

目录

关于本报告	01
领导致辞	03
走进普蕊斯	05
企业概况	05
十年征程-惟实励新, 睿勇前行	07
荣耀时刻	09
联合国可持续发展目标	11
关键绩效	75
指标索引	79
读者反馈	83

CONTENTS

协调而稳健 精雕治理体系 01

公司治理	15
合规运营	17
商业道德	18
隐私与数据安全	22
投资者关系	25

精细而卓越 赋能多元价值 02

质量管理	29
客户服务	32
数字化创新	33
行业协作	35
可持续供应链	37

全面而出彩 引领员工发展 03

员工雇佣与薪酬	45
员工权益与保障	47
人才晋升与发展	51
员工福利与关怀	53
职业健康与安全	55
社会公益与慈善	59

力行而坚定 落实环保工作 04

环境管理	63
应对气候变化	65
节能与低碳	69
水资源管理	71
三废管理	73
环境安全	74

关于本报告

报告说明

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“我们”）发布的第一份年度环境、社会和公司治理（ESG）报告，向关键利益相关方反映本公司及附属公司在经济、环境、社会领域的努力和成果。

时间范围

本报告为年报报告，报告涵盖范围为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日（以下简称“报告期”）。为增强报告的可比性和完整性，部分内容适当溯及报告期外。

数据来源

本报告所引用的数据，均来自于公司的公开文件、内部文件和相关统计数据，如无特别注明，本报告提及的货币单位均为人民币。

编制依据

联合国《可持续发展目标（SDGs）企业行动指南》

全球可持续发展标准委员会《可持续发展报告标准》（GRI Standards）

中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》（CASS-ESG5.0）

国际标准化组织《ISO26000：社会责任指南（2010）》

中国国家标准《社会责任报告编写指南》（GB/T36001-2015）

《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》

《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》

报告获取

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

联系方式

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



领导致辞



普蕊斯董事长

赖春宝



普蕊斯董事兼总经理

杨宏伟

2023年恰逢普蕊斯创立十周年。十年成长，我们不忘初心，惟实励新，睿勇前行。

作为国内最早一批进入 SMO (Site Management Organization, 临床试验现场管理组织) 行业的公司之一，普蕊斯自成立之初，坚持“以患者为中心”，通过将临床试验和医院实际场景进行解构，创建出一套临床试验全流程项目管理体系，解决临床试验层面的限速、数据质量风险的痛点，在药企、研究者和患者之间打造一个相互关联的平台，加快提高临床试验执行中的执行质量和执行效率，致力于发展成为国内领先的大数据驱动型创新药临床研究服务商。SMO 作为一种创新性的商业模式，近年来在医药行业蓬勃发展契机与国内医药监管政策因素的推动下，SMO 逐渐成为医药研发产业链中不可或缺的一个环节，重要性不断凸显。

普蕊斯秉持“责任心、敬畏心、荣誉感”，重视 SMO 服务中的项目管理与质量控制，凭借自身完善的 SOP 流程体系与人才复制体系实现快速发展，成为众多知名跨国药企的优选供应商，并建立了全国性 SMO 渠道体系，提供专业的临床试验现场管理服务，累计助力国内外 140 余个产品获批上市，逐步发展成为国内领先的大数据驱动型创新药临床研究服务商。

普蕊斯坚持长期主义，始终致力于可持续发展并将 ESG 理念融入日常经营的各环节，持续关注客户、员工、股东及投资人、供应商、合作伙伴、社区及公众等各利益相关方的需求并积极予以回应。我们不断完善公司治理及合规体系，坚持合规运营；我们秉承“以专业赢得职业尊重”的核心价值观，不懈提升服务质量，获得了客户的高度认可与赞扬；

我们始终珍视员工，倡导“努力工作，健康生活”的理念，4000 多名员工是公司奋斗至今的源动力，为员工提供多元化的福利和全方位的关怀，竭力为员工营造平等、包容、开放、健康的工作环境，同时高度重视人才的培养，为员工成长提供全方位的支持；我们认真践行社会责任，积极投身社会公益，发挥自己在医疗健康领域的专长，通过服务社会需求、影响力投资和投身行业宣导，与社会共享公司发展的成果、共创美好未来。

值此 10 周年之际，普蕊斯发布公司第一份社会责任报告，我们希望通过它，能够较为全面的展现公司在承担和履行社会责任方面的践行与成果，开启公司可持续发展的新篇章。未来公司将进一步践行责任与担当，推进环境保护、社会责任、公司治理等可持续发展理念进一步融入公司战略和企业文化

的各个环节，不断夯实公司管理体系，致力于在整个行业生态中共享我们的社会责任理念，以促进企业、产业链上下游与社会共同的发展和进步。

生物医药是事关人民健康福祉的战略性新兴产业。放眼未来，普蕊斯将秉承蕊之三心，继续积极响应生物医药产业高质量发展的战略布局，创新中国临床试验解决之道，为推动医药研发的快速创新发展、促进生物医药生态建设贡献普蕊斯的技术、服务和智慧，积极履行社会责任的企业担当，奋楫扬帆，砥砺前行，助力更多的新药、好药更快惠及患者，从而造福更多的百姓。

走进普蕊斯

企业概况

公司简介

普蕊斯（上海）医药科技开发股份有限公司（301257.SZ）成立于 2013 年，是一家大数据驱动型临床研究服务商，致力于承接具有创新性 & 高临床价值新药的临床研究项目，帮助申办方高效快速地推进临床试验的落地和执行，赋能新药研发。公司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外包服务，基于过往经营积累的临床试验项目执行经验，为客户提供包括前期准备计划、试验点启动、现场执行、项目全流程管理等服务，通过专业的项目管理能力，提高试验执行效率、有效控制试验成本、改善执行质量，与客户保持稳定的合作关系和较好的合作粘性，有效为客户赋能。

报告期内，公司助力多个国内外创新药上市：

我国首个自主研发用于治疗小细胞肺癌的 PD-L1 抑制剂；

我国首个且唯一用于系统性治疗重度斑秃的创新靶向药物；

我国首个且目前唯一获批用于非小细胞肺癌新辅助治疗的免疫肿瘤疗法；

全球首个用于治疗 EGFR 20 号外显子插入突变局部晚期或转移性非小细胞肺癌的口服靶向药物；

全球唯一用于治疗非透析慢性肾病患者贫血的 EPO 受体高特异性小多肽月激动剂；

我国首个治疗白血病用于治疗移植抗宿主病的 CART 产品；

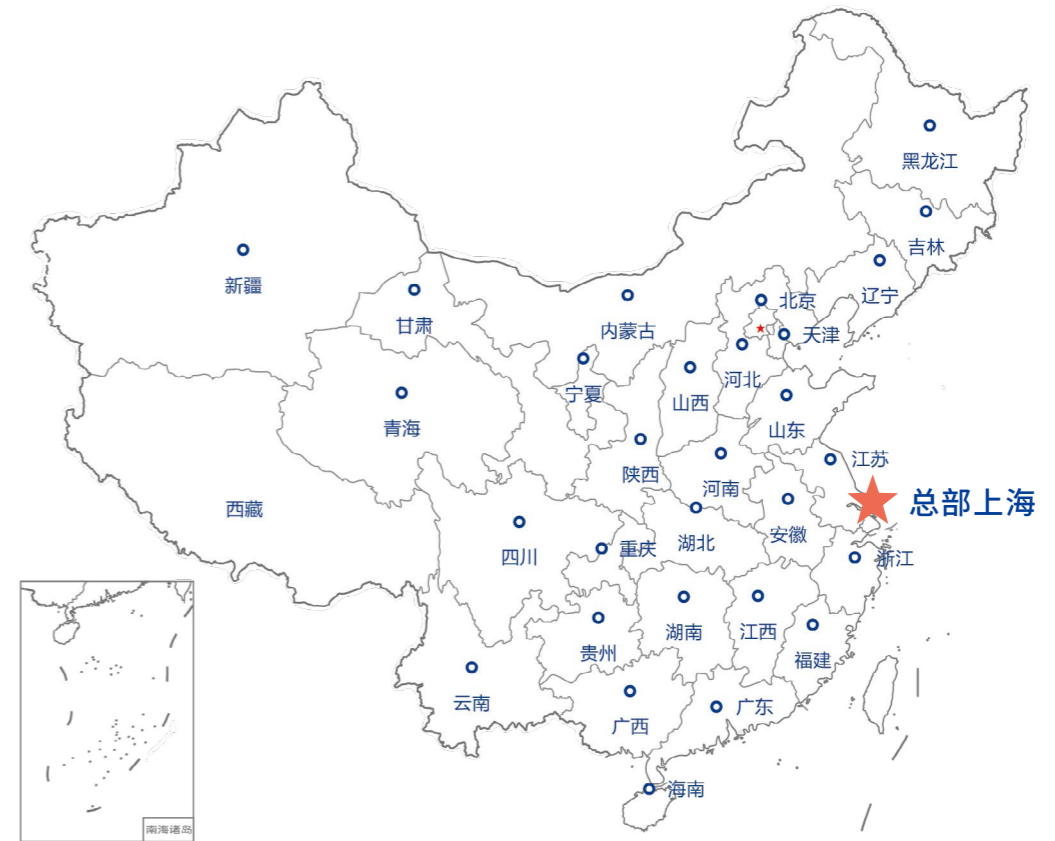
我国首个且目前唯一获批用于白血病的靶向治疗药物；

我国首个获批治疗甲型流感的小分子 RNA 聚合酶 PB2 蛋白抑制剂；

全球首个针对复发或难治性结外 NK/T 细胞淋巴瘤 (R/R ENKTL) 适应症获批的肿瘤免疫治疗药物；

我国首个且目前唯一获批用于 NSCLC 新辅助治疗的免疫肿瘤疗法。

普蕊斯覆盖区域



截至 2023 年末，公司累计参与 SMO 项目超过

3,000 个

在执行项目数量为

1,832 个

公司员工人数

4,186 人

其中业务人员超过

4,000 人

公司服务超过

900 家临床试验机构

临床试验机构可覆盖能力为

1,300 余家

服务范围覆盖全国近

190 个城市

企业文化

企业愿景

- 坚持“以患者为中心”，助力新药更快惠及患者
- 更加高效快速地落地和执行申办方临床试验
- 改革中国临床试验发展模式，创新中国临床试验解决之道

企业精神

- 蕊之三心——敬畏心、责任心、荣誉感

企业价值观

- 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。

十年征程 - 惟实励新，睿勇前行



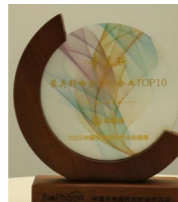
荣耀时刻



公司



公司获得同花顺上市公司年度评选
“最具人气上市公司 TOP100”



公司荣誉
“2023 中国生物医药产业价值榜”
最具影响力 CRO 企业 TOP10



公司荣誉
“年度科技飞跃奖”



公司入选
“大健康产业
高质量发展优秀案例”



公司荣誉
黄浦区人民政府颁发的
“未来先导产业奖”



公司荣誉
“高新技术企业”认定



合作伙伴



公司荣誉北京天坛医院
“2023 年度优秀临床机构管理组织”
称号



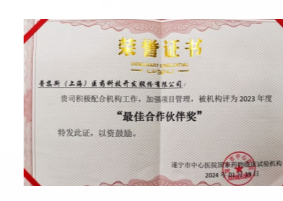
荣获北京大学肿瘤医院
“最佳质量”



荣获广东省小分子新药创新中心
“最佳战略合作伙伴”



公司荣誉上海市
“专精特新”中小企业



公司荣誉遂宁市中心医院国家药物
临床研究机构颁发“最佳伙伴奖”



公司荣誉台州市立医院国家药物临
床研究机构颁发“优选 SMO 公司”



参与协会



公司授牌
“中国医药质量管理协会副主任委员单位”



公司被特聘为
“黄浦区工商业联合会科创企业专委会副主任单位”



公司荣誉
“黄浦区民营企业总部认定”



公司被批准为
“上海现代服务业联合会会员”

联合国可持续发展目标

公司积极响应联合国可持续发展目标，结合自身业务特点，明确了 13 项关键可持续发展目标，并付诸实践。

公司致力于通过具体的行动方案，解决社会问题，推动全社会的可持续发展。

- 公司向云南省江城县康平镇捐款 300,000 元建设坚果基地，帮助村民增产增收助力乡村振兴，项目覆盖 2 个行政村，受益人口共 136 户 613 人，其中脱贫户 25 户 85 人。
- 公司坚定地秉持“以人为本”的职业健康与安全管理理念，实施员工职业健康与安全策略，严格遵守法律法规，为员工提供多元化的福利和全方位的关爱措施。
- 公司关注教育事业，走访偏远地区学校并对学生进行授课，为偏远地区孩子拓宽视野。
- 公司为员工提供全面的职业发展培训，内部线上培训系统视频量达 17,000+，新人学习时长人均 279 小时，员工接受培训时长人均 103.2 小时。
- 公司秉持性别平等理念，雇佣女性员工占比 93%。
- 为女职工平衡家庭工作提供全面的关怀与支持服务，致力于构建公平公正的职场环境。
- 公司积极响应国家双碳目标，通过制定能源管理制度、搭建治理架构、落实绿色运营与办公、开展节能培训等措施。
- 注重能源节约，采用智能灯光控制等先进技术，实现节能减排目标，为可持续发展贡献力量。
- 公司秉承公平、激励的经营理念，制定《薪酬管理办法》，确保同薪同酬，员工依据岗位、绩效、能力公平获得薪酬，以此激发工作热情与创造力。
- 公司通过持续数字化创新，积极解决临床试验痛点，成功研发了临床试验大数据融合建模及统计分析服务平台，强化数字化提质增效，提升了研究者和 SMO 的工作效率。



- 公司致力于友好合作关系的建设，积极与医院、行业协会及高校开展深入合作，提升临床试验质量，加强资源覆盖。
- 与行业伙伴交流协作，推动行业协同发展，助力人才培养，缓解就业压力，不断巩固和拓展伙伴关系。
- 公司严格遵守法律法规及相关行业要求，结合公司发展实际情况和监管部门的要求，建立健全公司治理体系及工作制度。
- 持续加强内部风险控制、商业道德、数据隐私安全与投资者关系维护，89.4% 的供应商签署供应商行为准则
- 公司积极应对气候挑战，建立了气候风险治理体系，识别与评估气候风险与机遇。
- 开展碳排放盘查，制定节能降耗措施，实施绿色运营和办公，为实现绿色发展、应对气候危机贡献了力量。
- 构建全面科学的临床试验质量管理体系，严格实施内外部质控，强化质量管理措施与培训，确保临床试验服务的可靠性。
- 建立完善的废弃物管理制度，减少废弃物的产生并加强废弃物处置，减轻经济活动对环境的负担。
- 100% 采购员接受可持续采购培训。
- 公司积极推进生态保护工作，构建气候风险治理体系，分析识别与评估风险与机遇，制定能源管理制度，实施绿色运营和办公，采取节能降耗措施减少温室气体排放。
- 推动可持续城市和社区建设，实现绿色发展，为可持续发展贡献力量。
- 公司坚持公平公正的招聘、薪酬和晋升机制，杜绝个人特征歧视，关注残疾人士的就业机会。
- 积极创造多元、包容的职场环境，保障员工权益，确保员工意见得到尊重，进而促进员工平等发展。

01

协调而稳健 精雕治理体系

- 公司治理
- 合规运营
- 商业道德
- 隐私与数据安全
- 投资者关系

普蕊斯高度重视公司的规范治理，严格遵守法律法规及相关行业要求，结合公司发展实际情况和监管部门的要求，建立健全公司治理体系及工作制度。为提升公司的治理成效，公司持续加强内部风险控制、商业道德、数据隐私安全与投资者关系维护，树立良好的企业信誉与形象，并通过定期多渠道交流，保障投资者和各利益相关方的合法权益。

