



(於開曼群島註冊成立的有限公司)
股份代號：1530 | 可換股債券代號：40285

2022 年度環境、社會及管治報告



創新驅動
立足中國
面向全球

2022年度環境、社會及管治報告

目錄

三生制藥2022年度環境、社會及管治報告	1
我們的2022：穩步前行，再創新高	2
ESG評級成果	2
ESG工作亮點行動	2
2022年度ESG亮點績效	3
1. ESG治理體系	4
1.1 ESG管理理念	4
1.2 ESG管理架構	4
1.3 實質性議題管理	6
2. 合規運營	10
2.1 合規與商業道德	10
2.2 知識產權管理	16
2.3 動物福利	17
3. 產品與客戶服務責任	20
3.1 提供高標準的優質產品	20
3.2 為客戶提供優質服務	29
3.3 負責任的市場推廣	30
4. 員工發展責任	32
4.1 員工權益與福利	32
4.2 職業健康與安全	36
4.3 人才發展與留任	40
5. 環境保護責任	45
5.1 環境管理體系	45
5.2 減少污染物排放	47
5.3 應對氣候變化	49
5.4 節約資源使用	53
6. 供應鏈責任	55
6.1 有韌性的供應鏈	55
6.2 負責任的供應鏈	56
7. 社會貢獻責任	57
7.1 支持醫療事業發展	57
7.2 提高藥品與醫療服務的可及性	60
8. 績效篇	64
9. 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引表	72
10. 報告編製說明	75

我們的2022：穩步前行，再創新高

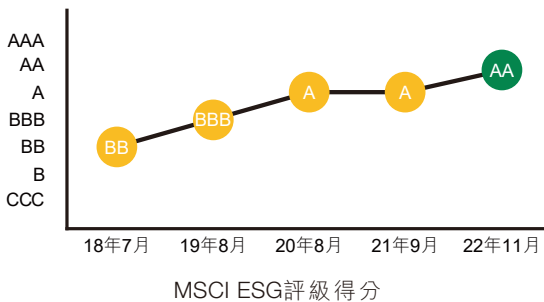
ESG 評級成果

作為負責任的企業公民，三生制藥（「本公司」或「三生制藥」，連同其附屬公司統稱「本集團」或「集團」）始終將環境、社會與管治（「ESG」）管理作為集團管理工作的重點，不斷精進ESG管理。

本集團的ESG管理工作得到了社會和資本市場的認可，2022年，本集團MSCI ESG評級躍升至AA級，超過88%的全球同業；CDP氣候變化問卷評級連續三年保持在B級（管理級別）。

ESG評級記錄

過去5年或有記錄以來的MSCI ESG評級記錄。



名稱	回應	年份	狀態	得分
三生制藥	2022年氣候變化	2022年	已提交	B
三生制藥	2021年氣候變化	2021年	已提交	B
三生制藥	2020年氣候變化	2020年	已提交	B

CDP氣候變化評級得分

ESG工作亮點行動

- 管治** 集團更新《三生制藥ESG規範》，規定供應商應制定適當的反腐敗政策，定期針對反腐敗制度進行審核，以確保制度的有效性，並同意接受集團或集團聘請的第三方審計核實供應商對反腐敗原則的遵守情況。
- 社會** 集團進一步加強供應商多元化建設，推動各生產基地開展第二供應源開發工作，通過增加後備供應商數量及本地化替代的方式，縮短物資供應週期，降低疫情以及國際局勢帶來的斷供風險，確保產品的及時交付，保障客戶權益。
- 環境** 各生產基地積極面向全員開展環境保護相關培訓，提升員工環境合規意識及環境應急事件處理能力。

2022年度環境、社會及管治報告

2022年度ESG亮點績效

環境績效

循環用水總量達36,659.00立方米，同比增長50.39%

有害廢棄物產生密度1.46千克／萬元，同比下降8.40%

單位營收溫室氣體排放量為0.086噸二氧化碳當量／萬元，同比下降2.48%

社會績效

員工培訓覆蓋率100%

接受環境、勞工、道德等方面評估的供應商比例達83.74%

員工人均培訓小時數18.09小時

員工及董事反貪污培訓覆蓋率100%

1. ESG治理體系

1.1 ESG管理理念

在「讓創新生物藥觸手可及」的使命驅動下，本集團始終致力於解決病患臨床用藥難題，不斷攻克疾病挑戰，用高質量的藥品提高患者生存質量，為人類健康造福而努力。

本集團將合規運營作為企業社會責任根基，恪守對股東、客戶及消費者、員工、公眾及社區、政府及監管部門等利益相關方的承諾，積極履行社會責任，為醫生提供可靠的治療工具，為患者提供可信賴的藥品，為政府改革醫療衛生系統，為員工獲得更多關愛，為貧困患者及家庭帶去生的希望。

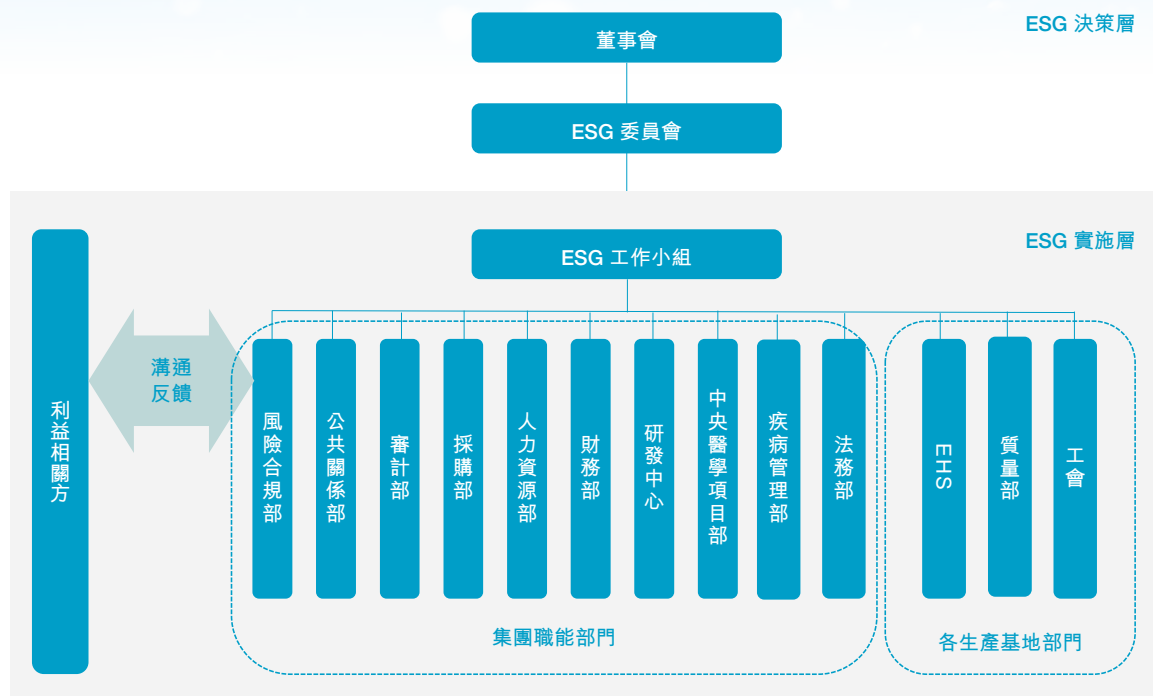


1.2 ESG管理架構

本集團建立了自上而下的ESG管理架構。本集團董事(「董事」)會(「董事會」)成員參與組成ESG委員會，對本集團ESG事宜整體負責，對ESG事宜進行決策和監察，同時成立ESG工作小組，在ESG委員會指導下負責各項ESG工作的具體實施。

2022年度環境、社會及管治報告

ESG委員會的目標是建立可持續發展的企業，促進本集團ESG管理和績效表現不斷提升，提升資本市場對本集團ESG工作的認可，成為生物製藥行業ESG領先者。ESG委員會職責詳見本集團官網《環境、社會與公司治理(ESG)委員會職權範圍》。



* EHS／安環健：Environment, Health and Safety 安全，環境和健康

ESG委員會負責指導和檢討本集團重點ESG議題的管理，包括醫藥健康可及性、產品質量與安全、人力資本發展、有害廢棄物和排放物以及氣候變化與碳排放等。ESG委員會定期審閱本集團在重點ESG議題的績效表現，通過季度報告、中期報告、年度報告和專項報告檢討目標實現的進度，就實現目標所需採取的行動提供建議，並定期向董事會匯報管理進展，確保董事會了解及管理本集團ESG風險，促進本集團ESG管理水平不斷提升。

本集團已制定有害廢棄物排放、溫室氣體排放減量和提升資源利用效率的ESG管理目標，目標相關職能部門依託於專業的ESG數據管理系統，結合實際管理需求，按季度或半年度收集與統計與ESG目標相關的數據指標，並提交ESG委員會審閱。

董事會每年不少於兩次對公司重要的ESG議題及ESG策略履行管理監督責任，每年年初討論並制定下一年度ESG管理行動目標，就實現管理目標所需採取的行動提供建議及必要支持。本集團董事會對集團ESG績效履行監督責任，且董事會成員的薪酬績效與本集團關注的關鍵ESG指標相掛鉤。

1.3 實質性議題管理

利益相關方溝通

本集團充分認可利益相關方對於本集團的重要性，在ESG管理中始終貫徹利益相關方參與原則。我們通過建立與利益相關方暢通的溝通機制，了解利益相關方的觀點與訴求，並積極回應。

利益相關方關注重點與回應

重要利益相關方	關注的議題	溝通與回應
投資者	<ul style="list-style-type: none">• 合規經營• 商業道德• 產品安全與質量• 創新研發與健康可及性	<ul style="list-style-type: none">• 上市公司信息披露• 股東會議• 投資者見面會
員工	<ul style="list-style-type: none">• 產品安全與質量• 員工權益與福利• 人力資本發展	<ul style="list-style-type: none">• 工會及職代會• 安環健(Environment, Health and Safety, EHS)管理體系• 定期培訓、考核及晉升

2022年度環境、社會及管治報告

重要利益相關方	關注的議題	溝通與回應
客戶及消費者	<ul style="list-style-type: none">• 產品安全與質量• 產品定價與可得性• 合規經營• 負責任營銷	<ul style="list-style-type: none">• 質量管理體系• 規範化用藥培訓• 客戶服務體系• 銷售團隊效力(Sales Force Effectiveness, SFE)管理系統
政府及監管部門	<ul style="list-style-type: none">• 合規經營• 商業道德• 產品安全與質量• 社區和公益	<ul style="list-style-type: none">• 合規制度建設與管理• 參與政策制定和建議• 科研創新• 知識產權保護
供應商	<ul style="list-style-type: none">• 產品安全與質量• 創新研發與健康可及性• 知識產權保護• 客戶信息與隱私保護• 排放物管理	<ul style="list-style-type: none">• 規範供應商管理制度• 透明、公平的採購• 協同發展
公眾及社區	<ul style="list-style-type: none">• 社區和公益• 動物福利• 氣候變化減緩與適應	<ul style="list-style-type: none">• 各類公益項目• 實驗動物管理體系• 環境影響分析與規劃控制

實質性議題識別

本集團定期識別與更新ESG實質性議題，作為本集團開展ESG管理工作的基礎。基於本集團願景、價值觀與行業特徵，本集團對標國內外行業政策標準，結合利益相關方溝通和專家判斷，綜合識別實質性議題，並就其對於本集團的重要性予以排序。本集團每2年一次開展利益相關方問卷調研與量化溝通。

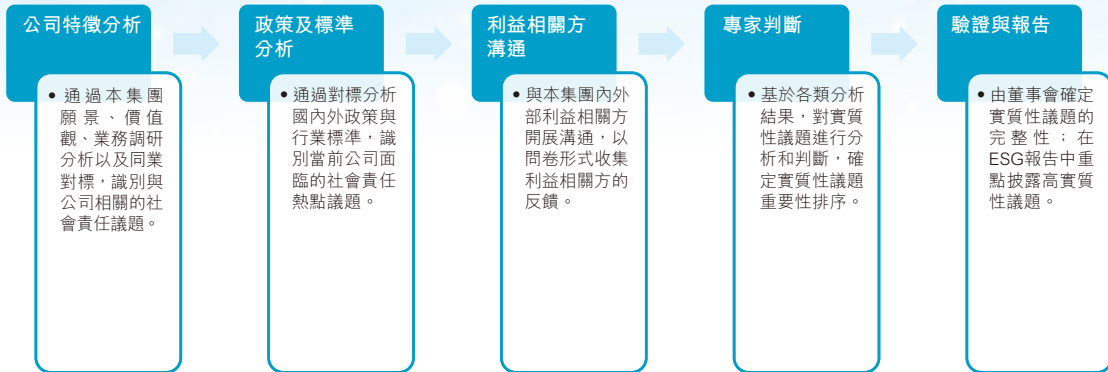
本年度實質性議題依託於2021年開展的問卷調研得出，在此基礎上，基於資本市場ESG評級對本集團ESG議題的關注，調高「創新研發與健康可及性」與「氣候變化減緩與適應」議題的重要性，並新增「動物福利」議題。

本集團秉持醫藥領域的專業能力和救助精神，將「創新研發與健康可及性」作為關注的重點議題之一。本集團董事會負責監督醫療健康可及性議題，ESG委員會對該議題進行日常管理。本集團致力於研發創新，開展藥品捐贈、助力基層醫生培養等項目，提升藥品與醫療服務的可獲得性。此外，本集團將積極參與行業標準制定、行業學術交流，促進行業發展。

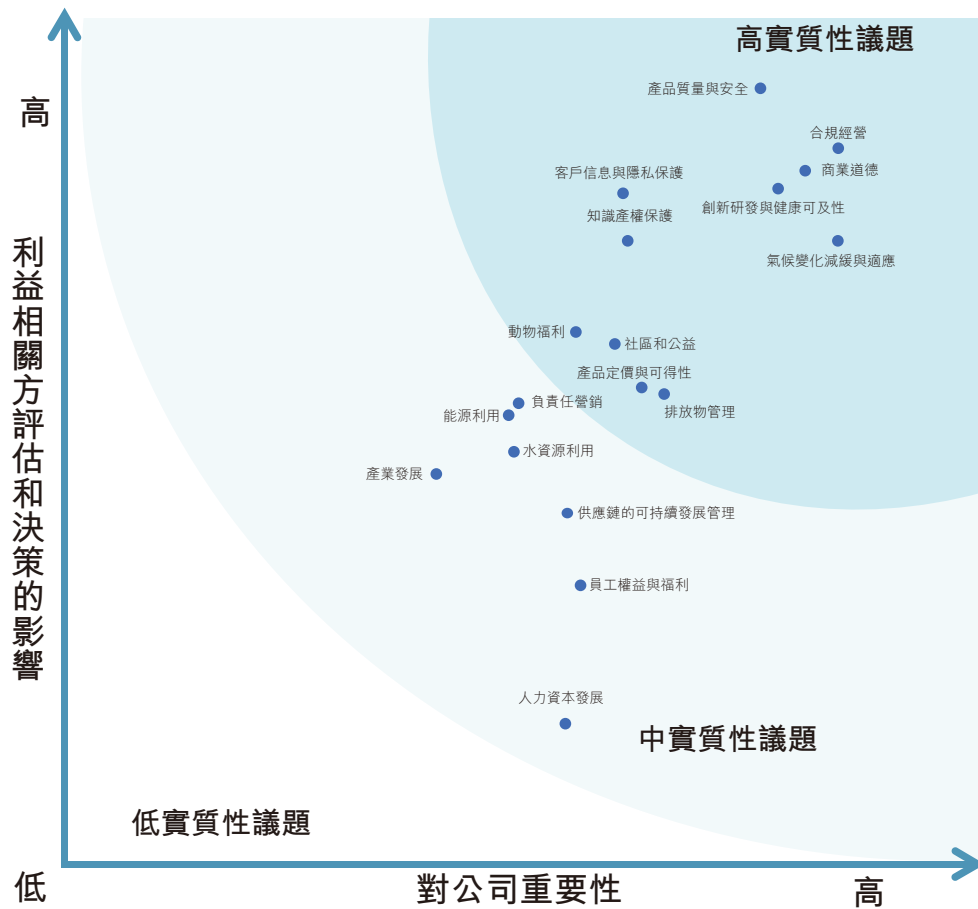
針對「氣候變化減緩與適應」議題，本集團承諾定期對運營活動產生的溫室氣體識別與核算，並積極參與全球環境信息研究中心氣候變化問卷披露，向投資人等利益相關方披露氣候變化管理實踐和成果，主動接受各利益相關方的監督。

