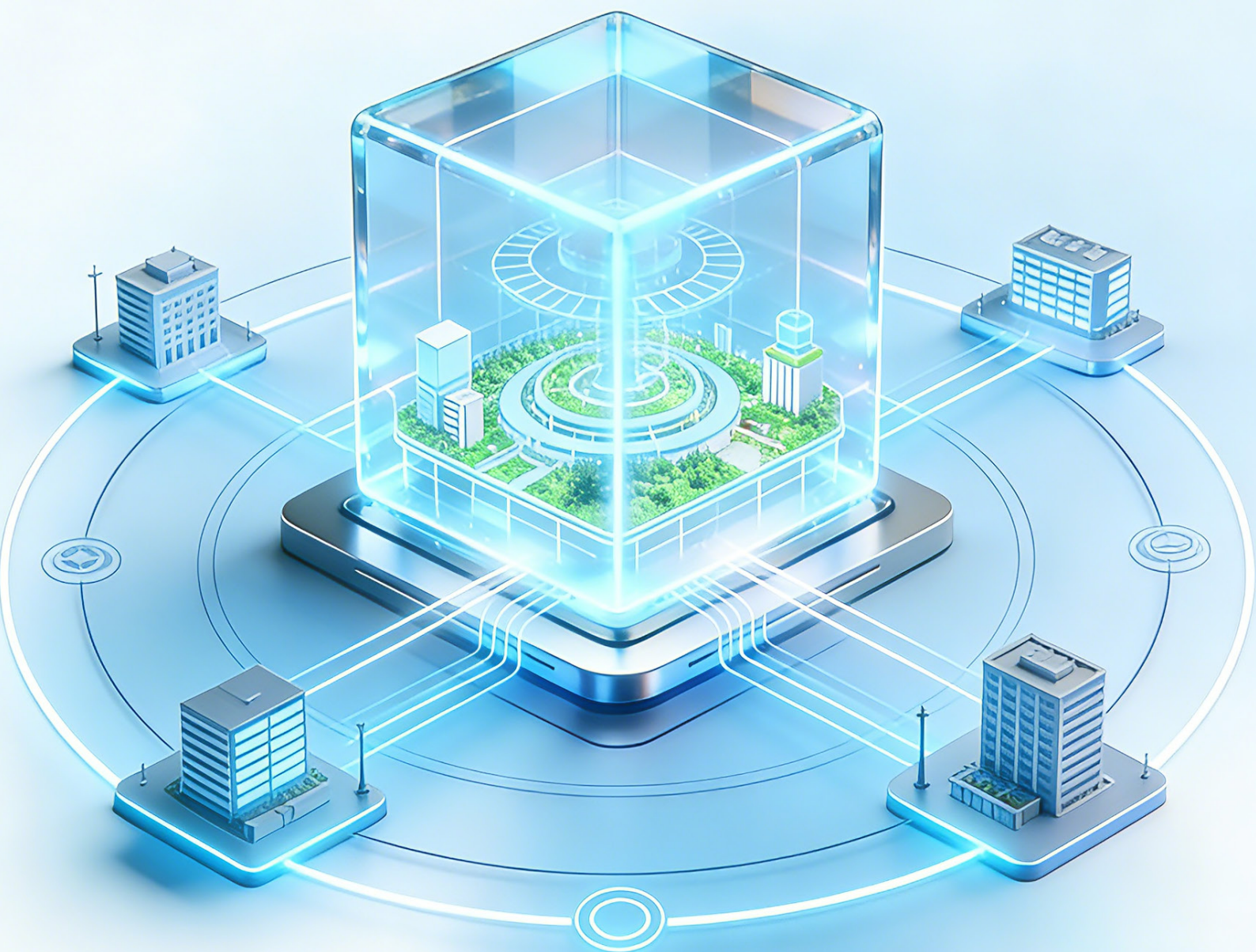


2025

環境、社會及管治(ESG)報告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG) REPORT



目錄

關於本報告	01	01 責任引領 深化 ESG 管治	02 穩健治理 奠定永續基石
董事會聲明	03	ESG 管治架構 13	公司治理 21
主席致辭	05	持份者參與 15	投資者關係 22
走進普樂師	07	實質性評估 17	合規風控 23
		03 數智賦能 推動永續繁榮	04 聚力人才 共築永續職場
		提升服務質量 37	人才招聘與權益保障 47
		創造智能服務生態 38	人才發展與培養 54
		負責任供應鏈 41	薪酬激勵 58
		行業共進 44	暖心關懷 60
			05 低碳營運 守護永續家園
			氣候行動 65
			綠色營運 71
			環保活動 73
附錄			
《環境、社會及管治報告守則》索引表	74		



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”）發佈的第三份環境、社會及管治（“ESG”）報告，旨在向持份者披露本集團於 2025 年度在環境、社會及管治方面的管理措施、重點實踐及關鍵績效。

編制依據

本報告乃根據香港聯合交易所有限公司（以下簡稱“聯交所”）於 2025 年 1 月 1 日生效的上市規則附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》（以下簡稱“《守則》”）編制而成，並嚴格遵守《守則》所載的強制披露要求、“不遵守就解釋”的條文和四項匯報原則（見下）。同時，本報告編制過程中亦參考了全球報告倡議組織（GRI）發佈的《可持續發展報告標準（GRI Standards）》。

匯報範圍

組織範圍

除另有說明外，本報告內容涵蓋普樂師集團控股有限公司及其附屬公司（正文中簡稱為“普樂師”、“本集團”或“我們”）。

時間範圍

本報告涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（正文中簡稱為“報告期”）。為增強報告的完整性與連續性，部分內容及數據適度追溯至過往年度。



匯報原則

本報告在編制過程中，遵循《守則》要求的重要性、量化、平衡、一致性四項匯報原則：

重要性

本集團透過持份者參與活動進行了重要性評估，識別並排序對本集團及持份者均具有重大影響的 ESG 議題。經董事會審視及確認後，本報告對重要議題進行了重點披露。

量化

本報告披露了環境及社會維度的關鍵績效指標，並在對應位置說明有關匯報排放量所用的方法及轉換因子等信息。

平衡

本報告客觀呈報了本集團於報告期內的 ESG 表現，不偏不倚地披露相關數據及現狀，確保信息傳遞的透明度與可靠性。

一致性

本報告採用與往年報告相一致的統計方法。若統計口徑或關鍵績效指標發生任何變動，我們將在報告相應位置予以明確說明，以確保歷年數據具備有意義的可比性。

數據來源及可靠性保證

本報告所呈列之所有數據與披露信息，均來自本集團的正式檔案和統計報告，並經過集團內部審核程序確認。本報告已由本集團董事會審閱並於二零二六年三月三十日獲董事會批核。董事會對本報告所匯報的內容承擔全部責任。

報告形式及獲取

本報告備有中、英文版本。如版本間有歧義，概以中文版為準。為支持環保，本報告僅以電子版形式發佈。閣下可登錄香港聯交所披露易網站（www.hkexnews.hk）上市公司公告中【財務報表 / 環境、社會及管治數據】標題類別內或本集團官方網站（www.plscn.com）閱覽或下載電子版報告。

反饋機制

我們非常重視閣下對本報告的意見和建議，並歡迎閣下以電郵的形式（郵箱：ir@plscn.com）與我們聯絡。

董事會聲明

普樂師董事會深知良好的環境、社會及管治 (ESG) 水平對提升集團價值及保障業務韌性的重要作用。本聲明闡述董事會對 ESG 事宜的監察、管理策略及目標檢討情況：

董事會對 ESG 事宜的監管

董事會作為本集團 ESG 管治的最高決策及監管機構，全面負責 ESG 策略的制定與監督，對 ESG 策略及匯報承擔全部責任。董事會的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 ESG 方面的戰略方向清晰且可行。詳細信息請見下文《ESG 管治架構》。

ESG 管理方針及策略

董事會建立了一套由董事會主導、各業務部門協同落實的 ESG 管理機制：

風險評估與識別

董事會指導各業務部門依據其職能範疇，定期識別及評估與營運相關的 ESG 風險（包括業務中斷、數據洩露及監管變更等風險）與機遇。

優次排列（重要性評估）

董事會透過持份者參與及重要性評估流程，對 ESG 議題進行識別及優次排列。我們優先處理對本集團及持份者均具有顯著影響的重大事宜（如信息安全、雇員權益及合規經營），並據此配置管理資源，確保資源優先投入至具有重大財務及社會影響的領域。

落實管理

各業務部門分管負責人負責落實相應的管理措施，並定期向管理層匯報 ESG 工作的最新進展，確保董事會制定的 ESG 戰略在業務一線得以順利執行並持續優化。

檢討進度與業務關聯性

董事會負責審閱本集團設定的環境及社會績效目標，並定期檢討目標進展：

進度檢討

報告期內，董事會審視了關於電力消耗、水資源使用、燃料消耗等目標的實施情況，我們認為各項目標的進展情況整體符合預期。

業務關聯性

董事會強調，ESG 目標與本集團的核心競爭力緊密相連。例如，數據安全目標直接關係到我們與客戶的信任基石；溫室氣體排放指標則有助於我們優化綠色營運，從而在低碳經濟轉型中維持長期競爭優勢及營運效率。



主席致辭

回望 2025 年，全球經濟在變革中尋找韌性，數字化浪潮已由“增量紅利”轉向“存量質量”的深度博弈。普樂師作為中國領先的數字化銷售及營銷服務供應商，在過去一年中，不僅在複雜多變的市場環境中展現了強大的發展韌性，更透過科技賦能與服務升級，在挑戰中實現了價值重塑。在此，我謹代表普樂師集團董事會，向各位持份者呈報這份《2025 年度環境、社會及管治報告》。

穩健治理：奠定合規基石

高水平的企業管治是我們行穩致遠的保障。2025 年，我們進一步優化治理結構，強化風險管理和內部控制體系，特別是在網絡安全、數據隱私和人工智能倫理等新興風險領域，建立了全面的防範機制。我們持續提升信息披露透明度，透過穩定且暢通的溝通渠道，與股東等持份者建立更緊密的信任關係。我們不斷強化商業道德規範與反貪腐機制，確保每一份增長都建立在合規、誠信與對持份者高度負責的堅實基礎之上。

科技引領：數字化驅動轉型

我們始終堅信，科技的價值在於為客戶解決實質痛點。2025 年，我們透過技術創新，不斷豐富與疊代 SaaS+ 產品，提供更智能、高效的數字化銷售及營銷解決方案，不僅幫助客戶提升對線下場景的即時掌控力，更在複雜的執行環境下協助客戶優化營運效率、降低管理成本，實現經營效益的轉型增長。

綠色底色：守護生態環境

在推動業務增長的同時，我們積極回應全球氣候行動，將綠色營運理念全面融入企業基因。2025 年，本集團首次披露了溫室氣體排放指標，展現了我們在透明治理與低碳轉型上的決心。我們亦正式將氣候相關風險納入年度重大風險評估體系，並透過科學的情景分析提升集團對環境變化的適應力。透過系統化的資源效能提升計劃與智能化節能技術的導入，我們正全面優化能源利用效率，朝著零污染、低排放的環境目標穩步邁進。

以人為本：共築專業團隊

人才是普樂師最寶貴的財富。2025 年，我們致力於為每一位普樂師同仁提供開放、包容且充滿活力的職場環境。我們進一步完善人才培養體系，堅持推行“內部合夥人計劃”，推動個人發展與公司價值的高度統一，同時，透過優化薪酬福利與實施股權激勵計劃，讓雇員共用公司發展成果。此外，我們每年舉辦生日會、節日慶祝等豐富的活動，全力提升雇員的歸屬感與幸福感。

展望未來：共赴長青之約

凡益之道，與時偕行。展望 2026 年，雖然外部環境依然存在不確定性，但數字化轉型的長期邏輯從未改變。普樂師將繼續以科技賦能營銷，持續提升數字化服務能級，深化與合作夥伴的生態共贏，繼續為股東創造持久價值，為社會貢獻綠色動能。

在此，我謹代表董事會，向長期以來信任與支持普樂師的廣大股東、客戶、合作夥伴表示衷心的感謝，並對我們全體同仁的奉獻與辛勞致以最誠摯的敬意。我們將以更加堅定的信心履行 ESG 職責，在高質量發展的征途中邁出堅實步伐，與各界攜手共創綠色、高效、可持續的美好未來。

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

走進普樂師

普樂師是知名銷售及營銷服務供應商，主要專注於向主要線下零售店（如超市、百貨公司及戶外促銷活動）開展業務的頭部 FMCG（即快速消費品）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：



定制營銷解決方案



任務與營銷人員匹配服務



營銷人員派駐服務



SaaS+ 訂閱及其他服務

自 2004 年成立起，我們致力於向客戶提供切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 4 百萬個終端的數據資產。

報告期內，普樂師控股 24 家境內子公司，主要為：

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

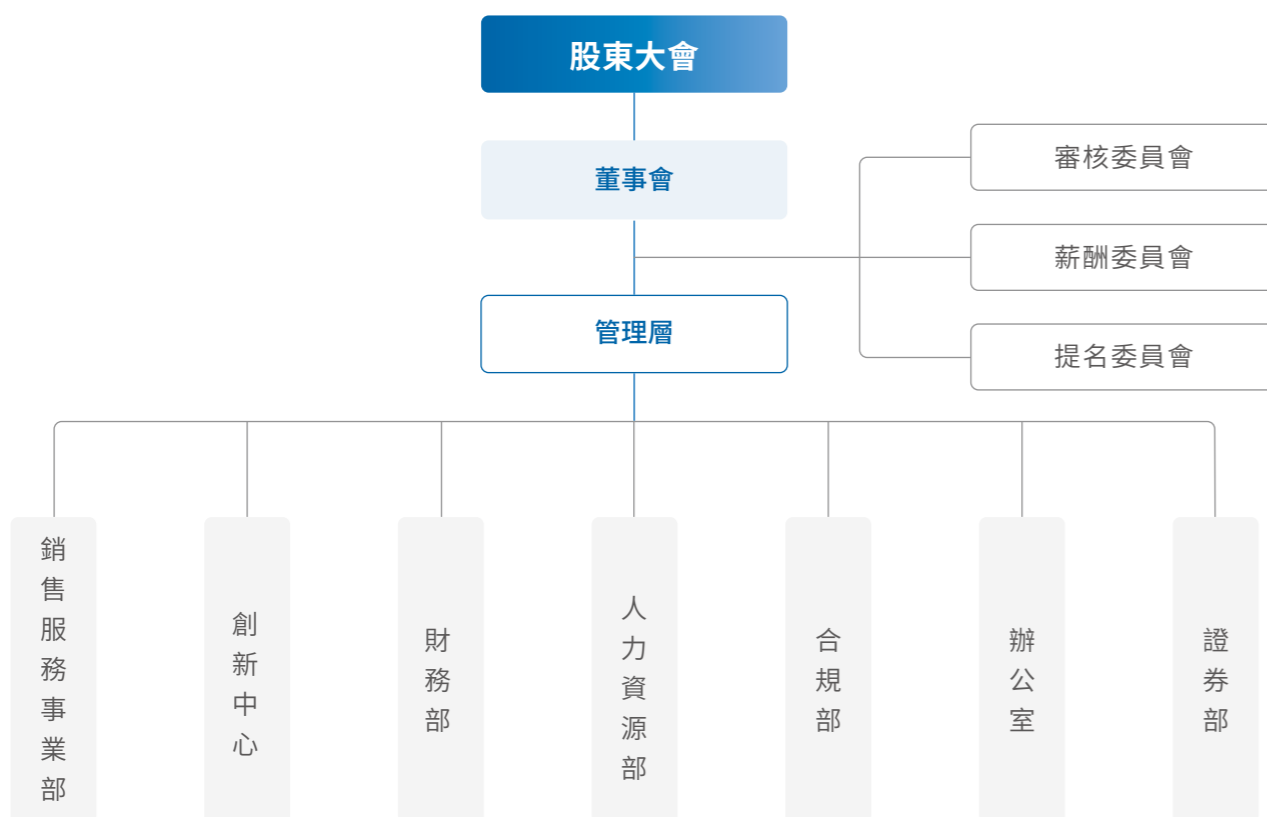
北京若勝科技有限公司



使命及願景



組織架構



經營績效與企業榮譽



責任引領 深化 ESG 管治

在全球經濟向永續轉型的關鍵時期，普樂師堅信負責任的商業行為是驅動企業長遠增長的核心引擎。我們將 ESG 理念深度植入企業基因，構建了由董事會領銜、橫跨職能部門的高效管治機制。2025 年，集團持續深化管治內核，透過與持份者的深度對話，精準識別對商業價值與社會效益具備關鍵影響的實質性議題。我們致力於將責任意識轉化為可衡量的管治產出，以責任引領為起點，開拓數智商業與社會價值共生的新境界。



