

2024

环境、社会及管治报告

康龙化成（北京）新药技术股份有限公司





目录

关于本报告	2
董事长致辞	4
董事会声明	6
关于我们	7

附录1 联合国2030可持续发展目标响应	120
附录2 关键绩效表	122
附录3 ESG索引	129
附录4 GRI索引	132
附录5 法律法规及内部制度表	135
附录6 报告组织范围	140
附录7 读者反馈表	141

01/ 德业并举 行稳致远

1.1 企业管治	14
1.2 ESG治理	19
1.3 多元化建设	24
1.4 诚信合规	30

02/ 格守道德 责任运营

2.1 伦理道德	36
2.2 责任营销	42
2.3 信息安全	42
2.4 供应链管理	45

03/ 质量为本 服务为先

3.1 质量保障	52
3.2 创新研发	55
3.3 安全运营	62
3.4 品质服务	66

04/ 人才汇聚 成就共赢

4.1	雇佣与发展	70
4.2	沟通与关爱	79
4.3	健康与安全	85

06/ 民生关爱 回馈社会

6.1	促进行业发展	116
6.2	社会贡献	117

05/ 低碳发展 绿意盎然

5.1	应对气候变化	90
5.2	绿色运营	103
5.3	污染防治	109



关于本报告

报告发布周期

本报告是康龙化成(北京)新药技术股份有限公司发布的第六份年度环境、社会及管治(ESG)报告。本报告为年度报告，报告时间范围为2024年1月1日至2024年12月31日，与公司当年年报时间范围一致，部分内容或超出上述时间范围。

报告组织范围

本报告内容涵盖康龙化成(北京)新药技术股份有限公司及所属重要子分公司相关数据。本报告纳入的实体范围详见附录6。

报告编制原则

本报告遵照香港联合交易所有限公司(“联交所”)发布的《环境、社会及管治报告守则》(前称《环境、社会及管治报告指引》)，并参考深圳证券交易所发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告(试行)》、全球可持续发展标准委员会发布的《GRI可持续发展报告标准》(GRI standards)编写，并对MSCI ESG评级等资本市场ESG评级或问卷中关注的话题进行响应。

ESG汇报原则

重要性



本报告遵循联交所重要性原则规定，在报告中披露董事会及ESG工作小组审议ESG事宜，利益相关方沟通、实质性议题识别过程及实质性议题矩阵，具体遵循情况详见后文对应部分。

量化



本报告中定量关键绩效指标的统计标准、方法、假设及/或计算工具，以及转换因素的来源，均在报告各数据表备注中进行说明。



平衡



本报告不偏不倚地呈报本集团报告期内的表现，避免可能会不恰当地影响报告读者决策或判断的选择、遗漏或呈报格式。

一致性



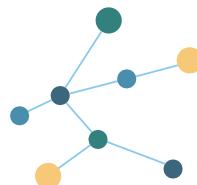
本报告披露数据所使用的统计方法均保持一致。

名称说明

为方便表述和阅读，本报告使用“康龙化成”“集团”“公司”“本公司”“我们”指代“康龙化成(北京)新药技术股份有限公司及控股子分公司”；使用“康龙北京”指代“康龙化成(北京)新药技术股份有限公司”；使用“康龙天津”“康龙青岛”“康龙湛江”“康龙绍兴”“康龙临床”“康龙肇庆”“康龙宁波”“康龙西安”“康龙昌平”“安凯毅博”“北京科技”“康龙英国”“康龙美国”指代康龙化成所属子分公司。

货币单位说明

如无特别说明，报告披露的金额均以人民币计量。



董事长致辞



回顾2024年，全球生物医药行业在复杂多变的外部环境中依然保持了快速发展的态势。在国内外法规变化与市场竞争加剧的双重压力下，康龙化成坚定不移地推进“全流程、一体化、国际化、多疗法”的核心战略，勇敢积极迎接挑战。这一年，我们在技术创新、市场拓展、国际化运营等方面均取得了显著的成绩，进一步巩固了在新药研发服务中的领先地位。

在深耕生物医药研发服务的基础上，我们始终将可持续发展作为企业战略的重要组成部分。我们深知，企业的成功不仅仅体现在财务业绩上，更体现在我们对环境、社会和治理(ESG)的责任与贡献上。2024年，公司的可持续表现取得了一系列突破性的进展。我们通过了科学碳目标倡议(SBTi)的验证，并通过采取清洁能源，提升能源管理能力等方式完成减碳。在管理体系方面，我们持续扩大了ISO 45001等认证范围，全面提升了公司的管理能力和体系建设。此外，我们也加大了在多元化、平等与包容(Diversity, Equality, and Inclusion, DEI)方面的努力，强化了员工和供应链DEI建设，进一步推动公司在社会责任和可持续发展领域的全面进步。

在我们的持续努力下，2024年，我们首次同时入选标普全球(S&P Global)《可持续发展年鉴2025(全球版)》与《可持续发展年鉴2025(中国版)》，这标志着我们的可持续表现在同行业中的排名跻身前15%。在2024年明晟(MSCI)ESG评级中，公司表现提升至AA等级。

重视技术与品质，为客户提供卓越服务。我们致力于为客户提供专业化、高性价比的研发服务。2024年持续投入资源与精力，一方面继续在项目管理、国际化运营方面下足功夫，促进团队、地域、学科间合作与协同，推动学科转化与对接。另一方面，以更为积极的方式快速布局全自动与人工智能等新技术的开发与应用。为客户提供更高效的新药研发服务，为行业发展贡献力量。

重视人才成长，不断强化学术和创新能力的提升。2024年继续致力于构建充满活力与创造力的学习生态，为企业创新能力的持续提升赋能。“聚能逐新•学术与创新领航计划”为科研人员提供包括康龙学院、学术研讨会及论坛、专题课程、在线名师讲座(Virtual Lecture)、学术报告会、每日文献浏览之反应推荐(Reaction of the Day, 简称RoD)、生物文献每日速递等丰富的学习与交流机会。为鼓励创新与实践，我们设立了“追新实践奖”、“化学之星”等奖项，激励科研团队勇于探索新技术、新方法。

优化治理机制，推进合规与多元化发展。康龙化成始终坚持稳健、诚信和合规的运营理念，不断完善企业治理体系及ESG管理架构。公司特别关注人权与劳工方面的风险。为响应运营地法律法规的要求，2024年，我们实施了专项工作，深入排查人权与劳工风险，并对识别的风险予以改进及不断扩大ISO 45001职业健康安全管理体系的认证。多元化、平等与包容(DEI)是可持续发展的重要组成部分。我们不仅在公司内部加强了DEI建设，还将此理念推广到供应链。此外，我们在员工关爱方面持续增加投入，确保每位员工都能得到支持和成长。

提升资源利用效率，倡导绿色管理。2024年我们继续综合运用先进技术，践行绿色化学理念。大力鼓励流体化学、光化学、电化学在化学实验室合成中的应用。在化学生产服务领域，2024年公司持续在全流程连续化技术、连续加氢技术、连续臭氧化技术、酶催化、电化学、光化学技术、高通量筛选加大投入，效果显著。此外，2024年我们开展了多项自身及供应链的减排行动，包括优化能源管理系统、提升生产过程的能效、搭建绿色电力采购渠道、探索新技术等。同时，我们积极响应医药产业绿色能源转型，加入了可持续市场倡议中国理事会(健康系统工作组)，携手产业伙伴共同推动供应链节能减排。

投入社会服务，促进社区繁荣。康龙化成积极履行企业公民的义务，参与多项公益慈善项目。不仅为改善生态环境、应对自然灾害、推动科技创新教育、支持乡村教师、关爱留守儿童等主题捐赠物资，还与国内外科研机构、行业领先企业以及高等院校建立了紧密的合作关系，共同致力于推动行业的进步。

展望2025年，我们将继续积极适应未来变化，保持对新技术的敏锐洞察力，坚定信念，勇于开拓。我们将继续强化企业的核心竞争力，并不断加强国际化建设，充分利用公司全球的科研人才网络，为客户提供跨学科、跨区域及跨国界的协同服务。我们将继续把生产安全作为日常管理的首要任务，强化质量与合规管理，秉持“客户为中心”的理念，致力于提供更优质研发服务，以提升客户满意度并推动企业的可持续发展。

楼柏良博士
康龙化成(北京)新药技术股份有限公司
董事长兼首席执行官

董事会声明

康龙化成遵循中国证监会《上市公司治理准则》及深圳证券交易所、香港联合交易所的各项要求，将可持续发展与ESG治理理念融入公司企业日常运营中，持续完善ESG合规管理架构、健全ESG管理制度、加强ESG相关风险识别、提升ESG信息披露质量。

目前，公司形成了由“治理层—管理层—执行层”三级梯度组成的ESG管理架构。董事会及下设委员会作为ESG管理的治理层，负责监督、审议和决策集团ESG工作相关的重要事宜。合规及ESG委员会作为“管理层”负责制定公司ESG相关目标、专项工作计划等，向战略委员会汇报。各部门和一级子公司共同组成“执行层”，根据部门职责分工开展日常工作，共同执行ESG相关的具体措施。

此外，公司在兼顾商业增长的同时积极响应科学碳目标倡议，全力推进减碳目标。同时，我们积极参考深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告(试行)》，并对关键话题进行回应。

我们高度重视ESG重大性议题判定过程，通过跟进资本市场及行业ESG关注重点、与利益相关方进行持续沟通与交流，定期识别和评估ESG重大性议题，并将结果在董事会战略委员会上讨论和审核，确定年内ESG重大性议题矩阵。

本报告详尽披露了康龙化成2024年ESG工作的进展与成效，并在2025年3月26日经由董事会审议通过。康龙化成董事会及全体董事对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

康龙化成(北京)新药技术股份有限公司董事会



关于我们

公司概况

公司是一家领先的全流程一体化医药研发服务平台，业务遍及全球，致力于协助客户加速药物创新，在中国、英国和美国有21个研发中心和生产基地，提供从药物发现到药物开发的全流程一体化药物研究、开发及生产服务。公司持续通过纵横两个方向着力提升服务平台的协同效应，不断投入建设新的服务能力，提高管理效率，以满足市场和客户的需求。纵向上，通过加强同一学科在新药研发不同阶段的协同效应，实现无缝对接。横向上，通过加强不同学科在新药研发同一阶段的协同合作，提升学科专业水准，丰富服务内容，推动学科间的相互转化。公司构建了小分子药物、大分子药物和细胞与基因治疗等多疗法、全流程一体化的服务平台，康龙化成致力于成为多疗法的药物研发服务全球领军企业。同时，公司的全流程一体化服务平台亦进一步加强国际化的建设，从而能为客户提供跨学科、跨区域和跨国界的协同服务方案，以充分利用公司全球的科研人才网络和满足客户对地域的战略需要。

主营业务

公司的实验室服务、CMC¹(小分子CDMO²)服务、临床研究服务、大分子和细胞与基因治疗服务四大业务平台业务主要覆盖如下服务业务：

实验室服务

公司的实验室服务主要包括实验室化学和生物科学服务，服务项目涵盖小分子化学药、寡核苷酸³、多肽⁴、抗体、抗体偶联药物(ADC⁵)和细胞与基因治疗产品等。

实验室化学是公司发展的起点和重要组成部分，实验室化学服务包括药物化学、合成化学、生物有机化学、分析及纯化化学和计算机辅助药物设计(CADD⁶)等业务，

为客户提供化合物库的设计与合成、苗头化合物发现、先导化合物合成及优化、生物有机小分子(核苷、脂肪、糖、多肽，以及有关的共轭偶联物)合成、手性及非手性分离及纯化等不同的实验室化学服务。

生物科学服务包括体内外药物代谢及药代动力学、体外生物学和体内药理学及药物安全性评价等服务。公司的生物科学服务为客户提供包括靶点⁷确认、构效关系研究、候选化合物确认、成药性⁸研究等药物研发服务。

¹ CMC, Chemistry, Manufacture and Control, 化学和制剂工艺开发及生产，药物CMC部分系新药审批中重点关注的内容。涉及工艺研发和放大研究、剂型开发、质控体系研究等一整套和药物生产相关的内容。

² CDMO, Contract Development and Manufacturing Organization业务，即工艺开发、配方开发、临床试验用药制造等早期在研药物的研发生产活动。

³ 核苷酸以磷酸二酯键连接而成的化合物。

⁴ 氨基酸以肽键连接而成的化合物。

⁵ ADC, Antibody-drug Conjugate, 抗体药物偶联物。

⁶ CADD, Computer-Aided Drug Design, 计算机辅助药物设计。

⁷ 指体内具有药效功能并能被药物作用的生物大分子，如某些蛋白质和核酸等生物大分子。那些编码靶标蛋白的基因也被称为靶标基因。事先确定与特定疾病有关的靶标分子是现代新药开发的基础。

⁸ 进行了初步药效学研究、药代动力学特性和安全性的早期评价，具有开发为药物潜能的特性。

CMC(小分子CDMO)服务

公司经验丰富的CMC(小分子CDMO)团队为客户提供包括原料药⁹工艺开发及生产、材料科学/制剂、制剂开发及生产和分析开发在内的全流程服务，以支持客户小分子化学药、寡核苷酸、多肽、连接子(linker)和毒性分子(Payload)等不同类型产品的工艺开发和生产需求。工艺开发及生产团队可以提供包括发现及开发高效和绿色的合成工艺路线、优化现有合成路线及放大工艺在内的各项服务，满足客户临床前和各阶段临床研究以及商业化生产需求；材料科学/制剂团队主要为晶型筛选、工艺开发及早期配方开发提供服务；制剂开发团队设计、修改及制备口服配方以切合临床前、临床及商业需求；分析开发团队就原料药及药品的工艺开发及制造提供全面的分析测试支持服务。

公司CMC(小分子CDMO)服务主要是在药物开发阶段向制药企业提供化学、制剂工艺开发及生产等服务，目前已覆盖临床各阶段的工艺研发和商业化阶段生产的需求。公司的cGMP¹⁰原料药及药品生产设施符合资格生产产品以支持美国、中国及欧盟等全球市场的临床试验。公司的质量保证体系遵循人用药品注册技术要求国际协调会会议指引(ICH Guidelines)，并支持符合FDA¹¹、NMPA¹²及EMA¹³颁布的原料药及药品开发和生产规定，亦可以为客户在美国、欧盟及亚洲进行监管备案及cGMP审核编制完整的监管数据包及文件提供支持。

临床研究服务

公司的临床研究服务包括海外临床研究服务和中国临床研究服务。

海外临床研究服务专注于放射性标记科学及早期临床试验服务。公司的放射性标记科学通过帮助客户合成碳¹⁴及氚放射性标记化合物，以研究各类化合物在人体内的吸收、扩散、代谢与排泄，加速客户的临床开发进程。此外，公司通过位于美国马里兰州拥有96个床位的独立早期临床研发中心和分析中心为客户提供包括综合性首次人体试验，疫苗开发/感染挑战试验，综合性碳¹⁴药物吸收、分布与排泄实验，TQT/心脏安全性¹⁴以及跨种族桥接实验等临床试验服务。2024年，公司在美国加强了临床运营、数据、药物警戒和FDA法规注册申报服务，更好地助力中国客户将产品推向全球市场、以及海外客户将产品带入中国市场。

中国临床研究服务由临床试验服务和临床研究现场管理服务组成，全面覆盖国内临床研究不同阶段的各项服务需求。其中，临床试验服务主要包括：监管及法规注册、医学事务、医学监察、临床运营、数据管理及统计分析、生物样本分析、药物警戒及定量药理等；临床研究现场管理服务包括CRC¹⁵服务、医院调研与甄选、SSU¹⁶快速启动、受试者招募与管理、质量保证与培训、上市后研究等。

⁹ API或原料药，Active Pharmaceutical Ingredient，在疾病的诊断、治疗、症状缓解、处理或预防中有药理活性或其他直接作用或能影响人体结构或功能的药品成份。

¹⁰ cGMP, Current Good Manufacture Practices，现有良好生产规范，即FDA或其他监管机构对制药及生物科技公司实施的规范，以确保所生产的产品符合特点、强度、质量及纯度等方面的规定。

¹¹ Food and Drug Administration, 美国食品药品监督管理局。

¹² National Medical Products Administration, 原中国食品药品监督管理局，现国家市场监督管理总局辖下国家药品监督管理局。

¹³ European Medicines Agency, 欧洲药物管理局，负责评估及监察欧盟及欧洲经济区内的药物以保护并促进人类与动物健康的欧洲机构。

¹⁴ 该研究是指在药物的临床试验初期，通过对受试者所有心电图变化作出全面的观察和描述，测量QT/QTc间期延长情况，明确该药物是否对心脏复极存在影响以及影响的程度，判断其引发恶性心律失常的风险，并为决定药物是否进入下一步研发提供数据支持。

¹⁵ CRC, Clinical Research Coordinator, 临床研究协调员。

¹⁶ Study Start up, 临床项目启动专员。

公司在中国和美国开发建设的生物分析平台，可支持全球各地的小分子和生物药临床实验的生物分析工作。此外，公司在国内外搭建的临床研究服务平台与公司临床前业务深度融合，可同时在中国、美国或欧洲为客户的候选药物向监管机构提交IND申请¹⁷，构建临床开发服务一体化平台。

大分子和细胞与基因治疗服务

公司的大分子和细胞与基因治疗服务包括大分子药物发现及开发与生产服务(CDMO)和细胞与基因治疗实验室服务及基因治疗药物开发与生产服务(CDMO)。

大分子药物发现服务包括大分子药物质粒设计、细胞筛选、目标大分子表达和纯化、目标大分子分析方法的开发及其对产品的分析鉴定，主要服务于研发早期阶段课题对细胞及蛋白包括单抗的各类需求。

大分子药物开发与生产服务(CDMO)为客户提供包括细胞株、上下游生产工艺、制剂处方和灌装生产工艺以及分析方法的开发服务，并为客户提供200L到2,000L规模的中试至商业化阶段的原液及制剂生产服务。

细胞与基因治疗实验室服务包括各类蛋白、细胞分析方法的开发及验证、各类DNA及RNA分析方法的开发及验证，细胞与基因产品的活性、毒性、组织分布、病毒扩散分析以及细胞与基因产品的定量分析，能够满足细胞与基因产品在临床前和临床开发以及上市阶段对分析方法的特殊要求(包括对GLP¹⁸/GCP¹⁹/GMP²⁰法规的遵循)。此外，公司位于美国的实验室也能够为客户提供针对眼科疾病的大分子、细胞与基因治疗药物和医疗器械等方面的研发服务。

基因治疗药物开发与生产服务(CDMO)包括含治疗基因的质粒合成、细胞系开发、细胞库建立、生产工艺开发及优化、制剂工艺优化、产品放大量生产、分析方法开发及其验证、产品相关杂质鉴定和分析、稳定性评估、产品分析鉴定及其GMP批次放行等，涵盖基因治疗产品工艺开发及其cGMP生产的全流程CDMO服务，以支持基因产品的临床前安全性评价、临床试验I期、II期、III期以及上市后产品生命周期管理的需求。该等服务设施拥有英国药监机构MHRA²¹的生物药及细胞与基因治疗药物的生产许可证。

¹⁷ IND即Investigational new drug, IND申请指医药公司于营销申请获得批准前可进行临床试验的实验性药物。

¹⁸ GLP, Good Laboratory Practice, 药物非临床研究质量管理规范，GLP是就实验室实验研究从计划、实验、监督、记录到实验报告等一系列管理而制定的法规性文件，涉及到实验室工作的可影响到结果和实验结果解释的所有方面。

¹⁹ GCP, Good Clinical Practice, 国家药品监督管理局会同国家卫生健康委员会组织修订的《药物临床试验质量管理规范》。

²⁰ GMP, Good Manufacturing Practice, 良好的药物生产管理规范，系对药物生产过程实施的一系列质量与卫生安全的管理措施，涵盖从原料、人员、设施设备、生产过程到包装运输等药物生产全过程。

²¹ MHRA, 即Medicines and Healthcare Products Regulatory Agency, 英国卫生部下属的执行政府机构，保证药物和医疗器械的安全和有效。同时也与英国血液服务组织及卫生机构合作，监管血液及血液制品，保证血液质量和安全。

年度荣誉

康龙化成2024年奖项荣誉情况

颁奖机构	荣誉奖项
• 上海华证指数信息服务有限公司	华证A股上市公司ESG评级中，获得“ A ”等级 入选2024年度华证A股上市公司ESG卓越表现TOP 100 2024年度A股上市公司公司治理(G)维度最佳实践TOP 20
• 《证券市场周刊》	上榜最佳社会贡献影响力榜单
• Sustainalytics	低风险企业 获评2025年“行业最高评级”及“亚太地区最高评级”ESG企业
• EcoVadis	铜牌
• CDP	气候变化问卷B级
• MSCI ESG评级	AA
• S&P DJSI(CSA)	标普全球ESG评分63分，环境、社会、管治三方面均高于行业平均水平 首次同时入选标普全球(S&P Global)《可持续发展年鉴2025(全球版)》与《可持续发展年鉴2025(中国版)》
• 北京企业联合会、北京市企业家协会、天津企业联合会、天津市企业家协会、河北省企业联合会、河北省企业家协会	2024年京津冀服务业企业100强第87名 2024年京津冀企业百强第199名
• 北京企业联合会、北京市企业家协会	2024北京企业100强第68名 2024北京服务业企业100强第31名
• 证券时报第四届药物创新济世奖评选	年度十大药物创新服务机构
• 证券时报2024年第18届中国上市公司价值评选	创业板50强
• 中国上市公司协会	2024年上市公司可持续发展最佳实践案例
• 中国公司治理50人论坛	2024年中国上市公司治理TOP 100 2024年中国上市公司百佳CEO 2024中国出海上市公司治理TOP 100
• 华医榜2024中国生物医药科技创新价值榜	最具影响力CXO企业TOP 10
• Moka、众旗	2024中国人力资源“天狼星”奖：高新科技企业最佳雇主品牌
• 雇主品牌研究所	2024 DEI雇主大奖 2024 DEI 100强雇主
• 智联招聘	智联招聘2024年度最佳雇主北京区30强
• E药经理人	2024中国医药上市公司ESG竞争力TOP 20 2024年中国医药上市公司低碳先锋TOP 10

2024年亮点绩效



- 报告期内，实现营业收入**1,227,577.49**万元，同比上涨**6.39%**



- 推行公司多元化建设，营造多元、包容、平等的工作环境
- 推行供应链多元化建设，坚持可持续采购



- 识别并回应**20**项与ESG相关的重大性议题
- 响应国内外脱碳号召，优化可持续发展战略，持续探索减碳举措



Information Security

- 开展**4**次不同主题的钓鱼邮件测试，提高员工的信息安全意识
- 保持ISO 20000和ISO 27001信息安全认证



Employment & Development

- “聚”字当先，厚植知识与经验分享社区文化
- 唯“快”不破，大力激励创新实践
- 逐“新”，紧追国际前沿技术
- 为高校人才培养赋能，践行企业公民社会责任



Innovation & Research

- 投入研发费用约**46,925.97**万元，比上年同期增幅**4.68%**



Green Safety Operation

- 环境保护费投入²² **10,314.25**万元
- 截至2024年年底，共有**3**个园区获得ISO 14001认证
- 康龙北京获得ISO 45001认证



Philanthropy

- 捐赠金额共计达**322.73**万元，其中公益分项专项基金支出金额**135.7**万元

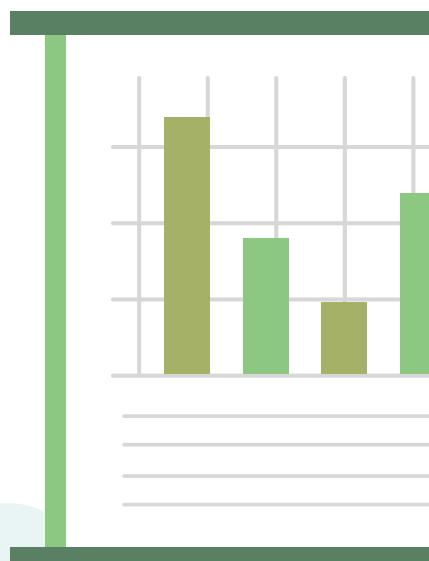
²² 环境治理和保护的投入及缴纳环境保护税的相关情况。

01

德业并举 行稳致远

作为国际领先的生命科学研发服务企业，康龙化成始终坚持稳健与合规的发展。我们将责任发展理念和风险管理意识全面融入企业运营，努力提升治理水平，恪守商业道德，并推进多元化建设，以实际行动促进可持续发展。

- 企业管治
- ESG 治理
- 多元化建设
- 诚信合规





企业管治

康龙化成始终坚持合规经营的原则，严格遵循《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《香港联合交易所有限公司证券上市规则》及其他相关法规，持续优化公司治理结构，提升董事会的有效性，夯实稳健运营的基础，以实现企业的现代化和高质量发展。

企业管治架构

康龙化成制定了《董事会议事规则》和《独立非执行董事工作制度》，以规范董事会的日常工作流程，并严格依据《公司章程》选聘独立董事。在报告期内，为了适应公司业务发展的实际情况和经营需求，进一步提升董事会的科学决策效率和水平，公司对董事会的结构进行了调整，董事会成员人数共8人，其中包括3名执行董事、2名非执行董事和3名独立非执行董事。经过此次调整，独立非执行董事的占比为37.5%。独立非执行董事在工作中保持高度的独立性，积极参与董事会会议并审议各项议案，在上市公司治理、内部控制、信息披露和财务监督等方面积极履行职责，同时更有效地维护公司及全体股东的利益，特别关注中小股东的合法权益保护，并对董事会的工作进行监督。

董事会下设战略委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会和审计委员会四个专门委员会，以确保董事会决策的专业性和准确性，实现公司的稳定和规范运行。

专门委员会职责

专门委员会	组成	职责	2024工作进展
战略委员会	<ul style="list-style-type: none"> 由4位成员组成，由董事长楼柏良博士担任主席。 	<ul style="list-style-type: none"> 就公司的长期发展战略和重大投资决策进行研究并提出建议。 	<ul style="list-style-type: none"> 报告期内，召开2次会议，主要讨论了科学碳目标倡议(SBTi)的目标调整和提交、绿电采购、批准并实施减排战略、更新年报关于ESG相关内容的披露、加入可持续市场倡议(SMI)²³，以及审议了集团多元化、平等、包容(DEI)框架。

²³ 可持续市场倡议(SMI)由英国时任王储、现任国王查尔斯三世提出，旨在凝聚工商界力量应对气候变化、生物多样性等全球危机，实现可持续发展。“可持续市场倡议”中国理事会于2022年8月22日正式成立，成为中国工商界在更大范围、更宽领域、更高层次参与全球可持续发展进程的重要合作平台。

专门委员会	组成	职责	2024工作进展
薪酬与考核委员会	<ul style="list-style-type: none"> 由 5 位 成 员 组 成， 其 中 超 半 数 (3位) 为 独 立 非 执 行 董 事。 独 立 非 执 行 董 事 李 丽 华 女 士 担 任 主 席。 	<ul style="list-style-type: none"> 制定薪酬政策； 结合企业目标与方针制定董事及高级管理层薪酬计划或方案，包括将可持续发展目标纳入公司高管绩效考核之中。 	<ul style="list-style-type: none"> 报告期内，召开2次会议，主要讨论了董事及高管薪酬、公司股权激励计划发行等事项，审议通过《关于董事薪酬方案的议案》、《关于高级管理人员薪酬方案的议案》等5项议案。 薪酬与考核委员会审议董事薪酬方案时，全体董事因利益冲突回避表决。董事会审议董事薪酬方案时，全体董事因利益冲突回避表决。董事薪酬方案于2024年6月6日经股东大会审议通过。
提名委员会	<ul style="list-style-type: none"> 由 5 位 成 员 组 成， 其 中 独 立 非 执 行 董 事 3 位， 占 比 60%。 独 立 非 执 行 董 事 李 丽 华 女 士 担 任 主 席。 	<ul style="list-style-type: none"> 检讨董事会架构、人员及组成； 就董事及高级管理层选择程序和标准提出建议； 对董事、高级管理人员人选及其任职资格进行遴选、审核； 审核董事独立性。 	<ul style="list-style-type: none"> 报告期内，召开1次会议，主要讨论了董事会架构合理性、独立非执行董事独立性等事项，审议通过《关于评估独立非执行董事独立性的议案》等2项议案。
审计委员会	<ul style="list-style-type: none"> 由 3 位 成 员 组 成， 均 为 独 立 非 执 行 董 事。 余 坚 先 生 担 任 审 计 委 员 会 主 席 且 具 备 合 适 专 业 资 格。 	<ul style="list-style-type: none"> 监督公司审计制度的建立、完善和实施； 执行年度内部审计工作； 协助外部审计沟通和其他事宜； 评估公司内部风险控制体系的有效性。 	<ul style="list-style-type: none"> 报告期内，召开6次会议，主要讨论了关联交易、内部控制报告、年度审计计划、内审工作报告及重大事项检查报告等事项，审议通过《关于2023年度内部控制评价报告的议案》等24项议案。

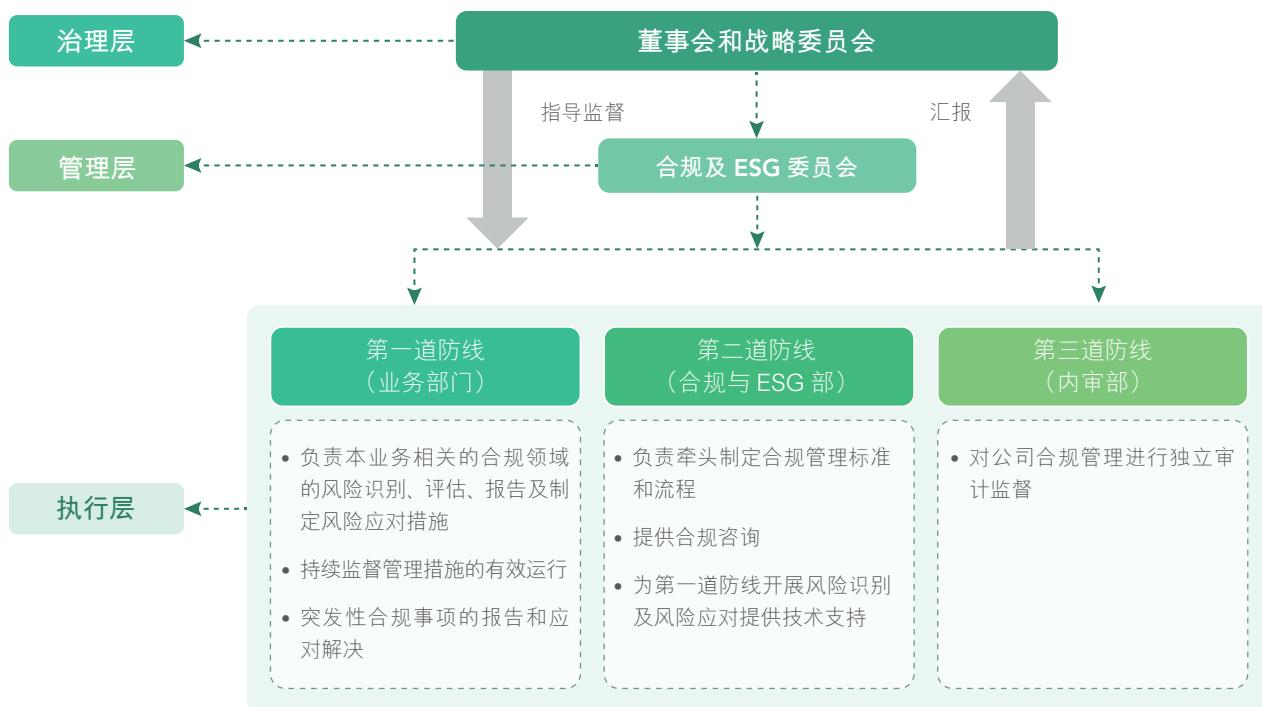
企业管治风险管理

康龙化成坚持稳步发展原则，严格遵循《深圳证券交易所创业板股票上市规则》和《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等相关法律法规，持续完善内部风险控制体系，以实现公司的稳健运营。

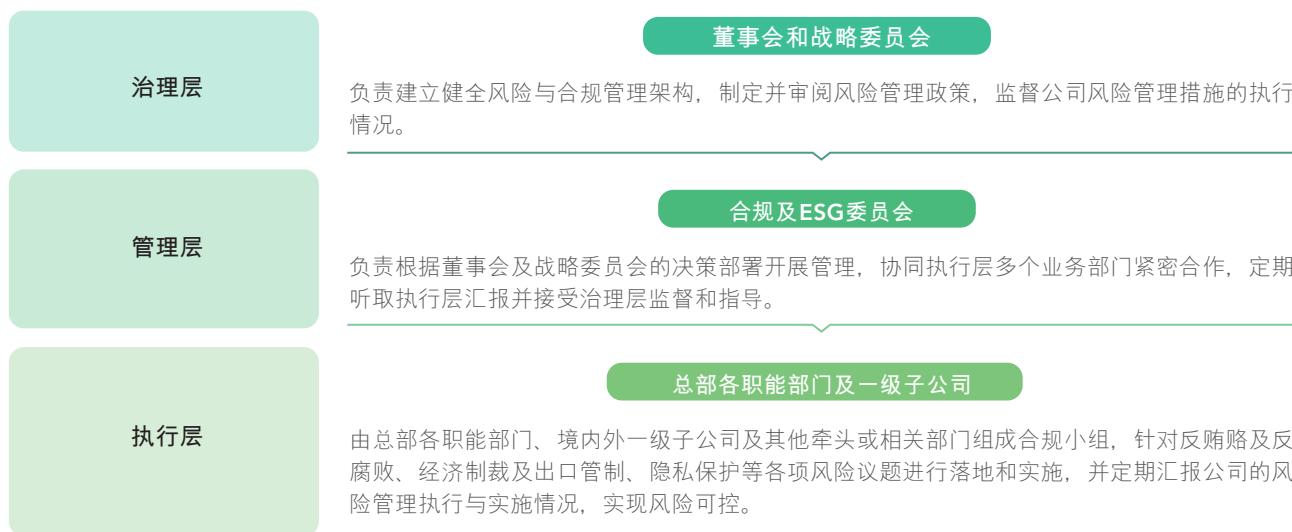
战略委员会全面监督公司的风险管理工作，公司设立了ESG及合规委员会，定期向战略委员会汇报公司层面的风险情况。ESG及合规委员会每年至少对公司面临的风险进行两次评估，并在外部监管要求更新或新项目启动等关键节点及时进行风险讨论。

公司以风险管理为导向、规范运营为目标，并结合风险管控机制和业务实际，搭建“三道防线”风险管理模型，提升公司防范化解重大风险能力。同时，公司制定“治理层－管理层－执行层”的三级管理机制，不断完善合规治理体系，践行合规理念，避免合规风险发生。

公司的三位执行董事楼柏良博士、楼小强先生、郑北女士为公司的创始人，一直负责公司运营、内部控制、合规管理、风险管理以及财务管理等工作，具有丰富的相关经验。公司的二位非执行董事李家庆先生和胡柏风先生在专业投资领域深耕多年，拥有丰富的绿色投资、风险和财务管理经验。此外，公司的三位独立非执行董事拥有包括财务及法律等丰富多元的背景并在各自的专业领域深耕多年，拥有丰富的公司运营、内部控制、合规管理、风险管理以及财务管理相关经验。董事会作为三级管理机制中治理层的重要组成部分，其成员的专业性和多元性使得风险管理体系的运行更加有效。



