

---

三生国健药业（上海）股份有限公司  
2025 年度环境、社会和公司治理报告

---

# 目录

<b>1 走进三生国健</b> .....	<b>3</b>
1.1 公司概况.....	3
1.2 ESG 管理.....	4
<b>2 持续提升公司治理水平</b> .....	<b>18</b>
2.1 公司治理.....	18
2.2 风险与合规管理.....	21
2.3 反商业贿赂及反贪污.....	27
2.4 数据安全与客户隐私保护.....	31
2.5 医学研究伦理.....	35
2.6 反不正当竞争.....	38
<b>3 健康产业的长期开拓者</b> .....	<b>40</b>
3.1 研发创新.....	40
3.2 知识产权保护.....	43
3.3 携手行业共同发展.....	44
<b>4 抗体药的可靠提供者</b> .....	<b>46</b>
4.1 产品质量管理.....	46
4.2 患者用药安全.....	56
4.3 可持续供应链管理.....	61
<b>5 社会共享价值的创造者</b> .....	<b>65</b>
5.1 员工权益与福利.....	65
5.2 职业健康与安全.....	69
5.3 员工培训与发展.....	71
5.4 医疗普惠与健康可及性.....	77
<b>6 绿色力量的行动者</b> .....	<b>80</b>
6.1 环境合规管理.....	80
6.2 排放与废弃物管理.....	82
6.3 资源节约使用.....	83
6.4 气候变化减缓与适应.....	85
<b>7 ESG 数据表和附注</b> .....	<b>91</b>
<b>8 对标索引表</b> .....	<b>98</b>
<b>9 报告编制说明</b> .....	<b>103</b>

# 1 走进三生国健

## 1.1 公司概况

三生国健药业（上海）股份有限公司成立于 2002 年，是中国第一批专注于抗体药物的创新型生物医药高新技术企业，已发展为同时具备自主研发、产业化及商业化能力的中国抗体药物先行者。公司以创新型治疗性抗体药物为主要研发方向，技术能力覆盖抗体药物研发全流程，前瞻性构建创新型抗体药物的多个技术平台，具备从药物发现、临床前研究、中试工艺开发、质量研究、临床研究至产业化的体系化创新能力，为自身免疫性疾病等重大疾病治疗领域提供高品质、安全有效的临床解决方案。公司拥有 20 余年大规模抗体产业化和质量控制经验，并多维度布局合同定制研发生产（Contract Design & Manufacture Organization, CDMO）业务，巩固和增强创新型治疗药物企业的领导地位。

目前，公司是“免疫与炎症全国重点实验室”依托单位，拥有抗体药物国家工程研究中心，运营国内生物制药公司中规模领先的抗体药物生产基地，拥有 22 个处于不同开发阶段的临床在研创新药物管线，已上市三款治疗性抗体类药物，并已建成生物反应器合计规模 40,000 升。

公司名称：三生国健药业（上海）股份有限公司
英文名称：Sunshine Guojian Pharmaceutical (Shanghai) Co.,Ltd.
成立时间：2002 年
上市情况：上海证券交易所科创板（上市代码：688336.SH）
总部地址：中国上海
员工总数：1,012

### 2025 年关键量化绩效

810.68 万元 对外捐赠金额	强直性脊柱炎健康乡村项目	
	基层培训 15,100 人次 惠及病患 5,045 人	
5.48 亿元	13.06%	32.71%

研发投入合计	研发投入占营业收入比	研发人员占总员工比
<b>54.15%</b> 女性员工占比	<b>100%</b> 员工培训覆盖率	<b>77.94 小时</b> 员工人均培训时长
<b>100%</b> 通过环境、劳工、道德等方面评估的供应商比例	<b>0.06 吨二氧化碳当量/万元</b> 万元营收二氧化碳排放量 (范围一、二)	<b>100%</b> 污染物达标排放

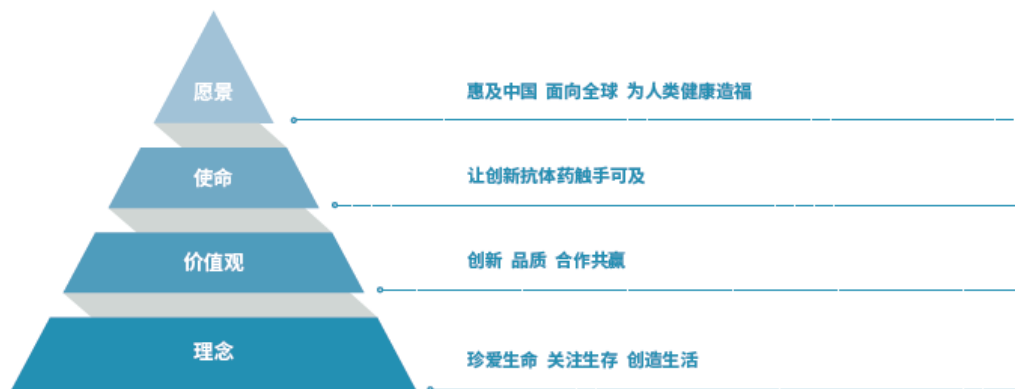
### 2025 年 ESG 奖项及评级

奖项及评级	颁发机构
2025 上市公司可持续发展优秀实践案例	中国上市公司协会
CDP 气候变化评级 B 等级	CDP 全球环境信息研究中心
商道融绿 ESG 评级 A 等级	商道融绿
2025 中国医药上市公司 ESG 竞争力 TOP20	E 药经理人
上证鹰·金质量 ESG 奖	上海证券报
2025 香港国际 ESG 年度榜单·最佳 ESG 信息披露奖	香港大公文汇传媒集团

## 1.2 ESG 管理

三生国健秉承“珍爱生命、关注生存、创造生活”的企业理念，致力于成为一家惠及中国、面向全球的创新型治疗性抗体药物公司，持续创新发展，坚持卓越的质量管理与稳健经营，提供稳定可靠的抗体药物，助力健康产业的高质量发展。

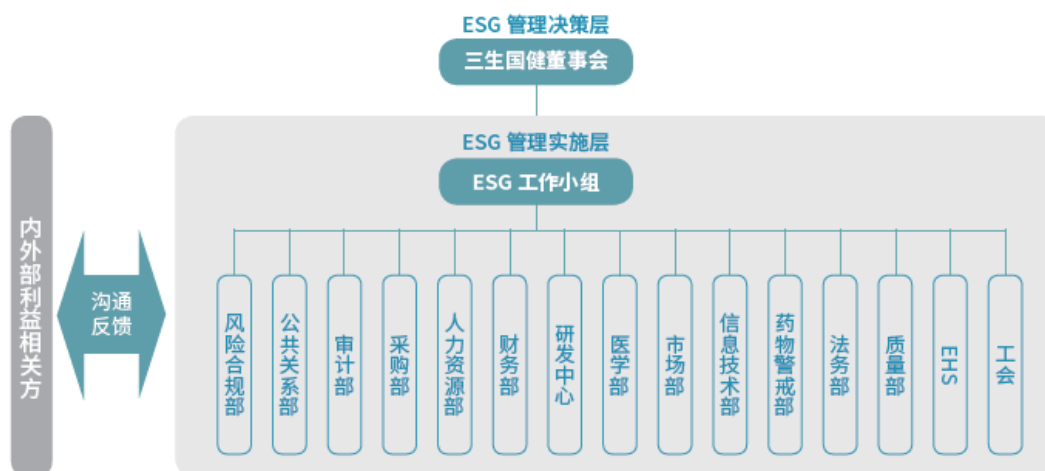
公司积极践行“让创新抗体药触手可及”的企业使命，明确环境、社会及公司治理（Environment, Social and Governance, ESG）管理的四大聚焦领域，包括成为：健康产业的长期开拓者、抗体药物的可靠提供者、社会价值的稳定创造者、绿色力量的长期行动者。在实现自身发展的同时，为社会各方创造共享价值，助力健康中国建设。



### 1.2.1 ESG 管理架构

三生国健构建自上而下的 ESG 管理体系，董事会全面负责统筹和指导公司各项 ESG 事务的管理工作，以确保公司在 ESG 相关领域的决策与执行高效有力。公司董事会下设 ESG 工作小组作为 ESG 工作的实施层，由品牌公关部牵头，负责统筹协调公司 ESG 工作，开展信息沟通与信息披露工作，同时负责评定公司 ESG 相关风险，推动各职能部门积极落实 ESG 相关工作。

#### 三生国健 ESG 治理与管理架构



### 1.2.2 ESG 管理策略

在实现自身的合规经营与稳健增长的同时，三生国健立足“惠及中国，面向全球，为人类健康造福”的愿景，识别出自身在可持续发展领域中能够积极贡献并大力推动的四大关键策略，并积极制定相应的方针与行动规划。

## 三生国健 ESG 管理策略



自 2015 年联合国推出《2030 年可持续发展议程》以来，全球致力于实现涵盖 17 项 SDGs 的宏大愿景。本公司已系统性地回顾了自身发展战略与运营管理实践，对全球可持续发展目标进行了深度契合分析。在此基础上，公司甄别并聚焦能够实质性贡献的若干可持续发展目标，包括：目标 3（良好健康与福祉）、目标 4（优质教育）、目标 8（体面工作和经济增长）、目标 12（负责任的消费和生产）及目标 13（气候行动），并已将这些目标融入到公司长远发展战略及全方位 ESG 管理体系中，通过实际行动与持续优化，有力推动了全球可持续发展目标的达成。

### 三生国健贡献 SDGs 的具体行动

策略	议题	响应 SDGs		2025 年行动进展
健康产业的 长期开 拓者	产业发展	 3 良好 健康与福祉	良好健康 与福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>加大研发投入，加快推进在研产品研发进程。报告期内，公司研发投入合计 5.48 亿元，研发投入总额占营业收入比例达到 13.06%。</li> <li>参与行业交流、学术交流活动、承担课题研究等方式，互相交流技术与经验，与产业链开展广泛合作。</li> </ul>
	研发创新			
抗体药物 的可靠提 供者	可持续供 应链管理	 12 负责任 消费和生产	负责任的 消费和生 产	<ul style="list-style-type: none"> <li>开展供应商环境、劳工、道德等方面的评估，经评估通过审计供应商比例达 100%。</li> <li>向供应商传递职业健康安全与环境管理要求，鼓励供应商进行可靠的环境安全管理活动，积极承担社会责任。</li> </ul>
社会价值 的稳定创 造者	员工权益 与福利	 8 体面工作和 经济增长	体面工作 和经济增 长	<ul style="list-style-type: none"> <li>强调自愿雇佣、公平招聘、禁用童工、多元化与平等用工等原则，报告期内未发生使用童工、强迫劳动等违法事件。</li> </ul>

策略	议题	响应 SDGs		2025 年行动进展
				<ul style="list-style-type: none"> <li>除法定福利外，为员工提供丰富的额外福利，包括商业保险、高温补贴、节假日福利等，提升员工的工作体验和生生活质量。</li> <li>积极吸纳人才，在报告期内新增了 46 个就业及灵活就业岗位，为社会创造了更多就业机会。</li> </ul>
	职业健康与安全			<ul style="list-style-type: none"> <li>通过风险评估、定期安全检查、日常防护措施、应急响应预案、安全培训等方式，与员工共同构筑无事故工作环境，有效防控职业伤害，保障员工健康与安全。</li> <li>报告期内，公司未发生职业病事件，未发生因工伤而造成的死亡事件。</li> </ul>
	员工培训与发展		优质教育	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期开展人才盘点，采用能力测评、量表打分及 360 问卷评估相结合的方式，对员工进行全面评估，精准识别高潜力人才，报告期内，共分析 162 位核心人才。</li> <li>建立管理与技术双通道晋升机制，实施一对一导师制，为员工提供多元化职业发展路径。</li> <li>开展绩效持续改善计划，包含人才发展计划、绩效改进计划、绩效奖金分配以及个性化绩效调薪，以进一步调动员工积极性，助力员工个人成长。</li> <li>构建领导力、专业技能与通用能力三大培训模块，并升级线上学习平台，引入数字人、AI 教练等技术，全面提升员工素质。报告期内，员工培训覆盖率达 100%，员工接受培训平均时长达 78.33 小时。</li> </ul>

策略	议题	响应 SDGs		2025 年行动进展
	医药普惠与健康可及性		良好健康与福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>持续开展强直性脊柱炎健康乡村项目，报告期内，项目新增定点救治医院 121 家，新增医生培训和筛查义诊 396 场，新增培训 15,100 人次，新增筛查患者 10,582 名，新增救治人数 5,045 人。</li> </ul>
绿色力量的长期行动者	排放物管理		负责任的消费和生产	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《废气排放管理程序》，委托外部第三方检测，确保达标排放；制定《危险废物管理制度》《废弃物管理程序》管理制度，委托有资质的第三方妥善处理无害废弃物与有害废弃物。</li> <li>报告期内，公司有害废弃物排放密度为 0.00025 吨/万元。</li> </ul>
	气候变化减缓与适应		气候行动	<ul style="list-style-type: none"> <li>开展气候物理风险与转型风险的情景分析，衡量公司资产在不同情景下的风险水平，及相关风险带来的潜在资产损失。</li> <li>将气候变化减缓与适应作为各相关业务部门及 EHS 部门的工作重点之一，并将气候变化作为重点议题通过 ESG 报告与利益相关方进行沟通；开展低碳意识宣贯活动，提升员工低碳行动的响应度。</li> <li>报告期内，公司温室气体排放密度为 0.06 吨二氧化碳当量/万元。</li> </ul>

### 1.2.3 利益相关方沟通

三生国健的稳健成长与健康发展植根于各利益相关方的深厚信任与坚定支持。公司构建了高效的沟通机制，通过全面及时的上市公司信息披露、官网等多元渠道，与所有利益相关方保持密切而有效的互动交流。公司主动倾听包括股东/投资人、员工、供应商、合作伙伴、政府及监管机构、社区等主要利益相关方的诉求，并积极进行回应，从而更好地管理 ESG 风险敞口。

## 利益相关方关注议题与沟通渠道

利益相关方	关注议题	沟通与回应
股东/投资人	合规经营 公司治理 反商业贿赂及反贪污 产品和服务安全与质量 研发创新	上市公司信息披露 股东会 投资者见面会
员工	员工权益与福利 职业健康与安全 员工培训与发展	工会及职代会 安环健（Environment, Health and Safety, EHS）管理体系 定期培训考核及晋升
供应商	产业发展 可持续供应链管理 知识产权保护	规范供应商管理制度 透明公平的采购 协同发展
合作伙伴（行业协会、合作高校、研发机构等）	研发创新 产品和服务安全与质量 产业发展 数据安全与客户隐私保护	行业活动，如展会、研讨会等 质量管理体系 合规制度与合规文化建设
政府及监管机构	风险与合规管理 反商业贿赂及反贪污 产品和服务安全与质量	合规制度建设与管理 日常政策执行 参与政策制定和建议
社区/非政府组织	社区关系 排放与废弃物管理 资源节约使用 医学研究伦理 医疗普惠与健康可及性	各类公益项目 实验动物管理体系 环境影响分析与规划控制

### 1.2.4 重要性议题评估与管理

#### 重要性评估流程

识别 ESG 重要性议题是三生国健开展 ESG 议题管理的基础。报告期内，依据《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）》（以下简称“指引”）对“议题重要性分析”的有关要求，公司邀请外部专家参与，基于公司背景，结合标准对标、政策分析及同业对标，开展议题初步识别和筛选，并从财务重要性、影响重要性双重视角，对评估维度赋分，分析各议题对公司的双重重要性。最后，公司对议题重要性分析结果进行检验和批准。

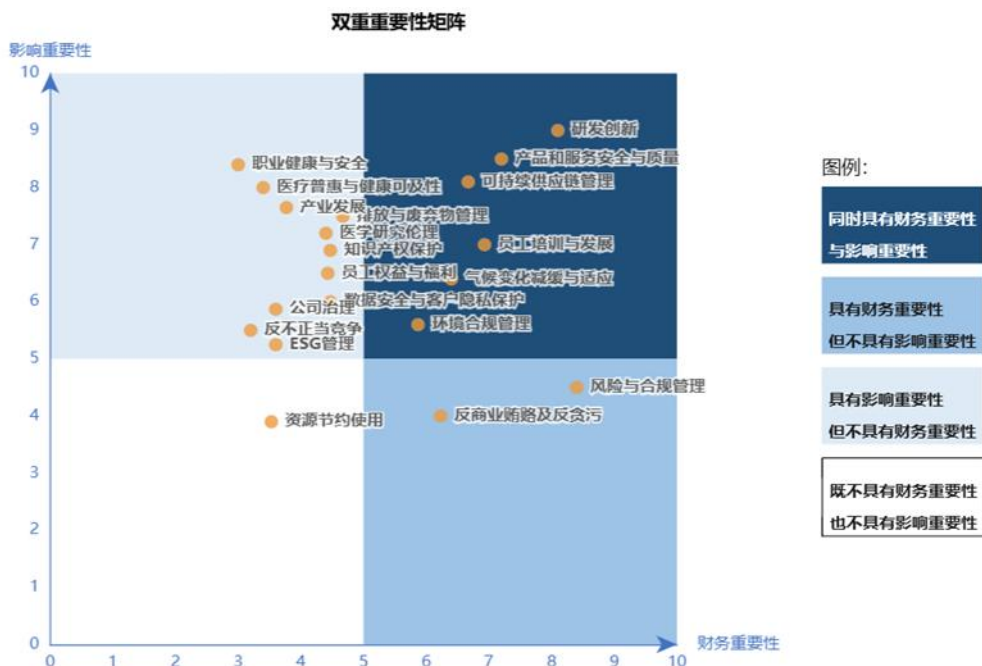
## 双重重要性分析流程

流程	具体内容
步骤一 背景识别与了解	<ul style="list-style-type: none"> <li>了解公司内外部客观背景以及可持续发展背景</li> <li>识别和了解重点利益相关方</li> </ul>
步骤二 议题初步识别	<ul style="list-style-type: none"> <li>结合标准对标、政策分析及同业对标，对与公司相关的可持续发展议题进行初步的识别和筛选，并对议题进行初步定义</li> </ul>
步骤三 议题重要性评估	<ul style="list-style-type: none"> <li>设定恰当的评估方法与重要性阈值，评估议题的双重重要性，确定议题重要性排序</li> </ul>
步骤四 议题确认与审批	<ul style="list-style-type: none"> <li>识别各议题是否具有“重要性”，形成双重重要性议题矩阵</li> <li>开展议题的检验、批准和报告</li> </ul>

### 重要性议题评估结果

经报告期内识别与评估，“社区关系”议题与“医疗普惠与健康可及性”议题存在内容重叠。为避免重复披露，公司删除“社区关系”议题，将相关内容纳入“医疗普惠与健康可及性”议题。本年度重要性议题识别结果如下矩阵所示。公司双重重要性议题共有6个，分别为“可持续供应链管理”“气候变化减缓与适应”“研发创新”“产品和服务安全与质量”“环境合规管理”“员工培训与发展”；具有财务重要性但不具有影响重要性的议题共有2个，为“风险与合规管理”“反商业贿赂及反贪污”。

### 三生国健 2025 年重要性议题矩阵



三生国健双重重要性评分表

序号	议题名称	对应的《指引》议题	是否具有双重重要性
1	ESG 管理	尽职调查 利益相关方沟通	●
2	排放与废弃物管理	污染物排放 废弃物处理	●
3	可持续供应链管理	供应链安全 平等对待中小企业	●●
4	医学研究伦理	科技伦理	●
5	气候变化减缓与适应	应对气候变化	●●
6	资源节约使用	能源利用 水资源利用 循环经济	---
7	数据安全与客户隐私保护	数据安全与客户隐私保护	●
8	研发创新	创新驱动	●●
9	反商业贿赂及反贪污	反商业贿赂及反贪污	●
10	产品和服务安全与质量	产品和服务安全与质量	●●
11	员工权益与福利	员工	●
12	职业健康与安全		●
13	员工培训与发展		●●
14	环境合规管理	环境合规管理 生态系统和生物多样性保护	●●
15	公司治理	---	●
16	风险与合规管理	---	●
17	反不正当竞争	反不正当竞争	●
18	医疗普惠与健康可及性	乡村振兴 社会贡献	●
19	产业发展	---	●
20	知识产权保护	反不正当竞争	●

注：“●”代表具有财务重要性，“●”代表具有影响重要性，“---”代表既不具有财务重要性、也不具有影响重要性。

## 重要性议题管理

为了实现可持续发展并确保长期竞争力，公司对财务重要性议题进行了全面的影响、风险与机遇评估。通过深入分析这些议题在实际运营、市场表现、社会影响以及环境可持续性等方面的潜在影响，公司能够精准识别潜在风险，把握发展机遇，并制定相应的策略以优化资源配置、提升企业韧性。

财务重要性议题影响、风险与机遇表

重要性议题	影响分析			风险与机遇分析		
	影响类型	影响范围	影响描述	风险与机遇类型	时间范围	风险与机遇描述
风险与合规管理	实际正面影响	企业自身运营 价值链上游 价值链下游	以患者权益为核心，通过建立完善、高标准的合规管理体系，筑牢行业规范发展根基，推动医药生态清明化，重塑医疗信任价值链。	声誉资本机遇 市场机遇 适应力	长期	持续深化合规体系，抢占行业制高点，推动标准升级与技术创新，持续增强公司在行业中的影响力和对监管环境的适应力，从而把握政策红利并开辟更多市场机遇。将系统性合规能力转化为企业战略的核心竞争优势，在强化自身抗风险能力的同时，能够为合作伙伴提供关键支持，深化战略协作，延伸企业价值链。
反商业贿赂及反腐败	实际正面影响	企业自身运营 价值链上游 价值链下游	反商业贿赂及反贪污政策和机制影响企业的诚信度、法律合规和道德标准。严格的反贪措施可增强企业声誉，提升内部治理质量，确保公平竞	市场机遇	长期	有效的反商业贿赂及反贪污管理，可增强企业的合规能力，提升投资者和利益相关方信心，吸引更多投资和合作机会，降低融资成本，提升公司估值。

重要性议题	影响分析			风险与机遇分析		
	影响类型	影响范围	影响描述	风险与机遇类型	时间范围	风险与机遇描述
			争。			
研发创新	实际正面影响	企业自身运营 价值链下游	通过研发新药物帮助患者获得更有效的治疗，同时与监管机构的积极交流能够推动行业标准的完善和整体发展。	产品/服务机遇 市场机遇 资源效率机遇	中长期	通过研发创新的持续投入，公司将不断推出具有差异化竞争优势的新产品，满足未被满足的临床需求，巩固在自身免疫疾病领域的领先地位，为公司持续的收入增长和利润提升。
产品和服务安全与质量	实际正面影响	企业自身运营 价值链下游	保证企业产品和服务的安全与质量，能够提升患者用药安全，增强社会信任，推动行业健康发展。	产品/服务机遇	长期	高质量的产品更容易获得客户信任和监管认可，从而扩大市场份额，直接推动销售收入增长，提升盈利能力和股东回报。高质量的产品和服务减少了售后问题、产品召回等风险，降低了运营成本。
可持续供应链管理	潜在正面影响	价值链上游 企业自身运营 价值链下游	可持续供应链管理有助于减少供应链各环节的环境影响，如降低碳排放、减少废弃物等。同时有助于推动整个行业的可持续发展。	市场机遇	长期	通过实施可持续供应链管理，可以降低供应链中断的风险，确保原材料和产品的稳定供应。同时实现与供应商共同推进可持续发展，有助于满足客户对绿色产品和服务的需求，为公司获取更多的利润。
员工培训与发展	实际正面影响	企业自身运营	员工培训与发展直接影响企业的人才储备、创新能力和长期竞争力。通过为员工提供持续的培训和职业发展机会，企业不仅能提升员工技能和工作	产品/服务机遇	中长期	通过为员工提供多元化的培训项目，构建清晰的职业发展路径，有助于员工提升工作效率，增强员工的专业技能，为公司创造更多的利润，提升公司的行业竞争力。

重要性议题	影响分析			风险与机遇分析		
	影响类型	影响范围	影响描述	风险与机遇类型	时间范围	风险与机遇描述
			效率，还能增强员工的忠诚度和工作满意度。			
环境合规管理	潜在正面/负面影响	企业自身运营	<p>企业完善环境合规管理将帮助公司避免潜在的法律风险，稳定公司经营和发展，利于提升员工、投资人等利益相关方的回报。</p> <p>企业环境合规管理不善的情况下可能导致潜在环境污染、生态破坏、公众健康受损以及社会信任降低等负面影响。</p>	市场机遇	中长期	环境合规管理完善的情形下，将帮助企业进入环保要求较高的市场，满足客户对绿色产品的要求，获得更多的融资支持，从而增强盈利能力。
气候变化减缓与适应	潜在正面/负面影响	企业自身运营 价值链上游 价值链下游	<p>通过节能减排措施，可以减少能源的浪费，从而间接减少因气候变化导致的极端天气事件（如洪水、干旱等）的发生。</p> <p>应对气候变化不利的情况下，可能对外部环境造成负面影响，加剧温室气体排放和气候变化。</p>	资源效率机遇	短中长期	为应对气候变化，企业优化生产流程和采用绿色技术，从而可以减少资源浪费，提高资源利用效率，降低运营成本，增强盈利能力。

根据《指引》要求，公司强化对财务重要性议题的管理，基于风险与识别结果，制定针对财务重要性议题的管理目标，将管理要求落实到责任部门，协调、推动相关 ESG 管理目标的实现。

