



2025 環境、社會 及管治報告

金斯瑞生物科技股份有限公司

目錄

關於本報告	02
管理層致辭	03
關於我們	04
支持聯合國可持續發展目標	06

01

責任治理：築牢發展基石

企業管治	10
ESG治理	21

02

創新致遠：成就品質服務

產品責任	26
研發創新	31
供應鏈管理	35
服務至上	40

03

賦能人才：聚力共創價值

多元包容職場	45
員工發展	50
員工參與	54
職業健康與安全	57

04

綠色同行：守護地球家園

氣候韌性	63
環境治理	71
資源集約	74
污染防治	78

05

社區共建：踐行使命擔當

公益慈善	82
行業共創	85

附錄

法律法規清單	87
ESG績效指標	90
聯交所指引	106

關於本報告

概述

本報告是金斯瑞生物科技股份有限公司（以下簡稱「金斯瑞」或「我們」），連同其附屬公司（統稱「本集團」）發佈的第十份環境、社會及管治報告（以下簡稱「本報告」或「ESG報告」）。本報告每年發佈，旨在闡述本公司在環境、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，客觀地披露本公司在可持續發展方面的管理和成效，以響應各利益相關方的期望。

報告範圍及邊界

本報告披露本公司及附屬公司於2025年1月1日至2025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2026年第一季度。本公司之業務詳情，請參閱2025年年報（可通過公司官網 <https://www.genscript.com.cn/annual-results-packages.html> 查看）。

編制依據

本報告嚴格遵從《香港聯合交易所有限公司（以下簡稱「聯交所」）證券上市規則》（以下簡稱「上市規則」）附錄C2《環境、社會及管治報告守則》（以下簡稱「《ESG報告守則》」）的規定編制，並遵循以下編制原則：

重要性：本報告披露了識別重要ESG因素的過程，具體包括識別內外部利益相關方並開展溝通調研，以及利用重要性矩陣進行實質性議題的評估，並對ESG相關的重點因素及事項進行重點匯報。

量化：本報告已對關鍵績效指標予以計量，並依據聯交所《ESG報告守則》的要求披露量化數據，同時說明統計範圍和計算依據。

平衡：本報告公正、客觀地呈現了我們在ESG方面的工作。

一致性：本報告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。

¹ 美元兌人民幣換算採用2025年平均匯率7.14167。

報告編制流程

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、識別和排列ESG相關重要議題、決定ESG報告的範圍、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制。

資料來源及可靠性保證

本報告披露的信息和數據來源於本公司統計報告和正式文件，並通過相關部門審核。本公司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。除特殊說明外，本報告中涉及的貨幣均為美元¹，密度數據以金斯瑞年報收入數據為基準。

確認及批准

本報告經管理層確認後，於2026年3月15日獲董事會通過。

獲取及回應本報告

本報告以電子版形式發佈，電子版可以在聯交所及本公司官方網站（<https://www.genscript.com.cn/>）下載閱讀。

我們十分重視各利益相關方的意見，歡迎讀者通過以下聯絡方式與我們聯繫。您的意見將幫助我們進一步完善本報告以及提升我們的ESG表現。

郵箱: ESG@genscript.com

管理層致辭



尊敬的各位利益相關方：

感謝各位對金斯瑞環境、社會及管治(ESG)工作的持續關注與支持。我們很高興在此發佈金斯瑞2025年ESG報告，向各界匯報集團過去一年在可持續發展領域的各項舉措與成果。可持續發展深植於金斯瑞長期發展戰略，我們始終以實際行動踐行ESG承諾，持續優化管理體系，提升整體表現。本報告全面呈現公司在自身運營與價值鏈中的可持續管理實踐，展現我們為利益相關方創造積極影響與長期價值的不懈努力。

我們不斷完善管治架構，由董事會風險管理和ESG委員會負責確定ESG戰略方向、監督ESG事項，ESG工作組及ESG相關部門協同推進ESG計劃執行落地。作為聯合國全球契約組織(UNGC)的參與企業，我們根據聯合國可持續發展目標推進ESG議題管理，通過一系列行動舉措推動ESG目標達成。

員工是公司創新和業務發展的核心驅動力。我們致力於打造多元化的專業人才團隊，目前在全球擁有6,165名員工，其中女性佔比超過58%，超過56%的科學、技術、工程和數學(STEM)崗位由女性擔任。我們提供豐富的培訓資源與完善的職業發展體系，助力員工充分發揮潛能，同時以具有競爭力的薪酬福利體系保障員工福祉。我們積極營造包容、尊重、多元的工作氛圍，讓每一位員工都能感到被重視，實現個人成長。2025年，金斯瑞榮獲領英(LinkedIn)頒發的「全球人才吸引力雇主」(Global Talent Magnet Employer)獎項，展現了公司在全球範圍內吸引、凝聚並留住優秀人才的綜合實力。

我們積極踐行環境責任，持續優化能源與水資源管理，減少生產運營過程中產生的廢棄物，支持全球1.5°C溫控目標的實現。我們的氣候目標已通過科學碳目標倡議(SBTi)驗證，並積極採取一系列減碳舉措，包括優化能源管理體系、提升能效、擴大光伏系統部署以優化能源結構、生產工藝改進等，穩步推進2050年淨零排放目標。

我們在供應鏈中同樣推行可持續發展標準。作為製藥供應鏈倡議(PSCI)的供應商合作夥伴，我們依據PSCI原則開展ESG評估與現場審計，識別供應鏈風險，推動供應商負責任實踐。通過系統化的風險防控機制，確保可持續供應。為促進供應鏈合作共建，我們在2025年舉辦了供應商大會，與供應商和合作夥伴分享我們的供應鏈管理戰略和可持續採購實踐。通過供應商賦能與發展，助力客戶滿足全球不同監管環境下的合規要求。

在業務發展的同時，我們積極支持社區建設。2025年，我們進一步擴大全球志願者項目，更多員工參與到環境保護、健康支持、教育科普及社區服務等公益事業中，全年累計志願服務時長超過1,400小時。我們依託技術優勢，推動行業研發進展，通過全球產業論壇和研究資助推動行業合作，加速藥物研發創新突破，惠及更多患者。

我們在ESG方面的持續投入已獲得國際市場的廣泛認可。2025年，公司獲得MSCI ESG AA評級、EcoVadis銀牌以及Sustainalytics低風險評級，並入選標普全球《可持續發展年鑒2026》及富時羅素社會責任指數系列(FTE4Good Index Series)。

我們誠邀各位閱讀本報告，進一步了解金斯瑞在可持續發展領域的實踐與進展。衷心感謝各界長期以來的信任與支持，我們將繼續攜手全球合作夥伴，推進創新與可持續發展。我們將持續優化運營效率，推動可持續增長，致力於為所有利益相關方創造長期價值。

邵煒慧

金斯瑞生物科技輪值首席執行官

關於我們

金斯瑞生物科技股份有限公司是一家廣受認可的生物科技公司。基於我們自主研發的基因合成技術以及在生命科學研究和應用領域的其他核心技術與專業知識，我們已建立三個主要平台，包括(i)金斯瑞生命科學事業群—生命科學服務及產品平台，為全球研究界提供綜合解決方案，(ii)蓬勃生物—提供從藥物發現到商業化的提供從藥物發現到商業化的端到端合約研究、開發與生產(CRDMO)服務，採用積極戰略、專業解決方案和高效流程，專注於細胞基因治療(CGT)、抗體和重組蛋白藥物，旨在加速客戶藥物開發，及(iii)百斯傑—工業合成生物產品平台。

本集團的業務運營覆蓋全球100多個國家及地區。作為全球科研人員與創新者值得信賴的合作夥伴，我們提供關鍵技術平台與端到端服務，助力能學術界、生物技術及醫療健康領域實現創新突破，將科學發現加速轉化為變革性療法。

我們秉承「用生物技術使人和自然更健康」的使命，通過品質卓越的解決方案賦能客戶科研創新，通過打造互相尊重的成長型組織支持員工發展，攜手戰略夥伴共建合作生態，堅守道德誠信，致力於為社會創造長期價值。

我們的願景

成為一家偉大的公司——
將大膽的科學假設變成治
癒世界的良方，書寫生命
科學的未來。

我們的使命

用生物技術使人和自然
更健康——我們為加速
生命科學創新、推動發
展和改變而存在。

我們的價值觀

客戶至上
開拓創新
合作共贏
誠信正直
勇於亮劍
反求諸己



金斯瑞生命科學事業群作為本集團生物科技基礎設施的核心平台，提供全球規模的綜合研究服務與產品，為生物學發現賦能。金斯瑞生命科學事業群通過其自主研發的綜合平台，提供涵蓋DNA合成、RNA合成、多肽合成、蛋白生產、試劑抗體開發，以及生命科學儀器與耗材的完整解決方案，支持製藥公司、生物科技企业及學術機構研究人員加速將研究構想轉化為有影響力的生物學發現的進程。通過降低早期研究在速度、成本與技術複雜性方面的門檻，金斯瑞生命科學事業群在全球推動新一代生物藥與先進療法的發展中扮演關鍵角色。

ProBio

金斯瑞子公司蓬勃生物是一家廣受認可的全球CRDMO。蓬勃生物通過提供端到端解決方案，為生物製劑及CGT創新者賦能。我們的綜合平台無縫整合發現、開發和生產服務，可優化開發流程、縮短時間並提高生物製劑及CGT項目成功率。蓬勃生物致力於與客戶共同構築更健康的未來。



金斯瑞子公司百斯傑從事工業酶製劑和合成生物產品業務。百斯傑利用先進的蛋白工程技術，開發和生產創新性工業合成生物產品，並為生物燃料、食品及飲料、蒸餾、澱粉、家居護理、紡織、動物飼料行業和功能蛋白提供解決方案。我們亦積極探索合成生物產品領域的新機遇，從技術與商業雙重角度開創全新可能。

ESG承諾與評級

聯合國全球契約(UNGC)組織成員



減碳目標獲科學碳目標倡議(SBTi)批准



製藥供應鏈倡議(PSCI)供應商合作夥伴



獲得MSCI AA評級



獲得EcoVadis銀牌評級



入選標普全球《可持續發展年鑒2026》，企業可持續發展評估(CSA)中獲得62分，位居行業前6%



獲得Sustainalytics「低風險」評級



入選富時羅素社會責任指數系列 (FTSE4Good Series)



獲得CDP氣候變化B評級



支持聯合國可持續發展目標

聯合國可持續發展目標 —— 2025年進展



確保健康的生活，促進各年齡段人群的福祉

我們為生物科技、製藥企業及學術機構提供端到端服務，保障員工健康與安全，支持社區發展，持續促進全民健康與福祉。

- ▶ 我們提供創新的服務與產品，加速療法的研究開發、監管審批及商業化進程。
- ▶ 我們確保產品符合國際質量標準，守護患者安全。2025年，我們通過了Rx-360審計。
- ▶ 我們關注員工身心健康，倡導工作與生活平衡。過去三年，公司未發生任何因工亡故事件。
- ▶ 我們通過志願者項目為罕見病群體提供關懷與健康支持，提升公眾對癌症的認知。



確保包容和公平的優質教育，讓全民終身享有學習機會

我們為員工提供領導力、專業力及學歷提升等多樣化培訓，為社區提供教育科普。

- ▶ 我們為員工制定個人發展規劃，配套提供培訓課程，助力員工提升能力，滿足未來崗位需求。
- ▶ 2025年，100%員工接受了職業發展相關培訓，員工培訓時長較2024年增長18%。
- ▶ 我們積極參與志願服務，面向學校與社區開展生物科普，提升公眾科學素養。



實現性別平等，增強所有婦女和女童的權能

性別平等是打造包容高效的職場環境的關鍵。我們尊重並保障人權，在招聘、晉升、薪酬與福利等方面始終以工作能力與表現為導向，確保男女員工享有平等機會。

- ▶ 2025年，金斯瑞女性員工佔比超過58%，女性管理人員崗位佔比近50%。
- ▶ 我們通過多元化政策、女性領導力與支持網絡，賦能女性員工職業發展。
- ▶ 我們通過薪酬平等監測、性別差異審查、提升晉升及薪酬調整透明度，縮小性別薪酬差距。



為所有人提供水和環境衛生並對其進行可持續管理

我們提高水資源使用效率，加強運營中的廢水管理。

- ▶ 我們通過高効用水、中水回用、承包商用水管理、水平衡測試以及員工節水意識提升等舉措，持續加強水資源保護。
- ▶ 我們使用水風險評估工具Aqueduct開展水風險分析，對主要運營場所的水風險進行評估與管理。

聯合國可持續發展目標 —— 2025年進展



確保人人獲得可負擔、可靠和可持續的現代能源

我們採用系統化的能源管理方法，在施工、生產、研發和辦公過程中全面提升能源使用效率。

- ▶ 我們持續優化《能源管理制度》，明確能源使用監測、管理與優化要求。
- ▶ 我們的兩個主要運營地通過ISO 50001能源管理體系認證，持續提升能源效率並減少能源浪費。
- ▶ 我們實施了一系列節能舉措，包括能效提升項目、可再生能源轉型、設備升級改造以及工藝流程優化。



促進持久、包容性和可持續的經濟增長，充分的生產性就業和人人獲得體面工作

基於市場動態和業務需求，我們建立了全球化的人才團隊。金斯瑞禁止歧視和騷擾，為員工提供具有競爭力的薪酬福利和平等的工作機會，保障職業健康與安全。

- ▶ 我們推行本地化招聘，為當地社區創造大量就業機會。2025年，我們在亞洲、美洲、歐洲等地區共有6,165名員工。
- ▶ 2025年，金斯瑞未發生任何職場歧視或騷擾事件。
- ▶ 100%員工接受了職業健康與安全培訓。



建設具有適應力的基礎設施，促進包容性和可持續的工業化，推動創新

我們致力於研發創新，為客戶提供可持續解決方案。通過精益管理與低碳工藝，在生產和運營中減少浪費，提升資源利用效率。開展設備設施升級改造，提升能效。

- ▶ 我們在三大業務板塊持續加大研發與創新投入。2025年，研發支出同比增長32.4%，新獲37項專利授權。
- ▶ 我們推出生命科學研究資助計劃，支持生命科學創新項目。贊助國際基因工程機器大賽(iGEM)，支持大學生參賽團隊積極創新。
- ▶ 我們的工業合成生物業務為行業提供可持續生產解決方案，推動綠色工藝。



減少國家內部和國家之間的不平等

我們開展包容性招聘，禁止任何基於種族、性別、宗教、身體狀況或其他背景的歧視或騷擾。

- ▶ 我們致力於實現薪酬公平，確保員工薪酬依據崗位職責、專業技能與績效表現確定，而非性別。
- ▶ 我們每年開展薪酬審查，並向管理人員與員工提供清晰的薪酬政策指引，以減少無意識偏見。

聯合國可持續發展目標 — 2025年進展



建設包容、安全、有抵禦災害能力和可持續的城市和人類住區

我們秉持道德、負責任、低碳運營理念，積極參與社區建設，為推動社會可持續發展貢獻力量。

- ▶ 我們通過捐贈、弱勢群體關懷及城市清潔等志願服務，支持社區發展。
- ▶ 我們開展本地化招聘與採購，為當地社區創造就業與業務機會。
- ▶ 我們與女性及少數群體擁有的企業合作，推動價值鏈包容性發展。



確保採用可持續的消費和生產模式

我們在生產和供應鏈中踐行綠色、負責任的商業實踐，提供符合可持續理念的產品。

- ▶ 我們通過《可持續採購政策》《供應商行為準則》等制度以及ESG評估與審核、含ESG條款的合同，將可持續發展原則延伸至供應鏈。
- ▶ 我們不斷提升動物福利標準，在研發與運營中遵循3R原則（減少、優化和替代）。
- ▶ 我們開發綠色生產工藝，減少廢棄物和污染，如無PFAS多肽工藝以及LiqFINE® BAA耐酸澱粉酶。



採取緊急行動應對氣候變化及其影響

我們積極採取行動，提升公司氣候韌性，同時減少整個價值鏈中的溫室氣體排放，為應對全球氣候變化貢獻力量。

- ▶ 我們的氣候目標已通過SBTi驗證，我們按照《巴黎協定》1.5°C溫控目標開展氣候行動。
- ▶ 為實現2050年實現淨零排放，我們制定了全面的脫碳路徑規劃，每年開展溫室氣體盤查及第三方核查，量化碳足跡，持續評估進展。
- ▶ 我們的減碳行動聚焦於提升能源使用效率、優化能源結構以及生產工藝優化。



倡建和平、包容的社會以促進可持續發展，讓所有人都能訴諸司法，在各級建立有效、負責和包容的機構

我們堅守最高的商業道德與合規標準，推動各利益相關方共同踐行責任與擔當。

- ▶ 我們制定了《舉報與調查政策》，提供多種舉報渠道，鼓勵員工及相關方對公司運營及價值鏈中的違規行為進行舉報。
- ▶ 100%員工及董事會成員接受商業道德與反腐敗培訓。
- ▶ 我們要求所有供應商簽署《供應商行為準則》和《誠信交易約定書》，並與客戶簽訂廉潔協議。



加強執行手段，重振可持續發展全球夥伴關係

我們積極參與全球合作與行業標準制定，共同應對全球性挑戰，與合作夥伴攜手打造可持續生態。

- ▶ 作為聯合國全球契約組織成員，我們在運營中執行人權、勞工、環境和反腐敗方面的十項基本原則。
- ▶ 作為PSCI供應商合作夥伴，我們推動製藥行業供應鏈中的負責任商業實踐。
- ▶ 我們舉辦全球產業論壇，推動學術界、產業界、監管機構、投資者及生態夥伴之間的合作，助力CGT領域發展，惠及全球患者。
- ▶ 金斯瑞生命科學研究資助計劃為全球科研人員提供關鍵資金支持和先進技術。該計劃2025年共提供82筆資助，截至2025年末累計資助總額超310萬美元。
- ▶ 金斯瑞已連續16年支持iGEM，助力合成生物學領域發展。截至2025年末，我們已為100多支iGEM團隊提供生物材料與工具支持。

01

責任治理： 築牢發展基石

金斯瑞在全球運營中始終秉持最高的誠信、合規與道德標準。董事會和管理層將重大ESG因素融入公司戰略、風險管理及日常運營監督體系，識別並應對氣候變化、勞工與人權、商業道德和可持續採購等方面的風險與機遇。我們積極履行社會責任，堅持誠信經營，致力於築牢可持續增長根基，為利益相關方創造長期價值。



本章節回應的聯合國可持續發展目標



章節內容

企業管治	10
ESG治理	21

1.1

企業管治

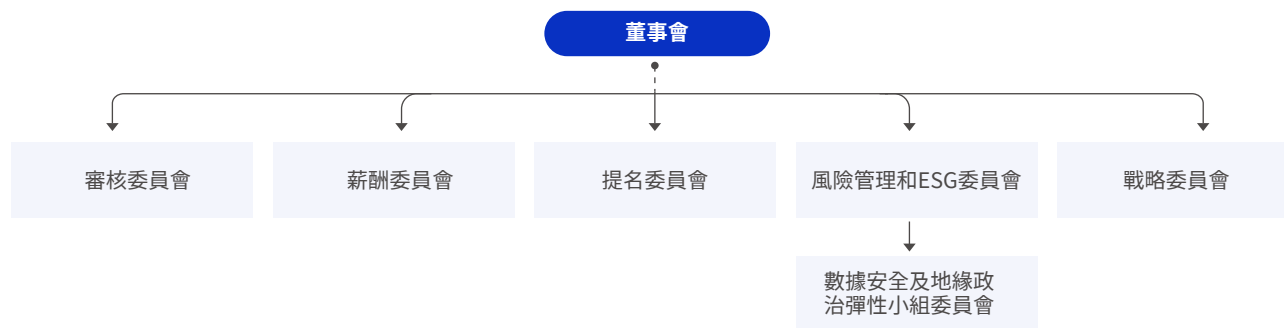
良好的企業管治是金斯瑞持續經營的重要基石。我們持續完善董事會監督、商業道德、信息安全與風險管理體系，以穩健應對複雜多變的經營環境，維護利益相關方權益，推動公司長期戰略目標落地。

董事會監督

集團已建立完善的治理架構，董事會履行監督職責，確保戰略明確、責任清晰和決策透明。我們進一步明確各層級管理職責，建立獨立、主動的監督機制，保障戰略目標落地，切實履行對利益相關方的承諾。

董事會治理架構

董事會負責引領集團戰略方向，監督業務運營，推動透明治理。董事會下設多個專業委員會，依託董事多元化的專業背景，對集團運營與戰略重點實施全面高效的監督。



董事會多元化

本公司相信，董事會成員多元化有助於提升公司整體表現。董事會已制定多元化政策，確保在選拔董事會成員過程中綜合考量性別、年齡、文化與教育背景、專業經驗、技能和知識等多因素，以確保決策視角的全面性。所有任命均以“用人唯才”為原則，依據客觀標準對候選人進行嚴謹評估，同時充分兼顧多元化因素。提名委員會負責確保董事會多元化，不定期評估政策實施效果，每年通過企業管治報告披露實施情況及有效性。

董事會考慮設定量化目標，並定期審查目標的合理性和進展情況。截至2025年底，董事會由十名董事組成，其中包括一名女性董事。董事會的目標是至少保持目前的女性董事人數，並以達成性別均等為最終目標。未來董事會將確定合適人選，繼續提升女性董事比例。

董事會技能矩陣

董事會由十名董事組成，包括四名執行董事和六名獨立非執行董事。全體董事憑藉多元化的專業知識和豐富的管理經驗，積極履行監督職責，推動公司戰略目標的實現。同時，我們充分發揮董事在風險管理、環境可持續發展及經營管理等關鍵領域的專業優勢，持續強化對集團ESG事項的有效監督。

專業能力與經驗	描述	董事人數	覆蓋率（佔董事會的百分比）
領導力	高層領導與戰略經驗/其他上市公司董事或高級管理層經驗	10	100%
行業知識及經驗	了解本公司的日常業務運營、市場發展、競爭對手、技術和創新	6	60%
全球業務經驗及戰略	具備識別戰略機遇和威脅以及設定並執行公司目標的經驗	9	90%
財務/審計/商業知識	具備閱讀和理解公司賬目、財務資料和財務報告或會計要求的能力	3	30%
風險管理及合規	具備執行、管理或監督風險管理和內部控制系統以符合法律法規要求的能力和經驗	3	30%
人力資源管理	具有高級管理經驗，負責人員管理並成功推動變革實施	3	30%
環境及可持續發展	具備可持續發展戰略、ESG合規及減少環境影響方面的經驗	2	20%
信息技術	具備數字化、網絡安全或新興技術相關的背景或經驗	1	10%

董事會培訓

為支持董事會有效履行監督職責，公司為董事組織公司治理、風險管理及可持續發展方面的專題培訓。2025年，全體董事均參與持續專業發展，更新拓展專業知識與履職能力。

領域	培訓內容
董事責任	<ul style="list-style-type: none">· 上市規則及香港法律下董事行為、職責與管治技能
上市規則及香港法律合規	<ul style="list-style-type: none">· 香港交易所上市實務系列 — 最新上市規則解讀· 香港交易所加強氣候相關信息披露要求· 須予公布的交易· 關連交易· 香港交易所上市規則 — 向董事提供貸款· 香港交易所上市規則 — 融資交易· 香港財務報告準則第18號 — 財務報表列報與披露
企業管治及ESG	<ul style="list-style-type: none">· 企業管治守則修訂解讀· ESG監管及氣候變化議題解讀· 內審系列 — 建立有效的ESG控制· 國際及區域ESG準則應對與ESG數字化系統應用· 香港財務報告準則S1與S2與可持續發展披露· 香港交易所 — 董事企業管治指南
風險管理及內部控制	<ul style="list-style-type: none">· 商業道德行為準則

商業道德

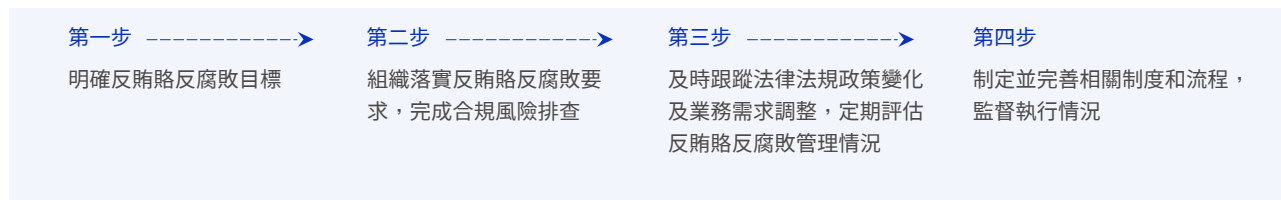
金斯瑞堅持誠信合規經營，在全球運營中始終踐行最高的商業道德標準，嚴格遵守所有運營地所在國家和地區的法律法規。

我們制定了《商業道德行為準則》《反腐敗政策》及《舉報與調查政策》等一系列商業道德制度，為全體員工、董事會成員、供應商及業務合作夥伴提供商業道德與反腐敗方面的指引和合規標準，同時明確違規舉報渠道及調查處理機制，維護誠信的商業環境。