ESG 管治架構	13
持份者參與	15
實質性評估	17

ESG 管治架構

堅實的組織保障是落實永續戰略的基礎。本集團構建了權責分明、科學高效的管治體系，確保 ESG 目標與企業經營戰略的高度協同。董事會作為最高決策機構，全面監督集團的永續發展表現與風險控管；各職能部門則各司其職，將 ESG 績效指標落實到日常營運的每一個環節，形成由上而下推動、由下而上反饋的閉環管理路徑，為集團的穩健經營提供制度化保障。

董事會的監察與決策

董事會是本集團 ESG 管治的最高決策及監管機構，全面負責 ESG 策略的制定與監督，對 ESG 策略及匯報承擔全部責任。

落實監管職責

董事會負責評估並確立本集團的 ESG 管理方針及戰略，定期聽取 ESG 工作匯報，確保將可持續發展理念融入企業管治框架之中。

優次排列與風險管理

董事會主導 ESG 相關事宜（包括對本集團業務構成風險的事項）的評估過程。透過持份者參與並結合行業趨勢與業務特點，對各類議題進行優次排列，識別具有重要影響的實質性議題，並確保相關風險被納入本集團風險管理體系中，以保障經營的韌性。

目標檢討與業務關連性分析

透過定期檢討 ESG 各項目標的達成進度，董事會評估相關措施對推動業務效益及履行社會責任的貢獻，確保 ESG 戰略與集團的中長期發展目標保持高度關連。

目標拆解與細化

根據董事會確立的方針，制訂與營運特點相符的 ESG 具體目標及管理細則。

風險辨識與回應

定期辨識與評估業務範疇內的 ESG 相關風險及機遇，並落實相應的管控措施，以管控潛在影響。

常態化匯報機制

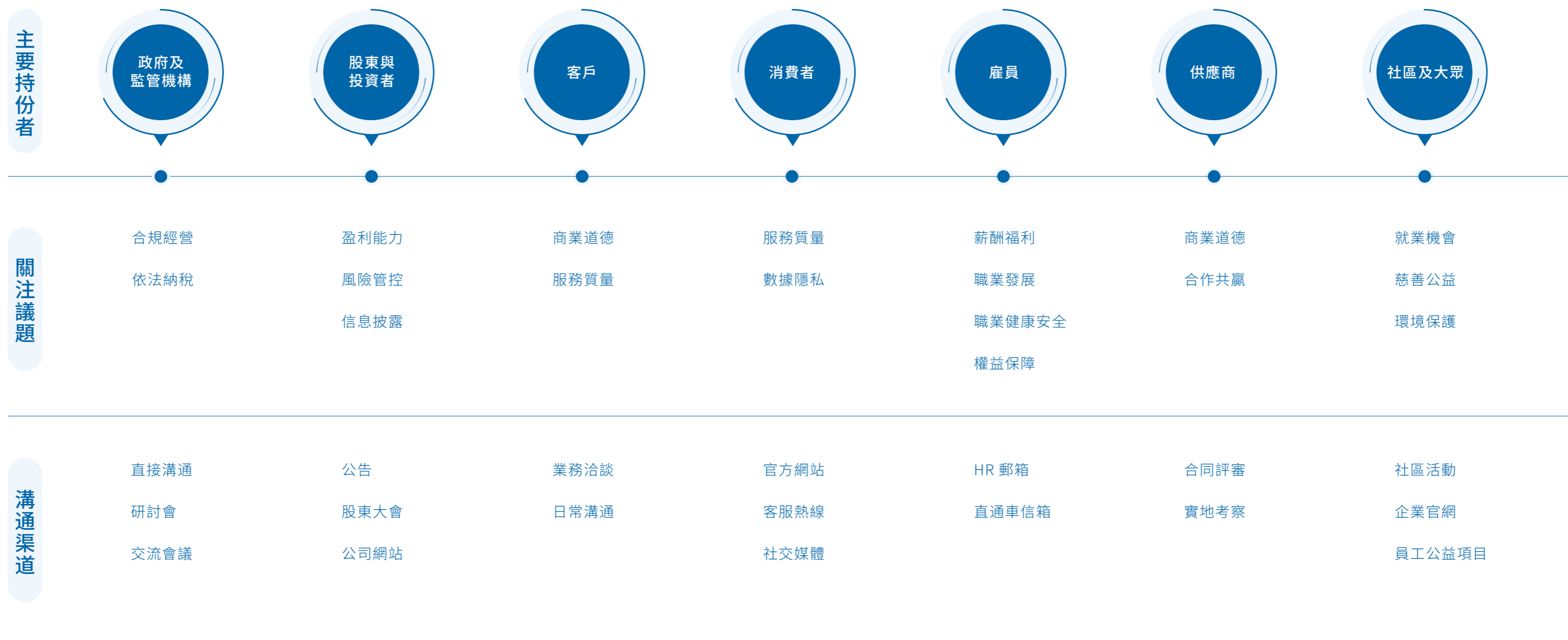
各部門分管負責人定期向管理層呈報 ESG 工作進度，確保管理層能即時掌握執行情況，並驅動管理體系的持續疊代。

職能部門的執行與落實

本集團採取“由上而下管理、由下而上匯報”的管治架構。各業務部門根據其專業職能範疇，將 ESG 管理融入日常營運流程。

持份者參與

本集團高度重視與多元持份者的持續對話，將其視為優化治理水平的重要依據。我們建立了常態化的持份者溝通機制，涵蓋股東、客戶、僱員、供應商等多方群體。透過調研交流等多樣化渠道，我們主動聽取各方的期望與要求，確保集團在追求商業成就的同時，亦能精準響應社會期待，構建基於信任與透明的價值共同體。

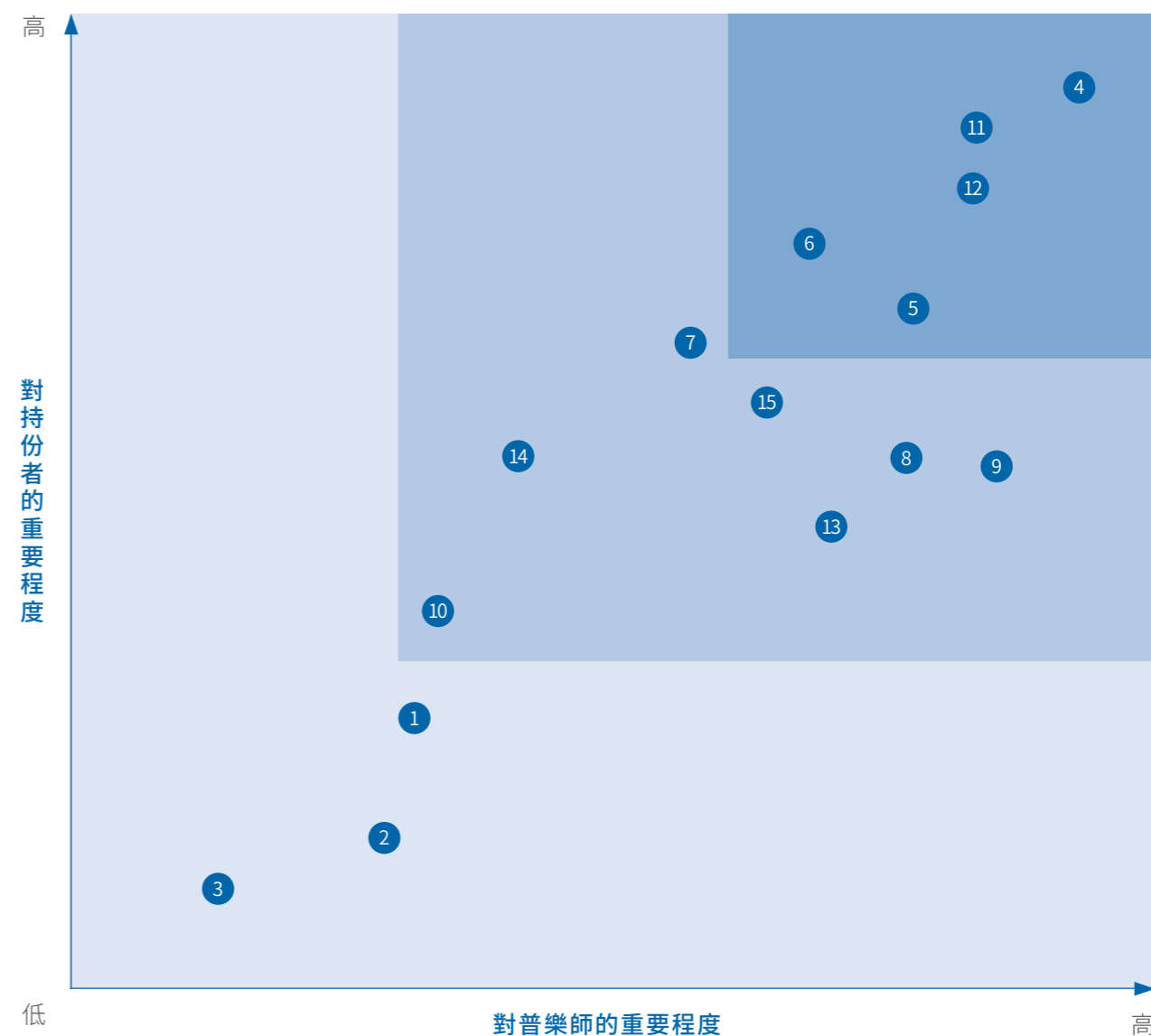


實質性評估

為確保 ESG 工作的重點聚焦與資源的高效配置，本集團定期開展實質性議題評估。我們對標國際主流 ESG 指引及行業前瞻趨勢，結合集團業務特性與持份者反饋，對潛在議題進行多維分析。透過構建實質性議題矩陣，我們明確了核心議題，並以此作為年度報告披露與管理優化的戰略導向。報告期內，本集團透過以下步驟，對實質性議題進行了回顧與調整：

- 識別議題** 基於行業趨勢、監管要求、持份者參與及本集團業務特徵，初步識別出與本集團相關的 15 項 ESG 議題，並確認其已覆蓋報告期內我們的 ESG 實踐。
- 確定排序** 透過內部訪談及研討、徵詢外部專家意見等方式，從“對普樂師的重要程度”和“對持份者的重要程度”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。
- 審定通過** 重要性評估結果經管理層確認並報董事會審閱，確保議題排名真實反映本集團的 ESG 現狀。根據評估結果，我們識別出了 5 項對於本集團極度重要的議題，分別為產品質量、數據安全與隱私保護、技術創新能力、雇員發展與培訓、雇員權益與福利保障，相較於上一財年無顯著變化。我們將在報告對應章節予以重點回應，以期滿足各持份者的關注。

普樂師實質性議題矩陣



議題		
01 氣候行動	06 雇員發展與培訓	11 數據安全與隱私保護
02 能源及資源管理	07 雇員健康與安全	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	09 穩健治理	14 合規風控
05 雇員權益與福利保障	10 供应链管理	15 商業道德與誠信廉潔

穩健治理 奠定永續基石

本集團深知，卓越的企業管治是實現永續發展的核心前提。我們始終秉持誠信經營的原則，構建了權責清晰、制衡有效、高度透明的管治架構。2025年，集團持續將 ESG 理念融入決策體系，不斷強化董事會的多樣性與專業化水平，建立健全的合規風控與商業道德體系。我們致力於在穩健的治理架構下，保障每一位投資者的權益，並在信息安全與知識產權維度築牢防禦體系，為集團的長遠價值創造夯實根基。

公司治理	21
投資者關係	22
合規風控	23
反貪污與商業道德	26
信息安全與隱私保護	29
知識產權管理	33



公司治理

本集團嚴格恪守《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄 C1 之《企業管治守則》及《公司章程》等相關規定，構建了權責清晰、制衡有效的法人治理架構。透過推動董事會多樣性與專業化建設，我們積極吸納具備不同專業背景與行業洞察的領軍人才，確保決策的科學性與前瞻性。

董事會多樣性與專業化

董事會由公司創始人孫廣軍先生擔任主席，成員彙聚了行業專家、金融及財務專業人士。全體董事均具備深厚的專業素養，對本集團深耕的數字化銷售及營銷服務擁有深刻洞察，足以勝任為全體持份者創造長遠價值的重托。

我們深信董事會成員的多樣化背景是提升治理效能的關鍵。為此，我們在《提名委員會職權範圍》中明確規定：在提名董事時，不僅須考察其專業技能、知識積累、實踐經驗及合規素養，亦須綜合權衡董事會的整體架構、規模以及性別、背景等維度的平衡。

