



康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司

（於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司）

股份代號：3759



2023

環境、社會及管治報告

康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司

目錄

| | |
|-------|---|
| 關於本報告 | 3 |
| 董事長致辭 | 5 |
| 董事會聲明 | 7 |
| 關於我們 | 9 |

01 德業並舉 行穩致遠

| | |
|------------|----|
| 1.1. 企業管治 | 17 |
| 1.2. ESG治理 | 21 |
| 1.3. 多元化建設 | 26 |
| 1.4. 誠信合規 | 31 |



02 恪守道德 責任運營

| | |
|------------|----|
| 2.1. 倫理道德 | 37 |
| 2.2. 責任營銷 | 44 |
| 2.3. 信息安全 | 44 |
| 2.4. 供應鏈管理 | 47 |



03 質量為本 服務為先

| | |
|-----------|----|
| 3.1. 質量保障 | 53 |
| 3.2. 創新研發 | 57 |
| 3.3. 安全運營 | 65 |
| 3.4. 品質服務 | 69 |



| | | | |
|----------------------|-----|----------------|-----|
| 附錄1 聯合國2030可持續發展目標回應 | 119 | 附錄5 法律法規及內部制度表 | 132 |
| 附錄2 關鍵績效表 | 121 | 附錄6 報告組織範圍 | 136 |
| 附錄3 ESG索引 | 126 | 附錄7 讀者反饋表 | 137 |
| 附錄4 GRI索引 | 129 | 附錄8 外部審計報告 | 139 |

04 人才匯聚 成就共贏

| | |
|------------|----|
| 4.1. 僱傭與發展 | 73 |
| 4.2. 溝通與關愛 | 83 |
| 4.3. 健康與安全 | 87 |



05 低碳發展 綠意盎然

| | |
|-------------|-----|
| 5.1. 應對氣候變化 | 93 |
| 5.2. 綠色運營 | 103 |
| 5.3. 污染防治 | 109 |



06 民生關愛 回饋社會

| | |
|-------------|-----|
| 6.1. 促進行業發展 | 115 |
| 6.2. 社會貢獻 | 115 |



關於本報告

報告發佈週期

本報告是康龍化成(北京)新藥技術股份有限公司發佈的第五份年度環境、社會及管治(ESG)報告。本報告為年度報告，發佈時間範圍為2023年1月1日至2023年12月31日，與公司當年年報發佈時間一致，部分內容或超出上述時間範圍。

報告組織範圍

本報告內容涵蓋康龍化成(北京)新藥技術股份有限公司及所屬重要子分公司相關數據。本報告納入的實體範圍詳見附錄6。

報告編製原則

本報告遵照香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)發佈的《環境、社會及管治報告指引》，並參考深圳證券交易所發佈的《深圳證券交易所上市公司社會責任指引》、全球可持續發展標準委員會發佈的《GRI可持續發展報告標準》(GRI standards)編寫，並對MSCI ESG評級等資本市場ESG評級或問卷中關注的話題進行響應。

ESG匯報原則

重要性

本報告遵循聯交所重要性原則規定，在報告中披露董事會及ESG工作小組審議ESG事宜，利益相關方溝通、實質性議題識別過程及實質性議題矩陣，具體遵循情況詳見後文對應部分。

量化

本報告中定量關鍵績效指標的統計標準、方法、假設及／或計算工具，以及轉換因素的來源，均在報告各數據表備註中進行說明。

平衡

本報告不偏不倚地呈報本集團報告期內的表現，避免可能會不恰當地影響報告讀者決策或判斷的選擇、遺漏或呈報格式。

一致性

本報告披露數據所使用的統計方法均保持一致。

名稱說明

為方便表述和閱讀，本報告使用「康龍化成」「集團」「公司」「本公司」「我們」指代「康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司及控股子公司」；使用「康龍北京」指代「康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司」；使用「康龍天津」「康龍青島」「康龍湛江」「康龍紹興」「康龍臨床」「康龍肇慶」「康龍寧波」「康龍重慶」「康龍西安」「康龍上海」「安凱毅博」「北京科技」「康龍昌平」「康龍英國」「康龍美國」指代康龍化成所屬子公司。

貨幣單位說明

如無特別說明，報告披露的金額均以人民幣計量。

董事長致辭



2023年是非常特殊、充滿挑戰和艱辛的一年。站在這一重要時間節點上回望，我們看到，面對紛繁複雜的外部環境和經濟形勢，康龍化成堅定推進長期發展戰略，積極對各業務板塊進行立足未來的調整和改革。在深耕生物醫藥研發服務的同時，公司關注經濟、環境和社會的協同發展，企業管治、研發創新、人才培養、環境保護、社會貢獻成果斐然，奠定了公司二十多年來的發展基礎。

完善治理機制，推進合規與多元化發展。康龍化成始終貫徹穩健、誠信、合規的運營理念，致力於建設健全的企業管治和ESG治理結構，我們深知，打造包容性的工作場所是增強企業的核心競爭力。2023年，我們修訂並完善《董事會成員多元化政策》，《供應商多元包容政策》，努力推進平等包容的員工提升計劃，持續強化供應鏈多元化建設與產業鏈的多樣性和包容性，堅守試驗研發倫理道德，完善信息安全與供應鏈管理機制。

重視創新研發，提供品質服務。康龍化成堅持「技術為本，創新為源」發展理念，遵循專業化、國際化和高質量的原則，將「守住產品質量，保障用藥安全」視為我們的責任與底線。2023年，我們持續加強質量管理體系數字化建設。我們高度重視技術與創新，力爭為客戶提供優質的一站式解決方案服務。2023年，我們從戰略層面拓展我們在不同藥物類型的全流程一體化研發能力，進一步強化藥物研發服務平台搭建。

保障員工權益，關注人才發展。康龍化成秉持「員工第一」人才理念，為員工提供形式多樣的培訓機會，關注員工專業技能提升和職業發展，提升員工的幸福感和歸屬感。2023年，我們堅持培養創新人才，積極營造「學在康龍」的文化氛圍，構建多維度的在職學習平台。具體措施包括每週學術報告會、訪問學者計劃、名師課程培訓、名師線上講座、每週學術會、化學之星、每日文獻瀏覽之化學反應(Reaction of the Day)、康龍學院等。值得一提的是，時隔三年，2023年9月我們重啟了康龍化成有機合成與藥物化學研討會，為科研人員帶來了規格更高、場面更加盛大的學術大餐，彰顯我們對前沿技術孜孜不倦的追求以及關注員工發展的人才理念。

開展環境保護，堅持綠色運營。康龍化成踐行低碳理念，致力於減少污染物的產生，保障廢棄物合規處置，推進公司綠色運營。2023年，我們遵循氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)的建議，從治理、戰略、風險管理、指標及目標四個維度披露公司氣候變化風險管理體系和應對行動。通過完善能源管理體系、開展低碳生產行動、推廣清潔能源使用、助力價值鏈減排等舉措，我們切實落實應對氣候變化的目標。

投身公益慈善，回饋社會發展。康龍化成在改善和恢復生態環境、自然災害救助、科技創新教育、鄉村教師幫扶、社會物資捐贈方面積極開展行動，切實展現企業社會責任。與國內外科研機構、行業領先企業、國內外高校開展合作，為行業發展貢獻力量，踐行企業公民的義務。

成績來之不易，凝結著智慧與汗水。2024年，我們將砥礪前行、步履堅定，對新技術保持更高的敏感性，更加勇於開拓。加強全流程新藥研發服務平台建設，為客戶提供更高效率的個性化解決方案，為全球創新藥研發工作貢獻康龍智慧，造福全球患者。2024年繼續重視生產安全，將生產安全作為日常管理的重中之重。同時，繼續重視質量管理工作，嚴格遵守最高級別的國際質量監管標準，為客戶提供高質量的產品和服務。

寒冬裏變革的浪潮不僅沒有停滯，科學發展速度比以往任何時期都要迅速，真正高質量的企業依舊會脫穎而出。把握未來，在戰略和思想上要有足夠的定力，用創新、智慧和勇氣積蓄起蓬勃的力量。

董事會聲明

康龍化成遵循中國證監會《上市公司治理準則》及深圳證券交易所、香港聯合交易所的各項要求，將可持續發展與ESG治理理念融入公司企業日常運營中，持續完善ESG合規管理架構、健全ESG管理制度、加強ESG相關風險識別、提升ESG信息披露質量。

目前，公司形成了由「治理層－管理層－執行層」三級梯度組成的ESG管治架構。董事會及下設委員會作為ESG管理的治理層，負責監督、審議和決策集團ESG工作相關的重要事宜。ESG執行委員會作為「管理層」負責制定公司ESG相關目標、專項工作計劃等，向戰略委員會匯報。各部門和一級子公司共同組成「執行層」，根據部門職責分工開展日常工作，共同執行ESG相關的具體措施。

我們高度重視ESG重大性議題判定過程，通過跟進資本市場及行業ESG關注重點、與利益相關方進行持續溝通與交流，定期識別和評估ESG重大性議題，並將結果在董事會戰略委員會上討論和審核，確定年內ESG重大性議題矩陣。

