

北京昭衍新药研究中心股份有限公司

(股份代号: 603127.SH/6127.HK)

2025 年度

可持续发展暨环境、社会及管治报告

目录

关于本报告	3
董事会声明	4
关于昭衍新药	5
ESG 责任管理	6
公司治理	6
内部控制与风险管理	7
ESG 管治	8
利益相关方沟通	8
重要性议题分析	9
1. 为客户赋能	12
1.1 创新研发	12
1.2 产品责任	15
1.3 客户服务	18
1.4 信息安全与隐私保护	19
1.5 供应链管理	21
2. 负责任运营	25
2.1 临床研究	25
2.2 非临床研究	25
2.3 科技伦理与动物福利	26
2.3 反贪污	27
3. 员工及社区	29
3.1 雇佣及劳工常规	33
3.2 员工关爱	35
3.3 发展及培训	37
3.4 健康与安全	39
3.5 社会公益及乡村振兴	39
4. 绿色低碳发展	41
4.1 排放物管理	41
4.2 能源及资源使用	44
4.3 应对气候变化	46
附录	50
《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》内容索引	50
香港联交所环境、社会及管治报告守则内容索引	51

关于本报告

本报告为北京昭衍新药研究中心股份有限公司（下称“公司”、“本公司”、“昭衍新药”或“我们”）发布的第六份《可持续发展暨环境、社会及管治报告》，本报告主要介绍本公司在环境、社会及管治方面的管理政策和履责实践。

报告期及主体范围

本报告披露本公司从 2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止（下称“本年度”或“报告期内”），于环境、社会和管治方面的管理方法、举措及绩效表现（部分内容追溯至以前年度或延伸至本报告披露日）。除环境数据外，本报告所披露内容范围与年报相同，为本公司所有分子公司。

报告主要参照标准

本报告参照《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》、香港联合交易所有限公司（以下简称“香港联交所”）主板上市规则附录 C2 所载之《环境、社会及管治报告指引》（以下简称“ESG 报告指引”）而编制的。

报告编制原则

重要性：我们通过重要性评估确定主要 ESG 议题，相关过程与结果已经在 ESG 报告中披露。

量化：有历史数据的环境及社会方面的量化资料已于 ESG 报告呈列，并附带说明阐述其目的及影响，往后 ESG 报告中将提供对比数据。

一致性：我们使用一致的披露统计方法，此份报告中，对上年报告中曾经的披露过的信息保持了相同的披露统计方法，对首次披露的信息，我们将在往后年度采用一致的方法进行 ESG 信息的披露，以方便逐年做有意义的比较。

发布形式

本报告分别以中、英文版本通过网络发布。各利益相关方可于本公司官网（<https://www.joinnlabs.com/>）、上海证券交易所（下称“上交所”）网站（<http://www.sse.com.cn/>）及香港联交所网站（www.hkexnews.hk）查阅本报告，如中文版与英文译本存在歧义，概以中文版本为准。

联系方式

我们十分重视各利益相关方和公众对本报告的看法，若阁下有任何查询或建议，欢迎通过以下方式与本公司联络。

地址：北京市经济技术开发区荣京东街甲 5 号

电话：010-67869582

邮箱：jiafengsong@joinn-lab.com

董事会声明

昭衍新药深知良好的公司治理和风险管理流程的重要性，包括对公司可持续发展至关重要的 ESG 事项管理。公司董事会是 ESG 事宜的最高负责及决策机构，对公司的 ESG 策略及汇报承担全部责任。由董事会对目标的完成情况进行定期审阅并对年度目标的实现策略与行动计划进行审核。

基于外部社会经济宏观环境和公司发展战略，昭衍新药管理团队动态评估 ESG 议题的重要性，讨论并确定公司在环境、社会和公司治理方面的风险与机遇，将重点议题的管理与提升作为可持续发展年度战略工作。

公司通过 ESG 议题的重要性评估，识别到产品和服务安全与质量、创新驱动等议题重要性程度较高。公司秉承“服务药物创新，专注于药物全生命周期的安全性评价和监测”的宗旨，重视产品及服务的质量管理及研发创新。同时，公司重视引领供应链管理、员工、数据安全与客户隐私保护等工作。

本报告详尽披露昭衍新药 2025 年 ESG 工作的进展与成效，昭衍新药董事会及全体董事保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带责任。

关于昭衍新药

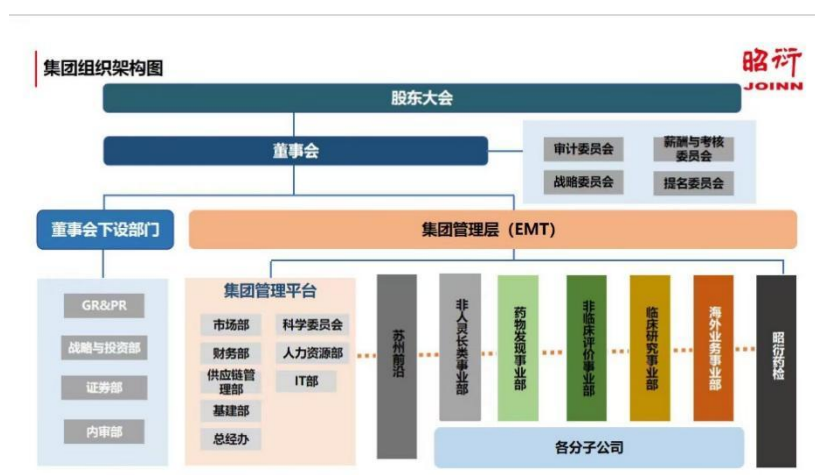
昭衍新药（股份代码：603127.SH/6127.HK）是中国最早从事药物非临床评价的民营 CRO 企业，1995 年成立至今，已拥有超过 2600 人的专业技术团队，在北京、苏州、重庆、广州、上海、无锡、梧州、南宁、云南以及美国加州、波士顿设有子公司。昭衍新药建有符合国际规范的质量管理体系（CNAS/ILAC-MRA 认证），具备中国 NMPA、美国 FDA、经合组织 OECD、韩国 MFDS、日本 PMDA 的 GLP 资质以及国际 AAALAC（动物福利）认证资质，评价资料满足全球药品注册要求。可向客户提供非临床药理毒理学研究及评价，特别是非临床安全性评价，临床试验及药物警戒等一站式服务；还可以为客户提供实验动物、疾病模型动物以及兽药、农药及医疗器械评价等服务项目。昭衍秉承“服务药物创新，专注于药物全生命周期的安全性评价和监测”的宗旨，保障患者用药安全，呵护人类健康！

ESG 责任管理

公司治理

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上海证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》及香港联交所上市规则附录 C1《企业管治守则》等相关法律法规和规范性文件要求。公司章程是公司治理的核心文件，并制定了《董事会议事规则》《关联交易管理制度》《信息披露管理制度》等配套制度，确保治理机制有效运行。公司持续关注法律法规的更新动态，定期评估治理架构的合规性与有效性，并通过培训、审计与监督机制，不断提升治理水平，以保障股东、员工、客户及其他利益相关方的合法权益。

我们构建了以股东大会、董事会和高级管理层为主体的管治架构，建立科学高效、稳定长效的决策监督机制和激励机制，持续提升公司治理水平，维护公司股东利益。



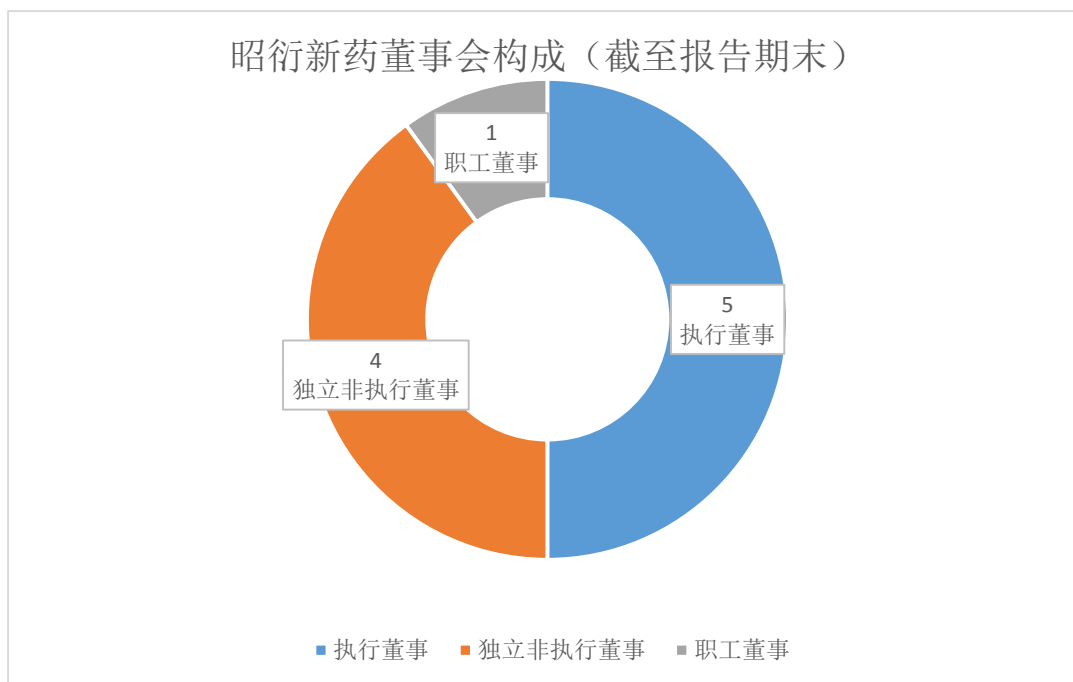
董事会多元化

我们倡导董事会成员多元化，在性别、年龄、文化及教育背景、专业发展、服务任期、行业经验等多方角度持续打造多元化和专业化的董事会，以全面综合的视角和观念提高企业决策水平，提升董事会的效能。截至报告期末，公司董事会由 5 名执行董事、4 名独立非执行董事及 1 名职工董事组成。公司董事会 10 名董事中，有 4 名女性董事，占比为 40%。公司董事会主席冯宇霞女士作为执行董事，与其他董事一起组成多元化的董事会结构，各位董事为公司和董事会带来了丰富的经验和专业知识，包括在商业管理、医学临床研究、科学研究、财务管理和会计等领域的知识和经验。

董事会监督考核

为提升公司治理水平，我们强化监督效能、完善激励机制，全面激发管理层履责效能，护航公司高质量发展。在决策监督方面，我们通过建立分层分类的考核周期机制，强化对各级管理人员履职行为的动态监督。对承担核心业绩指标的高级管理人员实行年度考核，确保其战略执行与公司整体目标一致；对其他业务单元负责人及团队成员实施季度考核，及时纠偏、提升执行效率；对因岗位调整或特殊任务需灵活管理的人员，采用不定期考核，保障责任有效衔接。

在激励机制方面，公司依据岗位特性与年度战略目标，科学设定涵盖目标完成度、工作质量、团队协作、管理效能等多维度的考核指标，确保评价全面、客观。我们将考核结果刚性应用于调薪、奖惩、晋升、培训及股权激励等关键人力资源决策中，按价值贡献决定薪酬回报。通过将长期激励（如股权）与考核结果挂钩，有效引导管理层聚焦可持续价值创造，推动公司治理从“合规管控”向“价值驱动”升级。



董事会培训

我们通过组织专业培训，持续加强董事会成员的合规意识与履职能力。根据监管要求及自身发展需要，积极督促董事会成员参加相关培训，确保及时掌握最新监管政策与合规要求。报告期内，公司董事会全体成员积极参加了由上海证券交易所、北京上市公司协会等举办的各类多场培训。2025年，董事人均培训时长17.35小时。

培训内容包括：

- 解读新《公司法》、《上市公司章程指引》及《上市公司重大资产重组管理办法》等核心法规的修订要点与实施要求，解读上市公司股份变动规则及合规要点。
- 探讨董事履职义务以及独立董事的职责与独立性要求，强调重大信息的披露义务、内幕信息知情人管理以及禁止内幕交易的相关规定。
- 剖析并购重组在推动产业整合、优化资源配置及培育新质生产力中的战略意义。
- 讲解市值管理与投资者关系的提升策略，旨在增强投资者保护水平。
- 剖析典型监管处罚案例，开展警示教育，强化风险防范意识，筑牢合规底线。

内部控制与风险管理

昭衍新药严格遵守上交所及香港联交所相关要求及内控准则等。公司建立了有效的风险管理和内部控制系统，公司董事会下属审计委员会监察并管理与业务运营有关的整体风险，由有关部门负责具体风险管理政策的落实与相关实践的开展，每季度向审计委员会汇报审计工作，发送季度审计报告给审计委员会。审计委员会至少每季度召开一次会议，审议内部审计部提交的工作计划和报告等；至少每季度向董事会报告一次，内容包括但不限于内部审计工作进度、质量以及发现的重大问题；至少每年根据内部审计部提交的内部审计报告及相关资料，对上市公司内部控制有效性出具书面的评估意见，并向董事会报告。

我们设立了一系列内部控制政策和程序，包括《内部审计制度》、《风险管理制度》、《反舞弊与举报制度》、《离任审计管理办法》、《内部财务审计工作细则》以及《制度政策管理实

施规定》等。公司的内部风险识别分为定期和不定期两种：定期审计为每季度审计，公司以财务分析为切入点，重点对财务数据波动较大的业务进行审计；不定期审计为日常审计，通过日常专项审计、穿行测定等审计手段识别风险。

公司遵循《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》《企业内部控制基本规范》及其配套指引等相关法律法规，制定了较为完善的内部控制制度，明确了各部门、各层级职责权限，营造了良好的内控环境，并注重加强员工内控风险意识。公司建立了定期风险评估流程，公司内审部、内控部会定期对公司各业务环节的风险点进行系统分析和评估梳理；同时针对不同业务流程，如采购、销售、资金管理等，公司制定了较为完善的控制措施，确保业务活动合规有序进行。公司内审部定期开展内部控制监督与评价工作，通过对业务流程的定期检查，持续监控内部控制运行的有效性，及时发现问题并督促整改，同时内审部还根据风险导向不定期开展内部控制专项评价工作，对特定业务领域或重要项目的内部控制有效性进行全面评估，并提示控制缺陷及改进建议。

ESG 管治

公司持续优化 ESG 管治体系，董事会下属审计委员会作为公司 ESG 管治架构的领导层，负责审视、监察、评估、管理和批准重大可持续发展事项，其职责和权限包括：

- 审视和评估公司可持续发展事宜有关的架构是否足够和有效；
- 监察公司可持续发展愿景、策略及政策的制定；
- 监察可持续发展愿景、策略及政策的实施；
- 检讨并批准与公司可持续发展框架、目标及年度报告文件所载的相关业绩有关的披露。

公司证券部承担 ESG 监督协调职能，落实领导层决议、沟通协调 ESG 相关事务、组织编制 ESG 报告。

此外，公司各职能部门、子公司为具体工作执行机构，落实公司的 ESG 工作，切实记录、汇报 ESG 相关数据，全面落实 ESG 相关管理工作。

利益相关方沟通

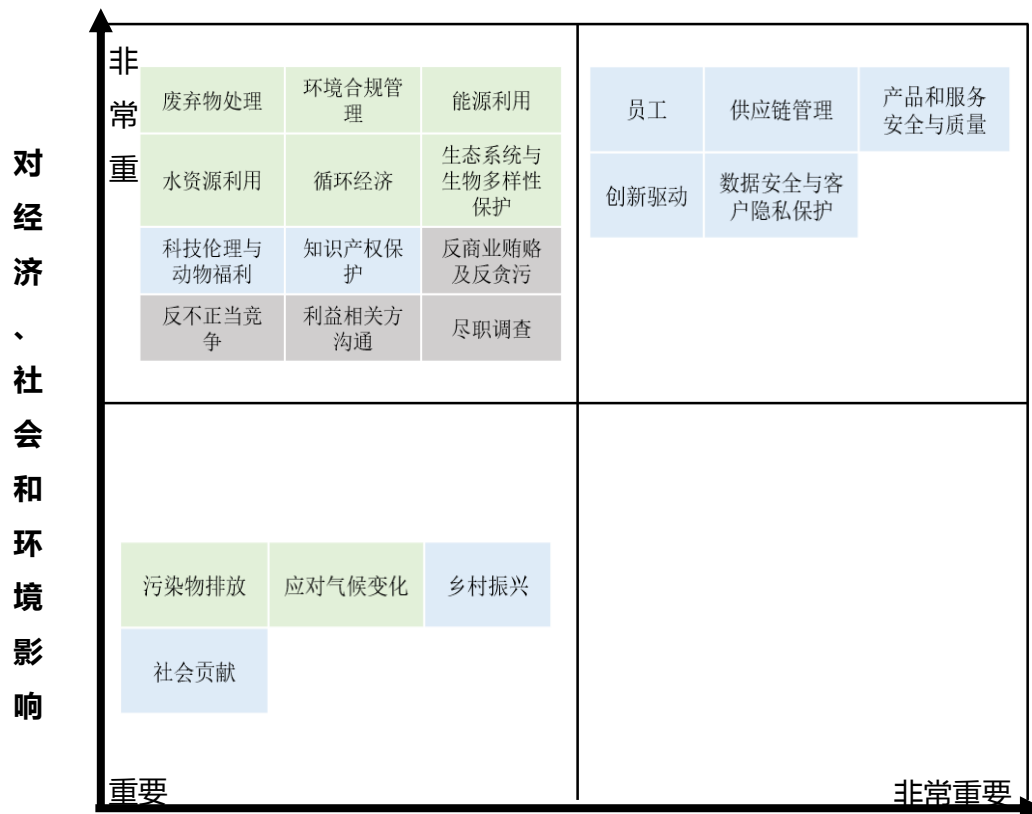
昭衍新药重视与利益相关方沟通，建立高效的利益相关方沟通及反馈机制，借助不同渠道听取政府部门、股东、客户、员工、供应商、同业等利益相关方的意见和建议，识别各利益相关方对公司的反馈与期望，有针对性地提升公司 ESG 表现，有效回应各方需求，与利益相关方共同促进社会发展，共享发展成果。

