



Transcenta Holding Limited
創勝集團醫藥有限公司

(以存續方式於開曼群島註冊的有限公司)

股票代號：6628



2025 環境、社會及管治報告

目 錄

關於本報告	2
董事會聲明	4
關於創勝	5
企業簡介	5
企業歷程	5
產品管線	10
2025年企業榮譽	11
一、以誠立身，行穩致遠	12
1. 可持續發展治理	13
2. 內控合規	18
3. 商業道德	19
4. 動物福利	20
5. 信息安全與隱私保護	20
二、以新求變，致勝未來	22
1. 創新領航	23
2. 質量安全保障	27
3. 負責任供應鏈	30
4. 助力行業發展	31
5. 醫療可及性	32
三、以綠為筆，繪就生態	33
1. 環境管理	34
2. 能源管理	34
3. 水資源管理	36
4. 排放與廢棄物管理	37
5. 應對氣候變化	40
6. 綠色運營	56
四、以善為行，共繪繁榮	57
1. 保障員工權益	58
2. 員工健康與安全	63
3. 員工發展與培訓	67
4. 投身社會公益	71
附錄	
附錄1 2025年關鍵績效表	72
附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》指標索引	78
附錄3 報告縮寫匯總	83

關於本報告

此份報告是創勝集團醫藥有限公司發佈的第五份環境、社會及管治(ESG)報告，旨在闡述公司在環境、社會及管治方面的管理措施、重點實踐及其成效，以回應利益相關方及社會公眾的期望。

報告範圍與邊界

本報告為年度報告，時間跨度為2025年1月1日至2025年12月31日，部分內容超出上述範圍。

本報告以創勝集團醫藥有限公司為主體，涵蓋蘇州基地、杭州基地、北京基地、上海基地、廣州基地與海外基地。公司業務詳情請參閱2025年年報。

報告編製依據

本報告參照《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄C2《環境、社會及管治報告守則》，並兼顧重要性、量化、平衡、一致性四個原則進行信息披露：

- **重要性**：公司認為ESG報告對投資者及利益相關方具有重大影響力，我們在報告中披露了識別重要ESG因素的過程，依據與利益相關方的溝通機制及重要性原則，識別出與ESG相關的重要因素，對其予以重點關注，並在報告中披露了相應舉措。
- **量化**：公司對於關鍵績效指標予以計量，並依據要求披露量化數據，對報告中數據的計算方法、假設進行了披露。
- **平衡**：公司在報告中公正、客觀地呈現了我們在ESG方面的工作。
- **一致性**：公司採用了一致的數據披露統計方法，並對相關標準進行了說明。

關於本報告

指代說明

為了簡化表達，報告中提到的「創勝集團」「公司」及「我們」均代指創勝集團醫藥有限公司。

資料來源及可靠性保證

本報告披露的信息和數據來源於公司統計報告和正式文件，並通過相關部門審核。本報告涉及的貨幣金額均以人民幣作為計量幣種。我們承諾本報告不存在任何虛假記載或誤導性陳述，並對內容真實性、準確性和完整性負責。

報告編製流程

本報告編製程序包括工作小組組建、識別ESG重要議題、明確ESG報告的界限、收集相關材料和數據、報告編寫、部門與高層審核等環節。本報告經由董事會審議通過。

報告獲取

本報告以電子版形式發佈，您可以在香港聯合交易所官網www.hkexnews.hk或公司官網www.transcenta.com瀏覽和下載報告。

如您對公司環境、社會及管治方面的披露和表現有任何疑問或建議，歡迎通過以下方式與我們聯繫。

郵箱：ir@transcenta.com

電話：+86 0512-67079200

董事會聲明

創勝集團深刻認識到可持續發展不僅是企業責任，更是面向未來的戰略必需。我們致力於將ESG理念深度融入公司決策與日常運營，與各方夥伴攜手創造可持續的共同價值。

報告期內，我們通過搭建由最高責任層、決策層、監督層與執行層構成的四級ESG管治體系，系統夯實了ESG管理根基。董事會作為ESG與氣候相關事宜的最高負責與決策機構，對公司ESG戰略及披露承擔全面責任。董事會持續關注外部宏觀環境變化、公司發展戰略及ESG發展趨勢，全面審議ESG目標、戰略與管理方針，識別、評估並監督重大ESG議題，審閱年度ESG實質性議題與ESG報告，並通過定期會議跟蹤進展，確保ESG融入公司長期戰略。

為強化執行效能，公司已將ESG及氣候相關重大決策納入董事會下設的審計委員會職責範疇，並設立執行層面的ESG工作組，負責具體推進與監督。在風險管理方面，審計委員會負責評估ESG風險與機遇，制定相應管控與應對計劃；在運營執行層面，由核心管理層組成的ESG工作組發揮協調中樞作用，提供戰略洞察與資源支持，協調跨部門ESG協作與溝通，定期檢視執行進展並向董事會匯報，確保ESG戰略在運營層面的有效落實。

關於創勝

企業簡介

創勝集團是一家臨床階段的在生物藥發現、研發、工藝開發和生產方面具有全面綜合能力的生物製藥公司。2021年9月29日，創勝集團在香港聯合交易所主板上市，股票代碼：06628。

創勝集團總部位於蘇州，已成功搭建了全球的業務佈局：在蘇州設有藥物發現、臨床和轉化研究中心，在杭州擁有工藝與產品開發中心以及藥物生產基地，在美國普林斯頓、北京、上海、廣州分別設有臨床開發中心，並在美國波士頓、洛杉磯設立了業務拓展中心。創勝集團的開發管線已有開發超過十二個治療用抗體新藥分子，涵蓋腫瘤、骨科和腎病等領域。

企業歷程

-
- 2012年
 - 成立邁博斯生物醫藥(蘇州)有限公司(現已更名為蘇州創勝醫藥集團有限公司)
- 2013年
 - 建立免疫耐受屏障突破(IMTB)技術平台
- 2016年
 - 成立杭州奕安濟世生物藥業有限公司
- 2017年
 - 榮獲「重大新藥創製」科技重大專項
- 2018年
 - MSB2311的IND申請先後獲得FDA和NMPA批准
 - 奕安濟世杭州工廠落成並開業
 - 獲評「蘇州園區科技工作先進企業」和「蘇州市獨角獸培育企業」
- 2019年
 - 邁博斯生物與奕安濟世生物藥業合併成立創勝集團
 - 自禮來製藥引進Bloszumab (TSTO02)
 - MSB0254的IND申請獲NMPA批准
 - 獲評「高成長创新型培育企業」
 - 榮獲「杭州市雛鷹計劃企業」和「杭州市領軍型創新團隊」

關於創勝



2020年

- Osemitamab (TST001)的IND申請先後獲得NMPA和FDA批准
- Osemitamab (TST001)美國1期臨床研究完成首例患者給藥
- 與默克達成合作，共同開發連續下游生產設施
- 與禮邦醫藥成立合營企業，在中國針對腎病共同開發TST004
- 榮獲「國家高新技術企業」和「杭州市高新技術企業研發中心」
- 參與省重點研發計劃(社會發展)
- 獲評「2020年中國潛在獨角獸企業」和「蘇州工業園區獨角獸培育企業」

2021年

- TST005的IND申請獲FDA批准
- Osemitamab (TST001)聯合化藥治療完成中國1期臨床試驗首例患者給藥
- TST005全球1期臨床試驗完成首例患者給藥
- Osemitamab (TST001)治療胃癌及胃食管連接部癌獲FDA孤兒藥資格認定
- 順利召開研究者會並完成Osemitamab (TST001)中國IIa期臨床試驗首例患者給藥
- 9月29日，於香港交易所完成首次公開發售上市(06628.HK)
- TST002的IND申請獲NMPA批准
- MSB0254 Ib期臨床試驗完成首例患者給藥
- TST005的IND申請獲NMPA批准
- 榮獲「國家雙創示範基地雙創支撐平台」
- 承擔並完成浙江省重點研發計劃項目1項
- 榮獲「杭州市專利試點企業」

關於創勝



2022年

- Osemitamab (TST001)聯合順鉑和吉西他濱一線治療膽道癌患者的IIa期臨床試驗完成首例患者給藥
- 與百時美施貴寶合作開展評估Osemitamab (TST001)聯合歐狄沃® 全球臨床試驗
- TST002中國I期臨床試驗完成首例患者給藥
- 與上海交大就TST003治療雄激素陰性／低活性前列腺癌的合作研究結果在《Nature Cancer》雜誌發表
- 於ASCO 2022上公佈Osemitamab (TST001)聯合
- 於2022年國際腎臟病學會補體相關腎病前沿會議上展示TST004臨床前數據
- 於2022 ESMO年會公佈Osemitamab (TST001)聯合化療一線治療胃癌的II期臨床中期數據
- TST003和TST004在美國獲批臨床
- 榮獲「浙江省企業研究院」和「浙江省博士後工作站」
- 榮獲「省企業技術中心」和「市技術中心」

關於創勝

2023年

- TST003在中國獲批臨床
- 在期刊《Journal of Pharmaceutical Analysis》上發表用於胃腸道腫瘤無創成像的靶向CLDN18.2免疫PET探針研究結果；TST003美國I期臨床試驗已對首例患者給藥
- Osemitamab (TST001)治療胰腺癌獲FDA孤兒藥資格認定
- Osemitamab (TST001)聯合納武單抗與化療或聯合納武單抗作為胃或胃食管連接部癌患者一線治療的中國II期臨床研究完成C和G隊列患者入組
- TST002治療中國骨密度降低患者取得令人鼓舞的I期臨床數據
- 於ASCO及ESMO GI公佈Osemitamab (TST001)聯合CAPOX作為胃或胃食管連接部癌一線治療的最新數據
- Osemitamab (TST001)全球III期關鍵性臨床試驗獲CDE、MFDS及FDA批准
- TST002治療中國骨密度降低患者II期臨床試驗獲CDE批准
- 於ESMO公佈Osemitamab (TST001)聯合CAPOX一線治療胃或胃食管結合部腺癌的更新療效數據
- 在期刊《歐洲核醫學和分子影像雜誌》上發表轉移性胃癌潛在新療法¹⁷⁷Lu-Lu-TST001放射性核素偶聯抗體的臨床前研究成果
- 榮獲「工程技術研究中心」、「高新技術企業」和「創新型中小企業」

關於創勝

2024年

- 與安捷倫合作開發可支持Osemitamab (TST001)全球III期臨床試驗的Claudin 18.2伴隨診斷試劑盒
- Osemitamab (TST001)與TST003最新臨床進展亮相AACR 2024
- 於ASCO 2024首次公佈Osemitamab (TST001)三聯療法一線治療胃或胃食管結合部腺癌令人鼓舞的II期臨床數據
- 於ESMO 2024年會公佈Osemitamab (TST001)三聯療法一線治療胃或胃食管結合部腺癌令人鼓舞的更新療效數據
- 於2024 SABCs上首次公佈新型LIV-1ADCs用於治療三陰性乳腺癌的臨床前數據
- 榮獲「浙江省外資研發中心」
- 獲評「企業知識產權管理貫標備案單位」

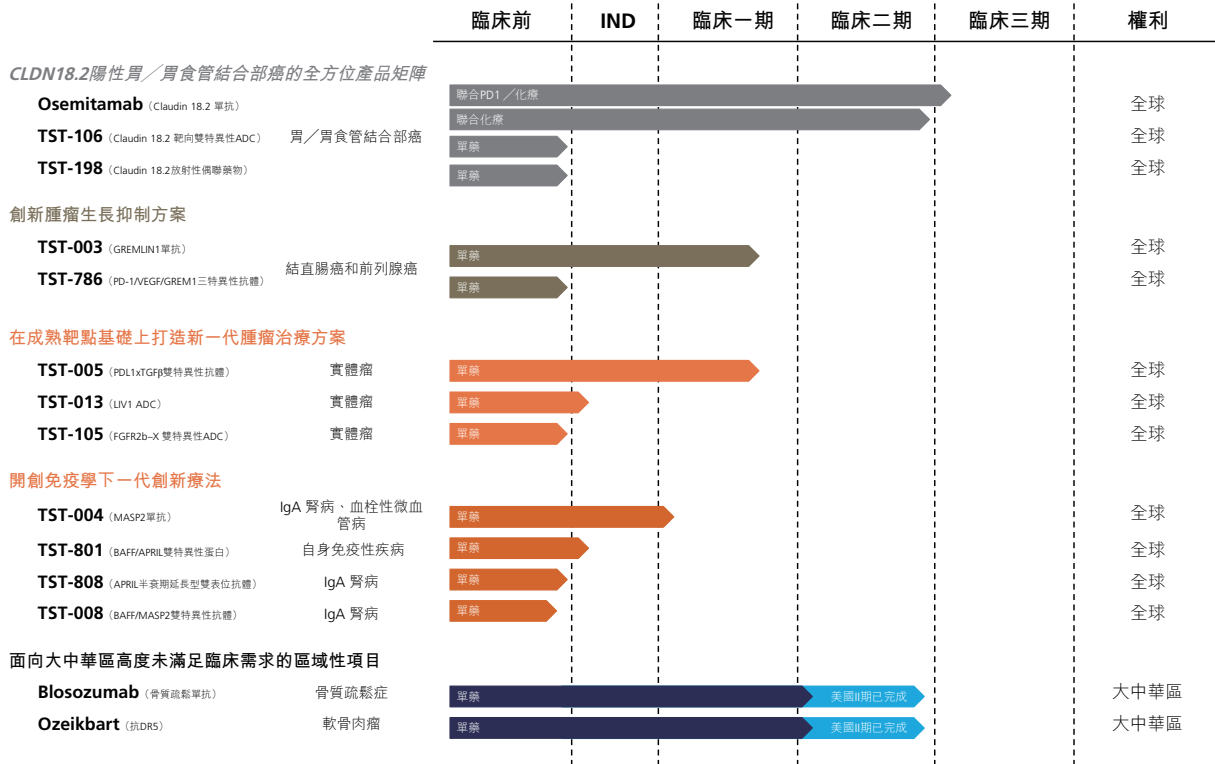
2025年

- 於ASCO 2024上公佈Osemitamab (TST001)聯合納武利尤單抗及CAPOX一線治療晚期胃癌或胃食管連接部癌的II期試驗G隊列最新令人鼓舞的臨床數據
- 獲FDA、中國藥審中心、韓國MFDS等監管機構批准及中、俄、香港專利授權，進一步支持全球III期試驗(TranStar301)策略
- 於美國癌症研究協會(AACR) 2025年會上展示新型ADC (TST105)的臨床前研究結果，其在胃癌和結直腸癌模型中表現出優異的腫瘤消退活性
- 持續推進早期腫瘤管線，包括針對LIV-1的TST013，以及針對FGFR2b的TST105，推進非腫瘤抗體分子研發，包括潛在首創雙特异性抗體TST801及針對自體免疫性腎臟疾病的TST808

關於創勝

產品管線

創勝集團已構建起一條涵蓋超過十二種多元化及差異化分子管線，全面覆蓋腫瘤、骨病及腎病領域。在產品來源上，除兩款候選藥物通過授權引進外，其餘均由內部抗體研發平台開發，展現了堅實的自主研發能力。