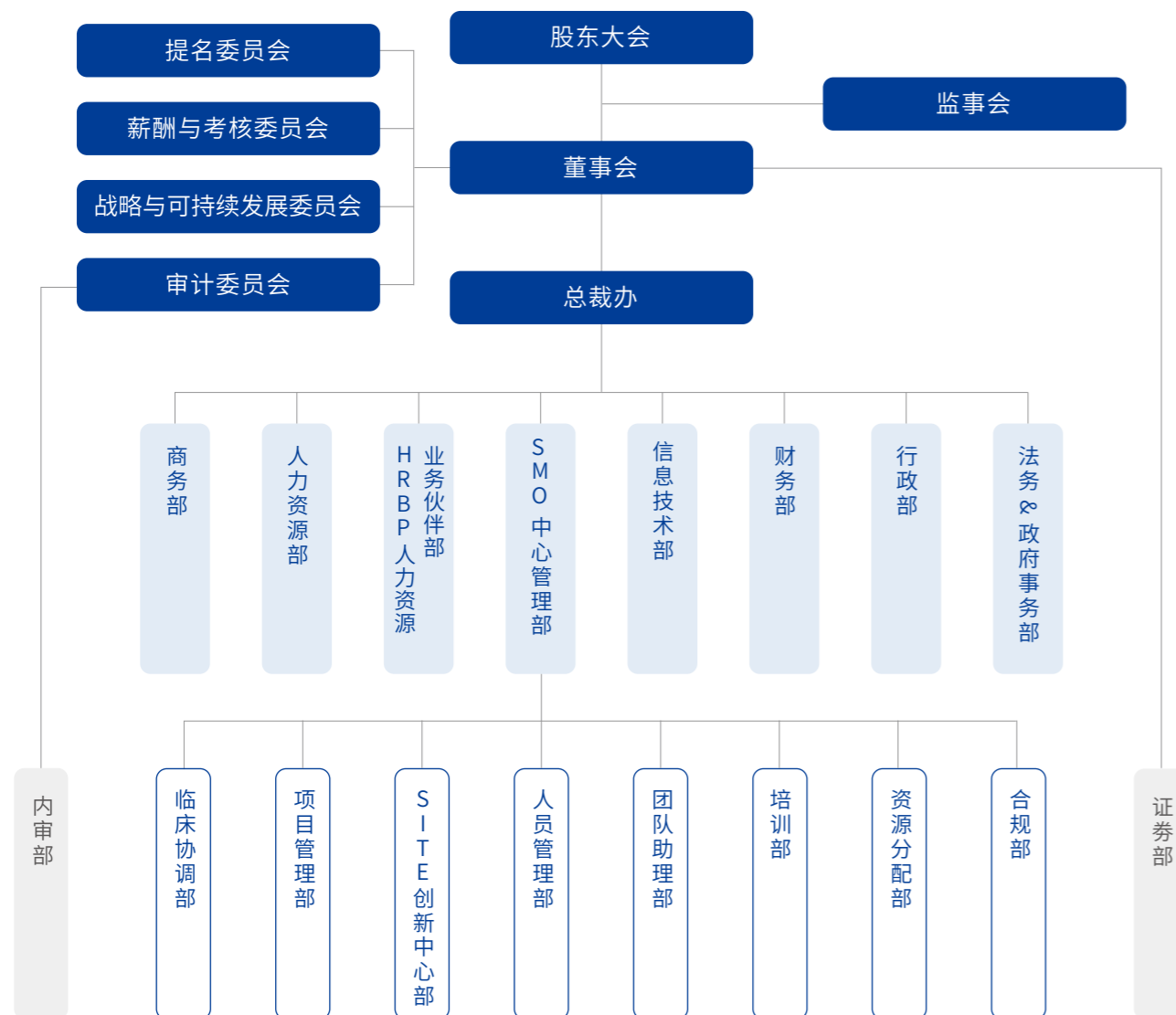
SDGs



公司治理

普蕊斯严格遵照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及规范性文件的要求，确保公司建立完善的治理架构和制度体系，持续优化内部控制及风险管理机制。公司建立了由股东大会、董事会、监事会和管理层组成的公司治理架构，董事会下设提名委员会、薪酬与考核委员会、战略与可持续发展委员会、审计委员会四个专门委员会，建立完善了各机构的决策机制、工作制度和议事规则，形成权力机构、决策机构、监督机构和执行机构之间权责分明、相互沟通和相互制衡的合理机制。各股东、董事、监事和高级管理人员均尽职尽责，按制度规定切实地行使权利、履行义务。

普蕊斯组织架构



三会运作

机构	职责	2023年运转情况
<p>股东大会</p> <p>股东大会是普蕊斯的最高治理机构，公司按照相关规定和要求，规范地召集、召开股东大会，确保全体股东，尤其是中小股东能享有平等地位，充分行使自己的合法权利。</p>	<p>2023年度，公司董事会共召集召开股东大会3次，审议通过15项议案。</p>	
<p>董事会</p> <p>董事会作为公司最高常设决策机构，下设提名委员会、薪酬与考核委员会、战略与可持续发展委员会、审计委员会4个专门委员会，以确保公司决策的高效与科学。</p> <p>公司董事会及下设委员会，根据《公司法》《证券法》等有关法律法规和《公司章程》《董事会议事规则》等制度的规定，规范召集和召开程序，明确决议内容，恪守议事规则，并尊重表决结果，贯彻执行公司审议通过的各项决议，不断完善公司治理，确保公司高效、透明、规范地运作。</p>	<p>2023年度，公司召开董事会6次，12次专门委员会。</p>	
<p>监事会</p> <p>公司监事会根据《公司法》《证券法》《公司章程》和《监事会议事规则》等有关规定，本着对全体股东负责的精神，认真履行监事会的各项职责，充分行使对公司董事会、管理层的监督职能。</p>	<p>2023年度，公司共召开6次监事会。</p>	

董事会架构

董事会运行的有效性、独立性、多元化和专业性是公司力求达到的目标，公司努力促进董事会在专业技能、行业经验、职业背景、性别和文化等方面的多元化。截至报告期末，普蕊斯董事会成员9人，其中独立董事3人，女性董事1人。本公司董事会拥有均衡的知识与技能组合，董事会成员具备丰富的行业经验以及医学、管理、法律、会计等领域的专业能力。多元化的董事会成员构成反映了董事会在性别、经验、背景和专业知识方面的平衡性，对提升董事会综合治理能力以及洞察能力具有正向促进作用，进而做出合理的风险决策，提高应对风险的处理能力。

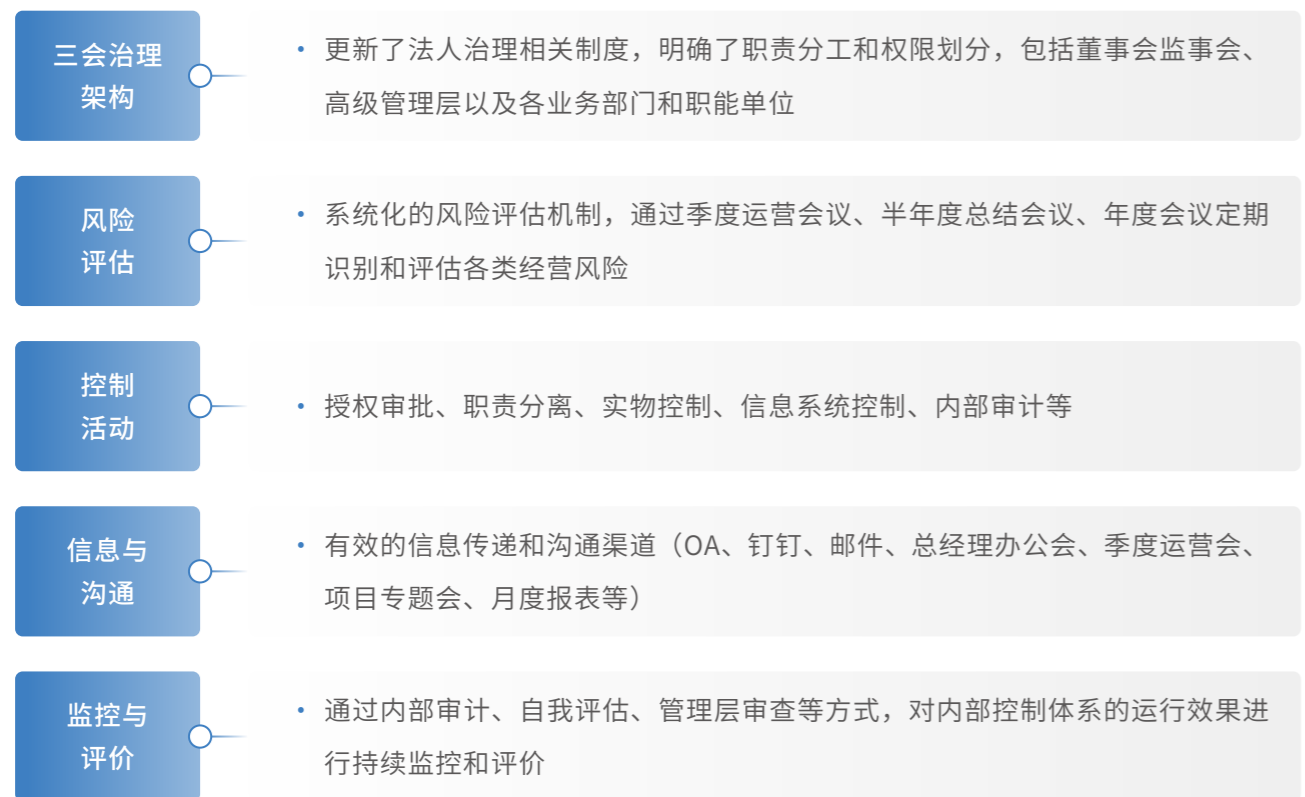
董事会人数	1	2	3	4	5	6	7	8	9
性别	女性	男性							
类别	非独立董事							独立董事	
技能、知识及经验	<ul style="list-style-type: none"> 北京大学光华管理学院 EMBA 北京大学医学部本科 伦敦大学硕士 北京大学光华管理学院博士 北京政法大学博士 江西省注册会计师协会副会长 								

合规运营

健全内部控制体系是公司规范运作的重要基石，普蕊斯持续强化内部风险管理，完善制度设计，实现外部法规的内部化，推动合规理念深入业务实践，并加强内部控制体系建设，完善制度流程、强化内部审计和法规识别机制，提升公司内部控制及风险管理能力，开展合规、诚信经营。

公司沉淀了一套科学标准操作规程（SOP）体系，是管理团队与员工开展日常经营管理和项目执行管理等活动的重要保障。包括印章管理、销售合同管理、报价管理、税务管理、合同结算管理等，修订完善部分制度，确保内部控制体系高效运行。同时，公司定期组织内部控制的培训和教育活动，旨在提升经营管理水平，增强风险防控能力，保障公司的稳健运营发展。

内部控制体系

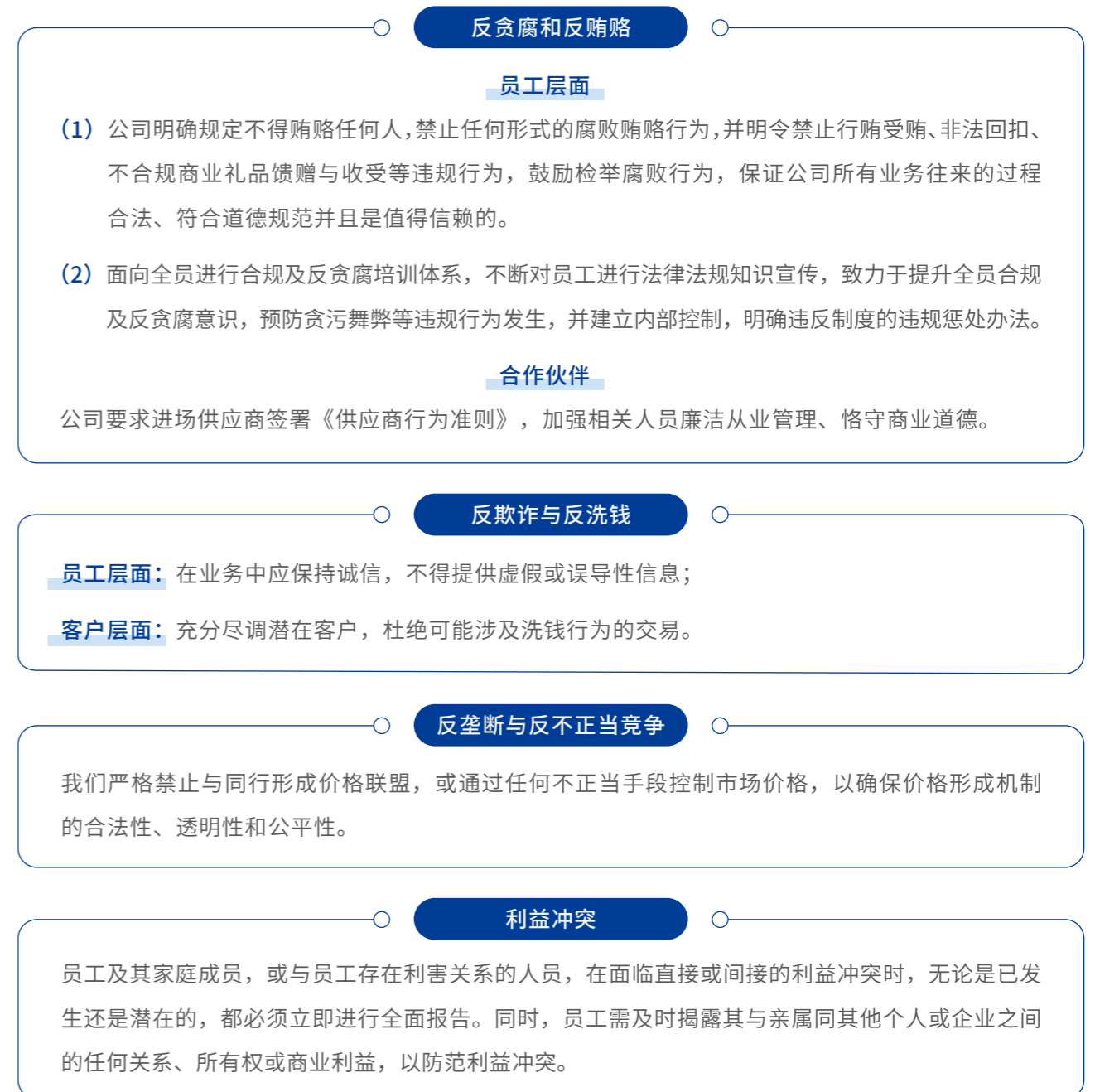


报告期内，公司开展合规培训活动，培训内容聚焦于董监高履职规范、股份减持规则、内幕交易防范、关联交易合规性、资金管理安全、信息披露透明度、税收征管与风险应对、重大信息管理流程等方面。通过深入的规则讲解和实际案例分析，有效地提升董事、监事、高级管理人员以及普通员工对合规要求的认识意识和操作能力，从而为公司的稳健经营和可持续发展提供有力保障。

商业道德

公司坚守商业道德，坚决反对贪污和贿赂行为，严厉打击垄断和不正当竞争，高度重视反欺诈和反洗钱工作，识别腐败风险，明确对员工和商业伙伴反腐败的详细要求，并根据相关法律法规要求制定内部政策，致力于建立内部合规管理的长效机制，更好地满足医药服务行业规范。

