



Medtide

泰德醫藥（浙江）股份有限公司

Medtide Inc.

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

股份代號：3880

2025

環境、社會及
管治報告



目錄

3	1	關於本報告
5	2	董事會聲明
6	3	董事長致辭
8	4	走進泰德醫藥
8	4.1	公司簡介
8	4.2	企業文化
9	5	ESG管理
9	5.1	ESG治理
10	5.2	ESG目標
16	5.3	重要性議題評估
17	5.4	利益相關方溝通
18	6	合規經營
18	6.1	董事會治理與多元化
19	6.2	反貪污
19	6.3	信息安全與私隱保護
20	7	產品責任
20	7.1	創新研發
21	7.2	綠色化學
21	7.3	產品質量與安全
24	8	合作共贏
24	8.1	客戶服務
25	8.2	可持續供應鏈
27	8.3	行業交流



28	9	環境保護
28	9.1	環境管理
29	9.2	排放物
33	9.3	資源使用
35	9.4	氣候變化
42	9.5	生物多樣性保護
43	10	人才發展
43	10.1	合規僱傭
44	10.2	多元化與平等
46	10.3	民主溝通與員工留存
46	10.4	薪酬與福利
48	10.5	發展與培訓
49	10.6	健康與安全
51	11	社會貢獻
52	12	ESG指標索引
52		香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》內容索引
59	13	關鍵績效表



1 關於本報告

1 關於本報告

本報告是泰德醫藥（浙江）股份有限公司的第1份環境、社會及管治報告（簡稱「ESG報告」），旨在以透明公開的方式披露公司在ESG相關議題上的管理方法和具體實踐，以及在2025年取得的相關成效，以回應各利益相關方對公司可持續發展的關注和期望。

報告範圍

本報告重點披露泰德醫藥（浙江）股份有限公司及其附屬公司於2025年1月1日至2025年12月31日期間在ESG方面的具體表現及相關資料。

編製依據

本報告依據香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》的相關披露要求編製而成；同時參考了《聯合國可持續發展目標企業行動指南(SDGs)》等披露框架。

報告原則

重要性原則：在編撰過程中識別與本公司經營密切相關的議題，以及主要利益相關方所關注的議題，並在報告中對這些ESG實質性議題的管理和實踐績效進行披露。

量化原則：制定環境、社會及治理關鍵績效指標，並參照聯交所《如何編備環境、社會及管治報告》中的附錄二《環境關鍵績效指標匯報指引》及附錄三《社會關鍵績效指標匯報指引》作量化披露，以監察及評估本公司履行環境及社會責任措施的進度。

一致性原則：本報告使用一致的統計方法，令資料日後可做有效及有意義的比較。

平衡原則：ESG報告遵循平衡原則，對本公司正面、負面資訊均進行不偏不倚地披露，以客觀展示本公司的ESG管理與實踐情況。

ESG報告符合《ESG報告守則》中「不遵守就解釋」的要求，並對部分不適用指標進行解釋。

資訊說明

本報告的資料及案例全部來源於泰德醫藥（浙江）股份有限公司統計報告、相關文件。本公司承諾本報告不存在任何虛假記載、誤導性陳述，並對其內容的真實性、準確性和完整性負責。報告以中英文兩種文字發佈，當對兩種語言文本的理解發生歧義時，請以中文版報告為準。如無特別說明，本報告中涉及的貨幣金額均以人民幣為計量幣種。

1 關於本報告

稱謂說明

為了便於表述和閱讀，在本報告中「泰德醫藥(浙江)股份有限公司」有時也以「泰德醫藥」「公司」或「我們」表示。

報告批准

本報告於2026年3月30日獲得董事會審議通過，予以發佈。

報告獲取

本報告提供繁體中文版及英文版供讀者參閱，報告電子版可在香港聯合交易所網站 (<https://www.hkexnews.hk>) 及泰德醫藥官方網站 (<https://www.medtideinc.com>) 獲取。

2 董事會聲明

2 董事會聲明

董事會負責統籌、主導並監督公司的可持續發展管理及ESG資訊披露。本公司將ESG因素納入戰略決策與日常運營管理，由董事會統籌識別行業可持續發展趨勢、明確ESG管理重點。

本公司建立由董事會、ESG委員會及ESG工作組構成的三層管治架構。ESG委員會負責就ESG目標、戰略、風險及重要性議題向董事會提出建議，定期監督檢查ESG工作實施進展，審核年度ESG報告，並向董事會匯報工作成果。ESG工作組負責編製ESG工作目標與策略，識別、評估日常運營中的ESG風險，推動ESG要求融入公司經營管理制度與業務流程。

董事會每年定期聽取ESG工作組匯報，在系統梳理公司ESG管理現狀的基礎上識別相關風險，對ESG目標達成情況進行監察與檢討，並審議批准年度ESG報告，確保可持續發展理念得到充分、準確披露。

報告期內，董事會參與ESG議題重要性評估與判定，就可能影響本公司長期可持續發展的重點議題提出見解與建議，並對議題優先順序進行審議。董事會亦逐步將氣候相關風險與機遇納入整體風險管理體系，確保公司能夠識別潛在影響並採取適當應對措施。

我們致力於在公司各層級持續推進ESG實踐，與社會各界攜手共創可持續未來。本報告對泰德醫藥2025年ESG工作的進展與成效進行了詳實披露，並已於2026年3月30日經董事會審議通過。

3 董事長致辭

3 董事長致辭

歲序更替，華章日新。2025年是市場環境持續變化、全球經濟格局深刻調整的一年，亦是泰德醫藥錨定戰略目標、在創新發展與責任踐行中穩步前行，並於多肽領域持續書寫可持續發展新篇章的關鍵一年。

過去一年，泰德醫藥始終堅守初心、積極應對挑戰，將ESG理念進一步融入企業發展戰略及日常運營。在創新研發方面持續強化技術積累，在質量管控方面堅持精益求精，在綠色轉型方面主動履行責任，在公益實踐方面持續傳遞企業關懷，努力實現經濟效益、社會效益與環境效益的協同提升，並為各利益相關方持續創造長期價值。

公司始終將合規治理視為穩健經營和可持續發展的重要基礎。報告期內，公司進一步完善以董事會為核心的多層級合規管理架構，持續健全反貪污、風險管理及內部審計機制，設立多元化舉報管道，並嚴格保護舉報人資料及權益。公司亦持續加強董事及高級管理層的合規培訓，推動合規意識進一步融入決策及運營各環節，為公司高質量發展夯實治理根基。

公司始終將產品質量與安全視為企業發展的生命線。報告期內，公司持續完善覆蓋研發、生產及交付全流程的質量管制體系，並順利通過多項國際認證，客戶滿意度達到99.7%。與此同時，公司仿製藥研發有序推進，創新藥管線持續豐富，多項創新成果登上國際學術及產業交流平台，為公司的長遠發展持續注入動力。

3 董事長致辭

公司始終將綠色低碳發展作為實現可持續增長的重要路徑。報告期內，公司建立自上而下的環境管理架構，持續完善廢氣、廢水及固體廢棄物等環境管理制度，穩步推進節能減排相關工作。公司將綠色化學理念進一步融入研發及生產全過程，以更安全、更環保的工藝逐步優化傳統技術路徑，不斷提升資源利用效率和環境管理水準，推動綠色發展理念落到實處。

公司始終將回饋社會視為企業發展過程中應有的責任擔當。報告期內，公司持續完善員工培訓體系及薪酬福利機制，致力於為員工成長與發展創造良好條件；積極參與行業標準制定，支持青年科學人才培養，開展質量提升及科普公益活動；並將廉潔合規理念延伸至供應鏈管理，與合作夥伴共同推動構建公平、透明、負責任的產業生態。

2025年，公司成功在香港聯合交易所主機板上市。這不僅是資本市場對公司二十餘年來深耕多肽領域的認可，亦標誌著公司邁入高質量發展的新階段，開啟了面向未來的新征程。展望未來，泰德醫藥將凝心聚力，把握新機遇，繼續秉持「成為可信賴的全球一體化多肽／寡核苷酸CRDMO合作夥伴」使命，堅持「技術創新」與「全球質量」兩大核心發展要素，以技術創新驅動綠色發展，以責任擔當守護人類健康，與全球夥伴攜手同行，為客戶提供更有競爭力的解決方案，為全球健康事業發展作出新貢獻。

徐琪博士
泰德醫藥董事長

4 走進泰德醫藥

4 走進泰德醫藥

4.1 公司簡介

泰德醫藥(浙江)股份有限公司(股票代碼:03880.HK)是一家專注於多肽領域的合約研究、開發及生產機構(CRDMO),為全球客戶提供從早期發現到商業化生產的全週期服務。公司總部位於杭州,在中美兩地均設有生產基地及辦事處,深耕多肽領域20餘年,具備全球化經營能力。

公司業務涵蓋CRO服務(多肽新分子發現合成)與CDMO服務(CMC開發及商業化生產)。成立至今,已為全球超1,000家客戶提供符合中美歐日等主流市場監管要求的多肽類藥物開發及生產服務,專案覆蓋50餘個國家。同時憑藉嚴格的質量管制體系、高效的生產能力和充足的產能儲備,公司在技術及項目管理上形成顯著優勢,客戶涵蓋北美、亞洲、歐洲的大型藥企及生物技術公司,並為初創企業提供定制化服務。作為一家可信賴的合作夥伴,泰德醫藥始終以患者為中心,致力於通過深度合作說明客戶將改善人類健康的藥品推向市場,推動全球健康事業發展。

4.2 企業文化

企業願景: 拓展多肽寡核苷酸世界,服務生命科學

企業使命: 作為值得信賴的全球一體化TIDES CRDMO合作夥伴,加速和轉變快速增長的多肽/寡核苷酸領域的發現、開發和生產,造福全球患者。

核心價值觀: 高效、優質、專業、創新

5 ESG管理

5 ESG管理

5.1 ESG治理

公司嚴格遵循香港聯合交易所《ESG報告守則》的相關要求，建立由董事會領導的三層ESG管治架構，對ESG相關工作進行統籌管理與監督，並推動相關策略與措施的落實。

董事會

公司ESG管理工作的最高決策機構，對可持續發展的整體方向、戰略、目標、表現和報告負最終責任，主要負責研究確定ESG戰略目標及中長期規劃，審定ESG相關風險和重要性議題，並審議年度ESG報告及其他重大事項。

ESG委員會

ESG委員會成員包括技術、人力資源、質量、安全環保及董秘辦公室等相關部門代表，負責就ESG目標、戰略、風險及重要性議題向董事會提出專業建議，定期監督檢查ESG工作的實施與進展情況，並審核年度ESG報告及相關披露檔。