圖為：公司全線產品管線

關於創勝

2025 年企業榮譽





一、以誠立身，行穩致遠

我們的行動

- 可持續發展治理
- 商業道德
- 信息安全與隱私保護
- 內控合規
- 動物福利

我們的績效

- 參與商業道德及反貪污培訓的員工人數**120**人
- 貪污訴訟事件**0**發生

貢獻SDGs



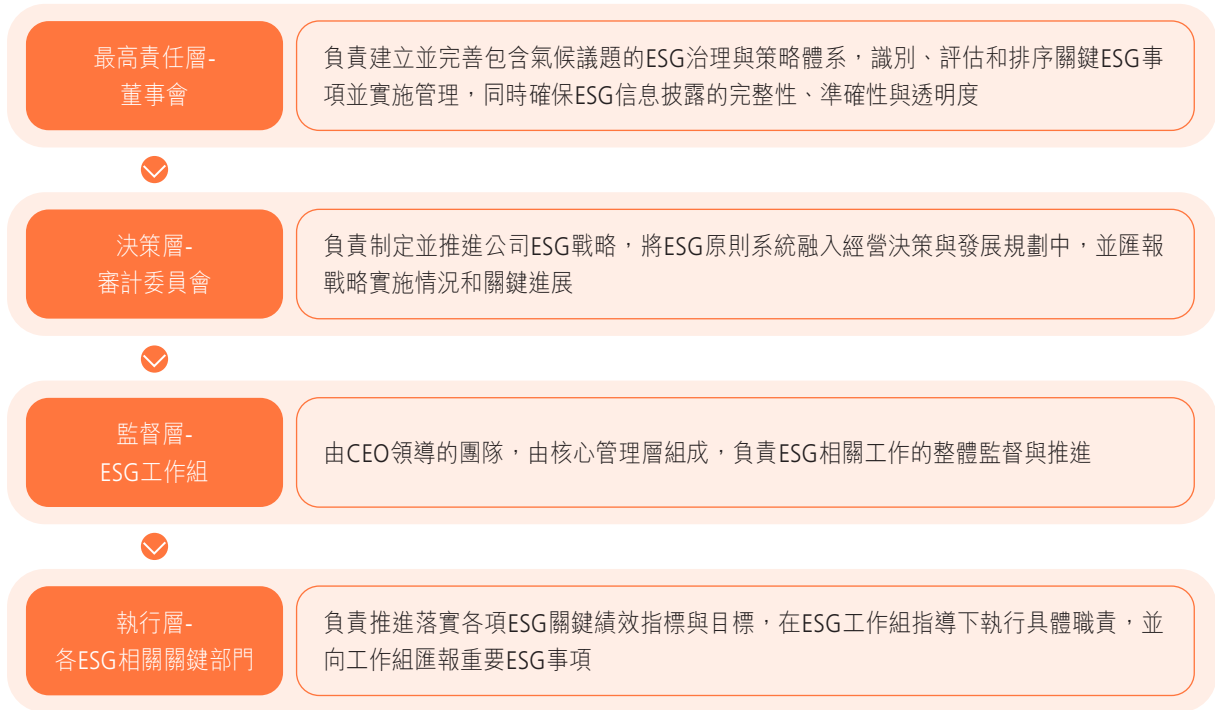
一、以誠立身，行穩致遠

1. 可持續發展治理

創勝集團始終堅持將可持續發展融入企業戰略與日常運營，秉承「合規經營、科學為本、和諧生態、共享幸福」的核心理念，系統推進環境、社會及公司治理ESG實踐，持續完善相關機制，創造經濟、社會與環境價值。

1.1 ESG管治架構

創勝集團將ESG理念全面融入公司整體發展戰略，建立了權責清晰、層級分明的ESG治理架構，確保相關工作得以系統化推進與有效落地，為企業可持續高質量發展提供堅實支撐。



表為：創勝集團ESG管治架構及主要職責

一、以誠立身，行穩致遠

公司構建了由董事會、審計委員會、ESG工作組及各關鍵部門構成的四級ESG治理架構，明確劃分從戰略制定、決策推進、監督落實到具體執行的職責，確保ESG管理體系的系統化與有效性。董事會於審計委員會下設安全生產委員會，其主要職責包括協助日常監督、統籌氣候變化相關工作，並負責對接內部管理層與外部利益相關方，系統收集相關信息。安全生產委員會每年至少一次向審計委員會匯報氣候管理及披露進展。在評估集團整體風險管理有效性時，董事會與審計委員會均將ESG相關風險納入考量範圍，並將ESG表現與高管薪酬掛鉤。

創勝持續推進ESG相關培訓與能力建設，持續深化內部對ESG理念、標準與實踐的理解。同時，創勝通過與業務夥伴和行業機構開展交流，持續跟蹤行業ESG前沿實踐與先進理念，協同推動行業可持續發展進程，積極助力構建更加負責任和可持續的商業生態。2025年，本公司作為參編單位，參與了由中國城市科學研究會歸口、中國建築科學研究院有限公司牽頭編製的《生命科學園區及建築碳中和評價標準》。該標準適用於新建及既有園區與建築的碳中和評價，為該領域提供了技術指導。

一、以誠立身，行穩致遠

1.2 利益相關方溝通

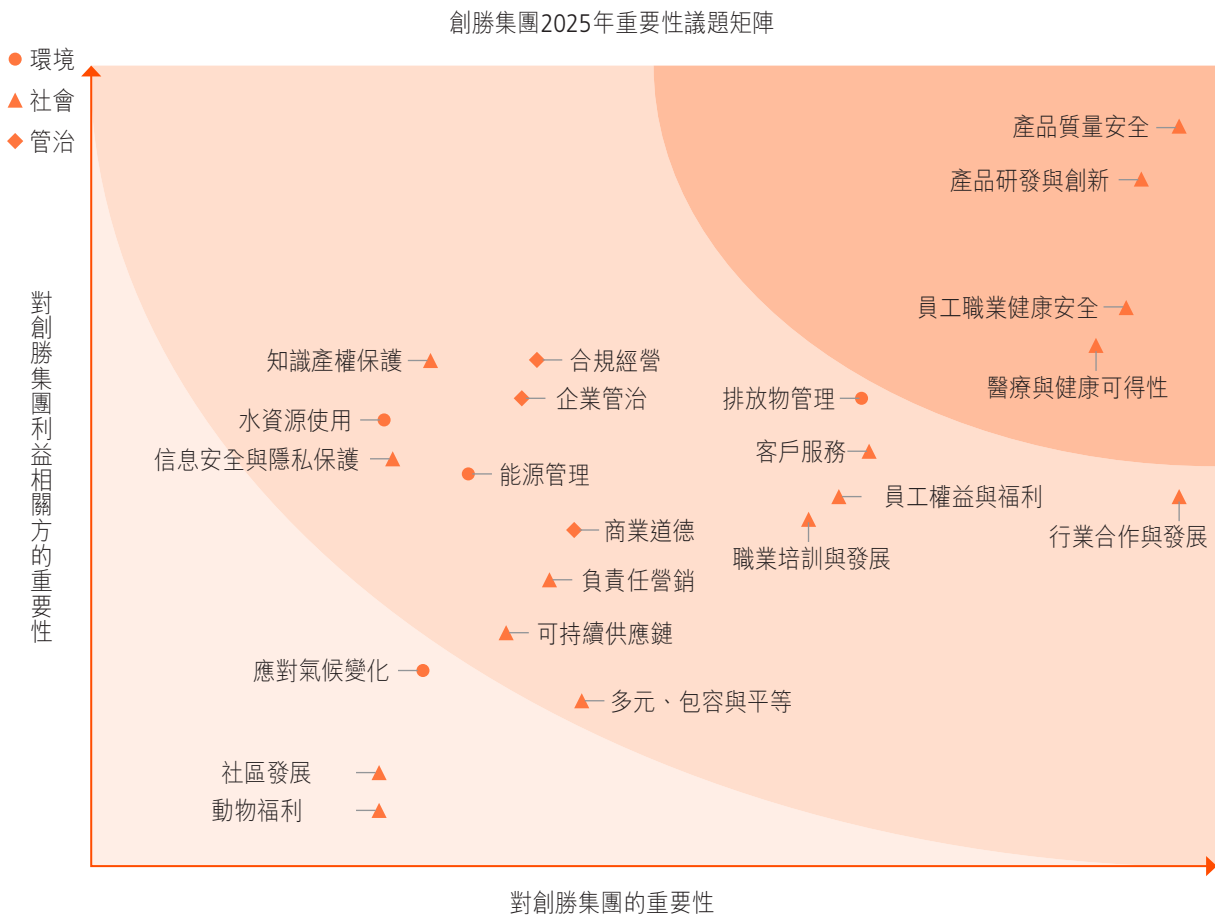
公司積極構建多元利益相關方溝通體系，通過多種渠道及時與政府部門、監管機構、股東及投資者、客戶、員工、供應商、媒體、社區及公眾等關鍵方保持開放，傾聽並回應其期望與訴求，並系統納入決策與行動之中。

利益相關方	期望與訴求	溝通與回應方式
政府和監管機構	合規經營，推動行業規範與可持續發展	專人對接及時傳達政策變化，及時響應監管要求，配合檢查，定期報送合規報告與政策建議。
股東和投資者	獲取穩定回報，了解公司戰略、風險與ESG表現	定期披露財務信息，召開業績說明會與股東大會，與投資者通過多渠道互動，聽取股東建議。
客戶和用戶	獲得高質量產品與服務，個人信息與權益得到保障	建立客服熱線、在線服務平台與反饋渠道，開展滿意度調研，嚴格履行隱私保護與數據安全承諾。
員工	安全、平等的工作環境，清晰的職業發展路徑與凝聚力提升	提供系統培訓與公平晉升機制，定期開展員工座談與滿意度調查，組織文化、團隊建設及文體活動。
供應商	建立穩定、互信的合作關係，共同推進供應鏈可持續發展	開展供應商准入與績效評估，簽訂長期合作框架，推動綠色採購與供應商能力建設項目。
媒體	獲取準確、及時的企業信息，支持客觀、全面的傳播	通過發佈會與定期溝通加強合作，建立輿情監測與媒體關係日常維護機制，提升企業形象。
社區和公眾	企業積極履行社會責任，參與社區共建與環境改善	公開社會責任成果，組織及參與社區公益、環保活動，與社區組織、公眾代表保持常態化溝通。

一、以誠立身，行穩致遠

1.3 重大性議題識別與判定

公司綜合國家政策導向、行業趨勢及資本市場ESG評級關注重點，開展了系統的行業對標分析。在此基礎上，公司結合自身業務實際與戰略方向，對ESG重大性議題清單進行了年度更新。通過廣泛徵集內外部利益相關方的意見與建議，公司從「對創勝集團發展的重要性」和「對利益相關方的重要性」兩個維度，對各議題進行分析與排序，最終構建了2025年度ESG議題重要性矩陣。



圖為：創勝集團2025年ESG重大性議題矩陣

一、以誠立身，行穩致遠

重要性程度	ESG重大性議題	
高度重要性	<ul style="list-style-type: none"> • 產品質量與安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 員工職業健康安全
	<ul style="list-style-type: none"> • 產品研發與創新 	<ul style="list-style-type: none"> • 醫療與健康可得性
中度重要性	<ul style="list-style-type: none"> • 排放物管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 商業道德
	<ul style="list-style-type: none"> • 行業合作與發展 	<ul style="list-style-type: none"> • 知識產權保護
	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶服務 	<ul style="list-style-type: none"> • 負責任營銷
	<ul style="list-style-type: none"> • 員工權益與福利 	<ul style="list-style-type: none"> • 信息安全與隱私保護
	<ul style="list-style-type: none"> • 職業培訓與發展 	<ul style="list-style-type: none"> • 水資源使用
	<ul style="list-style-type: none"> • 合規經營 	<ul style="list-style-type: none"> • 多元、包容與平等
	<ul style="list-style-type: none"> • 企業管治 	<ul style="list-style-type: none"> • 可持續供應鏈
	<ul style="list-style-type: none"> • 能源管理 	
一般重要性	<ul style="list-style-type: none"> • 應對氣候變化 	<ul style="list-style-type: none"> • 動物福利
	<ul style="list-style-type: none"> • 社區發展 	

一、以誠立身，行穩致遠

2. 內控合規

公司嚴格遵守《中華人民共和國公司法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄C1《企業管治守則》等法律及監管要求，制定《合規委員會管理制度》，建立健全合規管理組織架構，明確合規管理職責，有效防範和化解經營風險，保證公司持續、穩定、健康發展，並推動整改與問責，促進公司規範經營。此外，公司持續完善《風險管理辦法》，聚焦戰略、財務、市場、運營、法律等風險，優化風險管理的基本流程，培育良好的風險管理文化，建立健全風險管理的組織體系和內部控制系統，為公司穩健發展提供保障。

公司通過定期培訓、發佈合規指引及專題宣傳等方式，提升員工風險意識與合規意識。2025年，公司圍繞《與醫療衛生專業人士的互動政策》組織開展了專項合規培訓。

案例：《與醫療衛生專業人士的互動政策》專項合規培訓

公司圍繞《與醫療衛生專業人士的互動政策》組織開展了專項合規培訓，培訓重點覆蓋與醫療衛生專業人士互動的合規邊界，明確禁止以任何形式不當影響其專業決策，並對學術會議、贊助捐贈、招待標準、文件記錄等關鍵場景作出細緻規定。課程結合境內外反腐敗法規，說明違規後果與舉報機制，強化各級人員在政策執行與監督中的責任。培訓由內部審計與內控、法務與合規部門主導，覆蓋員工、管理層及相關第三方，系統解讀政策適用範圍、互動原則與具體行為規範。

一、以誠立身，行穩致遠

3. 商業道德

我們嚴格遵守《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國反洗錢法》《防止賄賂條例》等法律法規，制定《海外反腐敗法政策》《反貪污政策》等內部管理制度，持續優化反腐敗監督、檢查和制約機制。2025年，公司未發生任何貪污訴訟案件。

公司設立合規委員會，明確委員會職責，檢查各部門及員工的合規性，對發現的貪腐、賄賂等違法行為及時報告和整改，並落實責任追究。除此以外，公司法律合規部門會定期組織全員開展法律法規、公司制度及商業道德專題培訓，並為公司日常經營管理提供合規諮詢支持。公司定期通過TMS培訓平台開展反貪污及反商業賄賂等方面全員合規培訓，全面提升員工合規意識，助於員工主動識別、評估並控制自身執業行為中的道德與合規風險。2025年，共計6名董事、120名員工參與了反貪腐培訓，員工培訓時長為81.1小時。

公司嚴格執行《舉報政策》，鼓勵員工及相關方以匿名方式舉報公司內部的違法違規、財務舞弊、貪污腐敗等不良行為。公司開通多元化舉報渠道，並確保對舉報人身份進行保護，嚴禁任何打擊報復。公司承諾在收到舉報後迅速響應並組織調查，及時反饋結果。在匯報期內，公司及全體員工未有涉及任何貪污相關的訴訟案件。

除此以外，公司嚴格遵循《中華人民共和國反不正當競爭法》等法律法規，制定了相應的內部制度與流程。公司持續完善風險評估與監測機制，對重點業務環節開展常態化審查，及時發現並糾正潛在違規行為，切實防範壟斷與不正當競爭風險。此外，公司定期組織開展反壟斷與公平競爭專題培訓，內容涵蓋法律條文解讀、典型案例分析及內部合規要求，增強了員工識別和防範相關風險的能力。



圖為：調查流程

一、以誠立身，行穩致遠

4. 動物福利

公司嚴格按照《實驗動物福利倫理審查指南》《實驗動物管理條例》等標準設立實驗動物管理及倫理委員會，全面指導並監督動物實驗相關工作。公司已制定《實驗動物福利倫理章程》，明確福利倫理內涵，包括提供清潔舒適環境、充足飲食飲水、減輕疼痛與痛苦等具體措施。公司建立了系統化的監測與維護機制，明確要求對空氣過濾系統進行定期維護與濾材更換，安排廠家定期檢修滅菌設備，並與具備資質的單位合作，確保醫療廢棄物得到合規處置。公司在實驗執行中嚴格遵循科學性、可行性、簡便性、可重複性及單一變量原則，全面落實以替代、減少和優化為核心的「3R」原則。所有動物實驗均在接受倫理審查與監督的前提下，按標準操作規程開展，切實保障動物福利。公司每週兩次更換墊料、飼料和飲水，並提供滅菌玩具，致力於為實驗動物創造更良好的生活環境，持續提升動物福利與實驗質量。

