

2024 | 環境、社會及管治 (ESG) 報告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND
GOVERNANCE (ESG)
REPORT



目 录

CONTENTS

關於本報告	01	主席致辭	03	附錄：	
董事會聲明	03	走近普樂師	05	《ESG 報告守則》索引表	70

ESG 治理 可持續發展的承諾 01	管治 塑造誠信 合規文化 02	夥伴 共探可持續 發展新邊界 03	客戶 革新數智 服務體驗 04	員工 編織幸福 職場生態 05	環保 堅守綠色 點滴承諾 06
ESG 管治架構11	公司治理17	負責任供應鏈33	保障客戶權益41	員工僱傭47	應對氣候變化65
利益相關方溝通12	合規風控19	行業共進37	創造智慧服務生態43	培訓與發展52	堅持低碳運營68
實質性評估13	反貪腐與商業道德23			安全與健康58	開展綠色活動69
	信息安全和隱私保護25			暖心工作環境58	
	知識產權管理30				

關於本報告

本報告系普樂師集團控股有限公司（以下簡稱“本集團”）第二次發佈環境、社會及管治（“ESG”）報告，介紹本集團於 2024 年在環境保護、社會責任及企業管治方面的政策、措施、行動與成果。

報告範圍



如無特別說明，本報告覆蓋普樂師集團控股有限公司連同其附屬公司（正文中簡稱為“普樂師”、“本集團”或“我們”），主要覆蓋的時間範圍為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日（正文中簡稱為“報告期內”）。同時，為闡釋的完整性及連續性，本報告部分內容往前後年度適度延伸。

報告標準



本報告撰寫參照香港聯合交易所有限公司（以下簡稱“聯交所”）證券上市規則附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》（正文中簡稱為“《ESG 報告守則》”），同時參照全球報告倡議組織（GRI）《可持續發展報告標準（GRI Standards）》進行編制。

報告原則



本報告乃根據聯交所上市規則附錄 C2 所載《環境、社會及管治報告守則》（“守則”）編制。本報告所涵蓋的內容符合守則所要求的“不遵守就解釋”條文以及四項報告原則，即重要性、量化、平衡及一致性原則。

- “重要性”原則

本 ESG 報告已在編撰過程中納入利益相關方溝通及實質性評估過程，作為釐定重要 ESG 議題的依據。
- “量化”原則

本報告採用量化數據的方式展現環境與社會層面的關鍵績效指標，並附帶說明，以闡述其目的和影響。
- “平衡”原則

本 ESG 報告遵循平衡原則，本集團努力實現信息披露的客觀性，報告內容均來自本集團內部管理文件、統計及公開披露信息，以不偏不倚地呈報我們的 ESG 表現。
- “一致性”原則

本報告乃本集團的第二份 ESG 報告。我們將于未來年度採用一致的統計方法，日後可作有意義的比較。

報告形式



本報告備有英文及中文版本。電子版報告可在香港聯合交易所有限公司網站（<http://www.hkexnews.hk>）以及本集團網站（<http://www.plscn.com>）瀏覽或下載。

董事會聲明

本集團董事會保證本 ESG 報告內容不存在虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，並對董事會的 ESG 監督及管理工
作做出如下聲明：

管治框架

董事會為本集團環境、社會及管治方面的最高治理機構，負責指導和監督本集團發展及落實環境、社會及管治工作。關於管治框架的具體內容可參考本報告《ESG 治理·可持續發展的承諾》章節。

管理方針及策略

報告期內，本集團通過多種渠道與各利益相關方進行了廣泛深入的溝通，分析、識別出本集團 ESG 相關重大型議題，並針對相關議題展開回應，且在本報告內對於相關議題的管理方式進行重點闡述。

主席致辭

當數字浪潮與可持續發展共識交匯於 2024 年，我謹代表普樂師集團控股有限公司董事會，向尊敬的各位股東、合作夥伴、員工及社會各界朋友，呈獻這份凝聚責任與創新的《2024 年環境、社會及管治報告》。在全球經濟復蘇分化、地緣格局深度重構的變局之年，我們始終以 " 線下商業數字化轉型引擎 " 的使命為錨，在踐行 ESG 戰略中開闢高質量發展新路徑。

深化治理，築牢可持續發展基石。

作為一家公眾上市公司，我們深知企業管治是可持續發展的根基。2024 年，我們進一步優化公司治理結構，強化風險管理和內部控制體系。我們積極應對新興風險，特別是在網絡安全、數據隱私和人工智能倫理等領域，建立了全面的防範機制。同時，我們持續提升信息披露透明度，通過定期發佈 ESG 報告和投資者溝通活動，與股東和利益相關方建立了更加緊密的信任關係。

賦能行業，構建綠色數字化生態。

普樂師始終堅信，線下數字化轉型不僅是企業的責任，更是整個行業的使命。2024 年，我們通過 FMES 平臺，進一步深化了以數據為中心的運營模式，為客戶提供了更加智慧、高效的數字化銷售及營銷解決方案。我們與供應鏈合作夥伴攜手，推動綠色採購和可持續供應鏈管理，將 ESG 理念融入業務全鏈路。此外，我們積極探索人工智能和大數據技術在節能減排中的應用，助力客戶實現綠色轉型，共同邁向低碳未來。

以人為本，打造幸福職場。

員工是普樂師最寶貴的財富。2024 年，我們致力於為員工提供開放、包容、充滿活力的職場環境。我們進一步完善了人才培養體系，推出了“內部合夥人計畫”，推動個人發展導向和公司價值導向的有機統一。同時，我們通過優化薪酬福利體系和實施股權激勵計畫，讓員工共享公司發展成果。我們始終關注員工的身心健康，開展了豐富的文化活動和社會責任項目，持續提升員工的歸屬感和幸福感。

回饋社會，踐行企業公民責任。

普樂師始終將社會責任視為企業發展的核心使命之一。為了深化應對氣候變化與推進碳中和相關工作，我們首次遵循氣候相關財務信息披露工作組建議，從治理、戰略、風險管理、指標和目標四個維度出發，全面識別和評估氣候風險與機遇，構建氣候變化管理體系，完善氣候變化管理舉措。同時，我們響應國家“雙碳”目標，通過技術創新和資源優化，顯著降低了企業運營中的碳排放，為應對氣候變化貢獻了我們的力量。

展望未來，共創長期價值。

站在新的歷史起點，普樂師將繼續以“引領線下商業數字化轉型，持續創造價值與客戶共贏”為使命，不斷優化業務佈局，提升核心競爭力。我們將以 ESG 戰略為指引，在環境、社會和治理領域持續精進，為實現集團的長期可持續發展目標而不懈努力。

在此，我謹代表董事會，向每一位在 ESG 征程中貢獻智慧的員工、給予信任的合作夥伴、提出寶貴建議的利益相關方致以崇高敬意。未來已來，唯變不變——普樂師將繼續以數字之能、責任之心，譜寫商業文明與可持續發展的時代和聲。

普樂師集團控股有限公司

董事會主席、執行董事兼首席執行官

孫廣軍

走近普樂師

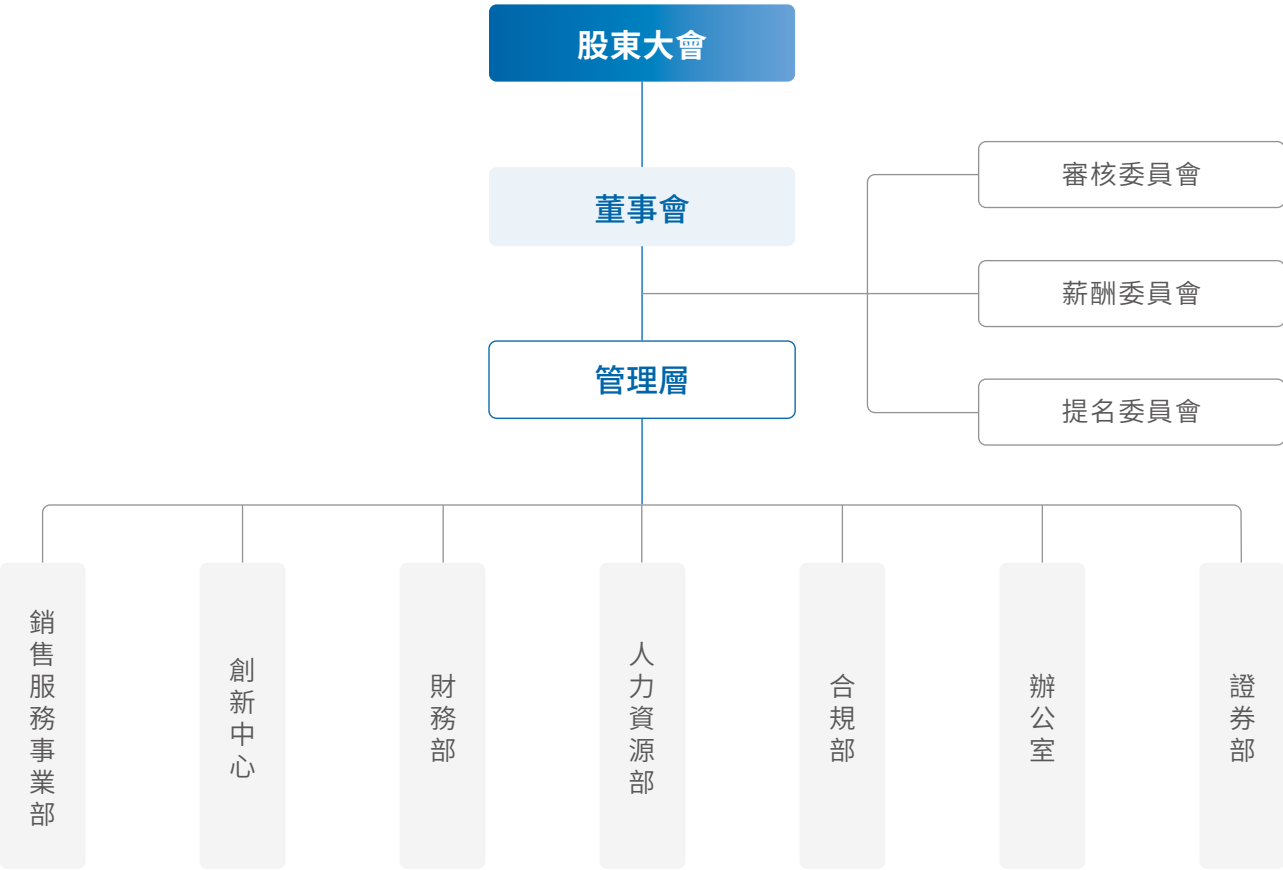
普樂師是知名銷售及營銷服務供應商，主要專注于向主要在線下零售店（如超市、百貨公司及戶外促銷活動）開展業務的頭部 FMCG（快速消費品）品牌商及經銷商提供實地銷售及營銷解決方案。我們提供四類服務：(i) 定制營銷解決方案；(ii) 任務與營銷人員匹配服務；(iii) 營銷人員派駐服務；及 (iv) SaaS+ 訂閱及其他服務。

自 2004 年成立起，我們致力於向客戶提供契合其企業需求的全面銷售及營銷服務。我們向分散在中國不同地理位置的不同規模的客戶提供服務，以支持其銷售及營銷活動。我們的服務涵蓋中國 31 個省 / 直轄市逾 320 個城市。與此同時，得益於我們提供服務所收集及處理的數據，我們已累積逾四百萬個終端的數據資產。

截至 2024 年 12 月 31 日時點，普樂師控股的主要境內子公司有以下 14 家：

普樂師（上海）數字科技有限公司	上海贏迪市場營銷服務有限公司
上海明酷營銷服務有限公司	上海翰為市場營銷策劃有限公司
上海若勝米咖信息技術有限公司	上海明酷商務諮詢有限公司
上海呈智信息科技有限公司	上海贏迪營銷服務有限公司
北京普樂師科技有限公司	北京若勝科技有限公司
普洛特（上海）數字科技有限公司	上海速比得科技有限公司
上海速迪通信息科技有限公司	上海融熹雲聘人才科技有限公司

普樂師組織架構圖

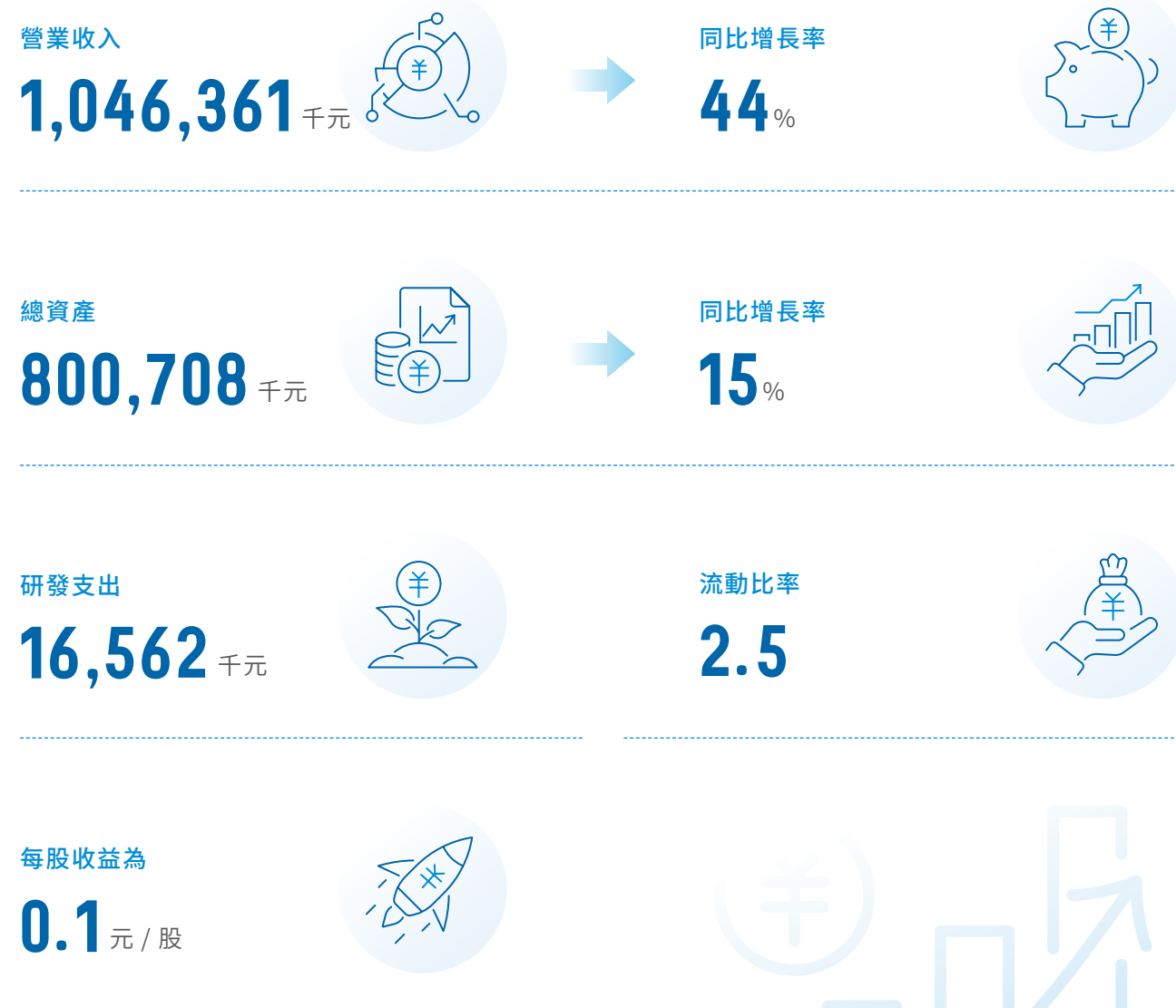


普樂師企業文化

	企業願景 通過為客戶提供不斷豐富與疊代的 SaaS+ 產品，成為線下流量入口
	使命 引領線下商業數字化轉型，持續創造價值與客戶共贏
	價值觀 創新、主人翁精神、信任、誠信正直、開放、富於樂趣

