



环境、 社会及治理报告

Environmental,
Social and
Governance
Report



目录 CONTENTS



前言

关于本报告	3
董事长致辞	5
关于科伦药业	6
专题一：大质量观	12
专题二：循环经济	13
专题三：研发之路	14

01 ESG治理

董事会声明	17
ESG治理架构	17
ESG愿景	18
ESG管理方针	18
利益相关方沟通	19
重要性议题识别	20

02 稳舵扬帆，砥砺前行

公司治理	22
商业道德	25
党政建设	28

03 匠心独运，生命之托

产品研发管理	30
产品质量管理	35
绿色可持续供应链	40
负责任营销	44
信息安全管理	46

04 绿色脉动，和谐共生

环境管理体系	48
气候变化应对	50
碳管理	52
资源管理	53
污染防治	56
生物多样性	58

05 人才汇聚，共享成长

雇佣	60
薪酬与福利	64
培训与发展	70
职业健康与安全	82

06 携手同行，共创未来

医疗可及	89
社会责任	98

附录

关键绩效数据	101
标准索引	105
读者意见反馈表	111



关于本报告 ABOUT THE REPORT



报告概述

本报告是四川科伦药业股份有限公司(以下简称“科伦药业”“公司”“我们”)发布的第12份企业社会责任暨环境、社会和治理(以下简称“ESG”)报告。

本报告旨在向股东、员工、政府、客户与消费者、合作伙伴、社会公众等利益相关方真实地展现科伦药业在ESG方面履行责任的实践与成果。

报告范围及边界

本报告为年度报告,报告期间为2023年1月1日至2023年12月31日财年年度(以下简称“报告期”),部分内容适当追溯历史信息。本报告中的政策及数据涵盖科伦药业及下属子(分)公司,报告范围与年报一致。除特殊说明外,本报告的财务数据以人民币为单位,若与财务报告存在不一致之处,以财务报告为准。

编制原则

本报告的编制遵循《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作(2023年修订)》相关要求,并参考了全球报告倡议组织发布的《可持续发展报告标准2021》(GRI标准2021),亦回应了联合国可持续发展目标(SDGs)以及摩根斯坦利国际资本公司(MSCI)ESG评级所关注的议题。有关气候的信息披露,我们采纳了气候相关财务披露工作小组(TCFD)的披露建议。

数据与信息说明

本报告的数据和案例主要来源于公司统计报告、正式文件和相关公开资料等。公司承诺本报告不存在任何虚假记载、误导性陈述,并对内容真实性、准确性和完整性负责。

确认及批准

本报告经ESG委员会确认后,于2024年4月23日获董事会通过。

报告发布与获取

本报告提供简体中文版和英文版供读者参阅,如需在线浏览或下载本报告,请访问四川科伦药业股份有限公司网站(www.kelun.com)或巨潮资讯网(<http://www.cninfo.com.cn>)获取。本报告的中英文如有歧义,概以中文版本为准。如果您想进一步了解我们,请参阅公司年度报告或访问公司官方网站以获取更多信息。

联系方式

地址:成都市青羊区百花西路36号
邮编:610071
联系电话:028-82860678
电子邮箱:kelun@kelun.com



释义

ABBREVIATION

公司全称	公司简称
四川科伦药业股份有限公司	科伦药业
伊犁川宁生物技术股份有限公司	川宁生物
四川科伦博泰生物医药股份有限公司	科伦博泰生物
四川科伦药物研究院有限公司	科伦药物研究院
湖南科伦制药有限公司	湖南科伦
黑龙江科伦制药有限公司	黑龙江科伦
KLUS PHARMA INC.	美国科伦
科伦哈萨克农业有限公司	科伦农业
伊犁疆宁生物技术有限公司	疆宁生物
上海锐康生物技术研发有限公司	上海锐康生物
四川科伦药业股份有限公司安岳分公司	安岳分公司
科伦KAZ药业有限责任公司	哈萨克斯坦科伦
科乐进兰卡有限公司	科乐进兰卡
昆明南疆制药有限公司	昆明南疆
成都青山利康药业股份有限公司	青山利康
科伦生命科学有限公司	科伦生命科学
广西科伦制药有限公司	广西科伦
江西科伦药业有限公司	江西科伦
四川科伦药业股份有限公司新都基地	四川科伦
四川新开元制药有限公司	新开元
贵州科伦药业有限公司	贵州科伦
湖南科伦制药有限公司岳阳分公司	湖南科伦岳阳分公司
四川新迪生物制药有限公司	新迪生物
河南科伦药业有限公司	河南科伦
四川科伦药业股份有限公司广安分公司	广安分公司
湖北科伦药业有限公司	湖北科伦
四川科伦药业股份有限公司邛崃分公司	邛崃分公司
山东科伦药业有限公司	山东科伦

董事长致辞

MESSAGE FROM THE CHAIRMAN

当二十一世纪曙光初照的时候，我们有理由相信：科学技术和伦理道德的完美结合是新人类生存发展的崇高理念。正如她响亮的名字“科伦”一样，“科学求真，伦理求善”揭示了科伦药业企业文化的深刻内涵。

我和我杰出的同事们创建的四川科伦药业股份有限公司是一家环境优美、设备精良的现代化制药企业，一大批科技精英以夸父追日的毅力，不懈追求品质卓越的医药产品，实践科伦人产业报国的远大理想。

在人类众多的苦难中，疾病是一颗最凶险的灾星。我们有幸成为人类生命的卫士，与医药界同仁们并肩参加征服病魔的斗争，努力把健康和幸福还给千千万万的病友和他们的家庭。我们深信这种崇高的努力将推动医药科技的进步，从而普惠全人类。

四川科伦药业股份有限公司

董事长：刘革新



关于科伦药业

ABOUT KELUN PHARMA

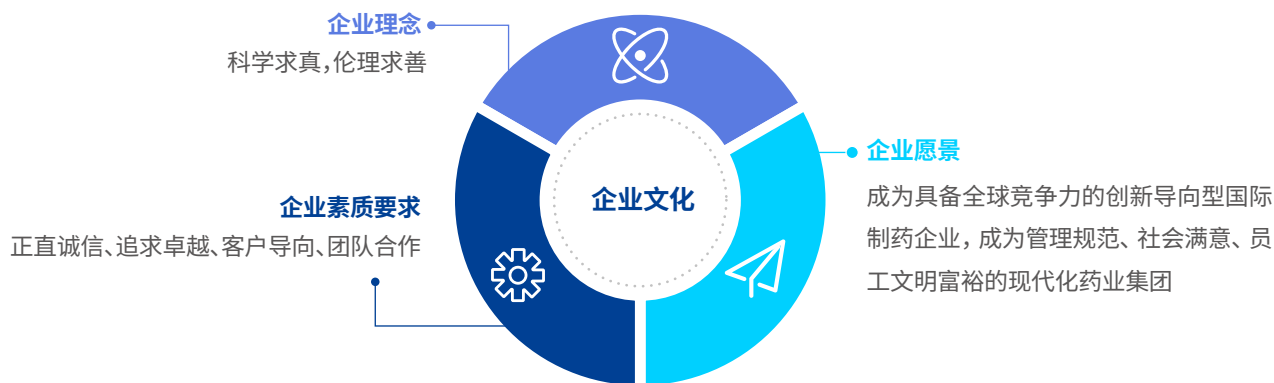
公司名称:四川科伦药业股份有限公司

股票代码:002422.SZ

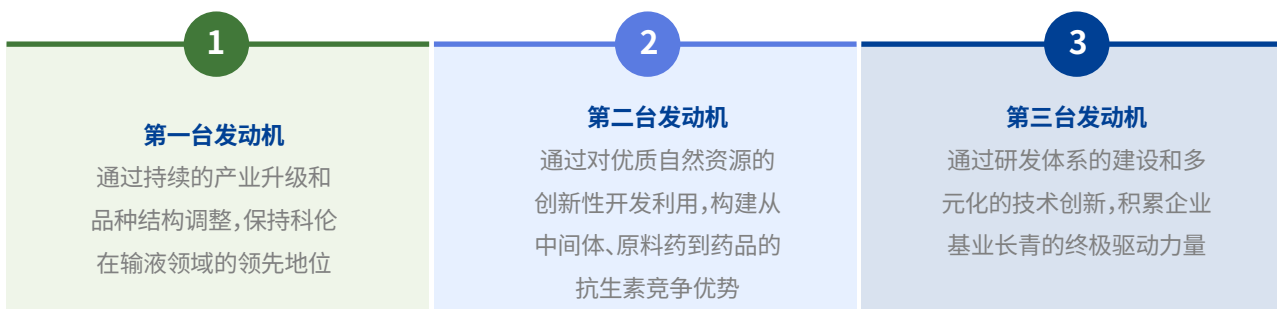
科伦药业始创于1996年,是国内产业生态体系最为完备的大型医药企业集团之一,公司总部位于中国四川省成都市,历经数十年的蓬勃发展与科技创新,现已成为拥有海内外数十家企业的现代化药业集团。

科伦药业于2010年6月在深圳证券交易所成功上市后,坚持“三发驱动,创新增长”的发展战略。公司在输液领域兼具高端制造和新材料优势,占据技术创新和质量标杆的战略高地,并凭借成熟的发酵技术和强大的产业化平台,稳固抗生素主业基本盘且持续优化升级产业结构,全面进军合成生物学领域。在研发创新方面,公司聚焦优秀仿制药、创新型小分子药、新型给药系统和生物技术药物等高技术内涵药物的研发,成功搭建了享誉国际的ADC研发平台,开启创新研发和全球化的新征程。随着川宁生物、科伦博泰生物成功分拆上市,现已形成由科伦药业、川宁生物、科伦博泰生物构成的“品”字型架构运营平台,进一步巩固了在行业中的竞争优势。

科伦药业始终坚持“科学求真,伦理求善”的理念。在发展历程中,科伦药业累计投入的研发创新资金已超过百亿元人民币,历年为社会公益事业提供的捐助超过三亿元人民币,彰显出公司的财富品质观和社会正义感,展现出一个优秀的民营企业在市场经济条件下健康发展的良好形象。



“三发驱动,创新增长”战略



主营业务

MAIN BUSINESS

科伦药业主要从事大容量注射剂(输液)、小容量注射剂(水针)、注射用无菌粉针(含分装粉针及冻干粉针)、片剂、胶囊剂、颗粒剂、口服液、腹膜透析液等多种剂型药品及抗生素中间体、原料药、医药包材等产品的研发、生产和销售。

公司主要产品涵盖抗肿瘤、心脑血管、麻醉镇痛、精神、抗病原微生物、营养输液、呼吸、抗骨质疏松、男性专科、糖尿病、水电解质平衡、诊断造影、乙肝等疾病领域。公司不断拓展药品覆盖广度及深度,以满足多元化医疗需求。

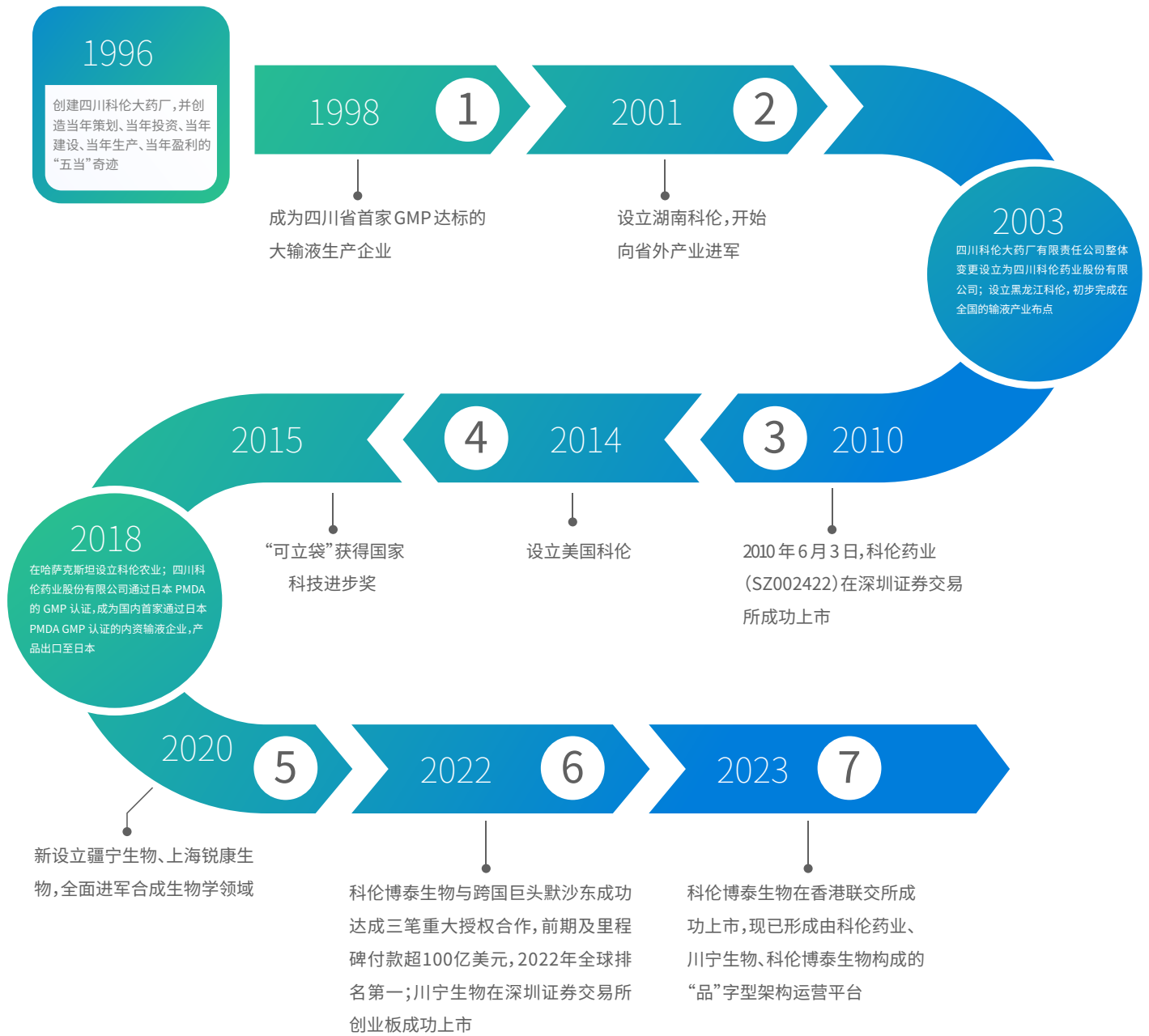
主要产品

MAIN PRODUCTS



发展历程

MILESTONES



2023年ESG关键绩效

2023 ESG KEY PERFORMANCE

经济绩效



社会绩效



环境绩效



ESG评级

ESG RATINGS

WIND

科伦药业获Wind“AA”评级,为制药企业WindESG最高评级,并获“2023年度Wind中国上市公司ESG最佳实践100强”,在所有参评的291家制药企业中排名第9



MSCI

截至2024年2月1日,科伦药业MSCI ESG评级为“BB”级



Refinitiv

截至2024年第一季度,科伦药业Refinitiv ESG评级为“B”级



商道融绿

2023年12月,科伦药业商道融绿ESG评级为“A-”级



中诚信

截至2024年第一季度,科伦药业中诚信ESG指数为“A+”级



秩鼎

截至2024年第一季度,科伦药业秩鼎ESG评级为“AA”级



荣誉奖项

LIST OF HONORS

2023年外部认可

获奖时间	获奖名称	颁发单位	获奖主体
2024年1月	2023年度最佳价值传递IR团队	进门财经	科伦药业
2023年12月	2023年度最具投资价值上市公司	中国证券市场	川宁生物
2023年12月	2023年度最具研发实力创新型企业	中国生物医药产业链创新转化联合体	科伦药业
2023年12月	2023年“金梧桐奖”最佳投资者关系管理上市公司	中国工业合作协会、济安金信、钛媒体	科伦药业
2023年12月	2023年度亚洲及中国香港地区最佳IPO	《亚洲金融》	科伦博泰生物
2023年11月	2023年度中国医药研发产品线最佳工业企业	中国医药工业信息中心	科伦药业
2023年11月	2022年度中国医药工业百强企业18位	工业和信息化部、北京市人民政府等	科伦药业
2023年11月	生物医药最具成长上市公司	每日经济新闻	科伦药业
2023年11月	2023年度最具社会责任上市公司奖	证券之星·资本力量	川宁生物
2023年11月	中国医药创新企业100强第一梯队	E药经理人	科伦药业
2023年10月	两化融合管理体系评定AAA	工信部授权机构	科伦药业
2023年9月	2023中国民营企业500强	全国工商联	科伦药业
2023年7月	2022-2023年度医药制造业百强	全国工商联医药业商会	科伦药业
2023年7月	医药行业自主创新先锋企业	中华全国工商业联合会医药业商会	科伦药业
2023年6月	2022年度中国Big Pharma企业创新力TOP 10	米内网	科伦药业
2023年5月	中国上市公司品牌价值榜新锐榜第45名	每日经济新闻、清华大学经济管理学院中国企业研究中心	川宁生物
2023年4月	2023全球独角兽榜	胡润研究院	科伦博泰生物
2023年2月	工信部2022年度国家级绿色工厂	工业和信息化部	安岳分公司

专题一：大质量观——精益管理，品质基石

“大质量观”管理模式，是全体科伦人践行“大质量观”理念20余年的总结，具有全价值链、全要素、全渠道、全流程、全数据管理特点。

科伦药业的每一名员工必须树立大质量观——药品质量安全是一个多元素、多维度的系统工程，在这个永续循环的生态圈中，从药品的研究开发、生产制造、物流转运直至终端使用必须形成一个无断裂、无障碍的闭合式责任体系。

“科伦·大质量观”模式



2023年，科伦“大质量观”管理模式，荣获第二届天府质量奖，为荣膺该奖项的首家制药企业。天府质量奖是四川省政府设立的最高质量奖项，主要授予质量管理水平卓越、自主创新能力突出、经济社会效益明显，具有显著行业质量标杆示范带动作用的组织。

大质量观下的质量方针与目标

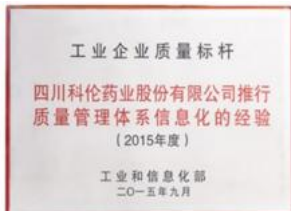
质量方针：

牢固树立大质量观，建立可靠的质量控制和质量检测体系，以确保全体成员企业生产的药品安全有效，并持续提升科伦产品的质量竞争力和美誉度，为科伦药业成为卓越的现代医药企业提供品质保障。

质量目标：

公司2023年质量工作始终坚持以“控风险、强体系、塑品牌”为核心目标，围绕质量赋能、卓越风险管控、先进质量平台、高质量绩效等重点工作，以质量审计、区域监管和管理回顾为抓手，持续打造高质量成熟度的质量体系，确保公司产品质量安全。

产品质量荣誉奖项



2015年，科伦药业获得工业和信息化部颁发的“工业企业质量标杆”；



2020年，广安分公司获广安市市长质量奖；湖南科伦获岳阳市市长质量奖；

2021年，科伦药业参评首届天府质量奖荣获提名奖；哈萨克斯坦科伦获得哈萨克斯坦“质量之星”勋章；

2022年，湖南科伦荣获第七届湖南省省长质量奖；广安分公司再次荣获广安市市长质量奖

2023年，科伦药业荣获第二届四川省天府质量奖；安岳分公司获资阳市市长质量奖。

专题二：循环经济——资源再生，绿色转型

川宁生物积极响应国家号召，高度重视环境保护，始终坚持“环保优先，永续发展”的战略，将环境保护、绿色低碳、可持续发展的理念贯穿于公司的生产经营过程中，不断优化工艺流程和生产方式，污染控制措施由以往的末端治理为主逐渐转向源头削减为主，大力促进经济效益、社会效益和环境效益深度融合，加快构建环境友好型企业的步伐，争当环保“三废”治理标杆企业。

废水处理措施

川宁生物废水处理过程坚持“做减法”原则，对发酵、提取车间不同品质的废水进行源头性梯级循环利用预处理后，采用“生化处理+MVR（机械蒸发再压缩）/DT（特种膜）深度处理+中水高质化循环利用”的集成处理工艺技术，最大限度地减少生产废水排入外环境，既节约水资源，又削减了化学需氧量、氨氮、盐分等污染物排放总量，努力实现废水的近零排放。该废水集成处理工艺系统在抗生素原料药（中间体）行业处于领先水平，深度处理后的水80%以上高质化循环用于生产前工序用水、电厂锅炉用水和循环冷却水系统补水。少量外排废水远低于《发酵类制药工业水污染物排放标准》（GB21903-2008）中特别排放限值标准，其中，COD<20mg/l、氨氮<2mg/l。

废气处理措施

川宁生物坚持“源头减量、密闭收集、分类处理、综合补强”原则，将车间、操作单元等产生的废气统一收集，在全行业率先创新性地采用“负压密闭收集+预处理+分子筛/活性炭吸附浓缩+高温氧化燃烧”等一系列高端集成处理技术，实现废气排放口主要污染物去除效率≥95%、净化尾气VOCs在5ppm以下，排放浓度远低于当前国家相关环保标准，系统化地消除了异味扰民问题，实现了抗生素生产废气的深度净化处理和废气中主要污染物的“近零排放”。

废物处理措施

川宁生物投资1,500万元建设15t/d饱和颗粒活性炭再生示范工程，采用废水生化处理厌氧反应器产生的沼气作为活性炭再生过程所需的清洁燃料，再生后的活性炭吸附性能可恢复到新活性炭技术指标的95%左右，每年可为企业减少新购活性炭近4,000吨，节约废气治理成本超过5,000万元/年。通过强化废气治理过程的活性炭更换频次，不仅能够高效保障抗生素生产过程废气治理的效果，实现固体废物的资源化循环利用，还能减少活性炭因焚烧处理产生的大量废气，减污降碳协同效果显著。

此外，川宁生物以“资源利用最大化、环境污染最小化”为宗旨，以“抗生素菌渣无害化处理与资源化利用试点示范”为导向，以“树立全球抗生素行业环保典范”为理念，积极响应国家推广有机肥使用、减少化肥使用的相关方案，主动打造医药行业的绿色循环经济发展模式，力争成为绿色经济带头模范企业。

菌渣无害化处理研究与循环经济

川宁生物依托国家环境保护抗生素菌渣无害化处理与资源化利用工程技术中心研发创新平台，成立专项项目组，针对抗生素菌渣无害资源化利用难的问题，以青霉素、头孢菌素、红霉素抗生素菌渣有机肥基料为研究对象，研究建立抗生素菌渣无害资源化过程，菌渣和无害资源化有机肥产品的品质要求、理化毒理特性无害化识别、产品中抗生素药物残留、产品的生物安全性指标、土壤和农作物中抗生素药物残留、抗性基因等特征污染物指标分析检测方法，为制药企业菌渣的资源利用和管理部门实施风险管控，提供公正、系统、科学的检测分析平台。

同时，川宁生物具有集成自动化的高温高压水解、喷雾干燥、圆盘干燥和电子束辐照等无害化处理关键工艺技术和装备，将抗生素发酵生产过程中产生的菌渣经无害化处理后资源化利用生产有机肥，用于工业玉米、大豆等农作物的种植，收获的玉米、大豆等农作物作为原材料全部回用于抗生素发酵生产过程，形成可供环保监管部门及社会各界全过程监督、风险受控的闭环式抗生素菌渣无害资源化处理新模式，构建起现代生物医药产业与现代农业跨界的绿色低碳循环经济产业链体系。

专题三：研发之路——创新驱动，智启未来

四川科伦药物研究院始建于1998年，我们充分整合国内外药物研究的人才和其他资源，建立了以成都和苏州研究院为主体致力高端仿制及改良创新研究，科伦博泰生物和美国KLUS为主体专注创新研究的多技术类别、全功能平台研发体系，形成了以国内正向研发为主导、以国外技术反哺为辅助，全面接轨国际的新型研发模式。

在研发创新领域，我们有12家企业被评定为国家高新技术企业，拥有六大国家级创新平台。此外，我们还建立了国家级博士后科研工作站，创新能力已经成为我们的核心竞争力。



荣誉奖项

获奖时间	获奖名称	颁发单位	获奖主体
2023年12月	国家知识产权优势企业	国家知识产权局	湖南科伦
2023年12月	国家知识产权优势企业	国家知识产权局	昆明南疆
2023年12月	国家知识产权优势企业	国家知识产权局	青山利康
2023年12月	年度最具研发实力创新型企业大奖	CBIITA联合体	科伦药业
2023年11月	“中国医药创新企业100强”第一梯队	第十五届中国医药企业家科学家投资家大会	科伦药业
2023年11月	2023年中国医药研发产品线最佳工业企业	2023中国医药工业发展大会	科伦药业



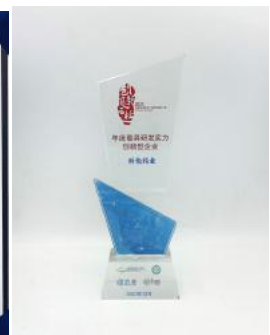
获评“2023年中国医药研发产品线最佳工业企业”



2023年中国医药创新企业100强



2023年12月15日荣获年度最具研发实力创新型企业大奖



创新药研发成果

2023年度,科伦博泰生物积极推进30余项创新药的研发进程,重点聚焦肿瘤疾病领域。同时,公司也广泛布局在自身免疫、炎症与代谢等疾病治疗领域,积极推动着10余项创新临床项目(按分子实体计),截至目前,科伦博泰生物共4个项目申报NDA并获受理,3个项目在中美同时开展临床研究,其中1项已获得FDA孤儿药认定。

► 肿瘤ADC项目

- 注射用芦康沙妥单抗(SKB264/sac-TMT)是由科伦博泰生物拥有自主知识产权的靶向TROP2的人源化单克隆抗体、可酶促裂解的Linker和新型拓扑异构酶I抑制剂组合而成的新一代抗体偶联药物(ADC),结合了单抗对肿瘤细胞表面靶抗原的特异性和细胞毒性药物的高效性。基于初步临床数据,注射用芦康沙妥单抗(SKB264/sac-TMT)已获得4项突破性疗法认定(BTD),分别用于治疗晚期或转移性TNBC,EGFR-TKI治疗失败的局部晚期或转移性EGFR突变非小细胞肺癌(NSCLC),既往接受过至少二线系统化疗的局部晚期或转移性激素受体阳性(HR+)和人表皮生长因子受体2阴性(HER2-)的乳腺癌患者,以及一线治疗不可手术切除的局部晚期、复发或转移性PD-L1阴性TNBC患者。2023年12月,注射用芦康沙妥单抗(SKB264/sac-TMT)用于既往至少接受过2种系统治疗(其中至少1种治疗针对晚期或转移性阶段)的不可切除的局部晚期或转移性三阴性乳腺癌成人患者的新药上市申请获国家药品监督管理局受理,并被纳入优先审评审批程序。目前,注射用芦康沙妥单抗(SKB264/sac-TMT)正在开展针对多个瘤种的单药/联用的II期和III期临床试验。
- A166(注射用博度曲妥珠单抗)采用新一代ADC技术,稳定Linker偶联抗体和毒素,降低毒素脱离率,提升耐受性和安全性,从而提高药效。2023年5月,A166(注射用博度曲妥珠单抗)治疗3L+晚期HER2+乳腺癌患者研究的NDA申请获国家药品监督管理局受理。目前正在中国开展针对2L+晚期HER2+乳腺癌的确证性III期试验。

► 肿瘤其他项目

A400(EP0031)是新一代选择性RET小分子激酶抑制剂(SRI),对常见的RET基因融合和突变具有广泛活性,且具有克服第一代SRI耐药的潜力,潜在地解决选择性RET抑制剂耐药性问题。2023年11月,A400(EP0031)获得FDA的孤儿药认定,用于治疗RET融合阳性实体瘤。2024年3月,A400(EP0031)获得FDA快速通道资格认定,用于治疗RET融合阳性NSCLC。目前,科伦博泰生物正在中国开展A400(EP0031)针对RET阳性NSCLC的关键临床研究。

仿制药研发情况

从2017年开始截至报告期末,科伦药业共实现了**164**项仿制药产品的获批,进一步夯实了公司在国内输液市场的领先地位,更在肠外营养、细菌感染、体液平衡及中枢神经系统疾病等治疗领域建立了核心优势产品集群,并在麻醉镇痛、生殖健康、糖尿病、造影等多个疾病领域实现突破和强化,展示了科伦药业在全球医药产业链中日益增长的影响力。

2023年全年公司仿制药(包括一致性评价药品)获批数量达到**45**项,申报生产**62**项。同时,我们进一步强化了在抗感染药物、肠外营养以及生殖健康相关产品的管线布局,并通过粉液双室袋、多室袋、脂质体等特色技术平台持续创新,确保了核心领域产品序列化产出及长远发展后劲。

在已建立核心优势集群领域的基础上,科伦药业持续加大对复杂原料、复杂制剂、NDDS和改良创新项目的布局和投入,同时积极对外开拓蓝海领域,持续推进全过程精细化管控体系建设,保障项目按计划产出,实现项目产出价值最大化。

01

ESG治理

科伦药业深知企业责任与可持续发展的重要性,持续推动ESG理念与企业经营深度融合,为切实履行对生态环境及社会福祉的承诺,科伦药业不断强化内部管理机制,建立了系统性ESG管理体系,定期审视并持续优化公司的ESG策略和方针。

与此同时,科伦药业积极倡导并实践开放透明的沟通机制,与各利益相关方保持紧密联系,倾听来自各方的声音,确保ESG理念在企业战略制定和日常运营决策中得以充分体现。科伦药业不仅关注自身的可持续发展,更致力于推动整个产业的协同进步。

