

普乐师集团控股有限公司
Plus Group Holdings Inc.

環境、社會及管治 (ESG) 報告

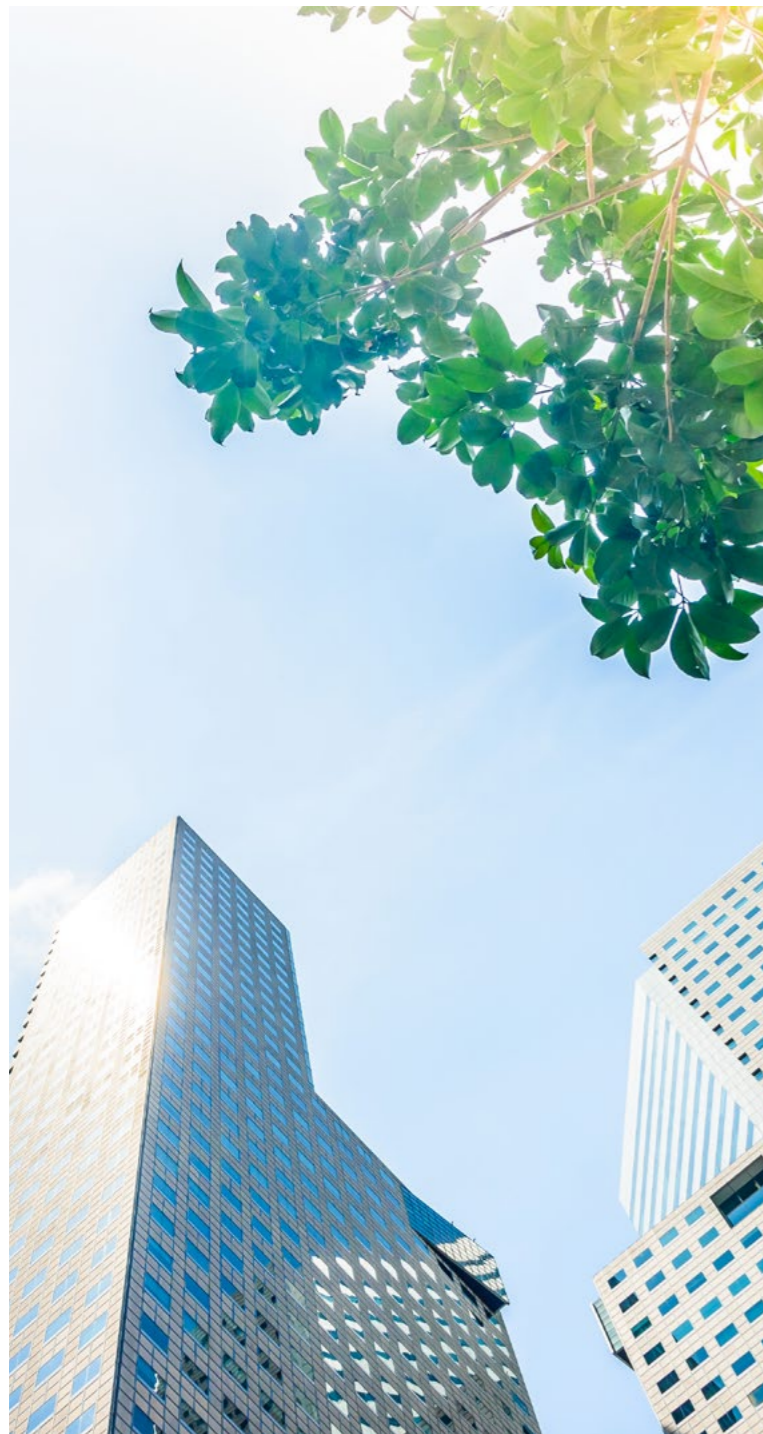
2023

股票代码:2486.HK



目錄

CONTENTS



01 關於本報告

02 董事會聲明

03 主席致辭

05 關於普樂師

08 我們的ESG
治理

60 ESG報告指
引索引表

管治 01 築牢合規誠信之基

公司治理	15
合規風控	17
反貪腐與商業道德	20
信息安全和隱私保護	22
知識產權管理	26

夥伴 02 共創可持續發展價值

負責任供應鏈	29
行業共進	33

客戶 03 提供智慧服務體驗

保障客戶權益	37
智慧技術攜手客戶共贏	38

員工 04 打造幸福與成長並存的職場

員工僱傭	41
培訓與發展	45
安全與健康	51
安心工作環境	52

環保 05 踏出綠色點滴之路

踐行綠色辦公	57
開展綠色活動	59

關於本報告

本報告系普樂師集團控股有限公司（以下簡稱“本集團”）第一次發佈環境、社會及管治（“ESG”）報告，介紹本集團於 2023 年在環境保護、社會責任及企業管治方面的政策、措施、行動與成果。

報告範圍

如無特別說明，本報告覆蓋普樂師集團控股有限公司連同其附屬公司（正文中簡稱為“普樂師”、“本集團”或“我們”），主要覆蓋的時間範圍為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日（正文中簡稱為“報告期內”）。同時，作為本集團第一份 ESG 報告，為闡釋的完整性及連續性，本報告部分內容往前後年度適度延伸。

報告標準

本報告撰寫參照香港聯合交易所有限公司（以下簡稱“聯交所”）證券上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》（正文中簡稱為“《ESG 報告指引》”），同時參照全球報告倡議組織（GRI）《可持續發展報告標準（GRI Standards）》進行編制。

報告原則

本報告乃根據聯交所上市規則附錄二十七所載《環境、社會及管治報告指引》編制。本報告所涵蓋的內容符合指引所要求的“不遵守就解釋”條文以及四項報告原則，即重要性、量化、平衡及一致性原則。

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

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

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

“一致性”原則：本報告乃本集團的首份 ESG 報告。我們將於未來年度採用一致的統計方法，日後可作有意義的比較。

報告形式

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

董事會聲明

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

管治框架

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

管理方針及策略

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

主席致辭

我謹代表董事會向各位呈現《普樂師集團控股有限公司 2023 年環境、社會及管治報告》以展示我們在承擔環境和社會責任，建設具有可持續發展能力的企業和社會方面所付出的努力。

回首 2023 年，是充滿變化和挑戰的一年。這一年不僅是疫後全球經濟增長放緩，宏觀形勢進一步面臨不確定性波動的關鍵之年，亦是普樂師成功上市登陸港股，借助資本市場進一步強化企業核心競爭力的開局之年。

儘管 2023 年經濟大環境呈現整體需求消費不振的態勢，我們仍著力提升銷售和營銷能力，提高業務佔有率，不斷深挖頭部品牌客戶和大渠道客戶的服務潛力以延伸其服務鏈路，深耕品牌和中小渠道客戶的服務市場以鞏固服務體量，同時不間斷優化我們現有業務服務的佈局，提升覆蓋全品牌和全渠道客戶業務服務的市場佔有率。與此同時，作為一家推崇“創新、主人翁精神、信任、誠信正直、開放、富於樂趣”為核心價值觀的企業，我們仍致力於普樂師在可持續發展領域能力的精進與提升。

這一年裡，我們持續完善規範運作的公司治理體系。普樂師堅持高標準的企業管治，嚴格防範企業風險。我們不斷提升合規治理水準，積極建設廉潔守法的企業經營文化，並在信息安全、隱私保護及知識產權管理方面加大投入，以切實回應廣大利益相關方的訴求。同時，作為一家公眾上市公司，我們亦通過一系列信息披露、投資者關係管理工作增進企業合規性與透明度，以保障公司股東合法權益的實現，並致力於攜手公司股東共創長期價值。

這一年裡，我們著力構建開放、誠信、共贏的業務生態。普樂師秉承“線下數字化不是一家公司，一個品牌的任務，是整個行業的任務”的生態理念，通過建立負責任的供應鏈體系，依憑 FMES 平臺賦能以數據為中心的運營、強大的網絡效應及協同效應、具備拓展潛力的優質客戶群及大型、多樣化的營銷人員庫等獨到優勢，克服了消費降級大環境下衍生的行業困境，為客戶提供定制化數字化銷售及營銷服務及 SaaS+ 服務，幫助客戶大幅提高了營銷效率，又支持客戶快速有序拓展了市場，進一步夯實打造線下數字化服務賦能平臺，與各生態方在經營中共同發展。

這一年裡，我們攜手員工共同打造可持續發展的職場。普樂師堅信卓越的文化創造引領的價值，與員工共用、共創、共建是企業核心競爭力構建的源泉。我們鼓勵開放包容的職場文化，建立成熟的人才培養和發展體系，完善全面的員工激勵機制和多样化的福利制度，並通過一系列活動持續增進員工認同感與幸福感。此外，2023 年度普樂師制定實施了股份獎勵計劃，進一步建立健全高增值、高分享機制，進一步激發企業發展活力，與員工共享公司成長。

志之所趨，無遠弗屆。站在新的歷史起點，普樂師將始終堅守“引領線下商業數字化轉型，持續創造價值與客戶共贏”的企業發展使命，盡我們所能優化和整合行業業務全鏈路，夯實業務發展的載體和基石，同時亦伴隨著業務版圖的逐步擴展和數字化技術的實時疊代，為實現集團未來的發展願景而打下堅實的基礎，並在此過程中不斷完善我們的 ESG 管理與表現，創造長期價值、積極回報社會。最後，請允許我代表普樂師集團控股有限公司董事會向長期以來關心、支持普樂師事業發展的各界人士、合作夥伴、朋友們再次致以誠摯的謝意！

普樂師集團控股有限公司
董事會主席、執行董事兼首席執行官

孫廣軍

關於普樂師

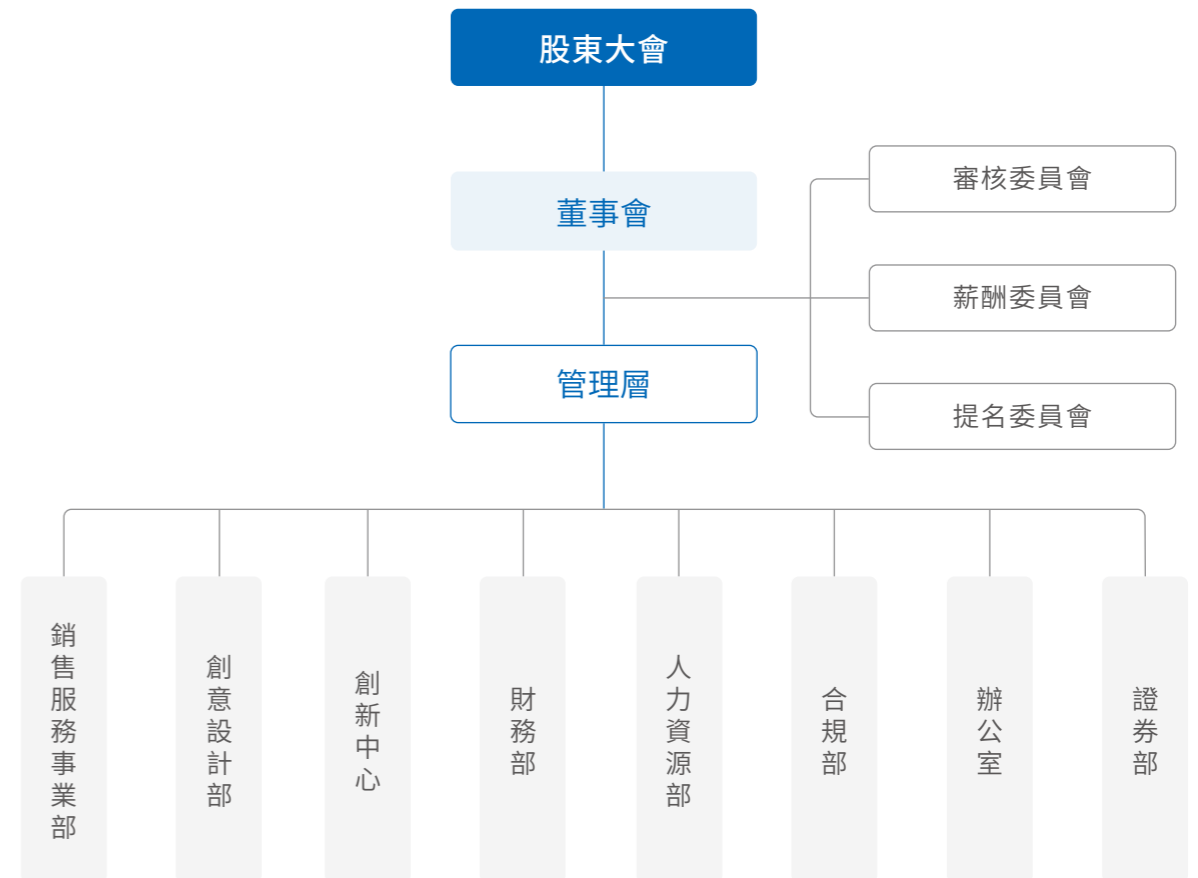
普樂師是知名銷售及營銷服務供應商，主要專注于向主要線上下零售店（如超市、百貨公司及戶外促銷活動）開展業務的頭部 FMCG（快速消費品）品牌商及經銷商提供實地銷售及營銷解決方案。我們提供四類服務：(i) 定制營銷解決方案；(ii) 任務與營銷人員匹配服務；(iii) 營銷人員派駐服務；及 (iv) SaaS+ 訂閱。