普蕊斯商业道德管理措施



反贪污与反贿赂

普蕊斯重视诚信、正直和透明，严格遵守《公司法》《企业内部控制基本规范》《OECD 公司治理准则》《联合国反腐败公约》《联合国全球契约十项原则》《反腐败法》《反不正当竞争法》等国内外商业行为准则及法律法规，制定《反贿赂制度》《商业道德守则》等规章制度，对于任何贿赂行为均采取零容忍的态度，并通过合规部门负责公司反腐败工作的具体事务，改进合规管理措施，落实相关工作要求。

普蕊斯合规部反腐败职责

- 受理相关腐败案件举报工作
- 组织进行反腐败调查工作
- 开展反腐败宣传和年度反腐败风险评估工作等
- 对腐败案件提出处理意见和责任追究意见，并向管理层、治理层汇报

贪污受贿风险评估

在反腐败日常监督和专项监督的基础上，普蕊斯内审部每年针对内部控制系统运行的有效性与合规性开展审查，以预防并及时发现任何贿赂与腐败风险。内审部依据各个部门的性质与业务运营差异，有针对性地识别并评估腐败风险，并直接向审计委员会报告相关风险、违规行为和应对措施。根据审计结果，本公司持续推进反贪腐和商业道德体系及政策的改进，并及时向审计委员会汇报相关进展和成果。

全面开展自查行动，确保反腐败工作有效性

公司依照国家卫健委和中医药管理局联合印发的《全国医疗机构及其工作人员廉洁从业行动计划（2021-2024 年）》，以及国家卫生健康委、医保局、药监局等 14 部门发布的《关于印发 2023 年纠正医药购销领域和医疗服务中不正之风工作要点的通知》的要求，加大监督检查、执纪执法力度，对公司截至 2023 年 12 月 31 日反腐败工作的有效性进行了自查，涉及公司所有董事及员工，以及所有与公司有业务往来的客户、供应商、服务商、承包商等，重点整治突出腐败问题。


经过公司反腐败自查，公司认为截至 2023 年 12 月 31 日公司不存在腐败风险及影响反腐败制度设计和实施的重大缺陷和重要缺陷。此外，公司已按照企业反腐败内部控制规范和相关规定的要求在所有重大事项保持了有效的反腐败内部控制。

举报渠道

为了增强公司内部沟通的透明度和效率，提升员工对公司管理的参与度，公司设立企业匿名邮箱，举报内容包括但不限于贪污腐败问题、性别歧视与骚扰、工作条件、涉及信息安全、员工权益侵害、员工意见等问题进行的反馈。

企业邮箱

• smo@smo-clinplus.com



反腐败意识培训，树立负责任商业道德意识

为深化企业廉洁文化，筑牢员工思想道德防线，公司积极开展针对商务部、项目管理部等部门共计数十名员工的反腐败意识培训，不仅系统阐述了反腐败、反不正当竞争行为的重要性，还通过剖析一系列真实的行贿案例，以案释法，以案为鉴，使员工们深刻认识到腐败行为的严重危害和法律后果。帮助员工牢固树立廉洁自律、诚信守法的职业观念，共同营造风清气正的企业环境。



3月开展防止反腐败反竞争行为内部培训



4月开展行贿案例专题分享培训

关键绩效

- 2023 年度，由举报程序产生的报告数量 **0** 件，确认的贪污腐败事件数量 **0** 件；
- 接受商业道德培训员工培训平均时长 **2.2** 小时，员工覆盖率 **100%**；
- 已针对商业道德问题进行内部审计 / 风险评估的营运场地的百分比为 **100%**；
- 与腐败和贿赂有关的罚款、处罚或和解金额 **0** 元。

知识产权管理

公司高度重视知识产权战略在企业经营发展中的重要地位，公司严格遵循《专利法》《商标法》《反不正当竞争法》《民法典》等相关法律法规的最新规定，构建《知识产权管理工作手册》《发明专利奖励办法》等知识产权管理制度，由信息技术部负责知识产权保护与管理工作，规范知识产权全生命周期管理，注重保护自身知识产权的同时尊重他人知识产权。

为提升公司员工的知识产权保护意识及行为规范，保障知识产权制度的实施效果，公司信息技术部每年分级分类开展多样化和定制化的知识产权培训活动，培训采用线上线下结合的形式，针对不同的人群开展不同的专题培训，覆盖商标、专利、著作权、商业秘密等检索、申请、保护、风险防范等多项专题。活动提高了公司全员的知识产权保护意识及运用能力，更好地规范了员工日常行为，为公司高质量发展、创新发展保驾护航。

关键绩效

- 截至 23 年末，持有著作数量 **48** 件，在审专利数量 **1** 件。

在知识产权方面，报告期内公司申请了 1 项发明专利，已于 2024 年 4 月 17 日收到国家知识产权局下发的《授予发明专利权通知书》，该发明专利为公司自主研发和设计取得，所涉及的技术可以让公司更高效、准确地协助研究者进行不良事件的识别、记录和追踪，并提高业务人员数据录入的效率和准确性，是公司主要技术的延申及持续创新的成果。

受试者权益保护

普蕊斯作为临床试验服务的提供商，在临床试验的实际操作过程中，严格遵守《药物临床试验质量管理规范》《医疗器械临床试验质量管理规范》等相关法律法规要求和伦理道德标准，我们时刻谨记维护受试者的生命健康、尊严公正、知情同意、自主决策、隐私保护等权益。

为确保受试者的安全与健康，普蕊斯在所有临床试验项目管理中，均将协同访视作为关键环节，全面评估受试者的健康与安全状况。在整个试验周期内，我们依托内部 SOP 操作流程及负面清单，确保受试者签署知情同意书的过程完全尊重个人意愿并充分知情、采取所有预防措施保护研究对象的隐私，并通过定期的人员规范化培训，强化员工的合规操作意识和 GCP 原则，坚守行业底线，充分保障受试者的知情权、自愿参与权及隐私权。

隐私与数据安全

普蕊斯积极完善信息安全策略，不断加强安全意识，加强隐私保护，尊重个人隐私。公司遵循《网络安全法》《个人信息保护法》等法律法规，建立《网络信息安全制度》《终端防护制度》《漏洞处理管理制度》等一系列保障信息安全的政策和规章制度，从管理和技术上规范了网络安全管理框架，建立了相应的网络安全管理流程与操作程序，由信息安全工作组负责信息安全工作，明确相关工作职责，确保为客户提供安全、高效、可持续的服务。



ISO 27001 信息安全管理体系证书

数据安全与隐私保护

普蕊斯高度重视包括受试者在内的隐私与信息安全，为切实做好信息保密工作，从网络信息的层面来保护申办方、受试者及普蕊斯自身的信息安全，公司不断完善网络信息安全制度和内部控制流程，为内外部信息安全营造一个安全的运行环境。

普蕊斯信息安全工作内容

申办方 隐私

公司为每一个项目都设置了一个内部项目编号，日常沟通及汇报工作全部使用内部项目编号，相关文件也只能通过邮件在本项目组成员之间传播。

受试者 隐私

仅当受试者发生 AE/SAE，申办方需要获取受试者安全性信息时，CRC 才能对受试者的病史、检验报告等进行扫描通过邮件发送申办方。

扫描时要注意隐藏受试者的姓名、性别、年龄、门诊号、住院号等个人信息，发送前必须告知研究者，且邮件必须抄送给研究者，除特殊情况外，CRC 不得对受试者的任何临床实验资料进行拍照、扫描、刻盘以及任何形式的传播。

公司数据 保护

公司对加域电脑、工作邮箱、社交软件等进行规范，浏览公司 SharePoint 上任何文件必须使用公司内网或连接 VPN，针对公司制度及 SOP，员工仅有只读权限，不得进行任何形式的传播。

常态化信息安全维护

公司采用 IDC 全托管机房服务，为企业数据提供稳定、高效且安全的存储与运行环境。由运营者提供硬件设备托管、网络接入、安全保障、日常运维的全方位解决方案，公司运维部每年对相关工作进行现场检查，完善应急预案确保企业数据的可靠性、可用性和安全性，为企业的发展提供有力保障。

日常信息安全维护工作

系统数据备份

系统数据自动备份，每天增量备份，每月全量备份。公司各个系统实际运行数据和软件环境会存储在特定的虚拟机上，每年度进行灾备演习并进行数据恢复测试。

机房管理

公司运维部每年对相关工作进行现场检查，包括机房设备清点维护更新，网络配置监控优化，电力系统运行保障，机房温度湿度空气质量等环境因素的监控，完善应急预案确保企业数据的可靠性、可用性和安全性，为企业的发展提供有力保障。

安全培训

公司定期组织员工培训，强调信息安全保护的重要性，并在员工入职、参与项目时根据需要签订保密协议，规范员工行为。

公司针对全体员工开展信息安全培训，培训内容包括建设信息安全的必要性、信息安全制度及法规、办公及日常安全规范、安全规范总结及互动、防止信息安全违规与泄露等，旨在通过培训加强员工对信息安全的理解与重视，培养信息安全意识，并在实际工作中应用所学的知识和技能，维护公司的信息安全。

信息安全风险评估

普蕊斯制定了一系列保障网络安全的政策及规章制度，并由信息技术部负责监督网络安全规划、实施年度预算计划、重大网络安全事件应对等网络安全核心工作，并全力保障内部制度及流程的合法合规和有效落实，常态化监控潜在的网络安全风险，支持网络安全的日常工作，并定期向总经理汇报，为网络安全工作奠定了坚实基础，全方位抵御安全威胁。

网络安全 风险识别

- 为及时准确地识别潜在风险并采取应对措施，本公司内部搭建了健全的网络安全监管体系，实时监控网络安全风险。
- 公司落实风险分级管理，将识别出的风险分为五个等级，并根据风险等级制定安全事件响应程序，根据事件的潜在后果和影响程度有针对性地采取措施。

网络安全 事件响应

- 为加强本公司应对潜在网络攻击威胁的应对能力，公司制定了正式的网络事件应急预案。
- 信息安全服务团队每年至少组织一次网络安全事件应急演练，以保障应急预案的有效性及其可执行性。

网络安全 风险报告

- 建立针对网络安全问题报告的公开渠道。
- 当发现信息安全隐患时，所有员工和外部相关方可通过电话或邮箱向信息安全服务团队反馈问题，信息安全服务团队将在时效内根据流程逐层上报，确保安全事件上报的及时性。

关键绩效

- 2023 年度，发生信息安全事件数量为 **0** 件；
- 具有 ISO 27000 认证的信息安全管理系统 (ISMS) 的营运场地的百分比为 **100%**。

投资者关系

公司高度重视投资者关系管理工作，根据《投资者关系管理制度》持续完善多元化投资者沟通渠道，严格履行信息披露义务，在保证信息披露质量的基础上，诚恳听取股东及潜在投资者对公司发展提出的意见和建议，认真做好投资者接待工作，聆听投资者心声，及时为公司股东、中小投资者及潜在投资者及时答疑解惑，积极有效地向市场传递公司价值，增强投资者信心，以确保公司与投资者之间的紧密联系和相互信任。

投资者沟通

公司平等地对待所有投资者，尤其为中小投资者参与投资者关系活动创造机会，维护中小投资者的合法权益。公司在官网开辟投资者关系管理专栏，设置投资者热线、投资者邮箱，及时回复“互动易”问题，以加强与投资者特别是中小投资者的互动交流。



保障投资者收益分配权

- 公司在切实提高经营效率和盈利能力的同时，重视对投资者特别是中小投资者的合理投资回报，严格执行《公司章程》确定的利润分配政策。



维护投资者知情权

- 真实、准确、完整、及时地披露相关信息，包括财务报告、重大事件公告等。



健全投资者权益保护的内部约束机制

- 公司应当规范关联交易，避免同业竞争；
- 严格管理并控制公司的对外担保行为；
- 健全募集资金专户存储制度，加强募集资金管理；
- 严格监管内幕消息知情人，避免内幕交易；
- 定期对投资者权益保护工作情况进行自查。

投资者沟通渠道



业绩说明会议

线下参观和接待



定期报告

临时公告

公司网站



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



2023年度投资者沟通情况

- 股东大会 3 次
- 互动易问题回复数 37 个
- 互动易回复率 100%
- 接待投资者调研 131 场次
- 业绩说明会 1 场次

信息披露渠道

公司持续完善信息披露渠道建设，严格遵守《证券法》《上市公司治理准则》《上市公司信息披露管理办法》等规定，公平、公正、公开地对待所有股东，向所有投资者真实、准确、完整、及时地披露信息，促进公司依法规范运作，确保公司与投资者沟通顺畅。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67份。

02

精细而卓越

赋能多元价值

- 质量管理
- 客户管理
- 数字化创新
- 行业协作
- 可持续供应链

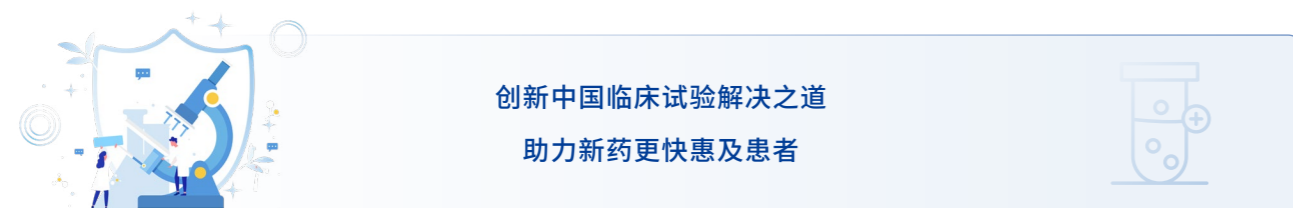
普蕊斯致力于在药企、研究者和患者之间打造相互关联的平台，加快和提高中国临床试验研发速度和质量。公司通过持续数字化创新，积极解决临床试验痛点，并通过建立全面的质量管理体系、规范供应链管理，保证服务质量，为客户提供优质服务。同时，公司积极深入行业交流与合作，为行业发展赋能多元价值。

SDGs



质量管理

临床试验是性命攸关的行业，质量管理体系是公司的立身之本。公司沉淀了一套全面、科学的临床试验标准操作规程体系，涵盖 270 余份 SOP 制度文件，涉及临床试验的各个环节。通过应用标准化的项目管理体系，有效保证了公司临床试验服务的可靠性，保障管理团队与员工项目执行管理活动的稳定性，提高公司的管理效率与运营质量，推动临床试验方案的高效执行。



质量管理体系

公司始终严格按照相关管理制度及内外部 SOP 流程体系开展业务，通过内部质控和外部质控手段实现项目的质量保证和质量实施。

内部质控方面，公司建立了系统化的人员培训体系，在试验项目开展前，由项目经理对全体项目组人员开展统一培训，规定员工在项目执行过程中严格按照方案要求，GCP 与 ICH-GCP 要求，申办方、临床试验机构和公司内部的 SOP 流程体系等要求开展业务；在试验开展过程中定期总结、经验分享、现场检查及风险质量监管，并依据试验方案的调整，进行统一培训及执行监督等；在试验结束后对全部文件进行整理和整体自查。依靠负面清单监管员工行为，对不合规的部分作出惩罚。

外部质控方面，公司积极配合监管部门及申办方 CRA 对项目进行的视察、监查与稽查等工作，保证项目质量和质量实施符合外部监管及申办方的相关要求。

公司 SOP 体系四大模块

公司日常运营	SMO 项目执行	SMO 通用工作指引	FSP 项目执行
整体要求	试验启动	有关项目文件管理、	文件管理
人力资源与员工培训	试验管理	计划制定、人员交接、	试验启动
信息技术	试验结束	关键绩效指标、受试	试验管理
行政管理	质量控制	者管理等的具体指引	试验结束
商业开发	数据采集		质量控制

