

2025

MACCURA
SUSTAINABILITY REPORT

迈克生物
可持续发展报告



Contents

01

- 02 关于本报告
- 06 管理层致辞
- 08 公司基本信息
- 10 议题重要性评估
- 14 可持续发展治理

04

社会篇

- 40 产品质量与安全
- 44 客户服务与隐私保护
- 50 数据安全
- 53 创新驱动
- 60 科技伦理
- 61 推动行业进步
- 64 供应链安全
- 68 员工管理
- 73 职业健康与安全
- 76 社会贡献

02

迈克「智汇」实验室—— 构建检验医学智慧生态

- 21 「汇」聚智慧，优化行业生态
- 24 「汇」聚价值，促进医疗可及
- 26 「汇」聚新品，持续迭代升级

05

治理篇

- 80 公司治理
- 86 合规经营
- 88 税务治理
- 91 反商业贿赂及反贪污
- 94 反不正当竞争

03

环境篇

- 30 应对气候变化
- 33 能源利用
- 34 环境合规管理

06

附录

- 96 ESG 数据表和附注
- 105 对标索引表

1.1

关于本报告

本报告是迈克生物股份有限公司自 2017 年以来发布的第十份可持续发展报告。报告呈现了迈克生物 2025 年度在可持续发展方面所做出的努力、实践与成果，重点涵盖环境、社会和公司治理范畴，旨在回应利益相关方的期待与关注，并帮助持续改进。

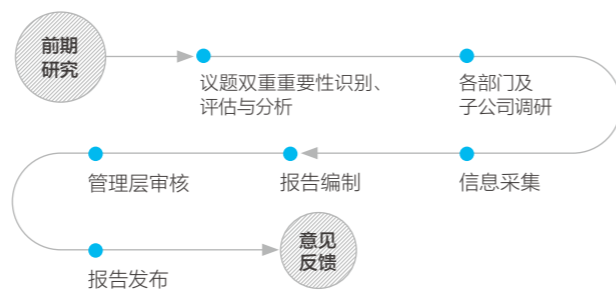
本报告披露范围与迈克生物股份有限公司《2025 年年度报告》保持一致，涵盖迈克生物股份有限公司及其 16 家全资或控股子公司以及 25 个地区办事处。

编制依据

本报告遵循深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第 17 号—可持续发展报告（试行）》（简称：深交所《指引》）、《创业板上市公司自律监管指南第 3 号—可持续发展报告编制》（简称：深交所《指南》），参照全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, GRI）发布的《GRI Standard（2021）》（简称：《GRI 标准》）、气候相关财务信息披露工作组（TCFD）建议，以及联合国《可持续发展目标企业行动指南》（The guide for business action on the SDGs）进行编制。

编制流程

报告编制遵循深交所《指引》要求，进行了利益相关方调研、重要性议题识别、确定指标框架、信息采集等重要工作，编制流程如下：



报告原则

重要性： 公司结合所处行业和经营业务的特点，识别分析各利益相关方关注的重要性议题，作为本报告汇报重点。议题重要性分析过程及结果详见本报告“议题重要性评估”章节。

准确性： 本报告尽可能确保信息准确。其中，定量信息已说明数据口径、计算依据与假定条件，详见本报告“ESG 数据表和附注”章节。公司董事会对报告内容进行审议，并郑重承诺本报告不存在任何虚假记载、误导性陈述。

平衡性： 本报告内容基于客观事实，公平披露公司正面及负面的信息。

清晰性： 本报告以简体中文发布，包含表格、示意图等辅助信息，并提供目录及 ESG 对标索引表。

量化性： 本报告披露了关键定量绩效指标，并尽可能提供历史数据。如无特别说明，本报告所示金额均为人民币。

一致性： 本报告在不同报告期内对同一指标的统计和披露方式保持一致；若统计及披露方式有所变更，将在报告附注中作出说明，以便利益相关方评估公司 ESG 数据趋势。

完整性： 本报告的披露范围与公司合并财务报表的范围保持一致。

时效性： 本报告为年度报告，披露的时间范围为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。公司将与 2025 年年度报告同步发布，为利益相关方决策提供所需的信息参考。

可验证性： 本报告中的案例和数据均来源于公司原始文件、统计报告、台账、报表等资料，部分经济类数据来自公司 2025 年年度报告，以确保报告数据的来源及计算均可追溯。

获取形式

本报告同时以电子版和印刷版两种形式发布。如需下载请查询巨潮资讯网 www.cninfo.com.cn 或公司官网 www.maccura.com。如您对报告有任何疑问或建议，可发邮件至 zqb@maccura.com。

指代说明

释义项	指	释义内容
公司 / 迈克生物 / 迈克 / 我们	指	迈克生物股份有限公司
安和园区	指	公司位于四川省成都市高新区安和二路 8 号的园区
百川园区	指	公司位于四川省成都市高新区百川路 16 号的园区
生物城园区	指	公司位于四川省成都市双流区岐黄一路 1006 号的园区
迈克电子	指	迈克生物股份有限公司全资子公司迈克医疗电子有限公司
安可瑞新材料	指	迈克生物股份有限公司全资子公司四川安可瑞新材料技术有限公司
迈克医疗	指	迈克生物股份有限公司全资子公司四川迈克医疗科技有限公司
中国证监会	指	中国证券监督管理委员会
深交所	指	深圳证券交易所
报告期	指	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日



为便于表达，本报告使用以下指代名

IVD	指	In Vitro Diagnostics的缩写，中文为体外诊断，是指运用专业科学的仪器、试剂或系统，对人体样本（血液、体液、组织等）进行检测而获取临床诊断信息，广泛应用于体检、慢性病管理、重疾监测、临床治疗等方面，已成为人类疾病预防、诊断、治疗日益重要的组成部分。
量值溯源	指	通过一条具有规定不确定度的不间断的比较链，使测量结果或测量标准的值能够与规定的参考标准（通常是国家计量基准或国际计量基准）联系起来的特性。
生化检测 / 生化	指	体外诊断主要分支之一，通过各种生物化学反应或免疫反应，测定体内酶类、糖类、脂类、蛋白和非蛋白氮类、无机元素类等生物化学指标的诊断方法。
免疫	指	体外诊断主要分支之一，通过抗原与抗体相结合的特异性反应进行测定的诊断方法。
分子诊断 / 分子	指	体外诊断主要分支之一，对与疾病相关的蛋白质和各种免疫活性分子以及编码这些分子的基因进行测定的诊断方法。
临检	指	体外诊断主要分支之一，通过对病人的血液、体液、分泌物、排泄物和脱落物等标本的物理、化学、分子生物学检测，确定疾病种类。一般包括血常规、尿常规、便常规等检测。
数字 PCR	指	数字聚合酶链反应（Digital PCR），是一种核酸绝对定量的检测方法。无需标准曲线即可对核酸进行精确定量，极大程度地保证了检测的准确度和紧密度，是继实时荧光定量 PCR 技术之后的第三代核酸定量检测技术，在液体活检、肿瘤伴随诊断、无创产前筛查、病原载量检测等方面具有重要应用价值。
CE	指	欧盟（European Union, EU）的一项强制性产品安全认证标志，旨在确保产品在欧盟市场上的自由流通，并保障消费者和环境的安全。
JCTLM	指	促进全球临床实验室检测结果标准化的国际联盟，由国际计量局（BIPM）、国际临床化学与检验医学联合会（IFCC）和国际实验室认可合作组织（ILAC）联合组成，是当前国际公认的检验医学量值溯源机构。

1.2

管理层致辞

过去的 2025 年，是体外诊断行业极具挑战的一年。医保控费、集采和 DRG/DIP 政策的持续推进，使检测需求在短期内出现量价承压，也标志着行业粗放发展阶段的结束。与此同时，中国制造能力持续提升，人工智能技术加速演进，政策导向与客户需求不断变化，正在推动 IVD 行业迈向集约化、精益化与自动化的高质量发展之路。

新的时代已经开启，行业运行的底层逻辑正在发生深刻变化。迈克始终认为，体外诊断的价值已不再依赖单一产品或局部效率的改进，而在于通过系统化方式对实验室运行模式进行整体重构，从而在效率、质量与资源配置之间形成更加协调的运行机制。在这样的背景下，迈克始终坚持既定战略方向，围绕智慧化实验室持续不断深化布局。

2025 年，迈克进一步推进智慧化实验室体系建设。围绕不同层级医疗机构实际需求及新建、扩建与改造等多类应用场景，迈克持续完善产品体系，通过自主研发与外部合作补齐关键产品与技术环节，支撑整体解决方案；以此为基础，业务由产品集成拓展至全流程管理，形成了覆盖需求调研、方案设计、经济性测算到施工交付的建设体系，并进一步延伸至交付后的价值运营环节。通过对实验室运行效率、资源利用与成本结构的持续优化，逐步形成建设与运营一体化的管理模式，使智慧化实验室能够在实际运行中保持稳定性并具备持续迭代的空间；同时，公司深化组织与资源重构，组建面向智慧化实验室的专业团队，打通从市场推广、销售到交付与售后的全流程体系，使各环节协同更加顺畅，资源配置更加聚焦，为解决方案的规模化复制与稳定落地提供支撑。

在体系逐步成型的过程中，迈克更加清晰地认识到，智慧化实验室不仅是技术与产品的集成，更是系统能力与生态的建构。面向未来，迈克将基于“厂家—渠道—医疗机构—患者”的价值链结构，在既有体系基础上持续推进生态与技术的融合，通过完善评估体系、接口规范与数据标准，构建具备持续生长能力的智慧化实验室。在保障系统稳定运行的前提下，引入更多产业链伙伴、科研机构及客户参与，构建开放共赢的产业生态，提升检验服务的可及性和稳定性。

2025 年，迈克完成总部整体搬迁，正式入驻成都天府国际生物城。这不仅是地理位置的迁移，更是公司拥抱新质生产力、承接智能制造能力建设规划的重要举措，使制造体系能够在空间、资源与流程上实现一体化整合。园区以集约化与智能化为设计基础，通过整合产能、优化生产工艺与提升能源利用效率，在提高生产效率的同时有效降低资源消耗。

在此基础上，迈克以资源利用、制造效率与质量控制为核心，推动了覆盖研发、生产与运营的制造体系顶层设计。面向下一阶段，公司将进一步推进制造体系的数字化与智能化建设，使其更好支撑产品体系与解决方案的发展，同时强化绿色生产与资源利用水平，推动制造体系在支撑业务增长的同时，更加符合可持续发展的要求。

在管理与技术层面，迈克同步推进人工智能相关能力的建设与应用。一方面，在技术侧持续探索人工智能在产品与解决方案中的应用路径，推动其与检验技术、数据体系及业务场景的深度融合；另一方面，围绕内部运营与管理场景，AI 在流程优化、信息处理与辅助决策等方面逐步发挥作用，有效提升组织运行效率与响应速度。未来，公司将进一步推动人工智能在管理与业务两个层面的协同发展，使其既服务于组织效率提升，也逐步成为支撑产品与解决方案演进的重要基础能力，从而推动企业运行更加理性、透明与可持续。

在上述工作的推进过程中，无论是在智慧化实验室中提升医疗资源配置效率，在智能制造中降低资源消耗与能耗水平，还是在组织与管理中强化规范与透明度，迈克始终重视企业发展与环境、社会及治理之间的关系，持续推进合规管理与风险控制体系建设，保障企业稳健运行，并不断探索高质量发展与可持续发展的内在统一。

迈克已经从单机、流水线的同质化竞争中，率先蜕变为以智慧化实验室整体解决方案为核心的系统集成供应商。迈克正在以包容、务实的态度，持续拓展兼容、开放的产品技术平台，积极与行业伙伴构建合作共赢的生态体系，在满足客户多样化需求的同时，推动行业资源的高效配置与价值共享。面向未来，我们将继续以长期价值为导向，在技术创新、能力建设与责任践行之间保持平衡，与各方携手推动体外诊断行业实现更加可持续的发展。

迈克生物管理层
2026 年 4 月

1.3

公司基本信息

公司简介

迈克生物股份有限公司创立于1994年，总部位于四川省成都市。2015年于深圳证券交易所创业板上市（股票名称：迈克生物，股票代码：SZ.300463）。

公司始终专注于体外诊断产品的研发、生产、销售和服务，坚定不移地践行“科技服务人类健康”的企业使命。历经三十余年发展，已拥有专业的研发、生产和管理运营团队，完成了从生物原材料、医学实验室产品到专业化服务的全产业链发展布局。已具备研发制造体外诊断设备、试剂、校准品和质控品的系统化专业能力，搭建了生化、免疫、血球、凝血、输血、尿液、分子等多个产品平台，主要产品平台形成流水线集群可以覆盖医学实验室80%检测需求。当前，公司致力于将人工智能等新一代信息技术与检测技术深度结合，助力医学实验室从传统实验室迈向智慧化实验室的业态升级，是国内最具规模的体外诊断领域的领军企业之一。

企业文化

迈克以“成为全球诊断产业一流企业”为愿景，将“以人为本、以客为尊、以企业为傲、以创新为动力、以团队为信念”的企业核心价值观作为行动指南，追求精准、坚守品质，将人类生命健康事业作为企业不断前进的动力和方向，致力于实现企业价值与社会价值的共享。

详见公司官网 www.maccura.com

业务拓展

公司立足国内市场，构建“总部+区域+经销商”三级服务体系，配备专业技术人员，以客户为中心提供全周期支持。面对集采政策深化，公司积极参与并争取高组别中标以巩固市场地位。此外，公司致力于通过智慧化实验室解决方案赋能客户发展，覆盖规划、建设、运营与发展四大阶段，以标准化流程、智能化工具与本地化服务，助力实验室实现效率提升、质量保障与持续发展，推动医疗资源均衡配置与行业智慧化转型。

在深化国内市场布局的同时，公司稳步推进全球化战略，以“12+1”战略为框架构建国际营销网络，并积极探索海外本土化运营。通过设立海外主体和建设海外服务团队、与本土经销商合作的市场运营体系持续深耕海外市场。

截至报告期末，除母公司迈克生物外，共有16家全资或控股子公司以及25个地区办事处。国内市场方面，公司各类产品与服务持续获得客户认可，覆盖各级医疗机构数量逐年增加，二级和三级医院覆盖率达到26%、58%。海外市场方面，公司自主产品合作经销商370余家，业务辐射近100个国家和地区，核心产品成功通过欧盟IVDR CE认证，全球市场渗透力持续增强。

国内生产型子公司	迈克电子	负责诊断仪器的研发和生产。
	安可瑞新材料	负责试剂相关生物化学原材料研发和生产。
境外研发生产型子公司	迈克医疗	承载天府国际生物城IVD产业园，公司新质生产力战略布局重点。
	美国迈克	从事新技术的研究与开发，强化北美技术研发与市场准入。
境外平台型子公司	新加坡迈克	负责本地产品注册、销售及服务以及境外搭建营销网络的持股平台。
	香港迈克	搭建境外营销网络的持股平台。
境外贸易型子公司	印尼迈克	负责公司产品在本地市场的推广、销售及服务。
	泰国迈克	2025年新增全资子公司，负责泰国及周边区域推广、销售及服务。
	越南迈克	2025年新增全资子公司，负责越南区域推广、产品注册、销售及服务。
国内贸易型子公司	7家	负责区域内产品推广、销售及服务。



社会认可



荣誉奖项

奖项 / 荣誉名称

《迈克「智汇」实验室》项目获百模论剑第二届全国“人工智能+”行业应用创新大赛“AI+医疗健康”领域一等奖
智慧实验室解决方案创新应用案例
2025 年中国 IVD 企业研发投入二十强
四川省技术创新示范企业
绿色制造示范单位
2025 年四川省民营企业研发投入 100 强
2025 年度成都市重点产业上市龙头企业
成都民营企业 100 强、成都制造业企业 100 强
“聚力推优奖”荣誉
2026 人力资源管理杰出奖
2026 城市最佳雇主 20 强

协会（学会）名称

国际检验医学溯源联合委员会（JCTLM）
国际临床化学与检验医学联合会（IFCC）
欧盟标准物质委员会（IRMM）
全国临床医学计量技术委员会
全国医用临床检验实验室和体外诊断系统标准化技术委员会（SAC/TC136）
全国生化检测标准化技术委员会（SAC/TC387）
中国生化学会酶学委员会临床酶学组
国家生物技术药物产业计量测试中心
药物及诊断试剂产业计量测试联盟
广东省医学会检验分会质谱学组
四川省精准医学产业创新中心
四川省生物技术协会
四川省医药行业协会
四川省中医药发展促进协会
四川省医学会
健康四川促进会
北京市临床检验中心第一届检验医学标准化专家委员会
成都医药健康产业生态圈联盟
成都市医疗器械行业协会
成都高新区生物产业专家联合会
成都高新区医疗器械创新转化协会

颁发机构

中国电子信息行业联合会数字经济专委会
中国医学装备协会智慧实验室分会
医药行业权威媒体《医趋势》评选
四川省经济和信息化厅
四川省工业和信息化厅
四川省工商业联合会
成都市经济和信息化局、成都市地方金融监督管理局
成都市企业联合会
成都市医疗器械行业协会
前程无忧
智联招聘

角色

利益相关成员
会员
合作成员
委员
委员
委员单位
成员
智库专家
成员
组员
联合发起单位
理事单位
常务理事单位
理事
会员单位
常务理事
委员
副理事长单位
副会长单位
副会长单位
会员



成员资格

1.4

议题重要性评估

双重重要性分析流程

依据深交所关于可持续发展报告的披露规范，公司在 2025 年开展了议题双重重要性评估工作，通过系统性梳理与研判，精准识别出对公司运营及各利益相关方均有着显著影响的 ESG 核心议题。

2025 年迈克议题双重重要性分析流程

步骤	具体内容
了解公司背景	↓ 了解公司内外部客观背景以及可持续发展背景；识别重点利益相关方。
建立议题清单	↓ 在深交所《指引》设置的 21 项议题基础上，结合监管政策、行业标准及同业分析等，增加公司特定议题，形成初步的议题清单库。
议题重要性评估	↓ 影响重要性评估 基于访谈与信息收集，初步分析可持续发展议题相关的影响重要性；开展利益相关方调研，从“影响的严重程度”和“影响的可能性”两个维度进行赋分；综合多方意见及专家建议，形成影响重要性评估结果。 财务重要性评估 基于访谈与信息收集，分析可持续发展议题相关的影响；邀请公司高管与部门负责人，从“可能性”和“财务影响程度”两个维度，针对短期、中期、长期进行评估；综合管理层与专家意见，形成财务重要性评估结果。
议题审议与确认	↓ 综合影响重要性及财务重要性评估，设定重要性阈值，界定重要议题边界。形成双重重要性分析矩阵，并经董事会战略委员会可持续发展办公室审核确认，在报告中重点披露。

利益相关方沟通

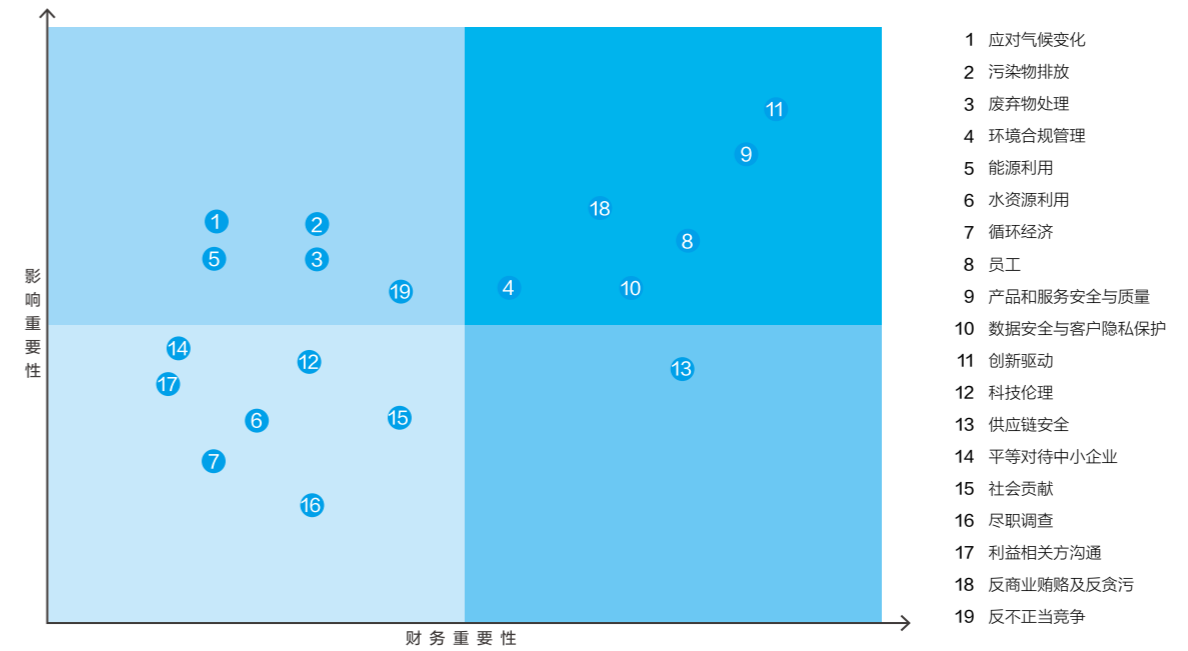
公司坚持开放透明的沟通原则，持续优化利益相关方互动机制。2025 年公司制定《利益相关方纠纷解决制度》，在常态化、多元化交流与反馈的基础上，进一步明确了公司与投资者尤其是中小投资者、董事、高级管理人员及其他利益相关方之间的纠纷解决机制，以保护各方合法权益，促进互利共赢与共同发展。

公司证券投资部作为利益相关方纠纷解决的管理职能部门，负责妥善处理各利益相关方咨询、投诉、建议等诉求及纠纷事宜，并定期向公司董事会及管理层反馈；公司法务部门提供专业法律意见或参与解决程序，其他部门配合相关工作；针对利益相关方普遍关注的问题，提报董事会沟通讨论后组织实施，并纳入议题管理和方案执行，融入各部门日常经营管理工作。

利益相关方	重点关注议题 / 沟通内容	沟通方式与频率	利益相关方	重点关注议题 / 沟通内容	沟通方式与频率
政府与监管机构	税务治理	监管与审查（不定期）	供应商与合作伙伴	产品质量与安全	供应商走访（每年）
	反商业贿赂及反贪污	参与行业标准制定（不定期）		客户服务与隐私保护	技术指导交流（每年）
政府与监管机构	产品质量与安全	政策培训与指导（不定期）	供应商与合作伙伴	数据安全	行业会议（每年）
	创新驱动	产品注册与认证（不定期）		供应链安全	科研合作（不定期）
政府与监管机构	职业健康与安全	日常沟通汇报（不定期）	供应商与合作伙伴	推动行业进步	招投标活动（每年）
	污染物排放			反不正当竞争	
政府与监管机构	废弃物处理		供应商与合作伙伴	平等对待中小企业	
	环境合规管理			尽职调查	
政府与监管机构	科技伦理		媒体、社区与公众	污染物排放	公益活动（每年）
	尽职调查			废弃物处理	志愿者服务（每年）
股东与投资者	产品质量与安全	法定信息披露（定期、不定期）	媒体、社区与公众	应对气候变化	应急管理（每年）
	客户服务与隐私保护	股东会（每年）		社会贡献	日常沟通交流（不定期）
股东与投资者	数据安全	投资者调研活动（每年）	媒体、社区与公众	社会贡献	网站、微信公众号等（实时）
	创新驱动	业绩说明会（每年）		污染物排放	公益活动（每年）
股东与投资者	反商业贿赂及反贪污	投资者热线、邮箱（实时）	非政府组织及其他社会团体	废弃物处理	志愿者服务（每年）
	利益相关方沟通	投资者线上沟通互动（实时）		应对气候变化	科研合作（不定期）
内部成员与员工	反商业贿赂及反贪污	职工代表大会（定期）	非政府组织及其他社会团体	社会贡献	标准制定（不定期）
	员工	企业线上平台（实时）		科技伦理	
内部成员与员工	职业健康与安全	培训和技能竞赛（每年）	非政府组织及其他社会团体	循环经济	
	能源利用	员工满意度调查（不定期）			
内部成员与员工	水资源利用	工会活动（每年）			
		员工申诉渠道（实时）			
客户		员工绩效考核（每季、每年）			
客户	产品质量与安全	网站、微信公众号等（实时）			
	客户服务与隐私保护	技术指导交流（不定期）			
客户	数据安全	客户与经销商服务（实时）			
	推动行业进步	行业会议（不定期）			
客户		科研合作（不定期）			

重要性分析结果

通过综合应用政策分析、规则与标准对标及同业分析等方式，公司初步识别并筛选出 19 项议题。通过对这 19 项议题的影响重要性与财务重要性进行综合评估，19 项议题中共有 6 项议题具有双重重要性、1 项议题仅具有财务重要性，各议题重要性优先级分布结果见矩阵图。



图：迈克生物 2025 年重要性议题矩阵

公司董事会战略委员会可持续发展办公室审阅并确认了 2025 年度重要性议题矩阵。针对以上具有财务重要性的议题，在本报告中重点披露相关管理机制与行动。

关于未披露的议题说明：

- ※ **生态系统和生物多样性保护**：公司生产经营活动对生态系统和生物多样性未产生重大影响，公司生产经营场地不位于生态保护红线内，该议题不适用。
- ※ **乡村振兴**：公司目前主要聚焦于自身业务所在区域的经济与社会贡献，尚未直接开展专门针对乡村振兴的项目或活动。

重要性议题管理

议题	影响分析		风险和机遇分析		披露章节
	影响范围	时间范围	风险 / 机遇类型	时间范围	
应对气候变化	企业自身运营	中长期	风险类型：急 / 慢性实体风险、政策法规风险、市场风险、技术风险 机遇类型：资源效率机遇、产品服务机遇	中长期	应对气候变化
污染物排放	企业自身运营	中长期	风险类型：政策法规风险	短中期	环境合规管理
废弃物处理	企业自身运营	长期	风险类型：政策法规风险	短中期	环境合规管理
环境合规管理	企业自身运营	中长期	风险类型：政策法规风险	短中期	环境合规管理
能源利用	企业自身运营	中长期	风险类型：成本风险、政策法规风险 机遇类型：清洁能源降本机遇	短中长期	能源利用
水资源利用	企业自身运营	中长期	风险类型：资源短缺风险、政策法规风险	中长期	环境合规管理
循环经济	企业自身运营	中长期	机遇类型：资源循环利用机遇	中长期	环境合规管理
员工	企业自身运营	中长期	风险类型：高端人才招聘困难风险、劳动用工风险、员工岗位能力不匹配风险、人才流失风险 机遇类型：高效员工团队带来的效率和成本节约	中长期	员工管理
产品和服务安全与质量	企业自身运营 价值链上下游	中长期	风险类型：客户需求变化风险、产品安全质量风险、客户流失风险	短中长期	产品质量与安全、 客户服务与隐私保护
数据安全与客户隐私保护	企业自身运营 价值链下游	中长期	风险类型：网络攻击、数据泄露、系统宕机风险	短中长期	客户服务与隐私保护、 数据安全
创新驱动	企业自身运营 价值链下游	长期	风险类型：政策法规风险、技术创新人才稀缺风险、临床需求风险 机遇类型：技术领先机遇	短中长期	创新驱动
科技伦理	企业自身运营	中长期	风险：政策法规风险	长期	科技伦理
供应链安全	企业自身运营 价值链下游	中长期	风险类型：政策法规风险、技术风险、需求波动风险	短中期	供应链安全
平等对待中小企业	企业自身运营 价值链下游	中长期	风险类型：声誉风险 机遇类型：中小企业合作创新机遇	中长期	供应链安全
社会贡献	企业自身运营	长期	风险类型：公益成本压力风险 机遇类型：品牌价值提升机遇	长期	社会贡献
尽职调查	企业自身运营 价值链下游	中长期	风险类型：调查不到位引发投资 / 合作风险	中长期	反商业贿赂及反贪污
利益相关方沟通	企业自身运营 价值链下游	中长期	风险类型：舆情 / 声誉风险 机遇类型：优化决策机遇	中长期	议题重要性评估
反商业贿赂及反贪污	企业自身运营	中长期	风险类型：政策法规风险	中长期	反商业贿赂及反贪污
反不正当竞争	企业自身运营	中长期	风险类型：市场竞争风险、政策法规风险	中长期	反不正当竞争

