



维亚生物科技控股集团

VIVA BIOTECH HOLDINGS

(於開曼群島註冊成立的獲豁免有限公司)

股票代號:1873

2024

環境、社會及管治報告



目錄

關於本報告	2	4. 環境效益，「維」護生態	49
主席寄語	4	4.1. 助力氣候行動	49
董事會聲明	7	4.2. 節能減排行動措施	54
關於維亞生物	8	4.2.1 環境管理方法	54
可持續發展戰略	13	4.2.2 綠色營運	55
ESG戰略與目標	13	4.3. 三廢管理	62
ESG管治架構	13	4.3.1 廢氣管理	62
利益相關方溝通	15	4.3.2 廢水管理	64
重要性議題評估	16	4.3.3 有害廢棄物管理	66
對應聯合國可持續發展目標	20	4.3.4 無害廢棄物管理	69
1. 責任運營，「維」持初心	21	4.4. 資源管理	71
1.1 企業管治	21	4.4.1 水資源管理	71
1.2 商業道德與反貪污	24	4.4.2 包裝材料管理	72
1.3 風險管控	26	5. 以人為本，「維」情社區	73
2. 創新驅動，價值升「維」	28	5.1. 僱傭合規與員工福利	73
2.1 研發與創新	28	5.1.1 僱傭管理	73
2.1.1 AIDD/CADD平台	29	5.1.2 員工福利與關愛	77
2.2 知識產權管理	31	5.1.3 員工溝通	79
2.3 質量管理	32	5.2. 多元化與包容性	81
2.3.1 質量管理制度	32	5.3. 職業健康與安全	83
2.3.2 召回程序	33	5.3.1 安全巡查	85
2.4 動物福利權益	34	5.3.2 職業病防範管理	85
2.4.1 實驗動物管理制度	34	5.3.3 工業設備及衛生管理	87
2.4.2 動物福利舉措	35	5.3.4 職業健康安全培訓	88
2.5 客戶權益保障	35	5.3.5 事故應急處理	89
2.5.1 客戶服務	35	5.4. 人力資本發展	90
2.5.2 客戶響應機制	36	5.4.1 人才吸引與保留	90
2.5.3 隱私保護及信息安全	37	5.4.2 人才保留	91
2.6 可持續供應鏈	37	5.4.3 人才激勵	93
2.6.1 供應商准入	38	5.4.4 培訓與人才建設	94
2.6.2 供應商考核	39	5.5. 社區責任與貢獻	97
3. 引領行業，多「維」助力	41	附錄：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引	100
3.1. 負責任投資	41		
3.2. 深化行業合作	47		
3.3. 賦能行業發展	48		

關於本報告

報告介紹

維亞生物科技控股集团(「本公司」或「公司」，連同其附屬公司統稱「維亞生物」、「本集團」、「集團」或「我們」)向社會發佈第六份《環境、社會及管治報告》(「本報告」)，旨在以透明公開的方式披露本集團過去一年在環境、社會及管治(「ESG」)層面的相關表現，以響應各利益相關方對於本集團可持續發展管理的關注與期望。

報告範圍

本報告內容範圍涵蓋維亞生物科技控股集团連同其附屬公司於中國內地的業務。本報告的時間範圍為2024年度1月1日至2024年度12月31日(「報告期間」或「本年度」)。

編製依據

本集團遵循香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)《證券上市規則》附錄C2《環境、社會及管治報告指引》(「《指引》」)編製本報告。本報告已遵守《指引》中所有「不遵守就解釋」條文，並按照《指引》中的四個匯報原則：重要性、量化、平衡及一致性作為編製本報告的基礎。

報告原則

「重要性」原則：本ESG報告已在編撰過程中納入利益相關方溝通及實質性評估過程，作為釐定重要ESG議題的依據。

「量化」原則：本報告採用量化數據的方式展現環境與社會層面的KPI，並附帶說明，以闡述其目的和影響。我們亦在報告裡提供了環境範疇KPI的比較數據。

「平衡」原則：本ESG報告遵循平衡原則，不偏不倚地呈報我們的ESG表現。

「一致性」原則：本ESG報告的披露統計方法與二零二二年和二零二三年ESG報告保持一致，確保信息的可比性。

關於本報告

發佈形式

本報告可在香港聯合交易所有限公司「披露易」網站(www.hkexnews.hk)和維亞生物網站(www.vivabiotech.com)查閱下載。

報告回應途徑

您的寶貴意見是我們持續提升的動力。如對本報告或相關方面的工作有任何意見，歡迎通過以下方式聯絡本集團：

電話： +86(0)21 6089 3288
傳真： +86(0)21 5824 3936
網址： www.vivabiotech.com
電郵： info@vivabiotech.com

主席寄語

尊敬的各位股東，

本人謹代表董事會欣然提呈本集團於二零二四年度環境、社會及管治(ESG)報告。

回顧過去的二零二四年，全球生物醫藥行業投融资逐步回升，新藥研發企業的管線推進及研發投入亦逐步好轉，對應CRO行業性收入回暖逐季度開始顯現。維亞生物在過去的一年中持續為客戶提供從早期基於結構的藥物研發到商業化藥物生產的一站式綜合服務，總體上，業績端保持了穩健增長的態勢。集團充分貫徹ESG的精神，在技術平台的佈局、負責任投資、環境節能減排及社會責任落實等方面，均取得了一系列的亮點及經營成果。

在此，謹與各位一同回顧公司二零二四年的經營業績及ESG的工作亮點：

業績回顧：

於報告期內，本集團全年實現收入1,986.7百萬元，毛利687.4百萬元，本集團淨利潤為人民幣222.0百萬元，相較去年同期淨虧損人民幣99.8百萬元大幅扭虧為盈，主要得益於可轉債的全額償還而帶來的相關財務調整項的消除；經調整淨利潤為314.6百萬元，較去年同期增長近50.6%，主要歸因於CRO業務於本年度下半年恢復增長、營運效率提升令經營利潤率提升以及本集團於本年度內收到里程碑付款確認投資收益。

維亞生物主席兼首席執行官
毛晨博士



主席寄語

技術平台布局：

本報告期內，集團研發投入88.0百萬元。維亞立足於在全球範圍內蛋白解析結構領域的領先優勢，不斷完善和加強對CRO生物、化學相關技術服務平台的能力建設。此外，經過多年積累和發展的人工智能技術正在賦能整個藥物研發平台，目前的AI能力已經覆蓋FIC藥物研發的全工作流程，並通過端到端的能力整合逐步改變藥物發現的邏輯範式，圍繞新靶點(New Target)、新機理(Novel MOA)及新分子形式(New Modality)開發了維亞獨具特色的AI能力，推動公司一站式原創新藥物研發平台從「AI輔助」向「AI驅動」發展。

未來，維亞將立足於現有技術平台的基礎之上，基於服務更多客戶需求的目標，不斷加強對新興技術平台的布局、擴張及完善，進一步推動CRO收入的持續增長。

負責任投資：

集團秉持負責任投資理念，在集團專業的投後管理支持下，各孵化公司研發進展順利。截止本報告期末，集團投資孵化公司的在研管線總數增加至227條，其中41條管線已進入臨床階段。集團共累計投資孵化93家初創公司，其中已有15家投資孵化公司實現全部或部分退出。此外，還存在數個有潛在退出可能性的項目，預計在未來三年內將迎來退出高峰期。

環境：

本報告期內，朗華製藥就脫碳減排目標向SBTi提交了承諾申請，充分展現了應對氣候變化和減少溫室氣體排放的決心和主動性。同時，集團在本年度報告中亦對部分範圍三碳排放數據進行了披露，為即將到來的氣候披露要求做好準備，並針對減少範圍三碳排放設立了一系列減碳措施，包括鼓勵支持盡量採購國內或附近地區的服務及產品、減少產品在運輸時所產生的碳排放量並推動辦公室無紙化的進程。

社會：

集團始終秉持「以人為本」的初心，持續關注員工的健康與安全，尊重並激勵員工的內在潛能，不斷推進人才發展建設。公司設立了職業健康管理領導小組，定期開展職業病危害檢測與健康體檢，強化員工防護意識，確保職業健康安全。除此之外，我們為員工提供了雙通道晉升機制與激勵措施，並通過內外部講師培訓，重點加強對商務英語溝通相關的培訓，加強與國際的接軌並拓展員工的國際視野，助力其職業更好地發展。

維亞生物始終堅持企業經濟責任與環境責任、社會責任的統一，在積極建設業務的同時，集團亦將ESG的精神貫穿於業務發展始終。我們堅持誠信運營，不斷提升企業治理水平，完善ESG管治架構。同時，維亞生物將可持續發展理念貫穿於生產及運營的各環節中，致力於降排增效、節約資源，共創環境友好的社會與生態鏈。

我們深信，維亞集團業務的健康發展離不開一路相伴的股東、員工、客戶、業務夥伴等各利益相關方的信任與支持。本報告作為維亞集團與香港聯合交易所上市以來的第六份ESG報告，展示了集團於報告期內深入貫徹ESG精神的成果，亦通過切實有效的行動積極回應利益相關方的期待與關切。展望未來，維亞集團將持續完善業務能力的建設，用核心競爭力構築護城河，前行的同時不忘企業社會責任，承載起「創新驅動，技術賦能，追求卓越，助益全球病患的使命，實現成為全球創新型生物研發公司長期的合作夥伴」之願景。

維亞生物主席兼首席執行官

毛晨博士

2025年4月21日

董事會聲明

維亞生物深知可持續發展對公司的重要性以及必要性，不斷完善公司的可持續發展管治體系及機制，切實將可持續發展要求融入公司運營和管理，致力於為員工、股東、社會不斷創造價值。作為公司ESG事宜管理及公開披露的最高責任機構，董事會起主要的領導、監管作用，並承擔全部責任。

維亞生物將ESG及可持續發展理念視為公司長期穩定發展的保障，將ESG因素納入決策和日常運營過程中，不斷提升公司抗風險能力。董事會是本集團ESG事宜的最高負責及決策機構。董事會對公司ESG管理方針、ESG策略、ESG相關目標制定、目標進度檢討以及ESG表現肩負最終責任，對公司整體的ESG戰略及ESG風險管理起到領導與監管的作用。公司營運中，董事會負責評估及釐定ESG相關風險，並確保公司設立合適有效的ESG風險管理及內部監控系統。

董事通過定期舉行會議，審議並批准公司可持續發展目標，通過ESG工作小組指導並監察公司的ESG願景、策略及架構的發展及實施，檢討公司重要的ESG議題、主要的ESG風險及機遇，監察與股東的溝通渠道及溝通方式，審閱公司的ESG相關披露。董事會每年專門聽取並審議集團《環境、社會及管治報告》，並對照設定的ESG相關目標檢查實施進度。

董事會及全體董事保證本報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏，並對報告的真實性、準確性和完整性承擔責任。本報告已由董事會於2025年4月21日審議通過。

關於維亞生物

維亞生物(01873.HK)成立於2008年，向全球創新藥研發企業提供從早期基於結構的藥物研發到商業化藥物交付的一站式綜合服務。我們憑借在基於結構的藥物研發(SBDD)技術領域的領先優勢，我們向全球合作夥伴提供新藥研究階段的CRO服務，搭建了X射線蛋白晶體技術、冷凍電鏡技術(Cryo-EM)、親和力質譜篩選技術(ASMS)、表面等離子共振技術(SPR)、氫氙交換質譜技術(HDX-MS)、計算機輔助藥物設計等多個先進技術平台，並有資深藥物化學家與藥物發現生物專家領軍的團隊提供藥物設計、藥物化學(H2L, LO)、化合物合成、化學分析及純化、公斤級放大及多肽合成及相應的生物活性測試服務。通過子公司朗華製藥(「朗華」)，我們提供從臨床前開發到商業化生產的一站式CMC/CDMO解決方案。同時，我們專注於發現、投資高潛力生物醫藥初創公司，以獨創的技術服務換取股權(EFS)的商業模式，解決未滿足的臨床需求。

截至2024年12月31日，維亞生物已累計為全球2,465家生物科技及製藥客戶提供藥物研發及生產服務，共計投資孵化93家生物醫藥初創企業。未來，公司將持續增強技術壁壘、提升研發與生產服務能力，為全球更多的初創新藥公司及中大型藥企提供優質的多元化服務，幫助全球病患。



全球生物科技及
製藥客戶
數量總計2,465家



全球員工數量2,063人



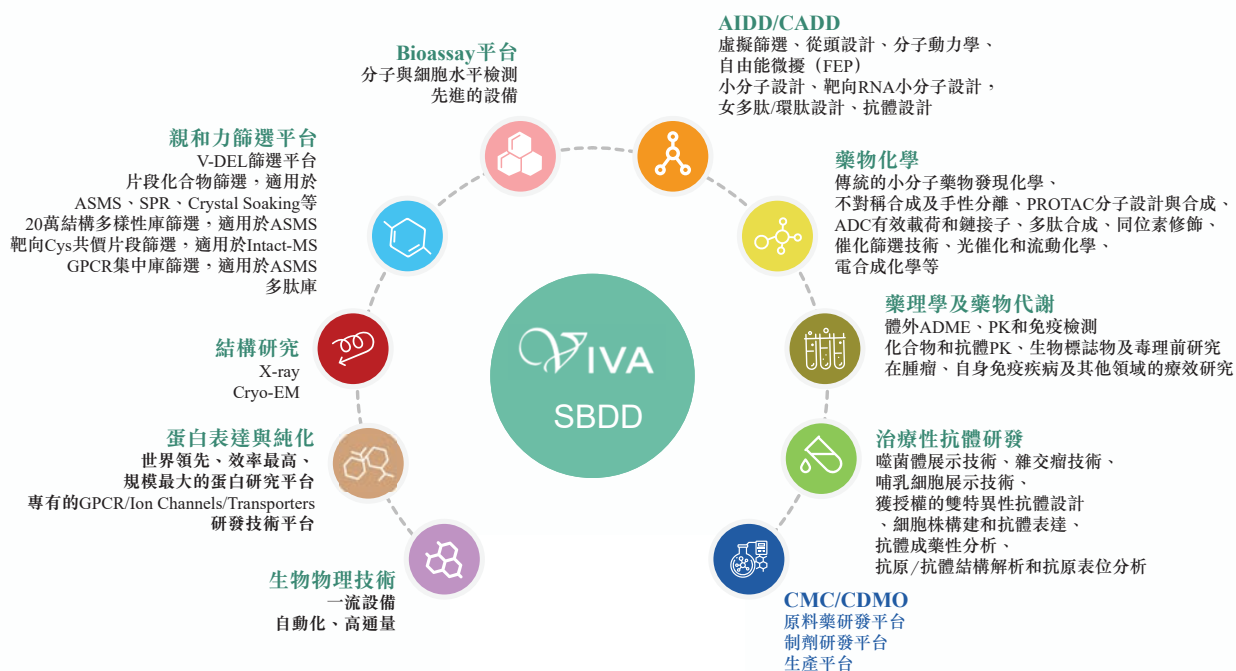
國內外專利數79個



投資企業達93家

關於維亞生物

技術平台



維亞文化

我們向全球創新藥研發企業提供從早期基於結構的藥物研發到商業化藥物交付的一站式綜合服務。



企業願景

成為全球創新型生物研發公司長期的合作夥伴。



企業使命

創新驅動，技術賦能，追求卓越，幫助全球病患。



企業價值觀

專注創新、誠信敬業、成就客戶、合作共贏。

關於維亞生物

企業榮譽

2024 中國生命科學服務企業品牌 100 強



全國生物醫藥企業平台理事單位



原料藥產業高質量發展及創新獎
API Development & Innovation



全國生物醫藥企業平台理事單位
Excellence Award



於全球製藥工業供應鏈協會 (「PSCI」)
審計中獲得了低風險的評級



朗華製藥 2024 年公佈的
CDP 氣候評分為 B 級



2024年度ESG關鍵績效表現概覽

環境

範圍一及範圍二 溫室氣體排放密度： 21.59噸二氧化碳當量/ 收入人民幣百萬元	首年披露範圍三溫室氣體 排放量：674.85噸 二氧化碳當量	有害廢棄物產生量 7,798.34噸
---	--------------------------------------	-----------------------

無害廢棄物產生量 833.55噸	朗華製藥就脫碳減排目標向 SBTi提交了承諾申請
---------------------	-----------------------------

社會

男女比例55%:45%	人均培訓時數14.9小時	專業受訓人數百分比60%
-------------	--------------	--------------

管治

涉及本公司或其僱員的 貪污及舞弊事件發生 次數為：0	年度重大信息安全事件及 重大隱私保護事件發生 次數為：0	商業道德及反貪污培訓率 100%
----------------------------------	------------------------------------	---------------------

