



君圣泰医药
HIGHTIDE THERAPEUTICS

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：2511

2025

環境、社會及管治報告



管理層致辭

作為一家專注於代謝性疾病領域的生物醫藥企業，君圣泰医药（股票代碼：2511.HK）不僅通過開發突破性療法攻克未滿足的臨床需求，更將ESG理念全面融入企業戰略與日常運營，致力於在健康、環境與社會責任之間實現平衡發展。公司聚焦心腎代謝系統疾病(CKM)這一系統性疾病領域，持續推進相關創新療法的研發，為全球患者提供安全有效的治療方案。依托100%自主知識產權，我們已自主研發出包含6款專利候選藥物的管線，涵蓋8種適應症。

精益求精，我們嚴守藥品質量安全生命線。我們以國際標準完善全鏈條質量管理體系，從原料供應到臨床研究再到藥物警戒，每一個環節都遵循GMP、GLP等嚴苛規範，確保產品安全性與有效性，用專業與嚴謹踐行對患者的健康承諾。通過全員參與的合規培訓與廉潔文化建設，我們旨在強化全體員工的商業道德意識，為君圣泰医药的長期穩健發展築牢制度根基。

聚才賦能，我們構建多元包容的成長生態。我們堅持平等就業與多元招聘，完善具有市場競爭力的薪酬福利體系，搭建覆蓋合規、技術、安全等多維度的培訓體系，暢通職業發展通道。通過豐富的團建活動與人文關懷，我們強化員工歸屬感與幸福感，實現人才價值與企業發展的同頻共振。

綠色共生，我們紮實踐行低碳發展責任。我們積極響應國家「雙碳」目標，制定了公司內部的中長期減碳目標。通過綠色辦公舉措、能源資源精細化管理、廢棄物分類合規處置等實際行動，我們持續降低運營對環境的影響，以點滴行動推動企業與自然的和諧共生，助力生態文明建設。

回饋社會，我們傳遞醫藥企業的公益溫度。依托醫藥專業優勢，我們積極投身健康科普、公益義診與行業交流，分享臨床研究新進展與創新療法理念，以開放協作推動全球醫療資源互通與創新成果可及。員工志願者熱情參與各類公益服務，以實際行動傳遞君圣泰的溫度與擔當。

展望未來，我們將繼續以患者需求為導向，加速創新藥研發與商業化進程，深化與各方夥伴的合作，共同推動醫療健康行業的可持續發展。在此，我們衷心感謝每一位投資者、員工、患者、合作夥伴與社區成員對君圣泰的信任與支持。我們將不負信賴，持續提供普惠、安全、有效的醫療解決方案，為全球患者的健康福祉貢獻更大力量！

目錄

管理層致辭	1
1. 關於本報告	3
1.1 報告準則	3
1.2 報告範圍及邊界	4
1.3 數據來源	4
1.4 報告語言	4
1.5 報告獲取及反饋	4
2. 關於本公司	4
2.1 董事會多元化	6
2.2 產品及產品管線	7
2.3 年度獎項及榮譽	8
3. 可持續發展管治	11
3.1 董事會聲明	11
3.2 ESG管治架構	12
3.3 利益相關方溝通	13
3.4 重要性評估	16
4. 堅守質量底線，共創醫療價值	19
4.1 質量管理體系	19
4.2 臨床試驗受試者權益保障	23
4.3 客戶服務與滿意度	25
5. 誠信合規立本，穩健管治致遠	26
5.1 內部風險控制	26
5.2 廉潔文化建設	27
5.3 信息數據安全	29
5.4 知識產權保護體系	30
5.5 合規營銷與信息披露	32
5.6 可持續供應鏈	33
6. 聚焦人才賦能，共繪發展藍圖	34
6.1 平等與多元化僱傭	35
6.2 薪酬與福祉	36
6.3 培訓與發展	40
6.4 職業健康與安全	41
7. 踐行綠色低碳，恪守環保責任	43
7.1 溫室氣體排放管理	44
7.2 廢棄物管理	44
7.3 資源管理	45
7.4 應對氣候變化	47
8. 聚力醫藥惠民，傳遞公益溫度	51
附錄一：關鍵績效指標摘要	54
附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引	58

1. 關於本報告

君圣泰医药(HighTide Therapeutics, Inc.)(以下簡稱「君圣泰医药」、「君圣泰」、「本公司」或「我們」)榮幸發佈第三份環境、社會及管治(「ESG」)報告(「本報告」),旨在全面呈現本公司於2025年度在ESG領域的戰略規劃、實踐行動與績效成果。

1.1 報告準則

本報告依據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》(「《上市規則》」)所載之附錄C2《環境、社會及管治報告守則》(「《ESG報告守則》」)編寫,已全面遵守《ESG報告守則》中「強制披露規定」及「不遵守就解釋」條文的要求,並嚴格遵循重要性、量化、平衡及一致性原則進行信息披露。

重要性

我們已將重要性評估所識別的核心ESG議題納入本報告的披露範圍。同時,報告亦同步呈現了利益相關方的參與過程及結果,以回應各方的關注與期望。

量化

本報告披露了《ESG報告守則》內適用的環境及社會領域相關量化數據,並列明當中所採用的標準、方法、假設及計算的參考依據,包括主要換算因子的來源。

平衡

本報告不偏不倚地呈報本公司二零二五年的表現,避免可能會因選擇、遺漏或呈報格式而不恰當地影響讀者決策或判斷。

一致性

本報告所披露的數據,其統計口徑與邊界均與往年保持一致,以確保各利益相關方能夠對報告期內的績效進行有效的年度對比。如個別數據的統計方法發生變更,我們將在報告中清晰標注並解釋說明。

1.2 報告範圍及邊界

本報告概述了本公司於二零二五年一月一日至二零二五年十二月三十一日期間（「本報告期」）在企業社會責任與可持續發展方面的努力和成果。本報告組織範圍為君圣泰医药總部及其中國境內運營的全資子公司。

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

1.3 數據來源

本報告中相關ESG數據主要來源於君圣泰医药內部信息系統及統計報表、媒體公開報道等。如無特別說明，本報告所涉幣種均為人民幣。

1.4 報告語言

本報告備有中英文版本。如兩種文本存在歧義或不一致之處，概以中文版本為準。

1.5 報告獲取及反饋

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

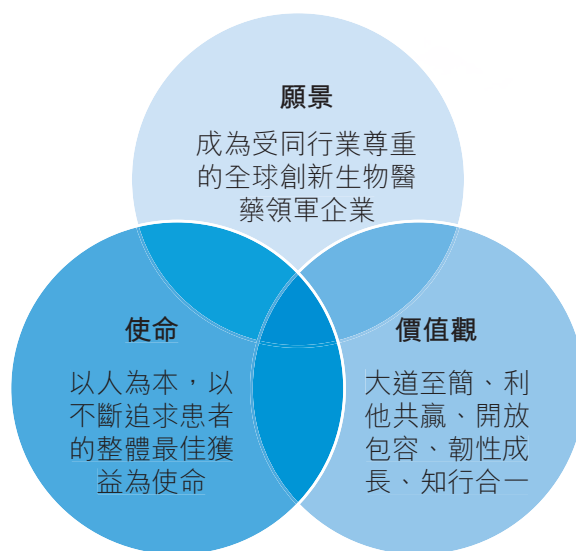
本公司重視利益相關方對本報告的意見。閣下如對報告有疑問和建議，您可隨時通過電郵（Investor@hightidetx.com）的方式與我們聯絡。

2. 關於本公司

君圣泰医药（股票代碼：2511.HK）是一家新型生物醫藥公司，專注於研究和開發心腎代謝系統疾病（CKM）領域的突破性治療方案，為全球患者帶來綜合獲益。我們的核心產品HTD1801是一款全球首創（First-in-class）的新分子實體（NME），旨在解決CKM心腎代謝相關疾病。目前，該產品正在全球範圍開展臨床開發，涵蓋二型糖尿病（T2DM）、慢性腎病（CKD）、代謝相關脂肪性肝炎（MASH）、肥胖症及原發性硬化性膽管炎（PSC）等重大疾病領域。

截至本報告期末，HTD1801已獲美國食品藥品監督管理局授予的兩項快速通道資格認證及一項孤兒藥資格認證，並獲得中國「十三五•重大新藥創製」科技重大專項支持。在這些政策的有力推動下，HTD1801的全球研發計劃正穩步邁向商業化階段。目前，該產品在中國及美國均已順利完成最後階段的臨床研究，HTD1801針對T2DM適應症的新藥上市申請已獲中國國家藥品監督管理局受理。

除HTD1801外，我們還構建了極具創新力的候選藥物管線，包括HTD4010、HTF1037、HTF1057、HTD1804及HTD1805，總計覆蓋8個潛在適應症。秉持高效經濟的研發策略，我們同步推進多項高質量的多中心臨床試驗，覆蓋美國、中國、加拿大、澳大利亞等全球核心市場。我們從事藥物開發工作已逾十年，且自主開發候選產品，截至本報告期末已擁有超過100項專利及專利申請，保護範圍覆蓋美國、歐洲、澳大利亞、新西蘭、俄羅斯、新加坡、日本等主要國家及地區。我們相信，強大的知識產權組合不僅構築了有效的市場准入壁壘，更為推動全球商業化目標奠定了堅實基礎。未來，隨着HTD1801逐步邁向商業化階段，我們將持續加大市場拓展力度，積極把握全球發展機遇。



君圣泰使命

2.1 董事會多元化

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

截至二零二五年十二月三十一日，董事會由兩名執行董事、三名非執行董事及三名獨立非執行董事組成，其組成具有較強的獨立因素。我們的董事具備在生物化學、製藥、業務發展、研發、投資管理及企業融資等多領域的理論知識與實戰經驗。就性別多元化而言，董事會目前包括兩名女性董事及六名男性董事，女性董事佔比25%。我們期望參考利益相關方的意見以及國內外最佳實踐，在甄選和任命董事會合適候選人時，逐漸增加女性成員的比例，實現董事會性別多樣性的適當平衡。本公司將繼續着重女性人才的培訓，並為女性員工提供長遠發展機會。

君圣泰創始人兼董事會主席劉利平女士，自二零一一年創辦君圣泰以來，全面負責公司的研發、戰略和融資。劉利平博士深耕代謝性疾病創新藥研發近30年，曾領導過多家美國生物技術公司的藥物研發項目，主導過1項新藥上市申請、10餘項新藥臨床試驗申請，擁有100餘項專利授權或專利申請。作為優秀女性典範，劉利平博士入選二零二三年度安永亞太區成功女性企業家獎項(EY Entrepreneurial Winning Women™ Asia-Pacific 2023)。在2025 CMC-CHINA第七屆中國製藥工業博覽會暨未來醫藥新物種百強獎FNS101中，劉利平博士憑藉其在代謝性疾病源頭創新藥物研發中的傑出貢獻，榮膺「中國新藥開拓科學家獎」。

2.2 產品及產品管線

我們認為，持續研發是我們業務增長及保持競爭力的關鍵驅動因素。我們的研發團隊由一組於藥物開發方面具有多年經驗的世界級科學家領導，在CKM相關疾病方面擁有豐富的專業知識、深刻的理解及廣泛的開發經驗。截至本報告期內，我們已自主研發出包含6款專利候選藥物的管線，涵蓋8種適應症，其中包括2種處於臨床階段的化合物，用於治療6種不同的適應症。下圖概述了本公司候選藥物的開發狀態：

候選藥物	機制/靶點	適應症	權益	資格認證	臨床前	I期	II期	III期
HTD1801 ★	雙靶標制 激活AMPK+抑制NLRP3 炎症小體	2型糖尿病	全球			3項III期試驗已在中國內地完成，NDA獲受理		
		慢性腎病	全球					
		代謝相關 脂肪性肝炎	全球	快速通道資格認證	全球多中心IIb期臨床研究已完成			
		肥胖症	全球					
		原發性硬化性 膽管炎	全球	快速通道資格認證 孤兒藥資格認證	II期研究已在美國及加拿大完成			
HTD4010	多肽藥物	酒精性肝炎	全球		I期研究已在澳大利亞完成			
HTF1037	線粒體解偶聯劑	肥胖症	全球					
HTF1057	線粒體解偶聯劑	神經退行性疾病	全球					
HTD1804	未披露	肥胖症	全球					
HTD1805	未披露	代謝疾病	全球					

★ 核心產品

2.3 年度獎項及榮譽

本報告期內，君圣泰医药憑藉在代謝性慢病領域的源頭創新能力與發展潛力，在資本市場與產業發展方面獲得廣泛認可，先後榮獲多項行業知名獎項，並在地方政府及香港特區的企業認定中取得重要資質，體現了社會各界對君圣泰医药創新實力、成長潛力及綜合競爭力的高度肯定。