5. 信息安全與隱私保護

公司嚴格遵循《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》《中華人民共和國生物安全法》《中華人民共和國人類遺傳資源管理條例》以及歐盟《通用數據保護條例》(GDPR)等境內外法律法規，制定並完善《員工信息安全條例》《IT部信息安全管理基本要求》《客戶信息安全保護條例》《合作醫院隱私和信息安全保護條例》《患者隱私保護及信息安全條例》等制度，明確了各場景下信息獲取、處理、存儲及保護的標準化操作流程與責任要求。公司目前暫無產品銷售，故不涉及消費者資訊保障與隱私政策，亦無相關的執行與檢查機制；同時，公司不適用任何對產品及服務的健康安全、廣告宣傳、產品標籤及隱私保護(含補救措施)具有重大影響的法律法規，也未針對上述事宜制定內部政策。

在組織保障層面，公司設立了數據安全委員會，負責統籌規劃安全戰略、定期開展風險評估並制定應對策略。同時，我們引入獨立的第三方專業機構進行定期審計與評估，確保管理措施的客觀性與有效性。本年度體系建設以「合規引領、風險導向、技術賦能、持續優化」為核心原則，圍繞數據全生命週期安全管理和網絡安全防護體系升級兩大主線，健全制度流程、強化技術防護、提升人員能力，構建了「管理－技術－運營」三位一體的安全防護體系。

一、以誠立身，行穩致遠

公司已構建覆蓋網絡邊界、終端及業務系統的多層次縱深防護體系。通過部署下一代防火牆、終端檢測與響應(EDR)等先進技術，實現對外部攻擊的實時監測與主動防禦，全年成功阻斷多起網絡攻擊事件，有效滿足數據安全及相關合規標準要求。公司持續強化安全運營中心(SOC)能力，實行7×24小時安全監控與自動化響應機制，顯著縮短安全事件處置閉環時間。2025年，公司通過定期漏洞掃描與滲透測試實現中高危漏洞100%整改，全面紮實安全運行基礎。

公司將郵件安全與反詐騙列為年度重點，依托郵件安全網關與AI沙箱檢測技術，實施模擬釣魚攻擊測試，並對高風險部門及個人開展針對性輔導，將釣魚郵件識別攔截率提升至99.5%以上。公司持續宣貫員工信息安全條例，明確數據安全、郵件規範、社交工程防範及個人信息處理要求，系統提升內部安全防線。2025年，公司組織信息安全專項培訓3場，覆蓋全體員工，培訓參與率100%。

公司識別了員工安全意識薄弱、弱密碼與釣魚郵件防範不足、數據平台智能分析能力待提升，以及安全團隊專業能力需加強等問題。針對這些問題，公司已制定2026年度改進計劃，將通過創新培訓形式如案例教學等方式定期開展全員安全意識培訓，持續優化數據安全態勢感知平台以提升威脅識別與預警能力，並結合法規與業務發展需求每年對安全制度進行系統性複盤與修訂，從而全面提升信息安全管理的有效性。2025年，公司未發生重大數據安全事件及網絡安全事故，安全體系運行穩定有效。



二、 以新求變，致勝未來

我們的行動

- 創新領航
- 負責任供應鏈
- 醫療可及性
- 質量安全保障
- 助力行業發展

我們的績效

- 科研總投入**140.8**百萬元，研發團隊**62**人
- 註冊商標數量**94**項
- 已授權專利數量**39**項

貢獻SDGs



二、 以新求變，致勝未來

1. 創新領航

在高度競爭的生物醫藥行業，持續創新是企業實現長遠發展的核心動力。創勝集團憑藉不斷優化的創新管理制度、有效的激勵體系以及高效的資源整合能力，持續驅動研發創新與成果落地，鞏固並提升公司在行業中的競爭優勢。

1.1 創新研發管理

我們構建了完善的創新研發管理體系，為長遠創新發展提供制度保障。通過建立研發項目評審機制，項目均需經過內部與外部專家評審，確保項目的科學性與研發戰略的契合度。為賦能員工創新活力，我們建立了多層次激勵機制，設立成果獎、技術突破獎等專項獎項，並將創新成果與職位晉升、績效考核相關聯。通過項目獎勵、專利資助等多種形式，持續激勵員工參與研發創新。同時，公司為表現突出的科研人員提供海外交流與深造機會，支持其專業能力提升與成長。

結合市場需求與技術趨勢，公司每年均制定創新研發重點方向。2025年，我們針對自身免疫性疾病及癌症治療等領域佈局了多個創新藥物研發項目，推動解決傳統療法副作用大或效果有限的難題，並通過開發精準靶向的新型抗體藥物，成功在藥物活性、安全性及長效性方面取得技術突破，獲得積極的專利進展與國際商業合作機遇。2025年，公司研發投入金額達140.8百萬元。

公司重視科研隊伍建設，致力於構建具備全球視野的高水平創新隊伍。我們依托國際化平台匯聚科研人才，在北京、上海、杭州、蘇州、廣州及美國普林斯頓均設有全球臨床開發與監察團隊，憑藉覆蓋臨床試驗全週期的經驗應對全球範圍內尚未滿足的重大臨床需求。我們重視科研人才培養，建立從系統化入職引導到持續性專業技能深化的培養體系，為人才發展提供全面支持。公司定期組織涵蓋GMP、CMC、臨床研究、信息技術及工程等多領域的專項培訓，持續提升員工的專業知識儲備與綜合勝任力，並通過廣泛的學術交流促進人才視野的拓展。2025年，我們積極組織研發人才參加第六屆ADC藥物開發大會、第十屆易貿生物產業大會等五場重要行業會議。截至2025年，公司擁有62名科研人員。

二、 以新求變，致勝未來

1.2 創新成果轉化

2025年創勝集團在自身免疫性疾病和腫瘤治療領域取得了重要研發進展：

項目名稱	2025年進展	項目概述
TST801項目：抗BAFF-APRIL阻斷型雙功能抗體開發	已經完成體內外的活性驗證、細胞株開發、穩定性和成藥性研究，並完成了猴子體內的PK和PD實驗。對於疾病模型上的動物藥效，TST801展示出優於陽性對照抗體的活性，尤其對BAFF的抑制作用，預示該分子可能會在將來的臨床上展示出更好的療效。	系統性紅斑狼瘡(SLE)是一種可累及全身多器官的慢性自身免疫性疾病，其核心在於免疫系統紊亂產生大量自身抗體，導致組織損傷。患者症狀差異大，常見皮膚、關節及腎臟等受累。傳統廣譜免疫抑制劑副作用較多，而新型靶向藥物TST801通過精準中和關鍵細胞因子BAFF和APRIL，抑制異常B細胞活性，調節免疫平衡，在保持較高安全性的同時，其體內半衰期和活性相比現有療法可能更具優勢，有望成為同類最優的潛在治療選擇。
TST808項目：抗APRIL阻斷型單克隆抗體開發	已經通過小鼠免疫，獲得阻斷活性比較優秀的單克隆抗體，並完成人源化和一系列體外活性驗證，並完成了猴子體內的PK和PD實驗，候選抗體展示出優於陽性對照抗體的活性，尤其對IgA的抑制作用。	IgA腎病(IgAN)是最普遍的原發性慢性腎小球疾病，目前尚無安全的疾病特异性療法。IgAN是一種自身免疫性疾病，涉及自身抗原性、異常O型糖基化IgA1的產生，以及隨之而來的腎炎免疫複合物在腎臟的沉積。增殖誘導配體(APRIL)已成為這種發病機制中的一個關鍵B細胞調節因子。利用APRIL阻斷型單克隆抗體在治療IgAN疾病具有廣闊的應用前景。

二、 以新求變，致勝未來

項目名稱	2025年進展	項目概述
TST013項目：LIV-1 抗體偶聯藥物(ADC) 的研發	已經通過小鼠免疫，獲得內吞活性比較優秀的單克隆抗體，並完成人源化和一系列體外活性驗證，完成小鼠上預毒理實驗，結果證實小鼠上可以很好耐受我們的ADC，最大耐受劑量為60 mg/kg。抗體的細胞株開發以及成藥性評估業已完成，抗體具有很好的成藥性，適用於ADC的開發。	TST013項目以腫瘤特异性表達的蛋白LIV1為靶點，通過我 公司抗體平台產生並篩選出了創新的、有自主知識產權的 單克隆抗體，並結合最新的ADC偶聯技術，與毒素進行偶 聯，在小鼠體內腫瘤細胞模型上顯示出了強大的抗腫瘤藥 效，顯著比benchmark藥物更有效。同時，TST013項目在 不同癌種的PDX模型中也顯示出了抑制腫瘤的效果，且在 其中一個PDX模型中，停藥後依然可以維持長達80多天的 腫瘤抑制狀態。在小鼠和大鼠上的PK實驗結果顯示，我們 的單抗擁有比benchmark抗體更長的半衰期，偶聯成ADC 在體內也很穩定。

1.3 知識產權保護

在生物醫藥領域，知識產權是企業創新成果的核心保障，對長期發展和市場競爭力至關重要。創勝集團始終高度重視知識產權保護，持續完善《知識產權法律法規管理制度》《知識產權管理政策》《知識產權申請與維護標準化操作規程》等政策制度。2025年，我們進一步優化了《知識產權獎勵政策》，明確了對發明專利、實用新型專利、外觀設計專利和軟件著作權的分類獎勵標準與流程，通過系統化的激勵機制，全面提升員工的創新積極性與成果轉化效率。

二、以新求變，致勝未來

基於上述制度，我們主要通過以下兩方面措施，實現對創新成果的有效保護與持續價值提升。

知識產權管理

- 通過專業專利數據庫，對創新技術開展新穎性、創造性與侵權風險進行檢索分析，據此篩選並放棄不具備新穎性的技術，集中資源對具備專利價值的技術進行佈局，從而實現專利申請質量的優化。

分層保護策略

- 針對核心抗體序列、用途等基礎性突破，在全球關鍵市場佈局發明專利，構建核心競爭壁壘；
- 針對工藝優化等外圍改進，則通過實用新型或防禦性專利形成保護網；
- 對不適合專利保護但具有商業價值的技術，納入商業秘密體系進行嚴格管理。

2025年，我們依據各產品管線的臨床與市場規劃，在美國、歐洲、韓國、日本、澳大利亞、加拿大、墨西哥等多個市場進行了專利網絡佈局，並將中國大陸專利權益延伸至香港、澳門及台灣地區。2025年，公司已授權專利數量39個。同時，我們通過培訓、宣貫等方式不斷提升公司員工的知識產權保護意識。我們對研發人員就專利技術交底書的撰寫開展培訓，使研發人員了解創新技術成果如何從技術文檔走向專利申請的過程，以及在這一過程中如何準備專利技術交底書，從而更好地進行專利申請。

二、 以新求變，致勝未來

2. 質量安全保障

創勝集團始終將質量與安全保障視為核心使命。為此公司建立了全面的質量管理體系，並將其融入所有業務環節，以確保每一款產品都符合高標準、高品質的要求。

2.1 產品質量管理體系

創勝集團構建的質量管理體系涵蓋研發與生產等業務流程，將質量目標細化到各部門和崗位，通過系統化、標準化的管控，確保每一個環節都符合質量與安全規範：

研發階段

- 立項審批評估可行性與風險，採用標準化實驗操作和數據記錄，確保數據真實、可追溯。

生產環節

- 嚴格遵循GMP規範，實施流程控制，確保原材料質量，運用先進自動化技術，保證產品一致性；成品出廠前進行全面質量檢驗。

臨床樣品投訴處理

- 建立追溯體系與反饋機制，與客戶實時溝通臨床樣品信息和質量問題並及時協助處理，推動質量持續改進。

二、以新求變，致勝未來

2.2 全生命週期質量管理

創勝集團將質量管理理念貫穿藥品全生命週期，全面保障產品質量：

研發階段

- 在項目立項時融入質量理念，確保產品技術可行、風險可控；與專家和科研機構合作，確保研發方向明確、成果安全有效。
- 使用先進技術確保實驗數據準確，並建立研發文檔管理系統，提升追溯性。2025年，公司多次進行質量評審，確保研發成果符合嚴格質量標準。

原材料質量控制

- 實施嚴格的供應商評估與篩選，僅選擇通過審核的供應商。
- 簽訂質量協議，明確雙方責任，對每批次原材料進行檢測與驗收，確保符合標準。
- 建立追溯體系，與供應商保持緊密合作，通過質量審計與培訓提升供應鏈質量管理能力。

生產過程質量監督

- 嚴格遵循GMP，採用自動化監測系統，實時監督生產工藝參數，保證產品一致性。
- 設立質量控制點，重點監控關鍵環節；通過先進設備和標準操作規程，確保藥品密封性和劑量準確性。
- 強化人員管理與環境控制，確保生產環境符合規範，避免污染。

二、 以新求變，致勝未來

臨床樣品 檢驗與放行

- 臨床樣品出廠前需通過外觀、純度、活性等全面檢測。專業檢驗部門使用先進設備，確保結果可靠，並詳細記錄數據。
- 不合格臨床樣品嚴格隔離處理，保障產品質量。

質量跟蹤

- 由於公司暫無產品銷售，不涉及產品召回制度與流程的相關披露，亦無質量檢定過程及產品回收程序。

創勝集團已建立並持續運行完善的藥物警戒體系，對臨床試驗階段藥物安全性實施嚴格監控。我們遵循「發現風險－評估風險－控制風險－公開信息」的全流程管理，識別並有效管控潛在安全風險，及時向監管部門、研究者及受試者披露相關信息。同時，公司設有專職藥物警戒質量保證與質量控制職能崗位，切實保障受試者安全，實現藥物風險最小化。2025年，公司尚未開展產品銷售活動，暫不涉及已銷售或已交付產品因安全與健康問題需實施召回的情況。未來，公司將持續優化管理體系，致力於以更高標準的產品與服務守護患者健康，為推動生物醫藥行業的高質量發展貢獻力量。

二、以新求變，致勝未來

2.3 質量文化與方針

創勝集團堅持以質量為核心，著力推進質量文化建設。我們通過制度、文化和方針的協同作用，致力於形成開放、協作、持續改進的質量文化氛圍。為強化全員質量意識，我們面向全體員工開展多元化、系統性的質量培訓，內容涵蓋專業技能、法規知識等，並定期邀請行業專家深入授課。同時，我們深入開展各類質量專題文化活動，通過組織技能競賽等措施使質量理念深入人心。為確保質量文化有效落地並驅動持續改進，我們建立了相應的激勵機制，鼓勵員工主動參與問題反饋與流程優化，並對踐行質量文化的先進團隊與個人予以表彰。

3. 負責任供應鏈

創勝集團通過系統性制度優化與技術創新，構建了覆蓋「准入－監控－評估」全鏈條的負責任供應鏈管理體系，把ESG要素納入供應商的管理全流程。2025年公司修訂《採購與供應商管理政策》《供應商管理程序》等內部制度，強化QA部門對供應商資質審批的核心職能，精簡冗餘流程。我們依托WMS系統實現供應商資質文件與評估數據的全流程數字化管理，動態優化《優選供應商評估細則》，為供應商管理提供堅實的制度支撐與高效的數字化協同保障。

在供應商准入環節，公司制定《供應商問卷調查》《優選供應商績效評估表》等標準化工具，並將ESG因素嵌入供應商准入流程。其中，《供應商問卷調查》明確涵蓋包括環境健康安全體系認證證書、服務社會舉措、EHS投入金額等多項核心ESG指標，從環境合規、社會責任、合規經營等維度全面篩查供應商資質。《優選供應商績效評估表》將供應商資質證書及ESG體系遵守合規性納入核心評估維度，確保准入供應商符合可持續發展要求。

在供應商動態管理與考核方面，公司建立分級風險管理機制，對GMP供應商實施覆蓋合規、質量、環境等12項指標的年度ESG專項審核，對非GMP供應商採用百分制動態評估。考評流程上，採購人員會同用戶部門在每年度第一季度對上一年度優選供應商年度表現進行綜合評估，對於評分低於70分的供應商，公司將發送警告函要求限期整改，整改不及時或不符合要求的，將從優選供應商清單中刪除。2025年公司已完成年度供應商考評匯總，持續優化供應鏈質量。

二、 以新求變，致勝未來

在ESG深度整合與廉潔建設方面，公司新增《供應商ESG調查問卷》，將環境與社會責任貫穿供應商管理全流程，並在與供應商簽訂合同時強制要求簽署《反商業賄賂承諾書》，強化對商業夥伴反貪污、賄賂的監管力度。2025年優選供應商中反腐協議簽訂率達87.7%，保密協議簽訂率達79.6%。

