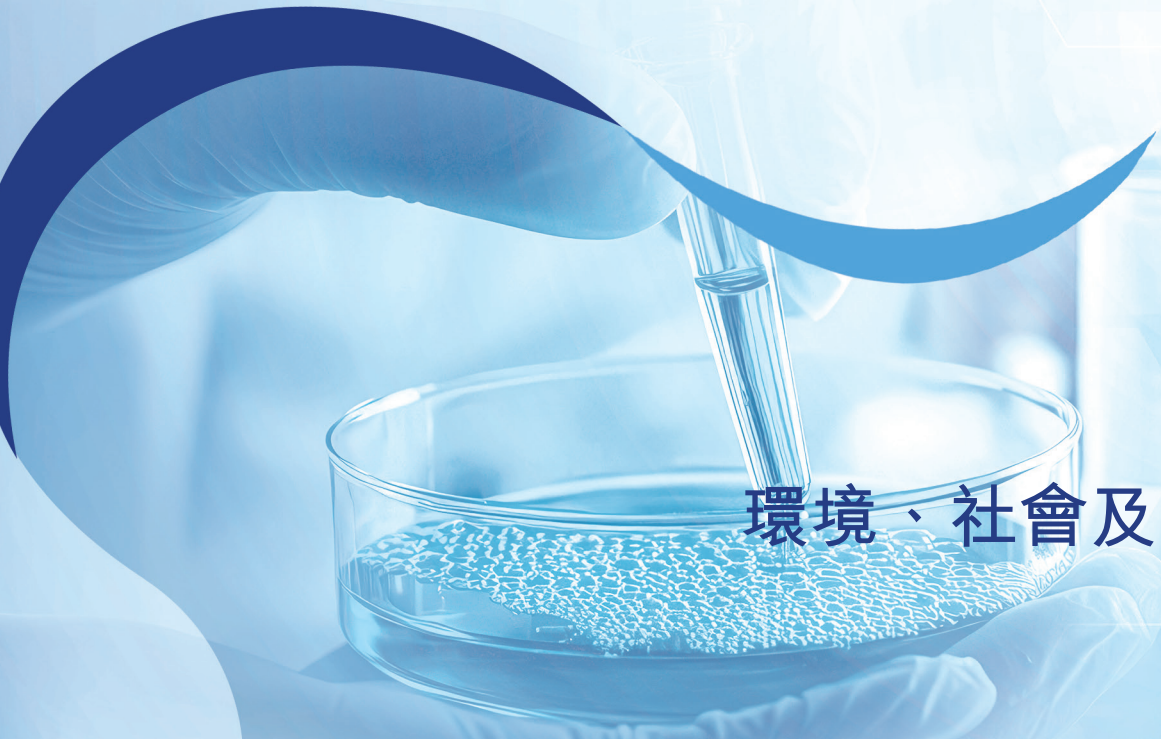
HIGHTIDE

君圣泰医药

HighTide Therapeutics, Inc.

（於開曼群島註冊成立的有限公司）

股份代號：2511



2024

環境、社會及管治報告

管理層致辭

君圣泰医药（股票代碼：2511.HK）自成立以來始終將「以人為本，不斷追求患者的整體最佳獲益」作為使命，專注於研發各項創新藥，持續拓展人類健康科學前沿。2024年，君圣泰医药積極參與多個國際學術大會，在美國糖尿病協會年會、歐洲糖尿病研究協會年會、美國肝病研究協會年會及歐洲肝臟研究協會年會等權威會議中向全球專家與同行分享核心產品在代謝性疾病領域的最新進展，展示其為代謝性慢病患者帶來的綜合健康獲益。此外，君圣泰医药受邀參與了阿布扎比全球醫療健康周領袖峰會等國內外行業論壇，通過在多個國內外會議中與同行和專家分享交換研究經驗及成果，推動創新療法的全球可及性。依托自主知識產權，我們建立了覆蓋9種適應症的創新管線，包含7款擁有完全自主知識產權的創新候選藥物，推動天然產物的現代化和國際化，為廣大患者帶來福音。

行穩致遠，我們提升ESG治理水平。作為一家負責任的企業，我們在不斷拓展業務的同時已建立ESG管理體系，圍繞識別出的ESG重要議題，落實各項ESG措施。我們不斷完善風險管理和合規治理制度體系，倡導合規文化，通過培訓等手段強化員工廉潔與商業道德意識，助力公司長期穩健發展。

厚積薄發，我們將藥品質量安全放在首位。在過去的一年里，我們利用全球業務網絡、經驗及知識優勢開展了高效且高質量的多中心臨床試驗，使得我們產品的安全性和有效性獲得了多方驗證。我們的質量管理政策覆蓋原料供應、藥品研發公司及客戶溝通等多個環節，為我們持續提供高質量產品全面保駕護航。

選賢舉能，我們將優質人才視為寶貴財富。我們積極採取措施吸引並留住人才，來自多國的傑出科學家組成我們的核心研發團隊，共同致力於為患者提供健康放心的產品。我們為員工打造多元、尊重、和諧、安全的職場環境，開展多項員工培訓與團建活動，提供各類福利和激勵政策，促進人才與企業共同成長，塑造歸屬感驅動的企業文化。

綠色永續，我們與自然和諧共生。我們將綠色運營理念納入公司戰略，制定各項環境保護及氣候變化相關管理政策，並設定中長期「雙碳」目標，積極識別和應對氣候變化相關風險和機遇，制定相應的預防措施及程序，並落實全面的節能減排降耗措施，提升員工低碳節約意識，盡可能減少業務運營對環境的影響。

展望未來，我們將繼續充分把可持續發展的理念融入業務的各個環節，圍繞患者和市場需求推動新藥的研發與生產，向「成為受同行業尊重的全球創新生物醫藥領軍企業」的願景穩步前進，讓更多患者能享受到普惠、安全、有效的產品服務和醫療方案。君圣泰医药謹此機會向所有員工為可持續發展做出的不懈努力致以謝意，並由衷感謝對於所有股東、合作夥伴、以及社會各界過去一年給予君圣泰医药的鼎力支持！

目錄

1. 關於本報告 3
   - 1.1 報告準則 3
   - 1.2 報告範圍及邊界 3
   - 1.3 數據來源 4
   - 1.4 報告語言 4
   - 1.5 報告獲取及反饋 4
2. 關於本公司 4
   - 2.1 董事會多元化 6
   - 2.2 產品及產品管線 7
   - 2.3 責任榮譽 7
3. 可持續發展管治 8
   - 3.1 董事會聲明 8
   - 3.2 ESG管治架構 9
   - 3.3 利益相關方溝通 10
   - 3.4 重要性評估 13
4. 產品及服務 16
   - 4.1 產品研發能力 16
   - 4.2 產品質量管理 16
   - 4.3 客戶滿意度 19
5. 穩健運營 20
   - 5.1 風險內控管理 20
   - 5.2 反腐倡廉 21
   - 5.3 數據隱私安全 22
   - 5.4 知識產權保護 23
   - 5.5 負責任營銷 24
   - 5.6 供應鏈管理 24
6. 人力資源 25
   - 6.1 招聘管理 25
   - 6.2 薪酬與福利 26
   - 6.3 員工培訓與發展 29
   - 6.4 職業健康與安全 30
7. 綠色發展 31
   - 7.1 排放與廢棄物管理 31
   - 7.2 資源管理 33
   - 7.3 應對氣候變化 34
8. 社會責任 36

附錄一：關鍵績效指標摘要 39

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引 43

1. 關於本報告

君圣泰医药(HighTide Therapeutics, Inc.)(以下簡稱「**君圣泰医药**」、「**君圣泰**」、「**本公司**」或「**我們**」)欣然發佈其第二份環境、社會及管治(「**ESG**」)報告(以下簡稱「**本報告**」),旨在匯報我們在ESG方面的管理策略、工作及表現。

1.1 報告準則

本報告依據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(「**《上市規則》**」)所載之附錄C2《環境、社會及管治報告指引》(「**《ESG報告指引》**」)編寫,已根據《ESG報告指引》中重要性、量化、平衡、一致性原則作出匯報,以及遵守《ESG報告指引》所列載的「強制披露規定」及「不遵守就解釋」條文。

- 重要性:我們通過重要性評估,識別出影響本公司可持續發展的重要ESG議題,並會於本報告內進行相應披露。另外我們亦有披露利益相關方參與的過程及結果。
- 量化:本報告披露了《ESG報告指引》內適用的環境及社會領域相關量化數據,並列明當中所採用的標準、方法、假設及計算的參考依據,包括主要換算因子的來源。
- 平衡:本報告不偏不倚地呈報本公司二零二四年的表現,避免可能會因選擇、遺漏或呈報格式而不恰當地影響讀者決策或判斷。
- 一致性:本報告所披露數據採取與去年一致的統計方法,以供各利益相關方對報告期內的績效進行有意義的對比。如方法有所變更,我們亦會於相應章節中呈列和詳細說明。

1.2 報告範圍及邊界

本報告概述了公司於二零二四年一月一日至二零二四年十二月三十一日期間(「**本報告期**」)在企業社會責任與可持續發展方面的努力和成果。本報告組織範圍為君圣泰医药總部及其中國境內運營的全資子公司。