2022年度環境、社會及管治報告

實質性議題分析程序



實質性議題矩陣



2. 合規運營

2.1 合規與商業道德

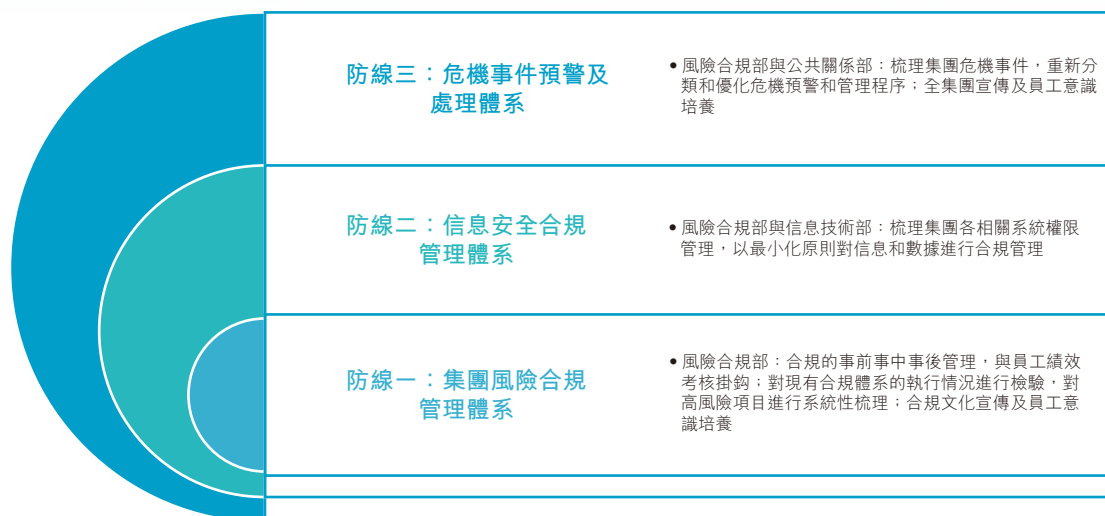
本集團建立了健全的風險識別與合規管理體系並不斷完善。其中集團制定的《三生制藥合規管理制度》規定了公司運營各環節的合規要求；《三生制藥ESG規範》中的《反腐敗與反賄賂政策》要求全體員工、董事和第三方代表人員遵守，並明確禁止支付便利費的行為。截至二零二二年十二月三十一日止年度（「報告期」），本集團持續完善各業務環節的合規管理制度：

- 更新《三生制藥合規管理制度》《三生制藥合規培訓指南》，完善合規管理要求及培訓體系。
- 根據《中華人民共和國個人信息保護法》，更新《個人信息保護政策》，以提高集團個人信息合規管控能力。
- 更新《學術會議及講者管理辦法》《學術活動和會議標準操作規程》《學術活動飛行檢查操作指南》《學術推廣宣傳及教育資料管理規範》《學術研究及推廣項目合規性管理制度》等管理制度，為業務活動開展提供合規性指導，保障負責任營銷。
- 對《GSD項目行為指南》進行優化，強化對第三方資助項目的合規監管。
- 更新《項目立項管理制度》，提高項目全流程合規管理能力，針對項目第三方提出更清晰明確的合規管理要求，以推動第三方按照集團合規管理要求提供科學、合法、合規的服務及合作。

2022年度環境、社會及管治報告

在各類內部制度保障下，我們建立三道合規風險防禦體系防線，包括集團整體風險管理、信息安全合規管理和危機事件預警處理三個層面，並通過內外部審計、合規與反腐敗培訓、建立監督舉報機制和供應商反貪污管理等措施提升合規風險應對能力。

三生制藥合規風險防禦防線

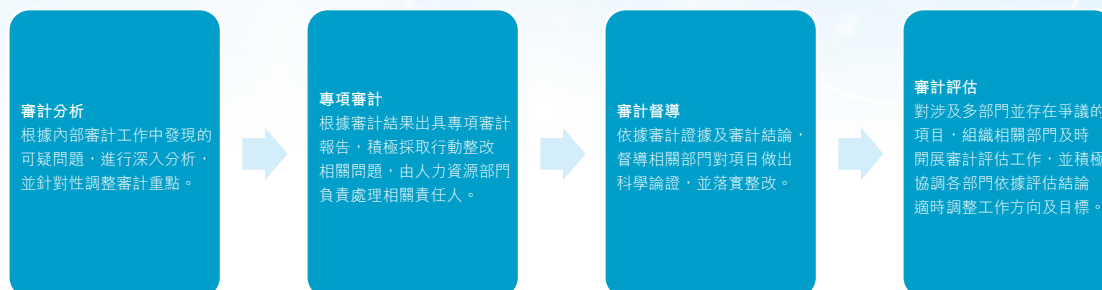


審計機制

本集團致力於建立長效化、常態化的審計監督機制，制定《三生制藥集團內部審計制度》《三生制藥集團內部審計工作流程》等制度，每三年完成一次業務全流程內部審計，以促進內部控制體系的建立與健全，改善經營管理並規避經營風險。

集團審計部全面推行內部審計與內部控制全融合機制的建立。依據審計發現，開展審計分析、專項審計、審計督導及審計評估工作。

內部審計與內部控制融合機制運作流程



本集團通過內、外部審計，強化合規運營能力。報告期內：

- 本集團在正常業務過程中聘請第三方代表為公司或代表公司提供服務。報告期內，第三方依據相關法律法規的規定及監管要求，對本集團進行獨立的外部審計，並按監管規定時間出具相關報告。
- 本集團持續對各生產基地開展內部審計，涵蓋工資福利、財務、稅務、銷售管理、信息系統等維度。
- 本集團審計工作前置，開展日常相關流程的監控。
- 本集團開展反腐敗審計調查，涉及採購、資金管理、研發項目、固定資產、人力資源等所有涉財、涉物的流程，並延展審計到相關崗位及相關責任人。

2022年度環境、社會及管治報告

合規培訓

本集團已制定《三生制藥集團反腐敗反賄賂政策》等管理制度，提出明確的反腐敗、反賄賂和反洗錢要求，規範員工款待、慈善等行為。在制度指導下，我們建立並嚴格貫徹合規培訓體系，由風險合規部負責制訂年度全員合規培訓計劃和考核機制。

所有員工自入職起必須定期接受合規培訓，並以考試檢測培訓效果。董事會成員、全職、兼職員工及外包商員工均需定期參加反貪污與商業道德培訓，我們還為採購、財務、各生產基地重點部門定制額外培訓計劃，提升培訓頻率至每月一次。

報告期內，針對負責任營銷、商業賄賂、廣告合規、個人信息保護等合規風險領域話題，本集團面向全體員工累計開展合規培訓712場，覆蓋27,612人次，培訓覆蓋率為100%。其中，針對反腐敗議題，集團開展了「反腐敗反商業賄賂」「GSD項目行為指南」「KA全員合規培訓」三場培訓活動，覆蓋集團全體員工，累計培訓時長5,492.5小時；面向董事會成員，集團就合規框架、反商業賄賂、反壟斷等多個合規風險領域進行培訓，覆蓋全體董事會成員。

此外，本集團通過合規綜合計分卡(IPCA)、「合規大使計劃」等措施提高全員合規意識。員工參與合規培訓的情況將納入「員工行為合規計分卡」，每兩個月進行評估考核。

同時，我們也持續通過合規大使、合規微課堂、春筍計劃、吐槽大賽培訓、管理層合規管理培訓等活動進行全集團合規文化宣導。

2022年合規培訓活動(部分)

活動名稱	活動內容	活動成效
合規大使	<p>由職能部門與業務團隊合規之星就各職能部門合規擔當進行互動培訓；</p> <p>邀請外部律師就負責任營銷話題對合規大使及大區經理開展合規培訓。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 累計開展兩場合規大使活動 • 200餘人參與培訓
春筍二期	<p>開展合規法律法規及相關規定解讀，組織「今日說法」等案例分享會，向員工傳遞合規要求並組織合規大使開展深度培訓，鞏固公司合規文化建設。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 累計開展一場活動 • 36人參與活動
吐槽大賽1階培訓	<p>以案例分享的形式，對醫藥行業合規監管執法主要方面的趨勢進行討論分享。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 累計開展一場活動 • 190餘人參與活動
WBU和GBU南區管理層合規管理培訓	<p>階段性匯總分析BU合規表現，並就合規風險問題進行合規指導與建議。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 累計開展兩場活動 • 29人參與活動
合規微課堂	<p>通過企業OA合規專欄發表文章，針對行業新政及監管要求進行解讀及案例分享。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 共發佈9篇文章

2022年度環境、社會及管治報告

監督舉報制度

本集團建立了監督舉報制度，由集團風險合規部負責開放舉報郵箱、舉報電話等舉報途徑，接受來自員工、第三方代表以及與本集團有業務往來的合作夥伴對其發現的實際或疑似的違規行為進行實名或匿名舉報。

風險合規部在收到舉報後將上報合規委員會，根據已制定的《三生制藥集團內部合規調查管理規範》進行受理和調查，保證在一個月內給舉報人明確的回覆及調查確認結果，並對舉報人(包括匿名舉報人)進行保護，包括：

- 對舉報人的個人信息及舉報人提供的所有舉報資料均嚴格保密。對違反保密規定的責任人員，本集團將從嚴從重處理，構成犯罪的依法追究其法律責任。
- 對打擊報復舉報人或相關證人的，將根據情節嚴重性予以處置，包括但不限於撤職、解除勞動合同、移交司法機關處理等。

供應商反貪污管理

本集團通過《三生制藥集團供應商管理制度》和供應商管理系統，從管理要求、考核與監督、培訓與激勵三方面對供應商進行反貪污管理。

明確管理要求

- 在供應商准入時，對供應商進行風險評估，並要求其簽署《供應商符合聲明》中的《反腐敗反商業賄賂承諾書》
- 《供應商符合聲明》提供舉報熱線或郵箱，鼓勵員工和供應商就其發現的腐敗事件進行舉報。若供應商沒有遵守承諾，集團可終止合作

考核與監督

- 在日常管理過程中，基於准入時的合規風險評估及供應商的服務內容執行情況進行分級管理
- 每年定期對高金額、高風險的供應商開展抽查審計

培訓與激勵

- 開展反貪污層面的倡導培訓，提高供應商的合規與商業道德意識

報告期內，本集團更新《三生制藥ESG規範》，規定供應商應制定適當的反腐敗政策，定期針對反腐敗制度進行審核，以確保制度的有效性，並同意接受集團或集團聘請的第三方審計核實供應商對反腐敗原則的遵守情況。

2022年，集團進一步建立供應商合規管理模塊。在供應商准入管理的基礎上，集團針對供應商業務執行前協議環節、供應商業務執行後交付環節，進一步開展合規審計，確認供應商是否遵照集團合規相關政策開展相應業務並提供服務，審查內容包括但不限於反腐敗反商業賄賂、廣告宣傳、個人信息保護等；同時檢驗供應商是否有按要求完成合規培訓、合規承諾簽署等。

本集團針對兩年內持續合作的供應商進行合規審查，審查計劃為每三年完成一個週期全覆蓋。報告期內，公司完成8個項目審計以檢驗項目執行的合規性；完成12個常用供應商的年度全流程審計。

2.2 知識產權管理

本集團秉承「創新驅動研發，管理佈局未來」的知識產權管理方針，制定了《知識產權管理辦法》《商業秘密管理辦法》《企業知識產權管理手冊》等各項制度，有效地管理和保護專利、商標、商業秘密等知識產權，保護公司的競爭優勢和品牌聲譽，同時避免侵犯他人的知識產權。三生國健與上海抗體在貫徹集團制度要求基礎上，制定《專利管理辦法》《商標管理辦法》等制度，進一步管理自身知識產權。

本集團在項目審核中開展對知識產權的盡職調查，包括立項前審核項目產品或關鍵技術的專利申請情況、該專利的法律狀態等，並出具專利檢索報告進行風險提示；立項後對項目產品或關鍵技術的專利情況進行跟蹤檢索，以保護本集團知識產權。報告期內，本集團專利與商標申請與授權情況如下表所示，其中專利包含國內、國外和PCT(專利合作條約)國際申請數據，商標包含國內和國外數據。報告期內，瀋陽三生、三生國健獲得了「國家知識產權示範企業」榮譽稱號。

領域	2022年進展
專利	<ul style="list-style-type: none">專利申請69件專利授權25件
商標	<ul style="list-style-type: none">商標申請12件商標註冊證16件

2.3 動物福利

實驗動物福利是指在實驗動物飼養、管理和使用活動中，保證動物能夠受到良好的管理與照料，減少或避免不必要的傷害和不適。本集團在三生國健、瀋陽三生、賽保爾生物三個生產基地建設有實驗動物中心，在臨床前的藥理藥效研究、藥代毒理研究以及產品放行階段的動物體內活體檢測、異常毒性檢測和熱原檢測過程中會涉及到實驗動物的使用。本集團嚴格遵守《實驗動物管理條例》《關於善待實驗動物的指導性意見》等相關法律法規以及《實驗動物動物實驗通用要求》(GB/T 35823-2018)、《實驗動物福利倫理審查指南》(GB/T 35892-2018)等國家標準，不斷強化實驗動物管理，保障實驗動物福利。

本集團在各生產基地的動物實驗中心建立實驗動物管理委員會，負責落實實驗動物工作相關法律法規、對實驗動物使用許可情況進行檢查、加強動物實驗質量控制水平、管理動物實驗室並提升從業人員業務水平等。各生產基地制定《動物福利與動物實驗倫理審查制度》《實驗動物設施運行和管理制度》《實驗動物福利保障制度》《動物實驗中心環境、動物籠具的清潔與消毒管理規程》《動物實驗方案審核標準操作規程》等管理制度與流程，完善實驗動物管理和福利保障。

本集團建立動物實驗審查機制，由獸醫對動物設施進行不定時巡查，檢測動物狀態；檢查動物實驗過程是否有合理的鎮痛與麻醉、是否符合國家標準要求等，對不符合規定的行為，通報實驗負責人進行處理。

同時，針對實驗動物相關工作人員，本集團各生產基地組織員工參與當地監管部門及內部組織的專業培訓，並取得實驗動物從業人員培訓崗位證書，保證持證上崗。

2022年各生產基地培訓活動

- 三生國健** 採取線上學習方式，組織員工學習修訂的實驗動物相關標準操作規程文件，累計開展4學時
- 組織參加上海市實驗動物資源共享服務平台召開的系列培訓講座，包括「實驗動物福利與麻醉專題」「上海市實驗動物行政許可流程與相關法律法規解讀」「實驗動物領域專利檢索與信息分析」「實驗動物環境因子的影響及環境技術指標的確定」「醫學研究常用動物實驗設計與實驗動物選擇應用」等，累計11學時
- 瀋陽三生** 組織開展《實驗動物質量控制要求》《實驗動物機構質量和能力的通用要求》培訓，累計3.5學時
- 組織實驗動物管理人員參加遼寧省科技廳舉辦的實驗動物管理人員培訓，課程內容包括《實驗動物管理概述》《實驗動物安全管理》《IACUC工作經驗證交流》等，累計10學時
- 組織實驗動物從業人員參加遼寧省科技廳舉辦實驗動物從業人員培訓，課程包括《實驗動物標準化建設》《實驗動物環境及設施相關國家標準》《實驗動物健康、疾病與預防》《實驗動物福利倫理》等，累計22學時
- 賽保爾生物** 內部開展相關培訓7次，涵蓋實驗動物相關法規培訓、基礎操作培訓、EPO體內活性操作培訓、實驗室安全培訓等，累計時長約20學時

