

2024

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



目录

关于报告	04
管理者致辞	06
普蕊斯·印象	08
可持续发展管理	14
可持续发展政策	14
可持续发展架构与管理机制	15
利益相关方管理	16
重要性议题识别与评估	17
ESG 关键绩效	72
专用名词释义	76
指标索引	77
读者反馈	83



治理篇 01

治理体系与实践	19
信息安全与隐私保护	26



社会篇 03

共创和谐安心幸福地	47
责任夯实价值链根基	58
社会贡献	62



服务篇 02

质量铸就核心竞争力	31
创新点亮可持续未来	42



环境篇 04

应对气候变化	65
环境合规管理	68
能源高效利用	71

关于报告

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”）编制并发布的第二份年度环境、社会和公司治理（ESG）报告，对普蕊斯2024年度在环境、社会和公司治理等方面的实践与发展情况予以系统化的总结和披露，以响应股东、投资者以及其他利益相关方对公司的关切。

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）和《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）》以及《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》编制。

报告范围

时间范围：本报告为年度报告，涵盖2024年1月1日至2024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。组织范围：本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，货币为人民币。

报告审议

本报告经战略与可持续发展委员会确认后，于2025年4月25日经公司第三届董事会第十二次会议审议通过。

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

董事长

赖春宝



岁序更替，华章日新。2024年面对复杂的国际国内形势和多变的市场环境，普蕊斯坚定秉持“创新中国临床试验解决之道，助力新药更快惠及患者”的愿景，以韧克艰、砥砺前行。我们不断夯实管理体系，以创新驱动发展，积极推动ESG实践，一如既往地关注各利益相关方的诉求，回应关切，努力在创造企业价值的同时，为社会、环境带来更多积极影响。

作为一家大数据驱动型临床研究服务商，提供专业、高效、可靠的临床研究服务，助力新药、好药更快惠及患者是我们的责任。2024年，我们成功助力多款具有代表性的国内外创新药获批上市；与此同时，普蕊斯人积极践行“敬畏心、荣誉感、责任心”蕊之三心的企业精神，始终以客户需求为导向，用专业赢得职业尊重，收获业内的高度赞扬和一致好评。

在自身发展的同时，我们也积极赋能行业，加强与行业同仁的交流合作，分享经验，提升内部培训质量，致力于培养专业素养与创新精神兼备的人才，推动我国临床研究协调员队伍的规范化建设以及临床研究领域的健康发展。



总经理

杨宏伟

我们热衷公益，积极发挥在医疗健康领域的专长，持续为社会带来价值和积极影响。在患者服务方面，我们持续深耕细作，打造“蕊之家”线上平台向公众普及临床试验的重要意义和各类疾病的科普知识，同时自主研发患者服务小程序，为便捷就医提供支持与关怀。

回首2024年，普蕊斯在ESG领域的实践收获广泛认可，Wind ESG评级跃升至A级，荣获“2024年上市公司可持续发展最佳实践案例”等荣誉。展望未来，随着AI技术的飞速发展及其在创新药物研发领域的深入广泛应用，相信创新驱动与政策利好两大引擎的协同引领下，生物医药行业有望迈入新的发展阶段。在此过程中，我们将积极拥抱新兴技术，创新进取，深入践行ESG发展理念，紧随时代发展的浪潮，与各界合作伙伴紧密携手，共同为中国生物医药产业的高质量发展贡献力量。

我们的足迹 · 2024

置身于复杂多变的市场浪潮，面临挑战和机遇，我们以创新作航标，扬帆启航；借实力为护佑，乘风破浪——2024年，普蕊斯不忘初心、勇担使命，创新驱动奋楫前行。

稳健成长

普蕊斯持续迸发强劲的成长动能

2024 年

普蕊斯全年营业收入 80,372.89 万元 同比增长 5.75%

2024年年度现金分红总额

1,987.65 万元

2022年至2024年累计现金分红 积极回馈股东

4,077.32 万元

与投资者共享发展成果

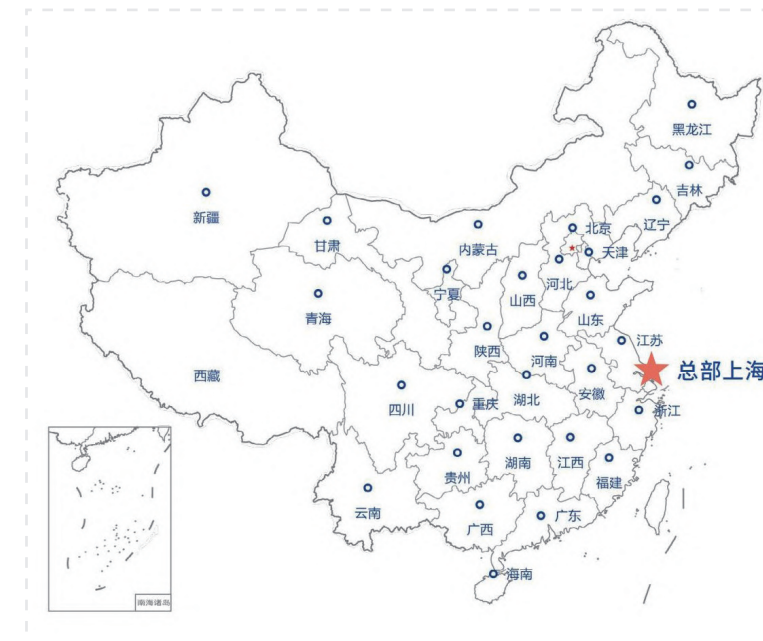
截至报告期末，我们的业务服务覆盖网络进一步拓展

服务范围覆盖城市近200个

累计服务临床试验机构950+家

可覆盖临床试验机构1,300+家

员工总数4,416人



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）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，基于长期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。

累计参与 SMO 项目数超 3,600 个

在执行项目数 2,161 个

创新赋能

普蕊斯始终将创新作为驱动前行的关键要素，持续推动服务的创新升级并深入挖掘SMO服务潜力，致力于成为国内领先的大数据驱动型创新临床研究服务商。我们以数智化平台为依托，为行业客户提供优质的FSP服务、核查协助服务、SSU服务、第三方质控及稽查服务、临床试验执行、策略建模服务和患者招募服务。

2024年，我们继续精细打磨业务系统，通过实时数据库及自主研发的大数据建模系统，把传统上需要耗时数月的临床试验执行策略构建时间压缩到1周左右，缩短项目启动耗时。年内，我们自主开发的“一种不良事件等级判定方法、电子设备和存储介质”和“基于数据库的多中心协同执行项目质量监控系统”被授予国家发明专利，进一步巩固了我们在行业中的技术领先地位。



精益执行

凭借在诸多疾病领域的专业优势和丰富的项目执行经验，我们持续为新药上市保驾护航。2024年我们助力多款具有代表性的创新药上市：



2024年，普蕊斯收到的感谢信总数再创新高——30,986封：



这些信函承载着合作伙伴和患者的深厚信任，成为我们砥砺奋进的力量源泉。

倡领专业

普蕊斯高级管理人员基于10余年的临床试验管理经验，在2024年参与起草了由中国医院协会牵头编制的《临床研究协调员实践和管理专家共识》；上海市生物医药产业促进中心和上海市药理学学会联合发起的《临床试验协调员管理及能力评估规范（上海）》标准；浙江省医药行业协会关于《临床研究协调员（CRC）从业能力要求》《临床研究协调员（CRC）培训要求》；广东省药学会《药物临床试验CRC管理广东共识（2024年版）》等，普蕊斯专业化的实践总结与理论研究有力地促进了CRC规范化建设和临床研究健康发展。



我们持续营造专业化的学习氛围，努力打造一支具备专业素养、富有创新精神的高效能团队，助力行业人才队伍建设。2024年，我们以多元化主题和数字化形式，通过学习平台“普蕊斯成长中心”为公司员工和合作伙伴提供专业化的内容分享：



优质服务

2024年，我们继续深耕细作患者服务。

患者服务品牌“蕊之家”实现更名升级，进一步丰富疾病科普宣传的平台与形式，向公众普及临床试验的重要意义和各类疾病相关知识。报告期内，“蕊之家”发布科普视频210条，科普推文349篇。

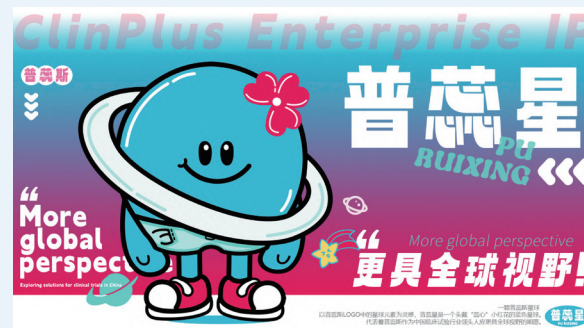
我们对“普蕊斯临床试验招募信息”小程序进行功能升级。截至报告期末，共计收录全国600多家医院的临床试验就诊流程、挂号流程、交通、住院等信息，并设置了“肿瘤知识”“专病护理”“生活护航”等栏目内容，为患者提供便捷的就医支持与关怀。



品牌文化建设

我们的愿景	创新临床试验解决之道，助力新药更快惠及患者 改革中国临床试验发展模式，更加高效快速地落地和执行申办方临床试验
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、荣誉心
我们的行为准则	敏捷、创新、合作、以客户为导向

普蕊斯始终重视企业文化的打造，向员工营造积极向上的工作氛围。2024年，普蕊斯原创IP——“普蕊星”应运而生，它以公司LOGO为灵感源泉，化身一颗充满活力的星球形象，融入“蕊之三心”精神，为品牌注入更加鲜活的生命力。



责任在心

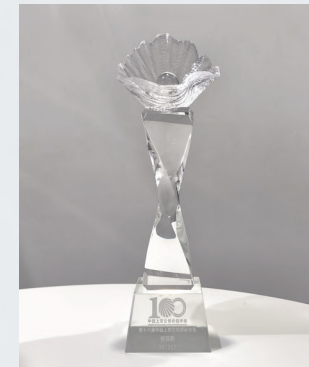
2024年4月，普蕊斯正式发布了首份环境、社会和公司治理（ESG）报告，全面展示了公司践行可持续发展的成果，展现了公司在推动绿色转型、促进社会公平和提升治理透明度等方面的坚定承诺。

我们的ESG表现得到专业机构的高度认可。报告期内，公司WIND ESG评级中跃升至A级，并获得“2024年上市公司可持续发展最佳实践案例”等荣誉。



荣誉时刻

在我国医药创新水平的持续发展和进步的大背景下，普蕊斯坚持“敏捷、创新、合作、以客户为导向”行为准则，不断革新技术手段、稳固专业队伍，持续赋能医药研发高质量发展。2024年，我们获得来自社会各界的广泛赞誉。



第十八届中国上市公司价值评选
“中国上市公司成长百强”



“2024 同花顺上市公司年度评选”最具人气
上市公司 TOP300



2024 年幸福企业卓越
雇主 30 强



2024 年黄浦区科创卓越发展企业奖



第二届国新杯·ESG 金牛奖百强



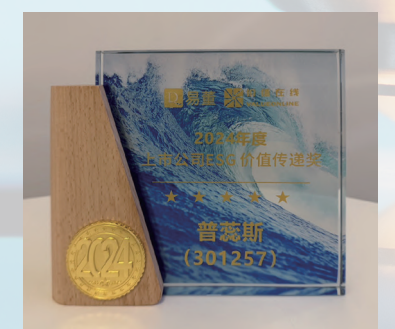
2024 年度上市公司董办
最佳实践案例



第二十六届上市公司金牛奖“金信披奖”



2024 年上市公司可持续发展
最佳实践案例



2024 年度上市公司 ESG 价值传递奖

可持续发展管理

普蕊斯视ESG治理为实现基业长青的强劲引擎。我们期望通过持续完善ESG治理体系与机制并倾力实践，着力推动稳健运营，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。

可持续发展政策

普蕊斯坚持以合规运营为基石，强化风险防控、精雕企业治理；坚持“以患者为中心”，创新临床试验解决之道，助力新药更快惠及患者；坚持以高标准的商业道德打造可持续价值链；坚持以维护员工权益为出发点，努力营造公平、多元、健康的职场环境；坚持以稳健的经营成果持续回馈社会。

普蕊斯将可持续发展理念融入核心业务战略，以联合国可持续发展目标（SDGs）为行动指南，致力于不断提升环境、社会和公司治理（ESG）表现。我们聚焦公司治理、创新驱动、员工发展、社会贡献等重点领域，将可持续发展方针与政策融入普蕊斯战略制定与实施及运营过程，以责任引领为主线，不断创新和挑战自我，推动多方合作以创造长期价值，助力中国建设生物医药强国。

普蕊斯荣获“2024年上市公司可持续发展最佳实践案例”

2024年11月22日，由中国上市公司协会主办的“2024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2024年上市公司可持续发展最佳实践案例评选结果，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“2024年上市公司可持续发展最佳实践案例”。



可持续发展架构与管理机制

公司构建了覆盖“决策层-管理层-执行层”可持续发展治理架构，在董事会及战略与可持续发展委员会的战略决策引领下，ESG管理办公室充分发挥统筹规划的作用，ESG工作小组将各项工作扎实推进落地，形成了环环相扣、协同高效的治理链条，完善自上而下的管理与监督机制，强化全员ESG培训与文化渗透，全方位推动公司ESG工作迈向新高度。

董事会

- ◆ 审议公司ESG事宜相关风险及重要性
- ◆ 监督、检查公司ESG相关事宜相关政策、管理、表现及相关目标进度
- ◆ 审议公司ESG报告

战略与可持续发展委员会

- ◆ 对公司长期发展战略规划进行研究并提出建议
- ◆ 对公司可持续发展领域的重大事项进行审议、评估及监督，包括但不限于环境、社会及公司治理相关的战略、目标、规划、政策制定、信息披露等事宜，并向董事会汇报
- ◆ 对其他影响公司发展的重大事项进行研究并提出建议
- ◆ 审阅并向董事会提交公司ESG报告

ESG 管理办公室

- ◆ 对ESG政策法规等进行研究并持续跟踪
- ◆ 拟订公司ESG治理相关战略、目标、规划、制度、措施等
- ◆ 统筹公司ESG治理推进，对ESG治理工作的落实情况进行考核
- ◆ 针对ESG治理统筹指导与外部利益相关方联系与沟通
- ◆ 编制公司ESG报告

ESG 工作小组

- ◆ 落实公司ESG治理相关的策略、目标、规划、制度、措施等
- ◆ 指导公司负责相关议题的职能部门ESG推进工作
- ◆ 公司ESG治理绩效关键绩效数据的收集、统计与分析

负责相关议题的职能部门

- ◆ 按照部门职责落实公司ESG治理目标与指标
- ◆ 负责本部门ESG推进工作

利益相关方管理

有效的利益相关方管理是普蕊斯开展ESG管理和创造共同价值的重要依据。我们根据自身的业务性质及运营特点，对标全球行业经验与实践，识别出对公司具有重大影响的主要利益相关方，与他们建立畅通、多元的沟通机制，传递公司最新发展情况，充分了解他们的关切与期待并动态纳入公司可持续发展战略规划及管理机制中。在充分考虑ESG风险与机遇对公司带来的影响的同时，确保我们对环境与社会的影响符合利益相关方的期望。

