



2025

环境、社会和公司治理(ESG)报告

上海君实生物医药科技股份有限公司

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE (ESG)

REPORT



目录

CONTENTS

关于本报告	01	关键绩效表	75
董事会声明	02	对标索引表	80
走进君实生物	03	读者反馈表	86
荣誉奖项	04		



01

完善 ESG 治理 践行可持续发展

ESG 管理架构	07
利益相关方沟通	09
重要性议题分析	10



02

筑牢治理根基 坚守合规底线

公司治理	12
投资者关系	15
合规经营	17
商业道德	19



03

聚焦患者需求 释放创新动能

产品质量与服务	22
数据安全与客户隐私	27
供应链管理	29
创新驱动	33
知识产权保护	42



04

履行环保责任 守护绿色家园

环境合规管理	45
资源能源利用	47
污染物和废弃物管理	51
应对气候变化	55
循环经济	58



05

守护生命健康 承担社会责任

员工权益	60
人才发展	63
职业健康	67
社会公益及普惠医疗	71
行业赋能	73

关于本报告

报告说明

本报告是上海君实生物医药科技股份有限公司公开发布的环境、社会和公司治理报告，旨在向股东、员工、监管机构、客户、合作伙伴及公众等利益相关方全面、真实地呈现公司在运营过程中，在环境（Environment）、社会（Social）和公司治理（Governance）领域的管理实践与取得的成果。

报告范围

本报告组织范围涵盖上海君实生物医药科技股份有限公司及下属子公司。本报告发布周期为一年一次，时间范围是 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，部分内容或数据追溯到以往年度或展望到后续年度。

称谓说明

本报告中“君实生物”“公司”“我们”均表示上海君实生物医药科技股份有限公司。

数据来源

本报告使用数据均来自公司及正式发布的文件和报告。本报告的财务数据以人民币为记账本位币，如有其他均会特殊说明。

编制依据

本报告依据香港联合交易所有限公司《主板上市规则》附录 C2《环境、社会及管治报告指引》《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）》《可持续发展报告标准》（GRI Standards）及联合国 17 项可持续发展目标（SDGs）要求编制。

汇报原则

- 重要性：通过与利益相关方开展日常沟通交流，结合公司行业特性与业务实际，开展重要性评估，识别并确定对公司及利益相关方最具重要性的议题，以此构建本报告的披露重点。
- 量化：对部分指标的含义与数据波动作出解释与说明，帮助利益相关方清晰、准确地理解公司关键绩效表现。
- 一致性：以报告期与合并报表边界为基准，稳定统计口径，涉及变更事项作出解释说明，确保数据可对比。
- 平衡：本报告致力于完整、客观、平衡地呈现公司 ESG 信息。

获取方式

您可在上海证券交易所网站（www.sse.com.cn）、香港联合交易所有限公司网站（www.hkex.com.hk）、上海君实生物医药科技股份有限公司官网（www.junshipharma.com）下载本报告电子文本，并获取更多企业社会责任信息。

董事会声明

尊敬的股东、合作伙伴及社会各界同仁：

上海君实生物医药科技股份有限公司董事会作为公司环境、社会及管治事务的最高决策与监督机构，始终将可持续发展理念深度融入企业战略核心与经营实践。我们坚信，坚守合规底线、聚焦创新价值、践行社会责任是企业实现长期稳健发展的核心基石，更是医药企业回应社会期待、守护生命健康的应有之义。

公司董事会持续深化 ESG 治理架构建设，监督管理层完善“战略引领、架构保障、全员参与”的管理体系，将 ESG 重要性议题全面纳入公司整体风险管理与决策流程。针对公司业务特点及利益相关方关切，我们通过系统化评估明确了公司治理、合规经营、创新驱动、产品质量、环境管理、员工权益、普惠医疗等核心 ESG 议题，确保资源投入精准匹配关键需求，推动 ESG 与主营业务深度协同。

在治理与合规方面，2025 年，公司董事会监督公司完成治理架构优化，根据法律法规及规范性文件要求，取消监事会并由董事会审计委员会行使《中华人民共和国公司法》规定的监事会法定职权，同时修订《公司章程》等核心制度，完善董事会下设五大专门委员会运作机制，保障决策科学

透明。公司坚守“质量为本、求真务实、诚信合规、追求卓越”的核心价值观，升级“全流程、全场景、全人员”合规治理体系，通过 AI 赋能合规管理、开展超过 60 场合规培训，实现全员覆盖，全年未发生商业贿赂、不正当竞争等违规事件，筑牢合规经营根基。

在创新与价值创造方面，董事会全力支持公司以患者需求为导向的创新研发战略，推动全球一体化研发体系建设。2025 年，公司核心产品特瑞普利单抗新增 2 项获批适应症，12 项获批适应症已全部纳入国家医保目录，公司多款产品已进入三期临床研究或上市申报阶段，并于报告期内快速推进了 PD-1/VEGF 双抗 (JS207)、EGFR/HER3 ADC (JS212)、PD-1/IL-2 融合蛋白 (JS213) 等多款具有国际市场竞争力的创新药物的临床试验，开启全球探索征程。全年超 135 项研究成果亮相国际学术舞台，200 余篇研究报告发表于国际顶刊，彰显中国创新药的全球竞争力。

在环境与可持续运营方面，董事会监督公司践行“节源控污、遵法守法、持续改进、绿色发展”的资源使用方针，推动各生产基地通过 ISO 14001 环境管理体系认证。公司实施光伏发电、蒸汽冷凝水回用等节能降耗项目，优

化能源与水资源利用效率，严格管控废气、废水及废弃物排放，危险废弃物合规处置率达 100%，通过技术创新与流程优化实现环境绩效持续提升。

在社会与利益相关方责任方面，公司高度重视员工权益与发展，致力构建多元化人才赋能体系，全年开展超过 300 场培训，人均培训时长超过 100 小时，并完善薪酬激励与职业发展通道，保障员工合法权益。同时，公司积极履行社会责任，积极投入公益事业，开展基层医疗支持、公益问诊、健康科普等活动，推动医疗资源均衡可及，彰显企业公民担当。

公司董事会承诺，公司将始终秉持开放协同、共建共赢的发展理念，坚守合规底线、深耕创新驱动、践行社会责任，持续提升 ESG 管理水平与绩效表现，为股东、员工、患者、合作伙伴及社会创造长期价值，助力行业高质量可持续发展，向着立足中国、布局全球的创新医药公司愿景稳步前行。

上海君实生物医药科技股份有限公司

董事会

2026 年 3 月

走进君实生物

君实生物成立于 2012 年 12 月，是一家以创新为驱动，致力于创新疗法的发现、开发和商业化的生物制药公司。2018 年 12 月，公司在香港联合交易所有限公司主板挂牌上市。2020 年 7 月，公司在上海证券交易所科创板挂牌上市。凭借卓越的创新药物发现能力、强大的生物技术研发能力和大规模生产能力，公司已成功开发出极具市场潜力的药品组合，并形成了有梯队的在研管线。公司一方面依托在美国、苏州和上海的研发中心，实现全球范围内的自研与对外合作；另一方面，依托苏州吴江和上海临港生产基地推动产业化进程。公司具备完整地从事创新药物的发现和开发、在全球范围内的临床研究、大规模生产到商业化的全产业链能力，旨在成为立足中国、布局全球的创新医药公司。



企业愿景

成为立足中国、
布局全球的创新
医药公司，
造福人类健康



企业使命

用世界一流、
值得信赖的创
新药普惠患者



核心价值观

质量为本
求真务实
诚信合规
追求卓越

荣誉奖项



2025 年 1 月



2024 金融界 "金智奖" 杰出医药生物产业优胜奖
金融界

2025 年 1 月



2025 杰出雇主
前程无忧

2025 年 4 月



2024 年度浦东新区突出贡献奖
上海市浦东新区人民政府

2025 年 5 月



2025 医疗健康上市企业创新力排行榜 TOP100
动脉网、未来医疗医药 100 强展会

2025 年 5 月



2024 中国创新药价值排行榜生物药榜 TOP20; 2024 中国创新药价值排行榜综合实力榜 TOP50
药智网、全国药品交易会

2025 年 6 月



2025 中国药品研发综合实力前 20 强; 2025 中国生物药研发实力前 20 强
药智网、2025PDI 医药研发·创新大会暨中国药品研发百强榜发布会

2025 年 7 月



最佳流程合规奖
北京大学肿瘤医院云南医院国家药物临床试验机构

2025 年 7 月



本土创新国际化案例
医健可持续创新案例提名委员会 (第一财经、健闻咨询、上海现代服务业联合会医疗服务专业委员会发起)

2025 年 8 月



2025 中国创新药企 TOP101
第七届 CMC-CHINA 中国制药工业博览会、2025 中国制药工业 TOP101 及 10 大核心产业链榜单

2025 年 9 月



2025 硬科硬客研发攻坚奖
中国经营报



2025 年 9 月



行业引领创新药品“特瑞普利单抗”；行业引领 Biotech 公司
医药魔方、中国创新药十年荣耀榜

2025 年 11 月



2025 年度成长价值金牛奖
中国证券报

2025 年 11 月



2025 年中国创新药出海领航企业
星瀚生物、艾媒咨询

2025 年 11 月



2024-2025 年度医药行业增长率前五十家企业；2024-2025 年度医药行业自主创新前五十家企业
全联医药业商会

2025 年 11 月



2025 中国医药创新企业 100 强
E 药经理人

2025 年 11 月



2025 科普惠民示范单位
中国抗癌协会

2025 年 12 月



最具价值医药公司

智通财经、第十届智通财经上市公司评选

2025 年 12 月



华夏医学科技奖 - 科学技术奖一等奖“复发鼻咽癌分层综合治疗新技术、新方案和新策略的建立与应用”
中国医疗保健国际交流促进会

2026 年 1 月



研发强度榜 TOP50；2025 上海硬核科技企业 TOP100 榜单上榜企业
上海市产业技术创新促进会、2025 上海硬核科技企业 TOP100 榜单

01

完善ESG治理 践行可持续发展

君实生物将 ESG 治理作为企业可持续发展的核心支撑，构建“战略引领、架构保障、全员参与”的管理体系。通过明确董事会战略责任、设立专项工作小组、建立常态化沟通与检讨机制，将 ESG 理念深度融入全业务链条，系统管控各类风险，精准响应利益相关方诉求，以规范化治理推动企业与社会、环境协同发展。



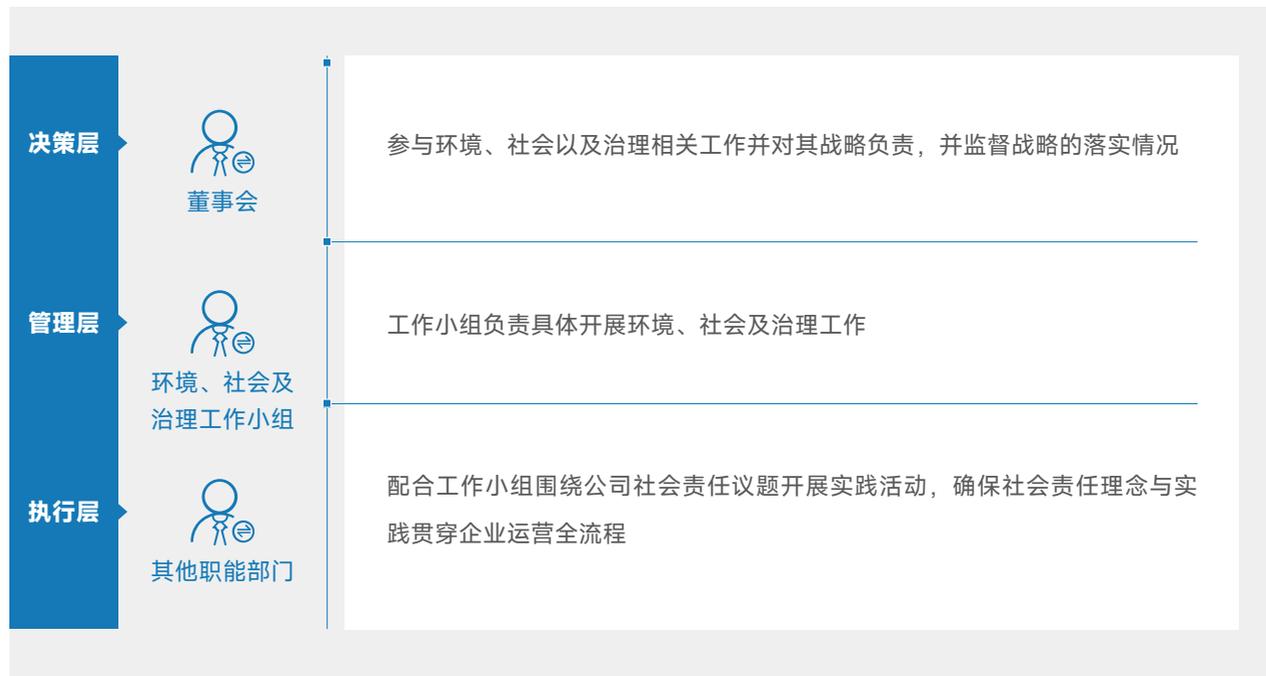
17 促进目标实现的
伙伴关系



ESG 管理架构

公司十分重视企业社会责任的承担，致力于与权益人在环境、社会、经济层面共同创造可持续的价值。在拟定战略规划的过程中，公司充分考虑社会责任战略，评估内外部风险时，关注与环境、社会及治理相关的风险，并制定应对策略。此外，公司注重全体员工社会责任意识的培养，努力推动社会责任全员参与，将社会责任工作切实融入到我们的日常经营活动中。

公司董事会参与环境、社会以及治理相关工作并对其战略负责，并监督战略的落实情况；公司成立环境、社会及治理工作小组，由董事会秘书、证券部、生产管理中心、质量管理中心等部门骨干人员组成，工作小组负责具体开展环境、社会及治理工作，其他职能部门配合工作小组围绕公司社会责任议题开展实践活动，确保社会责任理念与实践贯穿企业运营全流程。



公司定期发布 ESG 报告，围绕董事会对 ESG 设立的目标进行讨论。建立常态化检讨机制，定期听取 ESG 工作进展汇报，结合内部评估与外部专业意见，全面检视目标完成情况，确保目标与业务发展深度协同，遵循可衡量、可达成的原则。



战略与实践

公司将 ESG 理念深度融入“研发 - 生产 - 商业化”全链条，作为引领企业发展的战略指南。我们深知，可持续发展是一项长期使命，关乎创新的持续性、运营的责任底色，更决定能否赢得各利益相关方的长期信任。



公司将环境保护作为可持续发展的重要基石，秉持“节源控污、遵法守法、持续改进、绿色发展”的资源使用方针，在日常生产经营各环节全方位构建并实施科学有效的环保管理体系。同时，通过高效的药物设计与临床开发策略，降低研发过程中的资源消耗，推动“绿色研发”落地，实现创新研发与生态保护的协同发展。



“患者可及”是公司的核心社会责任。公司始终秉持“用创新药普惠患者”的使命，积极推动产品纳入国家医保目录，切实降低患者用药负担；同时发力产品国际化布局，让中国创新成果惠及全球患者。未来，公司将持续深化乡村振兴、医疗援助等公益行动，以实际行动践行企业公民责任，让医疗健康福祉触达更广泛人群。



公司始终坚守合规运营的经营理念，持续完善治理架构，建立严格的合规体系与透明的信息披露机制，打造规范高效的运营体系；重视投资者权益保护，积极履行信息披露义务，加强与投资者的沟通联系，切实保护公司、股东、债权人及其他利益相关者的合法权益，为可持续发展奠定坚实基础。此外，公司在员工权益、商业道德、数据安全、客户服务、供应链管理等方面也持续履行企业责任。

风险管理

公司注重 ESG 各项重要议题，已构建一套覆盖环境、社会、治理全维度的风险管理体系，通过定期识别潜在风险、评估影响程度、制定应对举措并动态优化管控策略，确保各类 ESG 相关风险处于可控范围，切实保障公司可持续稳健发展。



利益相关方沟通

公司搭建线上线下多维沟通体系，持续与客户、股东、政府及监管机构、员工、媒体公众、供应商、社区及非政府组织、机构投资者等核心利益相关方开展常态化交流。通过深度对接各方诉求，把握利益相关方对公司可持续发展的期待与要求，并以此作为各项工作优化提升的重要参考。

利益相关方	政府及监管机构	股东 / 投资者	客户 / 消费者	员工	供应商 / 合作伙伴	社区 / 媒体 / 公众
重要性议题	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公司治理 ○ 合规经营 ○ 反商业贿赂及反贪污 ○ 反不正当竞争 ○ 环境合规管理 ○ 污染物排放 ○ 废弃物处理 ○ 水资源利用 ○ 能源利用 ○ 循环经济 ○ 应对气候变化 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公司治理 ○ 合规经营 ○ 商业道德 ○ 利益相关方沟通 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 产品和服务安全与质量 ○ 创新驱动 ○ 科技伦理 ○ 数据安全与客户隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 员工权益 ○ 人才培养与发展 ○ 职业健康与安全 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 供应链安全 ○ 行业交流与合作 ○ 平等对待中小企业 ○ 知识产权保护 ○ 尽职调查 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 社会贡献 ○ 乡村振兴 ○ 普惠医疗
沟通渠道	<ul style="list-style-type: none"> ○ 会议交流 ○ 日常监管沟通 ○ 信息披露与报送 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 上证 e 互动平台 ○ 股东会 ○ 定期报告与公告 ○ 业绩说明会 ○ 投资者调研 ○ 投资者邮件及专线 ○ 公司官网及公众号 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 日常沟通 ○ 客户服务 ○ 质量管理 ○ 满意度管理 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 员工座谈会 ○ 工作会议 ○ 员工培训 ○ 员工活动 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 供应商管理 ○ 供应商审核 ○ 行业交流互动 ○ 日常沟通 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公益活动 ○ 慈善捐助

