

证券代码：300662

证券简称：科锐国际

公告编号：2021-041

北京科锐国际人力资源股份有限公司

2020 年年度报告摘要

一、重要提示

本年度报告摘要来自年度报告全文，为全面了解本公司的经营成果、财务状况及未来发展规划，投资者应当到证监会指定媒体仔细阅读年度报告全文。

除下列董事外，其他董事亲自出席了审议本次年报的董事会会议

未亲自出席董事姓名	未亲自出席董事职务	未亲自出席会议原因	被委托人姓名
-----------	-----------	-----------	--------

信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）对本年度公司财务报告的审计意见为：标准的无保留意见。

本报告期会计师事务所变更情况：公司本年度会计师事务所由变更为信永中和会计师事务所（特殊普通合伙）。

非标准审计意见提示

适用 不适用

董事会审议的报告期普通股利润分配预案或公积金转增股本预案

适用 不适用

公司计划不派发现金红利，不送红股，不以公积金转增股本。

董事会决议通过的本报告期优先股利润分配预案

适用 不适用

二、公司基本情况

1、公司简介

股票简称	科锐国际	股票代码	300662
股票上市交易所	深圳证券交易所		
联系人和联系方式	董事会秘书	证券事务代表	
姓名	陈崧	贺乐斌	
办公地址	北京市朝阳区朝外大街 16 号中国人寿大厦 1301	北京市朝阳区朝外大街 16 号中国人寿大厦 1301	
传真	010-59271313	010-59271313	
电话	010-59271212	010-59271212	
电子信箱	CIBDO@careerintlinc.com	CIBDO@careerintlinc.com	

2、报告期主要业务或产品简介

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探索新技术、新模式、新平台、新生态，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。

目前，我们的服务产品生态布局如下图所示：

整体解决方案

打造产业互联生态，为企业人才配置与业务发展提供一体化支撑，为区域引才就业与产教融合提供全链条赋能

平台	垂直招聘平台			人力资源产业互联平台			人才大脑平台		
SaaS	人力云	人才云	干部云	招考云	招聘云	入职云	生态云	全员参与云	
服务及解决方案	规划与咨询			人才招聘与配置			薪税服务		培训与发展
	HR管理咨询			招聘	中高端人才访寻 专场定制招聘 校园招聘		薪税咨询		培训、测评
	招聘管理咨询			解决方案	招聘流程外包		薪酬外包		职涯优势管理
	人才盘点与调研			灵活用工	岗位外包 业务流程外包 离岸外包 智库专家、兼职		个税代理		
			转职服务	优化转职/心理援助		社保人事代理			

公司线下服务类产品依然以高效的业务管理系统CTS为依托，围绕中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工三大主营业务加上战略咨询、人才与管理培训、人才测评等服务全线开展。

近年来，公司在“一体两翼”战略指引下，坚持加大技术研发投入，打磨适应长尾客户需求的“技术+平台+服务”的多种模块化产品。

报告期内，进一步加速整合公司的SaaS产品和线上平台产品，其中包括“科锐才到云”下的系列招考SaaS、企业HR管理SaaS等产品、基于垂直细分领域的招聘平台、基于人力资源产业互联的“区域/城市人才大脑”平台、基于同行伙伴合作共赢模式的“禾蛙”平台。年度报告所示的主要业务介绍如下：

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为企业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“区域+职能+行业”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。

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业务、人力资源管理SaaS、垂直招聘平台、人力资源服务产业互联平台等线上服务产品业务。

报告期内，新技术类产品收入占比比较小，业务主要在拓展中小长尾客户、为公司积累B端企业、C端候选人数据；通过合作伙伴平台聚集国资、民营各类优质人力资源企业共同服务广大市场人才招聘，技术赋能合作伙伴与B端企业。未来公司将不断通过新技术产品+服务+平台的模式满足市场服务需求，打造人力资源产业互联生态，提高盈利水平。