截至報告期末，董事會由五名成員組成，包括兩名執行董事及三名獨立非執行董事。在多元化建設方面，本集團維持了穩健且符合既定政策的結構：

性別多元化



董事會女性成員占比維持在 **20%**，體現了本集團對性別平等的持續關注。

報告期內，董事會維持高效運作。本集團共召開 8 次董事會會議，累計發佈各類披露報告 38 份，切實履行了對市場的透明化承諾與受託責任。

獨立性占比



獨立非執行董事占比保持在 **60%**，顯著高於《上市規則》規定的最低要求（三分之一），體現了公司對高水平企業管治的承諾。

委員會構成



獨立董事擔任主席

- 委員由 **100%** 的獨立非執行董事組成，獨立於公司管理層。
- 其中，**2/3** 的委員具有金融與財務經驗。



獨立董事擔任主席

- 委員會 **2/3** 的成員為獨立非執行董事，獨立于公司管理層。
- 委員會包含 **1** 名財務與金融專家，**2** 名行業專家。



執行董事擔任主席

- 委員會 **2/3** 的成員為獨立非執行董事，獨立于公司管理層。
- 委員會包含 **1** 名財務與金融專家，**2** 名行業專家。

投資者關係

本集團高度重視與資本市場的深度溝通，致力於維護公平、公正、公開的價值傳遞環境。我們嚴格遵循《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》等監管要求，並透過落實內部《股東溝通政策》及《信息披露管理制度》，構建了多元化溝通矩陣，確保投資者能精準掌握集團的戰略方向與經營動態。我們將股東參與及權益保障視為己任，尊重每一位投資者的心聲，致力於實現企業價值與股東回報的長期共贏。

多元化溝通矩陣

為確保所有持份者能夠公平、及時且準確地獲取集團信息，我們建立了全方位的投資者溝通機制：

官方披露平台

嚴格按照聯交所要求，定期發佈財務報告（包括中期及年度報告）及各類監管通告，並及時呈交聯交所。

雙向互動活動

透過面向投資者、分析員舉行介紹會、舉辦 / 參與行業論壇、接受傳媒訪問、開展投資者推廣活動等方式，加強與資本市場的深度互動，確保投資者能精準把握集團的經營動態。

線上溝通渠道

集團官網設有專門的投資者關係頁面，並定期發佈公司最新刊物、通告及公司通訊，作為信息公開的重要視窗。

專屬聯絡熱線

設立投資者關係專線及電子郵箱（熱線：021-60321928；郵箱：ir@plscn.com），由專人負責跟進並解答持份者關切的問題，確保溝通的高效與順暢。

股東參與及權益保障

本集團視股東大會為與投資者建立直接對話及雙向交流的核心契機。我們積極鼓勵股東參與大會，並透過此互動平台，就集團的經營狀況及長遠戰略進行深入溝通。此舉不僅有助於管理層直接聆聽投資者關切，亦是建立互信互惠、穩定透明的長期投資關係之關鍵。

報告期內，本集團共召開 1 次股東大會。未來，我們將在嚴格遵循合規要求的基礎上，持續優化持份者溝通機制。除股東大會外，本集團亦計劃根據實際經營動態與市場需求，適時透過多元化的溝通途徑，進一步強化與股東的互動頻率與深度，確保股東的知情權與參與權得到充分保障。

合規風控

本集團始終堅持審慎的風險管理理念。為進一步強化內部控制體系，提升對潛在風險的預判及處置能力，我們嚴格遵循相關法律法規及監管要求，持續優化《合規管理制度》《內控管理制度》及《法務管理制度》等內部規範。我們致力於構建縱深防禦的內部監控體系，確保風險管理機制在業務全流程中保持高效且穩健的運行。

管理體系

本集團建立了以董事會為最高決策機構、審核委員會專業監察、合規部門具體落實的立體化風險管理體系，形成自上而下的穿透式監管。透過此層級分明、權責清晰的管治架構，我們實現了對風險的“事前預警、事中監控、事後核查”，為公司的可持續增長築牢安全屏障。具體職能分工如下：

董事會： 最高決策機構

作為管治核心，董事會負責對集團的高級管理層實施有效監督，並對重大合規性事項作出審慎決策。董事會承擔風險管理的最終責任，確保集團整體戰略與風險承受力相匹配。

審核委員會： 專業監察與管理

設有專職分管領導，作為連接決策層與執行層的關鍵紐帶。其核心職能包括：

- 財務監管：負責監察集團的財務申報系統及報告程序的完整性。
- 體系評估：持續評估風險管理及內控系統的有效性，確保內控機制無縫覆蓋各項業務節點。

合規部： 日常落實與內控執行

合規部設有內控專員，負責具體風險管理工作的落地。合規部對各子公司、業務團隊及支持職能部門的履職合規性進行日常監督，及時識別並防範營運層面的合規風險，確保內控制度在基層得到切實執行。

案例

賦能決策層，引領合規管治

本集團深信，卓越的管治水平源於董事會對監管動態的深度理解與前瞻研判。報告期內，本集團專門針對董事會成員開展了多維度的專項培訓，旨在強化頂層管理的科學性與穩健性。

深化合規理解，確保審慎履職：

本集團邀請資深法律顧問，針對上市規則下的最新合規要求開展了董事會專題培訓。透過根據不同議題開展針對性的法規及條例解讀，進一步明確了董事會的權責義務，確保決策層在複雜的商業環境中始終能夠以審慎、合規的態度履行職責。

聚焦監管前沿，回應管治新規：

緊扣聯交所對《企業管治守則》的動態升級，董事會接受了由外部專家開展的“香港資本市場監管專題培訓”，確保董事會在深度知悉新企業管治要求的基礎上，全面提升管治水平。

風險管控機制

本集團秉持“全員全面合規、實用有效、獨立性及科學創新”的核心原則，致力於構建縱深防禦的內部風險管控體系。透過系統化的風險評估、嚴密的控制措施及常態化的監督機制，我們確保集團於可接受風險範圍內高效營運，從而保障集團及股東的長遠利益。

風險管理之“三重防線”

本集團確立了權責分明的三重風險管控防線，確保風險管理覆蓋業務全流程並形成閉環：

1 核心業務團隊

作為風險防控的前哨，負責日常經營中的前端風險控制，重點把控客戶資信審核、供應商執行標準及服務質量等關鍵節點。

2 職能保障團隊

配合業務端推進項目，在實現既定利潤目標的同時，側重於用工合法性、預算合理性及成本支出的真實性審查等。

3 合規監督團隊

透過開展針對性的抽檢與審計，驗證前兩重防線的履職成效，評價內控系統的有效性，最終確保風險管理實現完整閉環。

內部控制體系

本集團參考國際主流內控框架，將合規要求深度嵌入營運流程的每一個環節，確保管理細微性覆蓋至業務終端。報告期內，我們根據監管趨勢及實際經營需求，進一步優化了《印章管理制度》，確保印章使用的合法性、規範性與可溯源性。



合規培訓數據

數據指標	2023	2024	2025
參與合規培訓的雇員人數 (人)	50	219	222
雇員合規培訓平均時長 (小時 / 人)	6	6	6

* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止

案例

強化用工合規管理，築牢法律風險防線

為深度適配法律環境變化並優化內部營運效率，報告期內，本集團組織開展了針對派駐系統與業務系統注意事項以及就一個項目多種用工類型立項規則的專項合規培訓。培訓採取“線上+線下”的聯動模式，來自人力資源部、項目財務部、業務部門及零售渠道部的雇員出席培訓，確保合規意識從職能管理端精準傳導至一線業務端。

針對複雜業務場景下的多樣化用工需求，培訓重點剖析了《勞動爭議司法解釋（二）》並結合集團實際案例，提出針對性的操作要點及風險防範建議，確保了集團在多變的法律環境下，始終能夠維持高標準的合規營運水平。

反貪污與商業道德

本集團始終對任何形式的舞弊與貪腐行為持零容忍態度。我們嚴格遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》及相關法律法規，堅決抵制商業賄賂、洗錢、壟斷及任何形式的不正當競爭行為，並定期發佈反賄賂宣傳郵件、開展專題合規培訓，將商業道德規範內化為雇員的自覺行動。由審計部作為核心管理部門，透過制度建設、利益衝突管控及嚴厲的違規懲罰，我們構建起全方位的廉潔防控體系：



制度引領 夯實誠信根基

本集團持續完善《反不正當行為規定》《反腐敗、反商業賄賂規定》及《公司利益衝突政策》，確立了覆蓋全集團、穿透價值鏈的合規基準。準則不僅約束集團全體雇員，更延伸至客戶、供應商、承包商等合作夥伴，構建起清朗的商業生態圈。



監察體系 巡查機制與舉報

本集團建立了常態化的監察機制，由管理部門開展明查暗訪。一旦發現違規問題，立即執行“制止/處理、通報”的標準流程。同時，設有由總裁辦直管的專屬舉報郵箱（exe@plscn.com），並對吹哨人實施嚴格的保護措施，確保檢舉人信息不外泄、檢舉材料不對外借閱，嚴禁向被舉報方透露任何信息，堅決保障舉報人權益。



防線前移 嚴控關鍵節點

針對重點業務環節與關鍵崗位，本集團嚴格落實《廉潔自律承諾書》簽署制度。明確規定唯有簽署承諾書之雇員，方具備代表集團簽署外部合同及協議的授權資格，從源頭確保簽署行為的合規性。



權責聯動
深化利益衝突管控

為有效防範利益衝突並保障股東利益，本集團明確了“審核委員會戰略領導、合規部專業統籌、直屬經理前線識別”的三重聯動管理鏈路。透過要求相關人員填報《利益衝突申報表》並簽署聲明，確保潛在衝突被及時識別、披露與妥善處置。



持份者共建
延伸價值鏈影響力

所有與本集團有業務往來的客戶、供應商、服務商及承包商均需簽署《反商業賄賂誠信協議》，承諾嚴格遵守本集團的反腐敗及合規政策。我們還為供應商提供反腐敗培訓並要求簽署《社會責任協議》，共同抵禦商業違規風險。



違規懲罰
嚴厲問責 絕不姑息

針對任何形式的舞弊行為，本集團秉持零容忍態度，依據嚴重程度採取階梯式懲戒方案。對於內部人員，我們採取收繳非法所得、罰款、開除等處分；情節嚴重者移送司法機關處理；對於外部合作方，我們採取取消合作資格等措施；對涉及行賄犯罪者依法移交司法系統。

2025 年

監管部門對本集團或雇員
提出的貪污訴訟案件數目

為 0

反貪污反腐敗
舉報數目

為 0

新簽署反腐協議
的企業

約 400 家

案例

開展反舞弊普法培訓，深化合規防線



為築牢企業合規經營底線，強化核心人員反舞弊風險防範能力，報告期內，合規部統籌開展線上線下融合的反舞弊合規普法專項培訓，面向採購部、財務部、人力資源部等關鍵部門雇員，系統剖析了不同類型的典型舞弊行為，並結合《刑法》及行業案例，深入闡釋舞弊行為引發的法律責任、財務損失及聲譽風險等多重後果。透過真實司法判例，切實提升了參訓雇員的風險防範意識與合規操作能力，為構建透明、可持續的營運生態提供了堅實保障。



信息安全與隱私保護

在數據驅動的商業環境中，本集團始終將信息安全與隱私保護視為核心實質性議題。在深耕數字化服務的過程中，我們始終恪守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》及《中華人民共和國個人信息保護法》等法律法規，同時，持續優化《信息安全風險管理程序》《數據安全保護管理程序》及《數據分級分類管理程序》等內部制度，針對數據全生命週期安全、隱私保護、網絡安全及突發事件應對制定了明確規範，確保各業務鏈路均在監管合規框架下穩健運行。

2025 年

本集團信息洩露事件

為 0

信息安全審計數據

數據指標	2023	2024	2025
信息安全審計次數（次）	4	4	4
信息安全管理體系認證覆蓋的業務範圍（%）	100	100	100

注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止

管理保障

本集團深知數據主權與隱私保護是數智化企業的生命底線，始終將信息安全視為核心實質性議題。我們積極對標國際及國內最高標準的信息安全規範，已成功獲得 ISO/IEC 27001:2013 信息安全管理體系國際認證，並榮獲國家對非銀行機構的最高級別安全能力認定——信息系統安全等級保護三級認證。

為支撐這一高標準的合規基座，我們建立了多維度的信息安全管理框架，將信息風險管理與人力資源管理邏輯深度融合，透過對關鍵崗位實施“權限最小化”賦能及常態化合規背景審查，致力於全方位守護客戶及雇員等持份者的信息資產安全。此外，為確保管理體系的持續有效性與合規性，我們每年開展 ISO/IEC 27001:2013 審核及信息系統安全等級保護審核，確保信息安全管治水平隨監管環境與技術演進而動態升級。



