

公司代码：600662

公司简称：外服控股

上海外服控股集团股份有限公司
2021 年年度报告摘要

第一节 重要提示

- 1 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 www.sse.com.cn 网站仔细阅读年度报告全文。
- 2 本公司董事会、监事会及董事、监事、高级管理人员保证年度报告内容的真实性、准确性、完整性，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并承担个别和连带的法律责任。
- 3 公司全体董事出席董事会会议。
- 4 立信会计师事务所（特殊普通合伙）为本公司出具了标准无保留意见的审计报告。
- 5 董事会决议通过的本报告期利润分配预案或公积金转增股本预案

公司 2021 年度利润分配预案为：以公司总股本 2,263,279,450 股，向全体股东每 10 股派发现金红利人民币 2.00 元（含税），合计派发现金红利人民币 4.53 亿元（含税）。详见第四节公司治理之十、利润分配或资本公积金转增预案。

第二节 公司基本情况

1 公司简介

公司股票简况				
股票种类	股票上市交易所	股票简称	股票代码	变更前股票简称
A股	上海证券交易所	外服控股	600662	强生控股

联系人和联系方式	董事会秘书	证券事务代表
姓名	余立越	虞卉
办公地址	上海市曲阳路1000号23楼	上海市曲阳路1000号22楼
电话	021-65670587	021-65670587
电子信箱	liyue.yu@fsg.com.cn	Jenny.yu@fsg.com.cn

2 报告期公司主要业务简介

（一）公司所属行业情况

1、人力资源服务行业的基本情况

2021 年，新冠疫情持续存在且不断出现新型变异株，给世界各国的经济和政治均带来影响和波动。后疫情时代，企业面临降本增效的巨大挑战，对于人力资源外包的需求增加。在技术和资本的助推下，人力资源服务机构加速内生外延发展，人力资源服务行业充满机遇与挑战。

从全球来看，主要跨国人力资源服务企业的营业收入普遍较上一年增长。在人力资源服务细分市场，灵活用工、人力资源信息技术及互联网平台服务需求增长较快；在中国市场，人力资源服务业依然保持稳定增长，已成为现代服务业的重要增长极。根据人社部数据，截至 2020 年底，我

国已有各类人力资源服务机构 4.58 万家，较 2019 年上升 15.7%，从业人员 84.33 万人，较 2019 年上升 24.97%，年营业收入突破 2.03 万亿元。

人力资源服务业呈现出行业规模持续扩大、机构数量稳步增长、服务业态日趋全面、服务配置不断提升、国家政策体系日趋完善、公共服务体系日益健全、服务产品创新发展、对外开放水平不断提高等诸多特点，人力资源服务业的发展已进入快车道，成为我国实施就业优先、人才强国和创新驱动战略，推动经济高质量发展的重要支撑。根据人社部等五部委联合印发的《关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》，到 2025 年，行业营业收入突破 2.5 万亿元，人力资源服务机构达到 5 万家，从业人员数量达到 110 万。培育 50 家骨干龙头企业。国家级人力资源服务产业园达到 30 家左右。根据以上数据，保守估计未来人力资源服务行业 5 年复合增长率为 4.56%。

尽管人力资源服务行业规模稳步增长、市场化水平不断提升、行业持续发展潜力大且后劲足，特别是东中西部地区行业发展势头良好，一些新兴的业态和模式迅速发展，但是，与党中央、国务院的要求相比，与市场需求相比，人力资源服务行业的整体发展水平和发展质量仍存在一定的差距，企业规模不足，高端业务较少，服务功能同质化，服务效率不高。为此，人力资源服务企业需以更高的战略视角深耕细分市场，加强精细化布局和融合创新，进一步提升专业化、数字化、国际化能力。

2、人力资源服务行业的发展阶段和周期性特点

中国人力资源服务行业经过 1978-1991 年的市场起步探索阶段、1992-2000 年的市场初步形成阶段、2001-2010 年的市场体系完善阶段，自 2011 年开始进入创新升级发展阶段。在这一时期，政府持续加大推动人力资源服务业健康发展的力度，通过制定人力资源要素市场领域的行政法规提供法治保障，通过建设人力资源服务产业园提高产业集中度，通过给予财税及投融资等政策营造良好发展环境，通过加强诚信体系建设形成行业诚信发展的良好氛围。在经济改革的牵引下，在制度政策的推动下，人力资源服务行业的市场主体活跃度高、成长性好，未来发展空间广阔。