注：本报告中“短期”“中期”和“长期”的定义如下

短期：指公司 ESG 报告期结束后 1 年以内（含 1 年）

中期：指公司 ESG 报告期结束后 1 年至 5 年（含 5 年）

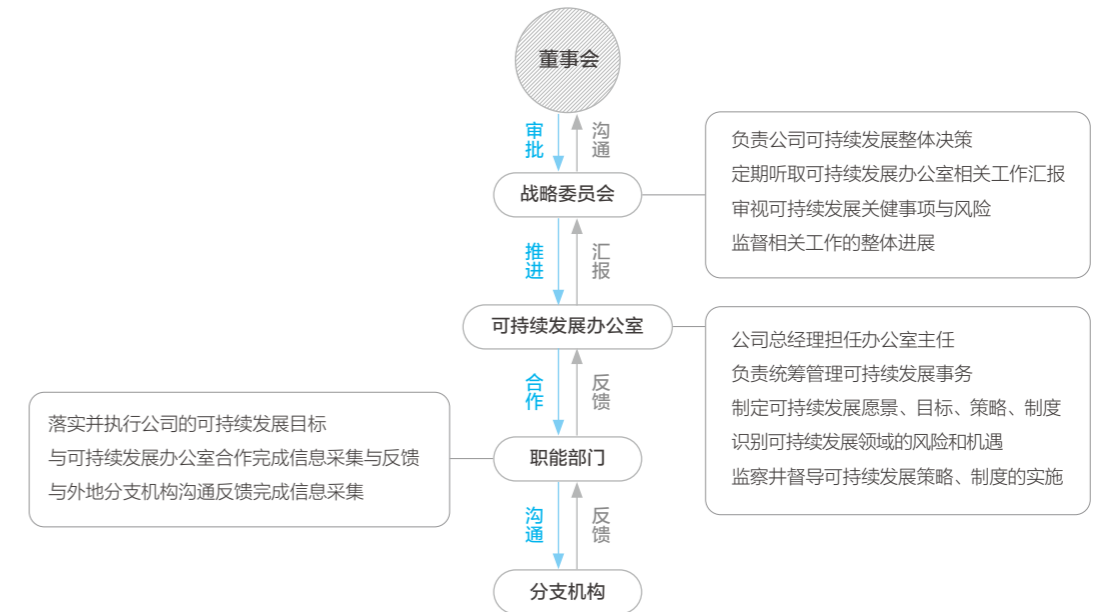
长期：指公司 ESG 报告期结束后超过 5 年

1.5

可持续发展相关治理

治理架构

为系统性管理可持续发展相关影响、风险和机遇，公司建立了以董事会为审批权力机构、董事会战略委员会为决策监督机构的可持续发展治理架构，可持续发展办公室统筹管理各项工作的开展，确保可持续发展战略中的各项相关工作与措施得以有效实施与落地。



发展战略

公司立足自身业务领域，紧扣“科技服务人类健康”的企业使命，围绕经济、社会、资源与环境等核心议题，系统规划并确立了“科技创新、绿色低碳、合作共享”三大可持续发展战略。通过扎实有效的具体行动，积极响应全球可持续发展目标，稳步推动公司可持续发展事业不断落地实践。

(详见公司官网：可持续发展 - 迈克生物 www.maccura.com/kcxfz.html)

能力建设

2025 年，公司可持续发展事务相关人员参加了“董事会应知应会的 ESG 知识”线上培训，公司关键少数人员参加了由深交所、中国上市公司协会、四川省上市公司协会、知名律师事务所及会计师事务所等机构组织的多场培训，累计参训 108 人次。

可持续发展亮点工作

迈克生物回应 SDGs 的行动与成果

环境 ENVIRONMENTAL

- 董事会牵头气候治理，通过聚焦精益生产、工艺优化、设备能耗和绿色运营，持续推进节能降耗措施，能源使用强度大幅降低，温室气体排放总量持续降低。
- 依法开展环境合规管理，迈克生物连续四年获得成都市环境信用诚信单位荣誉称号，迈克电子连续三年获得成都市环境信用诚信单位荣誉称号。
- 通过系统的风险识别、预防措施与应急机制，降低了生产经营中的污染物、废弃物、噪声排放带来的环境风险。未因环境问题受到处罚或社区投诉。
- 环保投入资金较上年增长约 31.21%。
- 对三大主要生产运营地（百川园区、安和园区、生物城园区）均开展水风险识别，并采取针对性的管控措施。
- 通过工艺改进和循环用水，实现循环水量同比增长 16.18%，试剂、仪器产品水资源使用强度分别同比下降 14.87%、26.97%，节水成效显著。



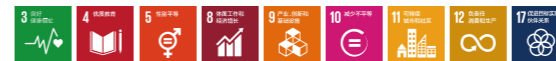
公司治理 GOVERNANCE

- 根据新《公司法》持续优化公司治理体系，修订多项制度与议事规则，以多元化和独立性提升董事会高效规范和科学决策，提升治理效能。
- 董事会中女性董事占比 11.1%，独立董事占比 33.33%，使决策更科学。
- 深交所 2024-2025 年度信息披露考评为 B 级（良好）。未发生任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。
- 持续完善合规、内控与审计监督管理体系，公司 2024 年财务报告、内部控制评价报告均无重大缺陷及重要缺陷。
- 规范数据安全治理，全年未发生数据安全违规或数据泄露事件。
- 反腐败政策和程序传达给公司董事会成员、员工、客户和供应商的比例均为 100%。
- 未发生任何不正当竞争行为和反垄断法事件；也未发生因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的情况。



社会 SOCIAL

- 严控来料合格率和产品质量管理，产品一次交验合格率（质量控制）试剂达到 99.81%，仪器达到 97.11%。
- 产品接受国内外监管机构各类审查一次性通过率达 100%，接受国家级 / 省级 / 市级监督抽检合格率均为 100%。
- 建立了从国际标准到终端用户结果的完整溯源链条，未发生产品召回事件。
- 持续推进体外诊断产品系列化布局，不断丰富体外诊断产品线，强化产品生态协同能力；依托“检验数据工厂 + 智能决策中心”双核心技术架构，打造「智汇」实验室全流程自动化、智能化解决方案，已形成覆盖三甲医院、基层医疗机构、社区卫生服务中心的全场景标杆案例，有效助力智慧医疗下沉、区域医学检验中心建设及医疗健康行业高质量可持续发展。
- 聚焦阿尔茨海默病全周期防控体系，两大血液标志物成功获证，以无创、便捷、标准化的血液检测方式，为阿尔茨海默病早期筛查提供关键支撑，以科技创新守护老龄健康。
- 以“数字化闭环服务 + 全链路合规管控”为核心，实现客户服务高效响应，国内客户满意度达 99.89%，经销商服务客户整体满意度达 99.88%。
- 依法建立完善的数据安全与客户隐私保护管理体系，未发生数据安全违规或数据泄露事件。
- 新立研发项目 62 项，完成各类研发结题 49 项、工艺结题和转产结题 63 项；新增取得国内产品注册获证 40 项，同时斩获 11 项设计类奖项。
- 构建“风险管理、问题报告、伦理审查、教育培训”四位一体的科技伦理治理体系，强化伦理审查、保障受试者权益、保障动物福利、强化合规管控。
- 获 CNAS 认可医学参考测量程序的项目累计 47 项，进入 JCTLM 医学参考测量服务列表的项目累计 29 项，项目数均为国内之最。自 2006 年开始参与国际参考测量能力验证 RELA 试验，是全球唯一连续三年参与所有项目并 100% 合格的参考实验室。
- 推动供应链协同发展，将供应商廉洁风险管控纳入系统管理，全方位保障采购管理的合规性、数据可比性与过程可追溯性。
- 通过制度化、系统化的人才管理，构建多元化与平等的员工队伍，提供合理的薪酬福利、平等的职业发展通道和培训机会，实施民主沟通以及温暖关爱，员工总体满意度达 95.52%。
- 持续完善覆盖全场景的职业健康安全管理体系，有效提升安全生产管理水平，保障员工工作环境健康与安全。员工工伤保险覆盖率 100%。
- 在健康、环保、教育等多个领域常态化开展公益活动、志愿服务，累计慈善捐赠金额 4.1 万元，员工志愿活动参与 937 人次，总服务时长 21,033 小时。



2025 年关键绩效



经济绩效

总资产	营业收入
799,457.55 万元	217,046.84 万元

利润总额	归母净利润
-9,953.74 万元	-3,582.70 万元

归属上市公司股东的净资产	纳税总额
627,563.39 万元	25,028.58 万元



环境绩效

EHS 投入	环保投入资金
837.79 万元	645.11 万元

综合能源消耗量	用电总量
2,078.16 吨标煤	1,650.96 万千瓦时

用水总量	固体废弃物排放总量
19.11 万吨	78 吨

循环用水量	废水排放总量
384.99 万吨	84,054 吨

温室气体排放总量
9,337.38 吨二氧化碳当量



社会绩效

员工总数	新进员工雇佣总数
2,946 人	521 人

女性员工比例	女性高管所占比例
40.86%	40%

员工参与职业健康体检的比例	员工培训投入
100%	93.22 万元

每名员工在报告期内接受培训的平均小时数	定期接受绩效和职业发展考核的员工比例
15.01 小时	100%

女性员工定期接受绩效和职业发展考核的比例
100%

PART

02

迈克「智汇」实验室—
构建检验医学智慧生态

INTELLIGENT
AND
INTEGRATED



迈克「智汇」实验室是以患者为中心，基于自动化、数智化技术的医学实验室全面解决方案。2025 年，迈克迎来了智慧化实验室元年，智慧化实验室不再只是蓝图上的勾勒，而是现在进行时。从样本接收、检测分析到报告输出，运营管理精准高效互联的理念贯穿全过程，形成智慧检验、智慧管理、智慧运营的完整闭环，为检验医学智慧生态的构建奠定了核心基础。



2.1

「汇」聚智慧，优化行业生态

伴随着《“健康中国 2030”规划纲要》国家战略的推进，叠加人口老龄化带来的医疗发展新机遇，让智慧医院成为落地健康中国战略的核心载体。同时，医疗行业高质量发展的要求与医院经营层面的双重压力，推动医院加速改革进程，将提质增效确立为核心发展目标。智慧医院建设依托信息化、人工智能与大数据技术，实现医疗服务效率与质量的全面提升，而智慧化实验室作为智慧医院高效运营的核心支撑，其建设不仅是医院发展的必然选择，更是检验科突破发展困境的关键路径。

智慧化实验室是检验数据制造工厂与智能决策中心的有机结合体。通过重构检验时序，可合理精简设备配置；依托自动化技术，能大幅减少人工操作环节，最终实现检验科节能降耗、操作标准规范、服务提质增效的发展目标。智

慧化实验室作为适配并推动 IVD 产业链持续优化的核心产品，能够实现对 IVD 产业链各环节的全方位赋能，全面优化医疗检验行业生态，是加快构建行业良好生态的重要抓手，其价值可辐射产业链各参与主体包括厂家、经销商、医院、患者，实现多方共赢发展。

迈克「智汇」实验室以患者为中心，打造基于自动化、数智化的医学实验室全面解决方案，构建“检验数据工厂+智能决策中心”两大核心价值单元。凭借完善的技术平台与丰富的产品矩阵，迈克搭建起智慧化实验室的核心建设基础，成功实现“智慧检验-智慧管理-智慧运营”的全流程闭环管理。

优化方面



智慧化转型

自动化流程重构

通过自动化流水线整合样本前处理、检测、存储全环节，替代传统人工操作，实现“即采即送即测”的闭环管理，突破人员工作时间限制，重构检测流程，优化诊疗时序。

数据驱动抉择

基于 AI 算法与大数据分析，实时监控样本流转、设备状态及质控数据，动态优化资源配置。推动决策从经验驱动转向数据驱动。

资源高效利用

通过自动运输和智能调度技术，减少设备、耗材冗余投入，降低空间、能耗、人员需求。

学科建设发展

为学科升级提供技术底座，标准化数据平台助力标志物挖掘与临床研究，AI 形态学识别与报告解读工具提升检验精度，医联体信息互通实现检验结果互认，推动优质资源下沉。

迈克以七大产品平台构建全产品矩阵，以专业的量值溯源、自主研发、精工制造能力与完善的质量管理体系满足不同利益相关方需求，通过智慧化实验室的建设、运营、发展全周期提供支持，助力行业生态优化与发展。



精准赋能

从量值溯源、原材料全流程管控、检测系统协同配套到产品全生命周期管理，多维度筑牢检验结果准确性根基；通过智能质控室间化、报告自动审核、检测性能验证等关键举措，保障医疗诊断的精准可靠。截至2025年，迈克获CNAS认可医学参考测量程序的项目累计47项，进入JCTLM医学参考测量服务列表的项目累计29项，项目数均为国内之最。自2006年开始参与国际参考测量能力验证RELA试验，是全球唯一连续三年参与所有项目并100%合格的参考实验室，完成6项国际及300余项国家标准物质赋值，树立行业量值溯源标杆。



流程革新

打造“黑灯数据工厂”，以智能采血系统、轨道互联分析设备等自动化硬件为支撑，结合高效信息化管理系统，大幅压缩样本周转时间，最大限度降低人为操作误差，实现检验流程的标准化与高效化。



服务升级

构建实验室全周期服务体系，涵盖设计规划、ISO 15189认可辅导、精益管理优化、学术科研合作等核心服务，截至2025年，已助力250余家客户通过合规认证，积累1100余项实验室规划实践经验。



产品平台

形成覆盖生化、免疫、血球、凝血、尿液、输血、分子诊断等领域的全产品平台，以三大板块流水线系统为核心，提供生态化、一体化解决方案，满足不同医疗机构的多元化检验需求。

依托丰富完善的产品支撑，公司为各级医疗机构提供从设计规划到落地实施的全流程服务，成功打造覆盖三甲医院、县级医疗机构、社区卫生服务中心的全场景标杆案例，助力医疗资源优化配置与服务能力提升。

高等级医院 智慧化建设



地级市三甲医院·整体搬迁

检验科年收入超2亿元，新院区一体化构建智能采血、智能分析、智能决策单元，实现全流程智慧化转型。



县级市三甲医院·原址改造

检验科年收入约1亿元，7天建成过渡实验室，60天完成旧实验室全面改造，更新全套智慧化设备，改造与检测并行不中断。

医疗机构 智慧化升级



县级市中医院·功能升级

检验科年收入约5,000万，在原有流水线基础上增配智能采血、气动传输系统，优化场地流程，改造期间不停检，成为区域智慧标杆。



县级三乙医院·区域检验中心

打造县域医共体智慧区域医学检验中心，覆盖25个乡镇及社区实验室，基层可检项目从50项扩展至500余项。

基层实验室 高效升级



社区卫生服务中心·小型实验室

原全单机配置（200m²），升级后集成生化、免疫、临检设备及全自动样本处理系统，每日可完成超600管样本自动检测，流水线仅占地43m²，节省空间、减少人工、降低差错率。

2.2

「汇」聚价值，促进医疗可及

基于“检验数据工厂 + 智能决策中心”双核心架构的落地实践，迈克「智汇」实验室在降低成本、提升检验品质和效能方面成效显著，为检验科、临床诊疗、医院运营及行业合作伙伴带来全维度价值升级，同时为患者带来更好的就医体验及诊疗费用全面节约，具有广泛的社会效益。同时，迈克通过顶层设计、技术创新与服务模式的深度融合，构建差异化竞争优势，助力医疗健康行业可持续发展。2025年，迈克「智汇」实验室项目凭借在人工智能与医疗健康领域的创新应用与实践价值，荣获百模论剑第二届全国“人工智能+”行业应用创新大赛“AI+医疗健康”领域一等奖，这一荣誉是行业对公司在智慧医疗领域创新成果与社会责任践行的高度认可。



资源覆盖可及

以智慧实验室技术下沉为核心，通过医联体检验结果互认、基层实验室智能化升级，将县域 / 社区可检测项目从 50 项拓展至 500 余项；结合远程阅片等技术破解专家资源稀缺问题，让基层患者无需跨区域即可获得三甲级检验服务，缩小城乡医疗资源差距。



服务获取可及

通过智能采血预约叫号、项目合并采血等流程改造，压缩候诊时长、减轻就医不适；提升报告出具时效（晨间采样当日出报），实现“当日检测、当日复诊”，减少患者往返医院的交通、误工成本，降低就医门槛。



成本负担可及

以全流程自动化替代 70%~80% 人工操作，减少 20%~30% 设备投入，优化人力与运维成本；在 DRG/DIP 支付模式下合理控制医疗支出，间接推动医疗服务定价更趋普惠；同时通过 AI 优化检验项目组合，避免过度检测，减轻患者个人费用负担。

● 对临床的价值

通过自动质控、智能审核等关键技术重构检验流程与检测时序，将住院样本前置确保医师在早间诊疗前获取当日最新检测数据，依托 AI 优化检验项目组合，为精准诊疗与个性化诊疗落地提供高效支撑，提升诊疗服务质量。

关键绩效

当日采集样本在当日诊疗前出具

● 对检验科的价值

依托自动化与智能化技术实现检验科精益运营，显著提升检测效率、降低成本投入、保障结果精准，并以数据平台赋能科研转化与资源下沉，推动检验学科高质量发展。

关键绩效

设备占地缩减，操作空间需求减少 20%~50%

水电能耗成本降低 20%~30%

校准、质控及比对试剂成本减少 20%~30%

采血管耗材使用量减少 20%~40%

全流程自动化及机器人技术可替代 70%~80% 的人工操作

自动审核系统可完成 60%~80% 的报告初审

● 对患者的价值

通过智能采血与检测时效提升，大幅缩短患者等候及操作时间，减少采血频次与往返医院成本，全面优化就医体验，提升医疗服务的可及性与患者满意度。

关键绩效

采血操作时间缩短 30%

采血管消耗节约 20%~50%

报告 TAT 时间缩减 20%~50%

● 对生产厂家的价值

智慧化实验室建设能够助力企业重塑市场地位。通过产品的系统化整合，打造迭代升级的整体解决方案，精准匹配客户核心需求，形成全新市场竞争力，有效抬高行业竞争门槛，大幅提升企业市场占有率。同时，厂家可与中小型企业围绕优势产品开展深度合作，实现资源互补、协同发展，助力中小企业长效生存，构建起互利共赢的行业合作生态。

关键绩效

提高市场占有率

● 对经销商的价值

智慧化实验室是实现可持续发展的最优模式。作为市场迭代升级的核心产品，智慧化实验室是经销商提升投资收益的最佳选择，能够推动经销商业务高度集中，实现运营效率提升与投入成本降低的双重效果，为其业务的长期稳定发展提供坚实保障。

关键绩效

提升运营效率、降低成本

● 对社会的价值

以数智化检验能力下沉，提升偏远及基层地区医疗服务可及性；以全流程智慧化解决方案，引领医学检验行业高质量发展；以高效精益的运营体系，提升公共医疗服务供给水平与资源利用效率，助力社会医疗事业可持续、高质量发展。

关键绩效

推动基层医疗机构检测项目从 50 项增至 500 项，提升区域医疗服务可及性

推动医院检验效率整体提升 200%，增强公共医疗服务供给能力

助力医院前期投入降至总建设成本的约 30%，提升公共医疗资源配置效率

助力医疗机构平均住院日缩短约 10%，提升医疗资源周转效率

2.3

「汇」聚新品，持续迭代升级

公司坚持“系列化、系统化、自动化、自主化”的产品战略，构筑起适配多元应用场景的产品矩阵。依托完整的检测技术平台、持续迭代的产品体系、人工智能与检验技术的深度融合，全方位的服务保障，打造智慧检验新生态。

2025年，公司持续丰富体外诊断产品线，实现从样本前处理到生化、免疫、临检（血球、尿液、凝血）的全品类覆盖，强化产品生态协同能力，为「智汇」实验室全流程自动化、智能化提供核心硬件支撑，同时适配三甲医院、基层医疗机构等不同场景需求，助力智慧医疗下沉与区域医学检验中心建设。

● M 100 全自动细胞形态分析仪

核心功能与技术优势：

精准识别分类白细胞、红细胞等细胞形态；精密稳定成像、超稳载物平台、多景深融合技术还原细胞真实面貌；全流程自动化血细胞分析（快速初筛、多维复检、自动推片染色、智能阅片）；自动除油、玻片篮自动回收等人性化设计。

应用价值：

连接全自动推染片机实现自动化、智能化分析；跨院远程阅片破解专家资源稀缺难题，缩短阅片时间、提升阅片效率与水平。



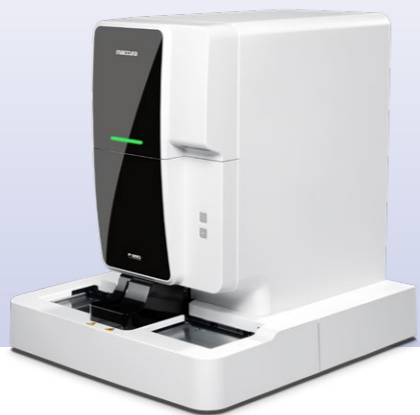
● F 881P 全自动血细胞分析系统

核心功能与技术优势：

血常规、CRP、SAA 一体三联检；微量末梢血自动批量进样混匀，解决急诊采血难题；三维荧光分析、特异性血小板染色通道，高灵敏捕捉异常细胞；抗碎片、小红细胞等干扰，与金标准高度一致。

应用价值：

快速区分不同类型贫血，提升复杂贫血诊断价值；可灵活拓展血球流水线，适配急诊及常规检验场景。



● Q 600 血气生化分析仪

核心功能与技术优势：

检测全血、胸腹水等样本 10 项核心指标（pH 值、pCO₂、电解质等），最快 1min 出结果，支持多进样方式；10 寸触控屏 + 引导式操作，新手易上手；超大存储（200000 个测试结果）、内置独立电源。

应用价值：

助力急重症患者酸碱平衡、电解质平衡判断；适配床旁、推车、急救等多场景，为针对性治疗提供关键参考。



● 神经丝蛋白轻链测定试剂盒 胶质纤维酸性蛋白测定试剂盒

迈克积极响应国家卫生健康委《“十四五”健康老龄化规划》中关于推动老年人认知功能筛查干预试点的工作部署，依托多年技术研发积淀与成熟的产品转化能力，聚焦阿尔茨海默病全周期防控体系，覆盖早期检测、精准诊断、干预防治等关键环节。2025年，公司自主研发的神经丝轻链蛋白（NFL）与胶质纤维酸性蛋白（GFAP）两大血液标志物成功获证，以无创、便捷、标准化的血液检测方式，为阿尔茨海默病早期筛查提供关键支撑。相关成果不仅适用于智慧医疗场景，更可广泛应用于基层医疗机构、养老机构、健康体检中心、社区筛查及家庭健康管理等多元场景，助力构建普惠可及的老年认知健康保障体系，以科技创新守护老龄健康。



截至 2025 年，公司持续深耕全球 IVD 市场，已在全球近 100 个国家和地区建立销售渠道，与 370 余家经销商达成深度合作。其中，2025 年在欠发达地区新增超过 10 家经销商，为发展中国家和欠发达地区提供优质的医疗检验设备，持续为缩小全球健康的不平等贡献力量。

载誉前行，「智」启新程，迈克正以坚定的步伐拥抱智慧未来，与各方共建新生态，向着成为全球诊断产业一流企业大步迈进。

PART

—

03

环境篇

ENVIRONMENTAL

3.1

应对气候变化

公司积极响应国家“双碳”战略，将应对气候变化作为公司可持续发展战略的核心组成部分，聚焦节能降耗与绿色运营，持续提升气候风险管理水平，稳步推进低碳化运营实践。



1. 治理

为确保气候相关议题在公司内部得到系统性管理和战略性应对，公司参照气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的建议框架，建立了一套自上而下的气候治理架构。

公司由董事会委托总经理牵头，成立安全环保领导小组，统筹负责气候变化议题的管理与应对工作。

2. 战略

公司以可持续发展为核心，结合行业发展特点，构建气候变化应对战略。旨在通过系统性地管理风险和机遇，增强公司运营对气候变化的适应能力和韧性。

物理风险及应对策略

风险类型	风险描述	影响时期	潜在财务影响	应对策略
急性实体风险	暴雨、洪涝、地震等极端自然灾害	中长期	1. 设备设施维修及更换成本上升。 2. 产能下降导致经营收益减少。 3. 员工医疗赔偿及诉讼支出增加。	1. 建立全流程应急预案，最大程度保障公司核心财产安全。 2. 制定专项应急处置方案，定期组织实战化演练，同步完善应急救援物资的储备、更新与管理机制。 3. 优化厂区选址规划，确保符合抗震设计标准，强化基础设施抗灾能力。 4. 推进采购渠道多元化布局，建立备选供应商资源库，降低对单一供应商的依赖度。 5. 统筹投保财产综合保险与业务中断保险，构建风险损失的市场化补偿机制。

慢性实体风险	气候极端波动、长期平均气温升高	长期	1. 控温设备高负荷运行导致能源消耗总量增加。 2. 员工医疗保险、健康防护相关费用增加。 3. 设备加速老化推高设备维护成本。	1. 在产品开发阶段针对性开展高温环境适应性试验，通过多场景模拟验证，确保产品在极端高温条件下性能稳定可靠。 2. 制定《高温限电专项应对预案》，优化升级现有温度控制系统，提升设备能效与散热稳定性，保障生产连续性。 3. 开展防暑降温专项自查，建立高温预警信息快速发布机制，关注员工健康状态，配备充足防护物资。
	降水模式变化	长期	1. 洪涝灾害增加设施维修成本。 2. 用水成本增加，水质不达标将导致生产中断。	1. 构建雨水收集、储存与循环利用系统，优化水资源配置方案，提升水资源循环利用效率。 2. 投资建设智能化水资源管理系统，对生产用水各项指标进行实时监测与动态分析。
	空气质量下降	中长期	1. 员工医疗健康费用增加，可能产生误工损失。 2. 产品损坏与生产成本增加。	1. 优化厂区通风换气系统，配置空气净化设备，监测室内空气质量，降低污染物的影响。 2. 升级原材料及成品仓储的防潮防护设施，防范物料受潮。 3. 建立员工健康常态化管理机制，定期组织专项健康体检，建立健康档案，及时预警并干预健康风险。