2022年度環境、社會及管治報告

我們遵循3R (Reduction (減少) , Replacement (替代) , Refinement (優化)) 原則，致力於減少或避免對實驗動物造成不必要的傷害和不適，保障實驗動物擁有的五大自由。

享受不受饑渴的自由 (Freedom from hunger and thirst)

- 每日巡查，保證充足的飲水，飼料。

享有生活舒適的自由 (Freedom from discomfort)

- 給予12小時明，12小時暗的光照環境；
- 記錄各飼養間的溫、濕度數值，確保實驗動物處於舒適的生活環境；
- 定期更換墊料，降低環境氨濃度及臭氣。

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

- 對實驗動物用物料、籠具、飼養室進行定期清潔與消毒。

享有生活無恐懼和無悲傷的自由 (Freedom from fear and distress)

- 實驗前按照實驗要求準備動物，使用數量減少到最小程度；
- 實驗過程中給予必要的麻醉或鎮痛，術後保暖，對體弱的動物，給予軟性飼料等；
- 實驗過程中，抓取動物動作輕柔，撫觸安慰，注射時進針部位準確，緩慢推藥，減少動物的疼痛感；
- 對瀕死動物或獸醫評估為忍受痛苦的動物，實施安樂死，以保障實驗動物免受不必要的痛苦。

享有表達天性的自由 (Freedom to express normal behavior)

- 採用群體飼養，並給予躲避屋等玩具。

3. 產品與客戶服務責任

3.1 提供高標準的優質產品

本集團主要上市產品及其功效如下表所示，在研產品涵蓋包括腎科(如SSS06長效促紅素)、腫瘤(如304R抗CD20抗體)、自身免疫及其他(如301S TNFR-FC融合蛋白)、眼科(如601A抗VEGF抗體)和皮膚疾病(如MN709)等領域。

產品主要以醫院及其他醫療機構為銷售對象(即客戶)。截至報告期末，本集團為逾2,700家三級醫院，以及逾6,300家二級醫院或較低層級醫院及醫療機構提供產品和服務，範圍覆蓋中國內地所有省、自治區及直轄市。

產品名稱	適應症
特比澳	治療實體瘤化療引起的血小板減少症及原發免疫性血小板減少症
益賽普	治療類風濕性關節炎、強直性脊柱炎及銀屑病
益比奧	治療慢性腎病引起的貧血症、腫瘤化療引起的貧血症以及外圍手術期的紅細胞動員
賽博爾	治療慢性腎病貧血、腫瘤化療引起的貧血
賽普汀	和化療聯合用於治療HER2陽性的轉移性乳腺癌
蔓迪	用於治療男性型脫髮和斑禿
健尼脈	用於預防腎移植後急性排斥反應的發生
百泌達	用於改善2型糖尿病患者的血糖控制
芪明顆粒	治療2型糖尿病視網膜病變
愛益舒	用於治療缺鐵性貧血
賽博利	用於預防和治療深部靜脈血栓形成，也可用於血液透析時預防血凝塊形成

2022年度環境、社會及管治報告

產品名稱

適應症

賽博寧

在外科手術中，用於靜脈血栓形成中度或高度危險的情況，預防靜脈血栓栓塞性疾病。

治療已形成的深靜脈血栓

聯合阿司匹林用於不穩定性心絞痛和非Q波性心肌梗死急性期的治療

在血液透析中預防體外循環中的血凝塊形成

質量控制體系

本集團實行統一的質量管理標準，建立了貫穿原材料來源、產品研發、生產、檢驗、產品放行流通及召回等產品全生命週期質量體系。

本集團質量控制體系已獲得國內外認證體系的廣泛認可，全部製藥類附屬公司均取得了中華人民共和國2010年版GMP認證（Good Manufacturing Practice，即藥品生產質量管理規範），瀋陽三生、三生國健取得了土耳其等PIC/S（國際藥品檢查組織）國家的認證。

產品質量控制體系



報告期內，基於業務發展需求，為滿足委託生產相關法規及委託生產質量協議要求，集團新增《委託生產質量信息溝通與處理管理規程》《委託生產管理規程》《委託生產現場監督管理規程》等制度及管理流程，明確委託生產相關管理要求，保證委託生產行為符合藥品法律法規、技術規範的要求，確保委託生產產品質量。

2022年度環境、社會及管治報告

本集團持續接受國內外官方審計檢查，包含GMP符合性檢查、藥物警戒現場檢查、特定產品專項檢查等，通過外部審計不斷完善自身質量管理能力。報告期內，三生國健累計接受5次國內外官方審計、浙江萬晟累計接受2次國內外官方審計、瀋陽三生累計接受4次國內外官方審計、賽保爾生物累計接受4次國內外官方審計。

各生產基地對質量管理體系開展常態化內部審計，包括季度質量管理評審、年度自檢以及不定期內部質量審計等，以保障質量體系的有效運行，促進質量體系的持續改進。此外，各生產基地通過質量培訓，進一步加深員工質量管理意識，提高質量管理水平。報告期內：

- 浙江萬晟開展產品質量培訓224場，參訓共2,590人次，培訓覆蓋率為全體QA、QC、生產技術人員，培訓主要內容包括藥品管理法、FDA質量法規、藥品上市後變更管理等法規培訓，質量管理文件生效前培訓、驗證實施前培訓，實驗室安全培訓、檢驗儀器實操培訓等，使GMP真正成為員工的行為準則；
- 瀋陽三生開展數次產品知識培訓，涉及各產品工藝知識，培訓覆蓋約450人，使員工對產品知識有進一步的理解；
- 賽保爾生物開展117次生產質量管理及藥物警戒相關培訓，涉及關鍵質量活動、各產品工藝知識、GMP知識、藥物警戒知識等內容，培訓覆蓋約200人，使員工對GMP法規、產品知識等內容有進一步的理解。

質量檢驗

本集團各生產基地已建立《質量檢驗管理規程》《檢驗通則》《檢驗數據與審計追蹤標準管理規程》《檢驗結果的報告標準管理規程》等制度。根據《物料放行標準管理規程》《產品放行標準管理規程》等文件規定，產品經內部質量檢驗、審核並經質量授權人簽批放行後方可出廠。

本集團具有完善的內部檢驗能力，可開展從物料進廠到成品出廠各個環節的檢測，包括原輔料檢驗、包裝材料檢驗、產品檢測、穩定性考察、留樣觀察和方法學驗證等。我們的質量控制部設有物料室、產品室、微生物室和新品室等科室，實驗室設置符合GMP要求的儀器室、理化實驗室、穩定性考察室和微生物實驗室等。

三生國健

- 具備中國食品藥品檢定研究院認定的檢驗檢測機構計量認證，擁有抗體全過程的分析方法的開發和檢驗能力
- 擁有產品檢驗各類樣品檢測、方法開發及驗證能力。檢驗項目包括物理化學檢查、鑒別、含量、純度、活性、工藝相關雜質、微生物及其他等質量屬性檢測；原輔料、包材、工藝用水、環境監控等相關檢測

浙江萬晟

- 具備從物料進廠到成品出廠各個環節的檢測能力，包括原輔料檢驗、包裝材料檢驗、產品檢測、穩定性考察、留樣觀察、方法學驗證等。檢驗項目包括：理化檢查、鑒別、含量、工藝相關雜質、微生物等質量屬性檢測

瀋陽三生

- 擁有重組蛋白類生物製品分析檢測能力，包括生物學活性測定、蛋白純度檢查、蛋白含量測定、蛋白質藥物理化性質鑒定、殘餘雜質檢測、糖基分析和安全性檢查等

賽保爾生物

- 擁有重組蛋白類生物製品及小分子化藥的分析檢測能力，包括表徵藥品純度涉及的高效液相色譜檢測、電泳純度檢測能力等；藥品活性表徵涉及的ELISA檢測、動物實驗、基於酶促反應原理的效價檢測分析能力等；以及表徵藥品雜質譜涉及的高效液相色譜、氣相色譜、離子色譜、熱能分析儀、實時定量PCR儀相關的檢測項目等

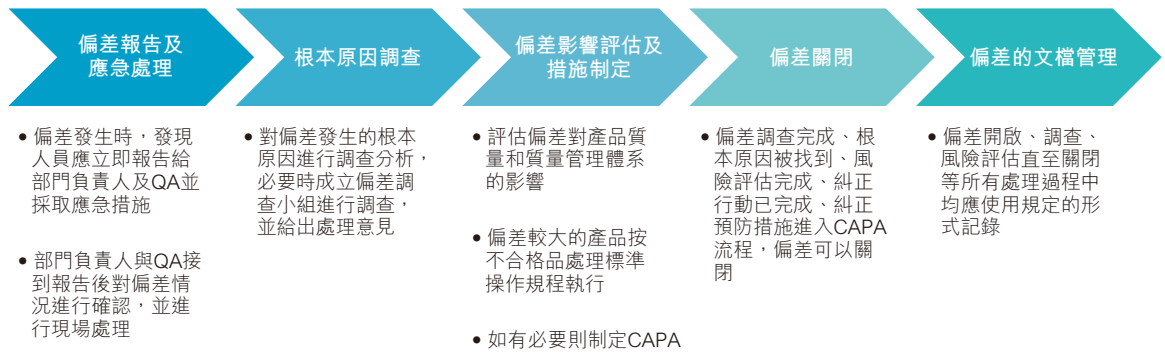
糾正預防措施

本集團各生產基地制定《偏差處理標準管理規程》《糾正和預防措施(CAPA)標準管理規程》等制度，對生產過程中的偏差、自檢、外部審核等情況有針對性地實施CAPA和預防性檢測。

2022年度環境、社會及管治報告

《偏差處理標準管理規程》規範了生產過程中的偏差情況管理，確保任何偏差均應按規定的流程報告、記錄、評估、調查和處置。所有發現的偏差均有明確的解釋或說明，並已經過徹底調查和適當處理，經評估證明產品質量滿足放行條件的經批准後方可放行，否則按《不合格品處理標準操作規程》執行，如有必要則採取糾正預防措施防止類此偏差的再次發生。報告期內，本集團更新《偏差處理標準管理規程》，增加對已確定問題的補救性糾正的說明及重新調整偏差中CAPA的說明。

偏差處理流程



本集團制定《不合格品和廢棄品標準管理規程》《返工標準操作規程》《退換貨標準管理規程》等制度，對於偏差處理判斷為不合格的產品，通過不合格品處理標準操作規程，進行返工、報廢或退換貨處理，由各基地質量部人員對整個不合格品的處理過程實施監控。報告期內，本集團對《不合格品和廢棄品標準管理規程》進行更新，參照委託生產和受託生產的質量協議，新增委託生產和受託生產關於不合格品管理的相關事宜，以滿足委託生產和受託生產的需要。

藥物警戒體系

產品藥物警戒(PV)及風險管理是產品全生命週期風險管理的重要環節。為履行對患者安全的責任，本集團依據《中華人民共和國藥品管理法》《藥品不良反應報告和監測管理辦法》《藥物警戒質量管理規範》等法律法規，建立了從新藥研發到藥品上市後全生命週期的藥物警戒制度，制定藥物警戒制度文件體系，設置專職的藥

物警戒部門，成立了各生產基地藥品上市許可持有人(MAH)藥物安全委員會，對在新藥研發階段、產品上市後發現的藥品重要的安全性風險將採取風險管理措施，提升整體安全用藥水平，保障患者用藥安全。

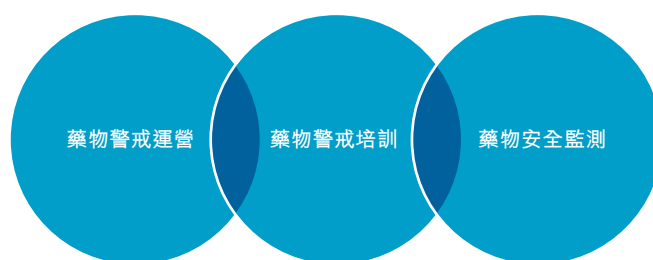
本集團遵循並執行已制定的《藥物警戒管理制度》《藥品安全委員會章程》等管理制度，規範藥品全生命週期藥物警戒工作的開展。2022年，集團不斷優化藥物警戒管理體系，制定了一系列的各生產基地MAH藥物警戒操作規程，涵蓋藥物警戒各項工作的操作流程、藥物警戒質量體系、信號監測及風險控制計劃等，並制定藥物警戒關鍵績效指標的考核制度，加強了藥物警戒質量體系管控，保證藥物警戒體系按照要求合規、高質量運行，確保及時發現藥物警戒體系存在的缺陷與其他藥物警戒實施方面的風險信息。

本集團各生產基地MAH自建藥物警戒部和藥物安全委員會，藥物警戒部全面負責集團下各MAH的藥物警戒工作，涵蓋藥物警戒運營、藥物警戒合規與培訓和藥物安全監測三大藥物警戒體系，建立健全本集團從新藥研發到藥品上市後全生命週期的藥物警戒體系。

藥物安全管理委員會 職責：負責藥物重大風險研判、重大或緊急藥品事件處置、風險控制決策及其他與藥物警戒有關的重大事項等。

藥物警戒部 職責：負責藥物警戒體系的有效運行和維護，確保藥品全生命週期藥物警戒活動合規開展等。

三大藥物警戒體系



2022年度環境、社會及管治報告

本集團及各生產基地MAH建立了有效通暢的上市後藥品不良反應信息收集途徑，包括但不限於熱線電話、公郵、醫學文獻檢索、質量投訴等。藥物警戒部使用藥物警戒數據庫進行藥品不良反應／事件數據錄入、質量控制、醫學評估工作，並在法規要求限期內遞交監管機構，確保收集到的不良反應報告能夠及時地、系統地、合規地處理。

個例報告收集途徑及方法

 <p>醫療機構 主要通過醫學信息溝通專員</p>	 <p>藥品經營企業 主要通過藥品質量協議中PV條款的約定</p>	 <p>文獻檢索 中文數據庫：CNKI、萬方、維普網 外文數據庫：PubMed、Embase、Ovid</p>
 <p>監管反饋報告 數據庫自動下載、Triage每日檢測並創建報告</p>	 <p>電話和投訴 PV 24h熱線、呼叫中心400電話、藥品投訴中包含的安全性信息</p>	 <p>上市後研究 對於公司發起的研究、主要通過研究方案約定不良反應的報告要求</p>
 <p>境外上市藥品信息收集 主要通過單獨簽署SDEA或者在其他協議中加入PV條款</p>		 <p>其他 PV公郵、數據收集項目</p>

在新藥或藥品申報新適應症開展的臨床研究中，集團下屬各MAH對滿足法規要求的嚴重不良事件(SAE) (除試驗方案或者其他文件(如研究者手冊)中規定不需立即報告的嚴重不良事件外)、特別關注不良事件(AESI)和妊娠事件進行收集、處理及評估。集團下各MAH發現滿足可疑非預期嚴重不良反應(SUSAR)的個例，按照要求快速報告至藥品監督管理部門和衛生健康主管部門、倫理委員會等。

同時，集團積累了產品的安全性數據，通過日常及定期的信號監測、定期安全性更新報告，分析評估藥品的風險，對於發現的藥品重要的已知風險或重要的潛在風險，將建立及時有效的溝通機制，並與監管部門、患者、醫療機構等利益相關方及時溝通藥品的風險信息，保護患者安全，保障公眾的健康。

此外，集團及各MAH藥物警戒部門定期組織開展培訓，向員工普及藥物警戒的知識，提高員工藥物警戒管理意識。對於新入職的員工，藥物警戒部門將開展新入職員工的藥物警戒培訓，使其能夠了解藥物警戒部門，提高其對不良反應處理的意識。同時，公司組織開展藥物警戒全員培訓，內容包括藥物警戒基礎知識、法規及藥品不良反應上報處理程序，提升了全員不良事件報告的意識。報告期內，集團培訓共計4,487名員工，通過率90.57%。

產品召回機制

本集團各生產基地參考國家《藥品召回管理辦法》《藥品生產質量管理規範(2010版)》以及《歐洲藥品生產管理規範》等法律法規要求，建立了《產品召回管理規程》和《召回管理標準管理規程》，詳細規定了召回級別及程序。