資本市場及行業獎項

本公司憑藉在心腎代謝系統疾病領域的源頭創新能力與發展前景，連續榮獲多項重要獎項，涵蓋價值成長、投資潛力、公共傳播等多維度認可：

2025「上證鷹•金質量」獎——價值成長企業獎

由上海證券報•中國證券網評選頒發，旨在表彰在高質量發展中表現突出的上市公司。



第九屆21世紀大健康產業「陽光」榮譽榜——「陽光」年度最具發展潛力醫藥新銳企業

由《21世紀經濟報道》與21世紀新健康研究院聯合授予，彰顯公司在大健康產業的創新活力與成長潛力。



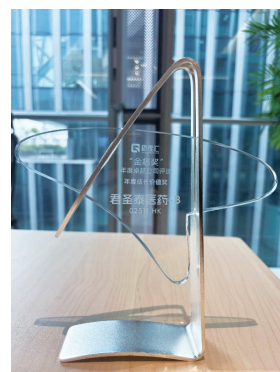
第十屆智通財經資本市場年會「最具投資潛力公司」及「最佳PR獎(個人)」

智通財經頒發，分別肯定公司的投資價值與董事會秘書高麗萍女士在公共關係與品牌建設方面的卓越貢獻。



「金格獎」年度卓越公司評選——年度成長價值獎

由格隆匯發起，評選覆蓋全球主要交易所上市公司，表彰企業在資本市場中的持續成長價值。



2025中國生物醫藥科技創新價值榜——「最具成長性小分子創新藥企業TOP10」

由全國生物醫藥企業平台指導，醫耘科技與國家技術轉移東部中心聯合發起的2025中國生物醫藥科技創新價值榜，其中小分子創新藥榜單主要聚焦具有小分子創新藥管線、具有顯著臨床價值且研發進展相對領先的企業。



政府及產業資質認定

君圣泰医药在創新能力和企業質量方面亦獲政府權威認定，認可其在技術創新、成果轉化等方面的突出能力，標誌着其在專業化、精細化、特色化、新穎化發展方面達到領先水平，並彰顯了其在區域經濟佈局中的核心帶動作用，以及在粵港澳大灣區及國際化發展與產業升級中的戰略協作價值。截至本報告期，本集團共具備以下資質：

- 國家高新技術企業
- 廣東省工程技術研究中心
- 深圳市專精特新中小企業
- 深圳市創新型中小企業
- 深圳市跨國總部企業
- 深圳市福田區總部企業
- 中國香港政府在生物醫藥領域引入的「重點企業夥伴」
- 藥品生產許可證（編號：粵20250001，分類碼：Bh）

上述獎項與資質不僅是榮譽的象徵，更是資本市場及產業界對君圣泰医药整體的創新實力、「標本兼治、綜合獲益」的研發策略、以及其CKM相關疾病突破性療法長期價值的高度認可。未來，本公司將繼續秉承高質量發展理念，深化ESG實踐，以更多突破性成果回報投資者、合作夥伴與社會各界的信任與支持。

3. 可持續發展管治

本公司始終以患者需求為核心，致力於研發不僅能夠治療疾病、更能提升患者整體健康與生活質量的創新型藥物。我們已將ESG理念深度融入戰略與運營，通過持續完善治理體系，積極履行企業社會責任，驅動行業的可持續發展，並為股東創造長期價值。

3.1 董事會聲明

君圣泰深信，堅實的ESG管理是企業實現長遠發展的基石。我們已將可持續發展理念深度融入經營管理和商業決策的全過程，並構建了由董事會直接領導的ESG管治架構。作為ESG管治體系的最高決策層，董事會對本公司的所有ESG戰略及相關匯報承擔最終責任，全面負責識別、評估、管理與監督本公司在環境、社會及氣候相關領域的風險與機遇，制定各項ESG管理方針、政策與目標，並定期檢視重要性評估結果的有效性以及各項ESG目標的進展情況，以此持續監督本公司在可持續發展方面的整體表現。

為有效推進ESG相關工作的落實，我們已成立跨部門ESG工作組，成員涵蓋法務、研發、財務、投資者關係、質量保證、人力資源及行政等七大職能部門的八位負責人，其中包括一名董事會代表。該工作組負責制定具體的ESG工作細則，系統化推進企業社會責任與可持續發展舉措的落地實施。此外，君圣泰參照運營所在地的法律法規，以及《聯合國全球契約》、《世界人權宣言》等國際準則，專門制定了《ESG政策》，以規範、高效地指導日常ESG工作的開展，確保本公司所制定的可持續發展戰略和目標與整體業務方向保持一致。

3.2 ESG管治架構

一個清晰且高效的管治架構是推動企業可持續發展的關鍵保障。為此，我們持續優化由董事會與ESG工作組構成的兩級ESG管治體系，並明確界定各層級的職責與協作機制，確保ESG戰略在決策、執行與監督各環節有效銜接、順暢推進。

ESG管治架構及主要職責

ESG管治架構

主要職責

董事會

- 作為最高決策機構，對企業可持續發展管理負有最高責任
- 負責審閱和決定本公司可持續發展管理理念與戰略
- 議決和審決本公司ESG管理方針、策略及年度工作，包括評估、優次排序及管理重大ESG事宜

ESG工作組

（由本公司法務、研發、財務、投資者關係、質量保證、人力資源和行政部門負責人組成，並包括1名董事會成員）

- 評估和管理本公司ESG相關的風險和機遇，並研究擬定本公司的ESG戰略規劃、管理結構、制度、策略和實施細則等，確保本公司ESG政策的持續執行和實施
- 指導和檢討本公司重要ESG議題的識別和排序
- 擬定本公司的ESG關鍵議題
- 審查本公司ESG工作開展情況及內部監控系統，就其適當性和有效性提出建議
- 審閱本公司ESG相關披露文件，包括但不限於年度ESG報告
- 關注本公司ESG領域的有關風險並對影響本公司履行ESG相關工作的重大事項提出質詢及應對策略，並檢查和督促該事項的處理

3.3 利益相關方溝通

君圣泰医药堅信，構建公開、透明且深入的投資者溝通機制，是企業可持續治理的核心組成部分。本報告期內，我們通過多元化的溝通渠道，積極與包括投資者在內的各利益相關方保持互動，系統收集並深入理解各方對我們ESG信息披露質量與管理成效的反饋與期望。這些寶貴的意見被直接納入本公司可持續發展政策的制定與修訂流程，驅動其在ESG管理方面的不斷優化。

利益相關方類別	主要溝通渠道	關注的議題	回應措施
投資者及股東	<ul style="list-style-type: none">• 信息披露• 股東大會• 投資者交流會• 現場接待• 電話會議	<ul style="list-style-type: none">• 風險管理• 投資者關係• 產品創新與研發• 規範治理	<ul style="list-style-type: none">• 持續識別、評估、應對風險、制定相應措施提升風險管理水平• 定期披露企業經營、研發情況，回應投資者關切
政府部門	<ul style="list-style-type: none">• 監督檢查• 信息披露• 統計報表	<ul style="list-style-type: none">• 合規經營• 商業道德• 廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none">• 響應國家政策• 落實政府管理要求• 強化企業合規管理及經營• 定期披露企業經營、研發情況

利益相關方類別	主要溝通渠道	關注的議題	回應措施
客戶	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶滿意度調查 • 客戶拜訪 • 郵箱 	<ul style="list-style-type: none"> • 產品質量與安全 • 數據安全與客戶隱私保護 • 優質客戶服務 • 負責任營銷 • 藥品可及性 	<ul style="list-style-type: none"> • 提升產品與服務質量 • 積極響應客戶諮詢和投訴 • 保持與客戶的有效溝通機制 • 深化責任營銷管理 • 定期披露企業情況
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 員工手冊 • 員工關係專員 • 員工培訓 • 郵箱 	<ul style="list-style-type: none"> • 員工健康與安全 • 員工多元化與平等 • 員工培訓與發展 • 員工福利與保障 	<ul style="list-style-type: none"> • 完善薪酬制度，豐富福利體系 • 開展多元化培訓，暢通晉升渠道 • 強化安全管理體系，保障職業健康與安全 • 傾聽員工訴求，舉辦員工活動

利益相關方類別	主要溝通渠道	關注的議題	回應措施
供應商、合作夥伴及行業協會	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商評估 • 日常溝通 • 行業交流 	<ul style="list-style-type: none"> • 可持續供應 • 商業道德與反腐敗 	<ul style="list-style-type: none"> • 完善供應商管理機制，包括管理環境及社會風險 • 推動可持續供應鏈發展 • 增強與供應商交流 • 參與行業交流活動，分享企業經驗
社會組織及媒體	<ul style="list-style-type: none"> • 社會公益活動 • 信息披露 	<ul style="list-style-type: none"> • 污染物排放物管理 • 應對氣候變化 • 社區貢獻與發展 • 能源使用 • 水資源 	<ul style="list-style-type: none"> • 健康知識科普 • 定期披露企業情況 • 積極響應諮詢和投訴

3.4 重要性評估

我們充分認識到，準確識別並有效管理ESG議題與公司的可持續發展密切相關。為此，我們系統開展了重要性評估工作，旨在科學地釐定各項ESG議題的優先次序。通過向董事、高級管理層、股東／投資者、員工、供應商／合作夥伴／行業協會共五類不同的內、外部利益相關方群體發放在線調查問卷，我們獲取了各利益相關方對ESG議題重要程度的意見，並生成重要性矩陣以直觀呈現各議題在利益相關方視角以及企業發展維度上的相對重要性。這一評估成果為本公司制定可持續發展戰略、明確工作重點提供了清晰的方向。



根據利益相關方的影響力及其關注焦點，我們對各項ESG議題進行了重要性排序，共識別出10項高度重要議題、8項比較重要議題及4項重要議題。該ESG議題優先排序結果經本公司ESG工作組審核確認後，已報請董事會批准。基於該評估結論，我們在本報告中對不同重要程度的議題進行了差異化的披露，並將其作為制定及更新ESG政策與策略的核心依據。

重要性

ESG議題

高度重要

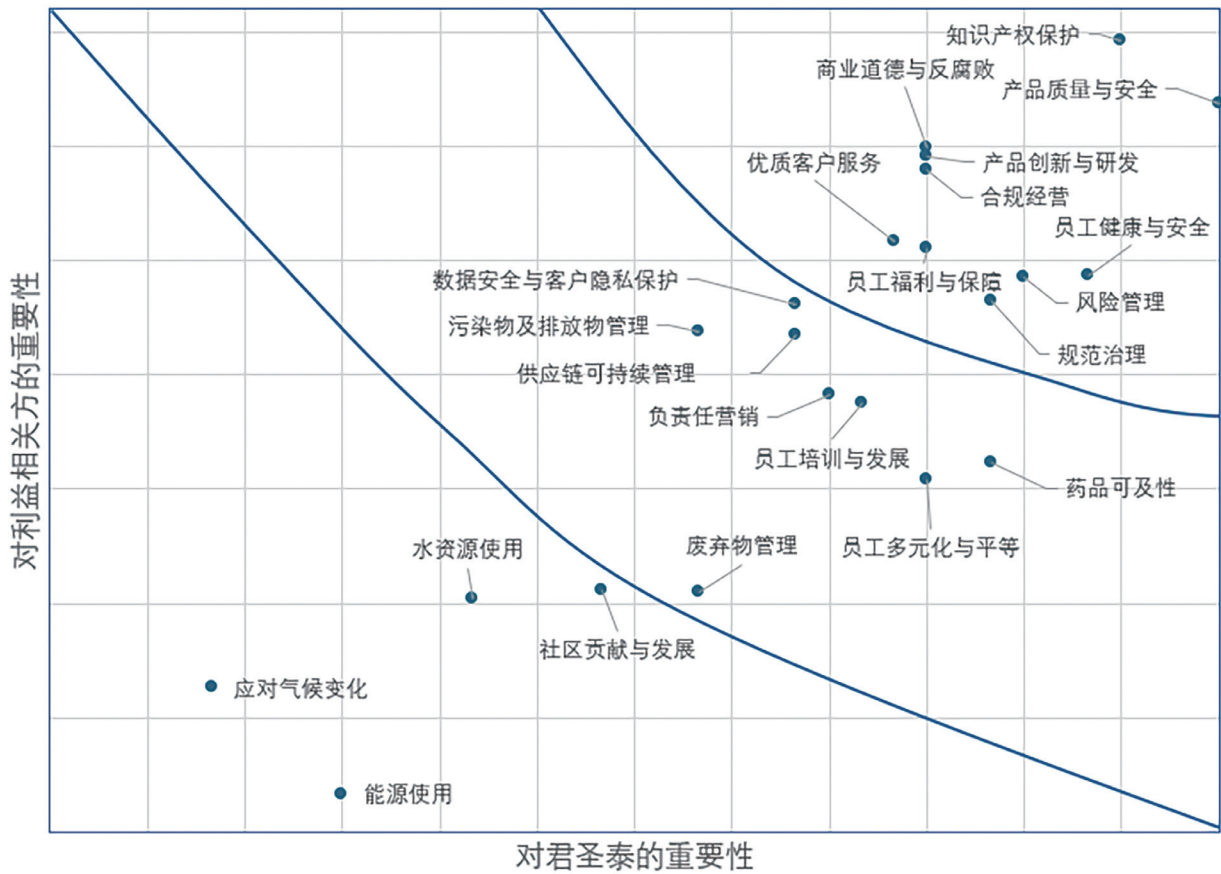
產品質量與安全
知識產權保護
員工健康與安全
商業道德與反腐敗
產品創新與研發
風險管理
合規經營
規範治理
員工福利與保障
優質客戶服務

比較重要

藥品可及性
數據安全與客戶隱私保護
員工培訓與發展
員工多元化與平等
供應鏈可持續管理
負責任營銷
污染物及排放物管理
廢棄物管理

重要

社區貢獻與發展
水資源使用
能源使用
應對氣候變化



重要性矩阵

4. 堅守質量底線，共創醫療價值

君圣泰医药將患者用藥安全置於首位，視產品質量為企業生命線，致力於構建國際標準的質量管理與風險控制體系，為實現可持續發展奠定堅實基礎。憑藉全球化的業務佈局、深厚的行業經驗與專業知識，我們能夠以高成本效益與時間效率開展高質量的多中心臨床試驗，使產品的安全性與有效性獲得廣泛驗證。我們致力於整合我們在生物學、藥物化學、臨床開發及註冊事務等領域的核心專長，加速推進產品的商業化與國際化進程，通過提供安全、有效的治療方案，不斷提升患者獲益與客戶滿意度，踐行我們對健康承諾的長期堅守。