商業道德治理

董事會負責監督公司商業道德體系，審批商業道德相關政策，評估商業道德相關風險，確保公正透明的合規處置機制。內審部持續監測並調查舞弊、賄賂、腐敗及利益衝突等違規行為，每季度向董事會審核委員會提交調查報告。

商業道德監督流程



商業道德目標

我們在《商業道德行為準則》中設定了商業道德量化目標及完成時間，2025-2027年目標及進展如下：

2025-2027年商業道德目標	進展
每年商業道德培訓覆蓋100%員工	2025年兩項目標均達成
每年利益衝突評估覆蓋100%員工	

舉報與調查

根據《舉報與調查政策》，我們向全體員工及外部利益相關方提供安全、保密的舉報渠道，以便舉報賄賂、腐敗、舞弊等違規行為。通過商業道德培訓及供應商溝通會，向全體員工及供應商宣導舉報渠道。

2025年，我們共收到10起舉報，經調查未發生賄賂或腐敗行為。

渠道	公司官網	熱線電話	郵箱
	官網舉報入口	全球7*24舉報熱線	舉報及溝通郵箱compliance@genscript.com

舉報人保護

我們的《舉報與調查政策》列明了舉報渠道、舉報人保護、保密及調查處理方式。內審部收到舉報後開展全面調查，形成調查報告，並提交審核委員會審議。公司對舉報人信息保密，保護舉報人不受到打擊報復或不公正對待。

舉報人保護	措施
匿名性	允許匿名舉報
保密性	對舉報人身份及舉報內容嚴格保密，對實名舉報人提供特別保護
員工監督	保護舉報人的合法權益，定期關注其工作調整或離職情況，防止任何形式的間接報復
問責	對任何報復或泄密行為給予處罰

內部審計

我們建立完善的內部審計體系，定期審查內部流程和體系的有效性，全面評估全集團的關鍵風險。我們在審計計劃中納入商業道德相關的核心風險，重點聚焦財務、供應鏈、銷售及費用管理等高風險環節，定期對採購、銷售及其他敏感崗位人員開展合規審查，確保發現的問題得到及時整改，並跟蹤落實，形成閉環管理。針對腐敗、賄賂、利益衝突等商業道德高風險領域，我們對各業務單元實施年度滾動審計，實現全面覆蓋。

廉潔管理

我們將道德準則全面融入業務運營全過程，建立覆蓋內外部利益相關方的廉潔管理體系，對價值鏈各環節的腐敗風險進行系統識別、預防和管控。我們向所有員工、供應商及業務合作夥伴明確宣導誠信合規要求，通過常態化培訓和宣貫強化意識，築牢廉潔防線。

內部管理	外部管理
要求全體員工確認並簽署《商業道德行為準則》承諾書	與客戶簽訂廉潔協議
要求全體員工進行利益衝突申報，嚴禁為獲取或維持業務而向任何個人或組織提供或承諾提供不正當利益	要求所有供應商簽署《供應商行為準則》及《誠信交易約定書》，防範賄賂、腐敗及不正當競爭行為
員工須就供應商或合作夥伴提供的饋贈物資提交饋贈物資及款待申報流程	通過舉報渠道收集供應商違規信息，開展調查，對違規行為實施處分

2025年，我們與近百家客戶簽署廉潔協議，確保在所有合作中始終堅守誠信、道德、合規、透明與公正的原則。

商業道德文化

金斯瑞堅持誠信正直的核心價值觀，為全體董事會成員及員工提供反腐敗培訓，建設誠信道德文化。2025年，全體員工完成商業道德與反腐敗培訓，內容涵蓋利益沖突、反腐敗要求、內幕交易、舉報渠道和舉報人保護機制等。我們要求全員簽署《商業道德行為準則》，承諾在工作中堅守職業道德、誠信合規。

層級	商業道德培訓
董事會	<ul style="list-style-type: none">• 面向新任董事開展內幕交易防控與關聯交易管理專項培訓• 面向全體董事開展商業道德行為準則培訓
管理層	<ul style="list-style-type: none">• 面向管理團隊提供反貪污反舞弊培訓，內容包括公司商業道德要求和案例分享
員工	<ul style="list-style-type: none">• 為所有新入職員工提供商業道德行為準則培訓• 面向全體員工（含全職員工、實習生及外包人員）開展商業道德與反腐敗培訓• 通過線上平台向全體員工推送廉潔宣傳推文

合規共建

我們積極聯動外部合規組織，持續優化公司商業道德與合規管理體系。通過參與第三方合規培訓和腐敗治理研討會，借鑒行業前沿理念和最佳實踐。同時，在供應商大會上加強廉潔宣貫，並推動供應商合規承諾，進一步強化其責任意識，有效提升全價值鏈的道德與合規治理水平。

指標	單位	2025
董事人均參與反貪腐培訓時長	小時	0.5
員工人均參與反貪腐培訓時長	小時	1
反貪腐培訓覆蓋的董事比例	%	100
反貪腐培訓覆蓋的員工比例	%	100
董事及員工參與反貪腐培訓人數	人數	6,171



信息安全

金斯瑞高度重視業務數據與系統安全，保障業務連續性，維持客戶信任及監管合規。我們通過健全完善的信息安全管理體系，確保客戶數據與知識產權的保密性、完整性與可用性。我們制定並實施《金斯瑞數據安全白皮書》，明確規範了公司有關業務數據與客戶隱私等數據的全生命週期管理標準。

信息安全治理

我們建立了自上而下的信息安全治理架構，確保從董事會到員工層層落實責任，確保有效執行。

信息安全職責	
監督層	<ul style="list-style-type: none">風險管理和ESG委員會負責監督信息安全事宜，其下設的數據安全及地緣政治彈性小組委員會負責審查和評估數據安全和隱私風險管理的有效性。
管理層	<ul style="list-style-type: none">首席執行官為信息安全最高責任者。各部門負責人為本部門信息安全責任者。信息安全委員會由各部門負責人組成，負責分配信息安全管理目標、職責，推動信息安全工作在公司範圍內的實施。
執行層	<ul style="list-style-type: none">信息安全部負責制定信息安全戰略規劃，建立風險管理機制，評估風險並制定風險控制措施。各職能部門按照信息安全要求，建立和優化本部門信息安全原則和流程。全體員工應遵守信息安全管理體系的方針和策略流程，履行信息安全保密義務。

信息安全政策

我們根據ISO 27001信息安全管理體系的要求，制定《金斯瑞數據安全白皮書》《信息安全管理制度》《信息安全風險管理細則》及《信息安全事件管理細則》等一系列信息安全政策，全面覆蓋風險管控、事件響應與業務連續性管理。

公司所有主要運營場所已通過ISO 27001信息安全管理體系認證，表明我們的信息安全與隱私保護能力達到國際先進水平。

數據泄露防範措施

事前預防	<ul style="list-style-type: none">• 面向全體員工每年組織信息安全培訓和考試，定期開展釣魚郵件演練，提升員工對網絡攻擊的識別和應對能力。同時，要求全體員工每年簽署信息安全承諾書，強化責任意識。• 每季度開展系統漏洞掃描與修復，從源頭消除安全隱患。
監控與響應	<ul style="list-style-type: none">• 搭建告警平台，實現對潛在威脅的實時監測與快速響應。• 每年開展多維度安全審計與評估，包括海關AEO認證審計、客戶安全調查問卷，以及第三方滲透測試。
測試與改進	<ul style="list-style-type: none">• 定期組織安全攻防演練，識別系統薄弱點與潛在風險，檢驗並提升安全威脅防禦能力。• 針對演練結果，制定短期和長期改進計劃，持續完善安全架構。

信息安全連續性

我們將信息安全納入業務連續性戰略，確保關鍵系統與數據持續穩定，防範業務中斷風險。我們制定了《信息安全連續性管理細則》，明確風險評估、業務影響分析方法、業務連續性規劃、災難恢復、數據備份及應急響應要求，保障信息與系統可用性。

為高效識別並降低信息安全風險，我們建立了信息安全事件報告、評估和響應機制。員工需及時向信息安全團隊報告任何已發現或可疑的安全事件或薄弱點。信息安全團隊將根據事件性質和嚴重性啟動調查，並在必要時將具有潛在外部影響的事件上報至信息安全委員會，確保業務和系統免受潛在威脅。

供應鏈信息安全管理

我們持續將信息安全要求納入供應商管理流程，確保所有供應商遵守公司保密信息及關鍵業務系統保護要求。公司已建立系統化的盡職調查機制，有效防範第三方潛在安全風險。

供應商信息安全盡職調查	
信息安全評估	<ul style="list-style-type: none">• 通過信息安全問卷收集供應商信息安全管理體系和數據安全措施，評估供應商在信息安全管理方面的合規性和能力。
安全要求審核	<ul style="list-style-type: none">• 向供應商明確傳達信息安全要求，審核用戶需求說明書中的內部控制及技術要求。
技術測試與驗證	<ul style="list-style-type: none">• 對於軟件和系統供應商，進行全面的技術安全測試，包括靜態應用程序安全測試(SAST)、動態應用程序安全測試(DAST)和滲透測試，消除漏洞。• 檢查供應商的設備和應用安全配置，確保符合公司信息安全標準。



客戶隱私保護

金斯瑞將客戶隱私保護作為對客戶的關鍵承諾，遵循全球數據隱私法律法規的要求及行業最佳實踐。我們建立了完善的信息安全管理體系，進行數據隔離和去標識化處理，防範數據泄露、未經授權訪問及濫用風險。我們在官網公開發佈《隱私政策》，明確數據收集、使用與存儲的基本原則，確保僅在必要、有限、合理的情況下合法處理客戶個人數據。

《隱私政策》基本原則	
數據收集	<ul style="list-style-type: none">在必要業務場景下，經客戶明確同意後方可收集其個人數據。
數據使用	<ul style="list-style-type: none">收集的個人數據僅用於提供高品質的產品與服務，明確數據使用範圍。
客戶權利	<ul style="list-style-type: none">客戶有權了解其個人數據的收集、使用、保存及處理方式。收集或使用客戶個人數據前須取得客戶明確同意。對於非溝通類用途的數據處理，客戶有權選擇拒絕。客戶有權要求查看、修改、刪除或轉移其個人數據。
數據存儲	<ul style="list-style-type: none">個人數據僅在實現特定目的或法律法規要求的必要期限內保存。
個人數據安全	<ul style="list-style-type: none">我們採取適當的技術和安全措施，防止個人數據未經授權訪問、濫用或丟失。

為滿足全球及區域合規要求和客戶需求，我們在美國、新加坡及中國大陸設立數據中心，實現客戶數據本地化存儲。這一舉措有效降低跨境數據傳輸風險，同時通過加密技術與嚴格的訪問控制機制，全面增強數據安全防護能力。

2025年，金斯瑞未發生客戶隱私泄露事件。



風險管理

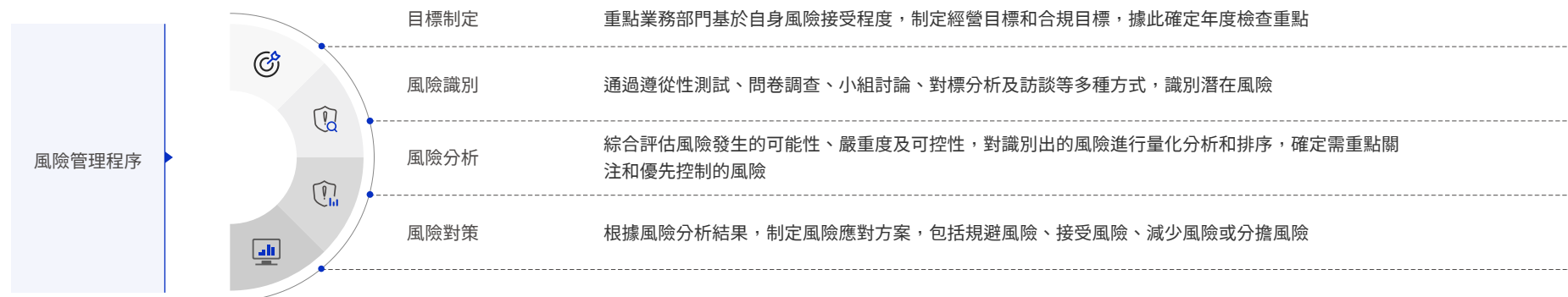
金斯瑞建立健全穩健的風險管理體系，對可能影響公司經營業績與可持續發展各類風險進行全面識別、評估、應對與動態監控。董事會對集團風險管理體系承擔最終責任，每年定期審議評估風險管理體系的充分性與運行有效性。董事會及管理層監督集團整體風險狀況，確保風險偏好與公司戰略目標保持一致。

為強化治理與監督，我們實施三道防線風險管理體系，明確風險管理與監督職責，並將反腐敗、合規及氣候治理等關鍵ESG議題納入管理範圍。



層級	主要職責	2025年提升重點
第一道防線 各業務部門和職能部門	制定和執行本領域內的規則與流程，在前端識別、評估、管理、監控並報告風險	面向第一道防線開展風險管理培訓與一對一輔導，提升其風險管控意識和問題解決能力
第二道防線 風險管理職能部門及風險管理和ESG委員會	統籌制定風險管理制度，賦能風險專業知識，監督第一道防線執行情況，並提出改進建議	第二道防線對第一道防線的風險清單及測試要點進行審查，抽查覆核測試結果，日常提供答疑支持，提升風險管控效率
第三道防線 內審部門和審計委員會	對公司現有風險管理流程、風險控制程序和活動進行監督，提供獨立、客觀的確認和監督	第三道防線重點審計安全生產、合規運營及核心業務流程，確保內控落地、風險可控

我們的風險管理體系覆蓋公司業務運營各個模塊，持續開展各類風險的識別、評估與管控。2025年，我們共開展風險檢查100餘次，針對發現的風險問題跟進整改，推動內部流程持續完善。



風險管理文化

我們面向包括管理層在內的全體員工定期開展風險管理培訓，推動各部門與崗位強化風險意識，在日常工作中落實風險管理責任，打造全員參與的主動風險管理文化。



ESG治理

健全的ESG治理體系是公司踐行負責任經營與可持續發展承諾的基石。董事會統籌管理重大ESG風險與機遇，推動管理持續優化，確保符合全球標準與利益相關方期待。我們重視利益相關方溝通，將ESG因素全面融入經營決策，堅持透明運營與責任擔當。

董事會聲明

董事會將ESG管理理念融入公司核心戰略，密切關注行業趨勢、評估ESG相關風險與機遇，實施治理監督。我們持續完善ESG管理體系，適應不斷變化的監管要求與業務需求，保障可持續的價值創造。

董事會監督

董事會監督集團ESG治理和戰略，並對ESG表現和信息披露最終負責。董事會基於業務重點和利益相關方溝通，監督ESG相關風險與機遇的識別和評估，審議批准重大議題評估結果，從而確保關鍵ESG議題有效融入集團戰略規劃、風險管理體系及核心業務決策。

ESG執行

董事會下設的風險管理和ESG委員會負責制定公司的ESG願景、目標、戰略及政策，監督戰略執行情況。ESG工作組負責推動跨部門ESG行動，持續提升ESG表現。

我們在環境、勞工與人權、可持續採購及商業道德等關鍵領域設定量化目標，跟蹤目標進展，評估ESG舉措的成效。董事會定期召開風險管理和ESG委員會會議，審議目標完成情況，確保ESG實踐與利益相關方的期望保持一致。

ESG治理體系

金斯瑞不斷完善自上而下的ESG治理架構。董事會作為最高決策機構，對ESG管理承擔最終責任。風險管理和ESG委員會協助董事會監督ESG戰略、目標及進展。ESG工作組負責協調資源，推動跨部門ESG行動計劃的實施。

ESG治理架構

ESG管理層級	成員	職責
董事會	全體董事（4位執行董事和6位獨立非執行董事）	<ul style="list-style-type: none"> 對ESG事宜管理和信息披露承擔最終責任； 通過既定的治理流程、控制和程序，識別、評估和管理ESG相關風險與機遇； 審批和監督ESG信息披露。
風險管理和ESG委員會	1位執行董事和2位獨立非執行董事	<ul style="list-style-type: none"> 制定ESG願景、目標、戰略和政策； 監督ESG戰略的執行情況，跟蹤ESG目標進展，評估ESG舉措的有效性； 審閱ESG相關政策和標準，回應利益相關方的問詢。
ESG工作組	輪值首席執行官和首席財務官領導ESG工作組 由ESG相關部門負責人組成	<ul style="list-style-type: none"> 為ESG事宜提供戰略指導； 評估確定ESG重大議題； 協調資源，推動ESG表現持續改進； 根據ESG目標，與ESG相關部門制定行動計劃，跟進實施進展； 定期向風險管理和ESG委員會匯報ESG事項。
ESG相關部門	ESG關鍵議題相關部門及指定的ESG責任人	<ul style="list-style-type: none"> 執行ESG戰略和行動計劃； 向ESG工作組定期匯報ESG進展； 結合自身專業知識和經驗提出ESG改進建議。

利益相關方溝通

我們保持透明、主動的利益相關方溝通，有效應對生物科技行業複雜環境。我們建立了多渠道溝通機制，及時有效地回應政府及監管機構、股東、投資者、客戶、員工、供應商及公眾等主要利益相關方的關切。我們將利益相關方的意見融入ESG管理，持續加強ESG風險識別與管理，優化運營實踐，為各方創造長期價值。

利益相關方	關注議題	溝通渠道
政府及監管部門	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 能源管理 ▶ 廢水、廢氣及廢棄物管理 ▶ 社區共建 ▶ 合規經營 ▶ 商業道德 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期公告 ▶ 現場審計及考察 ▶ 會議交流 ▶ 信息披露
股東及投資者	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 能源管理 ▶ 水資源管理 ▶ 應對氣候變化 ▶ 廢水、廢氣及廢棄物管理 ▶ 創新與知識產權保護 ▶ 合規經營 ▶ 商業道德 ▶ 風險管控 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公司公告 ▶ 投資者關係網站 ▶ 投資者關係熱線 ▶ 投資者關係郵箱 ▶ 投資者與分析師會議 ▶ 路演 ▶ 投資者開放日
客戶與公眾	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 應對氣候變化 ▶ 創新與知識產權保護 ▶ 隱私保護 ▶ 產品質量與服務品質 ▶ 社區參與 ▶ 負責任營銷 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 信息披露 ▶ 客戶調研 ▶ 郵件及電話溝通 ▶ 滿意度調查
員工	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 薪酬福利 ▶ 人才發展 ▶ 健康與安全 ▶ 員工權益 ▶ 合規雇傭及員工多元化 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工溝通平台 ▶ 員工活動 ▶ 員工培訓
供應商及商業合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應鏈管理 ▶ 產品質量與服務品質 ▶ 推動行業進步 ▶ 商業道德 ▶ 合規經營 ▶ 風險管控 ▶ 應對氣候變化 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應商評估考核 ▶ 供應商交流 ▶ 現場審核 ▶ 行業論壇
社會組織及媒體	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 創新與知識產權保護 ▶ 社區共建 ▶ 推動行業進步 ▶ 負責任營銷 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公司採訪及業績發佈會 ▶ 溝通會

重大性議題矩陣

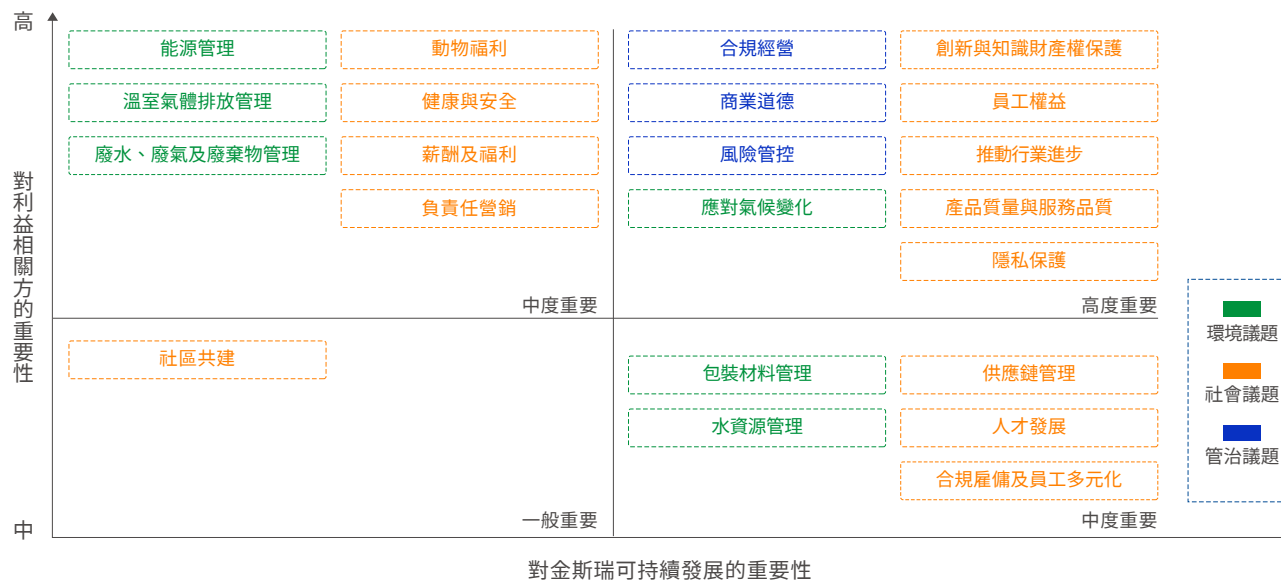
我們根據香港聯交所《ESG報告守則》進行雙重重要性評估，系統識別與公司運營高度相關的ESG風險與機遇。基於全球報告準則並結合利益相關方調研，我們綜合評估ESG議題對公司財務的影響以及公司業務活動對環境與社會的影響。識別出的重大性議題已納入公司整體風險管理框架，將ESG相關風險作為公司整體風險的一部分進行系統性管控。

2025年，我們的重大性議題矩陣已獲得董事會批准，將作為公司戰略規劃與ESG管理決策的重要依據，推動可持續發展目標與業務運營的深度融合。



重大性議題評估流程

識別重大性議題	結合監管要求、同業對標、輿情分析及資本市場關注領域，識別ESG重大性議題
利益相關方溝通	與利益相關方進行深入溝通與訪談，了解各方關注的優先議題，總結關注度較高的議題
重大性議題排序	根據識別結果，對所有重大性議題進行排序，形成重大性議題矩陣
重大性議題批准	董事會對重大性議題進行審議與批准



重大性議題分析

02

創新致遠： 成就品質服務

金斯瑞秉持「成為一家偉大的公司」的願景，致力於提供高品質產品與卓越服務。我們建立了完善的質量管理體系，持續激發創新活力，憑藉先進的產品、服務及端到端解決方案，賦能客戶實現技術突破，推動行業進步。同時，我們積極構築透明、負責任的價值鏈，與供應商及戰略夥伴共創可持續生態。



本章節回應的聯合國可持續發展目標



章節內容

產品責任	26
研發創新	31
供應鏈管理	35
服務至上	40

2.1

產品責任

金斯瑞建立全生命週期質量管理體系，按行業最高標準打造國際一流產品與服務，提供可靠的創新解決方案，賦能客戶價值。依託精益管理體系，持續優化流程工藝，提升運營效能，推動業務可持續增長，滿足客戶多樣化需求。

質量安全保障

質量管理體系

公司將產品安全與質量視為生命線，嚴格遵守各運營地所在國家和地區的監管要求。通過全面對標ISO 13485、ISO 9001、FSSC 22000 GMP等國際質量與食品安全標準，我們搭建了覆蓋研發、採購、生產、供應鏈、銷售全流程的完善質量管理體系。

我們制定了《質量手冊》《質量方針政策》《GMP文件管理規程》《場地主文件》《產品放行標準管理規程》等一系列質量管理政策和標準操作規程(SOP)，明確金斯瑞的質量承諾和標準。同時，通過嚴格的質量控制，確保全業務線產品與服務持續符合國際標準。

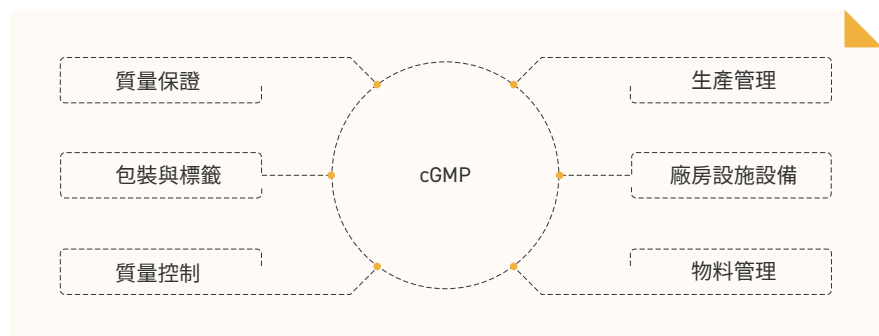
我們不斷完善質量管理體系，確保最高合規水平，同時提升運營效率、可靠性與可持續性，持續滿足不斷變化的監管要求與客戶期望。