康龙化成明确三级管理层职责，形成有效的沟通和管理模式，实现公司全面风险管理体系的高效运转。



2024年，康龙化成识别出对公司未来业务重要的长期新兴风险，并针对这些风险采取了相应的缓解措施。如需了解更多关于公司风险的信息，请参阅康龙化成2024年度报告。

风险	风险描述	缓解措施
国际政策变动风险	<p>近年来地缘政治因素带来重大不确定性。国际贸易保护主义和单边主义势头增长，公司在国际市场耕耘多年，客户中相当部分为海外制药和生物科技公司，他们对我们服务的需求将受当地政府对医药外包行业中国服务提供商的态度和措施所影响。倘若国家之间的贸易紧张局势日益加剧或者某些国家开始对中国医药外包行业技术或研究活动采取限制政策或颁布新的立法，将可能会对我们的经营情况产生不利影响。</p>	<p>自2015年起，公司不断增加海外服务能力的布局，以减少由于贸易和国际政策变动导致的对公司业务开展的不利影响。</p>
政策监管风险	<p>在药品最终拟销往的许多国家或地区（如中国、美国、英国及若干欧盟国家）都有严格的法律、法规和行业标准来规范药品开发及生产的过程。这些国家医药行业监管部门（如FDA或NMPA）亦会对药品开发及生产机构（如客户和我们）进行计划内或计划外的设施检查，以确保相关设施符合监管要求。在过去期间里，公司在所有重大方面均通过了相关监管机构对有关药品发现、开发及生产流程及设施的检查。如果未来公司不能持续满足监管政策的要求或未通过监管机构的现场检查，将可能导致公司被取消从业资格或受到其他行政处罚，致使客户终止与我们的合作。</p> <p>此外，公司的经营受限于有关环境保护、健康及安全的全国性及地区性法律，包括但不限于易燃、易爆、有毒的危险化学物质的使用及污染物（废气、废水、废渣或其他污染物）的处理。倘若未来有关的环保政策趋于严格，将会增加公司在环保方面的合规成本。</p>	<p>公司将密切关注医药政策动向并积极落实国家政策，确保公司持续满足监管政策要求。</p>
技术更新风险	<p>随着市场的持续发展，研发技术在不断创新，先进的技术对于公司维持行业内的领先地位十分重要，公司必须紧跟新技术及工艺的发展方向以维持我们在行业内的领先地位。</p>	<p>公司 will 持续投入大量人力和资本资源以培育和发展新技术，升级我们的服务平台。如出现拥有对公司具有吸引力的新技术标的公司，公司亦会考虑通过收购的方式来为我们平台注入新的服务能力。</p>

报告期内，合规及ESG委员会召开三次会议，包含一次年度会议和两次不定期会议，讨论了科学碳目标进展和节能减排架构等内容。为应对节能减排相关风险，我们完善节能减排工作机制，在合规及ESG委员会下设中国节能减排专项小组，中国节能减排专项小组与英美可持续委员会(UK US Sustainability Committee)一并，负责明确集团、区域及园区层级的节能减排目标，制定全面的节能减排战略与计划，建立健全节能减排相关管理制度，以及确保各项措施的有效执行。

另外，公司今年继续落实合规风险评及持续改善，具体内容涵盖合规战略的制定、合规目标的设定、风险识别与评估的开展，不断完善制度流程等。这些措施旨在帮助公司识别高风险因素，推动流程管理的标准化，并深化合规文化的建设。针对识别出的合规风险，我们建立了健全的合规制度、流程和操作规范，并开展了相关的培训和宣传活动，显著提升了公司的风险控制能力。

ESG治理

康龙化成积极寻求可持续发展的路径，构建以ESG为核心的经营理念。同时，我们依托《环境、社会与公司治理管理办法》和《环境、社会与公司治理信息管理手册》等ESG治理制度和架构，将ESG理念逐步融入企业的日常运营中。

ESG理念

康龙化成ESG理念

战略引领 将ESG治理理念融入集团发展战略，系统设计，整体布局，推动经济、社会和环境的可持续发展

统筹规划 按照建设统一ESG治理的思路，横向协调、纵向承接，系统开展ESG工作

分类管理 结合实际管控模式进行分类管理，理清工作流程，切实将ESG实践贯彻落实到生产经营管理活动中，建立合理顺畅的ESG治理体系和工作机制

循序渐进 结合实际情况，夯实管理基础，分阶段逐步提高治理水平和ESG管理水平

全面覆盖 推动ESG治理覆盖经营与管理的全方位、全过程，关注和回应投资者、政府、员工、商业伙伴、客户、社区等关键利益相关方，通过有效的利益相关方参与，将相关方意见引入到集团决策和管理改进过程中

ESG治理架构

为全面提升ESG管理的效率，康龙化成将ESG管理策略有效地融入到各个部门和关键业务流程中，同时，我们的ESG管理策略考虑了气候相关风险与机遇，并建立了一个结构完善、层级分明、权责清晰的ESG管理框架。该治理架构由“治理层－管理层－执行层”三层组成。其中，董事会及其下属委员会作为治理层；合规及ESG委员会作为管理层，向战略委员会汇报；各部门及一级子公司共同构成执行层，负责日常工作并落实ESG相关的具体措施。董事会每年接收一次可持续发展相关报告，以定期监督康龙化成的ESG工作，并及时获取可持续发展影响、风险和机遇相关信息。



康龙化成ESG治理架构

康龙化成ESG治理架构职责

战略委员会

- 监督、审议和决策集团ESG战略、目标等事宜
- 审议ESG重大性议题及风险识别结果
- 审议集团ESG组织架构及职责更新
- 审议集团ESG年度工作规划
- 审议集团年度ESG报告
- 审批其他与集团ESG相关的重要事项

合规及ESG委员会

- 识别ESG重大性议题及风险，制定ESG目标，制定更新ESG相关管理制度并上报战略委员会
- 将ESG目标拆解至相关部门年度工作任务，并统筹协调和推进年度ESG工作计划的落实，追踪与检讨ESG目标的达成情况
- 制定ESG相关专项工作计划，并授权专项工作的牵头部门
- 年度ESG报告的统筹管理，并将阶段性成果上报战略委员会
- 研究最新ESG合规要求，汇总ESG资本市场表现，并汇报给战略委员会

ESG工作小组

- 落实年度ESG工作计划，开展ESG专项项目
- 落实ESG目标，并定期监控、讨论、汇报ESG目标执行情况
- 日常ESG信息管理
- 年度ESG信息收集，协助编制ESG报告

各业务执行部门

- 根据部门职责分工，结合ESG治理及管理需要，执行各部门具体的ESG职责，具体职责已在《环境、社会与公司治理管理办法》中进行说明

ESG绩效管理

康龙化成高度重视ESG管理，将ESG相关的考核纳入了执行董事及高管薪酬的考核范围，例如所有执行董事及高管每年必须参与至少一次ESG培训。公司要求相关部门领导签订年度绩效考核表，将EHS（环境、健康和安全）绩效指标以及与ESG相关的培训（例如反贪污培训等）纳入相关部门负责人的考核体系中。

利益相关方沟通

康龙化成深知各利益相关方的意见对公司ESG工作有着重要影响，利益相关方的建议有助于公司积极应对影响业务发展的关键风险因素。公司重视并持续倾听内外部利益相关方诉求，通过多种形式建立沟通渠道，收集并回应各利益相关方对康龙化成的期望。

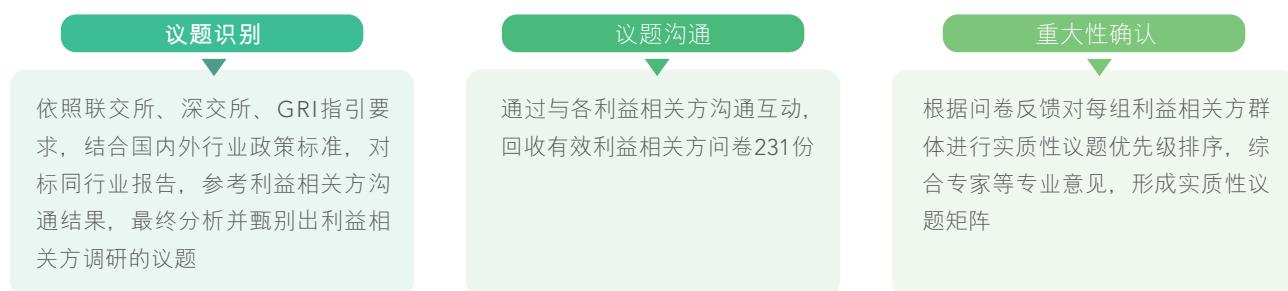
康龙化成利益相关方诉求及沟通方式

利益相关方	期望与诉求	沟通与回应方式
政府与监管机构	<ul style="list-style-type: none"> • 贯彻落实国家政策及法律法规 • 促进地方经济发展 • 推动医药健康行业发展 • 透明合规运营 • 承担企业公民责任 	邮件、电话沟通，传真，微信，并及时回复问卷调查
机构投资者/股东	<ul style="list-style-type: none"> • 收益回报 • 合规运营 • 安全生产 	公司公告、在线路演、专题汇报、实地考察
个人投资者/股东	<ul style="list-style-type: none"> • 依法履约 • 诚信经营 • 优质产品与服务 	商务沟通、顾客反馈、交流研讨、信息披露
客户与潜在客户	<ul style="list-style-type: none"> • 依法履约 • 诚信经营 • 优质产品与服务 	商务沟通、交流研讨
供应商与分包商	<ul style="list-style-type: none"> • 依法履约 • 诚信经营 	商务沟通、交流研讨
高校	<ul style="list-style-type: none"> • 产学研合作 • 科技落地能力 	校企合作
社区和公众	<ul style="list-style-type: none"> • 环境保护 • 社区发展贡献 • 权益保护 	公司官方网站、公司公告、采访交流、社区活动
公益组织和行业协会	<ul style="list-style-type: none"> • 参与公益事业 • 促进行业发展 	志愿服务、公益活动、行业论坛
媒体	<ul style="list-style-type: none"> • 信息透明 • 沟通畅通 	新闻报道、管理层专访
ESG领域专家	<ul style="list-style-type: none"> • 学术交流 • 持续的科技创新投入 	问卷调查
公司董事会成员	<ul style="list-style-type: none"> • 公司可持续发展 	董事会及战略委员会会议
公司高管	<ul style="list-style-type: none"> • 经济绩效 	合规及ESG委员会会议、公司例会
普通员工	<ul style="list-style-type: none"> • 权益维护 • 职业健康与安全 • 薪酬福利 • 职业发展 	工会、信息公示、民主沟通、职业培训

重大性议题分析及矩阵

报告期内，康龙化成依据香港联合交易所有限公司（“联交所”）《环境、社会及管治报告守则》（前称《环境、社会及管治报告指引》），结合深圳证券交易所发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》、全球可持续发展标准委员会发布的《GRI可持续发展报告标准》（GRI standards）编写以及MSCI（明晟）ESG评级等资本市场ESG评级或问卷中的关键指标，结合公司自身行业特点及业务发展情况，最终识别并总结出20项与ESG相关的重大性议题。

在2024年ESG报告的编制过程中，公司通过发放调查问卷的方式对利益相关方开展调研。由公司合规及ESG委员会牵头，根据相关方问卷调研结果进行ESG议题重要性评估，识别各利益相关方对公司的反馈与期望，并更新重大性议题矩阵。最终，将确认后的重大性议题排序及矩阵提交至董事会进行审批，并由董事会对重要性议题进行回应。



本年度，已更新重大性议题清单，新增“风险管理”议题，并将2023年的“供应商合作共建与培训”议题合并至“可持续供应链管理”议题。

2024年康龙化成ESG重大议题矩阵图



高度重要议题

- 客户服务
- 知识产权保护
- 诚信与合规
- 产品质量与安全
- 信息安全与隐私保护
- 产品创新与研发
- 对应气候变化
- 职业健康与安全
- 员工培训与发展
- 人才吸引与保留
- 伦理福利
- 多元化、平等与包容

中度重要议题

- 排放物管理
- 负责任营销
- 环境管理
- 可持续供应链管理
- 能源管理
- 风险管理
- ESG治理
- 社会参与和贡献

多元化建设

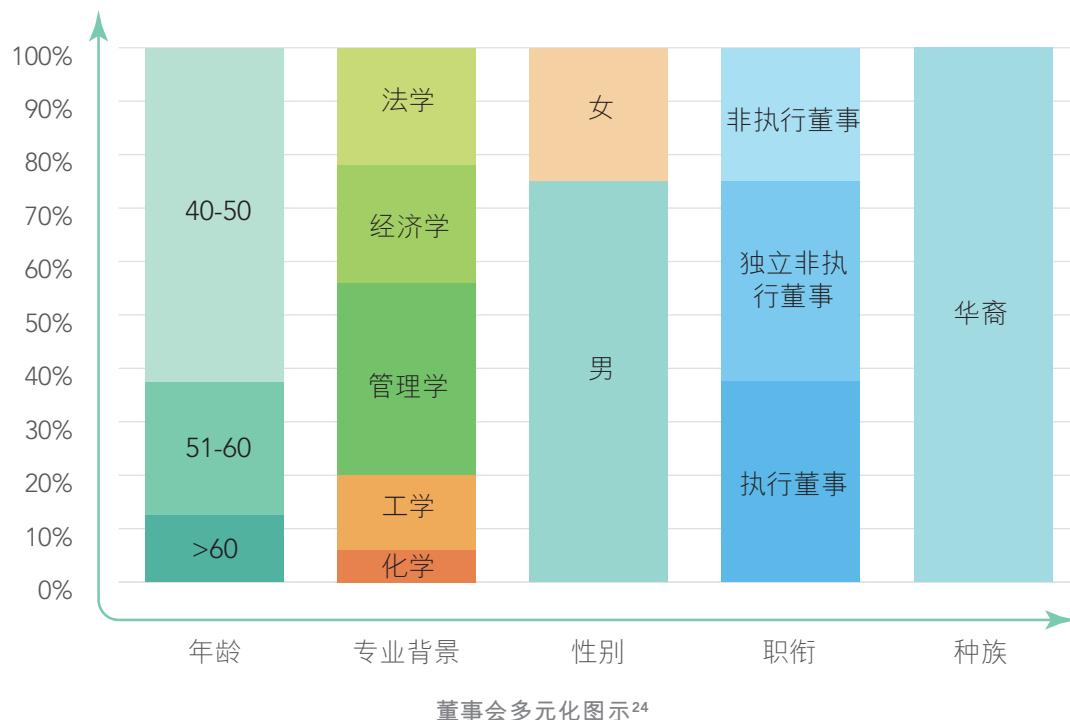
拥有多元化的董事会、员工和合作伙伴团队，创建一个包容性的工作环境是提升企业核心竞争力的重要途径。康龙化成非常重视整个产业链的多样性与包容性，积极推动多元化发展，全面增强企业的竞争力。

董事会多元化

康龙化成坚信，一个多元化且专业的董事会团队能够更有效地应对不断变化的商业环境，并促进公司的可持续发展。我们依据《公司章程》及相关规定，修订并完善了《董事会成员多元化政策》，并由提名委员会负责统筹推进董事会的多元化建设，监督和评估政策的执行情况，并定期向董事会提出改进建议，以确保政策的持续有效性。2024年，董事会已完成对《董事会成员多元化政策》的检讨，并确认该政策实施有效。

我们承诺在董事会成员的任命中始终遵循“唯才是用”的原则，同时在考虑候选人时充分重视董事会成员的多元化，综合评估性别、年龄、种族、地域、教育背景、专业资格和行业经验等多方面的客观条件，为科学决策提供有力支持。此外，公司董事会定期对其结构和组成进行评估，每年对执行董事进行多元化培训，并纳入绩效监督考核，从而提升董事会成员的多元包容的意识，进一步营造和谐、多元的工作环境。

报告期内，公司董事会共有8名成员，其中男性6名，女性2名，女性董事人数占董事总人数的25%。董事会成员及专门委员会成员具备丰富且多样的学历背景、技能、知识和经验，专业领域涵盖化学、商业管理、法学、经济学、材料科学与工程学、工商管理和管理学等多个学科；技能和经验则涉及科学研究、公司管理、投资、法律服务、风险管理、绿色投资、财务及审计等多个领域。



董监事会多元化图示²⁴

员工多元化

康龙化成专注于公司内部DEI发展，目标是创造一个让所有员工都能感受到被重视、尊重和包容的工作环境，无论他们的种族、民族、性别、年龄、宗教信仰或其他特征。为实现这一目标，我们基于康龙英国和康龙美国已实施的DEI方法，在2024年8月制定并执行覆盖整个集团的《员工多元化、平等、包容政策》，明确了DEI策略、管理架构、职责分工，管理目标和报告申诉机制。其中，DEI方法基于以下三个核心原则：

促进员工队伍的多样性

- 我们相信，多元化的员工队伍能带来独特的观点和想法，从而使组织更具创新性和适应性。
- 我们致力于招聘、雇用和提拔来自不同背景的个人，确保我们的团队能够反映我们客户和我们服务社区的多样性。
- 我们努力在招聘过程中实现包容性，积极寻找代表性不足的群体中的人才，并为他们提供平等的职业发展机会。

²⁴ 注：1. 纵坐标为百分比；

2. 管理学包括：工商管理、管理学、经济管理、商科、商业管理；工科包括：材料科学与工程、城市建设、电气工程、工程、机械工程。

创造具有包容性的工作文化

- 我们培养一个热情好客且充满尊重的工作环境，让每个员工都能感受到归属感，并能够真实地展现自我。
- 我们鼓励开放沟通和建设性反馈，营造一种信任和透明的文化，让每个人的声音都能被听到和重视。
- 我们珍视我们的差异，并将其作为力量之源，促进一种学习和成长的文化，鼓励员工分享他们的知识和经验。

成为一家对社会负责的企业

- 我们认识到，作为一家企业，我们有责任对社会做出积极贡献，并解决不平等和歧视问题。
- 我们致力于公平和道德的商业实践，确保我们的运营符合我们的价值观，并对我们运营的社区产生积极影响。
- 我们与促进社会正义和平等的组织和倡议合作，利用我们的资源和平台来支持符合我们DEI原则的事业。

另外，《康龙化成行为准则》中也做出了如下规定：

- 对员工在就业、晋升、奖励和制裁方面的决定必须完全基于个人的能力、经验、行为、工作表现和/或与工作相关的表现潜力；
- 不论肤色、种族或社会出身、宗教、年龄、残障状况、性取向、世界观或性别，都可获得平等机会和平等待遇的保障；
- 绝不容忍针对任何个人或群体的歧视、性骚扰或任何其他形式的侵犯或不当行为；
- 禁止制造恐吓、敌对或冒犯性工作环境的行为，或者不合理地干扰个人工作能力。

同时，我们搭建了包含治理层、管理层、执行层的DEI三级管理架构。该架构由董事会及战略委员会负责领导，合规及ESG委员会下设DEI委员会负责统筹，员工DEI小组参与执行，全面实现DEI工作的制度化与规范化。其中，公司董事会及战略委员会作为DEI相关工作的最高治理层，负责审阅并通过DEI相关工作及重要事项；合规及ESG委员会下设DEI委员会，负责DEI专项管理工作并定期上报董事会及战略委员会；员工DEI小组下设多个员工资源小组（Employee Resource Group, ERG）专项小组，负责执行DEI工作计划，推动DEI目标工作落实。

员工多元化ERGs治理

文化多样性

商业发起人

文化多样性委员会

委员会主席

管理层

执行层

ERG成员

性别平等

商业发起人

性别平等委员会

委员会主席

管理层

执行层

ERG成员

残疾及弱势群体

商业发起人

残疾及弱势群体委员会

委员会主席

管理层

执行层

ERG成员

员工资源与管理架构

组成成员	职能
商业发起人	作为执行发起人，展示管理层对DEI议程的明显支持，并提供战略指导，使ERG任务取得成功
主席	领导ERG制定使命并推动ERG议程取得成功
管理层	领导ERG的业务管理，包括财务和业务管理
执行层	参与ERG活动并提供意见，以推动公司内部ERG使命及议程

本年度，康龙英国新推出了两个ERG专项小组，分别为LGBTQ+²⁵专项小组和神经多样性(Neurodiversity)²⁶专项小组，进一步落实DEI工作目标。



案例

康龙英国建立“LGBTQI+”和神经多样性(Neurodiversity)员工社群

2024年，康龙英国建立了两个由员工主导并自愿参与的员工资源小组(ERG)，一个是面向“LGBTQI+”群体的“PrideConnect ERG”，另一个是面向神经多样性群体(Neurodiversity)的“EnableTogether ERG”。其中，“PrideConnect ERG”在骄傲月期间举办了“骄傲庆祝日”和“代词意识宣传活动”。“EnableTogether ERG”举办了“神经多样性意识宣传活动”，这些资源小组为员工提供了相互联系、相互支持、促进多样性和包容性的平台，并为公司的多元化目标和文化做出贡献。

针对不同国家的国情，我们制定了《员工多元化、平等、包容政策》，以及一系列政策制度，如招聘政策等政策制度，并在2024年对《员工手册》进行了更新。《康龙化成行为准则》也包含了相关内容，旨在杜绝禁止童工、强迫劳动、反奴役及人口贩卖，同时鼓励包容性、多样性、自由结社、公平对待和不歧视、反骚扰。

同时，我们采取了以下举措，确保相关制度得到落实。

- 多元化的团队

我们的员工来自20多个国家和地区，包括不同的宗教、种族和性别

- 尊重与包容

我们充分尊重和包容每位员工的独特性和文化差异，从而营造出公平、开放和包容的职场氛围。

- 帮扶残疾员工及弱势群体

根据残疾人的身体条件，我们雇佣他们从事适合的工作。同时，我们倡导开放、尊重和包容的心态，以及尽量减少无意识的歧视和偏见。

在中国地区，我们落地实施了《员工多元化、平等、包容政策》，完善了《童工风险控制与救助制度》等制度。在《员工手册》中进一步明确多元化、反对歧视、禁止强迫劳动、尊重人权等原则，并公开违规举报渠道。同时，我们设定了与多元化招聘相关的目标，积极搭建多元化人才库，全面促进员工的人权和职业发展，并提升组织的竞争力和创造力，全面强调DEI文化在职场工作中的重要性，并助力建设公平、开放、包容、健康且可持续的工作环境。

我们对所有员工进行DEI和ESG培训，培训内容涵盖健康与安全、工作场所歧视和骚扰等方面。

²⁵ 涵盖多样性别的性别认同和性取向群体，包括女同性恋者、男同性恋者、双性恋者、跨性别者、酷儿、双性人、其他未明确列出的性别认同和性取向群体。

²⁶ 包括抑郁，焦虑，创伤性应激综合征，孤独症(自闭症)、偏头痛、多动症、阅读障碍和其他神经系统差异等情况。

我们支持女性员工发展，致力于保护女性员工的合法权益，同时倾听并解决女性员工在工作场所的特定需求。通过改善基础设施等方式，为女性员工提供更加便利和舒适的工作环境，以提升她们的幸福感。

我们设定了明确的多元化量化目标，以推动公司的多元化发展。2024年的目标达成情况详见下表。未来，我们将继续推动多元化进程，致力于保持员工多样性。

多元化量化目标	2024年绩效	目标达成情况
女性员工在总劳动力中占比达50%或以上	55.14%	达成目标
女性在管理层中的占比达40%	45.59%	达成目标
女性初级管理层占比达40%	46.01%	达成目标
女性高级管理层 ²⁷ 占比达20%	23.86%	达成目标
创收职能 ²⁸ 中女性管理职位占比达50%	55.79%	达成目标
STEM ²⁹ 职位中女性占比达50%	56.28%	达成目标

多元化指标	单位	2024年
女性员工占比	女性员工在劳动力总数中占比	% 55.14
	女性管理层在管理层总数中占比	% 45.59
	女性初级管理层在管理层总数中占比	% 46.01
	女性高级管理层在管理层总数中占比	% 23.86
	在创收职能中担任管理职位的女性在所有此类管理层总数中占比	% 55.79
	担任STEM相关职位的女性在STEM职位总数中占比	% 56.28
按地区划分员工占比	中国地区(包含港澳台)	% 92.12
	英国地区	% 4.59
	美国地区及其他海外地区	% 3.29

²⁷ 高级管理层的定义：与CEO汇报线不多于2级。

²⁸ 创收职能：指销售等部门的一线管理职位，或直接促进产品或服务产出的职位；不包括人力资源、IT、法律等支持职能。

²⁹ STEM，即Science, technology, engineering, and mathematics，科学、技术、工程和数学。

多元化指标

单位 2024年

少数民族和/或弱势群体 员工占比	汉族	%	85.68
	满族	%	1.72
	蒙古族	%	0.67
	土家族	%	0.66
	回族	%	0.68
	壮族	%	0.48
	苗族	%	0.37
	侗族	%	0.13
	朝鲜族	%	0.09
	除以上外其他少数民族	%	9.52
所有少数民族员工占比		%	14.32
高级管理层中少数民族和/或弱势群体员工的百分比		%	3.41

供应链多元化

康龙化成深知供应链多元化的重要性，不仅可以携手全价值链合作共赢，还能为客户提供更稳定、可靠的服务。2024年，我们持续强化供应链多元化建设，制定《供应商多元包容政策》，并利用组织、检举、监控与报告等七个关键要素来构建多元化和包容性的供应链，以全面应对日益复杂和多变的市场环境。我们的政策中对多元化供应商也进行了梳理，设定了多元化供应链的目标以及具体的采购流程。我们的多元化供应商覆盖了小微企业、残疾人或少数民族所有企业、妇女所有企业、退伍军人所有企业等。我们不限制合作企业的规模范围，并有意增加与多元化供应商的合作。这样可以更好地促进创新，为公司利益相关方带来最大价值。未来，我们将进一步完善公司供应链多元化战略和政策。

报告期内，我们积极开展供应商多元化背景调查工作，随机抽取供应商进行多元化问卷调查，回收的有效问卷共计590份。供应商多元化背景调查工作有助于我们了解供应链多元化情况，与供应商建立沟通，并在供应商可持续培训中强化多元化话题，培训范围覆盖重要供应商。通过拓展供应商网络，寻求来自不同地区和行业的供应商合作，切实降低了公司对于单一供应源的依赖，减轻潜在地区性或行业性风险，提高供应链的韧性。

康龙化成供应商数据

指标	单位	2024年
供应商总数 ³⁰	个	7,582
执行有关惯例的供应商 ³¹ 数量	个	7,582
按地区划分的供应商数量	中国境内(含港澳台)	5,097
	中国境外	2,485

诚信合规

康龙化成坚持稳健、诚信、合规的经营理念，严格遵守中国《中华人民共和国民法典》、《中华人民共和国刑法》、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国反不正当竞争法》、美国《反海外腐败法(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)》、英国《2010年反贿赂法(UK Bribery Act 2010)》等适用于各运营所在地的法律法规要求。同时，康龙化成致力于防止洗钱、恐怖主义融资和其他犯罪活动，并遵守相关的反洗钱法律。在2024年，公司持续完善与合规相关的政策和制度，包括《康龙化成行为准则》和《反洗钱政策》。公司在过去三年中向政党提供的政治捐款³²和/或捐款³³总额为0，在过去三年中没有任何形式的政治支出或参与游说活动。

康龙化成主要的与诚信合规相关的制度如下：

康龙化成行为准则

- 为公司全球各地所有员工的行为和业务活动提供基本原则，指导所有公司的雇员以符合本公司价值观的方式开展活动，阐述公司的愿景、价值观及承诺，对于员工的期待与要求
- 对道德与合规、供应链、员工与人权、环境保护、管理报告等领域的原则及承诺、制度索引做出说明
- 对如何反馈问题及咨询进行指导，包括专线、邮箱等路径
- 对政治捐赠提供说明和规定：在中国地区，公司不允许进行任何政治捐赠。在中国以外的地区，如果当地法律允许，公司可以出于为选举活动筹资的目的提供合法且适当的政治捐赠，但严禁通过政治捐赠来影响决策者和政府的立法或决策。为了确保合规，员工在考虑进行政治捐赠时，需咨询公司合规部及总法律顾问的意见，并在获得必要的审批后方可进行

³⁰ 包括服务类、固定资产及工程类、能源类及原材料供应商。

³¹ 公司执行产品、服务质量、安全、商业伦理、劳工惯例、环境、反贪污、数据保护及知识产权等事宜的法律法规或惯例的供应商。

³² 向政党提供的政治捐款指公司直接向政党或候选人提供资金支持。

³³ 向政党提供的捐款指公司对行业协会、游说群体或与政治相关活动的资金支持。

反腐败合规制度

- 提供关于康龙化成与所有外部各方互动交流的原则和要求，确保公司遵守适用的中国反腐败反贿赂相关法律，（包括但不限于《中华人民共和国刑法》、《中华人民共和国反不正当竞争法》、美国《反海外腐败法》(FCPA)、英国《2010年反腐败法案》(UKBA)以及在运营地所在地适用的反腐败和反贿赂相关的法律
- 明确“公职人员”和“医疗卫生专业人士”的定义，明确了禁止任何员工收受贿赂的原则
- 制定与捐赠和赞助活动、接收和提供礼品、招待和娱乐相关的原则性规定和具体要求
- 规范聘请公职人员和医疗卫生专业人士提供专业服务的范围和基本要求

贸易合规制度

- 为公司在业务活动中遵循适用的贸易制裁及出口管制法律法规提供原则及标准
- 明确了公司适用的贸易制裁及出口管制法律标准
- 阐明了为了遵循适用法律法规，公司应禁止的业务行为等

反洗钱政策

- 防止通过康龙化成将犯罪所得资金或非法获取的资产引入经济循环（即洗钱），从而掩盖其真实来源。
- 旨在通过充分保护可能被恐怖分子利用的现金流，防止恐怖主义融资。恐怖主义融资是指为恐怖行为或支持恐怖组织提供或筹集现金或其他资金的行为。
- 禁止现金交易
- 反洗钱联络人的定义及职责
- 可疑交易的汇报及处理流
- 保密与禁止泄密原则

内部举报和调查制度

- 明确对不当行为进行举报的政策及公司对举报的处理程序
- 建立合规调查办公室，明确了畅所欲言的原则以及反报复政策

商业合作伙伴
合规尽职调查制度

- 降低或防止由于商业合作伙伴的违规行为给公司带来合规风险和声誉影响
- 明确需进行合规尽职调查的类型（经济制裁、反舞弊及反贿赂、ESG及其他风险）、对应情形及相关部门的职责
- 明确合规尽职调查的时间及定期更新尽职调查的频率以及后续监控流程等

防止利益冲突

康龙化成制定《康龙化成行为准则》、《员工手册》及《利益冲突管理办法》，其中明确利益冲突定义及规范，针对经济利益、任职机会、贷款、外部活动及家庭成员等可能出现利益冲突的情况规范员工行为，要求全体员工以公司利益为先，禁止各类利益冲突发生。公司还规定董事、监事及高级管理人员在履行职责时，必须遵守诚信原则并履行忠实义务，不得利用职权便利谋取个人利益。公司在审议公司董事、监事及高级管理层薪酬和关联交易时，要求利益相关人员均回避表决。

公司监事应当依照法律、行政法规、公司上市地上市规则及《公司章程》的规定，忠实履行监督职责。对董事、高级管理人员执行公司职务的行为进行监督，如有发现其行为损害公司的利益时，应要求董事、高级管理人员予以纠正。当出现员工因利益冲突损害公司利益的情况时，公司有权要求其进行必要的赔偿或追究其法律责任。

内部审计

康龙化成坚持强化审计监督力度、防范经营风险，定期开展内部审计和风险防控工作。2024年，公司开展重大事项审计工作2次、年度内控自评审计1次、以及多个专项审计及内部调查项目。内部审计关注人事管理、财务管理、销售管理、采购及库存管理、资产管理、工程建设与设施维护改造管理、进出口业务管理、危废处置管理、公司合同及印章管理、信息安全、公司信息保密等，贯穿公司主要业务领域。在审计项目结束后，公司会结合审计项目发现与风险点，与有关部门负责人及相关同事沟通汇报，形成书面报告，持续督促后续的整改工作。2024年，公司未发生与贪污舞弊有关的诉讼事件。

康龙化成对贿赂和腐败采取零容忍的态度，坚持履行《内部审计管理制度》要求。为确保政策有效性及运营合规性，公司积极开展商业道德以及反腐败相关的内部审计与风险评估，定期对公司业务活动和运营地的潜在风险进行评估，并制定年度自查和审计计划。内控内审部负责审计的监督工作，定期向董事会审计委员会汇报监督结果。

公司每三年或有必要时，会依照风险等级对公司进行全面的职业道德审计。

教育培训

康龙化成持续提升全体员工的合规意识，通过宣传、培训等多种方式针对董事、高级管理层、全体员工、劳务派遣员工、临时员工和外部伙伴（如供应商）开展合规教育和宣贯。

2024年7月23日，独立非执行董事周其林、曾坤鸿参加了北京上市公司协会2024年度第五期董事监事专题培训，为时150分钟。培训内容包含了深入贯彻新“国九条”精神，强监管防风险推动资本市场高质量发展、加强上市公司监管，推动提高上市公司质量和投资价值。

本年度，公司在集团范围内全面开展线上《康龙化成行为准则》培训，从合规风险环境、商业道德与合规的操作指南、反贪污与贿赂等方面让全员了解相关知识，该培训的开展一方面提升了全体员工对行为准则的理解，另一方面也符合客户对公司合规培训开展的关注和需求。另外，中国境内及康龙临床反贪污培训覆盖率达到100%。

在新员工作训中，康龙化成开展保密知识、反贪污、美国《反海外腐败法》的培训，使员工充分了解相关要求及制度，以加强员工的反贪污、腐败意识。

培训对象	培训频次	培训内容
全体员工	<ul style="list-style-type: none"> 新员工入职培训 每年开展1次合规及员工法律意识培训 	<ul style="list-style-type: none"> 商业道德、美国《反海外腐败法》、合规制度和要求、反贪污管理、反舞弊举报渠道、员工罪与罚等
董事及高管	<ul style="list-style-type: none"> 每年至少一次 	<ul style="list-style-type: none"> 廉洁从业、意识提升等

指标 ³⁴	单位	2024年
行为准则培训员工覆盖率	%	100
反贪腐培训董事会成员覆盖率	%	100
员工接受反贪腐培训总时长	小时	9,989
反贪腐培训员工覆盖率	%	100
反贪腐培训的总人次 ³⁵	人次	19,832

举报人保护

康龙化成坚持畅所欲言及反报复原则，制定并完善《内部举报和调查制度》，建立举报与调查组织机构，规范具体调查分配机制、流程和后续处理方式。公司设立了多种举报渠道，例如举报热线、电子邮箱、书信、当面投诉等，以便举报人对合理怀疑进行报告。举报事项覆盖范围包括对公司政策或要求，或任何适用的法律法规的违反。

举报人可自行选择匿名举报或实名举报，公司将严格保密实名的举报人个人信息。公司设有专门的合规人员对举报内容进行独立审查，所有举报内容均将得到严格的保密。公司禁止对于举报人的一切打击报复行为，对于报复行为的责任人将依照公司相关纪律规定进行处分，并保留追究其法律责任的权力。如果举报人担心遭到打击报复和/或已经遭到打击报复，公司相关部门有权根据情况，采取能力范围内的一切保护措施。

2024年，康龙化成未发生利益冲突、洗钱或内幕交易相关的违规事件；在临床试验中未发生违规行为。

举报邮箱：compliance@pharmaron.com

举报专线：+86 10 5733 0257

³⁴ 数据统计范围不含康龙英国、康龙美国。

³⁵ 截至2024年12月31日在职员工。

02 / 恪守道德 责任运营

康龙化成坚守道德标准，致力于责任运营，为股东、员工、客户以及社会创造长期价值。公司在伦理道德、责任营销、信息安全和供应链管理等关键领域持续努力，积极履行社会责任，以实际行动回应利益相关方的期待。

- 伦理道德
- 责任营销
- 信息安全
- 供应链管理





伦理道德

康龙化成深知试验研发伦理对业务开展及合规运营至关重要。我们严格遵循运营所在地适用的法律法规，在研发全过程中融入道德考量，保护受试者权益，保障试验动物的福利。

临床试验伦理

康龙化成恪守《世界医药协会赫尔辛基宣言》、《中华人民共和国个人信息保护法》、《药物临床试验质量管理规范》、《中华人民共和国生物安全法》、《医疗器械临床试验质量管理规范》、《药品管理法(EudraLex)³⁶》、《联邦食品、药物和化妆品法案(Federal Food, Drug and Cosmetic Act)³⁷》等医学伦理道德和各运营区域的法律法规要求，以国际医学科学组织理事会(CIOMS)发布的《涉及人的生物医学研究国际伦理准则》中的三项基本伦理原则为根基，即公正、尊重和有利无伤原则(有利即最大化获益并最小化伤害与错误，无伤即不对受试者造成伤害)，制定了完善的标准操作程序和工作指导，致力于确保试验受试者在任何进行试验的国家都能得到充分的法律保护，保障临床试验流程和操作的合规性。