4.1 質量管理體系

作為一家生物醫藥企業，我們始終將患者用藥安全置於首位，深知卓越的生產質量管理是企業穩健運營的根本保障。為此，本公司嚴格遵循《中華人民共和國產品質量法》、《中華人民共和國藥品管理法》、《藥物警戒質量管理規範》、《藥品生產質量管理規範》及《藥品經營質量管理規範》等國家法律法規，並積極參照 ISO9001、藥品生產質量管理規範（「GMP」）及藥物非臨床研究質量管理規範（「GLP」）等國際與行業標準，建立起一套全面、系統的質量管理體系。

在此基礎上，我們實施了包括《質量協議管理》、《質量信息溝通管理》、《產品上市放行管理》、《質量風險管理》、《藥物警戒培訓管理》、《生產用物料管理》、《不合格品管理》、《糾正與預防措施管理》等一系列質量管理制度與標準流程，並於本報告期內對《上市後藥品個例安全性報告管理》及《藥品安全委員會管理》兩個文件進行了更新，確保藥品生產質量保證、質量控制和管理措施能夠符合國家相關法規的要求，實現從研發、生產、到流通的全鏈條質量可控，風險可管，安全可溯。

藥物安全與質量保障

根據《藥品管理法》及《藥物警戒質量管理規範》，上市許可持有人和申辦者為藥品安全的責任主體。故此，我們於《質量方針和目標》中明確了以「創新成就品質，良藥造福健康」為核心的質量方針，設定了涵蓋藥物研發安全性、合規性、高效性與創新性的總體質量目標，為全鏈條質量管理工作提供了清晰的指引與戰略方向。我們圍繞藥品安全與質量保障，系統地推進了四大關鍵舉措，即構建完善的質量管理體系、加強全員質量培訓、強化全過程質量監控、推動持續改進與創新。

安全性和合規性

- 確保所有研發活動嚴格遵守法規
- 藥物研發的全過程中，強化質量控制和風險評估
- 通過深入的藥物作用機制研究、優化藥物配方等手段，降低副作用風險

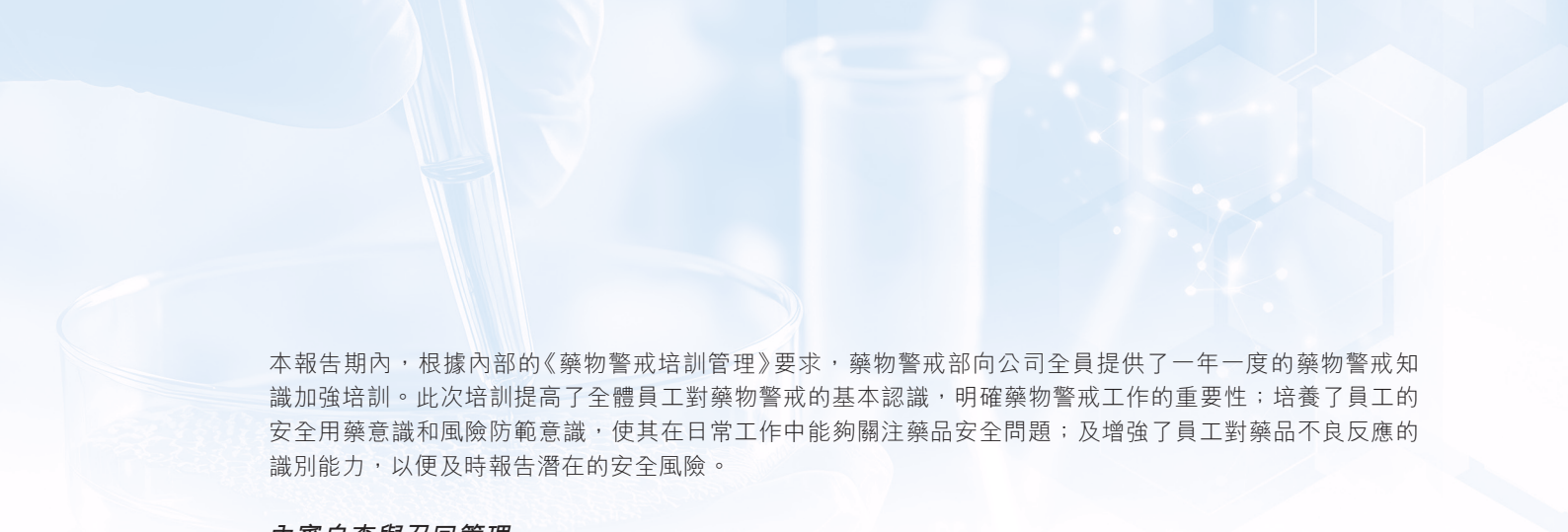
高效性和創新性

- 通過優化研發流程和試驗設計，加速研發進程，提高研發成功率
- 積極探索新的疾病治療機制，持續引入新技術和新辦法，提高新藥研發效率和精準度

持續創新與改進

- 建立持續改進機制，定期評估研發活動的質量和效果，發現問題並及時解決
- 鼓勵創新文化，激發員工的創造力，推動新藥研發

根據《藥品安全委員會管理》，我們建立了系統化的藥物安全管理與警戒制度，明確了本公司內部跨部門藥品安全委員會的組織架構、成員職責與工作範圍，並規範了針對死亡病例、可疑群體不良事件調查及重大藥品安全事件等問題的溝通與處置機制。藥品安全委員會作為公司藥品風險研判、處置與決策的核心機構，負責全面評估藥品安全性信息、制定研究決策、並向管理層報告重大安全性問題。藥物警戒部則負責審閱安全性數據並協調與監管相關工作。藥品安全委員會原則上應每半年召開一次常規會議，對安全數據進行集中審閱與評估；如遇緊急藥品安全問題，則須迅速召集核心成員召開緊急會議。該文件亦規定藥品安全委員會成員須每年接受專項培訓，內容應涵蓋藥品法律法規、藥物警戒相關法規與標準作業程序（「SOP」）以及藥品安全事件處置要求等。



本報告期內，根據內部的《藥物警戒培訓管理》要求，藥物警戒部向公司全員提供了一年一度的藥物警戒知識加強培訓。此次培訓提高了全體員工對藥物警戒的基本認識，明確藥物警戒工作的重要性；培養了員工的安全用藥意識和風險防範意識，使其在日常工作中能夠關注藥品安全問題；及增強了員工對藥品不良反應的識別能力，以便及時報告潛在的安全風險。

內審自查與召回管理

為有效應對質量體系運行中可能出現的各類問題，本公司制定並實施了《不合格品管理》、《偏差管理》、《糾正措施和預防措施管理》、《藥品召回管理》、《藥品安全事件處置管理》等一系列管理規範。這些制度為質量或合規相關問題的及時調查與處理提供了明確指引，旨在構建一個預防、控制、響應、改進的閉環質量管理體系，確保風險得以迅速識別、有效控制，並最大限度地降低其對產品安全與質量的影響。

根據公司質量管理體系要求，我們每年至少開展一次由質量保證部門牽頭組織的內部審核。內審小組依據審計目的，對質量體系進行全覆蓋審查，或針對特定模塊實施專項審計，旨在通過系統性自查持續優化質量管理流程，確保本公司質量體系的運行始終符合法律法規和君聖泰SOP的要求。

產品生產完成後，每批次均會在執行全面檢驗後放行。同時，我們每年會定期組織質量體系自檢活動與管理評審。本集團的《產品上市放行管理》、《自檢管理》、《管理評審》作為內部制度，為產品放行與質量管理體系的持續改進提供了系統化、制度化的保障。

在藥品安全風險防控方面，我們依據《藥品召回管理》建立了完善的藥品召回機制，以迅速回收存在質量問題或潛在安全隱患的藥品。一旦獲知藥品安全隱患信息，我們將立即啟動調查與評估程序，並初步判斷是否需啟動召回以及確定召回級別。對於需立即召回的藥品，由質量負責人擔任召回負責人，組建召回工作小組執行具體召回工作，並按照《不合格品管理》規範對召回產品進行後續處理。此外，質量保證部門每年對召回相關情況進行定期回顧，每三年至少啟動一次模擬召回演練，若三年內已發生實際召回事件，則該週期內的模擬召回可不再重複進行。本報告期內，本公司概無發生因安全與健康理由而須召回產品的事件。

召回等級

定義

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

全員質量培訓

根據《培訓管理》制度，我們建立了系統化的培訓管理程序，將「全員參與」原則深度融入質量管理工作，確保員工具備持續適應質量管理要求的能力。通過為全體員工提供針對性培訓，我們旨在幫助員工達到並持續保持其崗位所需的技能水平，全面強化整個組織的質量意識。

入職培訓

- 新員工入職後，須接受由質量管理部及其所屬部門共同組織的入職培訓。培訓內容涵蓋藥品相關法律法規、GxP基礎知識，以及文件與記錄管理要求等。

崗位培訓

- 針對新入職或轉崗員工，部門負責人或其指定人員將根據崗位職責制定個性化的崗位培訓計劃。該計劃至少應包括與崗位密切相關的職責說明、SOP、以及必備專業知識等。

在職培訓

- 本公司依據年度培訓計劃，面向全體員工或按部門組織實施持續性的在職培訓。培訓內容涉及法律法規更新、崗位操作技能提升、及專業領域知識深化等。

4.2 臨床試驗受試者權益保障

臨床試驗中受試者的權益與安全是研發工作的基石。我們建立並嚴格執行了一套貫穿試驗設計、執行、監查與結束全流程的臨床試驗受試者權益保障體系。我們不僅致力於生成高質量的科學數據，更將受試者的尊嚴、安全、福祉與知情權置於首位。

嚴謹試驗協議與透明化信息公開

- **合同保障**：依據《臨床試驗合同的管理》程序，我們確保與所有研究中心及供應商（CRO、SMO等）的協議均明確約定各方的責任、權利與利益，特別強調必須避免可能的利益衝突。合同經業務、法務、財務多部門聯合審閱，確保其符合《藥物臨床試驗質量管理規範》及相關法規，為受試者權益提供法律與制度層面的根本保障。
- **信息登記公開**：我們嚴格遵循《臨床試驗登記和信息公示管理》程序。所有在中國大陸開展的臨床試驗，均按規定在國家藥品監督管理局的「藥物臨床試驗登記與信息公示平台」進行登記。我們確保試驗方案、入選標準、試驗進展及結果摘要等信息準確、完整、及時地向社會公眾、監管機構及科學界公示，履行對受試者與社會的信息透明承諾。

獨立第三方稽查與持續質量監控

- **系統性稽查**：我們依據《臨床研究中心稽查管理》程序，對臨床試驗中心開展獨立、系統的稽查。稽查基於風險評估，重點關注入組數量多、安全性事件異常或存在數據質量疑慮的中心。稽查範圍全面覆蓋倫理審查、知情同意過程、方案依從性、安全性報告、源數據真實性、試驗用藥品管理等核心環節。
- **分級問題管理**：稽查發現的問題按嚴重程度分為重大、主要、一般發現及建議。針對重大和主要發現，我們要求研究中心制定並執行詳細的糾正與預防措施，並由臨床質量部持續跟蹤整改效果，形成管理閉環，確保問題得到根治，系統性風險得以控制。

全生命週期的安全性監測與快速響應

- **專業化安全管理**：根據《臨床個例安全性報告管理》程序，我們在每個臨床試驗啟動前制定《安全管理計劃》，明確各方在安全性信息處理中的職責與時限。我們建立了由藥物警戒部主導，臨床、醫學、註冊等多部門協同的快速響應機制。
- **受試者安全優先**：我們恪守「可疑即報」原則，對臨床試驗中發生的所有嚴重不良事件進行嚴密監測與醫學評估。對於確認為「可疑且非預期嚴重不良反應」的事件，我們會及時通報國家藥品審評機構和衛生健康主管部門、所有相關研究者、臨床試驗機構及倫理委員會。
- **風險決策與應急機制**：對於評估後認為存在一定或重大安全風險的臨床試驗，我們通過藥品安全委員會決策，果斷採取修改方案、暫停甚至終止試驗等最高等級的風險控制措施，將受試者安全置於絕對優先地位。

受試者知情權與個人保護

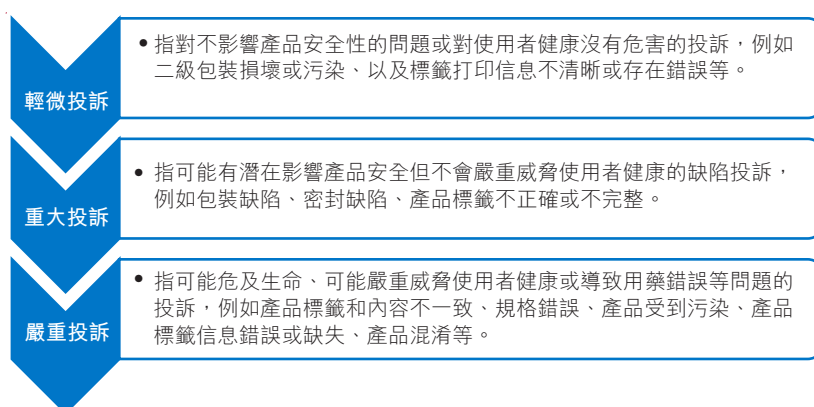
- **知情同意權**：我們的稽查與監查流程將知情同意的恰當獲取與記錄作為最關鍵的審查要點之一，確保每位受試者或其法定代理人在充分理解試驗性質、目的、風險與獲益後，自願簽署知情同意書。
- **隱私與保密**：在個例安全性報告處理中，我們嚴格使用受試者鑑認代碼，禁止使用可識別個人身份的信息，確保受試者隱私得到最嚴格的保護。
- **持續的醫學監護**：我們要求研究者在試驗期間及結束後，為發生不良事件的受試者提供妥善的醫療處理與隨訪，直至其康復或病情穩定，切實履行對受試者健康的持續責任。