主要下屬公司名稱	簡稱
上海福藥生物技術有限公司	上海福藥
深圳君圣康生物技術有限公司	君圣康
深圳君圣泰生物技術有限公司	深圳君圣泰

1.3 數據來源

本報告中數據來源於君圣泰医药內部相關統計報表、媒體公開報道、第三方調查及報告、第三方評價等。如無特別説明，本報告所涉幣種均為人民幣。

1.4 報告語言

本報告備有中英文版本。倘有任何歧義，概以中文版本為準。

1.5 報告獲取及反饋

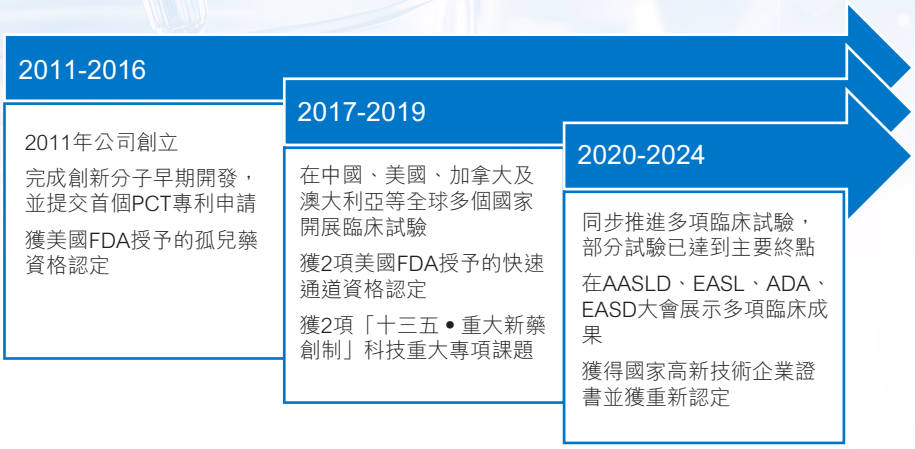
您可以在君圣泰医药官網http://hightidetx.com下載本報告。

本公司重視利益相關方對本報告的意見。 閣下如對報告有疑問和建議，您可隨時通過電郵(Investor@hightidetx.com)的方式與我們聯絡。

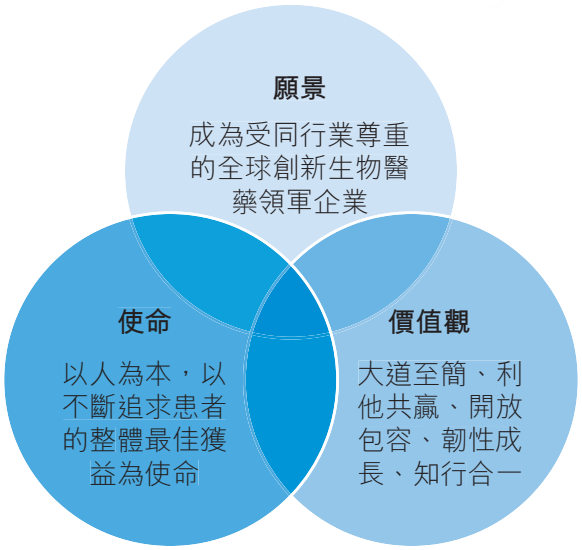
2. 關於本公司

君圣泰医药（股票代碼：2511.HK）是一家全球一體化的新型生物技術公司，專注代謝性疾病領域的重大未滿足臨床需求。以「標本兼治、深求治癒」這一DeepCure理念為目標，我們立足源頭創新，開發First-in-Class的原創新藥，以期為全球患者提供基於中國智慧的，安全、有效、綜合獲益的解決方案。君圣泰已自主開發出包含7款候選產品的管線，涵蓋9類適應症，在全球推進多項中、後期臨床試驗，開發代謝相關脂肪性肝炎(MASH)、2型糖尿病(T2DM)、嚴重高甘油三酯血症(SHTG)和原發性硬化性膽管炎(PSC)等適應症。核心產品HTD1801（熊去氧膽小檗鹼）是一種具有獨特雙機制的同類首創新分子實體，通過激活AMPK及抑制NLRP3炎症小體發揮其生物學活性，已被美國FDA授予2項「快速通道資格認定」、1項「孤兒藥資格認定」，並獲得國家「十三五•重大新藥創製」科技重大專項支持，由國家藥品監督管理局新納入藥品大灣區分中心重點品種服務清單。此外，君圣泰医药獲得國家高新技術企業認定等多項榮譽。

截至本報告期，我們的臨床開發團隊由逾30名具有豐富藥物開發經驗的科學家及醫生組成。我們從事藥物研發工作已逾十年，自主研發的產品管線擁有100%全球知識產權，專利授權覆蓋中國、美國、歐洲、澳大利亞、新西蘭、俄羅斯、新加坡、日本等全球主要國家和地區，形成了重要的競爭壁壘。通過開發多功能及多靶點療法，本公司致力於以系統性的方法治療複雜的代謝及消化系統疾病，為患者提供有效及安全的治療選擇。憑藉我們在構建及開發多種代謝及消化系統疾病創新療法的管線方面積累的經驗，我們有望為市場提供穩定的具有競爭力的產品，以解決複雜代謝及消化系統疾病的未滿足臨床需求。



君圣泰發展歷程



君圣泰使命

2.1 董事會多元化

為實現可持續、平衡的企業發展，本公司將董事會層面的多元化視為支持實現其戰略目標和可持續發展的重要因素。我們已制定《董事會成員多元化政策》，由提名委員會負責監督本政策的實施情況，並每年進行審查以確保時效性。候選人將根據客觀標準進行考慮，因素包括但不限於性別、技能、年齡、專業經驗、知識、文化、教育背景、種族及服務年期。

截至二零二四年十二月三十一日，董事會由八名董事組成，包括兩名執行董事、三名非執行董事及三名獨立非執行董事。我們的董事具備在生物化學、製藥、業務發展、研發、投資管理及企業融資等多領域的理論知識與實戰經驗。就性別多元化而言，董事會目前包括兩名女性董事及六名男性董事，女性董事佔比25%。我們期望參考利益相關方的意見以及國內外最佳實踐，在甄選和任命董事會合適候選人時，逐漸增加女性成員的比例，實現董事會性別多樣性的適當平衡。本公司將繼續着重女性人才的培訓，並為女性員工提供長遠發展機會。

君圣泰創始人兼董事會主席劉利平女士，自二零一一年創辦君圣泰以來，全面負責公司的研發、戰略和融資。劉博士深耕創新藥研發超過20年，在代謝和消化系統疾病新藥領域積累了豐富的產品開發經驗。她曾主導兩種在研藥物在美國、中國、加拿大和澳大利亞獲得8項新藥臨床試驗申請批准，擁有超過100項專利授權或專利申請。作為優秀女性典範，劉利平博士入選二零二三年度安永亞太區成功女性企業家獎項(EY Entrepreneurial Winning Women™ Asia-Pacific 2023)。

2.2 產品及產品管線

截至本報告期內，我們已自主研發出包含7款專利候選藥物的產品管線，涵蓋9種適應症，其中包括2款處於臨床階段的化合物，用於治療5種不同的適應症。下圖概述本公司候選藥物的開發狀態：

候選藥物	機制/靶點	適應症	權利	資格認證	臨床前	I期	II期	III期
HTD1801 熊去氧膽小檗鹼 ★	雙靶機制 激活AMPK+抑制NLRP3	代謝相關脂肪性肝炎	全球	快速通道資格認證	美國已完成IIa期，IIb期研究已在美國、中國香港和中國內地完成患者入組			
		2型糖尿病	全球		中國內地II期已完成，III期研究正在中國內地展開，已完成患者入組			
		嚴重高甘油三酯症	全球			(1)		
		原發性硬化性膽管炎	全球	快速通道資格認證 孤兒藥資格認證	美國及加拿大已完成II期			
HTD4010	多肽藥物	酒精性肝炎	全球		澳大利亞已完成I期			
HTD1804	未披露	肥胖症	全球					
HTD1805	未披露	代謝疾病	全球					
HTD2802	未披露	炎症性腸病	全球					
HTF1037	線粒體解偶聯劑	肥胖症	全球					
HTF1057	線粒體解偶聯劑	神經退行性疾病	全球					

★ 核心產品

備註: 1. 我們已在澳大利亞完成了高膽固醇血症的Ib/IIa期試驗，在美國完成了針對代謝相關脂肪性肝炎的IIa期試驗。美國FDA指出，現有臨床前和臨床數據足以支持啓動嚴重高甘油三酯血症的II期臨床試驗。

2.3 責任榮譽

- 深圳市專精特新中小企業；
- 深圳市創新型中小企業；
- 二零二四年科技型中小企業；
- 中國香港政府在生物醫藥領域引入的「重點企業夥伴」；
- 深圳市福田區總部企業。

3. 可持續發展管治

本公司始終以患者需求為核心，致力於研發出領先行業、功能多樣、適應症廣泛的新型藥物。我們不僅目標於治癒疾病，更期望全面提升患者的整體健康水平和生活質量，積極履行企業社會責任。我們亦有將ESG理念深度融入日常業務運營中，通過持續改進ESG管制體系，推動企業及整個行業的可持續穩健發展，並為股東創造價值。

3.1 董事會聲明

君圣泰相信堅實的ESG管理是企業長遠發展的保障。我們積極履行企業社會責任，將可持續發展的理念充分融入企業的經營管理和商業決策中，建立了由董事會領導的ESG管治體系。董事會對所有ESG策略及匯報承擔全部責任。作為ESG管治體系的最高層級，董事會全面負責識別、管理及監督與本公司環境、社會及氣候相關的風險及機遇，制定和落實ESG相關的管理方針、政策及目標，包括評估、優次排列及管理重要的ESG事宜，並定期審視所訂立目標的進展情況，以此來監督和評估本公司在可持續發展方面的表現。

我們已成立ESG工作組，由本公司法務、研發、財務、投資者關係、質量保證、人力資源和行政部門負責人共九名成員組成，其中包括一名董事會成員。ESG工作小組負責制定詳細的工作細則，以更全面地推進企業社會責任和可持續發展措施的實施。此外，君圣泰參照運營地法律法規，以及聯合國全球契約、聯合國人權宣言等國際標準，特制了《ESG政策》，以規範、高效地指導和開展日常ESG工作，並確保本公司訂立的可持續發展策略和目標與其業務運營方向保持一致。