转型风险 / 机遇及应对策略

转型风险 / 机遇	风险 / 机遇描述	影响时期	潜在财务影响	应对策略
政策法规风险	强化的碳排放披露义务和上涨的温室气体排放定价	中期	1. 生产工艺升级、环保设备购置等，增加成本。 2. 碳税缴纳、碳排放权采购支出、配额购买费用上升。 3. 可能面临环保部门行政处罚。	1. 建立法律政策动态跟踪机制，解读最新要求，预判其调整方向。 2. 将碳减排目标纳入中长期战略规划，明确减排指标、实施路径及责任分工。 3. 提前布局生产流程绿色化改造，采用低碳工艺、节能设备及清洁生产技术。 4. 探索建立碳资产管理体系，开展碳足迹核算、碳配额优化管理及碳资产交易规划。
市场风险	能源或原材料成本的突然增加	中期	能源、水、原材料等核心生产要素采购成本上升，导致业务利润率降低。	1. 推行精益生产管理体系，降低单位产品能源消耗与资源浪费。 2. 加大原材料自主研发与本土化生产投入，降低对外采购依赖。 3. 构建多元化供应链体系，拓展备选供应商资源库，优化产品设计方案，减少对单一原料的依赖。
技术风险	行业技术升级需要转型为低碳工艺	中期	1. 设备升级、技术引进、流程改造等投入成本增加。 2. 为适配新工艺，员工培训费用增加。	1. 对低碳技术进行全面评估，建立风险预警机制与应急预案。 2. 构建培训体系，制定差异化培训方案，确保员工掌握新技术。 3. 跟踪低碳转型相关政策，争取政府部门改造补贴、低碳专项扶持资金等。
资源效率机遇	提升资源利用率，降低运营成本	短中期	1. 能源采购成本与废弃物处理成本下降。 2. 减少对化石能源的依赖度，有效应对能源价格波动带来的成本上涨风险。	1. 推广绿电等清洁能源，优化运输模式。 2. 升级产品包装，提高包装材料循环回收利用率。 3. 开展节能减排主题倡导活动，提升品牌环保形象与市场影响力。
产品和服务机遇	开发创新产品与绿色服务，满足市场需求，拓展客户群体	长期	绿色产品市场份额逐步扩大，促使经营收入增长；绿色发展理念可吸引绿色投资资本，进一步降低绿色融资成本。	1. 建立常态化市场洞察机制，持续跟踪气候变化关联疾病、公众健康需求及绿色产品市场趋势。 2. 优化技术研发路线与产品规划布局，确保绿色产品与市场需求精准匹配。

3. 影响、风险和机遇管理

公司建立常态化气候风险评估机制，系统识别、全面评估气候变化带来的风险与机遇，结合自身发展阶段及对业务的潜在影响，协同各部门稳步推进公司可持续发展。



图：迈克生物气候风险与机遇管理流程

4. 指标与目标

指标	2025 年目标	报告期内进展
温室气体排放	温室气体排放总量降低	✅ 达成

3.2 能源利用

公司严格遵守《中华人民共和国能源法》《中华人民共和国节约能源法》等相关法律法规，构建高效可持续的能源管理体系，以技术创新和精细化管理双轮驱动，持续提升能源利用效率，为企业应对气候变化、实现绿色运营提供坚实支撑。

1. 能源体系建设

公司依据《能源管理实施指南》等内部制度文件，建立系统化的能源管理体系，明确组织职责、工作流程和绩效考核要求。

公司董事会统筹能源管理战略方向，由总经理领导设备能源部具体开展工作。设备能源部作为核心责任部门，负责统筹节能项目规划与实施、节能制度执行与监督、能源安全监督检查与培训、能耗数据统计与分析；各职能部门落实本区域用电用水设施的日常管理。公司建立能耗月报机制，定期跟踪、分析并公示各区域能耗数据，及时排查并整改异常，同时将能效指标纳入部门绩效考核，推动全员参与节能降耗。

2. 节能技术应用

2025 年，公司落地多项节能技术改造项目，实现经济效益与环境效益双提升。

绿色照明升级与智能管控

公司持续推进绿色照明改造工程。2025 年，百川园区净化车间完成生产及公共区域 LED 灯具替换，并搭载感应、定时等智能控制系统，全年**累计节约用电 4.22 万千瓦时**。

高耗能设备智能中控优化

公司搭建能源中控系统，对高耗能设备实现实时监测与智能调控，大幅降低重点设备能耗。2025 年，**累计节约用电 7.77 万千瓦时**。

精益生产与工艺节能改进

公司将“节能降耗”的理念深度融入精益生产的各个环节。报告期

内，通过对 i 6000 等主力产品线的标准作业改善，将总装**标准工时从 21.6 小时 / 台压缩至 17.5 小时 / 台**，降低了单位产品的能耗。

辅助环节综合节能实践：

公司在试剂生产环节推广免洗瓶替代传统包装，**每年可节约用电高达 12.3 万千瓦时**；在仓储区域完成 LED 照明改造，优化冷库温控逻辑，**2025 年实现节约 2.1 万千瓦时**。

3. 能源结构转型

公司在提升能源效率的同时，积极推进能源结构绿色转型，关注太阳能光伏等可再生能源技术，并已启动园区屋顶光伏项目可行性研究，计划逐步提高可再生能源消费占比。

公司在园区建设电动汽车充电桩，开通 8 辆地铁接驳摆渡班车，并协调市政部门增设配套公交线路，有效降低员工通勤能耗。

4. 指标与目标

指标	2025 年目标	报告期内进展
能源利用	万元产值综合能耗比上年度降低 5%	✅ 达成
	能源使用强度降低	✅ 达成

3.3

环境合规管理

公司严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《危险废物转移管理办法》等法规要求，系统性管控污染物与废弃物，实现环境合规的全流程覆盖与透明化管理。

1. 治理

公司建立双向闭环的环境合规治理体系，对生产经营过程中的污染物排放、废弃物管理、水资源利用等进行全面管理，在合法合规的基础上进一步实现绿色化、清洁化。

治理主体	角色	人员构成	主要职责
安全环保领导小组	决策者	总经理（组长）、管理者代表（副组长）	负责审核并发布公司的安全环保政策与目标，监督环境管理相关政策的实施与改进，并对重大安全、环保问题作出决策。
↓			
EHS 管理部	统筹管理者	安全环保负责人	对安全环保领导小组负责，按照 EHS 法律法规要求，定期召开会议，部署安全、环保、职业卫生工作，推动安全环境管理体系有效运行。
↓ ↑			
各部门 / 中心 / 子公司	执行 / 反馈者	15 个职能部门 / 中心及子公司负责人	各部门 / 中心负责人按照 EHS 管理部的工作规划，落实执行各部门安全、环保、职业卫生措施，确保公司无重大安全环境事件发生、无职业病发生。

2. 战略

公司针对自身行业特性及发展阶段，系统识别了生产、研发及运营过程中的环境风险，并制定了相应的管理策略。

风险类型	影响时期	潜在财务影响	应对策略
生产、研发及运营过程中的三废排放风险	短中期	受到监管部门处罚；人员健康安全赔偿；停产损失	构建完善的制度体系，涵盖多维度管控措施；严格执行处理流程并每日检查，委托第三方进行监测；定期检查、培训并制定应急预案。
化学品泄漏等突发环境事件风险			
国内政策法规更新及海外市场认证	长期	生产运行成本增加	及时识别国内外最新政策法规，修订公司相关制度；委托第三方机构编制相关报告。
机遇类型	影响时期	潜在财务影响	应对策略
资源利用	短中长期	降低成本、增加收益	通过中水回收利用（纯水制备废水回收系统）和包装材料循环优化（可循环塑料周转筐替代一次性纸箱），实现水资源与包装资源的闭环利用，降低资源消耗与废弃物产生量。

3. 影响、风险和机遇管理

① 环境合规管理

公司依据 ISO 14001 国际标准，建立了覆盖全公司的环境管理体系，2025 年顺利通过年度监督审核。凭借在环境合规与管理方面的持续努力和卓越表现，公司已连续 4 年获得环境信用诚信单位荣誉称号。2025 年，公司未发生污染环境事件，也未对员工、社区及周边环境产生不良影响。迈克生物和迈克电子双双被评为成都市“环境信用诚信单位”。

环境风险管理

公司每年定期开展环境风险的识别与评估工作。2025 年，依据修订的《环境因素识别评价及更新控制程序》，全面排查运营活动中可能存在的环境风险，并从影响范围、发生频率、法律法规要求等多个维度进行系统性评估，形成《需应对的环境风险和机遇》清单。公司通过源头减排、过程监控及末端治理，实现生产及运营过程中三废的合规排放与回收再利用，最大限度降低环境风险。同时建立常态化监测与应急响应机制，强化全员环保责任，确保环境管理与生产经营协同推进，实现经济效益与生态责任的统一。

环境应急管理

2025 年，公司对迈克生物和迈克电子的《突发环境事件应急预案》进行了全面修订，细化了危废泄漏等场景的应急响应流程，增补了应急物资，并通过了专家评审与现场演练，确保预案的科学性与可操作性。**全年共开展 4 次环境应急演练，其中危险废物泄漏演练 2 次、污水处理站废水异常情况处置 1 次、防汛演练 1 次，共有 37 人次参与演练。**

环境能力建设

公司构建了多层次、全覆盖的环境培训体系。2025 年，围绕环境法规、环境管理体系知识、废弃物管理等主题，**累计开展了 531 人次的环境相关主题培训**。为强化内部监督能力，公司组织了 **25 名骨干员工参加 ISO 14001 内审员培训并获证**，为公司环境管理体系的持续完善注入了专业力量。

② 污染物排放

公司严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国水污染防治法》及《排污许可管理条例》等法律法规，对生产运营过程中产生的废水、废气、噪声等进行源头减量、过程控制和末端治理，确保所有污染物排放稳定达标。



废水管理

公司建立完善的废水收集、处理与监控体系，杜绝因废水排放而对周边水环境造成污染；严格执行“雨污分流”管理要求，雨水排入市政系统，生产及生活污水汇入自建污水处理站集中处理。将不同废水分类预处理后进入处理站，处理后在总排放口安装关键指标在线监测及视频监控，数据实时上传监管平台。2025 年，公司外排废水稳定达标，未发生水污染事件。



废气管理

公司大气污染源主要包含锅炉废气、实验室及车间废气、食堂油烟废气等。各类废气排放符合《成都市锅炉大气污染物排放标准》《四川省固定污染源大气挥发性有机物排放标准》《饮食业油烟排放标准》等相关标准。锅炉采用天然气清洁能源及低氮燃烧技术；工业废气经收集后二级活性炭吸附处理；食堂油烟经高效净化器处理，处理效率达到 90% 以上，避免对周边大气环境的影响。



噪声管理

公司持续关注运营活动可能对周边声环境造成的影响，通过合理厂区布局分隔产噪与安静区域，对风机、泵类等噪声源采取厂房隔断、隔音罩、减震基础等降噪措施，定期委托第三方监测，厂界昼夜间噪声均符合相关标准，保障周边社区安宁。

③ 废弃物处理

公司遵照《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《四川省固体废物污染环境防治条例》《危险废物转移管理办法》等相关法律法规，由董事会统筹废弃物管理战略方向，安全环保领导小组及 EHS 管理部开展废弃物的日常管理及巡查监督工作，对一般固体废物与危险废物实施分级分类管理。

类别	具体废弃物种类	管理举措
一般固体废物	包装箱、厨余、纸板、木托盘、冰袋、泡沫、打包袋等。	每日将可回收固体废物运送至园区一般固废暂存间，依需不定期联系有资质的单位上门回收。2025 年三个园区共处置一般固废 140.79 吨。
危险废物	实验样本、污染的耗材、废弃医用器械、废弃的化学试剂、消毒剂和药品等。	实施从源头分类、合规转运、规范入库到依法转移的全流程闭环管理。通过“无废四川”管理系统进行电子化申报与追踪，确保所有危险废物 100% 合规处置，全程可追溯。

表：迈克生物废弃物分类及管理举措

废弃物优化管理

流程与工艺优化	提升工序直通率：开展“标杆工艺活动”和推行“自工序完结”改善周，识别并解决制程中的质量问题。大幅减少了因返工、报废所产生的废弃物。
库存与物流优化	控制在制品与呆滞品：建立半成品消耗周期测算、监控长周期在制品等方式，有效减少物料因长期存放老化、失效而产生的废弃物。 提升库存准确率：修订计件绩效方案，引导和激励员工加强理货和盘点，对物料实行精细化管理，以减少物料损失。



⑤ 循环经济

公司积极践行循环经济理念，最大限度地减少原生资源消耗和废弃物产生。

- **生产系统节水**：纯水是体外诊断试剂生产中不可或缺的关键原料，也是公司的主要用水。2025 年，公司升级纯化水系统，**产水量提升 40%，原水消耗降低 28%，全年节水 6,832 吨**；推广免洗瓶替代传统包装，**年节约纯化水 609 吨（折合原水约 1,220 吨）**。
- **日常节水管理**：公司在各用水点位张贴节水提示标识，强化员工节水意识；定期巡检维护供水管网及用水器具，杜绝漏水隐患。
- **中水回收利用**：公司通过纯水制备废水回收系统将纯化水制备过程中产生的 RO 浓缩废水进行收集。2025 年，**实现了约 5,000 吨水资源的回收利用**。
- **包装材料优化**：在物流环节推广使用可循环的塑料周转筐替代一次性的纸箱。2025 年**减少了约 3,600 千克的纸张消耗**，节约成本超 18 万元。

4. 指标与目标

指标	2025 年目标	报告期内进展
环境合规管理	突发重大环境事件为零	✅ 达成
	因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚或被追究刑事责任的情况为零	✅ 达成
污染物排放	废水、废气、噪声排放达标	✅ 达成
废弃物处理	废弃物产生量及密度均降低	✅ 达成
水资源利用	耗水量及耗水强度均降低	✅ 达成

④ 水资源利用

公司积极响应国家节水优先方针，贯彻《中华人民共和国水法》《节约用水条例》等要求，将节水理念融入生产经营全流程，构建高效、可持续的水资源管理体系。截至报告期末，公司取水来源全部为市政自来水管网。

水风险识别与分析

公司将水资源风险与影响评估融入环境管理工作。2025 年，公司依托世界资源研究所（WRI）Aqueduct 水风险分析工具开展三大主要生产运营地（百川园区、安和园区、生物城园区）的水风险识别，明确风险类型、分布及严重程度，并制定针对性管理措施。

结合公司体外诊断产品生产企业属性，及三大园区位于成都岷江支流沿线的地理气候特征，公司核心水物理风险评估结果为：河流洪水、干旱、耗水及国家 ESG 风险指数均为“低 - 中”区间，降水季节性变异为“中 - 高”区间。

针对上述风险，公司已落地并将持续优化系列管控举措，包括推进节水降耗管理，动态开展风险管控、建立水量监测机制等。未来，公司将持续深化水资源精细化管理，不断提升水风险防控能力，切实保障企业运营稳健与生态环保合规。

水资源管理举措

为实现对水资源的精准管理，公司各用水区域及主要用水设备均加装了独立的水表，构建分区分设备的水计量监测体系，并定期分析用水数据，排查异常，避免“跑冒滴漏”。2025 年，公司采取多项节水举措，取得了显著成效。



PART

—

04

社会篇

S O C I A L

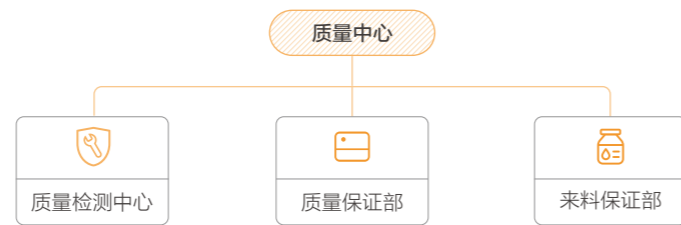
4.1

产品质量与安全

公司秉持“我，即精准”的质量理念，严格遵循国家《医疗器械监督管理条例》《医疗器械生产质量管理规范》等法律法规及美国、欧盟等颁布的国际条例，建立并持续优化质量管理体系，落实全方位、科学化、规范化的质量监管。

1. 治理

公司由质量中心统筹质量管理体系建设与全流程管控工作，下设三大职能部门，形成分工明确、权责清晰的质量管理架构；同时建立实施《产品实现指导手册》《产品风险管理控制程序》《产品风险管理实施指南》等制度及程序性文件，实现质量管理全链条全流程覆盖，为产品质量安全与合规运营提供了坚实保障。



图：迈克生物质量管理架构

2. 战略

公司结合外部法规政策变化、行业发展特性及自身生产运营情况，主动识别、分析产品质量相关风险与机遇，通过制定并落地管理策略，实现产品质量的精细化管控。

主要风险	影响时期	潜在财务影响	管理策略
生产信息化带来的法规符合性风险	中期	可能面临违规罚款	推行生产记录标准化、产品技术标准化与工作标准化。
生产自动化带来的质量稳定性风险	短中长期	可能导致产品报损率上升	通过制度完善、人员赋能与系统迭代，保障生产过程稳定可控，降低质量波动风险。
主要机遇	影响时期	潜在财务影响	管理策略
质检自动化带来的改善员工福祉机遇	中长期	人均产出提升	以人为本的劳动力转型计划。
质检自动化带来的检验及时率机遇	短中长期	库存周转率提升	采用“分步上线、并行运行”策略，保障检验时效。同时加强技术迭代与跨部门协同机制。

表：迈克生物产品质量与安全相关风险机遇及管理策略

3. 影响、风险和机遇管理

依据《产品风险管理控制程序》，公司将风险管理深度融入产品实现全过程，构建了基于阶段控制的标准化项目管理体系，实现从产品概念到退市全环节受控。

① 风险识别评估流程

公司建立并运行覆盖产品全生命周期的质量风险识别、评估与控制流程，通过全链条的危险情况识别、针对性控制及生产后再评估等闭环管理方式，系统性降低产品质量风险。

风险识别	↓	明确产品预期用途与误使用场景，识别安全特征、危险及危险情况。
风险评估	↓	评估各危险情况的风险水平，判断是否需启动风险控制。
风险控制	↓	识别并验证控制措施的可行性，实施后评估剩余风险，判断是否引入新风险、是否覆盖所有危险情况，通过受益 - 风险对比确认综合风险可接受性，对不可接受风险补充措施或调整预期用途。
风险管理评审	↓	评审风险管理计划，编制风险管理报告。
生产和生产后活动 / 重新评估	↓	持续收集、评审生产及上市后信息，定期判断是否需要重启风险评估流程。

② 质量管理体系

公司建立并运行覆盖全球主要目标市场的整合型质量管理体系。在国内层面，体系完全符合《医疗器械监督管理条例》《医疗器械生产质量管理规范》及其附录、GB/T 42061-2022 等国家强制性要求，国际层面，持续构建符合欧盟 IVDR (EU) 2017/746、巴西 GMP 等地方法规要求的能力，并满足 ISO 13485 国际标准。

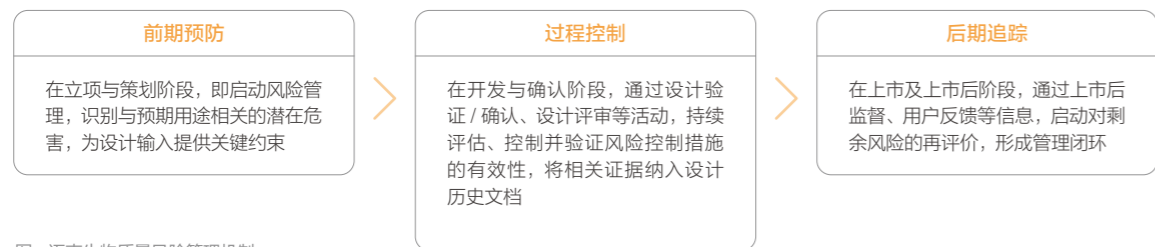
质量管理体系 认证与认可	ISO 13485 质量管理体系认证
	巴西 ANVISA GMP 认证
	医疗器械生产许可证
	中国合格评定国家认可委员会 (CNAS) 实验室认可

③ 质量管理机制

公司建立了覆盖产品全生命周期的管理程序，将产品实现过程明确划分为立项、策划、开发、确认、上市五个阶段，并设置阶段评审节点。

质量风险管理机制

公司按前期预防、过程控制、后期追踪实施全阶段管控，建立了覆盖产品全生命周期的质量风险管理机制，系统性降低产品风险。



图：迈克生物质量风险管理机制

全链条溯源机制

公司依据 ISO 17511 标准，建立了从国际标准到终端用户结果的完整溯源链条。通过建立企业内控标准，对从原材料到成品的产品全生命周期进行量值传递监控，确保检测数据的准确度和精密度始终处于受控状态。

该体系确保公司产品满足欧盟 IVDR、中国 NMPA 等全球日益严格的监管要求，为跨国合规性审查提供了坚实支撑，实现了“全链条可追溯”，巩固了客户信任与品牌声誉。

产品召回机制

公司制定《产品召回控制程序》，通过产品评估、产品召回、总结归档三个阶段规范管理，及时排查产品潜在安全隐患并开展调查评估，停止涉事产品销售与发货并推进召回计划，复盘总结全流程、形成评估报告并按监管要求备案，以保障产品使用安全与客户满意度。2025 年，公司未出现产品召回事件。

④ 质量管理举措

公司通过深化体系融合、实施精益生产、数字赋能及全员参与等多元化举措，全面夯实质量管理基础，切实保障产品质量与运营安全。

质量体系与制程管控	推动质量体系与项目管理深度融合，在策划阶段制定专项质量计划并拆解落地；成立跨部门小组优化制程，运用 QC 工具降低差错率，开展工序改善，从源头杜绝不合格品流转。
新品与生产过程管理	优化新品导入流程，通过清单管控、首件确认及规范指南保障各环节质量受控；推行精益工具与工艺标准化，完成 400 余项工艺梳理；建立产线异常闭环数据库，实现问题快速响应解决。
数字化与自动化升级	持续优化 SAP、WMS 等信息系统，开发 12 个 AI 应用试点提升校验与分析效率，降低人为误差；推进 6 项自动化试点，积累低成本自动化经验；依托 WMS 系统实现风险物料智能识别提示，重构入库流程应对高峰期物料压力。
质量验收与物料管控	构建产品实现评审与独立审计双重保障机制，2025 年完成 62 个项目审计，整改通过率 100%。
人才培养与持续改善	通过精益实践、技能训练营打造复合型人才队伍，优化产线结构保障产能；常态化开展安全与质量改善活动，2025 年开展质量改善周活动 9 次，项目成果评审通过率 100%；持续完善提案征集与评审机制，2025 年收集员工提案 578 条，落实率超 75%。

2025 年，公司累计接受国内外监管机构各类审查 11 场次，通过率达 100%；产品接受国家级及省市级市场监督管理局监督抽检 75 批次，合格率均为 100%。

4. 指标与目标

	指标	2025 年目标	报告期内进展
试剂部分	产品一次交验合格率	≥ 99.60%	✅ 达成：报告期内为 99.81%
	法规符合性	抽检不合格：零 监督检查不通过：零	✅ 达成：报告期内无抽检不合格、无监督检查不通过
仪器部分	产品一次交验合格率	≥ 97.00%	✅ 达成：报告期内为 97.11%
	市场一次装机合格率	≥ 98.00%	✅ 达成：报告期内为 99.78%
	法规符合性	抽检不合格：零 监督检查不通过：零	✅ 达成：报告期内无抽检不合格、无监督检查不通过

4.2

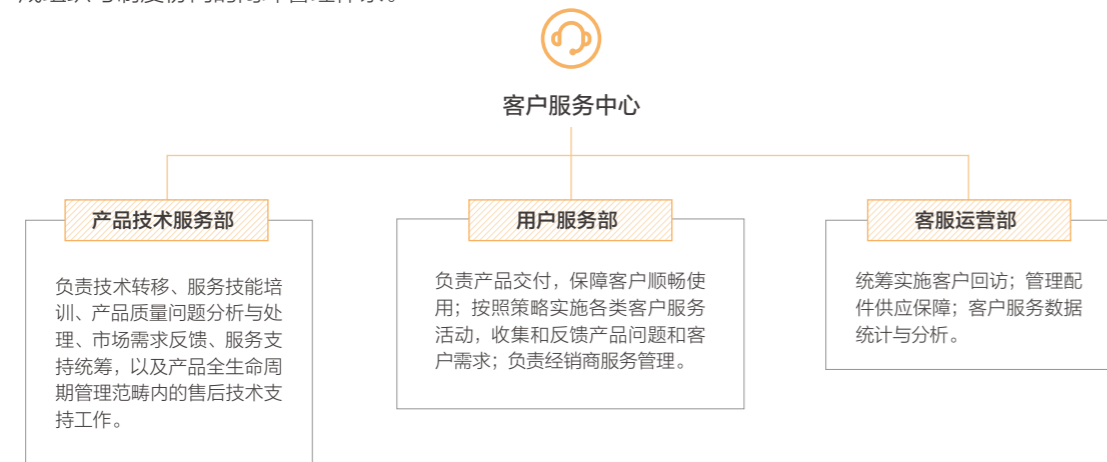
客户服务与隐私保护

公司坚守“以客为尊”的服务宗旨，搭建起覆盖售后管理、技术培训、反馈处置的全流程管理体系，高效处置各类需求与反馈，精准匹配客户预期，实现客户服务全流程闭环管控。

1. 客户服务体系

① 治理体系

公司专设客户服务中心，下设产品技术服务部、用户服务部、客服运营部三大部门，并以《售后服务管理制度》《售后服务技术培训制度》《客户反馈控制程序》《服务控制程序》等制度和程序为支撑，形成组织与制度协同的闭环管理体系。



图：迈克生物客户服务治理架构

② 服务体系

公司秉持“技术为本、交付为先”的服务理念，持续完善客户服务体系，2025 年完成对核心客服业务流程的全面梳理与优化，构建产品管理到服务交付的全链路流程，同时顺利完成「智汇」实验室全流程服务交付方案，覆盖设备安装、性能验证、联合调试、压力测试、产品培训及正式启用全关键阶段。依托精细化交付与切换方案，强化现场与视觉管理，实现各环节精准把控，保障实验室高质量交付、平稳上线与稳定运行。



图：迈克生物「智汇」实验室售中阶段流程

针对海外市场客户，公司提供代理商服务、仪器测评、故障 / 投诉处理、培训等线下与线上支持，并为保修期内设备提供免费维修备件；在秘鲁、埃及、巴基斯坦等多个国家布局外籍工程师、销售工程师和备件库，以提升客户服务时效性。

截至报告期末，公司拥有国内售后工程师 364 人，服务请求完成率达 96.27%；公司拥有海外技术支持工程师 15 人，海外渠道工程师约 800 人，服务请求完成率达 98.60%。



2. 客户服务管理

① 客户服务质量关怀

公司聚焦备件运营、服务管控、技术支持三大核心领域，构建“集团回访、区域随访、质量巡检、服务扫描”四位一体的多层次服务质量管控体系，以量化评估、过程监控、标准核验、方案优化实现服务全流程闭环管理。

② 客户服务培训

国内客服培训

由客户服务中心统筹，以月度市场调研为依据，实现常态化开班培训。2025年，公司采用线下面授+线上直播相结合的模式，累计培训总时长达7,147.5小时；其中面授培训171场，参训1,075人次，合格1,042人次；直播培训33场，参训27,740人次，证书获取率较2024年提升14.94%，培训成效显著。

海外客服培训

由国际事业部负责实施，针对外派员工、各区域外籍员工搭建分层分类的培训体系，外派员工均接受含岗前培训在内的完整公司系统培训。2025年，公司面向外籍员工开展54场售后培训和6场市场培训，强化技术能力和人才储备。截至报告期末，公司已建成总部与秘鲁培训中心，结合代理商开展现场培训，全年完成海外培训306场，参训1,377人次。