4.3 客戶服務與滿意度

為維護企業聲譽並持續提升客戶滿意度，我們始終重視客戶關係的建設與管理。本公司嚴格遵循《中華人民共和國消費者權益保護法》，並根據內部的《投訴管理》制度規範了產品質量、醫療事務及不良事件等相關投訴的處理流程。

我們建立了包括現場來訪、電話、信函及在線渠道在內的多元化投訴與諮詢平台，確保客戶能夠便捷地反饋意見與訴求。根據《投訴管理》規定，在接收到任何與產品質量相關的口頭、電子或書面投訴後，信息接收人員須在一個工作日內完成《投訴處理表》的填寫，並提交至質量保證部進行評估與溝通。如投訴內容屬實，質量保證部將依據事件的嚴重程度對其進行分級處理，確保各類投訴得到及時、有效且合規的響應與解決。

《投訴管理》同時規定，投訴調查工作應於接收後30日內完成，並在10日內向投訴人出具書面回覆函，說明處理結果，同時對所採取措施的執行情況進行跟蹤確認與記錄。事後，質量保證部會及時更新《投訴管理台賬》，並每年進行回顧審核，總結投訴發生的頻次、趨勢與嚴重程度，分析重複性問題的根本原因，提出並落實糾正與預防措施，以系統性防止同類問題再次發生。本報告期內，本公司未收到任何有關產品及服務的投訴。



5. 誠信合規立本，穩健管治致遠

作為一家負責任的生物醫藥企業，君圣泰医药始終以高標準規範運營全流程，嚴格恪守各運營地區法律法規，持續健全內部風險管控體系，常態化開展內控自評與風險識別工作，對貪腐、賄賂、勒索、欺詐及洗錢等行為持零容忍態度。我們在風險內控、反腐敗、數據隱私與知識產權保護、產品營銷及供應鏈管理等關鍵領域建立了系統化的制度與流程，確保各項運營活動規範、透明、可追溯。通過這些舉措。我們致力於持續提升自身社會價值，與各方夥伴開展誠信協作，共同構建健康、負責任的商業生態，助力大眾福祉提升。

5.1 內部風險控制

君圣泰医药將風險管理視為企業治理的核心，構成了一個從戰略決策層到具體業務操作層的完整風險管理框架。

1. 頂層治理與戰略風險管控

本公司設立風險管理委員會，並制定《君圣泰風險管理制度》，系統化地識別、評估與管理與發展戰略相關的戰略環境風險、程序風險及決策信息風險。我們明確了風險承受邊界，通過標準化流程進行風險評級，並制定包括風險轉移、規避與緩釋在內的綜合解決方案，致力於將風險轉化為發展機遇。在此基礎上，我們建立了動態監控、審核與防範機制，形成風險評估文檔，實現風險管理、整改與跟蹤控制的閉環管理。

2. 獨立監督與內控優化

依據《內部審計管理制度》，內部審計部聚焦合規監督、經營風險管控與管理效率提升。我們採用系統化方法，客觀評價各級管理部門及崗位的履職情況與管理行為，並持續優化內控體系。此外，我們聘請了獨立內部控制顧問，定期對財務報告、公司層面管控及信息系統等關鍵領域進行專項審查，確保內部控制的有效性與穩健性。

3. 專項應急與產品安全風控

為應對突發事件，我們制定了《應急預案管理制度》，秉持「預防為主、防治結合」原則，從治理、經營、環境、信息四大維度建立了專項處置措施，保障運營穩定與投資者權益。在核心的產品安全領域，我們設立了跨部門的藥品安全委員會，負責重大安全風險的研判與決策，並依據《藥品上市後風險管理》、《上市後藥品個例安全性報告管理》等制度，對上市藥品實施全生命週期、基於風險的動態監控，形成了從風險識別、評估、控制到持續改進的閉環，為上市後藥品的安全風險管理提供了制度化保障。

我們對上市產品實施基於風險的科學分級監控（主要、次要、一般監控），依據分級結果制定差異化的監控和評估頻率（每年、每兩年、每五年），並利用多元渠道主動收集安全性信息。對於識別出的風險，本公司會視情況採取從更新說明書、修改研究方案、與監管溝通，到暫停銷售、產品召回等一系列控制措施。我們恪守「可疑即報」原則，確保所有不良反應，特別是嚴重及死亡病例，均在法定時限內上報。通過定期的內部培訓、模擬召回演練以及風險管理計劃的動態評審與更新，我們持續強化風險防控能力，致力於為患者提供安全、有效的藥品。有關本公司產品質量控制及召回程序的更多內容，請參閱「4.1 質量管理體系」部分。

5.2 廉潔文化建設

君圣泰医药持續強化內控機制建設，堅守「守法誠信、優質服務」的核心經營理念，築牢制度防腐防線，恪守公平競爭規則，着力塑造良好企業形象。本公司嚴格遵守《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國公司法》等相關法律法規，同步制定了《反舞弊管理辦法》、《反洗錢管理辦法》、《反賄賂管理辦法》、《關連交易管理制度》、《君圣泰業務行為守則》等內部規章，明確界定反舞弊、反賄賂、反洗錢、利益衝突、商業交易、對外捐贈等關鍵風險點，全面規範員工的職業行為，堅決杜絕各類腐敗行為。

反貪污管理

本公司明確規定，所有員工在與供應商、客戶、競爭對手或分銷商的業務往來中，不得存在或涉嫌存在個人利益關聯。依據《利益衝突申報管理制度》，關鍵崗位人員需於每年十二月完成利益衝突關係及行為的定期申報。此外，我們嚴格落實預防與懲戒措施，嚴防員工利用職務之便謀取私利，切實保障企業廉潔建設與穩健發展，以維護本公司及股東的合法權益。

同時，我們高度重視合規文化的培育。法律團隊與高級管理層協作，監督及評估本公司內部合規職能與架構的有效性，確保運營管理全程合規，並聘請了第三方合規顧問提供專業指導，助力合規管理水平持續提升。本報告期內，我們依據市場監管總局新發佈的《醫藥企業防範商業賄賂風險合規指引》組織了反腐反賄賂培訓，該指引結合醫藥行業實際和反商業賄賂執法實踐，為醫藥企業商業賄賂及風險合規管理工作提供了參考。通過反腐反賄賂培訓，我們的員工對商業賄賂風險及合規風險有了更深刻且全面的了解。

本報告期內，共3名董事接受了上市公司合規培訓及反腐專項培訓，人均培訓時長為1小時；共51名員工接受了反腐培訓，人均培訓時長為0.5小時。



員工參加反腐反賄賂培訓

投訴舉報機制

投訴舉報方面，我們鼓勵實名舉報，並在重大合同中明確標注舉報渠道。員工及社會各界可通過舉報電話、電子郵件、信函、面談等多種方式，向總經理辦公室舉報舞弊行為。對於不予立案的事項，總經理辦公室需在十個工作日內反饋結果並說明原因；立案事項則須在三個月內反饋調查進展。本公司嚴格保護舉報內容及舉報人身份信息，確保舉報人權益不受侵害。無論舉報是否立案，均按規定時限反饋結果；舉報事項查證屬實並為本公司挽回損失的，將對舉報人酌情給予獎勵。若舉報人遭遇打擊報復，可向法務合規、人事部或總經理辦公室投訴，經查實後將追究相關人員責任，涉嫌違法的移交司法機關處理。

本報告期內，本公司及全體員工均未涉及貪污腐敗、賄賂、利益衝突、欺詐、洗黑錢、勒索及不正當競爭相關違法違規事件。

5.3 信息數據安全

君圣泰医药將自身、合作夥伴、以及客戶的數據及信息安全置於至關重要的位置。本公司謹遵《中華人民共和國個人信息保護法》、《中華人民共和國數據安全法》、《中華人民共和國網絡安全法》及《互聯網信息服務管理辦法》等國家法律法規中關於信息安全的相關規定，並在此基礎上制定並實施了《信息系統管理規範》、《公司信息系統戰略規劃制度》、《信息披露事務管理制度》、《數據存儲與刪除制度》、《備份業務管理制度》及《軟件正版化制度》等一系列內部管理制度，作為日常運營中的行為準則。

在患者數據管理方面，我們建立了嚴格的程序，對患者數據及醫療記錄的收集、處理、存儲、檢索和訪問等環節進行全面管理，以保障個人信息的保密性與安全性。信息技術網絡採用多層防護機制，確保數據庫和服務器的運行安全。針對臨床試驗數據，本公司依據《藥物臨床試驗質量管理規範》及相關法規要求，將數據訪問權限嚴格限定於經授權的人員範圍內。為強化數據庫安全管理，保障其有效穩定運行，我們已設立數據庫管理員崗位，專職負責數據庫的日常維護、權限控制、安全防護及其他相關管理工作。此外，我們要求所有參與臨床試驗的內部員工及外部合作人員嚴格遵守保密義務，確保數據僅用於患者知情同意書所明確授權的用途。

對於能夠接觸到上述涉及數據隱私內容的在職僱員，本公司均與其簽訂保密協議，明確其在職期間不得濫用保密信息的法律責任，規定其在離職時須交還所有持有的保密資料，並在離職後持續承擔保密義務。本報告期內，我們亦組織員工參加了包括「有關員工信息披露及證券買賣的專項培訓」及「信息披露溝通指引培訓」在內的數據隱私相關培訓，以增強員工合規意識，維護本公司利益，促進穩健、可持續的發展。

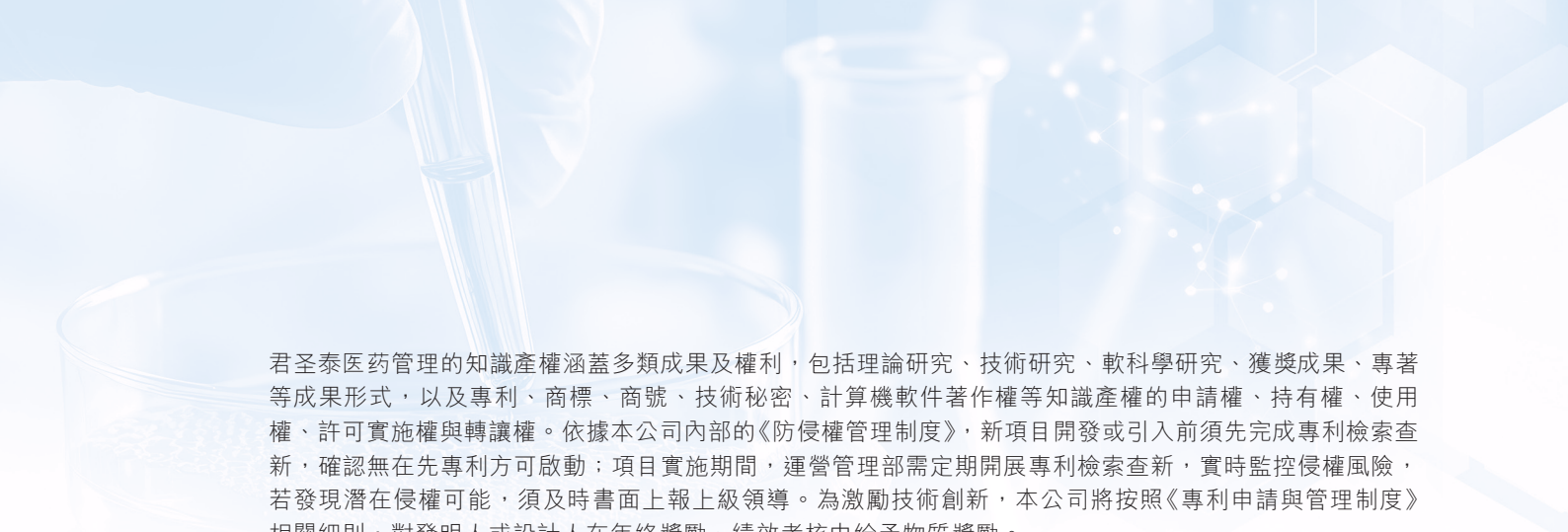
為進一步規範信息系統安全事件的處理流程，保障各業務系統及網絡的正常運行，並在發生信息安全事件時能夠迅速響應、妥善處理和有效跟進，本公司制定了《信息安全事件應急預案制度》，並成立了由臨床開發及質量管理、法務部、信息技術部共同組成的數據管理委員會，負責監督該制度的執行情況。信息技術部則具體負責制度的落實與改進建議的實施，從數據損失、業務影響、經濟損失和社會影響四個維度評估信息安全事件的等級，並採取相應的處置措施。在安全事件處理完畢後，數據管理委員會及相關業務部門還將組織經驗總結，以防範類似事件再次發生。

