格林	指	北京欧格林咨询有限公司
上海科之锐	指	上海科之锐人才咨询有限公司
秦皇岛速聘	指	秦皇岛速聘信息咨询有限公司
安拓咨询	指	Antal 国际商务咨询（北京）有限公司
安拓奥古	指	安拓奥古（北京）人力资源服务有限公司
苏州安拓奥古	指	苏州安拓奥古人力资源服务有限公司
科锐科技、荐客极聘	指	科锐数字科技（苏州）有限公司，曾用名荐客极聘网络技术（苏州）有限公司
汇聘咨询	指	汇聘管理咨询（上海）有限公司
科锐正信	指	烟台市科锐正信人力资源管理有限公司
印度公司	指	Career International Search and Selection India Private Limited
新加坡公司	指	Career International-FOS Pte. Ltd
马来西亚公司	指	Career International-FOS SDN.BHD.

香港 AP	指	CAREER INTERNATIONAL AP (HONG KONG) LIMITED
亦庄人力	指	北京亦庄国际人力资源有限责任公司
西藏亦庄	指	西藏亦庄人力资源有限责任公司
上海康肯	指	上海康肯市场营销有限公司
杭州科之锐	指	杭州科之锐人力资源有限公司
杭州锐致	指	杭州锐致商务咨询有限公司
合志可成	指	北京合志可成科技有限公司
北京三刻	指	北京三刻科技有限公司
无锡智瑞	指	无锡智瑞工业服务外包有限公司
上海客汗	指	上海客汗网络科技有限公司
陕西科锐尔	指	陕西科锐尔人力资源服务有限公司
Aurex Group	指	Aurex Recruitment Group Holdings Limited
Aurex Inc.	指	Aurex Recruitment Group Americas, Inc.
Aurex LLC	指	Aurex Group, LLC
宁波康肯	指	宁波康肯市场营销有限公司
浙江亦庄	指	浙江亦庄人力资源有限责任公司
成都科之锐	指	成都科之锐人力资源服务有限公司
兴航国际	指	北京兴航国际人力资源管理有限责任公司
科锐翰林	指	科锐翰林（武汉）咨询有限公司
融睿诚通	指	北京融睿诚通金融服务外包有限公司
津科智睿	指	天津津科智睿人力资源有限公司
苏州聚聘	指	苏州聚聘网络技术有限公司
科锐武汉	指	科锐国际人力资源（武汉）有限责任公司
科锐长春	指	科锐国际人力资源（长春）有限公司
长春致新	指	科锐致新人力资源（长春）有限公司
科锐乌鲁木齐	指	乌鲁木齐科锐高新人才服务有限公司
Investigo	指	Investigo Limited
Investigo LLC	指	Investigo, LLC
Aurex Singapore	指	Aurex Singapore Pte. Ltd
东莞科之锐	指	东莞科之锐人力资源服务有限公司
天津薪睿	指	天津薪睿网络技术有限公司
渝飞安拓	指	渝飞安拓人力资源服务重庆有限公司
Aurex Australia Holdings	指	Aurex Group Australia Holdings Pty Limited

Aurex Australia	指	Aurex Group Australia Pty Limited
上海客汗	指	上海客汗网络科技有限公司
科锐江城	指	科锐江城人力资源管理咨询（武汉）有限公司
Aurex Hong Kong	指	Aurex Group Hong Kong Limited
Investigo 欧洲子公司	指	Investigo Europe B.V.
科锐派	指	上海科锐派人才咨询有限公司
云武华	指	上海云武华科技有限公司
安徽融睿	指	安徽融睿人力资源有限公司
天津智锐	指	天津智锐人力资源有限公司
亦庄人力	指	北京亦庄国际人力资源有限责任公司
国投科锐	指	国投科锐（海南）人力科技有限公司
雄安人力	指	河北雄安人力资源服务有限公司
光大银行北分	指	中国光大银行股份有限公司北京分行
亦庄控股	指	北京亦庄投资控股有限公司，原名为北京经济技术投资开发总公司
山东正信	指	山东正信人力资源集团有限公司
道衡美评	指	深圳道衡美评国际资产评估有限公司
科锐开曼	指	Career International Inc.
字节跳动	指	北京字节跳动有限公司
股东大会、科锐国际股东大会	指	北京科锐国际人力资源股份有限公司股东大会
董事会、科锐国际董事会	指	北京科锐国际人力资源股份有限公司董事会
监事会、科锐国际监事会	指	北京科锐国际人力资源股份有限公司监事会
《公司法》	指	《中华人民共和国公司法》
《证券法》	指	《中华人民共和国证券法》
国务院	指	中华人民共和国国务院
财政部	指	中华人民共和国财政部
国家发改委	指	中华人民共和国国家发展和改革委员会
人社部	指	中华人民共和国人力资源和社会保障部
证监会、中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
国家统计局	指	中华人民共和国国家统计局
商务部	指	中华人民共和国商务部
交易所、证券交易所	指	深圳证券交易所
中信建投、保荐机构、主承销商	指	中信建投证券股份有限公司

国枫律师、发行人律师	指	北京国枫律师事务所
信永中和、信永中和会计师、发行人会计师	指	信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）
人民币普通股、A 股	指	经中国证监会批准，向中国境内投资者发行，在境内证券交易所上市，以人民币标明面值，以人民币认购和交易的普通股股票
报告期、最近三年一期	指	2017 年度、2018 年度、2019 年度以及 2020 年 1-9 月
元、万元、亿元	指	人民币元、人民币万元、人民币亿元

二、专业术语

人力资源	指	人的知识、技能、体力等各种能力的总和
中高端人才访寻	指	中高端猎头的正式称谓，是一种高端的人才招聘模式，即为客户提供咨询、搜寻、甄选、评估、推荐并协助录用中高级人才的服务活动，其目标群体是具有较高知识水平、专业技能的中高层管理人员和中高级技术人员和其他稀缺人员
招聘流程外包	指	Recruitment Process Outsourcing（RPO）的简称，是指企业将内部招聘的整个或部分流程外包给第三方服务机构来完成，由其负责招聘人才规划、雇主品牌维护、招聘管理系统优化、招聘流程实施、应用和改进以及第三方供应商管理等
灵活用工	指	企业将部分业务或重复性劳动的岗位委托给人力资源服务机构，人力资源服务机构根据业务流程、岗位职责，自行组织人员，完成业务，客户以业务完成量或岗位人员工作开展情况与人力资源服务机构进行结算的服务方式
劳务派遣	指	由劳务派遣公司与派遣员工订立劳动合同，并支付报酬，把劳动者派向实际用工单位，再由其用工单位向派遣机构支付一笔服务费用的一种用工形式，劳务派遣的最显著特征是劳动力的雇用方和使用方分离
人工智能、AI	指	人工智能（Artificial Intelligence），英文缩写为 AI。它是研究、开发用于模拟、延伸和扩展人的智能的理论、方法、技术及应用系统的一门新的技术科学
B 端	指	B 端，代表企业用户商家，英文是 Business
C 端	指	C 端，代表终端用户或消费者，英文是 Customer
SaaS	指	Software-as-a-service 缩写名称，意思为软件即服务，即通过网络提供软件服务
B2B	指	Business-to-Business 的简称，是指企业与企业之间通过专用网络或 Internet，进行数据信息的交换、传递，开展交易活动的商业模式
行业 KA	指	KA 是 Key Account 的简称，直译为“关键客户”，中文意为“重点客户”、“重要性的客户”
大数据	指	IT 行业术语，是指无法在一定时间范围内用常规软件工具进行捕捉、管理和处理的数据集合，是需要新处理模式才能具有更强的决策力、洞察发现力和流程优化能力的海量、高增长率和多样化的信息资产

5G	指	第五代移动通信技术简称 5G 或 5G 技术，是最新一代蜂窝移动通信技术，也是继 4G（LTE-A、WiMax）、3G（UMTS、LTE）和 2G（GSM）系统之后的延伸。5G 的性能目标是高数据速率、减少延迟、节省能源、降低成本、提高系统容量和大规模设备连接
云计算	指	分布式计算的一种，指的是通过网络“云”将巨大的数据计算处理程序分解成无数个小程序，然后，通过多部服务器组成的系统进行处理和分析这些小程序得到结果并返回给用户
人效	指	人的效率，是管理人的有效能力，也是用来衡量企业人力资源价值，形成一种计量现有人力资源获利能力的指标
众包平台	指	企业利用互联网来将工作分配出去、发现创意或解决技术问题的平台
用户画像	指	将用户的每个具体信息抽象成标签，利用这些标签将用户形象具体化，从而为用户提供有针对性的服务的一种工具
数字技术	指	一项与电子计算机相伴相生的科学技术，它是指借助一定的设备将各种信息，包括：图、文、声、像等，转化为电子计算机能识别的二进制数字“0”和“1”后进行运算、加工、存储、传送、传播、还原的技术
扁平化组织结构	指	现代企业组织结构形式，平级各单位之间的横向联系方式以及组织体与外部各方面的联系方式等
互联网+	指	在创新 2.0（信息时代、知识社会的创新形态）推动下由互联网发展的新业态，也是在知识社会创新 2.0 推动下由互联网形态演进、催生的经济社会发展新形态
Spring Cloud	指	一系列框架的有序集合
DevOps	指	Development 和 Operations 的组词，是一组过程、方法与系统的统称，用于促进开发（应用程序/软件工程）、技术运营和质量保障（QA）部门之间的沟通、协作与整合
ZooKeeper	指	一个分布式的，开放源码的分布式应用程序协调服务，是 Google 的 Chubby 一个开源的实现，是 Hadoop 和 Hbase 的重要组件。它是一个为分布式应用提供一致性服务的软件，提供的功能包括：配置维护、域名服务、分布式同步、组服务等
NLP	指	Natural Language Processing，即自然语言处理，是人工智能（AI）的一个子领域
HDFS	指	Hadoop 分布式文件系统，是指被设计成适合运行在通用硬件（Commodity Hardware）上的分布式文件系统（Distributed File System）
Hadoop	指	由 Apache 基金会所开发的分布式系统基础架构
Flink	指	由 Apache 软件基金会开发的开源流处理框架，其核心是用 Java 和 Scala 编写的分布式流数据流引擎
KPI	指	Key Performance Indicator 通过对组织内部流程的输入端、输出端的关键参数进行设置、取样、计算、分析，衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标，是把企业的战略目标分解为可操作的工作目标的工具，是企业绩效管理的基础
EAS	指	Enterprise Administrative Service 企业管理服务，为集团企业提供全面覆盖财务共享、供应链、销售、采购电商、多工厂制造等解决方案，满足集团企业创新与发展需求

ERP	指	企业资源计划（Enterprise Resource Planning）的简称，是指建立在信息技术基础上，集信息技术与先进管理思想于一身，以系统化的管理思想，为企业员工及决策层提供决策手段的管理平台
-----	---	---

注：本募集说明书除特别说明外，所有数值保留两位小数，若出现总数的尾数与各分项数值总和的尾数不相等的情况，均为四舍五入原因造成。

第一节 发行人基本情况

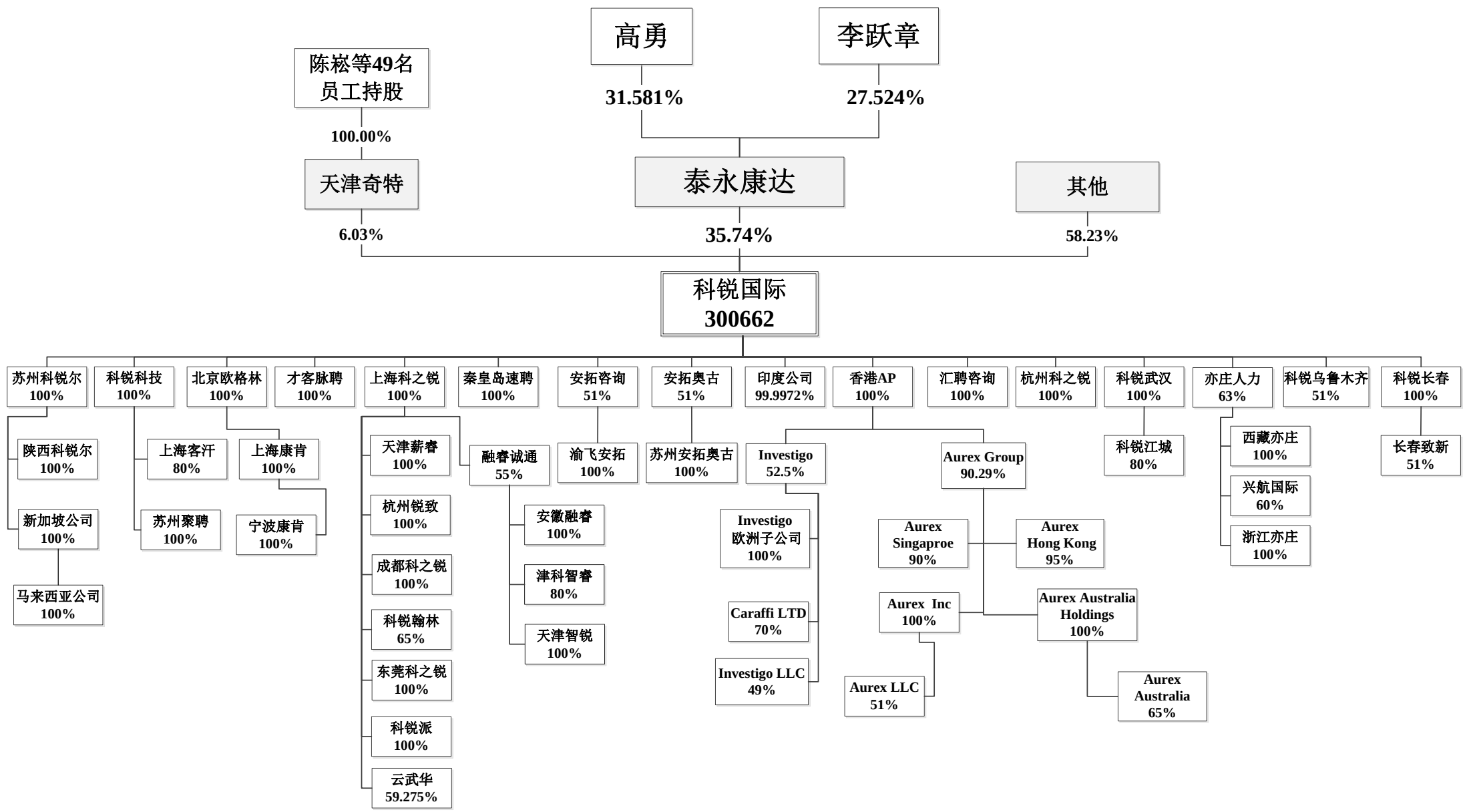
一、发行人基本情况

公司名称	北京科锐国际人力资源股份有限公司
英文名称	Beijing Career International Co., Ltd.
股票上市地	深圳证券交易所
证券代码	300662
公司简称	科锐国际
注册资本	18,228.70 万元
法定代表人	高勇
成立日期	2005 年 12 月 5 日
上市日期	2017 年 6 月 8 日
统一社会信用代码	911100007825037280
注册地址	北京市朝阳区朝外大街 16 号中国人寿大厦 1301
联系地址	北京市朝阳区朝外大街 16 号中国人寿大厦 1301
邮政编码	100020
联系电话	010-59271212
传真	010-59271313
公司网址	http://www.careerintlinc.com/
电子邮箱	CIBDO@careerintlinc.com
经营范围	人力资源管理咨询、人力资源供求信息的收集和发布、人力资源测评；数字技术推广范围；根据国家有关规定从事互联网人力资源信息服务；开展网络招聘；为用人单位推荐劳动者；为劳动者介绍用人单位；为用人单位和个人提供职业介绍信息服务；开展高级人才寻访服务（人力资源服务许可证有效期至 2024 年 06 月 10 日）。（市场主体依法自主选择经营项目，开展经营活动；依法须经批准的项目，经相关部门批准后依批准的内容开展经营活动；不得从事国家和本市产业政策禁止和限制类项目的经营活动。）

二、股权结构、控股股东及实际控制人情况

（一）发行人股权结构

截至2021年2月28日，公司股权结构如下：



（二）控股股东及实际控制人情况

发行人控股股东为泰永康达。截至2021年2月28日，泰永康达直接持有公司65,347,560股股份，占公司总股本的比例为35.74%。高勇、李跃章分别持有泰永康达1,146.23万元、998.97万元出资额，合计持有泰永康达59.10%的股权，为公司的共同实际控制人。

为调整资产业务区域布局，泰永康达实际控制人高勇、李跃章决定从完善公司治理机制、推动公司发展的角度出发对同一控制下公司进行整合。泰永康达将对公司原控股股东北京翼马进行吸收合并，合并完成后北京翼马独立法人资格将予以注销，泰永康达作为合并后的存续公司依法承继北京翼马的全部资产、负债等权利与义务。吸收合并完成后，泰永康达将直接持有科锐国际65,347,560股股份，占科锐国际总股本的35.74%。因泰永康达股权结构与北京翼马完全一致，故本次吸收合并完成后，上市公司实际控制人仍为高勇、李跃章，实际控制权未发生变动。

2021年1月25日，公司发布《北京科锐国际人力资源股份有限公司关于控股股东合并事宜完成股份过户登记的公告》（公告编号：2021-008），确认北京翼马持有的公司65,347,560股股份已过户至泰永康达，北京翼马不再持有公司股份。2021年2月24日，公司发布《北京科锐国际人力资源股份有限公司关于控股股东完成吸收合并暨工商变更登记的公告》（公告编号：2021-029），控股股东变更事宜全部完成。

1、原控股股东北京翼马

（1）基本情况

公司名称	北京翼马人力资源有限公司
公司类型	有限责任公司（自然人投资或控股）
注册资本	629.496 万元
法定代表人	高勇
成立日期	1996 年 9 月 26 日
统一社会信用代码	911101051022606473
注册地址	北京市朝阳区朝外大街 16 号中国人寿大厦 1309B 室

联系地址	北京市朝阳区朝外大街 16 号中国人寿大厦 1309B 室
经营范围	求职、兼职人才的登记、推荐，人才培养，人才信息咨询，人事代理（代理人事政策咨询与人事规划，代理人才招聘、组织人才培养）；企业管理咨询服务、企业形象设计、家务劳务服务、技术开发、技术转让、技术服务。（企业依法自主选择经营项目，开展经营活动；依法须经批准的项目，经相关部门批准后依批准的内容开展经营活动；不得从事本市产业政策禁止和限制类项目的经营活动。）
主营业务	目前为持股型公司，无实际经营业务
营业期限	自 1996 年 9 月 26 日至长期
股权结构	高勇出资 1,987,999 元，持股 31.581%； 李跃章出资 1,732,609 元，持股 27.524%； 袁铁一出资 1,376,200 元，持股 21.862%； 王天鹏出资 922,912 元，持股 14.661%； 邱红梅出资 275,240 元，持股 4.372%
当前状态	已注销

（2）最近一年一期主要财务数据

北京翼马 2019 年年度的财务数据已经北京智德会计师事务所审计，并出具智德审字（2020）第 029 号审计报告。北京翼马 2020 年 1-9 月财务数据未经审计。北京翼马一年一期主要财务数据如下表所示：

单位：万元

项目	2020 年 9 月 30 日	2019 年 12 月 31 日	项目	2020 年 1-9 月	2019 年度
总资产	185,373.67	176,468.44	营业收入	273,768.67	358,595.98
净资产	112,823.22	98,595.63	净利润	15,455.04	17,673.80

（3）北京翼马主要下属单位情况

截至本募集说明书签署之日，北京翼马已完成注销。

2、控股股东泰永康达

（1）基本情况

公司名称	霍尔果斯泰永康达创业投资有限公司
公司类型	有限责任公司（自然人投资或控股）
注册资本	3,629.496 万元
法定代表人	高勇
成立日期	2020 年 9 月 29 日
统一社会信用代码	91654004MA78X3ML7N

注册地址	新疆伊犁哈萨克自治州霍尔果斯市工业园区霍尔果斯瑞鑫农副产品收购有限公司1栋（研究综合楼二楼，205室）
联系地址	新疆伊犁哈萨克自治州霍尔果斯市工业园区霍尔果斯瑞鑫农副产品收购有限公司1栋（研究综合楼二楼，205室）
经营范围	创业投资业务；创业投资咨询业务；代理其他创业投资公司等机构或者个人的创业投资业务；为创业投资企业提供创业管理服务。（依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动）
主营业务	目前为持股型公司，无实际经营业务
营业期限	2020年9月29日至长期
股权结构	高勇出资1,146.227万元，持股31.581% 李跃章出资998.972万元，持股27.524% 袁铁一出资793.477万元，持股21.862% 王天鹏出资532.124万元，持股14.661% 邱红梅出资158.696万元，持股4.372%

（2）最近一年一期主要财务数据

泰永康达成立于2020年9月29日，无最近三年的财务数据。

（3）泰永康达主要下属单位情况

截至本募集说明书签署日，泰永康达除发行人外的其他对外投资情况如下：

序号	公司名称	成立时间	注册资本	持股比例	经营范围
1	北京名仕盛华管理咨询有限公司	2016年5月9日	2,500万元	20.00%	企业管理咨询；会议服务；公共关系服务；承办展览展示活动；市场调查；组织文化艺术交流活动（不含营业性演出）；设计、制作广告。（市场主体依法自主选择经营项目，开展经营活动；依法须经批准的项目，经相关部门批准后依批准的内容开展经营活动；不得从事国家和本市产业政策禁止和限制类项目的经营活动。）
2	上海众猫科技有限公司	2019年12月17日	101万元	0.99%	从事计算机科技、软件科技、网络科技、信息科技、通讯科技、农业科技、工程技术科技专业领域内技术开发、技术转让、技术咨询、技术服务，计算机软件开发及维护，计算机软硬件开发，计算机维修，计算机系统集成服务，计算机信息技术咨询服务，工业产品设计，模型设计，包装设计，电脑图文设计制作，企业营销策划，企业形象策划，广告设计、制作、代理、发布，市场信息咨询与调查（不得从事社会调查、社会调研、民意调查、民意测验），企业管理咨询，文化艺术交流策划咨询，展览展示服务，会务服务，会展服务，礼仪服务，翻译服务，数据处理服务，财务咨询，法律咨询，电子商务（不得从事增值电信、金融业务），代理记账。【依法须经批准的项目，经相关部门批准后方可开展经营活动。】

3、实际控制人高勇先生、李跃章先生

截至2021年2月28日，公司总股本为182,856,000股。控股股东泰永康达直

接持有公司65,347,560股股份，占公司总股本的比例为35.74%。高勇、李跃章分别持有泰永康达1,146.23万元、998.97万元出资额，合计持有泰永康达59.10%的股权，为公司的共同实际控制人。

(1) 高勇先生

高勇先生（身份证号码：21072419740422xxxx）：1974年出生，中国国籍，拥有加拿大永久居留权，毕业于北京外国语大学英语系，拥有北京大学 BiMBA 学位。高勇先生，1995年10月至1996年6月，就职于北京迈波斯咨询服务有限责任公司任咨询顾问；1996年9月创立北京翼马，1996年9月至1999年6月任北京翼马监事，1999年6月至2021年2月任北京翼马总经理，1996年6月至2001年12月任北京翼马董事，2014年1月至2021年2月任北京翼马董事长；2020年9月至今任泰永康达执行董事、总经理；自本公司2005年12月成立之日起至2014年12月，担任本公司董事、总经理；2013年9月至今，担任本公司董事长；自2019年10月至2020年10月，担任本公司总经理。

(2) 李跃章先生

李跃章先生（身份证号码：21132519731121xxxx）：1973年出生，中国国籍，无永久境外居留权，毕业于北京外国语大学德语系。李跃章先生，1997年7月至2021年2月，就职于北京翼马，历任业务顾问、董事；李跃章先生自本公司成立之日起至今，一直担任本公司董事，自2015年1月至2020年10月担任本公司副总经理；自2018年1月至今担任本公司副董事长；自2020年10月至今担任本公司总经理。

(3) 公司实际控制人控制的其他企业情况

截至本募集说明书签署之日，除泰永康达及发行人外，公司实际控制人不存在控制其他企业的情况。

4、控股股东、实际控制人持有的发行人股份质押情况

截至本募集说明书签署之日，公司控股股东、实际控制人所持股份不存在质押的情况。

5、控股股东、实际控制人持有的发行人股份计划减持的情况

2021年2月25日，公司发布《北京科锐国际人力资源股份有限公司关于控股股东计划减持股份暨部分董事高管减持股份的预披露公告》（公告编号：2021-032），泰永康达本次拟计划以大宗交易、集中竞价两种方式减持股份5,485,680股，占公司当前总股本的3.00%（如公司发生送股、资本公积金转增股本、股份回购注销等股份变动事项，本次股份减持数量作相应调整。）。其中公司实际控制人之一、副董事长、总经理李跃章先生拟减持不超过2,560,000股，不超过其自身间接持有科锐国际股份的14.23%。

截至本募集说明书签署日，上述减持计划尚未完成。本次减持计划完成后：泰永康达将直接持有公司59,861,880股股份，占公司总股本的比例为32.74%，仍为公司控股股东；高勇对公司间接持股比例不变，李跃章对公司间接持股比例减少1.40%，且合计持有泰永康达50%以上的股权，为公司的共同实际控制人；公司控制权不发生变更。