-
- 01 董事会声明
 - 02 ESG治理架构
 - 03 ESG愿景
 - 04 ESG管理方针
 - 05 利益相关方沟通
 - 06 重要性议题识别
-

16 和平、正义与
强大机构



01 董事会声明

董事会是ESG管理的最高决策机构, 对公司ESG工作承担最终责任。2022年10月31日, 经董事会批准, 公司特设立环境、社会及治理(ESG)委员会(以下简称“ESG委员会”)并制定工作细则, 对公司运营中涉及的ESG相关机遇与风险进行全面的规划与管控。

科伦药业董事会ESG委员会审阅ESG年度目标与计划, 并

审核其达成情况。截至本报告期末, 集团ESG工作计划得以有效落地, 各项ESG年度目标均已达成。

科伦药业积极响应各利益相关者的期望, 以实现企业卓越且持续的高质量发展为目标, 切实履行企业社会责任, 为社会创造长期价值。

02 ESG治理架构

截至报告发布日, 科伦药业已构建了从董事会、ESG委员会至ESG工作组的自上而下、职责明晰的ESG治理体系, 旨在为企业的可持续发展提供有力的支撑。

董事会是ESG管理工作的最高决策机构, 对公司ESG工作承担最终责任。董事会下设ESG委员会, 由3名董事组成, 主任委员为刘思川先生, 委员为贺国生先生和任世驰先生, 其中独立非执行董事占比超50%, 并且公司制定《环境、社会及治理(ESG)委员会实施细则》明晰职责权限和议事规则等内容。ESG委员会接受公司董事会监管, 向董事会报告工作并对董事会负责。

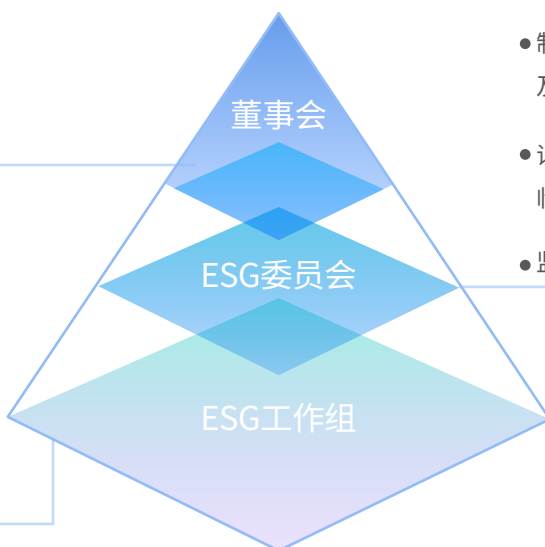
委员会下设ESG工作组, 组长为冯昊先生, 副组长为廖益虹女士, 成员包括公司各职能及业务部门负责人、各子(分)公司负责人, 各职能及业务部门负责人、子(分)公司负责人须指定ESG对接人, 协助开展ESG具体工作事宜。

此外, 根据公司《ESG考核及绩效奖励调整政策》, ESG量化指标已被纳入高管团队薪酬体系的考核范畴。依据内部相关政策, 我们不仅对相关人员的年度业绩进行考核, 更通过激励机制表彰他们在科伦药业ESG发展进程中所做出的贡献。

科伦药业ESG治理架构

审议、批准公司ESG战略与目标及涉及社会责任的重大事项。

- 制定符合公司战略及ESG目标的相关政策及执行计划;
- 管理公司日常运营过程ESG相关风险及事宜;
- 协调推进ESG相关事宜落地执行;
- 编制年度ESG报告等。



- 制订公司ESG管理方针、目标、策略及架构;
- 识别ESG发展趋势以及评估公司面临的ESG风险与机遇;
- 监督并指导ESG工作组工作。

03 ESG愿景

公司ESG愿景是通过高质量的ESG实践, 响应联合国可持续发展目标(SDGs), 支持健康中国和国家“双碳”目标, 落实公司科学求真、伦理求善的企业宗旨, 为更多患者谋求健康福祉, 让更多疾病得到治疗。同时, 我们积极应对气候变化, 迎接挑战, 整合资源, 将ESG理念融入“三发驱动、创新增长”的发展战略中, 切实履行我们对社会各界的承诺, 携手员工与各界伙伴, 引领行业健康持续发展, 推动医药科技的进步, 从而普惠全人类。

04 ESG管理方针

科伦药业一直将可持续发展理念融入公司的日常运营与管理实践中, 将自身ESG管理策略与联合国可持续发展目标(SDGs)保持一致, 并致力于在多个关键领域实现持续进步, 推动公司业务的高质量、可持续发展。



产品责任

强化质量管理, 牢固树立“大质量观”。建立可靠的质量控制和质量检测体系, 以确保生产的药品安全有效, 并持续提升科伦的质量水平和品牌美誉度。



研发创新

引领行业发展, 创新驱动未来。持续深耕新药研发领域, 不断推动创新成果落地, 为人类战胜疾病推出更优的治疗方案。探索数字化、人工智能等新型创新模式, 推动医药创新模式的升级。



环境保护

积极应对气候变化, 实现减污降碳协同增效。科伦始终秉持“环保优先, 永续发展”的经营理念, 追求绿色可持续发展。通过持续的环保投入, 清洁能源替代, 倡导节能减排, 形成循环经济模式, 推进绿色生产和绿色生态。



社会责任

履行社会责任, 心系患者健康。积极参与药品带量采购, 主动参加国家医保谈判及药品商保目录申报工作, 改进生产工艺, 在保证产品质量的前提下降低药品成本, 从而进一步降低药品价格, 减轻患者负担, 增加药物可及性。永远坚定的做国家普惠医疗的先行者, 患者生命健康的守护人。



员工发展

倡导单纯友善的人际关系, 支持员工发展。坚持以人为本, 创建多元平等、开放包容、协作互助的企业文化。让员工幸福生活、快乐工作。持续提高员工的福利待遇水平, 提升员工归属感、幸福感、荣誉感。

05 利益相关方沟通

科伦药业深知各利益相关方在推动公司发展中的关键作用,通过深入梳理,公司确定了包括政府/监管组织/协会、股东/投资者、供应商、广大客户、公司员工、社区、潜在用户以及其他合作伙伴在内的八大核心利益相关群体。我们积极倡导并践行多维度沟通策略,力求全面、真诚地聆听来自各方的真实声音,进而实现与各方共同实现可持续发展目标,共享企业发展成果,共创社会价值。

我们尊重所有利益相关方的意见与反馈,确保公开邮箱、投诉热线等多种沟通渠道时刻保持畅通,随时接纳来自各方的关切与建议。各相关方可通过邮箱向我们反馈由公司引起的负面影响,我们将派专职人员及时与反馈人取得联系,积极进行沟通,并接受相关事项的改善情况的监督、审核,直至相关负面影响得到补救并取得认可。

利益相关方	主要关注议题	回应与沟通渠道
 政府/监管组织/协会	<ul style="list-style-type: none"> 依法纳税 碳排放管理 水资源管理 气候变化 合规经营 	<ul style="list-style-type: none"> 领导及主管部门视察 定期工作总结及公文往来邮件与电话 日常沟通 日常政策执行
 股东/投资者	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 商业道德与反腐败 稳定回报 ESG管理策略 	<ul style="list-style-type: none"> 股东大会定期报告 官网信息披露 投资者热线 投资者专用预约访问邮箱
 供应商	<ul style="list-style-type: none"> 可持续供应链 商业道德与反腐败 能源使用 行业发展与合作 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商交流考察 供应商培训 供应商评估 采购招标流程
 客户	<ul style="list-style-type: none"> 产品安全与质量 负责任营销 合规经营 碳排放管理 普惠健康与医疗可及性 	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度调查 邮件与电话日常沟通客户服务与投诉 客户拜访
 公司员工	<ul style="list-style-type: none"> 员工薪酬与福利 职业健康与安全 合规经营 平等与多元 培训和教育 	<ul style="list-style-type: none"> 内部邮件及公示 企业文化平台 员工建议平台 内部刊物 公司工会
 社区	<ul style="list-style-type: none"> 公益慈善 普惠健康与医疗可及性 碳排放管理 废弃物管理 	<ul style="list-style-type: none"> 健康知识科普活动 社会公众咨询和投诉 采访交流 外部公告及披露
 潜在用户	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 碳排放管理 废弃物管理 	<ul style="list-style-type: none"> 信息披露 官方网站 社交媒体平台
 其他合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 员工薪酬与福利 合规经营 碳排放管理 气候变化 	<ul style="list-style-type: none"> 商务沟通与协议签署 行业活动,如展会、研讨会等 满意度调查

06 重要性议题识别

为保证信息披露准确、全面, 公司通过日常生产经营业务与各类利益相关方进行互动与沟通, 收集各类利益相关方对于科伦药业可持续发展管理工作的意见与建议, 根据同行业议题及ESG发展趋势的变动进行全面评估, 确定本年度的可持续发展议题。

为了解利益相关方对公司可持续发展的关注程度、期望与诉求, 以及自我检视内部相关成效, 我们通过重要性议题分析来鉴别关键的ESG议题。我们执行重要性分析流程, 识别并筛选与科伦药业相关的ESG议题, 了解议题受利益相关方关注程度, 以及议题对科伦药业可持续运营的影响, 进而判定出最终的重要性议题, 以作为我们可持续管理的目标和基础。

识别利益相关方

深入解读国际标准和宏观政策, 分析行业热点和同业实践, 基于自身业务发展战略和特色, 根据“受科伦药业影响程度”和“对科伦药业的影响程度”两个维度识别利益相关方。

拟定调查问卷及派发

邀请各利益相关方参与本次问卷调查, 收集各利益相关方共 490份调查问卷, 了解相关方对重要性议题的判定意见。

构建重要性议题库

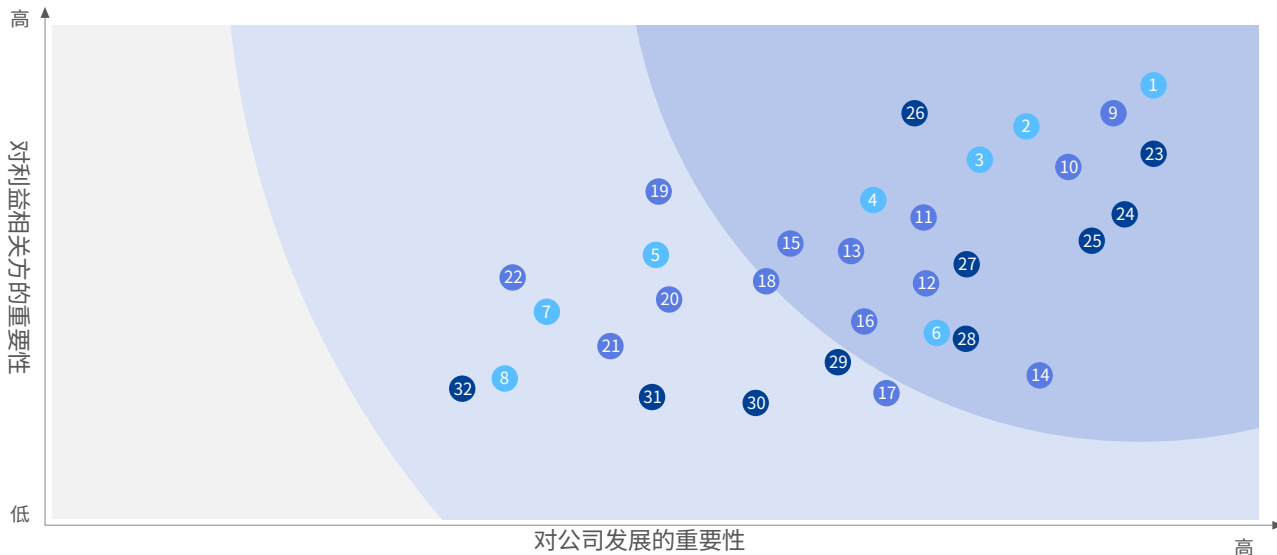
基于监管要求、可持续发展标准、行业特点以及科伦药业实践, 搭建潜在重要性议题库, 共识别出32项潜在重要性议题。

问卷结果分析及确认

分析问卷结果, 通过“对公司发展的重要性”和“对利益相关方的重要性”二维重要性矩阵展现各议题的重要程度。

披露及改善

公司管理层审视并确认实质性议题评价结果, 并将实质性议题作为本报告重点披露内容。检视实质性议题评价结果。



环境议题

- 1 碳排放管理
- 2 废弃物管理
- 3 能源使用
- 4 水资源管理
- 5 供应商环境评估
- 6 绿色建筑
- 7 生物多样性
- 8 气候变化减缓及应对

社会议题

- | | |
|---------------|------------|
| 9 职业健康与安全 | 17 知识产权保护 |
| 10 产品安全与质量 | 18 消费者权益保护 |
| 11 员工薪酬与福利 | 19 负责任营销 |
| 12 培训与教育 | 20 公益慈善 |
| 13 研发与技术创新 | 21 行业发展与合作 |
| 14 平等与多元化 | 22 利益相关方对话 |
| 15 供应链管理 | |
| 16 普惠健康与医疗可及性 | |

治理议题

- | | |
|-------------|-----------------|
| 23 合规经营 | 31 数据安全及管理及隐私保护 |
| 24 ESG管理策略 | 32 企业文化与价值观 |
| 25 全面风险管理 | |
| 26 商业道德与反腐败 | |
| 27 依法纳税 | |
| 28 稳定回报 | |
| 29 负面事件治理 | |
| 30 董事会多元包容 | |

02

稳舵扬帆 砥砺前行

科伦药业秉持诚信与道德, 坚信健全的管治架构是公司基石。我们通过强化董事及高管责任履行, 提升透明度, 确保符合国家法律法规要求与商业道德伦理。

公司致力于优化内部管理体系, 完善党政建设, 以保障公司规范运作。我们努力将商业实践与企业价值观、合规性、国际标准和客户诉求深度融合, 为各利益相关方创造长远价值。

01 公司治理

02 商业道德

03 党政建设

16 和平、正义与
强大机构



17 促进目标实现的
伙伴关系



01 公司治理

1.1 公司组织架构

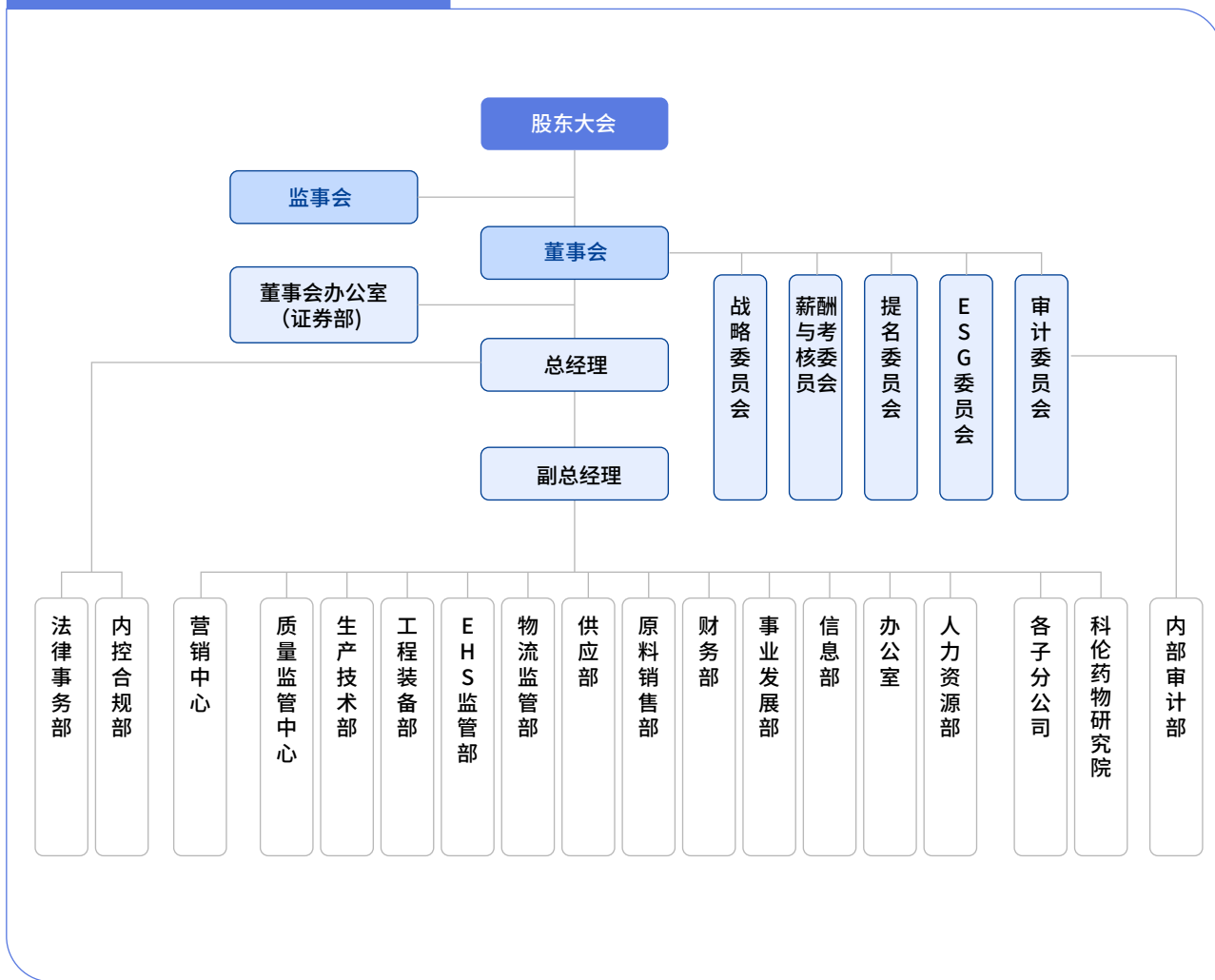
科伦药业按照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》及其他相关法律法规的要求, 不断完善公司治理结构, 努力建立和健全内部管理制度, 提高信息披露工作效率, 进一步提升公司治理水平。

公司建立了以《公司章程》为核心, 涵盖《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》等在内的全面治理体系, 确保各方主体严格履行相关法律法规、公司章程及各自

相应的议事规则, 规范运营。公司通过清晰严谨的治理架构设计, 积极响应外部监管要求与内部发展需求, 推动公司实现可持续性发展的战略目标。

如需获取更多信息, 各利益相关方可在公司官方网站下载公司相关政策。

科伦药业组织架构图



1.2 董事会多元化

董事会成员

截止报告披露日, 公司董事会成员共7人, 其中独立董事3人, 独立董事在保障董事会决策公正性与科学性方面发挥关键作用, 有助于维护全体股东权益。公司董事会的人员构成、选聘程序均符合法律法规及《公司章程》的规定。现任董事专业素养深厚, 其中有4名董事获得博士学位, 3名获得硕士学位。2023年公司共召开11次董事会议, 出席率保持100%。

董事会成员结构

姓名	职位	性别	教育背景	专业领域			
				行业经验	会计	经济	法律
刘革新	董事长	男	硕士	✓			
刘思川	董事	男	硕士	✓			
贺国生	董事	男	博士			✓	
王广基	董事	男	博士	✓			
任世驰	独立董事	男	博士		✓		
欧明刚	独立董事	男	博士			✓	
高金波	独立董事	男	硕士				✓

董事会下属委员会

董事会下设五个专业委员会, 包括战略委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会、ESG委员会以及审计委员会, 上述委员会成员中独立董事占多数。

董事会下设各委员会依循《公司章程》《董事会审计委员会实施细则》《董事会薪酬与考核委员会实施细则》等规定, 协助董事会对需决策事项提供咨询和建议, 各专门委员会对董事会负责, 向董事会汇报工作进展及成果, 委员会的提案提交董事会审查决定。

各委员会主要职责

董事会下属委员会	主要职责
战略委员会	对公司长期发展战略和重大投资决策进行研究并提出建议
薪酬与考核委员会	研究公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核; 负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案
提名委员会	对公司董事和高级管理人员的人选、选择标准和程序进行选择并提出建议
ESG委员会	审阅公司的ESG表现; 负责制订公司环境、社会及治理的管理方针、目标、策略及架构; 识别及评估对公司业务具有重大影响的ESG相关风险和机遇等
审计委员会	负责公司内、外部审计的沟通、监督和核查工作

1.3 信息披露管理

科伦药业根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《上市公司信息披露管理办法》等法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定,制定了《信息披露管理制度》《年报信息披露重大差错责任追究制度》《重大事项报告制度》《信息披露暂缓与豁免管理制度》等制度。公司充分履行信息披露义务,并指定《证券时报》《上海证券报》《证券日报》《中国证券报》和“巨潮资讯网”为公司信息披露的报纸和网站,及时向各个利益相关方汇报企业经营情况。

此外,公司在信息披露方面积极创新,不仅强化披露信息的

内容和形式,而且对于部分未达到上市公司披露要求的信息,通过多元化渠道积极公开,旨在为投资者提供更为详尽的公司信息,保障广大投资者的知情权益。

报告期内,科伦药业按规定披露定期报告、临时公告等重要信息,真实、准确、完整地履行信息披露义务,荣获深圳证券交易所信息披露工作最高评级“A”。

1.4 投资者权益保护

科伦药业支持投资者充分了解公司运营与发展动向,为境内外投资者建立多渠道沟通平台。公司通过发布公告、召开业绩说明会和参与机构调研、回复深交所互动易平台提问、接听投资者来电和回复投资者邮件等方式向投资者分享最新动态与成果,回应投资者关切的公司战略规划、发展动力与核心竞争力等内容,加深投资者对公司的了解。

报告期内,公司接待各大媒体、中介机构采访调研千余人次,形成公司各类新闻纪要稿件百余篇,深交所易互动及邮件回复率均达100%,接听热线电话咨询百余通。我们通过多渠道加强与投资者的联系,进一步夯实公司投资者关系工作。



2023年5月4日召开的2022年度股东大会

02 商业道德

2.1 合规和风险管理体系

科伦药业着力强化风险防控与内部管理, 通过制定风险管理策略, 持续推进内部控制体系建设, 强化内部审计监督, 持续识别并有效应对各类风险。公司积极开展风险排查并制定应对措施, 确保企业合规运营、稳健发展、提升抗风险能力。

内部控制

科伦药业依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《企业内部控制基本规范》等法律法规, 结合自身实际运营状况和管理需求, 编制了公司内部控制文件, 包括但不限于《内部控制手册》《内控管理工作实施方案》《合规体系文件》, 并定期进行修订更新, 确保企业内部控制设计与执行的有效性和适应性。

报告期内, 科伦药业进一步优化了内部控制评价机制, 对内部制度的运行实施严格监督和评估, 能够迅速识别出潜在的内部控制风险与缺陷。针对发现的问题, 公司及时提出切实可行的整改方案, 并持续跟进直至完全落实解决, 有效控制了各环节的风险。

合规管理

“合规”是科伦药业的重要企业文化之一。科伦药业要求每位员工始终恪守合规底线, 坚守风险思维, 通过不断加强合规管理体系的建设, 保障企业经营活动稳健运行。自2020年起, 科伦药业将每年第二季度设立为“科伦合规季”。在此期间, 公司策划并推行一系列合规主题活动, 旨在让全体员工对公司的合规管理要求有更深刻的理解和认同, 并将这些要求内化于心、外化于行, 以此指导日常工作实践。




此外, 为强化合规文化, 公司积极举办反垄断合规、质量体系合规、法律规范等多元化的专业培训课程。在2023年度, 共计6,903人次参与了各项合规培训项目, 累计投入学习时间长达144,209小时, 展现了公司在推进全面合规文化建设方面的坚定决心。

内部审计

科伦药业为进一步提升公司治理水平和营运透明度, 已设立审计委员会, 该委员会由三位董事组成, 其中独立董事占据多数席位, 并且至少一名独立董事是专业会计人士。审计委员会负责监督指导内部审计部工作, 以及负责内部审计与外部审计之间的协调等。

为了强化内部审计职能, 提升内部审计工作效能, 并确保投资者合法权益得到有效保护, 公司依据《审计法》《审计署关于内部审计工作的规定》等相关法律法规, 制定《内部审计制度》, 旨在加强内部监督与管理, 提高审计质量, 提升公司治理水平。

科伦药业合规管理体系

 质量合规	 营销合规	 EHS 合规	 财税合规	 合作方合规
始终把质量合规放在生产的第一要位, 建立了药品从研究开发、生产制造、物流转运直至终端使用的无断裂、无障碍的闭合式责任体系。	通过强化汇报审核、培训等机制, 对营销业务中的合规细节进行具体把关, 监督、指导业务部门合规经营。	在安全、环保、健康合规体系建设方面, 建立包含法规“获取、学习、自评、复核”四个方面的配套管理机制。	建立统一的财务核算和税务处理规范, 通过对下属分子公司重大税务事项复核及财务管理的评价, 促进各成员企业的财务合规能力提升。	与合作方签署阳光协议, 在签署的合同中明示反商业贿赂条款。通过合规资料宣传等方式向合作方进行合规培训。

2.2 反腐败与反舞弊

科伦药业于2015年加入了中国企业反舞弊联盟, 并积极参与联盟有关打击腐败、舞弊和共建清廉经营环境的活动。为建立健全公司商业道德规范体系, 提升公司依法治企能力和商业道德规范管理, 我们已制定《商业道德行为准则》《员工手册》《反舞弊制度》《商业秘密保护及竞业限制制度》《亲属关系报备回避及利益冲突申报制度》等文件。这些文件从员工行为规范、舞弊防范、商业秘密保护、避免利益冲突等多维度构建了全面的控制体系。

我们要求全体员工遵守最高商业道德标准, 倡导上下游合作方及其他利益相关方支持、接受和执行《商业道德行为准则》, 以符合商业道德的方式开展业务。

反腐败

我们视诚信廉洁为企业生命线, 积极防范任何形式的贿赂与腐败行为, 对公司运营、声誉以及业务合作伙伴可能产生的负面影响, 我们秉持“零容忍”的坚定立场, 要求全体员工及所有第三方在与公司交往中严格遵守反贿赂和反腐败相关政策。

我们明确要求员工于入职时签署《合规/廉洁承诺函》, 并由内控合规部每年对公司全体员工和合作伙伴签署《合规/廉洁承诺函》的情况进行抽查。同时, 我们每年组织各子(分)公司及直属部门进行内部控制自查, 以便及时识别是否存在违反商业道德标准的迹象。此外, 我们根据审计计划对全公司各业务板块、各子(分)公司和直属部门进行商业道德及其相关政策的审计。

反舞弊

科伦药业董事会督促公司管理层建立公司范围内的反舞弊文化环境, 建立健全包括预防舞弊在内的内部控制体系。审计委员会是公司反舞弊工作的领导机构和主要负责机构, 负责公司反舞弊行为的指导工作, 对反舞弊工作进行持续监督。

我们积极预防和打击各类舞弊行为, 切实保障企业的公平竞争环境和良好商业秩序。同时, 我们通过商业道德教育与培训工作, 让全体员工深入了解并严格遵循相关规定, 建设公正透明、风清气正的企业氛围。

2023年培训绩效



全员反舞弊培训

培训人次 **20,434** 人次
培训总时长 **20,434** 小时



管理干部廉政培训

培训总人次 **1,105** 人次
培训总时长 **552.5** 小时



合规培训

培训总人次 **6,903** 人次
培训总时长 **144,209** 小时



2023年2月2日
管理干部廉政培训



2023年5月19日
合规季全员反舞弊培训

2.3 举报制度

科伦药业坚持“客户为先”和“诚信为本”的经营理念,为打造一个健康和共赢的经营环境,公司鼓励供应商、合作伙伴及全体员工共同参与公司诚信经营体系的监督。公司制定了《举报人保护和奖励制度》,鼓励各方主动揭露腐败、职务犯罪等各类不法行为。

公司在举报机制方面实现了多元化布局,在内部审计部、法律事务部和人力资源部多个核心部门均设立了专门的举报电话,并辅以举报微信和电子邮件等多种便捷途径,确保任何员工或相关方能安全、有效地提交关于舞弊和其他违规情况的举报信息。

在处理举报事务的过程中,科伦药业严格遵守国家法律法规和企业内部规定,对举报人及其提供的信息实施严格的保密措施,从接收、记录、保管到调查处理每一个环节,公司建立了一套严密的信息保护机制,坚决杜绝举报信息的泄露与遗失。我们对违反保密规定的责任人员,将从从严从重处理,对于非因职务需要故意泄露举报人信息的员工予以开除,构成犯罪的依法追究其刑事责任,确保每一位勇于揭露不法行为的举报人都能得到应有的尊重与保护。

举报途径

举报电话:内审部 028-82860620

法务部 028-82860470

人力资源部 028-82860386

廉洁科伦 13710096516(微信同号)

电子邮箱:jubao@kelun.com

通信地址:成都市青羊区百花西路36号四川科伦药业股份有限公司内部审计部/法律事务部/人力资源部

2.4 税务管理

科伦药业始终严格遵循国内外税收法规和政策,坚守诚信纳税原则,依法依规履行税款缴纳义务。为确保税务操作的规范性和合规性,公司制定了完备的税务管理规范体系,包括《税务管理规范》《税务日常操作指引》以及《减税降费指引》等指导性文件,各子(分)公司均严格按照上述政策要求进行税务处理。

面对税务机关的各项检查和监管机构的协查工作,我们始

终保持积极配合态度,主动提供所需资料,并与税务机关保持紧密、良好的互动关系,确保双方意见能够得到及时交流与妥善处理,共同营造一个公正透明的纳税环境。

对于海外业务,自2019年起,科伦药业海外子(分)公司按时向相关国家和地区报送国别报告,以满足国际税收监管的要求,展现了公司在全球范围内坚持合法合规经营的决心和行动力。