3、主要会计数据和财务指标

(1) 近三年主要会计数据和财务指标

公司是否需追溯调整或重述以前年度会计数据

是 否

单位：元

	2020 年	2019 年	本年比上年增减	2018 年
营业收入	3,932,001,041.85	3,585,959,772.20	9.65%	2,196,782,228.00
归属于上市公司股东的净利润	186,313,762.62	152,242,153.81	22.38%	117,674,956.44
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	149,303,601.56	132,600,644.47	12.60%	107,884,322.10
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益和限制性股票成本的净利润（元）	168,076,491.96	133,280,160.73	26.11%	107,884,322.10
经营活动产生的现金流量净额	200,931,773.22	123,257,774.28	63.02%	133,258,591.48
基本每股收益（元/股）	1.0350	0.8458	22.37%	0.6537
稀释每股收益（元/股）	1.0286	0.8451	21.71%	0.6537
加权平均净资产收益率	19.67%	19.23%	0.44%	17.43%
	2020 年末	2019 年末	本年末比上年末增减	2018 年末
资产总额	1,985,206,832.21	1,684,351,852.65	17.86%	1,378,225,533.39
归属于上市公司股东的净资产	1,038,342,488.07	861,320,813.91	20.55%	728,015,342.26

(2) 分季度主要会计数据

单位：元

	第一季度	第二季度	第三季度	第四季度
营业收入	923,314,422.82	838,335,388.71	976,036,857.85	1,194,314,372.47
归属于上市公司股东的净利润	26,345,640.89	47,327,211.80	60,108,740.76	52,532,169.17
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	13,822,094.45	40,698,709.67	53,695,510.48	41,087,286.96
经营活动产生的现金流量净额	-1,090,160.93	56,345,586.03	84,801,282.18	60,875,065.94

上述财务指标或其加总数是否与公司已披露季度报告、半年度报告相关财务指标存在重大差异

是 否

4、股本及股东情况

(1) 普通股股东和表决权恢复的优先股股东数量及前 10 名股东持股情况表

单位：股

报告期末普通股	6,239	年度报告披露	6,080	报告期末表决权	0	年度报告披露	0
---------	-------	--------	-------	---------	---	--------	---

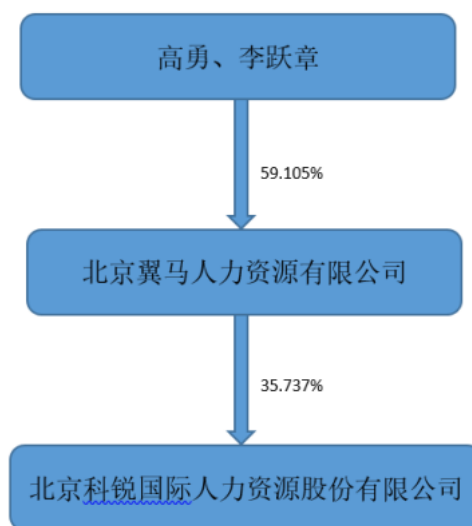
股股东总数		日前一个月末 普通股股东总 数		权恢复的优先 股股东总数		日前一个月末 表决权恢复的 优先股股东总 数	
前 10 名股东持股情况							
股东名称	股东性质	持股比例	持股数量	持有有限售条件的股份数 量	质押或冻结情况		
					股份状态	数量	
北京翼马人力资源有限公司	境内非国有法人	35.74%	65,347,560	0			
天津奇特咨询有限公司	境内非国有法人	6.03%	11,030,462	0	质押	1,000,000	
杭州长堤股权投资合伙企业(有限合伙)	境内非国有法人	5.50%	10,050,100	0			
广发基金管理有限公司—社保基金四二零组合	其他	2.83%	5,173,104	0			
香港中央结算有限公司	境外法人	2.42%	4,432,188	0			
中国农业银行股份有限公司—华夏复兴混合型证券投资基金	其他	2.36%	4,315,965	0			
CAREER SEARCH AND CONSULTING (HONG KONG) LIMITED	境外法人	2.27%	4,155,165	0			
上海浦东发展银行股份有限公司—华夏创新未来 18 个月封闭运作混合型证券投资基金	其他	1.82%	3,334,318	0			
中国工商银行—广发稳健增长证券投资基金	其他	1.75%	3,200,000	0			
UBS AG	境外法人	1.72%	3,149,176	0			
上述股东关联关系或一致行动的说明	报告期内，上述股东中北京翼马人力资源有限公司为公司控股股东，与天津奇特咨询有限公司和 CAREER SEARCH AND CONSULTING (HONG KONG)LIMITED 解除一致行动人关系。除上述情况外，公司未知其他前十大无限售条件股东之间，以及其他前 10 名无限售流通股股东和其他前 10 名股东之间是否存在关联关系，以及是否属于《上市公司收购管理办法》规定的一致行动人。						

