



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



2023

環境、社會及
管治報告

目 錄

關於本報告	2
管理層致辭	4
公司概況	5
董事會聲明	8
1. 致誠•共榮向善	9
1.1. ESG管治架構	9
1.2. 利益相關方溝通	10
1.3. 合規與商業道德	14
1.4. 信息安全與隱私保護	17
1.5. 風險管理	20
2. 致勝•領航創新	21
2.1. 研發與創新	21
2.2. 質量安全	24
2.3. 負責任供應鏈	26
2.4. 行業合作共贏	28
3. 致美•共建共愛	30
3.1. 多元、平等與包容	30
3.2. 員工權益與福利	33
3.3. 培訓與發展	38
3.4. 職業健康與安全	44
3.5. 社會共建	50
4. 致淨•和諧生態	55
4.1. 環境管理體系	55
4.2. 應對氣候變化	56
4.3. 資源管理	61
4.4. 排放物管理	66
附錄一：2023年關鍵績效表	70
附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引	72
附錄三：報告涉及縮寫匯總	78

關於本報告

報告簡介

此份報告是創勝集團醫藥有限公司(以下簡稱「創勝集團」)，連同其附屬公司(統稱「我們」或「公司」)發布的第三份環境、社會及管治報告(以下簡稱「本報告」或「ESG報告」)，旨在闡述公司在環境、社會及管治(即為Environmental, Social and Governance, 以下簡稱「ESG」)方面的制度建設與工作表現，客觀地披露公司在可持續發展方面的管理和成效，以回應利益相關方及社會公眾的期望。

報告範圍及邊界

本報告披露公司於2023年1月1日至2023年12月31日期間(以下簡稱「報告期內」或「本年度」)在ESG方面的管理與成果，部分信息追溯以往年度或涵蓋2023年。公司的業務詳情，請參閱2023年年報。

報告範圍包括杭州基地、蘇州基地、上海基地與北京基地。(由於北京基地已於2023年10月關閉，本報告中北京基地數據的報告時間範圍截至2023年10月末。此外，公司位於美國的員工多數時間在家辦公，因此本報告未將美國運營場所的各項環境數據納入。環境數據密度=環境數據/公司收益)

報告編製依據

本集團遵循香港聯合交易所有限公司(以下簡稱「港交所」或「香港聯交所」)證券上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告指引》(以下簡稱「《ESG報告指引》」)的規則編製，並遵循以下編製原則：

- **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，具有包括識別利益相關方，及利用重要性矩陣進行實質性議題的評估。我們依據與利益相關方的溝通機制，及重要性原則，識別出了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的舉措。
- **量化**：公司對於關鍵績效指標予以計量，並依據香港聯交所《ESG報告指引》的要求披露量化數據，同時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方法，並對統計方法及相關標準進行了說明。

本報告附錄二詳列《ESG報告指引》內容索引，以方便讀者快速查閱。

關於本報告

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。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。本報告設計的貨幣金額均以人民幣作為結算貨幣。

報告編製流程

本報告內容是按照一套有系統的程序而釐定的。有關程序包括：工作小組組建、識別重要的利益相關方、利益相關方訪談、識別和排練ESG相關重要議題、決定ESG報告的界限、收集相關材料和數據、框架確定、報告編寫、報告設計、部門與高層審核等環節完成編製。

確認及批准

本報告於2024年3月27日獲董事會通過。

獲取及回應本報告

讀者可通過香港聯合交易所官網www.hkexnews.hk或公司官網www.transcenta.com獲取本報告電子版。如您對公司環境、社會及管治方面的披露和表現有任何意見或建議，請通過以下方式與我們取得聯繫。

郵箱：ir@transcenta.com

電話：+86(0)21 6237 9029*6000

管理層致辭

在這個充滿挑戰與機遇的時代，創勝集團始終認為適應和引領變革是推動企業持續發展的關鍵。我們相信，在變革中尋找新的思維方式、運營模式和創新路徑，是我們為打造更加美好世界而不懈努力的方向。

2023年對於創勝集團而言，是一個重要的里程碑。我們的研發團隊，作為行業內領先的集體，成功地將多款新分子藥物推進至臨床階段，顯示出我們在推動全球健康福祉方面的堅定承諾。我們不僅在研發領域取得顯著成就，更在環境保護、供應鏈管理、質量安全以及多元平等與包容等方面取得了實質性進展。

作為一家負責任的企業，創勝集團深知其在ESG方面的責任。針對環境，我們致力於推動和諧生態的發展，通過完善環境管理體系、積極應對氣候變化、合理管理資源和嚴格控制排放，力求減少運營環節對自然環境的影響。對於員工與社會責任，我們注重構建一個包容平等的工作環境，重視員工權益與福利，並通過培訓與發展、職業健康與安全措施以及社會共建項目，積極貢獻於社會的持續進步。此外，在企業管治中，我們通過建立健全的ESG管治架構、加強利益相關方溝通、嚴格遵循合規與商業道德，並確保信息安全與隱私保護，以透明和負責任的方式推動企業持續發展。

創勝集團的成就離不開每一位員工的辛勤工作和奉獻精神。我對他們的承諾和努力感到無比自豪。我們所有人的共同目標是確保創勝集團不僅能在商業上取得成功，而且能為社會做出積極貢獻，實現可持續發展。

展望未來，我們將繼續引領變革，積極響應全球挑戰，致力於科研創新，為全世界的患者帶來希望與治癒。創勝集團承諾：將不懈努力，繼續履行我們的社會責任，為實現一個更加公正、平等和健康的世界而不斷前進。

錢雪明博士

執行董事、首席執行官

公司概況

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布局：在蘇州設有藥物發現、臨床和轉化研究中心，創勝集團總部及以連續灌流生產工藝為核心技術的生產基地也正在建設中；在杭州擁有工藝與產品開發中心以及藥物生產基地，在北京、上海、廣州和美國普林斯頓分別設有臨床開發中心，並在美國波士頓、洛杉磯設立了對外合作中心。創勝集團的開發管線已有十三個治療用抗體新藥分子，涵蓋腫瘤、骨科和腎病等領域。

使命

- 運用前沿科技研發優質創新生物藥，以差異化、可支付得起的產品，造福全球患者

願景

- 創新致勝，惠及全球患者

核心價值觀

- 以德致遠、科學為本、志在必得、互敬共贏

企業文化體系

產品管線

創勝集團已建立十三種用於治療腫瘤、骨科及腎病創新分子的產品管線。其中十二種分子為自主發現及開發。

腫瘤管線包括靶向主要癌症信號通路或免疫微環境，且具有潛在協同作用機制的多種創新性且具有差異化的生物分子，針對存在巨大臨床需求的腫瘤適應症。我們的產品管線包括可促使NK細胞或T細胞殺死腫瘤細胞的靶向治療藥物 Osemitamab (TST001)和免疫治療藥物TST005；抑制腫瘤相關的成纖維細胞衍生的免疫抑制調節蛋白的TST003；耗竭免疫抑制Treg細胞的TST010；以及通過血管正常化增強TIL對腫瘤的浸潤的MSB0254。

公司概況

創勝集團的非腫瘤管線專注於骨科和腎病中具有巨大未滿足醫療需求的新適應症。Blosozumab (TST002)和TST004是兩個高度差異化分子，分別用於治療骨質疏鬆症和補體介導的疾病(例如IgA腎病)，這兩種疾病都是存在巨大未滿足的醫療需求，具有很大的市場潛力。

截至報告期末，公司全線產品管線如下：

腫瘤										
候选药物	靶点	适应症	临床实验地区	临床前	IND	Ia 期	Ib 期/IIa 期	关键III期/III期	权利	合伙人
Osemitamab (TST001)	Claudin 18.2	胃癌或胃食管连接部(G/GE)癌	全球	联合纳武单抗/化疗					全球	内部
		胰腺癌	全球	联合化疗						
MSB0254	VEGFR2	实体瘤	中国	单药					全球	内部
TST005	PD-L1/TGF-β 双重功能	实体瘤 (HPV 阳性及 NSCLC 等)	全球	单药					全球	内部
TST003	Gremlin-1 (FIC)	实体瘤	全球	单药					全球	内部
TST006	Claudin 18.2/PDL1 双特异性	实体瘤	全球	单药					全球	内部
TST010	未披露ADCC增强型单抗	实体瘤	全球	单药					全球	内部
TST012	未披露ADC	实体瘤	全球	单药					全球	内部
TST013	未披露ADC	实体瘤	全球	单药					全球	内部
MSB2311	PD-L1	TMB-H 实体瘤	中国	单药					全球	内部
		实体瘤	中国	联合VEGFRi						
非肿瘤										
候选药物	靶点	适应症	临床实验地区	临床前	IND	Ia 期	Ib 期/IIa 期	关键III期/III期	权利	合伙人
Blosozumab (TST002)	硬骨抑制素	骨质疏松	中国	单药				Lim	大中华区	自礼来制药授权引进
TST004	MASP2	IgA 肾病, TMA	全球	单药					全球	与礼来医药于大中华区共同开发
TST008	MASP2/BAFF 双特异性 (FIC)	SLE/LN/IgA肾病	全球	单药					全球	内部
TST801	双特异性 (FIC)	SLE/LN/IgA肾病	全球	单药					全球	内部

公司概況

獎項榮譽

報告期內，公司榮獲多項獎項和認可。

獎項和榮譽

創勝集團榮獲最佳中小市值公司獎
蘇州創勝獲評國家高新技術企業

奕安濟世通過國家高新技術企業覆審認定

奕安濟世獲評浙江省級企業研究院
奕安濟世建立浙江省博士後企業工作站
杭州市錢塘區政校企黨建融合優秀案例

頒發機構

智通財經與同花順財經
江蘇省科學技術廳、江蘇省財政廳、國家稅務總局江蘇省稅務局
浙江省科學技術廳、浙江省財政廳、國家稅務總局浙江省稅務局
浙江省科學技術廳
浙江省人力資源和社會保障廳
中共杭州市錢塘區委組織部、
中共杭州錢塘科學城工作委員會

董事會聲明

創勝集團深知可持續發展的重要性與必要性，切實將ESG因素納入決策和日常運營過程中，致力於實現各利益相關方的共同價值。

報告期內，創勝集團依託由最高責任層、決策層、監督層及執行層構建的ESG管治架構，夯實公司整體ESG管理。董事會是集團ESG及氣候相關事宜的最高負責及決策機構，發揮ESG的領導、監管作用，承擔全部責任。作為最高決策機構，董事會對公司的ESG目標和及其實施的所有進展進行定期審查。

同時，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，並設立執行層面的ESG委員會以監督ESG及氣候工作執行。在業務運營層面，由公司核心管理層成員組成的ESG委員會為ESG工作提供戰略洞見及資源支持，並負責總體協調相關部門在ESG事項中的參與和溝通，確保我們的ESG戰略融入到日常運營中。

在風險管理方面，創勝集團由董事會下設的審計委員會對公司整體風險管理及內部控制系統進行監督與管理。我們已將ESG及氣候相關風險與機遇納入公司風險管理體系，確保落實公司的年度風險評估覆蓋多個層面，包括生產安全、環保及健康管理、氣候變化風險等。

為確保我們的ESG目標的有效達成，我們指派專門人員負責實現目標，並定期收集數據、跟蹤進度和審查績效。董事會致力於披露我們在實現目標方面的進展，以響應利益相關方的關注和期望。

創勝集團關注實現各利益相關方的共同價值。我們注重健全通暢、透明的溝通機制，通過定期、多元化方式的溝通，了解各利益相關方的期望與訴求，對各利益相關方重點關注的ESG議題進行識別和評估。董事會定期就利益相關方關注的議題與訴求進行討論，以此及時評估公司自身ESG表現，並不斷完善可持續發展戰略與體系，提升ESG治理水平。

1. 致誠•共榮向善

創勝集團堅信，遵守合規規範是企業穩定和可持續發展的基石。我們恪守商業倫理，將誠信和透明度作為高質量發展的核心。報告期內，創勝集團持續優化內部治理結構，強化內外部風險管理機制，將ESG原則深入融入管理和運營流程中，不斷提高企業的適應能力與韌性。

1.1. ESG管治架構

創勝集團致力於實現企業使命，積極承擔社會及環境責任。我們的ESG治理架構明確規定了從最高責任層至決策層、監督層、以及執行層的各项ESG職責。董事會作為集團的最高責任層，指引公司ESG發展方向。為促進企業持續、規範和健康發展，董事會特別將ESG策略發展、目標設定、行業研究及相關重大決策納入審計委員會的職責範圍。

創勝集團ESG管治架構及主要職責

層級	負責機構	主要職責
最高責任層	董事會	負責統籌制定包含氣候議題在內的ESG管理方針與策略，並對關鍵ESG事宜進行評估、優先級排序和管理，並確保ESG披露準確性和透明度的責任
決策層	董事會下設的審計委員會	負責制定和檢討公司的ESG戰略，確保公司運營和發展嚴格遵循ESG指導原則，並定期向董事會匯報進展情況
監督層	ESG委員會	由CEO領導的團隊，其他成員均為ESG關鍵部門的高級管理人員，共同負責監督和保證ESG工作的有效實施
執行層	各ESG相關關鍵部門	負責推動實現各項ESG關鍵績效指標和目標，在ESG委員會的指導下執行職責，並就重要的ESG事項向工作組進行匯報

1. 致誠•共榮向善

我們明白董事會的獨立性與公司的治理能力呈現正向相關，持續加強董事會獨立性。截至報告期末，董事會由7名董事組成，包含獨立非執行董事4名，非執行董事1名及執行董事2名。

我們亦深信董事會成員多元化有助於提升公司的ESG表現，並助力實現集團戰略目標及可持續發展。董事會採納並落實董事會多元化政策。集團在選任董事會成員時，會從多個方面考慮董事會成員組合的多元化，包括但不限於專業經驗、技能、知識、性別、年齡、文化及教育背景、種族及服務任期，確保董事在技能、經驗及觀點多元化方面維持適當的平衡，從而提升董事會的效能。截至報告期末，男性董事6名，女性董事1名。2名董事為中國國籍；其餘5名董事分別來自於美國及澳大利亞。

1.2. 利益相關方溝通

利益相關方溝通

創勝集團充分認識到利益相關方的意見和關注對公司發展方向的重要性。我們的主要利益相關方囊括員工、股東／投資者、政府及監管機構、供應商、社區和公眾、合作夥伴／行業組織以及媒體。創勝集團致力於通過多種溝通渠道與利益相關方建立有效的對話，確保他們充分理解公司在ESG方面的決策和行動，同時積極傾聽並吸納他們的意見和需求。