利益相关方	利益相关方期望	沟通与参与机制	本公司回应
投资者	<ul style="list-style-type: none"> • 公司市值与盈利水平的提高 • 公司环境和社会责任表现不断提升 	股东大会、信息披露、公司网站	<ul style="list-style-type: none"> • 定期发布报告，如实、充分地进行信息披露，努力提升业绩、创造利润 • 提升公司管治及风险管理水平，召开股东大会，加强投资者关系管理，努力提升环境和社会责任管理
客户	<ul style="list-style-type: none"> • 优质的产品品质 • 保障合法权益 	签订合同及协议，客户满意度调查	<ul style="list-style-type: none"> • 提供高质量的产品和服务 • 建立完善的客户服务体系及客户意见反馈及投诉机制

员工	<ul style="list-style-type: none"> 保障员工薪酬福利 关爱员工安全和健康 提供公平晋升和发展机会 完善沟通机制，参与公司管理 	劳动合同、员工满意度调查	<ul style="list-style-type: none"> 严格遵守劳动合同条款，完善薪酬和福利待遇体系 提供安全与健康的工作环境 提供员工发展通道，组织开展员工培训 提供平等的沟通渠道
政府	<ul style="list-style-type: none"> 遵纪守法、合规经营，贯彻国家政策 	参与政府相关会议	<ul style="list-style-type: none"> 严格遵守相关法律法规，持续加强企业合规管理，响应国家相关政策
供应商	<ul style="list-style-type: none"> 诚信、公平、公正合作，互利共赢，促进行业发展 	签订合同及协议、定期召开招投标及供应商会议	<ul style="list-style-type: none"> 秉承公开透明的商业原则，积极履行合同及协议，实施公开透明的采购模式，打造责任供应链
同业	<ul style="list-style-type: none"> 公平竞争、诚实合作、信息透明公开 遵守行业规范，促进产业创新 	与行业相关研究院、协会、主流媒体等交流沟通	<ul style="list-style-type: none"> 加强与同业的交流与合作，共同营造健康、有序的竞争环境 参与产业创新研究，互惠共赢，共同进步，参与行业评优，为行业规范提供建议

重要性议题分析

公司参照《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》、香港联交所上市规则附录 C2《环境、社会及管治报告守则》，基于自身业务和所在行业的特点，结合利益相关方的期望和诉求以及专家意见，从影响重要性和财务重要性两个维度出发，对与公司业务运营相关的 ESG 议题进行评估。2025 年，公司评估确定 21 个实质性议题。其中，员工、供应链安全、产品和服务安全与质量、数据安全与客户隐私、创新驱动为具有双重重要性议题。



对公司财务的重要

类别	序号	议题	财务重要性	影响重要性
环境	1	应对气候变化		√
	2	环境合规管理		√
	3	污染物排放		√
	4	废弃物处理		√
	5	能源利用		√
	6	水资源利用		√
	7	循环经济		√
	8	生态系统和生物多样性保护		√
社会	9	产品和服务安全与质量	√	√
	10	员工	√	√
	11	社会贡献		√
	12	供应链管理	√	√
	13	数据安全与客户隐私保护	√	√
	14	创新驱动	√	√
	15	知识产权保护		√
	16	乡村振兴		√

	17	科技伦理与动物福利		√
治理	18	反不正当竞争		√
	19	反商业贿赂及反贪污		√
	20	利益相关方沟通		√
	21	尽职调查		√

1. 为客户赋能

1.1 创新研发

科研人才管理

公司建立了完善的科研人才培养管理制度，聚焦专业技术提升，贴合 GLP 规范及研发业务需求，实行“分层分类、精准赋能”的培训模式。培训内容重点涵盖研发技术、实验操作规范、行业前沿动态、GLP 合规管理等。针对新入职科研人员，开展岗前集中培训，包括公司研发体系、SOP 操作、实验安全等内容，确保快速适配岗位；针对在岗科研人员，定期开展技术提升培训、行业专家讲座、实操演练等，每年组织全员 GLP 系统培训，提升专业能力；针对核心科研人才，提供外出交流、深造、参与行业学术活动等机会，助力其掌握行业前沿技术，打造专业化科研人才队伍。

公司建立了以专业能力、创新成果为核心的科研人才激励体系，全方位激发科研人才创新积极性。薪酬激励方面，新增创新奖励，奖励与研发项目进度、创新成果直接挂钩；成果激励方面，对取得专利、技术突破、成果转化的科研人才，给予现金奖励、荣誉表彰；成长激励方面，对表现突出的科研人才，优先给予晋升机会，保障科研人才薪酬待遇与职业发展同步提升，增强人才归属感。

公司为科研人才建立了清晰的“专业技术+基础管理”双成长通道，重点完善专业技术成长路径。同时，建立科研人才导师带教机制，由技术专家、资深科研人员一对一指导，助力科研人才快速成长，稳定核心科研人才队伍。

截至报告期末，公司整体人员规模 2,649 人，研发团队核心人员共计 1,974 人，占比 73.5%。研发团队学历构成方面，本科及以上学历占比 60%，涵盖药学、生物学、医学等相关专业，贴合研发业务需求。岗位构成方面，涵盖研发工程师、实验技术骨干、技术专家、项目负责人等，形成了结构合理、分工明确的研发团队，可高效支撑各类研发创新项目推进。2025 年，研发团队核心科研人才（技术专家、资深研发骨干）流动率低于 1%，远低于行业平均水平。

科研合作

我们致力于提供创新服务，支持我们的客户在中国乃至全球最具开创性和复杂性的新药研发项目。为实现该目标，昭衍新药一直不断投资提高服务能力，并积极参与重大政府支持研究项目。上述投资使我们能够保持在业内最新技术趋势的前沿，为客户开发新颖的解决方案及保持我们的竞争地位。我们通过内部研发、与大学和研究机构合作、与客户合作以及对我们的技术进行开发和改进，进一步提高我们的技术能力。

我们积极参与及组织行业会议、论坛，参与行业学术交流（线上+线下）。此外，公司参与撰写和修改行业标准和指导原则，翻译和编撰行业相关专业书籍，发表与行业发展相关的学术论文，申请行业相关技术专利等，积极推动行业发展进步。报告期内，我们深度参与前沿领域创新药的上市进程，以高质量数据加速药品可及；主导或参与多项行业技术标准与指导原则的制定，比如人源干细胞的非临床评价的指导原则，小核酸药物的重复给药毒性试验的行业标准等等，将科学实践转化为行业共同财富，推动整体水平的提升。

我们积极参与行业组织，加强与行业伙伴的交流合作，共同推动行业的健康发展。截至报告期末，已加入的行业协会包括江苏省生物技术协会、中国毒理学会、中国生化制药工业协会血浆蛋白分会、中国生化制药工业协会重组药物分会。

2025 年，昭衍新药参加 25 场行业会议，其中北京 7 场，上海 8 场，苏州 3 场，广州 3 场，重庆、青岛、海南、台湾各 1 场，主题涵盖创新大/小分子药物、细胞/基因治疗、AI 制药、核酸药物、高端及创新制剂、GLP-1 与代谢、临床、医疗器械等前沿领域，全方位促进交流与合作。



科研项目

截至报告期末，公司承担的国家及地方研究课题情况如下：

序号	项目类型	项目名称	主管部门
2025年新申请课题			
1	市区级	间充质干细胞细胞治疗皮肤损伤即用型细胞制剂开发	重庆市科学技术局
2025年在研以往课题			
1	国家级	2024年产业技术基础公共服务平台—创新药物筛选验证和检测评价公共服务平台项目	工信部
2	国家级	“产学医检”开展病毒载体基因治疗的关键技术及产品研发项目	国家卫健委
3	国家级	新型DNA疫苗平台体系研究	国家卫健委
4	市区级	临床级干细胞制备技术和干细胞药物研发	重庆市科学技术局
5	市区级	靶向脑胶质瘤免疫抑制微环境新型抗体药物	重庆市科学技术局

科研荣誉

2025年，公司入选及通过复审的资质荣誉情况如下：

序号	申报单位	资质荣誉名称	主管部门
1	昭衍新药	国家企业技术中心	发改委
2	昭衍新药	第六批产业技术基础公共服务平台	工信部
3	昭衍新药	核医学分子靶向药物研发与转化应用北京市重点实验室	市科委
4	昭衍新药	北京服务业企业百强、北京高精尖企业百强	北京企业联合会

5	昭衍新药	中国创新药十年荣耀榜（2015-2025）行业引领 CRO 公司	医药魔方
6	昭衍新药	北京企业技术中心	市发改委
7	昭衍新药	中关村高新技术企业	市科委
8	昭衍新药	2025 年首都科技条件平台	市科委
9	昭衍新药	国家企业技术中心	发改委
10	昭衍新药	第六批产业技术基础公共服务平台	工信部

知识产权保护

研发创新是公司保持竞争力和实现可持续发展的核心驱动力。为了系统化地管理研发创新活动，公司鼓励部门、鼓励员工进行创新、专利申请、论文发表等活动，于报告期末对报告期内的创新、专利和论文项目进行综合评估，对优秀项目给予表彰和奖励。

在知识产权管理方面，本公司制定了《无形资产管理制》，指派专人负责知识产权的管理，建立档案。公司持续完善企业专利、商标管理制度建设，建立有效的人才激励机制，鼓励创新。我们不断加大技术开发投入力度，增强自主创新能力，确保对工艺设备和关键共性技术的自主研发和引进消化吸收再创新，努力形成自主的知识产权和核心技术。公司现有的知识产权类型包括发明专利、外观设计专利、实用新型专利、软件著作权、商标和美术作品。截至 2025 年末，昭衍新药获授权知识产权 196 项，其中发明专利申请 30 项、实用新型专利 45 项、商标 77 项、软件著作权 38 项、外观设计专利 4 项、美术作品 2 项。

报告期内，公司采取以下知识产权管理措施：

- 加强知识产权管理及挖掘：公司与多家知识产权机构建立了战略合作协议，加强知识产权的挖掘和布局，年内组织多次知识产权交流会，开展专利信息基础知识、技术交底书的撰写及答复、专利检索工具使用方法、专利检索方法、专利挖掘方法和专利布局方法沟通交流。
- 建立知识产权管理专岗：指派专人负责知识产权的管理，建立档案。
- 完善知识产权激励机制：完善人才激励机制，鼓励自主研发和引进消化吸收再创新，努力形成自主的知识产权和核心技术。

报告期内，公司采取以下知识产权保护措施：

- 由指定部门负责知识产权管理工作，制订企业知识产权策略，监督制度的实施，保证企业知识产权工作落到实处。
- 加强对企业的管理人员和科技人员的知识产权培训，增强其知识产权保护意识。
- 对于可能对公司产生重大影响的知识产权，聘请专业的代理机构进行申请，最大限度地保护公司利益。在与其他单位或个人合作的过程中，对所涉及的知识产权的权属、使用范围、期限、后续研发成果的分配等做详细规定，签署相关法律文件。

展望未来，公司努力形成与自身经营发展和科技研发相适应的知识产权工作体系和有效的运营机制，积极进行自主研发和引进消化吸收再创新。在知识产权投入、产出、拥有量和产业化方面达到行业先进水平，努力把公司建设成知识产权意识强、富有创新活力、转化效果显著、维权措施得力的创新型企业。

1.2 产品责任治理

公司秉承“服务药物创新，专注于药物全生命周期的安全性评价和监测”的宗旨，以及“保障患者用药安全，呵护人类健康”的愿景。我们制定了《订购实验动物的标准操作规程》《实验动物质量监控的标准操作规程》《项目管理流程管理规定》等制度，建立了独具特色的药物非临床服务、药物临床及相关服务、优质实验模型的繁殖和销售以及基因编辑实验模型定制服务的高附加值产业链，可为客户提供一站式的优质服务。本公司部分子公司，如苏州昭衍已通过 ISO 9001 质量管理体系认证。

公司的质量管理体系文件由四级文件组成：

1. 质量手册，是公司质量管理体系运行的纲领性文件，是管理体系的主体文件，主要阐述了公司的质量方针、目标、管理体系各要素的要求、职责分工、实现途径和各项质量工作必须遵循的根本准则；
2. 程序文件，是质量手册的支持性文件，它规定了各部门和岗位所从事的职能活动和质量活动的目的、范围、职责、要求、制度及其程序，是有关人员从事质量活动应严格遵循的指导性文件；
3. 标准操作规程/政策，是检测活动中具体的实施细则；
4. 质量记录和技术记录表格，是证实管理体系有效运行的原始证据及载体，确保各项质量活动和技术活动能够完整复现。

公司建立了完善的质量管理体系，明确了各级质量管理责任。最高管理层由机构负责人担任，对管理体系的运行和法规遵循性负最终责任。毒理部、生物分析部和病理部的专题负责人对其承担的项目负唯一责任。质量保证部负责非临床安全性评价项目的质量检查。其他业务部门承担各自职责范围内的监管责任，确保整体运营的规范性和有效性。

战略

公司高度重视质量相关风险和机遇的识别与管理，系统识别潜在风险和机遇，制定应对措施，不断优化服务质量，确保公司在激烈的市场竞争中保持领先地位。

风险	业务影响	财务影响	时间范围	应对举措
数据可靠性风险：原始数据记录不及时、不准确、随意修改，或仪器设备审计追踪未开启、计算机化系统权限管理混乱。	直接导致申报资料被监管部门（如 NMPA、FDA）质疑或拒绝，触发“不认可数据”的严重后果，可能导致机构被吊销 GLP 资质	项目违约赔偿（高），监管罚款，资质吊销导致的收入归零。	短期/中期	完善 SOP 体系：制定涵盖所有操作的 SOP，并强制培训。计算机化系统验证：确保系统具备权限管理、审计追踪功能，严禁共享账号。强制原始记录实时性：规定数据必须在观察当时直接记录，严禁事后补记或誊抄。

合规偏离风险：试验操作偏离试验方案或 SOP，如动物领用错误、给药剂量不准确、样本保存条件不当。	影响研究的有效性和重现性，可能因无法合理解释毒性反应而导致委托方（药企）的药物研发失败，面临法律纠纷。	重复研究或项目修复的成本。因声誉受损导致市场份额下降。	短期/中期/长期	建立偏离报告制度：要求工作人员发现偏离立即向专题负责人书面报告。 实施根本原因分析：专题负责人评估偏离对数据的影响并制定纠正措施。 质量保证检查：QAU 进行过程检查，跟踪整改结果。
--	---	-----------------------------	----------	---

风险	业务影响	财务影响	时间范围	应对措施
生物安全风险：涉及具有生物危害性的受试物或患病动物，可能导致人员感染或环境污染。	危及员工健康，导致机构停业整顿，承担公共卫生责任。	医疗费用、停业整顿损失。环境修复成本，监管处罚。	短期/中期	人员健康管理：定期体检，采取防护措施。 设施隔离：针对挥发性、放射性或生物危害性物质设置专门的饲养和管理设施。

公司的主要业务为药物非临床评价，质量管理重点包含新药安全性评价质量管理和实验室品质管理，我们聚焦新药安全性评价和实验室品质方面严格遵循相关法律法规，并制定了严格质量管理的措施。