3.2 ESG管治架構

我們認為有效的管治架構可推動企業可持續發展，因此我們不斷完善董事會及ESG工作組的兩級ESG管治架構，並明確各自的職權範圍，確保ESG工作的順暢推進。

ESG管治架構及主要職責

ESG管治架構	主要職責
董事會	• 作為最高決策機構，對企業可持續發展管理負有最高責任 • 負責審閱和決定本公司可持續發展管理理念與戰略 • 議決和審決本公司ESG管理方針、策略及年度工作，包括評估、優次排序及管理重大ESG事宜
ESG工作組（由本公司法務、研發、財務、投資者關係、質量保證、人力資源和行政部門負責人組成，並包括1名董事會成員）	• 評估和管理本公司ESG相關的風險和機遇，並研究擬定本公司的ESG戰略規劃、管理結構、制度、策略和實施細則等，確保本公司ESG政策的持續執行和實施 • 指導和檢討本公司重要ESG議題的識別和排序 • 擬定本公司的ESG關鍵議題 • 審查本公司ESG工作開展情況及內部監控系統，就其適當性和有效性提出建議 • 審閱本公司ESG相關披露文件，包括但不限於年度ESG報告 • 關注本公司ESG領域的有關風險並對影響本公司履行ESG相關工作的重大事項提出質詢及應對策略，並檢查和督促該事項的處理

3.3 利益相關方溝通

君圣泰医药認為建立公開、透明、深層次與投資者的溝通機制是企業治理的重要一環，對實現可持續發展至關重要，因此我們通過多樣化的渠道積極與各利益相關方進行互動，深入了解各利益相關方對於我們在ESG信息披露及管理方面的要求與期望，以不斷完善我們的可持續發展政策及表現。

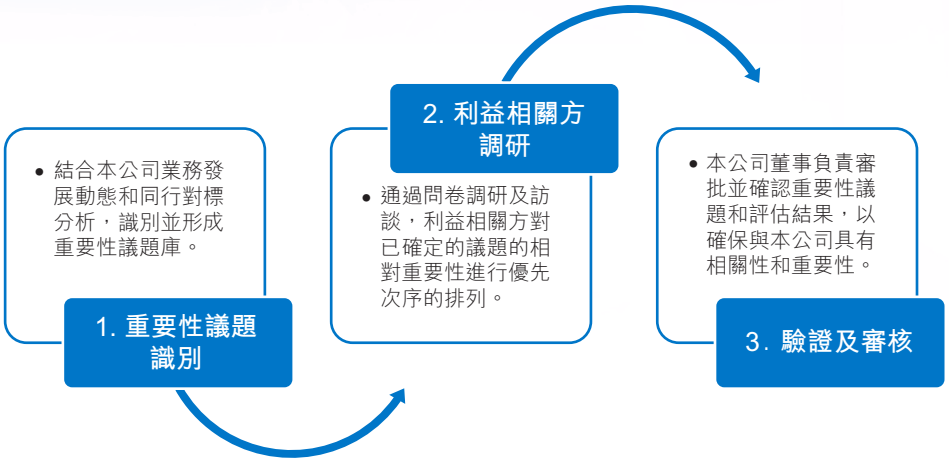
利益相關方類別	主要溝通渠道	關注的議題	回應措施
投資者及股東	• 信息披露 • 股東大會 • 投資者交流會 • 現場接待 • 電話會議	• 風險管理 • 投資者關係 • 產品創新與研發 • 規範治理	• 持續識別、評估、應對風險、制定相應措施提升風險管理水平 • 定期披露企業經營、研發情況，回應投資者關切
政府部門	• 監督檢查 • 信息披露 • 統計報表	• 合規經營 • 商業道德 • 廢棄物管理	• 響應國家政策 • 落實政府管理要求 • 強化企業合規管理及經營 • 定期披露企業經營、研發情況

利益相關方類別	主要溝通渠道	關注的議題	回應措施
客戶	• 客戶滿意度調查 • 客戶拜訪 • 郵箱	• 產品質量與安全 • 數據安全與客戶隱私保護 • 優質客戶服務 • 負責任營銷 • 藥品可及性	• 提升產品與服務質量 • 積極響應客戶諮詢和投訴 • 保持與客戶的有效溝通機制 • 深化責任營銷管理 • 定期披露企業情況
員工	• 員工手冊 • 員工關係專員 • 員工培訓 • 郵箱	• 員工健康與安全 • 員工多元化與平等 • 員工培訓與發展 • 員工福利與保障	• 完善薪酬制度，豐富福利體系 • 開展多元化培訓，暢通晉升渠道 • 強化安全管理體系，保障職業健康與安全 • 傾聽員工訴求，舉辦員工活動

利益相關方類別	主要溝通渠道	關注的議題	回應措施
供應商、合作夥伴及行業協會	• 供應商評估 • 日常溝通 • 行業交流	• 可持續供應 • 商業道德與反腐敗	• 完善供應商管理機制，包括管理環境及社會風險 • 推動可持續供應鏈發展 • 增強與供應商交流 • 參與行業交流活動，分享企業經驗
社會組織及媒體	• 社會公益活動 • 信息披露	• 污染物排放物管理 • 應對氣候變化 • 社區貢獻與發展 • 能源使用 • 水資源	• 健康知識科普 • 定期披露企業情況 • 積極響應諮詢和投訴

3.4 重要性評估

我們了解ESG議題的識別和管理對於本公司可持續發展具有密切性，因此展開了重要性評估，以釐定會對本公司產生影響的ESG議題的優先次序。通過向不同類別的利益相關方發放問卷，我們獲取了各利益相關方對ESG議題重要程度的意見，並生成重要性矩陣以反映重要性評估結果，以協助我們展開可持續發展相關的工作。



我們根據利益相關方的影響及關注事項排列了重要性議題的優先次序，識別了13項高度重要議題、8項比較重要議題與1項重要議題，ESG議題的優先排序結果經由本公司ESG工作組核實後上報董事會審批。本報告期內，由於本公司的策略方向並無發生重大變化，因此董事會確認已識別的ESG議題及重要性評估結果仍然適用。在本報告中，我們將根據這些重要議題的重要性作不同程度的披露，並將其作為制定ESG方針及策略的重要考慮。

重要性	ESG議題
高度重要	產品質量與安全 知識產權保護 產品創新與研發 數據安全與客戶隱私保護 員工健康與安全 員工多元化與平等 規範治理 商業道德與反腐敗 合規經營 風險管理 員工培訓與發展 員工福利與保障 應對氣候變化
比較重要	投資者關係 優質客戶服務 負責任營銷 供應鏈可持續管理 污染物／排放物管理 能源使用 水資源使用 藥品可及性
重要	社區貢獻與發展

高
對利益相關方的重要性
產品質量與安全
產品創新與研發
數據安全與客戶隱私保護
合規經營
知識產權保護
風險管理
規範治理
商業道德與反腐敗
員工健康與安全
員工多元化與平等
應對氣候變化
員工培訓與發展
員工福利與保障
投資者關係
負責任營銷
優質客戶服務
污染物／排放物管理
藥品可及性
供應鏈可持續管理
能源使用
水資源使用
社區貢獻與發展
對君圣泰的重要性
高

4. 產品及服務

君圣泰深明，產品的質量保證是維繫其與客戶穩定關係以及推動其可持續發展的關鍵。我們的全球業務、經驗及知識使我們能夠以具成本效益及時間效率的方式開展高質量的多中心臨床試驗，產品的安全性和有效性獲得多方驗證。我們期望結合我們在生物學、藥物化學、臨床開發和註冊事務方面的專長，推動我們產品的現代化和國際化，為患者提供有效及安全的治療選擇，不斷提升客戶滿意度。

4.1 產品研發能力

我們認為，持續研發是我們業務增長及保持競爭力的關鍵驅動因素。目前，君圣泰重點推進多項資產開發，核心產品HTD1801作為一種新分子實體，是一種靶向腸－肝系統的口服抗炎及代謝調節劑，具有獨特的AMPK激活及NLRP3抑制雙機制，正在開發用於治療代謝性疾病及慢性肝病。於本報告期內，本公司在核心產品研發方面的主要進展如下：

- 針對MASH適應症，公司持續推進HTD1801治療MASH的全球多中心臨床IIb期試驗，並於三月完成在美國、中國內地、中國香港的患者入組；

- 針對T2DM適應症，公司開展了3項臨床III期試驗，分別評估HTD1801在飲食和運動干預後血糖控制不佳的T2DM患者、二甲雙胍控制不佳的T2DM患者中的有效性和安全性，以及一項HTD1801頭對頭達格列淨的非劣效性試驗，截至目前已全部完成患者入組。

我們的研發團隊在代謝及消化系統疾病方面擁有豐富的專業知識、深刻的理解及廣泛的開發經驗。我們專業的管理團隊能夠為代謝性慢病患者複雜多樣的臨床需求提供有效解決方案，並具備推動藥物從早期發現到獲批上市的全流程開發的豐富經驗。

4.2 產品質量管理

作為一家生物醫藥企業，我們高度重視患者的用藥安全，因此生產質量管理對我們的穩健運營至關重要。本公司嚴格遵守《中華人民共和國產品質量法》、《中華人民共和國藥品管理法》、《藥物警戒質量管理規範》、《藥品生產質量管理規範》及《藥品經營質量管理規範》等相關法律法規，並參照ISO9001、生產質量規範(「**GMP**」)及藥物非臨床研究質量管理規範(「**GLP**」)體系制定了一系列的質量管理制度和標準，包括《質量協議管理》、《質量信息溝通管理》、《產品上市放行管理》、《質量風險管理》、《藥物警戒培訓管理》、《藥品安全委員會管理》等。

藥物安全管理體系

我們力求從建立質量管理體系、加強員工培訓、強化質量監控、持續改進與創新這四個方面實施與保障我們的藥品安全和質量。本報告期內，我們發佈的《質量方針和目標》明確了「創新成就品質，良藥造福健康」的質量方針，設定了圍繞藥物研發的安全性、合規性、高效性、創新型的質量總體目標，為質量管理工作提供了指導和方向。