03 党的建设

3.1 党建管理

科伦药业自1998年设立党组织以来, 始终将党建工作作为推动企业发展的核心动能之一。历经二十多年的扎实耕耘, 公司坚持以党的建设引领企业的精神风貌和战略方向, 通过深度赋“能”于生产经营各个环节, 为公司内共产党员塑造坚定的理想信念之“魂”, 同时, 以党的先进理念厚植企业文化底蕴之“根”, 让高水平的党建工作引领企业实现高质量发展。

3.2 党组织活动

凝心聚力谋发展, 砥砺前行向未来---科伦药业党委开展主题教育专题党课活动



科伦人, 红心向党。为热烈庆祝中国共产党成立102周年, 2023年6月30日下午, 科伦药业党委组织召开了“凝心聚力谋发展, 砥砺前行向未来”主题教育专题党课。本次党课充分运用视频会议设备, 创新采用了“现场学+线上学”同步直播讲党课的形式, 主会场设置在公司总部, 另外设置了上海营销中心、各生产基地、科伦博泰生物、科伦药物研究院、川宁生物及销售片区等二十余个“线上”分会场, 让更多的党员同志在本单位就能学习到高质量党课, 有效扩大了党员教育培训覆盖面。

科伦药业党委&新希望集团党委联合举办党建共建活动



2023年5月17日, 新希望集团党委率下辖各产业板块、子(分)公司党组织负责人、党务干部参加学习交流, 此次交流以开放共享、合作共赢为原则, 通过党建工作共鉴, 为赋能企业发展奠定良好基础。双方达成共识, 未来将持续加强党组织之间的沟通联系, 积极与业务发展同频共振, 充分发挥党建共建的平台优势, 构建“资源共享、优势互补、相融并进、共同提高”的党建工作新格局。让党建工作成为企业持续稳定发展的坚强后盾和重要保障, 为民营经济发展强信心、增动力, 共谋发展新篇章。

3.3 党员发展

科伦药业在党员发展与组织建设上秉承“业务延伸到哪里, 党的组织就扎根在哪里”的原则, 紧密结合企业运营实际需求, 创造性地将党组织体系与公司的生产管理架构深度融合, 纵向延伸至各个层级, 确保了党组织和党员队伍能够紧跟企业发展的步伐。

与此同时, 科伦药业高度重视党员骨干队伍建设, 积极践行“把骨干培养成党员、把党员培养成骨干”。通过这一机

制, 众多兼具党性修养、优良作风、深厚专业知识及丰富管理经验的党员脱颖而出, 他们陆续走上关键岗位, 充分发挥党员先锋模范作用, 有力推动了产能提升、自主创新, 强化了企业核心竞争能力, 加速了科伦药业持续发展的红色引擎。



03

匠心独运 生命之托

科伦药业始终坚持产品研究的初心与使命, 坚持以创新驱动企业发展。同时, 我们严格把控产品质量, 视每一份药品如同对生命的郑重承诺, 力求在每一个细微之处展现对生命的尊重与呵护。

我们构建可持续供应链管理体系, 负责任地选择合作伙伴, 从源头上确保原材料绿色、可追溯。我们秉持负责任营销理念, 抵制虚假宣传, 致力于向客户提供真实、准确的产品知识和使用指导。

在信息安全方面, 我们深知数据安全关乎患者隐私与企业责任, 采用先进技术和严格的管理措施, 全方位保护用户信息。



- 01 产品研发管理
- 02 产品质量管理
- 03 绿色可持续供应链
- 04 负责任营销
- 05 信息安全管理

01 产品研发管理

2023年研发绩效



研发费用

2023年度研发投入**19.53**亿元
同比增长**7.59%**
占收入比**9.10%**



研发投入

从2012年起截至
本报告期末累计研发
投入超**120**亿元



研发团队

研发人员共**2,612**人
同比增长**2.27%**



专利数量

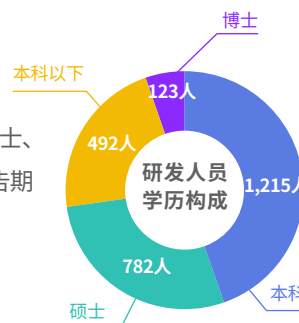
截至2023年12月31日
共拥有**2,904**项有效
专利申请

1.1 研发体系

科伦药业建立了以成都和苏州研究院为核心致力高端仿制及改良创新研究, 科伦博泰生物和美国KLUS为主体重点创新研究的多技术类别、全功能平台研发体系。在研发创新领域, 我们共有12家企业被评定为国家高新技术企业, 拥有六大国家级创新平台以及国家级博士后科研工作站。

研发团队

研发团队是公司技术革新的核心引擎, 科伦药业于2012年底全面启动创新转型, 吸引了数千名博士、硕士加盟, 打造了一支科学水平高、战斗意志强、人才结构合理和与国际接轨的科研队伍。截至报告期末, 公司研发团队人数达2,612人, 致力于突破关键技术瓶颈, 提升产品的科技含量与市场竞争力。



1.2 研发战略

2023年, 公司进一步强化其研发战略定位, 强化全球医药市场的战略布局, 启动了400余项药物研究项目, 涵盖431个具有集群优势、技术难度、特色鲜明且具有成本竞争力的仿制药和改良创新药产品线 and 30余项创新药。

创新药

科伦药业将持续深化改革步伐, 聚焦优势, 提速增效, 与行业最优水平对标, 不断加强内部管理优化和外部合作拓展, 确保在首发项目及ADC等关键技术领域的领先优势。

我们树立产品市场化理念, 关注并响应未被满足的临床需求, 有针对性地立项和开发具有显著差异化优势和国际市场潜力的创新药品种, 并通过导入大数据与人工智能技术, 强化基础生物学和转化医学的应用能力, 提升创新药物的研发效率与成功率, 从而在激烈的市场竞争中占据有利地位。

我们也将持续关注ADC领域的新靶点、新技术, 强化ADC管线, 增加ADC平台实力, 并持续推进在研项目的海外权益授权工作, 提升项目的市场价值和国际竞争力。我们将深度融入全球药物的创新网络, 积极推动国际交流与合作, 培育竞争优势, 在更高层次、更广范围内实现创新药物的价值。

仿制药

科伦药物研究院以市场变化和临床需求为导向, 突出对临床急需的品牌仿制药、高端输液制剂、改良创新药的开发, 依托丰富的集群优势产品管线, 建立特色技术平台和发展优势领域, 形成在集采市场、非集采市场及国际市场“多点发展”的竞争优势和品牌优势。

1.3 药物研发伦理

我们的承诺

在药物研发过程中, 科伦药业始终恪守法律法规、伦理道德标准, 充分尊重并贯彻执行《赫尔辛基宣言》、国际GCP标准、中国《药物临床试验质量管理规范》《药品不良反应报告和监测管理办法》等文件所确立的医学研究伦理原则。随着医药法规体系的不断完善, 科伦药业承诺公司所有研发活动均在合法合规、伦理正当的前提下进行。

临床研究

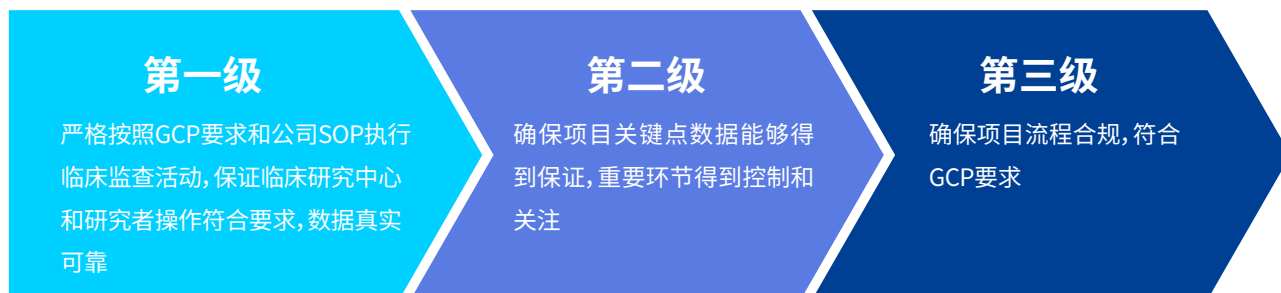
临床研究流程



临床试验风险管理

每个项目我们均制定项目风险管理计划, 对重要的风险环节进行控制, 如受试者保护、数据真实性、完整性、可靠性以及GCP的合规性。我们目前对临床试验风险采取三级控制, 同时对外部供应商也会开展相应的稽查, 确保供应商的服务质量能够满足临床试验要求。

临床试验风险控制



受试者保护

科伦药业高度重视临床试验受试者的权益保护, 公司通过严谨的科研流程、完善的管理体系, 对每一位参与临床试验人员的知情同意权、隐私权以及健康权益进行最大尊重与保护。

此外, 公司不断优化药物不良反应监测体系, 及时发现并妥善处理可能影响受试者健康的任何问题, 以最大程度保障受试者的身体健康与合法权益不受损害。科伦药业致力于为受试者提供一个科学且安全的研究环境, 努力实现药物研发的社会效益与伦理责任的和谐统一。

动物福利

科伦药业在医药研发过程中, 高度重视动物福利伦理原则, 尊重实验动物为研究而做出的生命贡献。其中科伦博泰生物特设立实验动物管理和使用委员会 (IACUC), 该委员会专司对涉及动物福利的重大议题进行深入审核和决策。

公司在医药研发过程中, 严格遵守《实验动物管理条例》等相关法律法规和国际3R原则, 并且公司制定《实验动物人道终点制定规程》《对照标准物质和受试物的管理》《动物给药准确性控制》《实验动物给药的一般原则》《实验动物各途径给药量、给药途径、采血量规程》, 确保了针对动物的用药情况符合项目研究的科学性及动物福利伦理的要求。

践行3R原则——保障动物福利

替代 (Replacement)

- 使用体外实验代替活体动物实验
- 应用计算模型、数学模拟技术等非动物实验手段来预测药物作用和毒性反应

减少 (Reduction)

- 精准设计实验方案, 优化样本量计算, 确保使用最少数量的动物获得可靠数据
- 提高实验设计的有效性和统计效能, 避免重复性实验和无效实验
- 通过共享数据库和已有的实验结果来减少不必要的重复实验

优化 (Refinement)

- 采用先进的麻醉、镇痛技术和药物, 减轻动物在实验过程中的不适和疼痛
- 改进实验操作程序, 降低对动物的应激反应, 提供人道的处理方式
- 加强培训, 提高研究人员的专业素质, 以更人性化的方式进行动物实验操作

1.4 研发外部合作

科伦药业积极响应国家“一带一路”战略和《“十四五”医药工业发展规划》,积极寻求与全球顶尖医药研发机构和企业开展深度合作,其中生产研发端海外布局包括美国科伦、哈萨克斯坦科伦、科乐进兰卡,构建了多元化的国际科研网络。通过签署一系列重大合作协议,科伦药业不仅引进了国际先进的创新药开发技术与理念,而且不断拓展并深化在新药发现、临床试验以及药品注册申报等方面的国际合作布局。

国际合作

与默沙东团队的合作协同

2023年10月20日,2023年欧洲肿瘤内科学会(ESMO)大会在西班牙马德里盛大开幕。ESMO大会期间,科伦博泰生物与默沙东团队在马德里进行了亲切会见,双方管理层及项目团队就合作项目的研发进展进行讨论,深入探讨了全球临床研究的工作计划,双方团队将共同加强临床阶段药物和即将进入临床阶段的多款ADC药物开发,包括适应症快速拓展、从单药到联用、治疗线程从后线到前线。此外,双方可能探索对于其他全新靶点ADC项目的合作机会。

英国Ellipses Pharma合作项目

2023年11月,科伦博泰生物A400(EP0031)项目合作方英国Ellipses Pharma获得了美国食品药品监督管理局(FDA)授予的孤儿药资格认定(Orphan Drug Designation, ODD),用于治疗RET融合阳性实体瘤。本次资格认定有望加快推进A400(EP0031)在美国的临床试验及上市注册的进度,同时,可享受一定的政策支持,包括但不限于临床试验费用的税收抵免、免除新药申请费。2024年3月,A400(EP0031)获FDA快速通道资格认定,应用于RET融合阳性NSCLC的治疗。

产学研医

依托生物靶向药物国家工程研究中心、国家大容量注射剂工程技术研究中心等国家级创新平台,科伦药业联合中国药科大学、中国科学院上海药物研究所、四川大学、西南医科大学、沈阳药科大学、重庆医科大学、四川省食品药品检验检测院等高校院所,协同华中科技大学同济医学院附属同济医院、中国医科大学附属第一医院、山东大学齐鲁医院、浙江大学医学院附属第一医院、中南大学湘雅二医院、江苏省人民医院、郑州大学第一附属医院等国内一流科研及临床研究机构,以及国家精准医学产业创新中心、同位素及药物国家工程研究中心等国家级高能级平台,共同组建战略联盟,通过优势互补,合作开发产业发展关键核心技术,建立长久的创新平台建设和技术开发合作机制,为我国医药产业的发展做出积极贡献。



1.5 专利注册情况

2023年关键数据

截止2023年12月31日, 科伦药业及子(分)公司共拥有2,904项有效专利申请, 包括发明专利申请1,338项、实用新型专利申请1,338项、外观设计专利申请228项。其中2,153项专利已获授权, 包括发明专利707项、实用新型专利1,237项和外观设计专利209项。

科伦药业及子(分)公司2023年年度共申请专利409项, 其中发明专利申请258项、实用新型专利申请130项、外观设计专利申请21项。其中授权184项, 其中发明专利99项, 实用新型专利80项, 外观设计专利5项。

海外注册

2023年, 科伦药业共开展8个国家/地区共计16个项目的注册工作, 产品涉及原料药、制剂等。其中, 科伦药业仿制药乙磺酸尼达尼布完成美国DMF登记。靶向TROP-2的ADC药物(SKB264)已完成在加拿大、澳大利亚、比利时等6个国家的IND申报工作。

1.6 知识产权保护

科伦药业深知知识产权保护对于企业核心竞争力的重要性。通过强化知识产权工作, 科伦药业有效确保了企业在研发投入和生产经营活动中的创新成果得到法律的严格保护, 从而为企业的战略升级与长远发展提供坚实保障。

为了全面贯彻实施知识产权保护战略, 我们不断加强和完善内部知识产权管理体系, 着力推动知识产权工作的制度化、体系化建设。我们积极跟进国际国内最新的知识产权法律法规, 将知识产权管理融入到从研发立项到产品上市全生命周期中, 构筑坚实的知识产权壁垒。



知识产权培训

科伦药业注重知识产权教育和培训活动的组织与实施, 以此强化全体员工对知识产权保护重要性的认识。同时, 我们已通过公司内部学习平台发布知识产权基础知识培训相关课程, 鼓励员工学习, 提升公司整体对于知识产权的认知。



02 产品质量管理

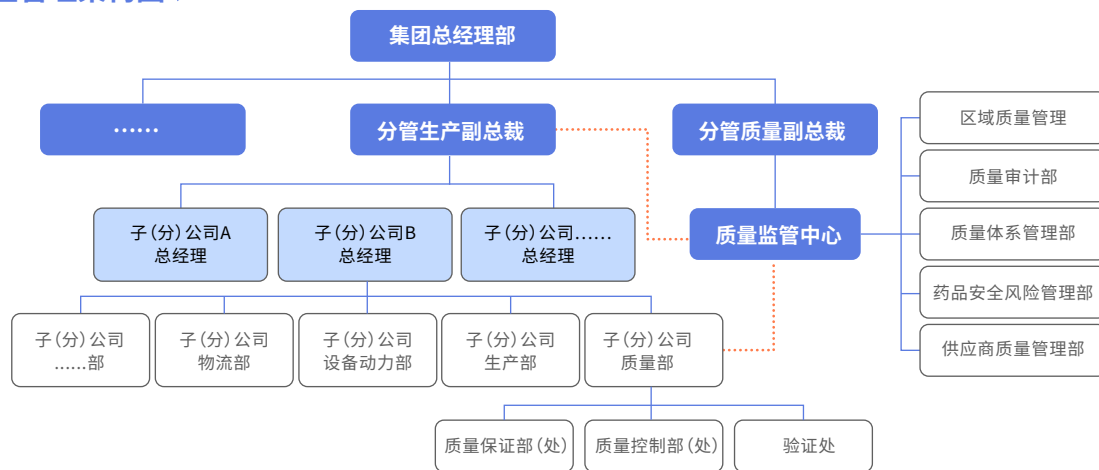
2.1 产品质量管理体系

科伦药业视质量为企业生存与发展的生命线, 自创立以来, 牢固树立“大质量观”, 始终坚持贯彻执行国家各项药品质量管理法规, 包括但不限于《中华人民共和国药品管理法》《药品生产质量管理规范》《药品经营质量管理规范》以及《药物警戒质量管理规范》。

质量管理机构

科伦药业构建严谨的质量管理体系, 其中质量管理机构的核心角色——质量授权人, 由企业法人依法授权并签署正式的授权文件, 确保其独立行使质量管理职能。为确保公司药品质量管理工作的持续有效与规范运作, 根据实际工作需求, 质量授权人可在向药品监管部门备案后, 将部分工作授权给符合质量授权人资质的人员, 以此实现质量管理权限的有序下放与内部职能的有效分配。

质量管理架构图



质量管理办法

公司将《质量手册》确立为指导公司全面质量管理实践、策划实施、控制监督、保障提升及持续改进各项工作的纲领性文件, 并以此为基础, 积极开展全员质量管理教育培训活动。

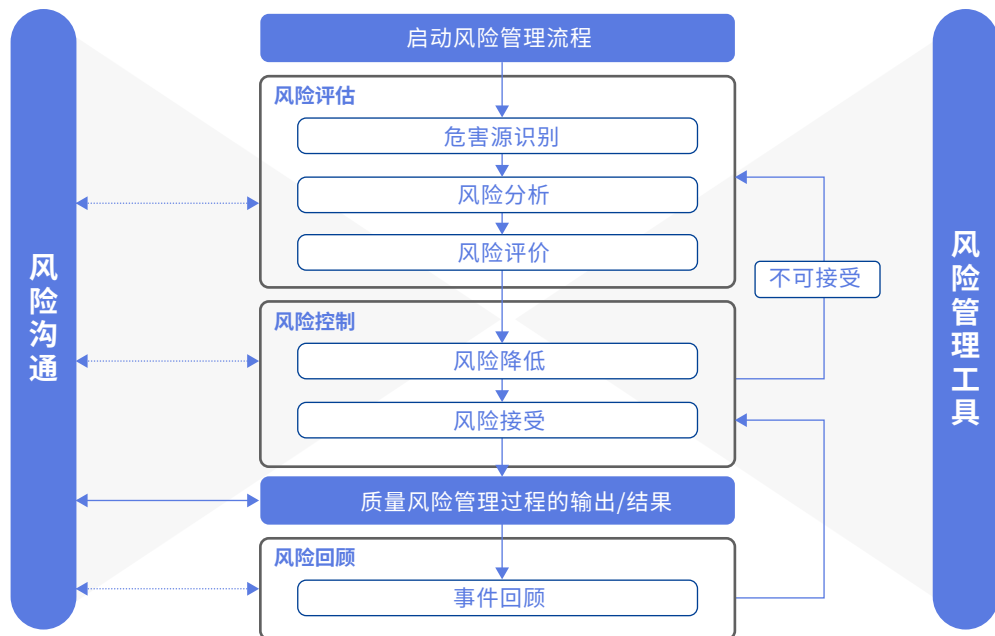
在生产运营中, 科伦药业积极导入并贯彻实施ISO9001质量管理体系, 同时创新推行了“质量平衡计分卡”管理模式, 以全方位、多维度确保产品质量。科伦药业所有生产基地均通过中华人民共和国2010年修订版药品生产质量管理规范(GMP)认证, 表明公司致力于持续优化品质管理流程, 不断追求卓越品质的决心。



2.2 质量风险管理

科伦药业根据人用药品注册技术国际协调会议 (International Conference on Harmonization) 制定的ICHQ9《质量风险管理—科学指南》编制形成《质量风险管理规程》，构建严谨、高效的质量控制体系，使质量风险管理工作能按既定的程序执行，对所有可能影响产品质量的风险点进行全面识别、评估与控制，保证质量风险管理的科学性、合理性。

质量风险管理流程

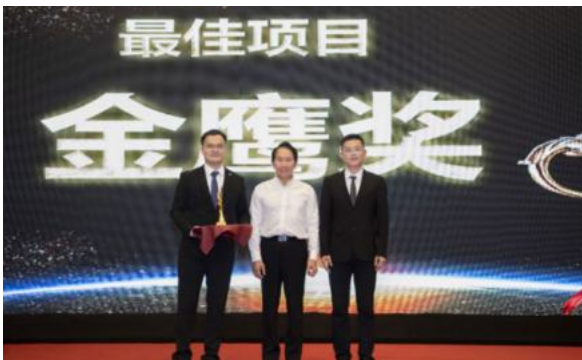


2.3 质量文化建设

质量文化是企业管理重要的软实力，科伦药业坚持“以客户为中心”以及诚信透明的质量文化，鼓励全员参与并持续推动质量文化发展。公司通过组织全体员工的质量主题培训，并结合形式多样的辩论赛、知识竞赛等活动，积极营造全员重视质量、敬畏质量的管理氛围，将质量责任融入企业文化基因，为企业的可持续发展提供有力保障。

案例一：QC小组活动建设

科伦药业重视QC小组活动建设，积极推进公司内部QC活动水平持续提高。截至2023年末，科伦药业集团已累计召开20届QC成果暨项目成果发表会。2023年10月20至21日，科伦药业第二十届优秀QC成果暨项目成果发表会在新都举行，共计270余人现场参会，同时设置35个线上分会场，共享质量改善与项目活动成果的饕餮盛宴，共计参会人员达到1800余人。会议将“小、实、活、新”的QC课题与周期长、投入大、影响深的项目活动成果分别进行发表。来自24家子（分）公司与联营企业的27个优秀QC成果在会上进行了发表，经过激烈角逐，最终评出金奖1名，银奖2名，铜奖4名，QC工具应用奖2名。



案例二: 全员开展质量安全月活动

科伦药业自上而下高度重视全员质量文化建设, 由质量监管中心联合EHS监管部、生产技术部, 每年定期组织开展质量主题月活动。2023年重点围绕“**落实安全生产责任 深化质量风险治理 提高清洁生产能力**”的活动主题, 分生产、质量、安全管理三个板块开展主题活动。18家子(分)公司、4家联营企业积极, 开展了形式多样、内涵丰富的各类主题活动, 如: 主题标语征集、文件大找茬、数据完整性宣贯、客户满意度调查等, 同时还开展了法规、指南的专题培训, 旨在提升全员法规意识和质量管理水平。



2.4 产品安全管理

产品检测

科伦药业各生产企业已建立完善的管理制度及产品质量标准体系, 确保产品满足注册法规及药典标准要求。我们以CNAS认证为契机, 提升实验室系统管理能力, 目前已有8家核心成员企业所属实验室通过中国合格评定国家认可委员会的权威评审, 获得CNAS认证证书。我们的实验室能够提供准确、高效的产品测试服务, 涵盖了药品稳定性研究、杂质定量分析、微生物限度测定等众多检测项目, 确保为市场提供高品质、安全有效的产品。

质量回顾

科伦药业各子(分)公司制定了《产品质量回顾管理规程》, 通过对产品质量的有效分析, 确认工艺稳定性、原辅料和成品现行质量标准的适用性, 推动产品质量的持续改进。各子(分)公司每年制定年度产品质量回顾计划, 对当年商业化生产的所有产品按品种进行产品质量回顾分析。

质量审计

科伦药业建立了严谨而全面的质量审计体系, 并制定《内部质量审计管理办法》, 以确保产品质量符合国内外法律法规要求和企业内部标准, 保证产品质量安全。同时, 我们每年接受来自药监机构及客户的审计, 2023年共计有**16**家基地(含联营)接受外部检查**100**余次, 其中包括注册现场核查、委托生产现场检查、GMP符合性检查等多项检查, 均一次性通过。检查的品种包括: 氯化钠注射液等**30**余个品种。

通过不断优化质量管理体系, 我们致力于打造全球领先的医药产品质量标杆, 为社会提供安全、有效的高品质医药产品。

产品标识管理

科伦药业在产品标识管理方面, 严格遵守《药品管理法》《药品说明书和标签管理规定》等相关法律法规, 秉持严谨、规范与透明的原则, 对每一款产品的标识内容进行全面细致的审核, 确保所有产品的标签、说明书以及内外包装的标识信息准确无误。

在产品标识管理实践中, 科伦药业采用先进的管理系统, 对药品名称、规格、批号、有效期、生产企业信息、适应症、用法用量、注意事项、禁忌、不良反应等关键信息进行精确记录与控制。同时, 产品标识内容的调整都必须经过科学论证和审批, 确保变更过程合法合规, 有效保障消费者用药安全及权益。

产品追溯

科伦药业建立了完善的追溯体系, 药品的生产和包装过程均严格按照批准的工艺规程和操作规程进行并有相关记录。公司建立了实验室管理LIMS、质量保证QMS、知识管理DMS、人员培训ELN、仓储管理WMS等信息化系统, 并建立统一的质量信息化管理平台、工具和方法, 确保从原料进厂到产品出厂至商业流通及临床使用环节均能进行有效追溯。

药品的运输、经营、使用单位及患者均能向科伦药业提出或反映任何与产品质量、包装、储存、标准、使用、安全、价格等相关的问题、意见或建议。

产品召回

科伦药业已制定并发布了《药品召回管理》《突发性药品安全事件处置指南》等指导性文件, 各子(分)公司均依据法规及公司要求制定了产品召回管理制度, 建立了产品召回体系, 必要时可迅速、有效地从市场召回任何一批存在安全隐患的产品。

对拟召回产品, 各子(分)公司将组织专项工作小组, 根据产品安全隐患的严重程度, 将产品召回事件分为三级。召回事件向总部报告后, 各子(分)公司将发布《召回通知》, 由专项工作小组制订召回计划与具体措施, 并向药

品监督部门备案。在召回实施过程中, 专项工作小组将对拟召回的产品进行统计和验收, 按退货程序退回, 并及时向药品监督部门报告召回进展情况, 积极配合药品监督管理部门开展相关调查。

所有召回产品已得到妥善处理后, 由专项工作小组对召回情况进行总结形成相关报告。根据专项工作小组提交的报告, 确定行动完全达到预期后, 关闭召回工作。此外, 公司还会通过模拟召回等活动, 持续评估召回系统的有效性。



2.5 药物警戒体系

科伦药业根据《药物警戒质量管理规范》(GVP) 及相关指导原则建立了完善的药物警戒体系, 制定了《药品上市后安全性研究管理规程》《药品不良反应报告与监测管理规程》《药品安全风险管理体系》等制度。公司所有药品上市许可持有人均已按照法规要求建立了完整的药物警戒组织机构及制度文件体系, 并在实施过程中根据最新法规要求进行持续完善。同时, 公司所有药品上市许可持有人均成立了药品安全委员会, 设立了专门的药物警戒部门, 指定符合资质的人员担任药物警戒负责人, 旨在保障公众用药的安全与健康。

对药品安全性的监测与控制。公司配置了药物警戒系统, 购买了MedDRA字典进行术语的规范统一, 与国家药品监督管理局药品审评中心(CDE)和药品不良反应监测中心(CDR)系统通过gateway对接, 以实现药品不良反应的编码、分析评价、及时上报等。另外, 还采用计算机系统开展文献检索、风险预警等, 实时且高效管控风险。

同时, 我们不断引入国内外优秀的药物警戒高级人才, 持续提升公司药品的风险管理水平。

科伦药业已建立了广泛且畅通的不良事件收集途径, 实现

药物警戒活动

上市前 药物警戒活动

四川科伦药物研究院有限公司负责公司上市前药物警戒体系的建立及运营。公司通过制定《药物警戒风险控制计划标准操作规程》《严重不良事件报告收集、处理和递交流程》等制度, 有力保障了该阶段药物警戒工作的高效有序进行。

上市后 药物警戒活动

科伦药业建立了集团化集约型的上市后药物警戒管理体系, 各子公司在总部药品安全风险管理部门的指导下, 有序开展不良反应信息收集、监测、报告、信号检测、风险评估、上市后研究等工作, 旨在全方位保障消费者的用药安全。此外, 公司定期组织对药物警戒体系开展独立系统地审计, 确保其有效运行。

不良反应收集



不良反应报告

科伦药业已建立多渠道、系统化的不良反应收集途径, 患者、医生、药师等均可向其反馈药品不良反应, 并获得专业细致的解答。各途径获取的药品不良反应均反馈至总部药品安全风险管理部, 总部将根据《药品不良反应报告与监测管理规程》对信息进行受理, 并对缺失的内容进行随访。如识别为药品不良反应/事件, 我们首先进行记录, 填写《药品不良反应/事件反馈表》, 并在药物警戒系统中进行处理, 处理的流程包括录入、复核、医学审核、复核提交。对于严重不良反应, 我们会尽快报告, 必要时对生产、物流等环节开展调查, 并及时向药品监督管理部门报告调查情况。

03 绿色可持续供应链

3.1 供应商准入

科伦药业实行严格规范的供应商准入流程,我们制定《物料供应商管理办法》,从物料质量评估、工艺适配性评估、产品质量评估等方面筛选符合条件的供应商,严格把握供应商准入的基本门槛要求。除必备资质要求外,我们对供应商在有害物质排放管理等环保方面的表现也进行重点筛选,确保供应链符合环保法规、行业标准以及可持续发展战略的要求。