在新药安全性评价质量管理方面，公司新药研究依据均来自国内、国际监管机构和行业组织法律规范、技术标准和技术指导原则，如 NMPA、US FDA、EMA、OECD、ICH、ISO 等。我们及时关注国内外 GLP 法规的变化和更新，针对行业内的新动态、新要求和新技术及时开展吸收、学习、技能培训，并更新质量体系文件，确保 GLP 质量管理和非临床安全性研究试验实时符合国内外法规要求。

公司严格按照国家药品监督管理局（原中国国家食品药品监督管理总局，NMPA）的《药物非临床研究质量管理规范》（第 34 号令，2017 年 9 月）、U.S. Food and Drug Administration’s Good Laboratory Practice Regulations (21 CFR Part 58)，以及 OECD GLP 原则等法规规定，科学规范的评价药物的安全性和有效性等，降低委托方药物研发的风险，提高委托方药物研发的效率，以支持法规部门的科学审评，从而支持医药产业的不断创新。

- 药物非临床研究服务：药物非临床评价服务是法规管理严格的技术服务，不仅需要良好的技术条件，还需要遵循相关的质量管理规范。为了保证服务质量和效率，结合法规要求及自身特点，公司建立了相应的服务模式：
 - 1) 接受委托：公司专业化的市场营销队伍负责联系客户、了解客户需求、与技术部门一起制定研究计划、报价及签订合同。
 - 2) 试验实施、提供报告：公司技术部门负责组织实施试验，按照法规及 SOP 要求，对每项试验进行编号管理、制定试验方案、准备试验材料、开展体内外试验、数据处理、撰写并提交总结报告。
 - 3) 资料归档：试验结束后，将全部原始记录归档，确保试验数据的完整性。

4) 注册支持：试验结束后，公司需要配合法规部门进行现场检查，确证数据的真实性和完整性；必要时，在新药审评过程中与委托方一起与法规部门进行技术讨论。

- 临床试验及相关服务：昭衍新药的临床业务，主要提供药物早期临床试验服务（临床 I 期及 BE 试验），包括法规/注册业务、医学撰写业务、临床监察/稽查业务、数据管理与统计业务以及提供临床试验机构服务，结合昭衍新药的临床生物样本分析业务，为客户提供了药物从非临床评价到临床试验的一站式服务模式。公司制定了严格的采购业务流程，采购申请、批准、询价、供应商选择、付款等环节均得到有效管控。
- 实验模型繁殖和销售：公司建立了科学的实验模型采购与供应体系，尤其是对实验模型质量进行严格把控。另外，公司还制定了严格的采购业务流程，采购申请、批准、询价、供应商选择、付款等环节均得到有效管控。

在实验室品质管理方面，公司严格遵循 GLP 法规，2025 年更新了《工作人员培训与考核标准操作规程》，针对不同岗位特点，每年制定个性化培训计划，覆盖所有员工。培训体系包含年度培训计划、临时培训及质量文件更新培训。对于关键操作人员，公司定期开展 GLP 法规与动物福利的专业培训及考核；同时，每位员工每年至少参加一次安全生产培训。质量文件更新后，所有员工必须参加在线考试。所有员工必须在完成岗位操作培训且考核合格后，方可正式上岗。

在数字化浪潮下，我们将数字化技术深度融入质量管理，建立质量管理体系、数字病理辅助分析系统、供试品管理系统等平台，提升运营效率和质量控制水平。

- 质量管理体系（QMS 系统）主要用于质量活动管理，包括质量保证部门进行质量活动的计划、实施记录、流程控制、报告和追踪反馈等。
- 数字病理辅助分析系统满足数字切片的流转、查阅同屏对比、多人阅览、远程阅片等需求，提供便捷的数字阅片工具。
- 供试品管理系统实现供试品从接收到转运或销毁、归档及借阅整个过程的电子化管理，具有数据安全性高、数据可追溯、共享方便等优点。

		
<p>质量管理体系（QMS 系统）</p>	<p>数字病理辅助分析系统</p>	<p>供试品管理系统</p>

风险管理

为了确保公司质量管理的有效性和合规性，我们建立了一套全面的风险管理体系，涵盖了从风险识别到监测的各个环节。以下是我们具体的风险管理流程：

- 风险识别：通过监管检查、客户审计、内部自查、员工反馈等渠道。
- 风险评估：针对识别的问题执行具体问题具体分析，每个问题均通过审计报告的形式进行分析。
- 风险控制：针对风险性问题或偏离，通过偏离报告的形式制定控制措施。
- 风险监测：以非临床安全性评价项目为单位收集并保存全部问题报告。

指标与目标

实验数据的可靠性和质量始终是我们的核心理念。我们的管理目标是在保障质量的前提下，实现规模化、高效化、一体化和全球化的协同发展，并通过持续的技术创新巩固公司在临床前评价领域的领导地位。

报告期内，公司开展的新药安全性评价工作均经过质量保证部的检查并确保遵循 GLP 法规的全部要求。我们接受了波兰 OECD GLP 检查，以及北京市药品监督管理局日常监督检查，均未发现较大问题。我们开展多次质量管理培训，提升全体员工的质量意识和工作的遵循性，各部门增加了质量控制检查的工作要求并配备了专职质量控制人员，加强了质量检查并进一步保证新药安全性评价工作的质量。

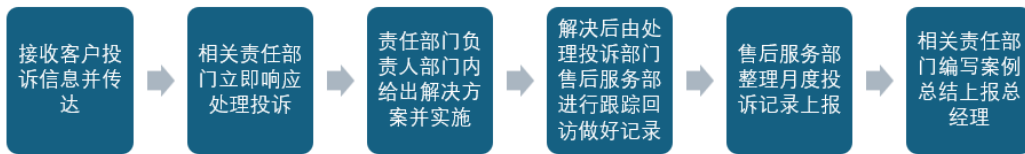
报告期内，公司未发生对公司有重大影响的产品和服务责任违规事项，不存在因安全与健康理由而须回收的已售产品的情况。

未来，公司将结合内部质量保证、委托方审核、国家或国际监管机构审核过程中发现的问题，制定整改策略，提升工作质量。

1.3 客户服务

在客户服务管理方面，我们建立了《服务客户工作程序》，当客户明确提出对本公司工作质量的不满意时，相关部门负责将客户的投诉信息等登记到《客户投诉处理记录》，按《客户投诉处理流程》执行。

客户投诉流程：



投诉渠道：

- 电话：01067869966
- 邮件：info@joinnlaboratories.com
- 意见反馈：<https://zhaoyan1995.wjx.cn/vm/toPsPz3.aspx>
- 昭衍客户满意度调查问卷：<https://www.wjx.cn/vm/hqja4IT.aspx>

在客户满意度调查方面，我们收集客户对检测工作质量及服务质量的感受、意见、建议及其它相关信息，及时登记到《客户满意度调查记录》中，信息收集方法包括调查表、电话调查、座谈、客户来访接待等。满意度调查的内容包括服务方式及服务项目是否满足客户要求、总结报告提供是否及时、检测结果是否准确、与客户沟通是否及时、顺畅和工作是否高效等。我们对客户的反馈意见汇总，登记到《客户反馈处理记录》，分析客户的反馈意见，结合管理体系运行改进的需求，决定最终处理意见。责任部门负责人负责处理意见的落实，并将处理情况通知客户。报告期内，公司未接到客户投诉。

在营销宣传方面，公司遵循《中华人民共和国广告法》、《中华人民共和国电子商务法》、《互联网广告管理办法》、《北京市广告发布指引（试行）》、《市场商务活动管理办法》

《新闻发布管理制度》、《市场宣传品管理办法》、《电子邮件商务礼仪管理制度》等政策制度，并制定《市场宣传品管理办法》、《新闻发布管理制度》、《公司 LOGO 使用与管理制度》等制度，对于宣传品及 LOGO/商标的使用进行了规定，公司有严格的审批、发布制度，保障市场宣传的合规。

公司在员工入职和营销宣传制度更新后会开展负责任营销相关培训，培训主要面向对外交流相关人员。2025 年，公司在负责任营销方面共开展了 14 场培训，培训内容包含细胞与免疫治疗产品、抗体药物、医疗器械、核药等，课程总时长 9 小时。

1.4 信息安全与隐私保护

治理

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国个人信息保护法》、《中华人民共和国数据安全法》、《信息安全技术个人信息安全规范》、《网络安全等级保护条例》等相关法律法规及行业标准要求，确保公司运营各环节合法合规。本公司制定了《销售客户管理办法》，要求计算机中的保密文件/数据必须设置密码，不得带保密文件到与工作无关的场所，不得在公共场所谈论和交接保密文件/数据，不得以任何方式向公司内外无关人员泄漏保密文件数据。截至报告期末，公司已完成 ISO27001 信息安全体系认证工作的前期准备，拟于 2026 年度申请认证。

在信息安全管理组织方面，公司建立了由董事长作为最高负责人，网络安全与信息化部作为统筹部门，各子公司机构办公室和信息与数据管理部负责具体执行的管理组织，各层级分工明确，确保公司信息安全管理工作顺利开展。

- 董事长、执行管理团队（EMT）负责审批数据安全战略、重大制度、年度预算及 GLP 相关数据安全重大事项；
- 网络安全与信息化部为数据安全与隐私保护统筹部门，下设信息安全组，负责网络安全、系统安全运维、GLP 数据安全防护；
- 各子公司机构办公室负责 GLP 数据归档及相关管理工作，信息与数据管理部下设 IT 合规组，负责对接监管机构，开展合规审查、配合 GLP 数据审计相关工作。

战略

随着新科技革命和产业变革深入发展，网络安全已成为企业安全的重要组成部分。我们非常关注数据安全带来的风险和机遇，评估相关风险给公司业务和财务带来的影响，并制定应对举措，确保不发生重大信息安全和隐私泄露事件。

风险	业务影响	财务影响	时间范围	应对举措
监管合规风险	全球药品研发数据监管趋严，数据不合规可能导致项目交付延期或因违反合规而面临罚款和声誉受损。	数据不合格遭受监管处罚，导致运营成本增加。	中期/长期	定期审查并更新内部合规政策，确保符合最新法规要求。 加强与监管机构的沟通，及时了解最新的监管动态。 提供定期合规培训，提高员工的合规意识。
技术安全风险	黑客针对医药研发数据的攻击手段升级，可能因	信息安全系统修复导致成本增加；	短期/中期/长期	强化网络安全防护措施，如防火

	数据泄露，从而导致公司运营中断；还可能进而使得客户信任度下降，导致客户流失。	客户数据泄露引发诉讼，导致成本增加；客户流失，导致收入下降。		墙、加密技术等。 定期进行安全审计和漏洞扫描，及时修补系统漏洞。 建立应急响应机制，一旦发生数据泄露事件能够迅速应对。
账户及访问控制安全风险	账户权限管控缺失、权限分配不合理、离职人员账户未及时注销、越权访问管控不严，易出现内部人员违规调取、外泄核心研发数据的情况，影响合作药企，临床机构对我方数据安全管控能力的信任，损害行业口碑与合规资质	可能面临合作方的违约索赔，增加整改费用。	短期	建立精细化账户权限分级管控体系，遵循最小权限原则，按岗位、职责、项目范围严格分配数据访问与操作权限，杜绝超范围授权； 部署统一身份管理平台，搭建账户生命周期管理流程，员工入职、调岗、离职时同步完成账户开通、权限变更、即时注销与权限回收，定期全面排查闲置账户、异常账户。

公司秉持“安全合规、预防为主、纵深防御”的原则，将网络安全作为合规经营与风险管控的核心内容，纳入公司治理体系重点范畴，全面推进网络安全体系建设，重要系统顺利通过网络安全等级保护三级建设及测评要求，有效防范各类网络安全风险。我们构建“技术+流程+人员”三维防护体系。报告期内，未发生数据泄露、丢失、篡改等重大安全事件。

- 技术防护：搭建 GLP 实验室相关数据管理系统，实现数据操作全程日志记录，支持实验数据的溯源与审计；部署下一代防火墙、入侵检测系统（IDS），强化实验室网络与办公网络的隔离防护，禁止未经授权的跨网络数据传输。客户信息均根据项目设置管理权限，项目系统为双盲设置。公司的系统均在内部网络进行，系统配备权限管控、密码策略设置，内外网防火墙隔离等功能，并有相关 SOP 及验证，计算机系统等进行等保三级或二级评定。同时，公司还设置了系统权限管控、定期漏洞扫描并修复漏洞、web 防火墙防止脚本攻击、每日在线备份及每周离线磁带机备份等措施来保护客户信息。
- 流程管控：严格执行“最小必要”原则，仅授权机构内 GLP 实验相关人员访问对应数据；定期开展数据安全专项检查，排查存储、备份、访问环节的安全隐患，整改率 100%。
- 人员管理：针对 GLP 实验室人员、IT 运维人员开展信息系统使用培训、数据安全专项培训。

风险管理

在信息安全风险管理方面，我们从风险识别、风险评估、风险监测全流程加强信息安全风险的预防与管理。

- 识别环节：通过监管政策分析、行业案例研讨、客户反馈收集，形成内部知识库文件，动态更新并分享。
- 评估环节：采用定性+定量方法对信息安全风险和机遇进行评估，风险按照低、中、高三级划分，机遇按照一般、重要、核心三类划分，重点关注数据合规、数据安全风险。
- 监测与管理环节：质量部门建立监测流程，按项目阶段、工作内容组织检查并出具报告，要求各部门整改。

指标与目标

在信息安全风险管理方面，我们设定的目标包括新建的实验室相关信息系统自动审计功能 100% 覆盖，GLP 数据安全事件发生率 0，报告期内，我们均已达成上述目标。

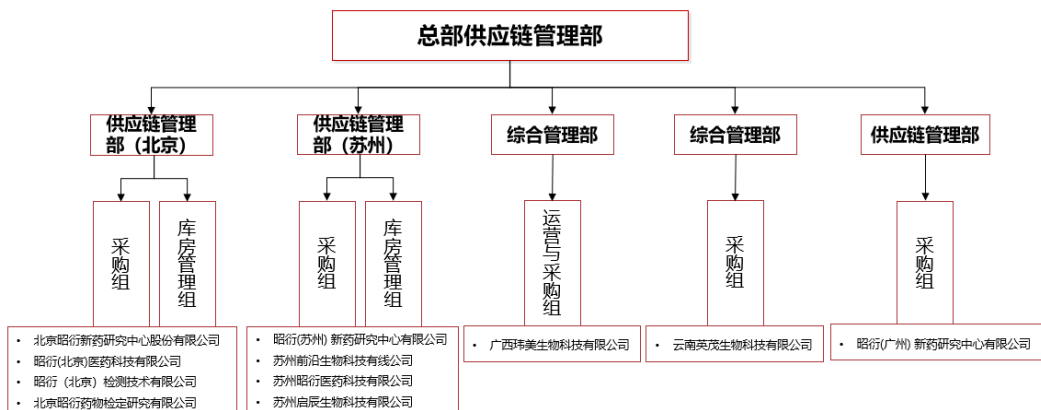
我们每年开展 IT 类信息安全审计，同时公司每年做一次等级保护认证。报告期内，我们针对公司网络安全进行等级保护认证，对客户隐私数据进行全生命周期加密，确保数据在收集、存储、传输、使用及销毁过程中的安全性，降低数据泄露概率，并对公司员工进行了网络安全培训和网络安全演练，接受并通过客户的信息安全审计 1 次。

未来，我们将持续以等保三级和 ISO27001 为标准优化防护体系，持续完善公司治理中的信息安全管控环节。

1.5 供应链管理

治理

本公司涉及的供应商主要包括实验动物类、固定资产（实物）类、试剂&耗材类、信息化类、外部服务类、备品备件类、低值易耗品类、工程类等，我们制定了《供应商资质审查的标准操作规程》《采购业务基本管理制度》《供应商管理规程》等制度，来规范供应商管理，建立供应商市场准入和评估体系。公司供应链管理由总部供应链管理部和分子公司采购部组成，最高管理层为总部供应链管理部部长。



