



纸张认证:
本报告采用环保纸张印刷
Paper verification:
This report uses environmentally paper



股票简称: 普蕊斯 股票代码: 301257

2025

环境、社会和公司治理 (ESG) 报告 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

普蕊斯(上海)医药科技开发股份有限公司



☎ 投资者热线: 021-60755800
✉ 邮箱: IR@smo-clinplus.com
📍 公司地址: 上海市黄浦区广东路500号世界贸易大厦23层

目录

关于本报告	02
管理者致辞	04
普蕊斯印象	06
公司简介	06
数说 2025 年	07
品牌文化	11
荣誉时刻	12
ESG 关键绩效	88
名词释义	93
指标索引	94
读者反馈	101



01 ESG 管理 关注运营风险与机遇

- 可持续发展战略 18
- 可持续发展架构与管理机制 18
- 利益相关方管理 20
- 重要性议题识别与评估 22
- ESG 内部倡导 23



02 规范治理 夯实稳健经营根基

- 治理体系与实践 26
- 投资者权益保护 31
- 信息安全保护 33

03 质量创新 铸就市场竞争护城河

- 夯实服务质量 40
- 负责任营销与服务 42
- 打造创新竞争力 45
- 受试者保护 49
- 打造可持续供应链 52

04 关爱员工 共创和谐社会氛围

- 员工关爱与权益保护 56
- 社会贡献 72



05 绿色环保 助力国家低碳发展

- 应对气候变化 80
- 环境合规管理 84
- 能源高效利用 86



关于本报告

本报告是普蕊斯（上海）医药科技开发股份有限公司（以下简称“普蕊斯”或者“公司”或者“我们”）编制并发布的第三份年度环境、社会和公司治理（ESG）报告，对普蕊斯 2025 年度在环境、社会和公司治理等方面的实践与发展情况进行系统化总结与披露，以响应股东、投资者及其他利益相关方对公司在可持续发展方面所做努力的关切。

编制依据

本报告参考全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》和《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制（2026 年修订）》编制。

在遵循中国现行监管要求的基础上，本报告亦参考国际可持续准则理事会（ISSB）发布的行业基础披露框架，结合公司业务性质，选取并对照适用于专业与商业服务行业的 SASB《Professional & Commercial Services (SV PS)》行业标准开展相关信息披露。公司围绕数据安全、职业道德、人力资本管理等具有行业实质重要性的议题，对相关管理机制与关键绩效指标进行系统梳理，并在报告中予以对应呈现。相关披露以公司已建立并实际运行的制度、流程和绩效表现为基础，未作超出现有管理安排的额外承诺。本报告所披露内容旨在提升信息的可比性和透明度，供投资者及其他利益相关方参考。

报告范围

时间范围：本报告为年度报告，涵盖 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（以下简称“报告期”），部分内容出于考虑业务 / 项目连续性或重大影响的因素，会向前追溯或向后延伸。报告涉及的组织范围与公司年度财务报告合并报表范围保持一致。

数据说明

本报告披露的所有数据均来自公司的公开文件、内部文件和相关统计数据。如无特别说明，度量衡均为公制，货币单位均为人民币元。

报告审议

本报告经公司战略与可持续发展委员会确认后，于 2026 年 4 月 27 日经公司第四届董事会第二次会议审议通过。

报告发布

本报告以电子版形式发布，读者可在巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）或者公司官网（<http://www.smo-clinplus.com>）下载查阅。

读者对本报告的内容如有疑问或建议，或希望了解其他相关信息，请通过下列方式与我们联系：

投资者热线：021-60755800

邮箱：IR@smo-clinplus.com

公司地址：上海市黄浦区广东路 500 号世界贸易大厦 23 层

管理者致辞

赖春宝
董事长



杨宏伟
总经理



2025 年，是普蕊斯在变革中开拓、在深耕中突破的一年。面对复杂多变的外部环境，我们始终坚持以可持续发展理念融入企业运营的各个环节，以责任引领方向，以行动践行使命。我们秉持“创新中国临床试验解决之道，助力新药更快惠及患者”的企业愿景，持续推动业务流程的数智化重构，深化 ESG 治理与实践，力求在推动行业前行与履行社会责任之间，探索出更富韧性、更具担当的发展路径。

以专业之力 守护生命之托



我们深知，临床试验不仅是科学探索的过程，更是对患者生命的庄重承诺。作为一家大数据驱动型临床研究服务商，普蕊斯始终以专业、高效、可靠的解决方案，缩短创新药与患者之间的距离。2025 年，我们持续助力多款国内外具有代表性的创新药获批上市，以扎实的项目成果践行“助力新药更快惠及患者”的核心使命，构筑品牌信任的护城河。每一份成绩的背后，是全体员工对“敬畏心、荣誉感、责任心”的坚守。

在社会责任方面，普蕊斯立足生物医药行业，持续关注医疗可及性、教育公益与乡村振兴等社会议题，推动公益项目与企业专业能力深度融合。依托“蕊之家”患者健康科普平台，我们深入开展患者教育与公众健康传播，打破信息壁垒与刻板印象，助力构建更具包容性与公平性的医疗健康生态。

以数智为翼 赋能临床研究新范式



技术的价值，在于回应真实需求，解决行业痛点，重塑服务价值。普蕊斯以科技创新为核心引擎，推动人工智能与临床研究的深度融合，持续探索数智化手段在临床试验全流程中的应用潜力。公司自主研发的“蕊星临床试验文本生成算法”通过国家网信办备案，推动临床研究从“人工依赖”向“系统赋能”的关键跨越，精准解决了临床研究中信息处理繁琐、耗时久、易出错等行业痛点。同时，确保数据流转全程可追溯、安全合规，系统性地优化临床试验各环节的协同效率。在合规与伦理的框架下，我们坚持以技术提效临床试验、以创新回应药研需求。

以人才为本 共建责任生态



行业的发展，离不开人才的支撑，更离不开责任的引领。普蕊斯始终坚守“以人为本”的核心准则，为员工提供多元化的福利关怀，致力于为员工营造平等、包容、开放、有活力的工作环境，重视人才培养赋能员工成长。依托“普蕊斯成长中心”数字化平台，为员工及合作伙伴提供高效、便捷的专业培训支持，积极参与产学研深度融合、行业自律建设与专业价值共享，持续推动临床研究服务行业的规范化与能力跃升。

践行绿色 共筑低碳未来



我们重视企业运营与生态环境的协调发展，坚定走绿色低碳发展之路。2025 年，公司正式加入科学碳目标倡议（SBTi），并积极参与 CDP 气候变化问卷披露，获得 B 级（管理等级）评级，标志着我们在气候治理与信息披露方面取得阶段性进展。我们持续系统开展绿色办公实践，推动绿色理念在日常运营中的落地，持续降低运营活动对环境的影响，共同守护地球家园。

2025 年，普蕊斯的 ESG 实践再次收获外界的持续关注与高度认可。Wind ESG 获评 A 级，入选中国上市公司协会“上市公司可持续发展优秀实践案例”、聚董秘上市公司评选“百佳 ESG 公司”榜单。这些荣誉既是对过往努力的肯定，更激励我们以更高标准推进可持续发展。

未来，普蕊斯将继续聚焦生物医药产业高质量发展，以技术创新驱动服务升级，以专业能力助力研发加速，期待与各方伙伴携手，以更开放的心态、更务实的行动，持续践行 ESG 发展理念，成为惠及全球患者的坚实桥梁。

普蕊斯·印象

公司简介

普蕊斯（上海）医药科技开发股份有限公司（301257.SZ）是一家大数据驱动型临床研究服务商，自 2013 年成立以来，始终专注于向国内外制药公司、医疗器械公司及部分健康相关产品的临床研究开发提供高效、合规的外包服务。普蕊斯秉持“以患者为中心”的理念，通过专业的项目管理能力和高标准的质量管理体系，助力申办方高效快速地推进临床试验的落地和执行，让创新药及疗法更快更好惠及患者。公司始终重视加速数字化与智能化升级，自主研发的“蕊星临床试验文本生成算法”已通过国家备案，持续以技术创新赋能临床试验的效率与质量提升，赋能临床研究。

数说 2025 年

概述 | 以创新为帆，行稳致远

置身于复杂多变的行业环境，普蕊斯始终以创新为航标、以专业为基石，在挑战与机遇并存的市场浪潮中保持战略定力。报告期内，公司聚焦数智化升级、质量管控与专业人才建设三大方向，稳步推进各项经营工作，在夯实临床研究服务能力的同时，持续提升公司可持续发展韧性。

稳健成长



报告期内，普蕊斯保持稳健经营态势，在复杂行业环境下展现出较强的经营韧性及修复能力。

2025 年

公司实现营业收入 **8.43** 亿元，同比增长 **4.82%**；

净利润 **1.10** 亿元，同比增长 **3.01%**；

新签不含税合同金额 **11.32** 亿元，同比增长 **13.20%**。

公司高度重视股东回报，自上市以来坚持实施积极、稳定的现金分红政策，与股东共享企业的发展成果，并通过稳健的财务管理保持健康的资本结构，聚焦业务拓展，夯实可持续发展基础。

创新赋能

普蕊斯始终将创新作为驱动前行的关键要素，持续推进服务模式和管理方式升级，致力于打造国内领先的大数据驱动型创新临床研究服务商。

公司以数智化平台为核心支撑，为行业客户提供 FSP 服务、核查协助、SSU 服务、第三方质控与稽查、临床试验执行、CRO 服务、策略建模及患者招募等综合解决方案。

公司基于“蕊星临床试验文本生成算法”搭建的蕊星智能管理系统，集成问答机器人、患者招募、隐私脱敏、医学文件辅助生成、临床试验质控、e-TMF 自动分类和质检等核心功能，能根据用户输入高效生成临床试验相关文本。这一技术突破精准解决了临床研究中信息处理繁琐、耗时久、易出错等行业痛点，从核心环节推动临床试验项目高质高效开展，同时契合《医药工业数智化转型实施方案（2025—2030 年）》中建立智能临床研究协同、满足医药研发生产全流程数据收集和质量追溯的要求，加速项目推进与新药落地，为客户构建核心竞争力。

同时，公司自主研发的“一种不良事件等级判定方法、电子设备和存储介质”与“基于数据库的多中心协同执行项目质量监控系统”获得国家发明专利授权，进一步夯实了在临床试验质量管理与执行领域的技术基础。

公司持续优化业务服务网络的结构与效能



4,400+ 个
公司累计参与临床试验项目

2,650 个
在执行项目数

4,372 人
员工人数

4,200 人
其中业务人员超过

截至 2025 年末

960+ 家
累计服务临床试验机构

1,300+ 家
可覆盖临床试验机构数量

200+ 个城市
服务范围覆盖全国

引领专业实践

普蕊斯积极参与行业规则与标准建设。公司高级管理人员基于多年临床研究管理实践，参与起草和制定多项行业共识与团体标准，包括多地 CRC 管理与能力评估相关规范与共识文件，为推动临床研究规范化和专业化发展贡献实践经验。

同时，公司持续营造专业学习氛围，通过“普蕊斯成长中心”为员工及合作伙伴提供系统化、数字化培训支持：

24,000+ 个
内部培训系统视频

113 余小时
员工人均培训时长

279 小时
新员工培训时长

60 余场
临床试验机构专业培训

25,000+ 人次
对外培训覆盖



精益执行

依托在多疾病领域的深厚积累和丰富项目经验，普蕊斯持续为创新药研发提供高质量执行支持



报告期内，公司助力多款具有里程碑意义的创新药成功上市，包括：

- 1 全球首创的 PD-1/VEGF 双特异性抗体新药
- 2 全球首款获批上市的 EGFR/c-MET 双抗
- 3 全球首个且目前唯一基于 ABL 肉豆蔻酰口袋 (STAMP) 创新机制的靶向药物
- 4 中国首个获批上市的血友病 AAV 基因治疗药物
- 5 中国首个且目前唯一获批用于治疗成人肥胖患者的中度至重度阻塞性睡眠呼吸暂停 (OSA) 的处方药
- 6 中国首个治疗活动性克罗恩病的白介素 23 抑制剂
- 7 中国首个且目前唯一获批上市的国产 IL-12/IL-23 “双靶向”单克隆抗体新药
- 8 中国首个且目前唯一获批的靶向 PSMA 的放射配体疗法药物
- 9 中国首个获批的 EGFR 靶向抗体偶联药物
- 10 中国首个获批治疗成人血液透析患者 CKD-aP 的高选择性外周 κ 阿片受体激动剂



公司近五年累计收到感谢信 60,000 余封，涵盖申办方、患者、研究者及研究机构等多方主体，体现了市场和行业对公司服务质量的持续认可。

感谢信

60,000 封+

优质服务

公司持续深化患者服务实践，长期致力于提升医疗信息可及性与公众健康认知水平。

报告期内，患者服务品牌“蕊之家”进一步丰富疾病科普形式与内容，向公众普及临床试验相关知识与健康管理理念：

	208 条 发布科普视频	648 篇 发布科普推文
---	------------------------	------------------------

同时，公司对“普蕊斯临床试验招募信息”小程序进行功能优化，整合全国 600 余家医院的就诊流程、挂号、交通及住院信息，并设置专病知识与护理栏目，为患者提供更加便捷、透明的就医支持。

弘扬文化·责任在心

普蕊斯坚持“以专业赢得尊重”的核心价值观，秉持敬畏心、责任心、荣誉心的“蕊之三心”精神，持续塑造敏捷、创新、合作、以客户为导向的组织文化。

报告期内，公司 ESG 管理实践迈上新台阶。公司连续两年披露 ESG 报告，彰显了我们在可持续发展领域的持续投入与治理透明度。公司 Wind ESG 评级稳定保持在 A 级水平，并荣获“上市公司可持续发展优秀实践案例”等多项认可，充分反映了市场及专业机构对公司 ESG 工作成效与长期价值的积极肯定。



品牌文化

我们的愿景 & 使命

创新临床试验解决之道，助力新药更快惠及患者

我们的价值观

用专业赢得尊重

不做任何违背 GCP 及合规要求的工作，不造假数据，不做任何医疗判断性的工作，不迁就临床试验中的任何陋习，真正地提高中国临床试验质量

我们的精神

蕊之三心——敬畏心、责任心、荣誉感

我们的行为准则

敏捷、创新、合作、以客户为导向



荣誉时刻



2025 上海市专精特新 (第一批) 中小企业



新质生产力产业实践示范案例



深交所信息披露工作 A 级 (优秀) 评价



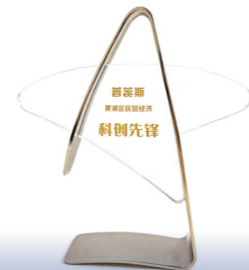
2024 年度金牛奖·金信披奖



2025 上海专精特新企业最具成长品牌价值 50+



2025 重大成果荣誉奖



黄浦区民营经济科创先锋



2025 上市公司董事会秘书履职评价 5A 评级



2025 上市公司董事会优秀实践案例



2025 上市公司董事会办公室最佳实践案例



黄浦区“浦江和韵”商事调解联盟



民营经济人士理想信念教育指导点



2025 上市公司可持续发展优秀实践案例



杰出中小投资者关切奖



荣誉时刻



2025 中国临床 CRO 排名 TOP20



“行业引领 CRO 公司”奖



中国医药质量管理协会 - 副主任委员单位



2025 年度优秀合作伙伴



优秀合作单位奖



优秀合作伙伴



2025 年度最佳合作伙伴



2025 年最佳合作 SMO



卓越合作伙伴奖



优秀 SMO 公司



2025 创新生态成就榜



优选 A 级 SMO



2025 年度优秀 SMO 公司



“ESG 市场典范企业”



“ESG 新标杆企业奖”



第二届聚董秘百佳 ESG 公司

01

ESG 管理

关注运营风险与机遇

- 可持续发展战略 18
- 可持续发展架构与管理机制 18
- 利益相关方管理 20
- 重要性议题识别与评估 22
- ESG 内部倡导 23

可持续发展战略

普蕊斯将可持续发展理念系统融入整体发展战略和日常经营管理，紧密围绕医药临床试验服务行业的合规性要求、专业责任和长期价值创造目标，系统推进环境、社会和公司治理（ESG）各项工作。我们致力于在整个行业生态中积极传播和践行社会责任理念，携手产业链上下游伙伴，共同推动企业、产业与社会的协同发展与持续进步。

在治理层面，公司坚持以合规经营、商业道德和风险控制为核心基石，筑牢可持续发展的制度保障。在社会层面，公司聚焦临床试验质量、受试者权益保护及信息安全与隐私保护，持续提升对患者、申办方及医疗机构的服务价值，同时重视员工职业发展、专业能力建设和工作环境保障。在运营层面，公司通过不断完善内控体系、强化信息安全和隐私管理，主动识别并有效应对合规及运营风险。上述重点领域共同构成公司识别与管理 ESG 相关风险与机遇的核心框架，为持续优化治理与运营决策提供有力支撑。

为强化可持续发展治理机制，公司董事会下设战略与可持续发展委员会，负责对公司中长期发展战略、重大投资决策以及可持续发展相关事项进行研究并提出建议，推动 ESG 目标与公司整体战略协同共进，助力公司在合规稳健的基础上实现高质量发展，积极为中国建设生物医药强国贡献力量。

表：公司 ESG 战略与关键运营风险的对应关系

主要风险类型	行业背景	公司应对方向
合规风险	临床试验监管趋严	强化内控、质控与合规培训
数据与隐私风险	信息化程度提高	信息安全与隐私治理体系
声誉风险	行业社会关注度高	商业道德与举报机制
人才与执行风险	CRC 专业要求提升	培训与能力建设体系

可持续发展架构与管理机制

公司已建立覆盖董事会、管理层及职能部门的可持续发展治理架构，将 ESG 理念系统性融入公司战略决策与日常经营管理，通过制度化安排明确职责分工，形成自上而下、权责清晰、协同推进的管理机制。公司通过目标设定、过程跟踪、内部审查与管理层反馈等方式，推动可持续发展相关要求在经营管理中的持续落实。

ESG 治理架构

普蕊斯构建了由决策层、管理层和执行层组成的三级 ESG 治理架构，形成“决策引领、统筹管理、协同执行”的闭环管理体系。

决策层



董事会作为公司可持续发展的最高决策机构，对 ESG 相关战略、重大事项和年度目标承担最终责任。



在董事会层面下设战略与可持续发展委员会，作为专门的研究与监督机构，负责对公司长期发展战略及可持续发展领域的重要事项进行审议、评估和指导，并定期向董事会报告 ESG 相关工作进展。

管理层



在管理层层面，公司设立 ESG 管理委员会，在董事会及战略与可持续发展委员会的领导下，作为公司 ESG 工作的统筹协调与管理中枢，负责研究并持续跟踪 ESG 政策法规与监管要求，拟订公司 ESG 治理相关的战略、目标、规划和制度安排，统筹推进 ESG 工作实施，并对各项 ESG 管理举措的落实情况进行监督与评估。

执行层



在执行层层面，ESG 工作小组作为具体执行与协调机构，负责将公司可持续发展方针和管理要求转化为可操作的工作任务，协调各职能部门推进 ESG 相关工作，并对实施进展进行汇总、反馈和持续改进。



各负责相关议题的职能部门按照职责分工，落实环境管理、员工发展、商业道德、信息安全、隐私保护、供应链责任等具体工作，将 ESG 要求嵌入日常业务流程和管理实践中。



普蕊斯荣获“2025 年上市公司可持续发展优秀实践案例”

2025 年 11 月，由中国上市公司协会主办的“2025 上市公司可持续发展大会”在京召开。会上，中国上市公司协会发布了 2025 年上市公司可持续发展优秀实践案例评选结果，普蕊斯凭借在公司治理、员工发展、回馈社会等多方面的优秀实践，荣获“2025 年上市公司可持续发展优秀实践案例”。



在制度保障方面，公司根据《公司法》《上市公司章程指引》等相关法律法规的规定，持续优化公司治理结构，由董事会审计委员会承接监事会相关监督职权，进一步强化对财务管理、内部控制、合规运营与风险管理的监督职能，推动监督机制由形式合规向实质有效转变。

同时，公司建立并持续完善内部控制与合规审计机制，定期开展内部控制有效性和合规性审查，将反腐败、反贿赂、信息安全与数据合规等重点事项纳入日常监督和专项检查范围。相关审查结果通过既定流程向管理层、审计委员会和董事会报告，为公司稳健运营和可持续发展提供坚实的制度保障。