(2) 公司优先股股东总数及前 10 名优先股股东持股情况表

适用 不适用

公司报告期无优先股股东持股情况。

(3) 以方框图形式披露公司与实际控制人之间的产权及控制关系



5、公司债券情况

公司是否存在公开发行并在证券交易所上市，且在年度报告批准报出日未到期或到期未能全额兑付的公司债券
否

三、经营情况讨论与分析

1、报告期经营情况简介

2020年新年伊始，国内新型冠状病毒肺炎爆发随之爆出病毒在世界范围内的蔓延，造成了全球经济的不明朗和金融市场的波动，因此，对公司及其他各行各业来说都是充满机遇和挑战的一年。

作为国内A股唯一一家上市的人力资源公司，公司首先践行社会责任，在疫情爆发后及时推出了一系列举措，第一时间联合全体员工向武汉市慈善总会捐款100万元，发起《疫情后企业招聘及人力资源管理趋势调研》，在京津冀、长三角、大湾区等全国范围内重点商圈访谈了数百家大中型代表企业人力资源管理者，覆盖互联网/电商、高科技、大健康、金融、零售、制造、地产等众多热点行业，旨在通过调研为企业人力资源管理者提供借鉴参考，早日实现平稳过渡；发起公益分享，联合国内知名律所“大成律师事务所”，推出疫情后《复工HR的应对锦囊》手册，从法律政策、员工管理、人选储备几个方面对企业HR有序开展复工后的各项人力资源管理提供帮助；联合旗下子品牌以及新疆及津南园区推出公益直播分享《疫情下企业员工关系的依法管理和应对》；通过空中课堂形式举办了《疫情期间HR的情感智能——如何处理好雇主和雇员的关系》等公益直播分享，为HR们提供策略和指引。做好公益支持性服务，联合旗下技术平台类子品牌发起“大健康行业人力资源关爱公益计划”疫情期间向客户提供三个线上产品的免费服务。

报告期内，持续的新冠疫情给整个行业发展带来了一个重要契机，大量新的用工模式被创造出来。催生一种全新的、去中心化的新人力生态。在这个新人力时代，组织的边界变得越来越模糊，传统雇佣关系也被打破，未来劳动力队伍将变得非常多样，劳动力市场将变得越来越碎片化。受益于国内产业结构调整、企业转型升级以及劳动力结构升级，市场对人力资源服务的整体需求快速增长，国内人力资源服务市场也开始逐渐呈现多元化、市场化、规范化、品牌化、数字化的趋势。在此背景下，整个人力资源服务行业不管是服务创新升级还是技术服务的推广都得到了政府的大力支持，政府相关部门相继出台各项政策，如中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《建设高标准市场体系行动方案》，多出提到关于人力资源的指引。包括“提升人力资源服务的质量，加快发展人力资源服务业，简称优化人力资源服务的许可流程，依托具备较强服务能力和水平的专业化人力资源服务机构”等。把更多的原来体制内提供的支持和需求推向市场，让市场性的人力资源服务企业发挥更重要的作用，从而推动整个行业的发展。政府也已经越来越重视人力资源技术的发展，整体都在追求人才链、产业链、技术链、资金链更好的融合。

本公司作为人力资源行业登陆A股的唯一一家领军企业，在过去的一年里始终坚持公司基本战略目标，坚持“客户第一”的企业价值观，我们坚持以客户需求为中心积极与客户进行深入探讨与合作，抓住灵活用工业务发展的契机，为企业复工复产

产提供人力资源保障。在“一体两翼”的核心战略指引下不断进行产品升级与创新，充分运用简历的大数据筛选、线上面试、人岗匹配建模等，不仅降低了疫情对公司自身业务的影响，还进一步赋能给客户人力资源管理部门，让客户深刻感受到技术在人力资源管理中的价值。

截止本报告期末，公司在中国大陆（含中国香港）99个城市以及新加坡、马来西亚、印度、美国、英国、澳大利亚、荷兰7个国家的11个城市设有110余家分支机构，自有员工人数2,668人，2020年12月31日在册管理外包员工20,225人，分布于财务、人事、采购、合规、行政助理、医药研发、IT研发、工业研发、金融服务、零售、工厂流水线技术工人及管理等多个岗位。

2020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25,000人，外包累计派出人员190,000余人次。