2024 年普蕊斯利益相关方及沟通

利益相关方	利益相关方代表	主要关注议题	沟通方式 / 渠道
政府及监管机构	国家部委、地方政府、证券监督及管理机构、市场监督管理机构、税收机构等	经济效益 合规经营 商业道德	机构考察 公文往来 邮件与电话日常沟通 日常政策执行
股东与投资者	对本公司进行股权投资的投资人及投资和评级机构	经济效益与投资回报 合规经营 股东权益保障 信息透明	股东会 信息披露 投资者会议、路演 投资者热线电话 深交所“互动易”平台 投资者专用邮箱
客户	制药企业 生物科技公司 医疗器械企业 研究机构	质量管理与客户关系建设 负责任营销 数据安全及客户隐私保护 知识产权保护	客户满意度调研 邮件与电话日常沟通 客户服务与投诉 客户拜访
员工	本公司员工	员工权益与福利 人才成长与职业发展 职业健康与安全	制度发布 员工满意度调查 员工意见箱 员工培训 内部刊物 各级沟通会
合作伙伴	行业协会 医院 供应商	合规经营 临床试验伦理 推动行业发展 商业道德 责任供应链	商务沟通与协议签署 满意度调研 行业活动，如展会、研讨会等
社区与公众	业务运营地所在地区	社区健康和公益 应对气候变化 节约使用资源	健康知识科普活动 交流采访 志愿活动 社区活动

重要性议题识别与评估

2024年，我们根据全球可持续发展标准委员会《GRI 3：重大主题》和《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）》等标准和指引，在以往“影响重要性”评估的基础上纳入财务维度，首次开展ESG议题双重要性评估。

我们结合公司所处行业特点、行业发展阶段、自身商业模式、所处价值链等情况，系统化识别、梳理ESG议题，全面分析议题对公司财务以及经济、环境和社会的影响，并于本报告中就重要性议题进行重点回应。

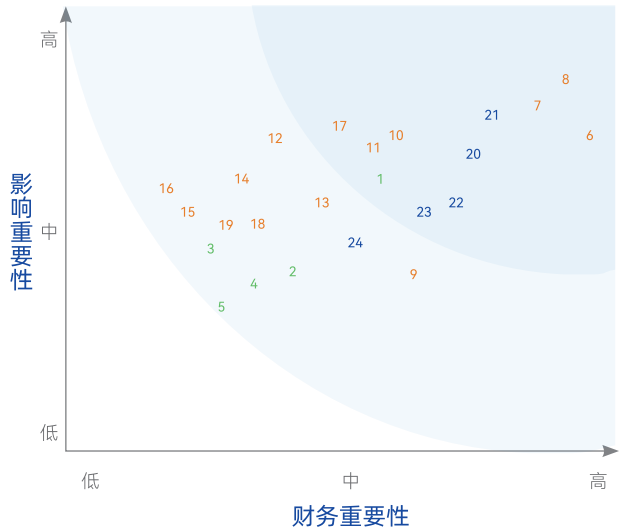
普蕊斯 2024 年 ESG 议题双重要性评估流程

流程		工作内容
步骤1：背景分析与议题识别		依循标准、指引等，结合公司运营实际，识别潜在的重要性议题，建立普蕊斯ESG议题库
步骤2：双重重要性评估	2.1影响重要性评估	影响程度：利益相关方调查 可能性：内外部ESG专家评估
	2.2财务重要性评估	公司内部财务专家从“资源使用的连续性”“对持续经营的关系依赖性”两个维度评估各议题财务重要性，多个部门进行审阅与确认
步骤3：重要性议题分析		基于步骤2评估数据，形成2024年重要性议题矩阵，确定本年度重要性议题及其优先级
步骤4：重要性议题确认		公司最高管理层审阅并确认分析结果，开展针对性披露并以此指导ESG管理实践

我们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。2024年，我们共识别出24项具有重要性的议题，其中11项议题双重重要性程度较高。

普蕊斯 2024 年度重要性议题矩阵

议题范畴		议题及双重重要度
环境	1应对气候变化	2能源管理 3环境管理 4水资源管理 5废弃物管理
社会	6创新驱动 7质量管理 8客户服务 10员工培养与发展 11职业健康与安全 17医疗可及性	9员工权益保障 12多元、平等与包容 13可持续采购 14行业合作 15公益事业 16乡村振兴 18平等对待中小企业 19社区建设
治理	20商业道德建设 21信息安全与隐私保护 22公司治理体系 23合规运营	24可持续发展管理





治理篇

- ◆ 治理体系与实践
- ◆ 信息安全与隐私保护

GOVERNANCE

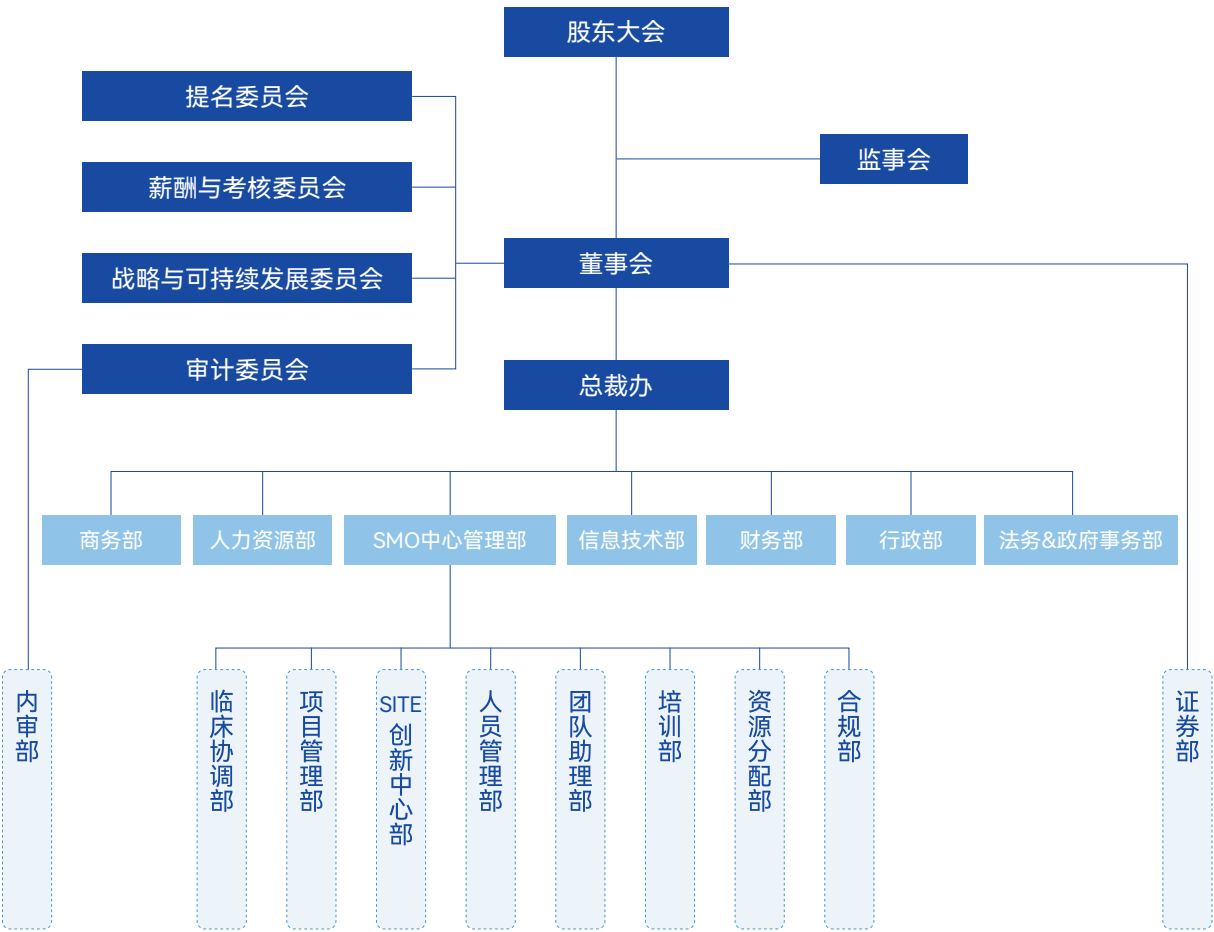


治理体系与实践

科学规范的公司治理是企业发展的基石。普蕊斯保持对自身所处发展阶段的敏锐洞察，严格遵循法律法规及监管要求，通过强化内部风险控制和推进商业道德建设，致力于打造守法合规、运作高效的治理体系。

治理体系

普蕊斯始终秉持可持续发展的企业治理理念，致力于在符合自身价值观的基础上，不断提升治理透明度和管理水平。我们严格按照《公司法》《证券法》等法律法规和监管规制的要求，不断完善公司治理结构，形成了股东大会、董事会、监事会和经营层各司其职、相互制衡的公司治理架构，建立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。



普蕊斯组织架构

三会运作

公司建立健全三会运作制度，持续改善股东大会、董事会和监事会等治理主体的运作机制。报告期内，我们根据法律法规和监管要求并结合自身运营特点，对《公司章程》《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》以及《独立董事工作制度》等公司治理制度进行了修订，并提交股东大会审议批准。

主体	职责	2024 年运作情况
股东大会	股东大会是普蕊斯的最高治理机构，普蕊斯严格按照《公司法》等法律法规和监管规则，根据《公司章程》《股东大会议事规则》等制度召集、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。	公司召开股东大会3次，审议通过22项议案。
董事会	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。 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。	公司召开董事会5次； 8次专门委员会； 独立董事专门会议2次。
监事会	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。	公司召开5次监事会。

董事独立性和多元化

公司积极搭建多元化、独立性和专业性的董事会，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，普蕊斯董事会由9名董事组成，其中独立董事3名、女性董事1名。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使得董事会能够从不同视角评估公司业务模式的风险及机遇，提升董事会洞察能力以及综合治理能力，促进公司形成平等、包容和开放的文化。

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。

普蕊斯沉淀了一套系统化的科学标准操作规程（SOP）体系，涵盖280余份SOP制度文件，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。我们始终严格按照相关管理制度和内外法律法规及SOP流程体系开展业务，持续保证业务开展的合规性与高质量。

内控案例：合规部内控循环专项审核

根据财政部、证监会等部门联合发布的《企业内部控制基本规范》及其配套指引的规定和其他内部控制监管要求（以下简称企业内部控制规范体系），结合公司内部控制制度和评价办法，对公司合规部门的内控流程实施年度内控专项审核，包括：

（1）取得合规部SOP，熟悉合规部的工作规范；

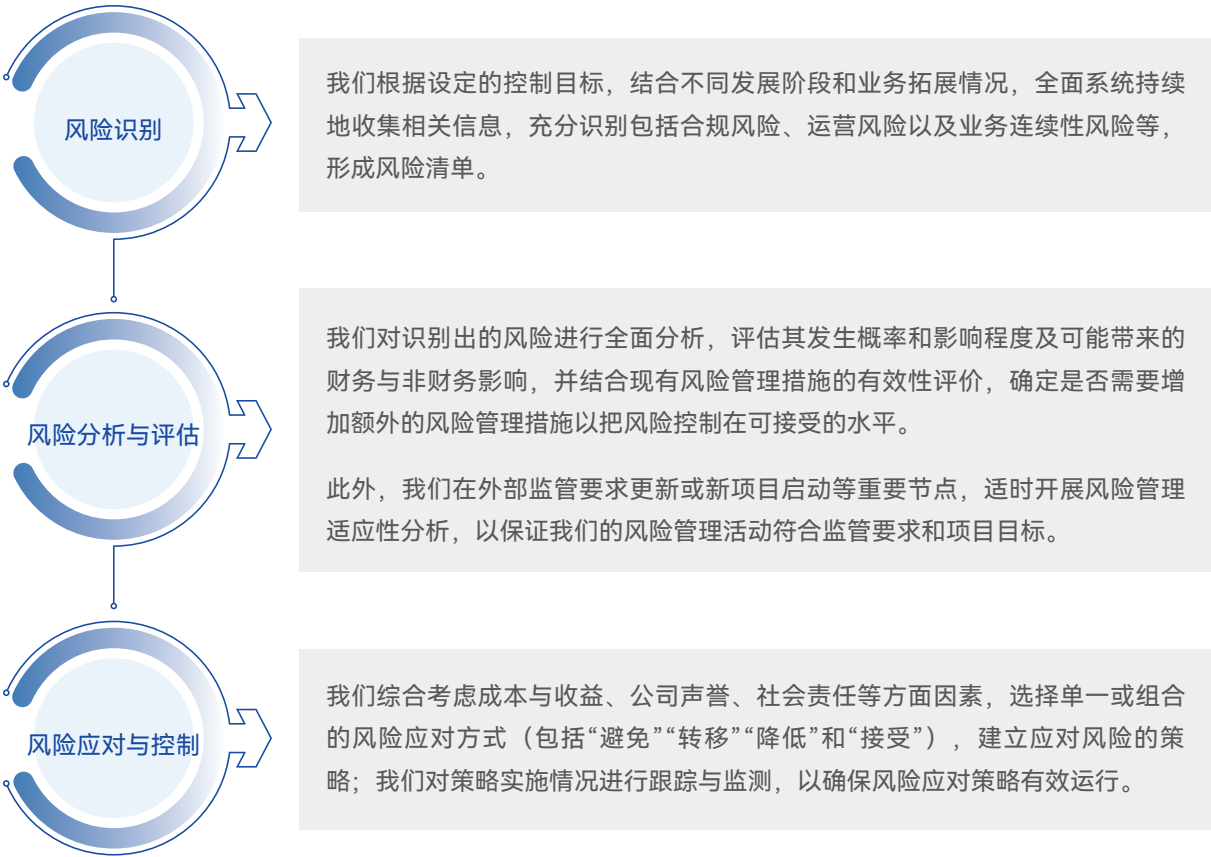
（2）对合规部负责人进行访谈，了解其日常工作内容和 workflows；

（3）根据合规部SOP及访谈结果，取得与内控流程相关的资料，通过风险评估、抽样技术、数据分析等方法，科学评价合规部内控循环的有效性。



风险管理

公司高度重视风险管理工作，通过实施风险识别、风险分析与评估和风险应对与控制，为公司业务的连续性和稳健发展提供坚实的保障。



普蕊斯坚持风险导向原则，结合实际情况，通过实施常态化、动态化的风险识别和风险分析，及时调整风险应对策略。2024年，公司在货币资金管理、销售与收款、采购与付款、项目成本预算和项目进度管理、固定资产管理、关联交易管理、对外担保管理、募集资金管理、信息披露等方面，均未发现风险管理层面存在重大缺陷、重要缺陷，且未发现影响风险管理有效性的其他重大事项。