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

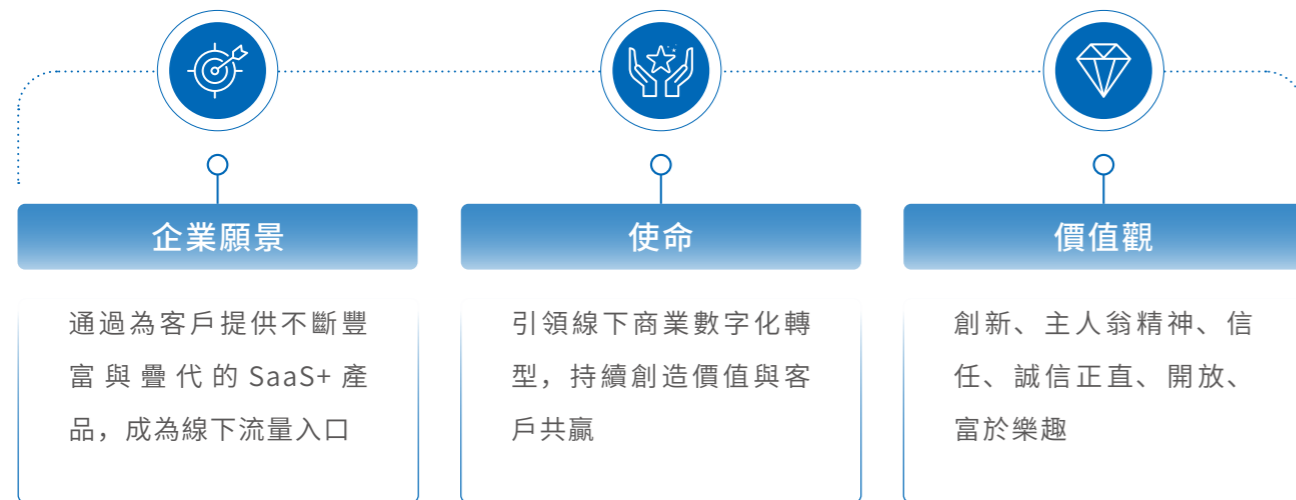
普樂師控股的主要境內子公司有以下10家

普樂師（上海）數字科技有限公司	上海贏迪市場營銷服務有限公司
上海明酷營銷服務有限公司	上海翰為市場營銷策劃有限公司
上海若勝米咖信息技術有限公司	上海明酷商務諮詢有限公司
上海呈智信息科技有限公司	上海贏迪營銷服務有限公司
北京普樂師科技有限公司	北京若勝科技有限公司

普樂師組織架構圖

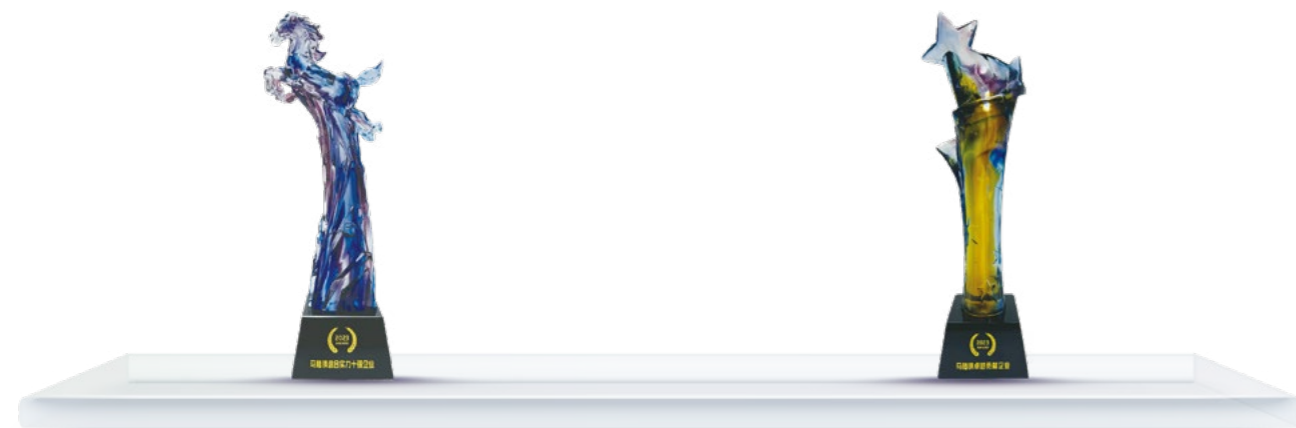


普樂師企業文化



經營績效與企業榮譽

營業收入	同比增長率	總資產	同比增長率
726,032 千元	17 %	690,282 千元	10 %
研發支出	同比增長率	每股收益為	資產負債率
29,284 千元	17 %	0.1 元/股	26.42 %



普樂師榮獲 2023 年嘉定區馬陸鎮
綜合實力十強企業

普樂師旗下上海贏迪市場營銷服務有限公司
榮獲 2023 年嘉定區馬陸鎮卓越貢獻企業

我們的 ESG 治理

ESG 管治架構

本集團明白環境、社會及管治事宜或會威脅到一個組織的股東價值、聲譽、供應鏈以及其他可能影響可持續發展的議題；而商業可持續發展對於本集團與公眾建立長期信任方面至關重要。報告期內，由各部門代表組成的環境、社會及管治工作組持續關注環境、社會及管治相關議題。

本集團董事會為環境、社會及管治方面的最高治理機構，負責評估及制定 ESG 管理方針與策略，監管 ESG 事宜，對本集團的 ESG 戰略及匯報全權負責，定期審閱 ESG 相關事宜並跟進 ESG 相關目標進度，並負責審批年度 ESG 報告。

集團內各部門各司其職，制定與部門業務內容相關的 ESG 管理方針與具體目標，評估 ESG 相關事項的風險與機遇，執行 ESG 管理政策方針，並由各部門分管領導向董事會匯報 ESG 工作進展。



利益相關方溝通

本集團高度重視利益相關方溝通工作，各重要職能部門在日常工作中通過各種渠道，定期瞭解公司員工、高級管理層等內部利益相關方的意見和建議，以及監管機構、客戶、供應商、媒體等外部利益相關方的期待和反饋，積極傾聽並回應利益相關方的訴求。

利益相關方	關注議題	溝通方式及表現
 股東與投資者	投資回報 信息披露 風險管控	年報、財務報表和公告 股東大會 公司網站
 政府及監管機構	合規經營 依法納稅	直接溝通 研討會和交流會議
 媒體	推動行業發展 商業誠信 社會責任	社交媒體 官方網站
 員工	員工權益保障 職業健康及安全 員工福利 平等機會及多元化	內部會議 完善薪酬福利體系 HR 郵箱 完善職業發展體系 直通車信箱 保障員工健康安全

利益相關方	關注議題	溝通方式及表現
 客戶	誠信經營 合作共贏	溝通會議 恪守商業道德 技術發展與創新
 消費者	保障個人隱私 保障服務質量	官方網站 客服熱線 社交媒體
 供應商	公平公正 協作共贏	供應商環境及社會風險管理 業務溝通與合作 陽光採購
 社區及公眾	社區參與 環境保護	社交媒體 綠色辦公

實質性評估

2023 年，本集團開展實質性評估，確定各 ESG 議題對於本集團業務發展及各個利益相關方的重要程度，並將評估結果作為制定 ESG 管理戰略及編制 ESG 報告的重要參考，具體過程如下：

01 識別 ESG 議題

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

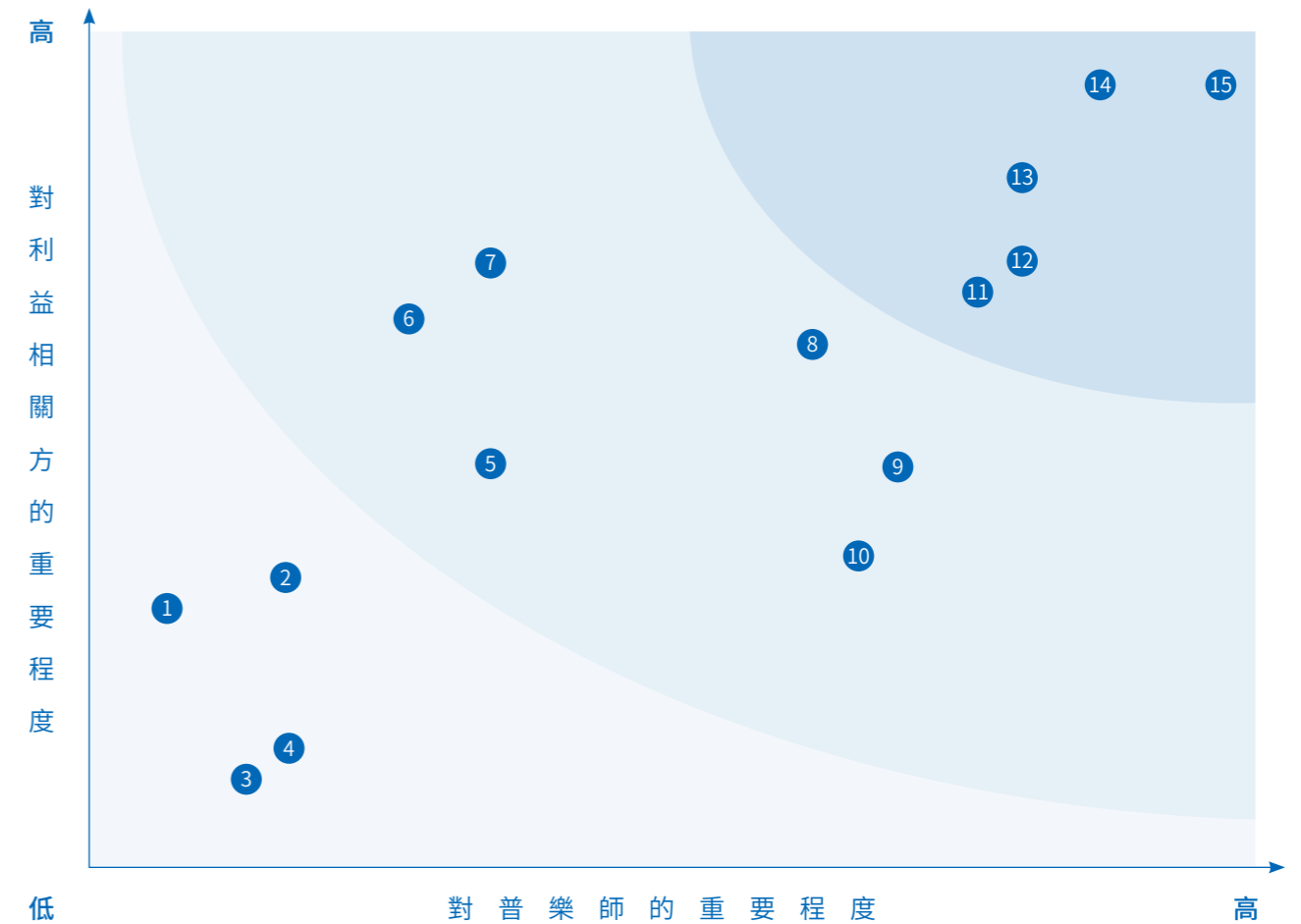
02 確認重要程度

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

03 驗證評估結果

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

普樂師實質性議題矩陣



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

01

管治

築牢合規誠信之基

普樂師致力於打造誠信、公平的商業環境，與各利益相關方攜手，持續提升公司的治理水平與價值創造能力，規範內部控制體系與風險管理機制，恪守商業道德，嚴格防範企業風險，助推集團高質量發展。