經營績效與企業榮譽

經營績效



企業 ESG 榮譽



中國卓越 IR 2024-2025 年 “最佳 ESG 新秀獎”

2025 年，本集團榮獲中國卓越 IR 2024-2025 年“最佳 ESG 新秀獎”。該獎項旨在表彰近三年來將 ESG 發展戰略融入公司治理架構和未來發展理念，2024 年內在 ESG 體系建設、ESG 信息披露、ESG 溝通實踐有突出表現，並具備 ESG 工作高增長潛力的上市公司。

01 ESG 治理 可持續發展的承諾

ESG 管治架構	11
利益相關方溝通	12
實質性評估	13

ESG 管治架構

本集團深知環境、社會及管治（ESG）因素可能對企業的股東價值、聲譽、供應鏈及整體可持續發展構成潛在影響。因此，我們始終將商業可持續性視為與公眾建立長遠信任的關鍵基石。報告期內，由各部門代表組成的 ESG 工作組持續關注相關議題，確保相關事務獲得有效管理與回應。

董事會作為本集團 ESG 管治的最高決策機構，全面負責 ESG 策略的制定與監督。其主要職責包括評估及確立 ESG 管理方針，監察 ESG 事務的執行情況，定期審閱 ESG 進展，並審批年度 ESG 報告，以確保本集團在可持續發展方面的戰略方向清晰且可行。

此外，各業務部門依據其職能範疇，制定符合其運營特點的 ESG 管理方針及具體目標，並定期識別及評估 ESG 相關的風險與機遇，落實相應管理措施。各部門的分管負責人定期向管理層報告 ESG 工作的最新進展，以確保 ESG 戰略得以順利執行並持續優化。

利益相關方溝通

在持續推動可持續發展工作的進程中，我們高度重視利益相關方溝通工作，通過多種形式與各利益相關方建立了常態化的溝通機制，積極傾聽他們的聲音，了解他們的期望與訴求，並接受他們的監督。



利益相關方關注議題與回應

利益相關方	股東與投資者	政府及監管機構	媒體	員工	客戶	消費者	供應商	社區及公眾
關注議題	- 投資回報 - 信息披露 - 風險管控	- 合規經營 - 依法納稅	- 推動行業發展 - 商業誠信 - 社會責任	- 員工權益保障 - 職業健康及安全 - 員工福利 - 平等機會及多元化	- 誠信經營 - 合作共贏	- 保障個人隱私 - 保障服務質量	- 公平公正 - 協作共贏	- 社區參與 - 環境保護
溝通方式及表現	- 年報、財務報表和公告 - 股東大會 - 公司網站	- 直接溝通 - 研討會和交流會議	- 社交媒體 - 官方網站	- 內部會議 - HR 郵箱 - 直通車信箱 - 完善薪酬福利體系 - 完善職業發展體系 - 保障員工健康安全	- 溝通會議 - 恪守商業道德 - 技術發展與創新	- 官方網站 - 客服熱線 - 社交媒體	- 供應商環境及社會風險管理 - 業務溝通與合作 - 陽光採購	- 社交媒體 - 綠色辦公

實質性評估

2024 年，本集團按照“識別 - 排序 - 評估”三個步驟，對實質性議題進行了回顧和調整，進一步梳理出 2024 年實質性議題矩陣。具體過程如下：

STEP ONE

步驟 1

識別 ESG 議題

依據《ESG 報告守則》要求，並結合本集團 2024 年度實際業務與行業特點，我們通過一系列方式分析、識別了利益相關方關注的 15 個 ESG 相關議題，並確認其已覆蓋報告期內我們的 ESG 實踐；

STEP TWO

步驟 2

重要程度排序

本集團通過內部訪談及研討、徵詢外部專家意見等方式，從“對普樂師的重要程度”和“對利益相關方的重要程度”兩方面對各議題進行評估，並根據調研結果生成實質性評估矩陣；

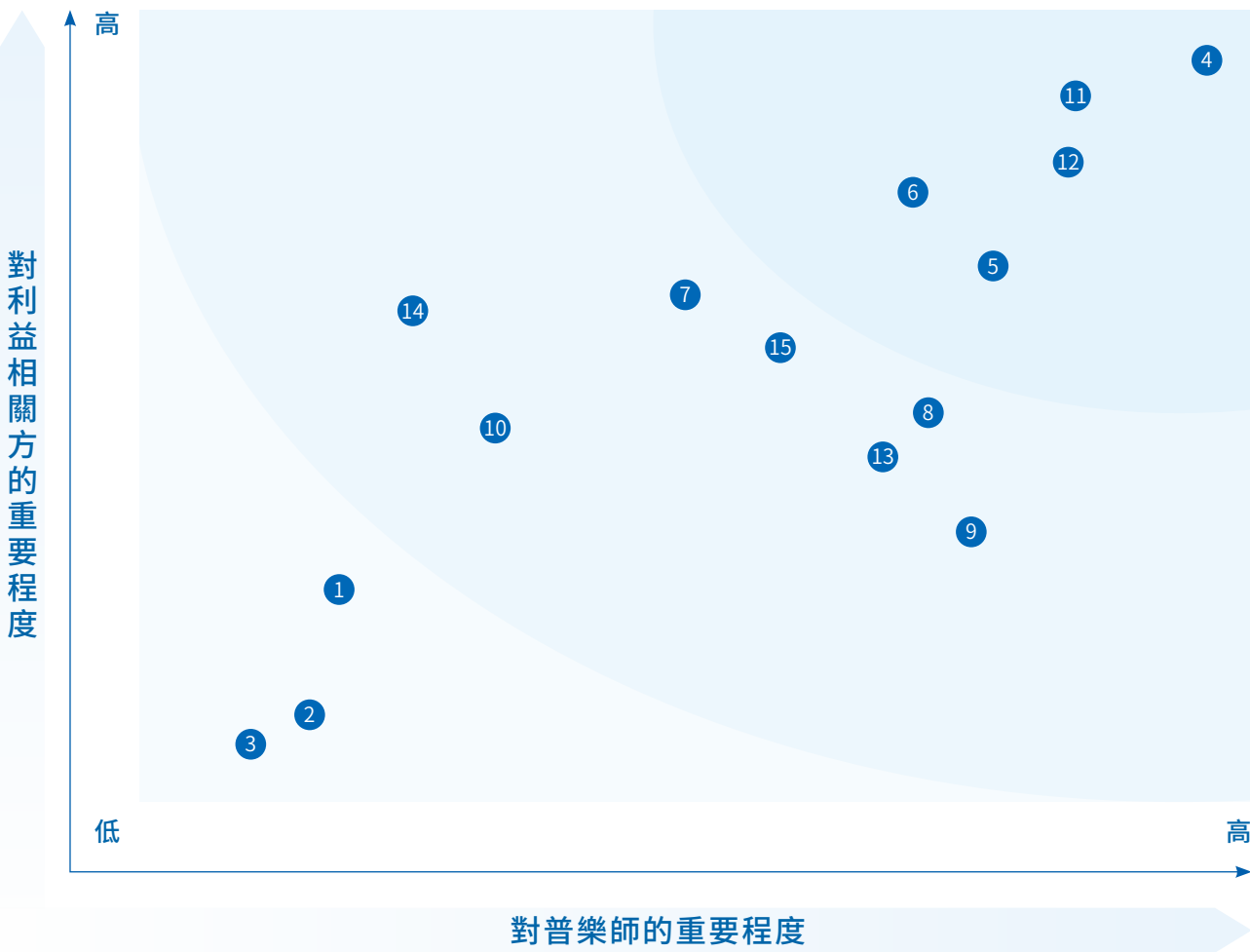
STEP THREE

步驟 3

驗證評估結果

董事會審閱並確認評估結果。根據評估結果，本集團識別出 5 項對於本集團極度重要的議題，分別為產品質量與客戶服務、數據安全與隱私保護、技術創新能力、員工發展與培訓、員工權益與福利保障。我們將在報告對應章節中針對重點議題展開針對性響應，以期滿足各利益相關方的關注。本集團實質性議題矩陣展示如下：

普樂師實質性議題矩陣



01 應對氣候變化	06 員工發展與培訓	11 數據安全與隱私保護
02 能源及資源管理	07 員工健康與安全	12 技術創新能力
03 廢棄物管理	08 多元化与平等机会	13 知識產權保護
04 產品質量與客戶服務	09 公司治理	14 合規風控
05 員工權益與福利保障	10 供应链管理	15 商業道德與誠信廉潔

02 管治

塑造誠信合規文化

普樂師深信，穩健的企業管治是可持續發展的基石。我們始終秉持誠信與公平的原則，攜手各利益相關方，不斷優化治理結構與內部控制體系，提升風險管理能力，確保企業運營合規高效。我們將持續強化商業道德標準，積極應對挑戰，以穩健經營推動集團高質量發展，為社會創造更大價值。

公司治理	17
合規風控	19
反貪腐與商業道德	23
信息安全和隱私保護	25
知識產權管理	30

公司治理

本集團始終堅守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄C1的《企業管治守則》和《公司章程》等規定，構建分工清晰、權力制衡的法人治理架構。通過這一架構，我們確保決策過程既科學又合理，進而保障公司的高效運作。我們致力於遵循這些規定，以確保公司的穩健發展，同時保護股東和其他利益相關方的權益。

董事會多樣性

董事會主席由公司創始人孫廣軍先生擔任，公司董事由行業專家、金融專家、財務專家組成，董事們都具備豐富的知識並對本集團所在 SaaS 與營銷行業有深刻的理解和認知，有足夠的能力幫助所有利益相關方創造更大價值。

我們重視董事會多元化給公司治理帶來的裨益，因此在《提名委員會職權範圍》中要求董事的提名不但需要考慮董事本身專業、技能、知識、能力、經驗以及合規需求，也需要結合董事會架構、人數以及多元化的平衡進行考慮。

截止至報告期末，董事會共有五名成員，包含兩名執行董事和三名獨立非執行董事。其中，女性董事佔比從 2023 年的 14% 上升至 2024 年的 20%；獨立董事佔比從 2023 年的 43% 上升至 2024 年的 60%。截至 2024 年 12 月 31 日止 12 個月，本集團召開了 24 次董事會會議，披露報告數量共計 46 份。

本集團董事會構成示意圖



本集團各委員會構成

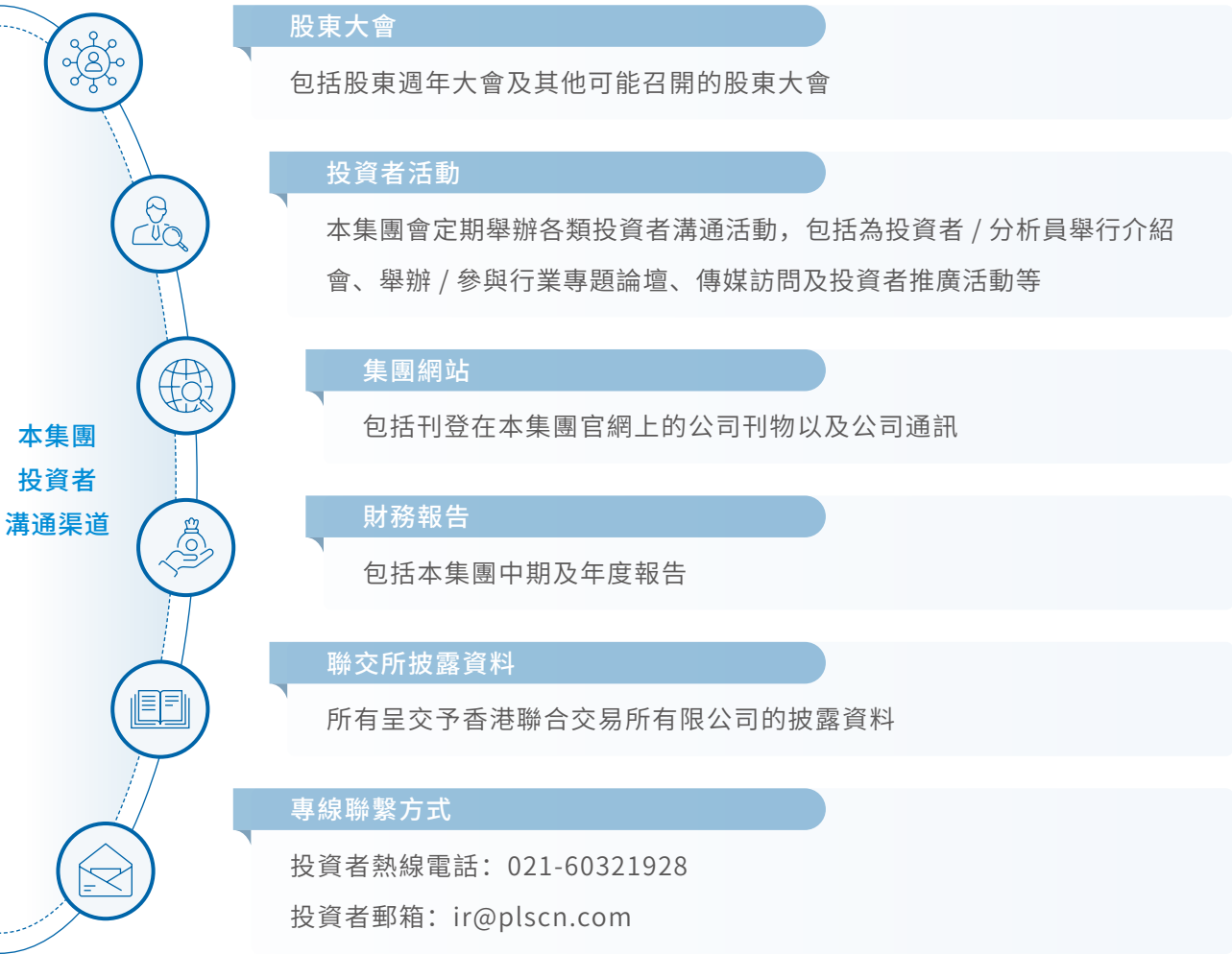


董事會成員數據				
數據指標		2022	2023	2024
董事會成員人數 (人)		7	7	5
按性別披露 (人)	男性董事	6	6	4
	女性董事	1	1	1
按類型披露 (人)	獨立董事	3	3	3
	非獨立董事	4	4	2