重要性议题分析

01 建立可持续发展议题库

- 监管机构要求、资本市场、评级机构关注；
- 宏观政策、行业标准要求；
- 同业实践、公司业务实践及特点。

02 利益相关方调研

- 统计利益相关方关注议题。

03 公司管理层调研

- 可持续发展议题财务影响分析。

04 评估重要性

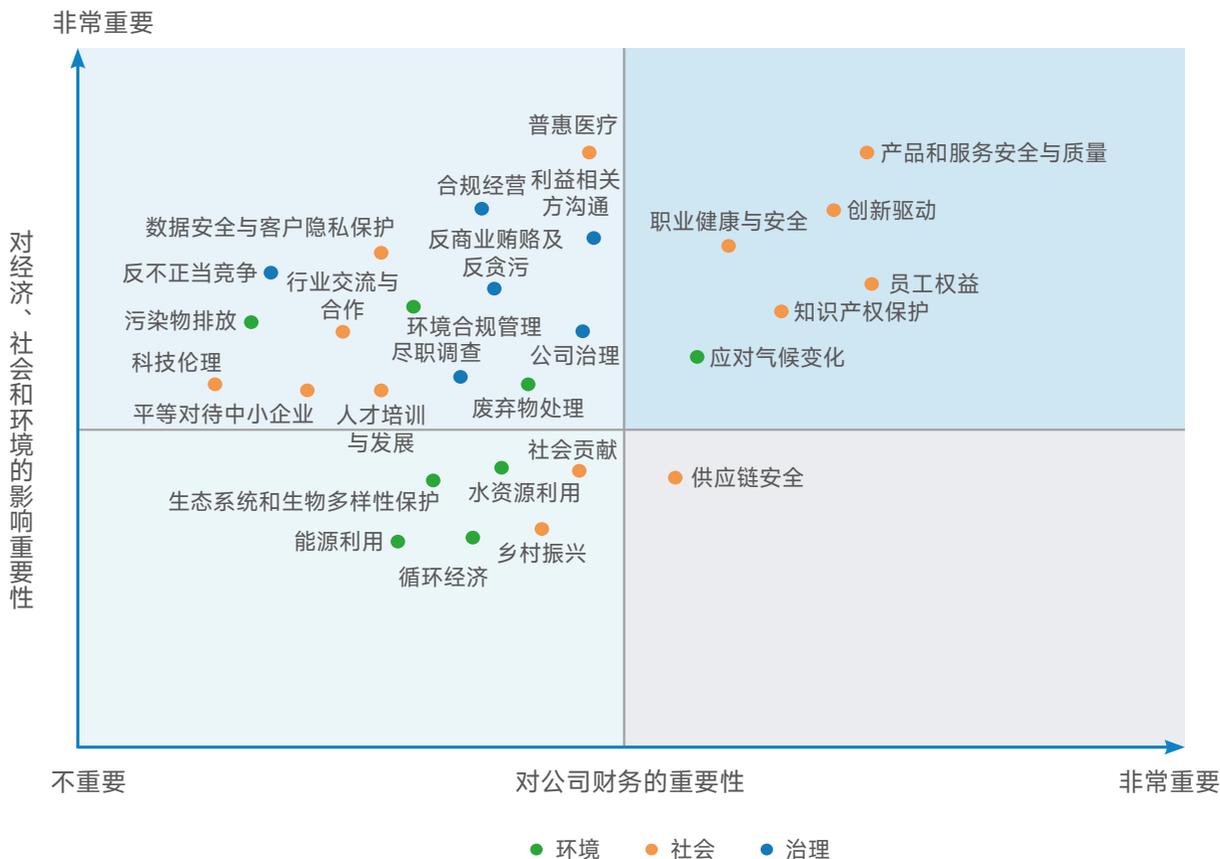
- 评估财务重要性；
- 评估影响重要性；
- 确定重要性阈值。

05 形成双重重要性议题矩阵

- 形成双重重要性矩阵，展示议题分析评估结果。

公司遵循交易所相关监管要求，通过内外部利益相关方调研、同行业对标分析等方式，结合议题对经济、社会和环境的影响重要性与财务重要性进行双重重要性评估排序，最终形成 2025 年度重要性议题矩阵，经系统梳理共识别 28 项实质性议题。

君实生物 2025 年度重要性议题矩阵图



02

筑牢治理根基 坚守合规底线

君实生物坚守合规运营理念，持续优化公司治理架构，搭建规范高效的运营体系。公司以责任为导向，提升运营效率与核心竞争力，切实保障股东权益、提升企业价值，为可持续发展夯实基础。



公司治理

2025 年，公司持续完善公司治理架构，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上海证券交易所科创板股票上市规则》（以下简称“《科创板上市规则》”）、《上市公司章程指引》等法律法规及规范性文件要求，结合公司实际经营管理情况，取消监事会，由董事会审计委员会行使《公司法》规定的监事会法定职权，《监事会议事规则》相应废止。同时，公司针对性修订《上海君实生物医药科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）、《董事会审计委员会工作细则》等相关制度，并动态更新权责清单，切实保障公司决策的科学性与透明度。

公司董事会下设审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会、战略委员会及合规委员会五个专门委员会。各委员会围绕公司财务状况、人事任免、薪酬管理、战略规划、合规管控等事项履行审议职责，有效提升了董事会运作效率、决策科学性与监督有效性，助力公司治理结构持续完善。

股东会

股东会是公司的最高权力机构，负责对公司重大事项进行决策，包括选举和更换董事、决定有关董事的报酬事项；审议、批准董事会的报告、公司的利润分配方案、增发股份的一般性授权等。股东会的召开和表决程序均严格遵循相关法律法规及《公司章程》规定。

关键绩效



股东会召开

2 次



股东会审议通过议案数

23 项

公司治理架构



董事会

董事会是公司治理体系的核心机构，严格遵照并执行股东会各项决议，同时负责审议并确定公司经营计划与投资方案，依法行使经营决策权限。总经理作为执行层负责人，全面落实董事会作出的各项决策，统筹开展公司日常运营与管理事务。

公司董事会独立性及多元化制度要求

独立性

公司制定《独立非执行董事工作制度》，公司独立非执行董事的任职资质严格符合上市地法律、行政法规、上市规则及其他相关监管规定，在品行、职业操守、独立性及相关专业经验等方面具有相应要求。

多元化

依据董事会多元化政策，公司在遴选董事候选人时，基于多元化维度开展选取工作，相关考量维度涵盖但不限于性别、年龄、文化与教育背景、种族、专业经验、专业技能、知识储备及工作年限等。董事人选的最终聘任决策，以候选人能够为董事会治理创造的价值与作出的实质贡献为核心依据。

董事内外部培训机制

董事内部培训

公司严格遵照上市公司规范运作要求，定期组织全体董事开展系统性培训，培训覆盖资本市场最新监管政策、信息披露合规要点、公司治理实务、内幕信息管理等核心内容。

董事外部培训

公司统筹安排董事参与证券监管机构、交易所及行业协会举办的外部专题培训，协助董事及时把握监管动态与行业前沿知识，持续提升履职能力与专业素养，为董事会科学决策、规范运作筑牢坚实基础。



公司董事会多元化举措



行业经验

公司全体董事拥有丰富的行业经验，核心成员于新药研发、临床研究、生产制造、商业化运营、资本运作及合规管理等多领域拥有从业经验，部分董事曾任职于国内外知名药企、科研院所、医疗机构及投资机构，对医药行业研发规律、市场趋势、监管要求及行业知识具备深刻理解与前瞻判断，丰富的行业积淀为董事会科学决策、把握发展方向提供了坚实支撑。



教育背景

公司全体董事均具备良好的教育背景，专业覆盖药学、临床医学等医药核心领域，以及会计学、企业管理等复合型学科，对研发、生产、商业化全链条风险具备敏锐的判断与应对能力。董事会成员拥有多元化的专业背景与丰富的管理经验，为公司稳健运营与高质量发展筑牢了坚实基础。



性别平衡

提名委员会每年审查董事会成员多元化政策及其实施情况。在选择和推荐合适的董事会成员候选人时，根据股东期望和实际情况，提升性别多元水平，并计划在招聘中高级员工时促进性别多元化，以使公司拥有更多女性高级管理人员及董事会成员的潜在继任者。

关键绩效

截至 2025 年末



公司董事会成员共

14 人

其中，女性董事

3 人

独立非执行董事

5 人



2025 年，公司召开董事会

10 次



董事会平均出席率

100%



董事会培训开展次数

4 次



ESG 培训开展次数

4 次

投资者关系

公司始终将投资者权益保护作为重要工作，严格依照法律法规及《公司章程》相关规定开展工作。2025 年，公司结合运营管理实际情况，对《投资者关系管理制度》进行更新完善，清晰明确投资者关系管理的内容、方式、组织与实施要求。公司不断优化投资者关系管理工作机制，持续加强与投资者的沟通联系，同时通过开展业务培训，提升相关岗位人员履职能力与管理水平，切实保障投资者合法权益，推动公司与投资者之间建立长期、稳定的良性互动关系，营造互信共赢的投资者沟通氛围。

公司公平对待所有投资者，避免进行选择披露，主动听取投资者的意见和建议，实现公司与投资者之间的双向沟通，形成良性互动。公司采取的与投资者的沟通方式主要包括定期报告和临时公告、股东会、公司网站、电话咨询、投资者关系邮箱、上证 e 互动平台问答、公众号等，并适时举办业绩说明会及路演活动，接受投资者和媒体的咨询。此外，公司还接待投资者的来访、来电及邮件问询，积极倾听投资者的诉求，维护投资者的权益。

关键绩效



公司共通过上证 e 互动及上证路演中心回复投资者问题超过 **60** 条，披露自愿公告 **21** 份，发布 **4** 份投资者关系活动记录表。



公司举办或参加了超过 **20** 次投资者电话会、券商策略会、路演以及反路演、企业调研等各种形式的投资者沟通互动活动，覆盖境内外机构投资者和中小投资者。



公司参加由上海证券交易所主办的 2024 年度科创板创新药行业集体业绩说明会暨 2025 年第一季度业绩说明会，并在上证路演中心召开 2025 年半年度业绩说明会、2025 年第三季度业绩说明会，针对经营成果及财务指标的具体情况与投资者进行互动交流和沟通。



公司在官网上设置了投资者关系页面，为投资者了解公司提供了平台，避免与投资者之间存在信息不对称的影响，并在媒体平台发布中英文版本的季度业务回顾、长图简报、宣传视频、业绩新闻等，方便投资者更全面、深入地了解公司动态。

透明披露

公司依据《公司法》《中华人民共和国证券法》《科创板上市规则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》及中国证券监督管理委员会相关监管规定，制定《信息披露管理制度》，并于 2025 年对该制度进行修订。制度明确了公司信息披露工作的基本原则、披露范围、责任人及披露流程，旨在规范信息披露行为，提升公司信息披露透明度。公司始终严格遵守信息披露相关法律法规及内部规章制度，积极履行信息披露义务，切实保障公司、股东、债权人及其他利益相关者的合法权益。

关键绩效

2025 年



披露定期报告

4 项



披露临时公告

77 项



合规经营

诚信合规是公司经营发展的核心准则。公司始终深耕合规运营文化建设，着力构建全面、高标准的合规管理体系，严格恪守国家法律法规与医药行业监管政策，同步满足上市公司内控合规管理要求。公司建立健全完备的内部控制制度体系，涵盖资金管理、财务报告管理、采购管理、固定资产管理等多项核心制度，并于 2025 年在董事会增设合规委员会，全面加强合规管控的建设。

2025 年，公司继续以“质量为本、求真务实、诚信合规、追求卓越”为核心价值观，在国家法律法规与医药行业监管政策的框架内，全面升级“全流程、全场景、全人员”的合规治理体系。公司要求员工遵守与公司产品或服务相关的法律法规以及最高标准的商业和个人道德规范。2025 年，公司组织全员完成合规承诺书签署工作，并推动合规工作从“纸面签署”向“实际践行”深度转化，进一步筑牢全员诚信合规思想根基。同时，公司每年依据《企业内部控制基本规范》（C-SOX）相关要求，先后开展公司层面与重大业务层面的风险评估、流程矩阵梳理工作，精准识别重大风险点，制定相应控制措施。



公司合规管理主要任务



公司定期审核内部控制体系

内审

- 每年开展穿行测试 1 次；每年开展样本抽样测试 2 次
- 覆盖范围：君实生物及其控股子公司

外审

- 每年由会计事务所出具内控审计报告
- 覆盖范围包含：君实生物及其控股子公司

案例

公司邀请外部专家组织开展合规专项培训

2025年7月，公司邀请外部专业合规专家开展第二期“君实合规大讲堂”专项培训，培训覆盖公司各岗位员工。本次培训围绕法律法规、内部合规制度、风险防控要点及典型案例展开专业化授课，内容贴合工作实际，兼具理论性与实用性。本次培训加强了员工的合规认知与责任意识，提升了全员合规操作与风险防范能力，进一步规范了内部工作流程，夯实了公司合规管理基础，保障公司各项经营活动有序、合规开展。



公司组织开展合规专项培训

案例

AI 赋能合规管理

为响应业务发展与风险管理需求，公司以数字化、智能化手段升级合规治理体系，推动合规管理提质增效。一方面，上线线上会议 AI 飞检系统，构建会议申请、审批、执行、飞检及结算的一体化线上闭环，在提升工作效率的同时，实现业务合规全流程精准管控；另一方面，借助 AI 员工“i 小君”推出合规信息智能问答工具，为员工提供高效规范的合规咨询服务。

2025年，公司通过多渠道传递诚信合规价值观，开展内控合规专项培训，参与人次达 913 人；同时联合属地监管部门、第三方学术机构组织合规座谈会，结合政策法规、行业准则与业务实际探讨发展模式，以技术赋能、文化浸润、外部协同的多元实践，夯实合规治理基础，为企业可持续发展提供坚实保障。



关键绩效

2025 年



全年完成

66 场合规培训

(包含内控合规、反商业贿赂、反贪污、反不正当竞争等方面)

合规考试

15 场

覆盖

100% 员工

其中，公司开展内控合规培训 1 场，参与人次达 913 人

商业道德

公司高度重视商业道德相关工作，全面遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规。公司通过完善制度建设、开展全员合规培训、搭建多渠道举报机制、规范会议及商务活动管理、实施全流程合规管控等措施，明确反腐败、反洗钱、反垄断等合规红线，全方位保障公司运营的合规性。

反商业贿赂及反贪污

2025 年，公司全面推行“零贿赂、零造假、零容忍”的合规理念，将合规指标全面纳入全员绩效考核体系，实现合规投入与业绩成果的同频共振。



公司反商业贿赂及反贪污举措

风险识别

结合各岗位工作性质差异，公司将全体员工划分为四大类别，具体为：研发人员、生产人员、营销人员、后勤支持人员。基于各岗位工作内容、接触对象及权力关联度，对商业贿赂及贪污风险等级进行排序，从高到低依次为：营销人员、研发人员、后勤支持人员、生产人员。

全面宣贯

公司组织全体员工参与合规专项考试，全面宣贯公司反商业贿赂及反贪污管理要求。同时，公司牵头开展专题座谈交流，组织高级管理人员与属地监管部门面对面沟通，深入学习反商业贿赂及反贪污相关政策法规，推动合规要求落地。

举报人保护

为强化合规监督，公司积极鼓励员工及所有与公司存在直接或间接经济关联的社会主体，通过电子邮箱等方式举报实际或疑似违规行为，尤其针对员工商业贿赂、贪污等情形提出投诉。公司将对所有举报线索进行严谨核实，并依法依规跟进处理，确保案件得到严肃处置。

公司在收到举报后，将对举报人相关信息实行严格保密管理，依法保护举报人个人信息，严格限定信息知悉范围与知悉人员。参与调查工作的人员若泄露举报人个人信息，引发不良影响或造成相应后果的，公司将依规依纪追究相关人员责任。

关键绩效

2025 年



公司开展反商业贿赂及反贪污培训

61 次



商业贿赂或贪污事件

未发生

参与反商业贿赂及反贪污培训人员类别	人数（人）	覆盖率
董事	14	100%
管理层人员	7	100%
员工	2,903	100%

反不正当竞争

在防范虚假宣传方面，公司建立对外宣传材料库，搭建统一管理平台，对宣传材料的申请、审批、使用及有效期实行全流程管控，确保所有对外宣传内容均符合公司合规政策要求，从源头防范虚假宣传风险。与此同时，公司组织反不正当竞争专题培训，面向相关岗位员工普及法律法规与行为准则，持续提升全员合规经营意识，维护公平有序的市场竞争环境。

关键绩效

2025 年

开展反不正当竞争培训

4 次

反不正当竞争培训参与人次达

2,605 人

因不正当竞争行为导致的诉讼或重大行政处罚

无

03

聚焦患者需求 释放创新动能

君实生物始终以“聚焦患者需求”为初心，深耕生物制药领域创新实践。依托全球一体化研发体系与全产业链技术平台，公司构建覆盖药物发现、临床研发、规模化生产的完整布局，通过多部门分工协作与产学研协同创新，持续拓宽研发边界，形成涵盖多类型药物与多元疾病领域的立体研发管线。同时，公司严守质量合规底线，筑牢数据安全与客户隐私保护屏障，优化供应链管理效能，以完善的治理体系与持续的研发投入，释放创新动能，为全球患者提供更安全、高效、可及的医药产品与服务。



9 产业、创新和基础设施



12 负责任消费和生产



产品质量与服务

质量是医药企业的立身之本，君实生物严格遵循国内外药品管理相关法规要求，构建以药品上市许可持有人（MAH）为核心的全生命周期质量管理体系，通过完善制度流程、强化全员培训、严控供应链质量，筑牢产品质量安全防线，同时畅通客户反馈渠道，以优质产品与专业服务守护患者健康。

治理

公司秉持“质量为先、尊重生命、持续创新、追求卓越”的质量方针，严格遵守现行的《中华人民共和国药品管理法》《药物临床试验质量管理规范》《药品生产质量管理规范》《药品不良反应报告和监测管理办法》等国内法规，以及欧盟药事管理法规、美国联邦法规、人用药物注册技术要求国际协调会议三方协调指南等要求。对于《药品上市许可持有人落实药品质量安全主体责任监督管理规定》《国家药监局关于加强药品上市许可持有人委托生产监督管理工作的公告》和《药品经营和使用质量监督管理办法》等新法规，公司也按照相关要求进一步规范并提升质量管理工作。

公司根据上述法律法规制定《质量手册》（GMP 管理体系），作为最高级质量管理纲领性文件，明确质量管理体系、质量控制系统、生产系统等方面的质量要求，以及各质量相关部门的管理职责。2025 年，公司优化更新质量手册以及偏差处理等关键流程，确保公司与子公司之间质量信息及时衔接，为生产经营决策提供支撑；同时完善物料供应商管理程序，确保子公司生产所用的物料供应商合规且有效履约。报告期内，苏州吴江生产基地通过了美国食品药品监督管理局（FDA）的 CGMP（现行药品生产质量管理规范）飞行检查（Unannounced Inspection，指在日常期间不事先通知的检查）；截至报告期末，公司下属苏州吴江生产基地和上海临港生产基地均已获得国家药品监督管理局（以下简称“国家药监局”）颁发的 GMP 证书；苏州吴江生产基地已获得中美欧等全球多个国家和地区的 GMP 认证和批准。