利益相关方管理

公司始终高度重视与各利益相关方的沟通与合作，秉持合法合规、公平透明、诚信负责的原则，持续完善利益相关方管理机制。

基于业务特点，公司系统关注并积极回应各方的合理关切，涵盖股东及投资者、员工、客户、医疗机构与研究者、供应商及合作伙伴、监管机构等核心利益相关方。

在投资者与股东方面，公司依法依规履行信息披露义务，通过规范的公司治理和透明的沟通机制，切实保障投资者的知情权和参与权；在员工方面，公司通过制度宣贯、培训和内部沟通机制，强化员工合规意识和职业道德水平；在客户与合作伙伴方面，公司坚持公平竞争和诚信合作原则，严格执行反贿赂、反不正当竞争和反洗钱相关制度，推动构建健康、可持续的合作生态。

公司设立了多渠道的投诉与反馈机制，鼓励员工及外部利益相关方就商业道德、合规经营、信息安全等事项进行监督和反馈，并依法保护举报人合法权益，持续提升公司治理的透明度和责任水平。相关举报与反馈由合规与内审部门统一受理、调查和跟踪，并作为持续改进内部管理的重要参考依据。



2025 年普蕊斯主要利益相关方及沟通情况

<h3>政府及监管机构</h3> <p>国家部委、地方政府、证券监管机构 市场监督管理机构、税务机构等</p> <table border="1"> <tr> <th>主要关注议题</th> <th>主要沟通方式 / 渠道</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 合规经营 经济效益与行业贡献 商业道德与廉洁合规 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 日常政策执行与合规申报 机构检查与调研 公文往来 邮件与电话沟通 </td> </tr> </table>	主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 经济效益与行业贡献 商业道德与廉洁合规 	<ul style="list-style-type: none"> 日常政策执行与合规申报 机构检查与调研 公文往来 邮件与电话沟通 	<h3>股东与投资者</h3> <p>股东、潜在投资者 证券分析师、评级机构</p> <table border="1"> <tr> <th>主要关注议题</th> <th>主要沟通方式 / 渠道</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 经营业绩与投资回报 公司治理 信息透明度 ESG 表现 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 股东会 定期 / 临时信息披露 投资者会议与路演 投资者热线与专用邮箱 深交所“互动易”平台 </td> </tr> </table>	主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道	<ul style="list-style-type: none"> 经营业绩与投资回报 公司治理 信息透明度 ESG 表现 	<ul style="list-style-type: none"> 股东会 定期 / 临时信息披露 投资者会议与路演 投资者热线与专用邮箱 深交所“互动易”平台
主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道								
<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 经济效益与行业贡献 商业道德与廉洁合规 	<ul style="list-style-type: none"> 日常政策执行与合规申报 机构检查与调研 公文往来 邮件与电话沟通 								
主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道								
<ul style="list-style-type: none"> 经营业绩与投资回报 公司治理 信息透明度 ESG 表现 	<ul style="list-style-type: none"> 股东会 定期 / 临时信息披露 投资者会议与路演 投资者热线与专用邮箱 深交所“互动易”平台 								
<h3>客户</h3> <p>制药企业、生物科技公司 医疗器械企业、临床研究机构</p> <table border="1"> <tr> <th>主要关注议题</th> <th>主要沟通方式 / 渠道</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 服务质量与项目交付 合规与伦理 数据安全与隐私保护 知识产权保护 客户关系管理 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 客户沟通会议 客户满意度调研 项目日常沟通（邮件 / 电话） 客户拜访与服务反馈机制 </td> </tr> </table>	主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道	<ul style="list-style-type: none"> 服务质量与项目交付 合规与伦理 数据安全与隐私保护 知识产权保护 客户关系管理 	<ul style="list-style-type: none"> 客户沟通会议 客户满意度调研 项目日常沟通（邮件 / 电话） 客户拜访与服务反馈机制 	<h3>员工</h3> <p>公司全体员工</p> <table border="1"> <tr> <th>主要关注议题</th> <th>主要沟通方式 / 渠道</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 员工权益与福利 职业健康与安全 人才培养与职业发展 组织文化与凝聚力 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 内部制度发布 员工培训与成长中心 员工满意度调查 意见箱与内部沟通平台 内部刊物 各级沟通会 </td> </tr> </table>	主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道	<ul style="list-style-type: none"> 员工权益与福利 职业健康与安全 人才培养与职业发展 组织文化与凝聚力 	<ul style="list-style-type: none"> 内部制度发布 员工培训与成长中心 员工满意度调查 意见箱与内部沟通平台 内部刊物 各级沟通会
主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道								
<ul style="list-style-type: none"> 服务质量与项目交付 合规与伦理 数据安全与隐私保护 知识产权保护 客户关系管理 	<ul style="list-style-type: none"> 客户沟通会议 客户满意度调研 项目日常沟通（邮件 / 电话） 客户拜访与服务反馈机制 								
主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道								
<ul style="list-style-type: none"> 员工权益与福利 职业健康与安全 人才培养与职业发展 组织文化与凝聚力 	<ul style="list-style-type: none"> 内部制度发布 员工培训与成长中心 员工满意度调查 意见箱与内部沟通平台 内部刊物 各级沟通会 								
<h3>合作伙伴</h3> <p>行业协会、医院、供应商 服务合作方</p> <table border="1"> <tr> <th>主要关注议题</th> <th>主要沟通方式 / 渠道</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 合规经营 临床试验伦理 行业规范与协同发展 责任供应链 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 商务沟通与协议签署 项目协作沟通 满意度调研 行业会议、论坛与研讨会 </td> </tr> </table>	主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 临床试验伦理 行业规范与协同发展 责任供应链 	<ul style="list-style-type: none"> 商务沟通与协议签署 项目协作沟通 满意度调研 行业会议、论坛与研讨会 	<h3>社区与公众</h3> <p>公司业务运营所在地社区 患者及公众</p> <table border="1"> <tr> <th>主要关注议题</th> <th>主要沟通方式 / 渠道</th> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 医疗信息可及性 健康科普与患者支持 社会公益 资源节约与环境责任 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 健康科普平台“蕊之家” 线上咨询与公益答疑 志愿与公益活动 </td> </tr> </table>	主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道	<ul style="list-style-type: none"> 医疗信息可及性 健康科普与患者支持 社会公益 资源节约与环境责任 	<ul style="list-style-type: none"> 健康科普平台“蕊之家” 线上咨询与公益答疑 志愿与公益活动
主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道								
<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 临床试验伦理 行业规范与协同发展 责任供应链 	<ul style="list-style-type: none"> 商务沟通与协议签署 项目协作沟通 满意度调研 行业会议、论坛与研讨会 								
主要关注议题	主要沟通方式 / 渠道								
<ul style="list-style-type: none"> 医疗信息可及性 健康科普与患者支持 社会公益 资源节约与环境责任 	<ul style="list-style-type: none"> 健康科普平台“蕊之家” 线上咨询与公益答疑 志愿与公益活动 								

重要性议题识别与评估

重要性议题评估是公司 ESG 管理的重要环节，有助于公司全面识别风险与机遇方向，并梳理 ESG 战略规划与工作重点。2025 年，公司依据全球可持续发展标准委员会《GRI 3: 重大主题》及《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》等要求，并参照《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制（2026 年修订）》，以“影响重要性”和“财务重要性”双重维度开展重要性议题识别与分析。

报告期内，在业务模式和政策环境等未发生重大变化的情况下，公司在 2024 年双重重要性评估基础上，对议题库、评估结果及优先级进行了复核，并结合外部政策监管与业务变化情况进行必要更新。

重要性议题识别结果

报告期内，公司针对影响重要性与财务重要性评估结果进行综合分析，通过矩阵形式呈现各议题整体的重要性和优先级，共识别出 25 项具有重要性的议题，其中 12 项议题双重重要性程度较高。

图：普蕊斯 2025 年度重要性议题矩阵



ESG 内部倡导

公司将 ESG 理念和合规文化作为企业文化建设的重要组成部分，通过制度建设、培训宣导和责任落实，持续强化全员对可持续发展的认知深度和执行力。

在制度层面，公司已建立覆盖董事、高级管理人员及全体员工的反贿赂、反腐败和商业道德管理制度，明确零容忍立场，并将制度相关要求嵌入业务流程和内部控制体系，确保制度有效落地。

在能力建设方面，公司定期组织董事、高级管理人员及员工开展商业道德、反贿赂、医药行业合规及相关法律法规专题培训，通过案例分析和警示教育，提升员工对合规风险的识别能力和责任意识。培训内容根据不同岗位职责和风险特征分层设计，确保对董事、高级管理人员及关键岗位员工的覆盖。

在责任落实方面，公司明确各级管理人员在合规与 ESG 管理中的具体职责，强调管理层以身作则、带头执行，通过绩效考核和内部监督机制，推动 ESG 理念由“制度要求”向“自觉行为”转化，持续营造诚信、合规、稳健的企业文化氛围。



案例 | 加强 ESG 内部倡导宣导，提升员工可持续发展认知

报告期内，公司将 ESG 理念与合规文化、职业操守管理相结合，通过制度宣贯与培训宣导相结合的方式，持续推进 ESG 内部倡导。公司面向董事、管理层及员工开展多层次宣导与培训，将商业道德、信息安全、合规履职等要求融入日常管理与员工学习体系。通过持续宣导和常态化培训，公司逐步强化员工对 ESG 理念的理解与认同，推动可持续发展要求在组织内部有效落地。



02

规范治理 夯实稳健经营根基

- 治理体系与实践 26
- 投资者权益保护 31
- 信息安全保护 33



治理体系与实践

公司治理体系

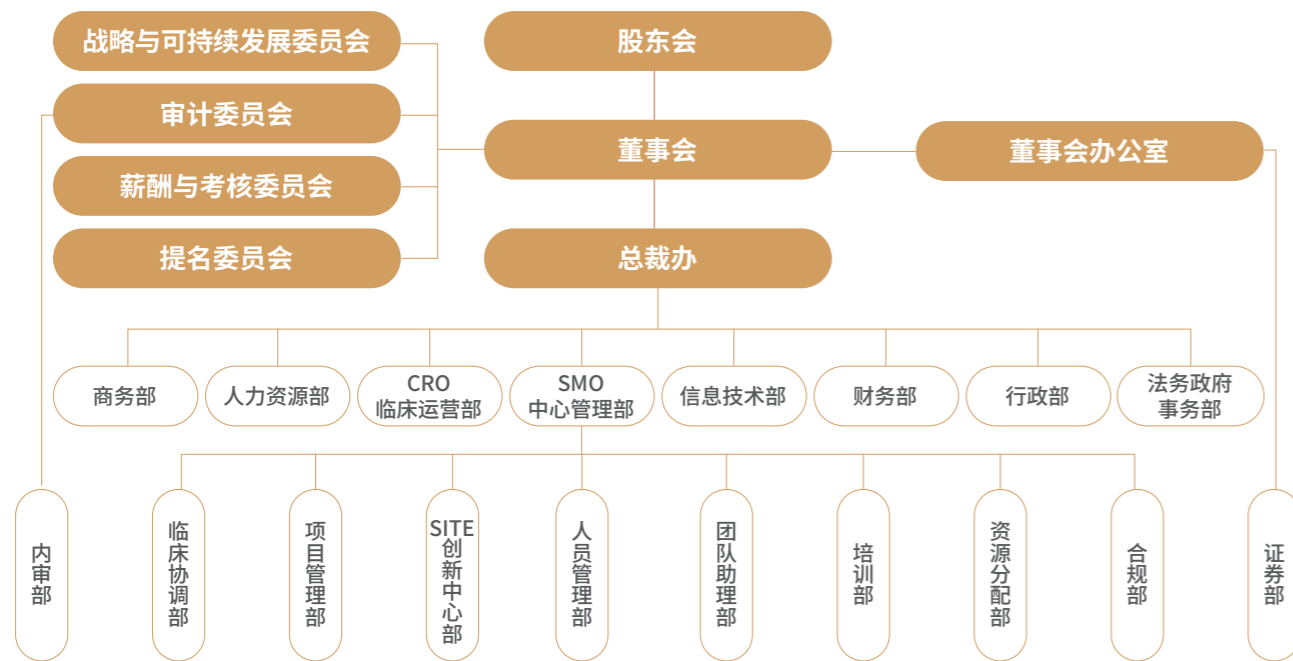
董事会治理架构及有效性

普蕊斯建立由股东会、董事会与管理层构成的公司治理架构，严格遵循《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及公司章程的要求规范运作，不断健全决策、执行与监督机制，保障经营管理活动依法合规、透明高效。

董事会作为公司最高常设决策机构，在公司治理和战略管理中发挥核心作用。董事会下设审计委员会、战略与可持续发展委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会等专门委员会，通过专业化分工提升董事会决策的科学性与有效性，强化董事会对重大事项的专业审议与持续监督能力。

根据《公司法》及配套监管规则的最新要求，报告期内公司持续优化治理结构，不再设置监事会或监事，由董事会审计委员会依法承接原监事会职权。通过将监督职能集中整合至审计委员会，进一步强化对财务报告、内部控制、合规运作、风险管理以及董事和高级管理人员履职行为的监督，推动监督机制由“形式合规”向“实质有效”转变，实现监督职能前移和闭环管理，为公司稳健发展提供坚实的治理保障。

图：2025 年度普蕊斯组织架构图



在制度层面，公司持续优化治理运行机制，进一步明确董事会及各专门委员会的人员构成、议事规则、审议权限与责任边界，推动重大事项决策流程更加制度化、规范化、透明化。同时，公司不断完善风险管理与内部控制体系，强化制度执行与过程监督，为公司稳健经营和长期可持续发展提供坚实的治理保障。



董事会独立性与多元化

公司高度重视董事会的独立性与多元化建设，将其作为提升治理有效性、优化风险决策质量的重要基础。

截至报告期末，公司第三届董事会由 9 人组成，其中独立董事 3 人、职工代表董事 1 人、女性董事 1 人，董事会独立性符合相关监管要求。在专业背景和能力结构方面，董事会保持多元化配置，成员专业领域涵盖医学、管理、法律、会计及 ESG 等领域，能够从多重视角为公司战略决策、风险管理及可持续发展提供专业支持。

在可持续发展议题方面，董事会具备相应的专业能力基础。部分董事持有高级 ESG 分析师相关专业资格，为董事会审议可持续发展战略、识别 ESG 相关风险与机遇，以及开展相关信息披露工作提供专业支撑。多元化的董事会构成，有助于提升董事会整体判断能力、风险识别能力和决策质量，增强公司治理的前瞻性和稳健性。

董事会能力建设

报告期内，公司持续加强董事会能力建设，不断提升董事会及其成员的履职能力和合规治理水平。报告期内，公司通过制度安排和实践引导，鼓励董事及高级管理人员持续参与监管机构、行业协会及专业组织开展的各类专题培训，培训内容涵盖证券市场法律法规、公司治理制度、内部控制与风险管理、环境与社会、可持续发展相关议题等方面，不断提高履职能力和专业素养，促进董事会规范运作水平。

同时，公司建立并持续完善董事会议事规则、各专门委员会工作细则、独立董事专门会议工作细则和决策程序，推动董事会、各专门委员会及独立董事专门会议在重大事项决策中形成“研究—审议—监督—反馈”的闭环治理机制。在董事会办公室的统筹规划和董事会秘书组织协调下，为董事会会议、文件管理、信息披露及投资者沟通等工作提供制度化和专业化支持，进一步保障董事会规范、高效运作。



中国上市公司协会 2025 上市公司董办最佳实践案例 中国上市公司协会 2025 上市公司董事会优秀实践案例 中国上市公司协会 2025 上市公司董事会秘书履职评价 5A 评级

合规运营

内部控制体系 / 管理

公司建立风险管理与内部控制体系，坚持风险导向原则，形成覆盖内部环境、风险评估、信息与沟通、控制活动与内部监督的全链条管理框架，并根据业务发展阶段与外部环境变化，持续开展风险识别与动态评估，及时调整风险应对策略。

公司内控与风险管理由董事会及其下设委员会履行监督职责，经营管理层负责落实风险管理与内部控制相关工作，并接受审计部门评价与监督检查。公司在货币资金管理、销售与收款、人力资源管理、采购与付款、项目成本预算与进度管理、固定资产管理、关联交易管理、对外担保管理、募集资金管理、信息披露事务管理等领域持续开展内控建设与运行评价。

公司内部审计体系在董事会审计委员会领导下运行。公司通过《内部审计管理制度》明确内部审计部定位、职责权限、工作流程与重点审计领域，并要求内部审计覆盖与财务报告和信息披露相关的关键业务环节，督促整改闭环与后续审查。

报告期内，公司不存在财务报告内部控制重大缺陷、重要缺陷；不存在非财务报告内部控制重大缺陷、重要缺陷；不存在影响内部控制有效性的其他重大事项。

案例 | 以年度反腐败自查强化合规治理的实践

为强化公司商业道德与合规治理，报告期内，普蕊斯组织开展了年度反腐败自查工作，将反腐败风险识别与内部控制评价有机结合，作为公司合规管理体系的重要组成部分。

在具体实施过程中，公司由内审部门在日常监督基础上，围绕采购、销售、资金管理、项目审批等关键业务环节，对董事、高级管理人员及关键岗位员工相关内部控制执行情况进行系统性检查，重点关注可能引发贿赂和不当利益输送的风险情形，并从制度执行、流程合规性及员工行为规范等维度开展综合评估。

经自查核实与评估，报告期内，公司未发现需要报告的重大腐败或贿赂风险事项，现有反腐败管理制度和内部控制措施整体运行有效。相关结果为公司持续完善商业道德管理和风险防控体系提供了重要依据。

同时，公司结合自查发现和管理评估结果，对反腐败制度执行和合规宣导工作提出持续改进要求，进一步强化员工合规意识和风险防范能力，推动反腐败管理要求在日常经营管理中常态化落实，不断夯实公司稳健经营和可持续发展的治理基础。

合规培训

公司将合规培训作为内部控制体系有效运行和合规文化建设的重要保障，持续开展面向董事、高级管理人员及关键岗位员工的分层分类培训与宣贯。报告期内，公司围绕资本市场合规、商业道德及医药行业监管重点，系统推进合规培训工作，不断提升管理层和员工的合规意识与履职能力。

在内部培训方面，公司持续开展面向高级管理人员的合规专题培训，通过高管月度培训机制，重点解读资本市场制度要求、信息披露规范、法律风险以及财务与内部控制风险，强化管理层对合规责任和风险防控的理解。

在外部培训方面，公司持续推动董事及高级管理人员参加由证券交易所、上市公司协会等机构组织的合规与治理专题培训，加强对证券法规、公司治理、环境与社会等议题的系统学习，持续提升董事会和管理层的履职能力与规范运作水平。相关培训根据董事、高级管理人员及关键岗位员工的职责差异分层开展，突出资本市场合规与业务合规的针对性要求，为公司稳健经营和可持续发展提供能力保障。

商业道德建设

商业道德政策与措施

公司高度重视商业道德与廉洁合规建设，持续完善反腐败、反贿赂与公平竞争制度体系。公司在反贿赂制度中明确“不得贿赂任何人”的行为准则，覆盖反贿赂、反腐败、反垄断、反不正当竞争、反洗钱等要求，并就礼品与招待、资助与捐赠、疏通费（明令禁止）、第三方合作、账簿与记录及内部控制等关键场景提出清晰边界与执行要求。

报告期内，公司同步通过商业道德专题培训材料，明确对贪污腐败、贿赂、利益冲突、欺诈、洗钱等行为的治理要求，强调对不正当竞争行为的禁止与对公平竞争的维护，并将供应商行为准则等要求纳入合作伙伴管理中。相关商业道德与反贿赂制度已在公司内部发布并执行，并通过日常管理与合规宣导落实到业务实践中。

商业道德风险管理

公司将商业道德风险纳入日常监督与专项监督体系。公司内审部每年针对内部控制系统运行有效性开展审查，以预防并及时发现贪腐与贿赂风险；风险识别维度包括动机 / 压力、机会与态度 / 借口等，并从治理结构、机构设置、合规审计、制度建设、培训与举报监督等方面形成风险防控框架。报告期内，公司结合年度内控与审计工作，对重点业务环节开展了商业道德风险识别与核查。

公司设置合规与内审常设机制，明确合规部、内审部在受理举报、组织调查、提出处理与追责建议、开展宣传与年度风险评估等方面的职责，并通过 SOP 体系与关键流程控制保障业务开展的合规性与可追溯性。