本報告期內，本公司未發生任何重大的信息洩露、客戶或受試者資料失竊或遺失事件。

5.4 知識產權保護體系

知識產權管理

本公司嚴格恪守《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》、《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》等相關法律法規，同步制定《防侵權管理制度》、《科技成果知識產權保護管理制度》、及《專利申請與管理制度》，明確自有知識產權保護、他人知識產權侵權防範、專利申請及管理等工作標準，杜絕不正當競爭行為，持續提升知識產權管理專業化水平。



君圣泰医药管理的知識產權涵蓋多類成果及權利，包括理論研究、技術研究、軟科學研究、獲獎成果、專著等成果形式，以及專利、商標、商號、技術秘密、計算機軟件著作權等知識產權的申請權、持有權、使用權、許可實施權與轉讓權。依據本公司內部的《防侵權管理制度》，新項目開發或引入前須先完成專利檢查查新，確認無在先專利方可啟動；項目實施期間，運營管理部需定期開展專利檢查查新，實時監控侵權風險，若發現潛在侵權可能，須及時書面上報上級領導。為激勵技術創新，本公司將按照《專利申請與管理制度》相關細則，對發明人或設計人在年終獎勵、績效考核中給予物質獎勵。

截至本報告期末，君圣泰及其下屬子公司共持有專利79項，註冊商標45件。本報告期內，我們新增獲取專利7項，新增註冊商標14件。

品牌規範與版權管理

我們深明，企業品牌代表着公司的形象與聲譽，正確識別與應用企業品牌有助於保護公司的合法權益，維護並提升公司的品牌形象與企業聲譽。2025年8月，我們展開了君圣泰医药企業品牌規範培訓，根據該規範，為了保護公司合法權益，避免潛在法律風險，所有員工以及代表君圣泰医药、或被君圣泰医药授權使用其企業品牌的外部人員（顧問、供應商、合作夥伴等）在使用字體、圖片、標誌、視頻、音樂等素材時，應確保無版權風險，且使用行為符合相關法律規定。

軟件正版化管理

在軟件正版化管理方面，本公司持續加強制度執行與監督。根據《軟件正版化制度》的要求，我們堅持通過正規渠道採購正版商業軟件，妥善保存採購記錄，按時完成軟件續費，並明確所採購軟件的權利內容與使用範圍。若一旦收到軟件版權商來函，我們會立即啟動內部調查程序，並通過發文、郵件抄送等方式向全體員工發佈預警通知，以提升法律風險意識。此外，我們會組織開展正版化宣講及正版軟件使用培訓，並通過正式協商渠道主動與版權方溝通，尋求合法合規的解決方案，確保公司運營持續符合相關法律法規要求。為進一步落實軟件正版化，我們亦會定期對所有辦公電腦進行全面檢查，排查並徹底刪除未購買且非免費的計算機軟件及其相關文件目錄，確保合規使用。

本報告期內，為持續提升員工版權意識、規範軟件使用行為、保障公司數據安全與系統穩定，我們組織各部門相關員工參加了軟件正版化培訓。員工通過培訓深入理解了軟件合規的重要性、盜版與未授權軟件的風險、公司軟件使用的基本原則、公司正版軟件清單及需求渠道，並掌握了防範與應對侵權的具體方法。

5.5 合規營銷與信息披露

君圣泰医药始終重視維護良好企業形象，將合規負責任的營銷推廣作為核心工作重點。本公司謹遵《中華人民共和國藥品管理法》、《中華人民共和國廣告法》、《藥品廣告審查辦法》等相關法律法規，並在內部制定的《信息披露管理制度》中明確了對外信息披露、傳媒溝通及第三方機構問詢的管理要求，全力保障信息的真實、準確、完整與及時。

我們規定，所有對外發佈信息均需通過嚴格審核流程，杜絕誇大、遺漏、虛假或誤導性內容，確保信息披露公開、公正、公平，保障投資者平等獲取信息的權利。同時，本公司制定了《銷售控制程序》，明確了銷售服務活動的標準流程，並對如何充分識別和理解顧客需求與期望作出了具體規定，確保服務質量與合規要求落地。

本報告期內，本公司未涉及任何與產品及服務相關的廣告、標籤及隱私事宜相關的訴訟。

5.6 可持續供應鏈

君圣泰医药深知可持續供應鏈管理是企業穩健運營的核心支撐，故此，我們始終致力於與供應商構建合作、開放、共贏的夥伴關係，在推動自身持續發展的同時，攜手供應鏈夥伴共同履行企業社會責任，促進醫藥行業的可持續進步。為規範供應商管理流程，本公司依據《中國藥品生產質量管理規範》、《藥品GMP指南》等法規與指導文件，制定了《供應商及服務商現場審計管理》、《供應商的管理》、《供應商管理程序》、《商務管理規劃》、《合同服務商管理》等內部制度，系統建立物料供應商管理體系，確保各項管理活動符合GMP要求。

供應商構成與管理流程

我們的供應商主要包括合約研究機構、臨床現場管理組織、合約開發及生產組織。本報告期內，本公司供應商總數為411家，其中中國境內供應商270家。

依據《供應商管理程序》，我們建立了全流程供應商審核評價機制：

1. 多維度審核供應商資質、樣品質量、現場情況，同時考量價格、售後服務、供貨週期等因素，全部合格者納入合格供應商清單；
2. 按採購管理流程簽訂採購合同與質量協議，明確質量標準、驗證方法及爭端解決規則；
3. 每年對合格供應商開展再評價，涵蓋產品質量、交貨及時性、履約能力及服務水平，對業績不良供應商採取觀察、警告或撤銷資格等措施；
4. 年度考核後，由質量管理部核查所有合格供應商資質，及時更新供應商檔案。

本報告期內，我們累計開展生產方面的供應商審計9次，其中審計物料供應商3次，審計委託研究的第三方3次，審計生產的受託方3次。

供應鏈環境與社會責任管理

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

- 嚴格遵守所有適用的環境法律法規；
- 確保廢棄物、廢氣及廢水在儲存、運輸、處理、回收或再利用過程中符合安全與環保要求；
- 積極推行環保行動，優先選用環保產品與服務；
- 注重自然資源保護，盡可能避免使用有害物質。

社會責任方面，我們致力於為供應商提供相關培訓，鼓勵其建立並維護安全、健康、合規的僱傭關係與生產環境。本公司與供應商簽訂的合同中均包含反商業賄賂與反腐敗條款，明確各方在協議履行過程中須遵守國內相關反賄賂法律法規和準則。我們要求供應商承諾不尋求、不接受、不提供亦不給予任何形式的回扣或不正當利益。通過構建廉潔採購制度體系，君圣泰医药旨在防範不道德及違法商業行為，維護供應鏈的公正透明。本報告期內，供應商廉潔採購承諾率達到100.00%。

6. 聚焦人才賦能，共繪發展藍圖

君圣泰医药始終相信，員工是企業發展最核心的資產與最寶貴的財富。我們秉持「以人為本」的核心理念，致力於構建一個公平公正、積極向上、相互尊重的工作環境，為每一位員工提供充分施展才華、實現個人價值的平等機會，從而實現員工與企業共同成長、共創價值。在人才管理方面，我們既注重優質人才的吸納與留存，提供具有市場競爭力的薪酬福利體系以保障員工權益；更聚焦員工長效發展，整合豐富培訓資源賦能個人成長，持續完善人才梯隊建設，夯實企業可持續發展的人才根基。

6.1 平等與多元化僱傭

君圣泰医药嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國未成年人保護法》等國家法律法規，並在此基礎上制定了《招聘管理制度》、《員工入職管理制度》、《考勤管理制度》、《競聘／調動管理制度》、《員工離職管理制度》、《君圣泰員工手冊》、《員工多元化政策》等一系列內部管理制度，全面規範本公司人力資源管理的各個環節。

在招聘錄用方面，我們始終堅持「公開、公平、公正、擇優」的原則。根據《員工多元化政策》，我們倡導的多元化涵蓋廣泛維度，包括不因民族、國籍、種族、膚色、年齡、性別、婚姻狀況、社團歸屬、宗教信仰、健康狀況或工會背景等因素給予差別待遇，致力於推動平等就業，營造多元、包容的僱傭環境。依據《招聘管理制度》，用人部門與人力資源部共同從知識結構、專業能力、技能水平、品德素養、工作經驗、健康狀況及崗位勝任力等維度對候選人進行綜合考察。招聘渠道涵蓋內部競聘、外部公開招聘、員工推薦、媒體招聘及現場招聘等多種形式。

我們建立了公平的績效評價與晉升機制，對於空缺職位，實行以內部競聘為主、外部招聘為輔的政策，優先為在職員工提供發展機會。如《員工離職管理制度》中所述，勞動合同雙方均有權依法解除勞動關係，員工提出離職須與主管協商確定最後工作日期，並按崗位要求完成工作交接及物品歸還。為降低人才流失率並改善管理，人力資源部會組織離職面談，深入了解離職原因，收集員工改進建議。

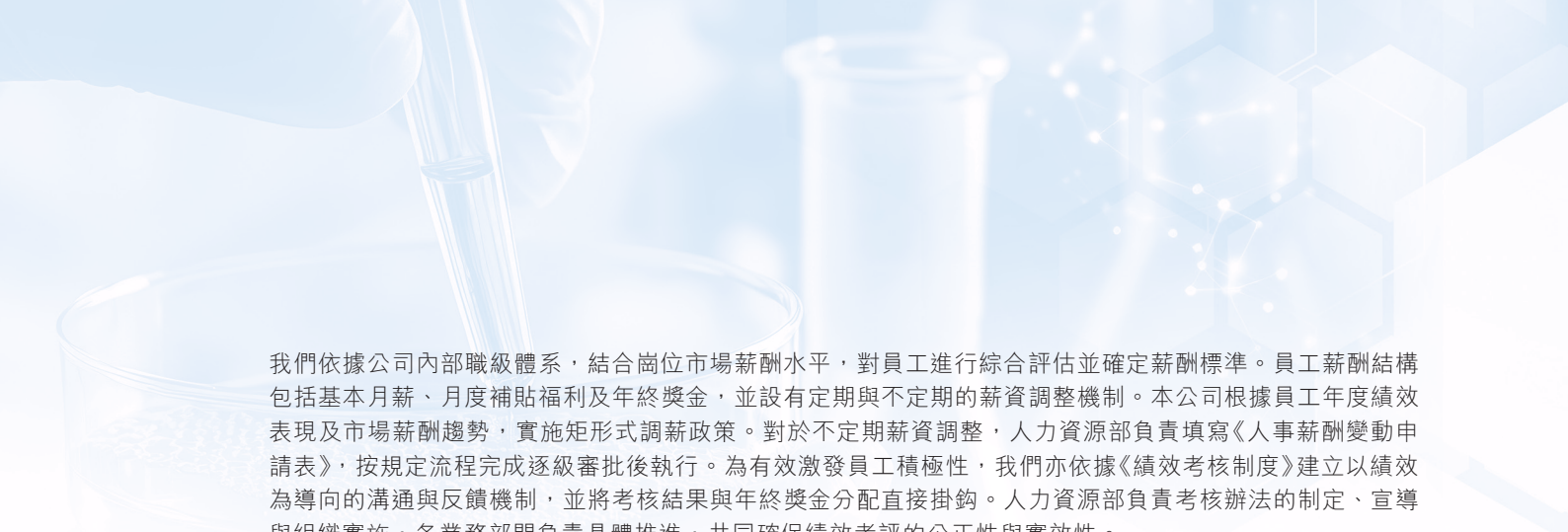
為營造平等、互助、尊重的工作氛圍，《君圣泰員工手冊》明確了職業道德與行為規範，要求員工尊重同事及合作夥伴，不得從事任何破壞公司秩序的行為。本公司堅決反對一切形式的歧視與騷擾，嚴禁對他人實施身體、心理或口頭上的偏見、侮辱及騷擾。一經發現，將視情節嚴重程度予以嚴肅處理。同時，本公司結合實際崗位需求，積極為殘疾人、貧困人群等弱勢群體提供就業機會。我們亦特別重視推動性別平等、賦能女性及提升性別多元化水平。董事會提名委員會負責監督《員工多元化政策》的實施進展，以持續推進員工（包括高級管理層）性別多元化。相關政策摘要及實施進展將在本公司年度《企業管治報告》中披露。

為杜絕誤聘童工、強迫勞動等違規行為，本公司要求所有候選人持合法有效身份證件辦理入職手續，確保符合法定工作年齡要求，與所有正式員工簽訂勞動合同，與實習生、臨時工等簽訂勞務合同，保障用工關係的合法規範。我們的內部政策《考勤管理制度》明確規定實行八小時工作制，如因工作需要安排加班，須提前通知並妥善安排調休。若發現聘用童工或強迫勞動等情況，我們將立即終止相關行為並依法處理。此項要求同樣適用於本公司全資子公司、合作夥伴及承包商等關聯主體。

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

6.2 薪酬與福祉

我們倡導以重視人才、績效導向和成本效率為核心的薪酬管理理念，通過制定《薪酬福利管理制度》與《績效考核制度》，建立完善且具有競爭力的薪酬福利體系，激勵員工不斷提升素質與能力，實現員工職業發展與企業戰略目標的協同統一。