ESG工作組

ESG管理的日常執行機構，負責具體推動各項工作的落地落實，主要包括指導ESG工作目標、策略，識別評估ESG治理風險機遇並對重要性議題進行排序建議，推動ESG活動實施並定期回顧目標表現，同時負責利益相關方溝通回饋、組織開展ESG知識培訓，以及編製年度ESG報告。

5 ESG管理

5.2 ESG目標

議題	我們的目標	我們的行動
職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none">• 環境事故為0(廠界洩漏事故為0)• 重大安全事故為0(死亡、重傷人數為0)• 急救事故少於3起• 職業病案例為0• 治安刑事案件為0	<ul style="list-style-type: none">• 通過構建完善的安全管理體系、加大安全防護力度、提升安全意識、開展安全應急演練等舉措，提升安全生產治理能力，打造健康安全的工作環境• 落實作業現場職業病危害因素檢測，開展崗前、在崗、離崗體檢• 增加登高固定錨點覆蓋面，避免登高跌落• 2025年，公司未出現重大生產安全事故，安全事故隱患整改率100%

5 ESG管理

議題	我們的目標	我們的行動
員工權益與福利	工作條件：	<ul style="list-style-type: none"> 營造多元化平等的工作環境，為所有人提供平等的僱傭機會，不因民族、種族、國籍、宗教信仰、性別、年齡、殘疾、婚姻狀況等產生任何歧視
	<ul style="list-style-type: none"> 承諾確保所有員工擁有充足的工資、合理的工作時長和福利，為員工提供良好的工作條件 維持員工醫療保險覆蓋率為100% 	<ul style="list-style-type: none"> 奉行公開、公平、平等的用工政策，為所有員工提供平等的工作機會，提供有競爭力的薪酬
	社會對話：	<ul style="list-style-type: none"> 公司培訓分為公司級、部門級和崗位級三個層級，確保新員工全面融入崗位
	<ul style="list-style-type: none"> 與員工和員工代表建立建設性的關係 	
	職業管理和培訓：	2025年：
	<ul style="list-style-type: none"> 通過提供充足的培訓支援員工的職業發展 	<ul style="list-style-type: none"> 員工醫療保險覆蓋率100% 童工或強迫勞動事件數0起 招聘過程中年齡、性別等方面的歧視事件數0起
童工和強迫勞動：		
<ul style="list-style-type: none"> 遵守國際人權法律法規，保障包括供應鏈在內的內外部員工的基本人權，堅決杜絕僱傭童工、強制勞工行為等行為 保證童工或強迫勞動發生事件0起 		
歧視和騷擾：		
<ul style="list-style-type: none"> 為所有員工，無論臨時、兼職還是全職，給予平等對待、公平和尊重 		

5 ESG管理

議題	我們的目標	我們的行動
<p>應對氣候變化與能源管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 堅持綠色發展理念，系統推進節能環保、清潔生產和綠色生產工程，減緩氣候變化 根據新增多肽生產線技術改造項目能評，承諾新上項目非化石能源消費比例不低於50% 承諾強化能源管理，優化工藝，減少能源及原輔料使用強度 2025-2028年，範圍1+範圍2溫室氣體排放強度不超過0.4噸二氧化碳當量／萬元營收 以2024年為基準，到2030年將範圍1+範圍2溫室氣體排放強度下降15% 	<ul style="list-style-type: none"> 選用變頻機組作為空調系統，冷水機組均為一級能耗 制定能源管理策略及程序，鼓勵員工在研發、生產及運營各環節開展技術創新，優化工藝設計，從源頭減少非必要能源與原輔料消耗 強化質量文化建設，提升全員質量意識，提高生產一次正確率，減少因質量問題導致的原輔料浪費 <p>2025年：</p> <ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放總量9,517.95噸二氧化碳當量 範圍1+範圍2排放強度為0.17噸二氧化碳當量／萬元營收，較基準年下降19.73%

5 ESG管理

議題	我們的目標	我們的行動
產品生命週期管理	<ul style="list-style-type: none"> 承諾通過使用危害較小或毒性較小的替代材料來減少環境危害 公司將產品零召回作為長期品質管制目標，持續完善質量管制機制，強化全過程風險識別、預防與改進，不斷提升產品質量與安全管理水準 堅持「綠色化學」理念，致力於開發和應用環保低碳的新技術 	<ul style="list-style-type: none"> 開發戈舍瑞林肽原料藥雜質合成新工藝，該工藝採用彙聚片段法，使用更安全的溶劑替代傳統三氟乙酸和二乙醚裂解步驟，在保持純度和收率的同時顯著降低環境負荷與材料成本 <p>2025年：</p> <ul style="list-style-type: none"> 未發生因安全與健康理由而須召回的產品，產品召回數量為零
排放與廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 承諾盡可能減少廢棄物的產生，並對廢棄物進行迴圈使用或回收再利用，以減少資源損耗 承諾盡可能減少生產過程中的廢氣排放 危險廢棄物處置率100% 到2030年固廢綜合利用佔比85% 	<ul style="list-style-type: none"> 優化多肽合成的樹脂洗滌工藝，減少洗滌所用的溶劑，優化後的工藝對比原工藝可以降低40%左右的洗滌溶劑用量，減少溶劑使用 加強地下水及環境安全防護，通過設置防洩漏、防腐蝕等物理屏障及冗餘防護措施，最大限度降低洩漏風險 <p>2025年：</p> <ul style="list-style-type: none"> 危險廢棄物合規處置率100%

5 ESG管理

議題	我們的目標	我們的行動
<p>水資源管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> 承諾通過實施減少水資源消耗的行動，負責任地處理水等自然資源 承諾履行節水義務，加強節水管理，提高水資源利用率 環保污水達標排放 以2023年為基準年，到2030年用水強度下降20% 	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格開展用水規劃，確保水資源按需供給，安排專人巡查「跑冒滴漏」情況 注重用水設備日常維護，杜絕長流水現象，在用水區域張貼節水標識，促進員工養成節約用水意識 <p>2025年：</p> <ul style="list-style-type: none"> 用水強度1.28噸／萬元營收，較2023年下降40.78%
<p>商業道德與反腐敗</p>	<ul style="list-style-type: none"> 秉承最高的誠信標準，禁止任何形式的欺詐、賄賂、貪污腐敗、敲詐勒索、挪用公款和洗錢等行為 商業道德員工培訓覆蓋率100%（培訓內容包括反腐敗、利益衝突、反欺詐、反洗錢） 	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格要求所有員工遵守相關法律法規和《員工手冊》《反賄賂反腐敗反舞弊管理制度》《反舞弊工作指引》等內部管理制度 <p>2025年：</p> <ul style="list-style-type: none"> 確認的貪污腐敗事件數量0起 確認的洗錢或內幕交易事件數量0起 商業道德員工培訓覆蓋率100%

5 ESG管理

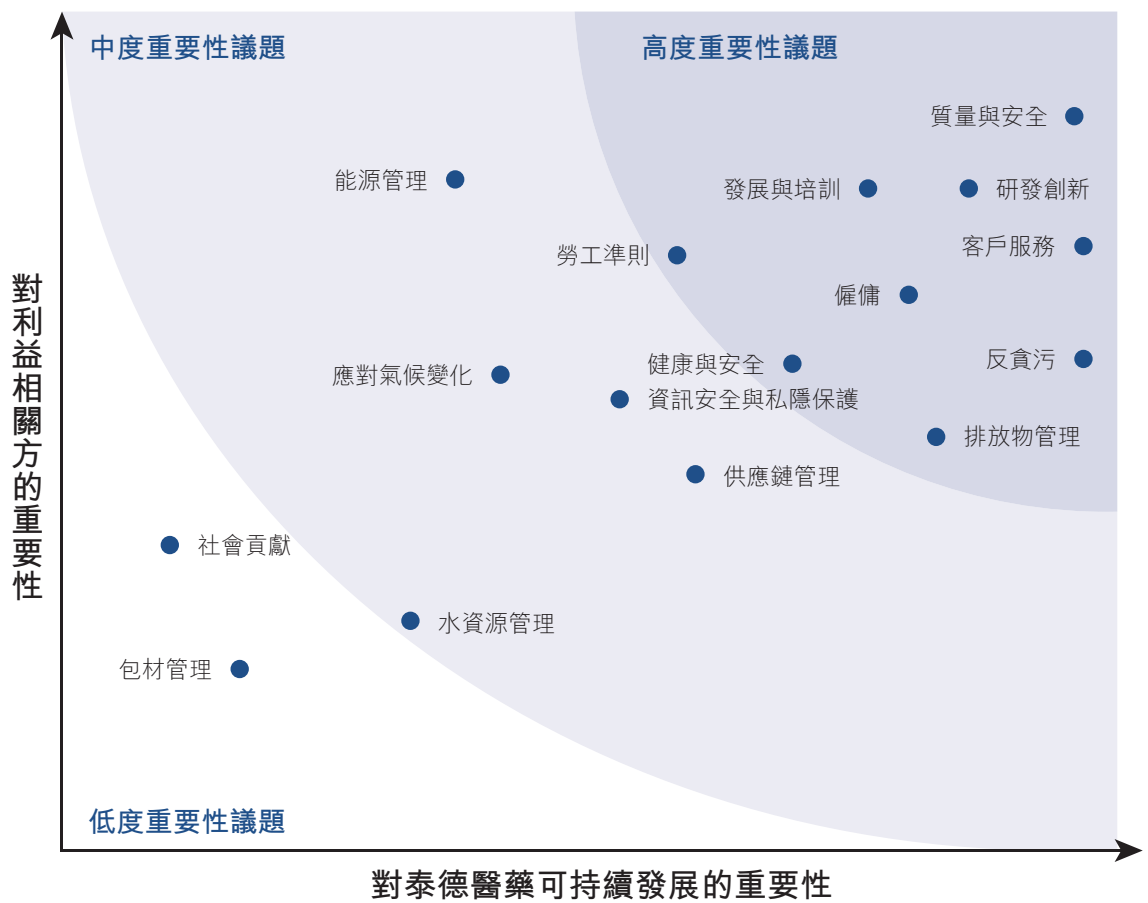
議題	我們的目標	我們的行動
<p>資訊安全與私隱保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 確保無資訊洩密事件 	<ul style="list-style-type: none"> • 明確要求全體員工遵守帳號許可權申請、軟體安裝管控、網路合規使用、密碼安全管理、資料加密保護、設備日常安全、異常行為上報等各項操作規範。 <p>2025年，</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公司未發生重大資訊洩露或網路安全事件。
<p>可持續供應鏈管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 承諾在評估供應商及其分包商時，會把可持續當成評估標準的重要組成部分，考慮具有健全環境管理體系、勞工與人權管理體系的優質供應商 	<ul style="list-style-type: none"> • 制定《供應商管理程序》等制度，將環境、社會等議題管理融入供應商合同條款與評價考核體系中，減少供應鏈環節環境和社會的負面影響 <p>2025年：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 已簽署《廉潔協定》的供應商36家