* 注：數據統計於每個年度 12 月 31 日

投資者關係

本集團高度重視投資者關係管理，根據《上市公司與投資者關係管理工作指引》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等規範性檔，以及內部制定的《股東溝通政策》《信息披露管理制度》開展信息披露與投資者關係管理，與投資者建立有效的溝通渠道，致力於實現公司價值最大化和股東利益最大化。



合規風控

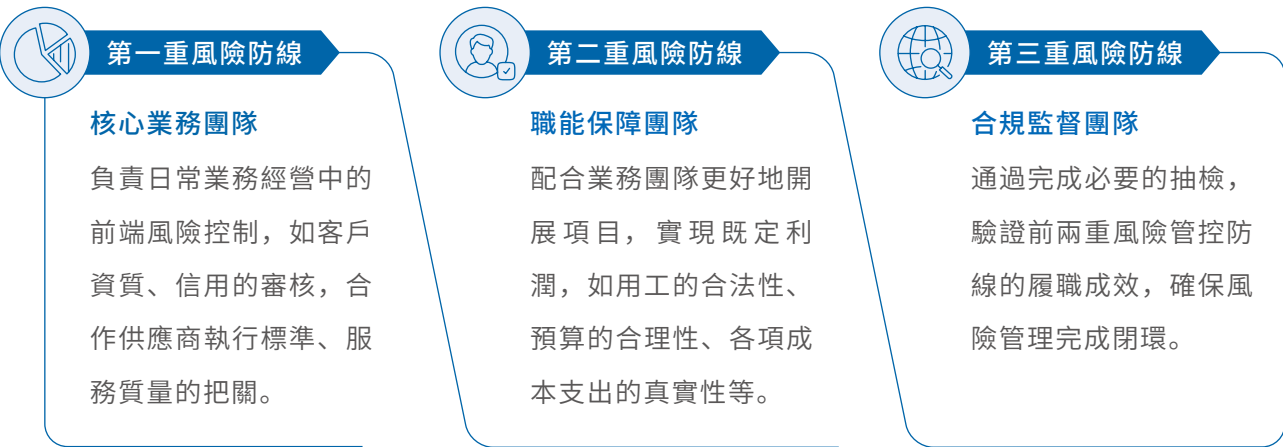
為進一步加強內部控制，提升風險識別與管理能力，本集團根據相關規定，持續完善《合規管理制度》《內控管理制度》《法務管理制度》等內部規範，確保風險管理機制的有效運行。本集團建立了以董事會為最高決策機構的合規管理體系，由合規部門統籌，對各子公司、業務團隊及支持部門的日常合規性進行定期監督與評估。

集團合規管理組織架構



秉持著“全員全面合規、實用有效、獨立性、科學創新”的原則，本集團建立起三重風險管控防線，落實合規管理機制，確保企業在可接受風險範圍內高效運營，保障公司及股東的長期利益。此外，我們持續優化內部控制體系，確保在內部控制制度環境完善的前提下，通過系統風險評估、風險控制、定期溝通與監督，提升信息透明度，進一步降低集團內部合規風險。

集團三重風險管控防線



集團內部控制體系

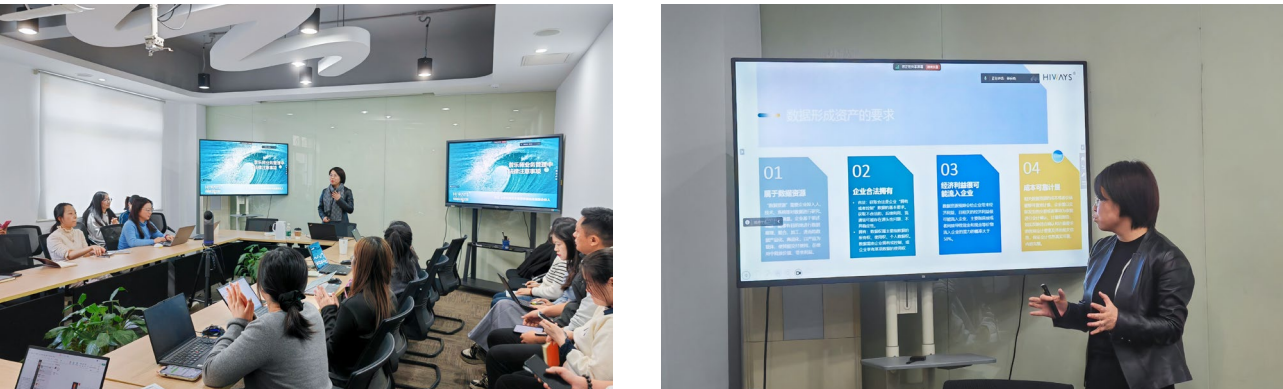


2024 年度，本集團進一步強化合規培訓，提升董事會及員工的法規意識與合規能力。針對高管層，本集團開展了香港資本市場監管規則專題培訓，幫助董事會成員深入理解最新監管要求，確保決策符合市場合規標準。同時，我們為員工組織了普法培訓，涵蓋本集團業務管理中的法律注意事項、員工行為邊界等內容，幫助員工在日常工作中識別並防範法律風險。本集團亦將持續推動全員合規文化建設，確保員工在新入職、晉升及轉崗時接受必要的合規培訓，進一步提升企業風險管理能力。

案例 開展全員普法培訓，培養合規文化意識

為進一步強化員工的法律合規素養，本集團於報告期內邀請第三方律師事務所的專業講師，面向全體員工開展普法培訓。培訓重點圍繞業務管理中的法律注意事項、數據作為資產的管理要求、員工行為邊界等核心內容，幫助員工在日常工作中識別並防範潛在法律風險。

本次培訓採用線上線下結合的方式，以確保最大程度覆蓋全體員工。針對未能參與線下培訓的員工，我們提供了線上課程回放與相關學習資料，員工可隨時通過集團 OA 辦公系統自主學習，靈活掌握合規知識。



員工普法培訓

案例 聚焦香港資本市場監管，加強董事會合規培訓

為確保董事會能夠全面理解香港資本市場的最新監管要求，報告期內，本集團組織了兩場專題培訓，進一步強化董事會的合規管理能力。

首先，針對新上任的董事，我們安排了一對一專項培訓，內容涵蓋香港相關法規與條例、股份買賣規範、股權披露義務、內幕交易及市場失當行為等關鍵合規要求。該培訓幫助新任董事迅速適應上市公司治理環境，確保決策符合監管標準。

其次，我們還面向全體董事開展線上培訓，聚焦聯交所監管趨勢、《企業管治守則》最新修訂及建議，以及理財產品的合規要求。本次培訓幫助董事會成員掌握最新監管動態，確保公司治理政策與市場規範保持同步，進一步提升企業的合規經營水準。

合規培訓數據			
數據指標	2022	2023	2024
參與合規培訓的員工人數（人）	89	50	219
員工合規培訓平均時長（小時 / 人）	4	6	6

* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

反貪腐與商業道德

本集團始終堅持誠信經營原則，嚴格遵守中華人民共和國《反不正當競爭法》《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》等相關法律法規。我們制定並持續完善《反腐敗、反商業賄賂規定》，確保該準則適用於所有集團員工及與本集團有業務往來的客戶、供應商、承包商等利益相關方，反對任何形式的商業賄賂、洗錢、壟斷及其他不正當競爭行為。

報告期內，本集團進一步加強反腐敗管理機制，嚴格落實反商業賄賂承諾制度。在重點業務環節與關鍵崗位，我們要求相關人員簽署《廉潔自律承諾書》，並規定唯有簽署該承諾書的員工，方可作為集團授權代表簽署外部合同及協議。同時，我們要求與本集團有業務往來的客戶、供應商、服務商及承包商簽署《反商業賄賂協議》，並承諾嚴格遵守本集團的反腐敗及合規政策，確保供應鏈的廉潔合規。此外，本集團持續強化內部監管與培訓機制，通過定期組織反腐敗與合規培訓，提高全員風險防範意識，確保企業在高標準的商業道德規範下穩健運營。

此外，為切實防範集團董事、高級管理人員與集團之間的利益衝突，防止損害股東利益的行為發生，本集團制定了《利益衝突管理制度》，任命審核委員會為集團利益衝突領導部門，合規部負責統籌日常利益衝突管理工作。本集團通過要求集團董事、高級管理人員簽署《關於利益衝突的聲明》並填報《利益衝突申報表》，明確利益衝突範圍、相關人員應遵守的紀律，進而降低徇私舞弊風險，構建全集團廉潔風氣。

2024 年，本集團進一步升級利益衝突管理，制定《公司利益衝突政策》，將原有針對董事、高級管理人員的利益衝突管理範圍擴展至全體員工，明確個人利益衝突各類情景，並設置了由員工直屬經理牽頭的衝突識別機制，確保所有人員均嚴格遵守廉潔自律原則，防止因個人利益影響公司決策的情況發生。

舉報專線

集團內部及供應商投訴渠道：
wbjb@plscn.com



2024 年	本集团贪腐事件為	商業道德違規事件為	核心供應商
	0	0	100% 簽署《反商業賄賂協議》

集團反貪腐體系

管理部門

審計部

制度保障

- 總則：《反腐敗、反商業賄賂規定》
- 內部：《廉潔自律承諾書》
- 外部：《反商業賄賂協議》

巡查機制

- 執行方式：管理部門明查暗訪
- 處理流程：違規問題 → 制止 / 處理 → 通報

舉報機制

- 渠道：防商業賄賂工作舉報郵箱
- 吹哨人保護措施：
 - （1）嚴格保密檢舉人信息
 - （2）禁止向被舉報方透露信息
 - （3）檢舉材料不對外借閱

違規懲罰

- | | |
|-------------------|--------------|
| • 內部人員： | • 外部合作方： |
| —— 收繳非法所得 + 罰款 | —— 取消合作資格 |
| —— 嚴重者開除 / 移送司法機關 | —— 行賄犯罪者移交司法 |

反貪腐培訓數據	
數據指標	2024
員工接受反貪污反腐敗培訓的平均時數（小時 / 人）	3
接受反貪污反腐敗培訓的員工人數（人）	219

* 注：數據統計為截至 2024 年度 12 月 31 日止 12 個月

信息安全和隱私保護

本集團將信息安全與隱私保護作為最重要的實質性議題之一，嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》等相關法律法規，並建立完善的信息安全管理體系。我們制定並持續優化《信息安全風險管理程序》《數據安全保護管理程序》《數據分級分類管理程序》等內部制度，對數據安全、隱私保護、網絡安全及突發事件應對等方面提供明確規範與指引，確保業務運營符合監管要求。

管理保障

本集團構建了全面的信息安全管理框架，並設計了與人力資源管理相結合的信息風險管理體系，以全力保護客戶和僱員的信息安全。2024 年，本集團未發生任何信息洩露事件。我們將繼續秉持嚴謹負責的態度，不斷優化信息安全策略，為所有利益相關方提供更加安全可靠的業務環境。

集團信息安全管理架構



信息風險管理體系



目前，我們已獲得國際 ISO/IEC 27001:2013 信息安全管理體系認證，並獲得了國家對非銀行機構的最高級信息安全保護認證——信息系統安全等級保護三級認證。此外，我們每年進行 ISO/IEC 27001:2013 審核和信息系統安全等級保護審核，確保集團信息安全管理體系的持續有效性。



集團 ISO/IEC 27001:2013 和信息系統安全等級保護三級認證證書

信息安全審計數據			
數據指標	2022	2023	2024
信息安全審計次數（次）	4	4	4
信息安全管理体系認證覆蓋的業務範圍（%）	100	100	100

* 注：數據統計於每個年度 12 月 31 日

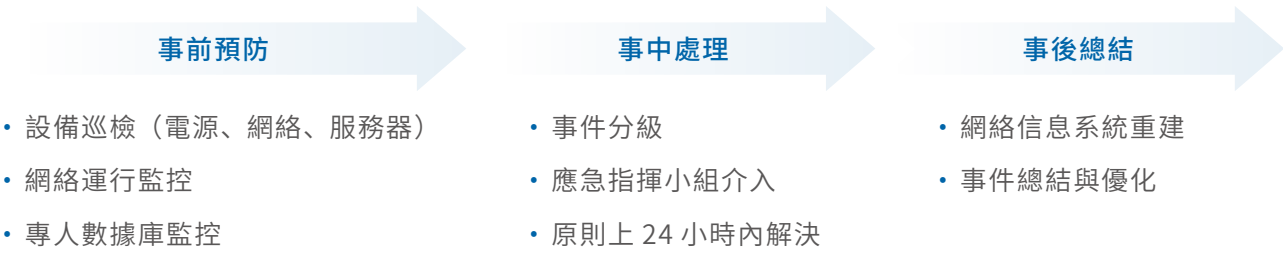
網絡安全

本集團制定了《網絡設備安全配置管理程序》，對入網許可權、上網規範、防火牆配置等網絡安全相關內容進行詳細規定，確保員工接入設備與上網行為的安全性，並由創新中心負責對組織內所有主要網絡設備進行管理。同時，我們會對集團所有網絡設備的配置信息進行完整備份，並在每次信息修改後進行更新，確保若發生網絡設備故障意外，能夠通過備份的設定檔快速恢復業務。

為進一步識別和防範潛在的網絡安全風險，本集團定期開展滲透測試，對產品層面的網絡防護能力進行全面檢測，確保安全機制的有效性與穩定性。該測試每年至少開展一次，覆蓋本集團的主要產品，包括實地智能生態系統在安全物理環境、安全通信網絡、安全區域邊界、安全計算環境、安全管理中心等方面的關鍵組件。測試內容涵蓋訪問控制、邊界防護、入侵防範、惡意代碼防範、運維審計等核心安全功能，並結合信息安全管理制度體系，從管理制度、內部審核、系統開發、數據備份、應急預案等多個層面進行綜合評估。我們通過滲透測試識別潛在的安全漏洞，並即時採取補救措施，持續提升網絡系統的整體安全性，確保業務運行的穩定與可靠。