質量體系優化措施

可視化質量監測	我們設定了關鍵質量指標，運用數字化平台自動生成指標趨勢圖，對質量體系運行狀態進行可視化監控，實時顯示目標進展，針對未達標指標推動改進措施。
主動合規管理	通過法規差距分析管理流程與法規更新追蹤機制，有效識別合規差距並推動改進，確保質量體系符合最新法規要求。
對標藥典提升物料質量標準	按照2025年版中國藥典的要求，開啟差距分析，升級分析方法，提升原輔料質量標準。
數據完整性提升	我們開展數據完整性項目，邀請行業專家指導優化計算機化系統管理體系，完成多套系統的差距分析與補充驗證，並形成配套標準操作規程(SOP)，夯實數據合規與追溯管理基礎。

GMP質量管理體系

金斯瑞GMP質量管理體系圍繞六大核心體系，覆蓋從研發到商業化生產的端到端質量管理，確保產品與服務在全過程中的安全性、有效性與一致性。



產品安全風險評估

我們遵循國際人用藥品註冊技術協會(ICH)Q9等國際指南，建立質量風險管理體系，風險評估範圍包括生產設施與環境控制、生產工藝與產品、物料與供應鏈安全、交叉污染防控、實驗室控制及數據完整性等。質量風險評估結果用於指導質量管控策略，推動質量績效持續改進。

在新產品引入前，我們從生物安全、法規符合性、設施條件、物料要求與清潔工藝等方面開展初步評估。我們綜合運用失效模式與影響分析(FMEA)、危害分析與關鍵控制點(HACCP)、故障樹分析(FTA)、風險矩陣以及因果分析圖(魚骨圖)等工具識別並評估安全風險，定期回顧整體風險管理表現。

同時，我們建立了完善的程序控制與質量檢測流程，對偏差、檢測結果超標(OOS)及審計發現開展預防性質量調查，在產品交付客戶前防止不合格產品放行出廠。對於涉及客戶投訴的產品，我們進行隔離存放，並依據內部SOP開展根因分析，評估糾正與預防措施(CAPA)的有效性，實現產品質量與安全的持續監測與改進。

質量控制

金斯瑞建立並持續完善內部質量控制體系，在全球範圍內設立質量控制實驗室，確保產品質量一致性與合規性。

我們嚴格依據適用的質量法規與行業標準，開展常規放行檢測及穩定性測試。針對納入藥品GMP管理範圍的產品線，按照FDA 21 CFR Part 211相關要求保障數據完整性。通過完善的質量控制實驗室工作流程，保障實驗室體系高效運行。此外，我們建立檢測人員能力培訓矩陣，圍繞核心專業技術能力與質量管理能力開展專項培訓。

產品召回

我們構建完善的產品召回管理體系，制定了《投訴與召回政策》《產品召回規程》及《不合格品管理規程》，明確規定不合格品的識別、評估與處置流程以及針對潛在質量問題或安全風險的召回流程及具體行動，確保及時有效地控制風險。

產品召回流程

啟動	針對已識別的質量事件啟動召回，組建召回應急小組
事件調查	對質量事件開展調查，追溯批次記錄，凍結暫未發貨的可疑批次
風險評估	分析事件對安全性、合規性與質量的潛在影響，確定召回等級及優先順序
溝通與應急行動	制定召回計劃，向客戶及利益相關方發出召回通知
召回執行	按召回計劃，對召回產品進行隔離和處置
總結	評估召回實施效果，總結召回情況，保存完整過程記錄

模擬召回

2025年，金斯瑞對CytoSinct™ CD4納米細胞分選磁珠、耐酸型澱粉酶BAA1.0及乙醯基三肽-30瓜氨酸等產品開展了模擬召回，均順利完成，驗證了追溯與召回程序的有效性，有助於提升潛在產品召回處理的效率，保障使用者安全。

質量檢查與審核

產品審核

我們對各業務模塊開展定期質量檢查與審核，內部質量審計小組審核內部質量管理體系運營情況，識別關鍵缺陷，並跟蹤糾正措施落實情況。同時，我們還接受第三方審核，在審核後推進整改，以順利通過監管審核，滿足客戶要求。

2025年，我們成功通過Rx-360國際藥品供應鏈聯盟的現場審計，審核覆蓋細胞分選磁珠和激活產品、寡核苷酸合成、dsDNA及ssDNA、新生抗原肽以及原料藥肽等核心業務領域的質量管理體系與供應鏈安全性。通過審計標誌著我們在質量管理、生產合規與供應鏈穩定性方面均達到國際先進水平，進一步體現我們對患者安全的承諾。

質量體系外部認可（部分示例）

業務板塊	質量認證
金斯瑞生命科學事業群	<ul style="list-style-type: none">ISO 9001質量管理體系ISO 13485醫療器械質量管理體系FSSC 22000食品安全體系認證美國清真基金會(AHF)歐洲化妝品原料(EFFCI) GMP認證
蓬勃生物	<ul style="list-style-type: none">ISO 9001質量管理體系歐盟QP GMP符合性認證通過印尼BPOM PAI現場核查江蘇省藥品監督管理局藥品生產許可證
百斯傑	<ul style="list-style-type: none">ISO 22000食品安全管理體系ISO 9001質量管理體系FSSC 22000食品安全體系認證飼料添加劑和預混合飼料質量體系認證Kosher認證Halal清真認證外國供應商驗證計劃(FSVP) 認證（α-澱粉酶）

質量文化

我們開展多樣化的質量培訓項目，提升全體員工的質量與安全意識，構建全員參與的質量文化。我們系統性開展質量管理體系、質量相關專業技能以及第三方培訓，持續提升員工的合規意識和質量管理能力。

質量培訓

- | | |
|----------|--|
| 質量管理體系培訓 | ▶ 質量與食品安全管理體系、GMP基礎、藥品法規要求、微生物基礎知識、數據完整性等 |
| 專項培訓 | ▶ OOS調查、變更控制、偏差與CAPA管理、無菌生產等崗位相關技能 |
| 外部培訓 | ▶ 聯合第三方平台與行業專家，提供線上GMP課程及線下實操培訓，並為質量團隊提供外部培訓機會 |

質量月

2025年，我們組織開展一系列質量月活動，包括質量知識問答、問題案例分享、最佳實踐展示及改進建議徵集等多樣化形式。其中，生命科學事業群員工參與率達90.1%，增強了員工持續改進與質量責任意識，促進全員質量文化建設。

我們的子公司百斯傑在質量月期間組織13場專題培訓，支持員工進行質量績效提升。活動實施後，人為失誤相關的客戶投訴減少50%。



精益管理

金斯瑞將精益管理融入生產運營全過程，聚焦消除浪費、流程優化與效率提升，推廣可持續實踐。我們持續推進精益改善項目、培訓賦能與活動推廣，形成內部標準化方法，推動精益運營落地見效。

公司精益運營架構由集團精益委員會、集團精益管理團隊及各業務單元精益運營團隊組成。通過搭建精益管理體系，營造持續改進文化，不斷實現降本增效，全面提升運營管理水平。

精益運營舉措



人效提升

通過員工作業時間分析，消除作業步驟中的非增值工作，優化產品節拍時間，調整崗位佈局，減少走動浪費



產能提升

拓展自動化應用，全面提升設備生產能力，同時推行全員設備維護保養(TPM)，降低設備故障率與停機時間



物料成本降低

通過產品工藝改進、原材料用量優化、內部生產代替採購以及強化過程損耗管控，系統性降低物料採購與使用成本



週期縮短

通過改進批次流轉機制，壓縮整體生產流程耗時，同時優化訂單信息流，消除信息傳遞瓶頸，顯著減少訂單等待時間

我們開展標準化作業、價值流程圖(VSM)、線平衡、事務性流程改善(TPI)以及變異減少改善(VRK)等線上和線下精益培訓與活動，強化員工精益管理能力。為推動全員參與持續改進，我們建立了員工合理化建議系統，鼓勵員工提出改善建議，相關部門評估建議可行性，完成落地推廣。

精益培訓
3,006 人次

輸出合理化建議 **13,776** 條
同比增長 **18%**

2025年，我們推出金斯瑞商業系統(GBS)，打造標準化、系統化的精益運營框架，推動運營提效能。依託VSM、標準化作業、日常管理、TPM及TPI等工具，推進持續改善項目，促進減少浪費、生產效率提升及成本優化，支撐公司戰略目標落地，持續為客戶創造價值。

完成精益改善項目
79 個

部分試點產品生產週期縮短
25%-40%

人均產出能力提升
90%-110%

蛋白人效提升

我們的行動

引入改善週理念，建立日常管理機制，快速解決問題

實施生產單元精益化佈局改造，
減少動作浪費

改變批量作業模式，建立連續流
生產系統

主要收益

人工小時產出提升 **102%**

粗肽與微量肽物料生產優化

我們的行動

通過工藝測試與優化，降低樹脂及關鍵溶劑使用量

主要收益

每年節約樹脂 **47 kg**

每年節約關鍵溶劑約 **64,000 L**

質量控制自動化產線設計

我們的行動

構建自動化鏈路，將分散
的實驗室進行集中整合

優化生產批量，縮短產
品通過時間

升級製造執行系統(MES)，將
人工信息處理轉為系統化處理

主要收益

人工小時產出提升 **198%**

坪效提升 **241%**

甲叔醚包裝規格替換

我們的行動

用25 L桶裝試劑替代
500 ml瓶裝，減少
固體廢棄物

採用加液泵按固定體積加
液，提高分液速度與註液
精度，並避免滴漏浪費

重複利用25 L空桶，
減少一次性消耗

主要收益

固體廢棄物減少 **38.25 噸**

2.2

研發創新

金斯瑞支持客戶探索科學前沿，加速創新療法的產業化進程。通過戰略性的人才投入，持續提升研發效率，推出高價值研究成果，以完善的知識產權管理體系保護創新，更好地賦能客戶，推動行業發展。

研發驅動

創新是金斯瑞增長戰略的核心。我們不斷增強技術能力與全球研發團隊建設，研發人員佔比超過10%。通過創新產品與卓越服務，為客戶提供高效、先進的解決方案，滿足不斷變化的客戶需求。

研發人員佔比 **10.9%**

研發支出同比增長 **32.4%**

研發戰略

金斯瑞生命科學事業群對專有基因合成、蛋白表達與純化技術、檢測技術及端到端流程進行持續研發投入，升級下一代基因至蛋白平台。蓬勃生物致力於通過創新持續增強技術能力，通過研發與合作升級生產平台，在生物藥開發生產領域保持領先水平。百斯傑憑藉合成生物學研發能力，在新應用領域不斷推出創新產品。

為持續增強核心競爭力，我們建立了全面的研發激勵體系，鼓勵研發人員自主創新，開展發明創造，保護技術秘密。我們針對研發人員設置技術指標、行業影響力、客戶反饋等多個創新激勵考核維度，將激勵獎金與研發評審結果及商業價值掛鉤。此外，我們推出全新的金創獎，表彰在產品、服務與平台創新及技術升級等領域實現突破性創新並成功轉化為實際應用的團隊。

依託強大的研發實力與國際化研發人才梯隊，金斯瑞在生命科學服務及產品、生物藥CRDMO服務以及工業合成生物產品等領域持續深耕創新，積澱創新成果，助力行業關鍵技術攻關和成果轉化。

金斯瑞生命科學事業群

GenGenius™ 重塑基因合成效率

金斯瑞推出GenGenius™自動化基因合成平台，可實現端到端的自動化整合與實時質量監控。該平台支持DNA合成、無縫克隆及標準4μg質粒製備，幫助科研人員大幅優化實驗效率，縮短研發週期。FLASH Gene依託GenGenius™平台，能夠實現業內領先的基因到質粒僅4個工作日交付，大幅增強全球產能與規模化交付能力。



AmMag™ Quatro 1100革新質粒純化工藝

AmMag™ Quatro 1100小型磁珠純化系統以全自動化、高通量、多模組設計重構質粒DNA純化流程。單次可純化高達192個樣本，可獲得高純度、低內毒的轉染級質粒，廣泛支持基因治療研究、疫苗開發及合成生物學等領域，為全球科研人員提供高效可靠的工具，助力生命科學創新突破。



蓬勃生物

ExpressCMC™為單抗和對稱雙抗項目提供行業領先的加速方案

金斯瑞子公司蓬勃生物推出ExpressCMC™超快週期CMC服務，可在4個月內完成毒理批生產，9個月內交付GMP製劑。行業領先的開發週期得益於自主研發的ProMax載體的應用，其具有高產量和卓越穩定性的特點，可儘早鎖定優選克隆，並提前啟動毒理批生產，助力科學發現加快臨床轉化。



百斯傑

Mellia™ Brazzein 甜味蛋白FDA GRAS認證獲批，助力減糖與健康創新




金斯瑞子公司百斯傑以生物解決方案賦能綠色製造。2025年，百斯傑Mellia™ Brazzein甜味蛋白獲得美國食品藥品監督管理局(FDA) GRAS官方認證，這是該產品安全性及合規性在全球範圍內得到驗證的重要里程碑。百斯傑通過合成生物與精準發酵技術實現了Brazzein的可持續產業化生產，為全球食品飲料減糖應用提供了領先的蛋白解決方案。



知識產權保護

知識產權是創新成果的護城河。我們對任何侵犯知識產權的行為採取零容忍態度，嚴格遵守適用的全球知識產權法律法規，以堅實的知識產權管理體系護航創新、激發創造。

我們的知識產權團隊執行嚴格的合規監督，保護公司研發創新成果。我們定期組織線上和線下知識產權培訓，並引入外部培訓資源，提升員工在專利與知識產權領域的專業能力和知識產權保護意識，營造創新驅動的文化氛圍。

知識產權培訓	
 專利與商業秘密基礎知識	專利解讀、商業秘密概念、侵犯商業秘密類型及專利審核邏輯
 專利佈局策略與管理	專利文獻檢索與專利情報信息挖掘、專利的佈局策略、專利性評估，以及技術交底書撰寫
 新興技術合規挑戰	AI相關的知識產權問題，包括AI模型、AI生成物及AI訓練數據

知識產權成果

我們依託研發創新能力與戰略性知識產權管理體系，積極構建高價值知識產權儲備。

金斯瑞研發的「構建基因突變文庫的方法」獲得日本發明專利授權。該方法通過相對簡單的步驟完成遺傳突變文庫構建，可降低突變文庫構建成本。

金斯瑞自主研發的一種無篩選標籤質粒系統及其生產方式獲得授權。該專利保護前體質粒及基於該前體質粒製備無標記質粒的方法，無標記質粒可作為安全高效的DNA遞送載體，在未來人類疾病預防與治療中將發揮更大作用。

金斯瑞自主研發的一種可提高無篩選標籤質粒製備效率的野生型-突變體 Π 蛋白切換表達系統獲得授權。該技術可生成高效、安全的無標記質粒，在專屬的宿主大腸桿菌(E.coli)中具有強大的放大生產能力。

金斯瑞子公司百斯傑「一種親本植酸酶變體」的發明專利獲得授權。該專利通過在親本植酸酶的特定位置引入氨基酸取代，獲得熱穩定性更高的植酸酶變體，解決現有植酸酶熱穩定性不足的問題，顯著提升其在飼料加工中的應用性能。

金斯瑞研發的「含barstar基因的工程菌及其在barnase基因克隆中的應用」獲得發明專利授權。該專利提供含barstar基因的工程菌，可直接用於barnase基因相關質粒構建，無需借其他輔助元件，顯著提高克隆成功率，並降低基因合成與克隆的時間和成本。

金斯瑞自主研發的一種晶片表面連接體及其製備方法和應用獲得授權。該專利保護一種晶片表面連接體，在熱水及鹼性條件下可穩定結合於晶片表面，具備加電穩定性，有利於後續的核酸合成等應用。

金斯瑞研發的「DNA構建體設計系統」獲得歐洲發明專利授權。該專利保護一種用於設計DNA構建體的計算機實現方法。

2025年新獲 **37** 項授權專利

累計獲得 **271** 項授權專利

動物福利

金斯瑞堅持高標準的動物福利倫理要求，嚴格遵守運營地所在國家和地區適用的法律法規、標準與指南，確保在所有研究活動中尊重生命，關愛實驗動物。

我們建立並持續優化實驗動物管理制度與操作規程，包括日常飼養管理規範、飼料飲水、衛生清潔、動物質量監測、獸藥管理、安樂死裝置使用規範，以及動物設施從業人員培訓與安全防護等。

我們設立實驗動物管理與使用委員會(IACUC)，監督實驗動物倫理審查、動物使用、照護及福利評估等，確保符合動物福利標準有效執行。我們同樣重視動物設施相關人員的健康與安全，2025年成立了實驗動物設施職業健康安全委員會(OHSC)，監督職業健康與安全項目(OHSP)的實施，每年審查OHSP的有效性並提供修改建議，推動持續改善。

在動物使用過程中，我們遵循減少(Reduce)、優化(Refine)、替代(Replace)的3R原則，持續探索提升動物福利的新方案。2025年，我們採用水包油配方佐劑替代弗氏佐劑，減少動物肉芽腫的形成，同時將免疫注射器針頭替換為更小規格，減輕動物痛感。



動物福利保障措施



供應商審計

- 2025年，我們完成4家實驗動物供應商現場審計。



人員培訓

- 開展動物設施管理、飼養管理、獸醫技能以及實驗動物使用計劃申請等內部培訓；
- 開展第三方培訓，涵蓋當地動物管理政策解讀與實驗動物安全事故應急預案。



文化建設

- 圍繞「科學實踐與人文關懷：動物福利提升的多維探索」主題，聯合第三方專業機構維通利華舉辦動物福利專題培訓與交流活動，內容涵蓋低應激處理、環境豐富、行為管理及同情心疲勞管理；
- 在世界實驗動物日組織動物福利日紀念活動，倡導科學、人道地開展動物實驗。

2025年，金斯瑞保持AAALAC International完全認可、美國公共衛生局動物福利認證及中國實驗動物使用許可證，並獲得美國國立衛生研究院(NIH)實驗動物福利辦公室(OLAW)續保證通過信。

2.3

供應鏈管理

我們攜手全球優質合作夥伴，構建可持續供應鏈生態。我們不僅確保產品與服務符合質量標準，更將可持續性要求融入供應鏈。通過建立長期互信、價值共創的合作機制，我們與供應商共同打造有韌性、負責任的供應鏈。

供應商全週期管理

穩固的供應商合作關係對於保障產品和服務的卓越質量至關重要。我們依據《供應商管理政策》《供應商管理細則》《可持續採購政策》《供應商行為準則》等制度開展供應商管理，並實施完善的供應商風險管理體系，強化全流程管控與合作韌性。

供應商管理流程

開發與遴選	我們基於統一的客觀標準遴選供應商，審核維度涵蓋質量、價格、交付能力、財務健康狀況，以及環境、社會與道德標準。我們通過生產商直采、多源採購和供應鏈合規要求，從源頭降低供應風險。
評估與准入	我們通過供應商資質盡職調查、質量與可持續性評估以及客戶反饋，基於供應商能力、過往表現及合規情況，開展准入評估。
分類管理	我們定期跟蹤供應商在質量、服務、風險管理及ESG等方面的表現，將供應商劃分為戰略、優選、維持或淘汰供應商，進行針對性的高效管理。
關係管理	我們針對不同的供應商級別實施不同的溝通機制，及時處理合作中的問題、疑慮及需求變更，同時鼓勵供應商提供流程改進和創新方面的建議，推動雙方協同提升。
風險管理	我們在供應商開發、遴選到准入的全流程中，系統性識別、評估和控制供應商風險，涵蓋服務能力、信用、財務狀況、交付質量、物流及ESG表現等，增強供應商抗風險能力。
績效評估與改進	我們識別供應商質量與合規方面的不符合項，提供整改指導，持續跟蹤整改情況。

供應商數量

指標	單位	2025
供應商總數	家	2,755
亞洲供應商數量	家	2,405
歐洲供應商數量	家	13
美洲供應商數量	家	337
一級重要供應商總數	家	288
獲得ISO 9001國際質量管理體系標準認證的供應商數量	家	1,044
獲得ISO 14001國際環境管理體系標準認證的供應商數量	家	415
獲得ISO 45001職業健康安全管理体系標準認證的供應商數量	家	168

供應風險管理

為保障持續供應，我們建立了系統性的風險防控框架，涵蓋採購策略、備用產能、資源調配及應急響應等多個維度。

風險應對	我們的行動
採購策略	<ul style="list-style-type: none"> 實施多源採購與本地化採購，降低供應商依賴 針對關鍵物料開發替代供應商，採用雙源供應，啟用第二原產地物料
產能備份	<ul style="list-style-type: none"> 佈局多基地產能，服務全球 各生產基地執行統一的生產交付標準，實現跨區域資源高效調配
資源調度	<ul style="list-style-type: none"> 根據項目階段和重要性分級，優先保障戰略業務線及核心產品的物料和產能供應
應急響應	<ul style="list-style-type: none"> 從原產地、單一源風險、質量風險等維度對關鍵物料開展風險評估，結合業務影響分析綜合判定風險 切換備用供應商和備用廠房，提高關鍵物料安全庫存，通過全球調貨應對供應風險

供應商質量提升

為推動供應商體系持續優化，我們針對物料及服務供應商開展質量審計。根據物料等級及服務重要程度，審計形式包括現場審計、文件審計及有因審計等。重要程度較高的物料和服務供應商風險評估頻次相應增加，我們對高風險供應商開展年度質量審計。2025年，我們共完成187家供應商質量審計。

我們與供應商保持雙向溝通，持續提升其質量與可持續表現。我們對所有重要供應商開展季度業務回顧，並組織月度質量改進會議，提供指導和能力建設支持。同時，我們在技術研討會中開展可持續發展方面的最佳實踐分享，引導供應鏈提升ESG表現。在環境方面，我們與供應商合作推進簡化包裝等環保舉措，減少包裝廢棄物和溫室氣體排放。

2025金斯瑞供應商大會暨供應鏈創新峰會

2025年，金斯瑞舉辦供應商大會暨供應鏈創新峰會，與供應商和合作夥伴共同探討供應鏈管理與可持續發展實踐。我們分享了集團供應鏈運營實踐與合作期望、ESG戰略以及公司在環境、商業道德與可持續採購等方面的標準與具體實踐。在圓桌討論環節，我們與供應商圍繞供應鏈佈局、數字化解決方案及產業協同等議題開展深度對話，為打造更具韌性的供應鏈提供了可推廣經驗。



可持續採購

為支撐全球化業務發展，我們在供應鏈管理中融入ESG原則，優先選擇與ESG表現優秀的供應商合作。作為PSCI供應商合作夥伴，我們致力於推進價值鏈負責任實踐。



我們依據PSCI原則，在《供應商管理政策》《供應商管理細則》及《可持續採購政策》中確立供應商ESG評價標準與要求，覆蓋環境、道德、勞工與人權、健康安全以及管理體系等方面。

我們建立了完善的供應商ESG管理體系，董事會風險管理和ESG委員會負責監督，ESG工作組與供應鏈管理團隊負責落地執行。全球供應鏈負責人統籌供應鏈ESG戰略、目標及供應商ESG計劃。

我們設立明確的目標與戰略規劃，推進可持續採購。截至2025年，我們對100%目標供應商開展了ESG評估，100%目標供應商簽署了《供應商行為準則》及包含環境、勞工與人權條款的合同。

可持續採購目標	
環境	<ul style="list-style-type: none">截至2030年，80%的目標供應商通過至少一項環境管理體系認證。
棕櫚油採購	<ul style="list-style-type: none">截至2028年，對80%的棕櫚油及其衍生物供應商開展評估或審計。截至2030年，對100%的棕櫚油及其衍生物供應商開展評估或審計，確保100%從可持續來源採購。
沖突礦產	<ul style="list-style-type: none">截至2028年，確保100%的供應商簽署《沖突礦產聲明》。截至2030年，對100%的目標供應商開展沖突礦產審計或評估。
勞工與人權	<ul style="list-style-type: none">截至2028年，確保100%的目標供應商簽署《供應商行為準則》。
供應商ESG評估	<ul style="list-style-type: none">截至2028年，對80%的目標供應商開展年度ESG評估。截至2030年，對85%的目標供應商開展年度ESG評估。
供應商碳排放	<ul style="list-style-type: none">截至2029年，推動範圍3溫室氣體排放量佔比83%的供應商設定SBTi目標。

可持續風險管控

我們依據《供應商管理細則》及《供應商CSR風險分析管理流程》，將可持續風險納入供應商全生命週期管理，識別並有效降低供應鏈中的可持續性風險。

供應商篩選

基於供應商業務相關性、技術能力、採購金額、綜合表現，我們將合格供應商分為重要供應商和一般供應商，進行分類管理。在重要供應商篩選過程中，我們對ESG風險、國家、行業及商品特定風險進行綜合評估。

