

特宝生物  
Amestop



2024

## 环境、社会及公司治理(ESG)报告

厦门特宝生物工程股份有限公司



# 关于本报告

本报告是厦门特宝生物工程股份有限公司发布的第 2 份环境、社会及公司治理（ESG）报告。本报告依据客观、规范、透明和全面的原则，详细披露了厦门特宝生物工程股份有限公司 2024 年度在环境、社会及公司治理（ESG）方面的工作和成效，并回应利益相关方对可持续发展以及信息披露的期望与关切，增强利益相关方对公司的了解和信心。

## 报告说明

本报告所披露的信息和数据来源于厦门特宝生物工程股份有限公司内部正式文件、统计报告、已公开信息与内部汇报文件，公司董事会承诺本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。本报告的财务数据以人民币为单位，若与年报不一致之处，以年报为准。

## 报告范围

本报告为年度报告，覆盖 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期间厦门特宝生物工程股份有限公司及全资子公司在可持续发展方面的工作成果。为增强本报告内容的完整性，部分内容有所追溯或延伸。

## 编制依据

本报告编制依据《中国上市公司治理准则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》《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）》，同时参考《全球报告倡议组织（Global Reporting Initiative, GRI）报告标准》（以下简称“GRI 标准”）和联合国《可持续发展目标（Sustainable Development Goals, SDGs）企业行动指南》进行编制，以持续提升可持续发展报告的披露透明度，响应利益相关方的信息需求。

## 称谓说明

为便于表述和阅读，报告中厦门特宝生物工程股份有限公司也以“特宝生物”、“公司”或“我们”表示。

## 报告获取

本报告电子版可在上海证券交易所网站（[www.sse.com.cn](http://www.sse.com.cn)）和公司官网（[www.amoytop.com](http://www.amoytop.com)）查阅下载。



# 目录

## CONTENTS

|              |    |
|--------------|----|
| 关于本报告        | 01 |
| 董事长致辞        | 04 |
| 走进特宝生物       | 06 |
| 企业简介         | 06 |
| 2024年ESG亮点绩效 | 09 |
| 荣誉与奖项        | 10 |
| ESG治理        | 11 |
| ESG治理方针及策略   | 12 |
| 利益相关方沟通      | 13 |
| 实质性议题分析      | 14 |

|         |     |
|---------|-----|
| 附录      |     |
| 关键绩效数据表 | 105 |
| 读者反馈表   | 111 |

## 创新研产 赋能健康 1

|           |    |
|-----------|----|
| 产品研发与技术创新 | 18 |
| 产品质量与安全保障 | 26 |
| 客户关系管理    | 36 |
| 可持续供应链    | 38 |
| 行业合作交流    | 42 |
| 普惠健康      | 44 |
| 助力乡村振兴    | 49 |

## 规范治理 合规经营 3

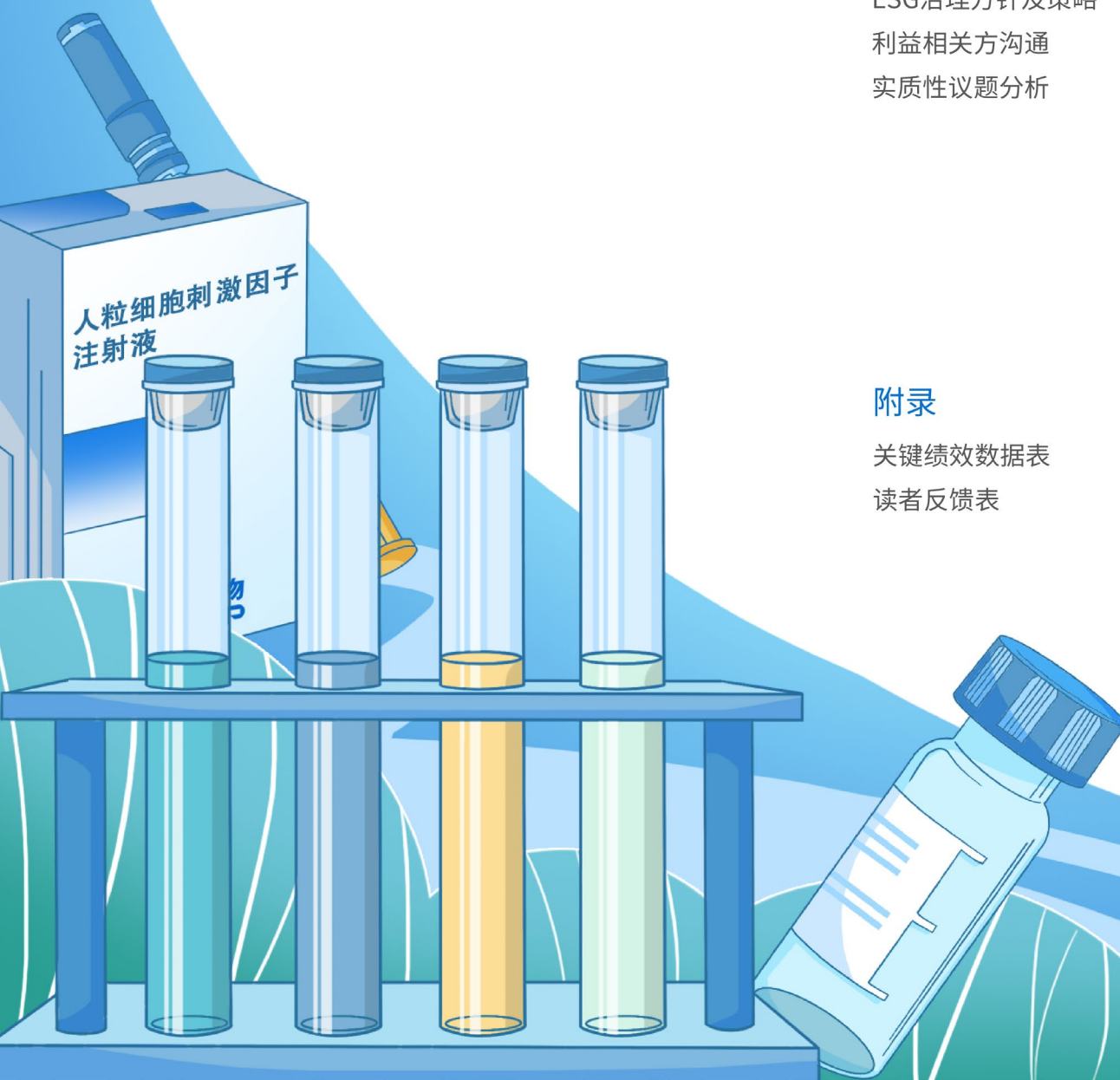
|        |    |
|--------|----|
| 夯实公司治理 | 74 |
| 深化内控合规 | 80 |
| 保障信息安全 | 84 |
| 坚持党建引领 | 85 |

## 人才发展 活力职场 2

|         |    |
|---------|----|
| 员工权益保障  | 52 |
| 人才培养与发展 | 60 |
| 职业健康与安全 | 67 |
| 员工福利与关爱 | 70 |

## 绿色践行 生态共融 4

|         |     |
|---------|-----|
| 完善环境管理  | 90  |
| 加强环保合规  | 94  |
| 应对气候变化  | 101 |
| 开展绿色办公  | 104 |
| 提高土地利用率 | 104 |
| 生物多样性保护 | 104 |



## 董事长致辞



孙黎 特宝生物董事长、总经理

尊敬的各位利益相关方及关心特宝生物的朋友们：

感谢您对特宝生物 2024 年 ESG 报告的关注。

回顾 2024 年，医药行业在变革与突破中坚韧前行，我们始终以客户为中心，积极践行可持续发展理念，在环境、社会与管治层面持续提升完善。同时，我们以创新驱动发展，坚定聚焦免疫和代谢领域，持续增强研发创新能力和扩大开放合作，推动公司实现可持续、高质量的发展。

以绿色低碳为导向，践行可持续发展理念。我们秉持绿色发展理念，锚定“双碳”目标，持续构建完善环境管理体系。公司通过环保技术创新和先进设备引进，强化资源管理、深化污废防治；运用数字化管控资源流向、提高利用效率，推动资源节约与循环利用；从原材料采购到产品输出各环节贯彻低碳、可持续理念，推动企业与自然和谐共生，为构建绿色未来贡献力量。2024 年，公司获评厦门市第一批企业环境信用评价“环保诚信企业”。

以社会责任为己任，助力健康中国建设。我们牢记公益使命，将“为更多患者解决病痛”作为公司最重要的社会责任，以自身能力所长，积极投身于“健康中国”建设、健康帮扶、乡村振兴、教育、志愿服务等领域，用实际行动回馈社会，助力全民共享健康美好生活。我们深入探索并推动以派格宾®为基础的乙肝临床治愈领域工作，

携手中国专家及社会各界力量，共同为乙肝感染者全人群探索更优治疗方案，助力更多患者实现临床治愈的“金牌”梦想。其中，由中国肝炎防治基金会发起、公司作为项目支持方的“中国慢乙肝临床治愈（珠峰）工程项目”，是目前全球最大的慢乙肝临床治愈真实世界研究项目，截至 2025 年 2 月底累计筛选患者约 42000 例，入组患者约 32000 例，筛选患者中已实现 HBsAg 清除 8874 例。随着“乙肝临床治愈门诊项目”在全国多地陆续启动，患者、专家和社会各界对乙肝临床治愈的认识不断加深，乙肝不可治愈的魔咒已被打破！

以产品责任为核心，推动临床需求满足。我们坚守产品责任，依托药品全生命周期质量管理机制，为客户提供安全、有效的产品，致力于满足未被满足的临床需求。2024 年多项临床研究取得关键阶段性进展，“怡培生长激素注射液”（商品名：益佩生®）药品注册上市许可申请获得国家药监局受理，派格宾®联合核苷（酸）类似物适用于临床治愈成人慢性乙型肝炎的增加适应症的上市许可申请获得国家药监局受理，目前处于技术审评阶段。另外，公司还有多款全新机制或创新结构的药物处于临床前或临床研究阶段。

以人才驱动为引擎，构建多元共赢生态。我们坚信人才是企业发展的首要资本，是推动企业不断前进与创新的核心驱动力。公司秉持“人才为我所用”的人才管理理念，以开放包容的选人理念，多渠道吸纳英才；系统规划员

工培养计划，为每位员工打造个性化的职业发展路径。同时，公司高度重视员工的职业健康与安全，始终营造安全、健康的成长环境，确保员工与公司共同稳健前行。公司致力于持续提升员工的幸福感与归属感，通过制定多元化关怀与激励措施，促进员工与公司实现共赢。

以合规治理为基石，筑牢可持续发展根基。我们坚持合规运营、稳健发展的理念，持续完善公司治理体系，建立健全内部控制机制，优化董事会战略委员会职能，将 ESG 治理融入企业战略全局，构建权责分明、制衡有效的治理架构，为可持续发展筑牢根基。2024 年，凭借文化建设与可持续发展双重实践，公司获评中国上市公司协会“上市公司文化建设优秀实践案例”与“上市公司可持续发展最佳实践案例”，鼓舞我们在合规治理、价值传递领域持续深耕。

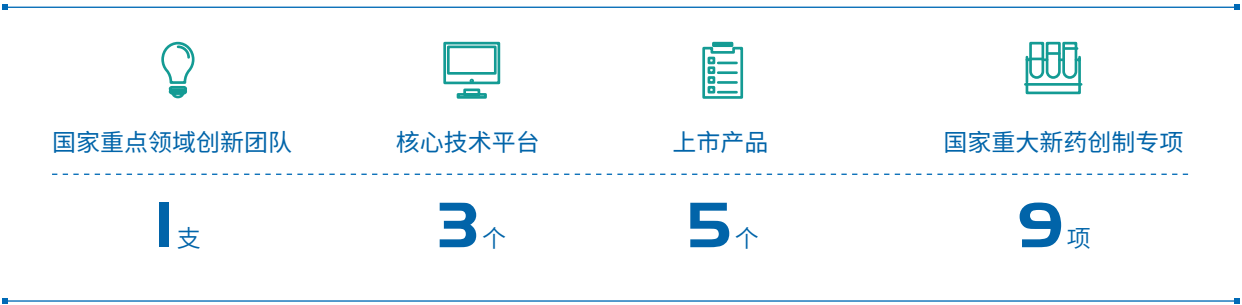
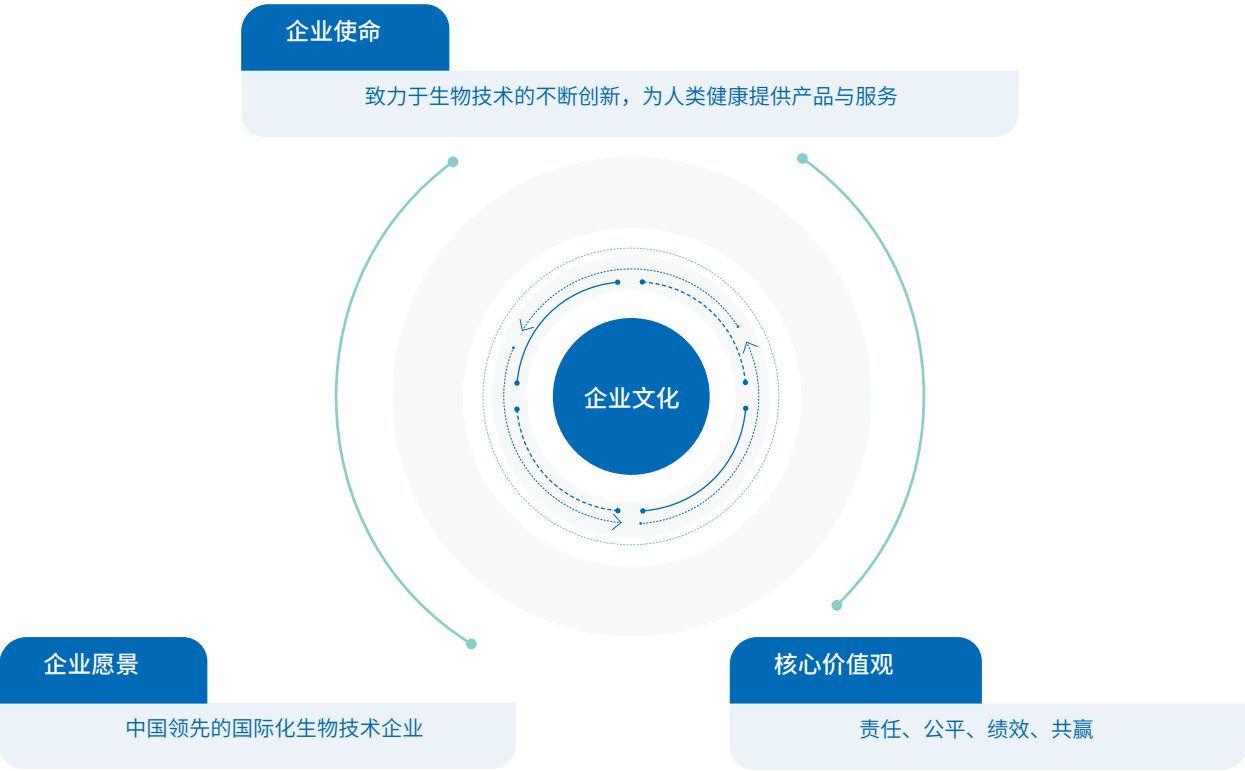
展望 2025 年，我们将积极回应社会期待，履行责任和承诺，继续助力公益事业，深入落实国家“双碳”战略。同时，我们也将继续坚持以客户为中心，以临床价值为导向，深耕病毒性肝炎、恶性肿瘤等重大疾病治疗领域，致力于生物技术的不断创新，为人类健康提供更优质的产品与服务。

# 走进特宝生物

## 企业简介

特宝生物（股票代码：688278）成立于 1996 年，是一家主要从事重组蛋白质及其长效修饰药物研发、生产及销售的创新型生物医药企业。公司以免疫相关细胞因子药物为主要研发方向，致力于成为以细胞因子药物为基础的系统性免疫解决方案的引领者，为病毒性肝炎、恶性肿瘤等重大疾病治疗领域提供更优解决方案。目前公司已发展成为中国聚乙二醇蛋白质长效药物领域的领军企业。

公司深耕免疫及代谢领域，持续研发创新，建有国家级企业博士后科研工作站和国家地方联合工程研究中心，拥有一支国家重点领域创新团队，并围绕重组蛋白质及其长效修饰药物研发和产业化，形成了涵盖药物筛选和优化、蛋白质药物生产、聚乙二醇重组蛋白质修饰的三个核心技术平台，建立了与现有产品线相匹配的多品种生产车间，确保高质量、多品种的生产能力，并达到了国内先进水平。公司以使命、愿景和核心价值观为基石，“致力于通过生物技术的不断创新，为人类健康提供优质的产品与服务”是公司的使命。目前公司已上市 5 款产品，部分注射剂成品远销东南亚、南美洲、独联体等十多个国家及地区。未来，公司将继续聚焦免疫和代谢领域，积极寻求主业的创新与突破，推动战略从“以产品和技术为起始发展点”向“以真正解决临床疾病问题”全面升级，通过技术创新化、管理科学化、产品拓展等策略，逐步向成为中国领先的国际化生物技术企业目标迈进。



## 🧪 主要产品及用途

公司目前已上市五个主要产品，包括派格宾®、珮金®、特尔立®、特尔津®和特尔康®。派格宾®是全球首个 40kD Y 型聚乙二醇干扰素  $\alpha$ -2b 注射液，主要用于病毒性肝炎的治疗，是慢性乙型肝炎抗病毒治疗的一线用药。珮金®是公司自主研发的长效人粒细胞刺激因子，是国家重大新药创制科技重大专项成果，是治疗用生物制品国家 1 类新药，适用于非髓性恶性肿瘤患者在接受容易引起发热性中性粒细胞减少症的骨髓抑制性抗癌药物治疗时，降低以发热性中性粒细胞减少症为表现的感染发生率。特尔立®是国内首款上市的人粒细胞巨噬细胞刺激因子药物，广泛应用于肿瘤免疫治疗领域。特尔津®主要用于治疗肿瘤化疗后中性粒细胞减少症，与珮金®为长短效产品组合。特尔康®则主要用于实体瘤、非髓性白血病化疗后 III、IV 度血小板减少症的治疗。

公司主要产品



2024年特宝生物经营情况

深耕乙肝临床治愈，探索乙肝全人群更优治疗方案

- 持续在乙肝临床治愈领域发力，积极推动以重点产品派格宾®为基础的乙肝临床治愈和肝癌预防优化方案，希望帮助更多患者实现更加规范和科学的诊疗。2024 年 3 月，派格宾®联合核苷（酸）类似物适用于临床治愈成人慢性乙型肝炎的增加适应症的上市许可申请获得国家药监局受理。
- 持续参与支持一系列乙肝临床治愈及肝癌预防公益或科研项目，与专家共同探索更优治疗方案。项目产生的系列循证医学证据，将夯实聚乙二醇干扰素 α 治疗策略效果，验证其在儿童、孕妇产后、不确定期、非活动性 HBsAg 携带等人群中的治疗潜力，其部分成果已亮相国际学术平台。
- 积极携手相关方在乙肝治疗领域深化合作，充分发挥各方优势，共同努力为患者提供更优治疗选择。

持续激发创新活力，加速研发成果的价值转化

- 坚持以客户为中心、以临床需求为导向，聚焦免疫及代谢领域，通过加大研发投入、强化人才团队建设、优化平台技术等系列举措，构建全链条创新能力，加速研发成果转化，完善产品技术体系。
- 2024 年研发投入 3.42 亿元，同比增长 22.34%。重视知识产权保护，累计提交 19 件专利申请、获 16 件授权。多个自主研发项目取得进展，如怡培生长激素注射液注册上市申请获受理等。
- 积极开展对外合作，拓展肝脏疾病领域产品管线：与苏州康宁杰瑞签署《独占许可协议》，以有偿方式取得苏州康宁杰瑞授权产品在非酒精性脂肪肝领域的独占许可权利；与藤济医药签署《技术许可与开发合作协议》，有偿获得藤济医药 NM6606 及相关知识产权，用于开发治疗肝脂肪代谢及肝纤维化相关疾病的单药产品。

夯实根基提升效能，驱动企业经营可持续发展

- 加强战略管理，提升市场应变能力，推进流程建设，优化流程架构，沉淀最佳实践经验，构建高效流程化组织体系，确保在复杂市场环境中稳健前行。
- 增强组织能力与部门协同效率，推进智慧园区和数智化项目建设，引入数字化管理平台，加强供应链管理，优化供应商关系管理系统，推进关键物料与仪器设备国产替代，为业务发展提供保障。
- 重视全员风险与合规意识培养，组织系列风险防范宣传教育活动，结合行业与运营情况完善合规与风险管理体系，细化风险机制，优化防范措施，提升风险应对能力。

2024年ESG亮点绩效

经济绩效



营业收入同比增长

34.13%

净利润同比增长

49%

社会绩效



研发投入

3.42亿元

同比增长

22.34%

占营业收入比例

12.16%

投诉解决率

100%

产品/服务合格率

100%

劳动合同签订率

100%

员工满意度

87%

参与公益捐赠项目

50+项

新增对外捐赠

5,580.61万元

环境绩效



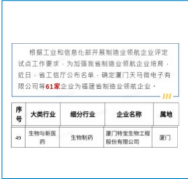
环保总投入

464.50万元

荣誉与奖项

福建省制造业领航企业

福建省工业和信息化厅  
2024 年 7 月



福建省制造业单项冠军企业

福建省工业和信息化厅  
2024 年 9 月



未来20:2024中国A股上市公司成长力年度企业

第一财经、安永（中国）、  
矽亚资产管理  
2024 年 10 月



2024科创板上市公司领军人物

上海市投资促进服务中心及《科创板日报》  
2024 年 7 月



2023年度福建省科学技术进步奖一等奖

福建省人民政府  
2025 年 1 月



2023年度厦门市科学技术进步奖一等奖

厦门市科学技术奖励委员会办公室  
2024 年 4 月



2024中国医药创新企业100强

E 药经理人  
2024 年 9 月



2024年度鼎新奖“最佳学习项目设计奖”“最佳学习内容奖”

思齐圈  
2024 年 6 月



2023年度纳税特大户

厦门市海沧区人民政府  
2024 年 8 月



2023年上市公司投资者关系管理最佳实践

中国上市公司协会  
2024 年 3 月



2023年度中国生物医药(含血液制品、疫苗、胰岛素等)企业TOP20排行榜

米内网  
2024 年 6 月



2024上市公司可持续发展最佳实践案例

中国上市公司协会  
2024 年 11 月



2024上市公司文化建设优秀实践案例

中国上市公司协会  
2024 年 7 月



2023年中国医药生物技术十大进展

中国医药生物技术协会和《中国医药生物技术》杂志  
2024 年 1 月



年度药物创新成就奖（珮金®）

证券时报  
2024 年 6 月



ESG治理

特宝生物始终坚持可持续发展战略，致力于构建并完善科学高效的治理体系，通过持续完善合规管理机制，增强发展内生动力，完善各利益相关方沟通机制，以生物医药科技创新为支点，推动公司的长期稳健发展，为社会创造更多价值。



## ESG治理方针及策略

坚持走可持续发展道路是特宝生物实现高质量发展的保障。在“责任、公平、绩效、共赢”企业核心价值观的引导下，特宝生物立足生物医药行业特色，将 ESG 理念融入公司发展战略与运营决策中，通过研究 ESG 相关政策、开展利益相关方沟通等方式，持续完善 ESG 治理架构及管理方针，提升 ESG 治理水平。

报告期内，公司积极落实 ESG 责任治理行动，规范 ESG 管理的方针、策略与职责分工，建立了由董事会、战略委员会及 ESG 工作小组构成的三级管理架构，以董事会为 ESG 最高责任机构及决策核心、战略委员会为 ESG 管理督导机构，ESG 工作小组负责跟进并协调公司各部门落实 ESG 各项具体工作，实现自上而下落实 ESG 责任治理，助力公司可持续发展。

### 特宝生物ESG治理架构



## 利益相关方沟通

特宝生物高度重视利益相关方的意见和建议，秉持开放、包容、平等的沟通原则，通过多渠道、常态化方式与利益相关方保持双向沟通，及时倾听、了解并回应利益相关方的期望与诉求，持续提升公司的 ESG 治理水平，与各利益相关方携手实现长期可持续发展。

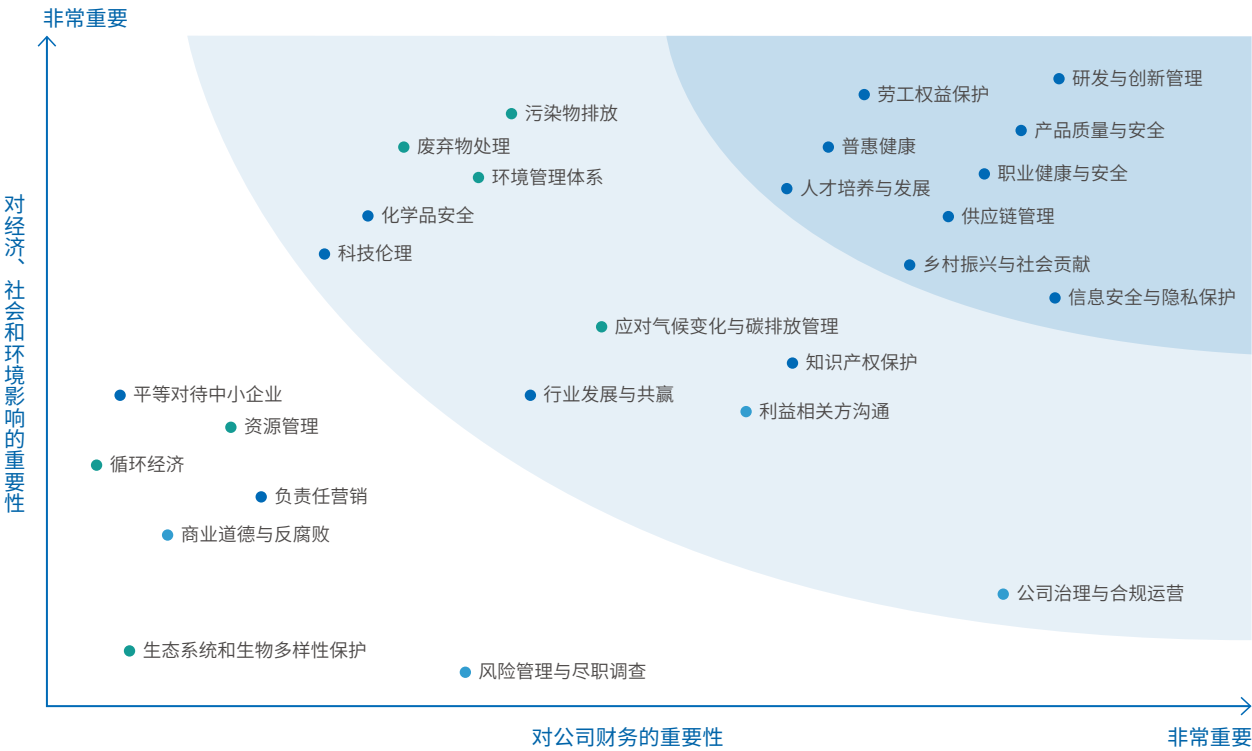
| 利益相关方        | 沟通诉求                                                                                                   |                                                                                        | 沟通渠道                                                                                           |                                                                                                        |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <br>政府及监管机构  | <ul style="list-style-type: none"><li>合规经营</li><li>药品安全</li><li>资源及能源管理</li></ul>                      | <ul style="list-style-type: none"><li>废弃物与排放管理</li><li>社会责任</li></ul>                  | <ul style="list-style-type: none"><li>监督检查</li><li>工作报告与调研</li><li>政企座谈会</li></ul>             | <ul style="list-style-type: none"><li>政策指示</li><li>信息报送</li></ul>                                      |
| <br>股东及投资者   | <ul style="list-style-type: none"><li>完善公司治理</li><li>合规经营</li><li>信息披露</li><li>商业道德与反腐败</li></ul>      | <ul style="list-style-type: none"><li>投资者关系管理</li><li>内控和风险管理</li><li>知识产权保护</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>股东大会</li><li>投资者交流会</li><li>业绩说明会</li><li>信息披露</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>面谈、电话及电子邮箱咨询</li><li>上证 e 互动平台</li></ul>                         |
| <br>员工       | <ul style="list-style-type: none"><li>劳工权益保护</li><li>员工薪酬与福利</li><li>人才培养与发展</li><li>职业健康与安全</li></ul> |                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>职工代表大会和工会委员会</li><li>内部邮件或公告</li><li>员工满意度调查</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>职业健康与安全培训</li><li>意见反馈平台</li><li>日常沟通交流</li><li>线上学习平台</li></ul> |
| <br>客户       | <ul style="list-style-type: none"><li>产品质量与安全</li><li>研发与创新管理</li><li>客户关系管理</li></ul>                 | <ul style="list-style-type: none"><li>信息安全与隐私保护</li><li>普惠健康</li></ul>                 | <ul style="list-style-type: none"><li>客户走访</li><li>客户满意度调查</li><li>消费者投诉与意见反馈平台</li></ul>      |                                                                                                        |
| <br>供应商与合作伙伴 | <ul style="list-style-type: none"><li>供应链管理</li><li>行业发展与共赢</li><li>同业技术与经验分享</li><li>诚信履约</li></ul>   |                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>合作交流定期交流沟通</li><li>工作会议与电话信函往来</li><li>行业论坛</li></ul>    |                                                                                                        |
| <br>社区及公众    | <ul style="list-style-type: none"><li>社区发展与公益项目</li><li>普惠健康</li></ul>                                 |                                                                                        |                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"><li>参与社会公益</li><li>助力乡村振兴</li><li>开展志愿者服务</li></ul>                  |