● 公司治理

● 合規風控

● 反貪腐與商業道德

● 信息安全和隱私保護

● 知識產權管理



公司治理

本集團始終堅持穩健經營，通過優化自身治理體系，構築健全的權責機制，並不斷提高信息披露水平，增進投資者溝通。截至 2023 年度 12 月 31 日止 12 個月，本集團累計修訂了財務、人力資源、信息技術、採購管理等業務領域的 13 份制度，以適應行業變化，不斷提升公司治理水平。

管理體系

2023 年，本集團嚴格遵守《中華人民共和國公司法》與香港聯合交易所《企業管治守則》，在內部《組織章程大綱與細則》等制度保障下開展規範運作，持續完善以股東大會為最高權力機構，董事會和管理層權責明確、相互制衡的治理架構，持續提升企業治理能力。

截至 2023 年 12 月 31 日止 12 個月，本集團召開了 2 次股東大會，包括 1 次股東週年大會，確保股東能充分行使權力，瞭解公司經營狀況和財務狀況。

本集團董事由股東大會選舉產生，對股東大會負責。於 2023 年 12 月 31 日，本集團共有 7 名董事，其中，女性董事 1 名，占比約 14%；獨立董事 3 名，占比約 43%。我們高度重視董事會多元化實踐，董事會成員擁有多個領域的豐富從業經驗或學術成就，每位董事的知識結構和專業領域，既具有專業性又互為補充，最大程度保障董事會決策的科學性。我們亦充分保障獨立非執行董事的獨立性並確保其能發揮應有職能，獨立非執行董事嚴格遵守有關法律法規、公司章程的規定，發揮監督職能，參與公司各項重大決策的形成和定期報告、財務報告的審核，為公司的規範運行發揮了重要作用，維護了中小股東的合法權益。

同時，董事會下設審核委員會、薪酬委員會、提名委員會，分別負責協助本集團的財務審核、董事會與高管人員的薪酬以及任命。截至 2023 年 12 月 31 日止 12 個月，本集團召開了 13 董事會會議，3 次審核委員會會議，2 次薪酬委員會會議，1 次提名委員會會議，披露報告數量共計 41 份。

董事會成員數據				
數據指標		2021	2022	2023
董事會成員人數 (人)		1	7	7
按性別披露 (人)	男性董事	1	6	6
	女性董事	0	1	1
按類型披露 (人)	獨立董事	0	3	3
	非獨立董事	1	4	4

* 數據統計於每個年度 12 月 31 日

投資者關係

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

集團 投資者 溝通渠道

聯交所披露資料

所有呈交予香港聯合交易所有限公司的披露資料

財務報告

包括本集團中期及年度報告

集團網站

包括刊登在本集團官網上的公司刊物以及公司通訊

投資者活動

本集團會定期舉辦各類投資者溝通活動，包括為投資者 / 分析員舉行介紹會、舉辦 / 參與行業專題論壇、傳媒訪問及投資者推廣活動等

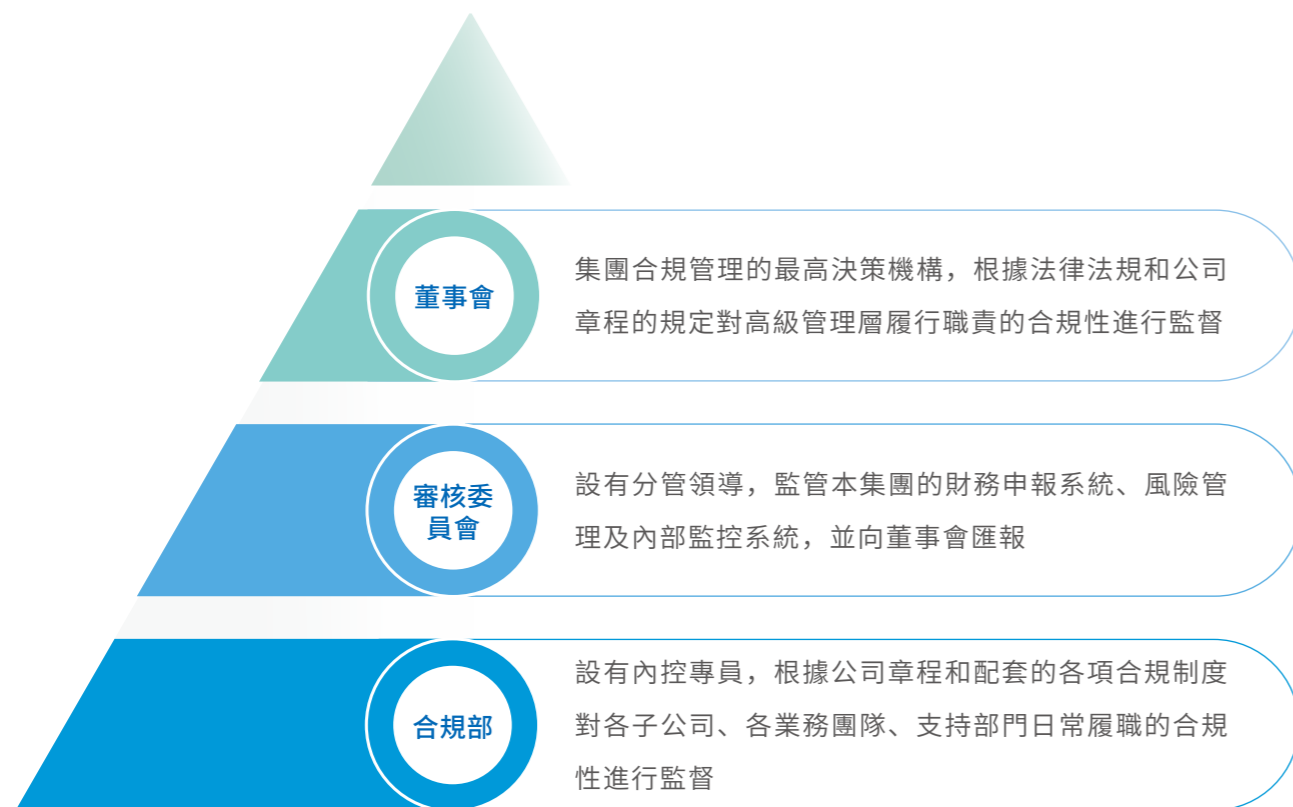
股東大會

包括股東週年大會及其他可能召開的股東大會

合規風控

為加強內部控制，有效識別和主動管理、防範、處置業務經營風險，本集團根據有關規定，制定了《合規管理制度》《內控管理制度》《法務管理制度》等規範性文件，持續完善公司風險識別與評估，保障公司內部控制與風險管理有效展開。本集團建立了以董事會為最高決策機構的合規管理體系，由合規部門牽頭，對各子公司、各業務團隊、支持部門日常履職的合規性進行定期監督與評價。

集團合規管理組織架構



此外，本集團遵循“全員全面合規、實用有效、獨立性、科學創新”的合規原則，設計並實施了包括“控制環境、風險評估、控制活動、信息與溝通、監督”五大部分的內部控制體系，並通過三重風險管控防線，建立起有效規避合規風險的長效機制，持續提升公司風險防範意識，加強公司風險管理能力，確保公司在可接受的風險內合規高效地開展經營活動，保障公司及其股東的整體利益。

集團內部控制體系

控制環境

本集團已嚴格根據《公司法》《企業內部控制基本規範》《企業管治守則》等相關法律法規的要求建立起規範的內部控制組織架構，配套制定了內部《風險管理制度》《反腐敗、反商業賄賂規定》《應急事項處理規則》等制度文件，並設立了明確公開的舉報投訴流程，從而構建起完善的內部控制環境。

風險評估

本集團已建立起系統風險評估體系，每年根據集團年度發展戰略和經營目標，結合行業特徵與自身特點，及時識別、分析經營活動中的各種風險，建立突發事件應急機制，並結合集團可承受的風險程度，合理確定風險應對策略。

控制活動

合規部通過調研、問詢、參與等方式，瞭解業務團隊運營工作，結合“不兼容崗位職責、多級復核、有效授權”等核心控制點編制“合規控制風險矩陣”，推進合規問題的責任落實和閉環改進，並為業務管理者提供風險管控指導。

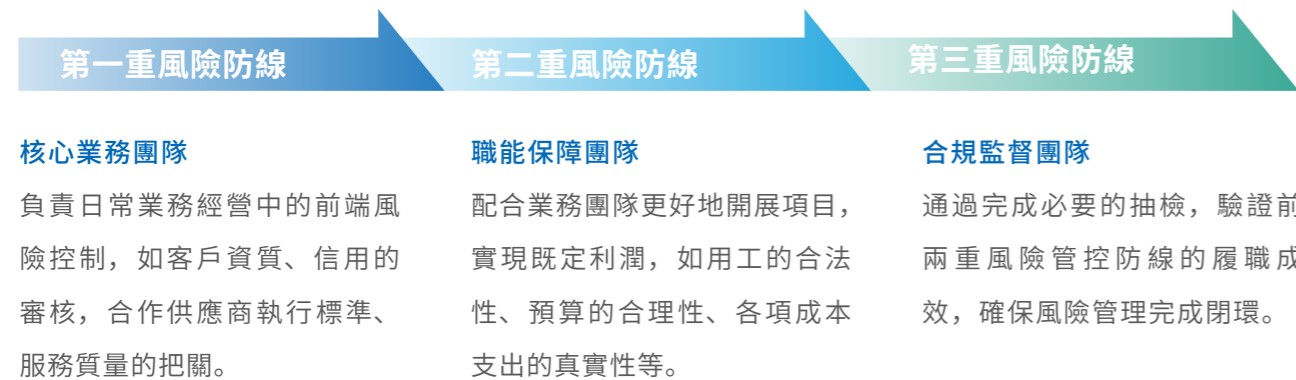
信息與溝通

本集團建立了一系列信息安全方針，利用 OA、ORACLE、Q-eHR 等現代化信息系統，確保內部管理信息的及時傳遞和保留追溯。此外，本集團對內定期召開事業部會議、季度經營分析會議等，對集團運營管理情況進行分析討論；對外重視與行業協會、相關監管部門的信息溝通，確保集團合規穩健運營。

監督

本集團基於合規管理組織架構開展內部控制的防範、監督工作。合規部設有專職人員，審查、評價集團日常內部控制的執行情況，並積極同外部審計溝通、配合，確保本集團資產安全、財務信息真實完整。

集團三重風險管控防線



2023 年度，我們委託外部專業律師在集團內部開展多場合規培訓，包括面向人力資源部開展的人力資源合規管理培訓、面向董事會成員開展的“主板上市規則培訓”，以及面向全員開展的企業數字化轉型過程中的合規指南培訓。同時，我們亦日常組織全體員工在“理購”外部學習平臺進行線上合規培訓，平臺課程中心設有包括供應鏈合規、廣告合規、直播合規等系列豐富課程，以便員工自主靈活學習，賦能日常業務工作。此外，本集團全體員工在新入司、晉升和轉崗時點，皆應接受合規培訓。

案例 開展上市規則培訓會，確保董事履行合規責任

為加深每一位董事對應履行職責的理解，報告期內，我們邀請了第三方律師事務所講師，為全體董事進行《上市規則》及《企業管治守則》培訓。本場培訓為董事會成員講解了其作為管理層應承擔的責任、遵守的紀律，明確董事會須予公佈的交易以及關聯交易的定義，並對股本發行事宜、股份回購事宜、權益披露及董事買賣證券事宜進行了進一步闡述說明。