战略

昭衍新药将供应链管理视为负责任运营的关键一环。我们结合内外部环境，定期评估供应链方面风险与机遇，致力于构建高效、稳定、可持续的供应链体系，携手各方实现价值共创。

风险	业务影响	财务影响	时间范围	应对举措
进口原料和产品价格上涨或货期增长风险	因进口原料和产品价格上涨导致试验成本上升；因货期增长导致试验启动延迟或试验连续性破坏，进而导致整体项目周期延长，总试验量降低。	采购成本增加造成利润下降。	短期：项目延期，试验周期变长，总试验产量下降； 长期：公司总体利润下降。	适当提升进口原料和产品安全库存，降低采购频次，缩短采购周期； 进行进口产品本地化生产供应商寻源及合作，降低清关过程带来的货期变化； 进行国产化对标产品替换，降低进口原料&产品占比； 时刻关注国际贸易形势及动向，根据不同变化进行针对性改变采购策略。
原料和产品上游供应紧缺风险	因原料和产品上游供应紧缺导致采购成本上升，进而导致试验取消或销售订单变少。	销售订单变少导致市场份额下降，进而导致收入下降。	短期：项目延期、新增项目减少； 长期：市场份额下降，公司营收下降。	充分寻源市场，避免独家供应商情况； 与各品类供应商保持沟通渠道，保证掌握市场变化及动向，及时调整采购策略； 对于公司重点原料和产品，加强供应商合作，进行针对性战略合作。

在供应商准入管理方面，我们首先组织选取合乎数量的供应商作为合作意向对象，对新开发供应商进行书面调查，要求供应商填写《供应商情况登记表》了解供应商背景、资质、生产能力、品质服务质量、诚信合规经营等相关内容，并组织对其进行现场考察，确认其是否有提供符合成本、货期、品质物料及服务、以及诚信合规经营的能力。随后公司组织对初选供应商进行评审，评审内容包括供应商资质鉴定、质量水平、交付能力、技术能力、服务能力、履约能力等。公司共建立了六种采购方式：

- 单一来源采购：指定供应商，尽可能确保价格合理性、商务条款最优；
- 询比价采购：最少选择三家供应商，最低价中选；
- 竞争性谈判：技术评分+商务评分，综合评分最高中选；
- 邀请招标：根据业务需求与性质定向邀请供应商参与报价，综合评分最高者中选；
- 年框协议：根据 1-3 种采购方式确定最终中选单位；
- 订单采购：执行年框协议。

在供应商绩效考核与分级管理方面，公司供应商管理部门组织建立供应商评审小组对年采购金额较大的供应商进行绩效考核。供应商评审小组须根据供应商的合作情况对其进行评审，重点对其物资质量、价格水平、交付、服务等方面进行打分。

在供应商审计方面，公司每年对实验模型供应商进行审计，且所购实验模型均会查验其实验模型生产许可证、实验模型质量合格证、实验模型档案以及相关检疫检查记录。所有实验模型试验均严格遵循相关福利制度，涉及实验模型的操作均经过伦理委员会的审批，遵从 3R 原则，即在满足法规、科学要求的前提下，优化/减少/替代实验模型的使用；试验结束后，根据试验目的对实验模型进行合理处置，如转入储备实验模型进行长期饲养或安乐死后进行组织病理学检查。在 GLP 法规方面，公司框定了 GLP 法规管辖范围内的供应商品类，并制定了相应的供应商书面调研问卷（书面审计函）。

公司在供应商管理方面搭建寻源、预审与准入、绩效考核规则，建立 SOP，并通过 OA 办公平台实现数据/审批线上化，信息可追溯可查询。除了供应商准入环节，我们在供应商提供产品或服务及绩效考核等其他环节也会持续关注供应商的环境及社会表现，如发现相关风险，我们会考虑对供应商进行替换。我们已对部分供应商开展 ESG 培训。公司在选择供应商时会考虑产品的环保性能，确保采购产品符合相关环保指标要求，并在同等条件下优先采购环保产品。我们根据采购品类制定品类策略，进行采购品类供应市场调研，针对瓶颈/重要物料制定配额策略，一用一备，或采取属地合作策略，以保障供应链的稳定。

风险管理

在供应链风险管理方面，公司面临进口产品价格上涨，货期增长以及由于某类物资市场变化导致上游供应紧缺等风险，为有效应对供应链风险，公司制定了以下策略：

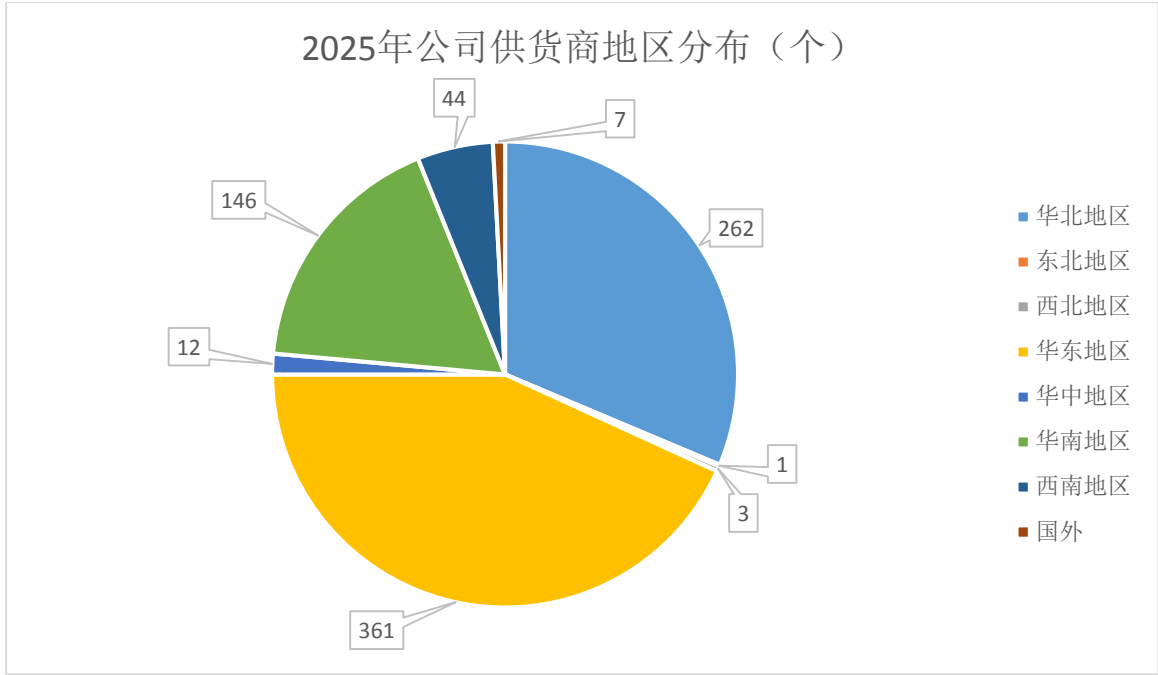
- 进行国产化对标产品替换，降低进口产品比例；
- 进口物料适当囤货，降低采购频次；
- 充分寻源市场，避免独家供应商情况；
- 与各品类供应商保持沟通渠道，保证掌握市场变化及动向。

为维持供应链稳定性，公司与同一品类多家供应商合作确保供货稳定，与不同供应商进行充分比价议价确保采购成本，与重要物料供应商进行集团性质年度合作保证合作稳定。

指标与目标

为保证供应商供货稳定，到货及时，我们对供应商设定了到货及时率 95% 的目标，2025 年该目标已达成。

截至 2025 年末，本公司供货商总数为 836 个。按地区分布的供货商数量如下图所示：



未来，公司在供应商管理方面，将持续推动供应商绩效考核与分级管理的落实，持续完善供应商档案，制定与优化供应商管理具体制度，进一步提高供应商管理水平。

2. 负责任运营

2.1 临床研究

昭衍新药全面支持客户进行药物开发工作，从而为患者提供创新的治疗方法。我们进行临床研究遵循的法律法规及伦理道德标准，包括但不限于：

- 《赫尔辛基宣言》
- 《涉及人的生物医学研究国际伦理准则》
- 《中华人民共和国药品管理法》
- 《中华人民共和国疫苗管理法》
- 《药物临床试验质量管理规范》
- 《ICH GCP E6 (R2)》
- 《药物临床试验必备文件保存指导原则》
- 《药品注册管理办法》
- 《药品注册核查工作程序（试行）》
- 《药品注册核查要点与判定原则（药物临床试验）（试行）》
- 《药物临床试验机构管理规定》
- 《药物临床试验伦理审查工作指导原则》
- 《药物警戒质量管理规范》

公司有独立的质量保证部对临床试验进行质控工作。质量保证部对被质控方相关活动和文件进行系统的、独立的检查，以评估确定相关活动的实施、数据的记录、分析和报告等是否符合试验方案、标准操作规程和相关法律法规的要求。质量保证部制定年度质控清单及项目临床试验质控计划，依据质控计划开展质控活动。定期对临床试验主文档（TMF）进行审核。质量保证部根据检查情况出具质控报告或问题整改反馈表，督促并跟进被质控方的整改情况。

在临床试验质量监督方面，临床运营部承接的各项干预或非干预的临床试验项目，临床监查员根据项目经理制定的监查计划开展监查工作，项目经理或指定人员与监查员进行协同监查访视，一般情况下协同监查为定期监查或有因监查。项目经理及质控部每季度对临床试验主文档（TMF）开展审核，并根据审阅结果及时出具审阅跟踪记录，督促相关人员对发现的问题及时做出整改。质控部依据临床试验质控计划对试验准备阶段、实施阶段和结束阶段开展质控工作。2025年，公司质量审计均未发现真实性问题，试验开展符合试验方案遵循的规范要求。

2.2 非临床研究

公司在已有的非临床评价综合平台基础上，持续进行多领域的能力建设与技术提升，以保持行业的领先优势，满足不断创新的差异化市场需求。

公司北京设施顺利通过 OECD GLP 的现场检查，苏州设施顺利通过 OECD GLP 复查和 CMA 认证具有医疗器械生物相容性测试、有效性和安全性评价资质，体现了公司符合国际规范的 GLP 运行管理能力。

2025年，公司业务能力持续提高，在临床研究方面取得丰硕成果：

- 在眼科和耳科药物评价的细分领域：成功构建干性年龄相关性黄斑变性（AMD）模型、甲状腺相关眼病模型等，完成眼科相关医疗器械的生物学评价方法开发和验证。
- 在眼科和耳科新药评价方面：建立大动物屈光度检测和小鼠半规管注射等评价指标和给药技术，提交3项眼科和耳科专利申请，涵盖视听相关评价方法和检查指标。
- 在神经系统药物评价领域：成功建立SD大鼠创伤性脑损伤（TBI）、脑出血及脑梗死（MCAO）模型，苯丙胺诱导的大小鼠精神分裂症模型，以及微透析技术实时检测脑内DA/DOPAC/HVA水平；同时突破非人灵长类鞘内置管技术，结合大小鼠脑损伤精准建模

与大鼠气管插管等外科技术，为脑保护、卒中及抗精神病药物的机制研究与疗效评价提供了高质量平台。

- 免疫细胞治疗领域：构建完整的 CAR-T 体内外药效评价体系，新增 C57BL/6J 小鼠重症肌无力（MG）模型，进一步丰富自身免疫疾病研究工具。
- 其他疾病模型与检测技术：构建了非人灵长类急性肠炎、低铁血症及脓毒血症模型；优化血小板相关评价平台，新增了心血管功能评估技术、肾脏活体取材及小鼠卵母细胞提取技术。
- 药代和药物分析检测平台建设：凭借全维度技术体系与丰富的检测平台，为小分子、大分子、基因与细胞治疗类药物的分析检测及药代动力学研究提供全方位技术支撑。

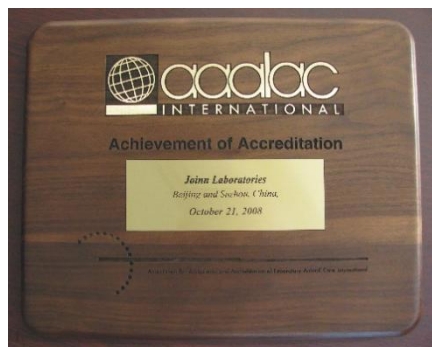
未来，公司将致力于覆盖前沿和创新疗法领域，如细胞与基因治疗产品、小核酸药物及新型抗体偶联药物的评价。构建一体化服务能力，从早期药物发现筛选、药物生产到临床研究，提供一站式服务闭环，以提升客户粘性和单客户价值。打造全球化的服务平台，吸引海外客户并建立海外研发中心，推动海外市场拓展。广泛应用数字化系统和新技术，如类器官技术，以提高劳动生产率和数据质量，为未来的药物替代研究奠定坚实基础。

2.3 科技伦理与动物福利

公司业务涉及实验模型的繁殖和销售，实验模型种类主要是小鼠、大鼠、非人灵长类等。在医学及人类健康方面有许多拯救生命的进步源自利用实验模型的科学发现。我们致力于帮助改善人类生活质量，同时尽可能确保最高的实验模型福利标准。

公司在动物资源使用方面严格遵守《中华人民共和国动物防疫法》、《中华人民共和国野生动物保护法》、*Animal Welfare Act*、《北京市实验动物条例》等法律法规，并依据公司动物采购和接收检疫的标准操作规程进行操作。为保障动物安全，我们制定病毒检测方案，在引进前，挑选及根据病毒结果筛选动物，并开展引入后的隔离检疫及病毒检测工作。对于隔离期动物出现病状等情况，视具体情况采取退回生产厂家、治疗、安乐死等方式。对实验动物供应商进行定期资质审查，确保实验动物来源合法合规。此外，我们每年会对每一位动物从业人员制定培训计划，包括基础培训（如行业法律法规的更新）、SOP 培训（如动物引进流程的变化）、技能培训（对动物健康检查等相关操作），确保动物引进合法合规。

公司在动物福利方面参照 *The guide for the care and use of laboratory animals*, 《实验动物、环境设施》等标准，遵守动物福利 3R 原则（Reduce(减少)、Refine(改进)和 Replace(替代)）。我们设立有动物福利伦理委员会（Institutional Animal Care and Use Committee, 以下简称“*IACUC*”），并制定了 *IACUC* 管理制度和动物福利制度。*IACUC* 主要职责是确保机构在从事与动物相关活动时，遵循伦理和法规规范，以人道和科学的方式管理和使用实验动物，保障动物福利。截至报告期末，公司未收到过动物保护组织的异议和关注。公司已获得国际实验动物评估和认可委员会（*AAALAC International*）认证，且多次通过该机构的复查。



作为非临床药物开发服务及其他人类安全服务的全球领先提供商之一，我们作为领导者将承担法律和道义上的责任，以确保我们设施中的实验模型按照所有适用规则及高度尊重和同情的标准对待。除法律和道德规范外，这项责任从科学角度上也很重要，因为不遵守该等规则和标准会影响科学研究的职业操守。我们亦遵循以下原则：

- 我们以人道和尊重的态度对待实验模型。我们遵守有关实验模型福利的内部政策，并尊重我们的实验模型为挽救生命发展所做的贡献。
- 我们严格遵守所有适用的实验模型福利法律及法规。在适当的情况下，我们采用其他科学方法来代替使用实验模型。
- 我们致力于尽量减少实验模型的压迫感或不适感及致力于遵循行业中可行的最佳实践。
- 我们遵守 AAALAC 的标准及要求。我们对处理实验模型的雇员进行培训以利用最佳技术和程序，并采用一贯的控制措施以确保遵守我们的实验模型福利的内部政策。

报告期内，公司 IACUC 在动物福利方面开展的举措包括：

- 审核每一份试验方案和重大变更，并监督已经批准的试验方案，确保试验过程中符合动物福利要求。
- 每半年对动物设施、政策制度进行检查和审核，确保动物设施及笼具符合动物福利要求。
- 确保机构内关于动物福利讨论、培训工作的正常开展。
- 确保关于动物福利的举报调查机制正常运转。

此外，公司开展了对类器官相关项目的研究，随着技术的发展，未来有望减少对实验动物的使用。我们正在开发肝脏类器官用于药物肝毒性测试，并研发脑和肿瘤类器官进行疾病模型构建和药物筛选。我们相信这一举措不仅将有效减少对动物的依赖和用量，同时也将为我们的客户提供更可靠、更准确的研究数据。

我们深信，保护动物福利和推动科学进步并不矛盾。公司将继续致力于这一方向的发展，为推动医药研发领域的可持续发展贡献力量。

2.3 反贪污

昭衍新药严格遵守《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反洗钱法》等反贪污和反洗钱相关法规，高度重视反贪污、受贿制度建设。公司注重诚信经营，杜绝虚假宣传、财务造假，遵守契约精神，同时提倡公平竞争，反对商业贿赂及知识产权侵权行为。公司针对公司总部及下属各分子公司全体人员制定《反舞弊与举报制度》，规定舞弊行为与反舞弊措施，并明确各分、子公司负责人、各部门负责人是所在部门反舞弊的第一责任人。公司内审部负责公司及下属各分、子公司的反舞弊工作的实施。本公司下属公司 Biomere 遵守《美国反海外腐败法》（“FCPA”）等当地相关法律，亦制定了反贿赂和腐败政策，严格禁止一切形式的贪污贿赂。