可持續發展戰略

ESG戰略與目標

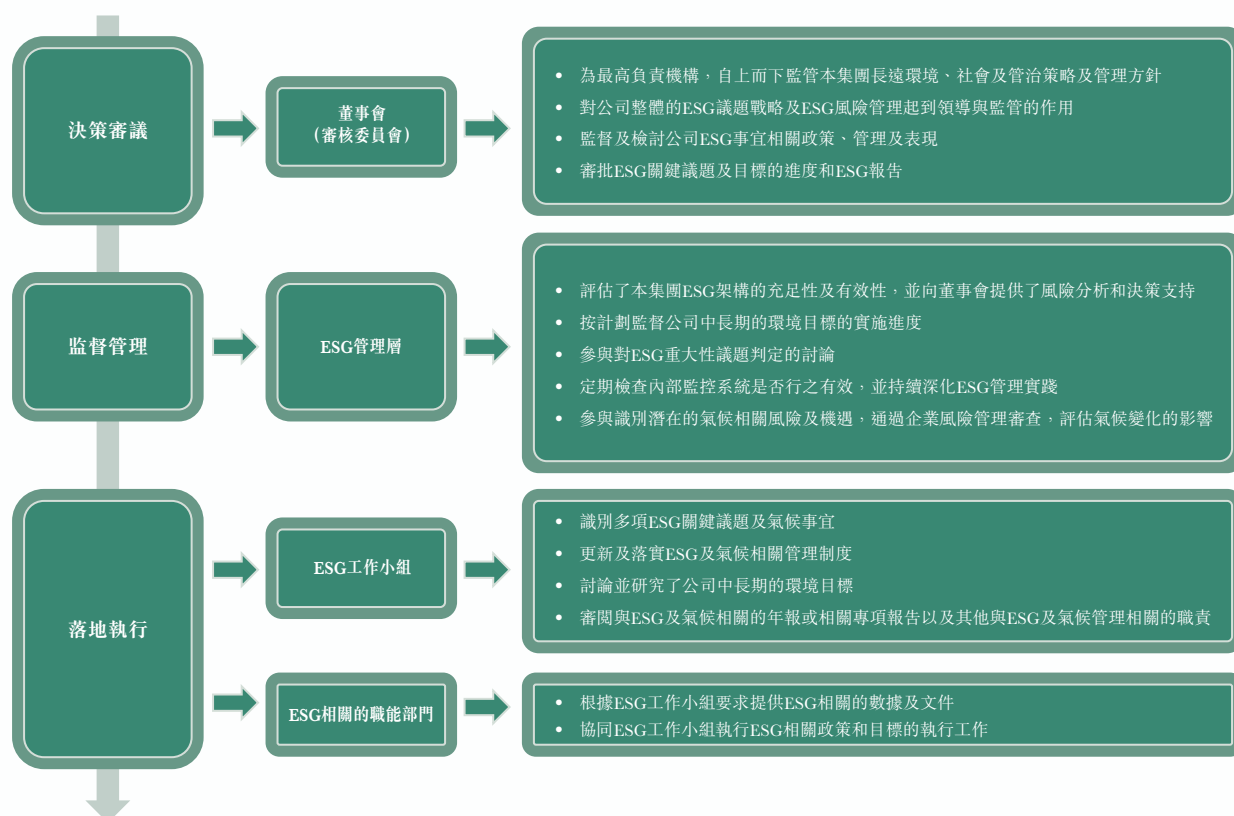
作為企業永續發展的根基，維亞生物將ESG理念深度融入運營體系，通過為員工構築成長平台、為客戶創造技術價值、為股東實現穩健回報，持續踐行可持續發展承諾。基於集團戰略規劃與業務運營實際，我們構建包含五大核心「維」度的管理架構。該框架系統化串聯ESG目標與業務執行路徑，通過量化指標監測和動態優化機制，確保長期願景與ESG使命在集團各層級的穿透式落實：



ESG管治架構

穩健有效的ESG管治是確保ESG表現及ESG報告質量的根基。在ESG管治方面，本集團已搭建完善的管治架構，涵蓋董事會、管理層、ESG工作小組及職能部門四個層面，並形成有效率的工作機制，落實各級機構對可持續發展相關事宜的管理職能，不斷提升企業可持續發展管治的水平。

可持續發展戰略



維亞生物重視各利益相關方的共同價值，建立了透明溝通機制，與各利益相關方通過常態化的交流，對各利益相關方重點關注的ESG議題進行識別、評估及管理。同時董事會每年會定期聽取並審議集團《環境、社會及管治報告》，並檢討設定的ESG相關目標檢查實施進度，明確公司重要ESG議題，評估公司自身ESG表現，不斷完善可持續發展戰略及體系，提高ESG治理水平。

可持續發展戰略

利益相關方溝通

利益相關方的意見是企業可持續發展的關鍵要素。維亞生物建立了完善且暢通的溝通渠道，以公開透明的方式與各利益相關方保持有效互動，傾聽其聲音並積極回應共同關切的問題，持續優化可持續發展策略及管理方法，切實履行企業社會責任，為利益相關方創造更多價值。報告期內，我們基於「受企業影響程度」和「對企業的影響程度」兩個維度，重新審視並確認了七類最重要的利益相關方。下表詳細展示了各利益相關方的關注議題，以及集團的溝通渠道與具體回應。

利益相關方	關注議題	溝通渠道與響應行動
政府與監管機構	• 遵守法律法規 • 促進就業 • 帶動當地經濟發展 • 應對氣候變化	• 遵紀守法、嚴格落實政府政策要求 • 積極參與政府企業合作項目
股東／投資者	• 信息披露 • 財務表現 • ESG治理	• 召開股東大會 • 完善信息披露，發佈財務報告及其他專題報告 • 召開投資者大會、舉行路演及反路演、發佈通訊或微信公眾號文章、在線溝通等
孵化企業／客戶	• 產品質量與安全 • 隱私與安全 • 知識產權保護 • 高效交付效率 • 加大研發投入	• 完善客戶服務機制 • 開展客戶滿意度調查 • 定期組織客戶拜訪參觀 • 定期電話會議
供貨商	• 公平交易 • 合作共贏	• 完善採購、招投標制度 • 加強供貨商管理與年度評估
業務合作方	• 平台研發及投入 • 供應鏈管理	• 開展會議溝通 • 積極參加行業合作、探討

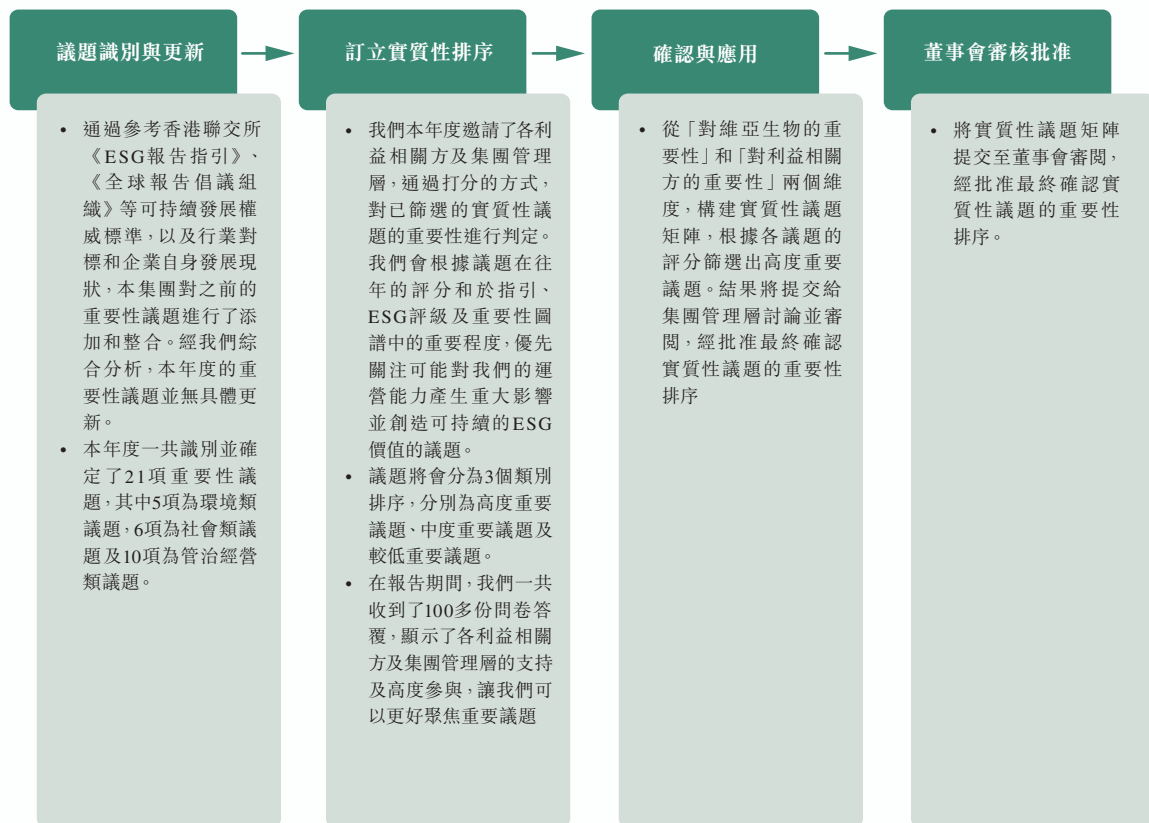
利益相關方	關注議題	溝通渠道與響應行動
員工	• 待遇與福利 • 職業健康與安全 • 合法合規用工 • 人才吸引與留任 • 職業發展與成長	• 合法僱傭，制定、實施完善的僱傭政策 • 提供全面、有競爭力的薪酬福利保障 • 提供全面的員工安全保護，嚴格落實疫情防控政策 • 定期開展員工溝通會議 • 設置員工建議箱 • 完善培訓體系，開展培訓活動
媒體	• 信息公開、透明	• 開展新聞發佈會 • 出席媒體活動，接受媒體採訪

重要性議題評估

為系統檢視本集團在可持續發展領域的戰略承諾、制度框架及實踐成效，積極回應利益相關方對ESG治理的核心關切，我們建立常態化評估機制，通過定期問卷調研持續識別具有戰略價值的ESG實質性議題。本年度評估工作採用雙重重要性矩陣分析，既關注議題對企業可持續發展的財務影響，亦重視其產生的環境與社會效應。我們亦會確保這些關注議題與聯合國可持續發展目標及利益相關方期待深度契合。

可持續發展戰略

重要性議題評估過程：





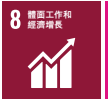
根據實質性議題矩陣分析，報告期內共有9項議題被評估為高度重要議題、11項中度重要議題及1項較低重要議題。本報告將針對各項實質性議題進行響應與披露，並重點覆蓋所有高度重要性議題。

可持續發展戰略

重要性	議題	回應章節
高度重要議題	廢棄物管理	4.3三廢管理
	員工合規性、多元化及包容性	5.2多元化與包容性
	員工健康與安全	5.3職業健康與安全
	員工權利與福祉	5.1僱傭合規與員工福利
	人才吸引與保留	5.4人力資本發展
	研發與技術創新	2.1研發與創新
	產品質量與安全	2.3質量管理
	信息安全及私隱保護	2.5.3隱私保護及信息安全
	知識產權管理	2.2知識產權管理
中度重要議題	溫室氣體排放及管理	4.2節能減排行動措施
	天然資源使用及管理	4.4資源管理
	能源使用及管理	4.2節能減排行動措施
	應對氣候變化	4.1助力氣候行動
	員工發展及培訓	5.4人力資本發展
	優質客戶服務	2.5客戶權益保障
	可持續嘅供應鏈管理	2.6可持續供應鏈
	行業合作與生態共建	3.2深化行業合作
	ESG治理體系	ESG管治架構
	負責任投資	3.1負責任投資
	商業道德與反貪污	1.2商業道德與反貪污
	社區投資	5.5社區責任與貢獻
較低重要議題	社區投資	5.5社區責任與貢獻

對應聯合國可持續發展目標

在致力於多項可持續發展議題的過程中，本集團積極貢獻，確保我們的努力與集團的核心可持續發展目標(「UNSDGs」)緊密相連，從而為全球可持續發展作出有意義的貢獻。

範疇	對標聯合國可持續發展目標	相關重要議題	我們的行動
責任運營，「維」持初心		- ESG 治理體系 - 商業道德與反貪污	• 構建系統化ESG治理架構 • 創建商業道德監察機制和設立反舞弊工作小組，深化廉潔管理
創新驅動，價值升「維」		- 研發與技術創新 - 知識產權管理 - 質量管理與安全 - 優質客戶服務 - 信息安全及私隱保護 - 可持續供應鏈管理	• 搭建醫藥創新技術平台集群，構建產業協同網絡 • 實施全生命週期質量管理體系，保障藥品安全合規 • 完善專利佈局策略，加強核心技術保護
引領行業，多「維」助力		- 負責任投資 - 行業合作與生態共建	• 建立投資ESG評估體系，平衡經濟效益與社會價值 • 與多方機構深化交流，推動產學研深度協同
環境效益，「維」護生態	  	- 應對氣候變化 - 溫室氣體和廢氣排放及管理 - 能源使用及管理 - 廢棄物管理 - 天然資源使用及管理	• 實施綠色運營行動計劃，構建低碳生產體系 • 優化污染防控技術方案，實現排放全程監控 • 推行循環經濟模式，提升資源再生利用率
以人為本，「維」情小區	 	- 員工權利與福祉 - 員工合規性、多元化及包容性 - 員工健康與安全 - 員工發展及培訓 - 人才吸引與保留 - 社區投資	• 打造多元共融職場生態，完善公平發展機制 • 建立職業健康安全管理體系，防範職業風險 • 構建階梯式人才培養計劃，健全人才儲備體系

1. 責任運營，「維」持初心

維亞生物將企業管治作為戰略發展的基石，構建多層次內控體系保障決策透明。董事會持續完善反貪腐合規機制，通過全流程商業道德審查與利益衝突管理系統，確保研發合作與商業行為符合國內外指標及準則。

對目標聯合國可持續發展目標：



1.1 企業管治

本集團始終秉持嚴格的企業管治標準，旨在切實維護股東權益、提升企業價值、制定高效業務戰略與政策，並持續增強透明度與責任感。我們嚴格遵循《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國證券法》及香港聯交所上市規則附錄C1《企業管治守則》等相關法律法規與規範性文件的規定。

董事會治理架構

本集團董事會下設提名委員會、薪酬委員會及審核委員會，三大委員會共同為管理層提供直接與間接的指導與支持。董事會通過戰略制定與執行監督，全面監察公司的運營狀況與財務表現，確保建立健全的內部控制體系與風險管理機制。各董事委員會的職權範圍均已詳載於集團官網及交易所網站，供股東隨時查閱。

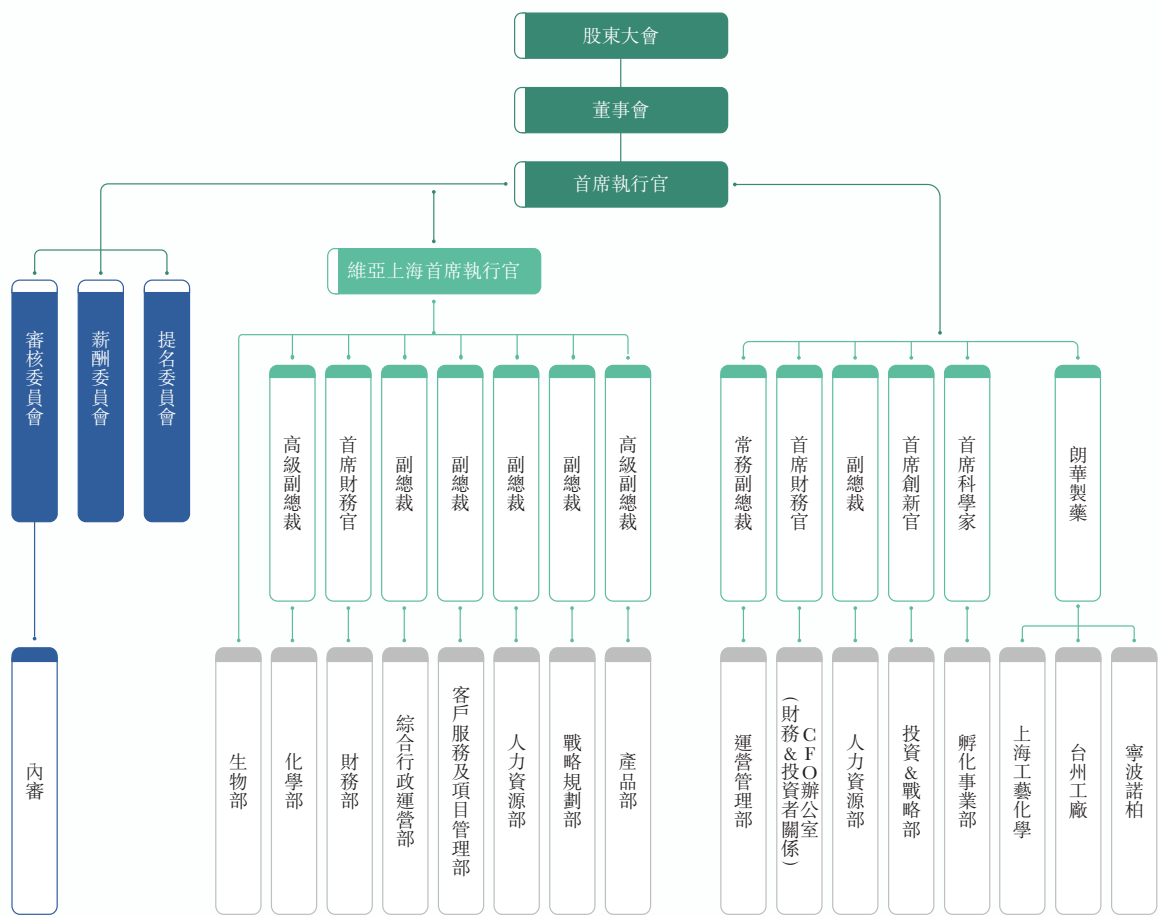
1. 責任運營，「維」持初心

董事會多元化

本集團已採納董事會獨立性和多元化政策，明確規範董事會組成原則及具體實施方法。該政策強調透過多元背景組合提升決策質量，在人才遴選過程中綜合考慮包括但不限於性格特質、年齡分佈、文化視野、教育程度、專業資格、技能專長、知識結構，以及行業經驗與區域營運歷練等多維度要素，藉此確保董事會成員具備契合企業戰略方向、公司治理需求及業務發展特性的多元能力儲備。

提名委員會承擔具體執行職責，依據上述標準評估現任董事會架構，並持續優化成員組成。截至報告期末，現任董事會由8名成員構成，包含3名執行董事、2名非執行董事及3名獨立非執行董事，各成員的專業資歷與實務經驗形成互補效能，有效支撐集團高標準運營需求。未來董事會將持續監督政策實施成效，透過動態檢討機制調整優化，強化決策層面對ESG議題的應對能力，為實現可持續發展目標奠定治理基礎。

1. 責任運營，「維」持初心



1. 責任運營，「維」持初心

1.2 商業道德與反貪污

本集團秉持誠信經營理念，持續構建規範、開放、合規的商業運營體系。在商業實踐層面，我們恪守《企業管治守則》、《中華人民共和國刑法》、《公司法》及《反不正當競爭法》等法律法規要求，建立覆蓋各利益相關方的道德準則體系。在董事會治理、投資者關係、政企溝通、供應鏈協作及社會互動等全維度場景中，始終貫徹國際通行的職業行為標準，嚴格執行反商業賄賂、反欺詐、反洗錢等合規禁令，對任何違規行為實施零容忍政策。