公司针对临床试验项目进行全流程的伦理道德管理，覆盖试验方案设计及审核、试验准备和试验执行等各环节。我们为临床试验相关员工提供专门的培训课程，以提升他们的伦理意识和专业技能。在临床试验设计、执行过程中，我们充分考虑医学伦理问题，并将临床试验方案递交临床试验伦理委员会进行伦理审查和批准。我们严格遵守相关标准，以确保受试者的权益得到保障，并确保试验的科学性和合理性。同时，在临床实验中，我们有对伦理行为的管理责任，所有临床试验在立项、执行阶段都需要考虑伦理。

临床试验伦理保障措施

试验方案设计

- 始终遵循适用的医学伦理学原则、指南，以及各运营地的法律和法规要求设计试验方案，确保受试者在任何阶段都能得到尊重、保护和安全。

试验方案审核

- 严格遵循公司内部的标准操作程序和指导方针，对试验方案的设计和实施进行全面审查，以确保受试者在整个试验过程中的权益和安全得到充分保障。

试验准备

- 按照规定的程序，将试验方案、知情同意书等相关资料提交至临床试验伦理委员会，并配合委员会对试验的合理性进行审查。
- 按照标准操作程序的要求，对研究中心和研究者进行资质审核筛选。
- 制定年度培训课程计划，并根据试验相关知识和能力要求，设置相应的培训课程。
- 建立项目风险管理计划，对试验过程中的各类风险进行识别、评估、控制、沟通和回顾，以确保风险得到妥善管理。

³⁶ 药品管理法(EudraLex)，欧盟药品管理体系下的法规框架，旨在确保药品的品质、安全性和有效性，以保障公众的健康。

³⁷ 联邦食品、药物和化妆品法案(Federal Food, Drug and Cosmetic Act)，美国的一项法律，旨在强调实验道德伦理的重要性，保护试验参与者的权益，并确保产品制造商遵守道德标准以确保产品的安全性和真实性。

试验执行

- 采取内部质量控制和稽查措施，验证临床试验合规性，并针对发现的问题采取纠正和预防措施。
- 对参与试验的相关人员进行实时培训，确保他们充分了解试验要求和操作规范。
- 一旦发现与受试者权益相关的问题，我们将按照内部操作程序要求及时采取行动，并进行深入分析和总结，以防止类似问题的再次发生。

临床试验风险管理

为分析临床过程中潜在的风险，康龙临床设立了完善的风险评估流程与制度，将风险管理纳入所有临床试验和每个职能流程中，明确规定识别、评估、控制、沟通和审查风险五大模块，通过项目时间、质量、费用及受试者安全对项目进行多维度分析，以确保受试者和试验数据及结果的可靠性。

模块名称	举措
风险识别	<p>在识别临床试验中的关键数据及流程时，我们基于已有的临床试验设计知识和经验以及同类项目在适应症或临床开发计划中可能包含的风险，分别从系统层面和项目层面进行考虑，并开展风险识别：</p> <ul style="list-style-type: none">系统层面：标准操作程序(SOP³⁸)、计算机化系统、人员等；项目层面：包括试验设计、数据收集、知情同意等。
风险评估	<p>在试验过程中，我们需要全面识别、分析并评估可能影响关键数据收集和关键程序操作的风险，分别从风险发生的可能性、风险被发现的程度，以及风险对受试者保护和试验结果可靠性的影响三方面进行综合考量，保障受试者的权益和试验结果的可靠性。</p>
风险控制	<p>制定针对性的缓解措施和应急预案，如优化试验方案设计和执行流程、设定详细的监测计划、明确利益相关方的分工和职责，以及通过保障系统确保标准操作程序(SOP)和培训的合理实施，最大限度地降低试验过程中的风险，确保试验的顺利进行。</p>
风险沟通	<p>详细记录质量管理的各项活动，并与质量管理的相关人员保持密切沟通，以确保临床试验的高质量进行。</p>
风险审查	<p>定期回顾并审查风险防控措施，记录并分析试验过程中风险和质量管理的实施情况，并根据最新试验内容进行动态调整，确保风险管理的策略和措施始终保持最新和有效。</p>

³⁸ SOP，即Standard Operating Procedure，标准操作程序。

受试者保护

在临床试验过程中，公司严格遵守《中华人民共和国生物安全法》、《中华人民共和国个人信息保护法》等相关法律法规，制定《保护数据隐私和客户机密》、《独立伦理或机构审查委员会递交》等内部规范，充分尊重并保障受试者的健康和权利。我们要求受试者在报名和试验开始前均需签署《知情同意书》，详细解释临床试验的目的、步骤、风险等相关信息，以保护受试者的知情权。

为保护受试者隐私和权益，我们在处理数据时采用匿名方式，去除或省略能够识别受试者身份的信息。所有文件在归档、处理和分发之前，均会经过严格审查和处理流程，以确保隐私信息不被泄露。此外，所有相关员工在入职时都需要签署专门的保密协议，并接受受试者隐私保护的培训，确保员工了解并遵守相关法律法规和操作规范。

公司坚决杜绝任何员工或第三方保存和转发病人信息。如果发生康龙化成或客户的机密数据及信息泄漏，康龙化成会立即进行适当处理，包括评估泄漏的范围和影响，并采取必要的补救措施。此外，我们会立即向公司法务部门报告，并协助进行必要的调查和处理。

针对收到邮件附件中包含病人保密信息的情况，我们设定详细且严谨的流程，以保障信息安全和隐私：

在归档和分发之前，处理包含病人隐私的邮件，确保其中的病人保密信息不会被泄露

根据具体情况，移除或修订附件，并通知IT人员从服务器中删除邮件副本

将修订后的文件重新添加到邮件中，并发送给相关人员进行处理和审查

在邮件中明确标注错误并要求对方正确处理

事件发生后的24小时内向QA部门报告

另外，我们具有临床试验参与者的申诉机制。在受试者和医生签署的知情同意书中，均描述了如受试者有任何申诉或投诉，均可联系伦理委员会及其联系人。对于临床试验监测结果、违规行为和纠正措施的公开报告，作为服务提供方，我们接受申办者委托执行临床试验，不会在申办者没有批准的情况下对于监测结果、违规行为进行公开。

动物福利

康龙化成深知动物试验中伦理与道德的重要性，始终坚守科学的试验原则。在药物推向市场前，法规要求在动物模型中进行测试，以识别潜在的健康或安全风险以及疗效。我们严格监管试验过程，以确保负责任、合乎伦理和人道的处理，最大程度保障动物的福利和权益，力求在保障科研进展的同时，让所有动物都能得到应有的关怀与尊重。动物实验在近代医学的突破中发挥重要作用，动物的健康与福利不仅是道德责任，也是确保研究准确、可靠、可转换的关键，康龙化成持续致力于高标准的动物福利管理。

动物福利管理

康龙化成始终坚持用最高的标准对待实验动物。所有员工，无论是否直接参与动物相关工作，都致力于保障最高水平的动物福利。公司依据《实验动物管理条例》、《实验动物 环境及设施》、英国《动物(科学程序)(1986年法案)2021年修订版(Animals(Scientific Procedures) Act 1986, amended 2021)》、美国《动物福利法(Animal Welfare Act)》等法律法规和国际通用的动物福利和伦理准则，制定《实验动物中心管理手册》、《机构实验动物伦理委员会(IACUC³⁹)章程》等内部政策，持续完善动物实验的标准管理机制，有效保障实验动物的福利。

我们制定了完善的实验动物管理架构，要求机构负责人、主治兽医和动物管理和使用委员会(IACUC)各司其职，确保动物实验的合规性和有效性，全面保障实验动物受到应有的待遇。

实验动物管理架构及职责

机构负责人

- 管理实验动物福利的最高机构；
- 负责处理违反动物伦理道德或动物福利的事件，促进实验动物设施条件建设符合国际或国家标准。

饲养员和兽医团队

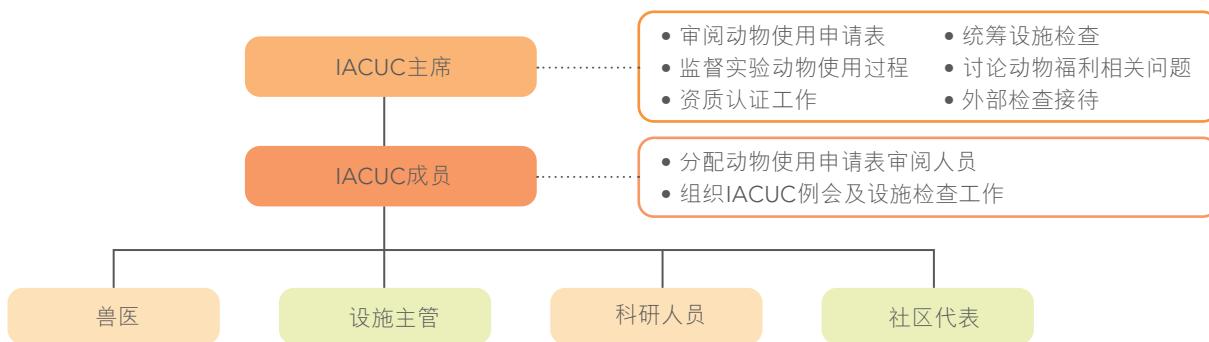
- 负责保障实验动物的健康状况；
- 提供专业的护理和关怀，以最高标准满足动物在生理、环境、卫生、心理和行为方面的福利要求，并负责监督实验动物福利工作的落实；
- 参与实验动物方案的审批；
- 对动物实验人员进行专业培训。

实验动物伦理委员会(IACUC)

- 伦理委员会设主席1名，兽医师至少1名，委员会委员由行政管理者、实验动物专业人员、动物实验科研人士和社区民众代表组成；
- 负责全面贯彻执行法律法规要求，对动物实验设计和质量进行监督、检查和指导，开展专项培训课程，提高动物实验技术水平和动物福利待遇，最大限度减少对实验动物的伤害和负面影响。

³⁹ IACUC, 即Institutional Animal Care and Use Committee, 实验动物使用和管理委员会。

动物管理和使用委员会(IACUC)组织架构



此外，我们还建立动物福利问题的举报机制，任何人都有权利就动物福利相关问题进行反映和举报。我们在供应商审核中涵盖了对动物福利问题的审计，以确保其符合相关要求。

康龙化成及各子公司已获得实验动物生产许可证、实验动物使用许可证、国际实验动物评估以及美国公共卫生局动物福利认证 (PHS⁴⁰ Animal Welfare Assurance)。同时，我们参与了自愿监督项目，所有动物园区均已经获得国际实验动物评估和认可委员会(AAALAC International⁴¹)认证，旨在通过自愿认证程序来促进负责任对待实验动物。通过对我们的设施和实践进行深入评估，确保合规性，并进一步提升动物福利的标准。2024年全年未发生动物福利违规事件。



实验动物生产、使用许可证



案例

实验动物专项系列培训

为进一步提升实验动物相关人员的专业素养，公司在2024年举办了一系列实验动物专项培训，包含外部专家主题培训、实验动物上岗证培训和动物手术和操作护理培训。培训内容涵盖基础知识和动物福利伦理，共吸引百余位员工积极参与。专项培训有助增强实验动物管理实践，为公司的合规性和伦理标准奠定了坚实基础。

⁴⁰ PHS, 即U.S. Public Health Service, 美国公共卫生局。

⁴¹ AAALAC, 即Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care, 国际实验动物评估和认可委员会。

动物福利保障

我们遵循替代、减少和优化(3R⁴²)原则，积极采取动物福利保障相关举措，不断优化动物试验流程，提高实验动物的生活环境及质量，确保动物的健康和福利得到最大程度的保障。我们采用3R原则，识别减少动物使用的技术，并支持全球监管机构推进减少动物使用的解决方案，同时保护病人安全。

管理保障

- 设立动物管理和使用委员会，对实验过程中对动物的实验进行严格审批，确保实验的合理性和动物福利的最大化。
- 通过开展专项培训，提高员工对动物福利的认识和尊重。
- 要求所有与动物实验相关的员工都具备相应的专业知识和“实验动物从业人员岗位证书”等资格证书。

动物饲养

- 在严格遵循《实验动物 环境及设施》的基础上，我们持续优化实验动物的饲养管理，以保障其生活环境安全与舒适。公司持续在屏障环境中实施了温湿度、压差等饲养参数的监控，确保符合最新的GB14925-2023标准。在新动物使用方案的审查过程中，审查人员将重点关注所需动物数量与手术安排的合理性，确保手术中的麻醉及镇痛措施符合动物福利要求。
- 在实验优化方面，我们对试验方案设计进行了严格审批，确保每一项方案都包含对动物的细致护理。我们会对课题进行评估，并对每个季度的动物使用数量进行控制，以确保资源的合理分配和动物福利的最大化。
- 2024年，康龙肇庆的新饲养设施正式投入使用，动物饲养收容能力翻倍。同时，我们改造翻新饲养设施，增加动物饲料的种类，以满足动物的需求。此外，我们降低部分动物的饲养密度约20-30%，提高动物的活动空间。

融入3R原则

- 通过改进实验方法、提高数据收集效率等方式，力求使用较少的动物获得尽可能多的实验数据。
- 积极探索使用其他实验方法，如使用体外实验、计算机模拟等，避免不必要的实验动物使用。
- 尝试使用较低等级的动物代替高等级动物进行实验，以达到相同的目的。
- 通过改善实验条件、优化实验程序和改进实验技术，尽可能减少对实验动物造成的不必要痛苦和紧张不安。

2024年，公司发布并实施了《康龙化成员工动物福利承诺书》，覆盖康龙北京、康龙宁波、安凯毅博等园区涉及实验动物相关工作的关键岗位员工。同时，本年度公司完成了《实验动物管理和使用相关纪律管理办法》的修订，通过OA系统⁴³公示并强化落实。此外，公司优化了兽医团队管理，丰富兽医人员队伍，全面提升兽医专业人员对实验动物的“3R”原则的落实。

⁴² 即替代(Replacement)、减少(Reduction)和优化(Refinement)。

⁴³ OA 系统 (Office Automation System) 即办公自动化系统。

责任营销

我们的行业受到许多法规和规定约束，它们旨在保护患者和消费者、提高药品和医疗服务的质量，并帮助消除欺诈和对医疗判断的不当影响。我们遵守适用于我们活动的所有法律和法规要求。

康龙化成以诚信、公平和透明方式开展业务，在所有商业活动中正直行事。诚信、公平和透明是建立商业信誉与信任的关键。

《康龙化成行为准则》明确要求所有相关人员与客户进行符合道德伦理的交流与互动，我们防止不合规行为并减少员工接触不道德的风险。我们高度重视客户信息及商业隐私的保护。我们与客户签订客户保密协议，严格进行商业秘密保护。同时，我们与员工签订入职保密协议，并定期对员工进行保密知识培训，严禁员工与无关人员分享课题，或泄露客户课题研究相关的任何信息。

我们制定高标准的质量管理体系，严格把控产品及服务质量。此外，康龙化成制定集团层面的《负责任营销政策》，明确承诺在营销、广告和销售活动中遵循道德原则，确保提供准确、平衡的产品和服务信息。在展现公司、品牌和服务时，我们确保销售信息的透明、准确和易理解，维护交易的公平公正。我们高度重视客户隐私和数据安全，严格遵守相关法律法规，确保客户信息的合法收集和使用。《负责任营销政策》明确列明公司的相关审计和控制程序，所有营销物品均需经过内部定期审核，以确保符合相关要求；公司定期为员工提供相关培训，确保其了解并遵循公司在营销、广告和销售中的道德标准与实践要求。我们确保广告营销与销售行为的客观和规范，所有营销材料均需经过相关管理人员审批后方可发布，以确保推广材料的准确性和完整性。

同时我们积极推进科技创新与技术研发，注重自身研发能力的提升，坚持以客户为中心，通过高品质、高效率的研发服务满足客户需求。我们致力于为全球医药健康行业提供全方位、一体化的新药研发和生产服务，始终以客户为中心，坚持专业化、国际化和高品质的原则，提供高效、优质的研究服务。2024年，我们未发生任何营销违规相关的事件。

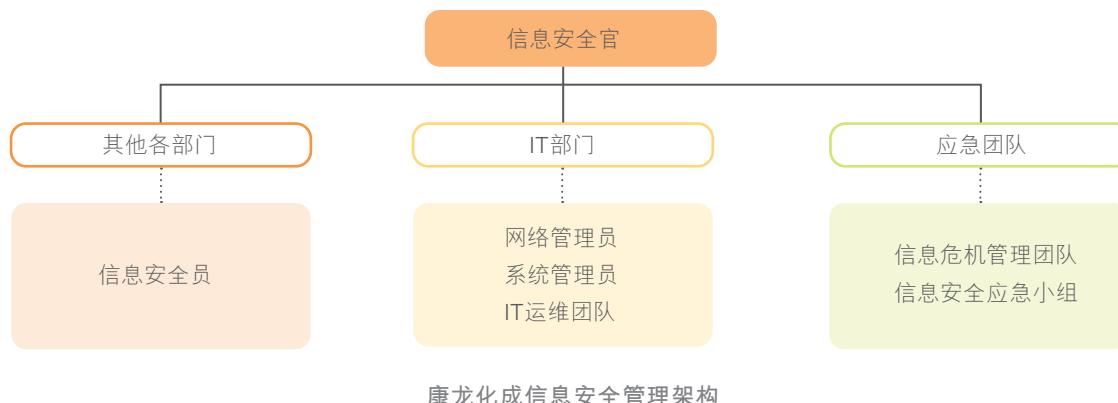
信息安全

保障信息数据的安全是确保公司稳定运营的关键因素。我们致力于采取全面的信息安全管理措施，以应对不断变化的网络威胁和业务需求，有效保护公司和其他利益相关方的信息数据。

康龙化成现任首席运营官楼小强先生拥有丰富的信息安全管理经验，全面负责信息安全管理。公司设立信息安全官，负责统筹管理信息安全各方面事务，并于各部门设立信息安全管理员，协助配合信息安全风险评估及各项信息安全行动的实施。另外，相关部门高层每半年向董事会汇报信息安全事宜。

此外，我们设立网络管理员、系统管理员和IT运维团队，主要负责对IT网络和系统安全进行日常性维护和常态化管理，并成立信息危机管理团队和应急小组，预防和应对可能发生的突发事件，提高组织整体的运营效率。为进一步降低因潜在信息安全风险产生的负面影响，我们购买了网络信息安全保险。该保险内容包含安全责任保障、隐私责任保障、通用数据保护法案监管调查诉讼保险、事故响应费用保险等。另外，我们保护信息安全的做法还包含每年执行一次业务连续性计划演练、进行第三方漏洞分析，并相应模拟黑客攻击、针对核心系统每年执行一次渗透测试和代码审计等。

同时，公司把知识产权安全视为日常经营管理的重中之重，全面守护客户的信息安全。公司的信息化系统为知识产权管理提供技术支撑，项目管理与信息化系统接轨，构建更加严密的知识产权管理体系。公司亦会持续完善现有保密制度及软硬件设施，进一步加强知识产权安全。



公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》、《中华人民共和国个人信息保护法》、欧盟《通用数据保护条例》、英国《通用数据保护条例》、美国联邦及马里兰州的适用法律等运营所在地适用的法律法规，并将《康龙化成公司信息安全管理策略》作为集团信息安全管理工作的纲领，系统规范公司在信息安全方面的要求。公司已制定《康龙化成员工信息安全手册》、《康龙化成公司信息系统建设安全管理规定》、《康龙化成公司信息安全法律法规符合性管理规定》等多项内部制度，涵盖不同区域和级别的信息处理原则和注意事项，并明确重点领域的信息管理细则，通过强化数据加密等手段，保护公司内部和客户信息资产的保密性、完整性和可用性。我们已购买覆盖全集团的信息安全保险，助力筑牢公司信息安全防线。2024年，公司未发生与信息安全相关的违规事件，包括客户及员工信息。

公司积极采取行动保护公司的资产、系统和信息不受到潜在技术故障、人为错误和恶意攻击的影响，维持公司平稳安全运营。

- 人员安全管理** ➤ 对人员信息进行有效管理，包括员工的入职、在职、离职等各环节的安全管控和第三方人员的安全访问控制。
- 物理环境安全管理** ➤ 所有实验室和公共区域都有摄像监控系统监控，实验室的访问权限需要项目负责人授权。
- 端点安全管理** ➤ 及时进行漏洞扫描和补丁管理，采用终端防火墙管理等方式保障安全。
- 账户安全管理** ➤ 选择适当的密码加解密技术，利用密码学来保护组织信息资产。定期审查账户和授权，及时发现不适当的授权和离职员工的活动账户。
- 访问控制安全管理** ➤ 明确访问控制管理要求，指导和推动网络和应用系统规划、建设、运维和使用过程中访问控制措施的设计与应用。
- 数据备份安全管理** ➤ 每日常规进行服务器数据备份，数据同步存储在本地和异地。

2024年，公司持续保持ISO 20000信息技术服务管理体系认证和ISO 27001信息安全管理体系建设，为维护信息安全奠定坚实基础。



康龙化成信息安全认证证书

康龙化成高度重视对个人信息和数据的保护，我们遵守《康龙化成隐私政策》，其详细规范了公司在处理个人信息时的行为准则。对包括员工、网站用户、医疗卫生专业人士、患者、医学研究对象、临床研究人员、客户、供应商、服务商、商业合作伙伴及投资者在内的个人信息进行有效保护，切实保障各类人士的隐私权益。此外，我们格外注重商业敏感信息、商业秘密及其他数据的机密性和安全，确保商业活动的顺利进行。在2024年，公司始终保持高标准的信息保护表现，未发生任何客户数据和隐私泄露的违规行为、信息保护事故或相关案件。

公司高度重视对员工信息安全意识的培养，要求所有新入职员工参加信息安全培训，并通过信息安全测试。一方面，针对总体的信息安全，我们开展了年度信息安全培训和四次钓鱼邮件模拟测试，覆盖全体员工，以线上设置课程和测试的方式提高员工安全意识，有效增强员工信息安全意识和防范能力。同时，我们配合国家信息安全周以及北京信息安全日开展信息安全主题活动，在康龙临床举行每月技术分享会，并为员工提供有关计算机系统、移动办公设备、电子邮件、病毒防护、信息安全保护法等主题的线上录播课，进一步提示员工注意日常防范。另一方面，针对知识产权安全，公司对员工持续进行保密教育以增强知识产权保护意识。此外，在此基础上，康龙临床结合自身业务发展需要，将最新的安全左移思路在临床安全合规建设过程中实践成功，有效在系统研发的全生命周期中落实业务需求设计和风险规避把控。同时，康龙临床将安全合规能力经验孵化复制到个别合作医药企业，并提供安全合规对外稽查和咨询建设服务，实现了从固有技术成本中心到成本和利润兼顾的安全合规团队转变。

供应链管理

康龙化成始终秉持负责任的采购原则，持续完善供应链全流程管理机制，强化供应链ESG风险管控能力，并积极推行绿色采购，与合作伙伴共同构建可持续、低碳发展的供应链。

供应链全流程管理

康龙化成制定并更新《采购管理制度》及《采购管理标准操作规程》，不断优化包括采购申请、订单处理、退货管理和财务结算在内的采购管理流程，持续加强供应链管理。

供应商准入

我们严格按照技术要求对供应商的资质和各方表现进行严格审查。我们建立了《供应商准入制度》，并将环境及社会的可持续发展标准纳入供应商准入评估和所有合同中，确保供应商的生产运营符合社会责任要求。我们建立了供应商尽职调查流程，并逐步实施该程序，特别关注第三方尽职调查中与反腐败、出口管制、环境安全、商业道德、声誉等合规相关议题，以及劳工问题和工作环境等与可持续性相关的风险。

供应商分类

在完成供应商准入后，我们根据订购金额、重要性、对业务的影响等指标将供应商划分为关键供应商和非关键供应商，采取不同的管理方式以实现高效管理，2024年，康龙化成关键供应商⁴⁴数量为20个。

另外，康龙化成根据是否直接向公司提供商品、材料或服务（包括知识产权/专利），划分一级与非一级供应商，相关数据指标如下：

指标	单位	数据
一级供应商总数	家	7,582
一级重要供应商 ⁴⁵ 总数	家	100
一级重要供应商支出占比	%	49
非一级供应商总数	家	0
重要供应商（即核心供应商）总数	家	20

⁴⁴ 原材料及能源服务类采购额前20的供应商。

⁴⁵ 一级重要供应商即报告期内采购额排名前100位的供应商。

供应商评估与监督

公司每年定期开展对供应商的评估和监督工作，依照《供应商准入制度》《供应商监督制度》《供应链连续性风险问卷》等文件与操作流程对供应商进行可持续风险分级，并根据风险等级进行持续监控。当发现可能存在可持续相关缺陷时，采购人员会及时向专业部门咨询，并根据其建议采取相应的管控措施，以规避可持续风险。

除了可持续发展风险外，我们还全面考察供应商在质量、价格、交货期、包装储存、使用效果、售后服务、付款条件及发票开具、社会与环境表现等多个方面的表现，并按照风险等级综合评估并打分，评分结果将作为决定是否继续合作的重要依据。对于存在供应中断风险的物料及供应商制定风险应对计划，并定期回顾和评估。

2024年，我们对供应链开展人权风险评估及尽职调查，重点关注供应商生产能力及合规性。我们每周针对在库供应商进行合规及负面信息筛查，并定期安排现场抽查，以确保合规性和质量。通过定期对供应商开展常规性现场质量审查、评估等方式，识别供应商潜在的风险，并及时与供应商共同溯源问题，采取改正和补救措施，以降低供应链风险。同时，我们积极地采取行动并与供应商沟通，提出整改建议并进行跟踪。

康龙英国对不同类型的供应商下发问卷，以开展质量审计，评估供应商是否达到要求，为供应商创建记分卡，从利益相关方处收集数据，每月形成对供应商的绩效反馈，并将分数对应生成A到F五种等级，便于对供应商进行筛选。报告期内，共计开展供应商审计574次。

供应商持续性

公司注重供应链稳定性，并采取了一系列措施以降低潜在的中断风险。首先，我们定期召开例会，进行物料风险预判，以便及时识别和应对可能的供应链挑战。为了确保物料供应的持续性，我们实施安全库存和多源采购的策略，在备货过程中设置缓冲库存，防止不确定因素造成供应中断。针对识别出的高风险原料，我们积极拓展供应来源，并在供应商库中选择备选供应商，以确保供应的长期稳定。我们亦会在原料存在潜在中断风险时，提前准备所需物料，并及时提醒研究团队相关的风险信息，以便做好应对准备。

供应链可持续性管理

我们始终秉承诚信与合规的经营理念，遵守运营所在地适用的法律法规。我们期望商业合作伙伴与我们拥有一致的价值观，共同打造可持续的商业活动，携手提升产品及服务质量，确保安全，创建阳光透明、绿色健康的价值链生态。

2024年，公司完善了《商业合作伙伴行为准则》，阐明了公司对于商业合作伙伴在商业活动中行为方式的期望，包括反腐败、人权与劳工、供应链管理、环境保护、多元、平等、包容等内容。该要求适用于公司与商业合作伙伴之间的所有业务关系，商业合作伙伴应采取恰当措施，确保自身及供应链符合这些要求。我们积极敦促全体供应商学习并签署《商业合作伙伴行为准则》，2024年度，新增供应商签署率达100%。

同时，公司根据《PSCI负责任供应链管理原则》以及行业最佳实践，对《采购管理制度》等多项政策和准则进行更新，强调供应商在诚信经营、商业信息安全、环境保护、人权与劳工权益、产品质量等多维度的要求。

供应商ESG评估与审计

公司不断加强环境和社会责任相关ESG评估和审计，我们对供应商进行专项评估审核，要求供应商必须了解并掌握我们对合作伙伴的规范和期望，有效防控供应链环境和社会风险。

为持续加强对供应商评估审核的体系化建设，我们优化了供应商评估，增加更多与商业道德、劳工权利、环境、安全、健康、多元包容等相关的议题。对于新引入的供应商，我们会考察供应商在环境、社会责任、供应链安全方面的表现。为更好地实现绿色供应链的减碳目标，我们进行供应商调研，以问卷形式了解供应商在碳排放方面的减排情况。同时，康龙英国制定《承包商或服务供应商EHS评估问卷(Contractor or Service Provider EHS Assessment Questionnaire)》，以评估供应商在环境、健康安全方面的表现。

2024年，我们在中国开展了与劳工安全、健康、环境、可持续、管治相关的专项评估工作，并抽取供应商进行现场全面审核，在调查范围内，33%为重要供应商。经评估，具有重大实际或潜在负面影响的供应商数量为0家，占接受评估供应商的0%。其中，被终止的具有重大实际或潜在负面影响的供应商数量为0家。康龙英国于2024年开展供应商ESG风险评估，根据供应商性质设置不同主题的问卷，涵盖健康安全、环境、合规历史记录等内容，以供应商回复结果判定其风险等级，为公司可持续发展提供有力支持。

康龙化成供应商可持续性管理核心议题

议题名称	议题描述
诚信经营	杜绝任何形式的贿赂和腐败行为，杜绝一切提供、授予或接受贿赂及其它形式的不正当利益
劳工权益	聚焦员工职业健康、反歧视、平等对待、薪酬福利等方面，遵守劳动法和员工权益，禁止童工或强迫劳工，保证员工的健康安全
环境保护	关注有害废弃物、固体废弃物、废水等领域，以对环境负责的方式运营，致力于减少运营对环境的影响，提供绿色环保、节能减排的产品和服务
信息安全	注重知识产权保护、公平交易、保护客户的信息安全和商业机密
产品质量	提供符合质量标准的产品和服务
供应商多元化	通过多样化的供应商选择，促进公平竞争与创新，增强供应链的韧性，支持不同规模和背景的供应商，以实现可持续发展目标

在2024年，我们的供应商可持续性管理新增“供应商多元化”作为核心议题，旨在拓展与多元化供应商的合作，包括小微企业、残疾人或少数族裔所有企业、女性所有企业等。具体详情请参见章节“供应链多元化”。在康龙美国考文垂园区，56%的供应商为中小企业，3%为少数族裔所有企业，5%为女性所有企业。

培训及交流

公司重视与供应商之间的交流与共建。我们每年定期与供应商就道德伦理、劳工与人权、健康与安全、环境、业务持续性、多元化与包容性等关键议题进行沟通与交流，并提供沟通学习资料，让供应商充分学习了解公司的价值观，帮助供应商满足公司的期望。我们为供应商提供的相关培训与能力建设项目已覆盖所有一级重要供应商。康龙北京派人员到供应商厂家参与项目，并进行技术交流，赋能供应商。康龙英国每年对所有承包商和服务供应商进行现场培训和EHS专项培训，提高供应商的专业技能和业务水平。

康龙化成已加入可持续市场倡议中国理事会(Sustainable Markets Initiative's China Council)。该委员会致力于推动生态文明建设，促进国家和地方商业活动中的可持续实践。通过参与SMI倡议，我们致力于在自身及供应链管理中引入更多可持续发展解决方案，促进商业活动的绿色转型。同时，我们希望加强企业之间在可持续发展方面的合作，推动整个行业的可持续性提升。

2024年，康龙英国克拉姆灵顿园区积极参与东北过程工业集群(Northeast Process Industries Cluster, NEPIC)的减碳解决方案，致力于推动行业的可持续发展。与此同时，康龙英国克拉姆灵顿园区与康龙英国卡迪夫园区积极响应化学工业协会(Chemical Industries Association)的倡议，参加年度会议，聚焦行业案例剖析、专家讨论和政策更新，涵盖广泛的可持续发展主题。会上，我们分享了前沿技术与市场动态，进行行业交流与建设。这些外部协作不仅增强了我们的可持续发展实力，也为行业的整体进步添砖加瓦，彰显了我们致力于绿色转型、践行可持续发展目标的坚定决心。

采购部绩效目标及能力建设

为更有效促进供应链可持续发展，我们把供应链可持续目标纳入采购部的绩效考核。为确保可持续供应链管理体系的有效运作，我们在2024年已开展一次针对所有国内采购部员工的全面可持续性采购知识培训。培训旨在深入介绍行业ESG最新要求，提升采购人员在可持续采购方面的认知与实践能力。

绿色采购

我们注重绿色采购，致力于推动供应链可持续发展。公司将ESG需求前置到供应商准入阶段，我们优先选择符合环保标准的供应商，采购过程中关注产品的环保性能和可回收性。针对各类原材料和设备，我们优先选取已使用绿色工艺或取得ISO 14000认证的供应商产品；针对电器类，我们格外关注具有3C认证，且能效达到一级标准的设备。我们注重对溶剂试剂的回收再利用，避免资源浪费。

为了进一步推动可持续发展，我们鼓励供应商采用环保生产方式，并积极参与绿色采购活动。我们鼓励供应商自愿加入科学碳目标倡议(SBTi)，以共同降低采购活动对环境的影响，为实现绿色供应链做出贡献。

案例

康龙英国持续推进绿色采购行动

我们优先选择在绿色贡献和环保行为方面表现突出的供应商。以康龙英国与文具供应商Redbox的合作为例，Redbox不仅提供环保认证的办公用品，还积极与康龙英国共同参与“RED2GREEN”倡议。RED2GREEN为合作伙伴提供了通过植树抵消日常业务对环境影响的机会。该倡议规定，每完成一笔订单，康龙英国向“绿色地球”慈善机构捐赠99便士(约合9元人民币)，用于支持“GifTrees”的树木种植项目。截至目前，康龙英国已助力种植176棵树，减少碳排放。通过与绿色供应商合作，我们共同推动可持续发展目标。我们将继续通过采购决策，优先选择低碳机会，进一步践行绿色承诺。

03 / 质量为本 服务为先

作为一家国际领先的[生命科学研发服务企业](#)，康龙化成坚持专业化、国际化和高质量的原则，以药品质量为根本，以创新研发为驱动，以安全生产为底线，以客户需求为导向。同时不断提升自身核心竞争力，积极推动科学研究和行业进步。

- 质量保障
- 创新研发
- 安全运营
- 品质服务





质量保障

守住产品质量，保障药品安全是我们的责任与底线。我们始终秉承“良好的实验室、明确的人员职责、良好的沟通”的框架原则，构建完善的质量管理体系和全面的质量控制测试流程。同时积极开展质量审计与外部认证，培养质量文化意识，最大限度地降低研发和生产中的质量风险，提升产品质量水平。

质量管理体系

康龙化成始终将药品质量放在首要位置，并结合自身业务发展建立覆盖产品生命周期的质量管理体系，并致力于质量管理的持续更新与提升，全方位把控产品质量。康龙化成具有完整的质量管理体系，已制定全集团适用的《康龙化成质量方针》，承诺康龙化成致力于提供最优质的产品和服务，确保所有产品及服务满足法规及客户要求。我们的质量管理体系依据中国、美国、欧洲、英国等地区的药物管理相关法规指南建立，并符合中国《中华人民共和国药品管理法》、《药品生产质量管理规范》；《临床试验用药品(试行)》附录(2022年7月)；ICH Q7《原料药的优良制造规范(GMP)指南》；《药品非临床研究质量管理规范(GLP)》；《药品临床试验管理规范(GCP)》；《医疗器械临床试验质量管理规范》；欧盟药品管理法规(EudraLex)卷4 GMP指导原则；美国21 CFR 210部分《药品生产质量管理规范》；ICH Q8《药品开发》，ICH Q9《质量风险管理》，ICH Q10《药品质量体系》，ICH Q11《原料药开发和生产》和ICH Q13《原料药和制剂的连续制造》；中国NMPA《药品记录与数据管理要求(试行)(2020年12月)》；美国FDA《数据完整性和cGMP符合性》工业指南；英国MHRA《MHRA GxP数据完整性定义和指南》；美国21 CFR 11部分《电子记录；电子签名》；中国《兽药生产质量管理规范(2020版)》；欧盟药品管理法规(EudraLex)卷7《动物药科学指南》等指导原则。