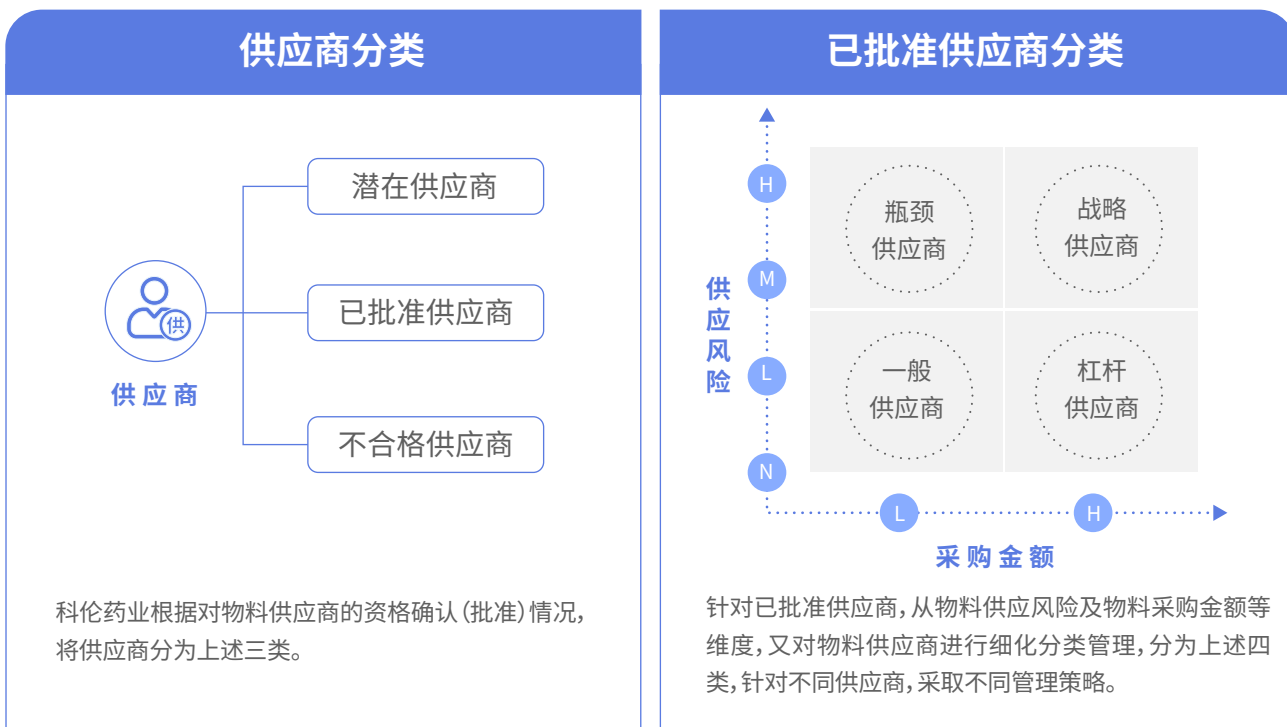
同等条件下,我们优先选择通过ISO系列管理体系认证的供应商,并将持续提升此类优质供应商在整体采购份额中的比重。针对不同类型的供应商,我们明确规定了相应的资质准入要求及必须提交的认证文件明细。



我们的原料药供应商100%通过药品GMP符合性检查。同时,我们积极支持供应商获取ISO相关体系认证工作,2023年度,95%以上原料药生产商、90%以上的药用辅料生产商和85%以上的药包材生产商通过了ISO9001质量管理体系认证。

3.2 供应商分类管理

科伦药业综合考虑供应商所生产产品的质量风险、物料性质、物料用途及用量、物料对产品质量的影响程度等因素,对物料进行分级,分为I级、II级、III级、IV级,针对不同级别的物料采取不同的管理方式。



3.3 供应商审计

科伦药业制定了《物料供应商质量审计管理办法》，从GMP六大系统等维度进行审计，从源头端保障产品的质量和安全。我们依据物料级别规定了相应的审计频次、审计方式和标准流程，并依据相关要求严格执行审计。为构建绿色可持续供应链，我们建立《供应商EHS风险评估制度》作为总纲领，将EHS纳入供应商审计，EHS审计结果将纳入供应商整体审计评估，进而对供应商的EHS 绩效表现起到实质性的约束力。

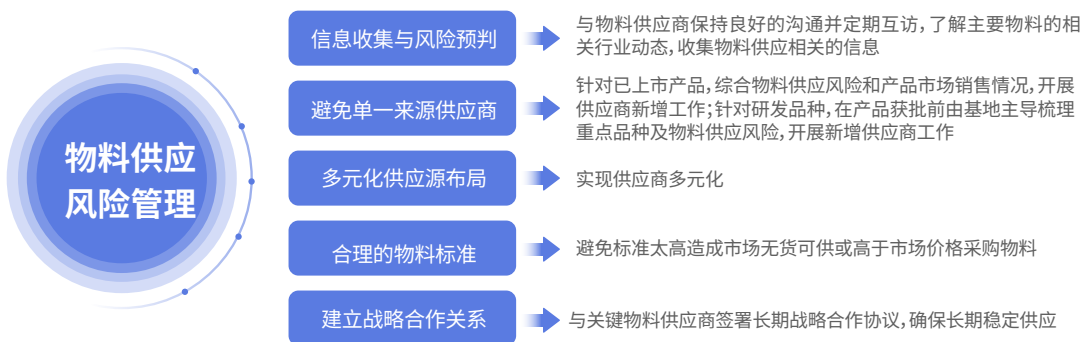
EHS审计内容

主要包括行政许可和环境管理制度执行情况、污染物达标排放情况、固废合规收集处置情况、安全标准化进度、应急管理 与演练、教育培训与隐患排查等内容。

2023年度，科伦药业各子(分)公司对383家物料供应商进行了质量审计，比年初计划增加了近100家，增幅35%以上。其中，现场审计306家，书面审计75家，远程审计2家。在质量审计结束后，我们根据供应商资质材料、审计记录以及供应商返回的缺陷整改报告进行综合评估，撰写质量审计报告，并出具审计结论。

3.4 供应链风险管理

科伦药业采取主动作为、风险预判的工作态度，对物料供应风险进行有效的管理。



供应商绩效管理

科伦药业对不同级别物料的已批准供应商开展绩效管理。供应商绩效考核评估包括质量(物料批次合格率、物料异常情况、质量审计情况、变更告知情况、质量/EHS方面合规情况等)、物料交付(交货周期、及时性、准确性等)、服务(沟通响应、支持配合、服务准则)等方面。根据绩效考核的结果，我们将供应商进行分级，分为A、B、C、D级供应商，并针对不同级别供应商可采取差异化的管理措施，包括降低/提高审计频次、增加/减少供货比例、暂停/取消供货资格等。

供应商及物料变更

科伦药业按照公司变更管理要求开展新增物料供应商工作。若供应商以及所供物料发生各项变更，供应商应根据质量协议中约定的变更管理事项要求及时告知科伦药业，我们将根据物料相关变更对产品安全性、有效性和质量可控性影响的风险程度，进而确定变更管理类别，并按照有关技术指导原则和生产质量管理规范进行充分研究、评估和必要的验证。如涉及产品为药品制剂或原料药的，应经批准、备案后实施或报告，确保变更药品制剂所用原辅包以及变更原料药起始物料不对药品的安全性、有效性和质量可控性等产生负面影响。

3.5 供应链质量管理

供应商培训

为提升供应链质量,我们每年会对供应商提供质量管理类培训,我们通过线上、线下及为供应商提供相关资料等方式开展培训,并根据在供应商考评和供应商审计过程中发现的问题定制培训内容,以提高培训效率和效果。

2023年度

- 开展各类培训**300**场次
- 培训时长共计**400**小时左右
- 涵盖供应商**300**余家
- 参与人数**2,000**人以上

改善发展中国家药品供应链

科伦药业为改善发展中国家的药品供应链,在全国多地实行属地化基地生产,减少运输成本,提升供应时效性,促进药品成本的降低。

哈萨克斯坦地广人稀,地方医院招标采购具有很大难度,而科伦KAZ药业有限责任公司在当地15个州均有合作的分销代理,由分销代理进行各州地方医院中标产品的物流配送,实现了快速高效的供货。

斯里兰卡科伦生命科学有限公司通过当地机构直接配送药品至终端使用机构,减少了中间环节,提高了在当地供货的时效性。

3.6 供应链廉洁建设

对外约束及监管

我们的反贪腐政策约束科伦药业所有涉及对外的经济往来行为。我们要求所有与科伦药业有业务往来的相关方(包括供应商、服务商、承包商及客户等)均须严格遵守科伦药业《供应商行为准则》《反舞弊制度》并签署《阳光协议》。截至本报告期末,与科伦药业发生业务的所有供应商《阳光协议》签署率达100%,并且我们从供应商的准入阶段将反贪腐纳入筛选标准,要求所有的供应商在科伦药业官网-采购平台学习《阳光协议培训视频》。

我们的《供应商行为准则》对供应商的ESG表现提出了严格而明确的要求,其适用对象包括供应商、服务商、承包商等。科伦药业的供应商行为准则包含商业道德、质量管理、劳工权益、职业健康和安全、环境保护、信息保密六个方面。

2023年,我们开展供应商反腐败反贿赂调查,以确认供应商内部是否已建立健全合规管理体系,并了解其反腐败相关制度的具体建设和执行情况。

- 82.91%的供应商建立了独立于业务部门的合规职能部门
- 91.46%的供应商已建立反腐败反贿赂制度
- 80.9%的供应商对重要岗位进行反腐败反贿赂培训
- 83.42%的供应商要求员工签署反腐败反贿赂协议/承诺书

对内规范管理

在对供应商行为提出要求的同时,我们亦严格规范内部的管理和流程,严格执行《科伦药业采购人员行为规范》。我们通过信息化采购管理平台—科伦药业电子采购管理平台,对采购业务的全过程进行跟踪、管理和追溯。这些内部管理举措可有效防范内部在供应商管理过程中的营私舞弊风险,确保采购公平公正,推进供应链廉洁建设。

3.7 供应商交流

科伦药业秉持开放、公平、共赢的供应商合作理念,致力于与优质供应商建立长期稳定的战略伙伴关系。为确保供应链的高效运作和可持续发展,我们定期举办各类供应商交流活动,旨在增进双方沟通理解,共享行业前沿信息,共商产业发展趋势。



04 负责任营销

4.1 客户服务体系

科伦药业依靠稳定的产品质量、一流的包装形象、周到的服务和适宜的价格等综合优势, 强力拓展发展空间。销售网络覆盖了我国除台湾、香港、澳门以外的所有省、自治区和直辖市。同时公司积极推进国际化战略, 主导产品已实现批量出口, 在50多个国家和地区享有盛誉。



国内市场

6,000 余家各级经销商
4,300 余家三级医院

国际市场

出口欧洲、亚洲、非洲、南美洲等
50 余个国家和地区

科伦药业始终践行负责任营销的理念, 将企业的社会责任与商业目标紧密结合。在市场营销过程中, 公司严格遵守国家法律法规和行业规范, 坚持以道德、科学、客观的方式进行药品及医学推广。报告期内, 我们发布了《负责任营销政策》, 涵盖信息披露、员工培训、审计监督、环境保护和社会责任等方面, 确保员工在开展营销业务时践行商业道德规范和公司的社会责任价值观。另外, 公司发布了《市场投入类服务商管理制度》, 强化了第三方服务商的全流程管理。

4.2 提升客户满意度

科伦药业始终坚持以客户为中心的服务理念, 持续优化和提升客户满意度。我们定期开展客户满意度调查, 报告期内, 科伦药业接收客户反馈意见均**100%**沟通解决, 满意度超过**98%**。科伦药业始终秉持“客户至上”的原则, 建立与客户的良好沟通桥梁, 不断改善自身产品和服务, 赢得市场信任。

负责任营销培训

科伦药业定期向全体员工提供负责任营销相关培训。2023年内控合规部协同内部审计部、法律事务部、质量监管中心等部門面向全集团开展了年度合规培训, 培训内容包括《合规体系文件》、反商业贿赂、反垄断、反舞弊和药物警戒。营销中心组织了多场专项培训, 培训范围涵盖法律法规、公司制度、行业违规案例分享等。市场部门人员培训覆盖率达100%。

公司不定期向与营销体系合作的外部公司(包括但不限于供应商、经销商、代理商)进行负责任营销相关培训, 对其宣贯公司政策要求, 以使外部合作公司在实际业务操作中, 遵循并满足公司相关要求。

4.3 客户隐私保护

科伦药业依据《个人信息保护法》，建立了严格的客户信息保护机制，确保客户个人信息、交易记录以及健康数据等敏感信息的安全存储与传输，防止未经授权的访问、使用或泄露。我们仅在法律允许及客户明确授权的情况下收集、使用和披露必要的客户信息，并通过内部培训强化员工对客户隐私保护的认知和操作规范。

此外，科伦药业致力于提升客户服务体验的同时，充分尊重并保护客户的知情权、选择权和个人隐私权，对于任何涉及客户隐私的操作均保持透明化处理，并及时响应客户关于其个人信息的查询、更正或删除请求。通过一系列严谨而全面的隐私保护举措，科伦药业努力打造一个值得信赖的医药服务环境，让每一位客户都能安心享受我们的产品和服务。

4.4 客户投诉处理

科伦药业高度重视客户意见与建议，我们制定并发布了《产品售后信息管理》等指南文件，各子(分)公司均建立了客户反馈信息的管理制度，规定反馈信息的受理、分类、调查和处理流程，确保所有反馈信息能及时得到妥善处理，保护消费者的利益，保障受众的用药安全，促进产品质量的持续改进。

4.5 营销审计

为确保营销活动的合规性，公司执行三道防线的负责任营销监督审计手段。三道防线各部门各司其职、紧密配合，对于发现的问题及时通过完善规则、强化培训实施管控等方式共同推动营销合规工作的有效开展。

负责任营销监督三道防线



运营管理部作为设置在业务前端的合规管理部门，在公司合规管理体系的指导下，对营销团队的业务合规执行常态化的管控和监督。运营管理部在各业务一线均设有合规专员，执行全覆盖的合规审查。



内控合规部与法律事务部作为风险管理第二道防线，不断完善公司合规制度，优化控制措施，强化公司合规文化。每年组织一系列的合规活动与合规自查，落实公司合规要求。



内部审计部作为公司风险管理的第三道防线，结合公司业务发展状况和审计工作重点对各业务环节开展内部审计工作。对于发现的问题，内部审计部定期跟踪整改进程，直至整改完成。

我们不定期对全体营销人员和服务商开展贯穿全程的负责任营销审查，在引入第三方合作前进行详尽的背景调查，并检查营销活动中是否出现违规违纪行为，确保企业经营行为符合国家法律法规的要求。

05 信息安全管理

5.1 信息安全管理

科伦药业重视客户的商业机密、数据信息与个人隐私保护, 严格遵守《个人信息保护法》《网络安全法》等客户隐私保护相关的法律法规、政策条例与行业准则。同时, 公司制定了《信息化组织建设与计算机系统项目管理规范》《关于信息系统实施管理的若干补充规定》《机房管理文件》《信息系统账号密码管理制度》等制度规范, 确保信息安全管理的有效性和合规性。

我们每年定期聘请第三方机构对公司信息系统进行风险评估, 及时准确地识别潜在风险并采取整改措施。我们将识别的风险分为系统级、核心业务级、普通业务级、一般级四个等级, 并根据各风险等级程度有针对性地采取管控。报告期内, 我们未收到任何关于信息泄露方面的投诉, 也未发生侵犯客户隐私权及遗失客户资料的事件。



报告期内公司通过了两化融合管理体系AAA级评定



5.2 信息安全应急措施

科伦药业高度重视信息安全, 构建了完善的信息安全应急响应机制, 制定了《机房突发事件应急预案》《信息系统备份策略》等文件, 确保在发现潜在威胁或突发事件时能够迅速启动应急响应程序。

面对病毒爆发, 网页非法篡改, 非法入侵等多种突发信息安全事件, 科伦药业遵循预防为主、快速反应、协同处置的原则, 通过严格的流程化管理, 迅速评估风险等级并采取相应的隔离措施, 防止信息泄露和进一步损失。同时, 我们持续优化信息系统架构, 提升防护能力, 定期组织应急演练, 以提高全员应对信息安全事件的能力。

并且, 我们有较完善的事后处理体系, 在突发信息安全事件结束后, 我

们会将事件上报并存档, 确认责任划分, 对信息安全整体流程和预案进行调整, 并视情况上报公安部门进行进一步追查。



5.3 信息安全培训

为构筑牢固的信息安全防线, 提升全体员工的信息安全意识, 我们定期举办信息安全培训活动, 让大家充分认识到工作中可能存在的信息安全隐患, 并掌握有效预防和应对措施。

2023年度, 信息部在公司新员工入职时进行网络安全培训, 同时也定期对内部员工进行了网络安全教育宣传, 结合等级保护、ISO27001网络安全管理体系和公司管理规定, 明确了公司对网络安全、人员安全、终端安全、物理安全、文档安全、制度法规等方面的管理要求, 增强员工的安全意识和技能, 减少安全事件的发生, 为公司平稳高速发展提供保障。



04

绿色脉动 和谐共生

科伦药业始终秉承可持续发展理念, 构建了严谨的环境管理体系。面对日益加剧的极端气候变化等风险, 公司强化气候变化应对策略, 并通过科学的碳排放计量与管理, 积极降低生产活动对环境的影响, 努力实现低碳运营。在资源管理方面, 科伦药业提高能效利用, 落实水电等关键资源的节约措施。

在污染防治上, 科伦药业严格执行国家环保法规, 采用先进的污染控制技术, 有效减少废弃物产生并提升处置效能, 确保各类排放物达标排放。科伦药业倡导将绿色生态理念融入企业生产全过程, 以实际行动践行企业社会责任, 推动产业与自然和谐共生, 共创绿色发展新篇章。

6 清洁饮水和卫生设施



7 经济适用的清洁能源



13 气候行动



- 01 环境管理体系
- 02 气候变化应对
- 03 碳管理
- 04 资源管理
- 05 污染防治
- 06 生物多样性

01 环境管理体系

1.1 环境管理体系

科伦药业环境管理体系构建在“环保优先, 永续发展”的核心理念之上, 不断推进集团的环境管理体系建设, 使其规范化、系统化。我们严格遵守《环境保护法》《节约能源法》《水污染防治法》《大气污染防治法》《固体废物污染环境防治法》《清洁生产促进法》《建设项目环境保护管理条例》等运营所在地的各项环保法律和法规, 基于国际通行的《ISO14001环境管理体系》框架, 持续提升环境管理能力。在日常生产经营过程中, 我们严格履行《环保管理责任追究及奖惩制度》中明确的各级别环保职责, 避免触及环保“红线”。此外, 我们进一步细化了环保管理规定, 包括《废水处理系统管理规定》《废气处理系统管理规定》《固体废物管理规定》以及《挥发性有机物(VOCs)管理台账制定指南》等。同时, 我们还制定了《环境信

息依法披露管理制度》, 确保环保工作公开透明, 得到有效监管。

科伦药业设立了EHS监管部并配备有环保专业人员, 负责对各子(分)公司的环保管理工作进行指导、检查和监督。各子(分)公司也设立了专职环保管理机构(EHS部), 由子(分)公司总经理直接管理, 负责具体的环保工作的管理与实施。此种分级管理方式确保了环保工作的专业性和有效性, 有助于实现公司的可持续发展目标。

环境审计

科伦药业通过定期开展内部审计和外部审核的方式验证各生产型企业的EHS管理体系运行情况及EHS管理水平。

公司主要针对建设项目环境“三同时”、排污许可管理、污染物达标排放、有害及无害废弃物的全流程管理、环保设施建设与运行、应急预案与演练、环保档案管理等事项开展内部EHS审计。

内部审计

公司EHS监管部对子(分)公司实行分级管控, 每两年至少开展1次EHS全面现场审计, 针对审计发现的问题, 根据其严重程度, 提出相应整改措施和整改期限, 并持续跟进各企业的改善情况

公司生产型企业每月至少进行1次公司级EHS例会, 学习EHS新法律法规, 并针对重点法律法规开展培训, 跟踪落实相关要求

公司EHS监管部已建立相对完善的EHS考核体系, 针对下属生产型企业设立考核指标, 并纳入公司绩效管理

外部审核

公司所有已通过ISO管理体系认证且在有效期内的子(分)公司及生产基地每年聘请独立第三方认证机构开展1次体系监督性审核, 每三年进行1次再认证(换证)审核

公司涉及国际业务的子(分)公司及生产基地, 定期接受来自合作伙伴如默沙东等公司的国际外部审计; 同时, 公司通过持续对照国际高标准进行自查与改进, 确保各项业务运营活动全面符合国际规范和要求

1.2 荣誉奖项

科伦药业通过实施绿色制造策略，以先进的GMP质量管理体系作为基石，并在此基础上融入环境管理体系。这不仅结合了环境、能源、职业健康安全和风险标准的要求，更逐步建立了一个相互补充、兼容的一体化管理体系，此举有力推动了企业的转型升级，使其更加绿色、可持续。科伦药业持续开展ISO14001环境管理体系认证的获取工作，并积极推动公司下属子(分)公司同步开展环境管理体系认证。截至本报告期末，公司生产型企业获得ISO14001环境管理体系认证占比达到50%。同时，科伦药业重视绿色发展，鼓励下属企业在环境保护技术方面大胆创新勇于突破，其成果受到业界认可，获得多个荣誉奖项。



1.3 突发环境事件应急预案

科伦药业严格遵循《突发环境事件应急管理办法》《企业事业单位突发环境事件应急预案备案管理办法(试行)》《安全生产法》《危险化学品安全管理条例》等相关法规要求，制定了一系列的环境安全管理制度，如《突发环境事件应急预案》《环境事故管理制度》《危险物品管理制度》和《危险源辨识、风险评价和风险控制管理制度》等。为了有效预防和处理突发环境事件，我们定期进行环境风险评估，排查并治理潜在的环境风险隐患。同时，我们还不断完善突发环境事件的防控措施，并根据实际情况对预案进行动态调整。报告期内，我们已成功组织了多次不同类型的环境应急演练，以提升我们的应急响应能力。

环境应急演练案例

公司重视环境保护，不断加大对环保项目的开发力度，除投资发展环保项目，购买环保设备，优化环保流程工艺外，公司还注重对于人才的培养。我们针对不同层级的员工开展有针对性的环保培训，使员工多维度地了解环保法规，提升环保意识，并且能够学习最新环保技术，进而提高操作水平。



防汛应急演练

02 气候变化应对

科伦药业积极响应“双碳”目标, 分析气候变化为自身发展带来的风险与机遇, 制定有效的应对措施, 积极开展气候变化管理工作, 减少温室气体排放, 提升气候变化应对能力。

报告期内, 公司及下属子(分)公司参考TCFD建议, 对所面临的气候风险与机遇进行了全面的评估, 制定和部署了应对气候变化和减少温室气体排放的具体方案。

2.1 气候风险战略



建立由董事会领导决策, ESG委员会统筹, ESG工作组和各职能及业务部门执行的管理体系, 全面推进气候变化相关事务。



科伦药业从物理风险和转型风险两个维度出发, 对气候风险进行识别、筛选和评估, 制定对策, 并由董事会审议内容, 根据需要制定追加对策。



依据TCFD(气候相关财务披露工作组)对气候风险和机遇的分类, 结合科伦药业的业务板块识别适用的气候风险项和机遇项。



科伦药业积极探索气候变化可能给企业带来的经济机遇和挑战, 响应中国2060年碳中和承诺。

2.2 气候风险与机遇

为了精准识别气候变化对公司的多维度影响, 并制定全面的风险应对与商业机遇策略, 科伦药业采纳了TCFD的披露方法与建议, 对公司所面临的气候变化相关风险与机遇进行了深入剖析。

气候变化与风险

气候变化与风险识别

	类型	具体描述	潜在影响
转型风险	政策及法律风险	能源压力	因当地政府限电导致生产部门减产, 可能导致收入损失。
	技术风险	环保标准提高	因政府出台更严谨的环保政策, 公司需要提高生产工艺来符合法律法规的节能排放标准。
	声誉风险	监管强制信息披露	监管强制披露气候相关财务信息, 缺乏历史数据与精准核算方法, 影响披露质量。
	市场风险	能源转型政策	政府可能出台更严谨的减排政策, 公司需使用绿色能源替代现有高排放能源, 增加节能成本。
物理风险	急性风险	地震	地震频率增加可能导致人员伤亡, 财产或设备损毁, 直接导致损失。
		洪水	洪灾频率增加可能导致因财产或设备损坏而停业, 员工可能无法上班, 直接导致收入损失。
		台风	台风频率增加可能导致因财产或设备损坏而停产, 员工可能无法上班, 直接导致收入损失。
	慢性风险	海平面上升	海平面上升可带来直接的水灾风险, 造成生产部门停产, 收入减少。
		气温上升	员工可能因极端酷热天气导致热虚脱、中暑或其他健康疾病而无法工作, 从而导致营运成本上升; 生产机器可能面临过热问题, 导致使用寿命缩短。以上情况均可能导致收入损失。

气候风险应对措施

政策及法律风险	妥善安排生产计划, 如安排错峰生产; 优化工艺流程降低耗电量。
技术风险	组建相关政策跟踪小组, 实时跟进当地政府最新环保政策, 避免因政策更新未能及时调整公司制度所造成的罚款或运营成本增加。
声誉风险	指派专人或委托第三方关注监管方最新披露准则, 确保信息披露的准确性和有效性。
市场风险	增加外部购入绿色能源的比例, 增加自主再生能源系统的建设。
急性风险	制订及执行极端天气事件应急预案, 定期进行相应的极端天气演练。
慢性风险	扩张选址时尽量避免在低洼地区; 减少高耗能设备使用。

基于对气候变化风险与机遇的深入洞察, 科伦药业逐步构建一套完备的气候变化风险应对策略, 并坚定地推动相关措施, 以最大程度地降低气候变化对公司运营的影响。同时, 我们敏锐地捕捉气候变化带来的潜在机遇, 确保在积极应对挑战的同时, 也能精准把握发展的脉搏, 为公司创造更大的价值。

气候变化与机遇

气候变化与机遇识别

气候相关机遇		应对措施
资源效率	研发新工艺	优化工艺流程, 提升资源使用效率, 减少企业运营成本, 提升公司声誉。
能源来源	使用新能源技术	减少能源开支, 助力实现“双碳”目标。
产品和服务	适应客户偏好	根据客户战略与需求制定环境管理策略, 提升竞争优势; 提供绿色产品和服务, 早日实现低碳运营更易于得到客户认可。



03 碳管理

温室气体排放管理

科伦药高度重视温室气体的监测与分析, 不断提升温室气体排放的管理水平。公司正积极推进一系列举措, 力求减缓温室气体排放的增长速度, 争取在2028-2030年实现碳达峰。

公司直接碳排放(范围一)主要来自于固定排放源(如天然气、煤等)、移动排放源(如自有车辆等)以及其他生产辅助设施产生的排放。间接碳排放(范围二)主要来自外购电力、蒸汽等。

经计算, 直接碳排放占总排放量(范围一、范围二)的82.37%, 耗煤产生的碳排放占直接排放的95.01%。因此, 我们根据公司实际情况, 开展相关减碳措施。

科伦药业2023年温室气体排放情况

排放范围	2023年温室气体排放数据
范围一	2,190,590.17吨二氧化碳当量
范围二	468,869.75吨二氧化碳当量
总排放	2,659,459.92吨二氧化碳当量
范围一排放强度	1.02吨二氧化碳当量/万元营收
范围二排放强度	0.22吨二氧化碳当量/万元营收
总排放强度	1.24吨二氧化碳当量/万元营收

特色活动

科伦药业积极响应国家“双碳”政策, 重视碳排放管理。为了解自身碳排放情况, 制定更适合企业持续发展的碳排放政策, 降低碳排放强度, 公司特于2023年12月4日召开了温室气体碳盘查动员暨工作小组成立启动会。



温室气体碳盘查动员暨工作小组成立启动会

04 资源管理

4.1 能源管理体系

科伦药业始终坚持绿色发展理念, 致力于推动能源事业的可持续发展。我们严格遵守《节约能源法》《可再生能源法》等相关法律法规, 并制定《能源管理办法》《节能减排管理试行办法》等内部规章, 不断优化和完善能源管理体系, 以实现企业能源使用的优化升级。

2023年, 科伦药业能源消耗总量为9,383,172.31兆瓦时, 能耗强度4.37兆瓦时/万元营收。

电力节能



广西科伦光伏发电

装机容量**3.84**兆瓦, 2023年发电量**2,679**兆瓦时。



湖南科伦光伏发电

装机容量**2.65**兆瓦, 2023年发电量**1,868.30**兆瓦时。



江西科伦光伏发电

一期装机容量**1.00**兆瓦, 2023年发电量**906.02**兆瓦时。二期**1.8**兆瓦已完成安装待并网发电。



四川科伦高效制冷机组

双一级能效的磁悬浮制冷机组和离心式冷水机组, 年均节电量**112.4**万千瓦时。



新开元空调冷量回收

空调机组新风处理段加装节能热管, 年节电量**2.14**万千瓦时。

天然气节能



贵州科伦新型锅炉

新增低氮燃气锅炉, 减小大火调节频率, 年节约天然气能源**29.7**万立方米。



昆明南疆热压式蒸馏水机

新增15T热压式蒸馏水机, 预计年节约天然气能源**39.36**万立方米。

公司于办公场所张贴节约用水、节约用电、合理使用空调和照明器具等宣传语, 引导员工增强忧患意识、责任意识和环保意识, 营造节能环保的良好氛围。

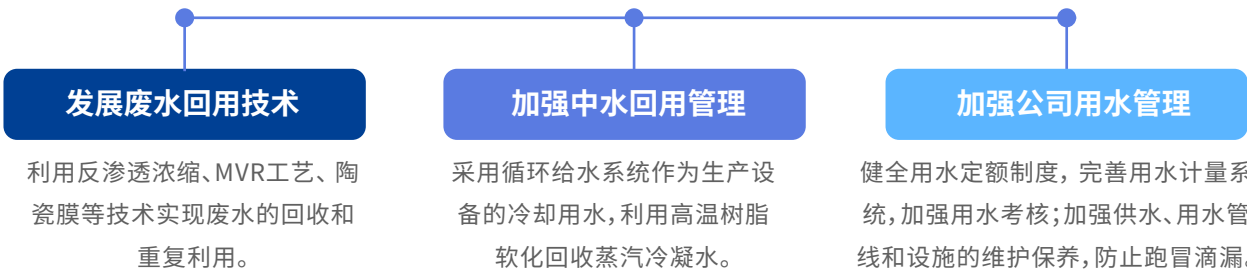


4.2 水资源管理

科伦药业深知水资源保护的重要性, 以切身行动促进水资源的科学利用。我们严格遵守《中华人民共和国水法》等相关法律法规, 从研发、生产到供应链各个环节, 全面推行节水、废水回用和重复利用等措施, 逐步减少水资源的消耗, 努力实现水资源的最大化利用。