本次培訓共計參會 11 人，全體董事均出席培訓，培訓時長約 1 小時。培訓有利於保障董事會成員履行合規責任，促進集團穩健發展。

合規培訓數據			
數據指標	2021	2022	2023
參與合規培訓的員工人數 (人)	23	89	50
員工合規培訓平均時長 (小時/人)	2.5	4	6

* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

反貪腐與商業道德

本集團反對任何形式的商業賄賂、洗錢、壟斷等不正當競爭行為，並嚴格遵守中華人民共和國《反不正當競爭法》《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》等商業道德相關法律法規，制定《反腐敗、反商業賄賂規定》，對集團全體員工以及所有與集團有業務往來的客戶、供應商、承包商等利益相關方進行約束，樹立起對賄賂、腐敗、舞弊等不道德行為“零容忍”的工作氛圍。2023 年，本集團未發生針對本集團或員工的貪污、反競爭或反壟斷訴訟案件事件及其他商業道德違規事件，未發生任何貪腐事件。

本集團禁止任何形式的商業賄賂行為，並要求員工自覺接受集團預防商業賄賂的相關監管部門管理。本集團在重點環節、重點部門人員實行預防商業賄賂承諾制，要求重要崗位人員簽訂《廉潔自律承諾書》，並明確唯有簽署承諾書的職員方有權作為集團授權代表簽署外部合同及協議。此外，所有與集團有業務往來的客戶、供應商、服務商、承包商也必須簽訂《反商業賄賂協議》並遵守本集團其他反商業賄賂和反腐敗有關政策規定。

集團反貪腐體系

管理部門

審計部為集團預防商業賄賂監管部門。

制度保障

以《反腐敗、反商業賄賂規定》為總則，不同利益相關方分別簽署《廉潔自律承諾書》與《反商業賄賂協議》。

巡查機制

由公司管理部門到其它部門進行明查暗訪，研究開展預防商業賄賂的對策和措施，降低商業賄賂等行為發生的風險。對發現存在的違紀違規問題，及時制止或處理，並向有關部門通報情況。

舉報機制

舉報渠道：本集團設有防商業賄賂工作舉報郵箱（wbjb@plscn.com）。

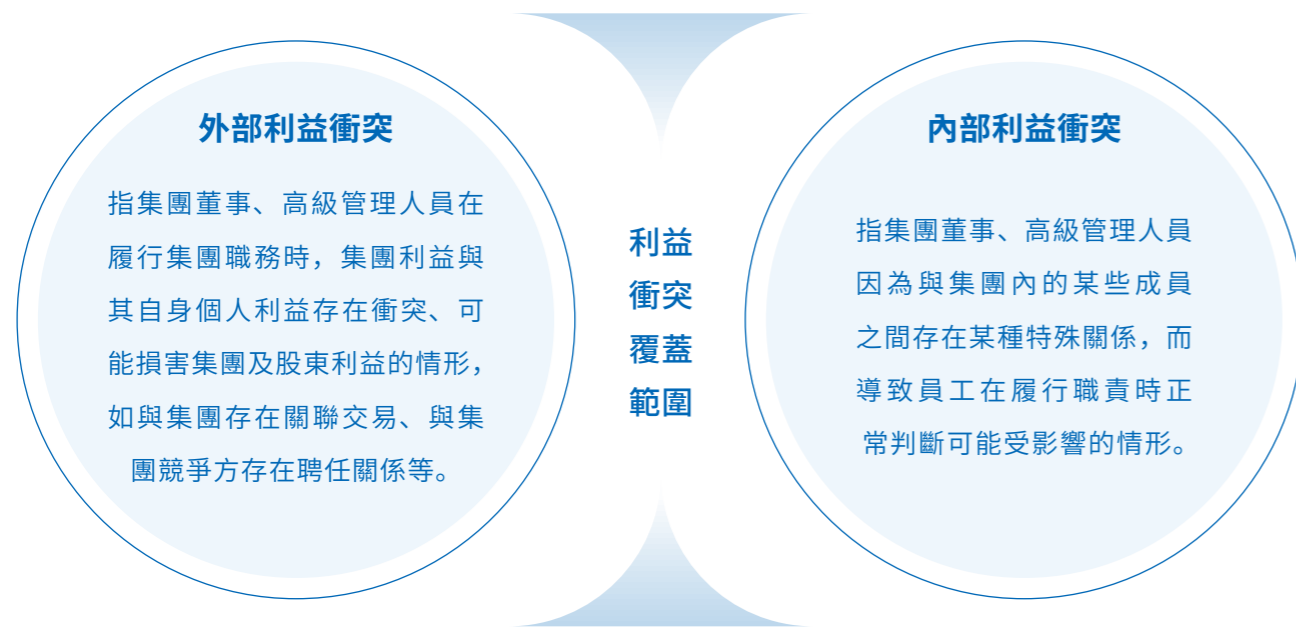
舉報人保護機制：本集團明確制度規定，員工檢舉的受理、調查等各個環節，必須嚴格保密，嚴禁洩露檢舉人的姓名、部門、公司名稱等情況，嚴禁將舉報情況透露給被舉報人或者部門，調查覈實情況時，不得出示檢舉材料原件或者復印件，不得暴露檢舉人，檢舉材料不得隨意對外借閱。

違規懲罰

對受賄人員，一經查實，收繳非法所得，並處以同等金額的罰款；情節嚴重或態度惡劣者，開除或移送國家司法機關處理；對與本公司經濟活動往來的公司人員違反《反商業賄賂協議》的，堅決取消其供應商、服務商資格，構成商業賄賂（行賄）犯罪的交由司法機關追究刑事責任。

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

集團利益衝突管理範圍



反貪腐數據	
數據指標	2023
監管部門對發行人或其雇員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目 (件)	0
反貪污反腐敗舉報事件數 (件)	0
員工接受反貪污反腐敗培訓的平均時數 (小時 / 人)	3
接受反貪污反腐敗培訓的員工人數 (人)	50

* 注：數據統計為截至 2023 年度 12 月 31 日止 12 個月

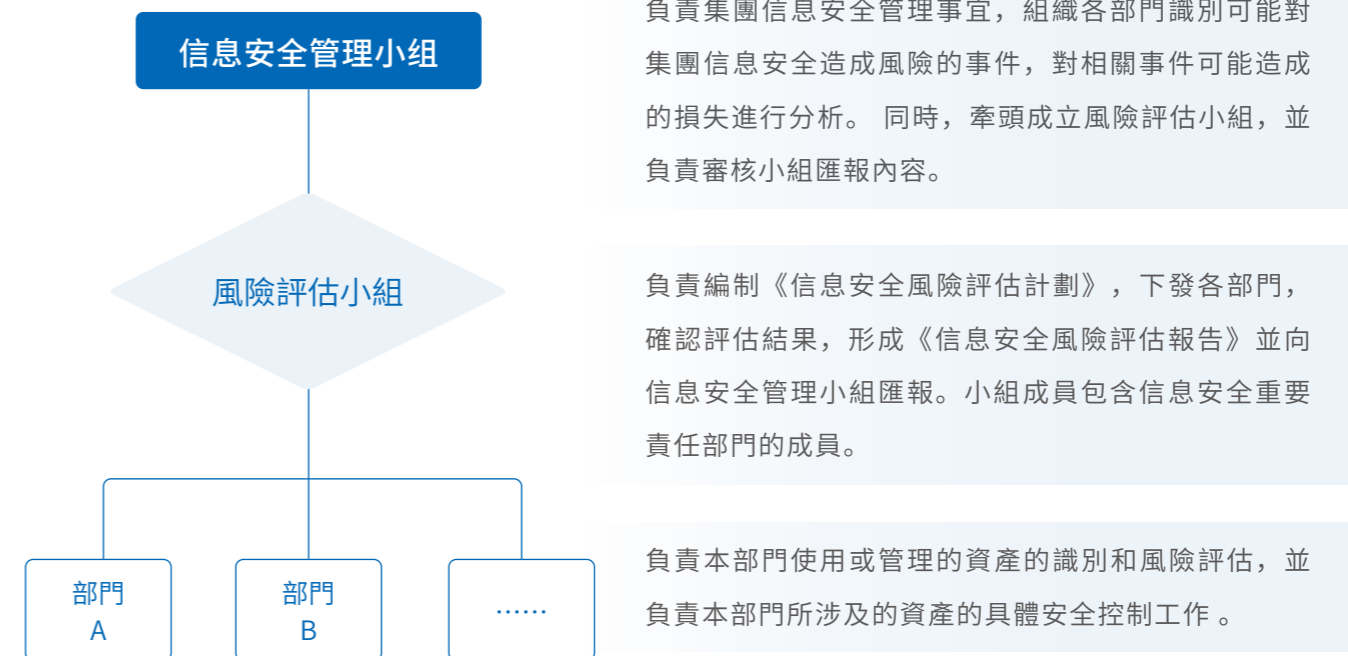
信息安全和隱私保護

本集團嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》等法律法規，制定《信息安全風險管理程序》《數據安全保護管理程序》《數據分級分類管理程序》等系列制度，對數據安全、隱私保護、網絡安全及突發事件處理等內容進行規範與指引，致力於為夥伴提供安全放心的業務服務。2023 年，本集團未發生任何信息洩露事件事故。

管理保障

為落實各級信息安全管理責任，構建閉環信息安全管理機制，本集團建立了由信息安全小組牽頭的信息安全管理架構體系，通過風險評估程序和業務持續性管理程序，對集團內部信息安全進行事前預測防範、事中調查處理與事後復盤總結。同時，我們在各部門安排一名信息安全員，負責對本部門內部信息安全管理活動的執行情況進行日常監督與檢查，對發現的問題及時向本部門負責人匯報並由其進行處理。

集團信息安全管理架構



此外，本集團將信息安全相關要求寫入了《人力資源管理程序》中，並通過獎懲制度明確信息安全事件的發現獎勵與違章處罰手段，提高全員信息安全意識。在進行人員聘用時，我們要求相關業務部門填報《信息安全重要崗位一覽表》，明確各部門關鍵工作崗位的任職要求，以確保招聘至關鍵崗位員工的保密性、技術水平與道德規範水平。同時，我們要求每一位新入職的員工簽署《員工保密協議》，並組織開展信息安全使用培訓，進一步降低本集團的信息安全風險。目前，我們已獲得國際 ISO/IEC 27001:2013 信息安全管理體系認證，並獲得了國家對非銀行機構的最高級信息安全保護認證——信息系統安全等級保護三級認證。此外，我們每年進行 ISO/IEC 27001:2013 審核和信息系統安全等級保護審核，確保集團信息安全管理體系的持續有效性。



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

信息安全審計數據			
數據指標	2021	2022	2023
信息安全審計次數 (次)	4	4	4
信息安全管理體系認證覆蓋的業務範圍 (%)	100	100	100

* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

網絡安全

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

此外，為了提高全員應對網絡信息安全事件的應急處理能力，本集團制定了《網絡信息安全應急預案管理程序》，設置應急指揮領導小組，履行應急值守、技術支持與協調處理職責。在事前預防上，我們要求各部門定期對電源、網絡、服務器等設備進行巡檢，通過軟件等方式對網絡運行情況進行監控，並設置信息系統維護人員，對各數據庫運行情況進行監控。若發生信息安全相關事件，則啟動應急事件處理程序，按照事件重要等級決定應對流程，原則上於 24 小時內處理完畢。解決信息安全事件後，我們還會儘快組織相關人員進行網絡信息系統重建，並對該次信息安全事件應急響應進行總結，從而構建起“事前 - 事中 - 事後”完整響應閉環，努力將突發事件的影響降至最低。

數據安全

為加強本集團數據安全與保密，我們制定了《數據安全保護管理程序》，對數據的採集、修改、查詢、存儲、使用進行規範性約束，並採用“職責分離”機制，將數據管理過程中的職責進行適當分離，例如將管理權和操作權分配給不同人員，以防止非授權的更改或信息的誤用。若有無法進行職責分離的情況，我們將增加審核跟蹤、管理監督相關工作。