供應商篩選標準

環境	社會	治理
<ul style="list-style-type: none"> • 碳管理：承諾科學碳目標（SBTi或等效目標），披露範圍一、二碳排放數據 • 能源結構 • 資源效率 • 生物多樣性 • 可持續包裝佔比 	<ul style="list-style-type: none"> • SA8000社會責任管理體系認證 • 員工工傷率 • 性別薪酬差距 	<ul style="list-style-type: none"> • 商業道德：無重大腐敗訴訟記錄 • 數據安全：GDPR合規；雲計算供應商取得ISO 27001信息安全管理体系認證
國家特定風險	行業特定風險	商品特定風險
<ul style="list-style-type: none"> • 地緣政治高風險地區/貿易壁壘區域 • 是否列入國際制裁名單 	<ul style="list-style-type: none"> • 對高技能人才的依賴 • 工作環境安全合規 	<ul style="list-style-type: none"> • 單一來源採購 • 《瀕危野生動植物種國際貿易公約》(CITES) 物種使用

供應商CSR風險評估

在供應商選擇、准入及績效評估過程中，我們通過供應商調查表對所有供應商進行書面評估，對目標供應商採用PSCI自評問卷(SAQ)進行評估或審計。我們每年對目標供應商開展CSR風險評估，並實施風險緩解措施。2025年，我們在供應商CSR風險評估中未識別到重大發現項。

供應商CSR風險管理矩陣

風險等級	基於年度CSR風險評估結果，將供應商分為高風險、中風險和低風險
培訓要求	面向所有風險等級供應商定期開展培訓，提升其可持續發展與合規能力
審核與監督要求	根據風險等級，每年、每三年或按需開展現場審核或盡職調查文件審核
行動要求	將審核結果納入供應商考核與業務選擇：對表現優秀的供應商給予激勵，對未滿足要求的供應商，採取禁止准入管理、高風險管理或限制採購等措施

100%
重要供應商
接受評估

15家
目標供應商
接受ESG現場審計

68%
接受評估/審計的
重要供應商參與糾
正措施或能力建設

我們依據經濟合作與發展組織(OECD)《來自受沖突影響和高風險地區礦產的負責任供應鏈盡職調查指南》以及負責任商業聯盟(RBA)《負責任礦產倡議》(RMI)等國際標準，對供應鏈中的沖突礦產風險進行監測。為確保供應商不使用沖突礦產，我們要求相關供應商按照《沖突礦產報告模板》(CMRT)完成評估並簽署《無沖突礦產承諾書》，以提升礦產供應鏈的透明度，降低潛在的採購風險。

ESG審計

針對目標供應商以及在CSR風險評估中識別為高風險的供應商，我們依據PSCI原則開展ESG審計，評估其在道德、勞工與人權、健康與安全、環境及管理體系方面的表現，並支持供應商制定整改措施與持續改進。2025年，我們對15家重要目標供應商完成了現場審計。

採購人員賦能

為將可持續理念融入採購全流程，我們為採購團隊提供可持續採購相關知識與技能培訓，使其在採購決策中優先考慮ESG因素，向供應商有效傳達ESG期望。我們確保所有採購人員接受ESG培訓，將相關可持續採購目標納入績效考核體系，促進責任落實。

2025年，我們邀請第三方專業機構提供ESG培訓，內容涵蓋ESG管理框架、管理體系與審計流程，有效提升了採購團隊識別ESG風險、評估供應商表現以及推動供應商持續改進的能力。

包容性採購

我們在供應鏈中積極推行包容性採購，進行本地化採購，優先考慮與女性及少數群體所擁有的企業合作。2025年，我們的多元化供應商採購支出佔比為4.78%。



2.4

服務至上

我們秉持「客戶至上」的核心價值觀，持續提升服務能力，深化創新驅動，將負責任營銷原則融入價值鏈，致力於滿足並超越客戶期望，在服務客戶的過程中踐行道德標準。

客戶滿意為先

我們重視客戶意見與反饋，不斷提升客戶體驗。我們制定了《投訴管理規程》《產品召回規程》及《投訴與召回政策》，將客戶意見納入決策過程，用於服務改進並及時回應客戶訴求。

整體客戶滿意度 **93.69%**

我們提供多元、便捷的客戶反饋渠道，包括郵箱、熱線電話及線上平台。我們建立了線上投訴跟蹤系統，確保投訴能夠得到及時跟蹤、分析與閉環解決。



我們定期開展客戶滿意度調查，評估指標涵蓋產品質量、服務水平、快速交付能力及網站使用體驗等方面。通過系統分析客戶反饋，將調查結果轉化為可行的運營改進措施，確保符合客戶的實際需求與核心訴求。

客戶服務優化

我們立足研發創新和先進技術，憑藉豐富的產品和服務、平台優勢和運營優化，持續為客戶創造價值，賦能客戶成功。



金斯瑞生命科學事業群

CytoSinct™平台助力 多項細胞治療臨床獲批

金斯瑞CytoSinct™細胞分選平台為全球細胞治療提供高質量GMP級別的納米細胞分選磁珠和激活試劑、耗材及儀器。

2025年，該平台助力多個客戶的細胞治療項目獲得中國國家藥品監督管理局(NMPA)及美國FDA臨床批件，包括針對惡性腫瘤的細胞療法、針對急性B細胞淋巴白血病(B-ALL)的異體通用型CAR-T細胞注射液、CAR-NK細胞治療藥物、針對實體瘤的自體TCR-T細胞治療候選產品以及針對成人復發/難治性急性B淋巴細胞白血病(B-ALL)的通用現貨型CAR-T細胞注射液。

GMP sgRNA賦能細胞 治療產品加速獲批

金斯瑞深耕核酸合成領域23年，具備全面的基因編輯核酸原料產品線，編輯效率高、毒性低、脫靶效應低，包含供科研至GMP級別的化學合成sgRNA和基因敲入模板。同時，金斯瑞GMP sgRNA具備FDA藥物主文件(DMF)備案，可加速申報。

截至2025年底，我們已成功支持50多個項目申報，助力全球客戶獲得22項IND批件，彰顯了金斯瑞卓越的產品質量、嚴格的工藝控制，以及在中美兩國法規支持和產品申報方面的專業能力，賦能細胞治療產品的優化迭代。

蓬勃生物

TCR工程改造與藥理 研究一站式平台助力 TCR候選分子篩選

金斯瑞子公司蓬勃生物推出用於TCR療法的一站式TCR工程改造和藥理研究平台。抗體親和力成熟的技術路線可顯著提高TCR親和力，同時通過一系列體外體內藥理模型來評估TCR候選分子的藥效與安全性，幫助客戶確定最佳的TCR候選分子，進入臨床前開發階段。

美國霍普維爾新基地 助力細胞與基因治療 創新加速發展

2025年，金斯瑞子公司蓬勃生物在新澤西霍普維爾啟用其細胞與基因治療生產中心，專為高質量質粒DNA和病毒載體生產而設計，支持細胞與基因治療項目的臨床階段開發、工藝優化與規模化生產。該生產中心的GMP質粒DNA生產服務從細胞庫到批次放行交付僅需3個月，較行業標準週期明顯縮短，加速細胞與基因治療開發。

2025年，蓬勃生物支持客戶獲得 **34** 個IND批件，累計已支持 **149** 個全球IND批件。

百斯傑

<p>LiqFINE® BAA推動行業可持續生產工藝</p>	<p>金斯瑞子公司百斯傑在穀物加工領域推出LiqFINE® BAA系列超強耐酸澱粉酶，由於更耐受低液化pH的特性，使液糖化pH一體化成為可能。該酶製劑在pH 5.0–5.6範圍內表現出良好的穩定性，可大幅減少酸鹼調節頻次，同時支持濃醪發酵工藝，在提升幹物濃度的同時控制殘糖水平，有效提高乙醇得率。該產品助力客戶顯著減少化學品使用量，推動更綠色環保的工藝。</p>
<p>DeZyme平台提升酶設計效率</p>	<p>金斯瑞子公司百斯傑升級DeZyme蛋白設計平台，新推出的在綫可視化、自動化酶設計平台可支持項目數提升25%，變體設計效率提高20%，交付週期縮短1-2天。通過自動化與標準化工作流程，進一步提升蛋白質設計的性能穩定性與成功率，加速研發迭代與成果轉化。</p>

參與行業標準制定

金斯瑞深耕生命科學領域二十餘年，依託深厚的技術積澱與行業洞察，引領生物醫藥技術標準化，與合作夥伴攜手建立健全行業標準，助力生物醫藥領域提升質量、安全性與應用效率。

行業標準	行業影響
<p>《預防用mRNA疫苗早期臨床研究規範》</p>	<p>該標準將促進產業鏈上下游工藝與質量體系的標準化，為IND申報及臨床研究提供技術依據。</p>
<p>《細胞分選磁珠性能檢測方法》</p>	<p>該標準為行業建立統一、可量化、可驗證的磁珠性能評估體系，推動細胞治療價值鏈上下游工藝的標準化。</p>
<p>《靶向治療用多肽藥物技術規範》</p>	<p>該標準旨在規範靶向治療用多肽藥物的研發、生產與質量控制，推動靶向肽在治療領域的應用。</p>
<p>《蛋白檢測CRISPR Cas12a蛋白反式切割活性檢測方法》</p>	<p>該標準是中國在基於CRISPR Cas12a核酸酶的體外診斷與檢測方面形成的規範性檢測方法，將提升CRISPR Cas12a核酸酶蛋白及其診斷檢測原料的治療質量，推動CRISPR技術在體外診斷行業的發展。</p>
<p>《酶聯免疫分析試劑盒通則》</p>	<p>作為疾病診斷、藥物開發和生物醫學研究的關鍵工具，酶聯免疫分析的標準化將提升檢測結果的準確性、可重複性及產業應用效率。</p>
<p>《生物樣本細胞運輸通用要求》</p>	<p>該標準涉及承運機構、運輸容器、標識管理、運輸監控及應急處理等關鍵領域，通過建立統一的技術規範，能夠有效保障細胞運輸的質量與安全。</p>

負責任營銷

我們將負責任營銷作為合規運營與履行企業社會責任(CSR)的重要基礎。我們嚴格遵守運營地所在國家和地區的法律法規及行業規範，在營銷活動中堅持誠信、公平、透明的原則，增進利益相關方的信任。

我們的《負責任營銷政策》覆蓋集團及各子公司全體員工，為負責任營銷和利益相關方溝通提供指引。為確保所有營銷活動相關員工理解並遵循道德營銷規範，我們面向市場營銷與銷售團隊開展專項培訓，內容涵蓋虛假宣傳、商業賄賂、客戶隱私保護，以及與客戶、合作夥伴和公眾等關鍵觸點的溝通指導。

我們對所有公開信息（包括宣傳及科普材料）實行嚴格的審查機制，所有材料經相關部門負責人及法務團隊審核批准後方可發佈。同時，我們定期開展營銷活動合規評估，重點審查敏感信息及可能存在誤導性的宣傳內容。

2025年，金斯瑞所有營銷活動均符合《負責任營銷政策》要求，未發生違規事件。

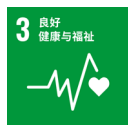


03

賦能人才： 聚力共創價值

金斯瑞始終將員工作為公司長遠發展的重要夥伴。我們秉持高標準用工規範，致力於打造公平、安全、相互尊重的職場環境。公司重視人才發展，為員工搭建多元化職業發展通道，提供有競爭力的薪酬福利體系，充分認可員工的付出。我們持續營造積極、富有活力的工作氛圍，助力員工實現自我價值，攜手推動戰略願景的實現。

本章節回應的聯合國可持續發展目標



章節內容

多元包容職場	45
員工發展	50
員工參與	54
職業健康與安全	57

3.1

多元包容職場

金斯瑞支持國際勞工組織(ILO)的勞工權益及基本原則，遵循《世界人權宣言》(UDHR)、《國際人權法案》和《聯合國工商業與人權指導原則》，致力於與員工構建長期、可持續的合作關係。

公司《勞工與人權政策》《多元、平等與包容政策》及《員工手冊》明確闡述了我們尊重人權、確保良好工作條件的承諾。我們嚴格遵守全球各運營地的適用法律法規，保護員工的合法權益，持續推進人權、包容及工作條件方面的目標。

目標		2025年達成情況
反童工與強迫勞動	童工、強迫勞動等非法僱傭事件數量為零	已達成
反歧視反騷擾	所有員工反歧視與騷擾相關培訓覆蓋率達到100% 反歧視與騷擾的投訴渠道覆蓋100%運營地	已達成
多元化	全球女性員工比例至少達到50%，管理崗位中女性比例至少達到45%	已達成



人才招募

為應對市場變化，支撐公司戰略目標，我們通過多樣化的招聘渠道廣泛吸納人才，打造包容、共進的高績效人才團隊。無論性別、地域或國籍，不同背景的員工均能在公司獲得成長空間，共同為公司發展貢獻價值。

截至2025年底，集團全球員工總數達6,165人，員工主動流失率為8.91%，反映了公司在人才激勵和保留方面的成效。

員工人數及多元化指標

指標	2025		
	佔比	人數	
員工總數	/	6,165	
按僱傭類型劃分	全職員工	99.89%	6,158
	兼職員工	0.11%	7
按性別劃分	男性員工	41.30%	2,546
	女性員工	58.70%	3,619
按年齡劃分	30歲及以下	51.16%	3,154
	31-50歲	46.89%	2,891
	50歲以上	1.95%	120
按區域劃分	亞洲	89.57%	5,522
	美洲	8.73%	538
	歐洲及其他	1.70%	105
按職級劃分	高級管理人員	3.41%	210
	中級管理人員	3.49%	215
	基層管理人員	5.50%	339
	基層員工	87.61%	5,401
女性管理人員	49.61%	379	
女性高級管理人員	43.33%	91	
STEM相關崗位女性員工	56.85%	4,936	

員工流失率情況

指標	2025		
	佔比	人數	
主動流失	8.91%	549	
按性別劃分	男性員工	8.68%	221
	女性員工	9.06%	328
按年齡劃分	30歲及以下	11.79%	372
	31-50歲	5.74%	166
按區域劃分	50歲以上	9.17%	11
	亞洲	8.08%	446
	美洲	17.10%	92
按職級劃分	歐洲及其他	10.48%	11
	高級管理人員	7.62%	16
	中級管理人員	6.05%	13
按職級劃分	基層管理人員	3.54%	12
	基層員工	9.41%	508

多元化人才體系

我們秉持多元包容的人才理念，支持內部人才流動，為職場新人提供成長機會，助力不同背景人才的職業發展。

為支撐公司在美國、歐洲及亞太地區的全球化佈局，我們推行本地化招聘，深度融入當地市場，為當地社區創造大量就業機會。通過校園招聘、社會招聘、內部轉崗與內部推薦等多種方式，持續拓展人才庫，支持本地運營，賦能全球業務創新。

凝聚新生力量

我們積極走進校園，通過實習項目、校園活動及專題講座等形式，培養高校學生，佈局未來人才儲備。公司應屆生培養項目融合系統化培訓、導師帶教與實戰歷練，助力青年員工快速成長，為持續創新與業務發展構建可持續的人才梯隊。

青年人才領導力培養

Gen-X未來領袖計劃

2025年，金斯瑞正式啟動為期18至24個月的Gen-X未來領袖計劃，引入高潛力博士及MBA人才，打造跨職能、懂戰略、強創新的未來領袖。該計劃通過系統化培訓、專業賦能、實戰機會及機會導師，助力青年人才快速成長，為公司創造科學價值與商業價值。

Young Talent & Elite培養計劃

作為公司人才體系建設的重要組成部分，金斯瑞面向新入職的畢業生開展一年期Young Talent & Elite培養計劃。基於應屆生在不同階段的發展需求，以分階段的培訓體系，提供涵蓋職業素養提升、專業技能精進、跨部門協作及領導力等多個主題的專項課程或活動項目，助力畢業生快速融入職場，同時激發組織活力。

實習項目

金斯瑞G-Camp與G-Bridge項目為在校大學生提供實習機會，搭建校園通往職場的橋樑。通過真實的職場實踐，助力學生掌握行業專屬技能，同時有助於公司吸引高潛力人才。

依託全面的入職培訓和一對一導師帶教機制，幫助實習生提升專業技能，明確個人職業發展路徑，為未來職場啟航築牢基礎。

高校合作

校園行前沿技術講座和高校職業賦能項目

我們與全球多所高校開展合作，深入高校提供職業發展與技能提升支持。2025年，我們舉辦多場高校交流會，提供模擬面試、簡歷指導及職業生涯規劃等支持，有效提升學生職業能力與行業認知。



員工權益保護



金斯瑞將保障員工合法權益作為勞工管理的基本準則，在運營過程中堅持公平、平等與尊重。通過《商業道德行為準則》《多元、平等與包容政策》及《員工手冊》等制度，明確並踐行高標準的道德規範，確保用工合規。

我們遵守國際勞工標準及當地法規，嚴格防範並杜絕一切形式的強迫勞動、童工、歧視及騷擾行為，保障員工的工作條件和結社自由。

人權承諾

我們在自身運營及供應鏈中全面推進人權風險防控，通過人權影響評估與內部審核機制，持續識別、評估並降低運營過程中的人權風險。2025年，我們對所有運營場所完成人權盡職調查，未發現違規行為。

我們定期開展人權風險評估，全面識別強迫勞動、童工、歧視與騷擾、工作條件、結社自由與集體談判權以及第三方合作機構管理等重點領域的風險。通過綜合評估風險發生可能性、嚴重性及現有控制措施的有效性，確定風險等級。

為切實保障員工及利益相關方的合法權益，我們制定了人權風險緩解和補救措施。一旦發現任何可能的違規行為或收到舉報，我們將立即啟動調查程序，嚴格保護舉報人隱私，最終形成調查報告。一旦確認存在不當行為，我們將立即採取措施制止該行為，為受影響方提供合理補救與支持，並依規實施相應處罰措施。

反歧視反騷擾

我們對任何形式的歧視與騷擾行為採取零容忍政策，確保員工在招聘、培訓、晉升、績效考核及福利等方面享有平等機會。我們嚴禁基於種族、膚色、性別、宗教、國籍、民族、殘疾、年齡、婚姻狀況或任何其他受保護身份的歧視。

我們通過反歧視反騷擾培訓和舉報機制，降低歧視和騷擾風險。員工可通過所屬部門上級、人力資源部或內審部、舉報郵箱及員工心聲信箱等多種舉報渠道，舉報歧視、騷擾或不公正待遇等違規行為。我們對所有舉報嚴格保密，並保護舉報人免受報復。所有舉報均將根據內部流程及時調查處理。

為防止招聘過程中的歧視行為，我們每年對招聘流程開展內部審計，重點審查招聘廣告用語、面試評估與錄用決策偏見。同時，每年開展職場騷擾事件審計，監督反性騷擾、職權騷擾相關政策及措施的有效性。2025年，公司未發生歧視或騷擾事件。

AI賦能公平招聘

為促進招聘過程中的公平與客觀，我們將AI工具引入簡歷篩選與初步初試等環節。在簡歷篩選階段，AI系統對照預設崗位要求評估候選人資質，提升篩選的一致性和客觀性，有效減少主觀偏差，為所有應聘者提供平等的競爭機會。

禁止強迫勞動與童工

我們遵守有關最低工作年齡與自願工作的所有適用法律法規，嚴禁任何形式的強迫勞動與童工。我們在入職環節核實員工年齡與身份，並通過現場走訪、員工訪談等方式審查工作條件、工時與工作量。公司嚴禁扣押員工身份證件等脅迫用工行為。2025年，我們針對招聘、入職、工時及薪酬等關鍵環節開展內部審計，未發現強迫勞動或童工相關事件。

保障工作條件

我們嚴格遵守有關工時、休息休假、加班及薪酬的所有勞工法律法規。公司採用工時管理系統，保障員工合理工時和法定休假權益。我們設置最高工時上限，並持續監測過度加班風險，依法向員工支付加班工資或安排調休。我們在內部平台推出自助服務界面，方便員工查詢年假額度，並發佈年假到期提醒通知，鼓勵員工休完年假，支持工作生活平衡。

為確保員工獲得能夠支持其基本生活需求的薪酬，我們每年在主要運營地開展維生工資差距分析，根據分析結果確定薪酬審查重點。結合年度薪酬審查，根據市場水平調整員工薪酬，確保內部公平性和市場競爭力。2025年，在已有明確維生工資標準的地區，公司95%的全職員工已達到或高於當地適用維生工資標準。



3.2

員工發展

員工是公司長期價值創造的核心力量。我們搭建完善的人才發展體系，通過多樣化培訓、清晰的職業發展通道及績效激勵機制，全方位賦能員工發展。依託績效管理、人才盤點、繼任規劃等人力資本管理關鍵流程，助力員工與公司共同成長。2025年，公司憑藉卓越的全球人才戰略與優質僱主品牌，榮獲領英「全球人才吸引力僱主」獎項。

員工培訓與發展

我們不斷完善培訓管理體系，滿足員工在不同階段的學習與發展需求。圍繞職業發展管理目標，公司提供多樣化的人才發展項目與持續學習機會，打造高績效、高潛力人才梯隊，提升團隊專業能力，為公司創新突破和可持續發展注入強勁動力。

目標	2025達成情況
職業生涯管理 為全球100%的新員工提供入職培訓 為所有員工制定個人發展計劃(IDP)	已達成

員工培訓方面，我們重點圍繞專業力、領導力和學歷提升，持續推動人才發展與組織能力提升。2025年，所有員工均接受職業發展培訓，全年共組織培訓196場，員工人均受訓時長約33小時，總培訓時長達200,817小時，較2024年增長18%。

員工培訓指標

指標	單位	2025	指標	單位	2025
培訓投入金額	美元	820,536	員工總培訓時長	小時	200,817
職業發展培訓場次	/	196	員工人均培訓時長	小時	32.57
受訓員工人數	人	6,165	按性別劃分	男性員工	小時 29.14
受訓員工比例	%	100		女性員工	小時 34.99
按性別劃分	男性員工	% 41	按職級劃分	高級管理人員	小時 34.96
	女性員工	% 58.7		中級管理人員	小時 46.37
按職級劃分	高級管理人員	% 3.4		基層管理人員	小時 52.08
	中級管理人員	% 3.5	基層員工	小時 30.71	
	基層管理人員	% 5.5			
	基層員工	% 87.8			

2025年培訓與發展項目

專業力發展

我們構建了完善的技能提升體系，結合內部培訓與外部資源，為全體員工提供持續成長通道。

內部認證項目

2025年，我們繼續推進任職資格認證和技能認證項目。員工可通過精益六西格瑪、質量管理、項目管理及GBS培訓和考核，獲得相應技能的內部認證，推動員工核心能力提升。

第三方培訓

我們設立專項資金，支持員工參與外部培訓教育和職業資格認證，幫助員工拓展專業技能與職業發展空間。

AI技能培訓

為推進數字化轉型，2025年，我們系統開展了AI工具及AI數據分析等專項培訓，累計超過700名員工主動參與，總學習時長超過1,100小時，有效提升員工AI應用能力和工作效率。

領導力發展

2025年，我們持續構建各層級領導力發展體系，全年領導力培訓累計超1,000參與人次。

中基層管理者訓戰

2025年，新任中基層管理者領導力培訓聚焦核心管理能力。同時，累計舉辦超過20期管理沙龍，打造開放包容的交流平台，推動共性管理難題的探討與經驗共享。

高層管理者訓戰

面向高層管理者，持續開展專項培訓、工作坊，引入領導力教練，聚焦戰略研判、商業洞察、財務管控等核心高階能力，持續提升其全局決策和資源整合能力，以推動業務目標的達成。

學位提升項目

專升本及博士聯合培養項目

公司於2022年啟動員工學歷提升項目，預計到2026年累計支持近百名員工完成專升本。

同時，我們繼續與南京大學合作開展「生物信息學博士」聯合培養項目，強化生物信息學領域的領軍人才隊伍，有效提升人才留存。

員工晉升與保留

金斯瑞制定並完善《培訓與人才發展制度》《晉升管理制度》《輪崗管理流程》《個人績效管理制度》及《績效溝通與申訴流程》等核心制度，打造公平、透明的績效管理與職業發展體系。我們將全面績效考核、清晰的晉升與內部流動通道，以及激勵機制有機結合，通過績效考核、職業發展與激勵認可等管理流程高效聯動，助力員工實現職業成長，持續提升人才留存。



績效考核

公司績效考核體系以責任結果和關鍵行為為導向，確保員工個人目標與公司戰略協同一致。在績效目標設定、日常工作反饋及績效回顧全過程中，員工與上級保持充分溝通，進行公平、客觀的績效考核，為制定員工個人發展和培訓計劃提供依據。根據員工崗位性質，考核週期分為季度、半年度和年度。2025年，所有員工已接受績效考核和職業發展評估。

為支持業務目標達成，我們建立了覆蓋各組織層級的團隊績效評價機制，重點關注團隊協作、組織貢獻及管理成效，打造高績效文化，激勵員工合力達成目標。

2025年，公司推出360度反饋與勝任力評估機制，對管理者的綜合表現進行多維度評估。基於上級、同級、下級及相關協作方的反饋，重點評估管理者在領導力、團隊建設、跨部門協同等方面的綜合表現。該機制推動管理者持續改進管理行為，為公司人才梯隊建設和長期發展提供堅實支撐。