人力资源服务业的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，因此行业发展具有一定的周期性特点。在宏观经济形势向好的时候，企业会增加人力成本的预算，扩大人才招聘需求，猎头业务、招聘流程外包业务、灵活用工业务等细分领域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，降低人才招聘需求，行业发展也会出现滞缓的态势。也有部分业务，如灵活用工业务，通过更为灵活的用工形式，在经济下行周期阶段可以为企业降本增效提供一定支撑，具有一定的抗经济周期波动的特征。

3、政策法规对人力资源服务行业的重大影响

报告期内，《中华人民共和国个人信息保护法》公布并施行；人社部等八部门共同印发《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》；人社部等五部委共同发布《关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》。以上一系列新法新政的公布为推动人力资源服务业高质量发展提供了充分保障和积极指导。

（二）主要业务及产品

公司秉承“筑桥引路、聚才兴业”的企业使命，聚焦“人事管理、人才派遣、薪酬福利、招聘及灵活用工和业务外包”等主营业务，深耕行业 38 年，为各类客户提供专业高效、多元灵活的综合解决方案，为国家高质量人才发展、“一带一路”建设、“长三角一体化”战略实施提供强有力的人才支撑。

报告期内，公司主要业务及产品情况如下：

1、人事管理服务

长期以来，部分客户面临各地人事政策不完全统一、人力资源部门用人编制不足等困难，人力资源部门在实际运营中承担了大量事务性、重复性、操作性工作，占用了大量人力、物力，但投入产出比不高。为帮助客户解决上述问题，公司在人事管理、员工劳动关系管理及法定福利服务等领域建立专业咨询和服务团队，形成了覆盖全国的服务网络，打造行业领先的运营流程以及服务平台，并通过云服务、热线电话和移动客户端等技术手段，为客户提供专业、高效和便捷的人事政策咨询、人事代理、法定社会保险代理及用退工管理等人事管理服务，为客户集约、高效地完成人事管理相关工作提供助力，提升客户人事管理的质量和效率。

2、人才派遣服务

人才派遣服务是指根据客户（用工单位）的实际需求，与派遣员工签订劳动合同，建立用人单位（雇主）、员工、客户（用工单位）的三方关系，并将员工派遣到实际用工单位工作。人才派遣业务有助于客户有效获取和使用人才，使其更加专注于自身的核心业务。公司为客户提供派遣员工相关人事行政、薪资福利等综合配套服务，具体服务内容包括派遣劳动合同签订、各类人事行政服务支持、员工工资及奖金的计算和发放，各类社会保险缴纳及劳动争议处理等，派遣员工的日常工作由客户进行安排和管理。

3、薪酬福利服务

1) 薪税管理服务

薪税管理服务是向客户提供包括 HR SaaS 等软件系统应用、薪酬流程服务外包、考勤管理、工资计算与发放、个税缴纳、个税咨询、财税外包等在内的全流程薪税管理和咨询服务。公司基于信息技术和 HCM 软件系统，根据客户实际需求，经评估客户现有薪酬管理条件、手段和模式后，为客户设计、提供和交付量身定制的薪酬管理及数据技术解决方案，包括软件系统应用、薪酬流程服务外包、考勤管理优化、工资发放、个税缴纳等在内的全流程薪税一站式管理服务。同时，向客户提供包括会员制常年个税咨询服务、项目型个税咨询服务、企业财税服务等在内的财税一体化解决方案。公司通过专业 SOC 审计、国际 ISO27001 标准，全面保障客户薪酬管理的准确性、合规性、时效性、安全性和数据保密性，助力和推动客户在快速变化环境中的业务持续发展。

2) 健康管理服务

健康管理服务是指客户将员工健康管理委托给人力资源服务机构提供相关服务，人力资源服务机构通过对客户员工健康危险因素进行分析和评估，提供健康管理方案，并根据服务项目和服

务标准，自行组织人员或与外部合作伙伴合作完成业务，客户以业务完成量与人力资源服务机构进行结算的服务方式。公司根据客户及员工的健康管理需求，结合数据分析，为客户定制综合性健康管理解决方案，通过健康管理数据平台，有效连接客户、个人以及健康管理领域供应商，提供“健康教育”“健康检测”“健康干预”和“健康保障”四条产品线的服务交付，以有效改善客户员工健康状况，提高员工满意度，降低客户管理成本，提高客户经营效率。

