

部署超200万数字员工？金智维二冲港股客户留存率存挑战

中经记者 许璐 李晖 北京报道

近日,珠海金智维人工智能股份有限公司(以下简称“金智维”)再次向港交所递交上市申请,拟依据港交所《上市规则》第18C章上市。2025年12月,公司曾首次递交

上市申请,相关申请版本于今年6月满六个月后失效。

截至2026年6月30日,按照AI解决方案授予客户的授权数量计算,金智维已部署逾200万名AI数字员工,累计服务超过1600家客户。业务规模扩展的同时,公司尚

未实现盈利。2023年至2025年营收由2.17亿元增至2.56亿元,但三年累计亏损约5.31亿元。2026年上半年,公司净亏损约1.09亿元。

LensAI创始人况玉清告诉《中国经营报》记者,科创板和港股均为部分尚未盈利的前沿科技企业

提供上市通道。这类企业上市后既可能随着业务放量实现价值增长,也面临技术、商业化不及预期等风险。

针对数字员工口径、客户留存率等问题,记者致电致函金智维,截至发稿,未收到回复。

规模扩张拷问盈利

未来的竞争重点,会从“卖出去多少个license”切换到“客户因为部署你的Agent实实在在省了多少钱、这笔钱你能不能分成”。

值得注意的是,数字员工部署规模和业务范围扩展的同时,金智维仍处于亏损状态。

2023年至2025年,公司营业收入分别为2.17亿元、2.43亿元和2.56亿元,三年复合增长率为8.7%,2026年上半年,公司实现收入6512.9万元,同比增长41.7%。同期净亏损分别约为6257万元、1.22亿元和3.46亿元。2026年上半年净亏损约1.09亿元。

金智维称,持续净亏损主要是因为对研发以及销售和营销进行大量投资、支持业务扩张,及确认融资活动产生的赎回负债及该等负债账面值变动对除税前溢利造成负面影响,并预计2026年仍将录得净亏损。

从收入模式看,项目制目前仍占主要位置。2025年,公司项目制收入约1.97亿元,占总收入的76.9%;订阅制收入约4300万元,占比16.8%。2026年上半年,项目制收入占比为71.6%。项目制合约通常为按客户特定业务需求定制的集成解决方案项目。订阅制合约涉及标准化软件授权。

费用端,2026年上半年,公司销售及分销开支由上年同期2920.8万元增加至5995.5万元,同比增长105.3%,同期销售及分销开支相当于营业收入的92.1%;研发开支由3160.7万元增至4252.7万元,同比增长34.5%。同期,公司经营亏损由4043.6万元扩大至9633.8万元。2023年至

2025年,公司研发开支分别为5538万元、5573万元和7877万元。

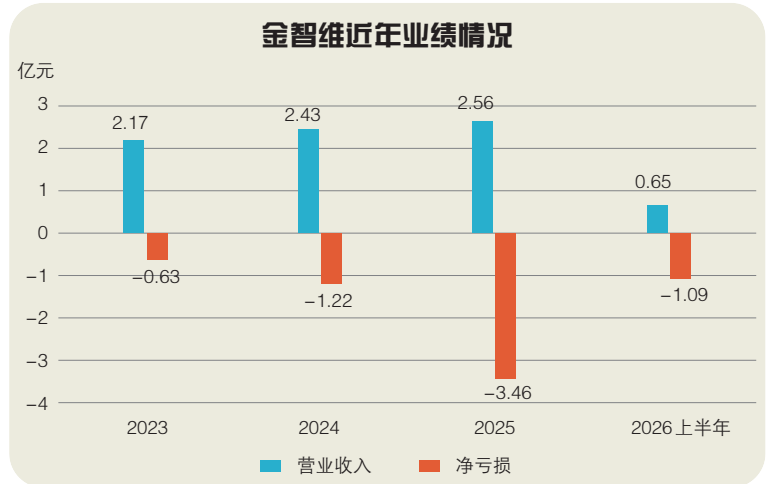
对于数字员工行业当前的发展阶段,田丰认为:“这是行业正处在‘能力已经具备、信任还没建起来’的阶段——把Agent接进业务系统的技术门槛已经不高,但企业真正敢把决策权交给它、让部署真正跑出经营结果的信任基础,还没建起来。”

郑磊也同样认为,当前应用中的一个特点是:“浅层场景饱和,深链路业务难打通:单点自动化做得很好,跨部门、跨系统长流程自主完成的案例不多;大量项目停留在POC试点,全企业规模化推广占比很低。”

数据显示,当前这一行业整体仍处于分散竞争状态。根据招股书援引弗若斯特沙利文的数据,2025年中国AI数字员工解决方案市场规模约78亿元,市场前五大厂商合计份额不足20%;按照收入计算,金智维当年位列该市场第一。