### 财务重要性议题的管理目标与进展

关键议题	管理目标	管理进展
风险与合规管理	构建防范、识别和应对违规行为的机制，推动依法依规经营，形成全员合规文化，确保运营符合法律法规及行业规范。	构建完善的合规管理体系，通过合规治理架构设计确保独立性、及时性和高效反馈；同时，建立系统化的反商业贿赂合规制度体系，通过系统化培训、事前审核、事中监督、事后审计实现合规管理闭环。
商业道德与反腐败	年度全员合规培训覆盖率 100% 违规事件的整改率 100% 业务人员合规审查每半年全员覆盖至少一次	开展年度全员合规培训，覆盖率达 100%。 对违规事件进行全面整改，违规事件整改率达 100%，确保问题闭环管理。 每半年对业务人员开展合规审查，覆盖率达 100%，确保业务活动合规。
研发创新	研发满足临床未满足需求并具有国际竞争力的新药。	持续加大研发投入，聚焦于创新药物的开发，特别是在自身免疫性疾病等领域的突破性疗法。 截止本报告披露日，公司多项核心项目取得关键进展：研发管线中共开展 22 个临床运营项目，2 款产品递交 NDA，多个项目推进至临床 I 期，早期创新分子加速转化。
产品和服务安全与质量	产品合格率 100%， 市场监督抽检合格率 100% 实现重大质量问题零投诉、零召回 外部官方审计通过率 100% 客户满意率 100% 药物警戒活动 100%符合法律法规要求	建立持续改进的质量管理体系，确保产品符合预定用途和注册要求，强化质量监督机制，确保批次放行规范化。 定期监测法规变更，修订相关制度，并通过定期培训强化药品安全性信息收集与风险评估，及时沟通药品风险，保障患者用药安全。 报告期内，产品合格率 100%，市场监督抽检合格率 100%，未发生重大质量投诉及召回事件，外部官方审计一次性

关键议题	管理目标	管理进展
		通过，客户满意率达 100%，药物警戒活动 100%符合法律法规要求。
可持续供应链管理	对签署《供应商行为准则》的供应商开展环境、劳工、道德等方面评估，并确保通过审计的供应商占比达 95%以上。	对 3,847 家供应商开展环境、劳工、道德等方面的评估，通过审计的供应商比例达 100%。 推行绿色采购原则，通过使用电子商旅系统、可回收保温箱及纸内衬包装等措施，显著减少纸张与一次性材料消耗，助力低碳环保。
环境合规管理	污水排放达标率 100% 噪声达标率 100% 废气排放达标率 100% 固体废弃物排放达标率 100% 其他环境因素控制目标指标符合国家和行业标准规定。	制定并实施《废水排放管理程序》《废气排放管理程序》，确保污水、废气排放达标率均达到 100%。 妥善处理无害与危险废弃物，报告期内无环境违规事件。 2025 年投入 312 万元用于环保设施运行及监测，开展危化品泄漏专项应急演练，提升环境风险管理能力。 通过 ISO14001:2015 环境管理体系复核，确保体系持续有效运行。
员工培训与发展	建立清晰的员工职业发展路径与培训体系，打造高素质、高潜力的人才队伍，支撑公司战略目标的实现。	为员工提供专业技术通道与管理通道“双通道”职业发展路径，结合常规与加速发展通道，推动员工晋升、轮岗与历练。 构建领导力、专业技能及通用能力提升三大领域的培训体系，涵盖企业数字化学习、技术分享、药品生产质量管理、EHS 安全教育及合规管理等内容，覆盖员工至中高管的多元化需求。 升级线上学习平台，引入数字人技术与 AI 教练，打造数字化知识循环中枢。 2025 年平台拥有学员 1,007 人、课程 6,073 门，全员学习时长 78,879.5 小时。
气候变化减缓与适应	每年在 ESG 报告中披露温室气体排放量与排放密度，以此评估公司应对气候变化管理绩效水平，	公司在 ESG 报告中完整披露温室气体排放量与排放密度，并基于数据评估了应对气候变化的管理绩效。

关键议题	管理目标	管理进展
	制定改进方案。 基于连续年度的温室气体排放数据开展测算，计划将制定量化绩效目标。	

## 2 持续提升公司治理水平

### 2.1 公司治理

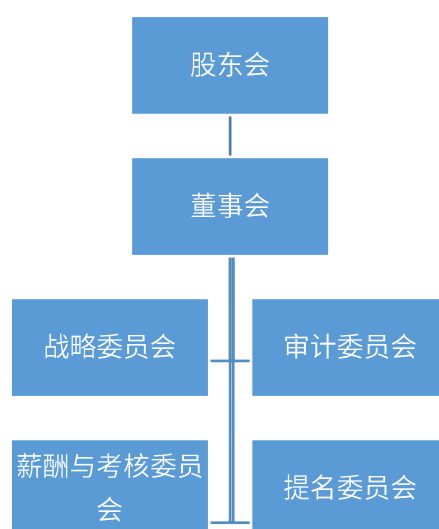
#### 2.1.1 公司治理架构

三生国健严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律法规及相关规定，制定《公司章程》《股东会议事规则》等管理制度，具有完善的公司治理结构及规范的公司运作机制。报告期内，公司根据《中华人民共和国公司法（2023 年修订）》《上市公司章程指引（2025 年修订）》等相关规定，并结合公司实际情况，召开第五届董事会第十一次会议，会议审议通过《关于取消监事会、废止<监事会议事规则>并修订<公司章程>的议案》，公司不再设置监事会，监事会的职权由董事会审计委员会行使。同时，为贯彻最新监管要求，公司对《公司章程》及现行相关制度的部分条款进行修订完善。

公司建立由股东会、董事会组成的公司治理结构，形成权力机构、决策机构和管理层之间的权责明确、运作规范的相互协调和相互制衡的机制，充分发挥董事会和独立董事的作用，提高公司治理水平。








公司董事会下设战略、审计、薪酬与考核、提名四个专门委员会，各专门委员会充分发挥专项职能，为董事会的科学决策提供保障。

#### 公司治理架构



根据《公司章程》《股东会议事规则》《董事会议事规则》及相关法律法规的要求，公司按照程序召开股东会、董事会及专门委员会。公司董事积极出席公司召开的董事会及专门委员会、股东会，熟悉有关法律法规，了解作为董事的权利与义务，维护公司全体股东的合法权益。

### 2025 年董事会组成及三会召开情况

董事会组成		会议召开情况	
	董事会董事 7 名		股东会 6 次
	独立董事 3 名		董事会会议 11 次
			董事会各专门委员会会议 18 次
	女性董事 4 名		董事会共审议、审阅、审查或听取议案、报告约 51 项

#### 2.1.2 内部控制

三生国健严格遵守《中华人民共和国公司法》《科创板上市公司持续监管办法》《中华人民共和国审计法》《企业内部控制基本规范》《企业内部控制配套指引》等相关法律法规，并遵照三生国健相关审计制度，每年完成一次全流程内控审计，促进内部控制建立健全，改善经营管理，规避经营风险。

根据证监会《科创板上市公司信息披露业务指南》《企业内部控制基本规范》相关要求，公司针对上市主体重点业务循环开展内部控制审计，涵盖组织架构、发展战略、社会责任、研究与开发、人力资源、资金活动、采购业务等 16 个流程，并出具《2025 年度内部控制评价报告》。报告期内，公司对审计中发现的所有问题及有待提升的环节进行及时整改，确保所有事项均达到内部控制标准。

此外，公司围绕数字化与合规能力建设，通过“线上+面授”相结合的形式，面向

审计部全员开展专项培训。培训内容涵盖 AI 工具应用、数字化审计实务、个人信息保护合规、医药推广合规及舞弊调查等重点领域，旨在系统提升员工在数字化工具运用、风险识别及业务流程理解等方面的实操能力。报告期内，公司累计开展相关培训 7 场，覆盖 84 人次。

### 2.1.3 投资者权益保护

信息披露是三生国健对投资者开展直接、全面沟通交流的桥梁。公司严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等相关法律、法规的要求，制定并严格执行《信息披露管理制度》等管理制度，使公司运作体系透明化，保证公司信息披露的真实、准确、完整、及时，确保所有股东公平地获得公司信息。

公司制定《投资者关系管理制度》，明确公司董事会秘书为公司投资者关系管理负责人，董事会办公室为公司的投资者关系管理职能部门。公司通过投资者专线、电子邮件、投资者互动平台、网上业绩说明会、现场及电话调研、微信公众号等多样化形式传递公司信息，倾听投资者意见，增强投资者和公司之间的信任与理解，与投资者建立良好、畅通的沟通机制，持续提高信息披露透明度。

为规范关联交易，维护公司投资者特别是中小投资者的合法权益，公司制定《关联交易管理办法》。管理办法涵盖了关联交易范围、关联人定义、审议程序、定价原则、内部控制等内容，旨在规范公司与关联人之间的各项交易行为，维护投资者权益和公司利益。

公司重视所有股东的权益，维护中小投资者利益。在召开股东会时，公司采取现场、现场结合网络投票的方式进行表决，确保所有股东，尤其是中小投资者充分行使表决权。报告期内，公司发布定期公告 4 份，临时公告 64 份，共召开 6 次股东会，公司通过线上及现场开展业绩说明会 5 次，并通过积极参加券商策略会等多种方式累计接待投资者超过 900 人次。

为切实维护和确保长期投资者的投资价值，公司为投资者提供合理的投资回报。公司严格根据《上市公司监管指引第 3 号——上市公司现金分红》的相关要求，在《公司章程》中对利润分配进行了制度性安排，明确公司利润分配尤其是现金分红的具体

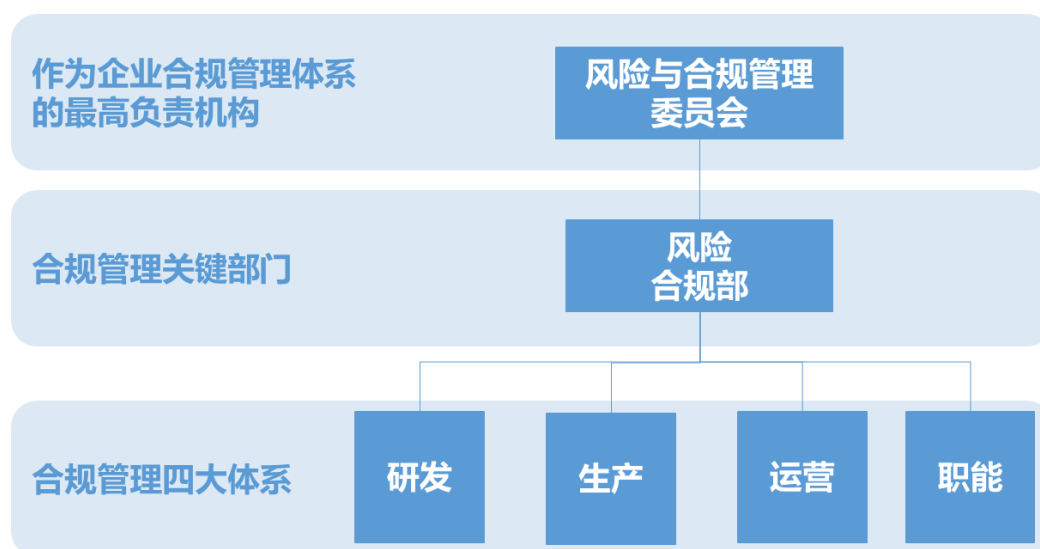
条件、比例等，完善公司利润分配的决策程序以及利润分配政策的调整原则。同时，公司建立了对投资者持续、稳定、科学的回报规划与机制，保证利润分配政策的连续性和稳定性，积极推动对股东的利润分配，有效维护和增加对股东的回报。

## 2.2 风险与合规管理

### 2.2.1 治理

三生国健构筑起一套自上而下的合规管理框架，其核心是由高级管理层成员组成的风险与合规管理委员会，该委员会作为公司合规监管的顶层机构，囊括了董事长、首席执行官、首席运营官以及各业务板块总经理等关键角色，负责制定合规管理策略，包括制定合规管理制度，完善合规运行机制，加强合规风险识别、评估与处置，以及培育全员合规文化与企业氛围。合规与风险委员会下设风险合规部，针对公司研发、生产、运营、职能四大体系开展以合规经营价值观为导向的各项合规管理工作。

#### 风险与合规管理架构



为确保合规管理的全面性和高效性，公司制定《合规管理委员会章程及议事规则》《日常医学互动交流合规指南》《商业秘密管理政策》《患者教育管理制度》等管理制度，全面覆盖企业运营的各个环节。同时，公司密切关注国家最新政策法规动态，确保企业合规管理体系与时俱进，有效落实各项合规义务和标准。

## 2.2.2 战略

三生国健风险合规管理工作依据集团“从总体布局到逐步走深走实”的合规战略，围绕反商业贿赂、反垄断、财税合规、数据与信息安全、产品推广五大合规风险领域开展。从合规风险识别、合规风险评估到合规监控以及合规风险应对，采取事前、事中、事后的管理手段，以合规文化为基石，以合规领导力为推手建立公司合规管理长效机制。

## 2.2.3 影响、风险和机遇管理

### 合规风险识别

为系统且有效地挖掘公司在合规领域的潜在风险，公司严格遵循“合规风险源于合规义务、合规义务源自业务行为”的闭环管理路径，以前瞻性的法律法规追踪与分析为基础，建立多元化的风险识别与动态评估体系。

### 风险识别与动态评估体系

环节	主要内容
风险识别	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过定期开展跨业务部门的深度调研和关键人员访谈，初步发掘各业务线的潜在风险。</li> <li>对于经识别确认的高风险领域，组织业务部门全员参与专项调研与意见征集，精准把握各业务线的核心风险与管控重点。</li> <li>报告期内，共发起三轮面向业务部门的全员调研，累计收集有效回复 876 份，内容主要涵盖现有合规制度的理解与执行难点，并由此识别出开展合规培训的实际需求等；</li> </ul>
风险评估	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过系统梳理法律法规更新、行业准则、典型案例及内部制度，将其与内部风险识别结果进行对标分析。</li> </ul>
动态更新机制	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立常态化更新机制，每年定期梳理与更新《合规义务清单》与《合规风险清单》。</li> <li>在年底组织全面的风险识别工作，完成年度风险清单的最终制定与启动执行，形成管理闭环。</li> </ul>

报告期内，公司在医药行业政策及监管趋势下，重点关注数据安全与个人信息保护、医药代表行为规范及药品招采信用评价等新兴领域的风险。通过对《网络数据安全条例》《医药代表备案管理办法（征求意见稿）》等最新政策的调研分析，结

合监管动态与行业实践，公司对相关风险进行了细化识别与评估。

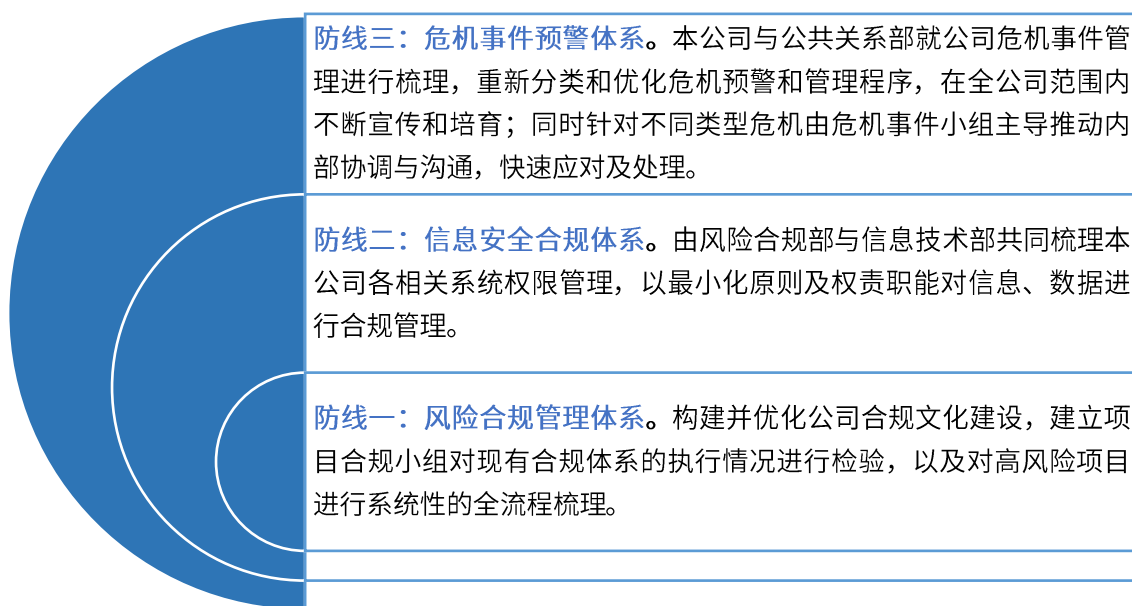
### 新兴风险识别与应对措施（部分）

风险识别	应对措施
依据《个人信息保护法》《数据安全法》及《网络数据安全条例》等法规，公司在互联网创新项目中涉及第三方数据共享及个人信息处理活动时，面临合规边界不清晰所引发的法律遵从风险。	及时组织开展专项评估，进一步明确在用户授权、数据最小化采集、第三方审计机制等方面的操作准则，并同步修订更新了多项个人信息保护与数据安全相关政策与制度，新增了对第三方合作方的数据保护责任条款等内容。
基于国家药品监督管理局《医药代表备案管理办法（征求意见稿）》及国家医疗保障局《关于进一步完善医药价格和招采信用评价制度的通知》，公司可能面临医药代表行为规范与药品招采信用评价方面的合规风险。	明确将医药代表须通过入职培训及考试合格后方可转正作为必要前提，进一步强化其专业行为的合规准入标准；同时，通过内部专项宣传与政策解读等方式，将药品招采信用评价机制的核心要求全面融入实际业务操作中。

### 合规风险管理

为有效防范和应对违规违法行为，公司建立完善的管理机制，围绕集团合规风险管理的三道防线开展合规管理工作，升级公司的合规管理能力，保障公司运营的合规性。

#### 合规风险管理三道防线



为有效管控和应对识别出的合规风险，公司配合集团开展系统性的合规风险管理工作，建立由合规风险防范体系、合规风险监控体系、合规风险应对体系三个子体系组成的集团合规风险管理闭环，不断改进和完善风险领域，形成合规风险闭环管理。

### 三生国健合规风险管理措施

管理体系	主要内容
合规风险防范体系	<ul style="list-style-type: none"> <li>将合规管理流程前置，以项目为单位进行合规风险梳理，确保在业务开展前即介入进行合规风险的全面体检，联合采购部和财务部梳理项目开展过程中各个层面的合规风险，以保证项目的合规执行。</li> <li>使用员工行为合规计分卡，以个人信用评级的方式对公司员工进行合规量化考核，计分卡模型及员工行为合规考核指标随着年度合规风险评估结果动态调整。同时，针对部分合规培训考核，管理层承担连责考核责任。报告期内，公司新增审批人审批责任考核指标，强化关键岗位合规履职要求。</li> <li>与职能部门共同构建“职能赋能业务”的年度合规文化活动，充分带动职能部门在负责任营销合规相关方面与业务团队的互动交流，提升管理效率和质量。</li> <li>持续升级合规培训体系，提高全员自我合规意识和能力。</li> <li>将合规管控延伸至业务价值链，在与供应商、学会、基金会等合作方签署协议时，同步嵌入《合规行为承诺书》，从源头约定合规责任与行为标准。</li> </ul>
合规风险监控体系	<ul style="list-style-type: none"> <li>引入 AI 技术，上线推广资料 AI 审核助手、合规制度智能问答及敏感词检测助手等内部合规 AI 应用，分别从审核推广资料、提供合规政策解答和识别过滤敏感词汇等方面，辅助企业合规经营与风险防控。</li> <li>加强对第三方协会项目活动以及创新模式下市场/医学项目的全流程管理，加大合规全流程监控。报告期内，公司进一步细化制度要求，明确合作前的风险评估、资质审查与合规承诺签署流程，强化项目执行中的资金使用监控与活动真实性核查机制。</li> <li>识别商业贿赂等违规风险行为，并对高风险人员开展违规调查工作，确保业务行为的真实、合法、合规，严控职业受贿风险。</li> <li>开展供应商风险雷达监控和风险评估，将高风险供应商纳入合规性审查范畴，范围涵盖新供应商准入、供应商合规培训、供应商合作协议、供应商业务交付等方面，并对供应商实施年度审计，报告期内累计完成 66 家供应商合规审计。</li> </ul>

管理体系	主要内容
	<ul style="list-style-type: none"> <li>完善内部审计体系，报告期内，针对控股子公司开展专项合规审计，强化公司整体合规管控能力，提升合规治理水平。</li> <li>对医疗卫生机构合作项目，实施全流程合规审计工作，重点关注资金流向透明性与活动合规性。通过资料复核、穿行测试及人员访谈等方式进行全流程合规复核，系统性评估各阶段风险，确保所有合作事项符合行业规范及监管要求。</li> </ul>
合规风险应对体系	<ul style="list-style-type: none"> <li>针对合规风险监控体系中发现的违规行为以及公司管理制度进行处置，并跟踪整改情况。</li> <li>与第三方合作开展危机事件演练，配合政府的医疗行业稽查，助力公司高效、科学地应对潜在危机，减少对公司运营的负面影响。</li> </ul>

## 合规文化建设

公司持续推进合规文化建设，构建覆盖全员、董事会及第三方合作方的分层分类合规培训体系。面向全体员工公司开展年度普适性合规培训，内容涵盖反商业贿赂舞弊、负责任营销、数据与信息安全和招采信用评价等基础议题，并结合行业典型案例强化风险意识；针对董事会成员、高风险岗位及管理层，增设利益冲突管理、重大合规事件应急处置等专题模块。同时公司积极组织员工参与合规文化周、微课堂等主题活动，并安排高层领导及业务骨干参加专项宣导。

报告期内，全年累计开展合规培训 116 场，累计参训超 4100 人次，完成率达 100%。培训内容贯穿政策解读、意识培育与行为引导全链条，持续深化员工对合规价值的认同。

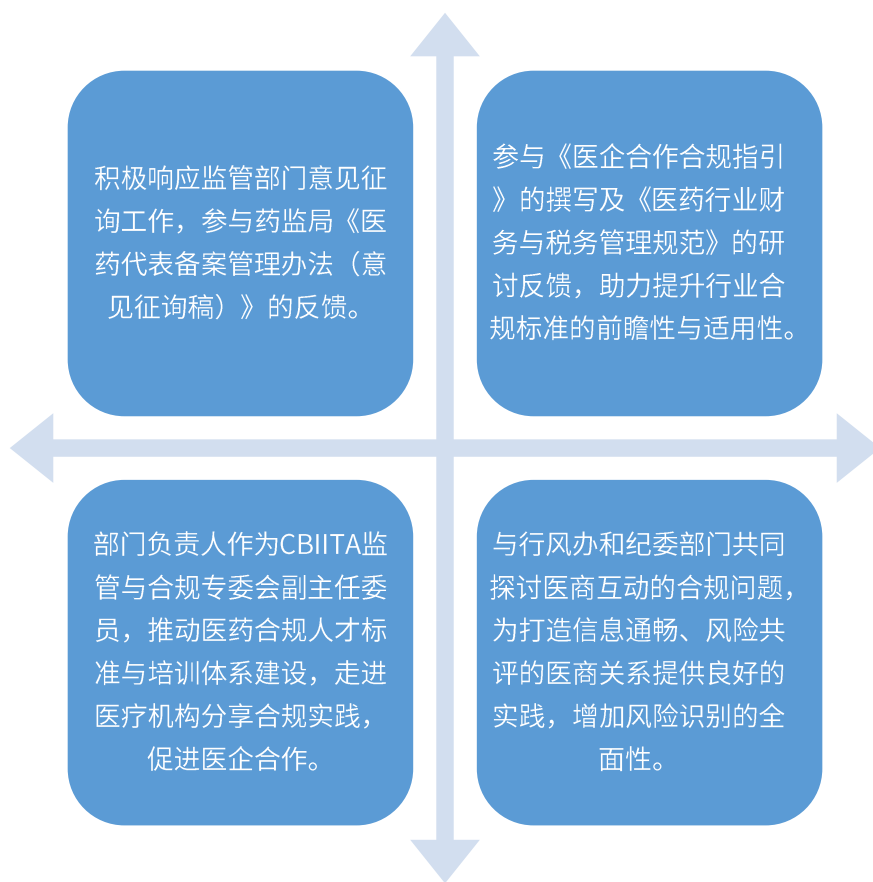
### 2025 年合规文化工作开展情况

项目	内容	开展情况
合规文化周	定期开展合规文化周活动，通过线下以及线上合规答题、知识竞赛等向员工普及合规知识。	<ul style="list-style-type: none"> <li>围绕“合规为基、品质为魂”年度合规文化宣传主题，开展系列活动。线上推出“合规知识竞答”与“共唱合规之歌”两项活动；线下创作专属合规主题歌曲并组织多元互动，传递合规理念。</li> </ul>