報告期內，本集團依據《藥品召回管理辦法》(2022年)對《產品召回管理規程》進行更新，增加調查評估報告內容、修訂召回報告時限、修訂藥品召回情況總結處理時限、增加藥物警戒中心職責等內容。

本集團至少每兩年一次開展產品模擬召回。本集團已於2021年進行了模擬召回工作，計劃在2023年進行模擬召回工作。報告期內，本集團未發生產品召回事件。

2022年度環境、社會及管治報告

3.2 為客戶提供優質服務

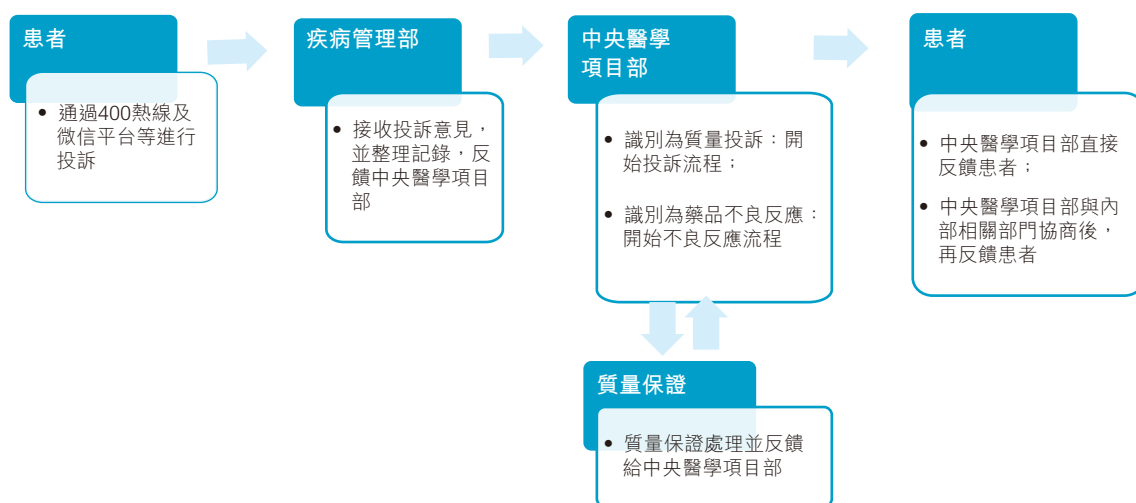
客戶服務體系

本集團重視對客戶及患者的服務，積極搭建客戶溝通渠道，通過集團400熱線、微信平台、第三方呼叫中心的品牌服務熱線、用藥後定期隨訪等方式建立了完善的客戶服務體系，提供及時有效的解決方案。

各生產基地制定《用戶投訴處理標準管理程序》《投訴管理標準管理規程》《投訴管理規程》等制度文件，規範客戶投訴的調查、處理及分析程序。對於接到的客戶投訴，集團經內部客戶投訴處理流程，第一時間針對投訴問題開展內部溝通，共同為客戶給予答覆和妥善解決。

報告期內，為滿足委託生產相關法規及委託生產質量協議要求，本集團更新《投訴管理標準管理規程》，進一步完善客戶投訴管理規定與流程。

客戶投訴處理流程



客戶隱私保護

為了保護客戶及消費者隱私，本集團建立《員工行為準則及道德規範》《個人信息及數據安全管理制度》《商業秘密管理辦法》《集團信息系統與網絡安全制度》和《臨床信息系統管理制度》，要求每一位員工對有關客戶、員工、代理人等第三方非公開的信息遵守信息保密原則。

本集團通過內部銷售團隊效力管理系統收集與管理必需的客戶信息，該系統設有嚴格的權限管理，不同層級的使用者設定不同的視圖與數據權限，任何與商業公司、醫院等客戶相關信息僅限於系統中查看與使用，嚴禁任何形式的導出。

報告期內，本集團未發生經證實的信息泄露、失竊或遺失客戶資料事件。

3.3 負責任的市場推廣

本集團秉承「誠信、規範、透明、公平」的經營理念，始終堅持以道德、科學、客觀的方式進行藥品及醫學推廣，在產品標籤、廣告等方面，嚴格遵守國家相關的法律法規，確保監管部門、醫療專業人士和患者獲得及時、真實、嚴謹的產品及學術信息。本集團制定《推廣宣傳及教育資料審批流程》，規定所有市場推廣或聲明信息需遵從準確性、清晰性與透明性的要求。

本集團建立「負責任營銷」的定期審計機制，按照每年不少於一次的頻率開展「負責任營銷」內部審計。報告期內，本集團審計部開展了兩次「負責任營銷」審計。

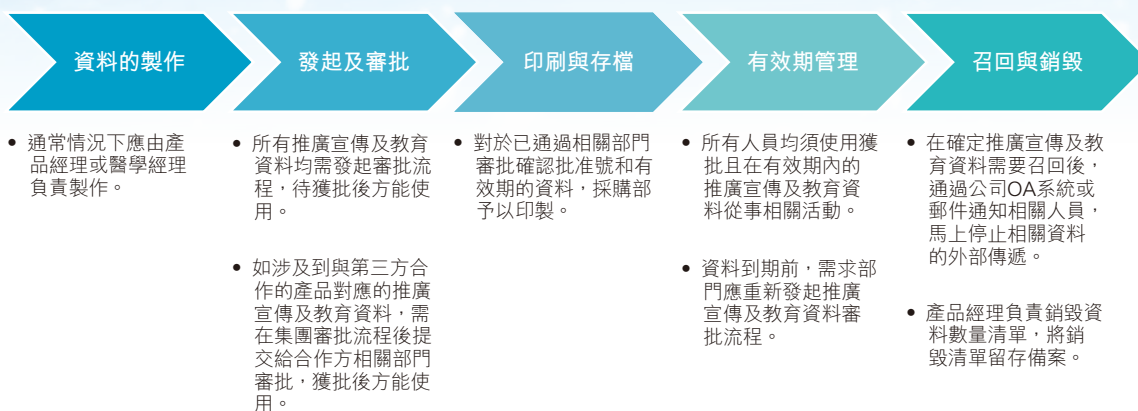
市場推廣三大原則

準確性：推廣或聲明信息必須與國家批准的標籤一致，杜絕任何未經適當批准的廣告或宣傳資料

清晰性：所使用或對外傳播的產品信息是完整且明確的，沒有誤導性陳述

透明性：全面地描述產品的安全信息，杜絕誇大產品和技術或隱瞞其潛在風險，以免造成任何形式的曲解

推廣宣傳及教育資料審批



本集團面向所有員工開展每年不少於一次的負責任營銷培訓，同時進一步明確關鍵崗位負責任營銷培訓的覆蓋人群及培訓頻率，包括：

- 規定針對全體新員工，入職後90天內至少開展3次包含產品推廣規範等負責任營銷主題的員工培訓；
- 針對新任地區經理和大區經理，每年開展至少2-3次培訓；
- 針對營銷條線全體員工，每年開展至少1次培訓。

報告期內，集團針對新員工、新管理者、高風險人員以及全員分別開展有針對性的合規培訓與宣導，其中就「負責任營銷」議題開展培訓569場，覆蓋22,089人次，培訓覆蓋率為100%。

4. 員工發展責任

4.1 員工權益與福利

員工僱傭與基本權益

本集團始終堅持合法用工，依法依規與所有員工簽訂勞動合同，並通過《員工手冊》《員工離職管理細則》《考勤休假管理辦法》等制度文件，規範員工有關招聘、工時、晉升、薪酬、福利等的各項政策，嚴格貫徹平等僱傭，確保員工不因種族、宗教、性別等因素受到歧視，尊重並保護員工的個人隱私。本集團在招聘中核實應聘者年齡，堅決禁止僱傭童工，杜絕強制勞工。若發生違規事件，我們將採取法律措施處理。

此外，本集團致力於打造多元化的員工結構，構建包容的企業文化。本集團制定《三生制藥平等與多元化政策》，確保我們在招聘、職業發展等過程中踐行多元與包容的原則，反對任何形式的職場歧視。本集團不定期開展員工多元化政策培訓，並承諾「在總監級以上的各職位面試名單中，至少平均有一位候選人有多元化背景」的目標。本集團為多元化目標的達成提供支持並監督。

員工僱傭和基本權益制度概覽

僱傭、解聘與晉升	工時與休假	薪酬與福利
<ul style="list-style-type: none">• 僱傭：平等僱傭，禁止強制勞工• 解聘：制定《員工離職管理細則》，規範和完善員工離職管理• 晉升：員工績效評估結果作為年度績效獎金及員工晉升降職或獎懲的標準；依據個人發展意願，從專業發展、管理發展兩個方向為員工建立清晰的職業發展路徑	<ul style="list-style-type: none">• 工時：標準工時員工每週工作40小時；綜合工時員工根據各部門實際情況安排工作及休息時間• 加班：針對加班時間，員工可申請調休• 休假：帶薪年休假、婚假、喪假、生育假、病假等按國家規定執行	<ul style="list-style-type: none">• 薪酬：制定與發放符合法律法規的要求；實施綜合崗位、績效、能力付薪的機制；調研製藥及其他行業的薪酬福利，為工資調整提供參考；對優秀員工開展員工薪酬個性化調整• 商業保險：為所有員工（18-60歲）提供意外險、重疾險、門診/住院等商業保險• 企業年金：三生國健建立了企業年金制度

2022年度環境、社會及管治報告

此外，本集團為包括正式員工、退休返聘員工和勞務派遣工在內的所有員工提供商業保險，包括員工意外身故與傷殘、疾病身故、意外醫療、重大疾病保險、門急診和住院醫療保險、以及女性生育津貼保險保障。本集團還為兼職員工提供意外醫療保險。

本集團持續與中國殘疾人聯合會和第三方供應商合作，搭建合法的殘疾人僱傭體系，由供應商協助集團進行殘疾人(持有有效殘疾證)招聘、面試入職流程的辦理，集團進行正式僱傭，並繳納社保以及發薪。同時，集團委託供應商給到殘疾人更多就業崗前職業培訓，提高工作技能。

三生制藥殘疾人僱傭項目(第一期)

項目時期： 2020年6月–2023年5月

僱傭對象： 持有殘疾人證書的人員

僱傭情況： 報告期內，本集團共安置18位(共425人月)殘疾人就業，項目開展以來平均僱傭每年30餘名殘疾人，僱傭過程嚴格遵守勞動法，為各殘疾人提供工資、社保等全面保障。

員工溝通

本集團為員工搭建多元化的民主溝通平台，成立職工代表大會、在線溝通平台、員工申訴等渠道，保障員工享有充分的知情權、參與權、表達權和監督權。本集團各生產基地均成立了工會。瀋陽三生、賽保爾生物、三生國健與工會協商並簽訂集體合同、工資集體協商協議，並在集體協商協議中包含女職工保護條款，其中，三生國健與工會單獨簽訂女職工保護協議。

本集團已建立正式的員工申訴渠道與完善的員工申述處理機制，由各部門建立與規範相關申訴流程，並通過匿名申訴方式保護申訴者的隱私權。員工若遇到合規問題，可向上級主管、工會、人力資源部、合規部反映問題；若遇到可能涉嫌違規違紀的事件，員工可通過OA、電子郵件、電話或向審計部門反映問題。此外，我們還在新員工培訓時向員工傳遞申訴機制與渠道。

本集團根據員工反映或申訴的事件本身積極開展調查，確保調查的客觀公正，不迴避涉及到的矛盾和焦點，正視問題並及時化解矛盾，力求從源頭解決問題。同時，公司會及時就處理結果與員工進行溝通，從實際出發，關愛員工的合法勞動權益。公司致力於推進員工切身利益保障，不斷建立與加強和諧、良性的用工關係。

為了解員工對本集團運營情況的滿意度，本集團每年開展面向員工的滿意度調查。報告期內，我們面向「00後」「90後」「80後」到「70後」等各年齡階段員工，開展滿意度調查，累計超過2,000人次參與。調查結果顯示，78%以上的受訪員工非常認同團隊工作氛圍，85%以上的受訪者認可本集團內部的管理風格、領導個人魅力與職業發展前景和機會，超過85%的受訪者表示會推薦朋友加入本集團工作。

報告期內，公司獲得了由HRoot頒發的「2022大中華區卓越社會企業」、伯樂會頒發的「2022中國好伯樂年度價值僱主」、中國人力資源管理研究會頒發的「2022中國最佳健康僱主創新項目獎」等一系列僱主品牌獎項。

員工關愛

本集團全方位落實員工關懷行動，為所有員工提供關懷與福利，包括節假日福利、員工幫困、女員工慰問等，關懷與福利覆蓋所有類型員工；同時，本集團為員工提供文體活動支持，助力員工實現工作與生活平衡。此外，本集團設置員工重大疾病醫療基金，為所有員工提供困難幫扶；呵護女性員工，為女性員工提供媽咪小屋和哺乳假，解決哺乳期員工的實際困難。

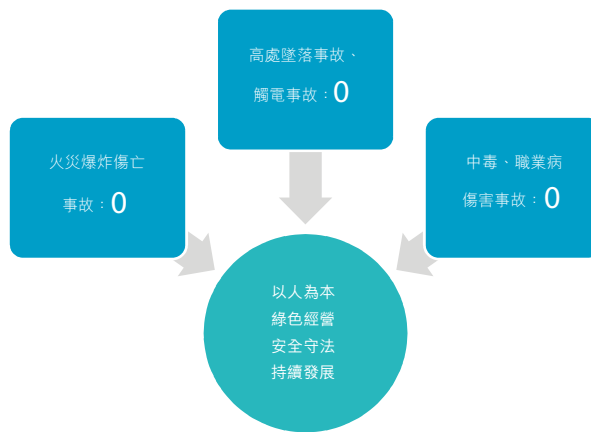
2022年各生產基地員工關懷活動(部分)

- | | |
|-------|---|
| 浙江萬晟 | <ul style="list-style-type: none">• 制定《員工及家庭重大變故慰問制度》，報告期內累計慰問9人• 連續五週開展夏季高溫送清涼活動，熬製清涼解暑的飲品送至一線員工手中• 在三八婦女節，為173名女職工發放節日禮品，並策劃文化活動• 以月度為單位策劃員工生日會，並發放生日禮金 |
| 三生國健 | <ul style="list-style-type: none">• 設置11萬元專項預算，配合浦東新區總工會，對符合助學定向幫困、大病定向幫困、元旦春節幫困的員工及其家庭，進行補貼• 在三八婦女節，為553名女性員工發放節日禮品• 持續拓展「媽咪小屋」服務內容，包括宣傳貼畫、母乳餵養寶典、母嬰雜誌和展架、母嬰護理百寶箱等配套措施• 為員工發放生日禮品，以季度為單位策劃員工生日會• 發放節日禮包(三八婦女節、端午節、中秋節、春節)• 6-9月分別根據員工所在崗位發放高溫補貼 |
| 賽保爾生物 | <ul style="list-style-type: none">• 為員工發放生日禮金，慰問生病住院的員工和生育小孩的產婦• 為員工發放節日禮品、購物卡、旅遊補貼、新年福利購物卡、話費券、觀影券等福利• 在三八婦女節向每位女性員工發放節日禮品• 關注女員工專業技術知識提升，進行不定期面談，了解女員工職業技能提升需求，並向上級工會提出技術培訓申請 |
| 瀋陽基地 | <ul style="list-style-type: none">• 以女性職工的需求為導向，重新打造女職工關愛室• 在三八婦女節向女性員工發放節日禮品 |
-

為豐富和充實員工的生活，本集團鼓勵全體員工積極參與各類員工俱樂部和節日活動，並為其提供資金支持。報告期內，本集團開展第二屆家庭日活動，邀請員工及其家人來到公司參與活動，幫助員工家屬了解公司文化與工作氛圍。本次活動共有60組家庭約150人參與。

瀋陽三生成立了攝影社團、舞蹈隊，組織開展籃球友誼賽，並在疫情封閉期間組織駐場員工開展打撲克、下五子棋、踢毽子等文娛比賽，豐富員工生活。浙江萬晟對職工活動中心進行改造，建設了集籃球場、羽毛球場、乒乓球場、圖書閱覽室等功能較完善的職工活動中心，並成立運動類俱樂部，組織開展籃球賽、羽毛球賽，進一步豐富員工業餘生活。