质量培训

公司每年依据 GMP 规范，定期开展全员质量培训与考核，并组织员工参与行业机构及政府部门的专业培训，持续深化全员对 GMP 法规的理解与运用，筑牢产品质量保障基础。

2025 年，公司共开展了 9 场 GMP 法规类培训，涵盖以下主题



质量管理流程

公司依据药品质量管理相关法规、MAH 制度及风险控制原则，严格遵循国家药监部门对 MAH 与 CMO 的管理要求，建立以 MAH 为核心的产品全生命周期质量管理体系，覆盖研发、生产、检验、放行、运输、销售、上市后不良反应监测及变更等全流程。

公司建立纠正和预防措施（CAPA）质量管理流程，明确其来源包括偏差处理、产品质量回顾、风险评估、持续改进等，且在相关管理流程中细化 CAPA 要求。生产过程中，质量控制和质量保证部门全程参与，对潜在质量安全问题开展调查检测，核验产品是否符合质量标准；每批次成品交付前，需经质量保证部门最终审核，合格后方可上市销售。针对已上市产品，公司开展年度质量回顾，评估质量检测指标、投诉、不合格项、偏差等关键要素，并采取相应改进措施，以持续提升产品质量。



产品召回管理

公司制定《产品召回》流程，规定药品召回活动中关于信息收集、决策、计划、实施、报告以及模拟召回的要求，以实现可能对存在的质量问题或者其他安全隐患进行调查、评估，及时召回存在质量问题或者其他安全隐患的药品。报告期内，公司未发生产品召回事件。

产品召回流程



该流程对召回全流程的关键步骤明确了时限要求与预期目标，以监督保障产品召回行动高效、及时落地执行；若当年没有产品召回事件发生，公司则每两年进行一次模拟召回演练，确保召回流程的有效性可操作性。

客户服务

公司重视客户服务与反馈，积极搭建与客户沟通交流的桥梁，公司在客户信息与反馈方面制定了《客户投诉管理标准操作规程》和《药品不良反应管理标准操作规程》，并建立了不良反应监测体系，以跟踪客户对产品的使用体验。



战略

风险类型	具体描述	影响周期 ^注	应对措施
 产品生产	保证不同生产线、不同批次产品质量的一致性。	长期	生产全程质控参与、前置测试排险；成品经终检合格后上市，已上市产品开展年度质量回顾并持续优化。
 安全监测	不良事件收集与分析滞后，可能延误风险识别，引发监管与信任危机。	长期	设立药物安全部，负责定期检索和处理科学文献、撰写安全性更新报告、评估和管理安全信号和安全风险等，多维度筑牢药品安全防线。
 服务响应	不良反应监测不及时，可能降低患者依从性与满意度，损害品牌声誉。	短期、中期	建立不良反应监测体系跟踪产品使用体验，药品安全问题需 24 小时多渠道上报，药物安全部负责信息处理评估、跟进补充并按规上报监管及合作方。

机遇类型	具体描述	影响周期	应对措施
 绿色制药	提升生产效率与质量，同时满足日益严格的环保要求。	中期、长期	优化工艺流程、降低能耗与废弃物。

注：结合君实生物以创新研发为核心的业务特点及项目推进节奏，本报告中，短期指报告期结束后 1 年以内，主要对应年度经营与费用管理周期；中期指报告期结束后 1-3 年，主要对应研发效率提升、工艺优化及合规管理成效逐步显现的周期；长期指报告期结束后 3 年以上，主要对应资产布局、成本结构变化及长期竞争力形成周期。

药物安全培训

公司药物安全部负责上市前及上市后药品安全性信息管理，涵盖个例安全性报告及相关信息的接收、处理全流程。安全性信息来源包括但不限于公司官网不良事件报告页面、药物安全部公共邮箱、热线电话、科学文献、社交媒体、口头报告等，其处理流程涉及接收、登记、录入、审阅、医学评估、国内外报告递交、随访及特殊案例处理。同时，药物安全部按国内外法规要求，定期检索处理科学文献、撰写递交定期安全性更新报告、评估管理安全信号与风险。公司采用 Oracle Argus Safety 药物安全数据库，药物警戒负责人拥有该数据库使用权限，确保全面掌握所有药品安全信息。

公司药物安全部依据公司《自发报告来源的安全信息报告责任》，面向全体员工开展年度更新的安全信息报告责任培训。2025 年，全员培训于 1 月上线，内容涵盖药物警戒责任，以及员工在日常工作中向药物安全部报告相关信息的职责。

影响、风险和机遇管理

公司专设药物安全部门并配备专职药物警戒人员，负责药品不良反应及其他用药相关有害反应的监测、识别、评估与控制，全力维护受试者 / 患者安全。同时，公司规定员工、合作伙伴及代表公司的第三方人员，在获知药品安全性信息后 24 小时内，需通过热线电话、官网不良事件报告页面或药物安全部门公共邮箱完成上报。药物安全部门对接收的安全性信息及时处理评估，对缺失或关键信息开展随访，并按时向相关监管机构及海内外合作方递交符合要求的个例安全性报告。

2025 年，公司药物警戒体系按照《程序性文件的生命周期管理》完善程序性文件的创建、审阅、批准、分发、撤回和维护程序，涵盖各项药物安全活动的工作规程及要求，相关的工作人员需在开展工作之前完成培训。报告期内，公司通过上海市药品和医疗器械不良反应监测中心药物警戒的专项检查。

针对中国大陆地区发生的死亡病例、群体性不良事件或聚集性事件，公司已建立专项调查机制，将按规定完成调查报告并报送对应药品监督管理部门及不良反应监测机构。



欢迎来到药品安全性信息报告页面

根据相关法规规定，药品上市许可持有人有责任和义务收集药品使用过程中的疑似药品不良反应信息，并根据实际情况向国家监管机构报告。根据法律要求，药品上市许可持有人在药物安全数据库中进行治疗时，一切能够识别您个人身份的信息将被保护。

药品安全性信息包括不良事件和特殊情况。不良事件是指任何发生在患者的不利的医学事件。它并不一定同药物治疗有因果关系。不良事件可以是一种不利的、与药目的无关的体征（也包括异常的实验室检查等）、症状或疾病，与药物使用时间相关性，不考虑是否同药物有因果关系。特殊情况是指可能不符合不良事件的定义，但是它们需要被收集以满足法规部门的要求，包括：妊娠暴露、哺乳期暴露、缺乏疗效、超说明书用药、用药错误、药物滥用、职业暴露、药物过量、非预期获益/疗效、药物相互作用、产品质量投诉、质量问题（包括假药、劣药等）、通过产品传播感染性病原体、现有疾病的进展、复发和恶化。

请选择一种符合您身份的选项：

医疗专业人士

非医疗专业人士

君实生物员工

官网不良事件报告页面

指标与目标

产品召回数量

0 件

产品召回比例

0%

产品服务相关的安全质量重大责任事故损害涉及的金額

0 元

产品质量提升培训开展场次

17 场

产品质量提升培训总时长

14,000 小时

产品质量提升培训覆盖人数

803 人

药物警戒营销培训覆盖率

100%

药物警戒培训总人数^注

3,011 人

注：该人数根据公司培训系统（TMS）统计，包含已离职员工。

数据安全与客户隐私

公司遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等相关法律法规，并制定《数据分类分级管理规范》《数据安全管理制度》等制度。同时，公司成立以信息技术部为牵头部门，法务、人力资源、合规等部门协同参与的信息安全工作小组，从合规管理、法律法规、安全策略、技术保护、人力资源等多维度，为数据安全与隐私保护提供支撑与保障。报告期内，公司通过信息安全管理体系认证；且未发生数据安全或客户隐私泄露事故。



ISO27001:2022 证书

数据安全与客户隐私保护管理流程

分级分类

根据数据敏感程度和业务影响对其进行系统的分类和分级，进而对重要数据采取差异化、更严格的保护措施，实现精细化安全防护。

合作伙伴

对外部合作伙伴建立贯穿合作始终的风险管理机制：

在合作前，通过问卷、访谈及现场评估等方式，进行安全能力尽职调查并签署保密协议。

在合作中，通过定期审计、开展个人信息保护影响评估（PIA）和跨境数据风险评估等方式，进行持续监督，确保其始终遵守公司数据安全标准。

恢复体系

建立系统化的数据备份与灾难恢复管理体系，定期组织全流程的灾难恢复演练，持续验证恢复流程的有效性和备份数据的完整性，确保在突发事件中能够快速恢复业务，保障业务连续性。

信息安全与隐私保护措施



强化纵深网络防护

部署下一代防火墙（NGFW）与流量威胁感知平台，实现对网络层异常行为的实时监测与自动化拦截，有效抵御外部攻击。



严格边界与访问控制

全面收敛互联网暴露面，推行特权访问管理（PAM）及最小权限原则，对核心区域的访问实施强制认证与全程审计。



完善安全管理体系

系统优化信息安全管理文档与流程，持续提升在数据安全治理、风险评估与合规管理方面的综合能力。



落实全链路数据加密

对静态数据采用 AES-256 或更高标准的加密算法，对传输中数据强制实施 TLS 1.2 及以上协议的保护，确保数据全生命周期安全。

2025 年，公司开展多项信息安全相关培训，包括临床数据安全、信息安全意识提升等内容，并通过定期宣传强化全员信息安全保护意识。其中，线上信息安全意识培训学习人次达 1,037 人次。



信息安全意识培训考试

客户隐私保护

公司高度重视客户权益保护，积极搭建多元化客户沟通交流渠道，并制定《与外部机构和人员互动交流》标准操作规程，明确隐私保密边界与要求，要求业务人员严格遵照制度执行客户隐私保护工作；同时由合规部门强化日常监督检查，对客户隐私泄露行为坚持“零容忍”，一经发现严肃处理，切实保障客户权益。

供应链管理

供应链安全是医药企业稳健发展的重要基石，公司对供应链进行全生命周期管理，严格遵循相关法律法规，通过标准化制度规范供应商准入、评估、审计与退出全流程。以阳光采购为原则，强化合规与质量管控，并开展风险评估，深化与优质供应商合作，筑牢供应链安全防线，为产品研发生产提供可靠保障。

治理

公司制定并落地供应链核心管理制度体系，《供应商管理制度》明确了供应商全生命周期管理全流程规范；《供应商及采购管理》建立了采购相关标准化操作流程，以规范各类采购行为。采购及供应商管理中心负责供应商准入审核、绩效评估与合作关系管理；质量管理中心负责开展 GMP 物料及服务供应商的质量审计与合规管控工作。两大中心协同联动，共同推进供应商 ESG 风险评估与能力建设。

战略

公司在供应商管理工作中，严格遵守《中华人民共和国招标投标法》《药品管理法》等法律法规，对供应商实施全生命周期闭环管理。针对 GMP 供应商，公司严格履行 MAH 主体责任，制定《供应商管理》《供应商审计》流程，开展供应商风险等级评估与分类管理，明确供应商选择、考察评估、使用维护、暂停 / 退出全流程管理要求与操作程序。

此外，公司按供应商类别执行差异化审计频率与方式，审计覆盖资质文件真实性、人员机构、厂房设备、供应链及生产管理、质量控制、数据可靠性、无菌保证等核心维度，并对审计缺陷分级处置、落实针对性整改措施。



供应商管理流程



供应商分类

HCO 类：学协会 / 基金会、医院 / 研究机构

一般供应商类：营销类、工程类、GMP 类、研发类、其他类



供应商准入

优先级：优先选用现有供应商库资源，新增供应商需经评估。

考量标准：供应商需具备合法资质及对应供应能力，按分类满足专项准入标准（如 GMP 类需质量部门批准）。



评估与审核

一般供应商：每年第一季度开展上年度绩效评估，覆盖交付、成本、KPI/KQI 等维度。

专项供应商：GMP 类定期评估，临床关键品类开展准入前 / 合作中稽查。

高风险高花费供应商：必要时开展合同执行审计。



退出机制

禁用：24 个月无业务、整改后仍不达标（未造成实质影响）等，后续可重新准入。

淘汰：禁用后造成实质影响、违法违规、严重合规问题等，不能复用。



阳光采购

公司要求采购部门人员入职即签署《员工廉洁承诺函》，所有供应商准入时均需签署《供应商廉洁承诺书》，明确承诺杜绝任何形式的贿赂、利益输送与舞弊行为，规范礼品及招待标准，并约定须配合公司开展相关审计与调查工作。

通过两项程序开展合规验证：

- 在尽调中检查其反腐败培训记录与举报机制；
- 通过公开渠道查询其是否存在商业贿赂相关诉讼或行政处罚。对违反者，将视情节严重程度采取约谈、暂停合作直至终止合作等措施。

风险类型	具体描述	影响周期	应对措施
 合规风险	供应商资质失效、违反 GMP/GCP 要求、廉洁诚信违规等。	短期、中期	强化准入尽调与定期审计。
 质量风险	供应商提供的物料 / 服务不符合标准，影响产品研发 / 生产合规性。	中期、长期	对供应商实施全生命周期闭环管理，按类别差异化开展审计，覆盖资质、人、机、管、质等全维度要求，对审计缺陷分级并按需采取针对性整改措施。

机遇类型	具体描述	影响周期	应对措施
 合作机遇	与行业内技术领先、表现优异的供应商开展合作。	中期、长期	通过供应商技术交流、行业论坛，识别合作机遇。

影响、风险和机遇管理

公司根据制度流程开展供应商风险评估工作，同时借助技术交流、行业论坛等渠道，挖掘连续生产、可追溯技术等领域合作机遇，综合评估合作对降本增效、产品差异化及品牌价值提升的潜在价值与实施可行性。

平等对待中小企业

公司坚持公平竞争、无差别对待原则，在供应商准入、合作评估、交易谈判等环节建立透明规范的合作机制。同时，公司严格遵守付款约定，规范账款结算流程，报告期内，未发生逾期未付账款情况，切实保障中小企业合法权益，助力构建协同共赢、稳定健康的产业链生态。

指标与目标

公司围绕外部尽调设定数据可量化的目标，2025 年，已完成 104 家一般供应商、188 家协会类供应商的外部尽调，切实落地数据量化管理要求。



供应商数量

2,011 家

境内供应商数量

1,849 家



创新驱动

创新是生物制药企业的核心竞争力，公司以未被满足的临床需求为导向，构建全球一体化研发体系与全产业链技术平台。依托多中心分工协作模式与高素质研发团队，公司持续拓宽研发边界，布局多元药物类型与疾病领域，通过完善的管理制度、专项培训与创新激励机制，赋能研发团队高效突破，为医药创新持续注入强劲动能。

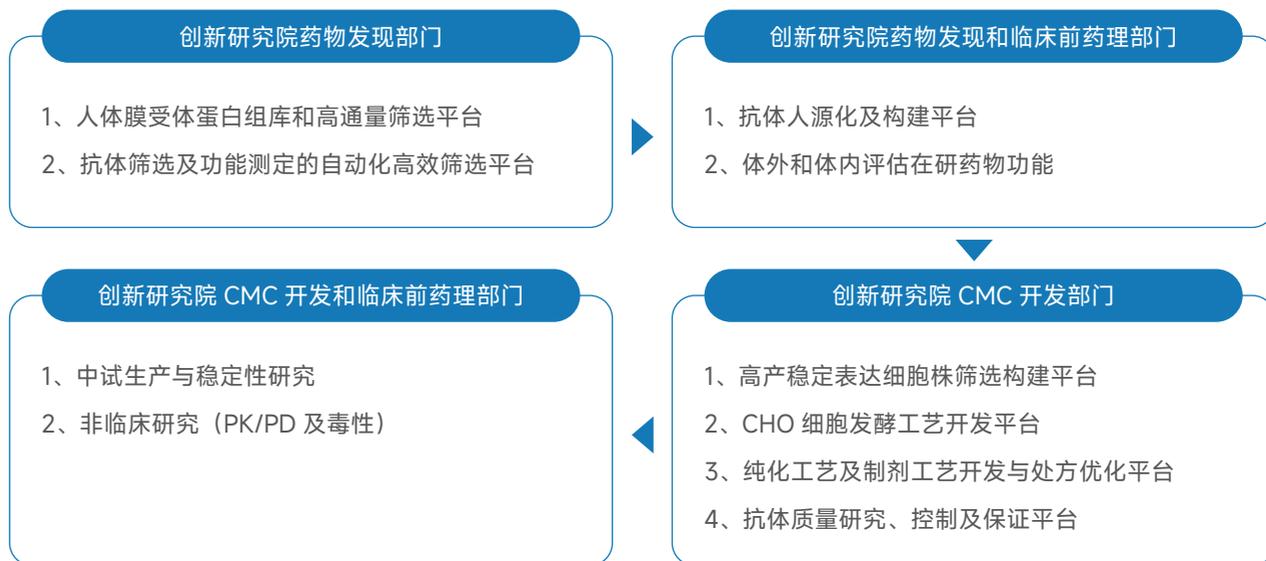
治理

公司核心研发竞争力根植于全球一体化研发体系，公司设立创新研究院、临床研发部两大核心研发部门，统筹推进药物发现、工艺开发、临床前研究及临床试验全链条研发工作。通过在美国马里兰、中国苏州及上海布局研发中心，采用分工协作模式，有效提升研发效率、降低研发成本。

创新研究院下设药物发现部、临床前药理部及 CMC 开发部，统筹药物发现、工艺开发、临床前研究及临床试验全产业链研发工作。核心研发团队多具备中外顶尖研究机构、跨国药企从业背景，专业底蕴深厚、实操经验丰富。药物发现部聚焦创新药技术趋势，负责新靶点识别筛选、在研药品评估及体内外试验；临床前药理部通过实验室及动物实验验证药物分子安全性与有效性，为临床试验开展提供基础；CMC 开发部承接后续研发环节，负责药物工艺、

处方、分析方法开发，以及技术转移与产业化落地研究。美国实验室则主要负责为国际临床试验提供检测支持及变更研究服务，支撑全球研发布局。

研发管理架构



此外，公司制定《研发项目生命周期管理规程》《研发团队管理规程》《研发项目集中审评会议管理规程》等标准制度，明确部门职责、规范研发流程与沟通机制，有效提升研发项目管理效率。报告期内，公司通过上海市专精特新中小企业认定。

附件
2025 年上海市专精特新中小企业（第二批）名单

序号	企业名称	行业	企业名称
1	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
2	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
3	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
4	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
5	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
6	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
7	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
8	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
9	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
10	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
11	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
12	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
13	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
14	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
15	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
16	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
17	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
18	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
19	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
20	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
21	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
22	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
23	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
24	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
25	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
26	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
27	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
28	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
29	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
30	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司
31	上海医药集团股份有限公司	1812	上海医药集团股份有限公司