安全性和合規性	高效性和創新性	持續創新與改進
• 確保所有研發活動嚴格遵守法規 • 藥物研發的全過程中，強化質量控制和風險評估 • 通過深入的藥物作用機制研究、優化藥物配方等手段，降低副作用風險	• 通過優化研發流程和試驗設計，加速研發進程，提高研發成功率 • 積極探索新的疾病治療機制，持續引入新技術和新辦法，提高新藥研發效率和精準度	• 建立持續改進機制，定期評估研發活動的質量和效果，發現問題並及時解決 • 鼓勵創新文化，激發員工的創造力，推動新藥研發

通過建立藥物安全管理及警戒框架制度，本公司新發佈的《藥品安全委員會管理》描述了內部跨部門藥品安全委員會的人員組成、職責、工作範圍以及對於藥品安全問題的溝通機制，例如死亡病例、可疑群體不良事件調查以及重大藥品安全事件等的管理，負責對君圣泰藥品的安全性信息、獲益－風險評估、風險管理和總體安全性問題進行討論、決策和管理。該管理辦法亦規定，藥品安全委員會成員每年需要接受包括藥品法律法規及知識、藥物警戒法律法規及標準作業程序(「**SOP**」)、藥品安全事件處置要求等內容的培訓，核心成員應當至少每季度召開一次常規會議以回顧上一季度藥品安全問題。若出現緊急的藥品安全問題，應盡快召集藥品安全委員會核心成員召開緊急會議。藥物警戒部負責記錄藥品安全委員會會議結果，並將相關材料按《檔案管理》存檔，至少保存至藥品註冊證書註銷後十年。

本報告期內，我們召開了首次以藥物警戒質量管理規範與《藥品安全委員會管理》SOP為主要內容的藥品安全委員會成員培訓，並設置了相應試卷。此次培訓讓藥品安全委員會成員深入了解了我國的《藥物警戒質量管理規範》以及《藥物警戒檢查指導原則》，確保主要人員對崗位職責、工作機制和工作程序充分了解，並積極參與委員會相關工作。

藥品安全委員會成員培訓

質量內審及召回程序

本公司每年至少一次由質量保證(QA)牽頭組織內審小組實施內審自查，根據不同的審計目的，內審會涉及質量體系的全部內容，或針對某個模塊開展重點審計。通過內審活動優化質量管理體系，我們確保質量體系的運行滿足法律法規和君圣泰SOP要求。同時，本公司制定《不合格品管理》、《偏差管理》、《糾正措施和預防措施管理》、《藥品召回管理》、《藥品安全事件處置管理》等規範，確保質量體系內的質量或合規問題能夠按既預案得到及時的調查和解決，以最大程度控制風險。

如《藥品召回管理》所述，我們建立並完善了藥品召回制度，及時回收存在質量問題或者其他安全隱患的藥品。當收到藥品安全隱患的信息時，我們會立即開展調查與評估活動，並做出是否需要召回及召回級別的初步評估結論。對於立即決定並實施回收的藥品，質量負責人會作為召回負責人成立召回工作小組展開相關工作，按照《不合格品管理》進行召回產品的處理。QA每年會定期對召回情況進行回顧，模擬召回至少每三年啟動以此，若三年內有實際召回行為則不需再進行模擬。

召回等級	定義
一級召回	使用該藥品可能或已經引起嚴重健康危害或死亡的情況
二級召回	使用該藥品可能或已經引起暫時或可逆的健康危害的
三級召回	使用該藥品一般不會引起健康危害，但由於其他原因需要回收

全員質量管理培訓

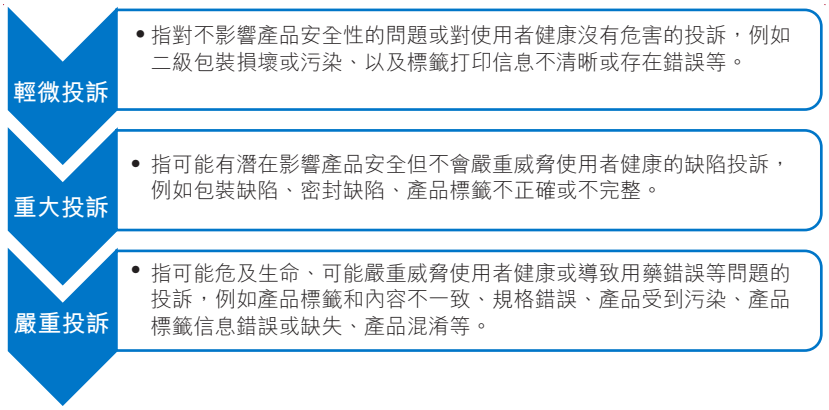
此外，我們建立了培訓管理程序，將「全員參與」貫徹落實於質量管理工作之中，通過給全體員工提供針對性的質量管理培訓，使員工能達到並維持其對應崗位的技能水平，全方位培養員工的質量意識。

- 入職培訓：新員工入職後應接受由質量管理部和本部門組織的入職培訓，內容包括藥品相關的法律法規、GxP的基礎知識以及文件和記錄管理等；
- 崗位培訓：對於新入職員工或轉崗員工，部門負責人或指定人員根據其崗位職責制定相應的崗位培訓計劃。培訓計劃應至少包含與其工作相關的崗位職責、SOP、崗位專業知識等；
- 在職培訓：按照年度培訓計劃，本公司針對全體員工或各個部門員工實施培訓，培訓內容包括法律法規的更新、部門崗位操作、專業知識培訓等。

本報告期內，本公司概無發生因安全與健康理由而須回收產品的事件。

4.3 客戶滿意度

為維持企業良好聲譽，我們積極維持與客戶關係，致力於不斷提高客戶滿意度。我們嚴格遵守《中國人民共和國消費者權益法》，並新修訂了《投訴管理》，以規範有關產品質量投訴、醫療或不良事件相關投訴的處理程序。我們設立了多樣化的諮詢投訴渠道，客戶可通過親身、電話、來函及網上等渠道表達其訴求。當收到關於產品質量等相關的口頭、電子或書面投訴時，信息接收人員應在一個工作日內填寫《投訴處理表》提供給質量部QA進行評估和溝通，如投訴事實成立，質量部QA則會按照事件的嚴重程度進行分類。



我們規定投訴調查應盡可能在投訴接收後30日內完成，並在10日內回覆投訴人，出具《投訴回覆函》，並對措施的實施情況進行跟蹤確認和記錄。事後，質量部QA須更新《投訴管理台賬》，根據每年的審核情況形成年度回顧報告，總結投訴的頻次、趨勢和嚴重程度，分析重複投訴的原因，提出糾正和預防措施，防止類似問題再次發生。

本報告期內，本公司未接獲任何有關產品及服務的投訴。

5. 穩健運營

作為一家負責任的生物醫藥企業，君圣泰一貫秉持誠信合規的經營理念，堅守高標準的商業道德和企業管治，對貪腐、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢採取零容忍態度。通過在風險內控、反腐倡廉、數據隱私安全及知識產權保護、產品營銷、供應鏈管理等關鍵領域落實相應制度，本公司致力於實現穩健長遠的發展，與所有相關方開展誠信合作，不斷提升自身社會價值，共同維護良好的商業生態，為大眾福祉貢獻力量。

5.1 風險內控管理

君圣泰医药始終以高標準規範運營流程，嚴格遵守所在地區的法律法規，不斷優化內部風險管控體系，積極開展內控自評及風險識別工作。為及時識別、監控本公司潛在風險及其發生概率，確定風險承受能力及限度，認定該等風險所可能帶來的損失，本公司特成立風險管理委員會，並制定了《君圣泰風險管理制度》，全面考慮與其發展戰略有關的戰略環境風險、程序風險和戰略決策信息風險。

我們建立了完善的風險管理組織體系結構和風險評估流程，要求各職能部門按照規定展開風險識別、分類、評級、及評估，分析其可能帶來的損失，再擬定相應的解決方案，包括但不限於轉移風險、規避風險、減小風險，也可以通過一定的措施將風險創造為機會。此外，我們亦設置了一個動態監控、審核和防範機制，就有關事項形成風險評估文檔，及時進行風險管理、整改及跟蹤控制。

此外，君圣泰医药根據編製的《內部審計管理制度》規範了內部審計工作，設立內部審計部以監控各部門的合規性，發揮內部審計在強化內部控制、控制經營風險、改善經營管理、提高經濟效益中的作用。我們運用系統化和規範化的方法，獨立、客觀的對各級管理部門、各崗位履行職責情況及管理行為進行認定評價，進而增強本公司風險管理與內部控制系統的有效性。我們亦聘請獨立內部控制顧問以評估我們的內部控制制度。內部控制顧問已在某些方面內部控制體系施行審查程序，包括財務報告及披露監控、公司層面的監控、信息體系控制管理及其他營運程序。展望未來，我們將繼續定期審查及改進內部監控政策、措施及程序，不斷完善內部控制體系。

為加強本公司的突發事件應急管理，快速反應和應急處置突發事件，最大程度減少突發事件造成的影響和損失，我們特訂了《應急預案管理制度》。我們實行預防為主、預防與應急處置相結合的原則，明確各部門和管理人員的職責，從治理類、經營類、環境類和信息類四大方面制定突發事件的處置措施，以維護本公司正常的生產經營秩序，保護投資者的合法利益。

5.2 反腐倡廉

君圣泰医药不斷加強自身的內控機制，堅持以守法誠信、優質服務為核心的經營理念，推進制度防腐，遵循公平競爭規則，樹立企業良好形象。我們嚴格遵守《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》及《中華人民共和國公司法》等相關法律法規，並制定《反舞弊管理辦法》、《反洗錢管理辦法》、《反賄賂管理辦法》、《關連交易管理制度》、《君圣泰業務行為守則》等，明確定義反舞弊、反賄賂、反洗錢、利益衝突、商業交易、對外捐贈等關鍵風險點，規範員工的職業行為，杜絕任何形式的腐敗現象。我們規定所有員工不得與供應商、客戶、競爭對手或分銷商在業務往來中擁有或涉嫌擁有個人利益。此外，根據《利益衝突申報管理制度》，我們要求本公司的關鍵職位人員需於十二月完成利益衝突關係和行為定期申報手續，並制定相應的預防、懲罰措施，確保員工不會利用職務之便輸送便利，以推進本公司的廉潔建設和穩健發展，維護企業和股東的合法權益。