為有效防範和遏制貪污洗錢行為，集團成立了專門的反舞弊工作小組，並頒佈了《反洗錢管理制度》與《反舞弊管理制度》，明確界定了違規行為及相應的懲處機制，推動反腐倡廉工作的規範化與系統化管理。公司審計部作為反舞弊工作機構，負責跨部門及公司範圍內的反舞弊補充性工作，包括牽頭組織管理層進行年度舞弊風險評估、針對重大審計項目進行反舞弊審查、協助各部門進行年度反舞弊自我評估及開展反舞弊宣傳活動等，以確保營造一個廉潔誠信的企業文化。

為進一步規範企業經營環境，集團要求所有相關關鍵崗位員工在入職時簽署《反賄賂／反腐敗承諾書》，杜絕任何不正當利益行為。公司管理層以身作則，率先垂范，嚴格遵循公司各項制度與規範。報告期內，近100名員工及3名執行董事均已完成承諾書簽署，共同維護了企業的良好經營氛圍與形象。

報告期內，集團系統性開展反腐倡廉專項培訓，以"尚廉及反詐"為主題構建全員合規意識。培訓聚焦職務侵佔風險防範，通過司法判例解析貪腐行為的法律後果及職業代價；針對虛假報銷、商業賄賂邀約等職場詐騙場景，建立標準舉報機制與識別指引。本年度合共有2,063名員工及3名執行董事參與了反腐倡廉相關的培訓，切實將"存廉於心、踐廉於行"的文化理念轉化為職業行為準則。

1. 責任運營，「維」持初心

舉報與調查

維亞生物建立透明化舉報機制，協同內外部利益相關方共同監督合規與商業道德責任。公司設立電話熱線、電子郵箱等多元舉報渠道，受理員工及業務關聯方對舞弊、職業道德違規及會計審計問題的實名／匿名舉報。反舞弊小組專項對接舉報信息，嚴格執行受理登記、書面記錄及上報審計委員會的程序規範，並協助開展調查工作。核查發現違規行為須及時制止處理、通報相關部門，涉嫌犯罪案件依法移送司法機關。

舉報處理全流程遵循保密原則，嚴禁洩露檢舉人身份信息及舉報材料內容，不得向被舉報方透露案件細節。調查過程中禁止出示舉報原件或複印件，對匿名材料不進行筆跡鑒定，確保檢舉人權益得到充分保護。當接獲投訴後內審部就會展開相應的處理及調查，流程如下：



舉報及調查流程

本年度集團並沒有收到相關投訴舉報，若有任何投訴舉報個案，內審部將根據相關投訴舉報工作流程及時處理並解決。另外我們未收到任何針對集團或旗下員工的貪污、賄賂、勒索、欺詐或洗錢等違法案件的舉報或司法訴訟案件。

舉報方式

舉報郵箱：

✉ fanwubi@vivabiotech.com

1. 責任運營，「維」持初心

1.3 風險管控

本集團始終將信息安全和客戶隱私保護置於優先地位。為提升信息安全管理水平，我們不僅識別了潛在風險，還制定並實施了全面的信息安全管理政策與措施，同時持續優化管理體系與架構。在《中華人民共和國公司法》及內部《公司章程》的框架下，我們建立了《公司內部控制基本規範》、《風險管理制度》及《商業連續性管理》等內控政策，並通過以風險為導向的內部審計，及時識別並管控現有及新增風險。

此外，依據《中華人民共和國反不正當競爭法》及美國《反海外腐敗法(FCPA)》等法律法規，我們進一步完善了內控管理體系，並通過年度審計中的舞弊風險審計，有效防控合規風險，為公司的可持續發展提供堅實保障。董事會全面負責評估集團為實現戰略目標所願承擔的風險，並建立合規且有效的風險管理舉措與內控系統。內審部門與審核委員會緊密合作，強化風險管理及內控系統，並負責調查相關重要事項。

董事會	管理及監察風險管理及內部監控系統
審核委員會	指導風險規避，監督、核查風險管理及內部監控執行及其有效性
內審部	領導日常運營的風險管理及內部監控，建立風險規避及內部監控制度，以改進本集團的經營及管理過程，有效解決及減少整體營運風險
各部門	監察及管理其日常運營過程及程序，識別所面對的主要風險、自行監察及實行主要的監控過程

1. 責任運營，「維」持初心

集團會定期了解國家及市場行業情況的較大變化，根據相關情況作出相應調整具體的風控策略，並將其應用於所有相關展業品種中。審核管理委員會每年根據市場情況審視和反思相應的風險策略是否得當，包括ESG風險和氣候相關風險。一旦識別到任何重大的ESG風險，我們會及時向ESG工作小組和董事會匯報，並評估風險、制定應對計劃，以確保集團運營的穩定與安全。本年度內審部門於ESG指標審計方面的工作包括：

- 查核年度環境數據，與去年進行比對，同時了解數據收集及紀錄情況以確保數據真實性
- 識別在ESG政策措施的重點需優化領域，包括環境(如碳排放、廢物管理)、社會(如勞動關係管理、數據隱私)和治理(如公司治理、商業道德)等方面
- 提供改進建議，幫助優化其ESG管理流程

2. 創新驅動，價值升「維」

在生物醫藥創新浪潮中，維亞生物以技術研發與責任運營驅動長期發展。作為藥物研發領域的先鋒，我們為客戶提供從早期結構研究到商業化藥物交付的全面解決方案。我們以誠信為本，精益求精，確保產品與服務的卓越品質，不斷提升客戶體驗與滿意度，積極構建一個全球生物醫藥創新者共同參與的開放合作平台，實現互利共贏的生態體系。

對目標聯合國可持續發展目標：



2.1 研發與創新

集團的CRO業務憑借在基於結構的藥物研發(SBDD)技術領域的領先優勢，向全球合作夥伴提供新藥研究階段的CRO服務，搭建了X射線蛋白晶體技術、冷凍電鏡技術(Cryo-EM)、DNA編碼化合物庫技術(DEL)、親和力質譜篩選技術(ASMS)、表面等離子共振技術(SPR)、氫氘交換質譜技術(HDX-MS)、AIDD/CADD等多個先進技術平台，並有資深藥物化學家與藥物發現生物專家領軍的團隊提供藥物設計、藥物化學(H2L, LO)、化合物合成、化學分析及純化、公斤級放大及多肽合成及相應的生物活性測試服務。在CDMO業務方面，我們亦不斷推進自動化改造，旨在進一步提升生產自動化水平，持續打造原料藥技術平台及制劑技術平台等生產平台。

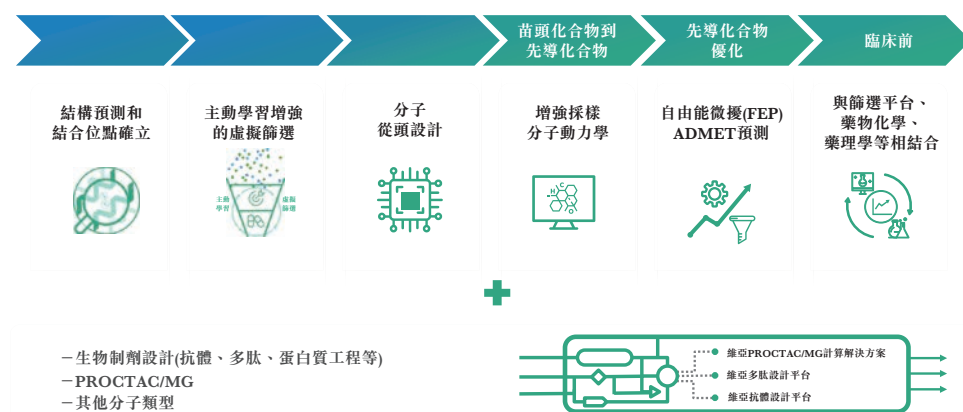
藉著維亞生物卓越的研發團隊、高端的研發實驗室和先進的技術平台，使我們能提供更多豐富和完善的一站式CRO-CDMO服務鏈條。我們設立了多個醫藥技術及研發平台，並投入了多達88百萬元人民幣的研發資金，以支持創新項目的持續推進。

2. 創新驅動，價值升「維」

2.1.1 AIDD/CADD 平台

計算機輔助藥物設計 (Computer-aided Drug Discovery, CADD) 及人工智能 (Artificial Intelligence Drug Discovery, AIDD) 平台使用物理化學模型和人工智能算法，賦能各種分子形式(modality)的研發，幫助快速高效的推進各類藥物研發項目，以對結構和機理的深入理解為立足點，真正實踐計算驅動的藥物研發。結構和機理是維亞 AIDD 平台特有的技術優勢，能夠在新靶點、複雜機理和多種藥物類型的研究問題中，發揮出巨大優勢。本公司計算平台已開發出一系列針對項目研究難點的先進算法來解決藥物設計中的實際問題，例如共價和非共價自由能微擾，計算準確度更高、可調參數空間更大。針對傳統計算化學方法的空白領域，計算平台引入生成式人工智能算法，用從頭生成突破化學空間限制，使得藥物設計在計算的幫助下能完成從零到一的突破。此外，平台還著力開發ADME/PK預測模型，實現了藥物研發各階段的全面覆蓋和計算工具的系統性整合。計算化學和人工智能平台開發的方法被應用於多種藥物形態，如小分子、抗體、多肽、PROTAC及分子膠、靶向RNA小分子藥物開發等；在算法開發的過程中，各個平台保持乾濕實驗聯動，計算結果通過實驗驗證、計算模型在此過程中迭代優化，最終取得突破。總體而言，維亞的CADD及AIDD平台具備自研算法及平台建設的能力、擁有研發多種藥物形態的經驗、並且充分發揮了維亞基於結構的藥物研發優勢，在維亞上海超算集群的算力支持下，能夠對早期藥物研發的各個環節進行全面賦能。

AIDD/CADD平台：一站式賦能藥物研發全流程

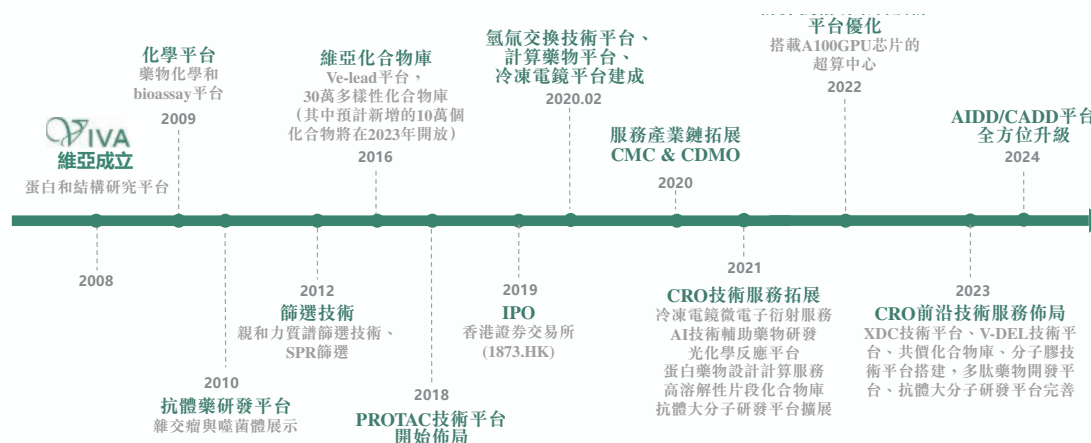


2. 創新驅動，價值升「維」

AIDD/CADD 平台優勢：

AI x 小分子設計	富集因子達到20倍
AI x 化合物設計	苗頭化合物發現週期從12-36月縮短到6-18月
AI x 靶向RNA小分子設計	維亞運用獨有的AI + SBDD，研究藥物靶點數量更多範圍更大，且可針對使原本不可成藥的靶標做藥物設計。
AI驅動的抗體從頭生成(De novo design)	運用先進的結構生物學知識和AI技術手段，可進行抗體的從頭設計，即不需要起始抗體序列。
AI x 大分子領域	比起傳統3-6個月的抗體發現週期大幅縮短至每輪設計1個月

維亞生物技術研發歷程



2. 創新驅動，價值升「維」

2.2 知識產權管理

秉持「創新驅動、技術賦能、追求卓越、助力全球病患」的核心理念，維亞生物在推進以創新為核心、合作共贏為導向的業務發展過程中，全面構建並實施了知識產權管理體系及侵權責任追究機制。我們致力於將行業領先的知識產權保護實踐推廣至全球各營運基地，以此增強商業競爭力，贏得客戶信賴。

維亞生物嚴格遵守《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》等我國知識產權相關法律法規及其實施細則。同時，作為一個面向國際市場的生物製藥企業，我們也嚴格遵守《專利合作條約》等國際性條款與協約。

集團根據GB/T29490-2013《企業知識產權管理規範》的要求，設立了獨立的知識產權部門，該部門由專業人員組成，負責制定企業知識產權發展規劃、建立管理績效評價體系、監督考核相關機構，並全面管理企業知識產權事務。

此外，集團在知識產權資源管理(涵蓋人力資源、基礎設施、財務資源及信息資源)、基礎管理(包括獲取、維護、運用、保護、合同管理及保密等)、實施與運行(涉及立項、研發、採購、銷售及售後等環節)以及審核與改進(包括內部審核、分析與優化等流程)等方面，制定了系統化的控制程序。這些措施旨在強化知識產權保護責任，確保知識產權在各環節得到高效管理，防範內外部侵害風險。



2.3 質量管理

2.3.1 質量管理制度

維亞生物徹「提供高標準優質產品」的宗旨，持續提升產品質量管理能力，為客戶和行業賦能。我們嚴格遵守《中華人民共和國產品質量法》等生產和質量相關法律法規，確保每個環節均符合國家標準。鑒於醫藥行業對產品健康與安全的嚴格要求，我們特別重視並遵循《中華人民共和國藥品管理法》及其實施條例、《中國藥品生產質量管理規範》、《藥品生產監督管理辦法》和《藥品註冊管理辦法》等法規，全面承擔服務質量、有效性、準確性、及時性和可靠性的專業、管理與技術責任。

在CDMO業務領域，朗華的所有原料藥產品均獲得中國GMP認證，主要產品更取得EU-GMP、WHO-PQ、日本醫藥品外國製造者等國際認證。朗華還通過了國家食品藥品監督管理局的GMP認證，以及美國FDA、世界衛生組織WHO和歐盟EDQM的認證，成為多家跨國知名藥企的合格供貨商和研發生產基地。

為確保藥物符合國際安全標準，我們制定了《基因毒性雜質評估與控制管理規程》，對原料、中間體、反應副產物、降解產物、產品包裝材料及共享設備設施等進行基因毒性雜質風險評估，並委託第三方開發驗證相關檢測方法，對連續三批產品進行檢測，以確定是否需採取進一步措施。此外，我們還制定了《QC實驗室檢驗流程管理規程》，明確樣品存放管理程序，防止流轉中的污染或交叉污染，確保檢驗數據的準確性與有效性。

2. 創新驅動，價值升「維」

2.3.2 召回程序

產品召回程序是企業針對潛在或已存在的產品質量問題所採取的關鍵措施。一旦通過調查與風險評估發現產品存在安全隱患，對公眾健康構成潛在威脅，或收到相關當局的召回指令，集團便會依據《藥品召回管理辦法》立即成立召回小組，必要時會尋求社會及藥監當局的協助。召回小組評估風險後，明確召回級別，並要求各部門制定詳細的召回計劃並付諸實施。當產品經各渠道召回到倉庫後，我們便會仔細核對召回產品的數量和批號，確保無誤。產品到貨後，質量部門將組織調查，撰寫報告，並根據《糾正與預防處理措施管理規程》提出相應的糾正預防措施，以確保類似問題不再發生。

我們始終保持初心，不斷提升質量管理體系。集團內部建立了完善的質量審查評估和質量安全應急處理及召回程序，並定期對內部規範性文件進行審核、梳理和修訂，確保其與時俱進。在風險管理、內審糾錯、人員培訓、供貨商核查與培訓等多個環節，我們始終堅持質量優先的原則，建立起了一套連貫且高效的質控體系，為客戶提供安全、有效的產品。憑借我們對產品質量與安全上的嚴格把控。本集團於本年度並未發生任何因健康與安全理由而須回收產品的事件。

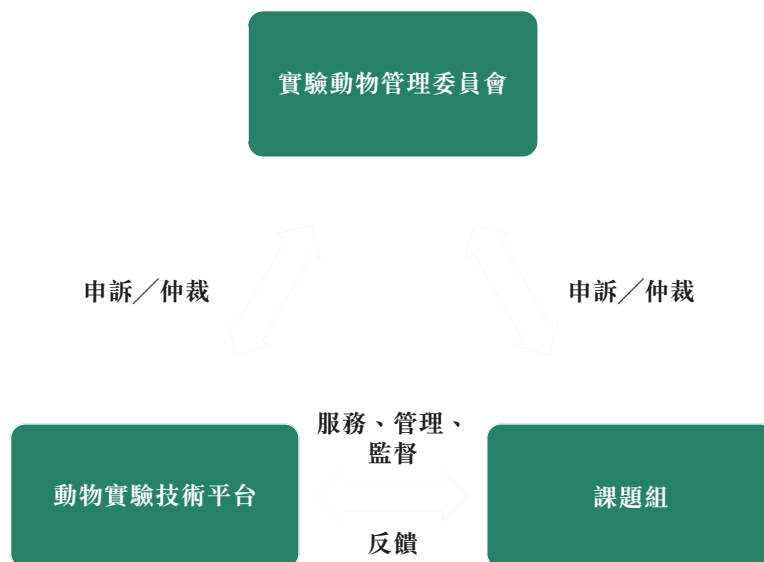
2. 創新驅動，價值升「維」

2.4 動物福利權益

2.4.1 實驗動物管理制度

本集團高度重視社會對動物福利的關注，秉持負責任的態度使用實驗動物，嚴格遵循營運地區法律法規及動物實驗倫理原則。為規範管理，集團制定《實驗動物管理規章制度》，明確要求所有平台工作人員及實驗人員執行標準化操作流程，並由總裁直接任命的「實驗動物管理委員會」實施監督。該委員會負責確保實驗設計符合科學性與人道管理要求，同時納入非科研背景成員，從公眾安全與員工權益角度進行獨立評估，並定期溝通動物健康與福利相關議題。