③ 客户隐私保护

公司在《销售管理制度》中设立专项隐私保护条款，明确客户档案及相关资料的机密属性，确保信息使用可追溯、流程规范透明。

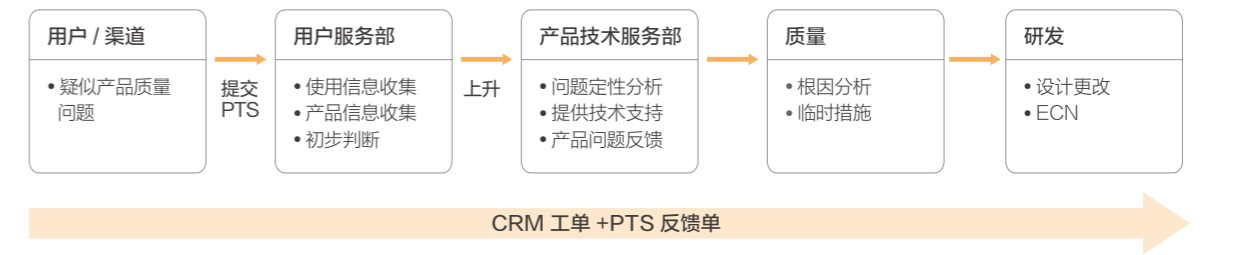
同时，公司依托CRM系统对客户信息、合同及项目资料进行集中归集与管理，通过分级权限设置，按客户类型与管理职级实现访问范围精准管控；对纸质档案实行专人专管、物理防护，构建线上线下一体化的客户信息安全保障体系。

2025年，公司面向销售人员开展客户隐私保护培训1次，覆盖率100%。全年未发生侵犯客户隐私、客户资料遗失等事件。

④ 客户投诉管理

依据《反馈控制程序》，公司建立规范完善的客户投诉及问题反馈处理流程。由一线服务人员负责现场问题纠正与投诉信息收集，经产品技术部门分析后分流至对应责任部门落实整改，由用户服务部将改善结果及时反馈客户，切实保障客户使用体验与产品信赖度。

PTS (Product Trouble Survey) 是客户服务中心为实现高效精准反馈设计的一站式产品问题上升流程，流程分为五步：用户/渠道反馈产品相关问题后，由用户服务部收集信息并反馈，再经产品技术服务部分析定性、质管根因分析及临时处理，最后由研发部门进行设计改进。其亮点在于结合CRM工单与PTS反馈单，实现信息反馈平台化、可视化，增强可追溯性，达到提质、加速的效果。



公司开通WhatsApp、邮件、电话、微信等海外客户投诉渠道，实行分级处理机制。简单问题由海外工程师直接处置，复杂投诉和需求提交至质量管理部、研发中心等部门协同解决。（客户投诉反馈流程详见《2024年度可持续发展报告》第35页）

报告期内，公司国内服务类投诉处理完成率达**100%**。海外客户服务部收到服务请求**212**次，接到投诉**0**次，服务请求完成率**98.6%**。

⑤ 客户满意度调查

公司通过电话回访与现场服务扫描双重机制精准收集客户反馈，持续优化服务质量。2025年，公司优化客户满意度调研指标体系，核心导向从关注客户满意度转向重点管控客户不良反馈率。同时依托salesforce系统平台搭建了服务类问题反馈、处理直至闭环流程。报告期内，国内客户满意度达到**99.89%**，国内服务类不良反馈率为**0.04%**。

公司针对海外代理商采取季度回访和年度满意度回访的方式。2025年，完成513次主动回访，范围覆盖海外正常开展合作的客户，综合满意度调查结果为**4.85**分（5分制）。

3. 负责任营销

公司始终坚持以客户为中心，将合规经营与诚信经营作为业务开展的核心准则，围绕宣传内容、商务往来、招标采购等关键环节建立全流程管控标准，切实履行市场主体责任，维护行业良性竞争环境。



规范宣传内容

公司所有销售与市场推广材料，均严格依据监管机构核准的产品预期用途与说明书编制。公司坚守真实客观底线，不夸大产品功效、不误导终端客户。面向实验室、临床医师提供的产品资料、性能参数、对比数据均经过科学验证与合规审核，确保信息准确可追溯，同时公司恪守商业道德，不恶意贬低同业竞争对手。



恪守廉洁推广

公司在全市场中均明确销售全流程廉洁要求，严禁向医疗专业人士、公立医疗机构人员提供不当现金、贵重礼品及超标商务招待。学术会议赞助、专业讲者邀请等活动，均以临床科研与医学教育为正当目的，公司杜绝以利益交换获取销售订单的行为，维护合规透明的学术合作生态。



合规参与招标

公司在参与政府及医疗机构招标采购项目时，严格遵循公开、公平、透明原则，坚决杜绝围标、串标等违法违规行为，不与竞争对手达成价格操纵、市场划分等垄断性非法协议，自觉维护体外诊断行业公平竞争的市场秩序。

4. 经销商管理

① 经销商管理体系

公司建立覆盖准入、过程管理、考核退出的经销商全流程闭环管理制度，持续规范服务能力、保障服务质量。截至报告期末，通过资质认证的国内经销商数量为 88 家。

经销商准入机制

公司以现有稳定合作经销商为唯一准入对象，不接受外部非合作主体独立申请；通过与经销商签订《售后服务合作合同》，明确双方权利义务、服务范围、质量标准及考核要求，并协助经销商组建服务团队，开展服务流程、专业技能、安装维修、校准保养等系统化培训，要求服务人员经统一考核并取得资质证书后方可上岗，从源头保障经销商服务能力符合要求。

合作过程管理措施

公司构建“平台支撑 + 信息共享 + 沟通协调”三位一体过程管理体系，通过向经销商开放 CRM 系统权限与专属资料平台以实现数字化支撑，依托平台实时发布信息并同步服务进展与工单结果形成双向共享机制；同时建立多层次沟通机制，由一线管理人员定期组织沟通会议，保障服务高效透明、协同顺畅。

考核管理体系

公司建立“量化指标 + 定期考核 + 整改提升”的考核体系，根据服务范围与产品类型明确服务团队规模与持证数量要求，以主动服务完成率、一次服务成功率为核心指标评价服务质量与客户满意度；通过月度数据反馈、季度综合考核出具报告并提供改进建议，对考核不达标经销商启动专项整改，全程监督落实，持续推动经销商服务能力提升。



② 经销商支持体系



经销商培训支持

2025 年，公司以经销商核心服务能力提升为重点，统筹开展专业资质培训与客户服务专项培训两大项目，构建精准化、体系化的服务赋能体系。

公司围绕产品全生命周期开展经销商专业资质与客户服务专项培训，通过理论与实操强化技术服务能力，提升服务意识与沟通水平。采用线上线下融合模式开展培训，有效提升经销商综合服务能力，客户满意度保持高位，不良反馈率持续处于行业较低水平。截至报告期末，公司针对国内经销商培训覆盖率达 **100%**，培训考核通过率 **96.27%**。



经销商平台支持

2025 年，公司以经销商服务全链路数字化升级为核心，构建「信息 + 学习」双平台支撑体系，为经销商服务能力落地提供全流程工具保障。

围绕经销商服务全场景，公司搭建两大数字化支撑矩阵：

信息平台：为服务商配置 CRM 系统管理账号，实现客户、工单、产品全流程线上化管理，大幅提升服务响应与处理效率，保障服务流程标准化、可追溯。

学习平台：依托北森学习平台、产品技术部资料平台、客户服务中心资料平台，为经销商提供产品技术、服务规范、业务流程等全品类学习资源，构建系统化知识赋能体系，助力服务人员专业能力持续提升。

通过双平台全面赋能，经销商服务运营效率与标准化水平显著提升，客户服务体验持续优化。截至报告期末，经销商平台账号覆盖率 **100%**，服务流程线上化率 **100%**，平台学习资源使用率稳步提升。



经销商配件支持

2025 年，公司以经销商售后配件保障能力提升为重点，搭建全流程配件支持体系，为经销商高效完成售后维修服务提供供应保障。

围绕售后服务全流程，公司建立完善的配件保障机制：

服务商配件备货支持：精准匹配一线维修需求，保障经销商常用核心配件充足供应，大幅缩短客户维修等待时长，提升售后响应速度。

规范配件入院管理：建立全流程溯源管理体系，严格把控配件入库质量与流转效率，保障配件供应稳定性与品质合规性。

通过全流程配件支持体系落地，经销商售后维修效率显著提升，客户服务周期持续缩短，维修体验大幅提升。



经销商客户满意度

针对经销商所服务客户，公司通过电话回访、实地拜访等多元渠道协同开展客户满意度调查，调查内容覆盖客户服务全链路，涵盖硬件设备性能、应用服务质量、产品使用体验等核心业务维度，同时延伸至试剂供应保障及商务配套等环节。2025 年，经销商服务的客户整体满意度达到 **99.88%**。

4.3

数据安全

公司遵循《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国网络安全法》以及《医疗器械网络安全注册审查指导原则（2022年修订版）》等法律法规要求，确保数据全生命周期的安全可控，为企业的数字化转型和可持续发展提供坚实保障。

1. 治理

公司建立由董事会指导的数字化战略委员会，统筹规划并督导公司整体数字化建设及安全管理，搭建形成“决策-规划-执行”的三层级整体治理架构，通过制定和执行《信息管理制度》《域名管理制度》等一系列制度，明确信息审批、报告流程，稳步提升公司信息数据安全水平。

治理主体	角色	人员构成	主要职能
数字化战略委员会	决策层	总经理、仪器研发总监、财务负责人、人力资源总监等。	统筹规划并督导全公司的数字化建设进程，同时牵头负责信息安全相关管理事项。
信息中心	规划层	信息中心员工（含信息安全岗位）。	承担信息安全制度与规划制定、资源协调、跨部门推进与落地监督等工作，推动信息安全要求在业务与信息系统中落实。
各数字化项目经理 / 业务部门负责人	执行层	由各业务部门经理级及以上员工担任。	执行信息安全管理要求，落实控制措施与过程管理，确保数字化项目与业务系统满足安全合规要求。

图：迈克生物数据安全治理架构

2. 战略

公司针对数据运行管理特点，识别分析内外部可能产生的数据安全风险及其影响时间范围与财务影响，并在2025年新增加了AI使用的潜在风险，制定了相应的管理策略。

主要风险类型	风险描述	影响时间范围	潜在财务影响	管理策略
外部风险	网络攻击风险	短中期	资产损失、营业收入下降	通过技术管控与身份认证强化信息防控，建立数据安全与员工安全意识长效管理机制。
内部风险	数据泄漏风险	中长期	营业收入下降、运营成本增加	实施精细化访问控制与数据安全治理，通过常态化安全评估与漏洞管理，持续提升数据安全与风险抵御能力。
	系统宕机风险	短中期	营业收入下降、运营成本增加	通过实时监测、版本迭代与数据备份，保障系统稳定运行与业务连续性。
AI 使用风险	研发数据、技术专利等泄漏风险	短中长期	经济损失、成本增加	
	使用错误信息导致准确性与可靠性风险	短中长期	产品成本增加、经济损失	通过分类管理、组织统筹、制度规范与责任约束，实现AI应用的安全可控与合规高效。
	员工使用AI生成不当内容，可能引发责任界定与职业道德风险	短中长期	营业收入下降、经济损失	

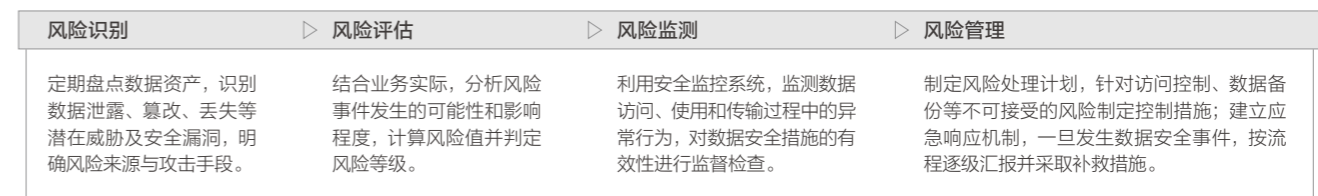
3. 影响和风险管理

公司从制度建设、监测防控、意识培育、监管履职、绩效考核及保密管理等多个维度，构建全流程数据安全风险应对体系，全面提升信息安全风险防控的有效性。

① 风险管理机制

风险识别、评估与管控机制

公司建立标准化的信息安全风险管理机制，通过风险识别、评估、监测与管控，保障数据资产安全。



监督管理机制

公司通过制度明确开发与变更维护、数据管理、安全管理、网络管理、硬件管理等关键环节的监督程序，并将信息安全执行情况纳入安全部门及相关岗位人员的各阶段绩效考核。

应急响应机制

公司常态化对互联网边界信息系统开展持续监测，重点关注系统可用性、网页篡改、木马植入、敏感数据泄露等安全风险，并建立规范清晰的应急响应流程。同时，公司定期开展漏洞扫描、渗透测试、攻防对抗演练及移动应用安全测评，全面提升应急处置与安全防护能力。



图：迈克生物数据安全应急响应流程

② 风险管理举措

2025 年，公司围绕“网络边界—主机终端—账号权限—数据安全—审计监控”的闭环思路，采取一系列措施推进信息和数据安全管理工作。

网络数据安全管理工作

2025 年，公司从网络边界、终端防护、日志审计、数据安全、权限管控、合规准入等方面完善信息安全体系。通过边界防火墙实现访问控制，建立日志审计满足追溯要求，对敏感数据加密存储；严格执行权限审批、最小权限及 IT 与业务权限分离，同时针对 SaaS 与本地系统实施差异化安全策略，并上线终端网络准入系统强化身份识别与访问管控，全面提升网络与信息安全防护水平。

AI 数据安全管理工作

公司建立与 AI 工具运行模式相匹配的数据分级管理体系，明确数据保密管控要求，严防商业秘密泄露。同步建立统一 AI 应用平台，发布《人工智能工具应用指引》，赋能员工高效、创新地利用人工智能工具提升工作效率与质量，同时明确使用边界，保护公司核心资产，确保业务活动合法合规，维护公司和行业的声誉。在此基础上，探索 AI 工具与业务信息系统深度集成，以提升系统应用效率，补齐业务应用短板，实现数据安全管控与业务效能提升协同推进。

信息安全教育培训

2025 年，公司面向新员工及管理开展信息安全意识与能力提升专项培训，涵盖信息安全与保密要求、权限申请与最小权限、敏感信息 / 数据处理规范等。同时，面向全体员工通过 OA 系统开展 AI 安全、月度安全提示、网络安全专题宣导。其中，新员工培训 9 次共计 600 余人，管理层专项培训 2 次覆盖 40 人，全员安全宣导 2 次，员工覆盖率 100%。

4. 指标与目标

指标	2025 年目标	报告期内进展
员工数据安全培训与宣贯覆盖率	100%	🟢 达成
数据安全违规或数据泄露事件	0 件	🟢 达成

4.4

创新驱动

公司严格遵循《中华人民共和国科学技术进步法》《中华人民共和国促进科技成果转化法》《国家创新驱动发展战略纲要》等法律法规要求，始终将科技创新作为企业发展的核心引擎和动力，持续强化自主研发能力，不断提升企业创新能力与核心竞争力。

1. 治理

治理架构

迈克建立了由战略委员会牵头的创新治理架构，确保技术创新与公司战略目标紧密对接，推动创新成果的高效转化与应用。公司构建以技术中心为核心的多层次、一体化技术创新管理体系，统筹管理试剂研发与仪器研发。报告期内，公司拥有研发人员 1,046 人，占公司总人数 35.51%。



管理制度

公司技术创新体系涵盖产品战略、创新技术、产品实现、平台技术、原料研发、创新激励、风险管理、技术秘密管理等，并配套形成全流程制度体系。

模块分类	制度名称
产品战略管理	《产品规划管理制度》
创新技术管理	《创新技术研究管理制度》
产品实现管理	《产品实现指导手册》《产品实现项目管理控制程序》《产品实现的评审控制程序》 《设计开发更改控制程序》《预研及研究类项目管理指南》《迈克生物科研合作业务管理实施指南》
平台技术管理	《平台技术开发管理制度》
原料研发管理	《原料设计开发控制程序》
产品风险管理	《产品风险管理控制程序》
创新激励管理	《迈克生物奖惩管理制度》《产品实现项目奖金管理制度》《知识产权奖励办法》 《商标管理制度》《专利管理制度》《著作权管理制度》《绩效管理制度》
技术秘密管理	《商业秘密管理制度》《档案管理制度》《信息管理制度》

2. 战略

公司积极应对集采价格波动、技术迭代加快等风险，紧抓临床诊断需求增长、原料国产化政策支持等发展机遇，推动产品结构升级，实现从“成本控制”向“价值创造”的战略跃升。

风险描述	影响时期	潜在财务影响	管理策略
临床需求不匹配，产品同质化及技术迭代与替代风险	中长期	研发投入增加、生产成本上升、毛利下降	优化产品设计与工艺流程，提升产品性能；加速新产品开发，加大前沿技术储备。
国际贸易运输和多边摩擦影响，部分原料稳定性与供应不确定性风险	中长期	生产成本上升、断供导致停产损失	拓宽供应渠道并签订长期供货协议，设置安全库存；强化专利与标准建设，扩大原料国产化规模。
国内外相关法律法规监管更加严格	中长期	生产运营成本上升、可能面临罚款赔偿	提前识别法规监管要求，完善质量环境体系与实验室规范化管理。
技术创新人才稀缺风险	长期	人才培养成本提高、生产成本上升	优化资源配置，推动团队协作与人才共享。
技术迭代与颠覆风险	中长期	研发投入增加、成本增加	加大前沿技术储备，采用“自主研发+技术并购”双轮驱动，确保技术栈始终处于行业第一梯队。

机遇描述	影响时期	潜在财务影响	管理策略
临床诊断需求、多场景检测需求上升；技术及产品领先机遇	中长期	营业收入上升	加快产品研发与海外市场拓展，提前布局多领域、梯度化产品；加强自动化、自主化研发，推动技术储备向产品转化。
智慧实验室机遇	中长期	营业收入增加、成本降低	将原有单产品开发模式转换为实验室运营模式，加强了产品平台和技术开发中心之间的沟通机制。
人工智能运用机遇	中长期	提高工作效率、降低运营成本	将人工智能融入产品架构规划与设计开发，从单产品开发模式转向实验室运营模式。

3. 影响、风险和机遇管理

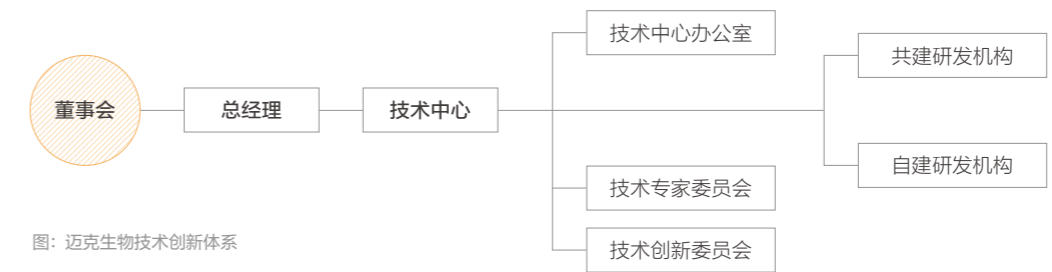
① 风险管理程序

公司设立专项风险小组统筹全流程风险管理工作，构建覆盖风险分析、风险评价、风险控制、综合剩余风险评价、风险管理评审、生产和生产后活动的风险管理体系，确保所有产品在策划阶段均制定专项风险管理计划，实现研发、生产、运营全生命周期风险管控。

② 技术创新体系

治理架构

公司构建由董事会和总经理牵头的技术创新治理架构，设立技术创新委员会、技术专家委员会提供专业技术支撑，由技术中心办公室负责日常管理保障，形成“核心统筹+专业支撑+管理保障”的协同格局。



图：迈克生物技术创新体系

管理模式

公司将技术创新分为三个层次，实行公司层面、生产部门层面的二级管理模式，共同推动实现创新研发与生产实践深度融合，提升创新成果转化效率。

技术创新层次	管理主体	核心内容与管理职责
第一层次 技术创新	公司层面 (技术中心)	聚焦行业关键技术、共性技术及核心竞争力技术研发；布局前瞻性项目，推进产学研合作；由公司层面统一管理、统筹资源与人才培养。
第二层次 产品创新	公司层面 (产品战略部)	围绕即期、近期市场需求开展产品研发，快速响应市场变化；由公司层面统筹规划与资源协调。
第三层次 过程创新	生产部门	聚焦生产工艺优化、节能降耗、降本增效，解决量产技术问题；由生产部门专项负责，推动创新成果落地生产。



③ 研发平台建设

公司坚持内部协同、外部合作双轮驱动，持续加强研发平台建设，同时引入人工智能技术赋能科研攻关，攻克行业关键技术难题，推动研发创新高质量发展。

内部合作——跨部门协同

生化平台	深化跨部门协同创新，组建跨学科攻坚团队，打通底层技术向生化产品转化链路，实现技术难题快速突破与产品性能深度优化。
参考系统中心	与多部门合作完成产品性能验证，协助开展生产、溯源、质检等工作，实现质谱产品线产品首次临床应用。
原料研究平台	联合参考系统中心完成质谱产品关键原料开发，实现原料自主化， 单测试成本可降低约 60% 。

外部合作——产学研融合

免疫平台	与华山医院合作开发补体标志物，与亚心医院合作研究炎症新标志物，与广州医科大学附属第一医院合作研究特异性过敏原标志物；参与全国高等医药院校医学检验技术专业第五轮规划教材《临床免疫学检验（第 5 版）》以及《临床免疫学检验实验指导（第五版）》编写。
生化平台	在四川创新医疗器械融合应用试点医院任务中，牵头开展生化检测系统糖尿病项目样本干扰因素、急性肾病项目样本稳定性研究。全国高等医药院校医学检验技术专业第五轮规划教材《临床生物化学检验（第 5 版）》以及《临床生物化学检验实验指导（第 5 版）》编写。
原料研究平台	2025 年与国外公司深度合作，突破磁性微球技术瓶颈；与大连理工大学组建专项攻坚团队，开发出高特异性、强荧光强度、高稳定性的新型血球染料，解决该类原料长期依赖进口问题，显著降低生产成本；引入人工智能技术，通过深度学习算法预测抗原表位，对重组蛋白分子结构进行定向进化与修饰。
参考系统中心	与中检院合作研制肌酐和糖化血红蛋白标准品；成功申报四大慢病重大专项国家课题。

④ 研发队伍赋能

公司通过在职培养、校企合作、产教融合多路径发力，构建全方位研发队伍培养体系，持续提升研发人员专业素质，为产品创新升级筑牢技术人才根基。

在职培养

公司建立分层分类、差异化、定制化的研发人员培训体系，实施培训、评估、问责、改进的闭环管理，通过培训后持续跟进与效果评估、绩效考核，强化培训质量管控，实现研发人员培训全覆盖。

2025 年，公司累计开展研发培训 584 场；同期组织新员工培训 4 期，参训新员工 144 人，培训内容涵盖《生物安全》《危险化学品》《专利信息解读》等核心课程。

校企合作

2025 年，公司先后与成都中医药大学、电子科技大学医学院洽谈合作，持续深化与成都医学院、桂林医科大学的合作交流，开展师资互派、硕士研究生联合培养等工作。

此外，公司依托四川省产教深度融合改革试点项目，推动产业链、创新链与教育链、人才链深度融合：共建川康迈克产业学院、川康迈克课程开发中心，联合承办四川省工业和信息化技术技能大赛医疗器械装配工赛事，并举办“四川省医疗器械行业产教融合与高质量发展专题研讨会”，充分发挥行业引领作用。

⑤ 研发进展与成果

公司实现从核心原料、平台技术到产品应用的全链条研发突破，成功构建以高敏检测、精准诊断、成本优化为核心的研发成果体系，实现关键技术自主可控，在临床价值、操作效率与经济性上树立行业新标杆。

研发工作成效

2025 年，公司研发工作成效显著，累计新立研发项目 62 项，完成各类研发结题 49 项，完成工艺和转产结题 63 项；新增取得国内产品注册证 40 项，完成 37 项产品上市准备工作；同时斩获 11 项设计类奖项，包括 1 项德国 IF 产品设计奖、2 项日本 Gmark 奖、5 项台湾金点设计奖、3 项新质点奖。

同时，公司持续推进血球平台、免疫平台、凝血平台、尿液平台等在巴西、墨西哥、哥伦比亚、印尼、越南、哈萨克、泰国、巴拿马等多个海外国家的注册，同时完成了巴西、利比亚的 GMP 体系审核。

累计新立研发项目	完成各类研发结题	完成工艺和转产结题	完成产品上市准备工作	斩获设计类奖项
62 项	49 项	63 项	37 项	11 项

研发突破与成果

高敏免疫平台搭建	成功搭建高敏免疫平台，检测灵敏度达到 fg 飞克级浓度，已有 4 项标志物检测可实现患者有效区分；在高敏肌钙蛋白 I 项目中实现 5 分钟快速模式的灵敏度要求。
核心原料自主可控	自主研发的高亲和力、高特异性 CTNT 单克隆抗体，在灵敏度与线性范围上全面对标国际一线品牌，实现心脏标志物核心原料自主化；成功研发两款高性能通用型阻断剂，性能达进口品质，解决免疫诊断“假阳性”行业难题。
色谱柱技术创新	基于高效液相色谱（HPLC）技术平台，研制出长寿命、高分辨率的糖化色谱柱，可保障检测结果精准度，同时显著降低综合检测成本。
产品性能与效率优化	优化低密度脂蛋白胆固醇测定试剂盒、钙测定试剂盒等多款产品性能，提升操作友好性与检测流程效率； 在浓缩试剂开发方面实现突破，大幅提升单瓶试剂有效测试数量，助力临床实验室效率提升与患者报告及时出具。
系统性成本优化	完成 26 项产品成本优化并持续推进其他项目，在严格保障产品品质与性能的前提下，显著降低整体制造成本。

⑥ 知识产权管理

公司严格遵循国家知识产权相关法律法规，参照《企业知识产权合规管理体系要求》（GB/T29490-2023），依托《产品实现项目奖金管理制度》《知识产权奖励办法》《商标管理制度》《专利管理制度》《著作权管理制度》等一系列制度，构建“事前预防、事中管控、事后保护”的全流程知识产权管理体系，有效防范侵权与被侵权风险，保护公司创新成果。

知识产权风险管控

2025 年，公司坚持“防御与保护并重”的知识产权管理策略，围绕研发全生命周期构建系统化的风险防控与成果保护机制，为技术创新与业务拓展提供坚实保障。

事前预防：公司全面强化研发立项与关键节点的自由实施（FTO）分析机制。在原料制备、新型生化标志物开发等重点项目中，开展全球专利检索与权利要求拆析，精准识别潜在法律风险，确保技术路线合法合规、自主可控，从源头规避侵权纠纷。

事中管控：公司持续推进知识产权合规文化建设。面向研发及关键技术岗位，常态化开展专利侵权案例剖析与技术秘密保护培训，提升团队在文献查阅、学术交流、对外合作中的风险敏感度与应对能力。通过制度宣贯与意识提升，使“尊重他人知识产权、保护公司核心资产”成为全员共识。

