

北京科锐国际人力资源股份有限公司

投资者关系活动记录表

编号：2026-003

投资者关系活动类别	☐ 特定对象调研 ☒ 分析师会议 ☐ 媒体采访 ☒ 业绩说明会 ☐ 新闻发布会 ☐ 路演活动 ☐ 现场参观 ☐ 其他（请文字说明其他活动内容）
参与单位名称及人员姓名	信达证券股份有限公司 范欣悦；上海申银万国证券研究所有限公司 杨光；华西证券股份有限公司 许光辉；中银国际证券股份有限公司 李小民；天风证券股份有限公司 来舒楠；深圳量度资本投资管理有限公司 罗涛；上海九方云智能科技有限公司 王德慧；西南证券 苟宇睿；方正证券股份有限公司 万宇昕；中国银河证券股份有限公司 邱爽；长江证券股份有限公司 杨会强；国海证券 刘思敏；华宝基金管理有限公司 夏林锋；东吴证券股份有限公司 杜玥莹；天弘基金管理有限公司 胡戎；国联基金管理有限公司 郑玲；国信证券 周瑛皓；中航证券有限公司 裴伊凡；仁桥资产 钟昕；方正证券股份有限公司 左奇峥；国联民生证券股份有限公司 曹晶；开源证券股份有限公司 姚响；东北证券股份有限公司 赵涵真；中信证券股份有限公司 李振寰；东吴证券股份有限公司 陈玮琪；上海乘是资产管理有限公司 郑尚海；北京枫泉投资管理有限公司 陶静；浙商证券股份有限公司 段联；博道基金管理有限公司 王晓莹；中国国际金融股份有限公司 王杰睿；中国国际金融股份有限公司 徐卓楠；中国国际金融股份有限公司 丁奕；兴业证券股份有限公司 张彬鸿；中银国际证券股份有限公司 纠泰民；上海真滢投资有限公司 李莹；东方证券股份有限公司 张鲁；北京国际信托有限公司 陈凯南；中泰证券股份有限公司 张骥；国泰海通证券股份有限公司 于清泰；长信基金管理有限责任公司 刘亮；中国银河证券股份有限公司 顾熹闽；广发证券股份有限公司 孟鑫；浙商证券股份有限公司 刘梓晔；中信建投证券股份有限公司 黄杨璐；耕霖（上海）投资管理有限公司 黄梦可；华创证券有限责任公司 饶临风；国海证券股份有限公司 芦冠宇；国金证券股份有限公司 李忠宇；北京源峰私募基金管理合伙企业（有限合伙） 欧阳婧；国联基金管理有限公司 董懿夫；国联基金管理有限公司 李向；中信证券股份有限公司 燕楚衡；国盛证券有限责任公司 黄振星；国盛证券有限责任公司 王长龙；北京中承东方资产管理有限公司 魏志鹏；太平洋证券股份有限公司 王湛

时间	2026年09月02日 10:00-11:00
地点	北京朝阳区朝阳门南大街10号兆泰国际中心A座5F“北京科锐国际人力资源股份有限公司”会议室&线上
上市公司接待人员姓名	董事长 高勇 轮值总经理 曾诚 董事会秘书兼副总经理 张宏伟 首席技术官 刘之
投资者关系活动主要内容介绍	董事长分享宏观行业变化及战略方向： 当前，AI技术的突破，特别是大模型和Agent技术的快速发展已经开始渗透到千行百业，全球地缘政治和产业格局的调整，又进一步推动产业、资本与人才在全球范围内的重新配置。与此同时，企业正在加快组织变革，从传统的岗位管理、层级管理，走向更加敏捷的平台化、项目化组织；用工方式也从相对单一的雇佣关系，走向更加灵活、多元的人才配置体系。我们在服务客户过程中有两个趋势洞察： 第一，我们的客户也在积极应对外部环境与技术变化，招聘策略上重点向高端人才倾斜。据行业报告预测，未来五年 AI 或将替代现有80K 90%的人类传统技能。组织由个体技能聚合而成，通过协同实现企业愿景，个体技能的迭代，也将推动组织能力整体重塑。对科锐国际而言，我们为客户寻访、输出技能型人才，自身也必须顺应这一轮重塑。当前客户比过去更为迫切地吸纳成熟高端人才，用人模式更加多元，覆盖正式雇员与弹性人才，这是第一大趋势。 