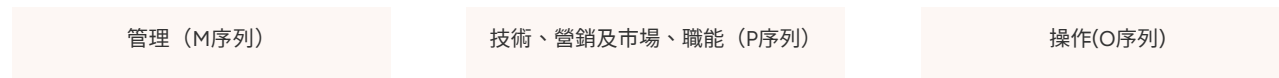
個人發展計劃 (IDP)

我們支持員工主動規劃職業發展，制定個人發展計劃 (IDP)。在年度績效考核與人才盤點中，管理者對員工核心能力和發展潛力進行評估。管理者與員工溝通優勢與不足，確定短期能力提升目標、長期職業發展目標及發展計劃。基於績效考核流程，管理者和員工至少每半年開展一次職業發展溝通，回顧員工發展進展，給予反饋和資源支持，助力員工能力提升和未來崗位儲備。

員工晉升流程



崗位序列



人才梯隊戰略

我們搭建完善的人才梯隊體系，通過人才盤點、導師輔導與內部人才流動機制，加強人才儲備，打造支撐業務持續增長的核心人才梯隊。

我們推進人才盤點與人才繼任項目，以系統性識別與培養關鍵人才，重點支持關鍵業務與核心職能的長期發展需求。通過綜合評估員工績效表現、發展潛力及崗位匹配度，識別核心人才與後備人選。人才盤點結果應用於人才繼任規劃與人才風險管理，確保關鍵業務領域保持穩定、可持續的人才儲備。

全球導師計劃

為支持全球化人才培養，加速關鍵人才發展，公司推出全球導師計劃。經驗豐富的管理者或資深專業人員對高潛力員工和關鍵崗位人才進行指導，提升其專業能力、領導力與綜合素養，加快其成長與崗位勝任進程。通過跨區域、跨業務配對，拓寬學員視角，增強全球協作意識。該項目通過定期交流、階段性回顧等方式，支持導師與學員圍繞職業發展、能力提升及業務理解進行持續互動。

內部流動機制

為促進人才與組織的高效匹配，我們實施靈活的人才流動機制，提供內部轉崗與輪崗機會。2025年，超500名員工在不同崗位或業務之間進行轉崗，支持員工多元發展和業務調整需求。此外，我們持續推動跨區域人才流動，培養國際化人才，促進跨區域業務協同。

薪酬與激勵

金斯瑞提供具有競爭力的薪酬與激勵，包括基本工資、津貼、獎金、股權激勵及福利等，薪酬構成和結構參考當地的普遍實踐確定，有效吸引、激勵和保留人才。

金斯瑞致力於促進薪酬公平，員工薪酬主要基於崗位職責、個人能力、績效和貢獻等因素，完全不受性別影響。我們每年進行薪酬平等監測，分析公司整體性別薪酬差距及同職級薪酬差距。為縮小性別薪酬差距，我們加強晉升、加薪機會的透明度，確保男女員工在能力和表現上的平等機會。在年度薪酬調整過程中，我們開展性別薪酬差異審查，並通過薪酬福利管理政策，讓管理者和員工了解公司定薪和調薪規則，避免因性別導致的偏見，在薪酬管理中推動公平透明。

公司推行獲取分享制，將激勵與個人績效和組織績效掛鉤。基於績效評估結果，對員工進行認可和激勵，包括績效獎金、股權激勵等形式。截至2025年底，公司股權激勵計劃共覆蓋1,987名員工，旨在打造高績效團隊，持續提升核心人才的留存率與凝聚力。

長期激勵	期權 限制性股票 提供長期保留獎金
短期激勵	基於業績/績效的常規激勵 優秀項目獎勵 基於特定事項設置的專項獎勵

3.3

員工參與

金斯瑞注重員工福祉，致力於打造有歸屬感的職場環境。通過完善的福利保障、豐富的文化活動、女性賦能及開放的溝通渠道，提升員工體驗和敬業度，確保每位員工都能感到被傾聽、被尊重、被認可。

員工福利

我們提供全面的福利保障，所有符合條件的員工（包括正式員工、兼職、合同工及實習生）均依法可享受法定福利及當地特有的非法定福利，包括健康保障、工作生活平衡及家庭支持福利等，在確保合規運營的同時，打造支持性職場。

福利體系

2025年，我們持續優化員工福利體系，在各主要運營地擴大家庭支持類假期和靈活辦公政策。所有符合條件的正式員工、合同工及實習生均可享受帶薪家庭照護假。同時，我們要求合作供應商依法為員工提供相關帶薪假，共同構建負責任、有溫度的用工環境。

法定福利	補充福利	家庭福利
<ul style="list-style-type: none">• 養老保險• 失業保險• 醫療保險• 重大疾病保險• 工傷保險• 生育保險• 住房公積金	<p>健康保障</p> <ul style="list-style-type: none">• 補充商業保險• 意外傷害和醫療保險• 補充工傷保險• 國際商旅險• 年度健康檢查• 心理諮詢和壓力管理培訓• 免費健身房 <p>津貼和其他福利</p> <ul style="list-style-type: none">• 員工慰問金• 額外貢獻小額激勵• 5、10、15週年老員工答謝福利 <p>工作與生活支持</p> <ul style="list-style-type: none">• 免費過渡性住房• 遠程辦公和彈性工作時間	<ul style="list-style-type: none">• 法定帶薪年假• 公司福利假• 產假• 陪產假• 產檢假• 育兒假• 哺乳假• 獨生子女護理假• 喪假• 母嬰室與孕婦停車位

為滿足全球員工多樣化需求，我們在各主要運營區域推行員工關懷項目，在常規福利基礎上進一步支持員工平衡工作與生活，提升職場包容性與凝聚力。

- 在新加坡基地，根據新加坡靈活工作安排要求推行全面的靈活辦公政策，包括靈活工作時間、靈活辦公地點和靈活工作量，支持員工自主規劃工作模式，緩解工作壓力。
- 在歐洲基地，優化非薪酬福利體系，支持特定崗位員工在其母國工作，擴大英國員工醫療保險覆蓋範圍。同時，我們的心理健康支持平台為員工提供保密諮詢服務及心理健康自評工具。
- 在美國基地，全年開展各種形式的健康關懷項目，包括健康科普、疾病預防、員工互動以及現場健康活動，切實為員工提供健康支持。

GenCare員工關懷支持平台

2025年，集團推出GenCare員工關懷支持平台，專注守護員工心理健康。該平台為全體員工提供免費的心理量表、訓練計劃、心理課程、冥想資源及專業諮詢服務。同時，平台提供預約熱線和24小時免費線上諮詢服務，為員工提供實時、保密的心理健康指導。

企業文化活動

為增進全球團隊間的理解與凝聚力，我們持續開展豐富的文化活動，為員工搭建交流的平台，豐富工作體驗，強化跨部門、跨區域協作與聯結。

跨文化融合

2025年，新加坡基地攜手第三方舉辦跨文化衝突管理與團隊融合工作坊，針對跨文化合作中的挑戰，為參與者提供實用工具，有效化解文化差異，以多元視角激發創新。通過工作坊，讓不同文化背景的員工感受到充分尊重與認同、相互賦能，助力構建更加包容高效的團隊協作氛圍。

健身俱樂部

為豐富企業文化、促進員工交流，公司設立籃球、羽毛球、瑜伽、騎行等各類運動及興趣俱樂部，定期舉辦體育活動。這些活動為員工創造輕鬆的跨團隊交流平台，有效拉近員工距離，營造積極、包容、充滿活力的職場氛圍。



跑步俱樂部

節慶活動

我們慶祝不同國家員工的節日，增進不同文化背景員工之間的理解和尊重，打造包容開放的組織文化。



感恩節活動



聖誕節活動



排燈節活動

女性賦能

我們堅持賦能女性員工成長發展，通過簽訂《女職工權益保護專項集體合同》，保障女性員工合法權益，並積極搭建互助交流平臺，推動女性員工平等發展、綻放光彩。

國際婦女節主題活動

2025年，我們舉辦婦女節主題活動，邀請來自多個基地的優秀女性代表，進行成長經歷、前沿知識、經驗技能等方面的線上互動分享，展現多元視角與職場女性無限潛能，傳遞自信、堅韌、向上的女性力量。



職場媽媽俱樂部

金斯瑞職場媽媽俱樂部作為職媽媽專屬支持與聯結平台，通過經驗共享、資源對接，滿足職場媽媽兼顧職場與家庭的需求。通過推動女性間相互支持與賦能，破除職場性別壁壘，增強女性自信與歸屬感，全面支持女性員工在職場和生活中從容成長、實現價值。

民主溝通

金斯瑞堅持開放包容的文化，尊重員工結社自由、言論自由及集體談判權。公司圍繞工作條件和勞工關係目標優化管理，確保運營管理公開透明，回應員工訴求，切實保障員工權益。



目標		2025達成情況
工作條件	年度工作滿意度調查參與率不低於90%	已達成
勞工關係	每年召開至少兩次員工業績溝通大會，每兩年召開一次職工代表大會	已達成

溝通渠道

公司建立開放透明的溝通機制，重視傾聽每一位員工的心聲，鼓勵員工通過職工代表大會、CEO午餐會與員工心聲信箱等渠道建言獻策。CEO午餐會為員工與高層搭建直接溝通對話的橋樑，不僅促進了跨部門經驗交流和問題反饋，也幫助管理層深入了解員工的工作狀態和實際需求，推動管理決策更貼近業務和員工期待。通過保密的心聲信箱平台，廣泛收集員工對公司管理及文化方面的意見建議以及職場違規問題的反饋。公司依託該平台傾聽員工真實需求，及時發現管理短板，並將有效建議融入管理決策。

年度員工滿意度調查

2025年，公司開展員工滿意度調查，圍繞職業發展、目標感、工作環境、團隊氛圍等關鍵維度收集員工反饋。員工整體滿意度從2024年的90.2%提升至2025年的91.6%，展現了公司在提高員工敬業度和改善工作環境方面的持續努力和積極成效。

3.4

職業健康與安全

職業健康與安全管理既是保障員工福祉的前提，同時也是維護公司穩定運營的基石。我們構建了以「風險預防」為核心的管理體系，通過危險源識別與風險動態管控，有效防範安全隱患。公司嚴格遵循法律法規和國際職業健康安全標準，建立並運行科學的管理體系，通過內部檢查、定期安全審計及多層級培訓，確保員工、供應商及訪客深度參與安全管理並遵守安全準則，持續強化全價值鏈的安全保障能力。公司已有一家工廠通過ISO 45001職業健康安全體系認證，並計劃穩步擴大認證覆蓋範圍。

職業健康安全治理架構

為築牢風險防控屏障，公司建立了「風險分級管控」與「隱患排查治理」雙重預防機制，從源頭消除風險。我們嚴格執行《危險源辨識與風險評價管理制度》與《生產安全事故隱患排查治理制度》，系統識別危險源，科學評估並管控風險，從而實現安全管理關口前移，不斷增強運營韌性。

公司建立了自上而下的安全治理架構，由安全生產委員會統籌綜合性職業健康與安全工作。針對生物安全風險，生物安全委員會通過強化實驗室及動物設施監管，保障員工健康與環境安全。《金斯瑞EHS政策》明確了我們的管理目標，並經由安全生產委員會批准簽發。《EHS職責與責任制制度》進一步將安全責任落實到各層級，保障管理目標的實現。安全生產委員會每季度評估安全風險管控及績效表現，推動安全管理工作持續改進。

2025年，公司未發生職業健康安全及生物安全違規事件。過去三年，公司亦未發生員工或承包商因工亡故事件。



	目標	2025年情況
健康與安全	<ul style="list-style-type: none">零安全生產事故零環境污染事故零生物安全事故零職業病職業健康安全定期檢查和培訓覆蓋100%運營地	已達成

職業健康安全風險管控

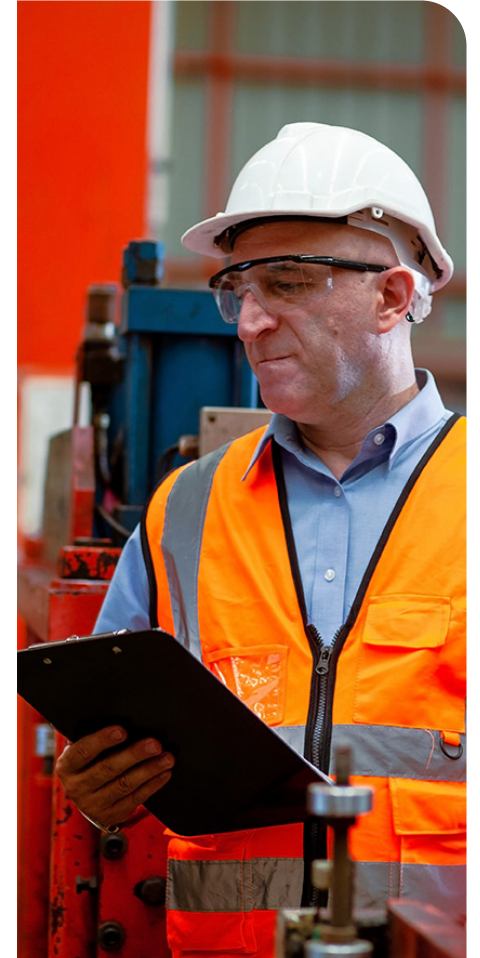
我們建立了完善的職業健康安全管理體系，通過落實本質安全設計、開展危險源識別與風險評估、強化風險監測及員工參與，精準識別並控制職業健康風險，從源頭預防工傷及職業傷害，不斷提升職業健康安全績效。

公司推廣行為安全觀察（BBS）項目，培養並強化一線安全作業習慣。通過制定詳盡的安全應急預案，我們持續提升員工的應急處置能力，確保在突發狀況下快速、有效地響應。為踐行「安全第一」的文化理念，公司面向部門負責人及安全員等關鍵崗位開展內部安全認證計劃，通過集中培訓與能力評估，打造安全管理標杆，推動全員參與職業健康安全風險防控。

工傷和職業病防範

職業病危害因素 檢測和評價	<ul style="list-style-type: none">委託第三方機構定期檢測和評價工作場所職業病危害因素
職業病危害因素管控	<ul style="list-style-type: none">相關崗位員工配備個人防護裝備實施工程控制與行政控制措施，包括安裝通風櫥、配置降噪裝置，並科學合理地安排工作時間
職業健康體檢	<ul style="list-style-type: none">落實全流程職業健康體檢，根據體檢結果優化崗位配置，並實施精準防護措施
應急演練	<ul style="list-style-type: none">定期組織應急演練，優化預案，2025年演練覆蓋8,494人次
員工健康及福利	<ul style="list-style-type: none">提供人體工學座椅及專業理療服務，預防工作中可能出現的重複性勞損(RSI)開展全員年度體檢，監測員工健康狀況實施重疾支持計劃，提供補充商業醫療保險開放健身設施，成立各類運動俱樂部，倡導積極健康的生活方式

公司建立了完善的工傷及職業病事件調查機制。一旦發生傷害事件，我們優先控制風險源，並提供必要的醫療救助。通過深入調查，我們精準識別根本原因與管理薄弱環節，制定針對性整改方案並跟蹤至閉環。此外，公司通過發佈安全警示，實現經驗共享與風險預警，堅決杜絕同類事件再次發生。



安全意識與文化

公司持續提升全員安全意識，鼓勵員工主動參與安全管理，打造主動防範的安全文化。我們建立了季度專項培訓與年度安全承諾並行機制，確保全員參與職業健康安全培訓並完成考核，同時簽署職業健康安全承諾書。結合安全月系列活動，我們將安全理念轉化為員工的自覺行為，將安全規範融入日常運營。

員工健康關懷項目

在美國基地，我們提供全方位身心守護：每月舉辦線上分享會，涵蓋預防保健、慢性病管理與心理健康，每場吸引逾160人參與；同時開展現場健康活動，提供專業篩查與諮詢，讓員工更便捷地獲得健康服務。

管理團隊安全專項培訓

2025年，公司開展部門負責人安全生產專題培訓，邀請法律專家深度剖析行業典型案例，全面梳理管理人員的安全合規義務，明確其領導與監督職責。此次培訓深化了主動安全治理理念，壓實了管理人員的安全主體責任。

急救技能專項培訓

2025年，鎮江基地組織員工急救技能培訓，內容涵蓋心肺復甦（CPR）、自動體外除顫器（AED）使用及海姆立克急救法等。參訓人員接受了實操訓練，並全部通過認證考核，顯著增強了團隊應急處置能力。



安全月活動

公司每年在主要生產基地開展安全月系列活動，包括安全知識競賽、實操比拼與應急演練等形式，以提升全員風險識別與應急處置能力。本屆安全月活動共吸引3,020人次參與，進一步鞏固了主動預防的安全文化。

我們的技能實操聚焦崗位基本功與專業設備操作。例如要求參與者在規定時間內完成自給式呼吸器（SCBA）的佩戴與氣密性檢查，確保技術動作精準規範。此外，公司聯合當地消防部門開展疏散演練，強化了跨組織的應急聯動能力。



數字化驅動安全管理

我們運用數字化手段強化風險管控，驅動安全管理的預測性分析，顯著提升了風險識別與預警效能。

EHS智能服務平台

我們推出EHS智能服務平台，支持員工獲取即時指引、調閱安全教育資源、研習事故案例。該平台通過智能問答，實時解答安全相關問題，複雜或深層的技术需求可無縫轉接至EHS團隊，實現快速響應與專業支持。

AI驅動的的安全監控

在高風險作業區域，公司部署AI智能監控系統，實時識別別人的不安全行為與物的不安全狀態。該監控系統還配置了自動預警功能，協助管理人員及時干預，強化關鍵區域動態監控，顯著提升風險處置效率。

本質安全建設

本質安全設計位於安全風險管理的最高級別，旨在從源頭消除危險或降低風險。公司積極推進本質安全建設，將安全要求深度融入工藝流程、設備選型及設施佈局，預先化解隱患，降低作業風險，打造更安全的工作環境。

防爆電氣系統強化

公司提升防爆電氣系統技術標準並實施硬件強化，相關改造已通過第三方專業機構檢測並獲頒合格證。通過最大限度降低危險區域的防爆電氣火災風險，公司持續為運營設施提供可靠防護。

通風系統升級

針對有機溶劑及工藝氣體中的重質組分，公司在通風櫥增設低位排氣口，實現對危險物質的精準捕集。該設計有效預防了有害氣體的源頭積聚，顯著增強了作業環境的安全受控水平。

不斷電供應系統（UPS）風險控制

公司通過為UPS系統引入線上智能監控與自動滅火系統，實現了對電流、電壓及溫度異常的實時預警。這一集成方案在保障生產連續性的基礎上，通過技術手段提升運營可靠性，強化風險預防。

供應商安全管理

我們建立了嚴格的全流程監督治理機制，確保供應商安全管理規範且全程可追溯。2025年，公司更新了《供應商安全管理細則》，明確各部門供應商安全管理職責。

秉持供應商全生命週期安全管理方針，公司將安全標準嵌入各關鍵節點：合作初期實施嚴格的資格預審並要求簽署安全協議，作業前落實全員安全培訓，項目執行期間利用作業許可制度嚴控高風險作業，項目結束後將安全績效與供應商評價結果掛鉤，推動供應商提升自主管理水平。

2025年，我們對供應商安全管理體系開展專項審計，範圍涵蓋內部管理機制與現場作業規範。審計共識別12項不符合項，均已整改完畢，已識別風險實現100%閉環。



危險化學品管理

依託《危險化學品安全管理制度》與《危險化學品工藝安全評估管理流程》，公司對危險化學品進行全生命週期管理，包括採購、運輸、儲存、使用及處置。2025年，我們將危險化學品相關作業納入高風險作業範疇，貫徹更嚴格的管控標準，確保其流轉全過程安全受控。

危險化學品安全管理舉措

信息化管理平台	線上申請時自動審核使用資質，僅允許授權人員申領 統一存儲安全數據表（SDS），自動呈現化學品儲存量和使用量等數據
安全培訓	開展危險化學品崗位專項安全培訓，提升人員風險防範意識與專業操作能力
安全審計	開展危險化學品專項審計，確保儲存、使用、處置和應急響應全流程合規
事故應急演練	組織洩漏和滅火演練並複盤，持續優化應急響應計劃
替代、減量與消除	在研發與生產中採用綠色化學工藝，以更加安全環保的化學品取代高風險化學品，通過流程重塑與自動化減少危險化學品使用



04

綠色同行： 守護地球家園

金斯瑞以恪守環境責任為基石，全面優化環境管理體系。我們積極應對氣候變化挑戰，持續強化環境風險管控與污染防治，推動資源的高效集約利用。公司通過深化工藝創新，落實節能降耗、資源節約及廢棄物管理等系列舉措，減少環境足跡，實現經濟效益與環境效益的共贏。

本章節回應的聯合國可持續發展目標



章節內容

氣候韌性	63
環境治理	71
資源集約	74
污染防治	78

4.1

氣候韌性

公司建立了清晰的氣候變化治理架構，依託董事會、風險管理和ESG委員會及氣候變化工作組的分層協同運作，構建了覆蓋管治、策略、風險管理、指標及目標四大維度的監督與決策體系。我們將氣候風險納入公司整體風險管理框架，通過對關鍵指標的常態化跟蹤與動態糾偏，持續提升運營韌性，穩步推動科學碳目標達成。

管治

我們的氣候治理體系採取自上而下的權責架構，明確了董事會、風險管理和ESG委員會及氣候變化工作組的各層級職責，確保有效應對氣候變化，實現氣候目標。經董事會審議，公司將氣候相關考慮納入薪酬政策，一定比例的CEO年度薪酬將與ESG目標達成情況掛鉤。

治理架構和職責	
董事會 戰略指導與最高層級監督	<ul style="list-style-type: none">審議並批准公司氣候相關戰略及目標，確保其與公司整體發展目標協同一致監督氣候相關重大風險與機遇的識別、評估及應對管理提供低碳轉型所需資源監督環境績效，審議並批准氣候相關信息披露
風險管理和ESG委員會 統籌管理與專業決策	<ul style="list-style-type: none">制定氣候變化管理路徑及策略審議並批准氣候風險與機遇的應對計劃監督氣候行動相關預算和資源配置跟蹤執行進展並提出改進建議
氣候變化工作組 運營執行與目標落實	<ul style="list-style-type: none">識別價值鏈氣候相關風險與機遇制定並落實氣候行動計劃評估碳管理績效並發掘提升空間每季度向風險管理和ESG委員會匯報進展

金斯瑞高度重視氣候風險與機遇，已將其納入董事會定期議程，並建立季度匯報機制。2025年，董事會重點審閱了氣候信息披露情況、公司氣候舉措、改進方向及行動計劃，並接受了以全球氣候信息披露準則及行業最佳實踐為主題的第三方培訓，進一步強化了氣候風險治理能力。

策略

參照氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)建議及香港交易所《ESG報告守則》氣候變化信息披露要求，我們識別並評估氣候相關風險與機遇，分析其在短期（1年）、中期（2-5年）及長期（6年以上）對公司運營的潛在影響。基於對實體風險和轉型風險的評估，並結合利益相關方訴求與行業對標結果，我們制定了專項氣候行動計劃，推動緩解氣候風險並促進低碳發展機遇的轉化。

氣候相關風險及潛在影響

風險類型	潛在影響	潛在財務影響	應對策略	時間範圍
急性實體風險				
颱風	對運營的影響：電力和供水基礎設施受損、停工及安全隱患增加	資本支出：設施及關鍵公用系統（如電力、供水及排水系統）的修復、加固及升級	極端天氣應急：建立綜合應急方案，加強監測預警，完善關鍵基礎設施	短期（1年）
極端高溫	對供應鏈的影響：物流受阻、供應中斷、生產和交付延遲	運營支出：極端天氣應急響應、災後恢復、能源和水資源需求增加	業務連續性管理：依託《業務連續性管理細則》啟動供應鏈應急預案，保障運營穩定	短期（1年）
洪水				中期（2-5年）
慢性實體風險				
全球變暖	環境溫濕度波動加劇，影響精密製造環境穩定性	運營支出：製冷與除濕需求增加，暖通空調系統(HVAC)維護	HVAC升級提效，定期維護	長期（6年以上）
海平面上升	設施影響：沿海基礎設施損壞、資產可靠性降低 物流影響：沿海運輸路線損壞中斷、供應受阻	資本支出：沿海防護設施建設和加固，關鍵資產遷移 運營支出：保險費率增加	定期評估風險，強化適應性工程，保障運營與物流穩定	長期（6年以上）

風險類型	潛在影響	潛在財務影響	應對策略	時間範圍
轉型風險				
政策與法律風險	排放報告的透明度要求提高，產品和服務的強制監管趨嚴	運營支出：碳核算、合規審計及產品認證	對標國際及港交所ESG標準，定期評估合規披露情況，加強內部數據管理	中期（2-5年）
技術風險	生產流程及公用系統低碳轉型壓力增加	資本支出：節能設備升級，低碳工藝開發 運營支出：低碳技術研發、新系統維護	推進流程優化與自動化，部署節能系統及可再生能源	中期（2-5年）
市場風險	低碳產品需求上升，供應鏈減排要求提高	收入影響：市場結構變化導致收入損失 運營支出：可持續原材料採購、碳足跡管理	開發可持續產品，量化碳足跡，加強供應鏈協作，回應客戶需求	中期（2-5年）
未達到利益相關方預期	利益相關方信任危機	運營支出：專項整改、信息披露和治理改善	強化氣候信息披露，完善氣候治理體系，響應利益相關方訴求	中期（2-5年）