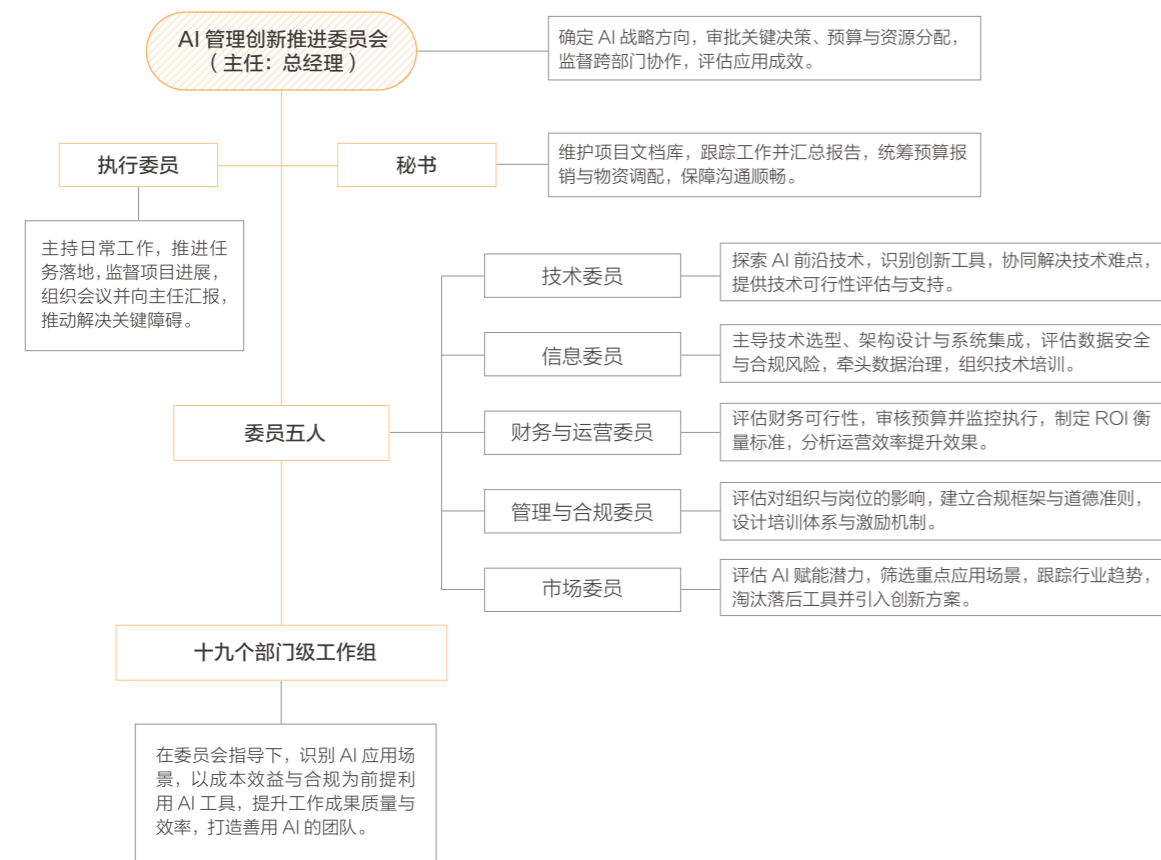
事后保护：围绕自主研发的新型生化试剂配方、稳定剂技术，以及核心原材料的制备工艺、分子结构与应用配方，公司实施网格化专利布局，2025年新申请多项国家发明专利。同时，建立严格的技术秘密分级管控体系，对关键工艺参数、核心数据库等实施权限管理与闭环流转控制，确保公司在对外委托开发、合作研究中，背景与前景知识产权归属清晰、保密责任到位，防止核心资产外溢。

创新激励与成果

公司依据《迈克生物奖惩管理制度》《产品实现项目奖金管理制度》《知识产权奖励办法》，持续完善创新激励机制等制度要求，充分激发员工创造力。2025年，员工创新激励与知识产权奖励总额为173,060元。2025年度，公司共提交专利申请65件，获得专利授权41件，截至年末累计有效专利为610件。

⑦ AI 创新管理

在人工智能重塑全球产业格局的当下，公司深刻认识到AI不仅是技术趋势，更是驱动管理创新、提升核心竞争力的关键生产力工具。2025年，公司成立由总经理直接负责的“AI管理创新推进委员会”，下设委员5人，秘书及执行委员各1人，以及覆盖全部核心职能的十九个部门级工作组，构建起“决策—统筹—执行”三位一体的AI治理与推进体系。



图：迈克生物 AI 管理创新推进委员会治理架构

同时，公司明确了部门级工作组的工作机制，通过定期召开会议，接受委员会培训与任务安排，沟通困难并请求资源支持，向委员会报告工作成果。AI管理创新推进委员会的设立，旨在系统识别高价值应用场景，推动AI技术与业务流程深度融合，在确保合规、安全、风险可控的前提下，显著提升治理效能、工作质量与效率，实现以AI为驱动的可持续创新与生产力跃迁。

2025年，委员会制定了AI管理创新应用的战略目标、具体任务和行动计划、应用场景等。其中明确了AI应用的道德与合规准则，强调使用者的审查责任和告知义务，禁止利用AI从事违法或不道德的活动；建立了与AI工具运行模式相匹配的数据分级体系及可追溯的输出标准，确保技术应用在提升效率的同时，严格防范数据安全与伦理风险。在绩效评价方面，公司建立AI投入回报率衡量标准，定期评估运营效率提升成果，并持续监控行业趋势，及时淘汰落后工具，确保AI治理的动态优化。

报告期内，公司不断探索AI在日常办公和具体业务场景的运用，已将AI成功运用在面试、培训课程制作、采购成本分析、财务审单等业务场景。未来，公司将持续深化AI与核心业务的融合，在严守合规与道德底线的前提下逐步扩展应用场景，确保公司在数字化浪潮中始终保持合规、敏捷与可持续发展的竞争力。

4. 指标与目标

指标	2025年目标	报告期内进展
研发投入	试剂研发投入 1,000 万元	实际投入 900 万元
	仪器研发投入 6,180 万元	实际投入 5,270 万元
平台与项目	完成高敏免疫平台搭建，开展相关试剂项目	已完成高敏免疫平台搭建，顺利开展 4 项试剂研发项目
产品研发及制备	完成数字 PCR 油相版本升级改良，研制 2 项血清型参考物质，制备 40 项正确度控制品；技术平台建设实现 3 个项目完成开发结题，2 个项目完成技术转换，产品平台布局方面完成 2 个项目立项	全部目标均已完成
研发队伍建设	原料研发人员达 100 人	实际达 97 人
专利申报	积极推进专利申报	试剂完成 4 项专利申报（其中 2 项处于审查受理阶段） 仪器完成 19 项专利申报
论文发表	发表行业相关论文	完成 3 篇论文撰写（其中 2 篇处于投稿阶段）
产品及技术推广	加大产品应用推广力度	完成 ADLM 摘要 2 篇；医疗机构使用公司产品发表论文 5 篇；完成 2 篇专利技术交底书编制，行业影响力持续提升

4.5

科技伦理

公司严格按照《科技伦理审查办法（试行）》《体外诊断医疗器械法规（IVDR）》等相关法规及规范性文件要求，将科技伦理要求融入产品研发、生产运营全链条管理。

1. 管理体系

2025 年，公司持续强化科技伦理管理体系建设，构建“风险管理、问题报告、伦理审查、教育培训”四位一体的科技伦理治理体系，确保科技创新在高质量发展和高水平安全之间实现良性互动。

风险管理机制	建立专项科技伦理风险管理机制，系统化识别、科学评估、精准防控科技活动中的各类伦理风险，将伦理风险管控纳入研发、生产各环节。
问题报告机制	完善科技伦理风险问题分级报告机制，明确报告流程、责任主体与处理时限，确保伦理问题及时反馈、快速处置，保障科技活动的透明性与合规性。
伦理审查机制	在生物技术研发、原材料研发、生产经营过程中，逐步建立并完善实验动物福利伦理审查机制，组建专业审查团队，对相关项目开展合规性、伦理性审查，前瞻性研判潜在社会风险与伦理挑战。
教育培训机制	持续加强对科研人员的伦理知识培训，提升全员科技伦理意识与责任意识，推动负责任的研究与创新。

2. 管理举措

为有效防范技术应用伦理风险，2025 年公司开展了一系列专项管理举措，将科技伦理规范落到实处，全年未发生任何违反科技伦理的行为。

强化合规管控

公司建立政策法规动态跟踪机制，主动开展科技伦理、实验动物福利等领域的合规风险全面识别工作，系统解读最新政策法规要求，制定针对性防控措施，实现合规风险的提前预判与主动管控，确保各项经营活动严格符合科技伦理及相关法规要求。

保障动物福利

在生物原材料研发与生产活动中，公司严格遵守《实验动物管理条例》等国家法规，全面践行国际通行的“3R 原则”（替代、优化、减少），通过全面推广重组抗体技术、普及无血清培养体系，大力推进实验动物替代技术应用。2025 年动物使用项目数占比仅 **0.8%**，动物使用量年减少率达 **79.2%**。

强化伦理审查

公司进一步加大对生物技术研发项目的伦理审查力度，实现相关项目审查全覆盖；积极组织参与外部伦理专业培训，提升审查团队专业能力。同时，公司面向内部开展科技伦理专项培训，全年共计开展 32 次，实现动物操作人员培训覆盖率 100%，全体研发人员均参与专项培训，全面提升员工伦理素养。

保障受试者权益

在临床试验开展过程中，公司严格执行知情同意制度，实现知情同意率 100%，全年未发生任何与临床试验相关的不良事件或严重不良事件，切实保障受试者合法权益。



4.6

推动行业进步

公司在发展中始终锚定行业视角，不仅致力于自身产品的卓越，更以行业领先的量值溯源能力驱动行业进步、推动行业标准的建立与检验结果的跨区域可比性和结果互认，为行业整体标准化、一致化以及未来实现检验结果互认贡献专业力量。

1. 参与标准制定

2025 年，公司参与的国家标准《GB/T 21415-2025/ISO 17511:2020 体外诊断医疗器械建立校准品、正确度控制物质和人体样品赋值的计量溯源性要求》正式发布。此外，公司主导申报的《血清皮质醇参考测量程序（ID-LC-MS/MS 法）》《人血清蝶酰谷氨酸 5- 甲基四氢叶酸参考测量程序（ID-LC-MS/MS 法）》已进入征求意见阶段，将为国内相关检验项目标准化提供权威指导。

2. 推进结果互认

量值溯源是推进检验医学标准化的关键，可实现检验结果互认、降低医疗负担。公司连续三年参与北京市临床检验中心牵头的京津冀鲁地区、四川省临床检验中心组织的川渝地区医学检验结果互认调查样本的准确定值。

截至 2025 年底
迈克量值溯源主要成果

29
个项目进入 JCTLM 参考测量服务列表

47
个项目获 CNAS 认可

300
余项国家标准物质定值

6
项国际标准物质定值

23
项国际参考实验室能力验证 (RELA)

40
项全国医学参考质量能力验证 (EQARL)

截至 2025 年末，公司参考测量能力获 CNAS 认可的项目累计 47 项，进入 JCTLM 医学参考测量服务列表的项目累计 29 项，项目数均为国内之最。自 2006 年开始参与国际参考测量能力验证 RELA 试验，是全球唯一连续三年参与所有项目并 100% 合格的参考实验室。

参考方法研究

2025 年，公司新开发参考方法 8 项，项目覆盖药物、维生素、甲状腺素、脂类及蛋白质等多个领域。截至报告期末，公司已初步建立 LP(a)、C 肽等蛋白检测项目的参考方法，确保检验结果可溯源、结果可比。

质量控制物研制

公司参与欧洲 EUROPEAN COMMISSION Directorate General Joint Research Centre (JRC) 组织的雌二醇和 ALP 血清标准物质的定值。与中检院合作研制肌酐和糖化血红蛋白国家标准品，获得项目科研经费 39 万余元。

公司参与国家 / 国际标准品、标准物质定值 13 项，欧盟委员会联合研究中心 (JRC) 国际标准物质定值 2 项 (雌二醇、碱性磷酸酶)，为国内各类机构提供标准物质定值服务 67 次，有力地支持了行业检测结果的质量提升。

临床样本赋值

公司面向临床实验室提供各类临床样本的赋值服务，为医院检验结果的准确性提供有效验证。此外，公司还为全国各省市临床检验中心提供结果互认样本与正确度验证样本的赋值支持，并对企业内部参考品、正确度控制物及临床样本开展赋值保障工作。2025 年，公司共完成赋值 57 次，涵盖 121 个项目。

3. 赋能行业发展

公司设立的“迈克云讲堂”旨在打造临床检验交流平台，营造专业开放的学术氛围。通过携手临床与检验专家共同发声，传播行业信息、分享知识动态，依托与检验医学网等学术平台，采用一期一会的方式，聚焦前沿议题，推动检验医学的持续进步。2025 年，迈克云讲堂共开展 4 期。



4. 促进行业交流

公司深度参与行业学术会议及专业展会，不断拓宽合作边界，联动产业链上下游伙伴，共研前沿技术与市场趋势，助力行业创新发展，推动产业链协同共进。2025 年，公司通过体外诊断行业核心展会，树立了“智慧化实验室先锋”的形象。同时，以多层次、高频次的学术互动促进海外交流，累计开展海外展会 11 场、学术推广会 28 场，深度推进与当地专家合作项目 19 场、终端医生培训 12 场。



迈克多款新品参展 CACLP

2025 年 3 月，迈克以「智汇」实验室为核心，携全新尿液流水线、全新阅片机等多款新品亮相第二十二届中国国际检验医学暨输血仪器试剂博览会 (CACLP)。全方位呈现公司在智慧化实验室建设领域的战略布局与落地实践，向行业传递前沿技术与综合服务能力。



迈克智慧化实验室亮相 NCLM

2025 年 10 月，迈克智慧化实验室整体解决方案参展中华医学会第十九次检验医学学术会议 (NCLM)，全面展示智慧化实验室建设的最新实践与成果，与行业同仁共探检验医学的未来之路，助力检验科应对当前新形势和新挑战。

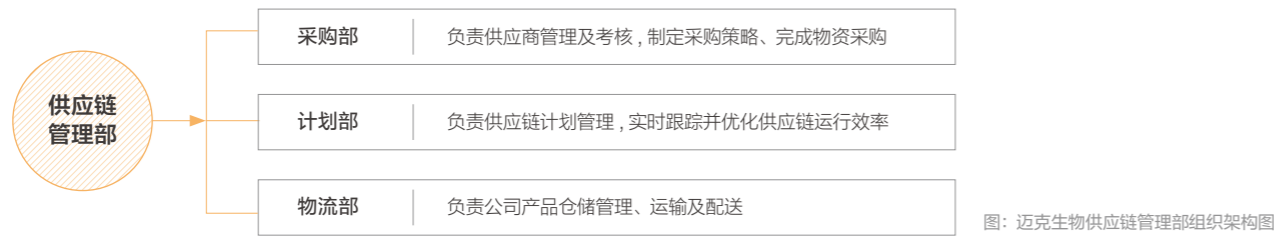
4.7

供应链安全

公司始终将供应链安全列为核心战略，严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国招标投标法》等法律法规，持续完善风险研判与全链条管控体系，提升供应链稳定性与抗风险韧性，全力打造安全高效、绿色可持续的现代化供应链生态。

1. 治理

治理架构：公司设立供应链管理部，统筹执行采购、计划、物流库房管理与发运交付工作，打通供应链全流程，确保供应链运行合规、高效、可持续。



制度建设：制定并落实《供应链管理制度》，包含《采购控制程序》《供应商管理控制指南》《计划控制程序》《贮存与运输控制程序》《供应链风险管理控制程序》等系列文件。2025 年公司修订《供应商管理控制程序》《计划控制程序》《贮存与运输控制程序》等，确保供应链全流程管理合规适配。

2. 战略

公司搭建业务全球化布局，识别并剖析供应链面临的政策、技术及市场需求类风险，结合风险具体内容与影响周期，评估其财务层面冲击，并制定对应的管控策略。

主要风险类型	影响时期	财务影响	管理策略
监管及贸易政策变动风险	短中期	合规与运输成本上升，利润存在波动风险。	跟踪国际形势动态，精准解读政策导向，强化应急响应能力。 优化国内供应布局，降低外部国际因素干扰。 构建分级物料风险管控体系，明确等级标准与配套应对方案。
技术壁垒与技术瓶颈风险	中长期	研发投入加大，市场竞争力削弱，营收规模缩减。	加速推进原材料自主化量产，突破核心技术制约。
供应资源稀缺及市场需求波动风险	中长期	采购成本攀升，整体盈利水平下滑。	常态化开展市场研判，把握需求变动趋势，前置部署规划与应急方案。 拓展多元供应商合作网络，规避单一来源依赖风险。
供应商经营风险	短中期	开源断供导致供应链管理成本增加。	提前识别经营风险，储备应急资源保障供给。 动态核验供应商行业地位、财务状况、合规资质与履约信用，搭建全周期风险预警机制。

表：迈克生物供应链安全相关风险及管理策略

3. 影响和风险管理

① 供应链风险管理

公司搭建供应链风险防控体系、物料分级风险管控策略，进行供应链风险识别与评估、落实风险应对措施，搭建风险预警及应急预案机制，确保供应链运行合规、高效、可持续。

风险管理策略

供应链风险防控与应急体系：通过数据分析提前预判潜在风险，覆盖技术、质量、成本、交付、供应商、法规及地缘政治等维度，完成风险评估并制定专项预案与应急处置措施，保障供应链平稳运行，减少突发事件对业务的冲击。

物料分级风险管控策略：按物料风险等级制定差异化管理方案，明晰各层级审批权限，对高风险物料实施从严管控，筑牢供应链安全稳定的运行防线。

供应商风险分级分类：公司基于 SRM 系统对供应商实施分类分级与风险管理，依据供应物料等级划分供应商类型，并结合质量、经营状况等维度开展综合评定。截至 2025 年底，公司关键供应商为 225 家，重要供应商为 162 家，一般供应商为 258 家。



图：迈克生物供应商风险分级分类

风险管控工具

为强化供应链风险管控数字化、精细化水平，规范供应商全流程管理，2025 年公司 SRM 系统迭代升级，通过供应商管理、采购业务、质量管理、报表数据可视化四大核心模块协同，有效识别、规避供应商合规风险与供应链中断风险，实现供应商准入、审核、评估、绩效全流程线上化管控，筑牢供应链安全防线。

供应商反腐败

公司通过《供应商告知函》明确采购规则及廉洁要求，与供应商签署《廉洁承诺书》并公示廉洁举报渠道；同时依据《内部审计制度》《内部审核管理制度》《招标管理制度》搭建采购合规审查框架，全面筑牢廉洁风控防线。

公司严格执行采购岗位轮岗机制，要求新入职员工签署《廉洁自律承诺书》，同时拓宽投诉举报通道，强化全流程廉洁监督，确保采购环节公开合规、透明公允。

2025 年，公司迭代升级 SRM 系统，内嵌公平廉洁评价、审核、绩效考评、定期评审、审批与变更管控等模块，可视化监控供应商廉洁及质量承诺书的签署情况，并同步公开举报渠道，全方位保障采购管理的合规性、数据可比性与过程可追溯性。

供应商合作交流

公司搭建多维度供应商联动沟通体系，采用线上线下、共建共享等多元形式，通过技术研讨、质量回溯、商务走访、行业经验共享等常态化交互形式，推动供应链上下游高效协同。针对小微供应商，企业通过授予独家供应权限实施扶持，并在常态化考核中提供定制化整改辅导，助力其合规达标、稳健成长。

2025 年，公司累计开展供应商互动 3,000 余次，包含 SRM 系统培训、履约、质量、工艺、技术等多维交流，覆盖全部合格供应商。

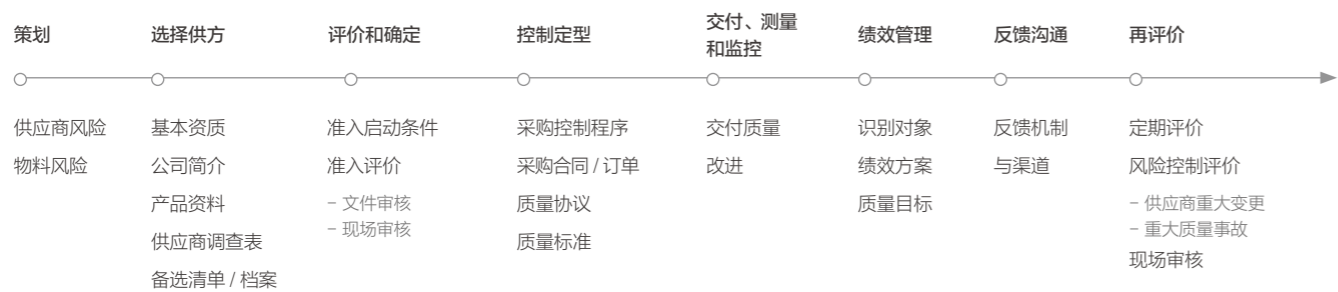
质疑、投诉与举报途径

质疑接收人：采购经理
联系方式：028-61619999-93512

投诉接收人：供应链总监
联系方式：028-61619999-93561

通过迈克官方网站 (www.maccura.com) 公示的联系方式，进行实名或者匿名举报

② 供应商全生命周期管理



图：供应商全生命周期管理流程图

公司搭建跨部门协同组织 - 供应商管理组，协同供应商开发组、质量管理部、采购部共同实施供应商管理，从技术、质量、商务合作等多层面对供应商进行筛选、评估、考核。



图：迈克生物供应商管理架构图

供应商准入

公司通过《供应商调查表》《供应商状态变更表》等标准化程序文件，对供应商实施严格的准入评审与资质核验。同时按供应商类别制定差异化的环境、社会、治理相关多维度审核准则，保障供应链全流程合规有序、平稳运行。

所有供应商	<p>环境维度：通过环境管理体系认证；生物安全承诺和 ROSH 承诺；提供废弃物、包材、能耗与检测材料；行业标准及节能减排、风险管理（气候因素）制度流程文件。</p> <p>社会维度：提供工商注册证书；核查员工权益、劳动安全与用工环境，覆盖强迫劳动、童工、工作条件、职业健康与安全等要求。</p> <p>治理维度：审核履约合规指标、廉洁承诺书及知识产权维护情况。</p>
化工原材料供应商	危险化学品生产、经营、运输相关许可证及突发事件应急预案。
生物及化工原材料制造生产型供应商、制造和加工类供应商（零部件及包装材料）	排污许可证或排污登记回执；环境自行监测报告；环境相关处罚 / 事故情况说明或未受到处罚、未发生环境事故承诺书。
所有生产型供应商	项目环评批复、竣工验收批复或自主验收专家意见。

表：迈克生物供应商准入的 ESG 维度审核标准

供应商筛选

公司将特定国家风险纳入供应商筛选环节，与整体供应商风险管理标准保持一致。供应商风险等级以供应商可替代性难易程度为核心划分，综合考量资源稀缺性、替换技术瓶颈、替换成本及替换周期等关键维度，形成规范、统一的风险评估与分级逻辑。

供应商评价

公司结合供应商的重要等级、业务类型与地域分布，推行分类分级的定期评审与风险专项评估。定期评审覆盖当期所有合作的合格及不予推荐供应商，其中关键与重要供应商实行年度复审，普通供应商每两年评审一次，评审维度涵盖质量体系运行、资质文件有效性等内容。当供应商出现重大信息变更或质量安全事故，公司启动风险控制评估，开展新品验证、生产工艺核查、资质重新核验等全流程核查工作。

2025 年，公司对物料类供应商评审覆盖率达 100%；全年共完成现场审核 136 家，通过率 100%。

供应商准出

为保障供应链环境合规、安全稳定，优化供应商合作梯队，公司建立完善的供应商准出机制，在量产履约环节对整改不合格、环保违规、不诚信等供应商直接淘汰或终止合作；专项考核中对能耗异常、触碰合规红线的供应商开展评估或直接准出、终止合作。

③ 平等对待中小企业

公司秉承“以人为本、以客为尊、以企业为傲、以创新为动力、以团队为信念”五大核心价值观，将“以客为尊”的理念覆盖至客户及全体合作伙伴、供应商，并始终以共同目标、互信共赢、责任共担为原则，坚持公平、开放、平等对待各类合作企业，充分尊重中小企业的发展空间，不恶意压榨利润、不无故拖欠款项，与供应商及合作伙伴建立长期稳定、健康可持续的合作生态。公司坚信，只有让合作伙伴与供应商实现稳健发展，才能保障优质的原材料供给、高效的配套服务与可靠的售后支撑，进而为终端客户提供更高质量的诊断产品与服务。

同时，公司遵循《中华人民共和国中小企业促进法》和《保障中小企业款项支付条例》，执行统一的《采购管理制度》，对中小企业实施平等待遇、统一账期、及时支付。

截至报告期末，公司应付账款（含应付票据）余额未超过 300 亿元且占总资产的比重未超过 50%。2025 年公司供应商货款均在合同约定的账期内完成支付，未出现逾期未支付中小企业款项的情况，也未涉及任何相关的诉讼或仲裁。

4. 指标与目标



指标	2025 年目标	报告期内进展
供应商反腐败	供应商《廉洁承诺书》签订率 100%	🟢 达成
	新员工《廉洁自律承诺书》签订率 100%	🟢 达成
供应商管理	供应商准入审核覆盖率 100%	🟢 达成
	供应商年度考核率 100%	🟢 达成
可持续供应链	完成风险物料梳理和风险控制方案	🟢 达成
	完成备选供应商信息库搭建	🟢 达成
供应链服务水平	交付达成率 100%	🟢 达成
	客户交付服务满意度 100%	🟢 达成
供应链成本控制	采购成本目标控制率 100%	🟢 达成
	降本计划完成率 100%	🟢 达成

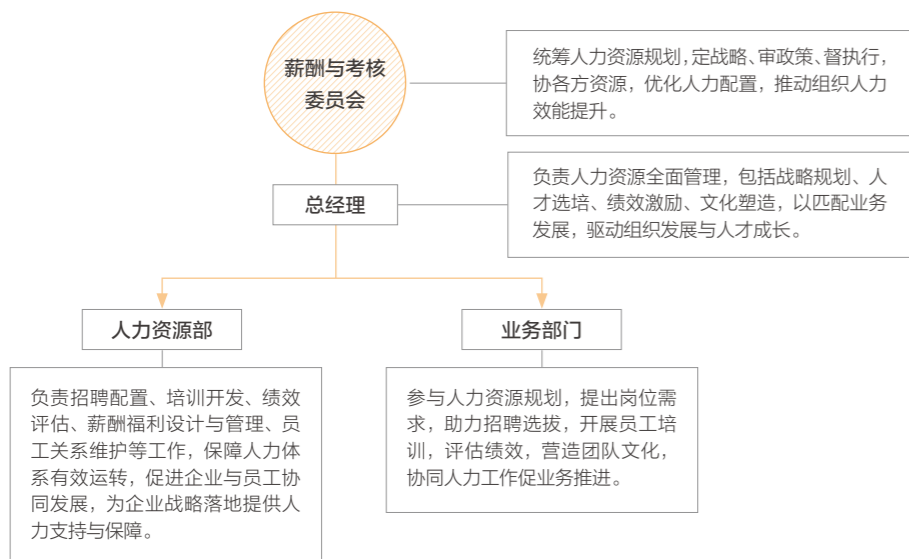
4.8

员工管理

公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国工会法》《中华人民共和国个人所得税法》等国家法律法规，全面落实人力资源管理的法治化、规范化要求，营造公平、尊重、包容的职场环境。

1. 治理

公司人力资源管理架构由薪酬与考核委员会、总经理、人力资源管理部门及业务部门协同构成，形成“战略统筹 - 全面管理 - 职能执行 - 业务协同”的一体化管理机制。



图：迈克生物人力资源管理组织架构

2. 战略

公司在人力资源管理方面以风险防控与效能提升为核心，统筹风险应对与机遇把握，通过持续完善培训发展体系、严守合规底线、优化考核激励机制等管理策略，强化团队建设，营造积极健康的职场氛围，持续提升组织整体效能。