2023年, 科伦药业新鲜用水总量为1,605.26万吨, 中水回用总量为1,196.92万吨, 水资源重复利用率达74.56%。

水资源重复利用措施



青山利康: 反渗透制水系统



岳阳分公司: 蒸汽冷凝水回收使用项目



川宁生物: 中水回用BOT项目



4.3 原材料与包材管理

科伦药业一直贯彻环境友好方针, 从源头上减少资源消耗和污染物排放。我们优先选用易于回收、可循环利用的材料, 提高资源的可持续利用效率, 降低对环境的负面影响。

科伦药业在药品包装材料方面也精益求精, 自主研发了第四代输液包装容器——可立袋。其材料是由医用聚丙烯粒料经特殊工艺改性而成; 秉持科学求真、伦理求善的理念, 可立袋现已作为一种普遍化的输液包装方式, 造福着全人类。

可立袋图示及获奖证书



05 污染防治

科伦药业不断致力于将环境保护、绿色低碳和可持续发展的理念贯穿于企业的生产经营全过程中, 一直严格遵守《环境保护法》《固体废物污染环境防治法》《大气污染防治法》《水污染防治法》《排污许可管理条例》等相关法律法规。同时, 公司立足现状, 发布了《环境危害因素识别和控制制度》, 帮助企业对生产全过程中存在的重大环境风险因素进行辨识, 并开展风险评价, 制定控制措施, 最终达到降低EHS风险的目的。

2023年, 公司未发生一般及以上环境污染事件, 各下属单位在环保相关政府部门检查过程中无违规和重大缺陷。公司药品生产过程中产生的环境污染物主要包括废水、锅炉废气、VOCs、粉尘、噪音及危险废弃物等, 均进行有效处置或按标准排放。

5.1 废气管理

科伦药业积极响应国家《深入打好重污染天气消除、臭氧污染防治和柴油货车污染治理攻坚战行动方案》, 结合公司实际情况制定了《废气处理系统管理规定》, 全面指导公司生产过程中的废气治理, 减少无组织废气的排放。

针对生产工艺中产生的VOCs、颗粒物等污染物, 公司制定了《挥发性有机物(VOCs)管理台账制定指南》, 通过综合采用深冷回收、活性炭吸附、分子筛吸附浓缩、高温氧化燃烧等技术实现工艺废气达标排放, 进一步提升VOCs综合治理水平, 同时, 公司也持续完善VOCs监测监控设施, 定期自查自纠, 实现废气自主减排。



新迪生物废气治理提升项目

新迪生物通过从源头上对废气进行科学合理的分类收集, 采用安全有效的预冷、深冷等多种组合工艺, 有效推进了VOCs的减排, 并提高了持续低碳排放的技术水平, 其中VOCs排放浓度降低约30%, VOCs排放量降低约25%。



川宁生物生产工艺废气处理设备

川宁生物通过“负压密闭收集+预处理+分子筛吸附浓缩+疏水性活性炭吸附+高温氧化燃烧”技术有效治理VOCs和恶臭气体, 其去除率大于95%。

5.2 废水管理

公司制定了《废水处理系统管理规定》《废水治理管理手册》等文件作为废水管理的总纲领, 要求公司下属各生产企业结合自身实际情况, 编制符合规范的管理制度, 确保废水治理设施稳定运行, 废水达标排放, 并不断提高废水出水水质, 积极提升废水回用比例, 提高水资源重复利用率。



川宁生物MVR蒸发系统

川宁生物对车间不同品质的废水先采用膜处理工艺进行预处理, 再进入生化处理系统进行厌氧处理, 将其中的有机物转变为沼气, 沼气作为清洁燃料进入锅炉燃烧产生电和蒸汽, 实现废物绿色循环利用。废水处理运用“减法排放”理论, 采用国际一流的集成处理系统, 即生化+ MVR (机械蒸发再压缩) /DT (特种膜) + 深度处理技术, 最大限度的减少生产废水排入外环境, 既节约水资源, 又削减了化学需氧量、氨氮、盐分等污染物排放总量。该集成系统在国内抗生素原料行业处于领先水平, 处理后的水可作为工艺用水, 主要用作生产循环冷却系统补水、电厂锅炉和生产制水的取水。需外排废水的COD<20mg/l, 仅为《发酵类制药工业水污染物排放标准》(GB21903-2008)中特别排放限值标准40%。



岳阳分公司污水扩容工程

本工程主要建设内容为新增水解酸化、接触氧化池, 与原生化处理池并联使用; 建设青霉素头孢类废水预处理设施; 取消综合制剂类废水的预处理工序; 最终形成“预处理+水解酸化+接触氧化”的处理工艺。

5.3 废弃物管理

公司严格遵守《固体废物污染环境防治法》等相关规定, 编制《固体废物管理规定》等制度, 通过从固体废物防治设施前期选址、中期建设、后期使用, 到固体废物识别收集、转移贮存、资源化、减量化以及处理等全过程对下属各子(分)公司进行规范管理。公司通过改进生产工艺、优化产品结构、开展清洁生产等多项行之有效的措施, 持续推动废弃物减量化、资源化和无害化, 从而保证废弃物减排工作的高效执行。

5.4 噪声管理

科伦药业根据《噪声污染防治法》等法规要求, 编制《环境噪声管理办法》, 用于指导基地在设备选型、设备安装、生产过程中的噪声控制。

公司通过在选购设备时, 保证设备功能满足正常生产需要的前提下, 尽可能选择低噪声设备; 设备安装时采取减振、消声、隔声等降噪措施; 针对所有强噪声源安装消声器; 合理布置厂区厂界噪声设施等综合措施, 降低生产过程产生的噪声对外界的影响。

公司所有生产型企业按照国家规定对厂界噪声进行检测, 确保昼间/夜间噪声均满足《工业企业厂界环境噪声排放标准》各项要求。

案例: 四川科伦U线包装区噪声治理



治理前



治理后

06 生物多样性

科伦药业重视生物多样性保护及动物福利, 严格遵守《森林法》《野生动物保护法》及联合国《生物多样性公约》等相关法律法规及国际公约, 坚持推进生物多样性保护的相关举措。我们深知动物实验是医疗研究必不可少的环节, 公司及下属子(分)公司在进行动物实验时严格遵守相关的动物试验法规要求, 并制定《实验动物人道终点制定规程》《对照标准物质和受试物的管理》《动物给药准确性控制》《实验动物给药的一般原则》《实验动物各途径给药量、给药途径、采血量规程》等内部政策, 最大程度上减轻实验动物在实验过程中的痛苦。我们始终坚持在有效保护生物多样性的基础上, 合理开发利用生物资源, 保障医药行业的良性有序发展。



05

人才汇聚 共享成长

科伦药业构建了公正透明的员工雇佣体系, 注重平等与多元化的人才结构。公司为员工提供丰富的培训与发展机会, 通过系统化的课程和项目培养高层次、复合型人才。

同时, 科伦药业严格遵守职业健康与安全标准, 营造安全舒适的工作环境, 致力于保障每位员工的身心健康, 实现企业和个人共同发展, 共享企业发展成果。

<p>3 良好 健康与福祉</p> 	<p>5 性别平等</p> 
<p>8 体面工作和 经济增长</p> 	<p>10 减少不平等</p> 

- 01 雇佣
- 02 薪酬与福利
- 03 培训与发展
- 04 职业健康与安全

01 雇佣

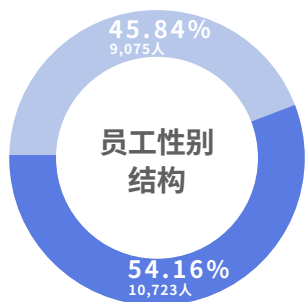
1.1 合规招聘与用工

科伦药业坚持对员工的尊重与关怀, 严格遵守《劳动法》《劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》《工会法》《未成年人保护法》和《禁止使用童工规定》一系列法律法规, 践行合规招聘及平等用工。此外, 我们遵守《联合国全球契约(United Nations Global Compact)》、国际劳工组织核心契约(ILO core conventions) 以及其他人权保护相关要求, 以体现公司对全球社会责任及人权保障的承诺。

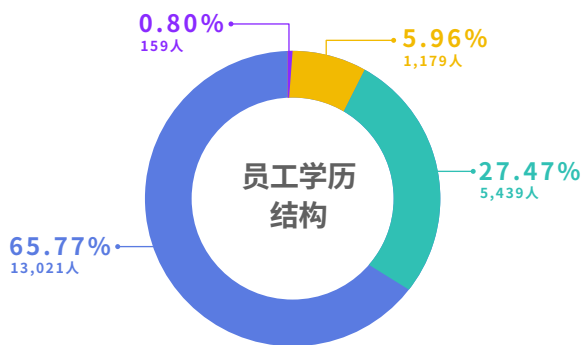
科伦药业建立了《招聘与入职管理制度》, 该制度适用于公司全职员工、兼职员工及实习生的招聘, 旨在构建透明公正的招聘机制, 确保所有应聘者享有平等就业机会。

此外, 公司还推出了《员工多元化与劳动用工制度》, 此制度适用于公司总部及各子(分)公司(包括海外基地)全体员工, 涵盖全职员工、兼职员工、实习生及其他任何形式的员工。该制度明确规定严禁雇佣童工, 坚决抵制强制劳动, 保护员工多元化, 保障他们在薪酬公平、工作安全、职业发展及民主参与等方面的合法权益得以充分实现。这两项制度作为公司ESG实践的重要组成部分, 不仅彰显了我们社会责任的坚定承诺, 更是我们打造以人为本、和谐有序的企业文化的具体体现。

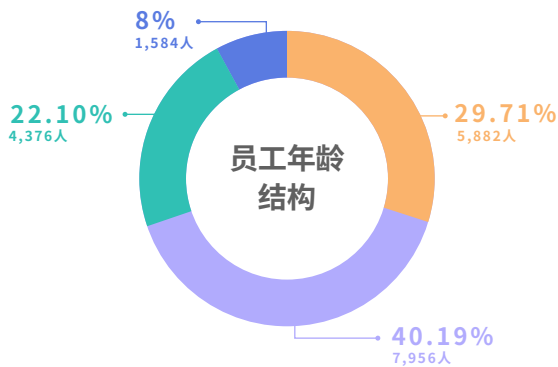
截至2023年12月末, 科伦药业员工总数为19,798人(包含全职员工及实习生)



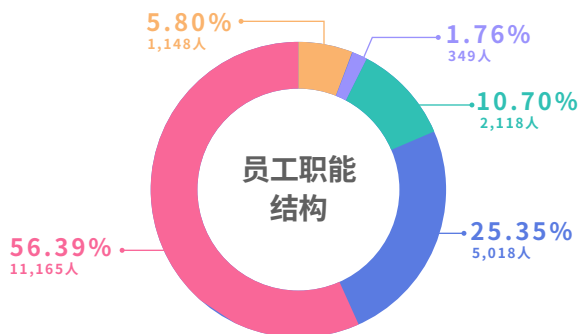
■ 男性 ■ 女性



■ 博士 ■ 硕士 ■ 本科 ■ 其他



■ 30岁以下 ■ 30-39岁
■ 40-49岁 ■ 50岁以上



■ 行政人员 ■ 财务人员 ■ 销售人员
■ 技术人员 ■ 生产人员

注: 技术人员包含研发、质量、EHS、信息技术



《员工多元化与劳动用工制度》摘要

- ④ 在招聘面试过程中, 严格审查候选人年龄, 禁止招录未满十六周岁的未成年人, 总部不定期检查子(分)公司花名册, 确保相关规定得到有效执行。
- ④ 公司坚持合理合法用工, 坚持按劳分配、同工同酬。
- ④ 公司管理层在做出晋升、绩效、薪酬、福利、培训等人力资源相关决策时, 对不同背景的员工一视同仁, 杜绝任何形式的歧视、偏见、骚扰行为或非法的区别对待, 努力为员工创造一个单纯友善的工作氛围。
- ④ 公司致力于为员工创造多元、平等、包容的职场环境, 尊重员工的多样性和差异化。保护员工不受多元化身份的影响, 拒绝一切歧视、偏见行为或非法的区别对待, 并尽可能提供多元化的员工服务。
- ④ 公司尊重所有人的权力和尊严, 严格控制潜在的人权侵害问题相关风险。
- ④ 公司鼓励员工通过相关渠道对违反本制度的行为进行意见反馈。如果员工发现违反本制度的行为, 可将意见反馈至总部人力资源部或内部审计部, 公司将会认真调查, 严肃处理, 并向反馈人同步调查进度及处理意见, 承诺对反馈人的信息进行保密。
- ④ 公司坚决抵制强制劳动, 并采取适当的安全劳动保障措施, 保障全体员工的工作环境安全, 所有员工都有责任报告其工作场所潜在的不安全因素。
- ④ 公司对工作场所及外部任何与工作相关的环境中任何形式的骚扰、恐吓、欺凌持零容忍态度, 对实施骚扰行为的人员予以严肃处理。公司秉持性别平等原则, 严厉打击性骚扰等恶劣行为, 维护员工权益, 保障性别平等。

1.2 多元化与平等机遇

多元化雇佣

公司制定的《员工多元化与劳动用工制度》明确规定了公司招聘过程应保证公正性和公平性, 构建多元化、规范化、透明化的雇佣招聘流程, 采用社会招聘、校园招聘、内部推荐、猎头推荐等多渠道招聘, 接收来自线上线下载递的简历, 吸引不同国籍、种族、地区、性别、社会经历等多元化人才, 为公司的长远发展奠定坚实的人才队伍基础。此外, 公司坚决贯彻零容忍政策, 对于任何形式的骚扰、恐吓或欺凌行为均采取毫不妥协的态度。一旦发现此类不端行为, 公司将立即启动严谨且公正的调查程序, 并对被确认从事骚扰行为的个人依法依规严惩不贷。我们积极践行性别平等理念, 特别强调在组织内杜绝一切形式的性骚扰现象。为了切实保障每位员工的权利与尊严, 我们已建立起强有力机制, 旨在高效预防、迅速响应和严厉处置性骚扰等严重侵犯员工权益的行为, 从而构筑一个安全、尊重与包容的工作环境, 全面实现性别平等的承诺。

多元化培训

我们积极构建包容的企业文化, 在相关部门的支持下, 公司每年至少组织一次覆盖全体员工的“多元化与劳动用工”的专项培训。

公司面向全体员工开展了“多元化与劳动用工”的专项培训, 培训内容包括多元化身份认知、人才招聘、人才发展与培养过程中多元、包容、平等文化的建立、意见反馈渠道与反馈方法等。有助于保护员工的多元化身份, 规范劳动用工, 让每一位员工都能获得归属感、尊重感和重视感。

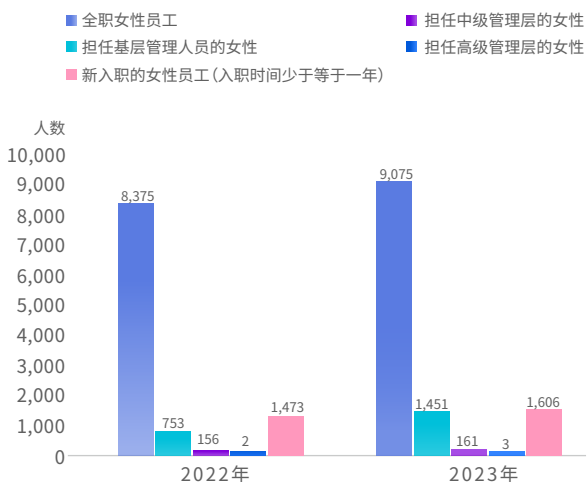
意见反馈渠道

科伦药业秉持“透明沟通与持续改进”的原则, 已开通了多元化相关的员工反馈渠道, 鼓励全体员工积极通过多种正式渠道, 包括电话热线、专用电子邮箱及书面信函等方式, 对任何可能违反《员工多元化与劳动用工制度》的行为进行意见反馈。公司总部人力资源部或内部审计部承诺在接到意见后24小时内迅速响应, 并确保及时将调查进展及处理方案同步反馈给提出意见的员工, 充分尊重其知情权。

同时, 为了保护所有反馈人的合法权益, 公司严格遵循保密协议, 郑重承诺对反馈人提供的个人信息以及反馈内容实施严格的保密措施, 以营造一个安全、公正且充满信任的工作环境。

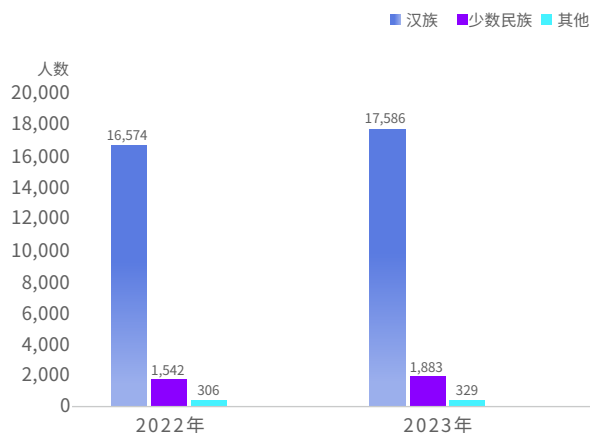
在本报告期内, 公司(包括海外地区)发布的所有招聘信息中未含有任何民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容, 未发生任何就业歧视现象。也未发生雇佣童工、强制劳动、人权侵害等现象及有关的法律诉讼纠纷。

女性员工数量



注: 2023年调整了分类标准: 将中层管理人员又细分为中层管理人员、基层管理人员, 故此处将22年的909人拆分成了中层管理156人, 基层管理753人。

民族结构



注: “其他”代表科伦药业海外分公司非中国籍员工



1.3 雇主荣誉

2021年至2023年期间, 科伦药业及其下属子(分)公司, 在构建和谐劳动关系方面展现出了不懈努力与卓越成效, 总计荣获了超过20项来自国家级、省级、市级以及区政府和权威机构颁发的企业劳动关系荣誉奖项。这些荣誉充分印证了科伦药业在员工权益保障、劳动关系管理、企业文化建设等方面的持续投入与显著成果。

2021-2023年科伦药业及子(分)公司部分荣誉

公司/基地名称	获劳动类奖项	级别
湖北科伦	2021年中华全国总工会“全国工人先锋号”	国家级
岳阳分公司	2023年湖南省劳动人事争议金牌调解组织	省级
河南科伦	2023年河南省工人先锋号	省级
广西科伦	2021年4月广西五一劳动奖状	省级
贵州科伦	2022年贵州省“先进职工之家”	省级
江西科伦	2021-2023年江西省厂务公开民主管理先进单位	省级
四川科伦	2022年成都市市级模范劳动关系和谐企业	市级
四川科伦	2023年成都市五星级企事业单位工会	市级
四川科伦	2023年成都市四星级工会	市级
广安分公司	2023年广安市金牌劳动人事争议调解组织	市级
湖北科伦	2023年仙桃市和谐劳动关系示范企业	市级
青山利康	2021-2023年成都市五星工会	市级
青山利康	2022年成都市模范劳动关系和谐企业(5A)	市级
邛崃分公司	2020--2022年度5A级成都市模范劳动关系和谐企业	市级
山东科伦	2021年人力资源社会保障守法诚信A级单位	市级
山东科伦	2022年人力资源社会保障守法诚信A级单位	市级
新开元	2020年成都市厂务公开民主管理标准化C级以上达标单位	市级
新开元	2020-2022年成都市模范劳动关系和谐企业(2A)	市级
广西科伦	2023年度桂林市“健康企业”	市级
河南科伦	2021年安阳市工人先锋号	市级
青山利康	2023年成都高新区厂务公开民主管理标准化建设B级达标单位	区级
四川科伦	2021年区级劳动关系和谐文化示范企业	区级

02 薪酬与福利

2.1 薪酬与绩效

薪酬管理

为充分发挥薪酬福利的激励作用,最大限度调动广大员工工作积极性,我们建立了由固定薪酬、浮动薪酬组成的全面薪酬体系,并制定了覆盖全体员工的《薪酬制度》及各类专项薪酬奖金方案。

公司按照“各尽所能、按劳分配、公平公正、兼顾效益”的原则,结合生产、经营、管理特点,同时考虑到劳动力市场的供需状况、员工的劳动差别、公司支付能力等综合因素,建立起规范合理的薪酬分配机制,保证员工薪酬水平与本地区同行业及国内主要竞争对手的薪酬水平相比,具有一定的竞争力,以有效吸引、保留和激励人才,提高公司核心竞争力。确保具有相同岗位职能、贡献和绩效表现的男性和女性员工在公司获得同等薪酬。为充分体现以岗位职能为基础的绩效导向,按照贡献和绩效表现支付劳动报酬的原则,将

浮动薪酬与员工绩效考核结果挂钩,强化激励性,以助于在公司内部形成良性的竞争机制。

公司根据国家政策和物价水平等宏观经济因素的变化、公司发展战略变化以及公司整体效益情况,开展员工年度薪酬调整,将公司发展利益与员工个人利益相结合,充分体现对员工的激励作用。

公司将定期监控员工薪酬情况,确保相关政策得到有效执行。同时也建立了完善的薪酬申诉机制,向全体员工开放了薪酬相关的内部沟通申诉渠道,申诉范围包括薪酬、福利、考勤、绩效考核及奖惩等方面,具体申诉程序详见“薪酬申诉”。

绩效管理

为建立业绩导向的绩效文化,通过规范有效的绩效管理机制,实现组织和个人业绩的持续提升,确保公司战略及经营目标的实现,公司制定了《员工绩效管理办法》及各项专项绩效奖金考核方案,覆盖全体员工。按照约定的绩效考核周期(月度/季度/半年度/年度)定期组织员工开展绩效考核。为充分调动不同板块员工的工作积极性,设置多元化的绩效考核方式。

针对总部非直接销售类部门,我们主要通过KPI关键绩效指标的设定来驱动业务发展。员工从年度重点工作计划、部门绩效指标分解、核心岗位职责等方面提炼并制定关键绩效考核指标,形成个人年度绩效计划表;以季度或半年度的方式进行回顾调整,部门主管领导在过程中进行绩效辅导;年末通过绩效自评与部门主管领导审核相结合的方式进行考核。总部直接销售类部门,以各业务部门为单位开展绩效考核,设置业绩相关、行为相关考核指标。绩效考核结束后,部门主管领导向被考核员工反馈绩效考核结

果,可采取面谈或电话沟通等形式,使员工了解公司的期望和个人目前绩效状况,认识到有待改进提高的方面,形成个人绩效改进计划。考核结果作为奖金分配、年度调薪、年度晋升、人才培养及荣誉奖励等方面的重要依据。

生产基地以年度经营管理绩效考核为主,现已形成了基地总经理绩效-部门负责人绩效-员工绩效层层分解模式,重点关注增收盈利、成本控制、产品质量、技术创新、安全环保等核心指标。

营销片区,我们强调以销售业绩导向为主,公司管理意图的落实为辅进行综合考评。公司目前的绩效模式已取得显著成效,不仅释放了员工的工作潜能,提升了整体业务运营效率,同时也明显增加了员工的工作成就感与满足感,形成了良性的激励循环。

公司建立了完善的绩效反馈机制,详见“绩效申诉”。

2.2 员工关爱与福利

员工福利

公司为员工提供具有竞争力的薪酬福利体系,包括工资、奖金、津补贴、福利、社会保险、住房公积金、商业保险等。2023年期间,公司给19,250名劳动用工人员缴纳了社保公积金,占全体员工比例为97.23%;针对劳务用工人员、实习生等社保不能覆盖的548名员工,统一购买雇主责任险,占全体员工比例为2.77%。社会保险和雇主责任险的购买使全体员工100%得到保险保障,实现了员工权益的保护。

为践行企业人文关怀的核心价值,致力于提升员工归属感和团队凝聚力,公司按照国家法律法规框架,制定了《生产基地员工福利指导意见(试行)》,设置了带薪年假、病假、婚假、产假、丧假及事假等,旨在全方位保障每位员工的休息权。

公司在员工的入职纪念日当天发送了“关怀祝福短信”,体现了公司对员工的入职关怀,对其为公司作出的贡献表达感激之情,提升了员工的归属感和荣誉感。

针对海外基地的员工群体,科伦药业秉持全球化运营理念,充分尊重并顺应各国的法律法规要求,特此制定并实施了《海外基地探亲(反探亲)管理规定》,并在2023年12月对海外基地的员工制定了专属的福利方案,包括为海外员工购买商业保险、为员工家属购买商业保险、进行免费体检、节日慰问等,以确保无论地理位置如何,所有员工都能享受到与其工作地点相应的法定福利待遇,进而实现全球范围内每一位员工权益的切实保护与有效落实。

科伦药业福利一览表

福利类别	具体福利内容	享受对象
法定福利	<ul style="list-style-type: none"> 五险一金(基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险,及住房公积金) 法定节假日休假 带薪年假 	公司全体员工
统一福利	<ul style="list-style-type: none"> 节日礼金 节日礼品 生日礼品 厂庆礼品 健康体检 	公司全体员工
专项福利	<ul style="list-style-type: none"> 学历补贴 交通补贴 通讯费补贴 职称补贴 工龄补贴 外派补贴 出差补贴 一次性安置费 带薪旅游 免费午餐 探亲假 爱心基金 股权激励计划 免费宿舍 结婚贺礼 生育贺喜 生病慰问 工伤慰问 丧礼金 退休慰问 雇主责任险 商业保险 婚假、产假、陪产假、哺乳假 丧假 高温津贴 	满足条件的员工

员工关怀

公司始终坚信, 员工是企业最宝贵的资产, 关爱与尊重每一位员工是构建和谐劳动关系、实现企业可持续发展不可或缺的基石。

公司成立的爱心互助基金会, 旨在帮助困难职工度过难关, 截至报告期末, 公司累计为1,600余名职工(家庭) 提供1,200万余元资金帮扶, 同时也收到了受助员工发自内心的感谢。

科伦药业高度关注员工幸福感和归属感, 通过设立员工活动中心、健身房、图书室等方式, 倡导员工工作生活的平衡。公司多次举办各类系列的体育比赛, 比如羽毛球赛、篮球赛、乒乓球赛; 组织各种团建活动, 比如假面舞会、冬至美食主题节日活动、趣味运动会、中秋主题游园活动、七夕联谊活动等; 成立兴趣社团, 如乒乓球社团、羽毛球社团、舞蹈社团、桌游社团、摄影社团、读书社团、篮球社团、瑜伽社团、台球社团等, 极大地丰富了员工的生活, 为员工营造了一个温馨、和谐的工作环境和氛围, 让每位员工都切实感受到来自科伦大家庭的关怀。



山东科伦“读书分享会”



2023年7月举行篮球争霸赛



员工瑜伽课



2023年6月迎大运篮球友谊赛

公司为了让员工能够有足够的时间休息和放松, 严格执行带薪年假的法律规定。公司制定了《员工集体带薪旅游假规定》, 每两年组织一次为期5天的集体带薪旅游, 所有费用均由公司承担, 通过带薪旅游既让员工身心得到放松, 又增进了团队的凝聚力, 让员工在山水之间感受生活与工作的美好。此外, 地处少数民族地区以及海外地区的公司, 会考虑当地民族的节假日习俗, 根据生产计划适当安排员工放假, 欢度民族节日。



员工团建

公司对退休人员制定了《员工退休管理办法》, 明确员工退休当月, 由本人所在部门或单位组织欢送会或正式退休仪式, 发放《荣誉退休证书》, 按照其职级、工作年限及在职期间为公司所做的贡献, 给予一定的退休慰问金, 并且每年安排退休员工进行体检、节日慰问, 让退休员工在退出工作岗位后仍能感受到公司温暖的关怀。

每年暑期, 公司组织员工子女参加“小小科伦人”活动, 通过车间现场参观、进入部门体验、观看科学实验、学习药品知识、听取海归分享等环节, 充分地感受长辈们工作的重要意义, 为进一步树立产业报国的理想奠定基础。



2023年“小小科伦人”活动

工会交流

我们坚定不移地遵守各地法律法规, 并不断完善企业内部的民主管理制度, 我们按照《中国工会章程》和《工会法》等法律规范设立工会组织。定期召开员工代表大会, 参会代表包括但不限于一线工人、技术管理人员、领导干部、党员、团员、青年员工以及女性员工等各类别职工代表。这一民主机制在解决劳动争议、实施劳动保护监督、履行劳动法律监督职能以及保护女职工合法权益等方面发挥了实质性作用, 有力保障了全体员工在参与企业改革与发展过程中的民主权利。