5 ESG管理

5.3 重要性議題評估

重要性議題是可持續發展的關鍵部分，為更有效地識別與評估可能對公司及其利益相關方產生重大影響的潛在環境、社會及管治關鍵議題，公司對重要性議題進行全面梳理，結合各利益相關方的意見及運營情況，並參考聯交所監管趨勢、國際標準、同業的重要性議題等，識別本年度的ESG重要議題，並對其進行優先排序。

泰德醫藥重要性議題矩陣



5 ESG管理

5.4 利益相關方溝通

公司積極展開與利益相關方對話和合作，目前已確認的主要利益相關方包括政府、股東、員工、客戶、供應商，以及社區與媒體。通過多元溝通管道，持續了解回應各方的關切和期望，推動雙方共同創造與共用價值，實現合作共贏、和諧發展。

主要利益相關方	期望與訴求	溝通與回應管道
政府及監管機構	合規經營 反貪污 產品質量與安全 環境保護	接受監督 定期披露 不定期匯報 參與相關會議
股東及投資人	投資回報 企業管治 風險管理 資訊披露	定期／不定期資訊披露 股東會 投資者交流活動 溝通電話與郵箱
員工	薪酬與福利 職業發展與晉升 健康安全的工作環境	釘釘和企業微信 內部郵件系統 定期會議及培訓
客戶	研發創新 產品質量與安全 售後服務 負責任行銷	日常服務溝通 客戶投訴管道 社交媒體 客戶交流與拜訪
供應商	產品質量與安全 共贏合作 反貪污 供應鏈管理	供應商資格調查 供應商考核與審核 供應商溝通
社區	社區參與 環保意識 積極投身公益	公司官網 社區公益活動 媒體平台 資訊披露
媒體	環境保護 社區參與 信息透明	接受採訪 資訊披露 溝通電話與郵箱

6 合規經營

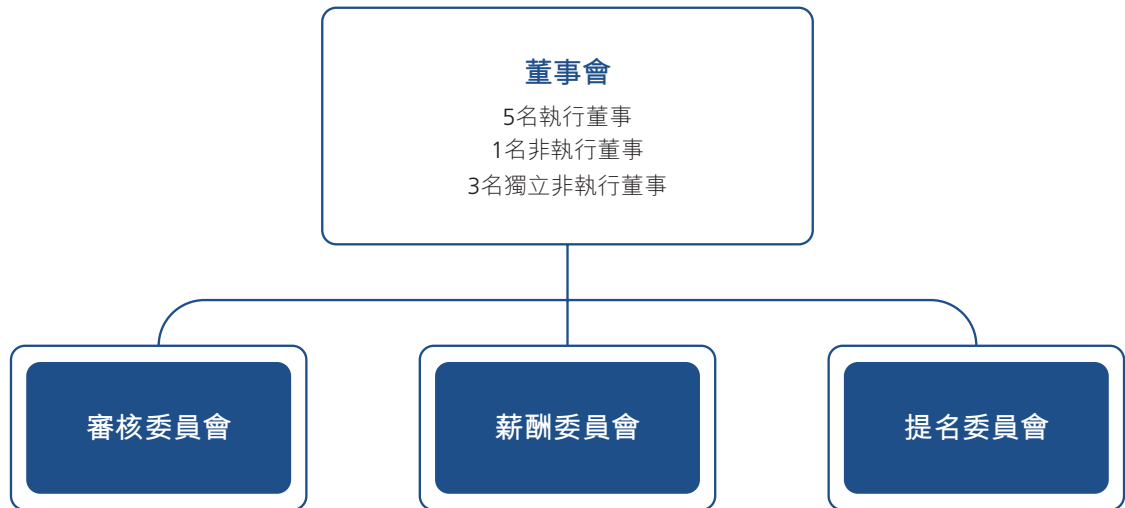
6 合規經營

對標聯合國可持續發展目標(SDGs)：



6.1 董事會治理與多元化

公司嚴格遵循《中華人民共和國公司法》、香港聯交所《企業管治守則》等相關法律法規，制定《公司章程》等管理制度，形成權責分明、合規高效的公司治理體系，充分保障公司和全體股東的利益。董事會下設審核、薪酬、提名三大專門委員會，分別負責公司的專項事務，以完善的管治架構不斷提升治理能力。報告期內，公司共召開股東會會議1次，董事會會議4次，專門委員會會議1次。



董事會架構圖

公司致力於推進董事會多元化建設，堅持用人唯才原則，制定《董事會多元化政策》，在選聘過程中綜合考量候選人的教育背景、行業經驗、技能知識、履職能力等關鍵要素，同時評估候選人的品格、誠信、獨立性等因素，最終按人選才幹及其對董事會的貢獻作出決定。

提名委員會負責每年總結本政策執行情況，並在企業管治報告中披露董事會組成，同時董事會將適時增加女性成員比例，確保達致適當的性別多元化平衡。截至報告期末，公司共有9名董事會成員，其中包含女性董事4名，女性董事佔比44%，女性高級管理人員佔比46.8%。

6 合規經營

6.2 反貪污

公司嚴格遵守《中華人民共和國反洗錢法》《中華人民共和國反不正當競爭法》《關於反商業賄賂的規定》等法律法規，對任何形式的賄賂、貪污及不正當行為秉持零容忍態度。建立健全反舞弊管理體系，制定《內部審計管理制度》《風險管理制度》等內部規章制度，並將反腐敗要求全面納入《員工手冊》《獎懲制度》及《勞動用工管理制度》，為員工提供清晰具體的行為指引。

公司制定《公司舉報管理規定》，鼓勵員工及供應商、客戶等業務合作夥伴通過舉報熱線、專用郵箱等管道，舉報任何涉嫌違法違規或不正當行為。我們承諾每一條舉報均將得到及時有效的回應與處置，對舉報人資訊嚴格保密，嚴禁任何形式的打擊報復行為。在與供應商合作過程中，公司均與其簽署《廉潔協定》，明確要求供應商嚴格遵守反腐敗、反賄賂等相關法律規定，恪守本公司的商業道德規範，不得以任何非法或不道德手段謀取商業利益。

此外，公司持續開展形式多樣的合規培訓，組織董事、監事及高級管理人員參加上市公司合規專題培訓，內容涵蓋資訊披露規範、內幕交易防範等重點領域；邀請合規律師開展線下專題培訓，確保相關人員清晰認知自身權利、義務及法律責任，持續提升全員廉潔從業意識。報告期內，公司員工商業道德培訓覆蓋率達100%，由舉報程序產生的報告數量為零，未發生針對企業或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件，亦未涉及任何不正當競爭行為或反壟斷相關的法律訴訟。

舉報途徑

電話：0571-86737118轉8693

郵箱：voice.cpc@chinesepeptide.com

地址：浙江省杭州市錢塘區12號大街69號

郵編：310018

6.3 資訊安全與私隱保護

公司持續強化資訊安全與私隱保護管理，建立完善的資訊安全管理體系與標準操作流程，嚴格執行《員工手冊》《保密制度》《保密及競業限制》等相關規定，明確要求全體員工遵守帳號許可權申請、軟體安裝管控、網路合規使用、密碼安全管理、資料加密保護、設備日常安全、異常行為上報等各項操作規範，切實履行保密義務，嚴禁洩露公司及協力廠商資訊。同時組織開展資訊安全與私隱保護專題培訓，提升全員資訊安全意識與合規操作能力。公司承諾，嚴格遵循合法合規、業務必要原則，安全、規範地收集、處理和存儲協力廠商資訊，全面保障資訊安全、資料完整與私隱保護。報告期內，公司未發生重大資訊洩露或網路安全事件。

7 產品責任

7 產品責任

對標聯合國可持續發展目標(SDGs)：



7.1 創新研發

2025年，公司持續加大研發投入，在多肽藥物技術創新、仿製藥攻關、創新藥佈局、知識產權保護及鼓勵創新等方面取得顯著進展，為可持續發展注入強勁動力。

- 工藝技術創新**

聚焦多肽生產工藝創新，成功開發TFA-free切割技術，攻克多肽成品中TFA殘留難題；同步推進樹脂洗滌工藝優化，使洗滌溶劑用量降低40%，提升工藝環保性。同時開發可溶性樹脂Dmp-Tag應用技術，減少氨基酸投料和溶劑消耗，降低生產成本。此外新增3套自動收集裝置，實現連續上樣純化，大幅提升純化效率。
- 藥品研發進展**

在仿製藥領域。兩個重磅多肽仿製藥品種取得突破性進展：多肽A工藝研究收率顯著提高，已順利完成PQ生產並進入工藝驗證階段；多肽B工藝研究取得積極進展，即將完成工藝驗證階段生產。

在創新藥領域。新藥專案按計劃有序推進研發工作，研發管線持續豐富，為未來增長奠定堅實基礎。
- 研發平台升級**

建成高水準研發實驗室，引入高分辨質譜QE Plus、QTOF、TECAN酶標儀等先進儀器，搭建超高效液相色譜方法篩選系統及固體制劑研究平台，為多肽雜質研究、高級結構分析及固體制劑開發提供全面技術支撐。
- 鼓勵員工創新**

制定《改善與創新提案管理制度》，激發員工創新熱情，鼓勵為企業發展建言獻策。員工可隨時提報改善與創新提案，優秀提案將獲得提案獎與效益獎。

7 產品責任

7.2 綠色化學

公司堅持「綠色化學」理念，致力於開發和應用環保低碳的新技術，減少三廢排放，提升規模化生產的安全性，為全球創新藥合作夥伴提供強勁的競爭力。

案例 參加NextGen Biomed國際會議，展示綠色合成新工藝

2025年3月，公司作為銀牌贊助商亮相英國倫敦NextGen Biomed會議，歐洲業務發展高級經理發表綠色製造主題演講。重點展示戈舍瑞林肽原料藥雜質合成新工藝，該工藝採用彙聚片段法，使用更安全的溶劑替代傳統三氟乙酸和二乙醚裂解步驟，在保持純度和收率的同時顯著降低環境負荷與材料成本。這一創新實踐體現了公司在綠色化學領域的專業能力，為可持續肽類藥物製造提供了新思路。

7.3 產品質量與安全

產品質量與安全是公司發展的生命線。公司持續深化全流程質量管制體系建設，不斷完善產品召回機制，強化知識財產權保護，確保為全球患者提供安全、有效的醫藥產品。

7.3.1 深化質量管制

公司嚴格遵守《中華人民共和國藥品管理法》《中華人民共和國藥品管理法實施條例》《藥品生產質量管制規範（2010年修訂）》《國際多中心藥物臨床試驗指南（試行）》等相關法律法規，制定《內部審核（自查）管理程序》《質量管制評審程序》《不合格品控制程序》《風險管理程序》《質量審計程序》等標準操作檔，公司在新產品引入評估、原料檢驗、生產過程監控、成品放行審核、不合格品處理、產品召回管理等中，對藥品質量安全進行嚴格管控。報告期內，順利通過官方檢查、客戶審計及協力廠商認證，通過ISO 9001質量管制認證、ISO 13485醫療器械管理認證及ISO 22716化妝品良好生產規範認證。顧客滿意度達99.7%，原輔料放行及時率為100%。