3) 商业福利服务

商业福利服务是指客户将部分或全部与员工福利相关的工作，委托给人力资源服务机构所属的专业化公司，该专业化公司根据客户的需求，完成福利调研规划、福利计划方案制定、福利商品或服务的采购组织、福利发放及满意度调研等一系列工作，客户以福利产品提供的数量以及配套服务的情况与人力资源所属的专业化公司进行结算的服务方式。公司主要针对客户在商业福利领域专业度不足、人力配备不够、员工需求多样性、福利产品组织管理工作量大且繁杂等痛点问题，通过对不同行业员工福利状况调研分析，设计雇主礼包、节假日关怀、旅游出行、员工安居等系列产品和服务，帮助企业构建完善的商业福利生态，利用 HR SaaS 平台打造员工积分平台，定制个性化福利方案，实现自助式服务选择功能，提供“千企千面”的一站式交付商业福利综合管理服务，提高客户福利预算对员工的激励作用，促进企业文化的凝聚，为客户和雇员汇聚幸福的力量。

4、招聘及灵活用工服务

1) 灵活用工服务

灵活用工服务是针对客户临时性、季节性、不定时性、项目性等岗位用人需求，人力资源服务机构设计专业解决方案，提供从招聘、培训、绩效管理到人员替代等覆盖岗前、岗中、岗后的全流程专业人才配置服务，以满足客户灵活用工的需求，帮助客户降低管理成本，提升管理绩效。公司致力于打造合规、高效且市场化的灵活用工产品，并主要依托品牌优势、客户资源优势、招聘优势，以及全国化布局的网络优势，高效地获取商机，提供高效的客户解决方案。

2) 中高端人才寻访服务

中高端人才寻访是指人力资源服务机构为客户提供咨询、搜寻、甄选、评估、推荐并协助录用中高级人才的服务，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。公司对客户的需求进行分析，整合多种优质寻访渠道，为客户提供中高端人才寻访服务。通过寻访推荐优质合适人才、安排面试、协助录用洽谈等，满足客户中高层管理人员及各类稀缺人才的需求。

3) 招聘流程外包服务

招聘流程外包是指客户将全部或部分招聘流程外包给人力资源服务机构提供相关服务，由人力资源服务机构负责招聘人才规划、雇主品牌维护、招聘流程实施和优化，以降低招聘成本，提高招聘效率。公司针对客户招聘需求复杂且不断变化、人才选拔周期长、人岗匹配难度大等挑战，为客户提供专业及通用人才招聘、招聘流程外包、人才测评和背景调查等服务。

5、业务外包服务

公司根据客户的业务发展需要，为客户提供以外包人员管理为核心的业务流程外包服务，针对不同行业客户提供零售业务外包服务、共享服务中心外包服务、数据处理及档案外包服务、政务外包服务等个性化流程外包解决方案。公司依托专业的流程设计以及现场管控能力，帮助客户降低业务操作风险、缓解操作压力，解放客户自身团队的生产力，并根据客户需求变动调整服务方案，达到最优投入产出比，精细控制生产经营成本，帮助客户简化流程、规避风险、聚焦核心，实现长期可持续的业绩提升。

（三）经营及业务模式

我国人力资源服务企业的经营和业务模式主要可分为两种类型：一是专注单一领域的业务模式，该类企业主要为客户提供某类特定的人力资源服务，目前国内多数人力资源服务企业都专注于特定细分领域的人力资源服务；二是整体解决方案的业务模式，该类企业为客户提供多种类的人力资源服务，形成整体解决方案，覆盖人力资源服务产业链的多个领域。从行业发展趋势看，行业已进入整合服务阶段，向客户提供定制化整体解决方案的业务模式将占据市场主导地位，并显著提升市场竞争力。

公司致力于成为“专业领先、数字驱动、全球布局的综合性人力资源服务商”，服务广度和深度位居行业领先地位。公司根据业务专业化、管理精细化、资源集约化的发展要求，培育行业领先的云计算、大数据、人工智能等技术应用能力，打造“三大生态平台”，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。针对客户多样化、个性化需求，高效整合业务线产品，以数字化技术加持产品生命力，提升服务效能，以“咨询+技术+外包”的高附加值业务模式，向客户提供覆盖国内国际两大市场的人事管理服务、人才派遣服务、薪酬福利服务、招聘及灵活用工服务和业务外包服务等全方位、综合性、一站式服务。