报告期内，公司实现营业收入393,200.10万元，同比增长9.65%（假设还原疫情期间因社保减免对收入的影响，本报告期内中国大陆业务收入与去年同期对比收入增长约为29%），归属于母公司所有者净利润18,631.38万元，比上年同期增长了22.38%，扣除员工持股成本及非经常性损益后对归属于上市公司股东的净利润净为16,807.65万元，比上年同期增长26.11%。

经营目标落地执行情况

· 精细服务提质提效 持续夯实核心优势

我们始终坚持以大客户驱动，通过知识沉淀、输出标准、整合资源，深度挖掘三大主营业务间的交叉销售能力，不断挖掘大客户服务需求，创造更多收入增长点。面对突发疫情，除大健康、新能源、大数据与人工智能为代表的高科技、与数字化转型相关新零售、新经济、在线教育等行业编制内招聘保持旺盛外，其他各行业基本都体现出招聘的放缓的迹象。编制内招聘放缓的同时为市场释放出大量的临时用工、岗位外包等用工需求，刺激了灵活用工业务的高速发展，公司抓住契机，积极岗位画像，重点布局外包岗位，大力推动灵活用工业务发展。

2020年度前50集团大客户收入超公司整体营业收入的50%，报告期内，灵活用工业务持续保持高速增长，营业收入占比达到了公司整体营收的79%以上，中国大陆的灵活用工业务营业收入按上期同口径对比增长40%；在国内招聘需求放缓的大背景下公司中高端人才访寻业务毛利率同比上升。

报告期内，公司紧贴国际城市群的战略布局，业务聚焦粤港澳大湾区、长三角、长江中下游、京津冀、成渝五大经济商圈。在商圈内做优做强大客户及政府客户需求的基础上通过技术驱动和产品创新多点触达长尾客户，深耕下沉区域市场。报告期内年度收费客户5,300余家，其中新增收费客户1,500余家。各区域市场业绩增幅明显，尤其粤港澳大湾区业绩增长明显，收入占比达中国大陆业务收入的24%。

公司多年来不断推进“前店后厂”运营模式，细分职能岗位，基于“千人千岗”的重度垂直，进行人才数据的挖掘、分析与深度洞察。按照业务细分岗位设置组织结构，前台已形成300余个利润中心，配以后厂的专注支持，双轮驱动，运营管理效率、人岗匹配效率、交付效率提速。

· 海内外协同效应加强 全球智引能力凸显

公司抓住国际和国内大型企业跨国业务发展及“一带一路”国家战略所带来的业务机会，始终审慎而积极的推进国际化，公司海外分支涉及7个国家11个城市。自2019年度公司国际化业务能力明显提高，报告期内，中国大陆以外市场业务收入占集团总体营业收入比例为27.83%，国内外市场协同效应凸显报告期内英国业务受到一定程度的影响。但是随着中国“一带一路”倡议在沿线国家的推进及电子商务的蓬勃发展，促成东南亚近两年对电子商务、金融科技、云计算、人工智能、大数据及5G等高端技术人才的需求出现“井喷式”增长，招聘活动较为活跃，突显属于“产业互联网”的新经济形态正在蓬勃发展，东南亚人才招聘市场的变化为我们带来了新的海外业绩增长点；

报告期内，公司来源于中国大陆以外的营业收入10.94亿元。

· 技术驱动创新引领 赋能政企数智化

报告期公司不断投入信息化建设，加速企业数字化转型，加强技术中台和数据中台建设，积极在大数据、AI等领域开发新功能赋能内部运营及外部客户。对内升级CTS系统加大对中高端人才访寻、招聘流程外包、灵活用工等三大主营业务的赋能，从客户获取、简历智能筛选、精准人岗匹配、在线面试、发送候选人报告等各个环节不断提高运营效率。对外升级智能招考、就业云超市等技术产品，赋能政府人社部门及企业数智化转型。

报告期，公司基本完成“科锐才到云”的产品整合，实现了包含招聘、入职、考勤、薪税等模块一体化HRSaaS解决方案，在专注大健康、新零售等行业客户一站式服务基础上，不断进行产品创新组合，通过模块化、颗粒化产品赋能区域长尾中小企业客户。才到云累计服务客户159家，服务管理企业员工200,000人。2020年初受疫情影响，公司率先推出智能招考管理系统，通过报名信息智能解析、人岗匹配、AI面试、在线面试、在线笔试等智能化、线上化技术，打破传统招聘操作及空间等限制，并迅速在新疆、北京、天津等地推广实施，报告期末，实施近200家事业单位招考工作，累计招聘岗位4,000余个，共计报名人数超过80,000人次，参加笔试近40,000人次，参加面试人数近15,000人次。