实质性议题分析

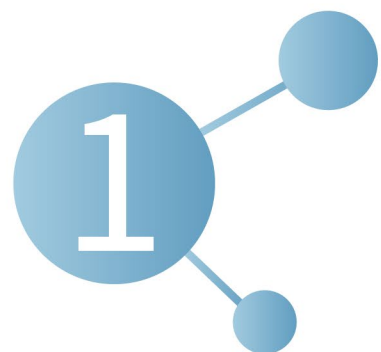
报告期内，在董事会战略委员会的指导下，ESG 工作小组从公司发展战略出发，充分整合各部门观点、内外部专家建议，并参照国家相关部门在可持续发展领域出台的政策指引、国外主流 ESG 信息披露准则、资本市场 ESG 评级关注、内外部利益相关方焦点等信息，对本年度 ESG 实质性议题进行全面、系统地识别，并通过调研、管理层访谈等形式，对实质性议题重要性进行评估与分析，最终形成议题重要性矩阵，确定年度工作重点，并针对性回应利益相关方诉求。实质性议题的分析结果为公司未来的可持续发展管理工作提供重要参考。

实质性议题分析流程



实质性议题列表





# 创新研产 赋能健康

特宝生物以可持续发展为引领，聚焦免疫及代谢领域，参照国际标准研发生产高质量、安全可靠的生物医药产品，守护患者健康；以客户为中心，持续提升服务价值，构建长期、信任的合作关系；以绿色合作为基石，携手供应商共建高效、可持续的供应链管理体系。通过技术创新、品质保障、客户共赢与绿色供应链的深度融合，特宝生物致力于为人类健康事业贡献可持续未来。

产品研发与技术创新    产品质量与安全保障    客户关系管理    可持续供应链  
行业合作交流    普惠健康    助力乡村振兴

贡献联合国可持续发展目标(SDGs):



# 产品研发与技术创新

## 治理

公司严格遵循行业规范与国际标准，构建并持续优化创新研发体系，制定了《研发项目立项管理制度》《研发项目过程管控规程》《研发项目验收准则》及《研发成果管理制度》等规范性文件，对研发项目管理、知识产权管理以及创新激励等各个关键环节进行规范管理，为创新成果的开发提供有力保障。

公司连续多年被评定为高新技术企业，是国家知识产权优势企业、国家创新型企业。公司坚持以临床需求为导向，以创新研发为驱动，深耕免疫及代谢领域，现建有国家级企业博士后科研工作站和国家地方联合工程研究中心；拥有一支专业的治疗性重组蛋白质及其修饰长效创新药物研发创新团队，并入选国家科技部“重点领域创新团队”，“十一五”至报告期末，该团队共计承担了 9 项“重大新药创制”国家科技重大专项。公司构建了聚乙二醇重组蛋白质修饰平台技术、蛋白质药物生产平台技术、药物筛选及优化平台技术等核心平台技术，并以此为支撑，以项目管理模式开发创新药物。



## 📖 专业技术人才培养

公司制定并实施综合性的专业技术人才梯队建设计划，旨在通过“选育用留汰”策略提升研发人才密度。该计划不仅涵盖内部思想导师制、轮岗制、专题和赛道负责制和模块负责制，还从综合素质、知识体系和岗位要求等多个维度全面评估人才，精准识别高潜力员工。通过实战历练与“训战结合”的方式，确保人才能够迅速适应岗位需求，实现人岗相适、人尽其才。

**研究型人才培养模式**

**评价方式:** 带教评级、周报、月报、季报、工作任务达成情况

**测评维度:** 责任心与职业素养、团队协助与沟通能力、技能操作稳定性、工作完成度及质量

同时，研发中心持续优化试用期员工培训体系，强化培训师队伍，确保培训内容紧密贴合实际工作场景，助力新员工快速融入团队。通过推行多种培养模式结合的方式，系统归纳、提炼岗位知识、技能和经验，促进有效分享与传承，进一步加速人才成长。此外，还建立了科学的人员评价考核体系，并辅以个性化的辅导机制，营造主动作为的积极氛围，力求实现人岗精准、高效匹配。

## 🧬 技术研究对外合作

公司积极携手厦门大学、福州大学等高等学府，每年投入专项研究经费，针对特定专业领域或项目开展深度合作，充分发挥高校研究团队在学术研究与理论创新方面的优势，以及公司在产业化转化方面的实力，共同推动科研成果的高效转化，实现了双方互利共赢的良好局面。

与此同时，公司依托自身在研发创新与产业化应用方面的丰富经验，与高校联手启动专硕联合培养项目。该项目旨在通过实践与理论的深度融合，切实提升专硕学生的实际应用能力，帮助他们能够更好适应市场需求，成长为具备实战经验的复合型人才。这一举措既为学生提供了宝贵的实践机会，也为公司带来了新思维和创新力量，有力推动了产学研用一体化的深度融合与发展。



报告期内，公司参与多项国家和国际行业标准拟订的协作研究项目。

| 时间                      | 项目                                           |
|-------------------------|----------------------------------------------|
| 2023 年 12 月 -2024 年 3 月 | 协助中国食品药品检定研究院制备 CHO 细胞及大肠杆菌 DNA 候选标准物质       |
| 2024 年 2 月 -3 月         | 参加了中国食品药品检定研究院组织的聚乙二醇化人粒细胞刺激因子生物学活性国家标准品协作标定 |
| 2024 年 2 月 -5 月         | 参加了中国食品药品检定研究院组织的生长激素生物活性测定法拟定标准协作研究         |
| 2024 年 2 月 -5 月         | 参加了中国食品药品检定研究院组织的聚乙二醇化人生长激素生物活性测定法拟订标准协作研究   |
| 2024 年 3 月 - 至今         | 参加世卫组织国际合作研究——世卫组织白细胞介素 -2 生物学活性国际标准 3rd     |
| 2024 年 4 月 -5 月         | 参加了上海市食品药品检验研究院关于注射用人白介素 -11 生物学活性测定质量标准扩大验证 |
| 2024 年 4 月 -8 月         | 参与中国药典 0261 制药用水的修订                          |

💡 创新激励管理措施

为激发研发创新活力，公司采取了包括设立项目奖、保障科研经费、建立以人为本的激励机制等一系列创新激励管理举措，旨在全面调动员工的创新积极性，持续提升公司研发实力。

|             |                                  |
|-------------|----------------------------------|
| 设立项目奖       | 设立 milestone 奖（IND、NDA）、完成奖、贡献奖等 |
| 保障科研经费      | 研发投入随公司发展逐年递增                    |
| 建立以人为本的激励机制 | 目标激励、奖惩激励、个人成长激励、团队激励、自我激励       |



战略

公司秉持创新驱动发展的理念，立足自身实际，敏锐察觉研发创新过程中的风险与机遇，全力探索助力公司持续稳健快速增长的核心路径。

| 风险类型    | 研发失败风险                                                                                                         | 技术成果无法有效转化风险                                                                    | 人才风险                                            |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 风险描述    | 药物研发具有长周期、投入高、风险大等特点，新药研发过程容易受到诸多不确定性因素的影响，例如可能因关键技术难点未能解决、临床研究失败、药品注册审评制度变动或相关标准提高等因素导致药物研发和审批结果不及预期引发研发失败风险。 | 创新药物上市需通过严格审批且标准日益提高，上市后还面临医保准入、临床认可等挑战。若公司无法及时实现研发成果转化或产品未能获得市场认可，将严重影响研发投入回报。 | 创新研发需要高素质技术人才，如无法吸引和留住优秀人才，可能导致研发进度受阻或研发成果质量下降。 |
| 发生概率    | 中                                                                                                              | 小                                                                               | 小                                               |
| 影响大小    | 中                                                                                                              | 中                                                                               | 中                                               |
| 影响的时间范围 | 短中期                                                                                                            | 中长期                                                                             | 中长期                                             |
| 影响价值链环节 | 运营                                                                                                             | 运营                                                                              | 运营                                              |
| 优先级排序   | 高                                                                                                              | 高                                                                               | 中                                               |
| 潜在财务影响  | 运营成本增加                                                                                                         | 营业收入减少                                                                          | 营业收入减少                                          |
| 应对措施    | 建立完善的研发管理体系，加强对研发项目的全程监控和管理，降低研发失败风险。                                                                          | 建立市场导向研发机制，完善知识产权保护，健全风险评估与分担体系，深化产学研合作，加速技术成果从研发到市场的转化，提升商业价值。                 | 加大人才引进和培养力度，建立完善的人才激励机制，为研发项目提供有力的人才保障。         |

| 机遇类型    | 合作机遇                                   | 政策机遇                                             | 市场机遇                                             | 技术机遇                                                         |
|---------|----------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 机遇描述    | 与国内外领先科研机构和企业建立战略合作关系，可以加速候选药物研发和市场拓展。 | 政府出台支持高新技术产业发展的政策，提供资金支持和税收优惠，有助于降低研发成本和提升市场竞争力。 | 公司的产品线定位符合产业发展趋势，系统布局，并且创新能力高，产品市场竞争力较强，易受到客户青睐。 | 科技创新是推动产业升级的重要动力，通过引入新技术、新工艺和新管理模式，企业可以推动产业向高端化、智能化、绿色化方向发展。 |
| 发生概率    | 中                                      | 高                                                | 高                                                | 中                                                            |
| 影响大小    | 高                                      | 中                                                | 高                                                | 中                                                            |
| 影响的时间范围 | 中长期                                    | 短期                                               | 中长期                                              | 中长期                                                          |
| 影响价值链环节 | 运营、研发                                  | 运营、财务                                            | 运营、下游                                            | 运营                                                           |
| 优先级排序   | 高                                      | 中                                                | 高                                                | 高                                                            |
| 潜在财务影响  | 营业收入增加                                 | 成本降低                                             | 营业收入增加                                           | 营业收入增加                                                       |
| 应对措施    | 积极寻求合作伙伴，签订合作协议，共享资源和市场渠道。             | 密切关注政策动态，及时申请相关资金支持和税收优惠。                        | 招聘专业技术人员并组建团队，改善制程，提高研发及生产效率，开发新产品，聚焦领域形成技术壁垒。   | 采纳尖端技术和管理模式，持续实践公司绿色发展，产业升级。                                 |



## 影响、风险与机遇管理

针对研发创新领域的风险和机遇，公司持续完善一系列保障机制，旨在强化企业抵御风险的实力，同时持续稳固并提升公司的自主创新能力与核心竞争力。

|                                                         |                                            |                                                                                                      |                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>风险识别</b><br><br>从技术、市场、管理、财务、外部环境等多种角度，系统地辨识并总结潜在风险。 | <b>风险评估</b><br><br>根据风险发生的可能性和影响程度，评估风险等级。 | <b>风险应对</b><br><br>针对不同等级的风险，制定差异化应对策略。对于高风险采取规避策略；对于中风险，采取措施降低风险发生概率和影响程度；对于低风险，可适度接受风险，并制定相应的应急预案。 | <b>风险控制</b><br><br>建立完善的风险控制机制，对风险进行持续监控和管理。加强风险信息收集和分析、制定风险应对预案、加强风险监控和预警，并定期评估风险管理效果，不断改进风险管理机制。 |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 指标与目标

公司通过监测研发投入占比和专利获取情况等关键绩效指标，精准把控研发进程，有效加速各研发项目的推进，并成功实现关键技术的突破。

| 指标     | 单位 | 目标                                     | 2024 年完成情况                                      |
|--------|----|----------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 研发投入金额 | 万元 | ● 持续提高研发投入金额                           | ● 研发投入 34,248.78 万元，同比增长 22.34%                 |
| 专利数量   | 件  | ● 增加专利数量                               | ● 新增专利数 13 件，累计 26 件                            |
| 优化研发管理 | /  | ● 实现研发数字化转型<br>● 在关键物料、仪器设备方面，推进国产替代研究 | ● 持续推进实验记录本电子化<br>● 持续寻找国内有竞争力的供应商，建立生态圈内战略合作伙伴 |

知识产权保护

特宝生物严格遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国民法典》等法律法规，并制定了《知识产权管理工作手册》《商业秘密管理规定》《商标监管方案》《专利申请管理制度》及《商密公共行为规范》等相关制度和管理规范，确保公司在知识产权申请、运用和维护过程中都有明确的规范和指导原则，全方位对公司的知识产权进行管理和保护。同时，公司充分尊重他人的知识产权，促进公平良好的竞争环境。

知识产权管理体系

公司高度重视知识产权战略在企业经营发展中的重要地位，依托自主创新优势，通过对知识产权战略部署，形成了覆盖蛋白质及其长效修饰药物开发全过程的知识产权体系，并作为公司重要无形资产进行规划及管理。公司对药物开发全过程进行知识产权布局，扩展知识产权保护范围，不断夯实品牌建设和培育高价值知识产权组合。此外，公司持续完善知识产权保护机制，对药物开发上市全过程关键节点进行风险评估，采取积极措施有效应对复杂多变的政策及市场变化。

公司知识产权管理委员会统筹协调公司的知识产权工作，负责制定知识产权战略方针和目标、监控知识产权管理体系的有效性、确保各层级管理责任并给予授权等工作。在知识产权管理委员会的指导下，知识产权管理中心牵头组织知识产权保护相关事务，各管理部门及下属子公司指定专人配合执行，共同推动知识产权管理体系不断完善和有序开展。

知识产权管理成果

2024 年，公司持续深化知识产权战略布局，通过专利、商标、版权及商业秘密体系化保护机制，完善覆盖知识产权全生命周期的管理体系，依托多维运营机制，强化高价值知识产权产出导向，促进创新成果转化。截至报告期末，公司在重大疾病防治及免疫相关细胞因子药物研发领域已形成具有核心竞争力和商业价值的自主知识产权体系，累计提交发明专利申请 19 件，获得发明专利授权 16 件，核心技术专利覆盖中、美、欧等数十个国家和地区。

知识产权成果管理情况

| 专利类型   | 报告期内新增 |        | 截至报告期末累计 |        |
|--------|--------|--------|----------|--------|
|        | 申请数（件） | 获批数（件） | 申请数（件）   | 获批数（件） |
| 发明专利   | 2      | 3      | 19       | 16     |
| 实用新型专利 | 0      | 6      | 6        | 6      |
| 外观设计专利 | 0      | 4      | 4        | 4      |
| 其他（商标） | 18     | 19     | 280      | 267    |
| 合计     | 20     | 32     | 309      | 293    |

知识产权预警与风控

公司对知识产权采取分级分类管理策略，强化对知识产权的保护和应用。

在风险预警与应对上，公司建立了完善的知识产权风险预警模块，通过定期监控和分析，实现风险的持续识别与监测，同时积极指导各部门知识产权风险业务处理，制定及时有效的应对措施，全方位保护内外知识产权权益。公司还不断优化管理与应对策略，长期收集、分析业务相关且具实用价值的案例，与行业优秀企业交流合作，拓宽管理视野，规划适宜的风险应对方案。

在侵权处置方面，公司对侵犯知识产权行为“零容忍”。一旦发生争议或侵权事件，即刻由知识产权管理委员会常驻成员、涉事部门核心成员及法务等组建应急小组，协调内外部资源展开调查取证，最大程度降低损失与风险，以合法手段维护公司及客户权益。

在员工管理层面，公司严禁员工不当获取、披露、使用及处置公司知识产权，鼓励并奖励员工遵守规定、相互监督。为此，公司结合知识产权和信息安全的风险控制策略，持续更新优化相关管理规章和行为规范，并配备必要的法律文件和监管系统等支持措施，进一步强化对知识产权的保护。

知识产权培训与交流

为增强公司员工的知识产权保护意识，确保知识产权相关制度及行为规范的有效执行，公司坚持每年为各部门员工开展多样化和定制化的知识产权培训活动。报告期内，公司聚焦商业秘密保护、商标规范使用、专利申请策略等关键领域，开展十余场专项培训，覆盖近 700 名员工：其中，面向全体员工的培训 2 场，旨在树立全员知识产权保护理念；针对重要相关部门的培训 7 场，着重提升关键岗位员工专业素养；针对新入职员工的培训 4 场，助力新人快速了解知识产权相关要求，防范知识产权侵权行为发生的风险，为公司创新发展提供支持和保护。



知识产权保护专项培训现场

科学伦理规范

在实验动物伦理管理方面，公司依据《GB/T 35892-2018 实验动物 福利伦理审查指南》，设有伦理管理委员会，并建立《实验动物管理委员会章程及实验动物伦理委员会章程》《实验动物室人员及动物福利管理程序》《实验动物人道终点判定标准操作规程》等制度，伦理委员会按照相应的管理制度对动物实验研究进行监督和审批。同时，为提升员工对实验动物福利的认识和重视程度，公司还开展实验动物福利培训宣导活动，通过多种举措为公司实验动物伦理管理工作的规范性和严谨性提供保障。截至报告期末，公司的实验动物伦理管理工作整体规范，未发现重大伦理违规行为，研究人员的伦理意识通过培训和实践得到了显著提升，动物福利保障措施得到有效落实。

在临床研究受试者权益保护方面，公司注重保护受试者安全和权益，及时识别临床研究中的安全性风险。研究前严格执行知情告知流程，通过充分沟通确保受试者清晰理解研究风险、潜在获益及退出机制，并预留充足决策时间；所有临床研究知情同意书均须通过伦理委员会审批，若研究过程中方案调整，相关修订内容须重新提交伦理审查并获得批准后，同步向受试者履行告知义务。同时，对可能影响受试者信息安全的内容实施管理，采用加密存储、权限分级等措施对个人信息进行保密。

产品质量与安全保障

公司高度重视产品质量与药品安全管理工作，以药品全生命周期理念构建并持续完善国际化质量管理体系，高效开展质量管理工作，向客户提供优质的产品与服务。



报告期内，

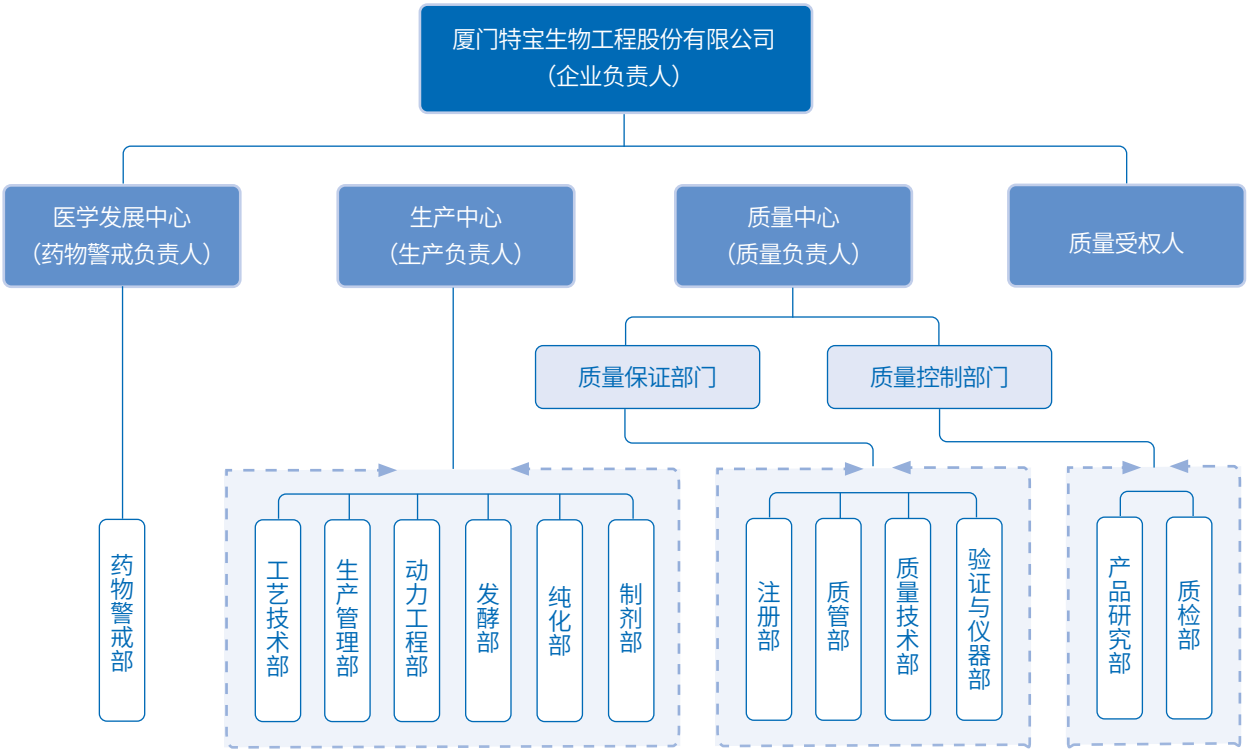
公司未发生与产品质量安全相关的重大责任事故，损害金额为 **0** 元

治理

公司严格遵循《中华人民共和国药品管理法》《药品生产质量管理规范》《药品标准管理办法》《药品注册管理办法》等强制标准的要求以及其他药品质量相关法律法规的规定，制定并执行质量管理体系，确保精准识别、预防并控制药品生产过程中的各类潜在风险，为产品的安全性与有效性筑起坚实的防线。同时，公司以“放眼全球化视野，促进质量体系国际化，完善持续有效的质量体系，提供优质的产品与服务”为管理方向，参考借鉴 FDA、欧盟等 GMP 指南以实现体系的持续改进和更新，逐渐与国际要求接轨。

公司制定了《质量手册》《药品上市许可持有人关键岗位人员管理程序》，对企业负责人、药物警戒负责人、生产负责人、质量负责人、质量授权人这类关键人员职责进行了明确规定，同时对下设各职能部门职责分工制定了相应管理文件，层层落实各部门关于产品设计、开发、生产等各流程节点的管理职责。

质量管理组织架构



截至报告期末，公司制定了一系列严谨且全面的质量管理制度 / 程序文件，部分如下：



报告期内，

公司接受了药品 GMP 符合性检查以及集采专项等多项检查，均未发现严重和重大缺陷

2024 年 08 月 31 日 -09 月 01 日，公司顺利通过 CNAS 国家认可委员会检查组对实验室开展定期监督 and 扩大认可能力范围的审核。



特宝生物质量中心 CNAS 认可证书

战略

公司通过识别产品质量管理环节中潜在的风险与机遇，依此制定相应的应对方案，全力保障公司在充满挑战且复杂的市场环境中稳健前行。

| 风险类型    | 药物质量风险                                                                                             | 法规政策变动合规风险                                                                          |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 风险描述    | 由于公司产品的生产工艺复杂，产品质量受较多因素影响，如果在原辅料采购、生产控制、药品存储运输等过程出现偶发性或设施设备故障、人为失误等因素，将可能导致质量事故的发生，从而影响公司的正常生产和经营。 | 药品监管法规（如 GMP 法规升级、新药审批要求等变化）不断更新，“合规”是重中之重。若企业未能及时适配，可能面临合规性问题。                     |
| 发生概率    | 小                                                                                                  | 小                                                                                   |
| 影响大小    | 大                                                                                                  | 大                                                                                   |
| 影响的时间范围 | 长期                                                                                                 | 长期                                                                                  |
| 影响价值链环节 | 运营                                                                                                 | 运营                                                                                  |
| 优先级排序   | 高                                                                                                  | 高                                                                                   |
| 潜在财务影响  | 运营成本增加，营业收入减少                                                                                      | 因不合规导致生产停滞、罚款，甚至产品禁售，直接影响经营收益                                                       |
| 应对措施    | 加强信息化系统建设，不断推进精细化管理，持续优化生产、采购、质量、销售等内部控制体系，强化产品质量管控，提升抗风险能力，促进公司平稳发展。                              | 已建立质量技术法规查新机制，通过追踪掌握最新法规动态，对法规进行剖析与全面评估，识别合规风险与机遇，据此制定并实施一系列适合公司发展的策略，确保合规，保持策略前瞻性。 |

| 机遇类型    | 技术创新机遇                                                        |
|---------|---------------------------------------------------------------|
| 机遇描述    | 随着医学技术的不断进步和创新，企业有机会采用先进的生产技术和质量控制方法，提高药品的质量和安全性，开发出更具竞争力的产品。 |
| 发生概率    | 中                                                             |
| 影响大小    | 高                                                             |
| 影响的时间范围 | 长期                                                            |
| 影响价值链环节 | 运营                                                            |
| 优先级排序   | 高                                                             |
| 潜在财务影响  | 提高生产效率，降低生产成本，同时提升产品质量和市场竞争力，有助于扩大市场份额，增加销售收入和利润              |
| 应对措施    | 加大对研发的投入，积极引进和应用先进的技术和设备，加强与科研机构和高校的合作，培养和吸引专业人才，提升公司的技术创新能力。 |

影响、风险与机遇管理

公司秉持“贯穿产品生命周期，主动发现质量风险，积极进行风险降低，保障患者用药安全”的质量风险方针，建立《质量风险管理程序》，对贯穿于药品生命周期的风险进行识别、评估、应对、控制、评审，尤其是研发阶段、生产阶段、流通阶段、使用阶段、上市后监测阶段，以保证产品的质量和患者安全；管理的重点依据风险评估确定，通过对生产过程关键工艺参数的控制，确保产品质量属性的实现。

风险识别

公司按照《质量风险管理程序》全面识别包括但不限于人员、机器、物料、方法、环境等方面潜在的内部风险和外部风险。

风险评估

组织成立风险评估小组或者由相关人员运用风险管理中的方法和工具进行风险评估；对已识别的风险对产品质量下降的影响程度和发生的可能性进行分类，从而确定风险等级。

风险应对

应启动风险管理流程，责任部门针对识别出的风险采取对应的控制措施，从而达到降低或消除风险的目的。

风险控制

基于过去的趋势分析数据，结合的合理风险评估，选择适宜的方法（例如正态分布法、百分位数法、非参数公差限值法等），对关键监控项目制定了标准、警戒限、纠偏限的三级控制策略，以便发现不良趋势和潜在风险，并在运行过程中不断对风险进行控制、重新识别和调整。

风险评审

对风险控制措施及风险控制结果进行评定，确定风险管理结果是否达到预期目的，是否对风险进行了适当并有效的控制，以此来评判风险管理决策的科学性、适应性和收益性。

指标与目标

公司每年定期制定年度质量目标，将质量目标贯穿于药品生命周期的各个阶段，建立可测量的绩效指标，并定期进行评价调整。公司在开展质量目标管理过程中，重点关注生产目标达成率、检验报告的及时性、客户满意度等指标。



生产目标达成率

在规定的时间内达到目标生产水平的百分比。生产目标达成率直接影响产品交付，也是满足客户需求的指标。该指标可促进生产部门加强生产设备管控，优化生产工艺，持续高效地生产出符合质量标准的产品。



检验报告的及时性

提高检测效率以及报告及时率，能够协助提高产品的市场竞争力。通过本项指标，促进管理层和全体员工多想多思，找寻新的检验方法和检验工具，使检测结果更加快速、准确、有效。



客户满意度

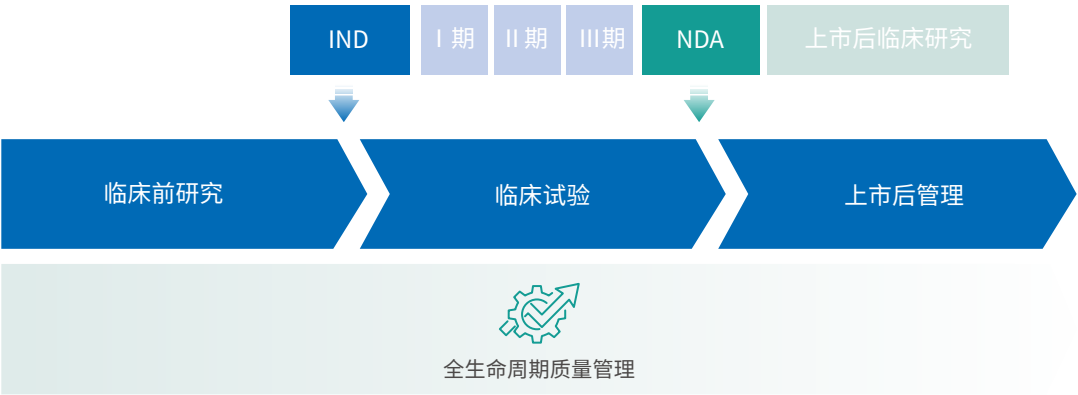
主动开展客户满意度调查，以客户需求和期望为中心，梳理流程痛点，寻找改进机会，为客户提供超越预期的价值和满意度。

为深入发展贯彻落实总体质量目标，公司将药品生命周期各阶段中有关安全、有效和质量可控的所有要求系统地贯彻到药品生产、控制及产品放行、贮存、发运的全过程中，确保所生产的药品符合预定用途和注册要求。同时，公司建立质量目标管理程序对“质量目标”进行管理，明确药品生命周期各阶段目标，以及不同管理要素目标设立的基本要求。

| 指标            | 目标      | 2024 年完成情况 |
|---------------|---------|------------|
| 制剂生产成功率       | 100%    | 目标达成       |
| 检验报告的及时性      | 不低于 98% | 目标达成       |
| 投诉处理及时率、处理满意度 | 100%    | 目标达成       |
| 产品召回          | 零召回     | 目标达成       |