田丰告诉记者:“未来的竞争重点,会从‘卖出去多少个license’切换到‘客户因为部署你的Agent实实在在省了多少钱、这笔钱你能不能分成’。”

“未来真正的护城河,是谁能把‘什么时候该把人拉回决策链’这件事设计得最精确、最不留死角。跨系统协同做得再花哨,守不住风险边界,规模做得越大,爆雷的可能性也越大。”田丰认为。



数据来源:金智维招股书

金融也是目前公司收入占比比较高的行业。2025年,金融服务行业收入约1.78亿元,占公司总收入的69.5%;2026年上半年,金融行业收入占比为76.8%。与此同时,公司正在向政务、制造、能源、教育等非金融场景拓展。

招股书在行业概览中列举,AI数字员工在金融领域的典型应用包括票据处理、客户信息核验、交易监控及合规报送等;政务领域包括行政审批、档案管理、税务申报、社保经办等;制造领域则包括采购订单录入、生产计划入账、供应链跟踪等。

苏商银行特约研究员武泽伟认为:“AI数字员工落地会带来职场岗位结构重塑,规则固定、重复度高的事务性工作更容易被数字员工承接,而涉及风险判断责任认定以及复杂沟通协调的岗位,

对人的依赖程度会进一步提升。”

在田丰看来,被替代的是低熵岗位,留下来的是高熵岗位。大模型和Agent进一步延伸至初筛评分、跨系统查询数据、生成摘要等“轻决策”任务。

“但真正的高熵场景——客户情绪失控时的安抚、多方利益冲突时的斡旋、监管口径模糊时的拿捏——训练数据本质上是稀疏的、不重复的,Agent的‘跨系统协同’能力再强,协同的也只是已知系统之间的边界,遇不到系统之外的新边界。这条线,注定是留给人的。”田丰认为。

港中文(深圳)高等金融研究院客座教授郑磊同样认为:“无论技术如何进化,高风险、强责任、重大决策环节的最终权责一定保留给自然人;数字员工是要素补充,不是对人类岗位的简单替代。”

金智维的业务起步于RPA(机器人流程自动化)。招股书中介绍,2016年,公司推出RPA数字员工平台;2021年推出K-APA AI数字员工平台;2023年将大语言模型技术融入数字员工解决方案;2025年,公司进一步推出Ki-Agent企业级智能体平台及配套解决方案。

目前,K-APA和Ki-Agent构成金智维的两类主要解决方案。其中,K-APA主要处理基于规则的日常任务,可以连接软件系统、数据来源、外部平台及网站;Ki-Agent则进一步加入大模型及智能体能力,可以理解任务、规划步骤、调用工具,并通过多个智能体协同完成跨系统工作。

从收入结构看,K-APA目前仍是主要收入来源。2023年至2025年,K-APA分别实现收入2.12亿元、2.32亿元和2.40亿元,分别占总收入的97.7%、95.3%和93.6%。2026年上半年,K-APA收入为4613.8万元,占比降至70.8%;同期Ki-Agent收入由上年同期的165万元增至1899万元,营收占比由3.6%增至29.2%。

产品由流程自动化进一步向智能体延伸的同时,招股书披露的数字员工部署规模已经超过200万名。但这一数字可能并非实际“在岗”的数字员工人数。

截至2026年6月30日,公司“已部署逾200万名AI数字员工”,统计口径为“根据AI解决方案授予客户的授权数量计”。

上述数据是否可以理解为实际在岗数字员工数?快思慢想研究院院长、特邀评论员田丰对此解释:“软件授权数通常是累计流水,不是某个时间切片上真实在岗、真实干活的数字劳动力存量。”

田丰进一步表示:“一个‘数字员工’license(牌照),对应的往往是一个具体业务流程——比如银行的一张发票核验授权、一张开户资料录入授权、一张合规质检授权。一家大行可能同时买几十个流程的授权,这几十个授权在招股书里就是几十个‘数字员工’。”

在田丰看来,这些license只要历史上“授予”过,就会累计计入总账,与真实在用的规模是两件事,但公司对外披露时未加区分。

值得注意的是,截至2026年6月30日,公司客户留存率由2023年的74%逐步下降:2024年为68%、2025年为66%,2026年上半年进一步降低至60%。

金智维在招股书风险因素中提到,公司的部分解决方案通过一次性软件许可模式而非定期订阅方式提供。因此,“在完成初次销售后,我们可能无法有效留住用户。”

招股书显示,截至2026年6月底,金智维累计服务超过1600家客户,其中包括超过270家银行、超过130家证券公司以及超过220家其他主要金融机构。公司服务的银行覆盖六大国有银行,证券公司覆盖国内90%以上证券公司。

改革攻坚 激发内生动力



扫码了解更多