三、所处行业的主要特点及行业竞争情况

（一）发行人所处行业基本情况

1、行业主管部门和行业监管体制

（1）行业主管部门与监管体制

部门	主要职能
人社部	拟订人力资源和社会保障事业发展政策、规划，起草相关法律法规草案，制定部门规章并组织实施；拟订人力资源市场发展规划和人力资源服务业发展、人力资源流动政策，促进人力资源合理流动、有效配置；负责促进就业工作，拟订统筹城乡的就业发展规划和政策，完善公共就业创业服务体系，统筹建立面向城乡劳动者的职业技能培训制度，拟订就业援助制度，牵头拟订高校毕业生就业政策；统筹推进建立覆盖城乡的多层次社会保障体系；负责就业、失业和相关社会保险基金预测预警和信息引导，拟订应对预案，实施预防、调节和控制，保持就业形势稳定和相关社会保险基金总体收支平衡等。
商务部	负责牵头拟订服务贸易发展规划并开展相关工作，会同有关部门制定促进服务出口和服务外包发展的规划、政策并组织实施，推动服务外包平台建设等。
中国人才交流协会	组织协调人才、人力资源服务机构的横向联合、业务合作，促进共同发展；开展行业调查研究，掌握行业动态，为政府有关部门制定人才、人力资源服务政策、法规提供意见和建议；参与制定全国人才、人力资源服务行业标准，制定行业规范，加强行业自律，反对不正当竞争，维护人才、人力资源市场的良好秩序；收集、整理、分析、按照有关规定发布国内外有关人才、人力资源服务的信息，创办刊物，

部门	主要职能
	开展信息、技术等交流和咨询服务等。
中国对外服务工作行业协会	作为联系政府和会员单位的自律性服务组织，协会充分发挥协调、引领作用，促进中国人力资源服务产业的健康和谐发展
中国就业促进会	中国就业促进会在国务院确定的人社部的职责范围之内，受其委托承担促进就业的各项服务工作。

(2) 行业主要法律法规及政策

时间	出台部门	文件名	主要内容
2020.4	国务院	《关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》	引导劳动力要素合理畅通有序流动，深化户籍制度改革；畅通劳动力和人才社会性流动渠道；完善技术技能评价制度；加大人才引进力度
2020.2	人社部等四部门	《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》	明确提出鼓励协商复工前的用工问题（有条件员工可通过电话、网络等灵活办公）、鼓励灵活安排工作时间。
2019.4	国务院	《关于建立健全城乡融合发展体制机制和政策体系的意见》	健全农业转移人口市民化机制。有力有序有效深化户籍制度改革，放开放宽除个别超大城市外的城市落户限制。加快实现城镇基本公共服务常住人口全覆盖。
2019.1	人社部	《关于充分发挥市场作用促进人才顺畅有序流动的意见》	提出加快建立政府宏观调控、市场公平竞争、单位自主用人、个人自主择业、人力资源服务机构诚信服务的人才流动配置新格局，努力形成人尽其才、才尽其用的良好局面。
2018.6	国务院	《人力资源市场暂行条例》	国家鼓励社会力量参与人力资源市场建设。国家建立统一开放、竞争有序的人力资源市场体系，发挥市场在人力资源配置中的决定性作用，健全人力资源开发机制，激发人力资源创新创造创业活力，促进人力资源市场繁荣发展。
2017.10	人社部	《人力资源服务业发展行动计划》	提出到 2020 年，人力资源服务产业规模达到 2 万亿元，培育形成 100 家左右在全国具有示范引领作用的行业领军企业，行业从业人员达到 60 万，领军人才达到 1 万名左右。
2017.6	发展改革委	《服务业创新发展大纲（2017-2025 年）》	鼓励发展专业化、国际化人力资源服务机构。
2017.1	国务院	《“十三五”促进就业规划》	就业规模稳步扩大，就业质量进一步提升；创业环境显著改善，带动就业能力持续增强；人力资源结构不断优化，劳动者就业创业能力明

时间	出台部门	文件名	主要内容
			显提高。
2016.9	人社部	《人力资源和社会保障法治建设实施纲要（2016-2020年）》	到2020年，人力资源和社会保障法律制度体系基本完备，各项职能依法全面履行，行政决策科学民主合法，人力资源和社会保障法律法规规章严格公正实施，行政权力规范透明运行，公民、法人和其他组织的合法权益切实有效保障，工作人员特别是领导干部法治思维和依法行政能力明显提高。
2016.7	人社部	《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》	大力发展人力资源服务业，推进人力资源服务产业园建设，加强人力资源服务业从业人员职业培训，实施人力资源服务业领军人才培养计划。
2016.3	中共中央	《关于深化人才发展体制机制改革的意见》	大力发展专业性、行业性人才市场，鼓励发展高端人才猎头等专业化服务机构，放宽人才服务业准入限制；积极培育各类专业社会组织和人才中介服务机构，有序承接政府转移的人才培养、评价、流动、激励等职能。

2、行业发展概况

（1）人力资源服务业发展历程

新中国成立以来，我国人力资源服务业发展的历程可分为五个发展阶段：孕育期（1949年至1978年）；萌芽期（1978年至1991年）；形成期（1992年至2000年）；发展期（2001年至2007年）和规范期（2008年至今）。

1）孕育期（1949年至1978年）

这一时期是行业的孕育期，主要特征为国家开始建立一系列人力资源配置制度，包括人事管理体制、劳动人事机构等，具备“统包统配”的人才资源计划、固定的用工制度，以及国家统一的工资管理体制等特点。

2）萌芽期（1978年至1992年）

这一时期是行业的萌芽期，主要特征是打破了国家原来“统包统配”的人力资源配置制度，企业开始自主用人，人力资源配置领域的服务开始发端，人力资源服务业正式起步。从20世纪70年代末开始，中国的劳动人事部门开始创立并组织劳动服务公司，解决待业人员就业问题，并逐步演进为就业服务机

构：1979 年，第一家人力资源服务公司成立，标志着市场化的人力资源服务开始出现。1983 年，沈阳市人才服务公司成立。1984 年，当时的劳动人事部成立全国人才交流咨询中心，之后各地纷纷建立类似的人力资源服务机构。1987 年，浙江温州出现第一家民营人才职业介绍机构。1990 年，国务院制定下发《劳动就业服务企业管理规定》，劳动部和人事部分别下发了《职业介绍暂行规定》和《关于加强人才招聘管理工作的通知》。

3) 形成期（1992 年至 2000 年）

这一时期是行业的形成期，主要特征是劳动力市场和人才市场得以正式确立，国家出台了各种规范性法规，国内围绕就业、人才资源优化配置的各类服务机构涌现，外资人力资源服务机构进入，服务业态不断丰富。其中，1992 年党的“十四大”提出建立社会主义市场经济的改革目标，1993 年劳动部提出建立竞争公平、运行有序、调控有力、服务完善的现代劳动力市场，1996 年人事部提出“把适应计划经济的人事管理体制调整到与市场经济相配套的人事管理体制上来，把传统人事管理调整到整体性的人才资源开发上来”的发展方针。除此以外，劳动保障部和人事部分别于 1995 年和 1996 年出台了《职业介绍规定》和《人才市场管理暂行规定》，对规范行业发展有重大影响。

4) 发展期（2001 年至 2007 年）

这一时期是行业的发展期，主要特征是人力资源行业开始加速变革，并经历了“从局部创新到整体性制度安排、从推动人力资源服务发展到促进市场体系形成、从政策引导市场管理到依法监管”等一系列过程，市场化、规范化和国际化是这一阶段的几个关键词。各级各类组织都开始重视人员的招聘和选拔工作，而企业的人员招聘和选拔，也逐渐向制度化和科学化发展。就此一阶段的人力资源服务行业而言，2007 年 3 月，国务院印发《关于加快发展服务业的若干意见》，首次将人才服务业作为服务业中的一个重要门类；同年 8 月，《就业促进法》首次在国家法律层面明确提出“人力资源市场”的概念。这一系列政策措施的推出，使得非市场性的直接管理减少，产业引导、环境营造职能加强，各类人力资源服务新业态也因此迅速崛起，并呈现出向纵深发展、综合服务向一体化发展的特征。

5) 规范期（2008 年至今）

随着人力资源服务业的快速发展，国内对人力资源服务业的认识也更加清晰。2008 年元旦开始实行的《中华人民共和国劳动合同法》，是这一阶段开始的标志。在此之后，中国一系列相关政策及法规开始不断颁布并实施，加速助推了中国人力资源管理的法制化和规范化的进程：2012 年 12 月，《服务业发展“十二五”规划》首次提出建设人力资源服务体系。2013 年，《关于加快推进人力资源市场整合的意见》首次在全国范围内对建立统一规范的人力资源市场进行正式部署。2014 年 12 月，《关于加快发展人力资源服务业的意见》，首次对加快发展人力资源服务业进行全面部署。2017 年 1 月，《“十三五”促进就业规划》提出要培育人力资源服务产业园，实施“互联网+人力资源服务”行动。2017 年 6 月，《服务业创新发展大纲（2017—2025 年）》提出鼓励发展专业化、国际化人力资源服务机构。2017 年 9 月，《人力资源服务业发展行动计划》，对今后一段时期人力资源服务业发展进行谋划和安排。2018 年 6 月，国务院颁布实施《人力资源市场暂行条例》，是中国人力资源要素市场领域第一部行政法规，从立法层面明确了国家提高人力资源服务业发展水平的法定职责，为人力资源服务业发展营造了良好的市场环境。

虽然国内人力资源服务业历史已逾七十年，但行业真正意义上的全面开展则始于 1992 年。在一轮改革创新后，当前属于制定行业标准、完善行业的法律法规和监管体系以及全力推动行业发展壮大的重要时期，行业内呈现出专业化、信息化、产业化、国际化和品牌化的趋势，将形成一批具有品牌影响力和国际竞争力的人才服务机构。

（2）人力资源服务业整体市场规模

根据人社部公告的《2019 年度人力资源服务业发展统计报告》，截至 2019 年底，我国共设立各类人力资源服务机构 3.96 万家，人力资源服务从业人员 67.48 万人，2019 年全行业市场规模（注：市场规模为宽口径行业规模数据，包含代发工资额等）为 19,553 亿元，同比增长 10.26%。

（3）人力资源服务业发展前景

1) 政策扶持有力推动人力资源服务行业快速发展

我国政府十分重视人力资源服务行业发展，于 2017 年国务院先后发布了《“十三五”促进就业规划》和《关于做好当前和今后一段时期就业创业工作的意见》明确要求大力发展人力资源服务业，并以产业引导、政策扶持和环境营造为重点，规范发展人事代理、人才推荐、人员培训、劳务派遣等人力资源服务。2017 年 10 月 12 日，人社部为贯彻落实国务院相关要求，发布了《人力资源服务业发展行动计划》，明确提到“2020 年，人力资源服务产业规模达到 2 万亿元，培育形成 100 家左右在全国具有示范引领作用的行业领军企业，培育一批有特色、有规模、有活力、有效益的人力资源服务业产业园，行业从业人员达到 60 万，领军人才达到 1 万名左右。”为了达到以上目标，相关扶持政策陆续出台，2019 年 11 月国家发改委颁布了《产业结构调整指导目录（2019 年本）》，新的版本中将“人力资源和人力资本服务业”列入了鼓励类的第 46 类，从原版本的第 23 类商务服务业中独立出来。2020 年 4 月 9 日公布的《中共中央国务院关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》指出“引导劳动力要素合理畅通有序流动，深化户籍制度改革；畅通劳动力和人才社会性流动渠道；完善技术技能评价制度；加大人才引进力度”，又一次把劳动力要素市场化要求提升到了新的高度。

人力资源服务行业作为现代服务业和生产性服务业的重要组成部分，是实施创新驱动发展战略、就业优先战略和人才强国战略的重要抓手，国家不论从宏观政策还是从产业政策上，都对人力资源服务行业给予了充分支持，人力资源服务业的未来发展前景将非常乐观。

2) 产业升级对中高端人才的需求快速增加

人才是指具有一定的专业知识或专门技能，进行创造性劳动并对社会作出贡献的人，是人力资源中能力和素质较高的劳动者。人才是我国经济社会发展的第一资源。随着我国产业升级，国家将逐步增加对高端人才的需求，通过自主培养及引进海外高层次人才和急需紧缺专门人才，完成人才建设工作，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚实的人才保证和广泛的智力支持。根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》，到 2020 年，我国的人才发展总体目标是促使人才资源总量从 2008 年的 1.14 亿人增加到 1.8 亿人，增长 58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到 16%。具体国家人才发展主要指

标如下表所示：

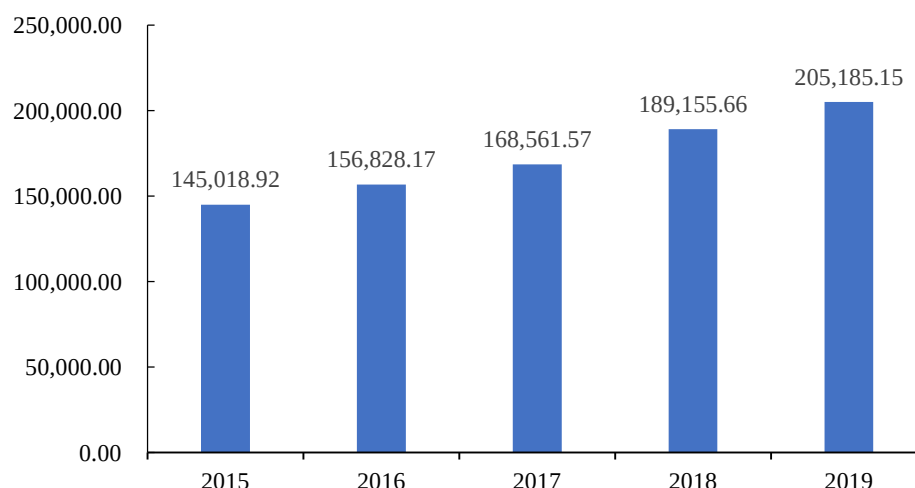
指标	单位	2008 年	2015 年	2020 年
人才资源总量	万人	11,385	15,625	18,025
每万劳动力中研发人员	人年/万人	24.8	33	43
高技能人才占技能劳动者比例	%	24.4	27	28
人力资本投资占国内市场总值比例	%	10.75	13	15
人才贡献率	%	18.9	32	35

注：人才贡献率数据为区间年均值，其中 2008 年数据为 1978-2008 年的平均值，2015 年数据为 2008-2015 年的平均值，2020 年数据为 2008-2020 年的平均值。

3) 西部地区经济发展迅速，人员流动加大，人力资源需求持续扩大

近年来，西部地区经济发展迅速，国内生产总值从 2015 年的 145,018.92 亿元增至 2019 年的 205,185.15 亿元，年复合增长率达 9.06%。2017 年 1 月，国务院正式批复国家发改委编制的《西部大开发“十三五”规划》，国家将积极引导劳动密集型、资源加工型和资金技术密集型产业向西部地区有序转移。西部地区经济发展迅速，将进一步加大人才流动，当地对人力资源服务的需求持续扩大，有利于人力资源服务业在当地的开展。

2015-2019年西部地区GDP（单位：亿元）



注 1：西部地区包括重庆、四川、贵州、云南、广西、陕西、甘肃、青海、宁夏、西藏、新疆、内蒙古等十二个省、直辖市和自治区。

注 2：数据来源：Wind 资讯

(4) 行业利润水平的变动趋势及变动原因

我国人力资源服务业目前正处于快速成长阶段，参与者众多，市场较为分散，竞争激烈，业务模式和收费方式较为灵活和个体差异化。总体来看，人力

资源服务不同业务类型毛利率差别较大，中高端人才访寻、招聘流程外包毛利率较高，而灵活用工业务毛利率相对较低。随着我国宏观经济的持续增长，每年新增企业数日益增多，对人力资源服务的需求稳定上升，招聘流程外包业务的高效性和低成本性质将更多地受用人单位青睐。同时，随着产业结构升级，国家对高端人才越来越重视，用人单位对人才素质提出了更高的要求，中高端人才访寻业务的需求将进一步提升，业内领先企业的市场占有率和集中度将进一步提高。此外，随着《劳动合同法》的修订完成，规范了以往较为凌乱的传统劳务派遣市场，公司灵活用工业务的定价水平将会有一定程度的提升空间。

3、影响行业发展的有利和不利因素

(1) 有利因素

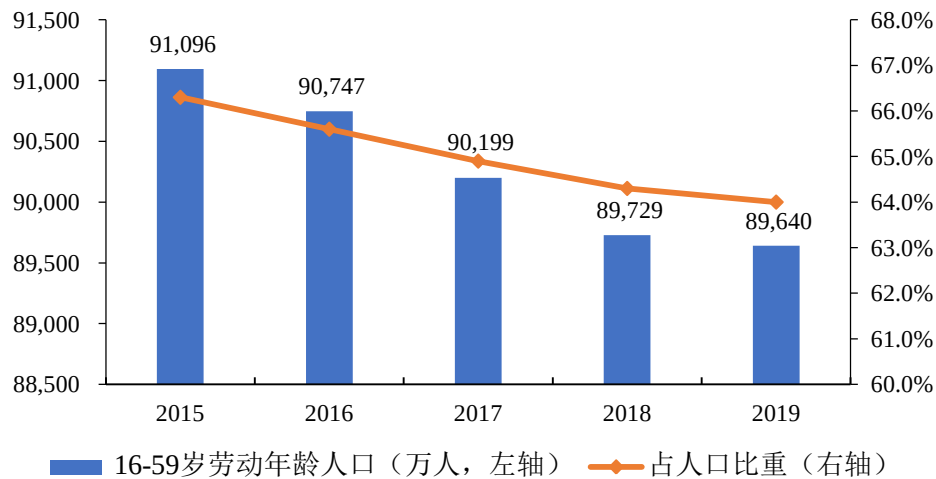
1) 国家政策大力支持人力资源服务行业发展

随着 2007 年 3 月中国首次将“人才服务业”正式写入国务院文件《关于加快服务业发展的若干意见》后，有利的国家政策陆续出台。如在国家“十二五”规划纲要中提出要“规范发展人事代理、人才推荐、人员培训、劳务派遣等人力资源服务”；国家发改委下发的《产业结构调整指导目录（2011 年本）》将人力资源服务业相关业务列入鼓励类发展目录；人社部等多部委制定的《促进就业规划（2011-2015 年）》中将大力发展人力资源服务业作为加强人力资源市场建设的重要内容进行了部署；党的“十八大”报告指出“健全人力资源市场，完善就业服务体系”，以推动实现更高质量的就业；人社部等多部委下发的《关于加快发展人力资源服务业的意见》明确提到培养形成 20 家左右在全国具有示范引领作用的龙头企业和行业领军企业，并支持符合条件的人力资源服务企业上市。

2) 人口红利消退，人才质量提升，中高端人才需求巨大

根据国家统计局的统计，自 2012 年劳动年龄人口绝对量首次出现下降后，我国劳动年龄人口绝对量以及劳动年龄人口占总人口比例持续下降。2019 年 16-59 岁劳动年龄人口为 8.96 亿，比 2018 年减少 89 万人，占人口比重为 64.0%，比重逐年下滑。

2015-2019年全国劳动年龄人口及比重



注：数据来源：国家统计局

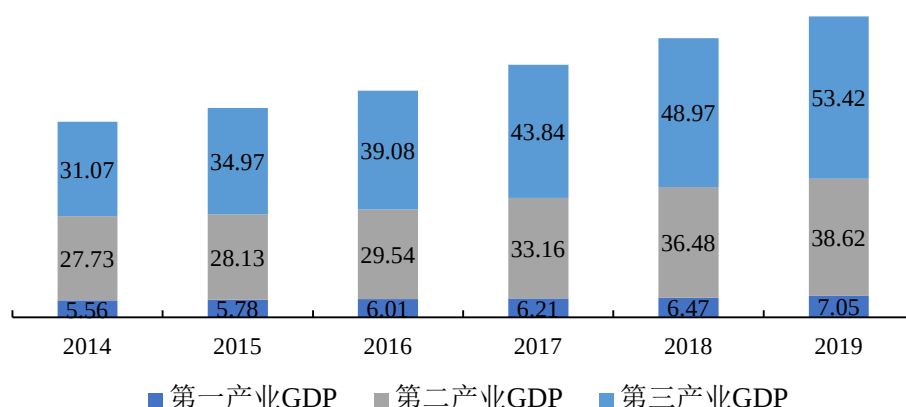
作为中国 30 多年经济高速增长最重要的力量之一，中国的人口红利逐步消退。与此同时，随着我国高等教育的迅速普及，如今的中国已经成为世界上培养大学生最多的国家，2019 年有约 830 万大学生毕业，一大批有着比以前更高素质的年轻劳动力加入人力资源市场，人才质量相比以前显著提升。

在人口红利消退和人才质量提升的大背景下，对人力资源服务业带来的正面影响有以下两方面：首先，劳动年龄人口的减少促使劳动力市场供求关系发生变化，劳动力需求方对招聘流程外包业务、灵活用工业务的需求将逐步加大；另外，人口红利的衰退和人才质量的提升将使得企业对人力资源内涵价值及效率的提升提出更高的要求，中国的经济增长动力将从以往的“人口红利”转为“人才红利”，人才的竞争将变得更为激烈，市场对人力资源服务的需求将持续提升，尤其是能获取高端人才的中高端人才访寻业务。

3) 第三产业快速增长，增加高素质人才需求

目前我国经济正处于结构深化调整期，产业结构方面正在由工业主导向服务业主导转变。自 1994 年，第三产业就业人数占比（23%）首次超过第二产业（22.7%）以来，第三产业就业人数比重逐年增加。根据国家统计局的数据，2019 年我国第三产业吸纳的就业人数在三大产业中占比已达 47.4%，已接近半数。

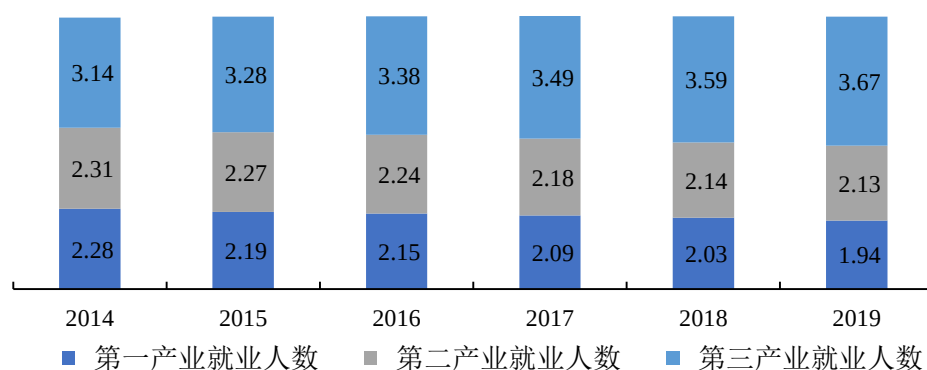
2014-2019年三大产业GDP（单位：万亿元）



注：数据来源：国家统计局，wind

第三产业以高科技及服务业为主，就业人员吸纳能力强于第一产业和第二产业，且人员流动较快，对人力资源的中介服务需求更大。伴随我国产业结构的深化调整和第三产业的蓬勃发展，人力资源服务行业将直接受益。

2014-2019年三大产业就业人数（单位：亿人）



注：数据来源：国家统计局，wind

（2）不利因素

1）行业集中度较低，整体实力有待提高

我国人力资源服务业虽然近年发展十分迅速，但与国外相比还存在一定的差距。目前，行业内从业企业数量众多但平均规模较小，多数企业服务产品单一，同质化和低端化问题严重，缺乏对高端服务产品的研发和创新能力，某些领域竞争无序，行业整体需要进一步整合并提高行业集中度，能够跨区域跨行业为客户提供人力资源整体解决方案的企业较少。此外，企业的资本实力普遍

较弱，缺乏核心竞争力，具有国际竞争力的服务机构不多。

2) 人才竞争加剧、专业人才储备不足

人力资源服务机构从业人员的素质和能力直接影响着人力资源服务业的整体发展水平，人才对于企业在行业竞争中取得优势地位具有至关重要的作用。目前，国内人力资源服务业的专业人才储备不足，人才培养机制落后，人才竞争加剧，适应不了人力资源服务产业发展的需要，不利于人力资源服务质量的提高。人才短缺在一定程度上制约了人力资源服务机构的发展。

4、进入壁垒

(1) 品牌效应

从 90 年代起，我国人力资源服务业逐步形成，90 年代起家的人力资源服务机构当中不乏一些优秀的机构代表，通过持续提供优质的服务而在各细分领域形成良好的品牌效应。创立一个知名品牌需要长期大量的投入，需要经典服务案例等丰富经验的积累，并形成优良的口碑。这对于新入企业来说，短期内难以实现。

(2) 客户基础

对招聘顾问来说，高效地开展服务需对用人单位自身以及其人才需求有深入的了解，才能在用人单位和候选人的撮合过程中，把最适合的人才推荐给用人单位，同时把用人单位的吸引力向候选人展示。因此，在深入了解用人单位的基础上，用人单位更希望与人力资源服务机构保持长期的、不间断的合作关系。稳定的客户合作导致人力资源服务市场有先入为主的特点，这也无形中提高了进入本行业的门槛。