氣候相關機遇

機遇類型	潛在影響	潛在財務影響	應對策略	時間範圍
資源效率	提升資源利用率，優化價值鏈資源配置	運營支出：資源效率提升降低運營成本	優化生產流程，整合低碳資源，反覆迭代運營技術	短期（1年）
能源	提高可再生能源佔比，降低對化石能源的依賴，增強能源供應安全性	運營支出：能源成本下降	部署分佈式光伏，採購綠電，探索其他清潔能源	中期（2-5年）
產品與服務	開發低碳產品，以增強市場競爭力	收入：低碳產品的綠色溢價與市場份額擴張增加收入	研發低碳生產工藝，提供環境友好型解決方案	中期（2-5年）
市場	提前佈局碳監管嚴格的市場，深化價值鏈合作夥伴關係	收入：新的收入機會	與價值鏈合作夥伴協同減排，提供氣候適應型產品與服務	中期（2-5年）
韌性	加固長期固定資產、優化供應與配送網絡以及降低對關鍵資源與基礎設施的依賴，提升價值鏈整體韌性	資本支出：基礎設施減值風險降低 運營支出：供應鏈和運營穩定性提升帶來長期成本節約	多元化供應鏈佈局，升級基礎設施，加強資源管理，利用綠色融資提升氣候韌性	長期（6年以上）

風險管理

我們將氣候風險納入企業綜合風險管理框架，實現與財務風險、運營風險等傳統風險的協同管控。我們已建立氣候風險報告機制，定期向風險管理和ESG委員會匯報進展。為減輕極端天氣對運營的影響，我們已將應急預案納入氣候風險管理流程，提升長期運營韌性。

氣候風險管理	
氣候風險目標	對標全球氣候目標及綜合風險管理框架，設定氣候風險管理目標
氣候風險識別	結合行業對標結果和利益相關方期望，開展全價值鏈風險識別
氣候風險分析與評估	基於發生概率、影響程度和可控性，進行風險分級
氣候風險應對	實施減緩與適應措施，減少溫室氣體排放，提升運營穩定性
應急管理	制定《極端天氣應急流程》，定期開展演練，提高人員應急能力，保障業務連續性

減碳行動

公司氣候風險管理已從識別延伸至主動應對。我們將能源管理作為戰略核心，並以2023年為基準年，設定能耗強度每年下降5%的目標，通過提升能源效率與減少化石能源使用，切實減緩運營活動中的氣候風險。依據國際標準，公司制定了內部政策與實施指引，開展氣候行動，助力全球脫碳目標的達成。

能源管理

我們遵循ISO 50001標準，每年開展內外部能源審計，管理能源績效並推動持續改進。我們定期評估節能措施，每季度向風險管理和ESG委員會匯報進展，為動態優化能源分配提供決策支持。2025年，繼濟南基地完成ISO 50001管理體系再認證後，南京基地順利通過認證，我們正將這一管理框架推廣至所有生產基地，全面增強能源使用效率。

設施設備改造

配電房溫控優化

鎮江基地對配電房實施氣流阻斷與密封改造，實現季節性動態溫度控制：夏季鎖住空調冷氣並抑制冷量逃逸，冬季引入外界自然冷源替代機械製冷。該舉措在保障電力設施高可靠運行的同時，每年節電約8兆瓦時，綜合能效提升25%。

HVAC系統換熱優化

鎮江基地對空調系統表冷器進行深度化學清洗，徹底清除盤管內部沉積的污垢，將空調系統換熱效率由70%提升至80%，每年節電約41兆瓦時。

直燃式熱能系統升級

濟南基地將噴霧乾燥塔原有的蒸汽換熱器升級為直燃式線性燃燒器，通過將燃燒器集成在風道內部，利用工藝氣流助燃，無需額外配置助燃風機，從而提高熱效率，每年節約蒸汽約3,000噸。

空氣處理機組(AHU)升級

我們對主要運營基地的AHU進行動力系統升級，將原有的AC風機替換為EC風機。EC風機具有更高的功率密度和自動調頻補償能力，顯著提升了系統容錯能力及低頻運行效率，每年節電約2,217兆瓦時。

空壓機冷卻系統優化

鎮江基地利用空調冷凍水冷卻空壓機，將原先的冷卻塔作為備用冷卻系統。這項改進減少了冷卻塔運行能耗和蒸發損失，每年節電約140兆瓦時。

數字化能源管理

智能HVAC控制優化

鎮江基地為暖通空調系統引入AI智能控制替代原有的PID控制，該技術利用動態負荷平衡機制，避免了因同時加熱與製冷導致的能源浪費，使能源消耗降低40%，2025年節電約2,050兆瓦時。

智能化能源管理系統建設

2025年，我們在主要運營基地上線集中式智能化能源管理系統，實現異常工況實時監測、公用介質洩漏預警及數據分析等功能。通過精細化管控，該系統每年可節約蒸汽2,156噸、節電310兆瓦時。

優化能源結構

分佈式光伏系統

2025年，我們擴建了南京基地分佈式光伏系統，年均發電量達1,320兆瓦時。該系統提高了可再生能源比例，為實現公司綠色能源轉型提供有力支撐。

太陽能熱水系統

我們部署了太陽能熱水系統，以可再生熱能替代部分傳統蒸汽供熱，每年可減少使用蒸汽約950噸。

綠色物流

2025年，澳大利亞基地選用了物流合作夥伴的GoGreen Plus服務，在運輸中使用可持續航空燃料（SAF）替代部分化石燃料，使物流環節排放降低約6.2%，強化了公司對範圍三排放的管控。

綠色出行

公司推廣電動車使用，鼓勵員工綠色出行。截至2025年底，我們已建成47個電動車充電樁，向員工及訪客開放。同時，公司車隊增加電動車使用，降低差旅碳排放。

價值鏈協同

公司將氣候因素全面納入供應鏈治理，通過日常溝通與供應商大會，明確氣候管理要求並分享減碳實踐。我們進一步將氣候績效指標整合至供應商評估體系中，優先選擇重視可持續運營的合作夥伴。此外，我們協同供應商開發創新包裝方案，通過材料優化與設計升級，有效減少包裝廢棄物與碳排放。

作為PSCI供應商合作夥伴，我們遵循其管理原則，通過主動溝通與定期交流，積極響應客戶環境可持續發展要求。我們講此標準傳導至下遊供應鏈，推動全鏈協同減排，提升運營透明度，支持客戶實現淨零目標。



指標及目標

我們依據 GHG Protocol 及 ISO 14064 開展年度企業溫室氣體盤查²，數據經獨立第三方核證。公司設定以 2023 年為基準年的減碳目標，並於 2025 年通過科學碳目標倡議 (SBTi) 驗證，彰顯了我們致力落實《巴黎協定》1.5°C 溫升目標的雄心。報告期內，我們通過優化能源結構，實現範圍一及範圍二溫室氣體總排放量同比下降 10%。為確保符合科學減排路徑，我們已將氣候績效表現 (包括脫碳與信息合規披露) 納入氣候變化工作組的考核體系，進一步強化碳管理的問責機制。



ISO 14064 證書

淨零目標	· 到2050年實現全價值鏈溫室氣體淨零排放
近期目標	· 到2033年，範圍一和範圍二溫室氣體絕對排放量減少54.6% · 到2033年，範圍三中「燃料和能源相關活動」及「運營廢棄物」的溫室氣體絕對排放量減少32.5% · 到2029年，佔範圍三排放量*83%的供應商設定科學碳目標
長期目標	· 到2050年，範圍一、範圍二及範圍三溫室氣體絕對排放量減少90%

²使用運營控制法。

³涵蓋外購商品和服務、資本貨物以及上遊運輸和配送環節。

溫室氣體排放指標

指標	單位	2025
範圍一溫室氣體排放量 ⁴	噸二氧化碳當量	19,520.21
範圍二溫室氣體排放量-基於市場 ⁵	噸二氧化碳當量	128,855.00
範圍二溫室氣體排放量-基於位置	噸二氧化碳當量	117,583.84
溫室氣體排放總量 (範圍一+範圍二) -基於市場	噸二氧化碳當量	148,375.21
溫室氣體排放總量 (範圍一+範圍二) -基於位置	噸二氧化碳當量	137,104.05
範圍三溫室氣體排放量 ⁶ -基於市場	噸二氧化碳當量	424,238.71
範圍三溫室氣體排放量-基於位置	噸二氧化碳當量	424,232.40
溫室氣體排放密度 (範圍一+範圍二) -基於市場	噸二氧化碳當量/萬美元營收	1.55
溫室氣體排放密度 (範圍一+範圍二) -基於位置	噸二氧化碳當量/萬美元營收	1.43

⁴ 溫室氣體排放 (範圍一) 主要來源為柴油、天然氣和汽油。計算採用《中國工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南 (試行)》及《2006年IPCC國家溫室氣體清單指南》中的各燃料溫室氣體排放因子。

⁵ 溫室氣體排放 (範圍二) 主要來源為外購電力及外購蒸汽。外購電力溫室氣體排放 (範圍二) 一基於市場，採用中國生態環境部發佈的《關於發佈2023年電力二氧化碳排放因子的公告》中2023年全國電力平均二氧化碳排放因子 (不包括市場化交易的非化石能源電量) 0.6096 kgCO₂/kWh計算；外購電力溫室氣體排放 (範圍二) 一基於地理位置，採用中國生態環境部發佈的《關於發佈2023年電力二氧化碳排放因子的公告》中2023年全國電力平均二氧化碳排放因子0.5306 kgCO₂/kWh計算。外購蒸汽溫室氣體排放按《中國工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南 (試行)》及《2006年IPCC國家溫室氣體清單指南》的因子0.3 kgCO₂/kg進行計算。

⁶ 溫室氣體排放 (範圍三) 根據GHG Protocol及ISO 14064系列標準進行盤查，盤查的溫室氣體包括：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氣氟化物 (HFCs)、全氟化碳 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。

4.2

環境治理

作為負責任的企業公民，金斯瑞始終堅持合規運營，並將可持續發展目標深度融入環境管理職責。在環境管理體系框架下，我們強化風險識別與動態管控，定期組織全員環保培訓，持續優化環境績效，最大限度降低運營活動對生態環境的影響。

環境管理體系

我們嚴格遵守各運營所在地適用的環境法律法規。依託完善的環境管理體系，公司定期審計識別管理差距、推動整改措施落地以及持續監督環境合規情況，穩步提升環境管理水平。我們持續推進環境管理標準化，截至2025年底，公司全球31%的運營場所已獲得ISO 14001環境管理體系認證，標誌著環境管理標準化建設取得實質性進展。為確保合規要求與管理準則的一致落實，公司在主要生產基地實施《環境可持續發展政策》《EHS政策》《能源管理制度》等政策，為污染防控、資源節約與可持續運營提供行動指引。

環境目標

2025年，公司進一步優化環境管理目標，涵蓋資源利用效率提升、污染物排放管控及廢棄物減量，這些目標與公司在SBTi框架下的氣候目標高度協同，合力支撐可持續運營。

環境目標	
排放管理	<ul style="list-style-type: none">· 確保廢水、廢氣和噪聲100%達標排放· 實現廢水排放強度降低1%
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none">· 確保廢棄物100%合規處置· 實現有害廢棄物產生強度降低1%
水資源消耗	<ul style="list-style-type: none">· 實現用水強度降低1%
資源回收和再利用	<ul style="list-style-type: none">· 將特定原材料中可回收與可再生材料佔比提升30%

環境績效管理

我們嚴格執行《EHS職責與責任制制度》，建立系統化評估機制，定期審查與評估環境管理實踐與績效。同時，我們將環境相關指標納入管理層績效評價體系，進一步落實各層級環境管理責任。

環境風險管理

環境因素是導致人員、財產及環境風險的潛在誘因。依據《環境因素識別與評價控制程序》，公司定期開展環境因素識別與風險評估，由EHS團隊監督控制措施的實施，確保環境風險全面受控。截至2025年底，環境因素識別與風險評估已覆蓋100%運營場所。

2025年環境績效指標

- 未發生因環境違規造成的行政處罰
- 針對危險化學品使用量及種類削減實施激勵機制
- 因火災或爆炸引發的次生環境事故為零
- 廢水、廢氣、噪聲排放及廢棄物處置均100%達標
- 有害廢棄物產生強度降低1%

EHS團隊每季度開展環境績效審核，評估各部門指標和目標完成情況。相關審核結果經安委會審議確認後，納入各部門負責人的績效考核體系。

環境風險管理

環境風險識別	各部門通過建立環境因素清單識別潛在環境風險，每年或當工藝、材料或設施發生變更時更新清單。
環境風險評估	通過風險評估研判環境事件風險，根據危險物質水平及控制措施成效，實施風險分級管理。
環境風險控制	堅持源頭管控環境因素，通過定期開展廢水、噪聲及廢氣監測，評估措施有效性以確保持續合規。
應急響應	建立《突發環境事件應急預案》，通過年度員工培訓和應急演練，提升應急處置能力。
持續改進	通過環境事件報告機制分析成因及管理薄弱環節，落實整改，持續提升環境治理水平。

環保意識宣貫

公司高度注重提升員工環保意識，通過開展環保培訓及加強內部溝通，引導全員參與環保實踐。我們將環境管理理念貫穿於運營實踐及價值鏈，推動環境績效持續提升。

環保培訓

2025年，公司針對全體員工開展環保培訓。基於崗位特點設計培訓內容，將環保意識轉化為員工日常操作規範，推動環保理念全面落地。

環保培訓與能力建設	
員工培訓	組織員工環保培訓，內容覆蓋污染防控、廢棄物減量、水資源與能源效率提升以及溫室氣體減排。
部門負責人培訓	面向部門負責人開展專項培訓，強化管理人員對廢棄物減量及節能節水目標的承諾。
風險管理與ESG委員會培訓	定期向風險管理和ESG委員會成員提供培訓，聚焦監管要求、碳管理及環境管理體系，提升戰略決策層的可持續治理能力。
內部審核員培訓	南京基地為能源評審小組組織ISO 50001專項培訓，對人員進行能力確認，確保其具備內部能源審計的能力。

環保宣貫

2025年，公司通過線上與線下渠道向全體員工開展節能節水宣傳，鼓勵員工主動參與環保行動。我們設立了專門的平台，廣泛徵集員工關於廢棄物減量、節能降耗與資源增效的方案。EHS團隊通過技術可行性評估，支持高價值項目落地。2025年，該機制共落實118項改善實踐，將員工創意轉化為實質性資源節約成果。

4.3

資源集約

金斯瑞在運營過程中始終秉持資源節約理念。我們通過工藝優化與技術升級，提升水資源利用效率及原輔料產出水平，並落實辦公資源集約化利用。通過優化業務流程，我們減少運營對環境的影響，推動可持續經營。

水資源管理

水對公司研發與生產活動至關重要，也關乎週邊社區與環境的健康。我們在所有運營環節中，優先踐行可持續用水與水資源保護。為降低供水風險以及用水對環境的影響，公司利用 Aqueduct 水風險評估工具分析主要運營場所的水壓力情況。南京基地委託第三方開展水平衡測試，優化用水配置。同時，公司將水資源管理要求整合至施工項目全生命周期，要求承包商在開工前提交用水計劃，實施用水監測，確保高效用水。

節水舉措

工藝與設備升級

冷卻系統排水優化

公司在主要運營基地通過改進冷卻水排放控制策略，實現排水過程的精細化管理。該舉措累計節約用水14,000噸。

超純水系統升級

新加坡基地升級純水系統，通過引入高效超純水技術，將製水效率從30%提升至75%，顯著降低取水壓力，有效降低末端水處理負荷。

菌株篩選優化

為滿足規模化酶分子篩選需求，金斯瑞子公司百斯傑通過優化反應體系配方與篩選條件，成功將篩選通量提升3.8倍，實現節水80%。

水資源循環利用

空調冷凝水回收利用

高溫蒸汽凝結水排放前須進行降溫處理，鎮江基地通過改造HVAC系統管網，在夏季回收系統產生的低溫冷凝水，替代自來水作為熱交換冷卻介質。該舉措年節水約1,800噸。

公司多個主要運營基地對HVAC系統產生的冷凝水進行回用，替代部分自來水作為冷卻塔的補充水源。該措施年均節水量達14,700噸，同時利用冷凝水的低溫特性提升了系統的熱交換效率。

生產資源管理

金斯瑞通過對內深挖管理潛能與對外強化價值鏈協同，持續提升生產資源利用效率。公司聚焦原材料、包材及耗材的精細化管控，並與合作夥伴共同優化全產業鏈資源配置，實現資源價值極大化。

內部管理

依據《物料計劃管理規程》，我們建立了系統化的原材料管理機制，通過精準計劃減少浪費與冗餘。金斯瑞通過對內深挖管理潛能與對外強化價值鏈協同，持續提升生產資源利用效率。公司聚焦原材料、包材及耗材的精細化管控，並與合作夥伴共同優化全產業鏈資源配置，實現資源價值極大化。

工藝優化

gRNA合成	小體系擴增
公司自主研发基於片段連接的gRNA合成工藝，擴大生產規模，並優化gRNA連接酶，提高連接效率，使該工藝的有機試劑用量減少58%。	公司優化智能島小體系擴增工藝，將反應體系由20 μ L壓縮至10 μ L。該舉措減少50%試劑及耗材用量，同時維持98%以上的擴增成功率，並提升質量穩定性。

自動化與連續化生產

高通量LNP生產平台	連續灌流技術
公司引入LNP自動化製備平台以取代傳統人工作業，在顯著提升生產通量的同時，減少40%一次性反應芯片用量。	公司將傳統細胞搖瓶培養方式升級為連續灌流工藝。該升級使人工處理時間減少50%，同時將一次性耗材用量降低80%。
高通量檢測平台	串聯層析工藝
我們建立酶產品全自動檢測平台，檢測通量提升至原來的4-5倍，化學試劑用量減少約85%。	我們開發AC-SEC串聯層析工藝，取消中間緩衝液置換步驟，從而顯著簡化操作流程，並使每年化學試劑用量減少約3,000升。

一次性耗材減量

慢病毒載體生產工藝優化

我們通過精益改進優化慢病毒載體生產流程，每年可節省200升培養基，並減少25%的一次性塑料耗材用量。

分裝一體化系統

我們引入一體化自動QC檢測及分裝系統，整合生產流程，實現以單列吸頭完成整板加液操作。該系統將塑料耗材用量降低90%以上。

新一代菌落挑選系統

公司開發全新挑斑設備，並配套使用创新型耗材，每年可減少塑料吸頭用量超過2.1噸。

包裝材料消耗指標

Indicators	Unit	2025
包裝物料使用總量	噸	2,425.15
包裝物料使用密度	噸/萬美元營收	0.03
節約包材使用量	噸	12.77

外部管理

金斯瑞致力於升級產品設計、優化生產工藝與創新包裝方案，助力客戶提升資源利用效率，降低環境影響。公司聚焦關鍵環節的技術創新，通過減少化學品使用，優化工藝流程，推動生產運營綠色低碳轉型。

優化價值鏈資源使用

可持續澱粉酶解決方案

公司推出LiqFINE®BAA系列耐酸澱粉酶，其在澱粉液化環節具備良好的耐熱性和極佳的低pH環境穩定性。該方案顯著降低了生產過程中的pH調節需求，可減少約75%的化學品用量，同時支持濃醪度發酵並提升乙醇產率。

可回收包裝

2025年，我們持續推廣使用100%可回收紙質包裝盒，使整體包裝盒塑料用量降低82%，有效減少環境足跡，並簡化下游回收與處置流程。

辦公資源優化

公司在辦公資源管理中積極踐行循環經濟理念，通過推行無紙化辦公和資源共享，提升資源利用價值，減少浪費，營造高效低碳辦公環境。

無紙化系統	<ul style="list-style-type: none">· 開發可視化ERP系統監督質量管理體系運行，自動生成電子版分析證書（COA），減少20%紙質文件使用。· 啓用線上差旅平台，實現差旅行程自動同步與集中結算，大幅減少紙質報銷憑證。· 推行電子檔案管理系統，報銷流程全面電子化，每年減少約0.8噸紙張。
員工自帶杯活動	<ul style="list-style-type: none">· 通過提供免費飲品等方式鼓勵員工使用自帶杯，吸引約300名員工參與，有效減少一次性塑料製品的使用。
共享工位	<ul style="list-style-type: none">· 為有臨時或流動辦公需求的員工提供共享工位，減少新增辦公家具需求。

4.4

污染防治

公司高度重視生產運營過程中的污染物管理，嚴格落實各項污染物管控措施，推進廢棄物源頭減量、升級廢水處理設施並加強廢氣排放監測，提升污染防治水平。

廢水管理

公司產生的廢水主要包括實驗室工藝廢水、生產清洗廢水、動物房沖洗廢水及生活污水。針對主要污染物如化學需氧量（COD）和氨氮，公司配套建設廢水處理系統集中處理。公司嚴格落實持證排污，廢水經處理後滿足相關排放標準，方可排入市政污水管網。

我們持續完善廢水管理機制，實施從產生、收集到處理及排放的全過程管控。

廢水處理流程	關鍵舉措
產生	優化生產工藝，從源頭減少廢水產生
分流	設置雨污分流系統，防範雨污混流造成的環境風險
處理	升級廢水處理系統，提高污染物去除效率並降低能耗
排放	內部實時監測水質，第三方定期監測，確保廢水達標排放

排水系統數字化檢測與加固

南京基地開展排水管網CCTV專項檢測，對地下排水系統進行可視化排查，修復管網破損及接口滲漏點。該舉措提升了基礎設施運行可靠性，降低了土壤和地下水污染風險。

廢水厭氧處理技術升級

濟南基地新建內循環厭氧反應器（IC塔）處理高濃度有機廢水，COD去除率達85%以上。該項目年均節電超514兆瓦時，污泥減少46%，顯著優化廢水處理系統綜合效能。

廢氣排放管理

公司建立廢氣排放監測、治理與減排機制，確保排放符合法律法規及內部管理要求。公司制定並落實《廢氣處理設施運行維護操作規程》，確保廢氣處理設施運行、巡檢、維護的規範化。

公司部署廢氣在線監測系統，對包括非甲烷總烴(NMHC)在內的主要大氣污染物實施全天候監測，發現異常及時預警，保證廢氣持續達標排放。

我們採取廢氣減排措施，進一步提升廢氣排放管理水平。

市政蒸汽替代鍋爐自產蒸汽

為推進清潔能源替代與大氣污染物減排，鎮江基地於2025年引入市政蒸汽替代自有鍋爐產氣，使溫室氣體減排約6,600噸，同時減排氮氧化物(NOx)6.41噸、二氧化硫(SO₂)0.06噸及顆粒物(PM)0.31噸。

廢棄物管理

公司嚴格遵守各運營所在地適用的廢棄物管理法律法規，實施覆蓋廢棄物產生、存儲及處置環節的全生命週期管理。

2025年，公司修訂《固體廢物管理流程》，規範廢棄物處理與處置流程，從源頭防止違規操作，確保各類廢棄物轉移過程安全、可追溯。

廢棄物管理流程		關鍵舉措
產生端	源頭減量	開展危險化學品替代與減量化行動，從源頭減少廢棄物產生，並降低其環境有害性
存儲端	物理防滲與截留	在危險廢棄物貯存場所配備防滲托盤、導流槽和集液池，築牢事故洩漏防線，嚴控土壤和地下水污染風險
	數字化監控	依託集成視頻監控的數字化平台，實現各類廢棄物全流程追溯，並實時監控危險廢棄物貯存情況
	應急演練	定期開展廢棄物洩漏和火災應急演練，完善應急預案，提升人員應急能力
處置端	合規處置與資源化利用	委託具備專業資質的第三方合規處置廢棄物，推動末端處置向資源化利用轉型，提升資源利用水平

公司持續強化對第三方廢棄物處置服務的合規管理，將合作方准入審核與過程監督納入常態化管理機制。2025年，公司對廢棄物處置供應商開展現場審計，重點核查資質合法性及運輸規範性，確保廢棄物在合規框架內安全流轉，嚴禁非法跨境轉移。

在公司運營範圍內，我們積極落實廢棄物「減量化、再利用和再循環」原則，減少廢棄物產生，提升資源綜合利用水平。

減量化

無PFAS多肽生產工藝

為降低全氟及多氟烷基物質（PFAS）的環境持久性與生物蓄積性風險，公司研發了無PFAS多肽生產工藝。該工藝在生產流程中杜絕高風險含氟試劑的使用，減少PFAS類物質對生態環境的長期影響。