2025 年度，公司全面贯彻《反舞弊与举报制度》，与长期合作客户及长期合作供应商分别签署了廉洁协议，对新入职员工进行反舞弊制度培训，以增加合作伙伴和员工反舞弊意识。报告期内，公司参加了中国上市公司协会组织的内部控制专题培训、违法违规专题课、辖区上市公司行政处罚案例解析及政策解读等培训，加强公司董事、高级管理人员及相关人员的合规意识与履职能力。公司对新入职员工开展的入职培训内容亦涵盖商业道德、反舞弊反贪污相关内容，以不断加强员工的反贪污意识，管控相关风险。

公司接受实名举报及匿名举报，举报内容一经核实公司将根据免受损失金额酌情奖励。同时，公司设置举报电话、举报邮箱、信函、面谈等多种举报途径，并要求举报接收部门保守秘密，严禁泄露举报人相关信息。

举报电话： (010)67869966 转内审部

举报邮箱： audit@joinn-lab.com

审计委员会举报邮箱： AuditCommittee@joinn-lab.com

在接到举报后，公司内审部进行投诉举报登记并在7个工作日内完成线索的初核，汇报上级并答复举报人。内审部进行调查、取证，调查清楚舞弊事实情节，并将调查结果向被举报人分管公司高管及董事长进行汇报。对被举报人经查明确实存在舞弊行为的，由公司统一研究决定，按照公司员工手册中相关奖惩措施，对被举报人员进行处理。内审部对举报人身份信息及举报材料采取严格的保密措施，保护举报人的合法权益。报告期内未发生对公司有重大影响的与贪污有关违反相关法律及规例的事项。

公司内审部每季度开展针对商业道德的相关审计工作，工作内容包括不限于：治理体系的审计，检查道德准则与合规制度的完整性及执行情况；业务行为的审计，检查供应链流程合规性、市场竞争合规性等；信息披露审计，检查对外披露的财务报告、内控报告及其他公告的真实性和完整性等等。报告期内，商业道德审计均未发现重大问题。

未来，我们将进一步加大反腐倡廉力度，借助智能监管进一步提高风险预警的时效性和可靠性，同时加大合规培训的力度，加强全员廉洁意识，通畅举报渠道，鼓励员工举报。

公司在日常运营中严格遵守《中华人民共和国反垄断法》、《中华人民共和国反不正当竞争法》等相关法律法规。公司建立了《员工行为准则》、《采购作业行为准则及监督规定》等相关制度，明确要求员工要恪守诚信、公平竞争，避免不正当竞争。报告期内，公司未发生过与不正当竞争有关的违法违规事件。

公司反不正当竞争举措如下：

- 在进行业务活动前，通过专业团队对相关领域内的专利、著作权等知识产权进行检索和分析，确保公司在使用技术或内容时不会侵犯他人的合法权益；
- 对于需要使用他人知识产权的情况，公司会与其权利人签订合法的授权或许可协议，并严格按照协议条款执行；
- 在制定产品或服务价格时，以市场供需关系为基础，遵循公开、公平、公正的原则，避免通过不合理定价手段获取不正当竞争优势；
- 注重在不同市场领域进行合理布局，避免因过度集中而在某一市场形成垄断地位；
- 保持健康的客户和供应商结构，不依赖单一渠道或合作伙伴，确保市场竞争的公平性。

3. 员工及社区

治理

公司采用“最高管理层统筹、人力资源部牵头、各部门协同、工会监督”的四级员工议题管理架构，明确各级职责，确保员工议题得到高效、规范管理，适配公司治理体系与国际化发展需求。

最高管理层（公司管理层）	作为员工议题的最高决策机构，负责审定人力资源管理战略、核心制度、重大举措及年度目标；审议员工薪酬调整、股权激励、重大人才政策等事项；统筹协调员工议题与公司整体战略的衔接，确保员工议题管理工作贴合公司业务发展与财务目标。
人力资源部	采用人力资源三支柱管理模式，构建“专业支撑、业务协同、高效落地”的员工议题管理体系，明确各支柱核心职责、协同机制，确保员工议题管理与公司业务发展同频，精准响应各业务板块、境内外基地的人才需求，为员工发展与企业成长提供专业化人力资源支撑。 ①人力资源专家中心（COE）：承担政策制定、体系搭建、专业赋能的职责。 ②人力资源业务伙伴（HRBP）：承接 COE 输出的政策与标准，深入各业务部门、境内外子公司，成为业务部门与人力资源体系的沟通桥梁。 ③人力资源共享服务中心（SSC）：承担事务性工作集中处理、流程标准化、效率提升的职责，为 COE、HRBP 提供后勤保障，为全体员工提供便捷、高效的人力资源基础服务。
各业务部门	作为员工议题的协同执行部门，各部门负责人为本部门员工议题第一责任人，负责落实公司人力资源政策、执行员工培训计划、关注员工工作状态、反馈员工需求、协调解决本部门员工相关问题，确保人力资源政策与业务工作深度融合，适配各业务板块（含新兴领域、海外业务）的人才需求。
工会	作为员工权益的监督机构，负责监督公司人力资源政策的执行情况、员工权益的保障情况，参与公司重大人力资源政策的审议，监督解雇、加班等流程的合规性，维护员工合法权益，推动和谐劳动关系建设。

战略

人才是企业的核心竞争力，我们高度重视人力资源领域的风险与机遇识别与管理，定期开展人力资源风险与机遇识别，确保及时发现并应对潜在的人力资源风险与机遇，保障企业的稳健运营。

风险	业务影响	财务影响	时间范围	应对举措
核心技术人才稀缺风险	核心技术人才短缺将延缓新兴领域业务布局，核心技术研发滞后；还可能使得研发项目交付效率下降，制约业务拓展节奏。	核心人才招聘成本上升；新兴业务推进滞后，项目交付延误，影响营收及利润水平。	短期：招聘成本上升，部分研发项目推进放缓；中长期：新兴业务布局滞后，项目交付延误增多。	加强产学研合作，与国内外高校、科研机构共建人才培养基地，定向培养新兴领域核心人才；优化招聘渠道，加大海外高端人才、行业资深人才的招聘力度，提高核心人才招聘薪酬竞争力；完善核心人才激

				励体系，扩大股权激励覆盖面，提升核心人才留存率； 完善员工培训体系，开展新兴技术专项培训，培养内部核心人才，降低对外部人才的依赖度。
跨区域雇佣管理风险	跨区域雇佣如出现合规纠纷将损害公司国际形象； 跨区域协同不足会导致业务衔接不畅； 员工权益受损可能引发员工离职。	合规纠纷可能导致支付赔偿金等，增加合规整改及法律咨询费用，海外运营成本上升。	短期：出现合规隐患，合规成本上升； 中长期：海外业务拓展受阻海外市场份额下滑，国际化布局难以落地。	建立境内外人力资源管理协同机制，优化海外子公司人力资源管理团队，配备专业的合规管理人员，提升跨区域管理协同效率，及时排查并解决相关风险。
人才流失风险	核心人才流失可能导致技术经验流失，使得研发创新能力下滑； 基层员工流失将造成项目交付人手不足，效率及质量下降，影响客户满意度； 人才流失频繁将加剧团队不稳定，形成恶性循环，削弱核心竞争力。	核心人才流失导致前期培养成本沉没，重新招聘、培训成本增加； 基层员工流失造成人力成本浪费。	短期：出现零星人才流失，项目衔接断层，招聘培训成本上升； 中长期：人才流失率持续上升，核心项目交付延误，客户投诉增加，影响业务长期发展。	优化薪酬福利体系，提升薪酬市场竞争力，完善激励政策等举措； 搭建清晰的员工职业发展通道，完善员工培训体系，满足员工职业发展需求； 强化员工关怀，完善员工反馈机制，营造和谐融洽的工作氛围； 定期开展人才盘点与员工满意度调研，及时识别人才流失风险，针对性优化相关措施。
人力资源数字化转型风险	如发生数据泄露将导致合规风险，损害员工信任及公司品牌形象； 如流程混乱或数字化转型滞后将导致人力资源管理效率低下，制约人才管理及业务推进； 如员工操作能力不足导致系统无	系统建设不完善导致返工、升级成本增加，转型投入回报率下降； 数据泄露可能引发合规纠纷，产生赔偿金及整改成本； 管理效率未达预期导致人力成本无法有效降低，	短期：系统出现功能问题，管理效率未达预期，员工适配性差； 中长期：可能出现数据安全隐 患，流程混乱影响工作开展，转型受制约公司规模化发展。	选择专业的数字化系统供应商，分模块稳步推进系统建设，加强系统测试与优化，确保系统稳定性与安全性； 加强员工数字化操作培训，提升员工数字化技能。 建立员工数据安全管理制度，加

	法发挥作用，难以支撑公司规模化管理需求。	增加额外运营支出。		强数据加密、权限管理，防范数据泄露风险；定期评估数字化系统运行效果，及时优化相关流程。
--	----------------------	-----------	--	---

机遇	业务影响	财务影响	时间范围	应对举措
行业发展带来的人才供给机遇	充足的基础人才可满足业务扩张需求，保障项目交付进度；资深及核心人才的加入可强化研发创新能力，助力新兴领域布局；优化人才队伍结构可提升团队专业素养，增强行业竞争力，支撑业务持续拓展，助力公司巩固行业地位。	基础人才供给充足可降低招聘成本，减少人力投入支出；吸纳资深及核心人才可提升研发及项目交付效率，加快业务推进，促进营收增长；优化人才结构可提升资源利用效率，降低人才培养成本，间接提升利润水平，长期推动财务效益持续改善。	短期：招聘成本有所下降，基础人才补充到位，缓解人力缺口；中期：人才队伍结构逐步优化，研发及交付效率提升，业务拓展节奏加快；长期：人才质量持续提升，核心竞争力增强，为公司长期业务发展奠定坚实人才基础。	扩大校园招聘规模，与多所高校建立长期合作关系，定向招聘优秀应届生；优化社会招聘渠道，加强与猎头公司、行业协会的合作，积极吸纳行业资深人才、核心人才；完善应届生培养体系，提升应届生留存率与专业能力，打造高素质的基础人才队伍。
数字化转型带来的管理提升机遇	实现人力资源全流程规范化管理，保障人才管理工作有序推进；精准识别人才需求、监测人才动态，助力优化人才配置，支撑研发、项目交付等核心业务高效推进；提升人才管理效果，增强团队稳定性，为业务持续扩张提供保障。	提升人力资源管理效率，减少人工操作成本，降低管理支出；精准配置人才可减少人力浪费，提升人力投入回报率；数据支撑决策可降低人才管理失误成本，间接提升公司整体运营效益，推动财务指标持续优化。	短期：数字化系统逐步落地，管理效率初步提升，管理成本开始下降；中期：全流程数字化管理成型，人才配置精准度提升，业务协同效率显著改善；长期：数字化管理模式成熟，人才管理水平持续提升，为公司规模化、精细化发展提供支撑。	加快人力资源数字化管理系统建设，实现全模块上线运行；加强数字化管理团队建设，提升数字化管理能力。
多元化雇佣带来的创新活力机遇	多元化人才带来的创新思路，助力技术研发及业务模式创新，提升应对行业变化的能力；提升公司品牌形象，增强人才吸	技术及业务创新可拓展业务领域，增加营收增长点；提升品牌形象可降低人才招聘及市场拓展成本；多元化人才队伍可提升运营效	短期：多元化人才逐步加入，创新活力初步显现，品牌形象有所提升；中期：创新成果逐步落地，业务领域进一步拓	完善多元化雇佣政策，加大海内外人才的招聘与扶持力度；营造多元包容的企业文化，加强员工文化融合培训，尊重不同文

	引力，进一步优化人才队伍；支撑国际化业务布局，促进境内外业务协同发展，提升公司国际竞争力。	率，优化资源配置，推动财务效益持续提升，支撑国际化业务长期盈利。	展，国际化业务推进加快；长期：形成成熟的多元化人才体系，创新能力持续增强，国际竞争力稳步提升，支撑公司长期可持续发展。	化、不同背景员工的差异；建立多元化的创新激励机制，鼓励员工发挥创新潜力，提升公司创新活力。
--	---	----------------------------------	---	---

风险管理

公司建立“识别-评估-监测-管理-复盘”的闭环风险管理流程，确保能够及时识别雇佣相关的风险与机遇，科学评估其影响程度，持续监测其变化趋势，有效落实应对措施，降低风险损失、把握机遇价值，具体如下：

- 识别：建立多渠道的风险与机遇识别机制，包括人力资源部日常工作排查、各业务部门反馈、行业报告分析、海外子公司汇报、工会反馈、合规审计等；识别范围涵盖招聘、薪酬、解雇、工作时数、假期、人才流失、跨区域管理、数字化转型、多元化雇佣等所有与雇佣相关的领域。
- 评估：建立科学的风险与机遇评估指标体系，根据影响程度对识别出的风险与机遇进行评估。
- 监测：针对评估后的风险和机遇进行监测，确保及时发现并处理风险。
- 管理：针对不同等级的风险与机遇，制定差异化的管理措施。
- 复盘：定期对员工议题风险与机遇管理工作进行全面复盘，总结管理经验，分析存在的问题，优化风险与机遇识别、评估、监测、管理的流程与方法。结合公司战略调整、行业变化及人才市场动态，更新风险与机遇清单，优化应对措施，持续提升风险管理水平。

指标与目标

本公司识别了与监控人力资源相关风险有关的指标，定期进行数据统计与复核，并每年披露，包括：

- 员工招聘：员工总人数及按性别、雇佣类型、职级类型、学历、年龄、地域划分的员工人数，员工流失率；
- 员工培训：按性别、职级类型划分的员工培训比例及人均培训时长；
- 职业健康与安全：因工作关系死亡人数、因工伤损失工作日数、损失工时工伤事故率（LTIR）、员工健康安全投入

指标的具体情况请见雇佣及劳工常规、员工关爱、发展及培训、健康安全章节内容。

- 公司以员工权益保障、人才队伍建设、合规管理及数字化转型等核心方向为目标，推进各项人力资源相关工作落地实施，具体包括：人才招聘：聚焦核心技术领域及多元化人才队伍建设，积极吸纳各类优秀人才，重点关注女性员工、残疾人员工等群体的就业扶持，持续优化员工队伍结构，有效满足境内外各业务板块的人才需求，为公司业务拓展与技术创新提供了坚实人才支撑。

- 人才留存：多措并举稳定人才队伍，通过优化激励机制、强化员工关怀、完善职业发展通道等方式，有效降低员工流失率，核心人才队伍保持稳定，员工归属感与忠诚度持续提升，为公司长期发展留住核心力量。
- 薪酬福利：坚持公平公正的原则，严格保障员工薪酬福利权益，确保员工薪酬足额按时发放，不断优化薪酬福利体系，提升员工薪酬满意度，充分调动员工工作积极性与主动性。
- 员工发展：加大培训投入，搭建系统化的员工培训体系，覆盖各类岗位员工，重点开展新兴技术、合规管理、数字化技能等相关培训，全面提升员工专业能力与综合素养，助力员工与企业共同成长，适配公司技术转型与业务发展需求。
- 合规管理：严格遵守境内外各项劳工相关法律法规，规范用工管理，严控加班流程，切实保障员工合法权益，报告期内未发生任何劳工合规相关投诉、纠纷或处罚，劳工合规管理工作得到有序落实。
- 人力资源数字化转型：启动数字化管理系统建设，完成核心基础模块的上线运行，有效优化了人力资源管理流程，减少事务性工作耗时，提升了人力资源管理效率，为后续全流程数字化管理奠定了坚实基础。

3.1 雇佣及劳工常规

昭衍新药严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》《中华人民共和国个人所得税法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护规定》《全国年节及纪念日放假办法》《劳动保障监察条例》等相关法律法规。为了吸纳更多符合公司用人标准的优秀人才，我们制定了《薪酬管理制度》《绩效考核管理制度》《商业保险福利制度》和《社会保险及住房公积金管理制度》等，持续健全人才雇佣机制，使员工管理工作规范化、有章可循、有规可依，助力公司持续快速发展。

在员工雇佣方面，我们坚持公平、公开、公正的招聘原则，尊重员工多样性，严禁以性别、民族、年龄、教育程度、宗教信仰、残疾、婚姻状况等为由的歧视行为。我们努力保障员工的假期、工作时数、平等机会、多元化及反歧视，坚持同工同酬、男女平等，并确保不同国籍、种族、性别、宗教信仰和文化背景的员工享有平等的就业机会和劳动保障。报告期内，招聘过程中未发生任何歧视性投诉，平等招聘合规率 100%。