我們依據公司內部職級體系，結合崗位市場薪酬水平，對員工進行綜合評估並確定薪酬標準。員工薪酬結構包括基本月薪、月度補貼福利及年終獎金，並設有定期與不定期的薪資調整機制。本公司根據員工年度績效表現及市場薪酬趨勢，實施矩形式調薪政策。對於不定期薪資調整，人力資源部負責填寫《人事薪酬變動申請表》，按規定流程完成逐級審批後執行。為有效激發員工積極性，我們亦依據《績效考核制度》建立以績效為導向的溝通與反饋機制，並將考核結果與年終獎金分配直接掛鉤。人力資源部負責考核辦法的制定、宣導與組織實施，各業務部門負責具體推進，共同確保績效考評的公正性與實效性。

君圣泰医药始終重視員工福祉與企業文化的共同成長，致力於營造積極、溫暖、具有凝聚力的工作氛圍。除依法為員工繳納「五險一金」及提供法定公共假期外，本公司額外提供多元化的人文關愛福利，涵蓋各類補貼、年度體檢、團建活動、節日賀禮等，切實給予員工關懷與支持，提升其工作幸福感與歸屬感。同時，我們理解員工在遠距離通勤、子女接送等方面可能面臨的實際困難，為此我們實施彈性工時制度，協助員工更好地平衡工作與生活。

福利類型	福利項目	具體實施說明
法定福利	社會保險 住房公積金	<ul style="list-style-type: none"> • 公司依據地方政府政策，為員工購買社會保險和住房公積金 • 具體的購買基數、比例、項目受政策變動影響而調整
	法定假期	<ul style="list-style-type: none"> • 在職員工享受福利假期待遇，包括：國家法定節假日、年休假、婚假、產假、陪产假、喪假、病假、工傷假 • 執行標準參見《考勤管理制度》
公司人文 關愛福利	補貼	<ul style="list-style-type: none"> • 午餐補貼 • 加班晚餐補貼 • 通訊補貼 • 學習提升資助金
	年度健康體檢	<ul style="list-style-type: none"> • 每年秋季組織一次員工免費健康體檢
	其他	<ul style="list-style-type: none"> • 根據公司年度實際情況的需要，給予團隊建設、節日賀禮、員工本人及家庭關懷等福利

員工黨支部作為組織文體與聯誼活動、提倡工作生活平衡、鞏固員工關係的平台及紐帶，有效加強了跨部門溝通，增進了員工之間的交流，進一步豐富了員工業餘生活，營造了積極和諧的企業氛圍。本報告期內，在傳統佳節與年度重要節點，我們通過組織豐富多樣的員工活動，增強團隊認同感與歸屬感，傳遞以人為本的發展理念。

- **新春年夜飯**：舉辦全員新春聚餐活動，答謝員工一年來的辛勤付出，共話新年願景，弘揚中華傳統文化，傳遞企業溫暖。
- **年度公司年會**：作為年度企業文化盛事，公司年會不僅是對全年工作的總結與表彰，更是展示團隊風采、促進跨部門交流的重要平台，激勵員工共創共享企業發展成果。



2025年公司年會

未來，我們將持續優化員工活動體系，結合節日慶祝、團隊建設、家庭日等多種形式，構建和諧包容、活力向上的組織生態，助力員工與企業的共同可持續發展。

6.3 培訓與發展

君圣泰医药深知優質團結的員工隊伍是企業可持續發展的核心支撐，因此始終鼓勵員工提升業務能力，實現自我價值與職業發展的雙重突破。根據內部的《培訓管理制度》，本公司規範培訓管理流程、明確職責分工，旨在推動員工與企業的協同進步。

本公司的培訓涵蓋新進人員培訓、公共性培訓、專業性培訓三大類別，由人力資源部及各業務部門定期或不定期組織實施。人力資源部會為員工建立培訓檔案，留存培訓考核結果，該結果將納入年度績效考核指標。此外，員工可通過公司指派或個人申請獲得赴外培訓機會，相關培訓費用由本公司承擔。

新進人員培訓

- 崗前的公司、部門、班組培訓

公共性培訓

- 由人力資源部制定並組織實施的針對全體員工的共同培訓

專業性培訓

- 根據各部門計劃實施的培訓，以提高員工的專業水平

本報告期內，我們組織了包括反腐反賄賂、藥物警戒、軟件正版化、薪福通、品牌、信息數據等在內的多維度在職培訓。通過系統培訓，我們期望規範員工的合規操作行為，豐富員工多領域知識儲備，提升綜合業務能力，助力員工達成職業規劃目標。有關藥品安全委員會成員培訓的詳細信息，可參閱「4.1 質量管理體系」部分。

6.4 職業健康與安全

職業健康與安全是君圣泰医药穩健運營的核心部分。我們謹遵《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國消防法》、及《中華人民共和國職業病防治法》等相關法律法規，並通過建立系統化的職業健康安全管理体系和落實《員工健康管理》內部制度，持續為員工營造健康、安全的工作環境。

在《君圣泰員工手冊》中，我們明確每一位員工均有責任維護良好、安全的工作環境，管理崗位人員還須對其管轄範圍內的安全事務承擔管理與監督職責。《員工健康管理》制度進一步明確，所有與產品接觸的員工健康狀況須符合GMP規範，確保產品、環境與人員之間無交叉感染風險。為全面保障員工身心健康，我們實施了一系列職業健康舉措：

健康體檢	人力資源部負責收集新員工入職體檢報告，行政部則負責統籌年度體檢。體檢項目涵蓋常規檢查與專項篩查，旨在主動監測和評估員工的健康狀況，幫助員工及時發現潛在健康風險。行政部亦會為每位員工建立持續更新的個人健康檔案，以提供長期、有針對性的健康管理指導，質量部則負責監督和抽查員工健康體檢執行情況和檔案管理情況。
------	---

綠化環境	我們在所有辦公區域科學配置了多種綠色植物，此舉不僅能有效改善室內空氣質量、增加含氧量，更能通過營造自然、舒緩的視覺環境，幫助員工緩解工作壓力、提升專注力，從而促進員工的身心健康與工作舒適度。
------	---

辦公健康管理	本公司實行嚴格的辦公區域全面禁煙政策，明確規定所有員工、訪客均不得在室內辦公區、會議室、走廊等公共空間吸煙。本公司設有符合安全規範的指定吸煙區，吸煙人員須至指定區域，以保障無煙辦公環境的全面落實，維護全體員工的健康權益。
--------	--

安全培訓

我們定期為員工組織覆蓋新員工入職安全培訓、消防安全、化學品管理、職業病防護及應急預案等多方面的專業健康安全培訓及實景演練。這些培訓旨在提升員工的安全防範意識，並確保其熟練掌握必要的應急處理與自救互救技能，從而在日常工作中能夠有效預防和應對各類安全事故。

用電安全檢查

本公司執行雙重用電安全保障機制。首先，我們要求每位員工在下班離開前，對個人辦公位的用電設備進行安全自查。隨後，專職行政安保人員會在夜間對所有辦公區域進行全面的用電安全巡檢，並執行統一的電源斷電核查，確保無用電設備過夜運行，徹底消除火災隱患。

此外，由於本公司業務性質，實驗室可能涉及易制毒易制爆化學品，故此，為加強相關化學品在採購、驗收、儲存、使用、報廢等環節的安全管理，我們根據《危險化學品安全管理條例》和有關法律法規制定了《易制毒易制爆化學品管理制度》，明確相關部門的具體職責，保障員工不會因化學品受到損害。我們規定，相關人員須穿戴防護用品，並接受有關安全知識、專業技術、職業衛生防護、應急救援知識的培訓。化學品須妥善獨立儲存，設置明顯的安全標誌。我們亦會安排專人定期核對存放情況，並做好嚴格的申領及處置工作。

為加強員工的職業健康與安全意識，本報告期內，我們組織或參與了涵蓋多個關鍵領域的健康安全培訓活動，包括新員工入職安全培訓、危險化學品安全管理培訓、物業消防安全演習、實驗室應急安全演習、急救講座等。我們期望通過這些培訓為全體員工提供最新、全面的健康安全知識，不斷強化整體安全防範能力。

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

7. 踐行綠色低碳，恪守環保責任

「綠色發展、降本增效」作為君聖泰医药環境管理方面的核心理念，已深度融入日常辦公、臨床研究、業務運營全環節，以主動響應國家「雙碳」目標、節能減排、生態文明建設等政策號召。本公司恪守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》及《中華人民共和國節約能源法》等法律法規，並由環境安全健康(ESH)工作組牽頭負責環保制度審批、環保工作統籌管理與推進，制定併發佈了《環境保護政策》、《綠色辦公管理制度》及《低碳九大倡議》，從廢氣廢水排放、有害與無害廢棄物處置、能源消耗、水資源利用、物料使用等多維度優化運營行為，全力降低自身運營對環境的負面影響，切實履行環境保護責任與義務。

本公司結合自身運營實際制定了明確的環境減量目標，旨在努力實現減少用電及用水、溫室氣體排放量、及危險廢棄物排放量的密度，該目標由董事會每年定期審視達成情況。ESG工作組則負責統籌環境管理與資源管理相關工作，指導、監督、審查各業務部門環境政策落實情況及數據指標達成情況，為後續優化提升目標、制定針對性措施提供核心依據。

本報告期內，本公司未發生任何違反廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生、環境及天然資源重大影響等相關法律法規的事件。

7.1 溫室氣體排放管理

我們依據世界資源研究所(「WRI」)與世界可持續發展工商理事會(「WBCSD」)聯合制定的《溫室氣體盤查議定書》及國際標準化組織(「ISO」)《ISO 14064-1》標準，對自身業務進行審視和梳理並完成了溫室氣體全面排查，識別出我們的溫室氣體排放源主要為辦公室及實驗場所的電力消耗(即範圍二間接溫室氣體排放)。節電降耗的具體措施詳見「7.2資源管理」章節。

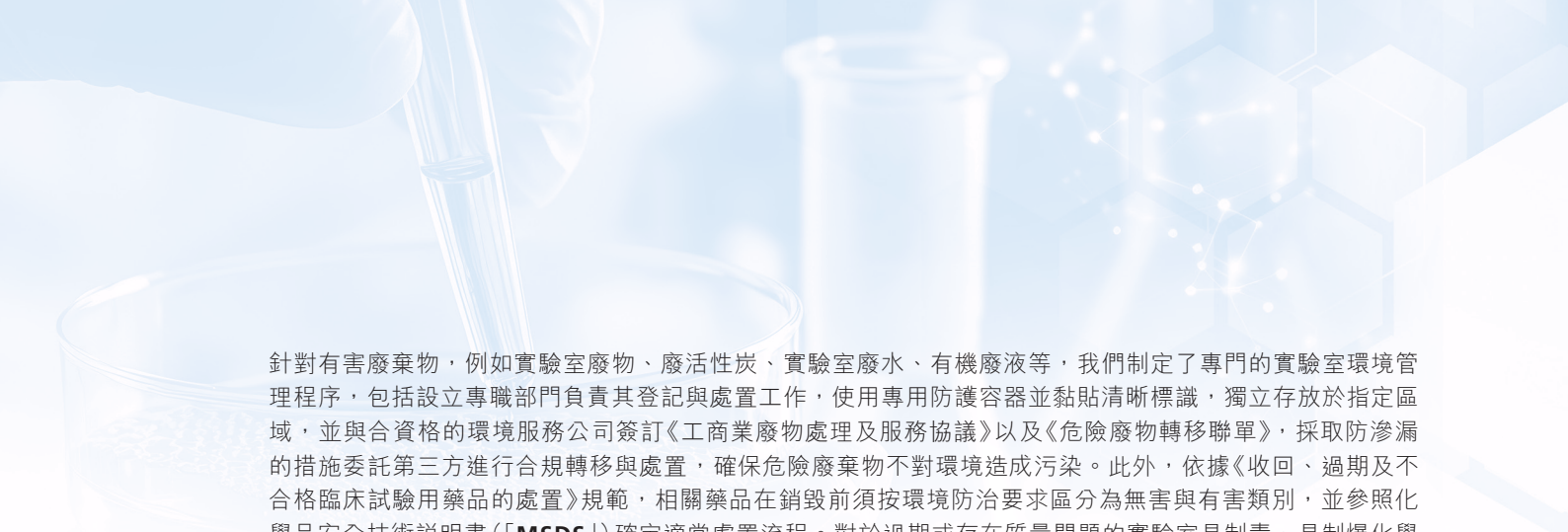
為持續降低運營碳足跡，我們積極倡導以視頻遠程會議替代非必要的差旅活動，有效減少因交通產生的排放。在條件允許的情況下，我們鼓勵員工優先選擇公共交通工具等綠色低碳出行方式，且上班無着正裝要求。辦公室內，我們會於門窗裝上密封條以防止冷氣外洩，並避免在太陽直照位置安裝冷氣機，以實際行動踐行環保責任。

本報告期內，本公司的溫室氣體總排放量為41.04噸二氧化碳當量，排放密度為0.80噸二氧化碳當量／人。與2024年相比，人均溫室氣體排放量上漲了12.33%。我們將落實節能減排措施，通過提升能源使用效率、推廣綠色辦公等方式，爭取於未來有效控制並逐步降低人均排放密度。

7.2 廢棄物管理

作為一家專注於新藥研發的生物技術企業，君圣泰医药在運營過程中涉及辦公有害廢棄物及一般無害廢棄物。我們針對不同性質的廢棄物採取分類的專項管理及回收措施，以實現資源化利用與合規處置。

在辦公廢棄物管理方面，我們對廢電池、廢棄硒鼓及普通辦公垃圾等設置分類回收裝置，要求員工按標識進行投放，並由保潔人員與環保部門定期統一清理與回收。同時，為從源頭減少廢紙產生，本公司積極推行無紙化辦公，倡導雙面黑白打印、廢紙二次利用，內部會議資料以電子形式共享，避免非必要打印。行政部門亦倡議員工在非接待客戶等一般辦公場景中減少瓶裝水使用，共同構建綠色辦公環境。