上海专精特新中小企业名单

研发培训

在培训方面，创新研究院在 2025 年组织多场专项培训，内容覆盖临床前研发与临床研发两大领域。临床前研发培训聚焦创新抗体药物各个开发阶段的关键问题及解决方案、生物技术新药研发各阶段的 CMC 关键考量点；临床研发培训围绕抗肿瘤药物临床试验设计的基本介绍与关注要点、慢性疾病领域药物临床开发过程中的关键考量点展开；同时邀请 AI 专家开展 GXP 法规通 AI 模块培训，助力研发人员提升对于 AI 工具的了解与应用。

科技伦理

公司严格遵循行业规范，在具备专业资质的实验机构中开展临床前药效和毒理学研究。所有研究方案均提前提交至伦理委员会进行严谨审核，获批后方可实施。实验全程由具备相应资质的专业人员操作，同时接受伦理委员会的全方位监督。在实验设计上，公司科学设置实验组别和动物数量，既满足指导原则要求的最低数量标准，又充分契合“减少（Reduction）、替代（Replacement）、优化（Refinement）”的 3R 原则，在保障研究科学性与可靠性的同时，最大程度地兼顾动物福利。报告期内，公司未发生违反科技伦理相关事件。

公司在遵守科技伦理方面的相关措施

- 创新研究院建立完善的研究质量管理体系，保障数据真实可追溯，制定《良好记录规范管理规程》《计算机化系统验证及数据标准管理规程》，要求研发记录符合法规及 ICH 指南、数据全生命周期遵循 ALCOA+ 原则；引入电子实验记录本（ELN）替代纸质记录，规避模板不统一、易丢失问题；建立偏差、变更、CAPA、OOS/OOT/OOE 等标准化处理流程，确保质量体系合规。
- 临床前药效与毒理学研究依托具备资质的实验机构开展，研究方案经伦理委员会审核批复，由专业人员操作并接受全程监督。实验组别及动物数量严格遵循指导原则最低要求，全面践行 3R 原则。
- 针对基因重组哺乳动物细胞等生物原材料特性完成风险评估，构建全链条生物安全管理体系，包括开展从业人员安全培训、规范样本接收、储存及专人管理、生物废弃物经灭活处理后交由资质第三方处置、配齐实验防护装备并开展使用培训、为实验人员制定年度健康检查计划等。

战略

风险类型	具体描述	影响周期	应对措施
 创新风险	药物在临床前或临床试验阶段无效或出现严重副作用。	长期	多元化管线布局；加强早期筛选与验证；加强临床评估。
 成本风险	研发投入大、周期长，导致资金链压力大。	长期	提升商业化能力的同时加强费用管控与资源聚焦；增强自身造血能力。

机遇类型	具体描述	影响周期	应对措施
 政策机遇	国家鼓励创新药研发，提供优先审批、医保准入等支持。	中期、长期	紧跟政策导向；推进已获批产品和适应症纳入国家医保目录。

公司组建高素质研发团队并与行业领先企业合作，聚焦全球范围内未被满足的临床需求。公司研发团队经验丰富，核心成员多来自国内外知名研究机构和跨国药企，具备扎实的理论与实践基础。公司在美国设立研发中心，吸收海外先进技术，提升研发实力，研发领域已从最初的单克隆抗体药物，拓展至包括小分子药物、抗体偶联药物（ADC）、双特异性或多特异性抗体药物、融合蛋白、核酸类药物、疫苗等多类型药物研发，以及癌症、自身免疫性疾病下一代创新疗法探索，逐步发展为研发体系立体多元的创新药企。

2025 年，公司研发投入达 13.42 亿元，重点投入创新药物的早期研发及临床试验，为管线快速推进提供坚实支撑。截至报告期末，公司已有 4 款商业化药品（拓益®、君迈康®、民得维® 以及君适达®），多款产品已处于三期临床研究或上市申报阶段，多款具有国际市场竞争力的创新药物正在加快进行临床试验。



进入临床研发阶段重点推进的项目 (截至 2026 年 3 月 13 日)

临床一 / 二期

JS213 PD-1 x IL-2

JS207 PD-1 x VEGF

JS212 EGFR x HER3 ADC

JS015 DKK1

JS007 CTLA-4

JS203 CD20 x CD3

JS214 VEGF x TGF-β

JS110 XPO1

JS111 EGFR 3rd GEN

JT002 小核酸免疫调节剂

.....

临床三期

Tifcemalimab BTLA

JS001sc PD-1

JS105 PI3K-α

JS107 Claudin18.2 ADC

偌考奇拜单抗 IL-17A

批准上市

特瑞普利单抗 PD-1

阿达木单抗 TNF-α

氢溴酸氘瑞米德韦片 RdRp

昂戈瑞西单抗 PCSK9

○ 肿瘤

● 代谢疾病

● 自身免疫

● 抗感染

研发成果

2025 年，公司以创新突破回应未被满足的临床需求，在多个核心研发领域迎来一系列关键进展：

核心产品特瑞普利单抗（拓益®）用于既往接受全身系统治疗失败的不可切除或转移性黑色素瘤的治疗的适应症于 2025 年 1 月获得国家药监局同意，由附条件批准转为常规批准；2025 年 3 月，拓益® 联合贝伐珠单抗一线治疗晚期肝细胞癌的新适应症上市申请获得国家药监局批准；2025 年 4 月，拓益® 用于不可切除或转移性黑色素瘤的一线治疗的新适应症上市申请获得国家药监局批准；2025 年 8 月，拓益® 联合维迪西妥单抗用于一线治疗 HER2 表达尿路上皮癌的新适应症上市申请获得国家药监局受理。截至报告期末，拓益® 已在中国内地获批上市的 12 项适应症全部纳入国家医保目录，是目录中唯一用于肾癌、三阴性乳腺癌和黑色素瘤治疗的抗 PD-1 单抗药物；

2025 年 5 月，昂戈瑞西单抗注射液（重组人源化抗 PCSK9 单克隆抗体注射液，商品名：君适达®）用于：1) 杂合子型家族性高胆固醇血症（HeFH）的成人患者；2) 在他汀类药物不耐受或禁忌使用的患者中，单独或与依折麦布联合用药用于非家族性高胆固醇血症和混合型血脂异常的成人患者的两项新适应症上市申请获得国家药监局批准。昂戈瑞西单抗成为首个获批用于他汀不耐受人群的国产 PCSK9 靶点药物。此外，君适达® 于 2025 年首次纳入国家医保目录，是新版目录中唯一用于他汀不耐受人群的国产 PCSK9 靶点药物；

2025 年 9 月，JS005（偌考奇拜单抗注射液，重组人源化抗 IL-17A 单克隆抗体注射液）在治疗中重度斑块状银屑病的一项多中心、随机、双盲、平行、安慰剂对照的关键注册性 III 期临床研究中取得阳性结果，JS005 用于治疗适合系统治疗或光疗的中度至重度斑块状银屑病的成人患者的新药上市申请已获得国家药监局受理；

2025 年 11 月，JS001sc（特瑞普利单抗注射液（皮下注射））对比拓益® 联合化疗一线治疗复发或转移性非鳞状非小细胞肺癌的多中心、开放、随机对照 III 期临床研究达到主要研究终点；截至本报告披露日，JS001sc 用于肿瘤治疗的 12 项适应症（拓益® 目前在中国内地已获批的全部适应症）的上市申请已获得国家药监局受理。

抗 Claudin18.2 ADC（JS107）正在开展一项对比研究者选择治疗作为 Claudin18.2 阳性的晚期胃或食管结合部腺癌的二线或以上治疗的有效性和安全性的多中心、随机、对照、开放的三期临床研究。截至报告期末，公司多款产品已处于三期临床研究或上市申报阶段；

公司以“创新驱动”为引擎，积极推进优势管线布局，正快速推进 PD-1/VEGF 双抗（JS207）、EGFR/HER3 ADC（JS212）、PD-1/IL-2 融合蛋白（JS213）等多款具有国际市场竞争力的创新药物的临床试验，并积极探索多种联用方案，以最大程度发挥管线协同作用。JS207 和 JS212 的临床试验申请也相继于 2025 年 10 月和 2025 年 12 月获得 FDA 批准，让中国创新方案在前沿领域开启全球探索。

2025 年，公司在学术领域成果丰硕，核心产品与多款创新管线研究亮点频出，公司与中国专家携超过 135 项研究成果登上 ASCO、WCLC、ESMO 等国际学术舞台，以口头报告、壁报等形式展示多元领域研究进展；超过 200 篇研究报告发表在《新英格兰医学杂志》（NEJM）、《美国医学会杂志》（JAMA）等国际顶刊，全方位彰显公司强劲的科研创新实力与全球学术影响力。

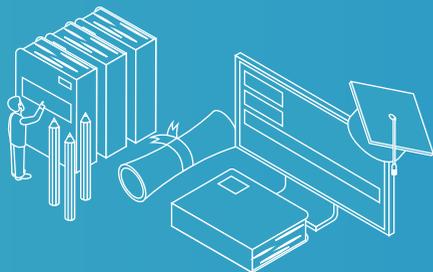
学术大会

2025 年 2 月

特瑞普利单抗多项研究入选 2025 年美国临床肿瘤学会泌尿生殖系统肿瘤研讨会（ASCO GU）口头报告和壁报展示，重点聚焦泌尿肿瘤围手术期治疗，涉及多种联合策略。

2025 年 3 月

一项 tificemalimab 联合特瑞普利单抗用于经治晚期肺癌的 I/II 期研究（研究编号：JS004-006-I/II-LC）最新数据入选 2025 年第 22 届日本肿瘤内科学会（JSMO）年会的会议主席精选摘要（Presidential Session）肺癌专场口头报告。



2025 年 5 月

2025 年第 105 届美国胸外科协会（AATS）年会，特瑞普利单抗联合化疗用于 II-III 期可切除非小细胞肺癌围手术期治疗的 III 期 NEOTORCH 研究成功入选口头报告。

2025 年 4 月

2025 年美国癌症研究协会（AACR）年会，多项创新管线的临床研究结果亮相，涉及双抗、ADC 等新型疗法。其中，以口头报告形式首次公布了 JS107（抗 Claudin 18.2 ADC）用于晚期实体瘤的 I 期临床研究数据，以大会重磅研究（Late-Breaking Research）壁报形式首次公开 JS015（抗 DKK1 单抗）用于胃肠道肿瘤的早期临床研究数据，以壁报形式展示了 JS203（CD20×CD3 双抗）用于恶性血液瘤的 I 期临床研究数据。

2025 年 5 月

2025 年欧洲放射治疗与肿瘤学会（ESTRO）年会，特瑞普利单抗联合放疗新辅助治疗食管鳞癌的 II 期研究入选 Proffered Paper（优选论文）口头报告。

2025 年 6 月

2025 年美国临床肿瘤学会（ASCO）年会，特瑞普利单抗共计 30 项研究成果入选，斩获 5 项口头报告，其中 2 项入选突破摘要（LBA）口头报告，此外还有 20 余项壁报和摘要收录发表，涉及头颈 / 鼻咽癌、肺癌、乳腺癌、消化道肿瘤、泌尿系统肿瘤、妇科肿瘤、黑色素瘤、肉瘤等多个领域，展现多元创新组合实力。

2025 年 6 月

JS005（抗 IL-17A 单抗）一项用于治疗中重度 PsO 患者的 Ib/II 期临床研究入选中华医学会第三十次皮肤性病学术年会（CSD 2025）突破性研究（Late breaking research）并在大会上以口头报告形式详细分享了该项研究结果。

2025 年 9 月

2025 年第 21 届世界食管疾病大会 (ISDE 2025)，特瑞普利单抗用于可切除局部晚期食管鳞癌 (ESCC) 围术期治疗的 III 期 HCHTOG1909 研究以口头报告的形式公布最新安全性数据。

2025 年 9 月

第 28 届全国临床肿瘤学大会暨 2025 年中国临床肿瘤学会 (CSCO) 学术年会，特瑞普利单抗多项研究成果入选，以口头报告、壁报等多种形式展示其在泌尿系统肿瘤、结直肠癌以及乳腺癌领域的最新研究成果。

2025 年 9 月

2025 年世界肺癌大会 (WCLC)，抗 BTLA 单抗 tificemalimab+ 抗 PD-1 双免联合疗法用于广泛期小细胞肺癌 (ES-SCLC) 一线治疗的最新临床证据，以及一项局限期小细胞肺癌 (LS-SCLC) 患者同步放疗后 (CCRT) 特瑞普利单抗巩固治疗或仅观察的 II 期随机对照研究成果入选大会口头报告。

2025 年 11 月

2025 年第 40 届癌症免疫治疗学会 (SITC) 年会，JS213 (PD-1/IL-2 双功能融合蛋白) 海外 I 期临床研究最新结果公布。

2025 年 10 月

2025 年第 67 届美国放射肿瘤学会 (ASTRO) 年会，特瑞普利单抗 5 项研究成果分别入选口头报告和壁报展示，带来放疗联合特瑞普利单抗等综合治疗策略在消化系统肿瘤、肾癌、宫颈癌和鼻咽癌领域的最新前沿学术成果。

**2025 年 11 月**

2025 年欧洲肿瘤内科学会 (ESMO) 年会，特瑞普利单抗、tificemalimab、JS105 (Pi3k-α 抑制剂) 共计超 20 项研究亮相。

2025 年 12 月

2025 年第 67 届美国血液学会 (ASH) 年会，JS203 (抗 CD20/CD3 双抗)、JS110 (XPO1 抑制剂) 最新临床研究结果公布。

2025 年 12 月

2025 年欧洲肿瘤内科学会亚洲年会 (ESMO ASIA 2025)，特瑞普利单抗、JS107 (抗 Claudin 18.2 ADC)、JS207 (PD-1/VEGF 双抗) 等多项创新产品公布最新临床研究结果，其中 JS107 入选最新突破摘要 (LBA)，JS207 首次公布 I 期临床试验数据。

期刊发表

2025 年 1 月

《肿瘤学年鉴》(Annals of Oncology, IF:65.4) 发表项特瑞普利单抗联合维迪西妥单抗治疗局部晚期或转移性尿路上皮癌的 Ib/II 期研究最新 3 年长期随访数据。

2025 年 2 月

《血液学与肿瘤学杂志》(Journal of Hematology&Oncology, IF:40.4) 发表抗 LAG-3 单抗 (LBL-007) 联合抗 PD-1 单抗 (特瑞普利单抗) 治疗晚期实体瘤的 Ib/II 期临床研究结果。

《动脉粥样硬化》(Atherosclerosis) 发表了昂戈瑞西单抗治疗 HeFH 成年患者的 III 期临床研究结果。

2025 年 3 月

JS005 (抗 IL-17A 单抗) 最新研究成果全文发表在皮肤科国际优秀期刊《皮肤性病学期刊》(Acta Dermato-Venereologica)。

2025 年 4 月

《癌症细胞》(Cancer Cell, IF:44.5) 发表新辅助特瑞普利单抗三联方案治疗局部晚期阴茎鳞癌的 II 期研究结果。

2025 年 4 月

柳叶刀子刊《临床医学》(eClinicalMedicine, IF:10.0) 发表新辅助特瑞普利单抗联合化疗 + 同步放疗治疗局部晚期食管鳞癌的临床研究结果。

2025 年 5 月

《柳叶刀 - 胃肠病学和肝脏病学》(The Lancet Gastroenterology & Hepatology, IF:38.6) 发表了特瑞普利单抗联合贝伐珠单抗 (TB 方案) 一线治疗晚期肝细胞癌 (HCC) 的 III 期 HEPATORCH 研究结果。

《自然 - 通讯》(Nature Communications, IF:15.7) 全文发表了 tificemalimab (抗 BTLA 单抗) 单药或联合特瑞普利单抗治疗复发或难治性 (R/R) 淋巴瘤患者的 I 期首次人体 (FIH) 临床研究数据。

2025 年 6 月

《临床癌症研究》(Clinical Cancer Research, IF:10.2) 杂志发表了 tificemalimab 联合特瑞普利单抗治疗既往标准治疗失败的 EGFR 或 ALK 阴性晚期非小细胞肺癌 (NSCLC) 和难治性广泛期小细胞肺癌 (ES-SCLC) 患者的 I/II 期临床研究数据全文。

2025 年 6 月

《Frontiers in Immunology》全文发表了 JS207 (PD-1×VEGF 双抗) 的抗肿瘤作用机制及临床前研究结果, 详细描绘了 JS207 的分子设计、体外特征、功能和临床前抗肿瘤疗效。

昂戈瑞西单抗治疗他汀类药物不耐受的原发性高胆固醇血症和混合型血脂异常的 III 期临床研究 (研究编号: JS002-007) 结果全文发表在欧洲动脉粥样硬化学会 (EAS) 的官方杂志《动脉粥样硬化》(Atherosclerosis), 首次公布了昂戈瑞西单抗在他汀不耐受中国人群中的降脂疗效和安全性等数据。

2025 年 8 月

特瑞普利单抗联合诱导化疗和放疗治疗局部晚期鼻咽癌的 III 期 DIAMOND 研究获《美国医学会杂志》(JAMA, IF:55.0) 顶刊发表。

2025 年 10 月

全球首个针对尿路上皮癌采用抗 PD-1 单抗 (特瑞普利单抗) 和抗 HER-2 ADC 联合疗法的 III 期临床研究突破性成果登顶《新英格兰医学杂志》(NEJM, IF:78.5)。

团队赋能

公司强化早研团队建设，聚焦重点疾病领域开展深度调研，全年完成多个靶点调研与立项。在稳步达成各研发项目节点的同时，公司积极推进研发与生产环节的精益管理，引入人工智能技术赋能工艺优化与成本管控，目前已完成多个项目的国产工艺替代研究，实现生产物料成本降低 40% 以上，同步达成产量提升与成本下降的双重目标；持续改进优化自研培养基配方，相关成果已在多个项目中落地应用并取得理想效果；同时引入多款 AI 平台工具与技术，广泛应用于提升工作效率、辅助文档撰写翻译，以及新药发现与筛选评价等核心研发环节。

创新激励

公司建立完善的绩效考核与激励机制，以激发研发团队的创新活力与工作积极性。2025 年初，公司针对研发人员，结合其工作绩效指标与行为价值观标准，制定个性化绩效目标；年中由部门主管及负责人与员工开展绩效复盘沟通，年末完成全年绩效综合评定，对考核优秀的员工授予“优秀员工”称号并给予奖励。同时，公司设置项目专项激励，当研发项目达成 IND 申请受理、上市申请获批等关键节点时，对项目中表现突出的个人授予“项目之星”称号并予以表彰奖励。此外，公司还推出股权激励计划，将核心研发人员与管理人员纳入激励范围。