昭衍新药所有招聘及雇佣均严格遵守《中华人民共和国合同法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国未成年人保护法》等相关法律法规，严禁雇佣童工和强制劳动等情况出现。我们在招聘过程中对面试者提供的身份证明进行严格的核实和背景调查，我们公平对待不同国籍、种族、性别、年龄的员工，防止用工歧视、使用童工及强制劳工的情况发生。此外，我们鼓励员工对违规现象的举报，在保护举报人信息的基础上，第一时间调查处理，杜绝一切违规行为。公司根据国家和地方政策法规规定现执行标准工时制和综合工时制，各工时制的工作时数以及各类假期严格按照规定执行，我们切实保障员工合法权益，对于员工的工作时间依据公司制度进行合理安排。2025 年，昭衍新药没有发现任何歧视、雇佣童工及强制劳工的情况。

在员工薪酬方面，我们制定了《薪酬管理制度》，公司薪酬实行“以岗定薪、按劳取酬、绩优酬优”的薪酬体系，同一岗位、同一级别员工，无论性别、年龄等差异，薪酬标准统一，同时结合员工绩效、专业能力、岗位贡献进行差异化调整，确保薪酬分配的公平性与合理性。公司的薪酬构成包括固定薪酬、浮动薪酬、补贴和股权。我们按时足额发放员工薪酬，并根据年度工作目标按年进行薪酬调整。报告期内，公司全体员工薪酬足额按时发放，无拖欠、克扣薪酬情况。

在员工离职方面，我们严格遵循法律法规及公司制度，明确解雇的法定情形、流程及补偿标准，严禁违法解雇、随意解雇员工。解雇员工时，我们提前书面通知员工本人及工会，充分听

取员工及工会意见，依法支付经济补偿，保障员工的合法权益。针对绩效考核不达标被解雇的员工，均提前开展专项培训与岗位调整，给予充分的成长空间。在员工离职前，我们会与其进行离职面谈，了解员工离职原因、对所从事工作的意见和建议、对公司管理的意见和建议等，我们定期汇总分析员工离职的原因并进行针对性的改善。我们会按规定支付员工离职当月实际工作天数的工资，并协助办理档案及社会保险关系的转移手续。

在员工休假方面，公司保障员工休息休假权利，结合 CRO 行业业务特点，制定差异化的工作时数与假期政策。我们实行标准工时制为主、综合计算工时制为辅的工作时数管理模式，确保符合行业工作特性。严格控制员工加班，禁止强制加班；加班员工可选择调休或领取加班工资。报告期内，公司全体员工加班时长均控制在法定上限内，加班调休兑现率 100%，加班工资足额支付率 100%，未发生强制加班相关投诉。我们严格遵守国家法定节假日规定，员工享有春节、劳动节、国庆节等法定节假日共计 13 天；同时，完善员工假期福利，员工可享受带薪年假、婚假、产假、陪产假、病假、丧假等各类假期，其中产假严格按国家和地方规定执行，病假期间按地方和公司规定支付病假工资。报告期内，公司员工婚假、产假、陪产假等专项假期兑现率 100%；未发生因假期权益未兑现引发的投诉或纠纷，员工休息休假权利得到充分保障，进一步提升了员工归属感。

在员工晋升方面，我们优化了《绩效考核管理制度》，促进管理者与员工之间在目标与如何实现目标上所达成共识，以及促进员工取得优异绩效。绩效管理过程包括绩效目标、辅导、评价、反馈以及绩效结果应用等环节，考核等级分为卓越、优秀、良好、中等和不合格，根据员工绩效结果我们采取奖金、升迁、调薪、奖惩、表彰等形式进行激励。

截至 2025 年 12 月 31 日，本公司共有员工 2,649 人，包括兼职员工 13 人。公司少数民族员工人数 156 人，高级管理人员中有 5 名女性。报告期内，公司新雇佣员工 540 人，其中女性 345 人，占比 63.9%。2025 年度本公司员工相关指标如下：

按性别划分的员工人数分布	员工性别	2025 年		2024 年
		人数	占比	占比
	女性	1742	65.8%	65.9%
	男性	907	34.2%	34.1%

按年龄划分的员工人数分布	年龄	2025 年		2024 年
		人数	占比	占比
	30 岁以下	1464	55.3%	59.6%
	30-50 岁	1025	38.8%	34.5%
	50 岁以上	160	5.9%	5.9%

按地区划分的员工人数分布	地区	2025 年		2024 年
		人数	占比	占比



员工流失概况

指标名称	2025 年员工流失率 (%)	2024 年员工流失率 (%)
按性别		
男性	23%	27.0%
女性	20%	24.2%
按年龄		
30 岁及以下	27%	30.9%
30-50 岁	12%	15.4%
50 岁以上	26%	24.4%
按地区		
北京	15%	22.6%
江苏	22%	27.8%
广东	25%	
广西	34%	17.6%
云南	8%	10.1%
国内其他地区	11%	25.0%
海外	29%	24.0%

2025 年，本公司未出现与薪酬及解僱、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利等方面的违规事项。

3.2 员工关爱

昭衍新药相信员工的幸福感和工作激情是支持昭衍新药成为一家伟大公司的源动力，昭衍新药秉承“服务药物创新，专注于药物全生命周期安全性评价和监测”的宗旨和“以人为本”的理念，营造了团结、诚悦的工作氛围。我们通过设立类型丰富的福利体系给予员工关爱和帮助，不断提升昭衍人的工作幸福感。

在法定福利方面，我们制定了《社会保险及住房公积金管理制度》，根据国家相关法律法规，公司需为员工缴纳社会保险及住房公积金，社会保险包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险。

在公司福利方面，我们制定了《商业保险福利制度》，商业保险分为补充商业保险、实习人员商业保险和安全生产责任保险三类，主要涵盖医疗险、意外险、责任险等险种，通过商业保险向员工提供医疗及意外发生后的额外补偿。

除此之外，公司福利还包括餐费补贴、年度体检、节日福利等，各部门组织的员工聚餐、出游、体育活动、结婚/生子庆贺、直系亲属去世慰问、困难员工慰问等。公司提供的员工假期包括病假、工伤假、事假、婚假、丧假、产假、育儿假、独生子女护理假、年休假、奖励带薪假等。公司严禁强制加班，保障员工休息休假权利。

在员工关怀方面，我们构建全方位、多层次的职工关怀体系，聚焦员工工作保障、生活需求、身心健康等核心内容，推出多项务实关怀举措，切实解决员工后顾之忧，提升员工幸福感与归属感。

- **工会福利保障：**传统节日期间，工会统一采购发放春节、劳动节、中秋节等节日福利，涵盖生活用品、食品等，为员工送上节日问候；针对员工生活需求，工会定期组织发放季度劳保用品，保障员工日常工作所需；同时，为员工购买补充商业保险、年度体检套餐，切实保障员工身心健康。为过生日员工送去祝福，并精心准备生日礼物。
- **办公环境改善：**持续加大办公及实验环境改造投入，优化工作环境舒适度与安全性。针对研发办公区域，增设休闲休憩区、茶水间，配备舒适座椅、绿植盆栽，缓解员工工作压力；针对实验操作区域，升级通风、防护设施，规范实验器材摆放，改善实验操作环境，保障实验人员人身安全；在办公区域增设图书角，配备行业专业书籍、人文社科书籍，为员工提供自主学习、提升能力的便捷渠道；优化办公区域水电、空调等基础配套，定期开展办公环境消杀，为员工营造安全、舒适、便捷的工作环境。为员工提供丰盛美味的工作餐、干净整洁的宿舍、安静多彩的书屋和温馨的妈咪屋。
- **专项关怀：**针对新入职员工，开展入职关怀活动，包括入职培训、师徒结对帮扶等，帮助新员工快速适应工作环境、熟悉岗位职责，融入团队。
- **员工活动：**公司组织了线上、线下年会，让全国各地分子公司齐聚，共度新春。各分子公司或部门组织员工踏青、旅游、拓展等户外活动。各分子公司或部门根据各自的工作安排组织员工聚餐等活动。

案例：举办“昭初心 衍未来”三十周年庆活动

2025年8月，公司组织开展“昭初心 衍未来”主题30周年庆典、企业发展成果展等系列活动。庆典现场，回顾公司30年来的发展历程与辉煌成就，表彰为公司发展作出突出贡献的老员工、优秀团队及个人，以及在公司成长道路上不可或缺的合作伙伴；同时设置企业发展成果展，通过图文、视频等形式，展现公司在研发创新、人才培养、社会责任等方面的实践成果，增强员工的企业自豪感与认同感。此次30周年庆活动不仅丰富了员工精神文化生活，更凝聚了全体员工的向心力，为公司后续持续发展注入了新的动力。

案例：“福暖昭衍·喜乐迎春”2025年春节文娱系列活动

为丰富2025年春节员工精神文化生活，传递企业温暖，营造喜庆祥和的节日氛围，结合境内外各子公司、各部门实际，公司统筹组织、各单位联动开展春节文娱系列活动，兼顾趣味性、参与性与文化性，让员工在欢乐氛围中感受节日喜悦与企业关怀。此次春节文娱系列活动既丰富了员工节日生活，传承了中华优秀传统文化，也进一步增强了员工的归属感与团队凝聚力。



案例：“30 而力·跃新程”乐跑活动

2025 年 5 月，公司组织以“30 而力·跃新程”为主题的乐跑活动，覆盖全体员工。活动选址各基地周边风景优美的步道，设置 5 公里休闲跑，本次活动为参与员工发放定制运动装备、饮用水、能量补给等物资，对完成挑战的员工颁发纪念奖牌与荣誉证书，营造“健康运动、快乐工作”的良好氛围，此次活动参与率达 90% 以上，有效缓解了员工工作压力，激发了员工运动热情。



在员工沟通方面，为及时了解员工诉求、倾听员工心声，公司建立了多元化、全方位的员工沟通渠道，确保员工诉求能够得到快速响应、妥善解决，具体如下：

- 线下沟通渠道：线下建立一对一谈心谈话渠道，部门负责人、HRBP 定期与员工开展谈心谈话，了解员工工作状态、职业诉求及生活困难，及时给予指导与帮助。
- 线上沟通渠道：员工可随时线上以邮件、钉钉、OA 等方式提交诉求、意见建议，相关负责人迅速响应并给出处理结果并反馈；建立员工沟通群，方便员工日常交流、反馈问题，及时同步公司相关政策与通知，提升沟通效率。

3.3 发展及培训

昭衍新药加强人才培养和团队建设，制定完善的人才培养计划，提供广阔的发展空间和晋升机会，通过内部培训、外部进修等方式提升员工技能。

2025 年，公司修订完善《员工培训管理办法》优化培训全流程管理，形成“需求调研—课程设计—培训实施—效果评估”的闭环流程，重点围绕技术、专业领域梳理培训需求，简化冗余环节，提升培训效率，确保培训贴合岗位实际需求。公司围绕“分层分类、聚焦专业”的原则，开展分层培训，核心为技术、专业培训，具体如下：

- 新员工层培训：重点开展岗位专业基础培训与公司规章制度培训，帮助新员工快速掌握岗位基础专业技能、熟悉业务流程，快速融入团队、胜任岗位，覆盖全年所有新入职员工，覆盖率 100%，培训后新员工试用期通过率、岗位适配度均达到预期目标。

- 基层员工层培训：核心为专业技能与岗位实操培训，聚焦实验操作、专业技术应用等核心内容，解决基层工作中的专业痛点，提升基层员工专业能力与工作效率，覆盖全体基层员工，覆盖率 100%，有效提升了基层员工岗位胜任力，降低工作差错率。
- 核心技术层培训：重点开展前沿技术、核心技术专项培训，跟踪行业技术动态，提升核心技术人才研发创新与技术攻关能力，覆盖所有核心技术岗位员工，有效提升了核心技术团队专业水平，支撑公司研发创新工作有序推进。

本公司下属公司 Biomere 制定培训计划，旨在满足员工在职场中的学习与发展需求。员工通过参与培训活动并成功完成相关标准化评估，以此来评估其所掌握的实际技能和知识。培训要求在标准化培训文件和/或 Biomere 的受控文件（如标准操作程序、政策、工作指令）中有详细说明，并作为评估标准。

2025 年度，公司开展培训的总培训时长 19,460 小时，共开展职业健康与安全培训 1,980 次，生物分析方法培训 1,023 次，生物技术药物的非临床安全性评价 ICHS6 培训 1 次，新药非临床评价介绍及案例分析培训 506 次，生物分析检测的质量控制培训 6 次。公司员工按性别和层级划分培训时间及比例，如下表所示：

员工培训概况

指标名称	接受培训员工比例 (%)		平均受训时长 (小时)	
	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年
男性员工	61.52%	69.7%	12.85	68.21
女性员工	76.29%	79.1%	9.25	57.15
基层员工	73.81%	78.3%	10.23	56.74
中层管理人员	37.42%	37.8%	16.91	215.27
高层管理人员	25.00%	85.7%	11.67	41.92

未来，公司培训工作将持续聚焦技术、专业培训，进一步完善技术、专业培训体系，丰富培训课程，优化线上培训系统，提升培训质量与效率，持续强化员工专业能力与技术水平。同时，继续保留少量基础管理培训，满足公司基础管理需求，推动员工与企业共成长，为公司研发创新发展提供人才支撑。

我们建立以绩效为核心的晋升体系，通过季度/年度评优、项目贡献度考核等机制激励员工。我们搭建多通道职业发展路径，技术人员和管理人员均可通过大 H 式（管理通道和专业通道）晋升通道成长为资深员工。2025 年，公司结合业务需求和人才建设目标，优化更新晋升与激励机制，强化专业技术人才激励，新增核心技术专项绩效和成果奖励，优化绩效评价标准，激励体系向专业、技术岗位倾斜。晋升采用“部门推荐+综合考核”模式，专业技术岗重点考核实操能力与技术成果。报告期内，专业技术岗人员晋升占总晋升的 95.4%，流程合规率 100%。

未来，我们将优化绩效与晋升衔接，完善晋升后激励，细化绩效评价指标；明确特殊提拔的标准、流程，设立专项通道，确保公平公正；丰富考核维度，增加创新、协作能力考核，动态优化考核标准；加强晋升后跟踪培养，制定个性化计划，助力员工适配更高岗位。

3.4 健康与安全

昭衍新药严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，确保员工的职业健康安全。公司内部为保障员工行为安全，制定覆盖全部操作流程的安全政策及规范，并定期培训，安全政策包括 OHS 政策 1：OHS 成员组成和基本职责；OHS 政策 2：人员职业保护计划；OHS 政策 3：职业健康与安全规范等相关政策。本公司部分子公司，如苏州昭衍已通过 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。

本公司下属 Biomere 为所有从事动物护理和使用的员工及 IACUC 成员等制定了职业健康计划。这是基于美国疾病控制与预防中心（“CDC”）、美国农业部（“USDA”）、职业安全与健康管理局（“OSHA”）和公共卫生服务（“PHS”）的要求和建议。这些要求适用于在实验室工作和/或处理危险化学品、动物和/或动物副产品进行研究的人员。承包商必须与设施部门、运营部门或指定人员会面进行初步培训。培训包括任何危险区域的位置、应穿戴的适当防护用品（PPE）、火警报警器和疏散程序等。所有进入测试设施 NHP 动物房的承包商、访客和来访员工，必须提供过去 12 个月内的结核病阴性检测证明以及麻疹疫苗接种或抗体水平证明。

公司员工在工作中职业病危害病包括动物接触可能导致直接咬伤、抓伤等、人畜共患疾病的传染和动物源性物质引起过敏性疾病、动物实验过程中器械如针头、手术刀等造成的物理性损伤、实验化学品和测试物使用操作过程中接触和吸入带来潜在危害、大型动物搬运、控制过程造成的物理损伤、设施相关的工程材料或机械使用过程中的意外伤害等。

因此，公司会为可能接触有害物质的员工采取如下的保障措施：

- **每年定期进行环境职业危害因素检测：**通过有资质的第三方职业危害检测单位，对公司生产经营活动过程中存在的职业危害因素的种类，做出客观、真实的职业危害因素的检测和评价及合理，为公司职业卫生管理工作提供可行的建议，指导；
- **定期为涉及职业危害的员工发放职业健康防护用品：**根据员工职业危害防护的需要发放合适的职业防护用品，消除或减轻伤害；
- **加强员工公司职业健康及安全定期的培训，提高员工防护意识。**