7 產品責任

- **新產品引入評估。**制定《新產品引入管理程序》，在新產品引入前收集產品毒性、致敏性等特性資料，對擬使用生產線開展共線評估，確認廠房、設施及設備可共線使用後，進一步實施新產品引入風險評估及必要變更，方可進行訂單評審及後續生產。
- **原料檢驗。**所有物料按照其預期用途實施分類管理。對每批生產用物料進行取樣檢驗，檢驗合格後方可放行使用。
- **生產過程監控。**由驗證部組織相關部門完成廠房、設施、設備、電腦化系統、生產工藝、檢測方法及成品運輸等驗證或確認工作，由質量保證部負責生產廠區現場監督，確保生產過程持續符合規範要求。
- **偏差及超標調查。**制定《偏差處理程序》及《檢驗結果超標或超趨勢調查操作程序》，在發生質量事件時啟動調查流程，依據根源調查和風險評估結果確定相應處理措施。
- **成品放行審核。**每批產品按質量標準進行全檢，並開具報告單。確認生產和檢測相關記錄完整，批次相關異常已調查批准，相關變更或行動已完成，並且檢測合格後，由質量受權或質量轉授權人履行放行職責，簽字確認後方可交付客戶。

7 產品責任

7.3.2 質量文化

公司將質量文化根植於公司價值觀中，持續加強質量文化建設，積極開展質量月活動、質量知識競賽等質量相關活動，全方位提升員工質量意識。



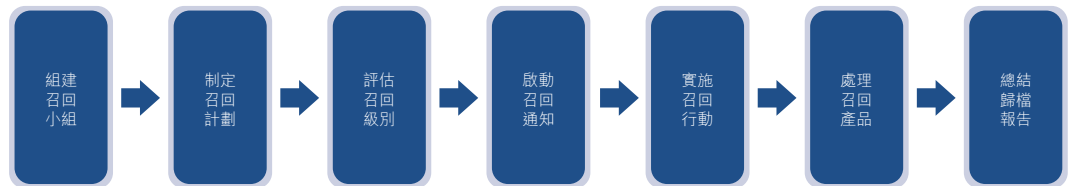
質量月培訓



質量競賽

7.3.3 產品召回

公司遵照《中華人民共和國藥品管理法》《藥品生產質量管制規範》《藥品召回管理辦法》等法律法規，制定《產品退貨管理程序》，規範產品因存在質量缺陷造成退貨或召回的管理，控制藥品風險與隱患，保障公眾用藥安全。報告期內，本公司未發生因安全與健康理由而須召回的產品，產品召回數量為零。



產品召回流程

7.3.4 知識產權保護

公司充分認識到知識產權保護對企業長期發展及核心競爭力建設的重要意義。為切實維護知識產權，保障無形資產的安全性及完整性，公司依據《中華人民共和國專利法》等相關法律法規，制定《知識產權爭議處理管理制度》，建立知識產權保護管理制度體系，持續規範相關管理流程，確保知識產權管理工作有序開展，並堅決杜絕任何侵犯知識產權的行為。報告期內，公司新增申請專利7項，專利授權3項。截至報告期末，累計專利授權16項，發明專利16項，知識產權50項。

8 合作共贏

8 合作共贏

8.1 客戶服務

公司高度重視客戶需求，不斷完善客戶溝通與投訴管理機制，及時回應客戶的意見與建議，為客戶提供高效優質的服務，提升客戶體驗與滿意度。

8.1.1 客戶投訴處理

公司持續完善客戶投訴處理機制，規範投訴受理、調查、處理及回饋流程，確保相關投訴獲得及時有效跟進與妥善處理，切實維護客戶權益。報告期內，公司共發生投訴事件6起，其中有效投訴2起，無效投訴4起，均已核實並妥善處理，投訴回應率和解決率達100%。

- **投訴受理。**接到客戶投訴後，在1個工作日內啟動投訴處理，核對客戶資訊並確認客戶編號，將投訴資訊登記至《產品投訴台賬》及《產品投訴調查表》。同步對涉及產品進行必要隔離，並通知相關部門。
- **投訴調查。**組織相關部門開展調查，20個工作日內完成。根據調查結果，啟動糾正預防措施管理程序，必要時按《產品退貨管理程序》或《產品召回管理程序》執行退貨或召回。因特殊原因需延期的，需提交延期申請，說明情況及原因。
- **調查總結。**調查人員起草投訴調查報告，總結調查過程、識別的根本原因、影響評估及糾正預防措施。投訴處理完成後，相關記錄歸檔保存。

8.1.2 保護客戶私隱

公司重視客戶私隱保護，制定《員工手冊》，明確規定員工負有保守商業秘密的義務，不得以任何形式洩露客戶資訊，不得將客戶資訊告知任何協力廠商，不得用於維護客戶服務之外的商業用途。公司要求員工妥善保管所有涉及客戶的機密檔，並對作廢客戶資料進行保密處理，嚴防資訊洩露。同時，通過制度規範和日常培訓，持續強化員工保密意識，確保客戶資訊的完整性、保密性和可用性。報告期內，公司未發生客戶資訊洩露事件。

8 合作共贏

8.1.3 負責任行銷

公司嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》以及經營所在地的相關法律法規，秉持真實、準確、合規的行銷原則，切實保障相關方的合法權益。對於客戶，公司結合其實際訴求，提供產品資訊，提高資訊透明度，確保客戶享有充分的知情權。對於合作商，公司提供有效資質、產品證件及相關產品說明等資訊，切實保障合作商的合法權益，不斷提升行銷行為的規範性與透明度。

8.2 可持續供應鏈

公司積極關注供應鏈可持續發展，完善供應鏈流程管理，嚴格遵循反貪腐相關法律法規，與供應商夥伴攜手共建陽光供應鏈。

8.2.1 供應鏈管理

公司制定《供應商管理程序》，涵蓋供應商選擇、評估、批准、審核及退出的全流程管理，確保供應鏈安全穩定。報告期內，公司未發生因供應商問題影響產品質量的事件。

- **供應商選擇與開發。**根據專案需求開發供應商，對潛在供應商通過《供應商評價確認表》進行篩選，依據質量、成本、交付、服務原則綜合評估，並根據物料等級收集出廠質量標準等資料，樣品經檢測合格後方可進入後續審批流程。
- **供應商評估與批准。**對關鍵、重要物料的新供應商進行現場或遠端審計；對一般物料新供應商採用問卷調查進行評價。最終對符合要求的供應商予以批准，將其納入《合格供應商名單》，並與關鍵、重要物料供應商簽訂質量保證協議。
- **合格供應商審核。**對合格供應商實行動態管理，每年從供貨質量、交貨期、價格與服務四個維度進行綜合評價，根據得分劃分為A、B、C三級，C級供應商將被取消合格供應商資格。同時定期開展供應商質量問卷調查或審計，確保供應商持續符合要求。
- **供應商退出機制。**供應商出現以下情形時啟動退出機制：現場審計、遠端審計或問卷調查未通過；拒絕接受審計或拒絕提供必要的證照聲明檔；不履行質量保證協議等職責。後續如需合作，需重新評估。

8 合作共贏

供應商相關資料：

指標	2025年	單位
供應商總數	246	家
按地區劃分	浙江省	87 家
	中國大陸除浙江省外	155 家
	境外(包括港澳台地區)	4 家
簽署廉潔協定的供應商數量	36	家
本地供應商比例	35	%
企業社會責任評估覆蓋目標供應商比例	35	%
企業社會責任現場審核覆蓋目標供應商比例	35	%
接受可持續採購方面培訓的所有採購員的百分比	100	%

8.2.2 供應鏈風險評估

公司將可持續發展理念融入供應鏈風險管理，在供應商准入及定期複審過程中，持續關注其環境及社會表現，確保供應商篩選過程公平公正，不存在任何形式的歧視行為。對識別出的存在環境合規、職業健康安全或商業道德等方面風險的供應商，公司及時發出整改要求並跟進落實，確保風險得到有效控制。同時，公司定期組織採購人員開展ESG專題培訓，內容涵蓋供應商環境風險評估、社會責任審核要點、廉潔合規要求等，提升採購團隊在供應商篩選及日常管理中對ESG因素的識別與把控能力。報告期內，公司未發生因供應商問題影響產品質量的事件。

8.2.3 供應鏈環境管理

公司將環境績效納入供應商評估體系，在採購決策中優先考慮環保產品及服務，鼓勵供應商提供節能、低碳、可迴圈利用的產品及包裝。在同等條件下，優先選擇獲得ISO 14001環境管理體系認證或具備綠色環保資質的供應商，並通過合同條款明確其環境保護責任。同時，公司積極推動當地語系化採購，通過縮短運輸距離降低供應鏈環節的碳足跡，減少運營活動對環境的影響，並帶動所在社區的經濟發展。

8 合作共贏

8.3 行業交流

公司持續參與行業標準建設，推動多肽領域規範化發展。報告期內，公司主導制定的《多肽固相合成用聚苯乙烯－二乙烯苯交聯樹脂》及《多肽合成用N－苄甲氧羰保護氨基酸》兩項團體標準已正式發佈實施，進一步彰顯公司在多肽領域的技術積累及行業影響力。

公司積極參與全球各類行業會議、貿易展覽及學術交流活動，全年共出席33場境內外專業活動，主要包括DCAT 2025（美國紐約）、Swiss Biotech Day（瑞士巴塞爾）、RNA Leaders Europe Congress（瑞士巴塞爾）、TIDES Asia 2025（日本京都）、TIDES USA（美國聖地牙哥）、CPHI China 2025（中國上海）、European Peptide Synthesis Conference（葡萄牙波爾圖）、CPHI Korea 2025（韓國首爾）、CPHI Frankfurt 2025（德國法蘭克福）及TIDES EU（瑞士巴塞爾）等國際知名展覽及專業會議。通過參與上述活動，公司與境內外產業夥伴就多肽創新成果、技術發展趨勢及產業化路徑進行深入交流，持續拓闊全球行業視野，提升公司的國際影響力。

9 環境保護

9 環境保護

對標聯合國可持續發展目標(SDGs)：



9.1 環境管理

公司嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》等法律法規要求，建立《環境與職業健康安全管理手冊》《環境保護管理制度》等環境管理制度，規範各項環境保護工作。報告期內，公司通過ISO 14001環境管理體系認證，亦未發生任何違反環境保護法律法規的事件。