第二，公司服务大量头部大客户，我们发现他们正面临非常典型的现实痛点：如何使组织更有弹性，重新思考雇员和非雇员的比重，我们发现企业非雇员占整个劳动力比重越来越高，万人级规模企业很多比重已经超过四成，这其中包括岗位外包、BPO、ITO、短期专家服务、独立顾问等各种业态，这种趋势还在进一步发展。但伴随非雇员规模不断扩大，企业人力采购成本也随之抬升。面对数量众多的外部供应商，国内企业在搭建弹性人才供应链上的压力日益突出，集中体现为成本高企、合规管理难度大、供应链信息不透明等问题。 在大背景下，科锐国际坚持“四化”战略。第一，专业化。科锐国际以猎头业务起家，为企业提供中高端管理和技术岗位，公司在专业化上一直在不断升级迭代：一是往高端走——解决企业自己解决不了的问题；二是在专业化模式上的升级也包括“按人收费”逐步走向“按交付结果收费”的转化；三是从正式雇员到弹性人才再到数字员工的转换。 第二，国际化。科锐是国内最早布局海外的人力资源企业之一。我们已经在全球主要经济体、尤其集中在欧美地区都建立了本地化服务网络。从客户的角度看，之前出海是投资、现在产销研发也走向了国际化，下一步是人才和组织的国际化。在此背景下，我们看到了中国产业链升级的趋势，之前我们的客户出海方向是亚、非、拉，现在转向了欧美赛道，对标国际上主流产研能力强的竞争对手，这也进一步带动了科锐国际的优势。科锐拥有数百人的国际化团队，分布在十余个发达国家，业务主要聚焦两大赛道。第一是科技赛道。过去我们重点服务欧美成熟的 SaaS 软件企业，海外团队持续对比研究海内外 SaaS 市场差异，并在原有业务基础上叠加 AI 与数据能力，构成海外业务的核心竞争力，与公司专业化业务形成协同。第二是生物制药赛道，这块能力是我们通过并购加自建逐步搭建起

	来的。可以看到，国际化业务和国内市场呈现出同样的趋势：客户需求持续升级，企业采购正在从单纯为“人”付费，转向为“人+结果”付费；交付模式也从以人力为主，逐步向“人+Agent”驱动的结果导向模式演进，海内外趋势高度一致。国际化布局，也是我们专业化能力重要的组成部分。 第三，数智化和生态化。科锐是作为企业的一个供应链为企业解决人才问题，但当前我们的甲方客户面临很大挑战，企业每年要承担数十亿乃至上百亿规模的人力开支，这部分成本甚至已经超过原材料成本；同时对接数百家类型各异的供应商，覆盖人力交付、结果交付，跨区域、跨职能。企业不仅需要管控成本，还面临合规、供应链安全等多重管理难题，科锐围绕该领域开展大量投入。公司正从单一服务向人力资源供应链解决方案升级，公司的技术产品才到就是对应的解决方案。才到供应链管理立足甲方视角，围绕成本、合规、供应链安全与透明度，输出包含咨询、供应商治理、供应链管理系统在内的全套能力。我们倡导供应链多方协同合作，推动行业从供应商零和博弈走向共赢，最终服务客户价值。 从技术迭代的维度看，一方面我们持续推进专业化，不断升级服务能力；另一方面依托数字化平台与科技能力，重点解决两件事：客户侧的供应链管理，以及供给侧的供应链协同合作。 大家对公司的禾蛙平台已经比较熟悉，平台已经汇聚数万家人力资源机构，今年在撮合、招聘环节已经显现出明显优势。而才到则站在甲方视角，聚焦企业人力供应链整体架构搭建：针对万人级大型组织，帮助客户设计雇员与非雇员的人员结构、业务流程，统筹管理正式员工、弹性非雇员以及数字员工。 我们从咨询切入，落地供应链管理，不仅为客户筛选优质人力资源服务商，还可以协助引入适配的 AI 工具嵌入业务流程，实现数字员工与人类员工的业务闭环。