1、业务销售模式

公司整合多种销售渠道，满足客户需求并拓展商业机会。通过向现有客户推广新业务解决方案、由现有客户的口碑宣传向潜在客户推荐、网络营销、行业论坛或峰会等多种传统营销方式开拓业务，通过渠道合作、数字营销、品牌营销等新型销售方式开拓市场。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，通过资源、品牌、服务平台的共享获取商业机会；利用大数据分析进行客户画像，寻找内外部客户潜在商机；引入 SAP 客户管理系统，对客户销售过程进行全过程跟踪；在各专业服务领域发布研究报告，以打造企业品牌、塑造行业影响力等创新方式开拓市场。

2、业务管理模式

公司已形成面向不同细分市场事业部组织架构，包括人事管理事业部、薪酬福利事业部、招聘及灵活用工事业部和业务外包事业部，并成立了聚焦两大新兴市场的国企业务部和海外发展部。公司实行集约化运营以来，先后建立了业务后援平台和管理共享平台，实现了雇员人均变动服务成本的持续下降；引进 SAP 的 ERP（企业资源计划系统套件）管理系统，上线 CRM（客户关系

管理套件)、SRM(供应商关系管理套件)、HCM(人力资源管理系统)、MDG(主数据管理系统套件)、PORTAL(企业统一门户系统)、BI(商务智能大数据)等功能模块,推进内部管理精细化;主业生产系统“速创系统”已覆盖总部及下属从事人力资源服务业务的各分子公司,成为率先在全国搭建统一业务系统的人力资源服务企业。

(四) 主要的业绩驱动因素

党的十九大明确指出,要加快建设人力资源协同发展体系,在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。报告期内,公司坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,以实施就业优先战略、人才强国战略为引领,加快数字化转型升级、开拓国内国际两个新增长极,全面实现既定发展目标。

1、战略驱动

公司以“专业化、数字化、国际化”发展为目标,聚焦国家重点产业及新兴领域的发展,发挥国有企业在促进产业升级、人才配置和经济发展等方面的积极作用。

公司积极推动业务持续向纵深发展,加速产品和服务的升级迭代,优化业务架构和运营模式,垂直市场业务呈现增长新态势,实现五个主业和两个新业务增长极高质量发展。对薪税服务、健康管理服务以及商业服务进行价值链再造,向高价值咨询服务转型升级,为客户提供高灵活度且融合合规咨询的整体解决方案;对业务外包服务进行模块化、序段化管理转型,推动服务精细化落地,使各业态目标更聚焦、流程更标准、效率更快捷,强化基于行业的解决方案设计,优化项目运营管理模式,深度布局各产业细分市场和新兴市场,扩大服务规模;利用新媒体及虚拟职业导师IP“上海外服凌佳佳”加持实现招聘和灵活用工服务输出模式的转型,以更贴合市场的营销模式推动服务升级;推进传统人事代理和派遣业务后台运营的进一步集约,实现业务数据及流程处理自动化,提升业务响应速度和客户满意度,形成差异化的市场竞争优势。

公司运用先进的算法技术,融合人力资源业务逻辑,打造“三大生态平台”,使人力资源管理流程更加标准化、运营更加规范化、决策更加智能化,有效提升服务能级。采用可视化人事服务进度管理、全景实时数据动态呈现、流程节点智能化判断、雇员自助服务管理、“一键登录、数据互通”等技术,全力打造数字化行业服务生态。公司强化跨界资源整合能力,在充分发挥五个主业主体作用的同时,强调两个增长极的积极作用,在客户、业务、技术、资源等各方面形成协同发展,实现双轮驱动,相互融合发展,全面实现业绩增长。

2、市场驱动

随着“以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局”的逐渐形成,国内企业(包括国有企业和民营企业)的发展规模将不断扩大,综合竞争力将持续提升,进而成为中国人力资源服务市场的主要需求方。在此背景下,公司进一步加大国内企业的市场拓展力度,重点关注市场活跃度高、需求增速快的地区,各产品线协同发展,共同打造适合国内企业人才配置发展、灵活用工需要、人力资源管理优化等各类应用场景的综合人力资源解决方案。