商业道德培训

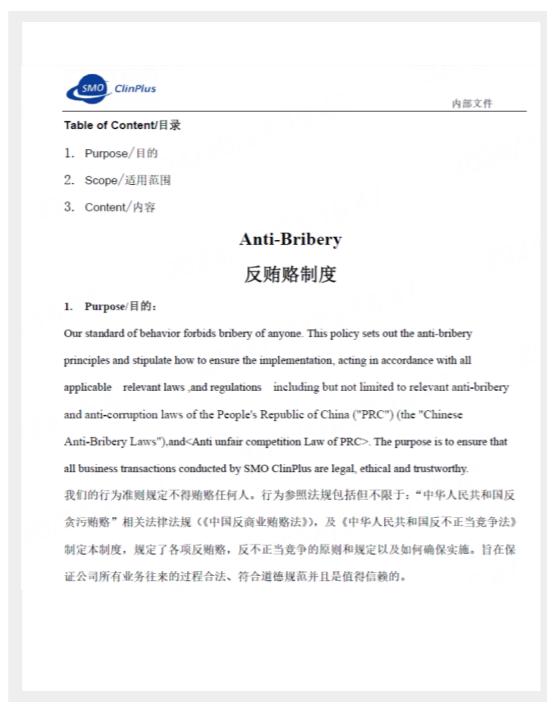
公司面向全体员工开展合规、反贪腐与商业道德培训，通过 ERP 系统、内部培训平台等渠道进行制度宣贯，并结合真实案例开展警示教育，强化员工对贿赂腐败行为法律后果与合规红线的理解；公司亦结合部门职责与业务特点开展针对性培训，提升关键岗位风险识别与应对能力。

案例 | 开展全员反腐败培训，强化医药合规风险防控

报告期内，公司结合医药行业合规监管要求，将职业操守建设作为商业道德管理的重要抓手，围绕反腐败、廉洁从业、合规履职与行为规范，面向全体员工组织开展反腐败合规培训。

公司围绕商业道德、反贿赂及相关合规管理制度，系统宣贯职业操守和合规履职要求，并结合医药行业经营特点和典型案例，对行业常见合规风险、履职责任边界、职业行为规范以及不当行为后果进行讲解，帮助员工提升对商业贿赂风险和合规风险的识别与认知水平，引导全员在业务开展和经营管理过程中规范职业行为，自觉遵循廉洁从业和合规履职原则。

通过持续推进全员反腐败与合规培训，公司不断强化员工职业操守和合规意识，推动商业道德要求融入日常经营管理，相关培训内容已作为内部合规宣导与持续教育的重要组成部分持续开展。



举报 / 投诉管理

公司建立多渠道举报与投诉机制，设置匿名邮箱并在办公系统提供投诉与反馈沟通表单，覆盖贪腐与贿赂、利益冲突、员工权益、歧视与骚扰、信息安全等事项；公司对举报信息实施保密管理并鼓励检举不当行为，推动形成“发现—反馈—调查—整改—复盘”的治理闭环。

案例 | 多渠道举报与反馈机制在合规管理中的运行实践

公司围绕已建立的多渠道举报与反馈机制，在合规管理中持续推进机制化运行，对商业道德、合规经营及信息安全等事项进行持续监督，并由合规与内审部门统一受理、调查与跟踪，相关结果纳入内部管理改进。

在调查过程中，公司重点关注事件涉及的合规风险点及管理流程中的薄弱环节，并在完成核查后形成内部改进建议，推动相关管理要求在制度和执行层面得到进一步完善。通过该机制的持续运行，公司不断强化对合规风险的识别与响应能力，提升整体治理的有效性。

上述机制使公司由“制度合规”进一步迈向“运行有效”，合规管理从事后约束转向事前防控与持续监督，为稳健经营提供制度性保障。

投资者权益保护

公司秉持以投资者为中心的理念，坚持高标准、高质量推进信息披露工作，不断深化与资本市场的互信互动，切实维护投资者合法权益，努力将公司打造成为监管机构放心、资本市场青睐、投资者长期信赖的优质上市公司。

公司治理体系

公司严格遵守《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》以及《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》等法律法规和监管要求，依法履行信息披露义务，持续提升信息披露的规范性与透明度，致力于构建透明、规范的治理体系。公司依据《信息披露管理制度》，通过符合中国证监会规定条件的信息披露媒体，坚持以投资者需求为导向，不断提升信息披露的准确性、及时性与有效性，积极传递公司价值，保障所有投资者平等获取信息的权利。报告期内，公司通过符合中国证监会规定条件的媒体巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）依规披露公告 145 份。

同时，公司完善《内幕信息知情人登记管理制度》与《信息披露管理制度》强化内幕信息管理与保密要求，维护信息披露公平原则与市场秩序。

公司信息披露质量获得监管机构和资本市场的认可，首次荣获深市创业板上市公司 2024—2025 年度信息披露最高评级“A”等级，并连续两届荣获《中国证券报》“上市公司金牛奖—金信披奖”，进一步体现了公司在信息披露合规性、规范运作水平及透明度方面的持续提升。

投资者关系管理

公司高度重视投资者关系管理工作，通过股东会、业绩说明会、组织投资者线上 / 现场调研、设立官网“投资者关系”专栏、投资者热线、电子邮箱、互动易平台等方式，构建并持续完善多元化投资者沟通渠道，保持与投资者及时、互信的良好沟通。



举办会议

业绩说明会议、线下参观与接待



披露信息

定期报告、临时公告、公司官网



回应问答

互动易、官方邮箱、投资者热线

投资互动

投资者热线：021-60755800

邮箱：IR@smo-clinplus.com

地址：上海市黄浦区广东路 500 号世界贸易大厦 23 层



报告期内，公司通过互动易平台回复投资者问题 64 个，回复率为 100%；接待投资者调研 135 场次；召开业绩说明会 1 次，业绩交流电话会 3 次，并依规披露投资者调研活动记录表 13 份。公司在官方网站设置投资者关系专栏，持续畅通投资者沟通渠道，便利中小投资者参与投资者关系活动，保障沟通的公平性与一致性。

保护股东权益

- 公司始终将股东利益作为价值创造的重要导向，实施科学、持续、稳健的分红政策，严格按照《公司章程》及股东回报规划，积极采取以现金为主的利润分配方式，持续回报股东。

维护投资者知情权

- 真实、准确、完整、及时、公平地披露有关信息，增加了公司透明度，保障投资者知情权。

健全投资者权益保护的内部约束机制

- 规范关联交易行为，保证关联交易决策行为公允性。
- 规范对外担保行为，有效防范对外担保风险。
- 加强公司内幕信息保密工作，维护信息披露公平原则。
- 持续防范非经营性资金占用风险。
- 健全募集资金专户存储制度，加强募集资金管理。

公司秉持与投资者共享发展成果的理念。上市以来，公司持续实施现金分红政策，累计派发现金红利 5,246.59 万元。同时，基于对公司内在价值和长期发展的认可，实际控制人通过两次股份增持向市场传递积极信号。报告期内，公司制定并实施市值管理相关制度，进一步完善投资者关系管理和价值维护机制，推动公司长期、稳健发展。

规范关联交易

报告期内，公司持续完善关联交易治理体系，完善并执行《关联交易决策管理制度》，明确关联方识别标准、关联交易类型与基本原则。公司每月更新及复核《关联方及关联方企业控制清单》，将关联交易识别纳入线上 ERP 表单审批流程，减少关联交易信息披露遗漏风险；对符合披露标准的关联交易事项提交至董事会或股东会审批，履行关联交易的决策程序和信息披露义务，满足合规要求。

同时，公司还对资金往来、非经营性占用、担保与关联交易等高风险事项设置禁止性条款与监督机制，明确董事会审计委员会与管理层的法定义务与内部检查要求，强化资金安全与交易公允性保障。

信息安全保护

在数字化与智能化技术双轮驱动的背景下，信息安全构成公司治理效能与可持续经营能力的核心要素。公司将信息安全纳入整体 ESG 风险管理框架，通过统筹治理、合规与数字化转型的协同效应，持续强化对信息系统的安全保障体系及利益相关方权益的保护。

信息安全风险管理

公司以“风险导向、治理先行”为原则，建立覆盖董事会关注、管理层统筹、业务部门落实的信息安全风险管理体系，将信息安全风险作为公司整体经营风险的重要组成部分进行统一管理。

治理层面的风险管理嵌入

公司将信息安全风险纳入公司治理和合规管理视野，通过制度体系和管理流程，明确管理层及相关职能部门在信息安全风险识别、评估与处置中的职责边界，确保信息安全风险得到持续关注和有效管理。

体系化风险管理框架

公司依据 ISO/IEC 27001 信息安全管理体系及国家网络安全、数据安全相关标准，建立信息安全风险管理流程，围绕信息资产识别、风险评估、风险处置和持续改进等环节，形成闭环管理机制。



信息安全管理体系认证证书

公司以“全面覆盖、不留死角”为原则，持续开展信息资产识别与分级分类管理，形成信息资产识别清单，并明确重要信息资产识别清单。

资产范围涵盖

- 人员资产（关键岗位人员）
- 数据资产（业务数据、财务数据、临床 / 项目数据等）
- 软件与系统资产（ERP 培训平台、基础数据平台等）
- 文档资产与无形资产

通过从保密性 (C)，完整性 (I)，可用性 (A) 三个维度对资产进行量化评估，明确重要资产范围，为后续风险评估和控制措施制定提供依据。

风险评估与处置机制

公司定期组织跨部门风险评估小组，按照既定风险评估计划，对重要信息资产开展系统性风险评估，识别威胁、脆弱性及潜在影响，形成信息安全风险评估报告。

针对评估识别的风险，公司按照“规避、降低、转移、接受”的原则制定并实施信息安全风险处理计划，通过技术控制、管理控制及操作控制等方式将风险降低至可接受水平。

在风险处理完成后，公司对剩余风险进行复评，形成信息安全剩余风险评估报告，确保剩余风险经管理层确认并处于可控状态。

持续监督与改进

公司结合内部审计、系统测试、渗透测试及合规检查结果，对信息安全风险管理措施进行动态优化，持续提升信息安全管理成熟度，为公司稳健经营和数字化发展提供支撑。



信息安全保护机制

报告期内，公司围绕“制度保障、技术防护、流程控制、责任落实”构建多层次信息安全保护机制，并与公司合规管理和数字化建设协同实施。

制度与治理机制

报告期内，公司已形成较为完备的信息安全管理制度体系，覆盖系统开发、测试、运维、变更、电子签名、AI 使用等关键环节，包括但不限于：

信息安全风险评估与管理制度 01	内部系统开发与迭代需求管理制度 02	系统测试流程管理制度 03	电子签名变更流程管理制度 04	AI 使用管理制度 05
---------------------	-----------------------	------------------	--------------------	-----------------

通过明确职责分工、审批流程和责任追溯机制，确保信息安全要求在业务全流程中得到落实。

技术防护与系统安全控制

在技术层面，公司结合业务特点和系统重要性，实施多项安全控制措施，降低系统运行和数据处理过程中的安全风险：

<h4>访问控制与权限管理</h4> <p>基于岗位职责实施分级授权，防止越权访问和权限滥用。</p>	<h4>系统安全测试</h4> <p>在系统上线及重大变更前，严格执行功能测试、性能测试和安全测试。</p>
<h4>渗透测试与漏洞整改</h4> <p>针对关键业务系统定期开展第三方渗透测试，及时修复弱口令、暴力破解等安全隐患。</p>	<h4>数据备份与恢复</h4> <p>对重要系统和数据实施定期备份，降低因系统故障或攻击导致的数据丢失风险。</p>
<h4>日志与审计</h4> <p>保留系统访问和操作日志，为事后追溯和安全审计提供依据。</p>	

数据与隐私保护机制

公司严格遵守数据安全和个人信息保护相关法律法规，对敏感数据实行分类分级保护。

在 AI 工具和信息系统使用过程中，明确禁止将未脱敏的敏感信息、个人信息和未公开业务数据输入至非授权系统或公共平台，并对 AI 生成内容实施审核和标识管理，防范数据泄露和合规风险。

应急响应与持续保障

公司建立信息安全事件应对和处置机制，明确事件识别、报告、处置和复盘流程，提升对网络攻击、系统故障和突发事件的应对能力，保障业务连续性和数据安全。



隐私信息管理体系认证证书

信息安全培训

公司高度重视员工信息安全意识和能力建设，将信息安全培训作为风险防控的重要基础性工作，持续推进“制度 + 意识 + 能力”相结合的培训体系。

分层分类培训机制

公司结合员工岗位职责和接触信息资产的敏感程度，建立分层分类的信息安全培训机制，确保培训内容与实际风险场景相匹配。



面向全体员工，开展基础性的信息安全与数据保护培训，重点强化信息安全合规意识、个人信息保护要求以及日常操作规范，提升员工对信息安全风险的识别与防范能力。



面向信息技术、合规、管理等关键岗位人员，结合其职责特点，开展系统安全、技术薄弱点管理、风险评估、数据保护及 AI 使用合规等专项培训，强化对高风险场景和关键控制点的理解与执行能力。



将信息安全要求系统融入新员工入职培训和年度常态化培训计划，推动信息安全意识在组织内持续传导，形成长期稳定的安全文化基础。

培训内容与重点

公司信息安全培训内容紧密结合国家法律法规、行业监管要求及公司内部管理制度，重点覆盖信息安全管理的关键领域和高风险环节，包括但不限于：

- 信息安全相关法律法规及国家标准要求，强化员工对合规边界和法律责任的认知。
- 信息资产保护、数据分类分级及安全使用规范，明确不同信息资产的保护要求和责任。
- 系统安全操作、密码管理、防范网络攻击与钓鱼风险等基础防护能力，降低因人为操作不当引发的安全风险。
- AI 使用合规、数据脱敏处理及责任边界，防范新技术应用过程中可能产生的数据和合规风险。
- 信息安全事件和技术薄弱点的识别、报告及处置要求，帮助员工了解信息安全事件和安全弱点的发现、上报及协同处理流程，提升对异常情况的敏感度和响应能力。



数据与隐私保护机制

公司通过培训签到、培训记录、考核评估及日常工作检查等方式，对信息安全培训效果进行持续跟踪与评估。同时，公司将培训结果与信息安全风险评估、技术薄弱点管理和信息安全事件管理等工作相结合，对培训中发现的薄弱环节和共性问题及时进行分析和改进。

在发生或识别信息安全事件及安全弱点后，公司结合事件处置和原因分析结果，对相关培训内容进行针对性优化，强化对重点风险场景和操作环节的宣导，推动员工在实际工作中更好地理解并执行信息安全要求。通过不断完善培训内容和方式，公司持续提升员工的信息安全意识和实操能力，为信息安全管理体系的有效运行提供稳定的人才和意识保障。

案例 | 分层开展信息安全培训，提升全员数据与技术合规意识

报告期内，公司围绕数据安全与个人信息保护要求，开展覆盖全员的信息安全培训，并针对不同岗位风险实施差异化安排。面向全体员工，重点强化信息安全基础意识、数据保护规范及安全事件识别与上报要求；面向信息技术及关键岗位人员，结合系统安全、权限管理及 AI 使用场景，开展合规操作与风险防范培训。通过持续培训与宣导，公司不断提升员工对信息安全与技术合规的认知水平，推动相关要求在日常工作中有效落实。



报告期内，通过制度、技术与人员能力的协同建设，公司已形成与业务规模相匹配的信息安全治理能力，为临床研究数据、个人信息及商业信息提供稳定、可审计的保护基础。

03

质量创新 铸就市场竞争护城河

临床试验是医药研发的“核心成本环节、限速环节与质量环节”，执行质量直接决定试验进展与数据可靠性。普蕊斯以法规与国际指南为准绳，以标准化体系为抓手、以数智化能力为引擎，将质量管理能力沉淀为可复制、可规模化输出的核心竞争力，并进一步向第三方质量服务与行业共建延伸，持续夯实市场竞争“护城河”。

- 夯实服务质量 40
- 负责任营销与服务 42
- 打造创新竞争力 45
- 受试者保护 49
- 打造可持续供应链 52



夯实服务质量

质量体系

构建可审计的质量管理体系（QMS）

国家药监局与国家卫生健康委员会发布的《药物临床试验质量管理规范（GCP）》及配套监管文件，对临床试验在受试者权益保护、数据真实性与可靠性、全过程质量管理等方面提出了明确要求；《药物临床试验机构监督检查办法（试行）》进一步强化了对试验机构及相关服务方质量管理体系运行情况的监管。

报告期内，公司持续以《药物临床试验质量管理规范（GCP）》《医疗器械临床试验质量管理规范》《药物临床试验机构监督检查办法（试行）》及 ICH GCP 等法规与国际指南作为质量管理基线，通过标准操作规程（SOP）体系对公司日常运营与项目执行实施规范化管理，并结合项目实践经验、质量数据分析及监管反馈，不断对体系进行动态完善，确保质量管理要求贯穿临床试验执行全过程。

在此基础上，公司将质量管理要求与人员能力建设、质量培训和数智化工具相结合，通过制度、流程与能力的协同运行，推动质量管理体系从“合规导向”向“质量内建”转变。

从“制度集合”到“运行中的体系”

报告期内，公司完成《Quality Manual Guideline v07》的升级与发布，将其作为质量管理体系的纲领性文件，对质量方针、质量目标、组织架构、职责权限、资源管理、过程管理、质量监督、培训管理、文件管理、问题管理与 CAPA、系统稽查、质控管理及项目风险管理等关键要素进行系统化整合。

质量管理体系以 SOP 与 Policy 为具体载体，明确制度修订、审批与发布机制，确保体系持续受控、运行可追溯。同时，公司通过问题管理与持续改进机制，将内部质控、稽查、培训反馈及质量数据分析结果纳入体系优化，推动质量手册及配套制度不断迭代。

质量管理要求通过系统化培训、文件管理与监督机制落实到具体业务场景，促进质量要求由“制度层面”向“日常执行标准”转化，确保体系在全国多中心项目执行中的一致性与稳定性。

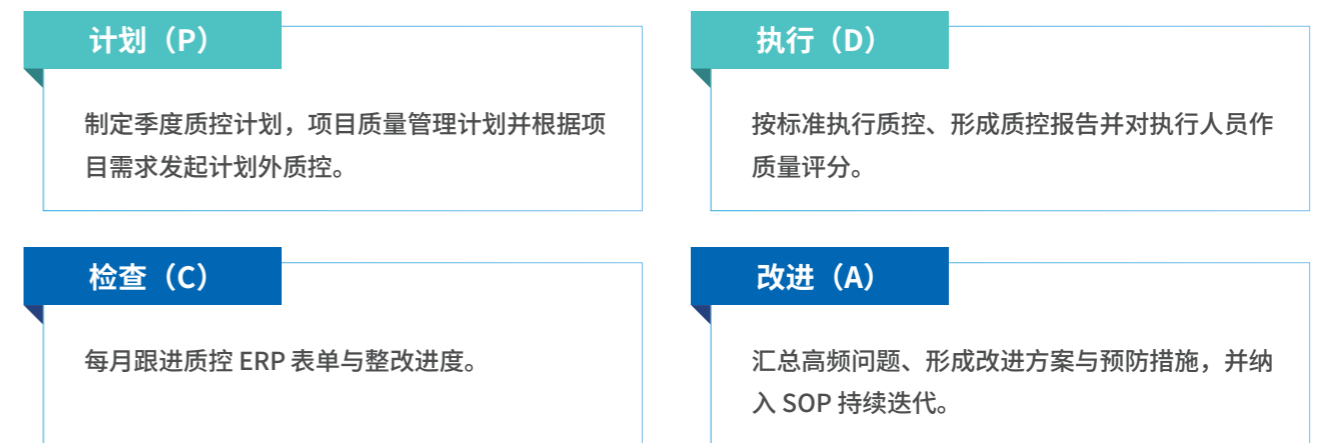
普蕊斯 SOP 体系

在质量管理体系框架下，公司已沉淀形成覆盖 330 余份制度文件的 SOP 体系，为管理团队与一线员工开展日常经营管理与项目执行管理提供统一、清晰的操作依据，为不同业务模式和项目类型提供针对性支持，保障执行一致性与质量稳定性。