本報告詳盡、真實披露康龍化成2023年ESG工作的進展與成效，並於2024年3月27日經由董事會審議通過。

康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司董事會





關於我們

公司概況

康龍化成(股票代碼：300759.SZ/3759.HK)是一家領先的全流程一體化醫藥研發服務平台，業務遍及全球，致力於協助客戶加速藥物創新，在中國、英國和美國有21個研發中心和生產基地，提供從藥物發現到藥物開發的全流程一體化藥物研究、開發及生產服務。公司持續通過縱橫兩個方向著力提升服務平台的協同效應，不斷投入建設新的服務能力，提高管理效率，以滿足市場和客戶的需求。縱向上，通過加強同一學科在新藥研發不同階段的協同效應，實現無縫對接。橫向上，通過加強不同學科在新藥研發同一階段的協同合作，提升學科專業水準，豐富服務內容，推動學科間的相互轉化。公司構建了小分子藥物、大分子藥物和細胞與基因治療等多療法、全流程一體化的服務平台，康龍化成致力於成為多療法的藥物研發服務全球領軍企業。同時，公司的全流程一體化服務平台亦進一步加強國際化的建設，從而能為客戶提供跨學科、跨區域和跨國界的協同服務方案，以充分利用公司全球的科研人才網絡和滿足客戶對地域的戰略需要。

主營業務

公司的實驗室服務、CMC¹(小分子CDMO²)服務、臨床研究服務、大分子和細胞與基因治療服務四大業務平台業務主要覆蓋如下服務業務：

實驗室服務

- 公司的實驗室服務主要包括實驗室化學和生物科學服務，服務項目涵蓋小分子化學藥、寡核苷酸、多肽、抗體、抗體偶聯藥物(ADC³)和細胞與基因治療產品等。

實驗室化學是公司發展的起點和重要組成部分，實驗室化學服務包括藥物化學、合成化學、生物有機化學、分析及純化化學和計算機輔助藥物設計(CADD⁴)等業務，為客戶提供化合物庫的設計與合成、苗頭化合物發現、先導化合物合成及優化、生

物有機小分子(核苷、脂肪、糖、多肽，以及有關的共軛偶聯物)合成、手性及非手性分離及純化等不同的實驗室化學服務。

生物科學服務包括體內外藥物代謝及藥代動力學、體外生物學和體內藥理學及藥物安全性評價等服務。公司的生物科學服務為客戶提供包括靶點確認、構效關係研究、候選化合物確認、成藥性研究等藥物研發服務。

¹ CMC, Chemistry, Manufacture and Control, 化學和製劑工藝開發及生產，藥物CMC部分系新藥審批中重點關注的內容。涉及工藝研發和放大研究、劑型開發、質控體系研究等一整套和藥物生產相關的內容。

² CDMO, Contract Development and Manufacturing Organization業務，即工藝開發、配方開發、臨床試驗用藥製造等早期在研藥物的研發生產活動。

³ ADC, Antibody-drug Conjugate, 抗體藥物偶聯物。

⁴ CADD, Computer-Aided Drug Design, 計算機輔助藥物設計。

CMC (小分子CDMO) 服務

- 公司經驗豐富的CMC (小分子CDMO) 團隊為客戶提供包括原料藥⁵工藝開發及生產、材料科學／預製劑、製劑開發及生產和分析開發在內的全流程服務，以支持客戶小分子化學藥、寡核苷酸、多肽、連接子(linker)和毒性分子(Payload)等不同類型產品的工藝開發和生產需求。工藝開發及生產團隊可以提供包括發現及開發高效和綠色的合成工藝路線、優化現有合成路線及放大工藝在內各項服務，滿足客戶臨床前和各階段臨床研究以及商業化生產需求；材料科學／預製劑團隊主要為晶型篩選、工藝開發及早期配方開發提供服務；製劑開發團隊設計、修改及製備口服配方以切合臨床前、臨床及商業需求；分析開發團隊就原料藥及藥品的工藝開發及製造提供全面的分析測試支持服務。

公司CMC (小分子CDMO) 服務主要是在藥物開發階段向製藥企業提供化學、製劑工藝開發及生產等服務，目前已覆蓋臨床各階段的工藝研發和商業化階段生產的需求。公司的cGMP⁶原料藥及藥品生產設施符合資格生產產品以支持美國、中國及歐盟等全球市場的臨床試驗。公司的質量保證體系遵循人用藥品註冊技術要求國際協調會會議指引(ICH⁷ Guidelines)，並支持符合FDA⁸、NMPA⁹及EMA¹⁰頒佈的原料藥及藥品開發和生產規定，亦可以為客戶在美國、歐盟及亞洲進行監管備案及cGMP審核編製完整的監管數據包及文件提供支持。

臨床研究服務

- 公司的臨床研究服務包括海外臨床研究服務和中國臨床研究服務。

海外臨床研究服務專注於放射性標記科學及早期臨床試驗服務。公司的放射性標記科學服務通過幫助客戶合成碳¹⁴及氘³放射性標記化合物，以研究各類化合物在人體內的吸收、擴散、代謝與排洩，加速客戶的臨床開發進程。此外，公司通過位於美國馬里蘭州擁有96個床位的獨立早期臨床研發中心和分析中心為客戶提供包括綜合性首次人體試驗、疫苗開發／感染挑戰試驗、綜合性碳¹⁴藥物吸收、分佈與排洩實驗，TQT／心臟安全性¹¹以及跨種族橋接實驗等臨床試驗服務。

中國臨床研究服務由臨床試驗服務和臨床研究現場管理服務組成，全面覆蓋國內臨床研究不同階段的各項服務需求。其中，臨床試驗服務主要包括：監管及法規註冊、醫學事務、醫學監察、臨床運營、數據管理及統計分析、生物樣本分析、藥物警戒及定量藥理等；臨床研究現場管理服務包括CRC¹²服務、醫院調研與甄選、SSU¹³快速啟動、受試者招募與管理、質量保證與培訓、上市後研究等。

公司在中國和美國開發建設的生物分析平台，可支持全球各地的小分子和生物藥臨床實驗的生物分析工作。此外，公司在國內外搭建的臨床研究服務平台與公司臨床前業務深度融合，可同時在中國、美國或歐洲為客戶的候選藥物向監管機構提交IND申請¹⁴，構建臨床開發服務一體化平台。

⁵ API或原料藥，Active Pharmaceutical Ingredient，在疾病的診斷、治療、症狀緩解、處理或預防中有藥理活性或其他直接作用或能影響人體結構或功能的藥品成分。

⁶ cGMP, Current Good Manufacture Practices，現有良好生產規範，即FDA或其他監管機構對製藥及生物科技公司實施的規範，以確保所生產的產品符合特點、強度、質量及純度等方面的指定要求。

⁷ ICH, The International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use，國際人用藥品註冊技術協調會。

⁸ FDA, Food and Drug Administration，美國食品藥品監督管理局。

⁹ NNPA, National Medical Products Administration，原中國食品藥品監督管理局，現國家市場監督管理總局轄下國家藥品監督管理局。

¹⁰ EMA, European Medicines Agency，歐洲藥物管理局，負責評估及監察歐盟及歐洲經濟區內的藥物以保護並促進人類與動物健康的歐盟機構。

¹¹ TQT／心臟安全性，該研究是指在藥物的臨床試驗初期，通過對受試者所有心電圖變化作出全面的觀察和描述，測量QT/QTc間期延長情況，明確該藥物是否對心臟複極存在影響以及影響的程度，判斷其引發惡性心律失常的風險，並為決定藥物是否進入下一步研發提供數據支持。

¹² CRC, Clinical Research Coordinator，臨床研究協調員。

¹³ SSU, Study Start up，臨床項目啟動專員。

¹⁴ IND, Investigational new drug，IND申請指醫藥公司於營銷申請獲得批准前可進行臨床試驗的實驗性藥物。

大分子和細胞與基因治療服務

- 公司的大分子和細胞與基因治療服務包括大分子藥物發現及開發與生產服務(CDMO)和細胞與基因治療實驗室服務及基因治療藥物開發與生產服務(CDMO)。

大分子藥物發現服務包括大分子藥物質粒設計、細胞篩選、目標大分子表達和純化、目標大分子分析方法的開發及其對產品的分析鑒定，主要服務於研發早期階段課題對細胞及蛋白包括單抗的各類需求。

大分子藥物開發與生產服務(CDMO)包括細胞株與細胞培養工藝、上下游生產工藝、製劑處方和灌裝生產工藝以及分析方法的開發服務，並為客戶提供200L到2,000L規模的中試至商業化階段的原液及製劑生產服務。

細胞與基因治療實驗室服務包括各類蛋白、細胞分析方法的開發及驗證、各類DNA及RNA分析方法的開發及驗證，細胞與基因產品的活性、毒性、組織分佈、病毒擴散分析以及細胞與