合规培训

为持续提升合规水平，普蕊斯定期组织内部控制与合规培训，增强风险防控能力，保障公司稳健运营。

报告期内，我们开展常态化的董监高履职规范、独立董事履职规范、股份增减持规则、内幕交易防范、关联交易合规性、资金管理安全、新药研发临床试验相关合规、数据信息安全、劳工合规等法规的学习培训，有效地提升董事、监事、高级管理人员的合规意识和管理能力；同时，我们面向全体员工开展涵盖资本市场相关制度要求、法律风险、财务及内控风险等议题的培训，通过深入的规则讲解和实际案例分析，强化广大员工合规的意识和操作能力。此外，我们还积极安排相关人员参加中国上市公司协会、深圳证券交易所等组织的各类培训。

商业道德建设

普蕊斯坚守商业道德，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，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长效机制，不断提升公司服务规范性。

商业道德政策与措施

普蕊斯恪守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反洗钱法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等相关法律法规，强化商业道德建设。报告期内，公司未发生经证实的贪污腐败、贿赂、利益冲突、欺诈、洗钱等违法违规事件，未发生与不正当竞争相关的监管处罚和法律诉讼。

反贪污和反贿赂	内部： - 公司明确规定不得贿赂任何人，禁止任何形式的腐败贿赂行为，并明令禁止行贿受贿、非法回扣、不合规商业礼品馈赠与收受等违规行为，鼓励检举腐败行为，保证公司所有业务往来的过程合法、符合道德规范并且是值得信赖的。 - 面向全员进行合规及反贪腐培训体系，不断对员工进行法律法规知识宣传，致力于提升全员合规及反贪腐意识，预防贪污舞弊等违规行为发生，并建立内部控制，明确违反制度的违规惩处办法。
	外部： - 公司相关人员廉洁从业管理、恪守商业道德。 - 供应商签订《供应商行为准则》，以保障供应商知悉并遵守公司的反贪污与反贿赂政策。 - 鼓励并指导供应商建立商业道德管理体系。
反欺诈与反洗钱	- 公司要求所有员工在业务中应保持诚信，不得提供虚假或误导性信息。 - 坚决反对任何形式的洗钱活动，并遵守所有适用的反洗钱法，严格禁止员工参与任何洗钱谋划活动。 - 普蕊斯在与客户开展合作时，对其实施尽职调查，杜绝可能涉及洗钱行为的交易。

反垄断与 反不正当竞争	• 尊重和保护公平竞争，绝不滥用核心优势、市场地位。 • 严格禁止与同行形成价格联盟，或通过任何不正当手段控制市场价格，以确保价格形成机制的合法性、透明性和公平性。
利益冲突	• 员工及其家庭成员，或与员工存在利害关系的人员，在面临直接或间接的利益冲突时，无论是已经发生还是潜在的，员工必须在出现利益冲突或潜在利益冲突时予以充分报告。 • 员工需及时报告其与亲属同其他个人或企业之间的任何关系、所有权或商业利益，以防范利益冲突。
禁止内幕交易	• 内幕信息知情人需主动填写《内幕信息知情人登记表》。 • 内幕信息知情人对其知晓的内幕信息负有保密的责任，在内幕信息依法披露前，不得擅自以任何形式对外泄露。 • 内幕信息知情人不得利用内幕信息买卖公司股票及其衍生品，或者建议他人买卖公司的股票及其衍生品；不得利用内幕信息为本人、亲属或他人谋利。

普蕊斯参加黄浦区公平竞争审查流程征求意见座谈会

2024年9月27日，普蕊斯作为企业代表，参加黄浦区组织的公平竞争审批流程征求企业意见调查座谈会。

座谈会上，普蕊斯相关负责人提出：“建议考虑根据行业的细化指标进行扶持，而非仅依赖增长作为评判标准。”这一建议获得了黄浦区有关部门的认可并对政策条款进行了相应调整。通过座谈会等渠道，普蕊斯积极发声支持公平竞争，同时以实际行动参与并助力建设良好的营商环境。



商业道德风险管理

普蕊斯结合自身运营特点识别、评估公司商业道德风险，有针对性地制定风险应对策略并开展风险控制活动，通过实施内部检查与审计等，对公司商业道德风险控制进行监督，持续提升公司商业道德建设水平。

普蕊斯反贪污反贿赂风险管理

在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贪腐和贿赂风险。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风险，并直接向审计委员会报告反贪污反贿赂的相关风险、违规行为和应对措施。根据审计结果，持续推进反贪腐反贿赂体系及政策改进。

商业道德培训

我们面向全体员工开展商业道德培训，通过ERP系统和内部培训平台等渠道，向全员传达商业道德法律法规、监管要求和公司政策，不断提高员工的合规意识；我们通过真实案例剖析，以案释法、以案为鉴，使员工深刻认识到贪腐和贿赂等行为的严重危害和法律后果；我们结合各部门职能和业务特点，开展有针对性的商业道德主题培训，不断提升全体员工的职业道德水平，共同营造守法合规、风清气正的企业环境。

举报 / 投诉管理

普蕊斯设立了匿名邮箱（smo@smo-clinplus.com），接收员工和各利益相关方的举报/投诉，内容包括但不限于贪腐与贿赂、利益冲突、员工权益、工作条件、歧视与骚扰、信息安全等。此外，公司办公系统设置了《投诉反馈沟通表单》，员工具有提交此表单的平等权限，开展非匿名申诉。

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，公司将依法依规处理，追究相关责任人的责任。



信息安全与隐私保护

良好的信息安全与隐私保护是普蕊斯与临床试验相关方之间相互信任和长远合作的基础。我们持续强化信息安全管理与隐私保护管理，确保以最高的法律要求和道德标准获取、使用并管理我们开展业务活动所涉及的信息和数据。

普蕊斯严格遵循《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，对标ISO 27001系列标准持续健全完善公司信息安全管理体系。我们建立了系统化的信息安全管理组织，配备了专门的信息安全管理部门和专业专职的信息安全人员，从监督层、管理层到执行层，有效落实监督、管控及实施数据安全和隐私保护责任。我们通过定期开展内部审核和管理评审，并结合第三方审核确保公司信息安全管理体系有效运行。2024年，我们在持续保持ISO 27001三方认证有效性的基础上，通过了第三方依据《安全技术—扩展ISO/IEC 27001和ISO/IEC 27002的隐私信息管理—要求与指南》（ISO/IEC 27701:2019）实施外部认证审核并取得证书。



普蕊斯ISO 27701认证证书

信息安全风险管理

普蕊斯制定了《信息安全风险管理程序》，对信息安全风险进行识别、评价与控制等，通过风险评估，采取有效措施，降低威胁事件发生的可能性，或者减少威胁事件造成的影响。

我们每年至少开展一次信息安全风险评估，在考虑控制成本与风险平衡的前提下选择合适控制目标和控制方式，将信息安全风险控制在可接受的水平。

我们对公司信息资产进行识别并建立清单，从“保密性”“完整性”“可用性”“业务影响”四个维度对信息资产的重要性进行评估并确定其重要性级别；通过对每个重要信息资产进行脆弱性和威胁识别并打分，评估其风险等级；根据风险接受准则得出可接受风险，并制定相关的风险控制措施。2024年，我们通过实施信息安全风险评估，总共识别资产814项，其中重要资产276项；经系统性风险评估及管控措施实施，所有已识别风险均已得到有效控制，风险敞口已压缩至公司风险偏好阈值范围内。



信息安全风险管理流程

信息安全保护机制

基于信息安全风险识别与管理，普蕊斯制定了《网络信息安全制度》《网络信息安全操作流程》等信息安全管理制度，针对不同类型的信息安全威胁，综合采取多种措施加强信息和数据安全保护，为临床试验相关方及员工等提供更加稳定、安全、可靠的数据使用环境。

普蕊斯信息安全保护机制

威胁类型	威胁表现	措施
网络攻击	黑客入侵	●部署防火墙，根据安全策略对网络流量进行过滤，阻止未经授权的网络访问；设置入侵检测系统（IDS）和入侵防御系统（IPS），实时监测网络流量，及时发现并阻止入侵行为；定期更新系统的特征库，以应对不断变化的攻击手段。
	恶意软件感染	●建立漏洞扫描机制，定期对信息系统进行全面扫描，及时发现系统漏洞；及时安装操作系统、应用程序和网络设备的安全补丁，修复已知漏洞；对于无法立即修复的漏洞，采取临时防护措施，如限制访问、加强监控等。
	DDoS攻击	●开展网络安全培训，教育用户识别网络钓鱼邮件、不随意点击来历不明的链接和下载未知来源的软件；设置强密码，并定期更换密码；采用多因素身份验证，增加身份验证的安全性。
违规操作	无意失误	●在招聘环节，对员工进行严格的背景审查，确保员工的诚信和可靠性；明确员工在信息安全方面的职责和权限，制定详细的岗位说明书和操作规范；对员工进行培训，提高员工的安全意识和操作技能。
	有意违规	●根据员工的工作需要，为其分配最小化的访问权限；采用权限管理系统，对员工的权限进行集中管理和监控，定期审查和更新员工的权限。
		●建立完善的审计机制，对员工的操作行为进行全面记录和审计；通过审计日志分析，及时发现员工的违规操作行为，并采取相应的措施进行处理；配置实时监控系統，对敏感信息的访问和操作进行实时预警，及时发现并阻止潜在的违规行为。

数据泄露	系统漏洞导致数据泄露 信息系统存在安全漏洞，被攻击者利用，获取系统中的敏感数据。	• 采用先进的加密算法对敏感数据进行加密存储和传输；在数据存储时，对整个硬盘或关键文件进行加密；使用SSL/TLS等加密协议进行数据传输。
	人为因素导致数据泄露 内部人员因疏忽、违规操作或被外部人员诱惑，将敏感数据泄露给未经授权的第三方。	• 定期对重要数据进行备份，并将备份数据存储在异地安全的位置；制定完善的数据恢复计划，确保在数据丢失或泄露时能够快速恢复数据；定期对备份数据进行验证，确保备份数据的可用性。
	数据存储设备丢失或被盗 存储敏感数据的硬盘、U盘、移动硬盘等设备丢失或被盗，导致数据泄露。	• 建立严格的数据访问控制机制，只有经过授权的人员才能访问敏感数据；对数据的访问进行详细记录，以便在发生数据泄露时能够追溯和调查。
云服务安全风险	云服务提供商安全漏洞 云服务提供商的基础设施、平台或应用程序存在安全漏洞，可能导致存储在云端的数据被攻击者获取或篡改。	• 通过尽职调查对云服务提供商安全能力进行全面评估；查看云服务提供商的安全报告和用户评价；签订详细的服务合同，明确双方在数据安全方面的责任和义务。 • 在将数据存储到云端之前，对数据进行加密处理，确保数据在云端的安全性；定期对云端数据进行备份，并将备份数据存储在本地或其他安全的位置。
	数据丢失或损坏 由于云服务提供商的技术故障、人为失误或自然灾害等原因，可能导致存储在云端的数据丢失或损坏。	• 利用监控工具，对云端数据的访问和操作进行实时监控；建立审计机制，定期对云端数据的使用情况进行现场巡查和审计，及时发现并处理异常情况。

信息安全培训

普蕊斯坚持开展常态化信息安全教育培训工作，强化全体员工对信息安全重要性的认知，帮助员工掌握常见信息安全漏洞的类型、表现形式及潜在风险（如网络钓鱼、恶意软件入侵、密码管理不善、内部人员违规操作等），提升员工识别信息安全隐患的敏锐度并培养员工养成良好的信息安全习惯，掌握正确的信息安全防护方法和应对策略。

我们制定了信息安全事件应急响应预案，组建应急响应团队，以保障一旦出现信息安全风险，公司能快速判断事件对运营、声誉、法律合规方面的潜在冲击，在限定时间内确定应对策略，包括但不限于隔离泄露源、切断可疑网络连接、启用备用资源、抢修受损系统、恢复数据备份以及暂停业务、通知客户、启动追责等。我们通过组织应急演练，验证应急预案的有效性并提高员工的信息安全应急处置能力。

隐私保护

普蕊斯依循国家信息安全相关法律法规和GCP等规则，依托公司完善的SOP和深厚的IT技术基础，建立全面且有效的隐私保护机制，切实保障患者的个人合法权益。报告期内，公司未收到与患者隐私相关的投诉事件；未发生经证实的信息安全事故。

对于所有的SMO项目，我们将患者隐私保护作为重要因素纳入方案设计；在协助研究者对患者进行预筛过程中，我们遵循法规要求确保患者知情过程规范、知情同意书签署正确等；在临床试验实施过程中以及项目关闭后，我们均按照公司的信息安全防护机制和SOP制度对涉及隐私的数据收集、存储、使用和传输进行规范化操作，确保隐私数据安全。





服务篇

- ◆ 质量铸就核心竞争力
- ◆ 创新点亮可持续未来

SERVICE



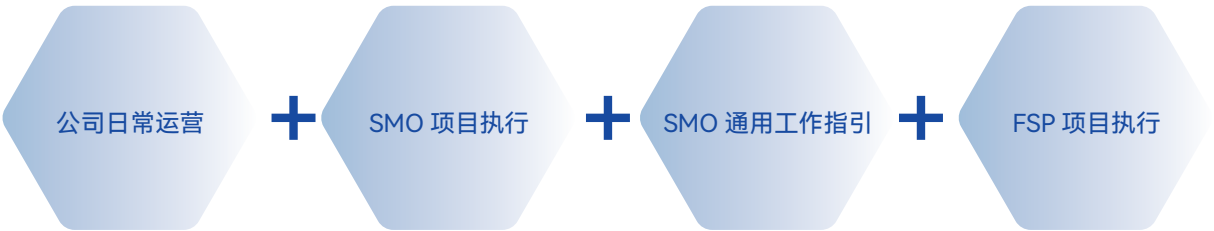
质量铸就核心竞争力

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，因此SMO的执行质量直接影响临床试验的进展和效率。普蕊斯基于科学的项目管理系统、完善的SOP流程体系以及人才快速培育体系，确保公司参与的SMO项目均具备高质量执业水平。

质量体系

普蕊斯坚持以《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》以及ICH-GCP等法规和指南等为执业准绳，依靠标准操作规程（SOP）体系对公司日常运营与项目执行进行标准化管理，并在经营过程中，基于不断积累的项目执行经验和数据对SOP体系进行更新完善。截至目前，公司建立了以280余件SOP制度文件为基础的科学、系统、详实的标准操作规程（SOP）体系，奠定了普蕊斯执业质量保证的坚强基石。