所有實驗項目早在展開動物實驗前須遞交「實驗動物研究方案」及「實驗動物福利倫理審查表」，並由動物管理委員會審批，方可購買動物和開展實驗。此外，所有動物實驗人員必須通過政府實驗動物研究中心的專業技能培訓考核，並在之後完成集團內部實驗室實操認證後方可上崗。針對違反規章制度行為，將依據情節輕重採取警告、通報、暫停或撤銷資格等處分措施，以強化責任落實。委員會會持續優化審批機制與培訓體系，確保動物實驗全程符合倫理規範與法規要求。



2. 創新驅動，價值升「維」

2.4.2 動物福利舉措

本公司在所有動物實驗中嚴格落實「3R原則」（減少、優化、替代），優先採用非活體替代方案。飼養管理不僅符合國家標準，更針對物種特性制定飼養密度上限與社會性互動設立了規範，降低動物應激反應。同時實施全天候環境監測系統，確保舍內恆溫控制、清潔通風及定期消毒程序，全面維護動物生理與行為健康需求，貫徹科學化、人性化的福利管理機制。

2.5 客戶權益保障

2.5.1 客戶服務

本集團將客戶反饋視為提升服務質量的關鍵，並始終致力於為客戶提供卓越體驗。在營銷活動中，我們堅守道德、科學、客觀的原則，嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》及相關法律法規。為優化客戶體驗，我們制定了《品牌戰略管理制度》和《反不當競爭和公平營銷程序》等制度，確保所有營銷內容經過嚴格審核，符合合規性、真實性、科學性與準確性要求。我們堅決杜絕任何虛假或誤導性宣傳，切實保障客戶權益。報告期內，本集團未涉及任何與虛假營銷相關的法律訴訟。

在業務發展方面，我們始終以行業最高標準規範服務，並在CRO藥物研發服務與CDMO研發生產服務領域積累了深厚經驗。從研發到生產交付，我們建立了完善的客戶服務體系。為保障溝通順暢，我們提供多元化溝通渠道，包括熱線電話、郵箱及直接聯繫客服部或研發部，以便及時發現並解決問題。此外，我們定期通過《客戶調查問卷管理流程》進行客戶滿意度調查，了解客戶對服務質量、響應速度、知識產權保護等方面的評價。報告期內，我們的客戶滿意度得分為97.4分，充分體現了我們對服務質量的持續改進與客戶的高度認可。

2. 創新驅動，價值升「維」

2.5.2 客戶響應機制

集團始終將客戶放在首位，致力於建立暢通的客戶服務投訴渠道，並認真傾聽每一位客戶的意見和建議。為了確保投訴得到高效且規範的處理，我們制定了《處理客戶投訴操作流程》和《投訴管理規程》，明確了投訴的處理流程和反饋機制。一旦收到客戶投訴，我們會立即組織相關部門負責人、項目負責人、內控部及客戶服務部進行深入討論，共同分析問題根源，並制定切實可行的解決方案。

此外，我們還會定期對客戶投訴處理過程進行系統性總結和評估，從中吸取經驗教訓，持續優化經營管理和業務運作流程，從而進一步提升客戶服務的質量和水平。我們深知，唯有不斷創新和改進，才能更好地滿足客戶的需求和期望。本年度集團未收到任何客戶投訴，但若有任何投訴，我們將確保每一宗投訴都得到認真對待和妥善處理，確保百分百的及時處理率，彰顯了我們對客戶服務質量的堅定承諾和高度重視。



對於客戶的問詢
需在一個工作日之內進行響應



每週或每兩周
與客戶溝通項目進展



定期邀請客戶來訪
並作深入溝通

2. 創新驅動，價值升「維」

2.5.3 隱私保護及信息安全

集團致力將各利益相關者的信息安全與隱私作為核心關注點。為履行這一承諾，我們嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國數據安全法》及《中華人民共和國個人信息保護法》等相關法律法規。此外，集團還制定了一系列內部管理制度，如《計算器信息安全管理標準》和《計算器管理制度》，規範員工在信息收集、存儲、共享、使用和銷毀等環節的操作，並明確隱私保護的相關條款，確保信息與數據處理的合規性和合法性。為進一步加強信息安全管理，集團公共管理部設立了信息安全小組，負責發佈信息安全相關文件、開展信息安全培訓，並積極防範信息洩露風險，持續優化信息安全流程。

在客戶隱私保護方面，我們制定了《公司客戶信息保密規定》，明確要求依據內部制度與標準，全力保障客戶的安全與隱私。在進行臨床試驗時，我們確保每位參與者充分了解試驗內容、潛在風險及預期收益，並在知情且自願的基礎上做出參與決定。我們始終堅持提供充分的知情同意，並要求參與者簽署自願參與協議，以確保每位客戶的權益得到充分尊重與保護。報告期內，集團未收到任何關於客戶隱私侵犯或數據丟失的投訴。

2.6 可持續供應鏈

維亞生物堅持採取負責任的採購策略，努力打造具有韌性和可持續性的供應鏈，為企業自身、社會以及環境帶來積極的影響。在採購與經營過程中嚴格遵守包括《中國人民共和國招標投標法》在內的國家和地區的法律法規。集團制定執行並定期更新《供貨商准入規範》、《供貨商管理規程》、《招投標管理制度》和《供貨商管理制度》等政策，為對供貨商准入、選擇、分類、驗收、評價管理等環節做出明確規定。

2. 創新驅動，價值升「維」

2.6.1 供應商准入

本集團建立了完善的供貨商准入體系，明確規範供貨商選擇、分類、驗收及動態評估全流程管理。採購部依據准入標準對潛在供貨商進行資質審查與初步篩選，並通過數據收集全面評估其技術能力及商業信譽。針對候選供貨商，我們提供產品標準或樣品並開展打樣測試及報價分析，確保技術合規性；若採購涉及轉基因成分，嚴格遵循《農業轉基因生物安全管理條例》要求。為增強供應鏈韌性，每類原輔料及包裝材料優選兩至三家核心生產商建立長期戰略合作，保障供應穩定性。本年度重點深化與內地供貨商的協同，通過強化技術對接與風險共擔機制，持續優化供應網絡並降低斷鏈風險，支撐業務可持續發展。

我們堅決打擊不正當競爭行為，致力於維護公正公平的合作關係。根據《中華人民共和國招標投標法》，建立了《招投標管理制度》，秉持公平公正的合作態度，統一採購的標準化運管模式，規範商業合作流程，建立互信互助的合作關係。我們採用競價模式，並通過內部審核環節對所有採購合同實行多方監管機制，確保採購過程的公正性和透明度。部門聯合審批的方式亦能夠有效規避採購風險，保障公司的利益。對於表現不佳、存在欺詐、舞弊或誠信問題的供應商，我們將列入黑名單，並通知採購職能部門，不再與其進行交易。

集團還積極將綠色供應鏈管理理念融入其發展戰略規劃之中，並設定了明確的綠色供應鏈管理目標。為實現這一目標，公司特別設立了管理部門，致力於推進綠色供應鏈管理的各項工作。我們持續優化和完善採購標準與制度，確保綠色採購理念貫穿於原材料、設備以及服務採購的每一個環節。同時，我們積極引領並帶動供應鏈上下游企業，共同提升資源能源利用效率，改善環境績效，從而實現整個供應鏈的綠色發展。我們堅信，通過持續的努力與合作，我們將共同邁向更加綠色、可持續的未來。

2. 創新驅動，價值升「維」

綠色採購	• 上游供應商需持有ISO 9001 (質量管理體系)、ISO 14001、(環境管理體系)和ISO 45001 (職業健康安全管理体系)等相關證書 • 供應商提供的產品需符合對人體，對環境友善及相關EHS的規定 • 產品在使用過程不消耗更多能源，不產生更多廢棄物 • 所有包裝材料需要使用再生材料，有回收循環使用的標識，若包裝含有塑料材料，需盡可能使用可降解材料 • 若材料包裝使用到多聚材料，鼓勵採用具有不污染環境、可再生的植物纖維和澱粉構成
綠色物流	與物流供貨商合作： • 實現以提升物流綠色化為目標的自動化 • 實現有毒、有害物品的有效管理 • 推行邊角料原料試劑的綠色回收再利用

我們亦要求參與採購合作的供貨商簽署《採購合同》，共同履行的社會責任，如果供貨商存在使用童工、監獄工、強迫和強制勞動、超時加班對員工造成嚴重健康安全和安全隱患而未採取措施的情況，我們將終止合作。

2.6.2 供應商考核

為強化供應鏈管理，本集團建立了嚴格的供應商評估體系。每年對重點供應商開展全方位考核，涵蓋產品質量、採購流程、售後服務、倉儲管理及生產使用等關鍵指標。評估結果將決定供應商的等級劃分，包括核心供應商、備用供應商及限制供應商。若發現重大質量問題，我們將立即暫停合作並要求整改。終止合作的供應商將被移除系統，嚴重違規者將被永久除名。這一制度有效確保了供應鏈的安全與效率。

2. 創新驅動，價值升「維」

維亞生物將供應商的環境保護與社會責任表現納入常態化管理機制，通過系統性考核確保供應鏈符合集團可持續發展目標。採購端定期評估合作供應商的環境影響及社會責任履行情況，對存在重大環境風險的供應商採取警示改善或終止合作等措施。我們積極倡導供應商共同參與社會公益項目，深化企業責任實踐。為強化供應商管理，集團採取社會責任調查問卷及現場審計等多元方式，提升供應商在環保與ESG領域的整體水平。

評審工作由採購部、營銷部與質量部聯合執行，要求所有供應商嚴格遵守商業道德準則，確保產品服務品質、員工權益保障、嚴禁聘請童工及強迫勞動、合理工時薪酬、健康安全及環保措施等關鍵維度，嚴格對標《供應商管理規程》及綠色供應鏈價值觀。通過動態監管與協作改善，維亞生物致力推動供應鏈夥伴實現社會責任與商業價值的雙贏發展。

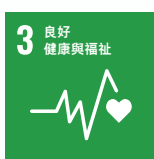
於報告期間，我們共有2,580家合作供貨商，以原材料類為主。供貨商主要來自中國大陸，共有2,540家供貨商，其中，華東地區佔約84%、華中地區約8%，華北地區約7%、華南及東北地區地區約1%。全部供貨商均執行本集團供貨商聘用及管理規定。

指標名稱	2023年	2024年
供貨商總數量	2,565	2,580
中國大陸	2,348	2,540
—華東地區	1,916	2,132
—華中地區	148	202
—華北地區	159	176
—華南地區及東北地區	125	30
海外地區	32	40

3. 引領行業，多「維」助力

作為全球生物醫藥創新的重要推動者，維亞生物多年來專注於投資孵化業務，以提升人類健康水平為己任。公司堅持負責任的投資策略，為創新藥物的研發與商業化提供強勁支持。與此同時，維亞生物還致力於促進行業交流與合作，搭建開放共享的行業生態平台，推動國內外技術的互通與協作，助力生物醫藥行業邁向更加可持續的未來。

對目標聯合國可持續發展目標：



3.1. 負責任投資

維亞生物堅持負責任的投資原則，以服務全球患者醫藥需求為己任。依托EFS投資孵化的業務模式，我們以Viva Bio Innovator(VBI)為核心，打造全球創新生物醫藥企業的孵化與成長平台。在投資前後，我們深入實施盡職調查，參與被投企業決策，並全面分析ESG因素。我們的評估重點包括創新藥企業能否為患者提供創新療法，解決臨床需求，以及其疾病市場的潛力。通過這一系列舉措，我們確保投資既創造經濟回報，又履行社會責任，助力保障患者健康。



3. 引領行業，多「維」助力

我們的投資策略

突破性的創新理念

公司的「想法」要獨特，並解決尚未滿足的醫療需求或克服技術挑戰

強大的團隊支持

創始人和管理團隊應具有較好的誠信度、公司建設業績和廣泛的醫療行業經驗

商業可行性

未來5-10年能讓患者群體受益和具備強大的市場潛力

戰略契合

我們重點投資早期項目，並傾向於以投資現金和實物服務相結合的模式為被投企業提供幫助

3. 引領行業，多「維」助力

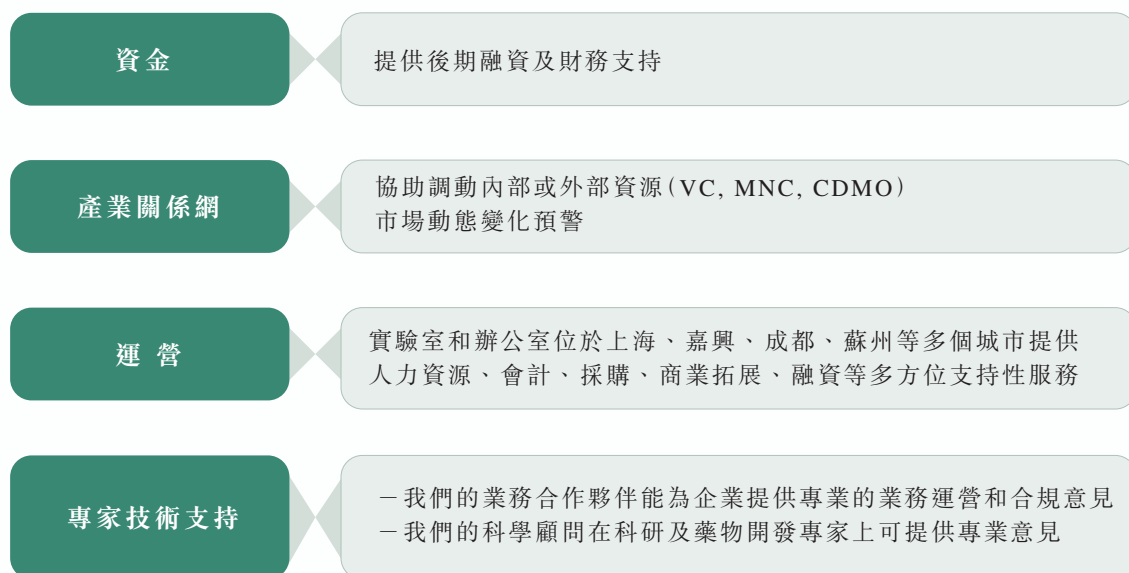
專業的投後管理支持

在生物醫藥行業日新月異的背景下，技術創新是企業持續發展的核心驅動力。VBI專注於發掘、投資與服務全球具有醫療價值的生物醫藥創新項目，旨在推動新藥研發從概念到商業化的「從0到1」轉化。報告期內，公司通過實現了對多家孵化公司(Focus-X, Saverna, Dogma, Riparian, DTX和Nerio)的部分退出，成功兌現了相應的投資收益，累計獲得近人民幣162.5百萬元回款。截止二零二四年十二月三十一日，共累計投資孵化93家初創公司。投資孵化企業主要來自於美國，加拿大，歐洲以及中國等地區。

二零二四年全年，公司已孵化的公司當中已有11家完成或者接近完成新一輪融資，融資總額約292.7百萬元美金。各孵化公司研發進展順利，累計在研管線總數近227條，其中186條管線處於臨床前階段，41條管線已經處於臨床階段。目前，孵化項目已有15家公司實現全部或部分退出。此外，還存在數個有潛在退出可能性的項目，預計在未來3年內將迎來退出高峰期。

通過全面的投後管理支持，我們助力生物醫藥企業不斷成長，為人類健康事業作出貢獻。依托維亞生物在新藥研發領域的技術優勢與豐富經驗，VBI不僅提供資金支持，更優化了包括研發指導、場地與後勤支持、產業對接及投融資服務在內的全方位增值服務。

3. 引領行業，多「維」助力



本年度新增投資孵化公司

序號	公司名稱	類型	適應症／主要技術／業務
1	Protirna	資產投入	這是一家專注於腫瘤治療領域的臨床前研究階段的初創企業

3. 引領行業，多「維」助力

投資孵化公司最新進展概覽	
	天境生物與濟川藥業聯合宣佈伊坦長效生長激素上市申請已獲天境生物受理；其與賽諾菲就全球創新CD73靶向腫瘤療法達成大中華區戰略合作
	Antag完成8,000萬歐元A輪融資；其主要分子AT-7687的IND申請獲得FDA許可
	維眸生物非激素滴眼液VWN461治療術後炎症美國臨床II期研究達到臨床終點
	Seraxis獲得FDA批准SR-02替代胰島素用於1型糖尿病的臨床研究
	Cybrexa於2024 ESMO大會宣佈多肽偶聯藥物CBX-12在晚期實體瘤中I期研究的積極最終數據
	HAYA與禮來達成合作，共同利用專有RNA平台發現治療肥胖及相關代謝疾病的新型調控基因組靶點
	Nerio與勃林格殷格翰以最高13億美元交易達成收購
	湃隆生物出售CDK7抑制劑50%權益給Exscientia
	輻聯科技與SK Biopharmaceuticals就靶向多種實體瘤的創新療法簽署許可協議；其完成B輪美元融資

3. 引領行業，多「維」助力

投資孵化公司最新進展概覽	
	Quralis與禮來達成ASO療法QRL-204的全球獨家許可協議
	LucyTx獲得1,250萬美元加輪融資，以推進阿爾茨海默症和帕金森症治療新方法
 TECHNODERMA	特科羅啟動針對特應性皮炎／濕疹TDM-180935的II期臨床試驗；其TDM-105795臨床II期試驗證實可促進雄激素性脫髮患者毛髮生長；其完成數百萬美元Pre-B輪融資
	博致生物完成1,800萬美元A輪融資，以推進其核心產品PTX-912的臨床開發
 Where Science and Medicine Meet	AceLink發佈健康志願者參與評估AL01211的I期臨床試驗數據
	Basking完成5,500萬美元融資，加速可逆溶栓劑的臨床開發