此外，為了提高全員應對網絡信息安全事件的應急處理能力，本集團持續實施網絡安全培訓計劃，並制定了《網絡信息安全應急預案管理程序》，設置應急指揮領導小組，履行應急值守、技術支持與協調處理職責，構建“事前 - 事中 - 事後”完整響應閉環，努力將突發事件的影響降至最低。

網絡信息安全應急響應機制



案例 開展全員網絡安全培訓，強化風險防範能力

為提升員工的網絡安全意識，加強對信息保護和潛在風險的認識，本集團於報告期內組織了一場專題培訓，針對全體員工普及網絡安全基本概念、企業常見網絡安全風險及防範措施、相關法律法規的發展與合規要求，幫助員工在日常工作中識別風險並採取適當的應對策略。

本次培訓時長約一小時，採用線上線下相結合的方式，確保最大範圍覆蓋我們的員工。此外，培訓內容已上傳至 OA 辦公系統，供員工隨時回放學習，並附有培訓講義，以支持靈活復習與強理解。



網絡安全培訓

數據安全

本集團持續完善內部規範，確保數據在存儲、處理、傳輸和使用過程中的安全性與合規性。為進一步強化數據管理體系，我們在既有《數據安全保護管理程序》的基礎上，於 2024 年新增《信息安全制度》，對數據處理與存儲、密碼與賬戶管理、外部設備使用、數據備份、事件報告等方面作出明確規範，進一步細化信息安全管理程序、職責與義務，提升整體數據安全防護能力。

在內部數據管理方面，我們嚴格遵循“職責分離”機制，確保數據的管理權與操作權相互獨立，防範未經授權的更改與濫用。針對無法完全實施職責分離的場景，我們增設審核跟蹤與監管機制，確保數據處理環節透明可控。針對電子郵件、社交媒體、移動存儲等信息傳輸渠道，我們明確使用規範，防止因不當操作導致的數據洩露風險。此外，我們通過定期數據備份與物理安全管理措施，進一步提升數據存儲的穩定性與安全性。

在與承包商、服務商等外部合作時，本集團要求相關方簽署《數據保護規範承諾書》，明確數據使用的範圍、用途及許可權，並遵循“最小化”原則，確保數據僅限於必要範圍內使用。此外，針對涉及數據共享的合作，我們與相關方簽署《數據共用和保護規範》協議，要求數據接收方不得擅自傳輸至第三方，並建立數據安全風險監測與應對機制，以便在發生風險時能夠及時採取補救措施，防止數據洩露及其他安全事件的發生。

隱私安全

本集團始終將隱私保護視為重要責任，並嚴格遵守《中華人民共和國個人信息保護法》，堅持“目的明確、公開透明、安全保障、知情同意、責任落實”等核心原則，確保消費者、合作夥伴及員工的個人信息在採集、存儲、使用和共享過程中均受到妥善保護。我們不斷優化隱私管理體系，實施差異化保護機制，強化對敏感信息的訪問權限管理，最大限度降低隱私洩露及不當使用的風險。

本集團由創新中心牽頭管理用戶信息保護工作，定期組織開展信息安全專項風險評估與信息安全專項審計，識別威脅用戶信息安全的風險隱患，並對用戶個人信息處理過程中可能出現的洩露、丟失、損壞、篡改、不當使用等突發事件制定應急預案。在日常管理中，我們嚴格執行《用戶個人信息保護管理程序》，對所有個人信息的採集、存儲、訪問及使用實施全流程管控。

用戶個人信息保護管理機制



此外，為了提升員工在隱私保護方面的專業能力，我們實施了分層培訓機制，確保不同崗位人員能夠精準掌握合規要求。所有新員工及涉及用戶信息的業務人員，需在正式上崗前接受專項培訓並通過考核，內容涵蓋個人信息採集、存儲、訪問與保密要求，同時簽署保密協議，以強化隱私保護意識。針對涉密崗位，我們制定更嚴格的信息安全要求，並定期開展合規教育和技術培訓，確保隱私管理能力持續優化，進一步夯實用戶信息安全的基礎。

2024 年，我們進一步優化了個人信息保護措施，提升用戶身份認證的安全性和準確性。針對觸點認證流程，我們採取自拍照與活體檢測雙重驗證，並引入國際標準的身份認證技術，以確保用戶身份的真實性與信息管理的嚴謹性。在實踐過程中，我們發現部分用戶誤將駕照、身份證等證件照上傳作為自拍認證材料。為防止非必要的敏感信息披露，我們主動優化識別規則，並通過系統提示和人工復核相結合的方式，引導用戶完成合規認證，對未滿足要求的用戶實施強制重新認證，從源頭上減少因操作不當導致的隱私風險。

知識產權管理

本集團尊重各方勞動成果，嚴格保護知識產權。為了防範侵權行為，同時增強自身的市場競爭力，我們在遵守《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國著作權法》等基礎法規的前提下，制定了《知識產權管理程序》，內容覆蓋專利、商標、計算機軟件版權與商業秘密等主要領域，並以流程圖形式明確規定了知識產權的申請、信息檢索、許可轉讓及糾紛解決等操作流程。此外，作為一家技術驅動型公司，我們特別制定了《軟件開發管理程序》，用以規範自有軟件研發與外包軟件的管理，從而構建了一套完整的知識產權保護體系。

為確保知識產權管理工作的順利實施，本集團明確由人事行政部負責知識產權的管理工作，各部門協調配合人事行政部，做好本部門有關知識產權的收集和申報，保證知識產權管理工作每個環節的有效性與流暢性。此外，我們不斷加強內部管理與約束，在做好自身知識產權保護的同時，避免侵犯他人知識產權。

知識產權管理數據			
數據指標	2022	2023	2024
持有商標和文字註冊權數量（件）	26	23	21
持有域名數量（件）	44	44	44
持有軟件著作權（件）	75	85	98

* 注：數據統計於每個年度 12 月 31 日

03 夥伴 共探可持續發展新邊界

在當前全球化與技術革新驅動下，企業發展越來越依賴於穩健且富有彈性的供應鏈和行業協同。普樂師始終秉持卓越商業道德，與注重環境保護與社會責任的合作夥伴攜手同行，共同探索可持續發展的新藍海。我們不斷完善供應鏈管理模式，深化與供應商及行業夥伴間的緊密聯繫，力求在價值鏈每一環節實現共贏，攜手開創一個創新、共建、共享的可持續發展生態圈。

負責任供應鏈	33
行業共進	37

負責任供應鏈

全球產業鏈深度變革背景下，構建兼具韌性、效率與倫理價值的供應鏈體系已成為企業可持續發展的核心命題。本集團不斷完善供應商評估與審核機制，致力於讓所有合作夥伴在環境、社會和治理方面均符合本集團的高標準要求。

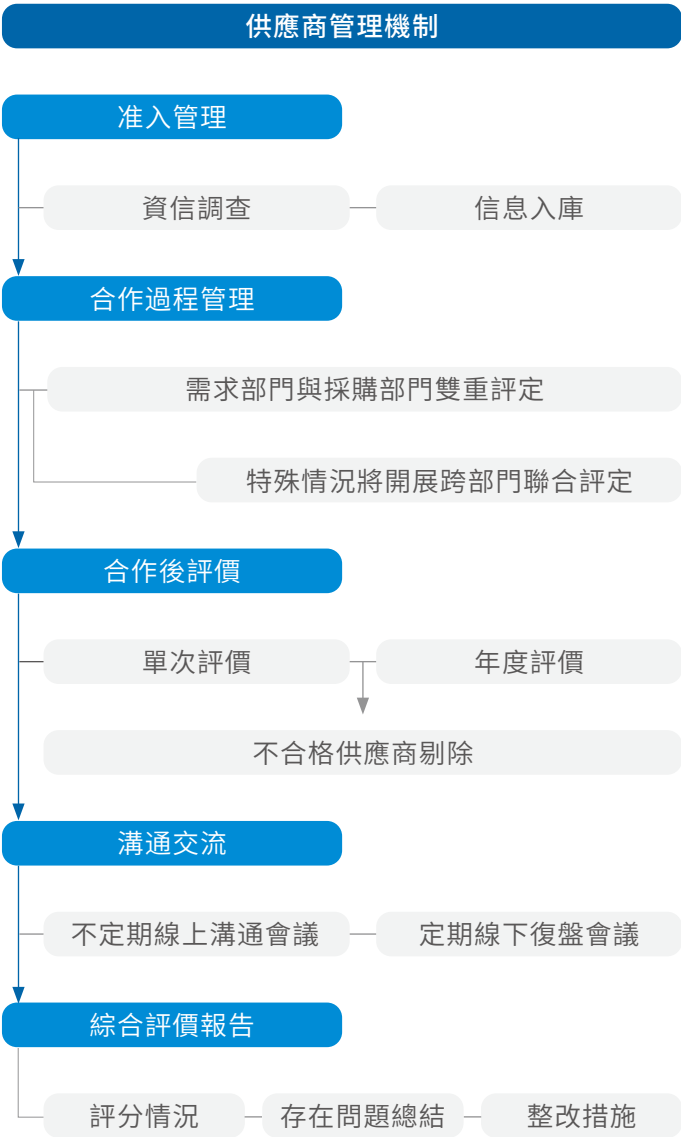
供應商管理

本集團高度重視供應商管理，致力於構建一個高效、透明且可持續的供應鏈體系。我们以《供應商管理制度》為指引，從供應商准入、合作過程管理、合作後評價以及溝通交流等環節入手，全面規範供應商管理流程，確保供應鏈的穩定性和可持續性。

在供應商准入環節，我們綜合考慮服務與產品質量、交付及時性、合同履約能力、價格水準等多個能效維度，擇優選用。同時，我們定期開展供應商評價，將合格的供應商保留在供應商名錄內，兩年連續不合格的供應商則從名錄中摘除，確保供應商優質性。報告期內，我們通過項目制靈活下單的模式，進一步實現了供應鏈降本增效。

我們積極地與供應商進行溝通交流，通過線上與線下相結合的會議形式，回顧總結、共同提升，並對未來合作進行溝通部署。每年度，我們都將編制供應商綜合評價報告，保證供應商信息更新的及時性與透明度。

集團供應商管理機制



集團供應商年度綜合評價機制



知識產權管理數據				
數據指標		2022	2023	2024
供應商總數（家）		1,661	2,098	2,691
按地區劃分的供應商數量（家）	中國大陸	1,648	2,050	2,649
	港澳臺及海外	13	48	42
新供應商總數（家）		228	437	593

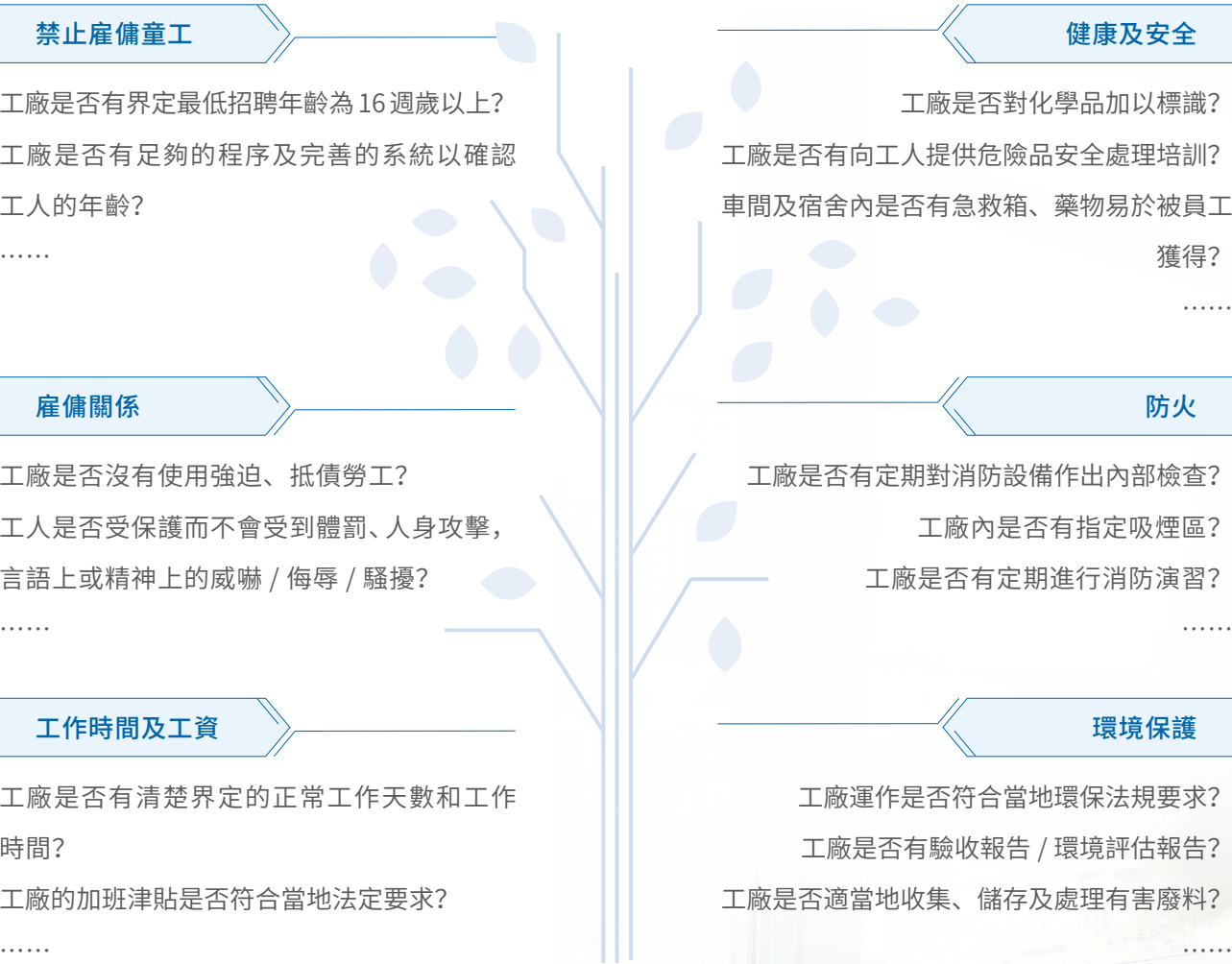
* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

供應鏈社會與環境風險管理

本集團持續深化供應鏈社會與環境風險管理，將 ESG 理念全面融入供應商全生命週期管理體系。在新供應商入庫考核與供應商年度評價過程中，我們將“社會責任及環境保護”作為重點評分項，具體指標包括社會責任意識、社會責任實施、環保意識、環保措施及環境污染，並將優先選擇環保且有社會責任意識的供應商。