公司严格遵循国际质量监管的最高标准，通过不断优化质量管理体系，为CMC(小分子CDMO)服务进一步发展奠定了坚实的基础。2024年，根据ICH发布的Q2(R2)《分析方法验证》指南，更新了原料药和制剂的《分析方法验证》SOP；根据NMPA发布的《场地管理文件》编写指导原则，更新了各园区质量相关的文件；同时，依据FDA发布的《人用药亚硝胺杂质的控制》指南，升级内部管理流程。康龙化成根据相关法律法规及公司业务发展的需求，建立了质量管理体系，通过相关文件，加强质量保障。同时，我们致力于持续改进体系的有效性，以确保合规性并提升客户满意度。



与此同时，2024年我们按照《GxP法规查新》流程要求，每个月检索各国官方机构网站，对新发布的法规和指南进行评估，识别康龙化成当前程序与新法规指南的差距，并制定措施进行改进，确保质量体系始终符合美国食品药品管理局(FDA)、欧盟药品局(EMA)和中国国家药品监督管理局(NMPA)要求，达到国际、国内先进水平。

康龙化成建立自上而下、权责分明的质量管理架构，由集团董事长担任产品安全与质量最高管理人员，管理层负责确保员工理解并遵守质量目标。我们的质量管理体系分为全球级、国家地区级和特定园区级，以满足不同园区的实际需求，从而确保体系的高效和全面实施。此外，各个园区定期接受外部评审，以及时识别管理体系中的薄弱环节和问题，并进行整改与跟踪，全面确保质量管理体系的适宜性、充分性和有效性。本年度各园区质量体系正常运行，程序被严格遵守，未发生不合规的事件。报告期内，康龙临床已获得ISO 13485及ISO 9001认证，康龙英国卡迪夫园区也已经通过质量管理体系ISO 9001认证并获得证书。

2024年初，各园区制定了针对产品安全与质量的专项计划与目标，并按质量保障小组及个人拆解对应责任，每月度进行目标的追踪监控，针对异常情况做出迅速的调整与分析。

我们持续优化质量管理系统。2024年，公司已上线数字化质量管理平台以取代纸质管理质量保证体系，一期上线了审计、偏差和CAPA⁴⁶模块，并在同年启动了二期计划，同时优化了培训管理系统(Training Management System, TMS)电子管理系统，确保信息流通更加高效。

质量控制

康龙化成尽最大限度保障产品安全与质量。我们按照法律法规搭建内部的质量保证体系。在质量保证体系内，所有产品按照预先设定的体系生产，经过园区QA质量负责人放行，方可发送给客户。在放行环节，我们基于各个产品和服务的自身特性制定针对性产品放行文件，并依据其批准后的产品质量标准与检测方法进行产品检测。若有超标和超趋势检测结果和产品质量不合规情况出现，我们严格根据《超标和超趋势结果调查》开展调查工作，实现全方位、精细化质量管理控制。

质量审计与认证

康龙化成定期开展质量相关内外部专项审计工作，开展供应商质量审计项目，及时识别质量管理生命周期各环节的潜在风险，全面推进整改。本年度，我们从质量入手，针对部分供应商开展质量审计。

在内部审计方面，我们组建由各部门专家SME⁴⁷构成的审计团队，基于相关质量标准的要求，对产品质量开展至少每年一次的全面内审，针对内审中的发现项制定整改措施并按期完成各项整改活动。报告期内，我们按照ICH Q7原料药GMP指南、ICH Q10制药质量体系、欧盟GMP标准、美国GMP标准、中国GMP标准、GCP标准、GLP标准等，全公司各CMC(化学成分生产和控制)生产场地、康龙临床均完成内部质量审计，审计范围包括GMP、GCP、GLP质量和生产活动的各个管理系统⁴⁸。

⁴⁶ CAPA，即Corrective and Preventive Actions，矫正及预防措施。

⁴⁷ SME，即Subject Matter Expert，各部门专家。

⁴⁸ 管理系统包括质量系统、设施与设备系统、物料系统、生产系统、包装与标签系统、实验室控制系统。

针对外部审计，QA团队可以支持官方和客户提出的现场检查和远程审计等审计方式，报告期内，我们多次接受客户审计、官方管理机构检查以及欧盟QP审计。

客户审计

康龙北京、康龙天津、康龙宁波、康龙绍兴的原料药车间、制剂车间、分析室等，共计接收百余次客户审计，均100%通过，且均无重大发现项。

官方管理机构检查

- 报告期内，共计通过4次官方管理机构检查。
- 通过浙江宁波市场监督管理局的出口欧盟原料药GMP符合性检查，成功取得出口欧盟原料药证书，助力我们的客户完成商业化上市。
 - 通过国家药品监督管理局食品药品审评查验中心的注册现场核查和浙江省药品监督管理局的GMP符合性检查（新药批准前的二合一检查），产品获得NMPA批准商业化上市。
 - 接受浙江上虞市场监督管理局的日常检查，检查结果无重大及主要缺陷。
 - 接受美国食品药品监督管理局(US FDA)的新药批准前检查(PAI)，检查结果良好。

欧盟QP (Qualified Person)审计

报告期内，共计接受12次欧盟QP审计，均检查通过。

认证及证书

- 康龙绍兴获得兽药生产许可证和兽药GMP证书。
- 康龙临床CRO（合同研究组织）器械已通过ISO 13485医疗器械质量管理体系认证。
- 康龙临床SMO（现场管理组织）已通过ISO 9001质量管理体系认证。
- 康龙临床CPC（临床药理中心）已获得CLIA Certificate、COLA Accreditation等多个认证及许可⁴⁹。

上表充分验证了公司CMC（小分子CDMO）服务的质量管理体系完善，具有API和制剂产品的GMP商业化生产能力。我们将继续致力于卓越的质量管理，为客户提供最优质的服务和最优质的上市产品。

另外，供应商资质对于产品质量保障来说至关重要。我们选用具备良好资质的供应商，定期进行供应商的质量审计，并要求供应商提供相关ISO证书，从而确保其产品质量符合我们的标准。

⁴⁹ 获得认证许可包括CLIA Certificate、COLA Accreditation、Maryland State Non-expiring Laboratory Permit、State of Maryland Radioactive Material License、State of Maryland Pharmacy License、Pharmacy CDS License、Pharmacy DEA License 等。

质量培训

康龙化成不断推进质量文化建设，制定相应的培训计划，深入开展各类质量培训活动。

质量相关员工

- 按照法规要求，我们每年对所有质量相关的员工（GMP业务相关部门，包括：质量部、生产部、分析部、微生物实验室、IT、技术运营部、运维部和采购部）进行五类培训：GMP基础知识、人员卫生、微生物、数据完整性、记录书写规范。
- 2024年达成培训完成率100%的目标。

康龙临床所有员工

- 基于员工工作岗位的职责开展相关培训。
- 培训系统监测到员工工作职称变更后，便会下发相应的培训内容，使得质量培训更加灵活高效。
- 为确保内部质量管理，培训完成结果与员工的业绩表现挂钩。

创新研发

作为一家具有全球化视野的全流程一体化医药研发服务平台，康龙化成持续为国内外客户与合作伙伴输送创新、有效的研发解决方案。我们搭建完善的研发服务平台，协助客户加速药物创新，全方位提供高效、优质、多元的创新研发服务。

研发管理

康龙化成高度重视技术与创新，持续增加研发投入，积极组建技术人才，不断提升创新能力，为客户提供药物研究、开发与生产及临床全流程的一体化服务。在应用新兴技术时，我们致力减少其潜在风险，并承诺严格遵守伦理规范和法律法规，避免最具争议性的技术实践；定期披露技术使用情况；支持新兴技术的相关研究，与利益相关方保持紧密合作；采取有效措施降低新兴技术带来的风险；并积极支持进一步研究。

康龙化成严格遵守运营所在地法律法规要求及行业指导原则，致力于为包括小分子、大分子和细胞与基因治疗药物在内的多疗法药物研发打造一个贯穿药物发现、临床前及临床开发全流程的研发生产服务体系。公司拥有成熟和完整的小分子创新药物研发生产服务体系，并快速拓展到多肽、寡核苷酸、ADC等新型药物分子的服务领域，同时基本完成大分子和细胞与基因治疗药物服务平台能力的建设和整合。公司在药物发现、临床前及早期临床研究方面处于行业领先地位，同时拓展了包括临床后期开发及商业化生产在内的下游业务能力。在扩大研发服务的过程中，公司从单一的实验室化学服务供应商成功发展为业务立足中国、美国及英国的端到端的多疗法医药研发服务平台。公司掌握了研发过程中的相关专业知识，以便能够尽快推进客户的研究计划，满足客户全方位的需求。公司凭借专业的项目管理能力，围绕客户需求，有效利用和链接新药研发一体化服务平台资源。在纵向上，公司加强同一学科在新药研发不同阶段的协同效应，实现无缝对接。在横向上，公司加强不同学科在新药研发同一阶段的协同合作，提升学科专业水准，丰富服务内容，推动学科间的相互转化。通过综合药物研究与开发服务，公司对客户新药研发项目中所面临的独有科学挑战的理解不断加深，可以更快地推动项目取得进展，助力客户实现利益最大化。凭借丰厚的行业知识、强大的执行能力及端到端的解决方案，公司的一体化服务平台在缩短药物发现及开发周期、降低新药研发风险方面具备独特优势。

作为药物发现和开发全流程一体化服务提供商，公司的核心技术在于为客户提供全面的药物研发平台技术，其中公司构建了以下六个研发服务平台为客户提供一站式的解决方案。

(1) 贯穿整个新药研发过程和商业化阶段的全面化学技术平台

作为小分子药物研究、开发及生产全流程一体化服务提供商，公司的化学技术优势始终贯穿整个小分子新药研发全过程。

公司完整全面的化学技术平台，涵盖化合物设计（包括计算机辅助药物设计CADD）、化合物库设计与合成、药物化学、合成化学、分析化学、早期工艺化学、工艺化学、GMP原料药生产、制剂开发和生产等各个领域。从药物发现阶段的实验室合成到药物临床前开发阶段的小试工艺直至临床阶段的中试工艺以及符合GMP标准的商业化生产，公司能够充分满足不同类型客户的多样化需求。通过提供化合物合成工艺研发服务和剂型开发服务，公司为客户真正实现从初始化合物到可服用的成品药物的全流程一体化药物研发生产服务。

(2) 贯穿新药研发整个阶段的药物代谢动力学研发服务平台

公司提供覆盖药物发现直到药物开发整个研发流程的药物代谢动力学研发服务。其中，早期的药物代谢动力学研究可以为客户的后期药物开发战略提供关键性的决策依据。放射性同位素分析技术是临床期间的重要药物代谢分析技术手段，公司能够为客户提供一体化的放射性同位素药物代谢动力学分析服务，包括放射性同位素化合物合成以及使用常规同位素检测分析或高灵敏度同位素AMS技术进行人体ADME研究。此外，公司还搭建了完善的DMPK⁵⁰/ADME全球服务网络，进一步加强和巩固公司DMPK一体化服务平台的领先地位。

(3) 完整的从药物发现到POC(临床概念验证)一体化平台

公司自成立以来，一直致力于打造完整的药物发现到临床概念验证一体化服务平台，贯穿药物分子设计、化合物库合成、合成与药物化学、生物学、药物代谢及药代动力学、药理、毒理、药物安全评价、放射化学及放射标记代谢、临床药理、临床生物分析、临床数据统计、化学工艺开发及原料药制备、制剂开发及成品药制备等各个领域的众多学科。

凭借该完整的一体化平台，公司已承接开展了众多一体化课题研究工作，并实现了数量可观的里程碑。此外，凭借该完整的平台，公司亦可提供创新药物研发某一阶段所需的一揽子研发服务，比如申请IND所需的一揽子服务，提供包括药物临床前安全评价、早期工艺化学及原料药制备、药理学和药物代谢动力学数据以及合理的临床试验计划，全面的药物研发临床批件申请解决方案以及多国申报的便利，加快客户药物研发进程，节省药物研发费用。

(4) 端到端的国内临床研究全流程平台

国内临床研发平台涵盖临床现场管理、受试者招募、法规注册、医学事务、临床运营、药物警戒、生物分析及临检、定量药理学、数据管理及生物统计、项目管理及质量保障等各功能及业务内容，为客户提供完整、高效、端到端的I、II、III及IV期临床开发服务，是康龙化成新药研发一体化服务平台的重要组成部分。通过历年的内部自建、有机成长和外部并购等多重举措，以及各功能的协调整合、流程梳理、团队优化等管理手段，公司在中国境内打造了颇具规模和强竞争力的临床开发服务平台，为国内外客户的小分子新药、大分子新药、医疗器械的临床开发提供高质量的研发服务。

临床研发服务平台充分利用康龙化成临床前研发平台的技术能力及其在业内建立起的良好声誉，积极配合临床前各技术及商务部门，尽早地参与客户对临床研究计划的讨论，在提供更全面的客户服务的同时为临床服务提供更多的业务机会。与此同时，临床平台的医学、法规注册、生物分析、定量药理及生物统计等部门也积极会同临床前研发人员讨论IND全套研究方案。这些高质量的临床前和临床研究人员的积极互动，加速了课题由临床前研发高质量地进入临床研究阶段的进程，让客户充分享受到康龙化成临床前到临床研究一体化平台的红利。

康龙化成位于美国的临床药理中心、数据管理及生物统计分析部门、生物分析平台、临床CRO运营以及通晓中美双边临床研究文化的管理团队，为国内客户的创新药尽快走出国门、走向世界提供了一条便利的通道。

⁵⁰ Drug Metabolism Pharmacokinetic，研究药物在动物体内、外的动态变化规律，阐明药物的吸收、分布、代谢和排泄等(ADME)过程的动态变化及其特点的实验内容。

(5)大分子和基因治疗药物“实验室服务 – IND研究 – 工艺开发及生产”一体化平台

公司搭建了涵盖大分子药物发现和大分子药物开发与生产(CDMO)的研发和生产服务平台，并和公司实验室服务生物科学各业务板块密切协作，为客户提供大分子药物“实验室服务 – IND研究 – 工艺开发及生产”一体化服务，包括细胞筛选、目标大分子表达和纯化、目标大分子分析方法的开发及其对产品的分析鉴定，主要服务于研发早期阶段课题对细胞及蛋白包括单抗的各类需求。2024年上半年，公司位于宁波第二园区的大分子药物开发和生产服务平台逐步投入使用，为客户提供包括细胞株、上下游生产工艺、制剂处方和灌装生产工艺以及分析方法的开发服务，并为客户提供200L到2,000L规模的中试至商业化阶段的原液及制剂生产服务。

近年来，公司通过收购以及相关资源、平台整合，初步构建了基因治疗药物“实验室分析 – IND研究 – 工艺开发及生产”一体化服务平台，包括位于美国的完整的、具有业内领先水平的、遵循ICH法规要求的GLP/GCP/GMP的生物药及细胞与基因治疗药物的分析平台，以及位于英国的基因治疗产品一体化生产工艺开发及GMP生产平台。这两个分析及生产平台，结合符合NMMPA、FDA及OECD GLP法规要求的药物安全性评价中心，使康龙化成可以为客户提供基于细胞与基因治疗药物的一体化临床前IND全套开发解决方案，同时也能够为客户提供临床试验所需的基因治疗产品以及与之相关的临床样品分析服务。

(6)打造端到端的新型药物分子服务平台

2024年，在美国FDA批准的新药中，多肽、ADC、双抗、小核酸类药物占比显著提高，对应的研发和生产服务需求也快速增长。凭借小分子药物服务平台的深厚积累和大分子领域的布局，公司的ADC业务取得了积极进展，已经初步建立了“抗体制备 – 弹头分子合成 – 连接子合成 – 生物偶联 – 生物测试”一体化服务平台；多肽业务相继完成了自动化合成平台搭建，并陆续建立了配套的多肽分析室、多肽纯化分离实验室，已初具规模；寡核苷酸类药物（包括Oligonucleotides、siRNA、ASO等）服务已具备相当的前沿技术服务能力。公司计划将进一步巩固和发展ADC、多肽、寡核苷酸类药物等新型药物的实验室服务能力和生产服务能力，打造端到端的全流程服务平台，并以更加开放和积极的态度增强内部合作，快速发展新型药物服务，提高创新能力。公司将凭借深厚的学科积累和高度的客户认可、实验室化学与生物科学团队将全力以赴，在新型药物领域快速拓展，强化一体化服务平台。

2024年，公司在全自动化和人工智能技术方面向前迈进了一大步。在化学反应条件和药物先导化合物筛选方面，利用国际先进的高通量技术，提高筛选效率。同时，新建一系列全自动合成平台、全自动化生物测试平台，助力技术全面升级。开始深度布局人工智能技术，在化学服务领域将AI工具应用于化学反应条件优化和分离分析及制备方法开发，提高条件筛选或方法开发的成功率。在生物服务领域，通过机器学习模型进行预测与模拟，整合多组学数据（包括基因组学、RNA-seq、单细胞RNA-seq和蛋白质组学），提升生物大数据解析能力，致力于利用AI技术赋能靶点发现、耐药机制研究和体外毒理评估，提高药物发现服务的效率。同时，综合运用先进技术，践行绿色化学理念。大力鼓励流体化学、光化学、电化学在化学实验室合成中的应用。在化学生产服务领域，2024年公司持续在全流程连续化技术、连续加氢技术、连续臭氧化技术、酶催化、电化学、光化学技术、高通量筛选加大投入，效果显著。

2024年，公司研发投入费用共计约46,925.97万元，比上年同期增加2,098.17万元，增幅4.68%。

聚能逐新·学术与创新领航计划(“领航计划”)

自成立以来，公司始终坚守“技术为本，创新为源”的理念。深刻理解作为高新技术企业，创新是推动可持续发展的核心动力。“聚能逐新·学术与创新领航计划”致力于构建充满活力与创造力的学习生态，为企业创新能力的持续提升赋能。

“聚”字当先，厚植知识与经验分享社区文化

知识与经验分享社区以康龙学院、内部学术分享会、文献推荐等形式为载体的，多样化的学术活动促进了内部知识的分享和经验交流，为康龙化成的持续学习基因培育了丰沃土壤。

康龙学院：秉持“志存高远、厚积薄发”的办学理念，为员工提供在职进修机会。康龙学院设置了严格的准入与毕业门槛，有志于自我提升、长期发展的员工可通过内部推荐及入学考试获得录取资格，并在1.5-3年内完成相应课程及答辩后获得公司内部颁发的毕业证书，同时享有与同等学历水平相应的薪资福利待遇。学院设有硕士班和博士班，涵盖化学专业理论与实践、项目与人员管理、中英文客户沟通、团队合作、职业发展等多门课程。大部分课程由公司内部资深科研人员授课，少量课程聘请高校教授授课，在理论与实践的双重保障下，持续保证和不断提升教学质量。2024年度，博士班在读18人，硕士班在读21人。

内部学术分享会，实现知识与实践分享：开展了5个系列，近百场内部学术分享会，覆盖有机化学、工艺化学、体外生物学、体内药理学，药物发现与药物动力学等众多学科，持续分享交流经验，提升科研人员的学术素养。

文献分享之每日化学反应(RoD)：旨在打开学术前沿的窗口，公司专门成立了RoD学术委员会，每日推荐一篇紧跟学术前沿、新颖实用的文献，扩充科研人员新化学知识储备。2024年度累计238篇文献通过各个园区电视展播、微信公众号、内部数据库分享等方式，推送给科研团队，进行阅读和学习。

定制化商务英语课程：公司持续开设定制化的商务英语课程，补齐语言短板，增强跨文化交际能力。经过长时间的摸索与不断优化，多维课程体系逐步完善。2024年度累计开设51个班次，共计约600人次进入该课程体系学习。

唯“快”不破，大力激励创新实践

公司鼓励大胆推陈出新，秉持学以致用的原则，积极促进新反应、新技术在实际工作中的应用。通过设立“化学之星”和“追新实践奖”(RoD Application Award)，对勇于尝试新技术、新方法的团队和个人给予支持与奖励，提升了公司在行业内的技术竞争力，为可持续发展注入新动力。2024年度290个高创新性、高难度课题，通过不断摸索、优化，不断攻坚克难，高效快速地完成课题交付，被授予“化学之星”，760余人获得表彰。2024年度1110个课题/课题片段通过应用实践RoD推荐方法解决了技术难题，2600余人获得了“追新实践奖”。

逐“新”，紧追国际前沿技术

公司聚焦国际前沿学术动态，致力于打造一支具有前瞻性、国际视野且蓬勃发展的管理层团队，为公司战略决策提供有力支持，助力公司在全球市场竞争中把握先机。

举办年度学术研讨会：成功举办了第十一届康龙化成合成与药物化学研讨会和第三届康龙化成药物代谢和药代动力学研讨会，众多行业专家和知名学者齐聚康龙化成，就最新研究成果进行详尽的理论讲解和开放的交流，公司科研人员得以与名家面对面对话，极大地拓宽了视野。

每月举办名师在线讲座，不定期举办专题课程研讨班：开展了十余期国际知名教授的线上讲座，反响热烈。5月份牛津大学的Michael Willis教授到访康龙北京开展了“新功能性基团在合成与发现化学中的应用”专题研讨班，与广大科研人员深入交流。

参与学术峰会，洞察行业的窗口：公司重视对外学术交流，推动科研人员了解行业动向，紧跟技术变革，多批次选派优秀代表积极参与国内外各学科多领域的学术峰会，包括第二十二届金属有机化学学术研讨会、第十四届药物和药学异物代谢学术会议，XDC新药研发创新论坛等。

为高校人才培养赋能，践行企业公民社会责任

由康龙化成发起和支持的宁波大学康龙特色班，是公司长期重点关注项目，旨在培养具有专业素养、国际视野和综合能力杰出的生化、分析和医药领域人才。通过设立康龙特色班及其一系列奖学金，选拔、鼓励、培养优秀学子，考取国际一流大学，投奔医药行业。令人欣慰的是，特色班取得了显著成绩，同学们不仅在学业上表现出色，更有不少学生选择继续攻读硕士与博士学位，立志成为新药研发行业的杰出后备力量，为行业可持续发展贡献人才储备。2024年度宁波大学“康龙特色班”毕业生12人，全部考取了研究生，入读包括北京大学、伦敦大学学院、浙江大学、厦门大学、中国科学技术大学等知名高校或研究所。

“聚能逐新·学术与创新领航计划”不仅是对学术卓越的追求，更是对可持续未来的承诺。我们坚信，通过持续的学术创新与实践，为公司的长远发展注入源源不断的动力，为构建一个更加绿色、公平、繁荣的社会贡献力量。



案例 学术研讨会——第十一届康龙化成合成与药物化学研讨会

2024年9月21日，第十一届康龙化成合成与药物化学研讨会在康龙北京召开。研讨会共计八个小时，邀请来自合成和药物化学领域的七位世界级行业领袖和学术领军人物，围绕前沿科学话题，与现场的三百名同行，分会场及线上七百多名观众进行了深入探讨与交流，分享了合成和药物化学领域的最新进展。





案例

专题课程研讨班

2024年5月，国际知名化学家、牛津大学Michael Willis教授应邀到访康龙北京，开展了为期三天的“新功能性基团在合成与发现化学中的应用”专题课程。此次课程吸引了公司内部科研人员的积极参与，线下参与约达1800人次。同时线上同步直播课程也吸引了大量关注。

课程内容涵盖了近年来该领域的前沿进展和突破性成果，并结合实际案例进行了深入剖析。课程期间，参会人员与Willis教授就相关学术问题展开了热烈讨论，现场气氛活跃，充分展现了康龙化成科研团队积极进取的学习氛围和求真务实的科研精神。



知识产权保护

康龙化成高度重视知识产权的管理与布局，严格遵守《中华人民共和国专利法》、《中华人民共和国商标法》等法律法规。我们建立并完善了保密管理体系，修订并完善了《知识产权手册》、《公司信息保密制度》、《康龙化成商业秘密管理办法》和《康龙化成信息资源控制程序》等一系列内部制度。此外，我们制定了《康龙化成保密体系搭建方案》，在采购、研发、销售等多个环节建立相应的知识产权管理规范，致力于从专利和商标等方面进行系统性管理，以更好地保护商业秘密，降低泄露风险，提升竞争优势，从全方位、多角度防止保密信息的泄露。

康龙化成于2024年获得授权实用新型专利4个和发明专利22个，新增5个商标，无涉及到国外的专利申请。为了适应公司业务发展，本年度在2023年所采购专利检索数据库的基础数据库中增加了生物板块，用于法务部进行知识产权方面的分析，增强康龙化成知识产权保护能力。截止至2024年，康龙累计获得授权实用新型专利50个和发明专利55个。

我们不断优化知识产权管理机制，搭建自上而下、权责分明的知识产权保障体系，并成立知识产权保护委员会，全面统筹知识产权管理相关工作，进一步提高知识产权的获取、维护、运用和保护的水平。其中，知识产权保护委员会负责公司知识产权战略的顶层规划和配套制度建设，并于知识产权保护委员会常任委员会下设两个专项委员会，包括起草、纪律、审计和监督委员会和执行委员会。法务部负责管理集团相关的全部知识产权保护事项，并定期对知识产权保护有关事项和制度提交委员会的审批，推动知识产权管理水平不断提升。



为更加高效的管理知识产权申请及授权情况，我们参照同业专利申请和布局情况，为公司提供全面的竞争对手专利维度的情报信息，对研发过程提供信息支撑、为专利申请策略提供有价值的信息。我们亦采购专业的知识产权管理及专利检索数据库，以满足公司创新、医药研发、科创评估等场景的数据服务需求，具体包括专利检索、分析、管理平台服务，从产品技术创意、研发立项、知识产权布局、创新研发、成果上市和退市的全生命周期，及情报收集与分析、流程管理等方面提供解决方案。此外，我们承诺在保护自身知识产权利益的同时，充分尊重并避免侵犯他人的知识产权成果。

为进一步培育员工知识产权保护意识，法务部每年走访子公司（如康龙宁波、康龙绍兴等）进行常规的知识产权培训，包括商标使用培训、针对全员的保密知识培训、针对研发、业务部门的知识产权保护培训和对外信息发布的审批培训。相关培训的形式多样，涵盖了季度知识产权在线培训、半年度培训、面对面参加的知识产权保护培训等。同时，对每周入职的新员进行保密知识培训，帮助员工熟悉知识产权相关法规要求，明确知识产权常见风险，并普及应对方法，进一步提升员工知识产权意识和管理能力。

为了提高公司申请专利的数量与质量，防止泄密及不规范使用注册商标的事件发生，同时逐步完善公司知识产权管理体系，避免或降低各类知识产权风险的发生，2024年，公司开展了5次商业秘密保护培训，共计2,438人参与。针对暴露出的知识产权相关风险，及时向责任人汇报并实施风险解决方案，有效强化了一线科研员工知识产权保护意识和方法。

与此同时，公司亦采取系统化的流程来管理专利和商标。具体而言，在专利管理方面，申请由发明人发起，法务部配备专门的知识产权人员负责后续的评估和分析。这些人员将与合作的代理机构密切合作，评估专利的可行性，并选择合适的代理人进行申请处理，确保各方紧密协作，直至最终获得批准。在商标管理方面，公司负责自主注册商标，且下级子公司在使用或申请商标时，必须先获得上级的批准，以确保所有商标使用符合相关合规要求。这一系列流程旨在加强知识产权的保护，维护公司的合法权益，并确保合规运营。



商业秘密保护培训

安全运营

康龙化成高度重视生产与运营的安全性，坚持“安全第一，预防为主，综合治理”的安全生产方针，持续完善安全管理体系，落实安全生产责任制，降低安全风险，减少安全隐患，推进安全文化建设，严守安全底线。报告期内，康龙化成安全投入共计988,759.39万元。

安全管理

我们严格遵循《中华人民共和国安全生产法》等适用于各运营所在地法律法规，制定各类安全生产管理制度、程序和50余份安全作业指导书，包含对每类化学品的不同管控要求、设备安全操作要求、二级生物实验室操作要求、通用安全操作要求等。本年度，我们更新了《危险源辨识、风险评估和控制管理程序》、《安全生产责任制》、《危险物品管理程序》、《事故隐患排查治理管理程序》；另外，康龙绍兴新增《安全生产责任制管理程序》中的《EHS奖惩管理制度》以及全员签订的《EHS&S员工行为守则》，进一步推动安全管理体系的建设。公司全面落实安全生产责任制，切实提升安全管理水平。2024年，康龙化成无健康与安全相关并具有重大影响的违规事件。

为保障内部政策制度的时效性，我们依托订阅第三方法规查询服务、聘请外部顾问等方式，及时跟踪并同步梳理分析各类法律法规更新情况，确保内部政策能够与时俱进。此外，我们定期进行安全管理内外部审计工作，针对审计结果制定预防和纠正计划并落地实施。报告期内，康龙北京与康龙绍兴已获得安全生产标准化三级企业证书并通过定期复审维持其有效性；康龙北京已通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证并获得证书。2024年，员工健康与安全风险评估园区覆盖率达到82.6%⁵¹。



安全生产标准化三级证书及ISO 45001认证证书

⁵¹ 在23个运营的园区中，共有19个园区采取了员工健康与安全风险评估或执行了含有员工健康与安全风险评估的程序/安全管理体系。

我们依照职业健康安全管理体系ISO 45001的框架要求建立安全生产管理体系，持续完善安全生产管理机制，全方位加强安全生产相关工作。我们设立由首席运营官担任主任、由副总裁及EHS负责人担任副主任、相关部门总监担任委员的安全生产管理委员会，全面统筹公司安全生产管理相关工作。此外，我们亦配备安全专职管理人员，均具有安全生产管理知识及经验，在安全生产管理委员会的领导下，推进落实安全风险辨识评估、安全生产整改等安全相关工作的开展。

我们亦设置年度安全目标，通过签订《2024年度安全生产目标责任书》，将目标分解到各部门，落实到全体员工，并由首席运营官担任总负责人，最大限度实现全员安全机制，并持续对安全目标的达成进行监控。2024年，年度安全生产目标完成率为100%。

2024年度公司安全生产目标

- 工伤四级⁵²及以上事故0起。
- 重大火灾事故⁵³0起。
- 事故隐患整改率100%。
- 新员工入职EHS培训参加率100%。
- 可记录事故率不超过2%。
- 以20万工时计，损失工作日事故率不超过0.6%。
- 承包商安全生产环境保护管理协议签订率100%。
- 作业人员安全培训教育考核率100%。
- 特殊作业持证上岗率100%。
- 承包商作业发生生产安全伤亡事故0起。
- 剧毒化学品、易制爆化学品、精神麻醉类药品、放射性物品及装置的合规使用率100%。
- 公司主要负责人及科研部门负责人隐患排查频次不低于每季度1次。

⁵² 工伤四级：根据 GB/T 16180-2014《劳动能力鉴定标准》定义，工伤等级分为十级，一级最重，十级最轻。

⁵³ 重大火灾事故是指公司内部无法灭火，需要拨打 119 火警电话，在公司外部造成较大影响的事故。

安全保障举措

安全保障是康龙化成各项工作开展的重中之重。我们通过安全风险识别与排查、开展定期内外部检查、组织安全培训及演练等方式，全面落实安全防范措施，以保障安全生产目标的实现。

安全风险管控

我们根据《中华人民共和国安全生产法》的要求，建立健全安全风险分级管控与隐患排查双重预防机制。我们的三级安全管理小组由首席运营官领导，由EHS部门推动各项工作，由科研部门及各部门、实验室负责具体落实，制定系统化的工作方案，并逐步推进体系建设。为有效识别安全风险，各部门与EHS部门密切合作，开展工作场所风险识别，形成各部門的危险源辨识清单以及公司的重大危险源辨识清单。同时，我们邀请第三方进行专业评估，提供详细的风险地图。在安全管理方面，所有岗位定期进行隐患排查，积极识别安全风险及隐患点，生成《岗位隐患排查清单》，并在各风险点张贴安全风险告知卡，以从源头规避安全事件的发生。此外，公司每年委托第三方进行职业危害因素的监测，确保各项安全管理措施能够有效落地。

针对危险化学品安全，我们积极落实专项整治工作，并制定《专项整治行动隐患整改计划》，落实整改责任制，开展工作危害分析(JHA)，确保其具备执行性与有效性。我们亦鼓励各子公司开展全面多样的安全运营评估、风险管控及处置措施，全方位提升安全管理能力，营造安全生产环境。例如，康龙美国考文垂园区对新员工进行危险材料处理培训，以及每年进行人畜共患病、危险材料处理和同行评审的复训。

针对实验室安全，我们每月进行实验室应急设备的点检工作，包括灭火器、灭火毯、洗眼器等设备的点检，确保应急设备正常有效；每周进行新员工入职消防安全培训工作，提升新员工的安全意识，保证新员工知晓消防应急器材的作用和使用方法；每晚进行实验室易燃溶剂量和防爆柜检查，防止实验室夜间发生火灾，发现违规问题通知实验室整改。为了进一步加强消防安全管理，我们设有消防中控室，并制定了消防演练计划，以确保在紧急情况下能迅速响应和处理。另外，针对生物实验室安全，我们举办了年度演练培训，并对北京科技的所有兼职安全员进行了4次安全培训。当实验室发生事故时，我们亦会第一时间对其进行事故调查，并将其作为案例于每次培训时展示，进而起到事故风险警示作用，防止其他实验室发生类似事故。

同时，康龙天津根据当地监管机构的要求，不仅建立了微生物实验室的清洁消毒制度、洁净区管理制度和菌种管理制度，也成立了微生物实验室生物安全委员会，并向滨海新区卫生健康委员会备案了生物实验室。为应对潜在风险，康龙天津组织了2024年微生物实验室菌种泄漏的应急演练，并更新了相关的应急预案。而康龙绍兴则通过实验室每周自查及EHS部门每周内检，来降低实验室安全风险。其检查内容包括设施设备的功能和状态、实验室活动的运行情况、人员的PPE穿戴情况以及废物的处置情况等。

报告期内，康龙化成开展全流程风险辨识，针对识别出的安全隐患开展整改，有效降低了业务开展过程中的潜在风险。

指标	单位	2024年	2023年	2022年
因工伤死亡员工人数	人	1 ⁵⁴	0	0
因工伤死亡员工比例	%	0.005	0	0
因工伤损失工作日数	天	1,401	972	1,377
员工工作日损失率(LWR)	/	6.53	4.79	7.07
承包商工作日损失率(LWR)	/	0	-	-

安全文化建设

康龙化成将安全文化建设作为提升全员安全意识的重要手段，积极开展安全生产宣传教育与培训活动，进行各类安全应急演练，切实提升员工安全防范和自救能力，为公司的稳定生产、和谐发展提供安全、良好的环境。

安全培训方面，我们会在年初制定安全培训计划并按季度召开培训沟通会，依据各岗位特性定期组织开展具备针对性的安全专项培训，并形成《EHS培训矩阵表》，全方位记录培训情况。培训依托于事故案例分析的形式，为员工讲解职业健康及个人防护知识与注意事项，增强员工处理风险事件的能力。为了对员工安全相关培训工作进行有效性验证，我们实施安全考核机制，全方位提升员工安全意识。

在安全承诺方面，公司员工签署个人安全生产责任书，以营造全员关注生产安全的良好氛围。

安全评选方面，公司每季度开展星级实验室评选活动。EHS制定了评选标准，涵盖化学品管理、废弃物处理、安全操作等约8个维度，对实验室进行全面检查。根据评估结果，公司会评选出不同星级的实验室，并给予相应的物质奖励，以激励实验室强化安全建设。

应急演练方面，我们于每年年初签订覆盖一年的应急演练计划并依照计划开展演练，包括综合应急预案演练、消防演练、专项应急预案演练、现场处置方案演练，有效提高员工应对突发事件的应急处理能力。报告期内，我们在每间实验室内部均开展了危险化学品泄漏演练，确保在应急事故发生时员工能够安全有效地进行处理。另外，我们还组织“出真水，没真火”培训，共组织4次使用消火栓出的真水和灭火器来灭真火的演练培训，共计463人参加。

⁵⁴ 员工在上班途中遭遇交通事故不幸身亡且该起事故肇事方并非康龙公司的员工。



“安全生产月”活动

2024年的6月到8月期间，各园区举办了“安全生产月”活动，开展了安全运动会，线上安全知识竞赛、安全事故驻足反思等活动，并进行了标杆实验室评选。这些活动不仅提高了员工的安全意识，还增强了团队凝聚力，营造了更加安全、和谐的工作环境。通过这些努力，我们共同迈向了更加安全的未来。