“一带一路”建设为中国企业进入全球市场提供了新机遇、拓展了新空间,带动了资金、技

术、产能与国际市场的深度连接与互动。但因对当地文化、法律法规缺乏了解，许多“走出去”中国企业面临用工管理滞后、劳资纠纷突出等问题。在此背景下，公司以业务合作、联盟及并购等方式，以跨国企业亚太总部客户、“走出去”中国企业客户、境外当地中资企业客户为主要客群，提供跨国企业总部解决方案、重大项目人才解决方案及政府人才解决方案，积极开拓国际人力资源业务。

3、政策驱动

公司坚决贯彻中央人才工作会议精神及《关于进一步做好稳就业工作的意见》《关于应对新冠肺炎疫情影响强化稳就业举措的实施意见》等文件要求，发挥全国网络优势主动服务对接各地政府，提供高层次引才、校园招聘、见习实习、职业培训、人才测评、职称技能等高质量人才服务。

根据《关于推进新时代人力资源服务业高质量发展的意见》明确的发展目标，公司持续增强服务能力，实现公共服务和商业服务的相互补充和并行发展。报告期内，公司为上海、海南、黑龙江、福建、四川、山东等省市的政府机构提供政务外包服务，助力公共服务提质增效，为当地政府打造一流营商环境提供坚实保障；在上海、成都、济南、合肥、南京、哈尔滨、沈阳、武汉、荆州等地参与人才行业规范制定，主办人才行业论坛及竞赛活动，为当地政府人才发展提供重要支撑。同时，为深入贯彻落实习近平总书记关于“探索建立同长三角一体化发展相适应的干部交流机制”的重要讲话精神，公司还在上海、合肥等地与政府积极开展双向人才培养和挂职交流，全面参与城市人才高地建设。

（五）市场地位及所获荣誉

报告期内，上海外服通过了全国文明单位复查，再次荣获“全国五一劳动奖状”。近年来，上海外服还先后荣获“全国人力资源诚信服务示范机构”“高校毕业生就业见习国家级示范单位”“上海市质量金奖”“上海品牌”认证、“上海市文明单位”“上海市国资委红旗党组织”“上海市企业文化建设示范基地”“上海企业创新文化十佳品牌”“上海市著名商标”“上海市名牌”等诸多荣誉，现为中国对外服务工作行业协会执行会长单位、中国人才交流协会副会长单位、上海人才服务行业协会会长单位。

根据人力资源服务行业第三方媒体平台“第一资源”发布的“中国人力资源服务机构100强”，上海外服2020年、2021年连续两年位列中国人力资源服务机构第一位。连续10年保持低客户流失率和高客户满意度，积累了良好的服务口碑和市场品牌。

报告期内，上海外服及下属子公司获得了国家和地方政府及行业专业机构授予的多个奖项和荣誉。部分奖项和荣誉列举如下：

奖项名称	获奖主体	颁奖机构	相关说明
2021年全国五一劳动奖状	上海外服（集团）有限公司	上海市总工会	
科技、数字化转型类案	上海外服（集团）有限	上海市国有资产	上海外服“凌佳

例奖	公司	监督管理委员会	佳”系新媒体平台项目
2021 新 Newflag 最佳解决方案(人力资源外包综合平台类)	上海外服(集团)有限公司	众旗(HRFlag)	上海外服“云平台”
2021 灵活用工 HR 臻选服务机构-白领岗位	上海外服(集团)有限公司	人力资源智享会(HREC)	
2021 残疾人招聘就业 HR 臻选服务机构	上海外服(集团)有限公司	人力资源智享会(HREC)	
2021 智享会体检与健康管理臻选供应商	上海外服(集团)有限公司	人力资源智享会(HREC)	
2021 智享会薪酬管理外包臻选供应商	上海外服薪数据科技有限公司	人力资源智享会(HREC)	
2021 智享会弹性福利臻选供应商	上海外服商务管理有限公司	人力资源智享会(HREC)	
金融业最佳人力资源机构	上海合杰人才服务有限公司	第一资源媒体平台	
2021 年度优选人力资源服务机构	上海外服薪数据科技有限公司	环球人力资源智库(GHR)	薪酬服务及系统解决方案类
2021 中国软件和信息技术服务业年度人力资源领军企业	上海外服云信息技术有限公司	信息化观察网、中国软件和信息技术服务业年度风云榜组委会	
上海市社会医疗机构先进集体	上海外服门诊部有限公司	上海市社会医疗机构协会	
2021 四川服务业百强	上海外服(四川)人力资源服务有限公司	四川省企业联合会	
2021 年南京市服务百强企业	上海外服江苏人力资源服务有限公司	南京市企业家协会,南京市企业联合会	
成长创新人力资源服务机构	上海外服(山东)人力资源服务有限公司	山东省人力资源和社会保障厅	
2020 年广东企业 500 强、广东服务业企业 100 强	广东南油外服人力资源有限公司	广东省企业联合会	
2019-2020 年度广东省人力资源诚信服务机构	深圳南油外服人力资源有限公司	广东省人才交流协会	
西安地区人力资源服务业诚信劳务品牌	上海外服(陕西)人力资源服务有限公司	西安人力资源服务行业协会	
2020 年度安徽服务外包企业十强	上海外服安徽人力资源服务有限公司	安徽省服务贸易和服务外包协会	