為確保供應商 ESG 表現的真實性與持續性，我們建立了“飛行檢查”驗證機制。通過開展突擊現場走訪，調查供應商的員工雇傭是否合規、工作時間是否合理、員工健康安全是否得到保障、工廠環境是否符合環保要求等，並填寫檢查評價表，作為未來合作與否的重要依據。

供應商現場走訪調查“社會與環境”相關指標



在供應商社會責任管理方面，我們致力於提高採購的公平公正性，打造陽光供應鏈。我們制定了《採購管理制度總則》《物料採購與付款管理制度》，形成了 5 大職責崗位分離機制，並建立對採購業務的監督檢查制度，明確監督檢查人員的職責許可權，定期或不定期地接受內控部的審查。在簽署採購合同時，我們會與供應商附加簽署《反商業賄賂誠信協議》，保障業務雙方廉潔自律。此外，採購部會在重大節假日前向供應商發送反賄賂宣傳郵件，提高供應商的反腐敗意識。

在環境風險管控方面，我們要求達成合作的供應商簽署《保護環境協議書》，確保其提供的產品與服務遵守所在國家、省、市的與環境保護有關的法律法規，並要求供應商建立定期環境影響評價與控制制度，持續推動供應商提高環境管理水準。此外，我們將每年不定期對供應商在環境保護方面的工作進行抽查，供應商需及時整改不合格項直至達標，否則集團將有權與其解除合作。

報告期內，本集團新增約 460 家供應商簽署了反貪腐、社會責任及環保協議。截至 2024 年 12 月 31 日，累計簽署相關協議的供應商達 634 家。我們將持續推動協議覆蓋率的提升，進一步強化供應鏈的可持續管理。

供應商社會與環境風險管理數據			
數據指標	2022	2023	2024
經確定為具有實際和潛在重大負面社會影響的供應商數量（家）	0	0	0
經確定為具有實際和潛在重大負面環境影響的供應商數量（家）	0	0	0
集團內部通過可持續採購培訓的採購員比例（%）	100	100	100

* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

行業共進

本集團始終堅持價值共用，在推動自身發展的同時，積極參與行業研究與合作，促進數字化轉型的深入推進。我們通過行業論壇、研究項目及產學研合作，不斷探索技術創新，並分享實踐經驗，以助力行業整體發展。

自 2022 年起，我們已連續三年與頭豹研究院聯合發佈《中國線下動銷數字化白皮書》，基於問卷調研、實地訪談、專家訪談和資料研究，分析中國線下數字化動銷行業的發展現狀、機遇與挑戰，並揭示行業未來的發展趨勢。2023 年，我們持續深化產學研合作，與大連理工大學共建“AI+ 數字化動銷聯合實驗室”，推動人工智能在零售動銷領域的應用創新。此次深度合作實現了校企雙方共贏，不僅滿足企業和產業實際需求，也為學院的學科建設、體系改革以及人才培養注入新的活力，推動學院向更高水平發展，為培養更多優秀人才和促進產業創新發展作出積極貢獻。

2024 年，AI+ 數字化動銷聯合實驗室取得了兩項關鍵技術突破，分別為“實地終端 AI 歸一算法”與“生成式 AI 連帶推薦算法”。這兩項技術創新不僅是為了提高企業的運營效率，更是為整個行業提供了更智能化的動銷解決方案，有助於推動零售行業的數字化轉型。未來，我們將持續加強與科研機構的合作，深化 AI 在零售動銷領域的應用，為行業的高質量發展貢獻力量。



“AI+ 數字化動銷聯合實驗室”產學研成果

實地終端 AI 歸一算法

功能與邏輯

意義和應用

背景

快消行業中，不同品牌和經銷商的數據格式、命名方式不一致，難以整合使用，傳統手動處理效率低、成本高。

解決方案

利用 AI 技術（包括自然語言處理和深度神經網絡），對品牌和經銷商的終端數據（如名稱、地址）進行整理、標準化和匹配。再把整理好的數據存入統一的數據庫，並持續更新，使這些“實地終端”擁有詳細、準確的數字化描述。

為快消品牌和經銷商提供價值

更快、更精準地找到銷售終端（如門店）；識別哪些地區或門店有市場空白，幫助決策。

積累數據資產

形成統一的終端信息庫，為未來的智能決策提供支持。

生成式 AI 連帶推薦算法

功能與邏輯

意義和應用

背景

在零售領域，要提供好的消費者體驗，需要結合消費者需求、產品特點以及體驗方式，並且總結每次銷售和促銷的數據。但是，人工總結數據的效率低，難以實現大規模應用。

解決方案

利用生成式 AI 技術（如 ChatGPT）分析和總結消費者反饋、銷售結果等數據，把消費者體驗與產品賣點結合起來，發現商品之間的關聯性（如哪些商品常被一起購買）。基於消費者的區域特點，動態推薦合適的促銷和產品體驗方式，自動生成針對性更強的營銷方案。

提升零售商和品牌商效率

自動生成個性化促銷方案，讓消費者體驗更精準；通過數據分析和推薦策略提高銷售轉化率。

推動實體零售數字化

為線下零售商實現“數據驅動”的精准營銷奠定技術基礎。

04 客戶 革新數智服務體驗

普樂師以數智技術為核心，持續完善服務體系，確保客戶權益得到有力保障。我們憑藉專業的營銷人員與精準的數據分析，提升客戶服務的效率與質量，幫助客戶優化業務決策。在不斷拓展數字化應用場景的同時，我們與客戶攜手探索智能化服務新模式，共創高效、可持續的商業價值。

保障客戶權益	41
創造智慧服務生態	43

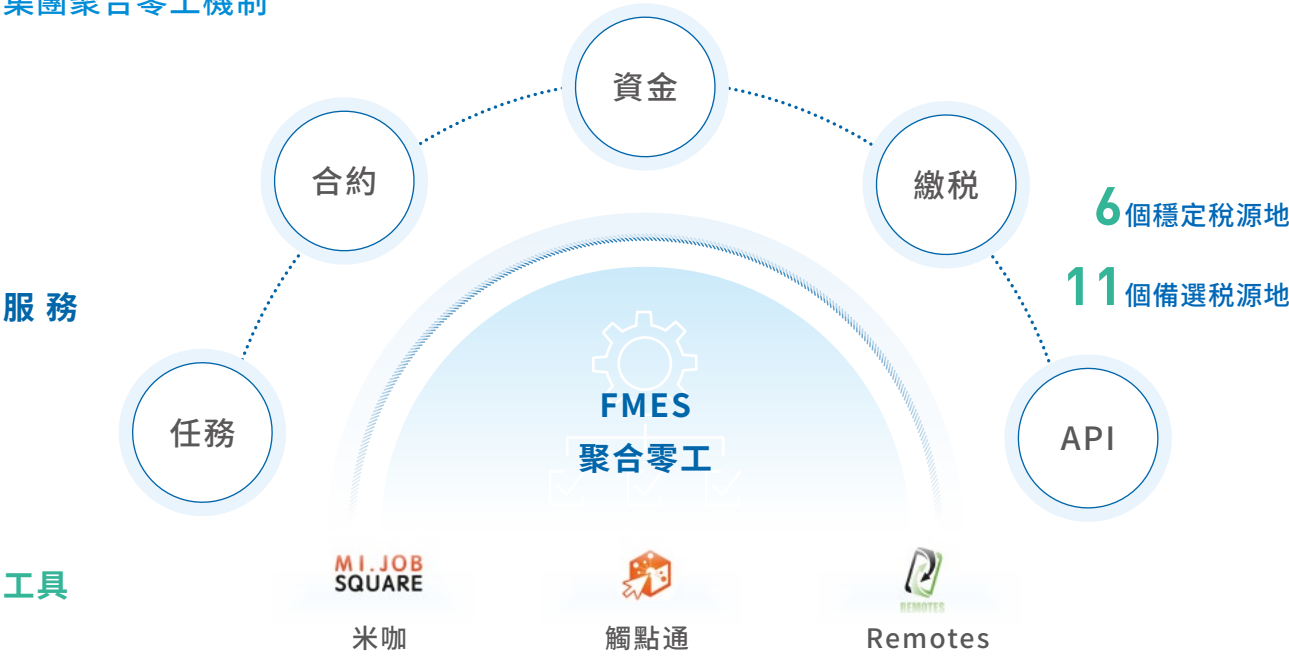
保障客戶權益

本集團致力於打造完善的客戶服務體系，確保消費者與企業客戶獲得優質、合規且穩定的服務體驗。我們建立了《持續改進控制程序》，確保對可能影響顧客體驗的問題進行有效識別、分析與糾正。該程序涵蓋內外部審核、風險評估、客戶反饋等多個監測渠道，並由體系管理小組組長牽頭，組織各部門制定並落實整改措施，確保問題得到根本性解決。所有糾正措施須經管理層批准，並在執行後進行驗證，以確保整改結果符合標準要求，真正改善客戶體驗。

為提升業務營運團隊的專業能力，我們持續為營銷人員提供培訓，幫助其提升客戶服務水平。同時，我們每週舉辦業務分享會，推動經驗交流與優秀案例學習，以提升團隊整體服務質量。我們亦強調誠信經營，確保營銷人員準確傳遞產品信息，維護消費者知情權，保障消費者對商品及購買體驗的信任。

此外，我們通過“聚合零工”機制提升零工服務的穩定性與合規性。由於營銷人員的工作內容隨項目變動，我們整合了“6+11”個稅源地，確保即便在稅收政策調整的情況下，依然能夠順利發放服務費並完成稅務申報，從而降低企業客戶的用工風險，保障服務的連續性與合規性。

集團聚合零工機制



創造智慧服務生態

普樂師持續推動數字化創新，構建智慧服務生態，以更高效、更精準的營銷解決方案賦能客戶。通過不斷優化數字工具與技術應用，我們擴展服務產品範圍，提升零售端執行效率，幫助客戶實現數據驅動的業務增長。

集團業務模式



▼ 精準營銷匹配與數字工具升級

自 2019 年推出“觸點通”數字化工具以來，我們持續提升任務與營銷人員的智能匹配能力，通過分析歷史績效、特長及行業特徵，提高營銷任務執行的精準度與穩定性，幫助客戶獲得更可持續的業務回報。2020 年，我們推出 SaaS+ 訂閱服務，提供現成數字化工具的定制及訂閱，為客戶簡化銷售及營銷流程，並管理客戶線下零售網絡，輔助客戶做出數據導向的決策。

▼ 點位管理系統 + 完美門店：數據驅動的零售優化方案

為進一步提升零售商的營銷效率，2024 年，我們自主開發並推出了“點位管理系統”與“完美門店”解決方案，通過技術創新與精準數據分析，助力客戶應對零售環境變化，推動行業智慧升級。

“點位管理系統”將零售商的促銷計劃、執行情況、銷售結果與消費者反饋整合在一個平台內，提供精細化的 SKU 銷售轉化分析。該系統不僅能幫助客戶管理大規模終端銷售及營銷活動，還可與其他內部管理系統（如營銷管理、財務或員工管理系統）無縫銜接，形成統一的數據標籤，提升企業決策效率。此外，普樂師還為客戶提供系統管理、數據維護及營運培訓，確保其數字化能力的持續提升。

“完美門店”解決方案則是基於 LBS（Location-Based Services）網格技術，幫助零售商提升商品分銷效率與終端銷售力。我們開發了“智能完美供給羅盤”，從品牌與品類視角精準識別生意機會，提供不同門店類型下的銷售表現與分銷策略建議。例如，針對高銷量但覆蓋率低的品類，系統將指導客戶優先擴展分銷渠道，而對於銷量低但覆蓋率高的門店，則提供提升核心銷售指標的方案。此外，該解決方案通過數據可視化、智能任務分發及促銷員共享機制，幫助品牌提升門店執行力，形成營銷閉環。

05 員工 編織幸福職場生態

員工是企业最寶貴的資產，本集團致力於打造安全、包容且充滿活力的工作環境，讓每一位員工都能安心工作、持續成長。我們不僅提供公平多元的僱傭機會，還建立完善的培訓體系，助力員工職業發展。同時，我們堅守職業安全與健康標準，並積極推動關懷計劃，營造人性化的企業文化。我們相信，當員工獲得充分支持與尊重，企業才能煥發長遠的生命力，與員工攜手共創美好未來。

員工僱傭	47
培訓與發展	52
安全與健康	58
暖心工作環境	58

員工僱傭

我們提倡合法合規、平等自願的用工政策，嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》《中華人民共和國婦女權益保障法》等法律法規和規章制度，並制定了《員工手冊》《項目人事管理制度》等人力資源管理制度以保障僱員權益。

招聘錄用

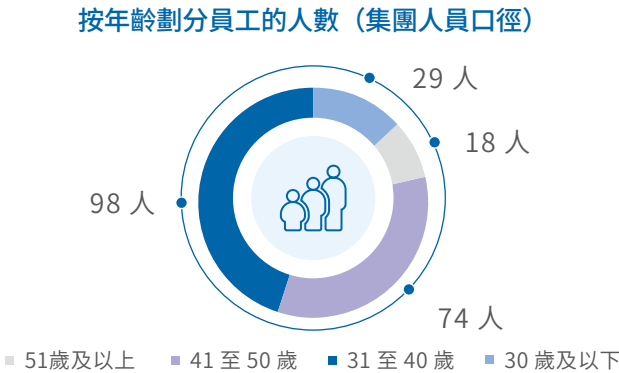
為保障勞動者平等就業權，本集團制定了《反歧視政策》，明確不得在錄用條件中明示或者暗示歧視性的任職條件，包括但不限於地域、戶籍、性別、婚育等內容，為勞動者提供平等的就業機會和公平的職業待遇。除國家規定的不適合婦女的工種或者崗位外，不得以性別為由拒絕錄用婦女或提高對婦女的錄用標準。實行男女同工同酬，婦女在勞動報酬、福利待遇方面享有與男子平等的權利。此外，本集團積極承擔社會責任，保障殘障人士平等就業權，堅持人崗匹配、擇優錄取的原則。截至 2024 年 12 月 31 日止 12 個月，本集團體系內安排殘障人士就業共計 28 人。

針對本集團的員工招聘錄用及管理，我們制定了《人力資源程序》《第三方人員招募制度》《解聘賠償金支付標準》等一系列制度規定，標準化正式員工、第三方人員、實習生等集團人員招聘用工流程與操作規範，切實保障相關人員的合法權益及集團利益。報告期內，我們還對《員工手冊》進行了更新修訂，細化了雇傭規範與管理流程，有助於員工進一步明確公司的期望與要求，為日常工作開展提供清晰有效的指引。