基因產品的定量分析，能夠滿足細胞與基因產品在臨床前和臨床開發以及上市階段對分析方法的特殊要求(包括對GLP¹⁵/GCP¹⁶/GMP¹⁷法規的遵循)。此外，公司位於美國的實驗室也能夠為客戶提供針對眼科疾病的大分子、細胞與基因治療藥物和醫療器械等方面的研發服務。

基因治療藥物開發與生產服務(CDMO)包括含治療基因的質粒合成、細胞系開發、細胞庫建立、生產工藝開發及優化、製劑工藝優化、產品放大量生產、分析方法開發及其驗證、產品相關雜質鑒定和分析、穩定性評估、產品分析鑒定及其GMP批次放行等，涵蓋基因治療產品工藝開發及其cGMP生產的全流程CDMO服務，以支持基因產品的臨床前安全性評價、臨床試驗I期、II期、III期以及上市後產品生命週期管理的需求。該等服務設施擁有英國藥監機構MHRA¹⁸的生物藥及細胞與基因治療藥物的生產許可證。



¹⁵ GLP, Good Laboratory Practice, 藥物非臨床研究質量管理規範，GLP是就實驗室實驗研究從計劃、實驗、監督、記錄到實驗報告等一系列管理而制定的法規性文件，涉及到實驗室工作的可影響到結果和實驗結果解釋的所有方面。

¹⁶ GCP, Good Clinical Practice, 國家藥品監督管理局會同國家衛生健康委員會組織修訂的《藥物臨床試驗質量管理規範》。

¹⁷ GMP, Good Manufacturing Practice, 良好的藥物生產管理規範，系對藥物生產過程實施的一系列品質與衛生安全的管理措施，涵蓋從原料、人員、設施設備、生產過程到包裝運輸等藥物生產全過程。

¹⁸ MHRA, Medicines and Healthcare Products Regulatory Agency, 英國衛生部下屬的執行政府機構，保證藥物和醫療器械的安全和有效。同時也與英國血液服務組織及衛生機構合作，監管血液及血液製品，保證血液質量和安全。

年度榮譽



康龍化成2023年獎項榮譽情況

| 頒獎機構 | 榮譽獎項 |
|---|--|
| • 深圳證券交易所 | ★ 信息披露獲得「A」級 |
| • Sustainalytics | ★ 低風險企業 獲評2023年「ESG行業最高評級」企業 |
| • EcoVadis | ★ 銅牌 |
| • CDP | ★ B級 |
| • MSCI ESG評級 | ★ BBB |
| • S&P DJSI (CSA) | ★ 標普全球ESG評分45分，高於行業平均水平 |
| • 北京企業聯合會、北京市企業家協會、天津企業聯合會、 天津市企業家協會、河北省企業聯合會、河北省企業家協會 | ★ 2023年京津冀服務業企業100強第88名 |
| • 北京企業聯合會、北京市企業家協會 | ★ 2023北京企業100強第67名 ★ 2023北京服務業企業100強第33名 |
| • 證券時報第三屆藥物創新濟世獎評選 | ★ 年度十大藥物創新服務機構 |
| • 證券時報2023年第17屆中國上市公司價值評選 | ★ 創業板50強 ★ 綠色低碳突出貢獻獎 |
| • 中國上市公司協會 | ★ 2023年上市公司ESG優秀實踐案例 |
| • 新經濟500強 | ★ 新經濟500強第61位 |
| • 中國企業管治50人論壇 | ★ 2023年度非金融業上市公司ESG TOP 50 |
| • 華醫榜2023中國生物醫藥產業價值榜 | ★ 最具影響力CDMO企業TOP 10 |
| • 明報 | ★ 卓越社會表現大獎 |
| • 中國生物醫藥產業鏈創新轉化聯合體 | ★ 康龍化成：年度影響力臨床前CRO企業－標桿獎 ★ 康龍臨床：年度影響力臨床CRO企業 |
| • 僱主品牌研究所 | ★ 2023僱主品牌創意大賽最佳僱主品牌社交媒體獎 ★ 2023僱主品牌創意大賽最佳品牌傳播獎 |
| • Moka、香港大學、眾旗 | ★ 2023中國人力資源「天狼星」獎：高新科技企業 最佳僱主品牌 |
| • 智聯招聘 | ★ 智聯招聘2023年度最佳僱主北京區Top50 |
| • 北京經濟技術開發區管理委員會 | ★ 2023年度社會貢獻企業 |

2023年亮點績效

> 報告期內，實現營業收入 **1,153,799.63** 萬元，
 同比上漲 **12.39%**

> 公司已取得ISO
 20000信息技術服
 務管理體系認證和
 ISO 27001信息安
 全管理體系認證

財務表現

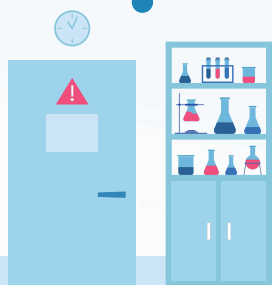
信息安全

ESG治理

多元化建設

- > 識別並回應**20**項與ESG相關的重大性議題
- > 響應國內外脫碳號召，更新可持續發展目標，持續探索減碳舉措

- > 完善董事會多元化政策
- > 推行公司多元化建設，營造多元、包容、平等的工作環境
- > 推行多元化供應鏈



- > 全球共聘用員工**20,295**人，女性員工佔比**54.67%**
- > 共計發行**3**個批次的股權激勵計劃，總計激勵員工人數達**405**人
- > 與國內**11**所高校簽訂就業實習實踐基地建設協議
- > 2023年，共開設了**4**個系列，共**91**場內部學術報告會和**11**場在線名師講座



- > 捐贈金額共計達**490.44**萬元，其中「康龍健康智慧」專項基金支出金額**250**萬元



- > 投入研發費用超過**44,827**萬元，比上年同期增幅**58.78%**



- > 在能源系統建設、設備節能改造升級、環境保護等方面，累計投入超**6,897.17**萬元
- > 康龍北京、康龍英國克拉姆靈頓園區、康龍英國利物浦園區均獲得**ISO 14001**認證
- > 持續實現廢棄物**100%**合規處置





德業並舉 行穩致遠

作為國際領先的生命科學研發服務企業，康龍化成始終堅持企業的穩健、合規發展，將責任發展理念及風險管控意識融入企業運營的各方面，竭力提升治理水平，恪守商業道德，推進多元化建設，以實際行動促進企業可持續發展。

- 企業管治
- ESG治理
- 多元化建設
- 誠信合規





企業管治

康龍化成貫徹合規運營理念，嚴格遵守《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國證券法》、《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》和其他有關規定，不斷完善企業管治機制，加強董事會有效性建設，夯實穩健運營基礎，實現企業現代化、高質量發展。

企業管治架構

康龍化成制定《董事會議事規則》及《獨立非執行董事工作制度》，規範董事會日常工作流程，並嚴格按照《公司章程》選聘獨立董事。報告期內，為適應公司業務發展的實際情況和經營發展需要，進一步提高公司董事會的科學決策效率和水平，公司調整董事會架構，將董事會組成人數由11人調整為9人，其中執行董事3名、非執行董事2名，獨立非執行董事4名。董事會架構調整後，獨立非執行董事佔比由36%提高至44%。獨立非執行董事在工作中保持充分的獨立性，積極參加董事會會議並審議各項議案，在上市企業管治、內部控制、信息披露、財務監督等各方面積極履職，同時更有效的維護公司和全體股東的利益，尤其關注中小股東的合法權益保護，並對董事會的工作進行監督。

董事會下設戰略委員會、薪酬與考核委員會、提名委員會和審計委員會四個專門委員會，保障董事會決策專業性和準確性，實現公司穩定、規範運行。

戰略委員會

組成：由5位成員組成，由董事長樓柏良博士擔任主席。其中獨立非執行董事1位，佔比20%。

職責：就公司的長期發展戰略和重大投資決策進行研究並提出建議。

2023年工作進展：

- 報告期內，召開1次會議，討論了ESG報告及相關內部治理規則，審議通過《關於修訂〈環境、社會與企業管治管理辦法〉的議案》等3項議案。
- 報告期內，戰略委員會聽取定期審核、監控科學破目標倡議(Science Based Targets initiative, SBTi¹⁹)項目進展，及溫室氣體減排目標設定情況匯報，並予以建議。

薪酬與考核委員會

組成：由5位成員組成，其中超半數(3位)為獨立非執行董事。獨立非執行董事李麗華女士擔任主席。

職責：

- 制定薪酬政策；
- 結合企業目標與方針制定董事及高級管理層薪酬計劃或方案，包括將可持續發展目標納入公司高管績效考核之中；
- 向董事會提出合理薪酬建議；
- 制定或者變更股權激勵計劃、員工持股計劃，激勵對象獲授權益、行使權益條件成就，並就此向董事會提出建議。

2023年工作進展：

報告期內，召開2次會議，主要討論了董事及高管薪酬、公司股權激勵計劃發行、激勵對象名單及歸屬等事項，審議通過《關於公司董事薪酬方案的議案》、《關於公司高級管理人員薪酬方案的議案》等9項議案。