3. 引領行業，多「維」助力

3.2. 深化行業合作

維亞生物以技術創新、模式探索與戰略合作為核心驅動力，全力打造集藥物研發、生產及合作於一體的綜合服務平台。我們精心策劃並舉辦各類行業論壇，為生物醫藥領域搭建起專業高效的交流平台。通過頻繁參與國內外重要行業會議與客戶交流活動，充分展示了公司在生物醫藥領域的專業造詣與全球化佈局。此外，我們與業界資深專家保持密切交流，共同探討行業前沿動態與標準規範，積極構建良性互動的產業生態圈。這些努力不僅深化了與全球合作夥伴的協同創新，更為推動行業可持續發展貢獻力量。

SAPA-China 2024 醫藥產業大會

本年來SAPA-China醫藥產業大會在蘇州召開，聚焦大／小分子、細胞基因治療、AI製藥等熱點領域。集團的首席創新官戴晗博士、副總裁夏冰博士及鄧新宇博士作為特邀嘉賓進行了專業分享。夏冰博士在題為「Probing Chemical Space for Modality Assessment and Target Triage: SM and Beyond」的報告中，詳細介紹了維亞生物在DNA編碼化合物庫(DEL)技術領域的創新成果。其中亦包括說明集團開發的V-DEL平台是如何借助AI智能評估系統，整合了百餘個多樣性庫，為不同研發需求定制篩選方案，科學評估小分子藥物的適用性。



3. 引領行業，多「維」助力

AI圓桌對話：深入探討人工智能藥物研發合作

在淡馬錫蘇州主辦的「2024賦能全球生命科學生態」醫療健康會議上，維亞生物AIDD平台執行長錢玥博士作為特邀嘉賓，分享了集團在AI藥物研發領域的探索與思考。錢博士指出，AI在製藥業的未來不僅在於解決重大難題，更需實現「無處不在的小突破」，滲透至研發各環節。然而，目前領域仍面臨數據封閉、人才短缺等挑戰。對此錢博士提出三大突破方向：一是建構運算與實驗協同的平台，產生高品質可用資料；二是強化資料深度挖掘與清洗，從有限資料中擷取潛在關聯；三是基於物理原理建構通用模型，透過現象理解資料本質，提升泛化能力。透過運算工具與實驗的緊密結合，維亞生物正致力於從源頭優化研發效率，為全球生命科學生態注入創新動力。



3.3. 賦能行業發展

維亞生物始終秉持企業使命，積極踐行社會責任，推動行業進步。我們通過為孵化企業搭建資源平台、對接外部合作夥伴，在技術、資金等多維度提供全面支持，助力生物醫藥、醫療服務、醫療信息化、數字療法及營養健康等領域的快速發展，從而提升全球藥物可及性與醫療便利性。截至報告期末，維亞生物已累計投資15家孵化企業實現全部或部分退出，所獲現金及投資收益將用於支持公司未來發展。我們希望通過這些舉措，推動企業可持續發展，為社會健康事業貢獻力量。

4. 環境效益，「維」護生態

作為全球生物製藥行業的重要一員，維亞生物將環境效益作為企業核心價值的一部分。我們以綠色運營為指引，致力於實現低碳可持續發展，在資源管理、廢棄物處理及氣候變化應對等領域積極採取環保措施，推動綠色理念的普及。通過建立高效科學的環境管理體系，我們不斷提升資源使用效率，探索清潔能源的應用，嚴格遵守環保法律法規，並積極滿足行業與社會對可持續發展的期望與標準。

對目標聯合國可持續發展目標：



4.1. 助力氣候行動

氣候行動已躍升為全球關注的核心議題，氣候變化不僅牽動國際社會，更深刻影響企業的永續發展。我們深刻理解氣候風險對業務的挑戰，致力於強化實體風險與過渡風險的管理能力，並制定行業專屬的應對策略，提升企業氣候韌性，積極響應國家雙碳目標。我們參考了氣候相關財務信息披露工作組（「TCFD」）及聯交所新氣候規定指引框架，公開透明地披露氣候風險與機遇，並於本年度積極落實優化行動，致力於為構建氣候友好型社會貢獻企業力量。

4. 環境效益，「維」護生態

氣候策略

本集團已針對與氣候相關風險和機遇進行了識別及管理，同時制定了相關防範措施，減少氣候風險為集團帶來的負面效應。

本年度我們新增識別不同氣候相關風險的影響時間範圍。我們將以短期(3年以內)、中期(3-6年)及長期(6年以上)三個維度進行評估。

風險	層面	風險／機遇描述	潛在的財務影響	影響時期	我們的行動
實體風險	急性實體風險	極端天氣事件(如颱風、暴雨、洪水等)的頻發可能會影響公司樓體及設備安全、延長員工通勤時間、對員工的安全及企業的正常經營造成一定的影響	- 營運成本增加 - 員工保險及補貼成本增加 - 收入減少	中至短期	強化建築抗災設計，部署防水防洪設施，安裝備用發電系統；建立極端天氣應急預案，實施彈性辦公制度，保障員工安全及核心設備不間斷運行，與當地應急機構聯動響應。我們位於沿海地區的基地於施工期間以進行加高地基等設計，減少暴雨及洪水所帶來的影響。
	慢性實體風險	全球變暖導致的持續高溫天氣可能使公司製冷設備(如空調)的能耗增加 同時持續高溫亦有可能使藥物在運輸儲存時的質量出現問題	營運成本增加	長期	升級高效製冷設備，引入智能溫控系统與光伏儲能技術，優化實驗室環境能耗；定期維護設備性能，採用隔熱材料改造建築，減少熱負荷對能源的長期依賴。定期檢視藥物存放的流程及狀況，確保溫度不會影響藥物質量

4. 環境效益，「維」護生態

風險	層面	風險／機遇描述	潛在的財務影響	影響時期	我們的行動
轉型風險	政策及法規	國際內外氣候變化相關政策的變化可能導致公司投入更多的成本用以確保合規	合規成本增加	中至短期	組建合規監測團隊，動態追蹤國內外氣候政策，提前佈局低碳技術研發，同時定期評估政策與法規風險對企業的影響，制定相應的風險應對策略
	市場	隨著公眾對可持續發展意識的增強，投資者和消費者可能需要更多的動物權利、天然和有機醫療產品。如果集團產品被認為違反動物權利或比替代品更不可持續，那麼它可能會面臨需求下降	- 營運成本增加 - 收入減少	長至中期	集團設有嚴格的質量監控評估制度，確保所有醫藥產品均沒有違反動物權益或攙雜基因毒質和基因轉殖植物 建立定期市場分析機制，強化趨勢追蹤，優化供應鏈管理，及時把握市場動態。
	聲譽	如果公司未履行相應的社會責任，採取適當措施管理氣候變化帶來的潛在影響，可能影響各利益相關方包括投資者對公司的評價	- 企業形象受損 - 投資減少	長期	制定碳中和路線圖並設定短期減排目標，嵌入第三方可持續評級體系，通過透明溝通氣候行動成果及持續與持份者溝通了解他們的關注需求，提升利益相關方信任度。 此外，朗華製藥把公司自身的氣候相關信息公開披露到碳揭露計畫(CDP)平台上，增加信息透明度

4. 環境效益，「維」護生態

風險	層面	風險／機遇描述	潛在的財務影響	影響時期	我們的行動
機遇	產品	由於氣候變化可能間接影響公眾健康，因此對與監測和減輕環境健康風險相關的產品和服務的需求可能會增加。維亞生物可以通過滿足這些需求的產品拓展新市場	收入增加	長期	集團積極通過EFS投資孵化的業務模式去搜尋及培育有潛力的藥物研究與開發的公司，共同開拓生物醫藥行業的市場並實現可持續發展

氣候風險管理

為有效應對極端天氣事件，保障企業人員和財產安全，朗華製藥與維亞生物均採取了積極行動。朗華製藥制定了《突發環境事件應急預案》，旨在提升公司應對環境風險的能力。另外本年度集團亦根據其他園區的運營管理特點，為各園區編發了更符合實際情況的《突發環境事件應急預案》。預案中不僅包含了應對防洪防汛等自然災害事件的監測準備、預警程序、處置措施和疏散方案，還對自身環境風險、應急措施差距、應急隊伍組織和應急裝備資源等進行了詳盡分析，以縮短突發環境事件發生時的反應時間。此外，集團還組織了如《防颱風安全教育培訓》等氣候災害應對相關培訓，幫助員工正確認識各類氣候災害，掌握避災救災知識，共同構築企業安全防線。

4. 環境效益，「維」護生態

氣候目標

集團的核心碳排放源於CDMO業務板塊－朗華製藥的藥品生產流程。針對此環節，朗華已設立溫室氣體減排、節水及廢棄物管控的短期量化目標，並系統性推進減碳進程。目前企業已啟動碳盤查及配套行動方案，識別自身碳排放熱點，並制定碳減排路線。本年度朗華已完成對往年碳排放的盤查工作並獲得碳盤查證書，同時亦向SBTi提交承諾申請，期望通過構建符合全球1.5℃溫控路徑的脫碳戰略及目標，確保運營與《巴黎協議》目標深度協同。

類別	目標	目標年份	2024進度狀況
碳排放	與2020年基準年相比，我們的萬元產值範圍1和範圍2排放量需減少20%	2030	✓ 與基準年相比，範圍1和範圍2溫室氣體排放密度降低了48%
水資源	與2020年基準年相比，萬元產值用水量需降低25%	2025	✓ 與基準年相比，萬元產值用水量降低了65%
無害廢棄物	與2020年基準年相比，萬元產值無害廢棄物產生量需降低50%	2025	✓ 與基準年相比，無害廢棄物產生密度降低了57%

✓已經達標；○正在軌上；✕落後

另外，在CRO環節上我們亦在節約能源減少廢物方面訂立表來年的相關目標已督促推進我們加強相關的環境管理措施。

類別	2024年目標	進度狀況
能源	減少電力能源使用，期望可節電約115兆瓦時	本年度CRO環節的用電量有稍微增加了4%，主要因為本年度周浦園區開放了BC連廊區域使用
固體廢物	減少報廢試劑的處置量20千克	本年度上海園區的報廢試劑的處置量約201噸，相比去年減少了達13.6噸

4. 環境效益，「維」護生態

2025年目標

無害廢物	減少0.3噸無害廢棄物量
危險廢物	減少10噸有害廢棄物量
包裝材料	減少0.7噸包裝材料使用量

氣候指標

集團的間接碳排放中有相當一部分來自供應商、物流和客戶活動，因此範圍3披露對於了解其運營對氣候的全部影響至關重要。集團本年度嘗試對範疇三碳排放進行測算，重點覆蓋類別五（營運廢棄物）及類別五六（商務旅行），作為全面收集範圍三數據的初始階段；關鍵氣候指標實現顯著提升，具體數據詳見「4.2節能減排行動措施」章節中的環境KPI表格。

4.2. 節能減排行動措施

4.2.1 環境管理方法

集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》等一系列環保法律法規及行業標準，確保可持續發展與環境保護相協調。為系統化管理環境保護工作，集團制定了《環境保護管理規則》，明確環保原則及組織架構責任，全面覆蓋生產及運營中的環境管理議題。同時，設立專門的環境、健康與安全(EHS)管理部門，負責排放物管理、資源使用及污染防治，確保環境指標達標。集團還鼓勵各公司推進環境體系認證，共同減輕環境負荷。在報告期內，我們未有發現任何嚴重違反環保法規的情況。

4. 環境效益，「維」護生態

在環境風險管控方面，集團通過《環境因素識別和評價程序》及《溫室氣體排查管理程序》，採用標準化流程及時識別、評價並管理重要環境因素，推動改善計劃實施，精準應對潛在風險。此外，集團通過發佈《節能減排倡議書》和《綠色辦公倡議書》，推動綠色辦公措施，鼓勵員工積極參與能源與資源節約，營造環保辦公環境，並通過多渠道開展環保知識培訓。

在環境管理體系建設方面，朗華製藥成功取得ISO 14001體系認證，並在全球製藥工業供應鏈協會(PSCI)ESG模塊審計中獲得低風險評級，充分證明集團環境管理系統的成熟與完整性，為未來環保領域取得更多成就奠定堅實基礎。

4.2.2 綠色營運

維亞生物採取了積極措施以應對氣候變化並減少溫室氣體排放，致力減少在生產過程中的能源消耗，實現綠色藥品生產系統。

維亞生物建立了一系列管理制度，包括《能、資源管理程序》、《能源採購和審批管理制度》、《能源生產管理制度》、《能源考核、獎懲制度》等，從採購到生產流程都有嚴格的能源管理體系。通過定期檢查和監控能源使用效率，公司實施了有效的降低能源消耗和提高能源效率的措施。我們對實驗室設備的耗能情況開展定期檢查，並在季度環境安全會議中提出相關設備的耗能情況，以達到節能降耗的目的。此外，朗華製藥還推出了《節能規劃》，明確了職責和工作程序，以加強能源管理並挖掘節能潛力。公司積極進行政策制度的動態管理，按季召開《節能規劃》推進例會，確保規劃的適宜性、充分性和有效性。

此外，我們還制定了《溫室氣體盤查管理程序》，規範公司溫室氣體排放盤查工作。該程序確立了各種溫室氣體排放相關項目的數據提供及紀錄的負責人，加強了公司溫室氣體的信息管理、文件記錄保存。

4. 環境效益，「維」護生態

本年度節能減碳措施

節能減碳類別	業務範圍	措施描述
再生能源	CRO	本年度於上海園區的非機動車棚安裝了太陽能光伏板，為該車棚照明系統提供了可再生能源
	CDMO	廠區屋頂設有光伏板，本年度光伏產電量達92,677千瓦時，相當於節約50,000千克二氧化碳排放
設備能效優化	CRO	- 於實驗室中安裝了新型通風儲櫃，相比傳統設備可節省40%的用電量，相當於節約了24萬千瓦時的用電量 - 先選用節能光管，安裝智能化燈光管控系統，確保燈光在需要時才啟動
	CDMO	- 全面優化蒸汽系統，包括升級疏水閥、加裝蒸汽壓力自動調節裝置及優化生產操作流程，有效降低蒸汽損耗率，本年度一共節約了大概4,100噸的蒸汽 - 採購的電機、空調等關鍵設備均完成高能效替換，確保該設備擁有二級能效或以上的標準 - 本年度井循環水泵設備進行優化，預計可以每年節電約1.35萬千瓦時 - 本年度新增了一套新型高效智能化RTO系統，通過廢熱回收降低燃料消耗量，提升了節能減排的綜合效益

4. 環境效益，「維」護生態

節能減碳類別	業務範圍	措施描述
能源及流程管理	CRO	- 將一般普通的加熱反應流程以微波反應替代，減少加熱所需的時間及能源消耗 - 設計實驗時增加反應的成功效率，非必要減少放大實驗 - 實驗室設備設有閒時斷電系統，減少設備在不需使用時所帶來的能源消耗 - 玻璃器皿集中清洗
淘汰及替換高排放設備	CRO	逐步替換舊有的柴油叉車、商務車及集團班車，並以新能源汽車取代
	CDMO	淘汰廠區內全部國二標準內燃叉車，逐步引入電動叉車
綠色節能倡導	CRO	- 嚴格的溫度限制，冬季不高於20度，夏季不低於26度，以減少能源消耗 - 加強了實驗室間的巡查監控，確保設備在閒置時及時關閉能源，對於未關閉設備的行為進行相應處罰 - 鼓勵員工選擇公共交通工具出行

4. 環境效益，「維」護生態



車棚太陽能光伏板



蒸汽壓力自動調節裝置



新型高效智能化RTO系統



疏水閥更換

4. 環境效益，「維」護生態

範圍三減碳措施

本年度我們嘗試披露了範圍三碳排放的部分類別，以更全面地評估和管控供應鏈上下游的碳排放影響。在數字化浪潮的推動下，數字化轉型還幫助我們減少由不必要的紙質文件所產生的碳排放，進一步實現無紙化辦公目標。日常管理中，我們進一步優化了辦公自動化系統，將業務管理、人事管理、物資申領、流程審批等日常辦公流程整合至OA工作台，實現了信息與資源的高效流通，顯著降低了不必要的資源消耗。此外，我們亦鼓勵支持盡量採購國內或附近地區的服務及產品，減少產品於運輸時所產生的碳排放量，從而降低整體碳足跡。

於實驗中採用更環保的化學反應路徑

集團以綠色化學為核心原則，系統性優化實驗流程。設計化合物合成路線時優先採用原子經濟性高、溶劑毒性低的綠色反應路徑。通過精準條件優化提高反應效率，避免非必要放大實驗以降低資源損耗。例如，我們將傳統加熱反應(耗時可長達18小時)替換為微波催化技術，反應時間縮短至1小時內，能耗下降超過90%；純化環節引入半自動過柱機替代傳統人工柱層析，實現餾分精準收集，廢液量減少60%，同步降低濃縮工藝的電力消耗。

4. 環境效益，「維」護生態

報告期內，我們在CRO及CDMO環節中使用的能源主要來源於外購電力和外購熱力。柴油消耗主要來自於自發電環節及蓄熱式焚燒爐環節，而汽油則源自車輛。其相關數據如下：

指標名稱	2023年	2024年	單位
溫室氣體排放			
直接能源使用排放量 (範疇一) ¹	1,466.05	1,649.49	噸二氧化碳當量
間接能源使用排放量 (範疇二) ²	45,285.23	41,819.18	噸二氧化碳當量
間接能源使用排放量 (範疇三) ³	/	674.85	噸二氧化碳當量
一類別五：營運中產生之 廢棄物	/	319.85	噸二氧化碳當量
一類別六：商務差旅	/	355.00	噸二氧化碳當量
樹木減排量	1.47	1.59	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放(範疇一及 二)總量	46,731.28	42,907.75	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放(範疇一及 二)密度	21.68	21.59	噸二氧化碳當量/ 收入人民幣百萬元
溫室氣體排放(範疇一、二 及三)總量	/	43,582.60	噸二氧化碳當量
溫室氣體排放(範疇一、二 及三)密度	/	21.94	噸二氧化碳當量/ 收入人民幣百萬元

¹ 溫室氣體(範疇一)排放數據的計算方法參考國家發改委公佈的《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南》。

² 溫室氣體(範疇二)中排放數據的計算方法參考中華人民共和國生態環境部的《關於發佈2022年電力二氧化碳排放因子的公告》、上海市生態環境局發佈《關於調整本市溫室氣體排放核算指南相關排放因數數值的通知》及國家發改委公佈的各行業核算指南中熱力對應的二氧化碳排放因數缺省值。