(3) 人才壁垒

人力资源服务业属于人力资本密集型行业，从事各项细分业务均需要大量高素质的招聘顾问人才。由于人力资源管理的理论和实践在我国开展较晚，人力资源专才的教育相对落后，行业内优秀人才较为缺乏，一般需要人力资源服务机构投入资源培养人才。因此，人力资源服务行业人才壁垒十分明显。

(4) 候选人资源

在人力资源服务业，对人才资源与信息的掌握是行业机构在市场竞争的重要条件，也是机构重要的无形资产。例如，在中高端人才访寻业务中，对优秀候选人信息的掌握，是业务能否成功推行的关键；而在灵活用工业务中，对优秀人才的掌控，则能保证服务的质量。因此，对人力资源与信息的掌握程度，是潜在进入者能否进入本行业并参与市场竞争的重要决定因素。

（5）技术壁垒

企业倾向于委聘基于多年累积开发而具有技术扩展性的成熟服务提供商，新进入者短期内无法实现。前沿技术被视为未来人力资源服务业的关键竞争领域之一。例如，云计算技术、大数据技术、移动终端技术等均被视为须大量资金投入的主要技术应用，因而仅有少数寻求进入市场的新参与者得以应用。

5、行业发展趋势

（1）整体解决方案将成为行业大势所趋

随着我国产业结构升级的不断深化，人力资源服务业态逐渐丰富，下游客户对服务价值的要求也日益提高，在要求“专、精、深”个性化服务的同时，也要求人力资源服务机构具备提供多品类人力资源服务的能力。为满足市场需求，人力资源服务机构正逐步由提供单一服务向综合服务转变，将具有竞争性、专业化的产品或服务综合起来，为客户提供“一站式”人力资源整体解决方案。对于人力资源服务供应商而言，整体解决方案的服务模式将实现客户、产品资源共享，提高企业的利润率，亦有助于明确定位自身的优势和细分市场，为客户提供更多高附加值和综合性服务的解决方案。

（2）新兴技术推动行业的信息化和数字化转型

随着国内 5G 时代的到来以及大数据、云计算、人工智能等新兴技术的不断演进，中国人力资源市场正朝着信息化、数字化的方向不断发展。一方面，新兴技术赋能将大幅提升人力资源服务供应商的服务效率：（1）视频方式实时连接候选人与客户，而不再受空间上的限制；（2）系统自动对候选人的简历进行筛选、招聘和匹配，并且随着 B 端和 C 端数据量的沉淀以及人工智能算法的发展提升匹配效率；（3）系统自动完成问询服务、语音留言、电话拨打等标准化流程，从而节省人工成本，帮助企业提供运营效率。另一方面，新兴技术与

传统人力资源服务产品的结合，将催生出创新型服务产品、服务方式及商业模式，一系列云化、移动化、社交化的人力资源线上产品正在不断丰富传统业态。未来，信息技术对人力资源服务行业的赋能将发挥更大作用，引领行业进入全面数字化的时代。

（3）灵活用工业务迎来黄金发展期

近年来灵活用工业务迎来黄金发展期，灵活用工模式在国外发展已经较为成熟，国内灵活用工市场近年来呈现快速增长态势，主要原因系：（1）在宏观经济增速放缓的大背景下，客户更关注于自身成本的控制以及经营灵活性，将非核心业务外包给第三方专业机构从而降低固定成本、时间成本和管理费用有助于降本增效，在降低用工风险的同时提升公司核心竞争力；（2）伴随着《新劳动合同法》以及《劳务派遣暂行规定》的实施，传统劳务派遣业务面临转型，作为传统劳务派遣业务替代品的灵活用工业务的市场需求大幅增加；（3）灵活用工对于稳定就业的作用受到政府高度重视，2020年7月国务院办公厅发布《关于支持多渠道灵活就业的意见》，把支持灵活就业作为稳就业和保居民就业的重要举措，提出要强化政策服务供给，创造更多灵活就业机会，激发劳动者创业活力和创新潜能，鼓励自谋职业、自主创业，全力以赴稳定就业大局。

未来，随着灵活用工管理模式在国有企业以及民营企业的进一步认可以及就业者对灵活用工接受程度的进一步提高，灵活用工业务仍将保持快速增长。

（4）产业并购整合成为推动行业发展的重要手段

从人力资源服务行业目前发展趋势来看，人力资源服务机构单靠提供单一服务赢得市场的时代已经过去，综合性解决方案能力将成为行业竞争的关键。要想保持市场地位，必须有能力为客户提供多样化的服务，产业并购和资源整合将成为人力资源服务企业提升竞争实力和推动人力资源服务行业发展的重要手段。

（5）国际化步伐加快

随着全球经济一体化和贸易自由化，人才流动的全球化和人力资源配置的国际化趋势日益明显。另外，伴随着全球经济环境变化及中国经济的快速发展，以及中国政府对外资人力资源服务机构准入政策的放松，中国人力资源服务市

场国际化的进程逐步加快，大量跨国的人力资源服务企业通过并购、投资、入股等方式进入中国人力资源市场。国际人力资源服务机构的本土化，不仅使中国人力资源服务企业在国内市场竞争能力增强，同时国内企业所面临的竞争压力也逐渐扩大，中国人力资源服务业国际化进程将成为必然趋势。

6、行业技术水平及特点

人力资源服务行业涉及大量客户和雇员数据的加工处理和信息匹配，需要强大的信息技术能力作为支撑；同时，人力资源服务业也是新兴信息技术广泛应用的领域，大数据、云计算、人工智能等新技术的兴起，不断促使整个人力资源服务业创新服务内容、商业模式及生态环境，数字化人力资源时代正在加速到来。

目前，人力资源服务行业正在积极运用云计算、人工智能、大数据等新技术，不断提升运营管理效率，创新人力资源管理模式。比如，人工智能技术的预测性算法和机器学习正在快速成为确定工作最佳人选的工具，人工智能技术被用于简历和职位的智能匹配，分析职位描述的真实意图，同时分析简历适合的岗位，通过自然语言分析，人工智能技术将有可能达到有经验的 HR 经理水平，极大地提高岗位与简历匹配的准确性与效率。

7、行业经营模式

由于发展背景和业务范围不同，人力资源服务业内不同类型的服务机构在经营模式特点上存在差异，主要可分为以下三种类型：

（1）细分领域专注的业务模式

专注于细分领域的企业主要为客户提供某特定领域或行业的人力资源服务，例如 Robert Half 专注于财务会计领域，Team Health 专注于医疗卫生领域等，ADP 专注于人力资源技术服务等。

（2）单一产品专注的业务模式

专注于单一产品的企业主要为客户提供某类特定的人力资源服务，例如罗盛（Russell Reynolds Associates）专注于提供中高端人才访寻服务等。国内早期

大多数人力资源服务机构都专注于特定人力资源服务产品，例如北京外服、上海外服和中智早期专注于人事代理、本公司早期专注于中高端人才访寻等。

（3）整体解决方案的业务模式

致力于提供整体解决方案的企业能为客户提供多种类的人力资源服务，覆盖人力资源服务产业链的招聘、管理、培训、留用等多方面，具体提供包括中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工、薪酬福利管理等在内的服务，例如万宝盛华集团（Manpower Group）、任仕达集团（Randstad Group）等。

从目前的发展趋势来看，人力资源服务机构单靠提供单一服务赢得市场的时代已经过去，现在进入整合服务阶段，要想保持市场地位，必须有能力为客户提供多样化的服务，未来整体解决方案的业务模式将占主导地位。

8、行业的周期性、区域性及季节性特征

（1）周期性

人力资源服务业发展状况与企业对人才的需求直接相关，而人才需求又与宏观经济密切相关，因此行业具有一定的周期性特点。在宏观经济形势向好时，企业会增加人力成本的预算，扩大人才的需求，因此中高端人才访寻业务、招聘流程外包业务、灵活用工业务等细分行业的发展会出现增长态势。而在宏观经济下滑的时候，企业缩减人力成本预算，降低人才的招聘需求，因此上述细分行业发展也会出现下降的态势。总的来说，人力资源服务行业具有顺周期性。

（2）区域性

我国人力资源服务行业在各地区的配置不均衡，与地区经济发展水平具有一定的联系。目前我国经济较发达的长江三角洲地区、珠江三角洲地区、京津冀等地区，人力资源服务行业发展较为迅速，而中西部地区的人力资源服务行业发展则相对落后。随着中国产业转型升级和城镇化进程的进一步加快，我国人力资源服务行业区域发展将更为均衡。

（3）季节性

人力资源服务具有持续性和重复性，整体而言，人力资源行业没有明显的季节性特征。受春节等传统节日因素影响，中高端人才访寻和招聘流程外包等

侧重于人员招聘的细分行业一季度收入一般略低。

9、公司所处行业与上、下游行业之间的关联性

对于人力资源服务业，本行业上游主要服务于劳动个体，下游主要是各类用人单位。

（1）与上游的关联性及其影响

人力资源服务业的上游服务于能够提供劳动的个体。劳动年龄人口是一个国家或地区全部人口中具有劳动能力的那部分人口。根据国家统计局的数据，我国劳动年龄人口虽呈下降趋势，但总体来看我国 2019 年 15-59 岁的劳动年龄人口仍达 8.96 亿人，劳动力资源仍然丰富。

（2）与下游的关联性及其影响

人力资源服务业的下游为用人单位，具体可以分为国有企业、民营企业和外资企业三个部分。首先，国有企业是我国经济组成的重要主体，随着国企改革的深化和运营管理市场化水平持续提升，国企对提升人力资源管理水平的要求逐步增强，促使国企对人力资源灵活用工服务需求持续提升。第二，随着民营企业规模的扩大和对人才投资力度的持续加大，对人力资源管理业务方面的需求越来越大。第三，外资企业一直以来是人力资源服务业重要的客户来源，外资企业的全球战略调整及合并整合等将对中国人力资源管理高端业务方面带来新的需求。此外，随着近年来中国企业“走出去”步伐加快，中国企业在海外的人力资源服务需求持续增长，为国内人力资源服务企业布局海外市场提供了重要机遇。

（二）行业竞争情况

1、行业竞争格局

人力资源服务业在我国属于朝阳行业，正处于快速发展时期，发展前景广阔。根据人社部数据，人力资源服务业的市场规模（注：市场规模为宽口径行业规模数据，包含代发工资额等）从 2015 年的 9,680 亿元增长至 2019 年的 19,553 亿元，2015 年-2019 年收入复合增长率为 19.22%。

虽然人力资源服务业在国内属于快速增长市场，但行业内公司数量较多且

大部分规模小，截至 2019 年底，我国共设立各类人力资源服务机构 3.96 万家，人力资源服务从业人员 67.48 万人，平均每个机构从业人员仅为 17 人。同时，人力资源服务业竞争激烈且呈高度分散状态，行业市场化程度高，根据人瑞人才招股说明书披露，截至 2018 年 12 月 31 日，前五大人力资源服务业公司的市场占有率合计仅为 5.14%。

经过多年发展，我国的人力资源服务业开放度较高，随着中国政府对外资人力资源服务机构准入政策的放松，中国人力资源服务市场已经完全与国际接轨，并逐步成为中国开放度和市场化程度最高的服务行业之一。

2、主要竞争对手

（1）以整体解决方案为核心的竞争对手

发行人致力于成为国内领先的人力资源服务整体解决方案供应商，提供包括中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工、在线招聘、转职服务、人力资源咨询等全产业链服务，目前国内提供类似服务模式的企业较少，可比竞争对手主要有万宝盛华集团和任仕达集团。可比竞争对手的具体情况如下：

1) 万宝盛华集团（Manpower Group）

万宝盛华集团成立于 1948 年，是全球人力资源解决方案的领导者，并于 1994 年将业务拓展至中国大陆，为客户提供人事外包、培训、人事代理、人力资源规划和调研，以及政府战略咨询等服务。

2) 任仕达集团（Randstad Group）

任仕达集团成立于 1960 年，是全球最大的综合性人力资源服务机构之一。任仕达集团主要业务包括中高端人才访寻、岗位外包、人力资源解决方案、全球大客户服务、弹性人才管理、招聘流程外包和人才推荐。

（2）细分领域的主要竞争对手

发行人的主营业务为中高端人才访寻、招聘流程外包及灵活用工业务。其中，中高端人才访寻业务的主要竞争对手为米高蒲志（Michael Page International），招聘流程外包业务的主要竞争对手为 Alexander Mann Solutions (AMS)，灵活用工业务的主要竞争对手为外企德科以及人瑞人才。可比竞争对

手的具体情况如下：

1) 米高蒲志

米高蒲志成立于 1976 年，于八十年代在伦敦上市，是全球领先的专业招聘顾问公司，主要提供中高端人才访寻和招聘服务，覆盖包括财务与会计、金融服务与银行、工程与制造等领域。

2) Alexander Mann Solutions (AMS)

AMS 成立于 1996 年，是全球领先的人力资源咨询公司，主要提供招聘流程外包服务和转职服务等，主要覆盖领域包括高新技术、传媒、国防、机械、能源、金融、健康等行业。

3) 外企德科

外企德科成立于 2010 年，是北京外服与 Adecco Group 成立的一家中外合资人力资源服务企业。外企德科的业务主要包括人事派遣、岗位外包、人才招聘、企业福利外包、财务外包及薪酬管理等人力资源相关服务。

4) 人瑞人才

人瑞人才成立于 2010 年，是国内领先的灵活用工企业，目前在全国开设 31 家分公司及机构，业务覆盖 150 个城市，拥有自有员工超过 600 人，以及近 30,000 名在岗外包员工。

3、发行人竞争优势

(1) 持续创新的领先的人力资源整体解决方案

公司自成立以来，始终秉承以客户为中心的宗旨坚持技术驱动，紧跟客户需求不断创新服务产品，以适应不同发展阶段或者不同类型的客户需求。一方面，针对主要服务于大中型客户的中高端猎头服务、招聘流程外包服务、灵活用工服务等业务，公司通过技术和系统升级进行赋能，从顾问的获客、到候选人筛选、面试到发送候选人报告等各个环节持续提升效率；另一方面，公司近几年加大了线上产品技术研发投入，打磨适应可以聚合长尾客户资源的各类垂直招聘平台、OMO 产品、SaaS 云系列产品等系列线上产品。多年来，本公司始终坚持产品的多样化，积极打造“全流程、一站式、多渠道”的立体化服务

体系，通过协同各子品牌优势，稳固了“科锐国际”整体人才解决方案提供商的综合品牌影响力，巩固和提升了公司人力资源整体解决方案优势。

（2）优秀的管理团队和高效稳定的人才队伍优势

本公司的管理团队经验丰富、锐意进取，人力资源服务行业的平均服务时间达到 15 年以上，对行业发展规律和趋势有着深刻的理解。公司管理团队创建并领导本公司发展成为国内领先的人力资源服务企业，多年来执行的战略举措皆领先于市场。本公司人才队伍构成多元化，既有创业元老也有国际化的外聘高管；既有招聘领域的专家也有人力资源管理其他领域的领军人物；既有经验丰富的老同事也有高效创新的 90 后。本公司 1,000 余名专业顾问团队中，80% 以上拥有 8 年以上专业人力资源服务经验，70% 以上具备知名跨国企业和大中型企业工作背景，100% 拥有大专以上学历。本公司倡导以团队协作为核心的企业文化，建立了基于绩效奖金和股权激励等以中长期业绩为导向的合理激励机制和灵活高效的职业晋升机制，人才队伍流失率远低于市场平均水平。

（3）覆盖全球的强大的服务网络优势

截至 2020 年 9 月 30 日，本公司在全球共设有超过 110 家分支机构，遍布国内 99 个城市及海外 7 个不同国家的 11 个城市和地区，业务范围覆盖中国大陆、香港、英国、荷兰、新加坡、印度、泰国、马来西亚、印度尼西亚、越南、美国、澳大利亚等国家和地区，服务超过 18 个细分行业的研发、工程、制造、供应链、市场、销售、财务、法律、人事等多种职能职位，形成了 250 余个利润中心。公司跨区域的强大服务网络，能够帮助公司快速响应客户需求，伴随跨国公司在中国市场的深入发展和中国企业跨区域及国际化扩张步伐，以客户为中心快速集中优质资源，提供量身定制精准化的产品和服务，实现产品和服务的交叉销售，进一步巩固公司的领先优势。

（4）基于专业综合服务能力和细分行业优势而积累的品牌优势

本着“以客户为中心”的核心价值观，公司多年来专注于细分行业及职能，通过多品牌独立运行的经营模式，在业内树立了诸多知名细分市场优势品牌，如提供综合中高端人才访寻业务的“科锐咨询”，专注于 IT 领域提供中高端人才访寻业务的“速聘咨询”，招聘流程外包业务的“CAREER RPO”，提供综

合灵活用工业务的“科锐派 CAREER SEND”，专注于医药研发领域提供灵活用工业务的“欧格林”，专注于终端销售领域提供灵活用工业务的“康肯”等。同时，协同各子品牌优势，围绕“科锐国际”的整体品牌形象，本公司建立了人力资源整体解决方案提供商的综合品牌影响力。此外，本公司注重切实回馈客户并致力于中国人力资源行业发展和建设，每年定期发布基于雇员和雇主的市场调研报告，包括：《薪酬指南》、《中国人才景气报告》、《招聘趋势》、《薪酬涨幅》等白皮书；作为中国人才交流协会理事单位和中国对外服务工作行业协会常务理事单位，本公司通过行业协会、市场调研提案、行业论坛等深度参与和推动中国人力资源服务行业的规范发展，同时也树立了本公司良好的企业社会责任形象。

专业的服务能力和良好的业界口碑为本公司赢得了众多国际、国内的荣誉和奖项。2019 年，公司荣获《第一资源》评出的“最佳灵活用工服务机构”、“2019 中国猎头行业排行版 TOP10”，The RI Awards of China 评出的“中国区最佳招聘服务商”，《人力资本管理》杂志评出的“大中华区人力资源服务行业先驱”，亚太人才服务研究院评出的“领军企业奖”，《北京人力资源服务行业协会》评出的“2019 北京地区人力资源服务品牌 50 强”、“猎头品牌 10 强”，《企业网 D1Net》评选的“2018 最佳 AI 简历管理提供商”，证券时报评选的“中国创业板上市公司价值 50 强”及“中国创业板上市公司十佳管理团队”。2018 年，公司荣获《第一资源》评出的“最佳灵活用工服务机构”、HRO Today Baker's Dozen 评出的“招聘流程外包最佳服务商”、The RI Awards of China 评出的“中国区最佳招聘服务商”、智享会评出的“招聘技术创新供应商 5 强”、《人力资本管理》杂志评出的“大中华区人力资源服务行业先驱”、亚太人才服务研究院评出的“领军企业奖”。2017 年，公司获得《人力资本管理》杂志“大中华区最佳招聘流程外包机构奖”、The RI Awards “中国区最佳综合招聘机构奖”、HRO Today Baker's Dozen “招聘流程外包最佳服务商”、智享会“中国招聘流程外包与灵活用工服务机构 10 强”、《第一资源》“年度人力资源行业引领奖”，以及当选为上海人才服务行业协会“2017 年信得过人力资源服务机构”。

（5）稳步增长的优质客户资源和强大的候选人数据库资源优势

本公司建立了多元化而稳定的客户基础，客户数量从 2010 年的 800 家左右上升到目前的近 4,000 家；目前，公司与近万家著名跨国及中资企业保持长期合作，中国市场业务客户中 45%为外资企业，44%为快速成长的民营企业，11%为国有企业，与国内同行业竞争者相对比，公司中高端客户资源优势明显。公司客户合作期限长、粘性强和复购率高，其中 75%为重复购买客户，大量客户的服务期超过十年。

2019 年度，公司中高端人才访寻、招聘流程外包业务成功为客户推荐的中高级管理人员及专业技术岗位人员超过 28,000 名，灵活用工累计派出人员 160,600 人次。目前，本公司共积累了超过 1,000 万条候选人信息，同时，公司不断扩大候选人数据库资源，激活市场对冗余候选人信息的需求，提高候选人资源周转率。高端优质的客户资源和强大的候选人数据库资源，为公司带来了稳定并持续增长的业务来源，确保公司经营业绩保持长期增长。

四、主要业务模式、产品或服务的主要内容

（一）发行人主要产品或服务的主要内容

本公司是国内领先的人力资源整体解决方案提供商，自成立以来始终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。在“一体两翼”、“一带一路”、“一同起舞”、“一群人”等“四个一”的发展战略指引下，公司已形成以平台为流量入口、以 SaaS 大数据为依托、围绕人力资源全产业链服务、线上与线下产品相融合的人力资源服务生态总体布局。



线下产品方面，公司依托内部高效的业务管理系统，通过技术和系统的持续升级赋能中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工等线下业务，从顾问的获客、到候选人筛选、面试到发送候选人报告等各个环节不断提高运营效率，并通过设立和并购加快海外网络布局加大海外交付能力。截至 2020 年 9 月 30 日，本公司共设有超过 110 家分支机构，遍布国内 99 个城市及海外 7 个不同国家的 11 个城市和地区，公司拥有 2,200 余名专业招聘顾问，业务覆盖中国大陆及香港、英国、荷兰、新加坡、印度、泰国、马来西亚、印度尼西亚、越南、美国等国家和地区，服务超过 18 个细分行业的研发、工程、制造、供应链、市场、销售、财务、法律、人事等多种职能职位，形成了 250 余个利润中心。2019 年度，公司中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工业务成功为客户推荐中高端管理人员和专业技术岗位超过 28,300 余人，累计派出人员 160,600 人次。

线上产品方面，公司通过加大技术研发投入，打造了适应长尾客户需求的高新技术模块产品“一朵云”与“一个平台”，“一朵云”即覆盖招聘、入职、考勤，薪税、福利管理等多场景模块的“才到”HR SaaS 平台，“一个平台”即专注于大学生、大健康、零售等垂直领域的“科锐优职”行业细分招聘平台。同时，公司在 2020 年上半年开放了连接人力资源行业内各服务商的生态圈平台“禾蛙”。未来，公司线上产品的快速发展，将对未来业绩形成有力支撑。

公司报告期内主要业务具体介绍如下：

1、中高端人才访寻

中高端人才访寻，也称中高端猎头，是一种针对中高端人才的招聘模式，即为客户提供咨询、搜寻、甄选、评估、推荐并协助录用中高级人才的服务活动，其目标候选人（即中高端人才）泛指具有较高知识水平、专业技能的中高层管理人员、中高级技术人员或其他稀缺人员，处于企业组织结构中的中层或高层位置。中高端人才访寻可以提供一整套完善的服务流程，通过针对性寻访、面试、测评等工具方法，对候选人才进行反复甄选，具有效率高、及时准确等特点，能提高招聘效率，帮助企业提高劳动生产率和人力资本质量。

本公司中高端人才访寻业务以“行业+职能+区域”矩阵式划分服务单位。公司拥有多年的行业及职能经验积累，深谙中国重点行业的人才需求特征，致力于提供精准匹配的人才解决方案，中高端人才访寻业务覆盖医药、消费品、房地产、金融、物流、工业制造、能源化工等传统行业，并针对各细分行业的发展和演进前瞻性地进入文化教育、高科技、互联网、现代服务业等新兴行业；此外，公司也基于研发、工程、制造、供应链、市场、销售、财务、法律、人事等多种职能职位形成跨行业的中高端人才访寻业务体系。

2、招聘流程外包

招聘流程外包，是一种以客户为导向，以项目为建制的招聘解决方案服务，是着眼于公司在较长的招聘周期内大规模招聘需求提供的定制化解决方案。招聘流程外包服务过程中，企业将内部招聘的整个或部分流程外包给第三方服务机构来完成，由其负责招聘人才规划、雇主品牌维护、招聘管理系统优化、招聘流程实施、应用和改进以及第三方供应商管理等，以缩短招聘周期，降低招聘成本，提高招聘效率，提升用人部门满意度。招聘流程外包业务特别适用于人员流动频繁、批量招聘需求大、岗位同质性高、注重招聘时效和质量的企业，是跨国公司常用的一种人才服务解决方案。

本公司提供的是端对端招聘流程外包业务，即客户把整体的招聘流程全部外包给本公司完成，本公司提供的服务包括：前期 1 到 3 个月的招聘流程及招聘组织结构优化咨询、设计招聘方案、引入招聘系统、执行招聘计划等，具体覆盖从确定职位描述，到分析用人理念、职位需求、与用人部门负责人沟通，

招聘发布，筛选简历，背景调查，人才测评，面试到录用通知，直至候选人报到的所有环节。端对端招聘流程外包业务是一种附加值较高的招聘流程外包服务形态，能有效分担客户人力资源部门的招聘压力，以便其专注于其他非招聘类的人力资源管理，是目前全球招聘流程外包业务的主流模式以及中国未来招聘流程外包业务的主要服务形式。