普蕊斯质控部门为公司项目质量保驾护航，全力配合协助业务部门做质量把控，包括跟进完成各区域质控计划的制度等。2023 年，各区域人员经理参照 SOP 要求制定每季度的质控次数，在质控部的监管及协助下各区域计划内质控基本完成。

普蕊斯质控闭环管理



公司在承接项目前，需接受药企与 CRO 以现场稽查为主的质量系统稽查，审查通过后纳入客户合格供应商名单，与客户签订业务合同开展业务合作。目前，公司已通过主要客户质量保证团队进行的质量系统与项目稽查，技术体系符合跨国药企和药物临床试验机构对 SMO 的要求。

关键绩效

- 2023 年，公司项目共接受 NMPA (National Medical Products Administration, 中国国家药品监督管理局) 现场核查 **63** 次、FDA (Food and Drug Administration, 美国食品和药物管理局) 核查 **2** 次、EMA (European Medicines Agency, 欧洲药品管理局) 核查 **1** 次，核查通过率均为 **100%**。
- 2023 年，公司共接受 **13** 次申办方 /CRO 供应商稽查，结果均为通过。

质量管理措施

公司采取多样化的质量管理措施，对所有管理的临床研究开展试验过程中的协同访视，同时依据内部管理制度开展项目质量稽查，由合规部全程监管协助问题整改，并对发现问题进行分析总结，开展 PDCA 流程。

稽查流程



- 确保新 CRC 的熟练程度和合格性；
- 确保所有 CRC 按照试验和中心具体操作要求进行操作；
- 对有经验的 CRC 进行定期评估，确保其操作能力持续符合要求；
- 与中心 GCP 办公室负责人沟通并汇报项目质量情况。

协同访视

项目质量稽查

- 确保试验符合申办方、试验方案、普蕊斯的标准操作流程、ICH-GCP/ 中国 GCP 和监管机构的要求；
- 根据与客户的服务合同、当地制药公司和合同研究组织的临床操作经验、研究团队的特殊情况等因素综合评估制定。

关键绩效

- 2023 年，公司内部共完成 **3,000+** 次协同访视，**40+** 次项目质量稽查。

质量安全培训

在培训方面，公司建立了全方位的质量管理与培训体系，针对不同岗位的人员制定了与之相适应的培训方案，确保员工业务操作的合规性及服务质量。公司每半年循环培训临床试验 CRC 业务核心知识，并针对 SMO 行业红线、CRC 负面清单给员工开展定期培训及提醒，加强员工在工作中的 GCP 意识，维护行业底线，保障受试者权益，确保临床试验数据的真实性，保证项目顺利实施。

客户服务

作为国内领先的 SMO 企业，公司致力提供创新临床服务，为客户交付高质量项目执行服务，持续提升客户体验，为客户创造价值，用专业赢得职业尊重，助力医药研发创新。

客户服务管理

普蕊斯秉持以客户为中心的服务理念，通过自身的技术支持和创新优势，满足客户需求，积极与客户建立长期信任合作关系，并为客户提供卓越的服务体验。我们的服务体系经过精心设计，确保每一位客户都能得到及时、专业和个性化的服务，从研发项目立项之初就持续跟踪项目进展，竭力为客户量身定制临床试验执行服务方案，并积极构建临床试验合作资源网。同时，我们完善客户关系管理机制，积极设定服务质量目标，并将相关指标纳入员工绩效考核的维度中，持续改善服务质量。公司的客户服务模式获得了市场与客户的认可，建立了较强的品牌和口碑。

重视客户沟通

公司重视客户声音，开放畅通的客户沟通途径，从多维度主动收集客户反馈信息，及时予以回复，并针对客户的建议及意见制定相应措施和提升计划，持续跟进落地。此外，公司通过定期客户满意度调查，对客户意见进行采集，并高度重视调查结果。公司通过反馈邮箱、公司官网等途径为客户提供服务建议或投诉渠道，并确保相关问题及时得到解答与妥善处理。相关部门对客户反馈进行复盘分析，落实整改措施，旨在为客户提供更加优质的服务，增强客户的满意度和信任度。



公司 2023 年主要信息化项目

项目	目标功能
临床试验机构网络扩建和平台功能模块	1) 医院数据整合 2) 疾病类型和治疗转归整 3) 慢病管理数据整合 4) 数据效率优化 5) 患者招募平台 (用户端小程序、后台管理)
临床试验项目预测建模体系功能模块	1) 选点、启动、入组 2) 质量风险、费用模型
基于临床试验执行数据开发的数据统计管理业务功能模块	集成图形界面使研究者和 SMO 能够建立互动和定制的分析程序和互动的面板组件，加速对数据模型和查询的开发。图形界面的开发环境能够生成和发布具有坐标轴，图表和面板的内容，向导驱动的报告书写界面将帮助写报告的人快速生成符合演示文稿品质的各种图表。
普蕊斯大数据分析平台 -ERP2.0	为有效应对长期以来 GCP 机构完善的临床试验管理和支持体系等问题，本平台整合数据管理与项目管理的多重功能，高效执行前期患者招募、中期项目进展实时监控、后期图形化数据统计等多重功能，为临床试验现场管理服务提供更高效率的保障。

建模及统计分析服务平台
临床试验大数据融合

关键绩效

- 2023 年，公司共收到 **9,097** 封感谢信，其中 **2,728** 封来自申办方与 CRO、**3,122** 封来自患者、**2,903** 封来自研究者、**344** 封来自机构与伦理委员会。
- 报告期内，未发生与营销相关的重大违法事件。

数字化创新

普蕊斯把握行业发展机遇，在深耕 SMO 业务的基础上，集中公司优势资源推动核心业务发展，并加快企业信息化升级步伐。公司建立完善的大数据平台，强化数字化提质增效，联通申办方、研究者、患者、临床试验机构，整合多方资源，形成新的商业模式和产业生态，助力新药研究的进步与发展，持续为产业发展赋能。

普蕊斯软件系统技术研发创新管理理念



2023 年，公司通过基于既往 3,000+ 项目的绩效大数据，自主研发临床试验大数据融合建模及统计分析服务平台。通过该平台，用户可以充分利用普蕊斯大数据库，实现合理的资源分配、大幅的效率提升、有效的风险规避、更快更高效地推进、申办方临床试验的落地和执行，从而助力新药研究的进步与发展。

目前已通过 400+ 个 SSU 项目和 600+ 个入组项目做印证，与项目计划的匹配率分别为 97.89% 和 94.38%，充分证明了临床试验大数据融合建模及统计分析服务平台的可靠性和落地性。

临床试验执行建模服务平台

选点模型

通过普蕊斯大数据库结合该中心类似项目进行评估，精确推荐符合项目需求的研究中心，一键生成中心推荐列表。

启动模型

依据推荐中心列表信息，通过系统启动模型，推算出中心平均启动耗时，一键生成更为准确的启动计划。

入组模型

普蕊斯大数据库结合启动计划和既往中心入组的平均 RR，一键自动生成可靠的项目入组计划。

风险模型

通过 PM、CRC 等 4000+ 名人员组成的专业团队提供一站式理服务；
专业培训团队全方位培训支持；
实现信息集成的过程管理软件进行项目及时反馈，实现风险管控覆盖临床试验全阶段。

行业协作

为加强行业协作，赋能行业多元发展，普蕊斯积极发挥自身技术优势，积极参与行业协会，构建良好伙伴关系，增进与行业伙伴的合作交流。同时，公司积极整合产业资源，与医院、高校开展密切合作，引领行业进步，共同促进行业可持续发展。

医院合作

公司致力于与医疗机构开展深入、多维度的合作，以提高临床试验项目质量管理。除了与医院合作开展临床试验项目执行，公司还通过向医院内部人员提供临床试验相关的培训以提升其临床试验的专业能力及执行标准，或协助尚不具备试验资质的医院建立临床试验执行管理体系并获得国家药监局的试验资格准入，从而进一步加强对临床试验资源的覆盖深度，与临床试验机构建立长期良好的合作关系。

公司积极开展医院药物临床试验培训，提升临床试验研究人员 GCP 法规意识，如《药物临床试验质量管理规范》《医疗器械临床试验质量管理规范》等政策法规，公司为各地医院内部人员提供临床试验相关培训，切实保证临床试验质量，保障受试者合法权益。

此外，公司积极通过与院方合作，高效利用和分配现有的医院和研究管理执行资源，如普蕊斯临床试验大数据融合建模及统计分析服务平台，通过将近 190 个城市与 900 多家有临床检验资质的医院进行数据整合，构建一套完整的三方一体机构和伦理的信息平台、临床试验预测建模平台和基于 SBIP 的临床大数据平台，加速国内 SMO 数字智慧化信息建设。

关键绩效

• 2023 年，公司累计为 **48** 家医院开展对外培训 **73** 次。

行业合作

为推动行业的协同发展和多元化进步，普蕊斯充分发挥其独特的技术优势，主动加入各类行业协会，积极参与行业交流活动，致力于与各方伙伴建立稳固的合作关系，并不断加深与行业内同仁的交流与协作。

2023 年 6 月，普蕊斯亮相第十五届 2023 中国国际药物信息大会（DIA），与全球参展嘉宾共同就临床试验管理、大数据驱动创新型项目管理模式、第三方质控与稽查等优势服务展开交流分享，共商合作。

2023 年 11 月，普蕊斯受邀参加中国药科大学·厦门市海沧区校地合作交流暨海沧生物医药产业招商推介会。得益于海沧区政府的重视与规划，普蕊斯与厦门市海沧区政府成功签订战略合作协议，携手提升当地临床试验管理专业化水平，赋能医药企业创新药研发，助力厦门生物医药港的产业生态建设。



公司副总经理推介会现场介绍



普蕊斯与厦门市海沧区政府战略合作协议签约现场

产学研合作

公司高度重视人才培养和社会责任，积极与各大高校开展多元化的校企合作项目，包括但不限于提供实习和就业机会、积极参与校园招聘活动、为学生提供就业信息和职业发展指导等形式，帮助缓解就业压力。

此外，公司开展“走进职场”活动，进行就业指导分享。线上与在校大学生分享面试中注意事项、行业介绍、岗位介绍，助力药科同学实现“毕业-工作”软着陆，共计50多人参加会议，并为参与互动的同学准备公司周边礼物，为校企合作打下坚实基础，为教育事业的发展贡献力量。

可持续供应链

普蕊斯致力于与优质供应商一同构建可持续供应链，共同促进产业和谐发展。公司制定了《供应商管理制度》《供应商评估机制》等供应商管理制度，规范供应商管理。同时，公司建立供应商激励机制和供应商多元发展准则，优化完善供应商管理体系，与优质供应商保持长期友好的合作关系，共同成就、共谋发展。

为规范供应商管理，建立安全、稳定的供应商队伍，确保得到及时、长期、稳定的高质量的产品与服务，普蕊斯建立并持续完善供应链管理体系，由公司行政部统筹负责，多部门共同参与执行，对供应商准入、评价等环节进行综合管理。

供应链管理组织机构设置



供应商管理流程



供应商准入

公司根据《供应商管理制度》规范开展供应商准入及日常管理，建立了科学的采购合作体系。公司合规部、行政部及各业务部门遵循相互尊重和共同发展的原则，根据供货水平、产品或服务质量状况、价格水平、技术水平和管理水平等对新供应商进行综合评选，并根据结果确定合格供应商，确保新供应商评估体系的公平和公正性。

供应商准入流程



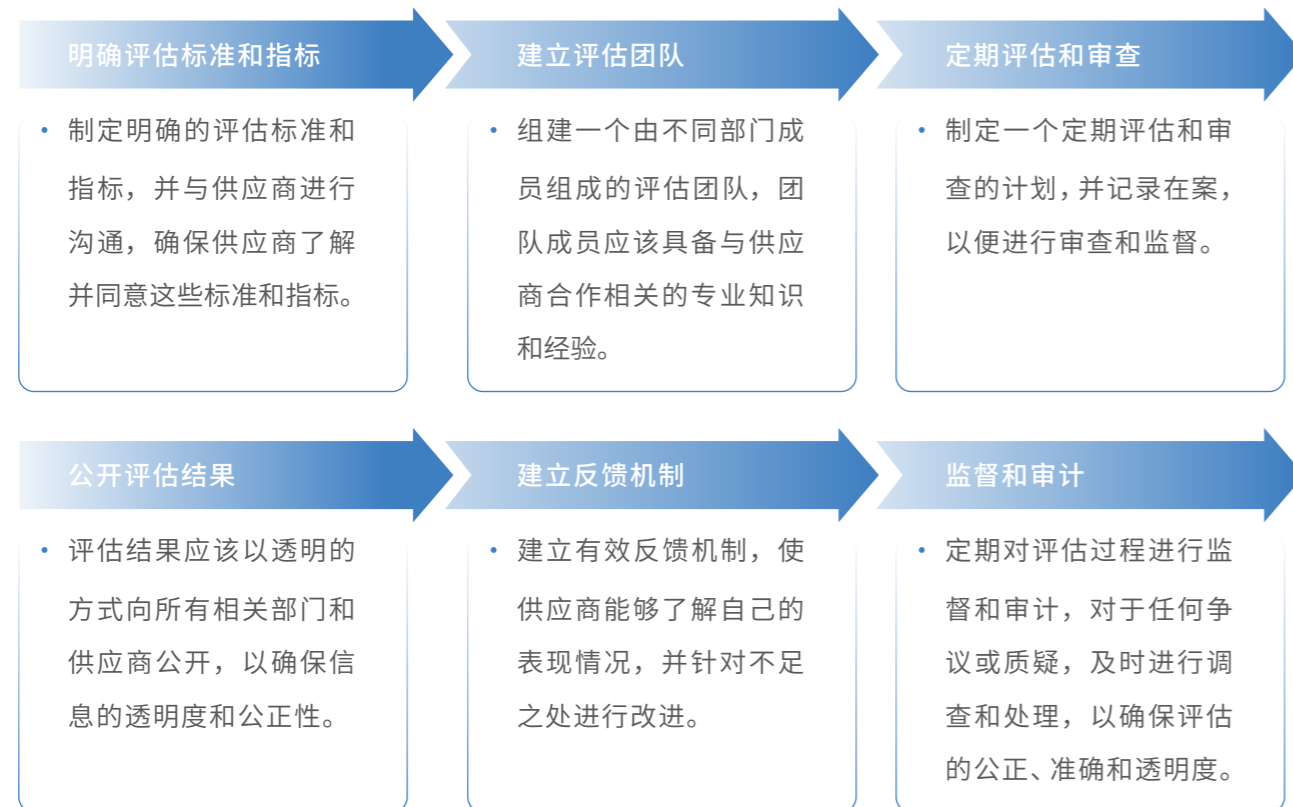
新供应商评估流程



供应商评价

公司根据《供应商管理制度》《供应商评估机制》等供应商管理制度，建立了供应商评价体系，由行政部和质量合规部每年对纳入合格供应商名单的供应商进行年度审核或部门评分，并填写《供应商评价表》或《合格供应商年度审核表》，审评结果将作为审批次年列入合格供应商名单的供应商的参考标准。

供应商评估机制



供应商评价体系



供应商激励

公司致力于与供应商保持长期、稳固的合作伙伴关系，推动双方共同发展。为确保供应链的稳定和可靠，公司建立供应商激励机制，制定和实施“首选供应商计划”，对优质供应商进行正向激励，为供应商创造良好的竞争环境，促进供应链效率和可靠性的不断提升。