质量活动

普蕊斯质控闭环管理

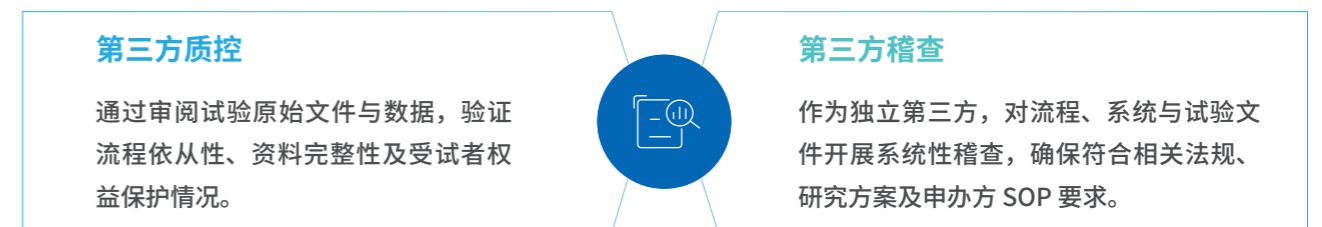
公司以 PDCA 为基本方法常态化开展内部质量控制活动，形成“计划—执行—跟踪—复盘”的闭环管理机制：制定质控计划并按需启动计划外质控；按统一标准实施质控并形成质控报告；通过 ERP 表单持续跟进整改与进度；对高频问题进行归因分析并形成改进与预防措施，推动 SOP 持续迭代：



普蕊斯第三方质控及稽查服务

公司高效运行的内部质量管理体系亦通过外部多方验证得到检验。报告期内，公司在承接项目前，需接受制药企业（申办方）及 CRO 等开展的质量体系审查，通过审查并纳入合格供应商名单后方可开展合作。

在此基础上，公司将成熟的内部质量管理能力延伸为可对外提供的第三方质控及稽查服务：



截至报告期末，公司第三方质控及稽查服务团队已形成全国化布局，团队人员 50 余名，稽查员平均从业经验 10 年以上、质控员平均经验 8 年以上，覆盖全国 27 个城市，可快速响应多中心项目需求。

报告期内，公司已将质量管理从“制度集合”升级为“运行中的体系”，并通过数智化手段实现质量管理前移，使质量能力成为支撑规模化交付与高复杂度项目执行的核心竞争力。

普蕊斯核查协助服务

顺应国内外监管趋势中“风险导向、质量内建”的理念，公司基于多年项目执行经验持续拓展临床试验核查协助服务，通过“前置排查+合规复盘”的方式提升核查韧性。

在核查前，公司协助项目团队系统梳理关键数据与文件，提前识别潜在争议点，复盘形成合规逻辑链条；在核查过程中，通过标准化支持流程，提升核查沟通效率和应对质量，助力项目平稳通过监管核查。



负责任营销与服务

负责任营销

公司将“合规、真实、透明”作为市场沟通与商业拓展的基本原则，坚持以法律法规、行业规范及内部 SOP 为底线开展业务，确保营销活动与服务交付在同一套合规框架下运行。公司认为，临床研究服务的推广不仅是商业行为，更是与公共健康利益密切相关的专业交流，应当以科学、客观、可核验的方式呈现服务能力与项目经验，避免夸大或误导。

在临床研究服务场景下，公司严格区分职责边界，明确不从事任何医学判断性工作、不造假数据、不迁就临床试验中的不规范行为，并将“以专业赢得职业尊重”的价值导向贯穿业务拓展、项目执行与客户沟通全过程。

为提升负责任营销的可执行性与一致性，公司建立营销内容合规管理机制，对外沟通材料按敏感程度实施分级审核：常规宣传内容由相关业务部门审核后发布；涉及项目数据、客户评价、对比宣传等敏感内容，纳入法务合规审核并提升审批层级；重大合作或重要对外信息由管理层审慎决策后发布，确保对外信息真实、准确、适当且可追溯。

同时，公司坚持公平竞争原则，在竞标、商务洽谈与行业交流等场合遵循竞争行为合规指引：可以客观介绍自身优势与特色，但不得进行不当比较；可以展示项目经验与专业能力，但不得虚构或夸大；可以争取商业机会，但不得违反商业道德与法律法规要求。



+



+



客户服务

报告期内，公司秉持“以客户为中心”的服务理念，构建覆盖项目全生命周期的客户沟通与服务管理机制，形成“需求识别—方案设计—过程沟通—问题响应—复盘改进”的闭环管理：以客户需求为切入点制定定制化服务方案，明确项目关键节点沟通机制与信息同步要求；在项目执行过程中，持续跟踪服务交付质量与客户反馈，推动改进措施落地。

为增强服务体验与可预期性，公司持续优化服务流程与沟通方式，强调从客户视角出发提升信息传递的清晰性与响应效率，如通过优化项目进度报告内容呈现、问题反馈处理流程与结项流程，使客户能够更及时、全面地了解项目状态与问题处置进展。

在客户反馈与投诉管理方面，公司形成标准化机制，覆盖受理登记、调查核实、处理方案制定、整改落实、反馈与归档复盘等关键环节，并将服务质量表现纳入绩效考核与激励约束机制，推动“提升体验—降低差错—持续改进”的管理目标落地。

投诉受理登记、调查核实、处理方案制定与限时落实、反馈与闭环归档，并对紧急投诉（涉及受试者安全或权益）要求 24 小时内初步响应，一般投诉 3-5 个工作日完成调查并形成整改方案；同时坚持保密原则，全力维护投诉人及受试者的合法权益。

针对服务能力建设，公司持续完善培训体系，覆盖入职培训、在岗培训与专项培训三个层次，培训重点与服务工作实际紧密结合，包括 GCP 及法规、项目管理、沟通技巧与问题解决等内容；新员工入职培训设置系统化课程，重点覆盖 GCP、相关法规、SOP 要求及岗位操作规范，帮助其快速掌握岗位技能与服务规范。

在服务实践中，公司持续总结项目执行中的共性问题与管理经验，并将其转化为项目管理指引、培训内容与 SOP 优化输入，用于支持多中心项目在执行协调、进度管理与问题响应等方面的持续改进。



研究中心（研究者）协同¹

公司基于研究者授权，在研究中心协助研究者开展临床试验现场执行工作，严格限于非医学判断性质的事务性支持，包括伦理材料准备、受试者预约与随访、原始资料与数据录入、不良事件统计、研究文件管理、药物与物资管理、多方协调与关中心等，助力临床研究项目在医院“高质量、高效率”推进。

为提升跨中心协作的一致性与可追溯性，公司将研究中心协同要求纳入体系化管理：通过培训与 Site SOP 指引强化流程一致性，并在文件与资料管理方面落实统一要求（如对外文件隐私信息处理、必要时转为 PDF、保密文件加密与权限控制、基于 TMF 的分级授权管理等），以支持研究文件管理规范化与风险防控。

公司亦积极参与行业自律与规范建设，将一线实践经验转化为行业共识，推动临床研究服务质量提升。例如，公司参与编制与推广临床研究服务相关的行业规范与能力评价要求，并将其纳入内部培训与管理实践，促进研究中心与 SMO 之间协作边界更清晰、执行更一致、质量风险更可控。



¹ 研究中心（研究者）协同，是指公司在申办方授权和研究者主导下，围绕临床试验现场执行，为研究中心提供不涉及医学判断的事务性、管理性与技术性支持，通过标准化流程与清晰的职责边界，协助临床试验在合规、可控的前提下高质量推进。

打造创新竞争力

研发体系与核心技术

作为一家大数据驱动型临床研究服务商，普蕊斯围绕临床试验执行全流程，持续构建以数据、系统和方法论为核心的研发体系，将技术能力深度嵌入质量管理与项目执行之中，形成支撑公司长期竞争力的核心技术基础。

以数据为基础的执行建模体系

公司依托既往数千个临床试验项目执行经验，持续完善临床试验执行建模体系，形成覆盖选点、启动、入组、风险与质量等关键环节的模型能力。该体系通过对历史项目中心表现、启动效率、入组节奏及质量表现的系统分析，为临床试验前期决策提供量化支持，减少对个人经验的单一依赖，提升项目执行策略的科学性与可预期性。

多中心协同与质量监控核心系统

围绕多中心临床试验执行复杂度高、协同难度大的行业痛点，公司持续加强平台化和系统化研发，形成以中心启动创新平台和多中心协同质量监控系统为代表的核心技术能力。相关系统通过标准化流程、统一数据接口和过程留痕，实现对多中心启动、执行与质量状态的持续监控，为质量管理前移和风险预警提供技术支撑。

核心技术成果与知识产权

在持续研发投入的基础上，公司形成了具有自主知识产权的核心技术成果。报告期内，公司相关技术获得国家知识产权局授予的发明专利，包括不良事件等级判定相关技术及多中心协同质量监控系统，进一步夯实了公司在临床试验质量管理与执行领域的技术壁垒。

在知识产权方面，公司持续推进技术研发并形成自主成果。其中，围绕安全性事件处理，公司已获得国家发明专利《一种不良事件等级判定方法、电子设备和存储介质》授权；报告期内，公司在多中心项目质量管理领域新增获得国家发明专利《基于数据库的多中心协同执行项目质量监控系统》（授权公告日：2025-03-07）。

专利证书

上述技术分别面向安全性事件处理的标准化与准确性提升、以及多中心项目质量的实时协同监控与预警，为高复杂度项目的质量稳定性与风险前置提供支撑。

案例 | 以数智化重构临床试验质量管理方式

在多中心临床试验项目中，质量风险往往并非源于单一违规行为，而是来自前期决策不充分、中心差异认知不足以及执行过程中对异常信号响应滞后。传统以人工经验为主导的质量管理模式，在项目规模扩大和复杂度提升的情况下，难以持续保持一致性和可控性。

报告期内，普蕊斯将“数智化”作为质量管理体系升级的重要抓手，不再将其仅作为效率工具，而是用于重构质量管理的决策逻辑与责任边界，推动质量管理由“依赖个人经验判断”向“基于数据和系统约束的前置管理”转型。

在项目启动前阶段，通过对历史执行数据的系统化分析，将中心选择、启动节奏、入组预期及潜在质量风险纳入统一的量化评估框架，使关键决策从“经验判断”转变为“有依据的选择”。

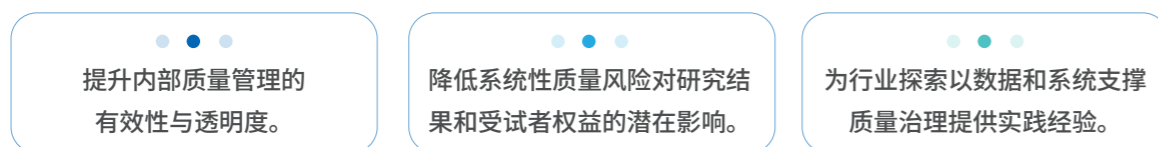
在项目启动与执行衔接阶段，通过平台化方式固化多中心启动所需的文件、流程和节点要求，将原本高度依赖人工协调的事项转化为可追踪、可校验的标准化流程，减少因人员差异带来的执行偏差。

在项目执行过程中，通过系统留痕和过程数据积累，为后续质量复盘和持续改进提供客观依据，形成“决策—执行—复盘”的闭环。

通过上述方式，公司逐步实现了质量管理的三项转变：



公司在治理与社会维度下，利用数智化手段提升临床试验执行稳定性和质量可控性的探索，有助于：



研发投入

公司始终将研发投入视为提升服务质量和保持竞争优势的重要保障。2025 年，在整体经营业绩稳步增长的基础上，公司持续加大在数智化平台、数据建模能力及质量监控系统等方面的投入，为质量创新和管理升级提供了坚实支撑。

一方面，稳健的经营表现为公司持续研发提供了财务基础。报告期内，公司营业收入与盈利能力保持增长，为系统研发、技术迭代和人才投入创造了条件。另一方面，公司围绕临床试验执行的关键质量风险点，持续投入资源用于平台功能优化、算法模型升级以及系统稳定性和安全性的提升，确保研发成果能够在实际项目中稳定运行并产生长期价值。

报告期内，公司研发投入 3,877.11 万元，占当年度营业收入的比例为 4.60%。

通过持续、聚焦的研发投入，公司逐步实现了从“工具建设”向“体系能力建设”的转变，使技术研发真正服务于质量管理和项目执行的长期目标。

创新战略与实践

公司将创新纳入“质量—效率—合规”一体化战略，通过制度激励、人才培养、行业共建与体系认证形成创新生态：



案例 | 复杂创新药项目的质量执行能力建设

创新药项目，尤其是 ADC、CGT、治疗用核药和双抗项目，普遍存在方案复杂、入排标准严格、随访周期长、监管关注度高特点，对 SMO 的执行规范性和应急响应能力提出更高要求。

2025 年度，公司围绕创新药项目特点，从“人 + 流程 + 工具”三个层面强化执行能力：

在项目前期，结合既往创新药项目经验，针对不同技术路线形成差异化执行要点和风险提示；

在执行过程中，通过标准化流程和系统化管理，确保多中心执行口径一致，降低因人员流动或中心差异带来的质量波动；

在随访与长期管理阶段，加强对受试者依从性和关键数据节点的过程控制，保障数据完整性。

报告期内，公司参与的多项全球首创或中国首创创新药项目顺利推进并成功上市，相关项目在执行难度和监管要求上均处于行业高位，验证了公司在高复杂度项目中的质量控制能力，是公司创新竞争力的重要组成部分。

案例 | 以质量能力推动行业规范化演进

随着监管趋严和客户质量要求提高，SMO 行业进入集中化发展阶段。缺乏体系能力的小型机构逐步退出，行业对头部企业的要求不再只是“规模”，而是“可审计、可持续的质量能力”。

报告期内，公司围绕监管变化和客户要求，对质量管理体系进行系统升级：

持续完善覆盖临床试验全流程的 SOP 体系、职责界定及协作规范，恪守试验方案和 GCP 相关规定；通过专项培训和考核，确保新法规和新要求在一线执行层面被真正理解和落实；结合数智化工具，将质控工作从事后检查逐步转向事中监控和事前预警。

在行业资源加速向头部集中背景下，公司与国内外知名药企和 CRO 的合作持续深化，并在客户结构和订单质量上实现优化，反映出市场对公司质量能力和长期主义策略的认可，也是公司通过自身质量能力建设，适应并推动行业向规范化、高质量方向发展的体现。

受试者保护

公司在涉及临床研究、信息系统支持及数据处理的相关活动中，始终坚持“以人为本、审慎用技、风险可控”的科技伦理原则，将受试者权益保护作为技术应用和业务开展的底线要求，通过制度建设、流程管控与技术保障相结合的方式，构建覆盖临床试验伦理、隐私保护及受试者全流程管理的综合保护体系。

受试者保护原则



临床研究

公司在临床研究相关活动中，严格遵循国际通行的医学伦理原则和我国现行法律法规要求，确保受试者的尊严、权利、安全和福祉优先于科学研究和商业利益。



伦理原则

在伦理原则层面，公司参考并落实《世界医学大会赫尔辛基宣言》（Declaration of Helsinki）所确立的核心要求，坚持知情同意、风险—收益审慎评估、弱势群体特别保护等基本原则，确保任何涉及人的研究活动均以受试者利益为首要考量。



合规与操作

在合规与操作层面，公司相关临床研究活动严格对标并执行我国《药物临床试验质量管理规范（GCP）》及 ICH-GCP 指导原则，对临床试验的方案设计、伦理审查、研究实施、数据记录与保存等关键环节进行规范化管理，确保伦理要求贯穿临床试验全过程。

作为临床研究现场管理组织，公司严格界定自身职责边界，通过委派临床试验协调员（CRC）协助研究者开展伦理材料准备、递交及伦理委员会沟通等非医学判断性质的事务性工作，在支持研究顺利推进的同时，确保伦理责任主体和决策边界清晰。

公司将《赫尔辛基宣言》所确立的伦理原则纳入员工合规与伦理培训体系，通过系统化和案例讨论，推动相关要求在一线执行层面的统一理解和落实。



隐私与数据保护

在隐私与数据保护方面，公司将受试者个人信息和研究数据纳入统一的信息安全管理体系，通过信息资产识别与分级、风险评估、访问控制、日志审计和数据留存管理等措施，防止未经授权的访问、泄露或滥用。相关系统和流程在设计阶段即纳入隐私保护要求，确保数据采集、处理和存储与研究目的相匹配，遵循最小必要原则。

受试者保护体系

公司已构建覆盖制度、流程、技术与监督多维度的受试者保护体系，将伦理要求从“原则声明”落实为“可执行、可审计”的管理机制。

制度层面

在制度层面，公司形成了以临床伦理规范、信息安全管理制度、系统开发与测试流程、AI 使用管理制度为支撑的管理框架，明确临床研究、系统开发及数据处理过程中各方的职责边界与合规要求，防止技术滥用或伦理风险外溢。

流程层面

在流程层面，公司对涉及受试者的研究活动实施事前伦理审查、事中合规监控、事后评估与留痕管理的闭环管理机制。临床试验方案及相关资料须通过伦理审查后方可实施；研究过程中对重大变更、异常情况和潜在风险进行持续关注和管理；研究结束后，相关资料按规定妥善保存，确保可追溯性。

技术层面

在技术层面，公司通过计算机系统验证（CSV）、系统测试、安全渗透测试及代码安全审计等方式，确保用于支持临床研究和数据管理的信息系统在功能、权限、安全性和稳定性方面符合预期用途，降低因系统缺陷对受试者权益和数据安全造成的不利影响。

监督与风险控制方面

在监督与风险控制方面，公司依托信息安全风险评估与风险处理机制，对识别出的潜在伦理与数据安全风险制定针对性的控制措施，并定期复核风险状态，持续提升受试者保护水平。

- 公司已形成覆盖政策变化、技术应用和业务调整等情形的科技伦理风险评估机制。
- 当外部法规要求更新或内部业务发生重大变化时，及时启动风险评估程序，并针对识别出的高风险情形制定控制措施或应急预案；
- 在风险事件处置后，组织复盘并优化相关制度和流程，推动受试者保护能力持续提升。

受试者保护成效

通过将伦理原则系统性嵌入制度设计、流程管理和技术实现，公司逐步形成了以预防为主、以控制为辅的受试者保护实践模式。

在合规性方面

公司相关临床研究和系统支持活动能够在既定伦理和法律框架内有序开展，未因制度缺失或技术失控对受试者权益造成系统性风险。

在风险防控方面

通过信息资产识别、系统验证及安全测试，公司有效降低了个人信息泄露、数据误用和系统失效等风险，为受试者隐私与研究数据安全提供了技术保障。

报告期内，公司已实现将受试者保护要求从单一临床环节，延伸至系统建设、数据治理与技术应用全过程，形成以预防为主、以审慎为原则的科技伦理治理能力。

未来，公司将结合法规更新、技术演进和业务发展实际，持续完善受试者保护相关制度与技术措施，进一步夯实科技伦理治理基础，切实保障受试者合法权益。




打造可持续供应链

公司将可持续发展理念系统性融入供应链管理全过程，围绕制度建设、过程管控与能力共建三个层面，构建覆盖供应商准入、合作、评估与提升的可持续供应链管理体系，持续提升供应链的合规性、韧性与协同价值。报告期内，公司在可持续供应链管理方面的实践获得外部平台认可，2025 年 EcoVadis 可持续发展评级中获评铜牌。


供应商管理机制

报告期内，公司建立了制度化、流程化、分级化的供应商管理机制，将合规、诚信与可持续发展要求作为供应链管理的基础前提。




制度层面

公司制定并实施《采购管理制度及采购流程》《供应商信息登记与评估流程》《供应商行为准则》等制度文件，对供应商的准入条件、评估要素、合同管理及持续监督作出明确规定。所有供应商在合作前需完成信息登记及必要的合规审查，并签署《供应商行为准则》，明确在人权保护、劳动用工、环境保护、商业道德、反腐败及信息安全等方面的基本要求。



流程层面

公司通过信息化系统对供应商实施全生命周期管理，涵盖准入评估、合同履行、绩效考核及动态更新。根据采购规模、业务重要性和风险程度，对供应商实行分级管理，并针对高风险或关键供应商设置更为严格的审查和监督要求，确保合作过程透明、可追溯、可审计。



监督与纠偏

公司将供应商履约情况与合规表现纳入持续管理，对发现的问题通过沟通整改、限期改进等方式推动提升；对无法满足基本合规与诚信要求的情形，依法依规采取相应管理措施。通过上述机制，公司在保障采购效率的同时，有效降低供应链合规与运营风险。