普蕊斯 SOP 体系四大模块



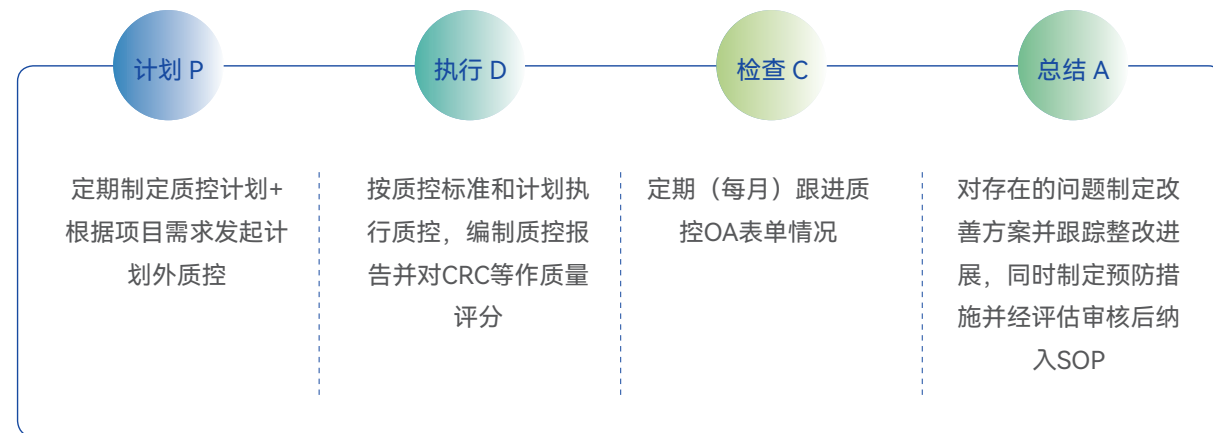
我们设置了专门的质量控制岗位，负责项目质量控制和质量管理系统维护等工作，包括：质控与稽查策略、计划和目标；独立准备、实施、报告和跟踪稽查；负责与项目/研究相关的质控与稽查，或与临床研究相关的流程/系统的审核和CRO审核；担任指定临床项目的GCP顾问；参与GCP等法规和指南等相关的QA（质量保证）活动；参与质量保证SOP和工作方法的准备、实施和定期修订；参与选定的临床法规检查等。质控人员由具备与医药相关的专业学历和至少4年的临床试验经验的人员担任。



质量活动

普蕊斯以“PDCA”为基本方法，常态化地开展内部质量控制活动。报告期内，我们对公司参与的所有SMO项目均建立了周密的质控计划并有效地开展相关质量控制活动。

普蕊斯内部质控“PDCA”循环



普蕊斯质控闭环管理

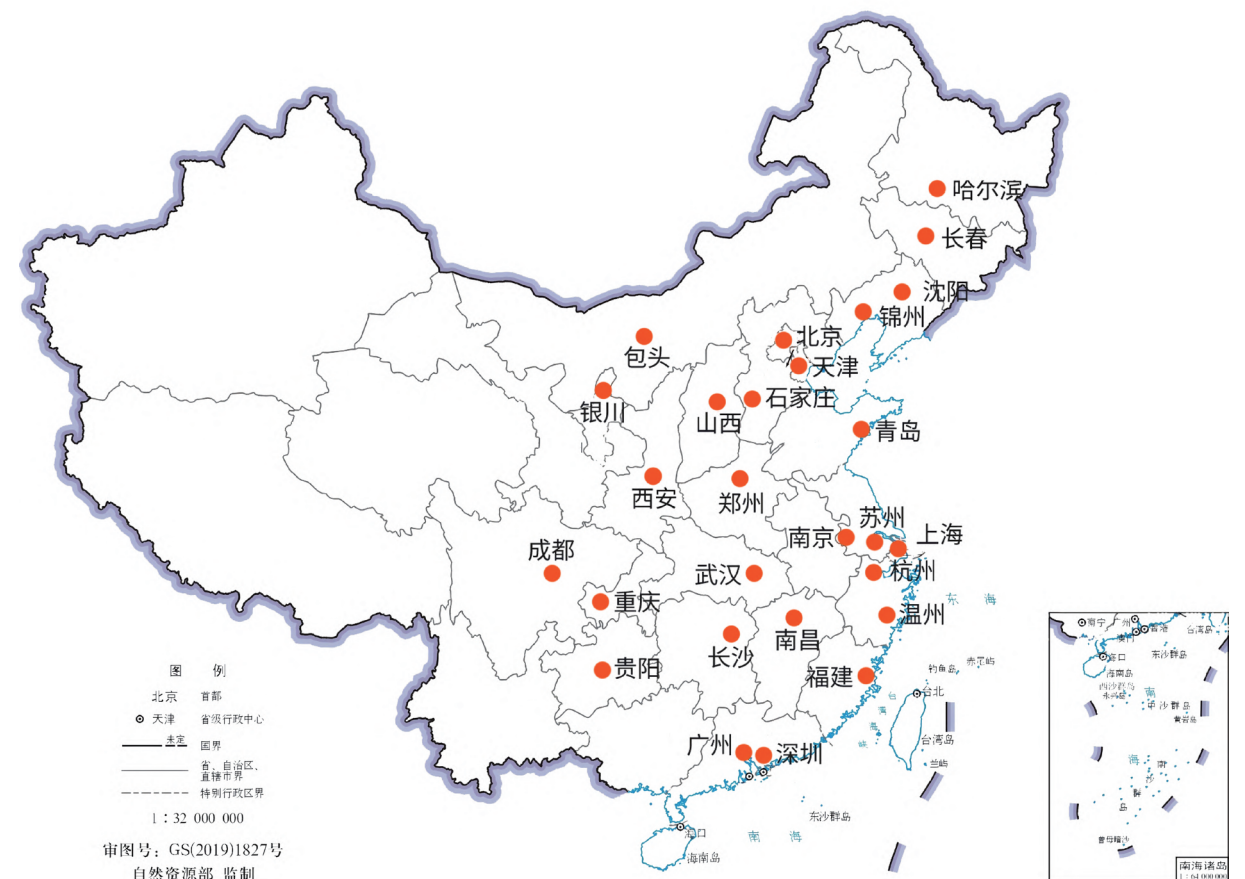
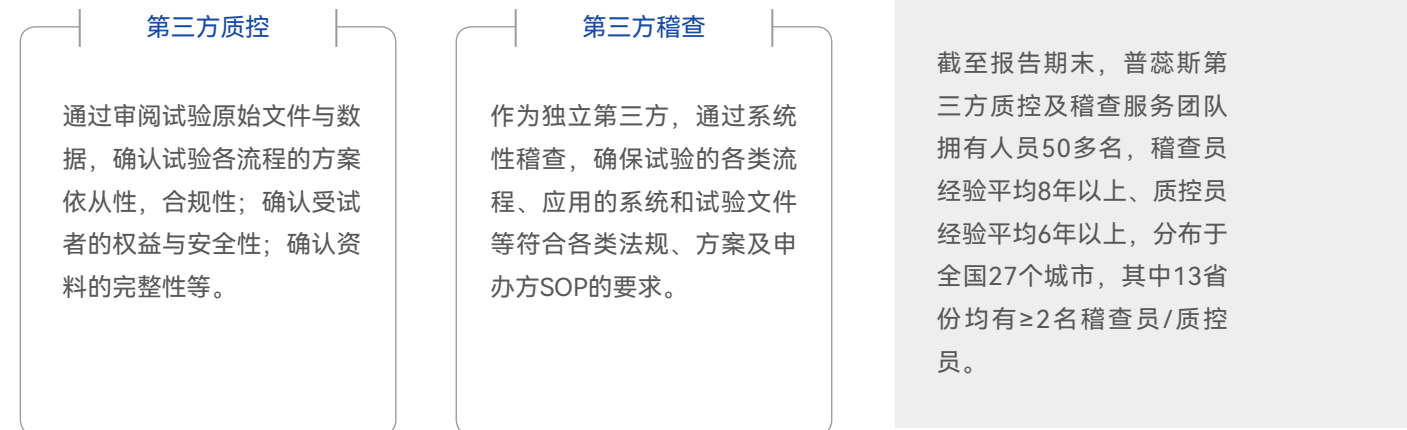


为确保员工业务操作的合规性及服务质量，公司依托全方位的培训体系，根据岗位性质与职责制定了针对性质量培训方案。报告期内，公司所有员工均按培训计划参与了相关的质量培训活动。

高效的内部质控活动不仅为普蕊斯的项目质量保驾护航，也获得了行业与客户的普遍认可。普蕊斯在承接项目前均需接受制药企业（申办方）与CRO等以现场稽查方式实施的质量系统审查，通过审查且被纳入合格供应商名单后才能与之开展业务合作。长期以来，公司已经通过众多国际国内知名药企和CRO的质量审查。报告期内，公司共接受84次申办方/CRO供应商审查/复查，结果均为通过。

普蕊斯第三方质控及稽查服务

基于高品质的内部质量控制体系、人才和机制，普蕊斯积极拓展第三方质控及稽查服务。



普蕊斯核查协助服务

临床试验作为医药研发的关键环节，其数据的真实性与准确性直接关系到医疗成果的有效性、安全性和可靠性。核查工作不仅是确保临床试验质量的基石，更是维护行业公信力和保障患者权益的关键。

普蕊斯基于多年来积累的项目执行经验而拓展的临床试验核查专业协助，在核查前充分排查争议问题，回顾确认前因后果合规地减少核查问题。提升核查流程顺畅度，助力医药行业向着更加安全、高效、合规的方向发展。



助力申办方



助力研究中心

2024年，普蕊斯共接受各类国家局省局核查**162**次、**2**次FDA核查及**3**次EMA核查，均无重大发现。

普蕊斯临床试验现场核查经验分享会顺利举办

2024年7月13日，由普蕊斯主办的“临床试验现场核查经验分享会”在上海顺利举行。本次公益分享会旨在助力与会者把握监管政策精髓，深入探讨高效合规路径，分享接受核查的实践经验。会议吸引了逾200位来自申办方、机构、伦理等各方专家代表莅临现场。

本次公益分享会是普蕊斯在坚持技术创新与夯实专业并举下迈出的重要一步，期望发挥自身优势，为申办方、研究机构等合作各方提供平等交流契机，以核查结果为导向，复盘流程、通力协作，提升临床试验项目管理质量，共同推动生物医药的创新与进步、实现高质量发展！



优质服务

普蕊斯以GCP等法规为准绳和行动指南，恪守职责，以专业水准、质量责任和友善之心，倾力为各方提供优质服务，为临床试验高质量、高效率 and 负责任地推进提供保障。

普蕊斯 CRC 行为准则

试验药，核对好，三查八对不可少
血样本，不可忘，处理保存有规章
源文件，勤归档，丢失遗漏责难逃
源数据，记录好，弄虚作假落法网

客户服务

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，为客户提供卓越的服务体验。我们根据客户需求设计定制化服务方案，确保每一位客户都能得到及时、专业和个性化的服务。同时，我们积极设定服务质量目标，将相关指标纳入员工绩效考核中，持续改善服务质量。

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。我们通过定期客户满意度调查，收集客户意见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。报告期内，公司的客户满意度调查平均得分为8.62分（满分10分）。

研究中心（研究者）协同

普蕊斯接受申办方的委托，在研究中心（临床试验机构）协助研究者开展临床试验的现场执行工作，包括：伦理材料准备、协助研究者进行患者预筛选、根据原始资料进行数据录入、受试者预约、受试者随访与依从性管理、研究者提醒、研究文件管理、协助进行药物和物资管理、多方协调、关闭中心等工作，确保临床研究项目在医院高质量高效率地执行。

普蕊斯通过对项目实施专业化管理，从机构角度自主推进试验进度，提高试验质量和效率，促进临床试验机构业务的发展；我们提供受过培训并了解机构特点和需要的临床研究协调员，帮助研究者从繁琐的非临床工作中解脱出来并集中精力医治病人；助力试验机构/研究者拓展业务，进入全球研究者网络，使机构有更多的机会参与国际多中心临床试验。

在为研究者提供标准化和专业化SMO服务的同时，我们通过向研究中心人员提供临床试验相关培训以提升其临床试验的GCP法规意识和专业能力。此外我们还协助尚不具备临床试验资质的研究中心建立符合GCP规范的临床试验管理体系，协助他们争取获得药监机构的准入资格。



为研究中心人员提供临床试验相关培训

通过与临床试验机构建立长期良好的合作关系，进一步拓展临床试验资源的覆盖面，助力国家临床试验高水平、高质量发展。

2024年，普蕊斯及项目团队人员获得了研究中心的高度评价。



研究中心颁发的奖杯和荣誉证书（部分）

患者关爱

普蕊斯作为临床试验服务的提供商，在临床试验实际操作过程中，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。

可持续供应链

普蕊斯期待与供应商并肩同行，积极主动地承担社会责任。我们将ESG理念深度融入采购业务，制定并努力推动可持续性采购政策，秉持公平与效率并重的准则，并将优质优价的经济原则与可持续发展的责任原则紧密结合，携手供应商共同构建阳光透明、责任为本的采购模式，打造优势互补、合作双赢的可持续供应链。

供应商管理机制

普蕊斯制定了《供应商管理及可持续采购管理制度》《采购管理制度及采购流程》等内部制度，成立了由行政总监为组长，合规、财务、行政及相关业务部门负责人为成员的可持续采购工作小组，在公司战略与可持续发展委员会的指导、监督下，统筹推进公司的可持续采购工作。可持续采购工作小组每半年至少召开一次专题会议，总结、检视可持续采购工作推进情况。

普蕊斯可持续采购管理体系与职责

管理主体	角色	职责
战略与可持续发展委员会	决策	• 审核公司可持续采购政策与制度 • 对可持续采购工作进行监督
可持续采购工作小组	管理	• 负责拟/修订公司可持续采购制度 • 组织实施可持续采购工作 • 定期检查监督供应商可持续表现 • 定期开展对采购专员可持续采购绩效考核评估
可持续采购专员		• 可持续采购制度的目标设立与落实 • 协调安排供应商定期审查 • 执行的跟踪
合规部		• 负责供应商质量体系及社会责任进行评估及定期稽查
财务部	执行	• 负责评估供应商财务状况
法务部		• 负责评估供应商诚信信息状况&信用等级
信息技术部		• 对网络及系统操作相关供应商进行网络安全性审核
行政部		• 负责对供应商社会责任进行评估及定期稽查 • 负责供应商审批和供应商管理系统维护 • 负责《合格供应商名单》维护

普蕊斯以背景尽职调查、问卷调查、样本质量评估、合同评审和内部审批流程等相结合的方式对供应商准入进行管理。

获得准入的供应商，我们将其纳入《合格供应商名单》实施采购业务全生命周期管理；我们根据供应商与公司主营业务关联程度和年度采购金额等，对合格供应商进行分级管理；每年度，我们通过填制《供应商评价表》对合格供应商进行评分审核。

普蕊斯合格供应商审核管理

供应商等级	审核方式与频次
1级供应商	日常负面信息检索跟踪，每年度评分审核，每三年现场审核
2级供应商	日常负面信息检索跟踪，每年度评分审核，每三年问卷调查审核
3级供应商	日常负面信息检索跟踪，每年度评分审核
机房托管供应商	日常负面信息检索跟踪，每年度评分审核，每年现场巡视审核

可持续采购政策与措施

普蕊斯制定了《供应商行为准则》，将我们的可持续发展理念和要求完整准确地传递给供应商，在与供应商充分协商的基础上，双方共同签署《供应商行为准则》。

我们不断强化对供应链中环境、社会与治理风险的识别能力，在供应商管理的各个环节全面落实风险管理措施，切实保障供应链中劳动者的人权和劳工权益，推动良好的环境治理以及商业道德建设。截至报告期末，我们已初步搭建起普蕊斯供应商ESG评价体系（《普蕊斯商业合作伙伴环境保护、劳工与人权、商业道德、可持续采购问卷》），涵盖环境保护、劳工与人权、商业道德和可持续采购4大维度34个主题。通过对供应商进行风险评估，我们将可持续发展管理的关键要素全方位融入供应商管理机制，有效提升供应链整体的风险防范能力与韧性，助力供应链的稳健发展。