³ 溫室氣體(範疇三)中排放數據的計算方法參考了國際民用航空組織、溫室氣體核算體系及附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引等指引進行計算。

4. 環境效益，「維」護生態

指標名稱	2023 年	2024 年	單位
能源消耗量			
汽油消耗量	31,937.00	82,762.90⁴	公升
柴油消耗量	497,017.00	312,603.60	公升
天然氣消耗量 ⁵	／	2396.39	立方米
可再生能源 ⁶	101.86	92.68	兆瓦時
直接能耗總量	5,392.37	4,073.19	兆瓦時
直接能耗密度	2.50	2.05	兆瓦時／收入人民幣百萬元
外購電力使用量	45,442.40	47,260.30	兆瓦時
外購熱力使用量	48,912.73	41,563.92	兆瓦時
間接能耗總量	94,355.13	88,824.22	兆瓦時
間接能耗密度	43.77	44.71	兆瓦時／收入人民幣百萬元
能源消耗總量	99,747.50	92,804.74	兆瓦時
能源消耗密度	46.27	46.71	兆瓦時／收入人民幣百萬元

⁴ 報告年度汽油消耗量的增加是由於一家新納入子公司的公司用車。

⁵ 報告期間內，新增了天然氣消耗量，用於RTO處理。

⁶ 報告期內，集團通過架設太陽能光伏板產生並使用可再生能源電力。

4. 環境效益，「維」護生態

4.3. 三廢管理

4.3.1 廢氣管理

集團的主要廢氣來源為CDMO製藥生產，為了確保其得到有效處理，我們制定了一系列嚴格的廢氣管理制度，包括《廢氣管理程序》、《廢氣處理操作規程》和《廢氣吸收管理制度》等，明確了廢氣的處理方式，推動其資源化利用和無害化處理，從而顯著減少排放。

本年度我們購入了一套新型高效智能化RTO系統，通過其運行操作規範和鹵素廢氣樹脂吸附工藝操作規程，確保了設備和工藝系統的穩定運行，實現了廢氣達標排放，為環境保護和可持續發展提供了重要保障。另外廢氣通過新型RTO系統處理，可大幅提高了VOC淨化效率並降低了排氣溫度；通過優化廢氣總管的伸縮節設計，有效減少了洩漏風險。

在CRO實驗室中，我們安裝了VOC在線監控系統，實時監測並預警超標情況。在生物實驗室中，涉及的有害物質通過生物安全櫃的高效處理器進行吸附處理，並定期對生物安全櫃進行維護，確保其運行安全可靠。實驗室的廢氣則經過活性炭處理後排放，確保符合環保標準。年度環境監測計劃的實施，進一步確保了廢氣排放的持續達標。這些措施不僅有效降低了廢氣排放，也為企業的綠色發展提供了堅實支持。通過全面的廢氣管理和監控體系，我們實現了實驗室廢棄物的高效處理，為環境保護和可持續發展貢獻了積極力量。



新型高效智能化RTO系統

4. 環境效益，「維」護生態

指標名稱	2023 年	2024 年	單位
工廠廢氣排放			
揮發性有機化合物 (VOCs)	5.71	8.19	噸
硫氧化物	0.52	0.92	噸
氮氧化物	3.34	7.10	噸
車輛空氣污染物排放量 ⁷			
一氧化碳 (CO)	683.54	889.82	千克
碳氫化合物 (HC)	36.09	56.97	千克
氮氧化物 (NO _x)	1,465.22	1,478.38	千克
可吸入顆粒物 (PM ₁₀)	45.08	47.77	千克
細顆粒物 (PM _{2.5})	40.66	43.17	千克
硫氧化物 (SO _x)	1.25	1.91	千克

⁷ 車輛空氣污染物具體排放數據的計算方法參考自中華人民共和國生態環境部發佈的《道路機動車排放列表編製技術指南(試行)》

4. 環境效益，「維」護生態

4.3.2 廢水管理

集團的廢水主要來源於製藥生產過程。為確保廢水得到妥善處理，我們制定並嚴格執行《廢水管理程序》、《污水處理操作規程》及《污水處理設施管理制度》等政策。我們嚴格遵守國家規定的廢水排放標準，對各類廢水進行集中收集和處理，確保達標排放，最大限度減少對周邊水體的影響。我們還定期進行監測，堅決杜絕任何超標排放行為。

在CRO環節，生產廢水統一收集後交由具備資質的處理單位進行專業處理，確保廢水得到妥善解決。在收集過程中，我們採用密閉式漏斗，有效防止廢液逸散，進一步提升廢水管理的安全性。同時，生活污水也會經過化糞池處理後納入管網排放。廢水排放口配備了COD在線監控系統，一旦參數超出限值，系統會立即向管理人員發送報警信息，並迅速對相關排放點進行檢查和調整。通過這些措施，我們實現了對廢水的全面監控和高效處理，確保了排放的合規性和環境的安全性。

CDMO業務方面，我們對不同類型的廢水，如車間高濃廢水、地面清洗低濃廢水及生活廢水等，都採用了不同的運輸、收集及處理方式。車間內引進新設備及技術的污水收集罐及泵，集中高效處置車間廢水，確保污水能夠被有效收集並通過專管泵送至污水處理設施進行處理。

4. 環境效益，「維」護生態

CDMO 污水處理流程

雨污分流	通過分離雨水與污水，避免雨水稀釋污水濃度，保障污水處理廠生化系統穩定性，同時大幅削減雨季溢流污染自然水體的風險。
清污分流	將清水和污水分隔，實現清水直接回用於生產或綠化，降低污水處理量
污污分流	將高污染和低污染污水分流，按污染物濃度分級處理(如高COD廢水與普通廢水)，針對性採用高級氧化或生物處理工藝，提升處理效率並減少藥劑消耗

指標名稱	2023 年	2024 年	單位
廢水排放量			
工業廢水	168,336.30	161,560.66	噸
- COD	13.75	5.21	噸
氨氮	0.36	0.13	噸
生活污水	50,558.40	34,275.80	噸

4. 環境效益，「維」護生態

4.3.3 有害廢棄物管理

集團嚴格遵循「統一收集、分類處置、集中焚燒、消除隱患」的管理原則，系統推進危險廢物減量化、資源化與無害化目標。通過優化生產工藝及引入先進處理技術，從源頭降低有害廢棄物生成量。我們建立了《危廢品管理制度》、《危廢品管理制度》與《固體廢棄物管理程序》，實施全流程閉環管控，配套《廢液焚燒裝置安全標準操作規程》及工藝流程圖，確保焚燒處置環節符合環保要求。管理體系全面對接《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《國家危險廢物名錄》等法規標準，嚴格履行危廢轉移聯單制度，並基於《排污許可證申請與核發技術規範》完善監測體系。通過專業化分類貯存、標準化轉移處置及定期環境風險評估，有效防控污染風險，切實保障生態環境安全與人員健康權益。

在CRO環節中，化學實驗室產生的溶液等危險廢棄物，我們委託具備資質的第三方公司進行專業處理。從實驗室產生端進行分類收集，由有資質的處置供應商每週上門清運，確保廢物得到安全、合規的處置。我們嚴格區分危險廢物和一般廢物，嚴禁將未被污染的一般廢物當作危險廢物處理，以避免不必要的風險和浪費。為確管理規範，我們明確了相關部門及關鍵崗位人員的工作職責，嚴格控制危險廢物的檢驗、出入庫、貯存、收集、運輸等各個環節的人員管理，防止任何的疏漏。危險廢物在貯存前會進行必要的檢驗和稱重，以確保與預定接收的廢物一致，並在包裝容器上粘貼符合規定的標籤。每年年初，我們會制定危險廢物管理計劃，預計本年度各危險廢物類別的產生量，並預先制定內部治理方式及去向，確保處理過程的準確性和安全性。

4. 環境效益，「維」護生態

在CDMO環節，朗華製藥率先引入智能化危廢監管體系，全面提升廢棄物處理的安全性與效率。為優化溶劑回收效能，公司對陳舊的冷凝設備進行升級換代，此舉不僅有效降低了溶劑損耗，更顯著減少了揮發性有機化合物的排放。我們構建了日處理能力達60噸的廢液廢水焚燒系統，並配備先進的煙氣淨化設備，實現了溶劑相關廢液的高效處理，大幅削減了溶劑廢棄物量。同時，我們特別制定了《廢液焚燒裝置安全操作規範》，通過標準化管理確保設備運行安全，最大限度降低危廢洩漏風險。



廢液廢水焚燒系統及配套的煙氣淨化裝置

4. 環境效益，「維」護生態

報告期內，CRO環節的主要危險廢棄物為化學實驗室的廢棄燃料、化學品；而CDMO環節產生的危險廢棄物主要為廢渣、廢活性炭、廢溶劑、高沸物、廢鹽、廢樣品、廢包裝材料、廢水處理污泥、廢礦物油等。其相關數據如下：

指標名稱	2023 年	2024 年	單位
危險廢棄物⁸			
廢棄燃料及化學品 ⁹	3,112.10	2,851.13	噸
有機廢液	314.15	393.49	噸
實驗室固廢及玻璃	113.32	92.75	噸
高沸物產生量	1,992.36	1,164.51	噸
廢鹽產生量	2,267.71	1,840.50	噸
污泥產生量	351.67	288.78	噸
其他危險廢物產生量 ¹⁰	1,132.44	1,167.18	噸
危險廢物產生總量	9283.74	7,798.34	噸
危險廢物產生密度	4.31	3.93	噸／收入人民幣 百萬元

⁸ 由於我們對危險廢物分類進行了調整，我們因此重申了2023財年的危險廢物數據。

⁹ 廢棄燃料及化學品包括廢酸、廢鹼、廢有機溶劑等。

¹⁰ 其他危險廢物包括廢渣、廢活性炭、廢包裝桶、廢包裝袋、廢礦物油、廢樣品、飛灰、爐渣等。

4. 環境效益，「維」護生態

4.3.4 無害廢棄物管理

本集團依據《固體廢棄物管理規程》建立標準化管理體系，對固體廢棄物的收集、分類及處置實施全流程管控，確保符合國家法規要求。本年度我們針對法規更新完成《固體廢棄物管理程序》修訂，同步調整「危險廢物標籤」、「貯存分區標誌」、「貯存設施標誌」等標識系統，同時更新了危險廢物轉移聯單和一般工業固廢轉移聯單樣式，並進一步完善了工業固廢管理台賬，提升管理效率。

在廢棄物處理過程中，我們嚴格遵循分類原則，將固體廢棄物分為可回收普通固廢、不可回收普通固廢、可回收危險固廢和不可回收危險固廢四大類。特別是針對可回收的包裝材料，如紙板、塑料和金屬等，我們將其與其他廢物有效分離，確保資源的最大化利用，減少環境負擔。通過科學管理和持續優化，我們致力於實現廢棄物的高效處理和可持續發展目標。

類別	固體廢棄物	存放及處置方式
可回收普通固廢	廢紙類： 辦公廢紙、舊書、舊報紙、紙箱等 塑料類： 包裝塑料膜、廢橡膠、廢塑料桶等 金屬類： 鐵、銅、報廢金屬設備和輔件、報廢工具等	少量的可放置於「可回收固廢」桶中，如有大量的可回收普通固廢便需要直接送至公司廢棄物臨時貯存場所。 將廢紙箱、報廢金屬等有價值的垃圾交予有資質的廢品收購商處置，剩餘無價值的無害垃圾交於環衛公司處置。
	餐廳剩飯、剩菜等	統一收集到搜食桶後送至園區進行廚餘處理。
不可以回收普通固廢	其他生活垃圾	放置於「不可回收固廢」桶中並交由有資質的處置單位處置

4. 環境效益，「維」護生態

報告期內，維亞生物無害廢棄物要集中在日常辦公和生產環節產生的一般固體廢棄物以及生活垃圾。其相關數據如下：

指標名稱	2023年	2024年	單位
無害廢棄物			
廢棄紙張產生量	27.15	26.42	噸
廢玻璃品產生量	1.06	0	噸
廢塑料產生量	8.11	13.78	噸
廢金屬產生量	320.22	371.15	噸
飛花、廢棉產生量	58.45	117.33 ¹¹	噸
廢棄包裝產生量	42.51	41.68	噸
廚餘垃圾產生量	72.37	69.27	噸
其他垃圾產生量	141.01	193.71	噸
無害廢棄物產生總量	670.88	833.55	噸
無害廢棄物產生密度	0.31	0.42	噸／收入人民幣 百萬元

全面措施，打造「無廢工廠」

集團下的CDMO業務致力打造「無廢工廠」，通過嚴格遵循法規標準及減少三廢的生產排放，以科學管理支撐生態保護目標，踐行綠色發展責任。於報告期內，我們開展的重點工作有：

- 一般工業固廢中的廢包裝進行重複利用，用於打包危險廢物中的固廢
- 廢氣總管優化伸縮節後，減少了廢氣洩漏風險；
- 增加溶劑罐區並進行物料管道化輸送，減少了物料轉運中廢氣的排放；
- 源頭制定試劑採購計劃，按照項目所需進行採購
- 優化溶劑回收設施、提升溶劑回收率，減少了溶劑損耗
- 加大無廢工廠建設宣傳力度

¹¹ 由於報告期間進行了FDA審查，維修量增加，因此飛花、廢棉處理量亦有所增加。

4. 環境效益，「維」護生態

4.4. 資源管理

4.4.1 水資源管理

本集團高度重視水資源的有限性和寶貴價值。因此，我們承諾在業務活動中始終貫徹節約用水的原則，並通過《能源與資源管理程序》明確了節水原則與實施方案，以實現水資源的合理利用與耗水量的有效控制。在報告期內，我們未面臨任何取水問題或水源短缺的挑戰。

為提高水資源利用效率，我們要求各部門及車間加強對冷卻水和蒸汽冷凝水的回收再利用。同時，我們在水洗廁所中安裝了節水閥門，有效杜絕了長流水現象；衛生間還配備了自動感應節水開關，進一步減少了用水量。

通過實施這些措施，我們不僅顯著降低了水資源消耗，還為推動可持續發展作出了積極貢獻。未來，我們將繼續推廣節水理念，優化水資源管理體系，為實現綠色生產目標持續努力。

報告期內，我們的水資源的使用情況如下：

指標名稱	2023年	2024年	單位
水資源使用量			
耗水量	215,026.00	209,846.00	噸
耗水密度	99.75	105.63	噸／收入人民幣百萬元

4. 環境效益，「維」護生態

4.4.2 包裝材料管理

集團在包裝材料管理方面實施了多項有效措施。我們主要採用紙箱、紙桶和包裝袋等材料，並高度重視廢棄包裝的分類處理。廢棄外包裝(如木箱、紙箱等)由專人每日收集至指定堆場，確保堆放整齊後委託第三方單位進行處置。廢棄內包裝(如內包裝袋、包裝桶等)則作為危險廢物進行專門處理。

我們不斷優化包裝設計，減少材料使用量，提升循環利用率，並積極探索可生物降解包裝材料的應用。此外，我們通過教育和激勵機制，積極推動包裝材料的回收再利用，鼓勵員工和客戶共同參與，為環境保護貢獻力量。

報告期內，我們的包裝材料使用情況如下：

指標名稱	2023年	2024年	單位
包裝材料消耗			
包裝材料消耗總量	183.49	99.46	噸
包裝材料消耗密度	0.09	0.05	噸／收入人民幣百萬元

5. 以人為本，「維」情社區

秉持「以人為本」的初心，維亞生物致力於營造多元包容的企業氛圍，尊重並激發員工的內在潛能。我們始終關注員工的健康與安全，助力他們的職業成長與個人發展，幫助其實現自我價值。在創造經濟價值的過程中，我們以善意與溫情為指引，追求更具意義的社會貢獻，實現集團與員工的互利共贏。

對目標聯合國可持續發展目標：



5.1. 僱傭合規與員工福利

5.1.1 僱傭管理

在人力資源管理領域，我們始終貫徹公平、多元化和無歧視的核心價值觀，確保所有勞動實踐均體現公正與包容。從招聘、薪酬福利、晉升、培訓到解僱，我們以公平公正的態度對待每一位員工。我們嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》等相關法律法規，並制定了《工資管理程序》、《工作時間管理程序》、《反歧視管理程序》等內部制度，以規範招聘錄用及用工管理流程。我們堅決反對任何形式的歧視，不因性別、殘疾、婚姻狀況、性取向、年齡、政治觀點、宗教信仰、種族或國籍等因素影響僱傭決策，致力於為員工營造公平、公正的工作環境，使其充分發揮潛力。

5. 以人為本，「維」情社區

對於童工和強制勞動，我們持零容忍態度，嚴格遵循國務院《禁止使用童工規定》和《中華人民共和國未成年人保護法》，制定相關政策及補救措施，杜絕非法僱傭童工及強制勞工。在招聘過程中，人力資源部嚴格核實員工身份，並要求合作承包商與供貨商遵守相同規定。一旦發現違規行為，我們將立即終止合約並依法處理。

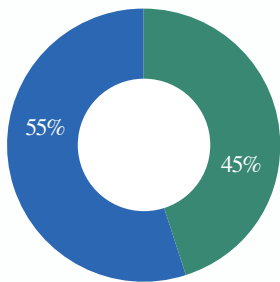
在薪酬管理方面，我們建立了完善的工資管理程序，明確計算方法，提升勞務報酬、補貼福利及工資發放的透明度，確保政策公開公正。在工作時間管理上，我們嚴格遵守國家法規，規範加班、工時計算、考勤及各類假期安排。針對特殊工種，我們根據實際情況合法確定工時制度，靈活採用綜合計算工時或不定時工作制，充分保障員工權益。

隨著公司組織架構的調整與完善，為實現人事管理一體化，本年度公司全面升級了人力資源服務系統。假勤管理、入離職相關事宜及在職證明等HR工作流程均整合至人事系統中，進一步提升管理效率。系統升級帶來顯著優勢，包括員工信息的及時更新、流程自動化以及最大化提高HR與員工的辦事效率。同時，人員各類報表的可視化與數據及時性實現質的飛躍，進一步提升工作效率與人員數據的及時有效性，為公司管理提供更強有力的支持。