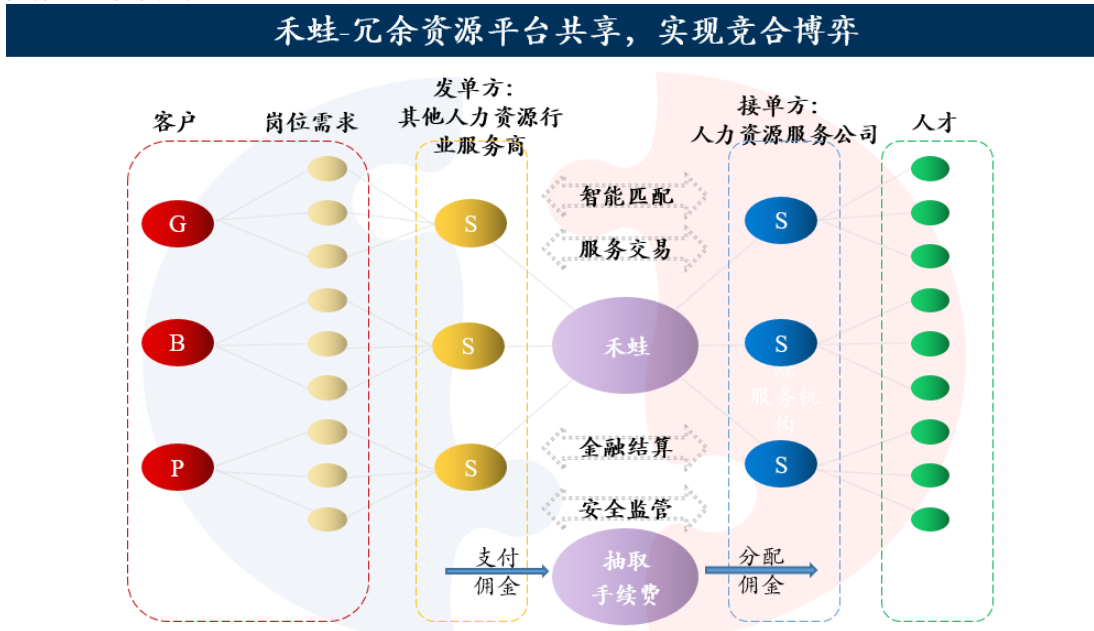
附件1、智慧人力资源管理平台



• 积极拥抱产业互联 共商共建生态平台

报告期，公司加大人力资源互联网平台建设，其中包括以科锐数字科技为主体的“城市人才大脑”及重点布局推广的人力资源生态平台“禾蛙”、“即派盒子 (Gee-Box)”，从“零和”到“竞合”，促进人力资源机构协同合作，致力打造国内人力资源产业互联网平台生态。。通过人才供应链聚集城市企业和用人单位的用工需求，对接人力资源服务机构，基于人才供应链、人才服务链沉淀的人才分布、人才需求、人才流动、人才经济性等多维度数据，为地方政府的育才、引才、留才政策提供有效的数据作为决策依据，助力地方城市治理。截止报告期末，科锐即派盒子 (Gee-Box) 聚合同行合作伙伴近3,500家；禾蛙聚合猎企194家，入驻顾问830余人，协同服务客户781家，服务岗位5,969个；天津津南区落地的区就业云超市，注册企业514家，发布岗位472个。

附件1、人力资源产业互联平台-禾蛙



• 推动地区伙伴合作 布局政府、国企服务生态

面对广阔的政府、央/国企、事业单位的服务需求，公司持续布局“大政府”业务生态。继已有的混改/合资企业亦庄人才、武汉江城、河北雄安、乌鲁木齐科锐高新等公司后，2020 年在既定方针的指引下，公司通过混改、成立合资公司、共同设立创新创业产业基金等多种方式与多个重点城市群、地方政府进行深度资本合作与业务联动，提供人才引进、培训发展、岗位外包、人才测评、咨询调研等服务，运用 AI、大数据技术支持多地政府组织人社部门及产业园区，推进“互联网+人社”与“城市人才大脑”方案，构建产业及行业人力资源共享服务中心，深度链接区域政府机关、企事业单位，在区域招才引智及人力资源服务升级方面积累了丰富经验和成功实践。2020 年 1 月与国投人力合资设立“国投科锐（海南）人力科技有限公司”战略部署海南自贸区，2020 年 5 月与河南汇融人力资源管理有限公司签署战略合作协议，设立“河南汇融科锐人力资源有限公司”，以服务河南省投资集团内部企业为核心，辐射到整个河南省及周边地区提供高端人才寻访、招聘流程外包、灵活用工和人力资源科技及解决方案等服务，助力双方在河南省开启更多领域、更深层次的合作。