我們通過開展內外部供應鏈相關培訓，共建負責任供應鏈。2025年公司組織供應商現場審計和交流活動8場，通過針對性審計與常態化溝通，強化與供應商的協同合作，持續提升供應商合規運營能力與合作效率。為確保採購全流程合規，2025年10月公司組織全員合規採購專項培訓，強化內部人員的合規管理意識。

指標	2025年	單位
供應商總數	338	家
供應商本地化比例	94	%
本地化採購比例	94	%
可持續認證供應商數	98	家
可持續認證供應商比例	30	%

4. 助力行業發展

公司積極發揮核心競爭力，深度參與行業標準建設與國際對話，通過產學研協同及創新藥物研發成果的共享，助力生物醫藥領域可持續提升。

在標準化建設方面，公司協同內部多領域專家，攜手領軍企業、科研單位及監管機構，共同推進抗體藥物純度、活性與雜質檢測等關鍵指標的標準制定工作，相關成果已被納入行業指導草案，促進全行業質量體系的規範與統一。2025年，我們積極參與杭州奕安濟世生物藥業有限公司的行業交流活動，通過專題演講、線上直播與線下會議等方式，全面展示了公司在生物製藥與工藝開發領域的技術實力與創新成果。

二、以新求變，致勝未來

我們與全球頂尖科研機構建立了多項聯合研究，覆蓋Osemitamab (TST001)、TST003及TST005等項目。同時，公司與多家技術平台企業達成戰略合作，共同探索包括多種ADC平台在內的創新靶點及差異化的治療策略。此類合作進一步鞏固了公司在Claudin18.2靶向聯合治療領域的國際前沿地位。此外，我們也與國內外多所知名高校建立合作關係。在與上海交通大學的合作中，我們建立了長期產學研融合機制，共同致力於腫瘤免疫治療的研發突破，加速科技成果向臨床應用的轉化，並為行業持續輸送高素質專業人才；通過與北京大學腫瘤醫院等國內知名醫療機構的緊密協作，公司在多中心臨床研究、骨科藥物開發及腎病治療領域取得一系列重要進展，為患者提供了更多優質治療方案。

展望未來，公司將繼續致力於創新藥物研發，深化產學研融合，加強行業標準化參與，為提升患者生命質量與推動全球健康事業發展持續貢獻力量。

5. 醫療可及性

創勝集團致力於通過前瞻性的醫療可及性管理體系，在藥物研發階段即考慮未來創新療法對患者的可及性。公司堅守嚴格的質量管理標準，在全球範圍內推進多地域同步臨床開發與註冊策略，依托國際臨床試驗佈局為未來在各地藥政申報奠定基礎。我們的核心管線001已規劃開展全球多中心III期臨床，且已獲得美國、中國、韓國、俄羅斯等多個國家和地區藥品監督管理局和知識產權局的批准和專利授權，為我們全球III期試驗(TranStar301)的順利推進提供有力支撐。我們積極與全球合作夥伴共同探索未來商業化路徑，以期在未來產品獲批後能夠覆蓋成熟及新興市場，助力醫療資源欠缺地區患者獲得用藥機會。

我們特別關注存在高度未滿足臨床需求的特定瘤種患者群體。公司的核心產品Osemitamab (TST001)在治療胃癌及胃食管連接部癌、胰腺癌方面，均獲得FDA孤兒藥資格認定，有望為患者帶來新的治療選擇。為保障未來患者用藥可及性，我們正積極探索靈活的定價與報銷策略，在合規前提下設計患者援助方案，並攜手醫療專業人士與患者組織開展疾病教育，以全方位支持未來的患者健康管理。目前，我們正通過高效的研發體系，為未來向患者提供更多有效且可負擔的生物療法而努力。



三、 以綠為筆，繪就生態

我們的行動

- 環境管理
- 水資源管理
- 應對氣候變化
- 能源管理
- 排放與廢棄物管理
- 綠色運營

我們的績效

- 綜合能源消耗總量 **840.28** 噸標煤
- 溫室氣體排放總量（範圍1+範圍2） **1,786.46** 噸二氧化碳當量
- 總用水量 **20,677.90** 噸

貢獻SDGs



三、以綠為筆，繪就生態

1. 環境管理

公司將環境保護與資源節約視為可持續發展的核心責任，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《節約能源法》《水污染防治法》《大氣污染防治法》《固體廢物污染環境防治法》等相關法律法規，致力於構建綠色低碳的經營模式，推動環境績效持續提升。在體系建設方面，公司針對生產經營全流程制定了《環境因素識別和評價管理制度》，識別並評價公司再活動、產品和服務中受影響的環境因素，覆蓋廢氣排放、廢水排放、噪聲控制、節能降耗、危險廢物處置等關鍵環境領域，為環境管理工作提供了科學、系統的制度支撐。

公司設立安全生產委員會，統籌推進全公司環境管理工作。其中企業主責人擔任牽頭人，各實驗室部門負責人作為核心成員，共同參與環境與安全生產管理決策，確保環境管理責任逐層分解與有效落實。

2. 能源管理

創勝集團構建全面的能源管理體系，制定並實施《節能降耗管理制度》，覆蓋能源使用、資源消耗、廢物管理等全運營環節，明確各部門能源管理職責與操作規範，為系統性降低能耗、物耗提供制度保障。我們配套建立可再生能源使用專項計劃，構建數字化能源管理系統架構，持續發展理念，深刻認知能源使用對生態環境的重要影響。

公司主要能源消耗為生產使用的外購電力、蒸汽，以及自有車輛運行消耗的柴油、汽油。我們制定了中長期能源管理目標，即以2021年為基準，到2030年能源消耗密度下降5%。為推動能源管理目標完成，公司通過多種方式開展了節能減排工作：

三、 以綠為筆，繪就生態

數字化能源管理系統部署

- **樓宇控制系統(BMS)**：全面部署樓宇控制系統，實現設備自動化、智能化管控。系統可依據預設程序自動完成設備開關機操作，並對每台空調進行精準參數設定，通過優化設備運行狀態降低樓宇能耗。
- **環境管理系統(EMS)**：啟用環境管理系統，針對潔淨室等關鍵環境區域實施24小時實時監控與統一管理，確保環境指標達標的同時，實現能源資源的合理調配。

節能降碳專項行動

- **「熄燈一小時」常態化行動**：自2023年啟動「熄燈一小時」環保行動以來，該舉措已實現常態化執行，每日中午12:00-13:00時段，組織全體員工關閉所有非必要用電設施。在「世界地球日」等環保節點，同步開展「為地球貢獻一小時」主題活動，強化員工節能意識。
- **空調溫度精細化管控**：實施空調溫度標準管控，明確夏季空調製冷溫度不低於25℃，冬季空調制熱溫度不高於20℃，通過科學設定運行參數減少空調系統能耗。
- **節能宣傳與行為引導**：製作並投放系列節能宣傳物料，包括電梯節能主題海報、「離開前關閉設備」「隨手關燈」提示語；推行設備「紅綠標籤」分類管理機制，明確設備運行優先級，引導員工識別並關閉非必要用電設備。
- **綠色通勤與辦公模式**：積極倡導綠色低碳通勤方式，鼓勵員工優先選擇公共交通、共享交通工具或自行車通勤；推出遠程辦公福利政策，支持員工每週選擇一天居家辦公，減少通勤環節碳排放。

指標	2025年	單位
綜合能源消耗總量	840.28	噸標煤
綜合能源消耗密度	113.02	噸標煤／百萬元人民幣
用電量	3,348,136.40	千瓦時
汽油	4,456.67	升
外購熱力	12,427	吉焦

三、以綠為筆，繪就生態

3. 水資源管理

創勝集團重視水資源管理，嚴格遵守《中華人民共和國水法》《中華人民共和國水污染防治法》《中華人民共和國水土保持法》等國家法律法規，確保所有取水與排水行為均符合行業標準與監管要求。公司定期排查水資源消耗數據，通過識別其中的異常值，及時發現並排查「跑冒滴漏」風險，2025年杭州工廠通過往期數據對比，發現漏水點一處，經維修後預計2025年比2024年減少用水量約1.2萬噸。在2025年的運營週期內，公司未遭遇任何關於水源適宜性或取水問題。

我們以2021年為基準年，到2030年用水密度下降5%。為保障這一目標的完成，我們開展多種節水管理措施：

綠色基礎設施與循環利用

- **水資源循環升級項目：**針對高耗水的蘇州動物房區域，公司實施了污水深度處理升級項目。通過投資建設可循環使用的廢水處理設備，不僅大幅降低了清洗工序的新鮮水消耗，更實現了動物房清洗廢水中氮、磷污染物的零排放，顯著提升了水資源的循環利用率。
- **節能直飲水系統：**在蘇州辦公室，集團引入淨化直飲水系統以替代傳統飲水機。該設備內置AES自適應節能系統，在確保員工飲用水質安全的同時，實現了能效優化，節電率高達40%，體現了水－能協同管理的創新思路。

文化建設與意識提升

- 集團致力於構建全員參與的節水文化。通過在衛生間及公共區域的每一個用水節點張貼醒目的「節約用水」標識，將環保理念融入員工的日常辦公場景，持續強化員工的節水意識，倡導綠色辦公行為。

指標	2025年	單位
總用水量	20,677.90	噸
用水密度	2,781.16	噸／百萬元人民幣

2025年創勝集團水資源使用數據

三、 以綠為筆，繪就生態

4. 排放與廢棄物管理

創勝集團認識到排放管理的重要性，致力於最大程度降低運營活動對環境的影響，為保護環境做出貢獻。在提升運營效率、節約成本的同時，我們堅持實施嚴格的排放管理，以有效防範環境合規風險。

4.1 廢氣管理

創勝集團高度重視大氣污染防治工作，嚴格遵守《中華人民共和國大氣污染防治法》等法律法規要求，編製《廢氣排放管理制度》，對生產過程中排放的大氣污染物實施嚴格管控。

我們對生產過程中會產生少量的硫氧化物(SO_x)、氮氧化物(NO_x)及顆粒物等污染物採取嚴格的廢氣管理措施，最大限度降低對環境影響。

廢氣分類管理

- 公司對運營過程中產生的不同類型的廢氣進行分類，以便採取針對性的處理措施。

安裝廢氣處理裝置

- 公司投資安裝了先進的廢氣處理設備，採用的工藝方法包括氧化吸收、鹼吸收、除霧和活性炭吸附等技術，以減少有害物質的排放。

定期檢測與維修

- 公司定期對廢氣處理設備進行洩漏檢測和維修保養，確保設備始終處於良好的運行狀態，減少故障和洩漏導致的污染。

指標	2025年	單位
硫氧化物	0	噸
氮氧化物	0.01	噸
顆粒物	0	噸

三、 以綠為筆，繪就生態

4.2 污水管理

創勝集團根據所在地區的環保標準制定了《廢水管理制度》，對廢水收集、處理、監測及排放等各環節的操作規範與達標要求作出了明確規定。針對生產廢水、地面清洗廢水、實驗室廢水、制純水濃水及生活廢水等不同類型，公司建立了完整的管控體系，配套相應的處理技術和設施，以保障各類廢水的處理與最終排放全面符合法規要求。

在線監測設備

- 在污水處理站末端安裝在線監測設備，實時監控廢水的各項指標，確保排放的廢水達到環保標準。

手機端APP監控

- 開發手機端APP功能用於實時監控污水站的指標數據，隨時推送相關警報信息，操作員可遠程操作污水站運作。

高效廢水處理技術

- 低溫蒸發系統：用於處理高濃度或特殊性質的廢水。
- 污水周轉池：用於儲存和處理廢水，以滿足處理需求。

指標	2025年	單位
污水排放量	7,640.47	立方米

三、以綠為筆，繪就生態

4.3 廢棄物管理

創勝集團持續強化廢棄物分類管控與安全處理工作，以減輕環境負擔並推動資源有效回收和循環利用。為規範危險廢物的處置流程，防控環境污染，公司制定並實施了《廢棄物處置管理制度》及《危險廢物收集、轉移、暫存安全操作規程》。公司產生的無害廢棄物主要為運營產生的辦公及生活垃圾，有害廢棄物主要為實驗室及醫療廢棄物。

我們設定以2021年為基準年，到2030年危險廢棄物排放密度下降5%的目標。通過以下措施，我們確保所有廢棄物得到妥善合規處理以保障目標實現。

- **嚴格分類管理**：嚴格執行廢棄物分類要求，確保各類廢棄物按規定途徑處理。
- **標籤標識**：所有廢棄物存放容器均張貼清晰標籤，註明廢物類別與處置指引。
- **專業收集與暫存**：設置專用收集點與暫存區域，並安排專人管理，保障廢棄物在轉運前的安全貯存。
- **危險廢物100%合規處理**：委託具備專業資質的第三方機構處理全部危險廢物，杜絕違規處置隱患。
- **資源再利用**：對生產過程中產生的紙箱、塑料包裝等無害廢棄物，採用焚燒發電等方式實現資源再生。
- **減少廢棄物產生**：通過改進生產工藝、倡導綠色辦公、採用環保材料等途徑，減少一次性物品消耗，從源頭上控制廢棄物產生量。

指標	2025年	單位
無害廢棄物總量	7.20	噸
無害廢棄物排放密度	0.97	噸／百萬元人民幣
有害廢棄物總量	10.40	噸
有害廢棄物排放密度	1.40	噸／百萬元人民幣

三、以綠為筆，繪就生態

5. 應對氣候變化

公司關注氣候變化相關影響，積極響應國家「雙碳」戰略，關注《巴黎協議》等國際氣候治理共識，將應對氣候變化納入企業經營管理，持續完善氣候相關管理及信息披露，提升氣候風險應對能力。

5.1 管治

創勝集團重視氣候變化治理工作，不斷完善內部管理機制和方法，提高氣候變化治理的有效性。為此，搭建了由董事會、審計委員會、安全生產委員會組成的氣候變化治理架構。

層級	主要職責
董事會	董事會作為氣候相關議題的最高決策單位，視應對氣候變化為核心戰略要務；與審計委員會緊密協作，全面統籌並監督公司在ESG領域的實踐；制定氣候變化相關的風險管理與機遇把握策略。
審計委員會	承擔氣候變化議題的監督職責；深入評估公司運營的環境與社會影響；密切追蹤國內外ESG及氣候政策的前沿動態；審慎研判氣候相關風險與機遇；負責向董事會反饋氣候變化趨勢，為公司制定ESG戰略提供決策依據。
管理層	安全生產委員會 強化氣候變化相關日常管理；協同各職能部門，負責氣候變化相關信息的收集、風險識別與利益相關者溝通；作為可持續發展戰略的重要一環，每年至少一次向審計委員會匯報氣候管理成效及信息披露情況，確保治理架構的有效運轉。

三、以綠為筆，繪就生態

公司建立定期匯報機制，董事會定期聽取氣候目標進展匯報，重點審閱碳排放密度、溫室氣體排放總量等核心指標的完成情況，評估目標與業務發展的匹配度。我們面向董事會開展一年一次的ESG和氣候專項培訓，以確保相關管理人員具備氣候風險管理基礎能力，持續提升對氣候議題的認知與應對能力。

我們已設立分層監督機制，由安全生產委員會負責日常監督，審查並評估各部門減排舉措的實施效果，形成進度報告；若出現極端天氣、政策重大變化等情況，董事會將即時檢視目標調整的必要性，確保目標動態適配外部環境。

截至報告期末，公司已將氣候、節能及環境管理目標納入EHS部門員工的績效考評體系，與相關崗位職責及薪酬掛鉤，以推動氣候相關舉措有效落地。公司暫未將氣候績效指標納入董事會薪酬考核，但正積極研究並借鑑行業最佳實踐，探索未來將氣候相關績效與薪酬掛鉤的可行方案。目前公司通過董事會年度審議、專項委員會定期匯報等治理機制，對氣候目標進展實施有效監督，確保管理層持續推進減排工作。後續將結合自身氣候管理體系成熟度，適時優化薪酬相關安排。