針對有害廢棄物，例如實驗室廢物、廢活性炭、實驗室廢水、有機廢液等，我們制定了專門的實驗室環境管理程序，包括設立專職部門負責其登記與處置工作，使用專用防護容器並黏貼清晰標識，獨立存放於指定區域，並與合資格的環境服務公司簽訂《工商業廢物處理及服務協議》以及《危險廢物轉移聯單》，採取防滲漏的措施委託第三方進行合規轉移與處置，確保危險廢棄物不對環境造成污染。此外，依據《收回、過期及不合格臨床試驗用藥品的處置》規範，相關藥品在銷毀前須按環境防治要求區分為無害與有害類別，並參照化學品安全技術說明書（「MSDS」）確定適當處置流程。對於過期或存在質量問題的實驗室易制毒、易制爆化學品，我們會按照《易制毒易制爆化學品管理制度》要求相關管理人員上報上級主管申請報廢，並交由有資質的第三方處理機構進行銷毀，做好台賬記錄。

本報告期內，本公司的有害廢棄物產生總量為11,568.88千克，其中包括11,500千克實驗室廢液、68.44千克沾化學品廢物、及0.44千克廢墨盒，產生密度為226.84千克／人；無害廢棄物產生總量為125.00千克，產生密度為2.45千克／人。本報告期內我們並無任何廢氣的排放。

7.3 資源管理

本公司高度重視水資源與電力資源的有效管理，通過強化用水用電設備設施的日常檢查與維護、及時淘汰高能耗老舊電器，並建立系統化的水電消耗數據統計機制，持續提升資源使用效率。我們積極通過內部宣導、設置節水節電提示標識等方式，不斷增強全體員工的資源節約意識。

由於當前研發業務主要通過與經認證的合約研究組織（「CRO」）及合約開發與生產組織（「CDMO」）合作開展，相關環境與自然資源管理工作由合作機構具體執行。我們和合作夥伴篩選過程中已將環境與資源風險防控能力納入評估體系，並通過制度約束與協同管理，共同踐行節能降耗的承諾。基於現有業務性質，本公司運營未對環境及自然資源造成重大影響，也未對業務發展、戰略推進及財務狀況構成重大風險。

能源

電力是君圣泰医药運營中主要的能源消耗來源。依據《綠色辦公管理制度》與《低碳九大倡議》為行動指南，我們制定了多維度節能舉措：

- **設施優化：**選用高效節能的通風與空調設備，合理設定室內溫度，充分利用自然光照明，辦公區域選用節能燈具，在辦公室不同照明區域設立可獨立控制的開關，並在不使用時及時關燈；
- **行為引導：**通過日常宣導培養員工低碳習慣，例如要求下班前關閉電腦、打印機、照明等電器設備，形成全員參與的綠色辦公氛圍。

本報告期內，本公司的耗電量78.56兆瓦時，耗電密度為1.54兆瓦時／人。與2024年相比，我們的人均耗電量上漲了12.65%。對此，我們將通過優化設備運行效率和日常能源管理，力爭在未來有效控制並降低人均耗電水平。

水資源

為從源頭降低水資源消耗，君圣泰医药聚焦用水設施優化與節水意識提升，制定針對性管理措施：

- **設施升級：**辦公及實驗區域統一選用帶有節水認證標籤的水龍頭、馬桶等用水器具，通過硬件優化減少「跑冒滴漏」與無效耗水；
- **意識強化：**在衛生間、水房等公共用水區域張貼「節約用水」標識，定期提醒員工養成隨手關水、合理用水的習慣，從行為層面減少水資源浪費。

本報告期內，我們的業務運營用水來自市政供水，並無遇到任何取水問題。本公司的耗水量為90.23噸，耗水密度為1.77噸／人。與2024年相比，我們的人均耗水量下降了82.93%¹。

7.4 應對氣候變化

本公司高度重視氣候議題，已將氣候變化議題納入核心ESG管理框架。我們依據香港聯交所《ESG報告守則》中與氣候相關披露，致力於提升氣候風險識別與管理能力，並參考氣候相關財務信息披露工作組（「TCFD」）的建議，制定並落地了《氣候變化與風險管理政策》。

管治

通過構建由董事會及ESG工作組構成的ESG管治體系，我們將氣候因素系統融入決策與監督流程，形成「頂層統籌、全員落實」的管理格局。董事會負責全面領導與監督ESG工作，包括審批集團整體ESG及氣候策略的制定與實施進展、聽取ESG工作組定期匯報以了解氣候風險與機遇的識別與應對進展。ESG工作組則負責具體推進並督導ESG及氣候相關工作的實施，協助開展整體規劃與跨部門協調，確保氣候行動在執行層面各業務單元落實。本報告期內，我們已為董事提供氣候相關培訓。

策略²

基於本公司實際發展情況及專業研判，我們已系統識別出與氣候變化相關的潛在風險與機遇，並持續完善相應的管理機制。在實體風險方面，極端天氣等嚴重或慢性氣候事件可能對業務運營及財務狀況造成影響，如暴雨、颱風導致供應鏈中斷或運營停滯。在轉型風險方面，日益嚴格的環境法規及技術變革要求企業向更環保的運營模式轉型，未能順應公眾環保意識提升的趨勢也可能引發聲譽風險與客戶流失。

- 1 本報告期耗水量及耗水密度同比下降的原因包括：(1) 2024年君聖康車間雖已停止生產，但仍有檢測階段的生產輔助類用水，2025年已無此類用水需求；(2)自2024年8月搬遷後，辦公場所由三處集中至一處；(3) 2024年8月搬遷後洗手間用水由物業承擔，不再計入公司用量；(4) 2024年含搬遷開荒保潔一次性清潔用水，2025年無此類用水需求。
- 2 目前，有關氣候機遇的相關信息尚不適宜公開披露。

以下圖示系統呈現了本公司在氣候變化方面的風險分析與應對策略：

風險類型		潛在影響 ³	應對措施	
實體（物理） 風險	急性風險	颱風、洪水、乾旱等極端天氣頻發	供應／生產／業務／運輸中斷，導致銷售額損失	制定應急方案，並不斷完善應急機制
	慢性風險	平均氣溫上升	實驗室、工廠和辦公室能源消耗增加導致能源費用增加 員工生產力下降，人力成本增加	更換更高效節能的設備 更靈活的辦公方式與時間
過渡（轉型） 風險	政策及法律 風險	行業低碳政策要求	政府對碳排放配額的分配以及碳成本壓力	增加對碳市場的了解和關注
		監管要求日益嚴格	罰款、商業損失、業務關停、以及對品牌和聲譽的負面影響	密切關注環境法律法規政策的變化以便及時應對
		訴訟風險	更嚴格的供應鏈合規要求	加強供應鏈環節及社會風險管理
		訴訟風險	供應鏈中斷而導致公司無法按時履行合同所帶來的訴訟風險	制定應急方案，並不斷完善應急機制

3 當前所識別的風險為預期影響，均未對本公司的資產價值造成重大影響。未來我們將依據所積累的專業技能、綜合能力以及資源配置，持續深化並完善情景分析工作。



風險類型	潛在影響 ³	應對措施	
技術風險	低碳排放技術轉型成本	開發綠色生物催化等創新技術需要加大研發投入	將ESG因素納入投資決策考慮因素之一
		為節能高效而升級設備所需費用增加	提升君圣泰可持續發展管理水平，積極應對各類氣候風險
		加強供應鏈可持續管理，推動供貨商綠色轉型	
	客戶行為變化	因碳中和目標與數據的披露不足而造成的訂單損失與收入減少	下游企業客戶要求上游供貨商提供綠色低碳生物醫藥產品並制定碳中和戰略目標
聲譽風險	原材料成本上漲	原料的數量和質量下降 實驗用品資源緊缺導致研發成本提高	尋求更節約成本的研發方法和渠道
	需求不確定性	新型慢性病和其他病症的產生，對藥品和其他醫藥產品的需求可能增加	密切關注市場的最新動態，及時了解患者的需求
	負面反饋	因減排目標與數據披露不足無法響應利益相關者要求，對公司聲譽產生負面影響	加強信息披露的及時性與透明度

風險管理

董事會承擔公司風險管理及內部控制系統的建立健全與有效運行之最終責任，內部審計部門則負責對風險管理及內部控制體系進行獨立分析與評估，並及時解決已識別的重大內部控制缺陷（如有）。我們依據內部風險管理流程，已將氣候相關風險納入業務運營管理之中，構建了涵蓋風險識別、評估、應對及策略執行的管理體系。針對氣候變化可能帶來的實體風險與轉型風險，我們建立了定期檢討與持續監控機制。

展望未來，我們將進一步把氣候風險評估全面整合至君圣泰医药整體風險框架中，並通過定期審查與動態優化機制，持續完善相關應對措施，提升我們的氣候韌性與適應能力。

指標及目標

我們已在歷年ESG報告中持續披露範圍一和範圍二的溫室氣體排放數據。為進一步完善氣候相關信息披露，我們計劃開啟範圍三排放的初步資料收集工作，協同相關業務部門識別對本公司具有重大影響的排放範疇，為未來數據披露做好充分準備。

溫室氣體排放^{4, 5}

範圍一溫室氣體排放量	公噸二氧化碳當量	0.00
範圍二溫室氣體排放量	公噸二氧化碳當量	41.68
溫室氣體排放總量（範圍一及二）	公噸二氧化碳當量	41.04 ⁶
溫室氣體排放密度（每名員工）	公噸二氧化碳當量／人	0.80

4 溫室氣體排放量計算方法參考世界資源研究所(WRI)和世界可持續發展工商理事會(WBCSD)發佈的《溫室氣體核算體系企業核算與報告標準》。

5 我們使用運營控制權法設定溫室氣體排放量的核算邊界，並採用地域為基準方法作計算。

6 本報告期溫室氣體排放總量（範圍一及範圍二）已包含由新種植樹木的溫室氣體減除量的0.64公噸二氧化碳當量。

氣候相關目標

為積極應對氣候變化帶來的挑戰，並主動把握低碳轉型中的發展機遇，我們設定了明確的溫室氣體減排中長期目標，致力於推動運營與價值鏈的綠色轉型。關於我們為實現氣候目標採取的舉措請參閱本章節「溫室氣體排放管理」部分。我們將持續強化目標跟蹤與動態評估，確保減排路徑的科學性與可執行性，穩步邁向碳中和願景。

中期目標：2030年實現公司運營層面的碳達峰；

長期目標：2060年實現公司運營層面的碳中和。

本集團依據香港聯交所《ESG報告守則》附錄C2 D部分要求，以「不遵守就解釋」原則進行氣候相關披露。當前部分項目尚處能力建設階段，數據基礎仍在完善，因此依據「合理資料寬免」原則，本報告期內我們優先聚焦於建立治理架構與數據基礎，並披露定性說明。我們已規劃了明確的改進方向與路徑，並將持續完善數據基礎與計量方法，整體披露水平將隨數據覆蓋與方法成熟而逐年提升，確保信息可追溯、可比較、持續改進。

8. 聚力醫藥惠民，傳遞公益溫度

君圣泰医药始終堅守「企業公民」的責任初心，以醫藥專業優勢為依托，將社會責任深度融入企業發展脈絡，用實際行動傳遞公益力量。本報告期內，我們積極攜手權威媒體、學術機構及行業組織，通過多元化渠道分享前沿進展、普及健康知識、賦能產業生態，致力於提升公眾健康認知與行業整體發展水平。同時，我們錨定患者核心需求，持續深耕創新藥物研發，攻克臨床治療痛點，致力於為全球代謝性疾病患者提供普惠可及、技術先進、療效確切的藥物解決方案，切實改善患者健康狀況、提升生活質量與生命福祉，穩步踐行「加速推進全球醫療健康未來」的企業願景。

活動項目

核心內容

第三屆糖尿病與代謝性疾病藥物器械創新研發大會

2025年4月，我們參與了第三屆糖尿病與代謝性疾病藥物器械創新研發大會，與臨床專家、科研機構及投資界代表共聚一堂，圍繞「聚力創新，智領未來」主題，探討代謝疾病領域的未滿足需求與創新策略，為構建產學研深度對話平台、推動行業高質量發展貢獻力量。

第61屆歐洲糖尿病研究協會 (EASD)年會

2025年9月，我們在EASD年會上以口頭報告形式公佈HTD1801治療2型糖尿病的III期臨床研究成果。與全球頂尖學者和臨床專家深入交流，展現了開放協作的行業責任感。

2025年美國腎臟病學會年會 (ASN 2025)

2025年11月，在國際頂級學術會議上，我們公佈了HTD1801在改善早期腎損傷患者腎功能方面的突破性數據。通過國際學術舞台將前沿成果分享給全球醫學界，為推動慢性腎病領域的診療進步貢獻了中國智慧。

南開醫療健康校友會「校友企業巡禮」

劉利平博士作為南開大學傑出校友，深度參與校友會活動，通過校友論壇、成長營等多種形式，主動為後輩南開人鋪路搭橋，促進了醫療健康領域的人才培養與產學研交流。

新華社客戶端、上海證券報《直面掌門人》專訪

本集團創始人劉利平博士接受權威媒體專訪，分享從天然產物中探索代謝病治療「新解法」的創業歷程。通過主流媒體向公眾普及了代謝性疾病的複雜性以及HTD1801「一藥多效」的創新治療理念，提升了大眾對疾病本質及創新藥物研發的科學認知。