这就是科锐在数字化、生态化方向，围绕供应链管理与供应链协同开展的核心探索。在此架构之上，我们还在持续自研内部Agent-Mira Day。这些AI Agent将赋能招聘、人力供应链管理、入离职、账单结算、薪酬、技能匹配等各个业务环节。 科锐已经走过三十年发展历程，三十年来我们始终坚持与客户共同成长。也期待未来，能够和各位投资者一起，持续深耕行业，挖掘产业价值，更好地服务客户。谢谢大家！ 总经理（轮值）分享经营亮点： 科锐国际在2026年的上半年，我们一直聚焦在高附加值的人才服务，持续推动我们的业务向价值链上游去升级。AI技术变量正在驱动企业组织转型，科锐国际上半年产生付费客户4,000余家，伴随着这些客户在转型期提供关键人才和高端人才的交付，公司聚焦了一批专业化人才，五年以上员工占到公司30%以上，在AI加持下，这些专业顾问、对岗位、组织和知识的沉淀能够帮助企业更好地做交付，这也是公司深耕专业化为企业带来的价值。其次，今年上半年，除了高端人才、关键人才之外，公司在岗位外包和兼职专家的弹性用工角度打造了柔性敏捷人才供应链。过往企业推进转型变革，普遍做法是组建变革专项小组，招募全职雇员搭建新团队，新业务与原有业务往往可以较好融合。而AI时代对人才能力提出更高、更精准的要求，需要人才兼具行业业务认知、AI技术能力，以及AI与产业技术的融合能力，该类复合型人才供给稀缺。因此，构建柔性人才供应链、建设敏捷组织变得至关重要。2026年上半年，在公司灵活用工业务中，除了岗位外包的增长之外，公司在高端的兼职专家、独立顾问岗规模持续增长，这得益于公司多年积累的高端人才数据库，以及对组织的深刻理解。
--	--

	从数智化的角度，除业务端借助工具优化业务与工作流程效率外，公司内部已落地多项 AI 智能体：财务侧上线合同智能体，招投标智能体启动建设；HR 模块规划推出晋升、绩效考评相关组织智能体。相关试点自年初逐步推进，实现内部智能体与业务人员协同，推动公司建成内外一体化的数字化驱动管理组织，支撑输出更高效专业的市场化服务。 生态化方面，禾蛙生态的核心意义在于突破组织边界。传统模式下，链接更多候选人和企业只能依靠扩充自有团队，但人员扩张始终存在服务盲区。公司坚持 allK in 禾蛙，自有团队难以覆盖的岗位，交由平台生态伙伴协同完成交付。依托禾蛙平台已有的智能体能力，公司将把内部已评估但未入职的候选人资源，在平台进行智能岗位匹配。平台实现突破组织边界，广泛链接人才与企业，实现人才与岗位高效匹配。 关于国际化，伴随中国企业出海，不同国家在用工政策、人才结构、薪酬、文化上差异显著，出海企业对人力资源全链条一揽子专业服务产生需求，客户需求持续推动科锐服务能力升级。 总结来看，公司一线交付的业务团队及后台经营团队均在践行四化战略，持续强化 AI 能力。商业本质是调动各类能力实现业务目标，凭借三十年对岗位与组织的深度理解，科锐将持续迭代进化，以全新姿态服务客户与市场。 董事会秘书分享财务表现： 2026年上半年，公司各项业务良性增长、营收规模和归母净利润均呈现持续稳健增长态势，上半年实现收入81.9亿元，同比增长14.75%；归属于上市公司股东的净利润1.51亿元，与同期相比增长19.72%；归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润实现1.21亿元，与同期相比增长25.81%。 其中收入的增长拆分业务线来看，中高端人才访寻与招聘流程外包承揽业务增长明显，此类业务收入3.05亿元，同比增长21.42%，显著高于集团整体增速。