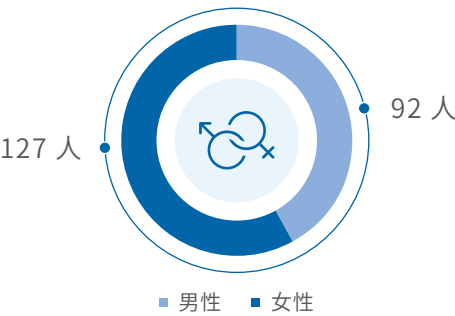
集團雇傭制度體系



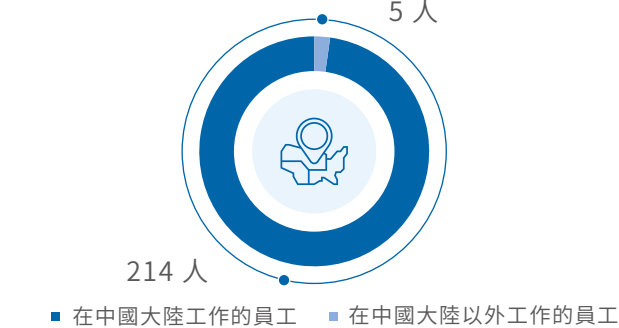
集團內部雇員結構數據（數據統計於 2024 年 12 月 31 日）



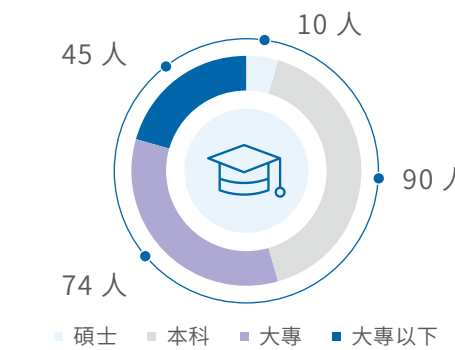
按性別劃分的員工人數（集團人員口徑）



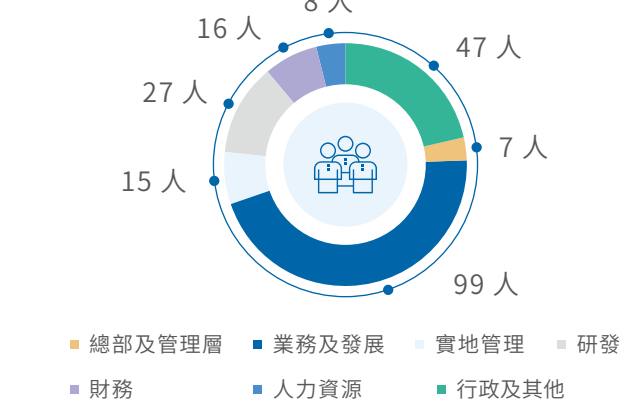
按地區劃分的員工人數（集團人員口徑）



按學歷類型劃分的員工人數（集團人員口徑）



按僱員類別劃分的員工人數（集團人員口徑）



* 注：本報告中所列員工數據僅為普樂師集團原有業務範圍的統計結果，不包含報告期內合資設立的普洛特（上海）數字科技有限公司、上海速比得科技有限公司、上海速迪通信息科技有限公司，以及上海融熹雲聘人才科技有限公司的相關數據。合資公司數據因新設公司統計週期尚未完成，暫未納入本次披露範圍。以下數據若無特殊說明，均基於普樂師集團原有內部員工數量。

僱員結構數據（集團內部人員口徑）			
數據指標	2022	2023	2024
勞動合同簽訂比例（%）	100	100	100
員工總數（人）	243	232	219
按性別劃分			
男性（人）	89	85	92
女性（人）	154	147	127
按雇傭類型劃分			
勞動合同制（人）	243	232	205
其他：勞務派遣、勞務外包等（人）	0	0	14
按年齡劃分			
51 歲及以上（人）	4	9	18
41 至 50 歲（人）	62	75	74
31 至 40 歲（人）	135	116	98
30 歲及以下（人）	42	32	29
按地區劃分			
在中國大陸工作的員工（人）	243	228	214
在中國大陸以外工作的員工（人）	0	4	5
按學歷劃分			
碩士（人）	9	9	10
本科（人）	108	105	90
大專（人）	97	82	74
大專以下（人）	29	36	45
按雇員職級劃分			
基層員工總數（人）	178	168	165
中級管理層員工總數（人）	59	58	48
其中：女性員工人數（人）	31	29	26
高級管理層員工總數（人）	6	6	6
其中：女性員工人數（人）	1	1	1
按雇員類別劃分			
總部及管理層（人）	7	7	7
業務及發展（人）	108	97	99
實地管理（人）	14	12	15
研發（人）	50	45	27
財務（人）	22	20	16
人力資源（人）	19	20	8
行政及其他（人）	16	24	47

* 注 1：數據統計於每個年度 12 月 31 日

* 注 2：以上員工數據僅為普樂師集團原有業務範圍的統計結果，不包含報告期內合資設立的普洛特（上海）數字科技有限公司、上海速比得科技有限公司、上海速迪通信息科技有限公司，以及上海融熹雲聘人才科技有限公司的相關數據。合資公司數據因新設公司統計週期尚未完成，暫未納入本次披露範圍。

僱員結構數據（集團內部人員口徑）			
數據指標	2022	2023	2024
離職員工總數（人）	89	39	87
員工流失率（%）	34	16	36
按性別劃分			
男性員工離職人數（人）	25	16	30
女性員工離職人數（人）	64	23	57
按年齡劃分			
51 歲及以上（人）	2	0	4
41 至 50 歲（人）	9	6	17
31 至 40 歲（人）	39	19	27
30 歲及以下（人）	39	14	39
按地區劃分			
在中國大陸工作的員工離職人數（人）	89	39	86
在中國大陸以外工作的員工離職人數（人）	0	0	1

* 注 1：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

* 注 2：以上員工數據僅為普樂師集團原有業務範圍的統計結果，不包含報告期內合資設立的普洛特（上海）數字科技有限公司、上海速比得科技有限公司、上海速迪通信息科技有限公司，以及上海融熹雲聘人才科技有限公司的相關數據。合資公司數據因新設公司統計週期尚未完成，暫未納入本次披露範圍。

工時假期

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》規定，制定集團《考勤管理制度》，對員工合理工作時間、休假權利等合法權利進行保障。《考勤管理制度》明確員工工作時間為每週一到週五（兼職或特別約定的除外）、8 小時工作制，並通過指紋與刷卡形式進行員工考勤，規範工時管理。我們禁止強制勞動，提倡員工在保障工作進度和質量的前提下，合理安排工作與休息時間。員工如因為項目需求而產生加班，我們將給予調休，且按規定對加班交通費進行報銷。

此外，《考勤管理制度》中還明確了員工擁有的各類假期及請假流程，員工依法享有國家法定假期、婚假、喪假、產假、年休假、哺乳假、育兒假、病假等，並規定累計滿 5 年工齡的員工根據其工作年限逐年增加年休假期，以感謝員工的長期貢獻。同時，我們於春節假期前設置了員工福利家庭日，提前 1 天放假，便利員工出行與團聚。

薪酬福利

本集團持續優化以激勵為導向的薪酬結構體系，致力於通過科學、公正的薪酬管理，激發員工的工作積極性與創造力。為此，集團制定了《薪酬管理制度》與《績效考核制度》，確保員工薪酬與公司效益、個人績效及能力緊密掛鉤。員工薪酬總額涵蓋基本工資、崗位津貼、保密工資、績效工資、股權激勵及其他補貼等多元化項目，充分發揮薪酬的激勵作用，助力員工職業發展。

在績效管理方面，集團實施全員績效考核，根據不同崗位的考核細則，每月或每季度對員工績效進行評估，並據此發放實際考核金額。薪酬調整方面，集團以員工上一年度的工作業績及公司整體經營狀況為依據，每年第一季度開展年度工作表現評估與薪資回顧。根據年度考評結果，每年第二季度對表現優秀的員工進行薪資調整。

集團薪酬管理體系



為增強員工的歸屬感與忠誠度，集團在《員工手冊》中明確了員工享有的各項福利政策。集團嚴格遵守國家及地方相關法律法規，為員工足額繳納基本社會保險和住房公積金。此外，針對部分崗位的特殊性，集團還為相關員工購買額外的商業醫療保險。除法定福利外，集團還提供多樣化的福利項目，包括婚喪喜慶福利、節日禮品、定期體檢、生日福利等。

培訓與發展

本集團致力於為員工提供系統化的培訓與激勵機制，助力人才成長與職業發展。通過不斷優化培養體系，我們提升員工的專業技能與綜合素質，打造高水平、實戰型人才隊伍，以適應公司業務發展需求。

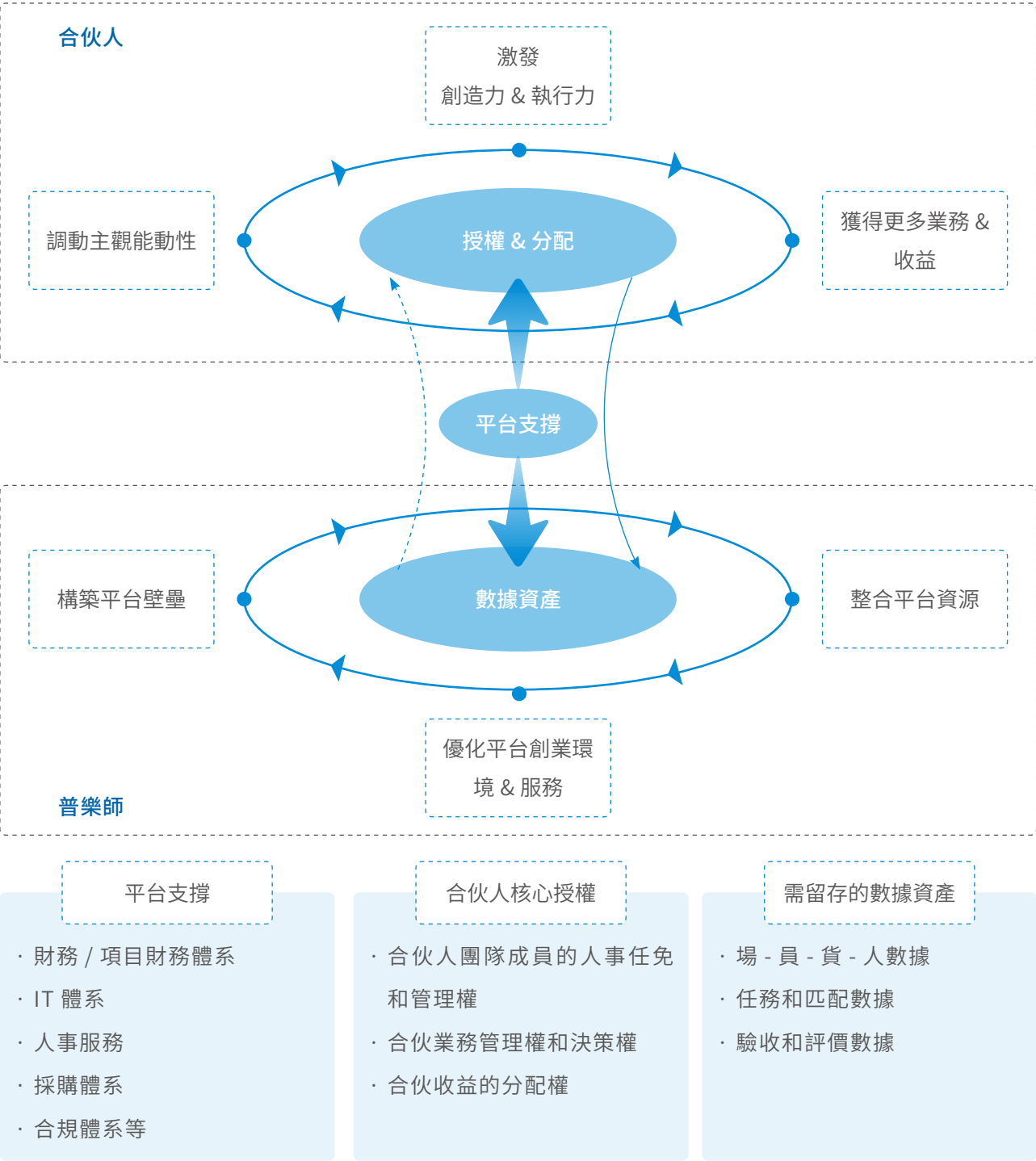
員工激勵

為了激發員工潛能並提升組織效能，本集團建立了一套公平、公正、透明的激勵機制，以認可員工在業務發展、組織優化及企業文化建設等方面的貢獻。

我們制定並於報告期內更新優化了《獎懲制度》，設立 6 檔激勵機制，旨在鼓勵員工積極維護企業利益並促進組織優化。例如，對提出有效管理改進建議、舉報重大風險行為、維護公司核心利益的員工給予相應工資獎勵，同時對違反公司規定、損害企業利益的行為進行合理約束，以營造公平、公正的工作環境，並由人力資源部門負責管理與監督。

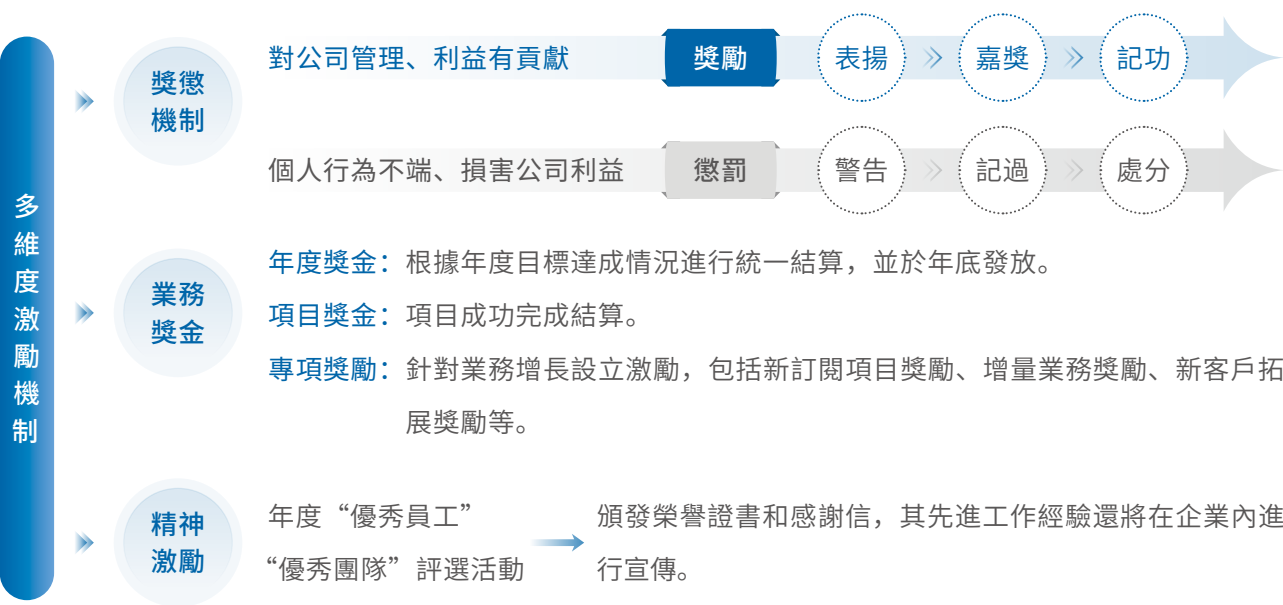
在物質激勵方面，我們針對員工各自的業務表現，設立了多維度的業績激勵措施，包括年度目標獎金、項目獎金、新客戶拓展獎勵等，確保員工的努力得到合理回報。此外，為了進一步增強員工的長期歸屬感和企業認同感，我們於 2023 年推出股份獎勵計劃，為員工、董事及高級管理層提供持有集團股權的機會，以表彰其貢獻，並吸引、激勵及挽留優秀人才。2024 年，我們推出了“內部合伙人機制”，鼓勵員工通過組建合伙團隊，在公司現有的資源和平台上發揮更多自主性，探索新的管理與商業模式，並參與業務收益的分配。我們將給予團隊成員在業務拓展、決策制定等方面的授權，激發員工潛力，推動集團業務創新與價值增長。