環境管理目標：

承諾／目標

2025年度完成情況

廢氣排放符合當地政府規定要求

廢氣達標排放

環保污水排放COD符合當地政府規定要求

廢水達標排放

耗電強度不超過0.5兆瓦時／萬元營收

已達標完成

通過實施減少水資源消耗的行動，負責任地處理水等自然資源

已完成

9 環境保護

9.2 排放物

公司嚴格遵循國家環保法律法規要求，對生產經營各環節產生的廢氣、廢水及廢棄物實施全過程管控，通過規範化管理和持續改進，有效降低污染物排放，踐行綠色發展承諾。

9.2.1 廢氣

公司遵守《中華人民共和國大氣污染防治法》《大氣污染物綜合排放標準》等相關法律法規，制定《廢氣排放管理制度》，通過升級設備密閉性、採用三合一等高度密閉設備，從源頭減少VOC、PM等污染物排放；由行政部統籌規劃車輛使用，提高新能源用車比例、減少油車使用，實現科學合理用車，降低廢氣排放量；在凍乾間設置高效篩檢程序，通過高效過濾技術降低生產過程中顆粒物產生與排放，減少對環境的影響；同步強化廠區異味管控，廢液收集環節增設有機高效過濾裝置，實驗室維持微負壓環境，溶劑、廢液全程採用管道密閉輸送，多舉措削減無組織廢氣散逸、弱化廠區異味影響。

同時，公司定期委託有資質的協力廠商進行廢氣檢測，統計空氣污染物排放量，持續跟蹤排放資料，評估治理效果，確保各項廢氣監測指標低於限值達標排放。

關鍵績效：

指標	2025年	單位
廢氣排放量	25,410.32	萬立方米
顆粒物(PM)排放量	0.22	噸
揮發性有機物(VOC)排放量	0.67	噸

9 環境保護

9.2.2 廢水

公司按照《中華人民共和國水污染防治法》等國家法律法規要求，制定《廢水排放管理制度》，對廢水實施全過程、規範化管理，確保處理與排放符合國家及地方標準，排放的廢水經市政污水管網送往地方汙水處理廠處理。公司優化多肽合成工藝，減少洗滌所用的溶劑，優化後的工藝對比原工藝可以降低40%左右的洗滌溶劑用量，減少溶劑對水質影響。同時，搭建廢水線上監測系統，即時動態監控水質排放狀況，為日常廢水治理與精細化管控提供數據支撐。

為確保廢水處理的有效性，公司針對性高風險廢水開展專項處置，工藝廢水統一收集並按危險廢物規範管理，設備一道清洗水亦參照危廢標準處置，有效削減廢水中活性藥物成分含量，降低對周邊水環境的不利影響。此外，制定《土壤與地下水隱患排查制度》，開展隱患排查與治理，落實源頭防控措施，切實防範土壤及地下水污染風險。

關鍵績效：

指標	2025年	單位
污水排放量	63,942.63	立方米
廢水中COD排放量	4.21	噸
廢水中氨氮排放量	0.48	噸

9.2.3 廢棄物

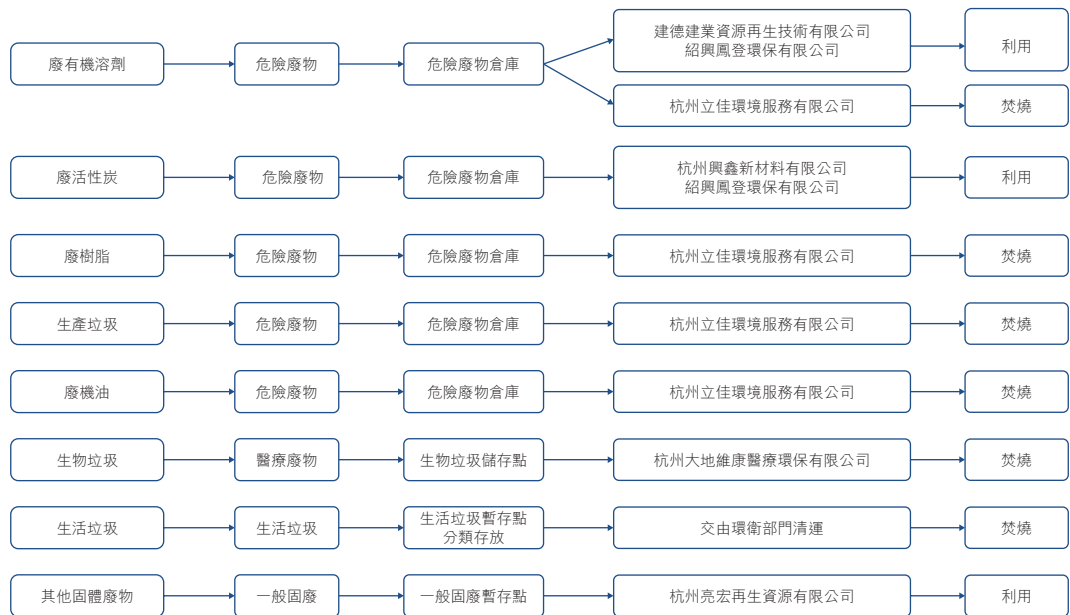
公司制定《危險廢棄物排放控制管理制度》《固體廢物管理制度》《生物垃圾管理制度》，明確各部門職責與處置流程，根據廢棄物性質實施分類管控與差異化處理，提升資源綜合利用率。

9 環境保護

對於危險廢棄物，如廢溶劑、廢催化劑等，公司嚴格參照國家《危險廢物貯存污染控制標準》建立危險廢物台賬，編製危險廢物年度管理計劃，建立危險廢棄物集中管理倉庫，並張貼醒目的危險廢棄物警示標識，委託具有危險廢物處理資質的協力廠商機構進行處置。同時，圍繞化學品洩漏處置、危險化學品管理及防火防爆等主題，對員工開展有害物質安全管理培訓，提升一線人員規範操作與應急處理能力。

對於無害廢棄物，如廢紙、生活垃圾等，公司進行集中存放，並根據廢棄物屬性，定期交由具備廢舊物資迴圈利用資質的公司進行回收，同步開展廢棄物減排與分類主題培訓，說明員工掌握固廢分類管理要求，推動源頭減量與規範處置。對於生物醫療垃圾，統一放入指定垃圾袋內，並經過滅菌處理後委託具有資質的協力廠商公司進行規範化轉運和處理。

此外，公司積極宣導資源迴圈利用理念，鼓勵員工通過雙面列印、廢物回收再利用等方式減少內部廢棄物產生。報告期內，公司廢棄物回收總量達10.93噸。



廢棄物處置流程圖

9 環境保護

關鍵績效：

指標	2025年	單位
無害廢棄物總量	21.6	噸
每萬元營收產生的無害廢棄物總量	0.000379	噸
危險廢棄物總量	4,598.92	噸
每萬元營收產生的有害廢棄物總量	0.08	噸

9.2.4 化學品

公司持續推進有害物料減量，在保障產品質量穩定、生產工藝合規前提下，優先選用低毒低害、環境友好型原輔材料，逐步置換高風險、高毒害類物料，有效降低生產使用及廢棄處置環節的環境影響。生產端通過工藝優化嚴控有機溶劑耗用強度，物料採購環節優選大規格包裝溶劑，從使用源頭與廢棄末端雙向減量，進一步降低危險物質環境風險。同時，公司建立了完善的化學品管理培訓體系，圍繞化學品洩漏處置、危險化學品管理等主題，對員工開展有害物質安全管理培訓，強化一線人員規範操作與應急處理能力。

9.2.5 噪聲

公司嚴格落實噪聲監測管理要求，按季度開展廠界噪聲監測，持續掌握廠區噪聲排放現狀，保障噪聲排放符合相關管控標準。針對生產設備運行產生的噪聲影響，公司為設備加裝防震裝置，將主要高噪聲設備佈置於室內並採用軟連接工藝，從源頭降低噪聲產生與傳播。

9 環境保護

9.3 資源使用

公司對運營過程中的能源、水資源及包材使用實施科學管理，堅持節約與高效並重，推動水資源迴圈利用和包材減量，持續提升資源利用效率，助力綠色發展目標。

9.3.1 能源管理

公司嚴格遵守《中華人民共和國節約能源法》等法律法規，制定《環境保護管理制度》，注重能源的合理化利用。在日常生產經營過程中，公司使用的直接能源主要為汽油及柴油，間接能源主要為外購電力及外購蒸汽。結合能源使用現狀，公司持續落實節能管理措施，包括採用變頻辦公空調系統及選用一級能效冷水機組等，以減少能源消耗並提升能源利用效率。同時，公司組織員工開展節能與氣候行動主題培訓，培養員工節能減排意識，推動綠色低碳理念融入日常運營。

關鍵績效：

指標		2025年	單位
綜合能耗		2,088.02	噸標煤
直接能源	汽油	10,700	升
	柴油	1,454	升
間接能源	外購電力消耗量	11,991.14	兆瓦時
	外購蒸汽耗用量	17,609	GJ

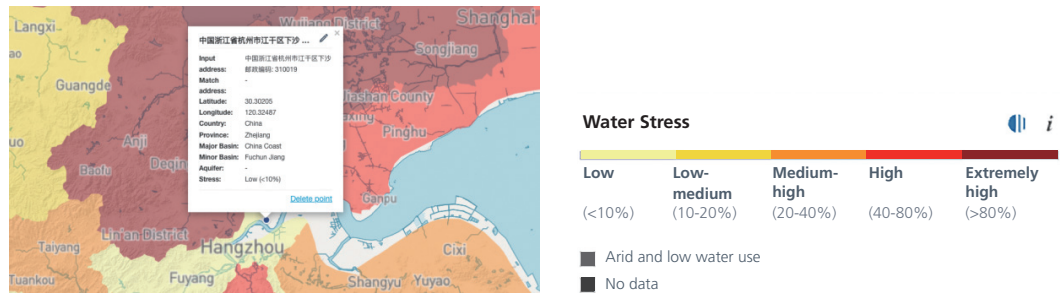
9.3.2 水資源管理

公司重視水資源節約再利用，嚴格遵循《中華人民共和國水法》等相關法律法規和管理規定，對取水和用水的全過程落實節水計劃管理。公司生產運營中所使用的水資源主要來源於市政供水，運營地點所在地區無水源壓力，水源獲取渠道穩定可控，不存在重大取水風險。在生產過程中，公司嚴格開展用水規劃，確保水資源按需供給，安排專人巡查「跑冒滴漏」情況；積極推進節水系統建設，持續完善水資源管理基礎設施，提升水資源利用效率。在日常管理中，公司注重用水設備日常維護，杜絕長流水現象，在用水區域張貼節水標識，促進員工養成節約用水意識。