主要风险类型	影响时期	潜在财务影响	管理策略
高端人才招聘困难风险	中长期	研发滞后、成本上升、整体利润率下降。	加强与高校和科研机构的合作，激活内推机制；构建可兑现的薪酬激励体系。
劳动用工风险	中长期	可能导致罚款、赔偿，带来经济损失。	规范劳动合同管理；依法保障员工权益；强化入职审查与背景调查。
员工岗位能力不匹配风险	中长期	效率低下、生产力下降导致成本上升，营收下降或带来经济损失。	明确各层级岗位的职责边界、核心能力与发展通道；定期开展关键岗位人才评估，按职级与岗位定制化培训课程；完善绩效管理体系，强调绩效与部门主要交付成果强关联。
园区搬迁造成人才稳定性风险	中长期	招聘及培训成本上升，并可能对公司造成一定的经济损失。	加强与员工双向沟通，开展调研，明确搬迁节奏与配套安排；对关键岗位、核心团队实施更适合的工作安排及支持措施。

主要机遇类型	影响时期	潜在财务影响	管理策略
高效员工团队	中长期	生产力提升，成本下降，收入增加。	优化招聘考核环节及内容；进行团队适配性评估；构建积极健康的职场氛围。
人工智能在招聘管理中的应用	中长期	提升工作效率，降低招聘成本。	将人工智能定位为辅助工具，核心决策仍由部门人员完成；持续评估工具使用效果及潜在偏差风险；确保招聘流程的合规性、公平性和数据安全。

3. 影响、风险和机遇管理

针对人力资源管理领域的风险与机遇，公司从员工招聘雇佣、薪酬福利、培训发展及沟通关怀四个维度，进一步优化相关规章制度，实施针对性举措，全面提升员工管理水平。

① 员工雇佣与权益

招聘雇佣合法合规

公司高度重视招聘规范化建设，通过校园招聘、社会招聘等多元化渠道构建稳定人才供给，创新运用 AI 面试官技术赋能简历初筛与基础能力评估，有效提升集中招聘阶段的工作效率。同时，公司常态化开展管理人员面试能力专项培训，推动面试评价标准统一，减少主观偏差，保障招聘决策客观公正。

公司严格规范劳动合同管理，清晰界定岗位权责与薪酬体系，依法保障员工各项合法权益。公司用工形式涵盖劳动用工、劳务用工及实习用工。截至报告期末，公司拥有员工 2,946 人，其中劳务派遣人员 124 人，主要从事产品包装相关工作；实习生 42 人，主要参与研发、生产技术等相关工作。2025 年度，公司未发生任何强迫劳动或雇佣童工等违规行为。



工时与休假权益保障

公司整体执行标准工时制，根据部分岗位特性依法申请并实施不定时工作制、综合计算工时工作制等特殊工时制度。海外地区通过制定单行的考勤制度等，确保员工休息休假权益。

报告期内，公司人均日工作时间为 7.49 小时，符合劳动法规关于工时的相关要求。针对工作日、休息日及法定节假日的加班情形，公司严格执行法定加班报酬标准，依法保障员工休息与补偿权益。同时，公司严格依据《职工带薪年休假条例》《女职工劳动保护特别规定》及地方相关法规，落实年休假、产假、陪产假等法定休假权益。

多元、平等与包容

公司将反歧视、反骚扰理念深度融入日常管理与经营全过程，坚决杜绝基于性别、民族、年龄、残障等任何形式的歧视行为，营造平等、尊重、包容的职场环境。公司大力推进员工队伍多元化建设，截至报告期末，拥有 4 名女性高管，员工队伍覆盖多元群体，其中少数民族员工 136 人、残障员工 24 人、外籍员工 25 人。为尊重员工宗教信仰与生活习俗，公司在生物城园区专门设置清真餐厅，切实保障不同文化、信仰员工的合理需求。2025 年度，公司未发生任何形式的员工歧视、骚扰事件。

② 员工薪酬与福利

薪酬体系

公司根据不同岗位职能设置差异化薪酬体系，薪酬构成主要包括固定收入、浮动绩效、业绩奖金及特殊津贴，共设 12 个薪级、50 个薪档。公司通过日常考核、行为考核、业绩考核及年度考核等多维评价机制，将态度行为、组织认同、专业能力等维度纳入评价，依据岗位差异设置考核频率与标准，实现员工绩效与公司整体发展目标有机统一。2025 年，公司接受定期绩效考核的员工比例为 100%。

福利保障

公司依法为全体员工缴纳五险一金，并提供涵盖医疗保障、生育关怀、退休支持等在内的多元福利，全面提升员工福利保障水平。

福利类别	实施内容与成效
健康体检	公司定期组织全员健康体检，建立差异化体检机制。40 岁以上员工每年体检 1 次，其他员工每两年体检 1 次；增加针对性专项体检，提升体检的精准度与实用性。
商业保险	公司为员工提供全面商业保险保障，覆盖意外伤害、重大疾病 / 疾病身故、女性特殊重疾关怀、住院补充医疗及社保补充报销等多个类别。2025 年，公司商业保险投入共计 126.26 万元。
关怀慰问	公司工会建立常态化关怀机制，在员工生日、结婚、生育、病休及丧假等重要节点开展慰问活动，传递企业关怀。
病退福利	公司按照员工工龄与司龄给予相应病休假期，按不低于当地最低工资标准的 80% 发放待遇；病休期满仍无法返岗的，依法妥善处理劳动关系。同时，为退休人员发放退休感谢金，表达对员工长期贡献的认可与感谢。
休假福利	2025 年，公司新增女性员工纯母乳喂养假，并完善产检、哺乳等相关休假时长支持，持续加强对女性员工的权益保障与人文关怀。全年共有 90 名员工享受陪产假、79 名员工享受产假，且产假及陪产假后员工返岗率均为 100%。

表：迈克生物员工福利

针对海外员工，公司实施《境外出差管理办法》《海外外派人员费用和福利管理规范》等制度，明确调休与差旅补贴，为员工购买基本保险及团体医疗保险，并根据国际局势、国家治安风险情况每季度调整差旅报销标准，提供紧急和特殊医疗福利。此外，海外员工还享有探亲福利、生日福利、节假日福利等。2025 年，公司海外员工社会保险覆盖率达 100%。



③ 员工培训与发展



员工培训体系

公司高度重视员工培训与职业发展，构建覆盖全员、分层分类的系统化培训体系。2025 年，公司全年参与培训的员工累计达 15.34 万人次，员工人均年度培训时长为 15.01 小时。（迈克培训管理体系图详见《2024 年可持续发展报告》第 51 页）

项目	具体内容
管理培训	公司以季度为周期，设计了涵盖管理能力、业务理解、公司治理三大维度的专项培训项目，全年共覆盖管理人员及高潜力人员 84 人，有效提升核心团队的综合管理水平。
应届毕业生训练营	公司开展第 3 届应届毕业生训练营，围绕角色转身、职业高效、沟通协作、综合素质、AI 使用等核心维度展开，帮助新员工快速融入并成长。
员工学历 / 职业技能提升	公司支持员工提升专业能力，提供考证费用报销、在职研究生就读支持等激励。2025 年，共有 95 名员工获取资格类职业资格证书；2 名员工就读全日制研究生，3 名员工报名参加 MBA/EMBA 考试。
校企合作开发课程培训	公司与四川卫生康复职业学院深度合作，共同编写《常用体外诊断设备与应用》《医电产品组装与调试》等专业教材。同时，学院为公司 20% 以上的技术岗位员工提供专业培训，强化员工专业技能与岗位适配度。

表：迈克生物 2025 年培训开展情况

在海外人才培养方面，公司对各区域外籍员工开展专项赋能培训，2025 年，累计培训 60 场，且所有外派员工均完成公司系统化培训，有效提升海外团队专业服务能力。



内训师队伍建设

2025 年，公司修订《内训师管理办法》并引入积分认证制。员工根据授课反馈积分，达标后即可申请对应等级的内训师认证。该机制拓宽了员工加入内训师队伍的通道，同时激励内训师持续输出、更新与迭代知识，助力公司知识库的动态完善。

公司持续赋能内训师团队，开展《AI 辅助内训师经验萃取与课程开发提效》等专项课程，提升内训师的专业能力与授课水平。同时，围绕通用类、专业类两大维度，累计开发课程 60 门，进一步丰富内部培训资源。



职业晋升与发展

2025 年，公司正式建立并实施统一规范的岗位职级体系，涵盖治理（G）、管理（M）、专业（P）及其他四大职级大类，下设 8 个职位序列、29 个职位类别、208 个职位及 254 个具体岗位，体系结构清晰、覆盖范围全面。

公司致力于构建公平、公正、透明的员工职业发展通道，在技术研发等专业类岗位建立公开规范的职称评定机制，确保女性员工在招聘、培训、晋升、评优等全流程中，享有与男性员工平等的权利与发展机会。

在此基础上，公司同步完善人才成长配套支持，为新入职员工配备一对一导师带教，并为内部岗位平调人员组织专项转岗培训，助力员工快速适应岗位要求、平稳实现角色转换。

④ 员工沟通与关怀

民主管理

2025年，公司常态化召开职工代表大会，完成第五届工会委员会、经费审查委员会及女职工委员会换届选举工作。同时完成《工资专项集体合同》续签工作，切实保障员工合法权益。

公司在发生园区搬迁等重大运营调整事项时，通过多种渠道与员工开展提前、双向、透明的沟通，确保信息传递及时准确。同时，配套实施多项保障举措，包括优化调整通勤方案、增设摆渡车、为符合条件的管理人员开放员工公寓申请、减免地下停车场费用等，持续提升员工满意度与归属感。

员工关怀

公司通过节日慰问、团队建设等活动传递人文关怀，营造温暖包容的职场氛围。2025年员工福利总投入超345.5万元，其中节日福利投入203.8万元、慰问金投入95.7万元、员工活动投入46万元。

为持续优化管理与服务，公司对离职人员开展满意度抽样调查，从薪酬福利体系、管理模式、团队氛围、工作压力、公司文化五个维度收集反馈与改进建议。2025年度调查共覆盖214人，总体满意度达95.52%。

在女性员工关怀方面，公司打造环境温馨、设施完备的“贝亲小屋”哺乳室；健身房、瑜伽室等公共文体设施全面向女性员工开放。同时定期开设专属瑜伽课程、健康讲座及各类趣味文体活动，帮助女性员工舒缓工作压力、呵护身心健康。



【三八妇女节专属关怀】

2025年三八国际妇女节期间，公司为全体女性员工安排半天专属休假，并精心举办精彩纷呈的节日关爱活动，切实传递组织关怀与温暖，进一步增强女性员工的归属感与幸福感。

4. 指标与目标

指标	2025年目标	报告期内进展
员工权益	员工社会保险覆盖率 100%	☑ 达成
	员工歧视、强制劳动及使用童工事件为 0	☑ 达成
员工发展	员工接受定期绩效考核的百分比 100%	☑ 达成
员工培训	员工培训覆盖率为 100%	☑ 达成



【家庭开放日——迈克文化的温情传递】

2025年11月，迈克生物城园区举办第十五家庭开放日，共计465组员工家庭即1,500位员工与家人参与。活动通过园区参观、文化展示及趣味互动，增强员工职业自豪感与家庭支持度，塑造了温暖的“迈克大家庭”形象。



4.9

职业健康与安全

公司贯彻落实《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》《用人单位职业健康监护监督管理办法》等相关法律法规规定，通过构建并持续完善职业健康安全管理体系，实施动态危害识别与风险评估，强化培训与应急能力建设，全面保障员工职业健康与生命安全。

1. 治理

公司成立了由总经理担任组长的安全环保领导小组，全面负责职业健康与安全工作的顶层设计与重大决策，EHS管理部依据国家GB/T 45001-2020及国际ISO 45001:2018标准体系，统筹推进职业健康安全管理体系落地执行。

2. 战略

公司高度重视职业健康与安全相关风险，针对不同类型风险制定了专项制度与应对措施，并将其全面融入日常生产运营，有效防控中长期潜在风险，持续提升健康与安全管理水平。

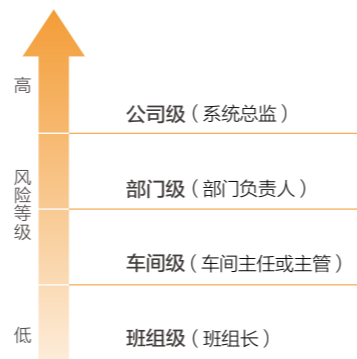
主要风险类型	影响时期	潜在财务影响	管理策略
生物及危险化学品安全管控风险	中长期	事故处理成本增加，或带来监管罚款、赔偿等经济损失	对危化品实行严格的管控程序，确保存放、使用及废弃物处理的合规性；加强生产空间的环境管理。
有限空间作业管理风险			及时修订现有管理制度；对相关岗位员工开展专项培训；开展现场应急演练；加强有限空间作业人员管理，严格执行有限空间作业审批制度，严格按照相关操作规程作业。
设备操作失误等人为风险			
应急预案及安全培训不足风险			

表：迈克生物职业健康与安全相关风险及管理策略

3. 影响和风险管理

① 风险识别与评估

公司依据《风险评价和控制管理制度》，明确职业健康与安全管理覆盖范围，利用 R=LS (R: 风险度, L: 可能性, S: 后果严重性) 的评价方法确定风险类型与等级并实施分级管理。



图：迈克生物职业健康与安全风险等级与负责人

2025 年，公司共识别出 8 个接害岗位且均已纳入职业健康安全管理体系，其余岗位未纳入职业健康安全管理范畴。

公司名称	覆盖部门	对应的岗位	所占比例
迈克生物	生产管理部	配液员、生产技术员	4.23%
	设备能源部	污水管理员、设备管理员 (电工)	0.7%
迈克电子	生产管理部	装配工	0.9%
	加工中心	机加工	0.2%
	设备能源部	污水管理员、设备管理员 (电工)	1.1%

表：迈克生物职业健康安全管理覆盖范围

注：所占比例 = 接害岗位人数 / 总人数，总人数参照公司 2025 年 12 月末数据；因生物城园区正式启用、员工规模相应增加，公司接触职业危害因素的人员占比较 2024 年略有上升。

② 风险管理机制与举措

公司严格按照职业卫生“三同时”相关报告要求，明确界定职业危害岗位、规范员工体检时间及工作场所职业危害因素检测周期。同时，以安全生产标准化建设为抓手，对所有接触职业危害岗位统一开展危害因素第三方检测、员工职业健康体检及电子档案管理，同步规范警示标识设置、工程防护设施升级及专项安全培训，推动职业健康管理从合规基础管控向全员主动参与、主动防护转变。



专项培训

2025 年，公司围绕危化品管理、特种设备操作、职业卫生防护、全国安全生产月、消防宣传月、有限空间作业等重点领域开展专题培训，全年累计开展各类职业健康与安全生产培训 13 次，总时长 22 小时，参与人数达 2,097 人次，有效提升了员工安全防范意识与现场实操能力。

图：迈克生物消防知识竞赛



应急演练

2025 年，公司开展应急演练 15 次，覆盖消防、危废泄漏、环境应急、防汛、特种设备及有限空间等多个场景，总时长 14 小时，参与人员 1,964 人次，有效提升了员工的应急处置能力。

图：2025 年迈克生物消防应急演练

【“隐患随手拍”活动】

2025 年，公司开展全员参与的“隐患随手拍”活动，员工通过多渠道上报发现的安全隐患，由公司统一核实并落实整改、配套相应积分奖励并授予奖项。2025 年，累计上报隐患 67 项，完成整改 67 项；年度“隐患随手拍”活动获奖员工 15 人。

隐患排查

2025 年，公司开展各园区电气设备专项检查工作，累计发现问题 29 项，其中生物城园区 9 项、安和园区 6 项、百川园区 14 项，已全部完成整改，整改率 100%。针对发现的问题，公司第一时间下发隐患整改通知书，明确整改责任人、整改措施及完成时限，确保隐患闭环管理。

危险化学品管理

公司严格依据《危险化学品控制程序》，全面规范危险化学品“采购 - 储存 - 使用 - 运输 - 报废”全生命周期管理流程，明确各环节管理职责边界与执行标准，同步配套开展危险化学品安全培训与应急演练，推动危化品安全管理向“流程规范 + 责任落地 + 能力提升”的方向优化。

2025 年，公司在三大园区开展公司级危险化学品从业人员安全培训共计 3 批次，每批次培训时长 1.5 小时，累计 72 人参加并全部通过考核；同时在百川园区组织开展危险化学品泄漏应急演练，参与及观摩人员 13 人，推动应急预案持续优化完善。

4. 指标与目标

指标	2025 年目标	报告期内进展
接害岗位员工参与职业健康体检的比例	100%	✅ 达成
员工工伤保险覆盖率	100%	✅ 达成
工作相关的职业病问题导致的死亡数	0 人	✅ 达成
可记录的工作相关的职业病问题案例数	0 件	✅ 达成
安全隐患整改完成率	100%	✅ 达成
安全事故	0 件	✅ 达成

4.10

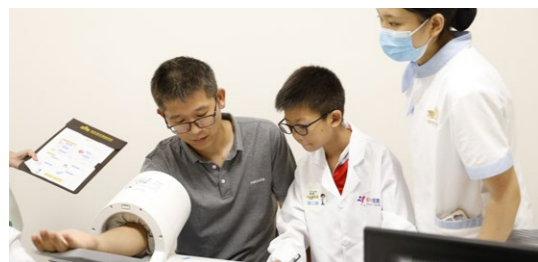
社会贡献

公司积极践行企业社会责任，结合自身行业特色与发展理念，开展自然保护、亲子健康科普、敬老关怀、教育创新支持等多元化公益实践，助力社会可持续发展。2025年，公司累计慈善捐赠4.1万元，员工参与志愿活动937人次，总服务时长21,033小时，以实际行动践行企业担当。



“旧物流动，ONE物可循” 地球日公益活动

2025年4月，公司响应第56个世界地球日，举办“旧物流动，ONE物可循”主题活动，倡导零浪费生活方式，传递可持续环保理念。活动吸引超500名员工积极参与，进一步增强了员工的低碳环保意识。



“小小体检师” 亲子科普活动

2025年7月，公司联合体检机构举办“我是小小体检师”亲子体验公益活动，15组员工家庭共36名员工及家属参与，在增进亲子互动的同时向青少年普及健康管理知识。

“净山行动，循迹自然” 亲子公益活动

2025年5月，公司发起第四季“净山行动，循迹自然”亲子徒步公益活动。20组志愿者家庭共78名成员走进狮子山丹霞地貌区域，以亲子协作的方式捡拾垃圾。通过普及户外环保知识、倡导可持续生活方式，引导公众从源头保护生态环境。



情暖社区 关爱老年群体

2025年10月，公司组织志愿者团队走进园区所在的尚锦社区，开展重阳节主题关爱活动。志愿者们为每位长者送上精心准备的慰问礼品，以实际行动践行敬老、爱老、助老的传统美德。

迈逗研学社 点亮科技梦想

公司迈逗研学社采用“IVD进课堂”与“走进IVD”双轨模式，为不同学段学生搭建免费科普实践平台，帮助青少年近距离接触体外诊断行业、生命科学与前沿医疗科技。2025年，迈逗研学社吸引6所学校共249名学子参与。



PART

—

05

治理篇

G O V E R N A N C E

5.1

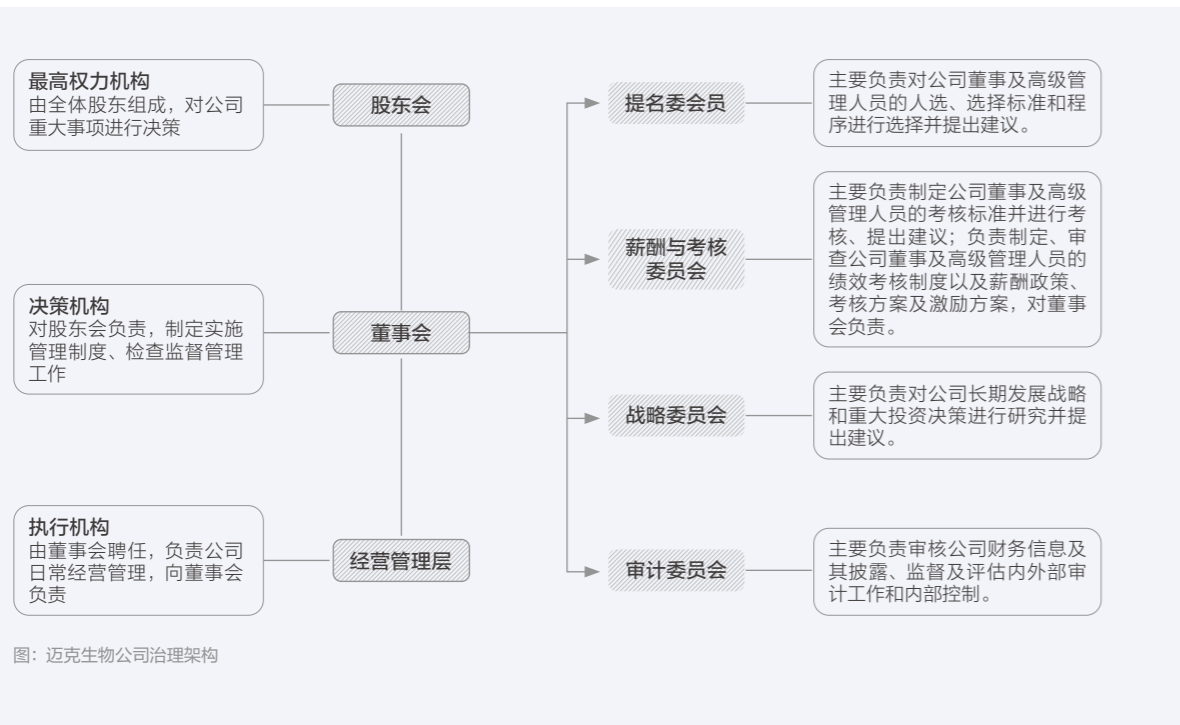
公司治理

公司遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规，以及证监会、深交所发布的《上市公司治理准则》《创业板股票上市规则》《上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》等规范性文件，持续优化完善公司治理体系，促进公司规范运作与股东权益保障。

1. 治理体系

股东会是公司的最高权力机构，2025年公司依据相关规定进行了监事会改革，原由监事会履行的监督职责调整为董事会审计委员会继续履行，同时调整公司治理架构、废止《监事会议事规则》，修订完成《公司章程》《股东会议事规则》《董事会议事规则》、各专门委员会议事规则、各重大事项管理制度等30项公司治理制度和文件。截至报告期末，公司治理结构符合法律法规和监管要求。

公司董事会对股东会负责，下设4个专门委员会。其中，战略委员会下设可持续发展办公室。



图：迈克生物公司治理架构

2025年，公司继续为公司及全体董事、监事、高级管理人员以及其他相关责任人员购买责任险，降低经营风险并促进全体董监高人员充分行使权利。

2. 董事会有效性

公司董事会依据《中华人民共和国公司法》《董事会议事规则》执行股东会决议并行使经营决策权。四个专门委员会分别按照各委员会的议事规则及相关制度要求，就职责范围内的事项进行研究并提供专业建议，充分发挥董事会科学决策和监督效能。

截至报告期末，公司董事会由9名董事构成。其中3名独立董事、5名非独立董事、1名职工代表董事，除战略委员会外各专门委员会召集人均由独立董事担任，审计委员会召集人为财务专家、外部独立董事。董事会人数和成员构成符合相关法律法规及监管要求。

提名选举程序	遵照《公司章程》规定，公司董事由股东会选举产生，董事长由董事会以全体董事的过半数选举产生。董事会成员由提名委员会根据标准和程序进行遴选、审核，经董事会审议后由股东会最终作出决议，并在监管机构备案。
董事会成员任期	公司董事会各委员会均由董事组成，并严格执行每届任期不超过3年的规定。截至2025年末，董事会成员平均任期均未超过规定期限。
决策监督机制	公司董事会按照《董事会议事规则》落实股东会决议，重大事项议案开展事前评审和研究，持续发挥董事会科学决策效能。
绩效审查机制	公司董事会通过年度《董事会工作报告》对董事会运作、履职情况开展总结并制定计划，独立董事每年提交自查报告，董事会每年评估在任独立董事的独立性并出具专项意见。报告期内，公司披露2024年度《董事会工作报告》《董事会关于独立董事独立性情况的专项意见》。
减缓利益冲突	为确保董事会决策监督的科学性和独立性，提名委员会严格审查候选人任职资格，限制交叉任职，同时明确划分了决策与执行的权责边界。截至报告期末，公司董事长未同时担任高级管理职务，董事会成员兼任高管比例低于半数，有效防范了潜在的利益冲突风险。公司通过《关联交易管理制度》《防范控股股东及关联方占用公司资金专项制度》《控股子公司管理制度》等，规范关联交易行为和控股子公司管理，保障公司资金安全与运营独立性。

报告期内，公司召开董事会会议7次，审议议案42项；召开监事会会议6次，审议通过议案25项。其中，董事会战略委员会监督审核的ESG与可持续发展事项共2项，包括2024年度重要性议题评估结果、2024年度可持续发展报告。

董事会专门委员会	人员构成	2025年履职情况
战略委员会	5名董事，其中1名独立董事。召集人为董事长	召开4次会议，审议议案7项
提名委员会	5名董事，其中3名独立董事。召集人为独立董事	召开1次会议，审议议案5项
薪酬与考核委员会	5名董事，其中3名独立董事。召集人为独立董事	召开2次会议，审议议案3项
审计委员会	5名董事，其中3名独立董事。召集人为会计专业独立董事	召开6次会议，审议议案21项

① 董事会多元化

公司致力于构建多元化的董事会，以更广泛的视角和更丰富的决策资源提升公司治理和战略决策质量。

截至报告期末，公司第六届董事会成员拥有丰富的行业经验、专业知识和背景，并涵盖广泛的年龄层。其中包括但不限于经济、法律、会计、医学检验等领域，具备履行职务所需的知识、技能、素质和经验。董事会成员中 50 岁以上董事 5 名，30 至 50 岁董事 4 名，女性董事占比 11.11%。

指标	所占比例
风险管理专家 / 具备风险管理专业知识的独立董事	1/3
财务专家 / 具备财会管理专业知识的独立董事	1/3
其他独立董事	1/3

表：迈克生物独立董事专业经验构成

② 董事会独立性

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》以及《公司章程》等相关要求，于 2025 年修订发布《独立董事工作制度》，明确独立董事任职条件、提名遴选和履职规范等，确保独立董事充分运用自身专业知识与经验，独立、客观、审慎地对重大事项发表意见，维护公司整体利益及全体股东合法权益。

公司独立董事通过参与董事会各专门委员会、独立董事专门会议履行其职责。独立董事依法依规每年对独立性情况进行自查并提交董事会，董事会每年对在任独立董事进行评估并出具专项意见，与公司年度报告同时披露。2025 年公司出具的《董事会对独立董事独立性评估的专项意见》，符合法律法规对独立董事独立性的规范要求。

截至报告期末，公司拥有独立董事 3 名，占董事会成员的 33.33%，审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会中独立董事均过半数并担任召集人，符合法律法规及监管要求。

报告期内，公司独立董事召开独立董事专门会议 4 次，列席股东会 4 次，参加董事会会议 7 次，对公司科学决策发挥了积极作用。

3. 薪酬与激励

公司实施《薪酬管理制度》《薪酬与考核委员会议事规则》（2025 年修订），每年度由股东会审议通过《董事、监事、高级管理人员薪酬与考核方案》，并不断健全薪酬管理、内部激励与约束机制。公司 2025 年度总薪酬比率为 10.20:1。

① 薪酬管理

薪酬制定	以经济效益为出发点，公司内部董事及高管根据分管工作目标和公司年度经营计划指标，与实际经营业绩相结合的考核办法制定薪酬方案，同时聘请外部专业薪酬顾问进行标准制定与执行过程中的调研和咨询。
薪酬构成	公司内部董事、内部监事及高级管理人员实行年薪制，根据任职岗位由基本薪酬、绩效奖金、年终奖及其他福利构成，外部董事、外部监事、独立董事领取固定津贴。
决策程序	公司董事、监事的薪酬由董事会审议后报股东会审议通过后执行。独立董事的津贴标准由股东会决定，高级管理人员薪酬由董事会决定。
追索扣回	公司在每年度《董事、监事、高级管理人员薪酬与考核方案》以及《董事、高级管理人员离职管理制度》中明确相关人员有重大工作失误及违法、违规行为给公司造成重大损失的应扣回薪酬或绩效奖金，对未履行完毕的公开承诺以及其他未尽事宜有权追索追偿。2025 年，公司董事会成员勤勉履职，未发生内部问责或追索扣回事件。

② 考核激励

薪酬与短期激励	公司设置高管考核“底线指标”，高管薪酬除基本薪酬以外的所有浮动薪酬均直接与公司业绩和绩效指标挂钩，依据考核结果发放年终奖。
长期激励计划	2025 年，公司基于内外部经营环境的变化，依法终止了 2024 年限制性股票激励计划的实施，后续将通过持续优化薪酬体系、完善绩效考核制度或择机推出激励方案，健全公司长效激励机制。
薪酬与可持续发展挂钩	公司高管根据所负责的业务版块，在绩效考核中分别纳入 ESG 相关绩效指标，覆盖环境合规、反商业贿赂及反贪污、创新驱动、产品质量与安全等议题。其中，总经理作为 ESG 指标的总负责人，ESG 指标涵盖上述所有议题。



科技服务人类健康

maccura

在无限的宇宙中，生命是最珍贵而脆弱的奇迹。它脆弱如朝露，却又坚韧如星河，它以基因的密码编织着生命的呼吸与传承。

健康，是这宇宙得以延续的基石，而科技，则是守护这一基石的永恒之光。

生命如星之重，也因科技而伟大。

科技不仅是工具，更是人类与宇宙对话的语言；健康不仅是生存条件，更是生命向更高维度的跃迁。当健康成为文明的注脚时，我们将成为守护者；当科技成为文明的驱动力时，我们将成为赋能者。

展厅中的每一寸空间，都在诉说着我们的态度：科技的价值，不在于它征服了什么，而在于它守护了什么。

从行业标准的制定到行业方向的引领者，迈克生物始终坚守着“科技服务人类健康”的信念和追求。无论是跨越行业认知的边界，还是跨越人工智识的鸿沟，迈克生物始终站在科技与人文的交界处。这里不是成果展示的舞台，只有前行的目标；这里没有完美的终点，只有永恒的期待——科技如何以谦卑之心，守护生命最初的温度。

In the boundless universe, life is a brilliant and delicate miracle among the stars. Fragile as the morning dew yet resilient as the galaxies, life weaves wonder through the code of genes and carries eternity through the breath of cells.