TurboCHO平台升級

公司升級了TurboCHO平台的細胞株構建與表達工藝，實現平均表達量提升150%，同時廢水與廢棄物排放量減少超50%。

發酵殘渣脫水

濟南基地引入發酵殘渣密閉式高溫脫水系統，有效降低生物安全風險，實現年均殘渣減量40%。

包裝優化

南京基地優化液態危險廢棄物包裝方式，提升包裝週轉效率，實現年度包裝廢棄物減量25噸。

再利用

層析樹脂再利用

公司通過工藝升級與嚴格驗證，實現了層析柱由單次使用轉向重複使用。該舉措實現了層析柱與層析樹脂的循環利用，在顯著減少層析樹脂廢棄物產生的同時，每年可減少鹼液用量90%。

舊物再利用平台

我們持續發揮辦公家具利舊平台作用，延長辦公家具使用週期。2025年，該平台盤活並循環利用約200件傢俱，減少廢棄物產生。

再循環

廢棄物分類與回收

公司建立並完善廢棄物分類回收體系，設置紙張、紙板、塑料和金屬等各類可回收物的收集箱，推動廢棄物源頭分類與高效去向管理。

05

社區共建： 踐行使命擔當

作為全球化生物科技公司，我們堅信，長期價值創造不僅依託於創新與業務增長，更離不開對社區的責任擔當。我們致力於成為值得信賴的合作夥伴，積極投入社會福祉，共同應對全球挑戰。回饋社區始終是我們不變的初心，我們將與各方攜手共創更健康、包容且可持續的未來。

本章節回應的聯合國可持續發展目標



章節內容

公益慈善	82
行業共創	85

5.1

公益慈善

為創造可持續的正向社會價值，我們圍繞公司使命和核心價值觀推進各類公益項目，重點聚焦健康、教育、環保及社區支持領域，通過捐贈和員工志願服務相結合，以實際行動回饋社會。

金斯瑞志願者公益項目

2024年，金斯瑞推出GenTeer全球志願者平台，發起1,000小時志願服務挑戰，僅用四個月即超額完成，2024年底突破1,400小時。2025年，我們進一步升級挑戰1,000人次參與志願服務，進一步凝聚全員公益力量。

2025年志願者項目圍繞健康支持、教育科普、社區服務及環境保護等多個領域開展。全年累計1,268參與人次，志願服務時長達4,389小時。全球員工以行動傳遞企業責任與溫度，讓志願精神成為企業文化的重要組成部分。

志願服務

健康支持



關愛「蝴蝶寶貝」公益行動

金斯瑞長期關注罕見病群體，踐行科技向善。2025年，結合GenTeer志願者活動，我們在2025南京·高校百公里接力賽期間發起「線下公益跑+線上接力」活動，提高社會各界對蝴蝶寶貝——遺傳性大皰性表皮松解症患者的關注和支持。公司基於跑步公里數與線上打卡接力話題討論量進行捐贈，讓奔跑的力量轉化為對罕見病群體的支持。

我們還舉辦了特別公益活動，面向應屆畢業生開展公益挑戰。超100名年輕員工積極參與並完成挑戰，成功向蝴蝶寶貝關愛中心捐贈。該活動激發員工科技向善的使命感，使企業文化在新生代人才中進一步紮根。



心願101計劃

作為GenTeer項目成立一週年的特別企劃活動，我們發起了「心願101計劃」。通過慈善機構收集來自殘障人士、罕見病患者及經濟欠發達地區留守兒童的心願。全球各地的員工積極認領心願，已成功幫助實現79個心願。



2025年乳腺癌防治宣傳月

2025年，金斯瑞與美國癌症協會合作，贊助支持美國規模最大的乳腺癌防治公益項目——「Making Strides Against Breast Cancer」新澤西公益徒步活動，向乳腺癌患者傳遞關懷與支持。金斯瑞員工身著定製的乳腺癌防治主題T恤，積極參與徒步，並通過個人籌集善款與公司等額配捐的方式貢獻力量。通過此次合作，我們為乳腺癌科普宣教、患者資源支持及社區健康項目提供助力，以企業與員工聯動的方式，為社區帶來真實而深遠的積極影響。



教育科普

為了讓公益可持續，我們立足生物科技領域，發揮自身專業優勢，將公益與日常工作相結合，將企業資源轉化為解決社會問題的專業力量。2025年，我們在全球多地開展了超15場生物科普公開課，從校園到社區，為青少年和公眾帶去易懂、有趣、有啟發的科學內容，激發科學興趣和探索熱情。



我們在全球四個基地舉辦了生物科普公開課活動，吸引了近600名員工子女積極參與。通過實驗室參觀、科普分享講座及互動實驗，激發青少年對生命科學領域的好奇心和探索欲，同時打造家庭友好型職場。

社區服務



「All in for Autism」5公里公益跑活動



西雅圖、南京和鎮江志願者通過戶外活動與公益跑等形式支持自閉症群體，倡導包容與關懷。

環境保護



在美國國家清潔日，西雅圖志願者攜手Evergreen山地自行車聯盟，開展山地車步道清理、雜草清除和基礎步道養護工作。



新加坡志願者攜手福利機構發起物資募捐，向300多名弱勢兒童捐贈了文具、衣物及生活必需品。



南京志願者參加方山健步行活動，帶動家人一同清理步道垃圾。



西雅圖志願者支持Hopelink當地服務中心面向困難兒童的開學物資捐贈活動，協助打包裝有學習用品的書包。



鎮江志願者參加南山健步行活動，清理南山步道垃圾，並帶動公眾參與其中。



物資募捐



Hopelink開學物資捐贈



5.2

行業共創

立足生物科技前沿，我們不僅關注自身業務運營，還致力於推動行業發展。我們積極支持科學交流，助力科研攻關，聯動科創生態，支持新生創新力量，聚力完善生物技術產業生態，引領行業打造更負責任、更包容、規模化的創新格局。

行業合作

合作是推動全球醫療健康創新的關鍵力量。2025年，我們與行業夥伴深入合作，聚焦前沿技術與行業方向，以共識凝聚力量，以專業共創價值，推動具有廣泛影響力的創新成果落地，加快醫療健康解決方案的研發與應用。

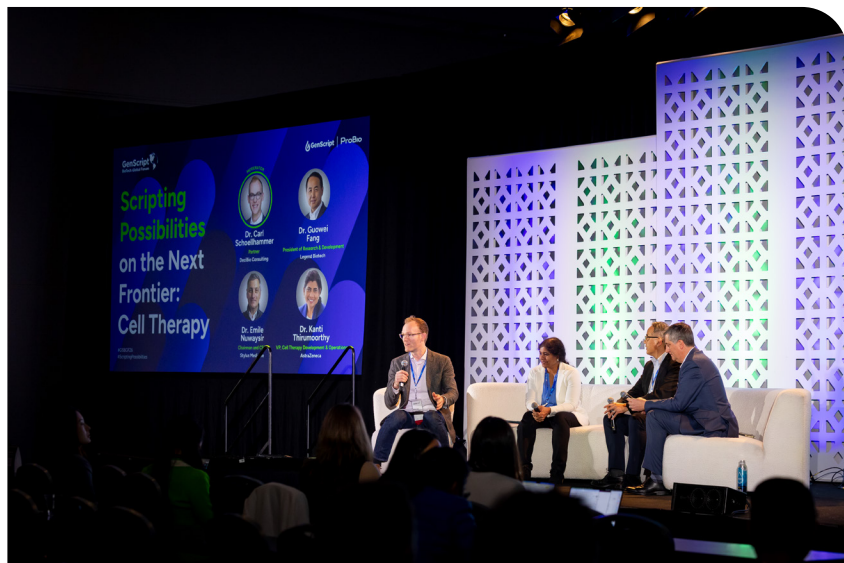
產業對話與經驗互融

金斯瑞全球產業論壇作為推動全球生物科技領域創新突破的重要平台，連接全球智慧，與學術界、產業界、監管機構、投資方及生態圈夥伴共同應對行業關鍵挑戰，把CGT領域的潛力轉化為全球患者觸手可及的現實。

2025年倫敦金斯瑞生物科技全球產業論壇吸引了近400位參會人員，深入探討CGT關鍵議題，包括從體外治療向體內治療的關鍵轉型、如何突破CMC難題，以及資本與協作如何重塑行業發展趨勢。諾貝爾獎得主Craig Mello、賓夕法尼亞大學細胞免疫治療中心主任Carl June以及國際細胞與基因治療學會主席Miguel Forte發表主旨演講，分別從科學、產業、臨床等視角，分享CGT領域的最新技術突破與實踐經驗。全球產業論壇賦能全球CGT領域發展，助力打造以患者為中心的創新生態。



2026年摩根大通醫療健康大會期間，金斯瑞生物科技全球產業論壇在舊金山再次成功舉辦。全球科學家、創新者、投資者與決策者共同探討變革性技術突破、計算科學革命及新興技術將如何重塑CGT以及下一代生物療法格局。在爐邊對話環節，諾貝爾獎得主David Baker博士與微軟首席科學官Eric Horvitz針對人工智能在醫療健康與蛋白工程領域的應用展開探討。專題討論重點關注細胞治療前沿、AI賦能藥物發現及AI規模化應用背後的信任與治理。本屆論壇共話未來，為CGT領域的持續創新與增長注入強勁動力。



金斯瑞憑藉生命科學服務和CRDMO業務佈局，依託一站式技術、平台與專業能力，賦能全球製藥企業、生物科技公司及科研機構，提供從藥物發現、開發到生產的全流程支持。我們持續深化在行業中的價值定位，將前沿科學創想轉化為真正可及的治療價值，加速創新療法落地，惠及全球患者。



2025年金斯瑞生命科學研究資助計劃

金斯瑞持續推進生命科學研究資助計劃，支持細胞與基因治療、抗體藥物發現、AI驅動的藥物發現、疫苗開發及診斷等關鍵領域的創新。該計劃為研究人員提供資金支持與先進技術資源，助力其加速研究進程，推動重大科學突破。

2025年累計收到來自全球93個國家與地區的超過1,000份申請，最終資助82個科研項目，累計資助金額超310萬美元，充分彰顯了公司在推動科學創新方面的長期承諾和堅定投入。

除生命科學研究資助項目外，金斯瑞攜手學術及生物科技生態平台，賦能早期技術創新。2025年，在耶魯大學生命科學路演大賽(Yale Life Science PitchFest)中，金斯瑞為獲獎團隊提供價值4.6萬美元的研究配套服務，助力研究成果臨床轉化與落地。同時，公司聯動LabCentral、BioLabs等國際科創孵化機構，為創始人、研究人員與行業合作夥伴搭建互聯互通的橋樑，加速從科研發現到產業化應用的進程，推動生物技術創新迭代。



支持iGEM賦能合成生物學創新



金斯瑞持續深化與國際頂級合成生物學賽事iGEM的長期合作，作為2025年iGEM競賽的高級贊助商(Partner Plus Sponsor)，為賽事提供資金和材料支持，協助全球實驗套件配送，並免費提供基因片段。通過廣泛提供合成生物學研究工具，降低全球青年科研人才的參與門檻。2025年，金斯瑞支持超過100支iGEM參賽團隊，賦能全球合成生物學生態圈。本屆iGEM全球總決賽匯聚超400支參賽團隊、4,600餘名參賽人員，構建國際前沿的合成生物學教育與協作平台。

法律法規清單

章節名稱	法律法規名稱
責任治理	美國《海外反腐敗法 (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)》 美國《聯邦貿易委員會法 (Federal Trade Commission Act)》 英國《反賄賂法 (Bribery Act 2010)》 《中華人民共和國反不正當競爭法》 《中華人民共和國反壟斷法》 《中華人民共和國公司法》 《中華人民共和國刑法》
創新致遠	歐盟《歐盟藥品GMP指南 (EU Guidelines for Good Manufacturing Practice)》 歐盟《通用數據保護條例 (General Data Protection Regulation, GDPR)》 英國《2018數據保護法案 (Data Protection Act 2018)》 美國食品藥品監督管理局《聯邦法規21章211部分 (21 CFR Part 211)》 美國《動物福利法案 (Animal Welfare Act)》 美國《實驗動物飼養管理和使用指南 (Guide for the Care and Use of Laboratory Animals)》 美國獸醫學會《安樂死指南 (2020版) (AVMA Guidelines on Euthanasia)》 美國《健康研究推廣法 (Health Research Extension Act)》 美國《美國法典第35條-專利 (Title 35 of the United States Code – Patents)》 美國《信息保護法 (Data Protection Act)》 美國《美國法典第15卷第22章-商標 (15 U.S. Code Chapter 22 – Trademarks)》 《藥品生產質量管理規範》(2010版)

章節名稱	法律法規名稱
創新致遠	<p>《藥物警戒質量管理規範》</p> <p>《藥物臨床試驗質量管理規範》</p> <p>《中華人民共和國生物安全法》</p> <p>《實驗動物管理條例》</p> <p>《中華人民共和國人類遺傳資源管理條例》</p> <p>《中華人民共和國專利法》</p> <p>《中華人民共和國商標法》</p> <p>《中華人民共和國著作權法》</p> <p>香港《專利條例 (Hong Kong Patents Ordinance of 27 June 1997)》</p> <p>香港《商標條例第559章 (Hong Kong Trade Marks Ordinance Cap. 559)》</p> <p>《中華人民共和國民法典》</p> <p>《中華人民共和國網絡安全法》</p> <p>《中華人民共和國數據安全法》</p> <p>《中華人民共和國個人信息保護法》</p>
賦能人才	<p>美國《平等就業機會委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC)》</p> <p>美國《公平勞動標準法 (Fair Labor Standards Act)》</p> <p>美國《以特殊最低工資支付的殘障工人的僱員權利 (Employee Rights for Workers with Disabilities Paid at Special Minimum Wages)》</p> <p>美國《美國薪酬透明非歧視性條款 (Pay Transparency Nondiscrimination Provision)》</p> <p>新加坡《勞資政公平僱傭指導原則 (Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, TGFE)》</p> <p>歐盟《員工僱傭條例 (European Labour Law)》</p> <p>《中華人民共和國勞動法》</p> <p>《中華人民共和國勞動合同法》</p> <p>《中華人民共和國未成年人保護法》</p> <p>《中華人民共和國職業病防治法》</p> <p>《中華人民共和國工會法》</p>

章節名稱	法律法規名稱
綠色同行	美國《清潔空氣法案 (Clean Air Act)》 美國《固體廢棄物處置法 (Solid Waste Disposal Act)》 美國《清潔水法案 (Clean Water Act)》 美國《能源政策法案 (Energy Policy Act of 2005)》 《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棄物污染環境防治法》 「碳達峰碳中和『1+N』政策體系」 《中華人民共和國土壤污染防治法》

ESG績效指標

社會績效

指標		單位	2024年	2025年
員工僱傭				
員工總人數		/	5,568	6,165
按員工類型劃分	全職員工	/	5,566	6,158
	兼職員工	/	2	7
按性別劃分	男性員工	/	2,311	2,546
	女性員工	/	3,257	3,619
按年齡劃分	30歲及以下	/	2,955	3,154
	31-50	/	2,492	2,891
	50歲以上	/	121	120
按地域劃分	亞洲	/	5,062	5,522
	美洲	/	435	538
	歐洲及其他地區	/	71	105

指標		單位	2024年	2025年
按職級劃分	高級管理人員	/	194	210
	中級管理人員	/	219	215
	基層管理人員	/	321	339
	基層員工	/	4,834	5,401
員工新進總數		/	965	1,094
按性別劃分	男性員工	/	437	476
	女性員工	/	528	618
按年齡劃分	30歲及以下	/	665	742
	31-50	/	281	334
	50歲以上	/	19	18
由內部候選人填補的空缺職位數量		/	505	557
空缺職位由內部候選人填補的比例		%	34.35	33.74
女員工平均在職年限		年	4	3.92
男員工平均在職年限		年	4.34	4.2

指標		單位	2024年	2025年
員工主動離職率		%	8.67	8.91
按性別劃分	男性員工	%	9.22	8.68
	女性員工	%	8.29	9.06
按年齡劃分	30歲及以下	%	10.86	11.79
	31-50	%	5.98	5.74
	50歲以上	%	10.74	9.17
按地域劃分	亞洲	%	7.92	8.08
	美洲	%	15.63	17.10
	歐洲及其他地區	%	19.72	10.48
按職級劃分	高級管理人員	%	7.22	7.62
	中級管理人員	%	6.85	6.05
	基層管理人員	%	2.80	3.54
	基層員工	%	9.21	9.41

指標		單位	2024年	2025年
員工滿意度				
員工滿意度調查	參與員工滿意度調查的員工佔所有地點總員工數的百分比	%	100	100
	員工滿意度目標	%	100	100
	員工滿意度	%	90.2	91.6
健康與安全				
因工傷損失工作日數		天	330	203
採取過員工健康與安全風險評估的場所佔所有工作場所的百分比		%	100	100
員工健康與安全培訓次數		/	673	152
健康與安全培訓參與人數		/	5,568	6,165
健康與安全培訓參與人數佔比		%	100	100
健康與安全培訓總小時數		小時	132,475	135,660
直屬勞動力的損失工時事故率		每20萬工時	0.34	0.33
直屬勞動力的損失工時嚴重事故率		每20萬工時	7.05	4.24
總工作時數		小時	9,365,139.47	9,581,243.52
被健康與安全委員會代表的員工佔所有地區全體員工的百分比		%	100	100

指標		單位	2024年	2025年
發展及培訓				
受訓員工總數		/	5,568	6,165
受訓員工百分比		%	100	100
按性別分類	男性員工	%	41.5	41.0
	女性員工	%	58.5	58.7
按職級分類	高級管理人員	%	3.5	3.4
	中級管理人員	%	3.9	3.5
	基層管理人員	%	5.8	5.5
	基層員工	%	86.8	87.8
員工培訓總時數		小時	170,349	200,817
員工培訓的平均時數		小時	30.59	32.57
按性別分類	男性員工	小時	28.90	29.14
	女性員工	小時	31.80	34.99
按職級分類	高級管理人員	小時	30.79	34.96
	中級管理人員	小時	30.90	46.37
	基層管理人員	小時	38.04	52.08
	基層員工	小時	30.08	30.71

指標	單位	2024年	2025年
培訓投入金額	美元	562,340	820,536
職業發展培訓開展次數	/	204	196
接受過定期的績效和職業發展評估的員工佔總員工的百分比	%	100	100
多維績效評估覆蓋率	%	100	100
每年對童工或強迫勞動進行現場檢查的次數	/	155	182
勞工準則			
童工或強迫勞動事件數量	/	0	0
受正式工作條件集體協議保護的員工總數	/	5,568	6,165
公司所有地點受正式工作條件集體協議保護的員工百分比	%	100	100
所有地點中由正式選舉的員工代表代表的員工百分比	%	100	100
多元、平等與包容			
女性員工佔比	%	58.49	58.70
董事會中女性成員佔比	%	8.33	10
擔任管理人員的女性員工佔比	%	47.96	49.61

指標	單位	2024年	2025年
基層管理人員女性員工佔比	%	54.52	55.16
中層管理人員女性員工佔比	%	42.47	46.98
高級管理人員女性員工佔比	%	43.30	43.33
STEM相關崗位女性員工佔比	%	56.11	56.85
創收崗位中女性管理層佔比	%	47.05	60.20
來自少數族裔總員工人數	/	161	163
來自少數族裔總員工人數的百分比	%	2.89	2.64
來自弱勢群體的員工總數	/	123	135
來自弱勢群體的員工百分比	%	2.20	2.19
來自少數族裔和/或弱勢群體的員工佔總員工人數的百分比	%	4.97	4.83
來自少數族裔員工擔任高級管理職位（不包括董事）的總數	/	9	9
來自少數族裔員工擔任高級管理職位（不包括董事）的百分比	%	4.64	4.29
來自弱勢群體員工擔任高級管理職位（不包括董事）的總數	/	23	27
來自弱勢群體員工擔任高級管理職位（不包括董事）的百分比	%	11.86	12.86
主要照顧者超過最低法律要求的帶薪育兒假	週	32	32
非主要照顧者超過最低法律要求的帶薪育兒假	週	0	0
除帶薪育兒假之外的其他帶薪照顧假	週	2	2

指標	單位	2024年	2025年
所有地點中接受過反歧視和反騷擾培訓的員工百分比	%	100	100
接受過人權審查或人權影響評估的運營地數量	/	16	16
接受過人權審查或人權影響評估的運營地百分比	%	100	100
獲得勞動和人權認證（如ISO 45001、SCC、SA8000、公平工資網絡、B Corp、GEEIS、WBENC等）的運營地百分比	%	6	6
供應鏈管理			
供應商總數	/	2,000	2,755
亞洲供應商數量	/	1,728	2,405
歐洲供應商數量	/	90	13
美洲供應商數量	/	182	337
重要供應商評估管理			
一級供應商總數	/	1,645	2,178
一級重要供應商總數	/	93	288
經過案頭評估/現場評估的重要供應商總數	/	93	288
被評估具有重大實際/潛在負面影響的供應商數量	/	15	2
能力建設項目中的供應商總數	/	93	288
能力建設項目中重要供應商的百分比	%	100	100

指標	單位	2024年	2025年
可持續採購⁷			
已簽訂供應商行為準則的目標供應商百分比	%	100	100
簽訂包含環境、勞工和人權要求條款合同的目標供應商百分比	%	82	100
已經過企業社會責任（CSR）評估的目標供應商百分比	%	100	100
已經過企業社會責任（CSR）現場審核的目標供應商百分比	%	67	68
已經過可持續採購培訓的採購員百分比	%	100	100
參與糾正措施或能力提升的被審計供應商百分比	%	54	70
已向其取得有關衝突礦物信息的供應商百分比	%	100	100
可追溯到種植園的棕櫚和/或棕櫚類產品的百分比	%	<0.1	<0.1
經認證的棕櫚和/或棕櫚類產品的百分比	%	100	100
產品責任			
已售產品中因安全與健康理由而須召回的百分比	%	0	0
因產品停產而回收的產品總量	/	0	0
客戶健康與安全事件數量	/	0	0
進行無害化處理的召回產品數量	/	0	0
召回產品無害化處理率	%	0	0
收集和回收的廢舊產品數量	/	0	0
為降低消費者健康與安全負面影響而開展的檢查次數	/	248	253

⁷ 具體指標的數據收集方法與口徑可能根據管理實踐及報告要求進行調整。本報告正文所列數據已統一調整，不再逐一說明。

指標	單位	2024年	2025年
商業道德與反貪污			
商業道德相關的報告數量	/	12	10
董事人均參與反貪腐培訓時長	小時	2.0	0.5
員工人均參與反貪腐培訓時長	小時	1.0	0.5
反貪腐培訓覆蓋的董事比例	%	100	100
反貪腐培訓覆蓋的員工比例	%	100	100
全體員工（包括董事會及員工）參與反貪腐培訓的人數	人數	6,378	6,165
已針對商業道德問題進行內部審計/風險評估的運營地佔比	%	100	100
信息安全事件數量	/	7	6
通過ISO27001信息安全管理体系認證的運營地佔比	%	100	100
歧視或騷擾相關的違規事件數量	/	0	0
利益衝突相關的違規事件數量	/	0	0
洗錢或內幕交易相關的違規事件數量	/	0	0
客戶隱私及數據保護要求相關的違規事件數量	/	0	0
已針對商業道德問題進行內部審計/風險評估的經營地點總數	/	16	16
貪污腐敗和信息安全盡職調查流程所覆蓋的風險性交易夥伴的百分比	%	0	0
社區投資			
公益慈善捐贈金額	美元	352,763	47,000

環境績效

指標		單位	2024年	2025年
排放物				
廢氣排放物 ⁸	氮氧化物排放量	千克	9,032.47	1,075.68
	硫氧化物排放量	千克	2,232.65	1,281.60
	顆粒物排放量	千克	2,471.55	1,261.44
	揮發性有機物排放量	千克	5,289.11	2,032.42
空氣污染物的總重量		噸	19.03	5.65
污水排放物	廢水排放總量	噸	776,112.86	898,272.58
	COD排放量	噸	32.49	37.13
	氨氮排放量	噸	1.37	1.09

⁸2025年，公司以市政蒸汽替代自有鍋爐產蒸汽，減少燃料燃燒產生的廢氣排放，並帶動溫室氣體排放（範圍一）同步下降。

指標	單位	2024年	2025年	
溫室氣體排放量及密度				
溫室氣體排放	溫室氣體排放量（範圍一） ⁹	噸二氧化碳當量	39,376.80	19,520.21
	溫室氣體排放量（範圍二）-基於市場	噸二氧化碳當量	114,034.82	128,855.00
	溫室氣體排放量（範圍二）-基於位置	噸二氧化碳當量	112,287.37	117,583.84
	溫室氣體排放總量（範圍一+範圍二）-基於市場	噸二氧化碳當量	153,411.61	148,375.21
	溫室氣體排放總量（範圍一+範圍二）-基於位置	噸二氧化碳當量	151,664.16	137,104.05
	溫室氣體排放密度（範圍一+範圍二）-基於市場	噸二氧化碳當量/萬美元營收	2.58	1.55
	溫室氣體排放密度（範圍一+範圍二）-基於位置	噸二氧化碳當量/萬美元營收	2.55	1.43
	溫室氣體排放量（範圍三）-基於市場	噸二氧化碳當量	387,028.00	424,238.71
	溫室氣體排放量（範圍三）-基於位置	噸二氧化碳當量	387,589.81	424,232.40
	範圍三類別 -基於位置			
	C1：外購商品和服務	噸二氧化碳當量	286,597.07	266,377.75
	C2：資本貨物	噸二氧化碳當量	8,063.23	10,590.09
	C3：燃料和能源相關活動	噸二氧化碳當量	13,447.63	25,387.38
	C4：上游運輸和配送	噸二氧化碳當量	7,215.09	6,838.56
C5：營運中產生的廢棄物	噸二氧化碳當量	11,027.85	13,115.25	
C6：商務旅行	噸二氧化碳當量	3,027.58	2,107.53	
C7：員工通勤	噸二氧化碳當量	6,759.88	6,443.24	