信息系統安全等級保護證明



信息安全管理體系認證證書

管理架構

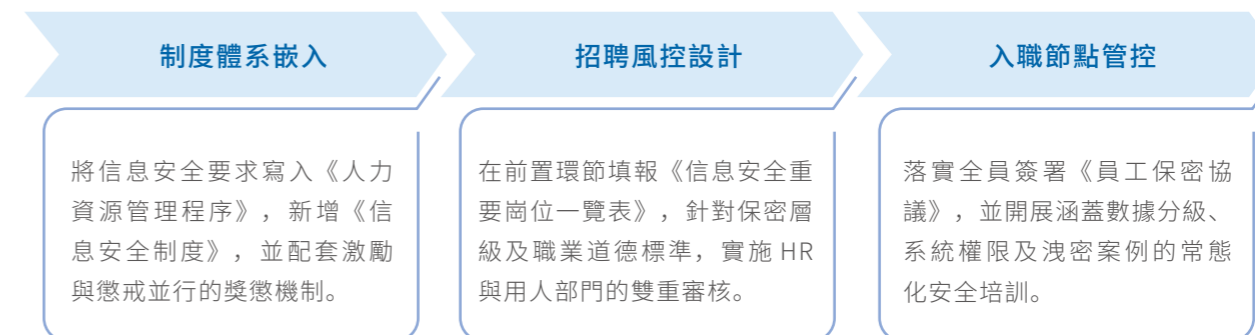


負責統籌集團信息安全事務，組織跨部門風險識別與分析，並直接領導風險評估小組，對集團整體信息安全負總責。

由信息安全重要責任部門人員組成，負責編制《信息安全風險評估計劃》，向各部門下達評估任務，匯總各方評估結果形成《風險評估報告》，為管理層提供決策依據。

負責本部門所轄數字化資產的日常識別與風險評估，並執行具體的安全控制活動，確保業務操作與集團安全政策高度對標。

信息安全風險管理體系



制度體系嵌入

將信息安全要求寫入《人力資源管理程序》，新增《信息安全制度》，並配套激勵與懲戒並行的獎懲機制。

招聘風控設計

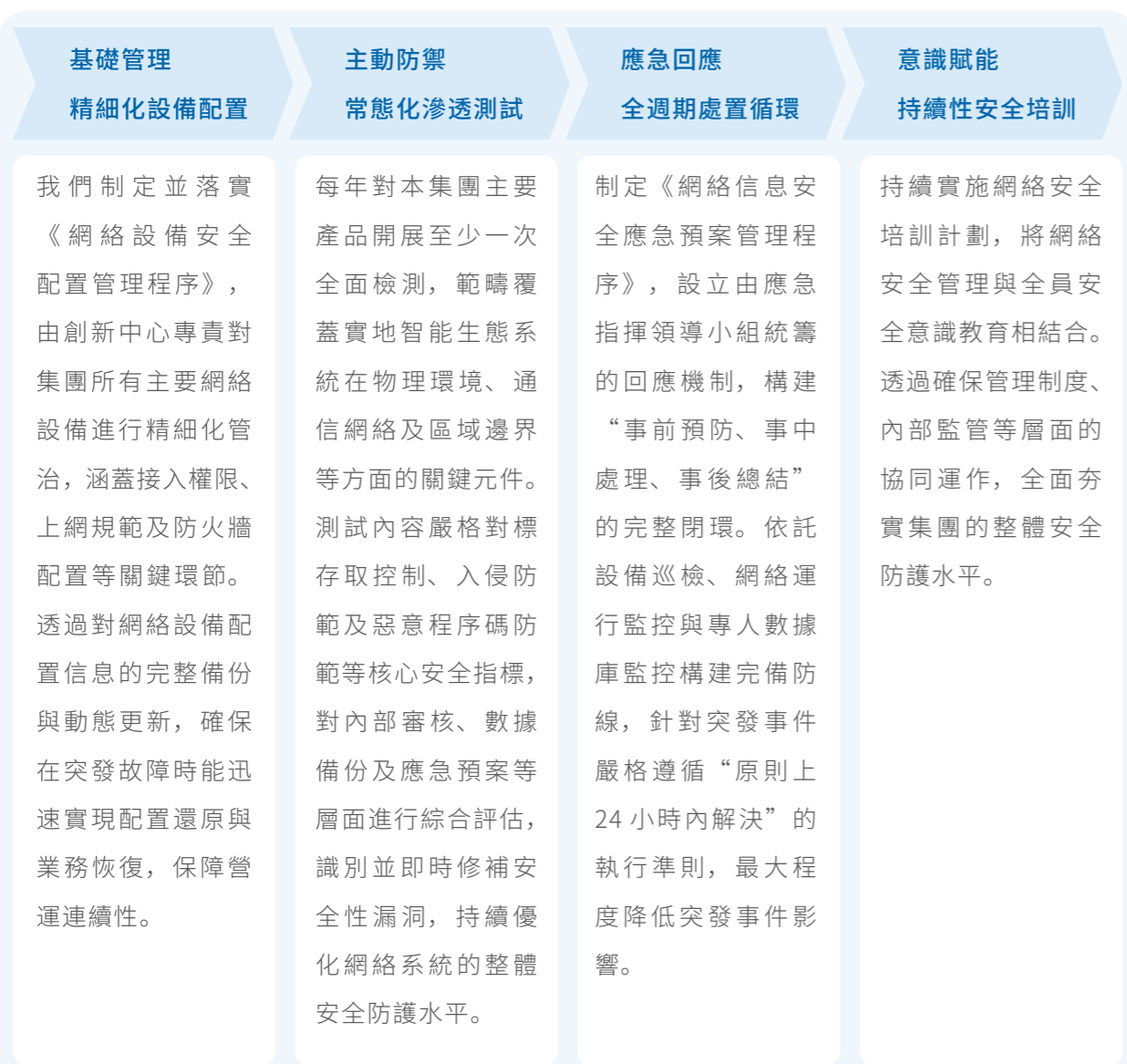
在前置環節填報《信息安全重要崗位一覽表》，針對保密層級及職業道德標準，實施 HR 與用人部門的雙重審核。

入職節點管控

落實全員簽署《員工保密協議》，並開展涵蓋數據分級、系統權限及洩密案例的常態化安全培訓。

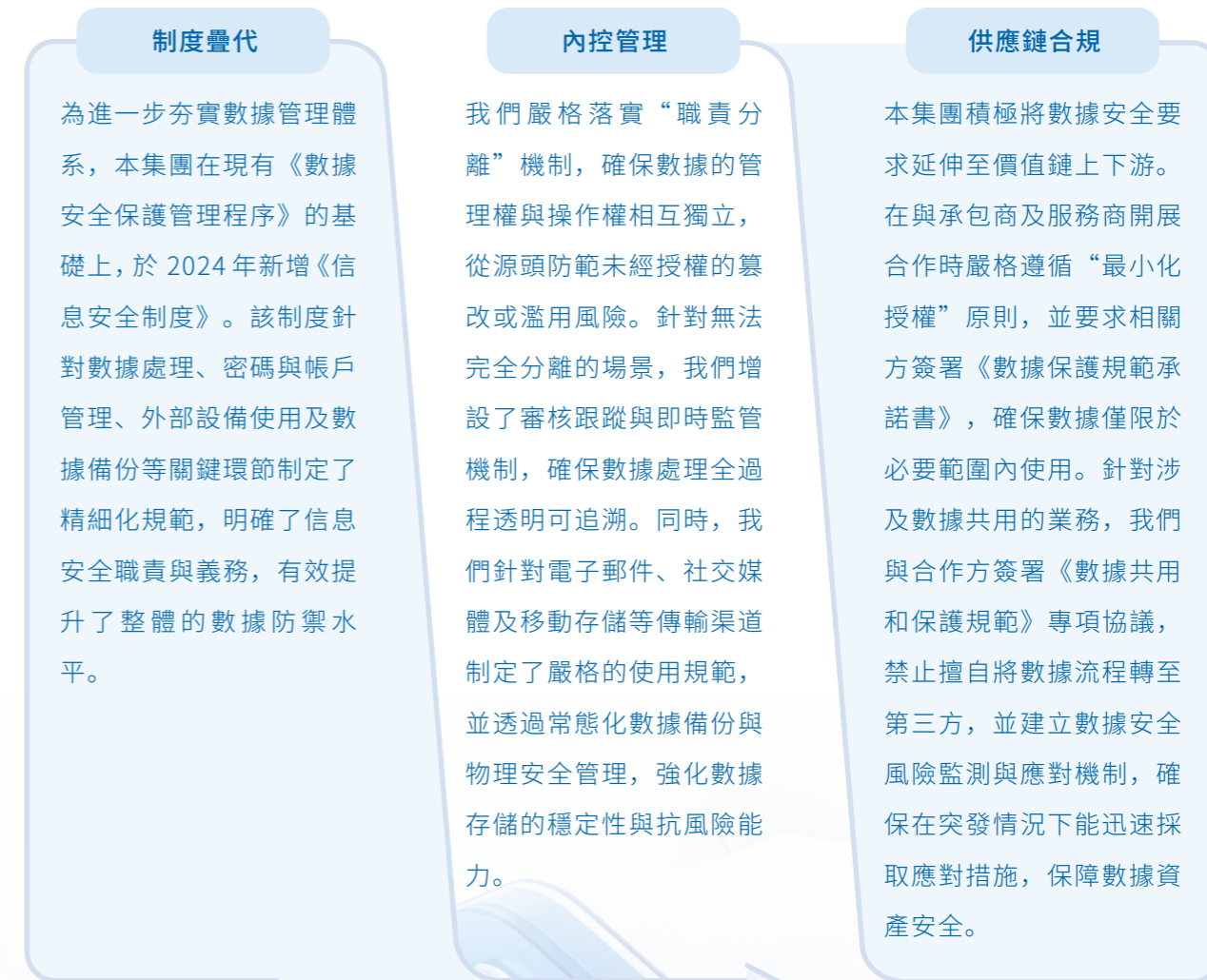
網絡安全

本集團視網絡安全為業務平穩運行的生命線，致力於構建“主動防禦、動態監測、快速回應”的網絡安全管治體系。透過將技術防護與制度建設深度融合，我們持續提升系統的防禦韌性，護航企業在數智化轉型中的營運連續性。



數據安全

本集團致力於完善內部管治規範，確保數據在採集、存儲、處理、傳輸及銷毀的全生命週期中均符合最高標準的安全性與合規性。



隱私安全

本集團始終將隱私保護視為重要責任，嚴格恪守《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”等管治原則，不斷優化隱私管理體系，強化對敏感信息的存取權限管理，確保消費者、合作夥伴及雇員的個人信息在採集、存儲、使用及共用過程中均受到妥善保障。

管理機制

創新中心牽頭管理用戶信息保護工作，定期組織信息安全專項風險評估與專項審計，主動識別並化解潛在的隱私風險隱患，並透過落實《用戶個人信息保護管理程序》，對個人信息的全生命週期實施嚴格的全流程管控。我們構建涵蓋數據獲取控制、數據存儲與存取控制、應急回應與責任追究的管理體系，明確規定突發事件須在3個工作日內上報管理層，並即時採取補救與整改措施，最大程度降低風險影響。

技術賦能

本集團持續優化個人信息保護措施，透過引入國際標準的身份認證技術，提升用戶身份識別的安全性與準確性。針對關鍵認證環節，我們採取“自拍照與活體檢測”雙重驗證模式，確保用戶身份的真实性。此外，為防範非必要的敏感信息披露，我們主動優化識別規則，透過系統提示與人工複核相結合的手段，引導用戶完成合規認證，從源頭減少因操作不當導致的隱私風險。

意識深化

本集團實施分層培訓機制，確保不同崗位人員精準掌握隱私合規要求。所有新雇員及涉及用戶信息的業務人員，均須在正式上崗前接受專項培訓並通過考核，同時簽署保密協議以強化法律約束。針對涉密崗位，本集團制定了更為嚴苛的信息安全要求，並定期開展合規教育與技術培訓，確保隱私管理能力的持續動態優化。

知識產權管理

創新是本集團持續增長的原動力。在恪守《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國專利法》及《中華人民共和國著作權法》等法律法規的基礎上，我們建立了完善的知識產權管理體系，對研發成果及專利技術實施全方位保護。我們不僅尊重他人的智力勞動，更積極將集團的技術累積轉化為法律保護下的無形資產，提升集團在數字化服務領域的核心競爭壁壘。

制度築基

本集團透過制定《知識產權管理程序》，將管理範疇全面覆蓋至專利、商標、電腦軟件著作權及商業秘密等主要領域。制度以清晰的流程為指引，明確規定了知識產權從申請、信息檢索、許可轉讓到糾紛解決的標準化路徑。作為技術驅動型企業，我們特別制定《軟件發展管理程序》，針對自有軟件研發與外包軟件管理實施分類規範，確保研發成果的歸屬權清晰且受法律保護。

職責穿透

集團明確由人事行政部牽頭專責知識產權事務，透過跨部門協調機制，確保各業務單元在成果收集與申報環節高效聯動，保障管理鏈路的流暢性與有效性。

合規升級

2025年，本集團深化“防線前移”策略，針對所有新入職研發人員實施專項合規管理，要求簽署包含知識產權在內的《員工保密協議數據條款》，確保核心技術人才從入職伊始便建立起深厚的合規意識，從源頭規避潛在的法律糾紛。

知識產權管理數據

數據指標	2023	2024	2025
持有商標和文字註冊權數量 (件)	23	21	32
持有功能變數名稱數量 (件)	44	44	41
持有軟件著作權 (件)	85	98	103

注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止

數智賦能 推動永續繁榮

在數字經濟深度重構零售版圖的當下，普樂師始終堅持“科技向善、數據賦能”的理念，將技術創新轉化為推動行業永續發展的內生動力，透過構建全場景、全鏈路的數字化服務矩陣，賦能價值鏈各方實現降本增效與合規管治。2025年，集團持續深耕數智化底座，不僅在營運層面追求卓越質量與安全，更在生態層面致力於構建負責任、透明化的供應鏈體系，與行業夥伴共築智能與永續並行的繁榮生態。



提升服務質量	37
創造智能服務生態	38
負責任供應鏈	41
行業共進	44

提升服務質量

服務質量是本集團立足行業的核心競爭力。我們透過標準化的管理體系與即時反饋機制，努力確保每一個執行觸點均能精準對接客戶需求，以極致的專業度與執行力，為零售品牌創造持續穩定的商業價值。2025 年度，本集團憑藉嚴謹的質量管控，收到了多家重點客戶的表揚信，未接獲任何關於產品或服務的客戶投訴。

1 精益管理

為進一步識別客戶需求，我們建立了定期客戶溝通機制，並設立溝通郵箱 (exe@plscn.com)，構建起透明的客戶表揚與投訴渠道。同時，我們嚴格落實《持續改進控制程序》，涵蓋內外部審核、風險評估、客戶反饋等多個監測渠道，識別可能影響客戶滿意度或引發投訴的因素，之後由體系管理小組組長牽頭組織跨部門研核，制定針對性糾正方案。所有糾正措施須經管理層批准，並在執行後進行驗證，確保問題得到根本性修復。

2 賦能營銷人員

為確保全國服務的一致性與高質量，本集團持續優化《新店 Demo 標準》《促銷管理工作指引》《食品安全與衛生審核指引》，並向營銷人員開展培訓，守住食品安全紅線，協助客戶實現終端店鋪的高效落地與精準促銷。我們持續監督營銷人員服務過程中的實際執行情況並即時改善，確保任何影響消費者滿意度的因素都能在第一線獲得迅速回應與糾正。我們透過每週舉辦業務分享會，實現優秀經驗共用，推動團隊整體服務水平的持續提升。

3 負責任營銷

我們嚴格要求營銷人員秉持誠實守信原則，確保向消費者傳遞準確的產品信息，堅決維護消費者知情權，從而提升消費者對客戶品牌及採購體驗的信心。

4 提供合規穩定服務

針對零工服務中人員流動性大等行業痛點，本集團創新構建“聚合零工”管理機制，成功整合 6 個穩定稅源地 +11 個備選稅源地，有效應對不同區域政策調整帶來的潛在風險，確保了服務費發放與稅務申報的持續性與合規性，最大限度地降低了企業客戶的用工合規風險，確保在任何政策動態調整下，均能為客戶提供穩定、不間斷的高標準服務。

創造智能服務生態

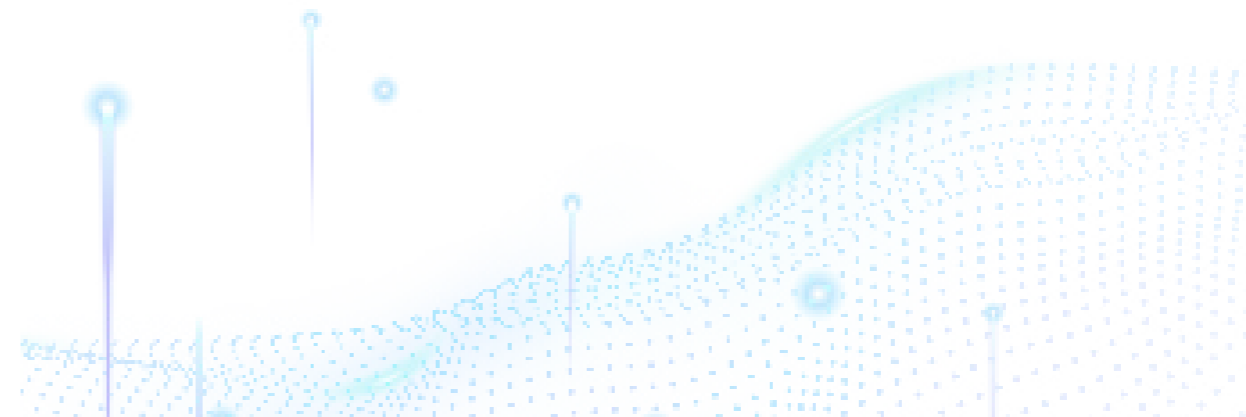
本集團始終將技術創新視為賦能線下零售數字化轉型的核心引擎，致力於將 AI、大數據及雲計算技術深度植入動銷服務的全場景。2025 年，我們持續優化全流程營銷管理體系，成功打造了涵蓋“場景視覺化、作業標準化、協同自動化、管治合規化”的智能服務生態，為客戶提供更具專業度與流暢感的體驗，同時為價值鏈上的夥伴創造更具信任感與歸屬感的合作生態。

