



北京昭衍新藥研究中心股份有限公司
JOINN LABORATORIES (CHINA) CO., LTD.

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
股份代號：6127

2025 環境、社會及 管治報告

目錄

關於本報告	2
董事會聲明	3
關於昭衍新藥	4
ESG責任管理	5
公司治理	5
內部控制與風險管理	8
ESG管治	9
利益相關方溝通	10
重要性議題分析	11
1. 為客戶賦能	13
1.1 創新研發	13
1.2 產品責任	17
1.3 客戶服務	22
1.4 信息安全與隱私保護	23
1.5 供應鏈管理	27
2. 負責任運營	32
2.1 臨床研究	32
2.2 非臨床研究	33
2.3 科技倫理與動物福利	34
2.4 反貪污	36
3. 員工及社區	38
3.1 僱傭及勞工常規	47
3.2 員工關愛	51
3.3 發展及培訓	54
3.4 健康與安全	56
3.5 社會公益及鄉村振興	57
4. 綠色低碳發展	59
4.1 排放物管理	59
4.2 能源及資源使用	67
4.3 應對氣候變化	69
附錄	75
《上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號 — 可持續發展報告(試行)》內容索引	75
香港聯交所環境、社會及管治報告守則內容索引	76

關於本報告

本報告為北京昭衍新藥研究中心股份有限公司(下稱「公司」、「本公司」、「昭衍新藥」或「我們」)發佈的第六份《可持續發展暨環境、社會及管治報告》，本報告主要介紹本公司在環境、社會及管治方面的管理政策和履責實踐。

報告期及主體範圍

本報告披露本公司從2025年1月1日起至2025年12月31日止(下稱「本年度」或「報告期內」)，於環境、社會和管治方面的管理方法、舉措及績效表現(部分內容追溯至以前年度或延伸至本報告披露日)。除環境數據外，本報告所披露內容範圍與年報相同，為本公司所有分子公司。

報告主要參照標準

本報告參照《上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號—可持續發展報告(試行)》、香港聯合交易所有限公司(以下簡稱「香港聯交所」)主板上市規則附錄C2所載之《環境、社會及管治報告指引》(以下簡稱「ESG報告指引」)而編製的。

報告編製原則

重要性： 我們通過重要性評估確定主要ESG議題，相關過程與結果已經在ESG報告中披露。

量化： 有歷史數據的環境及社會方面的量化資料已於ESG報告呈列，並附帶說明闡述其目的及影響，往後ESG報告中將提供對比數據。

一致性： 我們使用一致的披露統計方法，此份報告中，對上年報告中曾經的披露過的信息保持了相同的披露統計方法，對首次披露的信息，我們將在往後年度採用一致的方法進行ESG信息的披露，以方便逐年做有意義的比較。

發佈形式

本報告分別以中、英文版本通過網絡發佈。各利益相關方可於本公司官網(<https://www.joinnlabs.com/>)、上海證券交易所(下稱「上交所」)網站(<http://www.sse.com.cn/>)及香港聯交所網站(www.hkexnews.hk)查閱本報告，如中文版與英文譯本存在歧義，概以中文版本為準。

聯繫方式

我們十分重視各利益相關方和公眾對本報告的看法，若閣下有任何查詢或建議，歡迎通過以下方式與本公司聯絡。

地址：北京市經濟技術開發區榮京東街甲5號

電話：010-67869582

郵箱：jjafengsong@joinn-lab.com

董事會聲明

昭衍新藥深知良好的公司治理和風險管理流程的重要性，包括對公司可持續發展至關重要的ESG事項管理。公司董事會是ESG事宜的最高負責及決策機構，對公司的ESG策略及匯報承擔全部責任。由董事會對目標的完成情況進行定期審閱並對年度目標的實現策略與行動計劃進行審核。

基於外部社會經濟宏觀環境和公司發展戰略，昭衍新藥管理團隊動態評估ESG議題的重要性，討論並確定公司在環境、社會和公司治理方面的風險與機遇，將重點議題的管理與提升作為可持續發展年度戰略工作。

公司通過ESG議題的重要性評估，識別到產品和服務安全與質量、創新驅動等議題重要性程度較高。公司秉承「服務藥物創新，專注於藥物全生命周期的安全性評價和監測」的宗旨，重視產品及服務的質量管理及研發創新。同時，公司重視引領供應鏈管理、員工、數據安全與客戶隱私保護等工作。

本報告詳盡披露昭衍新藥2025年ESG工作的進展與成效，昭衍新藥董事會及全體董事保證本報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，並對其內容的真實性、準確性和完整性承擔個別及連帶責任。

關於昭衍新藥

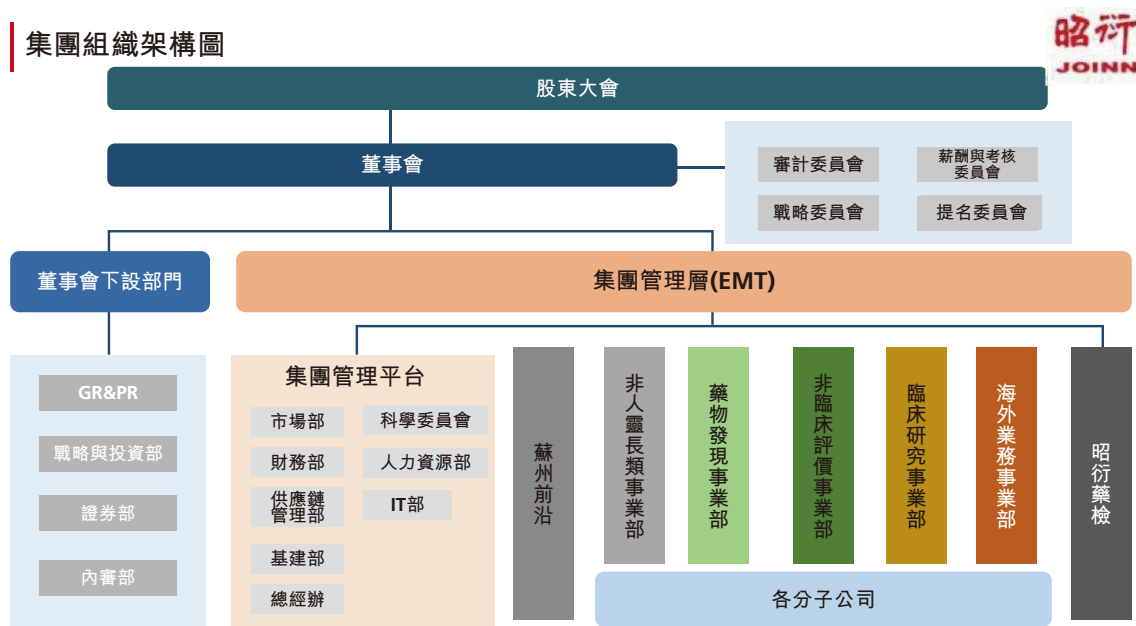
昭衍新藥(股份代碼：603127.SH/6127.HK)是中國最早從事藥物非臨床評價的民營CRO企業，1995年成立至今，已擁有超過2,600人的專業技術團隊，在北京、蘇州、重慶、廣州、上海、無錫、梧州、南寧、雲南以及美國加州、波士頓設有子公司。昭衍新藥建有符合國際規範的質量管理體系(CNAS/ILAC-MRA認證)，具備中國NMPA、美國FDA、經合組織OECD、韓國MFDS、日本PMDA的GLP資質以及國際AAALAC(動物福利)認證資質，評價資料滿足全球藥品註冊要求。可向客戶提供非臨床藥理毒理學研究及評價，特別是非臨床安全性評價，臨床試驗及藥物警戒等一站式服務；還可以為客戶提供實驗動物、疾病模型動物以及獸藥、農藥及醫療器械評價等服務項目。昭衍秉承「服務藥物創新，專注於藥物全生命周期的安全性評價和監測」的宗旨，保障患者用藥安全，呵護人類健康！

ESG責任管理

公司治理

公司嚴格遵守《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國證券法》、《上海證券交易所股票上市規則》《上市公司治理準則》及香港聯交所上市規則附錄C1《企業管治守則》等相關法律法規和規範性文件要求。公司章程是公司治理的核心文件，並制定了《董事會議事規則》《關聯交易管理制度》《信息披露管理制度》等配套制度，確保治理機制有效運行。公司持續關注法律法規的更新動態，定期評估治理架構的合規性與有效性，並通過培訓、審計與監督機制，不斷提升治理水平，以保障股東、員工、客戶及其他利益相關方的合法權益。

我們構建了以股東大會、董事會和高級管理層為主體的管治架構，建立科學高效、穩定長效的決策監督機制和激勵機制，持續提升公司治理水平，維護公司股東利益。



董事會多元化

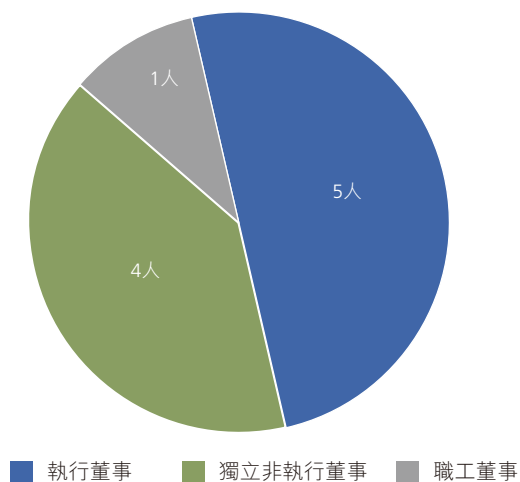
我們倡導董事會成員多元化，在性別、年齡、文化及教育背景、專業發展、服務任期、行業經驗等多方角度持續打造多元化和專業化的董事會，以全面綜合的視角和觀念提高企業決策水平，提升董事會的效能。截至報告期末，公司董事會由5名執行董事、4名獨立非執行董事及1名職工董事組成。公司董事會10名董事中，有4名女性董事，佔比為40%。公司董事會主席馮宇霞女士作為執行董事，與其他董事一起組成多元化的董事會結構，各位董事為公司和董事會帶來了豐富的經驗和專業知識，包括在商業管理、醫學臨床研究、科學研究、財務管理和會計等領域的知識和經驗。

董事會監督考核

為提升公司治理水平，我們強化監督效能、完善激勵機制，全面激發管理層履責效能，護航公司高質量發展。在決策監督方面，我們通過建立分層分類的考核周期機制，強化對各級管理人員履職行為的動態監督。對承擔核心業績指標的高級管理人員實行年度考核，確保其戰略執行與公司整體目標一致；對其他業務單元負責人及團隊成員實施季度考核，及時糾偏、提升執行效率；對因崗位調整或特殊任務需靈活管理的人員，採用不定期考核，保障責任有效銜接。

在激勵機制方面，公司依據崗位特性與年度戰略目標，科學設定涵蓋目標完成度、工作質量、團隊協作、管理效能等多維度的考核指標，確保評價全面、客觀。我們將考核結果剛性應用於調薪、獎懲、晉升、培訓及股權激勵等關鍵人力資源決策中，按價值貢獻決定薪酬回報。通過將長期激勵(如股權)與考核結果掛鉤，有效引導管理層聚焦可持續價值創造，推動公司治理從「合規管控」向「價值驅動」升級。

昭衍新藥董事會構成 (截至報告期末)



ESG責任管理

董事會培訓

我們通過組織專業培訓，持續加強董事會成員的合規意識與履職能力。根據監管要求及自身發展需要，積極督促董事會成員參加相關培訓，確保及時掌握最新監管政策與合規要求。報告期內，公司董事會全體成員積極參加了由上海證券交易所、北京上市公司協會等舉辦的各類多場培訓。2025年，董事人均培訓時長17.35小時。

培訓內容包括：

- 解讀新《公司法》、《上市公司章程指引》及《上市公司重大資產重組管理辦法》等核心法規的修訂要點與實施要求，解讀上市公司股份變動規則及合規要點。
- 探討董事履職義務以及獨立董事的職責與獨立性要求，強調重大信息的披露義務、內幕信息知情人管理以及禁止內幕交易的相關規定。
- 剖析並購重組在推動產業整合、優化資源配置及培育新質生產力中的戰略意義。
- 講解市值管理與投資者關係的提升策略，旨在增強投資者保護水平。
- 剖析典型監管處罰案例，開展警示教育，強化風險防範意識，築牢合規底線。

內部控制與風險管理

昭衍新藥嚴格遵守上交所及香港聯交所相關要求及內控準則等。公司建立了有效的風險管理和內部控制系統，公司董事會下屬審計委員會監察並管理與業務運營有關的整體風險，由有關部門負責具體風險管理政策的落實與相關實踐的開展，每季度向審計委員會匯報審計工作，發送季度審計報告給審計委員會。審計委員會至少每季度召開一次會議，審議內部審計部提交的工作計劃和報告等；至少每季度向董事會報告一次，內容包括但不限於內部審計工作進度、質量以及發現的重大問題；至少每年根據內部審計部提交的內部審計報告及相關資料，對上市公司內部控制有效性出具書面的評估意見，並向董事會報告。

我們設立了一系列內部控制政策和程序，包括《內部審計制度》、《風險管理制度》、《反舞弊與舉報制度》、《離任審計管理辦法》、《內部財務審計工作細則》以及《制度政策管理實施規定》等。公司的內部風險識別分為定期和不定期兩種：定期審計為每季度審計，公司以財務分析為切入點，重點對財務數據波動較大的業務進行審計；不定期審計為日常審計，通過日常專項審計、穿行測定等審計手段識別風險。

公司遵循《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國證券法》《企業內部控制基本規範》及其配套指引等相關法律法規，制定了較為完善的內部控制制度，明確了各部門、各層級職責權限，營造了良好的內控環境，並注重加強員工內控風險意識。公司建立了定期風險評估流程，公司內審部、內控部會定期對公司各業務環節的風險點進行系統分析和評估梳理；同時針對不同業務流程，如採購、銷售、資金管理等，公司制定了較為完善的控制措施，確保業務活動合規有序進行。公司內審部定期開展內部控制監督與評價工作，通過對業務流程的定期檢查，持續監控內部控制運行的有效性，及時發現問題並督促整改，同時內審部還根據風險導向不定期開展內部控制專項評價工作，對特定業務領域或重要項目的內部控制有效性進行全面評估，並提示控制缺陷及改進建議。

ESG責任管理

ESG管治

公司持續優化ESG管治體系，董事會下屬審計委員會作為公司ESG管治架構的領導層，負責審視、監察、評估、管理和批准重大可持續發展事項，其職責和權限包括：

- 審視和評估公司可持續發展事宜有關的架構是否足夠和有效；
- 監察公司可持續發展願景、策略及政策的制定；
- 監察可持續發展願景、策略及政策的實施；
- 檢討並批准與公司可持續發展框架、目標及年度報告文件所載的相關業績有關的披露。

公司證券部承擔ESG監督協調職能，落實領導層決議、溝通協調ESG相關事務、組織編製ESG報告。

此外，公司各職能部門、子公司為具體工作執行機構，落實公司的ESG工作，切實記錄、匯報ESG相關數據，全面落實ESG相關管理工作。

利益相關方溝通

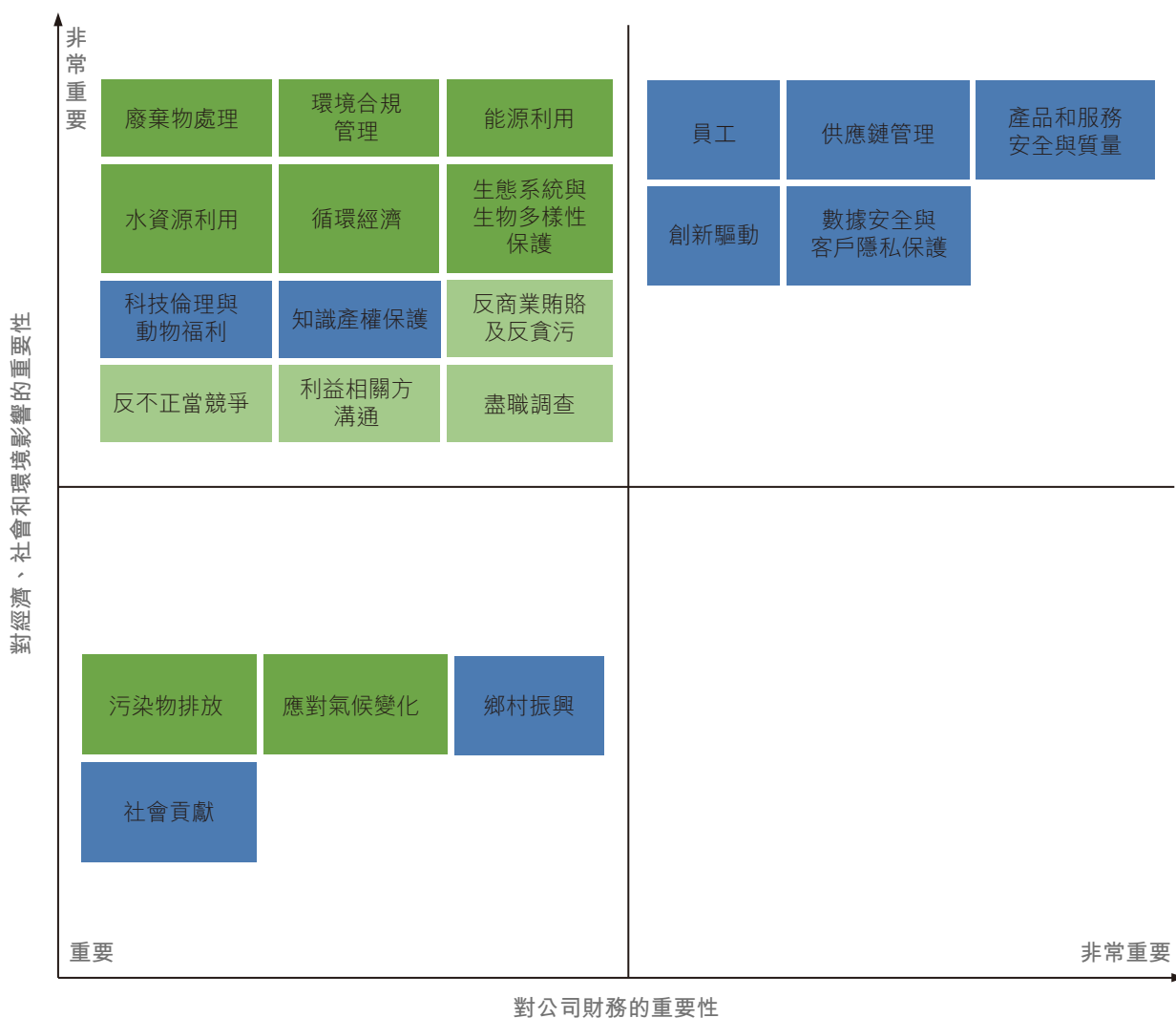
昭衍新藥重視與利益相關方溝通，建立高效的利益相關方溝通及反饋機制，借助不同渠道聽取政府部門、股東、客戶、員工、供應商、同業等利益相關方的意見和建議，識別各利益相關方對公司的反饋與期望，有針對性地提升公司ESG表現，有效回應各方需求，與利益相關方共同促進社會發展，共享發展成果。