3、灵活用工

灵活用工服务，是客户将部分业务或重复性劳动的岗位委托给人力资源服务机构，人力资源服务机构根据业务流程、岗位职责，自行组织人员完成业务，客户以业务完成量或岗位人员工作开展情况与人力资源服务机构进行结算的服务方式。灵活用工服务主要针对企业在面临人员编制紧张、旺季人才短缺、项目用工短缺、三期（孕期、产假、哺乳期）员工短期替补等难题，在国内，灵活用工主要形式为岗位外包服务，它由人力资源服务机构承担相应的法定雇主责任，包括此岗位专业人员的招聘、薪酬发放、培训、业务现场管理等各个环节。同时，由人力资源服务机构承担所有用人风险，在用工人数、周期及人才的筛选方面都非常灵活。

本公司从 2006 年起开展灵活用工服务，截至 2019 年末，公司管理灵活用工业务派出人员超过 14,000 人。从提供的岗位划分，公司目前经营灵活用工服务涉及专业类岗位外包服务、通用类岗位外包服务以及办公室行政岗位外包服务。

4、其他业务

除上述业务外，本公司的其他业务包括传统劳务派遣业务、人才测评、咨询、培训等线下业务以及线上招考一体化、线上交易平台服务等线上业务。

（二）发行人主要业务模式

1、服务及盈利模式

作为人力资源整体解决方案提供商，公司为客户提供一站式人力资源服务，服务的价值体现于为客户创造的价值之中。在此盈利模式下，公司业绩的增长取决于所服务的客户持续稳定、新客户数量的增加、内部招聘经营能力的提升

（如顾问完成工作时间、期间内完成项目数量）以及所积累的候选人数据库质量。

（1）中高端人才访寻

本公司中高端人才访寻业务的盈利模式主要是根据客户委托的职位，按照访寻结果收取服务费。本公司的招聘顾问基于对行业的积淀和客户需求的认识，通过多种方式寻找、面试、评估、筛选候选人，为用人单位成功推荐中高端人才，从而向客户收取相应的顾问服务费，服务费一般按照候选人年薪的一定比例收取，候选人年薪包括但不限于基本工资、奖金、津贴以及公司为个人支付的个人所得税、个人部分的社会保险费和住房公积金等。

（2）招聘流程外包

本公司根据合同约定为客户提供招聘流程外包业务。协议或合同中约定本公司按照客户的要求推荐或经客户选定，向客户派驻现场招聘顾问；由现场招聘顾问根据客户的指令或一定期间的招聘计划并依照双方协商确定的服务标准，完成客户的人才推荐或人力资源管理部分其他作业。目前收费方式可分为固定收费和变动收费，固定收费主要是本公司提供驻场招聘服务的业务人员在每月完成相应服务后，公司按照合同约定的金额收取费用；变动收费则根据客户需求，在相应招聘流程节点的服务完成后收取费用。

（3）灵活用工

灵活用工服务的收费模式为根据客户企业的需求，定制项目服务方案，折算项目所需人员数量，并在提供的项目服务人员的人工成本上加成风险金和合理溢价或以双方约定的固定服务费的方式进行收费。

（4）其他业务

公司其他业务主要为传统劳务派遣业务、材料制作业务、招考一体化业务、HRM 人力资源管理云软件服务、科锐国际管理学院的专业课程培训业务、市场调研、招聘项目咨询服务等小规模的业务形式。

2、业务承接模式

本公司通过多种渠道获得客户需求，依托多年积累的品牌优势，由公司业

务开发部门进行市场调查、信息收集，并对潜在的目标客户和项目进行跟踪、约见、商谈合作意向，对有意向的客户进行分析并最终确认合作方式。本公司中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工等主要业务获取客户需求的途径主要包括：现有客户的业务需求延续、已有客户向其他潜在客户推荐发行人、发行人通过网络营销、电话销售、行业论坛及会议等方式获取新的客户需求、对其他业务的现有客户进行产品交叉销售等。

3、项目执行模式

（1）中高端人才访寻

中高端人才访寻渠道主要包括：访寻专员的电话访寻及上门拜访、现有候选人的推荐、候选人在发行人的门户网站上主动投递、通过 LinkedIn 等网络渠道寻找、通过行业论坛及展会的参会人员获取信息等。

在中高端人才访寻业务中，候选人资源作为业务开展重要要素之一，发行人通过上述的中高端人才资源的获取方式，将获取的人才信息存入信息管理平台候选人模块；另一方面客户发出的职位招聘要求作为重要的需求要素之一，发行人通过上述获取客户需求的途径，将获取的职位需求存入信息管理平台职位管理模块。目前行业及区域运营中，以客户需求为出发点，按照职位要求筛选信息管理平台内的候选人模块和市场上潜在的候选人，经过面试测试等工具将最优人选推荐给客户。由于最终人选的信息来源可能来自于发行人的信息管理平台，因此存在先获取人力资源再推荐给客户的情形。

（2）招聘流程外包

发行人在苏州建有大型候选人访寻中心，拥有近百名专业后端访寻专员，人才库存有超过 400 万条候选人信息，能快速匹配用人单位的招聘需求。除此以外，访寻专员通过电话拜访、现有候选人的推荐、候选人在发行人的门户网站上主动投递、通过地方学校招聘专场获取、通过行业论坛及展会的参会人员信息获取等途径获取所需的人才资源。

（3）灵活用工

灵活用工人员的获得渠道主要包括：访寻专员的电话访寻、现有候选人的推荐、候选人在发行人的门户网站上主动投递、通过地方学校招聘专场获取、

通过行业论坛及展会的参会人员信息获取等。

灵活用工针对企业在面临人员编制紧张、旺季人才短缺、项目用工短缺、三期（孕期、产假、哺乳期）员工短期替补等难题，提供相对应岗位专业人员的招聘、薪酬发放、培训等各个环节服务。针对招聘环节，会更加注重时效性，在招聘形式上也体现了灵活的特点。发行人筛选灵活用工业务的派出人员具体情况如下：

- 1) 挑选拥有丰富行业经验和招聘经验的业务人员，成立项目组；
- 2) 充分利用公司简历库、访寻中心、互联网、校园招聘、候选人推荐等渠道，寻访、接触目标候选人；
- 3) 为候选人做职业规划，向候选人宣讲项目在个人职业发展中的作用，同时说服客户提高优秀外包岗位员工转正率，提升项目吸引力；
- 4) 通过组织电话面试、当面复试、招聘会专场等多种形式筛选最符合条件的候选人；
- 5) 利用公司各地的分支机构，安排有需求的客户人力资源部门负责人参与专场甄选，确保客户对派驻人员的满意度。

发行人在业务执行过程中，为客户提供员工入职前、在岗到离职的全流程管理服务，以保障派出人员可以胜任客户需求：

- 1) 员工岗前技能培训：入职前由公司讲师提供技能培训，如电话沟通技巧、礼仪知识、产品专业知识等。
- 2) 员工岗前心理辅导：入职前对外包岗位员工持续心理辅导，告知该岗位可能面临的压力及困难，确保合理预期挑战性。
- 3) 提高员工归属感：入职后，业务人员每两周到工作现场，倾听、了解派出员工工作感受，疏导负面情绪避免影响工作表现，定期组织派出员工关怀活动，体现公司的人文关怀，提高派出员工的工作满意度。
- 4) 最佳雇主咨询：定期向客户提供拒签聘用意向候选人及试用期雇员流失率分析，辅助客户搭建雇主品牌，成为最优雇主。
- 5) 全面绩效管理：与客户一起设定 KPI 与内部奖惩机制，定期进行沟通和

考核，调动派出员工的工作积极性。

6) 定期进行质量管理：针对用人单位、派出员工雇员每季度安排满意度调查，提升派出员工服务质量，进而提高客户满意度。

7) 实施人员储备计划：与客户进行沟通，为表现优异的派出员工争取转正机会，为客户的长期运行储备人才，建立和维护客户的人才库。

(4) 营销模式

公司通过整合多种渠道优势，满足客户个性化需求。公司成立至今，以内容营销为核心，通过多维度营销手段树立行业内的专业品牌形象，从而获取新客户以及提升存量客户复购率。具体包括：1) 与国内各类政府机关、产业园区及咨询机构建立战略合作伙伴关系，通过与渠道合作伙伴的资源、品牌、服务平台共享获取商业机会；2) 参与人力资源行业知名论坛与交流峰会等形式，交流国际和国内人力资源市场上先进的人力资源及招聘管理实践，借此提升本公司对客户的需求趋势把握，同时增加客户对本公司的了解和认同；3) 公司基于历年积累的优质客户资源和候选人数据库资源，针对雇员及雇主进行调查研究，总结分析中国人力资源发展的行业趋势和潜在问题，定期发布《薪酬指南》、《中国人才景气报告》、《招聘趋势》、《薪酬涨幅》、《幸福企业指数》、《招聘有效性》等专项报告。

(5) 管理模式

公司通过建立大客户管理团队、业务信息化管理以及招聘流程标准化手册管理确保为客户提供统一、高质量的服务。

1) 大客户管理团队

基于公司策略设立大客户管理团队，每个产品线大客户均有指定负责人作为唯一沟通窗口与客户进行对接，建立多层面的客户关系以增加客户关系的粘性，并在服务好本产品线的基础上，逐步引入其他产品服务，力争为大客户提供整体化的人才配置方案，同时增加本公司在每个大客户的人才获取费用的份额。

2) 业务信息化管理

从客户开发、拜访、合同签署、顾问候选人推荐、上岗、费用收取的全部流程均实现 ERP 系统量化管理，确保整个流程的每个关键环节均可监测、追踪、考核。同时设有质检部门，对于进入 ERP 系统的客户及候选人信息进行准确度核查，保证信息的真实有效。对于客户的角色和属性提供信息运营管理，了解掌握客户对招聘行为的趋势和偏好；以核心活动为主，常规活动和热点用户为辅，进行活动运营管理，以便让客户了解提供服务的附加价值及产品多样化；最后按照流程、感受、认知触发用户转变为忠实用户，完成客户的体验运营管理。

3) 招聘流程标准化管理

对于客户的跨区域招聘项目，需多个团队或地区支持配合完成时，均由招聘流程标准化手册作为指导，确保为客户提供统一、高质量的服务。招聘流程标准化手册对业务开发、合同签订、客户需求分析、访寻候选人、筛选候选人等方面都有细致规定。

(6) 采购模式

公司物资和服务采购情况如下表所示：

申请部门	采购物资及服务
市场部	市场活动赞助合作、公司宣传品印刷及制作、公司纪念礼品、广告投放、文档翻译
各业务部门	各人才网站简历服务、部分地区的社保及公积金代缴服务
招聘流程外包业务部	外包服务供应商，包括职位发布和简历获取平台、背景调查服务、招聘管理软件及测评工具、企业微招聘平台搭建服务商及其他相关的服务商
行政部	办公用品
信息技术部	计算机设备、软件等

一般情况下采购需求由各申请部门提出，相关人员在填报标准格式的《采购申请单》后，交予各部门总监签字授权。在采购申请通过后，申请部门应对金额较大的采购组织供应商招标，招标时必须有财务部财务经理参与。与供应商确定采购合同后，需交由法务部审核，并由财务部核准采购金额的报销，最终由出纳人员根据 ERP 系统提供的付款报告进行支付及核销。

(7) 结算模式

1) 与客户的结算方式

公司与客户的业务结算模式分为按周期结算（主要为按月计算）和按项目收费，其中按周期结算主要是公司根据向客户提供的服务，按约定收费金额收取费用；按项目收费则根据客户需求在完成项目服务后，根据服务量结算收取费用。公司在与客户约定之日向客户提供服务费用《结算单》，客户收到后确认无误后公司开具发票邮寄给到客户，客户在约定日期内完成付款。

2) 与供应商的结算方式

公司与供应商按照采购合同约定的结算条款和结算周期进行付款，公司接到供应商提供的结算通知，经双方确认一致后由供应商开具相应金额的发票，公司收到发票后于约定期限内完成付款。

五、现有业务发展安排及未来发展战略

（一）总体发展战略与目标

1、发展战略

本公司围绕全球市场不断发展的人力资源服务需求，制定了“一体两翼”、“一带一路”、“一同起舞”、“一群人”的“四个一”总体发展战略，具体如下：

（1）一体两翼

以大数据为核心资源，以 B 端客户与 C 端候选人为两翼。运用人工智能技术、不断升级 SaaS 云服务产品和数据平台通过多种服务模式广泛聚合更多的企业和人才，并针对两端的需求通过线上平台、技术与线下服务产品交融进行深度撮合和匹配交付；通过服务模块化及服务产品线上与线下的融合升级、不断积累数据资源，以达到围绕 B 端客户与 C 端人选在人力资源服务需求之外的场景进行多维度资源整合，以提供更广泛服务场景的业务模式。

（2）“一带一路”

响应国家“一带一路”政策号召，始终围绕“走出去”和“引进来”的企业各种人力资源管理需求提供服务+技术+平台的多种解决方案；并通过设立和收购等多种形式加快海外服务网络布局，以加大海外交付能力。

(3) “一同起舞”

坚持通过互联互通和规范流程管理打通内部业务部门与各分支机构的管理控制与资源共享，以及通过合资合作、发展加盟商和业务合作伙伴平台等形式聚合外部资源共生共赢，为更广阔的市场提供优质服务。

(4) “一群人”

公司始终重视人才梯队建设，坚持人才培养与员工关怀，通过有效的绩效政策及晋升培训体系、独特的企业文化增加企业凝聚力，重视员工职业生涯发展，减少人才流失提高人效。

2、业务发展目标

公司将积极推进“四个一”发展战略，在“咨询服务化、服务模块化、模块 SaaS 化、SaaS 平台化”的四化指引下，打造行业领先的“服务+平台+技术”创新模型以及“前店后厂”的运营模式，不断加强技术中台和数据中台建设，创新发展形成行业领先的云计算、大数据、人工智能等技术应用能力，通过内生发展和资本驱动形成全球服务资源整合和协同体系，吸引和集聚行业优秀人才，打造行业领先的跨国经营高素质人才队伍，至 2025 年成为具有国际竞争力的专业化、数字化人力资本服务品牌。

(二) 业务发展规划

1、坚持客户第一，持续深入垂直升级

深入探索分析新经济形式下的客户需求，坚持垂直升级，在原有行业 KA 的基础上，国内积极布局粤港澳大湾区、长三角、长江中下游经济带、京津冀、成渝五大商圈，聚合区域内政府合作伙伴资源，多种形式为区域内广大客户提供一站式人力资源全产业链服务。重点在企业数字化转型，高科技行业包括云计算、大数据、人工智能，电商与本地生活，大健康，在线教育，新能源产业链，金融行业，政府事业单位基于政府云平台及智慧化城市升级等方面入手深入了解客户，不断完善现有服务和解决方案组合，满足客户在变革驱动下产生的深层次人力资源服务需求。

2、广泛聚合伙伴资源，一同起舞

公司内部各条业务线强化协同、带动交叉销售的同时，不断丰富产品线，与外部行业内的伙伴在产品与客户资源方面进行合作互助，年初推出“禾蛙”众包平台产品。“禾蛙”是人力资源服务企业间合作做单的 B2B 平台，人力资源服务企业将冗余的需求和冗余的交付能力通过平台多对多的撮合，通过行业间的长尾协同提升人力资源企业收入，从而达到推动人力资源行业的信息化、云端化、智能化，提升人力资源行业的效能和专业度。

3、继续加大投资，技术先行

公司将继续加大技术投资力度，完善内部 CTS 系统建设、继续在垂直招聘平台建设和人力资源 SaaS 产品加大投入；不断加强服务中台、技术中台、数据中台建设，为前台的多种业务场景提供强有力的技术产品支持。

4、持续海外布局，坚持国际化发展

未来公司持续坚持“一带一路”的基本战略，继续随着国内外大型客户的发展路径积极海外布局。借助 A 股人力资源上市企业的优势和标杆作用示范作用，加大海外投资与并购力度，根据国内外客户海外人才招聘与管理的需求扩大国际化业务体系的服务网络布局与建设。

六、财务性投资情况

（一）最近一期末交易性金融资产、长期股权投资的具体情况

1、公司最近一期末持有交易性金融资产的具体情况

截至 2020 年 9 月 30 日，公司交易性金融资产为 17.42 万元，系持有的科锐正信 20%股权。科锐正信系公司报告期内原控股子公司，公司于 2018 年 12 月 31 日将其持有的科锐正信 31%股权转让给山东正信，对科锐正信丧失控制权，由于公司未在科锐正信派驻董事且对科锐正信不构成重大影响，因此在交易性金融资产进行核算。该事项属于财务性投资，本次财务性投资发生在董事会 6 个月以前，根据《再融资业务若干问题解答》相关规定，不需调减募集资金投资总额。

2、公司最近一期末持有长期股权投资的具体情况

截至 2020 年 9 月 30 日，公司长期股权投资为 8,695.97 万元，具体明细如下：

单位：万元

项目	投资时间	持股比例	主营业务	期末余额
北京三刻	2016 年 9 月	36.24%	中高端人才访寻	93.11
无锡智瑞	2016 年 12 月	21.05%	灵活用工业务	6,393.97
雄安人力	2018 年 7 月	25.00%	合资公司，开展区域性人力资源服务业务	535.43
尚贤投资	2019 年 12 月	49.00%	股权投资，投资方向为 人力资源服务上下游	139.12
国投科锐	2020 年 1 月	45.00%	合资公司，开展区域性 人力资源服务业务	209.35
河南汇融	2020 年 8 月	50.00%	合资公司，开展区域性 人力资源服务业务	125.00
中测高科	2020 年 8 月	20.00%	人才考试、测评	1,200.00

（1）北京三刻

北京三刻针对特定行业内优质的高端人才提供职业生涯规划、向用人单位反向推荐等增值服务，属于人力资源行业的前沿业务。该业务模式属于中高端人才访寻业务的创新模式，公司与北京三刻合作系延伸中高端人才访寻业务产业链之目的。

（2）无锡智瑞

无锡智瑞为华东领先的工业外包解决方案供应商，在 2017 年已为 20 余家 500 强企业提供三线管理（人事管理、生产管理、后勤管理）服务，派驻员工可覆盖从一线操作工到项目管理人员不同层级中的多个职能。该业务领域属于当时公司灵活用工业务尚未涉猎的行业领域，与公司灵活用工业务存在显著协同效应，通过投资无锡智瑞公司可快速学习相关领域的行业运营经验，有效帮助公司延伸在灵活用工业务的服务产业链，补足灵活用工的业务短板。

（3）雄安人力、国投科锐以及河南汇融

公司为打开雄安地区、海南省以及河南省的人力资源服务市场，分别与国家开发投资集团（以下简称“国开投”）下属子公司或是当地省政府下属子公司合资成立了雄安人力、国投科锐以及河南汇融。在合作过程中，公司可利用多年来积累的人力资源服务业务先进经验，以及国开投及省政府在当地积累的

丰富社会资源，有效拓展雄安地区、海南省以及河南省的下游客户群体，进一步扩大公司的市场地位。

（4）尚贤投资

尚贤投资目前暂无对外投资企业，属于财务性投资。本次财务性投资发生在董事会 6 个月以前，根据审核问答规定，不需调减募集资金投资总额。

（5）中测高科

中测高科主要从事人才测评、命题、考试服务等一体化专业服务，属于公司目前尚未涉猎的人力资源服务细分领域，投资中测高科可有效丰富公司全流程业务生态体系，通过学习中测高科的专业服务经验，公司可提高募投项目主营业务之一的“智慧云招聘平台”的专业服务能力，与本次募投项目实施具备协同效应。

综上，除投资尚贤投资以外，其余长期股权投资均系围绕主营业务展开，主要目的为加强在人力资源领域的产业布局，可有效促进公司业务可持续发展。

（二）本次发行相关董事会前六个月至今，公司实施的财务性投资及类金融业务的具体情况

1、自本次发行相关董事会前六个月至今，公司已实施或拟实施的财务性投资及类金融业务的具体情况

根据中国证监会发布的《监管规则适用指引—上市类第 1 号》相关规定，“对上市公司募集资金投资产业基金以及其他类似基金或产品的，如同时属于以下情形的，应当认定为财务性投资：（一）上市公司为有限合伙人或其投资身份类似于有限合伙人，不具有该基金（产品）的实际管理权或控制权；（二）上市公司以获取该基金（产品）或其投资项目的投资收益为主要目的。”

根据中国证监会发布的《再融资业务若干问题解答》相关规定，“财务性投资的类型包括不限于：类金融；投资产业基金、并购基金；拆借资金；委托贷款；以超过集团持股比例向集团财务公司出资或增资；购买收益波动大且风险较高的金融产品；非金融企业投资金融业务等。自本次发行相关董事会前六个月至今，公司已实施或拟实施的财务性投资及类金融业务的具体情况如下：

（1）类金融

类金融业务包括但不限于：融资租赁、商业保理和小贷业务等。报告期内，公司不存在类金融业务的情形。

（2）投资产业基金、并购基金

为促进公司产品和服务在人力资源领域的拓展，加强公司在人力资源领域的产业布局，为公司持续、稳定发展提供支持，本公司全资子公司天津薪睿与天津尚贤资产管理合伙企业（有限合伙）、自然人衣景春签署了《尚贤（天津）创业投资基金合伙企业（有限合伙）有限合作协议》，天津薪睿拟作为有限合伙人与相关投资方共同投资设立尚贤（天津）创业投资基金合伙企业（有限合伙）。2020年10月13日公司召开第二届董事会第二十三次会议，2020年10月29日公司召开2020年第二次临时股东大会审议通过了《关于全资子公司参与设立创业投资基金暨关联交易的议案》。天津薪睿认缴出资额为4,000万元，截至本募集说明书签署日，天津薪睿已实缴出资2,700万元。上述投资属于公司投资产业基金、并购基金，符合财务性投资的认定范围。

（3）拆借资金

报告期内，公司不存在拆借资金或拟拆借资金的情形。

（4）委托贷款

报告期内，公司不存在委托贷款或拟委托贷款的情形。

（5）以超过集团持股比例向集团财务公司出资或增资

报告期内，公司不存在以超过集团持股比例向集团财务公司出资或增资或拟以超过集团持股比例向集团财务公司出资或增资的情形。

（6）购买收益波动大且风险较高的金融产品

报告期内，公司不存在购买收益波动大且风险较高的金融产品或拟购买收益波动大且风险较高的金融产品的情形。

（7）非金融企业投资金融业务

报告期内，公司不存在投资与主业不相关的金融业务或拟投资与主业不相

关的金融业务的情形。

2、公司最近一期末不存在持有金额较大的财务性投资（包括类金融业务）情形

公司是国内领先的人力资源整体解决方案提供商，自成立以来始终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，公司三大主营业务为中高端人才访寻、招聘流程外包和灵活用工。在“一体两翼”、“一带一路”、“一同起舞”、“一群人”的“四个一”发展战略指引下，公司已形成以平台为流量入口、以 SaaS 大数据为依托、围绕人力资源全产业链服务、线上与线下产品相融合的人力资源服务生态总体布局。

根据中国证监会《再融资业务若干问题解答》等的相关规定，上市公司申请再融资时，除金融类企业外，原则上最近一期末不得存在持有金额较大、期限较长的交易性金融资产和可供出售的金融资产、借予他人款项、委托理财等财务性投资的情形。金额较大指的是，公司已持有和拟持有的财务性投资金额超过公司合并报表归属于母公司净资产的 30%（不包括对类金融业务的投资金额）。期限较长指的是，投资期限或预计投资期限超过一年，以及虽未超过一年但长期滚存。

截至本募集说明书签署日，公司已持有和拟持有的财务性投资金额如下表所示：

单位：万元		
项目	金额	备注
长期股权投资	139.12	对尚贤投资的投资，发生时间为2019年12月，为本次发行相关董事会前六个月之前
交易性金融资产	17.42	对科锐正信的投资，发生时间为2018年12月31日，为本次发行相关董事会前六个月之前
拟对合伙企业的出资	4,000.00	投资产业基金、并购基金
已持有的财务性投资合计	4,156.54	-
占合并报表归母净资产的比例	4.24%	按照2020年9月30日测算

截至2020年9月30日，发行人已持有和拟持有的财务性投资金额的合计金额为4,156.54万元，占合并报表中归母净资产的比例为4.24%，未超过公司合并报表归属于母公司净资产的30%，因此，发行人最近一期末不存在持有金

额较大、期限较长的财务性投资（包括类金融业务）情形。

3、本次募集资金规模的调减

本次发行董事会决议日前六月至本募集说明书签署日，公司实施的财务性投资为 4,000.00 万元，主要原因系公司投资尚贤基金 4,000.00 万元。公司已依此调减了本次发行的募集资金规模，具体如下：

2020 年 12 月 30 日，公司第二届董事会第二十六次会议审议通过《关于修订公司向特定对象发行股票方案的议案》，对本次向特定对象发行股票方案进行调整，将本次发行总规模从不超过人民币 80,000 万元调整为不超过人民币 76,000 万元，本次募集资金用途中涉及发行总规模、拟投入募集资金额亦作相应调整，调整前后对比如下：

单位：万元

序号	项目名称	调整前	调整后
1	数字化转型人力资本平台建设项目	33,000.00	33,000.00
2	集团信息化升级建设项目	23,000.00	23,000.00
3	补充流动资金	24,000.00	20,000.00
合计		80,000.00	76,000.00

除此之外，本次发行方案不存在其他调整。

根据《深圳证券交易所创业板上市公司证券发行上市审核问答》（深证上〔2020〕511 号）第七条：“7. 申请文件受理后，本次证券发行方案发生重大变化的，应当履行何种程序？”