项目	内容	开展情况
合规大使培训	<p>与合规大使进行互动培训，提高大使对合规政策的认识，助力公司合规文化建设。</p> <p>设立合规大使日，深化合规大使作为区域合规伙伴的理念。依托培训、表彰等关键举措，持续强化大使队伍的专业能力与使命感，持续发挥其在区域政策解读、专项合规培训、合规辅导与咨询支持方面的桥梁作用。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>成功举办第二届合规大使日活动，共有 11 名合规大使参与。</li> </ul>
合规微课堂	<p>通过企业 OA 合规专栏发表文章，并带动采购、人力、财务、信息技术、公共关系、法务等部门共同参与合规宣贯活动，让员工了解合规知识，树立集团合规风气。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共发布 121 篇专栏文章。</li> </ul>
合规领导力	<p>启动合规领导力项目，由董事长亲自带领管理层参与，解读合规领导力的内涵，即引领企业走向合规未来的能力，并通过系列活动和培训推动管理层合规管理能力的提升。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司正式发布由董事长与管理层共同编撰推广的《三生制药合规领导力手册》。该手册通过明确管理者角色、提供涵盖政策、工具、风险与 ESG 融合的实操指引，旨在推动合规要求融入战略与运营，助力实现“知行合一”。</li> </ul>

为积极推动医药行业合规生态建设，公司以高度责任感深度参与行业事务。通过参与政策反馈、协助标准制定、开展人才培育及推动跨领域对话，公司持续为行业规范与知识体系的完善贡献力量，助力形成共识共治的合规环境。

## 贡献行业合规发展成果



## 2.3 反商业贿赂及反贪污

### 2.3.1 治理

三生国健高度重视反商业贿赂及反贪污管理，将其纳入公司整体合规管理框架。公司依托风险与合规管理委员会及其下设的风险合规部，统筹推进相关工作。风险与合规管理委员会负责制定反腐败政策、完善监督机制、识别与评估相关风险，并推动全员合规文化的培育。风险合规部则具体执行相关措施，确保公司在研发、生产、运营及职能各环节中严格遵守商业道德规范，杜绝腐败行为的发生。

公司严格遵守反腐败相关的法律法规与行业规范，制定《三生国健反腐败反贿赂政策》等管理制度，从礼物、款待、慈善等多个角度对员工的行为进行规范，提出明确的反腐败及反贿赂要求。此外，公司重视反洗钱管理，在《三生国健反腐败反贿赂政策》第八条明确提出反洗钱的要求，禁止有关行为，并依法配合相关部门开展调查。

### 2.3.2 战略

三生国健将反商业贿赂及反贪污作为企业可持续发展的核心要素，致力于构建廉洁合规的商业环境。公司通过全流程风险管理、反腐败举报与保护机制以及供应商反腐败管理等多方面措施，全面防范和应对商业贿赂及腐败风险，确保企业运营的合法合规性。

#### 反商业贿赂及反贪污战略

全流程风险管理	反腐败举报与保护	供应商反腐败管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>三生国健建立了成熟的反商业贿赂合规管理体系，通过事前预防、事中监督、事后审查的全流程管控方法，有效识别和管理商业道德与反贪污风险。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>设立多样化的举报渠道，鼓励全员参与反腐败监督。</li> <li>对打击报复行为采取严厉措施，包括撤职、解除劳动合同或移交司法机关处理。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>要求供应商签署《反腐败承诺书》，确保其遵守合规要求。</li> <li>通过准入审核、年度审计和定期培训，强化供应商合规管理。</li> </ul>

### 2.3.3 影响、风险和机遇管理

#### 全流程风险管理

三生国健已建立成熟的反商业贿赂合规管理体系，通过事前、事中、事后的全流程管控方法，有效识别和管理商业道德与反腐败风险。

#### 反商业贿赂全流程合规管理

事前	<ul style="list-style-type: none"> <li>针对公司全员、董事会成员以及第三方合作伙伴，每年定期完成反商业贿赂、反腐败合规培训，预防腐败行为的发生。</li> <li>风险合规部协同财务部加强监督检查，聚焦高风险领域动态更新风险清单，实现风险前置识别与主动干预。</li> </ul>
事中	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期对涉及药品研发人员的学术互动环节开展飞行检查，检验学术活动的商业道德合规性，确保过程真实、透明。</li> <li>通过大数据与智能预警工具，对交易数据、费用流向等关键节点进行动态监测，自动识别异常模式并触发分级预警，同时动态更新风险清单，强化对关键环节的常态化合规审查。</li> </ul>
事后	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过精准的数据分析进行交付结果合规性的合规审计抽样，并检验和识别反商业贿赂的合规风险，以保证反商业贿赂全链条得到有效控制。</li> </ul>

- 严格执行离任审计制度，持续巩固廉洁运营防线，并结合审计反馈推动风险清单动态更新，实现闭环管理。

公司定期开展反腐败培训，提高员工反腐败意识。报告期内，公司组织员工参加（含集团）反腐败培训，内容涵盖反腐败反商业贿赂专项合规培训、负责任营销、数据与信息安全及典型案例等重点领域，培训覆盖全体员工，人均受训 2.06 小时。

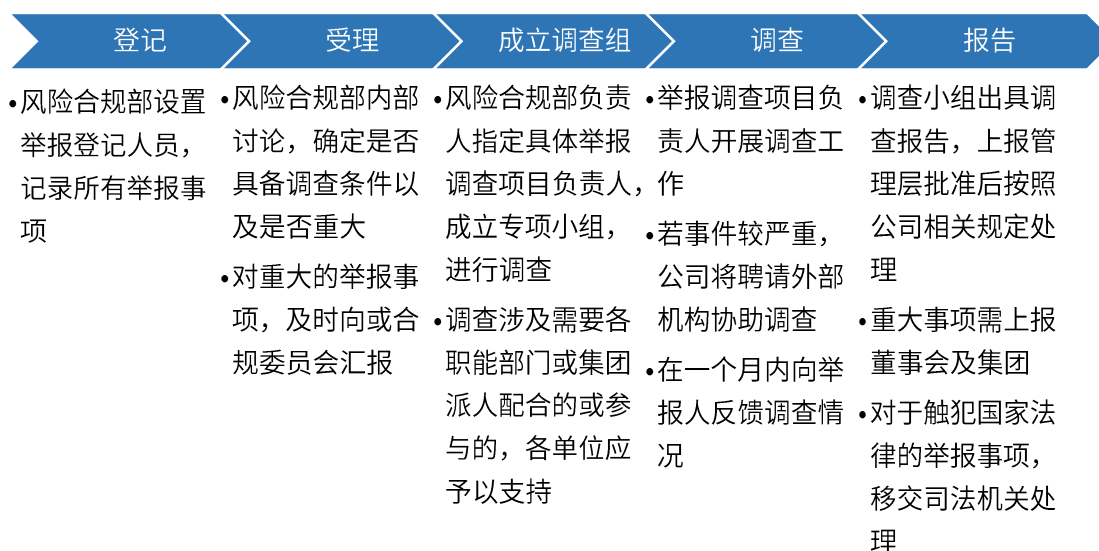
公司每年系统性地开展反腐败专项审计，覆盖财务及物资管理的各个关键环节，诸如销售与应收账款、费用支出、资金流动、应付账款与采购活动、在建工程项目以及研发成本等。审计活动深入到涉及这些流程的所有岗位及对应责任人，旨在全面规范企业内部的反腐败管理体系运作。

为有效预防和控制潜在的腐败风险，公司在架构层面前置了审计监督职能，将日常相关业务流程纳入严密监控体系之中，持续提升反腐败治理效能。在本报告所述期间，本公司及其在职员工均未发生任何贪污犯罪行为事件。

### 反腐败举报与保护

公司制定监督举报制度，设立公开多样的投诉举报渠道开放邮箱、电话等，秉持认真负责的态度处理每个举报事件，并设立检举人保护制度保护检举人的合法权益。

#### 反腐败举报处理



### 检举人保护政策（摘要）

- 对举报人的个人信息及举报人提供的资料均严格保密。对违反保密规定的责任人员，本公司将从严从重处理，构成犯罪的将依法追究其法律责任；
- 对打击报复举报人或相关证人的，公司将依据情节严重性予以处置，包括但不限于撤职、解除劳动合同、移交司法机关处理等。

### 价值链反腐败管理

公司持续加大反腐败力度，将自身合规与反腐败管理延伸至价值链合作伙伴，携手构建风清气正的商业环境。

### 价值链反腐败管理

模块	监管措施
准入审核	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 签署《供应商行为准则承诺书》，鼓励供应商伙伴共同参与公司的合规管理行动，对于违反本行为准则的供应商，公司将视情节轻重采取相应的措施，包括但不限于警告、限期整改、终止合作、纳入黑名单等。</li> <li>• 在与医疗机构开展业务中，公司要求并监督经销商与医疗机构签署《廉洁合作协议》，明确双方在商业往来中的合规责任与义务，严禁商业贿赂、虚假宣传等不正当行为。</li> <li>• 严格把控供应商准入管理及尽职调查，重点把控服务类供应商的商业贿赂风险，并全面评估其合规管理体系。若供应商在招投标环节发现不合规情况，将要求供应商限期整改，确保全流程符合公司合规标准。</li> </ul>
培训宣贯	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 通过培训与宣贯，要求供应商承诺按照公司合规管理原则开展服务。报告期内，公司通过集中培训与供应商咨询相结合的方式，对 43 家供应商开展专项反腐败培训。培训聚焦反商业贿赂及反贪污合规要求，重点解读反腐败政策、利益冲突披露、商业道德规范及违规法律后果等内容，明确供应商在合作准入、执行审计及违规举报等方面的责任与义务。同时，结合学术活动管理、费用支出管控等具体场景，细化合规操作指引，强化供应商在业务往来中坚守诚信、公平、透明的行为准则。</li> </ul>
合规审计与监管	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 对不低于 33% 的常用供应商每年进行合规审计，每三年完成供应商全覆盖。审计内容包括但不限于反腐败反商业贿赂、广告宣传、个人信息保护等；同时检验供应商是否有按要求完成合规培训、合规</li> </ul>

	<p>承诺签署等。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>建立覆盖供应商及下游供应商的风险导向合规管控审查机制，依据审查结果进行风险等级评估与分类，实施差异化分级管理，同时持续优化优质供应商名单，提升价值链合规管理效率。</li> </ul>
--	---

## 2.4 数据安全与客户隐私保护

三生国健严格遵守《中华人民共和国个人信息保护法》等相关法律法规，遵循三生制药集团制定的《三生制药集团信息与网络安全管理制度》《研发管理系统管理规范》《数据备份管理》《三生制药个人信息保护政策》等规范文件，建立完善的信息安全管理架构，开展数据安全与客户隐私保护工作。

公司制定《三生国健数据分级分类流程管理制度》，为数据资产进行分类分级、鉴定和标识提供参考标准，对不同重要级别的数据资产基于合理的成本采取相应的保护措施，防止数据资产被损毁、误用和非授权访问，保障数据资产的保密性、完整性和可用性。报告期内，公司同步执行集团发布《三生制药集团个人信息保护与数据安全管理办法》及配套实施细则，在集团统一框架下进一步明确自身数据安全的合规要求，细化各部门在个人信息与数据安全中的职责，并从生命周期管理角度落实系统性管控要求。

公司要求每一位员工对有关客户、员工、代理人等第三方非公开的信息遵守信息保密原则，所有员工需签署并严格遵守保密协议。公司依据《三生国健商业秘密管理政策》，确定商业秘密的分级体系，规定合规管理委员会、风险合规部、各涉密部门等各司其职、密切配合，共同保护公司商业秘密的安全。

### 三生国健商业秘密管理部门分工

合规管理委员会	风险合规部	涉密部门
<ul style="list-style-type: none"> <li>制定商业秘密管理政策及阶段性管理目标；</li> <li>审议并批准商业秘密管理相关制度；</li> <li>审议并批准商业秘密管</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>统筹设计商业秘密管理框架；</li> <li>汇总各部门商业秘密相关管理细则及措施并提请合规管理委员会审</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>搭建并持续优化本部门的商业秘密保护体系；</li> <li>落实商业秘密保护措施；</li> <li>上报并协调处理商业秘</li> </ul>

合规管理委员会	风险合规部	涉密部门
理报告； <ul style="list-style-type: none"> <li>评估商业秘密管理有效性，组织各部门自查以开展商业秘密保护的优化与完善。</li> </ul>	批； <ul style="list-style-type: none"> <li>定期组织商业秘密管理工作会议并向合规管理委员会汇报；</li> <li>推动商业秘密保护管理持续优化与完善。</li> </ul>	密相关事件。

为强化数据安全体系建设和日常管理，公司以基础安全能力建设和完善数据安全管理体系为重点，从攻击预防、事件检测、防御加固、安全恢复的角度全面开展信息安全管理工作。报告期内，公司持续维持国家信息系统安全等级保护二级认证。

### 三生国健数据安全保护体系

维度	管理措施	2025 年进展
公司数据安全 安全管理	数据安全应急管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定《信息系统应急预案管理制度》，确立应急管理总体框架；编制系列专项应急预案，包括《网页篡改场景安全演练应急预案》《加密勒索场景应急预案》《钓鱼邮件演练应急预案》《网络攻击场景演练预案》《恶意程序场景应急演练预案》《信息泄露场景应急演练预案》。</li> <li>报告期内，组织并开展针对财务中台系统遭受攻击的安全事件应急演练，覆盖信息技术中心相关人员。通过演练，相关人员明确在突发事件中的职责分工，熟悉应急流程与处置方法，提升在紧急情况下采取合理、有效措施的能力。</li> </ul>
	数据安全监控与审计	<ul style="list-style-type: none"> <li>针对公司 IT 资产进行 7*24 小时监控告警与运维，持续发现并不断改进，完善现有安全防护体系。</li> <li>与第三方网络安全供应商合作，集中采集并分析各类安全设备、网络设备、终端日志与告警，设置各类风险场景，实时监控告警并分级处置。</li> <li>建立常态化的信息安全审计机制，每两年开展一次覆盖全体系的内部信息安全审计。报告期内，引入外部审计</li> </ul>

维度	管理措施	2025 年进展
		机构开展专项 IT 审计，全面审视并验证信息安全控制有效性。
	数据安全技术防护	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 权限安全：梳理用户权限，进行最小化用户权限配置；</li> <li>• 基线安全：编制操作系统、中间件、数据库安全基线；</li> <li>• 网络访问控制：梳理阿里云及本地安全组策略，细化安全访问控制；</li> <li>• 暴露面安全：从互联网层面探测外网开放端口，关闭非必要互联网映射端口。报告期内，共开展 2 次全面暴露面梳理，覆盖公司全部业务系统与服务器资产。</li> <li>• 安全漏洞：进行第三方应用系统和服务器系统的漏洞评估，开展包括 AD 账号管理系统、应用系统、官网等应用系统在内的应用系统评估工作，及阿里云及本地机房安全漏洞扫描及整改工作；报告期内，共执行 2 次全网漏洞扫描，发现高危漏洞 21 个，均已闭环修复；其余漏洞风险等级均为中、低级别，实际影响可控，且难以被外部利用。</li> <li>• 渗透测试：开展应用系统渗透测试及整改工作。报告期内，已完成 6 个系统的测试，共发现并修复 7 个高风险漏洞。</li> </ul>
	数据安全工具部署	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 部署 IPGuard 防泄密软件，覆盖核心管理层、研发部门、信息技术部等关键岗位员工，并全面安装于所有新采购终端。该软件集成文档加密、操作审计、网页与即时通讯管控、打印管理等模块，有效提升终端数据防护水平，强化知识产权保护能力。</li> <li>• 实施零信任安全系统，电子文档管理系统（Electronic Document Management System, EDOC）、办公自动化系统（Office Automation System, OA）、企业资源计划系统（Enterprise Resource Planning, ERP）、人力资源与财务管理系统（Human Resources &amp; Financial Management System）等核心</li> </ul>

维度	管理措施	2025 年进展
		<p>内部系统接入统一访问入口，收敛互联网暴露面，消除因系统直接暴露于公网而引发的安全风险。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>搭建虚拟桌面云系统，针对涉及早期研发项目的相关人员，通过技术手段限制本地数据下载与存储，仅允许通过授权终端远程访问云桌面，防止敏感研发数据外泄。</li> </ul>
	数据安全反馈渠道	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立数据安全反馈渠道，明确信息安全第一联络人，并建立信息安全邮件组。</li> </ul>
	数据安全培训及检查	<ul style="list-style-type: none"> <li>针对全员开展年度信息安全意识培训及考试，并定期通过信息技术检测员工在日常合规意识上的敏感度风险。报告期内，公司开展“数据信息安全与商业秘密管理”和“AI 时代工作合规提醒”等主题培训。</li> <li>针对所有新入职员工，必须完成信息安全意识及安全合规相关培训并通过考试。</li> <li>组织开展“零信任时代的信息安全：人人都是第一道防线”主题活动，通过派发安全手册、举办安全问答和互动游戏等形式，提升全员信息安全认知与参与意识。</li> <li>每季度进行线上及线下信息安全宣传，通过发布企业微信推文、设置易拉宝等方式，内容包括员工防泄密指南、钓鱼邮件陷阱提示、终端安全宣贯、安全制度宣贯等。</li> <li>开展办事处子公司的办公室信息安全检查，提高员工日常业务行为合规以及个人信息、信息安全方面的意识。</li> </ul>
供应商数据安全保护	新系统开发安全标准	<ul style="list-style-type: none"> <li>明确供应商新系统开发安全标准，通过提供详细的安全需求对照表，为供应商新系统开发中涉及主机安全、网络安全、应用安全的部分提供规范。</li> </ul>
	特权账号管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>报告期内，公司全面上线特权账号系统，通过预先设定使用范围，有效保护供应商的信息安全问题。</li> </ul>
	保密协议签署	<ul style="list-style-type: none"> <li>推动供应商签署项目保密协议，以敦促供应商落实保密义务，并梳理供应商账号、进行最小权限管理，充分保障与供应商合作中的数据安全与隐私保护。</li> </ul>

维度	管理措施	2025 年进展
客户数据安全保护	客户信息权限管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过内部销售团队效力管理系统收集与管理必需的客户信息，该系统设有严格的权限管理，不同层级的使用者设定不同的视图与数据权限，任何与商业公司、医院等客户相关信息仅限于系统中查看与使用，严禁任何形式的导出。</li> </ul>

## 2.5 医学研究伦理

### 2.5.1 动物福利

三生国健高度重视研发过程中对医学研究伦理的遵守。实验动物福利是指在实验动物饲养、管理和使用活动中，保证动物能够受到良好的管理与照料，减少或避免不必要的伤害和不适。公司严格遵守《实验动物管理条例》《关于善待实验动物的指导性意见》等相关法律法规以及《实验动物 动物实验通用要求》（GB/T 35823-2018）、《实验动物 福利伦理审查指南》（GB/T 35892-2018）《实验动物福利通则 GB/T42011-2022》等国家标准，不断强化实验动物管理，保障实验动物福利。

三生国健制定《实验动物室使用及管理标准操作规程》《实验动物室环境指标控制标准操作规程》《动物实验方案审核标准操作规程》《人道终点、实验动物安乐死标准操作规程》《实验动物室突发情况应急标准操作规程》等管理制度与流程并不断更新完善。公司建设有实验动物中心，在体内活性检测等工作中会涉及实验动物的使用。实验动物中心内部设有实验动物管理委员会，负责落实实验动物工作相关法律法规、对实验动物使用许可情况进行检查、加强动物实验质量控制水平、管理动物实验室并提升从业人员业务水平等。报告期内，公司落实上海实验动物管理办公室关于实验动物麻醉与精神药品安全管理要求，修订《麻醉药品管理标准操作规程》，全面规范从采购、入库、使用到废弃的全流程管控。

公司遵循 3R（Reduction（减少），Replacement（替代），Refinement（优化））原则，致力于减少或避免对实验动物造成不必要的伤害和不适，保障实验动物拥有的五大自由。

享受不受饥渴的自由 (Freedom from hunger and thirst)

- 每日巡查，保证充足的饮水，饲料；

享有生活舒适的自由 (Freedom from discomfort)

- 给予12小时明，12小时暗的光照环境；
- 记录各饲养间的温、湿度数值，确保实验动物处于舒适的生活环境；
- 动物房内设置温湿度监测点，并增加自动电话报警功能，可以在温湿度超限的第一时间获取信息，并采取补救措施；
- 定期更换垫料，降低环境氨浓度及臭气。

享有不受痛苦、伤害和疾病的自由 (Freedom from pain, injury and disease)

- 对实验动物用物料、笼具、饲养室进行定期清洁与消毒。

享有生活无恐惧和无悲伤的自由 (Freedom from fear and distress)

- 实验前按照实验要求准备动物，使用数量减少到最小程度；
- 实验过程中给予必要的麻醉或镇痛，术后保暖，对体弱的动物，给予软性饲料等；
- 实验过程中，抓取动物动作轻柔，抚触安慰，注射时进针部位准确，缓慢推药，减少动物的疼痛感；
- 对濒死动物或兽医评估为忍受痛苦的动物，实施安乐死，安乐死环节尽可能使用二氧化碳处理，以保障实验动物免受不必要的痛苦。

享有表达天性的自由 (Freedom to express normal behavior)

- 采用群体饲养，并给予躲避屋等玩具。

针对实验动物相关工作人员，公司组织员工参与当地监管部门及内部组织的专业培训，并取得实验动物从业人员培训岗位证书，保证持证上岗。

2025 年三生国健实验动物培训情况

<p>内部培训</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 面向动物房运营管理与动物实验相关岗位，共组织 7 次专项培训，主题涵盖《啮齿类癌症模型动物的福利优化》《啮齿类动物手术指导原则》《实验动物疼痛的识别和评估》《小鼠打架及外伤管理》《小鼠换笼频次与时机选择》等，内容聚焦动物福利、实验技术及饲养管理等关键环节，累计培训时长达 8 小时。</li> </ul>
<p>外部培训</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 参与上海市实验动物研究中心组织的相关外部培训与学术交流，内容覆盖实验动物伦理福利、行业政策解读与新型操作技术等关键领域，累计开展 5 次、共计 12 小时。具体课程包括《实验动物病理</li> </ul>

技术》《实验动物相关检疫防疫政策解读》《麻精药品使用与动物福利》《兽用麻精药-盐酸替来他明&塞拉嗪的危害及管控》《诊疗一体化近红外荧光探针的构建与评价》等。

### 2.5.2 受试者权益保护

公司涉及受试者的临床研究均在外部研究中心进行，各研究中心设置伦理委员会，公司作为申办方依法依规提供伦理审核相关资料，包括但不限于临床试验方案、研究者手册、知情同意书等，各中心伦理委员会严格审核公司提交的所有伦理资料，以确保临床试验的开展符合医学研究伦理，同时保障参加临床试验的受试者权益。

公司高度重视受试者权益保护，严格遵循《药物临床试验质量管理规范》等相关法律法规。为最大限度保护受试者安全，公司成立药品上市许可持有人（Marketing Authorization Holder, MAH）药物安全委员会，对临床试验项目的开展情况进行全程跟进。

在受试者知情权方面，公司确保受试者在参与临床试验前充分了解相关信息。受试者在临床试验开始前需签署知情同意书，其内容涵盖研究潜在风险与获益、替代治疗方案、受试者补偿、隐私保护、生物样本处理等关键信息。此外，公司所有注册临床试验项目均购买责任险。

在受试者安全性监控方面，公司通过医学监查定期审核受试者安全性数据。如遇重大安全性问题，公司将组织会议讨论并制定下一步决策。针对严重不良事件和可疑非预期严重不良反应，公司与研究者和伦理委员会保持密切沟通，确保及时报告和处。公司每年向伦理委员会递交研发安全性更新报告（Development Safety Update Report, DSUR），保证数据的透明性和合规性，持续监控受试者的安全性。

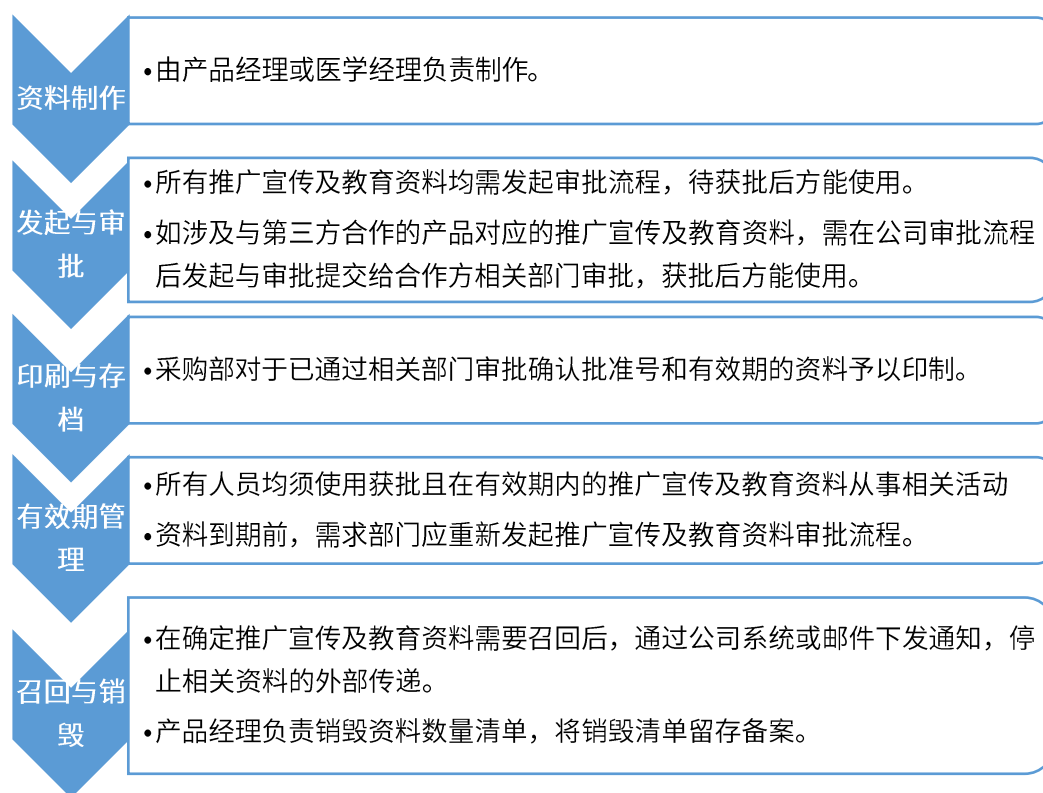
在风险管理与保护措施方面，公司在每个项目方案文件中明确受试者权益保护条款，并由药物警戒部门撰写项目风险管理计划，根据不同产品的风险特征制定管理措施。研究过程中，公司对每位受试者的严重不良事件进行逐例审核，并按要求上报国家监管部门。中心研究者积极评估安全性事件，提出干预治疗建议并随访治理结果，确保受试者得到妥善保护。