此外，我们积极参与外部研讨活动，与行业各保持紧密沟通与交流。本年度，我们参加了制药工业管理年会、中国实验灵长类养殖开发协会及广东省实验动物学会的活动、上虞区危险化学品协会活动、浙江省化学品安全协会活动、供应商大会、武汉制药工业企业年会、制药协会年会和化工协会年会等活动。

品质服务

服务与品质是康龙化成持久高效发展的基石。我们始终秉承真挚的服务态度，坚持以客户为中心，及时满足客户需求，高效且规范处理客户投诉，全方位维护客户权益，提升客户体验及其满意度。

客户沟通与反馈

康龙化成主动倾听客户的声音，以更高效、更优质的服务满足客户的期望和需求。我们不断修订和完善《用户投诉》标准操作规程，全面规范客户投诉及处理流程，明确投诉事件的分类和分级标准，尽最大努力为客户提供专业化、个性化和系统化的服务。

为确保客户反馈的问题和建议能够及时有效地解决，康龙化成建立了高效、通畅且多元化的反馈与跟进机制。在每个产品的分析证书(COA)及外包装上，都提供了对应生产园区的联系方式，以便于客户进行意见反馈和追踪。

我们在收到境内外客户投诉反馈后，会严格按照《用户投诉》标准操作规程进行处理，深入调查投诉原因并及时采取相应措施。我们与客户保持持续沟通，积极组织投诉回访，确保全流程保障客户体验。此外，我们还制定了系统和高效的纠正及预防措施，以最大限度地规避潜在投诉案例的发生。报告期内，康龙化成境内外共收到15起轻微投诉，针对接收到的客户投诉，质量保证部组织调查，并在规定的时间内答复客户，并收到了客户的满意答复。

收集记录

分类判定

调查处理

预防纠正

记录管理

投诉处理全流程

此外，获取客户的认可是保证我们业务良性运作的重要驱动力。康龙化成格外重视客户对服务的满意度。我们持续跟进客户满意度，与客户进行及时沟通反馈，并在客户缴付合同尾款前确保所有客户满意我们提供的服务。我们于报告期内获得了众多客户和合作伙伴的认可、感谢和奖项，被客户认可为优秀供应商。



优秀供应商奖

产品召回

康龙化成建立完善的产品召回管理机制，持续修订并完善《召回》标准操作规程及《不合格品管理》标准程序等内部制度，并组建了专门的召回小组。该小组对全生命周期的召回程序进行系统化管理，包括调查与评估、申请与批准、召回实施、召回产品的接收、召回进程的跟进、纠正与预防措施、召回产品的处理、实施效果检查及总结等。同时，我们保持整个召回过程与客户之间的沟通渠道畅通，确保客户的诉求能够及时得到回应。

产品召回流程

当产品发生质量事件后，持有人做出召回决策；

持有人和康龙化成共同判定召回等级，后成立召回小组，制定召回计划并启动召回；

对召回原因进行彻底调查并制定预防措施，对产品质量影响进行调查评估，后对召回产品进行处理；

最终形成召回报告并归档后关闭召回。

我们至少每三年开展一次产品召回应急演练，确保模拟召回方案及产品召回系统有效运行。2024年，我们在康龙北京和康龙天津各开展1次模拟召回；全年未发生召回产品事件。报告期内，康龙化成无任何与产品质量、产品健康和安全有关的不合规情况。

04 / 人才汇聚 成就共赢

康龙化成秉持“员工第一”的人才理念，视员工为企业可持续发展的核心动力。我们以创造多元化、可持续的职场环境为出发点，持续完善员工招聘与雇佣制度体系，强化人力资源管理战略，提供丰富多样的培训项目，携手员工共同发展。同时，我们重视员工关爱，健全沟通机制和福利制度，关注员工身心健康，积极提升职业健康安全管理水平，创建“有温度”的员工之家。

- 雇佣与发展
- 沟通与关爱
- 健康与安全





雇佣与发展

康龙化成时刻关注并维护员工的合法权益，重视并尊重员工付出。围绕自身人才战略，我们建立了科学高效的人力资源管理体系，推动健全的发展和晋升通道，完善员工培训体系，为员工创造一个充满机会、尊重和支持的职场氛围。

合规雇佣

康龙化成严格遵守《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、英国《1996雇佣权力法(Employment Rights Act 1996)》、美国《薪酬透明度非歧视规定(Pay Transparency Non-discrimination Provision)》等员工劳动关系所在地的法律法规，制定《康龙化成行为准则》，明确雇佣相关的行为标准，如：自愿选择雇佣、禁止童工或强迫劳动、尊重人权与保护劳工等。并根据运营地的法律法规制定了一系列政策制度，如：《员工手册》、招聘相关制度、操作指引等相关的内部政策。政策制度及权益保障适用于所有员工，不论全职、兼职、灵活就业岗位等，确保雇佣工作的公开、公正、公平。同时，我们制定《商业合作伙伴行为准则》，以同样标准要求我们的供应链伙伴。

平等自愿雇佣

为确保应聘者能够在平等的基础上获得职业发展机会，我们明确岗位雇佣要求，在发布的职位信息中，尽可能详细且真实地描述工作内容以及岗位所需的任职要求。我们重视信息的透明度和对称性，提供全面且准确的职位描述，包括工作职责、所需技能、经验以及教育背景等关键信息。这有助于应聘人员及时了解职位的基本情况，评估自身是否符合招聘要求或是否能满足其期望。

我们致力于为所有应聘者提供一个公平、透明的招聘环境，严格遵循公正自愿的招聘原则。在面试过程中，我们会向应聘人员详细介绍岗位的具体情况、相关政策和管理规定，特别是有关工作时间、工资福利待遇等重要信息。我们坚决反对任何形式的强迫或欺骗手段来招聘员工，始终坚守公正、自愿的原则，充分尊重应聘人员的意愿和选择。

此外，我们采用科学的方法遴选人才。在招聘过程中，我们在简历筛选阶段采用智能化和数字化系统，目的是对应聘人员的教育背景、专业技能、创新能力等多方面履历进行综合评价，而非对年龄或性别进行筛选。这种科学的评价方法确保每位应聘者都有机会根据其实际能力和潜力得到公正评估，有效避免年龄或性别歧视。通过这些措施，我们提升了招聘的效率和准确性，并进一步推动了平等雇佣的实现。

禁止童工或强迫劳动

我们坚决禁止童工、反对强迫劳动，绝不参与、支持或纵容任何形式的奴役或人口贩运，严格遵守相关规定，确保员工的权益得到保障。

康龙化成遵守中国《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国未成年人保护法》，英国《1998年儿童(工作保护)条例(Children(Protection at Work)Regulations 1998)》、《2004年儿童法(The Children Act 2004)》，美国《国家劳资关系法案(National Labor Relations Act)》等运营地法规，制定了《员工手册》、《童工风险控制与救助制度》等内部制度，并通过《康龙化成行为准则》对公司内部做出明确规定，禁止雇佣童工、强制劳工等行为发生。我们通过严格的招聘审查和证件检查，确认应聘者年纪达到法定就业年龄和公司用工要求，并在线上申请系统禁止合法雇佣年龄以下人员申请。一旦发现任何雇佣童工或强迫劳工的情况，我们将立即终止其劳动合同，上报相关管理部门。当未满16周岁的少年儿童被错误录用时，应立即结算其所有薪资，并立即派人将童工送回原居住地，交由其父母或监护人或政府指定的救助站(部门)，护送童工回原居住地所需费用由公司承担。

报告期内，康龙化成未发生任何与雇佣童工或强迫劳工相关的违法事件。2024年，康龙化成共结案6起劳工纠纷案件，主要涉及奖金、薪酬发放和劳动关系解除等问题，所有案件均按照判决或裁决结果全部履行或无需履行。当中，并未发生与员工招聘与解聘、薪酬、工时与假期、晋升与平等机会、骚扰、反歧视及多元化或其他违反劳工准则及相关法律的情况。

尊重人权与保护劳工

我们重视联合国《世界人权宣言》及联合国契约所倡导的尊重、保护人权的标准和要求，保障所有员工的基本人权得到尊重，防止人权侵犯事件的发生。公司制定《员工手册》、《康龙化成行为准则》等制度，覆盖全集团，涵盖人权和劳工准则，保障结社自由、集体谈判权、工作场所安全等，严禁以暴力手段限制员工人身自由，坚决反对任何性别、民族、地域、宗教、性取向等方面的歧视。公司对任何场合、形式的骚扰行为均持“零容忍”态度。

康龙化成在《员工手册》的“劳动与人权管理”政策中明确规定尊重员工自由结社和集体谈判的权利，并积极维护员工行使相关权利。报告期内，签署集体谈判协议的员工覆盖率达74%。我们实行男女同工同酬制度，定期对性别薪酬差异指标进行监测与分析(关于员工性别薪酬平等的详细内容请见本报告4.2沟通与关爱章节)，男女员工均享有相等的福利政策及工作、晋升权力。本年度，工会组织召开一次职工代表大会，顺利审议通过《员工手册》修订的相关事宜。

此外，我们针对其他用工形式员工(如，实习生、兼职员工、劳务派遣等)建立了完善的雇佣及管理政策，如《实习生管理政策》等，规范了从合同签署、权益保障、技能培训与发展等各环节的流程合规，确保雇佣管理的合法。

包括报告期在内，康龙化成过去三年未发生重大裁员事件。

我们持续关注并评估人权问题。为确保在所有公司业务活动中充分尊重与保障人权，康龙化成聘请专业第三方机构积极开展覆盖全集团范围内的人权尽职调查工作及人权评估专项提升工作，针对强制劳工与雇佣童工、招聘与人员流动、健康安全、结社自由与集体谈判权利、申诉机制、多元化、歧视、强迫劳动、工资及薪酬福利等领域进行评估，形成公司内部风险评估机制，并进行有效监督与整改。我们每两年开展一次人权评估，人权评估范围包含康龙化成及其控股子公司的员工和第三方员工，并依托第三方的支持覆盖了当地社区、原住民及外来务工者等。针对识别与评估出的人权相关风险，我们积极开展人权风险专项改进行动，全面推进公司人权风险应对相关事务的实施。2024年，康龙化成针对全集团开展人权评估，覆盖率达100%，评估结论为低风险可控，人权风险缓解与补救实施覆盖率达100%。

供应链合规雇佣

康龙化成致力于全球范围内的人权保护，我们发布《康龙化成行为准则》、《商业合作伙伴行为准则》，定期更新英国现代奴隶制法案声明，对公司全部供应商与合作伙伴提出明确要求，禁止雇佣童工、强制劳工、歧视、骚扰等行为发生，反对任何形式的人口贩卖和现代奴隶制，并确保供应链相关劳工享有公平的工作条件、同工同酬、最低生活工资、隐私权、结社自由和集体谈判权。

我们推动供应链中的人权、道德、劳工等方面的责任实践，并通过供应商管理计划(Supplier Management Program)监控供应链中的关键风险。我们搭建供应链人权风险评估体系，开展针对承包商、一级供应商及合资企业的人权评估与监控管理，并且通过第三方顾问依据《PSCI负责任供应链管理原则》进行供应链风险评估，重点关注道德、管理体系、人权与劳工、环境、健康与安全等领域，全面把控公司价值链相关活动及新业务关系⁵⁵中与人权及劳工有关的风险。

人力资源战略

康龙化成高度重视员工的全面发展，建立了强有力的管理架构和全面的人力资源战略，以践行“员工第一”的人才理念。2024年，康龙化成在全球拥有21,370名员工，其中女性占比55.14%，人力资本投资回报率为137.60%⁵⁶。（关于员工多元化的详细内容请见本报告1.3多元化建设章节）

2024年康龙化成雇员构成情况

指标	单位	2024数据
员工总数 ⁵⁷	人	21,370
员工按性别划分	男性	9,587
	女性	11,783
员工按雇佣类型划分	全职员工 ⁵⁸	21,370
	其他用工形式的非正式员工 ⁵⁹	687
员工按年龄划分 ⁶⁰	30岁(含30岁)及以下	14,294
	31-50岁(含50岁)	6,525
	51岁及以上	551

⁵⁵ 新业务关系包括合并、收购及合资企业等。

⁵⁶ 人力资本投资回报率=(财年总收入-(财年运营费用-财年员工相关费用))/财年员工相关费用；其中，员工相关费用包括工资和福利；单位：人民币元。

⁵⁷ 康龙化成的正式员工均为全职员工，无非全日制、临时员工和灵活就业人员。

⁵⁸ 与年报口径一致的员工人数均为全职员工。

⁵⁹ 其他用工形式的非正式员工主要包括实习生、兼职员工、劳务派遣等，不计算在员工总数中。

⁶⁰ 2024年，我们已优化海外园区数据收集系统，提升数据质量及准确性。因此，51岁及以上员工数量比2023年有所增加。

指标		单位	2024数据
员工按学历划分	本科及以下	人	14,376
	硕士	人	5,961
	博士及以上	人	1,033
员工按地区划分	中国地区(含港澳台)	人	19,686
	英国地区	人	981
	美国地区及其他海外地区	人	703

康龙化成持续优化人力资源管理架构，从而提升人力资源管理效率，我们建立了由专家中心(COE)、人力资源业务合作伙伴(HRBP)、共享服务中心(SSC)共同组成的“三支柱”模型，将企业内部各个层级、部门和地域的人力资源管理工作进行整合，实现资源共享，形成高效、灵活且富有竞争力的人力资源管理体系。

康龙化成制定了人才战略，并在全集团范围内落地实施。人才战略覆盖7大领域，致力于一体化促进员工个人职业发展与公司战略协同发展。同时，我们制定了《人才战略实施路线图(People Strategy Implementation Roadmap)》、《人才战略通讯特别版(People Strategy Newsletter Special Edition)》等文件，确保能够更高效地管理员工队伍，优化人力资源的配置，提高员工的工作满意度和绩效。

康龙化成人才战略7大领域

沟通	为所有员工提供一致的内部沟通体验，确保他们及时了解业务和人事动态，保持信息畅通和参与度
愿景与价值观	让员工理解并认同康龙化成的愿景、价值观和员工价值主张
健康与福祉	为员工提供多样化的健康与福祉活动，以及心理健康急救人员的支持，关注员工的身心健康
多样性与包容性	让员工了解康龙化成多样性的重要性，并在组织内部体验到包容的环境和文化
奖励与认可	提供明确、透明和公平的奖励和认可标准及方法，以加强高性能文化
学习与发展	提供渐进和公平的学习与发展结构，培育高性能文化，使员工能够发挥潜力
领导力发展	为经理和领导者提供学习机会，加强他们的领导和管理能力，以有效地领导团队实现目标

在集团人力资源管理体系和人才战略的统一引领下，康龙化成各运营所在地根据实际情况，结合自身需求持续更新人力资源管理制度。2024年，集团对《员工手册》进行了修订和更新，康龙英国更新了员工福利相关制度，如包括员工家事假、育儿假、产假等在内的休假制度和灵活办公制度，以及员工医疗保险计划和健康支持计划等，这些制度更新行动不仅是对当地劳动法律最新要求的积极响应，而且进一步保障了员工的工作与生活平衡。

我们持续打造完善的晋升路径和标准，每年对全部员工进行绩效考核，并在各运营所在地均制定《绩效考核制度》等政策制度，以业绩为导向，以品德、诚实、踏实、勤劳的价值观为标准，重点关注被评估人领导能力，全面了解员工的表现和潜力，公正地评估员工表现。此外，我们在康龙英国、康龙美国继续实施并完善“继任计划(Succession Plan)”，识别高潜力员工并培养公司的未来领导者，进而确保公司的稳定发展和长久进步。

确认关键职位

- 部门领导识别各自业务中对公司做出重大贡献的关键职位

人才评估

- 业务领导在各自的业务中进行评估，以识别具有能力和潜力在未来担任这些关键职位的高潜力员工

发展计划

- 在识别出高潜力员工后，业务领导与HR合作设计其定制的发展计划，包括导师制、培训、工作轮换和领导力发展活动，提升员工工作技能，为担任关键职位做好准备

绩效评估和支持

- 部门领导将定期与确定的高潜力员工进行绩效评估和讨论，确保他们的工作与公司的目标、价值观和战略方向保持一致，并提供反馈、培训和帮助以支持他们持续发展

监控和调整

- 鉴于康龙化成业务的快速增长，部门领导会定期监控继任计划过程的有效性，不断根据业务需求和市场变化进行调整

“继任计划”流程



人才吸引与发展

我们高度重视人才的吸引与发展，积极建立人才资源储备库，不断完善招聘流程，并持续推进和深化校企合作，拓展多元化的招聘渠道。针对员工职业发展的各个阶段，我们提供专门的培训计划，辅以继任计划和绩效评估体系，努力营造企业与员工共同成长的良好氛围。全方位的人才战略为公司的创新与发展奠定了坚实基础。

人才吸引

我们通过多样的招聘渠道不断扩大人才队伍，包括：实习生留用转正、校园招聘、社会招聘、内部转岗、退休返聘。为提升招聘效果，我们实施全流程电子化招聘模式，利用数字化人力资源看板扩大人才资源储备，自动化初筛简历确保公平公正地选出与岗位最匹配的候选人。我们采用电话、视频面试形式，打破地域和时差限制，吸引全球优秀人才。2024年，我们从世界各地，以不同渠道，招聘优秀人才共4,122人，平均招聘成本为3,233元/人。

我们积极与企业和高校建立紧密合作关系，推动学术交流与科技创新，为师生提供更广阔的发展与实践机会。2024年，康龙化成共参加了132场大型双选会、35场专场宣讲会，并线下一对一拜访了40所高校。在校园里，我们为学生提供个性化就业指导，帮助他们了解生物医药行业并提高竞争力。同时，我们邀请全国多所高校师生到康龙化成主要园区参观交流，体验我们的职场文化。

为了吸引海外人才，2024年我们首次实地拜访香港地区五所知名高校（香港大学、香港城市大学、香港浸会大学、香港中文大学、香港理工大学），参加招聘会并与学生和就业导师交流，获取了大量优秀人才。本年度，我们共参与36所海外高校的招聘会，举办一场专场宣讲会，覆盖约7,000人次，收到简历逾万份。

我们重视多元化的视角和经验。我们明确规定，在招聘过程中，不得歧视候选人的国籍或年龄。对于超出法定退休年龄的人选，提供顾问协议等灵活的合作方式。在2024年新增聘用的管理层员工中，有7名超过55岁，最年长的员工在入职时已经63岁。2024年，公司共计有9名外籍人士入职，国籍包括美国、比利时和加拿大等。

案例

康龙化成举办第二届“前程湾里，才聚康龙”校企合作大会

2024年7月，康龙化成在康龙宁波成功举办第二届“前程湾里，才聚康龙”校企合作大会，邀请27所高校20位老师、69名学生前来参会。为了深入长期与高校合作，招募优秀人才，我们与其中10所高校建立毕业生就业基地建设合作。

此外，活动为师生们提供了深入了解康龙化成的机会。受邀师生不仅参观了公司的日常工作环境和生活设施，还参加了化学与生物校友分享专场活动，进一步感受了公司的工作氛围与企业文化。通过与高校的深度合作，我们积极探索产学研合作的新模式，实现了人才培养的双向赋能，推动产教研协同发展，为行业注入新的活力。



案例

康仔人才市集

2024年，我们在康龙北京、康龙宁波、康龙天津、康龙西安等园区面向员工举办了“康仔人才市集”主题系列活动。此次活动旨在向员工详细介绍康龙的人才政策，鼓励内部推荐，并通过吉祥物“康仔”的运营传播企业文化。通过一系列充满互动性和教育意义的活动，提升了员工对人才政策的理解和支持，增强对企业文化的认同感和归属感，鼓励员工推荐优秀人才，共同建设康龙。



人才培训与发展

康龙化成制定了《学习和发展政策(Learning and Development Policy)》以及其他内部培训政策，建立系统化、多样化的员工培训机制。我们关注员工职业发展的整个生命周期，打造定制化的培养计划，将人才培养与梯队建设相结合，形成年度培训管理目标和工作计划，确保每一位员工都享有公平、透明、多元化的发展机会和成长平台。2024年，康龙化成在员工培训方面共投入1,028万元⁶¹，平均每名受训员工505.19元。

2024年康龙化成雇员构成情况(按职级划分)

指标	单位	2024数据
员工总数	人	21,370
高级管理层人数(含执行董事)	人	88
中级管理层人数	人	4,547
一般员工人数	人	16,735

⁶¹ 其中，中国地区培训投入615万元，海外投入413万元；按培训类型划分，新员工培训及内训师活动费用15万元，领导力培训项目费用320万元，康龙学院学员培训费用约为32万元，员工拓展费用265万元，高管EMBA 培养费用108万元，其他业务培训费用为288万元。

我们为员工的每个职业发展阶段提供专门培训，并通过绩效评估和康龙英国、康龙美国的继任计划提供支持，确保员工持续成长与发展。



实习生

- 实习生管理政策：我们落实全集团统一的实习生管理政策，旨在帮助学生掌握专业技能和职业素养，创造优质实习体验，吸引青年人才加入康龙化成。我们对业务部门采取监督，确保实习生工作内容与描述相符。我们根据实习生的地区和学术背景，设置合理的薪资待遇，确保公平性。
- 导师计划：2024年，292名实习生参与了导师计划，共覆盖61%实习生。参加计划的每位实习生配备的导师，负责教授工作流程、提高专业技能、讲解实验室安全注意事项，并指导安全操作设备。导师还定期对实习生工作情况进行评价，提供毕业论文撰写指导，帮助他们快速融入工作环境，实现成长。



新员工

- 师友计划：我们开设的个人成长导师项目师友计划，为员工提供丰富的学习资源，帮助员工提高工作技能，确保他们能够更好地融入公司文化。
- 入职培训：为了帮助新员工快速熟悉工作环境和岗位情况，了解企业管理制度，明确工作任务，适应工作流程，康龙化成针对新员工开展了全面的入职培训计划。培训内容涵盖人力资源、信息技术、公司政策以及环境健康与安全等主题，旨在确保新员工在入职时获得必要的支持和帮助，使他们能够更好地融入公司文化，并为公司做出贡献。



初级管理层

- 育才计划：我们为从普通员工晋升为初级管理层的员工安排了育才计划培训，培养任务导向意识，聚焦于绩效提升，帮助他们适应从执行者到管理者的身份转变。共计开展育才培训计划7期，覆盖人数近1,500人，时长超过20,000小时。
- 英才计划：在育才计划之后，我们将对新任管理人员进行进一步培训，旨在将目标转化为执行，打造高绩效文化，培养知人善任能力。英才计划采取高强度培训，每次培训时长达到8小时。2024年培训场次共11场，培训人次约500人。



中级管理层

- 强将计划：强将计划是为中级管理层特别开设的培训项目，旨在帮助团队发展，培养组织人才，引领变革。2024年，康龙化成一共开展了75场强将计划培训。其中，我们面向分析&合成团队近60人开展共约20场的领导力强将项目培训课程，总时长达到2,625小时以上，CDMO团队开展约13场强将培训，时长约1,700小时，强将强化训及加强训约42场，时长约1,300小时。以上培训旨在提升管理人员的综合能力，以更好地应对未来的挑战和机遇。培训包括《高效团队沟通》，《情境领导力》，《教练与授权》，《变革管理》及《高效演示及说服》等课程，全方位带领团队负责人，从自我出发到领导他人，培养个人领导力。



高级管理层

- MBA/EMBA：康龙化成为高级管理层匹配中欧MBA和EMBA课程，帮助建立全局战略思维，引领业务发展。

综上，2024年集团层面一共开展领导力培训总时长为36,671小时，人均培训时长11.5小时，开展培训场次112场，各层级的领导力培训覆盖率达到68%以上，其中强将计划对中层管理者覆盖率为48%，英才计划对中基层管理者覆盖率为66%，育才计划对基层管理者覆盖率为68%，培训人次4,121次。

2024年康龙化成培训情况

指标	单位	2024年
员工受训总场次	次	20,014
员工受训总人数	人	20,351
员工受训总时数	小时	938,723.97
员工受训百分比	%	95.23
员工平均受训时数	小时/人	43.93
女性员工受训百分比	%	95.76
女性员工平均受训时数	小时/人	46.04
男性员工受训百分比	%	94.59
男性员工平均受训时数	小时/人	41.33
高级管理层受训百分比	%	100
高级管理层平均受训时数	小时/人	37.26
中级管理层受训百分比	%	92.83
中级管理层平均受训时数	小时/人	46.58
一般员工受训百分比	%	95.86
一般员工平均受训时数	小时/人	43.24



案例

康龙临床全方位技能培训

康龙临床制定的员工培训计划，针对不同职位需求开展入职培训、核心技能培训和软技能培训，覆盖所有直接参与康龙临床业务开展的人员。其中，核心技能培训包括业务需遵循的ICH GCP/GCP、GVP、GLP及适用的法律法规指南和岗位SOP学习，以及该岗位工作所需的技能培训。软技能培训通常由公司跨部门联合制作课件，主要关注员工的沟通技巧、时间管理、技术技能提升等，各部门可根据员工的发展规划进行课程的选择，极大提高了工作效率。

2024年，康龙临床正在搭建覆盖全园区的通用性学习平台，提供丰富的通用技能在线课程，旨在帮助员工发展和成长。平台预计将于2025年正式投入使用，惠及康龙临床全部正式员工共3,803人。

为协助员工不断提升自身能力，适应快速变化的工作环境，康龙化成大力支持员工参与外部教育机构的官方学位认证的学习和考取。同时，我们支持员工参与国家中级和高级职称评定，并提供全额的经费支持，培养全方位的管理人才和技术人才。

沟通与关爱

康龙化成持续完善薪酬福利体系，在充分保障员工基本权益的基础上，积极畅通员工沟通渠道，听取员工意见，持续提升员工福利水平，有效保证员工在康龙化成的幸福感与归属感。

薪酬体系

康龙化成严格遵守中国地区《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》、《中华人民共和国社会保险法》、《工资支付暂行规定》、《职工带薪年休假条例》以及美国地区《公平劳动标准法(Fair Labor Standards Act)》等员工劳动关系所在地法律法规。

同时，康龙化成根据员工所在职位、能力和价值等多个指标，合理确定员工的固定薪酬和等级，每年通过股东大会投票审议决定公司董事的薪酬计划。康龙化成坚持同工同酬原则，定期开展性别薪酬差距分析并对数据进行日常监控，根据分析结果采取必要的行动及专项排查和调查，以及时纠正和调整。我们持续披露相关指标，不断提高晋升、薪酬决策的透明度，促进工作场所的多样性和平等。2024年，康龙化成开展了全球员工性别薪酬数据统计工作。

2024年康龙化成性别薪酬平等情况

指标	平均薪酬比例差距 ⁶²	中位数薪酬比例差距 ⁶³
全体员工	-4.32%	-6.89%
高级管理层及以上员工	9.01%	-2.99%
中级管理层员工	-5.92%	-4.97%
一般员工	-0.81%	3.66%

2024年康龙化成性别奖金平等情况

指标	平均奖金比例差距 ⁶⁴	中位数奖金比例差距 ⁶⁵
全体员工	-7.79%	-10.47%
高级管理层及以上员工	79.10%	40.00%
中级管理层员工	-8.75%	-9.68%
一般员工	-5.02%	-2.10%

⁶² (康龙化成女性员工平均薪酬 - 男性员工平均薪酬) / 男性员工平均薪酬的比值。

⁶³ (康龙化成女性员工薪酬中位数 - 男性员工薪酬中位数) / 男性员工薪酬中位数的比值。

⁶⁴ (康龙化成女性员工平均奖金 - 男性员工平均奖金) / 男性员工平均奖金的比值。

⁶⁵ (康龙化成女性员工中位数奖金 - 男性员工中位数奖金) / 男性员工中位数奖金的比值。

公司建立《绩效管理与考核制度》，对员工工作表现进行评价，并开展年度BSC⁶⁶多维度绩效评估，并借助评估系统进行绩效管理。同时，该员工绩效评估系统整合了关于合规及行为准则情况评估，并倡导业务经理在绩效评估中设定诚信(Integrity)的相关指标。我们针对绩效反馈设立申诉机制，接受员工在绩效方面的反馈并给予处理。另外，我们针对全体员工开展健康与安全、商业合规等ESG领域的激励措施和绩效考核，为晋升和薪酬决策提供指导。

公司为所有员工设计了股权激励计划，涵盖员工股票奖励计划和股票红利计划，并根据不同层级的员工制定相应的激励措施，每年进行调整和优化。我们的激励措施包括基于团队和个人绩效的月度、季度及年度奖金、员工持股选择权和其他类型的福利。我们会根据物价指数的变化和市场行业薪酬调查数据，结合员工绩效表现，进行薪酬调整。康龙化成不断推进和完善员工股权激励计划的制定、宣传和实施，全面建立和健全公司的长效激励机制。在吸引和保留优秀人才的同时，充分调动核心骨干人员的积极性，将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，并取得了积极的成效。

员工福利

康龙化成充分结合员工需求和价值导向，制定多元化的福利，包括福利津贴、住宿支持、住房贷款支持等。并且，我们为员工购买医疗、意外伤害、旅行等保险，全方位满足员工的差异化需求。2024年，员工⁶⁷的社会保险覆盖率达100%。

我们同样关注离职退休员工的福祉。为了确保员工在退休过程中的顺利过渡，康龙化成提供了全面的咨询服务，涵盖退休手续答疑、养老金办理等多个方面。对于协商离职或劳动合同到期不续签的员工给予符合法律规定的经济补偿，并协助所有离职员工进行再就业的背景调查等工作。

康龙化成员工福利措施

生活保障类

- 为员工提供干净的就餐环境，并给予餐费补贴；
- 提供社会保险、住房公积金；
- 为员工提供停车位补贴，并设置电动汽车充电桩等设施；
- 针对重疾贫困员工开展爱心捐款活动；
- 提供员工住宿，及免费过渡性住房；
- 为需要通勤的员工提供上下班班车服务；
- 协调子女入学，为员工提供教育支持；
- 为具有博士学位的员工提供购房资助。

⁶⁶ BSC，即Balanced scorecard，平衡计分卡，用于在多个维度上评估和改进绩效。

⁶⁷ 范围涵盖中国境内员工。

康龙化成员工福利措施

个人发展类

- 为员工申请各类人才项目，如博士生优秀人才认定、行业资深专家高端人才项目等；
- 提供硕博学历提升补贴、国际行业资质证书持证奖励、紧缺职业（工种）技能补贴、硕博生活补助；
- 设置化学之星、追新实践等奖项，鼓励员工创新；
- 设置安全员津贴、星级实验室奖励等，提高员工安全意识；
- 设置人才推荐奖，激励员工积极参与人才团队建设。

康龙化成员工福利措施

身心健康类

- 每年为员工安排免费体检；
- 设立心理援助项目，通过专业人员对组织诊断、建议和对员工及其直属亲人提供专业指导、培训、咨询，帮助解决员工及其家庭成员的各种心理和行为问题，提高员工个人绩效和组织整体效能；
- 提供高端健康医疗，预约就诊；
- 设立母婴室，为哺乳期员工创造更私密的空间。



母婴室



康龙化成员工福利措施

工作生活平衡类

- 新婚员工、生育员工礼品；
- 制定合理的休假制度，严格遵守国家法定标准，为员工支付带薪的陪产假、产假、育儿假、哺乳假、丧假、病假等。以及为员工缴纳社保及公积金的，由于员工因个人原因申请的事假。充分保障了员工休息权益；
- 2024年共有623名员工在2024年休过育儿假，育儿假返岗率100%；
- 遵守国家法定标准，为员工提供生育津贴；
- 为外籍高管提供探亲假和探亲费；
- 提供工作餐，为员工提供方便快捷的餐饮服务；
- 如果工作性质允许，公司会根据需要为员工提供一定的居家办公的灵活性；
- 向外派员工提供住房并发放津贴；
- 在康龙英国及康龙美国为员工提供灵活的兼职工作安排；
- 设立健身房，为员工提供锻炼场所；
- 提供员工福利和优惠的平台 Perk Pal，为员工提供各种优惠和折扣，例如旅游、购物、娱乐、餐饮等方面的折扣和优惠码，以及其他各种福利，例如健身房会员资格、免费试用软件、电影票、音乐会门票等；
- 开展丰富的员工活动，增强员工的职场体验感、归属感和幸福感，向每一位康龙员工传递关怀和温暖。



健身房



案例

国际妇女节活动

在2024年，为了庆祝国际妇女节，各园区都精心组织了丰富多彩的活动来表达对女性的敬意和关怀。这些活动不仅限于传统的庆祝形式，更融入了多样化的元素。从充满创意的DIY手工坊到活力四射的户外游戏，每一种活动都为员工提供了放松心情、展现自我以及增进同事间友谊的机会，让女性员工感受到了康龙对她们健康、快乐和个人成长的深切关注。



2024年国际妇女节活动



案例 员工俱乐部

为进一步丰富员工业余生活和提升专业技能，我们开展了丰富多样的员工俱乐部，包括围棋俱乐部、篮球俱乐部、足球俱乐部、羽毛球俱乐部和英语俱乐部。通过举办围棋或体育联赛、组织各类体育运动专业训练、邀请外教进行英文交流等方式，全面提升员工整体素质，增加员工间的感情及团队协作能力，为公司的长期发展和竞争力提供了人力资源保障。



案例 康龙化成七夕主题活动

2024年康龙北京举办了“仲夏游园，乐满康龙”的七夕主题活动。本次七夕活动，立足中华传统文化，设置了国风游戏、互动抽奖和拍照打卡等环节，超过千名员工热情参与，现场气氛热烈，充满了欢声笑语。此次活动不仅为员工提供了一个轻松愉悦的娱乐平台，还通过丰富的传统文化体验，增强了员工对传统文化的认识与兴趣，促进了团队凝聚力的提升，进一步丰富了企业文化建设。



七夕主题活动

员工沟通

康龙化成主动倾听员工的声音，开通多种沟通渠道，鼓励全体员工积极发言。我们在全球各个运营地建立员工沟通互动渠道，包括电话、互联网平台等，致力于通过多种形式关注员工身心健康。我们定期开展员工一对一会议，确保公司了解每个部门的具体需求、挑战和目标，提供量身定制的支持与帮助，发现并解决潜在的问题，提升员工满意度。此外，我们设立多个举报通道以保护员工权益并确保不当行为得到及时纠正，一旦收到举报，公司会立即展开调查，并尽快向举报人反馈调查结果。2024年，未发生有效举报情况。对于所有可能的违规案例，公司会严肃处理，并采取有效措施确保举报人的安全和保护。

康龙化成员工沟通渠道



员工援助计划：
电话400-820-0393/线上平台预约



员工投诉建议邮箱：
compliance@pharmaron.com

为促进开放的反馈文化机制，我们会定期在公司范围内开展员工满意度调研，覆盖多个公司发展议题。公司根据调查结果进行深入分析，制定并开展提升行动，以更好地改进和提升员工的工作体验，增强公司的整体竞争力。



案例

内部沟通计划

2024年，康龙英国通过一系列创新举措全面提升企业沟通效能与员工参与度。核心策略包括打造了全新的员工内联网平台，我们将其打造为整合跨区域协作与知识共享的智能中枢。升级后的系统不仅实现信息实时互通，还发布了各种新闻通讯，涵盖健康与福利、学习与发展和参与活动等不同领域。此外，还举行了员工座谈会，向员工提供有关战略、进展和最新动态的最新信息。



案例

员工年度满意度调查

2024年，我们在全集团范围内开展了年度满意度调查，覆盖100%正式员工。这项调查旨在深入了解员工对公司文化和管理实践的看法。调查结果显示，员工对于“公司践行公司的价值观、领导带领团队完成目标和我们能从错误中吸取教训”等方面赞同度相较最高。这一结果不仅反映了员工对管理层在战略执行力方面的认可，也表明了他们对公司组织赋能机制的持续信心。员工们普遍感受到管理层在推动公司价值观落地、激励团队协作和实现目标方面所做出的努力和成效。同时，调查结果也揭示了员工对公司面对挑战和错误时，能够积极总结经验、不断改进的态度和能力的高度赞赏。基于本次调查结果，我们计划于2025年针对性制定改进方案，重点强化现有优势领域，持续提升组织效能。