4.2 職業健康與安全



安全生產

本集團堅持「以人為本 綠色經營 安全守法 持續發展」的職業健康安全和環境(EHS)方針，並設定職業健康安全目標。截至報告期末，瀋陽三生、三生國健、浙江萬晟和賽保爾生物均通過了國家安全生產標準化三級企業認證。

本集團設有安全生產管理委員會，負責建立EHS工作方針及目標；督促EHS規章制度的建立；研究、審定安全生產責任制；督促開展EHS宣傳教育等。我們制定《安全生產管理制度》《安全檢查管理制度》《安全隱患排查治理管理制度》《應急救援管理制度》等安全管理制度，並於報告期內更新多項制度，作為本集團開展安全管理工作的準則。

在安全生產管理委員會的指導下，各生產基地定期開展安全生產現狀評價工作，對工作場所的安全風險開展識別和管理，通過安全隱患排查與整改、危險源辨識與分級管控、定期開展安全培訓與應急演練等措施，全力保障員工工作場所安全。

2022年各基地安全生產工作(部分)

- | | |
|-------|---|
| 瀋陽三生 | <ul style="list-style-type: none">• 開展3次應急演練，消防應急演練1次，危險化學品現場處置方案演練1次，特種設備應急演練1次• 邀請專業職業危害檢測機構進廠進行職業危害檢測、檢查。針對公司涉及職業危害的純化崗位、配液崗位、實驗員崗位進行專項檢查。檢查現場防護設施設置，通風設施，勞動防護用品配備及使用，安全標識佈置等 |
| 賽保爾生物 | <ul style="list-style-type: none">• 更新消防疏散平面圖，開展「廠區建築物防雷設施防銹處理」「高低壓配電房防水補漏修繕」「空氣壓縮儲罐過期更換安裝」「廠區綠化修剪」等一系列安全改造工作• 開展危險源識別2次，共計識別1,684項，通過採取消除、替代、工程控制、制度、培訓及應急等一系列風險控制措施，有效減少危險源數量，降低風險等級 |
| 三生國健 | <ul style="list-style-type: none">• 在安全月進行兩輪線上知識競賽，製作安全法律宣貫以及企業主體責任的培訓資料• 開展危險源識別活動，識別危險源1,321條、其中含中高風險14條• 安全生產責任書100%簽訂，涵蓋2022年度公司、部門、個人的各層各級的安全目標指標、安全職責、安全獎懲方法細則等等 |

浙江萬晟

- 每月檢查員工勞保用品佩戴情況，對不按規定佩戴勞保用品的行為進行指正並教育，並在檢查過程中與員工進行溝通，了解勞保用品的保護效果及操作中的便利性，決定勞保用品的合理更換和添置
- 開展噪聲源綜合治理，採用隔聲、消聲、吸聲、隔振等綜合噪聲控制措施，從聲源上進行控制聲音的傳播
- 將食堂液化石油氣罐供氣的方式改造成專門的燃氣管道公司供氣，消除液化石油氣罐供氣存在的隱患
- 在電動車充電區域加裝自動斷電裝置，消除充電器長時間接入帶來的安全隱患

此外，對於生產運營過程中涉及到的危險化學品如乙醇、鹽酸等，各生產基地建立《危險化學品管理制度》《劇毒品管理制度》等規定，我們明確危險化學品的庫房管理程序以及採購、使用及管理人員職責，確保危險化學品的使用安全。

報告期內，本集團未發生火災爆炸、化學品中毒、職業病傷害等安全事故，亦未發生員工因工傷死亡事件。

職業健康

本集團致力於為員工創造健康、安全的工作與生活環境，嚴格遵守國家和地方相關法律法規，制定了《環境、職業健康與安全管理手冊》《職業衛生健康管理制》，組織成立職工衛生健康管理部門，不斷完善員工職業健康管理。截至報告期末，本集團中國境內的全部生產基地(瀋陽三生、三生國健、浙江萬晟和賽保爾生物)均通過ISO 45001:2018職業健康安全體系認證及複審。

2022年度環境、社會及管治報告

各生產基地涉及到的職業病風險包括粉塵、噪聲、酸鹼腐蝕等。本集團加強生產現場警示提示和日常巡邏監察，不斷規範員工的生產過程操作，為員工配備完善的職業病防護措施與防護用品。各基地定期開展職業危害因素現場檢測並將檢測結果公示。對涉及職業病風險崗位的員工，為其配備充足的勞動防護用品，安排年度職業病體檢，保障其職業健康。報告期內，我們為涉及職業病風險崗位員工提供健康體檢，未發生職業病危害事件。

2022年各基地職業健康工作(部分)

瀋陽三生	<ul style="list-style-type: none">• 邀請專業職業危害檢測機構進廠進行職業危害檢測、檢查，針對涉及職業危害的純化崗位、配液崗位、實驗員崗位進行專項檢查，檢查現場防護設施設置，通風設施，勞動防護用品配備及使用，安全標識佈置等• 面向全員開展職業健康安全培訓，加深職工對安全健康管理制度、職業危害及職業健康衛生知識的理解
賽保爾生物	<ul style="list-style-type: none">• 2022年安全生產月期間，面向公司所有在職員工開展職業健康安全培訓，共計290人次參與，培訓時長8學時
三生國健	<ul style="list-style-type: none">• 對在崗員工每月進行一次培訓、培訓時間2小時(全年累計24小時)，職能部門每位在崗員工每年進行六次培訓、培訓時間2小時(全年累計12小時)，主要內容包括EHS方針、目標、職責；危險源的識別與評價；安全應急預案；職業健康與安全管理方案；職業健康與安全相關法律法規；職業健康與安全目標指標等等
浙江萬晟	<ul style="list-style-type: none">• 2022年累計開展職業健康與安全培訓41場，覆蓋1,234人次，做到了全員參與、全面覆蓋• 開展職業健康週活動，通過發放宣傳冊、宣傳海報、多媒體滾動播放等方式，宣傳職業健康與安全相關法律法規

報告期內，本集團開展了系列員工健康活動。我們為員工及員工家屬開通免費7*24小時問診服務，幫助員工及家人在疫情期間能夠快速得到在線問診服務；針對疫情下的焦慮情緒，我們開通勤之心公益熱線，為員工提供專業的外部支持。三生國健發起國健健康日活動，在活動期間，為員工提供「移動健康車」「膏方診斷」「肩頸按摩」「耳穴壓豆」等健康項目。

4.3 人才發展與留任

人才引進與留任

本集團通過內部培養和外部人才招募，逐漸擴大人才庫。在集團內部，我們充分考慮員工個人職業發展訴求與意願，為其提供輔導和個人發展平台，當有合適的崗位空缺時，優先考慮內部員工的晉升或輪崗的可能性。

本集團每年與高校合作，開展應屆本科生與研究生招募，積極開發儲備人才庫。報告期內，本集團通過線上線下宣講會吸引164位應屆畢業生加入。同時，本集團與高等院校保持良好的合作關係，與華東理工大學建立「產學研實踐基地」並授牌，連續兩年與瀋陽藥科大學共建「實踐教育基地」，定期與學院開展實習活動，為本集團與在校本科生、研究生提供一個良好的互動平台，既有助於將前沿科學技術輸送到校園，也讓在校學生實現所學與所用的有機結合，為其實習、實踐、就業提供更多發展空間。

在員工留任方面，本集團採取「伯樂獎」「留任獎」、股權激勵、離職員工深度分析等一系列措施，吸引員工長期留任，讓人才成為企業發展的不竭動力。

員工留任措施

主要內容	2022年進展
伯樂獎	<ul style="list-style-type: none">集團研發中心設立「伯樂獎」，鼓勵員工推薦優秀的專業人才。所有研發中心員工可根據「伯樂獎」招募職位推薦候選人，候選人入職且通過試用期後，推薦人可以申請「伯樂獎」獎金。集團共有19名員工獲得「伯樂獎」。
留任獎	<ul style="list-style-type: none">集團以長期保留核心關鍵員工為目的，為核心員工設置了留任獎金政策，週期設定三年，每服務滿一年支付一次，分別按30%、30%和40%的比例發放。共有32人享有留任獎金。
股權激勵機制	<ul style="list-style-type: none">集團建立股權激勵機制，向本集團高管、中層管理人員及關鍵崗位核心骨幹人員授予股權。集團股權激勵授予人數為400人，佔全體員工的7.8%，主要為研發、生產人員。
離職員工深度分析項目	<ul style="list-style-type: none">集團每年抽取不同板塊離職人員，分析離職原因，開展改進措施。抽取CDMO板塊離職人員進行樣本分析，通過訪談了解其離職深度原因，並根據原因開展改進措施，以保留現有優秀人才。

員工選拔與晉升

為規範人才選拔管理，本集團採用統一的績效管理系統，公正、公開地開展績效考核，全集團均參與績效目標設定，各體系根據業務特色，定制化績效考核方式，包含月度、季度、半年度、年度考核，並將考核結果應用於績效獎金分配、崗位晉升等工作。

本集團為員工提供專業發展與管理發展雙通道，根據員工個人意願，為其建立清晰的職業發展路徑。各生產基地制定《崗位晉升管理辦法》，規範職位管理，明確晉升原則和職業發展路線，為員工的職業成長與發展提供有力的保障。

本集團已制定繼任者計劃，通過崗位評估與人才評價，為重點崗位識別有潛質的候選人。我們通過劃分組織層級、識別崗位價值貢獻、判斷崗位解決問題過程等流程進行「評崗」，並從戰略思考、價值觀與企業文化適配程度、績效考核、領導力等角度進行「評人」，選拔和晉升與本集團戰略和文化適配的人才。

人才培訓與支持

本集團重視人才的培養，將員工發展視為企業發展的重要動力和企業社會責任的重要方面。本集團建立了覆蓋全體員工(含外包商員工)的「3S培訓體系」，從常規、精準、自我管理(Standard, Specific, Self-management)三個層次設置多樣化的培訓課程，員工可通過在線、線下渠道選擇個性化的培訓內容。

員工培訓體系

新員工培訓	員工發展培訓	管理類培訓
<ul style="list-style-type: none">萌芽計劃：公共課程、崗位基礎知識(含EHS和質量管理)培訓等應屆畢業生拓展培訓迎新日	<ul style="list-style-type: none">每日升維課：員工管理思維和領導力提升辦公達人部門定制培訓	<ul style="list-style-type: none">項目管理培訓中歐商學院Mini-MBA破曉領導力培訓王者展翼訓練營市場策略訓練營

2022年度環境、社會及管治報告

2022，本集團開展了領導力加速計劃、新銳不凡人才發展項目、新型學徒培訓等培訓活動，幫助員工及管理者能力提升。

2022年度三生制藥員工培訓活動(部分)

活動名稱	主要內容	2022年開展情況
領導力加速計劃	通過線下授課、體驗式互動等方式，賦能管理者，助力學員進一步打開對管理本質的認知，在實踐中帶領團隊做好業務與組織、人才發展等維度的管理工作，提升各部門及團隊負責人管理有效性	覆蓋集團生產、研發、職能體系部門負責人，共計129人
新銳不凡人才發展項目	項目通過層層篩選，組建新銳營，通過內部導師帶教，定期深入溝通，了解學員成長	項目面向營銷系統，共計530人參與
新型學徒培訓	組織參與人社部組織的新型學徒課程錄製	覆蓋瀋陽基地質量監督員26人，共錄製課程22門、170節、33小時
新員工定制化線上課程	為幫助新員工快速融入公司，邀請新員工參與錄制定制線線上課程	各基地共有263名新員工參與，累計錄製32.5小時
通用類/專業類線上課程	面向全公司員工提供多樣性培訓課程	線上課程時長共計26.7小時
《人才進階包》線上課程	為員工提供了42門、合計143小時的線上課程，幫助員工開拓視野，課程內容包括世界500強高效工作法、職場人的精力管理以及全棧新媒體運營等	課程視頻播放2905次，時長達1420小時

2022年度環境、社會及管治報告

此外，三生國健建設有博雅學堂。學堂擁有若干培訓教室、1,000多平方米的教學面積，配備電腦、投影儀、音響、翻頁激光筆等專業的教學設備。三生國健邀請具有專業特長的公司員工兼職培訓教師，為員工分享工作經驗與知識。報告期內，博雅學堂線上線下共計培訓438人次。浙江萬晟關注員工創新技能發展，積極申報對接技能類的比賽與培訓，獲得工業系統創新獎1人。

本集團關注新員工的成長與發展，積極推動新入職員工快速融入崗位。本集團建立管培生成長體系，邀請所有入職的管培生參與到遊戲化學習平台。公司遊戲化學習平台共設置364門課程、14個模塊題庫，涵蓋銷售、市場、研發等多方面培訓內容，通過沉浸式學習、遊戲化闖關等方式，幫助管培生迅速了解企業文化，掌握崗位知識。同時，本集團結合不同發展路徑所需要的專業知識、業務技能，在每年新員工培訓和年度績效回顧環節為員工提供職業發展建議與培訓支持。

本集團支持員工提升學歷和職業職能，向包括兼職員工、勞務派遣制員工在內的所有類型員工開放學歷與職業技能提升項目資助申請渠道，為員工取得學歷提升或職業技能證書提供資助。

5. 環境保護責任

5.1 環境管理體系

本集團生產經營活動中直接或者間接消耗的主要能源為電能、蒸汽、熱力、天然氣、液化天然氣、液化石油氣、汽油、柴油等；本集團生產經營耗水主要來源於市政供水，在求取適用水源方面無風險。本集團產生的主要排放物為廢水、廢氣、固體廢棄物和溫室氣體。我們嚴格按照排污許可要求開展工作，廢水、廢氣、廠界噪聲等污染物均按排污許可證要求達標排放。

董事會履行對環境管理的監督責任，在董事會指導下，本集團設立環境保護領導小組，由三生制藥高級副總裁蘇冬梅擔任領導小組負責人。本集團遵循GMP要求建立並不斷完善環境管理體系，負責環保制度的審批和環保工作的管理與推進。領導小組在《環境管理制度》規範下指導各生產基地的環境管理工作。

集團各生產基地作為落實環境保護責任的主體，按要求設立EHS部門，制定生產基地環境管理方針，編製《EHS管理手冊》《危險廢物管理制度》《突發環境事件應急預案》等制度文件。

報告期內，各生產基地均自行開展年度環境監測，污染物排放均符合國家環保要求。基於ISO 14001管理要求，本集團中國境內的全部生產基地（瀋陽三生、三生國健、浙江萬晟和賽保爾生物）按照不少於每三年一次的頻率開展並通過覆蓋所有運營環節的第三方審核。截至報告期末，本集團中國境內的全部生產基地已100%通過ISO 14001:2015環境管理體系認證。

各基地每年度定期開展環境影響內部合規審計，並根據管理需求按開展項目制審計。同時，各生產基地積極面向全員開展環境保護相關培訓，提升員工環境合規意識及環境應急事件處理能力。

2022年度環境、社會及管治報告

2022年各生產基地環境培訓(部分)

瀋陽三生	<ul style="list-style-type: none">• 面向全員開展環境安全培訓，主要介紹環境安全知識，應急處置，職業衛生預防等內容• 面向危險廢棄物的生產部門開展危險廢棄物處置培訓，介紹危險廢棄物處置要求、處置原則、日常收集注意事項、突發事件處置等
三生國健	<ul style="list-style-type: none">• 開展進行危廢存儲間化學品泄露演練以及消防逃生演練
賽保爾生物	<ul style="list-style-type: none">• 面向廢水處理站操作員工、環保主任及安全管理人員開展培訓，主要內容包括污染防治設施場所安全生產主體責任落實、廢水處理站有限空間作業安全知識、廢水處理站安全操作規程等• 在新員工入廠培訓中包括環境意識培訓
浙江萬晟	<ul style="list-style-type: none">• 報告期內累計開展7場環境相關培訓，累計參與454人次，做到全員覆蓋• 面向各部門管理人員及相關設計人員，收集近年比較典型的多起處罰案例，組織開展學習培訓，累計參與227人