利益相關方	重點關注的可持續發展議題	集團溝通方式
客戶	<ul style="list-style-type: none"> • 產品質量安全 • 信息安全與隱私保護 • 行業合作發展 	<ul style="list-style-type: none"> • 建立並完善質量管理體系 • 加強研發和創新能力 • 增強信息與隱私保護措施

1. 致誠•共榮向善

利益相關方	重點關注的可持續發展議題	集團溝通方式
股東／投資者	<ul style="list-style-type: none"> • 合規經營 • 醫療與健康可得性 • 知識產權保護 • 可持續供應鏈 	<ul style="list-style-type: none"> • 披露合規信息 • 電話、郵件及線上投資者溝通 • 股東大會 • 投資者交流會與現場考察 • 增強研發與創新能力
政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> • 水資源使用 • 產品質量安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 嚴格遵守法律法規、履行各項義務 • 定期匯報集團的經營狀況 • 促進行業上下游的協同發展 • 建立合規的運營內部控制機制 • 恪守稅務法規，確保依法納稅
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 員工權益與福利 • 產品質量安全 • 產品創新與研發 	<ul style="list-style-type: none"> • 員工溝通會 • 收集員工意見和反饋 • 員工培訓活動 • 保障員工健康與安全 • 發放員工福利
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 產品質量安全 • 產品創新與研發 	<ul style="list-style-type: none"> • 定期進行交流和溝通 • 執行供應商准入評價與審核流程 • 促進供應鏈的可持續發展，共同履行企業社會責任

1. 致誠•共榮向善

利益相關方	重點關注的可持續發展議題	集團溝通方式
社區和公眾	<ul style="list-style-type: none"> • 水資源使用 • 合規經營 	<ul style="list-style-type: none"> • 社區公益活動 • 設立完善的質量管理體系 • 增強研發與創新能力 • 提高信息與隱私保護 • 信息披露
合作夥伴／行業組織	<ul style="list-style-type: none"> • 行業合作發展 • 可持續供應鏈 	<ul style="list-style-type: none"> • 行業交流
媒體	<ul style="list-style-type: none"> • 員工職業健康安全 • 產品質量安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 合規地披露環境及社會績效數據 • 建立官方網站和社交媒體等溝通及投訴渠道

重要性議題識別與判定

創勝集團高度重視利益相關方溝通與調研。2022年，創勝集團採取問卷調查與深度訪談的方法，深入了解各ESG議題對公司戰略的重要性及各利益相關方對創勝集團ESG表現的具體期待。公司共收集並分析了144份問卷，基於此數據以及結合資本市場關注的焦點和行業特點，進行系統性關鍵議題分析。我們共識別出21項ESG關鍵議題，並進行詳細的分類與評估，涵蓋3項高度重要議題、14項中等重要議題和4項一般重要議題。

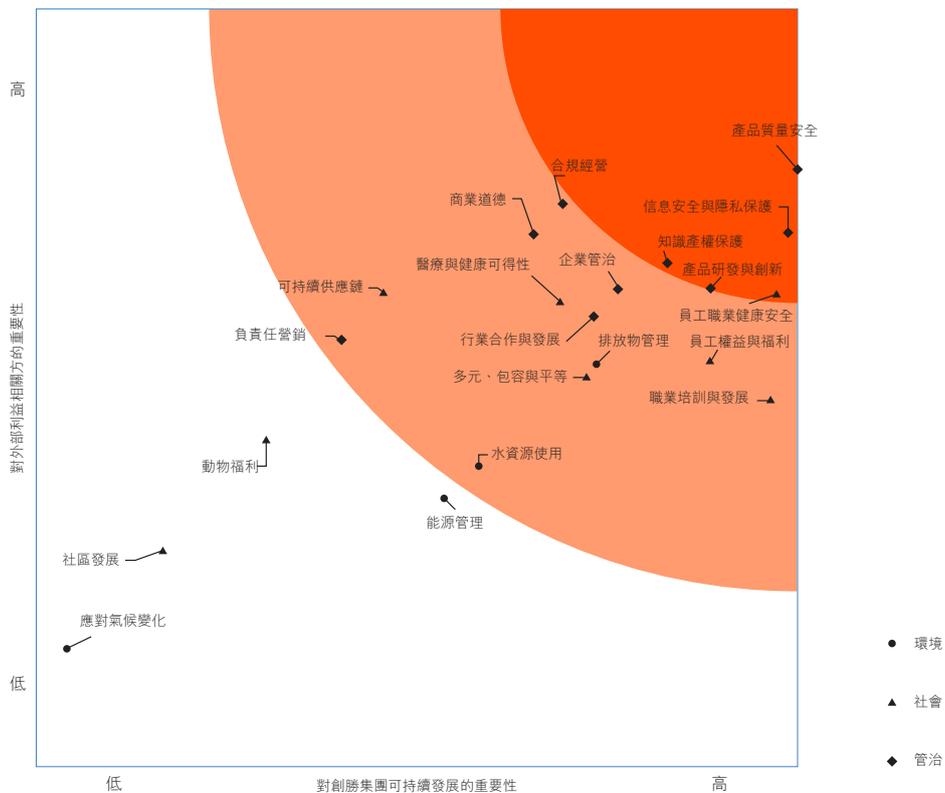
我們認為2022年的調研結果仍然有效並適用於2023年的情況。同時，我們將持續關注同行的ESG發展趨勢，以確保我們的ESG策略與行業標準保持同步。

1. 致誠•共榮向善

重要性議題識別流程

- 識別ESG潛在重要性議題清單**
 - 通過分析監管機構要求、行業基準、政策動態及資本市場關注的焦點等方面，創勝集團篩選出21項潛在重要性議題，形成公司ESG重要性議題清單
- 開展利益相關方調研**
 - 公司內部舉行了11場深度訪談，並向客戶、政府監管機構、股東與投資者、員工、供應商、合作夥伴／組織、社區和公眾、媒體等發放調研問卷，旨在深入了解各利益相關方關注的ESG議題
- 重要性議題排序**
 - 創勝集團基於兩個關鍵維度：對公司可持續發展的重要性和對外部利益相關方的重要性，對所有重要性議題進行細緻評估和排序，從而構建出重要性議題矩陣
- 董事會審閱批准**
 - 將實質性議題矩陣提交至董事會審閱。經過董事會批准後確認實質性議題，並在ESG報告中如實反映公司在這些議題上的表現

創勝集團ESG重要性議題矩陣



1. 致誠•共榮向善

1.3. 合規與商業道德

反貪腐

我們堅守「以德為本，誠信合作」的原則，致力於廉政建設和反腐敗管理。創勝集團嚴格遵循《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《美國海外反腐敗法》、《香港防止賄賂條例》等法律法規。為加強反腐敗和遵紀守法的監督管理，公司制定並執行涵蓋運營全流程的《反賄賂和反腐敗商業原則》、《海外反腐敗法政策》、《反貪污政策》、《創勝集團與醫療衛生專業人士的互動政策》等內部規章制度。我們對公司及代表公司行為的個體（包括經銷、其他代理人或任何第三方）進行監管和約束，明確風險和禁止行為，同時對相關規定和流程進行公布和培訓。

公司設立合規委員會，由CEO和董事會下設的審計委員會共同負責研發臨床合規、生產運營合規及商業合規等事宜。通過實施《合規委員會管理辦法》，我們明確委員會職責，包括監督公司運營程序的合法性、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。

報告期內，公司開展一系列關鍵的培訓活動，其中包括《合同管理制度》培訓，旨在加深員工對合同法律和規範的理解，提升合同管理的效率和合規性。在與供應商簽訂合同時，公司均包含反腐敗聲明，以加強對供應商的反腐敗管理。創勝集團定期為全體員工、高級管理人員和董事提供反腐敗和反賄賂培訓，以增強他們的防範意識，並促進公司合規文化的發展。2023年，我們舉辦涵蓋反貪污相關內容的董事職責培訓，參與董事人數7人。同時，面向員工的《創勝集團與醫療衛生專業人士的互動政策》合規培訓參訓人數達101人。新進員工參與商業道德與反貪污培訓率達到100%。

2023年，公司及員工未涉及任何提起並已審結的貪污訴訟案件。

1. 致誠•共榮向善

舉報機制

創勝集團建立並執行《舉報政策》，不斷優化舉報與調查的管理流程。公司為確保投訴及舉報管理的規範性，提供多種途徑，包括匿名信件、電子郵件和企業微信平台等，以便員工及外界人士向人事或內部審計部門報告任何在企業運營中出現的不端行為，例如賄賂、勒索、欺詐和洗錢等。

舉報渠道	創勝集團為員工和外部人員提供了多樣化的舉報及投訴方式，包括匿名信函、電子郵件、企業微信等形式，同時亦接受向人事部門或內部審計部門的直接面對面舉報或投訴
舉報投訴電子郵箱地址	compliance@transcenta.com
調查流程	內部審計覆核調查=> 法務合規審核意見=> 人力資源處理意見=> 合規委員會落實整改措施
舉報人保護	創勝集團嚴格保密舉報人的個人信息及舉報內容；對於任何報復舉報人的行為，一旦查實，將依據相關規定嚴肅處理。若此類行為構成犯罪，公司將移交司法機關，依法追究相關人員的刑事責任

1. 致誠•共榮向善

知識產權保護

自成立以來，創勝集團一直重視並尊重知識的力量，致力於知識產權的保護。公司嚴格遵守《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國專利法實施細則》等相關法律法規，保護各方的知識產權。在《員工行為準則》中，公司明確提出「保護知識產權」為基本原則，並建立與實施《知識產權法律法規管理制度》、《知識產權管理政策》、《知識產權獎勵政策》及《知識產權申請與維護標準化操作規程》，強化知識產權管理，提升員工和管理層的知識產權意識，確保在運營中不侵犯公司、個人的專利、著作權或其他形式的知識產權。報告期內，公司對《知識產權管理政策》進行以下重要更新：

1. 新增企業微信審批流程，覆蓋新專利申請、後續專利申請、專利著作權變更等流程
2. 新增軟件著作權申請流程及《計算機軟件著作權登記確認表》
3. 新增自由實施(FTO)章節，其中明確說明有關自由實施的定義、目的、涉及部門、開展時機和流程等的內容

創勝集團建立並使用專利保護平台，對發明技術進行可專利性評估，並明確區分專利、商業秘密保護、專利申請與維護等管理範疇和流程。

報告期內，為加強員工對知識產權保護的意識，公司於報告期內舉辦「公司知識產權管理制度介紹」培訓，總計參與人數 84 人。

2023 年，創勝集團未遭遇任何知識產權相關的訴訟案件。截至報告期末，公司新增 2 件授權專利，累計有效專利數量達到 28 件。

1. 致誠•共榮向善

動物福利

創勝集團高度重視對動物福利的承諾，嚴格遵守《實驗動物管理條例》、《關於善待實驗動物的指導性意見》及《中華人民共和國生物安全法》等法律法規。我們通過成立專門委員會並執行詳盡的章程，確保動物實驗過程中的倫理與福利得到妥善保障，並且在所有實驗設計中堅持「減少、替代、優化」的3R原則。

2023年，在動物房管理方面，我們對廢氣處理設施進行優化，通過定期更換活性炭裝置，確保動物飼養室內的氣體得到充分的淨化再向外環境中排出。我們嚴格按照環保規定處理廢棄物，確保廢物處理的安全和環境友好。此外，為進一步減少環境影響，我們新增廢水處理循環使用系統，將清潔籠盒產生的廢水進行淨化後循環利用，減少水資源浪費與潛在的廢棄物對環境的污染。

為持續提高相關人員的動物福利意識和知識，創勝集團定期舉辦針對性的培訓。這些培訓覆蓋動物福利的最佳實踐、倫理原則及相關法規知識，確保每位員工都能理解並遵守動物福利的標準，從而在實際工作中有效減少實驗動物的痛苦和壓力。為了進一步加深員工對實驗動物對科學和人類健康做出的貢獻的理解，我們在世界實驗動物日當天，組織員工祭奠為科學實驗逝去生命的實驗動物，進一步宣傳實驗動物做出的偉大貢獻。

1.4. 信息安全與隱私保護

信息安全是創勝集團業務發展的核心經營原則之一。2023年，創勝集團數據安全委員會(Data Security Committee)為保證企業內部數據合規並確保不發生任何數據、機密及信息洩露，定期舉行月度議，審查並討論集團內部數據保護和信息安全相關的事件及面臨的風險。

我們嚴格遵守《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》、《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》、歐盟《通用數據保護條例》等國內外法律法規，保障客戶權益的同時，確保自身信息安全合規性。

1. 致誠•共榮向善

截至報告期末，集團已建立並實施《信息安全和數據保護制度總綱》及《IT信息安全條例》、《客戶知識產權保護條例》、《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》等子條例。我們設立信息安全及隱私保護管理流程條例，明確各部門及職級員工在客戶知識產權保護、患者及合作醫院信息及隱私保護、IT信息保護等維度的權責分配機制，