可持续采购政策与措施

公司在采购决策中坚持质量优先、合规为本、责任并重的原则，将环境、社会与治理（ESG）因素逐步纳入采购管理与供应商评估体系。

政策层面

公司在采购制度中明确提出，在满足质量、成本与服务要求的基础上，关注供应商在环境管理、员工权益、合规经营等方面的表现，推动可持续发展要求在供应链中的落实。公司通过《供应商行为准则》对供应商提出清晰、可执行的责任要求，并鼓励其将相关理念向上下游传递。

实施层面

公司结合不同业务类型和行业特性，对供应商开展 ESG 要素考察与定期评估，涵盖环境合规、劳动用工规范、商业道德及治理结构等内容。对表现良好的供应商，在合作机会、业务稳定性等方面予以积极支持；对存在不足的供应商，通过沟通辅导和改进要求，推动其持续提升。

此外，公司制定并实施供应链多元化与包容性合作管理制度，在同等条件下，积极支持与中小企业、女性及少数群体经营的企业开展合作，推动公平、包容的供应链生态建设。相关实践已形成年度总结与典型案例，为供应链多元化发展提供了可复制经验。

可持续采购赋能

报告期内，公司不仅关注自身采购合规与风险控制，也注重通过培训、交流与协同方式，提升供应链整体的可持续发展能力。

一方面，公司持续开展面向采购人员的 ESG 专题培训，围绕可持续采购理念、供应商责任管理及合规要求等内容，提升相关人员对可持续供应链的理解与执行能力，推动理念在日常采购决策中的落地。

另一方面，公司组织开展供应商可持续采购培训与沟通活动，向合作伙伴系统传递可持续发展要求和管理期望，帮助其理解相关政策背景、合规重点与改进方向。通过培训、反馈与持续沟通，公司与多数供应商形成了积极互动的改进机制，促进供应链整体责任意识的提升。

此外，公司通过参与行业倡议、行业交流及产教融合项目，推动可持续理念向更广泛的产业链延伸。公司积极响应临床研究相关行业倡议，参与行业规范与能力建设；同时，通过与高校和医疗机构开展产教融合合作，支持专业人才培养和行业长期能力建设，为可持续供应链提供稳定的人才与专业支撑。





04

关爱员工 共创和谐社会氛围

普蕊斯始终将员工视为企业最重要的资产与长期价值创造的核心驱动力。公司在依法合规保障员工基本权益的基础上，围绕职业健康与安全、人才发展、多元包容以及社会协同等重点议题，持续完善制度建设与管理实践，努力营造安全、尊重、包容的工作环境；同时，公司积极参与行业协同与社会共建，通过产学研合作、行业交流与公益行动，推动临床研究服务行业能力提升与社会公共福祉改善，与员工、合作伙伴及社会各界携手构建和谐、可持续的发展生态。

- 员工关爱与权益保护 56
- 社会贡献 72



员工关爱与权益保护

依法合规保障员工权益

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规，在招聘用工、劳动合同管理、薪酬福利、职业发展与员工关系管理等方面，坚持依法合规与公平公正原则。报告期内，公司未发生雇佣童工或强迫劳动相关事件。同时，公司参考联合国全球契约（UNGC）和国际劳工组织（ILO）所倡导的通行原则，将人权与劳动权益保护融入日常运营和价值链管理之中，努力营造尊重差异、机会平等、氛围包容的工作环境，支持员工在安全、受尊重的环境中实现个人价值，与企业发展协同成长。

在制度层面，公司将反歧视、反骚扰、禁止强迫劳动等要求纳入员工管理制度与日常运营流程，明确行为规范与责任边界，并通过多渠道申诉与反馈机制，保障员工在遭遇不公正待遇时能够获得及时、有效的救济。

多元、平等与包容（DEI）

普蕊斯高度重视多元、平等与包容理念，将其作为员工权益保障与组织可持续发展的重要基础。

01 多元企业文化

- 普蕊斯高度重视员工队伍的多元化发展，致力于营造多元、包容与平等的企业文化氛围。公司尊重员工在生活方式、风俗信仰和个人习惯等方面的差异，在不影响正常运营的前提下，尽力为员工提供相应的便利条件，帮助员工在工作与生活之间实现更好的平衡。
- 在组织管理与团队建设方面，公司鼓励内部人员合理流动，促进不同背景员工之间的交流与协作，推动多元文化的融合与互鉴。同时，普蕊斯对任何形式的歧视与骚扰行为坚持“零容忍”态度，通过制度约束和日常管理，维护公平、尊重的工作秩序。公司倡导坦诚沟通和开放交流，鼓励员工在相互尊重与信任的基础上开展协作，充分发挥团队合力，持续打造团结、包容、富有凝聚力的组织文化。

02 多元化培训

- 普蕊斯将多元化培训作为推动多元、包容企业文化建设的重要组成部分，面向全体员工开展相关培训，帮助员工了解、掌握并遵守公司在多元化与包容性方面的原则和要求，并对培训过程和结果进行规范管理，确保相关培训记录得到妥善留存。公司通过多元化主题培训、专题讲座及线下活动等多种形式，持续提升员工对不同背景成员的理解与接纳，促进跨团队、跨部门的协作与沟通。
- 同时，公司管理层保持开放、包容的管理态度，在绩效评估和晋升决策中坚持公平、公正原则，避免潜在的歧视或偏见；公司高级管理层对多元化文化建设进行监督和指导，定期开展相关内部调查与评估，并根据评估结果持续优化多元化培训和管理举措，推动多元化理念在组织中的有效落实。

03 反歧视与反骚扰

- 普蕊斯明确禁止任何形式的歧视与骚扰行为，涵盖招聘、用工、日常管理及员工关系等各个环节，并通过制度化安排落实“零容忍”原则。公司建立明确的行为规范，向员工清晰界定可接受与不可接受的行为边界，持续营造公平、尊重的工作环境。
- 在管理实践中，公司设立多渠道的投诉与反馈机制，鼓励员工对歧视或骚扰行为进行举报，并对相关信息予以严格保密，坚决防止打击报复。对于收到的投诉，公司将依法依规开展调查并采取相应处理措施；情节严重的，将由专业法务团队介入，必要时移交有关部门处理。通过培训宣贯、监督检查和持续改进，公司不断强化反歧视与反骚扰管理，保障员工合法权益。

04 公平招聘与职业晋升

- 普蕊斯在招聘和职业晋升管理中坚持公平、公正与非歧视原则，通过制度化安排防范招聘及晋升环节中的不当偏见。公司制定规范的招聘政策，明确岗位职责和任职要求，在招聘广告和招聘材料中避免使用可能引发歧视的语言，并在面试前清晰说明选拔标准和流程，确保招聘过程透明、可追溯。公司欢迎不同背景的人才参与应聘，在招聘、晋升及薪酬管理中，不因种族、颜色、宗教信仰、性别、性取向、国籍、年龄、怀孕或残疾等因素对员工或候选人区别对待，管理层依据岗位匹配度、能力和绩效等客观标准作出决策，持续推动多元化人才队伍建设，营造公平、包容的用工环境。






禁用童工

普蕊斯高度重视未成年人权益保护，严格遵守《中华人民共和国劳动法》《禁止使用童工规定》等相关法律法规，在招聘和用工管理中明确禁止使用童工。公司在员工招聘过程中实施规范、严格的审核流程，通过年龄信息核验等方式，确保所有新入职员工均符合国家法定用工年龄要求，从源头防范童工风险。

在制度和管理实践层面，公司建立童工风险防范和应对机制。一旦发现疑似童工情形，公司将立即停止相关工作安排，依法采取必要的保护措施，并按规定向有关主管部门报告。同时，公司将配合相关部门开展调查，并在合法合规前提下，提供必要的健康检查、医疗协助及支持性安排，保障未成年人获得妥善照顾和继续接受教育的机会。通过制度约束与流程管理相结合，普蕊斯持续强化童工防范管理，维护合规、负责任的用工环境。报告期内，普蕊斯未发生与雇佣童工或强迫劳动相关的事件。



禁止强迫劳动

管理要点	具体措施
 <p>明确禁止强迫劳动</p>	公司明确禁止任何形式的强迫劳动行为，包括扣留员工身份证件、要求缴纳押金，以及以辞退、处罚等方式威胁员工从事超时或非自愿劳动。
 <p>员工权益保护</p>	保障员工依法享有自由择业和自主工作的权利，确保员工不因任何惩罚、威胁或不当约束而被迫劳动；同时为员工提供安全、健康的工作环境，避免因不合理工作条件导致的被迫劳动情形。
 <p>培训与宣传</p>	定期面向管理人员及全体员工开展反强迫劳动相关培训与宣传，提高员工对劳动权益和合规要求的认知，增强员工依法维权意识和能力。
 <p>投诉与调查机制</p>	建立专门的投诉与调查处理机制，畅通员工举报强迫劳动行为的渠道；对相关投诉及时受理并开展调查，采取必要的纠正措施，并依法保护举报人的隐私与安全。
 <p>供应商管理</p>	将反强迫劳动要求纳入供应商管理体系，对供应商开展定期审查和评估，推动供应链各环节遵守相关法律法规，防范强迫劳动风险。

关注弱势群体

普蕊斯关注不同员工群体的多样化需求，将少数群体权益保障纳入员工管理和用工实践中。

普蕊斯依据《中华人民共和国残疾人保障法》《残疾人就业条例》等相关法律法规，并结合公司实际情况，制定并实施《关于残疾员工工作管理制度》，持续加强对残疾员工权益的制度化保障。公司重视残疾员工的平等就业与职业发展，依法保障其在招聘、薪酬、福利及职业发展等方面享有公平、透明的用工条件，并按规定为残疾员工缴纳五险一金，切实维护员工合法权益。

在工作支持与环境保障方面，公司持续优化无障碍办公环境，根据岗位需求配置必要的辅助设备和适配性工具，提升残疾员工的岗位适应能力和工作便利性。同时，公司积极对接康复指导和就业支持等相关资源，帮助残疾员工更好融入工作团队和职业发展体系，持续营造平等、多元、包容的用工环境。2025 年，企业正以更积极的姿态拓展残疾人就业空间，同步构建权益保障机制，让每一位劳动者都能在平等、尊严的环境中实现人生价值。报告期内，普蕊斯共雇佣残疾员工 27 名。

聚焦女性员工权益

普蕊斯高度重视女性员工权益保障与职业发展，将相关要求纳入员工管理制度和日常管理实践，持续营造安全、尊重、包容的工作环境。公司严格遵守《中华人民共和国妇女权益保障法》等相关法律法规，明确禁止任何违背员工意愿的歧视或骚扰行为，涵盖言语、文字、图像及肢体行为等情形，通过制度约束与管理执行相结合，切实保障女性员工在工作场所中的人身尊严与合法权益。

关注女性发展机遇

- 在招聘与用工管理中，普蕊斯坚持公平、公正和非歧视原则，不因性别、生育状况等因素对女性员工或候选人设置限制。报告期内，公司在招聘中吸纳处于孕期或哺乳期阶段的女性员工，体现对女性职业连续性与多元化发展的支持。在职业发展方面，公司关注女性员工在产假等特殊阶段的职业衔接问题，对涉及晋升评估的女性员工，依法依规保留其相应岗位和发展资格，确保其在回归岗位后享有公平的发展机会。

女性参与管理与决策

- 公司女性员工占比较高，女性在公司管理和决策层中发挥着重要作用。报告期内，公司管理层中女性高管人数占比超过 70%，女性管理者在业务管理、团队建设和组织治理中持续贡献专业价值，体现公司在管理层多元化方面的积极实践。

关注女性自我成长与心理支持

- 公司关注女性员工在职业发展与生活平衡中面临的实际需求，通过组织女性成长主题读书分享会、交流活动等方式，围绕职业发展、心理调适与自我成长等议题开展沟通与支持，帮助女性员工提升自我认知与心理韧性，促进其在工作与生活中的可持续发展。

完善女性关怀与支持措施

- 在员工关怀方面，公司在年度健康体检中设置多项女性专项检查项目，支持女性员工关注自身健康；在“三八”国际妇女节等重要节点，结合企业实际组织关怀性活动和安排，营造尊重与友好的工作氛围。同时，公司在办公场所设置母婴室等配套设施，为有需要的员工提供必要的工作支持条件，持续优化女性员工的工作体验与保障环境。



案例 | 关注女性自我成长

公司关注女性员工的自我成长与心理支持，组织开展女性成长主题读书分享会，围绕女性在职场与生活中面临的压力、向内探索内生力量等内容进行交流与探讨。通过引导力量觉察与分享减压途径，帮助女性员工提升自我认知与心理调适能力，支持其在工作与生活中实现更好的平衡与发展。



薪酬与福利

普蕊斯将公平、透明和具有竞争力的薪酬与福利体系视为吸引、激励和留住人才的重要基础，持续完善与公司发展阶段和业务特点相匹配的薪酬管理机制。公司坚持同工同酬原则，综合考虑岗位职责、绩效表现、能力水平及市场薪酬状况，建立科学合理的薪酬与晋升体系，保障员工在薪酬待遇和职业发展方面享有公平机会。同时，公司通过明确的晋升通道、畅通的沟通反馈机制和有效的监督安排，不断提升薪酬管理的透明度与公正性，支持员工与企业实现长期、稳定的共同发展。

促进薪资平等

建立同工同酬为基本原则

依据岗位、绩效和能力等公平付薪，定期对薪酬指标进行监测与分析，保障每一位员工的权益。确保具有相同职位、经验与工作表现的男性和女性员工获得同等报酬。

建立员工晋升机制

为员工提供专业通道和管理通道的双通道发展路线，制定了清晰的岗位结构，确保各级员工的绩效评价标准公开、程序公平、各级管理人员的任命及晋升公开透明；此外制定了内部转岗转地机制，员工可基于个人发展需求提出内部转岗或转地需求，若有岗位空缺或地区人员需求，将优先安排内部员工面试。

重视女性群体

公司拥有 90% 以上女性员工，非常重视全体女性员工所面临的职场与生活挑战，拥有平等的晋升和职业发展途径。

建立薪资答疑平台

面对员工对薪资疑问时，积极寻找机会，耐心解答员工并破解不满。针对常见问题通过智能机器人进行 QA 问题解答。让员工更好地理解企业的薪酬政策，同时增进员工对企业的信任和忠诚。

制定科学合理的薪酬政策

充分考虑市场的薪酬水平、员工的绩效和能力、企业的财务状况等因素，确保薪酬水平与同行业企业相当，同时与员工的绩效和能力相匹配。

建立有效的监督机制

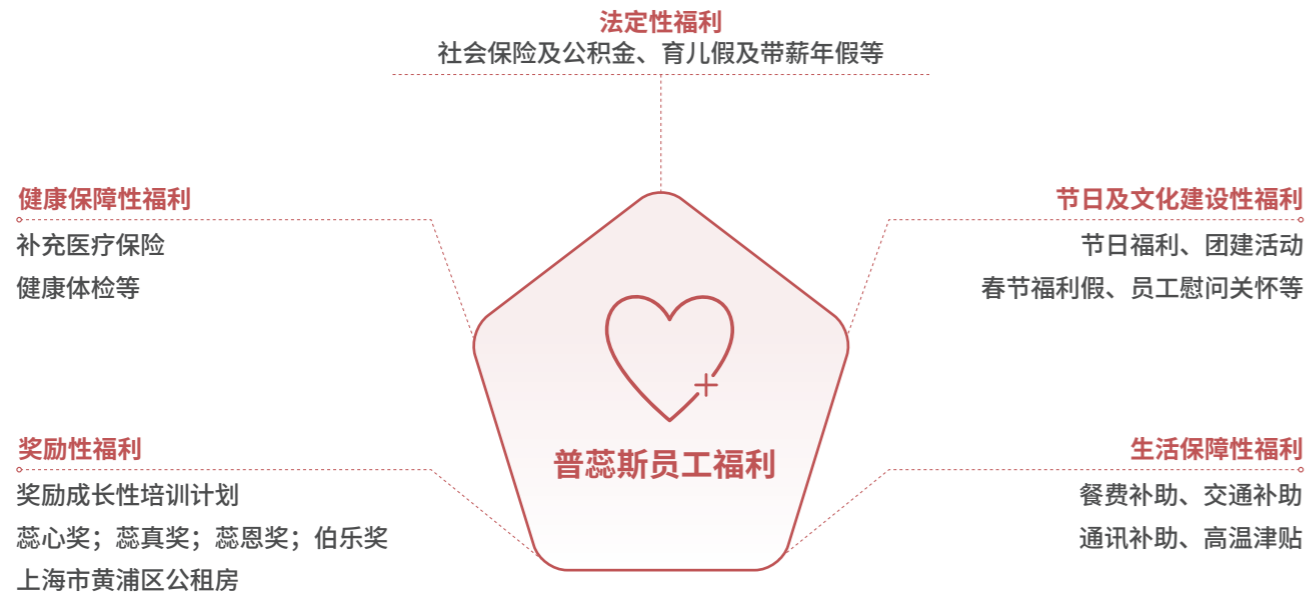
建立薪酬监督委员会，由员工和管理层的代表共同组成，负责监督薪酬制度的实施，及时处理员工的投诉和举报。

员工激励

2025 年，公司持续完善员工激励机制，进一步强化绩效导向管理。自 2025 年 4 月起，公司实施访视奖金激励计划，结合不同省份业务执行情况开展绩效排名，并通过可视化宣传方式对优秀成果进行展示。该激励举措有效提升员工目标意识和工作积极性，激发员工持续保持良好职业状态与工作热情，进一步促进项目执行效率与服务质量提升，助力公司业务稳健发展。

员工福利

2025 年，公司福利管理工作实现里程碑式突破：通过精准实施多元化福利举措，员工满意度指数显著提升，企业凝聚力持续增强，为组织发展注入强劲动能。展望未来，我们将以“人才赋能”为核心，持续优化福利管理体系，通过技能提升计划与素质发展工程，全面激活员工潜能，推动企业竞争力迈上新台阶。



员工沟通

公司高度重视员工参与沟通机制建设，通过匿名邮箱、内部系统投诉表单、即时通讯工具及定期调研等多种渠道，保障员工依法、平等表达诉求。

2025 年，公司组织开展员工企业满意度匿名调研，系统收集员工对管理、工作环境与薪酬福利等方面的反馈，并将结果作为管理改进的重要依据。同时，公司通过定期 KPI 沟通机制，加强管理层与员工之间的绩效对话，促进跨部门协同与组织透明度提升。

公司月刊



类型	形式	价值 / 意义
匿名	公司设立覆盖全体员工的匿名邮箱申诉机制及匿名意见箱。 smo@smo-clinplus.com	为员工在遭遇歧视、骚扰、不公正待遇或其他工作问题时提供安全、保密的反馈渠道。
邮箱申诉机制	公司在办公系统中设置《投诉反馈沟通表单》，支持员工开展非匿名投诉	确保员工诉求能够被及时受理与跟进处理。
	非匿名	员工还可通过企业内部通讯工具（例如钉钉）直接发起申诉流程
年终总结反馈机制	公司定期收集不同时间周期员工的建议和总结，如年终总结，会有对不同层面：个人、部门、公司等层面收集员工的反馈。	帮助管理层深入了解员工需求，持续优化管理决策，营造开放、包容的组织氛围。
KPI 定期沟通	管理层与员工定期交流	确保员工对企业的绩效目标有清晰的认识，并促进员工与企业管理层之间的有效交流，从而提高工作效率和整体绩效。有助于员工了解其他部门或同事的目标，促进跨部门或团队间的协作与沟通。
员工企业满意度问卷匿名调研	员工填写问卷	了解员工对公司管理、工作环境、薪酬福利等方面的感受和看法，从而识别改进的机会，提升员工的工作满意度。
公司内刊	月度发布员工专业实践成果、项目经验分享及阶段性成长案例，作为员工沟通与经验交流的平台。	通过展示员工专业贡献与成长实践，增强员工职业认同感和组织归属感，促进优秀经验在内部传播，营造尊重专业、鼓励成长的企业文化。

申诉流程

- 01 员工通过匿名邮箱提交申诉，需填写相关信息，包括申诉事项、事实描述、证据等。
- 02 收到申诉后，公司将安排专人进行调查核实，并及时回复员工处理进展。
- 03 根据调查结果，公司将采取相应措施解决问题，确保员工权益得到保障。
- 04 对于涉及违法违规等严重问题，公司将依法处理，并追究相关责任人的责任。
- 05 公司对处理结果进行持续跟进与回访，确保整改措施有效落实，形成“申诉受理—调查核实—处理反馈—跟踪改进”的闭环管理机制，切实保障员工合法权益。