3 公司主要会计数据和财务指标

3.1 近 3 年的主要会计数据和财务指标

单位：元 币种：人民币

	2021年	2020年	本年比上年 增减(%)	2019年
--	-------	-------	----------------	-------

总资产	13,651,411,344.78	10,259,249,298.59	33.06	10,585,472,477.66
归属于上市公司股东的净资产	3,798,416,969.82	2,356,727,990.47	61.17	1,791,959,458.84
营业收入	11,453,924,631.21	21,876,445,156.89	-47.64	23,289,067,176.69
归属于上市公司股东的净利润	531,640,558.72	493,453,182.82	7.74	464,883,027.84
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润	459,600,494.60	419,864,495.35	9.46	398,987,532.10
经营活动产生的现金流量净额	2,119,060,730.81	673,573,437.36	214.60	1,622,036,742.98
加权平均净资产收益率(%)	17.27	23.79	减少6.52个百分点	27.46
基本每股收益(元/股)	0.3109	0.3752	-17.14	0.3535
稀释每股收益(元/股)	0.3109	0.3752	-17.14	0.3535

注：报告期内，公司完成了重大资产重组，上海外服（集团）有限公司实现了借壳上市。根据《财政部关于做好执行会计准则企业2008年年报工作的通知》（财会函[2008]60号）、《关于非上市公司购买上市公司股权实现间接上市会计处理的复函》（财会便[2009]17号）、《上海强生控股股份有限公司重大资产置换及发行股份购买资产并募集配套资金暨关联交易报告书》，公司原与业务相关的资产和负债均在本次重组中置出，故判断本次公司出售全部资产和负债同时向东浩实业非公开发行股份，收购其持有上海外服（集团）有限公司100%股权，为不构成业务的反向购买。在编制合并财务报表时，按照权益性交易的原则进行处理。因此法律上的子公司上海外服（集团）有限公司为会计上的购买方，参照反向收购原则编制：本报告期合并财务报表，是上海外服（集团）有限公司的合并财务报表的延续，合并财务报表的比较信息是上海外服集团有限公司及其子公司的比较信息，其有关可辨认资产、负债、收入和成本费用以其在本次重组前的账面价值进行确认和计量；本公司并未保留重组前资产、负债及其相关收入和成本费用。

3.2 报告期分季度的主要会计数据

单位：元 币种：人民币

	第一季度 (1-3月份)	第二季度 (4-6月份)	第三季度 (7-9月份)	第四季度 (10-12月份)
营业收入	2,751,746,736.43	2,679,207,084.87	2,851,723,023.05	3,171,247,786.86
归属于上市公司股东的净利润	130,125,033.55	140,044,106.17	129,427,068.57	132,044,350.43
归属于上市公司股东的扣除非经常性损益后的净利润	121,637,872.41	105,851,134.45	109,021,184.70	123,090,303.04
经营活动产生的现金流量净额	379,344,488.94	78,451,648.11	496,494,776.13	1,165,044,763.11