2.3 民主沟通

申诉报告程序

为了维护公司与员工的合法权益,及时发现和处理隐患问题,确保员工与公司管理层的有效沟通,提高员工工作积极性,建立和谐劳动关系,增强企业凝聚力,提高员工满意度,公司制定了《员工申诉制度》,明确了申诉范围,申诉渠道及方式、申诉处理的程序。公司总部及子(分)公司分别成立“申诉处理委员会”,开展员工申诉情况研究、反馈、意见答复等工作。

同时,为了鼓励员工积极为公司的发展建言献策,广泛听取广大员工对改善企业管理、改进工作流程、提高工作绩效和质量、加强团队建设及企业文化建设、对工作冲突、不良现象、投诉处理等方面的宝贵意见与建议,切实帮助员工解决实际问题,在总部和各子(分)公司设立“总经理信箱”,保证员工有机会直接向公司最高领导反馈问题。

公司制定了《举报人保护和奖励制度》,以鼓励供应商、其他合作伙伴及科伦员工参与到公司诚信经营的监督体系中。公司鼓励员工积极举报腐败和职务犯罪等违规行为,同时加强对举报人的保护。

薪酬申诉

公司向全体员工开放了薪酬相关的内部沟通申诉渠道,申诉范围包括薪酬、福利、考勤、绩效考核及员工奖惩等方面。

任何员工对薪酬有异议的,可在申诉事件发生后10个工作日内,向申诉受理人书面提交《员工申诉书》,申诉受理人在10个工作日内对申诉事项进行调查、处理,申诉人对处理意见满意即可终结申诉。如果申诉人对处理意见不满意可继续向人力资源部总监、分管副总经理逐级申诉,直到最终申诉处理结果确定。子(分)公司申诉人如在子(分)公司内部层面逐级处理后仍不满意,可向总部申诉处理委员会申请处理。各级申诉处理人员严格按照公司申诉处理程序及申诉答复要求进行处理,并做好保密工作。



绩效申诉

绩效沟通与反馈

绩效考核结束后,各考核人及时向被考核人反馈考核结果,可采取面谈或电话沟通等形式,使其了解公司的期望和目前绩效状况有待改进提高的方面;同时被考核人可表明其实现绩效目标的过程中遇到的困难,请求上级领导给予指导和帮助。双方在充分沟通并达成一致后,共同填写《绩效反馈面谈记录表》并签字确认。

绩效申诉

(一) 总部直属部门员工如对考核结果有重大疑义,应以向人力资源部提起绩效申诉。

(二) 人力资源部接到员工申诉后,应在3个工作日内做出是否受理的答复;对没有客观事实依据、仅凭主观臆断的申诉不予受理。

(三) 申诉受理后,首先应对申诉内容进行调查,与相关部门或人员进行沟通协调;对无法协调处理的,上报总经理部裁决。总经理部裁决后,人力资源部负责将申诉处理结果反馈至申诉人。

2023年,本公司所有与薪酬相关的申诉事件均得到妥善处理,申诉人无异议。

员工满意度及敬业度

在科伦药业,我们深信员工是企业发展的核心动力与宝贵财富。为了持续优化人力资源管理、提升组织效能,营造和谐高效的工作环境,我们高度重视并持续关注员工满意度与敬业度的动态变化。为了深入了解员工需求、改进工作环境、提升团队凝聚力和工作效率,公司每年年初开展一次覆盖全体员工(包含子(分)公司)的满意度和敬业度调查。通过此项调查,全面掌握员工思想动态和心理需求,了解员工对公司的管理流程、管理者领导能力、工作环境氛围、工作效率、沟通与反馈效率、工作回报、

人力资源机制、后勤保障等经营管理方面的意见和看法,及时处理员工意见反馈,制定相应的改进措施与计划,持续优化和改进公司的各项管理机制,从而不断强化员工对公司的归属感与向心力,凝聚起全体成员的共识与合力,共同推动公司的稳健发展与持续进步。

科伦药业在2024年开展了一次覆盖全体员工的满意度调查,结果显示,参与调查的员工满意度在95%以上。



03 培训与发展

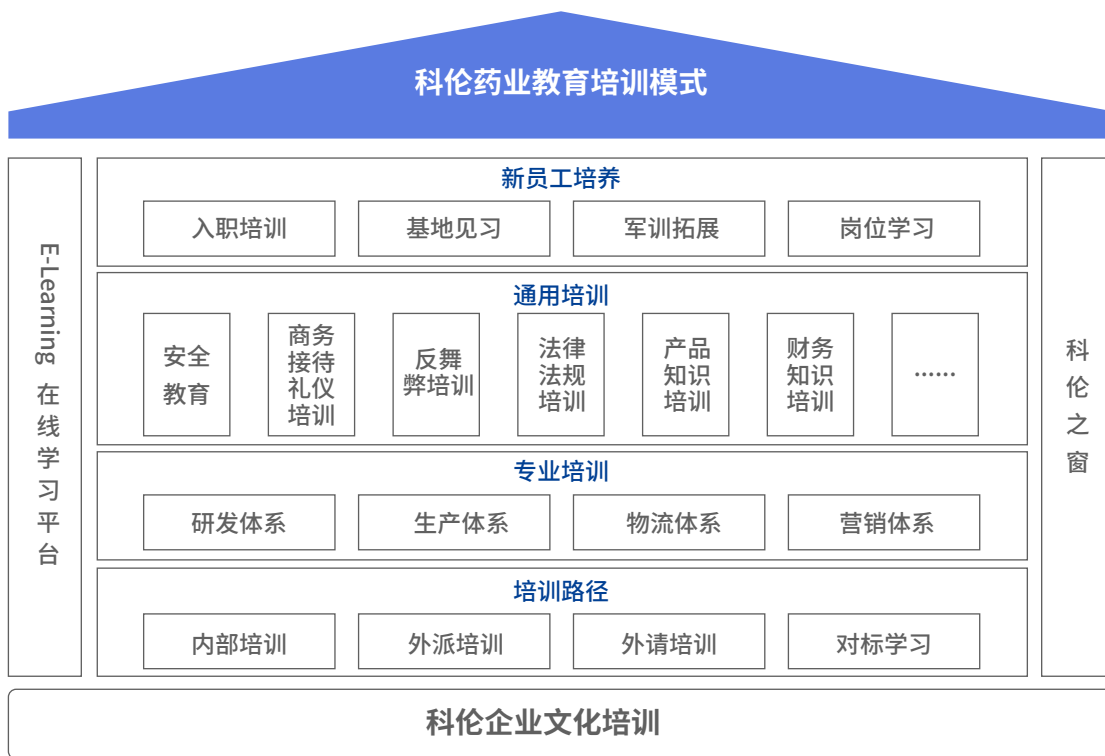
3.1 培训体系

遵循“战略引导”“分层培训”“学用一致”三大原则

欲立庙堂, 先谋栋梁。科伦药业深知人才是公司发展的第一要素, 为构筑坚实的人力资本基础, 科伦药业坚持以公司发展战略为导向, 紧密结合各岗位人才需求, 精心设计并实施了针对性与实效性并重的人才培养体系。

此外, 科伦药业积极倡导内外部的对标学习理念, 鼓励员工参加国内外的专业研讨会议、邀请行业专家开展讲座并支持员工赴外部机构进修学习, 力求发挥人力资源的最大效能。

公司通过举办各类培训课程、研讨会、实践锻炼和以会代训等形式多样的学习活动, 确保每一位员工都有充足的机会进行自我提升与发展。



科伦药业独具特色的以会代训、在战争中学习战争的人才培养理念, 使“填鸭式”的培训模式转变为“在问题中思考、在实践中提升”的高效探究式培训模式, 此转变不仅能够充分培养员工的开拓性思维, 而且帮助员工树立起学用一致的学习意识, 切实提高员工在工作中的实际应用能力。

公司严格按照逢训必考的原则, 采用现场提问、卷面考试、总结心得、会议分享等多种方式检验培训效果, 并采用课后辅导、补考补学的形式确保培训效果。

贯彻线上线下相结合的终身学习理念

科伦药业在践行终身学习的教育理念中, 采取了线上线下相结合、内外资源并举的多元化培训策略, 通过深度融合 E-learning 在线学习系统的应用, 构建了一套灵活且高效的双线培训模式。自2017年全面启动在线学习平台以来, 我们已成功覆盖23,000+个账号的在线学习与培训活动, 并实现了信息化、精细化管理。

至今为止, 公司平均每年精心策划并执行线上培训项目超过3,300次, 期间积累了丰富的教育资源, 共计开发上线了7,382门在线课程, 涵盖了新员工入职引导培训、医学信息沟通专员综合能力提升培训、安全防护知识普及、内训师团队培养计划的线上部分、各岗位专业知识深化培训、合规性教育培训、内部文件解读培训以及直播互动式教学等多个方面。

与此同时, 在线下培训领域, 我们也同样硕果累累, 累计组织面授培训活动达到51,000余次。在此过程中, 科伦药业成功整合线上线下资源, 实现了从培训报名签到、培训过程管理、培训效果调研与评估、考核认证、资质获取直至知识分享等一系列环节的混合式统筹管理, 从而有力地完善了对质量管理人才及全体员工全方位、多层次的培养体系。



培训支出金额
468.05万元

2023年科伦药业投入员工培训累计金额



培训总学时
1,282,096.54小时

2023年公司高层管理人员共计完成培训774.12小时, 中层管理人员共计完成培训17,158.39小时, 基层管理人员共计完成培训150,372.49小时, 一般人员共计完成培训1,113,791.54小时



培训总人次
944,551人次



参与培训总人数
19,798人

培训覆盖科伦药业全体员工



人均培训时长
64.76小时

其中男性员工人均培训66.35小时, 女性员工人均培训62.87小时; 公司管理人员人均培训40.01小时, 一般员工人均培训67.5小时



搭建能力复利的专项培训模式

根据“战略引导”“分层培训”“学用一致”的三大原则和复利思维模式, 科伦药业针对应届毕业生、新进员工、高潜人员、关键岗位人员等制定了专项培训项目。针对中高层管理人员, 实施以会代训为主的公司经营管理学习活动, 辅以“百战归来再读书”项目的高校研修, 如国际药物工程管理 (IPEM) 教育课程、清华大学五道口金融学院金融EMBA等; 针对一般技术管理人员, 通过对标 (内外) 学习、知识竞赛、实验平台、搭建OPL培训平台开展岗位技能、技术知识、基础管理培训; 针对一线员工, 通过实操、微课、课堂讲授等方式开展上岗认证、岗位技能培训。同时, 还开设大班长训练营, 通过系统的理论知识培训和现场实操演练, 提高车间大班长专业技术知识、产品质量、风险控制、基层人员管理技巧等各项管理能力。通过不同维度和形式为员工提

供充分的学习赋能机会, 推进公司的人才培养计划, 促进高素质人才队伍建设, 助力公司可持续发展。

为践行科伦药业大质量观, 人力资源部和质量监管中心联合搭建科伦质量培训体系, 其中包含针对质量管理人员的知识大讲堂、药物警戒实训中心等模块。公司通过搭建线上线下质量知识库不断提升各生产基地的理论储备和实操技能。

公司搭建“知识大讲堂”线上平台萃取经验类知识, 推出了统计学应用、数据治理、技术转移等22个专业主题, 学习总人次超过20万人。



3.2 员工培训

新员工入职培训

为了确保新入职员工能够迅速融入科伦药业并高效履行岗位职责, 公司在新员工培训工作上实施全面覆盖的政策, 要求新员工培训参与率达到100%, 帮助他们深入了解公司的发展历程、核心价值以及日常运营中需要遵循的管理制度与行为规范。



岗位发展培训

科伦药业坚信通过实施岗位特定培训, 不仅可以提高员工个体的职业技能和工作效率, 更能确保公司在瞬息万变的市场环境中保持竞争优势。

我们依据各岗位的具体要求与未来发展需求, 设计了丰富且具有针对性的培训课程, 例如, 在员工职业化素养板块, 我们精心组织了商务接待礼仪培训课程, 以提升员工在对外交往中的专业形象与服务能力, 展现科伦品牌的价值内涵; 在质量管理板块, 我们举办了“新版GMP指南·科伦高峰论坛”的七大主题研讨会, 深度剖析和研讨新版GMP (药品生产质量管理规范) 的精髓与应用, 以确保产品质量管理与时俱进, 达到国际先进水平, 从而守护公众用药安全与健康; 在生产管理板块, 我们启动了国际化高潜人才特训营项目, 旨在选拔和培养具备全球化视野与专业技能的高级人才, 助力科伦实现生产制造的现代化与国际化接轨; 在营销板块, 我们实施全面的领导力和业务培训项目, 覆盖各级管理人员, 提升商业模式创新思维、行业法规政策解读能力等, 旨在提升其战略思维能力、决策制定能力、团队协作与沟通技巧。我们还不遗余力地推进企业文化建设培训, 通过系统性的教育培训活动, 将科伦的企业价值观与社会责任深深烙印在每一位员工的心中, 共同塑造一支兼具专业技术与高尚品格的团队。

同时, 通过线上线下结合的教学模式, 结合理论授课、实战演练、模拟操作以及导师指导等多种教学手段, 确保员工能够充分掌握并熟练应用到实际工作中, 持续拓宽视野, 提升行业竞争力。通过定期评估培训效果并进行动态调整, 我们持续优化岗位特定培训体系, 使其始终保持与公司战略目标、行业发展趋势契合, 从而有力驱动企业与员工的共同成长, 为实现可持续的卓越绩效奠定坚实的人才基础。

商务接待礼仪培训

为塑造更专业的职业形象, 提升员工综合素养和接待水平, 科伦药业人力资源部组织了2023年商务接待礼仪培训, 此项培训以“尚礼有道、遵礼有章、行礼有矩”为主旨, 要求参训学员展现出“精满、气足、神旺”的科伦风采, 实现“接待出生产力”的目标。



转岗与返岗培训

公司为了确保员工在转岗、返岗过程中顺利过渡并高效融入新的工作岗位,我们高度重视并实施转岗、返岗培训计划。

在转岗培训方面,我们根据员工即将转入岗位的专业技能需求,量身定制培训内容,涵盖了从专业知识更新、操作技能训练,到团队协作能力提升、行业法规培训等诸多方面。我们邀请行业专家、内部高级导师进行授课,并采用混合式学习方法,结合线上课程、线下实训、案例研讨等多种方式进行教学,确保员工能够在短时间内迅速掌握新岗位所需的核心技能,从而提升岗位胜任力。

在返岗培训方面,公司制订了《复职管理规定》,我们充分考虑员工长时间离岗后可能面临的知识更新、技能恢复等问题,为其提供系统的回炉培训。培训内容既包括重温原有岗位的操作规范、了解最新的行业标准和法规,也包括针对个人发展和团队协作的软技能培训。我们鼓励员工分享返岗心得,通过互动讨论和反思提升,帮助他们重新适应工作节奏,确保回归岗位后能够迅速找回状态,为公司的稳定运营和持续发展贡献力量。

专题培训

科伦药业深谙员工专业技能和知识更新的重要性,对此特别关注并大力推进员工专题培训项目的实施。我们针对行业发展趋势、企业战略需求以及员工职业发展路径,策划了一系列具有针对性的专题培训课程。

在专题培训中,我们涵盖了众多关键领域,包括但不限于人权保护和多元化、反腐败与反舞弊、信息安全、EHS、质量管控、知识产权等主题。这些培训项目旨在全面提升员工在特定领域的专业素养,增强其对公司可持续发展的深刻认识与实践能力。

科伦新GMP指南·高峰论坛



随着《药品GMP指南》(第2版)的发布,科伦药业下属生产企业在生产、质量管理领域将面临更高的要求 and 更大的挑战。为了帮助各生产企业系统研读该指南,积极拥抱新变化,质量监管中心和人力资源部联合举办“新版GMP·科伦高峰论坛”,组建专业讲师团队,分别对《无菌制剂》《质量管理体系》《厂房设施和设备》等7个专题进行策划、打磨,打造精品培训课程,共设7个专题,18门课程,200+热点,各专业系统课程结合了管理实践及需求,聚焦新的变化点、重点和难点,寻找业务实践的改善机会,赋能业务。

内训师培训

科伦药业重视并持续优化内训师培训体系,旨在培养一支兼具专业知识、教学能力和影响力的企业内训师队伍。

为了弥补外部培训的局限性,确保培训内容更加贴合科伦实际情况,增强培训的实操性;同时为了将公司内部有专业经验的优秀人才汇集起来,萃取优秀经验,在公司及子(分)公司范围内进行知识共享,并在子(分)公司具有较高程度的技能相似性的情况下,能够产生知识传播和运用的规模效应,公司内训师项目作为QC大会和内部委托培训等知识共享方式的有力补充,从各维度培养内部专业人才。

科伦药业内训师的架构设计归结于两个要点:第一是聚焦业务需求,内训师体系中的讲师和课题均来自业务,也将作用于业务,通过萃取可复制的专业知识和经验进行课程的讲授和开发;第二是全程双线辅导,不断地提高内训师的专业和综合能力,塑造内训师的权威性,能够在公司生产经营中体现他们的价值。



内训师交流拓展活动



内训师大赛

领导力培训

公司重视领导力培训,旨在培养具有远见卓识、勇于承担社会责任和环境责任的领导者。我们实施全面的领导力培训项目,覆盖各级管理人员,旨在提升其战略思维能力、决策制定能力、团队协作与沟通技巧。培训内容不仅包含管理理论、商业模式创新、行业法规政策解读等基础知识,更注重在复杂商业环境中的决策、社会责任实践以及环境友好型战略的设计与执行。此外,我们还强调领导力培训的长效性,通过定期评估培训效果、跟踪学员成长轨迹以及提供持续学习与成长的机会,确保培训成果能够转化为实际工作中的领导力提升和公司战略的有力执行。



科伦药业麻醉线地区经理培训



大外科地区经理培训

3.3 员工晋升与调动机制

为认真贯彻执行公司董事会的干部路线、方针与政策, 公司建立了科学规范的《管理干部选拔任用制度》, 规范了各级干部晋升、任免的条件、权限及流程, 形成富有生机与活力、有利于优秀人才脱颖而出的选人用人机制, 推进干部队伍的年轻化、知识化、专业化, 建设一支高素质的管理干部队伍, 保证公司战略目标的顺利实现。

年度晋升机制是公司每年为表彰和激励优秀员工职业发

展所提供的常规通道, 由总部人力资源部按年度规律性地统筹安排, 遵循严格的评审程序, 对员工职位层级进行有序晋升。同时, 我们亦充分考量新增职务需求或既有职务出现空缺的情况, 确保符合条件并能胜任相应职务的员工, 无论何时在年度内均有公平公正的机会通过职务空缺晋升流程晋升到对应职务, 从而实现人力资源的最优配置, 推动公司整体效能的不断提升。

在传统职级体系晋升通道之外, 我们开辟管理序列、专业序列、技术序列、操作序列、支持序列等多通道职业发展路径, 使技术精湛的人才能够获得专业级别的晋升, 并获得匹配待遇, 进而在精神和物质上双丰收。

此外, 为使公司内部人力资源合理、有序进行调配, 充分发挥员工能力及工作特长, 满足岗位职责的需要, 最大限度提高内部人力资源利用率, 同时规范公司内各子(分)公司、各直属部门之间的人员异地调动程序, 公司制定了《员工异地调动管理制度》, 明确员工可以因公、因私或外派的形式在公司内部及各子(分)公司之间进行调动。





3.4 继续教育

学位课程与证书支持

公司支持全体员工利用业余时间提升学历,以增强员工队伍的整体素质与专业技术水平,始终保持人才队伍的创造力和战斗力,以适应公司快速发展的需求。并且,我们鼓励低学历的基层优秀员工通过学历提升,掌握更多的专业知识,提升员工个人素质水平和专业能力,达到岗位要求,并实现个人职业发展,对招聘进入公司的本科及以上学历及以上普通员工给予一定学历补贴,最高补贴达300元/月。

2023年,公司已支持284名员工提升了学历,其中提升至大专学历87人,提升至本科学历175人,提升至硕士学历22人,并已发放90万元学历补贴及报销支持。

职称与职业资格的支持

公司支持全体员工利用业余时间申报与本岗位相关的专业技术职称或职业资格。公司为创建学习型企业,改善员工队伍的专业技术/技能层次和结构,提高重要岗位人员的专业素质和业务水平,特制定了《关于鼓励重要专业岗位员工参与职称考试评审、职业资格证考试的规定》。每年在职称评审期间,整理各个省市政府的职称/职业资格评审信息,通知全体员工,并积极协助有意愿且符合评审要求的员工进行申报。对于已取得相应职称或职业资格的员工按照标准给予一定补贴,最高补贴达1,000元/月。

截至本报告期末,公司已为近748名拥有职称的员工累计发放55万元职称补贴及报销支持。

支持员工申报政府人才奖励

为了确保长期稳定的人才供给,科伦药业积极响应各省市政府所推行的人才优先发展战略。总部及各子(分)公司紧跟政策导向,充分利用各级政府所制定的各项人才激励措施,积极为内部符合条件的卓越人才开展各项奖励申报工作。

公司支持全体员工积极申报当地省市政府人才奖励项目政策,全力协助员工获得更高层次的人才奖励或殊荣。2023年期间,公司为421名员工申报了“成都市产业建圈强链人才”“第十五批省学术和技术带头人”“小荷-人才支持计划人选”“蓉城英才计划-创新领军人才”“蓉漂计划-创新领军人才”“天府峨眉计划-创新领军人才”“天府青城计划-创新领军人才”“温江工匠”“医药企业优秀管理人才”等74个项目的人才奖励,累计争取到高达1,405.67万元的人才奖励资金。

3.5 人才建设

人才吸引

科伦药业遵循“严格甄别, 唯贤是举; 赏不遗远, 罚不避亲”的用人方针, 在选拔人才时, 注重“正直诚信、追求卓越、客户导向、团队合作”等重要品质。我们通过社会招聘、校园招聘、内外部推荐、猎头推荐等多种渠道, 多元化、规范化、透明化的雇佣招聘流程, 吸引不同履历和经验的人才加入, 为公司长远发展奠定人才基础, 加强了雇主品牌建设。此外, 为响应国际化需求, 我们招募来自美国、欧洲、印度、一带一路相关国家的人才, 为海外业务发展助力。2023年期间, 公司累计为社会创造了3,393个就业岗位。

除外部人才引进, 我们也关注内部人才的有效流动。公司定期针对空缺岗位启动内部选拔和招聘流程, 员工可通过公开渠道应聘, 使得人才流动更高效。

公司为鼓励全体员工积极推荐优秀人才, 更高效地完成优秀人才的引进, 建立《内部推荐人才管理规定》, 员工可通过公司官网、“科伦药业招聘”微信公众号、企业微信、企业邮箱等线上渠道或线下渠道进行人选推荐。我们设置“伯乐奖”, 依据被推荐人岗位职级向推荐人发放伯乐奖奖金, 最高可达4万元。

2023年科伦集团猎头供应商大会

2023年5月9日, 科伦药业组织召开2023年猎头供应商大会。本次大会围绕科伦品牌内涵与企业文化的核心展开, 系统详实地呈现了科伦研发创新、产业运营和市场营销三大关键领域的业务, 以及部分核心生产企业的战略发展与重点人才引进需求。通过全面且深入的介绍, 显著提升了猎头供应商对科伦药业整体实力及未来愿景的认同度, 有力地巩固并深化了公司与猎头供应商之间“战略合作、共生共荣、互惠共赢”的伙伴关系。

鉴于2022年合作取得的卓越成果, 本次大会特别表彰了5家表现突出的猎头供应商, 将其正式授予“科伦集团战略伙伴”称号, 并在现场举行了庄重的颁奖仪式以示鼓励。科伦药业一直积极探寻并持续优化与猎头供应商的合作模式, 借力猎头行业的专业力量, 汇聚全球优秀人才资源, 携手招聘专家共同擘画美好未来蓝图。



人才输送

科伦药业着力强化各级管理人员对人才培养的深刻认知, 鼓励并指导各子(分)公司有效发掘、培养和储备优秀人才资源。我们持续加大人力资本的投入力度, 拓宽员工职业发展路径, 努力构建一个系统化、科学化的人才培养及输送体系, 并为此制定了《人才输送的奖励办法》。

根据输送至其他子(分)公司的岗位重要性以及层级差异, 本计划设定了差异化的奖励机制。具体而言, 在奖励经费分配上, 30%的奖励金额将回馈输送人才的原属部门和其他给予支持的相关部门, 以肯定其在人才培养过程中的贡献; 而剩余70%的奖励经费则直接划拨至输送人才的子(分)公司, 作为其职工教育与发展的专项基金。按照该激励计划, 单次人才输送所获得的最高奖励额度可高达人民币20万元。

人才保留

科伦药业在人才保留战略上展现出积极主动的姿态, 我们构建全面且可持续的人才管理体系, 并从薪酬福利、员工发展、晋升通道、人文关怀等多个关键维度强化员工价值实现与职业稳定性, 以降低员工流失率与提升组织效能。

报告期内, 科伦药业员工离职率约为16.08% (2022年为18.89%), 未发生高层管理人员离职事件。

员工激励

为进一步优化公司长效激励机制, 吸引和稳定优秀人才, 充分调动公司管理人员及核心骨干的积极性, 有效将股东利益、公司利益和被激励对象个人利益融合在一起, 使各方共同聚焦公司的长远发展, 我们根据《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件积极推出多轮股权激励计划。截至报告期末, 科伦药业累计开展了3次股权激励计划和2次员工持股计划, 科伦博泰生物和川宁生物作为科伦药业下属独立上市的子公司也根据公司情况积极开展股权激励。

员工发展

公司开展多元化人才培养项目, 提升核心竞争力, 增强员工成就感与归属感。

1 四个常态孵化项目, 分梯次培育人才

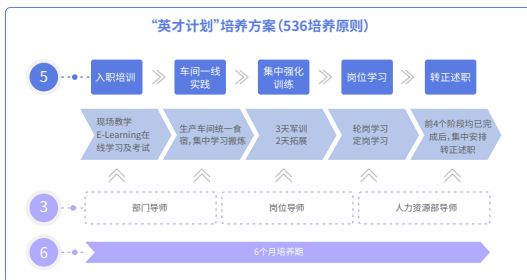
新砾计划

新砾计划是针对各部门或车间待培养的新进主管、主管及以下岗位、新进大专以上学历的生产储备骨干的培养计划。为了让班组长在工作岗位上主动担当和作为, 焕发基层队伍的新活力, 公司通过开展“生产部班组长赋能培训项目”, 强化基层管理与团结协作, 为公司的蓬勃发展和有效增长积极贡献一份力量。



英才计划

英才计划是科伦药业针对应届毕业生制定的专项招聘与培养计划, 其目的在于打造一支有理想、勇于奋斗的“科伦新军”, 为科伦第三个十年的发展储备人才。按照“五阶段+三导师”的人才培养模式, 帮助校招生成完成从学校到职场的迅速转变。



领军人才项目

适用于企业关键专业技术领军人才, 通过选拔拥有相对领先的专业技术能力、有解决专业技术问题的经验、在技术攻关方面较为突出贡献的人员, 对其进行定向培养、匹配相关资源, 以技术创新引领公司高质量发展。

长板凳继任者项目

公司坚持“内部培养为主、外部引进为辅”的原则, 为公司储备优秀的部门负责人接班人, 选拔、培养与储备部门负责人及以上岗位人员, 实行动态管理与评估, 提供团队管理、项目管理的资源, 帮助接班人尽快成长起来。

2 | 三个特色培养项目, 定点定向人才提升

国际化高潜人才特训营

应海外基地业务发展需求, 我们筛选出产业板块精通技术和语言的优秀人才, 2023年开展了“国际化高潜人才特训营项目”, 通过一年期的语言提升、技术赋能和海外实践, 培养成为技术、语言双优的国际化高潜人才, 强化公司人才队伍梯队建设。

蓝血计划

面向有一线销售管理经验并有突出业绩表现的人员, 通过“内外培训结合”(内部高管和外部专家)以及“训战结合”的培养方式, 为公司储备高级营销管理人才。

科伦医药经理人

选拔优秀应届毕业生, 通过18个月定制化培养, 输出专业化、市场化的业务型营销人才和管理型营销人才。



科伦药业“蓝血计划”特训营



国际化高潜人才特训营



产教融合

公司目前正处于产业升级、创新驱动、改革开放的关键时期,人才需求从传统制造业的低端粗放型人才转变为职业化的专业技能型、科技创新型、综合管理型人才。公司于2021年入选四川省唯一一家“国家产教融合型企业”。近年来,科伦药业以建设国家产教融合型企业为契机,深度参与产教融合、校企合作,通过创新产教融合工作模式、促进产学研用深度合作、共建产教融合实习基地、建立技能人才培养体系、推动“双师型”教师队伍建设和多种方式,在职业院校、高等学校办学的改革中发挥了重要主体作用,在提升技术技能人才培养质量方面产生了带动示范效应。

产教融合是传统校企合作的升级版,公司制定了产教融合管理制度,明确了指导思想、规划目标、重点任务、保障措施,为便于深入开展产教融合工作,我们构建了“1+2+3”的

产教融合工作执行模式,在以公司总经理部为中心的委员会指导下,以公司人力资源部和品牌办公室为依托,研发板块、产业板块、营销板块的HRBP作为产教融合牵头人与旗下各企业人力资源负责人组成工作组,深入各院校开展产教融合、校企合作。

在开展产教融合时,科伦聚焦临床需求和行业共性技术难题,以项目为纽带,产学研紧密结合,与院校和科研机构实现联合开发、利益共享,推动关键核心技术攻关突破。科伦药业及各子(分)公司依托企业平台,根据对人才的不同需求,与全国68家职业院校、74家高等学校建立了人才培养的战略合作关系,设立多类型特色人才培养班型。