首选供应商计划

评估现有供应商

- 对现有供应商进行全面的评估，遴选具备首选供应商潜力的企业。

建立合作关系

- 与评估合格的供应商建立长期合作关系。

设立标准和期望

- 为首选供应商设定明确的标准和期望，确保供应商能够理解并满足要求。

监控和评估绩效

- 定期对首选供应商的绩效进行评估。及时发现并解决潜在问题，确保供应商持续提供高质量的产品和服务。

激励和奖励

- 通过激励和奖励机制，鼓励首选供应商不断提高自身的业绩。

调整和优化

- 定期对首选供应商计划进行调整和优化，以适应市场和供应商的变化。

供应商多元化

公司积极促进供应商中劳动力和运营的多元性、公平及包容性，积极开展“面向可持续性：如何让采购员应对供应链社会环境挑战”“采购供应商管理”“供应商关系管理”“供应商多元化”等与供应链管理相关的主题分享和培训。通过相关知识的分享和培训，帮助相关员工更深入地了解供应链运作的各个环节，促进供应商人员得到公正、平等和尊重地对待，更好地应对市场变化，从而优化内部流程，提高跨部门沟通与协作效率，加强公司供应链管理能力的建设。

供应商人员多元化、平等和包容行为准则

多元化

在选择和评估供应商时，充分考虑其员工队伍的多元化程度，并鼓励供应商积极推动员工队伍的多元化发展。

平等

确保供应商人员在不同方面得到平等的对待。

包容

积极营造包容的采购环境，鼓励供应商人员在不同方面提出自己的观点和建议。

无骚扰

确保供应商人员在工作场所中不受骚扰和欺凌。

尊重知识产权

企业应尊重供应商的知识产权，确保使用或采购的产品不侵犯任何知识产权。

反腐败

企业应与供应商共同反对腐败行为，确保双方的商业关系是公正和透明的。

环境友好

业应关注环境保护，选择符合环保要求的供应商，并鼓励供应商采取环保措施，共同推动绿色供应链的发展。

健康与安全

关注供应商人员的健康与安全，确保其工作环境符合相关法律法规的要求。

关键绩效

- 目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比为 **89.4%**；
- 100%** 采购员接受可持续采购培训。

03 全面而出彩 引领员工发展

- 员工雇佣与薪酬
- 员工福利与关怀
- 员工权益与保障
- 职业健康与安全
- 人才晋升与发展
- 社会公益与慈善

人才是企业的核心竞争力和重要资产，普蕊斯坚持以人为本的理念，在招聘、薪酬、晋升和福利等方面对待所有员工一视同仁，注重员工发展和成长机遇，建立人才晋升机制，完善员工福利制度，高度关注职工健康与安全，并积极参与乡村振兴和公益事业，回馈社会，与员工共同书写成长的辉煌篇章。

SDGs

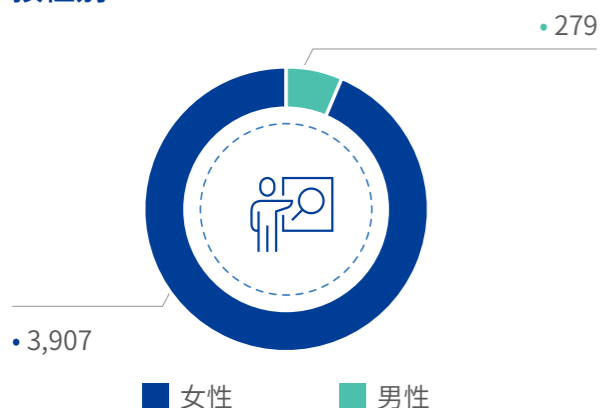


员工雇佣与薪酬

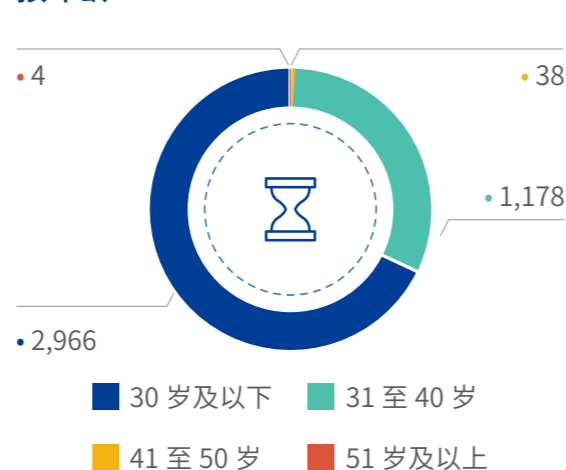
普蕊斯重视并尊重全体员工的基本权益，严格遵守《劳动法》及社会责任要求，公司在招聘过程中遵循公平、公正的原则，不因应聘者的性别、年龄、种族、宗教信仰等因素而产生歧视，同时保障残疾人士的平等就业机会。

公司本着以人为本的管理理念，积极稳岗扩岗促就业，并同时拓展更多就业岗位，缓解社会就业压力。

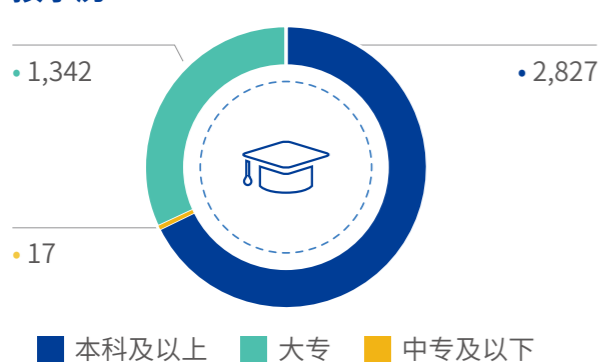
按性别



按年龄



按学历



员工薪酬

普蕊斯依据经营理念和管理模式，充分激励员工工作热情，发挥员工的创造力，制定《薪酬管理办法》，确保相同职位或相同工作量的员工应获得相同的薪酬待遇，依据岗位、绩效和能力等公平付薪。

公司薪酬管理措施

- 公司制定并严格遵守《薪酬管理办法》，确保同薪同酬。
 - 建立了由固定工资、浮动工资和核心人员股权激励组成的全面薪酬方案。
- 公司定期对薪酬指标进行监测与分析，保障每一位员工的权益，不因性别、种族、年龄等因素而产生歧视。
- 公司会定期监测和评估市场趋势与行业实践，确保为员工提供具有市场竞争力的薪酬和福利待遇。
- 不同体系薪资水平可以横向重叠且设置较宽的薪酬幅度，员工进行横向比较，同时确保在同一类别的员工中，上下等级有一定重叠。

关键绩效

员工雇佣

- 2023 年度，公司男性员工人数为 **279** 人，女性员工人数为 **3,907** 人；
- 其中，少数民族员工雇佣数量为 **211** 人，残疾员工雇佣数量为 **13** 人；
- 高级管理层中少数民族员工数量为 **1** 人，高级管理层中女性员工比例为 **75%**；
- 2023 年净增 **548** 个就业岗位，提供了 **4,186** 个就业岗位，公司二次入职员工共计 **63** 位
- 员工公司劳动合同签订率为 **100%**。

员工薪酬

- 男女员工薪酬差异为 **2.46%**。

员工权益与保障

普蕊斯高度重视员工权益和平等。公司在招聘、薪酬、晋升和福利待遇等方面对所有员工一视同仁，反对歧视，不因性别、种族、年龄、宗教信仰、残疾状况等因素而产生歧视。

童工与强制劳动

为确保无童工政策的彻底实施，公司制定明确的政策，并展开一系列管理活动和措施，履行社会责任的同时确保供应链的可持续性和道德性。公司采用弹性工作制，赋予员工更多自主权，确保无强制劳工的现象发生，为公司吸引更多有社会责任感的员工和投资者打下基础。

公司“无童工”理念行动措施

制定目标计划

- **设定目标：** 设定短期和长期目标。
- **行动计划：** 制定详细行动计划，包括如何发现、调查、解决和防止童工问题发生。

加强教育培训

- **教育宣传：** 通过内部教育培训、宣传活动等方式，提高员工对童工问题的认识。
- **鼓励举报：** 鼓励员工和供应商举报任何可疑的雇佣行为。

童工补救制度

- **建立热线：** 设立内部或外部的举报热线，鼓励员工和供应商报告可能的童工问题。
- **补救措施：** 一旦发现立即采取行动，如提供教育、职业培训等。

提升监测评估

- **定期审计：** 定期对供应商进行审计，检查他们是否遵守相关政策和法规。
- **报告与改进：** 定期向管理层和董事会报告关于童工问题的状况，并根据审计结果采取改进措施。

采取激励机制

- 为那些在防止和解决童工问题上取得显著成果的供应商提供奖励或激励。

防止供应商雇佣童工采取的措施

供应商审查

定期对供应商进行审查，确保他们没有雇佣童工。

合同约束

在合同中明确规定供应商必须遵守公司关于禁止雇佣童工的政策。

培训与教育

为供应商提供培训和指导，提高他们对童工问题的认识和敏感性。

关键绩效

- 2023 年度，公司发生雇佣童工和强制劳工相关案件 **0** 起；
- 针对童工或强迫劳动现象每年审核检查次数为 **12** 次。

多元化用人理念

公司努力营造多元化、平等和包容的环境，杜绝有关种族、国籍、社会出身、肤色、性别、宗教、年龄、孕期、身体或精神残疾或政治背景等任何歧视，杜绝任何身体、言语、骚扰、欺凌、虐待等任何形式的威胁，增强员工沟通，尊重员工文化习俗与信仰，关爱女性员工权益，反对歧视与职场骚扰。

多元化用人措施

多元化招聘

- 公司致力于广泛招聘和吸引多元化人才，创造一支由不同背景员工组成的队伍

多元化工作

- 尊重各类员工的生活方式，并尽量提供便利条件
- 鼓励内部人员的调动，促进各文化的交融与碰撞
- 坚决反对任何形式的歧视与骚扰
- 强调通过内部坦诚相见，内部每年至少一次匿名调研

多元化培训

- 公司为全体员工进行多元化培训，以便员工知晓、掌握并遵守相关原则和规定
- 员工有义务参加相关培训，了解、掌握并遵守各项规定
- 公司还为员工提供一系列培训及项目活动，包括多元化培训、多元化主题讲座、线下主题活动等

多元化监督

- 公司管理层保持开放、包容的心态，重视和倾听多元化观点，避免可能存在的有意识或无意识的歧视或偏见
- 公司高级管理层对公司多元化文化的建设和发展进行监督和督导，公司定期开展与多元化与包容性相关的内部调查与评估，并根据调查评估结果有针对性的调整多元化相关工作

预防及应对职场骚扰的措施

预防

- 制定禁止性骚扰的规章制度
- 建立专业法务小组
- 开展防止性骚扰的教育培训活动
- 采取必要的安全保卫措施
- 语言、申请、行动、动作等自我保护

受理投诉

- 及时保留证据，向法务小组投诉
- 公司明确投诉程序，畅通投诉渠道，正确受理员工诉求

调查处置

- 及时有效调查员工投诉
- 公司建立调查处置程序
- 及时采取适当和有效的补救措施
- 支持维权，提供专业意见

关键绩效

- 2023 年度，发生举报歧视或骚扰事件 **0** 起
- 100%** 的员工接受过多元化、歧视和 / 或骚扰培训

特殊群体保障

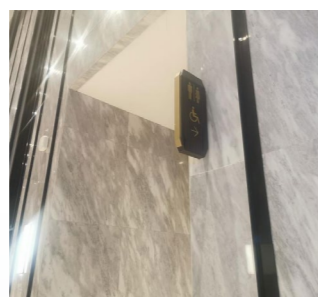
普蕊斯致力于为员工提供一个包容与接纳少数和弱势群体的办公环境，公司倡导无性别歧视、无种族偏见、尊重多元文化，尊重个人隐私，考虑不同人群的需求提供所需设备或支援工具，真正实现工作场所的多元化和包容性。

公司拥有来自近 200+ 名少数民族的员工，员工拥有多种宗教信仰。基于不同民族的文化，公司因地制宜制定符合实际的管理制度，让不同民族的员工都能感受到公司的尊重与关爱，满足员工由于民族文化和宗教信仰产生的假期需求。

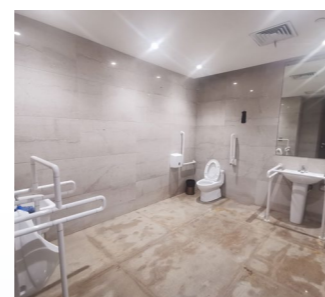


为特殊人群设置便利设施

公司积极包容接纳残疾人等特殊群体，2023 年，公司招聘来自不同地区的残疾人 13 名，并在工作场所设置残疾人通道或卫生间安装残疾人扶手、残疾人无障碍通道、残疾人车位等设施，为残疾人提供更舒适和无障碍的工作环境。



公司设置残疾人洗手间



卫生间安装残疾人扶手

权益保障与申诉

为保障员工的权益，提供一个安全、保密的途径让员工匿名反映问题或提出申诉，公司设立适用于全体员工的匿名邮箱申诉机制，并设立匿名意见箱，让员工可在遇到歧视、骚扰、遭遇不公待遇及其他工作问题时，能够安全、方便地提出申诉。同时公司办公系统设置《投诉反馈沟通表单》，员工具有提交此表单的平等权限，开展非匿名投诉。

匿名邮箱申诉机制

申诉原则

- 员工应遵守法律法规和公司规章制度，不得利用匿名邮箱进行违法活动或恶意攻击他人。
- 申诉内容应与工作相关，涉及个人隐私等敏感信息应适当处理后提交。
- 申诉处理过程中，公司将严格保密，确保员工隐私不受侵犯。

申诉流程

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

监督与管理

- 公司将建立健全的监督机制，确保申诉处理工作的公正、公平和公开。
- 对于滥用匿名邮箱的行为，公司将依法依规进行处理，并追究相关责任人的责任。
- 员工可通过匿名邮箱对申诉处理工作进行监督和评价，提出意见和建议。



组织召开职工代表大会

为切实行使职工民主管理的权力，2023 年 3 月，公司以线上线下相结合的方式组织召开第一次职工代表大会，共 193 名职工代表参加，选举监事会职工监事，实现职工民主管理权的落地，加强公司内部民主文化建设。



公司召开第一次职工代表大会

人才晋升与发展

人才是企业的核心竞争力和重要资产，公司始终把企业与员工的共同发展作为企业最重要的责任之一，建立公平公正的晋升培养机制与员工激励制度，进行多种类员工培训，持续为员工提供更多更好的职业生涯发展机会和工作环境。

员工晋升

公司尊重员工职业发展追求，建立了公平有效的晋升机制及一套规范、合理和公正的岗位评估体系与程序，让所有员工都有平等的晋升机会，不因性别、种族、年龄等因素而产生歧视。

公司为员工提供专业通道和管理通道及其他方向的多通道发展路线，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，公司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。

2023年，公司发布人才培养“优蕊计划”，公司成长中心针对优秀高校毕业生启动全方位的发展绿色通道。通过带教、培训、学习软件等提供SMO入职到升职学习途径，帮助管培生发挥个人优势，制定更清晰的职业发展路径，助力SMO行业的人才培养。

员工培训

公司为员工提供平等的培训与发展机会，所有员工都有机会提升自己的技能和能力，不因性别、种族、年龄等因素而产生歧视。为防范人员的高流动率带来的风险，公司专门设立了培训部，搭建了完善的人员管理及培训体系，员工入职后都将安排专业的一对一带教，确保员工能很好的胜任相关工作。