2022年，本集團圍繞制定的水資源利用、能源利用、有害廢棄物排放和溫室氣體排放四個方面目標持續開展環境管理工作。

2025 ESG管理目標	單位	2022年進展
以2017年為基準，單位營收水耗到2025年下降30%	立方米／百萬元營業收入	111.42
以2017年為基準，單位營收能耗到2025年下降40%	兆瓦時／百萬元營業收入	21.05
以2018年為基準，單位營收有害廢棄物到2025年下降30%	千克／百萬元收入	146.29
以2017年為基準，單位營收溫室氣體排放量到2025年下降20%	噸二氧化碳當量／百萬元收入	8.59

註：本集團以持續穩定運營的生產基地數據為基礎制定ESG量化目標。由於業務拓展需求，本集團未來可能會對目標進行調整。

2022年度環境、社會及管治報告

5.2 減少污染物排放

廢水管理

本集團產生的廢水主要來源於生活污水、生產廢水和生產廢液。其中生產廢液量小且無毒性，由生產基地統一收集經鹼減活後按要求排放；生活污水和生產廢水經廠區內或所在工業園區的污水站處理達標後排放入市政管網。

各生產基地依據排放標準，制定內部污染物排放控制標準，採用車間源頭控制和後端污水處理兩級控制，減少廢水污染物的排放，在實現排放符合國家和地區標準的基礎上，進一步將廢水主要指標排放濃度控制在內部更高要求的控制標準內。

廢水排放標準與主要控制指標

遵守的排放標準	主要控制指標
《生物工程類製藥工業水污染物排放標準》(GB21907-2008)	五日生化需氧量(BOD ₅)、化學需氧量(COD)、懸浮物、氨氮、氮、磷、動植物油、PH等
《污水綜合排放標準》(GB8978-1996)	
《上海市生物製藥行業污染物排放標準》(DB31/373-2010)	
《遼寧省污水綜合排放標準》(DB21/1627-2008)	
《廣東省水污染物排放限值》(DB44/26-2001)	
《污水排入城鎮下水道水質標準》(GB/T31962-2015)	
《工業企業廢水氮、磷污染物間接排放限值》(DB33/887-2013)	
《排污單位自行監測技術指南中藥、生物藥品製品、化學藥品製劑製造業》	

2022年，賽保爾生物對廢水處理站工藝流程圖進行更新，並開展中水回用，用於綠化灌溉，在報告期內累計減少廢水排放8,414立方米；浙江萬晟針對原有污水處理站板框壓濾機壓泥效率不高的問題，開展了板框壓泥機壓泥效率提升項目，調整污泥進料濃度和電機運行穩定性，提升了污泥壓濾效率。

廢氣管理

本集團主營業務為生物製藥，浙江萬晟涉及化藥及中成藥生產，業務佔比較小。其中，生物製藥業務條線廢氣來源於發酵製取生物製藥後，培養液外排及更換過程中產生的少量異味，主要含有氨、醇類物質，並且廢氣經過過濾淨化處理後，污染物含量極低，因此對外部環境影響程度甚微。化藥條線的廢氣主要為非甲烷總烴和臭氣，兩項指標皆委託外部第三方檢測，確保達標排放。此外，本集團使用鍋爐，會產生氮氧化物、二氧化硫等廢氣污染物。2022年，賽保爾生物進一步完善廢氣處理設施安全操作規程。

廢氣排放標準與主要控制指標

遵守的排放標準

《製藥工業大氣污染物排放標準》(GB37823-2019)
《大氣污染物綜合排放標準》(GB16297-1996)
《惡臭污染物排放標準》(GB14554-1993)
《空氣質量 惡臭的測定 三點比較式臭袋法》(GB/T14675-93)
上海市《鍋爐大氣污染物排放標準》(DB31/387-2018)
廣東省《鍋爐大氣污染物排放標準》(DB44/765-2010)
杭州市《重點工業企業揮發性有機物排放標準》
(DB3301T 0277-2018)
《生物製藥行業污染物排放標準》(DB31/373-2010)

主要控制指標

非甲烷總烴、臭氣、顆粒物、硫化氫等

廢棄物管理

本集團產生的無害固體廢棄物包括生活垃圾、生產過程中產生的包裝廢物、廢棄膠塞、廢棄鋁蓋及制水工序和水處理站產生的少量廢活性炭等；危險廢物包括廢有機溶液、廢藥渣、廢西林瓶、水處理站產生的有害污泥、過期的原輔物料及廢苯酚等。報告期內，集團單位營收有害廢棄物產生量為146.29(千克/百萬元收入)，同比下降8.40%。

2022年度環境、社會及管治報告

在無害廢棄物減量方面，浙江萬晟將乙醇的存儲方式由乙醇罐改為地埋儲罐，物料直接由槽罐車導入儲罐，大大減少物料空桶的產生。

廢棄物處理主要措施

無害廢棄物	<ul style="list-style-type: none">• 生活垃圾：交由環衛部門處理• 其餘生產廢棄物(如廢石英砂、廢鋁箔、廢紙板，未沾染物料的包裝物等)：根據環保法規要求，收集後交由有資質的工業固廢處理單位統一處理
危險廢棄物	<ul style="list-style-type: none">• 危險廢棄物(如生產、檢驗過程產生的廢藥物、過期藥品、有毒廢包裝材料等)：交由有資質的機構定期處理

5.3 應對氣候變化

氣候變化治理

本集團關注全球氣候變化的態勢，將氣候變化減緩與適應納入企業社會責任管理中。集團參考金融穩定委員會氣候相關財務信息披露工作組(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)的建議，識別氣候變化相關的風險及機遇，並依據結果完善管理，減少集團運營中的溫室氣體的排放，減緩對氣候變化造成的影響。本集團識別的溫室氣體排放主要來源於外購電力產生的間接溫室氣體排放。

氣候變化管理體系

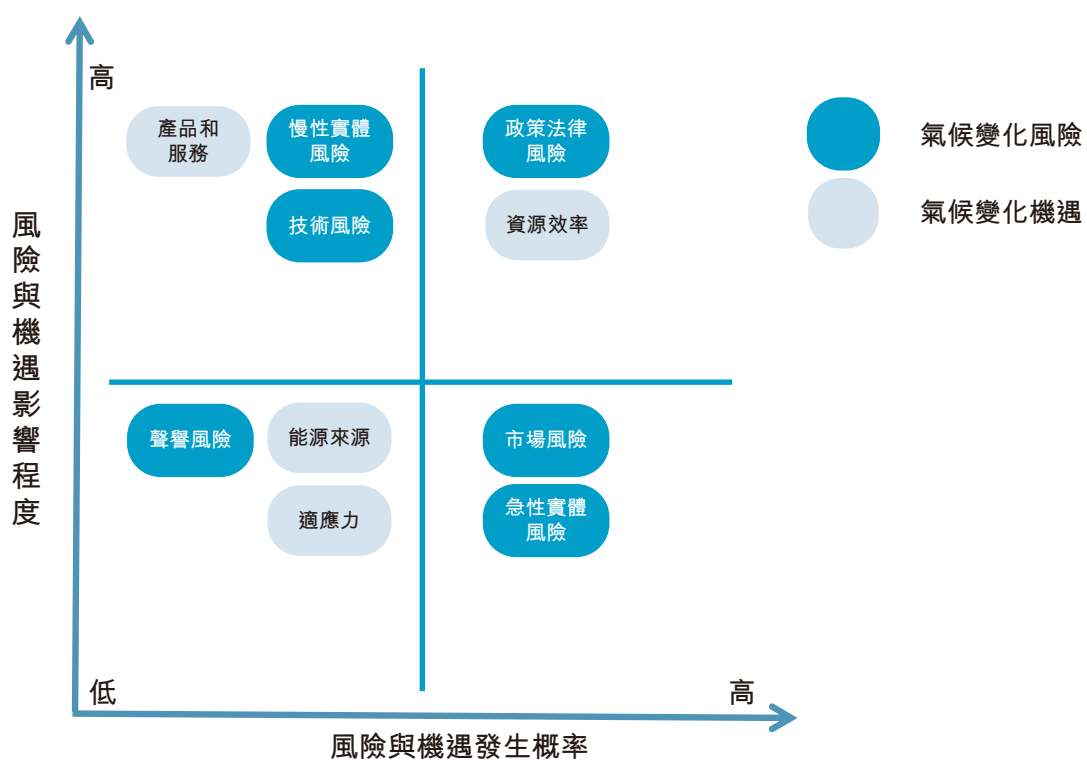
治理	<ul style="list-style-type: none">• 本集團將氣候變化議題納入集團ESG關注焦點中• 將氣候變化減緩與適應作為各相關業務部門及EHS部門的工作重點之一• 將氣候變化作為重點議題通過ESG報告等渠道與利益相關方溝通
戰略	<ul style="list-style-type: none">• 針對鑒別的重大風險與機會，計劃把氣候變化的風險與機遇納入整體運營風險管理的一部分• 通過設備技術改造、使用節能燈具等方式提高能源使用效率• 購買清潔電力，提升清潔電力使用佔比。2022年，瀋陽三生購買1,000兆瓦時風電，清潔電力使用佔基地總用電量的7.76%
風險管理	<ul style="list-style-type: none">• 識別運營活動潛在的風險與機遇，分析結果詳見「氣候風險與機遇」• 每年追蹤相關的法規政策，以便在受到要求時能夠及時做出響應• 建立應急預案，並每年開展應急演習，應對緊急情況的影響
指標與目標	<ul style="list-style-type: none">• 每年在ESG報告中披露溫室氣體排放量與排放密度，以此評估公司應對氣候變化管理績效水平，並制定改進方案

2022年度環境、社會及管治報告

氣候風險與機遇

為更好應對氣候變化的潛在風險與機遇，本集團通過開展政策調研、同業對標，並結合專家意見，識別出與自身運營相關的氣候變化相關風險與機遇，並評估各項風險與機遇對自身財務的影響。

氣候變化風險與機遇識別矩陣



本集團氣候變化風險與機遇財務影響風險

氣候變化主要風險與機遇識別結果

潛在財務影響

政策法律風險

對於本集團位於上海、深圳兩個碳交易試點城市的生產基地，有被率先要求參與碳排放權交易市場的可能。

增加運營成本

技術風險

若政策法規要求設置或使用清潔能源，現有資產核銷和提前報廢的成本、採用／部署新操作和流程可能導致運營成本增加。

增加運營成本

市場風險

本集團在研產品覆蓋腎科、腫瘤科、自身免疫性疾病及其他疾病、眼科及皮膚科五大領域。這些疾病可能受到氣候變化的影響，則會影響到我們的產品的市場需求情況。

增加運營成本

聲譽風險

本集團作為在香港聯交所上市公司，受到香港聯交所要求，必須披露溫室氣體排放數據和減排措施，因此這些信息對於客戶、投資者是公開的，當低於客戶、投資者的預期時，會不利於企業聲譽。

影響勞動力管理和規劃產生(如員工的招募和留任)

急性實體風險

本集團在上海和深圳的生產基地更加容易受到颱風等極端天氣的影響，可能造成停電、澇災等，導致發生安全生產事故或者生產被迫暫停的情況。

運營成本增加
固定資產價值降低

2022年度環境、社會及管治報告

氣候變化主要風險與機遇識別結果

潛在財務影響

慢性實體風險

氣候變化導致的持續高溫天氣可能導致供電異常。氣候變化影響人類健康，可能導致集團生產的藥物面臨更多不確定因素、產生更多不良反應或要求更快的藥品更新迭代。

運營成本增加

營業收入減少

資源效率機遇

提高包括能源、水資源等的使用效率，能夠降低運營成本。

運營成本降低

能源來源機遇

提高對低排放能源／清潔能源的使用，有利於降低未來能源價格上漲風險。

運營成本降低

產品和服務機遇

氣候變化可能導致某些疾病的發生率增加，若本集團通過研發創新解決該類疾病，可以改善競爭地位，提高收入。

營業收入增加

適應力機遇

本集團採用提高能效的措施、選擇環境友好型的供應商可提升本集團的氣候變化適應力。

運營成本降低

5.4 節約資源使用

能源管理

本集團秉持綠色發展原則，在生產運營過程中努力改善能源結構，促進能源的循環再利用，積極開發新能源，加速清潔技術的應用，開展節能項目，提高本集團所有生產基地的能源利用效率。

報告期內，集團單位營收能耗為21.05(兆瓦時／百萬元營業收入)，同比下降10.09%。

2022年各生產基地能源管理措施

瀋陽三生	<ul style="list-style-type: none">採用節能降耗型設備，如變頻電機、自動調節空調設備、變頻水泵等。
賽保爾生物	<ul style="list-style-type: none">通過對廠區夜間照明燈、電房通風機等連續供電設備，進行梳理、細化其啟停時間，縮短其用電時間、實現節電，年節約1,400度電；優化生產管理，全年產能提高近8%，公共單耗降低約4%；通過對3台冷水機5個冷凝器清洗維護，提高換熱效率，單台電流平均降低20A，年節約150,000度電；通過對2台工業蒸汽發生器蒸發器爐膛清潔維護，提高換熱效率，單台降耗0.5%；對電房2台無功補償系統的電容更換為新的ABB電容，既保證電櫃安全，也提高了無功補償的能力，全年功率因數提高到98%。
浙江萬晟	<ul style="list-style-type: none">將行政樓所有老舊的日光燈管更換成LED節能燈，節省電力消耗。

水資源管理

集團關注水資源的節約利用，通過水資源循環利用、節水技術改造等方式，降低水資源消耗量。報告期內，公司單位營收水耗為111.42(立方米/百萬元營業收入)，同比下降8.84%。

2022年各生產基地水資源管理措施

瀋陽三生	<ul style="list-style-type: none">循環回用水約7,200噸；佔基地總水量4.25%。
賽保爾生物	<ul style="list-style-type: none">累計循環利用的水量為8,414m³，佔基地總用水量的比例為12%；探索研究減少清洗機清洗次數。
浙江萬晟	<ul style="list-style-type: none">EUP01車間採用噴淋球代替傳統注水方式清潔EUP車間罐體，減少清潔用水量；採用自控程序，代替傳統的人工控制，用水量更精準，避免人為的水資源浪費；採用感應式水龍頭，避免人走忘關的現象。

6. 供應鏈責任

6.1 有韌性的供應鏈

本集團根據對業務影響的實質性與可替代性原則，將供應商分為戰略供應商、優選供應商、關係維護供應商和一般供應商。我們關注供應鏈的質量安全與穩定性，致力於打造有韌性的供應鏈。

各生產基地制定《供應商管理標準管理規程》《供應商審計管理規程》《供應商現場質量審計標準操作規程》等制度對供應商的產品質量進行嚴格管理，供應商應對本集團的質量承諾能夠通過權威的認證以及集團專業人員的審核進行驗證，從而確保藥品的安全。

本集團結合管理需求，每年定期開展供應商質量培訓，培訓頻率不少於每年一次，以實現供應商質量管理能力的同步提升。報告期內，集團邀請GMP物料供應商參加線上質量培訓，到會供應商138家，佔集團供應商比例約5.4%。本次培訓內容涉及供應商審計要求、物料出現質量問題後的協調解決措施等方面。

此外，各基地不定期對供應商開展培訓，並每年對醫藥冷鏈運輸供應商開展產品運輸質量控制方面的培訓。報告期內，賽保爾生物對兩家物流運輸商進行了醫藥冷鏈物流相關法規知識、安全、現場操作要點等培訓。瀋陽三生對所有供應商進行年度線上質量培訓，覆蓋人數140餘人，促進了供應商質量體系提升。

供應商質量管理措施

- 針對新供應商：嚴格審核供應商的經營資質和物料的質量標準，確保符合產品生產的質量和技術標準。2022年完成供應商資質審計18家。
- 針對已有的供應商：開展定期和不定期的質量審計，審計方式包括書面審計和現場審計，審計內容除包括供應商本身的生產管理和質量控制情況外，亦包括供應商的外部採購標準、供應商對其二級供應商的審計機制和合格供應商名單等。2022年共完成書面審計82家，現場審計44家。
- 戰略供應商：簽訂質量保證協議，同時每年對物料相關供應商針對檢驗合格率、偏差發生率等指標開展質量評價，評價結果不合格的供應商予以撤銷。