## 2.6 反不正当竞争

反不正当竞争要求企业维护市场公平秩序，杜绝垄断、虚假宣传、侵犯商业秘密等行为。公司严格遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》等法律法规，坚持负责任的市场推广，以诚信经营助力行业有序发展。

三生国健以生产与销售处方药剂为主，对外宣传的真实准确性要求严格，严禁推广宣传及教育资料中包含夸大、欺骗及虚假内容。公司坚持以道德、科学、客观的方式开展药品推广，在产品标签、广告宣传等方面，严格遵守国家相关法律法规，保障监管部门、医疗专业人士和患者获得及时、真实、严谨的产品和学术信息。

### 推广宣传及教育资料审批



为保障公司的学术推广活动符合商业道德标准与合规要求，公司制定《三生国健学术推广宣传及教育资料管理规范》制度，并围绕医患交流、人员管理、项目执行及立项审批等关键环节，制定专项管理制度，以保障员工在与患者、医疗卫生专业人士以及医疗机构等直接或间接接触的过程中所使用的宣传及教育资料遵守国家法律法规、

药品管理各项规定和行业准则。

为确保制度的贯彻落实，公司建立全方位、多层次的保障机制，涵盖事前、事中、事后全流程管理。事前通过培训解读，让员工充分理解并参照制度执行；事中严格审核，确保使用的学术推广资料合法合规；事后开展合规监控，检验员工在推广资料使用过程中是否符合内部合规要求。为进一步强化学术推广的合规性、学术性、规范性，在对产品宣传及推广材料进行事前管控的同时，加大过程及交付的管理，通过飞检和事后审查的方式评估推广材料的合规性，确保不存在超适应症推广及虚假或夸大宣传等问题。

报告期内，公司依据集团管理规定细化管理层合规责任，对营销方案实施前置管理，在讲者准入、协议审核及费用支付等关键环节设置合规审核节点，同时将履职表现及未履职行为同步纳入绩效考核，以持续压实管理责任。

公司定期开展负责任营销培训，确保与利益相关方的沟通、推广和营销服务符合法律法规与公司内部规程。报告期内，公司以线上线下融合、案例解读与考核测评相结合的方式开展培训，着力提升员工对负责任营销的理解与执行能力，强化业务负责人的合规履职要求。培训覆盖公司研发、生产、营销、职能四大体系，其中营销中心员工人均参训超过 10 次。

公司每半年面向营销团队开展负责任营销审计，报告期内，公司还组织实施 2 期专项审计工作，审计范围涵盖费用使用合规性、执行管控规范性、交付成果与合同一致性，以及合规培训落实等情况。针对审计过程中发现的任何潜在风险，形成审计与改善建议报告；针对审计中发现的不适当行为，公司将及时纠正与调整。

此外，公司建立并持续更新负责任营销风险清单，系统识别和管理虚假宣传、不当激励、商业贿赂等风险，依据可能性和影响进行分级管控。审计结果与风险信息均纳入合规管理平台，作为部门管理及合规考核的依据。报告期内，公司未发生因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的事件，也未发生与广告宣传相关的违规事件。

## 3 健康产业的长期开拓者

### 3.1 研发创新

#### 3.1.1 治理

公司设立药品研发管理委员会作为最高决策机构，全面负责研发项目的评估、审核与监管，把控项目的方向和质量，确保研发活动的合规性与成效性。同时，项目管理及对外合作部作为辅助执行机构，承担日常项目化管理职责，严格遵循科学伦理要求，积极识别和评估研发项目对环境和社会的潜在影响，避免产生严重危害自然环境、生命健康、公共安全等事件，杜绝开展侵犯个人基本权利或损害社会公共利益的研发项目。

公司依据《药物临床试验质量管理规范》《实验动物管理条例》《药物非临床研究质量管理规范》等法律法规与行业标准，制定《项目化管理制度》《研发项目管理标准操作规程》，涵盖研发立项审核、人才储备到技术支持等方面，全面规范公司研发与创新工作。

#### 3.1.2 战略

作为中国抗体药物的先行者，公司以创新型治疗性抗体药物为研发导向，专注于单克隆抗体、多特异抗体及多功能重组蛋白的开发研究，为自身免疫性疾病等重大疾病治疗领域提供高品质、安全有效的临床解决方案，实现“惠及中国，面向全球，为人类健康造福”企业愿景。

目前，公司拥有四款已上市治疗性抗体类药物：益赛拓®（2026年2月获批）、益赛普®、健尼哌®和赛普汀®，在自身免疫性疾病等重大疾病治疗领域助力患者达标治疗，提升患者生活质量。

### 治疗性抗体类药物介绍

益赛普®	健尼哌®	赛普汀®	益赛拓®
肿瘤坏死因子 (TNF-α)抑制剂	人源化抗CD25单 抗	创新抗HER2单抗	抗IL-17A人源化单 抗

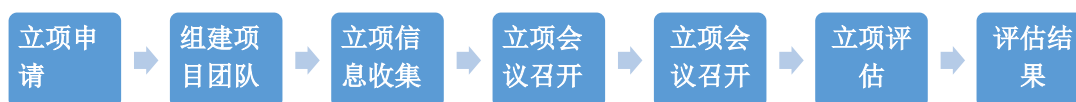
#### 3.1.3 影响、风险和机遇管理

公司建立完善的研发创新影响、风险和机遇的识别、评估与管理流程，并将其深度融入自主研发体系和研发项目管理中。公司通过内部市场信息沟通会、学术研究、专家交流、临床走访等方式，识别抗体药物行业的国内外发展动向及趋势，结合临床需求，评估研发创新相关影响、风险和机遇的可能性、大小及影响途径。

公司采用多维度评估方法，包括药物靶点作用机制与疾病发病机理的相关性研究、药物分子发现、成药性评估、临床治疗优势及市场发展前景等，对研发创新相关影响、风险与机遇进行优先级排序，排序标准涵盖技术前瞻性、市场价值和社会效益，以确保资源优化配置和风险有效管控。

#### 研发项目立项

公司严格执行研发准则，通过跨部门协同与系统化评估，监测研发创新相关影响、风险和机遇的管理情况，确保项目的长期价值与行业贡献最大化。同时，公司将研发创新管理流程融入内部管理流程，定期调整和优化相关机制。未通过立项的项目资料亦得到妥善保存，为未来创新积累宝贵经验，确保研发创新相关影响、风险和机遇的管理流程持续改进并有效实施。



#### 研发项目立项管理流程

立项申请	立项需求方（包括内部开发项目、引进开发项目）与药品研发管理委员会沟通后，由立项需求方提出立项申请。
------	---

组建项目团队	各部门负责人提供部门内一名子项目负责人与项目管理及合作部对接立项事宜，包括市场、投资、临床、非临床、药学、专利、注册等部门。项目经理建立项目团队。	
立项信息收集	各部门的子项目负责人提供立项评估的信息并负责项目的对接和业务支持。项目经理负责收集、整理和汇报立项所需的相关资料。 项目经理通知各模块的子项目负责人撰写《项目立项申请书》，并最终汇总形成完整的《项目立项申请书》。 药品研发管理委员会审阅和审批《项目立项申请书》	
立项会议召开	项目管理及合作部组织项目组成员和药品管理委员会领导小组召开项目的立项会议，并由各子项目负责人从财务、市场、投资、专利、注册、药学等方面进行阐述，汇报各自模块的内容，提供支持信息，参与问题讨论，供全体项目组对项目进行多方位的评估，决定是否需立项进入药物开发阶段。	
立项评估	根据拟立项项目的开发阶段情况进行立项评估，包括但不限于靶点和技术的先进性、市场效益、社会效益、临床价值、临床研究计划和进展的合理性、项目计划等方面进行评估。 项目管理及合作部根据立项会议讨论结果，立项信息等汇总立项资料，并报 CEO 审批。	
评估结果		
<b>成功立项</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 按照立项计划推进，项目组成员签订《内部项目任务书》。</li> <li>• 项目管理及合作部对项目分配项目编号，同时告知财务项目编号。</li> </ul>	<b>未能立项</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 项目经理整理立项资料，归档至公司档案室。</li> </ul>	

截止本报告披露日，公司多项核心项目取得关键进展：研发管线中共开展 22 个临床运营项目，2 款产品递交 NDA，多个项目推进至临床 I 期，早期创新分子加速转化。

## 研发投入与激励

三生国健近年来持续加大研发投入，加快推进在研产品的研发进程，以巩固在行业内的技术领先地位。报告期内，公司研发投入合计 5.48 亿元，同比增长 1.36%，研发投入总额占营业收入比例达到 13.06%。

同时，公司注重研发资源的优化配置，建立以临床需求为导向的研发体系，确保研发成果切实满足市场需求。报告期内，公司在研项目中多个项目已进入临床阶段。

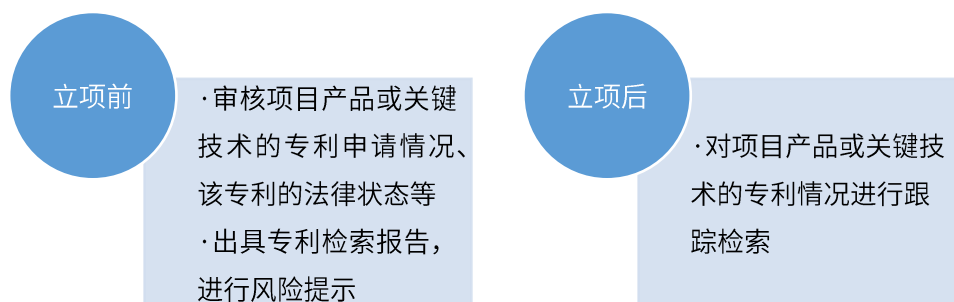
公司制定完善的创新人才管理制度，全方位激发研发人员的潜能与创新思维活力，实现员工与公司共同进步与成长。为激发研发团队的工作热情和创新潜能，公司在构建具备市场竞争力的薪酬结构基础之上，进一步完善激励机制。通过实施人才留任奖励政策、员工持股计划以及项目特别奖金等一系列长效激励措施，旨在吸引并稳固核心人才资源，实现人才价值的最大化发挥与保留。截至报告期末，公司拥有研发人员 331 人，研发人员占比为 32.71%。

## 3.2 知识产权保护

三生国健高度重视知识产权管理，设立知识产权部，全面负责项目审核过程中的知识产权尽职调查，持续跟踪和检索相关专利信息，识别潜在的知识产权风险，强化知识产权规范化管理。

公司严格遵守《中华人民共和国专利法》等相关法律法规的要求，遵循母公司三生制药集团《知识产权管理办法》《商业秘密管理办法》《企业知识产权管理手册》等相关制度，同时根据实际情况制定了《专利管理办法》《商标管理办法》等管理制度，明确公司内部知识产权的规范化管理，并保证公司在开展项目过程中不侵犯他人的知识产权。

### 知识产权保护措施



为增强员工的知识产权保护意识，有效利用专利信息，公司针对研发人员开展专利检索及专利数据库专项培训，使研发人员了解如何通过专利检索获取自身及他人知识产权信息，有效避免侵犯他人知识产权，同时积极创造并妥善保护自身知识产权成果。

此外，公司积极参与中国知识产权研究会、上海市浦东新区知识产权协会、上海浦东中国（上海）自由贸易试验区知识产权协会等多家知识产权相关行业组织成员单位组织活动，助力推动知识产权事业发展。2025 年，公司被评为国家级专精特新“小巨人”企业。

报告期内，公司新增专利申请 36 项，获得专利授权 17 项，截至报告期末，累计申请专利 220 项（已扣除专利到期的数量），累计获得专利授权 115 项，且未发生任何与知识产权相关的违法违规事件或诉讼案件。

### 3.3 携手行业共同发展

公司始终关注行业发展，通过积极参与和举办多场学术交流活动，在乳腺癌、骨肾脏病、肿瘤、血液病等多个疾病领域分享了前沿研究成果和临床实践经验，推动了学术交流与临床实践的进步。报告期内，公司累计参与 22 场学术交流会议。

#### 2025 年度学术交流工作进展（部分）

学术会议	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 承办第十一届青岛国际乳腺疾病高峰论坛“中国原创”分会场，围绕真实世界研究看国产抗 HER2 药物的临床价值、从生存角度看抗 HER2 治疗合理布局等主题进行专题汇报，展示国产抗 HER2 药物对乳腺癌患者的临床价值。</li> </ul>
------	--

- 承办第九届杭州湘湖国际乳腺癌峰会“抗 HER2 治疗乳腺癌论坛”分会场，围绕中国乳腺癌重要临床研究汇总、真实世界研究看国产抗 HER2 药物的临床价值、紫杉醇口服溶液肿瘤化疗新选择等角度，系统阐述抗 HER2 治疗整体策略。

此外，公司的多款产品被纳入多个医疗指南作为推荐用药，充分体现公司在相关疾病领域的临床影响力和产品价值。通过不断优化产品质量和创新，三生国健进一步巩固了在行业中的竞争力，同时为提升患者治疗效果和推动临床规范化作出积极贡献。

#### 2025 年三生国健产品纳入医疗指南推荐用药情况

产品名称	指南名称
伊尼妥单抗	《CSCO 乳腺癌诊疗指南（2025 年版）》 《中国抗癌协会乳腺癌诊治指南与规范（2025 年版）》

## 4 抗体药的可靠提供者

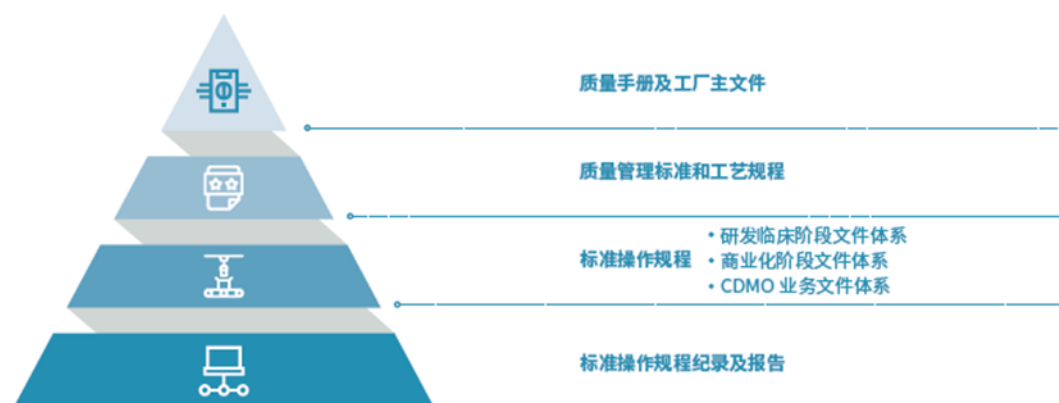
### 4.1 产品质量管理

#### 4.1.1 治理

公司建立完善的质量管理体系，生产制造厂下设质量保证部（QA）和质量控制部（QC），分别负责质量保证和质量控制工作。

在制度建设方面，公司严格遵守《中华人民共和国药品管理法》等国内现行药品相关法律法规，并参考中国《药品生产质量管理规范》(GMP)、美国 FDA 和欧洲 EMA 的 cGMP 要求及指导原则，建立四级金字塔质量管理文件架构，涵盖研发、CDMO 及商业化三类业务。

质量管理文件架构



#### 4.1.2 战略

三生国健视产品质量为第一生命线，制定了“科技引领、质量制胜、客户至上、追求卓越”的质量方针，全面贯彻到质量管理的各个环节。公司致力于构建全面、高效的质量管理体系，确保药品的安全、有效和质量可控。通过系统化的质量管理与风险控制、严格的质量控制与合规管理，以及持续的质量培训与改进，公司不断提升质量管理水平，满足国内外认证体系的要求，保障患者用药安全。

### 质量管理战略

质量管理与风险控制	质量控制与合规管理	质量培训与持续改进
<ul style="list-style-type: none"> <li>建立系统的质量风险管理流程，及时识别和评估生产过程中的潜在风险。通过跨部门团队和动态更新风险清单，确保风险识别的全面性和及时性。</li> <li>开展定期产品质量自检，通过系统化的检查流程，确保质量管理体系持续优化和改进，以保障药品生产的高标准和质量安全。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>构建高效、可靠的质量控制体系，涵盖制药质量体系的核心要素，包括管理回顾、持续改进、纠正与预防措施、变更管理，以及产品和工艺性能的全程监控。</li> <li>优化标签设计、印刷、储藏、领用、销毁等方面的规程，确保标签内容准确、清晰，符合相关法规要求，并通过严格的审核和检查流程，避免因标签问题导致的质量风险。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立全面的培训体系，涵盖 GMP、法律法规及专业技术培训，通过上岗、再培训和返岗培训，确保相关人员掌握必要技能并通过考核，保障药品生产质量。</li> <li>严格管理不合格品，防止其流入下一工序或市场，并规范召回流程，确保在发现安全隐患时迅速启动召回，保障患者用药安全。</li> </ul>

#### 4.1.3 影响、风险和机遇管理

质量风险管理是确保药品安全、有效和质量可控的关键环节。三生国健高度重视质量风险的识别与评估，建立全面而系统的质量风险管理流程。通过这一流程，公司能够及时发现和评估生产过程中可能存在的各种风险，从而采取有效的预防和控制措施，确保药品的质量和安全。

## 质量风险识别流程

### 风险识别与评估

- 法规与标准合规性检查：定期审核公司生产流程与产品质量是否符合《中华人民共和国药品管理法》《药品生产质量管理规范》（GMP）以及国际标准（如美国FDA、欧洲EMA的cGMP要求）。
- 供应商风险评估：对供应商进行准入管理、日常管理和事后审计，确保原材料和辅料的质量与供应稳定性。
- 生产过程质量风险监控：通过质量控制中心对生产过程中的样品检测、方法开发与验证进行严格管理，确保生产环节的合规性。
- 产品检验与偏差管理：依据《注射用重组人II型肿瘤坏死因子受体-抗体融合蛋白制造及检定规程》等标准，对生产过程中的偏差进行记录、评估和纠正，确保产品质量。

### 风险监测与预警

- 内部自检与审核：每年年初制定年度GMP自检计划，涵盖机构与人员、厂房与设施、物料与产品、生产管理、质量控制与质量保证等环节，及时发现并纠正潜在风险。
- 药物警戒与不良反应监测：建立完善的药物警戒体系，对上市后产品进行持续监测，及时报告并处理不良反应。
- 客户反馈与投诉处理：通过400热线、微信公众号等渠道收集客户反馈，及时处理投诉并采取纠正措施。

报告期内，公司针对无菌制剂生产的核心风险，依据现行版及《中国 GMP 无菌附录（征求意见稿）》《欧盟 GMP 无菌附录》及行业相关技术指南，建立覆盖厂房设施、人员物料、生产工艺及环境监控等全要素的污染控制策略，从体系层面系统保障产品的无菌安全性。

### 质量控制体系

为确保药品生产全过程的高质量管控，公司构建高效、可靠的质量控制体系，全面涵盖了制药质量体系的核心要素。该体系包括管理回顾、持续改进、纠正与预防措施、变更管理，以及对产品和工艺性能的全程监控，确保每一个环节都符合最高标准。

## 质量管理体系

制药质量体系基本元素					
管理回顾	持续改进	纠正预防	变更管理	产品/工艺性能	
产品实现的六大体系及其细节元素					
物料管理	设备设施	包装标签	生产系统	实验室系统	质量系统
供应链整合/安全/有序化 先期确认物料待检、接收、拒收、退回 良好的分发制度 仓储	校准和维护	标识 外包材/印刷包材管理	留样 目检 过程控制	质量控制 标准品、参考品 稳定性研究	趋势管理 批签发/处置 审计 产品/工艺质量 监控 确认/验证 外部管理 文件 人员 培训
方法与工具					
知识管理			质量风险管理		

注：方法工具根据现行无菌附录要求，增加污染控制策略管理（CCS）。

由于公司在药品质量控制的卓越表现，公司质量控制体系已获得国内外认证体系的广泛认可。截至报告期末，公司所有运营场所均已通过质量管理体系相关认证，认证覆盖率达到 100%。

## 2025 年三生国健质量控制体系相关认证

认证机构	认证(检查)名称	认证范围
上海食品药品监督管理局	GMP 认证	注射用重组人 II 型肿瘤坏死因子受体-抗体融合蛋白（原液生产 C 线+制剂 III 区）
上海食品药品监督管理局	GMP 认证	重组抗 CD25 人源化单克隆抗体注射液
上海市食品药品监督管理局	药品 GMP 符合性说明	重组人 II 型肿瘤坏死因子受体-抗体融合蛋白注射液（原液 B 线+制剂 II 区）

认证机构	认证(检查)名称	认证范围
上海市食品药品监督管理局	药品 GMP 符合性说明	纳鲁索拜单抗注射液
上海市食品药品监督管理局	药品 GMP 符合性说明	注射用伊尼妥单抗（原液车间原液 D 线+制剂车间制剂 III 区）
国家药品监督管理局食品药品审核查验中心	注册现场核查	安沐奇塔单抗注射液
上海市食品药品监督管理局	药品 GMP 符合性检查	安沐奇塔单抗注射液
上海市食品药品监督管理局	许可检查	注射用伊尼妥单抗、安沐奇塔单抗注射液、重组抗 VEGF 人源化单克隆抗体注射液、重组抗 IL-4R $\alpha$ 人源化单克隆抗体注射液、重组抗 IL-1 $\beta$ 人源化单克隆抗体注射液
土耳其药品与医疗器械管理局	GMP 认证	注射用重组人 II 型肿瘤坏死因子受体-抗体融合蛋白、重组人 II 型肿瘤坏死因子受体-抗体融合蛋白注射液
哥伦比亚国家食品和药品监督局 INVIMA	GMP 认证	注射用重组人 II 型肿瘤坏死因子受体-抗体融合蛋白（原液生产 C 线+制剂 III 区）
上海药品审评核查中心	GMP 符合性说明	包装 IV 线

公司每年定期开展产品质量自检工作，对发现的缺陷进行深入调查处理，保证质量管理体系的不断完善与改进。公司制定《自检标准操作规程》，依据《药品生产质量管理规范》《药品管理法》以及公司 GMP 文件等规定对公司 GMP 实施情况进行定期检查。公司于每年年初制定年度 GMP 自检计划，并按照 GMP 自检计划全面检查公司质量保证体系的有效性与监控其实施情况，包括机构与人员、厂房与设施、设备、物料与产品、确认与验证、文件管理、生产管理、质量控制与质量保证、委托检验、产品发运与召回、投诉与药物警戒等方面。

公司对检查中发现的问题提出纠正与预防措施，并落实到责任人与具体完成日期，更好地提高和完善 GMP 的管理水平。报告期内，公司根据《2025 年度自检计划》开展 18 项自检，对质量保证体系的有效性进行全面系统评估，覆盖各生产车间、质量保证部、质量控制中心、物流仓储部等全部关键环节与职能部门。评估结果表明，公司

质量保证体系整体运行良好，符合现行法规及内部制度要求，具备持续有效性。但在细节执行层面，识别出若干薄弱环节。针对发现的问题，公司已启动纠正与预防措施，逐一明确责任主体与完成时限，确保整改精准落地。截至报告期末，所有问题均已按期完成整改，推动质量管理体系持续优化完善。

除内部自检外，公司持续接受国内外官方审计检查以及客户审计。报告期内，三生国健累计接受 16 次外部审计，包括注册现场核查 2 项、GMP 检查 2 项、第三方审计 2 项、海外审计 3 项、许可审计 5 项及客户审计 2 项。

公司建立从公司到各部门质量安全培训体系。在公司层面，我们制定《人员培训管理标准操作规程》，建立 GMP 培训体系，包括上岗培训、岗位再培训、返岗培训、附加培训以及法规技术类培训和包含职称、继续教育等外出培训。

同时，各部门根据实际情况设置专职或兼职人员负责本部门的培训工作，确保公司所有与产品生产质量相关的人员按照培训计划接受法律法规、GMP、卫生和微生物知识、专业技术、岗位操作知识等方面的培训与考核。公司确保所有岗位工作人员均经过培训合格后上岗操作，并对培训进行记录与存档，使从事药品生产质量相关的员工的工作操作均符合 GMP 要求，保障医药产品的质量。