在與承包商、服務商等外部相關方進行合作時，本集團要求相關方簽署《數據保護規範承諾書》，對數據使用的目的、範圍、用途、權限作出規定。同時，我們亦會與相關方共同簽署《數據共用和保護規範》協議，確保雙方的數據安全。數據接收方應遵循“最小化”信息使用原則，並不得將數據傳輸至任何第三方，若提供方發現接收方出現數據安全風險，將立刻要求接收方採取有效補救措施，防止數據洩露等安全事件的發生。

隱私安全

本集團嚴格遵守《中華人民共和國個人信息保護法》，遵循“目的明確、公開透明、安全保障、知情同意、責任落實”等基本原則，依法收集、使用用戶個人信息，並對信息進行分類區別保護，針對個人敏感信息實行更高的許可權管理，從而最大限度地降低隱私侵犯與洩露風險，盡力保障合作夥伴與消費者的隱私安全。

本集團由創新中心牽頭管理用戶信息保護工作，定期組織開展信息安全專項風險評估與信息安全專項審計，識別威脅用戶信息安全的風險隱患，並對用戶個人信息處理過程中可能出現的洩露、丟失、損壞、篡改、不當使用等突發事件制定應急預案。

本集團制定了《用戶個人信息保護管理程序》，對用戶信息使用行為進行規範化管理。在收集用戶個人信息前，我們嚴格遵循用戶知情同意原則，對涉及用戶個人身份、生物識別等個人敏感信息的，採用用戶主動勾選等方式征得用戶明示同意，並清晰告知用戶其個人信息的使用目的、方式、範圍等內容。在用戶信息使用過程中，我們將對具有訪問用戶敏感信息許可權的帳號進行梳理和核查，遵循“權責對應”的原則，對具有訪問用戶敏感信息許可權的系統帳號實行實名制管理，明確責任人，並嚴格禁止違規查詢、下載、複製、保存用戶信息等行為。此外，若集團發生用戶個人信息洩露事件，我們將在事件發生之日起三個工作日內將相關情況及初步處理意見報告至管理層，並追究有關責任人的責任，涉嫌犯罪的將及時移送司法機關處理。

為提高員工在用戶信息保護方面的業務實操水準，本集團針對不同物件採取不同的培訓方式及培訓重點，旨在提高培訓實效性。針對新員工、涉及用戶個人信息的相關業務人員，我們將在其上崗前開展含有用戶個人信息規範收集、使用與保密等內容的培訓和考試，並規定相應的保密義務，使員工知曉、認真執行相關法律政策規定，充分認識到用戶個人信息非法洩露和濫用對本集團及本人帶來的法律後果，提高風險防範意識。針對涉密工作人員，我們規定了更為嚴格的信息安全保密義務，並不斷加強日常合規教育培訓，強化相關技術人員的信息保護責任意識。

知識產權管理

本集團高度重視知識產權保護，根據《專利法》《商標法》《著作權法》《反不正當競爭法》等有關法律法規，制定《知識產權管理程序》，內容覆蓋專利、商標、計算機軟件版權、商業秘密四大板塊，並以流程圖形式明確了相應知識產權的申請、信息檢索、許可轉讓與糾紛解決等程序。同時，基於本集團業務特性，我們專門制定了《軟件發展管理程序》，規範自有軟件研發以及外包軟件的管理工作，構建起完善的集團知識產權保護機制。

為了更加高效地落實各類知識產權管理程序，本集團明確由人事行政部負責知識產權的管理工作，各部門協調配合人事行政部，做好本部門有關知識產權的收集和申報，保證知識產權管理工作每個環節的有效性與流暢性。此外，我們不斷加強內部管理與約束，在做好自身知識產權保護的同時，避免侵犯他人知識產權。

知識產權管理數據			
數據指標	2021	2022	2023
持有商標和文字註冊權數量（件）	26	26	23
持有域名數量（件）	31	44	44
持有軟件著作權（件）	32	27	10

* 注：數據統計於每個年度 12 月 31 日

02 夥伴 共創可持續發展價值

穩定且可持續的供應鏈是普樂師為客戶提供優質產品和服務的基礎，我們尋求與同樣遵循高商業道德標準並積極踐行環境與社會責任的供應商合作，持續完善供應鏈管理體系，加強與供應商的緊密聯繫，共同推進價值鏈可持續發展，共創可持續發展生態圈。

負責任供應鏈

行業共進



負責任供應鏈

本集團持續優化供應商質量管理體系，穩定優質供需關係，降低採購風險與成本，打造更高效的負責任供應鏈，提高企業核心競爭力。

供應商管理

本集團秉承公平公正的原則選擇供應商，並對供應商進行嚴格的准入與審核管理，編制《供應商管理制度》，為供應商管理工作提供範本。在供應商准入環節，我們綜合考慮服務與產品質量、交付及時性、合同履約能力、價格水平等多個能效維度，擇優選用。同時，我們定期開展供應商評價，將合格的供應商保留在供應商名錄內，不合格的供應商則從名錄中摘除，確保供應商優質性。每年度，我們都將編制供應商綜合評價報告，提交採購部分管領導審核，保證供應商信息更新的及時性與透明度。

集團供應商管理机制

供應商准入

資信調查

在收集供應商初始資料後，通過政府網站等其他第三方渠道，核查供應商是否具有失信、訴訟等合作風險，並根據情況開展現場調研，確保供應商信息的真實、完整。

信息入庫

供應商提供最新資料後，採購部上傳《供應商資信調查表》《框架協議 / 合同》《保密協議》等相關憑證，經採購分管領導批准後方可完成供應商的信息入庫。

開展合作

雙重評定

具體項目中，需求部門和採購部門將對供應商名錄內的採購資源進行判定。判定依據包括供應商單價、過往評價、行業口碑、專業程度、異議處理等。

最終選定

如有需要，採購部門還將組織相關支持部門，例如財務部、內審部，分別對供應商實時財務狀況和採購評定流程的公平性進行打分，選擇最終得分最高的供應商開展合作。

供應商評價

單次評價

需求部門根據供應商本次提供產品或服務的質量、配合程度、應急響應情況等方面進行獨立打分，採購部收集結果後進行歸檔。

年度評價

以單次評價為基礎，結合財務部提供的統計數據，如賬款信息、對賬配合程度等，將合格的供應商保留在供應商名錄內，並及時更新信息數據，不合格的供應商從供應商名錄中摘除。

我們積極地與供應商進行溝通交流，通過不定期線上溝通會議的形式，與供應商交流業務情況，共同應對突發問題。此外，我們還會與供應商開展線下復盤會議，回顧總結並對未來合作進行溝通部署。截至2023年12月31日止12個月，本集團共與2,098家供應商建立合作關係。

供應商管理數據				
數據指標	2021	2022	2023	
供應商總數 (家)	1,433	1,661	2,098	
按地區劃分的供應商數量 (家)	中國大陸	1,429	1,648	2,050
	港澳臺及海外	4	13	48
新供應商總數 (家)	477	228	437	

* 注：數據統計為截至每個年度12月31日止12個月

供應鏈社會與環境風險管理

本集團時刻關注供應鏈上的社會與環境風險，並在供應商篩選與合作中充分考量相關風險因素。在新供應商入庫考核與供應商年度評價過程中，我們將“社會責任及環境保護”作為重點評分項，具體指標包括社會責任意識、社會責任實施、環保意識、環保措施及環境污染，並將優先選擇環保且有社會責任意識的供應商。

我們會對供應商開展突擊現場走訪，調查供應商的員工僱傭是否合規、工作時間是否合理、員工健康安全是否得到保障、工廠環境是否符合環保要求等，並填寫檢查評價表，作為未來合作與否的重要依據。

供應商現場走訪調查 “社會與環境” 相關指標



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

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

案例 組織供應商反腐專案講座，提高夥伴商業道德意識

報告期內，我們邀請專業講師為供應商開展了 2 場反腐專案講座，通過線上、線下相結合的方式，為供應商講解了日常業務中易發腐敗的環節、容易忽視的不合規行為，並對深入闡述了如何防範腐敗行為發生，有助於供應商提高守法廉潔意識，恪守商業道德。



供應商反腐專案講座

供應商社會與環境風險管理數據

數據指標	2021	2022	2023
經確定為具有實際和潛在重大負面社會影響的供應商數量 (家) *	1	0	0
經確定為具有實際和潛在重大負面環境影響的供應商數量 (家)	0	0	0
集團內部通過可持續採購培訓的採購員比例 (%)	100	100	100

* 注 1: 數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

* 注 2: 2021 年度 1 家供應商被經濟稽查, 本集團及時關注並隨即暫停與該供應商合作

行業共進

本集團堅持價值共用, 在推動自身發展的同時, 積極參與或主辦行業論壇、行業研究項目, 通過分享自身經驗、成果, 為行業進步貢獻力量。

自 2022 年起, 我們已連續兩年與頭豹研究院聯合發佈《中國線下動銷數字化白皮書》, 通過問卷調研、實地採訪、專家訪談、資料文獻研究等方法, 分析中國線下數字化動銷行業發展現狀與趨勢, 洞察行業的機遇與挑戰, 揭示行業未來發展趨勢。報告期內, 我們還與大連理工大學合作, 建立起“AI+ 數字化動銷聯合實驗室”, 通過產學研合作促進行業數字化發展。

案例 開展校企合作, 促進數字化動銷發展

2023 年 12 月 12 日, 本集團與大連理工大學共建“AI+ 數字化動銷聯合實驗室”揭牌暨合作簽約儀式在大連理工大學經濟管理學院舉行。

該實驗室依託本集團豐富的線下實地營銷應用場景、流量平臺的技術和資源優勢, 結合經濟管理學院在大數據數據管理與決策、大數據數據應用等領域的科研團隊優勢力量, 致力於實現數據、算法和工具服務的閉環, 建立線下動銷數字化生態體系。此次合作在為學生、企業和學校創建共同交流合作的平臺的同時, 將通過產學研三方在功能與資源優勢上的協同, 促進數字化動銷研究與應用的發展。



“AI+ 數字化動銷聯合實驗室”揭牌暨合作簽約儀式

案例 主辦數字化賦能論壇, 共進行業交流圈

2021 年 10 月, 本集團攜手百度智能雲在上海共同舉辦了“數字點亮通路”實體零售數字化賦能高峰論壇。國內外頭部消費品品牌高管、行業專家、數字專家、管理專家、渠道專家齊聚一堂, 分享創新實踐心得, 共同探索數字技術賦能零售渠道的實踐應用和推動業務發展的潛能。同時, 我們邀約了包括華潤、百度在內的多家供應商參與論壇, 並在期間與百度簽署了戰略合作協議。此次論壇促進了行業內企業的經驗交流, 助力實體企業與數字經濟融合發展。



數字化賦能論壇現場

03

客戶

提供智慧服務體驗

普樂師重視客戶體驗，不斷提升營銷人員專業水平，保障服務過程的合規順暢。此外，我們立足于自身數字化資源與技術，提高客戶服務質效，與客戶攜手共贏。

保障客戶權益

智慧技術攜手客戶共贏



保障客戶權益

本集團不斷完善客戶服務體系，制定了《持續改進控制程序》，對可能影響顧客滿意程度、造成顧客抱怨與投訴的情況採取糾正措施，由體系管理小組組長負責組織相關部門制定對應糾正方案，並負責跟蹤驗證。2023年，本集團未收到任何關於產品或服務的客戶投訴。

為持續精進普樂師的服務水準，我們為業務營運團隊僱傭的營銷人員提供各類培訓，增強其為客戶提供服務的能力。每週我們會定期開展業務分享會，邀請優秀項目中的員工分享客戶服務經驗，提高團隊整體服務水平。同時，我們要求項目營銷人員誠實守信，向消費者提供正確的產品信息，保護消費者知情權，以確保消費者對我們客戶商品以及購買體驗的信心。