本公司下属公司 Biomere 制定的职业健康计划包括风险评估和危害识别、培训、个人卫生和个人防护设备、设施、程序、监测、医疗评估和预防医学，还包括实验室安全、血源性病原体的控制、与使用动物相关的危险（即过敏原、人畜共患病、动物咬伤和/或抓伤）以及危险废物的管理。

报告期内，我们严格按照公司职业健康计划给员工提供了充足的健康防护用品，定期进行职业危害防护培训和检查监督职业健康防护措施和设施。2025 年公司职业相关的损伤事件持续保持了低发生率，保障了在职员工的职业健康。

未来，我们将继续严格执行现有职业健康计划，制定常见潜在危害化学品明细列表和防护要求。在试验方案审核及实验实施过程中植入职业健康管理监督机制，加强管理监督，提前做出风险评估并提供防护措施计划。

2023-2025 年，昭衍新药因工作关系死亡人数为 0 人。2025 年，因工伤损失工作时长为 558 天¹，未发生因不符合健康与安全相关法律法规而被罚款或起诉的事件。

3.5 社会公益及乡村振兴

自成立以来，昭衍新药一直勇于承担社会责任，公司根据社会实际所需以最优的形式参与社会公益，时刻关注社会动态，根据社会所需积极参与社会公益，为社会增添和谐共赢的动力。

为了让广大医药研发工作者与公司深入进行沟通交流，分享我们的经验，让昭衍焕发不一样的光彩。我们在 2025 年推出线上直播活动，为广大医药研发工作者分享了昭衍经验。

¹ 按照一天 8 小时工作时长计算

案例：开展线上直播活动

2025年2月19日，北京昭衍药物检定研究有限公司首席科学家、原中检院生检所重组药物室主任饶春明在直播间分享《生物技术药物质量检测与研究》的主题内容，深入解读生物技术药物质量检测领域的前沿技术，剖析当下面临的棘手挑战，并分享切实可行的解决方案。



在乡村振兴方面，昭衍新药通过产业投资与资源整合，重点在实验动物供应链的农村布局，促进区域经济协同发展。

- **实验动物资源开发：**利用农村地区土地资源发展实验动物养殖，提升当地农业附加值，形成特色产业。
- **供应链本地化：**通过农村地区基地建设，减少实验动物跨区域运输成本，降低生态压力，符合绿色发展的乡村振兴方向。
- **技术辐射效应：**子公司业务涉及实验动物科学，为当地农业科研和生物医药人才培养提供支持。

4. 绿色低碳发展

本公司高度重视环境保护工作，强调环境保护对企业社会责任和可持续发展的重要性，积极推进环境保护体系的构建、贯彻和实施。“坚持环境保护与社会可持续发展，预防污染、积极促进节能减排、保护生态多样性，建设环境友好型社区”为本公司的环境保护方针。环境保护是企业公民肩负的重要社会责任之一，在强调合法合规运营底线的基础上，本公司采取一切必要措施做好环境保护和污染预防工作。本公司大力推行清洁生产、节能减排。项目建设时必须考虑对环境的潜在影响，坚持对环境改善的投入，确保公司经营活 动的环境表现实现合规，污染物达标排放。本公司部分子公司，如苏州昭衍已通过 ISO14001 环境管理体系认证。

4.1 排放物管理

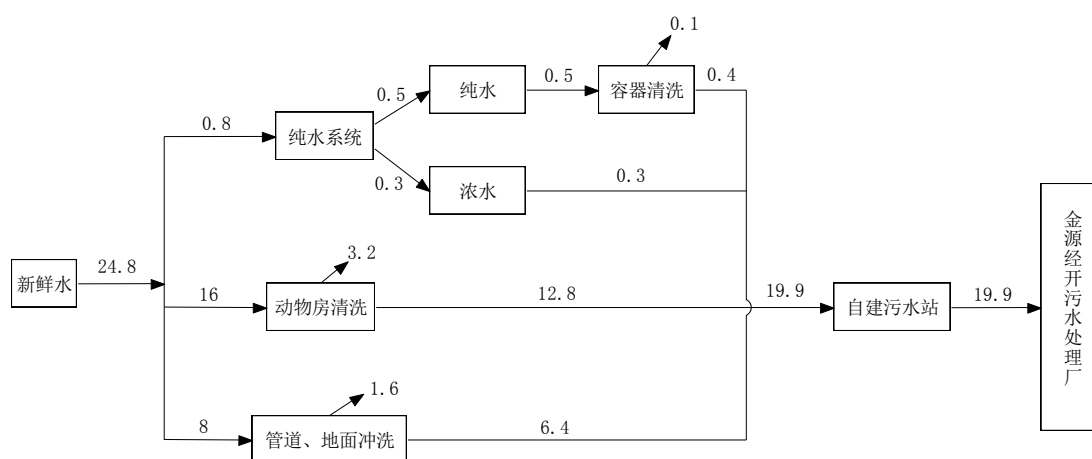
本公司严格执行国家和当地政府的环保政策、法律和法规，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》及《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等，积极采取措施管理排放物，履行环境责任。昭衍新药将持续推行节能降耗、绿色环保的理念，从源头减少排放物产生。我们将始终以促进排放物管理及环境保护进程为长期目标，最终实现循环经济理念，走可持续发展道路。

在环境应急响应方面，本公司制定有《北京昭衍新药研究中心股份有限公司突发环境事件应急预案》《危险废物应急预案》《毒物逸散应急预案》等应急预案，本公司下属广西玮美生物科技有限公司也制定有突发环境事件应急预案，强化公司突发环境事件的应对能力。

报告期内，本公司环境管理人员对本单位的环境管理状况实施了全覆盖式的检查，并由第三方的检测公司定期对公司厂区内的污水、废水、噪声、废气等进行检测。本年度，未发生对本公司有重大影响的环境相关法律及规例的违规事件。

废水管理

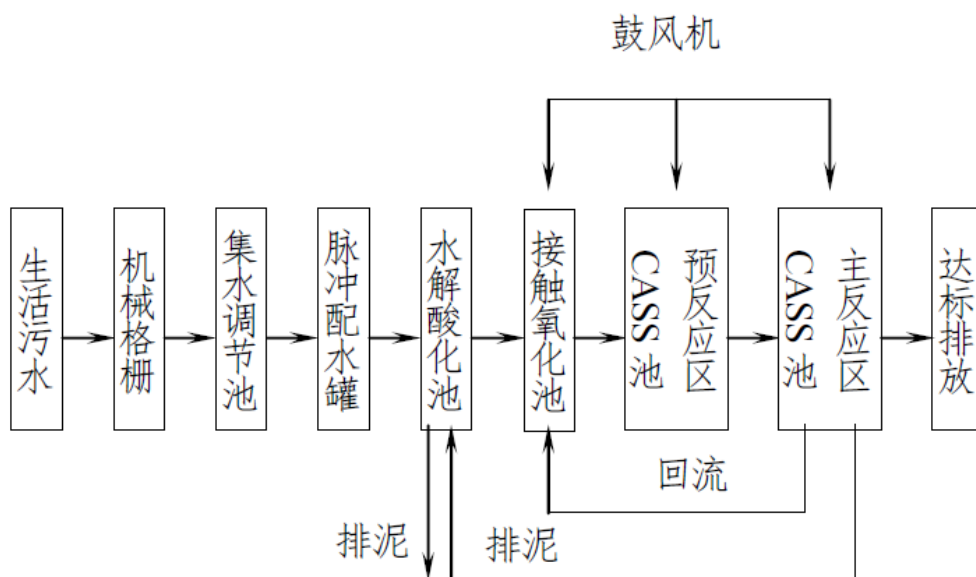
公司排水主要为生活污水和生产废水，其中生产废水主要为动物房及实验室清洗废水，管道、地面冲洗水。我们制定了相应的 SOP《污水处理系统操作规程》。公司下属北京地区生产废水排放量为 19.9m³/d（纯水制备过程产生浓水，产水率按 60%计），2025 年公司共排放 171,120 吨废水。



污水产生来源

公司在污水排放过程中遵循《污水排入城镇下水道水质标准》（GB/T31962-2015）、《污水综合排放标准》（GB8978-1996）、《医疗机构水污染排放标准》（GB18466-2005）及《水污染物综合排放标准》（DB11/307-2013）“排入公共污水处理系统的水污染物排放限值”中的相关标准，我们自建污水处理设施（规模为 200m³/d，一期设计处理规模 120m³/d），采取先进的废水

处理工艺（化粪池预处理-废水调节池-水解酸化-氧化-二沉池-灭菌池-活性炭吸附-排放），采用 10%亚硫酸钠+4%甘油混合溶液作为除臭剂，处理设备中的活性炭过滤塔根据活性氯的数量 1-2 年更换一次，公司每月对污水取样化验，确保实现达标排放。



污水处理流程

未来，公司将持续加强对废水处理和排放的管理，关注处置设施的使用情况，及时淘汰更新老旧设备，增加污染物深化处理设施，如污水处理气浮池、废水除臭塔等，提高废水处理效率。

废气管理

公司根据《恶臭污染物排放标准》（GB14554-93）、《大气污染物综合排放标准》（GB16297-1996）、《北京市大气污染物综合排放标准》（DB11/501-2007）、《锅炉大气污染物排放标准》（GB13271-2014）、《危险废物焚烧污染控制标准》（GB18484-2020）等废气排放标准，严格控制公司经营生产中的废气排放。

公司废气的主要来源为动物房的动物房臭气（硫化氢、氨气）、VOC 及实验室产生的废气（二甲苯），公司依据内部管理制度，设置有活性炭过滤吸附装置以净化处理废气，并定期更换活性炭。废气经活性炭吸附净化后排放，排放高度保持在 15m，符合北京市《大气污染物综合排放标准》（DB11/501-2017）中一般大气污染物排放第 II 时段有关污染物排放浓度、速率和高度等各项规定，根据公司内部的管理规定，公司太仓实验室的活性炭更换频次为每季度更换。为量化废气排放指标，公司每年定期委托有资质第三方企业对公司的废气进行检测，并不定期的接受开发区环保科的抽查，检测结果均达标。在公司内部，公司成立环保管理小组，明确环保专职人员职责、落实环境监测制度和排污许可制度。

对于废气处理，我们采用源头削减 + 过程控制 + 末端治理三级治理体系。从排放源头上采用低挥发、低污染原辅材料替代，优先使用低 VOCs 试剂、水性消毒剂、无苯系清洗剂，优化实验流程，减少试剂开敞时间与用量；密闭化实验与操作，涉及挥发性试剂的操作必须在通风柜内进行，废液、废物密闭暂存，加盖密封，减少无组织排放；高污染区独立排风，低污染区合并排风，非工作时段自动降风量或定时排风，从过程上减少废气产生与外排；实验室/动物房采用初效过滤 + 中效过滤 + 活性炭吸附废气处理流程，加强末端治理。

废弃物管理

公司排放的废弃物种类包括有害废弃物和无害废弃物，有害废弃物主要来源于试验生产中产生的医疗废弃物、动物尸体、实验室有机废液、废活性炭、污水站污泥等，无害废弃物主要来源于生活垃圾、包装物、废弃纸张。

我们参照《实验室危险废物污染防治技术规范》并制定《SOP:ADM-B021-3 试验中产生的废液与医疗垃圾处理的标准操作规程》处理有害废弃物，由专人分类收集并密闭贮存，张贴危废标识牌、标签、禁止烟火等安全标识，并委托有资质第三方公司定期清运处理。

此外，公司积极制定内部有关于危险废弃物的管理 SOP《试验中产生的废液与医疗垃圾处理的标准操作规程》及《动物尸体操作管理规程》等，使公司在生产经营过程中的危险废弃物排放有法可依、有理有据，并主动接受监管部门监督，我们在 2023 年政府《固体废物综合管理系统》中录入公司信息，完成企业管理计划的填报，危废年度报表也已通过监管部门的审核。

对于无害废弃物，我们推行“减量化、资源化、无害化”原则，优先通过内部回收和再利用减少废弃物产生。我们加强废弃物分类收集程度，避免混合收集，减小垃圾资源化、无害化处理难度，提高产废部门或员工的环境意识，宣传废弃物分类收集的重要性，做到减量化。

公司废弃物产生量

废物种类	单位	2025 年	2024 年	2023 年
有害废弃物产生总量	吨	351.95	393.18	395.84
医疗废弃物	吨	178.20	185.53	200.43
污水站污泥	吨	20.68	59.90	28.31
实验室有机废液	吨	130.52	125.55	153.85
废活性炭	吨	5.29	7.96	13.25
废桶	吨	10.75	7.94	N/A
有害废弃物产生强度	千克/万元营业收入	2.12	1.95	1.67
无害废弃物产生总量	吨	485.23	422.18	386.00
无害废弃物产生强度	千克/万元营业收入	2.93	2.09	1.62

噪声

我们对室外机组安装降噪设备，使噪声达到《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB12348-2008）中的 3 类标准。

循环经济

昭衍新药作为国内领先的药物安全性评价机构（CRO），近年来在循环经济领域的实践主要集中在实验动物资源管理、废弃物资源化利用等方面。

1. 实验动物资源的高效循环利用

- 动物种源本土化：我们通过自建或收购实验动物养殖基地（如广西玮美生物、云南英茂生物），减少动物运输过程中的碳排放，并保障动物福利。
- 动物饲料本地化生产：我们在养殖基地周边配套种植饲料原料（如牧草、果蔬），减少外部运输需求，形成“种植-养殖-实验”闭环。

2. 废弃物资源化处理

- 动物粪便及有机废物转化：我们将实验动物产生的粪便、垫料等通过堆肥技术转化为有机肥，用于基地周边农田或绿化。
- 废水处理系统升级：我们投资建设高标准的污水处理设施，将实验废水净化后用于绿化灌溉或工业循环用水。

生态系统和生物多样性保护

昭衍新药在生态系统和生物多样性保护方面的工作主要围绕实验动物管理优化、绿色生产实践以及区域生态协同发展展开：

1. 实验动物种源本土化与繁育：

- 灵长类动物基地建设：在广西梧州、云南西双版纳等地建设灵长类繁殖基地，通过本土化繁育减少对野生动物的依赖，避免非法野生动物贸易对生态系统的破坏。
- 小型动物繁育合作：我们与国内机构合作开发实验小鼠、大鼠等品种的近交系或基因修饰模型，减少重复繁育对资源的消耗。

2. 绿色生产与生态协同

- 动物粪便与有机废物处理：我们通过堆肥技术将实验动物粪便转化为有机肥，用于基地周边农田或绿化，减少化学肥料使用对土壤和水体的污染。

3. 生物多样性友好型基地建设

- 云南西双版纳基地：云南英茂生物在热带雨林边缘区域运营中，注重保护当地生态系统，例如保留原生植被、建设生态缓冲区，避免对珍稀动植物栖息地的破坏。

4.2 能源及资源使用

能源利用

本公司重视对自然资源的节约使用，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国水法》《中华人民共和国节约能源法》等法律法规，努力实现人、资源与环境的协调可持续发展。

公司生产生活中主要消耗的能源为电能、天然气及蒸汽，此外公司公务车的使用会消耗一定量的汽油。电能消耗主要涉及公司整体运行（包括冷冻机组、空调风机机组及其他辅助设备、实验设备等）。天然气消耗主要用于锅炉燃烧产生水蒸汽（动物实验室清洗间脉动真空灭菌器高压物品使用、动物房空调加湿使用、冬季的供暖使用）及焚烧炉焚烧动物尸体。蒸汽用于动物实验室清洗间脉动真空灭菌器高压物品、动物房空调加湿以及冬季的供暖。

我们采取了一系列节能措施节约能源的使用：

- 净化空调是耗能的主要电器。我们采用变频调速自动控制技术，调控气流速度，将气流速度控制在标准下限运行。调控温度范围，将实验模型房的温度冬天设定到标准下限，夏天设定到标准上限。我们采用小单元独立空调系统，将 SPF 实验模型房分成若干区域，相应地设立若干小单元独立空调系统，使用时根据实验模型饲养种类和数量的增减，有选择地启用房间和相应的空调系统，避免空调系统放空运行。
- 我们选用高效节能的机、泵。严禁选用国家已公布属于淘汰的机、泵产品。在正常负荷下，机、泵运行工况应处于性能曲线的高效区，并采取合理的调节方式。驱动机应与机、泵的负荷相匹配。合理选用电动机，提高其负载率。对负载变化大的机泵采用变频调速装置。

- 在满足工艺要求的前提下，控制建筑物与构筑物体形系数，尽量减少耗热量。
- 建筑强化自然采光设计，屋顶设有条形采光带，维护墙体上采用高、低双层采光窗，节约电能。
- 空调机箱安装了三维热管降低能耗。
- 我们采用绿色照明产品，使用高光效、长寿命、显色性好的光源、灯具和镇流器。建筑内部照明选用合理照度，提高高效节能荧光灯使用比例。
- 动物房湿度常年控制在 50%左右，以节约蒸汽。
- 二期工程进行专门的建筑节能设计。