### 2025 年三生国健质量培训完成情况

培训类型	完成情况
生产质量人员上岗/返岗/转岗/入职培训	按照上岗培训计划完成了相应的上岗培训或岗位单元模块的培训，共计 153 人。
公司年度质量体系培训	按照计划完成 37 项培训课程，共 5,393 人次参训。
部门年度质量体系培训	按照计划完成 18 项培训课程，共 308 人次参训。
外出培训	外出参加 9 培训课程，主要涉及法律法规、行业动态、验证、专业技能等相关培训内容，共 14 人次参训。
特种作业培训	危险化学品、压力容器等特种作业人员完成相应培训，共 69 人次参训。

报告期内，公司在 2025 年上海市药品生产企业质量信用等级评估中，被评为 A 级（最高级别）质量信用单位，自 2017 年起，三生国健已连续 9 年获评 A 级（最高级

别) 质量信用单位。报告期内, 公司未发生与质量安全、市场推广、标签使用相关违法事件, 也未有上述事项引起的诉讼案件发生。

此外, 公司在质量管理领域的卓越实践获得行业认可。公司“奋进”QC 小组荣获上海医药行业优秀 QC 小组管理奖; “智光重塑”QC 小组荣获上海医药行业优秀 QC 小组现场奖, 其成果亦被中国医药质量管理协会评为“2025 年度医药行业质量管理 QC 小组活动优秀成果”。

### 质量检验与纠正预防措施

三生国健严格按照《注射用重组人 II 型肿瘤坏死因子受体-抗体融合蛋白制造及检定规程》《重组抗 CD25 人源化单克隆抗体注射液制造及检定规程》等管理制度进行生产与检验控制, 遵守《中国药典》通则、国家药包材标准等国家标准对生产物料、中间品、半成品、样品等进行内部检验管理。

公司质量控制中心负责各类样品检测、方法开发与验证工作, 具有全面的内部检测能力。截至报告期末, 公司拥有抗体全过程分析方法的开发和检验能力, 同时拥有产品检验各类样品检测、方法开发及验证能力; 检验项目包括物理化学检查、鉴别、含量、纯度、活性、工艺相关杂质、微生物及其他等质量属性检测、原辅料、包材、工艺用水、环境监控等相关检测, 具备中国食品药品检定研究院认定的检验检测机构计量认证, 并与中国食品药品检定研究院、上海市食品药品检验研究院等单位开展分析检测合作交流, 以提升分析检测技术。

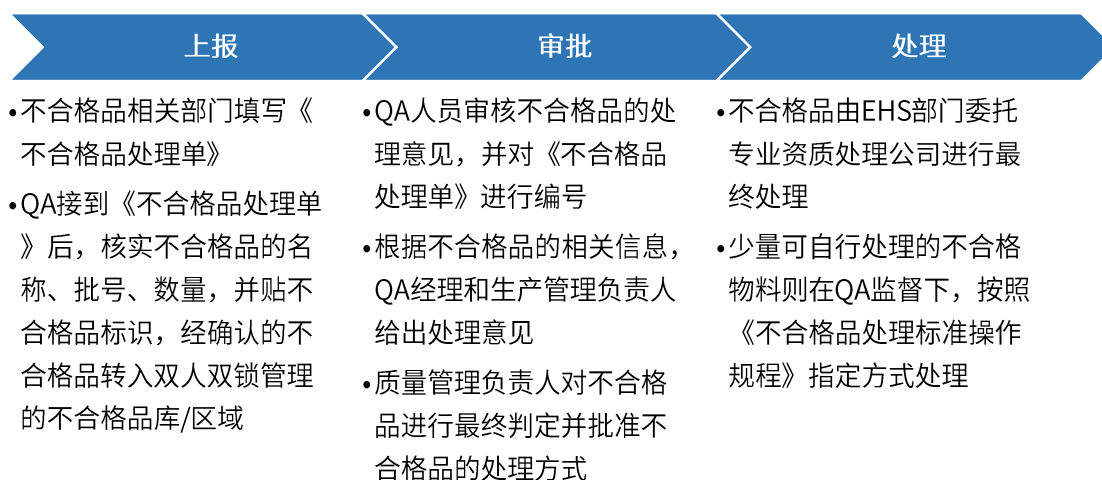
针对第三方检测, 公司制定《委托检验管理标准操作规程》, 根据委托检验项目需求, 选择符合资质要求的受托方, 并对委托检验项目风险等级评估, 根据风险等级, 受托方审核方式分为现场审核、书面审核与资质审核三种。与商业化生产有关的委托检验情况, 由质量保证部 (Quality Assurance, QA) 报市属药品监督管理局备案, 并定期对受托方进行审计。

公司的《偏差处理标准管理规程》明确生产过程中的任何偏差均应按规定的流程报告、记录、评估、调查和处置。所有发现的偏差均有明确的解释或说明, 并经过彻底调查和适当处理, 经评估证明产品质量满足放行条件的经批准后方可放行, 否则按照《不合格品处理标准操作规程》执行, 如有必要则采取纠正预防措施以防止此类

偏差的再次发生。报告期内，公司根据世界卫生组织（World Health Organization, WHO）、国际药品认证合作组织（Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme, PICS）等国际主流药品法规与指南要求，对偏差规程进行系统性升级。强化对偏差影响范围与产品流向的控制，建立基于风险的分级评估与资源分配机制，规范根本原因调查方法，明确重复偏差的判定与升级管理要求，并将数据完整性、环境健康安全等维度纳入最终影响评估体系，同时推动主要及关键偏差必须开展纠正与预防措施并实施闭环追踪，从而全面提升偏差管理的系统性、精准性和持续改进能力。

针对检测后识别为不合格的产品，公司制定《不合格品处理标准操作规程》，明确要求不合格原辅料、包装材料等不准投入生产，不合格中间产品不得流入下一道工序，不合格成品及过期失效药品不准进行销售。报告期内，公司修订《不合格品处理标准操作规程》，优化不合格品的初步审核与审批流程，并组织相关部门完成新规程培训，确保流程更新得到有效落实。

### 不合格品处理流程



### 产品召回机制

针对上市后产品可能存在的安全隐患，公司遵守《药品召回管理办法》《药品生产质量管理规范（2010版）》以及《欧洲药品生产管理规范》等法律法规要求，建立《产品召回标准操作程序》，规范药品召回系统和召回程序，制定完善的召回体系，保障随时启动实施召回工作，确保召回工作的有效性。对于因产品存在安全隐患决定从市场召回的，公司会立即向当地药品监督管理部门报告。

此外，公司每两年开展一次模拟召回工作，以验证公司召回系统的有效性。报告期内，公司开展模拟召回演练，范围覆盖销售端至医院、药房及零售企业。演练全程产品可追溯性与物料平衡均达 100%，响应时效符合标准，有效验证现有药品追溯体系的可靠性。此外，公司亦在哥伦比亚市场通过当地经销商完成模拟召回测试，全过程符合哥伦比亚监管要求。

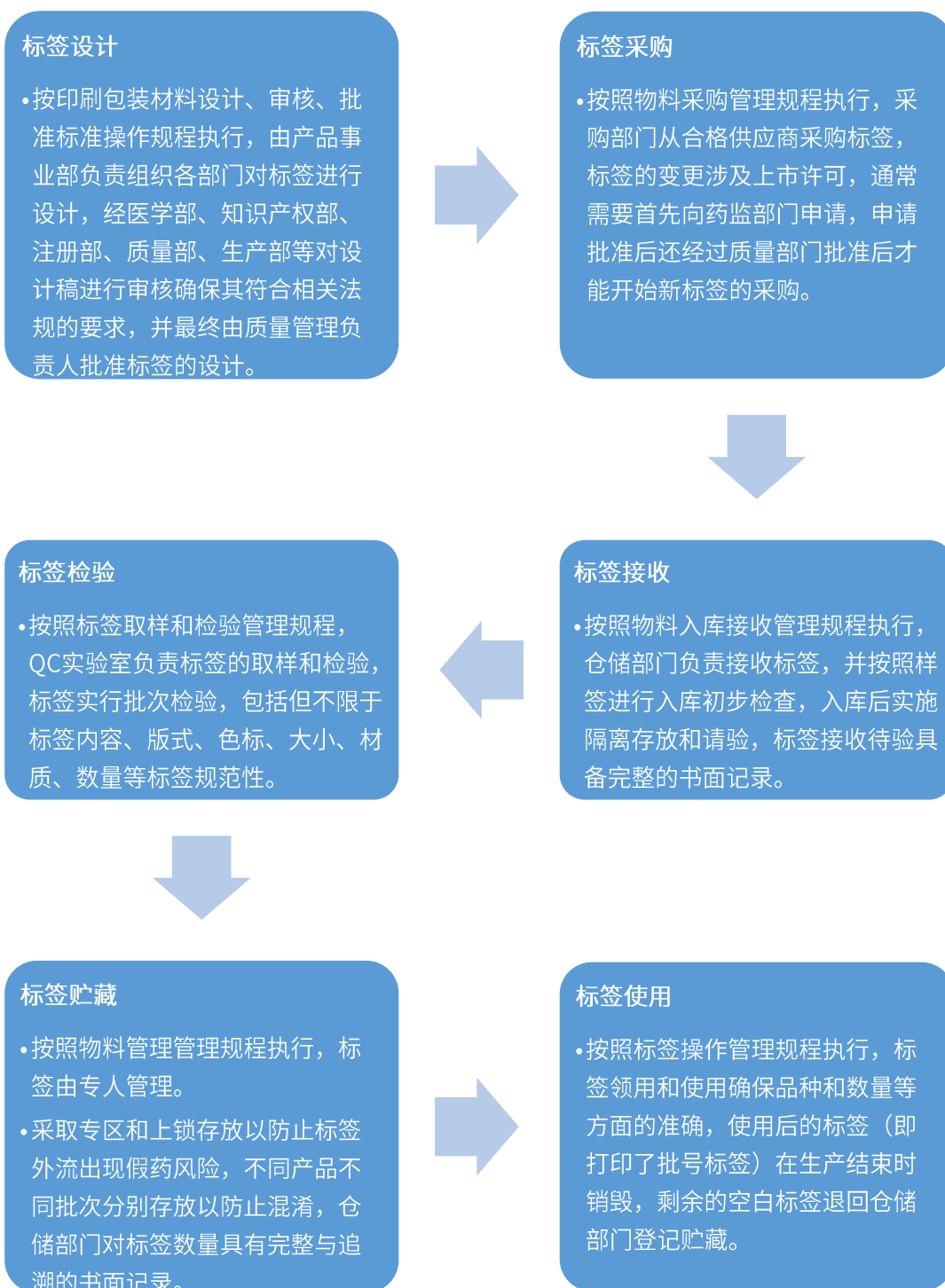
### 产品召回流程



### 产品标签管理

在产品标签管理方面，三生国健严格遵守《药品说明书和标签管理规定》《商品条码管理办法》等法规，以及《药品追溯码标识规范》等技术标准。报告期内，公司系统修订《印刷包装材料设计、审核、批准标准操作规程》，完善覆盖设计、印刷、储运、领用及销毁的全生命周期管理制度，并组织专题培训与考核，确保制度落地执行。

## 产品标签管理



## 4.2 患者用药安全

### 4.2.1 治理

三生国健持续优化药物警戒管理体系，强化治理架构与制度建设，以保障患者用药安全。公司设立药物警戒部，全面负责药物警戒工作，通过药物警戒运营、药物警戒合规与培训及药物安全监测三个团队高效完成相关工作，对于需要委托的药物警戒工作，药物警戒部将根据部门要求对委托情况进行监督管理。同时，公司成立药品安全委员会，负责重大风险研判、紧急药品事件处置及风险控制决策等重大事项，为药物警戒工作提供决策支持。

在制度建设与执行方面，公司严格遵循《中华人民共和国药品管理法》《药物警戒质量管理规范》等法律法规，制定并执行《药物警戒管理制度》《药品安全委员会章程》等管理制度，涵盖信号监测、质量体系及风险控制计划等关键环节。报告期内，公司对药物警戒管理制度进行定期系统性复审与修订。此次主要聚焦管理效能、组织架构与风险控制领域，全面完善药物警戒质量管理体系，包括但不限于药物警戒纠正和预防措施（CAPA）、培训、文件存档等。同时，根据公司架构及时对药品安全委员会架构调整，细化个例安全性报告、定期安全性报告（DSUR/PSUR）及信号监测与风险管理等业务流程。共更新《药物警戒体系主文件》《上市后药品信号监测管理标准操作规程》等 19 份文件，并新增 1 份《上市后研究中安全性数据的收集与管理标准操作规程》。

### 4.2.2 战略

三生国健构建了科学、规范、高效的药物警戒体系，覆盖药品全生命周期的安全管理。公司以国家法规和行业最佳实践为基准，完善运营体系、合规管理与全员培训机制，推进药物警戒风险识别、评估与管理，确保风险及时识别与有效控制。同时，搭建多元化用户沟通渠道，完善药品安全投诉处理机制，保障患者用药安全。

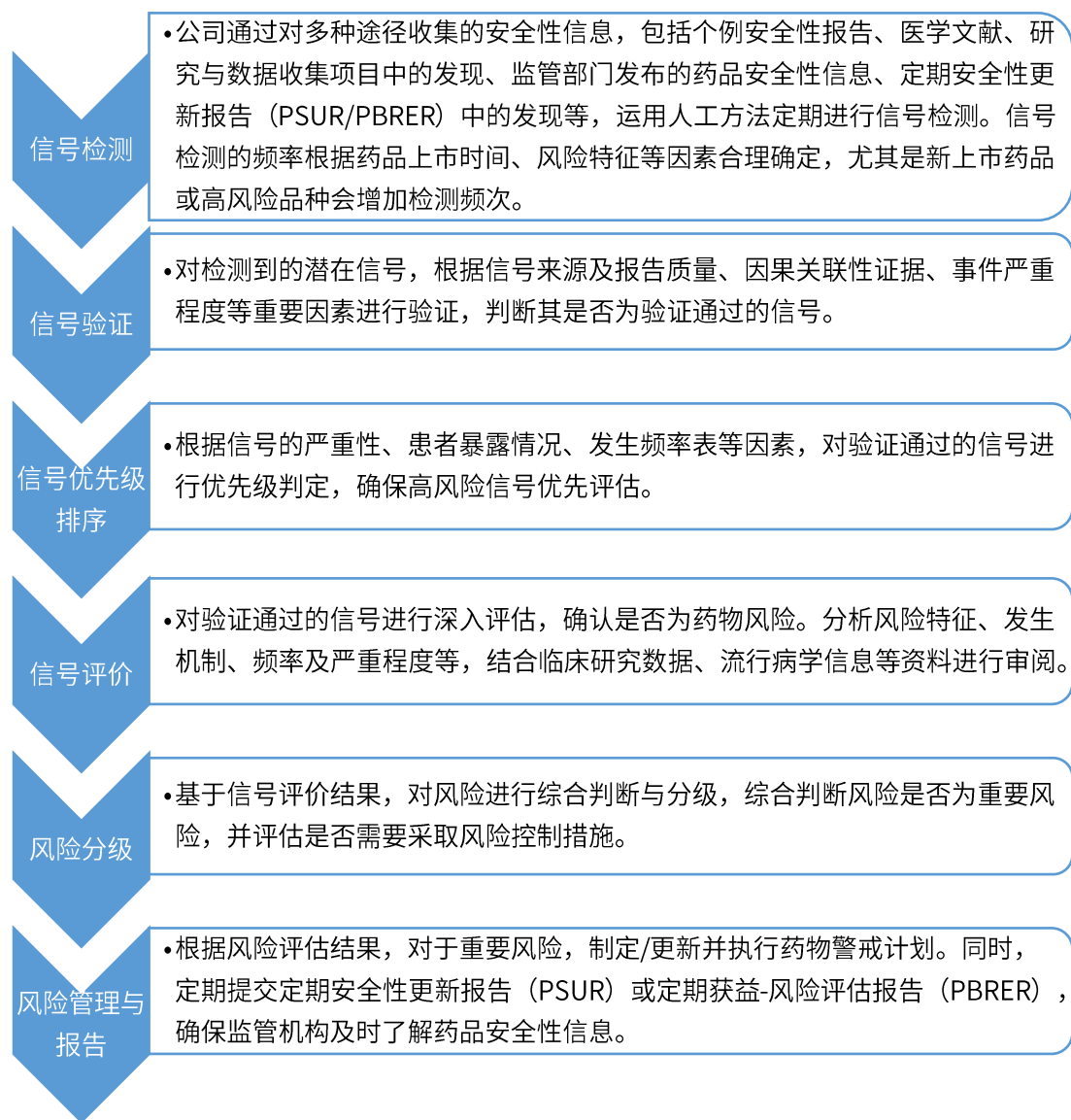
### 4.2.3 影响、风险和机遇管理

#### 药物安全监测

三生国健遵循国家药品监督管理局发布的《药物警戒质量管理规范》及相关法规

要求，结合行业最佳实践，制定《上市后药品信号监测管理标准操作规程》，规范了从信号的检测、验证到信号评估的全流程管理，构建了一套系统化的药物警戒风险识别与评估体系。

### 药物警戒信号监测流程



公司对累积的药品安全性数据，通过日常的聚集性信号检测及定期的信号监测、定期安全性更新报告，分析评估药品的风险，对于发现的药品重要的已知风险或重要的潜在风险，将建立及时有效的沟通机制，并与监管部门、患者、医疗机构等利益相关方及时沟通药品的风险信息，保护患者安全，保障公众的健康。报告期内，公司持

续开展信号检测工作，对益赛普®、健尼哌®、赛普汀®三款药品累计开展了 4 次定期的信号检测，未发现与产品相关的新的安全性风险。

为适配公司发展需要，针对对外授权（License-out）及其他业务拓展合作模式，系统开展研发协同、合作对接与国内外监管要求的药物警戒监测与风险梳理工作。依据项目商业协议条款，明确药物警戒责任划分与各方职责义务，并遵循各国法规及国际通行药物警戒流程，拟定或审核药物警戒协议或安全数据交换协议，确保相关药物警戒活动合规、有序开展。

### 药物警戒运营

在药物警戒运营方面，公司建立高效的药物警戒管理体系，涵盖药物警戒电子系统的设置、维护与更新，以及多渠道的上市后不良反应收集途径，如热线电话、官网和公共邮箱等。同时，公司负责个案安全报告（ICSR）的收集、处置、报告和管理，开展学术文献监测，并撰写药品上市许可持有人药物警戒年度报告。此外，公司对受托开展药物警戒活动的受托方进行严格管理，确保药物警戒运营的全面覆盖与合规运行。

公司建立有效通畅的上市后药品不良反应信息收集途径，包括但不限于热线电话、公邮、医学文献检索、质量投诉等。药物警戒部使用药物警戒数据库进行药品不良反应/事件数据录入、质量控制、医学评估工作，并在法规要求限期内递交监管机构，确保收集到的不良反应报告能够及时地、系统地、合规地处理。

## 个例报告收集途径及方法

 <p><b>医疗机构</b> 主要通过医学信息沟通专员</p>	 <p><b>药品经营企业</b> 主要通过商业协议/药品质量协议中 PV 条款的约定</p>	 <p><b>文献检索</b> 每 2 周 1 次 中文数据库：CNKI、万方 外文数据库：PubMed、Embase</p>
 <p><b>监管反馈报告</b> Triage 日常检测并创建报告</p>	 <p><b>电话和投诉</b> PV 24h 热线、呼叫中心 400 电话、药品投诉中包含的安全性信息</p>	 <p><b>上市后研究</b> 对于公司发起的研究、主要通过研究方案约定不良反应的报告要求</p>
 <p><b>境外上市药品信息收集</b> 主要通过单独签署 SDEA 或者在其他协议中加入 PV 条款</p>	 <p><b>其他</b> PV 公邮、数据收集项目</p>	

在新药或药品申报新适应症开展的临床研究中，公司对满足法规要求的严重不良事件（SAE）（除试验方案或者其他文件（如研究者手册）中规定不需立即报告的严重不良事件外）、特别关注不良事件（AESI）和妊娠事件进行收集、处理及评估。公司发现满足可疑非预期严重不良反应（SUSAR）的个例，按照要求快速报告至药品监督管理部门和卫生健康主管部门、伦理委员会等。

此外，为保证药物警戒合规管理，公司动态监测药物警戒法规的最新变化，及时优化内部流程，确保体系始终符合最新法规要求。公司定期开展内部审计，全面评估

药物警戒体系的有效性与合规性，为药品安全提供坚实保障。公司严格筛选、签约并管理药物警戒活动受托方，设定明确的质量目标并定期开展稽查，确保合作方严格履行安全性数据交换协议中的职责与义务，全面维护药物警戒体系的高效运行与合规性。

### 药物警戒培训

药物警戒部门系统性地规划并执行定期培训计划，旨在向全体员工普及药物警戒的核心知识，强化员工对药物安全风险管理的意识。针对新入职人员，该部门专门设置了入门级药物警戒培训课程，确保新人快速掌握药物警戒活动的基础内容和重要性，尤其是提升对药品不良反应报告义务的认识。

同时，公司全面推行药物警戒全员教育项目，内容不仅包括药物警戒的基本理论、相关法规要求，还深入讲解药品不良反应识别及报告流程，从而有效提升了全体员工对于不良事件报告的敏锐度与执行力。

报告期内，药物警戒部成功举办 37 场专题培训，主要面向营销团队的新进员工、临床试验专业人员、专业药房（Direct-to-Patient Pharmacy, DTP）药房药师等关键岗位，内容涵盖临床试验安全性事件上报流程与规范、上市后药品不良事件收集与报告要求、DTP 渠道不良反应信息收集等核心主题。培训采用线上线下相结合的方式，系统性提升相关岗位人员关于不良反应收集的专业能力与合规意识，所有培训均达到预期效果，考核通过率均在 98% 以上，有效支持公司药物警戒体系的规范运行。

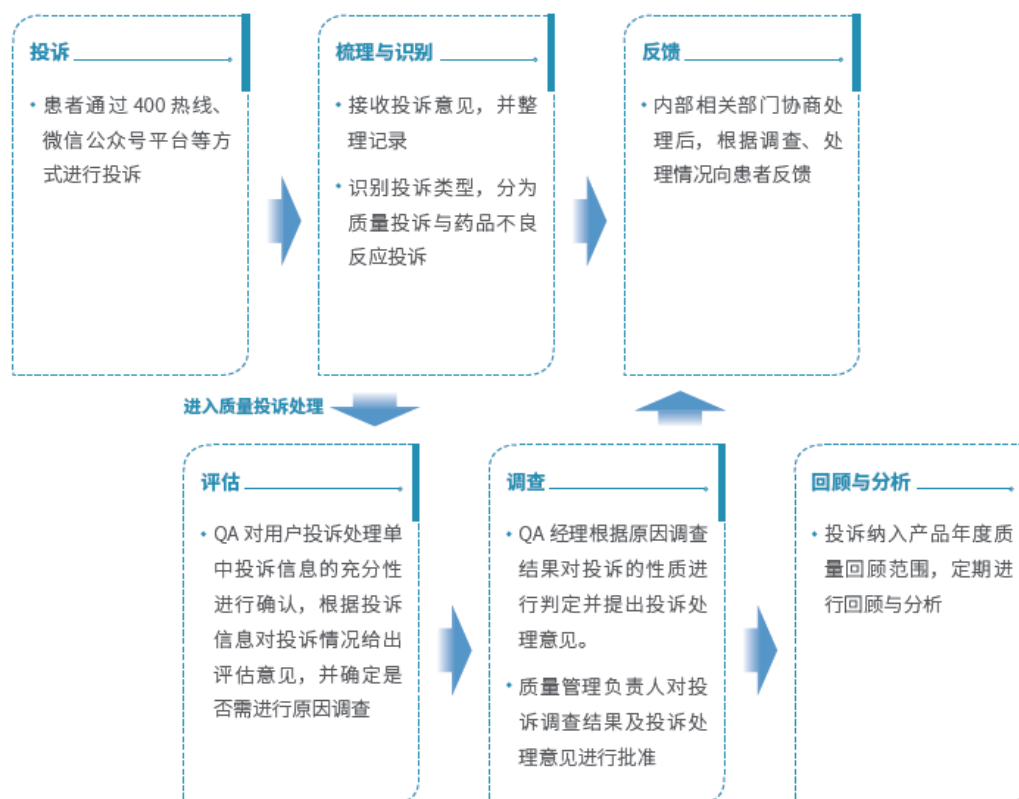
除内部开展的学习分享与培训活动外，公司药物警戒团队积极参加外部监管机构或行业内的各类药物安全性研讨会和专业培训，总计参与 14 次以上的活动，持续提升药物警戒团队的专业素养，确保公司药物警戒体系始终处于合规化、高质量运作的状态。

### 用户投诉处理

三生国健重视对患者的服务，积极搭建用户沟通渠道，通过集团 400 热线、微信公众号平台、第三方呼叫中心的全年 24 小时制品牌服务热线、用药后定期随访等方式建立完善的用户服务体系，制定《用户投诉处理标准管理程序》，建立了用户投诉处理标准操作规程，提供及时有效的解决方案，提升患者用药体验。

对于接到的用户投诉，公司经内部用户投诉处理流程，第一时间针对投诉问题开展内部识别和沟通，共同为用户给予答复和妥善解决。报告期内，公司共接收 2 起质量相关投诉，均已依据规程完成调查并向用户反馈相关情况，相关流程已处理完毕。

### 用户投诉处理流程



## 4.3 可持续供应链管理

### 4.3.1 治理

三生国健根据业务需求将供应商划分为四类：战略型供应商、优选型供应商、事务型供应商以及关系维护型供应商。公司建立完善的供应商管理架构，成立固定资产管理委员会和物料管理委员会，对固定资产和物料采购的全生命周期进行系统化管理，以保障稳定供应和采购质量。