5.2 策略

公司不斷完善氣候變化管理策略，增強氣候韌性，確保應對氣候變化舉措的有效實施。

5.2.1 氣候情景分析

2025年，公司參照香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》中氣候相關披露要求，結合生物製藥行業特性與公司業務佈局，選用國際能源署(IEA)及央行與監管機構綠色金融網絡(NGFS)發佈的公開氣候情景，對公司氣候變化風險和機遇進行定性分析，氣候分析所涵蓋的營運範圍為創勝集團。

- **影響時間範圍**
- 短期(0-1年)：與公司年度業務發展規劃相匹配。我們每年制定低碳行動方案，制訂並及時調整年度資本開支計劃等，確保完成年度重點任務及目標。

三、以綠為筆，繪就生態

- 中期(1-5年)：與公司五年發展規劃相匹配。我們結合國家戰略和業務特點制定碳達峰行動方案，保證資源、資金、人力投入，定期審閱業務發展及減排情況，並進行必要修訂。
- 長期(5年及以上)：與我國雙碳目標的時間規劃相匹配。我們基於能源行業綠色低碳發展戰略規劃，依照5 – 30年的時間尺度進行長期規劃，定期審閱並進行必要修訂。
- **物理風險情景分析**

公司應用NGFS頒佈的既定政策情景、承諾目標情景、淨零排放情景，重點關注高排放情景下急性與慢性氣候風險對生物製藥運營的潛在影響。

選用情景	預計溫升	情景描述	氣候情景參數來源
既定政策情景 (Current Policies)	3℃	假定沿用已頒佈且實施的氣候政策，溫室氣體排放量預計增長至2080年，極端天氣頻發、高溫持續時間延長的概率顯著提升。	NGFS Scenarios Portal
承諾目標情景 (Nationally Determined Contributions)	2.3℃	假定聯合國氣候變化框架公約(UNFCCC)中承諾的政策均落實，溫室氣體排放下降，但仍會導致2.3℃的全球溫升，氣候波動仍將對生產設施、供應鏈造成持續壓力。	NGFS Scenarios Portal
淨零排放情景 (Net Zero 2050)	1.4℃	設定2050年左右實現二氧化碳淨零排放，通過嚴格氣候政策與技術創新，將全球升溫控制在1.5℃以下，氣候風險顯著降低，長期運營穩定性提升。	NGFS Scenarios Portal

三、以綠為筆，繪就生態

- 轉型風險情景分析

公司應用IEA《世界能源展望》中的既定政策情景、承諾目標情景、淨零排放情景，重點關注外部政策、市場、技術等因素變化對生物製藥業務模式與成本的影響。

選用情景	預計溫升	情景描述	氣候情景參數來源
既定政策情景 (Stated Policies Scenario)	2.4℃	反映當前政策設定，基於對各國已出台及在制定能源相關政策的評估，為政策發展的潛在結果提供基準，碳排放成本溫和上升。	IEA-World Energy Outlook 2024
承諾目標情景 (Announced Pledges Scenario)	1.7℃	假定各國全面履行已宣佈的氣候承諾，包括長期淨零排放目標，碳排放監管趨嚴，低碳技術應用加速。	IEA-World Energy Outlook 2024
淨零排放情景 (Net Zero Emissions by 2050)	<1.5℃	假定2050年全球能源部門實現二氧化碳淨零排放，將全球變暖限制在1.5℃以內，碳排放成本顯著上升，可再生能源與低碳工藝成為主流選擇。	IEA-World Energy Outlook 2024

三、 以綠為筆，繪就生態

- **分析方法與治理機制**

公司採用定性情景分析方法，從研發、生產、供應鏈、辦公等全價值鏈角度，評估各情景下風險發生的可能性與影響程度，形成氣候變化風險和機遇清單，並制定針對性應對措施，由董事會審批後執行，確保氣候風險管理與公司戰略、運營深度融合。

- **情景分析對業務的核心啟示**

- 物理風險啟示：在高溫升情景下，需強化極端天氣應急管理與供應鏈韌性；在溫和／淨零情景下，可逐步推進設施氣候適應性改造，降低長期運營風險。
- 轉型風險啟示：在嚴格減排情景下，需提前佈局低碳工藝與可再生能源應用；在政策漸進情景下，可依托現有運營優化實現平穩過渡，避免激進投入。
- 機遇啟示：所有情景均指向資源效率提升與綠色運營的長期價值，公司可通過節能改造、綠色供應鏈建設等舉措，在應對風險的同時挖掘成本優化機遇。

5.2.2 氣候風險與機遇識別

氣候風險和機遇的識別與評估氣候變化對我們的業務運營帶來多方面的影響，我們基於公司運營地所在地區開展氣候分析，包括蘇州、杭州、北京、上海和廣州等。針對相應影響，我們制定了相應措施以應對風險、把握機遇。

三、 以綠為筆，繪就生態

氣候相關

風險／機遇	業務模式影響	價值鏈影響	影響時間	潛在財務影響	應對措施
物理風險－急性 風險（極端天氣）	極端天氣可能導致基礎設施受損，影響經營穩定性；需增加安全設備及培訓投入	供應鏈中斷，關鍵原料供應波動；運營設施受損	短期（0-1年）	運營成本增加，營業收入減少	<ol style="list-style-type: none"> 1) 建立並定時更新《應急救援管理制度》，應對氣候災害緊急情況 2) 增加本地化採購比例，做好關鍵原料儲備，提升供應鏈穩定性與韌性
物理風險－慢性 風險（持續高溫）	高溫導致供電不穩定，影響生產連續性；影響員工健康安全，需增加人力成本投入	能源消耗與成本上升；人力成本增加	中期（1-5年）	運營成本增加	<ol style="list-style-type: none"> 1) 通過設備技術改造，降本增效 2) 新工廠選址及建造融入可再生能源使用與節能減排考量 3) 鼓勵員工踐行綠色運營與綠色辦公

三、以綠為筆，繪就生態

氣候相關 風險／機遇	業務模式影響	價值鏈影響	影響時間	潛在財務影響	應對措施
轉型風險－政策 法律風險（溫 室氣體排放政 策趨嚴）	運營成本與產能擴 張受碳排放成本上 升影響；需調整能 源結構與生產流程	碳排放成本傳 導至上下游； 清潔能源設施 投資需求	中期（1-5年）／ 長期（5年及以 上）	運營成本增加	<ol style="list-style-type: none"> 1) 及時追蹤氣候相關法 律法規，統計溫室氣 體排放數據並響應 2) 將應對氣候變化工作 納入審核委員會、安 全生產委員會及ESG部 門重點工作 3) 新工廠選址及建造融 入可再生能源使用與 節能減排考量

三、 以綠為筆，繪就生態

氣候相關

風險／機遇	業務模式影響	價值鏈影響	影響時間	潛在財務影響	應對措施
轉型風險－技術及市場風險（低碳轉型與產品需求變化）	需推動低碳工藝創新與清潔能源投資；產品覆蓋科室疾病可能受氣候變化影響，市場需求波動	低碳技術研發投入；供應鏈向環保型供應商轉型	中期（1-5年）／長期（5年及以上）	運營成本增加	<ol style="list-style-type: none"> 1)及時追蹤氣候相關法律法規，統計溫室氣體排放數據並響應 2)將應對氣候變化工作納入審核委員會、安全生產委員會及ESG部門重點工作 3)新工廠選址及建造融入可再生能源使用與節能減排考量
轉型風險－聲譽風險（利益相關方氣候期待）	未達利益相關方氣候期待可能影響公司聲譽與投資者決策	投資者、客戶及公眾對公司ESG表現關注度提升	長期（5年及以上）	非經營性成本增加	<ol style="list-style-type: none"> 1)將應對氣候變化作為重點議題，與利益相關方進行溝通 2)將應對氣候變化工作納入審核委員會、安全生產委員會及ESG部門重點工作

三、以綠為筆，繪就生態

氣候相關 風險／機遇	業務模式影響	價值鏈影響	影響時間	潛在財務影響	應對措施
機遇－資源效率提升	提升能源、水資源及廢棄物使用效率，優化運營模式	降低資源消耗，減少供應鏈資源成本	短期(0-1年)／ 中期(1-5年)	運營成本降低	推動工藝優化與資源循環利用，融入日常運營管理
機遇－可再生能源使用	優化能源結構，降低對傳統能源依賴	減少能源價格波動風險，供應鏈向可再生能源轉型	中期(1-5年)／ 長期(5年及以上)	運營成本降低	在新工廠建設中融入可再生能源使用規劃，逐步替代傳統能源
機遇－氣候適應力提升	提升企業對氣候變化的適應能力，增強發展韌性	優化工藝流程與環保型供應商選擇，提升供應鏈抗風險能力	長期(5年及以上)	運營成本降低	制定氣候適應策略，優化業務流程與供應鏈佈局

在業務模式層面，公司已將氣候風險融入日常運營與戰略決策，建立了應急救援管理制度以應對極端天氣，並將氣候議題列為審核委員會及安委會的核心工作重點。通過在新廠建設中融入可再生能源與節能設計、優化供應鏈本地化採購與關鍵原料儲備、推行綠色辦公與低碳運營，增強企業的氣候韌性與資源利用效率。

在資源配置層面，公司積極投入安全設備升級、應急培訓及員工保險等人力成本，保障運營穩定與人員健康；同時配置專業資源開展溫室氣體監測與法規追蹤，依托技術改造與能耗監控系統實現降本增效。此外，公司優先選擇環保型供應商，將ESG表現納入考評體系，確保在合規經營與綠色供應鏈建設上的資源投入精準有效。

截至報告期末，我們在對氣候韌性的評估中尚未考慮重大不確定因素，公司未承諾超出當前運營優化範疇的重大轉型目標，所有氣候相關舉措均為對現有業務模式與資源配置的漸進式完善，不涉及顛覆性業務重組或大額新增資本承諾。若未來政策、市場或運營環境發生重大變化，公司將基於實際情況審慎調整相關舉措，並履行信息披露義務。

三、以綠為筆，繪就生態

● 当期財務影響

本公司氣候相關風險和機遇已通過運營成本、資產配置、合規支出等方面對報告期內財務狀況、財務表現及現金流量產生影響。

● 氣候相關風險的財務影響：

- 物理風險：極端天氣應對相關的安全設備升級、應急培訓、高溫補貼及員工安全保險支出，增加當期人力成本與運營成本；
- 轉型風險：溫室氣體排放監測、合規跟蹤及環保設備技術改造投入，計入固定資產購置與管理費用，影響當期利潤與現金流出。

● 氣候相關機遇的財務影響：

- 資源效率提升：通過節能改造（如樓宇自控系統部署、空調溫度精細化管控）、水資源循環利用等舉措，減少能源與水資源消耗，降低當期運營成本；
- 綠色供應鏈優化：本地化採購比例提升，2025年本地化採購比例達94%，減少物流運輸成本，同時可持續認證供應商合作降低供應鏈中斷風險，保證營收穩定性。

匯報期內，與氣候相關的直接財務影響未單獨列示於財務報表，相關金額分散計入以下項目：

- 運營成本類：能源消耗（計入「營業成本－電費／供熱費」）、水資源消耗（計入「營業成本－水費」）、環保相關培訓與補貼（計入「管理費用－職工薪酬／培訓費」）；
- 資產與資本開支類：節能設備改造、排放監測系統部署（計入「固定資產」及「在建工程」）；
- 合規與其他類：供應商ESG審核、環保合規諮詢（計入「管理費用－諮詢費」）。

因氣候相關影響與日常運營成本、資產支出深度融合，無法單獨拆分量化數據，且拆分所需成本過高、不確定性強，故未披露單獨量化金額。

三、以綠為筆，繪就生態

匯報期內，未出現因氣候相關重大風險導致下一匯報年度資產和負債賬面價值發生重要調整的情況。公司已通過應急管理制度優化、供應鏈韌性提升、合規提前佈局等舉措，有效防控氣候相關風險對資產價值（如生產設施、存貨）及負債（如或有負債）的重大衝擊。

- **預期財務影響**

- 短期(0-1年)預期財務影響

- 投資與資金計劃：聚焦現有運營優化，無大額新增投資，資金來源為年度經營現金流，主要用於現有設施節能改造、排放監測系統升級；
- 財務表現變化：預計通過辦公節能、資源循環等舉措，實現年度運營成本（能源費、水費）降低1%-2%，現金流出同步減少，對淨利潤形成正向支撐。

- 中期(1-5年)預期財務影響

- 投資與資金計劃：逐步增加低碳技術與可再生能源設施投入（如光伏設備部署），資金來源為經營現金流與銀行授信，投資規模與業務擴張同步推進，不單獨設立大額專項資金；
- 財務表現變化：隨着新工廠綠色設計落地與既有設施節能改造完成，預計能源消耗密度持續下降，帶動單位產值運營成本降低3%-4%；同時綠色供應鏈深化將進一步減少物流與合規成本，現金流量穩定性提升。

- 長期(5年及以上)預期財務影響

- 投資與資金計劃：聚焦核心生產環節低碳轉型，資金來源包括經營積累、股權融資等，重點投入工藝節能技術與可再生能源替代項目；
- 財務表現變化：預計碳排放目標達成後，單位產值環保合規成本將降低，同時憑藉綠色運營優勢提升品牌價值與投資者認可度，間接促進營收增長，現金流量結構更趨穩健。

三、 以綠為筆，繪就生態

創勝集團目前未披露短期、中期及長期的氣候相關財務影響量化數據，主要歸因於兩方面考量：首先，氣候風險與公司業務規模擴張、市場環境演變及技術落地成效等多重變量深度耦合，獨立量化分析的不確定性較高，導致相關數據的參考價值受限；其次，公司現有財務核算體系尚未針對氣候相關影響建立獨立計量模塊，單獨進行拆分量化將引致過高的額外成本。

未來，創勝集團將分階段開展氣候風險相關資本開支、融資方案及投資規模的信息披露工作，進一步強化決策透明度。

5.3 風險管理

創勝集團建立了完善的氣候變化風險管理流程，涵蓋風險識別與管理、分級響應、監督及應對等關鍵環節，旨在持續降低氣候相關風險對公司運營及利益相關方的影響，不斷提升公司氣候韌性。

- **風險識別與管理：**管理層負責制定並主導實施風險識別與管理政策及內部控制流程。各業務及職能部門在日常運營中嚴格執行相關制度，確保風險管控措施全面有效落實。
- **風險分級響應：**各部門定期向管理層報告已識別的重要風險。管理層及時對風險開展評估，並根據風險等級配置相應資源，制定針對性的緩解措施，確保各類風險處於可控狀態。
- **風險監督及應對：**董事會及審計委員會履行獨立監督職能，定期審查風險管理與內部控制體系。同時，董事會負責對氣候變化風險進行評價，確保各項應對措施既符合公司整體戰略方向，又嚴格控制在預設的風險承受範圍之內。

三、以綠為筆，繪就生態

創勝集團將氣候相關風險納入全面風險管理體系，結合業務特性與影響程度明確優先級：

- **風險整體定位：**氣候相關風險優先級低於藥品研發、臨床合規、供應鏈質量等核心業務風險，高於一般性辦公運營風險，與ESG合規類風險並列，為董事會及ESG相關部門重點關注的重要風險。
- **內部優先級細分**
 - 第一優先級：極端天氣導致的生產設施受損、供應鏈中斷等物理風險（急性風險）；
 - 第二優先級：溫室氣體排放政策趨嚴、碳成本上升等轉型風險（政策法律風險）；
 - 第三優先級：持續高溫引發的供電不穩定等物理風險（慢性風險）；
 - 第四優先級：低碳技術轉型、聲譽影響等轉型風險（技術／市場／聲譽風險）。
- **優先級管理方式：**按優先級配置資源，對高優先級風險制定專項應急與合規舉措，明確責任部門與執行節點；對中低優先級風險，依托現有運營優化與ESG治理框架持續監測、漸進緩釋，平衡短期運營穩定與長期可持續發展。