利益相關方	利益相關方期望	溝通與參與機制	本公司回應
投資者	<ul style="list-style-type: none"> 公司市值與盈利水平的提高 公司環境和社會責任表現不斷提升 	股東大會、信息披露、公司網站	<ul style="list-style-type: none"> 定期發佈報告，如實、充分地進行信息披露，努力提升業績、創造利潤 提升公司管治及風險管理水平，召開股東大會，加強投資者關係管理，努力提升環境和社會責任管理
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 優質的產品質量 保障合法權益 	簽訂合同及協議，客戶滿意度調查	<ul style="list-style-type: none"> 提供高質量的產品和服務 建立完善的客戶服務體系及客戶意見反饋及投訴機制
員工	<ul style="list-style-type: none"> 保障員工薪酬福利 關愛員工安全和健康 提供公平晉升和發展機會 完善溝通機制，參與公司管理 	勞動合同、員工滿意度調查	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格遵守勞動合同條款，完善薪酬和福利待遇體系 提供安全與健康的工作環境 提供員工發展通道，組織開展員工培訓 提供平等的溝通渠道
政府	<ul style="list-style-type: none"> 遵紀守法、合規經營，貫徹國家政策 	參與政府相關會議	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格遵守相關法律法規，持續加強企業合規管理，響應國家相關政策
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 誠信、公平、公正合作，互利共贏，促進行業發展 	簽訂合同及協議、定期召開招投標及供應商會議	<ul style="list-style-type: none"> 秉承公開透明的商業原則，積極履行合同及協議，實施公開透明的採購模式，打造責任供應鏈
同業	<ul style="list-style-type: none"> 公平競爭、誠實合作、信息透明公開 遵守行業規範，促進產業創新 	與行業相關研究院、協會、主流媒體等交流溝通	<ul style="list-style-type: none"> 加強與同業的交流與合作，共同營造健康、有序的競爭環境 參與產業創新研究，互惠共贏，共同進步，參與行業評優，為行業規範提供建議

ESG責任管理

重要性議題分析

公司參照《上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號—可持續發展報告(試行)》、香港聯交所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》，基於自身業務和所在行業的特點，結合利益相關方的期望和訴求以及專家意見，從影響重要性和財務重要性兩個維度出發，對與公司業務運營相關的ESG議題進行評估。2025年，公司評估確定21個實質性議題。其中，員工、供應鏈安全、產品和服務安全與質量、數據安全與客戶隱私、創新驅動為具有雙重重要性議題。



類別	序號	議題	財務重要性	影響重要性
環境	1	應對氣候變化		✓
	2	環境合規管理		✓
	3	污染物排放		✓
	4	廢棄物處理		✓
	5	能源利用		✓
	6	水資源利用		✓
	7	循環經濟		✓
	8	生態系統和生物多樣性保護		✓
社會	9	產品和服務安全與質量	✓	✓
	10	員工	✓	✓
	11	社會貢獻		✓
	12	供應鏈管理	✓	✓
	13	數據安全與客戶隱私保護	✓	✓
	14	創新驅動	✓	✓
	15	知識產權保護		✓
治理	16	鄉村振興		✓
	17	科技倫理與動物福利		✓
	18	反不正當競爭		✓
	19	反商業賄賂及反貪污		✓
	20	利益相關方溝通		✓
	21	盡職調查		✓

1. 為客戶賦能

1.1 創新研發

科研人才管理

公司建立了完善的科研人才培訓管理制度，聚焦專業技術提升，貼合GLP規範及研發業務需求，實行「分層分類、精準賦能」的培訓模式。培訓內容重點涵蓋研發技術、實驗操作規範、行業前沿動態、GLP合規管理等。針對新入職科研人員，開展崗前集中培訓，包括公司研發體系、SOP操作、實驗安全等內容，確保快速適應崗位；針對在崗科研人員，定期開展技術提升培訓、行業專家講座、實操演練等，每年組織全員GLP系統培訓，提升專業能力；針對核心科研人才，提供外出交流、深造、參與行業學術活動等機會，助力其掌握行業前沿技術，打造專業化科研人才隊伍。

公司建立了以專業能力、創新成果為核心的科研人才激勵體系，全方位激發科研人才創新積極性。薪酬激勵方面，新增創新獎勵，獎勵與研發項目進度、創新成果直接掛鉤；成果激勵方面，對取得專利、技術突破、成果轉化的科研人才，給予現金獎勵、榮譽表彰；成長激勵方面，對表現突出的科研人才，優先給予晉升機會，保障科研人才薪酬待遇與職業發展同步提升，增強人才歸屬感。

公司為科研人才建立了清晰的「專業技術+基礎管理」雙成長通道，重點完善專業技術成長路徑。同時，建立科研人才導師帶教機制，由技術專家、資深科研人員一對一指導，助力科研人才快速成長，穩定核心科研人才隊伍。

截至報告期末，公司整體人員規模2,649人，研發團隊核心人員共計1,974人，佔比73.5%。研發團隊學歷構成方面，本科及以上學歷佔比60%，涵蓋藥學、生物學、醫學等相關專業，貼合研發業務需求。崗位構成方面，涵蓋研發工程師、實驗技術骨幹、技術專家、項目負責人等，形成了結構合理、分工明確的研發團隊，可高效支撐各類研發創新項目推進。2025年，研發團隊核心科研人才（技術專家、資深研發骨幹）流動率低於1%，遠低於行業平均水平。

1. 為客戶賦能

科研合作

我們致力於提供創新服務，支持我們的客戶在中國乃至全球最具開創性和複雜性的新藥研發項目。為實現該目標，昭衍新藥一直不斷投資提高服務能力，並積極參與重大政府支持研究項目。上述投資使我們能夠保持在業內最新技術趨勢的前沿，為客戶開發新穎的解決方案及保持我們的競爭地位。我們通過內部研發、與大學和研究機構合作、與客戶合作以及對我們所獲得的技術進行開發和改進，進一步提高我們的技術能力。

我們積極參與及組織行業會議、論壇，參與行業學術交流(線上+線下)。此外，公司參與撰寫和修改行業標準和指導原則，翻譯和編撰行業相關專業書籍，發表與行業發展相關的學術論文，申請行業相關技術專利等，積極推動行業發展進步。報告期內，我們深度參與前沿領域創新藥的上市進程，以高質量數據加速藥品可及；主導或參與多項行業技術標準與指導原則的制定，比如人源幹細胞的非臨床評價的指導原則，小核酸藥物的重複給藥毒性試驗的行業標準等等，將科學實踐轉化為行業共同財富，推動整體水平的提升。

我們積極參與行業組織，加強與行業夥伴的交流合作，共同推動行業的健康發展。截至報告期末，已加入的行業協會包括江蘇省生物技術協會、中國毒理學會、中國生化製藥工業協會血漿蛋白分會、中國生化製藥工業協會重組藥物分會。

2025年，昭衍新藥參加25場行業會議，其中北京7場，上海8場，蘇州3場，廣州3場，重慶、青島、海南、台灣各1場，主題涵蓋創新大/小分子藥物、細胞/基因治療、AI製藥、核酸藥物、高端及創新製劑、GLP-1與代謝、臨床、醫療器械等前沿領域，全方位促進交流與合作。



第十七屆國際毒理學大會



第十屆細胞及衍生物研發與產業化大會

1. 為客戶賦能

科研項目

截至報告期末，公司承擔的國家及地方研究課題情況如下：

序號	項目類型	項目名稱	主管部門
2025年新申請課題			
1	市區級	間充質幹細胞細胞治療皮膚損傷即用型細胞製劑開發	重慶市科學技術局
2025年在研以往課題			
1	國家級	2024年產業技術基礎公共服務平台－創新藥物篩選驗證和檢測評價公共服務平台項目	工信部
2	國家級	「產學醫檢」開展病毒載體基因治療的關鍵技術及產品研發項目	國家衛健委
3	國家級	新型DNA疫苗平台體系研究	國家衛健委
4	市區級	臨床級幹細胞製備技術和幹細胞藥物研發	重慶市科學技術局
5	市區級	靶向腦膠質瘤免疫抑制微環境新型抗體藥物	重慶市科學技術局

科研榮譽

2025年，公司入選及通過複審的資質榮譽情況如下：

序號	申報單位	資質榮譽名稱	主管部門
1	昭衍新藥	國家企業技術中心	發改委
2	昭衍新藥	第六批產業技術基礎公共服務平台	工信部
3	昭衍新藥	核醫學分子靶向藥物研發與轉化應用北京市重點實驗室	市科委
4	昭衍新藥	北京服務業企業百強、北京高精尖企業百強	北京企業聯合會
5	昭衍新藥	中國創新藥十年榮耀榜(2015-2025)行業引領CRO公司	醫藥魔方
6	昭衍新藥	北京企業技術中心	市發改委
7	昭衍新藥	中關村高新技術企業	市科委
8	昭衍新藥	2025年首都科技條件平台	市科委

1. 為客戶賦能

知識產權保護

研發創新是公司保持競爭力和實現可持續發展的核心驅動力。為了系統化地管理研發創新活動，公司鼓勵部門、鼓勵員工進行創新、專利申請、論文發表等活動，於報告期末對報告期內的創新、專利和論文項目進行綜合評估，對優秀項目給予表彰和獎勵。

在知識產權管理方面，本公司制定了《無形資產管理制度》，指派專人負責知識產權的管理，建立檔案。公司持續完善企業專利、商標管理制度建設，建立有效的人才激勵機制，鼓勵創新。我們不斷加大技術開發投入力度，增強自主創新能力，確保對工藝設備和關鍵共性技術的自主研發和引進消化吸收再創新，努力形成自主的知識產權和核心技術。公司現有的知識產權類型包括發明專利、外觀設計專利、實用新型專利、軟件著作權、商標和美術作品。截至2025年末，昭衍新藥獲授權知識產權196項，其中發明專利申請30項、實用新型專利45項、商標77項、軟件著作權38項、外觀設計專利4項、美術作品2項。

報告期內，公司採取以下知識產權管理措施：

- 加強知識產權管理及挖掘：公司與多家知識產權機構建立了戰略合作協議，加強知識產權的挖掘和佈局，年內組織多次知識產權交流會，開展專利信息基礎知識、技術交底書的撰寫及答覆、專利檢索工具使用方法、專利檢索方法、專利挖掘方法和專利佈局方法溝通交流。
- 建立知識產權管理專崗：指派專人負責知識產權的管理，建立檔案。
- 完善知識產權激勵機制：完善人才激勵機制，鼓勵自主研發和引進消化吸收再創新，努力形成自主的知識產權和核心技術。

報告期內，公司採取以下知識產權保護措施：

- 由指定部門負責知識產權管理工作，制訂企業知識產權策略，監督制度的實施，保證企業知識產權工作落到實處。
- 加強對企業的管理人員和科技人員的知識產權培訓，增強其知識產權保護意識。
- 對於可能對公司產生重大影響的知識產權，聘請專業的代理機構進行申請，最大限度地保護公司利益。在與其他單位或個人合作的過程中，對所涉及的知識產權的權屬、使用範圍、期限、後續研發成果的分配等做詳細規定，簽署相關法律文件。

展望未來，公司努力形成與自身經營發展和科技研發相適應的知識產權工作體系和有效的運營機制，積極進行自主研發和引進消化吸收再創新。在知識產權投入、產出、擁有量和產業化方面達到行業先進水平，努力把公司建設成知識產權意識強、富有創新活力、轉化效果顯著、維權措施得力的創新型企業。

1. 為客戶賦能

1.2 產品責任

治理

公司秉承「服務藥物創新，專注於藥物全生命周期的安全性評價和監測」的宗旨，以及「保障患者用藥安全，呵護人類健康」的願景。我們制定了《訂購實驗動物的標準操作規程》《實驗動物質量監控的標準操作規程》《項目管理流程管理規定》等制度，建立了獨具特色的藥物非臨床服務、藥物臨床及相關服務、優質實驗模型的繁殖和銷售以及基因編輯實驗模型定制服務的高附加值產業鏈，可為客戶提供一站式的優質服務。本公司部分子公司，如蘇州昭衍已通過ISO 9001質量管理體系認證。

公司的質量管理體系文件由四級文件組成：

1. 質量手冊，是公司質量管理體系運行的綱領性文件，是管理體系的主體文件，主要闡述了公司的質量方針、目標、管理體系各要素的要求、職責分工、實現途徑和各項質量工作必須遵循的根本準則；
2. 程序文件，是質量手冊的支持性文件，它規定了各部門和崗位所從事的職能活動和質量活動的目的、範圍、職責、要求、制度及其程序，是有關人員從事質量活動應嚴格遵循的指導性文件；
3. 標準操作規程／政策，是檢測活動中具體的實施細則；
4. 質量記錄和技術記錄表格，是證實管理體系有效運行的原始證據及載體，確保各項質量活動和技術活動能夠完整複現。

公司建立了完善的質量管理體系，明確了各級質量管理責任。最高管理層由機構負責人擔任，對管理體系的運行和法規遵循性負最終責任。毒理部、生物分析部和病理部的專題負責人對其承擔的項目負唯一責任。質量保證部負責非臨床安全性評價項目的質量檢查。其他業務部門承擔各自職責範圍內的監管責任，確保整體運營的規範性和有效性。

1. 為客戶賦能

戰略

公司高度重視質量相關風險和機遇的識別與管理，系統識別潛在風險和機遇，制定應對措施，不斷優化服務質量，確保公司在激烈的市場競爭中保持領先地位。

風險	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
數據可靠性風險：原始數據記錄不及時、不準確、隨意修改，或儀器設備審計追蹤未開啟、計算機化系統權限管理混亂。	直接導致申報資料被監管部門(如NMPA、FDA)質疑或拒絕，觸發「不認可數據」的嚴重後果，可能導致機構被吊銷GLP資質。	項目違約賠償(高)，監管罰款，資質吊銷導致的收入歸零。	短期/中期	完善SOP體系：制定涵蓋所有操作的SOP，並強制培訓。計算機化系統驗證：確保系統具備權限管理、審計追蹤功能，嚴禁共享賬號。強制原始記錄實時性：規定數據必須在觀察當時直接記錄，嚴禁事後補記或謄抄。
合規偏離風險：試驗操作偏離試驗方案或SOP，如動物領用錯誤、給藥劑量不準確、樣本保存條件不當。	影響研究的有效性和重現性，可能因無法合理解釋毒性反應而導致委託方(藥企)的藥物研發失敗，面臨法律糾紛。	重複研究或項目修復的成本。因聲譽受損導致市場份額下降。	短期/中期/長期	建立偏離報告制度：要求工作人員發現偏離立即向專題負責人書面報告。實施根本原因分析：專題負責人評估偏離對數據的影響並制定糾正措施。質量保證檢查：QAU進行過程檢查，跟蹤整改結果。
生物安全風險：涉及具有生物危害性的受試物或患病動物，可能導致人員感染或環境污染。	危及員工健康，導致機構停業整頓，承擔公共衛生責任。	醫療費用、停業整頓損失。環境修復成本，監管處罰。	短期/中期	人員健康管理：定期體檢，採取防護措施。設施隔離：針對揮發性、放射性或生物危害性物質設置專門的飼養和管理設施。