答：上市公司提交发行申请文件后，如本次证券发行方案出现以下情形，应当视为本次证券发行方案发生重大变化，上市公司应当撤回本次证券发行申请重新申报，具体包括：（1）增加募集资金数额；（2）增加新的募投项目；（3）增加发行对象及认购数量；（4）其他可能对本次发行定价具有重大影响的事项。

减少募集资金、减少募投项目、减少发行对象及其对应的认购股份不视为本次发行方案发生了重大变化。

若本次证券发行方案发生变化但不属于重大变化的，上市公司应及时向本

所报告，并及时履行方案调整的内外程序，同时，保荐人应当就上述方案的调整是否已履行必要的内外程序、本次方案调整是否影响本次证券发行发表明确意见。保荐人发表明确肯定的核查意见的，该方案的调整不影响本所审核程序的正常进行。”

本次方案调整系募集资金总额由 80,000 万元调减至 76,000 万元，募投项目以及发行对象均未发生变化，属于《深圳证券交易所创业板上市公司证券发行上市审核问答》第七条规定之“不视为本次发行方案发生了重大变化”的情形，因此本次方案修订不属于发行方案发生重大变化之情形，本次方案调整不影响本次向特定对象发行股票。

4、目前财务性投资总额与本次募集资金规模和公司净资产水平的对比情况以及本次募集资金量的必要性和合理性

截至 2020 年 9 月 30 日，公司已持有及拟投资的财务性投资合计为 4,156.54 万元，占公司 2020 年 9 月末归属于母公司净资产的比例为 4.24%，占公司本次向特定对象发行股票拟募集资金的比例为 5.47%。

公司本次向特定对象发行股票拟募集资金与公司主业密切相关，符合公司发展战略。其中数字化转型人力资本平台建设项目有利于直接提升上市公司盈利能力、补足公司线上业务短板；集团信息化升级建设项目有利于公司提升运营管理和分析决策能力；补充流动资金将进一步增强公司资本实力，为持续发展的业务规模、研发创新投入提供充足的流动资金支持。

综合上述分析，公司已持有和拟持有的财务性投资金额占募集资金总额的比例和占合并报表归母净资产的比例相对较低，本次向特定对象发行股票募集资金主要用于数字化转型人力资本平台建设项目、集团信息化升级建设项目和补充流动资金项目，募集资金总量具有必要性和合理性。

第二节 本次证券发行概要

一、本次发行的背景和目的

（一）本次向特定对象发行股票的背景

党的“十九大”报告提出：“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。”与以往不同，党的“十九大”报告打破了传统以一二三产业划分产业体系的做法，从实体经济和要素投入关系的角度赋予产业体系新的内涵，把产业体系从以往的三产领域，拓展到实体经济、科技创新、现代金融、人力资源的“四个协同”。这是“十九大”报告根据时代变化对我国产业体系作出的新论述，具有重要的理论意义和现实指导意义，对未来人力资源服务业企业提出了更高的要求。人力资源服务业是一个持续发展的朝阳产业，具有巨大发展潜力。随着全球经济结构广泛深刻调整，我国深化改革开放和加快转变经济发展方式，人力资源服务业正处于重要发展机遇期，必将迎来新一轮快速发展。

近年来，面对经济全球化和产业转型的周期性挑战，在不确定的市场环境下，企业将会高频面临各种严峻考验。人力资源服务业管理者意识到需要从业务视角思考人力资源破局之道，打造敏捷人力资源，将管理与数字化同步升级，才能真正实现快速响应业务变革。在“人力资源数字化转型赋能组织和业务”过程中，人力资源服务业企业的角色正被重新定义，从参与和辅助走向主导和引领。人力资源服务业企业需要具备将人力资源“管理洞察”与人力资源“数字化”相融合的能力，构建数字化人力资源平台，成为企业人力资源数字化的智慧中枢。

另外，未来理想的经济内循环将是更规范、更高效、更自主、内需更旺盛的经济形态，数字经济的发展也会相应带来数字行业的竞争治理、城市数字经济发展的协同分工、创新发展、人才培养等四个方面的精耕细作。人力资源数字化转型带来的业务价值意义重大，打造“平台+生态型”人力资源体系在当前阶段势在必行。

（二）本次向特定对象发行股票的目的

1、拥抱新技术变革的浪潮，积极促进公司内部的信息化和数字化转型，提升业务生态布局

随着国内 5G 时代的到来以及大数据、云计算、人工智能等技术的不断演进，中国人力资源市场正朝着信息化、数字化的方向不断发展。公司作为 A 股人力资源服务行业第一股，主动拥抱新技术变革的浪潮，积极促进公司内部的信息化和数字化转型，并不断提升业务生态布局。

基于此，本次募投项目将用于“数字化转型人力资本平台建设项目”以及“集团信息化升级建设项目”。其中，“集团信息化升级建设项目”从基础能力、技术体系、应用体系等三个维度对公司当前内部信息化系统进行升级，建设完成后将为公司发展提供强有力的中后台支撑，并成为为客户提供创新服务的有力保障；“数字化转型人力资本平台建设项目”包括人力资源供应链生态平台、智慧云招聘平台、人力资源管理云平台三个应用平台，以及人才数据中台和 AI 中台两大支撑性平台，建设完成后公司的数字化服务能力将显著增强，人力资源业务生态将进一步完善，并为公司未来的可持续发展带来新引擎。

2、补充流动资金，增强公司资本实力，促进公司的持续、稳定发展

随着业务规模的扩大，公司营运资金需求不断上升，需要有充足的流动资金来满足业务发展及日常经营的需求，进而为公司进一步扩大业务规模和提升盈利能力奠定基础。本次募集资金到位后，公司通过将部分募集资金补充公司流动资金，壮大公司资金实力，进而提高公司的抗风险能力、财务安全水平和财务灵活性，为核心业务增长与业务战略布局提供资金支持，推动公司持续稳定发展。

二、发行对象及与发行人的关系

本次向特定对象发行股票的发行对象不超过 35 名，为符合中国证监会规定的证券投资基金管理公司、证券公司、信托投资公司、财务公司、保险机构投资者、合格境外机构投资者，以及符合中国证监会规定的其他法人、自然人或其他合格的投资者。证券投资基金管理公司、证券公司、合格境外机构投资者、

人民币合格境外机构投资者以其管理的二只以上产品认购的，视为一个发行对象。信托投资公司作为发行对象的，只能以自有资金认购。

最终发行对象由公司股东大会授权董事会在本次发行经深交所审核通过并获得中国证监会同意注册的批复后，按照相关规定，根据询价结果与本次发行的保荐机构（主承销商）协商确定。若国家法律、法规或其他规范性文件对向特定对象发行股票的发行对象有新的规定，公司将按新的规定进行调整。

截至本募集说明书签署日，公司尚未确定本次发行的发行对象，因而无法确定发行对象与公司的关系。具体发行对象及其与公司的关系将在发行结束后公告的发行情况报告书中予以披露。

三、发行证券的价格或定价方式、发行数量、限售期

（一）发行股票的种类和面值

本次向特定对象发行的股票种类为境内上市的人民币普通股（A 股），每股面值为人民币 1.00 元。

（二）发行方式及发行时间

本次发行采取向特定对象发行的方式，公司将在获得深圳证券交易所审核通过和在中国证监会同意注册后的有效期内择机向特定对象发行。

（三）认购对象及认购方式

本次向特定对象发行股票的发行对象不超过 35 名（含 35 名），为符合中国证监会规定的证券投资基金管理公司、证券公司、信托投资公司、财务公司、保险机构投资者、合格境外机构投资者，以及符合中国证监会规定的其他法人、自然人或其他合格的投资者。证券投资基金管理公司、证券公司、合格境外机构投资者、人民币合格境外机构投资者以其管理的二只以上产品认购的，视为一个发行对象。信托投资公司作为发行对象的，只能以自有资金认购。

最终发行对象由公司股东大会授权董事会在本次发行经深交所审核通过并获得中国证监会同意注册的批复后，按照相关规定，根据询价结果与本次发行

的保荐机构（主承销商）协商确定。若国家法律、法规或其他规范性文件对向特定对象发行股票的发行对象有新的规定，公司将按新的规定进行调整。

本次发行对象均以现金方式认购本次发行股票。本次发行对象具有一定风险识别能力和风险承担能力，并具备相应的资金实力。本次发行对象的选择范围、数量和标准符合《创业板上市公司证券发行注册管理办法（试行）》等法律法规的相关规定。

（四）发行价格及定价原则

本次向特定对象发行股票的定价基准日为发行期首日，发行价格不低于定价基准日前二十个交易日公司股票交易均价的百分之八十（定价基准日前二十个交易日股票交易均价=定价基准日前二十个交易日股票交易总额/定价基准日前二十个交易日股票交易总量）。

若公司股票在定价基准日至发行日期间发生派息、送股、资本公积金转增股本等除权、除息事项，则本次发行的发行价格将作相应调整。调整公式如下：

派发现金股利： $P_1 = P_0 - D$

送红股或转增股本： $P_1 = P_0 / (1 + N)$

派发现金股利同时送红股或转增股本： $P_1 = (P_0 - D) / (1 + N)$

其中， P_0 为调整前发行价格， D 为每股派发现金股利， N 为每股送红股或转增股本数量， P_1 为调整后发行价格。

若国家法律、法规或其他规范性文件对向特定对象发行股票的定价原则等有最新规定或监管意见，公司将按最新规定或监管意见进行相应调整。

最终发行价格由公司董事会根据股东大会授权在本次发行经深交所审核通过并获得中国证监会同意注册的批复后，按照中国证监会的相关规定，根据询价结果与本次发行的保荐机构（主承销商）协商确定。

（五）发行数量

本次向特定对象发行股票数量按照募集资金总额除以发行价格确定，且不超过本次发行前总股本的 30%，即不超过 5,485.68 万股（含本数），并以中国证

监会同意注册的批复文件为准。最终发行数量将在本次发行经过深交所审核通过并获得中国证监会同意注册的批复后，由公司董事会根据股东大会的授权及发行时的实际情况，与本次发行的保荐机构（主承销商）协商确定。

在关于本次发行的董事会决议公告日至发行日期间，若发生送红股、资本公积金转增股本、股权激励、股票回购注销等事项引起公司股份变动，则本次向特定对象发行的股票数量上限将根据深圳证券交易所和中国证监会相关规定进行相应调整。

（六）限售期

本次向特定对象发行股票完成后，发行对象认购的股份自本次发行结束之日起 6 个月内不得转让。法律法规、规范性文件对限售期另有规定的，依其规定。限售期结束后，发行对象减持本次认购的向特定对象发行的股票，按照中国证监会及深圳证券交易所的有关规定执行。

在上述限售期内，发行对象所认购的本次发行股份由于公司送股、资本公积金转增股本等原因增加的公司股份，亦应遵守上述限售期安排。

（七）本次发行的上市地点

本次向特定对象发行的股票在规定的锁定期届满后，将在深交所创业板上市交易。

（八）本次发行前公司滚存未分配利润的安排

本次向特定对象发行股票完成后，本次发行前公司的滚存未分配利润由本次发行完成后公司新老股东按持股比例共享。

（九）本次发行决议有效期

本次向特定对象发行股票方案的有效期为自公司股东大会审议通过本次向特定对象发行股票议案之日起十二个月。若国家法律、法规对向特定对象发行股票有新的规定，公司将按新的规定对本次发行进行调整。

四、募集资金投向

本次向特定对象发行股票的募集资金总额不超过 76,000.00 万元（含 76,000.00 万元），扣除发行费用后，募集资金拟投入以下项目：

单位：万元

序号	项目名称	项目投资总额	拟投入募集资金总额
1	数字化转型人力资本平台建设项目	46,777.72	33,000.00
2	集团信息化升级建设项目	32,490.80	23,000.00
3	补充流动资金	20,000.00	20,000.00
合计		99,268.52	76,000.00

注 1：数字化转型人力资本平台建设项目由 33,983.64 万元固定资产投资项以及 12,794.08 万元非资本性投入构成，公司已就固定资产投资项办理了备案。

注 2：集团信息化升级建设项目由 23,603.78 万元固定资产投资项以及 8,887.02 非资本性投入构成，公司已就固定资产投资项办理了备案。

在本次募集资金到位前，公司可根据项目进度的实际情况通过自筹资金先行投入，并在募集资金到位后予以置换。公司董事会可根据实际情况，在不改变募集资金投资项目的前提下，对上述单个或多个项目的募集资金拟投入金额、投资构成和顺序进行调整。募集资金到位后，若扣除发行费用后的实际募集资金净额少于拟投入募集资金总额，不足部分由公司自筹资金解决。

五、本次发行是否构成关联交易

截至本募集说明书签署日，公司尚未确定具体的发行对象，最终是否存在因关联方认购公司本次向特定对象发行股票构成关联交易的情况，将在发行结束后公告的发行情况报告书中予以披露。

六、本次发行不会导致公司控制权发生变化

截至2021年2月28日，公司总股本为182,856,000股。控股股东泰永康达直接持有公司65,347,560股股份，占公司总股本的比例为35.74%。

高勇、李跃章分别持有泰永康达31.58%以及27.52%股权，合计持有泰永康达59.10%的股权，为公司的共同实际控制人。

按照本次发行的数量上限测算，本次发行后，泰永康达仍为公司控股股东，

高勇、李跃章仍为公司实际控制人，本次发行不会导致公司控制权发生变化。

七、本次发行方案已经取得有关主管部门批准的情况及尚需呈报批准的程序

（一）已履行的批准程序

本次发行方案已于 2020 年 9 月 23 日经发行人第二届董事会第二十二次会议、第二届监事会第二十次会议审议通过，并于 2020 年 10 月 27 日经发行人 2020 年第一次临时股东大会审议通过；本次发行方案修订稿已于 2020 年 12 月 3 日经发行人第二届董事会第二十五次会议及第二届监事会第二十三次会议、于 2020 年 12 月 30 日经发行人第二届董事会第二十六次会议及第二届监事会第二十四次会议审议通过。

公司 2021 年 3 月 10 日收到深交所上市审核中心出具的《关于北京科锐国际人力资源股份有限公司申请向特定对象发行股票的审核中心意见告知函》。深交所发行上市审核机构对公司向特定对象发行股票的申请文件进行了审核，认为公司符合发行条件、上市条件和信息披露要求。

（二）尚需履行的批准程序

根据有关法律、法规的规定，本次发行尚获得中国证监会同意注册的批复后方可实施，最终发行方案以中国证监会准予注册的方案为准。

在收到中国证监会同意注册的批复后，公司将向深圳证券交易所和中国证券登记结算有限责任公司深圳分公司申请办理股票发行、登记和上市事宜，完成本次向特定对象发行股票全部呈报批准程序。

第三节 董事会关于本次募集资金使用的可行性分析

一、本次向特定对象发行募集资金使用计划

本次向特定对象发行股票的募集资金总额不超过 76,000.00 万元（含 76,000.00 万元），扣除发行费用后，募集资金拟投入以下项目：

单位：万元

序号	项目名称	项目投资总额	拟投入募集资金总额
1	数字化转型人力资本平台建设项目	46,777.72	33,000.00
2	集团信息化升级建设项目	32,490.80	23,000.00
3	补充流动资金	20,000.00	20,000.00
合计		99,268.52	76,000.00

注 1：数字化转型人力资本平台建设项目由 33,983.64 万元固定资产投资项以及 12,794.08 万元非资本性投入构成，公司已就固定资产投资项目办理了备案。

注 2：集团信息化升级建设项目由 23,603.78 万元固定资产投资项以及 8,887.02 非资本性投入构成，公司已就固定资产投资项目办理了备案。

在本次募集资金到位前，公司可根据项目进度的实际情况通过自筹资金先行投入，并在募集资金到位后予以置换。公司董事会可根据实际情况，在不改变募集资金投资项目的前提下，对上述单个或多个项目的募集资金拟投入金额、投资构成和顺序进行调整。募集资金到位后，若扣除发行费用后的实际募集资金净额少于拟投入募集资金总额，不足部分由公司自筹资金解决。

二、数字化转型人力资本平台建设项目

（一）项目概况

本项目面向政府职能部门、企事业单位、终端用人单位以及人力资源服务机构，建设数字化转型人力资本平台建设项目，重点包括：（1）人力资源供应链生态平台、智慧云招聘平台、人力资源管理平台三个应用平台；（2）人才数据中台和 AI 中台两大支撑性平台；（3）以及面向城市治理职能部门等对象的区域人才数字化综合管理系统。本项目的建设借鉴互联网行业“中台”概念，通过建设具有通用支持能力的支撑性平台，构建灵活、快速响应的前端应用平台，

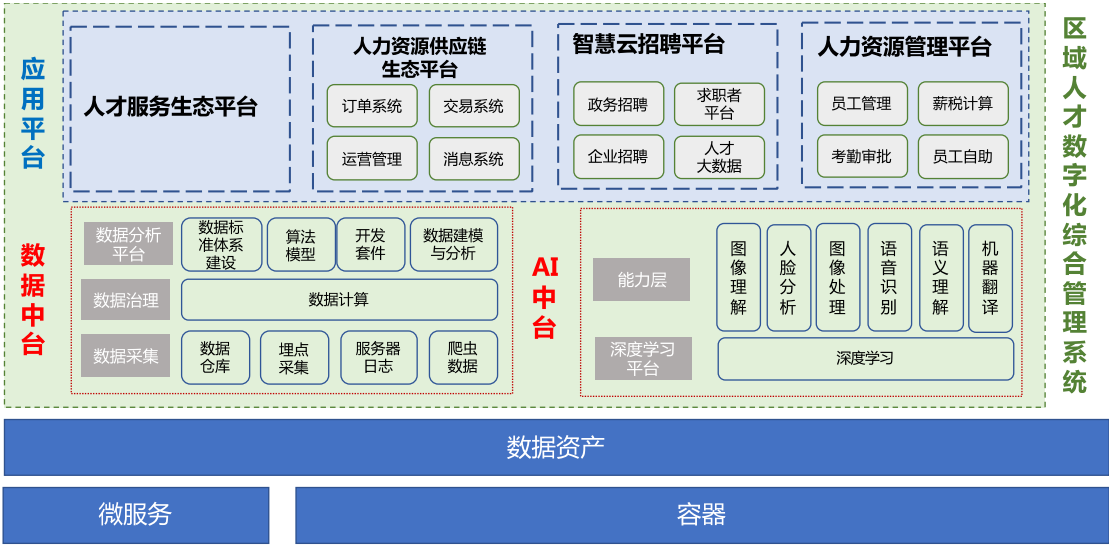
实现信息系统的敏捷开发和弹性伸缩，提高人才流动与配置效率，助力数字经济创新发展。

1、实施主体及地点

本项目拟由科锐国际负责实施，实施地点位于北京市朝阳区。截至本募集说明书签署日，公司已签署房屋购买意向协议。

2、项目建设内容

本项目面向政府职能部门、企事业单位、终端用人机构以及人力资源服务机构，建设数字化转型人力资本平台建设项目，重点包括人力资源供应链生态平台、智慧云招聘平台、人力资源管理平台三个应用平台，人才数据中台和 AI 中台两大支撑性平台，以及面向城市治理职能部门等对象的区域人才数字化综合管理系统。本项目建设方案架构图如下：



(1) 人力资源供应链生态平台：赋能人力资源服务机构的生态平台，打造连接人力资源服务业内 B2B 生态圈，即人力资源服务企业（B，发单方）将其冗余、待处理的岗位订单在该平台上进行共享，由其他人力资源服务企业（B，接单方）进行接单并承做，平台提供交易撮合服务，将原本的零和博弈高度竞争状态转变成互利共赢竞合状态，实现利用生态平台加速人力资源服务业内部资源流转并提升人力资源服务效率；

(2) 智慧云招聘平台：为政府、事业单位的人员招聘管理提供技术支撑以及专业人力资源服务的云招聘平台，即该平台为其提供招聘岗位宣传、候选人

信息收集与筛选、线上笔试面试、后续人才库构建等服务，打造全流程的线上招考一体化解决方案；

（3）人力资源管理平台：为方便客户进行内部员工管理，提供人力资源管理功能的系统平台，具体功能涵盖组织架构管理、招聘流程管理、员工档案管理、薪资管理、社保公积金管理、考勤管理、数据统计、公司公告管理、员工自助服务管理等；

（4）人才数据中台：通过统一数据标准支持业务发展，针对人力资源管理需求对数据进行分析 and 处理，从而形成适应于人力资源行业的专用数据平台；

（5）AI 中台：围绕创新技术和算法模型组件，构建起支撑相关业务平台和数据平台的底层技术架构，利用人工智能的算法和模型为上层的应用提供技术支撑的平台；

（6）区域人才数字化综合管理系统：有机整合人力资源供应链生态平台、智慧云招聘平台、人力资源管理平台等三个应用平台，并基于人才数据中台、AI 中台的双中台理念，集成数字化综合管理系统，是本项目的集成化、产品化体现。

人才数据中台和 AI 中台两大平台是底层的支撑性平台，为上层的人力资源供应链生态平台、智慧云招聘平台、人力资源管理云平台三个应用平台提供数据基础和技术能力，而上层的应用平台则是直接面向客户提供人力资源服务的信息系统，区域人才数字化综合管理系统则是上述平台的集成化产品。

（二）项目的必要性和可行性

1、项目实施的必要性

（1）推动新兴技术在人力资源服务业应用，助力区域创新发展

人力资源服务业近年来发展迅速，未来与云、人工智能、大数据等新兴技术的融合将成为人力资源服务业发展的新增长点，基于人工智能的大数据分析能够帮助政府职能部门在人才高效治理、人才流动合理配置、人才创新产业规划、人才新经济发展布局中起到积极作用。通过分析当前区域内就业者和岗位的匹配度，并对未来所需要的人力资源数量、质量和结构进行预估，从而合理

判断企业岗位供求关系，以便在区域内配置高端人才招引中心、人才地图监管调研中心、人才就业中心及职业培养中心。通过利用多维度的网络信息，人工智能可以对网络上所有的岗位发布信息及人才交易信息进行收集，并通过发布预测分析、编制需求目录等方法，帮助当地管理者及时掌握重点行业的人力资源市场供求状况，为完善就业政策提供参考依据，为聚产就业、创造数字新经济提供新动力。本项目技术中台将使用的人工智能算法模型，将数据分析能力与应用平台的业务需求相匹配，为人工智能技术助力数字化新经济领域的应用奠定基础。

（2）提升公司对外业务系统的服务能力

“数字化转型人力资本平台”的建设基于微服务设计思路，将跨业务系统的各种通用功能进行抽取沉淀，形成各个业务能力中心和公共能力中心，为上层的各业务系统提供通用业务能力和公共能力。同时，为了保证业务的高并发、高可靠等技术特性，“数字化转型人力资本平台”统一提供缓存、消息等中间件服务，为一体化系统的稳定运行提供统一的中间支撑能力。在提升系统稳定性的同时，“数字化转型人力资本平台”能够极大地提升系统的可扩展性，在用户新增业务系统开发过程中，大量重复的业务逻辑能够被直接调用，进而降低二次开发的难度。应用平台采用 SaaS 方式，提供给用户企业无需部署、即开即用的软件，并且根据配套软件满足企业管理效率。在用户提升效率的同时产生对应分析数据，完整地对用户自身员工进行画像，并且通过数据挖掘技术，对员工从多维度、多角度进行分析及预测，进而提供给用户良好的数据决策服务，帮助用户企业从信息管理、数据预测、数据统计方面全面提升。

（3）发掘数据价值，赋能产业链上下游

未来本项目的成功建设，将为公司旗下所有产品服务打开互联互通的桥梁和通道，以产业链众包共享为核心，在客户资源共享、候选人资源共享、商机共享、获客能力共享、交付能力共享等方面做到让各个业务模块能够互联互通、共同发力；另一方面，通过利用科锐国际自身二十余年积累的丰富经验和大数据资源，本项目将对业务模块进行梳理以及改进，提高业务的标准化、信息化、流程化，进而推动整个行业的数字化和信息化发展。本项目力争将人力资源服务行业的零和博弈高度竞争状态转变成互利共赢竞合状态，面向人力资源服务

行业内所有公司，把业内公司视为战略合作伙伴，并逐步开放自身资源，通过切入产业供应链、整合所有冗余获客能力和交付能力、利用公司自身的数字化和智能化优势，提升匹配效率和行业数字化水准。此举既能聚合行业内交付和获客能力、进一步提升科锐国际主体业务的发展，又能赋能和扶持占据行业 90% 以上比例的中小微企业，帮助其降低管理成本、提升经营效益。

2、项目实施的可行性

(1) 国家各项支持人力资源行业发展政策，为本项目实施提供有利保障

“十九大”以来，国家推出各项支持人力资源行业发展的政策，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。”