集團內部合伙人機制



在精神激勵方面，我們通過年度“優秀員工”“優秀團隊”評選活動，樹立標桿並鼓勵員工向優秀榜樣學習。獲獎員工不僅會收到榮譽證書和感謝信，其先進工作經驗也將通過企業宣傳展示，以促進團隊內部的正向激勵與文化傳承。

集團員工激勵體系

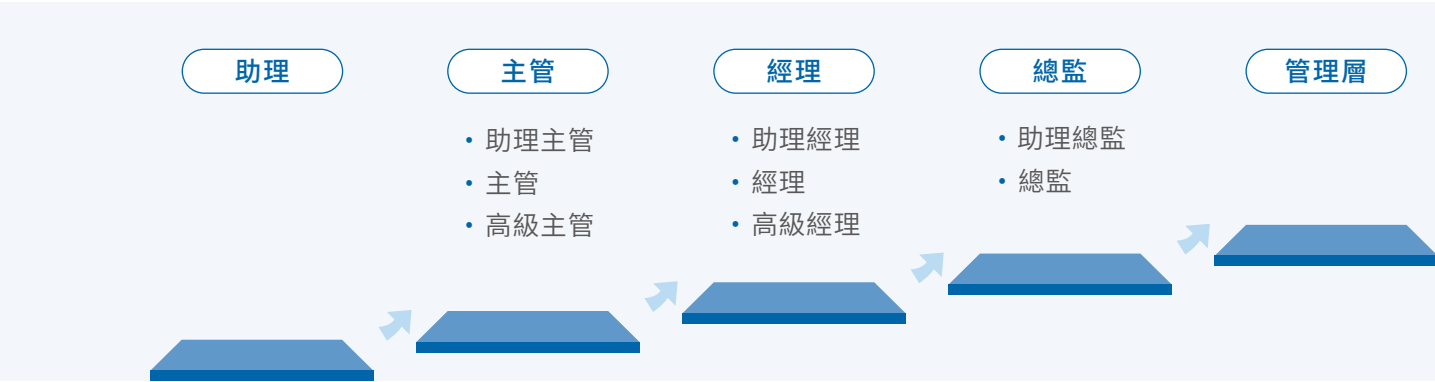


職業發展

本集團持續優化人才發展體系，確保員工擁有清晰的職業成長路徑，並提供多元化的發展機會。集團人力資源部負責統籌員工晉升及內部調動，同時指導員工制定個性化的職業規劃，以實現人才的合理配置與價值最大化。

我們在《人力資源管理程序》和《員工手冊》中明確了員工職業發展的關鍵環節，包括晉升與調動的條件、標準及流程，確保員工職業成長透明、公正。此外，本集團注重內部人才培養，鼓勵員工通過跨部門輪崗、專項項目參與等方式提升綜合能力，並提供管理培訓、專業技能培訓等多層次學習資源，幫助員工拓展職業發展空間。

員工職業發展路徑





在人才選拔方面，本集團通過定期述職會評估員工的綜合表現，優化晉升機制。述職評審遵循公平、公正、透明的原則，確保評估結果的專業性和權威性。管理層將直接參與高層崗位的述職評審，而其他崗位的晉升評估則結合部門內部審核機制，確保不同層級員工均能獲得合理的職業發展機會。

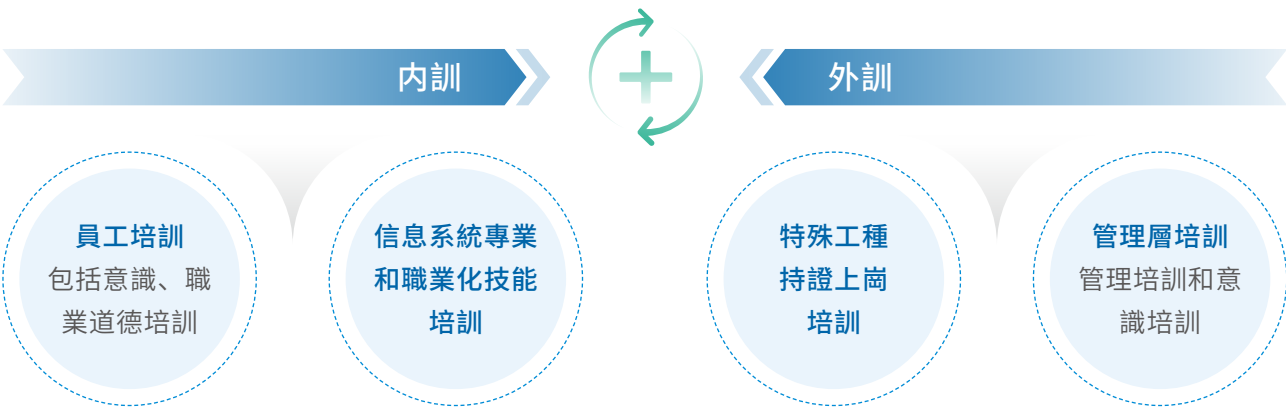


員工培訓

本集團始終致力於為員工打造多元化、針對性的培訓體系，幫助員工不斷提升職業素養與業務能力。各部門根據崗位勝任力要求、員工績效表現及業務需求，制定《員工年度培訓計劃》，經人力資源部門審批後組織實施，並明確培訓對象。培訓結束後，員工需進行培訓評估，評估結果將作為崗位勝任能力評價的重要參考。

本集團的培訓體系涵蓋內部培訓和外部培訓兩種形式。內部培訓包括企業內部講師授課或外部專家受邀授課，而外部培訓則主要為行業公開課程、研討會及專項技能提升計劃等。在此基礎上，我們設立了四類培訓課程，全面覆蓋員工技能培養、合規意識提升、管理能力發展及行業趨勢學習，助力員工成長。

集團培訓體系



新人培養

- 為了幫助新入職員工快速適應企業文化和工作環境，我們特別制定了《新員工入職應知應會培訓清單》，確保員工在入職初期能夠掌握核心業務知識、基本工作流程及必要的技能要求。培訓內容涵蓋公司概況、組織架構、企業文化等，使新員工全面瞭解集團的發展方向和戰略目標。此外，為了提高新員工的工作效率，我們重點講解資訊系統的使用方法，包括內部協作平臺、業務管理系統及資料包表工具等，使其能夠熟練運用企業數位化工具，順利開展日常工作。
- 同時，我們鼓勵新員工在培訓過程中積極與導師、同事互動，通過案例分析、情景模擬及實操演練等方式，提升實際應用能力。整個培訓計畫不僅幫助新員工快速融入團隊，還為其職業發展奠定了堅實基礎。

專業力培養

- 本集團積極探索數字化人才培養模式，致力於提升員工的數據分析能力與商業決策思維，以適應不斷變化的數字商業環境。為此，我們推出了“青銳培訓項目”，面向高潛力員工，通過系統性的學習和實踐，幫助其掌握數據驅動的業務分析方法。
- 該項目採用導師輔導與案例實操相結合的方式，鼓勵學員在真實業務場景中應用數據分析工具，鍛鍊邏輯推理能力，並培養從數據中發現問題、優化策略的能力。
- 此類專項培訓計劃不僅豐富了本集團的人才發展路徑，也為企業培養了一批具備數據思維、創新意識和實踐能力的複合型人才，進一步增強員工在數字商業環境中的競爭力。

員工培訓數據（集團內部人員口徑）	
數據指標	2024
接受培訓的員工總人數（人）	219
按性別劃分	
接受培訓的男性員工人數（人）	92
接受培訓的女性員工人數（人）	127
按員工職級劃分	
接受培訓的基層員工人數（人）	165
接受培訓的中級管理層員工人數（人）	48
接受培訓的高級管理層員工人數（人）	6
按雇員類別劃分	
總部及管理層（人）	7
業務及發展（人）	99
實地管理（人）	15
研發（人）	16
財務（人）	8
人力資源（人）	47
行政及其他（人）	7
員工培訓時長	
員工接受培訓的總時長（小時）	13,114
員工培訓平均時長（小時）	6
按性別劃分	
男性員工接受培訓的總小時數（小時）	552
女性員工接受培訓的總小時數（小時）	762
按員工職級劃分	
基層員工接受培訓的總小時數（小時）	990
中級管理層員工接受培訓的總小時數（小時）	288
高級管理層員工接受培訓的總小時數（小時）	36
按雇員類別劃分	
總部及管理層接受培訓的總小時數（小時）	42
業務及發展部門接受培訓的總小時數（小時）	594
實地管理部門接受培訓的總小時數（小時）	90
162 研發部門接受培訓的總小時數（小時）	96
財務部門接受培訓的總小時數（小時）	48
人力資源部門接受培訓的總小時數（小時）	282
行政及其他部門接受培訓的總小時數（小時）	42

* 注 1：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

* 注 2：以上員工數據僅為普樂師集團原有業務範圍的統計結果，不包含報告期內合資設立的普洛特（上海）數字科技有限公司、上海速比得科技有限公司、上海速迪通信息科技有限公司，以及上海融熹雲聘人才科技有限公司的相關數據。合資公司數據因新設公司統計週期尚未完成，暫未納入本次披露範圍。

安全與健康

本集團始終將職業安全與健康融入運營管理的各個環節，嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國消防法》等相關法律法規，持續完善全員、全方位、全過程的安全管理體系，以確保員工的健康與安全得到有力保障。

在安全意識培養方面，我們每年組織或參與消防培訓及應急演練，並對新入職員工進行安全教育，幫助員工掌握風險識別與應對方法，提高自我保護能力。此外，我們進一步完善健康保障體系，為員工提供額外的商業保險，並根據不同崗位的職業風險，優化年度健康體檢方案，以確保員工的身心健康得到全面關懷。

在工作環境安全方面，我們不斷優化安全設施配置，在辦公區域配備完備的消防設備和急救藥箱，制定並公示應急預案及緊急聯繫人信息，以提高突發情況下的應對能力。此外，我們定期對辦公環境進行有害物檢測，並開展病媒防治工作（如滅蠅、滅鼠、消毒），為員工提供清潔、安全的工作場所。

員工健康與安全數據（集團內部人員口徑）			
數據指標	2022	2023	2024
因工傷損失的工作日數（天） 注：因工傷導致的缺勤天數	0	0	0
因工作關係而死亡的員工人數（人）	0	0	0
職業病風險崗位員工人數（人）	0	0	0
職業病發生人數（人）	0	0	0

* 注 1：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

* 注 2：以上員工數據僅為普樂師集團原有業務範圍的統計結果，不包含報告期內合資設立的普洛特（上海）數字科技有限公司、上海速比得科技有限公司、上海速迪通信息科技有限公司，以及上海融熹雲聘人才科技有限公司的相關數據。合資公司數據因新設公司統計週期尚未完成，暫未納入本次披露範圍。

暖心工作環境

本集團始終堅持“以人為本”的理念，致力於營造開放、包容、積極向上的工作氛圍。我們不斷優化溝通渠道，完善員工關懷舉措，並組織豐富多彩的活動，助力員工在職業發展和個人生活之間取得平衡，增強團隊凝聚力和歸屬感。

民主溝通

我們鼓勵員工積極表達訴求，推動集體決策的民主化進程。本集團設立工會，維護員工的合法權益，並作為管理層與員工之間的重要橋梁，協調解決員工關切的問題。工會堅持民主決策原則，凡涉及工會的目標管理與日常工作中的重大問題，都將及時召開委員會民主討論，確保決策透明、公正。

與此同時，我們持續優化內部溝通機制，設立“EXE 郵箱（exe@plscn.com）”作為員工建議與反饋的專屬渠道。員工的意見將由人力資源部門及合規部門及時受理，並確保有效跟進和落實。此外，高級管理層會不定期舉行內部大型交流活動，闡釋公司的戰略規劃，分享管理層的決策思路和業務進展情況，為員工提供高效扁平的溝通橋樑。

集團民主溝通管理辦法



民主溝通管理日常工作：主動聽取和反映工會會員的意見要求，密切聯繫群眾，及時提出解決問題的辦法。



民主溝通的重要渠道：職工代表大會是工會工作的重點，職工代表在會上提出議題議案，傳遞職工心聲。



開通員工意見信箱：鼓勵員工不受限制地提出各種問題與建議，對違法違紀行為進行監督舉報等。

高管交流大會：分享公司的戰略規劃、業務進展。

開展員工滿意度調查活動：瞭解員工的基本需求，進而優化集團管理工作。

員工關懷

為幫助員工在職業發展與個人生活之間取得平衡，本集團不斷優化員工關懷體系，為員工提供多方位的支持。我們定期舉辦“老闆面對面”交流活動，邀請管理層與員工面對面交流，傾聽員工的想法，解答職業發展疑問，並積極採納合理建議，推動企業和員工共同成長。此外，我們的法務部門除了提供日常法律合規支持外，也面向全體員工提供法律諮詢，幫助其解決工作與生活中的法律困惑。

我們關注困難員工，若員工發生重病等困難情況，我們將持續關注員工病情並給予幫扶。與此同時，我們高度重視女性員工的職業發展與權益保障。工會設立了女工委員會，推動相關政策的落實。例如，在女性員工孕期，我們會根據實際情況進行崗位調整，確保其工作環境的舒適與安全。每年婦女節，我們都會向女性員工送上節日禮品，以表達對其貢獻的認可。