公司的主要業務為藥物非臨床評價，質量管理重點包含新藥安全性評價質量管理和實驗室品質管理，我們聚焦新藥安全性評價和實驗室品質方面嚴格遵循相關法律法規，並制定了嚴格質量管理的措施。

1. 為客戶賦能

在新藥安全性評價質量管理方面，公司新藥研究依據均來自國內、國際監管機構和行業組織法律規範、技術標準和技術指導原則，如NMPA、US FDA、EMA、OECD、ICH、ISO等。我們及時關注國內外GLP法規的變化和更新，針對行業內的新動態、新要求和新技術及時開展吸收、學習、技能培訓，並更新質量體系文件，確保GLP質量管理和非臨床安全性研究試驗實時符合國內外法規要求。

公司嚴格按照國家藥品監督管理局(原中國國家食品藥品監督管理總局，NMPA)的《藥物非臨床研究質量管理規範》(第34號令，2017年9月)、U.S. Food and Drug Administration's Good Laboratory Practice Regulations (21 CFR Part 58)，以及OECD GLP原則等法規規定，科學規範的評價藥物的安全性和有效性等，降低委託方藥物研發的風險，提高委託方藥物研發的效率，以支持法規部門的科學審評，從而支持醫藥產業的不斷創新。

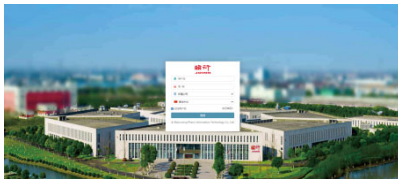
- **藥物非臨床研究服務：**藥物非臨床評價服務是法規管理嚴格的技術服務，不僅需要良好的技術條件，還需要遵循相關的質量管理規範。為了保證服務質量和效率，結合法規要求及自身特點，公司建立了相應的服務模式：
 - 1) **接受委託：**公司專業化的市場營銷隊伍負責聯繫客戶、了解客戶需求、與技術部門一起制定研究計劃、報價及簽訂合同。
 - 2) **試驗實施、提供報告：**公司技術部門負責組織實施試驗，按照法規及SOP要求，對每項試驗進行編號管理、制定試驗方案、準備試驗材料、開展體內外試驗、數據處理、撰寫並提交總結報告。
 - 3) **資料歸檔：**試驗結束後，將全部原始記錄歸檔，確保試驗數據的完整性。
 - 4) **註冊支持：**試驗結束後，公司需要配合法規部門進行現場檢查，確證數據的真實性和完整性；必要時，在新藥審評過程中與委託方一起與法規部門進行技術討論。
- **臨床試驗及相關服務：**昭衍新藥的臨床業務，主要提供藥物早期臨床試驗服務(臨床I期及BE試驗)，包括法規/註冊業務、醫學撰寫業務、臨床監察/稽查業務、數據管理與統計業務以及提供臨床試驗機構服務，結合昭衍新藥的臨床生物樣本分析業務，為客戶提供了藥物從非臨床評價到臨床試驗的一站式服務模式。公司制定了嚴格的採購業務流程，採購申請、批准、詢價、供應商選擇、付款等環節均得到有效管控。
- **實驗模型繁殖和銷售：**公司建立了科學的實驗模型採購與供應體系，尤其是對實驗模型質量進行嚴格把控。另外，公司還制定了嚴格的採購業務流程，採購申請、批准、詢價、供應商選擇、付款等環節均得到有效管控。

1. 為客戶賦能

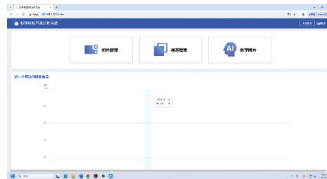
在實驗室品質管理方面，公司嚴格遵循GLP法規，2025年更新了《工作人員培訓與考核標準操作規程》，針對不同崗位特點，每年制定個性化培訓計劃，覆蓋所有員工。培訓體系包含年度培訓計劃、臨時培訓及質量文件更新培訓。對於關鍵操作人員，公司定期開展GLP法規與動物福利的專業培訓及考核；同時，每位員工每年至少參加一次安全生產培訓。質量文件更新後，所有員工必須參加在線考試。所有員工必須在完成崗位操作培訓且考核合格後，方可正式上崗。

在數字化浪潮下，我們將數字化技術深度融入質量管理，建立質量管理系統、數字病理輔助分析系統、供試品管理系統等平台，提升運營效率和質量控制水平。

- 質量管理系統(QMS系統)主要用於質量活動管理，包括質量保證部門進行質量活動的計劃、實施記錄、流程控制、報告和追蹤反饋等。
- 數字病理輔助分析系統滿足數字切片的流轉、查閱同屏對比、多人閱覽、遠程閱片等需求，提供便捷的數字閱片工具。
- 供試品管理系統實現供試品從接收到轉運或銷毀、歸檔及借閱整個過程的電子化管理，具有數據安全性高、數據可追溯、共享方便等優點。



質量管理系統(QMS系統)



數字病理輔助分析系統



供試品管理系統

1. 為客戶賦能

風險管理

為了確保公司質量管理的有效性和合規性，我們建立了一套全面的風險管理體系，涵蓋了從風險識別到監測的各個環節。以下是我們具體的風險管理流程：

- 風險識別：通過監管檢查、客戶審計、內部自查、員工反饋等渠道。
- 風險評估：針對識別的問題執行具體問題具體分析，每個問題均通過審計報告的形式進行分析。
- 風險控制：針對風險性問題或偏離，通過偏離報告的形式制定控制措施。
- 風險監測：以非臨床安全性評價項目為單位收集並保存全部問題報告。

指標與目標

實驗數據的可靠性和質量始終是我們的核心理念。我們的管理目標是在保障質量的前提下，實現規模化、高效化、一體化和全球化的協同發展，並通過持續的技術創新鞏固公司在臨床前評價領域的領導地位。

報告期內，公司開展的新藥安全性評價工作均經過質量保證部的檢查並確保遵循GLP法規的全部要求。我們接受了波蘭OECD GLP檢查，以及北京市藥品監督管理局日常監督檢查，均未發現較大問題。我們開展多次質量管理培訓，提升全體員工的質量意識和工作的遵循性，各部門增加了質量控制檢查的工作要求並配備了專職質量控制人員，加強了質量檢查並進一步保證新藥安全性評價工作的質量。

報告期內，公司未發生對公司有重大影響的產品和服務責任違規事項，不存在因安全與健康理由而須回收的已售產品的情況。

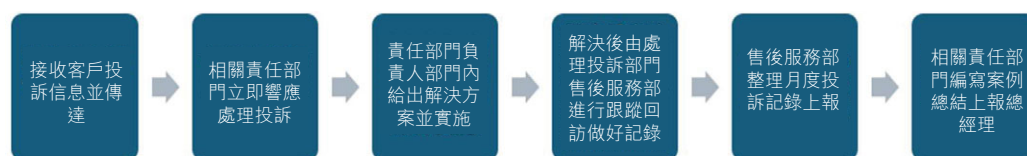
未來，公司將結合內部質量保證、委託方審核、國家或國際監管機構審核過程中發現的問題，制定整改策略，提升工作質量。

1. 為客戶賦能

1.3 客戶服務

在客戶服務管理方面，我們建立了《服務客戶工作程序》，當客戶明確提出對本公司工作質量的不滿意見時，相關部門負責將客戶的投訴信息等登記到《客戶投訴處理記錄》，按《客戶投訴處理流程》執行。

客戶投訴流程：



投訴渠道：

- 電話：01067869966
- 郵件：info@joinnlaboratories.com
- 意見反饋：<https://zhaoyan1995.wjx.cn/vm/toPsPz3.aspx>
- 昭衍客戶滿意度調查問卷：<https://www.wjx.cn/vm/hqja4IT.aspx>

在客戶滿意度調查方面，我們收集客戶對檢測工作質量及服務質量的感受、意見、建議及其他相關信息，及時登記到《客戶滿意度調查記錄》中，信息收集方法包括調查表、電話調查、座談、客戶來訪接待等。滿意度調查的內容包括服務方式及服務項目是否滿足客戶要求、總結報告提供是否及時、檢測結果是否準確、與客戶溝通是否及時、順暢和工作是否高效等。我們對客戶的反饋意見匯總，登記到《客戶反饋處理記錄》，分析客戶的反饋意見，結合管理體系運行改進的需求，決定最終處理意見。責任部門負責處理意見的落實，並將處理情況通知客戶。報告期內，公司未接到客戶投訴。

在營銷宣傳方面，公司遵循《中華人民共和國廣告法》、《中華人民共和國電子商務法》、《互聯網廣告管理辦法》、《北京市廣告發佈指引(試行)》、《市場商務活動管理辦法》、《新聞發佈管理制度》、《市場宣傳品管理辦法》、《電子郵件商務禮儀管理制度》等政策制度，並制定《市場宣傳品管理辦法》、《新聞發佈管理制度》、《公司LOGO使用與管理制度》等制度，對於宣傳品及LOGO/商標的使用進行了規定，公司有嚴格的審批、發佈制度，保障市場宣傳的合規。

公司在員工入職和營銷宣傳制度更新後會開展負責任營銷相關培訓，培訓主要面向對外交流相關人員。2025年，公司在負責任營銷方面共開展了14場培訓，培訓內容包含細胞與免疫治療產品、抗體藥物、醫療器械、核藥等，課程總時長9小時。

1. 為客戶賦能

1.4 信息安全與隱私保護

治理

公司嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》、《中華人民共和國數據安全法》、《信息安全技術個人信息安全規範》、《網絡安全等級保護條例》等相關法律法規及行業標準要求，確保公司運營各環節合法合規。本公司制定了《銷售客戶管理辦法》，要求計算機中的保密文件／數據必須設置密碼，不得帶保密文件到與工作無關的場所，不得在公共場所談論和交接保密文件／數據，不得以任何方式向公司內外無關人員洩漏保密文件數據。截至報告期末，公司已完成ISO27001信息安全體系認證工作的前期準備，擬於2026年度申請認證。

在信息安全管理組織方面，公司建立了由董事長作為最高負責人，網絡安全與信息化部作為統籌部門，各子公司機構辦公室和信息與數據管理部負責具體執行的管理組織，各層級分工明確，確保公司信息安全管理工作順利開展。

- 董事長、執行管理團隊(EMT)負責審批數據安全戰略、重大制度、年度預算及GLP相關數據安全重大事項；
- 網絡安全與信息化部為數據安全與隱私保護統籌部門，下設信息安全組，負責網絡安全、系統安全運維、GLP數據安全防護；
- 各子公司機構辦公室負責GLP數據歸檔及相關管理工作，信息與數據管理部下設IT合規組，負責對接監管機構，開展合規審查、配合GLP數據審計相關工作。

1. 為客戶賦能

戰略

隨著新科技革命和產業變革深入發展，網絡安全已成為企業安全的重要組成部分。我們非常關注數據安全帶來的風險和機遇，評估相關風險給公司業務和財務帶來的影響，並制定應對舉措，確保不發生重大信息安全和隱私洩露事件。

風險	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
監管合規風險	全球藥品研發數據監管趨嚴，數據不合規可能導致項目交付延期或因違反合規而面臨罰款和聲譽受損。	數據不合格遭受監管處罰，導致運營成本增加。	中期／長期	定期審查並更新內部合規政策，確保符合最新法規要求。加強與監管機構的溝通，及時了解最新的監管動態。提供定期合規培訓，提高員工的合規意識。
技術安全風險	黑客針對醫藥研發數據的攻擊手段升級，可能因數據洩露，從而導致公司運營中斷；還可能進而使得客戶信任度下降，導致客戶流失。	信息安全系統修復導致成本增加；客戶數據洩露引發訴訟，導致成本增加；客戶流失，導致收入下降。	短期／ 中期／長期	強化網絡安全防護措施，如防火牆、加密技術等。定期進行安全審計和漏洞掃描，及時修補系統漏洞。建立應急響應機制，一旦發生數據洩露事件能夠迅速應對。

1. 為客戶賦能

風險	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
賬戶及訪問 控制安全風險	賬戶權限管控缺失、 權限分配不合理、離 職人員賬戶未及時註 銷、越權訪問管控不 嚴，易出現內部人員 違規調取、外洩核心 研發數據的情況，影 響合作藥企、臨床機 構對我方數據安全管 控能力的信任，損 害行業口碑與合規資 質。	可能面臨合作方的違 約索賠，增加整改費 用。	短期	建立精細化賬戶權限分級管控體系， 遵循最小權限原則，按崗位、職責、 項目範圍嚴格分配數據訪問與操作權 限，杜絕超範圍授權；部署統一身份 管理平台，搭建賬戶生命周期管理流 程，員工入職、調崗、離職時同步完 成賬戶開通、權限變更、即時註銷與 權限回收，定期全面排查閒置賬戶、 異常賬戶。

公司秉持「安全合規、預防為主、縱深防禦」的原則，將網絡安全作為合規經營與風險管控的核心內容，納入公司治理體系重點範疇，全面推進網絡安全體系建設，重要系統順利通過網絡安全等級保護三級建設及測評要求，有效防範各類網絡安全風險。我們構建「技術+流程+人員」三維防護體系。報告期內，未發生數據洩露、丟失、篡改等重大安全事件。

- 技術防護：搭建GLP實驗室相關數據管理系統，實現數據操作全程日志記錄，支持實驗數據的溯源與審計；部署下一代防火牆、入侵檢測系統(IDS)，強化實驗室網絡與辦公網絡的隔離防護，禁止未經授權的跨網絡數據傳輸。客戶信息均根據項目設置管理權限，項目系統為雙盲設置。公司的系統均在內部網絡進行，系統配備權限管控、密碼策略設置，內外網防火牆隔離等功能，並有相關SOP及驗證，計算機系統進行等保三級或二級評定。同時，公司還設置了系統權限管控、定期漏洞掃描並修復漏洞、web防火牆防止腳本攻擊、每日在線備份及每周離線磁帶機備份等措施來保護客戶信息。

1. 為客戶賦能

- 流程管控：嚴格執行「最小必要」原則，僅授權機構內GLP實驗相關人員訪問對應數據；定期開展數據安全專項檢查，排查存儲、備份、訪問環節的安全隱患，整改率100%。
- 人員管理：針對GLP實驗室人員、IT運維人員開展信息系統使用培訓、數據安全專項培訓。

風險管理

在信息安全風險管理方面，我們從風險識別、風險評估、風險監測全流程加強信息安全風險的預防與管理。

- 識別環節：通過監管政策分析、行業案例研討、客戶反饋收集，形成內部知識庫文件，動態更新並分享。
- 評估環節：採用定性+定量方法對信息安全風險和機遇進行評估，風險按照低、中、高三級劃分，機遇按照一般、重要、核心三類劃分，重點關注數據合規、數據安全風險。
- 監測與管理環節：質量部門建立監測流程，按項目階段、工作內容組織檢查並出具報告，要求各部門整改。

指標與目標

在信息安全風險管理方面，我們設定的目標包括新建的實驗室相關信息系統自動審計功能100%覆蓋，GLP數據安全事件發生率0，報告期內，我們均已達成上述目標。

我們每年開展IT類信息安全審計，同時公司每年做一次等級保護認證。報告期內，我們針對公司網絡安全進行等級保護認證，對客戶隱私數據進行全生命周期加密，確保數據在收集、存儲、傳輸、使用及銷毀過程中的安全性，降低數據洩露概率，並對公司員工進行了網絡安全培訓和網絡安全演練，接受並通過客戶的信息安全審計1次。

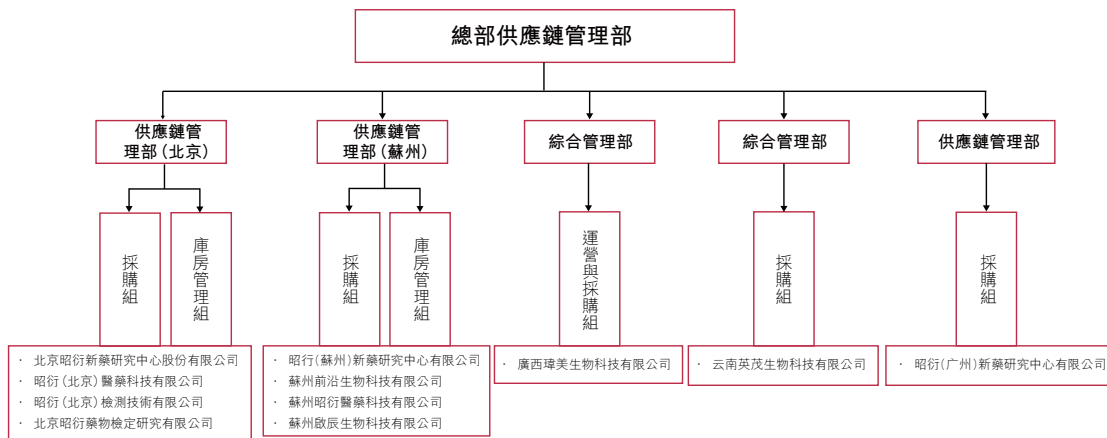
未來，我們將持續以等保三級和ISO27001為標準優化防護體系，持續完善公司治理中的信息安全管控環節。