人社部 2017 年提出了“三计划”、“三行动”、“互联网+人社”等重要概念，也使公司有信心打造成为行业领军企业。继 2018 年国务院颁布《人力资源市场暂行条例》后，2019 年 11 月国家发改委又颁布了《产业结构调整指导目录（2019 年本）》，新的版本中将“人力资源和人力资本服务业”列入了鼓励类的第 46 类，从原版本的第 23 类商务服务业中独立出来。2020 年人社部印发《关于开展人力资源服务行业促就业行动的通知》，明确要求开展联合招聘服务，鼓励人力资源机构拓展各类线上招聘服务模式，打造更优更便捷的线上求职招聘服务平台，满足各类求职者就业需求；鼓励人力资源市场和人力资源服务机构依托招聘信息和数据库，采取设点检测、线上调研、数据对比等方式，开展市场供求检测。

2020 年 4 月 9 日公布的《中共中央国务院关于构建更加完善的要素市场化配置体制机制的意见》是落实党的“十九大”和“十九届四中全会”精神的一项重大改革部署，也是新时代推进经济体制改革的又一具有标志性意义的重要成果，意见指出：“引导劳动力要素合理畅通有序流动，深化户籍制度改革；畅通劳动力和人才社会性流动渠道；完善技术技能评价制度；加大人才引进力度”，又一次把劳动力要素市场化要求提升到了新的高度。

（2）产业升级对人力资源服务定位提出新需求，为本项目实施提供广阔市场空间

随着我国产业升级，国家制定了“坚定实施人才强国战略”，通过自主培养及引进海外高层次人才和急需紧缺专门人才，完成人才建设工作，为实现全面建设小康社会奋斗目标提供坚实的人才保证和广泛的智力支持。根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-2020 年）》，到 2020 年，我国的人才发展总体目标是促使人才资源总量从 2008 年的 1.14 亿人增加到 1.8 亿人，增长 58%，人才资源占人力资源总量的比重提高到 16%。具体国家人才发展主要指标如下表所示：

指标	2008 年	2015 年	2020 年
人才资源总量（万人）	11,385	15,625	18,025
每万劳动力中研发人员（人年/万人）	24.8	33	43
高技能人才占技能劳动者比例	24.4%	27%	28%
人力资本投资占国内市场总值比例	10.75%	13%	15%
人才贡献率	18.9%	32%	35%

注：人才贡献率数据为区间年均值，其中 2008 年数据为 1978-2008 年的平均值，2015 年数据为 2008-2015 年的平均值，2020 年数据为 2008-2020 年的平均值。

根据国家统计局的统计，自 2012 年劳动年龄人口绝对量首次出现下降后，我国劳动年龄人口绝对量以及劳动年龄人口占总人口比例持续下降。根据抽样数据估算，2018 年 16-59 岁劳动年龄人口为 9.11 亿，比 2017 年减少 505 万人，占人口比重为 65.3%，比 2017 年减少 0.6 个百分点。作为中国 30 多年经济高速增长最重要的力量之一，中国的人口红利逐步消退。与此同时，随着我国高等教育的迅速普及，如今的中国已经成为世界上培养大学生最多的国家，每年有约 900 万大学生毕业，一大批有着比以前更高素质的年轻劳动力加入人力资源

市场，人才质量相比以前显著提升。在人口红利消退和人才质量提升的大背景下，对人力资源服务业带来的新挑战：1）人力资源服务有效性的提升，提升劳动者与岗位的匹配效率，解决劳动者与用人单位之间信息不对称问题，缓解企业招人难劳动者就业难的问题。2）优化人力资源流动配置，提升人力资源的效能和价值，激发人才创新、创业、创造活力。同时基于人力资源服务与经济社会的创新发​​展紧密相连，人力资源服务业是大数据、云计算等新兴信息、数字技术广泛应用的领域，是快速适应社会精细化需求不断创新商业模式、提升服务能力的典型行业，以跨界融合的特性和方式，助推产业升级、助力区域新经济发展。

（3）强大的技术能力及人才储备，为本项目实施提供技术和人力保障

技术方面，公司自成立以来，始终秉承以客户为中心的宗旨坚持技术驱动，紧跟客户需求不断创新研发，形成了科锐尔客户管理系统、CTS 候选人跟踪管理系统、禾蛙众包业务平台等多项核心技术以及禾蛙推荐系统、招考一体化业务平台、才到云人力资源管理云系统等多项核心技术储备。公司多年积累的核心技术及核心技术储备，将为本次发行募投项目实施及未来持续发展提供重要保障。

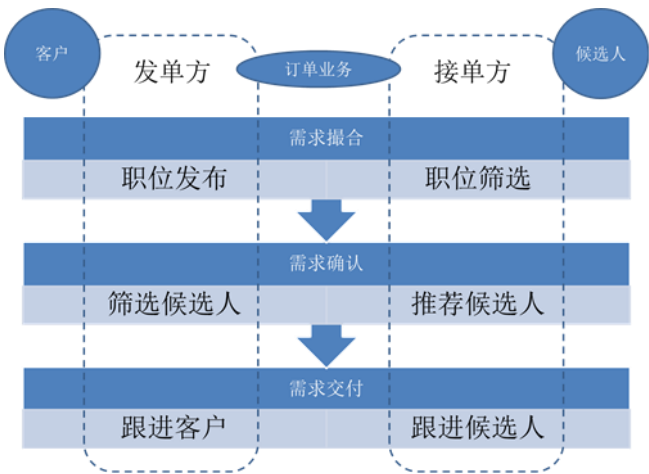
人员方面，公司的管理团队经验丰富、锐意进取，人力资源服务行业的平均服务时间达到 15 年以上，对行业发展规律和趋势有着深刻的理解，为公司业务的长远发展提供了良好保障。本次发行募投项目与公司当前主营业务密切相关，公司目前已有项目实施所必须的核心人员储备。未来公司将继续通过企业内部培养、外部引进等方式吸引更多优秀人才，并根据募投项目实施需要适度招募和培训普通工作人员，多种方式相结合保障募投项目顺利实施。

（三）项目运营模式

1、人力资源供应链生态平台

人力资源供应链生态平台目前主要涉及“禾蛙众包”平台相关业务，是基于共享众包模式打造，是人力资源服务企业间合作做单的 B2B 平台，人力资源服务企业将冗余的需求和冗余的交付能力通过平台多对多的撮合，通过行业间

的长尾协同提升人力资源企业收入，提高职位匹配效率，并有效提升人力资源行业的效能和专业度，具体模式如下：



（1）公司通过自身资源或连接其他人力资源行业服务商的方式导入流量，将各自的（以下简称“发单方”）冗余职位资源在“禾蛙众包”平台上进行共享，同时公司通过向发单方收取保证金并出台处罚措施来保证职位资源真实性。

（2）公司将“禾蛙众包”上共享的职位资源在人力资源行业服务商间共享，并将中高端人才访寻业务环节进行细分，具体包括：1）发单方：客户管理、职位管理、筛选候选人、候选人订单流程管理等；2）接单方：筛选职位、接单管理、推荐候选人、做单（填写必问问题、制作推荐报告、上传 offer、填写候选人沟通记录等），搭建了职位从需求对接到完成交付全周期分阶段协同的工作方式，实现雇主的职位交付由多个服务商共同参与的共享众包模式，并由“禾蛙众包”平台对服务商的交付质量进行管理和监督。

（3）在职位交付完成后，“禾蛙众包”平台从发单方获取雇主支付佣金，在抽取一定的手续费后，依据发单方和接单方承担的工作量将佣金分配至发单方和接单方。

2、智慧云招聘平台

智慧云招聘平台亦称招考一体化解决方案，基于事业单位和政府部门线下招聘存在信息不对称、简历收集分拣效率低、服务体验差的痛点，公司着眼“线上业务”，布局并推出“宣传推介+技术平台+专项服务”的线上招考一体化解决方案，具体如下：

(1) 公司结合事业单位及政府部分的人才引进特点、招聘场景及具体需求，确定具体的招考一体化解决方案，覆盖宣传推介、技术平台、专项服务等方面。

(2) 公司利用自身数据资源以及平台资源，通过渠道触达、定向邀约、空中宣讲等多样化方式对事业单位及政府部门的职位进行宣传推介，获取更多候选人简历。

(3) 在宣传推介完成后，公司可利用智慧云招聘平台，为客户提供从报名系统、资格审查、在线考试、在线面试、体检政审录用等全流程在线支持，同时为客户提供命题、测评、面试、考试流程设计、考务支持、硬件设备支持等专项服务。

(4) 在招聘完成后，客户可通过云端账号，持续利用智慧云招聘平台建立起的人才库，在后台调取应聘者过往信息，在未来有空缺职位需求时，可以有放矢提高招聘效率。

3、人力资源管理平台

人力资源管理平台亦称“HR SaaS 平台”，公司将组织架构管理、招聘流程管理、员工档案管理、薪资管理、社保公积金管理、考勤管理、数据统计、公司公告管理、员工自助服务管理系统等功能模块统一聚合到自主研发的“HR SaaS 平台”中，企业可根据自身需求，订制“HR SaaS 平台”的一个或数个模块。

4、区域人才数字化综合管理系统

区域人才数字化综合管理系统面向城市治理职能部门等，利用公司在人才数据积累的优势资源，有机整合“人力资源供应链生态平台”、“智慧云招聘平台”、“人力资源管理平台”等三个应用平台，并嵌入“人才数据中台和 AI 中台”等数字化中台，集成数字化综合管理系统，为城市治理职能部门、企业、人力资源从业机构、城市就业人员、人才等提供基于人工智能和大数据分析的数字化产品，打造互联互通的人力资源产业互联网平台。

(四) 项目投资预算及效益测算

1、项目投资预算

本项目总投资金额为 46,777.72 万元，主要用于设备及软件购置、房屋建设、项目研发、资源费用及市场费用等。具体情况如下：

单位：万元			
序号	项目类别	金额	占比
1	设备及软件购置费用	20,123.64	43.02%
2	房屋建设费用	13,860.00	29.63%
3	项目研发费用	8,597.60	18.38%
4	市场费用	2,400.00	5.13%
5	资源费用	1,516.80	3.24%
6	流动资金及其他	279.68	0.60%
合计		46,777.72	100.00%

2、项目效益测算过程

本次“数字化转型人力资本平台建设项目”的财务测算期间为 6 年，其中建设期为 2 年。财务预测期内，年均销售收入 80,968.33 万元，年均净利润 6,218.30 万元，项目经济效益前景良好，募投项目效益测算具体情况如下：

单位：万元			
序号	项目	数字化转型人力资本平台建设项目汇总	
		年均	合计
1	营业收入	80,968.33	485,810.00
2	营业成本	59,007.80	354,046.80
3	税金及附加	2,098.90	12,593.40
4	销售费用	1,655.00	9,930.00
5	管理费用	3,371.18	20,227.06
6	财务费用	-	-
7	研发费用	6,544.39	39,266.36
8	利润总额	8,291.06	49,746.38
9	所得税	2,072.77	12,436.59
10	净利润	6,218.30	37,309.78

本项目投资现金流量表如下：

单位：万元						
项目	2021 年 E	2022 年 E	2023 年 E	2024 年 E	2025 年 E	2026 年 E

项目	2021 年 E	2022 年 E	2023 年 E	2024 年 E	2025 年 E	2026 年 E
现金流入	5,560.00	24,675.00	54,125.00	89,045.00	133,815.00	205,472.83
销售收入	5,560.00	24,675.00	54,125.00	89,045.00	133,815.00	178,590.00
回收流动资金	-	-	-	-	-	13,126.25
回收折旧及摊销残值	-	-	-	-	-	13,756.58
现金流出	28,044.04	35,117.91	53,383.99	82,818.12	124,830.11	164,917.37
新增资产支付的现金	21,151.14	7,477.50	-	-	-	-
流动资金支付资金	83.94	848.32	3,029.47	5,791.70	9,330.06	13,126.25
经营成本	6,808.96	26,792.09	50,354.52	77,026.42	111,243.62	143,610.96
其中：营业税金及附加	273.36	636.34	1,378.97	2,295.84	3,376.81	4,632.09
所得税	-	-	-	-	4,256.43	8,180.16
所得税前净现金流量	-22,484.04	-10,442.91	741.01	6,226.88	13,241.32	48,735.62
所得税前累计净现金流量	-22,484.04	-32,926.95	-32,185.93	-25,959.06	-12,717.73	36,017.89
所得税后净现金流量	-22,484.04	-10,442.91	741.01	6,226.88	8,984.89	40,555.46
所得税后累计净现金流量	-22,484.04	-32,926.95	-32,185.93	-25,959.06	-16,974.17	23,581.29

经测算，本次“数字化转型人力资本平台建设项目”财务内部收益率为 13.58%（所得税后），项目预计投资回收期（税后）为 5.42 年（所得税后，静态，含建设期）。

3、关键参数的选取依据

（1）营业收入测算

根据公司历史销售收入及业务基础，同时结合我国人力资源信息化服务发展情况，预计未来一到两年，“数字化转型人力资本平台建设项目”涉及业务增长速度较快，此后随着业务发展的不断深入，该业务营业收入增长率将回归至正常水平。本项目正常平均年度营业收入为 80,968.33 万元，汇总计算人力资源供应链生态平台、智慧云招聘平台、人力资源管理平台、区域人才数字化综合管理系统等 4 个建设项目的营业收入，具体测算情况如下：

项目			订单数量 (个)	单价 (万元)	总价 (万元)	订单数量 (个)	单价 (万元)	总价 (万元)	订单数量 (个)	单价 (万元)	总价 (万元)
平台	产品类型	客户类型	第一年 2021 年			第二年 2022 年			第三年 2023 年		
人力资源供应链生态平台	云服务	人力资源服务机构	400	4.00	1,600.00	4,500	4.00	18,000.00	9,800	4.00	39,200.00
智慧云招聘平台	云服务	事业单位	150	10.00	1,500.00	210	10.00	2,100.00	420	10.00	4,200.00
人力资源管理平台	云服务	企业	32	30.00	960.00	53	30.00	1,575.00	158	30.00	4,725.00
区域人才数字化综合管理系统	集成产品	政府	5	300.00	1,500.00	10	300.00	3,000.00	20	300.00	6,000.00
小计			-	-	5,560.00	-	-	24,675.00	-	-	54,125.00
平台	产品类型	客户类型	第四年 2024 年			第五年 2025 年			第六年 2026 年		
人力资源供应链生态平台	云服务	人力资源服务机构	15,680	4.00	62,720.00	23,520	4.00	94,080.00	30,576	4.00	122,304.00
智慧云招聘平台	云服务	事业单位	630	10.00	6,300.00	756	10.00	7,560.00	832	10.00	8,316.00
人力资源管理平台	云服务	企业	368	30.00	11,025.00	683	30.00	20,475.00	1,092	30.00	32,760.00
区域人才数字化综合管理系统	集成产品	政府	30	300.00	9,000.00	39	300.00	11,700.00	51	300.00	15,210.00
小计			-	-	89,045.00	-	-	133,815.00	-	-	178,590.00
合计										485,810.00	

1) 人力资源供应链生态平台

①单价

目前公司现有中高端人才访寻业务平均收费单价约为 8 万元/单，综合考虑市场中其他人力资源服务行业收费情况，本次效益测算假设在人力资源供应链生态平台撮合完成的每笔订单收费为 4 万元/单，符合谨慎性原则。

②数量

本次效益测算假设人力资源供应链生态平台年成功撮合订单数量从第二年到第六年的增长率分别为 1025%、118%、60%、50%、30%。预测数量系公司根据平台活跃企业数、单个企业发单量以及订单成功转化率等因素综合得到。

由于第一年系平台建设期间，引入的平台活跃企业数相对较少，经合理预测后完成数量为 400 单，该数据也和公司在 2020 年试运营的撮合订单数量 76 单基本吻合，具备合理性；在第二年平台建设完成，公司的各项平台功能趋于完善，且平台在第一年的试运营之后也积累了一定的品牌和口碑，预计在第二年吸引的平台活跃企业数相比第一年将有大幅度的增长，撮合订单数也将有较大规模提升；第三年和第四年属于平台推广期，公司将加大对人力资源供应链生态平台的推广力度，入驻企业数量持续增长，整体销售规模增长速度较快；在第五年和第六年，平台运营逐渐趋于平稳，数量增速有所下滑。

2) 智慧云招聘平台

①单价

根据公司历史经验，事业单位和政府部门相关岗位的报考人数一般均在 1,000 人以上，根据报考人员 100 元/人收取报名费测算，智慧云招聘平台单价为 10 万元/次，具备谨慎性，亦与公司目前签订的在手订单和意向性合同情况相符。

②数量

本次效益测算假设智慧云招聘平台产品销售数量从第二年到第六年的增长率分别为 40%、100%、50%、20%、10%。相关预测综合考虑未来线下招聘转为线上招聘的大趋势、目前合作的政府客户等情况，并根据人社部公告的全国公

开招录的事业单位工作人员数据推算智慧云招聘平台的市场规模后确定。

在第一年至第三年，智慧云招聘平台尚处于建设期和推广期，同时随着线上招聘趋势的逐渐推广以及政府部门对于公司智慧云招聘平台的逐渐认可，公司业务增速较快，在第二年和第三年的增速为 40%以及 100%。在第三年及以后，智慧云招聘平台逐渐平稳运营，销售增速也随之逐渐放缓，具备合理性。

3) 人力资源管理平台

①单价

综合考虑公司现有在手订单和意向性合同等相关情况以及市场中 HR SaaS 相关软件服务产品的定价情况，本次效益测算假设人力资源管理平台以 30 万/年向客户收取软件使用费和服务费，具备谨慎性。

②数量

本次效益测算假设人力资源管理平台服务的客户数量从第二年到第六年的增长率分别为 64%、200%、133%、86%、60%，相关预测综合考虑目前在手订单和意向性合同情况、现有近万家与公司合作的下游合作客户潜在需求、国内 HR SaaS 市场规模与前景等因素。在效益预测期内人力资源管理平台具备较快增速，主要原因系：1) 第一年下游客户使用量谨慎预测仅为 32 个，基数较小；2) 人力资源管理平台产品具备黏性，在初次使用后复购率较高，同时公司亦会加大推广力度进一步挖掘下游客户需求，使得客户数量增速较快。

4) 区域人才数字化综合管理系统

①单价

综合考虑公司现有在手订单和意向性合同等相关情况，根据谨慎性原则，本次效益测算假设区域人才数字化综合管理系统的产品单价为 300 万元/年。

②数量

本次效益测算区域人才数字化综合管理系统产品销售数量从第二年到第六年的增长率分别为 100%、100%、50%、30%、30%，系根据公司目前在手订单和意向性合同及相关市场调研情况等进行预测。在第一年至第三年增速较快，主要系公司第一年预测的客户数量基数较小、区域人才数字化综合管理系统具

备一定黏性复购率较高；在第三年以后，公司项目业务开发趋于平稳，销售数量增速逐渐放缓。

（2）营业成本预测

主营业务成本构成为交付服务成本、软硬件采购成本等。根据不同平台的实际运营情况及市场情况测算，其中，1）人力资源供应链生态平台交付服务成本以占营业收入比重为 90%测算，不涉及软硬件采购成本；2）智慧云招聘平台交付服务成本以占营业收入比重为 25%测算，软硬件采购成本以占营业收入比重为 20%测算；3）人力资源管理平台交付服务成本以占营业收入比重为 25%测算，不涉及软硬件采购成本；4）区域人才数字化综合管理系统交付服务成本以占营业收入比重为 20%测算，软硬件采购成本以占营业收入比重为 20%测算。

财务预测期内，本募投项目正常平均年营业成本为 59,007.80 万元，财务测算期总成本为 354,046.80 万元。

（3）税金及附加

本项目税金及附加包括城市建设维护税和教育费附加，分别按增值税的 7% 和 5%（教育费附加 3%、地方教育费附加 2%）进行测算，所得税税率为 25%。

财务预测期内，本募投项目正常平均年税金及附加为 2,098.90 万元，财务测算期总税金及附加为 12,593.40 万元。

（4）销售费用

本项目销售费用主要包括宣传费用、销售人员费用等。根据往年公司的项目经验测算，本项目平均年宣传费用为 200 万元；销售人员费用综合参照项目所在地的同类销售人员的工资水平、公司相关员工工资水平及本项目情况合理确定。

考虑到本项目涉及的人力资源供应链生态平台、智慧云招聘平台、人力资源管理平台、区域人才数字化综合管理系统等 4 个子建设项目（以下简称“4 个子建设项目”）共用同一套销售及销售人员体系，且未出现明显的单个建设项目销售费用倾斜，故上述 4 个建设项目以各自毛利占本项目总毛利的占比对销售费用进行分摊。

财务预测期内，本募投项目正常平均年销售费用为 1,655.00 万元，财务测算期总销售费用为 9,930.00 万元。

（5）管理费用

本项目管理费用主要由项目涉及相关硬件设备和房屋的折旧、软件设备和装修费用的摊销组成。本次“数字化转型人力资本平台建设项目”涉及硬件设备按 5 年折旧，残值率 5%；房屋按照 50 年折旧，残值率 5%，软件设备按照 8 年进行摊销，残值为 0；装修费用按照 5 年进行摊销，残值为 0。

根据公司公告的近三年年度报告和半年度报告的会计政策及会计估计：1) 公司办公家具及设备折旧年限为 3-5 年，残值率为 5%；2) 计算机软件摊销年限为 3-10 年，残值率为 0，数据库摊销年限为 10 年，残值率为 0；3) 装修费用在其受益期（所涉装修的租赁房屋所约定的合同的租赁期限）内平均摊销；4) 在本次募投项目实施前，公司固定资产科目中未持有房屋及建筑物，故公司暂无与房屋及建筑物相关的会计政策及会计估计。另外，目前科锐国际为“A 股人力资源唯一股”，暂无可比 A 股同行业上市公司，无法直接对比相关会计政策及会计估计。考虑到公司本次募投项目致力于提升公司线上业务服务水平以及全面升级公司内部的信息化管理系统水平，与“信息传输、软件和信息技术服务业”的相关企业存在一定相似性，故选取“信息传输、软件和信息技术服务业”的上市公司相关折旧摊销会计政策及会计估计进行比较，具体情况如下：

序号	证券代码	证券简称	折旧/摊销方法	折旧/摊销年限		残值率	
				可比公司	科锐国际本次募投项目	可比公司	科锐国际本次募投项目
一、相关硬件设备							
1	600718	东软集团	年限平均法	3-5 年	5 年	5%	5%
2	300613	富瀚微	年限平均法	3 年		5%	
3	603232	格尔软件	年限平均法	3 年、5 年		5%	
4	002174	游族网络	年限平均法	3-5 年		5%-6%	
5	600797	浙大网新	年限平均法	4-10 年		5%	
二、相关房屋及建筑物							
1	600718	东软集团	年限平均法	20-50 年	50 年	5%	5%
2	300613	富瀚微	年限平均法	43.25 年		5%	

序号	证券代码	证券简称	折旧/摊销方法	折旧/摊销年限		残值率	
				可比公司	科锐国际本次募投项目	可比公司	科锐国际本次募投项目
3	603232	格尔软件	年限平均法	33 年、45 年		5%	
4	002174	游族网络	年限平均法	50 年		5%	
5	600797	浙大网新	年限平均法	20-50 年		3%-5%	

三、相关软件设备

1	600718	东软集团	直线法	5-10 年	8 年	-	-
2	300613	富瀚微	年限平均法	2-10 年		-	
3	603232	格尔软件	直线法	5 年		-	
4	002174	游族网络	年限平均法	使用寿命有限的无形资产自可供使用时起，对其原值减去预计净残值和已计提的减值准备累计金额在其预计使用寿命内采用直线法分期平均摊销。使用寿命不确定的无形资产不予摊销。		-	
5	600797	浙大网新	直线法	5-10 年		-	

四、相关装修费用

1	600718	东软集团	年限平均法	预计受益期内	5 年	-	-
2	300613	富瀚微	年限平均法	2-10 年		-	
3	603232	格尔软件	年限平均法	3 年、5 年		-	
4	002174	游族网络	年限平均法	15 年		-	
5	600797	浙大网新	年限平均法	受益期或规定的期限内		-	

综上，折旧摊销方法选取依据均为公司现有会计政策相关经验，且与相关可比公司折旧摊销会计政策及会计估计进行比较，不存在显著差异。

考虑到本项目 4 个子建设项目共用前期采购的硬件设备、软件设备及房屋，且未出现明显的单个建设项目管理费用倾斜，故上述 4 个子建设项目以各自毛利占本项目总毛利的占比对管理费用进行分摊。

财务预测期内，本募投项目正常平均年管理费用为 3,371.18 万元，财务测算期总管理费用为 20,227.06 万元。

（6）研发费用

本项目研发费用主要为支付研发人员的培训费用及工资等。根据往年科锐国际的项目经验测算，本项目研发人员平均培训费用为 0.2 万元/人/年；同时综

合参照项目所在地的同类从业人员（涉及产品经理、架构师、需求分析师、UI 设计工程师等）的工资水平、公司相关员工工资水平及本项目情况合理确定财务测算期内研发人员工资情况。

考虑到本项目的 4 个子建设项目共用同一套研发及研发人员体系，且未出现明显的单个建设项目研发费用倾斜，故上述 4 个子建设项目以各自毛利占本项目总毛利的占比对研发费用进行分摊。

财务预测期内，本募投项目正常平均年研发费用为 6,544.39 万元，财务测算期总研发费用为 39,266.36 万元。

综上所述，上述本次平台项目效益测算的过程及关键参数的选取依据均为公司现有业务及往年项目的相关经验，不存在显著差异。

（五）项目预计实施进度安排

本项目计划建设周期为 2 年。发行人将根据实际需求情况，动态调整本项目实施进度。在项目整体建设过程中，已研发完成的系统功能可立即投入上线，迭代式开发完善。本项目预计实施进度安排如下：