公司持续聚焦人工智能、新能源生物医药等高景气产业及市场稀缺岗位，使公司高毛利招聘类业务规模和人效持续提升；灵活用工业务收入实现保持稳健增长，2026半年度收入77.31亿元，同比增长约9.95亿元，较去年同期对比增长14.77%；技术服务业务收入0.52亿元，同比增速35.90%。 从毛利增长的角度分析，中高端招聘+RPO业务合计的招聘类业务毛利润1.18亿元，同比增长48.25%，其中，中高端人才访寻业务毛利率提升至37.70%，招聘流程外包承揽业务毛利率提升至42.78%，这两块业务成为报告期拉动公司利润增长的关键引擎。 分区域来看：中国大陆市场上半年业务表现持续亮眼，集团整体营收67.57亿元，同比增长15.32%，主要来源于国内各项业务的全面增长贡献； 中国香港及海外业务营收实现13.61亿元，同比增长12.02%。报告期的增长主要来源于海外灵活用工业务的持续增长及招聘类业务对高价值客户的挖掘，也为后续海外业务实现稳定增长奠定坚实基础。目前占公司总收入的16.8%。 2026半年度经营现金流量净额为-1.07亿元，同比增长44.41%，较去年同期-1.93亿元明显改善，说明经营现金流逐步向好。本期经营现金流量净额为负依然系灵活用工业务体量不断增长所致；公司目前整体业务增长稳定，同时持续保持对应收账款回款的管理，营收账款管理效果良好，经营现金流相比去年同期经营现金流净流出减少8,576万元。本期资产负债率、应收账款周转天数较上年同期基本持平，债务结构更稳健，资金回款效率提升，整体经营质量稳步改善。目前，集团保持充足的信贷额度，因此整体财务风
--	---

	险可控，经营性现金流处于健康状态。 2026上半年度，在公司精细化管理和财务严格管控下三项费用与去年同比基本持平。其中：在公司人工成本减少、以及收购Caraffi股权支付中介机构咨询服务费增加及无形资产摊销费用增长综合影响下，销售费用及管理费用合计减少302万元，同比减少1.42%。在汇率变动对海外公司产生的汇兑损益的影响下，财务费用较去年同期增长约181万元，同比增加16.85%。 报告期，基本每股收益0.7696元，加权平均净资产收益率为6.48%。截至报告期末，集团总资产金额为47.97亿元，与年初对比增加了5.69%；归属于上市公司股东的净资产为24.01亿元，与年初对比增加了5.57%。 整体来看，公司当前财务结构持续优化，抗风险能力持续增强，实现了规模扩张与价值提升的良性循环，公司发展基础更加坚实。 首席技术官分享产品与技术演进： 过去五年，我们从基础技术能力建设起步，逐步发展到数据平台和智能匹配，再进一步走向AI Agent与全球招聘数据基础设施。技术形态不断演进，但目标始终一致：提升客户、职位、人才和顾问之间的匹配效率，让技术真正服务一线业务。 最初，我们重点推进系统上云、统一身份认证，并整合此前较为分散的内部系统和研发资源。2022年，我们启动数据中台建设；随后陆续在内部上线FIS、CRM、HCM和费控系统，逐步形成覆盖客户、人才、组织和费用管理的统一系统体系。 在人工智能方向，我们没有简单追逐通用模型，而是始终把Embedding模型和匹配系统作为核心技术路线。2023年下半年，我们推出CRE Embedding模型；2024年，在内部上线MatchSystem混合匹配系统；2025年，进一步发布MatchSystem 2.0，并公开了多篇相关论文。 在此基础上，我们开始推动AI能力从单点算法走向Agent产品。2025年7月，我们在内部推出Mira、Voice Agent等产品和能力。2026年初，我们开始正式孵化面向中高端技术招聘的全新产品MiraDay；同期，我们的推理型Embedding模型在BRIGHT Benchmark相关评测中取得了业内领先成绩。 