1. 為客戶賦能

1.5 供應鏈管理

治理

本公司涉及的供應商主要包括實驗動物類、固定資產(實物)類、試劑&耗材類、信息化類、外部服務類、備品備件類、低值易耗品類、工程類等，我們制定了《供應商資質審查的標準操作規程》《採購業務基本管理制度》《供應商管理規程》等制度，來規範供應商管理，建立供應商市場准入和評估體系。公司供應鏈管理由總部供應鏈管理部和分子公司採購部組成，最高管理層為總部供應鏈管理部總監。



1. 為客戶賦能

戰略

昭衍新藥將供應鏈管理視為負責任運營的關鍵一環。我們結合內外部環境，定期評估供應鏈方面風險與機遇，致力於構建高效、穩定、可持續的供應鏈體系，攜手各方實現價值共創。

風險	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
進口原料和產品價格上漲或貨期增長風險	因進口原料和產品價格上漲導致試驗成本上升；因貨期增長導致試驗啟動延遲或試驗連續性破壞，進而導致整體項目周期延長，總試驗量降低。	採購成本增加造成利潤下降。	短期：項目延期，試驗周期變長，總試驗產量下降；長期：公司總體利潤下降。	適當提升進口原料和產品安全庫存，降低採購頻次，縮短採購周期；進行進口產品本地化生產供應商尋源及合作，降低清關過程帶來的貨期變化；進行國產化對標產品替換，降低進口原料&產品佔比；時刻關注國際貿易形勢及動向，根據不同變化進行針對性改變採購策略。
原料和產品上游供應短缺風險	因原料和產品上游供應緊缺導致採購成本上升，進而導致試驗取消或銷售訂單變少。	銷售訂單變少導致市場份額下降，進而導致收入下降。	短期：項目延期、新增項目減少；長期：市場份額下降，公司營收下降。	充分尋源市場，避免獨家供應商情況；與各品類供應商保持溝通渠道，保證掌握市場變化及動向，及時調整採購策略；對於公司重點原料和產品，加強供應商合作，進行針對性戰略合作。

1. 為客戶賦能

在供應商准入管理方面，我們首先組織選取合乎數量的供應商作為合作意向對象，對新開發供應商進行書面調查，要求供應商填寫《供應商情況登記表》了解供應商背景、資質、生產能力、品質服務質量、誠信合規經營等相關內容，並組織對其進行現場考察，確認其是否有提供符合成本、貨期、品質物料及服務、以及誠信合規經營的能力。隨後公司組織對初選供應商進行評審，評審內容包括供應商資質鑒定、質量水平、交付能力、技術能力、服務能力、履約能力等。公司共建立了六種採購方式：

- 單一來源採購：指定供應商，盡可能確保價格合理性、商務條款最優；
- 詢比價採購：最少選擇三家供應商，最低價中選；
- 競爭性談判：技術評分+商務評分，綜合評分最高中選；
- 邀請招標：根據業務需求與性質定向邀請供應商參與報價，綜合評分最高者中選；
- 年框協議：根據1-3種採購方式確定最終中選單位；
- 訂單採購：執行年框協議。

在供應商績效考核與分級管理方面，公司供應商管理部門組織建立供應商評審小組對年採購金額較大的供應商進行績效考核。供應商評審小組須根據供應商的合作情況對其進行評審，重點對其物資質量、價格水平、交付、服務等方面進行打分。

在供應商審計方面，公司每年對實驗模型供應商進行審計，且所購實驗模型均會查驗其實驗模型生產許可證、實驗模型質量合格證、實驗模型檔案以及相關檢疫檢查記錄。所有實驗模型試驗均嚴格遵循相關福利制度，涉及實驗模型的操作均經過倫理委員會的審批，遵從3R原則，即在滿足法規、科學要求的前提下，優化／減少／替代實驗模型的使用；試驗結束後，根據試驗目的對實驗模型進行合理處置，如轉入儲備實驗模型進行長期飼養或安樂死後進行組織病理學檢查。在GLP法規方面，公司框定了GLP法規管轄範圍內的供應商品類，並制定了相應的供應商書面調研問卷(書面審計函)。

1. 為客戶賦能

公司在供應商管理方面搭建尋源、預審與准入、績效考核規則，建立SOP，並通過OA辦公平台實現數據／審批線上化，信息可追溯可查詢。除了供應商准入環節，我們在供應商提供產品或服務及績效考核等其他環節也會持續關注供應商的環境及社會表現，如發現相關風險，我們會考慮對供應商進行替換。我們已對部分供應商開展ESG培訓。公司在選擇供應商時會考慮產品的環保性能，確保採購產品符合相關環保指標要求，並在同等條件下優先採購環保產品。我們根據採購品類制定品類策略，進行採購品類供應市場調研，針對瓶頸／重要物料制定配額策略，一用一備，或採取屬地合作策略，以保障供應鏈的穩定。

風險管理

在供應鏈風險管理方面，公司面臨進口產品價格上漲，貨期增長以及由於某類物資市場變化導致上游供應緊缺等風險，為有效應對供應鏈風險，公司制定了以下策略：

- 進行國產化對標產品替換，降低進口產品比例；
- 進口物料適當囤貨，降低採購頻次；
- 充分尋源市場，避免獨家供應商情況；
- 與各品類供應商保持溝通渠道，保證掌握市場變化及動向。

為維持供應鏈穩定性，公司與同一品類多家供應商合作確保供貨穩定，與不同供應商進行充分比價議價確保採購成本，與重要物料供應商進行集團性質年度合作保證合作穩定。

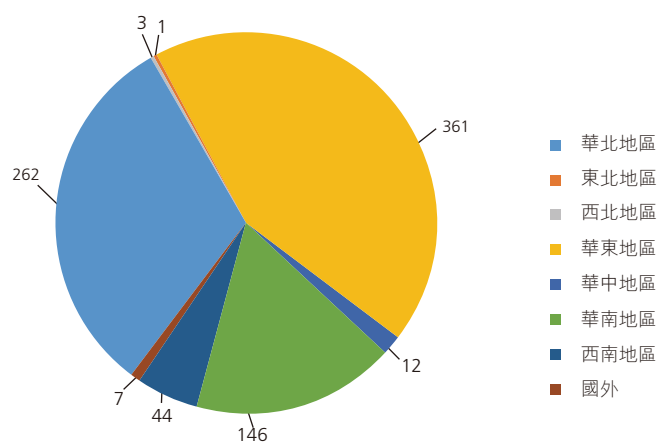
1. 為客戶賦能

指標與目標

為保證供應商供貨穩定，到貨及時，我們對供應商設定了到貨及時率95%的目標，2025年該目標已達成。

截至2025年末，本公司供貨商總數為836個。按地區分佈的供貨商數量如下圖所示：

2025年公司供貨商地區分佈（個）



未來，公司在供應商管理方面，將持續推動供應商績效考核與分級管理的落實，持續完善供應商檔案，制定與優化供應商管理具體制度，進一步提高供應商管理水平。

2.1 臨床研究

昭衍新藥全面支持客戶進行藥物開發工作，從而為患者提供創新的治療方法。我們進行臨床研究遵循的法律法規及倫理道德標準，包括但不限於：

- 《赫爾辛基宣言》
- 《涉及人的生物醫學研究國際倫理準則》
- 《中華人民共和國藥品管理法》
- 《中華人民共和國疫苗管理法》
- 《藥物臨床試驗質量管理規範》
- 《ICH GCP E6(R2)》
- 《藥物臨床試驗必備文件保存指導原則》
- 《藥品註冊管理辦法》
- 《藥品註冊核查工作程序(試行)》
- 《藥品註冊核查要點與判定原則(藥物臨床試驗)(試行)》
- 《藥物臨床試驗機構管理規定》
- 《藥物臨床試驗倫理審查工作指導原則》
- 《藥物警戒質量管理規範》

公司有獨立的質量保證部對臨床試驗進行質控工作。質量保證部對被質控方相關活動和文件進行系統的、獨立的檢查，以評估確定相關活動的實施、數據的記錄、分析和報告等是否符合試驗方案、標準操作規程和相關法律法規的要求。質量保證部制定年度質控清單及項目臨床試驗質控計劃，依據質控計劃開展質控活動。定期對臨床試驗主文檔(TMF)進行審核。質量保證部根據檢查情況出具質控報告或問題整改反饋表，督促並跟進被質控方的整改情況。

在臨床試驗質量監督方面，臨床運營部承接的各項干預或非干預的臨床試驗項目，臨床監查員根據項目經理制定的監查計劃開展監查工作，項目經理或指定人員與監查員進行協同監查訪視，一般情況下協同監查為定期監查或有因監查。項目經理及質控部每季度對臨床試驗主文檔(TMF)開展審核，並根據審閱結果及時出具審閱跟蹤記錄，督促相關人員對發現的問題及時做出整改。質控部依據臨床試驗質控計劃對試驗準備階段、實施階段和結束階段開展質控工作。2025年，公司質量審計均未發現真實性問題，試驗開展符合試驗方案遵循的規範要求。

2. 負責任運營

2.2 非臨床研究

公司在已有的非臨床評價綜合平台基礎上，持續進行多領域的能力建設與技術提升，以保持行業的領先優勢，滿足不斷創新的差異化市場需求。

公司北京設施順利通過OECD GLP的現場檢查，蘇州設施順利通過OECD GLP複查和CMA認證具有醫療器械生物相容性測試、有效性和安全性評價資質，體現了公司符合國際規範的GLP運行管理能力。

2025年，公司業務能力持續提高，在臨床研究方面取得豐碩成果：

- 在眼科和耳科藥物評價的細分領域：成功構建幹性年齡相關性黃斑變性(AMD)模型、甲狀腺相關眼病模型等，完成眼科相關醫療器械的生物學評價方法開發和驗證。
- 在眼科和耳科新藥評價方面：建立大動物屈光度檢測和小鼠半規管注射等評價指標和給藥技術，提交3項眼科和耳科專利申請，涵蓋視聽相關評價方法和檢查指標。
- 在神經系統藥物評價領域：成功建立SD大鼠創傷性腦損傷(TBI)、腦出血及腦梗死(MCAO)模型，苯丙胺誘導的大小鼠精神分裂症模型，以及微透析技術實時檢測腦內DA/DOPAC/HVA水平；同時突破非人靈長類鞘內置管技術，結合大小鼠腦損傷精準建模與大鼠氣管插管等外科技術，為腦保護、卒中及抗精神病藥物的機制研究與療效評價提供了高質量平台。
- 免疫細胞治療領域：構建完整的CAR-T體內外藥效評價體系，新增C57BL/6J小鼠重症肌無力(MG)模型，進一步豐富自身免疫疾病研究工具。
- 其他疾病模型與檢測技術：構建了非人靈長類急性腸炎、低鐵血症及膿毒血症模型；優化血小板相關評價平台，新增了心血管功能評估技術、腎臟活體取材及小鼠卵母細胞提取技術。
- 藥代和藥物分析檢測平台建設：憑藉全維度技術體系與豐富的檢測平台，為小分子、大分子、基因與細胞治療類藥物的分析檢測及藥代動力學研究提供全方位技術支撐。

未來，公司將致力於覆蓋前沿和創新療法領域，如細胞與基因治療產品、小核酸藥物及新型抗體偶聯藥物的評價。構建一體化服務能力，從早期藥物發現篩選、藥物生產到臨床研究，提供一站式服務閉環，以提升客戶粘性和單客戶價值。打造全球化的服務平台，吸引海外客戶並建立海外研發中心，推動海外市場拓展。廣泛應用數字化系統和新技術，如類器官技術，以提高勞動生產率和數據質量，為未來的藥物替代研究奠定堅實基礎。

2. 負責任運營

2.3 科技倫理與動物福利

公司業務涉及實驗模型的繁殖和銷售，實驗模型種類主要是小鼠、大鼠、非人靈長類等。在醫學及人類健康方面有許多拯救生命的進步源自利用實驗模型的科學發現。我們致力於幫助改善人類生活質量，同時盡可能確保最高的實驗模型福利標準。

公司在動物資源使用方面嚴格遵守《中華人民共和國動物防疫法》、《中華人民共和國野生動物保護法》、*Animal Welfare Act*、《北京市實驗動物條例》等法律法規，並依據公司動物採購和接收檢疫的標準操作規程進行操作。為保障動物安全，我們制定病毒檢測方案，在引進前，挑選及根據病毒結果篩選動物，並開展引入後的隔離檢疫及病毒檢測工作。對於隔離期動物出現病狀等情況，視具體情況採取退回生產廠家、治療、安樂死等方式。對實驗動物供應商進行定期資質審查，確保實驗動物來源合法合規。此外，我們每年會對每一位動物從業人員制定培訓計劃，包括基礎培訓(如行業法律法規的更新)、SOP培訓(如動物引進流程的變化)、技能培訓(對動物健康檢查等相關操作)，確保動物引進合法合規。

公司在動物福利方面參照*The guide for the care and use of laboratory animals*，《實驗動物、環境設施》等標準，遵守動物福利3R原則(Reduce(減少)、Refine(改進)和Replace(替代))。我們設立有動物福利倫理委員會(Institutional Animal Care and Use Committee，以下簡稱「IACUC」)，並制定了IACUC管理制度和動物福利制度。IACUC主要職責是確保機構在從事與動物相關活動時，遵循倫理和法規規範，以人道和科學的方式管理和使用實驗動物，保障動物福利。截至報告期末，公司未收到過動物保護組織的異議和關注。公司已獲得國際實驗動物評估和認可委員會(AAALAC International)認證，且多次通過該機構的複查。



2. 負責任運營

作為非臨床藥物開發服務及其他人類安全服務的全球領先提供商之一，我們作為領導者將承擔法律和道義上的責任，以確保我們設施中的實驗模型按照所有適用規則及高度尊重和同情的標準對待。除法律和道德規範外，這項責任從科學角度上也很重要，因為不遵守該等規則和標準會影響科學研究的職業操守。我們亦遵循以下原則：

- 我們以人道和尊重的態度對待實驗模型。我們遵守有關實驗模型福利的內部政策，並尊重我們的實驗模型為挽救生命發展所做的貢獻。
- 我們嚴格遵守所有適用的實驗模型福利法律及法規。在適當的情況下，我們採用其他科學方法來代替使用實驗模型。
- 我們致力於盡量減少實驗模型的壓迫感或不適感及致力於遵循行業中可行的最佳實踐。
- 我們遵守AAALAC的標準及要求。我們對處理實驗模型的僱員進行培訓以利用最佳技術和程序，並採用一貫的控制措施以確保遵守我們的實驗模型福利的內部政策。

報告期內，公司IACUC在動物福利方面開展的舉措包括：

- 審核每一份試驗方案和重大變更，並監督已經批准的試驗方案，確保試驗過程中符合動物福利要求。
- 每半年對動物設施、政策制度進行檢查和審核，確保動物設施及籠具符合動物福利要求。
- 確保機構內關於動物福利討論、培訓工作的正常開展。
- 確保關於動物福利的舉報調查機制正常運轉。

此外，公司開展了對類器官相關項目的研究，隨著技術的發展，未來有望減少對實驗動物的使用。我們正在開發肝臟類器官用於藥物肝毒性測試，並研發腦和腫瘤類器官進行疾病模型構建和藥物篩選。我們相信這一舉措不僅將有效減少對動物的依賴和用量，同時也將為我們的客戶提供更可靠、更準確的研究數據。

我們深信，保護動物福利和推動科學進步並不矛盾。公司將繼續致力於這一方向的發展，為推動醫藥研發領域的可持續發展貢獻力量。

2.4 反貪污

昭衍新藥嚴格遵守《中華人民共和國刑法》《中華人民共和國反洗錢法》等反貪污和反洗錢相關法規，高度重視反貪污、受賄制度建設。公司注重誠信經營，杜絕虛假宣傳、財務造假，遵守契約精神，同時提倡公平競爭，反對商業賄賂及知識產權侵權行為。公司針對公司總部及下屬各分子公司全體人員制定《反舞弊與舉報制度》，規定舞弊行為與反舞弊措施，並明確各分、子公司負責人、各部門負責人是所在部門反舞弊的第一責任人。公司內審部負責公司及下屬各分、子公司的反舞弊工作的實施。本公司下屬公司Biomere遵守《美國反海外腐敗法》(「FCPA」)等當地相關法律，亦制定了反賄賂和腐敗政策，嚴格禁止一切形式的貪污賄賂。

2025年度，公司全面貫徹《反舞弊與舉報制度》，與長期合作客戶及長期合作供應商分別簽署了廉潔協議，對新入職員工進行反舞弊制度培訓，以增加合作夥伴和員工反舞弊意識。報告期內，公司參加了中國上市公司協會組織的內部控制專題培訓、違法違規專題課、轄區上市公司行政處罰案例解析及政策解讀等培訓，加強公司董事、高級管理人員及相關人員的合規意識與履職能力。公司對新入職員工開展的入職培訓內容亦涵蓋商業道德、反舞弊反貪污相關內容，以不斷加強員工的反貪污意識，管控相關風險。