全生命周期质量管理

公司构建了药品全生命周期质量管理机制，严格遵守制定的《生产管理规程》和《质量监督管理程序》，建立覆盖产品开发、上市、停产、退市的全过程质量管理体系和措施，切实落实上市许可持有人在非临床研究、临床试验、生产经营、上市后研究、药物警戒等方面的主体责任，保障药品安全、有效、质量可控，推动质量管理体系流程化建设，强化药品生命周期的质量管理。



全生命周期质量管理流程图

质量文化建设

公司持续通过法规查新管理把控合规风险，确保相关人员及时掌握法规动态与知识。报告期内，公司组织药品生产质量管理相关人员对《药品上市许可持有人落实药品质量安全主体责任监督管理规定》《药品经营和使用质量监督管理办法》等新增法规进行深入学习，不断强化药品生产从业人员的责任感与使命感，促进员工提升工作质量，确保公司在药品生产与质量管理方面始终保持高标准、严要求。



产品质量提升

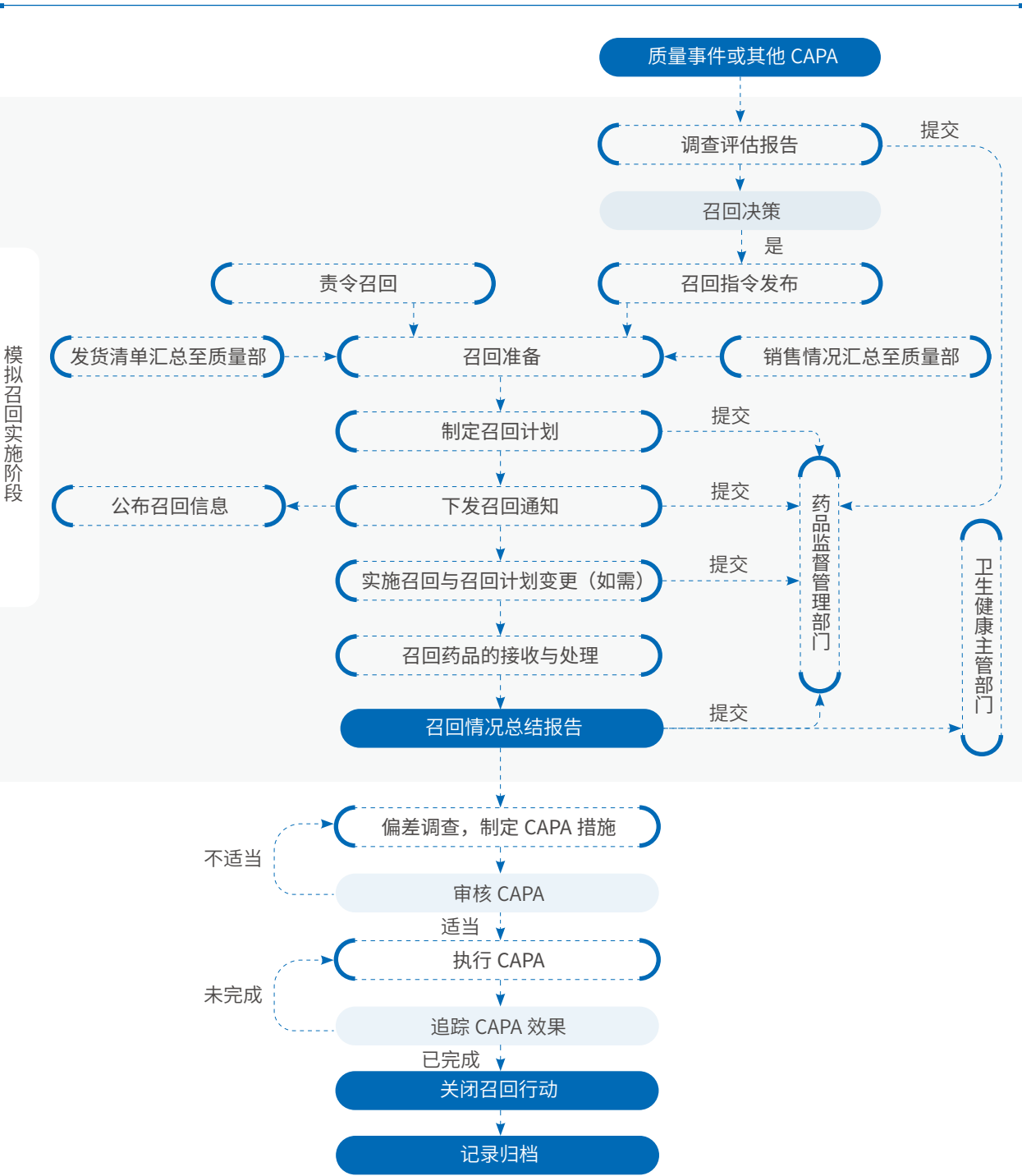
公司积极开展质量提升工作，报告期内通过引入先进实验室检测设备以提升产品检测技术水平，并引进信息化技术管理平台促进 GMP 合规管理的质量、效率双提升。

| 类型          | 名称                       | 引入新设备 / 系统达成的效果概述                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 引进实验室设备     | 微流成像颗粒分析系统               | 作为大分子研究的高端仪器，整合数字显微、微流体与图像处理技术，实现全自动颗粒 / 细胞分析，精准检测药物可见及亚可见聚集体，显著提升研究效率与准确性。                                                                                                                                                                                                           |
|             | SoloVPE 可变光程紫外 - 可见分光光度计 | 结合光纤技术与传统光谱技术，极大改善了传统 UV-Vis 光谱技术，为生物制药等领域提供革命性浓度测定方案。无需稀释直接测定高达 300 mg/mL 样品，准确性 / 重复性达 ±2%，无需背景校正，一键操作，分析时间少于 1 分钟，显著提升实验效率与精度。                                                                                                                                                     |
|             | 全柱成像毛细管电泳仪               | ProteinSimple 公司的全自动毛细管电泳分析与组分收集系统 MauriceFlex，集成 icIEF（全柱成像毛细管等电聚焦）和 CE-SDS（毛细管电泳 - 十二烷基硫酸钠）模块，适用于单抗、双抗、抗体偶联药物、重组蛋白、融合蛋白、病毒载体等多种样品，实现高效蛋白质电荷变异体分离与收集，实时监测聚焦过程，提供高分辨率、高重复性数据，助力质谱分析、肽图、糖型及活性分析等下游表征，显著提升实验效率与准确性。                                                                     |
| 引进信息化技术管理平台 | 引进培训管理系统和文档管理系统          | 2024 年，公司启动 SISQP/pluSCEQM 企业质量管理系统 (DMS&TMS) 的引入评估工作，如顺利引入该系统，将实现 GMP 体系内文档的自动化、集中化管理，提高工作效率、工作精度和工作效果，确保文档管理合规性，同时将确保培训过程符合 GMP（良好生产规范）及相关法规要求，帮助我司实现高效、合规的培训工作。                                                                                                                    |
|             | 引进实验室高效管理软件平台            | 2024 年，公司为了提高检验效率与加强数据合规性管理，引入了梅特勒 - 托利多 LabX 尊享版系统，并已投入使用。该系统能够集中管理包括天平、滴定仪、水分仪、折射率仪、熔点仪等多种实验室仪器，凭借其自动化控制与数据集成功能，有效减少了人工操作，显著加速了检验流程，LabX 系统严格遵循行业法规，确保了数据的可追溯性与合规性。同时，公司报告期内正在按计划筹备引入美谷分子 Molecular Devices SoftMax Pro 7.3 GXP 网络版系统，且已批准采购合同，预计上线后能够进一步提升检验工作的质量与效率，确保数据的合规性和有效性。 |

产品召回

公司制定《药品召回、退回、拒收管理程序》，各子（分）公司均依此执行，同时公司每年均开展一次模拟召回演练，以确保一旦确认发生产品质量不合格事件后，可迅速、有效地从市场召回任何一批存在问题的产品。报告期内，公司未发生因产品质量不合格而导致召回的事件。

产品模拟召回流程

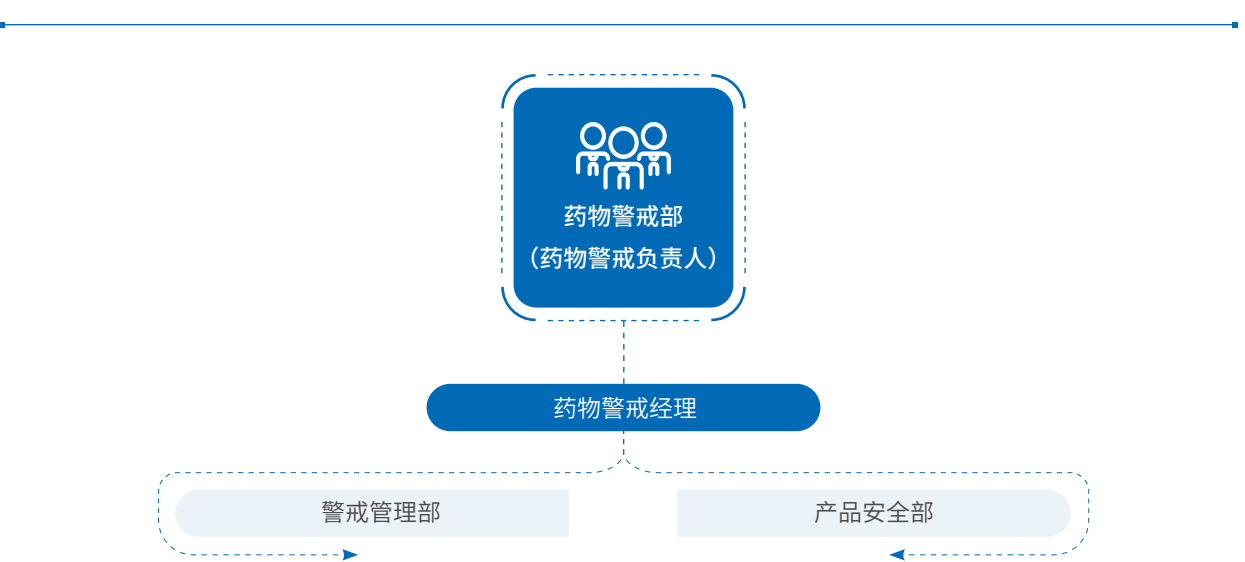


药物警戒

公司重视产品全生命周期药物警戒管理，持续完善和优化药物警戒体系。公司设立药品安全委员会，授权药物警戒负责人并成立专门药物警戒部门，密切关注监管动态，不断提升团队综合能力，做好产品全生命周期安全管理，保障患者的安全和利益。

药品安全委员会承担药品风险研判、处置和控制以及药物警戒重大事项决策，指导公司药物警戒工作。药物警戒负责人领导药物警戒部门和药物警戒体系建设，确保药物警戒体系的运行和持续改进。药物警戒部门由药物警戒管理部和产品安全部组成，负责实施公司在研和上市产品的药物警戒工作，保障药物警戒活动的顺利开展，确保药物警戒体系始终符合相关法律法规要求，并与公司发展相适应。此外，公司成立了产品专家委员会，借助专家知识和经验，进一步提高产品安全风险研判、预防、控制的科学能力和合理性。

药物警戒管理体系



公司配备专业的药物警戒系统和 MedDRA 和 WHODrug 等专业词典，制定了《药品不良反应报告和监测管理规程》《临床试验期间药物警戒管理规程》《药物警戒风险管理规程》《医学咨询与投诉处理操作规程》《文献检索与利用操作规程》《药品不良反应聚集性事件处理操作规程》等程序和文件，以规范个例不良反应信息的收集、传递、评价和上报，规范风险检测、识别、评估和控制等活动。

此外，公司建立了面向医生、药师和患者的个例信息收集途径，主动获取来自临床实践、科学研究、学术文献以及持有人相关网站、邮箱和热线电话或其他自媒体上的不良反应信息。对获知的个例不良反应信息及时评价和上报，定期进行不良反应汇总分析，识别潜在风险，研究风险发生机制和原因，制定积极有效的控制措施，确保患者用药安全和生命健康。

公司每年持续开展药物警戒培训，包括药物警戒法规和体系培训、不良反应收集和传递以及持有产品的不良反应管理培训，提高人员药物警戒意识和管理能力。

# 客户关系管理

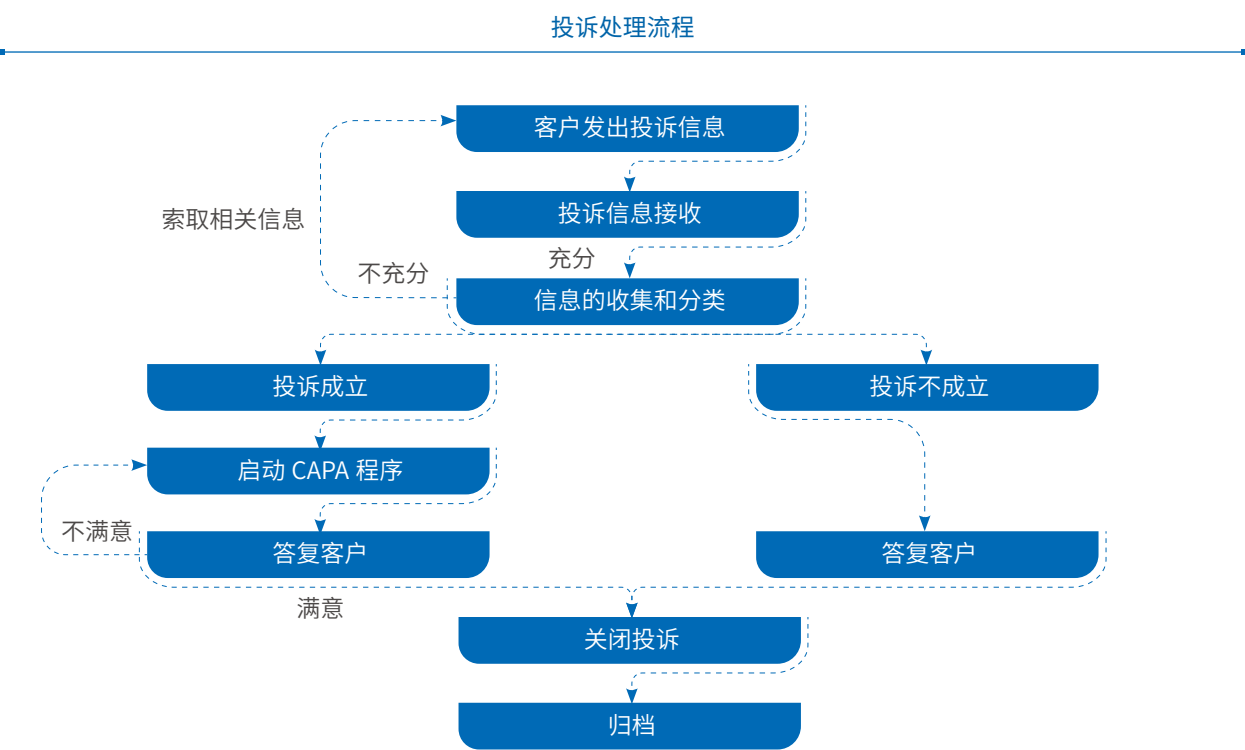
特宝生物秉着“坚持以客户为中心，以患者需求为导向”的服务理念，持续优化客户服务流程，提高服务效率和质量，不断提升服务满意度。

## 客户服务体系

特宝生物以客户为中心，着力构建合规、专业的服务体系，持续优化客户反馈机制。商务团队通过走访商业及终端客户、参与行业会议、深度交流等方式，洞察客户与患者需求变化，不断升级产品配送与服务模式。公司以质量和效率为核心，致力于为客户提供更优质、高效、便捷的产品与服务，持续创造价值。

公司高度重视客户的投诉与意见反馈，搭建了用户纠纷管理流程，不断优化客户反馈响应机制，设立专业的客户反馈响应小组，确保小组成员在接到客户投诉的第一时间能迅速介入，让客户真切感受到公司的高度重视与急切关怀。同时，小组成员通过提供专业高效的服务，依据管理流程积极推进问题的有效解决，提升整体服务质量。截至报告期末，公司客户反馈响应率 100%。

公司建立了《客户投诉管理程序》，明确了投诉登记、评价、调查和处理的相关要求，以及因可能的产品缺陷发生投诉时所采取的措施，包括考虑是否有必要从市场召回药品，并由专人负责进行质量投诉的调查和处理。公司要求所有的投诉、调查的信息均向质量负责人通报，并 100% 完成投诉回应与处理。公司对投诉处理的流程如下：



## 客户满意度

特宝生物高度重视客户满意度，团队通过定期走访各合作商业客户及终端客户，参加各类型商业及终端举办的行业会议，及时收集客户需求与反馈。公司持续优化服务流程与产品交付，提升客户体验，推动服务升级，努力提升对客户真正具有价值的产品和服务，实现共赢发展。

### ★ 客户服务荣誉

报告期内，公司获得合作伙伴颁发的“优秀供应商奖”、“2023 年度卓越贡献奖”、“鼎力支持奖”、“2023 年最佳合作伙伴”等多项荣誉。



## 负责任营销

特宝生物践行负责任营销的理念，将企业的社会责任与商业目标紧密结合，坚持以道德、科学、客观的方式进行药品及医学推广，致力于通过多种渠道开展科普宣传，提升公众对乙肝危害的认知，为构建健康中国贡献力量。在市场营销过程中，公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国药品管理法》《中华人民共和国药品管理法实施条例》等国家法律法规和公司《商业化合规管理制度》《员工手册》《营销费用管理规范》等内部规章制度，合法合规地开展营销宣传活动。

## 市场活动合规

公司在举办或参加市场活动时，以学术交流、医学教育或促进科学研究为目的，实行“预算控制、过程管控、责任到人”的管理方式，同时严格遵守反商业贿赂、反垄断、反不正当竞争等相关规定，市场活动参加人员必须签署《学术推广人员廉洁责任书》，保证业务真实、活动费用合理且必要，确保提交材料真实、合理、完整。

## 负责任营销文化

公司定期通过线上、线下等多种形式向全体员工开展负责任营销培训，内容包含负责任营销相关法律法规、公司规章制度、产品知识、宣传规范等，确保每位员工知悉并严格遵守相关规定，加强全体员工的负责任营销意识，不在任何营销活动中包含夸大、欺骗及虚假的内容，不实施商业贿赂等其他不法手段进行销售活动，不虚报产品价格，不就公司竞争对手的产品和服务做出虚假或误导性陈述，保守公司的经营机密并保护客户的隐私，维护公司形象。

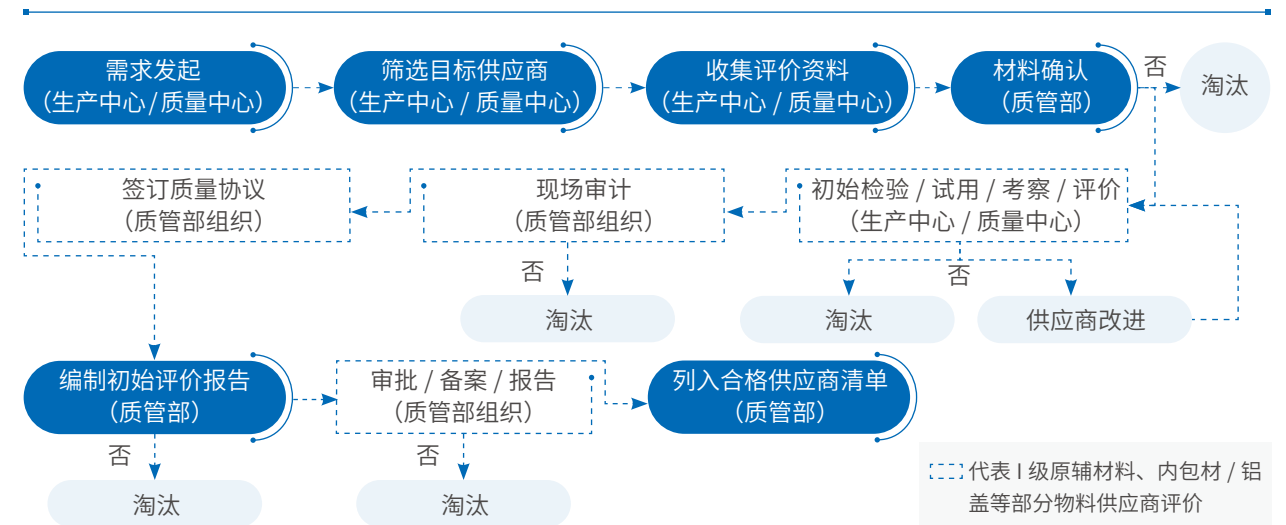


负责任营销培训现场

## 供应商准入管理

公司严格实施供应商准入管理，制定并遵循相关管理制度文件，对供应商的资质、质量体系与保障、制造设备、技术工艺、生产供货能力等可能影响质量安全的各种因素进行考核评估，确保其符合准入要求。公司开展新供应商资质调查时，根据其所供物料、服务类别和国别设置不同的生产 / 销售资质要求。公司明确要求所有供应商为合法企业，具有相应物料或服务的生产和销售资质，同时在准入时将对由于环保问题可能发生供应商的工厂搬迁或关闭等的风险进行确认，保障供应链的稳定。

主要物料新供应商评价流程图



除此之外，供应商的社会与环境治理情况也是公司重点考量的因素，包括但不限于：

环境管理体系认证（如 ISO 14001）

劳工权益保障（如无童工、无强迫劳动）

健康与安全管理

反腐败和商业道德

## 可持续供应链

特宝生物坚信优秀的合作伙伴是企业发展的基石，是产品质量保障的坚实后盾。报告期内，公司持续完善供应商管理制度，不断加强供应商全生命周期管理措施，致力于通过严格的供应商管理和审计流程，确保供应链的可持续性和合规性，降低运营风险。报告期内，公司持续优化风险预警、风险防控等措施，确保供应风险可控。

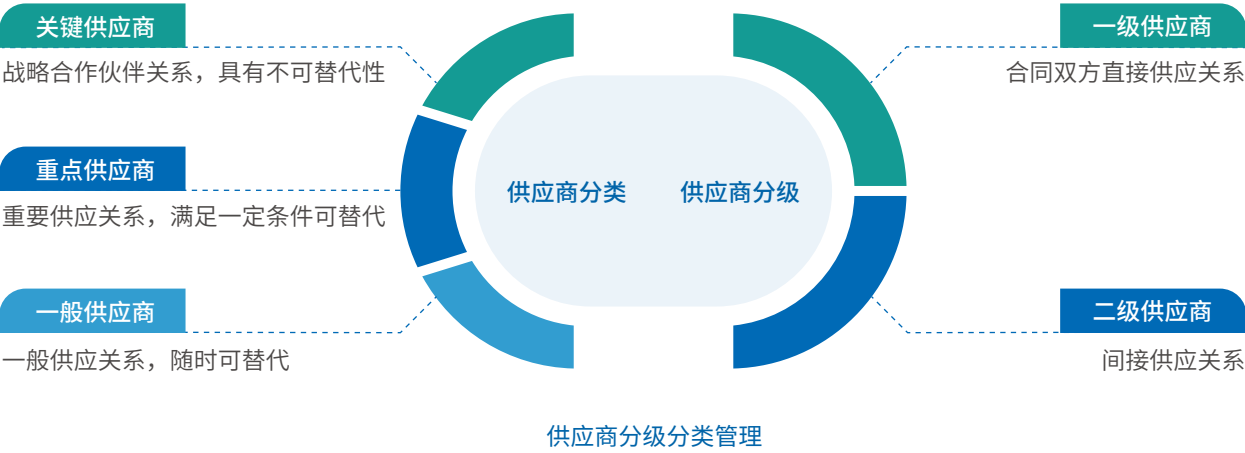
## 供应链管理体系

公司根据质量管理体系建设目标，按 GMP、ISO 质量体系认证标准，持续完善管理体系文件，为公司供应链可持续发展夯实基础。



供应商分级分类管理

公司实行严格的供应商分级管理，根据供应商所供物料和服务对产品的影响程度制定科学、严谨的供应商分级分类标准：



供应商培训

为构建合规、优质、稳定的供应链，公司积极组织工程类供应商、设备 / 设施 / 仪器施工及维护供应商、物流供应商等各类供应商参加安全主题培训，致力于提升整个供应链的安全意识和操作规范，确保各环节紧密协作，共同为客户提供高品质的产品和服务。

| 培训目的  |                                          |
|-------|------------------------------------------|
| 质量保证  | 确保所有供应商都能了解并遵守我们的质量标准和规范，从而提高产品和服务的整体质量。 |
| 一致性   | 帮助供应商掌握一致的工作流程和方法，减少变异和错误，提升产品和服务的一致性。   |
| 效率提升  | 通过优化生产流程和资源利用，提高供应商的工作效率，降低运营成本。         |
| 合规性   | 确保供应商熟悉并遵守相关法律法规和行业标准，避免法律风险。            |
| 创新和改进 | 介绍最新的技术和最佳实践，鼓励供应商不断改进和创新，保持竞争力。         |
| 沟通和协作 | 改善与供应商的沟通和协作，建立更紧密的合作关系，确保信息对称，减少误解和冲突。  |
| 风险管理  | 帮助供应商更好地识别和管理风险，制定应急预案，减少供应链中断的可能性。      |
| 品牌声誉  | 通过高质量和可靠的供应商，维护和提升公司的品牌声誉，增强市场竞争力。       |



供应商审计

供应商审计是公司供应链管理的重要组成部分，通过审计识别和评估供应商的潜在风险，确保其提供的产品或服务达质量标准，为产品质量筑牢根基，同时有助于加强与供应商的沟通和合作，建立长期稳定合作关系，提升供应链透明度，实现共同发展。

公司制定《药品生产质量管理规范》，明确每年对供应商生产环境、工艺流程、质量管理等可能影响产品质量安全的因素实施审计。同时，公司每年对合格供应商进行年度再评价，由审计人员对各合格供应商的资质、质量标准、上一年供货服务、上一年度物料质量回顾（物料检验情况、物料使用情况），以及由环保问题可能引发的供应商工厂搬迁或关闭等风险进行综合回顾评价。年度再评价完成后，审计人员将对上一年度供应商管理与评价情况进行总结，形成《供应商管理总结报告》。

若供应商存在合法性或质量体系方面的问题，如未能通过相关的质量审计或取得相关资质证明，公司将终止向其采购并将其移出合格供应商清单。



供应商廉洁合规建设

公司高度重视供应商的廉洁建设，在《采购管理制度》《招标管理制度》等管理文件中制定了严格的廉洁政策规定，严禁索贿或行贿行为，包括但不限于：回扣（现金、购物卡、礼品、礼金等）、馈赠、有价证券等不正当利益。同时，公司将廉洁条款纳入所有的《招标文件》《采购合同》中，确保供应商充分知悉公司的反贪腐要求，并对其遵循廉洁条款的情况展开严格监督。如发现供应商发生违反廉洁诚信或法律法规的行为，公司将根据协议进行追责。此外，公司严格执行《商业化合规管理制度》规定，每年对重要商业伙伴开展合规审查，要求其签署《廉洁承诺书》，做出合规承诺，共同营造风清气正的商业合作环境。

供应商签署廉洁条款比例



采购流程优化与供应链数字化建设

报告期内，公司对第三方服务采购业务进行了系统梳理，并将其整合进年度采购计划与预算申请流程中。此举不仅赋予了采购活动更强的前瞻性和规划性，还有效优化了资源配置，降低了采购成本，提升了采购效率。同时，供应链管理部门携手各业务中心，针对采购流程中的痛点进行了深入剖析与改善，有效增强了采购流程的透明度与合规性。

此外，为有效提升供应商全生命周期管理水平，公司在积极筹备对 SRM 系统（Supplier Relationship Management System, 即供应商关系管理系统）进行升级，该系统将助力公司提升供应商管理工作的精细化，确保供应链的稳健与可靠。供应链管理部门还携手多个中心积极参与招标活动，对招标流程与制度进行了全面梳理与优化，确保招标过程始终秉持公平、公正、透明的原则，从而吸引更多优质供应商参与竞争。通过实施集中化采购管理以及优化采购（含招标）流程，公司供应链的合规性与效率均得到有效提升。

行业合作交流

特宝生物秉承开放共赢合作态度，凭借自身在免疫及代谢领域的创新积累，积极开展学术交流与分享，共同推动行业健康可持续发展。

截至报告期末

公司参与 USP、EDQM 等国内外标准品的研制和协作标定

30 余项

报告期内

公司共参与了 7 项国际、国家及地方标准协作研究

案例

第23届药品质量检验检测技术大会——“生物制品质量控制”经验分享

2024 年 9 月，公司受邀参加第 23 届药品质量检验检测技术大会进行《生物制品质量控制》主题经验交流。本次交流聚焦药品检验检测质量保障理念，深入解读生物制品药品质量控制与检测技术相关法规、分享风险控制经验与实践技术应用，提供质量控制思路与方法，助力解决实际问题。通过行业内交流分享，促进公司药品质量控制与检验检测水平全面提升，进一步保障药品质量安全。