此外，由於我們僱傭的營銷人員存在跟隨項目變動情形，為避免可能出現的因稅源地政策調整而無法為客戶持續提供服務，造成無法正常發放服務費和完稅等情形，進一步降低政策變動對企業客戶造成的用工風險，我們在5年零工服務過程中建立起“聚合零工”機制，整合了“6+11”個稅源地，避免因政策調整而導致的無法發放服務費及完成稅務申報的情況，確保零工服務的穩定性及合規性。

集團聚合零工機制



案例 開展促銷員培訓，提高客戶服務水準

報告期內，我們針對多家知名客戶的食品促銷項目開展促銷員培訓。培訓圍繞促銷活動主題、對策產品、二次陳列、贈品信息等，進行細緻化教學與講解，並對產品的目標用戶、口味、食用場景、產品賣點與特點進行針對性培訓，協助促銷人員更好地掌握促銷話術，確保促銷流程的規範性及服務性，提高團隊人員服務水平。

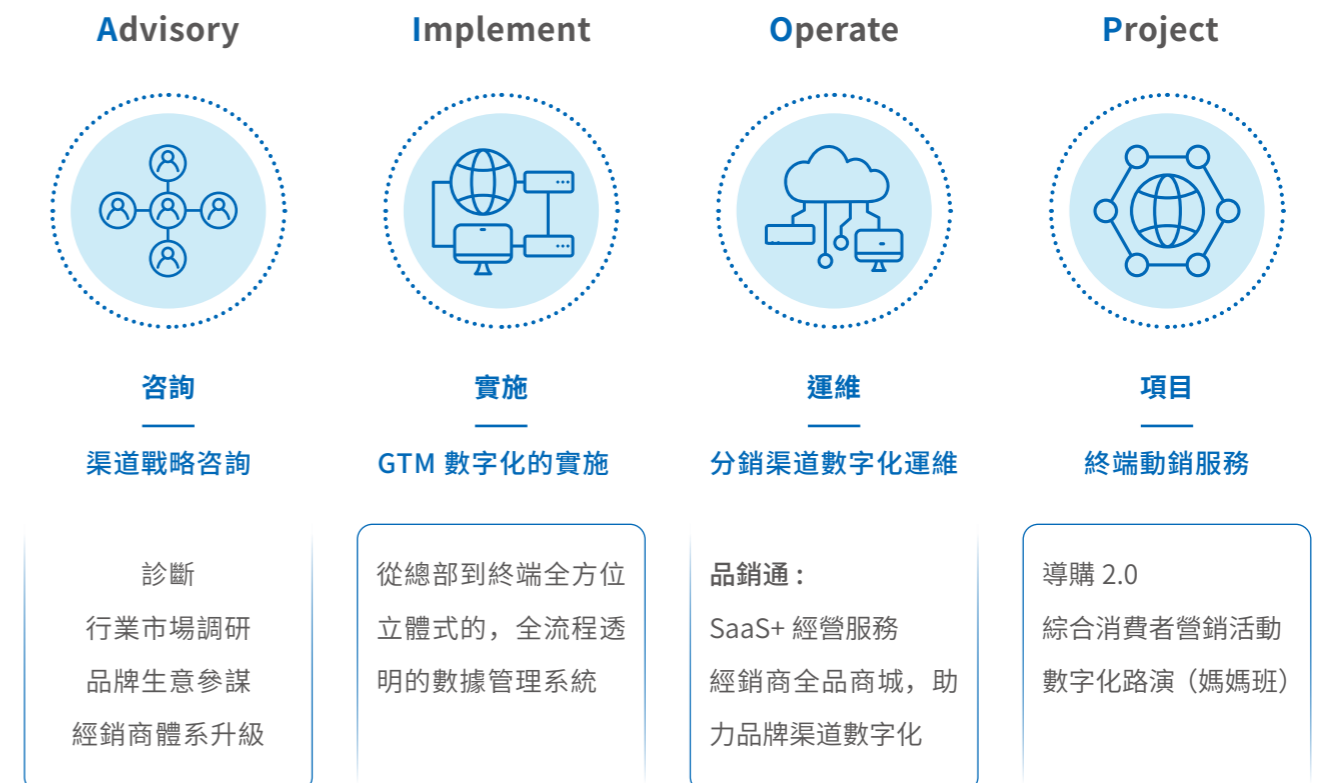
智慧技術攜手客戶共贏

多年來，普樂師持續疊代數字工具，不斷推出新的數字化營銷解決方案，擴大服務產品的範圍及適用場景，從而滿足日益多樣化的客戶需求。

本集團於2019年推出任務與營銷人員匹配服務，通過“觸點通”數字化工具發佈營銷任務，對營銷人員的歷史任務績效、優勢及特徵進行分析，從而更精確地匹配到符合項目要求的營銷人員，幫助客戶實現長期的經常性收益。其後，我們於2020年推出SaaS+訂閱，提供現成數字化工具的定制及訂閱，為客戶簡化銷售及營銷流程，並管理客戶線下零售網絡，輔助客戶做出數據導向的決策。

除持續推動產品疊代外，本集團亦不斷提高自身技術研發水平，致力為客戶提供更高規格的數字化服務。在亮點技術方面，我們基於人工智能演算法並結合線下營銷實際場景，提供零售終端門店歸一化處理技術，解決零售終端標準庫數據的一致性、真實性問題，減少入庫數據的人工整理操作步驟，有利於提高數據與業務人員之間的協作效率，實現為客戶降本增效賦能之目的。

普樂師服務領域



04

員工 打造幸福與 成長並存的職場

普樂師堅持以人為本，注重員工發展和成長機遇，著力打造多渠道、多樣化、多角度的員工發展空間，不斷加強組織建設，深化民主管理，提高員工的企業凝聚力和認同感，實現員工個人發展與企業發展的雙贏。

員工僱傭

培訓與發展

安全與健康

安心工作環境



員工僱傭

本集團嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》等法律法規，制定包括《人力資源管理程序》《第三方人員招募制度》《項目人事管理制度》等在內的招聘管理辦法，切實推進合規、平等、包容的僱傭體系構建，不存在任何形式的僱傭歧視和強迫勞動。我們著力落實非歧視原則，關愛殘障人士，做到平等競爭、因崗擇人。截至 2023 年 12 月 31 日止 12 個月，本集團體系內安排殘障人士就業共計 21 人。

招聘錄用

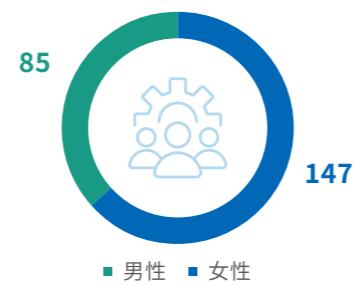
本集團已建立了完善的人力資源管理制度，致力於為所有應聘者提供公平合理的就業和競爭機會。為使集團員工在就業過程中不因性別、種族、婚姻、生理、姓氏、地區、宗教信仰等差異而在工作中受到歧視，我們制定了《反歧視》政策，明確不得在錄用條件中明示或者暗示歧視性的任職條件，向勞動者提供平等的就業機會和公平的職業待遇。除國家規定的不適合婦女的工種或者崗位外，不得以性別為由拒絕錄用婦女或提高對婦女的錄用標準。實行男女同工同酬，婦女在勞動報酬、福利待遇方面享有與男子平等的權利。

對於日常招聘錄用流程，我們制定了《人力資源管理程序》和《員工手冊》，為僱傭工作提供規範與指引。報告期內，我們還新增了《項目人事管理制度》，明確了項目承包商、供應商等相關方的人員聘用、社保繳納等管理事宜，保障項目業務人員的職業權益。於 2023 年 12 月 31 日，集團共有 8,137 名雇員，其中包括僱傭的營銷人員 7,905 人，以及集團內部員工 232 人（以下數據若無特殊說明，均基於集團內部員工數量）。

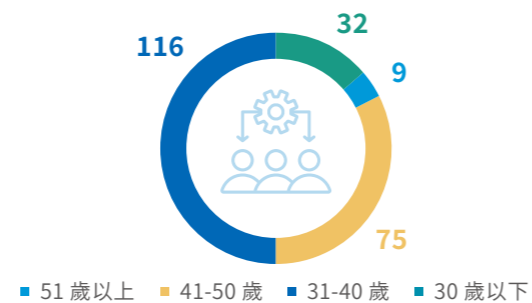
集團內部雇員結構數據

（數據統計於 2023 年 12 月 31 日）

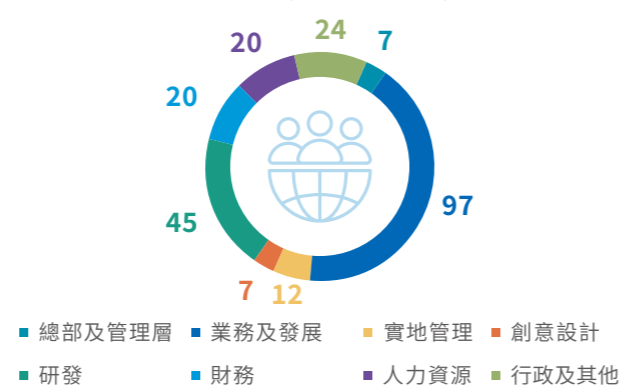
按性別劃分的員工人數（集團人員口徑）



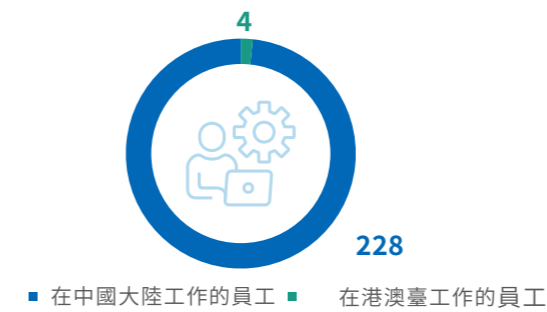
按年齡劃分員工的人數（集團人員口徑）



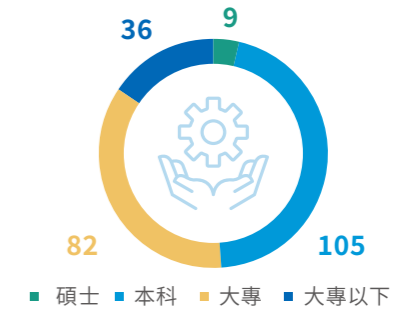
按僱員類別劃分的員工人數（集團人員口徑）



按地區劃分的員工人數（集團人員口徑）



按學歷類型劃分的員工人數（集團人員口徑）



勞動合同製員工為 **232 人** 占比 **100%**

雇員結構數據 (集團內部人員口徑)			
數據指標	2021	2022	2023
勞動合同簽訂比例 (%)	100	100	100
員工總數 (人)	286	243	232
按性別劃分			
男性 (人)	99	89	85
女性 (人)	187	154	147
按僱傭類型劃分			
勞動合同制 (人)	286	243	232
其他：勞務派遣、勞務外包等 (人)	0	0	0
按年齡劃分			
51 歲及以上 (人)	4	4	9
41 至 50 歲 (人)	54	62	75
31 至 40 歲 (人)	143	135	116
30 歲及以下 (人)	85	42	32

僱員結構數據(集團內部人員口徑)			
數據指標	2021	2022	2023
按地區劃分			
在中國大陸工作的員工 (人)	286	243	228
在港澳臺工作的員工 (人)	0	0	4
按學歷劃分			
碩士 (人)	10	9	9
本科 (人)	100	108	105
大專 (人)	89	97	82
大專以下 (人)	87	29	36
按僱員職級劃分			
基層員工總數 (人)	218	178	168
中級管理層員工總數 (人)	62	59	58
其中：女性員工人數 (人)	34	31	29
高級管理層員工總數 (人)	6	6	6
其中：女性員工人數 (人)	1	1	1
按僱員類別劃分			
總部及管理層 (人)	9	7	7
業務及發展 (人)	133	108	97
實地管理 (人)	20	14	12
創意設計 (人)	10	7	7
研發 (人)	51	50	45
財務 (人)	25	22	20
人力資源 (人)	21	19	20
行政及其他 (人)	17	16	24