在实施《供应商行为准则》和供应链风险管理的基础上，我们将以下政策和措施贯彻于我们采购活动中：

我们将社会责任与环境保护相关条款正式纳入采购合同，明确界定了双方在ESG治理领域的责任、义务及权利，使其成为具有法律效力的约束性文件。强化双方对可持续发展的郑重承诺，从法律层面保障供应链的稳定运行以及采购业务的持续开展，为打造绿色、责任、高效的供应链体系筑牢根基。

我们建立了供应商激励与管控机制。对于ESG表现优秀的供应商，在其他条件相当的情况下，我们给予其优先准入、优先邀请竞标、首选采购、增加采购量占比乃至合理的价格让步等正向激励；反之，对于存在环境和社会责任等风险的供应商，我们秉持审慎负责的态度对其风险等级及改进情况进行评估，逐步采取口头/书面警示、减少采购量、暂停采购直至停止合作等措施，以有效减少和预防供应链风险。

我们致力于构建更加多元与包容的供应链生态。我们秉持公平与择优的原则，在条件相当的情况下，优先选择品质卓越、服务尽责、经营稳健、团队进取且高度重视社会责任的由少数和弱势群体所有、女性所有的供应商以及中小型生产性供应商，通过持续发展合作关系，在推动他们不断实现经济增长的同时，为经济社会迈向多元化增添新动能。

我们始终积极践行“本地化”采购策略，致力于在实现采购高效化、采购成本最优化的同时，降低运输能耗和物流成本，最大程度降低采购活动对生态环境造成的负面影响。

我们关注产品和服务在整个生命周期内造成的环境、社会影响，优先采购绿色低碳、健康安全的产品和服务；同时我们携手供应商等合作伙伴共同推动技术创新与进步，协同探索资源循环利用的方法和途径。

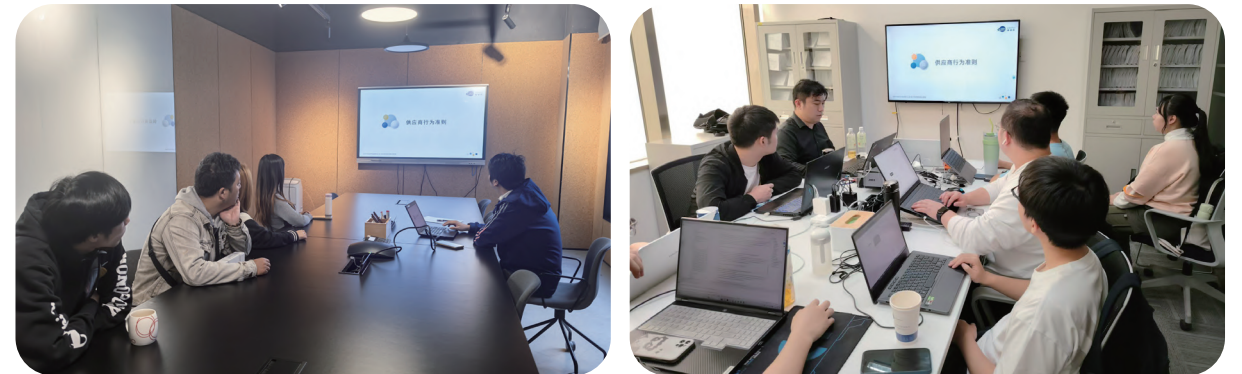
我们采取“评估加分”等方式，鼓励供应商积极参与SA 8000、ISO 45001以及EcoVadis评估等审核认证活动，建立健全社会责任体系，努力推进“多元化、平等与包容”，促进供应链劳工人权保障水平的不断提升。

我们向供应商公开了匿名举报邮箱，接收供应商及利益相关方对违背我们的可持续采购政策的举报与投诉。

可持续采购赋能

我们充分利用走访供应商、参加行业展会以及开展现场审核等契机，积极组织以供应商环境和社会责任为主题的经验交流分享活动。通过与供应商坦诚交流，分享彼此在ESG领域的先进理念、治理政策以及实践经验等，促进双方在可持续供应链管理方面不断进步。

我们主动承担起知识传播的责任，通过为供应商提供内容涵盖供应商行为准则、反腐败与商业道德、职业健康与安全、环境管理以及劳工权益维护等多个ESG议题的培训，力求进一步提升整个供应链在可持续发展方面的综合能力。



供应商培训

我们高度重视采购人员专业素养与责任意识的提升，通过开展可持续治理通识教育以及可持续供应链专项培训，着力增强他们的可持续采购能力。在日常工作中，充分利用供应商问卷调查、现场审计等契机，为采购人员提供全方位、有针对性地指导，助力他们不断精进可持续采购业务技能。报告期内，公司实现了所有采购人员参与可持续采购主题培训的全覆盖。为把可持续采购理念切实融入日常工作，我们将公司既定的可持续采购目标纳入采购人员的绩效考核体系，激发了采购人员践行可持续采购行动的热情与动力。

创新点亮可持续未来

作为大数据驱动型创新药临床研究服务商，公司始终重视数智化及新技术在临床试验项目执行上的开发与运用，持续关注融合创新技术，优化数据管理与质量控制，积极探索各类可以提高临床试验执行效率的技术和手段，以科技创新助力医药健康事业迈向新高度。

研发体系与核心技术

普蕊斯拥有高度专业化的研发团队，负责公司研发事务的顶层设计以及项目研发的具体实施。我们通过长期的行业实践和持续研发，基于大量项目执行经验和数据积累或总结形成了广泛适用于项目全流程的普蕊斯核心技术体系：

核心技术	应用	作用
基于互联网的项目管理平台	项目管理	• 确保所有员工在进行项目管理时遵循同样的质量水平、实现同样的执行效果
完善的 SOP 流程体系	项目管理以及公司日常管理	• 提高管理效率、降低运营成本 • 保证公司项目管理和日常管理符合客户、GCP、ICH-GCP等外部质量标准
人才快速培育体系	人才招聘、新人培养、人才保留等	• 保障人力资源满足业务需求 • 满足客户、GCP、ICH-GCP对人员的相关要求
临床试验的执行经验	客户前期建模、设计执行方案等业务开拓	• 通过为客户进行前期建模，充分体现公司的执行经验和项目管理能力，帮助公司提高BD成功率 • 实现对其他核心技术的持续迭代和优化
对临床试验资源的持续整合与拓展能力	项目管理、业务开拓等	• 建立了广泛的临床试验覆盖能力 • 助力医院完善临床试验监督和管理体系、协助医生提升临床试验执行和管理能力，与医院建立长期良好的合作关系，进而帮助申办方提高临床试验的执行效率

研发投入

公司主要从事SMO业务，研发项目主要是从实现项目的精细化管理、提高临床试验管理服务效率并改善服务质量等角度进行的相关课题研究，研究过程中需结合一线业务人员的反馈对相关流程、文件和系统进行不断更新和迭代，确保其满足一线项目执行的要求，实现运营模式持续优化与执行效率不断提升。报告期内，公司研发投入3,583.80万元，占当年度营业收入的比例为4.46%。

创新战略与实践

普蕊斯自成立之初即建立了一套基于互联网技术的项目管理平台和严格的SOP流程体系，保障项目从启动、计划、执行、质量控制到项目结束的全部流程均能高效、高质量落地。我们围绕SMO实践，以信息化技术为重点依托，以串联申办方、研究者、CRA和CRC等角色和优化SOP为方向，持续推进公司创新战略：

大数据与建模

公司自主研发大数据建模系统，基于大量完工项目绩效数据，生成选点模型、启动模型、入组模型、风险模型、质量模型等，为临床试验提供精准执行策略。同时不断升级信息化管理体系，实现临床试验全流程的数字化管理，利用数字化技术不断改善项目执行过程。

人工智能与技术融合

积极探索AI技术与业务系统的深度融合，目前已将DeepSeek AI技术接入内部办公系统，提升工作效率及公司业务领域的智能化水平。

创新平台与服务拓展

以中心启动创新平台为基础，积极探索创新的临床试验服务模式，不断拓展服务功能和范围，为客户提供更全面便捷的临床试验服务。

合作与开放创新

积极参与行业内的技术交流与合作活动，加强与高校、科研机构、科技企业等的合作，共同开展科研项目和技术攻关，导入外部资源提升公司的创新能力。

人才与团队建设

建立完善的人才培养体系，针对大数据、信息技术等科技创新相关领域，开展内部培训和外部学习交流活 动，提升员工的技术水平和创新能力；积极引进具有相关专业背景的高端人才，充实科技创新团队，为公司的科技创新战略提供人才保障。

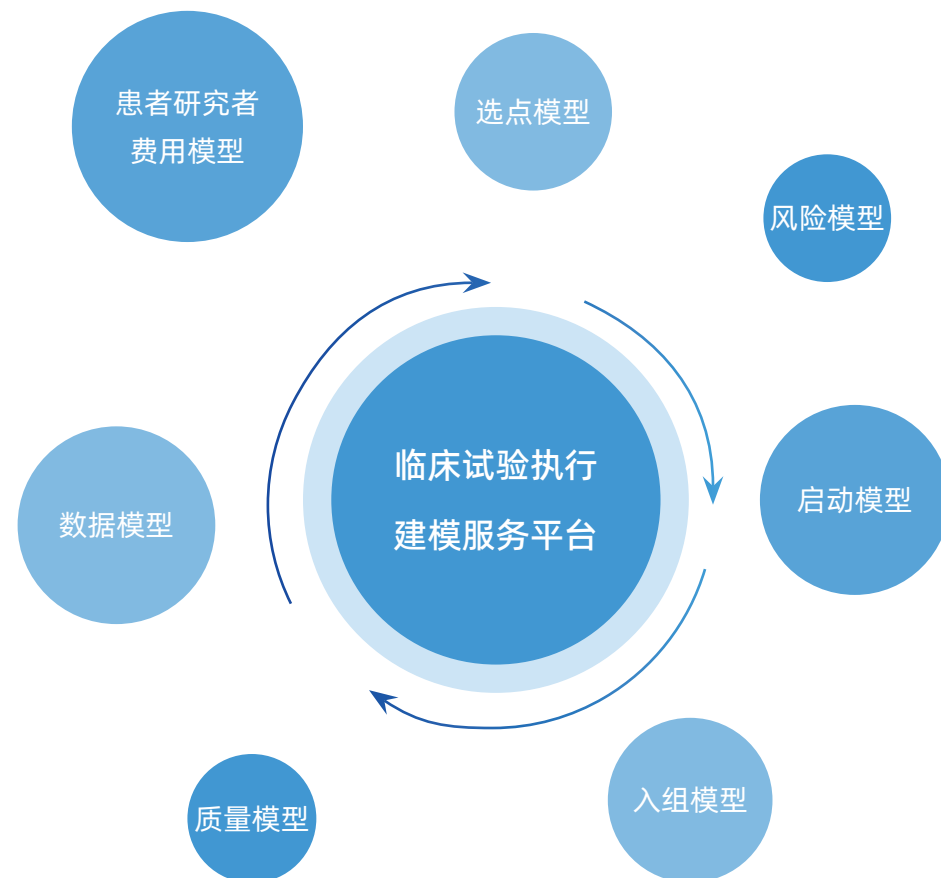
SSU 项目案例 · 三个月完成 28 家中心启动

2024年8月，普蕊斯SSU团队收到来自申办方的感谢信，对团队在项目过程中的高执行力表示高度认可。该项目再次创下普蕊斯SSU速度新里程碑。

面对28家中心的庞大规模以及项目处于四期阶段（部分中心需要遵循科研流程）复杂局面，项目团队使用系统进行全流程SSU文件制作及日常跟进。2024年3月，组长单位成功启动，比原定达成时间提前半个月。从2024年4月至6月，在短短三个月的时间里，28家中心的启动完成，启动率高达96%，该项目的启动效率显著优于同类产品。

普蕊斯速度：中心启动创新平台保质增效

通过临床试验执行建模服务系统，依托于普蕊斯大数据库中的3,600+个项目产生的真实数据，包含全国1,300+家研究中心相关信息，即启动速度、入组速率、质量情况、中心SOP流程等，一键快速生成中心推荐列表、启动计划、入组计划，把耗时数月的临床试验执行策略构建时间缩短为1周左右。普蕊斯的建模数据已接受了400+个SSU项目和600+个入组项目的考验，与项目计划的匹配率分别为97.89%和94.38%。



启动计划生成后，利用中心启动创新平台，普蕊斯提供更深入的中心要求解读与临床试验方案的分析，可以在系统上实现多中心基础文件一键生成，减少人工收集SOP，人工整理文件带来的错误和付出的时间成本。

数百家中心启动文件列表及特殊要求集成存储在一体化平台，缩短调研问询时间。多中心基础文件一键生成，大大减少因重复工作而耗费的中心启动时间，将文件制作效率提升约80%。

自动化中心启动进度追踪，保证SMO执行团队与申办方实施追踪中心启动进程，便于管理角色查阅项目各中心SSU执行进度、文件进度、存在的问题和任务完成情况。

将SSU的流程通过步骤表单、流程的配置，转为不漏项、规范化的线上操作，有完整的引导和记录，降低SSU各环节执行工作的门槛，大力提升执行人员磨合效率。





社会篇

- ◆ 共创和谐安心幸福地
- ◆ 责任夯实价值链根基
- ◆ 社会贡献

SOCIETY



共创和谐安心幸福地

员工的幸福与满意是企业实现可持续发展的源泉。普蕊斯坚持以人为本，始终把尊重并全力维护员工的人权及劳工权益放在首位，将员工的健康、安全与福祉作为核心关切，大力倡导多元、包容与平等的价值理念，倾力为社会创造极具价值的工作机会，努力拓展职业发展空间，助力每位员工绽放光彩并与他们共同迈向光明未来。报告期内，普蕊斯获经济观察报“2024幸福企业卓越雇主30强”荣誉。

员工权益保障

普蕊斯高度尊重并坚定支持联合国全球契约（UNGC）、国际劳工组织（ILO）所倡导的人权与劳工准则，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》等法律法规，在公司运营的各个环节以及价值链体系中，始终将推动人权和劳工权益保护作为重要使命，努力营造公平、公正且充满多元融合氛围的职场环境，让每一位员工都能感受到尊重与保障，实现自身价值与公司发展的协同共进。

多元、平等与包容

我们倡导多元、平等与包容，以激发员工的创造力和创新力，提升企业的社会声誉和品牌形象，为社会的和谐与进步贡献力量。

反歧视与反骚扰

普蕊斯对任何形式的歧视和骚扰行为零容忍，我们坚持每个人都应该受到平等对待。我们建立完善的规章制度，明确禁止任何形式的歧视和骚扰行为；我们设立专门的监督机构，负责监督政策的执行和处理相关投诉；我们定期开展反歧视与反骚扰教育培训，提高员工对歧视和骚扰问题的认识，增强员工的预防和应对能力。报告期内，公司未发生歧视与骚扰事件。



禁用童工

为确保无童工政策的彻底实施，公司制定明确的政策，并开展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。报告期内，公司未发生童工雇佣事件。