健康与安全

康龙化成始终关注员工的身体健康，我们通过开展多样化的健康关爱活动和职业健康安全培训，帮助员工保持身心健康，提升工作效率和生活质量。

员工健康关爱

康龙化成严格遵守《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》以及英国《1974年工作健康安全法(Health and safety at Work etc. Act 1974)》、《1995年工作场所健康与安全管理条例》、美国《职业安全卫生法(Occupation Safety and Health Act)》等适用于运营所在地的法律法规。按照ISO 45001体系框架建立内部健康安全管理体系，制定了《安全手册》、《标准操作程序》、《作业指导书》、《应急预案》等一系列相关政策和指导实践，以控制和识别健康与安全风险，保障员工的健康与安全。2024年，康龙化成并无健康与安全相关并具有重大影响的违规事件。2024年康龙北京通过ISO 45001认证，在认证过程中重新梳理相关文件，保留职业病申报宣传培训监测文件，并新增作业指导书，危险源辨识、危险物管理程序等文件。

此外，我们通过订阅第三方法规查询服务，聘请外部顾问等方式，识别适用于公司生产的各类法律法规并分析掌握法规更新情况，以保障公司的政策得到及时更新与修订。

关注员工身心健康

- 关注员工的入职、在职和离职的身体健康状况，为员工提供岗前、岗中、离岗的体检服务。公司为全体员工提供体检服务，2024年共18,062名员工进行了健康体检，员工体检率达84.52%。
- 康龙英国霍兹登园区的每位员工工卡上都配有特殊磁贴，包含急救人员或医疗人员所需的员工相关信息，以提高急救效率。
- 康龙英国配备了专门的心理健康急救员(Mental Health First Aider)，为面临心理健康问题的员工提供支持。
- 康龙西安与咸阳市中心医院合作，在康龙西安的东门入口处设立急救小屋。

开展培训宣导

- 提供员工健康呼叫中心服务，员工可以随时咨询健康相关问题，获得及时的帮助和指导。
- 在康龙英国的所有园区内设置心理健康急救团队，为员工提供心理咨询服并举办心理健康相关活动。

投保安全生产责任险

- 为加氢工、放大实验室研究员、危险化学品库管员、应急处置人员投保安全生产责任险。

签署安全生产责任书

- 2024年员工签署了安全生产责任书。

提供各类福利

- 为员工提供牙科保险、健康筛查、健身房会员、健康评估服务。
- 提供应急情况下的生活补助，随工资一起发放，以保障员工在遇到突发事件时的基本生活需求。



案例

康龙北京持续推进“快乐星球”计划，关注员工心理健康

在2024年，我们继续推进“快乐星球”计划，将心理健康关爱项目从康龙宁波推广至全公司，旨在全方位提升员工的心理健康和整体福祉。我们建立了更加完善的心理关爱体系，为员工及其家属提供涵盖心理、生理、法律和理财等多方面的心灵关怀平台。

我们开展各类活动，通过线上线下结合方式，以帮助员工应对人际关系、职业发展、亲子教育、精神健康、家庭与情感等多重挑战。在线上方面，我们共上线了16节微课，内容涵盖了自我探索、沟通技巧、心理疏导等方面。另外，我们还多次推出了专题活动，帮助员工们更好的探索与自己和身边人的关系，增进交流和理解。

“快乐星球”计划的全面推广，不仅为员工提供了一个可靠的支持平台，也体现了康龙化成作为一家负责任企业，持续关注员工身心健康的坚定承诺。这一计划将为企业的长期发展和稳定奠定更加坚实的基础。



“快乐星球”专题活动

职业病防治

康龙化成遵守《中华人民共和国职业病防治法》、《职业及健康安全管理体系认证》等法律法规，制定《职业病防治宣传教育培训管理程序》等内部规章制度，完善员工健康安全的管理体系和监督机制，加强健康与安全日常巡检，提升员工安全与健康意识。2024年，职业病防治工作的整体目标为：0起职业病事件。

我们通过告知、警示、识别与监测、健康跟踪四个维度防治职业病，保护员工的健康。



告知

- 公司对工作过程中可能产生的职业病危害及其后果、职业病危害防护措施和应对等方面向员工进行告知，并在劳动合同中明确规定，在签订劳动合同或变更工作岗位和工作内容时会特别提醒。
- 通过OA系统和现场EHS公告等方式进行告知，向员工宣传职业病危害防治的规章制度、操作流程、职业病危害事故应急救援措施以及作业场所职业病危害因素检测和评价的结果。



警示

- 在存在粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等职业病危害的工作场所，设置相应的警示标识、警示线、警示信号，并安装自动报警和通讯报警装置。



识别与监测

- 公司制定了职业危害因素日常监测计划，对职业危害因素进行日常识别与自行检测并及时实施相应治理措施。每年委托第三方开展工作场所内职业病危害因素的定期检测与评估。
- 通过定期的职业健康相关法律法规、技术标准的收集与合规性评价，审视公司职业健康检查项目及周期。2024年，我们基于评价结果，进一步优化了职业病体检项目以覆盖更多相关的职业病危害因素。工作场所内所有职业病危害因素的检测结果均符合法规要求。
- 建立、健全职业病危害事故应急救援预案，并对相关预案进行了专业评审，以确保其可操作性。
- 定期对员工开展职业健康培训，提高员工的职业健康意识和自我保护能力。



健康追踪

- 为每位员工建立了健康档案，记录员工的职业健康状况、体检结果、职业史等信息，以便对员工的健康状况进行跟踪和管理。
- 对于可能存在职业健康风险的岗位，为员工提供个人防护设备，如口罩、防护服、护目镜等，以减少员工接触有害物质的机会。

05 / 低碳发展 绿意盎然

康龙化成秉持低碳发展理念，建立并完善环境治理体系，积极推动节能减排和低碳转型，将环境保护、尊重自然视为公司高质量发展的基础，致力于实现企业发展与环境保护的共同进步。2024年，康龙化成环境保护费投入10,314.25万元。

- 应对气候变化
- 绿色运营
- 污染防治





应对气候变化

2024年11月，《联合国气候变化框架公约》缔约方会议第二十九届会议⁶⁸(COP29)成功举办，会议旨在规划气候行动方向、切实解决气候变化问题，应对气候变化已成为全球共识，并强调了技术转让与合作的重要性，以推动绿色技术的研发和应用，促进低碳转型。作为一家全球化的医药研发公司，康龙化成始终关注气候变化问题，积极响应《巴黎协定》的倡议。公司不断增强应对气候风险的韧性，提高应对气候变化的能力，为全球气候行动贡献力量。

为了科学有效地披露公司在应对气候变化方面的努力，康龙化成遵循气候相关财务信息披露工作组(TCFD)的建议，从治理、战略、风险管理及指标及目标四个维度披露其气候变化风险管理体系和应对行动。公司不断探索应对气候变化的解决方案，通过规划减排路径、应用节能减排技术以及利用可再生能源等措施，实现可持续的低碳发展。

可持续气候变化治理

董事会及其下属委员会作为ESG管理的治理层，持续关注气候变化。为了加强气候治理的整体设计，我们对气候治理框架进行了完善，并明确了各级的职责。这将有助于推动公司内部有效实施气候变化管理，明确了“治理层—管理层—执行层”的三级气候治理体系，清晰划分了各层的职责。



⁶⁸ COP29, <https://www.un.org/climatechange/cop29>

可持续发展策略

公司积极应对气候变化带来的风险与挑战，与监管机构、投资者及第三方专业机构等利益相关方展开深入交流，共同探索实现碳中和的有效路径。我们聚焦气候风险管理及温室气体排放等关键议题，通过加入科学碳目标倡议(SBTi)，并在CDP(Carbon Disclosure Project)等平台公开披露公司气候管理成果，彰显公司应对气候变化的承诺，为缓解全球暖化贡献力量。

康龙化成于2022年正式签署SBTi承诺书，主动梳理和监控自身及价值链碳足迹，并结合公司业务特点，制定温室气体减排目标。2024年，康龙化成的近期及净零目标已通过SBTi验证，公司依据SBTi减排要求，积极识别和分析适用于自身的关键减排机会，从能源结构、未来产能增长趋势、园区减排潜力、能源管理体系建设等多维度出发，应用多项节能减排创新技术降低运营过程中的碳排放。目前，部分园区已成功实施高效制冷节电机组应用、焚烧炉能量回收系统、热力和蒸汽替代、自动化温度设定等减排措施，减排效果显著。同时，公司定期披露节能减排进展，不断推动减排工作稳步向前。

完善能源管理体系

康龙化成严格遵循国家节能法规要求，参照《能源管理体系要求及使用指南》建立公司能源管理体系，并制定《节能管理制度》、《环境保护管理制度》、《节能环保奖励和惩罚制度》、《节能环保责任制》等配套制度。

为有效推进节能减排工作的实施，公司成立了节能减排专项小组，并由合规及ESG委员会担任管理层，各园区运营负责人组成节能减排专项小组，带领各园区开展节能减排相关工作。节能减排专项小组设置月度会议机制，分享讨论各园区在节能减排方面的成功案例与实践经验，同时监督集团节能减排目标的达成进度，工作成果上报至合规及ESG委员会，合规及ESG委员会定期向战略委员会及董事会进行汇报。报告期内，节能减排专项小组围绕公司能源使用概况、排放关键领域、节能减排面临的挑战、可再生能源采购策略、能源管理系统升级及行业最佳实践等核心议题，展开了全面而深入的探讨。通过细致分析，小组明确了未来的节能减排工作重点，并迅速在各运营区域部署实施相关措施，为公司科学实现碳减排目标奠定了坚实基础。

案例

康龙英国卡迪夫园区开展月度能源分析工作

2024年，康龙英国卡迪夫园区的能源管理顾问提供了详细的能源使用月度报告，该报告精准地识别了园区内任何异常的能源使用状况，从而促进了能源管理的精细化。园区通过全天候监测园区的电力和热力使用量，以及对关键设备能耗比例的细致分析，能够及时发现异常能耗的情况。此外，园区还通过两个方式获取实时数据：

- 电力雷达：该平台显示现场分表设备的用电情况，有助识别工作效能较低的设备。
- 能源管理器：用户可以查看现场的天然气和电力使用情况以及相关发票，从而发现能源使用中的低效环节，以及评估节能措施的效果。

借助这些工具，我们不仅能够全面监控园区的整体能耗状况，还能及时发现并解决设备效率方面的问题，从而更有效地降低能源消耗。



案例

康龙英国克拉姆灵顿园区开展能源审计工作

康龙英国克拉姆灵顿园区及卡迪夫园区签署了化工行业协议 (Chemical Industries Association)，并积极参与由环境署 (Environment Agency, EA) 管理的化工行业气候变化协议(Chemical Sector Climate Change Agreement, CCA⁶⁹)，致力通过实现设定的能源目标来减轻气候变化税的影响。报告期内，康龙英国克拉姆灵顿园区正式启动“节能机会计划”(Energy Saving Opportunity Scheme, ESOS)第三阶段，该阶段由资深能源管理顾问团队负责执行全面的能源审计工作。依据审计结果与专业建议，园区将进一步优化能源系统并实施节能举措，以实现2024年的能源效率目标。这一成就已在康龙英国拉什登园区、卡迪夫园区和霍兹登园区先行实现。

此外，我们的能源管理顾问团队将持续提供合规性进展报告，精准识别并建议各园区的能效提升与减排机会。康龙英国的能源审计行动与集团科学碳目标倡议(SBTi)宗旨相契合，随着康龙英国各园区能源审计工作的不断完善，我们正稳步迈向更加绿色、低碳的可持续发展未来。

开展低碳生产行动

康龙化成全面梳理生产过程中的用能环节，并针对各园区开展低碳生产行动，包括生产工艺优化、设备改造升级、能源精细化管理等多个领域，推进各运营环节的碳排放实现全面下降。



案例

康龙英国克拉姆灵顿园区开展能源审计工作

2024年，康龙北京围绕能效提升、系统优化升级、设备改造更新等方面，实施了多项节能减排举措，显著降低了能源消耗及碳排放。这些优秀的实践经验通过节能减排专项小组会议与各园区分享交流，技术人员针对其他园区的节能减排改造项目进行定期指导和经验分享。

未来，康龙北京将继续探索新材料及新技术的应用，深化数据驱动的能效管理，力争在绿色低碳发展领域形成行业标杆，为集团可持续发展目标提供坚实支撑。

- 园区动力中心节能改造：对冷冻水泵、冷却水泵加装变频控制系统，并根据负荷需求动态调整运行频率，减少无效能耗。同时，我们更换了冷却塔填料，以此提升散热效率，降低冷却系统整体能耗。升级后的制冷机房智能化群控系统可以实时监测末端负荷变化，精准调整供冷量，避免过量供冷导致的能源浪费。通过以上努力，24年动力中心用电量同比降低25%，节能效果显著。
- 实验室空调风机运行精细化管理：利用VAV变风量技术，考虑到实验室通风橱实时使用情况，动态调整风机运行频率，避免恒定风量下的能源浪费。并同步设置夜间节能运行模式，在非实验时段自动降低风机转速或切换到低功耗状态。在保障实验环境的稳定性和安全性的基本原则下，显著地降低了空调系统能耗。
- 供暖锅炉房改造：通过将老旧低效锅炉置换为高效冷凝热回收锅炉，我们将热效率提升至95%以上。同步升级锅炉房智能化控制系统，实现锅炉运行参数实时监控、负荷自动调节及故障预警功能，减少人工干预和能源损耗。24年供暖季预计天然气使用量同比下降15%以上。

⁶⁹ CCA作为化工行业与环境局之间达成的自愿协议，旨在减少化工行业能源使用和二氧化碳排放，公司可在达成相关目标的情况下扣除气候变化税(能源税)。



案例

康龙宁波践行低碳生产

康龙宁波积极推动绿色低碳发展，通过学习先进技术、优化设备运行、改进管理措施等手段，取得了良好的节能成效。通过优化风机盘管系统的运行参数，并借助智能控制系统实施自动化管理，确保设备高效运行。同时，康龙宁波根据不同园区区域的业务特点，开展了多项节能减碳实践。

未来，康龙宁波将继续优化冷机群控和储能，进一步提升资源利用效率，全面助力低碳生产目标的实现。

- 蒸汽疏水阀检测与维护：康龙宁波一号园区在2024年引入了先进的监测工具，对园区内的蒸汽疏水阀进行定期的检测和维护，捕捉到异常情况及时提示，对设备进行检修和更换，有效减少了蒸汽输送过程中的损耗。
- 蒸汽锅炉调压：康龙宁波二号、三号园区对蒸汽锅炉的运行压力进行了精细化调整，根据末端使用需求，降低了闲时锅炉的运行压力。通过这一措施，每日节约天然气 500m^3 ，不仅降低了能源成本，还减少了温室气体排放。
- 优化空调系统运行：康龙宁波二号园区针对非生产区域的实际使用情况，合理调整空调系统运行时间和适宜温度，在2024年全年降低了约750,000度电力使用。



案例

康龙青岛积极响应集团减碳号召

康龙青岛积极响应集团减碳号召，全力推进节能减排工作，为实现能源高效管理采取了一系列精细化措施。基于能源阶梯表，通过分区分时控温、定时开关控制设备，有效降低了园区用电量。同时，在空调设备上增设使用标识，提示技术人员加强日常管理与维护，进一步优化设备运行效率。

在日常运营方面，康龙青岛完成了柴油车的替换工作，未来将逐步实现低排放车型的全面使用。此外，园区积极倡导绿色办公理念，鼓励团队采用线上或远程会议方式，减少不必要的差旅，致力于打造低碳、开放的办公环境。

通过全面实施园区的节能减排措施，康龙青岛在2024年实现了电费支出的显著下降，充分展现了园区在节能减排方面的实践成果，为集团可持续发展目标提供了有力支持。



案例

安凯毅博节能管理

2024年，安凯毅博已实现控水控电的运行模式，在保障园区使用需求的基础上，减少水电消耗。为了确保高效运行，安凯毅博为物业电表配备独立配电箱，确保车间和机组的单独控制。同时，风机系统根据实际需求实现独立开关，进一步优化资源的分配和使用。安凯毅博通过能耗管理来支持环保目标，确保在运营过程中最大限度地减少资源浪费。

推广清洁能源使用

公司在探索节能减排技术的同时，积极响应国家促进使用可再生能源的号召，分别在国内外园区应用可再生能源。同时，我们积极了解全球可再生能源（证）市场情况，提前搭建可再生能源采购渠道。部分国内外园区已经应用绿电，海外园区亦有采用生物质能源及光伏发电等手段，实现源头减碳。2024年，我们的可再生能源用电量⁷⁰为83,239.26兆瓦时，生物质蒸汽使用量为661.56兆瓦时。

同时，公司作为SMI工作组成员，支持“医药医疗产业链绿色能源转型”倡议，致力于减少对化石燃料的依赖，增加分布式能源应用，提高绿色电力采购比例，探索绿色热能使用，推动供应链绿色升级。公司与成员单位互相帮助，合作共赢，助力医药医疗价值链绿色发展。



2024年
可再生能源用电量为

83,239.26兆瓦时

生物质蒸汽使用量为

661.56兆瓦时

- 推动绿色能源转型：2024年1月起，我们在国内多个园区积极开展绿色能源转型项目，逐步在康龙北京、康龙绍兴、康龙天津、康龙美国、康龙英国使用可再生能源。与此同时，2024年末，康龙西安已经完成绿色电力使用协议签订，将在2025年实现绿色电力使用。各园区通过实践与探索，为企业能源转型奠定坚实基础。
- 探索可再生能源使用：康龙英国克拉姆灵顿园区与生物质能源供应商持续合作，随着生物质发电厂的改造升级，未来将提供更多的合作机会。康龙英国利物浦园区的能源使用100%来自可再生能源。



Your Green Supply Certificate

This is to certify that

Pharmaron Biologics UK Ltd

Uses traceable energy that is 100% generated from renewable sources

Supply Period 01/11/22 – 30/9/2027

Signed 

Mark Rose, Director, Sales & Marketing
on behalf of TotalEnergies Gas & Power

business.totalenergies.uk

Date 03/07/2023



康龙英国利物浦园区可再生能源使用证书

⁷⁰ 可再生能源用电量包括在中国、英国和美国使用的可再生电力及绿证。

助力价值链减排

价值链减排是公司绿色低碳转型的重要一环，也是公司推动利益相关方减碳和实现碳中和的重要手段。康龙化成已初步制定供应链减排计划，通过与原材料供应商等价值链伙伴合作，挖掘减排机会，助力价值链实现低碳转型。



案例

开展供应商可持续调查与培训

2024年，公司进一步深化供应链可持续发展管理，面向399家供应商开展了可持续发展与多元化主题培训，内容涵盖环境管理、劳工与人权、道德伦理、多元化与包容性等模块，并通过测试强化培训效果。此外，公司组织了一次覆盖全体采购员工的可持续性采购知识培训，系统讲解了可持续采购原则与实践应用，显著提升采购团队的可持续采购意识与能力。

此外，康龙英国利物浦园区发放供应商EHS调查问卷，问卷涵盖环境政策、环境管理体系认证、环境管理计划及外部监督审计等内容，对供应商的环境表现提出明确要求。



案例

与运输服务商合作优化运输模式与碳管理

2024年，康龙化成携手运输服务商，降低运输过程的碳排放。公司优先选择使用清洁燃料的绿色运输服务商，并推广使用可回收包装和填充材料，减少资源浪费。同时，运输服务商提供碳排放报告及相关认证，帮助公司全面追踪和优化运输环节的碳排放表现。通过与价值链合作伙伴的紧密协作，我们推动绿色运输实践，实现互利共赢，共绘可持续发展蓝图。

可持续及气候变化风险管理

康龙化成不断完善可持续发展和气候变化风险管理体系，将可持续性与气候变化的风险和机遇纳入公司的整体风险管理框架。结合国家气候战略和全球气候挑战，我们识别并评估了公司面临的气候变化转型风险和实体风险，并采取积极措施进行应对。

康龙化成针对已识别的风险和机遇提出了一些应对举措。这些举措包括设定减排目标和调整战略，以持续监测碳排放水平；跟踪并研究最新的政策和法规要求，分析未来政策的发展趋势，以做好充分准备应对政策变化；优化和投入更节能的设备，从而大幅减少排放并满足法规要求；定期为员工提供有关监管要求的培训，以确保团队了解最新的法规信息；以及实施风险转移和接受策略等。

风险说明	业务运营和价值链影响	财务影响	应对举措	财务重要性
转型风险				
政策和法律风险				
日益严格的温室气体排放法规	<ul style="list-style-type: none"> 对使用化石燃料的设备，例如制冷设备、车辆的潜在限制可能会影响日常运营和价值链 为符合排放法规，公司可能需要加强温室气体排放监测，并增加温室气体排放报告义务，特别是在高排放地区 增加投资低碳技术的压力 欧盟还在推动扩大碳边境调整机制(“CBAM”)的范围，包括有机化学品、塑料、氢和氨以及间接排放。这将增加生产过程中碳排放的监测压力 	<ul style="list-style-type: none"> 为达成气候变化减排目标，公司采取多样化的减排措施，进而导致升级或更换不合规设备的成本增加 为定期披露公司环境举措和环境绩效，并展示公司低碳转型的决心，与排放报告相关的额外行政和合规成本增加 温室气体排放法规对生产过程中排放的碳进行定价，导致成本增加 为推动价值链的低碳转型，公司制定供应链减排计划，并通过与原材料供应商等价值链伙伴合作挖掘减排机会，从而增加了运营成本 	<ul style="list-style-type: none"> 持续监测 优化设备 	重要
有关能源效率法规和可再生能源政策	<ul style="list-style-type: none"> 为符合能源效率法规，公司可能需要能源监测和投资节能技术 可能需要重新评估及选择供应链，以确保供应商遵循能源效率标准和可再生能源使用 	<ul style="list-style-type: none"> 为符合能源效率法规，公司投资节能减排技术的咨询和设备，致力于优化能源结构，推广如光伏发电和生物质燃料等清洁能源方案，以实现源头减碳，导致公司运营成本增加 为确保员工掌握能源效率法规及政策而提供相关培训，导致公司运营成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> 优化设备 定期培训 	重要

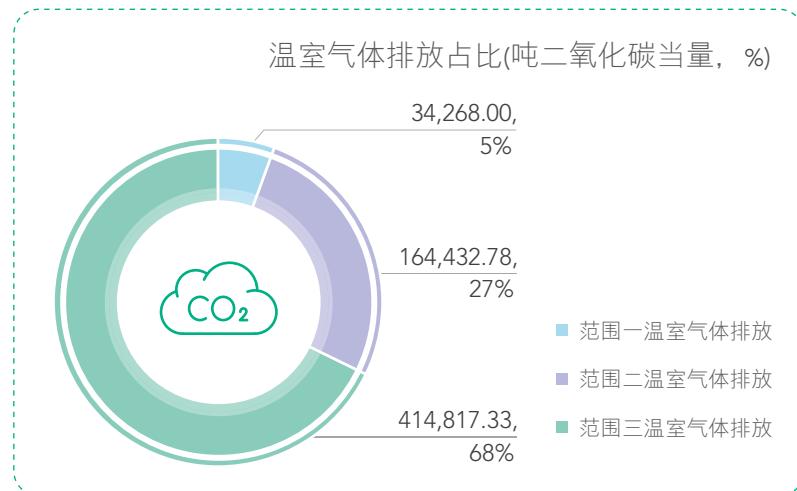
风险说明	业务运营和价值链影响	财务影响	应对举措	财务重要性
因更严格的法规而面临诉讼	<ul style="list-style-type: none">对于跨国制药公司而言，不同地区的排放或环境损害法规和限制可能带来的潜在诉讼风险面临诉讼可能导致声誉损害和财务责任，例如“气候清洗”和“污染者自付”案件，而当中可能涉及与气候相关的赔偿面临诉讼可能会损害未来的责任和股东价值	<ul style="list-style-type: none">为了符合新法规而更新产品配方，导致公司研发成本增加为确保新药品法规的合规性而延迟新产品的发布，可能会导致市场占有率的损失 <ul style="list-style-type: none">面对诉讼，公司需要支付律师费、诉讼费用、和解费用及其他相关费用，从而增加了运营成本诉讼风险可能导致公司声誉受损，减少客户信任，进而影响销售和收入，导致股东价值下降	<ul style="list-style-type: none">研究法规要求持续监测定期培训	不重要
技术风险	<ul style="list-style-type: none">增加对节能和低碳技术的投资升级设施以增加可再生能源的使用，以实现低碳目标	<ul style="list-style-type: none">淘汰高耗能设备，采用节能减排设备和技术，导致公司运营成本增加利用和投资节能环保技术及低碳产品，使低碳技术转型的前期投资成本上升通过提高效率，可能减少长期运营成本	<ul style="list-style-type: none">优化设备	重要
声誉及市场风险	<ul style="list-style-type: none">医疗保健提供者和消费者对可持续产品的偏好日益增加，这可能会影响对这些产品的需求。如果未能满足消费者的需求，公司的竞争力将会下降	<ul style="list-style-type: none">在转型过程中，如果未能有效满足市场需求，可能会失去客户，从而导致销售下降为满足客户的环保要求，寻找可持续的原材料和供应商可能导致额外成本的增加	<ul style="list-style-type: none">研究法规要求持续监测优化设备	重要

风险说明	业务运营和价值链影响	财务影响	应对举措	财务重要性
声誉及市场机遇	<ul style="list-style-type: none"> 需求上升促使供应商提供更多长期合同。通过这些长期合同，公司能够锁定价格，从而实现价格稳定性，这有利于公司的财务规划和预算管理 增加可再生能源的使用率展示了公司对环保和可持续发展的承诺，提升了其作为负责任企业的形象。这增强了公司的市场认同度和提升了品牌价值，吸引了对可持续性关注的客户群体 	<ul style="list-style-type: none"> 可再生能源项目的前期投资成本较高，但其运营成本相对较低，且不会受到燃料价格波动的影响。这种固定成本结构使企业在长期内维持稳定的运营支出 增加可再生能源的使用可以减少温室气体排放，降低与气候变化相关的环境成本和潜在的监管费用 	<ul style="list-style-type: none"> 优化设备 	不重要
实体风险				
急性风险				
热带气旋、风暴、飓风	<ul style="list-style-type: none"> 强风可能直接影响附近工作地点的安全，迫使员工撤离，从而导致工作暂停 供应商的生产设施或运输能力受到影响，可能导致原材料供应不足，从而延误生产和交付 设备在恶劣天气中可能遭受损坏，需要进行维修或更换，进一步延迟项目进度 	<ul style="list-style-type: none"> 设施和设备可能受到损坏，需进行维修，从而导致直接维护成本增加 损坏的库存和产品需要更换，从而增加了采购成本和运营成本 急性实体风险可能频繁发生，这将导致物业保险保费上升，从而增加公司的运营成本 	<ul style="list-style-type: none"> 持续监测 实施风险转移和接受 优化设备 	重要
暴雨、沿海洪水、河流洪水	<ul style="list-style-type: none"> 洪水可能导致基础设施损坏或需要维修，同时现有库存也可能遭受损坏，从而增加财务损失 洪水可能导致淡水供应不足，导致生产延误 供应商的生产设施或运输能力受到影响，可能导致原材料供应不足，从而延误生产和交付 	<ul style="list-style-type: none"> 供应链中断可能导致原材料和产品交付延迟，从而影响整体生产效率，进而增加公司的运营成本 		重要

风险说明	业务运营和价值链影响	财务影响	应对举措	财务重要性
慢性风险				
缺水和干旱	<ul style="list-style-type: none">药物制造过程耗水量大，开发和生产药物需要获得清洁且充足的水资源。缺水和干旱可能会影响整体生产效率缺水期间，可能导致公司与当地社区之间对水资源的竞争加剧	<ul style="list-style-type: none">清洁水资源的供应减少可能导致水成本上升，从而增加公司的运营成本因缺水而导致的生产中断可能会造成原材料和产品交付延迟，从而影响整体生产效率，进而增加公司的运营成本		不重要
极端高温	<ul style="list-style-type: none">高温会导致设备过热和故障，从而增加维护频率并中断生产，进而降低整体生产效率可能需要增加额外的制冷需求以保持生产现场的最佳温度，从而增加能源使用量极端高温会增加职业健康风险，例如中暑、热衰竭及与炎热相关的疾病，从而导致劳动生产率下降，并影响供应链	<ul style="list-style-type: none">公司可能需要投入额外的资源来改善工作环境，例如安装空调、提供冷饮或定期休息时间，从而增加运营成本公司可能需要投入额外的补贴用于医疗费用和医疗保险，以确保在高温下工作的员工的健康得到保障，从而导致运营成本增加极端高温会降低员工的工作效率，导致生产力下降，进而减少公司的盈利	<ul style="list-style-type: none">持续监测实施风险转移和接受优化设备	不重要

可持续及气候变化指标和目标

为实现SBTi承诺，我们基于经批核的科学碳目标作为指引，深入分析了主要用能环节及减碳压力，并规划公司科学碳目标实现路径。我们的目标是碳排放总量目标，并且不依靠购买碳信用额来实现这些目标。



康龙化成可持续发展目标⁷¹

指标类别	目标	2024年度进展
短期温室气体排放 ⁷²	<ul style="list-style-type: none"> 以2023年为基准年，2033年范围1、2绝对碳排放总量减少54.6% 以2023年为基准年，2033年范围3碳排放强度(经济强度⁷³)总下降率达到61.1% 	<ul style="list-style-type: none"> 温室气体排放量(范围1+范围2)为198,700.78吨，较2023年下降21% 温室气体排放量(科学碳目标边界下⁷⁴)，范围1 + 范围2)为190,721.94吨，较2023年下降22%
长期温室气体排放	<ul style="list-style-type: none"> 以2023年为基准年，2050年范围1、2绝对碳排放总量减少90% 以2023年为基准年，2050年范围3碳排放强度(经济强度)降低97% 	<ul style="list-style-type: none"> 范围3碳排放量强度(经济强度)为198.40吨二氧化碳当量/百万元，较2023年下降7%
可再生能源使用	<ul style="list-style-type: none"> 以2023年为基准年，逐步提高可再生能源使用量 	<ul style="list-style-type: none"> 康龙北京、康龙绍兴、康龙天津、康龙美国、康龙英国使用可再生能源。2024年，可再生能源用电量为83,239.26兆瓦时，生物质蒸汽使用量为661.56兆瓦时 康龙西安已完成绿色电力使用协议签订，将在2025年实现绿色电力使用 康龙英国克拉姆灵顿园区与生物质能源供应商持续合作，使用生物质电力与生物质蒸汽 康龙英国利物浦园区使用的能源，100%来自可再生能源
水资源使用	<ul style="list-style-type: none"> 以2023年为基准年，在水资源使用强度1.55吨/万元的基础上逐步下降 	<ul style="list-style-type: none"> 用水量1,818,289.19吨，水资源使用强度为1.48吨/万元，较2023年下降4%
废弃物合规处置率	<ul style="list-style-type: none"> 继续保持100%废弃物合规处置 	<ul style="list-style-type: none"> 100%废弃物合规处置

⁷¹ 可持续发展目标涵盖康龙化成拥有财务控制权的资产，包括在中国、英国和美国的业务，与公司财务会计和报告程序中使用的组织边界一致。在财务控制权下，公司亦持有所有子公司的运营控制权，以实施减排策略。

⁷² 2024年6月，公司正式通过科学碳目标倡议(SBTi)验证。

⁷³ 经济强度指每百万元(人民币)营业利润产生的碳排放量。

⁷⁴ 科学碳目标的相关实体不包括康龙美国考文垂园区。

2024年，公司参考《温室气体核算体系企业核算与报告标准》⁷⁵及《企业价值链(范围三)核算与报告标准》⁷⁶，系统性地开展公司及价值链的温室气体盘查工作。根据盘查结果，康龙化成范围1温室气体排放主要来源为天然气、汽油及柴油等⁷⁷，范围2温室气体的关键排放源为外购电力、外购热力和蒸汽，主要用于公司生产设备、制冷系统及供暖等。其中，范围2排放占范围1、2总排放的82.75%，外购电力(已考虑可再生能源)占范围2总排放的71.85%。

绩效指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
能源使用⁷⁸					
10,000标准立方米					
天然气消耗量	米	1,493.05 ⁷⁹	1,264.53	873.23	636.70
柴油消耗量	吨	21.00	40.78	11.98	9.72
汽油消耗量	吨	46.47	82.01	37.86	33.83
外购电力消耗量	10,000千瓦时	32,331.49	29,425.57	23,418.79	15,679.04
外购热力消耗量	百万千焦	42,227.92 ⁸⁰	207,050.43	111,312.57	48,427.17
外购蒸汽消耗量	吨	151,148.30	149,808.51	132,771.74	91,999.00
综合能源消耗总量	吨标煤	80,570.46	79,459.31	61,341.60	41,285.45
每万元收益综合能源消耗量	吨标煤/万元	0.066	0.069	0.060	0.055
温室气体排放^{81 82}					
温室气体排放总量(范围一+ 范围二)-基于市场的方法 ⁸³	吨CO2e	198,700.78	251,495.98	183,166.48	128,641.76
每万元收益温室气体排放量 (范围一+范围二)-基于市场 的方法	吨CO2e/万元	0.16	0.22	0.18	0.17
范围一：直接排放源的温 室气体排放量	吨CO2e	34,268.00	34,755.68	19,261.36	14,066.22
范围二：间接排放源的温 室气体排放量-基于市场的方法	吨CO2e	164,432.78	216,740.30	163,905.13	114,575.54
范围三温室气体排放	吨CO2e	414,817.33	395,142.93	-	-

⁷⁵《温室气体核算体系：企业核算与报告标准(2004年版)》(Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (2004))，为企业编制温室气体排放清单提供指引。来源：ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/ghg-protocol-revised.pdf

⁷⁶《温室气体核算体系：企业价值链(范围3)核算与报告标准(2011年版)》(Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (2011))，为企业编制温室气体范围3排放清单提供指引。来源：ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/Corporate-Value-Chain-Accounting-Reporting-Standard_041_613_2.pdf

⁷⁷化石能源计算忽略燃烧率。

⁷⁸能耗系数计算依据《综合能耗计算通则》(GB2589-2020)(2018年7月征求意见稿)制定。

⁷⁹天然气用量增加主要由于园区业务部门逐步投用导致用气量上升。

⁸⁰2024年外购热力消耗量比2023年有所下降，原因是2024年优化了统计口径。

⁸¹公司在报告年度内没有发生任何重大的结构性变更。

⁸²温室气体盘查包括二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亚氮(N2O)及氢氟碳化物(HFCs)。

⁸³《温室气体核算体系范围二指南》所定义的间接碳排放量-基于市场的方法指一种以发电机组的温室气体排放量量化范围二排放的方法。报告机构签订合同采购与环境贡献属性捆绑在一起的可再生能源，或采购非捆绑型的可再生能源。来源：<https://ghgprotocol.org/sites/default/files/2023-03/Scope%202Guidance.pdf>

范围三排放

自2024年起，我们首次向利益相关方披露范围三排放数据，以进一步优化运营及价值链排放管控工作。2024年，我们范围三排放的主要来源是类别1外购商品及服务及类别2资本商品。我们梳理在价值链各个阶段所产生的排放，并将继续与内部及外界利益相关方合作，积极减少温室气体排放，目标在2050年范围3碳排放强度（经济强度）降低97%（以2023年为基准年）。

范围三温室气体排放清单⁸⁴

范围三类别	2024年 (吨二氧化碳当量)	2024年排放占比
类别1 外购商品及服务	227,403.06	55%
类别2 资本商品	79,244.67	19%
类别3 燃料和能源的相关使用	57,102.51	14%
类别4 上游运输与配送	9,203.55	2%
类别5 运营中产生的废物	20,632.90	5%
类别6 商务旅行	1,114.26	0.3%
类别7 员工通勤	11,979.35	3%
类别8 上游租赁	6,812.41	2%
类别9 下游运输与配送	855.48	0.2%
类别12 处理寿命终止的售出产品	7.63	0.002%
类别15 投资	461.50	0.1%
总排放	414,817.33	100%