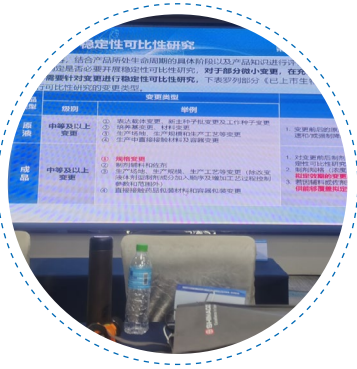


王秋红专家发言

案例

2024年中国药学会药物分析专业委员会学术年会交流

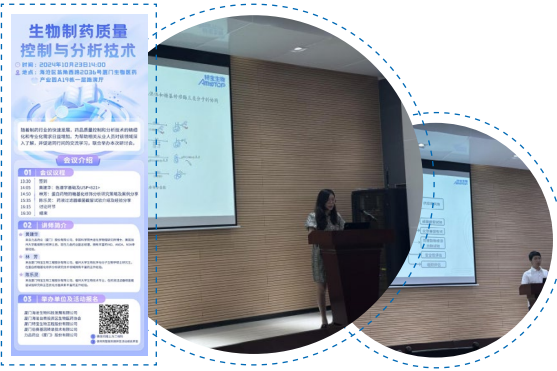
2024 年 9 月，在中国药学会药物分析专业委员会主办的 2024 年中国药学会药物分析专业委员会学术年会上，公司质量专家围绕“创新精准药物分析技术，提升药品科学监管能力”的主题，开展名为《生物制品稳定性可比性研究策略》的特邀报告。本次交流分享，有助于促进药物分析新技术和新应用的发展，进一步保障药品的安全性和有效性。



案例

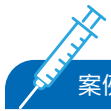
联合举办“生物制药质量控制与分析技术研讨会”并开展专题分享

2024 年 10 月，公司同厦门市多家医药企业联合举办了“生物制药质量控制与分析技术研讨会”，并派出两名资深技术专家分别进行了《蛋白药物的糖基化修饰分析研究策略及案例分享》《药液过滤器细菌截留试验介绍及经验分享》的专题分享与交流，深入探讨药品质量控制和分析技术，有利于激发企业间技术研究思维碰撞，促进质量控制、分析技术专业人才健康成长，共同推动行业发展进步。



活动通知

交流现场



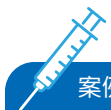
## 案例

## 福建省食品药品质量检验研究院调研

2024 年 10 月，福建省食品药品质量检验研究调研组一行实地参观了公司生产车间和 QC 实验室，并通过座谈会深入了解公司产品生产工艺流程、生产车间洁净背景控制、人员控制情况及清洁验证相关程序、质量控制、无菌检查内容等情况以及公司发展规划和需求。调研组同时就当前检验检测等热点问题与公司进行深入讨论，双方交流观点、相互学习，并对今后开展业务技术合作达成共识。



参观车间现场



## 案例

## 参与“强企先锋面对面”--医药产业专场调研

2024 年 11 月，公司作为药品生产企业行业代表参加由省委省直机关工委、省药品监督管理局主办的医药领域“强企先锋面对面”政策解读辅导专场活动。通过调研互动挖掘行业发展急难愁盼问题，政企双向沟通促进政策环境不断优化，为生物医药产业的繁荣发展贡献力量，推动生物医药行业高质量发展。



生产车间调研现场

## 普惠健康

公司在保障医药产品质量与安全的同时，致力于不断提升药品可及性与可负担性，减轻患者的经济负担，持续扩大产品覆盖范围，满足更多有需要的患者群体，积极助力“健康中国”建设，赋能生物医药产业的发展。

### 药品可负担性

公司积极响应国家医保目录准入工作，在 2024 年国家医疗保障局发布的新版《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录》中，公司的 5 款上市产品均被纳入。同时，公司积极响应国家药品集中带量采购工作，继参与广东联盟集中带量采购后，参与江西省干扰素省际联盟集中带量采购，两次集采辐射全国大部分地区，进一步提升药品可及性和患者可负担性。

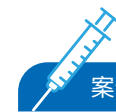


## 药品可及性

公司聚焦免疫及代谢领域，围绕战略发展布局，在病毒性肝炎、恶性肿瘤等重大疾病治疗领域开展研究，持续拓展产品管线。同时，公司根据不同区域的特点，结合产品优势制定精细化的推广策略，促进产品下沉到县级医院，不断扩大产品覆盖范围。此外，公司致力于满足不同人群的治疗需求，长期支持一系列针对不同人群开展的慢乙肝临床研究及肝癌预防公益科研项目，为不同慢乙肝人群提供更优的解决方案。

公司致力于通过探索、优化、完善乙肝临床治愈新技术、新方法、新路径，进一步提高乙肝感染者全人群的临床治愈率，大幅降低肝癌风险，为患者提供更优质的产品与服务。为造福更多乙肝患者，公司不断推进实现乙肝临床治愈方面的科研探索工作，帮助中国专家不断突破乙肝临床治愈的研究，支持并开展多项乙肝相关研究的公益项目，包括“珠峰”“绿洲”“萌芽”“未名”“星光”“赢领”“幸福一生”等。

## 特宝生物2024年部分公益科研探索项目案例



## 案例

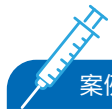
## 【珠峰项目】中国慢性乙型肝炎临床治愈公益研究

中国慢乙肝临床治愈（珠峰）工程项目（简称“珠峰项目”）是公司支持的由中国肝炎防治基金会发起设立的全球规模最大的慢乙肝临床治愈真实世界研究项目，截至 2025 年 2 月底累计筛选患者约 42,000 例，入组患者约 32,000 例，筛选患者中已实现乙肝表面抗原清除 8,874 例。项目 2025 年 APASL 大会投稿最新数据显示，珠峰患者持续接受聚乙二醇干扰素  $\alpha$  治疗 36 周以上，48 周临床治愈率达 33.8%，分层治疗、延长疗程等策略显著提升了疗效，为全球乙肝治愈研究提供了“中国方案”。



筛选患者中已实现乙肝表面抗原清除

8,874 例

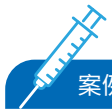


## 案例

## 【绿洲项目】中国降低乙肝患者肝癌发生率公益研究

中国降低乙肝患者肝癌发生率研究（绿洲）工程项目（简称“绿洲项目”），是中国肝炎防治基金会发起的一项针对乙肝患者肝癌发生率研究的公益项目，也是国内第一个大规模降低乙型肝炎病毒 (HBV) 相关肝癌发生率的前瞻性队列研究项目。特宝生物作为项目支持方，全程进行公益支持。

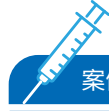
项目计划入组乙肝患者并随访五年，比较不同治疗方案下的患者转归，为患者提供更加优化的治疗方案。项目旨在汇聚全国专家之力，帮助乙肝患者降低远期肝癌发生风险，提高患者的生活质量，降低乙肝给患者带来的危害。绿洲项目于 2020 年启动，已如期完成项目规划入组 30,000 例患者的任务。项目多项亚组分析数据获 2024 年 AASLD 年会（第 75 届美国肝病研究学会年会）摘要收录，阶段性数据初步展示了聚乙二醇干扰素  $\alpha$  (PEG IFN $\alpha$ ) 在降低慢乙肝患者肝硬化发生风险及肝硬化患者肝癌发生风险方面的价值。



## 案例

## 【萌芽项目】中国儿童慢性乙型肝炎抗病毒治疗公益研究

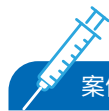
儿童慢性乙型肝炎抗病毒治疗研究项目（简称“萌芽项目”），是由北京陈菊梅公益基金会发起的一项针对儿童慢性乙肝患者的公益性项目，项目计划纳入 1,900 名儿童慢性乙肝患者，共计随访三年，通过比较不同治疗方案下的患儿转归情况，为患儿提供更加优化的治疗方案。项目旨在通过前瞻性队列研究探索和优化抗病毒治疗方案，使中国慢性乙型肝炎患儿及早摆脱疾病困扰，让儿童慢性乙型肝炎应诊尽诊、应治尽治、早治早受益。项目在 2024 年 AASLD 年会（第 75 届美国肝病研究学会年会）上公布的研究数据显示：HBV 感染儿童在接受 PEG IFN $\alpha$ -2b 联合 NAs 治疗后可以实现在更高的 HBsAg 和 HBeAg 清除率，尤其是年龄 <7 岁的儿童。儿童患者越早使用以 PEG IFN $\alpha$ -2b 为基础的联合治疗策略可以获得更高的临床治愈率。



## 案例

## 【未名项目】中国慢乙肝低病毒血症患者治疗公益研究

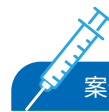
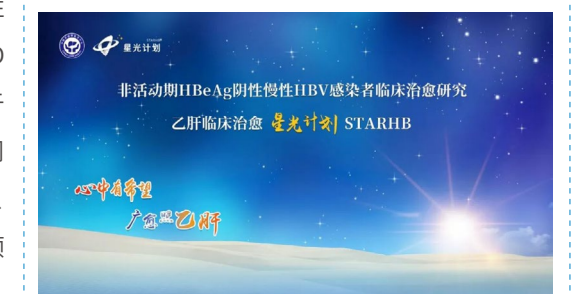
中国慢乙肝核苷（酸）类似物经治低病毒血症患者的治疗研究（未名项目）是由中国肝炎防治基金会于 2021 年发起，北京大学感染病中心、北京大学人民医院、首都医科大学附属北京佑安医院等近 50 家医院专家合作，项目计划覆盖项目医院 52 家，培训 200 名医生，入组患者 2,000 例。项目旨在完成国内第一个大规模的慢乙肝经治低病毒血症患者的治疗研究，并为低病毒血症患者的抗病毒治疗方案优化提供科学依据。项目在“2024 年世界肝炎日宣传大会暨消除肝炎危害行动大会”上首次披露了阶段性成果：与 NAs 联合治疗相比，NAs 联合 PegIFN $\alpha$  治疗可使 LLV 患者的 HBV DNA 水平下降更快，阴转率更高，并且无论 HBeAg 状态如何，在总人群中，慢乙肝患者经 NAs 联合 PegIFN $\alpha$  治疗可获得更高的 HBsAg 清除率及 HBsAg 血清学转换率。



## 案例

## 【星光计划项目】乙肝临床治愈星光计划公益研究

乙肝临床治愈星光计划（简称“星光计划”）是由中联肝健康促进中心发起的国内首个针对非活动期 HBeAg 阴性慢性 HBV 感染者（简称 IHC 人群）的大型公益项目，项目计划覆盖 262 家项目医院，其中共建基地医院 38 家，共建分中心医院 224 家，涵盖除港澳台外 28 个省（自治区、直辖市）。项目旨在帮助更多的慢性乙肝病毒感染者获得临床治愈，努力实现健康中国 2030 行动及世界卫生组织 2030 年消除病毒性肝炎对人类危害的目标。项目阶段性数据结果在 2024 年 AASLD 年会（第 75 届美国肝病研究学会年会）上公布，结果显示：基于 PEG IFN $\alpha$ -2b 治疗可有效实现 IHC 人群的临床治愈，治疗 48 周时 HBsAg 清除率为 32.2%，累积 HBsAg 清除率为 71.6%。基线、12 周和 24 周更低的 HBsAg 水平以及 12 周更高的 AST 水平可预测 48 周更高的 HBsAg 清除率。



## 案例

## 【赢领项目】干扰素经治患者追求临床治愈的研究

赢领项目是国内首个针对干扰素经治患者进一步提高临床治愈机会的大样本临床研究，旨在帮助既往干扰素治疗应答良好、但并未获得临床治愈的患者，进一步提高治愈机会。该项目由北京陈菊梅公益基金会发起设立，上海交通大学医学院附属瑞金医院牵头的临床研究，计划设立 70-90 家项目医院，2 年内入组 2,016 名患者。项目自 2023 年 12 月启动以来，推进顺利，截止 2024 年 12 月 25 日共覆盖全国 18 个省/市/自治区，启动筛查 89 家单位，成功入组 74 家单位，总筛选患者 814 例，总成功入组 574 例。



案例 【幸福一生项目】中国慢性乙型肝炎临床治愈研究

“幸福一生 -HAPPY LIFE” 儿童乙肝临床治愈项目是由中国肝炎防治基金会发起，并得到了解放军总医院第五医学中心等多家机构的支持，于 2024 年 7 月 20 日成功召开了全国启动大会。该项目在全国范围内招募基地医院、分中心医院及妇幼保健机构，计划首期治疗 2,000 例患儿，旨在不断完善慢乙肝临床治愈方案，培育专业技术骨干，为众多慢乙肝患儿带来福音。



公司深知乙肝对国人健康的危害，不仅致力于推动乙肝临床治愈研究，还积极投身到乙肝防治的公益科普行动中，响应“建设健康中国”号召，为实现“消除病毒性肝炎公共卫生危害”提供更多助力。

案例 “愈见飞扬” 乙肝科普公益行动

2024 年 7 月 28 日是第 14 个“世界肝炎日”，今年我国的宣传主题是“消除肝炎，积极行动”。为进一步提升全民防治意识，尽早实现“消除病毒性肝炎公共卫生危害”的目标，特宝生物联合海沧招商花园城共同参与了由厦门市药学会发起的「“愈见飞扬” 乙肝科普」公益行动，发出科学防治乙肝的号召，传播爱护肝脏的科学知识。

2024 年 9 月 21 日，特宝生物积极响应由海沧区科学技术协会举办的“全国科普日”活动，开展“愈见飞扬，健康护肝”公益科普活动。此次活动旨在借助全国科普日，通过线下公益科普活动，加强市民对乙肝预防及临床治愈的认知，夯实健全肝健康教育体系，让肝健康知识真正触达每一位有需求的患者当中，助力提升国民健康素养。在活动现场，公司设置科普互动问答、健康咨询等活动，以新颖有趣的方式呈现科学防治乙肝的知识，活动吸引了众多市民参与，让市民在享受游戏乐趣的同时，学习到乙肝预防及临床治愈的知识。



助力乡村振兴

特宝生物牢记公益使命，将“为更多患者解决病痛”作为公司最重要的社会责任，以自身能力所长，积极投身于“健康中国”建设、健康帮扶、乡村振兴、教育、志愿服务等领域，用实际行动回馈社会。

健康帮扶

病毒性肝炎是我国十分突出的公共卫生问题，乙肝病毒感染是引起肝硬化和肝癌等末端肝病发生的主要原因，达到乙肝临床治愈对大幅降低慢性乙肝进展为肝癌的发生风险具有重要的意义。公司为减轻病毒性肝炎患者的用药经济负担，帮助更多患者获得治疗，持续支持由公益组织发起的肝病专项研究、学术交流、科普宣传等公益项目，希望通过以上活动进一步提升公众对乙肝预防及临床治愈的认知，推动中国专家已取得的慢乙肝临床治愈研究成果造福更多慢性乙型肝炎患者，不断扩大慢乙肝治疗人群。

闽宁协作

2024 年 8 月，特宝生物积极响应号召，参与闽宁协作社会帮扶，向宁夏固原市泾源县捐赠了 10 万元人民币，助力泾源县巩固脱贫攻坚成果。此次捐赠活动，公司为泾源县群众送去关怀和祝福，传递闽宁一家亲的正能量，更是山海故事走深走实的生动实践。



教育帮扶

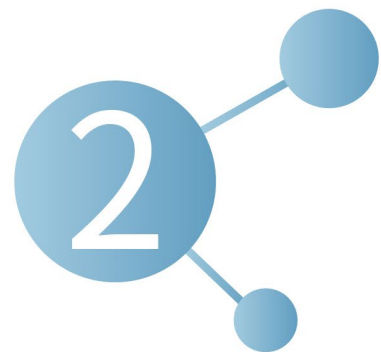
为支持教育帮扶公益事业，公司以分次支付的方式向深圳市南山区蛇口社区基金会捐赠 20 万元，支持设立“启真教育微基金”，重点用于四川凉山州地区的教育帮扶及其他公益活动，助力经济困难的优秀学子顺利完成学业，激励更多教师投身民族地区教育事业，为祖国培养更多的人才。截至本报告披露日，公司已累计向深圳市南山区蛇口社会基金会捐赠 14 万元。



志愿活动

“献血有你有我，生命因爱而美好”，无偿献血已成为特宝生物的一张公益名片。2024 年 3 月 20 日，公司组织开展“无偿献血 · 传递爱心”学雷锋志愿服务活动，特宝生物员工们热情参与，用爱心血液挽救生命，以实际行动彰显社会责任。未来，公司将持续开展学雷锋无偿献血志愿服务活动，共同为社会的健康与进步贡献力量。



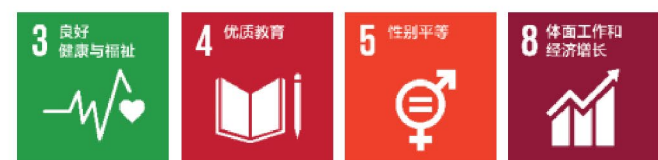


# 人才发展 活力职场

特宝生物坚信人才是企业发展的首要资本，是推动企业不断前进与创新的核心驱动力。公司秉持“人才为我所用”的人才管理理念，以开放包容的选人理念，多渠道吸纳英才；系统规划员工培养计划，为每位员工打造个性化的职业发展路径。同时，公司高度重视员工的职业健康与安全，始终营造安全、健康的成长环境，确保员工与公司共同稳健前行。公司致力于持续提升员工的幸福感与归属感，通过制定多元化关怀与激励措施，促进员工与公司实现共赢。

|         |         |
|---------|---------|
| 员工权益保障  | 人才培养与发展 |
| 职业健康与安全 | 员工福利与关爱 |

贡献联合国可持续发展目标(SDGs):

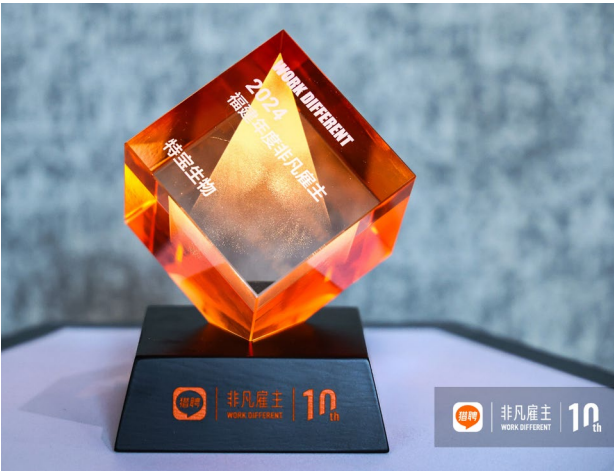


# 员工权益保障

公司致力于打造基于价值创造、价值评价和价值分配的人力资源管理体系，最大程度地发挥组织和个人的潜力，通过不断完善人力资源管理制度，规范员工行为，保障员工权益。报告期内，公司获得“人力资源最佳创新奖”、智联招聘“2024 厦门最佳雇主 10 强”、猎聘“2024 福建年度非凡雇主”等外部荣誉称号，为人才可持续健康发展营造良好的成长氛围。



“人力资源最佳创新奖”颁奖现场



荣获猎聘“2024福建年度非凡雇主”奖



2024年度海沧区产业人才引育贡献奖



2024数字化学习三好企业奖

# 治理

公司秉持“多元化、平等及包容”的用工原则，严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》等国家劳动法律法规，持续完善人力资源管理制度，确保员工在选拔、雇佣等方面的合规管理，切实保障每一位员工的合法权益。

## 特宝生物《员工手册》摘要

- 尊重个人人格，不打听他人隐私，不歧视他人。
  - 任何书面投诉要以个人署名方式，陈述事实，不主观评论；保护投诉人不受打击报复。
  - 员工应尊重他人的知识产权，不得非法获取、使用他人的知识财产（如机密信息、软件等）。
- 当员工合法持有他人的有机密性或有使用权限的信息时，除合同条款允许范围外，不得复制、散布或泄露这些信息。
  - 公司倡导廉洁、自律、守法、诚信、敬业的职业道德。

## 多元化与机会平等

公司致力于打造一个公平、尊重、包容的工作环境，充分尊重员工的多样性和差异性，以此激发团队潜能，推动企业创新与可持续发展。公司严格执行《员工手册》《招聘管理细则》等内部管理文件，杜绝任何形式的偏见、歧视或骚扰行为。同时，公司积极倡导多元化与包容性文化，将多元化原则融入招聘政策，为员工提供平等的发展机会与福利待遇，并建立包括职工代表大会、合理化邮箱在内的多渠道反馈机制，保障员工权益。

## 反童工及强制劳动

公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《禁止使用童工规定》等相关法律法规，制定并执行平等、反歧视的用工政策，坚决杜绝雇佣童工及任何形式强迫劳动，包括限制人身自由、扣押证件等。



报告期内  
公司未发生经确认的歧视和偏见事件



报告期内  
公司未发生使用童工或强制劳动情况，所有员工均符合法定最低工作年龄要求



战略

公司积极识别与人力资源相关联的风险与机遇，并据此制定针对性的策略，以充分挖掘并有效利用人力资本的潜力，进而推动企业的稳定运行及可持续发展。

| 风险类型    | 合规雇佣风险                                                                    | 特殊群体保护不足                                                    | 薪酬歧视风险                                      |
|---------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 风险描述    | 未严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法规要求，如试用期超法定时长、未足额支付加班费、未依法缴纳社会保险及住房公积金等； | 对孕期 / 哺乳期女职工、残疾员工等特殊群体的权益保障措施不完善，违反《女职工劳动保护特别规定》《残疾人保障法》等要求 | 同工不同酬（如性别、年龄、地域歧视），违反《中华人民共和国就业促进法》中的公平就业原则 |
|         | 劳动合同条款存在漏洞（如竞业限制协议不合理、未明确岗位职责），可能引发劳动争议                                   |                                                             |                                             |
|         |                                                                           |                                                             |                                             |
|         |                                                                           |                                                             |                                             |
|         |                                                                           |                                                             |                                             |
| 发生概率    | 小                                                                         | 小                                                           | 小                                           |
| 影响大小    | 大                                                                         | 大                                                           | 大                                           |
| 影响的时间范围 | 短中长期                                                                      | 短中期                                                         | 短中长期                                        |
| 影响价值链环节 | 运营                                                                        | 运营                                                          | 运营                                          |
| 优先级排序   | 高                                                                         | 高                                                           | 高                                           |
| 潜在财务影响  | 运营成本增加                                                                    | 运营成本增加                                                      | 运营成本增加                                      |

|      |                                                                                                       |                                                                                                                                     |                                                                                                           |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 应对措施 | 公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国工会法》等国家劳动法律法规，持续完善人力资源管理制度，确保员工在选拔、雇佣等方面的合规管理，切实保障每一位员工的合法权益。 | 公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《禁止使用童工规定》等相关法律法规，制定并执行平等、反歧视的用工政策，坚决杜绝雇佣童工及任何形式强迫劳动，包括限制人身自由、扣押证件等。                                              | 严格遵循国家劳动法律法规，依据自身发展阶段、经营状况及行业薪酬水平，合理制定薪酬方案，并实行以岗定级、以级定薪的灵活薪酬体系。同时，公司通过职工代表或全体职工讨论及与工会平等协商，制定公正的工资分配与支付制度。 |
|      |                                                                                                       | 公司严格执行《员工手册》《招聘管理细则》等内部管理文件，杜绝任何形式的偏见、歧视或骚扰行为。同时，公司积极倡导多元化与包容性文化，将多元化原则融入招聘政策，为员工提供平等的发展机会与福利待遇，并建立包括职工代表大会、合理化邮箱在内的多渠道反馈机制，保障员工权益。 |                                                                                                           |
|      |                                                                                                       |                                                                                                                                     |                                                                                                           |

| 机遇类型    | 合规雇佣机遇                                                |
|---------|-------------------------------------------------------|
| 机遇描述    | 打造公平、尊重、包容的工作环境，充分尊重员工的多样性和差异性，有助于激发团队潜能，推动企业创新与可持续发展 |
| 发生概率    | 高                                                     |
| 影响大小    | 大                                                     |
| 影响的时间范围 | 中长期                                                   |
| 影响价值链环节 | 运营                                                    |
| 优先级排序   | 高                                                     |
| 潜在财务影响  | 降低运营成本                                                |
| 应对措施    | 丰富员工关怀活动，制定富有吸引力的薪酬福利体系，持续提升员工满意度                     |

影响、风险与机遇管理

公司在劳工权益管理过程中，建立了一套系统化、全面的风险管理流程。

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 风险识别                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 全面信息收集：通过多维度渠道动态识别员工权益相关风险与机遇，包括： <ul style="list-style-type: none"><li>员工反馈机制：定期开展全员满意度调查，设立匿名投诉 / 建议 / 咨询沟通渠道（如飞书《HR 服务台》线上平台、建议邮箱、工会信箱、劳动关系咨询服务电话、离职面谈等），收集基层员工关切；</li><li>管理层洞察：基于人力资源管理例会分析探讨员工敬业度、满意度等相关影响因子，识别关键影响因子加以优化和改善；</li><li>外部对标与法规跟踪：聘请外部律师顾问团队，定期评估公司员工权益合规性，同步关注国内外劳动法规更新，预判外部环境变化对公司的机遇与挑战。</li></ul> |

风险评估

风险分级评估：对识别出的风险进行分级管理（例如：高优先级风险包括重大劳动争议引发的法律诉讼或声誉损失，中低风险包括局部员工满意度下降导致的效率波动）。

风险应对

- 预防性措施：定期开展 " 构建和谐劳动关系 " 等课题培训，提升管理干部合规风险意识；
- 应急预案：建立劳动争议快速响应小组，协同各部门制定劳动争议调解方案与危机沟通话术，最小化负面事件影响。

风险控制

- 常态化监测体系：
- 数据仪表盘：建立 HR 数据看板、月度更新，实时追踪核心指标；
  - 跨部门协同机制：人力资源部联合法务、EHS、经营事务部等相关责任部门，对劳动争议、安全隐患、舆情事件进行联动响应、持续监测。

指标与目标

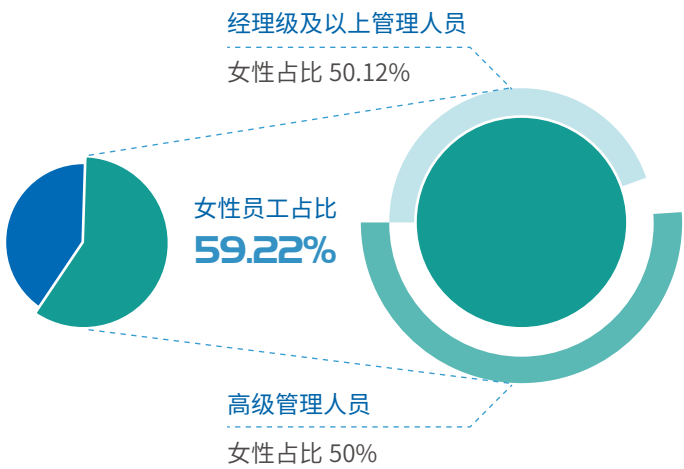
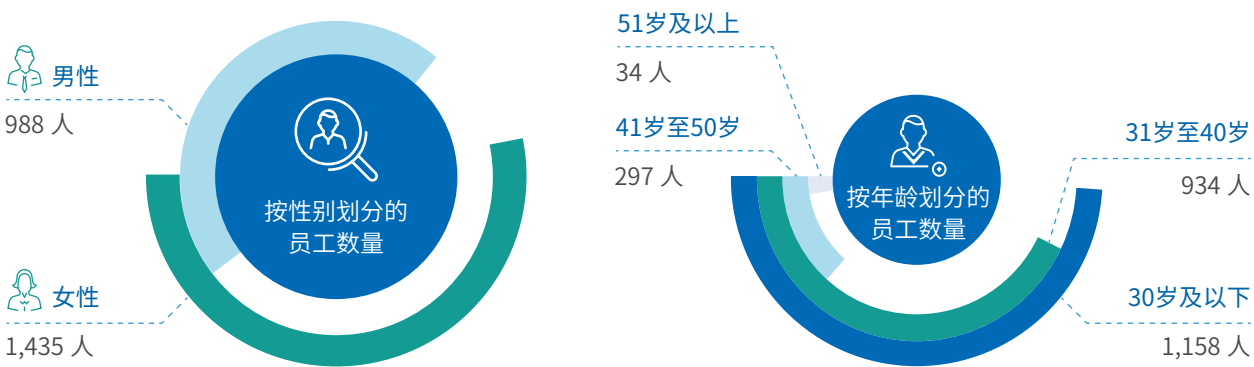
公司已建立员工权益保障相关指标与目标，由人力资源部持续进行绩效检测及更新，以规范合理的人力资源管理体系助力公司可持续发展。

| 指标              | 单位 | 目标   | 2024 年完成情况 |
|-----------------|----|------|------------|
| 歧视和偏见事件         | 件  | 0    | 已达成        |
| 经查实的使用童工或强制劳动事件 | 件  | 0    | 已达成        |
| 员工社保缴纳覆盖率       | %  | 100% | 已达成        |
| 劳动仲裁诉讼事件        | 件  | 0    | 已达成        |

人才引进

公司深知人才是企业创新的源泉与核心动力，坚持“公平、公正、公开”的选人原则，践行“不虚位以待、跑步上岗，择优录取”的选人理念，不受年龄、民族、种族、性别、性取向、宗教、国籍、身体状况等一切非能力因素影响，严格根据岗位资格与候选人能力进行匹配。报告期内，公司针对不同业务类型进行人才地图的梳理，提前开展人才需求调查，构建相应的人才供应渠道，如社会招聘、校园招聘、实习生招聘等。此外，公司结合战略部署与年度关键任务进行人才需求分析与规划，构建新兴业务人才库，实现动态管理，并积极探索内部竞聘、轮岗、内外部推荐、招聘微官网优化及与高校政府合作等多元化人才引进渠道，确保人才需求符合业务需要，保障人才引进工作更加科学、合理且高效。