公司接受實名舉報及匿名舉報，舉報內容一經核實公司將根據免受損失金額酌情獎勵。同時，公司設置舉報電話、舉報郵箱、信函、面談等多種舉報途徑，並要求舉報接收部門保守秘密，嚴禁洩露舉報人相關信息。

舉報電話：(010) 67869966轉內審部

舉報郵箱：audit@joinn-lab.com

審計委員會舉報郵箱：AuditCommittee@joinn-lab.com

在接到舉報後，公司內審部進行投訴舉報登記並在7個工作日內完成線索的初核，匯報上級並答覆舉報人。內審部進行調查、取證，調查清楚舞弊事實情節，並將調查結果向被舉報人分管公司高管及董事長進行匯報。對被舉報人經查明確實存在舞弊行為的，由公司統一研究決定，按照公司員工手冊中相關獎懲措施，對被舉報人員進行處理。內審部對舉報人身份信息及舉報材料採取嚴格的保密措施，保護舉報人的合法權益。報告期內未發生對公司有重大影響的與貪污有關違反相關法律及規例的事項。

2. 負責任運營

公司內審部每季度開展針對商業道德的相關審計工作，工作內容包括不限於：治理體系的審計，檢查道德準則與合規制度的完整性及執行情況；業務行為的審計，檢查供應鏈流程合規性、市場競爭合規性等；信息披露審計，檢查對外披露的財務報告、內控報告及其他公告的真實性和完整性等等。報告期內，商業道德審計均未發現重大問題。

未來，我們將進一步加大反腐倡廉力度，借助智能監管進一步提高風險預警的時效性和可靠性，同時加大合規培訓的力度，加強全員廉潔意識，通暢舉報渠道，鼓勵員工舉報。

公司在日常運營中嚴格遵守《中華人民共和國反壟斷法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》等相關法律法規。公司建立了《員工行為準則》、《採購作業行為準則及監督規定》等相關制度，明確要求員工要恪守誠信、公平競爭，避免不正當競爭。報告期內，公司未發生過與不正當競爭有關的違法違規事件。

公司反不正當競爭舉措如下：

- 在進行業務活動前，通過專業團隊對相關領域內的專利、著作權等知識產權進行檢索和分析，確保公司在使用技術或內容時不會侵犯他人的合法權益；
- 對於需要使用他人知識產權的情況，公司會與其權利人簽訂合法的授權或許可協議，並嚴格按照協議條款執行；
- 在制定產品或服務價格時，以市場供需關係為基礎，遵循公開、公平、公正的原則，避免通過不合理定價手段獲取不正當競爭優勢；
- 注重在不同市場領域進行合理佈局，避免因過度集中而在某一市場形成壟斷地位；
- 保持健康的客戶和供應商結構，不依賴單一渠道或合作夥伴，確保市場競爭的公平性。

3. 員工及社區

治理

公司採用「最高管理層統籌、人力資源部牽頭、各部門協同、工會監督」的四級員工議題管理架構，明確各級職責，確保員工議題得到高效、規範管理，適配公司治理體系與國際化發展需求。

最高管理層(公司管理層)	作為員工議題的最高決策機構，負責審定人力資源管理戰略、核心制度、重大舉措及年度目標；審議員工薪酬調整、股權激勵、重大人才政策等事項；統籌協調員工議題與公司整體戰略的銜接，確保員工議題管理工作貼合公司業務發展與財務目標。
人力資源部	採用人力資源三支柱管理模式，構建「專業支撐、業務協同、高效落地」的員工議題管理體系，明確各支柱核心職責、協同機制，確保員工議題管理與公司業務發展同頻，精準響應各業務板塊、境內外基地的人才需求，為員工發展與企業成長提供專業化人力資源支撐。 <ul style="list-style-type: none">① 人力資源專家中心(COE)：承擔政策制定、體系搭建、專業賦能的職責。② 人力資源業務夥伴(HRBP)：承接COE輸出的政策與標準，深入各業務部門、境內外子公司，成為業務部門與人力資源體系的溝通橋樑。③ 人力資源共享服務中心(SSC)：承擔事務性工作集中處理、流程標準化、效率提升的職責，為COE、HRBP提供後勤保障，為全體員工提供便捷、高效的人力資源基礎服務。
各業務部門	作為員工議題的協同執行部門，各部門負責人為本部門員工議題第一責任人，負責落實公司人力資源政策、執行員工培訓計劃、關注員工工作狀態、反饋員工需求、協調解決本部門員工相關問題，確保人力資源政策與業務工作深度融合，適配各業務板塊(含新興領域、海外業務)的人才需求。
工會	作為員工權益的監督機構，負責監督公司人力資源政策的執行情況、員工權益的保障情況，參與公司重大人力資源政策的審議，監督解僱、加班等流程的合規性，維護員工合法權益，推動和諧勞動關係建設。

3. 員工及社區

戰略

人才是企業的核心競爭力，我們高度重視人力資源領域的風險與機遇識別與管理，定期開展人力資源風險與機遇識別，確保及時發現並應對潛在的人力資源風險與機遇，保障企業的穩健運營。

風險	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
核心技術人才 稀缺風險	核心技術人才短缺 將延緩新興領域 業務佈局，核心 技術研發滯後； 還可能使得研發項 目交付效率下 降，制約業務拓 展節奏。	核心人才招聘成本 上升； 新興業務推進滯 後，項目交付延 誤，影響營收及 利潤水平。	短期：招聘成本上 升，部分研發項 目推進放緩； 中長期：新興業務 佈局滯後，項目 交付延誤增多。	加強產學研合作，與國內外高 校、科研機構共建人才培養基 地，定向培養新興領域核心人 才； 優化招聘渠道，加大海外高端人 才、行業資深人才的招聘力 度，提高核心人才招聘薪酬競 爭力；完善核心人才激勵體 系，擴大股權激勵覆蓋面，提 升核心人才留存率； 完善員工培訓體系，開展新興技 術專項培訓，培養內部核心 人才，降低對外部人才的依賴 度。
跨區域僱傭 管理風險	跨區域僱傭如出現 合規糾紛將損害 公司國際形象； 跨區域協同不足會 導致業務銜接不 暢； 員工權益受損可能 引發員工離職。	合規糾紛可能導致 支付賠償金等， 增加合規整改及 法律諮詢費用， 海外運營成本上 升。	短期：出現合規隱 患，合規成本上 升； 中長期：海外業務 拓展受阻海外市 場份額下滑，國 際化佈局難以落 地。	建立境內外人力資源管理協同機 制，優化海外子公司人力資源 管理團隊，配備專業的合規管 理人員，提升跨區域管理協同 效率，及時排查並解決相關風 險。

3. 員工及社區

風險	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
人才流失風險	核心人才流失可能導致技術經驗流失，使得研發創新能力下滑；	核心人才流失導致前期培養成本沉沒，重新招聘、培訓成本增加；	短期：出現零星人才流失，項目銜接斷層，招聘培訓成本上升；	優化薪酬福利體系，提升薪酬市場競爭力，完善激勵政策等舉措；
	基層員工流失將造成項目交付人手不足，效率及質量下降，影響客戶滿意度；	基層員工流失造成人力成本浪費。	中長期：人才流失率持續上升，核心項目交付延誤，客戶投訴增加，影響業務長期發展。	搭建清晰的員工職業發展通道，完善員工培訓體系，滿足員工職業發展需求；
	人才流失頻繁將加劇團隊不穩定，形成惡性循環，削弱核心競爭力。			強化員工關懷，完善員工反饋機制，營造和諧融洽的工作氛圍；
				定期開展人才盤點與員工滿意度調研，及時識別人才流失風險，針對性優化相關措施。

3. 員工及社區

風險	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
人力資源數字化轉型風險	如發生數據洩露將導致合規風險，損害員工信任及公司品牌形象；	系統建設不完善導致返工、升級成本增加，轉型投入回報率下降；	短期：系統出現功能問題，管理效率未達預期，員工適配性差；	選擇專業的數字化系統供應商，分模塊穩步推進系統建設，加強系統測試與優化，確保系統穩定性與安全性；
	如流程混亂或數字化轉型滯後將導致人力資源管理效率低下，制約人才管理及業務推進； 如員工操作能力不足導致系統無法發揮作用，難以支撐公司規模化管理需求。	數據洩露可能引發合規糾紛，產生賠償金及整改成本； 管理效率未達預期導致人力成本無法有效降低，增加額外運營支出。	中長期：可能出現數據安全隱患，流程混亂影響工作開展，轉型受阻制約公司規模化發展。	加強員工數字化操作培訓，提升員工數字化技能； 建立員工數據安全管理制度，加強數據加密、權限管理，防範數據洩露風險；定期評估數字化系統運行效果，及時優化相關流程。

3. 員工及社區

機遇	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
行業發展帶來的人才供給機遇	充足的基礎人才可滿足業務擴張需求，保障項目交付進度；	基礎人才供給充足可降低招聘成本，減少人力投入支出；	短期：招聘成本有所下降，基礎人才補充到位，緩解人力缺口；	擴大校園招聘規模，與多所高校建立長期合作關係，定向招聘優秀應屆生；
	資深及核心人才的加入可強化研發創新能力，助力新興領域佈局；	吸納資深及核心人才可提升研發及項目交付效率，加快業務推進，促進營收增長；	中期：人才隊伍結構逐步優化，研發及交付效率提升，業務拓展節奏加快；	優化社會招聘渠道，加強與獵頭公司、行業協會的合作，積極吸納行業資深人才、核心人才；
	優化人才隊伍結構可提升團隊專業素養，增強行業競爭力，支撐業務持續拓展，助力公司鞏固行業地位。	優化人才結構可提升資源利用效率，降低人才培養成本，間接提升利潤水平，長期推動財務效益持續改善。	長期：人才質量持續提升，核心競爭力增強，為公司長期業務發展奠定堅實人才基礎。	完善應屆生培養體系，提升應屆生留存率與專業能力，打造高素質的基礎人才隊伍。

3. 員工及社區

機遇	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
數字化轉型帶來的管理提升機遇	實現人力資源全流程規範化管理，保障人才管理工作有序推進；	提升人力資源管理效率，減少人工操作成本，降低管理支出；	短期：數字化系統逐步落地，管理效率初步提升，管理成本開始下降；	加快人力資源數字化管理系統建設，實現全模塊上線運行； 加強數字化管理團隊建設，提升數字化管理能力。
	精準識別人才需求、監測人才動態，助力優化人才配置，支撐研發、項目交付等核心業務高效推進；	精準配置人才可減少人力浪費，提升人力投入回報率； 數據支撐決策可降低人才管理失誤成本，間接提升公司整體運營效益，推動財務指標持續優化。	中期：全流程數字化管理成型，人才配置精準度提升，業務協同效率顯著改善； 長期：數字化管理模式成熟，人才管理水平持續提升，為公司規模化、精細化發展提供支撐。	
	提升人才管理效果，增強團隊穩定性，為業務持續擴張提供保障。			

3. 員工及社區

機遇	業務影響	財務影響	時間範圍	應對舉措
多元化僱傭帶來的創新活力機遇	<p>多元化人才帶來的創新思路，助力技術研發及業務模式創新，提升應對行業變化的能力；</p> <p>提升公司品牌形象，增強人才吸引力，進一步優化人才隊伍；</p> <p>支撐國際化業務佈局，促進境內外業務協同發展，提升公司國際競爭力。</p>	<p>技術及業務創新可拓展業務領域，增加營收增長點；</p> <p>提升品牌形象可降低人才招聘及市場拓展成本；</p> <p>多元化人才隊伍可提升運營效率，優化資源配置，推動財務效益持續提升，支撐國際化業務長期盈利。</p>	<p>短期：多元化人才逐步加入，創新活力初步顯現，品牌形象有所提升；</p> <p>中期：創新成果逐步落地，業務領域進一步拓展，國際化業務推進加快；</p> <p>長期：形成成熟的多元化人才體系，創新能力持續增強，國際競爭力穩步提升，支撐公司長期可持續發展。</p>	<p>完善多元化僱傭政策，加大海內外人才的招聘與扶持力度；</p> <p>營造多元包容的企業文化，加強員工文化融合培訓，尊重不同文化、不同背景員工的差異；</p> <p>建立多元化的創新激勵機制，鼓勵員工發揮創新潛力，提升公司創新活力。</p>

3. 員工及社區

風險管理

公司建立「識別－評估－監測－管理－複盤」的閉環風險管理流程，確保能夠及時識別僱傭相關的風險與機遇，科學評估其影響程度，持續監測其變化趨勢，有效落實應對措施，降低風險損失、把握機遇價值，具體如下：

- 識別：建立多渠道的風險與機遇識別機制，包括人力資源部日常工作排查、各業務部門反饋、行業報告分析、海外子公司匯報、工會反饋、合規審計等；識別範圍涵蓋招聘、薪酬、解僱、工作時數、假期、人才流失、跨區域管理、數字化轉型、多元化僱傭等所有與僱傭相關的領域。
- 評估：建立科學的風險與機遇評估指標體系，根據影響程度對識別出的風險與機遇進行評估。
- 監測：針對評估後的風險和機遇進行監測，確保及時發現並處理風險。
- 管理：針對不同等級的風險與機遇，制定差異化的管理措施。
- 複盤：定期對員工議題風險與機遇管理工作進行全面複盤，總結管理經驗，分析存在的問題，優化風險與機遇識別、評估、監測、管理的流程與方法。結合公司戰略調整、行業變化及人才市場動態，更新風險與機遇清單，優化應對措施，持續提升風險管理水平。

指標與目標

本公司識別了與監控人力資源相關風險有關的指標，定期進行數據統計與覆核，並每年披露，包括：

- 員工招聘：員工總人數及按性別、僱傭類型、職級類型、學歷、年齡、地域劃分的員工人數，員工流失率；
- 員工培訓：按性別、職級類型劃分的員工培訓比例及人均培訓時長；
- 職業健康與安全：因工作關係死亡人數、因工傷損失工作日數、損失工時工傷事故率(LTIR)、員工健康安全投入

指標的具體情況請見僱傭及勞工常規、員工關愛、發展及培訓、健康安全章節內容。

3. 員工及社區

- 公司以員工權益保障、人才隊伍建設、合規管理及數字化轉型等核心方向為目標，推進各項人力資源相關工作落地實施，具體包括：人才招聘：聚焦核心技術領域及多元化人才隊伍建設，積極吸納各類優秀人才，重點關注女性員工、殘疾人員工等群體的就業扶持，持續優化員工隊伍結構，有效滿足境內外各業務板塊的人才需求，為公司業務拓展與技術創新提供了堅實人才支撐。
- 人才留存：多措並舉穩定人才隊伍，通過優化激勵機制、強化員工關懷、完善職業發展通道等方式，有效降低員工流失率，核心人才隊伍保持穩定，員工歸屬感與忠誠度持續提升，為公司長期發展留住核心力量。
- 薪酬福利：堅持公平公正的原則，嚴格保障員工薪酬福利權益，確保員工薪酬足額按時發放，不斷優化薪酬福利體系，提升員工薪酬滿意度，充分調動員工工作積極性與主動性。
- 員工發展：加大培訓投入，搭建系統化的員工培訓體系，覆蓋各類崗位員工，重點開展新興技術、合規管理、數字化技能等相關培訓，全面提升員工專業能力與綜合素養，助力員工與企業共同成長，適配公司技術轉型與業務發展需求。
- 合規管理：嚴格遵守境內外各項勞工相關法律法規，規範用工管理，嚴控加班流程，切實保障員工合法權益，報告期內未發生任何勞工合規相關投訴、糾紛或處罰，勞工合規管理工作得到有序落實。
- 人力資源數字化轉型：啟動數字化管理系統建設，完成核心基礎模塊的上線運行，有效優化了人力資源管理流程，減少事務性工作耗時，提升了人力資源管理效率，為後續全流程數字化管理奠定了堅實基礎。

3. 員工及社區

3.1 僱傭及勞工常規

昭衍新藥嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》《中華人民共和國個人所得稅法》《中華人民共和國婦女權益保障法》《女職工勞動保護規定》《全國年節及紀念日放假辦法》《勞動保障監察特例》等相關法律法規。為了吸納更多符合公司用人標準的優秀人才，我們制定了《薪酬管理制度》《績效考核管理制度》《商業保險福利制度》和《社會保險及住房公積金管理制度》等，持續健全人才僱傭機制，使員工管理工作規範化、有章可循、有規可依，助力公司持續快速發展。

在員工僱傭方面，我們堅持公平、公開、公正的招聘原則，尊重員工多樣性，嚴禁以性別、民族、年齡、教育程度、宗教信仰、殘疾、婚姻狀況等為由的歧視行為。我們努力保障員工的假期、工作時數、平等機會、多元化及反歧視，堅持同工同酬、男女平等，並確保不同國籍、種族、性別、宗教信仰和文化背景的員工享有平等的就業機會和勞動保障。報告期內，招聘過程中未發生任何歧視性投訴，平等招聘合規率100%。