* 注：數據統計於每個年度 12 月 31 日

員工流動率數據(集團內部人員口徑)			
數據指標	2021	2022	2023
離職員工總數 (人)	98	89	39
員工流失率 (%)	33.28%	33.78%	16.46%
按性別劃分			
男性員工離職人數 (人)	26	25	16
女性員工離職人數 (人)	72	64	23
按年齡劃分			
51 歲及以上 (人)	0	2	0
41 至 50 歲 (人)	14	9	6
31 至 40 歲 (人)	43	39	19
30 歲及以下 (人)	41	39	14
按地區劃分			
在中國大陸工作的員工離職人數 (人)	98	89	39
在港澳臺工作的員工離職人數 (人)	0	0	0

* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

工時假期

本集團嚴格按照《中華人民共和國勞動法》制定《考勤管理制度》，並通過指紋與刷卡形式進行員工考勤，規範工時管理。我們禁止強制勞動，明確正常工作時間為 8 小時工作制，提倡員工在保障工作進度和質量的前提下勞逸結合。若因工作需要而產生加班，我們將予以調休，且按規定對加班交通費進行報銷。

此外，我們於《考勤管理制度》中規定各類假期管理細則，明確員工享有各種假期，包括國家法定假期、年休假、婚育類假期、病假、事假、喪假等，並規定累計滿 5 年工齡的員工年休假根據工作年限逐年遞增。同時，我們於春節假期前設置了員工福利家庭日，提前 1 天放假，便利員工出行與團聚。

薪酬福利

本集團持續完善以激勵為導向的薪酬結構體系，制定《薪酬管理制度》與《績效考核制度》，科學、公正地確定員工薪酬。員工薪資與公司效益及個人績效、能力各方面表現掛鉤，總額包括基本工資、崗位津貼、保密工資、績效工資、股權激勵及其他補貼等，以充分發揮薪酬激勵作用，促進員工發展。

為進一步提升員工歸屬感，我們在《員工手冊》中明確員工享有的各項福利政策。根據國家及地方相關法律法規要求，我們為員工繳納基本社會保險和住房公積金，並根據員工崗位特殊性為部分員工購買額外商業醫療保險。除法定福利外，我們亦為員工提供喜慶婚喪福利、節日禮品福利、定期體檢、生日福利等多樣化企業福利。

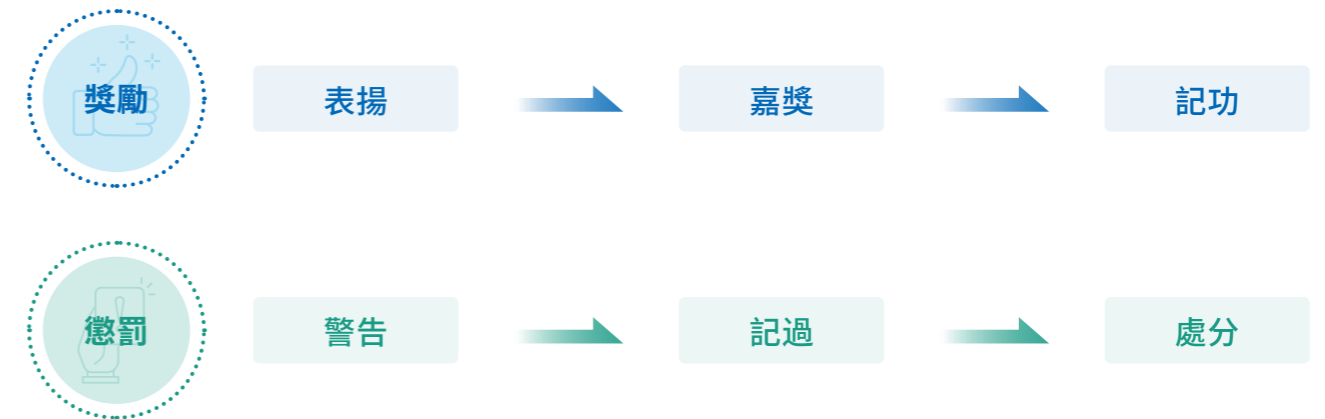
培訓與發展

本集團為員工提供富有競爭力的激勵機制，不斷優化針對性的培養體系，使人才得到最佳配置，打造實戰型高水準人才隊伍。

員工激勵

為更好地規範與引導員工的行為，普樂師制定了《獎懲制度》，堅持公平、公正、公開、功過分開、獎懲分明的原則，建立起 6 檔獎懲機制，並由人力資源部門負責具體管理工作，對獎懲進行監督和接受相關申訴。

集團 6 檔獎懲機制



同時，針對日常工作開展，我們亦給予員工物質與精神層面的雙重激勵。在物質激勵方面，我們將在每年年底對員工目標達成度與項目完成度進行結算，並分發對應的目標達成獎金、項目獎金。同時，對於取得新訂閱項目、已有訂閱客戶業務增量、新客戶等成果的員工，我們還將給予專項獎勵。在精神激勵方面，集團每年度開展優秀員工、優秀團隊評選，對於獲得榮譽的員工，我們將送上感謝信，並將優秀員工感言製作成易拉寶於辦公區域內進行宣傳展示，以鼓勵更多員工學習效仿先進工作經驗。

2023 年，本集團制定實施了股份獎勵計劃，為員工、董事、高級管理層等提供擁有本集團股權的機會，獎勵彼等為本集團作出的貢獻，並吸引、激勵及挽留技能及經驗豐富的員工為本集團的未來發展而努力。

案例 表彰優秀員工，激發成長潛能

報告期內，我們結合職業素養、工作成果、同事評價等維度綜合評選出了多位優秀員工。其中，有一位轉崗員工在新的崗位上得到了突出成長，展現了個人風采，被選為優秀員工之一。我們為其授予優秀員工獎項，以肯定該員工在新崗位上作出的貢獻。同時，我們向該員工及其家屬送去了一封定制感謝信，感謝其在崗位上的付出與家人的支持，並組織了優秀員工訪談，邀請該員工分享自己的心得與體悟，以激勵其他同事一起進步與成長。



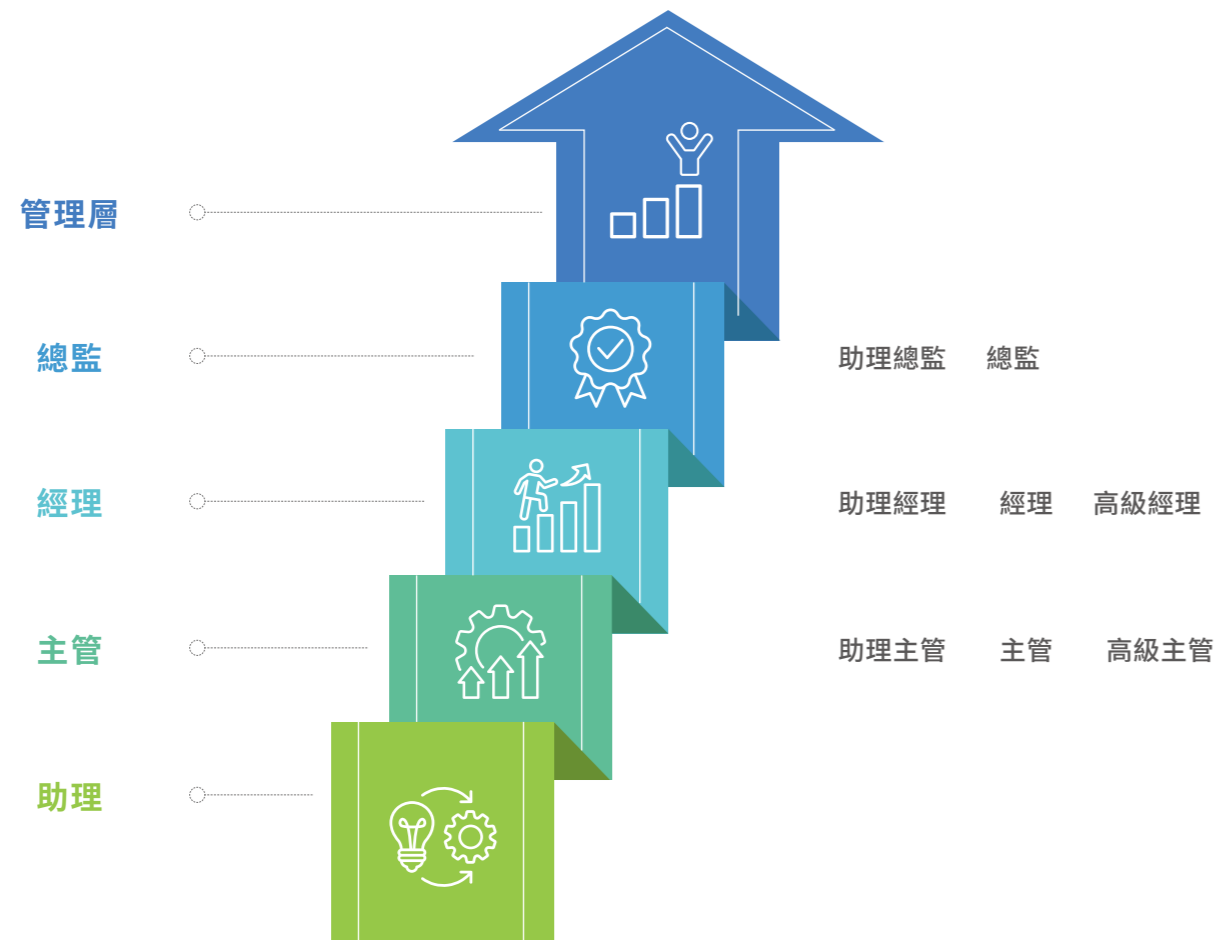
致優秀員工的感謝信

職業發展

本集團擁有清晰的職業發展路徑，由集團人力資源部負責員工的晉升、內部調動，並指導員工制定個人職業生涯規劃。我們在《人力資源管理程序》和《員工手冊》中明確了員工調動與晉升的前提、標準與流程，確保人才資源合理配置。

我們依託每年定期舉辦的 4 次員工述職會來確定晉升人選，支持員工職業發展。管理層將參加挑戰經理級別及以上的員工述職會議，挑戰高級主管級別及以下職位的人員，僅需參加部門內部述職。部門負責人將提前給出評分人及旁聽人邀請名單，遵循“利益衝突避免”原則，規定可能導致評估偏頗的人員將不得參與評分，確保評分人的公正性、合理性及權威性。評估採用打分制，評分人將基於多個維度指標，確定最終評估結果，由人力資源部門于一週內將最終評估結果反饋至員工及部門負責人。

集團員工晉升機制



員工培訓

本集團為員工搭建起具有針對性的多元培訓體系。各部門根據各崗位能力要求、員工業績表現和業務要求，制定《員工年度培訓計劃》，人力資源部門審批通過後組織實施培訓項目，並根據培訓課程內容明確參培對象。為提高培訓的有效性，在培訓結束後，員工應進行培訓評估，評估結果將作為員工崗位勝任能力評價的依據之一。

集團培訓形式分為內訓和外訓。內訓指在組織內引進培訓講師或由組織內部講師進行的培訓學習課程，外訓則指根據培訓計劃和員工發展需求安排員工參加的在組織外舉辦的公開課程或階段課程，包括研討會、講座等。在內外訓形式下，我們設置了 4 類培訓課程，致力於全方位提升員工技能、意識、管理能力等職業素養。

集團培訓體系



針對新入職員工，我們特別制定了《新員工入職應知應會培訓清單》，詳細收錄了各個部門的主要業務介紹、信息系統、工作流程等重點“應知、應會”內容，明確不同崗位新員工應參加的對應培訓課程，並規定了培訓的學習形式、學習時間，讓新加入集團的員工能夠更快地融入團隊與業務。

案例 開展青銳培訓項目，培養數字商業人才

本集團面向高潛力員工開展了“青銳培訓項目”，通過導師輔導與案例實操的方式，培養參訓員工用數據解讀業務的能力。項目培訓時間為 2022 年 9 月至 2023 年 7 月，共 5 位員工獲得結業證書。

該培訓項目對參訓人員進行了特徵分析，針對其“執行力強、經驗豐富但缺乏量化分析能力與商業邏輯框架”的特點，制定了包含行業研究、數據分析技巧、案例實操等方面的 6 大學習模組，並通過課堂講授、小組討論、課後項目、講師輔導與跟進的形式，引導學員將理論知識與實際應用相結合，提高數字動銷業務素養。