¹⁹ Ambitious corporate climate action – Science Based Targets，由全球環境資訊研究中心(CDP)、聯合國全球契約(UNGC)、世界資源研究所(WRI)和世界自然基金會(WWF)共同發起，是全球商業氣候聯盟的組成部分，旨在為企業設定科學破減排目標提供科學指導和資源支持。



提名委員會

組成：由5位成員組成，其中獨立非執行董事3位，佔比60%。獨立非執行董事李麗華女士擔任主席。

職責：

- 檢討董事會架構、人員及組成；
- 就董事及高級管理層選擇程序和標準提出建議；
- 對董事、高級管理人員人選及其任職資格進行遴選、審核；
- 審核董事獨立性。

2023年工作進展：

報告期內，召開3次會議，主要討論了董事會架構合理性、獨立非執行董事獨立性及董事會換屆選舉等事項，審議通過《關於評核獨立非執行董事獨立性的議案》等6項議案。

審計委員會

組成：由3位成員組成，均為獨立非執行董事。余堅先生擔任審計委員會主席且具備合適專業資格。

職責：

- 監督公司審計制度的建立、完善和實施；
- 執行年度內部審計工作；
- 協助外部審計溝通和其他事宜；
- 評估公司內部風險控制體系的有效性。

2023年工作進展：

報告期內，召開7次會議，主要討論了關聯交易、內部控制報告、年度審計計劃、內審工作報告及重大事項檢查報告等事項，審議通過《關於公司2022年度內控審計報告的議案》等25項議案。

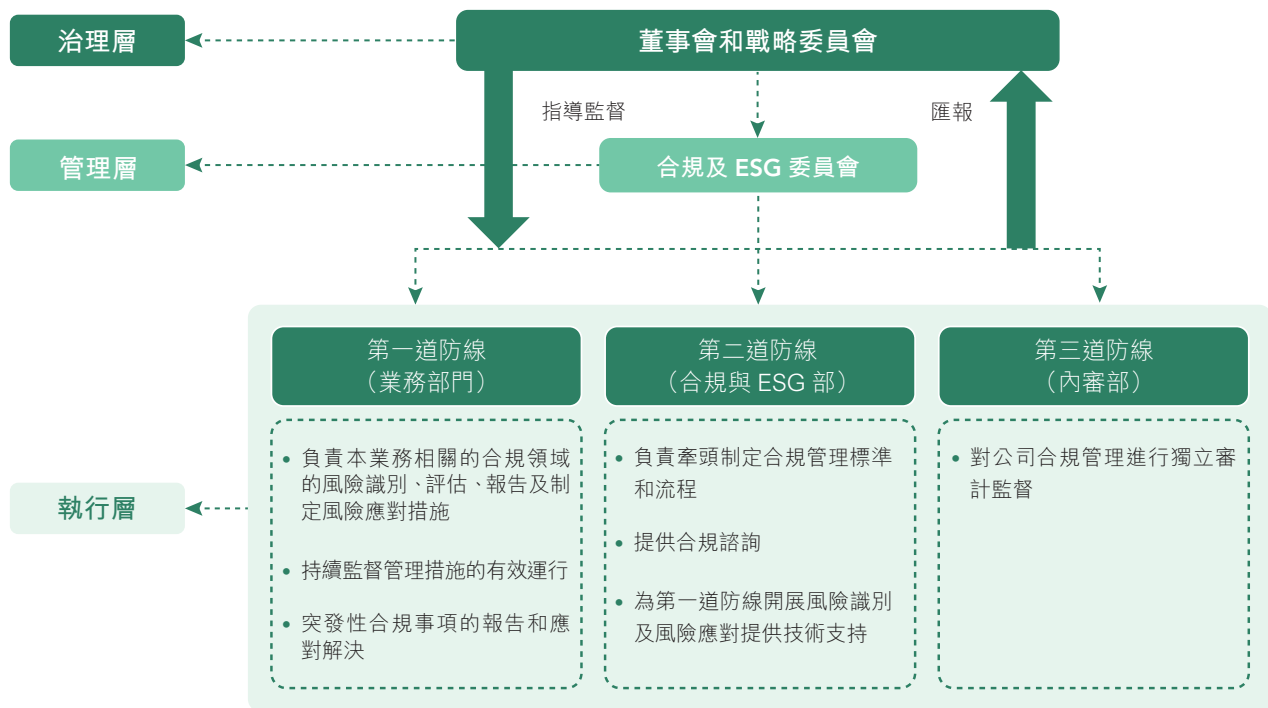
企業管治風險管理

康龍化成堅持行穩致遠的發展原則，嚴格遵守《深圳證券交易所創業板股票上市規則》、《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等法律法規要求，不斷健全公司的內部風險控制體系，實現公司穩健運營。

戰略委員會全面監督公司的風險管理工作。公司設立ESG及合規委員會，定期向戰略委員會匯報公司層面風險。

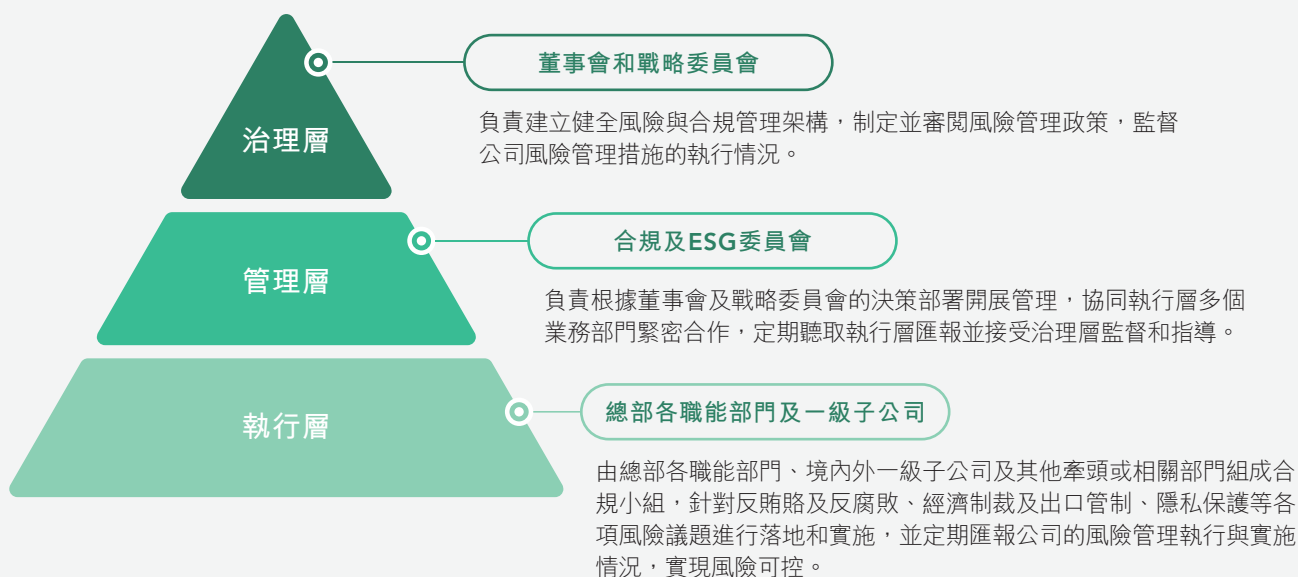
公司以風險管理為導向、規範運營為目標，並結合風險管控機制和業務實際，搭建「三道防線」風險管理模型，提升公司防範化解重大風險能力。同時，公司制定「治理層－管理層－執行層」的三級管理機制，不斷完善合規治理體系，踐行合規理念，避免合規風險發生。

公司的三位執行董事樓柏良博士、樓小強先生、鄭北女士為公司的創始人，一直負責公司運營、內部控制、合規管理、風險管理以及財務管理等工作，具有豐富的相關經驗。公司的二位非執行董事李家慶先生和胡柏風先生在專業投資領域深耕多年，擁有豐富的風險和財務管理經驗。此外，公司的四位獨立非執行董事擁有包括財務、法律和科研等豐富多元的背景並在各自的專業領域深耕多年，擁有豐富的公司運營、內部控制、合規管理、風險管理以及財務管理相關經驗。