9 環境保護

水風險評估

公司使用世界資源研究所水風險分析工具 (Aqueduct Water Risk Atlas, WRI) 對生產單位進行水風險評估，並制定針對性的應對措施進行風險防控，確保公司業務連續性。經評估，公司主要生產運營場所均位於水資源風險等級較低的地區。



水壓力風險圖

關鍵績效：

指標	2025年	單位
總耗水量	72,955	噸
耗水密度	1.28	噸／萬元營收

9.3.3 包材管理

公司所使用的包裝材料主要包括紙箱、塑料、玻璃瓶等，在包裝開發設計階段，公司在確保產品質量防護的基礎上充分融入綠色環保理念，推行包裝材料的減量化設計，持續優化初級包裝設計與管理，合理簡化包裝結構、控制包裝尺寸與重量，減少複雜材料混用。同時，鼓勵使用環境友好包裝鋁聽作為產品包裝材料代替原有PE袋等材料，並在包裝生產與供應環節，優先採購可循環利用的綠色環保材料，提升包裝材料的回收利用率。

關鍵績效：

指標	2025年	單位
包裝材料	80.1	千克

9 環境保護

9.3.4 庫存管理

公司嚴格按照已批准的生產工藝規程確定生產批量，規範組織生產活動，並結合市場需求及庫存情況合理編排每月生產計劃，加強工藝過程控制，遵守先進先出原則，減少零頭及呆滯存貨的產生，避免庫存積壓。

9.4 氣候變化

公司高度重視氣候變化帶來的風險與機遇，將其納入戰略決策與日常運營管理，建立涵蓋治理、戰略、風險管理、指標與目標的系統化氣候管治體系，持續提升氣候韌性，推動綠色低碳轉型。

9.4.1 治理

公司積極回應國家號召，高度關注國內外能源與碳相關政策及法律法規對醫藥行業及公司業務運營的影響，按照港交所《氣候資訊披露指引》的要求，董事會對公司的氣候變化等ESG議題開展監督與管理，並將氣候相關議題系統納入公司ESG治理體系。報告期內，公司參照《氣候相關財務資訊披露工作組(TCFD)建議報告》對氣候變化風險與機遇進行識別和分析，採取積極措施有效應對氣候變化。

9.4.2 戰略

公司持續關注氣候變化帶來的風險與機遇，依託氣候情景分析系統評估其對公司業務、戰略與財務的潛在影響，並將相關因素納入戰略決策與頂層設計，強化前瞻性佈局與韌性管理。

氣候情景分析

在TCFD框架指導下，公司參考聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)共用社會經濟路徑(SSP)情景體系，選取高排放(SSP5-8.5)與低排放(SSP1-2.6)兩類代表性情景開展分析。在低排放情景下，重點評估政策、市場及技術變革可能帶來的轉型風險，為後續減排目標與路徑研究提供依據；在高排放情景下，重點關注高溫、強降雨、颱風等物理風險對生產運營及供應鏈的潛在影響，識別適應與韌性提升方向。

為進一步優化資源配置，我們依據風險發生的可能性及影響程度對識別出的風險進行排序，確定應對策略的優先順序，確保氣候治理措施與業務發展戰略深度融合。

9 環境保護

公司將短期定義為2025年至2028年，中期定義為2029年至2030年，長期定義為2031年及以後，並將上述時間範圍與公司溫室氣體減排目標及戰略規劃週期相銜接。

報告期內，公司尚未制定單獨的氣候相關轉型計畫。公司將以現有範圍一及範圍二溫室氣體排放強度目標、節能降耗、可再生能源應用、綠色產品研發及供應鏈韌性管理等措施作為過渡安排；後續將結合監管要求、業務發展、數據基礎及可獲得技術資源，逐步完善氣候相關轉型計畫。

公司通過ESG治理機制協調生產、設備、採購、研發及供應鏈等職能部門，並結合年度預算及專案評估，為節能改造、設備維護、極端天氣應急、高溫防護、供應鏈韌性及綠色產品研發等應對措施配置必要的人力和資金資源；未來將根據業務需求及減排目標進展持續優化資源配置。

9 環境保護

氣候變化風險清單與應對措施

風險分類	風險描述及潛在影響	應對措施
物理風險	急性風險 ■ 颱風、洪水等極端天氣可能導致生產設施受損、供應鏈中斷，影響產品生產和交付，增加公司運營成本。（預計發生時間：短期、中期及長期）	■ 做好極端天氣監測預警，制定《突發環境事件應急預案》，定期檢查維護生產設施。 ■ 優化供應鏈佈局，確保關鍵物資儲備。
	慢性風險 ■ 長期氣溫升高可能導致能源需求增加、生產成本上升，影響員工健康與生產效率。（預計發生時間：中期及長期）	■ 定期開展高溫防護培訓，提高員工對高溫天氣的認識和應對能力，合理調整工作時間，定期進行員工健康檢查
轉型風險	法規風險 ■ 隨著國家「雙碳」目標的逐步落地，各地區在能源結構低碳轉型、節能降耗等方面提出了明確的發展規劃，可能需要投入額外成本以應對合規要求。（預計發生時間：短期及中期）	■ 關注氣候變化相關政策更新情況，加強與政府和監管部門的溝通，及時調整戰略規劃。

9 環境保護

風險分類	風險描述及潛在影響	應對措施
技術風險	<ul style="list-style-type: none"> 若開發低碳產品方面投資過度或不足，可能導致投資損失或喪失機會的風險；低碳相關新技術或產品的研發可能面臨失敗的風險，導致資源浪費。（預計發生時間：中期及長期） 	<ul style="list-style-type: none"> 增加對節能和低碳技術的研發投入，開發更高效、更環保的產品。與科研合作。探索綠色創新，降低技術應用成本。
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變化會對原料供應穩定性及市場綠色製藥技術需求造成影響，公司可能面臨市場競爭力和市場份額下降的風險。（預計發生時間：中期及長期） 	<ul style="list-style-type: none"> 了解客戶需求和市場趨勢，及時調整產品策略增加對綠色產品的研發投入，開發更環保的產品。 加強品牌建設，宣傳公司的環保理念和產品優勢，提升品牌知名度和客戶忠誠度。
聲譽風險	<ul style="list-style-type: none"> 在應對氣候變化的大背景下，企業如果在環保方面表現不佳，被公眾或媒體曝光，可能會引發聲譽危機，影響各利益相關方、投資者和合作夥伴對企業的信任。（預計發生時間：短期、中期及長期） 	<ul style="list-style-type: none"> 建立良好的企業環保形象，積極開展環保宣傳活動，公開企業的環保行動和成果，加強與公眾、媒體的溝通，及時回應社會關切，維護企業聲譽。

9 環境保護

氣候變化機遇清單與應對措施

機遇類別	機遇描述及潛在影響	應對措施
產品與服務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 政府普遍宣導有助於低碳經濟體系過渡的技術改進或創新，公司客戶可能會傾向於尋求綠色低碳的產品和服務。 ■ 為了回應市場需求，公司將加快提供更多符合市場需求和期待的產品與服務，能夠實現業務與營收長期可持續增長。（預計發生時間：中期及長期） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 落實生產運營端的能源管理措施，提升資源使用效率將綠色環保理念貫穿於產品生命週期各個階段，研發低碳產品，滿足客戶需求。 ■ 加快提供更多符合市場需求和期待的產品與服務，推動可再生能源替代傳統能源，採取能效提高的措施，持續提升自身應對氣候變化的韌性。
資源效率	<ul style="list-style-type: none"> ■ 通過節能技術、購買綠電、自發綠電、資源回收再利用等方式持續推進綠色運營理念，提高資源利用效率，可減少企業在生產過程中的資源消耗和廢棄物產生，降低運營成本。（預計發生時間：短期、中期及長期） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 採用先進的製造技術和工藝流程，提高生產效率，減少資源浪費。 ■ 安裝節能設備和可再生能源系統（如太陽能光伏板），減少對傳統能源的依賴。

9 環境保護

9.4.3 風險管理

公司將氣候風險管理納入日常運營體系，通過定期與各利益相關方溝通，持續關注氣候變化相關政策動向及行業實踐。在資源節約與減排方面，公司積極開展節能降耗、減少排放等管理工作，推動運營環節的低碳轉型。同時，公司將氣候風險識別納入現有風險管理流程，對生產運營中可能受極端天氣影響的環節進行持續關注，確保及時採取應對措施。

9.4.4 指標與目標

公司溫室氣體排放主要來源於生產運營過程中所消耗的汽油、柴油、製冷劑等產生的直接排放（範圍一）及使用外購電力、外購蒸汽所產生的間接排放（範圍二）。公司根據行業通行管理辦法和溫室氣體計算方法，嚴格監控企業的溫室氣體排放量。報告期內，公司對運營控制範圍內溫室氣體排放源進行識別，核算2025年溫室氣體排放資料，為減緩與適應氣候變化、制定合理的氣候變化應對政策和減排路徑奠定基礎。

公司採用運營控制法界定溫室氣體核算邊界，並依據《溫室氣體盤查議定書：企業核算與報告標準（2004）》及聯交所《如何編備環境、社會及管治報告》附錄二，以活動數據乘以適用排放因數的方法計量溫室氣體排放。範圍二排放以基於地區法計量，主要根據外購電力及外購蒸汽使用量和相應地區/能源排放因數計算；報告期內，公司未使用綠色電力證書、購電協議等合同工具對範圍二排放進行市場基準調整。範圍三排放包括《溫室氣體盤查議定書企業價值鏈（範圍三）核算與報告標準（2011）》項下的類別5運營中產生的廢棄物及類別6商務旅行。報告期內，公司溫室氣體核算方法、主要輸入和假設較上一報告期無重大變化。

對於氣候相關轉型風險、物理風險及機遇涉及的資產或業務活動金額及百分比、資本運用以及財務影響等量化披露，公司目前尚未建立相關分類界定、數據收集流程及核算標準，且部分影響存在較高計量不確定性，相關資訊暫不具備單獨、準確、完整披露條件；公司已在內容索引中列示相應能力寬免或否定性說明，並將持續完善數據管理與核算能力。

9 環境保護

管理目標：

上述短期及長期目標適用於公司運營控制範圍內的全部業務及營運地點，涵蓋範圍一及範圍二溫室氣體排放，不包括範圍三排放。公司制定目標時參考《巴黎協定》關於將全球平均氣溫較工業化前水準升幅控制在遠低於2攝氏度並努力限制在1.5攝氏度以內的長期目標，以及中國2030年前實現碳達峰、2060年前實現碳中和等司法轄區承諾，並結合公司運營排放特徵、基準年數據及可實施減排措施設定。上述目標未採用行業脫碳路徑法制定，屬於排放強度目標而非淨溫室氣體排放目標；公司現階段未計畫使用碳信用額抵銷溫室氣體排放以實現該等目標。