科伦药业与中国药科大学国际医药商学院签订人才联合培养协议

2023年12月14日,科伦药业与中国药科大学国际医药商学院在中国药科大学江宁校区经管文楼举行人才联合培养协议签订仪式。经济环境在不断地变化,新时代的医药人必须“求解”“求索”。与中国药科大学国际医药商学院的人才联合培养是科伦药业干部培养计划中极其重要的一部分,人才联合培养协议的签订是公司推动产学研深度融合的重要举措,将有助于培养更多的医药经理人,开创校企合作新局面,共同为国家医药产业发展和人民群众健康事业贡献新的力量。



04 职业健康与安全

4.1 职业健康管理体系

科伦药业深植于“所有事故都是可以采取措施予以预防的”的职业健康和安全生产核心信念, 坚定遵循《安全生产法》《职业病防治法》等国家法律法规的严格要求, 并以此为基础, 积极采纳职业健康安全管理体系—《ISO 45001职业健康安全管理体系》, 构筑起完善的EHS (环境、健康、安全) 一体化管理体系, 其中包括但不限于《全员安全生产责任制》《安全隐患排查治理制度》《应急预案管理制度》《职业健康监护管理制度》等核心制度文件, 以及《安全生产管理月报》《事故内部调查处理报告》等一系列用于风险评估、事故预防、应急处置、教育培训和意识提升的流程规范。2023年度, 公司进一步补充更新、完善了若干管理制度及相关体系文件, 如《特种设备监督管理制度》《职业病危害事故应急救援预案》《PSM过程安全管理制度汇编》等。此举旨在进一步规范和指导子(分)公司的安全管理工作, 以期全面提升整体的职业健康安全管理水平。

为了全面分辨和评估生产全过程中的环境、健康与安全 (EHS) 风险, 确保公司EHS管理体系的高效运行和合法合

EHS管理委员会

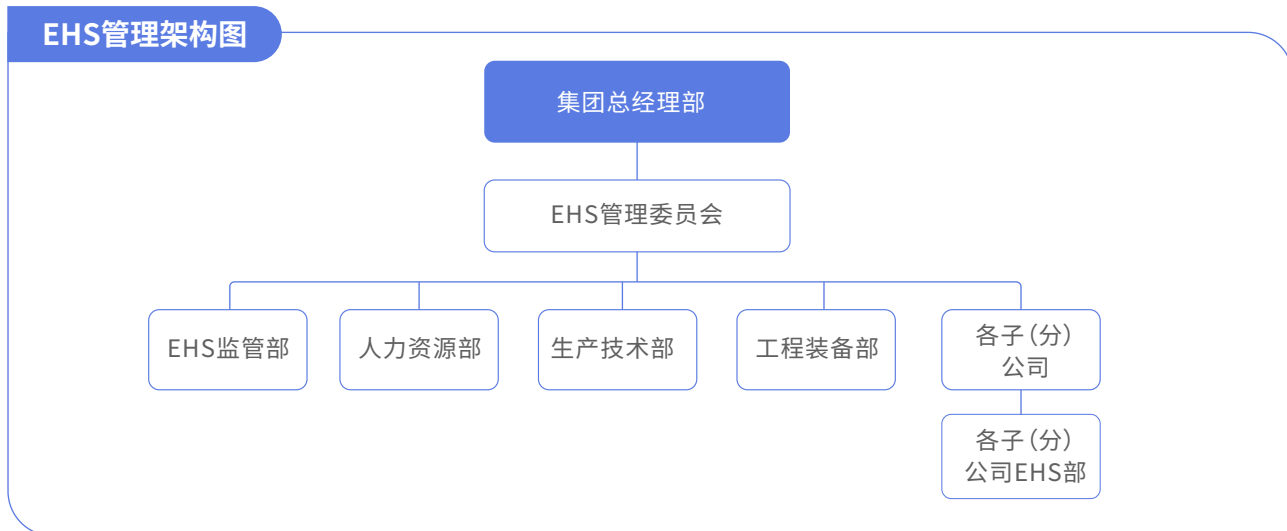
为有效防止职业相关疾病和伤害的发生, 优化员工工作环境与条件, 切实保障员工的身心健康与安全福祉, 公司正式组建了EHS (环境、健康与安全) 管理委员会, 由公司高层领导担任主任, 相关直属部门负责人担任委员, 依据国家安全生产标准化、过程安全管理及环境健康安全管理的权威标准, 共同制定并督导执行职业健康安全的各项政策与措施。

规, 进而推动企业在环境管理、职业健康与安全管理方面的持续优化和升级, 我们已经构建了一套完整且精细的内部与外部审核机制。报告期内, 科伦药业职业健康与安全管理体系投入2,379.5万元。

内部审计体系以全方位审视EHS法规遵循情况为核心, 深入探究EHS管理体系的建构与完善程度, 细致检查各项程序文件的执行状况, 以及对生产作业现场EHS管理现状进行详尽评估。我们立足于各个关键环节, 多角度地挖掘潜在隐患, 确保公司内部EHS管理的严谨性和有效性。

外部审核体系严格遵循国际标准化组织 (ISO) 制定的一系列标准与指南, 通过独立、公正的第三方认证审核, 对外展示我们EHS管理体系的高水平与高标准。这一机制不仅增强了公司EHS管理的公信力, 也为推动企业持续改进、接轨国际先进管理模式、实现环境与职业健康安全管理的卓越提升提供了有力保障。

EHS管理架构图



民主沟通

公司重视内部的意见征询和沟通, 鼓励员工通过安全合理化建议流程、员工意见箱等方式, 提出有关职业健康安全意见和建议, 并及时反馈处理结果。我们给予员工相应的现金或积分奖励, 努力建立员工与管理者之间的有效沟通桥梁, 增强员工的归属感和参与感。

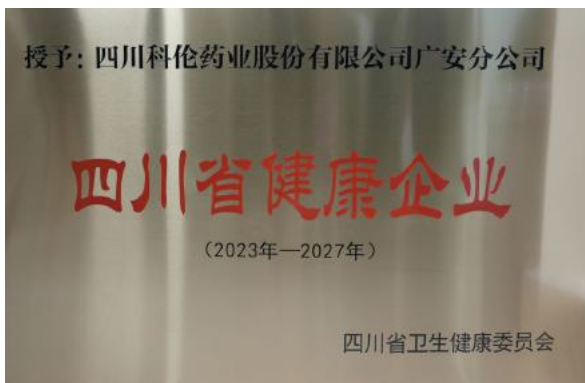
同时, 公司制定了一系列内部沟通的制度和流程。例如, 我们按照《安全生产会议管理制度》, 定期召开安全例会, 各部门负责人和安全管理相关人员参加, 汇报安全工作情况, 讨论存在的问题和改进措施。此外, 我们通过内部办公系统、邮件等方式, 定期发布安全工作动态和通知, 让员工随时了解公司的安全管理情况和最新政策。

报告期内, 科伦药业无重大安全事故发生, 已有12家下属子(分)公司通过ISO 45001 认证。



ISO 45001体系认证证书 (部分展示)

截至本报告期末, 科伦药业共有8家子(分)公司荣获健康企业称号, 其中3家为省级健康企业, 5家为市级健康企业。公司始终秉持以人为本的理念, 注重员工的健康、安全和福利, 同时积极履行企业的经济和社会责任。公司通过健康企业的创建, 不断优化工作环境、完善管理制度, 从而促进员工的身心健康, 推动企业的可持续发展。



广安分公司被授予
“四川省健康企业”



湖南科伦被评为
“安全环保工作先进单位”

4.2 职业健康风险管控

科伦药业深刻认识到职业健康安全的重要性, 严格遵守《职业病防治法》《工作场所职业卫生管理规定》等国家法律法规, 秉持预防为主的原则, 定期开展职业病危害因素检测和职业健康监护工作, 系统性地完善和更新职业卫生档案以及员工个人健康监护记录, 确保每一位员工的身心健康得到有效保障。

为实现精细化管理和风险防控, 公司已编制并实施《职业病危害风险作业分级指南》《个体防护装备配备指南》以及《高活性药物作业风险评估指南》, 通过这些专业规范的制定与落实, 公司有效指导各层级的风险识别、评估与控制活动, 并主动接受监管机构的监督审查。同时, 公司后续将从生产设备、工艺、防护设施等方面进行持续优化改进, 加强个体防护, 确保员工健康。

2023年, 科伦药业委托具有职业卫生技术服务资质的第三方机构针对6家子(分)公司开展职业病危害因素定期检测工作, 检测范围包括生产车间、辅助公用工程等存在职业病危害因素的全部场所, 共检测664个岗位, 合格率达95.8%。

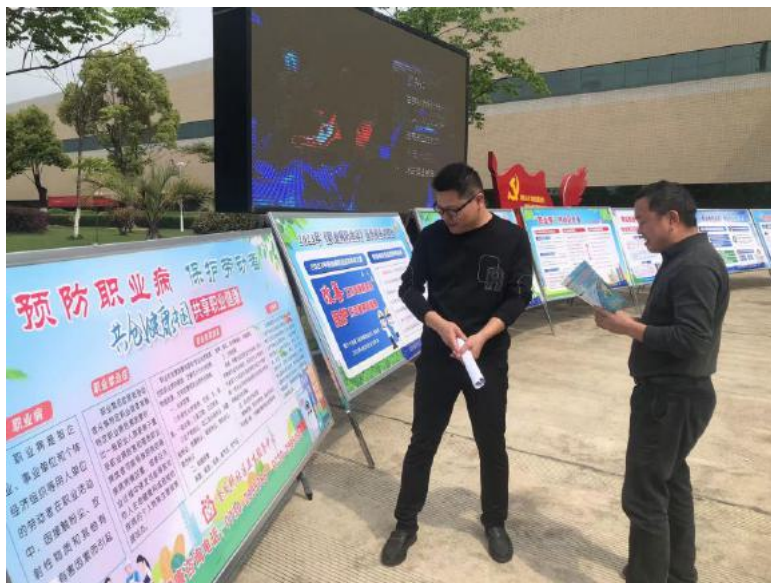


科伦博泰生物-活性药物泄漏检测



贵州科伦-岗位噪声检测

为响应国家卫健委第21个《职业病防治法》宣传周活动, 强化公司职业病防治主体责任、普及职业病防治知识, 2023年4月, 各子(分)公司开展了以“改善工作环境和条件, 保护劳动者身心健康”为主题的宣传活动, 通过开展培训课程、张贴宣传资料、播放宣传视频等方式向员工宣传《职业病防治法》, 提升员工的自我保护意识。



2023年4月25日至5月1日岳阳分公司“职业病防治法宣传周”

4.3 安全培训

报告期内, 科伦药业对EHS专职人员累计开展了18次安全专项培训, 并要求各子(分)公司EHS专职人员对本单位人员进行全员转训。

2023年, 公司EHS监管部在下属输液制剂企业继续深化推广过程安全管理, 通过定期组织培训, 将化工企业成熟的过程安全管理理念巧妙地融入其管理体系中, 使其更贴近实际、更具可操作性, 从而有效推动输液制剂企业提升安全管理水平。



广安分公司过程安全培训

各子(分)公司EHS部定期组织召开公司级月度安全例会, 针对新颁布的EHS法律法规及标准, 进行系统而深入的培训, 确保与会人员能够准确理解并有效执行新的法规要求。同时, 会议还分享国内近期发生的重特大、典型生产安全事故案例, 通过鲜活的实例警示员工, 进一步增强员工安全生产意识。



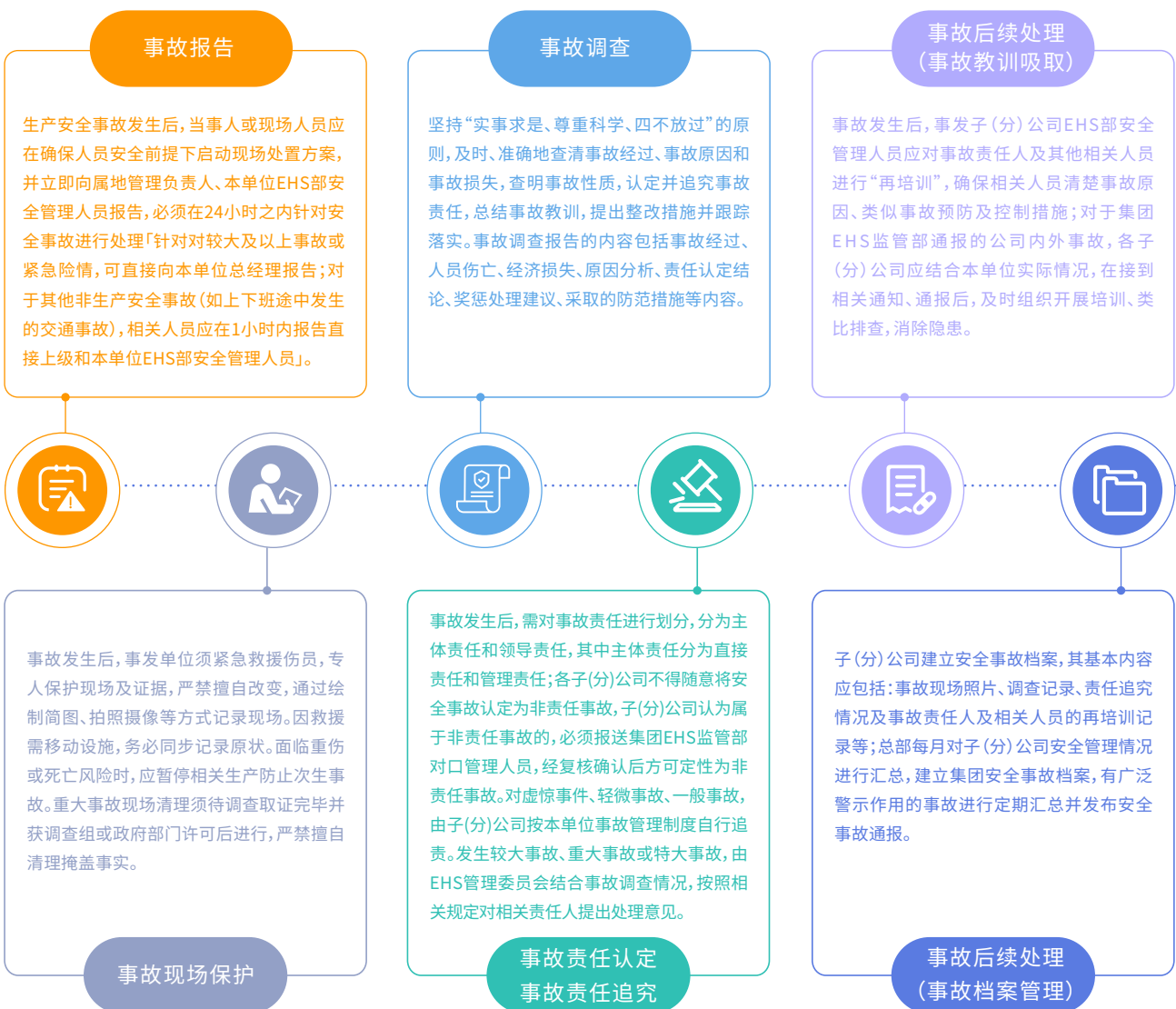
四川科伦EHS培训及外部事故分享

4.4 工伤管理

为确保公司及员工的合法权益得到充分保障,科伦药业根据《安全生产法》《社会保险法》《工伤保险条例》及《生产安全事故报告和调查处理条例》等相关法律法规规范,在工伤事故预防、处理与申报等方面建立了完善的制度体系。为实现对工伤事件进行有效管控,从源头上降低工伤风险,同时也为妥善应对各类工伤事故提供标准化操作流程和科学化解决方案,公司制定了《生产安全事故调查及责任追究管理制度》。为规范生产安全事故的报告、调查和责任追究程序,防止和减少生产安全事故,科伦药业建立安全事故调查及处理机制,针对安全事故进行分级分类,不同类别的安全事故可能产生的经济损失及其他影响进行了评估,同时公司建立安全奖惩机制,各子(分)公司EHS部门建立奖惩台账,对认真贯彻落实国家及集团有关安全生产规章制度的个人或集体进行奖金奖励,如积极排除事故隐患、预防工伤事故或在事故处理、救援中有突出表现、完成公司年度安全责任目标较好的子(分)公司。

同时,公司制订的《职工工伤事故管理指导意见》旨在规范公司在发生工伤事故时的快速响应机制,强化事故报告的透明度与准确性,并确保符合国家对工伤保险申报的具体规定,从而在最大程度上减轻工伤给员工带来的影响,维护其生命安全和健康权益。通过实施这一系统性的工伤管理制度,科伦药业不断优化职业健康与安全环境,持续提升公司的综合管理水平和社会责任表现。

安全事故调查流程





4.5 职业健康关怀

科伦药业为员工提供免费体检,覆盖率达100%,有效预防和降低员工重大疾病的发生率。

公司严格按照《职业病防治法》《职业健康监护技术规范》的相关要求,每年定期组织接触职业病危害因素作业的员工开展职业健康体检工作。2023年共计组织6,723人次完成了职业健康体检,未检查出职业病病例。

员工体检信息保护

科伦药业高度重视员工个人隐私保护,特别是员工个人健康信息的保密工作。为了实现员工档案管理的标准化、制度化及规范化,我们制定了《员工档案管理规定》。

该规定着重强调了员工档案及体检报告中所载的个人健康信息的保密性。为确保敏感信息的安全存储和妥善利用,公司设立了专门的档案保管设施,包括专属档案室和加密档案柜,全部实行严格的封闭式管理,并配备专门的档案管理员进行监督与管理。

除经授权的档案管理员外,任何其他人员无特殊许可均不得擅自进入档案室或开启档案柜。我们严格执行未经授权不得查阅、借用他人员工档案及个人健康信息的规定,任

何试图查阅、借用、复制(包括拍照等任何形式)此类信息的行为,都必须事先获得公司领导层的正式审批。此外,对于确需查阅、借阅档案及个人健康信息的情况,公司将进一步强化流程管理,确保每一步操作都做到有据可查,所有查阅、借阅行为均须登记备案,从而全方位保护员工的个人隐私权益,体现科伦药业在员工关怀和信息安全方面的承诺。

公司每年将职业病危害因素检测结果和职业健康监护结果存入职业卫生档案,同时通过书面告知和公告栏公示等方式向员工公布,确保员工对自身的健康状况和工作环境中的潜在危害有充分的了解和认识,并能正确采取防护措施。

06

携手同行 共创未来

科伦药业致力于提升医疗可及性, 推动普惠医疗发展。我们积极履行社会责任, 通过持续创新和优化产品结构, 确保高质量的药品能更广泛地惠及广大患者群体。

同时, 科伦药业热心公益慈善事业, 支持医疗救助、健康教育等项目, 与社会各界深度合作, 共同拓宽医疗服务覆盖面, 让优质医疗资源走进千家万户, 共绘全民健康的美好未来。



- 01 医疗可及
- 02 社会责任

01 医疗可及

1.1 普惠医疗-国内市场

医疗可负担性

我们深知, 医疗服务和药品的普遍可及性是衡量一个国家和地区公共卫生水平的重要指标, 也是保障人民健康权益的关键所在。

为了提升国内医疗可及性, 我们积极履行社会责任, 通过不断创新研发、优化生产流程、扩大产能以及降低成本, 确保高品质药品和服务能够更广泛地惠及广大民众。我们积极响应国家政策号召, 参与和支持基层医疗机构的建设与发展, 通过技术支持、人员培训、公益捐赠等方式, 助力提升基层医疗服务水平。

截至2023年12月, 公司共计47个品种、69个品规中选全国药品带量采购项目, 产品领域涉及抗感染、肿瘤、糖尿病、高血压、类风关、精神、麻醉镇痛、骨质疏松、营养等多个慢病及重大疾病治疗领域, 中选产品价格平均降幅高于国家带量采购平均水平。其中硫酸镁注射液、葡萄糖酸钙等临床急救药品的降幅超90%, 妥善化解了部分急救药品涨价、供应紧张的局面。

科伦药业共有308个产品被纳入国家医保目录, 其中化药293个, 中成药15个; 按甲乙分类, 甲类125个, 乙类183个。在2022、2023年国家医保谈判中, 共有18个创新品种新增至国家医保谈判(竞价)目录。其中DPP-4i类口服降糖药——氢溴酸替格列汀片降价幅度高达75%, 充分展示了民族企业的担当, 承担了普惠临床的社会责任。

除等级医院市场外, 公司还致力于提升乡镇卫生院、村卫生室(诊所)、药店以及偏远区域医疗卫生机构药品的覆盖率和供应稳定性, 加快布局线上与线下全渠道销售。对于通过或视同通过质量和疗效一致性评价的仿制药, 产品价格均低于原研参比制剂企业在国内的价格, 勇担社会责任, 努力提升患者用药的公平可及性和可负担性。此外, 我们还特别关注弱势群体的医疗需求, 推出多项公益援助项目, 减轻低收入家庭、罕见病患者及其他特殊人群的医疗负担, 确保他们在面临疾病挑战时, 能够享有平等的医疗救治机会。

2023年, 科伦药业积极参与国家发改、工信、市场监管、卫生、医保、药监等主管部门及学协会、商会等召开的药品研发、生产、质量、供应等研讨会, 在提升药品质量、稳定供应保障、降低患者用药负担、提升国产创新药可及性、加大原料制剂出口等方面主动建言献策, 得到行业高度评价。同时, 总经理刘思川出席了2023年“声音·责任”医药卫生界人大代表政协委员座谈会, 推动并促进行业的高质量创新发展。



学术助推医疗普惠

科伦药业不仅为患者提供优质价廉的药品, 提升药品可及性, 还就药品使用管理与医院机构联合, 结合临床前沿信息、国际先进科学技术, 根据患者切身需求, 探索和开发药品在临床使用过程中的安全合理高效管理, 提升药品的临床使用安全性和合理性, 与医疗机构协同努力, 共同提高公共卫生水平, 朝着以“患者为中心”的目标迈进。

科伦药业受邀参加多个行业协会的静脉用药安全管理行业标准的起草工作, 为医药行业发展提供了专业、全面、科学、高效的医院药学服务技术, 由此也得到了专家和医疗机构的高度认可。



科伦药业受中国药师协会的邀请, 于2022年至2023年期间与国内资深专家共同参与起草讨论《静脉用药调配中心评估规范》, 该规范起草审核后, 于2023年12月由中国药师协会正式发布生效。



为了规范医疗机构实施静脉用药集中调配与评价药师培训过程中的培训师资、药师培训及培训考核的具体要求, 2023年科伦药业与国内资深专家共同参与起草讨论《医疗机构静脉用药集中调配与评价药师培训规范》, 该规范起草后, 待中国医药教育协会规范起草的审核结果。



科伦药业在积极布局全球业务的同时, 充分关注国内医疗健康管理水平, 根据医疗机构诊疗行为实际情况积极开展与当地医务人员的交流, 多次邀请中国医院药学管理界知名专家, 就医院药学尤其是在静脉用药安全管理领域进行药学管理培训, 向全国医院药学从业者进行流程和药学管理培训。



药物合理使用及知识普及

科伦药业积极倡导药物合理使用,旨在保障患者用药安全,提高疗效,减少药物滥用和资源浪费,同时也关注药品对环境的影响,致力于推动绿色制药和循环经济的发展。

我们通过与医疗机构、社区、学校等多方合作,开展多种形式的药物合理使用及健康宣教活动。我们定期组织药师和医务人员的专业培训,强化其合理用药指导能力,确保患者在医生指导下正确、安全、有效地使用药品。同时,我们积极向公众普及合理用药知识,提高公众对药品说明书、适应症、禁忌证、剂量及疗程等重要信息的理解,倡导科学用药、理性就医的理念。

此外,我们结合数字技术,开通公众号“科伦E药”,通过在线咨询、科普文章等多种形式,帮助合作伙伴、消费者等利益相关者全面了解药品信息。



营养不良是导致不良临床结局的主要因素,包括住院时间延长、并发症发生率和死亡率增加等。近年来国内多中心调查研究显示,住院患者常常出现营养不良情况,入院时营养不良发生率为14.67%-31.02%。规范化的患者营养教育影响着患者对饮食、肠外肠内营养干预措施的选择,可以规范指导患者的生活行为,减少营养治疗并发症的发生,促进患者早日康复。

2023年,中国抗癌协会肿瘤营养专委会与科伦药业联合发起营养治疗患者宣教活动,在全国范围内累计开展100余场患教活动,覆盖住院患者3,000余人次,累计发放外科营养外科教育手册共5,000余份,对规范化营养治疗的开展与普及,起到了广泛的推动作用。



1.2 普惠医疗-国际市场

自科伦药业成立以来, 我们致力于提供高质量的医药产品和服务, 以改善全球患者的健康状况。截至目前, 我们的产品已累积在50多个国家和地区提供服务, 覆盖了从发达国家到发展中国家的各个层面。公司的重点产品涵盖了广泛的疾病领域, 包括但不限于肠外营养、抗病原微生物、抗肿瘤等。至今, 科伦药业的产品与服务已经覆盖了上亿规模人口的海外市场, 惠及了千千万万来自不同背景和社会经济层面的患者。

在中低收入国家, 科伦药业始终致力于提供适用的医药产品, 以满足这些国家的医药需求。我们深知这些国家常面临预算有限和资源不足的挑战, 因此公司制定了一系列与之相适应的市场准入计划, 以确保产品能够在这些国家获得市场准入。针对该关键问题范围内的疾病, 科伦

药业的产品线广泛覆盖了中低收入国家的市场需求, 通过仔细评估和筛选, 确保我们的产品与中低收入国家的市场准入计划相匹配; 同时, 我们的市场准入团队与合作伙伴及当地监管机构和卫生部门进行密切合作, 确保我们的产品符合当地的法规要求, 并获得必要的批准和许可。

报告期内, 科伦药业成功获得了多个疾病领域共200余个产品在中低收入国家的市场准入。我们将持续关注市场需求和变化, 不断扩大产品覆盖范围, 以满足中低收入国家的医药需求。

科伦药业通过海外投资、出口贸易等方式拓展国际市场, 海外业务现已遍及日本、东南亚、中亚、南亚、非洲及南美等全球主要医药市场及新兴市场。在未来3年, 公司计划继续积极开拓国际市场:



01 开拓国际市场

开展至少10个国家/地区共计至少50个制剂项目的注册工作。



02 产品储备

计划从公司新的仿制药中选出10个重点品种列入国际化目标产品, 为今后的出口增长做好产品储备。





针对新兴市场的产业帮扶



改善发展中国家 药品供应链

科伦药业致力于提升发展中国家药品供应的可及性和效率, 通过在全国范围内推行属地化生产基地战略, 有效减少了物流运输成本, 并显著提高了药品交付速度和供应链响应能力。此举不仅有效降低了药品成本, 使广大患者受益, 还体现了我们在可持续供应链管理方面的深入实践。

我们严格遵循国家“一票制”和“两票制”的政策要求, 确保药品从生产源头直达商业公司, 再由商业公司高效分发至终端销售点, 这一举措极大地提升了药品配送的时效性, 从而满足紧急医疗场景下的药品需求。为强化地区性药品供应保障, 公司已在国内多个重要区域设立分销中心, 例如湖北科伦医药贸易有限公司, 这种“库房前移”的模式进一步优化了当地药品供应的时间效率。

在哈萨克斯坦, 面对广袤疆域和人口分布稀疏带来的医院招标与配送难题, 科伦KAZ药业有限责任公司采取创新合作模式, 在全国15个州均建立了战略合作关系, 借助当地分销代理网络实现中标产品快速精准地送达各地方医院, 成功构建起高效、及时的药品配送体系。

斯里兰卡科伦生命科学有限公司通过当地机构直接配送药品至终端使用机构, 大幅削减中间环节, 有力提升了药品在当地市场的供应时效性, 确保了药品能够及时有效地服务于患者。



支持发展中国家的 生产能力提升

2014年, 科伦药业承接了国家科技部对发展中国家科技援助项目“输液关键共性技术研究及产业化示范”(KY201402019)。通过本项目的实施, 科伦药业帮助哈萨克斯坦掌握输液行业先进制造技术, 形成本土输液专业质量检测、药物研发制备及产业化能力, 突破无国产输液制品的历史, 为哈萨克斯坦提供了安全、高效的药品。目前, 科伦药业已完成30余个注射剂品种在哈国的研究和注册获批, 同时已完成15个品种分别在吉尔吉斯斯坦、亚美尼亚、塔吉克斯坦和乌兹别克斯坦等地的注册获批, 在中亚地区产生了示范辐射效应。



海外医药生产本土化 与环保领先实践

科伦药业在斯里兰卡投资成立的合营公司科伦生命科学有限公司为当地首家输液工厂。目前已注册的品种基本满足了斯里兰卡本国对各类输液产品的需求, 打破了当地长期依赖进口输液产品的局面, 填补了当地输液产品生产领域的空白, 为该国制药工业的发展和人民用药安全起到了极大的促进作用。同时, 该工厂在设计时引进了中国最先进的环保技术, 使其环保水平在当地处于领先地位, 连续两年获得斯里兰卡总统环境奖、工业发展一等奖等荣誉, 极大提升了当地医药行业的环保水平。



推动海外 社区人才发展

在哈萨克斯坦, 我们构建了一支专业团队, 矢志推动该国及邻近中亚区域的业务拓展与深耕。该团队在阿拉木图的工厂和办公场所工作, 截至本报告期末, 已吸纳约300多名本土员工, 横跨生产制造、质量管理、市场营销及行政支持等多元职能领域。我们通过在当地构建实体团队, 切实为哈萨克斯坦创造了宝贵的就业机会, 并致力于发掘和培养本地专业人才, 赋予他们职业发展的广阔平台与成长空间, 从而提升团队整体的专业技能与运营效率, 助力企业效能的持续攀升。