公司合規運營三級管理機制與風險管理「三道防線」模型

康龍化成明確三級管理層職責，形成有效的溝通和管理模式，實現公司全面風險管理體系的高效運轉。

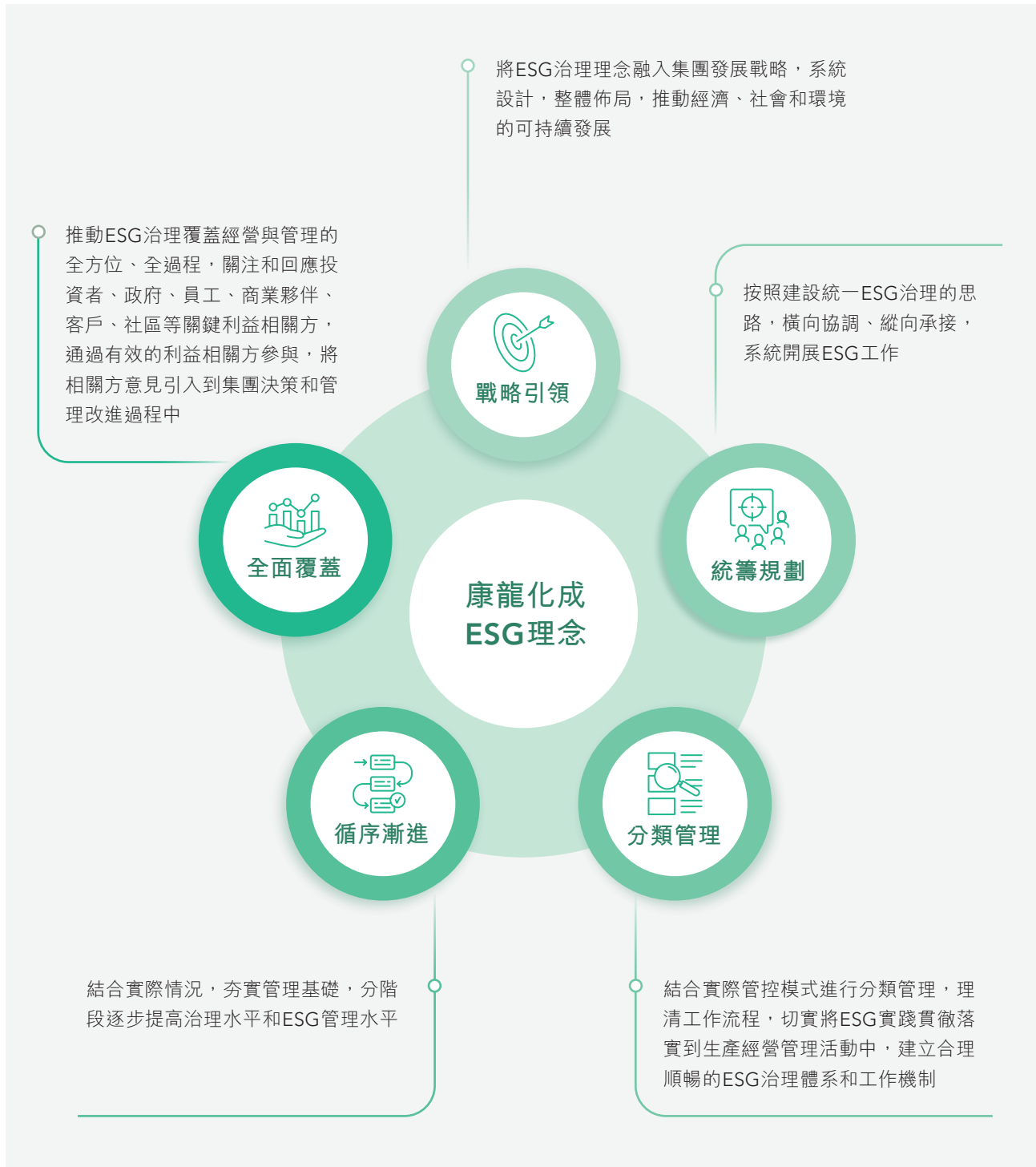


2023年，合規及ESG委員會召開一次會議，討論了PSCI的審計發現及整改方案。此外，繼2022年合規風險評估項目後，公司於本年度持續開展了合規風險評估專項行動，主要內容包括建立合規管理系統，包括：合規戰略、制定合規目標、開展風險識別與評估，完善制度流程等，以協助公司識別高風險因素、推動標準化流程管理、深化合規文化建設。我們針對識別出的合規風險，建立健全合規相關制度、流程與操作規範，並開展培訓和宣貫活動，有效地提升了公司的風險控制水平。



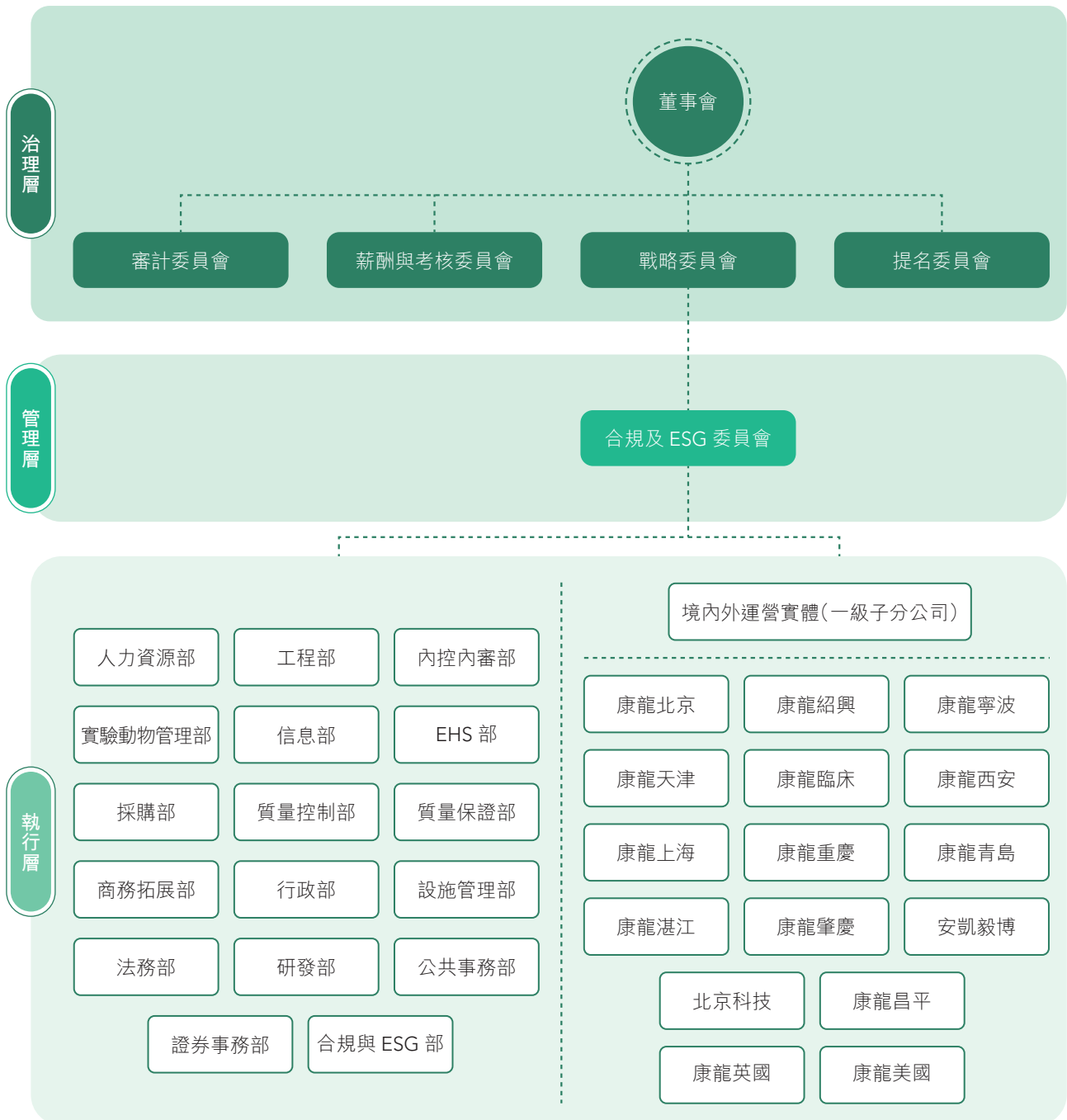
ESG治理

康龍化成積極探索企業可持續發展道路，建立以ESG為導向的經營理念。基於《環境、社會與企業管治管理辦法》、《環境、社會與企業管治信息管理手冊》等ESG治理制度和ESG治理架構，ESG理念已逐步融入企業日常運營。



ESG治理架構

為全面提升ESG管理的高效性，將ESG管理策略有效融合到各個部門和關鍵業務流程中，康龍化成建立了結構完整、層級清晰、權責明確的ESG管理架構。管治架構由「治理層－管理層－執行層」三級梯度組成，董事會及下設委員會作為ESG管理的治理層，ESG執行委員會作為「管理層」向戰略委員會匯報，各部門和一級子公司共同組成「執行層」開展日常工作，共同執行ESG相關的具體措施。



康龍化成ESG治理架構

康龍化成ESG治理架構職責

戰略委員會

- 監督、審議和決策集團ESG戰略、目標等事宜
- 審議ESG重大性議題及風險識別結果
- 審議集團ESG組織架構及職責更新
- 審議集團ESG年度工作規劃
- 審議集團年度ESG報告
- 審批其他與集團ESG相關的重要事項

合規及ESG委員會

- 識別ESG重大性議題及風險，制定ESG目標，制定更新ESG相關管理制度並上報戰略委員會
- 將ESG目標拆解至相關部門年度工作任務；並統籌協調和推進年度ESG工作計劃的落實，追蹤與檢討ESG目標的達成情況
- 制定公司ESG相關專項工作計劃，並授權專項工作的牽頭部門
- 年度ESG報告的統籌管理，並將階段性成果上報戰略委員會
- 研究最新ESG合規要求，匯總ESG資本市場表現，並匯報給戰略委員會