此外，公司采取片区管理，建立完善培训体系，以保证CRC人才快速复制，保障服务高效执行。主要培训体系由日常线上培训、日常线下培训以及项目类专项培训等三项组成，其中日常线上培训包括GCP培训、SOP培训、CRC辅助课程等内容，日常线下培训包括一对一带教培训、周培训、实操类培训、片区组会等形式和内容，项目类专项培训包括项目方案和流程培训、项目组内交流培训等。公司每月开展包含行业法规更新、专业技能巩固及更新、业务实操熟悉等全员培训，全年累计时长人均103.2小时。

员工培训计划

入职培训	CRC基础知识培训，包括GCP、SOP、软技巧、CRC工作指南及实操、公司系统、行政等。	项目培训	针对CRC接受项目的具体项目培训。
岗位培训	针对晋升的特定岗位进行针对性培训。	年度培训	全员范围的常态化统一培训。

关键绩效

2023年度

- **培训时长**：公司内部线上培训系统视频量达 **17,000+**；新人学习时长人均 **279** 小时；
- 员工接受培训时长人均 **103.2** 小时。
- **培训覆盖率**：接受培训的员工占总员工 **100%**；
- 接受过定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工的 **100%**；
- 接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的 **100%**。

员工激励

公司持续完善人力资源管理相关制度，通过中长期股权激励、奖励成长性培训计划、周年纪念奖励（蕊心奖、蕊真奖、蕊恩奖）等多维度的激励机制，充分调动员工的工作积极性、创造力，稳固核心团队，同时吸引外部人才以推动公司长远、持续、健康发展，最终实现企业目标与员工个人发展目标的协调。

为进一步健全公司的激励约束机制，公司于2022年开始实施限制性股票激励计划，面向董事高管、核心技术（业务）骨干开展A股限制性股票激励计划，为137名激励对象授予共计116万股。通过员工持股计划，使员工成为企业的股东，享有企业的利润和成长带来的收益，充分调动公司核心团队的积极性。

员工福利与关怀

普蕊斯始终坚持提供平等的员工福利，包括医疗保险、体检、带薪休假等，不因性别、种族、年龄等因素而产生歧视。公司制定《福利管理办法》，为建立员工长远、完善的生活保障制度，解决员工的后顾之忧，增进员工的归属感。

此外，公司定期开展员工满意度调研、跨部门协助、部门领导满意度调研、补充医疗保险福利满意度调研等，通过问卷和访谈等多种形式，主动了解员工对工作环境、职业发展等不同维度的满意程度和意见建议，并形成员工补充医疗保险理赔服务等报告，了解不足并积极改进，切实增强员工的满意感和幸福感。

员工福利内容

<p> 福利补贴</p>	<p> 社会保险</p>	<p> 公积金</p>
<ul style="list-style-type: none"> 餐费补助、交通补助、通讯补助、高温津贴 	<ul style="list-style-type: none"> 养老保险、失业保险、医疗保险、工伤保险、生育保险（部分地区生育保险与医疗保险合并） 	<ul style="list-style-type: none"> 住房公积金
<p> 补充性福利</p>		<p> 奖励性福利</p>
<ul style="list-style-type: none"> 补充医疗保险、健康体检 过节礼（费）、婚庆贺礼、丧假抚恤金、带薪年假、家长会假、产检假、陪产假、病假、婚假、产假、春节福利假 上海户籍办理、北京、上海居住证积分 		<ul style="list-style-type: none"> 奖励成长性培训计划；蕊心奖；蕊真奖；蕊恩奖；伯乐奖；上海市黄浦区公租房

员工活动

为提升员工整体福祉和工作效能，公司为员工提供高质量体检服务和相关心理健康咨询平台。公司在办公区设立休闲健身区，配备健身设施、按摩椅、足球桌等设施，并定期组织各地区员工开展团建活动，让员工在休息时间有更多的选择，缓解工作压力。



公司组织各地区员工团建活动

员工关怀

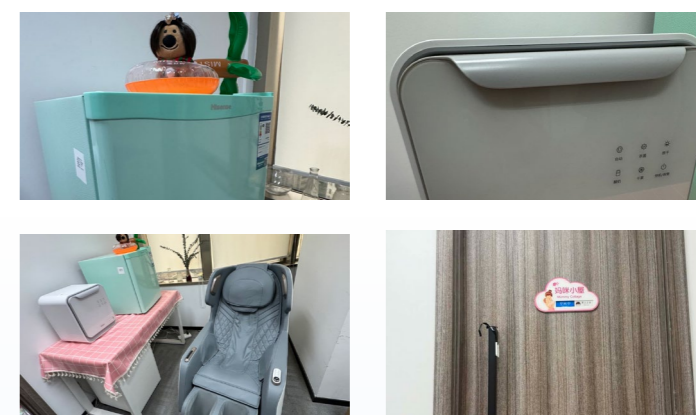
公司拥有93%以上女性员工，因此非常重视全体女性员工所面临的职场与生活挑战，遵守《女职工劳动保护特别规定》等相关法律法规，确保女性员工享有法定以及公司制度中额外的各项福利，拥有平等的晋升和职业发展途径。同时，公司十分关心少数民族员工的成长与发展，尊重不同民族文化信仰，共同打造友爱和谐的工作团队。

公司为女职工平衡家庭工作提供支持

<p>政策高度重视并提供资金保障</p>	<p>为女员工提供全面的生育保障和福利</p>
<p>为女员工建立灵活完善的休假制度</p>	<p>助力女员工平衡工作和家庭，灵活调整工时</p>

女性职工多元化管理

为了进一步关心女职工，公司为女性职工提供婚假、产假、哺乳时间、产检假、家长会假、“三八妇女节”假以及工作所在地标准的生育补贴，给予产假后慰问，并为男性员工增设陪产护理假。同时，公司特在办公室区域建立“妈咪小屋”，妈咪小屋设有桌椅、冰箱、消毒柜等设施，为职业女性提供人性化的温馨服务。



“妈咪小屋”及其配备设置

职业健康与安全

普蕊斯秉承着对每一个项目负责，对每一个受试者负责，对每一个客户负责的态度，用最高的标准和要求约束员工的职业道德、职业素养、专业技能。同时，公司坚定地秉持“以人为本”的职业健康与安全管理理念，倡导员工“努力工作，健康生活”，关注员工的身心健康，严格遵守法律法规，为员工提供多元化的福利和全方位的关爱措施。

员工职业健康与安全防护范围



身体及心理方面

- 公司为入职满 2 年以及岗位满足要求的员工购买补充医疗保险，每 2 年安排员工进行健康体检。
- 公司聘任经验丰富且具有国家二级心理咨询师资质认证的专业人员，专门帮助员工解决心理健康问题。关注员工个体化差异，为员工提供个性化服务，与员工建立良好的沟通渠道和信任关系，帮助员工疏导工作和生活中的压力与情绪。
- 每 2 年为员工提供免费健康体检项目。



职业安全防护方面

- 公司为每一位 CRC 员工提供白大褂、隔离服、N95 口罩、手套、消毒物品等在内的完整的防护物资，开展专项防护培训。



应急和其他措施

- 公司在办公区域设有消防通道、配备消防设施、应急照明等，同时设置药箱，提供创可贴、温度计、胃药感冒药等医用品。标识办公区域内的安全出口和疏散通道，组织消防演习、安全培训、灭火器使用培训。

员工职业健康与安全管理策略

全面风险管理

公司将实施全面风险管理，识别评估员工健康和安全的因素，并采取预防措施。



标准化操作流程

公司将制定和实施严格的职业健康与安全操作规程，确保员工明确自己的职责和操作要求。



员工培训与教育

公司将定期为员工提供职业健康与安全培训，提高员工安全意识和应对能力。



持续改进

公司将定期审查和更新管理体系，确保其始终与最佳实践和法规要求一致。



沟通与反馈

公司将建立有效的沟通机制，鼓励员工提出关于职业健康与安全的建议和反馈。



合作与伙伴关系

公司将与供应商、承包商和其他相关方建立合作关系，共同维护员工职业健康与安全。



科技创新

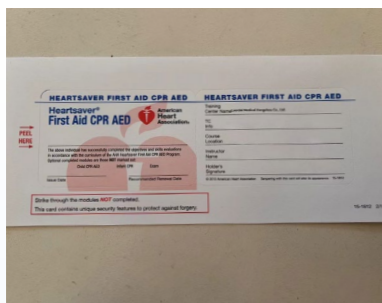
公司将积极探索和应用新的技术和工具，提高职业健康与安全管理的效率。



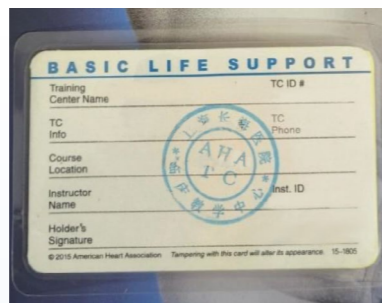
为使员工更加了解火灾的危害和预防措施，增强员工的安全意识和自我保护能力。公司设有消防安全设施，并定期对消防设施进行检查。通过模拟演练火灾等突发事件，让员工熟悉应急疏散、灭火等操作流程，提高员工的应急处理能力。在消防演习中，各部门、各岗位的员工需要相互配合、协作，共同应对火灾等突发事件，加强了团队协作能力。

急救措施配备

为加强员工医疗防护，提供员工紧急医疗处理资源，公司配有具有 CPR 证书、抢救类证书等技能的专业急救员，并在办公区配备医药箱，有明确的药品和用品清单，如消毒液、创可贴、止痛药、抗过敏药等，定期更新药品和用品，为员工提供医疗保障，确保在工作场所发生意外时能够及时提供紧急医疗处理。



急救员 CPR 证书



医药箱配备药品



急救员抢救类证书

开展职业防护讲解培训

为加强员工职业安全防护意识，公司在员工 CRC 日常操作参考工作手册中专门设置针对职业暴露防护的章节，督促员工学习并规范操作。同时在新人必修课程中涉及针对职业暴露的讲解课程，进行针对性培训，帮助员工了解 CRC 职业暴露的相关知识并正确预防。



新人必修职业暴露防护课程

2023 年度，公司发生工伤事故 6 起，4 起是由上下班途中被轿车及电动车剐蹭导致，2 起是上班时楼梯踩空导致脚踝受伤，因员工工伤公司损失的工作天数累计为 266 天。事故发生后，公司进一步重视开展职业健康培训，以提高员工自我防护及安全意识，保障员工的职业健康和安

社会公益与慈善

普蕊斯多年来始终秉承敬畏心、责任心和荣誉感，公司重视履行社会责任，积极参与各类慈善捐赠和公益活动，为弱势群体提供帮助和支持，积极投身社会福利及乡村振兴等公益事业，践行企业社会责任。

为响应国家血液事业发展号召，公司定期通过邮件形式向员工进行献血活动宣传。2023年，公司组织员工开展无偿献血共计 6,800ml，共 34 人参与献血。

2023年5月，公司CRC积极参加以“汇你我力量·点希望之光”为主题的全国“520国际临床试验日”宣传活动，为活动现场提供支持，为医生义诊提供协助，共同助推生命科学创新发展。

2023年7月，公司安排员工走访2所学校，为学生们开展了《企业人力资源选人趣事》的课程，走访多名学生家庭，深入了解目前乡镇小学的现状，为偏远地区的孩子们打开了一扇了解外部世界的窗户。



员工参与中国医学科学院肿瘤医院 520 国际临床试验日宣传活动



公司员工为曲阜小学学生授课

乡村振兴

产业振兴是乡村振兴的重中之重，公司积极响应党中央关于巩固拓展脱贫攻坚战、实施乡村振兴的战略目标及要求，结合自身的资源和优势，为乡村产业提供针对性的支持，推动农村地区经济持续健康发展。

2023年6月，公司通过江城哈尼族彝族自治县红十字会向云南普洱市江城康平镇捐款 300,000 元，大力建设康平镇勐康村澳洲坚果基地，进一步助民增产增收，推动发展乡村产业，以实际行动践行“以产业振兴促进乡村发展”。目前项目已覆盖 2 个行政村 4 个村民小组，受益人口共 136 户 613 人，其中脱贫户 25 户 85 人，切实改善了当地民生，营造更加和谐、稳定的社会环境。



东西部协作捐赠仪式

医疗可及性

公司已累计服务超 29 万受试者，并且参与较多慢病、罕见病项目，如地中海贫血基因治疗项目、渐冻症项目、戈谢病项目、血友病项目、脊髓性肌萎缩症（SMA）项目等，为帮助患者享受全球最前沿的治疗药物和手段提供了契机。

公司积极致力于提高医疗服务的可及性，并通过多种渠道积极普及医学知识，以增强公众的健康意识。为此，我们通过“蕊心之家”抖音账号、公众号撰写、短视频拍摄以及直播等新型传播形式，激发大众学习和讨论热情，促进临床试验知识的普及，以期推动更多临床试验项目的顺利实施，从而减轻患者在试药过程中的顾虑，加速推进新药的研发进程，让更多患者能够享受到医疗科技进步带来的福祉。

2023年8月，公司志愿者走进黄浦区社区，开展临床试验行业科普活动，将临床试验推向公众视野。通过原创设计的科普漫画，向大众介绍了临床试验在医药研发中的重要性以及对中国健康事业的意义，提高公众对临床试验的认识。



志愿者开展临床试验行业科普

05

力行而坚定 落实环保工作

- 环境管理
- 水资源管理
- 应对气候变化
- 三废管理
- 节能与低碳
- 环境安全



为了深入贯彻新时代中国特色社会主义思想，以构建高品质的生态环境支撑公司高质量发展，加快推进人与自然和谐共生的生态体系，公司以环境管理、节能行动、废弃物管理等作为重要抓手，持续完善公司环保工作，以公司点滴行动长期推动中国与全球生态文明高质量建设，为构建人类命运共同体贡献普蕊斯力量。

SDGs



环境管理

生态环境治理体系和治理能力现代化，是国家治理体系和治理能力现代化的重要组成部分，亦是公司履行社会责任，打造人和自然和谐共生的生态环境的关键基础。普蕊斯通过建立科学的环境管理制度、积极开展环境培训、搭建现代化环境架构等行动，全面落实生态环境保护工作部署要求，身体力行保卫地球家园。

环境管理制度

公司秉承“绿色发展，和谐共生”的环境管理理念，致力于在追求经济效益的同时，积极履行环境保护的社会责任。公司结合所处行业情况和公司实际运营，制订了《环境管理政策》《5S 管理制度》等内部环境管理制度，明确了公司在环境保护方面的责任与义务，以规范的减少资源消耗、降低污染的环境管理方针，通过要求所有员工共同众力合一打造环境友好型办公场所，践行公司环保行动，为社会的可持续发展做出积极贡献。

环境管理战略

- 

严格遵守法律法规

 - 严格遵守国家和地方的环保法律法规，坚决不触碰环保红线，确保公司的生产经营活动符合环保要求。
- 

实施环境管理体系

 - 建立健全的环境管理体系，明确各级管理人员在环境管理中的职责，确保环境管理工作的有效实施。
- 

加强环保宣传教育

 - 定期开展环保宣传教育活动，提高员工的环保意识和环保行动力，形成全员参与环保的良好氛围。
- 

建立环境合作伙伴关系

 - 积极与环保组织、供应商和客户建立合作伙伴关系，共同推动环保事业的发展。
- 

持续改进环境绩效

 - 定期评估公司的环境绩效，针对存在的问题进行整改和优化，不断提高公司的环境管理水平。

公司严格遵守《环境保护法》《环境影响评价法》等环境保护相关的法律法规和规范性文件，并在此基础上建立了以“预防为主、持续改进、法规合规、合作共赢”为原则的环境管理政策，以保护生态环境为目标，通过采取六大维度的管理举措，建立动态监测和定期评估机制，确保公司环境管理政策有效落地。