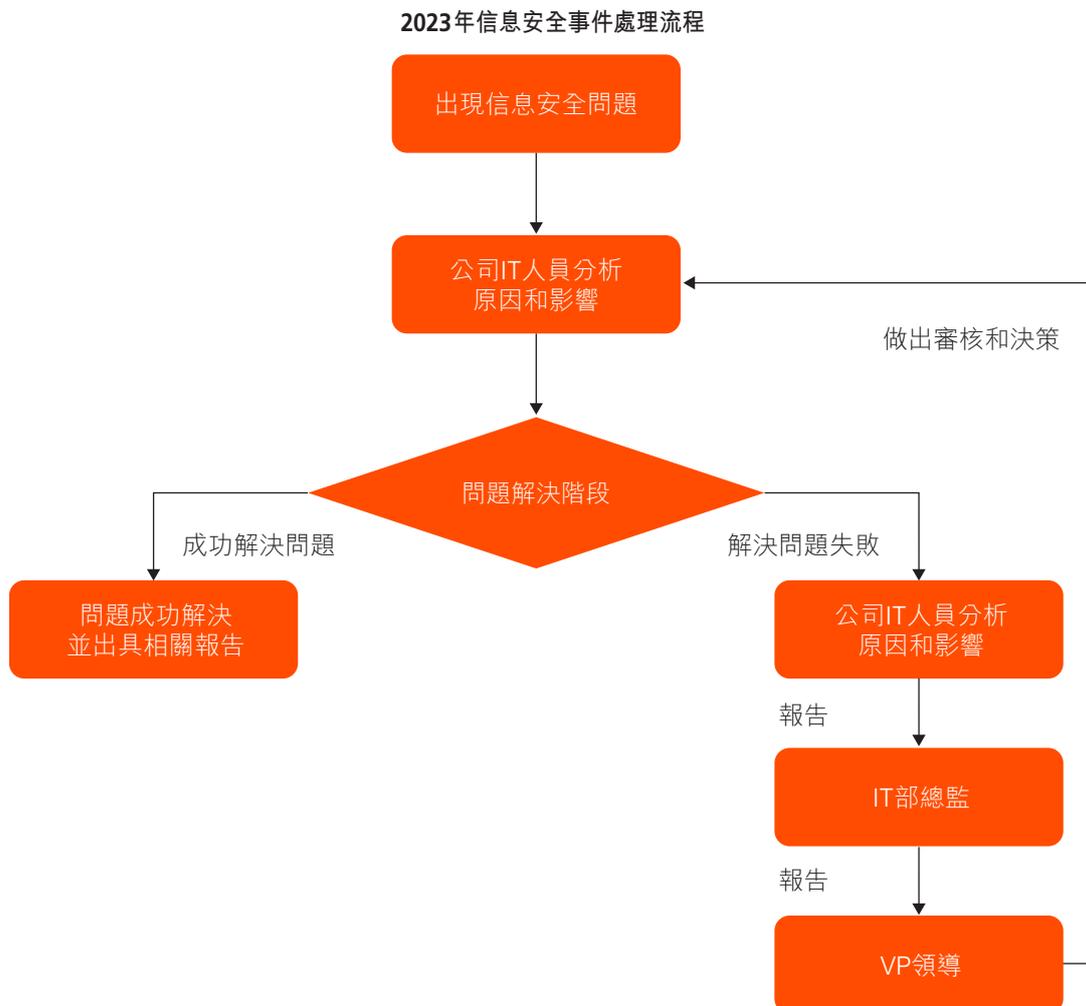
創勝集團亦開展信息安全相關培訓活動，提升員工的信息安全意識和信息保護能力，確保公司內部的所有員工認識到信息安全與隱私保護是每個人的職責與義務，進一步加強數據與信息安全管理能力，贏得客戶始終如一的信任。

此外，公司特別專注於保護患者個人隱私及個人信息安全。集團內部已建立並遵循《個人隱私信息安全評估》(PIA)準則，就使用、存儲和傳輸患者數據和隱私做出核心規定。2023年，我們聘請第三方律師事務所協助更新《個人信息出境標準合同》。該項合同模板由國家互聯網信息辦公室制定，旨在確保接受客戶信息的境外單位完全符合中華人民共和國相關法律法規。同時，創勝集團亦聘請第三方律師事務所開展數據出境風險自評估，全面保障患者個人隱私在境內外的安全。

為進一步提升數據合規水平，我們啟動了數據合規項目，全面梳理和分析了集團內部的臨床數據和個人信息保護安全的現狀。我們發布《數據安全和個人信息保護制度》，作為數據合規工作的總綱和指導，明確數據合規的目標、原則、責任、流程和監督機制。同時，我們優化《員工個人信息保護聲明》、與供應商簽訂的保密協議等核心文件，規範個人信息的收集、使用、共享、轉讓和披露的條件和方式，加強對供應商的數據安全要求和監督。此外，我們組織全員數據合規培訓，提高全員對數據安全和數據保護的意識和能力，營造一個數據合規的文化氛圍。

2023年，創勝集團未收到任何來自集團內部或外部有關用戶隱私洩露及信息安全相關投訴。

1. 致誠•共榮向善



1. 致誠•共榮向善

1.5. 風險管理

作為一家負責任運營的公司，創勝集團持續完善風險管理體系並將其融入所有業務環節中，以提升企業韌性，應對與緩解可能對業務運營產生影響的內外部風險，切實保障公司穩健發展。

創勝集團制定並執行《創勝集團風險管理辦法》，以保證公司的風險管理工作有章可循。我們每年進行一次正式的風險評估，包括但不限於戰略風險、財務風險、市場風險、運營風險、法律風險、氣候風險等。我們聚焦識別、優先排序、評估和分類所有可能影響公司目標的關鍵風險因素。我們將持續監測重大風險和控制情況，並將在必要時實施適當的風險應對措施。

針對風險評估中發現的問題，我們及時制定風險管理改進計劃，公司風險管理委員會負責協調各相關部門，對風險管理工作計劃的實施情況進行跟蹤、推進，檢查並提出考核與獎懲建議。內審內控部作為公司風險管理的執行部門，負責風險識別、風險控制和落地執行，並對各有關部門和子公司開展的風險管理工作及工作效果進行監督評價，並報公司管理層及董事會審批。

公司已完善風險評估程序與氣候風險識別，同時將氣候風險加入風險等級評估報告。在全球變暖的背景下，我們已識別並評估氣候變化可能造成的急性實體風險、慢性實體風險、政策法律風險、技術及市場風險及聲譽風險及各風險對公司的正常運營帶來潛在財務影響。截至報告期末，經公司審慎判定，各類氣候風險等級均為低。同時，我們已採取相應措施以應對氣候風險，竭力將業務活動中可能出現的影響及損失降至最低。具體內容請詳見章節4.2應對氣候變化。

2. 致勝•領航創新

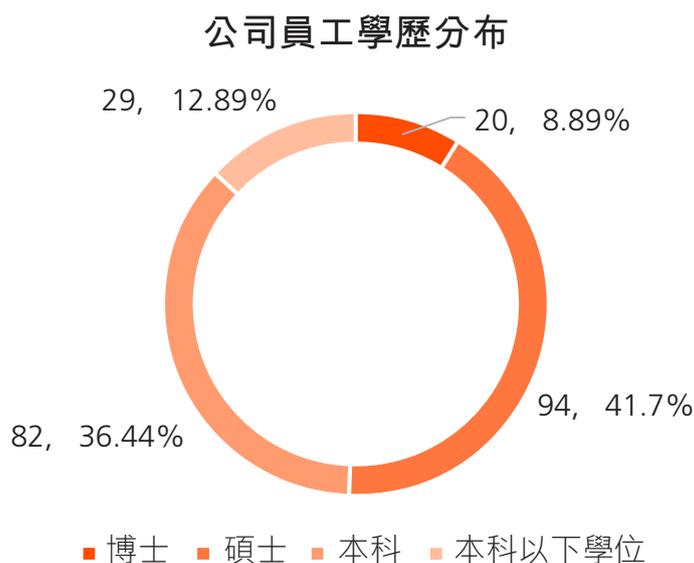
2.1. 研發與創新

創勝集團將持續創新視為推動公司發展的核心動力。我們堅持實事求是的原則，通過建立研發創新平台、提升藥物研發創新能力、促進創新成果的轉化及開發創新工藝等多種策略，加快提高公司在研發和生產方面的創新能力。這些舉措旨在通過差異化創新，滿足更多患者的需求，並解決臨床挑戰。2023年，創勝集團在研發方面的投入達到3.82億元人民幣。

生物藥研發

科研人才是推動創勝集團創新進步的核心力量。我們擁有一支專業團隊，成員在藥物早期候選篩選、藥物發現與開發、化學成分製造和控制(CMC)、工藝開發、生產運營、臨床藥物研究、產品上市及商業化等領域擁有豐富經驗。這支團隊為公司的創新發展提供了堅實的方向和寶貴的貢獻。2023年，公司「國家及地方高層次人才¹」8名。

2023年，Caroline Germa博士，任創勝集團全球藥物開發執行副總裁及首席醫學官，在推動靶向Gremlin1的抗體TST003的研發上取得顯著進展。



¹ 國家及地方高層次人才是指獲得國家或地方認定的、具有相當學術水平的人才，可以是教授、博士副教授或優秀博士。

2. 致勝·領航創新

創勝集團的研發實力

藥物發現

我們的IMTB技術平台繼續展現其強大的創新能力，促進了一系列難以在齧齒類動物中生成的非保守及保守蛋白質抗體的發現，同時揭示了傳統平台難以發現的隱藏表位。這一平台的應用使我們得以甄選出具有廣泛表位多樣性、獨特生物特性及強大CMC特性的先導候選抗體，進一步加強了候選分子的成藥性和知識產權地位。我們的藥物研發團隊在疾病生物學、抗體免疫篩選、蛋白質科學、抗體工程、藥理學以及生物標誌物研究方面擁有豐富經驗。借助IMTB平台，我們已自主研發了多個候選分子，包括Osemitamab (TST001)、TST005、TST003、TST004、TST010、TST012、TST013、TST008、TST801等，為患者帶來更多有效且可支付得起的生物療法。

轉化研究

我們的轉化研究通過先進的定量平台產生PK(藥代動力學)、PD(藥效學)、Tox(毒理學)和免疫原性數據。這些數據使我們能夠對研究藥物的臨床反應進行有效建模，深入了解PK/PD/安全性概況，從而為臨床研究的設計和實施提供重要指導。我們評估使用靶向不同信號通路的藥物聯合療法，為同類最佳候選藥物的選擇提供科學依據。此外，我們的免疫組織化學平台不僅用於靶標檢測，還開發了用於臨床試驗中患者選擇和分層的伴隨診斷試劑，這樣可以在選定的適應症中招募對藥物治療應答可能性高的患者，進一步提高試驗的成功率。

工藝開發

我們的CMC開發團隊在基於抗體的治療開發方面具有豐富經驗，涵蓋了從細胞系建立及開發到上游細胞培養、下游純化、製劑篩選和分析科學等生物藥開發的各個技術環節。我們的團隊不僅專注於高效的工藝開發，還使用先進的設備與技術，如連續化工藝(ICB)平台和模塊化生產設施，以縮短工藝開發時間和降低生產成本，同時確保高質量的產出。這些能力使我們在競爭激烈的行業中佔據優勢，快速將有成藥潛力的候選分子推進至IND申報和臨床開發階段。

臨床開發

我們的全球臨床開發團隊分布於北京、上海、杭州、蘇州、廣州和美國普林斯頓，每個團隊都擁有專業的知識和豐富的經驗。我們利用美國高效的監管審批路徑加快在美國的IND申請和早期臨床試驗的進程，並在中國推進針對眾多患者和存在巨大醫療需求的適應症的臨床試驗。通過這種全球化策略，我們最大化了營運效率，同時確保了臨床數據的全球適用性，為全球註冊提供支持。我們的這一策略還有助於在我們計劃的國家和地區進行未來適應症的擴展。

2. 致勝•領航創新

Osemitamab (TST001)在胃或胃食管結合部腺癌治療的顯著進展

2023年10月23日，創勝集團在ESMO年會上公布了Osemitamab (TST001)聯合CAPOX化療一線治療晚期胃或胃食管結合部腺癌的更新療效數據。這些數據顯示，在擴展階段所有接受治療的患者中，經確認的客觀緩解率為55%，中位緩解持續時間(DoR)及中位無進展生存期(PFS)均超過12個月，相較於先前公布的數據，更新數據進一步展現出Osemitamab (TST001)的令人鼓舞的療效。這些最新數據集進一步證實了Osemitamab (TST001)聯合CAPOX化療作為CLDN18.2陽性(包括CLDN18.2表達水平較低的腫瘤在內)的晚期胃或胃食管結合部腺癌一線治療的療效，並為即將進行的在Osemitamab (TST001)與nivolumab和化療三聯療法用於CLDN18.2陽性胃或胃食管結合部腺癌的一線治療的全球III期臨床試驗提供了強有力的支持。

創勝集團Blosozumab (TST002)在骨質疏鬆治療方面取得重要突破

2023年5月17日，創勝集團公布了Blosozumab (TST002)在中國骨密度降低受試者的I期臨床試驗中取得的令人鼓舞的數據。這項研究評估了Blosozumab (TST002)單次給藥對絕經後婦女和骨密度降低的老年男性的安全性、耐受性、藥代動力學、藥效學和免疫原性。Blosozumab (TST002)表現出良好的耐受性，且在不同劑量組的患者中均出現了顯著的骨密度增加。Blosozumab (TST002)作為一種靶向硬骨素的人源化單克隆抗體候選藥物，具有增強骨合成和抗骨吸收的雙重作用。這些初步數據為創勝集團啟動II期臨床研究鋪平了道路，計劃每兩到三個月給藥一次的多次給藥治療絕經後骨質疏鬆症患者。該管線II期亦已獲得國家食品藥品監督管理局批准。

創勝集團宣布TST003(靶向Gremlin1抗體)完成在美國首例實體瘤患者治療

2023年3月23日，創勝集團宣布其開發的同類首創靶向Gremlin1的高親和力人源化單克隆抗體TST003在美國及中國進行的I期臨床研究中成功完成首例患者給藥。這標誌着TST003在實體瘤治療領域的重要進展。此項研究是一項開放標籤、劑量遞增的人體試驗，旨在評估TST003對晚期實體瘤患者的安全性、耐受性以及藥物代謝動力學特徵。TST003靶向TGF-β超級家族成員Gremlin1，該蛋白由腫瘤相關的成纖維細胞分泌，在上皮間充質轉化過程和腫瘤免疫微環境調節中發揮重要作用，並在多種實體瘤中被上調。在檢查點抑制劑耐藥的難治性實體瘤模型中，TST003展示了顯著的單藥和聯合治療活性，特別是在去勢抵抗性前列腺癌和微衛星穩定型轉移性結直腸癌等適應症中更為顯著。創勝集團全球藥物開發執行副總裁，首席醫學官Caroline Germa博士表示，此次美國患者入組和首例給藥是TST003開發過程中的一個重要里程碑，臨床試驗將為TST003作為單藥或與其他標準治療聯用的潛力提供關鍵數據，尤其是在那些存在高度未滿足醫療需求的適應症中。

2. 致勝•領航創新

品質與效率的工藝革新

創勝集團新建杭州抗體藥物偶聯(ADC)實驗室

2023年，為加強自身技術工藝革新能力，創勝集團在杭州新建ADC實驗室，主要工藝操作包含有純化、偶聯、凍乾等技術，為創勝集團CDMO業務奠定了更加堅實的基礎。

同時，創勝集團不斷探尋實驗室節能方針。由於ADC實驗室工藝的特殊性，需建設全新風模式，且全新風模式的空調能耗較高，創勝集團建設團隊在項目設計階段就對空調機組的新風段及排風段預留了換熱器的安裝空間，以便後續安裝熱回收裝置。

受政府認可的創新實力

創勝集團堅持以惠及全球患者為目標，通過不斷精進的創新技術和深厚的創新實力全力滿足社會對創新生物藥物的需求，贏得良好的讚譽與關注，並多次受到政府認可。2023年，公司共計獲得政府各類獎勵與補助766萬元，各級各類人才獎勵與補助501萬元。