此外，我們重視合規文化的建設。本報告期內，本公司組織了以「企業廉潔合規建設宣講與溝通」為主題的培訓。我們的法律團隊負責建立、發展及改進合規管理體系，及時辨識、評估及報告合規風險及預期，並為員工提供合規培訓，以確保合規文化融入我們的日常工作流程。法律團隊亦與高級管理層團隊合作，監督及評估合規職能及結構的有效性，以確保運營管理遵守適用的法律及法規。我們亦聘請了第三方合規顧問，為我們提供專業的指導。

本報告期內，本公司所有董事及員工都參加了反貪污培訓，覆蓋率為100%。有關反貪污培訓的具體數據請參考「附錄一：關鍵績效指標摘要」。

君圣泰員工參與企業廉潔合規建設宣講與溝通培訓

在投訴舉報方面，君圣泰医药鼓勵實名舉報，亦在重大合同中附上舉報渠道説明。我們的員工及社會各方可通過舉報電話、電子郵件、信函、面談等各種途徑向本公司總經理辦公室進行舞弊行為的投訴舉報。對於不予以立案的事件，總經理辦公室應在十個工作日內向舉報人反饋結果並説明原因；對於立案的事件，總經理辦公室應在三個月內反饋調查結果。

我們會嚴格保護舉報內容及舉報人的身份信息，確保舉報人在協助調查工作中受到保護。我們承諾，無論舉報是否立案，總經理辦公室都會在規定時間內向舉報人反饋調查結果。舉報事項經查證屬實，為本公司挽回損失的，可對舉報人酌情給予獎勵。此外，若舉報人受到打擊報復，可向審計部進行投訴。經審計部調查核實後將追究相關人員的責任，觸犯法律的事件會移交司法機關處理。

本報告期內，本公司以及所有員工均未涉及任何貪污腐敗、賄賂、利益衝突、欺詐、洗黑錢、勒索和不正當競爭相關的違法違規事件。

5.3 數據隱私安全

君圣泰医药高度重視自身、合作夥伴、以及客戶的數據及隱私安全。我們謹遵《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》、《中華人民共和國網絡安全法》及《互聯網信息服務管理辦法》等信息安全相關的法律法規，並發佈了《信息系統管理規範》、《公司信息系統戰略規劃制度》、《信息披露事務管理制度》、《數據存儲與刪除制度》、《備份業務管理制度》及《軟件正版化制度》作為內部規範。

在患者數據方面，我們會按照嚴格的程序管理患者數據及醫療記錄的收集、處理、儲存、檢索及訪問，保護個人信息的安全性及保密性我們的信息技術網絡配置多層保護，以確保數據庫及服務器的安全。對於臨床試驗數據，根據臨床試驗質量管理規範及相關法規，我們嚴格限制訪問權限在授權人員範圍內。為加強對數據庫的安全管理，保證數據庫的正常有效運行，我們已指定數據庫管理員負責數據庫的日常維護、權限控制、安全保護及其他管理職責。此外，我們要求參與臨床試驗的外部人員及內部僱員遵守保密規定，數據僅可用於患者同意並符合知情同意書的擬定用途。

同時，我們會與能夠接觸到任何上述數據隱私的僱員簽訂保密協議，確保他們有法律責任於任職期間不濫用保密信息，於辭職時須交出擁有的所有保密信息，並於離職後保持其保密責任。本報告期內，我們亦向員工提供了數據隱私相關的培訓，包括「有關員工信息披露及證券買賣的專項培訓」及「信息披露溝通指引培訓」，確保員工可以正確維護公司利益，推動穩健可持續發展。

為了嚴密規範我們信息系統的安全事件處理程序，確保各業務系統和網絡的正常運行，並在發生信息安全事件時及時響應、處理和跟進，我們亦制定了《信息安全事件應急預案制度》，成立了由臨床開發及質量管理、法務部、信息技術部組成的數據管理委員會，以監督本制度的執行。信息技術部則負責落實本制度和改進意見，從數據損失、業務影響、經濟損失、社會影響四個維度評估信息安全事件的等級，採取處置措施。事件處理完後，數據管理委員會及相關部門亦會進行經驗總結，防範類似情況的發生。

本報告期內，我們並未遭遇任何重大信息洩露、失竊或遺失客戶及受試者資料事件。

5.4 知識產權保護

君圣泰医药嚴格遵守《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》、《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》等法律法規，並制定了《防侵權管理制度》、《科技成果知識產權保護管理制度》、《專利申請與管理制度》，規範有關自有知識產權保護、防止侵犯他人知識產權、專利申請流程及管理工作，杜絕不正當競爭行為，不斷提升知識產權管理水平。

本公司管理的知識產權包括理論研究成果、技術研究成果、軟科學研究成果、獲獎成果、專著、專利、商標、商號、技術秘密、計算機軟件著作權等的申請權、持有權、使用權、許可實施權、轉讓權。在本公司擬開發或引入新項目前，應首先進行專利檢索查新，確保沒有他人申請專利方可啟動該項目。在項目進行中，運營管理部也應定期進行專利檢索查新工作，隨時監控專利侵權可能。如發現有侵犯他人專利可能，應及時書面上報上級領導。為鼓勵技術創新，我們會按照有關細則對發明人或設計人在年終獎勵或績效考核中給予物質獎勵。

同時，我們持續加強有關軟件正版化的管理。根據《軟件正版化制度》要求，我們會通過正規途徑購買正版商業軟件，保存採購記錄，到期後及時續費，並明確採購軟件所享有的權限內容和範圍。我們多次以發文、抄送郵件等方式提升全員使用正版化軟件的意識，並於本報告期內組織進行了「正版化風險培訓」，使員工對於字體、圖片、及軟件授權有了更清楚的了解，明白會構成侵權的情景，以及該如何避免及應對侵權。為進一步確保正版化軟件的使用，本公司會定期對所有辦公電腦進行檢查，排查未購買的且非免費的計算機軟件，對發現的軟件進行徹底刪除卸載，並對文件目錄等相關文件全部刪除。

君圣泰及下屬子公司目前持有專利77項，註冊商標33件。本報告期內，本公司新增獲取專利14項，新增獲取註冊商標6件。

5.5 負責任營銷

為維持本公司良好的企業形象，合規負責任的營銷推廣方式始終是其關注的重點。我們恪守《中華人民共和國藥品管理法》、《中華人民共和國廣告法》及《藥品廣告審查辦法》等相關法律法規，並於《信息披露管理制度》中明確規定了對外信息披露、與傳媒溝通以及應對第三方機構問詢等方面的管理要求，致力於維護信息的真實、準確、完整、及時。我們要求所有對外發佈的信息必須經過嚴格的審核程序，避免出現任何誇大、遺漏、虛假或誤導性的內容，確保信息披露的公開、公正、公平，使投資者在獲取信息方面具有同等的權利。此外，本公司發佈了《銷售控制程序》，設定了銷售服務活動的標準，並對確保顧客的需求和期望得到充分理解的過程做出了規定。

本報告期內，本公司並沒有就與所提供的產品及服務有關的廣告、標籤及隱私事宜牽涉任何訴訟。

5.6 供應鏈管理

良好的供應鏈管理和企業的穩健運營往往是密不可分的。君圣泰医药致力於和供應商維持合作、開放、共贏的關係，在自身不斷前行與擴張的同時，共同攜手合作夥伴履行企業社會責任，為醫藥行業的可持續發展而努力。我們參考《中國藥品生產質量管理規範》、《藥品GMP指南》等文件發佈了《供應商及服務商現場審計管理》、《供應商的管理》、《供應商管理程序》、《商務管理規劃》，以建立公司物料供應商的管理流程，確保管理活動符合GMP要求。

我們的供應商主要由合約研究機構、臨床現場管理組織以及合約開發及生產組織組成。本報告期內，本公司的供應商數目為421家，其中309家來自中國。

根據本公司質量管理體系文件中的《供應商管理程序》，我們會對供應商進行審核和評價，確保所採購物品滿足其產品生產的質量要求。我們的審核程序包括評估資質、樣品、現場考察、以及其他因素（如價格、售後服務、供貨週期等），只有所有環節均合格後方可進入君圣泰合格供應商清單。我們隨後會按照採購管理流程與供應商簽訂採購合同和質量協議，明確質量要求、驗證方法及解決爭端的規定。此外，我們會每年對已認定合格的供方就產品質量、交貨及時性、履約程度及服務等方面進行再評價，對業績不良的供方採取繼續觀察、警告或撤銷其資格等措施。在完成年度考核後，質量管理部會對所有合格供應商資質進行檢查，以及時更新檔案。本報告期內，我們對6家供應商開展審計，未發生審計不通過的情況。

此外，為了有效管理供應鏈上的環境和社會風險，我們將綠色發展的理念延伸到了對供應商的管理上，在《供應商行為準則》中要求供應商：

(1) 遵守所有適用的環境及環保法律及法規；

(2) 確保廢棄物、空氣排放和廢水排放的安全處理、移動、儲存、回收、再利用或管理；

(3) 鼓勵供應商有環保行動並建議多選用環保產品和服務；

(4) 保護自然資源，盡可能避免使用有害物質。

在社會範疇，我們致力於為供應商提供相關培訓，鼓勵他們建立並維持安全、健康、合規的僱傭關係與生產環境。我們與供應商簽訂的合同包含反商業賄賂、反腐敗等條款，明確各方在履行本協議項下義務時均應遵守任何國內反賄賂法律、法規和／或準則。此外，我們要求供應商須承諾不得向或從任何人尋求、接受、提供、或給予任何回扣或好處。通過廉潔採購的制度管理體系的建立，君圣泰医药期望能規避不道德或違法的商業行為出現，維繫供應鏈的清正廉潔。本報告期內，供應商廉潔採購承諾率達100%。