2026年7月，禾蛙推出Domi Agent，才到也推出了Aida Agent。MiraDay、Domi和Aida三个产品，分别面向招聘流程、招聘合作网络和人事管理三个核心场景。这意味着，我们的AI产品已经开始从单一工具向不同业务场景延伸。 过去五年，随着业务场景不断分化，我们逐步形成了面向不同业务的产品与技术策略，但始终坚持两个原则。 第一，连接线上与线下，统筹增量与存量，并围绕不同区域和行业，持续优化客户、职位、人才和顾问四类核心要素之间的匹配，通过产品与技术推动“千人千岗，区域垂直”战略落地。 第二，技术首先要服务一线顾问和业务团队，而不只是为管理者提供流程管理和报表工具。只有真正进入业务现场，技术才能转化为效率和服务能力。 过去一年多的Agent产品上的实践进一步验证了我们的判断：Agent能否真正理解招聘任务并产生业务价值，不仅取决于模型和产品功能，更取决于底层数据。无论从技术架构、产品形态还是实际应用来看，最终都指向同一个核心——企业长期积累并能够依法合规使用的私有数据。 基于这一判断，2026年上半年，我们开始布局Talent Intelligence，自主研发AgentOS系统，并同步建设全球招聘数据基础设施。目前，按照数据记录口径，公司通过自有积累和外部合作
--	---

	汇集的数据规模已达百亿条，覆盖社交平台、企业信息和招聘数据等。 但我们始终认为，数据规模本身不是最终目的。能否在依法合规的前提下治理和使用这些数据，并将其转化为实际业务价值，才是形成长期竞争力的关键。 正因如此，个人信息保护也是我们产品与技术战略中的重中之重。针对业务所在国家和地区的监管要求，我们正在持续推进产品、数据治理和合规体系升级。个人信息保护不是数据业务的附加要求，而是数据和 AI 能力实现长期、可持续发展的前提。 回顾过去五年，我们走过了一条从基础技术能力建设、数据积累和智能匹配，到 Agent 产品和全球招聘数据基础设施的演进路径。下一阶段，我们仍将围绕招聘这一核心场景，进一步结合数据、算法与业务，让技术真正转化为可持续的招聘效率和服务能力。 Q&A: 1. 公司上半年取得了可喜的成绩，利润的增速远超收入，扣非归母净利润更是实现了25.81%的增长，请问这背后的结构性因素是什么？这种盈利质量的提升趋势能否持续？ 答：第一，赛道结构升级。我们主动聚焦人工智能、新能源、高端装备、半导体等新质生产力核心赛道，这些赛道的人才稀缺性高、客户付费能力强、单岗位服务费水平显著高于传统行业。第二，高附加值业务占比提升。中高端人才访寻和招聘流程外包承揽业务收入在报告期内不断增长，其毛利率显著高于岗位外包业务。另外，在灵活用工业务中，高附加值的兼职专家和独立顾问业务占比也在持续提升。以上几类高附加值业务带动整体业务向价值链上游迁移。第三，AI技术贯穿了业务各个环节，帮助提高人效，单位收入对应的人力成本降低。我们认为随着公司战略持续推进，盈利质量的提升是可持续的，而且随着 AI 技术应用在更多业务线的渗透，这个趋势还会加速。 2. 公司Agent是否考虑过收费？购买企业是否会因为使用了Agent而减少使用外部猎头供应商服务？如何考量线下业务和Agent产品的平衡？ 答：我们正在把MiraDay镶嵌到国内和海外客户服务中。MiraDay可以赋能到公司核心服务场景中：猎头、RPO、灵活用工中独立专家、短期高端人才等，同时禾蛙平台的生态顾问也可使用该产品，二者为互补而非替代关系。