环境管理工作流程



环境管理架构

为了实践中国应对气候变化的新理念和国家战略，公司构建了完善的环境管理体系，实现自上而下、从内到外提升环境绩效和公司环境管理效率，公司根据 ISO14001、ISO9001、ISO50001 等国际标准管理体系要求，搭建了以“资源使用与排放物管理”和“应对气候变化管理”双位一体的环境管理架构，以公司内部资源的充分使用应对气候变化，彰显大国企业社会责任，汇聚点滴力量实现《巴黎协定》目标。

环境管理架构及职责说明

- 资源使用与排放物管理**

通过设施的环保管理、绿色办公管理等措施，降低资源使用
- 应对气候变化管理**

构建气候变化管理体系，识别气候变化相关的风险和机遇，并据此不断完善管理

环境保护实践

为全面提升员工环保素养，并切实缓解生态环境问题，公司注重以点面结合的实践方式，铺设了以环境培训、环境保护倡议等为核心的环保行动路径，面向全体员工每年定期举办各类环境培训，鼓励公司员工践行绿色生活方式，注重保护自然资源，积极改善环境质量，助力国家绿色低碳发展目标的实现。

2023年3月，公司面向全体员工开展了以环保知识为主题的环境培训活动。此次培训活动共计50名员工参加，培训讲师向学员们分享了环境保护的意义、环境污染的后果、公司环境的管理实践和环境保护法律法规，并以问卷的形式组织学员开展环境保护知识测试，全方位提升员工的环保意识。

此外，公司围绕员工生活、员工办公等场景，通过在公司内部发起绿色出行倡议书等行动，鼓励营造绿色生产、生活方式，厚植公司高质量发展的绿色底色。

关键绩效

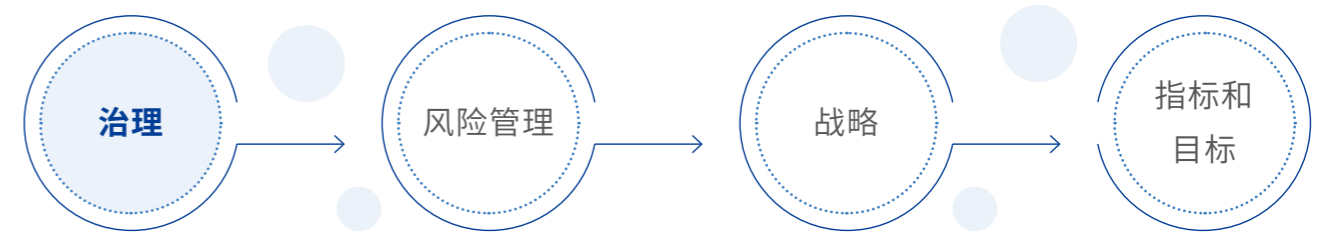
- 2023年度，公司环保投入总金额达**445.13**万元，同比2022年增长**39.03**%；
- 采取过环境风险评估的场所**7**个，采取过环境风险评估的场所占公司所有工作场所**26**%。

应对气候变化

普蕊斯深刻认识到气候危机的紧迫性与参与全球气候治理的必要性，我们参考气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的建议，通过完善的治理架构和明晰的管理流程，对公司面临的气候相关风险与机遇进行了系统深入的识别与评估，从而指导公司积极应对气候变化，增强自身的气候韧性。



治理架构



普蕊斯将对气候相关议题的治理整合纳入公司现有的可持续发展治理架构之中，形成以董事会为最高决策机构、下设战略与可持续发展委员会为专设管理部门、ESG工作小组统筹具体工作的结构完善、权责明晰的气候风险治理体系。

气候风险治理架构

董事会

- 公司可持续发展工作的最高决策层，负责审议、决策气候议题在内的ESG相关事项，制定可持续发展行动方案。



战略与可持续发展委员会

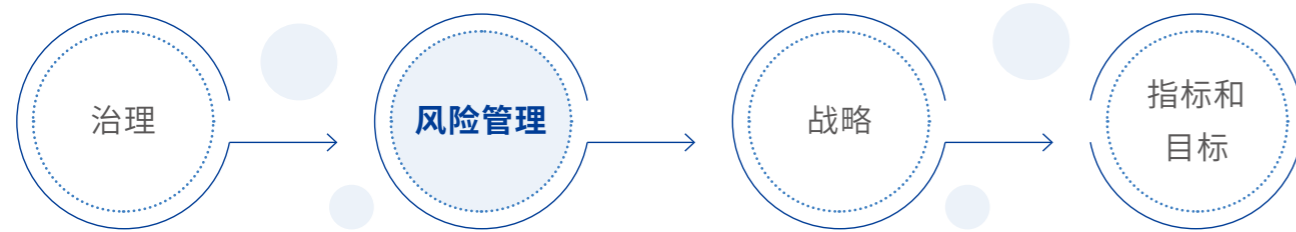
- 负责气候议题的管理工作，辅助董事会制定或修改气候政策，制定公司气候提升方案，对公司气候事项进行研究并提出建议。
- 识别、评估和管理ESG相关议题的风险与机遇。



ESG工作小组

- 负责具体执行气候议题工作，由公司各职能部门领导组成，负责落实协调公司针对气候议题的战略和管理办法的落地实施。
- 定期监测、收集、分析相关数据和信息。
- 定期向战略与ESG委员会汇报相关工作进展。

管理流程



普蕊斯通过完善的气候风险管理流程，审慎识别公司面临的气候变化风险与机遇，深入评估相关风险与机遇对公司业务、财务和战略的影响，并采取多样化、有针对性的措施，主动应对气候风险，把握气候机遇。

同时，我们将气候风险管理纳入公司整体的风险管理制度与实践中，高度重视气候风险与公司面临的其他传统风险之间的相互传导与相互作用，致力于以系统的风险管理提升我们应对气候风险的韧性。

识别

- 总结运营场景中已经发生的风险，运用气候情景分析识别潜在的风险，参考同行披露及媒体报道等调研所属行业面临的共性风险，并与利益相关方沟通其高度关注但可能被公司忽视的风险，从而筛选出对公司业务、财务和战略有实质性影响的气候风险。



评估

- 基于气候情景分析，依据风险的可能性与影响程度，以及公司面对该风险的适应力与恢复力，采用定性、定量方法对已识别的气候风险进行排序，从而确定重大风险，并综合考量六大资本，评估重大风险对公司价值链各环节的影响。

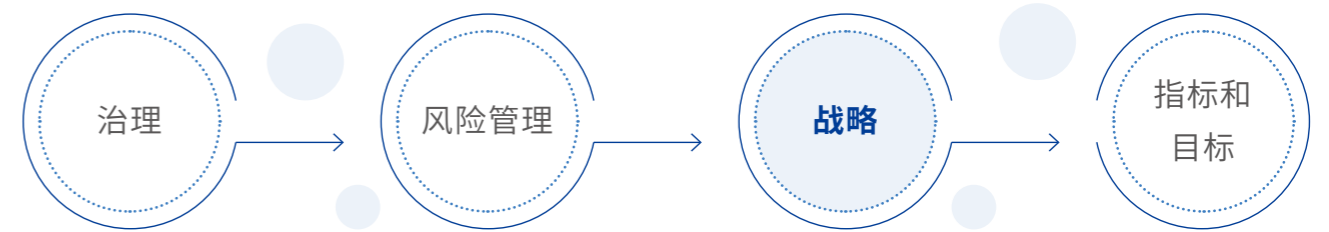


管理

- 针对重大气候风险，制定反映其对公司影响的量化指标，并订立适应或减缓影响的目标和行动计划，从而指导公司积极应对气候风险，并定期检视行动进展。



风险与机遇



为科学识别气候相关风险与机遇，并深入分析其对普蕊斯业务、财务和战略的影响，从而制定有效的气候行动方案，报告期内，公司开展了系统性的气候情景分析。我们选择政府间气候变化专门委员会（IPCC）第六次评估报告中的两个共享社会经济路径（Shared Socioeconomic Pathways, SSPs）SSP1-2.6和SSP5-8.5，分别评估公司面临的重大气候相关实体与转型风险在各情景中的影响程度。

重大气候风险清单

风险类别	风险描述	影响周期	影响程度	应对措施	
实体风险	慢性风险	高温时数增多，水压力上升，导致公司能源、资源消耗和设备维护成本增加。	短中长期	SSP1-2.6: 中 SSP1-8.5: 高	在运营中坚持节水、节能，提高公司对慢性气候风险的适应力。
	急性风险	极端天气的频率更高、强度更大，影响公司运营和供应链的稳定性，导致无法按时交付服务。	中长期	SSP1-2.6: 中 SSP1-8.5: 高	为极端天气事件制定应急预案，探索灵活的运营与交付模式。
转型风险	政策法律风险	国家或地区引入更严格的气候政策，如对公司制定碳排放限制、实施碳定价机制等，导致公司合规投入和成本增加。	中长期	SSP1-2.6: 中 SSP1-8.5: 低	持续开展温室气体排放核算并不断降低排放水平。
	技术风险	在低碳转型中，能源、信息等技术升级，公司可能需要更新购买的产品和服务，导致技术投入增加。	短中长期	SSP1-2.6: 中 SSP1-8.5: 低	不断提升自身的数字化水平，打造绿色低碳的供应链。
	市场风险	客户对于供应商碳排放水平审查要求提高，要求公司进一步降低碳排放水平。	中长期	SSP1-2.6: 高 SSP1-8.5: 低	紧跟客户需求，持续跟踪碳排放水平。
	声誉风险	外部利益相关方对公司气候相关治理绩效与信息披露的要求提高，如不能满足利益相关方的期望，公司声誉可能受损，导致客户和投资者流失。	短中长期	SSP1-2.6: 高 SSP1-8.5: 低	保持与利益相关方密切沟通，完善气候相关信息披露。

节能与低碳

公司积极响应国家双碳目标，将节能工作始终置于绿色治理的重要地位，公司通过制定了完备的能源管理制度、搭建了科学合理的治理架构、落实绿色运营和绿色办公举措、向员工开展一系列节能主题培训等一系列行动，持续提升公司绿色治理能力。

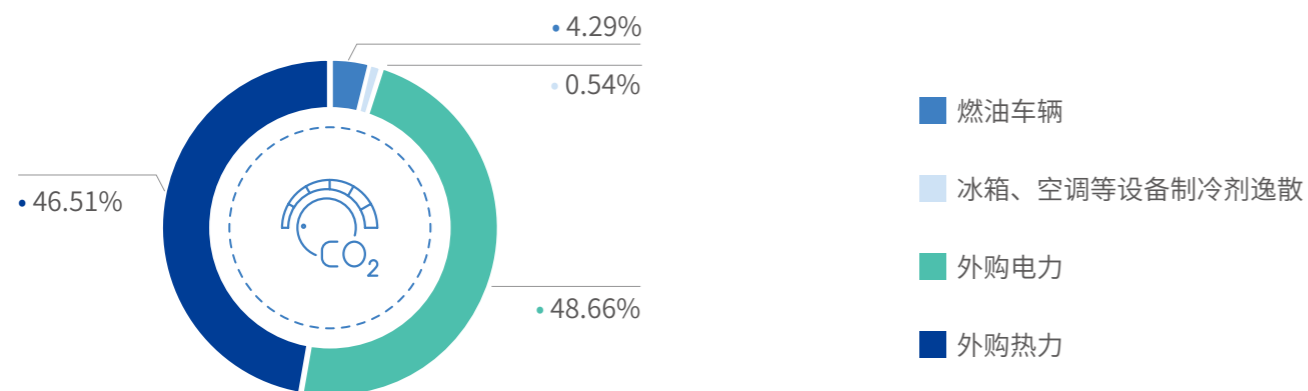
落实盘查工作

随着“节能减排”、“能源管理”等环境友好型行为成为公司绿色治理的必修课，公司结合实际情况制订能源管理制度，科学量化自身的气候影响，帮助定期检视减排目标的实现进度，制定有针对性的、更高效的减排方案，助力打造可持续发展的生态环境系统。

2023 年度，普蕊斯开展了内部碳排放盘查并进行科学统计评估，以普蕊斯（上海）医药科技开发股份有限公司及其全部报告年度实际生产运营的子公司为核算边界，依据 GHG Protocol《能源消耗引起的温室气体排放计算工具指南》《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》等温室气体核算相关标准和规范，科学划分运营范围温室气体核算单位并识别排放源，建立全公司范围的温室气体核算体系。

普蕊斯 2023 年度运营层面温室气体排放总量为 432.90 吨二氧化碳。其中，直接温室气体排放量（范围一¹）为 20.91 吨二氧化碳，占比为 4.83%；间接温室气体排放量（范围二²）为 411.98 吨二氧化碳，占比为 95.17%。

普蕊斯运营层面温室气体排放情况



¹ 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。


² 范围二：普蕊斯购买能源产生的间接温室气体排放。



能源节约

普蕊斯努力减少运营服务过程中产生的温室气体排放，公司制定了一系列减少能源使用的相关政策，建议办公区域内实行无纸化办公、采购使用节能产品、强化固定资产管理、减少照明灯的过分使用、调控空调温度和使用时间降低超额能耗等一系列节能降耗举措，并结合不定期开展节能降耗主题教育和员工实践活动等员工节能意识强化活动，全方位提升公司节能管理工作建设。

公司节能降碳举措



- 实行 ERP 系统，提高办公效率，降低办公成本
- 实行精细化管理，压缩办公经费
- 开展线上会议等绿色办公形式
- 制定《办公室管理制度》，通过绿色办公等措施降低能源使用
- 控制出车次数，合理节俭油耗，严禁公车私用
- 成立降本增效监督小组，建立长效机制
- 使用智能灯光控制，根据上下班时间系统定时开关、手机 APP 远程监控及控制灯光

节能培训

公司注重开展各项节能主题培训，有效强化了员工节能意识，为公司绿色发展奠定基础。2023年2月，公司面向全体员工开展了以“减少丢弃增加反复利用”为主题的节能培训，此次培训共吸引48名员工参与。2023年3月，公司面向全体员工开展节电主题培训，此次培训主要聚焦于节电举措、政策鼓励和社会意义，通过现场培训方式开展，共吸引53名员工参与。通过培训的开展，公司切实向员工普及节电知识并提供建议，使其深入了解能源的合理使用，进一步强化了员工“节电光荣，浪费可耻”的节能意识，调动员工形成自觉、自发的节能行动，为公司深化节能增效工作改革增砖添瓦。

安装或采用节能型照明设备（例如LED灯管、运动传感器和调光器），最大限度利用自然光或采取任何其他措施，减少照明系统的能源消耗。

对于空调，室温设置夏天不低于26度，冬天不高于20度，另外开启空调时，要关闭门窗；定期清洗隔尘网，可节省30%的电力；不要频繁启动，停机后必须隔2至3分钟以后再开机。



对于热水器，温度设定一般在35-50摄氏度之间，不使用时应及时关机，避免反复烧水。如家中每天都用热水，则应让热水器始终通电，并设置在保温状态。

水资源管理

为贯彻落实中央《关于全面加强水资源节约工作的意见》精神，公司通过制定水资源管理相关制度、积极践行节水举措，明确用水责任并提升用水效率，减少水资源压力，提升公司水资源管理精细化水平，确保公司水资源管理工作落到实处，为保障国家水资源安全贡献力量。