产业链优势

公司业务覆盖创新药物从早期发现、全球临床研究开发，到大规模生产及商业化的完整链路，搭建完善的研发、采购、生产与销售体系；并构建覆盖蛋白药物从早期研发到产业化全周期的技术体系。在此基础上，公司建立全球一体化研发流程，由创新研究院药物发现部门负责高通量抗体的初步筛选，以及抗体的人源化、选择与优化工作，并依托膜受体蛋白组库与真核细胞功能测定平台，开展新靶点筛选及抗体候选物的评估遴选；中国苏州吴江与上海临港两大生产基地，则在创新研究院的技术支持下，承担稳转细胞库建立、工艺优化、GMP 标准生产、全球质量体系搭建维护，以及临床试验用药和商业化产品生产等核心任务。

在国际化布局层面，公司以“立足中国、布局全球”为发展定位，核心产品特瑞普利单抗已在中美欧等全球 40 多个国家和地区获批上市，并在全球多个国家和地区接受上市审评。

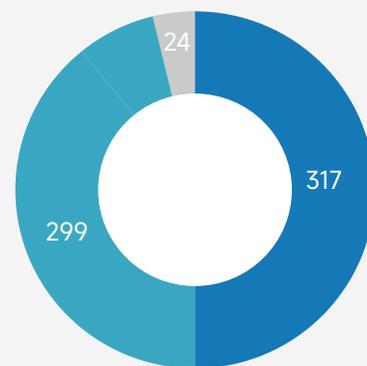
指标与目标

研发投入

134,212.32 万元

研发人员数量

640 人



■ 硕士及以上 ■ 本科 ■ 专科

研发人员占公司总人数比例

22.05%

知识产权保护

知识产权是医药创新的基础保障，公司高度重视创新成果保护，构建覆盖全业务场景的知识产权管理体系，参照相关法律法规制定并更新专利、商标等管理制度，由知识产权部门统筹全流程管理工作，通过专利布局、商标保护、秘密管控等多维度举措，筑牢创新“护城河”。

治理

公司高度重视知识产权保护工作，参照《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国专利法实施细则》《专利审查指南》等相关法律法规，制定《专利管理制度》及配套实施办法，以体系化规范专利管理全流程，切实维护公司与合作伙伴的创新成果，构建药品全生命周期专利管理战略。商标管理方面，公司依据《中华人民共和国商标法》，同步推进国内商标申请与海外商标布局，在主动实施申请的同时，会实时关注市场上类似商标的使用情况。在获得授权之后，知识产权部门实时关注是否有侵权事项的发生，并通过系统监控商标续展情况。

2025 年度，公司更新《知识产权管理规范》，该规范适用于公司各部门、子公司的全业务知识产权管理，涵盖科研技术开发、品牌市场运营、药品临床研发生产与工艺改进、外部联合研发及成果转化，以及知识产权保密、授权、许可、转让与维权等相关活动。

公司知识产权部门统筹开展公司知识产权全流程管理相关工作。部门内部职责明确、分工清晰，设专人分别负责知识产权管理统筹规划、专利检索分析与申请维护，以及知识产权相关流程管理和配套支撑工作。同时，公司结合经营发展需求，开展知识产权专项培训，重点针对研发团队的需求，有目的、分层次地就专利检索、专利权利要求解读、专利规避及专利申请和布局策略等方面进行培训，为公司创新成果保护筑牢坚实基础。



战略

风险类型	具体描述	影响周期	应对措施
 法律风险	技术被模仿、盗用等。	中期、长期	定期市场监控，发现侵权及时取证并采取法律行动。

机遇类型	具体描述	影响周期	应对措施
 竞争优势	通过专利组合、技术秘密建立“护城河”，抬高对手进入门槛和成本。	长期	围绕核心技术，进行多层次、组合式布局（覆盖分子、工艺、制剂、联合用药等）。

影响、风险和机遇管理

公司知识产权部门负责制定并实施知识产权战略，建立知识产权风险管理体系以防范相关风险，统筹开展专利挖掘、申请、布局及管理工作。在主动申请商标的同时，持续监测市场同类商标使用情况；商标获授权后，知识产权部门实时排查侵权行为，并通过系统化管理把控商标续展全流程，保障商标权利有效存续。员工保密管理方面，公司要求核心员工入职时签署保密协议，明确约定后续形成的知识产权归属相关条款；针对接触技术信息的研发人员，另行签订技术保密协议，强化核心技术信息保护与知识产权权属管理。

指标与目标

截至报告期末，公司拥有 193 件已授权专利，其中 134 件为境内专利，59 件为境外专利，覆盖新药蛋白序列、制备工艺、用途、制剂配方等，为产品全生命周期的专利保护提供充分保障。



持有专利数量

193 件



持有发明专利数量

88 件



年度新增授权专利数量

19 件



在审专利数量

291 件



持有著作权数量

10 件



持有商标数量

177 件

04

履行环保责任 守护绿色家园

君实生物坚守绿色发展理念，将环保责任贯穿生产经营全流程，以遵守法规、节能降碳、绿色发展为导向，构建覆盖环境合规、资源利用、污染物处置的全维度管理体系。通过技术优化、流程管控与全员参与，推动绿色研发与低碳运营落地，在保障合规运营的同时，助力生态环境可持续发展。



环境合规管理

公司坚持“节源控污、遵法守法、持续改进、绿色发展”的资源使用方针，将环境合规要求系统融入生产经营和日常管理活动。围绕环境管理责任落实，公司制定并实施《环境管理手册》《环境自主监测管理制度》《环境风险隐患排查治理制度》等管理文件，对环境因素识别、监测管控、风险排查及整改落实等环节进行规范管理，夯实环境合规管理基础。上海临港生产基地、苏州吴江生产基地已通过 ISO 14001 环境管理体系认证，推动环境管理要求以制度化、流程化方式在生产运行中持续落实，不断提升环境管理的规范性和有效性。

公司结合生产特点，系统识别生产经营活动中可能产生的环境影响因素，编制重要环境因素清单，并建立定期巡检和动态更新机制，对关键环境风险点实施持续监控。针对危险化学品和危险废弃物等重点风险，公司制定并持续完善危化品泄漏、危险废弃物泄漏等环境应急预案，定期组织开展应急演练，不断提升突发环境事件的应对能力和处置效率，降低环境风险对生产经营活动及周边环境的潜在影响。

2025 年度，上海临港生产基地编制完成并备案《环境风险评估报告》和《突发环境事件应急预案》；哈雷路实验室同步对环境应急预案进行更新并完成重新备案，完善相关环境风险识别和管理措施，并组织开展环境应急演练，持续提升突发环境事件的应对能力，降低对生产经营活动及周边环境的潜在影响。



苏州吴江生产基地 ISO14001 环境管理体系认证



上海临港生产基地 ISO14001 环境管理体系认证



★ 案例

环保应急演练

2025年3月，公司组织实验室工作人员开展危险废物泄漏专项环保应急演练，以提升突发环境事件的快速响应与规范处置能力。演练模拟实验室危险废物泄漏场景，工作人员严格按照预设流程开展处置：第一步快速隔离泄漏的危险废物，划定安全区域防止泄漏范围扩大；第二步在泄漏区域均匀喷洒消毒剂，降低环境风险；第三步使用专用工具规范收集泄漏废弃物，确保无残留；第四步对泄漏区域进行全面清理打扫，恢复场地整洁。演练过程中，实验室负责人全程现场指挥，统筹协调各环节工作。

演练结束后，负责人组织现场总结与教学，帮助工作人员进一步巩固应急处置技能，强化环保意识。



哈雷路实验室环保应急演练

公司锚定“绿色低碳、合规运营”的核心目标，构建“政策传导—制度完善—协同落实—自查整改—实践检验”的全链条环境风险防控体系。报告期内，公司顺利通过各级环保主管部门的监督检查，未发生严重环保事件及行政处罚。

2025年



环保总投入

499.03 万元



开展环保培训

11 次



违反环境法律法规事件数

0 件



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

0 元

上海临港生产基地环境管理目标

环境合规运营，零环境事故，零环境行政处罚。

资源能源利用

公司在资源能源管理过程中，严格遵循《中华人民共和国节约能源法》等法律法规要求，结合生产经营实际，通过制度规范、系统支撑及运行管理改进，持续推进节能降耗和资源高效利用，为低碳、稳健运行提供管理依据和执行指引。

能源管理

公司依托能源管理系统，对能源使用情况进行持续监测和评估，在具备条件的生产场所推进清洁能源利用、用能结构优化及运行管理改进。2025 年，公司实施光伏发电项目，使用清洁能源替代部分电力使用，于 9 月至 12 月累计发电量超过 1 万千瓦时；同时，通过以管道蒸汽替代天然气锅炉，优化能源供应结构，降低氮氧化物和二氧化硫等污染物排放，并通过照明、空调系统运行参数优化及储能设施配置，提升能源使用的经济性与运行稳定性。

能源节约举措

- 积极响应电力系统需求，按要求调整用电行为和用电模式，尽量避开在峰值时用电，实行经济用电方式；
- 定期对生产设备进行维护，对于需要替换的部件定期及时更换，保证生产效能与生产安全；
- 以管道蒸汽替代天然气锅炉，减少氮氧化物及硫化物的排放；
- 安装太阳能光伏发电装置，使用清洁能源替代部分电力使用；
- 持续更换智能照明系统，每年预计可节约电量 16,000 kWh 以上；
- 对高架库空调系统实施降频调节，每年可节约用电 5.8 万 kWh。

各生产基地结合自身运行特点落实节能管理要求。苏州吴江生产基地按季度开展能源消耗分析与控制，持续压降不必要能耗；上海临港生产基地围绕设备系统改造推进节能降耗工作，实施管道蒸汽替代锅炉及屋顶光伏等项目，推动生产运行向绿色低碳方向转型。

公司注重通过能力建设保障能源管理工作的长期有效运行，组织相关岗位人员参与能源管理专业培训，提升对能源统计分析、运行优化及节能管理要求的理解与执行能力。报告期内，上海临港生产基地有两名员工参加能源管理岗位培训并取得相关证书。



2025 年



综合能源消耗量

10,377.38 吨标准煤



能源使用强度

4.15 吨标准煤 / 百万元营收



直接能源消耗量

1,841.18 吨标准煤

其中



汽油

74.24 吨



柴油

10,159.65 升



间接能源消耗量

8,536.2 吨标准煤

其中



电力

35,656.63 兆瓦时



清洁能源使用量

11,412 千瓦时

水资源管理

公司在生产运营过程中同步关注水资源的合理利用与循环管理，依托能源与资源管理系统，对水资源使用情况进行持续监测与评估。各生产基地结合工艺流程和运行条件，推进水资源节约与回用措施，降低对新鲜水资源的依赖。

在上海临港生产基地，公司通过实施蒸汽冷凝水回用项目，将回收水用于冷却水塔补水，在满足生产运行需求的同时，提高水资源利用效率，拓展资源循环利用场景。

案例

蒸汽系统冷凝水回收与梯级利用

上海临港生产基地实施蒸汽冷凝水回收利用项目，对蒸汽管网运行过程中产生的冷凝水进行集中回收和再利用。回收后的冷凝水通过换热装置将部分余热用于空调系统，降低系统运行能耗；经降温处理后的水体进一步用于冷却水塔补水及中水水箱补水，替代部分新水取用。通过该项目实施，公司实现了能源梯级利用和水资源循环使用，每日可节约用水约 180 吨，在保障生产运行稳定的同时，有效提升资源利用效率。



水资源节约举措

- 建立用水记录制度，对生产过程中的用水量进行监测和记录；
- 在安装楼宇管理系统（BMS）和能源管理系统的基础上，加装部分二级和三级水表，对用电量和用水量进行更加精确的分类统计；
- 对供水系统进行定期检查和维修，增加巡查频次，加强漏水点排查和修复，张贴节水标语等，从而减少更多不必要的水资源损耗；
- 持续推进中水回用项目，将回用中水用于公司浇花及厕所用水。

2025 年



总耗水量

191,220 吨



耗水强度

76.54 吨 / 百万元营收



水资源节约目标

上海临港生产基地

2025 年，设定上海临港生产基地用水强度相较 2024 年减少 2% 的目标，实际万元产值水耗为 5.154 吨 / 万元，比 2024 年降低 8.7%，节水成效显著优于年度目标；自来水使用量为 306,459 吨，比 2024 年减少 12,850 吨，减少 4% 的用水量。

苏州吴江生产基地

2025 年，设定水资源使用量相较 2024 年减少 15 吨的目标，实际水资源减少约 20 吨，超额完成节水目标。

绿色办公

在日常运营中，公司持续推进绿色办公理念，将节约资源、减少浪费融入办公管理和员工行为规范。通过推广电子文档、线上会议等方式，逐步减少纸质文件使用，降低纸张消耗；同时鼓励办公用品循环使用，延长物品使用周期，提升资源利用效率。

围绕节能减排目标，公司通过张贴宣传标语、发布管理通知等方式，加强员工节约意识引导，倡导双面打印、合理用电和规范使用空调等绿色办公习惯，并推动废旧纸张回收利用，实现资源再利用。在公务出行方面，公司合理规划公务用车行驶路线，优化用车管理，降低能源消耗和碳排放，持续减少办公运营对环境的影响。



污染物和废弃物管理

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，结合生产经营实际，制定并实施《一般废弃物管理制度》《污染防治与排放管理制度》《固体废弃物管理制度》等内部管理制度，明确污染防治、废弃物分类处置及运行管理要求，降低生产经营活动对员工健康、周边社区及环境的潜在影响。

公司设立专门的环境保护、安全与职业健康管理部门，由具备专业经验的 EHS 人员负责污染物与废弃物管理相关工作，并委托具有资质的第三方检测机构，定期对废水、废气及厂界噪声等进行监测，确保各项污染物稳定达标排放。同时，公司对废气处理设施和废水收集处理设施开展定期检查，及时排查和整改潜在隐患，保障环保设施持续稳定运行。报告期内，公司未因污染物排放受到重大行政处罚或被追究刑事责任。现有环境监测方案和风险管理措施运行正常，未发现存在重大缺陷。

废气管理

公司在研发、生产和实验过程中主要产生有机废气以及微生物实验产生的生物气溶胶等。针对不同类型废气，公司采取分类收集、差异化处理的管理方式，确保废气在排放前得到有效净化。实验活动中产生的有机废气，通过通风橱和区域集中抽风系统收集，并引入活性炭吸附装置净化后统一排放；生物气溶胶则通过安全柜内置的 HEPA 过滤系统进行过滤，实现内循环，并定期更换过滤组件。同时，公司持续加强实验室通风管理，降低相关环境风险。报告期内，公司未发生废气超标排放情况，废气的排放数据远低于各类标准规定的最高允许排放浓度和排放速率限值。

2025 年

氮氧化物 (NO_x) 排放量

0.079 吨

硫氧化物 (SO_x) 排放量

0.003 吨



挥发性有机物 (VOCs) 排放量

0.061 吨

废水管理

公司废水主要包括清洗废水、灭菌锅废水、纯水机制备尾水和员工生活污水等。相关废水排放浓度均符合《生物制药行业污染物排放标准》(DB31/373-2010)及《污水综合排放标准》(DB31/199-2018)的相关限值要求。废水经分类收集后,统一排入市政污水管网,最终由污水处理厂集中处理;其中,质检室废水、生物滤池废水等在排放前,先进入公司自建污水处理设施进行预处理,确保水质、水量满足达标排放要求。

2025 年, 公司



废水排放总量

120,107 吨



化学需氧量 (COD) 排放量

7.84 吨



氨氮 (NH₃-N) 排放量

0.41 吨



废水管理目标

上海临港生产基地

2025 年, 废水产生量为 218,098 吨, 比 2024 年减少 3.7%。

苏州吴江生产基地

2025 年, 设定废水达标排放的目标, 并顺利达成。

废弃物管理

公司在生产和实验活动中产生的废弃物主要分为一般固体废弃物和危险废弃物两类。一般固体废弃物包括活性污泥、无机废物、废分子筛、废塑料、废玻璃及生活垃圾等；危险废弃物主要包括实验室化学品废液、报废药品、废活性炭、废一次性摇瓶、废一次性反应器、废过滤器、废离子交换树脂、废包装物、不合格品及实验室固体废弃物等。

2025 年度，公司对《固体废弃物管理制度》进行更新，进一步细化一般固体废弃物的储存和处置要求，并补充完善液体危险废弃物存储容器的管理规范，持续提升废弃物分类管理和规范化处置水平。依托制度完善和管理实践的持续推进，上海临港生产基地持续达成废弃物产生强度降低 5% 的目标，并于报告期内获评 2024 年度临港新片区“无废细胞”之“无废工厂”称号，体现了公司在推进源头减量、规范管理和资源化利用方面取得的阶段性成效。

一般固体废弃物管理



公司按照分类收集、规范存放和合规处置的原则，对不同类型的一般固体废弃物实施分类管理，并统一委托具备相应资质的第三方处置单位进行无害化处理，确保处置流程规范、安全、可追溯。

公司积极推行绿色办公，通过无纸化办公、双面打印、办公用品循环使用及废纸回收降低资源消耗；推进包装减量化，选用绿色环保包材并严格管控物料平衡，减少包材浪费；同时优化生产过程，采用活性污泥稳定处理、源头工艺改进等措施，有效控制废弃物产生，践行绿色低碳生产。

2025 年，一般固体废弃物减排成效



上海临港生产基地：固废产生强度由 0.41 吨 / 万盒降低至 0.29 吨 / 万盒。



危险废弃物管理



公司对危险废弃物的收集、储存、转移和处置流程进行规范管理。生产系统和质检车间产生的危险废弃物实行集中收集，统一装入专用灭菌容器，经高温灭菌处理后暂存于危险废物暂存间，并定期交由持有危险废物经营许可证的专业机构接收处置。

在日常操作中，公司强化危险废弃物管理的现场控制和人员防护要求。实验室和生产车间根据废弃物性质设置专用收集容器，分类标识清晰，定点存放；危险废弃物由专人穿戴防护用品，按规定时间和路线转移。危险废弃物储存设施保持通风良好、环境整洁，实行分类管理和台账记录，最大限度降低储存和转运过程中可能产生的环境与安全风险。2025 年，所有危险废弃物均得到合规处置。

2025 年，危险废弃物减排成效



上海临港生产基地：危废产生强度由 0.48 吨 / 万盒降低至 0.40 吨 / 万盒。

噪声管理

苏州吴江生产基地严格执行《工业企业厂界环境噪声排放标准》3 类标准，规范厂界噪声排放管理。通过宣贯噪声管理法规要求，强化全员环保合规意识；在项目设计与设备采购阶段优先选用低噪声设备，优化厂区布局，并配套减振、隔音措施，从源头控制噪声产生；同时加强生产及辅助设备日常维护保养，减少设备异常噪声。公司每年委托第三方开展噪声监测，确保排放达标，切实守护周边环境安静与稳定。2025 年，苏州吴江生产基地噪声 100% 达标排放。