为有效提升产品及服务质量、降低成本并减少合作风险，公司制定《供应商现场审计操作规程》等管理制度，确保对供应商的全面管理。报告期内，公司制定《供应商管理细则》，对《供应商管理制度》进行迭代升级。

### 4.3.2 战略

三生国健的供应链管理战略以确保供应链稳定性与可持续发展为核心，致力于构建安全、高效、负责任的供应链生态。公司建立以风险雷达系统为核心的监控机制，开展供应商尽职调查与动态风险评估，实施分级预警与整改闭环管理，系统性提升供应链抗风险能力。在确保供应链稳定方面，公司通过搭建完善的供应商管理体系，保障供应链的稳定运行，并坚持供应商多元化管理策略，通过二供应源开发及国产化替代，提升供应链的灵活性与抗风险能力。在供应商可持续管理方面，三生国健秉承绿色采购和社会责任的原则，推动供应商积极履行环境保护和社会责任，确保供应链在合规、安全、环保的基础上实现长期可持续发展。

### 4.3.3 影响、风险和机遇管理

为确保供应链的稳定性与安全性，公司建立完善的风险监控机制，运用风险雷达系统对 1,697 家供应商进行尽职调查和风险监控，按月进行风险状况评估，分为“正常”“关注”“一般预警”及“特别预警”四个等级。对于“特别预警”的供应商，公司会进行深入的风险评估，将高风险供应商纳入合规性审查范畴，要求其制定整改计划并定期反馈整改进展。报告期内，公司累计对各类供应商进行风险雷达监控共计 6,183 次，有效识别和管理了供应链中的潜在风险，为业务的稳定运行提供了坚实保障。

#### 供应链质量与安全

为确保供应商资质和物料质量符合公司标准，公司建立全面的供应商管理体系。该体系通过严格的准入审核、日常审计、事后评估以及定期培训，保障供应链的稳定运行和产品的高质量输出。

#### 供应商管理体系

供应商准入	日常审计管理	事后审计管理	培训与提升
<ul style="list-style-type: none"> <li>对供应商开展风险评估工作，严格审核供应商的经营资质与物料质量标准。</li> <li>要求所有供应商签署反腐败商业贿赂</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>对原辅料及包装材料的供应商会开展书面审计。</li> <li>在书面审计后依据审计结论确认是否进行现场审计，并按</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司每年定期对高金额、高风险的供应商进行抽查审计。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期对供应商开展质量方面的培训，包括供应商 SRM 系统培训以及质量相关培训。公司针对 GMP 关键供应商开</li> </ul>

供应商准入	日常审计管理	事后审计管理	培训与提升
承诺书。	照确定的审计方式开展下一轮审计工作。		展质量培训，帮助供应商持续改善质量管理水平。

报告期内，公司按照《物料供应商管理标准操作规程》《供应商审计标准操作规程》要求，对 49 家关键物料供应商进行审计，其中书面审计 24 次，现场审计 25 次，供应商资质及生产管理、质量管理、仓储管理体系均符合要求。针对海外供应商，公司主要采用文件审核方式进行管理，并委托具备资质的第三方机构执行现场审计，以确保其质量管理体系持续符合规范要求。

公司基于合规风险评估与供应商服务内容，建立覆盖服务、固定资产、工程及物料四大类别的分级管理体系。通过多维度综合评价，公司实现对供应商的精准定位与分类管控，重点关注关键物料供应商的技术实力与质量体系，并依据合作紧密度、服务质量及可替代性等因素实施差异化策略。质量部门定期对商业化生产阶段所用物料的生产商进行系统性回顾，跟踪其供货稳定性、质量表现及使用情况，形成从准入、评估到持续优化的全周期管理闭环，持续提升供应链质量与韧性。

在供应链稳定性管理方面，公司坚持供应商多元化管理，在原辅料、内包材、一次性袋、滤器以及其他耗材方面更广泛考察供应商，提升供应商供货的稳定性，持续为患者提供安全、稳定的医药产品。公司持续开展第二供应源开发和供应商国产化替代工作，通过增加后备供应商数量及本地化替代的方式，缩短物资供应周期，降低进口物料供货风险，以确保产品的及时交付，保障客户权益。报告期内，公司系统推进物料计划与供应链体系建设，完成重点项目的原液上下游物料清单（Bill of Materials, BOM）梳理与物料需求计划（Material Requirements Planning, MRP）模型搭建，并与数据库完成整合。通过将制剂生产计划纳入 MRP 流程，公司持续优化主生产计划（Master Production Schedule, MPS）与 MRP 的协同运作。同时，公司梳理备库物料清单并共享工艺开发（Process Development, PD）项目物料信息，推动中试与生产环节完善物料数据与备库策略，从而提升供应链的整体响应与保障能力。

此外，为有效控制成本，公司制定《在研产品原材料成本控制流程》，对在研项目的原材料成本从平台物料选型阶段开始进行管理，直至产品上市以及上市后变更。

在生产制造阶段，本公司制定生产需求管理流程、呆滞物料管理流程等相关流程，加强内部沟通，定期互通订单交期、物料货期等动态数据，以提前识别潜在紧缺物料并提前和供应商沟通。报告期内，公司全面推行订单自动跟单与供应商线上三单匹配流程，通过系统自动跟踪交付状态、实时协同结算信息，进一步提升了供应链交付透明性与结算效率。公司未出现因物料供应中断而导致的停产停工事件。

公司积极保障中小供应商合法权益，严格遵守《中华人民共和国中小企业促进法》《保障中小企业款项支付条例》等法律法规，及时支付中小企业款。截至报告期末，公司应付账款（含应付票据）余额极低，不存在超过 300 亿元或占总资产的比重超过 50%的情况；公司及控股子公司均不存在因逾期未支付中小企业款项需通过国家企业信用信息公示系统向社会公示的情况。

### 供应链可持续管理

三生国健致力于打造对环境和社会友好的可持续发展供应链，严格遵循《供应商行为准则》和《供应商管理办法》，对供应商在产品质量与安全、环境保护与社会责任方面进行考核评分，确保供应链合规安全、环境保护及社会责任的有效管理。公司 EHS 部门对供应商环保方面的审计检查结果具有“一票否决权”。报告期内，公司对《供应商行为准则》进行系统性升级，重点增设数据安全合规相关内容，并基于国际化业务发展需要同步发布中英双语版本。截至报告期末，公司已向 3797 家供应商开展环境、劳工、道德等方面的评估，通过审计的供应商比例达 100%。

公司积极推行绿色采购原则，采用三生制药集团的电子商旅系统，减少机票、酒店及用车订单的纸张打印，从而降低碳排放。报告期内，公司持续推进绿色实践，全面推行可回收保温箱用于冷链及温控药品运输，累计投放约 24,087 个，显著减少一次性包装材料的使用。同时，基于环保导向，公司为上市产品 301S 及三期项目 608 选用纸内衬替代传统吸塑盒包装，累计投入使用 47 万支，预计未来年用量将达 100 万支。

此外，公司持续向供应商传递职业健康安全与环境管理要求，鼓励其开展可靠的环境安全管理活动，并积极承担社会责任。同时，公司持续推进对供应商的可持续发展辅导，分享关于法律、劳工、环境等方面的知识，帮助供应商提升可持续发展能力。

## 5 社会共享价值的创造者

### 5.1 员工权益与福利

#### 员工权益保障

三生国健严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国工伤保险条例》等法律法规，遵循三生制药集团制定的《员工手册》《员工离职管理细则》《考勤休假管理办法》等管理制度，规范对员工基本权益的保障。公司制定《劳工管理政策》，规范公司的劳动用工管理，确保在招聘、职业发展等过程中践行多元与平等的原则，保证员工不因种族、宗教、性别等因素受到歧视，尊重并保护员工的个人隐私。同时明确员工的行为道德准则，确保公司在用工过程中遵守法律法规，维护员工权益，营造公平、透明、尊重的工作环境。

公司员工类型包括劳动合同工、劳务派遣工、专家顾问、退休返聘和实习生等。公司制定完善的招聘计划，积极吸纳人才，在报告期内新增 46 个就业及灵活就业岗位，为社会创造了更多就业机会。报告期内未发生使用童工、强迫劳动等违法事件。2025 年劳动合同签订率为 100%。

公司认同并尊重员工的多样性，保证不同性别、民族、宗教信仰以及文化背景等员工具有平等的职业平台，坚持同工同酬。此外，公司工会与公司协商并签订《工资专项集体合同》《女职工特殊权益保护专项合同》，维护职工的合法权益。报告期内，公司更新《招聘录用管理及指引办法》《合规违纪管理制度》等 6 项管理制度，进一步规范招聘流程与合规管理要求。

#### 员工基本权益制度概览

范畴	主要制度
招聘与解聘	<ul style="list-style-type: none"> <li>平等雇佣，禁止强制劳工。</li> <li>遵循《员工离职管理细则》，规范和完善员工离职管理。</li> </ul>
薪酬与晋升	<ul style="list-style-type: none"> <li>为各类人才提供良好的薪酬待遇，根据公司的发展情况，结合个人的绩效考核情况，建立与企业效益、个人工作业绩表现挂钩的员工薪酬增长机制，充分调动员工的创造性和积极性。</li> </ul>

范畴	主要制度
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 员工绩效评估结果作为年度绩效奖金、中长期激励及员工晋升降职或奖惩的标准。</li> <li>• 依据个人发展意愿，从专业发展、管理发展两个方向为员工建立清晰的职业发展路径。</li> </ul>
工时与休假	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 按照标准工时，员工每周工作 40 小时。</li> <li>• 按照综合工时，员工根据各部门实际情况安排工作及休息时间。</li> <li>• 针对加班时间，员工可申请调休。</li> <li>• 带薪年假、婚假、丧假、生育假、病假等按国家规定执行。</li> </ul>

### 员工福利与关爱

公司始终秉承以人为本的理念，致力于为员工提供全方位的福利保障。除法定福利外，公司为员工提供丰富的额外福利，包括商业保险、高温补贴、节假日福利等，提升员工的工作体验和生活质量，增强员工的归属感与满意度，从而吸引、激励与保留人才，提升员工凝聚力和归属感。近三年，公司员工的流失率逐年下降。

### 员工福利体系

社会保险	高温补贴、通讯补贴、交通补贴	节假日福利、生日福利
商业保险（覆盖意外险、重疾险、门诊/住院等）	带薪年假、福利年假、育儿假、哺乳假、护理假等法定假期	员工活动&团队建设（家庭日、生日会、部门团建、兴趣社团、“同心”系列企业文化活动）
福利体检	免费食堂、免费班车	困难员工帮扶专项款

公司倡导员工工作与生活的平衡，积极开展各项员工关怀行动，丰富员工精神文化生活，增强团队合作与活力，打造有温度的工作环境，促进员工身心健康，提升员工凝聚力和归属感。

## 2025 年员工关怀行动

行动	成果
慰问帮扶	<ul style="list-style-type: none"> <li>工会年度预算中设立专项款项 11 万元，配合张江园区总工会、上海市总工会，为符合助学、大病、节日帮困条件的员工及其家庭提供额外补贴。报告期内，响应张江科学城总工会部署，开展一线员工高温慰问品发放工作，并实地探望 3 名生病员工。</li> </ul>
兴趣课程	<ul style="list-style-type: none"> <li>博雅学堂作为日常培训场所，设有 1,000 平方米教学区域，配备专业设备。课程由公司内专业员工兼职授课，结合理论与实践，帮助员工提升自我与工作表现。报告期内，共举办 23 项培训课程，吸引 5,507 人次参与。</li> </ul>
女性关怀	<ul style="list-style-type: none"> <li>三八妇女节，关爱每一位在岗女员工，为公司 370 名女性员工发放日常用品。</li> <li>持续升级“妈咪小屋”设施，包括宣传贴画、母乳喂养宝典、母婴杂志和展架、母婴护理百宝箱等配套措施。</li> <li>每日为哺乳期女职工安排 1 小时哺乳时间（多胞胎每多一婴增加 1 小时）；落实子女三周岁前双方每年各 5 天育儿假，期间工资按正常出勤发放。</li> </ul>
文体活动	<ul style="list-style-type: none"> <li>设立 9 个员工活动俱乐部，如篮球、足球、乒乓球、舞蹈等，定期举办健步走、生日会、篮球联赛等活动，提升员工身体素质。</li> <li>举办家庭日活动，帮助员工家属了解公司文化与工作氛围。</li> <li>举办“双旦”主题员工活动，促进新老员工交流融合。</li> </ul>

## 多元化与员工沟通

公司始终秉持多元化与包容性的理念，致力于构建性别平衡的员工队伍，并明确设定“每年新进员工中女性比例不低于 40%”的目标。为实现这一目标，公司制定公平的招聘政策，建立性别平等审查机制，并通过线上课程、线下讲座、研讨会及案例分享等多种形式的培训与宣传，确保招聘过程的公正性。此外，公司还设立专项激励措施，推动各部门重视女性人才的培养与发展，从而促进企业内部性别结构的优化。

高管团队定期对招聘数据和性别比例进行审查，并对未达标的部门提出整改要求，确保目标的落实。截至报告期末，公司近两年新进员工中女性比例已超过 55%，高管团队中女性占比接近 47%。

公司关注残障人士的就业，每年按照要求定期缴纳残疾人就业保障金，通过残疾人雇佣项目与合规的第三方供应商合作，共同搭建完善的管理机制与合法的残疾人雇佣体系，帮助残障人士获得更好的生活。2025 年，公司通过合规途径开展雇佣安置 6 名残疾人，合计 72 人月，为残疾人提供更多就业服务，保障收入，提升就业技能，公司将持续开展此项目。

为保障员工民主权利，公司构建多元化的沟通平台，包括职工代表大会及“同事吧”线上论坛等，切实维护员工的知情权、参与权、表达权与监督权。报告期间，公司组织召开 1 次职工代表大会，审议并表决通过《三生国健药业（上海）股份有限公司工资集体合同》及《关于选举第五届董事会职工董事的议案》等事项。

同时，公司针对不同年龄段的员工开展了满意度调研，参与调研的员工中，30 岁以内的占比 32%，30 岁至 40 岁的占比 46%，40 岁及以上的占比 22%。调研结果显示，员工对公司的整体满意度较高，其中 98% 的受访员工非常认同团队的工作氛围，95% 以上的受访者认可集团内部的管理风格、领导的个人魅力以及职业发展前景和机会。此外，超过 90% 的受访者表示愿意推荐朋友加入公司工作。

此外，公司建立正式的员工申诉渠道与处理机制，由公司人力资源部门作为专门的申诉机构，负责通过专用邮箱（hr@3sbio.com）接收、处理员工的申诉，以公正、专业地处理员工申诉。在处理员工申诉时，公司尊重员工隐私权，对于申诉人的个人信息及申诉内容采取严格保密措施，将申诉材料和记录列入密件管理。

公司保障申诉人的合法权益，不容忍任何人出于善意而作出有关骚扰或欺凌投诉的人士施加报复性或加害行为，也不会使任何员工因作出有关投诉或提供有关证据而受到任何损害。对打击报复申诉人或相关证人的，将根据情节严重性予以处置，包括但不限于撤职、解除劳动合同、移交司法机关处理等。报告期内，公司未发生与员工招聘与解雇、工时与假期、晋升与平等机会、反歧视及多元化和劳工准则相关的违规事件，也未有上述事项引起的诉讼案件发生。

### 申诉处理流程



## 5.2 职业健康与安全

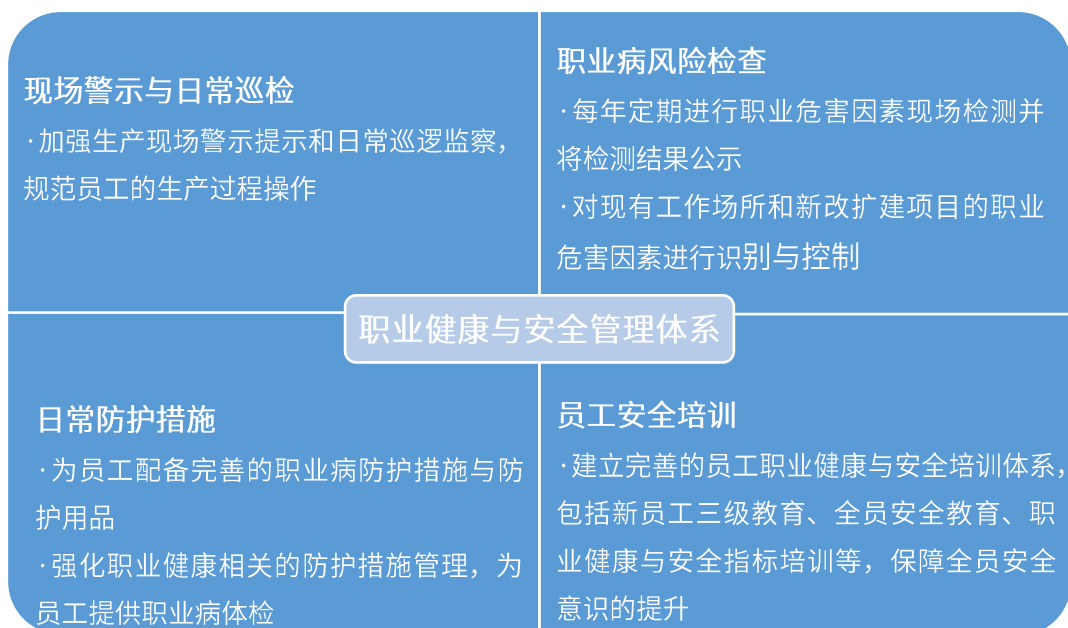
三生国健致力于为员工创造健康、安全的工作与生活环境，严格遵守国家和地方相关法律法规，严格落实三生制药集团《职业健康与安全管理手册》《职业卫生健康管理制度》，完善员工职业健康管理。公司亦涉及医药产品的生产运营工作，重视安全生产，遵守三生制药集团《安全生产管理制度》《安全检查管理制度》等规程开展安全生产管理工作，与员工签署安全生产责任书，定期开展安全生产培训，提高员工安全意识。

### 职业健康安全方针与目标

职业健康安全方针：以人为本，绿色经营，安全守法，持续发展
火灾爆炸伤亡事故：0 起；
高处坠落事故、触电事故：0 起；
中毒、职业病伤害事故：0 起；

公司面临的职业病风险主要包括噪声、盐酸及季铵盐暴露等。公司完善职业健康安全管理体系，通过风险评估、定期安全检查、日常防护措施、应急响应预案、安全培训等方式，与员工共同构筑无事故工作环境，有效防控职业伤害，保障员工健康与安全。报告期内，公司组织开展体系文件、应急预案、危险源识别、安全生产责任制等专项培训，并完成安全防护知识普及培训，累计参训 290 人次，有效提升全员的安全意识与风险防控能力。

## 职业健康与安全管理体系



在生产运营过程中，公司涉及氢氧化钠、盐酸、双氧水、乙醇、季铵盐等危险化学品的使用。公司制定《化学品管理程序》《剧毒化学品安全管理规定》等管理制度，明确危险化学品管理程序，保障危险化学品的使用安全。报告期内，公司组织各部门安全协调员开展了危险源识别工作，生产和职能部门共识别危险源 1,226 条，涵盖中高风险源 12 条。公司就识别出职业健康、安全风险源优化职业健康、安全防范措施。

### 生产危险源识别

类型	内容
化学因素	甲醇、乙腈、二甲基亚砷、盐酸、异丙醇、甲苯、二甲苯、二氯甲烷、乙酸乙酯、三氯甲烷、甲基叔丁基醚、乙醚、氨、丙酮、氢氧化钠、甲醛、过氧化氢、乙酸、四氯化碳、二氧化氯等
物理因素	噪声、高温、低温
可导致急性健康的因素	异丙醇、甲醛、乙酸等

公司开展职业病危害现状评价，评价结果为“职业病危害一般”。公司按照评价报告中提出的相关建议和补充措施，进一步完善公司职业病防护设施及其维护工作，确保切实保护作业人员的职业健康。

截至报告期末，公司顺利通过 ISO45001: 2018 职业健康安全管理体系审核。且报告期内，公司未发生职业病事件，未发生因工伤而造成的死亡事件。

## 5.3 员工培训与发展

### 5.3.1 治理

三生国健始终将员工的职业发展视为企业可持续发展的核心驱动力。公司薪酬与考核委员会作为员工培训与发展的最高领导机构，负责制定战略方向、审批重大决策并监督实施效果；人力资源部作为主导部门，负责体系搭建、资源整合与日常运营管理，协同各部门共同推进员工培训与发展工作。

公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规，切实保障员工的合法权益。通过明确晋升路径、完善激励机制、规范培训内容等，公司确保员工培训与发展工作始终符合国家政策要求，为员工创造公平、透明的发展环境。

### 5.3.2 战略

公司以“人才驱动发展”为核心，通过系统化的人才梯队建设、明确的发展路径与激励机制以及多元化的培训体系，打造高素质、高潜力的人才队伍，支撑公司战略目标的实现。

#### 员工培训与发展战略

人才梯队建设	职业发展激励	能力提升培训
<ul style="list-style-type: none"> <li>通过猎头招聘、校园招聘、校企合作等多渠道吸引优秀人才。</li> <li>实施“3+4 培养计划”等管培生项目，结合轮岗与导师制，定向培养高潜人才。</li> <li>与高校、科研院所共建实践基地，开展实习与技术</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供专业技术与管理双轨发展路径，通过轮岗与跨部门项目，拓展员工职业广度与深度，培养复合型人才。</li> <li>通过“留任奖”“伯乐奖”“季度之星”等荣誉激励及股权激励计划，增强员工归属感。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>构建领导力、专业技能与通用能力三大培训模块，全面提升员工综合素质。</li> <li>升级线上学习平台，引入数字人、AI 教练等技术，丰富培训形式，并通过数据分析优化培训内容，确保培训与业务需求紧密贴合。</li> <li>提供学历提升与职业技</li> </ul>

人才梯队建设	职业发展激励	能力提升培训
交流，推动产学研结合，为行业输送高素质人才。	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立绩效挂钩的薪酬增长机制，实施个性化调薪与奖金分配，激发员工积极性。</li> </ul>	能认证资助，帮助员工考取 GCP 等专业资质。

### 5.3.3 影响、风险与机遇管理

公司定期开展人才盘点，采用综合测评与量表评估相结合的方式，对员工的工作表现、潜力、价值观等进行全面评估，精准识别高潜力人才，清晰掌握人才结构与能力现状，确保人才布局与战略目标高度匹配，为企业在激烈的市场竞争中把握市场机遇、实现高质量发展提供人才保障。

为提升中高层管理人员选拔与晋升的科学性，强化组织文化认同，公司引入价值观评估机制，将价值观匹配度纳入晋升的重要考量。该评估以诚信、大局观、合作共赢三项共性价值观为核心，并结合公司业务特点，设置相应的个性化评价标准，确保晋升人员在业绩与品德方面与公司文化保持一致。

#### 人才梯队建设

三生国健通过有效的激励机制、具备市场竞争力的薪酬体系以及完善的人才梯队建设，持续加强人才的引进与培养，吸引国内外优秀人才加入公司。公司积极拓展人才发展渠道，通过猎头招聘、校企合作等多种形式，不断完善人才梯队建设，确保人才储备的多样化和高质量。

在人才引进方面，公司通过猎头招聘、校园招聘等方式拓展人才来源。报告期内，公司建立规范的猎头合作管理机制，每个季度组织对合作猎头的绩效评估，并根据评估结果实施分级管理，优先与表现优良的供应商开展合作，对连续评估不达标的供应商终止合作。同时，公司引进北森系统，实现了招聘全流程的线上可视化管理，显著提升了招聘效率，并建立了标准化的人才库。

同时，集团与天津、济南、四川、安徽和广东等地区的部分医药相关专业高校开展校企合作，公司已连续 5 年与沈阳药科大学共建实践教育基地，连续 5 年与华东理工大学共建产学研实践基地，定期开展实习活动，为在校本科生和研究生提供良好的

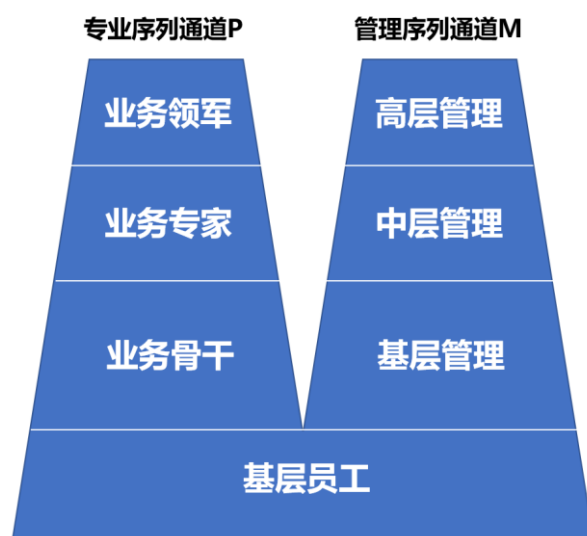
互动平台。这种合作不仅有助于将前沿科学技术输送到校园，还实现了学生所学与所用的有机结合，为其未来的职业发展提供了更多空间。2025 年，公司成为浦东新区博士后工作站创新实践基地，与中科院药物所共同培养高素质创新人才。