Health is the cornerstone that sustains this miracle, and technology is the eternal light that safeguards it.

Life holds immeasurable weight, and through technology, it finds greatness.

Technology is not merely a tool, but a language through which humanity converses with the cosmos. Health is not merely a condition of survival, but a declaration on life submits to time and space. When health becomes the annotation of civilization, we are privileged to be its interpreters; when technology becomes the driving force of civilization, we are privileged to be its enablers.

Every corner of this exhibition space conveys our conviction: the true value of technology lies not in what it conquers, but in what it protects.

From a standard-setter to a pioneer of direction in the industry, MACCURA has remained steadfast in its founding belief—Science & Technology Serve Human Health. Whether transcending the boundaries of industry knowledge or embracing the tide of artificial intelligence, MACCURA stands firmly at the intersection of technology and humanities.

This is not the destination of achievements, but the starting point of exploration. There is no perfect conclusion, only the path forward.

4. 投资者关系管理

公司依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司投资者关系管理工作指引》等相关法律法规和规范性文件，于 2025 年修订《投资者关系管理制度》，新增《市值管理制度》《舆情管理制度》，进一步规范由董事会秘书牵头负责、证券投资部协调执行的投资者沟通与信息披露工作，促进公司与投资者之间长期、稳定的良性关系。

① 投资者沟通

公司搭建投资者交流平台，通过多样化的沟通渠道和方式接待投资者来访，回答投资者询问，充分尊重与保障投资者知情权。

公司多渠道畅通投资者沟通。公司官网设置“投资者关系”专栏并公开投资者热线电话及邮箱、深交所“互动易”平台链接、微信公众号等便捷渠道，同时通过举办股东会、业绩说明会、策略会、接待来访、电话会议、路演及反路演、高质量信息披露等方式沟通公司财务信息、经营动态和 ESG 进展。

公司严格按照法规与监管要求，即时披露《投资者关系活动记录表》，并将沟通情况、投资者重点关注的问题、建议等传达至公司管理层。

2025 年，公司通过各种渠道与国内外投资者共沟通 460 余次，热线电话及互动易平台回复率 100%。

② 信息披露管理

公司 2025 年修订《信息披露管理制度》《年报信息披露重大差错责任追究制度》，新增《外部信息报送和使用管理制度》，进一步规范信息披露管理机制，切实维护投资者权益。

信息披露管理

披露范围	涵盖财务信息和非财务信息，包括但不限于公司概况、治理结构、经营情况、业务进展、市场动态、财务信息、风险提示、重要事项、可持续发展管理与实践等信息。
披露渠道	中国证监会指定信息披露媒体和报刊，包括深交所官方网站、巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）、《中国证券报》《上海证券报》《证券时报》《证券日报》等，以及公司官网（www.maccura.com）“投资者关系”专栏等。
审核管理	通过制度建立和规范了信息管理审核以及重大差错追究机制，包括信息起草、核对、申请、审查、核准、发布、存档。
时间与频率	定期报告：年度报告、半年度报告、季度报告、可持续发展报告。 临时公告：重大合同签署、重要人事变动、风险提示、重要事项等。 持续披露：通过投资者关系平台、公司网站等渠道持续披露。

报告期内，公司发布公告 113 条，其中定期公告 10 条、临时公告 103 条；获得深交所 2024-2025 年度信息披露考评 B 级（良好）。未发生任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。



③ 股东权益保护

公司遵循《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规和规范性文件要求，2025 年制定《市值管理制度》《利益相关方纠纷解决制度》，修订《股东会议事规则》，规范公司股东会的召集、召开及表决程序，通过制度优化与技术赋能，持续完善中小投资者保护机制，实现公司价值和股东利益最大化，构建和谐共赢的资本市场生态。

维护知情权参与权

公司以多渠道多元化方式回应中小投资者关切问题，股东会面向所有投资者开放并可通过线上、线下方式灵活参与投票，在审议影响中小投资者利益的重大事项时对中小投资者表决单独计票并及时披露，确保中小股东与大股东享有同等知情权与参与权；定期排查是否存在限制股东权利的不当条款，及时清理不规范的治理做法；股东有权查阅、复制公司章程、股东名册、股东会会议记录和财务会计报告等；同时通过信息披露机制及时、准确、完整地公开公司财务及非财务信息，保障全体股东尤其是中小股东平等权利。

健全权利救济渠道

公司在章程中明确股东诉讼权利，针对损害股东利益事项，股东针对损害利益事项有权依法提起直接诉讼或派生诉讼。同时，公司与专业调解机构合作，建立纠纷多元化解机制，为中小股东提供低成本、高效率的维权通道。

增强投资者回报

2025 年，公司董事会、股东会分别审议通过《关于公司 2024 年度利润分配预案的议案》，拟向全体股东每 10 股派发现金股利 1.04 元，总额约 6,328.52 万元（含税），现金分红比例提高至当年净利润的 50%，同时注销了 395.8 万股回购股份，保障投资者收益权。公司自 2015 年上市后坚持每年都进行现金分红，**已连续分红 10 次，累计分红金额达 12.78 亿。**

加强关联交易管理

2025 年公司修订《关联交易制度》，依法依规开展关联交易内控管理，通过分级审批、报批、公开披露等程序确保所有关联交易公允公开、透明合规。

报告期内，公司召开股东会 4 次，审议通过议案 18 项。股东会的召集召开及表决程序、所通过的决议均合法合规，未发生损害股东利益的情况。

5.2

合规经营

公司秉持诚信经营理念，严格遵循《中华人民共和国政府采购法》《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国招标投标法》《医疗器械监督管理条例》等法律法规、行业准则等，搭建合规管理体系以及内控审计体系，通过协同联动，有效管控风险并有效提升合规运营的效率与可靠性。

1. 合规管理体系

2025 年度，公司延续“两道防线”合规管理体系，持续优化并推动深度运行。通过合规检查、培训与风险评估，不断强化体系运行的有效性，驱动管理流程的迭代完善，从而为公司的合规稳健运营提供了持续保障。

管理机制层面，公司由各业务部门构成的第一道防线切实履行一线风险管控责任，由审计法务部构成的第二道防线通过合规检查、内控审计并独立向董事会汇报的机制，确保了监督的有效性与权威性。

2. 合规风险管理

报告期内，公司常态化开展制度建设、重点合规风险管控以及全员合规意识培养，持续保障公司合规稳健运营。

① 制度合规管理

公司以合规为底线，以制度保障各业务部门及子公司合规运营。通过设立总经理负责的制度委员会，以《规范性文件管理制度》为指导，按“制度审议流程”（见《2024 年可持续发展报告》）常态化开展制度管理工作，明确公司制度的制定、修改和废止均需经制度委员会审议，审议通过后由总经理公布。公司海外业务则严格遵循所在国家的劳动、环境、医疗器械监管等方面的法律法规以及相关国际条约。

② 重点合规风险管控

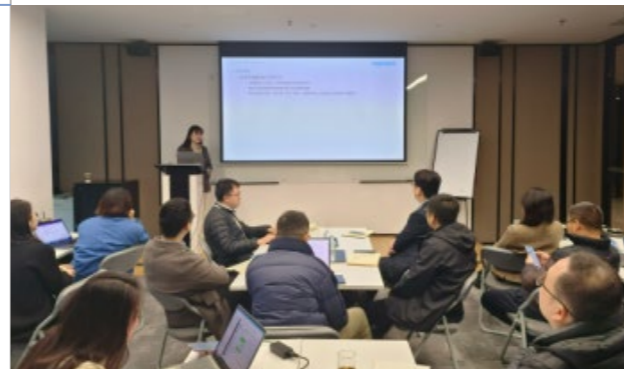
报告期内，公司在国家监管政策持续收紧、商业竞争加剧的背景下，识别出销售业务合规风险，并采取了一系列的风险缓释措施。

优化业务模式：依据合规评估结论，对高风险业务环节进行流程再造与优化。

更新制度文件：全面修订销售业务合同范本及内部政策，将合规要求固化为标准条款。

培训与宣导：对销售、市场及相关支持部门进行强制性的合规培训，确保员工理解并执行新规范。

持续动态监测：定期审查业务操作，跟踪法规动态，实现风险的动态管理。



③ 合规培训与宣贯

2025 年，公司针对不同岗位和层级的员工，系统性地开展了合规培训、文化建设和宣贯活动。

新晋员工：开展《合规基础知识》培训，重点宣导禁止商业贿赂、禁止舞弊、合规开展业务等合规红线，新员工覆盖率 100%。

初级管理者：开展《法务管理实务》培训，聚焦业务合同的审核要点与常见风险，掌握合同合规实务，参训人员共计 52 人。

中级管理人员：开展 2 次《业务法律风险管理与防控》培训，树立合规管理思维，明确在业务风险防控中的责任，参训人员共计 32 人。

3. 内控审计监督

公司遵循合法性、全面性、重要性、有效性、制衡性、适应性和成本效益七大原则，构建了内部控制和审计管理体系。

① 内部控制

公司严格遵循《企业内部控制基本规范》《企业内部控制应用指引》及《企业内部控制评价指引》等规定，建立了以制度、流程、权限与组织架构为核心的内部控制体系，并持续完善任职回避、不相容职务分离、授权审批等关键机制。通过执行《业务审批权限管理办法》等具体制度，确保各级管理者和员工有效、恰当、公正地履行职责。

公司围绕内部控制环境、业务活动及具体工作环节，建立分类别的风险监控机制，系统性地实施内控风险评估并采取针对性应对措施。各业务部门负责其职责范围内的风险识别与初步分析，并提出应对建议；审计法务部等风控部门则负责进行风险分析、复核部门建议，通过定期会商与提交风险报告，实现风险的动态管理。



图：迈克生物内控风险管理流程

公司每年定期开展内部控制有效性自我评价以及第三方独立内控审计，基于自评结果编制年度《内部控制评价报告》并予以公示；对于审计中发现的所有内部控制缺陷以及风险管控漏洞，启动整改程序并进行持续跟踪形成管理闭环。

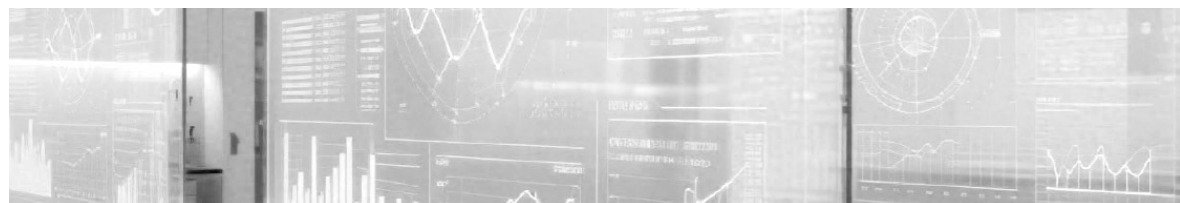
报告期内，公司已公示《2024 年度内部控制评价报告》与《内部控制审计报告》，财务报告、非财务报告内部控制评价均无重大缺陷。

② 审计监督

公司搭建了以董事会、审计委员会、审计法务部为核心的审计监督治理架构。针对经营管理中的薄弱环节、重大风险和重要业务开展标准化的审计工作，对于审计中发现的所有内部控制缺陷以及风险管控漏洞，启动整改程序并进行持续跟踪形成管理闭环。

2025年，公司修订《内部审计制度》、优化审计流程并增设专职审计人员，明确审计委员会指导和监督内部审计的主要职责。同时通过OA系统固化了科学、规范的流程设计标准与审批权限矩阵，显著提升审计工作的规范性、科学性和工作效率。

报告期内，公司专项审计、调查（不含常态化审计项目）共计6次，覆盖绩效管理、信息管理、费用报销等领域。开展常态化审计项目22个，覆盖对外担保项目、募集资金使用、关联交易、基建项目等。对重要业务单元、高风险领域的审计覆盖率达100%。



5.3

税务治理

公司遵循“数智税务、合规诚信、创新共赢”的税务方针，严格遵守《中华人民共和国税收征收管理法》《中华人民共和国企业所得税法》《中华人民共和国增值税暂行条例》及相关实施细则，切实履行纳税人义务。

1. 治理体系

公司建立了“**董事会监督、管理层负责、职能部门执行**”的三级税务治理架构，确保税务管理的独立性与有效性。内部设立由财务总监牵头、财务管理部内设税务小组的治理体系，负责全公司税务政策咨询、业务监督与指导，由专人负责日常税务办理与申报，并设置独立的复核与监督岗位，形成内部制衡。同时，聘请第三方专业税务师事务所提供常年支持，开展日常税务事项及企业所得税年度汇算清缴审核，构建内外协同、规范高效的税务管理体系。

2025年，公司基于年度税务健康检查及风险自查结果，对《财务管理制度》中的涉税章节进行了专项修订，重点完善了研发费用核算、税务风险应对预案等细则。

2. 风险识别评估

公司依托数字化系统，将税务风险识别与控制关口前移至业务前端，实现税务管理与业务发展的深度融合，保障公司运营的安全与稳健。

风险类型	风险描述	应对策略 / 方法
外部风险	政策变化风险	与税务顾问建立政策快速响应机制，定期组织内部培训和宣贯。
	政策变化理解偏差风险	由公司税务小组牵头统一辨析关键政策的适用标准，形成内部指引。
	人员差错风险	强化系统流程中的双人复核；建立关键岗位 SOP。
内部风险	人员延续风险	在合同、支付流程中增加关联交易强制识别节点，聘请专业机构出具关联交易同期资料本地文档。
	关联交易风险	在汇联易及 SRM 中集成了发票自动查验功能，从源头杜绝收受不合规发票的风险。
	发票合规风险	

3. 风险管理机制

公司在坚持“事前防范、事中控制、事后评估”的基础上，2025年进一步增强“事前防范”的深度，并依托新建和优化的数字化系统提升“事中控制”的精准度。

事前防范	↓	业务前端嵌入： 贯彻“风险前置”方针，将税务合规评估作为新业务模式、研发项目立项、重大合同审阅及关联交易的前置必备环节，从源头识别并规避潜在风险。
事中控制	↓	复核系统化： 所有纳税申报均通过OA系统实现双人复核流程固化，有效规避延迟或错漏申报。 常态化培训： 以内训和外训相结合的方式，常态化开展年度财税培训，同时对经销商进行财务相关知识赋能，提高财税知识水平。
事后评估	↓	数据驱动自查： 定期运用大数据分析工具对财务数据进行多维度监控，识别异常指标，并进行穿透式复核。 独立外部审查： 主动引入外部顾问进行年度税务健康检查、专项风险评估及汇算清缴审核，以独立视角审视并优化内部控制。

图：迈克生物税务风险管理流程

4. 风险管理举措

2025 年，公司将数字化转型作为税务风险管理体系升级的核心驱动力。依托“迈越数智化项目”的全面实施，以 SAP 系统为数据底座，持续深化财务数字化应用，将风险管理的触角延伸至业务的全价值链。

① 税务贡献与公平

公司坚持依法纳税，公平享有国家及地方政府为鼓励科技创新与产业发展所提供的税收优惠政策。在所有经营地，公司均严格遵守当地税法，确保及时、足额申报并缴纳各项税款。公司通过年度报告等公开渠道，向投资者、公众等利益相关方透明地披露纳税信息。

② 税务合规管理

2025 年，公司进一步深化税务合规体系建设，核心举措包括：

税务数字化深度应用

依托“迈越数智化项目”的 SAP 系统，持续优化业财税一体化。实现了业务数据向财务凭证的自动传输、发票的批量自动开具、资产盘点的线上化以及出口退税申报的智能化，显著提升了财务处理的效率与准确性。

全方位税务风险自查

针对 2025 年外部税务检查所暴露的问题，公司在全集团范围内开展了彻底的税务风险自查，覆盖研发费用、关联交易、发票管理等所有关键涉税领域。

强化内外部监督指导

加强了对各子公司的税务指导与监督。同时，专项聘请税务师事务所对公司的关键税收风险点进行了独立的深度核查与评估。

增强内外部税务沟通

与属地主管税务机关保持常态化、建设性的沟通，对监管反馈的问题第一时间响应并整改。年内通过“外训转内训”模式，组织了多场研发费用加计扣除、最新税收政策等专项培训。

③ 涉税事项整改

针对 2025 年 7 月公告的税务检查事件，公司管理层高度重视，本着“直面问题、深刻反思、举一反三”的原则，迅速采取了一系列整改措施。

一是对公司所有税收项目进行全面复盘自查，确保全程合法合规；二是强化研发费用管理，从项目立项、费用归集到成果验收，确保每一笔费用的发生均有充分、有效的证据链支撑，做到过程可追溯、结果可衡量；三是建立前置评估机制，明确所有享受税收优惠的项目必须在立项阶段即通过税务、法务部门的合规性评估；四是强化专业培训与问责，明确各环节责任人，确保整改制度落地见效。

5.4

反商业贿赂及反贪污

公司遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国民营经济促进法》《医药企业防范商业贿赂风险合规指引》等法律法规和规范性文件，持续巩固内部制度的严格落实、风险点的常态化排查以及全员合规意识，提升治理效能并恪守高标准的商业道德。

1. 治理

公司董事会及审计委员会对反商业贿赂及反贪污、合规管理承担监督责任，负责审批相关政策并听取重大风险汇报，审计法务部负责进行舞弊风险的调查和处理，各职能部门与子公司承担各自职责范围内的风险排查及上报工作。

2. 战略

公司立足政策要求与行业特性，通过多渠道、多维度动态识别潜在的商业贿赂及腐败风险点，2025 年已进行腐败风险评估的岗位总数为 49 个。通过制定有针对性的管理策略，最大限度地预防风险的发生和负面影响。

风险类型	影响时间范围	潜在财务影响	管理策略 / 方法
政策合规风险	中长期	合规成本增加、经济损失	持续关注监管动态、行业典型案例及新型舞弊手段，将其转化为内部风险预警提示。
关键岗位腐败风险	中长期	合规成本增加、经济损失	建立并实施员工申报机制、廉政资产移交、高风险岗位轮岗等管理机制，充分运用公司现有的举报系统，并加强监督检查与员工合规培训。
价值链腐败风险	中长期	可能导致决策失误、利益分配不公，造成经济损失	在引入第三方商业伙伴前，实施尽职调查程序，对现有高风险伙伴进行定期复核。与各方伙伴签署具有法律效力的廉洁承诺书或反贿赂、反腐败等廉洁合规条款。

表：迈克生物反商业贿赂及反贪污相关风险及管理策略

3. 影响和风险管理

公司建立健全权责清晰、分工明确的反舞弊管理机制，从制度、流程与监督层面全面防范公司内部及价值链相关商业贿赂、贪污及各类舞弊风险，保障公司经营活动合法合规、健康可持续发展。

① 管理机制

2025 年，公司全面延续了员工与价值链廉洁合规管理以及投诉举报管理体系，相关管理机制持续稳定运行。

员工廉洁合规管理

员工申报机制：公司持续通过制度要求员工在出现廉洁合规风险时主动向上级和审计部门报告。同时，向全员推送调查问卷，如实申报亲属关系、礼赠、利益关联及重大经济纠纷等信息。

廉政资产管理（礼赠移交）：公司继续执行既定的“廉政资产移交”流程，用于规范接收外部礼赠后的登记、评估、处理与移交管理。

轮岗机制：依据《岗位说明书》对岗位廉洁风险进行评估并征询意见。对于 2024 年已被识别为廉洁风险较高（如采购类）的岗位，已启动轮岗计划并在 2025 年继续执行。

监督检查机制：在内部审计、合规审查、财务稽查及管理巡视等工作中，将腐败舞弊行为作为核心检查领域之一。围绕采购招标、销售返利、费用报销、合同审批、资金支付、工程建设、人事任免等高腐败风险业务环节，定期进行流程测试与控制节点分析。

廉洁合规培训：公司新员工入职培训中持续包含廉洁自律必修内容，并通过制度宣贯、日常宣传与专项培训等方式，持续规范员工的日常廉洁行为。

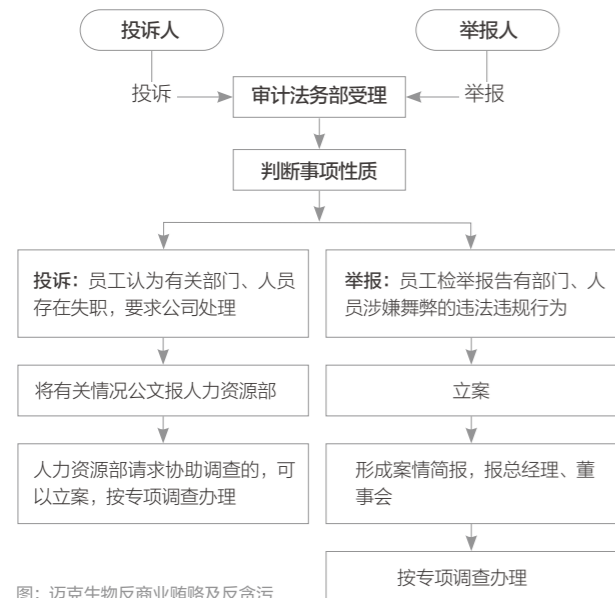
价值链廉洁合规管理

尽职调查：在引入供应商、代理商、承包商等第三方商业伙伴前，实施包含背景调查、声誉评估的尽职调查程序，并对现有高风险伙伴进行定期复核。

合规承诺：公司持续与供应商签署《廉洁合作承诺书》，与合作经销商单独签署《反贿赂和反腐败约定》或设置反贿赂、反腐败等廉洁合规条款；在与终端客户合作时单独签署相关廉洁协议。

投诉举报管理机制

公司建立健全投诉举报管理机制，设立并公开实名/匿名举报热线、邮箱，鼓励内部及外部利益相关方举报可疑行为。针对失职、舞弊、腐败等违规违纪行为，明确规范全流程处理程序，严格落实举报人信息保密制度，持续畅通投诉举报渠道，保障举报便捷、反馈及时、处置规范。



图：迈克生物反商业贿赂及反贪污



投诉与举报途径

电话：028- 61619999- 93668

邮箱：compliance@maccura.com

官方网站：www.maccura.com- 联系我们 - 廉洁举报

② 管理举措

2025 年，公司反商业贿赂及反贪污的各项管理机制均平稳有序运行，并进一步采取多项举措，持续强化廉洁风险防控与合规管理。

廉洁培训倡导

- 新员工 600 余人参与合规管理培训，涵盖反商业贿赂、反舞弊内容。
- 开展《智汇实验室业务合规要点》培训 3 次，参训员工超过 110 人，涵盖《中华人民共和国政府采购法》《医药企业防范商业贿赂风险合规指引》等法律法规及行业合规指引内容。
- 针对董事会和高管开展反腐败培训 1 次，包括内部审计和监察工作培训；开展针对员工的反腐败培训 2 次，包括反商业贿赂与反舞弊、业务合规制度与程序。

反腐败审计监督

- 公司重大招投标项目由审计人员全程监督，覆盖率 100%。
- 2025 年，公司开展采购专项审计 1 次，重点围绕供应商准入遴选、招标采购与定价管理等关键环节开展监督检查，评估相关内部控制活动能否有效防范利益输送、商业贿赂等廉洁风险。

4. 指标与目标

指标	2025 年目标	报告期内进展
员工反腐败传达和培训覆盖率	100%	✓ 达成
董监高接受反腐败培训的比例	100%	✓ 达成
供应商签订廉洁合规承诺书的比例	100%	✓ 达成
经销商签署反贿赂和反腐败约定等廉洁条款的比例	100%	✓ 达成

5.5

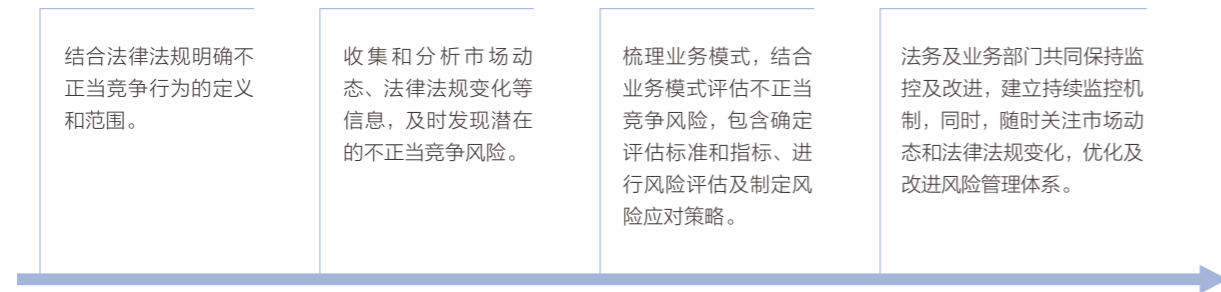
反不正当竞争

公司恪守《中华人民共和国反不正当竞争法》《网络反不正当竞争暂行规定》《中华人民共和国消费者权益保护法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国广告法》等法律法规要求，坚守合规经营底线，维护公平有序的市场竞争环境，助力行业可持续发展。