截至2024年底特宝生物员工情况



人才政策申报支持

公司高度重视人才政策申报工作，积极与省、市、区各级管理部门沟通协作，深入挖掘并充分利用各类人才政策资源。报告期内，公司成功为 172 名员工申报了 24 项涵盖省、市、区多级的人才政策，包括福建省高层次人才、厦门市新引进人才生活补贴等。



## 员工薪酬与激励

公司严格遵循国家劳动法律法规，依据自身发展阶段、经营状况及行业薪酬水平，合理制定薪酬方案，并实行以岗定级、以级定薪的灵活薪酬体系。同时，公司通过职工代表或全体职工讨论及与工会平等协商，制定公正的工资分配与支付制度，确保基层员工工资至少达到厦门市最低工资标准的 150%。

### 股权激励

为进一步健全公司长效激励机制，吸引并留住关键人才，同时激发公司核心团队的积极性与创造力，公司深入贯彻“全力创造价值、科学评估价值、合理分配价值”的理念，在充分保障股东利益的基础上，遵循收益与贡献相匹配的原则，实施 2024 年限制性股票激励计划，旨在将股东、公司与核心团队的利益紧密相连，共同推动公司的长远发展。

本次限制性股票激励计划的授予总量

**599.80** 万股

占目前公司股本总额

**1.18%**

首次授予限制性股票

**479.80** 万股

授予价格

**39.80** 元/股



本次激励计划的激励对象覆盖在公司任职的高级管理人员、中层管理人员、核心技术人员等 673 人



其中高级管理人员

**8** 人



董事会认为需要激励的其他员工  
(包括中层管理人员、核心技术人员)

**665** 人

本次激励计划首次授予的限制性股票的归属期限为三个归属期，归属时间分别是授予日起的 12 个月、24 个月和 36 个月。

## 员工沟通与民主管理

为充分倾听基层员工的心声、持续提升员工满意度与归属感，公司通过工会委员会、职工代表大会、员工座谈会、员工满意度调查等多种渠道，积极推进员工沟通与民主管理工作，广泛吸纳基层员工意见建议，从而营造更加和谐、高效的工作环境。报告期内，公司职工代表大会充分听取职工代表意见，审议通过《出差管理规定》《加班管理规定》等内部规定。

### 员工敬业度调查

为持续提升公司的整体运营效率、增强员工的工作满意度和敬业度，公司自 2023 年度起，每年定期开展员工敬业度问卷调查，旨在深入洞察员工对于组织效率管理的理解与期望，从而制定精准改进方案。2024 年，除了继续采用盖洛普 Q12 评估工具外，公司还增设关于企业文化、流程建设及“以客户为中心，业务聚焦，管理升级，控本增效”的专项调研，挖掘员工对于企业核心价值观与运营模式的认同与期待，为公司的长远发展注入更多活力与智慧。公司在管理政策调整与实施过程中，充分吸纳员工的调查反馈，积极推动组织绩效优化，提升员工满意度。2024 年调查结果显示，员工总体满意度为 87%，较去年增长两个百分点，呈现稳步上升趋势。

2024 年调查结果显示



员工总体满意度为

**87%**

较去年增长

**两个** 百分点

# 人才培养与发展

## 员工培养计划

公司致力于构建全面且多元的人才培训与发展体系，通过制定《培训管理规定》，建立以战略目标为牵引的培训体系，持续打造高效的赋能平台，以激活组织活力。公司围绕“知、明、行、习”的训练模型和线上线下相结合的训练方式，不断提升员工学习效率，促进员工专业精进。公司积极整合内外部资源，组织专业讲师队伍开发覆盖文化素养、职业素养、专业素养和管理素养的训练项目，助力新员工、基层员工、业务骨干、管理干部等多层级员工的职业发展和成长。

### 案例 应届生培养计划——“未来计划1.0”

为积极响应创新驱动的商业模式，公司于2023年底启动“未来计划1.0”，成功吸纳200余名以硕博为主的应届毕业生。此计划通过理论知识学习、一对一带教辅导、实战化的在岗操作及项目实践等系统性的培养方式，使得新员工在岗位上积累了宝贵的专业能力与实战经验。截至报告期末，已有100多名员工荣获助理工程师及以上职称，近50人实现了职级晋升，为公司技术创新与业务拓展注入活力，也为企业未来可持续发展奠定了坚实的人才基础。

### 案例 新生计划——“未来计划2.0”

2024年7月，公司高管及业务骨干为200位校招招生策划、组织并实施了为期一周的新员工线下集中培训——第46期星火训练营，通过“走进特宝，不忘初心”、“品质追求，愈见未来”和“脚踏实地，仰望星空”三个篇章，促进新员工理解“责任、公平、绩效、共赢”的意义。

除了集中培训外，各技术部门均制定了为期三年四个阶段的新人成长计划，通过脱产培训、岗位见习、带教辅导和外部参观等形式，因材施教，提升新人合规意识和实操能力，助力新人从“在指导下干”到“带团队干”的转变。



### 案例 新生计划——营销新员工培训

为确保营销新员工迅速适应工作环境并高效履职，公司特设置为期六个月的培训计划，旨在加速新员工从“行业新手”向“专业精英”的过渡。培训形式包括线上基础课程学习、高管面对面分享、“理论+实战”个性化带教、“鹰击长空”新兵训练营，每一个训练阶段都力求聚焦痛点，层层递进。2024年，我们通过12期线上培训覆盖480名新员工，通过4期线下训练营历练160名精英，不仅夯实了营销新员工的专业基础与企业文化认同，更在实战中锤炼了他们的市场适应力与综合能力，为新员工的快速成长铺设了快车道，更为公司的持续发展注入了强劲的人才动力，彰显了公司在人才培养上的深远布局。



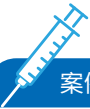
### 案例 “以合规意识为帆，助力企业远航”——专业技能合规培训

2024年，公司围绕“以合规意识为帆，助力企业远航”的核心理念，针对技术模块、营销模块和职能模块采取一系列培训措施。公司坚信通过系统的理论培训、完善的合规管理和持续的文化建设，能够助力企业全球化竞争中稳健前行。

01  
针对技术模块（包括生产、质量），每年组织年度继续教育，培训内容覆盖卫生和微生物学、GMP规范、生物安全、计算机化系统等方面，确保每位员工掌握最新的法规要求和技术标准。报告期内，所有课程的完成率均为100%，共计培训2400人次。

02  
针对营销新员工及管理人员，公司通过定期组织GCP、药品管理法和反不正当竞争法等法规培训，确保每位营销人员紧跟政策变化，以保持高度的合规意识。报告期内，共计培训1000余人次。

03  
针对职能部门，公司通过组织法律法规专项培训和线上PK赛，寓教于乐，提升团队对劳动法律法规的理解，确保团队成员坚守法律底线，维护员工权益，促进社会公正。



案例 营销管理干部能力提升项目

针对营销管理干部的培养与赋能，公司通过开展营销队伍培训需求调研，设计并实施了区域经理培训赋能体系。该体系围绕三大核心阶段，旨在全面提升管理干部的专业素养与领导力：

- 第一阶段

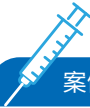
聚焦于角色转型与思维升级，助力管理者实现从自我管理到团队领导的平稳过渡，快速适应并胜任新的领导岗位。
- 第二阶段

深入生意规划与绩效优化，涵盖策略制定、沟通机制建设、风险识别及资源配置，确保团队行动的高效与精准。
- 第三阶段

着重于领导力发展与反馈文化的构建，通过绩效管理、辅导技巧、建设性反馈及复杂对话处理能力的培养，全面提升管理干部的领导力与团队效能。



2024 年，公司成功举办 5 场培训赋能活动，惠及 178 位区域经理。培训反馈数据显示，学员们在公司战略理解、个人领导力提升方面均取得显著进步，并转化为实际工作中的决策效率提升、业务洞察力增强及创新能力激发。团队内部的协作更加紧密，推动团队绩效的显著增长，为组织的整体发展注入了强劲动力。



案例 管理类培训——“灯塔”计划

2024 年，公司面向 70 余位中高层管理精英设计了“战略导航者（灯塔）计划”，并开展为期六个月的实战训练。该项目是公司理论知识与实战演练深度融合的新探索，旨在推动公司从传统管理模式向流程驱动型组织转变。培训通过“以练促学”的方式，强化管理干部战略思维，聚焦三大核心目标：构建全流程战略执行体系、培育高素质干部队伍、形成战略规划与年度经营计划的共识版。此次“灯塔计划”，激发全体管理层的智慧与创造力，也让管理层员工管理知识与技能得到全面升级。



线上学习平台

此外，为响应员工对学习资源的需求，提升员工“终身学习”能力，公司持续优化线上平台模块和功能，创新性地推出 AI 导师、AI 制课等智能化功能，优化资源搜索、课程收藏等基础服务，以提升员工线上学习体验。

作为公司知识管理的核心平台，学习平台涵盖了基础素养、核心素养、专业素养及管理素养等多维度课程体系。学习平台还通过提供学习项目、在线考试、PK 赛、练习题库等多样化的学习方式，支持公司星火训练营、安全知识竞赛、法律法规知识竞赛等多项培训活动的顺利开展。



报告期内，学习平台中课程超过

27,000 人次参与



平台年度学习率保持在

95% 以上



校企合作

公司与厦门大学、福州大学等知名高校开展深度合作，通过校外实践基地，专硕联合培养项目等形式，帮助学生在企业实战中磨砺技能，同时参与横向课题研究，加速科研成果转化。公司与厦门大学共建联合研究中心，聚焦前沿技术突破，推动产业升级。此外，博士后工作站吸引了高层次人才加盟，为公司发展注入智力活水。

公司始终秉持“走出去，请进来”的开放理念，通过厦门市人才服务中心邀请了复旦大学、中国科学院近 20 所目标高校领导和教授、专家等近 50 人到厦门、海沧生物医药港、特宝生物参观考察，进一步了解了厦门的人才发展环境，产业聚集程度及企业的发展态势，有利于高质量人才的引进。通过强化校企合作的系列举措，企业研发实力得到提升的同时，也为高校提供了丰富的教学资源与实践平台，实现了教育资源与产业需求的精准对接，强化了生物医药领域的产教融合。

## 案例 校外见习实践活动

特宝生物与厦门大学、福州大学、福建师范大学、华侨大学、集美大学等众多院校开展校外见习实践活动，通过企业介绍生物医药行业发展现状及前景、公司发展历程及文化，提供就业指导及职业发展规划等，助力高效培养产业化的应用型人才。



## 案例 专硕联合培养项目

为公司高质量发展奠定人才基础，支持校方更好培养复合型人才、增强学生社会实践能力，特宝生物与福州大学生命科学与工程学院、华侨大学医学院开展专硕联合培养项目，分别建立“特宝生物联合培养专班”、“特宝生物 - 华侨大学研究生工作站”。2024 年，已开启第一届研究生联合培养招生。

## 案例 与厦门大学共建联合研究中心

借助特宝生物创新研发专业优势，结合厦门大学雄厚的科研实力，公司与厦门大学搭建深化合作的创新研究平台，稳定支持校方生物医学基础研究工作，助力科技工作者专注尖端研究，加快优秀科研成果转化落地，有效实现双方资源整合、优势互补、协同共赢。

## 案例 全国高校来厦访企拓岗

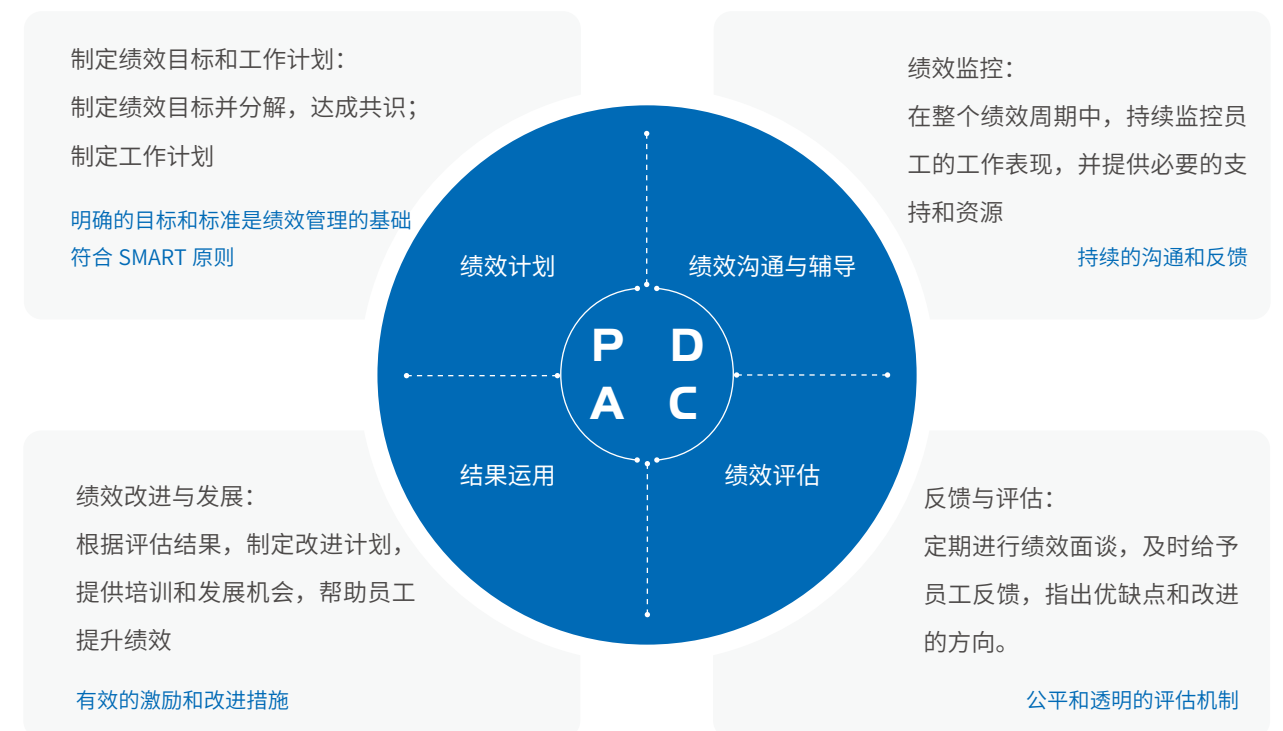
公司积极推进政府引才活动，协助“2024 全国高校来厦访企拓岗”活动，活动吸引近 20 所高校来企业参观交流，借助本次活动让全国高校走近公司的同时，也进一步加深对厦门营商环境、产业布局 and 人才环境的了解，同时通过面对面交流，为未来校企协同、产业合作奠定基础。



## 绩效管理

### 绩效管理流程

公司基于“全力创造价值、科学评估与合理分配”的价值理念，构建与战略方向、经营目标及业务特性相契合的绩效考核管理体系，采取 PDCA 管理流程，确保管理体系的有效运行。该体系覆盖全体员工，灵活设置考核周期与类型，综合考量工作成果、合规管理、组织建设及文化价值观，确保考核的全面性与科学性。通过多元化激励措施，如薪酬调整、职业发展等，全面激发员工积极性。同时，公司重视与员工的绩效沟通及反馈，通过面谈、辅导及申诉机制，确保绩效考核公正透明。



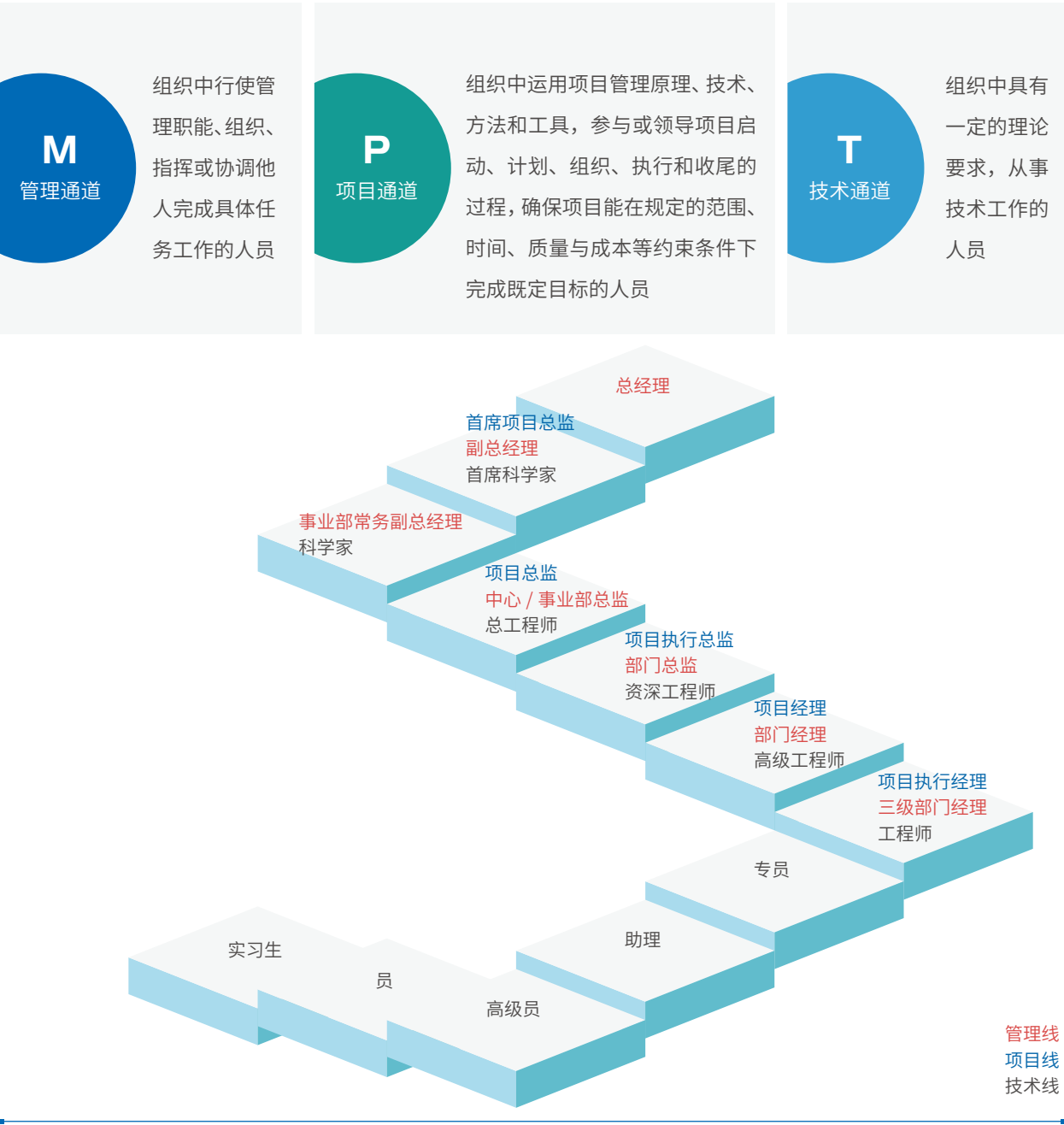
### 绩效反馈与申诉

公司建立全面且透明的绩效反馈与申诉机制，确保员工在绩效考核过程中的异议能够得到及时、公正的处理。员工除了在部门内部进行反馈与沟通外，还有权将申诉提交至绩效管理部门，该部门将无条件接受并妥善处理申诉，同时严格保密申诉人的个人信息及申诉内容。对于申诉处理中的任何泄露或打击报复行为，公司为员工提供了有效的权益维护途径，并采取严厉措施以保障申诉人的合法权益，持续完善公司绩效考核管理体系，并提升员工满意度。

员工晋升

员工晋升通道

公司充分尊重并支持员工选择适合自身的职业发展规划路径，持续完善多元化的职业发展通道，为各领域的员工提供平等的晋升机会与发展空间，实现个人价值与企业发展的双赢。公司围绕管理通道探索建立各层级管理干部能力模型，明确不同层级关键能力要求，为管理人才的选拔和培养提供科学依据。同时，公司注重技术通道的建设，为技术型人才搭建“Z”字发展的成长路径，让员工可以得到循环赋能与流动的机会，并通过项目制、矩阵式工作模式的设计，牵引项目通道的员工参与跨职能项目，拓宽员工视野的同时，增强团队协作能力。



职业健康与安全

安全管理体系

公司秉承“安全至上”的核心理念，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》等国家健康安全法律法规要求，不断优化安全管理体系及管理机制，制定完善《职业健康管理制度》《安全生产事故管理制度》《安全风险辨识、评价与管控管理制度》《特殊作业管理制度》等内部管理制度，并通过开展安全培训、安全演练、职业健康检查等举措，多方位筑牢安全防护网，让安全成为公司可持续发展的强大保障。

完善安全管理制度与流程

2024 年质量中心根据公司的 TOPR-S-07《安全风险辨识、评价与管控管理制度》，对检验活动涉及的所有工作、设施和场所进行风险评估，持续识别并文件化相关安全作业因素，建立《质量中心安全作业标准操作规程》，规定各项安全操作要点和应急措施。

2024 年质量中心依据 CNAS 认可委发布的《安全检验作业指导书的认可说明》《检验机构安全作业指南》，对实验室安全防护管理程序和安全防护 sop 进行了细化和完善，并将安全工作相关内容纳入到实验室内审和管理评审中。

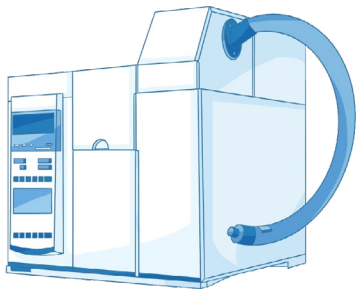
构建全方位安全巡检体系

质量中心实施多元化安全巡检策略，涵盖日常巡检、夜间巡检、假期前安全排查以及特殊气候条件下的专项巡检，以全面强化现场安全管理。同时建立安全绩效评估机制，确保实验室安全管理工作的持续性和有效性。

职业健康检查

公司深切关怀员工身心健康，与两家权威三甲医院携手合作，邀请医学专家为不同年龄段、不同性别的员工量身定制 7 种不同的体检套餐，确保员工能够全面了解自身健康状况并有效预防疾病风险。同时，公司也为员工家属提供专属体检折扣。针对生产、质量等职业病暴露风险较高的特殊岗位员工，公司提供免费的视力检查、离岗前健康检查、免费接种疫苗等健康检查措施。

此外，公司还为员工及家属提供了包括补充医疗保险、大病救助金等在内的全方位商业保险方案，如惠厦保、惠民保，并成立“抗病救灾互助会”，设立“抗病救灾互助基金”，多方位保障助力员工职业健康。



报告期内，公司实现了

惠厦保、惠民保

**100%**的购买覆盖率

充分体现了公司对  
员工健康福祉的全  
面关注与承诺

抗病救灾互助会

**100%**的参与率

公司严格按照法定要求定期开展职业病危害因素监测工作，每年组织职业健康体检，持续健全员工健康监护档案，做好员工健康的守护人。



报告期内，职业病危害因素  
暴露岗位员工体检覆盖率为

**100%**

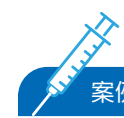


全年未发生新  
增确诊或疑似  
职业病案例

## 职业安全培训

### 高度重视安全生产培训，持续强化安全知识与技能的提升

报告期内，开展形式多样的安全管理活动，配备专职人员负责安全管理工作，严格落实安全生产责任制。报告期内，公司针对不同类型员工，开展一系列安全培训课程及演练：累计开展 46 场新员工三级安全教育培训；对 47 名特种设备作业人员开展操作技能培训；对易制爆易制毒相关人员进行易制毒易制爆安全风险的培训；每月对保安进行消防应急培训；定期对车间员工开展操作培训、防护用品培训等专项培训；对质量中心开展 5 场应急演练等。



案例

以赛促学，夯实安全知识与技能

2024年9-10月举办质量中心开展安全知识与技能竞赛

质量中心紧密围绕“安全第一、预防为主、综合治理”的安全方针，在充分评估实验室安全管理风险后，于 2024 年 9 月至 10 月开展了主题安全竞赛。活动由“线上理论竞赛”和“实操竞赛 - 危化品泄露应急模拟实操”组成，质量中心全员参与，有效提高了全员安全生产意识和应急处理能力，同时增强安全管理人员的责任心。

## 安全文化建设

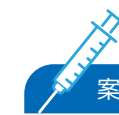
2024 年，公司围绕“构建多方位的安全意识”主题，开展包括风险隐患识别、安全生产警示及火灾疏散技巧学习、红十字会专业讲师的应急救援培训等在内的安全教育活动，强化员工的安全认知与应急处理能力。公司通过实操演练，帮助 237 名员工掌握心肺复苏、AED 等急救操作，为应对突发情况扫除安全隐患；通过“EHS 知识竞赛”进一步拓宽安全培训的领域，多方位提升员工的安全意识。



特宝生物安全培训活动现场

### 员工心理健康

公司高度关注员工心理健康，搭建全面心理健康管理体系，通过积极组织户外拓展、节日庆典等团建活动，有效缓解员工压力，营造积极向上的工作氛围。公司深入调研员工心理需求，科学评估心理健康服务供应商，为员工量身打造 EAP 计划。同时，公司与高校心理学研究团队紧密合作，引入最新心理健康管理理念与方法，为管理实践提供理论支撑。



案例

特宝生物启动员工心理测评工作

2024 年，公司选定症状自评量表 SCL-90 作为首个心理测评工具，正式启动心理测评工作，标志着公司心理健康管理工作迈上新台阶。该测评工具对员工从多个心理症状维度上的状况进行评估，帮助员工更好地了解自身的心理状态，及时发现潜在的问题并采取相应的调整措施。心理测评工作的启动不仅体现了公司对员工的人文关怀，更为公司可持续发展奠定了坚实的心理健康基础。



# 员工福利与关爱

## 员工福利体系

公司高度重视员工福祉，持续优化员工福利体系，为全体员工缴纳五险一金，保障员工享有法定节假日和法定假期。除法定福利外，公司设置并持续更新包括普惠福利、专项福利的非法定福利项目，为全体员工提供广泛的非薪酬物质福利，全方位保障员工权益，营造和谐稳定的劳动关系。

### 特宝生物员工福利体系



根据国家或地方规定，我们为员工提供/缴纳：

- 法定节假日、休息日、病假、工伤假、婚丧假、产检假、产假、陪产假、哺乳假、年休假等
- 社会保险，包括基本养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险等
- 住房公积金
- 其他法定员工福利



普惠福利（全体员工均享有）

- |          |          |                   |          |
|----------|----------|-------------------|----------|
| • 福利午餐   | • 年度健康体检 | • 生育 / 疾病 / 婚丧慰问金 | • 子女就学礼金 |
| • 通勤班车   | • 大病医疗互助 | • 传统节日的节日礼金或礼品    | • 员工生日礼品 |
| • 交通补贴   | • 抗病救灾基金 | • 联谊活动            | • 中秋博饼   |
| • 办公电脑补贴 | • 团体意外险  | • 员工协会活动          | • 年会抽奖   |
| • 防暑降温费  | • 人才落户   | • 春节开工红包          |          |
| • 外部带薪培训 | • 职工运动会  | • 团建活动            |          |

专项福利（满足特殊条件的员工可享有）

- |          |            |          |            |
|----------|------------|----------|------------|
| • 灵活工作方式 | • 母婴室      | • 政府住房补贴 | • 购房互助会    |
| • 居家办公   | • 租房补贴     | • 政府个税奖励 | • 惠厦保      |
| • 福利宿舍   | • 引进人才生活补贴 | • 博士后工作站 | • 社保补充医疗保险 |

## 困难员工帮扶

公司针对遭遇突发事件、意外伤害、重大疾病、残疾及子女教育经济负担等困境的员工家庭，实施了一系列精准帮扶措施。2024 年，公司通过设立抗病救灾专项基金，为 4 个家庭提供财务援助共计 20 万元，并安排 32 人次探病慰问，有效减轻员工经济负担。此外，公司高度关注员工子女教育，为 4 名员工子女上大学提供贺礼与奖学金支持。

## 员工活动

公司致力于提升员工的工作环境、生活质量与身心健康，除了为员工提供涵盖生活、居住、健康、全面保障与援助计划及年节福利的全方位福利体系外，公司还通过组织丰富多元的休闲活动和社会责任活动，让员工在享受乐趣的同时，培养强烈的社会责任感。公司成立了羽毛球协会、篮球协会、乒乓球协会、瑜伽协会、烘焙协会、软笔绘画协会、健身协会以及 IT 技术协会等内部协会组织，通过丰富多样的活动，满足不同员工群体的兴趣爱好和健康需求。同时，公司还组织各类休闲活动，如果园采摘、观影活动、单身联谊活动，为员工搭建更广阔的社交活动平台。