为定向引进和培养满足公司战略发展需求的优秀人才，公司开展皮肤、风湿领域管培生项目，在选拔高校优秀人才后，按照“3+4 培养计划（3 个月实习期+4 个月试用期）”进行培养，实行轮岗培训和导师制度，为高潜人才提供专属培养和晋升通道。同时，公司开展营销中心特培生计划，通过专场宣讲会、高校双选会、拜访就业办及辅导员等多元化方式，有效吸引目标候选人关注公司及岗位信息。项目不仅帮助高校师生对整个医药行业的深入了解，也对医药代表学术化推广有了新的认知，为行业及公司发展注入新鲜血液。

### 职业发展激励

公司为员工的职业发展提供专业技术通道与管理通道“双通道”的发展路径，根据员工个人意愿与业务部门的用人需求，以常规发展通道与加速发展通道的方式对合适的候选员工做晋升与轮岗历练与发展，拓展员工职业发展的广度与深度。此外，公司营销中心持续推行新锐人才盘点项目，该项目采用能力测评、量表评估及 360 问卷评估相结合的方式，对研发及生产体系 162 位核心人才进行了深度分析和评估，旨在为公司的关键岗位接班人计划提供精准的人才储备和输送机制。

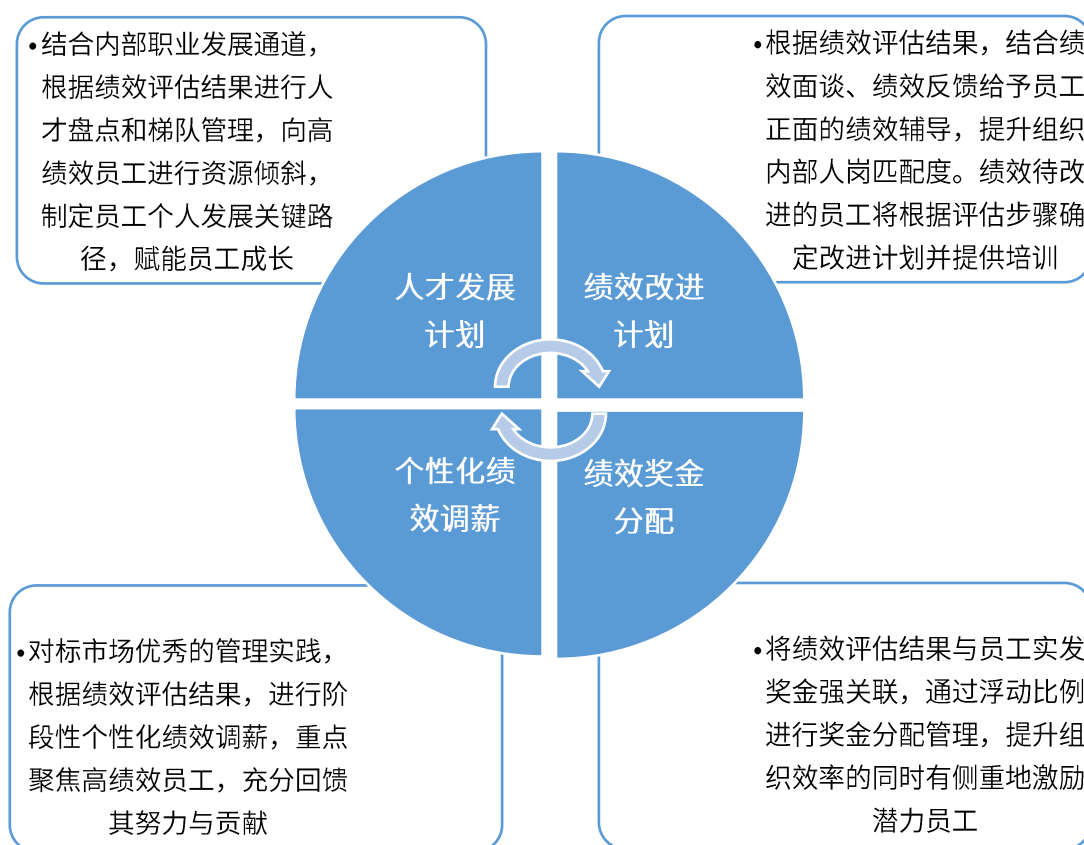
#### 员工晋升通道



公司为各类人才提供良好的薪酬待遇。根据业务发展情况，公司结合个人绩效考核情况，建立与企业绩效、个人工作业绩表现相挂钩的员工薪酬增长机制，充分激发员工的工作积极性和创造性。

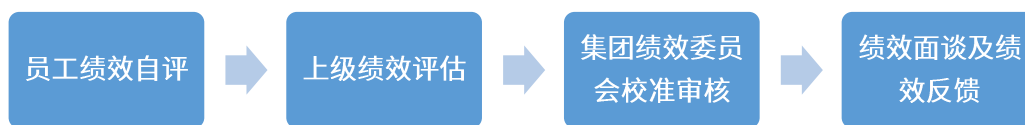
为了建设和完善现代企业高级管理人员的激励和约束机制，公司薪酬与考核委员会按照高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案，依据高级管理人员履行职责的情况对其进行年度绩效考核，提升管理效率，充分调动公司高级管理人员的积极性。2025 年，公司开展公司绩效持续改善计划，主要内容包含人才发展计划、绩效改进计划、绩效奖金分配以及个性化绩效调薪，以进一步调动员工积极性，助力员工个人成长。

### 2025 年度三生国健绩效改善计划



公司对全体在职员工进行绩效考核，并在考核完成后与员工进行一对一沟通，进行工作总结并制定发展计划，帮助提升个人能力。

## 绩效考核评估主要流程



公司通过多元化的激励机制，推动员工的长期发展与公司共同成长。为增强员工的归属感和凝聚力，公司设置“留任奖”“伯乐奖”“季度之星”奖项等，表彰员工的忠诚和贡献。此外，公司实施股权激励机制，进一步激发员工积极性，增强他们对公司的投入感和认同感。报告期内，公司累计向 25 名员工发放“伯乐奖”；授予 135 名员工股权激励。

## 人才激励机制

人才留任奖	公司为核心员工设置了留任奖金政策，周期设定为三年。
长期服务奖	公司制定《长期服务奖管理办法》为服务满10年及20年的员工颁发长期服务激励奖。
伯乐奖	鼓励员工推荐优秀的研发人才，并在被推荐人通过试用期后，发放推荐奖金。
季度之星	季度评选表现优异员工，识别员工标杆，及时激励，颁发荣誉及奖金
股权激励机制	向公司高管、中层管理人员及关键岗位核心骨干人员授予股权，股权激励机制覆盖员工占全体员工12%。

## 能力提升培训

三生国健致力于构建学习型组织，结合不同的职业发展通道所需要的专业知识、业务技能，打造公司的培训体系，通过丰富的课程体系，加强人才能力素质建设，提升员工专业水平与综合素质。

## 员工学习与发展体系

通用力培训	专业力培训	领导力培训
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新员工入职培训与融入</li> <li>• 企业数字化学习能力建设与提升</li> <li>• 职业素养与通用管理能力培养</li> <li>• 通用管理软技能提升</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 研发序列岗位</li> <li>• 生产序列岗位</li> <li>• 职能序列岗位</li> <li>• 销售序列岗位</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 基础管理能力提升</li> <li>• 越管理能力提升</li> <li>• 教练式管理者培养</li> <li>• 组织与团队领导者</li> </ul>

公司基于培训课程与核心能力相紧密贴合原则，每一次培训均要求参训学员开展课前预习，要求学员领导履行培训的督导责任，在培训前督促学员，并在培训后检查学员的学习效果。此外，工会积极开展员工学历提升与职业技能认证工作，为员工提供津贴。

## 2025 年员工培训重点项目

培训类型	说明	培训内容及覆盖情况
领导力提升	国健根据业务需求和体系规划，内化和迭代内部领导力系列课程，受众覆盖从预提拔的一线员工到中高管，满足不同层级的培训需要。除了常规执行的一线业务和管理层的体系化培训外，报告期内重点开展了管理层级的实战项目和人才培养项目。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以“市场思维”为核心的领导力提升项目：针对大区经理及新任经理/主管提升基础管理能力共3期，合计覆盖23人次。</li> <li>• 以“跨部门合作”为重点的领导力提升项目：针对经理及以上管理者的领导力提升，共1期，合计覆盖40人次。</li> </ul>
专业技能提升	以业务部门实际需要为关注点，开展线上专业技能提升项目，助力业务部门在复杂多变的环境下快速提高专业技能，满足集团发展和个人成长需要。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 培训内容：包括技术分享会系列、商业秘密管理、不良事件报告、考试认证、GMP 质量体系、罐装、轧盖、洗消、包装、配液、纯化、细胞培养、微限检测、理化检测、生物活性检测技能等线上及线下培训，覆盖</li> </ul>

培训类型	说明	培训内容及覆盖情况
		1,554 人次。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 层级划分：按照受众群体区分为员工级/部门级/集团级培训。</li> </ul>
通用能力提升	致力于构建学习型组织，加速员工与企业文化的融合，加强组织凝聚力，同时对员工能力进行升级，与业务适配。内部培养复合型人才，提升组织韧性。	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新员工入职培训</li> <li>• 企业数字化学习能力建设与提升</li> <li>• 跨部门文化体验</li> <li>• 合规培训</li> <li>• EHS 安全教育宣传培训</li> </ul>

公司积极开展高新科技与培训的结合。报告期内，公司完成线上学习平台升级，将数字人技术纳入线上课程，并积极尝试 AI 教练等技术；对学习平台进行更新迭代，打造以业务赋能与人才发展为中心的数字化知识循环中枢。截至报告期末，平台拥有学员 1,007 人，试卷 845 套，报告期内全员学习时长为 78,879.5 小时。

公司设有博雅学堂。该学堂配备多个专用培训教室，教学面积超过 1,000 平方米，并配有电脑、投影仪、音响及激光翻页笔等专业教学设备。公司遴选内部具有专业特长的员工担任兼职讲师，向员工传授实务经验与专业知识。报告期内，博雅学堂通过线上线下形式共开展 23 门培训课程，累计培训 5,507 人次。

报告期内，公司依据规划开展员工培训，重点加强员工技能提升的实战训练，员工培训覆盖率达 100%，人均效率大幅提升，员工接受培训平均时长达 78.33 小时。

此外，公司为所有员工，包括兼职和劳务派遣员工，提供学历和职业技能提升的资助，支持员工考取学历和职业技能证书。鼓励入职三个月以上的员工参加 GCP 认证考试，人力资源部负责组织考试并报销费用，提供详细的考证指导。报告期内，51 名员工参加考试，通过率达 100%。

## 5.4 医疗普惠与健康可及性

### 5.4.1 合理定价提升药品可负担性

抗体药物的发现与应用为患者带来福音，但由于抗体药物的价格较为高昂，让诸多患者及其家庭背负着沉重的治疗负担。三生国健坚持“让创新抗体药触手可及”的

企业理念，通过合理定价、药物捐赠、助力乡村振兴等方式，提高创新抗体药可及性，使更多患者获益。

公司多款产品（益赛普®、赛普汀®）已被纳入国家医保药品目录中，提升了药品的可负担性。此外，公司产品纳入疾病诊疗指南中，丰富临床用药选择，为更多患者带来希望。同时，公司持续将中国优质生物药产品推向海外市场，惠及全球患者。

#### 促进药品可负担性成果说明

药品	成果
益赛普®	纳入《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2025 年版）》
赛普汀®	纳入《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2025 年版）》

公司积极在核心区域内探索包括合资项目、技术入股在内的多元合作模式，落实“创新驱动、立足中国、面向全球”的发展战略，以高品质的药品提高患者生存质量，造福更多患者的健康。

#### 5.4.2 健康乡村行动提升医疗可及性

强直性脊柱炎具有误诊率高、致残率高的特点。由国家乡村振兴局（原国务院扶贫办）、国家卫生健康委联合实施的强直性脊柱炎健康乡村项目（原强直性脊柱炎健康扶贫工程），面向全国农村强直性脊柱炎患者开展医疗救治，帮助贫困强直患者减轻病痛，实现正常生活，摆脱贫困。

三生国健积极响应国家乡村振兴政策，巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，联合中华医学会风湿病学分会、农工党中央委员会、中国乡村发展志愿服务促进会、中国残疾人福利基金会共同推进强直性脊柱炎健康乡村项目实施。项目汇聚各地医疗专家提供技术指导，为患者提供疾病筛查、治疗以及健康科普教育，促进对疾病的早发现、早治疗，并为基层医务人员提供相关培训，提升基层强直医疗水平，减少因病致贫、因病返贫的出现，助力乡村振兴。

报告期内，强直性脊柱炎健康乡村项目：

- 新增定点救治医院 121 家
- 新增医生培训和筛查义诊 396 场，新增培训 15,100 人次
- 新增筛查患者 10,582 名，新增救治人数 5,045 人

2025 年，“强直性脊柱炎健康乡村项目”持续加速深化实施，公司进一步拓展以基层医生为核心的专业培训体系。培训重点聚焦于强直性脊柱炎等风湿免疫疾病的早期识别、规范诊疗、全程患者管理以及项目最新政策与操作流程。全年累计开展线上线下培训超过 210 场，培训基层医务人员超过 15,100 人次，切实提升基层风湿免疫疾病的防治能力。

自 2022 年起，公司正式启动《基于“强直性脊柱炎健康乡村项目”的中国活动性强直性脊柱炎（AS）患者干预治疗的效果与经济性的真实世界研究》课题。截至本报告期末，该课题持续推进，研究团队已完成研究方案中病例的 6 个月访视数据收集与统计分析工作。目前相关论文正在撰写中，预计将于 2026 年发表 1-2 篇研究论文。

## 6 绿色力量的行动者

### 6.1 环境合规管理

#### 6.1.1 治理

三生国健严格遵守国家相关的环保法规要求，设立环境、健康与安全（Environment Health Safety, EHS）部门，制定《环境、健康及安全管理手册》《废弃物管理程序》《危险废物管理制度》《突发环境事件应急预案》等管理制度，有效控制环境相关风险。

#### 6.1.2 战略

公司坚持“以人为本、绿色经营、安全守法、持续发展”的方针，关注环境保护与可持续发展，将环境保护作为企业战略的重要组成部分，致力于实现经济效益与生态效益的平衡发展，为行业绿色发展贡献力量。公司通过完善环境管理体系、强化废弃物处理与资源化利用、加强员工培训与文化建设等多维度举措，全面降低环境风险，推动绿色生产。

#### 6.2.3 影响、风险和机遇管理

公司制定全面的环境风险识别流程，系统梳理活动、产品和服务的环境因素，结合时态、状态和类型进行全面识别，通过是非判断法和多因子评价法科学筛选重要环境因素，形成清单并动态管理，确保环境管理规范性和合规性。

#### 环境风险识别流程

环境因素识别	结合三种时态（过去、现在、未来）、三种状态（正常、异常、紧急）和七种类型（大气、水体、噪声等）对公司的所有活动、产品和服务，以及产品生命周期的各个环节进行识别，并填写《环境因素识别评价表》。
环境因素评价	是非判断法：直接判定为重要环境因素的情况，如违反法规、存在较大环境影响风险、相关方关注等。 多因子评价法：对污染物和资源能源类因素进行评分，超过阈值（污染物类>45，资源能源类≥5）即为重要环境因素。

	形成《重要环境因素清单》，经批准后下发至相关部门。
环境因素管理	针对重要环境因素，制定管理方案或控制程序，实施有效管控。每年复评，遇重大变化（如法规更新、工艺变更、新设备引入）时及时补充识别和评价。

公司严格遵守国家相关法律法规，依法依规开展污染物排放管理，并定期进行环境监测，积极采取措施控制污染物排放，确保废水、废气、厂界噪声等污染物均按排污许可证要求达标排放。2025 年，公司投入 164 万元用于环保设施运行，投入 148 万元用于废弃物处理和环保监测，环境保护投入合计 312 万元。

在持续深化环境合规管理的同时，公司积极践行绿色制造理念，致力于提升全产业链的绿色化水平。报告期内，公司成功通过第三方评价，荣获国家级“绿色工厂”称号，标志着公司的环境管理与可持续发展实践达到行业先进水平。

为持续提升环境绩效与资源利用效率，公司委托第三方专业机构依法开展清洁生产审核工作。审核聚焦生产全过程，通过组建专项小组，系统诊断资源消耗与排污状况，全面识别清洁生产潜力与改进空间。本次共实施 12 项清洁生产方案，总投资 29.85 万元，实现节约标煤 404.24 吨、减少二氧化碳排放 1,010.60 吨、降低危废产生量 8.11 吨等显著环境效益，并产生经济效益 174.77 万元，在提升资源效率与污染预防能力方面取得实质性进展。

为预防突发环境事件的发生，公司依据《国家突发环境事件应急预案》等相关文件编制《突发环境应急预案》并完成备案，系统建立应急管理机制。2025 年，公司组织开展危化品泄漏专项应急演练，模拟危化品仓库酸库区域发生酸性液体泄漏事故，系统检验从事故报告、人员救护、现场隔离、泄漏控制到危废处置的全流程应急响应能力。演练结束后，公司围绕警戒线设置、应急物资存放位置、个人防护装备配置及现场指挥规范等环节总结改进措施，持续完善应急管理机制，提升整体应急处置水平。

截至报告期末，公司已通过 ISO14001: 2015 环境管理体系复核。报告期内，公司足额缴纳了环境保护相关税费。公司未发生重大环保事故。

公司持续关注其自身活动对生物多样性的影响，遵照国务院办公厅《关于进一步加强生物多样性保护的意见》《中华人民共和国土壤污染防治法》、国务院《地下水

管理条例》等相关法律法规和政策开展风险因素识别、隐患排查等工作。报告期内，公司无位于自然保护区内部、附近或保护区外生物多样性丰富区域的研发、生产基地和运营点。公司所有研发与生产运营活动、产品和服务均未发现对于生物多样性造成重大影响，也未对土壤、地下水产生重大不良影响。

## 6.2 排放与废弃物管理

三生国健严格遵守生物制药行业污染物排放标准（DB31/373-2010）发酵类、污水综合排放标准（DB31/199-2018）、排污许可证申请与核发技术规范（HJ953-2018）等法律法规及相关政策，制定《废水排放管理程序》，规范管理废水排放的合规性。公司的废水主要来源于生产及研发，涵盖生活污水、生产废水和生产废液。

### 废水处理措施

废水类型	处理措施	主要控制指标
生活污水	经由园区污水处理站处理后，排入市政管网	五日生化需氧量（BOD <sub>5</sub> ）、化学需氧量（COD）、悬浮物、氨氮、总磷、动植物油等

三生国健严格遵守制药工业大气污染物排放标准（GB37823-2019）、锅炉大气污染物排放标准（DB31/387-2018）等法律法规及相关政策，制定《废气排放管理程序》，委托外部第三方检测，确保达标排放。

### 废气排放遵守标准及主要控制指标

废气来源	遵守标准	主要控制指标
药物生产	《制药工业大气污染物排放标准》(GB37823-2019) 《大气污染物综合排放标准》(GB16297-1996) 《恶臭污染物排放标准》(GB14554-1993) 《空气质量恶臭的测定三点比较式臭袋法》(GB/T14675-1993) 上海市《锅炉大气污染物排放标准》(DB31/387-2018) 《生物制药行业污染物排放标准》(DB31/373-2010)	非甲烷总烃、臭氧、颗粒物、硫化氢等

三生国健严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《一般工业固体

废物贮存和填埋污染控制标准》（GB18599-2020）《危险废物贮存污染控制标准》（GB18597-2023）等法律法规及相关规定，制定《危险废物管理制度》《废弃物管理程序》管理制度，妥善处理无害废弃物与危险废弃物。

### 废弃物处理措施

类型		处理措施
无害废弃物	生活垃圾、原辅材料、包装材料的外箱、非沾染危险化学品的玻璃瓶、枪头、移液管等	生活垃圾交由环卫部门处理 其余无害废弃物委托有资质的回收单位处理
危险废弃物	废弃灯管、过期药品等	在质量部门的监督下现场销毁成品检测中发现的不合格品及储存环节产生的过期药品并交于有资质的供应商处理

## 6.3 资源节约使用

### 6.3.1 能源利用

公司高度重视能源利用与管理，将节能降耗作为公司运营的工作重点。公司成立能源管理领导小组，由生产制造厂厂长担任组长，全面负责制定能源管理方针和节能计划，监督能耗定额的执行，推进节能技术的应用，并组织开展节能宣传与培训工作。各部门负责人兼任能源管理员，依据公司能源管理方针与制度，推动下属车间的能源管理工作落实，并协助节能管理部门完成节能检测任务，确保能源管理体系的高效运行。

公司主要能源消耗类型包括电能、天然气和公务车汽油。为推进节能减排工作的规范落实，三生国健严格遵守《中华人民共和国节约能源法》《节约能源监测管理暂行规定》《节约用电管理办法》等法律法规及相关规定，并制定《能源管理制度》，进一步规范能源管理体系建设，为节能降耗工作提供科学化、精细化的制度保障。通过制度化、精细化管理，公司确保能源利用的合规性与高效性，持续优化能源消耗结构。

公司开展能源消耗的实时监测与管理，积极推动节能项目的实施。通过设备升级、技术改造等多种方式，持续优化能源使用方式，提升能源利用效率。

## 2025 年三生国健节能措施

<p>精细化管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•引入先进的能源管理平台，精准识别并优化高能耗、低效率的设备，预计每年可节约电费约100万元，大幅提升了能源管理的精细度与智能化水平。</li> <li>•完成抗体中心热泵机组的更新换代，以模块式风冷热泵机组替换原有设备，实现节约用电量91,542 kWh，能耗同比下降9%，节省电费约8.88万元。</li> <li>•通过强化天然气锅炉的日常节能操作与运行优化，优先启用高能效设备，并依据实际生产需求动态调节供汽压力，在保障安全的前提下实现了高效节能运行。</li> </ul>
<p>自动化升级</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•为响应数字化生产趋势，数字化工厂扩增一条西林瓶全自动包装线，替代低效包装方式，设计年包装量2000万瓶，为后续管线产品大规模上市预留产能。</li> </ul>
<p>太阳能改造</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•紧跟太阳能技术发展趋势，对公司园区内的金卤灯路灯进行太阳能路灯改造。升级后的路灯系统实现能源自给自足，可根据光线自动启闭，达到“按需照明”的效果。经测算，该项目预计每年可减少能耗约90,885 kWh，同时降低12%的灯具更换与维护成本。</li> </ul>
<p>双碳能力建设</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•作为市级重点用能单位，积极响应国家碳中和战略，安排相关人员参加碳排放管理高级工程师培训并取得证书，夯实碳排放管理专业基础。</li> </ul>

## 6.3.2 水资源利用

公司用水来源均为市政供水，主要用于运营基地的生产和生活用水，在求取水源方面不存在困难。在水资源优化利用方面，公司采取了一系列措施，包括实施反渗透浓水回用项目和优化生产流程，以提升水资源的循环利用率和生产效率。

在水资源优化利用方面，公司持续推进反渗透浓水回用项目。通过加装多介质罐与活性炭罐底排水管的三通装置，将原先直接排放的浓水集中收集至反洗水回收罐，再经石英砂和活性炭两级过滤净化。净化后的水质达到回用标准，被成功用于冷却塔补水、园区绿化浇灌及厂房设施清洗等用途，从而大幅减少新鲜水消耗。项目实施后，日均回收浓水量达 79.2 吨，年节水量约 2.89 万吨，预计每年可产生经济效益 9 万余

元。

在生产流程优化方面，公司通过调整后处理离心转速和排渣时间，将离心后浊度从原来的>1000NTU 降至 400-500NTU。这一改进不仅使深层过滤所需的滤板数量从 30 块减少至 15 块，降低纯化水等资源的使用量，还提升约 4%的收获得率，相应地降低生产能耗，实现资源节约与效率提升的双重效益。

## 6.4 气候变化减缓与适应

### 6.4.1 气候变化管理机制

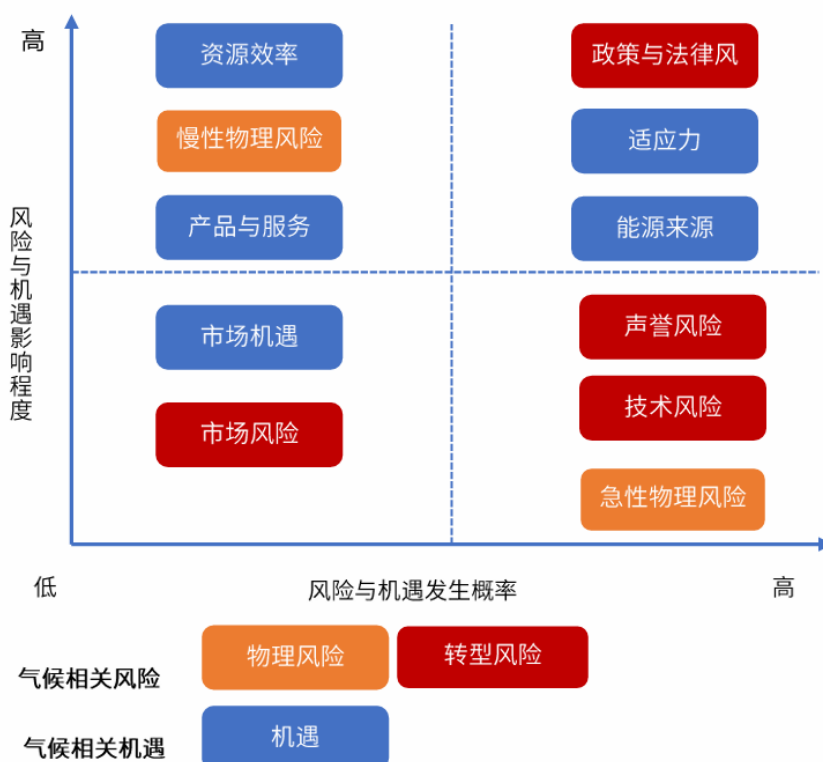
三生国健积极回应政府、投资者等利益相关方对气候变化的关注，参考国际可持续准则理事会（ISSB）发布的《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露》（以下简称 IFRS S2）的相关要求，识别气候变化相关的风险与机遇，并依据结果不断完善管理，最大化减少运营活动产生的碳足迹。公司识别的温室气体排放主要来源于外购电力、天然气、汽油产生的范围一与范围二温室气体排放，以及运输、员工通勤等环节产生的范围三温室气体排放。