截至報告期末，本集團員工總數為2,063人，均為合約全職員工，同時我們亦有14個兼職員工。在年齡分佈上，我們的員工主要集中於30歲以下，比例高達56%，顯示出我們團隊的年輕活力。從職能上看，研發人員佔據了主導地位，其比例達到了63%，這也凸顯了本集團在創新研發方面的重視。在員工多元化方面，我們取得了積極的成果。男女比例保持相近，其中男性員工佔據了55%，女性員工佔據了45%，這有助於營造一個平等包容的工作環境。此外，我們的員工分佈廣泛，遍佈上海、嘉興、成都、寧波、台州、蘇州、香港及海外等多個地區，這不僅增強了我們的業務覆蓋能力，也為員工提供了更為廣闊的發展空間。

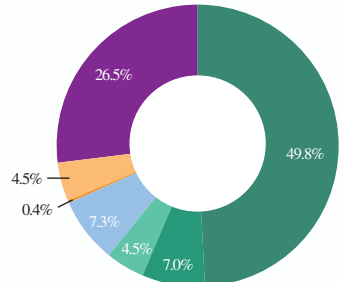
5. 以人為本，「維」情社區

按性別劃分的僱員總數



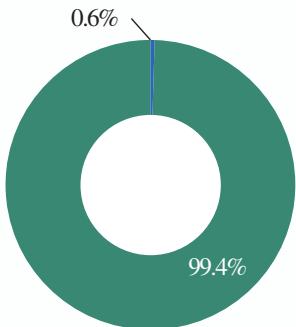
■ 男性員工總人數
■ 女性員工總人數

按地區劃分的僱員總數



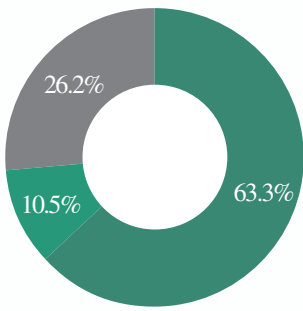
■ 上海 ■ 嘉興 ■ 成都 ■ 蘇州
■ 海外 ■ 寧波 ■ 台州

按僱傭類型劃分的僱員總數



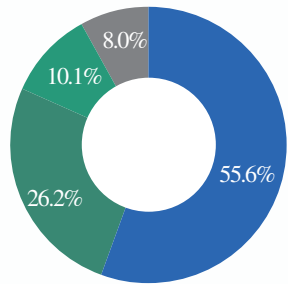
■ 返聘人員
■ 合約人員

按僱傭性質劃分的僱員總數



■ 研發人員 ■ 管理人員
■ 其他人員

按年齡劃分的僱員總數



■ <30歲的僱員總人數
■ 31-40歲之間的僱員總人數
■ 41-50歲之間的僱員總人數
■ >50歲的僱員總人數

5. 以人為本，「維」情社區

指標名稱		2023年	2024年
員工總數		2,077	2,063 ¹⁵
按性別劃分的員工人數	男性	1,123	1,130
	女性	954	933
按年齡劃分的員工人數	30歲以下	1,149	1,148
	31-40歲	531	541
	41-50歲	242	209
	50歲以上	155	165
按地區劃分的員工人數	上海	1,036	1,028
	嘉興	143	145
	成都	106	92
	寧波	100	93
	台州	506	547
	蘇州	158	150
	香港	19	0 ¹⁶
	海外 ¹²	9	8
總員工流失率 ¹³		28%	14%
按性別劃分的員工流失比率	男性	29%	15%
	女性	28%	14%
按年齡劃分的員工流失比率	30歲以下	33%	16%
	31-40歲	24%	14%
	41-50歲	20%	13%
	50歲以上	16%	7%
按地區劃分的員工流失比率	上海	23%	13%
	嘉興	39%	4%
	成都	58%	13%
	寧波	7%	11%
	台州	24%	20%
	蘇州	40%	11%
	香港	14%	26%
	海外 ¹²	10%	0% ¹⁴

¹² 我們的海外地區包括北美，澳洲，英國等地

¹³ 由於計算方法修正，我們對2023年的資料進行了重述。員工流失率為報告期間該類別的離職人數／(報告期間該類別期末人數+報告期間該類別離職人數)

¹⁴ 本年度沒有離職個案，有一位海外辦公室員工調回內地辦公室。

¹⁵ 為與年報報告範圍一致，本報告年度員工人數報告範圍僅包含全職員工。

¹⁶ 報告期間內，香港地區14名員工皆為兼職員工，並無聘用全職員工。

5. 以人為本，「維」情社區

5.1.2 員工福利與關愛

集團始終堅持以人為本的理念，從多個維度展現對員工的深切關懷，致力於為每一位員工提供全方位的支持與關愛，提升其幸福感與歸屬感。為此，我們建立了完善的員工福利與關愛體系，涵蓋法定福利、生活補貼、健康關懷及團隊建設等多個方面，確保員工在工作與生活中都能得到妥善照顧。

在法定福利方面，我們嚴格按照國家規定為員工提供五險一金、商業保險、年假、育兒假等基本保障。此外，我們還為員工提供了豐富的補貼和資助，包括每月午餐補助、交通補助、旅遊活動補貼及高溫補貼等，切實滿足員工在日常生活中的多樣化需求。

為關注員工的身心健康，我們定期安排全員體檢，並發放節假日和生日福利，讓員工感受到集團的溫暖與關懷。同時，為方便員工的通勤和生活，我們提供班車服務，並為應屆畢業生、實習生及短期內找不到合適房源的同事提供員工宿舍。針對異地外派人員，我們推出了外派津貼制度，確保每一位員工都能得到合適的關愛。

在團隊建設方面，我們設立了部門團建經費，鼓勵員工之間的交流與合作。本年度，團建經費主要用於春節年會、過年福利及多樣化團建活動。部門領導可根據員工需求安排旅遊、體育活動或聚餐等，無論是部門內部還是跨部門，都能共同享受輕鬆愉快的時光。此外，我們還組織員工團建聚餐、旅遊、優秀員工表彰、技能競賽獎勵等團體活動，增進員工間的友誼與協作。

為提升福利的靈活性與實用性，我們上線了關愛通福利平台，提供每月餐補、生日福利、優秀部門禮包、感恩節小禮品及免收服務費商戶等福利，讓員工可以根據自身需求選擇更廣泛的消費場景。在春節期間，各部門和項目組精心準備過年禮包，為員工送上節日的祝福與關懷。

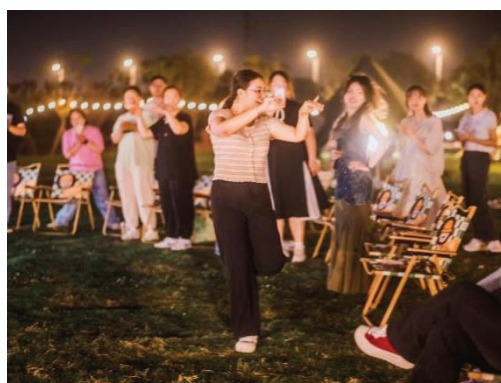
5. 以人為本，「維」情社區

我們堅信，這些福利措施不僅能夠提升員工的工作積極性和滿意度，還能增強團隊的凝聚力和向心力，讓員工在集團這個大家庭中感受到更多的溫暖與關愛。未來，我們將繼續完善福利體系，為員工創造更加優質的工作與生活環境。

本年度部分福利及團建活動：



優秀員工旅遊



部門團建聚會



感恩節小禮品派發



化學知識技能競賽

5. 以人為本，「維」情社區

5.1.3 員工溝通

我們始終致力於打造開放、透明的溝通氛圍，確保員工的意見能夠及時被傾聽並有效傳達。為此，我們構建了多樣化的溝通渠道與機制，覆蓋日常交流、問題反饋、入職支持等多個領域，為員工提供全面的溝通保障。

在各個部門，我們設置了人力資源業務合作夥伴(HRBP)崗位，由經驗豐富的人事專員擔任。HRBP不僅負責收集員工的問題和意見，還會及時上報管理層，並結合公司規章制度提供改善建議及方案，確保員工的訴求能夠得到妥善處理。此外，每月定期組織工作會議，在溝通工作內容的同時，積極收集員工的反饋，確保每位員工的意見都能被重視和回應。

為提升溝通效率，我們建立了工作群，方便員工之間的雙向交流，實現信息的即時共享和快速響應。同時，通過升級後的人力資源管理系統，為員工提供一體化便捷溝通渠道。無論是業務溝通、事項報批還是要事諮詢，員工都可以通過這一平台快速完成，大大提高了工作效率和溝通效果。

對於新入職的員工，我們提供全方位的入職指引，幫助他們快速適應工作環境，融入企業氛圍。人力資源部門、IT部門和所在業務部門會給予新員工必要的支持和幫助，確保他們能夠順利融入團隊並開展工作。

為進一步拓寬溝通渠道，我們設立了總經理信箱，員工可以通過書信形式投遞意見或建議。行政部負責每週定期開啟信箱，收集匯總相關意見，並在當天轉交有關部門處理。有關部門在調查處理後，會於5日內以《員工投訴及答覆記錄》書面形式進行回復，確保員工的每一個聲音都能得到及時、認真的回應。

5. 以人為本，「維」情社區

此外，管理層定期與員工共同參與文化建設團體活動，如團建、體育比賽等，增加彼此之間的認識與信任，進一步拉近管理層與員工的距離。通過這些多樣化的溝通方式，我們不僅提升了員工的參與感和歸屬感，也為企業的持續發展奠定了堅實的溝通基礎。

啟航計劃活動

本年度的啟航計劃旨在讓每一位新同事重新認識和定位自我，完成角色轉換，幫助新同事快速融入團隊，加強同事之間的溝通與了解，培養團隊合作精神，使新同事在活動中理解企業文化並認同企業文化。



5. 以人為本，「維」情社區

5.2. 多元化與包容性

維亞生物以多元包容的職場文化為基礎，致力於為員工在整個職業生涯的各個階段提供支持與幫助，營造公平、公正的工作環境，使其充分發揮潛力。在組織架構、員工培訓、女性福利、結社自由以及反歧視等方面，我們精準發力，打造開放、包容的工作氛圍。

在僱傭構成上，我們積極追求性別、年齡、種族、語言、文化背景及教育背景等多維度的多元化，匯聚各類人才，共同為企業發展貢獻力量。我們在《反歧視管理程序》中明確規定，不會因殘疾因素產生僱傭歧視或偏見，並積極為殘障人士提供就業機會。2024年，我們僱傭的殘障人士比例達到約10%，並為其安排基礎行政類工作，展現我們對殘障人士的深切關懷與尊重。

我們亦特別重視女性員工的權益與福利，為哺乳期女性提供母嬰室，助力她們順利回歸職場。同時，在三八婦女節期間，我們為女性員工送上美麗的花束和真摯的祝福，並發放女性用品禮盒，展現我們對女性員工的關懷與尊重。

通過這些舉措，我們不僅為員工創造了公平、包容的工作環境，還為企業注入了多元化的活力與創新力，推動企業的可持續發展。未來，我們將繼續深化多元化與包容性建設，為每一位員工提供更廣闊的發展空間。

婦女節活動

值此三八婦女節之際，借此機會，公司向辛勤工作的女職工們致以崇高的敬意，並向她們表達企業對你們的關愛與感謝。



5. 以人為本，「維」情社區

維亞女性科學家的風採

維亞生物計算化學及人工智能平台執行主任錢玥博士以卓越的學術貢獻和領導力打破了行業固有印象。錢博士近期在美國化學協會 (ACS) 期刊《JCIM》上發表文章，深入探討了計算化學與人工智能在藥物發現中的關鍵作用，並特別強調了女性科學家在該領域的傑出貢獻。她從自身經驗出發，分享了女性如何透過專業能力與領導力提升影響力，激勵更多年輕女性投身科學事業。

由錢博士帶領的多元複合團隊，匯集了不同背景的專業人才，成功開發出賦能早期藥物研發的人工智能平台，並在實際專案中取得顯著成果。這項成就不僅展現了團隊的技術實力，更體現了我們兼容併包及多元化發展的企業文化。只要員工擁有熱誠和出色的表現與潛力，不論年齡身份及性別，我們都會為其提供更大的發揮舞台、更多討論與學習機會，以及更廣闊的職業晉升空間，助力每一位員工實現自我價值。



5. 以人為本，「維」情社區

5.3. 職業健康與安全

作為負責任的現代化企業，我們始終將職業健康與生產安全置於企業運營的核心位置。通過構建科學規範的安全管理長效機制，我們全面貫徹《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國職業病防治法》等國家勞動保護相關法律規範，持續完善職業健康保障體系。

集團各研發製造基地嚴格實施ISO 45001國際標準認證體系，系統性構建涵蓋風險評估、過程管控、應急響應的安全管理網絡。我們建立了三年週期的文件複審機制，依據最新法規要求動態優化EHS管理體系文件。特別在變更管理領域，本年度重點完善了《EHS變更管理程序》，通過細化風險分級評估標準和實施監控流程，有效強化了各類變更事項的全週期安全管理。

集團定立要多項有關職業健康安全的目標，務求為員工創造一個更加安全、健康的工作環境：

CRO安全目標：

0 死亡、重傷、火災、爆炸、 中毒、環境污染安全事故	0 危險化學品(含危險廢棄物) 洩漏事故、有責交通事故
100% 報送隱患排查信息及時率	99% 事故隱患整改率及整改及時率
95% 安全設施完好率	100% 安全事故及時報告率
100% 安全培訓參訓率及合格率	100% 職業健康體檢及時率

5. 以人為本，「維」情社區

CDMO安全目標：

0 死亡、重傷、火災、爆炸、 中毒、環境污染安全事故	0 危險化學品(含危險廢棄物) 洩漏事故、有責交通事故
100% 報送隱患排查信息及時率	100% 事故隱患整改率及整改及時率
98% 安全設施完好率	100% 安全事故及時報告率
100% 安全培訓參訓率及合格率	100% 職業健康體檢及時率

於報告期間，本集團並不知悉任何嚴重違反職業健康與安全相關法例的情況。同時於包括報告期間在內的最近三年內，未曾發生因工死亡個案。

5. 以人為本，「維」情社區

5.3.1 安全巡查

本集團構建了分級化EHS管控體系，通過智能巡查系統與人工巡檢相結合的模式實現對生產及實驗場所的動態監測。針對實驗室特殊風險特性，我們特別制定了專門化的安全手冊，了嚴格的違規計分統計制度。EHS人員每週會與實驗室安全員一同進行巡查，並採用扣分制度對實驗室的安全狀況進行季度評估。評分範圍涵蓋廢物處理、員工操作合規性、實驗室設施標準及儲藏管理等多個方面。在這些嚴格措施的支持下，本年度我們在實驗室的衛生與安全環境方面取得了優異成績。我們將繼續加強安全巡查，確保實驗室的穩定運行，為科研工作提供可靠保障。

5.3.2 職業病防範管理

為全面有效地管理職業病防範工作，我們制定了一系列相關管理制度，包括《職業病危害檢測與評價管理制度》、《職業病危害警示與告知制度》、《職業病危害防治宣傳教育培訓制度》以及《職業病危害防治責任制度》等。這些制度為我們開展職業病防範工作提供了明確的指導和規範，確保各項措施得以有效執行。

在組織架構方面，我們設立了職業健康管理工作的領導小組，由主要負責人全面負責職業病危害防治工作。EHS部門則負責監督職業病危害防治工作的實施，並具體落實職業健康管理與職業危害防治的各項任務。此外，我們與第三方檢測機構合作，每三年開展一次職業病危害因素檢測。本年度，上海周浦實驗室順利完成了危害因素檢測，涵蓋各崗位的檢測結果均為合格，為我們進一步優化防護措施提供了科學依據。

5. 以人為本，「維」情社區

在職業病防護措施上，我們在工作場所的醒目位置安裝了規定的警示標識，提醒員工注意職業病危害。同時，我們定期發放勞動防護用品，並檢查其使用情況，確保員工正確佩戴和使用。為提高員工對職業病防範的認識和重視程度，我們加強了宣傳教育工作，通過舉辦講座、培訓等形式，普及職業病防護知識。

在職業健康體檢方面，我們實行崗中職業健康體檢制度，確保員工每年都能接受一次全面的職業健康檢查。檢查內容根據員工的化學品接觸工齡、主要暴露危害因素等進行針對性安排，以確保檢查的科學性和有效性。此外，員工入職時需參加崗前職業健康體檢，離職員工在離崗前也會接受離職職業健康體檢。本年度，我們未檢出職業禁忌和疑似職業病的員工。若發現職業禁忌員工，我們將安排其調離原崗位；有若發現任何疑似職業病員工將接受複查；確診職業病的員工將得到積極的治療安排。休產假後復工的員工我們亦會安排其調離原高危害崗位，並將於之後確認狀況許可下才調回原來崗位。

為保障員工的知情權和健康權，我們要求員工定期簽署《職業危害因素告知書》，將工作過程中可能產生的職業病危害及其後果、職業病防護措施和待遇等如實告知員工。這不僅是對員工權益的保障，也是提高員工職業病防治意識的重要途徑。

5. 以人為本，「維」情社區

5.3.3 工業設備及衛生管理

集團高度重視工業衛生與設備管理，制定了一系列嚴格的管理制度，包括《生產設施安全管理制度》、《致癌物管理程序》、《工藝安全管理(PSM)程序》及《工藝危害分析(PHA)管理制度》等，確保設備及運營流程符合安全標準。這些制度為我們開展職業病防範工作提供了明確的指導和規範，確保各項措施得以有效執行。

在設備管理方面，我們嚴格按照國家法律、法規和相關技術標準進行生產設施建設，確保安全設施的性能符合要求。實驗室的防噪、排風、防毒和防電離輻射設備，均按照工業企業設計衛生標準進行設計，以保障設備的保護性能，確保其職業衛生防護設施符合國家規定的標準。此外，我們制定了《建設項目職業衛生「三同時」監督管理暫行辦法》，在集團新建、改建、擴建基本建設項目、技術改建項目和引進的建設項目時，需聘請有資質的第三方開展職業病危害因素檢測。對可能產生職業病危害的建設項目，建設單位需在項目可行性論證階段進行職業病危害預評價，並編製預評價報告。