报告期内，公司启动员工企业满意度匿名调研，围绕公司管理、工作环境及薪酬福利等方面系统评估员工感受与反馈，及时识别管理改进空间，并通过对比政策调整前后的满意度变化，为管理优化提供决策依据。员工满意度调研不仅为员工提供表达意见的平台，强化企业与员工之间的信息沟通与信任基础，也有助于增强员工归属感和组织凝聚力。同时，公司通过 KPI 定期沟通机制强化绩效对话，确保员工清晰理解企业目标与岗位职责，促进跨部门协同合作，持续提升整体运营效率。

95.7%

2025 年度员工满意度评分

较上年有所提升

案例 | 召开职工代表大会，保障员工参与公司治理

2025 年 9 月，公司召开年度职工代表大会，来自各部门的 226 名职工代表参会。会议审议了《关于选举公司第三届董事会职工代表董事的议案》，并经与会职工代表充分讨论和投票表决，依法选举产生第三届董事会职工代表董事，并履行相关治理程序。该举措进一步完善了员工参与公司治理的制度安排，强化了员工在企业决策和监督中的参与机制，体现了公司在员工民主管理方面的规范化和制度化实践。

员工关怀

普蕊斯坚持以人为本的发展理念，关注员工在不同职业阶段和生活场景中的多元化需求，将员工关怀作为提升组织凝聚力与可持续发展的重要抓手。报告期内，公司围绕身心健康、家庭支持、情感联结与组织认同等方面，持续推进系统化、常态化的员工关怀举措，努力营造温暖、互信、积极向上的工作氛围，支持员工以良好状态投入工作与个人发展。

身心健康与文体关怀

公司高度重视员工身心健康，将健康促进理念融入日常管理与员工活动安排中。报告期内，公司组织开展“元气职场八段锦”等健身活动，通过专业指导和轻量化、可参与的运动形式，帮助员工在工作间隙舒缓压力、改善体能状态，促进身心平衡与健康管理意识提升。

案例 | “元气职场八段锦”常态化健康活动

2025 年，公司联合街道工会资源，引入“元气职场八段锦”传统养生项目，由专业老师进行系统化指导，帮助员工缓解肩颈疲劳、改善久坐带来的身体不适。活动以零门槛、短时段、易参与的方式融入工作日常，受到员工广泛欢迎，逐步成为公司健康关怀的重要组成部分。

“邀你活力开练！！”



什么是八段锦？

八段锦是一种中国古代气功功法，形成于宋代，由八种肢体动作组成，辅之以独特的呼吸节奏，具有增强体质、舒缓压力、改善呼吸功能、增加柔韧性等好处。

在文化与社交层面，公司结合传统节日与员工兴趣，组织开展“月满中秋游园会”等主题文化活动，通过互动体验、团队协作与文化分享，丰富员工精神文化生活，增强跨部门交流与团队凝聚力。相关活动在提升员工参与感的同时，也有助于营造积极、包容的组织氛围。



家庭友好与社会联结

普蕊斯关注员工在工作之外的家庭与社会需求，积极探索家庭友好型管理实践，通过多种方式支持员工平衡工作与生活。

案例 | 单身员工联谊交友活动

报告期内，公司积极响应街道工会倡议，组织并动员单身员工参与春季联谊交友活动，帮助员工拓展社交圈层，丰富业余生活，体现组织对员工个人发展与幸福感的关怀。

案例 | 家属开放日活动

公司组织开展家属开放日活动，邀请员工家属走进办公场所，通过参观工作环境、了解岗位职责和互动交流等方式，增进家属对员工工作的理解与支持，进一步强化员工家庭与企业之间的情感纽带，营造支持员工长期发展的良好外部环境。

心理健康支持与情感关怀

公司高度重视员工心理健康与情绪管理，将心理关怀融入制度化管理与日常沟通机制中。报告期内，公司在试用期沟通、绩效反馈及员工发展面谈等环节中关注员工心理状态与适应情况，通过沟通引导与关怀支持，帮助员工缓解压力、增强职业安全感与归属感。

在此基础上，公司持续通过全员邮件等方式向员工发布全国免费心理咨询热线等权威资源信息，积极联动外部专业机构，为员工提供便捷、可持续的心理支持渠道，构建覆盖内部关怀与外部支持的员工心理健康支持网络，助力员工保持良好心理状态与工作韧性。

公司高度重视员工心理健康建设，将心理关怀嵌入制度化管理与日常沟通机制之中，关注员工在不同阶段的心理状态与适应情况。

案例 | 心理关怀融入员工沟通与管理流程

报告期内，公司在员工试用期沟通、绩效反馈及发展面谈等环节中，关注员工心理状态与工作适应情况，通过及时沟通与关怀引导，帮助员工缓解职业压力，增强安全感与归属感。

案例 | 外部心理支持资源联动

公司重视员工心理健康建设，将心理关怀嵌入试用期沟通、绩效与发展面谈等制度化管理环节，并通过心理健康宣导与教育营造包容关爱的职场氛围。同时，公司持续通过全员邮件向员工发布全国免费心理咨询热线信息，联动外部专业资源，为员工提供便捷、可持续的心理支持，构建覆盖内部关怀与外部支持的员工心理健康支持网络。



员工成长

普蕊斯始终将企业与员工的共同发展视为最重要的责任之一，坚持“合规为基、赋能成长”的人才培养理念，围绕临床研究行业特性与员工职业发展需求，构建覆盖员工全职业周期的人才培养与发展体系，持续提升员工专业能力与组织整体竞争力，为公司稳健发展提供坚实的人才支撑。

绩效考核体系

报告期内，普蕊斯建立了覆盖不同岗位与层级的绩效考核体系，以岗位职责和业务目标为导向，形成以关键绩效指标（KPI）为核心的绩效管理机制。公司根据岗位类型、职责差异及管理层级，实施差异化考核安排，确保绩效评价与员工实际工作内容、专业要求和发展阶段相匹配。

在绩效管理流程方面，公司通过制度化、信息化方式推进绩效考核实施。由人力资源部绩效管理团队牵头制定和统筹各岗位绩效指标，绩效考核流程通过内部系统发起、审批与归档，确保考核过程规范、结果可追溯。绩效考核周期根据岗位性质和管理层级设置，涵盖月度、季度、半年度及年度等不同周期安排。

公司注重绩效管理的沟通与反馈机制，在绩效考核过程中，强调管理者与员工之间的双向沟通，通过绩效目标确认、过程回顾与结果反馈等方式，帮助员工明确岗位期望、识别改进方向，并将绩效结果作为员工职业发展和能力提升的重要参考依据。

绩效考核结果与员工激励和职业发展紧密联动，作为奖金分配、岗位晋升、薪酬调整及岗位调整等管理决策的重要依据。通过将绩效管理激励机制、人才发展体系有机结合，公司持续引导员工提升专业能力和工作绩效，促进组织与员工的共同成长。

员工培训

公司建立了系统化、多层次的员工培训体系，将合规要求、专业能力与职业发展有机融合，覆盖员工从入职、在岗到晋升的全过程。

培训体系与课程结构

公司以“基础+进阶+专项+外延”为核心，形成覆盖不同岗位和发展阶段的全周期课程体系：

员工培训课程体系

类型	培训范围
基础知识	核心合规课程、基础技能课程
进阶与晋升	分层级专业课程、管理岗位课程
项目专项培训	针对 CRC 接受项目的具体项目培训
全员巩固与外延培训	全员年度培训、委外培训、学历教育支持

报告期内培训开展情况

报告期内，公司组织开展多层次、多形式的员工培训活动：

对内培训

- 开展内部“微课堂”直播培训 24 场；
- 实施全员培训计划，全年形成 23 项培训条目，内容涵盖制度更新、合规要求与专业技能等。

对外及联合培训

- 组织或参与对外培训 61 场，其中线上 28 场、线下 33 场，累计培训时长约 65.6 小时。

案例 | 2025 年员工培训系统化推进

2025 年，公司围绕 ESG “人力资本发展” “负责任运营” 与 “行业协同” 导向，在既有 “基础 + 进阶 + 项目” 培训体系基础上，进一步加强与合作医院的联合培训，形成 “内部赋能 + 外部共建” 的双轮驱动模式。

新人培训

实施 3 个月标准化培养路径，通过一对一师带徒、工作日志周审批等方式，覆盖 48 个核心知识点、36 项实操项目，夯实员工岗位基础能力。

合规培训

持续开展 SOP/Policy 更新培训及 GCP、SAE/AE、信息保密等专项培训，强化员工合规意识与风险防范能力。

项目专项培训

围绕项目方案、EDC 系统、随机化协助等内容开展针对性培训，提升员工项目执行与协同能力。

院企协同培训

主动协助合作医院策划并开展联合培训，公司派资深讲师参与授课，结合真实项目案例解析合规要点，推动临床试验行业合规生态共建。

员工发展

公司尊重员工职业发展追求，建立公平、透明的员工发展与晋升机制，为员工提供多元化的发展路径和清晰的成长空间。



多渠道发展与晋升机制

公司为员工提供专业通道、管理通道及其他方向的多通道发展路线，制定清晰的岗位结构和任职标准，确保各级员工的绩效评价标准公开、程序公平，各级管理人员的任命与晋升机制规范透明。

绩效评估与持续沟通

公司建立以定量指标与定性指标相结合的绩效评估体系，通过管理者与员工之间的持续沟通，确保员工对绩效目标和岗位期望有清晰认知，并在绩效反馈中获得成长建议与支持，促进员工持续保持积极的职业状态。

内部流动与人才选拔

公司建立完善的内部转岗转地机制，员工可基于个人发展需求提出内部转岗或转地申请；在出现岗位或区域人员需求时，公司优先通过内部公开招聘方式安排符合条件的员工，支持员工多元化发展。

案例 | “精英班” 定向培养计划

2025 年，公司围绕管理人才梯队建设，启动 “精英班” 专项培养项目，面向核心业务骨干员工开展系统化管理能力培养。项目通过规范选拔机制，结合员工发展潜力与职业意愿筛选培养对象，并围绕角色认知、团队管理、跨部门协作及员工辅导等内容设置课程，采用线上授课与案例研讨相结合的方式，强化学习与实践融合。

报告期内，公司共计选拔 129 位员工入选精英班，培养成果已逐步应用于团队管理与项目执行，并将表现优秀人员纳入管理人才储备体系，为公司中长期发展持续输送管理力量。

职业健康与安全

普蕊斯始终坚持“以人为本”的发展理念，将员工职业健康与安全作为企业可持续发展的重要组成部分。公司结合自身业务特点和员工工作场景，持续完善职业健康与安全管理制度，系统推进风险识别、健康管理、安全防护、教育培训及应急管理等工作，努力为员工营造安全、健康、稳定的工作环境，保障员工身心健康与合法权益。

职业健康安全风险评估

- 公司建立并实施覆盖全体员工的职业健康与安全管理制度，明确管理目标、职责分工及执行要求，通过制度化预防和控制职业相关风险。
- 在日常管理中，公司不定期对办公区域开展安全风险排查，重点关注消防通道、用电安全、办公环境卫生及设备运行情况，及时发现并整改安全隐患。同时，公司密切关注极端天气及社会公共安全信息，在重要时期或特殊情况下，及时向员工发布安全提示，降低外部风险对员工安全的影响。
- 针对临床试验行业工作节奏快、压力较大的特点，公司持续关注员工心理健康状况，通过心理健康支持和沟通机制，帮助员工缓解工作压力，防范心理健康风险。

职业健康

- 在职业健康保障方面，公司依法依规为符合条件的员工购买补充医疗保险，并每年组织员工进行健康体检，帮助员工及时掌握自身健康状况，增强疾病预防和健康管理意识。
- 针对临床试验现场管理等岗位的职业特点，公司为相关员工配备必要的职业防护用品，包括白大褂、隔离服、口罩、手套及消毒用品等，并结合岗位实际开展专项防护培训，强化员工在项目执行过程中的自我防护意识，切实保障员工职业健康安全。
- 在心理健康方面，公司为员工提供全国心理咨询热线及线上咨询服务平台，并通过心理健康培训和宣传活动，为员工提供便捷、有效的心理支持渠道，帮助员工保持良好的心理状态。

职业安全

- 公司建立并持续完善工伤与事故管理制度，明确工伤认定范围、事故报告流程及职责分工，规范工伤事故的应急处置和申报管理，切实保障员工在发生工伤事故时的合法权益。
- 在办公环境安全管理方面，公司严格落实消防安全管理要求，确保办公区域消防通道畅通、消防设施配备齐全并定期维护。办公区域统一设置应急药箱，配备创可贴、温度计、常用药品等医用品，以应对员工在办公期间可能发生的突发身体不适或意外情况。

工伤事故管理

- 为有效预防和控制工伤事故发生，规范工伤事故的应急处置和申报管理，切实保障员工合法权益，普蕊斯建立并持续完善工伤与事故管理制度，明确工伤认定范围、报告流程及职责分工，通过制度化、流程化管理有效降低工伤事故风险，持续提升职业健康与安全管理水平。
- 公司将工伤预防作为职业健康与安全管理的重要抓手，通过多样化方式持续推进安全宣传与教育培训。2025 年，公司通过全员邮件、企业内部沟通平台发布安全倡导内容和宣传海报，并由各部门负责人在员工会议中开展安全宣讲，推动安全规范和风险防范要求在各业务环节中的落实。通过持续开展安全教育和风险提示，员工在日常工作及上下班过程中对潜在安全风险的识别能力和自我保护意识得到有效提升，安全行为逐步融入日常工作实践，为工伤事故的预防发挥了积极作用，进一步夯实了公司职业健康与安全管理基础。

安全培训与应急

- 公司高度重视员工安全意识与应急处置能力建设，将安全培训与应急管理作为职业健康与安全管理的重要组成部分。报告期内，公司坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的原则，通过常态化培训、定期检查及应急演练等方式，不断提升安全管理水平，为员工营造安全、稳定的工作环境。

管理模块	管理举措	2025 年开展情况	管理成效
 消防培训与应急演练	结合办公场所特点，组织开展消防安全培训与应急演练；对消防设施实施规范化管理和定期维护	组织消防应急演练 2 次，覆盖全体员工；全年开展消防设施检查与维护 12 次	员工消防安全意识和应急处置能力持续提升，办公场所消防安全风险得到有效控制
 季度安全与卫生检查	围绕消防通道、用电安全、办公环境及设备运行情况，定期开展安全与卫生检查，并落实问题整改闭环	报告期内按季度组织开展安全与卫生检查，对发现问题及时整改并复查	办公环境安全水平持续提升，安全隐患得到及时消除
 安全教育培训	通过集中培训、宣传提醒等方式，持续强化员工安全意识和风险防范能力	组织开展安全培训 1 次，培训内容涵盖消防安全、地震应急处置及防汛常识，覆盖全体员工	员工安全意识和风险识别能力进一步增强，为预防安全事故奠定基础

社会贡献

公益事业

普蕊斯立足自身业务特点和社会责任定位，持续关注医疗可及性、教育支持与乡村发展等社会议题，将公益行动与专业能力和资源优势相结合，推动公益项目务实落地。公司通过健康科普、教育帮扶及消费助农等多种形式，积极回应不同群体的实际需求，在合规前提下持续拓展公益行动的深度与广度，努力实现企业发展与社会价值的协同推进。

医疗可及性

普蕊斯立足医药研发与临床试验服务领域，关注患者在疾病认知、医疗信息获取及就医决策过程中的实际需求。依托医药研发与临床研究服务领域的专业优势，普蕊斯持续开展健康科普与患者支持工作，努力降低医疗信息获取门槛。

公司通过搭建患者健康科普与咨询平台，开展疾病防治、规范用药及创新治疗相关科普工作，努力降低医疗信息获取门槛，提升公众健康素养，缓解患者在医疗信息获取方面的不对称问题，助力医疗资源更加公平、有效地触达不同人群。

案例 | 运营“蕊之家”患者健康科普平台，提升医疗信息可及性

在疾病诊疗与创新药研发不断加速的背景下，患者及家属在疾病认知、治疗选择和临床试验相关信息获取方面，仍面临信息分散、理解门槛高和专业解读不足等现实问题。作为临床研究服务提供方，普蕊斯在坚守不替代医疗诊断、不介入医疗决策的前提下，持续探索通过健康科普与合规咨询，提升医疗信息的透明度与可及性。

报告期内，公司持续运营患者健康科普平台“蕊之家”，围绕常见疾病与重点治疗领域开展系统性健康科普工作：

内容建设方面	全年累计发布健康科普内容 600 余篇，覆盖肿瘤、代谢性疾病、骨关节疾病、神经系统疾病等多个领域，内容聚焦疾病基础知识、规范诊疗理念及健康管理要点，并通过多平台传播扩大触达范围。
咨询与互动方面	通过线上咨询与公益答疑形式，累计回应近 1,000 名患者及家属的健康咨询需求，重点帮助其理解疾病相关信息和就医路径。
合规科普方面	在不提供医疗诊断和治疗建议的前提下，开展临床试验相关科普，介绍临床试验的基本概念、参与流程及注意事项，协助有需求的患者及家属了解创新治疗和临床试验信息。

通过持续的内容输出和合规咨询支持，部分患者及家属在充分了解相关信息后，与研究中心建立了进一步沟通联系，获得了专业评估与后续支持。该过程坚持信息引导与决策边界清晰原则，不替代医生诊疗意见，仅在信息层面降低理解门槛，帮助患者更好地做出知情选择。

平台全年收到的咨询与互动反馈，反映出患者对规范、客观健康信息的真实需求，也为公司持续优化科普内容方向提供了重要参考。

“蕊之家”的长期运营，有助于缓解患者在疾病认知和医疗信息获取方面的不对称问题，更助力公司在合规前提下提升临床试验和创新治疗信息的透明度，使公司能够以专业能力支持公共健康教育，推动医疗资源更加公平、有效地触达不同人群。



乡村振兴

报告期内，公司积极响应国家乡村振兴战略，通过教育帮扶与消费助农等方式参与区域发展：

案例 | “普蕊斯援疆书屋”：点亮边疆孩子的阅读梦想

公司在相关团组织与地方单位支持下，于新疆阿克苏地区温宿县依希来木其乡第一小学实施“援疆书屋”项目，捐赠图书、阅读设备及学习物资，并结合校园实际完成阅读室布置与揭牌。捐赠书目参考教育部门推荐目录，累计捐赠图书 933 册，涵盖文学名著及适龄读物，为学生提供多样化阅读选择，并完成阅读空间布置，为当地学生营造更加良好的阅读环境。



案例 | 设立“普蕊斯奖助学金”，助力边疆学子逐梦前行

聚焦教育帮扶与人才培养，普蕊斯在云南省孟连县富岩镇中心学校设立“普蕊斯奖助学金”，通过多方协作开展精准助学。

公司捐赠专项资金，由当地团组织统筹管理。报告期内，公司定向捐赠资金 4 万元，用于支持家庭经济困难学生完成学业，相关资金通过规范流程直接发放至学生监护人账户，确保使用透明、精准。

该项目为品学兼优及家庭经济困难学生提供了切实支持，增强了学生继续求学的信心，也为推动当地教育事业的发展注入了积极力量。



案例 | 公益助农：推动乡村产业与企业发展“双向奔赴”

为积极响应国家乡村振兴战略，普蕊斯将消费帮扶作为参与乡村振兴的重要路径。

2025 年，公司搭建覆盖玉溪、疏附、孟连等 7 个农业重点县（区域）的特色农产品采购网络，累计完成 7 批次定向采购，并将相关产品作为员工福利发放。同时，公司积极协助对接外部资源，推动部分农产品进入更广阔市场，实现产业赋能。

公益助农行动有效拓宽了农产品销售渠道，促进农户增收，也增强了员工对乡村振兴的参与感和认同感，实现企业发展与社会价值的协同共赢。



平等对待中小企业

普蕊斯将平等对待中小企业作为履行社会责任、推动价值链可持续发展的重要内容，积极推动供应链多元化与包容性合作。在采购与合作过程中，公司坚持公开、公平、公正原则，在保障质量与合规要求的前提下，为中小企业以及女性和少数群体经营的企业提供平等的参与机会，助力构建更加开放、包容和有韧性的产业生态。