2025 年



无害（一般）固体废弃物总量

187.1 吨

无害（一般）固体废弃物密度

0.075 吨 / 百万元营收



有害（危险）固体废弃物总量

232.06 吨

有害（危险）固体废弃物密度

0.093 吨 / 百万元营收



有害废弃物合规处置率

100%

应对气候变化

公司关注气候变化相关影响，积极响应国家双碳战略，关注《巴黎协定》等国际气候治理共识，将应对气候变化纳入企业经营管理。公司参考气候相关财务信息披露工作组（TCFD）框架，推进气候相关管理与信息披露，持续提升治理规范性和透明度。

治理

董事会

负责监督气候变化相关风险与机遇，审核其对公司战略、运营的影响；监督执行部门推进气候相关举措，并定期追踪工作进度；确保相关工作贴合国家“双碳”目标及 ESG 治理要求，对气候变化管理方针与策略的制定、落地承担最终责任。

EHS 部门

负责具体推进环境合规管理、节能减排实践；制定并执行应对气候变化的具体措施（如风险防控、应急预案），配合董事会完成气候相关目标的跟踪与进度汇报，确保各项气候行动合规落地。

战略

公司结合自身业务特点，对气候变化相关的物理风险与转型风险进行了识别，评估其对研发活动、运营成本及经营稳定性的潜在影响。在此基础上，公司从经营管理和资源配置角度制定相应应对措施，将相关风险与机遇纳入日常管理和决策考量。下表列示了公司识别的主要气候相关风险与机遇及对应的应对措施。

风险类型		具体描述	应对措施	影响周期
物理风险	急性风险	极端天气事件频率与强度上升，可能造成生产、实验室运行或冷链物流的阶段性中断，带来设备维修、应急处置与运输替代等额外支出，并可能引发交付延误导致现金流波动。	完善极端天气应急预案与响应流程，加强关键设施防灾能力与运行保障，强化供应链与物流应急协同机制。	中期、长期
	慢性风险	持续高温等气候变化趋势可能推高实验室、生产及仓储环节制冷需求，导致电力消耗增加，从而抬升运营成本并压缩利润空间。	推进节能改造与运行优化，提升制冷与能耗设备效率，强化用能精细化管理。	中期
转型风险	政策与法规风险	环境与碳相关监管趋严，可能提高环境合规与管理要求，带来制度执行、监测管理与整改投入上升，对经营成本结构与资本性支出安排形成压力。	持续跟踪政策变化，完善环境与能源管理制度与流程，提升合规管理能力与执行质量。	中期、长期
	技术风险	低碳与节能技术迭代加快，若相关能力建设不足，可能在能效与合规要求上形成被动，短期内需要增加研发投入或技术改造支出，影响阶段性现金流安排。	在研发与运营环节推进技术优化与数字化应用，适度开展节能设备替换与工艺优化，提升资源利用效率。	中期
机遇类型		具体描述	应对措施	影响周期
研发效率机遇		研发环节投入使用虚拟筛选技术，通过 AI 算法模拟药物分子与靶点相互作用，减少实验次数并缩短研发周期，可降低实验室能耗与研发成本，有助于提升研发投入效率并改善现金流周转效率。	引入 AI 技术开展新靶点调研，完善评估机制与应用规范，推动研发环节降本增效。	中期
资源效率机遇		实验室采用节能设备和绿色化学工艺，并通过在线分析与数据可视化提升资源使用效率，可逐步降低单位研发与试验环节成本，改善费用结构并提升利润贡献。	推进节能设备应用与绿色化学工艺实践，强化在线分析、数据可视化等工具在研发工艺优化中的使用。	中期
运营管理机遇		实行经济用电方式、提倡绿色办公、采用绿色环保材料包装等措施，可降低日常运营费用与材料消耗，对期间费用控制形成正向影响。	优化用电管理与办公运营规范，推动绿色采购与包装材料替代，持续固化绿色办公实践。	中期
长期竞争力机遇		将低碳理念持续融入研发与运营管理，有助于降低长期经营不确定性，稳定成本结构与盈利预期，并增强企业长期韧性与持续经营能力。	持续推进低碳管理实践与能力建设，逐步将气候因素纳入经营管理与风险识别流程。	长期

影响、风险和机遇管理

公司充分意识到气候变化风险和机遇带来的影响，将气候变化风险管理纳入公司整体风险管理流程中，在整体战略规划和业务发展中，充分考虑气候变化影响的风险和机遇，明确气候变化背景下的长期目标和愿景，制定具体的气候战略。公司 EHS 部门开展气候变化相关风险和机遇的识别、分析、评估，并结合公司实际业务开展情况，制定应对气候变化的战略，识别相关指标，制定目标与行动规划。

管理目标

明确气候变化管理对象的主要类别，即实体风险、转型风险与机遇，并基于识别结果确立公司的气候变化管理目标，确保有的放矢地开展相关管理工作。

分析影响

梳理公司针对各项关键风险与机遇的应对举措，并开展财务等方面的分析，全面评估应对关键气候相关风险与机遇对公司带来的影响。

评估风险 / 机遇

识别公司气候相关风险与机遇清单，并评估其影响程度，从而确立风险与机遇排序，筛选出关键气候相关风险与机遇。

应对措施

基于前期成果，回顾、优化公司针对各项关键风险与机遇的应对举措，并整合为气候变化管理路径，为后续的气候风险管理与目标设立提供依据。

指标与目标

2025 年



范围一排放量

3,039.21 吨二氧化碳当量



范围二排放量

32,311.55 吨二氧化碳当量



温室气体排放总量

35,350.76 吨二氧化碳当量

循环经济

公司在生产经营过程中关注资源高效利用和循环使用，将循环经济理念融入包装管理和水资源管理等关键环节。在包装管理中，公司引入环保设计理念，优先选用可再生、绿色环保原材料，并与具备业界认可绿色环保资质的包材供应商开展合作。包装过程中，公司对包装材料使用率设置明确控制要求，包装完成后对各类包材数量开展物料平衡计算并如实记录，减少包材浪费，提升资源使用的规范性和可控性。

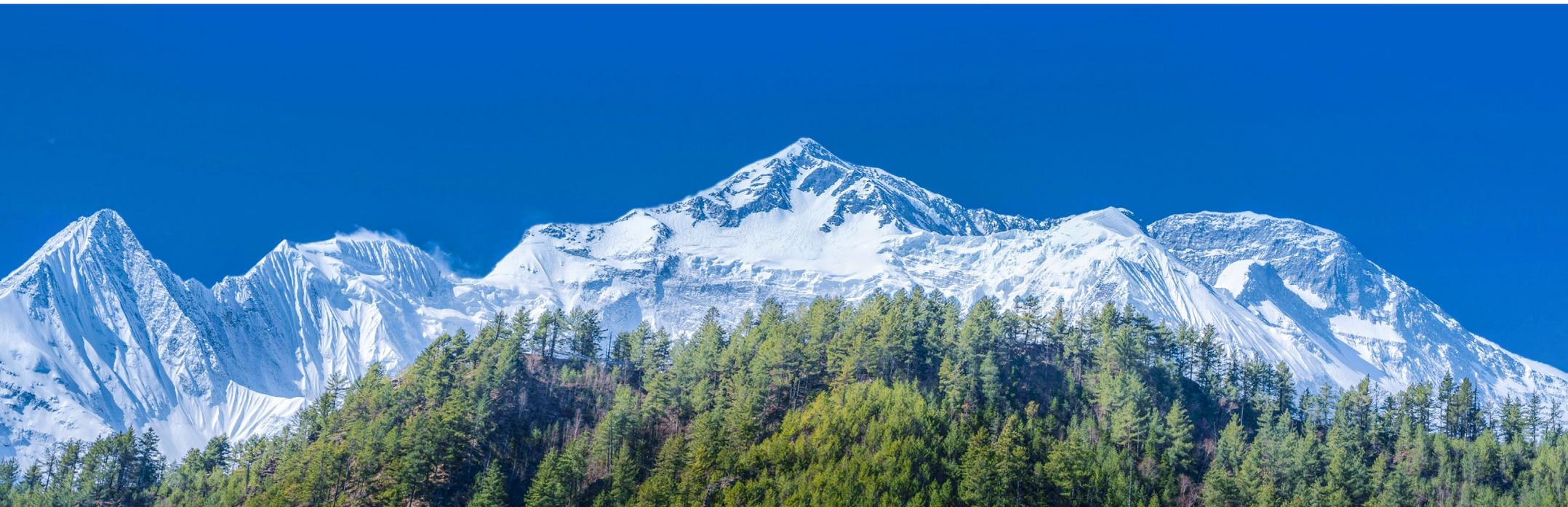
在水资源管理中，公司推进中水回用措施，对生产和运营过程中产生的可回用水进行处理和再利用，在符合安全和合规要求的前提下用于适用场景，减少新水取用量，提高水资源利用效率，支持资源循环利用的有序开展。

2025 年



产成品所用包装材料

22.88 吨



05

守护生命健康 承担社会责任

君实生物始终坚守“以患者为中心”的初心，将社会责任深度融入企业发展基因，聚焦普惠医疗、员工福祉、社会贡献等核心领域，通过创新药可及性提升、基层医疗支持、员工权益保障、人才培养等多元实践，践行企业公民责任；持续拓展社会公益边界，以实际行动回应社会期待，助力实现健康公平与社会可持续发展。



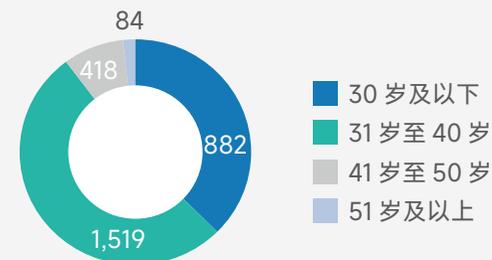
员工权益

公司始终重视员工权益保障，通过完善平等雇佣、薪酬福利、民主沟通等全流程制度，搭配多元化员工关怀与人才吸引举措，搭建公平公正的就业与发展环境，实现员工与企业协同共进、互利共赢。

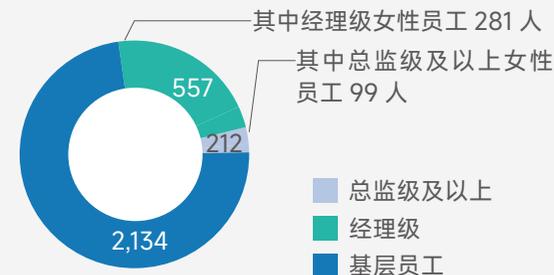
治理

公司建立以董事会为核心、多部门协同的员工治理体系。董事会下设薪酬与考核委员会，负责对公司薪酬制度进行评价并对其执行情况进行审核；人力资源部统筹执行招聘、培训与绩效管理；法务与知识产权部与集团合规部确保公司和员工行为合法合规；各业务部门落实日常管理与在岗培训实施；工会作为员工代表机构，参与民主协商与权益沟通，共同构建和谐劳动关系。通过制度化规范运作与常态化反馈机制，公司为员工权益保障与职业发展筑牢坚实支撑，实现员工与企业的协同共进。

按年龄划分的员工人数及比例



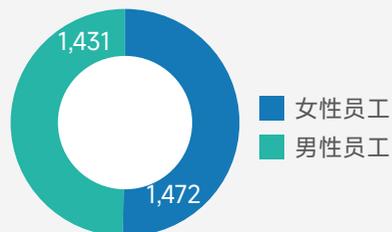
按职级划分的员工人数



员工人数

2,903 人

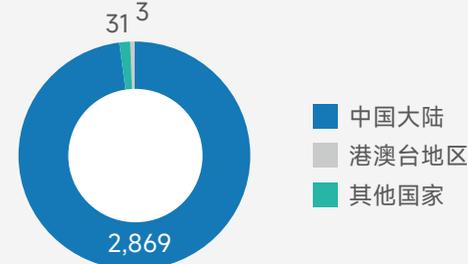
按性别划分的员工人数及比例



按雇佣类型划分的员工人数及比例



按工作地区划分的员工人数



平等雇佣

公司严格遵守国家劳动法律法规，坚定践行平等机会、多元包容、反歧视、杜绝童工及强制劳动的核心原则。在招聘过程中，公司人力资源部与用人部门对候选人资格进行审核，确保其符合法律法规及公司制度要求。如发现虚假信息或违规情况，公司将不予录用；若在职工存在舞弊或违规行为，将依据《员工违规行为管理办法》处理。

公司持续完善覆盖招聘、考勤、假期、离职等全流程的制度体系，通过执行《招聘管理制度》《考勤与假期管理制度》等现行规范，确保招聘程序公开公正、考勤与假期管理合法合规。2025 年，公司进一步修订《员工离职交接管理规范》，优化离职流程与工作交接机制，全方位夯实员工权益保障基础。

公司在新员工入职阶段，系统性开展员工权益与合规培训。所有新员工均须学习《员工手册》，内容涵盖员工基本权利、反职场性骚扰政策、职业健康安全规范及信息安全制度等核心内容，帮助员工全面了解公司政策、自身权益与行为准则，为其顺利融入工作环境奠定基础。

人才吸引

公司秉持“以德为先、专业为本、务实进取、共同成长”的人才聘用理念，持续优化人才引进体系，并遵循“国际化视野 + 本土化执行”的配置原则，通过融合海外专家与本土精英组建核心团队，夯实人才队伍基础。在人才培养环节，公司实施阶梯式系统培育，覆盖从新员工入职培训到高潜人才参与国际项目实战的完整成长路径，全方位提升人才综合能力。

2025 年，公司在校园招聘、社会招聘及内外部推荐等渠道的基础上，进一步深化校园招聘，共开展 46 场秋季校招活动，覆盖多所重点院校；并积极对接高校就业部门，深化校企合作与需求沟通，提升青年人才吸引成效。同时，公司持续关注关键岗位，不断优化招聘策略，为业务发展提供精准、可持续的人才支持。

民主沟通

公司重视员工参与民主管理，依据《公司法》《中华人民共和国工会法》《职工代表大会条例》等规定，按照民主参与、平等沟通、公开透明、兼顾公司经营与员工诉求的原则，建立以工会和职工代表大会为核心的民主管理机制，涉及员工权益的重大事项均经职工代表大会审议，提出意见建议。同时，公司设有定期座谈会、敬业度调研等制度，沟通渠道畅通，监督机制健全，保障员工意见得到有效收集与反馈，推动实现公司全员共建共享的管理氛围。



战略

机遇类型	具体描述	影响周期	应对措施
 T型人才建设	行业对“T型人才”“跨界整合能力”需求迫切，通过系统化培训建设，打造差异化人才竞争力。	长期	深化培训体系，强化专业知识与领导力建设，特别是横向协作的非职权影响力，让集团内能有更多好的协作共赢案例；强化法规更新培训，增设跨界技能课程；推进高潜人才参与国际项目实战，加速领军人才培育。
 产教融合	校企合作助力人才队伍建设，既丰富人才梯队、提升活力，又为员工提供可持续成长通道。	长期	扩大与高校合作范围，新增研发课题联合培养、实习基地共建等形式；投入专项育人资金，储备专业人才梯队。

影响、风险和机遇管理

公司围绕员工权益构建覆盖招聘、在职、离职全流程风险与机遇管理体系，推动员工与企业共同发展。针对生物制药行业人才密集、合规要求高的特点，公司通过行业对标、员工调研及法规跟踪，系统识别核心人才保留、薪酬竞争力、合规用工等主要风险，同时关注组织效能提升、福利体系优化等发展机遇。对应已建立分级管控机制，通过修订《员工绩效管理制度》《招聘管理制度》等制度、优化管理流程、加大资源投入等方式防范风险，并将机遇转化为专项改进项目。公司依托绩效申诉、员工沟通等渠道收集反馈，结合人才流失率、社保缴纳率等指标持续监测管理成效，定期复盘并动态调整策略。

指标与目标

少数民族

少数民族雇佣数量

112人

基本权益保障^注

员工社保缴纳覆盖率

99.24%

注：除退休返聘员工、外籍人士外，其余员工社保缴纳覆盖率为100%。



人才发展

公司构建多元化的员工价值赋能体系，通过完善培训体系，整合内外部优质资源助力员工能力提升；构建具有竞争力的薪酬福利体系及晋升渠道，助力员工职业发展；落实员工关怀、守护员工权益与福祉，筑牢人才根基，实现企业与员工的共同发展。

培训与发展

公司将员工成长作为企业发展的重要支撑，制定《新员工培训准备和执行操作规程》，全面覆盖入职至在岗各阶段的知识技能培育，确保员工经岗前培训及考核合格后具备上岗资质；以《培训管理办法》为保障，为员工获取与业务发展相适配的持续性培训资源提供制度依据，助力员工稳步提升专业能力、实现职业进阶。

公司构建涵盖三大核心模块的完善培训体系，以匹配员工不同阶段成长需求。新员工培训聚焦应知应会内容，助力员工快速理解组织文化、融入企业环境；专业知识和技能培训以业务需求为导向，通过持续更新法规知识、强化操作流程与实操训练，确保业务人员符合岗位要求、保障业务合规推进；在领导力与通用能力培训方面，2025 年管理层共同研讨形成《君实生物管理层公约》，系统规范领导行为。同时，公司针对员工层面开展需求诊断与团队研讨，推出定制化培训项目，并收到积极反馈。

指标名称	单位	2025 年数据
员工培训总时长	小时	384,044.06
人均参与培训时长	小时	132.29
女性员工培训总小时数	小时	219,575.24
女性员工人均培训时长	小时	149.17
男性员工培训总小时数	小时	164,468.81
男性员工人均培训时长	小时	114.93
总监级及以上员工培训总时长	小时	38,706.43
总监级及以上员工人均培训时长	小时	182.58
全年培训总场次	场次	356
员工培训覆盖率	%	100

晋升与激励

公司坚持以创新驱动为核心，致力于构建具有国际竞争力的多层次人才体系，战略目标聚焦三大方向：精准识别并培育兼具专业深度与跨界整合能力的“T型人才”，打造从青年骨干到领军人才的可持续发展梯队，建立“价值共创、成长共享”的人才发展生态；同时为员工搭建全方位职业发展支持体系，以《岗位竞聘管理办法》为核心保障，建立透明规范的晋升机制，为员工提供公平竞争、凭能晋升的职业发展通道，助力员工实现个人成长与职业价值提升。