ESG工作小組

- 落實年度ESG工作計劃，開展ESG專項項目
- 落實ESG目標，並定期監控、討論、匯報ESG目標執行情況
- 日常ESG工作協調與推動
- 年度ESG信息收集，協助編製ESG報告

公司各業務執行部門

- 根據部門職責分工，結合ESG治理及管理需要，執行各部門具體的ESG職責，具體職責已在《環境、社會與企業管治管理辦法》中進行說明

ESG績效管理

康龍化成高度重視ESG管理，將ESG相關的考核納入了高管薪酬的考核範圍。公司要求相關部門領導簽訂年度績效考核表，將EHS（環境、健康和安全）績效指標以及與ESG相關的培訓（例如反貪污培訓等）納入相關部門負責人考核體系中。

利益相關方溝通

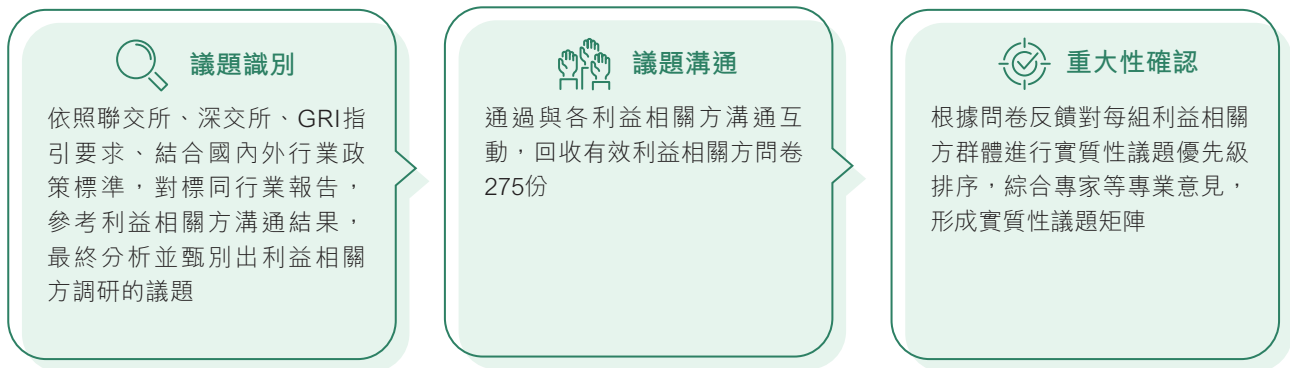
康龍化成深知各利益相關方的意見對公司ESG工作有著重要影響，利益相關方的建議有助於公司積極應對影響業務發展的關鍵風險因素。因此，公司重視與堅持傾聽內外部利益相關方訴求，通過多種形式建立溝通渠道，收集並回應各利益相關方對康龍化成的期望。

| 利益相關方 | 期望與訴求 | 溝通與回應方式 |
|-----------|---|---|
| 政府與監管機構 | <ul style="list-style-type: none"> 貫徹落實國家政策及法律法規 促進地方經濟發展 推動醫藥健康行業發展 透明合規運營 承擔企業公民責任 | <ul style="list-style-type: none"> 郵件、電話溝通，並及時回覆問卷調查 |
| 機構投資者／股東 | <ul style="list-style-type: none"> 收益回報 合規運營 安全生產 | <ul style="list-style-type: none"> 公司公告、在線路演、專題匯報、實地考察 |
| 個人投資者／股東 | | |
| 客戶與潛在客戶 | <ul style="list-style-type: none"> 依法履約 誠信經營 優質產品與服務 | <ul style="list-style-type: none"> 商務溝通、顧客反饋、交流研討、信息披露 |
| 供應商與分包商 | <ul style="list-style-type: none"> 依法履約 誠信經營 | <ul style="list-style-type: none"> 商務溝通、交流研討 |
| 高校 | <ul style="list-style-type: none"> 產學研合作 科技落地能力 | <ul style="list-style-type: none"> 學術研討、科研項目、校企合作 |
| 社區和公眾 | <ul style="list-style-type: none"> 環境保護 社區發展貢獻 權益保護 | <ul style="list-style-type: none"> 公司官方網站、公司公告、採訪交流、社區活動 |
| 公益組織和行業協會 | <ul style="list-style-type: none"> 參與公益事業 促進行業發展 | <ul style="list-style-type: none"> 志願服務、公益活動 行業論壇 |
| 媒體 | <ul style="list-style-type: none"> 信息透明 溝通暢通 | <ul style="list-style-type: none"> 新聞報道、管理層專訪 |
| ESG領域專家 | <ul style="list-style-type: none"> 學術交流 持續的科技創新投入 | <ul style="list-style-type: none"> 學術論壇、專家講座 |
| 公司董事會成員 | <ul style="list-style-type: none"> 公司可持續發展 | <ul style="list-style-type: none"> 董事會及戰略委員會會議 |
| 公司高管 | <ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 | <ul style="list-style-type: none"> 合規及ESG委員會會議、公司例會 |
| 普通員工 | <ul style="list-style-type: none"> 權益維護 職業健康與安全 薪酬福利 職業發展 | <ul style="list-style-type: none"> 工會、信息公示、民主溝通、職業培訓 |

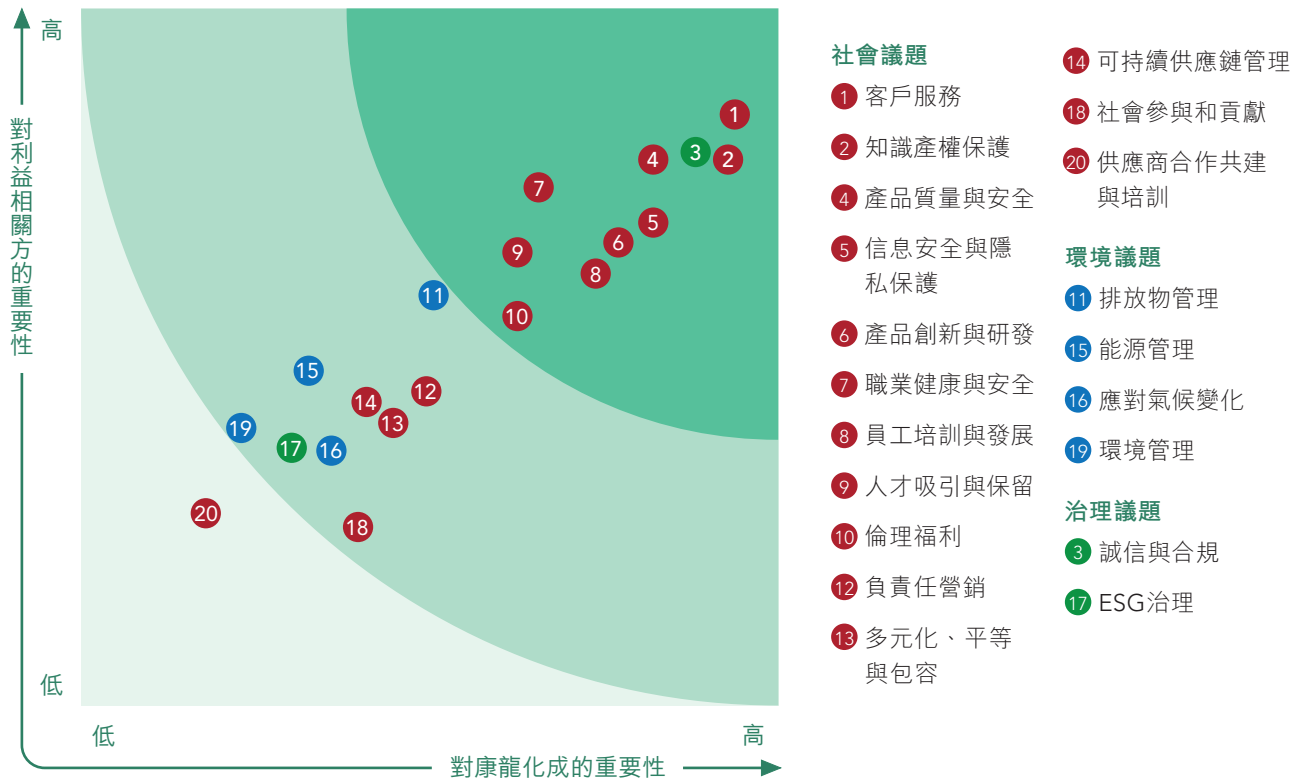
重大性議題分析及矩陣

報告期內，康龍化成依據香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）發佈的《環境、社會及管治報告指引》，結合深圳證券交易所發佈的《深圳證券交易所上市公司社會責任指引》、全球可持續發展標準委員會發佈的《GRI可持續發展報告標準》(GRI Standards)，以及MSCI（明晟）ESG評級等資本市場ESG評級或問卷中的關鍵指標，結合公司自身行業特點及業務發展情況，最終識別並總結出20項與ESG相關的重大性議題。