⁸⁴ 公司根据《温室气体核算体系：企业价值链(范围3)核算与报告标准(2011年)》披露范围3类别及排放。

绿色运营

环境管理体系

为了贯彻环境战略并实现可持续发展目标，康龙化成不断完善其环境治理架构。董事会和战略委员会负责统筹管理公司的环境事务，而合规及ESG委员会则专注于监督和评估环境管理体系的有效性。EHS部门负责履行环境管理职责，推动环境管理工作的有序进行，确保公司运营符合相关环境法规和内部政策。在可持续发展目标的指引下，康龙化成积极实施各项环保举措，引领公司的绿色发展。

康龙化成每年都会定期审查和评估环境管理体系。这些全面的评估旨在确保环境管理体系的有效性，符合相关法规，并与组织的可持续发展目标保持一致。在审查过程中，我们评估环境管理体系的框架，包括政策、程序和绩效指标，以识别需要改进的领域。这些评估结果为环境管理体系的必要更新和调整提供了依据，确保持续改进。通过系统地审查我们的实践，我们不仅提升了环境绩效，还进一步加强了对可持续发展和法规遵从的承诺。康龙英国可持续发展委员会定期召开跨园区会议，讨论可持续发展计划、环境立法更新情况、跨园区最佳实践、以及员工培训等相关事项，为环境管理提供指导。

关于外部环境审计，在进行投资并购之前，我们会聘请外部专家对商业伙伴开展一系列尽职调查和评估，特别关注商业伙伴在环境方面的绩效表现，并将其作为投资并购的重要指标之一。

我们严格遵循各运营所在地的法律法规，包括中国《中华人民共和国环境保护法》、《中华人民共和国节约能源法》、英国《1990年环境保护法(Environmental Protection Act 1990)》、《2021年环境法(Environment Act 2021)》、美国《能源政策法案(Energy Policy Act of 2020)》、美国环境保护署及马里兰州环境保护法规等。根据各运营地点的监管标准，我们于内部建立了一系列环境制度文件，如《环境保护管理程序》、《环境监视测量管理程序》和《环境污染事故管理程序》。这些文件构成了一个全面的环境管理体系，重点关注环境管理、监测和应急响应等关键领域，明确了公司的环境管理职责和流程，有助于有效监测和管理环境风险，从而推动绿色转型与可持续发展。2024年，公司全年未发生任何影响环境及自然资源的重大事故，也未接获违反环境法规方面的行政处罚。





环境风险识别

- 全面识别在药物研发需求，采购，研发测试，化学品贮存、分装、运输等各项活动和流程相关的所有环节，并针对这些环节中可能产生的环境风险进行深入评估。这些环境风险包括废水排放、空气污染、固体废弃物、材料与资源的使用效率以及能源消耗等方面。通过识别和评估，可以更好地了解每个环节对环境的影响。



环境影响评估

- 在药品研发、采购、研发测试、化学品储存、包装和运输等各项活动中，我们对废水、废气排放、固体废弃物、和资源使用以及能源消耗等环境因素进行了风险分析与评估，力求将公司生产运营对环境的负面影响降至最低。
- 根据评估结果，制定《环境因素识别评价汇总表》和《重大环境因素清单》，将清单中的环境因素融入公司的EHS目标和计划，以有效控制和管理环境风险。针对重大环境因素，公司建立了相应的管控机制，以降低与这些因素相关的环境事故发生的可能性。
- 在2024年，公司对所有园区都进行了能源和温室气体排放的环境风险评估。



环境管理与监测

- 对于新建项目，公司严格遵循“建设项目的环境保护设施必须与主体工程同时设计、施工、投入生产和使用”的“三同时”制度，以规范新项目的环境管理和环境影响评估工作。同时，优先选择环保材料，尽量减少施工期间对周围环境的不利影响。
- 在日常运营中，公司建立了完善的环境管理体系，定期识别公司在生产运营及生产环节中可能出现的环境风险因素，并跟踪和评估公司的环境管理及其绩效，以确保全面遵守环境法规。

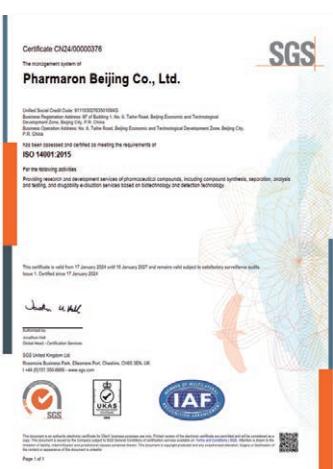


突发环境事件应对

- 制定和完善《环境污染事故应急救援预案》，进行全面的风险评估，并定期开展应急演练，以提升全体员工应对突发环境事故的能力和响应效率，有助于增强员工的应急意识，最大程度地减少对环境和公众的潜在危害。
- 制定多项《灾难应对计划和应急处理操作程序》，建立统一指挥、分级负责、快速反应的应急管理机制，以有效应对台风、地震、雷击、火灾、水灾等潜在自然灾害。通过规范预报和预警程序以及应急响应流程，我们能够有效降低自然灾害造成的影响，最大限度地减少人员伤亡和财产损失。

康龙化成环境管理体系

康龙化成积极推动环境管理体系认证工作，康龙北京、康龙英国克拉姆灵顿园区、康龙英国利物浦园区均获得ISO 14001认证。



ISO 14001环境管理体系认证证书

环境管理实践

公司秉持绿色运营理念，在日常办公、员工出行和资源能源使用等方面贯彻低碳运营策略，将低碳理念融入到公司运营的各个环节。这种全面的低碳运营策略不仅展现了公司的可持续发展承诺，也有助于降低环境影响，提高资源利用效率。

绿色办公

无纸办公系统

- 办公系统：公司建立移动办公OA平台，实现线上考勤、审批、通讯录及邮箱等管理应用。
- 会议系统：广泛使用电话会议、视频会议设备，与供应商通过线上系统对接，显著减少了线下会议的需求。
- 推行无纸化差旅系统及外来访客登记系统，全面推动公司实现无纸化办公，强化环境保护意识和资源节约，提升整体运营效率。

远程居家办公

- 鉴于大多数科学工作需要专门的实验室空间和设备，工作需要现场开展。在工作性质允许的情况下，公司允许员工居家办公，减少因员工通勤造成的碳排放。

共享办公

- 为了促进绿色办公和减少办公室资源浪费，公司定期盘点空置空间和利用率，实施共享座位的措施，以提高空间使用效率，减少不必要的能源消耗和资源浪费，实现资源的优化。

汽油柴油车向电动车转型计划

- 公务车辆和班车服务中的汽油车正逐渐更换为电动车，同时不再使用柴油车辆，从而降低了温室气体的排放。电动车相比汽油车更高效、能耗更低，有效减少了整体能源消耗。
- 在2024年，康龙北京已淘汰9辆汽油车，并将其替换为电动车。经过班车更换，目前拥有13辆电动班车。
- 康龙美国考文垂园区目前已投入两辆电动车作为园区内的公务车辆，并计划再增加一辆电动车。

资源循环利用

- 办公和劳保用品按需求领取，鼓励以旧换新。
- 康龙英国霍兹登园区开展了实验服回收工作，将旧的或未使用的实验服退还给供应商进行回收利用，有效避免了资源浪费。

楼宇节能管理

- 康龙临床的空调使用根据温度来判断是否开启，倡导每天减少空调使用一个小时。
- 康龙英国采用楼宇管理系统(Building management system, BMS)管理和监控暖气的使用。

水资源管理

康龙化成非常重视水资源的使用和保护。为了有效管理清洁生产，我们制定并实施了《清洁生产作业指导书》。为此，我们成立了清洁生产领导小组，专门负责相关管理工作。该小组由首席运营官担任组长，成员包括各管理部门的主管。领导小组下设清洁生产工作小组和清洁生产办公室，以协助推进清洁生产的各项工作。此外，其他部门也积极参与目标设定、管理和监督工作，共同为实现清洁生产的目标而努力，确保清洁生产措施的有效落实。

设施管理部

- 负责审定与清洁生产相关的技术问题和技术方案
- 进行日常用水管理，制定并实施节水计划，以有效减少水资源的消耗，推动节水措施的落实
- 审定在清洁生产审核中提出的节水方案，并组织相应的实施工作，以促进资源的高效利用和环境保护

行政管理部

- 负责监督和检查实验室器皿清洗过程中的节水措施，确保水资源的高效使用和管理

水资源风险是我们重点关注的因素之一。为应对与水资源相关的风险，我们制定并执行严格的水资源管理策略，通过循环用水等方式，减少生产过程中造成的水资源浪费。针对国内水资源匮乏的地区，例如西北部的陕西、北部的河北和山西、东部的安徽和山东，以及中部的河南，我们计划进行深入研究，寻找减少水资源使用的方法。我们将重点研究中水回用和废水回收等技术，以有效保护水资源，并帮助我们应对水资源相关的风险。由于水资源主要依赖市政供水，各园区目前暂时没有面临取水以及使用困难。稳定供水保障了各园区的正常运营，确保了各项工作能够顺利进行。

- 康龙肇庆利用微生物分解系统，净化饲养动物的污水后，用于浇灌种植木瓜等果蔬供动物食用。
- 康龙昌平将冷凝水、锅炉废水、纯水制作产生的废水及洗笼机的废水进行二次回收，用于绿地灌溉及脏笼具的预冲洗等。
- 康龙湛江将饲养动物产生的废水与动物粪便统一收集到沼气池内发酵，用于浇灌香蕉种植园等。
- 康龙英国霍兹登园区的生产基地已安装净水设备，处理后的水可以直接用于生产和设备清洗。在清洗过程中产生的废水会被收集并进行合规处理，从而实现循环利用。

在日常办公过程中，公司采取了多种措施以减少水资源浪费，包括定期巡查公共设施和设置提示牌。此外，我们还开展了水资源保护宣传活动，并在季度培训中加入了节水相关内容，旨在增强全体员工的节水意识，积极履行企业社会责任。

生物多样性保护

康龙化成始终坚持生物多样性保护的理念，密切关注公司运营对周边环境和生态系统可能产生的影响，并积极开展生态影响评估工作。我们充分考虑生物多样性，识别潜在的生物多样性风险，评估运营活动对生态系统的影响，并保护生物敏感区域，避免在生物敏感区域建厂和进行运营活动，以保护当地的生态环境和生物多样性，防止运营活动对当地生物多样性和生态系统稳定造成重大不利影响。我们未在生态保护红线范围内进行运营活动。

2024年，康龙化成基于各园区的地理位置与环境特点，开展了生物多样性评估工作。此次评估覆盖了11个园区，内容涵盖生物多样性基础知识认知、战略管理、信息披露以及自然资源依赖程度等多个维度。通过科学评估，我们进一步明确了各园区在生产活动中对生态环境的潜在影响，并深入分析了生物多样性保护的现状与挑战。评估结果显示，各园区已逐步认识到生物多样性保护的重要性，并能够清晰识别生产活动对当地生态环境的潜在影响。

未来，基于评估结果，我们将继续深化生物多样性保护建设，例如针对各园区制定生物多样性保护建议等。同时，我们将持续优化运营模式、加强生态影响管理，推动生态保护与企业发展深度融合，为全球生态可持续发展贡献企业力量。

案例

康龙英国霍兹登园区开展生物多样性评估

康龙英国霍兹登园区实施了一项生物多样性评估项目，详细记录了园区已识别的植物群落。在“地球日”周期间，我们组织了一系列实地探访，对植物群落进行了细致的观察，利用Plantnet程序进行数据采集。同时，我们在园区周围的不同位置设置了野生动物摄像头，成功捕捉到了松鼠、鸟类等多种野生动物的影响，并监测到了一些难得一见的自然景象。

案例

康龙英国拉什登园区生物多样性保护举措

康龙英国拉什登园区内已确定一个小区域作为潜在的生物多样性花园建设地点。为了监测该区域的野生动物活动，园区安装了野生动物摄像头持续监控该地区的生态状况。通过细致观察并记录野生动物的活动情况，我们希望更有效地保护和提升园区内的生物多样性水平。

环境意识宣贯

2024年，康龙化成积极开展了一系列环保宣传和培训活动，重点聚焦于废弃物的妥善处理、环境事件的应急处置以及环保知识分享。通过提升全体员工的环保意识，有效传达公司的低碳发展理念，继续营造一个绿色、环保的工作氛围。

全体员工

- 开展了包括EHS季度培训、“环保知识”和“突发环境事件应急预案”等培训，旨在提升全体员工对环境保护的认识和能力，使其能够有效应对突发环境事件，确保在日常工作中采取正确的环保措施。
- 定期通过季刊“康龙化成环境健康安全专刊”宣传推广安全、环保、职业卫生知识。



季刊“康龙化成环境健康安全专刊”

特殊岗位员工

- 针对兼职安全员、EHS部门员工以及实验室相关研究员等特殊岗位，提供了相应的专业培训，培训包括“实验室检查常见问题”、“高风险作业许可培训”、“化学品安全”、“实验安全操作要求”、“反应安全要求”、“事故应急报告与实验室应急响应”以及“实验室应急救援设施的日常管理与维护”等，旨在确保员工掌握所需的知识和技能，从而有效提升安全管理水平。
- 针对各部门体系管理人员提供岗位所需的专业培训，包括ISO 14001、ISO 45001管理体系培训。
- 针对科研部门员工提供了相应的专业培训，培训包括“环保及节能减排相关知识”及“化学试剂报废流程及现场接收标准”。

新员工

- 在新员工入职培训中设置“环保知识培训”、“有害废弃物分类”、“实验室违规案例”等环保相关培训，以提高员工的环境保护意识。



案例

康龙英国霍兹登园区组织“地球日”活动

在“地球日”期间，康龙英国霍兹登园区开展了生物多样性研究，并提供了可持续发展的在线学习课程，现场员工积极参与。此外，我们还组织了“粉刷花瓶”活动，鼓励员工将未使用的花瓶带到工作地点进行粉刷，以便为即将在地球周期间举行的“领养花盆”活动做准备。同时，我们在食堂附近设立了一张桌子，提供向日葵和辣椒种子、盆栽土和花盆，鼓励员工报名参加“领养花盆”活动。该活动得到了员工的热烈响应，增强了大家保护地球的意识，并提高了日常环境保护的参与度。未来，我们将继续推行更多创新和有效的措施，为创造一个绿色和可持续的地球贡献力量。



案例

康龙北京“安全活动月”活动

2024年6月和8月，康龙北京举办了“安全活动月”，旨在鼓励康龙化成的全体员工通过积极参与各项活动，提高安全意识和环保意识。“安全活动月”的活动内容丰富多样，包括鼓励员工提出创新的低碳环保建议、通过有趣的竞赛形式提升员工的环保知识、鼓励员工通过行动践行低碳生活、展示员工的环保创意和成就。活动吸引了众多员工积极参与，激发了员工对环保实践的关注。未来，我们将继续举办类似活动，以进一步增强员工的参与感，同时推动公司在安全和环保领域的持续改进。



低碳环保活动

资源使用指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
用水总量	吨	1,818,289.19	1,787,904.25	1,710,203.52	1,155,027.40
每万元收益用水量	吨/万元	1.48	1.55	1.67	1.55
包材使用总量	千克	20,380.00	16,210.00	13,870.00	11,170.00
每万元收益包装材料使用量	千克/万元	0.017	0.014	0.014	0.015

污染防治

康龙化成始终坚持与自然和谐共生的发展理念，致力于减少污染物排放、保护环境及规范废弃物处置。公司严格遵守中国《大气污染物综合排放标准》、《中华人民共和国水污染防治法》、《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》、英国《1974年污染控制法(Control of Pollution Act 1974)》、《2011年废弃物条例(英格兰和威尔士)(The Waste (England and Wales) Regulations 2011)》、美国《清洁水法案(Clean Water Act)》、《清洁空气法案(Clean Air Act)》等相关法律法规，制定并遵循《污水处理站管理程序》、《废弃物管理程序》、《废气控制管理程序》等标准操作规程，全面提升污染物管理水平，针对生产运营过程中产生的废气、废水、固体废弃物进行规范化管理。2024年，公司未发生重大环境污染及处罚案例，亦并未有超标排放情况。

公司已建立完善的污染防治体系，聚焦防范突发环境污染事件、提升设施管理能力及规范废弃物分类处理，推动科学高效的污染防治机制建设，从源头杜绝环境污染及生态破坏。

大气污染物管理

康龙化成致力通过“分类—处置—监测”的全流程管理模式，结合先进技术与设备优化生产工艺，减少大气污染物排放。

日常管理

分类

- 根据地方法规要求，对锅炉废气、实验室废气及动物实验室废气进行分类管理与收集。

处置

- 采用活性炭吸附技术处理除锅炉外所有排放废气，定期更换活性炭滤网并检查通风橱及通风管理系统，确保排放达标，保障园区空气质量。
- 研发及生产过程中产生的废气、工艺尾气等均妥善收集、处理达标后方可排放。

监测

- 每季度由有资质第三方检测公司，根据各运营地要求进行定期的实验废气检测和锅炉废气检测，并出具检测报告。2024年，公司废气检测结果全部合格。
- 根据中国国家生态环境部《工业企业挥发性有机物泄漏检测与修复技术指南》进行“泄漏检测与修复”(LDAR)常规检测工作，借助挥发性有机化合物(VOCs)管理数据库平台实现高效数据管理及报告输出。

减排举措

研发过程

- 妥善密封化学品容器，减少VOCs排放，并存放于带排风的防爆柜或者药品柜中。

研发过程

- 妥善密封化学品容器，减少VOCs排放，并存放于带排风的防爆柜或者药品柜中。

废水分册

公司的废水主要来源于生产污水及生活污水。公司已制定并不断完善废水分册管理制度和程序，降低废水排放对环境的影响。我们严格按照国家及地方相关排放标准规范废水处理和排放，由公司集中处理生产污水，水质达标后排放至市政污水处理厂。

公司采取多种措施确保废水分册工作的持续合规和有效性，例如制定废水应急响应计划及对药品残留废水进行妥善处理，进一步降低环境风险。同时，我们每月委托具有资质的第三方检测机构对废水进行监测并出具检测报告，确保检测结果符合相关标准。在康龙绍兴，我们特别关注废水中药品残留对生物多样性的潜在影响，通过执行《废水中API残留评估、控制管理程序》进行管理，并定期评估污水排放的合规情况。为提升员工的环保意识，我们定期开展环保培训，包括覆盖所有科研员工的废水分册知识培训，以提升员工环保意识和管理能力。

固体废弃物管理

康龙化成持续完善固体废弃物管理体系，做好源头分类，并妥善处置有害废弃物、动物尸体、生活垃圾等，确保废弃物管理全流程规范化。2024年，公司持续实现废弃物100%合规处置。



分类

- 根据废弃物性质和地方监管要求，分类为生活垃圾、一般工业垃圾、锐器垃圾、有害废弃物等类别分类。
- 各部门及实验室均设置废弃物桶，并张贴分类标识，杜绝混放。
- 由不同的职能部门负责不同类别的废弃物存放和移送，存放时遵循“防雨、防渗漏、防扬撒”的“三防”要求，避免二次污染。



处置



有害废弃物

- 根据各运营地要求，通过与有资质的第三方公司合作处理有害废弃物。
- 实施源头管控，针对有机溶剂、易燃废弃物、DEA废物等有害废弃物，记录种类、数量、处置等信息，实现实时管理。2024年，康龙绍兴利用园区精馏塔开展废溶剂回收利用，并用于早期中间体项目生产过程中的设备初清洗，预计每年减少约300吨废溶剂；同时在危废处置环节，积极委托有资质的单位通过精馏塔开展废溶剂回收利用，每年约有3,000吨废溶剂通过精馏回收后降级使用。
- 对部分有害废弃物进行回收利用，降低生产成本，同时降低有害废弃物产生，防止环境污染。



动物尸体

- 委托有资质的第三方进行尸体无害化处理，并签订协议，针对动物尸体、组织等废弃物，由指定人员每日定时收集，统一放入专用的存放间，严格按法律法规要求进行收集和处理。



生活垃圾

- 一般生活垃圾由有资质的第三方公司定期回收处理，回收的生活垃圾采用焚烧处理方法，可用于火力发电。
- 厨余垃圾经由有资质的第三方进行统一处理，按照法律法规的要求实现循环利用。



可回收垃圾

- 分类回收和循环利用纸箱、木材、塑料、泡沫、玻璃等。



监测

- 职能部门全面监督废弃物的产生、存放及处置情况，确保管理规范。



案例

提升化学品泄漏应急处置能力

2024年，康龙绍兴开展多场化学品泄漏应急演练，模拟废液桶倾倒导致少量废液泄漏的场景。环保操作员与固废管理员协同处置，严格按照流程完成演练，有效提升员工环境安全意识和应急处置技能，强化了化学品泄漏的预防与应对能力。

演练验证了《化学品泄漏现场处置预案》等应急预案的有效性，补充完善不足之处。通过检查应急物资、装备和队伍准备情况，明确部门职责分工，并加强预案的衔接与操作性。演练还普及了应急知识，提升员工风险防范意识和自救能力，为环境安全管理提供了坚实保障。



溶剂泄漏演练



案例

强化危险废弃物管理与培训

2024年，康龙青岛实施《危险废物环境管理培训计划》，组织相关部门开展专项培训，并面向全员开展危险废弃物应急预案培训。培训内容包括法律法规、废弃物分类管理及应急处置流程，进一步提升员工环保意识与管理水平。公司还引入危险废物智能管理系统，优化管理流程，定期开展专项检查与数据评估，确保废弃物全流程规范化管理及达标排放，有效保障生态环境安全。

噪声管理

康龙化成高度重视噪声污染的潜在危害，并采取多项措施降低噪声水平，减少对员工和周边环境的影响。公司严格遵守《中华人民共和国噪声污染防治法》、《工业企业厂界环境噪声排放标准》、英国《2005年工作噪音管制条例(Control of noise at work regulations 2005)》、美国《噪音控制法(Noise Control Act)》等适用于各运营所在地的法律法规要求，并邀请第三方机构进行噪声检测，确保达标。

公司在噪声控制方面持续采用低噪声设备，对循环水泵、空压机、风机等高噪声设备采取减震、消声及隔音措施。通过优化设备布局和园区隔声设计，结合绿化带降噪效果，公司全面降低噪声对周边环境的影响，确保生产过程中各项噪声指标符合相关法规要求。康龙绍兴制定了《环境噪声管理程序》，并根据国家及地方要求设定噪声排放标准。针对新建车间，园区设置了噪声围挡栏，并严格按照施工标准控制施工时间。康龙湛江通过改进工艺和生产流程实施系统升级和区域优化，有效减少噪声源头，显著降低各区域的噪声水平。同时，康龙英国开展建筑内外的噪音调查工作，厂界噪音及室内噪音达标。

绩效指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
废气⁸⁵					
废气排放量	标准立方米	34,518,547,920.94	38,929,953,297.28	31,225,570,734.59	19,765,426,359.32
废气污染物排放总量	吨	162.11	118.10	84.38	64.33
二氧化硫	吨	0.91	0.58	0.26	0.12
氮氧化物	吨	13.73	12.71	1.90	1.34
颗粒物	吨	3.26	1.71	0.18	0.08
挥发性有机物	吨	144.21	103.10	82.04	62.79
废水					
废水排放量	标准立方米	1,290,008.76	1,179,158.65	1,054,522.70	820,896.50
废水污染物排放总量	吨	156.74	160.81	170.44	45.48
化学需氧量	吨	145.96	149.37	162.40	37.04
氨氮排放量	吨	2.55	3.14	2.18	2.64
总氮	吨	6.81	7.80	4.94	5.27
总磷	吨	1.42 ⁸⁶	0.50	0.92	0.53
无害废弃物					
无害废弃物产生总量	吨	8,195.79 ⁸⁷	6,107.73	4,778.25	2,035.04
无害废弃物产生密度	吨/万元	0.007	0.005	0.005	0.003
无害废弃物回收总量	吨	956.49	876.69	540.12	-
有害废弃物⁸⁸					
有害废弃物产生总量	吨	29,246.89 ⁸⁹	23,018.80	20,210.57	15,569.54
有害废弃物密度	吨/万元	0.024	0.020	0.020	0.020
有害废弃物回收总量	吨	4,756.94	2,304.33	1,196.99	-

⁸⁵ 2024年废气污染物排放总量、二氧化硫、颗粒物及挥发性有机物增加，主要因部分园区产量提升及生产负荷增长。

⁸⁶ 2024年废水中总磷数据增加与业务增长、污水设备投入使用等因素有关。

⁸⁷ 2024年无害废弃物增加，主要由于员工数量增长、业务扩展导致垃圾增多、维护工作，以及部分园区因搬迁等。

⁸⁸ 有害废弃物基于生态环境部发布的《国家危险废物名录(2021年版)》进行分类与统计。

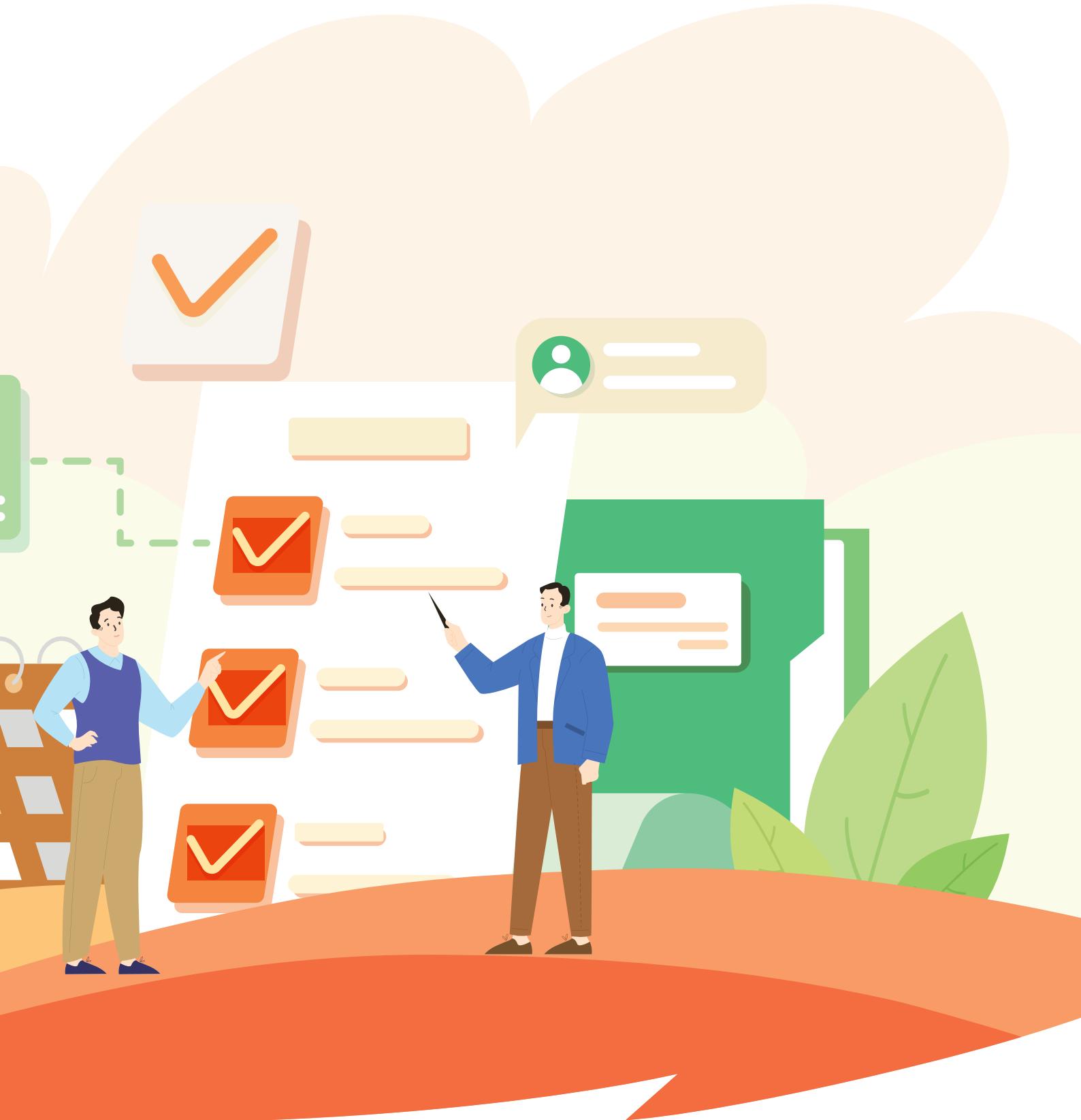
⁸⁹ 2024年有害废弃物产生及处理增加，主要由于行业项目变化导致放射性废弃物处理增加、生产负荷及产能大幅提升、生产活动增长，以及定期化学废弃物清理等因素。

06 / 民生关爱 回馈社会

康龙化成深入了解民众的实际需求，坚守以人为本的核心理念。我们积极参与公益活动，关注弱势群体的需求，重视生态环境保护，并全力支持当地地区的发展。

- 促进行业发展
- 社会贡献





促进行业发展

康龙化成重视行业交流与合作，热心参与各类行业活动，致力于为行业的发展贡献价值。通过分享我们的经验、知识和技术，我们持续提升自身的竞争力。我们期待与更多的合作伙伴寻求新的合作机会，共同携手打造更美好的未来。



案例

康龙英国参与行业交流活动

康龙英国在2024年积极参与了生物医药行业的重要交流活动。公司代表团队参加了IAS Symposium，展示了我们行业中的领导地位，并与其他公司及行业专家进行深入交流。

此外，康龙英国积极参与全国性研讨会，如同位素研究所(Institute of Isotope Symposium)和AURPO，推动了行业之间的学术交流和合作。

作为行业的重要参与者，康龙化成始终致力于分享最佳实践和推动技术进步。我们通过参与各种会议和活动，与行业前沿保持紧密联系，积极应对行业面临的挑战，推动可持续发展和创新。



案例

康龙英国参与Biophorum交流活动

Biophorum是生物医药行业全球性组织联盟，汇集众多公司领导和行业专家，针对影响整个行业的现有、新兴主题挑战开展合作，旨在分享最佳实践并实现解决方案落地。作为活跃成员，除参加常规性会议讨论外，我们积极参与线上活动、分享案例研究、撰写审阅白皮书、在网络研讨会和会议上发表演讲等，有效实现资源共享，推动技术进步和发展。



社会贡献

推动社区和经济社会发展的进程对康龙化成的可持续发展至关重要。在《赞助和捐赠标准管理流程》的指导下，我们积极开展各类公益和慈善活动，致力于服务社区并提升社会福祉。我们系统性地规划和实施各项社会责任项目，如参与自然灾害救助、科技创新教育、乡村教师帮扶、社会物资捐赠等，传递温暖与关爱。同时，为优化社区发展目标和计划，我们持续监测和评估公司对社区的贡献与参与情况。

此外，康龙化成已于2021年与北京亦城合作发展基金会签订“康龙健康智慧专项基金合作协议”，并正式设立“康龙健康智慧”专项基金，以充分地发挥行业优势并更好地整合多方资源。通过系统化的管理流程，康龙化成确保每一项赞助和捐赠都符合标准，以最大程度地惠及社区居民。在此框架下，康龙化成组织了多种形式的公益活动，包括教育资助和社区支持等项目。同时，截止2024年底，公司已连续第六年作为“阿拉善SEE”生态协会会员，不断改善和恢复生态环境，促进可持续发展。

2024年，康龙化成捐赠金额共计达322.73万元，其中公益分项专项基金支出金额135.7万元人民币，实现社会责任和回馈。



阿拉善SEE生态协会会员证书

案例

北京市朝阳区救助管理站捐赠项目

2024年1月，在北京亦城合作发展基金会的协调下，康龙健康智慧专项基金参与了向朝阳区救助管理站捐赠生活物资的公益项目（第四批）。康龙化成共向北京市朝阳区救助管理站捐赠了88袋小米，捐赠物资的总价值为1,232元人民币。

案例

慰问经开区抗美援朝老战士公益项目

2024年8月，康龙化成积极参加经开区管委会在“八一”建军节期间的慰问活动，通过康龙健康智慧专项基金捐赠了0.5万元人民币，作为慰问金向经开区的抗美援朝老战士表示慰问。



案例

第三届全国青少年科技教育成果展示比赛—北京区域赛公益项目

2024年5月，康龙化成在全国青少年科技教育成果展示比赛北京区域赛支出了共11万元人民币，为赛事场地搭建、物料设计、餐饮食宿、赛事顾问、裁判劳务、赛事宣传、安保服务、医疗急救等方面提供支持。



案例

“火种计划”乡村优秀女教师公益班活动

康龙化成积极实施中央的乡村振兴战略，全力支持乡村教育的发展。2024年7月，公司以康龙健康智慧专项基金的名义，捐赠100万元人民币资助“火种计划”—乡村优秀教师公益培训活动，并成立由100名来自贵州、内蒙古、新疆等19个省区的优秀乡村女教师组成的“康龙智慧班”。公司支持优秀教师们参观开发区企业、走访企业生产车间和制造基地、参与名校教授讲座和集体活动，帮助教师们拓宽教育视野，丰富实践知识。



培训班开学典礼活动及班旗授予



案例

“中国‘芯’助力中国梦”北京市青少年通信科技创新大赛公益项目

康龙化成积极鼓励青少年进一步探索和发展创新科技。2024年6月，康龙化成以康龙健康智慧专项基金的名义，向北京市青少年通讯科技创新比赛捐赠4.5万元人民币，为物料制作、设备租赁和品牌宣传等多个方面提供了支持。



案例

“走近科学，点燃梦想” — 科技探秘之旅公益行活动

康龙化成积极支持和关注留守儿童的教育发展，让他们有机会实现科学梦想。2024年8月，康龙化成通过康龙健康智慧专项基金支出了7.85万元人民币，以支持基金会发起的“走近科学、点燃梦想” — 科技探秘之旅公益活动。此次资助帮助8名内蒙古留守儿童前来北京参加活动，包括基地参观体验和课程学习等。



案例

房山区窦店镇防汛物资公益项目

2024年7月，康龙化成通过基金会向房山区窦店人民政府捐赠充气式机动艇、舷外挂机、救生衣、救生圈等物资，共价值11.85万元人民币，为防范暴雨汛期灾害做好储备。



案例

康龙青岛、康龙天津物资捐赠项目

2024年1月，甘肃突发地震，康龙青岛通过青岛市红十字会向震区捐赠紧急物资。我们不仅关注灾区的即时需求，还积极助力生活和基础设施的恢复工作，展现了公司的社会责任感和对灾区人民的深切关怀。

2024年10月，康龙天津向天津开发区慈善协会捐赠物资，其中包括折叠床、床垫、睡袋及防潮垫等物资，旨在为生活困难的民众提供温暖和支持。

附录1 联合国2030可持续发展目标响应

公司支持联合国2030可持续发展目标(SDGs)，从社会福祉、教育、性别、能源、资源、气候等各方面积极贡献力量。

SDGs	2024年公司行动
1 无贫穷 	<ul style="list-style-type: none">人才汇聚 成就共赢
2 零饥饿 	<ul style="list-style-type: none">人才汇聚 成就共赢
3 良好健康与福祉 	<ul style="list-style-type: none">恪守道德 责任运营人才汇聚 成就共赢民生关爱 回馈社会
4 优质教育 	<ul style="list-style-type: none">人才汇聚 成就共赢
5 性别平等 	<ul style="list-style-type: none">德业并举 行稳致远人才汇聚 成就共赢
6 清洁饮水和卫生设施 	<ul style="list-style-type: none">低碳发展 绿意盎然
7 经济适用的清洁能源 	<ul style="list-style-type: none">低碳发展 绿意盎然
8 体面工作和经济增长 	<ul style="list-style-type: none">人才汇聚 成就共赢

SDGs	2024年公司行动
9 产业、创新和基础设施 	<ul style="list-style-type: none">• 恪守道德 责任运营• 质量为本 服务为先• 人才汇聚 成就共赢
10 减少不平等 	<ul style="list-style-type: none">• 德业并举 行稳致远• 人才汇聚 成就共赢• 民生关爱 回馈社会
11 可持续城市和社区 	<ul style="list-style-type: none">• 低碳发展 绿意盎然• 民生关爱 回馈社会
12 负责任消费和生产 	<ul style="list-style-type: none">• 恪守道德 责任运营• 质量为本 服务为先• 低碳发展 绿意盎然
13 气候行动 	<ul style="list-style-type: none">• 低碳发展 绿意盎然
14 水下生物 	<ul style="list-style-type: none">• 低碳发展 绿意盎然
15 陆地生物 	<ul style="list-style-type: none">• 民生关爱 回馈社会
16 和平、正义与强大机构 	<ul style="list-style-type: none">• 德业并举 行稳致远
17 促进目标实现的伙伴关系 	<ul style="list-style-type: none">• 恪守道德 责任运营• 民生关爱 回馈社会