此外，公益精神在企業內部蔚然成風，員工踴躍投身各類公益志願服務。為積極響應國家生態文明建設號召，於2025年3月植樹節期間，我們組織了員工志願者開展義務植樹活動。此次活動不僅強化了團隊凝聚力與社會責任感，更是本公司深化可持續發展理念、培育員工環保意識的重要實踐。員工們始終以熱忱之心踐行「奉獻、友愛、互助、進步」的志願服務精神，用責任擔當傳遞溫暖。本報告期內，共計三名員工參與到社區投資及各類公益活動中，讓公益溫度傳遞到更多角落。



員工植樹節活動現場

附錄一：關鍵績效指標摘要

可持續發展指標	單位	二零二四年數據	二零二五年數據
環境範疇⁷			
溫室氣體排放			
直接溫室氣體排放量（範圍一）	公噸二氧化碳當量	0.00	0.00
間接溫室氣體排放量（範圍二）	公噸二氧化碳當量	51.36	41.68
溫室氣體排放總量（範圍一及範圍二）	公噸二氧化碳當量	50.14 ⁸	41.04 ⁶
溫室氣體排放密度（每名員工）	公噸二氧化碳當量／人	0.72	0.80
能源			
間接能耗（外購電力）	兆瓦時	95.72	78.56
能源消耗密度（每名員工）	兆瓦時／人	1.37	1.54
水資源			
用水量	噸	725.61	90.23 ¹
用水密度（每名員工）	噸／人	10.37	1.77 ¹
廢棄物			
有害廢棄物產生量	千克	253.08	11,568.88 ⁹
有害廢棄物產生密度（每名員工）	千克／人	3.62	226.84
無害廢棄物產生量	千克	330.87 ¹⁰	125.00
無害廢棄物產生密度（每名員工）	千克／人	19.24	2.45
紙張			
用紙量	千克	1,400.00	1,203.13
用紙密度（每名員工）	千克／人	20.00	23.59

7 環境關鍵績效指標的數據收集範圍包括深圳福田辦公室以及上海辦公室創智空間。龍崗辦公室及南山辦公室已合併至福田辦公室。

8 2024年度溫室氣體排放總量（範圍一及範圍二）已包含由新種植樹木的溫室氣體減除量的1.22公噸二氧化碳當量。

9 本集團產生的有害廢棄物包括廢墨盒、沾化學品廢物、及實驗室廢液。本報告期總量同比上升的原因包括(1) 實驗室廢液需儲存到可拉運的數量才會進行拉運，跨年度拉運週期導致部分2024年產生量計入本報告期；(2) 自2024年8月搬遷後，由於園區未有建廢水處理站，實驗室清潔廢水由直排改為委外處理，故拉運數據納入本報告期統計。

10 已對2024年數據進行重述。

社會範疇

僱員人數

		單位	二零二四年數據	二零二五年數據
僱員總數		人	70	51
按性別劃分	男性	人	25	16
	女性	人	45	35
按僱傭類型劃分	全職	人	68	51
	兼職	人	2	4
按僱傭類別劃分	高級管理層	人	7	6
	中級管理層	人	25	15
	基層	人	36	30
按年齡劃分	30歲以下	人	10	12
	30-49歲	人	53	37
	50歲以上	人	7	2
按地區劃分	中國大陸	人	60	49
	港澳台	人	3	1
	外籍	人	7	1

僱員流失率¹¹

按性別劃分	男性	%	6.00	68.75
	女性	%	13.00	28.57
按年齡劃分	30歲以下	%	5.60	13.33
	30-49歲	%	10.00	36.84
	50歲以上	%	3.00	75.00
按地區劃分	中國大陸	%	15.80	28.30
	港澳台	%	1.40	100.00
	海外	%	1.40	400.00

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

可持續發展指標	單位	二零二四年數據	二零二五年數據
健康與安全			
因工亡故人數	人	0	0
因工亡故比率	%	0.00	0.00
因工傷損失工作日數	天	0	0
工傷次數	次	0	0
發展與培訓¹²			
僱員平均受訓時數	小時	6	20
按性別劃分	男性	6	20
	女性	6	20
按僱傭類別劃分	高級管理層	6	21.5
	中級管理層	6	20
	基層	6	20
僱員受訓覆蓋率	%	100.00	100.00
按性別劃分	男性	100.00	100.00
	女性	100.00	100.00
按僱傭類別劃分	高級管理層	100.00	100.00
	中級管理層	100.00	100.00
	基層	100.00	100.00

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

可持續發展指標

單位

二零二四年數據

二零二五年數據

供應鏈

供應商總數		個	421	411
按地區劃分	大陸地區	個	309	270
	其他地區	個	112	141
供應商廉潔採購承諾率		%	100.00	100.00

產品與服務

接獲有關產品及服務投訴總量		次	0	0
因安全與健康理由而須回收的產品		%	0.00	0.00

反貪污

提出並已審結的貪污訴訟案件的數目		件	0	0
參加反貪污培訓的董事人數		人	8	3
董事反貪污培訓人均時長		小時	1	1
參加反貪污培訓的僱員人數		人	70	51
僱員反貪污培訓人均時長		小時	1	0.5

附錄二：聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引

指標內容			相關章節
A. 環境範疇			
A1：排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	7. 踐行綠色低碳，恪守環保責任
	A1.1	排放物種類及相關排放數據。	7.1 溫室氣體排放管理 附錄一：關鍵績效指標摘要
	A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7.1 溫室氣體排放管理 附錄一：關鍵績效指標摘要
	A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7.1 溫室氣體排放管理 附錄一：關鍵績效指標摘要

指標內容		相關章節
	A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。
A2：資源使用	一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。
	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）。
	A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。
	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。
	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。
	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。
		7. 踐行綠色低碳，恪守環保責任 7.1 溫室氣體排放管理
		7. 踐行綠色低碳，恪守環保責任 7.2 廢棄物管理
		7.3 資源管理
		7.3 資源管理 附錄一：關鍵績效指標摘要
		7.3 資源管理 附錄一：關鍵績效指標摘要
		7. 踐行綠色低碳，恪守環保責任 7.3 資源管理
		7. 踐行綠色低碳，恪守環保責任 7.3 資源管理
		本報告期內，我們並無任何包裝材料。

指標內容			相關章節
A3：環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	本報告期內，我們並無任何對環境及天然資源造成影響的業務。
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	本報告期內，我們並無任何對環境及天然資源造成影響的業務。
B. 社會範疇			
B1：僱傭	一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例	6. 聚焦人才賦能，共繪發展藍圖
	B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的員工總數。	附錄一：關鍵績效指標摘要
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。	附錄一：關鍵績效指標摘要

指標內容			相關章節
B2：健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6.4 職業健康與安全
	B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	6.4 職業健康與安全 附錄一：關鍵績效指標摘要
	B2.2	因工傷損失工作日數。	6.4 職業健康與安全 附錄一：關鍵績效指標摘要
	B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	6.4 職業健康與安全
B3：發展及培訓	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	6.3 培訓與發展
	B3.1	按性別及員工類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓員工百分比。	附錄一：關鍵績效指標摘要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	附錄一：關鍵績效指標摘要

指標內容			相關章節
B4：勞工準則	B4	有關防止童工或強制勞工的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6.1 平等與多元化僱傭
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	6.1 平等與多元化僱傭
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	6.1 平等與多元化僱傭
B5：供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	5.6 可持續供應鏈
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	5.6 可持續供應鏈 附錄一：關鍵績效指標摘要
	B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。	5.6 可持續供應鏈
	B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	5.6 可持續供應鏈
	B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	5.6 可持續供應鏈

指標內容		相關章節	
B6：產品責任	一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	4.1 質量管理體系 4.2 臨床試驗受試者權益保障 5.3 信息數據安全 5.5 合規營銷與信息披露
	B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	4.1 質量管理體系 附錄一：關鍵績效指標摘要
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	4.3 客戶服務與滿意度 附錄一：關鍵績效指標摘要
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	5.4 知識產權保護體系
	B6.4	描述品質檢定過程及產品回收程序。	4.1 質量管理體系
	B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	5.3 信息數據安全

指標內容			相關章節
B7：反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.2 廉潔文化建設
	B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	5.2 廉潔文化建設 附錄一：關鍵績效指標摘要
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	5.2 廉潔文化建設
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	5.2 廉潔文化建設 附錄一：關鍵績效指標摘要
B8：社區投資	一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	8. 聚力醫藥惠民，傳遞公益溫度
	B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	8. 聚力醫藥惠民，傳遞公益溫度
	B8.2	在專注範疇所動用資源。	8. 聚力醫藥惠民，傳遞公益溫度

指標內容		相關章節	
D部分：氣候相關披露			
(I) 管治	19.	<p>發行人須披露有關以下方面的資料：</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>	7.4 應對氣候變化
(II) 策略	20.	<p>氣候相關風險和機遇</p> <p>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。</p>	7.4 應對氣候變化
	21.	<p>業務模式和價值鏈</p> <p>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。</p>	<p>7.4 應對氣候變化</p> <p>合理資料寬免——我們不能夠在匯報日，無需付出不必要成本或努力即可獲得的一切合理且有依據的資料去確定其價值鏈的範圍。</p>

指標內容			相關章節
	22.	<p>策略和決策</p> <p>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，包括發行人計劃如何實現任何其所設定的氣候相關目標，以及任何法律或法規要求達到的目標。</p>	<p>7.4 應對氣候變化</p> <p>合理資料寬免——本集團目前並未制定氣候轉型計劃，但未來會探討實施的可行性。</p>
	23.	<p>發行人須披露先前各匯報期內按照第22(a)段所披露計劃的進度。</p>	<p>7.4 應對氣候變化</p>
	24.	<p>財務狀況、財務表現及現金流量</p> <p>當前財務影響</p> <p>發行人須披露以下定性和量化資料：</p> <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</p> <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>	<p>7.4 應對氣候變化</p> <p>財務影響寬免——我們未來將進一步評估氣候相關風險和機遇的財務影響。</p>

指標內容		相關章節
25.	<p>預期財務影響</p> <p>發行人須披露以下定性和量化資料：</p> <p>(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，預期其財務表現在短期、中期及長期內將如何變化：</p> <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>	<p>合理資料寬免——我們不能夠在匯報日，無需付出不必要成本或努力即可獲得的一切合理且有依據的資料去確定其價值鏈的範圍。</p>
26.	<p>氣候韌性</p> <p>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。</p>	<p>7.4 應對氣候變化</p> <p>合理資料寬免——我們目前並未披露任何氣候情景分析，但未來會探討其可行性。</p>

指標內容		相關章節	
(III) 風險管理	27.	<p>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；</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>(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>	7.4 應對氣候變化
(IV) 指標及目標	28.	<p>溫室氣體排放</p> <p>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> <p>(a) 範圍1溫室氣體排放；</p> <p>(b) 範圍2溫室氣體排放；及</p> <p>(c) 範圍3溫室氣體排放。</p>	<p>7.4 應對氣候變化</p> <p>附錄一：關鍵績效指標摘要</p> <p>合理資料寬免——未來，我們將持續收集更全面的數據，以逐步擴大並完善對本集團業務具有重要影響的範圍三各子類別的披露覆蓋範圍。</p>

指標內容		相關章節
	<p>29.</p> <p>發行人須：</p> <p>(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> <p>(b) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法；</p> <p>(c) 就根據第28(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> <p>(d) 就根據第28(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>	<p>7.4 應對氣候變化</p> <p>附錄一：關鍵績效指標摘要</p> <p>合理資料寬免——未來，我們將持續收集更全面的數據，以逐步擴大並完善對本集團業務具有重要影響的範圍三各子類別的披露覆蓋範圍。</p>

指標內容		相關章節
30.	<p>氣候相關轉型風險</p> <p>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>	合理資料寬免——我們將在未來的報告中加強評估氣候相關風險和機遇的財務影響的方法和流程。
31.	<p>氣候相關物理風險</p> <p>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>	
32.	<p>氣候相關機遇</p> <p>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>	
33.	<p>資本運用</p> <p>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>	本集團已識別氣候相關風險，將進一步識別相關數據優化披露。
34.	<p>內部碳定價</p> <p>發行人須披露如下：</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>	否定聲明——本集團目前並未在決策中採用內部碳定價，但未來會探討實施的可行性。

指標內容		相關章節
35.	<p>薪酬</p> <p>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19(a)(iv)段作出的披露的一部分。</p>	否定聲明——我們目前尚未將與氣候相關因素納入高級管理人員薪酬，並將在未來探索採用的可能性。
36.	<p>行業指標</p> <p>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。</p>	合理資料寬免——我們目前並未披露任何行業指標，但未來會探討其可行性。
37.	<p>氣候相關目標</p> <p>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。</p>	7.4 應對氣候變化
38.	<p>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。</p>	7.4 應對氣候變化

指標內容		相關章節
39.	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。	7.4 應對氣候變化
40.	就按第37至39段披露的每一項溫室氣體排放目標。	7.4 應對氣候變化
41.	<p>跨行業指標及行業指標的適用性</p> <p>在編製披露內容以符合第21至26及37至38段的規定時，發行人須參考(i)跨行業指標(見第28至35段)及(ii)行業指標(見第36段)並考慮其是否適用。</p>	合理資料寬免——我們目前並未披露任何跨行業指標及行業指標，但未來會探討其可行性。