為進一步提升供應鏈韌性，降低庫存中斷、呆滯風險，集團在三生國健基地開展了物料計劃採購管理，基於對三生國健基地物料需求整體信息流、供應流的分析以及對相關流程的優化，建立物料需求計劃系統，以維持健康的庫存水平；同時，三生國健採用銷售與運營計劃(S&OP)體系，協調市場、銷售、生產、採購、物流各部門數據，提升運營效率，實現產銷協同。

本集團注重與供應商開展長期技術合作，在《集團採購管理手冊》、GMP體系《質量保證協議》等文件中明確與重要供應商建立長期供貨協議的條例，保證本集團穩定生產。

受疫情及國際局勢影響，本集團於報告期內進一步加強供應商多元化建設，推動各生產基地開展第二供應源開發工作，通過增加後備供應商數量及本地化替代的方式，縮短物資供應週期，降低疫情以及國際局勢帶來的斷供風險，確保產品的及時交付，保障客戶權益。

6.2 負責任的供應鏈

本集團制定《集團採購管理手冊》《生產業物料供應商管理規程》和《供應商現場審計操作規程》等制度規範供應商社會與環境風險管理。自2018年度開始，本集團要求所有供應商簽署發表《供應商符合聲明》，對供應商提出環保方面的責任要求；各生產基地EHS部門對供應商有基於環保方面審計檢查的一票否決權。

本集團每年定期對供應商在產品質量與安全、環境保護和社會責任方面進行考核評分，以實現供應鏈合規、質量及安全、環境保護的理念和可持續發展責任要求。報告期內，本集團開展環境、勞工、道德等方面評估的供應商數比例達到83.74%。

本集團與華夏鄧白氏開展合作，委託其對供應商進行盡職調查，同時運用風險雷達系統對供應商進行盡職調查和風險監控。

本集團與供應商建立雙向溝通方式，採購部定期以電話或郵件方式向所有合作的供應商闡述符合聲明中關於遵守法律、勞工、環境等相關內容的意義。供應商不定時向集團採購部指定人員反饋信息，獲取關於遵守法律、勞工、環境等相關內容知識，推進集團對供應商的輔導。

在滿足良好藥品生產的前提下，本集團關注對環境的保護，並將此觀念傳達給供應商，促進供應商更加環保地進行生產、包裝和物流。

- 本集團建立SRM系統(三生制藥採購平台)，通過12大管理模塊提升供應鏈整體運作效率，並通過電子化採購，減少紙張使用與廢棄物產生量。
- 將油性油墨印刷的彩印大箱變更為水性油墨印刷，降低油墨中的VOC(揮發性有機化合物)含量，對環境污染較小。同時在保證尺寸大小不變的情況下，採用重量更輕的箱體材質設計。

7. 社會貢獻責任

7.1 支持醫療事業發展

研發創新

本集團依託於近600位經驗豐富的科學家組成的專業研發團隊，擁有國內唯一的國家發展改革委批准的抗體藥物國家工程研究中心，在瀋陽、上海、深圳和杭州設立四大研發基地，建立起生物藥和化藥雙領域研究平台。集團附屬公司瀋陽三生、浙江萬晟、三生國健、上海抗體以及賽保爾生物均已獲得「國家高新技術企業」認證。

截至報告期末，本集團擁有31種在研產品，其中26項在中國內地以創新藥物開發，覆蓋腫瘤科、自身免疫疾病、頑固性痛風、眼科疾病、腎科及皮膚科等領域。三生國健創新型抗HER2單抗——賽普汀®(伊尼妥單抗)一線治療HER2陽性復發轉移性乳腺癌的HOPES研究亞組分析在*Translational Breast Cancer Research (TBCR)*上全文發表。

助力生物製藥行業發展

本集團積極參與行業研究工作，助力生物製藥產業的發展和進步。報告期內，公司參與EPO電荷異質性系統適用性國家標準品製備及穩定性研究以及《中國藥典》2025版人促紅素注射液徵求意見稿確認和意見反饋。同時，公司多款產品被納入各類醫療指南推薦用藥。

2022年度環境、社會及管治報告

產品名稱	指南名稱
伊尼妥單抗	進入CSCO《乳腺癌診療指南(2022年版)》抗HER2治療的I級推薦用藥
重組人血小板生成素	進入CSCO《腫瘤治療所致血小板減少症診療指南(2022年版)》的I級推薦用藥
	進入《重症發熱伴血小板減少綜合症診治專家共識(2022年版)》的推薦用藥
	進入《中國成人血小板減少症急診管理專家共識(2022年版)》的推薦用藥
	進入《中國噬血細胞綜合症診斷與治療指南(2022年版)》的推薦用藥
	進入《再生障礙性貧血診斷與治療中國指南(2022年版)》的推薦用藥
	進入《血小板無效輸注診斷和治療中國專家共識(2022年版)》的推薦用藥
	進入《瘧疾診療指南》的推薦用藥

為鼓勵中國中青年醫師針對血小板減少(THROMBOCYTOPENIA, TCP)領域開展更多的基礎研究和臨床應用探索，本集團自2015年起攜手瀋陽藥科大學發起「三生TCP中青年科研基金」項目，鼓勵更多基礎研究和臨床應用探索。

報告期內，我們在研究方向、應用領域等方面持續開展創新探索，共有6個研究課題完成結題，發表高質量文章7篇。「三生TCP中青年科研基金」的研究成果陸續在妊娠ITP治療應用、移植前幹細胞動員和移植後血小板植入恢復等方向獲得重要臨床參考證據和科研數據。其中，在中國臨床腫瘤學會(CSCO)新發佈的《腫瘤治療所致血小板減少症診療指南2022》中，我們的研究為指南從概念上將化療所致血小板減少症擴大到化療、靶向、免疫等治療手段所致血小板減少，提供了相關證據。

2022年度環境、社會及管治報告

「三生TCP中青年科研基金」研究課題(部分)介紹

研究課題	主要作用
《重組人促血小板生成素二級預防阿帕替尼聯合多西他賽治療晚期骨肉瘤血小板減低的研究》	觀察rhTPO對靶向藥阿帕替尼聯合化療導致血小板減少的預防作用，結果顯示rhTPO的二級預防可以顯著減少1-2級、3級血小板減少的發生人數
《重組人血小板生成素預防吉西他濱化療所致血小板減少症的臨床方案優化》	開展優化二級預防使用頻次的研究，由化療週期的第2、4、6、9天給藥優化為化療週期第3、4、6天給藥，依然取得良好的療效，rhTPO的廣泛應用也將發現更多的優化防治方式，提供更好的效價比
《rhTPO治療異基因造血幹細胞移植後繼發性植入功能不良的臨床及機制研究》	探索持續接受rhTPO治療繼發性植入不良的患者的療效，rhTPO治療後骨髓中的血小板數量和巨核細胞明顯增加。rhTPO在移植方面的進一步探索也可能會給患者帶來更高的有效率和更好的生存率

截至報告期末，「三生TCP中青年科研基金」共提交研究課題346個，資助課題45個，已發表高質量文章23篇。

同時，三生制藥積極參與醫學學術交流，積極舉辦及參與各類學術會議與論壇，助力生物製藥行業發展。報告期內，公司累計參與10場國際會議，50場國內會議，涵蓋風濕、腫瘤、腎科、血液、肝病、ICU、皮科等領域，積極與國內外同行分享和交流行業經驗。

2022年度學術交流工作進展(部分)

會議名稱	工作進展
第25屆全國臨床腫瘤學大會暨2022年CSCO學術年會	三生制藥參加腫瘤心臟病學專場及腫瘤相關性貧血及血小板減少專場，介紹《2022年版腫瘤治療所致血小板減少症指南(2022年版)》和《腫瘤相關性貧血臨床實踐指南(2022年版)》； 舉行賽普汀線上衛星會，介紹乳腺癌的治療進展，並對賽普汀HOPES研究結果進行了分析解讀。
第五屆CSCO腫瘤支持與康復治療學術年會暨第十八屆全國癌症康復與姑息醫學大會	三生制藥獨家承辦腫瘤造血因子專場會議，會議邀請遼寧省腫瘤醫院孫濤教授對《腫瘤相關性貧血臨床實踐指南(2022年版)》進行解讀；邀請華中科技大學醫學院附屬同濟醫院褚倩教授對《腫瘤治療所致血小板減少症(CTIT)診療指南(2022年版)》進行解讀。
2022年中國血液病大會暨第十六屆中國醫師協會血液科醫師年會	三生制藥舉辦三生制藥專題會，邀請浙江大學醫學院附屬第一醫院佟紅艷教授介紹《EPO聯合維A酸和十一羥酮治療較低危MDS的研究》；邀請上海交通大學醫學院附屬瑞金醫院沈楊教授介紹血液腫瘤治療相關的血小板減少研究進展。

7.2 提高藥品與醫療服務的可及性

公益贈藥惠及更多患者

為了讓更多患者獲得安全、有效和高質量的產品，本集團與北京白求恩公益基金會合作開展了多個贈藥項目，幫助更多患者得到所需的治療產品和醫療服務。

2022年度環境、社會及管治報告

報告期內，我們對贈藥項目進行流程優化，通過線上無紙化申請，新增項目藥房，由專人跟進藥品派送、調撥工作等方式，進一步簡化申請流程、壓縮審核和配送時間，確保患者最快48小時完成領藥。

同時，為確保贈藥項目合規、有序開展，我們制定《志願者違規管理制度》，完善志願者的審核監督機制，並定期由基金會對公益項目志願者開展培訓工作。報告期內，北京白求恩公益基金會志願者管理中心組織開展了「益+希望—白求恩·益賽普®公益捐助項目志願者培訓會」，培訓覆蓋300餘名志願者。

公益贈藥捐助項目

名稱	開始時間	2022年進展
「益+希望」白求恩益賽普公益捐助項目	2015	<ul style="list-style-type: none">• 覆蓋範圍：全國• 惠及群體：類風濕關節炎、強直性脊柱炎、銀屑病患者• 2022年行動：惠及12,373人次，贈藥40,910支，藥品價值10,227,500元，捐贈資金5,651,940元

註：「守望幸福」白求恩特比澳公益捐助項目、「普惠生命」白求恩賽普汀公益捐助項目已於2021年結束，因此本報告正文中不再進行披露。

助力基層醫療發展

本集團以打造全球領先的中國生物製藥企業為目標，致力於推動社會醫療服務水平提升。本集團持續開展全國強直性脊柱炎健康鄉村項目，為全國健康鄉村事業做出自己的貢獻。

2022年，強直性脊柱炎健康鄉村項目在全國新增定點救治醫院144家、義診篩查65場、新增3,500名救治患者；並開展醫生培訓186場，培訓15,161人次基層醫生。

在項目實施過程中，我們創新項目實施方式，擴大了項目覆蓋範圍和醫護人員培訓範圍。2022年，強直性脊柱炎健康鄉村項目將遼寧、浙江兩個省份納入覆蓋範圍，並在遼寧省和貴州畢節市兩地，將救治人群從農村患者人群擴大至城市低保人群，低收入人群等城鎮人群，進一步提升醫療服務的可及性。同時，公司也為「遼寧省生活困難的強直性脊柱炎患者健康救助項目」捐贈75萬元，用於對遼寧範圍內生活困難的中、重度強直性脊柱炎患者開展救治，並對經基本醫保、大病保險等補充醫療保險以及醫療救助支付後的個人自付醫療費用予以全額補助，幫助生活困難的強直性脊柱炎患者緩解病情，減輕負擔，回歸正常生活。此外，貴州省醫療保障局也從2022年1月1日起，正式將強直性脊柱炎納入到貴州省門診特殊疾病病種，貴州省強直性脊柱炎患者的醫保支付標準得到較大提升，進一步提高了此類疾病患者的治療服務。截至報告期末，強直性脊柱炎健康鄉村項目已覆蓋全國23個省份的864家定點醫院。

為進一步推動農村強直性脊柱炎患者的早篩查、早治療，我們在江西、貴州、河南率先開展村醫培訓，以「認識強直疾病」和「怎麼篩查疑似強直患者」為主要內容，報告期內累計培訓101場，覆蓋12,052人次，以提升農村醫生對強直性脊柱炎的認識。

立足該項目，我們在2022年正式啟動《基於「強直性脊柱炎健康鄉村項目」的中國活動性強直性脊柱炎(AS)患者干預治療的效果與經濟性的真實世界研究》課題，在報告期內完成小範圍試點和線上研究平台搭建，為未來研究患者大規模入組打下基礎，以助力強直性脊柱炎患者診療水平提升。

2022年度環境、社會及管治報告

此外，我們積極開展公益活動，依託「世界強直性脊柱炎日」「世界強化免疫日」等節點，普及強直性脊柱炎疾病知識、開展慈善捐助。

公益活動

名稱	活動內容
世界強直性脊柱炎日	「世界強直性脊柱炎日」由國際強直性脊柱炎聯盟(Axial Spondyloarthritis International Federation, ASIF)發起，旨在普及強直性脊柱炎(AS)疾病知識，提升大眾和患者認知，降低疾病給患者身心健康帶來的傷害。在2022年，中國殘疾人福利基金會和中國鄉村發展志願服務促進會邀請專家介紹了強直性脊柱炎疾病和強直性脊柱炎健康鄉村項目，向公眾普及強直性脊柱炎的危險和強直性脊柱炎健康鄉村項目的意義。
世界強化免疫日	在2022年世界強化免疫日，央視中文國際頻道對強直性脊柱炎健康鄉村項目進行了報道，介紹了項目開展的背景及成果。
貴州省麻江縣基礎衛生醫療建設項目	為改善麻江縣基層醫療衛生服務能力和就醫環境，提升服務能力和水平，提高群眾就醫體驗，集團響應麻江縣募集需求，向麻江慈善總會捐贈10萬元，用於宣威鎮、龍山鎮的鄉鎮、鄉村兩級醫療機構更新設備設施、提升服務能力和改造環境等。

8. 績效篇

合規

本集團以合規運營作為企業可持續發展的基石，2022年，本集團在產品質量與客戶服務、僱傭、職業健康與安全、童工及強制勞工、反貪污與商業道德、知識產權保護、負責任營銷方面未發生已確認的違法違規事件。

領域	主要法律法規名稱
反貪污與商業道德	《中國人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國反壟斷法》《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》《中華人民共和國公益事業捐贈法》《關於建立醫藥購銷領域商業賄賂不良記錄的規定》等
知識產權保護	《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國專利法實施細則》《中華人民共和國商標法》等
產品質量	《中華人民共和國藥品管理法》《中華人民共和國藥典》(2020年修訂)《藥品生產質量管理規範》《藥品生產監督管理辦法》(2020年頒佈)《藥品註冊管理辦法》(2020年頒佈)《藥品記錄與數據管理規範(試行)》(2020年頒佈)《藥品上市後變更管理辦法(試行)》(2021年頒佈)《藥物非臨床研究質量管理規範》《藥物臨床試驗質量管理規範》《藥品說明書和標籤管理規定》《ICHQ10藥品質量管理體系》、美國FDA《製藥行業的cGMP質量系統方法指南》、歐盟《人用與獸用藥品生產質量管理規範指南》等

2022年度環境、社會及管治報告

領域

主要法律法規名稱

負責任營銷

《中華人民共和國廣告法》《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國反壟斷法》《藥品廣告審查辦法》《中華人民共和國藥品管理法》《藥品廣告審查發佈標準》等

員工權益及福利

《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《女職工勞動保護條例》《社會養老保險條例》《中華人民共和國社會保險法》等

員工健康與安全

《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國職業病防治法》《中華人民共和國消防法》《危險化學品管理條例》等

供應鏈責任

《藥品生產質量管理規範》《中華人民共和國合同法》《薩班斯—奧克斯利法案》等

環境保護

《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》(2020年修訂)《中華人民共和國水污染防治法》《中華人民共和國大氣污染防治法》《中華人民共和國清潔生產促進法》《建設項目環境保護管理條例》等