1. 管理机制

公司建立了由法务部门牵头，业务部门配合的风险管理机制，识别市场竞争、销售模式中可能存在的风险点并制定相应的风险应对策略。

风险识别与评估



图：迈克生物反不正当竞争风险识别与评估流程

主要风险类型	影响时间范围	潜在财务影响	管理策略
经销商在终端市场推广过程中可能采取捆绑销售等不正当竞争方式，导致公司被穿透追责的风险。	短中长期	可能带来经济损失、商誉损失	合同中约定反腐败、反不正当竞争条款；开展反不正当竞争培训。

表：迈克生物反不正当竞争的影响、风险及管理策略

2. 管理举措

合同管理

公司在所有的销售合同中均设有反腐败、反不正当竞争相关条款，倡导合规经营理念，禁止不正当竞争。

AI 工具管理

公司制定应用 AI 工具的道德与合规准则，强调使用者的审查责任和告知义务，禁止利用 AI 从事违法或不道德的活动。

教育培训

公司主要针对新进员工、相关业务及管理人员开展反不正当竞争培训。2025 年度新员工入职培训、中级管理人员以及销售、财务、法务骨干等均开展了包含反不正当竞争的培训，培训人数超过 400 人；其中超过 110 位管理人员参加了紧密结合《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国政府采购法》《医药企业防范商业贿赂风险合规指引》等法律法规的《智汇实验室业务合规要点》培训。

海外业务管理

公司利用内部 GTS 系统，定期关注“制裁名单”，确保出口业务符合海关及国际贸易法规，配合当地银行等机构开展反洗钱、反制裁、反恐名单筛查，定期推送《销售管理制度》线上培训课程，严格执行反洗钱、反不正当竞争等方面要求。

报告期内，公司未发生任何不正当竞争行为和反垄断法事件；也未发生因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的情况。

图：《智汇实验室业务合规要点》培训



6.1

ESG 数据表和附注

附表 1

ESG 数据表 – 经济维度

定量披露项	单位	2023	2024	2025
纳税总额	万元	25,342.48	21,665.54	
资产总额	万元	811,924.93	797,630.67	
营业收入	万元	289,576.95	254,875.67	
利润总额	万元	30,536.90	12,465.14	
归母净利润	万元	31,261.86	12,680.53	
归属于上市公司股东的净资产	万元	638,482.53	636,905.67	

附表 2

ESG 数据表 – 环境维度

定量披露项	单位	2023	2024	2025	
议题：应对气候变化^①					
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	9,602.46	9,495.8	9,337.38	
温室气体范围一排放量	吨二氧化碳当量	562.5	582.07	577.39	
温室气体范围二排放量	吨二氧化碳当量	9,039.96	8,913.73	8,759.99	
议题：能源利用					
综合能源消耗量	吨标煤	1,980.35	1,947.88	2,078.16	
按能源类型分类	汽油	升	30,510	25,730	22,110.6
	柴油	千克	8,842	7,506	8,612
	天然气	万立方米	21.67	23.24	23.18
	电力	万千瓦时	1,556	1,533.86	1,650.96
直接能源消耗量	吨标煤	67.88	62.77	49.13	
间接能源消耗量	吨标煤	1,912.47	1,885.11	2,029.03	
能源使用强度	吨标煤 / 万盒	2.11	1.56	0.84 ^②	
能源使用强度	吨标煤 / 台	0.26	0.25	0.24	

议题：污染物排放					
废气排放总量	万立方米	2,427	3,807	2,010.26	
废水排放总量	吨	57,872	58,284	84,054 ^③	
议题：废弃物处理^④					
固体废弃物总量	吨	84.28	60.13	78	
无害废弃物总量	吨	37.6	33.7	43.67	
医疗废弃物总量	吨	9.03	7.1	8.09	
危险废弃物总量	吨	37.65	19.33	26.24	
无害废弃物密度（以单位营收计算） ^⑤	吨 / 亿元	1.31	1.13	1.43	
医疗废弃物密度（以单位营收计算） ^⑥	吨 / 亿元	0.31	0.24	0.27	
危险废弃物密度（以单位营收计算） ^⑦	吨 / 亿元	1.31	0.65	1.25	
议题：环境合规管理					
EHS 投入资金	万元	685.58	685.93	837.79	
其中：环保投入资金	万元	481.00	491.68	645.11	
其中：工作防护投入资金	万元	2.55	3.60	4.46	
环境污染事故	次	0	0	0	
报告期内因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚或被追究刑事责任的处罚金额	万元	0	0	0	
议题：水资源利用					
总耗水量	万吨	18.902	16.78	19.11	
水资源使用强度	试剂	吨 / 万盒	162.2	142.53	121.33
	仪器	吨 / 台	5.45	4.56	3.33
循环 / 再利用水量	万吨	335.90	331.36	384.99 ^⑧	

① 范围一温室气体排放主要包括汽油、柴油、天然气，计算因子参考以下标准与指南《企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》（IPCC 2006 年国家温室气体清单指南（简化因子法））。范围二温室气体排放主要为外购电力产生的间接温室气体排放，计算因子参考生态环境部、国家统计局《关于发布 2023 年电力二氧化碳排放因子的公告》。

② 2025 年，公司采用折算标准盒数核算，与往年按实际产量核算的口径不同，导致数据较往年差异较大。

③ 2025 年废水排放总量同比增幅较大，主要是纳入生物城园区排放数据所致，其废水主要来自园区研发设备及临检车间配液罐安装调试阶段。

④ 2025 年，公司优化废弃物密度统计口径，新增新材料板块产值测算。为确保数据可比性与口径一致，公司对 2023—2024 年数据进行追溯调整，故本期数据与往期披露值存在一定差异。

⑤ 无害废弃物密度 = 无害废弃物总吨数 / 工业总产值

⑥ 医疗废弃物密度 = 医疗废弃物总吨数 / 工业总产值

⑦ 危险废弃物密度 = 危险废弃物总吨数 / 工业总产值

⑧ 循环 / 再利用水量包含多次循环使用的重复计算。

附表 3

ESG 数据表 – 社会维度

定量披露项	单位	2023	2024	2025	
议题：员工管理					
员工招聘与雇佣					
员工总数	人	3,362	3,472	2,946	
按员工类型划分	劳动合同制员工	人	/	3,365	2,792
	劳务合同制员工（退休返聘）	人	/	14	30
	劳务派遣制员工	人	27	93	124
	实习生	人	72	28	42
按性别划分	女性	人	1,328	1,384	1,204
	男性	人	2,034	2,088	1,742
按国别划分	中国籍	人	/	3,444	2,921
	外籍	人	/	28	25
按年龄组别划分	≤ 30 岁	人	1,674	1,684	1,437
	30 至 50 岁	人	1,633	1,723	1,456
	> 50 岁	人	55	65	53
员工受教育程度	博士	人	13	13	13
	硕士	人	451	538	488
	本科	人	1,682	1,794	1,510
	大专及以下文化	人	1,216	1,127	935
按民族划分 ^⑨	少数民族员工数量	人	174	161	133
	汉族员工数量	人	/	3,283	2,788
包括残障人士在内弱势群体员工数量	人	23	23	24	
创收性职能岗位员工总数	人	/	667	519	
STEM 相关职位（如科学、技术、工程、数据相关领域）员工总数	人	/	1,938	1,638	
女性员工按职位分类	中级管理职位女性员工数	人	/	27	37
	高级管理职位女性员工数 ^⑩	人	/	8	7
	创收性职能岗位女性员工数	人	/	242	206
	STEM 相关职位女性员工数	人	/	751	631
每位全职员工的平均招聘成本	元	/	800	871	
报告期内所有员工计划工作的总天数	天	/	854,112	726,084	
新员工总数	人	1,208	948	521	
员工雇佣率	%	35.93	27.30	20.15	
新员工按性别划分	女性	人	745	358	226
	男性	人	463	590	295
新员工按年龄组别划分	≤ 30 岁	人	911	667	370
	30 至 50 岁	人	297	278	146
	> 50 岁	人	0	3	5

新员工按接受教育程度划分	博士	人	5	3	3
	硕士	人	206	182	100
	本科	人	619	534	291
	大专及以下文化	人	378	229	127
新员工按地区划分	境内	人	/	928	514
	境外（含港澳台）	人	/	20	7
新员工按员工层级划分	高层管理人员（不含外部董事、监事）	人	/	0	1
	中层管理人员	人	/	12	8
	基层员工	人	/	936	512
新员工按民族划分 ^⑨	汉族	人	/	878	483
	少数民族	人	/	50	31
内部招聘员工总数		人	/	8	10
内部招聘员工按性别划分	女性	人	/	2	4
	男性	人	/	6	6
内部招聘员工按年龄划分	≤ 30 岁	人	/	4	4
	30 至 50 岁	人	/	4	5
	≥ 50 岁	人	/	0	1
内部招聘员工按员工层级划分	高层管理人员（不含外部董事、监事）	人	/	0	0
	中层管理人员	人	/	0	0
	基层员工	人	/	8	10
内部招聘员工按民族划分	汉族	人	/	8	10
	少数民族	人	/	0	0
公司空缺职位总数 ^⑫	人	/	956	531	
内部候选人填补的空缺职位百分比（内部雇用）	%	/	0.84	1.88	
离职员工总数	人	818	773	922	
员工离职率	%	24.33	22.26	31.30	
按性别划分	女性	人	346	270	365
	男性	人	472	503	557
按年龄组别划分	≤ 30 岁	人	504	414	588
	30 至 50 岁	人	310	348	319
	≥ 50 岁	人	4	11	15
接受教育程度划分	博士	人	2	2	3
	硕士	人	111	96	150
	本科	人	424	418	539
	大专及以下文化	人	281	257	230
按地区划分	境内	人	/	766	909
	境外（含港澳台）	人	/	7	13
员工缺勤	员工缺勤率	%	/	0	0
	报告期内所有的缺勤天数	天	/	0	0

⑨ 按民族划分仅统计中国籍员工，不含外籍员工，故该口径人数不等于员工总数。

⑩ 按民族划分仅统计中国籍员工，不含外籍员工，故该口径人数不等于新员工总数。

⑪ 高级管理职位^⑪系指公司内部较高级别的管理岗位，不等同于《公司法》所规定的高级管理人员。

⑫ 公司空缺职位总数 = 新进员工数 + 内部招聘员工数。“空缺职位总数”是指一段时间内的整体需求量，而“新进 + 内招”是“已填补的职位数”。

员工权益					
有权享受育儿假的员工总数		人	159	198	153
休育儿假的员工总数		人	159	198	153
按性别划分	女性	人	70	98	73
	男性	人	89	100	80
育儿假结束后在报告期内返岗的员工总数		人	159	198	153
按性别划分	女性	人	70	98	73
	男性	人	89	100	80
育儿假结束后返岗且12个月后仍在职的员工总数		人	159	174	133
按性别划分	女性	人	70	80	63
	男性	人	89	94	70
休育儿假的员工返岗率 ^⑬		%	100	100	100
休育儿假的员工留存率 ^⑭		%	100	88	87
社会保险覆盖率		%	100	100	100
劳动纠纷事件数		件	3	1	9 ^⑮
员工歧视事件数		件	0	0	0
强制劳动事件数		件	0	0	0
使用童工事件数		件	0	0	0
员工薪酬与福利	男女员工年度薪酬比例 ^⑯	%	66:34	66:34	65:35
	普通员工男女年度薪酬比例	%	63:37	63:37	64:36
	中层员工男女年度薪酬比例	%	74:26	70:30	72:28
	高层员工男女年度薪酬比例	%	60:40	78:22	77:23
	年度总薪酬比率 ^⑰	%	13.09:1	15.60:1	10.20:1
	年度总薪酬比率的变化 ^⑱	%	/	0	-5.86
员工沟通与关怀	职工代表大会	次	1	2	1
	收集职工提案	件	9	11	10
	职代会议案数量	个	4	5	4
	工会开展活动总次数	次	20	9	12
	工会活动投入金额	万元	40.7	53.4	46
	工会活动参与人数	人次	12,897	8,766	9,160
	员工帮扶总投入资金	万元	19.6	22.2	29.89

⑬ 育儿假的员工返岗率 = 育儿假结束后实际返岗的员工总数 / 育儿假结束后应返岗的员工总数

⑭ 育儿假的员工留存率 = 育儿假返岗后12个月仍在职的员工总数 / 报告期的育儿假结束后返岗员工总数

⑮ 2025年，公司进一步优化内部用工管理，当期劳动纠纷人数较往年有所增加，所有劳动纠纷事件均已得到妥善处理。

⑯ 男女员工年度薪酬比例 = 男性员工年度平均薪酬 / 女性员工年度平均薪酬

⑰ 年度总薪酬比率 = 公司中收入最高个人的年度总薪酬 / 公司全日制员工（不包括收入最高个人）的年度总薪酬中位数

⑱ 年度总薪酬比率的变化 = 公司中收入最高个人的年度总薪酬增长百分比 / 公司所有员工（不包括收入最高的个人）年度总薪酬增长百分比中位数

员工培训与发展	全年培训总人次	人次	13,922	80,625	153,361 ^⑲
	全体员工每年人均接受培训的平均小时数	小时	13.9	21.07	15.01
	男员工每年人均接受培训的平均小时数	小时	13.5	24.43	16.1
	女员工每年人均接受培训的平均小时数	小时	14.3	17.7	13.5
	普通员工人均培训时长 ^⑳	小时	18.9	32.92	14.9
	中层员工人均培训时长	小时	/	/	/
	管理层员工人均培训时长	小时	8.1	9.21	16.2
	定期接受绩效考核的员工占比	%	/	100	100
	男员工接受定期绩效考核的百分比	%	100	100	100
	女员工接受定期绩效考核的百分比	%	100	100	100
	普通员工接受定期绩效考核的百分比	%	100	100	100
	中层员工接受定期绩效考核的百分比	%	100	100	100
	管理层员工接受定期绩效考核的百分比	%	100	100	100
	内训师人数	人	60	56	50
内训师开展培训的次数	次	315	406	84	
内训师开发课程的数量	课	117	73	60	
议题：职业健康与安全					
员工参与职业健康体检的比例	%	100	100	100	
职业健康培训开展次数	次	2	2	2	
职业健康培训覆盖人次	人次	102	96	100	
职业健康培训开展总时长	小时	5	5	3.5	
工作相关的健康问题导致的死亡数	人	0	0	0	
可记录的工作相关的健康问题案例数	个	0	0	0	
应急演练活动开展次数	次	14	12	15	
员工参加应急演练活动	人次	854	1,392	1,964	
安全生产培训开展次数	次	14	15	13	
安全生产培训覆盖人次	人次	1,375	1,766	2,097	
安全生产培训开展总时长	小时	21	23	22	
安全检查次数	次	12	12	13	
安全隐患问题	项	463	423	517	
隐患整改完成率	%	99	99	99	
工伤导致的死亡数量	人	0	0	0	
工伤导致的死亡率	%	0	0	0	
严重后果工伤的数量	人	/	0	0	
严重后果工伤的比例	%	/	0	0	
可记录工伤的数量	人	/	1	5	
可记录工伤的比例	%	/	0.03	0.17	
员工工伤保险投入金额	万元	/	51.29	53.18	
员工社会保险覆盖率	%	/	100	100	

⑲ 培训人次连续两年大幅增长，主要因线上学习平台全面应用与统计口径调整。2024年公司正式启用学习平台，培训模式由线下为主转为线上为主，学习数据记录更为及时完整；同时统计口径由按培训项目计人次调整为按单门课程计次，同等培训规模下数据呈现显著增长。

⑳ 每个类别的人均培训时长 = 每个类别的员工接受培训总小时数 / 该类别员工总数。

议题：客户服务与隐私保护				
客服中心总人数	人	/	473	377
售后工程师	人	/	385	364
客户满意度	%	99.21	99.66	99.89
收到客户表扬次数	次	89	100	55
收到客户批评次数	次	3	5	4
侵犯客户隐私权或遗失客户资料事件	件	0	0	0
工程师培训总次数	次	82	143	204
经销商培训	培训总场次	次	/	104
	培训总人次	人次	/	478
	考核通过率	%	/	97.28
	经销商资质认证通过人数	人	/	465
外服	经销商服务人员数量	人	/	462
	外服比例	%	/	51.89
问题处理能力	问题一次解决率	%	/	82.56
议题：产品质量与安全				
报告期内发生的产品和服务相关的安全与质量重大责任事故损害涉及的金额	万元	0	0	0
议题：创新驱动				
研发人员总数	人	1,172	1,221	1,046
研发人员占比	%	34.83	35.17	35.51
初级研发人员	人	/	664	490
中级研发人员	人	/	394	384
高级研发人员	人	/	163	172
试剂研发人员	人	577	565	467
仪器研发人员	人	595	590	489
申报项目数量	项	42	43	40
项目补贴金额	万元	2,061	954	1,254.46
专利申请数量	件	92	102	65
专利授权数量	件	75	64	41
有效专利总数	件	613	582	610
软件著作权数量	件	6	7	3
商标申请数量	件	7	13	2
商标获批数量	件	14	5	3
国内产品新增获证总数	个	57	44	40
其中	试剂产品	个	51	40
	仪器产品	个	6	4
海外产品新增获证总数	个	646	442	326
其中	试剂产品	个	611	408
	仪器产品	个	35	34
国内产品注册证累计总数	个	510	518	525
其中	试剂产品	个	485	489
	仪器产品	个	25	29

海外产品注册证累计总数	个	2,102	2,543	2,371
其中	试剂产品	个	2,024	2,430
	其中 CE 产品	个	521	528
	仪器产品	个	78	113
	其中 CE 产品	个	7	11
议题：供应链安全				
供应商总数 ^②	家	/	682	722
按重要程度划分	关键供应商	家	/	218
	重要供应商	家	/	106
	一般供应商	家	/	339
按提供类型划分 ^②	物料供应商	家	/	662
	服务供应商	家	50	19
	外包供应商	家	1	1
按地域划分	境外供应商	家	/	21
	境内供应商	家	/	642
本地化采购预算百分比	%	/	18.4	30.53
议题：数据安全				
数据安全事件	件	/	0	0
数据安全事件涉及的具体金额	万元	/	0	0
数据安全培训次数	次	/	7	13
数据安全培训覆盖率	%	/	100	100
数据安全培训人均培训时长	小时	/	8	9
敏感数据加密覆盖率	%	/	100	100
访问控制机制覆盖率	%	/	100	100
漏洞扫描率	%	/	100	100
议题：社会贡献				
慈善捐赠资金金额	万元	6.5	5	4.1
志愿活动参与人次	人次	1,220	1,644	937
志愿活动总时长	小时	4,769	90,793	21,033 ^③

① 供应商总数 = 按提供类型划分之和 = 按重要程度划分之和 + 服务供应商 = 按地域划分 + 服务供应商

② 按照公司《供应商管理控制程序》管理要求：

(1) 首先对公司的所有供应商进行类型分类管理（物料供应商、外包供应商、服务供应商）

(2) 涉及产品生产相关的类型：物料类和外包类供应商依据对产品重要性再划分关键、重要、一般进行管理

③ 2025 年公司志愿活动总时长较 2024 年明显下降，主要受园区搬迁影响，公益类活动开展频次降低，参与人次与活动总时长相应减少。

附表 4

ESG 数据表 – 治理维度

定量披露项	单位	2023	2024	2025
议题：反不正当竞争				
反不正当竞争	诉讼数量	件	0	0
	涉案金额	万元	0	0
	培训次数	次	/	/
已进行腐败风险评估的运营点 / 岗位的总数	个	/	95	49
已进行腐败风险评估的运营点 / 岗位的百分比	%	/	100	100
反商业贿赂及反贪污培训	全年开展反贪污培训次数	次	/	4
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事总数	人	9	9
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事百分比	%	100	100
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层总数	人	/	9
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层百分比	%	/	100
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工总数	人	/	3,472
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工百分比	%	100	100
经确认的腐败事件和采取的行动	经确认的腐败事件的总数和性质	件	/	0
	经确认事件（其中员工由于腐败被开除或受到纪律处分）的总数	人	/	0
	经确认事件（其中因与腐败有关的违规事件，与业务伙伴的合同终止或未续订）的总数	件	/	0
审计	年度审计	次	/	22
	专项审计	次	5	2
	审计发现问题点	项	/	4
	审计整改率	%	/	100

6.2

对标索引表

深交所《可持续发展报告指引》指标索引

披露要求		对应的本报告章节
应对气候变化	第二十一条、第二十三条、第二十四条、第二十五条、第二十六条、第二十七条、第二十八条	应对气候变化
污染物排放	第三十条	污染物排放
废弃物处理	第三十一条	废弃物处理
生态系统和生物多样性保护	第三十二条	公司生产经营活动对生态系统和生物多样性未产生重大影响，厂区不位于生态保护红线内，故不适用
环境合规管理	第三十三条	环境合规管理
能源利用	第三十五条	能源利用
水资源利用	第三十六条	水资源利用
循环经济	第三十七条	循环经济
乡村振兴	第三十九条	公司目前主要聚焦于自身业务所在区域的经济与社会贡献，尚未直接开展专门针对乡村振兴的项目或活动，故不适用
社会贡献	第四十条	社会贡献
创新驱动	第四十二条	创新驱动
科技伦理	第四十三条	科技伦理
供应链安全	第四十五条	供应链安全
平等对待中小企业	第四十六条	平等对待中小企业
产品和服务安全与质量	第四十七条	产品质量与安全、客户服务与隐私保护
数据安全与客户隐私保护	第四十八条	数据安全、客户服务与隐私保护
员工	第五十条	员工管理
尽职调查	第五十二条	反商业贿赂及反贪污
利益相关方沟通	第五十三条	利益相关方沟通
反商业贿赂及反贪污	第五十五条	反商业贿赂及反贪污
反不正当竞争	第五十六条	反不正当竞争

GRI Standards (2021) 内容索引

披露项编号	披露项	披露位置
GRI 2: 一般揭露 (2021)		
组织及其报告做法		
2-1	组织详细情况	公司基本信息
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告
活动和工作者		
2-6	活动、价值链和其他业务关系	公司基本信息、供应链安全
2-7	员工	员工管理
管治		
2-9	管治架构和组成	公司治理
2-10	最高管治机构的提名和遴选	公司治理
2-11	最高管治机构的主席	公司治理
2-12	在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	可持续发展治理
2-13	为管理影响的责任授权	可持续发展治理
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展治理、议题重要性评估
2-16	重要关切问题的沟通	可持续发展治理、公司治理
2-17	最高管治机构的共同知识	公司治理
2-18	对最高管治机构的绩效评估	公司治理
2-19	薪酬政策	公司治理
2-20	确定薪酬的程序	公司治理
2-21	年度总薪酬比率	ESG 数据表 - 社会维度
战略、政策和实践		
2-22	关于可持续发展战略的声明	董事会声明
2-25	补救负面影响的程序	反商业贿赂及反贪污
2-26	寻求建议和提出关切的机制	反商业贿赂及反贪污、员工
2-27	遵守法律法规	合规经营
2-28	协会的成员资格	公司基本信息
利益相关方参与		
2-29	利益相关方参与的方法	议题重要性评估
2-30	集体谈判协议	员工
GRI 3: 实质性议题 (2021)		
3-1	确定实质性议题的过程	议题重要性评估
3-2	实质性议题清单	议题重要性评估
3-3	实质性议题的管理	议题重要性评估
GRI 201: 经济绩效 (2016)		
201-1	直接产生和分配的经济价值	公司基本信息
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化
201-3	固定福利计划业务和其他退休计划	员工管理
201-4	政府给予的财政补贴	创新驱动

GRI 203: 间接经济影响 (2016)		
203-2	重大间接经济影响	专题: 迈克「智汇」实验室—构建检验医学智慧生态
GRI 204: 采购实践 (2016)		
204-1	向当地供应商采购的支出比例	供应链安全
GRI 205: 反腐败 (2016)		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	反商业贿赂及反贪污
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	反商业贿赂及反贪污
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	反商业贿赂及反贪污
GRI 206: 反竞争行为 (2016)		
206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	反不正当竞争
GRI 207: 税务 (2019)		
207-1	税务方针	税务治理
207-2	税务治理、控制及风险管理	税务治理
207-3	与税务密切相关的利益相关方参与及管理	税务治理
GRI 301: 物料 (2016)		
301-3	再生产品及其包装材料	环境合规管理
GRI 302: 能源 (2016)		
302-1	组织内部的能源消耗量	能源利用
302-4	降低能源消耗量	能源利用
GRI 303: 水资源和污水 (2018)		
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	环境合规管理
303-2	管理与排水相关的影响	环境合规管理
303-4	排水	环境合规管理
303-5	耗水	环境合规管理
GRI 305: 排放 (2016)		
305-1	直接 (范围1) 温室气体排放	应对气候变化
305-2	能源直接 (范围2) 温室气体排放	应对气候变化
305-5	温室气体减排量	应对气候变化
GRI 306: 废弃物 (2020)		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	环境合规管理
306-2	废弃物相关重大影响的管理	环境合规管理
306-3	产生的废弃物	环境合规管理
GRI 308: 供应商环境评估 (2016)		
308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	供应链安全
308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应链安全
GRI 401: 雇佣 (2016)		
401-1	新进员工和离职员工	员工管理
401-2	提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	员工管理
401-3	育儿假	员工管理
GRI 402: 劳资关系 (2016)		
402-1	有关运营变更的最短通知期	员工管理

GRI 403: 职业健康与安全 (2018)		
403- 1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全
403- 2	危害识别、风险评估和事故调查	职业健康与安全
403- 3	职业健康服务	职业健康与安全
403- 5	工作者职业健康安全培训	职业健康与安全
403- 7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	职业健康与安全
403- 8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康与安全
403- 9	工伤	职业健康与安全
403- 10	工作相关的健康问题	职业健康与安全
GRI 404: 培训与教育 (2016)		
404- 1	每名员工每年接受培训的平均小时数	员工管理
404- 2	员工技能提升方案和过渡协助方案	员工管理
404- 3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	员工管理
GRI 405: 多元化与平等机会 (2016)		
405- 1	管治机构与员工的多元化	员工管理
405- 2	男女基本工资和报酬的比例	员工管理
GRI 406: 反歧视 (2016)		
406- 1	歧视事件及采取的纠正行动	员工管理
GRI 407: 结社自由与集体谈判 (2016)		
407- 1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	员工管理
GRI 408: 童工 (2016)		
408- 1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工管理、供应链安全
GRI 409: 强迫与强制劳动 (2016)		
409- 1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	员工管理、供应链安全
GRI 414: 供应商社会评估 (2016)		
414- 1	使用社会准则筛选新供货商	供应链安全
GRI 417: 营销与标识 (2016)		
417- 1	对产品和服务信息与标识的要求	客户服务与隐私保护
417- 2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	客户服务与隐私保护
417- 3	涉及营销传播的违规事件	客户服务与隐私保护
GRI 418: 客户隐私 (2016)		
418- 1	涉及侵犯客户隐私和客户资料的经证实的投诉	客户服务与隐私保护