此外，我們從不缺席任何一個員工的生日。報告期內，我們為每一位員工慶祝了生日，以聚餐、辦公室小儀式等形式為員工送去禮物和祝福，進一步提升員工的歸屬感和幸福感。



員工生日會

員工活動

為了提升團隊凝聚力、豐富員工的業餘生活，我們每年都會圍繞傳統節日和企業文化主題舉辦各類活動。2024 年，本集團開展了中秋、新年等主題活動，並通過互動環節、趣味競賽等多元化方式，增強員工之間的聯繫與團隊協作精神。

我們同樣鼓勵員工保持健康的生活方式，倡導運動文化。本集團的“白跑團”跑步俱樂部持續壯大，秉承“RUN FOR NOTHING BUT FUNNY”的宗旨，員工可自由報名參與定期組織的路跑、越野跑等活動，在鍛鍊身體的同時，增強了團隊凝聚力。截至 2024 年 12 月 31 日，已有 47 位員工通過徒步、馬拉松、夜跑等方式積極參與體育運動，為企業文化注入更多活力。



豐富多彩的體育活動

此外，我們的員工還積極投身社會公益活動，展現企業公民責任。2024 年，集團員工自發組織並參與了各類社區義工活動，進一步增強了團隊協作精神和社會責任感，為企業樹立了良好的社會形象。



員工參與區級廉政書畫展義工活動



06 環保

堅守綠色點滴承諾

普樂師始終堅守低碳發展與綠色運營理念，以每一個細微舉措守護地球家園，並通過實踐綠色辦公與綠色活動，體現對環保的長期承諾。

應對氣候變化	65
堅持低碳運營	68
開展綠色活動	69

應對氣候變化

2024 年，本集团積極應對氣候變化帶來的挑戰與機遇，深知在應對氣候變化的大背景下，必須站在時代的前沿，推動行業綠色轉型。

為了深化應對氣候變化與推進碳中和相關工作，我們首次遵循氣候相關財務信息披露工作組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱“TCFD”）建議，從治理、戰略、風險管理、指標和目標四個維度出發，全面識別和評估氣候風險與機遇，構建氣候變化管理體系，完善氣候變化管理舉措。

▼ 治理

本集團建立了氣候變化管理框架，由管理層定期審議氣候變化相關議題，並監督集團的可持續發展目標實施進度。各業務部門負責執行氣候變化管理措施，涵蓋政策制定、風險評估、目標設定等方面，並向管理層彙報。

為了應對氣候變化，我們制定了氣候變化政策以及緩解和適應氣候變化的策略，以有效管理業務運營中的氣候相關風險。我們也將定期審查氣候變化政策，以確保其與我們的可持續發展戰略保持一致，並及時了解不斷變化的氣候問題。

▼ 戰略

面對氣候變化帶來的長期影響，我們基於 TCFD 建議，系統評估氣候變化對業務的影響，並結合可持續發展目標，制定綠色運營及低碳發展戰略。2024 年，我們首次進行氣候風險評估和情境分析，以識別與公司運營相關的重大實體和轉型風險，同時評估相關的影響和機遇，並結合公司戰略和發展，制定應對措施。



實體風險

為評估實體風險，我們根據聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）的 RCP8.5 情境研究氣候預測，而此項情境分析的時間點設於 2050 年。我們的氣候風險評估審視不同業務範疇，識別出與我們最相關的氣候風險，包括急性事件與慢性事件。



轉型風險

氣候相關的轉型風險指與低碳經濟轉型相關的風險。轉型風險一般分為四個主要因素：政策與法律、科技、市場及信譽。我們根據 IPCC RCP 2.6 情境的預測，進行了低碳情境分析，借此評估轉型風險。

以下為本集團主要氣候風險與機遇的識別：

風險			
轉型風險		潛在影響	時間維度
政策與法律	隨著氣候相關法規及披露要求的加強，企業需應對更為嚴格的氣候監管規則，這些規則可能直接影響其商業模式	違反相關法律法規可能會對企業價值造成損害；政府出台支持低碳轉型的新政策，使企業的高排放經濟活動受到影響，進而可能導致運營成本的增加。	長期
市場	消費者行為和偏好的變化	隨著全球對氣候變化的關注增加，消費者對環保和可持續發展的關注度也在提升。消費者可能更傾向於選擇低碳、環保的品牌和產品。如果營銷解決方案未能及時適應這種變化，可能會導致品牌商的產品和服務與市場需求脫節，從而影響銷售和市場份額。	中期
聲譽	隨著公眾對氣候變化和綠色低碳問題的日益關注，若企業的業務模式未能與低碳經濟保持一致，可能會損害其聲譽，並影響評級機構對企業的評價	失去客戶對企業的信任可能導致客戶流失，並增加為維持聲譽而與利益相關方溝通的成本。	長期
技術	技術和服務在環境性能上的競爭優勢，例如設備和雲基礎設施的能效優勢	可能會導致硬件設備升級的成本增加、舊設備提早報廢；研發新技術的相關投入成本增加；失去技術優勢而導致的客戶流失。	中長期
	工作方式向線上轉變	工作方式向線上轉變會帶來更高的 IT 安全風險，例如運營中斷、數據洩露等。	長期
實體風險		潛在影響	時間維度
急性	洪水、極端天氣、乾旱、海平面上升、風暴潮	對僱員的安全和健康造成威脅；企業基礎設施和數據中心的運營中斷，影響關鍵業務流程的執行能力；財產損失或減值。	中長期
慢性	水資源短缺、平均溫度變化、能源需求增加，以及海平面上升	氣候變化對運營環境的影響可能導致運營成本上升；常用水資源的短缺可能增加後備水源採購的經營支出。對於依賴服務器的 SaaS 服務公司而言，水資源短缺可能進一步增加服務器的運行成本。	中長期

機遇			
轉型風險		潛在影響	時間維度
產品與服務	低碳產品市場的興起為企業提供了優化產品戰略方向、深化技術賦能、擴大服務範圍的機會	利用 SaaS 作為提高碳效率和降低能耗的工具，幫助公司實現其可持續發展目標；從戰略層面為廣大客戶提供更多綠色發展解決方案，以提高公司聲譽、增加產品及服務的業務需求和增加營業收入。	中期
市場	碳中和、清潔能源、環保補貼等相關政策的出台，對市場具有引導作用，有利於公司開拓新的市場及業務	制定針對氣候變化的相關對策，以獲取新的市場機會；多樣化且滿足消費者期望的商業模式，有助於進入新市場並增加營業收入。	中長期
資源效率	提供低排放 SaaS/ 營銷服務	通過節能技術、購買綠電、資源回收再利用等方式持續推進綠色運營理念，提高資源及能源使用效率，降低運營成本。	長期

* 注：中期指 3-5 年； 中長期指 5-10 年； 長期指 10 年以上。

▼ 風險

我們每年都會進行一次重大風險分析，通過分析識別風險發生的可能性和影響程度，並進行風險評估和分類。我們正在整合已識別的風險，研究氣候相關的緩解策略，以提高我們的應變能力。

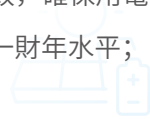
為了更有效地管理氣候變化對我們業務的潛在影響，我們不斷優化識別和評估氣候相關風險的流程。同時，我們計劃改進底層的風險評估流程，並在操作層面進行教育和意識培訓，以增強我們的風險識別機制。

▼ 指標與目標

為衡量及管理氣候相關風險和機遇，我們每年制定相應的氣候目標：

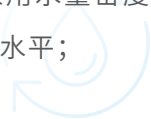
a) 電力消耗

優化辦公設備能效，確保用電量密度不超過上一財年水平；



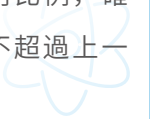
b) 水資源使用

節約用水，確保用水量密度不超過上一財年水平；



c) 燃料消耗

增加清潔能源使用比例，確保燃料用量密度不超過上一財年水平。



堅持低碳運營

我們在日常運營中落實綠色辦公要求，員工必須按照《員工手冊》規範，於下班前關閉電腦、照明、空調、排風扇及其他非必要設備，並在離開前進行全面檢查，確保辦公環境達到節能減排的目標。此外，我們制定了“各項資源消耗密度不超過上一財年”的年度目標，涵蓋用電、用水、燃料等指標，並確保在整體環境方面維持零環境污染事故。2024 年，我們的用電量、用水量、燃料用量密度年度目標均已達成。

本集團主要的水資源來源於市政供水，無求取適用水源的風險。此外，我們不斷加強日常水資源管理，通過張貼節水提示、加強用水設備的維護與管理，培養員工節水意識，提高水資源利用效率。

在廢棄物管理方面，我們在經營過程中涉及的污染物為無害廢棄物，主要是展銷活動中使用的材料和辦公室用紙。於銷售及營銷活動結束後，我們會按照客戶指示處置或以其他方式處理此類活動材料，降低廢棄物丟棄對環境可能造成的影響。此外，我們努力減少不必要的物料使用，例如將紙質優惠券改為發放電子折扣優惠券，並盡可能地回收、重複利用活動材料，以減少資源浪費。同時，我們儘量選用環保活動材料，鼓勵供應商減少包裝材料的使用，打造綠色合作生態。在辦公過程中，我們默認採用雙面列印，並積極推進電子合同的簽署，鼓勵無紙化運營，將節約資源理念貫穿至辦公日常。

在排放物管理方面，由於普樂師業務不涉及直接排放大量空氣污染物，我們的日常營運管理主要圍繞減少電力消耗而產生的間接溫室氣體排放。我們從使用大樓中央空調轉換為使用辦公室獨立空調，並規定室內空調溫度設定控制在 25° C，每 6 個月定期維護空調冷卻技術及最佳時間控制，減少電力消耗。同時，我們指定員工負責每日檢查並關閉閒置的電器，避免電力的浪費。此外，我們不斷增加清潔能源的使用比例，將集團使用的油車換為電車，以減少燃油帶來的直接溫室氣體排放。

環境數據			
數據指標	2022	2023	2024
總電力消耗（千瓦時）	178,003	198,267	219,846
用電量密度（千瓦時 / 人民幣百萬元收益）	288	273	210
總用水量（立方米）	2,173	2,135	1,932
用水量密度（立方米 / 人民幣百萬元收益）	4	3	2
總燃料消耗（升）	4,351	3,801	3,536
燃料用量密度（升 / 人民幣百萬元收益）	7	5	3
A4 紙（張）	218,000	187,500	279,500

* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

開展綠色活動

我們持續鼓勵員工以低碳行動促進綠色生活，將環保理念融入日常工作與生活細節。我們深知，每一個微小的改變都能積累成顯著的環境影響，因此積極倡導綠色出行、節能減排及低碳習慣，並通過具體行動引導員工提升環保意識。例如，在全國低碳日當天，我們鼓勵員工選擇地鐵、公交或單車作為主要通勤方式，減少個人碳足跡，並組織夜跑活動，以健康的方式傳遞低碳生活理念。

此外，我們通過多種內部溝通渠道持續傳遞環保信息，確保綠色理念深入人心。公司定期透過內部宣導會、郵件提醒及辦公區域內的環保海報，加強員工對可持續發展的認識，提醒大家從日常細節做起，例如減少一次性用品使用、養成關閉閒置設備的習慣、減少紙張浪費等。我們相信，當環保行動成為企業文化的一部分，員工將更加主動地踐行低碳生活方式，並將這種影響力延伸至工作以外的場景，共同推動可持續未來。



附錄：《ESG 報告守則》索引表

KPI	描述	所在章節	備註
A1 排放物			
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排汙、有害及無害廢棄物的產生等的 (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	環保·堅守綠色點滴承諾	
A1.1	排放物種類及相關排放數據	--	本集團不涉及產品生產，運營過程中不產生廢氣排放，生活廢水均排入市政管網，本集團無法對排放量進行計量，因此該指標不作披露
A1.2	直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）溫室氣體排放量及密度。	--	本集團不涉及產品生產，所排放溫室氣體對環境影響較小，因此本年度暫不披露該指標
A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	--	本集團業務不涉及有害廢棄物的排放，因此該指標不作披露
A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	堅持低碳運營	
A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟	應對氣候變化、堅持低碳運營	
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟	應對氣候變化、堅持低碳運營	
A2 資源使用			
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策	環保·堅守綠色點滴承諾	
A2.1	按類型劃分的直接及 / 或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	堅持低碳運營	

KPI	描述	所在章節	備註
A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	堅持低碳運營	
A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	堅持低碳運營	
A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	應對氣候變化、堅持低碳運營	
A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位占量	--	本集團業務不涉及包裝材料，因此該指標不作披露
A3 環境及天然資源			
一般披露	減低上市公司對環境及天然資源造成重大影響的政策	--	本集團業務對環境及天然資源無重大影響，因此該指標不作披露
A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	--	本集團業務對環境及天然資源無重大影響，因此該指標不作披露
A4 氣候變化			
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策	環保·堅守綠色點滴承諾	
A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動	應對氣候變化	
B1 僱傭			
一般披露	有關薪酬及解雇、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	員工·編織幸福職場生態	
B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的雇員總數	員工僱傭	
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的雇員流失比率	員工僱傭	
B2 健康與安全			
一般披露	有關提供安全工作環境及保障雇員避免職業性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	員工·編織幸福職場生態	
B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	安全與健康	

KPI	描述	所在章節	備註
B2.2	因工傷損失工作日數。	安全與健康	
B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	安全與健康	
B3 發展及培訓			
一般披露	有關提升雇員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動	員工·編織幸福職場生態	
B3.1	按性別及僱傭類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓雇員百分比	培訓與發展	
B3.2	按性別及雇員類別劃分，每名雇員完成受訓的平均時數	培訓與發展	
B4 勞工準則			
一般披露	有關防止童工或強制勞工的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	員工·編織幸福職場生態	
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	員工僱傭	
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	員工僱傭	
B5 供應鏈管理			
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策	夥伴·共探可持續發展新邊界	
B5.1	按地區劃分的供應商數目	負責任供應鏈	
B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目以及相關執行及監察方法	負責任供應鏈	
B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	負責任供應鏈	
B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	負責任供應鏈	
B6 產品責任			
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	客戶·革新數智服務體驗 管治·塑造誠信合規文化	
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	--	本集團業務不涉及產品運送與回收，因此該指標不作披露
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	保障客戶權益	

KPI	描述	所在章節	備註
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	知識產權管理	
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	--	本集團業務不涉及產品質量檢定與回收，因此該指標不作披露
B6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	信息安全和隱私保護	
B7 反貪污			
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	管治·塑造誠信合規文化	
B7.1	于匯報期內對發行人或其雇員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	反貪腐與商業道德	
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	反貪腐與商業道德	
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	反貪腐與商業道德	
B8 社區投資			
一般披露	有關以社區參與來瞭解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策	環保·堅守綠色點滴承諾	
B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）	堅持低碳運營	
B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	開展綠色活動	



普樂師集團控股有限公司

 地址:中國上海市普陀區長壽路652號6號樓2樓至3樓

 電話:021-60321928

 電子郵箱:ir@plscn.com