社區投資

《中華人民共和國公益事業捐贈法》《中華人民共和國慈善法》等

2022年度環境、社會及管治報告

反貪污

績效指標	單位	2020年度	2021年度	2022年度
對公司及員工提出的並已審結的貪污訴訟案件數	件	0	0	0
員工反貪污培訓覆蓋率	%	—	—	100
員工人均接受反貪污培訓小時數 ¹	小時	0.60	0.50	1.07
董事會成員反貪污培訓覆蓋率	%	—	—	100
董事人均接受反貪污培訓小時數 ²	小時	—	—	0.50

註：

[1]. 員工人均接受反貪污培訓時長 = 員工接受反貪污培訓的總小時數 / 參與反貪污相關培訓的員工人數 × 100%。

[2]. 董事人均接受反貪污培訓時長 = 董事接受反貪污培訓的總小時數 / 參與反貪污相關培訓的董事會成員人數 × 100%。

產品與客戶服務

績效指標	單位	2019年度	2020年度	2022年度
已售產品因安全與健康問題回收的比例	%	0	0	0
收到對產品及服務的投訴數	件	44	59	67
關於產品及服務的投訴處理率	%	100	100	100
所提供的產品和服務在健康與安全、標籤、客戶隱私方面發生違法違規事件的總數	次	0	0	0

2022年度環境、社會及管治報告

員工僱傭

績效指標

單位

2020年度

2021年度

2022年度

員工僱傭¹

員工總數	人	5,584	5,292	5,213
男性員工數	人	2,772	2,570	2,466
女性員工數	人	2,812	2,722	2,747
勞動合同制員工數	人	5,481	5,216	5,148
勞務派遣制員工數	人	56	58	53
勞務協議制員工數	人	41	—	—
兼職員工數	人	6	6	5
其他僱傭形式 ^{2:3}	人	—	14	7
小於30歲員工數	人	1,951	2,061	2,003
30-50歲員工數	人	3,474	3,079	3,066
大於50歲員工數	人	159	152	144
大陸員工數	人	5,501	5,199	5,118
港澳台以及海外員工數	人	83	93	95
基層員工人數	人	—	4,243	4,291
中級管理層員工人數	人	—	893	770
高級管理層員工人數	人	—	156	152
員工流失率 ⁴	%	26	27.78	19.71
男性員工流失率	%	29	30.48	21.89
女性員工流失率	%	24	25.03	17.66
小於30歲員工流失率	%	27	31.37	24.07
30-50歲員工流失率 ⁵	%	26	25.97	16.84
大於50歲員工流失率 ⁶	%	17	8.33	14.29
大陸員工流失率	%	26	28.13	20.01
港澳台以及海外員工流失率	%	1	1.06	0

員工健康與安全

因工傷損失工作天數 ⁷	天	24	120	609
因工作關係而死亡的員工人數	人	1	0	0

2022年度環境、社會及管治報告

績效指標	單位	2020年度	2021年度	2022年度
員工培訓				
員工培訓覆蓋率	%	100	100	99.81
男性員工培訓覆蓋率	%	100	100	99.88
女性員工培訓覆蓋率	%	100	100	99.75
基層員工培訓覆蓋率	%	100	100	99.74
中級管理層員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
高級管理層員工培訓覆蓋率	%	100	100	99.34
員工人均培訓時長 ⁸	小時	11.42	14.37	18.09
男性員工人均培訓時長	小時	11.44	13.49	19.27
女性員工人均培訓時長	小時	11.41	15.30	17.02
基層員工接受培訓平均小時數 ⁹	小時	10.01	13.65	14.58
中級管理層接受培訓平均小時數 ¹⁰	小時	9.71	18.42	41.28
高級管理層接受培訓平均小時數 ⁷	小時	11.73	10.69	13.46

註：

- [1]. 員工僱傭數據統計口徑均與當年合併財務報表範圍一致。
- [2]. 經數據溯源，對2021年其他僱傭形式員工數量進行更正，由12人調整為14人。
- [3]. 其他僱傭形式主要為臨時僱傭員工。2022年，部分其他僱傭形式員工轉為公司直接僱傭，因此其他僱傭形式員工數量下降。
- [4]. 某類別員工流失率 = 報告期內某類別員工流失人數 / (報告期末該類別員工人數 + 報告期內該類別流失員工數) × 100%。
- [5]. 2022年，集團30-50歲員工流失率下降的原因為，集團通過給予關鍵員工晉升發展平台、市場有競爭力的薪酬及績效策略、留任獎、股權期權等中長期激勵方式措施，提升員工滿意度，推動員工的流失率降低。
- [6]. 2022年，集團50歲以上員工流失率上升的主要原因為，集團停止返聘部分退休員工，部分員工達到法定退休年齡退休，因此，50歲以上員工的流失率有所增長。
- [7]. 2022年，集團共有4名休工傷假。1人因於2021年發生工傷，2022年因康復需要，繼續休工傷假；1人在上下班途中發生交通事故；2人因人為操作失誤導致工傷，不涉及園區的安全保障設施原因，已通過安全教育，提升員工安全意識。
- [8]. 某類別員工人均培訓時長 = 該類別員工接受培訓的時長 / 該類別員工人數。
- [9]. 經數據溯源，對2021年基層員工接受培訓平均小時數進行更正，由10.69調整為13.65小時。
- [10]. 2022年集團面向中級管理層開展了為期兩天的「領導力加速計劃」輪訓，並在培訓後用時3個月完成課後作業，故中級管理層培訓小時數上升。
- [11]. 經數據溯源，對2021年高級管理層接受培訓平均小時數進行更正，由13.65調整為10.69小時。

2022年度環境、社會及管治報告

環境責任

績效指標	單位	2020年度	2021年度	2022年度
資源使用				
耗電量(間接能源)	兆瓦時	51,489.08	65,584.92	52,875.43
耗電密度	兆瓦時／萬元	0.09	0.10	0.08
天然氣消耗量(直接能源)	立方米	2,898,614.00	2,935,875.00	3,270,718.00
天然氣消耗密度	兆瓦時／萬元	0.0561	0.0498	0.0516
蒸汽消耗總量 ¹	兆瓦時	23,007.91	37,955.18	29,309.61
蒸汽消耗密度	兆瓦時／萬元	0.0412	0.0802	0.0435
熱力消耗總量	百萬千焦	—	—	93,503.80
熱力消耗密度	百萬千焦／萬元	—	—	0.14
自有車輛汽油用量	升	71,415.86	78,700.40	66,363.62
自有車輛柴油用量 ²	升	17,175.30	16,488.30	7,621.00
自有物流汽油用量	升	—	—	2,300.00
自有物流柴油用量 ³	升	—	2,193.04	4,645.63
液化天然氣用量	噸	—	—	5.55
液化石油氣消耗量	升	—	—	1,705.00
耗水量 ⁴	噸	759,613.00	779,970.90	764,245.29
耗水密度	噸／萬元	1.36	1.22	1.11
循環用水總量 ⁵	立方米	21,445.20	24,376.00	36,659.00
水循環與再利用的總量佔 總耗水量的比例	%	2.82	3.13	4.80
製成品所用包裝材料的總量 ⁶	噸	1,163.90	1,461.63	1,911.70
排放物				
廢氣排放量	立方米	51,256,120.00	39,753,486.80	38,927,315.77
工業廢水排放量	立方米	303,741.60	422,431.30	438,140.00
化學需氧量(COD)排放量 ⁷	噸	3.32	6.56	12.81
氨氮(NH ₃ -N)排放量 ⁸	噸	0.06	0.16	1.36
所產生有害廢棄物總量	噸	742.40	1,019.28	1,003.46
有害廢棄物產生密度	千克／萬元	1.33	1.60	1.46
所產生無害廢棄物總量	噸	323.97	326.16	342.79
無害廢棄物產生密度	千克／萬元	0.58	0.51	0.50

2022年度環境、社會及管治報告

績效指標	單位	2020年度	2021年度	2022年度
溫室氣體排放量 ⁹	噸二氧化碳當量	47,720.88	56,212.57	59,117.18
範圍一溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	6,516.09	6,587.77	7,257.23
範圍二溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	41,204.79	49,624.79	51,660.09
溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量／萬元	0.085	0.088	0.086

註：

- [1]. 經數據溯源，對2021年集團蒸汽消耗總量進行更正，由48,887.14調整為37,955.18。
- [2] [3]. 2022年，集團自有車輛柴油用量下降與自有物流柴油用量上升的原因為浙江萬晟對柴油的歸類方式進行了調整，將柴油的歸類由原來的自有車輛柴油用量更新為自有物流柴油用量。
- [4]. 經數據溯源，對2021年集團耗水總量進行更正，由990,861.90調整為779,970.90。
- [5]. 2022年集團循環用水量增加的原因為，深圳賽保完善回用水利用系統並在2022年全年正式投入使用；瀋陽三生在2022年增加了綠化灌溉用水量。
- [6]. 2022年集團製成品所用包裝材料總量上升的主要因為集團蔓迪產品銷售增長，而蔓迪作為治療脫髮的OTC用藥，其產品特性有別於處方藥產品，相比之下需要較為複雜的包裝形式來起到展示、推廣、促銷功能，因此集團製成品所用包裝材料總量較2021年有大幅度提高。
- [7] [8]. 2022年集團化學需氧量(COD)排放量及氨氮(NH₃-N)排放量增加的主要因為三生國健、浙江萬晟產量增加、用水量增長、生產調試和計算系數調整等，以及瀋陽三生採用清污分流的排放方式後，污水排放濃度提高，導致測算總量上升。
- [9]. 溫室氣體排放量為範圍一、二溫室氣體排放之和。

其中，範圍一溫室氣體計算過程中，汽油、柴油排放系數參照港交所《環境、社會及管治報告指引》最新版附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引(2021年5月)；天然氣排放系數參照《企業溫室氣體排放核算方法與報告指南發電設施》(2022年修訂版)；

2022年度環境、社會及管治報告

其中，範圍二溫室氣體計算過程中，蒸汽排放系數參照港交所推薦的中華人民共和國生態環境局(2019年)和《綜合能耗計算通則》(2020年)；2019及2020年電力排放系數選用國家發改委《2011和2012年中國區域電網平均二氧化碳排放因子》中2012年數據；2021年電力排放系數選用0.5810千克二氧化碳當量/千瓦時(《企業溫室氣體排放核算方法與報告指南發電設施》(2022年修訂版)的最新值)；2022年電力排放系數選用0.5703千克二氧化碳當量/千瓦時(根據生態環境部《關於做好2023-2025年發電行業企業溫室氣體排放報告管理有關工作的通知》更新)。

供應鏈責任

績效指標	單位	2020年度	2021年度	2022年度
供應商總數	家	1,965	2,269	2,570
中國大陸供應商數	家	1,534	1,839	2,120
港澳台以及海外供應商數	家	431	430	450
接受環境、勞工、道德等方面評估的 供應商數量	家	1,523	1,816	2,152
通過環境、勞工、道德等方面評估的 供應商數量	家	1,523	1,816	2,152

社會貢獻責任

績效指標	單位	2020年度	2021年度	2022年度
慈善捐贈金額 ¹	萬元	50,512.68	4,081.73	2,218.00
志願服務人次	人次	1,006	400	400
志願服務時長 ²	小時	282,124	6,100	400

註：

[1]. 慈善捐贈金額參照《慈善法》規定，以本集團實際獲取捐贈發票金額為統計口徑。捐贈發票獲取時效與實際捐贈行為存在差異，在統計時按照當年實際發生的捐贈行為為準。

[2]. 志願服務時長計算方式為「服務時長 = 志願者人數*平均服務人次*平均每人服務時長」。2022年，集團特比澳與賽普汀兩個大型贈藥項目停止，僅剩益賽普項目，導致接受贈藥的患者人數大幅下降，志願服務時長下降。

9. 香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引表

層面、一般披露及關鍵績效指標

報告章節

A. 環境

A1. 排放物	環境管理體系 減少污染物排放 績效篇
A1.1	績效篇
A1.2	績效篇
A1.3	績效篇
A1.4	績效篇
A1.5	應對氣候變化 減少污染物排放
A1.6	減少污染物排放
A2. 資源使用	環境管理體系 節約資源使用 績效篇
A2.1	績效篇
A2.2	績效篇
A2.3	節約資源使用
A2.4	節約資源使用
A2.5	績效篇
A3. 環境及天然資源	環境管理體系 節約資源使用
A3.1	環境管理體系 節約資源使用
A4. 氣候變化	應對氣候變化
A4.1	應對氣候變化

B. 社會

僱傭及勞工常規

B1. 僱傭	員工權益與福利 人才發展與留任 績效篇
B1.1	績效篇
B1.2	績效篇

2022年度環境、社會及管治報告

層面、一般披露及關鍵績效指標

報告章節

B2. 健康與安全	職業健康與安全
B2.1	績效篇
B2.2	績效篇
B2.3	職業健康與安全
B3. 發展及培訓	人才發展與留任
B3.1	績效篇
B3.2	績效篇
B4. 勞工準則	員工權益與福利
B4.1	績效篇
B4.2	無違規情況
營運慣例	
B5. 供應鏈管理	供應鏈責任
B5.1	績效篇
B5.2	供應鏈責任
B5.3	供應鏈責任
B5.4	供應鏈責任
B6. 產品責任	提供高標準的優質產品 為客戶提供優質服務 負責任的市場推廣
B6.1	績效篇
B6.2	為客戶提供優質服務 績效篇
B6.3	知識產權管理
B6.4	提供高標準的優質產品
B6.5	為客戶提供優質服務
B7. 反貪污	合規與商業道德
B7.1	績效篇
B7.2	合規與商業道德
B7.3	合規與商業道德

2022年度環境、社會及管治報告

層面、一般披露及關鍵績效指標

報告章節

社區

B8. 社區投資

提高藥品與醫療服務的可及性
支持醫療事業發展

B8.1

提高藥品與醫療服務的可及性
支持醫療事業發展

B8.2

提高藥品與醫療服務的可及性
支持醫療事業發展

2022年度環境、社會及管治報告

10. 報告編製說明

本報告是三生制藥發佈的第七份ESG報告，旨在向各關鍵利益相關方披露本集團在經濟、環境、社會可持續發展方面採取的行動和達到的成效。

編製依據

本報告依據香港聯合交易所有限公司刊發的2020年版《環境、社會及管治報告指引》編製。

報告範圍

組織範圍：本報告範圍涵蓋本集團，與年報合併財務報表範圍一致。其中環境績效數據涵蓋以製造研發為主營業務的附屬公司，不含以投資控股、項目管理等為主營業務的附屬公司。

時間範圍：2022年1月1日至2022年12月31日。

本報告中出現的附屬公司名稱與簡稱對照表

主要附屬公司	報告中簡稱
瀋陽三生制藥有限公司	瀋陽三生
三生國健藥業(上海)股份有限公司	三生國健
上海抗體藥物國家工程研究中心有限公司	上海抗體
浙江萬晟藥業有限公司	浙江萬晟
深圳賽保爾生物藥業有限公司	賽保爾生物
Sirton Pharmaceuticals S.p.A.	Sirton

數據說明

報告中數據和案例來自集團實際運行的原始記錄或財務報告。

報告中的財務數據均以人民幣為單位。財務數據與公司年度財務報告不符的，以年度報告為準。

匯報原則

本報告遵循香港聯交所《ESG指引》的匯報原則，包括：

- **重要性原則**

根據該原則，本報告通過利益相關方調研及重要性分析確定報告需重點回應的議題，並對有關ESG事宜可能對投資者及其他權益人產生重要影響的事項進行重點匯報。

- **量化原則**

根據該原則，本報告披露關鍵定量績效指標，並對指標含義作出解釋，說明計算依據和假定條件。

- **平衡原則**

根據該原則，本報告內容反映客觀事實，對涉及正面、負面信息的指標均進行披露。

- **一致性原則**

根據該原則，本報告對所披露的ESG關鍵定量績效指標含義作出解釋，並說明計算依據和假定條件；同時對不同報告期所用指標盡量保持一致，以反映績效水平趨勢。

報告責任及可靠性

本公司董事會對本公司的環境、社會及管治戰略及報告承擔總體責任。盡公司管理層所知，本報告不存在任何虛假信息、重大誤導性陳述或重大遺漏。