2.2. 質量安全

質量保障是創勝集團的核心價值之一。我們通過研發並生產符合最高標準的、兼具安全與有效性的產品以滿足客戶需求。

質量文化

為打造世界一流的質量標準體系，推動更多的病患獲得安全有效的創新生物藥品，我們持續優化全面的質量管理。創勝集團嚴格制定質量方針，並按照質量方針的指導制定《質量手冊》，規範質量體系的組成、作用、職責和權限。我們嚴格執行質量體系，以確保向客戶提供的產品和服務，以及所有產品相關活動的質量。

創勝集團通過新員工入職培訓、基礎課程培訓、上崗資質確認、再培訓等多重方式，積極助力員工提升質量管理意識，進一步保障產品和服務質量。

質量方針

科學為本，全員參與，持續改進，把病人安全和產品質量放在首位。

2. 致勝•領航創新

全生命周期質量管理

全球生產監督機構向藥品製造商提供了一套全面的指南和法規，涵蓋產品開發和製造的各個方面，以確保生物製藥的安全有效。創勝集團致力於滿足這些指南和法規，堅決符合GMP(良好生產規範)要求，保證最高水平的質量穩定性。

我們堅持全生命周期管理的理念，將質量管理融入每個環節中，以確保產品安全有效。我們建立並實施一套適用於臨床及商業化階段產品的整個產品生命周期的質量管理體系，從產品的工藝設計(工藝開發)、技術轉移、支持臨床試驗的毒理及臨床批生產、工藝性能確認、商業化生產、持續工藝性能確認直至產品退役進行嚴格的質量管理。公司的生產基地能同時滿足ICH(人用藥物註冊技術要求國際協調會議)、美國FDA(食品藥品監督管理局)、歐盟EMA(歐洲藥品管理局)和中國NMPA(國家藥品監督管理局)藥品GMP的要求。

公司技術運營部下設的質量保證及質量控制團隊負責對原液及成品生產、測試、放行，穩定性研究及工藝性能進行管控，力求打造卓越品質。

在臨床試驗方面，公司高層負責建立符合GCP(臨床試驗質量管理規範)等相關技術標準及監管要求的質量管理體系，同時由臨床質量保證團隊負責GCP環境下質量管理體系的維護與實施，保證產品質量。

質量管理體系

質量管理體系全面貫穿公司的業務範圍，有效保障產品質量。創勝集團持續完善質量管理體系，公司GMP環境下的質量管理體系包含7大系統以及每個系統下的子系統和相應流程，質量管理體系涵蓋了所有指導GMP活動的相關政策、程序及文件記錄。我們通過監控、檢測、調查、整改、建立或更新控制機制，持續改進現有的質量管理體系，產品生產的各個環節均符合相關法規及企業內部管理規程的要求，真正做到利用創新技術和控制策略，開發更加安全、有效及高質量的生物治療產品以惠及全球更多的患者。

報告期內，公司攜手供應商通過數字化質量管理系統，對所有產品和服務中可能會出現的質量或安全問題進行定期的預防性測試，包括原輔料測試、中間過程檢測、過程控制和驗證、產品放行檢測以及生物製品的穩定性測試，以提高我們的產品質量。

2. 致勝•領航創新

投訴與召回機制

創勝集團接受客戶的委託提供生產所需的各項服務，並最終由客戶將產品發放到市場。我們積極主動與客戶合作，堅持傾聽客戶聲音、守護客戶價值，滿足客戶需求。

我們制定完備的產品召回流程，為多種場景和不同級別的召回事件提供了詳細操作指引，以應對潛在的產品質量事件。公司根據相關法律法規和藥物召回管理辦法建立了質量投訴和臨床試驗用藥物的回收管理規程（《臨床試驗用藥品投訴處理規程》和《臨床試驗用藥品回收管理規程》），對因任何生產、運輸及使用過程導致的臨床藥物的質量，安全或有效性問題可能引發的投訴和臨床藥物召回事件提供具體的操作指導。我們規範投訴渠道、改善機制、召回的實施、根本原因調查、召回藥物的處置等相關要求，明確創勝集團的價值觀和質量期許。同時，質量體系定期對召回系統進行審核，以確保召回系統及時、有效。

報告期內，公司產品質量管理嚴格，出廠產品均未發生重大的質量缺陷，未發生產品質量或安全方面引起的召回案例。

服務保障

依託於先進的製造平台，公司向客戶提供高品質全方位的CDMO服務。我們及時響應客戶要求，建立多元化的客戶反饋渠道，邀請客戶參與現場管理，對客戶的疑問和技術層面的問題及時反饋。針對產品投訴問題，一經接收，我們即要求具有資質的並經過培訓的專業人員進行及時調查，並通過書面報告形式記錄在案。對於調查結果，我們將採取針對性的糾正及預防措施，並定期對投訴事項進行審查，監控投訴趨勢，持續優化工藝流程，保障產質量。2023年，公司未收到客戶投訴。

2.3. 負責任供應鏈

原則與政策

負責任、具有韌性的供應鏈是創勝集團保持業務長期發展的關鍵因素。我們持續將可持續發展融入供應鏈管理與供應商長期合作中，通過增強與供應商溝通及供應商審計，將負責任的運營理念傳遞至價值鏈。

創勝集團恪守「責任採購」原則，為踐行我們的環境與社會承諾，制定並執行《公司採購與供應商管理政策》、《供應商管理程序》、《物料控制策略》等管理制度及操作程序，明確供應商准入、分類、審核等具體流程。報告期內，我們審閱並優化《公司採購與供應商管理政策》、《採購主合同簽訂程序》、《優選供應商評估表》等關鍵文件，對內部供應商管理體系方面的表現提出了更詳細的要求。

2. 致勝•領航創新

供應鏈管理舉措

在供應商准入方面，我們對供應商產品質量安全進行管控，並將合法經營證明、質量管理體系認證證書、環境體系認證證書、實驗室體系認證證書、產品的環境影響等作為供應商准入和採購選擇的要求及參考依據。在同等條件下，我們優先選用國產原材料，如培養基國產化等，以減少國際運輸以及產生的運輸碳排，縮短貨期。

我們持續規範供應商的准入標準；同時公司在運營過程中通過台賬、數字化供應商管理體系等抓手，持續監督供應商入庫時優選對環境友好產品與服務的執行慣例。此外，公司與供應商協議簽訂《反腐敗和賄賂承諾函》，共同構建公平、公開、公正、透明的商業環境。截至報告期末，公司供應商數量為1,185家，其中公司優選供應商（與公司簽訂長期採購協議的供應商）數量為129家。99家優選供應商已簽訂《反腐敗和賄賂承諾函》。

公司供應商按地區分布如下：

2023年創勝集團供應商分布統計

按地區劃分的在庫及新進供應商數目（截至報告期末）

地區	在庫供應商	新進供應商
華北地區	97家	10家
華中地區	10家	2家
西北地區	1家	0家
南方地區	50家	5家
華東地區	911家	76家
東北地區	0家	0家
海外地區	116家	21家

2. 致勝•領航創新

為建立和優化負責任供應鏈，創勝集團將供應商的环境和社會風險納入供應商入庫、考量標準和管理辦法中。我們要求供應商充分理解並確認同意遵守創勝集團對於供應商在商業道德、環境及社會方面的標準與要求，同時年度評價中持續監督供應商在商業道德、社會及環境方面的表現。我們堅持對優選供應商進行年度評價，並根據供應商類別制定不同的評價要求。公司採購部門根據供應商評估表的各項指標對GMP供應商的商業合規、產品質量安全與服務質量、環境體系、職業健康安全體系等ESG表現進行審核評價。報告期內，我們對46家GMP供應商完成ESG表現審核評估，其中未有被識別為重大風險的供應商。審核率達所有GMP供應商的48%。

對於非GMP類的優選供應商，我們以「優選供應商評估表」進行審核評價，將評分結果反饋給供應商，並對評分低於60分的供應商進行相應整改或將其移除優選供應商清單，實現供應商風險預警和風險規避。2023年，公司對64家非GMP供應商完成優選供應商評估，其中未有被識別為重大風險的供應商。

2.4. 行業合作共贏

創勝集團堅持強化行業協作與信息交流的核心原則，不斷尋求創新研發合作機會，並與行業同儕共享見解。公司高度重視與全球科研院校、頂尖製藥企業及科研機構的夥伴關係，目標是聯合各方專長，共同應對行業挑戰及社會問題，致力於改善全球患者的健康福祉。

戰略合作推進 產品管線

創勝集團與禮邦醫藥(Alebund Pharmaceuticals)簽訂框架合作協議並在大中華區成立合資公司，主要針對TST004用於治療腎臟疾病藥物進行開發與商業化。

轉化研究協作

創勝集團與哈佛大學醫學院丹娜—法伯癌症研究院、北京大學腫瘤學院、上海市肺科醫院、中山醫院、中山大學及上海交通大學等全球著名學術機構達成了多項研究協作。研究協作涵蓋Osemitamab (TST001)、TST003及TST005。

2. 致勝•領航創新

產學研合作

杭州奕安濟世通過產教融合計劃等多種方式與省內高校開展不同方式的合作，如浙江大學、浙江工業大學、浙江工商大學等。校企雙方本着互利原則，利用雙方優勢，提高高校實踐教學質量，同時推動企業研發創新，並將在此基礎上進行科學研究，對具有一定前瞻性和成果轉化價值的研究課題，組成聯合課題組進行科研攻關，包括成立大學生／研究生實踐教育基地，協同學院開展本科生的課程實踐、認知實習和畢業實習。

為服務新區經濟發展，培養科技人才，提升技術保障能力，奕安濟世3位國家領軍人才受聘為浙江工商大學特聘／兼職教授，指導相關學科發展規劃的制定，還有多位優秀員工作為產業導師參與對外合作交流。雙方主要開展授課講學、產學研攻關、人才培養等方面工作。公司為浙江工商大學生物工程學院招生錄制招生視頻，宣傳新區和學校的生物醫藥特色優勢，向國內莘莘學子伸出橄欖枝。為支持學校教育事業的建設和發展，奕安濟世向浙江工商大學教育基金會捐設立專項獎學金。

醫院合作項目

- 蘇州創勝與國內外著名的腎臟研究機構如哈佛醫學院腎臟科和北京大學附屬第一醫院已有多年的合作。
- 創勝集團與蘇州大學第一附屬醫院醫院共同申報蘇州市醫工結合協同創新研究項目。
- 創勝集團和上海交大就同類首創靶向Gremlin1抗體治療雄激素陰性／低活性前列腺癌的合作研究結果在Nature Cancer發表。

3. 致美•共建共愛

創勝集團致力於構建多元、平等且包容的職場工作環境，冀希於員工與企業的共成長。我們尊重和保護每位員工的基本權益，多措並舉保障員工身心健康，提升員工的幸福感和認同感。同時，作為企業公民，公司不忘回饋社會，始終積極踐行社會責任，鼓勵員工參與社會公益事業，共建社區，共愛社群。

3.1. 多元、平等與包容

創勝集團持續致力於發展一個公正和多樣化的僱用管理體系。我們恪守在各經營地區的法律法規，以德才兼備為原則，執行透明且基於能力的選拔政策。通過廣泛而多樣的招聘途徑，我們力求吸引合適的才能，確保每位員工的尊嚴與合法權益受到尊重。我們的目標是為所有員工創造一個平等、安全和健康的工作環境，支持他們的職業成長與個人發展。

合法僱傭

創勝集團在員工招聘和管理方面堅持最高的法律和倫理標準。我們堅守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《勞動合同法實施條例》、《中華人民共和國未成年人保護法》、國務院《女職工勞動保護特別規定》和《禁止使用童工規定》等國內法律法規，實施一系列如《招聘錄用管理制度》和《員工行為準則》的內部管理制度。報告期內，我們更新《招聘錄用管理制度》，堅持創勝的人才理念，秉承多元化和包容的原則選拔各類人才，公開公平競爭，擇優錄取。

創勝集團始終確保所有聘用員工都符合法定工作年齡要求，嚴格禁止任何形式的童工和強制勞動，以此保障一個公正和道德的工作環境。我們在《員工行為準則》中明確：

- 不使用、不支持童工或強迫勞動
- 支持和尊重人權保護
- 體提倡僱傭殘疾人士和社會弱勢群體

根據《員工行為準則》，公司會對違規的員工做出警告或解除勞動合同的決定，同時加強日常監督管理，設置舉報渠道。2023年，公司未發生僱傭童工或強制勞動事件。

3. 致美•共建共愛

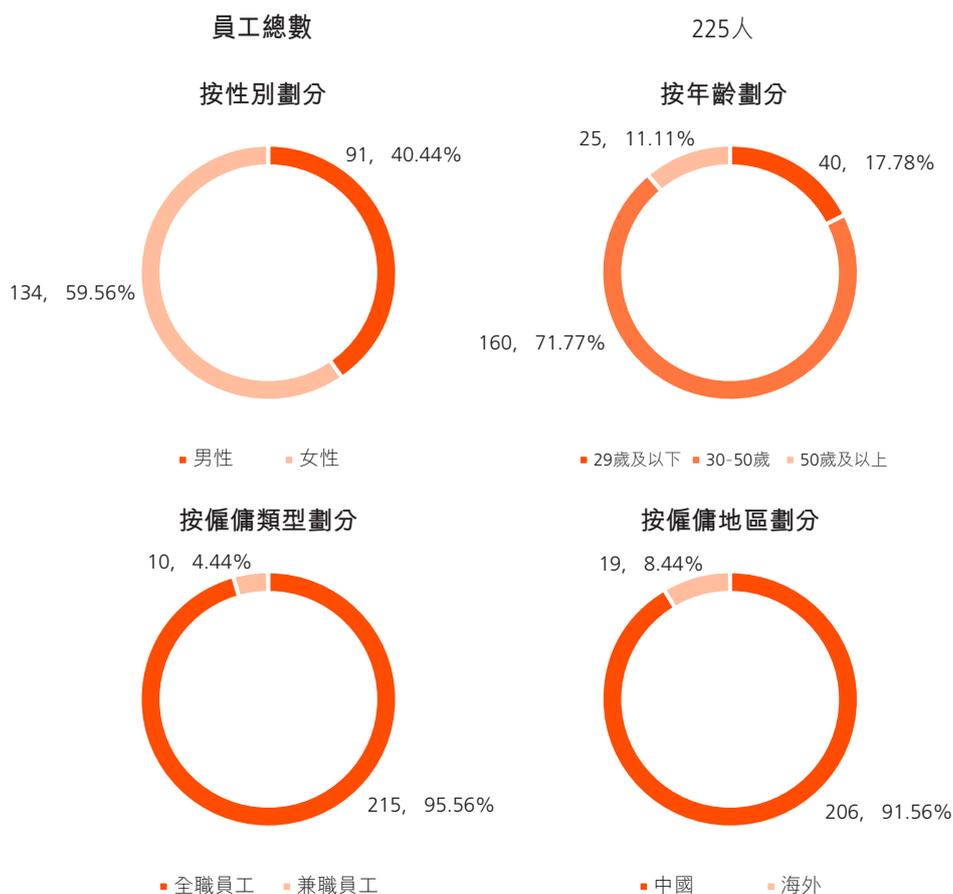
多元人才矩陣

創勝集團致力於多元化的人才矩陣，着力於構建符合業務發展需求的國際化人才梯隊。我們採用標準化方法評估所有求職者，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。