未来，公司将继续开展相关措施，以持续降低能源消耗水平。

水资源使用

公司的水资源使用主要涉及动物房及实验室清洗废水，管道、地面冲洗水，纯水设备制水、夏季冷冻机冷却水补水以及日常生活使用。因公司未被列入节水管理重点单位，公司遵照市政要求仅需在北京市水务局用水管理平台定期申报月度用水目标。公司在能源和水资源管理方面的目标为提高能源和水资源的有效利用率，在满足经营活动的前提下，使能源和水资源发挥最大的环境、经济效益。本公司在生产制造与办公运营消耗的水资源全部来自市政管网，不涉及取水问题。

在有效节水上，公司采取如下举措：

- 加强用水计量管理，安装生产用水计量装置和车间排放口废水计量装置；加强供水、用水设施、设备、器具的维护保养，严防跑冒滴漏。提高用水效率，节约水资源；
- 夏季冷冻机冷却水补水使用河水进行冷却，夏季收集 H1VC 系统的冷凝水用以补充冷却塔冷却用水；
- 生活用水方面，大力采用节水技术，节水用水器，不使用国家明令淘汰的用水器具，安装使用节水型设施或器具。部分废水经处理后，可用于绿化、道路洒水，大大减少用水量。

公司能源及资源消耗量及强度

能源资源类别	单位	2025 年	2024 年	2023 年
汽油	升	31,860	29,651	26,475
电力	千瓦时	44,893,025	41,313,763	32,417,990
蒸汽	百万千焦	115,125	116,777	122,465.41
天然气	立方米	331,910	333,744	119,308
综合能源消耗量 ²	千个千瓦时	80,724.81	77,604.60	67,939.85
综合能源消耗强度	千瓦时/万元营业收入	486.99	384.50	285.88
用水量	立方米	483,248	374,285	210,020
用水强度	立方米/万元营业收入	2.92	1.85	0.88

由于业务性质，公司在经营过程中不涉及包装材料的使用。

² 计算方法：公司汽油、天然气、电力、蒸汽消耗量乘以对应折标系数后求和，折标系数参考《综合能耗计算通则》(GB/T 2589-2020)。

4.3 应对气候变化

全球变暖等异常气候现象持续受到全社会的关注，随着国内相关政策的持续颁布，利益相关方对应对气候变化、推动低碳发展等提出了更高的要求。公司按照管治、策略、风险管理及指标和目标的划分，阐述我们在应对气候变化方面已做的努力和将来的方向。

管治

围绕气候相关的治理，根据公司制定的 ESG 管治架构，董事会下属审计委员会确定公司 ESG 管理总体目标、管理策略，负责评估及厘定公司有关 ESG 风险，并确保公司设立合适及有效的 ESG 风险管理及内部监控系统。董事会的 ESG 相关职责包括应对气候变化议题。同时，公司 ESG 管治架构包括决策层、协调层和执行层，明确气候变化管理和目标的责任落实，定期向董事会汇报。

董事会负责监察我们的风险管理架构及可持续发展风险，包括气候相关风险，每年举行董事会会议听取证券部汇报及商讨 ESG 工作进展。我们每年亦会通过审核委员会定期进行各种风险识别、分析及检视管理程序，而气候变化已在风险评估过程中加以考虑。

公司证券部作为治理架构中的协调层，证券部定期向董事会汇报相关的可持续发展事项，包括与气候相关议题。

董事会和证券部熟悉与气候相关的议题，亦了解相关议题对公司业务和营运的影响，公司亦会安排与气候相关议题的培训，确保所有人员均掌握最新的发展动态。

我们的相关职能部门作为架构中的执行层，根据应对气候变化的工作开展情况，执行气候变化有关的工作，与关联的利益相关方就气候变化议题开展沟通交流，向协调层反馈气候变化工作进展以及利益相关方沟通结果等。相关职能部门的对接人已对气候变化有一定程度的了解，能够促进气候相关议题融入日常营运之中。

策略

气候相关风险包括与低碳经济转型相关的风险（以下简称“转型风险”）和与气候变化的物理影响相关的风险（以下简称“物理风险”），其中转型风险可分为政策与法律风险、技术风险、市场风险、声誉风险，物理风险包括急性风险（如台风、洪水等极端天气）和慢性风险（气候模式转变如持续性高温）。

类型	气候相关风险	我们的应对措施
----	--------	---------

物理风险	急性	<ul style="list-style-type: none"> 暴雨、寒潮等极端天气事件的突发可能会引发如自身停产减产、供应链端停产减产等一系列导致业务稳定性降低、成本上升、产出下降的风险； 重大极端天气灾害事件也极易引发生产设备损坏和员工安全事故，增加不利因素。 	<ul style="list-style-type: none"> 业务连续性计划（BCP）：形成“风险检测-发布预警信息-预警行动-应急预案”的一套应急流程。制定暴雨、台风等应急预案，确保极端天气下关键业务能持续运行，减少停产减产的影响； 供应链多元化：与多个供应商合作，分散风险，避免单一供应链中断对业务的冲击； 基础设施加固：提升厂房、仓库等设施的防洪、抗寒能力，减少极端天气对生产的破坏。定期检查和维护生产设备，确保其在极端天气下的正常运行； 为员工提供相关劳动保障物资及装备，制定极端天气相关的应急预案。另外，加强员工应对极端天气的安全培训，提升应急处理能力。 冬季防冻：冬季来临前，对供回水管道进行保温、提高供水温度计压力，加强巡回检查频率并提前做好防冻工作。 雨季防雷：在每年雨季之前（5月底），公司会委托有资质的第三方企业对企业的各个建筑，进行防雷检测，并做好避雷措施，设置屋顶避雷针，避雷带等。
	慢性	<ul style="list-style-type: none"> 较为长期的气候模式转变（例如持续高温等）可能会引发如夏季制冷需求增加所导致的运营成本和设备维护、维修成本的增加，以及后续用能结构调整所带来的成本投入。 	<ul style="list-style-type: none"> 通过技术改造和设备升级，降低制冷需求，减少运营成本，增加可再生能源的使用，降低对传统能源的依赖，减少长期用能成本。
转型风险	政策和法律	<ul style="list-style-type: none"> 随着政策的完善和出台，监管部门必将采取愈加严格的温室气体限排措施，并强化温室气体排放披露要求。 	<ul style="list-style-type: none"> 关注行业动态及政策变化，适时根据政策调整自身业务运营。
	技术	<ul style="list-style-type: none"> 生产技术革新迭代以应对环保要求和研发创新过程中可能会带来对新技术投资，或采用/部署新操作和流程的前端成本的增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 持续推进低碳技术改造，优化运营策略，减少资源浪费和排放，并及时跟进相关技术的更新迭代。

	市场	<ul style="list-style-type: none"> 随着政策和市场的引导，以及客户低碳环保意识的逐步提升，原料价格（如能源、水）和排放要求（如废弃物）变化导致生产成本提高。 	<ul style="list-style-type: none"> 探索并使用更节能降耗的绿色运营方式，减少能源使用及排放要求的提高对公司造成的不利影响。 倡导低碳出行，植树造林，采购新能源汽车。
	声誉	<ul style="list-style-type: none"> 随着各利益相关方对应对气候变化相关问题关注度的持续提高，若公司未能满足利益相关方期待或出现与此相关违法违规行，可能会造成声誉损害。 	<ul style="list-style-type: none"> 加强与利益相关方的沟通，定期检视自身减排表现，根据工作进展情况对未来行动规划进行动态调整。

风险管理

本公司将气候变化风险纳入公司整体风险管理流程，建立风险识别-风险评估-风险监测的闭环管理，由工程部定期对公司气候变化相关的风险点进行系统分析和评估梳理，并通过开展内部控制监督与评价对风险管理情况进行监督。具体风险管理流程与举措参见本报告内部控制与风险管理章节。

指标与目标

本公司识别了与监控环境、社会及气候相关风险有关的指标，并每年进行相关数据的统计与披露，包括但不限于：

- 能源（汽油、电力等）使用量；
- 温室气体排放量（包括范围一和范围二）；

公司温室气体主要来源于汽油、天然气燃烧的直接温室气体排放（范围一），以及外购电力及热力导致的间接温室气体排放（范围二），公司报告期内温室气体排放量如下所示。

公司温室气体排放量

种类	单位	2025 年	2024 年	2023 年
直接温室气体 ³ 排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	796.91	796.08	319.40
间接温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	36,484.02	36,406.66	33,249.41
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	37,280.93	37,202.74	33,568.81

³ 温室气体排放量计算方法：

直接温室气体排放量：公司能源消耗量乘以对应的排放因子，排放因子参考①《中国能源统计年鉴》②《IPCC2006》；

间接温室气体排放量：公司外购电力及热力用量乘以对应排放因子，排放因子参考生态环境部《关于做好 2023—2025 年部分重点行业企业温室气体排放报告与核查工作的通知》等；

温室气体排放总量：直接温室气体排放量和间接温室气体排放量求和。

温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/ 万元营业收入	0.22	0.18	0.14
----------	--------------------	------	------	------

我们将持续关注气候变化对本公司业务的影响，充分响应政策要求，携手各界一起应对气候变化，并进一步完善战略制定、风险管理、指标和目标识别与管理。

附录

《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 14 号——可持续发展报告（试行）》内容索引

序号	可持续发展议题	对应的本报告章节
1	应对气候变化	4.3 应对气候变化
2	污染物排放	4.1 排放物管理
3	废弃物处理	4.1 排放物管理
4	生态系统和生物多样性保护	4.1 排放物管理
5	环境合规管理	4.1 排放物管理
6	能源利用	4.2 能源及资源使用
7	水资源利用	4.2 能源及资源使用
8	循环经济	4.1 排放物管理
9	乡村振兴	3.5 社会公益及乡村振兴
10	社会贡献	3.5 社会公益及乡村振兴
11	创新驱动	1.1 创新研发
12	科技伦理与动物福利	2.2 科技伦理与动物福利
13	供应链安全	1.4 供应链管理
14	平等对待中小企业	不适用 ⁱ
15	产品和服务安全与质量	1.2 产品责任
16	数据安全与客户隐私保护	1.3 客户服务
17	员工	3.2 员工关爱
18	尽职调查	内部控制与风险管理
19	利益相关方沟通	利益相关方沟通
20	反商业贿赂及反贪污	2.3 反贪污
21	反不正当竞争	2.3 反贪污
22	知识产权保护	1.1 创新研发

注释：

i 公司期末应付账款（含应付票据）余额未超过 300 亿元或占总资产的比重超过 50%。

香港联交所环境、社会及管治报告守则内容索引

层面	内容	在报告中位置
B 部分：强制披露规定		
	董事会声明	董事会声明
	汇报原则	关于本报告
	汇报范围	关于本报告
C 部分：“不披露就解释”条文		
A1 排放物	一般披露 有关废气及温室气体排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	4.1 排放物管理
	A1.1 排放物种类及相关排放数据。	4.1 排放物管理
	A1.3 所产生有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	4.1 排放物管理
	A1.4 所产生无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	4.1 排放物管理
	A1.5 描述所订立的排放量目标及为达到这些目标所采取的步骤。	4.1 排放物管理
	A1.6 描述处理有害及无害废弃物的方法，及描述所订立的减废目标及为达到这些目标所采取的步骤。	4.1 排放物管理
A2 资源使用	一般披露 有效使用资源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	4.2 能源及资源使用
	A2.1 按类型划分的直接或间接能源（如电、气或油）总耗量（以千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	4.2 能源及资源使用
	A2.2 总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	4.2 能源及资源使用
	A2.3 描述所订立的能源使用效益计划目标及为达到这些目标所采取的步骤。	4.2 能源及资源使用
	A2.4 描述求取适用水源上可有任何问题，以及所订立的用水效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	4.2 能源及资源使用
	A2.5 制成品所用包装材料的总量（以吨计算）及（如适用）每生产单位占量。	不适用
A3 环境及天然 资源	一般披露 减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策。	4. 绿色低碳发展
	A3.1 描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动。	4. 绿色低碳发展
B1 雇佣	一般披露 有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	3.1 雇佣及劳工常规
	B1.1 按性别、雇佣类型（如全职或兼职）、年龄组别及地区划分的雇员总数。	3.1 雇佣及劳工常规
	B1.2 按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。	3.1 雇佣及劳工常规
B2 健康与安全	一般披露 有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害	3.4 健康与安全

	的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	
	B2.1 过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率。	3.4 健康与安全
	B2.2 因工伤损失工作日数。	3.4 健康与安全
	B2.3 描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法。	3.4 健康与安全
B3 发展及培训	一般披露 有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。 注：培训指职业培训，可包括由雇主付费的内外部课程。	3.3 发展及培训
	B3.1 按性别及雇员类别（如高级管理层、中级管理层等）划分的受训雇员百分比。	3.3 发展及培训
	B3.2 按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数。	3.3 发展及培训
B4 劳工准则	一般披露 有关防止童工或强制劳工的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	3.1 雇佣及劳工常规
	B4.1 描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	3.1 雇佣及劳工常规
	B4.2 描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	3.1 雇佣及劳工常规
B5 供应链管理	一般披露 管理供应链的环境及社会风险政策。	1.5 供应链管理
	B5.1 按地区划分的供应商数目。	1.5 供应链管理
	B5.2 描述有关聘用供应商的惯例，向其执行有关惯例的供应商数目、以及有关惯例的执行及监察方法。	1.5 供应链管理
	B5.3 描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险的惯例，以及相关执行及监察方法。	1.5 供应链管理
	B5.4 描述在拣选供应商时促使多用环保产品及服务的惯例，以及相关执行及监察办法。	1.5 供应链管理
B6 产品责任	一般披露 有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及私隐事宜以及补救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	1.2 产品责任
	B6.1 已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比。	不适用
	B6.2 接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	1.3 客户服务
	B6.3 描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	1.1 创新研发
	B6.4 描述质量检定过程及产品回收程序。	1.2 产品责任
	B6.5 描述消费者资料保障及私隐政策，以及相关执行及监察方法。	1.4 信息安全与隐私保护
	B7 反贪污	一般披露 有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的： (a) 政策；及

	(b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	
	B7.1 于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。	2.3 反贪污
	B7.2 描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法。	2.3 反贪污
	B7.3 描述向董事及员工提供的反贪污培训。	2.3 反贪污
B8 社区投资	一般披露 有关以社区参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策。	3.5 社会公益及乡村振兴
	B8.1 专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育）。	3.5 社会公益及乡村振兴
	B8.2 在专注范畴所动用资源（如金钱或时间）。	3.5 社会公益及乡村振兴
D 部分：气候相关披露		
D-I 治理	负责监督气候相关风险和机遇的治理机构	4.3 应对气候变化
	管理层在用以监察、管理及监督气候相关风险和机遇的管理流程、监控措施及程序中的角色	4.3 应对气候变化
D-II 策略	气候相关风险和机遇	4.3 应对气候变化
	业务模式和价值链	4.3 应对气候变化
	策略和决策	注 1
	财务状况、财务表现及现金流量	注 2
	气候韧性	注 2
D-III 风险管理	用于识别、评估气候相关风险，以及厘定当中轻重缓急并保持监察的流程及相关政策	4.3 应对气候变化
	用于识别、评估气候相关机遇，以及厘定当中轻重缓急并保持监察的流程及相关政策	4.3 应对气候变化
	气候相关风险和机遇的识别、评估、优次排列和监察流程，是如何融入发行人的整体风险管理流程，以及融入的程度如何。	4.3 应对气候变化
D-IV 指标与目标	温室气体排放	4.3 应对气候变化
	气候相关转型风险	注 2
	气候相关物理风险	注 2
	气候相关机遇	注 2
	资本运用	注 3
	内部碳定价	注 3
	薪酬	注 3
	气候相关目标	注 3

注 1：本公司已初步识别气候相关风险和机遇可能带来的影响，并采取了相应的应对措施，但尚未制定转型计划与温室气体减排目标，将在条件成熟后适时开展，届时将纳入披露。

注 2：本公司已经初步识别评估气候变化的定性财务影响，目前尚未开展对应对气候变化开展定量财务影响测算和情景分析，将在条件成熟后适时开展，届时将纳入披露。

注 3：本公司尚未开展气候相关风险和机遇的资本运用、内部碳定价、气候相关因素纳入薪酬政策和气候相关目标制定，将在条件成熟后开展相关工作，并于报告中披露。