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

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。

合同约定：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。

禁止强迫劳动

公司采用弹性工作制，赋予员工更多的自主权，确保员工在自愿的基础上从事劳动，避免任何形式的强迫劳动。公司尊重员工的人身自由和劳动权利，不以暴力、威胁或限制人身自由的方法强迫员工劳动。同时，公司对员工的人文关怀，也提高了员工的工作满意度和归属感，从而降低强迫劳动的风险。我们通过定期开展供应商审查和评估，以确保供应链中不存在强迫劳动行为。报告期内，公司未发生强迫劳动事件。

关注弱势群体

普蕊斯高度关注残疾人、少数族裔等弱势群体，尽力为他们提供平等的就业机会和全面的职业发展支持。

普蕊斯重视对少数族裔的关爱，牢记“像爱护自己的眼睛一样爱护民族团结，像珍视自己的生命一样珍视民族团结，像石榴籽那样紧紧抱在一起”的嘱托，尊重并保护少数族裔的风俗和权益。我们在《员工手册》中，明确规定在少数族裔的特定节日（比如：古尔邦节、三月三等），按照在地法规和风俗，给少数族裔员工提供节日休假的福利。

聚焦女性员工权益

普蕊斯非常重视全体女性员工所面临的职场与生活挑战，我们遵守《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。

我们以政策高度重视并提供资金保障为基础，为女员工提供全面的生育保障和福利以及灵活完善的休假制度，并通过灵活调整工作时间，助力女员工平衡工作和家庭。



我们重视女性员工的职业发展，针对女性特点提供职业技能培养和职业生涯规划，确保女性员工拥有公平公正的职业晋升机会。

为了帮助女性员工更好地应对职业中的压力与挑战，我们通过举办女性成长培训等活动，帮助女性员工探索内在潜力，提供减压技巧和自我调节方法，助力女性员工增强自我意识和心理素质，提高工作动力和效率。

薪酬与福利

普蕊斯坚持同工同酬原则，依据岗位、绩效和能力等公平付薪。我们定期对薪酬指标进行监测与分析，充分考虑市场薪酬水平、公司财务状况等因素，结合每年度的经营情况的总评，决定年度的员工整体薪酬调整计划；员工在职期间如遇职务晋升、岗位调动等，于调令或通知生效之日起适用新的工资等级标准。

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。

普蕊斯员工福利



社会保险

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）



公积金

住房公积金



福利补贴

餐费补助、交通补助、通讯补助、高温津贴



补充性福利

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



奖励性福利

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

员工沟通

普蕊斯建立多元化沟通渠道，包括但不限于部门内部会议、跨部门沟通会议、书面报告、正式面谈（入职、绩效评估、晋升等）以及非正式的茶水间交流、团建活动等，努力营造良好沟通氛围，倾听员工心声，促进员工之间、员工与管理层之间建立起相互信任、尊重和理解的关系，打造信息共享、协调和谐的工作氛围，避免潜在隔阂和冲突，提高工作效率，增强团队凝聚力。

员工满意度调查：为了解员工对公司管理、工作环境、薪酬福利等各方面的感受和看法，从而识别改进的机会，提升员工的工作满意度，普蕊斯积极开展员工满意度调查工作。通过调查，有效地评估公司政策和规划中的各种变化对员工的影响，及时发现员工对哪些管理问题或工作环境等方面存在不满意，进而检查相应政策，找出问题根源并采取措施予以纠正。

员工关怀

普蕊斯秉承以人为本的理念，高度重视员工的人文关怀，不断完善员工关怀机制。我们通过采取改善工作环境、组织文体活动等措施，为员工营造轻松愉快的工作氛围，促进团队凝聚力，助力员工在工作之余享受美好生活。

节庆日关怀

在重要传统节日（如中秋节等）为员工发放节日礼品并举办庆祝活动；在员工生日当天，公司将通过电子邮件形式发送生日祝福。

社交关怀

我们定期组织团队建设活动，鼓励员工结合自身兴趣爱好，展示才艺、分享心得，增进员工之间的感情。报告期内，我们积极响应街道工会的号召，动员公司广大单身同事参加街道工会组织的春天联谊交友会。

文体活动

报告期内，我们组织员工参加了街道工会举办的职工楼宇垂直马拉松比赛和黄浦区组织的红色点位健步行等活动。





普蕊斯家庭支持计划

为帮助员工平衡工作与家庭责任，提升员工及其家庭的生活质量，增强员工归属感和忠诚度，普蕊斯多方面入手，为员工提供家庭支持计划：

我们为符合相关条件的员工，提供覆盖员工本人及其一名子女的补充商业医疗保险，尽力为员工扩大自身及子女的医疗保障。

家属开放日

2024年8月，我们邀请员工家属到公司参观，通过参与模拟游戏等，让员工亲属了解员工的工作环境、工作内容。

家庭教育讲座

2024年11月，我们邀请外部心理学导师举办“亲子无痕”主题家庭教育讲座，让女员工们更深入地学习和掌握亲子教育的方法。

家庭资产规划讲座

2024年10月，我们邀请外部财富顾问举办家庭资产规划讲座，帮助员工学习家庭资产合理规划相关方法。

员工成长

普蕊斯始终把企业与员工的共同发展作为企业最基础的社会责任，建立公平公正的人才培养机制和员工晋升体系制度，通过开展有计划的全员培训，为员工提供更多更好的职业发展机会。

员工培训

普蕊斯搭建了完善的人员管理及培训体系，新员工必须通过培训以及考核后方能正式入职，入职后的正式员工将持续获得职业培训。公司培训形式多样，除了集中培训以外，还有区域培训、线上课程、一对一带教等模式。公司设有培训部，主要负责：

- (1) 针对公司各层级岗位制作培训计划及监督实施；
- (2) 负责各类课程录制、修订、上传等；
- (3) 针对各类培训制作测评方案，确保培训效果；
- (4) 全程监督公司新人学习状态并及时向人员反馈和沟通，确保新人的合格性。

普蕊斯员工培训体系

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、周末培训、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



员工培训

员工发展

普蕊斯尊重员工职业发展追求，建立了公平有效的晋升机制及规范、合理和公正的岗位评估体系与程序，确保所有员工都拥有平等的晋升机会；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机制公开透明。



普蕊斯员工发展通道示例

普蕊斯通过为员工提供职业规划辅导，邀请专家、讲师开展职业培训讲座等，帮助员工明确职业发展方向，制定合理的职业发展目标；公司对内公开职业晋升机会并开通员工自荐通道，积极打造公平、公正、公开的人才晋升机制；我们基于绩效评估保证每一位员工都能通过自身的努力和贡献获得相应的回报，并获得良好的职业发展机会。

普蕊斯绩效评估体系

指标类型	指标简述	考核项	考核项明细	考核简述
定量指标	客观、有效的考核指标，与日常工作内容强相关，侧重以准确数量定义、精确衡量设定绩效目标的考核指标	固定考核项	-	按职位层级设定固定考核项
		业务考核项	结果指标	考核重点放在工作最终结果上，如：质控完成率
			行为指标	关键工作行为履行状况的量化指标，如：数据平台管理日常更新
			态度指标	衡量员工对工作的态度和投入程度的指标，如：执行力
定性指标	作为定量指标的补充，主要侧重于对工作过程和工作行为等的评价			

我们坚持通过实施管理者与执行者的沟通，将公司对员工的期望和要求（包括KPI）传达给每一位执行者，确保员工对绩效目标有清晰的认识，提高工作效率和整体绩效；同时，基于员工与管理层之间的有效交流，我们倾听员工对于自身绩效成果的反馈，帮助他们调整工作思路、改进工作方法，助力员工持续保持良好心态和积极的工作热情。

普蕊斯内部转岗转地机制

普蕊斯建立了完善的内部转岗转地机制：其一，员工可基于个人发展需求主动提出内部转岗或转地要求，公司根据业务覆盖和项目进展等予以妥善安排；其二，在出现岗位空缺新增需求地区人员时，我们通过内部公开招聘，优先安排内部员工转岗转地。

普蕊斯内部人才选拔

为了进一步加强公司支持部门管理人员队伍建设，选拔适合于本公司职能部门的优秀管理人才，推动整体管理水平再上新台阶，2024年下半年普蕊斯实施了《关于支持部门选拔管理人员考核方案》，通过内部自荐与举荐和公开公平公正的考核，圆满完成本次内部人才选拔工作。

职业健康与安全

普蕊斯始终倡导“努力工作，健康生活”的理念，严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，时刻关注工作场所和工作过程中的安全因素以及员工的身心健康，努力为员工营造健康安全的工作环境。

职业健康安全风险评估

公司通过开展职业健康安全风险识别与评估，针对不同风险因素，采取相应的预防和应对措施，确保员工在工作期间能够享有充分的安全保障与身心健康支持。

普蕊斯职业健康安全风险评估一览

风险类别	风险评估	应对措施
 办公区域安全	不定期对办公区域进行安全隐患排查，确保安全通道、消防设施、急救药箱等齐全，并消除潜在安全隐患	- 安全出口和疏散通道设置显著标识并保持畅通 - 定期检查消防设施并进行维护 - 开展安全培训和消防应急演练，提高员工安全事故应对能力
 极端天气	密切关注外部天气状况等，评估可能对员工造成的影响	在极端天气或特殊时期，及时通知员工采取相应的安全措施确保员工了解紧急情况下的应急程序和注意事项
 职业健康	评估员工在工作中可能面临的健康风险	- 建立健全职业防护标准和管理制度 - 提供职业防护装备（如N95口罩、手套等） - 开展专项职业健康培训 - 提供员工健康体检
 心理健康	评估员工的心理压力与健康状况，特别是在高压工作环境下的心理风险	- 提供心理咨询热线和线上咨询平台 - 开展心理健康培训与指导 - 关注员工的心理状态，及时提供疏导与支持
 出行安全	评估员工上下班途中的安全风险，尤其是在交通事故频发的时段或地区	- 发布上下班出行安全提醒 - 开展出行安全培训

职业健康



职业健康保护

普蕊斯保持高度的职业健康风险意识，从严控制业务活动过程中可能产生的职业健康风险。我们编制了《普蕊斯CRC工作手册》并针对潜在的作业暴露风险设置专门的章节明确CRC职业防护标准和管理要求，为CRC员工提供工作服，对于参与临床试验的员工提供包括隔离服、N95口罩、手套、消毒物品等在内的完整的防护物资，通过开展《CRC的职业暴露与个人防护》等职业健康安全主题培训并进行不定期巡视抽查，确保CRC职业防护得到有效落实，切实保障CRC的职业健康。

我们为所有正式员工每两年提供一次全面的健康体检，关注并保障员工身体健康状况。



员工健康关爱

我们在员工休憩区域配置动感单车、跳绳等健体设施器具，鼓励员工在工作间隙开展适量的锻炼以放松心情、改善健康。

我们要求饮用水供应商提供有资质的第三方机构出具水质检测报告，保证员工饮水安全，保障员工身体健康。

我们在办公区域采取铺设地毯、幕墙隔音等措施，减少噪声干扰；我们合理设置照明设备，确保办公环境光照适宜，保护员工视力。

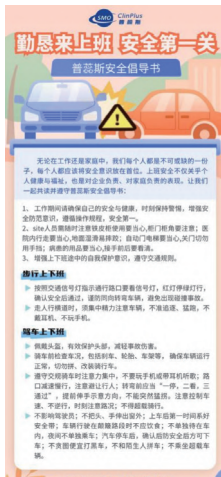
此外，我们根据员工的个人特点，提供符合人体工程学的办公家具，提高员工办公舒适度；通过在办公区域摆放绿植、设置工间休憩空间等，努力为员工创造优美、健康、安全的工作环境。

职业安全

普蕊斯通过在《员工手册》中设立专门章节（安全须知）等，建立一系列职业安全健康指引，并有效策划、推广、实施、监督我们的安全政策，明确安全管理原则以及各项安全措施的执行细则，对工作间、电脑使用、防火、急救设施、安全用电、处理身体不适及伤病等事项作出指引，确保职工的职业健康和安全。

我们提供制作并张贴安全警示、操作规程等安全标识，配备灭火器、消防栓、烟雾报警器、医药箱等安全应急设施和器材等，持续提高职业安全工作基础条件。

我们定期检查、维护办公设备和应急设施，确保各种设施设备正常安全运行；我们定期进行安全隐患排查，及时发现和解决潜在的安全问题；我们通过办公自动化系统定时发布上下班出行安全公告，提醒员工注意日常出行安全。



上下班出行安全公告

安全培训与应急

普蕊斯深知职业健康安全的重要性，定期为全体员工提供职业健康安全培训，涵盖工作中的安全防护措施、应急处理技能以及防范职业健康安全风险等知识。本着对员工负责、对合作伙伴以及患者等利益相关方负责的初心，我们针对CRC等岗位人员全面开展以SOP为基准的职业安全教育和安全技能培训，确保员工了解并掌握在工作过程中可能遇到的健康安全风险以及应对这些风险的有效方法。报告期内，公司员工接受职业健康与安全培训的覆盖率为100%。

普蕊斯制定了《业务可持续计划》（BCP），覆盖了包括火灾、洪水、恶劣天气、地震、炸弹威胁、流行病和公用设施中断等应急管理计划，确保公司准备好解决可能中断其关键业务流程的危急情况，并详细说明为应对公司基本业务功能的任何短期或长期中断，将使用的策略、人员、流程和资源。

我们通过开展培训向全体员工传达公司的业务可持续计划，以确保全体员工了解并掌握公司应急管理的组织、指挥、资源与方法。我们通过开展应急演练，不断提升全体员工的应急响应和处置能力，同时验证公司BCP的有效性以保持持续改善。

健康主题活动

普蕊斯密切关注员工工作压力，及时了解员工心理状态，做好心理健康疏导。我们为员工提供免费的心理咨询通道，员工有任何情绪心理方面的问题，都可以通过专门通道倾诉、咨询，确保员工保持良好的心理状态。

公司定期面向全体员工更新并发送免费心理咨询热线信息，不定期邀请专家开展心理健康讲座，以帮助员工通过正规途径应对心理困扰。帮助他们更好地管理压力和情绪，提高工作效率和生活质量。



举办内部员工健康讲座，拒绝体重焦虑，倡导员工科学减肥，养成良好习惯



心理健康讲座

责任夯实价值链根基

普蕊斯深知，只有携手共进，才能行稳致远。我们始终坚守初心，主动扛起社会责任大旗，在追求高质量经济增长的同时，积极践行ESG治理，主动协同上下游合作伙伴，共同构建并维护更具韧性的商业生态，打造安全、可靠、负责任且可持续的产品和服务体系，为社会创造更大价值。

平等对待中小企业

我们严格遵循《中华人民共和国中小企业促进法》《保障中小企业款项支付条例》等相关法律法规，制定并推行了一系列平等对待中小企业的政策与措施：

促进交易合作

- 公平拟定合同条款：在与中小企业签订合同时，我们秉持公平公正的原则，制定合理的合同条款，坚决不设置不合理的付款条件、过高的质量标准或其他严苛要求，为双方合作奠定良好基础。
- 开放供应链合作机会：我们向中小企业全面开放供应链体系，让其能公平参与供应链上下游业务。在采购、分包等环节，我们一视同仁，按照公平公正的准则筛选供应商并分配业务，助力中小企业融入产业生态。
- 合理确定订单价格：采购中小企业产品或服务时，我们依据市场行情合理定价，绝不凭借自身优势地位压低价格，保障中小企业能获取合理利润，实现合作双方的互利共赢。