在機遇識別流程方面，公司依托ESG治理架構，由ESG工作組牽頭並聯合各職能部門，聚焦資源效率提升、可再生能源使用及氣候適應力增強三大核心方向，系統性挖掘覆蓋生產運營、供應鏈及設施建設等全價值鏈的氣候機遇。同時，公司建立內外信息聯動機制，結合年度重大性議題識別與利益相關方調研，並深入研判行業低碳趨勢與政策導向，確保機遇識別工作緊密貼合業務實際與外部發展需求。

- **機遇評估與優先級釐定流程**
 - 評估維度：從「財務可行性（成本節約／收益提升）、技術可落地性、與核心業務適配度、合規契合度」四個維度，對識別的機遇進行量化與定性評估。
- **優先級排序**
 - 第一優先級：短期可落地、低成本高回報的機遇（如資源循環利用、辦公節能優化）；
 - 第二優先級：中長期戰略型機遇（如可再生能源佈局、綠色供應鏈建設）；

三、以綠為筆，繪就生態

- 第三優先級：潛在延伸機遇（如低碳技術合作、氣候友好型產品研發探索）。
- **情景分析適配**
- 引入IEA及NGFS三類氣候情景，評估不同情景下各類機遇的實現概率與潛在價值。
- **持續監察流程**
- 定期跟蹤機制：安全生產委員會每年至少一次向審計委員會匯報氣候機遇推進情況，ESG工作組每季度開展進度複盤，形成「識別－評估－落地－複盤」的閉環管理。
- 動態調整機制：結合溫室氣體排放數據監測、政策法規更新、氣候情景變化，及時優化機遇優先級與落地舉措，確保與公司戰略及外部環境適配。
- 績效掛鈎與披露：將機遇落地成效納入相關部門KPI考核，相關數據通過ESG報告定期披露，接受利益相關方監督。
- **氣候相關風險管理流程與整體風險管理的融入方式**

創勝集團將氣候相關風險的識別、評估、排序及監察全面嵌入公司整體風險管理體系，未單獨設立獨立流程，核心通過「架構銜接、流程嵌入、標準統一」實現深度融合。這一模式既避免了管理脫節，又確保氣候風險的優先級與資源配置服從公司整體戰略，達成戰略統籌與運營落地的深度協同水平。

- 風險識別層面：全維度納入，標準協同
- 氣候相關風險識別流程與公司年度重大性議題識別、全面風險篩查同步開展，由ESG工作組聯合風險管理部門，按「物理風險（急性／慢性）、轉型風險（政策／技術／聲譽）」分類，納入整體風險識別清單；
- 識別標準與整體風險管理保持一致，均參考「影響程度（對運營／財務／聲譽的衝擊）、發生概率」雙維度，確保識別邏輯統一。
- 風險評估與優先級排列層面：指標同源，排序適配
- 評估維度複用整體風險管理的「財務影響、運營影響、合規影響、聲譽影響」核心指標，對氣候相關風險進行量化與定性評估；

三、以綠為筆，繪就生態

- 優先級排列融入整體風險排序體系：氣候相關風險低於核心業務風險（如研發管線推進、供應鏈質量），高於一般性運營風險，與ESG合規風險並列，其內部優先級（急性物理風險>政策轉型風險>慢性物理風險>技術／聲譽轉型風險）在整體風險矩陣中明確標注，資源配置按整體風險優先級統籌。
- 風險監察層面：流程閉環，跟蹤同步
 - 氣候相關風險的監察流程與整體風險跟蹤機制保持一致：安全生產委員會每年至少一次向審計委員會匯報氣候風險管控進展，同步納入公司年度風險評估報告；
 - 依托整體風險管理的「風險分級響應」機制，對高優先級氣候風險（如極端天氣應急）制定專項處置流程，與其他重大風險的應急響應流程同源，確保執行一致性。

5.4 指標與目標

我們設定以2021年為基準年，到2030年，範圍1和範圍2溫室氣體排放密度較基準年下降至少3%的目標。結合公司業務特性，現階段暫未將範圍3溫室氣體排放納入目標管理範疇。主要因為範圍3排放來源較為分散、核算難度及複雜度較高，且公司當前主要減排潛力集中於範圍1和範圍2。未來將持續跟蹤行業範圍3核算標準與最佳實踐，待核算技術成熟、數據可全面追溯後，再評估將範圍3納入減排目標體系的可行性。我們的氣候相關目標及方法論仍在建設中，尚未採用行業脫碳方法制定目標並明確總量與淨額目標。我們未來將持續跟蹤行業實踐，進一步完善目標制定和第三方驗證工作，待條件成熟後適時推進相關披露。

公司對標國內外頭部企業實踐，結合行業標準，明確了能源結構優化等核心方向；同時適配國家「雙碳」政策要求，針對潔淨室等高能耗環節規劃技術路徑。在此基礎上，公司基於成熟脫碳技術評估減排潛力，並參照IEA情景分析研判不同壓力下的減排空間，有效平衡了減排責任與業務發展需求。

為確保目標順利達成，公司構建了嚴密的決策與執行體系，由ESG工作組聯合安全生產委員會及財務部門，基於2021年基準數據並結合行業趨勢與業務規劃擬定目標草案，經審計委員會審議可行性及戰略適配性後，提交董事會進行最終審批與全面評估。

三、以綠為筆，繪就生態

公司暫無利用碳信用抵銷溫室氣體排放的規劃，現階段堅持自主減排優先原則，通過能源結構優化、工藝節能改造、資源循環利用及綠色運營推進等舉措，致力於達成2030年範圍1和範圍2溫室氣體排放密度較2021年下降不低於3%的目標。未來，公司將依據行業政策導向、實際減排進展及碳市場發展態勢，動態評估引入碳信用機制的必要性。

指標	2025年	單位
溫室氣體排放總量(範圍1+範圍2)	1,786.46	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放密度(範圍1+範圍2)	240.28	噸二氧化碳當量/百萬元人民幣
直接(範圍1)溫室氣體排放量	9.94	噸二氧化碳當量
直接(範圍1)溫室氣體排放密度	1.34	噸二氧化碳當量/百萬元人民幣
間接(範圍2)溫室氣體排放量	1,776.52	噸二氧化碳當量
間接(範圍2)溫室氣體排放密度	238.94	噸二氧化碳當量/百萬元人民幣
範圍3溫室氣體排放量	35.03	噸二氧化碳當量
範圍3溫室氣體排放密度	4.71	噸二氧化碳當量/百萬元人民幣

註：本公司遵循香港交易所氣候相關信息披露指引，採用國際通用溫室氣體核算標準計算溫室氣體排放量。範圍1溫室氣體排放主要來自公司運營過程中直接能源的消耗；範圍2溫室氣體排放主要來自公司運營過程中間接能源的消耗。溫室氣體排放量計算方法參考政府間氣候變化專門委員會(IPCC)發佈的《第六次評估報告》與生態環境部發佈的《關於發佈2022年電力二氧化碳排放因子的公告》。範圍3溫室氣體排放的計算參考了《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準》中關於類別6(商務旅行)的規定。排放因子主要來源於《中國產品全生命週期溫室氣體排放系數庫》。

公司暫未採用正式碳定價機制，也暫無計劃使用碳信用額來抵消溫室氣體排放，而是基於生物製藥行業特性與當前發展階段，確立了「務實漸進的降碳路徑」。該策略聚焦於低成本、易落地的運營優化舉措，旨在避免因設定內部碳價格而增加管理複雜度；同時，通過融入氣候情景分析、供應鏈ESG管控及設施低碳設計等手段，間接應對潛在的碳成本上升風險，此舉既與碳定價的核心目標相契合，亦更符合公司當前的業務實際。

三、以綠為筆，繪就生態

6. 綠色運營

創勝集團致力於將可持續理念融入日常運營的每一個環節。我們通過建立綠色運營政策體系，制定並實施包括《節能降耗管理制度》《運營節約計劃(TOSS)》在內的多項內部政策，為公司的日常運營設定了明確的綠色標準。我們開展以下措施，以實際行動踐行節能降耗的承諾：

綠色包裝與綠色運輸

- 我們建立了廢紙及包裝物的回收機制，對運營過程中產生的可回收資源進行統一分類與處理。
- 針對物流包裝，公司推行「空間共享」策略，優化包裝設計以提高裝載率。同時，大力倡導包裝物的重複利用，減少一次性包裝材料的投入，通過循環使用降低碳排放。

能源管理與節約用電

- 下班或長時間離開辦公室及時關閉電源和空調，杜絕長明燈與長待機現象。
- 充分利用自然光源，在光線充足時減少人工照明的開啟數量，降低電力消耗。
- 鼓勵員工在可行情況下多使用樓梯，每週固定時段關閉部分電梯。

無紙化與低碳文印

- 設立文印區管理規範，確立「節約用紙、低碳環保」的基本原則，鼓勵員工減少打印習慣、改用再生紙。
- 系統默認設置為「單色黑色+雙面」打印；非必要不使用「彩色+單頁」模式。
- 鼓勵員工在打印PPT等演示文稿時，採用「講義」模式，一頁紙張排版3至6張幻燈片，最大化紙張利用率。
- 推動辦公室信息發佈數字化，逐步取消實體公告欄，引導員工通過公司內網獲取通知與重要信息，進一步減少紙張使用。

減少一次性用品與塑料使用

- 公司在辦公區域配有茶水間，以此替代傳統的瓶裝水供應。
- 規定除會議或接待來客等特殊情況外，員工應盡量使用個人杯子飲水，從源頭減少瓶裝礦泉水的採購與塑料瓶廢棄物的產生。



四、以善為行，共繪繁榮

我們的行動

- 保障員工權益
- 員工發展與培訓
- 員工健康與安全

我們的績效

- 女性員工佔比**59.76%**；高級管理層女性佔比**60%**
- 員工接受培訓的總時長為**11,434.88**小時
- 安全生產事故數**0**件
- 員工流失率**22.56%**
- 人均年度培訓小時數為**48.87**小時

貢獻SDGs



四、以善為行，共繪繁榮

1. 保障員工權益

人才是企業發展的核心動力，也是業務持續增長的堅實基礎。創勝集團始終將人才視為最寶貴的資產，高度重視人才的引進、培養與發展，並全力尊重和保障每位員工的合法權益。我們致力於營造積極向上、互助共進的工作氛圍，為員工提供廣闊的職業平台與成長空間，持續提升員工的幸福感和歸屬感。在關注內部發展的同時，創勝集團也積極履行企業社會責任，鼓勵並支持員工參與各類社會公益活動，與員工一道回饋社區、服務社會，共同構建和諧美好的生活環境，實現企業與員工、社會的共贏發展。

1.1 平等僱傭

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》《禁止童工勞動公約》《就業和職業歧視公約》《強迫勞動公約》等國內外勞動用工相關法律法規，同時持續完善《招錄及入職管理制度》《員工行為準則》《離職管理制度》等制度。公司如需與員工解除勞動合同，將嚴格遵循法定程序，至少提前三十日以書面形式通知員工本人，並依法支付經濟補償。同時，公司會透過離職訪談或問卷調查悉心聽取離職反饋，持續優化職場環境。公司明確禁止並杜絕一切僱傭童工與強迫勞動的行為。2025年，公司未發生任何涉及使用童工或強制勞工的事件。若發現涉及童工或強迫勞動的違規情況，公司將立即終止相關僱傭行為，並依據法律法規及內部制度，對受影響員工進行妥善安置。

我們致力於建立清晰、高效且尊重候選人的招聘流程，從職位發佈、簡歷篩選、多輪專業面試到綜合評估與錄用決策的各個環節均秉持公平、專業的原則。集團建立了候選人資質審核機制，確保僱傭行為全程合規。對於任何潛在的違規情況，集團設有規範的核實與處理流程，確保及時響應並依法處置。

公司高度重視青年人才培養與校企合作的持續深化，通過校園招聘及實習項目，面向海內外各大高校積極引入生源。全年在蘇州、杭州及美國等地共招募了29位實習生，安排生產、工藝開發及全球研發等多個關鍵部門開展為期3至6個月的崗位實踐。此外，公司接待了多批次高校學生進行企業參觀與短期實習，助力學生在產業實踐中深化專業認知，也為公司構建了持續、多元的青年人才儲備渠道。

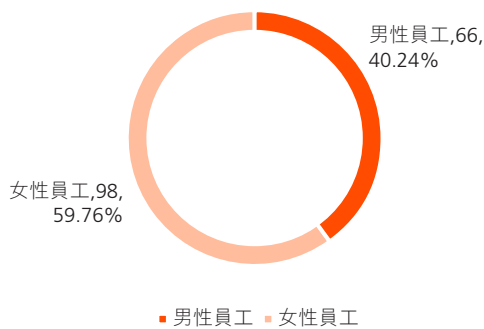
四、以善為行，共繪繁榮

1.2 多元化與包容

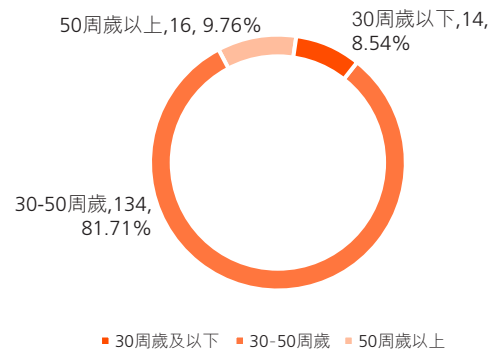
我們秉承多元化和包容的原則，公平公開地選拔人才，擇優錄用。2025年，公司正式發佈《員工多元化政策》，以合法合規為基礎，明確禁止僱傭童工及一切形式的強迫勞動，並倡導構建多元、包容的人才環境。公司堅持以應聘者的資質與能力作為錄用依據，在招聘、僱傭、晉升及留任等各環節貫徹公平、公正與包容的原則。公司承諾尊重每一位員工，不因性別、年齡、種族、膚色、性取向、懷孕狀況、殘障、國籍、籍貫、婚姻狀況、宗教信仰或其他受法律保護的身份特徵而給予差別待遇，持續推動多元化員工隊伍的建設與發展。在政策指引下，公司積極開展面向不同背景群體的招聘與僱傭工作，尤其關注女性、外籍人才、少數民族、殘障人士及退役軍人等群體的平等就業機會。2025年，公司女性員工比例達到59.76%，外籍員工佔比為9.15%。此外，公司目前共有17名少數民族員工，佔總人數的10.37%，同時聘用了殘障員工與退役軍人。

此外，公司已制定並實施董事會多元化管理體系與制度，明確在性別、年齡、專業背景及行業經驗等維度上的多元化目標與政策，以確保董事會構成能夠反映廣泛視角，提升決策質量與公司治理水平。