行业数字化演进过程中，AI更多承担赋能角色，高端人才业务无法完全脱离人，关键“最后一公里”仍需要自有顾问及禾蛙生态顾问参与；大批量标准化岗位并非公司主攻赛道。公司主要服务大型B端客户，RPO客户以大企业为主，目前正与全球多家大型企业推进MiraDay AI产品的采购沟通。 因为企业内部招聘业务存在痛点，传统RPO以派驻招聘人员到客户现场为主，现在服务扩展至统筹企业自有招聘人员、派驻人员、招聘数据，围绕结果交付，整体优化招聘周期、招聘成本、合规、入职效率全链条。RPO作为深度解决方案型业务，与MiraDay具备较强协同。 MiraDay是一个商业化产品，后续国内将推出对应版本。MiraDay产品架构对标海外高管猎头（Executive Search）团队模式，采用全球先进Agent- Teammate技术，模拟顾问团队协同。顺应中低端岗位招聘需求受AI挤压、高端人才需求持续旺盛的趋势，产品向上聚焦高端，向下兼容中端猎头岗位，同时支撑RPO业务，可对接客户HCM、ATS系统输出人才情报。
--	--

	3. 公司国际化业务持续增长、国际化版图也在持续扩张，请问公司对下半年海外业务趋势有何展望？ 答：一是实现海内外专业化能力同步提升。海外的核心收入来自两大板块：猎头业务、中高端弹性专家服务。我们要推动这两块业务持续向高端升级。在夯实原有 SaaS 领域优势的基础上，进一步拓展 AI、数据方向的专家人才供给。在生命科学赛道，将猎头、高端专家服务，持续加码发达区域布局，在瑞士、北美等生物产业重点城市配置本地交付团队，推动服务专业化、高端化延伸。 二是深度承接中国企业出海需求。海外团队原有客群以欧美本地客户为主。当前国内企业产业升级、追求高毛利，积极进入欧美市场参与全球竞争，衍生出投资、产研落地、人才本地化等需求。公司搭建全球关键客户服务与解决方案能力，将海外能力与出海需求深度协同，过往需求与交付之间的落差正在持续收窄。 与此同时推进技术产品出海：海外服务由人力交付向结果交付演进，将MiraDay等AI数字能力整合进海外服务体系。 4. MiraDay推出以来，海外用户画像大概是哪些？ 答：目标客户画像一种是中高端的猎头，第二个是In House的Ta和High Manager。我们在画像里面，又细分专注做Technical岗位的招聘，因为我们的数据源覆盖了一些如Github、论文等内容。当前第一阶段是专注Technical，第二阶段，会增加Biotech相关的数据。在国内部分，我们用户画像分三大类，一是中资出海的企业，尤其出海发达国家；第二是企业内部的高招团队，企业内部需要算法、数据相关的一些优秀人才；三是出海的猎头。目前我们还有一些相关的手续合规在推进中。 5. 公司猎头业务表现强劲，收入和毛利率均显著提振，主要原因是我司在客户需求捕捉、精准分析、高效交付方面的核心能力，请分享下具体行业，AI相关、新能源、半导体、生命科学等新质生产力行业岗位的收入占猎头业务比例，哪个行业贡献增量最多？ 答：围绕人工智能岗位需求约占公司收入50%以上；新质生产力相关产业，如半导体、新能源等约占公司收入20%，除此之外生物科技需求占比也较高。当前公司客户需求和市场发出的需求基本吻合，都是围绕人工智能、新质生产力等技术变量带来的。 6. 公司股权激励计划今年到期，是否后续会考虑新一轮激励安排？ 答：公司上市以来，已先后推出两轮员工股权激励计划，分别为2019年、2023年股权激励计划。每轮计划均分三年落地实施，待整轮计划全部执行完毕后，再启动新一轮股权激励的筹划工作。
关于本次活动是否涉及应披露重大信息的说明	本次活动不涉及未公开披露的重大信息。
附件清单（如有）	
日期	2026年09月02日