青銳培訓結業證書

員工培訓數據(集團內部人員口徑)	
數據指標	2023
接受培訓的員工總人數 (人)	100
按性別劃分	
接受培訓的男性員工人數 (人)	26
接受培訓的女性員工人數 (人)	74
按員工職級劃分	
接受培訓的基層員工人數 (人)	60
接受培訓的中級管理層員工人數 (人)	35
接受培訓的高級管理層員工人數 (人)	5
按雇員類別劃分	
總部及管理層 (人)	3
業務及發展 (人)	47
實地管理 (人)	4
創意設計 (人)	5
研發 (人)	11
財務 (人)	11
人力資源 (人)	18
行政及其他 (人)	1

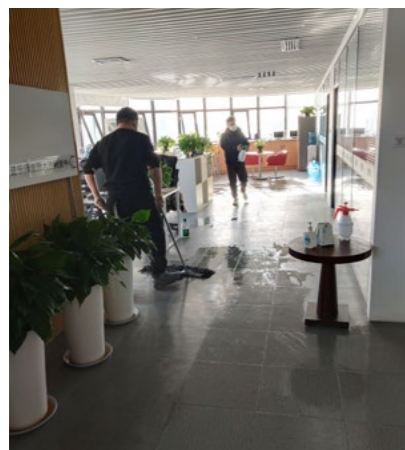
員工培訓數據(集團內部人員口徑)	
數據指標	2023
員工培訓時長	
員工接受培訓的總時長 (小時)	300
員工培訓平均時長 (小時)	3
按性別劃分	
男性員工接受培訓的總小時數 (小時)	78
女性員工接受培訓的總小時數 (小時)	222
按員工職級劃分	
基層員工接受培訓的總小時數 (小時)	180
中級管理層員工接受培訓的總小時數 (小時)	105
高級管理層員工接受培訓的總小時數 (小時)	15
按雇員類別劃分	
總部及管理層接受培訓的總小時數 (小時)	9
業務及發展部門接受培訓的總小時數 (小時)	141
實地管理部門接受培訓的總小時數 (小時)	12
創意設計部門接受培訓的總小時數 (小時)	15
研發部門接受培訓的總小時數 (小時)	33
財務部門接受培訓的總小時數 (小時)	33
人力資源部門接受培訓的總小時數 (小時)	54
行政及其他部門接受培訓的總小時數 (小時)	3

* 注：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

安全與健康

本集團將職業安全與健康融入運營各方面，嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》及《中華人民共和國消防法》等安全相關法律法規，努力做到全員、全面、全過程職業安全與健康風險管理。

我們關注員工的人身安全健康，在工作區域內配置完備的消防設備與急救藥箱，制定各項應急預案並公示應急聯絡通訊信息，以便緊急處理時使用。同時，我們定期對辦公環境進行專項有害物檢測，定期滅蠅、滅鼠、消毒，為員工提供清潔衛生的工作環境。此外，我們每年定期舉行或參與消防培訓及演習，並對每一位新進員工開展安全教育培訓，指導員工辨識、降低或消除風險，提高員工應對突發情況的能力。



辦公室消毒



消防演練

員工健康與安全數據 (集團內部人員口徑)

數據指標	2021	2022	2023
因工傷損失的工作日數 (天) 注：因工傷導致的缺勤天數	0	0	0
因工作關係而死亡的員工人數 (人)	0	0	0
職業病風險崗位員工人數 (人)	0	0	0
職業病發生人數 (人)	0	0	0

數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

安心工作環境

本集團堅持以人為本，建立公開透明的溝通機制，不斷豐富員工關懷措施，開展多樣化的業餘活動，努力促進員工工作與生活平衡，提升員工的職場幸福感與歸屬感。

民主溝通

本集團設有工會，積極為員工發聲並協調處理相關工作，維護員工的合法權益，反映員工的願望和要求。員工可通過自主申請加入集團工會組織，並有自由退會的權利。工會堅持民主集中制，凡涉及工會的目標管理與日常工作中的重大問題，都將及時召開委員會民主討論，並依據討論結果再作決定。

同時，我們面向集團所有員工設立了“EXE 郵箱 (exe@plscn.com)”通道，用於接收員工各類建議與反饋。針對員工提出的意見，將協調人力資源部門及合規部門於第一時間響應，並及時處理與追蹤落實，保障集團內部順暢、及時、有效溝通。

集團民主溝通管理辦法



工會

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



職工代表大會

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



員工溝通渠道

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

開展員工滿意度調查活動：瞭解員工的基本需求，進而優化集團管理工作。

員工關懷

本集團不斷完善員工關懷舉措，努力為每一位員工解決工作和生活中遇到的困難。報告期內，我們組織了多次“老闆面對面”活動，以餐會的形式，促進管理層對員工的瞭解，關心員工在工作與生活中的成長，解答員工職業生涯中的困惑。集團法務部門在負責日常法務管理事宜的同時，也為員工提供法律諮詢、法律援助，為員工解答工作、生活中的法律問題。此外，我們從不缺席任何一個員工的生日，報告期內，我們為每一位員工慶祝了生日，以聚餐、辦公室小儀式等形式，為員工送去禮物和祝福。

我們關注困難員工，若員工發生重病等困難情況，我們將持續關注員工病情並給予幫扶。報告期內，我們利用集團傳播渠道，為突發重病的員工發起了全集團的捐款倡議書，希望為處於困境中的員工送去幫助與溫暖。

我們重視女性職場體驗。工會設有女工委員，負責監督、協助行政部門貫徹執行有關工會內女性員工保護的政策、法規，建立健全女性員工保護制度。女性員工因懷孕無法從事原崗位工作時，我們將為其調換工作崗位，且該工作不得損害女職工的身心健康。此外，每年婦女節，我們都將為女性員工送上婦女節賀卡與節日禮物，感謝其在崗位上的付出，提高女性員工幸福感。



為女性員工送上婦女節禮物

員工活動

為緩解員工工作壓力，豐富員工業餘生活，我們組織了中秋、新年等節日主題活動，通過形式多樣的活動環節，為員工送去禮品與獎金。

此外，我們也號召全體員工一起參與體育運動，在2023年5月20日當天開展了“全員運動”活動，激發員工活力。我們亦組織成立了“白跑團”跑步俱樂部，員工可攜帶家屬自由報名，在工作之餘強身健體。秉承“RUN FOR NOTHING BUT FUNNY”的宗旨，“白跑團”定期開展路跑、越野跑等活動，是本集團最具活力的俱樂部。截至2023年12月31日，本集團內有52位員工以自己或團隊形式進行徒步、馬拉松、夜跑等形式多樣的體育運動，為集團營造了積極向上的氛圍。



豐富多彩的體育活動

05

環保

踏出綠色點滴之路

普樂師堅持低碳發展、綠色運營，盡可能降低自身商業活動帶來的環境影響，以點滴行動，持之以恆地為環保做出貢獻，守護共同的地球家園。

踐行綠色辦公

開展綠色活動



踐行綠色辦公

我們時刻關注自身運營中的綠色管理及實踐，在《員工手冊》中明確了員工辦公過程中的環保規範，要求員工下班及時關閉電腦、電源，最後離開公司的員工對公司內所有電腦、照明、空調、排風扇、電源等是否關閉進行檢查，鎖好大門後方可離開。我們的目標為在整體環境方面維持零環境污染事故，同時，在水資源使用、電力消耗、能源消耗等具體環境績效方面，我們均制定了“消耗量不超過上一財年”的年度目標，以推動綠色運營有序發展。2023年，我們的用水量、用紙量、燃料消耗量年度目標均已達成。

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

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

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

環境數據			
數據指標	2021	2022	2023
總電力消耗（千瓦時）*	181,731	178,003	198,267
用電量密度（千瓦時 / 人民幣百萬元收益）	437	288	273.1
總用水量（立方米）	2,551	2,173	2,135
用水量密度（立方米 / 人民幣百萬元收益）	6.13	3.52	2.94
總燃料消耗（升）	6,707	4,351	3,801
燃料用量密度（升 / 人民幣百萬元收益）	16.11	7.04	5.24
A4 紙（張）	231,500	218,000	187,500

* 注 1：數據統計為截至每個年度 12 月 31 日止 12 個月

* 注 2：報告期內，本集團新採購了一組服務器與一台電車，資產增加導致 2023 年總電力消耗增加。

開展綠色活動

本集團重視節能環保意識的倡導與引導，通過人事行政部通告、郵件提醒、發佈海報等方式，呼籲所有員工關注環保、踐行環保。

2023年6月5日是第52個世界環境日，我們通過在辦公室推行“節電1小時”的方式——關閉午休時間段的辦公室照明燈，向員工傳遞環保行動“從自身做起、從身邊小事做起”的點滴行動理念，呼籲人人行動起來，踐行綠色生活方式。此外，2023年7月12日為全國低碳日，我們倡導員工在當天選擇地鐵、公交、單車出行，並在當日傍晚組織夜跑活動，提倡並踐行低碳且健康的生活態度。



集團環保倡議海報

ESG 報告指引索引表

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

KPI	描述	所在章節	備註
A2.1	按類型劃分的直接及 / 或間接能源 (如電、氣或油) 總耗量 (以千個千瓦時計算) 及密度 (如以每產量單位、每項設施計算)	踐行綠色 辦公	
A2.2	總耗水量及密度 (如以每產量單位、每項設施計算)	踐行綠色 辦公	
A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	踐行綠色 辦公	
A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題, 以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	踐行綠色 辦公	
A2.5	製成品所用包裝材料的總量 (以噸計算) 及 (如適用) 每生產單位占量	--	本集團業務不涉及包裝材料, 因此該指標不作披露
A3 環境及天然資源			
一般披露	減低上市公司對環境及天然資源造成重大影響的政策	--	本集團業務對環境及天然資源無重大影響, 因此該指標不作披露
A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	--	本集團業務對環境及天然資源無重大影響, 因此該指標不作披露
A4 氣候變化			
一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策	--	對本集團業務無實質性影響, 因此該指標不作披露
A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜, 及應對行動	--	對本集團業務無實質性影響, 因此該指標不作披露
B1 僱傭			
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的: (a) 政策; 及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	員工·打造幸福與成長並存的職場	

KPI	描述	所在章節	備註
B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的雇員總數	員工僱傭	
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的雇員流失比率	員工僱傭	
B2 健康與安全			
一般披露	有關提供安全工作環境及保障雇員避免職業性危害的: (a) 政策; 及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	員工·打造幸福與成長並存的職場	
B2.1	過去三年 (包括匯報年度) 每年因工亡故的人數及比率	安全與健康	
B2.2	因工傷損失工作日數	安全與健康	
B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施, 以及相關執行及監察方法	安全與健康	
B3 發展及培訓			
一般披露	有關提升雇員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動	員工·打造幸福與成長並存的職場	
B3.1	按性別及僱傭類別 (如高級管理層、中級管理層等) 劃分的受訓雇員百分比	培訓與發展	
B3.2	按性別及僱傭類別劃分, 每名雇員完成受訓的平均時數	培訓與發展	
B4 勞工準則			
一般披露	有關防止童工或強制勞工的: (a) 政策; 及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	員工·打造幸福與成長並存的職場	
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	員工僱傭	


KPI	描述	所在章節	備註
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	員工僱傭	
B5 供應鏈管理			
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策	夥伴·共創可持續發展價值	
B5.1	按地區劃分的供應商數目	負責任 供應鏈	
B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目以及相關執行及監察方法	負責任 供應鏈	
B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	負責任 供應鏈	
B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	負責任 供應鏈	
B6 產品責任			
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	客戶·提供智慧服務體驗 管治·築牢合規誠信之基	
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	--	本集團業務不涉及產品運送與回收，因此該指標不作披露
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	保障客戶 權益	

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



普樂師集團控股有限公司

 地址:中國上海市普陀區長壽路652號6號樓2樓至3樓

 電話:021-60321928

 電子郵箱:ir@plscn.com