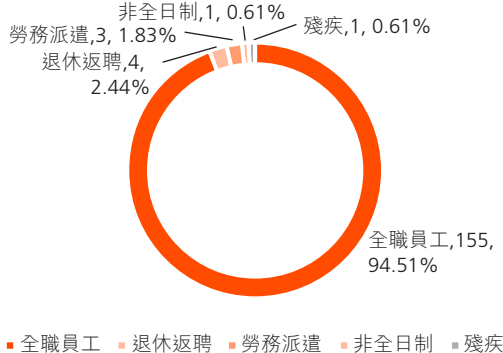
按性別劃分員工人數



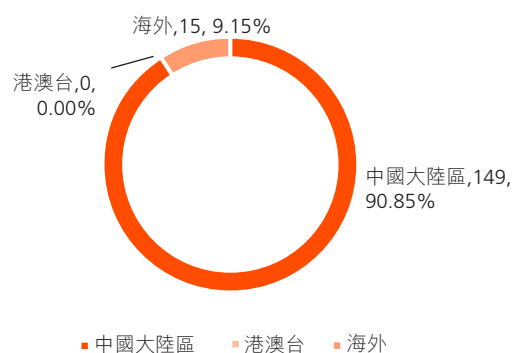
按年齡劃分員工人數



按僱傭類型劃分員工人數

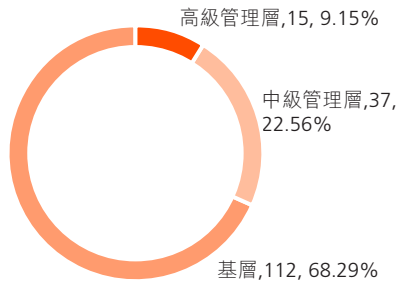


按僱傭地區劃分員工人數



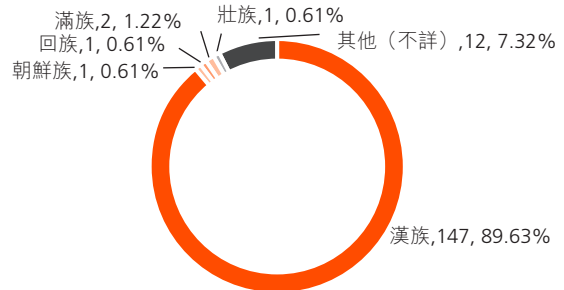
四、以善為行，共繪繁榮

按僱員類別劃分員工人數



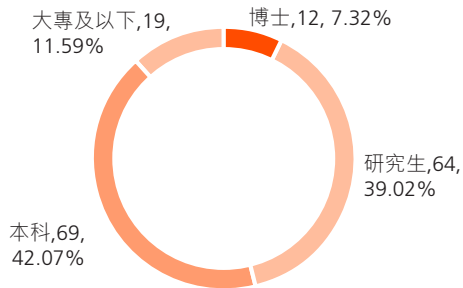
■ 高級管理層 ■ 中級管理層 ■ 基層

按民族劃分員工人數



■ 漢族 ■ 朝鮮族 ■ 回族 ■ 滿族 ■ 壯族 ■ 其他 (不詳)

按學歷劃分的員工人數



■ 博士 ■ 研究生 ■ 本科 ■ 大專及以下

指標		2025年	單位
按性別劃分員工流失率	男性員工	25.76	%
	女性員工	20.41	%
按年齡劃分員工流失率	30周歲以下	7.14	%
	30-50周歲	22.39	%
	50周歲以上	37.50	%
按僱傭地區劃分員工流失率	中國大陸區	18.79	%
	港澳台	0.00	%
	海外	53.33	%

四、 以善為行，共繪繁榮

1.3 薪酬與福利

公司嚴格遵守《中華人民共和國社會保險法》《中華人民共和國勞動法》等國家法律法規，制定《創勝集團福利制度》《創勝集團薪酬管理制度》《員工獎勵制度》等內部制度。為進一步完善薪酬福利體系的搭建，並提升人力資源管理的效率，公司持續優化人力資源信息系統(HRIS)，重點強化了報表功能與薪酬模塊，並確保薪資等關鍵數據的高度精確與可追溯。同時，公司保持了業績和發展深度綁定的長效激勵機制，引入了成本和效率兼優的商業保險方案，聚焦核心崗位進行了薪酬市場調研，採取了有針對性的激勵措施。2025年，公司有16.5%的員工因表現突出獲得了股權激勵，進一步強化了核心人才與公司共同成長的價值紐帶。

在福利保障層面，公司依法為全體員工繳納五險一金及商業補充保險，提供帶薪病假、婚假、產假、喪假及年休假等各類假期，並組織年度健康體檢。此外，公司也按相關的國家規定給與員工法定年休假，並在春節為員工準備年節禮包。公司已經設立有關工作時數的政策，通過將工作時間從9小時縮短至8小時(含午休時間)、推行彈性工作制及允許每週一天遠程辦公等方式，積極促進員工工作與生活的平衡。同時，公司積極營造性別平等的工作氛圍，通過完善生育保障、設立母嬰室、開展女性健康講座等方式，切實關愛女性員工的職業發展與身心健康。2025年，公司特邀杭州市醫院乳腺科主任到公司現場開展乳腺健康專題講座，提升女員工的健康意識與自我保健能力。

創勝集團高度重視員工身心健康，積極組織各類豐富員工生活的活動，持續營造融洽、活力的企業文化氛圍。公司結合傳統節日與重要節點，開展多樣化的主題活動，例如在端午節舉辦包粽子、製香囊等民俗體驗活動，並在婦女節為女性員工送上專屬節日關懷。同時，公司通過舉辦蛇年游園會、龍蛇乾坤游園會等大型互動活動，增強團隊凝聚力，豐富員工業餘生活。此外，開工儀式、年會慶典等也成為員工交流分享、共慶成果的重要平台。這些活動既傳遞了組織關懷，也有效提升了員工的歸屬感與集體認同，推動企業文化建設不斷深化。

四、 以善為行，共繪繁榮



圖為：員工端午節活動

公司始終重視並積極傾聽員工的心聲與需求，在蘇州、杭州、上海及美國等定期組織面對面交流活動，鼓勵員工充分表達意見與建議。同時，公司通過設立實體與電子意見箱、定期召開全員大會等方式，廣泛收集員工的意見與建議，鼓勵全員參與公司治理與文化建設。此外，公司對每位離職員工開展離職訪談，並於員工離職一段時間後進行跟蹤回訪，了解其就業動態。相關反饋被整理納入月度人力報告中的離職訪談分析部分，為公司優化管理、改善員工體驗提供重要依據。



圖為：杭州工廠開展春節年夜飯活動

四、以善為行，共繪繁榮

2. 員工健康與安全

2.1 職業健康防治

公司遵循《中華人民共和國職業病防治法》及運營地的其他相關法律法規，不斷優化與提升職業健康管理體系的效能與表現。

公司設立全廠安全委員會與二級生物實驗室生物安全委員會，協同負責整體安全管理。全廠安全委員會由安全主要負責人統籌指揮，並配備專職安全管理人員負責日常事務。同時，公司在實驗室設置兼職安全員，協助專職人員開展相關安全管理工作。二級生物實驗室生物安全委員會亦設主要負責人，確保各項操作嚴格遵循國家與行業生物安全標準。

公司高度重視員工職業健康與作業環境衛生管理，通過定期體檢與環境監測相結合的方式，系統防控相關風險。2025年10月，公司組織開展了在崗職業病健康體檢，未發現職業禁忌證人員。公司將持續跟進相關情況，確保職業健康風險得到有效識別與管理。

為了保證工廠衛生，公司通過專業第三方機構對工廠及倉庫區域實施常態化蟲害監測，全面覆蓋飛蟲、蟑螂及鼠類等常見風險。監測結果顯示，廠房與倉庫內部環境保持優良，未發現蟲害滋生現象。針對在消控室發現的個別鼠類活動痕跡，公司迅速啟動應急響應，及時完成縫隙封堵並佈設專業防治設施，目前情況已得到有效控制。公司將持續落實環境健康管理措施，致力於為員工創造安全、衛生、舒適的工作環境。

四、以善為行，共繪繁榮

2.2 安全生產保障

公司嚴格遵循《中華人民共和國安全生產法》《生產安全事故應急預案管理辦法》《生產經營單位生產安全事故應急預案編製導則》等法律與標準，並全面執行運營所在地的各項安全生產與消防管理相關規章，以此為基礎構建系統化、規範化的安全管理體系。2025年，杭州奕安濟世生物藥業有限公司已榮獲「安全生產標準化三級企業」資質認證，為企業持續安全運營提供了堅實保障。



圖為：杭州奕安濟世生物藥業有限公司「安全生產標準化三級企業」資質認證

在安全管理層面，公司蘇州、杭州等地區已引入SIP360一體化安全管理系統。該系統集成安全「三化」建設、危險作業審批、風險自查及應急任務響應等全流程功能，公司定期上傳安全管理台賬並完成監管部門發佈的任務。基於台賬數據，系統自動生成公司在所屬工業園區的實時安全畫像與動態排名，識別管理薄弱環節，並依系統提示進行針對性改進。依據SIP360系統的A、B、C三級評級標準，公司在2025年度評估中憑藉全面規範的安全管理體系與紮實的日常執行，成功獲得SIP360系統最高評級A級。

四、以善為行，共繪繁榮

公司圍繞生產經營活動系統推進安全生產管理，覆蓋危險化學品管理、隱患排查治理、特種設備安全、培訓演練及外部監管應對等重點領域，持續強化生產運行過程中的風險識別與控制。

在危險化學品管理方面，公司對危險化學品的領用、使用和現場操作實施規範化管理，通過日常管理與過程管控，確保相關活動處於可控狀態。在隱患排查治理方面，公司定期開展安全隱患排查，對發現的問題及時落實整改，形成閉環管理機制。對於特種設備管理，公司通過檢測、評估等方式對關鍵設備運行狀態進行監控，針對發現的問題持續跟進處理，防範設備運行風險。

公司依據相關法規制定並實施《生產安全事故應急預案》，依法設立應急指揮部，下設搶險、疏散、醫療等工作組，形成權責清晰的指揮體系，並賦予現場人員在緊急情況下停產撤人的決策權。通過系統風險辨識，公司識別出火災、爆炸、危險化學品洩漏等主要風險，並建立社會級、公司級、部門級三級響應機制，實行分級管控。在此基礎上，公司構建了「綜合預案+專項預案+現場處置方案」的應急預案體系，確保事故發生後能夠快速啟動響應與規範處置。事故處置結束後，嚴格執行善後與調查機制，通過持續總結改進，不斷優化應急預案，推動公司安全管理水平持續提升。此外，公司落實通信、物資、醫療及經費等多方面保障，並為員工繳納工傷保險。

公司還配備必要的應急器材並定期開展維護演練，全面提升員工應急處置能力，結合生產實際與崗位特點，系統化開展入職安全培訓、專項安全操作指導、危險化學品使用培訓、多場景消防疏散演練及安全警示教育等形式多樣的培訓活動，旨在持續提升全員安全防範意識與應急響應能力。在外部合規與監管協作方面，公司積極配合政府部門的安全檢查，並主動參與行業安全專題會議及相關培訓，確保各項安全生產法律法規與標準要求得到全面落實。

四、以善為行，共繪繁榮

案例：杭州工廠消防疏散演練

2025年11月，公司為進一步提升員工的消防安全意識和應急逃生能力，組織了杭州工廠消防疏散演練。公司屬地應急管理人員展現了系統化的應急管理能力，對模擬的初期火災等情景進行快速有效處置，並及時向EHS部門報告情況。在啟動公司級應急響應程序後，相關人員服從統一指揮，迅速集結並協同行動，高效完成突發事件處置任務。



圖為：杭州工廠的消防疏散演練

指標	2023年	2024年	2025年	單位
過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數	0	0	0	人
過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的比率	0	0	0	%
因工傷損失工作日數	0	0	0	天

四、 以善為行，共繪繁榮

3. 員工發展與培訓

公司視員工成長為核心發展動力，將培訓視為推動組織進步與個人提升的關鍵橋樑。公司建立了覆蓋不同層級、崗位的差異化培訓體系，通過多元化模式與豐富內容，支持員工成長與企業發展。2025年，公司在培訓體系建設與內訓資源開發方面取得了系統性推進，持續進行並完成覆蓋全集團的勝任力評估項目，針對高層管理者、中層管理者及員工分別開展評估，並根據結果制定差異化的培訓發展方向。

2025年，公司啟動「創勝內訓師培訓計劃」，對公司骨幹人員進行培訓。人力資源部分別在蘇州、杭州和上海組織開展了專題工作坊，共計54位員工參加了培訓。培訓圍繞內訓師角色定位、成人學習特徵、授課流程與技巧、異常情況應對等主題展開深入研討，並系統講解了課程開發的全過程，包括課題分析、目標設定、結構搭建與教學設計等內容。在工作坊中，員工通過視頻觀摩、案例分析、小組討論及現場演練等多種形式營造積極活躍的學習氛圍。培訓結束後，部分學員進行了試講，將所學技巧融入實際工作，實現知識與技能的有效轉化。通過此培訓計劃，創勝集團充分利用了內生資源沉澱與萃取了組織智慧，提高了員工的勝任力，實現了組織賦能。



圖為：創勝內訓師培訓

四、 以善為行，共繪繁榮

在專業能力建設方面，公司各個部門圍繞實際業務需求自主組織開展了包括藥品生產質量管理規範(GMP)及藥物臨床試驗質量管理規範(GCP)等方面的專項培訓。培訓內容緊扣行業法規與实操要求，有效提升了相關崗位人員的專業素養與合規執行能力。所有培訓過程及結果數據均通過企業統一的TMS培訓管理系統進行錄入、跟蹤與統計，實現培訓管理體系持續優化。

案例：「產才共濟 健康未來」專場活動

2025年12月，蘇州工業園區2025金雞湖人力資源生態周暨「產才共濟 健康未來」生物醫藥及大健康產業專場活動順利舉辦。公司以「激活內生資源 賦能人才發展」為主題，向與會嘉賓及行業同行系統分享了公司在人才引育、組織發展與人才生態建設方面的創新實踐與經驗成果。獲得現場嘉賓的高度認可與積極反饋。通過此次行業公益分享，公司進一步深化了與同行企業的交流合作，持續傳遞企業人才理念與僱主品牌價值。



圖為：「產才共濟 健康未來」專場活動

在企業文化方面，2025年，創勝集團持續打造開放共享的學習型組織文化，通過「90天圖書漂流」等特色活動，鼓勵知識流動與集體成長。活動期間，員工精選了一部分兼具心智提升和人文探索的書籍，在同事間循環傳遞，讓每一位同事都能在閱讀中汲取智慧、拓展視野。

四、 以善為行，共繪繁榮

通過「分享者－尋書人」的雙向互動，圖書漂流不僅為員工提供了多元學習載體，更搭建了跨部門的思想交流平台。大家在閱讀與分享中深化對自我管理、團隊協作與行業發展的認知，將專業知識與人文素養融入日常工作，進一步凝聚了「終身學習、互助成長」的企業文化共識。



圖為：「分享者－尋書人」圖書角

在員工晉升方面，公司基於雙通道發展模式的人才成長體系，根據崗位性質將職位劃分為技術序列（S序列）與通用序列（G序列），為員工提供了自由度更高的發展空間。2025年，公司在年初和年末開展了兩次特殊晉升，重點激勵在資源有限條件下主動創造價值、承擔更多職責的優秀員工。在績效管理方面，公司啟動了年度績效考核，全部流程通過HRIS系統在線完成。考核內容包括年度目標完成情況的績效評估，及對企業核心價值觀踐行情況的行為評價。評估過程包含員工自評、上級逐級審核及最終確認環節，並增加了「跨部門邀請評估」可選環節，以增強績效評估結果的客觀性。考核結束後，直接主管會與員工進行結果溝通，共同認可成績、分析不足並制定改進計劃，推動員工持續成長與組織效能提升。

四、 以善為行，共繪繁榮

案例：開展黨政建設

2025年，杭州奕安濟世生物藥業有限公司黨支部在上級黨工委領導下，堅持政治引領，落實「第一議題」制度，多元學習黨的創新理論，強化理想信念。公司將中央八項規定精神教育融入日常，推進作風建設。規範執行「三會一課」，結合節日節點和員工需求策劃開展健康講座、紅色研學、文體活動等多樣化主題黨日，凝聚支部合力；抓實組織建設與黨員精細化管理，合理劃分黨小組並充分發揮基層作用；積極參與杭州醫藥港第一屆「快樂羽球人」聯誼賽，將體育運動融入黨員文化建設。此外，支部積極推動黨建與企業發展結合，組織黨員業務骨幹參與高校師生來訪接待講解，將黨建工作融入企業人才儲備與品牌建設，拓展黨建服務發展外延。本年度支部黨建工作取得階段性成效，後續將持續深化黨建與生物醫藥核心業務的融合，創新學習與活動形式，以高質量黨建賦能企業高質量發展。



圖為：杭州醫藥港第一屆「快樂羽球人」聯誼賽

四、以善為行，共繪繁榮

指標		2025年	單位
按性別劃分受訓員工佔比	男性	41.88	%
	女性	58.12	%
按僱員類別劃分的受訓員工佔比	高級管理層	8.97	%
	中級管理層	23.08	%
	基層	67.95	%
按性別劃分受訓平均時數	男性	49.32	小時
	女性	48.54	小時
按僱員類別劃分的受訓平均時數	高級管理層	5.30	小時
	中級管理層	26.00	小時
	基層	62.37	小時
人均培訓時長		48.87	小時