截至2023年末，公司員工總人數225人，其中女性員工134人，佔比約60%。外籍人士25人，佔比11%。高級管理層中，女性人員佔比達52%。此外，公司少數民族員工數5名，殘疾員工數1名。報告期內，公司共45人獲得晉升，其中約65%為女性。

具體僱員分布情況如下：

2023年創勝集團員工僱傭情況



截至報告期末，男女員工薪酬中位數比率為1:1.22（女性對比男性）。

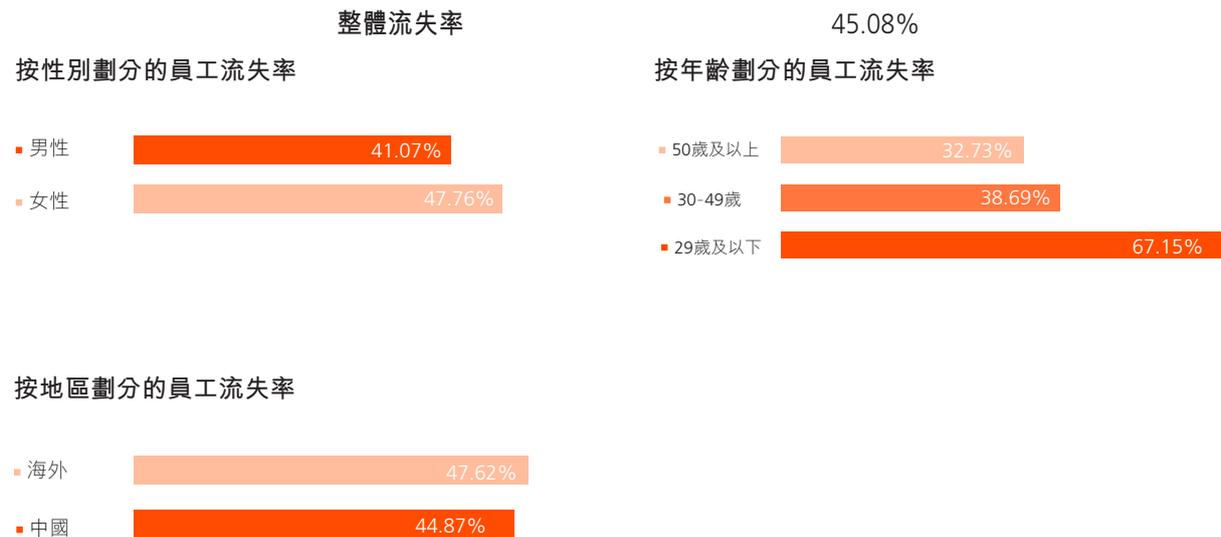
3. 致美•共建共愛

專才吸引與保留

專業人才是公司穩健發展的重要基石，我們視人才為企業發展的核心。為盡可能吸引與保留專才，我們制定並實施「留任激勵計劃」，不僅為長期服務公司的員工提供一定數量的現金獎勵，還授予部分員工股權激勵。2023年，我們特別建立並實施《醫學事務部門績效獎金管理制度》和《2023年度CDMO業務提成及獎勵分配方案》，秉持「公平、公正、公開、科學」的原則，完善激勵與約束機制，充分調動員工的工作積極性，以群策群力實現公司戰略目標。此外，被考核人如對獎金結果持有異議，可以採取書面形式向公司人力資源部門申訴。

2023年，公司員工流失率為45.08%。雖生物醫藥行業發展進入「寒冬」，但我們亦將持續努力，通過多元舉措，在降本增效的同時，提升核心人才保留率，確保核心管線順利開發。

2023年創勝集團僱員流失情況



3. 致美•共建共愛

3.2. 員工權益與福利

創勝集團積極為員工創造一個充滿活力且富有創造力的工作環境。我們提供有競爭力的薪酬和福利，旨在構建一個健康和積極的企業文化，提升員工的滿意度和忠誠度。為增強員工的幸福感和積極性，我們不斷探索和實施更全面的福利政策。

我們深知員工溝通的重要性，因此不斷優化溝通渠道，確保每位員工的聲音都被聽見。此外，公司定期組織各類員工活動，關注並支持員工的身心健康，努力營造一個溫馨和包容的工作氛圍。

薪酬福利

創勝集團堅持為員工提供有競爭力的薪酬和全面的福利，這一策略多年來不斷助力我們吸引和保留優秀人才。遵循《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動法》、《工資支付暫行規定》和中華人民共和國人力資源和社會保障部的《最低工資規定》等法律法規，我們結合公司的具體情況，制定和執行綜合的薪酬福利管理辦法。報告期內，我們更新《創勝集團薪酬管理制度》與《創勝集團福利制度》，旨在建立一個公平、公正且具有競爭力的薪酬福利體系。

我們確保無論員工何時入職或離職，都為其繳納入離職當月的五險一金，體現了公司對員工權益的重視和承諾。我們持續執行休假政策，確保員工享有法定假期和符合公司規定的帶薪休假。除法定的社會保險和住房公積金外，我們為員工提供額外的商業保險，並通過各類獎勵計劃和補貼政策，如職業健康體檢、長期服務獎、Innovate to Excel獎以及特殊關懷政策等，為員工提供了全方位的福利保障。

此外，創勝集團持續努力，以營造一個舒適且健康的工作環境，提供日常福利並對特殊時期的員工及家屬給予額外的關懷和支持。我們相信，通過這些不斷優化和更新的政策和制度，能夠持續提升員工的幸福感和認同感，同時吸引並留住更多優秀人才，共同推動公司的持續發展與成功。

3. 致美•共建共愛

溝通渠道

2023年，創勝集團繼續強化員工與管理層之間的溝通機制。除常年設置的意見箱之外，公司實施靈活的溝通策略。公司階段性召開全員大會，季度發布企業內刊，管理層不定期發布全員溝通郵件，同時鼓勵員工直接與上級預約時間定期或不定期進行交流。這種雙向溝通模式旨在促進信息的自由流通，確保員工第一時間獲取公司最新的業務信息，意見得到充分反映並在決策過程中予以考慮。此舉不僅增強員工與領導之間的互動，亦有效提升組織內部的透明度和協作效率，進一步推動公司文化的健康發展。

文體活動

創勝集團始終把員工關愛放在首位，提升團隊凝聚力和向心力。我們通過平衡員工的工作與生活、定期組織團隊建設活動和傳統節日慶祝等多種方式，加強員工之間的溝通與協作，使企業文化落實在日常點滴中。

2023年，創勝集團更新並推出一系列旨在促進員工交流和團隊凝聚的活動。我們對傳統的員工生日會進行創新改造，轉變為更具家庭氛圍的家宴形式。各個部門也自發組織了一些促進團隊合作、有益身心健康的團建活動。此外，員工通過每季度一次的讀書會分享閱讀心得，促進知識交流、團隊學習氛圍形成和個人成長。

通過這些精心策劃的活動和不斷的努力，創勝集團致力於為員工創造一個更加積極、健康和充滿活力的工作氛圍。我們堅信，員工的幸福感和認同感是推動公司向前發展的重要動力，因此我們將持續尋找和實施更多能夠提升員工體驗和增強團隊凝聚力的方法。

3. 致美•共建共愛

跨國凝聚：創勝集團美國臨床團隊開展團建活動

創勝集團美國臨床團隊在2023年6月進行了一次意義非凡的跨國團建活動。我們參觀了著名的Morven Museum & Garden，其壯麗的建築和豐富的歷史文化給每位成員留下了深刻印象。在這裡，團隊成員不僅拍照留念，更通過專業的導覽深入了解了美國的歷史，共享知識與文化的盛宴。此次跨國團建活動不僅拉近了成員間的距離，也為未來的合作奠定了堅實的基礎，增強了團隊的凝聚力和向心力。



3. 致美•共建共愛

創勝集團的月度生日宴：慶祝每個員工的特別日子

創勝集團會舉辦生日慶祝活動，致力於為當月過生日的員工帶來溫馨祝福和喜悅心情。我們在蘇州和杭州工廠每月舉辦一次生日會，在北京和上海辦公室每季度舉辦一次生日會。這些簡約而溫暖的集體生日會不僅是對員工個人的特別關懷，亦是增強整個團隊情誼和企業文化的重要時刻。



3. 致美•共建共愛

創勝集團悅讀會：點亮心靈的讀書之旅

創勝集團的悅讀會是一場精神的盛宴，促進員工之間的知識交流和思想碰撞。在北京和上海，每一場別開生面的讀書會吸引了眾多書友參與，通過「盲盒猜書」和「手作好禮」等環節，大家不僅分享各自的閱讀心得，還通過DIY書籤等互動活動增進了感情。這些活動不僅豐富了員工的文化生活，也激發了團隊的創造力和團隊精神，為創勝集團打造學習型組織添上濃墨重彩的一筆。



3. 致美•共建共愛

3.3. 培訓與發展

創勝集團重視人才培養與發展，視其為企業可持續發展與成功的重要動力。我們持續投資於員工發展，以更好應對來未來與行業的挑戰。我們為員工提供豐富、多元、可選擇的培訓項目與發展計劃，賦能員工知識、技能與管理能力，綜合提高員工的競爭力，成就員工職業生涯發展。

員工發展

公司聚焦人才培養，執行《創勝集團職級結構體系》及《崗位級別管理制度》等管理制度，根據崗位自身的性質和特點，對不同職能部門的崗位進行歸類劃分和差異化管理，同時搭建技術和通用雙通道崗位序列，為不同類型的人才創造清晰的職業發展道路，為員工領導力和專業勝任力的發展提供拓展空間。報告期內，我們更新人才勝任力模型，及時追蹤員工在制定計劃、有效溝通、追求成效、創造性合作與自我發展領域的動態成長；同時，我們更新員工試用期考核內容，進一步要求新進員工了解並踐行企業文化與價值觀。

為有效識別、培養、保留和發展我們的人才，創勝集團建立全方位的個人績效管理和評估體系。我們採用統一的績效管理體制，公正、公開地展開績效考核，並將結果應用於薪酬及獎勵分配。2023年，216名員工接受了公司的定期績效考核與職業發展評估，佔員工總人數96%；高級管理人員、中級管理人員及基層員工接受考核率分別達100%、100%及94%。

我們支持員工努力取得職業生涯的發展，並期望具有潛力的領導者與人才能夠利用並拓展自身技能，在創勝集團勇攀高峰。因此，公司針對核心人才實施個人發展計劃(IDP)，由目標員工制定、執行、定期回顧自己的個人發展計劃，並與直線經理和部門領導形成良性互動，還可以獲得公司為其提供的專項培訓和學習項目。IDP通過有限資源的最佳配置，有計劃、有步驟地助力目標員工實現個人發展和增值，也為企業制定和實施更加系統、有針對性的人才培養策略提供依據，充分激發企業與員工的積極性。

3. 致美•共建共愛

同時，創勝集團也重視公司價值觀的落地，以進一步加強企業文化的建設。報告期內，HR陸續邀請了一些部門的員工代表，在蘇杭兩地分別舉行了三場關於創勝核心價值觀的工作坊，通過工作坊收集、匯總和整理了員工對於「以德致遠、科學為本、志在必得、互敬共贏」的理解和典型行為的描述，請高管們投票評選出了最具代表性的價值觀行為描述，作為具體指導融入績效考核體系，來繼續開展可持續的經營活動，進一步提升員工的意識和動力。

價值觀探索，員工與企業的共同信念！

人力資源部在蘇杭兩地分別舉行了三場關於創勝核心價值觀的工作坊，通過團隊願景共振、使命聚焦、歐卡遊戲等環節，激發員工的想象力和創造力，以集體智慧共創的方式提取了具有典型意義的價值觀行為元素。



3. 致美•共建共愛

員工培訓

公司整合內外部培訓資源，制定並積極推進《培訓管理制度》，遵循系統性、針對性及學以致用的原則，有計劃、有針對性地為員工提供多元化、多層次的培訓。報告期內，公司修訂《培訓管理制度》，細化培訓管理系統的指導與說明，重點增添了培訓評估內容，受訓者可對培訓開展滿意度評估與有效性評估，令公司獲得員工對培訓的深刻反饋。同時，報告期內，公司用明度培訓管理系統進行培訓管理，使得整個培訓管理更加體系化、培訓方式多樣化、培訓資料與培訓數據的管理保存更加完善、便於追蹤培訓任務的完成情況、更方便員工隨時隨地在線培訓自學、也更利於培訓數據的分析統計，以便進一步優化培訓管理。

GMP (Good Manufacturing Practice, 藥品生產質量管理規範)、GCP (Good Clinical Practice 藥品臨床質量管理規範)、崗位技能和職業技能提升培訓、領導力和管理能力提升、合規、專利保護、EHS、防詐騙等安全培訓，希望身處不同崗位和職級的員工能夠獲得全面的學習機會。公司亦為員工組織線上或線下的外部培訓課程，內容涵蓋不同層級和各業務流程，使員工能夠不受時間和空間限制參加所需要的培訓，進一步提升員工培訓參與度。

為創勝集團能夠成為高效能組織，2023年，公司分別為全球研發部門和研發部門量身定制兩場工作坊，以協助員工制定清晰的工作目標，做出向善改變、加強彼此了解與合作。

3. 致美•共建共愛

「英雄之旅」：共促研發至誠行遠

2023年4月，全球研發部門(Global R&D)全體員工以工作坊的形式組織了一場「英雄之旅」。活動包括「破冰」—「英雄之旅」—「KISS模型」等重要環節；特別在「英雄之旅」環節中，員工需腦洞大開，了解團隊的任務和困難所在，並且為達到願景，需制定行動計劃。「KISS模型」是報告期內公司在培訓評估方面的重要革新。經過這次工作坊後，部門能夠明確共同目標，及各人才資源所在以及努力方向。同時，這次亦增強了團隊合作與互信。



3. 致美•共建共愛

7 Habits幫助員工實現自我改變

創勝集團內部於2023年4月針對全球研發部的同事積極開展大型的員工主題培訓活動：7 Habits工作坊。培訓的主旨源自於Stephen R. Covey所編寫的《The 7 Habits of Highly Effective People》一書中的高效率模型與本質。此次培訓由人力資源總監——戴潔女士負責宣講，旨在通過輕鬆愉悅的方式為公司同事們傳遞「自我完善、自我突破、自我更新」的高效、高質量生活方式，幫助公司同事們在工作之餘更好的提升自我，提升做事效率、提高生活質量。