多元化与包容性合作管理机制

- 报告期内，公司持续完善供应链多元化与包容性合作管理制度，将与中小企业及多元化商业伙伴的合作要求系统性纳入采购政策和 ESG 管理目标。公司通过建立多元化商业伙伴数据库，在招标、询价等环节中主动纳入符合条件的中小企业参与评选，并在质量、服务和综合成本条件相当的情况下，优先考虑与其开展合作。同时，公司明确采购、可持续发展等相关部门的职责分工，推动多元化合作要求在业务执行层面有效落实。

支持中小企业共同发展

- 在制度保障基础上，公司积极推进与中小企业及多元化商业伙伴的实际合作。2025 年，公司在物流服务等业务领域持续与多家中小企业开展合作，在合同签订、履约执行和结算安排等方面，遵循公平合理原则，避免设置不必要的合作门槛，支持中小企业稳定参与公司业务活动。通过长期合作与协同发展，公司在保障自身业务稳定运行的同时，也为中小企业提供了持续成长和能力提升的合作机会。

持续改进与未来承诺

- 展望未来，普蕊斯将持续深化平等对待中小企业的相关工作，逐步扩大多元化商业伙伴数据库覆盖范围，探索更加灵活、多样的合作模式，并在 ESG 报告中持续披露相关管理举措和进展情况，以透明化管理推动持续改进，与合作伙伴共同构建公平、包容和可持续的价值链体系。

推进行业合作

普蕊斯积极参与行业协同发展，通过产学研合作、行业倡议与专业交流，推动临床研究服务行业规范化与能力提升。

校企合作 / 产学研合作

- 普蕊斯积极发挥在临床研究服务领域的专业优势，持续推进产学研协同发展，通过与高等院校开展产教融合合作，助力医药产业人才培养与能力建设，促进教育链、人才链与产业链的有机衔接，为行业高质量发展提供可持续的人才支撑。报告期内，公司与安徽安庆医药高等专科学校持续深化合作，并协同推进药物临床研究与监管本科微专业建设，进一步完善临床研究领域的人才培养体系。

行业合作 / 参与

- 2025 年，公司作为企业代表参与并支持山东省 CRC 行业生态共促倡议，积极响应行业自律与规范发展要求，推动 CRC 队伍专业化建设和行业能力提升。同时，公司持续参与医药与临床研究相关行业协会、学会及专业组织的交流活动，围绕临床研究协调员（CRC）管理规范与从业能力建设等议题，参与地方行业规范及团体标准相关研讨，并通过行业培训、经验分享和专业交流等方式，为行业能力建设与规范发展提供支持。通过上述参与，公司积极融入行业协同发展进程，促进临床研究服务领域的经验共享、标准共识与生态共建。

外部交流

《兴业讲堂》“新时代黄浦民营企业的发展故事”专栏节目录制

活动主题

通过分享企业在临床研究服务领域的实践经验与价值理念，展示普蕊斯在推动医药研发创新、履行社会责任及融入区域营商环境建设方面的探索与成果。活动作为区域民营经济交流的重要平台，促进企业经验共享与社会价值传播，助力区域产业高质量发展。



“走进复肿大内科”院企闭门交流会

活动主题

围绕肿瘤领域临床研究资源整合与协同创新，搭建医院、药企与临床研究服务机构的深度交流平台，聚焦临床试验效率提升、合规管理及患者招募等关键议题，推动多方协同解决新药研发实际问题，促进医药研发体系的规范化与高质量发展。



“试验场 + 加速器”

重构医药创新生态暨 2025 年上海肺科院企交流会系列活动启动会

活动主题

以肺科领域临床研究与创新药研发为核心，联合专科医院、药企及专业服务机构，共同探索临床试验流程优化和创新生态共建路径。活动通过搭建专科垂直领域的院企交流机制，推动临床研究能力提升和医药创新资源高效配置，助力医疗创新生态的可持续发展。



外部交流

2025 普蕊斯临床试验现场核查经验分享会·北京专场

活动主题

围绕临床试验核查合规与国际标准对接，聚焦监管政策落地、核查风险防控及多方协同机制建设，通过政策解读、风险案例分析和实践经验分享，搭建申办方、临床试验机构与 SMO 之间的专业交流平台。活动对标国内外监管要求，探讨核查重点与应对路径，促进临床试验合规能力提升，助力行业规范化、专业化和国际化发展。



上海人民广播电台上海新闻广播发起的“新质生产力调研行”走进普蕊斯

活动主题

上海人民广播电台上海新闻广播发起的“新质生产力调研行”走进普蕊斯，普蕊斯副总裁陈霞接受主持人专访，介绍普蕊斯的发展历程与企业文化，并与来自行业与财经领域的研究员共同探讨创新药的发展。



05

绿色环保 助力国家低碳发展

- 应对气候变化 80
- 环境合规管理 84
- 能源高效利用 86



应对气候变化

治理

普蕊斯积极践行可持续发展理念，将气候变化相关职能有机融入 ESG 治理架构，建立并逐步完善气候变化治理体系。

气候变化治理主体	角色	职责
 董事会	决策	<ul style="list-style-type: none"> 审阅和确认气候变化应对制度和机制，审查气候变化风险管理和内部控制系统的有效性 审阅含气候变化在内的 ESG 战略与规划、年度关键绩效指标及目标达成情况，包括审议温室气体减排目标与路径，批准应对气候变化相关的预算
 战略与可持续发展委员会	监督	<ul style="list-style-type: none"> 对应对气候变化的重大事项进行审议、评估及监督 研究并指导气候变化相关议题的战略、目标和策略的设计 向董事会报告应对气候变化的进展
 ESG 管理委员会	管理	<ul style="list-style-type: none"> 评估与管理气候变化相关风险与机遇 指导和拟订气候相关愿景、目标、战略和路线图 跟踪、监督关键风险指标和碳减排目标进展 就气候变化事宜，与相关利益相关方展开沟通，并开展宣传与能力建设活动
 ESG 工作小组	执行	<ul style="list-style-type: none"> 识别气候变化风险与机遇 气候相关战略执行和风险管理的资源协调和保障 跟踪气候相关目标的执行和达成情况
 负责相关议题的职能部门	执行	<ul style="list-style-type: none"> 在运营层面基于部门职能执行碳减排目标 开展气候变化内部能力建设活动 为气候风险与机遇的识别、气候相关战略制定等过程提供见解和建议

报告期内，公司持续强化董事会及相关专门委员会在气候变化治理中的监督与决策职责，通过定期审阅气候相关议题进展、关键指标和管理措施，将气候变化纳入公司中长期战略和年度经营管理讨论框架，推动气候治理由制度建立向持续运行转变。

战略

普蕊斯深刻认识到气候变化对公司业务的潜在影响，特别是气候变化相关风险与机遇存在着复杂的系统性关联，包括因气候变化引发的政策变化、极端天气给生产运营带来的压力以及由此催生的技术创新与绿色转型机遇等。我们不仅考量外部因素，如影响公司运营的政策法规、极端天气事件的历史数据及未来预测，还兼顾公司的运营特点、业务增长模式等内部因素。

基于对气候变化相关风险与机遇分析，结合公司运营模式和碳减排实践，普蕊斯在应对气候变化方面拟定了三个层面的战略方向：



风险与机遇管理

我们定期对气候变化风险与机遇进行评估，通过与内外部相关方积极协作，努力降低识别出的重大气候变化风险所带来的影响，并尽可能把握其中的机遇，推动公司可持续发展和价值链提升。

我们根据公司内外部环境变化、自身业务规划等对气候变化风险与机遇清单进行持续跟踪、评估和更新，不断完善气候风险与机遇管理工作。

报告期内，公司以 2024 年完成的气候风险优先级排序分析作为管理基线，在报告期内进一步将相关风险纳入常态化管理和持续监测机制，对高优先级风险保持重点关注，并根据内外部环境变化对风险判断进行适时更新。

风险类型	序号	风险描述	发生概率	影响程度	脆弱性	紧迫性
转型风险 	1	气候变化信息披露要求趋严	很高	中	极低	低
	2	加强产品全生命周期环境影响的监管	高	低	低	低
	3	全面转向可再生能源使用	很高	中	低	低
	4	向高排放产品征收碳税、规定企业碳排放配额等	中	低	极低	低
	5	低碳经济转型的技术升级或创新	高	中	低	中
	6	客户和消费者倾向于使用环境友好的产品和服务	高	高	较高	中
	7	供应商或受减碳政策影响导致运营成本增加，抬高产品售价	高	中	低	低
	8	利益相关方对企业应对气候变化的行动及进展失望	低	中	极低	低
	9	上下游合作伙伴未能有效应对气候变化引发的连带负面影响	中	中	较高	中
	10	气候变化或造成突发环境事件，企业如未有效应对而造成负面影响	极低	极低	低	极低
实体风险 	11	台风、暴雨等极端天气频发及严重性增加	高	低	低	低
	12	气温异常变化导致高温干旱或低温寒潮	中	中	极低	低
	13	海平面上升	低	极低	极低	极低
	14	水资源压力	中	中	中	中

目标与指标

普蕊斯以科学性和可执行性为原则，逐步构建与公司业务特点和发展阶段相匹配的气候变化目标与指标体系。公司以 2024 年作为温室气体排放核算的基准年，并将 2025 年确定为气候目标正式实施和管理体系完善的起始阶段，重点聚焦目标确立、路径对齐及管理机制建设。

报告期内，公司在完成科学碳目标倡议（SBTi）承诺的基础上，设定的近期温室气体减排目标已成功通过 SBTi 的验证。与此同时，公司已完成以 2024 年为基准年的温室气体排放核算工作，将范围一和范围二排放纳入科学碳目标管理框架，并对范围三排放按照“先识别、再量化、后管理”的原则分阶段推进相关管理工作。

此外，公司参与 CDP 气候变化问卷披露，并于 2025 年获得 B 级（管理层级）评级，公司在气候治理和信息披露方面取得阶段性进展。

表：普蕊斯运营层面温室气体排放情况¹

指标	单位	2025
范围一 ² （直接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	20.45
范围二 ³ （间接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	313.49

1 公司依据 GHG Protocol 开展温室气体排放核算，组织边界采用运营控制法确定

2 范围一：普蕊斯拥有或控制的排放源所产生的直接温室气体排放。

3 范围二：普蕊斯购买能源产生的间接温室气体排放。



环境合规管理

环境管理政策

普蕊斯将环境保护纳入公司可持续发展管理体系，制定并实施《环境管理政策》，明确企业在环境保护和资源节约方面的责任与承诺。公司坚持将业务发展与环境保护相结合，在遵守国家及地方环境保护法律法规的基础上，持续降低运营活动对环境的影响，推动企业经营活动与生态环境协调发展。

环境管理措施

强化环保教育

普蕊斯将员工环保教育作为推动环境管理措施有效落实的重要支撑，持续通过系统化宣传与培训，提升员工对环境议题的认知与参与度。报告期内，公司围绕 ESG 基础理念、温室气体排放、废弃物管理、生物多样性保护等主题，面向员工开展环境保护专题培训和宣传教育，引导员工理解企业环境政策及自身在日常工作与生活中的责任。通过结合节能办公、绿色出行、垃圾分类及资源循环利用等具体场景，公司推动环保理念融入员工日常行为，逐步形成全员参与、共同践行的良好环保氛围，为环境管理目标的实现提供持续的人力与意识基础。报告期内，公司实现环境培训对全体员工的 100% 覆盖。

水资源管理

普蕊斯将水资源管理纳入环境管理体系，结合办公运营特点，持续推进节水管理与用水规范。公司通过制度宣贯、内部宣传及日常管理，引导员工树立节水意识，在办公及生活用水环节践行节约用水理念，努力提升水资源利用效率，降低运营活动对水资源环境的影响。在具体管理实践中，公司采取多项节水措施，包括倡导使用可重复使用水杯、减少一次性用品使用，定期检查用水设施以防止跑冒滴漏，并在公共区域设置节水提示标识。同时，公司严格遵守国家和地方有关污水管理的法律法规，运营过程中产生的生活污水按所在办公场所统一规范处理，不涉及高污染工业废水排放，确保污水依法依规处置。

日常办公

- 使用水杯而非一次性纸杯，减少水资源浪费。
- 鼓励使用电子文件，减少打印，节约水资源。

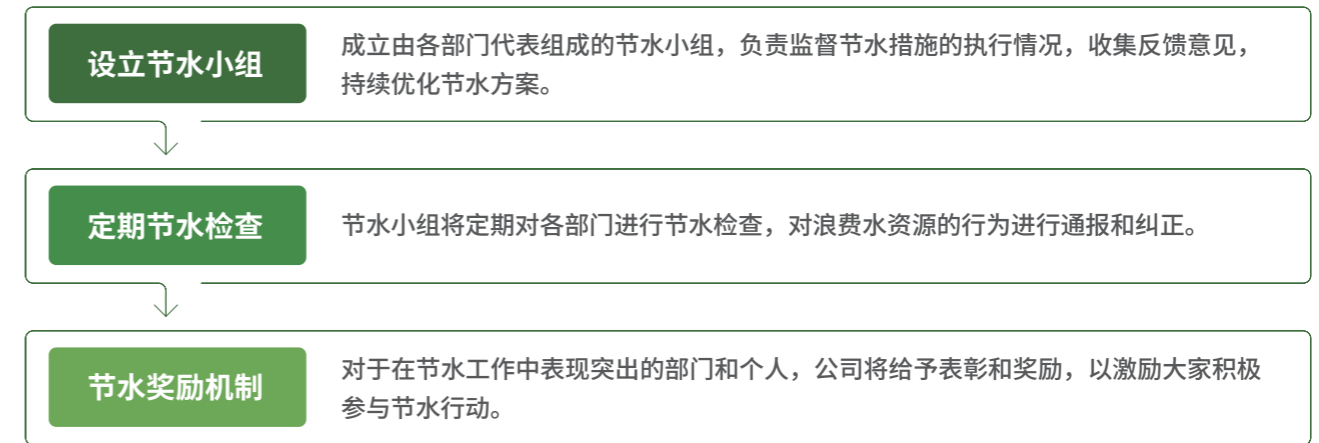
生产环节

- 定期检查饮水机设备，防止跑、冒、滴、漏现象。
- 鼓励循环利用生产用水，如冷却水、清洗水等。

生活用水管理

- 在公共区域，设置节水标识，提醒员工节约用水。
- 鼓励员工使用节水型卫浴设施，如节水马桶、节水型水龙头等。

并在此基础上，建立了节水监督机制：



废弃物管理

普蕊斯将废弃物管理纳入环境管理体系，结合办公运营及临床研究服务的业务特点，持续推进“源头减量—分类投放—合规回收/处置”的管理路径。公司通过倡导无纸化办公、减少一次性办公用品使用等方式，从源头降低废弃物产生；同时在办公场所配置分类投放设施，并通过环境培训与宣导提升员工分类意识，推动废弃物管理要求在日常运营中落地。

在分类与处置方面，公司重点对纸张、塑料、金属、玻璃等可回收物进行规范分类与回收；对废旧电池、废弃电子设备等可能含有有害成分的物品，实行单独收集并交由具备资质的回收处置渠道处理，降低环境风险。公司持续优化废弃物管理流程，确保分类、暂存、移交等环节可追溯、可检查。

类型	主要来源	主要处理方式
可回收物	纸张、塑料瓶、金属、玻璃	分类投放，集中回收
有害垃圾	废电池、废旧电子设备 / 配件	单独收集，合规回收处置
其他垃圾	研究废弃物（间接相关）、生物样本废弃物	投放到指定的其他垃圾桶，由专业机构进行处理
厨余垃圾	餐余等	按物业或属地要求分类清运

生物多样性

结合公司以办公运营与临床研究服务为主的业务特点，普蕊斯对生态系统和生物多样性的直接影响相对有限。公司仍将生物多样性理念纳入环境管理与员工意识提升工作中，在选址与运营管理中遵守属地生态环境保护要求，避免在生态敏感区域开展可能造成显著生态影响的高风险活动，并在供应链沟通与绿色采购倡导中关注合作伙伴的环境合规表现。报告期内，公司将生物多样性作为环境篇培训的重要主题之一，通过宣导提升员工对相关议题的基础认知与日常行为意识。



能源高效利用

绿色办公

普蕊斯结合自身作为知识密集型服务企业的业务特点，将绿色办公作为降低运营环境影响、提升资源使用效率的重要抓手，持续推进数字化、低碳化与规范化相结合的办公管理模式。报告期内，公司围绕节能降耗、资源高效利用及电子设备规范管理等方面，系统开展绿色办公实践，推动绿色理念在日常运营中的落地。

在办公运行管理方面，公司持续深化无纸化办公，通过全面使用 ERP 等信息化系统，覆盖项目立项、流程审批、文件管理及日常协作等环节，有效减少纸张及相关耗材的使用。同时，公司落实节能用电管理要求，在办公场所推广“人离电断”等用能规范，结合节能照明设备的使用和合理的空调温控设置，引导员工在日常工作中养成节能行为习惯，降低办公能耗。

绿色出行

普蕊斯关注员工通勤及商务出行环节的能源消耗与碳排放，将绿色出行作为能源高效利用的重要延伸方向。公司通过完善配套支持与管理引导，鼓励员工选择更加低碳、环保的出行方式。

报告期内，公司在员工日常通勤方面倡导优先选择公共交通等低碳出行方式，并通过提供公共交通补贴、完善相关配套条件等方式，为员工绿色通勤创造便利条件。在商务

在办公设备与 IT 资源管理方面，公司通过数字化和技术手段提升能源使用效率，持续推进服务器虚拟化和系统优化，减少物理设备数量和运行能耗。同时，公司在电子设备管理中关注全生命周期环境影响，对办公设备实行规范化配置、更新与回收管理。对于达到使用年限或不再具备使用价值的电脑及相关电子设备，公司按照内部资产管理流程进行统一回收和处置，优先通过以旧换新或合规回收渠道交由具备资质的第三方机构处理，防止电子废弃物对环境造成不当影响，促进资源的再利用与规范处置。

通过持续推进绿色办公举措，公司在降低资源消耗和环境风险的同时，进一步培育员工的绿色办公意识，推动绿色、低碳、规范的工作方式逐步成为组织运行的常态，为公司环境管理目标的实现提供稳定支撑。

出行管理中，公司鼓励以视频会议、线上沟通等方式替代非必要的线下差旅，并在确需出行时，优先选择高铁等相对低碳的交通方式，减少短途航班使用，降低差旅相关能源消耗与排放。

通过上述举措，公司持续引导员工在通勤和差旅环节践行绿色出行理念，将低碳意识融入日常工作行为。

行动领域	管理举措	2025 年实践要点	ESG 价值
 绿色建筑	优化办公场所能源效率与环境质量	上海总部约 80% 照明更换为 LED；中央空调实施智能变频改造并设置节能温控标准；办公楼通过 LEED 认证	降低运营能耗，改善员工工作环境
 绿色办公	推动节能、节水与资源高效利用	深化无纸化办公，全面使用 ERP 系统；落实“人离电断”制度；设置分类回收设施并合规处置	减少资源消耗，培育绿色办公文化
 绿色出行	鼓励低碳通勤与差旅方式	优先采购新能源汽车并加装充电桩；提供公共交通补贴；鼓励高铁替代短途航班，推广线上会议	减少员工通勤和差旅相关排放
 绿色运输与物流	优化文件与物资配送方式	推行集中配送与非紧急“隔日达”模式，降低运输频次	降低物流环节碳排放
 IT 减碳	通过数字化与技术手段降低能耗	实施服务器虚拟化，减少物理服务器数量；迁移部分系统至使用可再生能源的云平台；推进电子设备以旧换新与回收	提升 IT 能效，支持低碳数字化转型

ESG 关键绩效

公司治理绩效

指标		单位	2025	2024	2023	
公司治理	股东会召开次数	次	4	3	3	
	董事会会议召开次数	次	6	5	6	
	董事会成员人数	人	9	9	9	
	按性别披露	男性董事	人	8	8	8
		女性董事	人	1	1	1
	按类型披露	独立董事	人	3	3	3
		非独立董事	人	6	6	6
	薪酬政策	董事平均薪酬	万元	39.25	34.72	35.15
	战略与可持续发展委员会召开次数	次	1	1	1	
	审计委员会召开次数	次	6	4	5	
	提名委员会召开次数	次	1	0	2	
	薪酬与考核委员会召开次数	次	2	3	4	
	从当地社区雇佣高管的比例	%	89.57	66.67	68.75	
	接待投资者调研	场次	135	105	131	
	业绩说明会	场次	1	1	1	
	互动易问题回复数	个	64	73	37	
	互动易回复率	%	100	100	100	