在激励机制上，公司建立“短期认可+长期绑定”的双重体系，以即时奖励与期权等多元化方式，实现人才与组织发展的深度绑定；同时营造开放包容的创新文化，持续增强员工归属感与凝聚力。

绩效管理 with 申诉

公司贯彻集团战略、推动组织与员工协同发展，建立贯穿“集团-团队-个人”三级目标的年度绩效管理体系。该体系以集团年度目标为导向，逐层分解为各业务团队年度绩效目标，最终落实为员工个人年度绩效目标，绩效管理过程涵盖目标设定、年中回顾与年终评定三个核心阶段。通过系统化评估与反馈机制，体系有效联结集团战略与员工成长，在驱动团队协作、保障业绩达成的同时，助力员工实现能力持续提升；此外，各团队目标达成情况均与配套奖惩机制挂钩，进一步强化组织执行效能，确保集团战略全面落地。

公司制定明确的绩效申诉机制，保障员工在绩效管理过程中的意见表达与权利维护，并在《员工绩效管理制度》中规定，员工如在绩效目标设定、考核结果评定或其他相关环节中不认同直接上级的决定，且经沟通无法达成共识时，有权向二线经理或人力资源部提出申诉。申诉受理后，二线经理或人力资源部将与员工进行充分沟通，寻求共识。若仍无法达成一致，则最终结论将由员工所在业务板块的一级负责人（或分/子公司负责人）与人力资源部共同商议确定，确保申诉处理程序公正、有效。



薪酬与福利

公司通过完善制度体系筑牢员工权益根基，通过制定《员工手册》《考勤与假期管理制度》《药品费用补贴政策》等制度，规范薪酬、绩效、假期、福利等内容，从法定权益、生活保障到健康关怀多维度为员工保驾护航。

薪酬福利管理制度与措施



薪酬管理

《员工手册》明确薪酬基于职位、绩效与潜力确定，并设有年度调薪机制，保障薪酬公平性与激励性。



绩效管理

《员工绩效管理制度》明确规范目标设定、考核评估、结果应用全流程管理，为薪酬调整、奖励发放等提供依据。



法定福利

制定《考勤与假期管理制度》，保障员工享有带薪年假、育儿假、产假、陪产假、独生子女护理假、病假等法定假期。



非法定福利

制定《员工奖励管理办法》，并设立多元奖励；制定《药品费用补贴政策》，为员工及直系亲属提供用药补贴。



灵活就业保障

制定《实习生管理规定》，规范实习报酬、保险、安全及权益保障等内容。

员工关怀

2025年，公司策划并实施多元化的文化活动，通过线上与线下相结合的形式，提升员工归属感与文化认同感。依托人力资源系统与数智化工具，公司在员工生日及入职周年纪念日当天，自动向员工发送定制化的节日祝福与感谢信息，以暖心细节增强员工的被关注感与体验感。此外，工会积极组织丰富的文化体育与节庆活动，包括“春节写春联”传统民俗活动、“步步为赢，健康同行”线上健步走竞赛、芸野奉贤渔沥营地团队拓展以及端午节香囊手工制作等。上述活动贯穿全年，频次覆盖春节、端午等重要节日及季度主题活动，有效促进员工交流，营造积极健康、团结互助的组织氛围。



“春节写春联”传统民俗活动

开展写春联、送福字活动，传承中华传统文化，营造浓厚新春氛围，拉近与参与者的距离。



春节写春联活动

芸野奉贤渔沥营地团队拓展

组织营地拓展活动，提升团队协作能力与默契度，缓解工作压力，增进团队成员间的沟通与信任。



芸野奉贤渔沥营地活动

“步步为赢，健康同行”线上健步走竞赛

以线上竞赛形式，倡导健康生活理念，吸引全员参与，丰富业余生活，增强凝聚力。



步步为赢，健康同行活动海报

端午节香囊手工制作

开展香囊手工DIY活动，感受端午民俗魅力，锻炼动手能力，传递节日温情与美好祝福。



端午节香囊手工制作

职业健康

公司严格遵循安全生产与职业病防治相关法规，建立全面的职业健康管理体系，聚焦实验室等核心场景的安全风险防控，通过规范管理、专项培训与健康监测，全方位守护员工职业健康与生产运营安全。

治理

公司严格遵守国家《安全生产法》《职业病防治法》等法规，确保生产流程符合规范，并建立系统化职业健康与安全生产管理架构，形成长效管控机制。公司成立安全生产管理委员会，由主任、常务副主任、副主任及各职能部门、EHS 部门负责人组成，作为安全生产管理的领导机构，下设 EHS 部作为日常管理执行机构，主要负责制定专项安全生产计划，推动各项安全生产管理制度的落地实施，全方位保障员工职业健康与生产运营安全。报告期内，公司未发生工伤、重伤或职业病事故；过去三年未发生员工因公亡故事件。

2025 年，公司进一步完善职业健康与安全生产制度体系，制定《全员安全生产责任制度》《安全检查和事故隐患整改制度》《职业健康管理规程》三项核心制度，强化制度的针对性与合规性。其中，《安全检查和事故隐患整改制度》在专项检查中新增特种设备管理、合规性核查及安全培训与应急演练落实情况检查内容，并补充完善相关参考法规依据；《职业健康管理规程》则优化条款细节，将“实验室”统一规范为“工作场所”，明确职业病危害因素检测频率及第三方检测机构资质要求，新增定期向属地卫生监管部门开展职业病危害申报的管理要求，同时更新并增补相关参考法律法规，全方位夯实职业健康与安全生产管理的制度基础。

战略

公司职业健康与安全生产管理以风险可控为核心目标,根据实验室作业密集的特点,构建针对性管控体系。目前,安全风险主要表现为实验室场景下的物理风险,集中于用电作业、化学品管理、设备操作等环节,办公区与厂区仅存在少量分散风险,整体风险水平处于可控状态,不会对公司商业模式产生根本性改变,主要影响范围集中于员工人身安全,对供应商等外部合作方影响较小。

风险类型	具体描述	影响周期	应对措施
 用电安全	因仪器高负荷运行、临时接线不规范、潮湿环境绝缘破损等,可能引发触电、短路起火灾事故。	短期、中期	对实验室线路、仪器开展绝缘检测,建立用电设备维保台账;要求操作人员穿戴绝缘装备;潮湿区域安装漏电保护器,张贴安全警示。
 化学品安全	涉及易燃、腐蚀、有毒试剂的储存、操作及废弃物处置,可能引发泄漏、火灾、中毒等事故。	短期、中期	按试剂性质分类存放,使用防爆柜、防腐容器等专用存储设备;操作人员需完成专项培训并考核合格,配备全套防护装备;规范化学废弃物分类收集与合规处置。
 设备操作	实验室设备因操作不规范、防护设施缺失、维保不及时,可能引发机械伤害、设备爆炸等。	短期、中期	特种设备操作人员持证上岗,每季度开展技能复训;设备加装安全联锁装置,定期检查防护设施;建立巡检与维护制度,留存完整维护记录。

机遇类型	具体描述	影响周期	应对措施
 人才竞争力提升	通过完善职业健康保障体系(如规范体检、优化防护、强化培训),增强员工归属感与幸福感,吸引并留存高素质人才,打造行业人才竞争优势。	长期	持续优化职业健康体检方案,覆盖特殊岗位风险筛查与全员福利体检;常态化开展职业健康培训,强化风险辨识与应急处置能力。
 运营效率优化	通过系统性职业健康管理降低工伤、职业病风险,减少因人员健康问题导致的生产中断,提升整体运营连续性与稳定性。	中期	建立工作场所职业健康动态监测机制,定期开展职业病危害因素检测与风险评估;优化设备安全防护设计,加装防护装置并定期校验,从源头降低机械伤害、触电等风险。

应急管理

公司建立健全突发事件应急管理体系，制定《生产安全事故应急预案》，涵盖综合、专项及现场处置方案，明确三级响应机制与应急指挥部及消防保卫、医疗救护等专业小组职责。针对火灾、危化品泄漏、触电、机械伤害等风险，规范信息报告、应急处置、后期善后全流程，配备灭火器、急救箱等应急物资，建立内外部救援联络渠道。同时，公司定期组织综合演练、现场处置演练及全员疏散演练，并规范事故报告与调查流程，要求各类偏差及异常事件及时上报、深入调查，针对性采取纠正与预防措施，确保突发事件快速响应、高效处置，防范同类事件重复发生，全方位保障生产运营与员工安全。

安全培训

公司以“人人参与安全、人人守护安全”为核心导向，通过安全月主题活动、典型安全案例分享会等多元化形式，开展安全培训与教育，持续强化全员安全红线意识与风险防范能力。



案例

研发实验室安全管理培训

2025年12月，公司开展研发实验室年度安全管理培训，围绕新安全生产法、上海危化品管理规范、生物实验室操作规范及危化品泄漏应急演练等内容展开，强调三个必须原则，即“管业务必须管安全、管行业必须管安全、管生产经营必须同时管安全”，以及各部门和岗位的安全职责，旨在规范操作流程、提升应急处置能力，筑牢实验室安全防线。



影响、风险和机遇管理

为强化风险管控，公司已建立完善的安全管理制度与管控措施，通过专项检查、常态化巡查等方式防范隐患，并坚持每年开展一次全面风险辨识评估，动态优化管控策略，持续保障生产运营与员工安全的稳定平衡。此外，公司定期开展生物安全、化学品、设备及环境风险排查，针对高风险环节（如生物样本处理、化学品使用）制定专项控制措施。

在员工健康监测与体检方面，公司为接触有害因素（如化学试剂、辐射）的员工提供定期职业健康检查，同步为相关员工建立专属健康档案，实现职业病风险的早期识别、追踪与及时干预，全方位守护员工职业健康。

供应商安全

供应商安全培训总时长

75 小时



指标与目标

职业病员工体检

参加职业病员工体检人数

269 人

职业健康体检覆盖

100%

场所职业危害因素检测合格率

100%

健康安全培训与演习

职业健康、生产安全类培训总时长

32 小时

安全演习（火灾、有毒气体泄漏等）次数

11 次

安全生产投入

安全生产总投入

175.2 万元

安全生产培训覆盖率

超过 95%

员工工伤保险投入金额

235.68 万元

员工工伤保险覆盖率^注

99.24%

因工死亡人数

0 人

因工伤损失工作日数

85.5 日

职业病发生率

0%

注：除退休返聘员工、外籍人士外，其余员工工伤保险覆盖率为 100%。

社会公益及普惠医疗

公司坚信开展公益活动既是履行社会责任，也是塑造良好企业形象、增强员工自豪感的关键。并且作为创新药企业，公司在持续推进前沿药物研发的同时，更加关注创新成果向临床可及性和患者可负担性的有效转化，将普惠医疗理念系统融入创新药研发、生产保障、规范化用药推广及医疗能力建设等经营实践中。

立足民生关切，聚焦医疗健康领域痛点，公司以实际行动响应国家政策部署，通过精准捐赠、公益问诊、健康科普等多元形式，全方位助力基层医疗设施升级、医患沟通桥梁搭建与全民健康认知提升，在推动城乡医疗资源均衡发展、守护民众生命健康的道路上稳步前行，用系列公益实践彰显企业社会责任底色，彰显行业责任典范。

公司核心商业化产品特瑞普利单抗（拓益®）2025 年于国内新增 2 项获批适应症，已累计在中国内地获批 12 项适应症，并全部纳入国家医保目录，是目录中唯一用于肾癌、三阴性乳腺癌和黑色素瘤治疗的抗 PD-1 单抗药物，进一步拓展了不同瘤种领域获益患者的范围，为患者及其

家庭减轻就医负担；公司亦持续拓展全球商业化网络，特瑞普利单抗已在中美欧等全球 40 多个国家和地区获批上市，填补了当地临床空白。

此外，作为首个获国内外三大权威指南（CSCO/NCCN/ESMO）推荐的国产抗 PD-1 单抗，特瑞普利单抗在 2025 年持续突破，已获得国内外 20 部权威指南认可，新增超过 15 项重要推荐且多项既往推荐等级上调至最高级别。

案例

助力基层医疗卫生急救事业

2025 年 1 月，公司向陕西省富平县红十字会捐赠人民币 30 万元，用于支持当地包括自动体外除颤器（AED）及医疗卫生单位急救车辆购置在内的医疗卫生急救体系建设 and 普及推广建设，以进一步完善基层急救设施布局，切实提升区域医疗应急处置能力。公司始终坚守社会责任初心，积极响应国家相关政策部署，着力助力县域医疗资源服务能力提质升级，以实际行动推动城乡医疗资源均衡发展，树立行业责任标杆。



公司签约捐赠协议仪式

案例

聚力优质医疗资源，搭建医患沟通桥梁

为助力更多肺癌患者及家属享受到高质量的医疗服务，2025年2月，公司联合其他机构共同举办“追光逐梦肺常关爱”公益问诊活动。本次活动以5场专题直播为核心载体，联动全国23座城市，汇聚44位肺癌领域专家，采用线上义诊、接力答疑的形式，为肺癌患者提供一站式、专业化的诊疗咨询服务。本次义诊活动累计为近百位肺癌患者详细解答了病例问题，吸引了20万人次观看，收获超13万次点赞，近千名患者和家属参与了互动提问，切实搭建起医患沟通的便捷桥梁。



公司开展线上公益问诊

案例

公司开展“医路关爱”肿瘤患者公益科普活动

2025年4月，公司公益支持的“医路关爱”肿瘤患者科普活动正式启动。活动聚焦民众关切的肿瘤预防、疾病科普、情绪疏导与心态干预等核心内容，在全国范围内组织开展多场线上线下公益科普直播。活动汇聚数十位知名专家及众多临床一线医生，累计覆盖受众超5.5万人次，收集并回答问题2,000余条。此次系列科普活动不仅有效普及了肿瘤基础疾病知识，更显著提升了民众的疾病认知水平与康复管理能力，形成了广泛的社会影响力。

案例

“探‘泌’百问”大众健康科普行动

公司公益支持开展“探‘泌’百问”大众健康科普行动，围绕泌尿肿瘤等疾病，通过权威医学专家参与和系统化内容输出，持续向公众普及科学诊疗理念。项目通过线上传播方式触达广泛人群，有效提升公众对疾病早筛、规范治疗和合理用药的认知水平，为创新药物在真实医疗场景中的规范应用创造条件。



探“泌”百问活动现场

关键绩效

指标名称	单位	2025年	2024年
社会公益投入金额	万元	2,995.79	2,330.94
公司帮扶人口	人	5,263	4,769

行业赋能

公司始终秉持开放协同、共建共赢的发展理念，主动履行企业行业责任与社会责任，凭借在专业领域的核心实力与行业影响力，在多个行业组织中积极履职，全方位深度参与行业生态共建。公司既聚焦产业前沿研究，以领跑者的实践经验赋能行业调研与报告编撰，同时深耕产教融合赛道，以实打实的资源投入与人才培养成果，助力行业人才梯队建设。通过产业研究赋能、产教协同落地的双重发力，公司持续推动行业资源互通、成果共享，为行业高质量、可持续发展筑牢实践与人才根基。2025年，公司子公司上海君实生物工程有限公司参与《药品生产全过程数字化追溯技术要求 生产数据采集与监控》团体标准编制，以专业能力助力行业规范化、标准化建设。

公司名称	行业组织任职情况
君实生物	中华全国工商业联合会医药业商会常务理事单位
	中国生化制药工业协会重组药物分会理事单位
	中国医药创新促进会理事单位
	长三角医药创新发展联盟副理事长单位
	上海市工商联生物医药商会副会长单位
	上海市产业技术创新促进会会员单位
	上海生物制药产业创新联盟理事长单位
	上海市浦东新区生物产业行业协会理事单位
	上海市生物医药行业协会理事单位
	上海市智能制造产业协会会员单位
	《上海信息化》理事单位
	江苏省人民医院期刊学术中心 理事会企业成员单位
	全联医药业商会 常务理事（邹建军）四川省医疗保障研究会
	重庆市医疗保障研究会
	陕西省医疗保险研究会
	贵州省医疗保障研究会

公司名称	行业组织任职情况
君实生物	新疆医疗保障研究会
	陕西省医药价格协会
	北京市医保协会
	天津市医保协会
	辽宁省医保研究会
	湖北省医疗保障研究会
	广东医疗保险研究会
	广西医疗保险研究会
	海南省社会保障研究会
	山东省医疗保障研究会
	上海市医疗保险协会
	苏州众合生物医药科技有限公司
	吴江开发区商会会员
上海君实生物工程有限公司	上海临港产业园区企业协会会员

★ 案例

公司深度参与 AI+ 医疗健康产业调研

2025 年 12 月，产业调查报告《2025AI+ 医疗健康产业应用图谱》正式发布，该报告由第一财经、上海现代服务业联合会与上海人工智能研究院联合编撰发布，为行业高质量发展提供全景式参考。公司深度参与本次调研，贡献了在 AI 驱动新药研发领域作为行业领跑者的实践经验与经典案例。

★ 案例

拓展校企合作版图，推进协同育人落地

2025 年，公司深耕产教融合领域，积极拓展校企合作生态，践行企业人才培养与社会责任。公司与中国药科大学、浙江大学、沈阳药科大学等高校达成战略合作，聚焦专业硕士联合培养、企业实践参访、在职人员继续教育等核心方向，构建多元化、全流程的校企协同育人体系。报告期内，公司已累计联合培养中国药科大学专硕学生 15 名，专项投入育人资金 47 万元，帮助学生平衡学术研究与职业发展。



关键绩效表

经济

指标名称	单位	2025 年数据
营业收入	万元	249,842.03
资产总额	万元	1,238,232.69
重大舆情事故发生总数	起	0

治理

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
公司治理			
股东会召开次数	次	2	4
股东会审议通过议案数	项	23	22
董事会总成员数	人	14	14
其中：女性董事人数	人	3	4
其中：女性董事占比	%	21.43	28.57
其中：执行董事人数	人	8	8
其中：执行董事占比	%	57.14	57.14
其中：独立非执行董事人数	人	5	5
其中：独立非执行董事占比	%	35.71	35.71

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
董事会全员会议次数	次	10	13
董事会审计委员会会议次数	次	4	5
董事会提名委员会会议次数	次	1	5
董事会战略委员会会议次数	次	1	1
董事会薪酬与考核委员会会议次数	次	4	6
董事会合规委员会会议次数	次	1	/
董事会平均出席率	%	100	100
董事会培训开展次数	次	4	/
ESG 培训开展次数	次	4	/
ESG 培训参与总人次	人次	56	/
内控合规培训场次	场	1	/
内控合规培训参与人次	人次	913	/
反商业贿赂及反贪污			
发生的腐败事件总数	例	0	/
因腐败相关的违规事件，与业务伙伴的合同终止或未续约的事件数量	例	0	/
反商业贿赂及反贪污培训开展次数	次	61	29
反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事总数	人	14	14