4. 投身社會公益

創勝集團堅信，企業的價值不僅在於創造經濟利潤，更在於對社會福祉的積極貢獻。2025年，公司依據「同情用藥」原則，對患者提供了藥品援助，助力其延續治療。我們積極履行對患者的關愛責任，為建立更完善的患者援助體系奠定了堅實基礎。

我們積極推進校企合作，通過理論結合實踐的沉浸式體驗，幫助高校學生直觀掌握生物醫藥專業知識在企業生產運營、GMP質量管理、產業化落地等場景的實際應用，拓寬專業視野、提升實踐能力，為行業儲備具備實戰素養的青年人才。同時，公司以開放共享的產業平台傳遞專業價值，進一步強化了在高校及青年群體中的品牌認知與行業影響力，實現企業發展、人才培育、行業賦能的多方共贏。

創勝集團全資子公司杭州奕安濟世生物藥業有限公司，作為浙江工商大學省級見習基地，長期面向高校開放實踐平台，助力生物醫藥專業人才培養與行業科普。2025年，奕安濟世持續深化校企聯動，共接待浙江工業大學、浙江大學藥學院、浙江工商大學等高校師生9批次、總計378人，開展沉浸式參觀交流與崗位實習活動。

我們積極履行社會責任。2025年12月，公司1名員工參與「生命因你而流動」無償獻血主題活動，累計獻血400毫升，以實際行動傳遞關愛生命、奉獻社會的正能量。此外，公司鼓勵員工主動參與志願服務，組織開展「徒步上山撿塑」環保公益活動，員工志願服務時長4小時，以實際行動守護自然環境，踐行綠色責任。

附錄1 2025年關鍵績效表

● 環境

維度	指標	2025年	單位
排放物	廢氣排放	氧化物排放量	0 噸
		氮氧化物排放量	0.01 噸
		顆粒物	0 噸
	有害廢棄物	有害廢棄物排放量	10.40 噸
		有害廢棄物排放密度	1.40 噸／百萬元人民幣
	無害廢棄物	無害廢棄物排放量	7.20 噸
		無害廢棄物排放密度	0.97 噸／百萬元人民幣
		回收再利用廢棄物總量	0.46 噸
		回收再利用廢棄物密度	0.06 噸／百萬元人民幣
		回收再利用的廢棄物佔比	6.39 %
溫室氣體	溫室氣體排放總量(範圍1+範圍2)		1,786.46 噸二氧化碳當量
	溫室氣體排放密度(範圍1+範圍2)		240.28 噸二氧化碳當量／百萬元人民幣
	直接(範圍1)溫室氣體排放量		9.94 噸二氧化碳當量
	直接(範圍1)溫室氣體排放密度		1.34 噸二氧化碳當量／百萬元人民幣
	間接(範圍2)溫室氣體排放量		1,776.52 噸二氧化碳當量
	間接(範圍2)溫室氣體排放密度		238.94 噸二氧化碳當量／百萬元人民幣
	範圍3溫室氣體排放量		35.03 噸二氧化碳當量
	範圍3溫室氣體排放密度		4.71 噸二氧化碳當量／百萬元人民幣
資源使用	綜合能源消耗量		840.28 噸標煤
	能耗密度		113.02 噸標煤／百萬元人民幣
	用水量		20,677.9 噸
	用水密度		2,781.16 噸／百萬元人民幣
	廢水排放量		7,640.47 噸
	用電量		3,348,136.4 千瓦時
	汽油消耗量		4,456.67 公升
	柴油消耗量		0 公升
	外購熱力		12,427 吉焦
	天然氣消耗量		0 立方米
	包裝材料消耗量		0 噸
	包裝材料消耗密度		0 噸／百萬元人民幣
	辦公用紙使用量		590.75 千克
	環境事故或環境方面的行政處罰發生次數		0 次

附錄1 2025年關鍵績效表

● 社會

維度	指標	2025年	單位	
員工僱傭	員工總數	164	人	
	按僱員類型劃分的員工人數	全職員工	155	人
		退休返聘	4	人
		勞務派遣	3	人
		非全日制	1	人
		殘疾	1	人
	按僱員級別劃分的員工人數	高層	15	人
		中層	37	人
		基層	112	人
	按性別劃分的員工人數	男員工	66	人
		女員工	98	人
	按年齡劃分的員工人數	30周歲以下	14	人
		30-50周歲	134	人
		50周歲以上	16	人
	按地區劃分員工人數	中國大陸地區員工	149	人
		港澳台員工	0	人
		海外員工	15	人
	按民族劃分的員工人數	漢族	147	人
		朝鮮族	1	人
		回族	1	人
		滿族	2	人
		壯族	1	人
		其他	12	人
	按學歷劃分的員工人數	博士	12	人
		研究生	64	人
		本科	69	人
		其他	19	人
	按性別劃分員工佔比	男性員工	40.24	%
		女性員工	59.76	%
	按年齡劃分員工佔比	30周歲及以下	8.54	%
30-50周歲		81.71	%	
50周歲以上		9.76	%	

附錄1 2025年關鍵績效表

維度	指標	2025年	單位	
	按僱傭類型劃分員工佔比	全職員工	94.51 %	
		退休返聘	2.44 %	
		勞務派遣	1.83 %	
		非全日制	0.61 %	
		殘疾	0.61 %	
	按僱傭地區劃分員工佔比	中國大陸區	90.85 %	
		港澳台	0.00 %	
		海外	9.15 %	
	按僱員類別劃分員工佔比	高級管理層	9.15 %	
		中級管理層	22.56 %	
		基層	68.29 %	
	按民族劃分員工佔比	漢族	89.63 %	
		朝鮮族	0.61 %	
		回族	0.61 %	
		滿族	1.22 %	
		壯族	0.61 %	
		其他	7.32 %	
	按學歷劃分的員工佔比	博士	7.32 %	
		研究生	39.02 %	
		本科	42.07 %	
		大專及以下	11.59 %	
	勞動合同覆蓋率		100	%
	社會保險覆蓋率		100	%
	員工流失人數		37	人
	員工流失率		22.56	%
	按性別劃分流失率	男員工	25.76	%
女員工		20.41	%	
按年齡劃分流失率	30周歲以下	7.14	%	
	30-50周歲	22.39	%	
	50周歲以上	37.50	%	
按地區劃分流失率	中國大陸地區員工	18.79	%	
	港澳台員工	0.00	%	
	海外員工	53.33	%	

附錄1 2025年關鍵績效表

維度	指標	2025年	單位	
健康與安全	全員健康體檢率	89	%	
	職業健康體檢率	100	%	
	因工亡故的人數	0	人	
	因工傷損失小時數	0	小時	
	因工傷損失日數	0	天	
	安全生產事故數	0	件	
發展與培訓	員工培訓總時長	11,434.88	小時	
	員工培訓覆蓋率	100	%	
	員工平均受訓時數	48.9	小時	
	按性別劃分的受訓僱員人數	男員工	98	人
		女員工	136	人
	按僱員類型的受訓僱員人數	高層	21	人
		中層	54	人
		基層	159	人
	按性別劃分受訓員工佔比	男性	41.88	%
		女性	58.12	%
	按僱員類別劃分的受訓員工佔比	高層	8.97	%
		中層	23.08	%
		基層	67.95	%
	按性別劃分的人均培訓學時	男員工	49.32	小時
		女員工	48.54	小時
按僱員類型劃分人均培訓學時	高層	5.30	小時	
	中層	26.00	小時	
	基層	62.37	小時	

附錄1 2025年關鍵績效表

維度	指標	2025年	單位	
產品責任	科研總投入	140.8	百萬元	
	科研投入佔營業收入比例	18.94	%	
	研發團隊規模	62	人	
	研發員工比例	37.80	%	
	已授權專利數量	39	個	
	每百萬營收有效專利數	5.25	個	
	審核中的專利數量	190	項	
	註冊商標數量	94	項	
	軟件著作權數量	11	件	
	產品及服務投訴數量	0	個	
	每百萬營收客戶投訴數量	0	個	
	投訴處理率	100	%	
	知識產權訴訟數量	0	起	
供應鏈管理	供應商總數	338	家	
	按地區劃分的供應商數量	海外	18	家
		華東	278	家
		華南	6	家
		華北	30	家
		華中	1	家
		西北	3	家
		東北	0	家
	西南	2	家	
	開展現場審查的供應商數量	4	家	
	將環境、社會影響納入供應商考評問卷的供應商覆蓋率	63	%	
	可持續認證供應商數量	98	家	
	可持續認證供應商比例	30	%	
供應商本地化比例	91	%		
本地化採購比例	91	%		

附錄1 2025年關鍵績效表

維度	指標	2025年	單位	
反貪污	已審結的貪污訴訟案件數目	0	個	
	商業道德及反貪污培訓	董事培訓人次	6	人次
		員工培訓人次	120	人次
		員工培訓小時數	81.10	小時
社區投資	員工志願參與時長	4	小時	

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》指標索引

環境、社會及管治範疇與一般披露及關鍵績效指標(KPI)			所在章節
環境			
A1： 排放物	一般披露	有關廢氣排放、向水及土地的排污、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。	4.1 廢氣管理
	A1.1	排放物種類及相關排放數據	4.3 廢棄物管理 附錄1：2025年關鍵績效表
	A1.3	所產生有害廢棄物總量及密度	4.3 廢棄物管理 附錄1：2025年關鍵績效表
	A1.4	所產生無害廢棄物總量及密度	4.3 廢棄物管理 附錄1：2025年關鍵績效表
	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	4.3 廢棄物管理
	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	4.3 廢棄物管理
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	2 能源管理 3 水資源管理
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電，氣或油）總耗量及密度	2 能源管理 附錄1：2025年關鍵績效表
	A2.2	總耗水量及密度	3 水資源管理 附錄1：2025年關鍵績效表
	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	3 水資源管理
	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	3 水資源管理
	A2.5	製成品所用包材料的總量及每生產單位估量	附錄1：2025年關鍵績效表

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》指標索引

環境、社會及管治範疇與一般披露及關鍵績效指標(KPI)			所在章節
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	2 能源管理
	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	2 能源管理 3 水資源管理 5 應對氣候變化
社會			
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	1 保障員工權益
	B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數	1 保障員工權益 附錄1：2025年關鍵績效表
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	1 保障員工權益 附錄1：2025年關鍵績效表
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；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 員工健康與安全
	B2.1	過去三年每年因工亡故的人數及比率	2 員工健康與安全
	B2.2	因工傷損失工作日數	附錄1：2025年關鍵績效表
	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	2 員工健康與安全

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》指標索引

環境、社會及管治範疇與一般披露及關鍵績效指標(KPI)			所在章節
B3： 發展及培訓	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	3 員工發展與培訓
	B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比	附錄1：2025年關鍵績效表
	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	附錄1：2025年關鍵績效表
B4： 勞工準則	一般披露	有關防治童工或強制勞工的： (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。	1 保障員工權益
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	1 保障員工權益
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	1 保障員工權益
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	3 負責任供應鏈
	B5.1	按地區劃分的供應商數目	附錄1：2025年關鍵績效表
	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	3 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	3 負責任供應鏈
	B5.4	描述在挑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	3 負責任供應鏈

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》指標索引

環境、社會及管治範疇與一般披露及關鍵績效指標(KPI)			所在章節
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	2 質量安全保障
	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	2.2 全生命週期質量管理
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	附錄1：2025年關鍵績效表
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	1.3 知識產權保護
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	2.2 全生命週期質量管理
	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	5 信息安全與隱私保護
B7： 反貪污	一般披露	有關防治賄賂，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	3 商業道德
	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	3 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	3 商業道德
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	附錄1：2025年關鍵績效表
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	4 投身社會公益
	B8.1	專注貢獻範疇	4 投身社會公益
	B8.2	在專注範疇所動用資源	附錄1：2025年關鍵績效表

附錄2 香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》指標索引

D部分：氣候相關披露		所在章節
管治	披露負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構或個人信息，包括如何確定技能勝任力、獲悉風險機遇的方式頻率、在決策中如何考慮、監督目標制定及達標進度，以及管理層在相關流程中的角色及與內部職能整合情況	5 應對氣候變化
策略—業務模式和價值鏈	描述氣候相關風險機遇對業務模式和價值鏈的當前及預期影響，指出集中區域	5 應對氣候變化
策略—策略和決策	披露應對風險機遇的策略及計劃，包括業務模式變動、適應或減緩工作、轉型計劃、實現氣候目標的方式，以及行動的資源提供計劃和先前計劃進度	5 應對氣候變化
策略—財務狀況、財務表現及現金流量	披露氣候相關風險和機遇對發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量的當前財務影響和預期財務影響	5 應對氣候變化
策略—韌性	披露公司對其氣候性的評估以及進行氣候相關情景分析的情況	5 應對氣候變化
風險管理	披露用於識別、評估氣候相關風險與機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策以及氣候相關風險和機遇融入公司整體風險管理流程的情況	5 應對氣候變化
指針及目標—溫室氣體排放	披露匯報期內範圍1、範圍2和範圍3溫室氣體絕對總排放量，說明計量方法、輸入資料、假設及變更原因，披露範圍2按地域基準排放及範圍3包含類別	5 應對氣候變化 附錄1：2025年關鍵績效表
指針及目標—氣候相關目標	披露氣候相關定性及量化目標，包括設定指標、目的、適用範圍、期間、基準期、階段性目標、目標類型、與國際協議關聯；披露設定審核目標方法、監察達標進度指標及目標績效和趨勢分析；對溫室氣體排放目標，說明涵蓋氣體、排放範圍、總量或淨額目標等	5 應對氣候變化

附錄3 報告縮寫匯總

為了方便表述和閱讀，除文義另有規定外，在本年ESG報告內凡提述以下詞語的涵義如下

- AACR：美國癌症研究協會(American Association for Cancer Research)
- ADC：抗體偶聯藥物(Antibody-Drug Conjugate)
- AI：人工智能(Artificial Intelligence)
- APRIL：增殖誘導配體(A Proliferation-Inducing Ligand)
- ASCO：美國臨床腫瘤協會(American Society of Clinical Oncology)
- BMS：全面部署樓宇控制系統(Building Management System)
- CAPOX：結直腸癌等消化道腫瘤常用的化療方案(Capecitabine and Oxaliplatin)
- CDE：中國國家藥品監督管理局藥品審評中心(Center for Drug Evaluation, National Medical Products Administration)
- CMC：化學、生產和控制(Chemistry, Manufacturing, and Controls)
- COO：首席運營官(Chief Operating Officer)
- CMC：化學、生產和控制(Chemistry, Manufacturing, and Controls)
- EDR：終端檢測與響應(Endpoint Detection and Response)
- EHS：環境、健康與安全(Environment, Health and Safety)
- EMS：環境管理系統(Environment Management System)
- ESG：環境、社會及管治(Environmental, Social and Governance)
- FDA：美國食品藥品監督管理局(Food and Drug Administration)
- GCP：藥物臨床試驗質量管理規範(Good Clinical Practice)
- GMP：藥品生產質量管理規範(Good Manufacturing Practice)
- HRIS：人力資源信息系統(Human Resource Information System)

附錄3 報告縮寫匯總

- IMTB：創勝集團免疫耐受屏障突破技術平台
- IND：新藥臨床試驗申請(Investigational New Drug)
- IT：信息技術(Information Technology)
- KPI：關鍵績效指標(Key Performance Indicator)
- MFDS：韓國食品藥品安全部(Ministry of Food and Drug Safety)
- NMPA：國家藥品監督管理局(National Medical Products Administration)
- PDX：人源性腫瘤異種移植模型(Patient-Derived Xenograft)
- PET：正電子發射斷層顯像(Positron Emission Tomography)
- QA：質量保證(Quality Assurance)
- SDGs：可持續發展目標(Sustainable Development Goals)
- SOC：安全運營中心(Security Operations Center)
- TMS：培訓管理系統(Training Management System)