强化资金支持

- 及时支付账款：严格依照合同约定，按时、足额支付中小企业的货款、服务款等，杜绝拖欠账款的行为，切实缓解中小企业的资金周转压力。

助力创新发展

- 开展协同创新活动：充分发挥自身的引领支撑和龙头带动作用，完善科技创新体系，与中小企业开展产学研合作等项目，推动产业链环节的融合创新。

推进行业合作

普蕊斯积极参与并推进行业合作，通过业内交流和资源整合与优化，提升专业能力和抗风险能力，携手合作伙伴共同实现可持续发展。

普蕊斯推进行业合作的主要领域



临床试验服务共享

与其他CRO/SMO公司、药企、科研机构、研究中心等合作，在符合伦理规范和数据安全要求的前提下，共享临床试验资源，包括患者招募渠道、临床研究中心网络、专业研究人员等，提升临床试验效率。

数据管理与分析

与拥有先进数据处理技术的企业合作，共同开发和优化临床试验数据管理系统，提高数据收集、整理、分析的准确性和速度，为临床决策提供有力支持。

法规政策研究

联合行业内各主体，密切跟踪、共享国内外医药法规政策变化，共同解读并探讨应对策略，确保各方业务合法合规开展。

人才培养与交流

与高校、专业培训机构合作，开展SMO行业人才培养项目，制定统一的人才培养标准和课程体系。同时，与同行企业进行人才交流，分享人才管理经验。

技术创新应用

引入新技术，在符合科技伦理和法律法规的前提下，将新技术应用于临床试验项目管理、数据安全存储等方面，提升行业整体技术水平。



2024 年普蕊斯参与的行业合作活动 80+ 场



时间	活动主题
1月	浙江省医药行业协会关于《临床研究协调员（CRC）从业能力要求》《临床研究协调员（CRC）培训要求》两项团体标准立项
	南京鼓楼医院《器械项目特殊流程+病历记录》
	西安大兴医院《药物临床试验机构监督检查程序及检查要点》
	北京西苑医院《CRC沟通技巧》
2月	北京天坛医院《药物临床试验机构监督检查程序及检查要点》
	南阳市中心医院《药物临床试验核查要点及案例分析》《临床试验电子病历记录及要点》
3月	中国（苏州）创新药物医学大会暨2024CMAC年会
	上海市生物医药产业促进中心和上海市药理学学会联合发起的《临床试验协调员管理及能力评估规范（上海）》标准
4月	钟山职业技术学院《共建课程宣讲》
	荆州市第一人民医院《临床试验的全过程》
	荆州市第一人民医院《GCP原则》
	新乡医学院第一附属医院《药物临床试验机构监督检查程序及检查要点》
5月	上海肺科《药物临床试验现场核查要点》
	上海瑞金《药品及器械管理》
	第十六届国际药物信息大会/2024DIA苏州年会暨展览会
6月	北京安贞医院《研究者和CRC的职责分工及临床试验信息保密与受试者隐私保护》
	北京平谷医院《新法规下CRC工作合规性的思考》
	临沂市肿瘤医院《上海合作组织传统医学论坛》
7月	参与由中国医院协会组织临床研究协调员管理专家指导组牵头编制的《临床研究协调员实践和管理专家共识（2024版）》
	常州市第一人民医院《药物临床试验核查要点及案例分析》
	广东省药学会《药物临床试验 CRC管理广东共识（2024年版）》
8月	连云港市第一人民医院《研究者的职责及案例分析》
	江阴市人民医院《试验药品管理》
	由广东省学会药物临床试验专业委员会、中山大学肿瘤防治中心机构办/药物临床研究机构主办的临床研究沙龙
9月	天津医科大学第二医院《近期药物临床试验核查重点分享》
	四川大学华西温江院区《盲法》
	北京中日友好医院《临床试验数据管理》
10月	湘雅三医院《试验文件风险管理》
	复旦大学附属肿瘤医院《知情同意》
10月	北京大学人民医院《核查要点及案例分析》

11月	武汉爱尔眼科《核查要点及案例分析》
	重庆大学肿瘤医院《试验文档管理及人遗管理相关介绍》
	大连大学附属中山医院《受试者访视管理》
12月	新疆医科大学附属肿瘤医院《研究病历书写》
	中山大学附属肿瘤医院甘肃院区《临床试验病历记录要求、AE CM SAE》
	武威市人民医院《研究者职责》
	大连中心医院《研究中心安全性事件管理》
12月	兰州大学第一医院《异常值评估及案例分析》
	复旦大学附属肿瘤医院《临床试验文件风险管理》



2024CMAC年会



临床研究沙龙

高校人才联合培养计划



普蕊斯与上海健康医学院携手启动了一项具有战略意义的高校人才联合培养计划。该计划致力于为公司输送高素质、具备实战能力的临床研究专业人才，以满足行业对高质量专业人员日益增长的需求。

作为此次合作的核心举措，普蕊斯在上海健康医学院开设了16个课时的专业选修课程，提前植入临床试验的实操知识。为了确保教学质量，普蕊斯特别派遣了公司内部顶尖的培训师担任讲师，通过基础理论讲解、结合实际案例分析与模拟操作演练，让学生深入了解药物临床试验的各个环节，掌握基本的工作技能。普蕊斯专业讲师在教学过程中展现出的深厚行业背景和精湛技术，使学生们受益匪浅，也为普蕊斯树立了良好的企业形象。

这一创新性的人才培养模式不仅丰富了学生的学术视野，还为他们未来的职业发展提供了宝贵的实践经验。普蕊斯的专业精神和教育理念得到校方高度认可，该模式将为高等教育注入新的活力。

普蕊斯可授课内容

- 药物临床试验全过程
- SMO行业和职业发展及CRC职责定位
- 临床试验方案
- 随机系统及分层随机
- 安全性事件的管理及合并用药的收集及记录
- 临床试验的药物管理
- 临床试验中病例报告表的填写与常见问题
- 临床试验的质量控制与保证
- 伦理委员会的工作职责及伦理资料的递交
- 临床试验中需要保存的文件及研究者文件夹的管理
- CRC与CRA的高效配合及沟通

社会贡献

普蕊斯深知自身发展与社会进步息息相关。我们秉持着“取之于社会，回馈于社会”的信念，在追求商业成功的同时，以实际行动传递温暖，用点滴善举凝聚力量，与社会携手迈向更美好的明天。

公益事业

2024年12月，普蕊斯发起了“企业责任于心，公益践行于行”系列公益讲座活动。

2024年5月，普蕊斯响应国家卫健委与国家药品监督管理局发起的全国“520国际临床试验日”宣传活动，摄制并通过社交平台发布了“穿越迷雾 拥抱曙光”CRC节临床试验公益短片，让更多的人了解CRC、了解临床试验。



临床试验公益短片



全国“520国际临床试验日”宣传活动



敬老活动

2024年12月26日，普蕊斯企业领导携员工代表走进瑞金街道长者照护之家，开展了一场充满温情的助老公益活动。活动中，公司为高龄老人们送上了暖心慰问和精心准备的物资，传递了浓浓的关怀与祝福。患者服务中心总监匡山为老人们进行健康科普讲座，耐心解答健康疑问，帮助他们树立科学的养生理念。此外，公司员工代表还与老人们一起开展了丰富多彩的文化娱乐活动，欢声笑语中，丰富了老人们的精神文化生活。此次公益活动展现了公司践行社会责任、关爱老年群体的企业担当。未来，公司将继续以实际行动传递爱心，为营造尊老、敬老、爱老、助老的社会风尚贡献力量。情暖夕阳，爱在瑞金，让我们携手同行，用温暖点亮每一位老人的晚年生活。



长者慰问



乡村振兴

普蕊斯积极响应“乡村振兴”号召，向新疆温宿县依希来木其乡第一小学捐赠了933本图书，为该校建成了第一座“援疆书屋”，为当地教育事业注入新活力。

此外公司领导长期致力于乡村教育公益事业，通过江西省民建同心思源基金会“音乐响起”项目，捐资助力乡村音乐教育发展，推动江西多地建成音乐教室，配备专业教学设备及音乐器材，惠及十万余名乡村学生，有效提升乡村学校美育水平。因在乡村教育领域的突出贡献，公司领导荣获基金会颁发的“同心慈善贡献奖”“音乐响起贡献奖”，通过搭建音乐教育平台，创新开展美育帮扶项目，持续为乡村振兴注入文化动能，助力乡村儿童通过音乐实现梦想与全面发展。

2024年，公司领导以教育为基，以乡村为怀，倾情设立“高考励学奖学金”，为多位学子铺就梦想之路，资助八万余元，助力他们扬帆起航，书写人生华章。与此同时，不忘桑梓之情，亲赴中芜村，慰问80周岁以上的农村老人，以温暖之举传递尊老敬贤的中华美德。这份爱心，如春风化雨，润物无声，滋养着每一颗渴望成长的心灵，温暖着每一位需要关怀的生命。我们坚信，这份善举将汇聚成光，照亮前行的道路，共同绘就一幅充满温情与希望的社会画卷。



医疗可及性

公司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。报告期内，我们对患者服务品牌“蕊之家”实施更名升级，进一步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。截至报告期末，普蕊斯已累计服务逾36万人次受试者，为受试者（特别是罕见病患者）打通获得全球最前沿的治疗药物和手段的渠道。

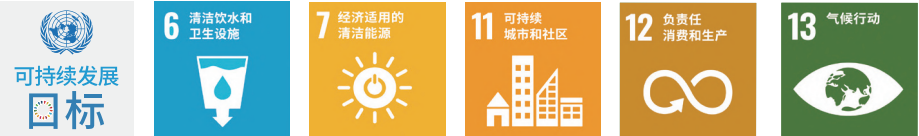




环境篇

- ◆ 应对气候变化
- ◆ 环境合规管理
- ◆ 能源高效利用

ENVIRONMENT



应对气候变化

普蕊斯坚定、主动地削减自身碳足迹，积极采取包括避免和减少能源消耗、使用清洁能源替代以及碳抵消等气候缓解措施，努力提升公司应对气候变化的韧性。

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公司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	• 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	• 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	• 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	协调	• 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	• 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

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：

层面	环节	战略方向
运营管理层面	能源管理与节能减排	- 办公场所优先使用节能设备与电器，如LED灯、节能空调等，优化照明和空调系统的使用时间与温度设置。 - 推动远程办公、视频会议等数字化办公方式，减少员工因出差、通勤等产生的交通碳排放。
	资源循环利用	- 建立完善的垃圾分类回收制度，对纸张、塑料、金属等可回收物进行分类收集和处理，提高资源的回收利用率。 - 鼓励员工自带水杯等用具，减少一次性纸杯的使用，降低一次性办公用品的消耗。
临床试验项目执行层面	绿色临床试验设计	- 在临床试验方案设计阶段，充分考虑气候变化因素对试验结果的潜在影响，如极端天气对受试者招募、依从性的影响等。 - 优化试验流程，减少不必要的环节和资源浪费，例如采用电子病历、电子知情同意书等，减少纸张使用。
	运输与物流优化	- 在试验物资运输方面，选择环保型运输方式，如铁路、水运等，优先于公路运输，以降低碳排放。 - 合理规划物资配送路线和时间，减少运输里程和空驶里程，提高运输效率。 - 对于多中心临床试验，尽量选择距离各试验中心较近的仓库作为物资存储点，减少运输距离。
供应链管理层面	供应商筛选与合作	- 优先选择具有良好环境表现和可持续发展理念的供应商，在采购合同中明确环保要求，鼓励供应商采用清洁能源、节能减排措施和环保包装材料。 - 与供应商共同开展节能减排项目，如优化原材料采购、生产工艺改进等，降低整个供应链的碳排放。
	供应链信息管理	通过信息共享和协同合作，推动供应商不断改进环境表现，共同应对气候变化。

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。

2024年，我们对公司所面临的气候相关风险开展优先级排序分析，从气候相关风险的发生概率、影响程度、脆弱性和紧迫性四个维度进行综合考察，对优先级别较高的风险进行持续追踪。

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

我们持续开展碳盘查工作，有效追踪、审视公司减碳进展并制定实施有针对性的应对措施。我们通过发布年度ESG报告等方式，向公众和利益相关方报告我们减排行动和进展。

报告期内，我们着手准备参与CDP问卷调查，同时制定计划并组织资源推进科学碳目标倡议（SBTi）的承诺落实工作，以此向公众展现我们积极实施绿色运营的决心，并通过践行公开承诺的碳目标彰显企业责任。

环境合规管理

环境管理政策

普蕊斯严格遵守相关法律法规，参照ISO 14001标准建立健全环境管理体系。我们将环境方针与理念融入商业运营活动的各个方面，通过建立“环境管理责任制”，将公司环境目标与责任逐级落实，确保公司运营全流程的环境影响因素得到有效识别、评估和管控。



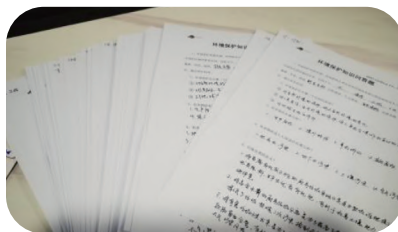
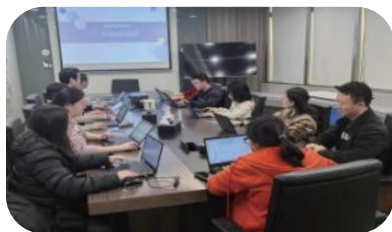
普蕊斯环境保护的“四项原则”

- 预防为主：重视污染预防，从源头上减少污染物的产生
- 持续改进：不断完善环境管理体系，提高环境绩效
- 守法合规：严格遵守国家及地方环保法规，确保合规经营
- 合作共赢：与供应商、客户及社区共同推动环境保护

环境管理措施

强化环保教育

我们定期举办环保知识讲座、培训课程，邀请专家讲解气候变化、节能减排等知识，提升员工环保意识和环保能力；同时通过组织环保主题活动等，鼓励员工践行环保行动，营造良好的环保氛围。



环保培训



徒步竞赛

水资源管理

我们坚决贯彻《中华人民共和国水法》，制定水资源管理相关制度，积极践行节水举措。

公司水资源主要用于企业日常经营活动和员工日常工作生活，在企业运营过程中消耗的水资源来自市政管网。同时公司在经营过程中均不涉及包括废水在内的环境污染物排放，不存在因环境问题受到行政处罚的情况。

公司在日常经营中，积极响应政府节约用水的号召，推行了多项节水举措：

- 在卫生间、水池等用水场所设置节约用水标识，加强节约用水宣传；
- 引导员工养成节水习惯，包括：控制水阀出水量、及时关闭水阀等；
- 大力推广使用感应式/节水型水阀和水具；
- 加强巡查、检查，及时维修水管/管件/水具等，杜绝跑冒滴漏现象。