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事百分比	%	100	100
反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层人员总数	人	7	7
反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层人员百分比	%	100	100
反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工总数	人	2,903	2,578
反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工百分比	%	100	100
反不正当竞争			
反不正当竞争培训场次	场	4	/
反不正当竞争培训总时长	小时	4	/
反不正当竞争培训人均时长	小时	1	/
反不正当竞争培训参与人次	人次	2,605	/
反不正当竞争培训覆盖人数	人	2,488	/
违反不正当竞争诉讼 / 行政处罚事件总数	件	0	0
违反不正当竞争总罚金	元	0	0
信息披露			
临时公告披露数	项	77	81
定期报告披露数	项	4	4

环境

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
应对气候变化 ¹			
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	35,350.76	26,800.75
其中：温室气体范围一排放量	吨二氧化碳当量	3,039.21	5,307.75
其中：温室气体范围二排放量	吨二氧化碳当量	32,311.55	21,493
环境管理			
年度环保总投入	万元	499.03	423.55
年度环保节能技术改造投入	万元	120	/
突发环境风险事件应急演练开展场次	场	3	/
突发环境风险事件应急演练参与人次	人次	165	/
环境管理培训开展场次数	次	11	11
环境管理培训总时长	小时	15.5	/
环境管理培训参与人次	人次	727	/
环保宣传与公益活动参与人次	人次	22	/
违反环境法律法规事件数	件	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	元	0	0
能源利用 ²			
综合能源消耗量	吨标准煤	10,377.38	9,702.17
能源使用强度	吨标准煤 / 百万元营收	4.15	4.98

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
直接能源消耗量	吨标准煤	1,841.18	4,999.5
其中：汽油	吨	74.24	107.25
其中：柴油	升	10,159.65	951.93
其中：天然气	立方米	1,292,529	3,639,460
间接能源消耗量	吨标准煤	8,536.2	4,702.67
其中：电力	兆瓦时	35,656.63	38,264.2
其中：蒸汽	百万千焦	121,746.79	/
清洁能源使用量	千瓦时	11,412	/
水资源利用			
取水量	吨	508,211	/
排水量	吨	316,991	/
总耗水量	吨	191,220	416,929
百万营收耗水强度	吨 / 百万元营收	76.54	213.99
污染物排放 ³			
废气			
氮氧化物 (NOx) 排放量	吨	0.079	0.3
硫氧化物 (SOx) 排放量	吨	0.003	0.033
颗粒物 (PM) 排放量	吨	/	0.009
挥发性有机物 (VOCs) 排放量	吨	0.061	0.09
挥发性有机物 (VOCs) 核定排放量	吨	0.87	/

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
废水			
废水排放总量	吨	120,107	122,714
化学需氧量 (COD) 排放量	吨	7.84	4.53
化学需氧量 (COD) 核定排放量	吨	66	/
氨氮 (NH ₃ -N) 排放量	吨	0.41	0.31
氨氮 (NH ₃ -N) 核定排放量	吨	2.5	/
废弃物处理			
生活垃圾总量	吨	230	/
生活垃圾密度	吨 / 百万元营收	0.09	/
无害 (一般) 固体废弃物总量	吨	187.1	163.74
无害 (一般) 固体废弃物密度	吨 / 百万元营收	0.075	0.084
有害 (危险) 固体废弃物总量	吨	232.06	169.31
有害 (危险) 固体废弃物密度	吨 / 百万元营收	0.093	0.087
包装材料			
产成品所用包装材料	吨	22.88	28.94

¹ 温室气体排放相关数据计算方法参考《温室气体核算体系》(GHG Protocol)

² 能源利用相关数据计算方法参考《综合能耗计算通则》(GB/T 2589-2020)，其中电力排放因子参考《关于发布 2023 年电力二氧化碳排放因子的公告》

³ 公司下属子公司君实工程已依法披露环境相关信息，2025 年度未发生超标排放情况，上表核定排放量仅涉及君实工程数据

社会

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
产品质量			
产品召回数量	件	0	0
产品召回比例	%	0	0
产品质量提升培训开展场次	场	17	/
产品质量提升培训总时长	小时	14,000	/
产品质量提升培训覆盖人数	人	803	/
药物警戒营销培训覆盖率	%	100	100
药物警戒培训总人数 ¹	人	3,011	2,743
违反相关产品和服务信息及标识的事件总数	起	0	0
违反相关市场推广（包括广告、推销及赞助）法规的事件总数	起	0	0
研发创新			
研发投入	万元	134,212.32	127,527.01
研发投入总额占营业收入比例	%	53.72	65.45
研发人员总数	人	640	620
研发人员硕士及以上学历总数	人	299	284
研发人员本科学历总数	人	317	312
研发人员专科学历总数	人	24	24
研发人员硕士及以上学历占比	%	46.72	45.81
研发人员本科学历占比	%	49.53	50.32
研发人员专科学历占比	%	3.75	3.87
持有专利数量	件	193	175
持有发明专利数量	件	88	70
年度新增授权专利数量	件	19	32
在审专利数量	件	291	284
持有著作权数量	件	10	10

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
持有商标数量	件	177	/
违反科技伦理事件	件	0	0
员工			
总员工人数	人	2,903	2,578
新聘请员工人数	人	945	629
新聘请员工全职员工人数	人	944	629
按性别划分			
女性员工人数	人	1,472	1,350
男性员工人数	人	1,431	1,228
按雇佣类型划分			
劳动合同制员工人数	人	2,884	2,566
其他（退休返聘和劳务兼职人员）	人	19	12
按年龄划分			
30 岁及以下员工人数	人	882	777
31 岁至 40 岁员工人数 ²	人	1,519	1,718
41 岁至 50 岁员工人数	人	418	
51 岁及以上员工人数 ³	人	84	83
按职级划分			
总监级及以上员工人数	人	212	201
总监级及以上女性员工人数	人	99	99
经理级员工人数	人	557	560
经理级女性员工人数	人	281	290
基层员工人数	人	2,134	1,817
按地区划分			
在中国大陆工作的员工	人	2,869	2,548
在港澳台工作的员工	人	3	1
在其他国家工作的员工	人	31	29

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
员工总流失率	%	17.5	19.66
按性别划分			
其中：男性员工流失率	%	17.9	21.58
其中：女性员工流失率	%	17.12	17.83
按年龄划分			
其中：30 岁及以下员工流失率	%	20.4	22.3
其中：31 岁至 40 岁员工流失率 ²	%	16.95	18.85
其中：41 岁至 50 岁员工流失率	%	13.46	
其中：51 岁及以上员工流失率 ³	%	15.15	9.78
按地区划分			
其中：在中国大陆工作的员工流失率	%	17.56	19.75
其中：在港澳台工作的员工流失率	%	0	0
其中：在其他国家工作的员工流失率	%	13.89	12.12
少数民族雇佣数量	人	112	71
员工社保缴纳覆盖率 ⁴	%	99.24	99.2
经确认的歧视、强迫劳动、雇佣童工事件	例	0	0
职业健康与安全			
参加职业病员工体检人数	人	269	184
职业健康体检覆盖率	%	100	100
职业健康、生产安全类培训总时长	小时	32	18
场所职业危害因素检测合格率	%	100	/
安全演习（火灾、有毒气体泄漏等）次数	次	11	9
安全生产总投入	万元	175.2	83.08
员工工伤保险投入金额	万元	235.68	178.05
员工工伤保险覆盖率 ⁴	%	99.24	99.2
因工受伤（轻伤及以上）人数	人	5	2
因工死亡人数	人	0	0
因工伤损失工作日数	日	85.5	49
职业病发生率	%	0	0

指标名称	单位	2025 年数据	2024 年数据
人才发展与培训			
员工培训总时长	小时	384,044.06	156,194.56
人均参与培训时长	小时	132.29	60.59
其中：女性员工培训总小时数	小时	219,575.24	71,567.61
其中：女性员工人均培训时长	小时	149.17	53.01
其中：男性员工培训总小时数	小时	164,468.81	84,626.95
其中：男性员工人均培训时长	小时	114.93	68.91
其中：总监级及以上员工培训总时长	小时	38,706.43	4,549.68
其中：总监级及以上员工人均培训时长	小时	182.58	22.64
全年培训总场次	次	356	484
员工培训覆盖率 ⁵	%	100	100
定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	%	100	100
供应商			
供应商数量	家	2,011	2,298
其中：境内供应商数量	家	1,849	2,168
供应商安全培训总时长	小时	75	28
数据安全与客户隐私保护			
经确认的数据安全事故次数	例	0	0
经确认的客户隐私泄露事故次数	例	0	0
公益捐赠			
社会公益投入金额	万元	2,995.79	2,330.94
药物公益捐赠金额	万元	1,007.52	1,107.16
公司帮扶人口	人	5,263	4,769

¹ 该人数根据公司培训系统（TMS）统计，包含已离职员工

² 2024 年统计口径为 31 岁至 49 岁员工人数

³ 2024 年统计口径为 50 岁以上员工人数

⁴ 除退休返聘员工、外籍人士外，其余员工覆盖率为 100%

⁵ 男性员工、女性员工以及各职级员工的培训覆盖率均为 100%



上交所索引表

披露要求		对应的本报告章节	页码	未披露议题说明
环境	应对气候变化	应对气候变化	55-57	
	污染物排放	污染物和废弃物管理	51、52、53	
	废弃物处理	污染物和废弃物管理	53-54	
	生态系统和生物多样性保护	/	/	公司主营业务不涉及生态敏感领域，对生态系统无重大影响，根据重要性评估结果，未披露生态系统和生物多样性保护相关信息。
	环境合规管理	环境合规管理	45-46	
	能源利用	资源能源利用	47-48	
	水资源利用	资源能源利用	49-50	
	循环经济	循环经济	58	
社会	乡村振兴	/	/	公司主营业务为创新生物药研发，结合业务实际及重要性评估结果，未披露乡村振兴相关信息。
	社会贡献	社会公益及普惠医疗	71-72	
	创新驱动	创新驱动 知识产权保护	33-43	
	科技伦理	创新驱动	34	
	供应链安全	供应链管理	29-32	
	平等对待中小企业	供应链管理	32	

披露要求		对应的本报告章节	页码	未披露议题说明
社会	产品和服务安全与质量	产品质量与服务	22-26	
	数据安全与客户隐私保护	数据安全与客户隐私	27-28	
	员工	员工权益 职业健康 人才发展	60-70	本报告将员工议题分为员工权益、职业健康与安全、人才培养与发展 3 个自主披露议题，并分别予以披露。
治理	尽职调查	ESG 管理架构	10	
	利益相关方沟通	利益相关方沟通	9	
	反商业贿赂及反贪污	商业道德	19-20	
	反不正当竞争	商业道德	20	
自主披露的议题	知识产权保护	知识产权保护	42-43	
	行业交流与合作	行业赋能	73-74	
	普惠医疗	社会公益及普惠医疗	71-72	
	员工权益	员工权益	60-62	
	职业健康与安全	职业健康	67-70	
	人才培养与发展	人才发展	63-66	
	合规经营	合规经营	17-18	
	公司治理	公司治理	12-14	



上交所索引表

层级	内容	章节名称	页码
环境			
A1: 排放物			
一般披露	有关废气排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	污染物和废弃物管理	51
关键绩效指标 A1.1	排放物种类及相关排放数据。	关键绩效表	75-79
关键绩效指标 A1.3	所产生有害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	污染物和废弃物管理	54
关键绩效指标 A1.4	所产生无害废弃物总量（以吨计算）及（如适用）密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	污染物和废弃物管理	54
关键绩效指标 A1.5	描述所订立的排放量目标及为达到这些目标所采取的步骤。	污染物和废弃物管理	54
关键绩效指标 A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法，及描述所订立的减废目标及为达到这些目标所采取的步骤。	污染物和废弃物管理	53-54
A2: 资源使用			
一般披露	有效使用资源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	水资源管理	49-50
关键绩效指标 A2.1	按类型划分的直接及 / 或间接能源（如电、气或油）总耗量（以千个千瓦时计算）及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	资源能源利用	48
关键绩效指标 A2.2	总耗水量及密度（如以每产量单位、每项设施计算）。	水资源管理	69
关键绩效指标 A2.3	描述所订立的能源使用效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	资源能源利用	47-48
关键绩效指标 A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题，以及所订立的用水效益目标及为达到这些目标所采取的步骤。	水资源管理	49-50
关键绩效指标 A2.5	制成品所用包装材料的总量（以吨计算）及（如适用）每生产单位占量。	循环经济	58
A3: 环境及天然资源			
一般披露	减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策。	环境合规管理	45-46

层级	内容	章节名称	页码
关键绩效指标 A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动。	环境合规管理	45-47
社会			
B1: 雇佣			
一般披露	有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的: (a) 政策; 及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	员工权益	60-62
关键绩效指标 B1.1	按性别、雇佣类型 (如全职或兼职)、年龄组别及地区划分的雇员总数。	关键绩效表	75-79
关键绩效指标 B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。	关键绩效表	75-79
B2: 健康与安全			
一般披露	有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的: (a) 政策; 及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	职业健康	67
关键绩效指标 B2.1	过去三年 (包括汇报年度) 每年因工亡故的人数及比率。	职业健康	68
关键绩效指标 B2.2	因工伤损失工作日数。	职业健康	70
关键绩效指标 B2.3	描述所采纳的职业健康与安全措施, 以及相关执行及监察方法。	职业健康	67-70
B3: 发展及培训			
一般披露	有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。	人才发展	63
关键绩效指标 B3.1	按性别及雇员类别 (如高级管理层、中级管理层) 划分的受训雇员百分比。	人才发展	64
关键绩效指标 B3.2	按性别及雇员类别划分, 每名雇员完成受训的平均时数。	人才发展	65
B4: 劳工准则			
一般披露	有关防止童工或强制劳工的: (a) 政策; 及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	员工权益	61
关键绩效指标 B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	员工权益	61
关键绩效指标 B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	员工权益	61

层级	内容	章节名称	页码
B5: 供应链管理			
一般披露	管理供应链的环境及社会风险政策。	供应链管理	29
关键绩效指标 B5.1	按地区划分的供应商数目。	关键绩效表	75-79
关键绩效指标 B5.2	描述有关聘用供应商的惯例，向其执行有关惯例的供应商数目，以及相关执行及监察方法。	供应链管理	30
关键绩效指标 B5.3	描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险的惯例，以及相关执行及监察方法。	供应链管理	31-32
关键绩效指标 B5.4	描述在拣选供应商时促使多用环保产品及服务的惯例，以及相关执行及监察方法。	供应链管理	31-32
B6: 产品责任			
一般披露	有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及私隐事宜以及补救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	产品质量与服务	22-23
关键绩效指标 B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比。	产品质量与服务	24
关键绩效指标 B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	产品质量与服务	24
关键绩效指标 B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	知识产权保护	42-43
关键绩效指标 B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序。	产品质量与服务	24
关键绩效指标 B6.5	描述消费者资料保障及私隐政策，以及相关执行及监察方法。	数据安全与客户隐私	27-28
B7: 反贪污			
一般披露	有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	商业道德	19
关键绩效指标 B7.1	于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。	商业道德	20
关键绩效指标 B7.2	描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法。	商业道德	20
关键绩效指标 B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训。	商业道德	20
B8: 社区投资			
一般披露	有关以社区参与来了解营运所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策。	社会公益及普惠医疗	71
关键绩效指标 B8.1	专注贡献范畴 (如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育)。	社会公益及普惠医疗	71-71

层级	内容	章节名称	页码	
关键绩效指标 B8.2	在专注范畴所动用资源 (如金钱或时间)。	社会公益及普惠医疗	72	
气候相关披露				
管治	负责监督气候相关风险和机遇的治理机构。	应对气候变化	55	
	管理层在用以监察、管理及监督气候相关风险和机遇的管治流程、监控措施及程序中的角色。			
策略	可能在短期、中期或长期影响其现金流量、融资渠道或资本成本的气候相关风险和机遇。		56	
	气候相关风险和机遇对其业务模式和价值链的当前和预期影响。			
	气候相关风险和机遇对其策略和决策的影响。			
风险管理	用于识别、评估气候相关风险, 以及厘定其中轻重缓急并保持监察的流程及相关政策。		57	
	用于识别、评估气候相关机遇, 以及厘定其中轻重缓急并保持监察的流程 (包括发行人是否有及如何使用气候相关情景分析来确定气候相关机遇的信息)。			
	气候相关风险和机遇的识别、评估、优先排序和监察流程, 如何融入发行人的整体风险管理流程, 以及融入的程度如何。			
指标及目标	汇报期内的温室气体绝对总排放量 (以公吨二氧化碳当量表示), 并分为: (a) 范围 1 温室气体排放; (b) 范围 2 温室气体排放; 及 (c) 范围 3 温室气体排放。		关键绩效表	75-79
	用于计量温室气体排放的方法。			
	为监察实现其策略目标的进展而设定的与气候相关的定性及量化目标。	应对气候变化		

读者反馈表

非常感谢您阅读本报告！请将您对本报告的宝贵意见或建议反馈给我们，帮助我们完善今后的报告，以更好地满足您的阅读需求。

1. 您属于以下哪一项？

- 政府机构 媒体 / 大众 员工 股东 合作伙伴
- 客户 社会团体 监管机构
- 其他（请注明）
-

2. 您想从本报告中了解什么内容？

- 公司介绍 财务绩效相关内容 与利益相关方的沟通
- 安全生产 合作伙伴内容 雇佣情况与工作环境内容
- 节能减排 公益捐赠 应对气候变化
- 其他（请注明）
-

3. 您觉得报告内容和版面安排是否有助于您寻找相关信息？

- 是 不是

4. 本报告中最令您满意的内容是什么？

- 走进君实生物 ESG 治理 利益相关方沟通 公司治理 商业道德
- 产品与服务 信息安全 供应链管理 研发创新 环境合规
- 资源能源利用 污染物与废弃物 应对气候变化 员工 社会公益
- 普惠医疗 行业赋能

5. 在本报告中需要进一步完善的内容是什么？

- 走进君实生物 ESG 治理 利益相关方沟通 公司治理 商业道德
- 产品与服务 信息安全 供应链管理 研发创新 环境合规
- 资源能源利用 污染物与废弃物 应对气候变化 员工 社会公益
- 普惠医疗 行业赋能

6. 您对本报告的其他意见或建议。

您的信息： _____ 姓名： _____ 工作单位： _____

职务： _____ 联系电话： _____ E-mail： _____