在2023年ESG報告的編製過程中，公司通過發放調查問卷的方式對利益相關方開展調研。由公司合規及ESG委員會牽頭，根據相關方問卷調研結果進行ESG議題重要性評估，識別各利益相關方對公司的反饋與期望，並更新重大性議題矩陣。最終，將確認後的重重大性議題排序及矩陣提交至董事會進行審批，並由董事會對重要性議題進行回應。



2023年康龍化成ESG重大議題矩陣圖



多元化建設

具備多元化的董事會、員工及合作夥伴隊伍，打造包容性的工作場所是增強企業核心競爭力的必由之路。康龍化成高度重視全產業鏈條的多樣性和包容性，推進多元化建設，全方位提高企業競爭力。

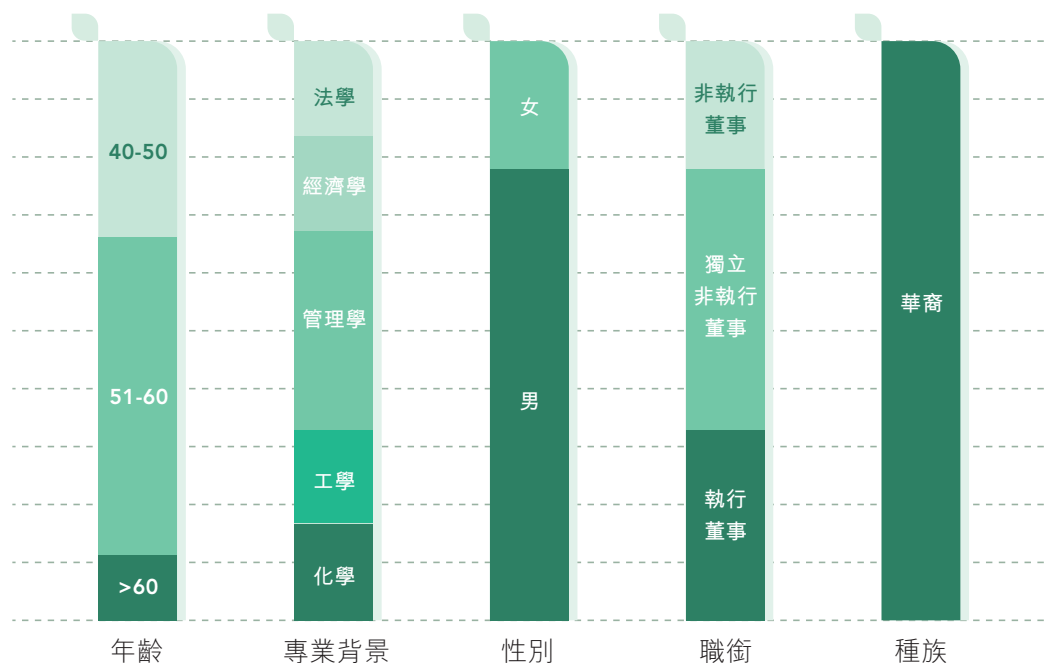
董事會多元化

康龍化成堅信擁有一個多元化、專業化的董事會團隊可以更好地應對不斷變化的商業環境，同時有利於提升公司可持續發展表現。我們按照《公司章程》及其他相關規定，修訂並完善《董事會成員多元化政策》，任命提名委員會統籌落實董事會多元化建設工作，負責對多元化政策的執行進行監察與檢討，並定期向董事會提出建議，確保其持續有效。2023年，董事會已完成對《董事會成員多元化政策》檢討，且認為該政策實施有效。

我們承諾董事會所有人員委任均採取「唯才是用」的根本原則，並在考慮候選人時充分顧及董事會成員多元化，全面綜合地甄別性別、年齡、種族、地域、教育背景、專業資格、行業經驗等多方客觀條件及表現，為科學決策提供強有力支持。此外，公司董事會定期對董事會架構和組成進行檢討，全方位確保董事會的多元化。

本公司現任董事會成員共有9人，其中男性7名，女性2名。董事會成員及專門委員會成員擁有豐富、多元的學歷背景、技能、知識及經驗，其中專業背景覆蓋化學、商業管理、法學、經濟學、材料科學與工程學、工商管理、管理學等各類學科；技能、知識及經驗覆蓋科學研究、公司管理、投資、法律服務、風險管理、財務及審計等眾多領域。

董事會多元化圖示²⁰



²⁰ 註：

- 縱坐標為百分比；
- 管理學包括：工商管理、管理學、經濟管理、商科、商業管理；工科包括：材料科學與工程、城市建設、電氣工程、工程、機械工程。

員工多元化

康龍化成致力於多樣性與包容性(D&I)，旨在營造一個工作場所，讓所有員工都能感受到被重視、被尊重和被包容，無論他們的種族、民族、性別、年齡、宗教信仰或其他任何特徵。為了實現這一目標，我們率先在康龍英國、康龍美國採用了綜合的D&I方法，該方法基於以下三個原則：

促進員工 隊伍的多樣性

- 我們相信，多元化的員工隊伍能帶來獨特的觀點和想法，從而使組織更具創新性和適應性。
- 我們致力於招聘、僱用和提拔來自不同背景的人，確保我們的團隊能夠反映我們客戶和我們服務社區的多樣性。
- 我們努力在招聘過程中實現包容性，積極尋找代表性不足的群體中的人才，並為他們提供平等的職業發展機會。

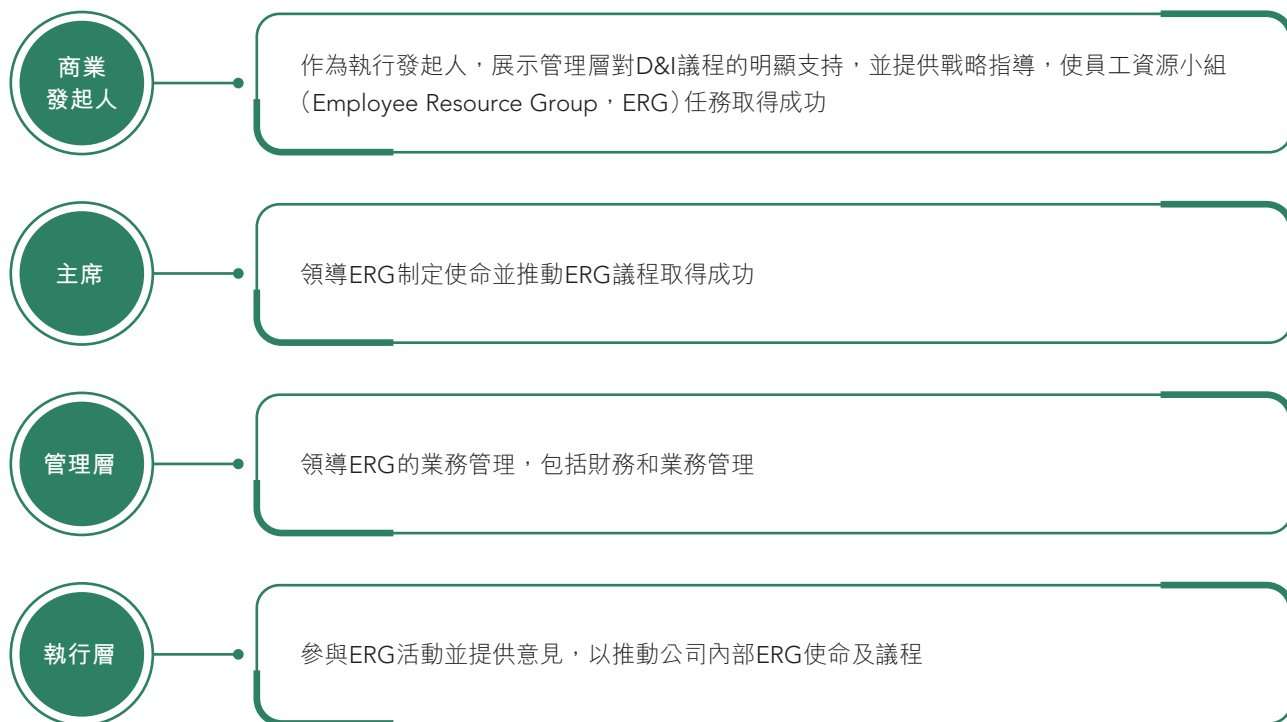
創造具有包容性 的工作文化

- 我們培養一個熱情好客且充滿尊重的工作環境，讓每個員工都能感受到歸屬感，並能夠真實地展現自我。
- 我們鼓勵開放溝通和建設性反饋，營造一種信任和透明的文化，讓每個人的聲音都能被聽到和重視。
- 我們慶祝我們的差異，並將其作為力量之源，促進一種學習和成長的文化，鼓勵員工分享他們的知識和經驗。

成為一家對社會 負責的企業

- 我們認識到，作為一家企業，我們有責任對社會做出積極貢獻，並解決不平等和歧視問題。
- 我們致力於公平和道德的商業實踐，確保我們的運營符合我們的價值觀，並對我們運營的社區產生積極影響。
- 我們與促進社會正義和平等的組織和倡議合作，利用我們的資源和平台支持符合我們D&I原則的事業。