废弃物管理

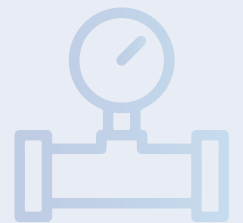
公司属于服务型企业，无产品制造过程，不产生危险废弃物。

公司办公运营过程产生的废弃物主要包括废纸、废塑料和废玻璃制品、报废的办公家具和电子产品、生活垃圾等，我们采取的治理措施主要包括：分类处置和回收利用。

我们首先按照垃圾分类要求，设置分类垃圾箱收集、暂存废弃物，其后遵从专业处置和充分利用的原则实施分类处置：

- 废纸、废塑料和废玻璃制品统一交由物业回收利用；
- 报废的办公家具和电子产品，对于尚有利用价值的，我们通过网络平台或线下回收机构实施回收利用；如无利用价值（比如废旧电池），我们统一交由有资质的机构进行处置；
- 餐余垃圾统一交由物业进行处置。

另外，在参与临床试验研究过程中，我们的CRC等项目人员有可能接触到医疗废弃物，对此我们严格遵守《医疗废物管理条例》等法规，制定相应的管理制度，确保我们的项目人员依规处置接触到的医疗废弃物，保障项目人员的健康安全和环境安全。



环保公益活动

我们通过公司官网、社交媒体等渠道，广泛宣传环保知识和公益活动，带动员工、客户、合作伙伴及社会公众关注环境保护。同时我们大力组织员工参与环保公益项目，为改善生态环境贡献力量。2024年，我们组织了以“衣旧映绿、翠影蕊绽”为主题的旧衣回收环保公益活动，截至报告期末，共计33名员工参与了活动，共回收旧衣物296.79公斤。



能源高效利用

我们遵守《中华人民共和国节约能源法》等法律法规，以“双碳”目标为指引，通过推行绿色办公、绿色出行等，厉行节约，不断提高能源高效利用。

绿色办公

- 普蕊斯已全面推行“无纸化”办公，充分依托公司一体化网络办公平台和网络社交平台，减少纸张、油墨等材料消耗。
- 通过科学化的装修设计和办公区域设置，尽可能利用自然采光；照明全部采用LED灯具并配置智能控制系统，降低采光用电力消耗。
- 空调、电脑等办公电子电器，均选用二级能效以上的产品。
- 运用网络AI助手，每日提醒员工节水节电。



为节能降耗，保障公司安全，践行绿色低碳生产生活方式，请各位同事们：

- 1.节约用电：下班时请随手关电脑，部门最后离开同事请关闭照明设备。空调温度设置：夏天不低于26度，冬天不高于20度。使用会议室的同事，离开时关闭电视机、照明、门窗并保持桌面整洁、将桌椅回归原位。
- 2.节约用水：及时关闭并拧紧水龙头，做到爱水、节水、护水。

绿色出行

- 倡导“135”绿色出行方式：即1公里内步行，让身体在轻快步伐中感受自然气息；3公里内选择骑自行车，享受骑行带来的畅快与健康；5公里内乘坐公共交通，借助公共资源，减少能源消耗。在公司楼宇多处设置宽敞、安全的自行车停放区域；公司大楼也在停车场区域配备电车充电设施，为使用电动汽车和有自行车出行需求的员工提供便捷。
- 鼓励购置新能源汽车。公司明确，新增购置内部办公用车，全部选购新能源汽车。



ESG关键绩效

公司治理绩效

指标		单位	2024	2023	
公司治理	股东大会召开次数		次	3	3
	董事会会议召开次数		次	5	6
	董事会成员人数		人	9	9
	按性别披露	男性董事	人	8	8
		女性董事	人	1	1
	按类型披露	独立董事	人	3	3
		非独立董事	人	6	6
	薪酬政策	董事平均薪酬	万元	34.72	35.15
	监事会召开次数		次	5	6
	战略发展委员会召开次数		次	1	1
	审计委员会召开次数		次	4	5
	提名委员会召开次数		次	0	2
	薪酬与考核委员会召开次数		次	3	4
	从当地社区雇佣高管的比例		%	66.67	68.75
	接待投资者调研		场次	105	131
	业绩说明会		场次	1	1
	互动易问题回复数		个	73	37
	互动易回复率		%	100	100
经营绩效	营业收入		万元	80,372.89	76,004.26
	归属于上市公司股东的净利润		万元	10,642.93	13,472.98
	报告期内实施的现金分红总额（含税）		万元	2,207.88	1,074.41
	报告期内实施的每10股派发现金股利		元	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
	商业道德人均培训小时数		小时	1.8	2.2
	商业道德培训覆盖率（全体员工）		%	100	100
	商业道德高级管理层平均培训小时数		小时	1.8	1.5
	商业道德培训覆盖率（高级管理人员）		%	100	100
	反贪污反腐败举报事件数量		次	0	0
	经证实的贪污腐败事件		次	0	0
	信息安全事件数		次	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
	信息安全意识培训员工覆盖比例		%	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	

员工责任绩效

指标		单位	2024	2023		
员工权益	劳动合同签订比例		%	100	100	
	员工满意度		%	93.20	100	
	人均带薪年假天数		天	6	6	
	男女薪酬差异比		%	4.45	2.46	
员工雇佣	员工总数		人	4,416	4,186	
	当年员工净增长数量		人	230	548	
	按性别	男性员工总数		人	316	279
		男性员工在全体员工中的比例		%	7.15	6.67
		女性员工总数		人	4,100	3,907
		女性员工在全体员工中的比例		%	92.85	93.33
	按年龄	51岁及以上		人	5	4
		41岁至50岁		人	55	38
		31岁至40岁		人	1,476	1,178
		30岁及以下		人	2,880	2,966
	按学历	本科及以上学历		人	3,075	2,827
		大专		人	1,324	1,342
		中专及以下		人	17	17
	多元化	中层管理层中女性员工比例		%	96.29	96.74
		高级管理层中女性员工比例		%	72.22	75.00
		少数民族雇佣数量		人	243	211
		少数民族员工在全体员工中的比例		%	5.50	5.04
		残疾员工雇佣数量		人	22	13
		残疾员工在全体员工中的比例		%	0.50	0.31
		高级管理层中少数民族员工数量		人	1	1
		少数民族员工在高级管理层中的比例		%	5.56	7.14
		高级管理层中残疾员工数量		人	0	0
		残疾员工在高级管理层中的比例		%	0	0

指标		单位	2024	2023
员工权益	接受培训的员工总人数	人	4,416	4,186
	培训总时数	小时	495,916.80	431,995.20
	接受培训员工占总员工的百分比	%	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
	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
	内部招聘案例量	个	165	110
	员工接受培训的平均时长	小时	112.30	103.20
	新人人均学习时长	小时	279.00	279.00
	员工接受ESG培训平均时长	小时	12.00	12.00
	按性别	男性员工接受培训的总小时数	小时	35,486.80
		女性员工接受培训的总小时数	小时	460,430.00
	按员工类型	基层员工接受培训的总小时数	小时	467,878.80
		中级管理层员工接受培训的总小时数	小时	27,888.00
		高级管理层员工接受培训的总小时数	小时	150.00
员工健康与安全	社会保险覆盖率	%	100	100
	工伤人数	人	7	6
	工伤事故起数	起	7	6
	因工死亡事故人数	人	0	0
	因工伤损失的工作日数	天	201	266
	安全生产投入	万元	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
劳工与人权覆盖范围	正式集体协议所覆盖的百分比	%	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
	进行过人权审查或人权影响评估的场所占比	%	100	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	12

社会责任绩效

指标		单位	2024	2023
供应链管理	供应商总数	家	322	309
	年度新供应商总数	家	179	135
	当地供应商采购比例	%	24	21
	当地供应商采购的支出比例	%	45	16
	签署供应商行为准则的百分比	%	100	89.40
	签订包含环境和劳工条款的供应商百分比	%	100	89.40
	已进行社会责任问卷调查的供应商百分比	%	38.26	34.81
	采购人员总数	人	6	5
	接受可持续采购培训的采购人员人数	人	6	5
	接受可持续采购培训的采购人员比例	%	100	100
社会公益	员工志愿活动参与人次	人次	1,571	1,545
	员工志愿活动人均时长	小时	4.8	4.8
	乡村振兴资金投入	万元	13.9	30

环境绩效

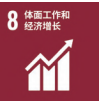
指标		单位	2024	2023
环境管理	环保投入	万元	783.21	445.13
	采取过环境风险评估的场所所有工作场所的百分比	%	100	100
	接受过环境主题培训的员工占比	%	100	100
能源消耗	汽油	千克	6,319.68	8,650.59
	外购电力	千瓦时	215,113.15	235,248.86
	可再生能源生产（光伏发电等）	千瓦时	0	0
	能源消耗总量	吨标准煤	35.74	38.20
	可再生能源消耗总量	千瓦时	0	0
	可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	0	0
	GHGs排放总量	tCO2e	342.90	432.89
温室气体排放	—直接GHGs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

专用名词释义

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）
EMA	欧洲药物管理局（European Medicines Agency，简称EMA）
GLP-1	胰高血糖素样肽-1（Glucagon-Like Peptide-1）的缩写，是一种由肠道内分泌细胞合成和分泌的肠促胰岛素。
GIP	葡萄糖依赖性促胰岛素多肽（Glucose-dependent Insulinotropic Polypeptide）的缩写，是一种由十二指肠黏膜K细胞分泌的激素。
CLDN18.2	Claudin蛋白质家族的一员（Claudin18.2）的缩写，位于细胞膜表面，是一种高度选择性的胃谱系标记物。

指标索引

SDGs索引

SDGs	对应章节	我们的行动
	员工权益保障	为少数族裔、残疾人等提供公平的就业机会和全面的职业发展支持
	我们的足迹·2024 共创和谐安心幸福地	坚持“以患者为中心”，以专业素养和能力，赋能新药研发，助力新药更快惠及患者 坚持以人为本，将员工的健康、安全与福祉作为核心关切，为员工营造健康安全的工作环境
	我们的足迹·2024 员工成长 乡村振兴	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24,000+，新人学习时长人均279小时，员工接受培训时长人均112.3小时 为新疆小学捐献933本图书，建立该校首座“援疆书屋”
	员工权益保障	公司秉持性别平等理念，女性员工占比93% 为女性员工提供全面的权益保障与公平公正的发展机会
	职业健康与安全 水资源管理	保证员工饮水安全，保障员工身体健康 积极开展节约用水行动
	能源高效利用	以“双碳”目标为指引，推行绿色办公、绿色出行等，不断提升能源高效利用
	我们的足迹·2024 员工权益保障	以专业素养和能力，助力国内外创新药获批上市 尊重并坚定国际社会倡导的人权与劳工准则，坚持同工同酬，努力促进就业

SDGs	对应章节	我们的行动
	创新点亮可持续未来	推进数智化及新技术在临床试验项目执行上的开发与运用，提高临床试验执行效率，以科技创新助力医药健康事业迈向新高度
	员工权益保障 平等对待中小企业	坚持公平公正原则，努力创造平等、多元、包容的职场环境，促进员工平等发展 积极促进与中小企业的交易合作，助力中小企业创新发展
	职业健康与安全 应对气候变化	制定《业务可持续计划》，通过开展培训和应急演练，提升员工的防范灾害的应急响应和处置能力 推行绿色办公、绿色出行等，减少温室气体排放
	可持续发展管理 质量铸就核心竞争力 废弃物管理 可持续供应链	不断完善ESG治理体系与机制，将可持续发展理念融入公司运营过程，努力提升ESG表现 构建科学的临床试验质量管理体系，确保临床试验服务的可靠性 建立完善废弃物管理制度，减少废弃物的产生并加强废弃物处置管理，减轻运营活动对环境的负担 努力打造优势互补、合作共赢的可持续供应链
	应对气候变化	将气候变化相关职能有机融入公司ESG治理架构，识别、评估和管理与气候变化相关的风险，制定相应的减缓和适应气候变化的策略与措施 推行绿色办公、绿色出行等，减少温室气体排放
	治理体系与实践 可持续供应链	完善公司治理结构，强化内部风险管理，推进合规诚信经营 坚守高标准的商业道德，坚决反对贪污和贿赂行为，助力建设良好的营商环境 签署供应商行为准则的供应商覆盖率为100% 接受可持续采购培训的采购人员覆盖率为100%
	质量铸就核心竞争力 责任夯实价值链根基	以专业水准、质量责任和友善之心，倾力为药企、医院、患者等各方提供优质服务 积极协同上下游合作伙伴，共同构建并维护更具韧性的商业生态，打造安全、可靠、负责任且可持续的产品和服务体系

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 2024 年 1 月 1 日至 2024 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		章节索引
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	关于报告
2-3	报告期、报告频率和联系人	关于报告
2-4	信息重述	关于报告
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 责任夯实价值链根基
2-7	员工	员工权益保障 员工责任绩效
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 合规运营
2-14	最高治理机构在可持续发展报告中的作用	关于报告 可持续发展架构与管理机制
2-23	政策承诺	可持续发展政策 员工权益保障
2-24	融合政策承诺	商业道德建设
2-25	补救负面影响的程序	商业道德建设 员工权益保障
2-26	寻求建议和提出关切的机制	利益相关方管理 员工权益保障
2-27	遵守法律法规	报告期内公司无重大违规事例
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	利益相关方管理 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
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	员工权益保障 员工关怀
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	研发体系与核心技术
203-2	重大间接经济影响	创新战略与实践 平等对待中小企业 推进行业合作
GRI 204：采购实践		
204-1	向当地供应商采购的支出比例	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	商业道德建设 公司治理绩效
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德建设 公司治理绩效
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德建设
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	商业道德建设
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	水资源管理
303-2	管理与排水相关的影响	水资源管理
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	环境绩效
305-2	能源间接（范围2）温室气体排放	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	废弃物管理
306-2	废弃物相关重大影响的管理	废弃物管理
306-4	从处置中转移的废弃物	环境绩效

GRI 308：供应商环境评估		
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	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	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	员工权益保障
GRI 403：职业健康与安全		
403-1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	职业健康与安全
403-3	职业健康服务	职业健康与安全
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	职业健康与安全
403-5	员工职业健康安全培训	职业健康与安全
403-6	促进员工健康	职业健康与安全
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	职业健康与安全
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的员工比率	职业健康与安全
403-9	工伤	职业健康与安全 员工责任绩效
403-10	工作相关的健康问题	职业健康与安全
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	员工成长
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	员工权益保障 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	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	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	质量活动 优质服务
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	优质服务
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	信息安全与隐私保护 公司治理绩效

《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）》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	废弃物管理
	生态系统和生物多样性保护	-
	环境合规管理	环境合规管理
	能源利用	能源高效利用
	水资源利用	水资源管理
社会	乡村振兴	乡村振兴
	社会贡献	公益事业 社区建设 医疗可及性
	创新驱动	创新点亮可持续未来
	供应链安全	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	质量铸就核心竞争力
	数据安全与客户隐私保护	信息安全与隐私保护
	员工	共创和谐安心幸福地
可持续发展相关治理	尽职调查	利益相关方管理 商业道德建设 信息安全保护机制 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	商业道德建设
	反不正当竞争	商业道德建设

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 2024年环境、社会和公司治理报告》。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 ☐ 一般 ☐ 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：

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