3. 致美•共建共愛

借力「DISC性格測試」，深度了解不一樣的「你」

繼「英雄之旅」後，2023年6月，為更好拉近團隊員工之間的距離，構築更強信任，研發部開展了一次基於DISC性格測試的團隊合作工作坊。最令人動容的是，研發同事在表達工作願景時，眼中閃爍的光芒時對公司傾注的感情，以及作為科學家的濟世情懷。



3. 致美•共建共愛

2023年，公司員工培訓覆蓋率100%，每位員工平均接受培訓83.74小時，較上一年度增加42.24小時。具體培訓覆蓋率及時數情況如下：

2023年創勝集團員工培訓情況

受訓僱員百分比

按層級劃分的受訓員工佔比



按性別劃分的受訓員工佔比



每名僱員平均受訓時數

按層級劃分的人均培訓小時數



按性別劃分的人均培訓小時數



3.4. 職業健康與安全

創勝集團始終致力於維護「生命至上」的安全文化，重視構建和維護健康、安全的職場環境。我們認真遵守所在地區的職業健康安全法規，並實施一套全面的職業健康與安全生產體系，確保每項操作都符合最高安全標準。此外，我們對承包商納入全員安全管理，從而保護了每一位場所作業人員的福祉。

2023年，我們在安全管理方面取得顯著的成果，完成安全生產三級標準化，同時於報告期內10月獲得蘇州工業園區應急管理局達標企業。我們的主動性和有效管理確保了沒有接收到任何正式的警告或罰款，這反映了我們對職業安全與員工健康承擔的嚴肅態度和不斷的努力。創勝集團將持續推進安全文化，確保每位員工都能在一個安全健康的環境中工作。報告期內，創勝集團安全生產投入總計101.95萬元。

3. 致美•共建共愛

員工健康與安全

2023年，公司更新並實施《安全生產責任制》、《安全生產標準化實施方案》等安全生產管理制度，規範的開展生產經營活動，確保生產條件的安全性，進而實現安全生產管理水平穩步提升以達到安全生產的目的。目前，公司有關安全生產的專項管理人員及特種設備人員均持有專業證照上崗，全方位保障創勝集團的基礎生產安全及設備安全。

在職業病防治方面，創勝集團遵循國家安全監管總局的相關要求，制定並完善職業病防治管理制度體系。我們於2023年通過了ISO 45001職業健康與安全管理體系認證，建立全面的職業衛生規範管理台賬，覆蓋企業運營的每一個環節，並為員工提供全面的職業體檢服務。通過定期的專項培訓和宣傳活動，我們強化員工的職業衛生防護意識，確保了工作環境的安全和員工身心的健康。同時，公司嚴格遵守《危險化學品安全管理制度》及相關操作流程，從識別到使用再到廢棄處理實現對危險化學品的安全管理全覆蓋。

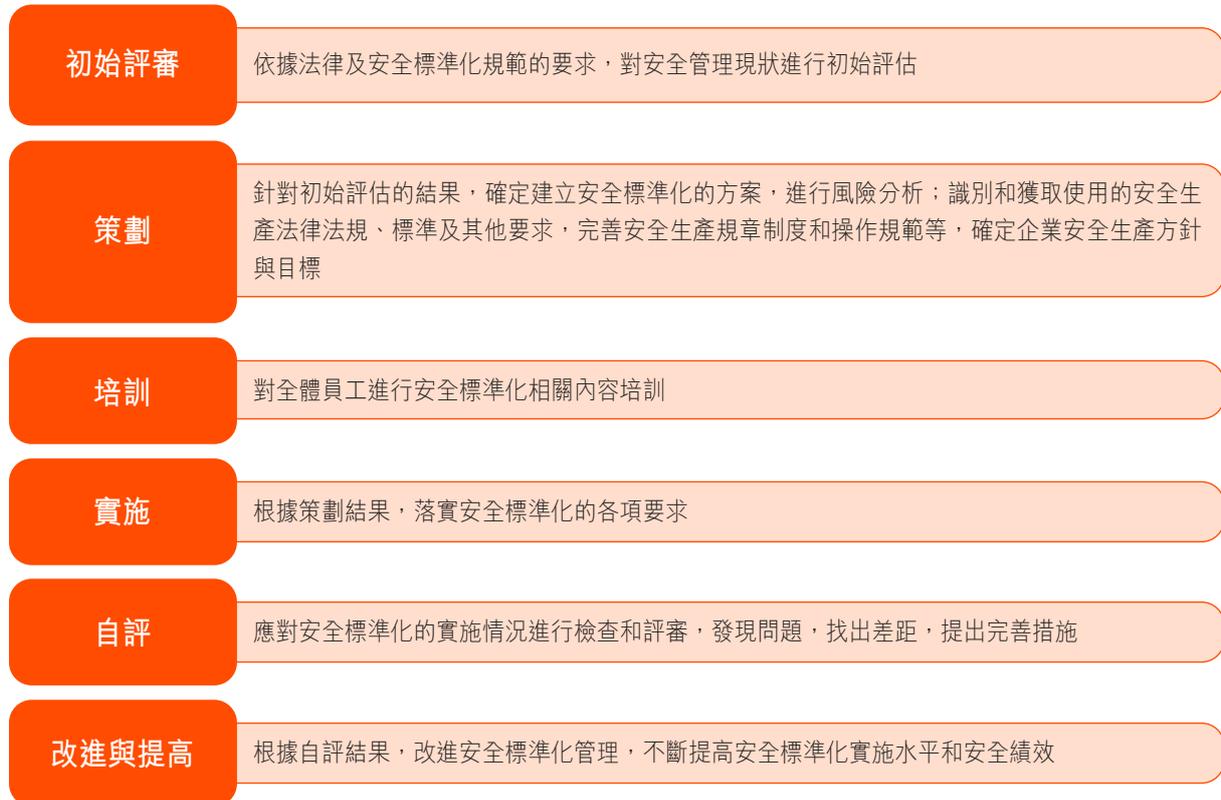
創勝集團通過識別運營過程中的潛在危險源並實施風險防控措施，編製《隱患排查指導手冊》並開展針對性的職業健康與安全培訓。2023年，我們的努力取得了顯著成果，未發生任何事故及工傷，因工傷損失的工作日數為0；過去三年內，公司因工亡故的人數也為0。

運營安全

員工安全生產意識與實踐經驗培養同樣至關重要。為此，2023年創勝集團編製並實施《生產安全應急預案成冊》，着重規範安全事故發生時員工的處理及上報流程。報告期內，我們多次開展消防及實驗室應急演練，旨在培養員工更好地應對突發事件。

3. 致美•共建共愛

安全生產標準化流程簡介



同時，承包商安全管理亦隸屬於創勝集團安全管理範圍，為嚴格把控承包商安全管理流程，我們已制定並實施《承包商安全管理制度》，在承包商工作全流程中的各階段（包括承包商選擇、現場作業、評價與續用等）規範安全管理要求和操作流程，並為其提供必要的健康安全培訓，與承包商共同打造健康、安全、規範的生產與工作環境。

3. 致美•共建共愛

承包商安全管理流程簡介



3. 致美•共建共愛

已完成安全生產三級標準化，保障安全生產流程規範

2023年，創勝集團全力推進安全生產三級標準化建設項目，旨在成為蘇州工業園區應急管理局安全生產標準化三級達標企業，全面響應並推行集團安全生產管理期許。創勝集團參考《企業安全生產標準化基本規範》(GB/T33000-2016)、《企業安全生產標準化建設定級辦法》(應急[2021]83號)等相關指導文件要求自主開展企業自評申請，並經過評審單位評審、評審組織單位評審、定級單位審查等工作程序，最終榮膺安全生產標準化三級達標企業，並獲得政府提供的相應補貼。

多措並舉確保實驗室生物安全

為更好規範創勝集團的二級病原微生物實驗室，杜絕生物危害，我們於報告期內開展生物安全項目。創勝集團明確二級病原微生物實驗室負責人，同時依循《生物安全法》、《病原微生物實驗室生物安全管理條例》等國家管理辦法，全年通過職業體檢、生物安全櫃校准、生物安全上崗培訓、病原微生物洩露／感染桌面演練、微生物實驗室內部檢查、公司級生物安全檢查等措施，保障實驗室生物安全。

安全教育培訓

創勝集團高度重視員工安全意識培養及实操經驗。2023年，集團全面開展年度安全培訓共21次，確保員工熟練掌握急救技巧與相應應急能力。

重要安全培訓主題

- 全員安全環保責任制
- 應急管理人員系統理論培訓
- 應急管理人員應急能力实操培訓
- 簡易急救知識培訓
- 安全競賽
- 應急與消防培訓
- 新員工安全教育
- 特種作業
- 特種設備

3. 致美•共建共愛

應急預案演練

2023年11月，創勝集團在蘇州開展消防疏散綜合應急演練活動。本次演練實行分階段應急響應，共分為企業自救、產業園支援與消防救援三個階段，需通力合作，使得各個環節銜接緊密流暢。員工因此次應急演練進一步學習並應用消防安全知識，增強了企業人員消防安全意識。

首屆EHS知識競賽

創勝集團於2023年3月至6月開展首屆EHS知識競賽，採用屬地部門引導、員工自主複習、EHS部專業指導的形式開展競賽。我們設置團體獎和個人獎雙重獎勵，活動共吸引近95%的員工參與，有效激發員工與團隊對於安全事務的學習與精益化管理精神。



2023年創勝集團首屆EHS知識競賽頒獎儀式現場

3. 致美•共建共愛

3.5. 社會共建

公益旅程

在不斷為全球患者提供醫療解決方案的同時，創勝集團始終堅信社區共建是可持續發展的核心，從不曾忽視回饋社會的重要責任。社會與運營地社區都是公司重要的利益相關方，我們秉持負責任的態度滿足利益相關方期望與訴求，努力改善運營地社區，持續支持社會公益事業，開展並參與多種多樣的社會公益活動，例如為杭州亞運會而積極參與員工所在各個社區的志願者活動，不斷擴大覆蓋範圍和影響力，以實際行動回饋社會。

報告期內，我們的社區貢獻及公益活動共參與員工人數達66人，社會受益人數達598人。

3. 致美•共建共愛

暖冬行動：攜手公益基金會，為雲南怒江福貢縣送去溫暖和關愛

2023年，創勝集團成功舉辦了大型「暖冬行動」捐贈物資交接儀式。這一活動是與浙江仁澤公益基金會和奕安濟世黨支部的共同努力，標誌着創勝集團對社會責任和可持續發展的深刻承諾。來自創勝集團、仁澤公益基金會的員工和志願者，以及30多位與會者共同見證了這一重要時刻。

「暖冬行動」不僅是創勝集團Transcenta Operation Savings Scheme (TOSS)創益項目的一部分，更是公司秉持「經時濟世」願景的具體體現，旨在通過減少浪費、低碳節能生活和積極的社會貢獻，推廣可持續發展。集團在國內共有112名員工參與了捐贈行動，共計收集到1,210件衣物和學習用品。這些捐贈經過仁澤公益基金會的專業處理後，於2023年5月送往雲南怒江福貢縣，已為當地人民帶去溫暖和關懷。

未來，創勝集團將繼續關注並參與公益事業，持續踐行「經時濟世」理念，通過實際行動履行社會責任、傳遞正能量。



3. 致美•共建共愛

2023年迎亞運會，黨員進社區志願服務

2023年，創勝集團員工積極響應杭州市《關於在主題教育中深入開展「紅色領杭•奉獻亞運」在職黨員到社區報到服務的通知》的要求，參與居住地社區志願服務，力爭服務保障亞運。我們亦獲得了「杭州醫藥港管理辦公室學習強國知識競賽」一團體賽優勝獎。



光盤行動

在物質相對豐裕的今天，公司開展「光盤行動」以倡導對糧食乃至物的珍惜。活動中，員工每次就餐後，自我評價達到「光盤」標準，即可領取「小麥穗」並貼在積分卡上。集齊20個「小麥穗」即可憑積分卡獲得紀念小禮物一份。2023年內，杭州基地員工廣泛積極參與光盤行動，回收到的積分卡達166張。

社區貢獻

公司通過各種方式與社區利益相關方開展積極的溝通以及良好的互動，借助自身在產業內的專業優勢，不斷正向影響周邊社區，為社區進步起到關鍵作用。

3. 致美•共建共愛

企業專家進校園系列講座

2023年3月，總經理兼生產質量部高級副總裁張晞晨博士、工藝生產質量部商務拓展及戰略副總裁丁丁博士在浙江工業大學藥學院莫干山校區為學校師生開展一次題為《抗體藥物的CMC開發、生產及質量管理研究進展》的專題報告，藥學院、綠色製藥協同創新中心共160餘名師生參加。

互動交流環節中，面對現場碩博研究生及本科生的踴躍提問，張晞晨博士、丁丁博士一一做了詳細解答，激勵學生們在求學和科研的道路上胸懷祖國、腳踏實地、探索未知、勇攀高峰，為建設科技強國貢獻藥學青年的力量。



3. 致美•共建共愛

校外講師分享

創勝集團CIO，IT負責人—陸政先生及人力資源總監—戴潔女士代表創勝集團前往西交利物浦大學幫助學生提升職業認知和就業發展規劃、與學生分享人生經驗和行業實戰案例。兩位導師此次交流為學生講解各自領域中近些年的背景及行業變革，帶領學生們積極了解生物醫藥、工業及信息化產業的過去、現在和未來，與學生們攜手探索他們未來無窮的工作和創業機遇。



4. 致淨•和諧生態

4.1. 環境管理體系

公司嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國節約能源法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》等法律法規，制定全面的《環境因素識別和評價管理制度》，建立覆蓋廢氣排放、廢水排放、噪聲排放、節能降耗、危險廢物處置等多個維度的管理制度體系。此外，公司通過EHS委員會確保環境管理責任得到充分執行，持續優化環境管理成效，積極促進綠色運營。2023年，創勝集團杭州工廠獲得ISO 14001環境管理體系與ISO 45001職業健康安全管理体系的雙體系認證。