季度数据与已披露定期报告数据差异说明

适用 不适用

4 股东情况

4.1 报告期末及年报披露前一个月末的普通股股东总数、表决权恢复的优先股股东总数和持有特别表决权股份的股东总数及前 10 名股东情况

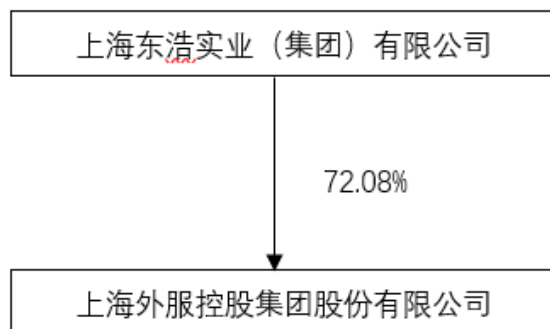
单位：股

截至报告期末普通股股东总数（户）					57,589		
年度报告披露日前上一月末的普通股股东总数（户）					56,837		
截至报告期末表决权恢复的优先股股东总数（户）					0		
年度报告披露日前上一月末表决权恢复的优先股股东总数（户）					0		
前 10 名股东持股情况							
股东名称 （全称）	报告期内增减	期末持股数量	比例 （%）	持有有限售条件的股份数量	质押、标记 或冻结情 况		股东 性质
					股份 状态	数量	
上海东浩实业（集团）有限公司	1,631,262,135	1,631,262,135	72.08	1,209,917,259	无	0	国有法人
上海久事（集团）有限公司	-421,344,876	52,698,685	2.33	0	无	0	国有法人
徐圣华	1,115,901	14,247,201	0.63	0	无	0	境内自然人
吉林省外国企业服务有限公司	-80,000	8,600,000	0.38	0	无	0	未知
张国峰	15,600	6,705,600	0.30	0	无	0	境内自然人
丁兰芳	6,000,000	6,000,000	0.27	0	无	0	境内自

								然人
老凤祥股份有限公司	0	6,000,000	0.27	0	无	0	0	国有法人
蔡晓睿	342,600	5,093,930	0.23	0	无	0	0	境内自然人
中国工商银行股份有限公司—中证上海国企交易型开放式指数证券投资基金	2,008,600	4,827,527	0.21	0	无	0	0	未知
吕坤钰	4,450,000	4,450,000	0.20	0	无	0	0	境内自然人
上述股东关联关系或一致行动的说明	上述股东之间未知是否存在关联关系，未知是否属于《上市公司持股变动信息披露管理办法》中的一致行动人。							
表决权恢复的优先股股东及持股数量的说明	无							

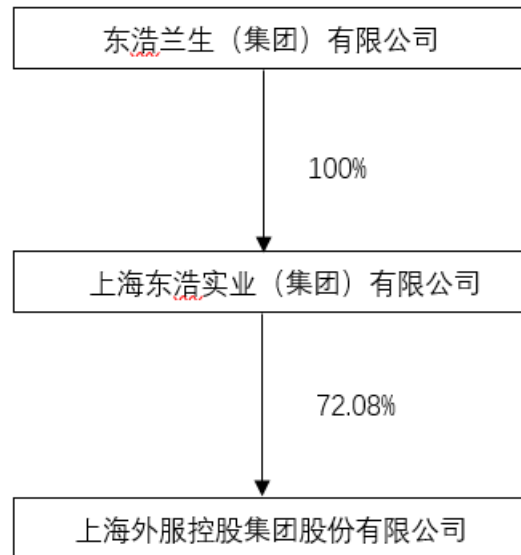
4.2 公司与控股股东之间的产权及控制关系的方框图

√适用 □不适用



4.3 公司与实际控制人之间的产权及控制关系的方框图

适用 不适用



4.4 报告期末公司优先股股东总数及前 10 名股东情况

适用 不适用

5 公司债券情况

适用 不适用

第三节 重要事项

1、公司应当根据重要性原则，披露报告期内公司经营情况的重大变化，以及报告期内发生的对公司经营情况有重大影响和预计未来会有重大影响的事项。

2021 年公司实现营业收入 114.54 亿元，同比下降 47.64%（主要是根据 2021 年 1 月 1 日起实施的最高人民法院的法律问题相关解释，公司在人才派遣业务中的直接法律责任发生变化，公司相应调整该类业务的收入及成本的确认方式，该事项不影响公司的业务状况及经营成果）；归属于上市公司股东的净利润 5.32 亿元，同比增长 7.74%；归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润 4.596 亿元，同比增长 9.46%；归属于上市公司股东的净资产 37.98 亿元，同比增长 61.17%；每股收益 0.3109 元；加权平均净资产收益率 17.27%。

2、公司年度报告披露后存在退市风险警示或终止上市情形的，应当披露导致退市风险警示或终止上市情形的原因。

适用 不适用