承諾／目標

2025年度完成情況

- 短期目標：2025 – 2028年，範圍1+範圍2溫室氣體排放強度不超過0.4噸二氧化碳當量／萬元營收
- 長期目標：以2024年為基準，到2030年將範圍1+範圍2溫室氣體排放強度下降15%

關鍵績效：

指標	2025年	單位
溫室氣體排放量（範圍一） ¹	1,161.97	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放量（範圍二） ²	8,299.49	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量（範圍三） ³	56.49	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量	9,517.95	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放強度	0.17	噸二氧化碳當量／萬元營收

¹ 根據聯交所發佈的《如何編備環境、社會及管治報告》附錄二，範圍一溫室氣體排放指本公司擁有或控制的設備和運營產生的直接排放，主要是我們的車輛使用的汽油和柴油。

² 根據聯交所發佈的《如何編備環境、社會及管治報告》附錄二，範圍二溫室氣體排放指本公司內消耗外購或所獲電力及蒸汽所產生的排放。

³ 範圍三溫室氣體排放主要包括運營中產生的廢物（類別5）和商務旅行（類別6）過程產生的溫室氣體排放量。

9 環境保護

9.5 生物多樣性保護

公司關注生產經營活動對生態環境及生物多樣性的潛在影響，並持續提升原材料採購的可持續管理水準。在生產過程中，公司僅涉及少量棕櫚酸的使用，且不直接採購或使用棕櫚油。公司認識到棕櫚油種植可能對熱帶生態系統和生物多樣性帶來的潛在影響，因此在原材料採購過程中持續關注供應鏈的合規性與可持續性，優先選擇具備良好環境管理實踐的供應商。公司亦持續關注國際社會在生物多樣性保護方面的發展趨勢，並根據業務需要逐步完善相關管理措施，以降低潛在的生態及生物多樣性風險。報告期內，未發生損害生物多樣性的重大事件。

未來，我們承諾將持續關注原材料供應鏈的可持續發展，將生物多樣性保護納入採購管理考量，優先選擇可持續經營的供應商，推動企業發展與生態環境保護協調共進。

10 人才發展

10 人才發展

對標聯合國可持續發展目標(SDGs)：



10.1 合規僱傭

公司嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》等相關法律法規，並將相關法律法規內容落實到集體合同、勞動合同以及各項人力資源管理規定和制度中，通過簽訂勞動合同、繳納「五險一金」、制定《員工手冊》等方式對員工薪酬、福利、工作時間、勞動保護等員工權益進行制度規定和有力保護。

公司嚴格遵守《中華人民共和國未成年人保護法》《禁止使用童工規定》，制定《勞動用工管理制度》，明確要求應聘者須年滿16周歲，杜絕僱傭童工，抵制強迫勞動，嚴格核查員工年齡資訊，當發現違規使用童工或強迫勞工時，立即停止並採取必要的支持措施。並承諾不因性別、年齡、種族、宗教信仰等因素歧視任何應聘者，營造平等、包容、健康的工作環境。此外，公司將反歧視與反騷擾、禁止童工與強迫勞動等核心準則納入新員工入職培訓內容，強化員工合規意識。報告期內，公司未發生任何僱傭童工或強迫勞動或歧視騷擾等違規事件，亦未發生重大勞動糾紛事件；參加預防歧視和騷擾培訓的員工人數123人。

10 人才發展

招聘	用工	工休
<ul style="list-style-type: none"> 公平公開原則 人員招聘過程中，遵循「誠信、公開、公正」的原則 	<ul style="list-style-type: none"> 反強迫勞工 嚴令禁止以任何理由限制員工的身體、精神自由，強迫員工完成違背個人意願的工作 	<ul style="list-style-type: none"> 工時 遵守各個國家和地區的勞動法規定的工作時間
<ul style="list-style-type: none"> 禁止歧視 不論員工的膚色、民族、種族、國籍、社會背景、殘疾、宗教信仰、性別或年齡，公司給予平等的機會 	<ul style="list-style-type: none"> 禁用童工 禁止招用未成年人，如在聘用後發現童工，則依據規定流程，立即採取措施 	<ul style="list-style-type: none"> 休假 員工依法享受所有法定假期，並且公司提供婚假、產假、事假、陪產假、哺乳假、喪假等

10.2 多元化與平等

公司堅持貫徹員工多元化，秉持公平透明的招聘原則，建立了《員工手冊》《招聘管理辦法》，建立了多元化的人才隊伍。報告期內，我們通過在公司官網與專業網站發佈招聘資訊、舉辦線下招聘會等方式，招聘各類專業人才。

在人員甄選過程中，人力資源部協同用人部門從知識、能力、技能、品德、經驗、健康狀況及崗位勝任力等方面對應聘者進行綜合考察，重點評估人選與公司戰略、業務及企業文化的匹配度，不將畢業院校、國(境)外學習經歷、學習方式(非全日制研究生等)作為招聘限制性條件，不因民族、種族、婚姻、性別、地區、宗教信仰不同而影響錄用。

10 人才發展

截至報告期末，公司員工總數566人，其中女性員工250人，殘疾員工6人，少數群體或弱勢群體員工佔比4.24%，少數群體或弱勢群體員工在最高管理層中佔比6.38%，按照性別、年齡、僱傭類型、地區、職級劃分如下：

指標		2025年
按性別劃分	男性	316
	女性	250
按年齡劃分	30歲以下	312
	30歲至50歲	215
	50歲以上	39
按僱傭類型劃分	全職	565
	兼職	1
按地區劃分	中國大陸	537
	境外（包括港澳台地區）	29
按職級劃分	高級管理人員	19
	中層管理人員	75
	一般及技術員工	472

10 人才發展

10.3 民主溝通與員工留存

人才留存關係著企業的穩定與持續發展。公司積極搭建員工溝通與回饋的交流管道，制定《員工手冊》《勞動用工管理制度》《公司舉報管理規定》等內部制度，建立員工大會、心聲郵箱、員工座談會等溝通管道，在深入理解和聽取員工工作意見與訴求的同時，保障員工的知情權、參與權、表達權、監督權。

報告期內，公司人權事件申訴機制案件數量為0，各部門員工滿意度調查平均得分均90分以上，員工主動流失率為13.78%，按性別、地域、年齡劃分的員工流失情況如下：

指標	2025年	
按性別劃分	男性員工流失率	12.34%
	女性員工流失率	15.60%
按年齡劃分	30歲以下	18.88%
	30歲至50歲	8.37%
	50歲以上	2.56%
按地區劃分	中國大陸	13.97%
	境外(包括港澳台地區)	10.34%

10.4 薪酬與福利

在薪酬與績效方面，公司制定《薪資福利制度》，建立以績效為導向的薪酬管理體系，薪酬結構包括基本工資、績效獎金、各類津貼補貼等，月薪制與年薪制相結合。實行崗位積分制考核機制，員工每月提交《崗位積分管理表》，經理人及以上人員績效管理工作按照《績效管理制度》執行，確保考核結果與崗位貢獻相匹配；建立月度績效評估機制，上級定期與員工開展面談，加強工作交流並提供支援，說明員工達成工作目標。此外，公司設立行為規範類、經營效益類、管理類、技術類及特殊貢獻獎等多層次獎勵體系，對業績優秀員工給予通報表揚、嘉獎、晉升等激勵，並根據經營情況核發年終績效獎金。公司上市後實施員工持股計劃，使核心骨幹共用企業發展成果。

10 人才發展

維生工資聲明

我們聲明，報告期內，公司及分子公司所有簽訂勞動合同或勞務合同的員工，薪資均符合當地規定的生活保障工資水準。公司堅持長期主義，致力於為員工謀求福祉，確保每一位員工的薪酬能滿足其基本生活需求。我們嚴格遵循法律法規，為員工入職即繳納社保公積金，並密切關注各地區政策變化，一旦最低工資或社保標準提高，立即回應並同步調整薪酬政策，切實保障員工權益，營造公平、積極、可持續的工作環境。

公司遵循《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》，致力於構建全面且豐富的福利體系。在基礎社會保障層面，依據國家相關法律法規，依法為員工繳納五險一金，提供補充醫療保險、健康體檢等福利。在工作與生活平衡層面，為全體員工提供帶薪年休假、法定節假日、婚假、產假、陪產假、哺乳假、喪假、病假、事假等福利假期，並為在職母親提供哺乳室及相關便利支援；為員工準備節日禮品、生日津貼、結婚禮金等。同時，公司定期開展團建活動，2025年國慶中秋期間舉辦「家國共團圓」主題遊園會，通過愛國知識問答、傳統遊戲互動及「一封家書」留言寄情等環節，幫助員工在輕鬆氛圍中緩解工作壓力、促進心理健康，積極踐行家庭友好理念，將公司文化融入員工日常工作與生活，創造和諧工作氛圍。

10 人才發展

10.5 發展與培訓

公司為員工提供多元化的發展機會，制定《培訓管理制度》，構建覆蓋員工職業發展全週期的培訓架構，新員工入職後開展公司級、部門級、崗位級三級培訓，公司級培訓涵蓋公司簡介、規章制度、員工守則及安全知識等內容，考核合格後方可入職；部門級及崗位級培訓由用人部門負責，依據崗位職責制定培訓計劃，內容包括部門規章、工作流程及EHS、GMP管理要求等，員工須通過上崗考試方可正式上崗。除新人培訓外，公司還針對轉崗員工開展轉崗培訓，幫助其快速適應新崗位要求；在職期間持續開展知識技能提升培訓，提升員工可持續發展能力。同時，公司鼓勵員工結合自身優勢選擇適合的崗位，制定明確的崗位變動管理制度並予以落實，為員工職業發展提供暢通路徑。報告期內，公司共組織培訓2,071場，員工培訓通過率99.90%，員工培訓覆蓋率100%，人均培訓場次3場以上。

受訓員工人數及百分比：

指標	人數	百分比
受訓員工	566	100%
按員工類別劃分	高級管理層	19
	中級管理層	75
	一般及技術員工	472
按性別劃分	男性	316
	女性	250

員工人均培訓時長：

指標	2025年	單位
員工平均受訓時長	24.29	小時
按員工類別劃分	高級管理層	2.37
	中級管理層	20.66
	一般及技術員工	25.68
按性別劃分	男性	21.8
	女性	27.4

10 人才發展

10.6 健康與安全

健康與安全始終是公司發展的基石。公司圍繞安全目標，持續強化安全生產管理，規範職業健康監護，加強安全培訓教育，系統構築健康安全防線，為員工營造安心、健康的工作環境。