综上，在公司董事会、经营层的带领下，由于公司的卓越表现多次荣获业内众多奖项，如：HRRoot2019-2020 大中华区最佳人力资源服务机构评选的“大中华区最佳综合人力资源服务机构奖”、“大中华最佳人才寻猎服务机构奖”；HRTechChina 发起的“中国人力资源科技创新品牌 30 强”；证券时报第十四届中国上市公司价值评选“创业板价值 50 强”；智享会发起的“2020 中国招聘流程外包 HR 甄选服务机构”、“2020 中国灵活用工 HR 臻选服务机构-白领岗位”、“2020 中国灵活用工 HR 臻选服务机构-服务业”；第一资源发布的“中国人力资源服务机构 100 强”、“2020 年中国人力资源先锋服务机构--最具影响力灵活用工机构”、“中国猎头行业排行榜 TOP10（合资/外资）”首位、北京工商联颁发的“北京市民营企业社会责任百强”等众多奖项。

基于“互联网+灵活用工服务”的即派业务也连获多项殊荣，包括“大中华区最具潜力人力资源服务机构奖”、“2020 年度中国人力资源行业杰出奖”、“新旗奖”等。

2、报告期内主营业务是否存在重大变化

是 否

3、占公司主营业务收入或主营业务利润 10%以上的产品情况

适用 不适用

单位：元

产品名称	营业收入	营业利润	毛利率	营业收入比上年同期增减	营业利润比上年同期增减	毛利率比上年同期增减
中高端人才访寻	460,670,498.47	167,785,709.76	36.42%	-11.67%	-10.84%	0.34%
招聘流程外包	111,060,801.06	49,508,652.48	44.58%	-26.05%	-28.13%	-1.29%
灵活用工	3,112,318,811.66	286,041,038.89	9.19%	12.53%	20.41%	0.60%

4、是否存在需要特别关注的经营季节性或周期性特征

是 否

5、报告期内营业收入、营业成本、归属于上市公司普通股股东的净利润总额或者构成较前一报告期发生重大变化的说明

适用 不适用

6、面临退市情况

适用 不适用

7、涉及财务报告的相关事项

(1) 与上年度财务报告相比，会计政策、会计估计和核算方法发生变化的情况说明

适用 不适用

公司于2020年4月28日召开第二届董事会第十八次会议及第二届监事会第十六次会议，会议分别审议通过了《关于部分

会计政策变更的议案》。

本次会计政策变更的原因：

(1) 非货币性资产交换准则的会计政策

财政部于2019年修订发布了《企业会计准则第7号—非货币性资产交换》（财会〔2019〕8号），并要求其他境内上市的企业自2019年01月01日起施行。根据上述文件要求，公司对原采用的相关会计准则进行了相应调整。

(2) 债务重组准则的会计政策

财政部于2019年修订发布了《企业会计准则第12号—债务重组》（财会〔2019〕9号），并要求其他境内上市的企业自2019年01月01日起施行。根据上述文件要求，公司对原采用的相关会计准则进行了相应调整。

(3) 新收入准则的会计政策

财政部于2017年修订发布了《企业会计准则第14号—收入》（财会〔2017〕22号），并要求其他境内上市的企业自2020年01月01日起施行。根据上述文件要求，公司对原采用的相关会计准则进行了相应调整。

本次会计政策变更对公司的影响如下：本次会计政策变更，是根据财政部相关文件要求进行的变更，符合《企业会计准则》的相关规定，本次变更不会对公司财务报表产生重大影响，不存在损害公司及股东利益的情形。

(2) 报告期内发生重大会计差错更正需追溯重述的情况说明

适用 不适用

公司报告期无重大会计差错更正需追溯重述的情况。

(3) 与上年度财务报告相比，合并报表范围发生变化的情况说明

适用 不适用

与上年相比，报告期内，增加了才到、安徽融睿人力资源有限公司、天津智锐人力资源有限公司、湖南科睿人力资源有限公司以及北京融睿人力资源有限公司五家公司；减少浙江亦庄一家公司。