案例

升級觸點通點位元管理系統，構築線下零售“數智作戰沙盤”

針對線下零售客戶大賣場空間廣闊、點位分散導致的“管理黑箱”痛點，本集團於 2025 年推動觸點通系統深度升級，創新研發並上線了點位平面圖視覺化管理功能。以門店平面圖為數字底板，我們成功將抽象的點位元數據轉化為直觀的“電子作戰沙盤”，徹底打破了傳統線下管理中信息滯後與資源調配不均的瓶頸，實現了從“事前規劃到事中監控”的全鏈路數智化閉環。

基於這一功能，主管可透過 Pad 端在數字地圖上進行精確的點位預排布，實現線上布點與線下執行的高效對齊。系統更深度對接導購端的執行數據，透過預設演算法將簽到、物資反饋等即時動態自動轉化為地圖上“執行中”“需支持”或“暫離”等視覺化狀態。動態狀態即時映射，使主管能夠穿透式查看任一點位元的執行日誌、排班及試吃數據，實現了從“事後匯總”向“事中精準幹預”的躍遷，定義了線下營運“視覺化指揮”的新標準。當系統自動觸發“需支持”的高亮警告時，主管可基於全域視角快速調度鄰近資源，形成“發現—決策—派單—反饋”的即時線上閉環，確保了試吃服務的質量與賣場環境的井然有序，極大強化了高端零售品牌的服務感知。此外，該系統將所有執行數據與地理位置精確綁定，為客戶未來優化門店動線、熱區分析及提升坪效提供了科學的決策依據，全方位賦能線下零售的精細化經營。



案例 靈工自動結算與發放，以數智合規構築價值共生生態

為積極回應國家關於靈活用工人員報酬支付的相關新政，本集團於 2025 年啟動了跨系統深度集成項目，成功打造出全鏈路自動化靈工結算體系，實現了從客戶充值、項目預算凍結、執行中結算到最終靈工發放的全流程在線化管治，確保每一分錢都可在線追蹤、在線審批、在線支付。系統形成的不可篡改的數字憑證鏈條，為集團構築了堅實的財稅合規防線。內置的自動化合規結算引擎，將複雜的服務費、平台費及稅費計算規則內嵌至系統，在項目執行與結算時自動觸發動態結算，杜絕了傳統人工對賬導致的計算誤差，確保完全符合新政要求。合規之外，透明、專業的財務管控面板極大增強了租戶客戶的合作信心。而對於廣大靈工人員，收入透明與報酬的及時到賬，亦顯著提升了其對平台的歸屬感與信任度。

案例 自研多模態 AI 視覺模型，賦能終端數據價值

品牌商與零售商客戶在線下動銷過程中，非結構化資料占 80% 以上（如照片、小票、標籤），但人工處理效率低、成本高、錯誤率高，導致企業無法即時洞察終端市場的真實狀態。普樂師自研多模態 AI 視覺模型，攻克了商業場景中非結構化數據的實時精準解析難題，成功打通了從現場數據採集到智慧分析的全鏈路，為動銷效率的跨越式提升提供了堅實的數據支撐。

客戶痛點

線下動銷場景中的非結構化數據採集成本高、效率低、錯誤率高，形成數據黑洞。

技術創新

研發多模態 AI 視覺模型，即時準確採集資料並融入現場系統，支撐複雜動銷活動的精確管控。

客戶價值

大幅降低數據採集成本與品質、形成海量動銷數據資產，驅動資源配置優化。

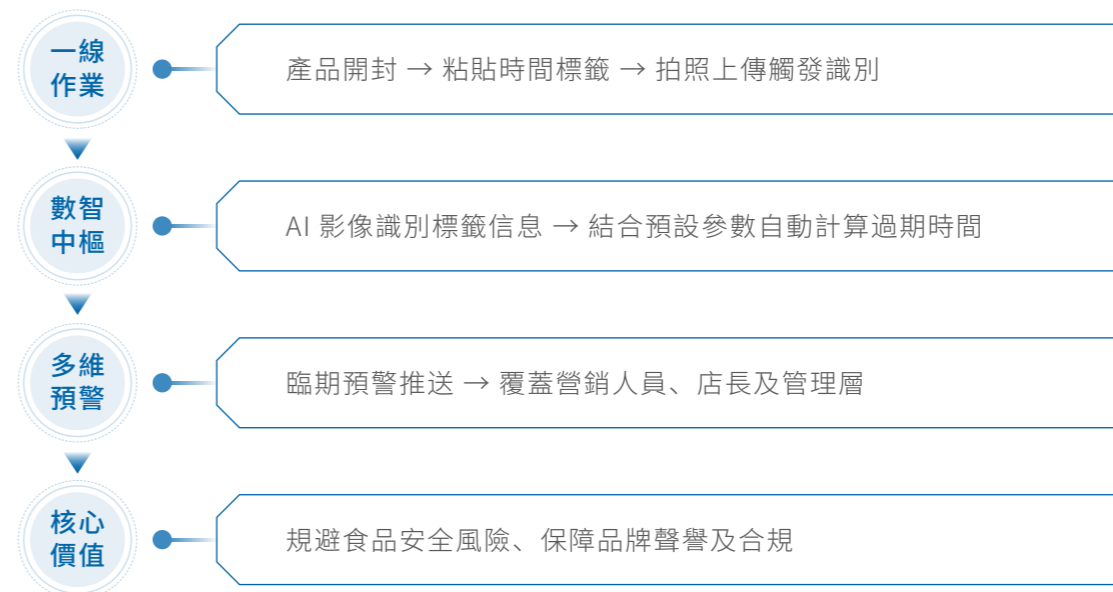


案例 米咖與靈工平台實名互通，賦能全鏈路數智化協同

為進一步提升營運韌性與服務體驗，本集團於 2025 年推動並實現了米咖平台與靈工簽約平台的實名認證深度互通。透過開放介面的深度集成，雙方平台達成實名信息的動態同步與信息互認：當靈工人員在米咖領取或執行任務時，系統將自動觸發簽約提示並無縫跳轉，由後端介面即時傳輸認證數據，免除了重複輸入與重複認證的繁瑣環節，實現了從任務領取、合同簽署到服務費發放的全鏈路數智化閉環。這一極致便捷的簽約路徑顯著提升了零工人員對平台的黏性與服務積極性，展現了普樂師極具專業度的服務生態。

案例 研發試吃品開封管理智慧預警系統，AI 築牢食品安全數字防線

針對零售試吃場景中產品開封時效管控難、食安風險高的痛點，本集團創新研發試吃品開封管理智慧預警系統，透過“小票標識+AI 影像識別+自動化預警”全流程數字化解決方案，為客戶構建起全天候的食品安全防護網。該系統將 AI 技術深度嵌入一線營運：營銷人員於試吃品開封後，即時列印並粘貼含開封時間與品類的專屬標籤，隨後透過拍照上傳觸發系統識別。系統會自動識別標籤信息並精確計算過期值，在產品臨期前向多級管理人員推送即時提醒。該系統亦為客戶構建起標準化的數字管理路徑，在顯著提升食品安全審核效率的同時，有效降低了因合規事故引發的品牌聲譽受損及法律風險。

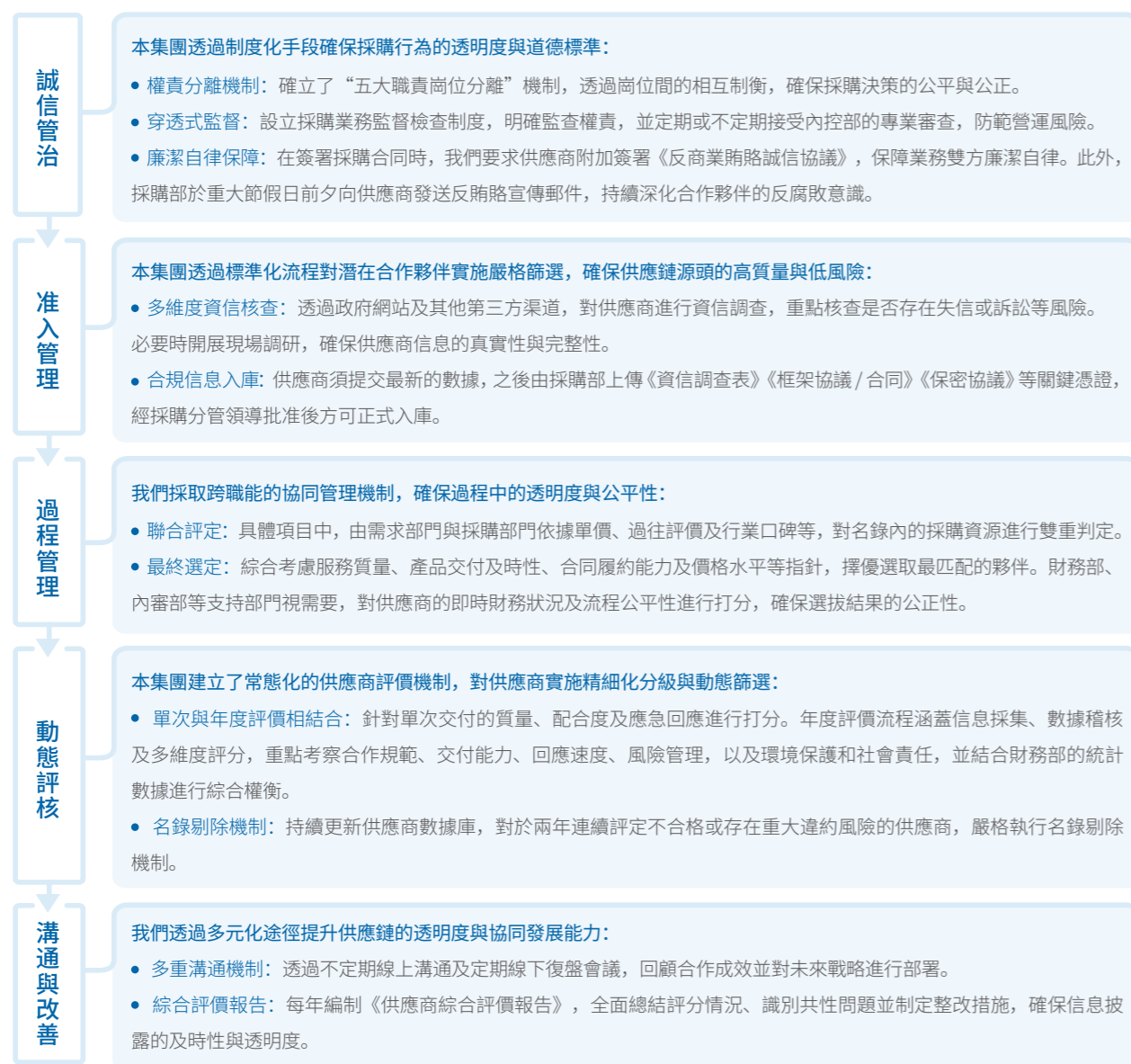


負責任供應鏈

本集團將合規與透明視為供應鏈管理的生命線。透過嚴密的供應鏈 ESG 風險管控，我們全力構建透明、公正且具備韌性的供應體系，護航集團業務的穩定運作與資源優化。

管理機制

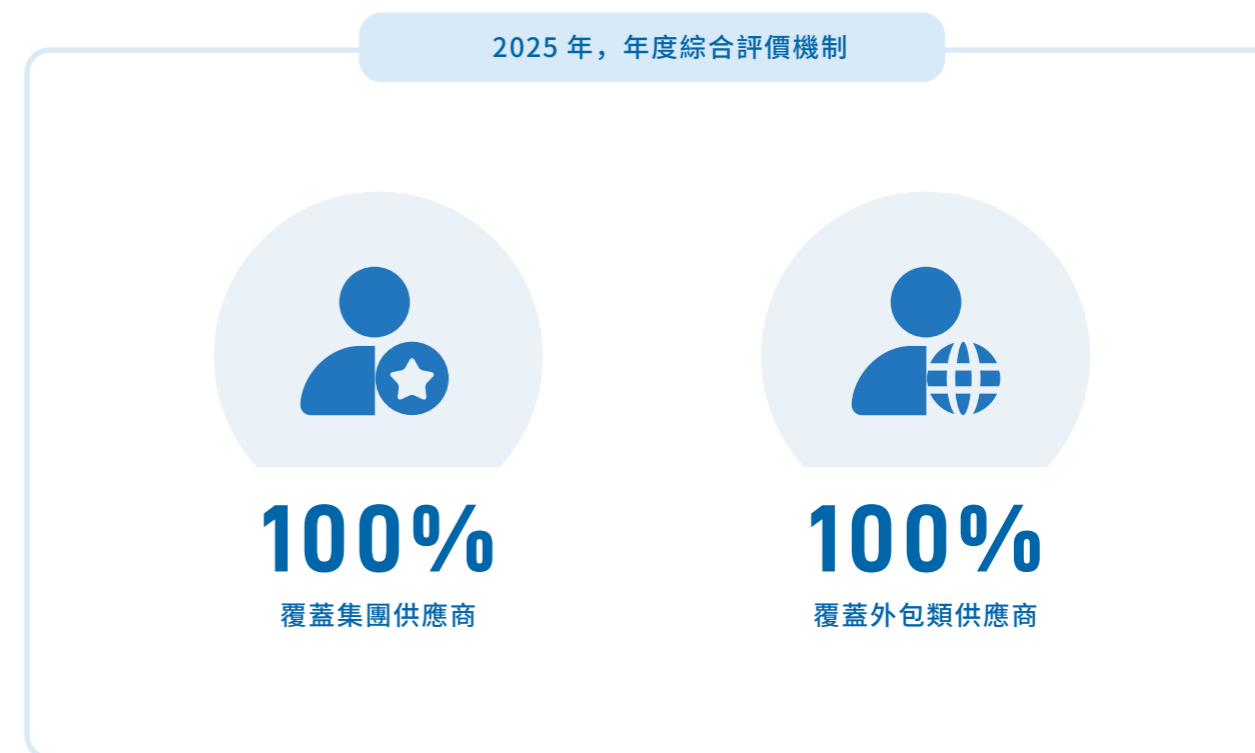
秉持構建高效、透明且具備可持續性的供應鏈管治目標，本集團以《供應商管理制度》為核心指引，落實涵蓋准入、過程管理、評價及溝通的全生命週期管理機制。同時，為確保採購程序的陽光公正，本集團落實並不斷完善《採購管理制度總則》及《物料採購與付款管理制度》等制度指引，建立嚴謹的內部控制體系，從根源杜絕廉潔風險。



供應商管理數據

數據指標	2023	2024	2025	
供應商總數 (家)	2,098	2,691	3,543	
按地區劃分的 供應商數量 (家)	內地	2,050	2,649	3,487
	港澳台及海外	48	42	56
新供應商總數 (家)	437	593	842	