⁹ 2025年，公司以市政蒸汽替代自有鍋爐產蒸汽，減少燃料燃燒產生的廢氣排放，並帶動溫室氣體排放（範圍一）同步下降。

指標		單位	2024年	2025年
溫室氣體排放	C8：上游租賃資產	噸二氧化碳當量	141.67	45.17
	C9：下游運輸和分銷	噸二氧化碳當量	931.66	445.83
	C10：已售產品的加工	噸二氧化碳當量	48,812.34	91,472.09
	C11：已售產品的使用	噸二氧化碳當量	1,493.89	1,162.76
	C12：已售產品的報廢處理	噸二氧化碳當量	1.02	1.44
	C13：下游租賃資產	噸二氧化碳當量	68.17	242.57
	C14：特許經營 ¹⁰	噸二氧化碳當量	/	/
	C15：投資	噸二氧化碳當量	2.73	2.75
廢棄物總量及密度				
無害廢棄物產生總量		噸	11,174.35	11,010.42
無害廢棄物產生密度		噸/萬美元營收	0.19	0.11
無害廢棄物回收利用總量		噸	9,692.84	9,707.40
無害廢棄物處理總量		噸	1,481.51	1,303.02
無害廢棄物焚燒處理總量		噸	1,481.51	1,259.02
無害廢棄物填埋處理總量		噸	0	44.00
有害廢棄物產生總量		噸	3,719.18	4,586.25
有害廢棄物產生密度		噸/萬美元營收	0.06	0.05

¹⁰ 公司不涉及特許經營業務。

指標	單位	2024年	2025年	
有害廢棄物回收利用總量	噸	1,588.34	1,953.03	
有害廢棄物處理總量	噸	2,130.84	2,633.22	
有害廢棄物焚燒處理總量	噸	2,075.68	2,633.07	
有害廢棄物填埋處理總量 ¹¹	噸	55.16	0.15	
從垃圾填埋場轉移的公司營運廢棄物總量所佔百分比	%	100	100	
危化品用量	噸	/	2,244.41	
資源使用				
直接/間接能源總耗量及密度				
直接能源	不可再生 —— 天然氣	立方米	1,781,149.88	2,094,882.24
	不可再生 —— 柴油	噸	35.92	34.83
	不可再生 —— 汽油 ¹²	噸	54.07	19.82
	可再生 —— 太陽能光熱利用	噸	900.00	944.00
	可再生 —— 太陽能光伏發電	千瓦時	0	632,403.00
	直接能源總消耗量	噸標準煤	2,575.30	3,024.66
	直接能源總消耗密度	噸標準煤/萬美元營收	0.04	0.03

¹¹ 有害廢棄物填埋量下降主要是由於處置方式的結構性優化。

¹² 汽油消耗量下降主要是由於公司推行電動車替代計劃及車輛調度邏輯的持續優化。

指標		單位	2024年	2025年
間接能源	外購蒸汽	噸	118,115.78	128,270.23
	外購綠電 ¹³	千瓦時	9,000,000.00	/
	外購電力（不含綠電）	千瓦時	134,221,454.74	148,284,811.46
	間接能源總消耗量	噸標準煤	32,791.61	34,719.75
	間接能源總消耗密度	噸標準煤/萬美元營收	0.55	0.36
綜合能源	綜合能源消耗量	噸標準煤	35,366.90	37,744.41
	綜合能源消耗密度	噸標準煤/萬美元營收	0.59	0.39
可再生能源消耗量		千瓦時	9,627,030.00	1,290,087.80
可再生能源佔能源消耗總量的百分比		%	3.35	0.42
總耗水量及密度				
水資源消耗總量		噸	1,237,196.00	1,396,820.43
水資源消耗密度		噸/萬美元營收	20.81	14.56

¹³ 2025年公司以自建光伏發電為主要可再生能源供給，年度內未進行外部綠電採購。

指標		單位	2024年	2025年
包裝材料總量及密度				
包裝材料種類	金屬	噸	215.82	228.93
	紙質	噸	66.14	91.26
	塑料 ¹⁴	噸	977.65	1,833.03
包裝材料使用總量		噸	1,259.61	2,425.15
包裝材料使用密度		噸/萬美元營收	0.02	0.03
節約包材使用量		噸	24.11	12.77
環境管理				
因節約型產品設計而實現的能源、水或其他資源節省績效	節水量	噸	31,214.04	32,777.00
	節能量 ¹⁵	兆瓦時	2,853.01	7,782.07
接受過關於環境問題的培訓（內部或外部）員工佔總員工的百分比		%	100	100
採取過環境風險評估的場所數量佔所有工作場所的百分比		%	100	100
通過ISO 14001等環境相關認證的生產設施佔比		%	31	31

¹⁴ 產能擴張導致使用量上升。

¹⁵ 2025年公司節能量增加主要是由於工藝優化、流程簡化及良率提升。

聯交所指引

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		披露章節
A：環境		
層面A1： 排放物	<p>一般披露</p> <p>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：</p> <p>(a)政策；及</p> <p>(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	4.4 污染防治
	<p>關鍵績效指標A1.1</p> <p>排放物種類及相關排放數據。</p>	4.4 污染防治
	<p>關鍵績效指標A1.3</p> <p>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 污染防治
	<p>關鍵績效指標A1.4</p> <p>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 污染防治
	<p>關鍵績效指標A1.5</p> <p>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>	4.2 環境治理
	<p>關鍵績效指標A1.6</p> <p>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>	4.4 污染防治

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

披露章節

層面A2 資源使用	<p>一般披露</p> <p>有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。</p>		4.3 資源集約
	關鍵績效指標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 資源集約
	關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	4.3 資源集約
	關鍵績效指標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 氣候韌性 4.2 環境治理
	關鍵績效指標A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	4.2 環境治理 4.3 資源集約
	關鍵績效指標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。	4.3 資源集約
層面A3 環境及天然資源	<p>一般披露</p> <p>減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。</p>		4.1 氣候韌性 4.2 環境治理
	關鍵績效指標A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	4.1 氣候韌性 4.2 環境治理 4.3 資源集約 4.4 污染防治

B：社會 僱傭及勞工常規			
層面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 多元包容職場
	關鍵績效指標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 多元包容職場
	關鍵績效指標B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	3.1 多元包容職場
層面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
	關鍵績效指標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
	關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	ESG績效指標
	關鍵績效指標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

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

披露章節

層面B3 發展及培訓	<p>一般披露</p> <p>有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。</p>		3.2 員工發展
	關鍵績效指標B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	3.2 員工發展
	關鍵績效指標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。	3.2 員工發展
層面B4 勞工準則	<p>一般披露</p> <p>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。</p>		3.1 多元包容職場
	關鍵績效指標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 多元包容職場
	關鍵績效指標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 多元包容職場
層面B5 供應鏈管理	<p>一般披露</p> <p>管理供應鏈的環境及社會風險政策。</p>		2.3 供應鏈管理
	關鍵績效指標B5.1	按地區劃分的供應商數目。	2.3 供應鏈管理
	關鍵績效指標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 供應鏈管理
	關鍵績效指標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 供應鏈管理
	關鍵績效指標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 供應鏈管理

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

披露章節

層面B6 產品責任	<p>一般披露</p> <p>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：</p> <p>(a)政策；及</p> <p>(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>		2.4 服務至上
	關鍵績效指標B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須召回的百分比。	ESG績效指標
	關鍵績效指標B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	2.4 服務至上
	關鍵績效指標B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	2.2 研發創新
	關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品召回程序。	2.1 產品責任
	關鍵績效指標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。	1.1 企業管治
層面B7 反貪污	<p>一般披露</p> <p>有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：</p> <p>(a)政策；及</p> <p>(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>		1.1 企業管治
	關鍵績效指標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。	1.1 企業管治
	關鍵績效指標B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	1.1 企業管治
	關鍵績效指標B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	1.1 企業管治
層面B8 社區投資	<p>一般披露</p> <p>有關以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。</p>		5.1 公益慈善
	關鍵績效指標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）。	5.1 公益慈善
	關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	5.1 公益慈善

D.氣候相關披露¹⁶

(I) 管治	1. 發行人須披露有關以下方面的資料： (a) 負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構（可包括董事會、委員會或其他同等治理機構）或個人的資訊。具體而言，發行人須指出有關機構或個人及披露以下資訊：	
	(i) 該機構或個人如何釐定當前或將來是否有適當的技能和勝任能力來監督應對氣候相關風險和機遇的策略；	4.1 氣候韌性——管治
	(ii) 該機構或個人獲悉氣候相關風險和機遇的方式和頻率；	4.1 氣候韌性——管治
	(iii) 該機構或個人在監督發行人的策略、重大交易決策和風險管理程序及相關政策的過程中，如何考慮氣候相關風險和機遇，包括該機構或個人是否有考慮與該等氣候相關風險和機遇相關的權衡評估；	4.1 氣候韌性——管治
	(iv) 該機構或個人如何監督有關氣候相關風險和機遇的目標制定並監察達標進度(見第19段至第22段)，包括是否將相關績效指標納入薪酬政策以及如何納入(見第17段)；及	4.1 氣候韌性——管治
	(b) 管理層在用以監察、管理及監督氣候相關風險和機遇的管治流程、監控措施及程序中的角色，包括以下資訊：	
	(i) 該角色是否被委託給特定的管理層人員或管理層委員會以及如何對該人員或委員會進行監督；及	4.1 氣候韌性——管治
	(ii) 管理層可有使用監控措施及程序協助監督氣候相關風險和機遇；如有，這些監控措施及程序如何與其他內部職能部門進行整合。	4.1 氣候韌性——管治

¹⁶ 未來，我們將加強氣候相關披露，按照香港交易所《環境、社會及管治報告守則》要求，定期報告我們的管治結構、氣候策略、風險管理措施、溫室氣體排放指標及減排目標，以提升透明度和責任感。

(II) 策略	<p>氣候相關風險和機遇</p> <p>2. 發行人須披露其資訊，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。具體而言，發行人須：</p>	
	(a) 描述合理預期可能在短期、中期或長期影響發行人的現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇；	4.1 氣候韌性——策略
	(b) 就發行人已識別的每項氣候相關風險，解釋發行人是否認為該風險是與氣候相關物理風險或與氣候相關轉型風險；	4.1 氣候韌性——策略
	(c) 就發行人已識別的每項氣候相關風險和機遇，具體說明其合理預期可能影響發行人的時間範圍(短期、中期或長期)；及	4.1 氣候韌性——策略
	(d) 解釋發行人如何定義短期、中期及長期，以及這些定義如何與其策略決定規劃範圍掛鉤。	4.1 氣候韌性——策略
	<p>業務模式和價值鏈</p> <p>3. 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的資訊。具體而言，發行人須作如下披露：</p>	
	(a) 描述氣候相關風險和機遇對發行人的業務模式和價值鏈的當前和預期影響；及	4.1 氣候韌性——策略
	(b) 描述氣候相關風險和機遇對發行人的業務模式和價值鏈的當前和預期影響；及描述在發行人的業務模式和價值鏈中，氣候相關風險和機遇集中的地方(例如，地理區域、設施及資產類型)。	4.1 氣候韌性——策略

(II) 策略	<p>策略和決策</p> <p>4. 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其策略和決策的影響的資訊。具體而言，發行人須披露：</p> <p>(a) 有關發行人已經及將來計劃在其策略和決策中如何應對氣候相關風險和機遇的資訊，以及任何法律或法規要求達到的目標。具體而言，發行人須披露以下資訊：</p>	
	(i) 因應氣候相關風險和機遇而在當前及預期將來對發行人業務模式(包括資源配置)作出的變動；	4.1 氣候韌性——策略
	(ii) 已經或預期將進行的任何適應或減緩工作(直接或間接)；	4.1 氣候韌性——策略
	(iii) 發行人任何與氣候相關轉型計劃(包括制定轉型計劃時使用的主要假設的資訊，以及該計劃所依賴的因素)，或若發行人並未有這樣的計劃，則作適當的否定聲明；	本公司目前將節能降碳作為應對氣候變化的核心策略，並計劃在未來結合業務發展規劃，制定氣候轉型計劃。
	(iv) 發行人計劃如何實現第19至22段所述的任何氣候相關目標(包括任何溫室氣體排放目標(如有))；及	4.1 氣候韌性——策略 4.1 氣候韌性——風險管理
	(b) 有關發行人當前及將來計劃如何為根據第4(a)段披露的行動提供資源。	4.1 氣候韌性——策略 4.1 氣候韌性——風險管理
	5. 發行人須披露先前各匯報期內按照第4(a)段所披露計劃的進度。	4.1 氣候韌性——策略 4.1 氣候韌性——風險管理
	<p>財務狀況、財務表現及現金流量</p> <p>當前財務影響</p> <p>6. 發行人須披露以下定性和量化資料：</p>	
(a) 氣候相關風險和機遇如何影響發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量；及	4.1 氣候韌性——策略	

(II) 策略	<p>(b)當存在將導致下一匯報年度相關財務報表中的資產和負債帳面價值發生重要調整的重大風險時，關於第24(a)段中識別的氣候相關風險和機遇的資訊。</p>	4.1 氣候韌性——策略
	<p>財務狀況、財務表現及現金流量 預期財務影響 7.發行人須披露以下定性和量化資料： (a)發行人經考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務狀況在短期、中期及長期內將如何變化：</p>	
	<p>(i)其投資及處置計劃；及</p>	4.1 氣候韌性——策略
	<p>(ii)其為實施策略所需的資金的計劃資金來源；及</p>	4.1 氣候韌性——策略
	<p>(b)基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。</p>	4.1 氣候韌性——策略
	<p>氣候韌性 8.在考慮發行人已識別的氣候相關風險和機遇後，發行人須披露資訊，使他人了解發行人的策略及業務模式對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須按與其情況相稱的做法，使用與氣候相關的情景分析來評估其氣候韌性。提供量化資訊時，發行人可披露單一數額或區間範圍。具體而言，發行人須披露：</p>	
<p>(a)發行人截至匯報日對其氣候韌性的評估，其有助於了解：</p>		
<p>(i)發行人的分析結果對其策略和業務模式的影響(如有)，包括發行人需要如何應對氣候相關情景分析中確定的影響；</p>	<p>本公司目前尚未開展氣候情景分析，因此本報告期未對氣候韌性進行專項披露。未來將結合監管要求及實際情況，逐步完善相關工作。</p>	

(II) 策略	<p>(ii) 發行人對氣候韌性的評估中考慮的重大不確定因素的範疇；及</p> <p>(iii) 發行人根據氣候發展調整其短期、中期和長期策略和業務模式的能力；</p>	<p>本公司目前尚未開展氣候情景分析，因此本報告期未對氣候韌性進行專項披露。未來將結合監管要求及實際情況，逐步完善相關工作。</p>
	<p>(b) 如何及何時進行氣候相關情景分析，包括：</p> <p>(i) 使用的輸入數據，包括：</p> <p>(1) 發行人在分析中使用的氣候相關情景及其來源；</p> <p>(2) 分析是否涵蓋多種不同的氣候相關情景；</p> <p>(3) 分析所使用的氣候相關情景是否與氣候相關轉型風險或氣候相關物理風險有關；</p> <p>(4) 發行人在其情景中是否使用了與最新氣候變化國際協議相一致的情景；</p> <p>(5) 發行人為何認為所選擇的氣候相關情景與評估其氣候相關變化、發展或不確定性的韌性相關；</p> <p>(6) 發行人在分析中所使用的時間範圍；及</p> <p>(7) 發行人分析所涵蓋的營運範圍(例如分析所涵蓋的營運地點及業務單位)；</p> <p>(ii) 發行人在分析中所作的關鍵假設；及</p> <p>(iii) 進行氣候相關情景分析的匯報期。</p>	

(III) 風險管理	<p>9. 發行人須披露以下資訊：</p> <p>(a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策，包括有關以下方面的資訊：</p>	
	<p>(i) 發行人使用的輸入資料及參數(例如資料來源及程序所涵蓋的業務範圍)；</p>	<p>4.1 氣候韌性——策略 4.1 氣候韌性——風險管理</p>
	<p>(ii) 發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來識別氣候相關風險；</p>	<p>本公司目前尚未開展氣候情景分析，因此本報告期未對氣候韌性進行專項披露。未來將結合監管要求及實際情況，逐步完善相關工作。</p>
	<p>(iii) 發行人如何評估有關風險的影響的性質、可能性及程度(例如發行人可有考慮定性因素、量化門檻或其他所用標準)</p>	<p>4.1 氣候韌性——策略 4.1 氣候韌性——風險管理</p>
	<p>(iv) 發行人可有及如何就氣候相關風險相對於其他類型風險的優次排列；</p>	<p>4.1 氣候韌性——風險管理</p>
	<p>(v) 發行人如何監察其氣候相關風險；及</p>	<p>4.1 氣候韌性——風險管理</p>
	<p>(vi) 與上一個匯報期相比，發行人可有及如何改變其使用的流程；</p>	<p>氣候風險較上一匯報期未產生實質影響，因此氣候風險監察流程未作重大調整。</p>
	<p>(b) 發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程(包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資訊)；及</p>	<p>由於本公司尚未進行氣候情景分析，因此未使用情景分析來識別、評估氣候相關機遇。公司將根據實際情況，逐步完善相關流程以應對氣候相關機遇。</p>
<p>(c) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。</p>	<p>4.1 氣候韌性——風險管理</p>	

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標

披露章節

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標	披露章節
<p>溫室氣體排放 10. 發行人須披露匯報期內的溫室氣體絕對總排放量(以公噸二氧化碳當量表示)，並分為：</p>	ESG績效指標
(a) 範圍1溫室氣體排放；	ESG績效指標
(b) 範圍2溫室氣體排放；及	ESG績效指標
(c) 範圍3溫室氣體排放。	ESG績效指標
<p>11. 發行人須： (a) 除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求，否則發行人須根據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準(2004年)》計量其溫室氣體排放；</p>	4.1 氣候韌性——指標及目標
(b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法，包括：	
(i) 發行人用於計量其溫室氣體排放的計量方法、輸入資料及假設；	4.1 氣候韌性——指標及目標
(ii) 發行人為何選擇該計量方法、輸入資料及假設計量溫室氣體排放；及	4.1 氣候韌性——指標及目標
(iii) 發行人在匯報期對計量方法、輸入資料及假設進行的任何變更以及變更原因；	4.1 氣候韌性——指標及目標
<p>(c) 就根據第10(b)段披露的範圍2溫室氣體排放，披露其以地域為基準的範圍2溫室氣體排放，並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的資訊；及</p>	4.1 氣候韌性——指標及目標
<p>(d) 就根據第10(c)段披露的範圍3溫室氣體排放，根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈(範圍3)核算與報告標準(2011年)》所述的範圍3類別披露發行人計量範圍3溫室氣體排放中包含的類別。</p>	4.1 氣候韌性——指標及目標

(IV) 指標及目標

(IV) 指標及目標	<p>氣候相關轉型風險 12. 發行人須披露容易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。</p>	<p>氣候變化在當前及可預見的未來暫時不會對公司業務運營或資產價值產生重大財務影響，因此本報告期末進行專項披露。</p>
	<p>氣候相關物理風險 13. 發行人須披露容易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。</p>	
	<p>氣候相關機遇 14. 發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。</p>	
	<p>資本運用 15. 發行人須披露用於氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資的金額。</p>	
	<p>內部碳定價 16. 發行人須披露如下：</p>	<p>本公司目前尚未採用內部碳定價機制。本公司將持續關注相關政策和行業實踐，並在適當情況下評估引入該機制的可行性。</p>
	<p>(a) 闡釋發行人可有及如何在決策中應用碳定價(例如投資決策、轉移定價及情景分析)；及</p> <p>(b) 發行人用於評估其溫室氣體排放成本的每公噸溫室氣體排放量定價；或適當的否定聲明，確認發行人沒有在決策中應用碳定價。</p>	
	<p>薪酬 17. 發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。這可能構成根據第1(a)(iv)段作出的披露的一部分。</p>	<p>4.1 氣候韌性——管治</p>

(IV) 指標及目標	<p>行業指標</p> <p>18. 本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。在決定披露哪些行業指標時，本交易所鼓勵發行人參考《〈國際財務報告可持續披露準則S2號〉行業披露指南》和其他國際環境、社會及管治報告框架規定的行業披露要求所述的與披露主題相關的行業指標，並考慮其是否適用。</p>	<p>經審慎評估，目前相關行業指標對本公司適用性有限，因此未進行專項披露。</p>
	<p>氣候相關目標</p> <p>19. 發行人須披露(a)其為監察實現其策略目標的進展而設定的與氣候相關的定性及量化目標；及(b)法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。發行人須就每個目標逐一披露：</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>
	<p>(a)用以設定目標的指標；</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>
	<p>(b)目標的目的(例如減緩、適應或以科學為基礎的舉措)；</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>
	<p>(c)目標的適用範圍(例如目標是適用於發行人整個集團還是部分(如僅適用於某個業務單位或地理區域))；</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>
	<p>(d)目標的適用期間；</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>
	<p>(e)衡量進度的基準期間；</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>
	<p>(f)階段性目標或中期目標(如有)；</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>
	<p>(g)如屬量化目標，其屬絕對目標還是強度目標；及</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>
<p>(h)最新氣候變化國際協議(包括該協議產生的司法承諾)如何幫助發行人設定目標。</p>	<p>4.1 氣候韌性——指標及目標</p>	

(IV) 指標及目標	20. 發行人須披露其設定及審核每項目標的方法，以及其如何監察達標進度，包括：	
	(a) 目標本身及設定目標的方法是否經第三方驗證；	4.1 氣候韌性——指標及目標
	(b) 發行人審核目標的程序；	4.1 氣候韌性——指標及目標 4.2 環境治理
	(c) 用於監察達標進度的指標；及	4.1 氣候韌性——指標及目標 4.2 環境治理
	(d) 任何修訂目標的內容及原因。	本報告期內本公司未進行目標修訂。
	21. 發行人須披露有關每項氣候相關目標的績效的資訊以及對發行人績效的趨勢或變化分析。	4.1 氣候韌性——指標及目標 4.2 環境治理
	22. 就按第19至21段披露的每一項溫室氣體排放目標，發行人須披露：	
	(a) 目標涵蓋哪些溫室氣體；	4.1 氣候韌性——指標及目標
	(b) 目標是否涵蓋範圍1、範圍2或範圍3溫室氣體排放；	4.1 氣候韌性——指標及目標
	(c) 此目標是溫室氣體排放總量目標還是溫室氣體排放淨額目標。如為溫室氣體排放淨額目標，發行人須另外披露相關的溫室氣體排放總量目標；	4.1 氣候韌性——指標及目標
(d) 目標是否是採用行業脫碳方法 得出的；及	本公司減碳目標係基於SBTi跨行業通用方法學 (cross-sector guidance) 制定，且經SBTi驗證通過。因所屬行業適用的脫碳路徑(Sectoral Decarbonisation Approach, SDA)尚未發布，故目前未採用該行業特定方法。	

(IV) 指標及目標	<p>(e)發行人計劃使用碳信用抵銷溫室氣體排放以實現任何溫室氣體排放淨額目標。關於使用碳信用的計劃，發行人須披露：</p> <p>(i)依賴使用碳信用以實現任何溫室氣體排放淨額目標的程度及方式；</p> <p>(ii)該碳信用將由哪些第三方計劃驗證或認證；</p> <p>(iii)碳信用的類型，包括相關抵消是否是基於自然還是基於科技的碳消除，以及相關抵消是通過減碳還是碳消除實現；及</p> <p>(iv)為讓人了解發行人計劃使用的碳信用的可信度和完整性所必需的任何其他重要因素(例如，對碳抵消效果的假設)。</p>	<p>本公司優先聚焦於運營範疇及價值鏈直接減排行動，致力於通過技術創新與能效提升實現實質性脫碳，目前尚未將價值鏈外的碳信用抵消機制納入減碳目標的實踐路徑。</p>
	<p>跨行業指標及行業指標的適用性</p> <p>23.在編制披露內容以符合第3至8及19至20段的規定時，發行人須參考(i)跨行業指標(見第10至17段)及(ii)行業指標(見第18段)並考慮其是否適用。</p>	<p>經審慎評估，目前相關跨行業指標及行業指標對本公司適用性有限，因此未進行專項披露。</p>



GenScript
BioTechCorp.