昭衍新藥所有招聘及僱傭均嚴格遵守《中華人民共和國合同法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國未成年人保護法》等相關法律法規，嚴禁僱傭童工和強制勞動等情況出現。我們在招聘過程中對面試者提供的身份證明進行嚴格的核實和背景調查，我們公平對待不同國籍、種族、性別、年齡的員工，防止用工歧視、使用童工及強制勞工的情況發生。此外，我們鼓勵員工對違規現象的舉報，在保護舉報人信息的基礎上，第一時間調查處理，杜絕一切違規行為。公司根據國家和地方政策法規規定現執行標準工時制和綜合工時制，各工時制的工作時數以及各類假期嚴格按規定執行，我們切實保障員工合法權益，對於員工的工作時間依據公司制度進行合理安排。2025年，昭衍新藥沒有發現任何歧視、僱傭童工及強制勞工的情況。

3. 員工及社區

在員工薪酬方面，我們制定了《薪酬管理制度》，公司薪酬實行「以崗定薪、按勞取酬、績優酬優」的薪酬體系，同一崗位、同一級別員工，無論性別、年齡等差異，薪酬標準統一，同時結合員工績效、專業能力、崗位貢獻進行差異化調整，確保薪酬分配的公平性與合理性。公司的薪酬構成包括固定薪酬、浮動薪酬、補貼和股權。我們按時足額發放員工薪酬，並根據年度工作目標按年進行薪酬調整。報告期內，公司全體員工薪酬足額按時發放，無拖欠、克扣薪酬情況。

在員工離職方面，我們嚴格遵循法律法規及公司制度，明確解僱的法定情形、流程及補償標準，嚴禁違法解僱、隨意解僱員工。解僱員工時，我們提前書面通知員工本人及工會，充分聽取員工及工會意見，依法支付經濟補償，保障員工的合法權益。針對績效考核不達標被解僱的員工，均提前開展專項培訓與崗位調整，給予充分的成長空間。在員工離職前，我們會與其進行離職面談，了解員工離職原因、對所從事工作的意見和建議、對公司管理的意見和建議等，我們定期匯總分析員工離職的原因並進行針對性的改善。我們會按規定支付員工離職當月實際工作天數的工資，並協助辦理檔案及社會保險關係的轉移手續。

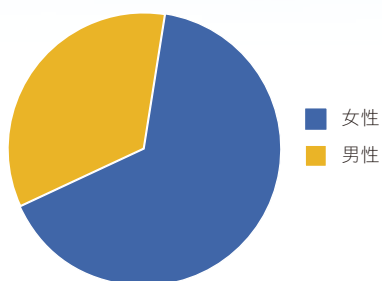
在員工休假方面，公司保障員工休息休假權利，結合CRO行業業務特點，制定差異化的工作時數與假期政策。我們實行標準工時制為主、綜合計算工時制為輔的工作時數管理模式，確保符合行業工作特性。嚴格控制員工加班，禁止強制加班；加班員工可選擇調休或領取加班工資。報告期內，公司全體員工加班時長均控制在法定上限內，加班調休兌現率100%，加班工資足額支付率100%，未發生強制加班相關投訴。我們嚴格遵守國家法定節假日規定，員工享有春節、勞動節、國慶節等法定節假日共計13天；同時，完善員工假期福利，員工可享受帶薪年休假、婚假、產假、陪产假、病假、喪假等各類假期，其中產假嚴格按國家和地方規定執行，病假期間按地方和公司規定支付病假工資。報告期內，公司員工婚假、產假、陪产假等專項假期兌現率100%；未發生因假期權益未兌現引發的投訴或糾紛，員工休息休假權利得到充分保障，進一步提升了員工歸屬感。

在員工晉升方面，我們優化了《績效考核管理制度》，促進管理者與員工之間在目標與如何實現目標上所達成共識，以及促進員工取得優異績效。績效管理過程包括績效目標、輔導、評價、反饋以及績效結果應用等環節，考核等級分為卓越、優秀、良好、中等和不合格，根據員工績效結果我們採取獎金、升遷、調薪、獎懲、表彰等形式進行激勵。

3. 員工及社區

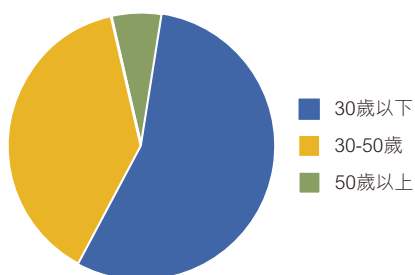
截至2025年12月31日，本公司共有員工2,649人，包括兼職員工13人。公司少數民族員工156人，高級管理人員中有5名女性。報告期內，公司新僱傭員工540人，其中女性345人，佔比63.9%。2025年度本公司員工相關指標如下：

按性別劃分的員工人數分佈



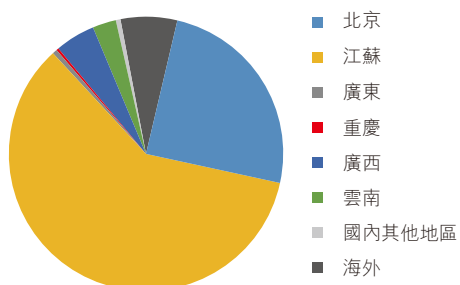
員工性別	2025年		2024年
	人數	佔比	佔比
女性	1,742	65.8%	65.9%
男性	907	34.2%	34.1%

按年齡劃分的員工人數分佈



年齡	2025年		2024年
	人數	佔比	佔比
30歲以下	1,464	55.3%	59.6%
30-50歲	1,025	38.8%	34.5%
50歲以上	160	5.9%	5.9%

按地區劃分的員工人數分佈



地區	2025年		2024年
	人數	佔比	佔比
北京	659	24.88%	25.1%
江蘇	1,580	59.65%	58.1%
廣東	20	0.75%	-
廣西	131	4.95%	5.1%
雲南	74	2.79%	2.6%
國內其他地區	10	0.38%	0.7%
海外	175	6.60%	8.3%

3. 員工及社區

員工流失概況		
指標名稱	2025年 員工流失率(%)	2024年 員工流失率(%)
按性別		
男性	23%	27.0%
女性	20%	24.2%
按年齡		
30歲及以下	27%	30.9%
30-50歲	12%	15.4%
50歲以上	26%	24.4%
按地區		
北京	15%	22.6%
江蘇	22%	27.8%
廣東	25%	37.9%
廣西	34%	17.6%
雲南	8%	10.1%
國內其他地區	11%	25.0%
海外	29%	24.0%

2025年，本公司未出現與薪酬及解僱、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等方面的違規事項。

3. 員工及社區

3.2 員工關愛

昭衍新藥相信員工的幸福感和工作激情是支持昭衍新藥成為一家偉大公司的源動力，昭衍新藥秉承「服務藥物創新，專注於藥物全生命周期安全性評價和監測」的宗旨和「以人為本」的理念，營造了團結、誠悅的工作氛圍。我們通過設立類型豐富的福利體系給予員工關愛和幫助，不斷提升昭衍人的工作幸福感。

在法定福利方面，我們制定了《社會保險及住房公積金管理制度》，根據國家相關法律法規，公司需為員工繳納社會保險及住房公積金，社會保險包括養老保險、醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險。

在公司福利方面，我們制定了《商業保險福利制度》，商業保險分為補充商業保險、實習人員商業保險和安全生产責任保險三類，主要涵蓋醫療險、意外險、責任險等險種，通過商業保險向員工提供醫療及意外發生後的額外補償。

除此之外，公司福利還包括餐費補貼、年度體檢、節日福利等，各部門組織的員工聚餐、出遊、體育活動、結婚／生子慶賀、直系親屬去世慰問、困難員工慰問等。公司提供的員工假期包括病假、工傷假、事假、婚假、喪假、產假、育兒假、獨生子女護理假、年休假、獎勵帶薪假等。公司嚴禁強制加班，保障員工休息休假權利。

在員工關懷方面，我們構建全方位、多層次的職工關懷體系，聚焦員工工作保障、生活需求、身心健康等核心內容，推出多項務實關懷舉措，切實解決員工後顧之憂，提升員工幸福感與歸屬感。

- **工會福利保障：**傳統節日期間，工會統一採購發放春節、勞動節、中秋節等節日福利，涵蓋生活用品、食品等，為員工送上節日問候；針對員工生活需求，工會定期組織發放季度勞保用品，保障員工日常工作所需；同時，為員工購買補充商業保險、年度體檢套餐，切實保障員工身心健康。為過生日員工送去祝福，並精心準備生日禮物。
- **辦公環境改善：**持續加大辦公及實驗環境改造投入，優化工作環境舒適度與安全性。針對研發辦公區域，增設休閒休憩區、茶水間，配備舒適座椅、綠植盆栽，緩解員工工作壓力；針對實驗操作區域，升級通風、防護設施，規範實驗器材擺放，改善實驗操作環境，保障實驗人員人身安全；在辦公區域增設圖書角，配備行業專業書籍、人文社科書籍，為員工提供自主學習、提升能力的便捷渠道；優化辦公區域水電、空調等基礎配套，定期開展辦公環境消毒，為員工營造安全、舒適、便捷的工作環境。為員工提供豐盛美味的工作餐、乾淨整潔的宿舍、安靜多彩的書屋和溫馨的媽咪屋。
- **專項關懷：**針對新入職員工，開展入職關懷活動，包括入職培訓、師徒結對幫扶等，幫助新員工快速適應工作環境、熟悉崗位職責，融入團隊。
- **員工活動：**公司組織了線上、線下年會，讓全國各地分子公司齊聚，共度新春。各分子公司或部門組織員工踏青、旅遊、拓展等戶外活動。各分子公司或部門根據各自的工作安排組織員工聚餐等活動。

3. 員工及社區

案例：舉辦「昭初心衍未來」三十周年慶活動

2025年8月，公司組織開展「昭初心衍未來」主題30周年慶典、企業發展成果展等系列活動。慶典現場，回顧公司30年來的發展歷程與輝煌成就，表彰為公司發展作出突出貢獻的老員工、優秀團隊及個人，以及在公司成長道路上不可或缺的合作夥伴；同時設置企業發展成果展，通過圖文、視頻等形式，展現公司在研發創新、人才培養、社會責任等方面的實踐成果，增強員工的企業自豪感與認同感。此次30周年慶活動不僅豐富了員工精神文化生活，更凝聚了全體員工的向心力，為公司後續持續發展注入了新的動力。

案例：「福暖昭衍·喜樂迎春」2025年春節文娛系列活動

為豐富2025年春節期間員工精神文化生活，傳遞企業溫暖，營造喜慶祥和的節日氛圍，結合境內外各子公司、各部門實際，公司統籌組織、各單位聯動開展春節文娛系列活動，兼顧趣味性、參與性與文化性，讓員工在歡樂氛圍中感受節日喜悅與企業關懷。此次春節文娛系列活動既豐富了員工節日生活，傳承了中華傳統文化，也進一步增強了員工的歸屬感與團隊凝聚力。



3. 員工及社區

案例：「30而力•躍新程」樂跑活動

2025年5月，公司組織以「30而力•躍新程」為主題的樂跑活動，覆蓋全體員工。活動選址各基地周邊風景優美的步道，設置5公里休閒跑，本次活動為參與員工發放定制運動裝備、飲用水、能量補給等物資，對完成挑戰的員工頒發紀念獎牌與榮譽證書，營造「健康運動、快樂工作」的良好氛圍，此次活動參與率達90%以上，有效緩解了員工工作壓力，激發了員工運動熱情。



在員工溝通方面，為及時了解員工訴求、傾聽員工心聲，公司建立了多元化、全方位的員工溝通渠道，確保員工訴求能夠得到快速響應、妥善解決，具體如下：

- 線下溝通渠道：線下建立一對一談心談話渠道，部門負責人、HRBP定期與員工開展談心談話，了解員工工作狀態、職業訴求及生活困難，及時給予指導與幫助。
- 線上溝通渠道：員工可隨時線上以郵件、釘釘、OA等方式提交訴求、意見建議，相關負責人迅速響應並給出處理結果並反饋；建立員工溝通群，方便員工日常交流、反饋問題，及時同步公司相關政策與通知，提升溝通效率。

3.3 發展及培訓

昭衍新藥加強人才培養和團隊建設，制定完善的人才培養計劃，提供廣闊的發展空間和晉升機會，通過內部培訓、外部進修等方式提升員工技能。

2025年，公司修訂完善《員工培訓管理辦法》優化培訓全流程管理，形成「需求調研—課程設計—培訓實施—效果評估」的閉環流程，重點圍繞技術、專業領域梳理培訓需求，簡化冗餘環節，提升培訓效率，確保培訓貼合崗位實際需求。公司圍繞「分層分類、聚焦專業」的原則，開展分層培訓，核心為技術、專業培訓，具體如下：

- 新員工層培訓：重點開展崗位專業基礎培訓與公司規章制度培訓，幫助新員工快速掌握崗位基礎專業技能、熟悉業務流程，快速融入團隊、勝任崗位，覆蓋全年所有新入職員工，覆蓋率100%，培訓後新員工試用期通過率、崗位適配度均達到預期目標。
- 基層員工層培訓：核心為專業技能與崗位實操培訓，聚焦實驗操作、專業技術應用等核心內容，解決基層工作中的專業痛點，提升基層員工專業能力與工作效率，覆蓋全體基層員工，覆蓋率100%，有效提升了基層員工崗位勝任力，降低工作差錯率。
- 核心技術層培訓：重點開展前沿技術、核心技術專項培訓，跟蹤行業技術動態，提升核心技術人才研發創新與技術攻關能力，覆蓋所有核心技術崗位員工，有效提升了核心技術團隊專業水平，支撐公司研發創新工作有序推進。

本公司下屬公司Biomere制定培訓計劃，旨在滿足員工在職場中的學習與發展需求。員工通過參與培訓活動並成功完成相關標準化評估，以此來評估其所掌握的實際技能和知識。培訓要求在標準化培訓文件和／或Biomere的受控文件(如標準操作程序、政策、工作指令)中有詳細說明，並作為評估標準。

3. 員工及社區

2025年度，公司開展培訓的總培訓時長19,460小時，共開展職業健康與安全培訓1,980次，生物分析方法培訓1,023次，生物技術藥物的非臨床安全性評價ICH56培訓1次，新藥非臨床評價介紹及案例分析培訓506次，生物分析檢測的質量控制培訓6次。公司員工按性別和層級劃分培訓時間及比例，如下表所示：

指標名稱	員工培訓概況			
	接受培訓員工比例(%)		平均受訓時長(小時)	
	2025年	2024年	2025年	2024年
男性員工	61.52%	69.7%	12.85	68.21
女性員工	76.29%	79.1%	9.25	57.15
基層員工	73.81%	78.3%	10.23	56.74
中層管理人員	37.42%	37.8%	16.91	215.27
高層管理人員	25.00%	85.7%	11.67	41.92

未來，公司培訓工作將持續聚焦技術、專業培訓，進一步完善技術、專業培訓體系，豐富培訓課程，優化線上培訓系統，提升培訓質量與效率，持續強化員工專業能力與技術水平。同時，繼續保留少量基礎管理培訓，滿足公司基礎管理需求，推動員工與企業共成長，為公司研發創新發展提供人才支撐。

我們建立以績效為核心的晉升體系，通過季度／年度評優、項目貢獻度考核等機制激勵員工。我們搭建多通道職業發展路徑，技術人員和管理人員均可通過大H式(管理通道和專業通道)晉升通道成長為資深員工。2025年，公司結合業務需求和人才建設目標，優化更新晉升與激勵機制，強化專業技術人才激勵，新增核心技術專項績效和成果獎勵，優化績效評價標準，激勵體系向專業、技術崗位傾斜。晉升採用「部門推薦+綜合考核」模式，專業技術崗重點考核实操能力與技術成果。報告期內，專業技術崗人員晉升佔總晉升的95.4%，流程合規率100%。

未來，我們將優化績效與晉升銜接，完善晉升後激勵，細化績效評價指標；明確特殊提拔的標準、流程，設立專項通道，確保公平公正；豐富考核維度，增加創新、協作能力考核，動態優化考核標準；加強晉升後跟蹤培養，制定個性化計劃，助力員工適配更高崗位。

3.4 健康與安全

昭衍新藥嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國職業病防治法》等法律法規，確保員工的職業健康安全。公司內部為保障員工行為安全，制定覆蓋全部操作流程的安全政策及規範，並定期培訓，安全政策包括OHS政策1：OHS成員組成和基本職責；OHS政策2：人員職業保護計劃；OHS政策3：職業健康與安全規範等相關政策。本公司部分子公司，如蘇州昭衍已通過ISO 45001職業健康安全管理体系認證。

本公司下屬Biomere為所有從事動物護理和使用的員工及IACUC成員等制定了職業健康計劃。這是基於美國疾病控制與預防中心(「CDC」)、美國農業部(「USDA」)、職業安全與健康管理局(「OSHA」)和公共衛生服務(「PHS」)的要求和建議。這些要求適用於在實驗室工作和／或處理危險化學品、動物和／或動物副產品進行研究的人員。承包商必須與設施部門、運營部門或指定人員會面進行初步培訓。培訓包括任何危險區域的位置、應穿戴的適當防護用品(PPE)、火警報警器和疏散程序等。所有進入測試設施NHP動物房的承包商、訪客和來訪員工，必須提供過去12個月內的結核病陰性檢測證明以及麻疹疫苗接種或抗體水平證明。