办公室节水管理制度

- 

加强节约用水宣传：卫生间、水池等公共用水场所设置节约用水标识
- 

定期检查并及时维修水管管件，杜绝跑冒滴漏现象
- 

强化员工节约意识，如用水时水量适当，以不将水花溅到水槽外为准，注意节俭用水，及时关闭水龙头
- 

大力推广使用感应式节水型水龙头
- 

发现水管、水箱漏水、水龙头关闭不严等问题时，及时联系报修

作为SMO服务提供商，公司未被列入2023年重点用水企业，公司水资源的使用主要涉及企业日常经营活动和员工日常生活，在企业运营过程中消耗的水资源来自市政管网，目前尚不涉及取水问题。为了进一步落实上海市水务局关于2023年上海市节约用水和水资源管理工作的指导意见，公司在满足日常生产经营的前提下，通过实施多项节水举措，公司办公所在地上海世界贸易大厦经戴德梁行通过“LEED认证”，节水项得10分，与物业协同节水管理责任，通过实现区域水资源合理利用，设置节水标语等形式，增强员工资源节约意识，进一步提升内部水资源效率。

耗水量 (吨)	1,915	2,787	4,032
用水强度 (吨 / 千元营收)	0.0038	0.0048	0.0053

三废管理

公司通过建立完善的废弃物管理制度并开展一系列废弃物处置行动，加速绿色治理步伐。为了以实际行动加快推进国家固体废物污染环境防治工作，保障人民群众生态环境安全和健康，公司根据《固体废物污染环境防治法》等法律法规要求，制定了《废弃物管理制度》等相关三废管理制度，旨在通过合理使用、再利用和推广回收等措施，最大限度地减少废弃物的产生，切实降低企业经济活动对环境产生的负担，为打造环境友好型办公环境做出贡献。

废弃物报废处置措施

报废电子设备和电池

- 确保所有的个人信息已经清除，例如通过恢复出厂设置、格式化或破坏硬盘等方式
- 可以将电子设备分别分类并交给专门的回收机构处理，专业机构会负责回收和处理电子设备中的有毒化学物质
- 废旧电池严禁乱丢弃，设置专门的废电池回收箱，对废电池回收统一管理

纸张废料

- 减少打印机使用，减少纸张打印
- 设置纸张回收箱，将废纸进行分类并回收
- 尽量使用双面打印，利用纸张的另一面再次打印
- 尽量使用可回收的纸张和环保的油墨

办公家具和设备

- 办公家具及设备报废后，如处于可使用状态，可以考虑捐赠给相关慈善机构、学校或社区组织等，以延长它们的使用寿命；如无法使用，可以寻找专门的回收企业进行处理

塑料和玻璃制品

- 将塑料和玻璃制品清洗干净，去除其中污垢和残留物，然后分别投放到相应的回收箱中，以便于后续的回收和再利用

普蕊斯作为 SMO 公司，主要参与产业链中临床研究的外包服务环节，产生的“三废”以公司生产经营和员工日常办公生活产生的废弃物为主，如废弃包装、员工办公产生的垃圾等。公司严格监督、检查公司废弃物处置情况，规范废弃物收集、处理和存放，通过垃圾分类由环保部门定期清运，有害废弃物交予第三方机构或物业处理等措施，以实现资源的充分利用，用心打造绿色家园。

2023 年 4 月，公司面向全体员工开展了垃圾分类主题培训，此次培训合计 61 名员工参与。此次培训从垃圾处理的现状出发，向员工阐述垃圾的去向、危害和处理方法，并提供五大垃圾处理方法，对可回收垃圾、厨余垃圾、有害垃圾、其他垃圾等进行分类定义和案例讲解，有效提升员工垃圾分类能力和意识，促进公司绿色办公环境的打造。

环境安全

普蕊斯始终怀揣“敬畏心、责任心、荣誉感”的“蕊之三心”，对办公环境的安全管理高度重视，公司建立了科学合理的安全应急管理体系，伴随开展多元化的应急培训和应急演练活动，稳步提升公司内部安全风险管理工作开展效果，以员工生命安全为第一要义，严守环境安全防线。

为了最小化灾难事件对于公司员工和运营的不利影响，最大程度保护公司员工、公司股东等利益相关方的权益，我们依据公司 SOP《GN_005 业务可持续计划》更新业务可持续计划，定期开展全员安全培训，并在上海总部开展 BCP 及 DRP 实施演练，进一步提升员工安全技能和风险防范意识，持续夯实公司环境安全建设。

2023 年 11 月，公司上海总部开展办公室地点失火应急演练并进行疏散演习，合计 48 名员工参加，对提高员工安全事故防范能力，提升员工安全事故警惕性发挥了积极作用。

上海总公司疏散演习采取措施

情景布置模拟失火现场

建立利益相关者和受影响者员工家属沟通



组织人员疏散

评估受灾损失程度并进行灾后重建

关键绩效

- 2023 年度，公司安全管理活动总计投入金额 **187.54** 万元；
- 开展安全应急相关培训 **1** 场，合计 **48** 人次参加，合计培训总时长达人均 **1** 小时；
- 工伤参保数 **4,186** 人，占公司全部员工 **100**%。

关键绩效

公司治理类				
披露项		单位	2023年	
公司治理类	股东大会召开次数	次	3	
	董事会大会召开次数	次	6	
	董事会成员人数	人	9	
	按性别披露	男性董事	人	8
		女性董事	人	1
	按类型披露	独立董事	人	3
		非独立董事	人	6
	薪酬政策	董事平均薪酬	万元人民币	35.15
	监事会召开次数	次	6	
	战略发展委员会召开次数	次	1	
	审计委员会召开次数	次	5	
	提名委员会召开次数	次	2	
	薪酬与考核委员会召开次数	次	4	
从当地社区雇佣高管的比例	%	68.75%		
反贪污类	反贪污反腐败举报事件数	次	0	
	员工接受反贪污反腐败培训的平均时长	小时	2.2	
	接受反贪污反腐败的员工人数	人	4,186	
	董事接受反贪污反腐败培训的人数	人	9	
	董事接受反贪污反腐败培训的平均时长	小时	1.5	
商业道德	在商业道德问题上接受培训的员工百分比	%	100%	
	由举报程序产生的报告数量	个	0	
	信息安全事件数	次	0	
	已针对商业道德问题进行内部审计/风险评估的营运场地的百分比	%	100%	
	具有ISO 27000认证(或其他等效与类似标准)的信息安全管理系统(ISMS)的营运场地的百分比	%	100%	

经营绩效类	营业收入	万元人民币	76,004.26	
	归属于上市公司股东的净利润	万元人民币	13,472.98	
	现金分红总额(含税)	万元人民币	1,074.41	
	每10股派发现金股利	元人民币	1.76	
环境类				
披露项		单位	2023年	
能源消耗	能源消耗总量	吨标准煤	38.20	
	汽油	升	8,650.59	
	外购电力	度	235,248.86	
水资源使用	市政购水量	立方米	4,032	
	总耗水量	立方米	4,032	
废弃物排放	废水排放总量	立方米	4,032	
	废弃物回收总量	吨	1.13	
环境保护	环保投入	万元人民币	445.13	
	采取过环境风险评估的场所占有所有工作场所的百分比	%	26%	
温室气体排放	直接(范围一)温室气体排放	吨	20.91	
	能源间接(范围二)温室气体排放	吨	411.98	
员工类				
披露项		单位	2023年	
员工权益	劳动合同签订比例	%	100%	
	员工满意度	%	100%	
	人均带薪年假天数	天	6	
	男女薪酬差异比	%	2.46%	
员工雇佣	员工总数	人	4,186	
	按性别	男性	人	279
		女性	人	3,907

员工雇佣	按雇佣类型	劳动合同制	人	4,157
		劳务派遣制	人	29
		其他	人	0
	按年龄	51岁及以上	人	4
		41至50岁	人	38
		31至40岁	人	1,178
		30岁及以下	人	2,966
	按学历	本科及以上	人	2,827
		大专	人	1,342
		中专及以下	人	17
	按雇员类别	基层员工比例	%	91.57%
		中级管理层中女性员工比例	%	96.74%
		高级管理层中女性员工比例	%	75.00%
少数民族员工雇佣数量		人	211	
残疾员工雇佣数量		人	13	
高级管理层中少数民族员工数量		人	1	
员工培训	接受培训的员工总人数		人	4,186
	接受培训的员工占总员工的百分比		%	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%
	接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比		%	100%
	内部招聘案例量		个	110
	员工培训总投入		万元	2,459.60
	员工接受培训的平均时长		小时	103.20
	员工接受ESG培训平均时长		小时	12.00
	按性别划分	男性员工接受培训的总小时数	小时	28,792.80
		女性员工接受培训的总小时数	小时	403,202.40
	按员工类型划分	基层员工接受培训的总小时数	小时	395,978.40
		中级管理层员工接受培训的总小时数	小时	34,468.80
		高级管理层员工接受培训的总小时数	小时	1,548.00

劳工与人权	员工健康与安全	社会保险覆盖率	%	100%
		工伤人数	人	6
		工伤事故起数	起	6
		因工死亡事故人数	人	0
		因工伤损失的工作日数	天	266
		因工死亡事故人数比率	%	0
		安全生产投入	万元人民币	187.54
		员工健康与安全问题的培训数量	次	1
	采取过员工健康与安全风险评估的场所所有工作场所的百分比	%	100	
	劳工与人权覆盖范围	正式集体协议所覆盖的百分比	%	100
		被正式选举的职工代表所覆盖人数	人	193
		接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占总员工的百分比	%	100
		举报歧视或骚扰事件的人数	人	0
采取过人权审查或人权影响评估的场所所有工作场所的百分比		%	100	
针对童工或强迫劳动现象每年审核工厂的检查次数	次	12		
童工或强迫劳动事件的数量	件	0		
行业与社区关系类				
披露项		单位	2023年	
供应链管理	供应商总数		家	309
	签署供应商行为准则的百分比		%	89.40%
	签订包含环境和劳工要求条款的供应商百分比		%	89.40%
	年度新供应商总数		家	135
	当地供应商采购比例		%	21
	当地供应商采购的支出比例		%	16
	公司内部通过可持续采购培训的采购员比例		%	100%
社会公益	员工志愿活动参与人次		人次	1,545
	员工志愿活动人均时长		小时	4.8
	乡村振兴资金投入		万元人民币	30

指标索引

GRI指标	相关解释	相关章节
组织及报告做法		
G2-1	组织细节	企业概况
G2-2	列入本组织可持续性报告的实体	关于本报告
G2-3	报告期、频率和联络点	关于本报告
G2-4	信息重述	关于本报告
活动和工作者		
G2-6	活动、价值链和其他商业关系	企业概况、可持续供应链
G2-7	员工	人才雇佣与薪酬
治理		
G2-9	治理结构与构成	公司治理
G2-10	最高治理机构的提名和选择	公司治理
G2-12	最高治理机构在监督影响管理方面的作用	公司治理、合规运营
G2-13	授权管理影响的责任	企业概况
G2-14	最高治理机构在可持续性报告中的作用	关于本报告
G2-17	最高治理机构的集体知识	公司治理
G2-18	对最高治理机构的绩效评估	参考年报
G2-19	薪酬政策	员工雇佣与薪酬
G2-20	确定薪酬的过程	公司治理
G2-21	年度总报酬率	参考年报
战略、政策和实践		
G2-23	政策承诺	员工权益与保障
G2-24	融合政策承诺	员工雇佣与薪酬
G2-25	对负面影响进行补救的过程	合规运营
G2-26	寻求建议和提出关切的机制	员工权益与保障
G2-28	协会的成员资格	荣耀时刻
经济效益		
G201-1	直接产生和分配的经济价值	员工雇佣与薪酬
G201-2	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
G201-3	义务性固定福利和其他退休计划	员工福利与关怀
间接经济影响		
G203-1	基础设施投资和支持性服务	社会公益与慈善

GRI指标	相关解释	相关章节
G203-2	重大间接经济影响	数字化创新
采购实践		
G204-1	对当地供应商的支出比例	可持续供应链
反腐败		
G205-1	已进行腐败风险评估的运营点	商业道德
G205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德
G205-3	经确认的腐败事件和采取行动	商业道德
不正当竞争		
G206-1	针对不正当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	商业道德
能源		
G302-1	组织内部的能源消耗量	节能与低碳
G302-2	组织外部的能源消耗量	节能与低碳
G302-3	能源强度	节能与低碳
G302-5	降低产品和服务的能源需求	能源节约
水资源		
G303-1	作为共享资源与水的相互作用	水资源管理
G303-2	管理与水排放有关的影响	水资源管理
G303-5	耗水量	水资源管理
排放		
G305-1	直接(范畴1)温室气体排放	落实盘查工作
G305-2	能源间接(范畴2)温室气体排放	落实盘查工作
G305-4	温室气体排放强度	落实盘查工作
废弃物		
G306-1	废物产生和与废物有关的重大影响	三废管理
G306-2	管理与废物有关的重大影响	三废管理
G306-3	产生的废弃物	三废管理
G306-4	转移处理的废物	三废管理
G306-5	指示处置的废物	三废管理
供应商环境评估		
G308-1	使用环境标准筛选的新供应商	可持续供应链
G308-2	供应链对环境的负面影响以及采取的行动	可持续供应链
雇佣		
G401-1	新进员工和员工流动率	员工雇佣与薪酬

GRI指标	相关解释	相关章节
G401-2	提供给全职员工(不包括临时工或兼职员工)的福利	员工福利与关怀
职业健康与安全		
G403-1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全
G403-2	危害识别、风险评估和事件调查	职业健康与安全
G403-3	职业健康服务	职业健康与安全
G403-4	工人在职业健康和安全方面的参与、咨询和沟通	职业健康与安全
G403-5	劳动者的职业健康和安全培训	职业健康与安全
G403-6	促进工人健康	职业健康与安全
G403-7	预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康和安全影响	职业健康与安全
G403-8	职业健康和安全管理体系覆盖的工人	职业健康与安全
G403-9	与工作有关的伤害	职业健康与安全
G403-10	与工作有关的健康损伤	职业健康与安全
培训与教育		
G404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	人才晋升与发展
G404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	人才晋升与发展
G404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人才晋升与发展
多元化与平等机会		
G405-1	管治机构与员工的多元化	员工雇佣与薪酬
G405-2	男女基本工资和报酬的比例	关键绩效
反歧视		
G406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工权益与保障
供应商社会评估		
G414-1	使用社会标准筛选的新供应商	可持续供应链
G414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	可持续供应链
客户健康与安全		
G416-1	对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	客户服务
G416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	客户服务
营销与标识		
G417-1	对产品和服务信息及标签的要求	质量管理
G417-2	关于产品和服务信息及标签的违规事件	客户服务
G417-3	有关营销传播的违规事件	客户服务
客户隐私		
G418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	隐私与数据安全

读者反馈

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您在百忙之中阅读《普蕊斯（上海）医药科技开发股份有限公司 2023 年环境、社会和公司治理（ESG）报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，并有效促进公司提升履行企业社会责任、践行可持续发展的能力与水平，我们真诚期待您的意见和建议。

选择题（请在相应位置打√）

1. 您对本报告的总体评价是：

非常好 好 一般 较差 差

2. 报告对利益相关方所关心问题的回应和披露？

非常好 好 一般 较差 差

3. 您认为普蕊斯在公司治理方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

4. 您认为普蕊斯在环境责任方面做得如何？

非常好 好 一 较差 差

5. 您认为普蕊斯在安全管理方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

6. 您认为普蕊斯在员工责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

7. 您认为普蕊斯在社区责任方面做得如何？

非常好 好 一般 较差 差

8. 报告披露的信息、指标、数据是否清晰、准确、完整？

非常好 好 一般 较差 差

9. 您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

是 否

10. 开放性问题

您对普蕊斯（上海）医药科技开发股份有限公司履行 ESG 责任及本报告有任何意见与建议？

您的联系方式：

姓 名： 工作单位：

电 话： 职 务：

电子邮件： 联系地址：