我們的環境目標

用水效益目標	<ul style="list-style-type: none"> • 設立循環用水指標體系和數據收集程序； • 定期邀請具備資質的第三方進行污水處理和排放指標的外部監測及審核
減廢目標	<ul style="list-style-type: none"> • 確保所有危險廢物得到100%合規且妥善處理； • 力求減少一般廢物產生，並確保所有無害廢棄物合規處置； • 提高循環包裝材料的使用比例； • 強化員工培訓，減少一次性非必需廢棄物（如紙張、易拉罐、塑料餐具）的產生
能源使用效益目標	<ul style="list-style-type: none"> • 根據生產計劃優化工用系統等設備的能耗； • 建立數字化能源管理系統，提高生產能效； • 制定可再生能源使用計劃； • 加強員工節能意識培訓
排放量目標	<ul style="list-style-type: none"> • 提高廢氣排放監測頻率，並加強製造環節和辦公環節的排放管控； • 確保廢氣100%合規且妥善排放； • 識別溫室氣體排放的關鍵環節，並針對性地採取降排措施

4. 致淨•和諧生態

4.2. 應對氣候變化

創勝集團積極應對氣候變化，將氣候責任與行動納入企業運營中。2023年，公司進一步加強氣候治理體系，識別氣候相關風險及機遇，並基於分析成果完善氣候風險管理。這一舉措旨在緩解運營中面臨的氣候風險，減少溫室氣體排放，支持國家「雙碳」目標。通過這種策略，公司不僅貢獻於環境保護，亦展現了對全球氣候變化趨勢的敏感性與責任感。

管治

在創勝集團，董事會擔負應對氣候變化的領導職責。董事會審計委員會支持董事會監督ESG發展和策略實施。該委員會由一名獨立非執行董事擔任主席，包括另一名獨立非執行董事和一名非執行董事，共同推動公司在ESG領域的行動和監管。在氣候變化方面，審核委員會負責：

- 深入分析公司對環境與社會的影響，持續監控全球和國內的ESG及氣候變化動態，確保對公司業務的潛在影響、機遇和風險進行全面評估；向董事會報告可能影響公司ESG戰略和目標設定的關鍵ESG和氣候變化趨勢

審計委員會則至少年度一次向董事會報告並提出建議。董事會在接受審計委員會的建議後進行進一步審議，決定是否採納相關建議。在評估公司風險管理有效性時，董事會和審計委員會考慮ESG相關風險，包括氣候變化風險。同時，公司每年對ESG重要議題（包括氣候變化）進行評估，作為可持續發展策略的重要部分。

創勝集團設ESG委員會，專注於ESG（包括氣候變化）的日常監督。該委員會與管理層及相關部門合作，收集關於氣候變化的進展、風險及機遇信息，並定期與各方利益相關者進行溝通。每年至少一次，ESG委員會會向審計委員會報告氣候管理和信息披露情況。

4. 致淨•和諧生態

策略

創勝集團致力於實現中國的「雙碳」戰略，將綠色發展納入企業議程。公司強化節能減排措施，推動可持續發展，以支持國家的氣候目標。通過這些努力，創勝集團展示了對氣候變化的積極應對和環保責任的承擔。

公司認識到氣候變化對企業運營帶來的多元風險。極端天氣和溫度上升可能對公司的資產、員工福祉及供應鏈造成負面影響。此外，氣候變化還可能引發政策、市場、技術和聲譽方面的風險，從而對公司的財務狀況產生潛在影響。

同時，公司視氣候變化為創造機遇的契機，推動公司發展低碳和抗氣候變化技術，以減少極端天氣帶來的運營成本。此舉不僅滿足利益相關方對可持續發展的期望，也促進公司向低碳轉型和持續發展邁進。

創勝集團已確定氣候變化相關的風險和機遇及其可能的財務影響，制定了早期應對策略，以提升公司應對氣候變化的能力和韌性。公司通過政策分析、行業對比，結合內外部專家建議，識別了企業運營中與氣候變化相關的風險和機遇，如下圖：

實體風險	轉型風險	氣候機遇
急性實體風險	政策法律風險	資源效率提升
慢性實體風險	技術及市場風險	可再生能源使用
	聲譽風險	氣候適應力提升

風險管理

創勝集團將氣候變化風險納入風險管理體系，包括風險管理政策和內部監控流。這些流程旨在識別、評估和管理各類風險，確保日常運營中的風險得到有效監控。同時，管理層定期接收關於重大風險的報告，並採取適當措施以緩解和管理這些風險。

管理層定期向董事會報告關於風險管理和內部控制的情況，以便董事會評估這些系統的有效性。董事會與審計委員會協同工作，確保公司與管理層之間建立了符合公司策略和風險承受能力的有效風險管理機制。這一過程旨在確保公司的風險管理體系與公司的整體目標保持一致，並有效應對潛在的風險。

4. 致淨•和諧生態

針對管理氣候變化的風險，我們按其重要度及對財務的影響程度制定相關的風險應對舉措。

重要氣候變化風險相關性判定		潛在財務影響	應對舉措
實體風險	<p>急性實體風險</p> <p>頻繁的極端天氣事件，作為氣候變化的結果，可能會損害基礎設施並影響創勝集團的運營穩定性。此外，為了應對這些極端天氣，公司可能需要在安全設備和員工培訓上增加投入，從而導致運營成本上升。</p>	運營成本增加 營業收入減少	<ul style="list-style-type: none"> • 建立並定時更新《應急救援管理制度》，以有效應對氣候災害緊急情況 • 增加本地化採購比例，對關鍵原料進行儲備，以提升供應鏈應對氣候風險的穩定性和韌性
	<p>慢性實體風險</p> <p>持續的高溫環境可能引發電力供應波動，進而增加創勝集團的運營成本。此外，高溫還可能對員工健康安全造成影響，要求公司增加相關福利支出，如高溫津貼和員工安全保險，從而提高人力資源成本。</p>	運營成本增加	<ul style="list-style-type: none"> • 實施設備技術升級，以降低成本並提高效率 • 在新工廠的選址和建設過程中，考慮使用可再生能源，並優化工藝流程以節能減排 • 鼓勵員工積極實踐綠色運營和綠色辦公，提升環保意識

4. 致淨•和諧生態

重要氣候變化風險相關性判定	潛在財務影響	應對舉措
<p>轉型風險</p> <p>政策法律風險</p> <p>隨着溫室氣體排放政策和監管的不斷完善，溫室氣體排放成本預計將繼續上升，這可能影響創勝集團的運營成本和產能擴張。若政策法規變更要求採用或使用清潔能源，部署可再生能源設施和流程可能會導致運營成本增加。</p>	<p>運營成本增加</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 持續跟蹤氣候相關的法律法規變化；年度統計溫室氣體排放，並對排放量的重大變化做出及時響應和決策 • 把應對氣候變化工作作為審計委員會、ESG委員會及ESG相關部門的工作重點 • 在新工廠的選址和建造過程中，考慮使用可再生能源以及在工藝流程中實施節能減排
<p>技術及市場風險</p> <p>為滿足利益相關方的期望，創勝集團致力於減少溫室氣體排放，促進低碳工藝創新及清潔能源和技術的投資。公司關注的產品範圍涵蓋腫瘤科等疾病領域，這些疾病可能受到氣候變化的影響，從而影響產品的市場需求。</p>	<p>運營成本增加</p>	

4. 致淨•和諧生態

重要氣候變化風險相關性判定	潛在財務影響	應對舉措
<p>聲譽風險 作為一家上市公司，創勝集團在氣候變化應對政策和實踐方面越來越受到政府、投資者、客戶和公眾等利益相關方的關注。公司對這些期望的不達標可能影響其聲譽，並影響投資者的決策。因此，創勝集團需密切關注這些利益相關方的期望，並在其戰略和操作中積極作出回應。</p>	非經營性成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 將應對氣候變化作為重點議題通過利益相關方調研與利益相關方進行溝通

重要氣候變化機遇相關性判定	潛在財務影響
<p>氣候機遇</p> <p>資源效率提升 提升能源、水資源及廢棄物的使用效率，減少運營成本</p> <p>可再生能源使用 有效應對未來能源價格及碳價上漲的風險</p> <p>氣候適應力提升 通過優化能效更高的工藝流程和選擇環保型供應商，創勝集團能有效提升對氣候變化的適應能力，增強企業的發展韌性</p>	<p>運營成本降低</p> <p>運營成本降低</p> <p>運營成本降低</p>

指標和目標

創勝集團在實驗和生產環節主要依賴外購電力和蒸汽作為能源。此外，公司在工廠運維和車輛運行中使用柴油和汽油。創勝集團每年在ESG報告中公開能源使用量、溫室氣體排放量及排放密度，評估氣候變化管理的績效，並據此制定改進措施。

2023年，我們啟動降低能耗和碳排放的目標制定工作。公司通過實施政策管理制度、投資節能設備、改進工藝流程，並增強員工的節能意識，推動實現節能減排目標。

4. 致淨•和諧生態

2021-2023年創勝集團溫室氣體排放數據²

指標	單位	2023年	2022年	2021年
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳	4,200.75	4,972.00	6,220.13
其中：直接排放（範圍一）	噸二氧化碳	26.24	16.23	33.06
間接排放（範圍二）	噸二氧化碳	4,174.51	4,955.76	6,187.07
溫室氣體排放密度	噸二氧化碳／百萬元人民幣	78.01³	48.79	123.91
直接排放密度（範圍一）	噸二氧化碳／百萬元人民幣	0.49	0.16	0.66
間接排放密度（範圍二）	噸二氧化碳／百萬元人民幣	77.52	48.63	123.25

4.3. 資源管理

節約能源

創勝集團秉持節能降耗的綠色生產運營理念，在生產層面制定並履行《節能降耗管理制度》，並通過精進工藝流程、優先採購環境影響小、性價比高的設備，進一步實現能源優化管理，全方位減少能源消耗。

在辦公運營層面，我們已全面部署樓宇控制系統（Building Management System，BMS）及環境管理系統（Environment Management System，EMS）用於管理辦公場地環境。BMS系統可按照預設自動開關機，並對每個空調進行參數設定以達到精準控溫度、控風量、控濕度燈功能。EMS系統針對潔淨室環境進行監控並統一進行管理；該系統對潔淨室每個房間的溫濕度及壓差進行實時監控，並提供報警信息及歷史數據信息。

² 溫室氣體排放量的計算參照香港聯交所《上市規則》、《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》，其中北京電力折算系數（0.604噸CO₂／兆瓦時）參照北京市市場監督管理局《二氧化碳核算和報告要求其他行業》；上海電力折算系數（4.2噸CO₂／10⁴兆瓦時）參考上海生態環境局《有關調整本市溫室氣體排放核算指南相關排放因子數值的通知》；廣州電力折算系數（0.6379噸CO₂／兆瓦時）參照廣東省生態環境廳發布的《廣東省企業（單位）二氧化碳排放信息報告指南（2023年修訂）》；其他地區電力折算系數（0.5703噸CO₂／兆瓦時）參照中華人民共和國生態環境部發布的《關於做好2023-2025年部分重點行業企業溫室氣體排放報告與核查工作的通知》；外購蒸汽折算系數（0.11噸CO₂／吉焦）參照中華人民共和國國家發展改革委《工業其他行業企業溫室氣體核算方法與報告指南（試行）》。2023年，創勝集團的公司收益為53.849百萬元人民幣。

³ 2023年創勝集團環境總量數據較2022年變化較為平穩，環境密度數據較2022年有所上升主要源於2023年營業收入較2022年有所下降。

4. 致淨•和諧生態

同時，我們現已開發TOSS創益倡議，此項計劃旨在減少創勝集團全球所有地點的碳足跡及對環境的影響，並落實到每一位員工身上以實現預期效率。

2023年，我們的TOSS通過三個層級以實施與管理：

TOSS	集團層面方針與戰略
部門層級	在1級和2級部門實施團隊行動
員工層級	每個員工自身的意識與行動

我們通過TOSS計劃制定並踐行一系列方案以激勵員工綠色辦公及出行：

購買再生紙	鼓勵員工減少打印習慣，嘗試更換再生紙作為打印用紙並分享背後的原因
張貼標語	<p>在衛生間、電梯口、辦公室電燈開關等各處張貼了有關TOSS及節約資源的標語以教育並激勵員工。同時，我們正積極尋求數字化公告結局方案，在未來盡可能減少實體公告版，進而在內網上張貼節約資源相關標識及公告，旨在為員工起到表率作用，先行一步減少張貼紙張的浪費</p> 
減少乘梯	每周中的一天，關閉辦公設施內的電梯並鼓勵員工走樓梯

4. 致淨•和諧生態

「熄燈一小時」計劃，關愛地球就是關愛我們自己

2023年3月，創勝集團為每名創勝集團員工發送郵件，倡議大家參與「熄燈一小時」計劃。2023年4月21日世界地球日當天中午12點至下午1點，我們關閉所有辦公地點的照明燈，以此為地球做一些正能量的行動；員工們亦積極響應，並在此之後，盡力養成習慣，每天午間關閉部分照明燈，下班及時關燈。

創勝集團 × Toss 創益

地球一小時

創勝集團將如期參與「熄燈一小時」活動
4月21日
我們將按時關閉所有辦公地點的照明燈
12:00-13:00

4. 致淨•和諧生態

2021-2023年創勝集團能耗使用數據⁴

指標	單位	2023年	2022年	2021年
直接能源使用				
直接能源消耗總量 ⁵	噸標煤	10.71	6.59	13.76
汽油	升	8,117	5,222	8,825
柴油	升	1,627⁶	800	3,500
間接能源使用				
間接能源消耗總量 ⁷	噸標煤	1,028.77	1,124.50	1,418.30
總耗電能	千瓦時	4,942,708.03	4,327,901.75	5,250,707.68
外購蒸汽	吉焦	12,348.00	17,368.06	22,654.80
能源消耗密度				
直接能源消耗密度 ⁸	噸標煤／百萬元人民幣	0.20	0.06	0.28
間接能源消耗密度 ⁹	噸標煤／百萬元人民幣	19.10	11.04	28.25
綜合能源消耗密度 ¹⁰	噸標煤／百萬元人民幣	19.30	11.10	28.53

⁴ 能源消耗量的計算參照中華人民共和國國家標準《GB/T 2589-2020綜合能耗計算通知》。

⁵ 柴油折標煤系數為1.4571kgce/kg，汽油折標煤系數為1.4714kgce/kg。

⁶ 2023年柴油使用總量相較於2022年增長約103.4%，主要由於2023年開展了一次柴油發電機高配檢修活動，柴油發電機在此活動中啟動9小時。

⁷ 電力折標煤系數：0.1229千克／千瓦時；熱力折標煤系數0.03142千克／兆焦。

⁸ 直接能源消耗密度=直接能源消耗總量／百萬元人民幣公司收益

⁹ 間接能源消耗密度=間接能源消耗總量／百萬元人民幣公司收益

¹⁰ 綜合能源消耗密度=綜合能源消耗總量／百萬元人民幣公司收益；綜合能源消耗總量=直接能源消耗總量+間接能源消耗總量。

4. 致淨•和諧生態

節約用水

創勝集團目前用水均來自於市政供水。2023年，創勝集團未發生任何取適用水源問題。

在節約用水方面，我們積極鼓勵員工減少用水浪費，在衛生間內張貼相關標語。同時，我們在蘇州辦公室內使用淨化直飲水替代傳統飲水機，該直飲水機的節能優勢有：採用了7級複合過濾系統並設有UV抑菌和管路熱環流殺菌技術，確保了飲水水質安全；設備自帶的AES自適應節能系統，可節電40%；設備使用運轉音低於45dB的水泵，無噪音污染。