注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止



ESG 風險管控

本集團持續深化供應鏈社會與環境風險管理，將 ESG 理念全面納入供應商全生命週期管理體系。我們不僅關注供應商的商業效能，更透過制度化考核與實地驗證，驅動價值鏈的可持續發展。

優先採購策略

在本集團的供應商入庫考核及年度評價體系中，“社會責任及環境保護”被列為重點評分項。評價指標涵蓋社會責任意識及其實施成效、環境保護意識、環保措施落實情況以及環境污染防控能力。我們實施優先採購策略，在同等條件下優先選擇具備良好社會責任記錄及環保表現的供應商。

“飛行檢查”驗證機制

為確保供應商 ESG 表現的真實性與持續性，本集團建立了嚴謹的“飛行檢查”驗證機制。透過不預告的現場抽查，深入調查供應商的僱傭合規性（涵蓋禁止僱傭童工及強迫勞動）、工時與工資合理性、職業健康與安全保障、消防及工廠環境保護合規性。檢查人員依據實地情況填寫評價表，該結果將作為供應商分級管理及未來續約決策的關鍵依據。

環境風險管控

本集團透過協議約束與定期抽查，督促供應商提升環境管理水平。我們要求所有合作供應商簽署《保護環境協議書》，確保其嚴格遵守所在地環境保護相關法律法規。同時，督促供應商建立定期的環境影響評價與控制制度，推動其持續提升環境管理水平。我們每年對供應商環保工作進行不定期抽查。針對不合格項，供應商須限期整改直至達標；對於整改不力或存在重大環境違規者，本集團保留解除合作關係的權利。

2025 年

- 本集團新增約 400 家供應商簽署反貪腐、社會責任及環保協議，累計簽署相關協議之供應商達 1,061 家。

供應商社會與環境風險管理數據

數據指標	2023	2024	2025
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

行業共進

我們與學術機構、行業協會及合作夥伴共同探討數智商業的未來趨勢，推動零售服務標準的持續完善。透過技術成果的共用與人才的深度交流，我們致力於打破行業發展邊界，助力中國零售生態向更高能級、更具永續性的方向演進。

智庫引領

本集團致力於將實踐經驗轉化為行業共識，為市場提供前瞻性指引。自 2022 年起，集團已連續 4 年攜手頭豹研究院發佈《中國線下動銷數字化白皮書》。透過問卷調研、實地走訪及專家深度訪談等多維分析機制，我們系統性剖析行業現狀、機遇與挑戰，揭示未來動銷數字化的發展趨勢，為零售生態鏈各方提供重要戰略參考。

產研融合

本集團深化與學術機構的戰略協同，構建“人才培養—技術研發—產業應用”的良性循環生態。透過實際需求的輸入，我們推動合作院校的學科體系改革，為其教學水平提升注入實踐動力。在推動產業創新發展的同時，我們亦幫助數字化動銷領域精準培養高層次優秀人才，為行業長遠發展奠定人才基石。集團與大連理工大學共建“AI+ 數字化動銷聯合實驗室”，專注於人工智能在零售領域的底層演算法創新與應用落地。

聚力人才 共築永續職場

本集團深知人才是實現數智化轉型與高質量增長的靈魂。我們將雇員權益保障、激勵機制創新與人才價值實現深度融合，與志同道合的夥伴共建“價值共創、利益共用”的永續職場。2025年，集團持續優化人力資源管治體系，不僅落實嚴謹的合規保障，更透過數智化手段賦能雇員成長，打造有溫度的企業。

人才招聘與權益保障	47
人才發展與培養	54
薪酬激勵	58
暖心關懷	60



人才招聘與權益保障

合規與平等是普樂師人才管理的核心底線。本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》及《中華人民共和國社會保險法》等法律法規，並落實《員工手冊》及《項目人事管理制度》等，構建了全維度的僱傭管理制度體系。我們堅持公平招聘、多元包容的原則，消除各類就業歧視，確保勞動者享有平等的職業發展機會。同時，我們將職業安全與身心健康融入營運體系，透過科學的工時制度與多元化溝通渠道，積極聽取雇員要求，切實維護每一位雇員的合法權益與福祉，築牢企業發展的基石。

公平招聘

本集團已建立涵蓋正式雇員、第三方人員及實習生的全維度招聘用工流程，確保人才選拔的專業性與公平性：

核心制度支撐

透過《人力資源程序》與更新修訂後的《員工手冊》，標準化入職、培訓及日常管理流程，細化僱傭規範，為雇員提供清晰有效的行動指引。



實習生與第三方人員管理

執行《實習生用工管理規定》《第三方人員招募制度》及《項目人事管理制度》，明確實習生錄用條件與轉正要求，並嚴格規範承包商及供應商等第三方人員的招募原則、流程、錄用條件，保障其社保繳納等合法權益。



完善退出機制

依據《解聘賠償金支付標準》，明確解聘賠償金給付流程，確保離職補償合法合規，切實保障相關人員的合法權益。



數據指標	2023	2024	2025
勞動合同簽訂比例 (%)	100	100	100
雇員總數 (人)	232	219	258

按性別劃分			
男性 (人)	85	92	96
女性 (人)	147	127	162
按僱傭類型劃分			
勞動合同制 (人)	232	205	250
其他：勞務派遣、勞務外包等 (人)	0	14	8
按年齡劃分			
51 歲及以上 (人)	9	18	16
41 至 50 歲 (人)	75	74	72
31 至 40 歲 (人)	116	98	113
30 歲及以下 (人)	32	29	57
按地區劃分			
在內地工作的雇員 (人)	228	214	253
在港澳台工作的雇員 (人)	4	5	5
按學歷劃分			
碩士 (人)	9	10	13
本科 (人)	105	90	123
大專 (人)	82	74	80
大專以下 (人)	36	45	42

按雇員職級劃分

基層雇員總數 (人)	168	165	196
中級管理層雇員總數 (人)	58	48	56
其中：女性雇員人數 (人)	29	26	27
高級管理層雇員總數 (人)	6	6	6
其中：女性雇員人數 (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)	97	99	137
實地管理 (人)	12	15	19
研發 (人)	45	27	29
財務 (人)	20	16	20
人力資源 (人)	20	8	5
行政及其他 (人)	24	47	41

注：數據統計範圍為每年度 1 月 1 日至 12 月 31 日

雇員流動率數據 (集團內部人員口徑)

數據指標	2023	2024	2025
離職雇員總數 (人)	39	87	136
雇員流失率 (%)	16	36	36

按性別劃分

男性雇員離職人數 (人)	16	30	45
女性雇員離職人數 (人)	23	57	91

按年齡劃分

51 歲及以上 (人)	0	4	6
41 至 50 歲 (人)	6	17	17
31 至 40 歲 (人)	19	27	51
30 歲及以下 (人)	14	39	62

按地區劃分

在內地工作的雇員離職人數 (人)	39	86	134
在港澳台工作的雇員離職人數 (人)	0	1	2

注 1：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止

注 2：雇員流失率 = 本期雇員流失人數 / (期初雇員人數 + 本期增加雇員人數) * 100%

多元與包容

本集團積極踐行平等就業原則，致力於營造多元、包容的職場環境。報告期內，我們正式頒佈並實施《員工多元化政策》，透過制度化保障，提升集團人才結構的廣度與包容性，進一步釋放組織創新活力：

反歧視政策

制定並嚴格落實《反歧視政策》，嚴禁在招聘與任職條件中設置任何地域、戶籍、性別、婚育情況等歧視性條款，確保勞動者享有平等的就業機會與職業待遇。

同工同酬

嚴格執行男女同工同酬制度，確保女性雇員在勞動報酬及福利待遇方面享有平等權利。

保障殘障人士就業

我們積極承擔社會責任，保障殘障人士的就業權利。截至 2025 年 12 月 31 日，集團體系內共安置殘障人士就業 27 人。

安全與健康

本集團始終將雇員的職業安全與身心健康視為營運管理的重中之重。我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國消防法》及《中華人民共和國職業病防治法》等法律法規，致力於構建“全員參與、全方位覆蓋、全過程受控”的安全管理體系，為雇員築牢堅實的安全防線。

● 預防為先：安全意識與應急素養

本集團透過常態化的教育與演練，持續提升全體雇員的風險防範能力。我們積極落實新雇員入職安全培訓，確保雇員具備必要的風險識別與應急處置能力。在 2025 年修訂的《員工手冊》中，我們明確了工作安全指引提示，覆蓋交通安全、賣場理貨安全等，全力降低不當作業導致安全風險。此外，我們積極參與消防安全培訓及各類應急疏散演練，幫助雇員熟練掌握自救互救技能。

● 全面關懷：健康保障與風險防護

我們關注雇員的長遠健康，不斷優化多層次的健康保障體系。根據不同崗位的職業特性與潛在風險因素，我們持續優化年度健康體檢方案，實現健康問題的“早發現、早預防”。在落實法定社會保險的基礎上，我們為雇員提供額外的商業保險，有效提升雇員防禦意外與疾病風險的能力。

● 精細管理：構築安全舒適的工作環境

集團持續加大安全設施投入，對辦公環境實施精細化動態管理。我們的辦公區域配置齊備的消防設備與急救藥箱，並公示應急預案與緊急聯絡人信息，確保突發狀況下的指揮鏈路清晰高效。我們亦定期對辦公環境進行有害物質檢測，並委託專業機構開展病媒防治與衛生消毒工作，全力打造清潔、衛生且符合人體工程學的安全工作場所。

雇員健康與安全數據（集團內部人員口徑）

數據指標	2023	2024	2025
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雇員人數（人）	0	0	0
職業病風險崗位雇員人數（人）	0	0	0
職業病發生人數（人）	0	0	0

注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止



多元溝通

本集團致力於構建透明、平等且高效的雙向溝通生態，鼓勵雇員積極參與企業治理。透過扁平、即時、全覆蓋的溝通矩陣，我們努力確保雇員心聲獲得及時回應，進而提升組織的決策科學性與雇員歸屬感。

工會與職工代表大會

工會作為管理層與雇員之間的核心紐帶，切實維護雇員合法權益，解決雇員關切的議題。工會堅持民主決策原則，對目標管理及日常營運中的重大議題均召開委員會進行討論，確保決策透明、公正。工會以職工代表大會作為工作重點，鼓勵雇員代表積極提交涉及雇員切身利益的議案，傳遞一線真實心聲。

員工意見信箱

透過設立員工意見信箱，我們鼓勵雇員不受限制地提出各類建議、反饋或對違法違紀行為進行監督舉報。雇員的意見均由人力資源與合規部門及時受理，確保獲得有效跟進與實質性落實。

高管交流活動

集團定期舉行高管交流大會，由高級管理層直接向雇員闡釋公司戰略規劃、分享業務進展及決策邏輯，打破信息孤島，強化全員對企業願景的認同。我們亦定期舉辦“老闆面對面”交流活動，邀請管理層與雇員面對面，深入聽取雇員心聲，進而將基層的合理建議轉化為企業治理的優化動力。

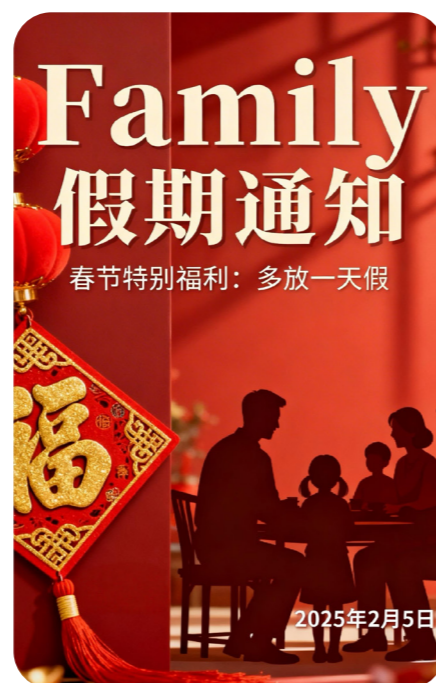
滿意度動態監測

集團定期開展雇員滿意度調查活動，深度瞭解人才的基本需求與職場痛點，將調查結果作為優化集團管理工作與提升組織效能的核心依據。

工時假期

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》等法規要求，堅決杜絕強制勞動，為雇員的合理工作時間與休假期提供制度化保障，確保人才在高效工作的同時獲得充分休息。透過落實集團《考勤管理制度》，我們執行每週五天、每日8小時的標準工作制（兼職或特殊約定除外），並輔以數字化考勤系統落實規範化管理。對於因項目需求產生的必要加班，本集團落實調休制度，並按規定報銷相關交通費用，以尊重並補償雇員的額外勞動付出。

本集團建立了全方位的假期保障體系，雇員依法享有法定節假日、年休假、病假、婚假、喪假、產假、哺乳假及育兒假等各類假期。為感謝人才的長期貢獻，我們對工齡滿5年的雇員實施年休假逐年遞增政策。此外，集團於春節前夕特別設置“雇員福利家庭日”，統一提前1天放假，旨在便利雇員错峰出行與團聚。



春節特別福利海報

人才發展與培養

本集團致力於打造全生命週期的人才賦能體系，將組織目標與雇員職業理想深度綁定。我們開闢了清晰的“五級職位”發展路徑，配合常態化的述職評核機制，確保人才選拔透明且具競爭力。透過內外訓相結合的多層次課程矩陣，特別是針對高潛人才的“青銳培訓”等專項計劃，我們持續強化團隊的數字化素養與管理水平，助力雇員在數智商業浪潮中實現持續增值。

雇員培訓

本集團致力於構建多元化、針對性的學習型組織，透過全方位、多層次的培訓體系，持續驅動雇員職業素養與業務能級的疊代升級，實現人才發展與集團數智化戰略的深度協同。

培訓管治體系

本集團落實動態的人才培育機制，確保培訓資源的高效配置。各職能部門根據崗位勝任力要求、雇員績效表現及業務需求，科學制定《員工年度培訓計劃》，並由人力資源部專責審核與統籌實施。培訓結束後，嚴格執行多維度的培訓評核與反饋機制，評估結果直接掛鉤雇員崗位勝任力評價，確保學習成果轉化為實質的業務貢獻。

多維課程矩陣

本集團構建了“內訓賦能+外訓拓展”的雙驅動體系，全方位覆蓋雇員成長的關鍵維度。內訓講師主要來自企業內部或特邀外部專家，外訓則透過行業公開課、研討會及專項技能提升計劃，引入前瞻性的行業洞察與專業技術。在此基礎上，我們設立了涵蓋雇員通用素養（含職業道德）、信息系統專業技能、特殊工種持證上崗及管理層領導力的四大課程體系，精準賦能不同職級的人才成長。

新入職雇員培訓

為確保新入職雇員快速與企業文化共振並掌握數字化生產力，我們執行《新員工入職應知應會培訓清單》，落實標準化入職引領方案。培訓內容涵蓋公司概況、組織架構及企業文化等，並重點強化信息系統應用培訓，包括內部協作平台、業務管理系統及數據報表工具的深度操作，確保新雇員具備熟練運用數字化工具推動Ze日常工作Ze的能力。同時，透過與導師及同事互動、案例研討、情景模擬及實操演練等方式，我們積極縮短新雇員與真實業務場景之間的距離，為其職涯發展奠定堅實基石。