项目内容	时间安排					
	1-4 月	5-8 月	9-12 月	13-16 月	17-20 月	21-24 月
研发和测试环境建设	■					
需求调研阶段	■					
详细设计阶段		■				
产品测试及优化		■				
相关产品化工作		■				
知识产权工作				■		
产品完善				■		
宣传及销售渠道建立			■			
产品销售及项目验收			■			

（六）项目预期效益

根据项目建设的工期及计划进度，本项目建设期为 2 年。经测算，本项目的内部收益率为 13.58%（税后），投资回收期为 5.42 年（静态，含建设期），项目经济效益良好。

（七）实施能力及资金缺口的解决方式

1、实施能力

本项目符合国家产业政策，具有广阔的市场发展空间，同时公司具有强大的质技术能力及人才储备，具备本项目的实施能力。

2、资金缺口的解决方式

若本次实际募集资金净额低于计划投入项目的资金需求，资金缺口将利用自筹资金或通过其他融资方式解决。

（八）项目相关报批事项

截至本募集说明书签署日，本项目已取得北京市朝阳区发展和改革委员会外资项目备案通知书（京朝阳发改（备）〔2020〕228 号）。由于本项目不涉及建设生产线等需要环评的事项，无需办理环评备案手续。本次募投项目不存在重大不确定性。

三、集团信息化升级建设项目

（一）项目概况

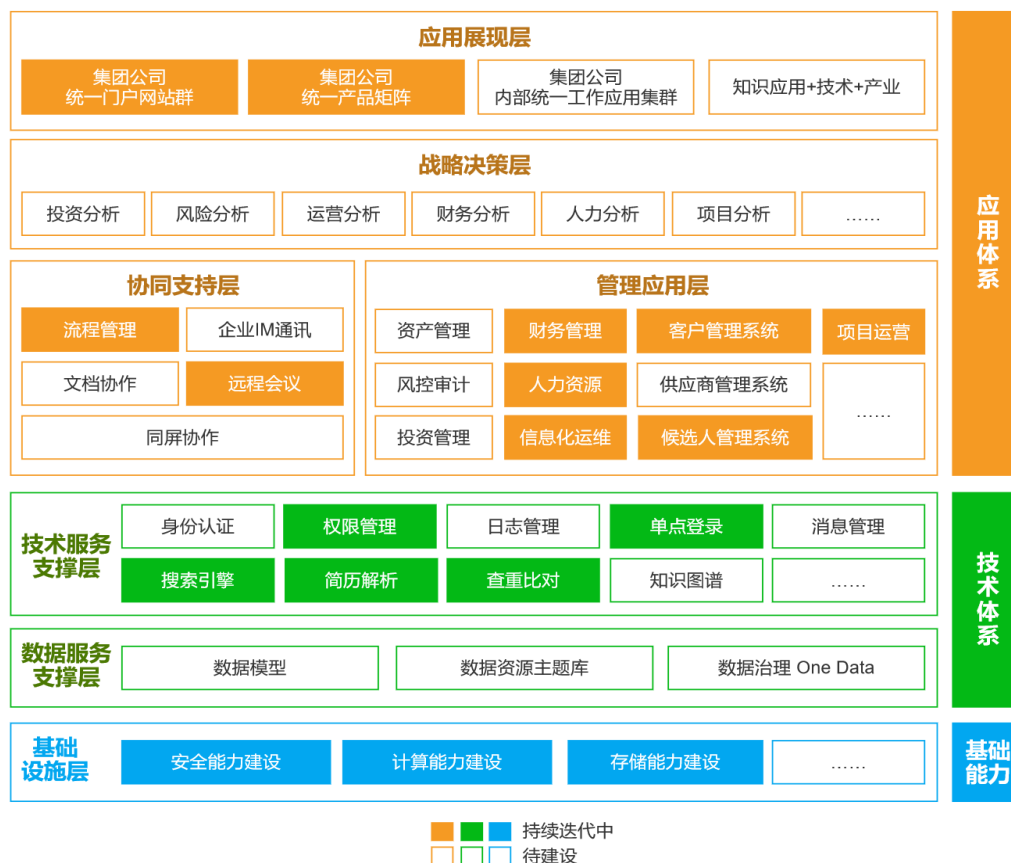
本项目总体建设内容意在全面升级科锐国际内部的信息化管理系统，将围绕集团信息化、数据化、智能化升级来建设。从体系架构上分为：基础能力、技术体系、应用体系三层。上述建设内容迎合了当前的市场需求，顺应了人力资源管理行业发展趋势，满足了未来企业管理需求。

1、实施主体及地点

本项目拟由科锐国际负责实施，实施地点位于北京市朝阳区。截至本募集说明书签署日，公司已签署房屋购买意向协议。

2、项目建设内容

本项目意在全面升级科锐国际内部的信息化管理系统。在人工智能、云计算等新兴技术快速发展的背景下，公司深刻认识到信息化管理系统对于公司未来发展的重要性。依托公司多年在人力资源管理领域的技术积累，针对当前公司管理需求及市场需求，全面升级建设公司信息化系统。本项目建设方案架构图如下：



项目总体建设内容将围绕集团信息化、数据化、智能化升级来建设，从体系架构上分为：基础能力、技术体系、应用体系三个维度。（1）基础能力旨在提升公司的安全能力、计算能力及存储能力；（2）技术体系建设主要是解决升级企业日常管理中技术服务及数据服务的需求；（3）应用体系建设将围绕公司办公协同支持、集团管理应用、集团战略决策及应用展现等方面进行。上述三大部分建设内容迎合了当前的市场需求，顺应了人力资源管理行业发展趋势，满足了未来企业发展的管理需求。

（二）项目的必要性和可行性

1、项目实施的必要性

（1）满足公司未来发展战略的需要

未来，公司将着力构建数字化人力资源平台，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（中高端人才访寻、灵活用工、招聘流程外包）的专业化服务能力，在这一过程中，公司的内部管理体系及信息化建设亟需提升，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。本建设项目将着力解决上述问题，为公司发展提供强有力的中后台支撑。

（2）顺应行业信息化发展趋势

近年来，IT 行业的发展趋势逐渐发生了深刻的变化，以互联网经济模式和大数据时代为标志的互联网服务、移动终端、大数据分析、云服务等，为人力资源服务信息化开启了新的发展方向，带来了新的挑战。作为国内领先的人力资源服务企业，公司顺应信息化发展趋势，借助人工智能、云计算等新兴技术将二级服务机构全部纳入网络化管理，大大延展了公司的定单交付能力覆盖范围。本项目将新兴技术与科锐国际现有业务体系及信息化成果相结合，稳步提升公司信息化基础建设能力，同时打造基于数据服务和技术服务的技术中台，最终赋能于公司整体运营及决策。本项目响应国家政策号召，积极寻求新兴技术与人力资源服务业深度融合，着力构建集约化、专业化、规模化的生产大平台，进一步提高服务效率、提升服务价值。

（3）有利于提升公司的运营管理和分析决策能力

随着公司业务的快速发展和数字经济的浪潮对人力资源管理市场的影响不断加深，公司现有的业务信息化系统已经无法满足公司对于分支机构管理、员工管理、候选人管理和客户管理的需求。本项目的建设完成可以帮助公司应对这些变化对组织结构形成了变革的冲击，使得原有的组织结构向富有效率的扁平化组织结构方向发展，在优化公司组织结构的同时，令公司降低管理成本、最小化信息传递失真。同时，公司在纵向产业链延展和横向服务领域扩张的过程中面临的市场竞争更加激烈，各种市场不确定因素也增多，本项目的实施帮

助公司升级技术服务系统平台及应用平台，通过系统平台可以对公司财务、市场需求、候选人选择、投资分析等进行数据分析，从而有效提高决策的质量，增强公司的竞争力。

2、项目实施的可行性

(1) 国家大力支持人力资源服务企业信息化建设，本项目实施具备政策支持

国家高度重视人力资源服务业发展，并相继发布多项相关政策支持行业发展。在信息化的大背景之下，2017 年发布的《人力资源服务业发展行动计划》中明确指出，要落实国家“互联网+”发展战略要求，推动人力资源服务和互联网的深度融合，积极运用大数据、云计算、移动互联网、人工智能等新技术，促进人力资源服务业创新发展、融合发展；同时加强人力资源服务信息化建设，构建人力资源信息库，实现数据互联互通，信息共享；并鼓励人力资源服务企业设立研发机构，加强服务手段、商业模式、关键技术的研发和推广应用。党的十九大报告同样也提出，要“推动互联网、大数据、人工智能和实体经济深度融合”，为“互联网+”与行业发展指明了方向。

(2) 公司相关技术基础完备，为本项目实施提供技术保障

科锐国际作为一家以技术为驱动的整体人才解决方案服务商，相关技术基础完备，具体情况如下：

1) 面向服务化的信息系统构建能力：集团内部运营管理系统 CTS，构建在面向服务化技术框架基础之上，该项目为自主研发，采用 Spring Cloud + 微服务容器技术搭建，实现了如服务发现注册、配置中心、消息总线、负载均衡、断路器、数据监控等基础服务化平台的功能，技术中台的搭建将以 CTS 系统框架为基础进行优化。

2) 运维开发一体化平台构建能力：DevOps 运维开发一体化平台的核心技术在于分布式任务处理，公司自主研发了分布式任务调度系统，用来管理内部多个应用系统的离线计算任务，该系统采用 Zookeeper 一致的分布式一致性算法，通过调度中心统一分派计算任务至各物理节点，并通过有向无环图的任务链依赖关系管理，实现任务的优先级管理、定时调度等功能。该分布式任务调

度系统将作为运维开发一体化平台的底层支撑，统一管理如自动化发布、自动化测试及自动化运维等核心功能。

3) 基于 NLP 自然语言处理的语义化分析技术：集团利用中科院开源的 NLP 自然语言处理算法，搭建了从文档信息提取、简历数据结构化解析等功能，后续将通过语料标注平台进行算法训练，提升语义解析的准确度，并结合行业资深招聘专家，建立职位胜任力的知识图谱模型，用以在搜索引擎、推荐系统和简历解析与智能匹配方向不断升级优化。

4) 大数据处理平台构建能力：以集团自主研发的分布式计算任务调度框架为基础，采用离线定时同步方式，对各应用系统的数据进行批量采集；根据顶层设计的统一数据模型，对采集的原始数据进行清洗与入库；采用分布式文件系统 HDFS 进行数据的统一存储，并根据业务分析目标，进行主题库的搭建；后续可采用开源技术如 Hadoop 或 Flink 进行主题库的分析与数据挖掘工作。

（三）项目运营模式

本项目拟购置房屋建设专用机房，并采购各类服务器、交付程序等配套硬件及软件设施，搭建信息化、数据化、智能化公司内部信息化系统，保证公司信息化平台整体信息安全，帮助公司升级技术服务系统平台及应用平台，提高公司对公司财务、市场需求、业务运营、数据处理等的大数据分析能力。

（四）项目投资预算

本项目总投资金额为 32,490.80 万元，主要用于设备及软件购置、房屋建设、项目研发、资源费用及市场费用等。具体情况如下：

单位：万元

序号	项目类别	金额	占比
1	设备及软件购置费用	16,169.78	49.77%
2	房屋建设费用	7,434.00	22.88%
3	项目研发费用	5,641.60	17.36%
4	资源费用	1,698.24	5.23%
5	铺底流动资金	1,547.18	4.76%
合计		32,490.80	100.00%

（五）项目预计实施进度安排

本项目计划建设周期为 2 年。发行人将根据实际需求情况，动态调整本项目实施进度。在项目整体建设过程中，已研发完成的系统功能可立即投入上线，迭代式开发完善。本项目预计实施进度安排如下：

项目内容	时间安排					
	1-4 月	5-8 月	9-12 月	13-16 月	17-20 月	21-24 月
信息化升级规划阶段						
整体信息化升级设计阶段						
各模块升级设计方案阶段						
三大体系融合阶段						
产品测试及优化						
产品完善						
知识产权工作						

（六）项目预期效益

本项目通过信息化平台的升级建设，提高公司信息化服务能力和运营水平等，不直接产生经济效益。

（七）实施能力及资金缺口的解决方式

1、实施能力

本项目符合国家产业政策，具有广阔的市场发展空间，同时公司具有完备的相关技术基础，具备本项目的实施能力。

2、资金缺口的解决方式

若本次实际募集资金净额低于计划投入项目的资金需求，资金缺口将利用自筹资金或通过其他融资方式解决。

（八）项目相关报批事项及项目进展情况

截至本募集说明书签署日，本项目已取得北京市朝阳区发展和改革委员会
外资项目备案通知书（京朝阳发改（备）〔2020〕229 号）。由于本项目不涉及
建设生产线等需要环评的事项，无需办理环评备案手续。本次募投项目不存在
重大不确定性。

四、补充流动资金项目

（一）项目概况

公司拟将本次向特定对象发行股票募集资金中 20,000.00 万元用于补充流动
资金。根据《发行监管问答——关于引导规范上市公司融资行为的监管要求》，
用于补充流动资金和偿还债务的比例不得超过募集资金总额的 30%。公司本次
募集资金用于补充流动资金占本次募集资金总额的 26.32%，符合相关规定。

（二）项目的必要性和可行性

1、项目实施的必要性

近年来，公司业务持续快速发展。随着公司业务规模的迅速扩大，公司仅
依靠内部经营积累和外部银行贷款已经较难满足业务持续快速扩张对资金的需
求。

本次向特定对象发行股票的募集资金将部分用于补充公司流动资金，募集
资金到位后，公司营运资金需求将得到有效缓解，资产结构更加稳健，为公司
长期、可持续发展提供有力支撑。

2、项目实施的可行性

本次向特定对象发行股票的募集资金部分用于补充流动资金，符合公司所
处行业发展的相关产业政策和行业现状，符合公司当前实际发展情况，有利于
公司经济效益持续提升和企业的健康可持续发展，有利于增强公司的资本实力，
满足公司经营的资金需求，实现公司发展战略。本次向特定对象发行股票募集
资金部分用于补充流动资金符合《创业板上市公司证券发行注册管理办法（试

行)》、《发行监管问答——关于引导规范上市公司融资行为的监管要求》关于募集资金运用的相关规定，方案切实可行。

第四节 董事会关于本次发行对公司影响的讨论与分析

一、本次发行完成后，上市公司的业务及资产的变动或整合计划

本次向特定对象发行股票募集资金拟投资的项目符合国家相关的产业政策以及公司未来的发展方向，具有良好的发展前景和综合效益。本次发行后，公司主营业务范围保持不变，资本实力将得到增强，不会导致公司业务及资产发生重大变化。

二、本次发行完成后，上市公司控制权结构的变化

截至2021年2月28日，公司总股本为182,856,000股。控股股东泰永康达直接持有公司65,347,560股股份，占公司总股本的比例为32.74%。

高勇、李跃章分别持有泰永康达31.58%以及27.52%股权，合计持有泰永康达59.10%的股权，为公司的共同实际控制人。

按照本次发行的数量上限测算，本次发行后，泰永康达仍为公司控股股东，高勇、李跃章仍为公司实际控制人，本次发行不会导致公司控制权发生变化。

三、本次发行完成后，上市公司与发行对象及发行对象的控股股东和实际控制人从事的业务存在同业竞争或潜在的同业竞争的情况

截至本募集说明书签署之日，本次发行尚未确定发行对象，最终是否存在上市公司与发行对象及发行对象的控股股东和实际控制人从事的业务存在同业竞争或潜在的同业竞争的情形，将在发行结束后公告的发行情况报告书中予以披露。

四、本次发行完成后，上市公司与发行对象及发行对象的控股股东和实际控制人可能存在的关联交易的情况

截至本募集说明书签署之日，本次发行尚未确定发行对象，最终是否存在上市公司与发行对象及发行对象的控股股东和实际控制人存在关联交易的情形，将在发行结束后公告的发行情况报告书中予以披露。

第五节 与本次发行相关的风险因素

一、与募集资金投资项目相关的风险

(一)“人力资源供应链生态平台”的入驻人力资源服务企业数量不及预期，或冗余岗位和候选人资源无法快速匹配，导致收入不及预期的风险

本次人力资源供应链生态平台拟打造连接人力资源服务业内 B2B 的生态圈，平台上的人力资源服务企业（B，发单方）将其冗余、待处理的岗位订单在该平台上进行共享，由其他人力资源服务企业（B，接单方）进行接单并承做。目前，人力资源供应链生态平台处于试运营的免费推广阶段，尚未实现收入，已引入人力资源服务企业 280 家，并累计成功撮合交易 76 单。

未来，人力资源供应链生态平台平稳运营的关键一方面在于能够引入足够数量的稳定的、活跃的人力资源服务企业用户来共享冗余的岗位资源及候选人资源，另一方面在于在平台能够快速将冗余的岗位资源及候选人资源进行匹配。

如果在项目实施过程中，人力资源供应链生态平台的人力资源服务企业入驻数量不达预期，或平台冗余岗位和候选人资源的匹配效率不及预期，将导致公司人力资源供应链生态平台项目实施后无法实现预计收入规模，从而难以达到预计效益，并造成公司业务发展目标无法实现的风险。

(二)“智慧云招聘平台”受政策影响导致客户需求减少，从而导致收入不及预期的风险

智慧云招聘平台系提供招聘管理提供技术支撑以及专业人力资源服务的云招聘平台，主要客户为政府部门、事业单位以及金融企业。在全国“政务云”发展的大背景下，各地人力资源主管部门逐渐开始将其负责的地方政府、事业单位等人员招聘工作由传统的线下模式等转为线上模式，公司及时发现此商机，推出了智慧云招聘平台业务，并已成功在新疆自治区等地完成试点，积累了成熟的业务运营经验，2020 年度公司已签约的合同合计 36 份，涉及合同金额总额为 357.35 万元，合同实施期限为 6 个月-12 个月，其中已实现收入金额 71.07 万元，涉及合同 14 份。

未来如地方政府和事业单位的人才招聘政策发生改变，不再采取线上模式而统一回归线下模式，将导致智慧云招聘平台的客户需求大幅降低，从而导致智慧云招聘平台收入不及预期的风险。

(三)“人力资源管理平台”无法满足下游客户个性化需求，或客户拓展情况不及预期，导致收入不及预期的风险

公司人力资源管理平台未来平稳运营的关键在于：

1、覆盖广阔的客户群体，挖掘客户需求。公司每年服务的客户数量从2010年的800家左右上升到目前的近4,000家，并与近万家著名跨国及中资企业保持长期合作，在未来公司将把“人力资源管理平台”作为人力资源整体解决方案的重要补充部分，向下游客户进行推介。目前公司已与客户就“人力资源管理平台”搭建业务签署合同，2020年度公司已签约的合同合计76份，涉及合同金额总额为741.60万元，合同实施期限为3个月-12个月，其中已实现收入金额277.42万元，涉及合同35份。

2、及时快速满足下游客户个性化需求。由于国内各省份之间的纳税政策、社保公积金政策等存在较大的区域性差异，且不同公司之间的薪酬制度、组织结构以及考勤制度等人力资源相关管理制度亦存在较大差异，因此针对下游客户实际情况，及时快速满足下游客户的个性化、多样化需求尤为重要；

但如果在项目实施过程中，人力资源管理平台覆盖的客户数量不及预期，或无法及时满足下游客户的个性化需求，可能导致人力资源管理平台的客户需求减少、市场份额被挤压，导致收入规模无法快速增长。

(四)集团信息化升级建设项目不及预期的风险

本次“集团信息化升级建设项目”系在公司首次公开发行股票“信息化系统升级项目”募投项目的基础上，对公司信息系统进行的二次升级，满足了公司未来发展战略的需要、顺应行业信息化发展趋势，亦有利于提升公司的运营管理和分析决策能力。

公司本次信息化升级依赖于技术研发进度以及专业的研发技术人才，并需要根据公司实际运营情况持续优化和完善。因此如未来在项目实施过程中，公

司的技术研发遭遇瓶颈、专业研发技术人才流失或是公司内部团队无法及时优化系统，将可能导致生产经营受到一定不利影响。

（五）募集资金投资项目新增资产相关折旧、摊销费用对公司业绩造成影响的风险

截至 2020 年 9 月 30 日，公司固定资产及无形资产合计 18,410.68 万元，占当期资产总额比例为 10.38%，总体规模较小且占比较低。在本次募集资金投资项目实施后，预计公司的固定资产及无形资产将增加 57,587.42 万元，固定资产及无形资产规模大幅提升，相关折旧及摊销费用亦将大幅增加。

如果本次募集资金投资项目未来未能实现预期经济效益，或本次募集资金投资项目未来产生的经济效益无法覆盖新增资产带来的折旧、摊销费用，该部分新增折旧与摊销费用将对公司利润情况产生不利影响，具体情况如下：

单位：万元

效益预测期	新增折旧与摊销金额	对 2020 年度影响情况	
		2020 年度预计利润总额	占比
T+1	4,009.01	27,057.61	14.82%
T+2	6,951.61		25.69%
T+3	6,951.61		25.69%
T+4	6,951.61		25.69%
T+5	6,951.61		25.69%
T+6	3,946.82		14.59%

注：“2020 年度预计利润总额”数据系《北京科锐国际人力资源股份有限公司 2020 年年度业绩快报》（公告编号：2021-030）中相关内容，该数据未经审计，与年度报告中披露的最终数据可能存在差异。

根据上表测算，假设在效益预测期内公司利润总额保持不变，本次募投项目新增折旧与摊销费用占 2020 年利润总额比例最高为 25.69%。故如本次募投项目未来经济效益不及预期，公司存在因折旧、摊销费用增加而导致公司业绩受到影响的的风险。

（六）募投项目达产后实现的效益达不到效益测算的风险

报告期内，公司营业收入主要来源于线下业务，线上业务在 2019 年开始初见雏形，但受限于资金实力尚未大规模布局，目前收入占比较小。因此，数

数字化转型人力资本平台建设项目的效益测算时，没有充足的历史运营经验作为参考，收入方面，公司主要根据线上业务拓展规划、目前的合同情况进行预估，成本费用项目根据当前交付服务成本、软硬件采购成本、软硬件设备和房屋的折旧摊销进行预估，关于相关参数选取和募投项目的效益测算，公司已力求谨慎、合理。但未来若发生公司目前没有预计到的行业政策变动、客户需求波动、软硬件价格剧烈变动、人工成本持续上升等情况，且公司无法采取有效的应对措施时，可能会导致募投项目达产后实现的效益达不到效益测算的风险。

（七）募集资金投资项目实施后公司业务模式转变的风险

目前公司采取人力资源服务业线下业务为主、线上业务为辅的业务模式，公司线上业务系基于线下业务进行开展。本次募投项目系公司线上业务建设，是对公司原中高端人才访寻、招聘流程外包业务的数字化、信息化延伸，同时亦对现有人力资源服务产业链进行扩展，与原有线下业务互补，对公司原有线下业务不会产生不利影响。本次募集资金投资项目实施完成后，公司线上业务将迎来快速发展，与公司线下业务营业收入对比情况如下：

单位：万元

项目	2017 年		2018 年		2019 年		6 年财务测算期间内 年平均（E）	
	金额	占比	金额	占比	金额	占比	金额	占比
线下业务	113,507.05	100.00%	219,678.22	100.00%	358,392.35	99.94%	506,956.19	86.23%
线上业务	-	-	-	-	203.62	0.06%	80,968.33	13.77%
合计	113,507.05	100.00%	219,678.22	100.00%	358,595.98	100.00%	587,924.52	100.00%

注 1：上表“6 年财务测算期间内平均（E）”中线下业务数据根据年增长率 10%进行预估，线上业务数据系根据募投项目效益测算数据进行预估。

注 2：上表中“6 年财务测算期间内平均（E）”数据仅用于比较，不构成盈利预测。

本次募投项目实施后，在项目财务测算期间内（6 年）内公司预计平均每年实现线上营业收入约 80,968.33 万元，线下营业收入约 506,956.19 万元，线上业务占比约 13.77%。如未来随着线上业务的快速发展，且线下业务增长缓慢，将可能导致公司线上业务收入超过线下业务收入，造成业务模式变更风险。

（八）募集资金不足或发行失败的风险

公司本次发行采取向特定对象发行股票方式，董事会审议通过本次发行方案时，尚未确定具体发行对象。本次发行结果将受到证券市场整体情况、公司股票价格走势、投资者对本次发行方案认可程度以及市场资金面情况等多种因素的影响，因此本次发行存在募集资金不足甚至发行失败的风险。如果募集资金不足甚至发行失败，公司募集资金投资项目可能无法按照预期计划投入实施，会对公司盈利能力的提升和未来发展战略的实现造成一定程度的不利影响。

（九）国际贸易摩擦导致公司业务收入下滑及募投项目效益不及预期的风险

公司部分国内重要客户和外企客户在国际贸易摩擦中受到影响，在 2019 年度以及 2020 年度对公司的中高端人才访寻业务以及招聘流程外包业务造成了一定负面影响，如未来国际贸易摩擦影响持续存在，将存在因上述业务收入规模下滑而导致公司整体业务收入下滑的风险。