管理目標：

承諾／目標	2025年度完成情況
安全事故為0起（死亡、重傷人數為0）	達標完成
急救事故少於3起	達標完成
職業病案例為0起零	達標完成
治安刑事案件為0起	達標完成

10.6.1 安全生產管理

公司嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》等法律法規，搭建職業健康安全管理架構，明確各層級安全負責人和安全管理人員職責，嚴格落實生產安全各項工，制定《環境職業健康安全管理總則》《生產安全事故綜合應急預案》《安全生產培訓管理程序》《消防設施管理規定》《安全檢查及隱患治理制度》《事故管理制度》《危險化學品管理制度》等規章制度，採取積極措施加強健康與安全風險管理，致力於為所有工作者提供健康安全的工作環境。報告期內，公司通過ISO 45001職業健康安全管理體系認證，安全投入金額246.98萬元。

10 人才發展

公司定期對在崗員工開展安全培訓與安全檢查，集中組織新員工參加安全訓練營，確保全員掌握必要的安全知識和應急技能。圍繞全國安全月「人人講安全、個個會應急－查找身邊安全隱患」主題，開展形式多樣的安全月活動，並通過公眾號「中肽人」進行宣傳推廣。同時，公司組織滅火疏散綜合演習及廢液洩漏處置演習，提升員工應對突發事件的實戰能力。報告期內，公司共組織EHS培訓232小時，覆蓋員工631人次，開展員工健康與安全風險評估4次。



滅火疏散綜合演習



廢液洩漏處置演習

10.6.2 職業健康管理

公司依據《中華人民共和國職業病防治法》等法律法規要求，制定《職業健康監護及其檔案管理制度》《職業衛生管理規定》等制度，持續關注在崗人員的健康狀況，充分保障員工的身心健康。為從源頭預防職業病，公司組織開展職業病危害現狀評價更新，對作業現場危害因素進行全面檢測，並將結果在作業現場公示，確保員工知情權；在工傷防護方面，公司加強硬體設施建設，增加登高固定錨點覆蓋面，有效避免登高作業過程中的跌落事故發生。同時，嚴格落實崗前、在崗及離崗職業健康體檢制度，為員工建立完善職業健康監護檔案，做到職業病早預防、早發現、早干預。報告期內，公司未出現職業病案例。

關鍵績效：

指標	單位	2025年	2024年	2023年
因工死亡人數	人	0	0	0
事故死亡率	%	0	0	0
因工傷損失的工作日數	天	3	184	/
與工作有關的事故數量	件	1	/	/

11 社會貢獻

11 社會貢獻

對標聯合國可持續發展目標(SDGs)：



案例

積極支援青年科學家職業發展與生物醫藥創業

2025年12月，集團分公司CPC Scientific公司總裁應康奈爾大學醫學院邀請，在紐約Feil Center為博士研究生開展生物醫藥創業培訓。培訓圍繞「從解決問題出發」的核心理念，引導學生識別真實醫療需求，系統分享創新設計、團隊搭建、融資路徑及知識產權保護等初創企業運營關鍵模組，說明青年科學家將科研成果轉化為具有社會影響力的創新實踐，推動醫學進步與人類健康改善。

公司始終將回饋社會視為企業發展的重要責任。依託多肽領域的技術積累與產業實踐，公司在支持科研人才培養、開展公益與科普活動等方面持續投入，積極促進醫藥產業的創新與協同發展，並以實際行動為社會創造長期價值。近三年，公司累計捐贈總金額273萬元。

12 ESG指標索引

12 ESG指標索引

香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》內容索引

層面	指標編號	指標內容	所在章節
	一般披露	有關廢氣排放、向水及土地的排汙、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策； (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	排放物
A1 排放物	A1.1	排放物種類及相關排放資料。	排放物
	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）。	排放物
	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）。	排放物
	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。	環境管理 排放物
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及減少目標和為達到這些目標而採取的步驟。	排放物

12 ESG指標索引

層面	指標編號	指標內容	所在章節
A2資源使用	一般披露 A2.1	有效使用資源(包括能源,水及其他原材料)的政策。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)。	資源使用 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)。	資源使用
	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。	環境管理 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。	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)每生產單位估量。	資源使用
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。	環境管理 生物多樣性保護
	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。	環境管理 生物多樣性保護

12 ESG指標索引

層面	指標編號	指標內容	所在章節
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； (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	合規僱傭
	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。	多元化與平等
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	民主溝通與員工留存
B2 健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策； (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	安全生產管理 職業健康管理
	B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	職業健康管理
	B2.2	因工傷損失工作日數。	職業健康管理
	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。	職業健康管理

12 ESG指標索引

層面	指標編號	指標內容	所在章節
	一般披露	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。	發展與培訓
B3 發展與培訓	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。	發展與培訓
	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。	發展與培訓
	一般披露	有關防止童工或強制勞工的：	合規僱傭
B4 勞工準則	(a)	政策；	
	(b)	遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	合規僱傭
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	合規僱傭
	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	供應鏈管理
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	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。	供應鏈管理
B5 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。	供應鏈風險評估
	B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈環境管理

12 ESG指標索引

層面	指標編號	指標內容	所在章節
	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； (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	產品質量與安全
B6 產品責任	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。	產品質量與安全
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	客戶服務
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	產品質量與安全
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品質量與安全
	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。	客戶服務
	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策； (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	反貪污
B7 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。	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。	反貪污
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	反貪污

12 ESG指標索引

層面	指標編號	指標內容	所在章節
	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。	社會貢獻
B8 社區投資	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）	社會貢獻
	B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	社會貢獻
D 氣候相關披露管治			
管治策略	管治		氣候變化
	氣候相關風險及機遇 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		氣候變化 氣候變化 氣候變化 氣候變化 能力寬免。公司目前並沒有能力追蹤記錄具體的財務數據。
	氣候韌性		氣候變化；公司已於本報告期開展定性氣候情景分析，並將持續完善定量氣候韌性評估能力。

12 ESG指標索引

層面	指標編號	指標內容	所在章節
風險管理	風險管理		氣候變化
	溫室氣體排放		氣候變化
	氣候相關轉型風險		氣候變化
	氣候相關物理風險		氣候變化
	氣候相關機遇		氣候變化
	資本運用		能力寬免。由於公司尚未對氣候相關風險與機遇對應的資本開支、融資及投資金額建立明確的分類界定、統計流程與核算標準，相關數據暫不具備單獨、準確、完整披露的條件，因此未披露上述信息。
指標及目標			公司目前尚未採用內部碳定價機制。
	內部碳定價		公司目前尚未將氣候相關考慮因素納入薪酬政策。
	薪酬		暫未應用。
	行業指標		氣候變化
	氣候相關目標		氣候變化
	跨行業指標及行業指標的適用性		氣候變化

13 關鍵績效表

13 關鍵績效表

環境績效

指標	2025年	單位
廢氣管理		
廢氣排放量	25,410.32	萬立方米
顆粒物(PM)排放量	0.22	噸
揮發性有機物(VOC)排放量	0.67	噸
廢水管理		
污水排放量	63,942.63	立方米
廢水中COD排放量	4.21	噸
廢水中氨氮排放量	0.48	噸
廢棄物管理		
無害廢棄物總量	21.6	噸
每萬元營收產生的無害廢棄物總量	0.0004	噸
危險廢棄物總量	4,598.92	噸
每萬元營收產生的有害廢棄物總量	0.08	噸
能源管理		
綜合能耗	2,088.02	噸標煤
直接能源	汽油	10,700 升
	柴油	1,454 升
間接能源	外購電力消耗量	11,991.14 兆瓦時
	外購蒸汽耗用量	17,609 GJ
水資源管理		
總耗水量	72,955	噸
耗水密度	1.28	噸／萬元營收
包材管理		
包裝材料	80.1	千克
溫室氣體		
溫室氣體排放量(範圍一)	1,161.97	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放量(範圍二)	8,299.49	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量(範圍三)	56.49	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放總量	9,517.95	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放強度	0.17	噸二氧化碳當量／萬元營收

13 關鍵績效表

社會績效

指標		2025年	單位
員工僱傭			
按性別劃分	男性	316	人
	女性	250	人
按年齡劃分	30歲以下	312	人
	30歲至50歲	215	人
	50歲以上	39	人
按僱傭類型劃分	全職	565	人
	兼職	1	人
按地區劃分	中國大陸	537	人
	境外(包括港澳台地區)	29	人
按職級劃分	高級管理人員	19	人
	中層管理人員	75	人
	一般及技術員工	472	人
員工流失率			
按性別劃分	男性	12.34	%
	女性	15.60	%
按年齡劃分	30歲以下	18.88	%
	30歲至50歲	8.37	%
	50歲以上	2.56	%
按地區劃分	中國大陸	13.97	%
	境外(包括港澳台地區)	10.34	%
員工薪酬¹			
	維生工資基準分析所涵蓋的直屬員工百分比	100	%
	工資低於維生工資的直屬員工百分比	0	%
	所有員工中薪酬低於維生工資的員工的百分比(含正式與非正式員工)	0	%
	工資低於維生工資的直屬員工的平均工資與維生工資基準的百分比差距	0	%
	收入最高的個人年薪總額與所有員工的年總薪酬中位數的比率	1400	%
	未經調整的平均男女薪酬差距 ²	-15.7	%

¹ 本表僱員薪酬相關指標的統計範圍僅涵蓋中國內地的僱員，不包括香港、澳門、台灣及其他海外地區的僱員。

² 未經調整的平均男女薪酬差距=(男性平均薪酬-女性平均薪酬)/男性平均薪酬*100

13 關鍵績效表

員工培訓績效

指標	人數	百分比
受訓員工	566	100%
按職級劃分		
高級管理層	19	3.36%
中級管理層	75	13.25%
一般及技術員工	472	83.39%
按性別劃分		
男性	316	55.8%
女性	250	44.2%

指標	2025年	單位
員工平均受訓時長	24.29	小時
按職級劃分		
高級管理層	2.37	小時
中級管理層	20.66	小時
一般及技術員工	25.68	小時
按性別劃分		
男性	21.8	小時
女性	27.4	小時

職業健康與安全

指標	單位	2025年	2024年	2023年
總工作時長	小時	1,040,096	952,832	/
因工死亡人數	人	0	0	0
事故死亡率	%	0	0	0
因工傷損失的工作日數	天	3	184	/
工傷事故數量	件	1	/	/

13 關鍵績效表

供應鏈績效

披露指標

2025年 單位

供應商總數		246	家
	浙江省	87	家
按地區劃分	中國大陸除浙江省外	155	家
	境外(包括港澳台地區)	4	家
簽署廉潔協定的供應商數量		36	家
本地供應商比例		35	%
企業社會責任評估覆蓋目標供應商比例		35	%
企業社會責任現場審核覆蓋目標供應商比例		35	%
接受可持續採購方面培訓的所有採購員的百分比		100	%