附录2 关键绩效表

环境绩效表

绩效指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
能源使用					
天然气消耗量	10,000标准立方米	1,493.05 ⁹⁰	1,264.53	873.23	636.70
柴油消耗量	吨	21.00	40.78	11.98	9.72
汽油消耗量	吨	46.47	82.01	37.86	33.83
外购电力消耗量	10,000千瓦时	32,331.49	29,425.57	23,418.79	15,679.04
外购热力消耗量	百万千焦	42,227.92 ⁹¹	207,050.43	111,312.57	48,427.17
外购蒸汽消耗量	吨	151,148.30	149,808.51	132,771.74	91,999.00
综合能源消耗总量	吨标煤	80,570.46	79,459.31	61,341.60	41,285.45
每万元收益综合能源消耗量	吨标煤/万元	0.066	0.069	0.060	0.055
温室气体排放					
温室气体排放总量 (范围一+ 范围二)	吨CO2e	198,700.78	251,495.98	183,166.48	128,641.76
每万元收益温室气体排放量 (范围一+ 范围二)	吨CO2e/万元	0.16	0.22	0.18	0.17
范围一： 直接排放源的温室气体排放量	吨CO2e	34,268.00	34,755.68	19,261.36	14,066.22
范围二： 间接排放源的温室气体排放量	吨CO2e	164,432.78	216,740.30	163,905.13	114,575.54
范围三温室气体排放	吨CO2e	414,817.33	395,142.93	-	-
资源使用					
用水总量	吨	1,818,289.19	1,787,904.25	1,710,203.52	1,155,027.40
每万元收益用水量	吨/万元	1.48	1.55	1.67	1.55
包材使用总量	千克	20,380.00	16,210.00	13,870.00	11,170.00
每万元收益包装材料使用量	千克/万元	0.017	0.014	0.014	0.015
废气⁹²					
废气排放量	标准立方米	34,518,547,920.94	38,929,953,297.28	31,225,570,734.59	19,765,426,359.32
废气污染物排放总量	吨	162.11	118.10	84.38	64.33
二氧化硫	吨	0.91	0.58	0.26	0.12
氮氧化物	吨	13.73	12.71	1.90	1.34
颗粒物	吨	3.26	1.71	0.18	0.08
挥发性有机物	吨	144.21	103.10	82.04	62.79

⁹⁰ 2024年天然气用量比2023年增加主要由于园区业务部门逐步投用导致用气量上升。

⁹¹ 2024年外购热力消耗量比2023年有所下降，原因是2024年优化了统计口径。

⁹² 2024年废气污染物排放总量、二氧化硫、颗粒物及挥发性有机物增加，主要因部分园区产量提升及生产负荷增长。



绩效指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
废水					
废水排放量	标准立方米	1,290,008.76	1,179,158.65	1,054,522.70	820,896.50
废水污染物排放总量	吨	156.74	160.81	170.44	45.48
化学需氧量	吨	145.96	149.37	162.40	37.04
氨氮排放量	吨	2.55	3.14	2.18	2.64
总氮	吨	6.81	7.80	4.94	5.27
总磷	吨	1.42 ⁹³	0.50	0.92	0.53
无害废弃物⁹⁴					
无害废弃物产生总量	吨	8,195.79	6,107.73	4,778.25	2,035.04
无害废弃物产生密度	吨/万元	0.007	0.005	0.005	0.003
无害废弃物回收总量	吨	956.49	876.69	540.12	-
无害废弃物总量 – 按处置方式划分					
焚烧	吨	3,271.63	2,437.68	578.58	-
填埋	吨	2,306.80	1,838.22	65.32	-
堆肥	吨	900.75	936.29	0.22	-
回收	吨	956.49	876.69	540.12	-
再利用	吨	15.36	18.57	6.66	-
其他处理方式 ⁹⁵	吨	744.76	-	3,587.35	2,035.04
有害废弃物⁹⁶					
有害废弃物产生总量	吨	29,246.89	23,018.80	20,210.57	15,569.54
有害废弃物密度	吨/万元	0.024	0.020	0.020	0.020
有害废弃物回收总量	吨	4,756.94	2,304.33	1,196.99	-
有害废弃物总量 – 按处置方式划分					
焚烧	吨	11,573.73	12,916.45	8,888.32	-
填埋	吨	192.34	11.63	308.59	-
堆肥	吨	-	-	33.33	-
回收	吨	4,756.94	2,304.33	1,196.99	-
再利用	吨	8,967.61	3,503.26	1,046.51	-
物化	吨	14.00	6.45	127.25	-
超临界氧化技术	吨	2,855.41	3,218.60	2,889.15	-
其他处理方式	吨	886.86	1,058.09	5,720.43	15,569.54

⁹³ 2024年废水中总磷数据增加与业务增长、污水设备投入使用等因素有关。

⁹⁴ 2024年无害废弃物增加，主要由于员工数量增长、业务扩展导致垃圾增多、维护工作，以及部分园区因搬迁等。

⁹⁵ 2022年按处置方式划分的细分数据来自内部信息收集，加总后与2022年ESG报告公开披露数据一致。2021年无害废弃物统一默认划分为其他处理方式。

⁹⁶ 2024年有害废弃物产生及处理增加，主要由于行业项目变化导致放射性废弃物处理增加、生产负荷及产能大幅提升、生产活动增长，以及定期化学废弃物清理等因素。

社会绩效表

指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
员工雇佣	员工总数	人	21,370	20,295	19,481
	男性员工人数	人	9,587	9,200	9,057
	女性员工人数	人	11,783	11,095	10,424
	全职员工人数	人	21,370	20,295	19,459
	其他用工形式的非正式员工人数	人	687 ⁹⁷	400 ^{98 99}	22
	30岁(含30岁)及以下员工人数	人	14,294	14,424	13,928
	31-50岁(含50岁)员工人数	人	6,525	5,651	5,342
	51岁及以上员工人数	人	551 ¹⁰⁰	220	211
	本科及以下员工人数	人	14,376	13,888	13,789
	硕士员工人数	人	5,961	5,436	4,810
	博士及以上员工人数	人	1,033	971	882
	中国地区员工人数(含港澳台)	人	19,686	18,653	17,896
	英国地区员工人数	人	981	961	-
	美国地区及其他海外地区员工人数	人	703	681	-
	海外其他地区员工人数	人	0	0	-
	高级管理层人数(含执行董事)	人	88	90	92
	中级管理层人数	人	4,547	4,194	3,615
	一般员工人数	人	16,735	16,011	15,774
	残疾员工人数	人	232	161	131
女性员工占比	内部招聘人数	人	309	-	-
	内部招聘人数占比	%	7.50	-	-
	新员工数量	人	4,122	3,683	-
	新员工总雇佣率	%	19.29	18.15	-
	平均招聘成本	元/人	3,233	-	-
	在创收职能中担任管理职位的员工总数	人	95	-	-
	担任STEM相关职位的研发人员总数	人	19,166	-	-
	女性员工在劳动力总数中占比	%	55.14	54.67	53.51
	女性管理层在管理层总数中占比	%	45.59	45.47	44.59
	女性中级管理层在管理层总数中占比	%	46.01	45.95	-
	女性高级管理层(含执行董事)在高级管理层(含执行董事)总数中占比	%	23.86	23.33	-
	在创收职能中担任管理职位的女性在所有此类管理层总数中占比	%	55.79	53.47	-
	担任STEM相关职位的女性在STEM职位总数中占比	%	56.28	55.57	-

⁹⁷ 其他用工形式的非正式员工主要包括实习生、兼职工、劳务派遣等，不计算在员工总数中。

⁹⁸ 不计算在员工总数中。

⁹⁹ 2023年统计口径变更。

¹⁰⁰ 2024年，我们已优化海外园区数据收集系统，提升数据质量及准确性。因此，51岁及以上员工流失人数比2023年有所增加。

指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
按地区划分的员工占比	中国地区(包含港澳台)	%	92.12	91.91	-
	英国地区	%	4.59	4.74	-
	美国地区及其他海外地区	%	3.29	3.36	-
少数民族员工占比 ¹⁰¹	汉族	%	85.68	86.36	-
	满族	%	1.72	1.68	-
	蒙古族	%	0.67	0.68	-
	土家族	%	0.66	0.66	-
	回族	%	0.68	0.60	-
	壮族	%	0.48	0.44	-
	苗族	%	0.37	0.42	-
	侗族	%	0.13	0.11	-
	朝鲜族	%	0.09	0.09	-
	除以上外其他少数民族	%	9.52	8.96	-
	所有少数民族员工占比	%	14.32	13.64	-
	汉族	%	84.38	-	-
	满族	%	1.83	-	-
少数民族管理层占比	蒙古族	%	0.54	-	-
	土家族	%	0.30	-	-
	回族	%	0.52	-	-
	壮族	%	0.22	-	-
	苗族	%	0.09	-	-
	侗族	%	0.02	-	-
	朝鲜族	%	0.13	-	-
	除以上外其他少数民族	%	11.97	-	-
	高级管理层中少数民族和/or弱势群体员工的百分比	%	3.41	2.22	-
	公司男性的平均受雇年限	年	3.96	3.41	-
员工受雇年限	公司女性员工的平均受雇年限	年	3.04	2.50	-

¹⁰¹ 2024年更新数据口径，包含全集团员工。故对2023年数据进行了重新计算。

指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
员工流失	员工流失人数	人	3,047	2,869	-
	员工流失率	%	14.26	14.14	14.61
	男性员工流失人数	人	1,519	1,291	-
	男性员工流失率	%	15.84	14.03	12.81
	女性员工流失人数	人	1,528	1,578	-
	女性员工流失率	%	12.97	14.22	16.15
	30岁及以下员工流失人数	人	2,320	2,381	-
	30岁及以下员工流失率	%	16.23	16.51	15.67
	31-50岁员工流失人数	人	656	462	-
	31-50岁员工流失率	%	10.05	8.18	11.66
	51岁及以上员工流失人数	人	71 ¹⁰²	26	-
	51岁及以上员工流失率	%	12.89	11.82	17.54
	中国地区员工(包含港澳台)流失人数	人	2,791	2,638	-
	中国地区员工(包含港澳台)员工流失率	%	14.18	14.14	14.45
	英国地区员工流失人数	人	115	118	-
	美国地区及其他海外地区员工流失人数	人	141	113	-
	海外地区员工总流失率	%	15.20	14.07	16.21
	博士及以上员工流失人数	人	120	114	-
培训数据	硕士员工流失人数	人	714	629	-
	本科员工流失人数	人	1,645	1,703	-
	大专及以下员工流失人数	人	568	423	-
	员工主动流失人数	人	2,844	2,638	-
	员工主动流失率	%	13.31	13.00	14.43
	3年以上员工离职人数	人	582	468	-
	3年以上员工离职率	%	2.72	2.31	-
	3年以上员工主动流失人数	人	525	423	-
	3年以上员工主动流失率	%	2.46	2.08	-
	员工受训总场次	次	20,014	22,647	11,735
	员工受训总人数	人	20,351	19,723	-
	员工受训百分比	%	95.23	97.18	96.48
	员工受训总时数	小时	938,723.97	633,785.89	635,479.56
	员工平均受训时数	小时/人	43.93	31.23	32.62

¹⁰²2024年，我们已优化海外园区数据收集系统，提升数据质量及准确性。因此，51岁及以上员工流失人数比2023年有所增加。

指标	单位	2024年	2023年	2022年	2021年
中级管理层平均受训时数	小时/人	46.58 ¹⁰³	25.37	11.67	39.50
一般员工受训百分比	%	95.86	98.07	96.48	97.94
一般员工平均受训时数	小时/人	43.24	32.80	37.58	69.34
30岁及以下员工受训百分比	%	96.95	-	-	-
30岁及以下员工平均受训时数	小时/人	44.15	-	-	-
31-50岁员工受训百分比	%	94.42	-	-	-
31-50岁员工平均受训时数	小时/人	44.97	-	-	-
51岁及以上员工受训百分比	%	60.25	-	-	-
51岁及以上员工平均受训时数	小时/人	25.76	-	-	-
中国地区员工(包含港澳台)员工受训百分比	%	100	-	-	-
中国地区员工(包含港澳台)员工平均受训时数	小时/人	47.33	-	-	-
英国地区员工受训百分比	%	53.01	-	-	-
英国地区员工平均受训时数	小时/人	7.12	-	-	-
美国地区及其他海外地区员工受训百分比	%	20.63	-	-	-
美国地区及其他海外地区员工平均受训时数	小时/人	0.09	-	-	-
汉族受训百分比	%	100	-	-	-
汉族受训平均时长	小时/人	47.32	-	-	-
满族受训百分比	%	100	-	-	-
满族受训平均时长	小时/人	46.43	-	-	-
蒙古族受训百分比	%	100	-	-	-
蒙古族受训平均时长	小时/人	45.65	-	-	-
土家族受训百分比	%	100	-	-	-
土家族受训平均时长	小时/人	47.99	-	-	-
回族受训百分比	%	100	-	-	-
回族受训平均时长	小时/人	48.14	-	-	-
壮族受训百分比	%	100	-	-	-
壮族受训平均时长	小时/人	49.73	-	-	-
苗族受训百分比	%	100	-	-	-
苗族受训平均时长	小时/人	45.64	-	-	-
侗族受训百分比	%	100	-	-	-
侗族受训平均时长	小时/人	45.72	-	-	-
朝鲜受训百分比	%	100	-	-	-
朝鲜受训平均时长	小时/人	49.84	-	-	-
除以上外其他少数民族受训百分比	%	49.93	-	-	-
除以上外其他少数民族受训平均时长	小时/人	11.84	-	-	-
董事接受反贪腐培训总时长	小时	2	-	-	-
反贪腐培训董事会成员覆盖率	%	100	100	100	-

¹⁰³ 2024年针对中层管理层员工深化强将计划，所以中级管理层平均受训时数同比增加。

指标		单位	2024年	2023年	2022年	2021年
供应商数据	员工接受反贪腐培训总时长	小时/人	9,989	4,669	3,012	-
	反贪腐培训员工覆盖率 ¹⁰⁴	%	100	100	100	-
	反贪腐培训的总人次 ¹⁰⁵	人次	19,832	-	-	-
	供应商总数	个	7,582	7,032	4,731	3,332
	执行有关惯例的供应商数量	个	7,582 ¹⁰⁶	3,026	4,731	3,332
	按地区划分的供应商数量	中国境内(含港澳台)	个	5,097	4,784	2,848
	中国境外	个	2,485	2,248	1,883	475
	一级重要供应商总数	个	100	100	-	-
	一级重要供应商总支出占比	%	49	86	-	-
	非一级供应商总数	个	0	0	-	-
	重要供应商(及核心供应商)总数	个	20	20	-	-
	关键供应商	个	20	20	-	-
	非关键供应商	个	7,562	7,012	-	-
	供应商审计次数	次	574	454	705	1,160
员工健康	已完成体检的员工数	人	18,062 ¹⁰⁷	16,149 ¹⁰⁸	-	-
	员工体检率	%	84.52 ¹⁰⁹	86.58 ¹¹⁰	-	-
	社会保险覆盖 ¹¹¹	%	100	100	100	-
职业健康与安全	因工伤死亡人数	人	1 ¹¹²	0	0	0
	因工作关系死亡比例	%	0.005 ¹¹³	0	0	0
	因工伤损失工作日数	天	1,401	972	1,377	562
	员工工作日损失率(LWR)	/	6.53	4.79	7.07	-
其他	承包商工作日损失率(LWR)	/	0	-	-	-
	慈善捐赠总额	万元	322.73	490.44	-	-
	“康龙健康智慧”专项基金支出金额	万元	135.70	250	-	-
	人力资本投资回报率	%	137.60	140.71	-	-

¹⁰⁴ 此覆盖率统计范围不含康龙英国、康龙美国。¹⁰⁵ 公司截至12月31日在职员工数。¹⁰⁶ 2024年，所有供应商均纳入执行有关惯例的范围。¹⁰⁷ 范围涵盖全集团员工。¹⁰⁸ 范围涵盖中国地区员工。¹⁰⁹ 范围涵盖全集团员工。¹¹⁰ 范围涵盖中国地区员工。¹¹¹ 范围涵盖中国地区员工。¹¹² 员工在上班途中遭遇交通事故不幸身亡且该起肇事方并非康龙公司的员工。¹¹³ 员工在上班途中遭遇交通事故不幸身亡且该起肇事方并非康龙公司的员工。

附录3 ESG索引

披露指标	章节索引
范畴：环境	
A1：排放物	
一般披露	
有关废气及温室气体排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。 注：废气排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受国家法 律及规例规管的污染物。 温室气体包括二氧化碳、甲烷、氧化亚氮、氢氟碳化合物、 全氟化碳及六氟化硫。 有害废弃物指国家规例所界定者。	应对气候变化 绿色运营 污染防治
A1.1	污染防治
A1.2	应对气候变化
A1.3	污染防治
A1.4	污染防治
A1.5	应对气候变化 绿色运营
A1.6	绿色运营
A2：资源使用	
一般披露	
有效使用资源(包括能源、水及其他原材料)的政策。 注：资源可用于生产、储存、运输、楼宇、电子设备等。	应对气候变化 绿色运营
A2.1	应对气候变化
A2.2	绿色运营
A2.3	应对气候变化
A2.4	绿色运营
A2.5	绿色运营

披露指标	章节索引
A3 : 环境及天然资源	
一般披露 减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策。	绿色运营
A3.1 描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动。	绿色运营
A4 : 气候变化	
一般披露 识别及应对已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜的政策。	应对气候变化
A4.1 描述已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜，及应对行动。	应对气候变化
范畴：社会	
雇佣与劳工准则	
B1 : 雇佣	
一般披露 有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	雇佣与发展
B1.1 按性别、雇佣类型(如全职或兼职)、年龄组别及地区划分的雇员总数。	雇佣与发展
B1.2 按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比率。	关键绩效表
B2 : 健康与安全	
一般披露 有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。	安全运营 健康与安全
B2.1 过去三年(包括汇报年度)每年因工亡故的人数及比率。	安全运营
B2.2 因工伤损失工作日数。	安全运营
B2.3 描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法。	安全运营 健康与安全
B3 : 发展及培训	
一般披露 有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。 注：培训指职业培训，可包括由雇主付费的内外部课程。	雇佣与发展
B3.1 按性别及雇员类别(如高级管理层、中级管理层等)划分的受训雇员百分比。	雇佣与发展
B3.2 按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数。	雇佣与发展



披露指标

章节索引

B4：劳工准则

一般披露

有关防止童工或强制劳工的：

(a) 政策；及

(b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。

雇佣与发展

B4.1

描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。

雇佣与发展

B4.2

描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。

雇佣与发展

B5：供应链管理

一般披露

管理供应链的环境及社会风险政策。

供应链管理

B5.1

按地区划分的供货商数目。

供应链多元化

B5.2

描述有关聘用供货商的惯例，向其执行有关惯例的供货商数目、以及有关惯例的执行及监察方法。

供应链管理

B5.3

描述有关识别供应链每个环节的环境及社会风险的惯例，以及相关执行及监察方法。

供应链管理

B5.4

描述在拣选供应商时促使多用环保产品及服务的惯例，以及相关执行及监察方法。

供应链管理

B6：产品责任

一般披露

有关所提供的产品和服务的健康与安全、广告、标签及私隐事宜以及补救方法的：

(a) 政策；及

(b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。

品质服务

创新研发

信息安全

B6.1

已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比。

品质服务

B6.2

接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。

品质服务

B6.3

描述与维护及保障知识产权有关的惯例。

创新研发

B6.4

描述质量检定过程及产品回收程序。

品质服务

B6.5

描述消费者数据保障及私隐政策，以及相关执行及监察方法。

信息安全

B7: 反贪污

一般披露

有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的：

(a) 政策；及

(b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料。

诚信合规

B7.1

于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。

诚信合规

B7.2

描述防范措施及举报程序，以及相关执行及监察方法。

诚信合规

B7.3

描述向董事及员工提供的反贪污培训。

诚信合规

社区

B8: 社区投资

一般披露

有关以社区参与来了解运营所在社区需要和确保其业务活动会考虑社区利益的政策。

民生关爱 回馈社会

B8.1

专注贡献范畴(如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育)。

民生关爱 回馈社会

B8.2

在专注范畴所动用资源(如金钱或时间)。

民生关爱 回馈社会

附录4 GRI索引

使用说明	康龙化成在 2024年1月1日至2024年12月31日 参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息	
使用的GRI 1	GRI 1：基础2021	
披露议题/披露项	披露项标题	章节索引
GRI 2：一般披露		
组织及其报告做法		
2-1	组织详细情况	关于我们
2-2	纳入组织可持续性报告的实体	关于本报告
2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告
2-4	信息重述	关于本报告
2-5	外部鉴证	外部审计报告
活动和工作者		
2-6	活动、价值链和其他业务关系	供应链管理
2-7	员工	雇佣与发展
2-8	员工之外的工作者 ¹¹⁴	雇佣与发展
管治		
2-9	管治架构和组成	企业管治
2-10	最高管治机构的提名和遴选	企业管治
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	企业管治
2-13	为管理影响的责任授权	ESG治理
2-14	最高管治机构在可持续性报告中的作用	企业管治
2-15	利益冲突	诚信合规
2-16	重要关切问题的沟通	ESG治理
2-17	最高管治机构的共同知识	ESG治理
2-18	对最高管治机构的绩效评估	ESG治理
战略、政策和实践		
2-22	关于可持续发展战略的声明	ESG治理
2-23	政策承诺	ESG治理 法律法规及内部制度表
2-24	融合政策承诺	ESG治理
2-25	补救负面影响的程序	应对气候变化 伦理道德
2-27	遵守法律法规	法律法规及内部制度表

¹¹⁴即报告中其他用工形式的非正式员工，主要包括实习生、兼职员工、劳务派遣等，不计算在员工总数中。

披露议题/披露项	披露项标题	章节索引
利益相关方参与		
2-29	利益相关方参与的方法	ESG治理
GRI 3 : 实质性议题2021		
3-1	确定实质性议题的过程	ESG治理
3-2	实质性议题清单	ESG治理
3-3	实质性议题的管理	ESG治理
经济		
GRI 201 : 经济绩效		
201-1	直接产生和分配的经济价值	见年报
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	创新研发
201-3	义务性固定福利计划和其他退休计划	雇佣与发展
GRI 205 : 反腐败		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	诚信合规
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	诚信合规
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	诚信合规
GRI 206 : 不当竞争行为		
206-1	针对不当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	不涉及
环境		
GRI 302 : 能源		
302-1	组织内部的能源消耗量	应对气候变化
302-3	能源强度	应对气候变化
302-4	减少能源消耗量	应对气候变化
302-5	降低产品和服务的能源需求	应对气候变化
GRI 304 : 生物多样性		
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	绿色运营
304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	绿色运营
304-3	受保护或经修复的栖息地	绿色运营
GRI 305 : 排放		
305-1	直接(范畴1)温室气体排放	应对气候变化
305-2	能源间接(范畴2)温室气体排放	应对气候变化
305-4	温室气体排放强度	绿色运营
305-5	温室气体减排量	绿色运营

披露议题/披露项	披露项标题	章节索引
社会		
GRI 401：雇佣		
401-2	提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利	沟通与关爱
GRI 403：职业健康与安全		
403-1	职业健康安全管理体系	安全运营 健康与安全
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	安全运营
403-3	职业健康服务	健康与安全
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	健康与安全
403-5	工作者职业健康安全培训	健康与安全
403-6	促进工作者健康	健康与安全
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	健康与安全
403-8	职业健康安全管理体系适用的工作者	健康与安全
403-9	工伤	安全运营
403-10	工作相关的健康问题	健康与安全
GRI 404：培训与教育		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	雇佣与发展
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	雇佣与发展
GRI 405：多元化与平等机会		
405-1	管治机构与员工的多元化	雇佣与发展
GRI 406：反歧视		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	雇佣与发展
GRI 413：当地社区		
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	民生关爱回馈社会
GRI 414：供应商社会评估		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	供应链管理
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	供应链管理



附录5 法律法规及内部制度表

类别	名称
国际原则指南	《世界医药协会赫尔辛基宣言》
	《涉及人的生物医学研究国际伦理准则》
	ICH Q2(R2)《分析方法验证》
	ICH Q7《原料药的优良制造规范(GMP)指南》
	ICH Q8《药品开发》
	ICH Q9《质量风险管理》
	ICH Q10《药品质量体系》
	ICH Q11《原料药开发和生产》
	ICH Q13《原料药和制剂的连续制》
	《世界人权宣言》
	《中华人民共和国民法典》
	《中华人民共和国刑法》
	《中华人民共和国公司法》
中国法律法规	《中华人民共和国证券法》
	《中华人民共和国反不正当竞争法》
	《中华人民共和国药品管理法》
	《中华人民共和国网络安全法》
	《中华人民共和国个人信息保护法》
	《药物临床试验质量管理规范》
	《中华人民共和国生物安全法》
	《实验动物管理条例》
	《实验动物 环境及设施》
	《中华人民共和国广告法》
	《中华人民共和国著作权法》
	《医疗器械临床试验质量管理规范》
	《药品生产质量管理规范(2010年版)》
	《临床试验用药品(试行)》附录(2022年7月)
	《药品非临床研究质量管理规范(GLP)》
	《药品临床试验管理规范(GCP)》
	《药品记录与数据管理要求(试行)(2020年12月)》
	《兽药生产质量管理规范(2020版)》
	《中华人民共和国专利法》
	《中华人民共和国商标法》

类别	名称
欧洲及美洲法律法规	《中华人民共和国安全生产法》
	《中华人民共和国劳动法》
	《中华人民共和国劳动合同法》
	《中华人民共和国未成年人保护法》
	《中华人民共和国就业促进法》
	《中华人民共和国社会保险法》
	《工资支付暂行规定》
	《职工带薪年休假条例》
	《中华人民共和国职业病防治法》
	《职业及健康安全管理体系认证》
	《能源管理体系要求及使用指南》
	《中华人民共和国环境保护法》
	《中华人民共和国节约能源法》
	《大气污染物综合排放标准》
	《中华人民共和国水污染防治法》
	《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》
	《中华人民共和国噪声污染防治法》
	《工业企业厂界环境噪声排放标准》
	欧盟《药品管理法(EudraLex)》
	欧盟《通用数据保护条例》
	美国《联邦食品、药物和化妆品法案(Federal Food, Drug and Cosmetic Act)》
	美国《PSCI负责任供应链管理原则》
	美国《动物福利法(Animal Welfare Act)》
	美国《药品生产质量管理规范》
	美国《数据完整性和cGMP符合性》
	美国《电子记录；电子签名》
	美国《反海外腐败法(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)》
	美国《薪酬透明度非歧视规定(Pay Transparency Non-discrimination Provision)》
	美国《国家劳资关系法案(National Labor Relations Act)》
	美国《公平劳动标准法(Fair Labor Standards Act)》
	美国《职业安全卫生法(Occupation Safety and Health Act)》
	美国《能源政策法案(Energy Policy Act of 2020)》
	美国《清洁水法案(Clean Water Act)》
	美国《清洁空气法案(Clean Air Act)》
	美国《噪音控制法(Noise Control Act)》
	英国《2010年反贿赂法(UK Bribery Act 2010)》

类别	名称
内部政策制度	英国《动物(科学程序)(1986年法案)2021年修订版(Animals(Scientific Procedures) Act 1986, amended 2021)》
	英国《通用数据保护条例》
	英国《MHRA GxP数据完整性定义和指南(MHRA Guidance on GxP Data Integrity)》
	英国《1996雇佣权力法(Employment Rights Act 1996)》
	英国《1998年儿童(工作保护)条例(Children(Protection at Work)Regulations 1998)》
	英国《2004年儿童法(The Children Act 2004)》
	英国《1974年工作健康安全法(Health and safety at Work etc. Act 1974)》
	英国《1995年工作场所健康与安全管理条例》
	英国《1990年环境保护法(Environmental Protection Act 1990)》
	英国《2021年环境法(Environment Act 2021)》
	英国《1974年污染控制法(Control of Pollution Act 1974)》
	英国《2011年废弃物条例(英格兰和威尔士)(The Waste (England and Wales) Regulations 2011)》
	英国《2005年工作噪音管制条例(Control of noise at work regulations 2005)》
	《董事会议事规则》
	《独立非执行董事工作制度》
	《公司章程》
	《康龙化成行为准则》
	《反洗钱政策》
	《环境、社会与公司治理管理办法》
	《环境、社会与公司治理信息管理手册》
	《董事会成员多元化政策》
	《招聘与遴选政策(Recruitment and Selection Policy)》
	《反骚扰与歧视政策(Anti-Harassment and Bullying Policy)》
	《平等机会政策(Equal Opportunities Policy)》
	《员工多元化、平等、包容政策》
	《童工风险控制与救助制度》
	《员工手册》
	《利益冲突管理办法》
	《反腐败合规制度》
	《贸易合规》
	《内部举报和调查制度》
	《商业合作伙伴合规尽职调查制度》
	《内部审计管理制度》
	《保护数据隐私和客户机密》
	《实验动物中心管理手册》
	《实验动物管理和使用相关纪律管理办法》
	《机构实验动物伦理委员会(IACUC)章程》

类别	名称
	《负责任营销政策》
	《康龙化成公司信息安全管理策略》
	《康龙化成员工信息安全手册》
	《康龙化成公司信息系统建设安全管理规定》
	《康龙化成公司信息安全法律法规符合性管理规定》
	《康龙化成隐私政策》
	《采购管理制度》
	《采购管理标准操作规程》
	《商业合作伙伴行为准则》
	《供应商准入制度》
	《供应商监督制度》
	《供应商多元包容政策》
	《质量手册》
	《康龙化成质量方针》
	《原料药生产中基于项目不同阶段的质量分级管理》
	《GxP法规查新》
	《独立伦理或机构审查委员会递交》
	《超标和超趋势结果调查》
	《药品共线生产质量风险管理指南》
	《共线生产管理规程》
	《亚硝胺药物成分相关杂质的推荐可接受摄入量限度指南》
	《亚硝胺风险管理》
	《兽药管理条例》
	《兽药原料药生产管理的特殊要求》
	《兽药生产质量管理规范检查验收评定标准》
	《知识产权手册》
	《公司信息保密制度》
	《康龙化成商业秘密管理办法》
	《康龙化成信息资源控制程序》
	《康龙化成保密体系搭建方案》
	《危险源辨识、风险评估和控制管理程序》
	《事故隐患排查治理管理程序》
	《危险物品管理程序》
	《事故报告、调查与处理程序》
	《危险化学品管理程序》
	《承包商安全管理程序》
	《特种作业人员安全管理程序》
	《安全生产责任制》
	《安全生产责任制管理程序》
	《动火作业指导书》
	《高处作业指导书》

类别	名称
	《有限空间作业指导书》
	《专项整治行动隐患整改计划》
	《用户投诉》
	《召回》
	《不合格品管理》
	《劳动与人权管理制度》
	《纪律程序政策》
	《实习生管理政策》
	《绩效管理与考核制度》
	《人才战略实施路线图(People Strategy Implementation Roadmap)》
	《人才战略通讯特别版(People Strategy Newsletter Special Edition)》
	《学习和发展政策(Learning and Development Policy)》
	《安全手册》
	《标准操作程序》
	《作业指导书》
	《应急预案》
	《职业病防治宣传教育培训管理程序》
	《节能管理制度》
	《环境保护管理制度》
	《环保节能奖励和惩罚制度》
	《节能环保责任制》
	《环境保护管理程序》
	《环境监视测量管理程序》
	《环境污染事故管理程序》
	《环境污染事故应急救援预案》
	《灾难应对计划和应急处理操作程序》
	《污水处理站管理程序》
	《废弃物管理程序》
	《废气控制管理程序》
	《危险废弃物管理计划》
	《环境噪声管理程序》

附录6 报告组织范围

公司名称
北京总部：
康龙化成(北京)新药技术股份有限公司
康龙化成(绍兴)药业有限公司
康龙化成(北京)科技发展有限公司
北京安凯毅博生物技术有限公司
康龙化成(宁波)科技发展有限公司
康龙化成(宁波)药物开发有限公司
康龙化成(宁波)生物医药有限公司
康龙化成(宁波)新药技术有限公司
康龙化成手性医药技术(宁波)有限公司
安凯毅博(宁波)生物技术有限公司
康龙化成(天津)药物制备技术有限公司
杭州睿拓智能科技有限公司
上海机颖智能科技有限公司
康龙化成(成都)临床研究服务有限公司
南京思睿生物科技有限公司
康龙化成(北京)医学研究有限公司
康龙化成(上海)医学临床研究有限公司
恩远医药科技(北京)有限公司
北京联斯达医药科技发展有限公司
北京康斯达健康管理有限公司
法荟(北京)医疗科技有限公司
上海法荟医疗科技有限公司
海南神州德数医疗科技有限公司
康龙化成(杭州)医学研究有限公司
康龙化成(武汉)医学研究有限公司
北京德泰迈医药科技有限公司
康龙化成(南京)临床医学研究有限公司
康龙化成(宁波)医疗器械检验检测有限公司
康龙化成(珠海)医学研究有限公司
康龙化成(西安)科技发展有限公司
康龙化成(西安)新药技术有限公司
康龙化成(重庆)新药技术有限公司
康龙化成(青岛)新药技术有限公司
安凯毅博(湛江)生物技术有限公司
安凯毅博(肇庆)生物技术有限公司
康龙化成(北京)生物技术有限公司
康龙化成(北京)医药科技有限公司
康龙化成(上海)新药技术有限公司
康龙化成(北京)生物医药技术研究有限公司
Pharmaron, Inc.
Pharmaron (Germantown) Lab Services Inc.
Pharmaron Manufacturing Services (US) LLC
Pharmaron (Exton) Lab Services LLC
Pharmaron (Boston) Lab Services LLC
Pharmaron (San Diego) Lab Services LLC
Pharmaron (US) Clinical Services, Inc.
Pharmaron CPC, Inc.
Pharmaron (UK) Limited
Pharmaron Biologics (UK) Ltd
Pharmaron Manufacturing Services (UK) Ltd
Pharmaron (Hong Kong) International Limited
Pharmaron (Hong Kong) Investments Limited
Pharmaron Biologics (HK) Holdings Limited
Pharmaron (US) Clinical Holdings, Inc.
Pharmaron Japan LLC
Pharmaron US, Inc.
Pharmaron (US) Lab Services, Inc.
Pharmaron Biologics (US) Holdings, Inc.
Pharmaron (UK) Investments Limited
Quotient Bioresearch (Radiochemicals) Limited
Pharmaron Biologics (UK) Holdings Limited

附录7 读者反馈表

感谢您阅读本集团2024年《环境、社会及管治报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，促进本集团提升环境、社会及管治的整体工作能力和水平，我们衷心欢迎您能够对报告提出真知灼见，并通过以下方式反馈给我们：

地址：北京经济技术开发区泰河路6号

邮政编码：100176

电邮：pharmaron@pharmaron.com

1、您属于以下哪类利益相关方？_____

- A. 政府与监管机构 B. 机构投资者／股东 C. 个人投资者／股东 D. 公司董事会成员
E. 公司高管 F. 普通员工 G. 客户与潜在客户 H. 供应商与分包商 I. 高校
J. 社区和公众 K. 公益组织和行业协会 L. 媒体 M. ESG领域专家

2、您认为本报告是否完整覆盖了您对本集团的期望？_____

- A. 是 B. 否，您认为您还有哪些期望在本报告中没有反映？

3、您认为本集团是否很好地回应了您的期望？_____

- A. 是 B. 否，您认为您的哪些期望没有得到很好地回应？

4、您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？_____

- A. 好 B. 较好 C. 一般 D. 差

5、您对本集团ESG工作和本报告还有哪些意见和建议

再次感谢您的参与！



康龙 化成(北京)新药技术股份有限公司