公司員工在工作中職業病危害病包括動物接觸可能導致直接咬傷、抓傷等、人畜共患疾病的傳染和動物源性物質引起過敏性疾病、動物實驗過程中器械如針頭、手術刀等造成的物理性損傷、實驗化學品和測試物使用操作過程中接觸和吸入帶來潛在危害、大型動物搬運、控制過程造成的物理損傷、設施相關的工程材料或機械使用過程中的意外傷害等。

因此，公司會為可能接觸有害物質的員工採取如下的保障措施：

- **每年定期進行環境職業危害因素檢測：**通過有資質的第三方職業危害檢測單位，對公司生產經營活動過程中存在的職業危害因素的種類，做出客觀、真實的職業危害因素的檢測和評價及合理，為公司職業衛生管理工作提供可行的建議，指導；
- **定期為涉及職業危害的員工發放職業健康防護用品：**根據員工職業危害防護的需要發放合適的職業防護用品，消除或減輕傷害；
- **加強員工公司職業健康及安全定期的培訓，**提高員工防護意識。

3. 員工及社區

本公司下屬公司Biomere制定的職業健康計劃包括風險評估和危害識別、培訓、個人衛生和個人防護設備、設施、程序、監測、醫療評估和預防醫學，還包括實驗室安全、血源性病原體的控制、與使用動物相關的危險(即過敏原、人畜共患病、動物咬傷和/或抓傷)以及危險廢物的管理。

報告期內，我們嚴格按照公司職業健康計劃給員工提供了充足的健康防護用品，定期進行職業危害防護培訓和檢查監督職業健康防護措施和設施。2025年公司職業相關的損傷事件持續保持了低發生率，保障了在職員工的職業健康。

未來，我們將繼續嚴格執行現有職業健康計劃，制定常見潛在危害化學品明細列表和防護要求。在試驗方案審核及實驗實施過程中植入職業健康管理監督機制，加強管理監督，提前做出風險評估並提供防護措施計劃。

2023-2025年，昭衍新藥因工作關係死亡人數為0人。2025年，因工傷損失工作時長為558天¹，未發生因不符合健康與安全相關法律法規而被罰款或起訴的事件。

3.5 社會公益及鄉村振興

自成立以來，昭衍新藥一直勇於承擔社會責任，公司根據社會實際所需以最優的形式參與社會公益，時刻關注社會動態，根據社會所需積極參與社會公益，為社會增添和諧共贏的動力。

為了讓廣大醫藥研發工作者與公司深入進行溝通交流，分享我們的經驗，讓昭衍煥發不一樣的光彩。我們在2025年推出線上直播活動，為廣大醫藥研發工作者分享了昭衍經驗。

¹ 按照一天8小時工作時長計算

3. 員工及社區

案例：開展線上直播活動

2025年2月19日，北京昭衍藥物檢定研究有限公司首席科學家、原中檢院生檢所重組藥物室主任饒春明在直播間分享《生物技術藥物質量檢測與研究》的主題內容，深入解讀生物技術藥物質量檢測領域的前沿技術，剖析當下面臨的棘手挑戰，並分享切實可行的解決方案。



在鄉村振興方面，昭衍新藥通過產業投資與資源整合，重點在實驗動物供應鏈的農村佈局，促進區域經濟協同發展。

- **實驗動物資源開發：**利用農村地區土地資源發展實驗動物養殖，提升當地農業附加值，形成特色產業。
- **供應鏈本地化：**通過農村地區基地建設，減少實驗動物跨區域運輸成本，降低生態壓力，符合綠色發展的鄉村振興方向。
- **技術輻射效應：**子公司業務涉及實驗動物科學，為當地農業科研和生物醫藥人才培養提供支持。

4. 綠色低碳發展

本公司高度重視環境保護工作，強調環境保護對企業社會責任和可持續發展的重要性，積極推進環境保護體系的構建、貫徹和實施。「堅持環境保護與社會可持續發展，預防污染、積極促進節能減排、保護生態多樣性，建設環境友好型社區」為本公司的環境保護方針。環境保護是企業公民肩負的重要社會責任之一，在強調合法合規運營底線的基礎上，本公司採取一切必要措施做好環境保護和污染預防工作。本公司大力推行清潔生產、節能減排。項目建設時必須考慮對環境的潛在影響，堅持對環境改善的投入，確保公司經營活動的環境表現實現合規，污染物達標排放。本公司部分子公司，如蘇州昭衍已通過ISO14001環境管理體系認證。

4.1 排放物管理

本公司嚴格執行國家和當地政府的環保政策、法律和法規，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國水污染防治法》《中華人民共和國大氣污染防治法》及《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》等，積極採取措施管理排放物，履行環境責任。昭衍新藥將持續推行節能降耗、綠色環保的理念，從源頭減少排放物產生。我們將始終以促進排放物管理及環境保護進程為長期目標，最終實現循環經濟理念，走可持續發展道路。

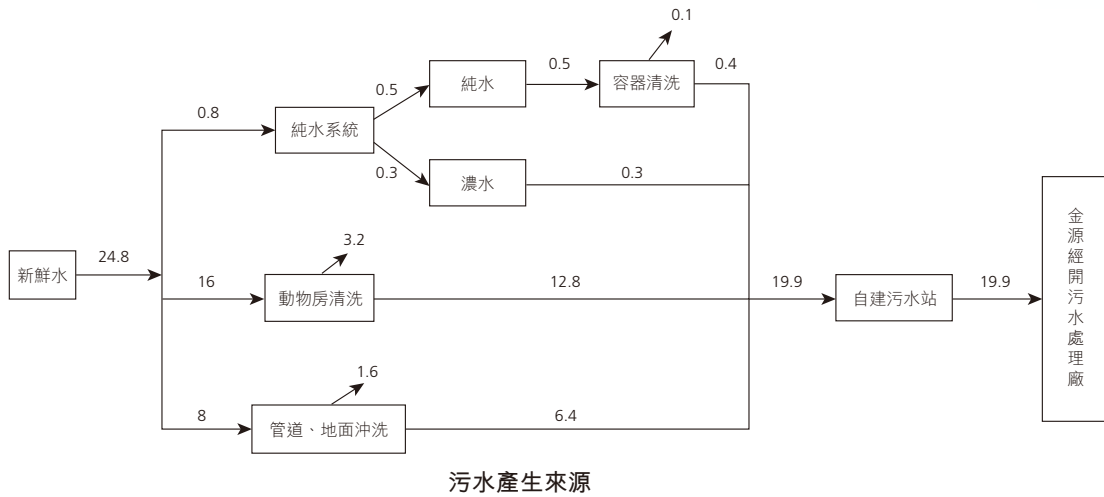
在環境應急響應方面，本公司制定有《北京昭衍新藥研究中心股份有限公司突發環境事件應急預案》《危險廢物應急預案》《毒物逸散應急預案》等應急預案，本公司下屬廣西瑋美生物科技有限公司也制定有突發環境事件應急預案，強化公司突發環境事件的應對能力。

報告期內，本公司環境管理人員對本單位的環境管理狀況實施了全覆蓋式的檢查，並由第三方的檢測公司定期對公司廠區內的污水、廢水、噪聲、廢氣等進行檢測。本年度，未發生對本公司有重大影響的環境相關法律及規例的違規事件。

4. 綠色低碳發展

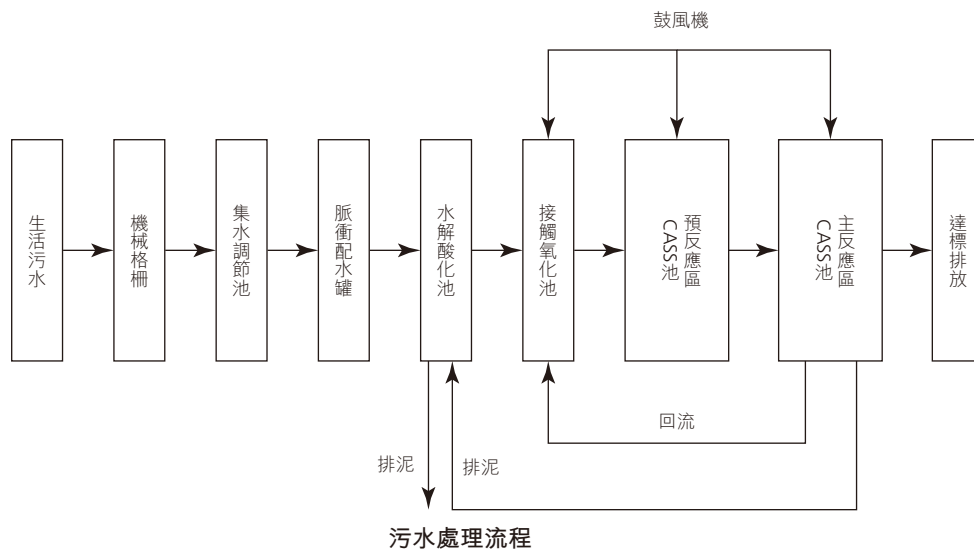
廢水管理

公司排水主要為生活污水和生產廢水，其中生產廢水主要為動物房及實驗室清洗廢水，管道、地面沖洗水。我們制定了相應的SOP《污水處理系統操作規程》。公司下屬北京地區生產廢水排放量為19.9m³/d(純水製備過程產生濃水，產水率按60%計)，2025年公司共排放171,120噸廢水。



4. 綠色低碳發展

公司在污水排放過程中遵循《污水排入城鎮下水道水質標準》(GB/T31962-2015)、《污水綜合排放標準》(GB8978-1996)、《醫療機構水污染排放標準》(GB18466-2005)及《水污染物綜合排放標準》(DB11/307-2013)「排入公共污水處理系統的水污染物排放限值」中的相關標準，我們自建污水處理設施(規模為200m³/d，一期設計處理規模120m³/d)，採取先進的廢水處理工藝(化糞池預處理—廢水調節池—水解酸化—氧化—二沉池—滅菌池—活性炭吸附—排放)，採用10%亞硫酸鈉+4%甘油混合溶液作為除臭劑，處理設備中的活性炭過濾塔根據活性氯的數量1-2年更換一次，公司每月對污水取樣化驗，確保實現達標排放。



未來，公司將持續加強對廢水處理和排放的管理，關注處置設施的使用情況，及時淘汰更新老舊設備，增加污染物深化處理設施，如污水處理氣浮池、廢水除臭塔等，提高廢水處理效率。

4. 綠色低碳發展

廢氣管理

公司根據《惡臭污染物排放標準》(GB14554-93)、《大氣污染物綜合排放標準》(GB16297-1996)、《北京市大氣污染物綜合排放標準》(DB11/501-2007)、《鍋爐大氣污染物排放標準》(GB13271-2014)、《危險廢物焚燒污染控制標準》(GB18484-2020)等廢氣排放標準，嚴格控制公司經營生產中的廢氣排放。

公司廢氣的主要來源為動物房的動物房臭氣(硫化氫、氨氣)、VOC及實驗室產生的廢氣(二甲苯)，公司依據內部管理制度，設置有活性炭過濾吸附裝置以淨化處理廢氣，並定期更換活性炭。廢氣經活性炭吸附淨化後排放，排放高度保持在15m，符合北京市《大氣污染物綜合排放標準》(DB11/501-2017)中一般大氣污染物排放第II時段有關污染物排放濃度、速率和高度等各項規定，根據公司內部的管理規定，公司太倉實驗室的活性炭更換頻次為每季度更換。為量化廢氣排放指標，公司每年定期委託有資質第三方企業對公司的廢氣進行檢測，並不定期的接受開發區環保科的抽查，檢測結果均達標。在公司內部，公司成立環保管理小組，明確環保專職人員職責、落實環境監測制度和排污許可制度。

對於廢氣處理，我們採用源頭削減+過程控制+末端治理三級治理體系。從排放源頭上採用低揮發、低污染原輔材料替代，優先使用低VOCs試劑、水性消毒劑、無苯系清洗劑，優化實驗流程，減少試劑開敞時間與用量；密閉化實驗與操作，涉及揮發性試劑的操作必須在通風櫃內進行，廢液、廢物密閉暫存，加蓋密封，減少無組織排放；高污染區獨立排風，低污染區合併排風，非工作時段自動降風量或定時排風，從過程上減少廢氣產生與外排；實驗室/動物房採用初效過濾+中效過濾+活性炭吸附廢氣處理流程，加強末端治理。

4. 綠色低碳發展

廢棄物管理

公司排放的廢棄物種類包括有害廢棄物和無害廢棄物，有害廢棄物主要來源於試驗生產中產生的醫療廢棄物、動物屍體、實驗室有機廢液、廢活性炭、污水站污泥等，無害廢棄物主要來源於生活垃圾、包裝物、廢棄紙張。

我們參照《實驗室危險廢物污染防治技術規範》並制定《SOP: ADM-B021-3試驗中產生的廢液與醫療垃圾處理的標準操作規程》處理有害廢棄物，由專人分類收集並密閉貯存，張貼危廢標識牌、標籤、禁止煙火等安全標識，並委託有資質第三方公司定期清運處理。

此外，公司積極制定內部有關於危險廢棄物的管理SOP《試驗中產生的廢液與醫療垃圾處理的標準操作規程》及《動物屍體操作管理規程》等，使公司在生產經營過程中的危險廢棄物排放有法可依、有理可據，並主動接受監管部門監督，我們在2023年政府《固體廢物綜合管理系統》中錄入公司信息，完成企業管理計劃的填報，危廢年度報表也已通過監管部門的審核。

對於無害廢棄物，我們推行「減量化、資源化、無害化」原則，優先通過內部回收和再利用減少廢棄物產生。我們加強廢棄物分類收集程度，避免混合收集，減小垃圾資源化、無害化處理難度，提高產廢部門或員工的環境意識，宣傳廢棄物分類收集的重要性，做到減量化。

4. 綠色低碳發展

公司廢棄物產生量

廢物種類	單位	2025年	2024年	2023年
有害廢棄物產生總量	噸	351.95	393.18	395.84
醫療廢棄物	噸	178.20	185.53	200.43
污水站污泥	噸	20.68	59.90	28.31
實驗室有機廢液	噸	130.52	125.55	153.85
廢活性炭	噸	5.29	7.96	13.25
廢桶	噸	10.75	7.94	N/A
有害廢棄物產生強度	千克／萬元營業收入	2.12	1.95	1.67
無害廢棄物產生總量	噸	485.23	422.18	386.00
無害廢棄物產生強度	千克／萬元營業收入	2.93	2.09	1.62

噪聲

我們對室外機組安裝降噪設備，使噪聲達到《工業企業廠界環境噪聲排放標準》(GB12348-2008)中的3類標準。

4. 綠色低碳發展

循環經濟

昭衍新藥作為國內領先的藥物安全性評價機構(CRO)，近年來在循環經濟領域的實踐主要集中在實驗動物資源管理、廢棄物資源化利用等方面。

1. 實驗動物資源的高效循環利用

- 動物種源本土化：我們通過自建或收購實驗動物養殖基地(如廣西瑋美生物、雲南英茂生物)，減少動物運輸過程中的碳排放，並保障動物福利。
- 動物飼料本地化生產：我們在養殖基地周邊配套種植飼料原料(如牧草、果蔬)，減少外部運輸需求，形成「種植－養殖－實驗」閉環。

2. 廢棄物資源化處理

- 動物糞便及有機廢物轉化：我們將實驗動物產生的糞便、墊料等通過堆肥技術轉化為有機肥，用於基地周邊農田或綠化。
- 廢水處理系統升級：我們投資建設高標準的污水處理設施，將實驗廢水淨化後用於綠化灌溉或工業循環用水。

4. 綠色低碳發展

生態系統和生物多樣性保護

昭衍新藥在生態系統和生物多樣性保護方面的工作主要圍繞實驗動物管理優化、綠色生產實踐以及區域生態協同發展展開：

1. 實驗動物種源本土化與繁育

- 靈長類動物基地建設：在廣西梧州、雲南西雙版納等地建設靈長類繁殖基地，通過本土化繁育減少對野生動物的依賴，避免非法野生動物貿易對生態系統的破壞。
- 小型動物繁育合作：我們與國內機構合作開發實驗小鼠、大鼠等品種的近交系或基因修飾模型，減少重複繁育對資源的消耗。

2. 綠色生產與生態協同

- 動物糞便與有機廢物處理：我們通過堆肥技術將實驗動物糞便轉化為有機肥，用於基地周邊農田或綠化，減少化學肥料使用對土壤和水體的污染。

3. 生物多樣性友好型基地建設

- 雲南西雙版納基地：雲南英茂生物在熱帶雨林邊緣區域運營中，注重保護當地生態系統，例如保留原生植被、建設生態緩衝區，避免對珍稀動植物棲息地的破壞。

4. 綠色低碳發展

4.2 能源及資源使用

能源利用

本公司重視對自然資源的節約使用，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國水法》《中華人民共和國節約能源法》等法律法規，努力實現人、資源與環境的協調可持續發展。