“热”力全开，畅饮无忧



58L首小时热水量，连续出水200杯
单次最大可出58L大热水量，可连续接水200杯（以290ml/杯计算），高峰期接水无需等待。



制水量160桶/日，告别用水不足
采用800加仑单台最大制水量，每日制水总量相当于160桶桶装水（5G标准桶），实现常温水的全天畅饮，告别人工运水。



创新节能，优化成本



360°双层保温技术
极大提高热罐保温性能



自动待机节能技术
3小时无人操作进入待机状态，6小时后自动启动



步进式加热技术
大幅度降低加热能耗



1:1 废水比
行业领先，节约水资源



直飲水機節能展示圖

此外，蘇州動物房區域開展污水升級項目，建立可循環使用的廢水處理設備。此舉大幅度降低了清洗用水的使用量，實現動物房清洗廢水的氮磷零排放。



動物房廢水處理設施

4. 致淨•和諧生態

2021-2023年創勝集團水資源使用數據

指標	單位	2023年	2022年	2021年
總用水量	立方米	20,302 ¹¹	11,750	12,367
水耗密度 ¹²	立方米／百萬元人民幣	377.02	115.32	246.35

包材使用

創勝集團使用在生產和運輸過程中的各類型包裝材料包括但不限於橡膠塞、鋁蓋和玻璃瓶。我們致力於倡導節約包裝材料使用，並積極推廣可回收、可再生包裝材料。2023年，我們開展的可持續包裝管理舉措包括：

- 將運輸及生產過程中產生的廢舊紙箱統一存放，並在需要時進行自取回用
- 升級運輸過程中所需的冷鏈保溫箱，對比過去的冷鏈保溫箱，保溫性能更佳且更換頻率更低
- 全面取消塑料材料包裝，並使用環保白卡紙；白卡紙是使用再生漿製成的高級環保紙，且並未使用油墨印刷，對環境無害。
- 分類收集來料外包裝，分別回收並轉交給轉生資源公司，如紙類、塑料類

2021-2023年創勝集團包裝耗材使用數據

指標	單位	2023年	2022年	2021年
包裝物料總量	噸	1.64	1.16	57.50
包裝物料密度	噸／百萬元人民幣	0.030	0.011	1.145

4.4. 排放物管理

創勝集團嚴格遵循國家環保法規和當地排放標準，積極承擔環境責任。公司對生產和運營產生的廢水、廢氣和廢棄物實施科學管理和處置。通過制定並執行內部管理制度和辦法，公司規範了廢物處理流程，確保排放物符合甚至低於法規標準，有效減少環境影響。

¹¹ 2023年總用水量相較於2022年增長約72.8%，主要由於2023年上海運營場所新增核算機房空調冷卻用水量。

¹² 水耗密度= 總用水量／百萬元人民幣公司收益

4. 致淨•和諧生態

廢水排放管理

創勝集團的廢水種類包括生產廢水、地面清洗廢水、實驗室廢水、制純水濃水和生活廢水。公司依據所在地廢水排放要求，制定並嚴格遵循《廢水管理制度》，明確廢水處理流程。公司在污水處理站末端安裝在線監測設備，實時監控污水指標，確保廢水排放達標。同時，2023年，我們新增手機端APP功能以實時監控污水站指標數據。APP會隨時推送相關報警信息，內置雲組態界面，賦能操作員遠程操作污水站的正常運作。

報告期內，創勝集團經過與生產部、工程部和供應商的討論及實驗驗證，確定了適合公司的廢水處理方案。方案包括使用低溫蒸發系統配合污水周轉池，以滿足公司的污水處理需求。此外，公司計劃將現有調節池改造成兩個功能池：一個用作調節池，另一個作為排水緩衝池。排水緩衝池將安裝COD在線監測儀，以實時監測COD數據，確保排水質量。

4. 致淨•和諧生態

2021-2023年創勝集團廢水排放數據

指標 ¹³	單位	2023年	2022年	2021年
污水處理量	立方米	7,169	7,741	7,275
化學需氧量(COD)排放量	噸	0.380	0.140	0.094
氨氮排放量	噸	0.052	0.048	0.002
總氮排放量	噸	0.114	0.106	0.067
總磷排放量	噸	0.031	0.008	0.001

廢氣排放管理

公司根據《中華人民共和國大氣污染防治法》等規定，制定《廢氣排放管理制度》，對在生產和運營過程中產生的硫氧化物(SO_x)、氮氧化物(NO_x)及顆粒物等進行有效管控。通過對廢氣進行分類，安裝廢氣處理裝置，定期進行設備的洩露檢測和維修，公司確保廢氣排放達到運營所在地規定的排放標準。報告期內，我們加裝廢氣尾氣處理設施，採用氧化吸收+鹼吸收+除霧+活性炭吸附的工藝處理方法，降低運營環節對環境的負面影響。

2021-2023年創勝集團廢氣排放數據

指標	單位	2023年	2022年	2021年
硫氧化物(SO _x)	千克	0.15	0.09	0.19
氮氧化物(NO _x)	千克	5.14	3.45	5.38
顆粒物	千克	0.38	0.25	0.40

¹³ 化學需氧量(COD)、氨氮、總氮與總磷排放量為排入自然水體的量。

4. 致淨•和諧生態

廢棄物管理

創勝集團將廢棄物分為危險廢物和無害廢棄物（一般固廢、建築垃圾、生活垃圾）。公司實施《廢棄物處置管理制度》和《危險廢物安全操作規程》，對廢棄物分類、標籤、收集、暫存等進行嚴格管理。公司確保所有危險廢物由獲得資質的第三方 100% 處理，消除不當處置風險。生產環節產生的無害廢棄物，如紙箱和塑料包裝袋，通過焚燒發電，有效實現廢棄物的資源再利用化。此外，公司透過工藝優化、推廣綠色辦公和使用環保材料，減少一次性用品，降低廢棄物總量。

2021-2023年創勝集團廢棄物排放數據¹⁴

指標	單位	2023年	2022年	2021年
無害廢棄物總量	噸	10.57	7.86	28.24
無害廢棄物排放密度 ¹⁵	噸／百萬元人民幣	0.20	0.08	0.56
有害廢棄物總量	噸	22.61	28.09	39.64
有害廢棄物排放密度 ¹⁶	噸／百萬元人民幣	0.42	0.28	0.79

¹⁴ 廢氣排放物數據主要來源於商務車輛的汽油消耗和柴油發電機的柴油消耗，廢氣排放量計算參照香港聯交所《上市規則》、《附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》。

¹⁵ 無害廢棄物排放密度= 無害廢棄物總量／百萬元人民幣公司收益

¹⁶ 有害廢棄物排放密度= 有害廢棄物總量／百萬元人民幣公司收益

附錄一：2023 年關鍵績效表

關鍵績效指標	2023年	2022年	2021年	單位
環境範疇				
直接能源使用				
汽油	8,117	5,222	8,825	升
柴油	1,627	800	3,500	升
間接能源使用				
總耗電能	4,942,708.03	4,327,901.75	5,250,707.68	千瓦時
外購蒸汽	12,348.00	17,368.06	22,654.80	吉焦
能源消耗				
直接能源消耗	10.71	6.59	13.76	噸標煤
間接能源消耗	1,028.77	1,124.50	1,418.30	噸標煤
綜合能源消耗	1,039.48	1,131.09	1,432.06	噸標煤
能耗密度	19.30	11.10	28.53	噸標煤／百萬元人民幣
溫室氣體排放				
直接排放(範疇一)	26.24	16.23	33.06	噸二氧化碳
間接排放(範疇二)	4,174.51	4,955.76	6,187.07	噸二氧化碳
溫室氣體排放總量(範疇一+範疇二)	4,200.75	4,972.00	6,220.13	噸二氧化碳
溫室氣體排放密度	78.01	48.79	123.91	噸二氧化碳／百萬元人民幣
水資源				
總用水量	20,302	11,750	12,367	立方米
水耗密度	377.02	115.32	246.35	立方米／百萬元人民幣
廢水				
綜合污水排放量	7,169	7,741	7,275	立方米
廢棄物				
無害廢棄物總量	10.57	7.86	28.24	噸
無害廢棄物排放密度	0.20	0.08	0.56	噸／百萬元人民幣
有害廢棄物總量	22.61	28.09	39.64	噸
有害廢棄物排放密度	0.42	0.28	0.79	噸／百萬元人民幣
廢氣排放物				
硫氧化物	0.15	0.09	0.19	千克
氮氧化物	5.14	3.45	5.38	千克
顆粒物	0.38	0.25	0.40	千克
包裝耗材				
包裝物料總量	1.64	1.16	57.50	噸
包裝物料密度	0.03	0.01	1.44	噸／百萬元人民幣

附錄一：2023 年關鍵績效表

關鍵績效指標	2023年	2022年	2021年	單位
社會範疇				
員工概況				
員工總數	225	334	397	人
全職員工	215	322	363	人
兼職員工	10	12	34	人
男性員工	91	133	172	人
女性員工	134	201	225	人
29歲及以下員工	40	97	166	人
30歲至49歲員工	160	207	200	人
50歲及以上員工	25	30	31	人
中國國內員工	206	311	377	人
海外員工	19	23	20	人
高級管理人員女性員工比例	52	41.7	45.8	%
外籍員工比例	11.11	9.28	8.06	%
少數民族員工比例	2.22	1.80	1.26	%
殘疾員工比例	0.44	0.60	0.76	%
員工流失率	45.08	24.94	20	%
男性員工流失率	41.07	26.11	7.81	%
女性員工流失率	47.76	24.15	12.19	%
29歲及以下員工流失率	67.15	34.01	7.50	%
30-49歲員工流失率	38.69	19.77	11.88	%
50歲及以上員工流失率	32.73	25.00	0.63	%
中國國內員工流失率	44.87	24.88	19.06	%
海外員工流失率	47.62	26.81	0.94	%
職業健康安全				
工傷事故數量	0	0	0	起
因工傷損失工作日數	0	0	0	天
因工亡故的人數	0	0	0	人
員工培訓				
員工培訓總時長	18,842	13,861	13,405	小時
員工培訓覆蓋率	100	100	100	%
員工平均受訓時數	83.74	41.50	33.77	小時
供應商管理				
供應商數量	1,185	1,069	355	個

附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
A1	<p>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：</p> <p>(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。</p> <p>註：廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。 溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。 有害廢棄物指國家規例所界定者。</p>	<p>4.1 環境管理體系 4.2 應對氣候變化</p>
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據。	<p>4.4 排放物管理 2023年關鍵績效表</p>
KPI 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）。	<p>4.2 應對氣候變化 2023年關鍵績效表</p>
KPI 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）。	<p>4.4 排放物管理 2023年關鍵績效表</p>
KPI 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）。	<p>4.4 排放物管理 2023年關鍵績效表</p>
KPI 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。	<p>4.1 環境管理體系 4.2 應對氣候變化</p>
KPI 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。	<p>4.1 環境管理體系 4.4 排放物管理</p>

附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
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。 註：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	4.1 環境管理體系 4.3 資源管理
KPI 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）。	4.3 資源管理 2023年關鍵績效表
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	4.3 資源管理 2023年關鍵績效表
KPI 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。	4.1 環境管理體系 4.3 資源管理
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	4.1 環境管理體系 4.3 資源管理
KPI 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。	4.3 資源管理 2023年關鍵績效表
A3	環境及天然資源： 一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	4.1 環境管理體系 4.2 應對氣候變化 4.3 資源管理 4.4 排放物管理
KPI 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。	

附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
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。	4.2 應對氣候變化
KPI 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，及其應對行動。	
B1	僱傭： 一般披露 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	3.1 多元、平等與包容
KPI B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	3.1 多元、平等與包容 2023年關鍵績效表
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	3.1 多元、平等與包容 2023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。	3.4 職業健康與安全

附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	3.4 職業健康與安全 2023年關鍵績效表
KPI B2.2	因工傷損失工作日數。	3.4 職業健康與安全 2023年關鍵績效表
KPI B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	3.4 職業健康與安全
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。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	3.3 培訓與發展
KPI B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓僱員百分比。	3.3 培訓與發展 2023年關鍵績效表
KPI B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	3.3 培訓與發展 2023年關鍵績效表
B4	勞工準則： 一般披露 有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	3.1 多元、平等與包容
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	3.1 多元、平等與包容
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	3.1 多元、平等與包容

附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
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。	2.3 負責任供應鏈
KPI B5.1	按地區劃分的供應商數目。	2.3 負責任供應鏈 2023年關鍵績效表
KPI B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	2.3 負責任供應鏈
KPI 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。	2.3 負責任供應鏈
KPI 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。	2.3 負責任供應鏈
B6	產品責任： 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。	2.2 質量安全
KPI 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 質量安全
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	2.2 質量安全
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	1.3 合規與商業道德
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	2.2 質量安全
KPI B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	1.4 信息安全與隱私保護

附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
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。	1.3 合規與商業道德
KPI 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。	1.3 合規與商業道德
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	1.3 合規與商業道德
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	1.3 合規與商業道德
B8	社區投資： 有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	3.5 社會共建
KPI B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	3.5 社會共建
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	3.5 社會共建

附錄三：報告涉及縮寫匯總

PCT – Patent Cooperation Treaty	專利合作條約
3R – Reduction, Refinement, Replacement	減少、優化、替代
CMC – Chemical Manufacturing and Control	化學、製造、控制
PK/PD – Pharmacokinetics/Pharmacodynamics	藥物代謝動力學／藥物效應動力學
IND – Investigational New Drug	新藥臨床申請
GCP – Good Clinical Practice	臨床試驗質量管理規範
GMP – Good Manufacturing Practice	生產質量管理規範
FDA – Food Drug and Administration	食品藥品監督管理局
ICH – International Conference on Harmonization of Technical Requirements for Registration of Pharmaceuticals for Human Use	人用藥物註冊技術要求國際協調會議
EMA – European Medicines Agency	歐洲藥品管理局
NMPA – National Medical Products Administration	國家藥品監督管理局
CDMO – Contract Development and Manufacturing Organization	合同研發與生產業務
GLP – Good Laboratory Practice	藥物非臨床研究質量管理規範