职工乒乓球比赛



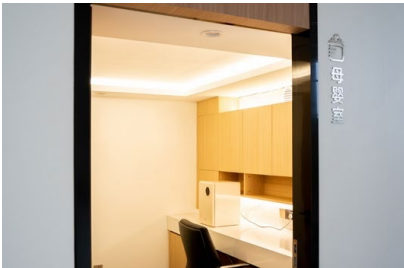
篮球交流赛



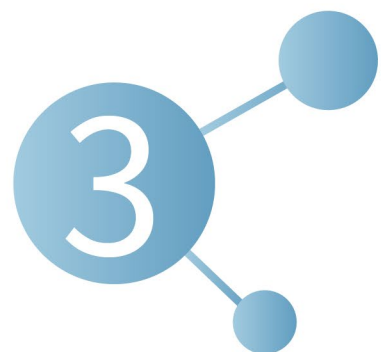
瑜伽协会活动

## 女性员工关爱行动

公司严格遵循国家《女职工劳动保护特别规定》，为女性员工提供包括特殊假期、生育金、结婚与子女出生礼金等多项福利，并在体检中增设宫颈癌筛查、乳房彩超等女性专项体检项目，全方位守护女性员工健康。此外，公司还特别建设了温馨舒适的母婴室，为哺乳期女性员工提供专属的私密空间，充分展现了公司对女性员工的深切关怀与支持。



母婴室



# 规范治理 合规经营

特宝生物秉持可持续发展理念,不断深化内控合规,保障信息安全,构建权责明确、相互制衡、高效运转的现代公司治理体系,为打造中国领先的国际化生物技术企业奠定坚实基础。

- |        |        |
|--------|--------|
| 夯实公司治理 | 深化内控合规 |
| 保障信息安全 | 坚持党建引领 |

贡献联合国可持续发展目标(SDGs):

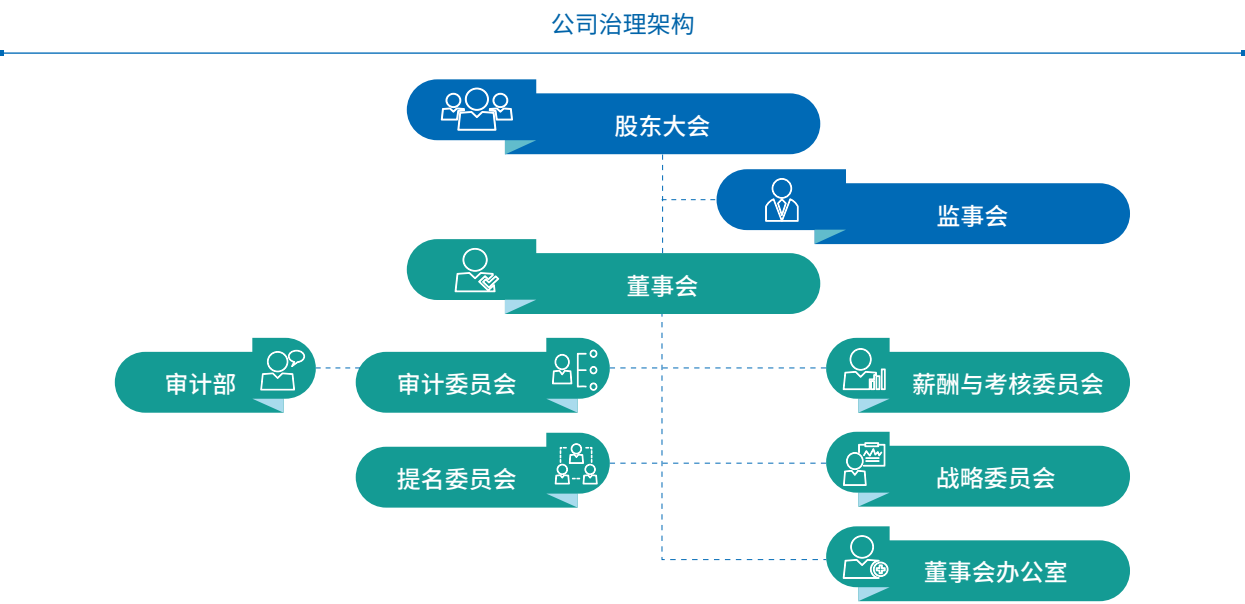


# 夯实公司治理

特宝生物秉持着规范、高效、透明的治理理念，构建了以股东大会、董事会、监事会和高级管理层为核心的治理结构，实现了权责明确、相互协调与制衡的机制。公司重视保护全体股东，特别是中小投资者的利益，并通过多渠道沟通机制，加强与投资者的信息交流，保障投资者的知情权。

## 完善治理体系

公司建立了由股东大会、董事会、监事会和高级管理层组成的治理架构，形成了权力机构、决策机构、监督机构、管理层之间的相互协调与制衡机制，权责明确、配合紧密、运行高效。报告期内，为贯彻国务院《关于上市公司独立董事制度改革的意见》精神，落实中国证监会《上市公司独立董事管理办法》要求和《上海证券交易所科创板股票上市规则》及系列规范运作指引规定，公司结合实际情况修订了《公司章程》《董事会议事规则》《关联交易管理制度》《募集资金管理制度》《董事会审计委员会实施细则》《董事会提名委员会实施细则》《董事会薪酬与考核委员会实施细则》《董事会战略委员会实施细则》8 项制度，保障公司内部管理制度与最新监管要求的有效衔接，进一步提升规范运作水平。



### 📅 股东大会

股东大会是公司的最高权力机构。公司严格按照《公司章程》《股东大会议事规则》等规定的要求，规范召集、召开股东大会，确保全体股东特别是中小股东享有平等地位，保证中小股东对公司重大事项的知情权、参与权与表决权。

报告期内，公司共召开 2 次股东大会，其中年度股东大会 1 次，临时股东大会 1 次，会议的召集与召开程序、出席会议人员的资格、会议表决程序、表决结果和决议内容的披露均符合相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》等规定，不存在越权审批或先实施后审议的情况。

### 🏢 董事会

规范健全的法人治理结构是公司良性发展的基石和保障，董事会作为公司治理的核心，下设战略委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会四个专门委员会。其中，提名委员会、薪酬与考核委员会中独立董事过半数并担任召集人；审计委员会成员均不在公司担任高级管理人员，且独立董事过半数，由独立董事中的会计专业人士担任召集人，这有助于提升公司治理的专业性和有效性。报告期内，公司董事会严格按照《公司章程》和《董事会议事规则》相关规定进行会议的召集、提案、出席、议事、表决等程序。董事会成员履职经验丰富，为公司发展和科学决策提供专业意见和建议，有效促进公司治理水平的提升。

#### 战略委员会

2024 年，公司董事会战略委员会主要围绕公司战略规划、签订重大合作协议、可持续发展等相关事项，为董事会制定战略、科学决策建言献策，维护了公司全体股东利益，树立了良好的市场形象。报告期内共召开了 2 次会议，审议并通过了公司 2023 年度环境、社会及公司治理（ESG）报告、公司 2024 年度“提质增效重回报”专项行动方案等。

#### 薪酬与考核委员会

2024 年，公司董事会薪酬与考核委员会召开了 3 次会议，主要审议了高级管理人员薪酬方案、股权激励计划等相关事项。报告期内通过优化高级管理人员绩效考核指标，调动高级管理人员的积极性和主观能动性，提升公司整体运作效率；通过拟定《2024 年限制性股票激励计划》和《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》，进一步健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动核心团队的积极性。

#### 审计委员会

2024 年，公司董事会审计委员会围绕公司财务决算、财务负责人聘任等事项召开了 5 次会议，审议 2023 年年度报告及 2024 年各季度报告，通过严格审查容诚会计师事务所（特殊普通合伙）及加强沟通，确保审计质量与效率，为财务信息的真实性、准确性和完整性提供支撑。同时，通过修订相关细则，强化内部监督，促使公司运营合法合规，增强投资者信心。此外，在审计中对风险进行预测与管理，基于发现的问题推动内控完善，提升公司风险防控能力，保障公司资产安全与稳健发展。

#### 提名委员会

2024 年，公司董事会提名委员会共召开了 2 次会议，对董事、高级管理人员人选及其任职资格进行全面遴选、严格审核，并形成明确的审查意见。在董事提名方面，提名第九届董事会非独立董事与独立董事候选人，构建多元化专业组合的治理团队；第九届董事会由法律、会计、生物等不同领域专家组成，拥有丰富的行业经验和多样的专业视角，保障决策科学合理与股东利益。在高级管理人员聘任方面，提名委员会根据公司战略规划遴选合适人员，由总经理引领战略执行，副总经理分管各业务领域推动业务发展，财务负责人把控财务风险，董事会秘书处理信息披露与投资者关系，共同提升公司运营效率，确保战略目标达成。

董事会多元化

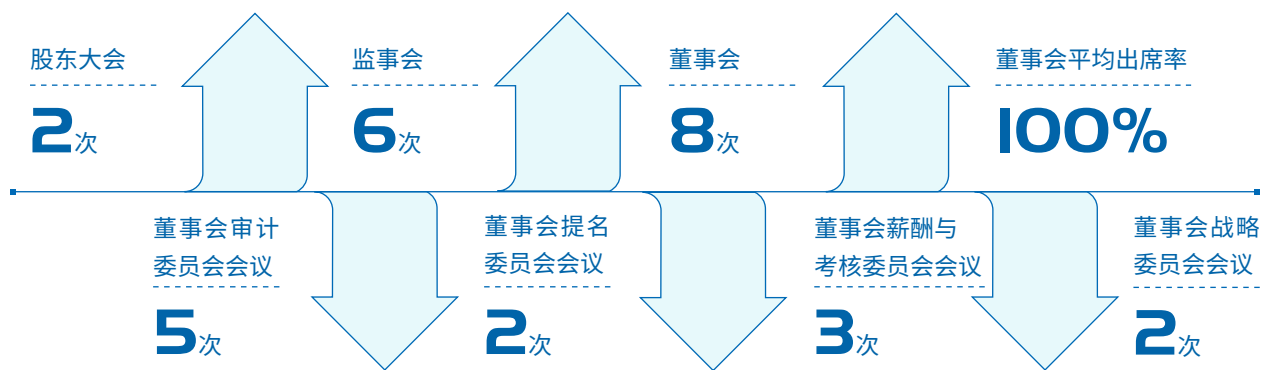
报告期内，公司积极推动董事会多元化建设。截止报告期末，公司董事会共 9 人，女性董事 3 人，男性董事 6 人，独立董事 3 人，独立董事占全体董事人数的 1/3，独立董事分别由会计专家、行业专家、法律专家组成。



监事会

公司监事会严格按照《公司章程》和《监事会议事规则》的要求，通过现场沟通和调研等方式，依法监督公司董事、管理层的行为及公司财务状况。报告期内，全体监事忠实履责，切实维护公司及股东的合法权益。

报告期内，公司共召开



信息披露

公司根据《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司信息披露管理办法》等相关规定，制定了《信息披露事务管理制度》，坚守合规与诚信底线，真实、准确、及时、公平和完整开展信息披露工作，以事实为依据，不断提高公司信息披露的透明度，确保所有投资者能够平等地获取公司经营情况和财务信息，保证投资者的监督权与知情权。

报告期内，公司累计披露公告及上网文件

113份

在上海证券交易所关于科创板上市公司2023-2024年度信息披露工作评价中荣获

A级评价

连续两年获得该评级

投资者沟通

特宝生物秉持着对股东权益高度负责的态度，尤其注重中小股东权益的维护，严格遵循相关法律法规，根据《投资者关系管理制度》持续实践和优化投资者管理相关工作，确保股东权益得以充分保障。报告期内，公司新制定了《舆情管理制度》，建立健全公司的舆情处置机制，进一步提升舆情应对能力，建立快速反应和应急处置机制，及时、妥善处理各类舆情对公司股价、商业信誉及正常生产经营活动造成的影响，切实保护投资者合法权益。

特宝生物通过多渠道、多平台、多方式开展投资者关系管理工作，通过公司官网、新媒体平台、电话、传真、电子邮箱、投资者教育基地等渠道，利用证券交易所、上证路演中心等网络基础设施平台，采取股东大会、投资者说明会、路演、分析师会议、接待来访、座谈交流等方式，与投资者进行沟通交流，倾听并解答投资者关注问题，建立公司与投资者之间稳定、高效的双向互动关系。

报告期内，公司建立健全舆情处置机制，新制定《舆情管理制度》以提升舆情应对能力，建立快速反应和应急处置机制。

报告期内，公司通过在定期报告中释义医药专业术语、制作解读小视频、一图读懂定期报告等方式，便于投资者理解。

报告期内，公司在官网开辟投资者关系管理专栏，设置投资者专线、投资者邮箱，加强与投资者特别是中小投资者的互动交流。

投资互动

投资者热线：0592-6889118

投资者邮箱：ir@amoytop.com

报告期内，公司通过上证 e 互动回复投资者提问共计 40 个，均在 2 个交易日内完成回复，回复率 100%；2024 年度，公司共举办 5 次业绩说明会，16 次投关活动，让投资者更为深入了解公司的业务模式、财务状况、发展战略等信息，增进投资者对公司的了解和认同，提升公司的知名度和影响力，更好地传递公司价值，为公司的长远发展营造健康良好的投资者环境。

2024年，投资者沟通情况

上证e互动问题回复数

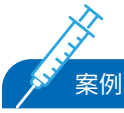
40个

投关活动

16次

业绩说明会（含网上集体接待日）

5次



案例

“2024年世界投资者周”投资者交流会

2024 年 10 月 28 日，厦门上市公司协会联合中泰证券开展“投资者走进上市公司——特宝生物”活动，本次活动共有 40 余位会员单位代表和投资者参加。活动中，来宾们首先参观了公司的展厅和生产车间，又在随后的座谈会上听取了中泰证券研究所医药组联席首席分析师的行业分析。公司领导分享了公司 2024 年三季度业绩、上市产品、研发进展等经营情况，并就公司战略规划、市场前景以及技术创新等方面与来宾们进行深入交流。本次活动有助于加强会员单位之间的交流，同时让投资者近距离了解公司的经营状况、研发实力、市场前景以及投资价值，帮助公司增强资本市场价值认同。



活动合照

|                           |  |                        |  |
|---------------------------|--|------------------------|--|
| 2024 年上市公司可持续发展最佳实践       |  | 2023 上市公司投资者关系管理最佳实践   |  |
| 2024 年上市公司董事会秘书履职评价“5A”评级 |  | 2024 年度上市公司文化建设优秀实践案例  |  |
| 2024 年上市公司董事会优秀实践         |  | 2024 年度上市公司董办优秀实践案例    |  |
| 上市公司 2023 年业绩说明会优秀实践      |  | 2024 中国 A 股上市公司成长力年度企业 |  |
| 2023 同花顺最具人气上市公司 TOP100   |  | 2023 同花顺最受欢迎董秘 TOP100  |  |

税务方针与管理

公司秉持“合规为本、价值创造”的税务管理理念，构建覆盖全业务链条的税务治理体系。在日常运营中，公司以高度的自律与责任感，严格遵守国家及运营所在地税务相关法律法规要求，规范履行纳税义务，依法披露税务信息，并根据公司整体发展策略及税收政策变化，及时调整税务管理策略，以确保公司税务管理机制有效运作，为公司的可持续发展提供有力支持。相关规范及执行方式如下：

|                                                                                                              |                                                                                           |                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>依法合规</p> <p>严格遵守适用的税法规定，全面落实税收申报和缴纳义务，确保税务活动的合法性与时效性。</p>                                                 | <p>制定适用性税务政策</p> <p>根据医药行业特性及税收政策，制定公司内部税务管理政策。明确纳税义务履行标准、责任部门分工及业务流程规范，保障税务操作合法合规。</p>   | <p>制定税务目标与行动计划</p> <p>设立降低税收风险、优化税收结构等核心税务目标，并制定具体的行动计划，确保目标的实现。</p>                   |
| <p>开展税务培训与宣传</p> <p>开展税务知识培训，宣导相关税收政策，强化全员对税收法规的理解，提升税务风险防范意识和税务合规能力。</p>                                    | <p>进行税务风险管理</p> <p>定期对公司潜在的税务风险进行识别、评估和监控，并制定相应的风险防范和管理措施，以降低税务风险的发生概率。</p>               | <p>优化税收结构</p> <p>结合公司业务发展需求与税收政策导向，依法运用税收政策，优化税收结构，降低税负。</p>                           |
| <p>申请及享受优惠政策</p> <p>密切关注医药行业及高新技术企业相关的税收优惠政策，如生物医药企业增值税简易征收、研发费用加计扣除、高新技术企业税收优惠等，完善申报流程管理，积极申请并享受相关税收优惠。</p> | <p>加强内外部沟通与协作</p> <p>与税务机关保持常态化沟通，主动参与政策解读与行业研讨；协同外部专业机构开展税务合规审查与政策咨询，提升税务管理的专业性与前瞻性。</p> | <p>关注行业特殊税务问题</p> <p>密切关注医药行业特有的税务问题，深入研究研发费用归集、跨境交易涉税处理等领域的法规要求，形成专项管理规范以保障业务合规性。</p> |

## 深化内控合规

### 风险控制

公司结合行业特点和自身实际情况，建立了涵盖风险识别、监测、应对和评估等多个环节的风险管理机制，配套较为完善的体系化创新流程，及时识别和应对各种风险，为持续稳定发展保驾护航。公司高度重视商业化合规管理，通过建立健全《商业化合规管理制度》，建立科学合理的商业合规管理体系，切实防控商业化合规风险，增强员工合规意识，确保经营活动依法合规。公司搭建了商业化合规管理三级架构：公司合规法务部作为合规管理组织层，各中心部门负责人作为合规执行责任人，各中心员工为具体合规执行人。公司制定了管理合规流程，有效识别与分析各中心商业化活动风险，借助风险政策及工具，采取有效措施进行应对及防范。此外，公司还对各中心商业化活动的开展进行监督，对业务活动中存在的问题开展合规检查。

公司秉持全面管理与重点管理相结合的理念，根据外部环境变化，结合公司实际，在推进全面合规管理的基础上，聚焦重点领域、环节和人员，严格把控风险，实现稳健发展。



#### 重点管理领域

市场交易、商业伙伴、品牌宣传、市场活动及其他需要重点关注的领域。



#### 重点管理环节

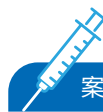
制度制定环节、经营决策环节、销售运营环节及其他需要重点关注的环节。



#### 重点管理人员

管理人员、高风险岗位人员及其他需要重点关注的人员。

此外，公司秉持审慎态度，定期开展合规管理评估，全面审视合规管理流程的有效性。针对重点业务的合规管理情况，适时开展专项评价，充分发挥评价结果的导向作用。对重大或者反复出现的合规风险和违规问题，深入溯源，探寻问题的根本成因。报告期内，公司通过不断完善相关制度体系，强化对业务流程的过程管控，持续改进提升运行机制，确保公司运营始终契合合规要求。

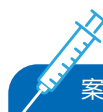


#### 案例 普法公益培训

报告期内，公司邀请专业律师事务所以线下线上结合的形式，对员工进行《民法典合同编之合同的订立、履行、解除常见法律风险防范——以买卖合同实务为视角》培训，增强相关人员的风防范与合规管理意识，保障公司业务合规稳健开展。

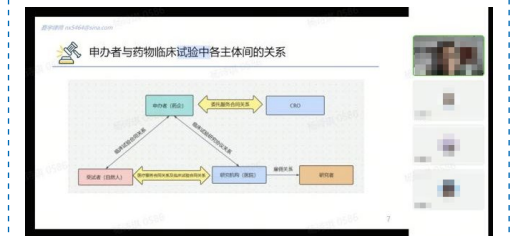


普法公益培训现场



#### 案例 涉药法律风险纠纷应对培训

2024 年 6 月 13 日，公司以线下和线上云课堂的形式对员工进行涉药法律风险纠纷应对培训，员工参与率 100%，进一步强化员工药物相关法律风险防控。

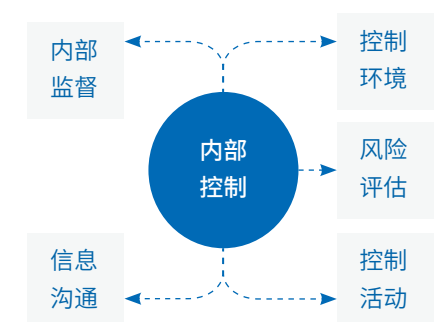


《涉药法律风险纠纷应对培训》课件截图

### 内控体系

公司通过建立健全的内控体系，定时评价内控体系的设计的合理性和执行的有效性，有效地保障公司稳定发展，从而为可持续发展奠定坚实的基础。公司制定《董事会审计委员会工作细则》《内部审计工作管理制度》，根据《企业内部控制基本规范》《企业内部控制应用指引》等规范性文件，围绕与实现公司整体控制目标相关的内部环境、风险评估、控制活动、信息与沟通、内部监督等要素，通过内控管理实现资源的有效使用、风险的合理管理、以及合规性的强化，帮助公司实现长期发展目标。

#### 公司内部控制整体框架图



报告期内，公司强化内外审相互沟通，通过共享对内控运行的见解和优化建议，增强内控体系的整体效能，更有效地为公司合规运营、高效治理提供支持。

报告期内，公司充分发挥内审部门的检查和监督作用，根据年度审计计划对公司及下属子公司的合同管理、募集资金使用、工程项目管理和内部控制等重要领域开展审计，全年未发现重大或重要的内控缺陷，对已发现的一般缺陷和问题，整改完成率 100%。

报告期内

已发现的一般缺陷和问题整改完成率

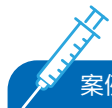
100%

重大合同的审核参与率

100%

报告期内，公司内审部门参与合同模板及重大合同审核，对重大合同的审核参与率达 100%。

报告期内，公司未出现因违法相关法律、法规及规范性文件而受到处罚的情况。



案例

与外部专业机构开展座谈

2024 年 8 月 9 日，公司进行了临床研究项目合规管理线下座谈，确保公司的临床研究项目在各个环节都严格遵守法律法规，提高项目管理的质量和效率，降低潜在的法律风险，保障公司和受试者的合法权益。



座谈现场

## 商业道德

公司依据国家相关法律法规，将反腐败、反贿赂、反不正当竞争等行为规范制定在《员工手册》和《商业化合规管理制度》中，要求员工坚持“合法有效、全面合规、公平交易、客观公正、权责清晰”的工作原则，建立健全自律诚信体系，严格遵守反商业贿赂、反垄断、反不正当竞争规定。

公司要求员工入职需签署《廉洁承诺书》，截止报告期末的签署率达 100%。同时，公司与外部合作伙伴签订合同中均设有“反商业贿赂条款”，严格要求外部合作伙伴遵守相关条款，营造风清气正的诚信商业文化。

### 商业贿赂及贪污风险管理

公司建立了风险收集流程，及时收集内外部的潜在风险，对重要风险进行识别、管理与监控并进行有效应对。报告期内，公司开设关于合规与反商业贿赂相关培训，累计开展 13 场培训。



报告期内

累计开展培训

13 场

### 举报途径与举报人保护机制

公司坚持广开言路，致力于构建一个开放、包容的沟通环境，设立员工意见反馈制度和投诉处理机制，通过合理化信箱、OA 平台等渠道，鼓励员工积极发言。为保障提议者的权益，公司建立了举报人保护机制，严格保护提议者个人信息，消除其后顾之忧，共同促进公司内部和谐与稳定。



举报信箱：

suggest@amoytop.com

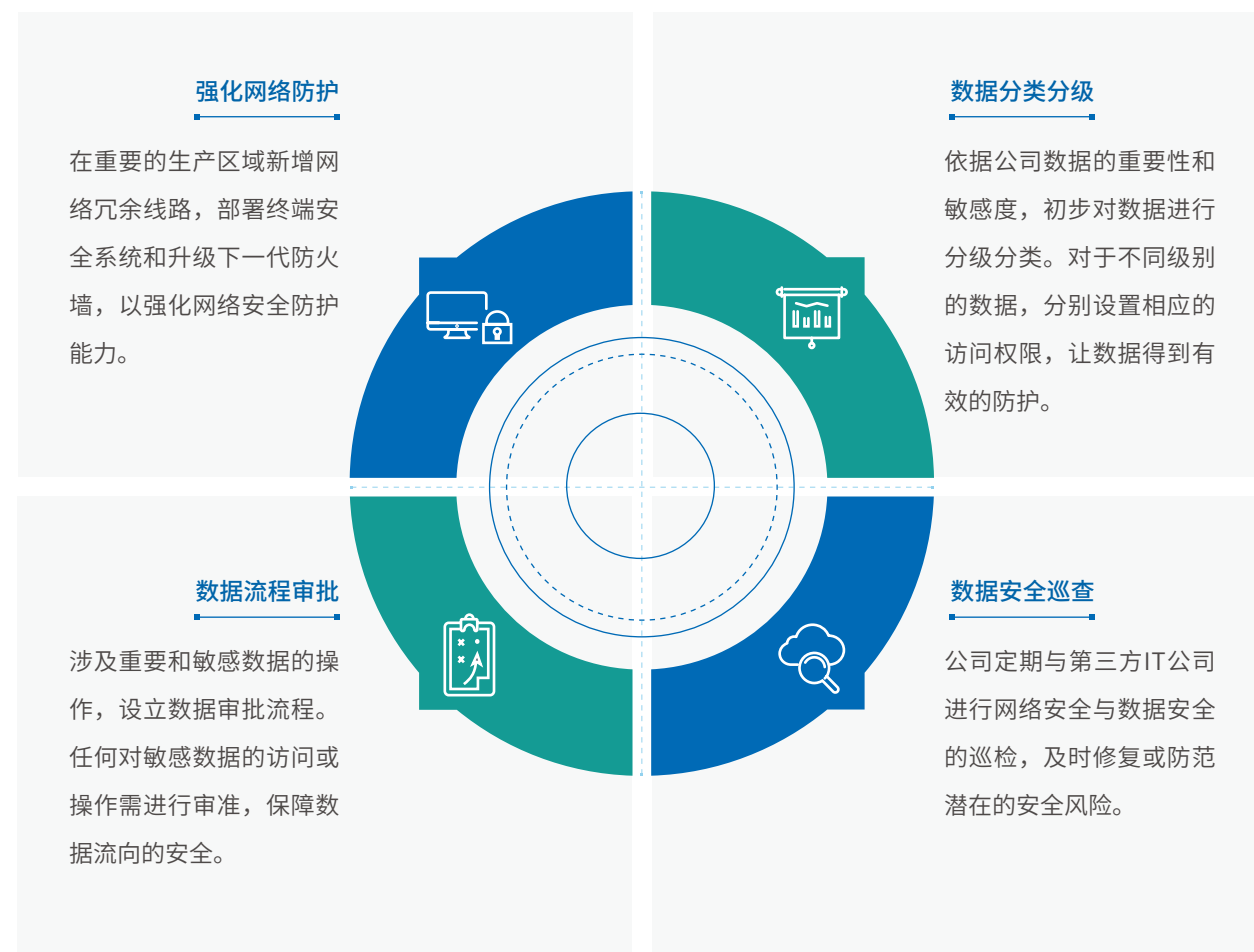


## 保障信息安全

公司始终严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，持续完善信息安全措施，规范 IT 资产管理过程和终端操作安全，筑牢信息安全“防火墙”。

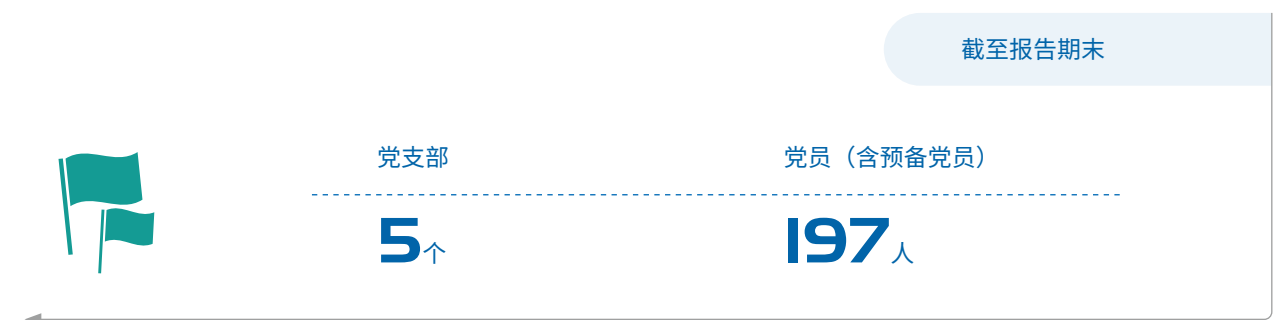
公司将隐私保护与数据安全理念融入到日常业务中，设立信息安全小组负责网络安全、数据安全的相关工作。小组定期向管理层汇报信息安全动态，保障公司网络安全体系的稳固与高效运行。信息部门多次采用线上课程、线下讲座、实践操作等多种形式，面向全体员工开展信息安全基础知识及防护措施的宣导会。同时，考虑到不同部门和岗位的差异，开展针对性专项培训，切实有效提升全员网络安全意识与应对能力，为公司数据信息的安全性与保密性筑牢防线。2024 年，公司开展了以信息安全基本知识及预防措施、终端安全、数据安全为主要内容的培训会，累计时长 10 课时，参与员工数达 400 人次。