6. 人力資源

君圣泰深明員工是企業最寶貴的財富，秉持着「以人為本」的理念，本公司致力於為員工營造一個公平公正、積極向上、互相尊重的工作氛圍，為員工提供施展才華和成就自己的平等機會，實現企業與員工的共同成長。我們不僅重視人才的吸納和留存，提供具有競爭力的薪酬和福利，而且會組織豐富的培訓資源支持員工的個人發展，不斷完善人才梯隊建設。

6.1 招聘管理

君圣泰医药遵守《中華人民共和國勞動法》和《中華人民共和國未成年人保護法》等法律法規，制定《招聘管理制度》、《員工入職管理制度》、《考勤管理制度》、《競聘／調動管理制度》、《員工離職管理制度》、《君圣泰員工手冊》等內部文件，規範本公司的招聘管理。我們本着「公開、公平、公正、擇優」的原則聘用員工，不因民族、國籍、種族、膚色、年齡、性別、婚姻狀況、社團、宗教信仰、健康狀況、工會背景的不同而給予不同待遇，堅守公平競爭、擇優錄用的標準，促進平等就業，並創造多元化就業氛圍。由用人部門和人力資源部從知識、能力、技能、品德、經驗、健康狀況、崗位勝任力等方面共同進行考察。招聘渠道包括但不限於內部競聘、外部招聘、員工推薦、媒體招聘及現場招聘等。

本公司搭建了公平的績效評價與晉升評定機制，對部分職位採取以內部競聘為主，外部招聘為輔的政策。當有職位空缺時，公司將優先考慮在職員工。本公司與僱員雙方均有解除勞動合同的權利。僱員可自行終止與本公司的勞資關係，惟須與其主管協議及確認最後工作日期，並按照工作崗位需求向主管妥善進行工作交接及歸還物品。為減低人才流失，人力資源部會安排與離職僱員進行離職面談，以了解其離職原因並聽取任何改進意見。

為了給全體員工提供平等互助的工作環境，我們於《君圣泰員工手冊》明確了職業道德及行業規範的要求，規定員工對於他人及合作夥伴須保持尊重，不從事任何有可能破壞本公司良好秩序的行為。我們反對一切的歧視及騷擾行為，禁止任何人對他人進行身體、心理或口頭上的偏見、騷擾和侮辱。若發現相關情況，君圣泰医药將對相關人員處以嚴厲的處分。同時，本公司會根據其實際情況，為殘疾人、貧困人士等弱勢群體提供工作機會。本報告期內，女性員工數量佔比約為64%，未發現任何公司自檢或經舉報發現的歧視和騷擾事件。

為了避免發生誤聘童工或強迫勞動的事件，我們會與所有正式員工簽訂勞動合同，與實習生及臨時工等簽訂勞務合同，確保用工的合規性。本公司於《考勤管理制度》中明確規定實行八小時工作制，若員工加班則需要提前通知倒班及調休等安排。我們要求所有候選人需持本人合法有效的身份證件辦理手續，確保滿足法定工作年齡，若發現僱傭童工和強迫勞動事件，我們會立即終止相關行為，並依據法規處理。此要求同樣適用於本公司的全資子公司、合作夥伴、承包商等。

本報告期內，我們未發生違反運營所在地用工法律法規或相關準則的事件，亦未發生聘用童工、強迫勞動的事件。

6.2 薪酬與福利

君圣泰倡導以重視人才、績效文化和關注成本效率為核心的薪酬管理理念，制定了《薪酬福利管理制度》、《績效考核制度》，期望通過完善且具有競爭力的薪酬和福利激勵員工提升素質與能力，實現員工職業發展與公司發展的統一。

根據本公司內部職級體系，我們會結合崗位市場薪酬對員工進行綜合評估定薪。員工的薪酬結構中包含基本月薪、月度補貼福利、年終獎金，並會有定期和不定期的薪資調整。我們會結合員工年度績效表現及市場情況實行矩形式調薪。對於不定期薪資調整，人力資源部會負責填寫《人事薪酬變動申請表》，逐級審批後予以執行。為激發員工的工作動力，我們按照《績效考核制度》建立以績效為驅動的績效溝通與反饋機制，並與年終獎分配掛鈎。人力資源部負責考核辦法的制定、通知和組織實施，業務部則負責推進，確保考核的公正性。

在員工福利方面，除了法定的「五險一金」及公共假期外，我們亦提供了公司內部的人文關愛福利，包括各類補貼、年度體檢、團建活動、節日賀禮等，給予員工切實的關愛和幫助，提升他們工作的幸福感和歸屬感。此外，我們深刻理解員工遠距離通勤、接送子女等可能面臨的上下班時間問題，故此本公司採取彈性工時制，以協助員工緩解困難。

福利類型	福利項目	具體實施說明
法定福利	社會保險 住房公積金	• 公司依據地方政府政策，為員工購買社會保險和住房公積金 • 具體的購買基數、比例、項目受政策變動影響而調整
	法定假期	• 在職員工享受福利假期待遇，包括：國家法定節假日、年休假、婚假、產假、陪產假、喪假、病假、工傷假 • 執行標準參見《考勤管理制度》
公司人文關愛福利	補貼	• 午餐補貼 • 加班晚餐補貼 • 通訊補貼 • 學習提升資助金
	年度健康體檢	• 每年秋季組織一次員工免費健康體檢
	其他	• 根據公司年度實際情況的需要，給予團隊建設、節日賀禮、員工本人及家庭關懷等福利

本報告期內，為增加公司部門及夥伴之間的交流與聯絡、豐富員工的工作及生活，我們組織了多樣化的員工活動，包括井岡山戰略研討會、聯誼下午茶、河套職工國慶主題沙畫蠟燭製作活動等。

井岡山戰略研討會

聯誼下午茶

河套職工國慶主題沙畫蠟燭製作活動

6.3 員工培訓與發展

我們深明一支優質團結的員工隊伍對於企業的可持續發展至關重要，因此我們鼓勵員工不斷提升業務能力，實現自我價值和職業發展。本公司發佈了《培訓管理制度》，旨在規範員工培訓管理，明確職責分工，以更好地促進員工績效成長，實現員工和企業的共同進步。我們提供的培訓類別包括新進人員、公共性、專業性培訓，定期或不定期由人力資源部及各部門安排實施。人力資源部會建檔存查培訓考核的結果，並作為年度績效考核指標之一。此外，員工可通過公司指派或個人申請獲得赴外培訓的機會，公司承擔相應培訓費用。

新進人員培訓

- 崗前的公司、部門、班組培訓

公共性培訓

- 由人力資源部制定並組織實施的針對全體員工的共同培訓

專業性培訓

- 根據各部門計劃實施的培訓，以提高員工的專業水平

本報告期內，我們組織了一系列廣泛的在職培訓，包括：健康與安全、質量控制、專利保護、反貪腐培訓、數據合規、藥品安全委員會成員培訓等，以規範員工合法合規、增強員工在不同領域的知識，提升綜合能力，實現自身職業規劃目標。有關藥品安全委員會成員培訓的詳細信息，請參閱「4.2產品質量管理」部分。

6.4 職業健康與安全

職業健康與安全是我們穩健運營管理中至關重要的一部分。我們嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國消防法》及《中華人民共和國職業病防治法》等相關法律法規，建立了完善的職業健康安全管理體系，並於本報告期內發佈了《員工健康管理》作為內部規範，致力為員工提供健康、安全的工作環境。我們亦在《君圣泰員工手冊》中強調每一名員工均有義務保持良好和安全的工作的環境，管理崗位的員工應對其所管轄範圍內的安全承擔管理及監督責任。為了保障員工在辦公室的整體健康水平，我們落實了一系列職業健康舉措。

- **健康體檢**：每年安排員工健康體檢。
- **綠化種植**：在辦公區域均配備綠植，促進員工身心健康。
- **辦公健康**：實行辦公室禁煙政策，要求員工到指定場所吸煙。
- **安全培訓**：鼓勵員工參加公司組織的安全培訓，敦促員工掌握必要的安全技能。
- **安全檢查**：員工下班後須對辦公區進行用電安全檢查，對所有辦公室進行用電安全巡檢和斷電安全檢查。

此外，《員工健康管理》明確了與產品有關的員工健康符合GMP要求，做到產品、環境及人員間不互相感染。人力資源部會負責收集新入職員工入職體檢報告，行政部則負責組織年度的體檢工作，建立員工健康檔案，並由質量部QA負責監督和抽查員工健康體檢執行情況和檔案管理情況。

為了進一步提升員工對職業健康與安全的認知，本公司會定期為員工提供培訓及安全意識實演。本報告期內，我們組織／參與了涵蓋多個關鍵領域的健康安全培訓活動，包括新員工入職安全培訓、危險化學品安全管理培訓、消防與應急響應演練等。我們期望通過這些培訓向全體員工提供最新、最全面的健康安全信息，以強化他們的安全意識。

本報告期內，本公司未有因工損傷的工作天數，過往三年亦未發生員工因工傷亡事故。

7. 綠色發展

君圣泰医药不斷將綠色發展和降本增效的理念和要求融入日常辦公、臨床研究、業務運營等各個環節，主動響應並落實國家有關「雙碳」、節能減排、生態文明等方面的政策和號召，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》及《中華人民共和國節約能源法》等法律法規。環境安全健康(ESH)工作組負責環保制度的審批和環保工作的管理與推進，並發佈《環境保護政策》、《綠色辦公管理制度》及《低碳九大倡議》，優化本公司廢氣與廢水排放、有害及無害廢棄物、能源、水資源及物料使用等行為，努力減少自身運營對環境的負面影響，履行保護環境的責任與義務。

本公司根據自身運營情況制定了環境減量目標，旨在努力實現減少用電及用水、溫室氣體排放量、及危險廢棄物排放量的密度，並由董事會每年審視目標的達成情況。本公司ESG工作組統籌負責環境管理與資源管理相關工作，指導、監督並審查各業務部門落實環境政策和數據指標，作為制定提升目標和措施的基礎。為進一步降低人均二氧化碳排放量，應對和把握氣候風險與機遇，我們對溫室氣體排放量設定了目標：