指标		单位	2025	2024	2023
经营绩效	营业收入	万元	84,250.44	80,372.89	76,004.26
	归属于上市公司股东的净利润	万元	10,963.81	10,642.93	13,472.98
	现金分红总额（含税）	万元	1,169.27	2,207.88	1,074.41
	每 10 股派发现金股利	元	1.48	3.16	1.76
商业道德	针对商业道德问题进行内部审计 / 风险评估的运营场地的百分比	%	100	100	100
	商业道德人均培训小时数	小时	2.1	1.8	2.2
	商业道德培训覆盖率（全体员工）	%	100	100	100
	商业道德高级管理层平均培训小时数	小时	2.1	1.8	1.5
	商业道德培训覆盖率（高级管理人员）	%	100	100	100
	反贪污反腐败举报事件数量	次	0	0	0
	经证实的贪污腐败事件	次	0	0	0
	信息安全风险评估开展工作次数	次	8	6	3
	信息安全事件数	次	0	0	0
	具有 ISO 27000 认证的信息安全管理系统的运营场地的百分比	%	100	100	100
	信息安全意识培训员工覆盖比例	%	100	100	100
	信息安全风险评估覆盖所有工作场所 / 部门的百分比	%	100	100	100
	信息安全内部审计覆盖所有工作场所 / 部门的百分比	%	100	100	100
	进行过信息安全尽职调查的贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
	针对商业道德问题总申诉举报数	次	0	0	0
	— 针对商业道德问题来自员工举报数	次	0	0	0
— 针对商业道德问题来自供应商、承包商举报数	次	0	0	0	
— 针对商业道德问题来自客户举报数	次	0	0	0	

员工责任绩效

指标		单位	2025	2024	2023
员工权益	劳动合同签订比例	%	100	100	100
	员工满意度	%	95.70	93.20	100
	人均带薪年假天数	天	7	6	6
	男女薪酬差异比	%	5.79	4.45	2.46
员工总数		人	4,372	4,416	4,186
按性别	男性员工总数	人	337	316	279
	男性员工在全体员工中的比例	%	7.71	7.15	6.67
	女性员工总数	人	4,035	4,100	3,907
	女性员工在全体员工中的比例	%	92.29	92.85	93.33
按年龄	51 岁及以上	人	5	5	4
	41 岁至 50 岁	人	60	55	38
	31 岁至 40 岁	人	1,341	1,476	1,178
	30 岁及以下	人	2,966	2,880	2,966
按学历	本科及以上学历	人	3,108	3,075	2,827
	大专	人	1,247	1,324	1,342
	中专及以下	人	17	17	17
员工雇佣	中层管理层中女性员工比例	%	95.37	96.29	96.74
	高级管理层中女性员工比例	%	68.42	72.22	75.00
	少数民族雇佣数量	人	267	243	211
	少数民族员工在全体员工中的比例	%	6.11	5.50	5.04
	残疾员工雇佣数量	人	27	22	13
	残疾员工在全体员工中的比例	%	0.62	0.50	0.31
	高级管理层中少数民族员工数量	人	1	1	1
	少数民族员工在高级管理层中的比例	%	5.26	5.56	7.14
	高级管理层中残疾员工数量	人	0	0	0
	残疾员工在高级管理层中的比例	%	0	0	0

指标		单位	2025	2024	2023	
员工培训	接受培训的员工总人数	人	4,372	4,416	4,186	
	培训总时数	小时	494,910.4	495,916.80	431,995.20	
	接受培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100	
	接受过定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工的百分比	%	100	100	100	
	接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比	%	100	100	100	
	内部招聘案例量	个	105	165	110	
	员工接受培训的平均时长	小时	113.20	112.30	103.20	
	新人人均学习时长	小时	279	279	279	
	员工接受 ESG 培训平均时长	小时	12	12	12	
	按性别	男性员工接受培训的总小时数	小时	38,148.40	35,486.80	28,792.80
		女性员工接受培训的总小时数	小时	456,762.00	460,430.00	403,202.40
	按员工类型	基层员工接受培训的总小时数	小时	464,980.40	467,878.80	395,978.40
		中级管理层员工接受培训的总小时数	小时	29,360.00	27,888.00	34,468.80
	高级管理层员工接受培训的总小时数	小时	570	150	1,548	
员工健康与安全	社会保险覆盖率	%	100	100	100	
	工伤人数	人	6	7	6	
	工伤事故起数	起	6	7	6	
	因工死亡事故人数	人	0	0	0	
	因工伤损失的工作日数	天	740	201	266	
	安全生产投入	万元	430.70	233.72	187.54	
	进行过员工健康与安全风险评估的场所占比	%	100	100	100	
劳工与人权覆盖范围	正式集体协议所覆盖的百分比	%	100	100	100	
	接受过多元化、反歧视和 / 或反骚扰培训的员工覆盖率	%	100	100	100	
	进行过人权审查或人权影响评估的场所占比	%	100	100	100	
	雇佣童工发生次数	次	0	0	0	
	针对童工或强迫劳动现象每年内部审核的检查次数	次	12	12	12	

社会责任绩效

指标		单位	2025	2024	2023
供应链管理	供应商总数	家	390	322	309
	当地供应商采购比例	%	22	24	21
	当地供应商采购的支出比例	%	50	45	16
	签署供应商行为准则的百分比	%	100	100	89.40
	签订包含环境和劳工条款的供应商百分比	%	100	100	89.40
	已进行社会责任问卷调查的供应商百分比	%	29	38.26	34.81
	采购人员总数	人	6	6	5
	接受可持续采购培训的采购人员人数	人	6	6	5
社会公益	接受可持续采购培训的采购人员比例	%	100	100	100
	员工志愿活动参与人次	人次	1,573	1,571	1,545
	员工志愿活动人均时长	小时	4.8	4.8	4.8
	乡村振兴资金投入	万元	42.48	13.9	30

环境绩效

指标		单位	2025	2024	2023
环境管理	环保投入	万元	588.49	783.21	445.13
	采取过环境风险评估的场所所占所有工作场所的百分比	%	100	100	100
	接受过环境主题培训的员工占比	%	100	100	100
能源消耗	汽油	千克	8,209.50	6,319.68	8,650.59
	外购电力	千瓦时	181,982.83	215,113.15	235,248.86
	可再生能源生产（光伏发电等）	千瓦时	0	0	0
	能源消耗总量	吨标准煤	31.18	35.74	38.20
	可再生能源消耗总量	千瓦时	0	0	0
	可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	0	0	0
温室气体排放	GHGs 排放总量	tCO2e	333.94	342.90	432.89
	—直接 GHGs 排放（范围 1）	tCO2e	20.45	21.33	20.91
	—间接 GHGs 排放（范围 2）	tCO2e	313.49	321.57	411.98
水资料	市政购水量	立方米	2,613	3,707	4,032
	总耗水量	立方米	2,613	3,707	4,032
	废水总排水量	立方米	2,613	3,707	4,032
废弃物	一般废弃物总产生量（包括非危险废弃物总量）	吨	194.12	222.63	225.71
	废弃物回收量	吨	1.27	1.75	1.13
	危险废弃物产生量	吨	0	0	0
	危险废弃物转移量	吨	0	0	0

名词释义

名词	定义
公司法	《中华人民共和国公司法》
证券法	《中华人民共和国证券法》
深交所	深圳证券交易所
ESG	环境、社会和公司治理又称为 ESG (Environment, Social and Governance), 从环境、社会和公司治理三个维度评估企业经营的可持续性以及对社会价值观念的影响。
SMO	临床试验现场管理组织（Site Management Organization）的缩写
CRO	合同研究组织（Contract Research Organization）的缩写，是通过合同形式为制药企业和研发机构在药物研发过程中提供专业化服务的一种学术性或商业性的科学机构
FSP	基于职能的服务提供者（Functional Service Provider, 简称 FSP）。普蕊斯 FSP 业务为申办方提供所需要的专业人力资源，解决项目紧急却未有人负责、找不到经验丰富合适的 CRA 等问题。
SSU	全称 Site Start-Up, 是临床试验开展的前期准备阶段。需要完成包括研究中心选点调研、中心立项伦理审批、协议制作审核及签署、试验现场设备设置等准备工作。
CRC	临床研究协调员（Clinical Research Coordinator）的缩写
GCP	《药物临床试验质量管理规范》（Good Clinical Practice）的缩写，由中华人民共和国国家药品监督管理局制定与实施
ICH	人用药品注册技术要求国际协调会议（International Council for Harmonization）的缩写
ICH-GCP	由 ICH 制定的 GCP
ERP	企业资源计划（Enterprise Resource Planning, 简称 ERP）系统是一种集成了各种管理功能的企业级软件解决方案，旨在帮助组织有效地管理和整合其核心业务流程和资源。普蕊斯 ERP 系统涵盖了多个领域，包括财务管理、合同管理、项目管理、市场营销管理、人力资源管理、OA 办公流程、以及 BI 分析报表功能等，为企业提供了一个统一的数据和流程管理平台。通过使用 ERP 系统，企业可以更加高效地管理其资源，从而提高生产力和效率。
SOP	标准工作流程（Standard Operating Procedure）的缩写
CRA	临床研究监查员（Clinical Research Associate）的缩写
NMPA	中华人民共和国国家药品监督管理局（National Medical Products Administration, 简称 NMPA）
FDA	美国食品药品监督管理局（U.S. Food and Drug Administration, 简称 FDA）

指标索引

SDGs 索引¹

SDGs 目标	对应议题	我们的行动（2025 年）	报告章节
 <p>SDG 3 良好健康与福祉</p>	医疗可及性 患者与受试者保护	提供规范、合规的临床研究服务，严格遵循 GCP 和医学伦理原则；构建覆盖制度、流程与技术的受试者保护体系；持续运营“蕊之家”患者健康科普平台，提升公众对疾病及临床试验的认知与医疗信息可及性。	受试者保护 社会贡献
 <p>SDG 4 优质教育</p>	员工成长 行业能力建设	建立覆盖员工全职业周期的培训与发展体系，人均培训时长 112 小时；推进产教融合与校企合作，参与临床研究相关专业和微专业建设，支持行业人才培养。	员工成长 社会贡献
 <p>SDG 5 性别平等</p>	女性员工权益与发展	女性员工占比超过 90%，女性管理层占比较高；在招聘、晋升、薪酬与福利方面坚持非歧视原则；通过制度与关怀措施支持女性员工职业发展与工作生活平衡。	员工关爱与 权益保护
 <p>SDG 8 体面工作和经济增长</p>	合规经营 人力资本发展	依法合规用工，保障员工合法权益；建立公平透明的绩效考核、薪酬与晋升机制；通过规范治理和高质量服务，推动企业稳健经营与行业高质量发展。	规范治理 关爱员工

¹ 相较上一年度，本报告在延续公司对联合国可持续发展目标（SDGs）持续关注的基础上，结合 2025 年公司业务进展、治理实践及重点议题的变化，对 SDGs 索引内容进行了相应更新与完善。本年度更新重点体现在对受试者保护、信息安全、科技创新、人力资本发展及气候行动等议题的进一步细化和充实，相关行动已在报告对应章节中予以系统呈现。同时，公司根据报告期内组织架构调整及管理实践的深化，对部分 SDGs 目标对应的章节名称和行动描述进行了调整，以更准确反映公司当期可持续发展管理的实际情况。公司将持续结合业务发展阶段和外部环境变化，动态关注 SDGs 相关议题，并在后续报告中逐步提升披露的针对性和参考价值。

 <p>SDG 9 产业、创新和基础设施</p>	科技创新 数字化能力	持续推进临床试验数智化与系统研发，自主研发并应用核心技术与平台；通过创新能力提升服务质量和行业效率，支撑医药研发创新。	打造创新 竞争力
 <p>SDG 10 减少不平等</p>	多元包容 平等机会	坚持多元、平等与包容 (DEI) 原则，保障不同性别、民族及残疾员工的平等就业与发展机会；通过制度和沟通机制维护员工合法权益。	员工关爱与 权益保护
 <p>SDG 12 负责任消费和生产</p>	可持续采购 责任供应链	建立覆盖供应商准入、评估与持续管理的可持续供应链机制；推动供应商在合规、环境和劳工方面履责，支持中小企业公平参与合作。	打造可持续 供应链
 <p>SDG 13 气候行动</p>	气候变化应对 低碳运营	将气候变化纳入 ESG 治理框架；完成温室气体排放核算，加入 SBTi，参与 CDP 气候披露；推进绿色办公、节能减排和低碳出行。	绿色环保
 <p>SDG 16 和平、正义与强大机构</p>	公司治理 商业道德 信息安全	完善公司治理结构和内部控制体系；强化反腐败、反贿赂和商业道德管理；建立并运行 ISO 27001 / 27701 信息安全管理体系，保障数据与隐私安全。	治理体系与 实践 信息安全保护
 <p>SDG 17 促进目标实现的伙伴关系</p>	行业协作 社会合作	积极参与行业协会、学术交流与行业规范建设；与医院、高校及合作伙伴协同发展，推动医药临床研究生态的规范化和专业化。	社会贡献

GRI 索引

使用说明	普蕊斯（上海）医药科技开发股份有限公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日参照 GRI 标准，报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息	
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021	
披露议题 / 披露项	披露项标题	报告章节
GRI 2: 一般披露 2021		
2-1	组织详细情况	公司简介
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告
2-4	信息重述	关于本报告
2-6	活动、价值链和其他业务关系	公司简介 利益相关方管理 负责任营销与服务 打造可持续供应链
2-7	员工	员工关爱与权益保护 员工责任绩效
2-8	员工之外的工作者	打造可持续供应链
2-9	管治架构和组成	治理体系与实践 公司治理绩效
2-10	最高治理机构的提名和遴选	治理体系与实践
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	治理体系与实践
2-14	最高治理机构在可持续发展报告中的作用	关于本报告 可持续发展架构与管理机制
2-23	政策承诺	可持续发展战略 员工关爱与权益保护
2-24	融合政策承诺	治理体系与实践
2-25	补救负面影响的程序	治理体系与实践 员工关爱与权益保护
2-26	寻求建议和提出关切的机制	利益相关方管理 员工关爱与权益保护
2-27	遵守法律法规	详见报告各章节
2-28	协会的成员资格	推进行业合作
2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方管理
GRI 3: 实质性议题 2021		
3-1	确定实质性议题的过程	重要性议题识别与评估
3-2	实质性议题清单	重要性议题识别与评估
3-3	实质性议题的管理	重要性议题识别与评估
GRI 201: 经济绩效		
201-1	直接产生和分配的经济价值	公司治理绩效

披露议题 / 披露项	披露项标题	报告章节
201-2	气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	应对气候变化
201-3	义务性固定福利计划和其他退休计划	员工关爱与权益保护
GRI 202: 市场表现		
202-2	从当地社区雇佣的高管的比例	公司治理绩效
GRI 203: 间接经济影响		
203-1	基础设施投资和支持性服务	社会贡献
203-2	重大间接经济影响	社会贡献
GRI 204: 采购实践		
204-1	向当地供应商采购的支出比例	打造可持续供应链 社会责任绩效
GRI 205: 反腐败		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	治理体系与实践 公司治理绩效
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	治理体系与实践 公司治理绩效
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	治理体系与实践 公司治理绩效
GRI 206: 反竞争		
206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	治理体系与实践
GRI 302: 能源		
302-1	组织内部的能源消耗量	环境绩效
302-2	组织外部的能源消耗量	环境绩效
302-3	能源强度	环境绩效
GRI 303: 水资源和污水		
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	环境管理措施
303-2	管理与排水相关的影响	环境管理措施
303-3	取水	环境绩效
303-4	排水	环境绩效
GRI 305: 排放		
305-1	直接（范围 1）温室气体排放	应对气候变化
305-2	能源间接（范围 2）温室气体排放	应对气候变化 环境绩效
GRI 306: 废弃物		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	环境管理措施 环境绩效
306-2	废弃物相关重大影响的管理	环境管理措施 环境绩效
306-4	从处置中转移的废弃物	环境管理措施 环境绩效
GRI 308: 供应商环境评估		

披露议题 / 披露项	披露项标题	报告章节
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	打造可持续供应链
308-2	供应链对环境的负面影响以及采取的行动	打造可持续供应链
GRI 401: 雇佣		
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	员工责任绩效
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	员工关爱与权益保护
GRI 403: 职业健康与安全		
403-1	职业健康安全管理体系	员工关爱与权益保护
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	员工关爱与权益保护
403-3	职业健康服务	员工关爱与权益保护
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	员工关爱与权益保护
403-5	员工职业健康安全培训	员工关爱与权益保护
403-6	促进员工健康	员工关爱与权益保护
403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	员工关爱与权益保护
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的员工比率	员工关爱与权益保护
403-9	工伤	员工关爱与权益保护 员工责任绩效
403-10	工作相关的健康问题	员工关爱与权益保护
GRI 404: 培训与教育		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	员工责任绩效
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	员工关爱与权益保护
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	员工责任绩效
GRI 405: 多元化与平等机会		
405-1	管治机构与员工的多元化	公司治理绩效 员工责任绩效
405-2	男女基本工资和报酬的比例	员工责任绩效
GRI 406: 反歧视		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工关爱与权益保护 员工责任绩效
GRI 414: 供应商社会评估		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	打造可持续供应链
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	打造可持续供应链
GRI 416: 客户健康与安全		
416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	夯实服务质量
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	夯实服务质量
GRI 418: 客户隐私		
418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	信息安全保护 公司治理绩效

SASB SV - PS 指标映射表

SASB 议题	SASB 指标代码	SASB 指标名称	报告对应章节
Data Security 数据安全	SV-PS-230a.1	数据安全风险识别与应对的管理方式	信息安全保护
	SV-PS-230a.2	客户信息收集、使用与留存的政策与实践	信息安全保护
	SV-PS-230a.3	数据安全事件数量及影响	信息安全保护 ESG 关键绩效
Workforce Diversity & Engagement 员工多元化与参与度	SV-PS-330a.1	员工与管理层的性别及多元化结构	员工关爱与权益保护 员工责任绩效
	SV-PS-330a.2	员工流失率	员工责任绩效
	SV-PS-330a.3	员工敬业度	员工关爱与权益保护 员工责任绩效
Professional Integrity 职业道德与合规	SV-PS-510a.1	确保职业道德与专业诚信的管理方式	商业道德建设
	SV-PS-510a.2	因职业道德或合规问题产生的诉讼或罚款金额	商业道德建设 ESG 关键绩效
Activity Metrics 活动指标	SV-PS-000.A	按用工类型划分的员工数量	员工责任绩效
	SV-PS-000.B	员工工时及可计费工时比例	不适用

《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制》索引

维度	议题	报告章节
环境	应对气候变化	应对气候变化
	废弃物处理	环境合规管理
	生态系统和生物多样性保护	环境合规管理
	环境合规管理	环境合规管理
	能源利用	能源高效利用
	水资源利用	环境合规管理
社会	乡村振兴	社会贡献
	社会贡献	社会贡献
	创新驱动	打造创新竞争力
	科技伦理	受试者保护
	供应链安全	打造可持续供应链
	平等对待中小企业	平等对待中小企业
	产品和服务安全与质量	夯实服务质量
	数据安全与客户隐私保护	信息安全保护
可持续发展相关治理	员工	员工关爱与权益保护
	尽职调查	利益相关方管理
		治理体系与实践
		信息安全保护
		可持续供应链
	利益相关方沟通	利益相关方管理
	反商业贿赂及反贪污	治理体系与实践
反不正当竞争	治理体系与实践	

● 读者反馈

尊敬的读者：

您好！

感谢您阅读本报告。为了不断改进报告编制工作，我们希望倾听您的意见和建议。请您协助完成调查表中的相关问题，并选择以下方式反馈给我们。

■ 我们的联系方式：

普蕊斯（上海）医药科技开发股份有限公司

地 址：_____

电 话：_____

邮 编：_____

■ 如果方便，欢迎您提供信息：

姓 名：_____

工作单位：_____ 职 务：_____

联系电话：_____ 电子邮箱：_____

1. 您对本报告的整体评价？

2. 您认为本报告最让您满意的方面是什么？

3. 您认为还有哪些您希望了解的信息在本报告中没有反映？

4. 您对我们今后编制可持续发展报告有何建议？