报告期内，为保障数据安全与信息安全，公司采取以下举措：

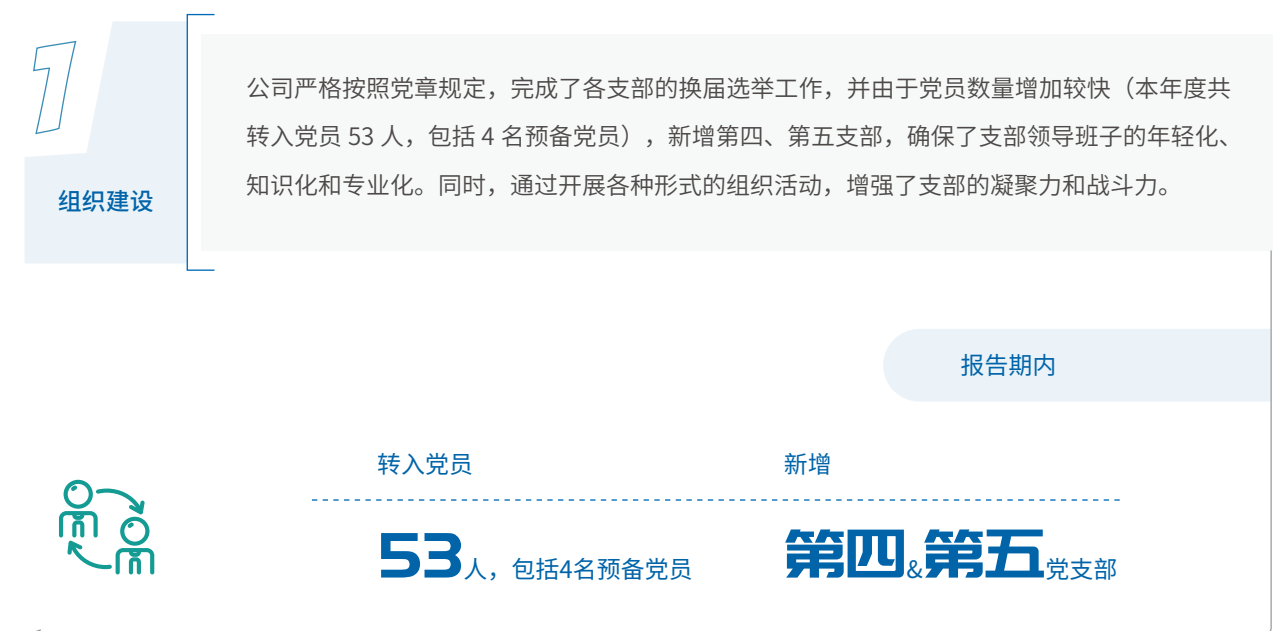


## 坚持党建引领

公司持续贯彻学习二十大精神，全面加强党的思想建设，推动党建和业务深度融合，着力打造有效实现党的领导的坚强战斗堡垒，着力建设让党中央放心、让基层群众满意的模范党组织。报告期内在上级党组织的领导下，公司党委紧紧围绕中心工作，不断加强各支部建设，提高支部的凝聚力、战斗力和创造力，积极发挥党员的先锋模范作用，为公司的健康、稳定、快速发展提供了坚强的政治保障和组织保证。截至报告期末，公司党委下辖 5 个支部，共有党员计 197 人（含 4 名预备党员）。



## 支部建设工作



2

思想建设

公司持续贯彻学习二十大精神，全面加强党的思想建设，坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想统一思想、统一意志、统一行动，坚持在上级党组正确领导下，落实党的思想建设试点任务，全面加强党的思想建设，推动党建和业务深度融合，着力打造有效实现党的领导的坚强战斗堡垒，着力建设让党中央放心、让基层群众满意的模范党组织。报告期内，公司通过开展“三会一课”、主题党日等形式多样的活动，不断加强党员思想政治教育，确保党员在思想上与党中央保持高度一致。2024 年，公司党委各支部共组织线上线下活动 35 次。

报告期内

公司各支部共组织  
线上线下活动共计

35 次

3

作风建设

公司始终坚持“团结、紧张、严肃、活泼”的作风建设方针，积极开展批评与自我批评，以反对腐败和的工作作风、领导作风为重点，深入查找和整改存在的问题，促进了各支部风清气正。

## 党员队伍建设

报告期内

公司共发展新党员

11 名

公司严格按照党员标准，认真做好入党积极分子的培养和考察工作，全年共发展新党员 11 名，为党组织注入了新鲜血液。



公司通过举办、参与培训班、座谈会等形式，加强对党员的教育培训，提高了党员的政治素质和工作能力。

公司建立健全了党员信息管理系统，定期开展党员组织关系排查，确保了党员流动不流失。

## 党建特色工作

创新学习方式

公司在学习强国平台上创建了支部学习群，通过每日一学、每周一测等方式，提高了党员学习的积极性和主动性。

志愿服务活动

公司积极组织党员参加志愿服务活动，如义务献血、帮扶困难群众等，展现了党员的良好形象和无私奉献精神。

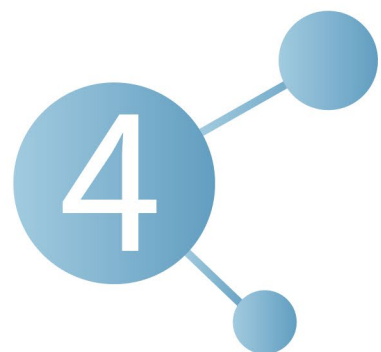
文化宣传工作

公司利用宣传栏、微信公众号等平台，积极宣传党的路线方针政策和支部工作动态，增强了党组织的透明度和影响力。

党建带工建

党建带工建：公司通过将党建工作与工会工作深度融合，确保党建、工会活动同步进行，形成全公司上下“一盘棋”的工作格局；成立劳动法律监督小组，推行“行政+工会”调解机制，切实维护职工的生产安全和财产安全；结合工作实际，将职工教育与各项文化活动有机结合，创新形式、丰富内容。





# 绿色践行 生态共融

特宝生物始终秉持绿色发展理念，锚定“双碳”目标，将可持续发展理念融入核心战略，持续构建完善环境管理体系。公司通过环保技术创新和先进设备引进，强化资源管理、深化污废防治；运用数字化精准管控资源流向、提高利用效率，推动资源节约与循环利用；从原材料采购到产品输出各环节贯彻低碳、可持续理念，推动企业与自然的和谐共生，为构建绿色未来贡献积极力量。

|        |        |         |
|--------|--------|---------|
| 完善环境管理 | 加强环保合规 | 应对气候变化  |
| 开展绿色办公 | 提高土地利用 | 生物多样性保护 |

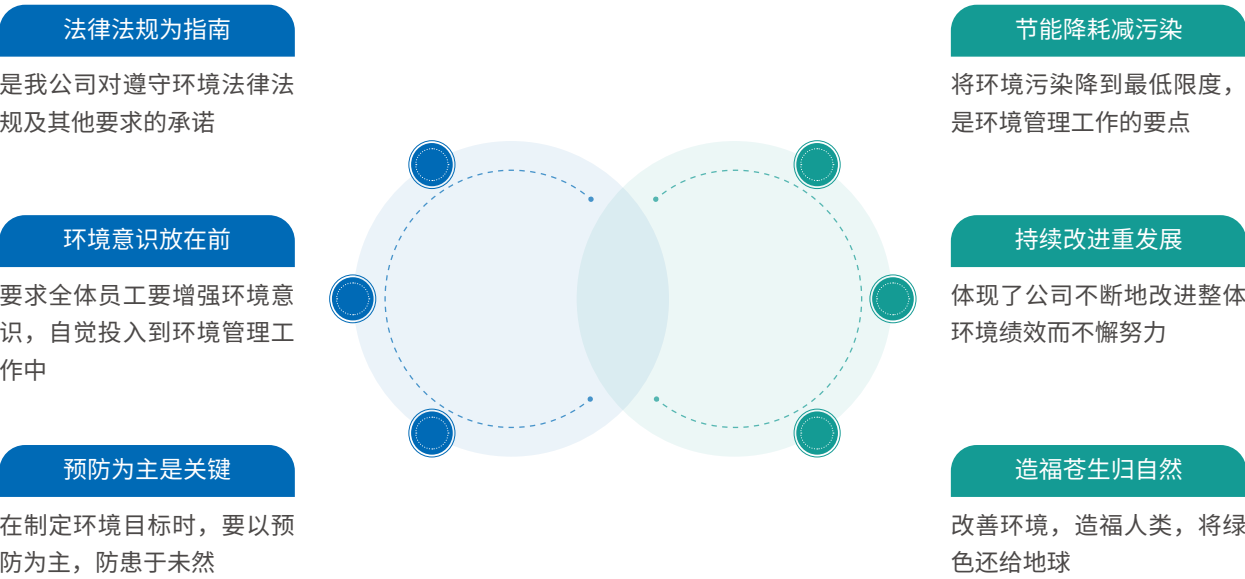
贡献联合国可持续发展目标(SDGs):



完善环境管理

特宝生物高度重视环境保护工作，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》等环保相关法律法规，建立科学完善的环境管理体系，明确环境管理理念方针，并制定了严格的制度规范。公司通过不断完善风险管理体系，有效识别并应对各类环境风险，确保环境管理目标的达成。同时，公司通过定期开展环境保护培训与宣传活动，增强员工的环保意识。在应急管理方面，公司制定了较为完善的应急处置措施，确保在突发环境事件中能够迅速响应并妥善处理。报告期内，特宝生物及各分子公司未发生重大环境污染事故或环境行政处罚事件。

环境方针



报告期内

公司环保总投入

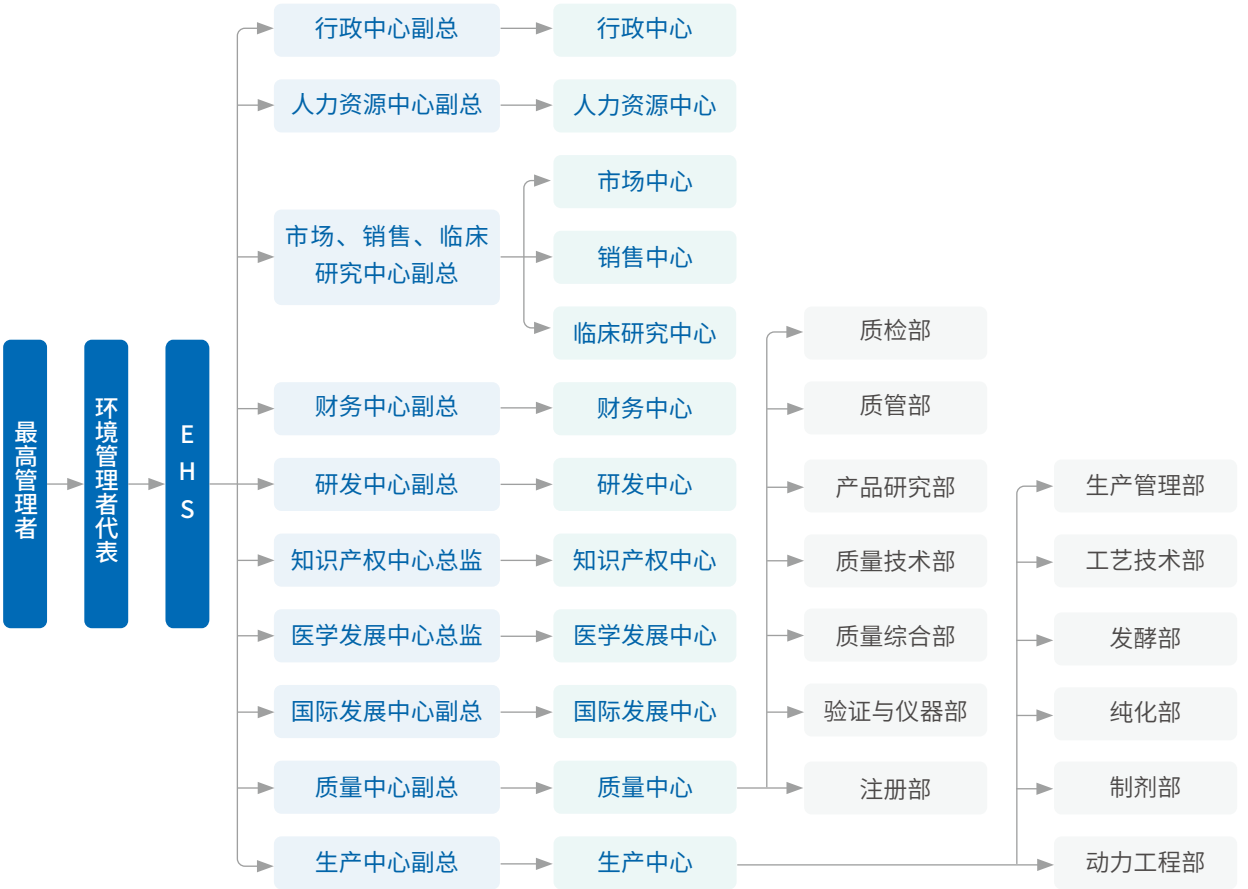
**464.50** 万元

公司获得厦门市 **第一批** 企业环境信用评价环保诚信企业荣誉

环境管理体系

公司持续推进内部环境管理体系建设工作，制定《环境管理手册》（2.1 版）以及涵盖风险机遇、环境因素等多方面管理程序、作业指导书及记录表单，确保各项环保工作落到实处，切实履行企业的环保责任。报告期内，公司已获得 ISO14001 环境管理体系认证。

环境管理体系架构图



1

ISO14001中文证书

2

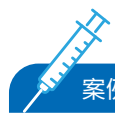
ISO14001、GB24001 中文证书



## 环境风险防控

公司高度重视环境事件的风险管理工作，制定《风险与机遇管理程序》《环境因素管理程序》《合规义务管理程序》等管理程序，对环境因素及风险进行识别与评估，并提出切实可行的预防措施。在突发环境事件应急管理方面，公司还制定了《应急准备和响应程序》等文件，对突发环境事件应急程序进行优化，以降低突发环境事件可能造成的危害。

报告期内，公司保持积极的风险管理态度，新增多个风险点位巡查点，对潜在环境风险实施严密监控，提升预警能力。同时，公司组建的环境应急预案编制工作组持续尽责履职，依据《突发环境事件应急预案》（4.0 版）不断完善应急流程、优化责任分工，并制定科学的应对措施，确保各部门在应对突发环境事件时能够高效协同、有序处置，有效提升公司应对突发环境事件的整体能力，保障公司稳定运营。



### 案例 强化环境预案，提升突发事件应对能力

2024 年，公司针对危险废物泄漏和废气事故组织了两次应急演练，模拟真实事故场景，旨在提升应急预案的实用性和可操作性。演练增强了参与人员的安全意识和环保责任感，帮助他们掌握了正确的应急响应流程、风险控制措施和科学协同合作方法，有效提升了公司整体应急处理能力。



废气事故突发环境事件应急演练

## 低碳环保宣贯

2024 年是“绿水青山就是金山银山”理念提出的 19 周年，公司积极响应国家“双碳”政策号召，持续推进各项环境保护管理活动。报告期内，公司在“6.5”世界环境日，以“全面推进美丽中国建设”为主题展开宣传，通过多样化的形式，面向全体员工深入宣导一系列实操性强的环保理念，使员工充分认识到守护自然环境的关键意义与必要价值。



“全面推进美丽中国建设”主题宣传海报

### 公司深入宣导一系列实操性强的环保理念：



倡导“**绿色出行，减少排放**”，鼓励员工采用步行、骑行或公共交通等低碳出行方式通勤，从源头削减温室气体排放；



呼吁“**随手关电，节约用电**”，在办公区域及日常生活场景中培养员工节能降耗的良好习惯，以点滴行动汇聚绿色能量；



强调“**合理用餐，杜绝浪费**”，不仅契合光盘行动的时代要求，更是从食物供应链角度为资源节约贡献力量；



推行“**垃圾分类，回收利用**”，助力废弃物的资源化转化，提升生态循环效率。

# 加强环保合规

公司以绿色发展为核心，持续深化绿色技术革新，优化生产工艺，力求实现资源高效利用与环境保护的双赢局面。通过开展环保培训，增强员工环保意识，并确保生产过程符合环保法规要求，公司大力推行绿色生产，减少能源消耗和污染排放。

## 强化能源管理

公司持续完善资源管理体系，将节水理念深度融入生产运营各环节，通过监测和规划，有效避免水资源浪费。同时，公司积极引入节能节水设备，如智能水控、高效冷却装置等，充分借助科技力量提升能源管理效率，畅通绿色发展之路，为公司绿色发展转型筑牢根基。

### 💧 水资源管理

在追求企业发展的同时，特宝生物积极响应国家号召，严格遵循《中华人民共和国水法》《中华人民共和国环境保护法》等相关法律法规，不断完善内部水资源管理制度，以期实现水资源的高效利用与可持续发展。

在水资源管理方面，公司积极践行节能降耗理念，构建起有效的水资源管理体系。一方面，大力推动节水技术的研发与应用，加强对水资源的使用，提升能源及水资源的利用效率。另一方面，严格规范水资源的管理与使用，从源头上减少水资源的浪费。

公司深刻认识到水资源的不可替代性及其对人类社会发展的重大意义，制定了全面且具体的水资源管理措施。深入分析自身与水资源的相互影响，在取水、耗水和排水等各个环节严格遵循环保标准。

#### 水资源各环节管理

##### 取水环节

科学评估并控制取水量，确保在合理范围内。

##### 耗水环节

不断优化生产工艺，降低生产过程中的水耗。

##### 排水环节

加强水质监测与管理，确保排水水质达到标准，避免对水资源造成负面影响，实现企业运营与环境保护的和谐共生。



#### 节水目标

以2022为基准年，2030年每年产值用水消耗降低

30%

#### 报告期内，公司采取多项节水举措

- 1
- 在用水点张贴节水标识，引导员工正确用水；
- 2
- 识别用水点水阀，逐步更换为电动水阀以减少水资源浪费；
- 3
- 依据生产特性，先在部分用水、排水点增加流量计，后续将对所有用水、排水点开展水量统计，强化对节水项目的数据把控；
- 4
- 定期进行用水管道维护和检修，避免出现跑、冒、滴、漏现象；
- 5
- 中水回用项目：在污水站等非生产直接用水点回收利用中水；
- 6
- 冷却水回用项目：将生产所用的冷却水进行回收利用。

### 💡 能源管理

公司始终秉持严谨的态度，遵循《中华人民共和国节约能源法》的相关要求，不断强化能源管理体系的建设，积极响应国家可持续发展的号召。为构建适应时代发展的现代能源体系，公司专门制定《能源资源管理程序》，并坚定贯彻‘节能、降耗、减污、增效’的资源利用准则。在日常运营中，公司稳步推进现有系统能源计量设施的完善工作，定期开展统计分析与研究，针对发现的问题迅速制定并实施有效的解决方案，切实提升能源使用效率。报告期内，公司从管理和技术两个关键层面入手，严格落实各项节能措施，持续加大减排降耗的工作力度。同时，公司积极探索技术创新与管理流程优化的路径，通过设备升级、技术节能等一系列举措，力争实现环境效益与经济效益的双赢，为公司的可持续发展奠定了坚实基础。

#### 能源管理目标



实现万元产值消耗，较上一年度下降

5%

节能管理举措



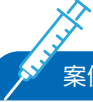
### 电能节能

|        |                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------|
| 人员资质要求 | 电工需持证上岗，凭借专业能力实现电力的有效调配与管理，避免电力浪费；                  |
| 设备工艺优化 | 针对能耗大的生产设备严格管控，必要时开展工艺改造，降低电能消耗；                    |
| 照明节能   | 正常天气下（除阴雨天气），办公室与厂房充分利用自然光源，各部门负责本责任区照明灯具管理，确保人走灯灭； |
| 空调使用规范 | 使用空调时紧闭门窗，温度设置不低于 26℃，特殊场所如生产车间、仓库、实验室按相关规定调节温度；    |
| 监督检查   | 定期检查用电情况，及时纠正发现的浪费行为；                               |
| 数据统计分析 | 定期统计用电数据，并深入分析使用情况，为后续节能决策提供依据。                     |



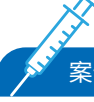
### 蒸汽节能

|        |                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------|
| 应急响应   | 动力运维室加大蒸汽管道巡查力度，发现问题依《应急准备和响应程序》迅速组织维修；                 |
| 管道维护   | 各用汽部门自行强化对蒸汽管道、阀门、设备的巡查，杜绝跑、冒、滴、漏现象，用汽结束后及时通知停汽，减少能源损耗； |
| 数据统计分析 | 定期统计用汽数据，同步开展使用情况分析，助力精准节能。                             |



### 案例 纯蒸汽发生器蒸汽冷凝水热回收项目

公司计划于 2025 年实施热回收项目，回收二期水车间纯蒸汽发生器每日约 25 吨热水的热量，用于二车间洁净空调机组的加热和除湿。回收的热量预计能满足现有空调需求，辅以空气能加热器在热水不足或电价低谷时补充加热，实现能源高效利用并降低成本，预计年节约工业蒸汽约 750 吨。

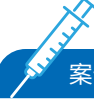


### 案例 全热回收型风冷（热泵）系统

2024 年，公司在规划研发楼的冷冻水及热水系统时，采用了全热回收型风冷（热泵）模块机组，该机组能有效利用冷凝热来加热制备热水系统所需的热水，并将所制备的热水用于空调系统的加热和除湿功能，从而有效提高了能源利用率，降低了运营成本，进而实现了经济效益与环境效益的双赢局面。

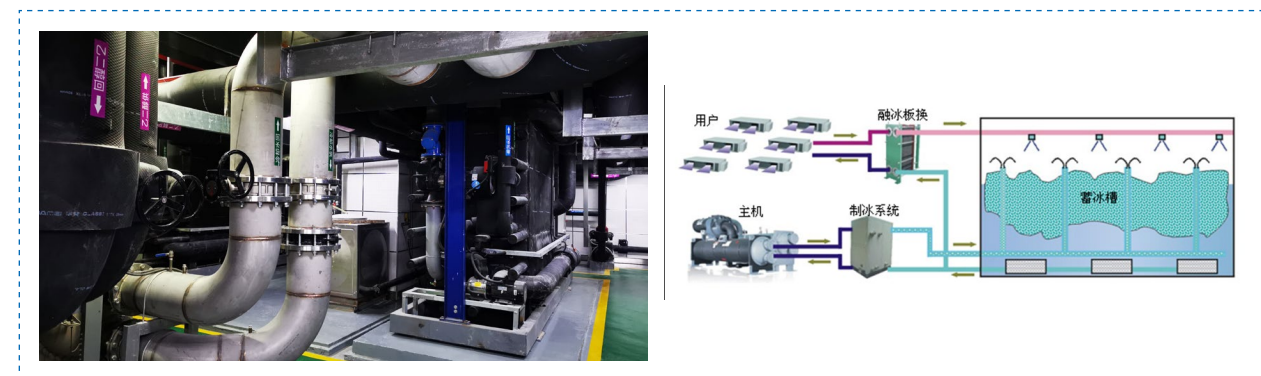


全热回收型风冷（热泵）系统

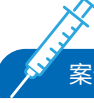


### 案例 冰蓄冷项目

公司于 2023 年投资建设冰蓄冷系统以补充现有生产厂房及办公室用冷需求，以期达到生产、生活低碳排放的要求。同时由于冰蓄冷夜间蓄冰，融冰快速，减少峰电使用，降低市政电网峰值段负荷，实现电能削峰填谷。

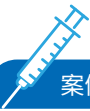


冰蓄冷系统



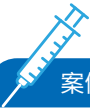
### 案例 不间断电源（UPS）系统升级项目

随着公司业务的快速增长，对用电质量的要求日益提升。为了预防外部电源中断及不良用电质量对生产稳定性造成的影响，公司于 2024 年全面升级了不间断电源（UPS）系统。公司选用工业级高效能的在线 UPS 设备，以确保供电质量的稳定性和高可靠性，在断电情况下能提供一定时间内的不间断电源供应。升级后，公司电源稳定性显著提高，设备停机时间减少，故障发生率降低，设备硬件的使用寿命得到延长。



案例 空调控制系统升级项目

公司于 2024 年启动了空调控制系统升级项目。该项目由动力工程部与外部技术团队合作完成，提升了系统运行稳定性，确保了数据采集的完整性和准确性，为后续节能减排方案的实施提供数据支持。



案例 工业气体管理项目

随着公司业务的快速增长，气体管网越来越复杂，为加强管理、减少可能的浪费和提高安全保障，公司将于 2025 年启动气体管理项目，增加气体监测仪表，优化气体使用管理流程，实现全面监控和管理。

严抓污废防治

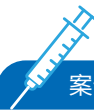
公司严格遵守国家关于污废排放管理的相关规定，依法申请并持有排污许可证，制定并执行废弃物管理程序和台账，明确污废排放标准及日常监测管理要求。公司严格管控废弃物产生的各个环节，定期对排放情况进行监测，确保依法合规处理各类废弃物，有效降低环境污染风险。此外，公司定期聘请第三方机构进行废水、废气检测，并出具检测报告，进一步强化污废防治。报告期内，公司获得海沧生态环境局清洁生产审核备案。

🧪 废水管理

公司制定《废水与雨水排放管理程序》，并编制了废水应急响应预案。在日常运营中，公司高度重视水资源风险评估工作，持续加大在环保技术研发方面的投入，不断提升废水处理工艺的要求与标准，在追求经济发展的同时，切实履行环保责任，努力实现经济发展与生态环境保护的有机平衡。



报告期内，  
公司水体污染物主要包括BOD5、粪大肠菌群、氨氮、悬浮物、PH、总磷、余氯、COD、总氮等。



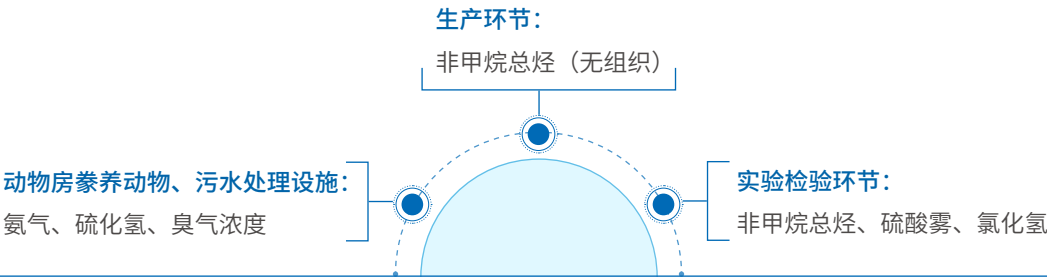
案例 特殊污水处理菌种培育项目

2024 年，公司积极与国内医药废水处理领域的领先环保企业开展合作研究，共同开展特殊污水处理菌种培育项目。本项目旨在通过科研攻关，培育出适配医药废水特性且处理效能卓越的特殊菌种，并计划将其应用于公司未来新建的污水处理站中。项目完成后预计将显著提升公司的污水处理能力，进一步推动公司在环保工作上取得更大的突破。

🧪 废气管理

公司严格遵循《中华人民共和国大气污染防治法》等相关法规，制定《废气排放管理程序》，以确保废气达标排放。在治理过程中，公司秉持“多措并举、源头控制、监测循环”理念，从源头减少污染物排放，并通过定期监测来确保废气持续达标，以此降低污染物排放，推进绿色低碳发展，积极为环保事业及可持续发展贡献力量。

报告期内，公司废气排放主要包括：



🗑️ 废弃物管理

公司严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，制定《废弃物管理程序》《危险废物污染防治责任制度》《土壤污染防治管理程序》等制度，依法对废弃物分类、收集、储存和转移处理，全力推进减量化、资源化、无害化，提升资源循环利用率，积极践行环保责任。报告期内，公司持续推行不锈钢吨桶运输甲醇，减少塑料桶的使用，以减少塑料污染。

报告期内，公司废弃物排放主要包括：

|      |                                 |
|------|---------------------------------|
| 生活垃圾 | 可回收垃圾、厨余垃圾、其他垃圾和有害垃圾            |
| 工业固废 | 废包材、纸皮、动物垫料和污水站污泥等              |
| 危险废物 | HW01 动物尸体、HW03 废药品和 HW49 实验室废物等 |



 **案例** 废塑料与废纸回收行动，有效促进废弃物减量化

2024 年，公司积极开展废弃物减量化工作，专门组建废弃物管理工作小组，结合各部门及车间情况，合理布局废塑料、废纸收集点，定时清运。报告期内，公司回收废塑料、废纸 20.9 吨。

 **噪声管理**

公司遵循《中华人民共和国环境噪声污染防治法》《工业企业厂界环境噪声排放标准》等法律法规要求，制定《噪声排放管理程序》，定期对厂界噪声进行检测，确保昼间和夜间的噪声均低于国家排放标准上限，切实守护周边环境安宁，践行社会责任。