在斯里兰卡, 我们亦组建了一支汇集多元化专业背景的团队, 全力支持科伦药业在该国的全方位业务运营。团队分别驻扎于首都科伦坡与历史文化名城康提, 截至本

告期末, 我们在斯里兰卡拥有约730名员工, 覆盖生产、质量控制、销售、物流及行政等各个关键职能区块。在斯里兰卡的布局同样带动了当地就业市场的活跃, 我们积极招募和培育本土人才, 为他们提供与跨国企业携手共进、实现个人职业跃升的宝贵机会。此举不仅有助于提升斯里兰卡的就业率, 更有助于激发当地经济的活力与可持续增长。

通过在哈萨克斯坦与斯里兰卡两地建设扎实的团队和提供广泛的就业机会, 我们公司坚定履行企业社会责任, 积极推动两国地方经济的可持续发展。未来, 我们将一如既往地关注并大力支持本地人才的发掘与培养, 矢志为所在社区与经济体的繁荣作出持续且积极的贡献。



拓展教育合作 赋能医疗人才发展

科伦药业在哈萨克斯坦与斯里兰卡的本地化运营进程中, 不仅致力于推动企业自身发展, 更是将提升当地医疗健康水平作为重要社会责任。通过战略性的药品生产工厂布局, 我们积极构建与本土医药人才的深度交流平台, 为两国医药人才培养和整体医疗健康服务的升级注入了“科伦力量”。

在哈萨克斯坦, 科伦药业旗下的哈萨克斯坦科伦, 以实际行动支持国家医药教育事业的发展。科伦KAZ药业有限责任公司聘请了哈萨克斯坦国立医科大学的教授加入团队进行学术交流与合作, 并在过去五年内为该医科大学学生持续提供无偿实习机会, 让医科学生得以深入了解并实践各治疗领域药品的研发制造流程。这一举措显著提升了当地学生的专业知识水平, 有力推动了哈萨克斯

坦医药人才储备的成长壮大。此外, 科伦药业多次向阿拉木图市儿童肿瘤医院捐赠自主研发的药品, 这一善举得到了当地政府的高度赞赏和社会各界的广泛认可。

在斯里兰卡, 科伦生命科学有限公司及科乐进兰卡有限公司与2022年QS世界大学排名中位列本国第二的Peradeniya大学建立了稳固的合作关系, 共同打造了一套定期实习生培养机制。通过设立实际的医药生产和研发实习基地, 为斯里兰卡学子们提供宝贵的实践经验, 丰富其药品知识体系, 有效促进当地医药专业队伍的能力提升和医药健康服务水平的不断提高。



哈萨克斯坦国立医科大学学生在科伦KAZ上课实习



向哈萨克斯坦阿拉木图市儿童肿瘤医院捐赠药品



为斯里兰卡当地学生提供实际的医药生产、研发实习基地

公平定价

科伦药业秉持“科学求真, 伦理求善”的企业核心价值观, 我们致力于确保每一位患者及客户都能享有高质量且触手可及的医药产品与服务。为了尊重并适应全球不同国家和地区在医疗保健体系、财政资源配置以及患者实际需求等方面的多元化现实, 积极推动医药创新成果惠及更广泛的人群, 科伦药业制定了《公平定价政策》。该政策体现了我们对公平正义及可持续发展的深刻理解和坚定承诺, 其内涵涵盖了公司全系列产品线, 旨在通过公正合理的定价机制, 有效平衡商业运营与社会福祉之间的关系, 以实际行动推动实现医疗资源的均衡分

布和普及化, 助力全球健康事业的发展。对于发展中国家, 公司遵循发展中国家医药定价策略, 比如考虑大容量注射剂产品在发展中国家需求量较大, 出口到非洲、东南亚等发展中国家的售价平均比发达国家售价低20%以上。

2023年, 公司制剂产品共有150多个品种在东亚、东南亚、中亚、非洲地区等销售过程中采用了与当地收入水平相匹配的公平定价策略。



公平定价原则

- 合法合规原则。公平定价应遵守相关法律法规及其他规章制度, 严格履行内外部审批程序, 不得损害公共利益和其他公民的合法权益。
- 公平合理原则。公平定价应与公司“科学求真, 伦理求善”的理念保持一致, 公平制定合理的产品价格。



公平定价措施

- 公司采取基于价值的、公平合理的产品定价策略, 包括:
 - (一) 遵循世界卫生组织对“公平定价”的定义, 采取以价值为基础的产品定价策略, 确保药品定价能够体现其对患者、医疗保健系统以及当地社会整体的价值。
 - (二) 公平定价不等于低价, 需综合考虑药品研发投入、医疗保健系统可负担水平以及患者可负担水平等多方面因素后, 制定公平合理的、可持续性的定价。
- 公司基于产品可负担性的理念, 公平制定国内外产品价格。因世界各国在医疗保健需求、药品费用支付方式、财政系统负担能力等方面存在差异, 为使产品惠及全球, 公司的产品在不同国家或地区定价时, 将所涉国家/地区的GDP水平、联合国人类发展指数、公共医疗投入等因素纳入考量, 于同一水平国家/地区以及国家内同一水平市场, 药品定价保持相对一致。与此同时, 也会根据不同国家/地区患者的需求及支付能力, 制定更具有可及性的药品定价策略, 服务全球更多患者。



公平定价监督

- 科伦药业管理层负责组织并领导本政策在公司内部的日常执行, 确保本政策实施的有效性。科伦药业ESG委员会对公司公平定价政策的执行情况进行监督。

目前我们在国际市场上主要销售非专利药品及少量医疗器械, 致力于提供价格合理和可负担的产品, 以确保广大患者能够获得所需的药物治疗。我们在制定价格策略时, 考虑了市场需求、当地的经济状况、医疗健康水平等, 努力确保我们的产品在低收入国家的价格合理, 并且能够满足当地市场的需求。尽管目前我们没有在国际市场上销售专利药品和疫苗, 但我们始终保持对全球医药行业的关注, 并认识到公平定价对于这些领域同样重要。我们将继续关注并遵守相关的法规和行业标准, 以确保在未来扩展到这些领域时, 我们的公平定价政策能更加适用和完善。

1.3 医疗数字化

在当今医疗健康领域, 数字化转型已成为推动行业可持续发展、提升服务效率与质量的重要引擎。科伦药业深刻理解并积极响应这一时代趋势, 视医疗数字化为实现社会责任和企业使命的关键路径。我们积极拥抱医疗数字化转型带来的机遇与挑战, 矢志不渝地推进医疗资源

跨越地域、经济和时间障碍的高效分配与利用。通过构建智慧化医疗服务体系, 我们致力于提升医疗信息共享效率, 优化诊疗流程, 并拓宽基层医疗服务覆盖范围, 确保每一位患者都能享受到便捷、精准、高质量的医疗保健服务。



2022年, 公司荣获生物医药行业“四川省数字化转型促进中心”称号, 也是目前省内生物医药行业唯一的一家数字化转型促进中心。

医疗数字化成果:



2020年, 为提升临床骨质疏松患者的治疗覆盖率, 提升医疗机构骨质疏松慢病患者在临床的有序管理, 科伦药业开发了临床骨质疏松患者管理系统, 为骨质疏松患者的发现及及时治疗提供了有效的解决方案。



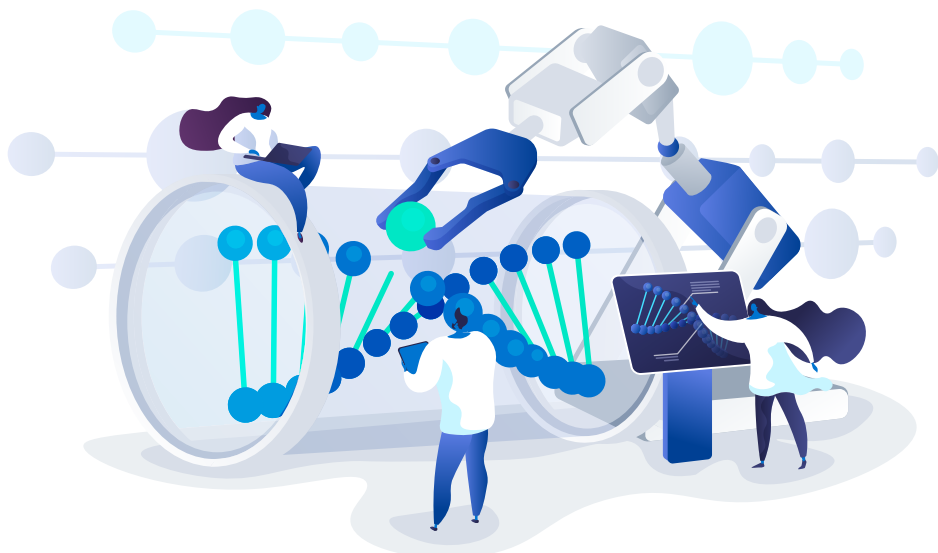
2020年, 为协助医疗机构加强临床静脉用药调配和安全用药管理水平, 公司与医疗机构共同开展了静脉用药调配中心自动化、智能化设备研究, 项目研究获得政府专项资金支持。该项目为临床静脉用药调配安全提供了安全高效的管理参考, 为医疗机构加强输液安全管理起到了积极推动作用。



2022年, 为协助医疗机构加强临床静脉用药调配和安全用药管理水平, 公司与医疗机构共同开展静脉用药调配中心智能物流系统的应用研究。该研究为医疗机构静脉用药集中调配及配送的速度提供数据支撑, 为医疗机构临床用药的及时性、安全性的合理制定提供了参考依据。



2023年12月, 为了帮助医疗机构加强静脉用药调配中心的管理, 科伦药业支持和资助中国生产力学会开展课题, 就静脉用药调配中心移动管理信息化和环境空气自动监测信息化开展了课题研究, 该课题主要目的是帮助静脉用药调配中心解决移动管理难点, 通过信息化手段对PIVAS各流程进行线上管理; 通过环境空气自动监测的物联网手段, 帮助PIVAS及时在线掌握中心各环境空气的质量, 确定药品调配全过程的环境质量保障能力。



02 社会责任

2.1 行业交流与合作

在医疗健康产业可持续发展的道路上, 科伦药业深知推动行业广泛参与及深度合作的重要性。我们始终坚信, 企业的发展不仅在于自身的成长, 更在于携手业界同仁共同应对挑战、共享机遇, 以实现全行业的可持续进步。作为医疗领域的积极倡导者和践行者, 科伦药业矢

志不渝地履行社会责任, 积极推动与产业链各方的互动协作, 致力于构建包容开放、互利共赢的产业生态体系, 共同提升医疗服务可及性, 促进全球公共卫生水平的提高, 并为构筑健康公平的社会环境贡献我们的专业力量。

外科手术可引起机体的应激反应, 导致炎症因子释放、蛋白质分解增加以及负氮平衡。目前, 围手术期营养治疗的效果仍不理想, 营养治疗管理的举措仍待规范。在“规范引领、患者获益”宗旨的引领下, 科伦药业与中国抗癌协会肿瘤营养专委会合作, 组织外科营养核心专家, 以建立完善外科营养管理路径、推动外科营养治疗合理应用为目标, 启动规范化外科营养诊疗示范病房标准的撰写。2022年4月, 《规范化外科营养诊疗示范病房标准》正式发布。



在协会、专家和科伦药业的统筹下, 外科营养诊疗示范病房完成了标准建设、业务培训、技术指导、质量监管和成果审核, 形成外科营养规范化管理体系。

2023年, 共有309名专家通过外科营养技能培训考核, 1,100余位专家参加肿瘤营养专业培训, 1,000余位外科专业护士参加护理技能培训。2023年12月, 全国共计99家规范化外科营养诊疗示范病房项目申报单位通过线上答辩, 获得国内首批规范化外科营养诊疗示范病房授牌。预计到2024年底, 全国将有超过300家示范病房通过认证, 实现外科营养“筛查-评估-诊断-治疗-监测”标准化诊疗流程的全面落地。



2023年11月17日-19日中国医药工业发展大会在北京盛大召开, 由六部委联合主办, 汇聚多方力量共筑健康基石。四川科伦实业集团作为行业领军企业受邀参会, 在此高规格盛会上荣获“2022年度中国医药工业百强榜”第18名及“2023年中国医药研发产品线最佳工业企业”称号。期间, 科伦药业在“新时代中国医药工业成就巡礼展览”的“制造能力”板块中脱颖而出, 其红霉素类原料药的规模化生产能力、注射剂智能制造平台以及引领静脉给药系统创新升级(如聚丙烯安瓿与直立式输液袋技术)的成果得到重点展示。



2.2 公益慈善

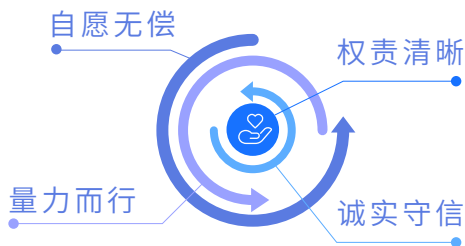
在科伦药业的企业社会责任实践中,公益慈善是我们践行企业公民使命的重要维度。我们深知企业的稳健发展与社会福祉息息相关,因此,始终致力于将公益慈善理念融入公司战略和日常运营之中,以实际行动回应社会期待,关注并积极投身于教育支持、医疗援助、环境保护、社区建设等多个领域。我们坚信,通过持续而有影响力的公益慈善行动,不仅可以有效改善受益群体的生活质量,更能推动社会和谐进步,并为实现可持续发展目标注入源源不断的正能量。在这一过程中,科伦药业矢志不渝地秉承公平、公正、透明的原则,确保每一份爱心都能精准传递到最需要的地方,共同绘制出一幅充满温暖与希望的公益蓝图。

科伦药业始终坚持为社会公益事业、脱贫攻坚等提供捐助,截至本报告期末,捐助累计金额超过**3**亿元。

公益管理规范体系

科伦药业时刻关注并洞悉弱势群体的需求,并提供多元化的人道主义援助。为更好践行公司社会责任,公司以《中华人民共和国公益事业捐赠法》以及国家其他有关法律法规为基础,制定了《对外捐赠管理制度》《社会责任管理制度》,该制度适用于公司及全资、控股子公司。

对外捐赠原则:



对外捐赠的类型	受益人
公益性捐赠	公益性社会团体和公益性非营利的企事业单位、社会弱势群体或者需要捐助的个人
救济性捐赠	
其他捐赠	



公益行动

乡村振兴

科伦药业始终积极响应并深度融入国家的乡村振兴战略部署,以巩固和拓展脱贫攻坚成果为核心要务,并确保其与全面推进乡村振兴战略实现紧密而有效的衔接。公司积极践行社会责任,大力推动乡村地区的教育文化事业进步,不遗余力地支持基础设施的现代化改造与升级,以此为基石赋能乡村社会经济全面发展。科伦药业持续贡献自身力量,矢志在共同富裕的伟大征程中发挥积极作用,携手社会各界共创和谐繁荣的美好乡村未来。

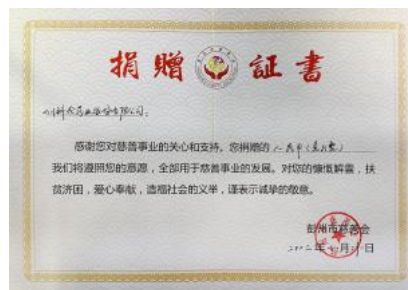
报告期内,科伦药业在助力乡村振兴实现共同富裕方面累计投入帮扶资金近100万元

四川省医保局对口帮扶甘孜州甘孜县仁果乡吾中村的乡村振兴发展,公司为支持公益事业,表现民营企业的社会责任,通过省医保局的牵线,每年为甘孜县及吾中村进行资金和物资方面的支持。



助力教育

科伦药业深知知识的力量可以改变命运,尤其对于贫困地区的学生而言,教育是打破贫困循环、实现人生价值的关键途径。因此,科伦药业始终将资助贫困地区学生作为企业公益行动的重要组成部分,积极投入资源与力量,致力于改善教育资源不均现象,通过奖学金计划、教育设施援建等多种形式,为贫困地区的莘莘学子提供平等的学习机会和发展平台。我们坚信,每一份关爱与支持都将化作照亮他们未来之路的希望之光,共同推动我国教育事业均衡发展,构筑更加公正和谐的社会环境。



科伦药业通过彭州市慈善会,向彭州市隆丰街道文家村贫困大学生资金援助,每学年1万元,现已完成第二学年捐助。

疫情保供显担当

科伦药业作为兴安盟大输液供应企业,始终坚持以优质的药品和暖心的企业服务支持兴安盟医疗保障事业发展。特别是疫情期间,兴安盟住院患者输液产品需求量激增近4倍,当时在全国货运车辆大面积停摆,输液产品供应严重不足的情况下,科伦药业积极调配全国生产线,不计成本,全力以赴优先保障该盟输液产品供应,有效缓解了输液产品的紧缺局面,在保障群众生命安全和身体健康中发挥了十分重要的作用。

助力社区发展

科伦药业清楚知道企业的成功并非孤立存在,而是深深根植于我们所处的社区之中,与社区的繁荣休戚相关。近年来,公司一直致力于通过多种方式推动社区的发展与进步。我们积极投身于社区志愿者活动中,为社区的弱势群体提供医疗救助和生活援助,确保每个人都能享受到基本的医疗保障,促进社区的公平与和谐。同时,我们支持并参与社区基础设施建设,比如捐建医疗设施、资助社区环境改善工程,以提升社区居民的生活质量。



山东科伦开展春节走访慰问高新区敬老院活动



河南科伦“保护母亲河”志愿服务



河南科伦开展文明交通志愿服务

附录

Appendix

01 关键绩效数据

环境绩效表

类别	单位	2023年
能源		
能耗总量	兆瓦时	9,383,172.31
能耗强度	兆瓦时/万元营收	4.37
温室气体		
范围一温室气体排放	吨二氧化碳当量	2,190,590.17
范围二温室气体排放	吨二氧化碳当量	468,869.75
温室气体排放	吨二氧化碳当量	2,659,459.92
温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/万元营收	1.24
水资源与污水		
新鲜水耗用量	吨	16,052,556.46
中水回用量	吨	11,969,173.00
废水排放量	吨	4,776,600.24
废水中COD排放量	吨	302.08
五日生化需氧量(BOD5)	吨	73.78
废水中悬浮物(SS)	吨	60.51
废水中氨氮排放量	吨	14.30
新鲜用水使用强度	吨/万元营收	7.48
废气		
挥发性有机物(VOCs)排放量	吨	183.33
二氧化硫SO2	吨	82.81
氮氧化物NOx	吨	368.50
废弃物		
危险废弃物(产生量)	吨	217,731.47
危险废弃物(回收量)	吨	213,595.73
危险废弃物(处置量)	吨	4,116.63
一般工业固体废物(产生量)	吨	219,065.88
一般工业固体废物(回收量)	吨	10,924.10
一般工业固体废物(处置量)	吨	208,141.77
生活垃圾(产生量)	吨	17,240.40
生活垃圾(回收量)	吨	2,088.17
生活垃圾(处置量)	吨	15,152.23

社会绩效表

类别	单位	2023年
供应商管理		
在库供应商总数	家	5,000
供应商签署《厂商廉洁承诺书》的数量	家	5,000
年度审核的供应商数量	家	383
其中完成现场稽核之供应商数量	家	306
组织供应商培训次数	家	300
供应商培训时长	小时	400
参与培训的供应商数量	家	300
参与培训的供应商人数	人	2,000
员工		
员工雇员总数	人	19,798
按雇佣类型划分	全职	19,590
	实习生	208
按年龄划分	30岁以下	5,882
	30岁以上至50岁及以下	12,332
	50岁以上	1,584
按性别划分	男性	10,723
	女性	9,075
按职级划分	高级管理人员	14
	中层管理人员	442
	基层管理人员	2,841
	一般员工	16,501
按地区划分	中国大陆及港澳台	19,445
	海外	353
高级管理人员中女性员工比例	%	21.43
中层管理人员中女性员工比例	%	36.43
基层管理人员中女性员工比例	%	51.07
一般员工中女性员工比例	%	45.21
全体员工中女性员工比例	%	45.84

社会绩效表

类别	单位	2023年
员工流动率		
新入职员工总数(入职时间≤一年)	人	3,598
按性别划分	男性	1,992
	女性	1,606
员工离职率(离职人数包括辞职人数、免职人数、解职人数)	%	16.08
按年龄划分	30岁以下员工	24.23
	30岁以上至50岁及以下员工	12.64
	50岁以上员工	7.48
按性别划分	男性员工	17.36
	女性员工	14.52
按职级划分	高级管理人员	0
	中层管理人员	7.14
	基层管理人员	8.50
	一般员工	17.48
员工培训与发展		
员工受训总时数	小时	1,282,096.54
按性别划分	男性员工受训总时数	711,537.75
	女性员工受训总时数	570,558.79
按职级划分	高级管理人员受训总时数	774.12
	中层管理人员受训总时数	17,158.39
	基层管理人员受训总时数	150,372.49
	一般员工受训总时数	1,113,791.54
员工人均受训时长	小时	64.76
按性别划分	男性员工人均受训时长	66.35
	女性员工人均受训时长	62.87
按职级划分	高级管理人员人均受训时长	55.30
	中层管理人员人均受训时长	38.82
	基层管理人员人均受训时长	52.93
	一般员工受训人均受训时长	67.50

社会绩效表

类别	单位	2023年
员工培训与发展		
员工受训总人次	人次	944,551
总培训支出	万元人民币	468.05
参与学历提升人数	人	284
绩效与晋升		
接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	%	100
反贪腐		
今年开展了廉洁 / 反贪腐内部风险评估的子公司百分比	%	100
员工签署廉洁承诺书 / 签收廉洁告知函的人数	人	19,590
管理层签署廉洁承诺书 / 签收廉洁告知函人数	人	3,297
一般员工签署廉洁承诺书 / 签署廉洁告知函普及人数	人	7,460
反腐败受训总人次	人次	28,442
反腐败受训总时数	小时	165,195.5
员工职业健康		
职业健康安全投入	万元人民币	2,379.50
建立职业健康安全管理体系的运营地点覆盖的员工比例	%	100%
EHS培训总时数	小时	301,427.8
EHS受训员工百分比	%	100
社区投入与对外捐赠		
社会公益投入金额	万元人民币	4,994.37
气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇		
公司环保事项合计投入	万元人民币	60,499.51
环保项目管理投入	万元人民币	3,150.49
环保设备建设及运行维护投入	万元人民币	57,334.82
环保培训投入	万元人民币	14.21

02 标准索引

GRI指标索引

GRI标准	披露议题	对应页码
通用标准		
GRI 1:基础2021		
GRI 2:一般披露2021		
组织及其报告做法		
2-1	组织详细情况	P6-8
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	P3
2-3	报告期、报告频率和联系人	P3
2-4	信息重述	—
2-5	外部鉴证	—
活动和工作者		
2-6	活动, 价值链和其他业务关系	P40,44
2-7	员工	P60-62
2-8	员工之外的工作者	—
管制		
2-9	管治构架和组成	P17、22
2-10	最高管治机构的提名和遴选	P23
2-11	最高管治机构的主席	P23
2-12	在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	P22-23
2-13	为管理影响的责任授权	P17
2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	P17
2-15	利益冲突	P26
2-16	重要关切问题的沟通	P20
2-17	最高管治机构的共同知识	P18
2-18	对最高管治架构的绩效评估	P17、23
2-19	薪酬政策	P17、23、64

GRI指标索引

GRI标准	披露议题	对应页码
2-20	确定薪酬的程序	P23、64
2-21	年度总薪酬比率	—
战略、政策和实践		
2-22	关于可持续发展战略的声明	P17
2-23	政策承诺	P17
2-24	融合政策承诺	P17
2-25	补救负面影响的程序	P25
2-26	寻求建议和提出关切的机制	P19
2-27	遵守法律法规	P25-27
2-28	协会的成员资格	P90,98
利益相关方参与		
2-29	利益相关者参与的方法	P19
2-30	集体谈判协议	—
GRI 3:实质性议题2021		
3-1	确定实质性议题的过程	P20
3-2	实质性议题清单	P20
3-3	实质性议题的管理	P20
议题标准		
GRI 201:经济绩效2016		
201-1	直接产生和分配的经济价值	P9
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	P50-51
201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	P65-67
201-4	政府给予的财政补贴	P77
GRI 202:市场表现2016		
202-1	按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	—
202-2	从当地社区雇佣高管的比例	P60
GRI 203:间接经济影响2016		
203-1	基础设施投资和支持性服务	P100
203-2	重大间接经济影响	—

GRI指标索引

GRI标准	披露议题	对应页码
GRI 204:采购实践2016		
204-1	向当地供应商采购的支出比例	P40-41
GRI 205:反腐败2016		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	P26-27
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	P26-27
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	P26-27
GRI 206:不正当竞争行为2016		
206-1	针对不正当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	P26
GRI 207:税务2019		
207-1	税务方针	P27
207-2	税务治理、控制及风险管理	P27
207-3	与税务关切相关的利益相关方参与及管理	P27
207-4	国别报告	P27
GRI 301:物料2016		
301-1	所用物料的重量或体积	—
301-2	所用循环利用的进料	P54-55
301-3	再生产品及其包装材料	P55
GRI 302:能源2016		
302-1	组织内部的能源消耗量	P52-53
302-2	组织外部的能源消耗量	P52-53
302-3	能源强度	P52-53
302-4	降低能源消耗量	P52-53
302-5	降低产品和服务的能源需求量	P52-53
GRI 303:水资源与污水2018		
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	P54
303-2	管理与排水相关的影响	P54,57
303-3	取水	P54,57
303-4	排水	P54,57
303-5	耗水	P54,57

GRI指标索引

GRI标准	披露议题	对应页码
GRI 304:生物多样性2016		
304-1	组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	P58
304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	P58
304-3	受保护或经修复的栖息地	—
304-4	受运营影响的栖息地中已被列入世界自然保护联盟(IUCN)红色名录及国家保护名册的物种	—
GRI 305:排放2016		
305-1	直接(范围1)温室气体排放	P52-53
305-2	能源间接(范围2)温室气体排放	P52-53
305-3	其他间接(范围3)温室气体排放	P52-53
305-4	温室气体排放强度	P52-53
305-5	温室气体减排量	P52-53
305-6	臭氧消耗物质(ODS)的排放	P101
305-7	氮氧化物(NOX)、硫氧化物(SOX)和其他重大气体排放	P101
GRI 306:废弃物2020		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	P58
306-2	废弃物相关重大影响的管理	P58
306-3	产生的废弃物	P58
306-4	从处置中转移的废弃物	P58
306-5	进入处置的废弃物	P58
GRI 308:供应商环境评估2016		
308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	P40-42
308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	P40-42
GRI 401:雇佣2016		
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	P103
401-2	提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利	P65-67
401-3	育儿假	P65-67
GRI 402:劳资关系2016		
402-1	有关运营变更的最短通知期	—

GRI指标索引

GRI标准	披露议题	对应页码
GRI 403:职业健康与安全2018		
403-1	职业健康安全管理体系	P82-85
403-2	危害识别、风险评估和事故调查	P82-85
403-3	职业健康服务	P82-85
403-4	职业健康安全事务:工作者的参与、意见征询和沟通	P82-85
403-5	工作者职业健康安全培训	P82-85
403-6	促进工作者健康	P82-85
403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	P82-85
403-8	职业健康安全管理体系适用的工作者	P82-85
403-9	工伤	P86
403-10	工作相关的健康问题	P86
GRI 404:培训与教育2016		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	P71
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	P74
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	P64
GRI 405:多元化与平等机会2016		
405-1	管治机构与员工的多元化	P23,60-62
405-2	男女基本工资和报酬的比例	P64
GRI 406:反歧视2016		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	P62,68
GRI 407:结社自由与集体谈判2016		
407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	—
GRI 408:童工2016		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	—
GRI 409:强迫或强制劳动2016		
409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	—

GRI指标索引

GRI标准	披露议题	对应页码
GRI 410:安保实践2016		
410-1	接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	—
GRI 411:原住民权利2016		
411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	—
GRI 413:当地社区 2016		
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	P98-100
413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	—
GRI 414:供应商社会评估 2016		
414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	P40
414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动	P41-42
GRI 415:公共政策 2016		
415-1	政治捐助	—
GRI 416:客户健康与安全 2016		
416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	P36-38
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	P36-38
GRI 417:营销与标识 2016		
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	P38
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	P38
417-3	涉及营销传播的违规事件	P38
GRI 418:客户隐私 2016		
418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	P45

读者意见反馈表

尊敬的读者, 您好:

非常感谢您百忙之中阅读公司《2023年环境、社会及治理报告》。为持续改进我们的ESG工作, 不断提高ESG管理的能力和水平, 公司诚挚邀请您对本报告提出宝贵意见和建议。

恳请您协助完成反馈意见表中提出的相关问题, 并以电邮向公司提出建议或分享意见。

电邮地址: kelun@kelun.com

您的信息	
姓名	
工作单位	
联系电话	
Email	
意见反馈	

• 您对公司《2023年环境、社会及管治报告》的总体评价:

好 较好 一般

• 您对公司履行经济、社会、环境责任的评价:

经济责任 好 较好 一般

社会责任 好 较好 一般

环境责任 好 较好 一般

• 您认为本报告能否反映公司的ESG责任实践对经济、社会、环境的影响?

能很好反映 能一般反映 不了解

• 您认为本报告披露的信息、数据、指标的清晰度、准确度和完整性如何?

清晰度 高 较高 一般 较低 低

准确度 高 较高 一般 较低 低

完整性 高 较高 一般 较低 低

• 您对公司ESG工作和本报告的其他意见和建议:

四川科伦药业股份有限公司

地址:中国·四川省成都市百花西路36号

邮编:610071

电话:4006860333 (周一至周五, 08:00-17:30, 法定假日除外)

邮箱:kelun@kelun.com