專業力培養

面對瞬息萬變的數字商業環境，本集團積極探索數字化人才培養模式，提升團隊的數據分析與商業決策能力。我們推行“青銳培訓項目”，面向具備高潛力的雇員，開展系統性的數據思維與商業邏輯強化訓練。項目採用導師輔導與真實案例實操相結合的方式，鼓勵學員在實踐中應用數據分析工具，掌握邏輯推理與策略優化能力，培養具備數據發現力與策略創新力的複合型領軍人才。

僱員培訓數據 (集團內部人員口徑)

數據指標	2025
接受培訓的僱員總人數 (人)	222
按性別劃分	
接受培訓的男性僱員人數 (人)	67
接受培訓的女性僱員人數 (人)	155
按僱員職級劃分	
接受培訓的基層僱員人數 (人)	172
接受培訓的中級管理層僱員人數 (人)	48
接受培訓的高級管理層僱員人數 (人)	2
按僱員類別劃分	
總部及管理層 (人)	2
業務及發展 (人)	130
實地管理 (人)	15
研發 (人)	22
財務 (人)	18
人力資源 (人)	5
行政及其他 (人)	30

僱員培訓時長	
僱員接受培訓的總時長 (小時)	1,332
僱員培訓平均時長 (小時)	6
按性別劃分	
男性僱員接受培訓的總小時數 (小時)	363
女性僱員接受培訓的總小時數 (小時)	969
按僱員職級劃分	
基層僱員接受培訓的總小時數 (小時)	1,050
中級管理層僱員接受培訓的總小時數 (小時)	278
高級管理層僱員接受培訓的總小時數 (小時)	4
按僱員類別劃分	
總部及管理層接受培訓的總小時數 (小時)	4
業務及發展部門接受培訓的總小時數 (小時)	793
實地管理部門接受培訓的總小時數 (小時)	78
研發部門接受培訓的總小時數 (小時)	132
財務部門接受培訓的總小時數 (小時)	112
人力資源部門接受培訓的總小時數 (小時)	33
行政及其他部門接受培訓的總小時數 (小時)	180

注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止

發展路徑

集團已建立專業且科學的人才發展框架，涵蓋從基礎執行到高層管理的完整職級鏈條。我們明確規劃“助理—主管—經理—總監—管理層”的職業進階路徑，並細化各職級內的晉升標準，為雇員提供可預見的成長空間。

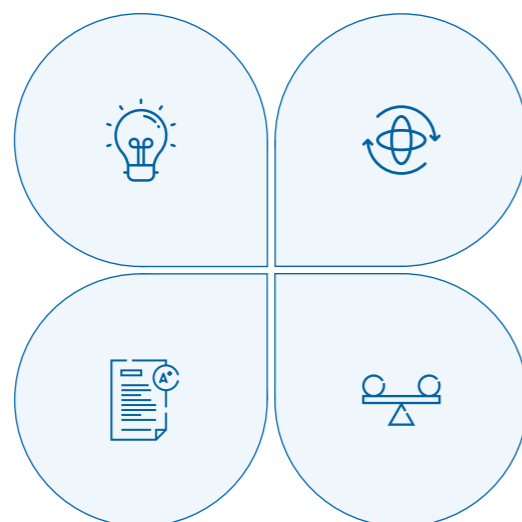
依據《人力資源管理程序》與《員工手冊》，人力資源部統籌標準化的晉升與內部調動流程，確保選拔標準與程序的公正透明。為確保人才選拔的權威性，集團構建了嚴謹的評估機制，將合規意識與專業貢獻納入核心考核維度：

常態化述職體系

集團每年固定舉辦 4 次述職會，全面評審雇員的綜合表現。

分層分級評審

管理層全程參與經理級及以上崗位的述職評審；高級主管級及以下崗位則由部門內部評估，確保各層級人才均享有平等的晉升機會。



多維度評核指標

評估體系涵蓋專業能力、團隊協作、業務貢獻、合規意識四大關鍵範疇，確保人才選拔的全面性。

利益衝突規避

為維護評審的公正性，集團落實嚴格的衝突人員排除規則，包括直系親屬關係、直接利益關聯及近期工作衝突史，從制度層面杜絕不當影響。

薪酬激勵

為了激發組織效能並實現卓越營運，本集團持續優化以激勵為導向的價值分配體系。我們建立起薪酬與經營效益、個人績效、能力能級緊密掛鉤的動態聯動機制，確保人才貢獻得到精準回報。透過實施涵蓋項目獎金及股權獎勵等多維度的激勵矩陣，結合創新的“內部合夥人機制”，我們有效打破了傳統僱傭邊界，鼓勵雇員以創業心態推動業務創新，實現企業利潤與雇員收益的同步增長。

薪酬體系

本集團致力於構建以價值創造為導向的激勵型薪酬管理體系，我們落實《薪酬管理制度》與《績效考核制度》，透過科學、公正的薪酬管理機制，建立起與公司經營效益、個人崗位績效及專業能力深度掛鉤的動態薪酬體系，實現雇員個人價值與公司整體效益的共生共贏。



多維激勵

為構建公平、透明且具備高度激勵性的組織環境，本集團透過多元化的認可與激勵機制，深度激發雇員在業務創新、組織優化及文化建設維度的內生動力。

制度機制

依據本集團《獎懲制度》，我們設立了涵蓋表揚、嘉獎、記功以及警告、記過、處分等6檔階梯式機制，由人力資源部專責監督與管理，旨在精確表彰對公司管理與利益有突出貢獻的雇員，同時嚴肅約束個人不端行為及損害公司利益的行為。對於主動提出建設性管理建議、有效識別並舉報重大風險、或在關鍵時刻維護集團核心利益的雇員，落實專項獎勵。

物質激勵

我們將雇員的個人奮鬥與集團的發展成果深度綁定，提供極具競爭力的物質報酬。透過設立多維度業績激勵措施，包括年度目標獎金、項目獎金、新客戶拓展獎勵等，確保卓越表現獲得即時且合理的回報。同時，我們延續股權激勵計劃，為優秀雇員、董事及高級管理層提供股權持有機會，透過利益共用實現人才的長期吸引與挽留。

精神激勵

除物質激勵外，我們透過榮譽體系建設強化文化傳承：開展年度“優秀雇員”與“優秀團隊”評選，頒發榮譽證書與感謝信，並透過企業宣傳平台展示標杆團隊的先進經驗，促進組織內部的知識流動與正向激勵。

內部合夥人機制

2024年，集團正式推行“內部合夥人機制”，基於集團強大的平台支撐（包括財務、IT、人事、採購及合規體系等），並賦予合夥人在合夥團隊人事任免、業務管理及決策、收益分配等維度的高度自主權，鼓勵人才以創業者姿態探索新商業模式。

案例

卓越服務，表彰賦能

2025年9月，本集團在西安、福州兩地舉辦“卓越服務顧問特訓營”，以“突破，只為更進一步”為主題，表彰百餘名一線雇員的年度卓越表現。活動中，我們頒發卓越服務顧問獎項，並同步開展實戰化培訓，提升雇員溝通等專業能力。此次特訓營不僅是技能進階的平台，更將表彰與賦能深度融合，讓優秀被看見，讓成長有路徑。



暖心關懷

我們倡導工作與生活的和諧共振，將人文關懷落實到每一處營運細節。透過豐富的福利體系、女性權益守護、困難雇員幫扶及各類文化活動，我們努力將集團打造成雇員可信賴、有溫度的大家庭。我們鼓勵雇員保持健康生活、積極參與公益實踐，在提升組織凝聚力的同時，將正向的職場能量傳遞至社會，展現負責任的企業公民形象。

法律支持

發揮集團法務部門的專業優勢，不僅在業務面嚴格把關、提供法律合規支持，更主動面向全體雇員開放法律諮詢，協助解決工作與生活中的法律困惑，保障雇員權益。

困難雇員幫扶

我們高度關注患重病或遭遇突發困境的雇員，建立跟蹤幫扶機制，確保其在困難時期獲得必要的組織支持與資源協助。

守護女性雇員

工會專門設立女工委員會，精準對接女性雇員需求。在孕哺期等特殊階段，集團實施彈性崗位調整，確保其工作環境的安全與舒適。每年婦女節，我們均向女性雇員送上專屬禮物，致敬她們的卓越貢獻。

生日禮遇

集團堅持為每一位雇員共慶生辰，透過精緻的辦公室小儀式或團隊聚餐送上誠摯祝福，確保雇員感受到來自大家庭的溫暖。

節慶活動

圍繞中秋、新年等傳統節日以及集團搬遷等重要節點，集團策劃並推行了一系列趣味與互動並重的文化活動，在歡愉的氛圍中強化跨部門協作精神。

員工俱樂部

本集團“百跑團”跑步俱樂部秉承“RUN FOR NOTHING BUT FUNNY”的活力宗旨，吸引了廣大雇員參與路跑、馬拉松及越野跑等多元體育活動。截至2025年12月31日，俱樂部規模持續擴大，已有31位成員參與活動，將活力從賽場延伸至職場。

自發性公益實踐

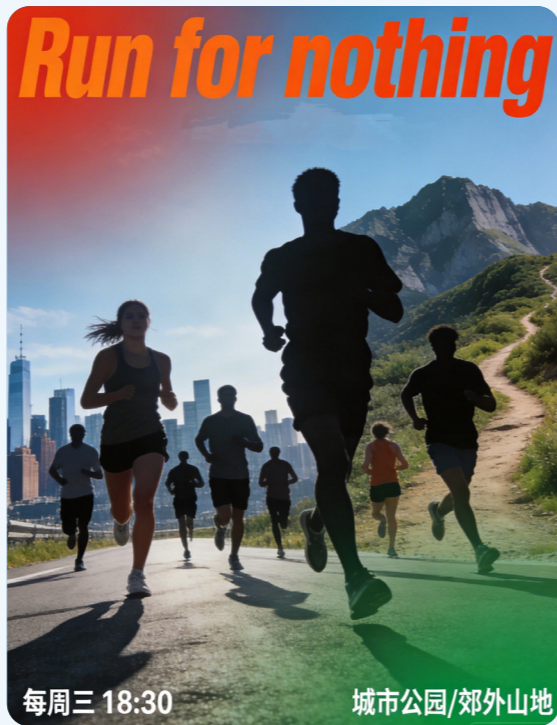
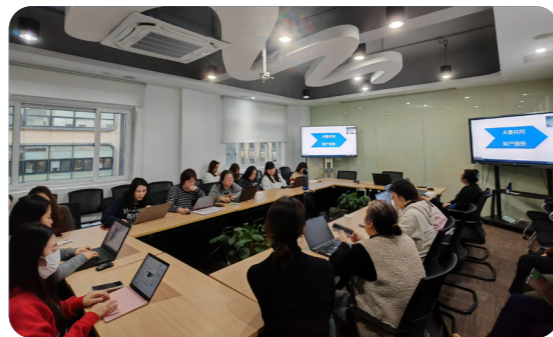
集團雇員積極回饋社區，自發組織並投身於各類社區義工等公益事業，不僅彰顯了集團雇員的社會責任感，更進一步鍛煉了團隊協作能力，為集團樹立了正向、負責任的社會形象。

案例

開展婦女節專項普法賦能，守護“她”權益

本集團一貫秉持平等與包容的用工理念，致力於為女性雇員營造安全、公正且受尊重的工作環境。為慶祝“三八”國際婦女節並進一步強化女性雇員的法律維權意識，本集團於報告期內成功舉辦了女性權益保護專項普法培訓。

培訓活動特邀外部資深律師擔任主講嘉賓，透過“線上+線下”的同步模式，跨越地域限制，實現了對集團各辦公地點女性雇員的廣泛覆蓋。培訓內容緊貼女性雇員在職場及生活中的實際需求，圍繞《婦女權益保障法》等法律法規，深入淺出地講解了女性在職場晉升、薪酬平等、產假待遇等方面的法定權利，提升了女性雇員的自我保護能力與法律素養。



跑步俱樂部



團建活動



年度峰會



喬遷儀式



雇員觀影活動

低碳營運 守護永續家園

本集團積極回應全球氣候行動，將環境保護視為企業永續發展的根基。我們全力落實綠色轉型，透過制度化管理與技術創新，全面優化資源利用效率，致力於在業務增長的同時，最小化營運活動對生態環境的影響，與持份者共築綠色未來。



氣候行動	65
綠色營運	71
環保活動	73

氣候行動

面對日益嚴峻的氣候挑戰，本集團積極行動，建立系統化的氣候風險管理體系。我們透過科學的情景分析評估業務韌性，制定應對策略，確保集團在低碳經濟轉型中具備穩健的適應能力與競爭優勢。

管治

本集團將氣候變化視為組織韌性的挑戰之一，並將其應對機制嵌入集團的 ESG 管治體系中。我們採取董事會戰略監察、職能部門一線落實的管治架構，確保氣候風險管理具備極高的決策效率與執行力。



氣候相關風險與機遇

2025 年，本集團採取“實質性導向”的評估原則，重點識別對集團現金流量、融資渠道及資本成本具有潛在影響的氣候風險與機遇。我們排除對業務營運影響微弱的宏觀氣候因素，確保資源聚焦於核心風險管控與轉型機遇。參考氣候系統自身特性、我國的雙碳目標等，我們將時間跨度定義為：短期：5 年以內，中期：6 - 15 年，長期：15 年以上。

氣候相關風險主要分為轉型風險及物理風險。轉型風險來自全球向氣候適應性強的低碳經濟過渡轉型，包括政策與法律風險、技術、市場、聲譽等風險。物理風險則來自極端天氣事件及全球平均溫度升高，包括急性風險（颱風、洪水）、慢性風險（平均氣溫上升、海平面上升）等風險。

我們分析了不同風險和機遇發生的概率及其在短期、中期及長期時間條件下所產生的影響及其潛在財務影響，並概述了相應的應對措施，具體如下：

氣候相關風險	風險描述	影響時間	對業務模式及價值		應對措施	
			鏈的當前 / 預期影響	潛在財務影響		
物理風險	急性	極端天氣致營運中斷	中期至長期	颱風或強降雨等極端天氣可能導致雇員及營銷人員無法到點作業，威脅雇員安全與健康。	營運中斷導致收入減少；財產損失或資產減值。	建立自然災害防範預案；加強數據中心備份；推行遠端彈性辦公。
	慢性	全球氣候變暖與海平面上升	中期至長期	辦公及服務器散熱能耗上升；水資源短缺增加營運負擔；海平面上升可能需要集團將沿海辦公室往內陸遷移。	能源與營運成本上升；依賴服務器的 SaaS+ 產品運行成本增加。	優化辦公室能效；加強 IT 基礎設施散熱技術升級。
轉型風險	政策與法律	氣候法規與披露要求加強	短期至長期	需應對更嚴格的氣候監管規則，可能影響現有商業模式。	違反合規可能導致企業價值受損；增加法規遵循與數據收集成本。	持續監測國內外政策發展；提升 ESG 數據收集與披露質量。
	聲譽與品牌	低碳轉型滯後導致聲譽受損	中期至長期	若集團未能展現與零售行業同步的減碳雄心，可能在頭部客戶招標中面臨競爭劣勢，並失去客戶信任。	客戶流失；維持聲譽與持份者溝通成本增加。	制定清晰的脫碳路徑；加強與持份者的溝通。