此外，上述受到国际贸易摩擦影响的重要客户可能与公司本次募集资金投资项目“数字化转型人力资本平台建设项目”的部分下游客户发生重合，存在由于国际贸易摩擦影响减少人力资源管理平台相关需求，从而影响本次募投项目实施的可能性。如在项目建成之后，国际贸易摩擦影响仍未消除，则公司存在未来募投项目效益不及预期的风险。

二、业务经营风险

（一）专业人才引进不足及流失风险

优秀的技术、营销及管理人员队伍是公司保持竞争优势的主要因素之一，同时公司隶属于人力资源服务行业，核心业务人员是公司生产经营的重要资源，也是公司核心竞争力的关键要素。随着公司业务规模的持续、快速扩大，公司未来几年对于高素质的优秀核心业务、技术、管理、市场等专业人才的需求将进一步增长；另一方面，市场竞争的加剧也会使得人力资源服务普遍面临高素质人才市场竞争激烈、知识结构更新快的局面。若公司专业人才不能及时引进、既有人才团队出现大规模流失，公司业务经营可能会受到不利影响。

（二）实施外延式发展战略引致的风险

公司在提升自身实力进行内涵式增长的同时，也通过外延式的发展进行公司业务的转型和升级，外延式发展战略主要是通过并购拥有独特竞争能力或能够与公司原有业务产生协同效应的同行业公司的方式实现。如不能将收购的标的公司进行有效整合，公司可能面临因收购、规模扩张所带来的管理风险和文化冲突。并购整合风险通常包括：

1、战略协同风险。企业战略是企业根据对内外环境的各种制约因素、有利条件等方面的分析，从全局出发制定的较长时期内企业发展所要达到的目标。若因并购双方战略的不匹配导致并购后企业经营目标模糊、资源分散，将最终影响企业的利润，致使企业失去竞争优势。

2、财务协同风险。财务管理是公司管理体系的重中之重，财务整合是实现并购目标的重要保障。只有通过成功的财务整合，才能使并购后的企业集团获得最大限度的目标利润，实现企业内部的资源优化配置，给企业带来“财务协同效应”。

3、组织机构协同风险。组织机构协同是指根据企业战略目标的需要，通过改进企业原有的组织结构，在有效的分工基础上达到各职位、各部门、各层次的协调运转。如果不能实现这一目标，并购后的企业运转效率就可能因此而受到影响，从而导致组织协同风险的出现。

4、人力资源协同风险。人力资源服务行业最重要的生产因素即人力资本，人力资本由于具有能动性和不确定性，决定了其很容易在并购过程中发生变异，这种变异包括通用人力资本资源和独特人力资本资源在并购中的转移，也包括因各种激励措施的变化、企业组织结构的破坏等导致人力资本价值的变化。

5、文化协同风险。文化整合是要使来自两个不同企业的员工文化相互融合为一个优秀的整体，消除原来分属两个不同企业的文化差异。企业并购的文化整合风险，主要表现在并购者和被并购者之间的文化差距、文化对立以及两种文化融合的阻力。

（三）经营房产租赁风险

本公司从事人力资源服务业务，为典型的轻资产型公司，目前全部通过租赁房产满足办公所需。报告期内，发行人及其子公司部分租赁房产未办理租赁备案登记，发行人并未因此受到行政处罚、承担罚款损失或导致租赁合同无法履行。发行人及其子公司主要经营所在地经济较为发达，房产资源丰富、可替代性强，即使因租赁合同未办理备案登记而受到罚款、或因产权瑕疵原因使租赁合同无法履行而使发行人及其子公司需搬迁办公场地，也不会对发行人及其子公司业务造成重大不利影响。尽管如此，若未来因前述原因使发行人及其子公司需承担罚款或需搬迁办公场地，仍可能使发行人及其子公司遭受损失或使发行人及其子公司业务财务状况受到不利影响。

（四）业绩无法持续增长的风险

报告期内，公司主营业务快速发展，经营业绩保持整体增长态势。2017 年、2018 年以及 2019 年，公司分别实现营业收入 113,507.05 万元、219,678.22 万元以及 358,595.98 万元，2017 年至 2019 年复合增长率为 77.74%；归属于母公司所有者的净利润分别为 7,433.87 万元、11,767.50 万元以及 15,224.22 万元。

公司盈利能力与宏观经济波动、经营策略和管理能力等诸多因素密切相关。如果本募集说明书中描述的风险因素集中发生，或出现宏观经济波动及其他不可预测的风险，而公司自身未能及时调整以应对相关变化，则不能排除公司在未来期间的经营业绩无法持续增长，甚至可能出现公司营业利润相较上一年下滑 50%以上的风险。

（五）收入结构变动以及中高端人才访寻、招聘流程外包业务毛利率下降，而导致的毛利率持续下滑风险

报告期内，公司综合毛利率分别为 22.46%、18.12%、14.31%以及 14.05%，保持下降趋势，主要原因系：1、公司灵活用工收入增长速度较快，使得灵活用工收入占比由 2017 年的 57.82%增长至 2020 年前三季度的 79.32%，由于灵活用工业务毛利率水平在 8%-10%之间波动，毛利率水平低于中高端人才访寻业务以及招聘流程外包业务，造成综合毛利率水平有所下滑；2、中高端人才访

寻业务以及招聘流程外包业务的外企客户受国际贸易摩擦影响，人力资源相关需求有所下滑，造成在 2019 年以及 2020 年 1-9 月单项业务毛利率均有所下滑。

未来如灵活用工业务的增速持续高于中高端人才访寻和招聘流程外包业务，或中高端人才访寻业务以及招聘流程外包业务由于市场竞争、国际贸易摩擦等因素影响毛利率继续下滑，将导致公司未来毛利率存在持续下滑的风险。

三、财务风险

（一）应收账款坏账损失的风险

报告期各期末，公司应收账款的账面余额分别为 26,768.63 万元、56,504.40 万元、79,033.04 万元以及 81,809.19 万元，占营业收入的比例分别为 23.58%、25.72%、22.04%以及 29.88%。公司客户主要是行业内领先的国内外知名公司，业务规范，资信情况良好，公司应收账款发生大额坏账的风险较小。如果客户出现财务状况不佳而无法按期付款的情况，将会使公司面临坏账损失的风险，给公司财务状况造成不利的影响。

（二）商誉减值的风险

公司自成立以来进行了多次同行业收购，截至 2020 年 9 月 30 日，公司合并报表商誉金额为 16,009.12 万元，占公司归属于母公司所有者权益的比例为 16.34%。报告期内公司商誉主要来自于收购 Investigo，Investigo 主要业务系为英国、欧洲的蓝筹企业以及中小企业提供中高端人才访寻和灵活用工服务。在 2018 年度以及 2019 年度，Investigo 经营情况良好，公司于每年末对商誉进行减值测试，公司管理层采用自由现金流折现的方法，对 Investigo 的预计现金流折现，并进行商誉减值测试，未发现减值迹象。

如未来 Investigo 及其他收购公司经营情况未达预期，或由于新冠疫情原因导致收入及净利润水平大幅下滑，将可能导致商誉面临减值的风险，从而直接减少公司的当期利润，对公司的资产情况和经营业绩产生不利影响。

（三）政府补助下降的风险

人力资源服务业务是国家服务经济体系的重要组成部分，经营过程中公司

得到了政府部门的大力支持，政府部门给予公司一定的财政补贴以支持公司发展。报告期内，公司计入当期损益的政府补助分别为 505.76 万元、2,781.34 万元、2,781.15 万元以及 3,747.56 万元，占同期利润总额的比例分别为 4.48%、15.46%、11.91%以及 19.04%。随着经营规模的扩大，公司经营业绩不断改善，公司形成了突出的核心竞争优势，公司经营不依赖于政府补助。如果未来政府补助下降甚至取消，仍将可能对公司的经营业绩带来一定不利影响。

四、与向特定对象发行股票相关的风险

（一）即期回报被摊薄的风险

由于本次发行完成后公司总股本和净资产增加，短期内将导致公司每股收益、净资产收益率等财务指标出现一定程度的摊薄。未来随着公司的持续经营稳步发展、募集资金投资项目逐步建成运营、募集资金到位导致的财务费用节约等因素，公司的每股收益、净资产收益率将逐步上升。

（二）方案审批风险

本次向特定对象发行股票已经公司董事会、监事会及股东大会审议通过。公司亦取得了深交所上市审核中心出具的《关于北京科锐国际人力资源股份有限公司申请向特定对象发行股票的审核中心意见告知函》，深交所发行上市审核机构对公司向特定对象发行股票的申请文件进行了审核，认为公司符合发行条件、上市条件和信息披露要求，后续深交所将按规定报中国证监会履行相关注册程序。截至本募集说明书签署日，本次发行尚需中国证监会同意本次向特定对象发行股票事项的注册。

上述批准或批复均为本次发行的前提条件，本次发行方案能否经中国证监会同意注册存在不确定性，最终取得批准或批复的时间也存在不确定性，提请广大投资者注意投资风险。

五、宏观经济风险

（一）股票市场风险

本公司股票价格可能受到国家政治、宏观经济形势变化、行业的景气度变化以及投资者心理因素及其他不可预见因素等系统风险的影响，股价的变动不完全取决于公司的经营业绩，投资者在选择投资公司股票时，应充分考虑到市场的各种风险。

（二）其他不可抗力风险

上市公司不排除因政治、政策、经济、自然灾害等其他不可控因素带来不利影响的可能性。

（三）海外新冠肺炎疫情引发的收入下滑风险

发行人最近三年一期海外及香港地区收入销售收入占主营业务收入比例分别 4.18%、26.69%、35.97%和 29.93%。其中，2020 年 1-9 月公司海外及香港地区业务受到新冠疫情影响，考虑到灵活用工派出员工的健康风险，一方面下游客户减少了派驻现场的工作岗位需求，另一方面在疫情后公司更多组织人员以远程工作形式完成客户指派工作，2020 年 9 月 30 日相比去年同期，公司在英国管理的灵活用工派出人员由 984 人减少至 716 人，远程工作的海外灵活用工派出人员比例从低于 20%增加至 90%左右，使得海外及香港地区业务的灵活用工业务收入同比有所下滑，整体导致 2020 年 1-9 月海外及香港地区收入相比去年同期减少 15.24%。在未来新冠疫情在海外如有所缓解，公司海外及香港地区业务收入将逐渐恢复正常水平，新冠疫情影响不具备可持续性。但如果在极端情况下，海外新冠疫情在相当长的时间内无法得到好转，最终导致发行人海外客户自身的经营活动受到严重不利影响，将会对发行人未来的经营活动产生不利影响，敬请投资者关注相关投资风险。

第六节 与本次发行相关的声明

一、发行人全体董事、监事、高级管理人员声明

本公司及全体董事、监事、高级管理人员承诺本募集说明书内容真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，按照诚信原则履行承诺，并承担相应的法律责任。

全体董事：

高 勇_____ 李跃章_____ GUO XIN_____

许 磊_____ 荀恩东_____ 余兴喜_____

张伟华_____

全体监事：

张宏伟_____ 郭慧臻_____ 梅 梅_____

全体高级管理人员：

李跃章_____ GUO XIN_____ 王 震_____

陈 崧_____ 段立新_____ 曾 诚_____

张 媛_____

北京科锐国际人力资源股份有限公司

年 月 日

二、发行人控股股东、实际控制人声明

本公司或本人承诺本募集说明书内容真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，按照诚信原则履行承诺，并承担相应的法律责任。

发行人控股股东：霍尔果斯泰永康达创业投资有限公司

法定代表人：高 勇_____

年 月 日

发行人实际控制人：高 勇_____ 李跃章_____

年 月 日

三、保荐人（主承销商）声明

本公司已对募集说明书进行了核查，确认本募集说明书内容真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并承担相应的法律责任。

项目协办人签名：_____

程兆豪

保荐代表人签名：_____

于 雷

胡 松

法定代表人签名：_____

王常青

中信建投证券股份有限公司

年 月 日

声 明

本人已认真阅读北京科锐国际人力资源股份有限公司募集说明书的全部内容，确认募集说明书不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对募集说明书真实性、准确性、完整性承担相应的法律责任。

保荐机构总经理签名：_____

李格平

保荐机构董事长签名：_____

王常青

中信建投证券股份有限公司

年 月 日

四、发行人律师声明

本所及经办律师已阅读募集说明书，确认募集说明书内容与本所出具的法律意见书不存在矛盾。本所及经办律师对发行人在募集说明书中引用的法律意见书的内容无异议，确认募集说明书不因引用上述内而出现虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并承担相应的法律责任。

经办律师：_____

胡 琪

徐桓铭

律师事务所负责人：_____

张利国

北京国枫律师事务所

年 月 日

五、发行人审计机构声明

本所及签字注册会计师已阅读募集说明书，确认募集说明书内容与本所出具的审计报告、盈利预测审核报告（如有）等文件不存在矛盾。本所及签字注册会计师对发行人在募集说明书中引用的审计报告、盈利预测审核报告（如有）等文件的内容无异议，确认募集说明书不因引用上述内容而出现虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并承担相应的法律责任。

签字注册会计师：_____

会计师事务所负责人：_____

信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）

年 月 日

六、与本次发行相关的董事会声明及承诺

（一）董事会关于除本次发行外未来十二个月内是否有其他股权融资计划的声明

除本次发行外，公司在未来十二个月内暂无其他股权融资计划。若未来公司根据业务发展需要及资产负债状况安排股权融资，将按照相关法律法规履行审议程序和信息披露义务。

（二）本次发行摊薄即期回报的，发行人董事会按照国务院和中国证监会有关规定作出的承诺并兑现填补回报的具体措施

根据《国务院办公厅关于进一步加强资本市场中小投资者合法权益保护工作的意见》（国办发[2013]110号）、证监会《关于首发及再融资、重大资产重组摊薄即期回报有关事项的指导意见》（证监会公告[2015]31号）等文件的有关规定，公司就本次向特定对象发行股票事宜对即期回报摊薄的影响进行了分析并提出了具体的填补回报措施，具体内容如下：

1、财务指标测算主要假设和说明

本次向特定对象发行股票摊薄即期回报对公司主要财务指标影响的假设前提：

（1）假设宏观经济环境、产业政策、行业发展状况、市场情况等方面没有发生重大不利变化；

（2）假设本次向特定对象发行在 2020 年 12 月 31 日实施完毕（该完成时间仅用于计算本次发行对即期回报的影响，不对实际完成时间构成承诺，投资者不应据此进行投资决策，投资者据此进行投资决策造成损失的，公司不承担赔偿责任。最终以中国证监会同意注册本次发行后的实际完成时间为准）；

（3）本次向特定对象发行募集资金总额不超过 76,000.00 万元（该募集资金总额仅为估计值，最终以经中国证监会同意注册并实际发行完成的募集资金总额为准），不考虑发行费用等因素的影响；

（4）假定本次向特定对象发行不超过 1,849.15 万股（该发行数量仅为估计

值，即以 2020 年 12 月 29 日为定价基准日、募集资金总额 76,000.00 万元进行测算，最终发行数量由董事会根据股东大会的授权、中国证监会相关规定及发行对象申购报价的情况与保荐机构协商确定）；

（5）2019 年度，公司合并报表归属于母公司所有者的净利润为 15,224.22 万元，扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润为 13,260.06 万元；假设 2020 年度归属于母公司所有者的净利润及扣除非经常性损益后归属于母公司所有者的净利润在此基础上按照 0%、10%、20%的业绩增幅分别测算（上述利润值和增长率不代表公司对未来利润的盈利预测，仅用于计算本次发行摊薄即期回报对主要指标的影响，投资者不应据此进行投资决策，投资者据此进行投资决策造成损失的，公司不承担赔偿责任）；

（6）公司对 2020 年净利润的测算未考虑本次发行募集资金可能产生的收益，也未考虑募集资金到位后对公司生产经营、财务状况（如财务费用、投资收益）等其他方面的影响；

（7）在测算公司发行后净资产和加权平均净资产收益率时，未考虑募集资金、归属于母公司所有者的净利润和利润分配之外的其他因素对净资产的影响；

（8）在测算公司本次发行的股本变动、期末基本每股收益、期末稀释每股收益时，以 2019 年末总股本（不考虑相关限制性股票的影响）为基础，仅考虑本次发行对总股本的影响，不考虑其他可能产生的股权变动事项；

（9）上述假设仅为测算本次向特定对象发行摊薄即期回报对公司主要财务指标的影响，不代表公司对 2020 年度经营情况及趋势的判断，亦不构成公司盈利预测，投资者不应据此进行投资决策，投资者据此进行投资决策造成损失的，公司不承担赔偿责任，盈利情况及所有者权益数据最终以会计师事务所审计的金额为准。

2、对公司主要财务指标的影响

基于上述假设，公司测算了本次向特定对象发行股票对公司的每股收益和净资产收益率等主要财务指标的影响如下：

项目	2019 年度/ 2019 年 12 月 31 日	2020 年度/ 2020 年 12 月 31 日
----	------------------------------	------------------------------

		发行前	发行后
本次募集资金总额（万元）	76,000.00		
本次发行股份数量（万股）	1,849.15		
期末总股本（万股）	18,000.00	18,000.00	19,849.15
预计向特定对象发行股票完成时间	2020 年 12 月 31 日		

1、2020 年净利润增长率为 0%

归属于母公司股东的净利润（万元）	15,224.22	15,224.22	15,224.22
扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润（万元）	13,260.06	13,260.06	13,260.06
基本每股收益（元/股）	0.85	0.85	0.85
稀释每股收益（元/股）	0.85	0.85	0.85
扣除非经常性损益后基本每股收益（元/股）	0.74	0.74	0.74
扣除非经常性损益后稀释每股收益（元/股）	0.74	0.74	0.74
加权平均净资产收益率（%）	19.23%	16.24%	16.24%
扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率（%）	18.53%	14.14%	14.14%

2、2020 年净利润增长率为 10%

归属于母公司股东的净利润（万元）	15,224.22	16,746.64	16,746.64
扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润（万元）	13,260.06	14,586.07	14,586.07
基本每股收益（元/股）	0.85	0.93	0.93
稀释每股收益（元/股）	0.85	0.93	0.93
扣除非经常性损益后基本每股收益（元/股）	0.74	0.81	0.81
扣除非经常性损益后稀释每股收益（元/股）	0.74	0.81	0.81
加权平均净资产收益率（%）	19.23%	17.72%	17.72%
扣除非经常性损益后加权平均净资产收益率（%）	18.53%	15.43%	15.43%

3、2020 年净利润增长率为 20%

归属于母公司股东的净利润（万元）	15,224.22	18,269.06	18,269.06
扣除非经常性损益后归属于母公司股东的净利润（万元）	13,260.06	15,912.08	15,912.08
基本每股收益（元/股）	0.85	1.01	1.01
稀释每股收益（元/股）	0.85	1.01	1.01

项目	2019 年度/ 2019 年 12 月 31 日	2020 年度/ 2020 年 12 月 31 日	
		发行前	发行后
扣除非经常性损益后基本每股收益 (元/股)	0.74	0.88	0.88
扣除非经常性损益后稀释每股收益 (元/股)	0.74	0.88	0.88
加权平均净资产收益率 (%)	19.23%	19.18%	19.18%
扣除非经常性损益后加权平均净资产 收益率 (%)	18.53%	16.70%	16.70%

注：以上指标均按照《公开发行证券的公司信息披露编报规则第 9 号——净资产收益率和每股收益的计算及披露》（2010 年修订）的规定进行计算。

3、公司应对本次向特定对象发行股票摊薄即期回报及提高未来回报能力采取的措施

为应对本次交易完成后可能存在的即期回报被摊薄的风险，公司拟采取以下填补措施，增强上市公司持续回报能力，上市公司拟采取的具体措施如下：

（1）进一步完善公司治理，为公司长期稳定健康发展提供制度保障

公司将严格按照《公司法》、《证券法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引（2020 年修订）》等法律、法规和规范性文件的要求，不断完善公司治理结构，确保股东能够充分行使权利，确保董事会能够按照法律、法规和公司章程的规定行使职权，做出科学、迅速和谨慎的决策，确保独立董事能够认真履行职责，维护公司整体利益，尤其是中小股东的合法权益，确保监事会能够独立有效地行使对董事、高级管理人员及公司财务的监督权和检查权，同时强化管理层考核和问责机制，进一步完善公司风控体系，为公司发展提供制度保障。

（2）加强募集资金管理，确保募集资金的使用合法合规

为规范募集资金的管理和使用，确保本次募集资金专款专用，公司已制定《募集资金管理制度》，明确公司对募集资金实行专户存储制度。募集资金存放于公司董事会决定的专项账户集中管理，做到专款专用，便于加强对募集资金的监管和使用，保证募集资金合法、合理地使用，从根本上保障投资者特别是中小投资者利益。

（3）积极实施募集资金投资项目，尽快获得预期投资收益

本次募集资金到位前，为尽快实现募集资金投资项目效益，公司将积极调配资源，力争提前完成募集资金投资项目的前期准备工作。本次发行募集资金到位后，公司将加快推进募集资金投资项目建设，争取早日达产并实现预期效益，增加未来年度的股东回报，降低本次发行导致的即期回报摊薄的风险。

（4）加强经营管理和内部控制，提升经营效率和盈利能力

未来，公司将进一步提高经营和管理水平，提升公司的整体盈利能力。公司将努力提高资金使用效率，完善并强化投资决策程序，节省公司的财务费用支出。公司也将加强企业内部控制，发挥企业管控效能，即推进全面预算管理，优化预算管理流程，加强成本管理，强化预算执行监督，全面有效地控制公司经营和管控风险。

（5）严格执行现金分红政策，注重投资者回报及权益保护

根据中国证监会《关于进一步落实上市公司分红相关规定的通知》（证监发 2012]37 号）、《上市公司监管指引第 3 号——上市公司现金分红》（证监会公告 2013]43 号）等规定以及《上市公司章程指引（2019 年修订）》的精神，公司制定了《未来三年股东回报规划（2020-2022 年）》。公司将严格执行相关规定，切实维护投资者合法权益，强化中小投资者权益保障机制，结合公司经营情况与发展规划，在符合条件的情况下积极推动对广大股东的利润分配以及现金分红，努力提升股东回报水平。

4、公司控股股东、实际控制人、董事、高级管理人员对本次向特定对象发行摊薄即期回报措施的承诺

（1）公司控股股东**泰永康达**及实际控制人高勇先生、李跃章先生对公司本次发行摊薄即期回报采取填补措施事宜作出以下承诺：

1）依照相关法律、法规及公司章程的有关规定行使股东权利，不越权干预公司经营管理活动，不侵占公司利益；

2）切实履行公司制定的有关填补回报的相关措施以及对此作出的任何有关填补回报措施的承诺，若违反该等承诺并给公司或者投资者造成损失的，愿意依法承担对公司或者投资者的补偿责任；

3) 自本承诺出具日至上市公司本次向特定对象发行 A 股股票实施完毕前, 若中国证监会作出关于填补回报措施及其承诺的其他新的监管规定的, 且上述承诺不能满足中国证监会该等规定时, 本人/本公司承诺届时将按照中国证监会的最新规定出具补充承诺。

作为填补回报措施相关责任主体之一, 本人/本公司承诺严格履行本人/本公司所作出的上述承诺事项, 确保公司填补回报措施能够得到切实履行。若本人/本公司违反上述承诺或拒不履行上述承诺, 本人/本公司同意按照中国证监会和深圳证券交易所等证券监管机构制定或发布的有关规定、规则, 对本人/本公司作出处罚或采取相关管理措施。

(2) 公司董事、高级管理人员根据中国证监会相关规定, 对公司填补回报措施能够得到切实履行作出如下承诺:

1) 本人承诺不无偿或以不公平条件向其他单位或者个人输送利益, 也不采用其他方式损害公司利益;

2) 本人承诺对本人的职务消费行为进行约束;

3) 本人承诺不动用公司资产从事与本人履行职责无关的投资、消费活动;

4) 本人承诺由董事会或薪酬与考核委员会制定的薪酬制度与公司填补回报措施的执行情况相挂钩;

5) 未来公司如实施股权激励, 本人承诺股权激励的行权条件与公司填补回报措施的执行情况相挂钩;

6) 本承诺出具日后至本次向特定对象发行 A 股股票实施完毕前, 若中国证监会等证券监管机构作出关于填补回报措施及其承诺的其他新的监管规定, 且本承诺相关内容不能满足中国证监会等证券监管机构的该等规定时, 本人承诺届时将按照中国证监会等证券监管机构的最新规定出具补充承诺;

7) 本人承诺切实履行公司制定的有关填补回报措施以及本人对此作出的任何有关填补回报措施的承诺, 若本人违反该等承诺并给公司或者投资者造成损失的, 本人愿意依法承担对公司或者投资者的补偿责任。

作为填补回报措施相关责任主体之一, 若违反上述承诺或拒不履行上述承

诺，本人同意按照中国证监会和深圳证券交易所等证券监管机构制定或发布的有关规定、规则，对本人作出相关处罚或采取相关管理措施。

（本页无正文，为《北京科锐国际人力资源股份有限公司创业板向特定对象发行股票募集说明书》之盖章页）

北京科锐国际人力资源股份有限公司董事会

年 月 日