公司生產生活中主要消耗的能源為電能、天然氣及蒸汽，此外公司公務車的使用會消耗一定量的汽油。電能消耗主要涉及公司整體運行(包括冷凍機組、空調風機機組及其他輔助設備、實驗設備等)。天然氣消耗主要用於鍋爐燃燒產生水蒸汽(動物實驗室清洗間脈動真空滅菌器高壓物品使用、動物房空調加濕使用、冬季的供暖使用)及焚燒爐焚燒動物屍體。蒸汽用於動物實驗室清洗間脈動真空滅菌器高壓物品、動物房空調加濕以及冬季的供暖。

我們採取了一系列節能措施節約能源的使用：

- 淨化空調是耗能的主要電器。我們採用變頻調速自動控制技術，調控氣流速度，將氣流速度控制在標準下限運行。調控溫度範圍，將實驗模型房的溫度冬天設定到標準下限，夏天設定到標準上限。我們採用小單元獨立空調系統，將SPF實驗模型房分成若干區域，相應地設立若干小單元獨立空調系統，使用時根據實驗模型飼養種類和數量的增減，有選擇地啟用房間和相應的空調系統，避免空調系統放空運行。
- 我們選用高效節能的機、泵。嚴禁選用國家已公佈屬於淘汰的機、泵產品。在正常負荷下，機、泵運行工況應處於性能曲線的高效區，並採取合理的調節方式。驅動機應與機、泵的負荷相匹配。合理選用電動機，提高其負載率。對負載變化大的機泵採用變頻調速裝置。
- 在滿足工藝要求的前提下，控制建築物與構築物體形系數，盡量減少耗熱量。

4. 綠色低碳發展

- 建築強化自然採光設計，屋頂設有條形採光帶，維護牆體上採用高、低雙層採光窗，節約電能。
- 空調機箱安裝了三維熱管降低能耗。
- 我們採用綠色照明產品，使用高光效、長壽命、顯色性好的光源、燈具和鎮流器。建築內部照明選用合理照度，提高高效節能熒光燈使用比例。
- 動物房濕度常年控制在50%左右，以節約蒸汽。
- 二期工程進行專門的建築節能設計。

未來，公司將繼續開展相關措施，以持續降低能源消耗水平。

水資源使用

公司的水資源使用主要涉及動物房及實驗室清洗廢水，管道、地面沖洗水，純水設備制水、夏季冷凍機冷卻水補水以及日常生活使用。因公司未被列入節水管理重點單位，公司遵照市政要求僅需在北京市水務局用水管理平台定期申報月度用水目標。公司在能源和水資源管理方面的目標為提高能源和水資源的有效利用率，在滿足經營活動的前提下，使能源和水資源發揮最大的環境、經濟效益。本公司在生產製造與辦公運營消耗的水資源全部來自市政管網，不涉及取水問題。

在有效節水上，公司採取如下舉措：

- 加強用水計量管理，安裝生產用水計量裝置和車間排放口廢水計量裝置；加強供水、用水設施、設備、器具的維護保養，嚴防跑冒滴漏。提高用水效率，節約水資源；
- 夏季冷凍機冷卻水補水使用河水進行冷卻，夏季收集HVC系統的冷凝水用以補充冷卻塔冷卻用水；
- 生活用水方面，大力採用節水技術，節水用水器，不使用國家明令淘汰的用水器具，安裝使用節水型設施或器具。部分廢水經處理後，可用於綠化、道路灑水，大大減少用水量。

4. 綠色低碳發展

公司能源及資源消耗量及強度

能源資源類別	單位	2025年	2024年	2023年
汽油	升	31,860	29,651	26,475
電力	千瓦時	44,893,025	41,313,763	32,417,990
蒸汽	百萬千焦	115,125	116,777	122,465.41
天然氣	立方米	331,910	333,744	119,308
綜合能源消耗量 ²	千個千瓦時	80,724.81	77,604.60	67,939.85
綜合能源消耗強度	千瓦時／萬元營業收入	486.99	384.50	285.88
用水量	立方米	483,248	374,285	210,020
用水強度	立方米／萬元營業收入	2.92	1.85	0.88

由於業務性質，公司在經營過程中不涉及包裝材料的使用。

4.3 應對氣候變化

全球變暖等異常氣候現象持續受到全社會的關注，隨著國內相關政策的持續頒佈，利益相關方對應對氣候變化、推動低碳發展等提出了更高的要求。公司按照管治、策略、風險管理及指標和目標的劃分，闡述我們在應對氣候變化方面已做的努力和將來的方向。

管治

圍繞氣候相關的治理，根據公司制定的ESG管治架構，董事會下屬審計委員會確定公司ESG管理總體目標、管理策略，負責評估及釐定公司有關ESG風險，並確保公司設立合適及有效的ESG風險管理及內部監控系統。董事會的ESG相關職責包括應對氣候變化議題。同時，公司ESG管治架構包括決策層、協調層和執行層，明確氣候變化管理和目標的責任落實，定期向董事會匯報。

² 計算方法：公司汽油、天然氣、電力、蒸汽消耗量乘以對應折標系數後求和，折標系數參考《綜合能耗計算通則》(GB/T 2589-2020)。

4. 綠色低碳發展

董事會負責監察我們的風險管理架構及可持續發展風險，包括氣候相關風險，每年舉行董事會會議聽取證券部匯報及商討ESG工作進展。我們每年亦會通過審核委員會定期進行各種風險識別、分析及檢視管理程序，而氣候變化已在風險評估過程中加以考慮。

公司證券部作為治理架構中的協調層，證券部定期向董事會匯報相關的可持續發展事項，包括與氣候相關議題。

董事會和證券部熟悉與氣候相關的議題，亦了解相關議題對公司業務和營運的影響，公司亦會安排與氣候相關議題的培訓，確保所有人員均掌握最新的發展動態。

我們的相關職能部門作為架構中的執行層，根據應對氣候變化的工作開展情況，執行氣候變化有關的工作，與關聯的利益相關方就氣候變化議題開展溝通交流，向協調層反饋氣候變化工作進展以及利益相關方溝通結果等。相關職能部門的對接人已對氣候變化有一定程度的了解，能夠促進氣候相關議題融入日常營運之中。

策略

氣候相關風險包括與低碳經濟轉型相關的風險(以下簡稱「轉型風險」)和與氣候變化的物理影響相關的風險(以下簡稱「物理風險」)，其中轉型風險可分為政策與法律風險、技術風險、市場風險、聲譽風險，物理風險包括急性風險(如颱風、洪水等極端天氣)和慢性風險(氣候模式轉變如持續性高溫)。

4. 綠色低碳發展

類型	氣候相關風險	我們的應對措施
物理風險 急性	<ul style="list-style-type: none"> 暴雨、寒潮等極端天氣事件的突發可能會引發如自身停產減產、供應鏈端停產減產等一系列導致業務穩定性降低、成本上升、產出下降的風險； 重大極端天氣災害事件也極易引發生產設備損壞和員工安全事故，增加不利因素。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務連續性計劃(BCP)：形成「風險檢測－發佈預警信息－預警行動－應急預案」的一套應急流程。制定暴雨、颱風等應急預案，確保極端天氣下關鍵業務能持續運行，減少停產減產的影響； 供應鏈多元化：與多個供應商合作，分散風險，避免單一供應鏈中斷對業務的衝擊； 基礎設施加固：提升廠房、倉庫等設施的防洪、抗寒能力，減少極端天氣對生產的破壞。定期檢查和維護生產設備，確保其在極端天氣下的正常運行； 為員工提供相關勞動保障物資及裝備，制定極端天氣相關的應急預案。另外，加強員工應對極端天氣的安全培訓，提升應急處理能力。

4. 綠色低碳發展

類型	氣候相關風險	我們的應對措施
慢性	<ul style="list-style-type: none">• 較為長期的氣候模式轉變(例如持續高溫等)可能會引發如夏季製冷需求增加所導致的運營成本和設備維護、維修成本的增加，以及後續用能結構調整所帶來的成本投入。	<ul style="list-style-type: none">• 冬季防凍：冬季來臨前，對供水回水管道進行保溫、提高供水溫度計壓力，加強巡迴檢查頻率並提前做好防凍工作。• 雨季防雷：在每年雨季之前(5月底)，公司會委託有資質的第三方企業對企業各個建築，進行防雷檢測，並做好避雷措施，設置屋頂避雷針，避雷帶等。• 通過技術改造和設備升級，降低製冷需求，減少運營成本，增加可再生能源的使用，降低對傳統能源的依賴，減少長期用能成本。

4. 綠色低碳發展

類型	氣候相關風險	我們的應對措施
轉型風險	<p>政策和法律</p> <ul style="list-style-type: none"> 隨著政策的完善和出台，監管部門必將採取愈加嚴格的溫室氣體限排措施，並強化溫室氣體排放披露要求。 	<ul style="list-style-type: none"> 關注行業動態及政策變化，適時根據政策調整自身業務運營。
	<p>技術</p> <ul style="list-style-type: none"> 生產技術革新迭代以應對環保要求和研發創新過程中可能會帶來對新技術投資，或採用／部署新操作和流程的前端成本的增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續推進低碳技術改造，優化運營策略，減少資源浪費和排放，並及時跟進相關技術的更新迭代。
	<p>市場</p> <ul style="list-style-type: none"> 隨著政策和市場的引導，以及客戶低碳環保意識的逐步提升，原料價格(如能源、水)和排放要求(如廢棄物)變化導致生產成本提高。 	<ul style="list-style-type: none"> 探索並使用更節能降耗的綠色運營方式，減少能源使用及排放要求的提高對公司造成的不利影響。 倡導低碳出行，植樹造林，採購新能源汽車。
	<p>聲譽</p> <ul style="list-style-type: none"> 隨著各利益相關方對應對氣候變化相關問題關注度的持續提高，若公司未能滿足利益相關方期待或出現與此相關違法違規行為，可能會造成聲譽損害。 	<ul style="list-style-type: none"> 加強與利益相關方的溝通，定期檢視自身減排表現，根據工作進展情況對未來行動規劃進行動態調整。

4. 綠色低碳發展

風險管理

本公司將氣候變化風險納入公司整體風險管理流程，建立風險識別—風險評估—風險監測的閉環管理，由工程部定期對公司氣候變化相關的風險點進行系統分析和評估梳理，並通過開展內部控制監督與評價對風險管理情況進行監督。具體風險管理流程與舉措參見本報告內部控制與風險管理章節。

指標與目標

本公司識別了與監控環境、社會及氣候相關風險有關的指標，並每年進行相關數據的統計與披露，包括但不限於：

- 能源(汽油、電力等)使用量；
- 溫室氣體排放量(包括範圍一和範圍二)；

公司溫室氣體主要來源於汽油、天然氣燃燒的直接溫室氣體排放(範圍一)，以及外購電力及熱力導致的間接溫室氣體排放(範圍二)，公司報告期內溫室氣體排放量如下所示。

公司溫室氣體排放量

種類	單位	2025年	2024年	2023年
直接溫室氣體排放量(範圍一)	噸二氧化碳當量	796.91	796.08	319.40
間接溫室氣體排放量(範圍二)	噸二氧化碳當量	36,484.02	36,406.66	33,249.41
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	37,280.93	37,202.74	33,568.81
溫室氣體排放強度	噸二氧化碳當量/ 萬元營業收入	0.22	0.18	0.14

我們將持續關注氣候變化對本公司業務的影響，充分響應政策要求，攜手各界一起應對氣候變化，並進一步完善戰略制定、風險管理、指標和目標識別與管理。

³ 溫室氣體排放量計算方法：

直接溫室氣體排放量：公司能源消耗量乘以對應的排放因子，排放因子參考①《中國能源統計年鑒》②《IPCC2006》；

間接溫室氣體排放量：公司外購電力及熱力用量乘以對應排放因子，排放因子參考生態環境部《關於做好2023-2025年部分重點行業企業溫室氣體排放報告與核查工作的通知》等；

溫室氣體排放總量：直接溫室氣體排放量和間接溫室氣體排放量求和。

附錄

《上海證券交易所上市公司自律監管指引第14號－可持續發展報告(試行)》內容索引

序號	可持續發展議題	對應的本報告章節
1	應對氣候變化	4.3應對氣候變化
2	污染物排放	4.1排放物管理
3	廢棄物處理	4.1排放物管理
4	生態系統和生物多樣性保護	4.1排放物管理
5	環境合規管理	4.1排放物管理
6	能源利用	4.2能源及資源使用
7	水資源利用	4.2能源及資源使用
8	循環經濟	4.1排放物管理
9	鄉村振興	3.5社會公益及鄉村振興
10	社會貢獻	3.5社會公益及鄉村振興
11	創新驅動	1.1創新研發
12	科技倫理與動物福利	2.2科技倫理與動物福利
13	供應鏈安全	1.4供應鏈管理
14	平等對待中小企業	不適用 ⁱ
15	產品和服務安全與質量	1.2產品責任
16	數據安全與客戶隱私保護	1.3客戶服務
17	員工	3.2員工關愛
18	盡職調查	內部控制與風險管理
19	利益相關方溝通	利益相關方溝通
20	反商業賄賂及反貪污	2.4反貪污
21	反不正當競爭	2.4反貪污
22	知識產權保護	1.1創新研發

註釋：

i 公司期末應付賬款(含應付票據)餘額未超過300億元或佔總資產的比重超過50%。

香港聯交所環境、社會及管治報告守則內容索引

層面	內容	在報告中位置
B部分：強制披露規定		
	董事會聲明	董事會聲明
	匯報原則	關於本報告
	匯報範圍	關於本報告
C部分：「不披露就解釋」條文		
A1 排放物	一般披露 有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：	4.1 排放物管理
	(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。	
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	4.1 排放物管理
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)。	4.1 排放物管理
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)。	4.1 排放物管理
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。	4.1 排放物管理
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。	4.1 排放物管理

附錄

層面	內容	在報告中位置
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。	4.2能源及資源使用
A2.1	按類型劃分的直接或間接能源(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)。	4.2能源及資源使用
A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	4.2能源及資源使用
A2.3	描述所訂立的能源使用效益計劃目標及為達到這些目標所採取的步驟。	4.2能源及資源使用
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。	4.2能源及資源使用
A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	不適用
A3環境及天然資源	一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	4.綠色低碳發展
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。	4.綠色低碳發展
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。	3.1僱傭及勞工常規
B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	3.1僱傭及勞工常規
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	3.1僱傭及勞工常規

層面	內容	在報告中位置
B2健康與安全	<p>一般披露</p> <p>有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	3.4健康與安全
B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	3.4健康與安全
B2.2	因工傷損失工作日數。	3.4健康與安全
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。	3.4健康與安全
B3發展及培訓	<p>一般披露</p> <p>有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。</p> <p>註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。</p>	3.3發展及培訓
B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。	3.3發展及培訓
B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	3.3發展及培訓
B4勞工準則	<p>一般披露</p> <p>有關防止童工或強制勞工的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	3.1僱傭及勞工常規
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	3.1僱傭及勞工常規
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	3.1僱傭及勞工常規

附錄

層面	內容	在報告中位置
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。	1.5供應鏈管理
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	1.5供應鏈管理
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、以及有關慣例的執行及監察方法。	1.5供應鏈管理
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。	1.5供應鏈管理
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辦法。	1.5供應鏈管理
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：	1.2產品責任
	(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。	
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	不適用
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	1.3客戶服務
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	1.1創新研發
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	1.2產品責任
B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	1.4信息安全與隱私保護

層面	內容	在報告中位置
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。	2.4反貪污
B7.1	於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。	2.4反貪污
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	2.4反貪污
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	2.4反貪污
B8社區投資	一般披露 有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	3.5社會公益及鄉村振興
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)。	3.5社會公益及鄉村振興
B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	3.5社會公益及鄉村振興
D部分：氣候相關披露		
D-I治理	負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管理流程、監控措施及程序中的角色	4.3應對氣候變化 4.3應對氣候變化
D-II策略	氣候相關風險和機遇 業務模式和價值鏈 策略和決策 財務狀況、財務表現及現金流量 氣候韌性	4.3應對氣候變化 4.3應對氣候變化 註1 註2 註2

附錄

層面	內容	在報告中位置
D-III風險管理	用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策	4.3應對氣候變化
	用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策	4.3應對氣候變化
	氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。	4.3應對氣候變化
D-IV指標與目標	溫室氣體排放	4.3應對氣候變化
	氣候相關轉型風險	註2
	氣候相關物理風險	註2
	氣候相關機遇	註2
	資本運用	註3
	內部碳定價	註3
	薪酬	註3
	氣候相關目標	註3

註1：本公司已初步識別氣候相關風險和機遇可能帶來的影響，並採取了相應的應對措施，但尚未制定轉型計劃與溫室氣體減排目標，將在條件成熟後適時開展，屆時將納入披露。

註2：本公司已經初步識別評估氣候變化的定性財務影響，目前尚未開展對應對氣候變化開展定量財務影響測算和情景分析，將在條件成熟後適時開展，屆時將納入披露。

註3：本公司尚未開展氣候相關風險和機遇的資本運用、內部碳定價、氣候相關因素納入薪酬政策和氣候相關目標制定，將在條件成熟後開展相關工作，並於報告中披露。