氣候相關機遇	機遇描述	影響時間	對業務模式及		應對措施	
			價值鏈的當前 / 預期影響	潛在財務影響		
機遇	產品與服務	數智化低碳方案需求興起	短期至中期	利用 SaaS+ 工具提高碳效率並降低能耗，滿足客戶需求。	增加產品及服務的業務需求，提升營業收入。	深化技術賦能；擴大綠色發展解決方案的服務範圍。
	市場	碳中和政策引導新市場	短期至中期	政策紅利有利於公司開拓新的市場領域及業務。	獲取新市場機會，實現多樣化商業模式並增加收入。	制定針對性的氣候管理策略；積極進入新零售綠色賽道。
	資源效率	提供低排放 SaaS+/ 營銷服務	短期至長期	透過節能技術與資源回收利用推行綠色營運理念。	提高能源使用效率，降低長期營運成本。	持續推動無紙化辦公與自動化結算；優化資源回收機制。

* 量化財務影響說明

本集團目前未提供有關預期財務影響的量化數據，原因如下：

由於本集團屬輕資產服務業，固定資產較少，極端天氣導致的少量營運中斷已包含在日常營運波動內，無法在財務報表中單獨識別為獨立項目。此外，氣候風險對零售服務外包行業的連鎖財務影響具備高度複雜性，目前的估算量化信息缺乏足夠的參考價值。我們正處於建立氣候數據收集體系的初期階段，現階段暫不具備在無需付出不必要成本的情況下，對未來現金流變動進行精確量化建模的技能與資源。

氣候韌性

本集團使用聯合國政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 的 RCP 8.5 (高排放情景) 與 RCP 2.6 (低碳轉型情景) 進行壓力測試。結果表明，我們的輕資產業務模式展現了較強的氣候韌性。在轉型情景下，集團透過持續疊代 SaaS+ 產品，能有效應對市場對低碳轉型的需求。

然而，我們亦清醒地認識到，外部情景的不確定性變化 (主要源於未來氣候法規對第三方服務行業的具體穿透要求) 將對未來的假設路徑產生深遠影響。本集團將持續審視情景假設條件，確保其具備足夠的靈活性與適應性，以從容應對多種外部情景所帶來的挑戰。

風險管理

本集團將氣候風險識別與評估流程深度融入年度重大風險分析中，透過科學的評估機制，確保氣候相關的風險與機遇能被及時識別、精準評估並有效應對。具體詳情可參閱本報告《ESG 管治架構》《風險管控機制》兩節。

本集團每年定期進行重大風險分析，透過以下維度對氣候議題進行全方位的掃描與評估：



指標與目標

為衡量及管理氣候行動，我們制定了以下目標：



本集團依據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準》（2004年）計算我們的溫室氣體排放指標。

計算方法、數據來源等詳情請見下表：

指標	定義	計算方法	採用原因	活動數據 (AD) 來源	排放因子 (EF)
範圍 1	由普樂師集團控制或擁有的公務車的燃料總消耗量相關排放	公式： $E_{\text{移動燃燒-汽油}} = AD \times EF$	公司及地區無既有的方法學，故採用國際通用的計算方法。	明確記錄燃料消耗量的油卡對帳單數據匯總（升）	依據《陸上交通運輸企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》（發改辦氣候〔2015〕1782號）及《省級溫室氣體清單編制指南》，為： 2.27 kg CO ₂ /L
範圍 2：基於位置的溫室氣體排放	電力消耗所產生的總排放	公式： $E_{\text{外購電力}} = AD \times EF$	來自公認的可靠來源（中國發改委），並適用於相關的電量排放計算。	普樂師集團及重點子公司各辦公地點的外購電力數據，依據電網提供的電費發票電量（kWh）	生態環境部、國家統計局於2025年12月31日發佈的《2023年電力二氧化碳排放因子》，其中，上海：0.5737 kgCO ₂ /kWh、廣東：0.4419 kgCO ₂ /kWh、江蘇：0.5827 kgCO ₂ /kWh、四川：0.1564 kgCO ₂ /kWh、遼寧：0.4878kgCO ₂ /kWh。
範圍 3	外購自來水及紙張使用所產生的總排放	公式： $E_{\text{自來水}} = AD \times EF$ $E_{\text{紙}} = AD \times EF$	公司及地區無既有的方法學，故採用國際通用的計算方法。	普樂師集團及重點子公司各辦公地點消耗的自來水及紙張數據匯總	依據《中國產品全生命週期溫室氣體排放係數庫》，自來水及紙的排放因子分別為0.000213 tCO ₂ e/t 及 3.8 kgCO ₂ e/包。

注：基於現有數據可得性及成本效益考量，當前範圍3排放僅包括“外購自來水”和“紙張使用”兩個類別。我們未來將視資源投入、數據系統完善程度及持份者期望，逐步擴展範圍3的覆蓋範圍。

2025年，本集團的溫室氣體排放指標數據如下：

數據指標	2025
範圍 1 直接排放	10 噸二氧化碳當量
範圍 2 間接能源排放（基於位置）	128 噸二氧化碳當量
範圍 3 間接排放	2 噸二氧化碳當量
基於位置的溫室氣體排放總量	140 噸二氧化碳當量

在持續完善氣候治理體系的過程中，本集團始終秉持務實、透明的原則。考慮到集團目前的營運規模及發展階段，我們在本報告期內尚未在投資決策中應用內部碳定價機制，亦未將氣候相關因素納入董事及高級管理層的薪酬政策。

現階段，集團的工作重心在於落實環境數據的基礎管理，並於本年度實現了首次披露溫室氣體排放指標的重要里程碑。我們相信，準確的數據核算是建立科學激勵機制與定價工具的前奏。展望未來，隨著集團氣候管理經驗的累積，我們將適時評估將氣候表現與激勵機制掛鉤的可行性，並探索內部碳定價在支持長期策略決策中的應用，以進一步深化綠色營運轉型，確保管理架構與集團的永續發展目標保持一致。



綠色營運

本集團秉持精細化、數智化的營運理念，透過技術升級與流程優化，在辦公與業務執行過程中全方位踐行節能降耗。我們致力於打造低碳辦公環境，推動綠色供應鏈協作，實現資源效能的最大化。

排放物管理

由於本集團業務性質不涉及直接排放空氣污染物，我們的日常排放管理主要聚焦於減少電力消耗產生的間接溫室氣體（範圍二）排放，以及公務車輛產生的直接溫室氣體（範圍一）排放：

照明與電器系統升級

2025年，我們升級了照明與電器系統，目前，辦公區域已全面採用發光二極體（LED）高效照明光源，顯著降低照明能效。同時，我們對各類插座導入了ABS智能晶片技術進行智能化控制，減少設備待機產生的能源浪費。

空調能效革命

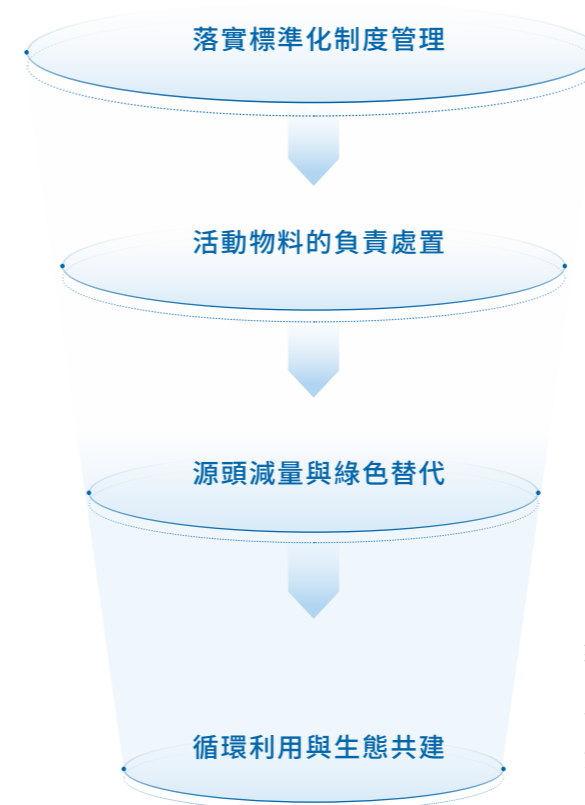
集團推動空調設備由三級能效全面升級為一級變頻節能空調，並結合手動遮陽簾的輔助調節，有效降低夏季製冷負荷。透過時間控制技術與精確的溫度監管（嚴格規定室內溫度設定於25°C），我們實現了辦公耗能的精準減排。

清潔能源與低碳出行

我們持續推進集團公務車輛“油改電”戰略，透過增加純電動車的 usage 比例，減少燃油帶來的直接溫室氣體排放。

廢棄物管理

本集團嚴格遵守相關環境法律法規，將廢棄物管理視為綠色營運的核心環節。我們在經營過程中產生的主要污染物為無害廢棄物，包括辦公室用紙及線下展銷活動中產生的材料，具體的管理措施如下：



報告期內，集團正式新增《廢棄物管理制度》，明確了各業務部門在廢棄物分類、收集及處置過程中的職責，確保所有廢棄物均得到合規且環境友好的處理。

針對銷售及營銷活動產生的廢棄物，我們在活動結束後嚴格按照客戶指示或既定的環保方案進行處置，最大限度降低廢棄物對環境的影響。

我們致力於減少不必要的物料消耗，例如將傳統紙質優惠券全面升級為電子折扣券，並在辦公室默認採用雙面打印政策。同時，我們積極推進電子合同簽署，落實無紙化營運，將節能降耗貫穿日常業務。

集團盡可能回收並重複利用活動材料以減少資源浪費。此外，我們優先選用環保活動材料，並積極鼓勵供應商減少包裝材料使用，與合作夥伴共同打造低碳、循環的綠色合作生態。

水資源管理

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。我們積極落實精細化的用水管理，透過張貼節水提示、加強用水設備的維護與管理，培養僱員節水意識，提高水資源利用效率。

環保活動

環保理念的踐行不僅限於辦公場所，本集團積極開展多元化的環保意識教育與社會公益活動。我們鼓勵僱員參與低碳出行及綠色生活實踐，將可持續發展價值觀延伸至社會大眾，共同推動綠色生活方式的普及。

環保意識倡導

集團構建了多維度的內部溝通矩陣，利用郵件提醒、內部倡導會及辦公區環保海報，確保環境守護信息精準觸達，引導僱員養成關閉閒置設備、減少一次性用品使用及紙張浪費等良好習慣。



在全國低碳日等關鍵時點，集團發起綠色出行倡議，鼓勵僱員優先選擇公共交通或單車通勤，並結合夜跑等健康文化活動，將低碳理念轉化為可感知的健康生活方式。

綠色行為轉型



附錄：

《環境、社會及管治報告守則》索引表

關鍵績效指標	披露規定	章節／備註
B 部分：強制披露規定		
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管； (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	董事會聲明
匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用下列匯報原則： 重要性：環境、社會及管治報告應披露：(i) 識別重要環境、社會及管治因素的過程及選擇這些因素的準則；(ii) 如發行人已進行持份者參與，已識別的重要持份者的描述及發行人持份者參與的過程及結果。 量化：有關匯報排放量／能源耗用（如適用）所用的標準、方法、假設及／或計算工具的資料，以及所使用的轉換因素的來源應予披露。 一致性：發行人應在環境、社會及管治報告中披露統計方法或關鍵績效指標的變更（如有）或任何其他影響有意義比較的相關因素。	關於本報告
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	關於本報告
A. 環境		
層面 A1：排放物		
一般披露	一般披露 有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢物的產生等的： (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。	氣候行動 綠色營運
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據。	氣候行動 綠色營運
KPI A1.3	所產生有害廢物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	不適用 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
KPI A1.4	所產生無害廢物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	氣候行動 綠色營運
KPI 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。	氣候行動

關鍵績效指標	披露規定	章節／備註
KPI A1.6	描述處理有害及無害廢物的方法，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。	氣候行動 綠色營運
層面 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。	綠色營運
KPI A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）推動環保－資源使用總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	氣候行動
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	氣候行動 綠色營運
KPI 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。	氣候行動
KPI 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。	綠色營運
KPI A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	不適用 本集團業務不涉及包裝材料，因此該指標不作披露
層面 A3：環境及天然資源		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	氣候行動 綠色營運
KPI 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。	氣候行動 綠色營運
B. 社會		
僱傭及勞工常規		
層面 B1：僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、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。	人才招聘與權益保障 薪酬激勵
KPI B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	人才招聘與權益保障
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	人才招聘與權益保障
層面 B2：健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱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。	人才招聘與權益保障
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	人才招聘與權益保障

關鍵績效指標	披露規定	章節／備註
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。	人才招聘與權益保障
KPI 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。	人才招聘與權益保障
層面 B3：發展及培訓		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	人才發展與培養
KPI B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	人才發展與培養
KPI B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	人才發展與培養
層面 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。	人才招聘與權益保障
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	人才招聘與權益保障
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	人才招聘與權益保障
營運慣例		
層面 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。	負責任供應鏈
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。	負責任供應鏈
KPI 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
KPI 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
KPI 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
層面 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。	提升服務質量 信息安全與隱私保護
KPI 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。	不適用 本集團業務不涉及產品運送與回收，因此該指標不作披露
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	提升服務質量
KPI 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


關鍵績效指標	披露規定	章節／備註
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	不適用 本集團業務不涉及質量檢定及產品回收，因此該指標不作披露
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	信息安全與隱私保護
層面 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。	反貪污與商業道德
KPI B7.1	發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	反貪污與商業道德
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	反貪污與商業道德
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	反貪污與商業道德
社區		
層面 B8：社區投資		
一般披露	有關以社區參與來了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。	暖心關懷
KPI 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）。	暖心關懷
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	暖心關懷
D 部分：氣候相關披露		
管治	負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構（可包括董事會、委員會或其他同等治理機構）或個人。 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色。	氣候行動
策略	氣候相關風險和機遇 業務模式和價值鏈 策略和決策 財務狀況、財務表現及現金流量 氣候韌性	氣候行動

關鍵績效指標	披露規定	章節／備註
風險管理	發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策。	氣候行動
	發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程（包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資訊）。	
	氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。	
指標及目標	溫室氣體排放	氣候行動
	氣候相關轉型風險	
	氣候相關物理風險	
	氣候相關機遇	
	資本運用	
	內部碳定價	
薪酬	行業指標	
行業指標		
	氣候相關目標	



普樂師集團控股有限公司

 地址:上海市普陀區禮泉路 689 弄 80 號高尚領域 T2 辦公樓

 電話:021-60321928

 電子郵箱:ir@plscn.com