治理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司将气候变化议题纳入公司 ESG 关注重点；</li> <li>• 各相关部门将气候变化减缓与适应作为日常工作重点之一。</li> </ul>
战略	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 积极识别温室气体排放的主要来源；</li> <li>• 识别与分析重大气候相关风险与机遇，并评估其对公司带来的潜在营运与财务影响；</li> <li>• 在低碳运营、应对气候变化等方面开展相关管理行动。</li> </ul>
风险管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 参考 TCFD 的风险分析架构识别公司业务和运营活动潜在的风险与机会；</li> <li>• 未来计划将气候相关风险与机遇纳入公司整体风险管理。</li> </ul>
绩效与目标	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 每年在 ESG 报告中披露温室气体排放量与排放密度，以此评估公司应对气候变化管理绩效水平，制定改进方案；</li> <li>• 基于连续年度的温室气体排放数据开展测算，计划将制定量化绩效目标。</li> </ul>

### 6.4.2 气候风险与机遇识别

为更好地应对气候变化的潜在风险与机遇，公司通过开展政策调研、同业对标、情景分析，并结合专家意见，识别出与自身运营相关的气候变化风险与机遇。

气候变化风险与机遇识别矩阵



气候变化风险识别结果

气候变化主要风险与机遇识别结果		
风险	转型风险	<b>政策法律风险</b> 为满足监管要求增加合规成本，或公司在环境管理方面无法满足监管要求，将面临诉讼与处罚等风险。
		<b>技术风险</b> 若政策法规要求设置或使用清洁能源，现有资产核销与提前报废、应用新技术可能会导致运营成本增加。
		<b>市场风险</b> 公司的主营业务为抗体药物。客户与消费者对绿色产品与服务

气候变化主要风险与机遇识别结果	
	<p>的需求增加产生的转型风险对本公司影响较小。</p> <p><b>声誉风险</b></p> <p>随着国家双碳目标的发布和国内外社会对企业低碳转型关注的加强，本公司若未采取积极有效的气候应对行动并及时披露信息以回应外部相关方需求，可能导致本公司声誉受损。</p>
	<p><b>急性物理风险</b></p> <p>气候变化的表现之一是极端天气更加严重，并且更加频繁。公司位于上海容易受到极端天气台风的影响，可能造成停电、洪涝灾害等，导致发生安全生产事故或者生产暂停的情况。</p>
	<p><b>慢性物理风险</b></p> <p>气候模式的长期变化如持续高温等可能影响公司正常运营，同时可能引发海平面上升或持续性热浪。本公司在沿海的运营点将可能造成资产损坏，甚至面临搬迁问题，或需调整运营时间，以适应持续高温天气。</p>
	<p><b>物理风险</b></p>

### 气候变化机遇识别结果

气候变化主要风险与机遇识别结果	
<b>机遇</b>	<p><b>产品与服务</b></p> <p>气候变化可能导致某些疾病的发生率增加，若公司通过创新研发解决此类疾病的药物，能够提升公司竞争力。</p>
	<p><b>市场机遇</b></p> <p>公司的主营业务为抗体药物，受气候友好型产品开发机遇的影响较小。</p>
	<p><b>适应力</b></p> <p>公司采取提升能源效率的措施、选择环境友好型供应商与合作伙伴能够提升本公司的气候变化适应力。</p>
	<p><b>资源效率</b></p> <p>通过提高资源使用效率推动节能减排，有助于降低公司运营成本。</p>
	<p><b>能源来源</b></p> <p>采用清洁能源、低碳能源替代传统高碳能源，有利于在未来降低公司的能源开支。</p>

### 6.4.3 气候情景分析

为科学评估气候变化对企业运营的潜在影响并提升气候韧性，公司与外部专业机构合作，系统性开展气候物理风险与转型风险的情景分析。在物理风险层面，本次分析以灾害等级和暴露程度作为测算指标；在转型风险方面，则通过测算碳在险价值（Carbon Value-at-Risk, CVaR）确定相应风险等级。基于上述指标，衡量公司资产在不同情景下的气候物理和转型风险水平，及相关风险带来的潜在资产损失。

#### 物理风险情景分析

本次物理风险分析覆盖高温热浪、极寒、干旱、水资源短缺、强降水、台风、野火、海平面上升、生态环境破坏等九类物理风险类型。物理风险情景分析选取政府间气候变化专门委员会（IPCC）的 SSP2-4.5 与 SSP1-2.6 情景，分析在温室气体中等排放及严格减排情景下，相关资产在长期面临的物理风险情况。

情景	IPCC SSP2-4.5	IPCC SSP1-2.6
世纪末温升	较工业化前水平上升约 2.7°C	较工业化前水平上升约 1.8°C
特点	中间情景	低温升情景
情景假设	有一定气候变化政策干预的中等排放情景。在该情景下，全球温室气体排放在本世纪中期前大致保持在当前水平，随后下降，世纪末全球平均气温较工业化前水平上升约 2.7°C。	气候变化政策干预力度较强，在该情景下，全球温室气体排放达到峰值，随后下降，并在本世纪中叶左右接近净零排放，世纪末全球平均气温较工业化前水平上升约 1.8°C。
分析时间节点	长期（2050 年）	

#### 气候物流风险情景分析结果

情景	SSP 2-4.5	SSP 1-2.6	风险暴露度
高温热浪	中	中	0.00%
极寒	中低	中低	0.00%
干旱	低	低	0.00%
强降水	中	中	0.00%
海平面上升	中高	中高	100%

情景	SSP 2-4.5	SSP 1-2.6	风险暴露度
水资源短缺	中高	中高	100%
台风	高	高	100%
野火	中	中	0.00%
生态环境破坏	中	中	0.00%

从风险类别来看，公司资产所在地主要面临台风、海平面上升和水资源短缺三大风险，同时也涉及一定的高温热浪、强降水、野火和生态系统破坏风险，而干旱风险较低。在具体暴露度上，台风风险为“高”等级且暴露度为 100%，海平面上升和水资源短缺风险为“中高”等级且暴露度均为 100%。所评估的两种情景均非高温升情景，因此两种情景间的风险差异总体较小。

### 转型风险情景分析

转型风险分析主要围绕以碳价为关键驱动因素的政策风险展开，公司选取央行与监管机构绿色金融网络（NGFS）的延迟转型和 2050 净零情景，体现无序和有序转型情况下的风险情况。在 NGFS 情景下，碳价反映各类气候政策作用下的边际减排成本。

情景	NGFS 延迟转型	NGFS 2050 净零情景
世纪末温升	较工业化前水平上升 2°C	较工业化前水平上升 1.5°C 以内
特点	无序转型情景	有序转型情景，强力转型政策
情景假设	政府延后（通常在 2030 年后）且突然引入低碳转型政策，且政策力度会逐年快速加大，最终达到巴黎协定 2°C 控温目标。	NGFS 2050 情景假设全球在当下就引入有效的气候政策，全球进行有序转型，在 2050 年实现净零排放，并在世纪末达到巴黎协定 1.5°C 控温目标。
分析时间节点	2050 年	

### 气候转型风险情景分析结果

情景	NGFS 延迟转型情景	NGFS 2050 净零情景
风险等级	0%-1%	1% - 5%



## 7 ESG 数据表和附注

## 经济绩效

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
总资产	万元	530,502.96	596,502.73	895,737.41
营业收入	万元	101,403.43	119,356.83	419,911.84
纳税总额	万元	4,015.39	4,323.03	4,653.35
研发投入合计	万元	31,418.94	54,059.71	54,834.74

## 环境绩效

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
综合能耗 <sup>1</sup>	吨标准煤	7,496.64	8,733.06	8,595.47
万元营收综合能耗 <sup>2</sup>	吨标准煤 /万元	0.07	0.07	0.02
直接能源用量 <sup>1</sup>	吨标准煤	3,612.96	4,218.93	4,110.05
间接能源用量 <sup>1</sup>	吨标准煤	3,883.70	4,514.15	4,485.43
耗电量	兆瓦时	31,577.90	36,704.02	36,470.46
万元营收耗电量	兆瓦时 /万元	0.31	0.31	0.09
天然气消耗量	立方米	2,705,865.00	3,163,041.00	3,082,243.00
万元营收天然气消耗量	立方米 /万元	26.68	26.50	7.34
自有车辆中公务用车汽油用量	升	13,002.00	11,095.92	9,793.00
清洁能源用量 <sup>3</sup>	兆瓦时	29,261.22	34,229.80	33,331.38
耗水量	立方米	442,592.00	492,997.00	541,483.00
万元营收耗水量	立方米 /万元	4.36	4.13	1.29
废气排放总量 <sup>4</sup>	立方米	49,523,200.00	71,672,860.00	105,660,200.00
非甲烷总烃排放量 <sup>4</sup>	千克	754.08	566.36	1,058.98

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
工业废水排放量	立方米	293,294.00	269,833.00	259,253.00
化学需氧量 (COD) 排放量	吨	5.28	4.60	3.95
氨氮 (NH <sub>3</sub> -N) 排放量	吨	0.18	0.20	0.11
所产生无害废弃物总 量	吨	190.56	195.20	199.93
所产生有害废弃物总 量	吨	83.99	103.56	104.92
万元营收有害废弃物 排放量	吨/万元	0.00083	0.00087	0.00025
万元营收无害废弃物 排放量	吨/万元	0.0019	0.0016	0.00048
温室气体排放量 <sup>5</sup>	吨二氧化碳 当量	22,485.94	26,602.74	26,111.13
其中, 范围一温 室气体排放量	吨二氧化碳 当量	5,927.66	6,907.36	6,759.91
范围二温室气体 排放量 (基于位 置)	吨二氧化碳 当量	18,008.88	19,695.38	19,351.23
万元营收温室气 体排放量	吨二氧化碳 当量/万元	0.22	0.22	0.06
因违反环境保护法律 法规而受到处罚的事 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	0	0	0

注 1: 综合能耗计算参考《综合能耗计算通则》(GB/T 2589-2020)。其中, 直接能源包括天然气、汽油, 间接能源主要为外购电力。

注 2：2025 年公司万元营收综合能耗等强度指标同比下降，主要由于公司业绩表现良好、营业收入增长所致，下同。

注 3：清洁能源使用类型为天然气。

注 4：2025 年废气排放量上升主要是由于公司数字化工厂逐步投入使用，导致工业废气排放源增加。

注 5：温室气体排放量为范围一、二温室气体排放之和。范围一、范围二温室气体排放计算均参考《温室气体核算体系》（GHG Protocol）《工业企业温室气体排放核算和报告通则》（GB/T 32150-2015）。范围一排放主要来自天然气和汽油的直接排放，范围二排放主要来自外购电力的间接排放。其中，2023 年的电力排放因子为《关于做好 2023-2025 年发电行业温室气体排放报告管理有关工作的通知》规定的 0.5703 千克二氧化碳当量/千瓦时。2024 年参考《关于发布 2022 年电力二氧化碳排放因子的公告》选用 2022 年全国电力平均二氧化碳排放因子 0.5366 千克二氧化碳当量/千瓦时计算。2025 年参考《关于发布 2023 年电力二氧化碳排放因子的公告》规定的 0.5306 千克二氧化碳当量/千瓦时。

### 员工雇佣与培训

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
员工总数 <sup>1</sup>	人	965	995	1,012
男性员工数	人	466	468	464
女性员工数	人	499	527	548
30 岁以下的员工人数	人	365	275	250
30 岁至 50 岁的员工人数	人	574	696	740
50 岁以上的员工人数	人	26	24	22
基层员工人数	人	778	798	795
中级管理层员工人数	人	162	165	183
高级管理层员工人数	人	25	32	34
员工流失率 <sup>2</sup>	%	17.80	16.10	16.84
男性员工流失率	%	19.52	16.08	17.14
女性员工流失率	%	16.13	16.13	16.59
30 岁以下员工的流失率	%	22.67	21.20	20.89
30 岁至 50 岁员工的流失率	%	14.46	14.18	15.43
50 岁以上员工的流失率	%	16.13	7.69	15.38
因工伤关系而死亡的员工人数	人	0	0	0
因工伤损失的工作日数	天	114	0	0
违反员工雇佣及劳工法律法规所受处罚的次数	件	0	0	0

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
员工工伤保险投入金额	万元	-	49.25	56.01
员工工伤保险覆盖率	%	-	100.00	100.00
员工安全生产责任保险投入金额	万元	-	110.02	118.81
员工安全生产责任保险覆盖率	%	-	100.00	100.00
员工培训覆盖率 <sup>3</sup>	%	100.00	100.00	100.00
男性员工培训覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
女性员工培训覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
基层员工培训覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
中级管理层员工培训覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
高级管理层员工培训覆盖率	%	100.00	100.00	100.00
员工接受培训平均时长 <sup>4</sup>	小时	45.24	54.76	77.94
女员工接受培训平均时长	小时	40.88	49.48	77.40
男员工接受培训平均时长	小时	49.91	60.71	78.58
高级管理层接受培训平均时长	小时	17.80	21.09	72.72
中级管理层接受培训平均时长	小时	66.95	81.81	86.56
基层员工接受培训平均时长	小时	41.60	50.52	76.18
年度培训支出金额	元	-	242,158	278,162
员工培训次数 <sup>4</sup>	人次	1,956	2,206	7,027

注 1：员工总数统计口径为在职员工数量，不含退休返聘人员。

注 2：员工流失率=报告期内该类别员工流失人数/(报告期末该类别员工人数+报告期内该类别流失员工数)×100%。

注 3：员工培训覆盖率=接受培训的员工总人数/员工总数×100%。

注 4：2025 年度公司开展较多 GMP 培训，因此员工培训平均时长、员工培训次数较 24 年显著增加。

## 研发与创新

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
研发投入总金额	亿元	3.14	5.41	5.48
研发投入总额占营业收入比例	%	30.98	45.29	13.06
公司研发人员的数量	人	261	312	331
研发人员数量占公司总人数的比例	%	27.05	31.36	32.71
累计授权专利个数	个	88	98	115
应用于主营业务的发明专利数量	件	-	74	75
报告期内有效专利数量	件	-	98	115
发明专利的申请数	件	-	29	36
发明专利的授权数	件	-	11	17

## 产品与客户服务

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
投诉处理率	%	100	100	100
已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而需回收的比例	%	0	0	0
所提供的产品和服务在健康与安全、标签、客户隐私方面发生违法违规事件的总数	件	0	0	0
违反有关产品和服务有关法律法规的事件总数	件	0	0	0
报告期内发生的产品和服务相关的安全与质量重大责任事故损害涉及的金额	万元	-	0	0

## 供应链管理

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
供应商总数	家	2,649	3,654	3,847

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
大陆地区的供应商数	家	2,638	3,631	3,820
港澳台及海外地区的供应商数	家	11	23	27
按公司的供应商评估制度执行环境、劳工、道德等方面表现评估的供应商比例	%	99.6	96.58	98.70
通过环境、劳工、道德等方面评估的供应商比例	%	100.00	100.00	100.00

### 反商业贿赂及反贪污

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
汇报期内对发行人或其员工提出并已审结的贪污诉讼案件数	件	0	0	0
员工人均接受反贪污培训时长 <sup>1</sup>	小时	1.11	1.28	2.06
董事人均接受反贪污培训时长	小时	0.50	0.50	0.50
接受反贪污相关培训董事人数	人	7	7	7
反贪污培训覆盖的董事比例	%	100.00	100.00	100.00
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层员工人数 <sup>2</sup>	人	-	32	34
反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层员工比例	%	100.00	100.00	100.00
参与反贪污相关培训员工人数	人	965	995	1,012
反贪污相关培训覆盖员工的比例	%	100.00	100.00	100.00

注 1：员工人均接受反贪污培训时长=员工接受反贪污培训的总小时数/参与反贪污相关培训的员工人数。

注 2：接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层员工为副总监及以上层级。

## 反不正当竞争

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
在市场推广方面（包括广告、推销及赞助）发生违法违规事件的总数	件	0	0	0
所提供产品和服务在标签方面发生的违法违规事件数	件	-	0	0
报告期内因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的涉案金额	万元	-	0	0

## 数据安全与客户隐私保护

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
违反有关客户隐私保护的法规的事件数	件	0	0	0
经证实的泄露、盗窃或丢失客户资料的事件数	件	-	0	0
数据安全事件涉及的金额	万元	-	0	0
客户隐私泄露事件涉及的金额	万元	-	0	0

## 社区与公益

绩效指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
对外捐赠金额	元	6,951,726	18,865,838	8,106,800
员工公益活动参与人次	人次	200	400	500
员工志愿服务总时长	小时	200	11,000	14,000
乡村振兴惠及人数	人	-	6,980	5,045

## 8 对标索引表

### 《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）》对标索引表

披露要求	对应章节
第一章 总则	1.2 ESG 管理
第二章 可持续发展信息披露框架	1.2 ESG 管理 报告各章节
第三章 环境信息披露	
第一节 应对气候变化	
应对气候变化	6.4 气候变化减缓与适应 7 ESG 数据表和附注
第二节 污染防治与生态系统保护	
污染物排放	6.2 排放与废弃物管理
废弃物处理	7 ESG 数据表和附注
生态系统和生物多样性保护	6.1 环境合规管理
环境合规管理	7 ESG 数据表和附注
第三节 资源利用与循环经济	
能源利用	6.3 资源节约使用
水资源利用	7 ESG 数据表和附注
循环经济	
第四章 社会信息披露	
第一节 乡村振兴与社会贡献	
乡村振兴	5.4 医疗普惠与健康可及性
社会贡献	7 ESG 数据表和附注
第二节 创新驱动与科技伦理	
创新驱动	3.1 研发创新 7 ESG 数据表和附注
科技伦理	2.5 医学研究伦理
第三节 供应商与客户	
供应链安全	4.3 可持续供应链管理

披露要求	对应章节
平等对待中小企业	
产品和服务安全与质量	4.1 产品质量管理 4.2 患者用药安全 7 ESG 数据表和附注
数据安全与客户隐私保护	2.4 数据安全与客户隐私保护 7 ESG 数据表和附注
第四节 员工	
员工	5.1 员工权益与福利 5.2 职业健康与安全 5.3 员工培训与发展 7 ESG 数据表和附注
第五章 可持续发展相关治理信息披露	
第一节 可持续发展相关治理机制	
尽职调查	1.2 ESG 管理
利益相关方沟通	
第二节 商业行为	
反商业贿赂及反贪污	2.3 反商业贿赂及反贪污 7 ESG 数据表和附注
反不正当竞争	2.6 反不正当竞争 7 ESG 数据表和附注
第六章 附则和释义	

《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 2 号--自愿信息披露（2025 年 3 月修订）》对标索引表

条款及披露内容		报告章节
(六) -1	研发基本情况	3.1 研发创新 3.2 知识产权保护 3.3 携手行业共同发展
(六) -2	研发可行性	3.1 研发创新
(六) -3	必要的风险提示	3.1 研发创新
(六) -4	研发对公司的影响	3.1 研发创新
(十四) -1	环境责任	6.1 环境合规管理 6.2 排放与废弃物管理 6.3 资源节约使用 6.4 气候变化减缓与适应
(十四) -2	员工保护与发展	5.1 员工权益与福利 5.2 职业健康与安全 5.3 员工培训与发展
(十四) -3	产品安全、合规经营、公益活动	4.1 产品质量管理 2.2 风险与合规管理 5.4 医疗普惠与健康可及性
(十四) -4	公司治理和投资者保护	2.1 公司治理

## 《上海证券交易所科创板股票上市规则（2025 年 4 月修订）》对标索引表

披露要求	报告章节
4.4.1 综述	1.2 ESG 管理
4.4.2 环境保护责任	6.1 环境合规管理 6.2 排放与废弃物管理 6.3 资源节约使用
4.4.2（一）遵守环境保护法律法规与行业标准	6.1 环境合规管理
4.4.2（二）制订执行公司环境保护计划	6.1 环境合规管理 6.2 排放与废弃物管理
4.4.2（三）高效使用能源、水资源、原材料等自然资源	6.3 资源节约使用
4.4.2（四）合规处置污染物	6.2 排放与废弃物管理
4.4.2（五）建设运行有效的污染防治设施；	6.1 环境合规管理 6.2 排放与废弃物管理 6.3 资源节约使用
4.4.2（六）足额缴纳环境保护相关税费	6.1 环境合规管理
4.4.2（七）保障供应链环境安全	4.3 可持续供应链管理
4.4.2（八）其他应当履行的环境保护责任事项	6.1 环境合规管理 6.2 排放与废弃物管理 6.3 资源节约使用 6.4 气候变化减缓与适应
4.4.3 生产及产品安全保障责任	4.1 产品质量管理
4.4.3（一）遵守产品安全法律法规与行业标准	4.1 产品质量管理
4.4.3（二）建立安全可靠的生产环境和生产流程	4.1 产品质量管理
4.4.3（三）建立产品质量安全保障机制与产品安全事故应急方案	4.1 产品质量管理
4.4.3（四）其他应当履行的生产与产品安全责任	4.1 产品质量管理 4.2 患者用药安全 4.3 可持续供应链管理
4.4.4 员工权益保障责任	5.1 员工权益与福利
4.4.4（一）建立员工聘用解雇、薪酬福利、社会保	5.1 员工权益与福利

披露要求	报告章节
险、工作时间等管理制度及违规处理措施	
4.4.4（二）建立防范职业性危害的工作环境与配套安全措施	5.2 职业健康与安全
4.4.4（三）开展必要的员工知识和职业技能培训	5.3 员工培训与发展
4.4.4（四）其他应当履行的员工权益保护责任	5.1 员工权益与福利
4.4.5 科学伦理	2.5 医学研究伦理

## 9 报告编制说明

本报告是三生国健药业（上海）股份有限公司第 6 份《环境、社会和公司治理报告》，向各利益相关方披露了公司在经营中对于 ESG 议题所秉持的理念、建立的管理方法、推行的工作与达到的成效。

### 报告范围

本报告披露范围为三生国健药业（上海）股份有限公司及其附属公司（简称“三生国健”“公司”），与三生国健（股票代码：688336.SH）合并财务报表范围一致。

### 报告期间

报告期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。本报告中的数据如无特别说明，均为在此期间内数据。

### 编制依据

本报告依据《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）》《上海证券交易所科创板上市公司自律监管指引第 2 号--自愿信息披露（2025 年 3 月修订）》《上海证券交易所科创板股票上市规则（2025 年 4 月修订）》编制。

### 数据说明

报告中的数据和案例均来自于公司实际运行的正式记录，财务数据均以人民币为单位。财务数据与公司年度财务报告不符的，以年度财务报告为准。

### 报告编制原则

重要性原则	公司识别出各利益相关方关注的与经营相关的重要性议题，作为本报告汇报重点。本报告对重要性议题汇报的同时关注公司所处行业和经营业务的特点。议题重要性分析过程及结果详见本报告“ESG 管理”章节。
准确性原则	本报告尽可能确保信息准确。其中，定量信息的测算已说明数据口径、计算依据与假定条件，以保证计算误差范围不会对信息使用者造

	成误导性影响。董事会对报告的内容进行保证，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。
平衡性原则	本报告内容反映客观事实，对涉及公司正面、负面的信息均予以不偏不倚的披露。在报告期间内未发现应当披露而未披露的负面事件。
清晰性原则	本报告以简体中文发布。本报告中包含表格、模型图等信息，作为本报告中文字内容的辅助，便于利益相关方更好地理解报告中文字内容。为便于利益相关方更快获取信息，本报告提供目录及 ESG 标准的对标索引表。
量化性原则	本报告披露关键定量披露项，并尽可能披露历史数据，详见“ESG 数据表和附注”章节。
可比性原则	本报告对同一定量披露项在不同报告期内的统计及披露方式保持一致；若数据的采集、测量与计算方法有更改，在报告附注中说明调整的情况和原因，以便利益相关方进行有意义的分析，评估公司 ESG 数据水平发展趋势。
可验证性原则	本报告中案例和数据来自公司实际运行的原始记录或财务报告，所披露数据来源及计算过程均可追溯。
完整性原则	本报告披露对象范围与公司合并财务报表范围保持一致。
时效性原则	本报告为年度报告，覆盖时间范围为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。公司将在报告年度结束后尽快发布报告，为利益相关方决策提供及时的信息参考。

## 发布形式

本报告为简体中文版，可登录上海证券交易所指定信息披露平台或三生国健官方网站 (<https://www.3s-guojian.com>) 查阅与下载。

## 联系方式

联系地址：中国（上海）自由贸易试验区李冰路 399 号

联系电话：(86) 2180297777

联系邮箱：pr@3s-guojian.com