中期目標：2030年實現公司運營層面的碳達峰。

長期目標：2060年實現公司運營層面的碳中和。

本報告期內，本公司並沒有違反任何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，環境及天然資源重大影響等的法律法規事件。

7.1 排放與廢棄物管理

低碳節能是本公司在運營過程中持續關注的重點，為了嚴格控制在研發、生產以及運營等過程中的排放物與污染物，我們建立了一系列規範和監控制度，堅持管理和改善在溫室氣體排放、有害及無害廢棄物方面的措施。

溫室氣體排放

本公司對自身業務進行審視和梳理，並按照世界資源研究所與世界可持續發展工商理事會制定的《溫室氣體盤查議定書》及國際標準化組織(ISO)制定的《ISO 14064-1》對我們的溫室氣體進行排查，識別出我們產生的溫室氣體排放源主要為辦公和實驗場所產生的電力消耗，即範圍二間接溫室氣體排放。有關本公司降低電耗的措施請詳見「7.2資源管理」部分。

為了進一步減少運營過程中的碳足跡，我們提倡使用視頻遠程會議，以代替不必要的出差。在時間允許的情況下，我們亦鼓勵員工綠色低碳出行，使用公共交通工具，為環保貢獻力量。

本報告期內，本公司的溫室氣體總排放量為50.14噸二氧化碳當量，排放密度為0.72噸二氧化碳當量／人。與2023年相比，我們的人均溫室氣體排放量下降了64.36%。

有害及無害廢棄物

作為一家專注於新藥研發的新型生物技術公司，我們的運營過程涉及辦公有害廢棄物、實驗室有害廢棄物和無害廢棄物的排放與處理。我們採取針對性的處理回收措施，對於辦公有害廢棄物和無害廢棄物，如廢電池、硒鼓、辦公室垃圾等，我們會設置廢紙廢品回收箱，要求員工進行分類投放，再由保潔人員和環保部門定期統一進行清理和回收。此外，為了減少廢紙等無害廢棄物的產生，我們推行無紙化辦公，鼓勵員工在需要打印時盡量採取雙面黑白打印，盡可能二次利用廢紙，內部會議資料可通過電腦線上查看，無需打印分發，以打造環境友好型的辦公環境。行政部門亦倡導除接待客戶、合作商等特殊情況外，減少使用瓶裝水。

對於化學廢液等實驗室有害廢棄物，我們專門制定實驗室環境管理程序，成立專門部門負責實驗室廢棄物的登記和處置。於本報告期內，本公司新修訂了《收回、過期及不合格臨床試驗用藥品的處置》，以規範收回、過期及不合格臨床試驗用藥品的處理和銷毀流程。我們會從環境防治角度將需處理的臨床試驗用藥品分為無害廢棄物和有害廢棄物，並按照對應的化學品安全技術說明書(MSDS)確定適當的處置程序，對於有溢出、洩露、處理或儲存有特殊要求的藥品使用特殊防護設備，黏貼清晰的標識標明容器內容物信息，並聯繫符合資質的環境服務公司收走並處置，確保這些具有危險特性的廢棄物不會造成污染。

本報告期內，本公司的有害廢棄物產生總量為253.08千克，產生密度為3.62千克／人，其中包括100千克實驗室廢料（含過期藥用輔料、已滅菌培養基、沾化學品廢物等），150千克實驗室有機廢液，以及3.08千克廢墨盒和廢碳粉盒。本公司產生的有機廢液會被儲存在收集桶內，再交由註冊第三方處理後達標排放。

廢氣與廢水排放

本報告期內，因本公司於深圳市福田辦公室設立了實驗室，故產生了2噸清潔用廢水排放，廢水會被儲存在收集桶內，再交由註冊第三方處理後達標排放。另外，我們的業務活動暫時不產生廢氣排放。

7.2 資源管理

本公司嚴格控制用水和用電量，保障用水設備設施的檢查和維修工作力度，及時淘汰老舊耗電量大的電器，並做好水電消耗的數據統計管理。我們通過日常溝通、設置節水和節電標語等形式，致力於不斷增強員工節約資源的意識。

我們現時業務依靠與合資質的CRO及CDMO簽訂合約進行研發等工作，因此環境與天然資源管理工作均由合約機構組織開展，我們已在篩選合作方時將環境及天然資源風險防範措施納入考量，並落實各類制度和措施盡可能達成節能減耗的承諾。我們現時的業務性質不會對環境及天然資源造成重大影響，亦不會對本公司業務、戰略及財務業績產生重大不利影響。

能源

本公司已識別電力為業務運營過程中最主要的能源消耗來源。根據訂立的《綠色辦公管理制度》和《低碳九大倡議》，我們的節能舉措包括使用低碳節能的通風與空調設施、合理控制室內溫度、高效使用自然光、選擇節能燈具，並培養員工的日常低碳意識，下班隨手關閉電器設備，養成綠色健康的生活習慣。

本報告期內，本公司的耗電量95.72兆瓦時，耗用密度為1.37兆瓦時／人。與2023年相比，我們的人均耗電量下降了61.15%[1]。

水資源

為了節約水資源，我們採取了多項措施減少運營過程中的水資源消耗，具體包括使用具有節水標籤的水龍頭和馬桶、並在衛生間、水房等公共區域張貼節約用水標識，旨在盡量從源頭降低水資源消耗。我們的業務運營用水來源自市政供水，並無取水問題。

本報告期內，本公司的耗水量為725.61噸，耗用密度為10.37噸／人。與2023年相比，我們的人均耗水量下降了80.99%[2]。

1 本報告期本公司耗電量大幅下降的主要原因為：1）自2024年1月起，君聖康生產車間已停止生產，只有少量檢測工作，故該數據記錄了正常辦公、檢測、及車間基本運行的用電量；2）我們位於深圳市福田辦公室採用了節能設備，並力行節能倡議，取得成效。

2 本報告期本公司耗水量大幅下降的主要原因為：自2024年1月起，君聖康生產車間已停止生產，只有少量檢測工作，故該數據記錄了正常辦公、檢測、及車間基本運行的用水量。

7.3 應對氣候變化

本公司將氣候變化議題納入ESG關注焦點中，持續參考氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)建議，編製了《氣候變化與風險管理政策》。董事會對氣候變化議題開展監督與管理，相關職能部門及業務部門則負責將氣候變化的管理納入日常工作重點之中。本公司基於自身發展現狀與專家意見，識別氣候相關風險與機遇，並據此不斷完善管理。

我們已識別到氣候變化引起的潛在嚴重及慢性實體風險（尤其是極端天氣）可能會對我們的業務運營及財務狀況產生潛在影響。暴雨、颱風等極端天氣事件可能會導致我們的供應／業務中斷。在過渡風險方面，日益收緊的環境法律法規、以及技術影響可能需要企業轉型向更環保的方式運營業務。任何未能響應公眾日益增長的環境意識的行為都可能導致聲譽受損及客戶流失。下圖展示了我們的氣候變化相關風險分析，以及相應的應對措施。

風險類型		潛在影響		應對措施
實體（物理）風險	急性風險	颱風、洪水、乾旱等極端天氣頻發	供應／生產／業務／運輸中斷，導致銷售額損失	制定應急方案，並不斷完善應急機制
	慢性風險	平均氣溫上升	實驗室、工廠和辦公室能源消耗增加導致能源費用增加	更換更高效節能的設備
			員工生產力下降，人力成本增加	更靈活的辦公方式與時間
過渡（轉型）風險	政策及法律風險	行業低碳政策要求	政府對碳排放配額的分配以及碳成本壓力	增加對碳市場的了解和關注
		監管要求日益嚴格	罰款、商業損失、業務關停、以及對品牌和聲譽的負面影響	密切關注環境法律法規政策的變化以便及時應對
			更嚴格的供應鏈合規要求	加強供應鏈環節及社會風險管理
		訴訟風險	供應鏈中斷而導致公司無法按時履行合同所帶來的訴訟風險	制定應急方案，並不斷完善應急機制

風險類型		潛在影響		應對措施
	技術風險	低碳排放技術轉型成本	開發綠色生物催化等創新技術需要加大研發投入	將ESG因素納入投資決策考慮因素之一
			為節能高效而升級設備所需費用增加	提升君圣泰可持續發展管理水平，積極應對各類氣候風險
			加強供應鏈可持續管理，推動供貨商綠色轉型	
		客戶行為變化	因碳中和目標與數據的披露不足而造成的訂單損失與收入減少	下游企業客戶要求上游供貨商提供綠色低碳生物醫藥產品並制定碳中和戰略目標
		原材料成本上漲	原料的數量和質量下降	尋求更節約成本的研發方法和渠道
			實驗用品資源緊缺導致研發成本提高	
		需求不確定性	新型慢性病和其他病症的產生，對藥品和其他醫藥產品的需求可能增加	密切關注市場的最新動態，及時了解患者的需求
	聲譽風險	負面反饋	因減排目標與數據披露不足無法響應利益相關者要求，對公司聲譽產生負面影響	加強信息披露的及時性與透明度

8. 社會責任

君圣泰医药作為一家負責任的醫藥企業，發揮自身專業和行業優勢，主動承擔作為「企業公民」的社會責任與義務，於本報告期內參與了多場行業交流研討大會，專注於各類藥品的創新研發，旨在推動代謝性疾病與消化系統疾病行業的國際性發展，為患者提供普惠、先進、有效的藥物方案，切實提高他們的生活質量和福祉，以期達成「加速推進全球醫療健康未來」的願景。

此外，我們的員工亦積極投身於公益志願服務中，於2024年12月參與了「桐林公寓鄰里書屋常態服務」，發揚了奉獻、有愛、互助、進步的志願服務精神，員工的積極貢獻獲得了桐林公寓志願服務隊的表彰。本報告期內，共計五名員工參與到了社區投資及公益活動中。未來，我們會更積極參與各項社區投資及公益志願活動，投入更多資源回饋社會。