 **案例** 泵设备升级项目

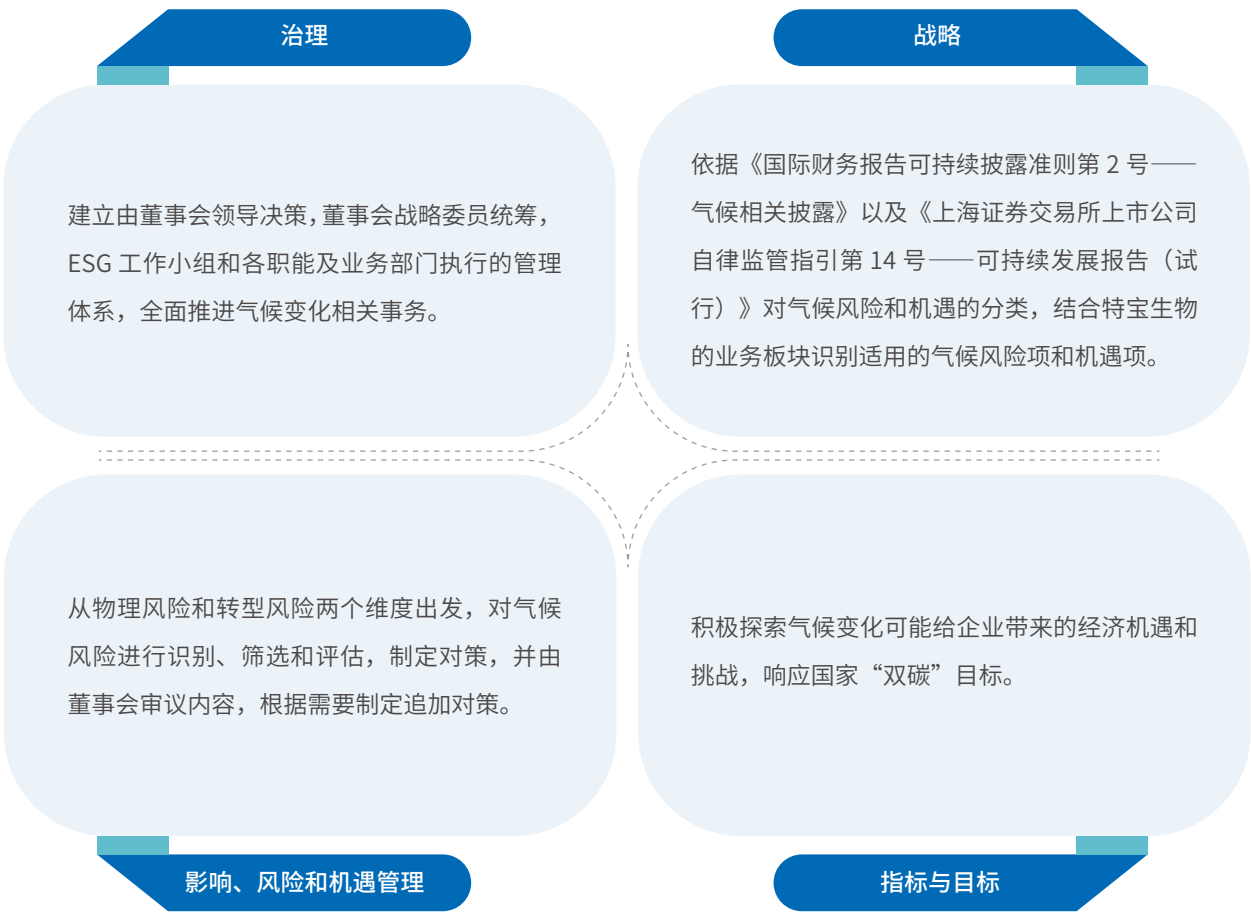
为响应环保政策并提升工作环境质量，公司于 2023 年年底启动生产中心泵设备升级项目，对原有泵设备运行时噪音较高的设备进行升级，更换为性能更为优异的新型低噪音泵，升级后泵的能效显著提高，同时车间噪音得到有效降低。

# 应对气候变化

特宝生物积极响应国家“双碳”目标，参照《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露》以及上海证券交易所发布的《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）》等国际国内领先的气候信息披露标准，构建一套完备且符合全球化发展要求的气候风险管理框架。同时，公司制定有效的应对措施，积极开展气候变化管理工作，减少温室气体排放，提升气候风险管理和应对能力，把握气候变化带来的绿色发展机遇，为实现国家碳达峰、碳中和目标做出了积极贡献。

## 气候风险战略

公司以前瞻性战略眼光，把气候相关议题治理深度融入现有可持续发展治理架构。在董事会领导下，董事会战略委员会负责统筹气候相关重大事项，确保气候治理契合公司整体发展愿景；ESG 工作小组则依据董事会战略委员会的方针协调内外部资源，将气候治理任务细化落实到公司经营各环节，实现气候治理与经营效益的协同共赢。



气候变化风险管理

特宝生物深入分析气候风险与机遇对公司价值链的影响，实施针对性措施以降低不利影响，并把握机遇推动企业转型升级与可持续发展。

| 风险机遇 |       | 风险 / 机遇对业务影响描述                                | 应对措施                                               |
|------|-------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 物理风险 | 气候灾害  | 洪涝灾害、台风等极端天气对供应链稳定性产生威胁，从而难以保障产品稳定供应          | 密切关注天气预报以确保生产人员安全                                  |
|      | 气候变化  | 气候变化损害员工健康，导致亚健康，进而降低整体劳动力水平，对技术研发和生产效率带来负面影响 | 在业务布局方面考虑当地气候变化长期趋势                                |
| 转型风险 | 政策和法律 | 碳排放管控政策实施气候应对及披露要求的增加                         | 不断健全公司治理体系，以应对不断增加的政策要求                            |
|      |       | 国家生态保护政策要求日益严格，对项目开发等带来新的节能环保挑战，合规成本升高        | 及时研究掌握相关政策，严格落实项目全生命周期环境生态环保，确保依法合规                |
|      | 市场    | 低碳原材料、可再生能源采购成本的增加<br>市场倾向于选择低碳产品和服务          | 在设备采购中倾向节能设备采购<br>探索新材料环保包装                        |
|      | 成本    | 平均气温的升高导致了能源消耗与运营成本的攀升                        | 探索可再生能源的利用，减少对化石燃料的依赖，降低能源成本                       |
|      | 声誉    | 受到环保类监管处罚导致市场投资者质疑                            | 完善环保管理体系建设，加强员工环保管理意识。加强投资者关系管理，保障投资者知情权，强化信息披露时效性 |
|      |       |                                               |                                                    |

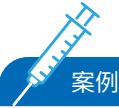
应对气候变化行动

在全球积极应对气候变化的大背景下，特宝生物深刻认识到温室气体减排的重要性，高度重视温室气体的监测与分析工作，持续提升温室气体排放管理水平，坚定不移地推进可持续发展战略。

公司直接碳排放（范围一）主要来自于移动排放源（如自有车辆等）的排放。间接碳排放（范围二）主要来自外购电力、蒸汽等。

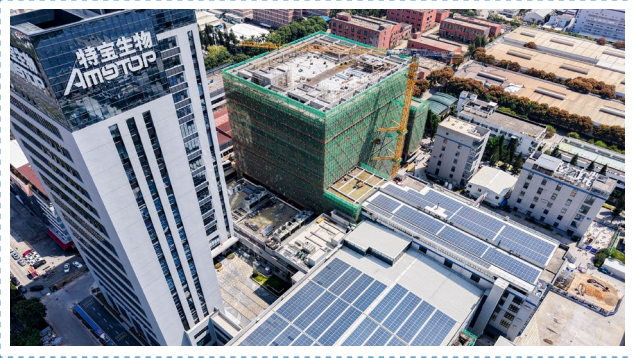
特宝生物2024年温室气体排放情况

| 指标                      | 单位             | 数值        |
|-------------------------|----------------|-----------|
| 温室气体排放总量                | 吨二氧化碳当量        | 11,603.57 |
| 温室气体范围一排放量 <sup>1</sup> | 吨二氧化碳当量        | 26.14     |
| 温室气体范围二排放量 <sup>2</sup> | 吨二氧化碳当量        | 11,577.43 |
| 温室气体排放强度                | 吨二氧化碳当量 / 万元营收 | 0.04      |

 案例

光伏储能项目

公司于 2022 年开始规划并投入光伏储能系统建设，利用厂房屋顶建设分布式光伏电站，导入绿色电能，项目已于 2023 年 3 月投用。2024 年度，光伏发电量 504,511.75kWh。



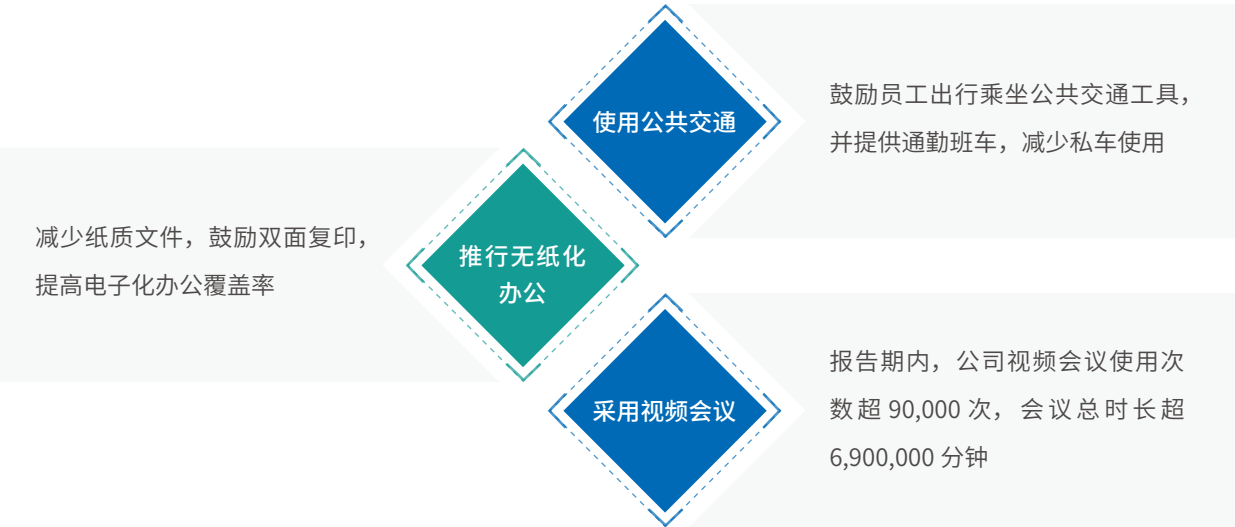
屋顶分布式光伏电站

<sup>1</sup> 范围一温室气体排放主要源于公司运营 / 生产过程消耗化石燃料产生的直接温室气体排放（如汽油等），排放因子及计算方法参照《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》，所采用的计算公式为：化石燃料产生的二氧化碳排放量 = 燃料消耗量 \* 低位发热量 \* 单位热值含碳量 \* 燃料碳氧化率 \* 44/12。

<sup>2</sup> 范围二温室气体排放主要源于公司运营 / 生产过程消耗的外购电力、蒸汽所产生的间接温室气体排放，计算方法参照香港联交所文件《附录二：环境关键绩效指标汇报指引》。电力排放因子参考 2024 年 12 月生态环境部《关于发布 2022 年电力二氧化碳排放因子的公告》中“2022 年全国电力平均二氧化碳排放因子 0.5366 kgCO2 / kWh”。

## 开展绿色办公

公司持续加强日常办公中的资源管理，通过减少纸质文件使用、在办公区张贴节能标语、开展节能环保培训等方式，减少浪费、节约办公成本，不断增强员工节能意识，为公司绿色发展及低碳转型持续赋能。



## 提高土地利用效率

特宝生物深刻认识到土地资源的重要性，始终秉持土地资源节约的核心理念，深化土地精细化管理、优化土地利用结构、加速项目产业落地。公司紧密围绕自身发展需求，勇于创新，积极探索，全力推行“工业上楼”策略。在现有土地的开发利用上，公司精心规划、合理布局，通过高效利用垂直空间，极大提升了土地利用效率，让有限土地发挥更大价值。同时，公司高度重视项目推进与落实，积极跟进项目进展，建立完善监督与管理机制，确保“亩产效益”切实有效，以实际行动践行社会责任，为可持续发展添砖加瓦。

## 生物多样性保护

特宝生物高度重视生物多样性保护工作，将其视为可持续发展的重要组成部分。公司生产基地选址科学合理，远离濒危物种栖息地、自然保护区、水资源保护区等环境敏感区域，确保生产运营对生物多样性无直接或间接负面影响，改扩建项目亦不改变所在区域生物多样性。在日常运营中，特宝生物严格遵守《中华人民共和国森林法》等生态保护相关法律法规，依据《中华人民共和国环境影响评价法》规范开展项目建设，通过加大厂区绿植栽培力度、优化地面透水功能等措施，最大限度减少对生态环境的影响，积极营造良好生态环境。此外，在厂区扩建前期，公司主动开展环境风险因素识别与隐患排查，严守生态红线，坚决避免在国家规定的生态保护区附近等生物多样性价值高的地区开展业务。报告期内，特宝生物所有生产活动、产品与服务均未对生物多样性造成重大影响，切实履行了企业的生态保护责任。

## 附录一：关键绩效指标数据列表

### 环境范畴

| 指标                              | 单位           | 2024年         | 2023年        | 2022年        |
|---------------------------------|--------------|---------------|--------------|--------------|
| 环境管理                            |              |               |              |              |
| 环境管理总投入                         | 万元人民币        | 464.50        | 653.34       | 1,374.27     |
| 环境管理总投入占营业收入比例                  | %            | 0.16          | 0.31         | 0.90         |
| 违反环境法律法规事件数                     | 件            | 0             | 0            | 0            |
| 报告期内因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚金额 | 万元人民币        | 0             | 0            | 0            |
| 能源使用                            |              |               |              |              |
| 综合能源消耗量                         | 吨标准煤         | 3,116.07      | 2,173.52     | 1,559.01     |
| 能源使用强度                          | 吨标准煤/Gwh     | 0.2211        | 0.2237       | 0.2169       |
| 直接能源消耗量                         | 吨标准煤         | 12.27         | 13.33        | 15.33        |
| 其中：汽油                           | 升            | 11,500        | 12,500       | 14,375       |
| 间接能源消耗量                         | 吨标准煤         | 3,103.80      | 2,160.18     | 1,543.67     |
| 其中：电力                           | 千瓦时          | 14,093,585.75 | 9,714,908.10 | 7,189,267.00 |
| 其中：蒸汽                           | 吨            | 14,577        | 10,268       | 7,015        |
| 外购电力总量                          | 千瓦时          | 13,589,074    | 9,327,584    | 7,189,267    |
| 自发自用可再生电力用量                     | 千瓦时          | 504,511.75    | 387,324.10   | 未启用          |
| 清洁能源使用量                         | 千瓦时          | 504,511.75    | 387,324.10   | 未启用          |
| 清洁能源使用占比                        | %            | 3.58          | 3.99         | 未启用          |
| 其中：太阳能                          | 千瓦时          | 504,511.75    | 387,324.10   | 未启用          |
| 其中：太阳能比例                        | %            | 100           | 100          | 未启用          |
| 温室气体排放                          |              |               |              |              |
| 温室气体排放总量                        | 吨二氧化碳当量      | 11,603.57     | 8,052.31     | 5.952.79     |
| 其中：温室气体（范围一）排放量                 | 吨二氧化碳当量      | 26.14         | 28.41        | 32.67        |
| 其中：温室气体（范围二）排放量                 | 吨二氧化碳当量      | 11,577.43     | 8 023.90     | 5 920.12     |
| 温室气体排放强度                        | 吨二氧化碳当量/万元营收 | 0.04          | 0.04         | 0.04         |



| 指标               | 单位     | 2024年   | 2023年   | 2022年   |
|------------------|--------|---------|---------|---------|
| 水污染物排放           |        |         |         |         |
| 废水排放总量           | 立方米    | 97,289  | 68,124  | 68,823  |
| 化学需氧量（COD）       | 毫克/升   | 18.00   | 20.00   | 25.82   |
| 五日生化需氧量（BOD5）    | 毫克/升   | 5.60    | 5.20    | 9.00    |
| 氨氮含量（NH3-N）      | 毫克/升   | 6.05    | 0.14    | 3.92    |
| 总氮含量（TN）         | 毫克/升   | 16.90   | 30.60   | 11.21   |
| 总磷含量（TP）         | 毫克/升   | 3.30    | 0.20    | 1.31    |
| 其他特征污染物，如：       |        |         |         |         |
| 废水中固体悬浮物含量       | 毫克/升   | 19.00   | 9.00    | 13.25   |
| 水资源管理            |        |         |         |         |
| 总耗水量             | 吨      | 193,773 | 123,017 | 112,147 |
| 水资源使用强度          | 吨/万元营收 | 0.69    | 0.59    | 0.73    |
| 净淡水耗用总量          | 吨      | 193,773 | 123,017 | 112,147 |
| 按取水来源划分的取水量：市政供水 | 吨      | 193,773 | 123,017 | 112,147 |
| 废弃物处理            |        |         |         |         |
| 废弃物产生总量          | 吨      | 57.89   | 34.866  | 32.648  |
| 其中：有害废弃物总量       | 吨      | 39.65   | 24.866  | 24.648  |
| 其中：无害废弃物总量       | 吨      | 18.24   | 10      | 8       |
| 有害废弃物密度          | 吨/百万营收 | 0.0141  | 0.0118  | 0.0161  |
| 无害废弃物密度          | 吨/百万营收 | 0.0065  | 0.0048  | 0.0052  |
| 循环/再利用废弃物总量      | 吨      | 20.90   | /       | /       |
| 原材料与包装材料管理       |        |         |         |         |
| 生产和包装所用物料的总质量或体积 | 吨      | 243.72  | 210.61  | 162.89  |
| 其中：所使用的不可再生材料    | 吨      | 2.28    | 2.09    | 2.03    |
| 其中：所使用的可再生材料     | 吨      | 241.44  | 208.52  | 160.86  |

社会范畴

| 指标                     |             | 单位      | 2024年  | 2023年  | 2022年  |
|------------------------|-------------|---------|--------|--------|--------|
| 产品质量与召回                |             |         |        |        |        |
| 产品合格率                  |             | %       | 100    | 100    | 100    |
| 产品召回数量                 |             | 件       | 0      | 0      | 0      |
| 产品召回比例                 |             | %       | 0      | 0      | 0      |
| 年度与产品质量安全相关的重大责任事故损害金额 |             | 万元人民币   | 0      | 0      | 0      |
| 知识产权                   |             |         |        |        |        |
| 持有专利数量                 |             | 件       | 26     | 13     | 12     |
| 单位营收有效专利数              |             | 件/每百万营收 | 0.0092 | 0.0062 | 0.0079 |
| 持有发明专利数量               |             | 件       | 16     | 13     | 12     |
| 应用于主营业务的发明专利数量         |             | 件       | 12     | 9      | 8      |
| 年度新增专利数量               |             | 件       | 13     | 1      | 0      |
| 持有商标等                  |             | 件       | 267    | 248    | 185    |
| 药物警戒                   |             |         |        |        |        |
| 药物警戒培训覆盖率              |             | %       | 68.43  | 74.97  | 84.52  |
| 药物警戒培训总人数              |             | 人       | 1,621  | 1,435  | 1,272  |
| 数据安全与客户隐私              |             |         |        |        |        |
| 经确认的数据安全事故次数           |             | 例       | 0      | 0      | 0      |
| 数据安全事件涉及的具体金额          |             | 万元人民币   | 0      | 0      | 0      |
| 数据安全与客户隐私保护培训次数        |             | 次       | 5      | 4      | 0      |
| 经确认的客户隐私泄露事故次数         |             | 例       | 0      | 0      | 0      |
| 客户隐私泄露事件涉及的具体金额        |             | 万元人民币   | 0      | 0      | 0      |
| 客户服务                   |             |         |        |        |        |
| 客户反馈响应速度               |             | 天       | 3个工作日  | /      | /      |
| 客户反馈响应率                |             | %       | 100    | 100    | 100    |
| 员工雇佣                   |             |         |        |        |        |
| 员工人数                   | 总员工人数       | 人       | 2,423  | 1,960  | 1,547  |
| 新员工人数                  | 新聘请员工人数     | 人       | 907    | 836    | 604    |
|                        | 新聘请员工全职员工人数 | 人       | 907    | 836    | 604    |
| 按性别划分的员工人数及比例          | 女性员工人数      | 人       | 1,435  | 1,122  | 842    |
|                        | 男性员工人数      | 人       | 988    | 838    | 705    |
| 按雇佣类型划分的员工人数及比例        | 劳动合同制员工人数   | 人       | 2,414  | 1,954  | 1,541  |
|                        | 劳务派遣制员工人数   | 人       | 0      | 0      | 0      |
|                        | 其他          | 人       | 9      | 6      | 6      |



| 指标            |                     | 单位    | 2024年      | 2023年      | 2022年     |
|---------------|---------------------|-------|------------|------------|-----------|
| 按年龄划分的员工人数及比例 | 30岁及以下员工人数          | 人     | 1,158      | 933        | 592       |
|               | 31岁至40岁员工人数         | 人     | 934        | 755        | 711       |
|               | 41岁至50岁员工人数         | %     | 297        | 241        | 210       |
|               | 51岁及以上员工人数          | %     | 34         | 31         | 34        |
| 按职级划分的员工人数    | 高级管理层员工人数           | 人     | 8          | 10         | 10        |
|               | 中级管理层员工人数           | 人     | 411        | 357        | 264       |
|               | 初级管理层员工人数           | 人     | 32         | 24         | 17        |
|               | 普通员工                | 人     | 1,972      | 1,569      | 1,256     |
| 研发部门人员情况      | 研发人员总数              | 人     | 466        | 394        | 268       |
| 员工流失率         | 员工总流失率              | %     | 19.85%     | 22.41%     | 29.56%    |
| 少数民族雇佣数量      | 少数民族雇佣数量            | 人     | 128        | 90         | 61        |
| 员工权益、薪酬与福利    |                     |       |            |            |           |
| 基本权益保障        | 员工社保缴纳覆盖率           | %     | 100        | 100        | 100       |
| 歧视            | 经确认的歧视事件            | 例     | 0          | 0          | 0         |
| 强迫劳动          | 经确认的强迫劳动事件          | 例     | 0          | 0          | 0         |
| 童工            | 经确认的童工事件            | 例     | 0          | 0          | 0         |
| 员工薪酬          | 男女薪酬差异比             | /     | 1.8822     | 1.1982     | 1.1256    |
| 职业健康与安全       |                     |       |            |            |           |
| 职业病员工体检       | 参加职业病员工体检人数         | 人     | 10         | 10         | 0         |
| 人才培训发展        |                     |       |            |            |           |
| 员工培训人数        | 接受培训的员工总人数          | 人     | 2,423      | 1,960      | 1,547     |
| 员工培训时长        | 培训总时长               | 小时    | 345,443.99 | 234,764.30 | 80,637.00 |
|               | 人均参与培训时长            | 小时    | 142.57     | 119.78     | 52.12     |
|               | 女性员工培训总小时数          | 小时    | 217,636.83 | 134,989.50 | 44,834.20 |
|               | 女性员工人均培训时长          | 小时    | 151.67     | 120.31     | 53.25     |
|               | 男性员工培训总小时数          | 小时    | 127,807.14 | 99,774.80  | 35,802.80 |
|               | 男性员工人均培训时长          | 小时    | 129.36     | 119.06     | 50.78     |
|               | 高级管理层培训总时长          | 小时    | 1,278.0    | 1,549.4    | 532.2     |
|               | 高级管理层人均培训时长         | 小时    | 159.75     | /          | /         |
| 员工培训考核        | 全年培训总场次             | 次     | 2,207      | /          | /         |
|               | 员工培训总投入             | 万元人民币 | 1,881.65   | 3,360.64   | 764.20    |
|               | 员工培训人数              | 人     | 2,423      | 1,960      | 1,547     |
|               | 员工培训覆盖率             | %     | 100        | 100        | 100       |
| 员工绩效考核        | 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比 | %     | 100        | 100        | 100       |

| 指标            |                      | 单位    | 2024年     | 2023年     | 2022年     |
|---------------|----------------------|-------|-----------|-----------|-----------|
| 供应商管理         |                      |       |           |           |           |
| 供应商安全         | 供应商安全培训总时长           | 小时    | 18        | /         | /         |
| 供应商总体         | 供应商数量                | 家     | 3,577     | 3,000+    | /         |
| 按地区划分的供应商占比   | 境外                   | %     | 1         | 2         | /         |
|               | 境内                   | %     | 99        | 98        | /         |
|               | 华南                   | %     | 9         | 8         | /         |
|               | 华东                   | %     | 57        | 64        | /         |
|               | 华北                   | %     | 16        | 14        | /         |
|               | 其他                   | %     | 16        | 12        | /         |
| 供应商考核         | 供应商考核覆盖率             | %     | 100       | 100       | 100       |
|               | 供应商考核合格率             | %     | 100       | 100       | 100       |
| 公益            |                      |       |           |           |           |
| 社会公益投入金额      |                      | 万元人民币 | 5,580.61  | 1,597.99  | 4,938.80  |
| 普惠健康          |                      |       |           |           |           |
| 惠及人数          |                      | 人     | 11,728    | 15,798    | 8,988     |
| 平等对待中小企业      |                      |       |           |           |           |
| 应付账款与未支付情况    | 应付账款（含应付票据）余额        | 万元人民币 | 0         | 0         | 0         |
|               | 应付账款（含应付票据）余额占总资产的比重 | %     | 0         | 0         | 0         |
|               | 逾期未支付款项金额            | 万元人民币 | 0         | 0         | 0         |
|               | 逾期未支付中小企业款项金额        | 万元人民币 | 0         | 0         | 0         |
| 研发投入          |                      |       |           |           |           |
| 研发支出          |                      | 万元人民币 | 34,248.78 | 27,995.47 | 20,743.06 |
| 研发支出总额占营业收入比例 |                      | %     | 12.16     | 13.33     | 13.59     |

治理范畴

| 指标名称               | 单位 | 2024年 | 2023年 | 2022年 |
|--------------------|----|-------|-------|-------|
| 不正当竞争案件            |    |       |       |       |
| 违反不正当竞争诉讼/行政处罚事件总数 | 件  | 0     | 0     | 0     |
| 商业贿赂及贪污事件          |    |       |       |       |
| 调查中的腐败事件总数         | 例  | 0     | 0     | 0     |
| 经确认的腐败事件总数         | 例  | 0     | 0     | 0     |
| 已处理的腐败事件总数         | 例  | 0     | 0     | 0     |

| 指标名称                             | 单位 | 2024年 | 2023年 | 2022年 |
|----------------------------------|----|-------|-------|-------|
| 因腐败相关的违规事件，被解雇或受到处分、被有权部门调查的人员数量 | 人  | 0     | 0     | 0     |
| 因腐败相关的违规事件，与业务伙伴的合同终止或未续约的事件数量   | 例  | 0     | 0     | 0     |
| 反商业贿赂及反贪污培训                      |    |       |       |       |
| 反商业贿赂及反贪污培训开展次数                  | 次  | 3     | /     | /     |
| 反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事总数               | 人  | 9     | /     | /     |
| 反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事百分比              | %  | 100   | /     | /     |
| 反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层人员总数            | 人  | 451   | /     | /     |
| 反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层人员百分比           | %  | 100   | /     | /     |
| 反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工总数               | 人  | 1972  | /     | /     |
| 反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工百分比              | %  | 100   | /     | /     |
| 签署行为准则承诺书占比                      |    |       |       |       |
| 签署廉洁承诺书的员工人数                     | 人  | 1,946 | 1,460 | 1,081 |
| 签署廉洁承诺书的员工比例                     | %  | 100   | 74    | 69    |
| 董事会                              |    |       |       |       |
| 董事会总成员数                          | 人  | 9     | 9     | 9     |
| 其中：女性成员数                         | 人  | 3     | 3     | 3     |
| 其中：独立董事人数                        | 人  | 3     | 3     | 3     |
| 董事会中女性董事占比                       | %  | 33.33 | 33.33 | 33.33 |
| 董事会中独立董事占比                       | %  | 33.33 | 33.33 | 33.33 |
| 董事会会议次数                          | 次  | 8     | 7     | 6     |
| 董事会审计委员会会议次数                     | 次  | 5     | 4     | 4     |
| 董事会提名委员会会议次数                     | 次  | 2     | 0     | 0     |
| 董事会薪酬委员会会议次数                     | 次  | 3     | 1     | 1     |
| 董事会战略委员会会议次数                     | 次  | 2     | 4     | 3     |
| 董事会平均出席率                         | %  | 100   | 100   | 100   |
| 每位董事最低出席率要求                      | %  | 100   | 100   | 100   |
| 监事会会议次数                          | 次  | 6     | 5     | 4     |
| 股东大会召开次数                         | 次  | 2     | 2     | 1     |

## 附录二：读者反馈表

尊敬的读者：

您好！

感谢您能抽出宝贵时间阅读本报告。为向您及其他利益相关方提供更完善、更专业、更有价值的 ESG 信息，提升我们的 ESG 报告质量，我们诚挚地邀请您协助完成反馈信息表中的相关问题，请您不吝赐教。

1、您对本报告的总体印象是否满意？

☐ 是 ☐ 一般 ☐ 否

2. 您认为本报告是否能反映特宝生物对 ESG 的重大影响？

☐ 是 ☐ 一般 ☐ 否

3. 您认为本报告识别出的利益相关方及其与特宝生物关系的分析是否准确、全面？

☐ 是 ☐ 一般 ☐ 否

4. 您认为本报告提供的信息是否全面？

☐ 是 ☐ 一般 ☐ 否

5. 您认为本报告提供的信息是否具有可读性？

☐ 是 ☐ 一般 ☐ 否

6. 您认为本报告的整体设计是否满意？

☐ 是 ☐ 一般 ☐ 否

7. 您对《特宝生物 2023 年 ESG 报告》的其他意见与建议，欢迎提出。

您可以选择以下方式告知我们您的宝贵意见：

电话：0592-6889114

邮箱：amoytop@amoytop.com

地址：福建省厦门市海沧新阳工业区翁角路 330 号

邮编：361028