5. 以人為本，「維」情社區

EHS部門亦會定期開展設備巡查，一旦發現故障設備，會立即通知工程組或第三方維保單位進行維護，確保設備始終處於良好狀態。在衛生管理方面，我們會識別和評估不同生物實驗室的安全等級及生產中暴露的潛在源。對於危害等級較高的實驗室及生產流程，我們採取有效的工程控制措施，確保其暴露量控制在可接受的職業暴露限值內，從而保護員工免受化學、物理或生物暴露的傷害和疾病。

我們要求員工在進入或使用相關區域時，必須佩戴足夠的防護裝備，並接受充足的培訓，以控制微生物試劑的傳染和暴露風險。此外，我們還定期對實驗室進行清潔消毒，確保實驗室環境的衛生和安全。

5.3.4 職業健康安全培訓

全面的培訓是提升員工職業健康安全意識、預防與控制事故的重要手段。為此，集團制定了《維亞生物安全教育培訓管理制度》，並通過不定期組織員工進行安全生產和職業健康培訓，確保員工全面了解和遵守相關安全健康政策。

對於所有可能接觸生物制劑、面臨潛在暴露風險的員工，我們特別強調培訓的必要性，並要求其定期參加相關培訓課程。培訓內容根據不同崗位的特點和需求設計，涵蓋實驗室和工作過程中的潛在危害、勞保用品的選擇、穿戴與維護等。為確保員工真正掌握培訓內容，我們設置了相應的考核測試，並對學習成果進行及時評估。

新員工或轉崗員工在開始新的生物實驗相關工作前，必須接受專門培訓，以充分了解潛在風險並掌握相應的安全操作技能。為保持員工的安全意識和技能水平，我們定期組織再培訓，並保留培訓記錄至少五年。

5. 以人為本，「維」情社區

本年度，我們的CDMO業務策劃了5場安全主題培訓，內容涵蓋事故案例、安全知識及應急響應流程等，進一步提升了員工的安全意識與應對能力。通過這些措施，我們致力於為員工提供全面的職業健康安全保障，確保工作環境的安全與穩定。截至報告年末，我們的健康安全培訓已經累計培訓了6,405人次。其中，我們共開展了4,221人次安全培訓和2,184人次消防演練，有效地提高了員工的安全意識和應對突發事件的能力。

5.3.5 事故應急處理

維亞生物制定了一套完善的應急預案，旨在突發安全環境事件發生時能夠迅速啟動並有效應對。這套預案不僅涵蓋了內部各種可能的突發情況，還與外部應急預案體系進行了有效銜接，確保在周邊企業發生較大或重大突發環境事件時，我們能夠及時通知並協作處理。

為保障應急預案的順利實施，我們成立了專門的應急救援組織機構，負責組織實施突發環境事件的應急處置及指揮工作。同時，我們定期組織多種應急演練活動，包括劇毒化學品夜間防盜搶演練、生產安全事故綜合演練、突發環境事件演練以及車間現場處置演練等，以提高員工的應急處理能力和安全意識。

本年度的工傷個案主要來自朗華製藥。主要為突發意外事故，均未造成嚴重後果。我們已經依照集團《工傷保險條例》的相關規定妥善處理與安排，並通過持續改進體系和流程，增強安全培訓，實現對員工健康與安全的承諾。

指標名稱	2023年	2024年	單位
因工傷損失工作日數	104	121.5	天
因工亡故人數	0	0	人

5. 以人為本，「維」情社區

5.4. 人力資本發展

5.4.1 人才吸引與保留

員工是企业最寶貴的資產，吸引和培養人才是集團繁榮發展的關鍵。為此，我們積極開展校園招聘和社會招聘活動，並針對不同人才群體制定個性化策略，以吸引和保留優秀人才。

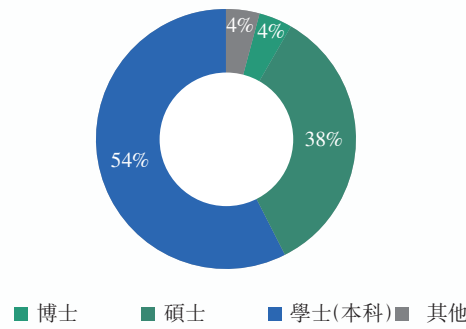
在關鍵研發崗位，如計算化學部、生物部、化學部等，我們主要採取在線校園招聘方式，以具有競爭力的薪酬待遇和完善的薪酬晉升體系為優勢，吸引優秀畢業生的加入。我們根據公司基本情況，結合外部市場行情，力爭為各類人才提供全面且具有競爭力的薪酬福利。此外，我們還提供補貼福利、創新資助、多批次期權激勵以及人才公寓等生活服務保障，吸引更多科創人才、高技能人才及高校畢業生申請人才計劃及各項人才項目。

對於海外人才，我們協助辦理工作簽證及申請中國綠卡，並提供商業保險、帶薪探親假期等相關福利補貼，讓他們能夠安心工作、享受生活。而對於海歸高端人才，我們根據其不同情況制定針對性策略和措施，例如國內安家安排、海外探親安排，以及匹配政府的相關人才政策，為海歸人才擔保申請人才補貼等。通過以上全面的措施，我們不僅為人才提供了良好的職業發展平台，還為其創造了優越的工作與生活環境，助力集團持續吸引和保留優秀人才，推動企業的長遠發展。

5. 以人為本，「維」情社區

CRO業務的高端人才分佈佔比：

2024年CRO員工的學歷分佈



5.4.2 人才保留

確保優秀員工能夠長期為集團貢獻價值，我們設計了一系列精心規劃的機制，為員工提供清晰的職業發展路徑和公平的晉升機會。

我們設立了「管理職業道路」與「技術職業道路」兩種不同模式的晉升階梯，員工可根據自身興趣與專長選擇適合的發展方向。每年4月和10月，我們會為工作表現突出或有特殊貢獻的員工提供升職機會，充分展現我們對人才的認可與重視。晉升過程遵循公平、公正、公開的原則，全面考慮候選人的品德、能力和潛力，確保選拔出最優秀的人才。

5. 以人為本，「維」情社區

在年終時，我們會進行全員績效考核，由人力資源部統籌管理。不同晉升道路下的考慮條件會略有不同，各業務部門負責制定員工的績效考核指標，確保考核工作的專業性和準確性。考核結果不僅與員工的晉升和淘汰機制掛鉤，還直接影響年度調薪，以此激勵員工不斷提升自我能力。

晉升階梯流程圖



此外，我們還通過年終績效獎金、年度優秀員工表彰等方式，對員工的辛勤付出給予物質和精神上的雙重認可。集團會針對工作滿三年且表現優秀的員工推出了「長期服務獎金計劃」，旨在鼓勵員工長期服務，共同創造更多價值。通過簽訂五年服務期合同，並逐年按工資比例發放獎金，以吸引並保留一批忠誠且高效的員工。

5. 以人為本，「維」情社區

5.4.3 人才激勵

我們積極探索有效的員工激勵政策，旨在鼓勵員工自我驅動，實現社會與自我價值。通過簽訂長期合同，並逐年按工資比例發放獎金，我們吸引並保留了一批忠誠且高效的員工。根據員工的表現，我們設置了多項獎項，如項目獎金、公共安全獎、季度優秀員工獎等，以表彰在關鍵領域或環節表現出色的員工。優秀員工還有機會獲得公司旅遊等福利，進一步提升其歸屬感與成就感。對於留宿員工，我們提供各項補貼及超額獎金，以表達對他們的關懷與認可。

此外，我們通過年終績效獎金、年度優秀員工表彰等方式，對員工的辛勤付出給予物質和精神上的雙重肯定。針對工作滿三年且表現優秀的員工，我們推出了「長期服務獎金計劃」，鼓勵員工長期服務，共同創造更多價值。一些表現優秀的部門團隊也會獲得獎金或禮品的鼓勵與支持，進一步激發團隊合作精神。這些激勵措施不僅提升了員工的工作熱情，也增強了企業的凝聚力和競爭力，形成了良性競爭氛圍，促進了員工對企業文化和精神的認同，為企業的持續發展注入強大動力。



表彰典禮

5. 以人為本，「維」情社區

5.4.4 培訓與人才建設

集團致力於打造「篤學不倦」的職場氛圍，通過不斷提升員工的專業能力和職業素養，確保員工能夠適應快速變化的市場環境。為此，我們制定了《員工培訓管理規程》，並以此為基礎，每年年初精心編製年度培訓計劃表，統籌集團人才培養規劃。

根據不同部門的特點和需求，我們編製了各具特色的培訓方案。培訓種類涵蓋業務員工基礎技能培訓、業務PM管理技能培訓、GMP專項培訓、安全相關培訓、HR技能提升及商業道德相關培訓等。對於項目經理級別的員工，我們以提高管理技能為主，幫助他們更好地帶領團隊完成項目任務；對於中高層管理人員，我們則更加注重管理能力與領導水平的培養，以提升他們的戰略眼光和決策能力。新員工的培訓通過英語培訓、業務帶教及專業培訓，將優秀的技術和良好的習慣傳遞給新員工，幫助他們快速融入團隊。

我們的培訓方式主要分為外部培訓和內部培訓。我們注重理論與實踐相結合，以集中授課和具體實驗操作為主，使員工在掌握理論知識的同時，也能通過實際操作加深對知識的理解和應用。此外，我們建立了完善的培訓效果追蹤制度，加強培訓考核與激勵，確保培訓成果能夠真正轉化為員工的工作能力。

在內部培訓方面，我們積極培養內部講師，完善內訓課程體系，並邀請各部門表現優秀的資深員工加入內部培訓老師團隊。同時，我們為內訓團隊提供相關的外部教學培訓，以外訓帶動內訓，不斷提升內部講師的教學水平和課程質量。培訓結束後，我們根據學員對講師授課的滿意度調研排名，定期評選出優秀講師，並給予相應的獎勵。這不僅是對講師辛勤付出的肯定，也激勵了更多員工積極參與培訓和學習。

5. 以人為本，「維」情社區

由於集團業務需與國外企業協商溝通，英語培訓變得尤為重要。我們通過內外部講師聯合授課，聚焦日常商務英語溝通場景，讓員工在實際工作情境中實踐學習並提升學習動力。同時，我們制定英語培訓學習和考核要求，使年輕人才更容易接軌國際信息，拓展他們的國際視野。通過這些多元化的培訓措施，我們不僅提升了員工的專業能力，也為企業的持續發展培養了高素質的人才隊伍，助力集團在競爭中保持領先優勢。



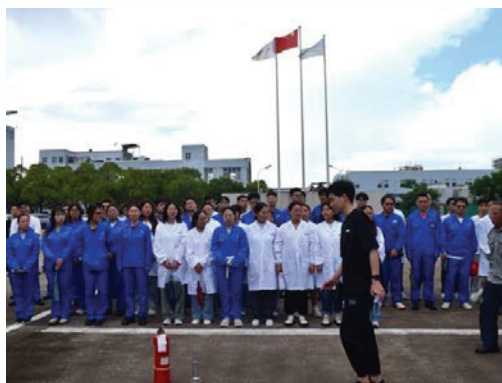
PM管理技能培訓



實驗人員基礎技能培訓



職業技能培訓



消防安全培訓

5. 以人為本，「維」情社區

報告期內，具體培訓情況如下：

指標名稱	2023 年	2024 年	單位
培訓總人數	869	1,226	人
按性別劃分的受訓員工百分比 ¹⁷			
男性	67%	59%	／
女性	33%	41%	／
按員工類別劃分的受訓員工百分比 ¹⁷			
研發人員	26%	46%	／
管理人員	4%	4%	／
其他人員	70%	50%	／
按性別劃分的平均受訓時數 ¹⁸			
男性	15	20	小時
女性	11	8	小時
按員工類型劃分的平均受訓時數 ¹⁸			
研發人員	6	5	小時
管理人員	6	8	小時
其他人員	39	40	小時

¹⁷ 根據香港聯交所《如何編備環境、社會及管治報告》的「附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引」中對數據計算方法的建議，受訓員工百分比由該類別受訓人數／該類別受訓員工總數的百分比計算得出。

¹⁸ 根據香港聯交所《如何編備環境、社會及管治報告》的「附錄三：社會關鍵績效指標匯報指引」中對數據計算方法的建議，平均受訓時數由該類別員工總受訓時數／該類別員工總人數的百分比計算得出。

5. 以人為本，「維」情社區

5.5. 社區責任與貢獻

維亞生物始終秉持回饋社會的信念，在追求卓越的同時，也積極踐行企業社會責任，致力於各項公益慈善活動中詮釋對社會的責任與義務。我們充分發揮行業優勢，積極履行社會責任，關注運營所在地小區群眾的需求，並通過多種方式支持教育、慈善等公益事業。我們不僅定期向公益組織捐贈物資和資金，還與多所高校展開深度合作，為教育事業注入新動力。此外，我們積極組織員工參與公益活動，培養他們的公益意識和奉獻精神。

教育類公益活動

教育對於推動可持續、包容和公平的經濟增長與社會發展具有重要作用。我們致力於為教育平等貢獻力量，確保所有人享有可及、高質量且可負擔的教育機會。朗華製藥與瀋陽藥科大學、台州學院、浙大寧波理工學院、台州技師學院、黑龍江生物職業技術學校等院校建立校企合作關係，並打造實習實踐基地。集團提供約5,600平方米的場地作為大學生實習實訓基地，每年提供超過20個見習崗位。在報告期內，約650人次的各高校在校學生到訪基地進行學習參觀。我們的實習實踐基地入選省級產教融合示範基地成員單位，並成為頭門港現代產業學院合作企業，為行業產業的人才發展提供支持。

5. 以人為本，「維」情社區



朗華製藥各學院的實習實踐基地

5. 以人為本，「維」情社區

積極推動學術交流活動，賦能青年學子成長

在2024年11月，維亞生物與復旦大學FDUROP合作舉辦了「學術下午茶」活動，旨在通過校企聯動賦能青年學子成長。活動中，維亞生物邀請了20餘名復旦本科生、研究生及博士生實地參觀超算實驗室、化學實驗室和結晶實驗室等核心技術平台，幫助學生們深入了解藥物研發領域的前沿技術與創新實踐。參觀後，我們還請來三位來自維亞生物的復旦優秀校友—計算化學及人工智能平台執行主任錢玥博士、項目經理李樂博士及學長代表，圍繞AI技術在藥物研發中的應用及職業規劃進行了主題分享，為學子們提供了兼具實用性與前瞻性的指導。此次活動不僅展示了維亞生物的企業文化與創新氛圍，也為青年學子提供了寶貴的學習機會和職業規劃啟示，為行業未來發展注入了新動力。



指標名稱	2023年	2024年	單位
社區慈善捐款	／	68,015	人民幣

附錄：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
A1	排放物： 一般披露 有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 註： 廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。 溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。 有害廢棄物指國家規例所界定者。	4.2能減排行動措施 4.3三廢管理
KPIA1.1	排放物種類及相關排放數據。	4.3三廢管理
KPIA1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	4.2能減排行動措施 4.3三廢管理
KPIA1.3	所產生有害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	4.3三廢管理
KPIA1.4	所產生無害廢棄物總量(以噸計算)及(如適用)密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	4.3三廢管理
KPIA1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	4.2能減排行動措施 4.3三廢管理
KPIA1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	4.2能減排行動措施 4.3三廢管理

附錄：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
A2	資源使用： 一般披露 有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 註： 資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。	4.2節能減排行動措施 4.4資源管理
KPIA2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	4.2節能減排行動措施
KPIA2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。	4.4資源管理
KPIA2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	4.2節能減排行動措施
KPIA2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	4.4資源管理
KPIA2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位估量。	4.4資源管理
A3	環境及天然資源： 一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	4.2節能減排行動措施 4.4資源管理
KPIA3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	4.2節能減排行動措施 4.4資源管理

附錄：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
A4	氣候變化： 一般披露 識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	4.1 助力氣候行動
KPIA4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及其應對行動。	4.1 助力氣候行動
B1	僱傭： 一般披露 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.1 僱傭合規與員工福利 5.2 多元化與包容性
KPIB1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	5.1 僱傭合規與員工福利
KPIB1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	5.1 僱傭合規與員工福利
B2	健康與安全： 一般披露 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.3 職業健康與安全
KPIB2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	5.3 職業健康與安全
KPIB2.2	因工傷損失工作日數。	5.3 職業健康與安全
KPIB2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	5.3 職業健康與安全

附錄：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
B3	發展及培訓： 一般披露 有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。 註： 培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	5.4 人力資本發展
KPIB3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。	5.4 人力資本發展
KPIB3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	5.4 人力資本發展
B4	勞工準則： 一般披露 有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.1 僱傭合規與員工福利
KPIB4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	5.1 僱傭合規與員工福利
KPIB4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	5.1 僱傭合規與員工福利

附錄：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
B5	供應鏈管理： 一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。	2.6 可持續供應鏈
KPIB5.1	按地區劃分的供貨商數目。	2.6 可持續供應鏈
KPIB5.2	描述有關聘用供貨商的慣例，向其執行有關慣例的供貨商數目，以及相關執行及監察方法。	2.6 可持續供應鏈
KPIB5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	2.6 可持續供應鏈
KPIB5.4	描述在揀選供貨商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	2.6 可持續供應鏈
B6	產品責任： 有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	2.3 質量管理 2.4 動物福利權益 2.5 客戶權益保障
KPIB6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	2.3 質量管理
KPIB6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	2.5 客戶權益保障
KPIB6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	2.2 知識產權管理
KPIB6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	2.3 質量管理
KPIB6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	2.5 客戶權益保障

附錄：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

層面	披露要求	報告索引
B7	反貪污： 一般披露 有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	1.2 商業道德與反貪污
KPIB7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	1.2 商業道德與反貪污
KPIB7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	1.2 商業道德與反貪污
KPIB7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	1.2 商業道德與反貪污
B8	小區投資： 有關以小區參與來瞭解營運所在小區需要和確保其業務活動會考慮小區利益的政策。	5.5 社區責任與貢獻
KPIB8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	5.5 社區責任與貢獻
KPIB8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	5.5 社區責任與貢獻