君圣泰医药出席阿布扎比全球醫療健康周領袖峰會並發表重要講話

2024年5月14日，君圣泰医药出席了阿布扎比全球醫療健康周領袖峰會，並受邀參加圓桌論壇，與全球醫療健康領域的領袖、政策制定者及知名專家就「人工智能對藥物研發和醫療健康的重大影響」展開了深入探討。本次峰會旨在構築全球視角推動醫療服務、投資及創新，解決全球醫療衛生領域面臨的挑戰。

阿布扎比全球醫療健康周領袖峰會

君圣泰医药入駐河套科創區

2024年7月，深圳河套科技創新合作區為君圣泰医药在內的13家創新企業舉行了聚焦全球視野的簽約儀式，涵蓋生命科學與人工智能等領域，涉及國家級平台，央國企研發中心、香港高校機構和深港企業。君圣泰医药創始人兼首席執行官劉利平博士出席儀式並發表致辭，君圣泰医药將以河套科創中心為出發點，充分利用「一區兩園」及橫跨深港的獨特優勢，助力創新藥國際化發展，積極探索全球市場，為河套科創的國際合作與創新發展增添了新動力。

君圣泰医药入駐河套科創區

君圣泰參與第二十一次內分泌學學術會議

2024年8月7-10日，由中華醫學會、中華醫學會內分泌學分會主辦，江蘇省醫學會承辦的中華醫學會第二十一次內分泌學學術會議在蘇州召開。此次會上，有超過400名國內外知名專家、學者在不同細分專題下進行報告。君圣泰医药受邀參加，並做了臨床研究進展方面的專題報告。通過參與此次高規格的學術會議，既加深了與國內頂級醫學專家的交流與合作，也為君圣泰医药推動中國源頭創新藥品造福患者、走向世界提供了不可或缺的助力。

第二十一次內分泌學學術會議

君圣泰醫藥亮相香港國際生物科技論壇

由香港生物科技協會、中國生物工程學會等機構聯合主辦的第三屆香港國際生物科技論壇暨展覽(BIOHK 2024)於2024年9月11日-14日在中國香港召開。本屆論壇暨展覽匯聚了全球生物科技領域、製藥行業及金融界最具權威性的行業領袖與專業人士，致力於推動中國生物科技產業的高質量發展與創新。君圣泰医药向參會專家及同行分享交流了其基於天然產物特點、多年來在慢病領域深耕創新藥物開發的見解與經驗。

第三屆香港國際生物科技論壇暨展覽

附錄一：關鍵績效指標摘要

可持續發展指標	單位	二零二三年數據	二零二四年數據
環境範疇[3]			
溫室氣體排放			
直接溫室氣體排放量（範圍一）	公噸二氧化碳當量	0.00	0.00
間接溫室氣體排放量（範圍二）	公噸二氧化碳當量	132.66	51.36
溫室氣體排放總量（範圍一及範圍二）	公噸二氧化碳當量	132.66	50.14[4]
溫室氣體排放密度（每名員工）	公噸二氧化碳當量／人	2.01	0.72
能源			
間接能耗（外購電力）	兆瓦時	232.62	95.72
能源消耗密度（每名員工）	兆瓦時／人	3.52	1.37
水資源			
用水量	噸	3,598.00	725.61
用水密度（每名員工）	噸／人	54.52	10.37
廢棄物			
有害廢棄物產生量[5]	千克	50.00	253.08
有害廢棄物產生密度（每名員工）	千克／人	0.76	3.62[6]
無害廢棄物產生量	千克	–	1,346.75
無害廢棄物產生密度（每名員工）	千克／人	–	19.24
紙張			
用紙量	千克	–	1,400.00
用紙密度（每名員工）	千克／人	–	20.00

3 環境關鍵績效指標的數據收集範圍包括深圳龍崗辦公室、深圳南山辦公室、深圳福田辦公室、以及上海辦公室創智空間。

4 溫室氣體排放總量（範圍一及範圍二）已包含由新種植樹木的溫室氣體減除量的1.22公噸二氧化碳當量。

5 本報告期內，本集團產生的有害廢棄物包括廢墨盒、廢碳粉盒、實驗室廢液，以及實驗室廢料（含過期藥用輔料、已滅菌培養基、沾化學品廢物等）。

6 有害廢棄物產生密度較2023年有所增加，主要是由於本報告期內新增了對實驗室廢料及辦公室有害廢棄物數據的收集和統計。

可持續發展指標		單位	二零二三年數據	二零二四年數據
社會範疇				
僱員人數				
僱員總數		人	66	70
按性別劃分	男性	人	24	25
	女性	人	42	45
按僱傭類型劃分	全職	人	66	68
	兼職	人	0	2
按僱傭類別劃分	高級管理層	人	7	7
	中級管理層	人	18	25
	基層	人	41	36
按年齡劃分	30歲以下	人	11	10
	30-49歲	人	48	53
	50歲以上	人	7	7
按地區劃分	中國大陸	人	54	60
	港澳台	人	1	3
	外籍	人	11	7
僱員流失率[7]				
按性別劃分	男性	%	50.00	6.00
	女性	%	50.00	13.00
按年齡劃分	30歲以下	%	40.00	5.60
	30-49歲	%	40.00	10.00
	50歲以上	%	20.00	3.00
按地區劃分	中國大陸	%	22.70	15.80
	港澳台	%	0.00	1.40
	海外	%	4.50	1.40

7 該類別僱員流失率的計算方法為該類別流失僱員人數÷該類別年終僱員人數×100%。

可持續發展指標		單位	二零二三年數據	二零二四年數據
健康與安全				
因工亡故人數		人	0	0
因工亡故比率		%	0.00	0.00
因工傷損失工作日數		天	0	0
工傷次數		次	0	0
發展與培訓[8]				
僱員平均受訓時數		小時	3	6
按性別劃分	男性	小時	3	6
	女性	小時	3	6
按僱傭類別劃分	高級管理層	小時	3	6
	中級管理層	小時	3	6
	基層	小時	3	6
僱員受訓覆蓋率		%	100.00	100.00
按性別劃分	男性	%	100.00	100.00
	女性	%	100.00	100.00
按僱傭類別劃分	高級管理層	%	100.00	100.00
	中級管理層	%	100.00	100.00
	基層	%	100.00	100.00

8 僱員平均受訓時數的計算方法為各類別僱員的總受訓時數÷各類別的僱員人數；僱員受訓覆蓋率的計算方法為各類別受訓僱員÷各類別僱員人數×100%。

可持續發展指標		單位	二零二三年數據	二零二四年數據
供應鏈				
供應商總數		個	467	421
按地區劃分	大陸地區	個	265	309
	其他地區	個	202	112
供應商廉潔採購承諾率		%	100.00	100.00
產品與服務				
接獲有關產品及服務投訴總量		次	0	0
因安全與健康理由而須回收的產品		%	0.00	0.00
反貪污				
提出並已審結的貪污訴訟案件的數目		件	0	0
參加反貪污培訓的董事人數		人	2	8
向董事提供的反貪污培訓總時長		小時	1	1
參加反貪污培訓的僱員人數		人	66	70
向僱員提供的反貪污培訓總時長		小時	1	1

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引

指標內容			相關章節
A. 環境範疇			
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：(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。	7. 綠色發展
	A1.1	排放物種類及相關排放數據。	7.1 排放與廢棄物管理 附錄一關鍵績效指標摘要
	A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）、密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7.1 排放與廢棄物管理 附錄一關鍵績效指標摘要
	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）。	7.1 排放與廢棄物管理 附錄一關鍵績效指標摘要
	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）。	7.1 排放與廢棄物管理 附錄一關鍵績效指標摘要
	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。	7. 綠色發展 7.1 排放與廢棄物管理
	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。	7. 綠色發展 7.1 排放與廢棄物管理

指標內容			相關章節
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。	7.2　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（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7.2　資源管理 附錄一關鍵績效指標摘要
	A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7.2　資源管理 附錄一關鍵績效指標摘要
	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。	7.　綠色發展 7.2　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。	7.　綠色發展 7.2　資源管理
	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。	本報告期內，我們並無任何包裝材料。
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。	本報告期內，我們並無任何對環境及天然資源造成影響的業務。
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	本報告期內，我們並無任何對環境及天然資源造成影響的業務。
A4：氣候變化	一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	7.3　應對氣候變化
	A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	7.3　應對氣候變化

指標內容			相關章節
B. 社會範疇			
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。	6. 人力資源
	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員工總數。	附錄一關鍵績效指標摘要
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。	附錄一關鍵績效指標摘要
B2：健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的：(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。	6.4 職業健康與安全
	B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	6.4 職業健康與安全 附錄一關鍵績效指標摘要
	B2.2	因工傷損失工作日數。	6.4 職業健康與安全 附錄一關鍵績效指標摘要
	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。	6.4 職業健康與安全

指標內容			相關章節
B3：發展及培訓	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	6.3　員工培訓與發展
	B3.1	按性別及員工類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓員工百分比。	附錄一關鍵績效指標摘要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	附錄一關鍵績效指標摘要
B4：勞工準則	B4	有關防止童工或強制勞工的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6.1　招聘管理
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	6.1　招聘管理
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	6.1　招聘管理
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。	5.6　供應鏈管理
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	5.6　供應鏈管理 附錄一關鍵績效指標摘要
	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。	5.6　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。	5.6　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方法。	5.6　供應鏈管理

指標內容			相關章節
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。	4. 產品及服務 5. 穩健運營
	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。	4.2 產品質量管理 附錄一關鍵績效指標摘要
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	4.3 客戶滿意度 附錄一關鍵績效指標摘要
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	5.4 知識產權保護
	B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	4.2 產品質量管理
	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。	5.3 數據隱私安全
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。	5. 穩健運營
	B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	5.2 反腐倡廉 附錄一關鍵績效指標摘要
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	5.2 反腐倡廉
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	5.2 反腐倡廉 附錄一關鍵績效指標摘要
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。	8. 社會責任
	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）。	8. 社會責任
	B8.2	在專注範疇所動用資源。	8. 社會責任