同時，我們建立了員工多元化治理架構即員工資源與管理架構 (Employee Resources Groups (ERGs) and Governance) 並制定了相關制度政策以及相應舉措。



我們制定了一系列政策制度，如《招聘與遴選政策(Recruitment and Selection Policy)》、《反騷擾與歧視政策(Anti-Harassment and Bullying Policy)》、《平等機會政策(Equal Opportunities Policy)》等內部政策，促進員工在性別、種族及文化背景等方面的多元化，竭力打造一個融洽、包容的，且對社會負責的工作場所，為更廣泛的社會做出積極貢獻，並成為其他組織的榜樣。



招聘與選拔政策

該政策確保招聘活動符合公司的平等機會政策以及相關僱傭法規。此外，該政策還確保招聘經理能夠吸引並招募到高素質人才，並且整個招聘與選拔過程公正無偏、不存在歧視。



反騷擾與霸凌政策

該政策規定了應對騷擾或欺凌投訴時的行為標準和處理流程。旨在確保基於相互信任和信賴的安全工作場所和生產性工作環境。



平等機會政策

該政策規定，無論員工的受保護特徵如何，都將得到平等對待，並獲得平等的培訓和晉升機會。此外，該政策還規定將定期監測員工構成和晉升情況，以確保組織內各級別的機會平等。

員工多元化政策制度

員工多元化舉措



多元化的團隊

我們的員工來自20多個國家和地區，包括不同的宗教、種族和性別。



尊重與包容

我們充分尊重和包容每位員工的獨特性和文化差異，從而營造出公平、開放和包容的職場氛圍。



幫扶殘疾員工及弱勢群體

我們根據殘疾人的身體條件，僱傭他們從事適合的工作，倡導開放、尊重和包容的心態，同時盡量減少無意識的歧視和偏見。

在中國地區，我們修訂並完善《多元化、平等、包容政策》、《童工風險控制與救助制度》等內部制度，並設定多元化招聘相關目標，全方位促進員工的人權和職業發展，提升組織競爭力和創造力。我們亦於《員工手冊》中進一步明確多元化概念，積極搭建多元化人才庫，全面提升多元、平等和包容文化在職場工作中的重要性。並在其中明確反對歧視、禁止強迫勞動、尊重人權、違規舉報渠道等制度要求，助力建設公平、開放、包容、健康且可持續的工作環境。

我們支持女性員工發展，致力於保護女性員工的合法權益，同時傾聽並解決女性員工在工作場所的特定需求。我們通過改善基礎設施等方式，為女性員工提供更加便利和舒適的工作環境，以提升她們的幸福感。2023年，我們繼續推進女性員工提升計劃。

女性員工提升計劃

- 支持女性在科學、技術、工程和數學(STEM)領域的參與，吸引在STEM有優秀表現和發展意願的女性員工
- 為職場女性舉辦積極心理學研討會
- 積極在各運營地舉辦婦女節活動並提供節日福利
- 保護女性員工在孕產期等特殊時期的權利，如孕產假、育兒假、新生兒禮物、崗位保留等

| 多元化指標 | | 單位 | 2023年 | |
|--------------------------------|---|------------|-------|-------|
| 女性員工佔比 | 女性員工在勞動力總數中佔比 | % | 54.67 | |
| | 女性管理層在管理層總數中佔比 | % | 45.47 | |
| | 女性初級管理層在管理層總數中佔比 | % | 45.95 | |
| | 女性高級管理層在管理層總數中佔比 | % | 23.33 | |
| | 在創收職能 ²¹ 中擔任管理職位的女性在所有此類管理層總數中佔比 | % | 53.47 | |
| | 擔任STEM相關職位的女性在STEM職位總數中佔比 | % | 55.57 | |
| 按國籍劃分員工佔比 | 中國(包含港澳台) | % | 91.91 | |
| | 中國以外地區 | % | 8.09 | |
| 少數族裔和／ 或弱勢群體員工 在勞動力總數中佔比 | 在中國大陸工作的 少數民族員工人數佔比 | 漢族 | % | 86.36 |
| | | 滿族 | % | 1.68 |
| | | 蒙古族 | % | 0.68 |
| | | 土家族 | % | 0.66 |
| | | 回族 | % | 0.60 |
| | | 壯族 | % | 0.44 |
| | | 苗族 | % | 0.42 |
| | | 侗族 | % | 0.11 |
| | | 朝鮮族 | % | 0.09 |
| | | 除以上外其他少數民族 | % | 0.87 |
| | 所有少數民族員工佔比 | % | 5.55 | |
| 在中國大陸高級管理層中少數族裔和／或弱勢群體員工的百分比 | % | 2.22 | | |

²¹ 創收職能：指銷售等部門的一線管理職位，或直接促進產品或服務產出的職位；不包括人力資源、IT、法律等支持職能。

供應鏈多元化

康龍化成深知供應鏈多元化的戰略重要性，不僅可以攜手全價值鏈合作共贏，還能為客戶提供更穩定、可靠的服務。2023年，我們持續強化供應鏈多元化建設，制定《供應商多元包容政策》，並利用組織、檢舉、監控與報告等七個關鍵要素來構建多元化和包容性的供應鏈，以全面應對日益複雜和多變的市場環境。我們的政策中對多元化供應商也進行了梳理，設定了多元化供應鏈的目標以及具體的採購流程。我們的多元化供應商覆蓋了小微企業、殘疾人或少數族裔所有企業、婦女所有企業、退伍軍人所有企業等。我們不限制合作企業的規模範圍，並有意增加與多元化供應商進行合作，進而更好的促進創新，為公司利益相關者帶來最大價值。未來，我們將進一步完善公司供應鏈多元化戰略和政策。

報告期內，我們積極開展供應商多元化背景調查工作，隨機抽取了488家原材料供應商進行了問卷調查，回收的有效問卷共計363份。

我們通過拓展供應商網絡，尋求來自不同地區和行業的供應商合作，切實降低公司對於單一供應源的依賴，減輕潛在地區性或行業性風險，提高供應鏈的韌性。

| 指標 | 單位 | 2023年 |
|-----------------------------|------------|-------|
| 供應商總數 ²² | 個 | 7,032 |
| 執行有關慣例的供應商 ²³ 數量 | 個 | 3,026 |
| 按地區劃分的供應商數量 | 中國境內(含港澳台) | 4,784 |
| | 中國境外 | 2,248 |

誠信合規

康龍化成堅持穩健、誠信、合規的經營理念，嚴格遵守中國《中華人民共和國民法典》、《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國公司法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》、美國《反海外腐敗法(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)》、英國《2010年反賄賂法(UK Bribery Act 2010)》等適用於各運營所在地的法律法規要求。2023年，公司修訂了《康龍化成行為準則》，並持續完善與合規相關的一系列政策制度。



²² 包括服務類、固定資產及工程類、能源類及原材料供應商。

²³ 公司執行產品、服務質量、安全、商業倫理、勞工慣例、環境、反貪污、數據保護及知識產權等事宜的法律法規或慣例的供應商。



康龍化成行為準則

- 為公司全球各地所有員工的行為和業務活動提供基本原則，指導所有公司的僱員以符合本公司價值觀的方式開展活動，闡述公司的願景、價值觀及承諾，對於員工的期待與要求
- 對道德與合規、供應鏈、員工與人權、環境保護、管理報告等領域的原則及承諾、制度索引做出說明
- 對如何反饋問題及諮詢進行指導，包括專線、郵箱等路徑



反腐敗合規制度

- 提供關於康龍化成與所有外部各方互動交流的原則和要求，確保公司遵守適用的中國反腐敗反賄賂相關法律，（包括但不限於《中華人民共和國刑法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》）、美國《反海外腐敗法》(FCPA)、英國《2010年反腐敗法案》(UKBA)以及在運營地所在地適用的反腐敗和反賄賂相關的法律
- 明確「公職人員」和「醫療衛生專業人士」的定義，明確了禁止任何員工收受賄賂的原則
- 制定捐贈和贊助活動、接收和提供禮品、招待和娛樂的原則性規定和具體要求
- 規範聘請公職人員和醫療衛生專業人士提供專業服務的範圍和基本要求



貿易合規制度

- 為公司在業務活動中遵循適用的貿易制裁及出口管制法律法規提供原則及標準
- 明確了公司適用的貿易制裁及出口管制法律標準
- 闡明了為了遵循適用法律法規，公司應禁止的業務行為等



內部舉報和調查制度

- 明確對不當行為進行舉報的政策及公司對舉報的處理程式
- 建立合規調查辦公室，明確了暢所欲言的原則以及反報復政策



商業合作夥伴合規盡職調查制度

- 降低或防止由於商業合作夥伴的違規行為給公司帶來合規風險和聲譽影響
- 明確需進行合規盡職調查的類型（經濟制裁、反舞弊及反賄賂、ESG及其他風險）、對應情形及相關部門的職責
- 明確合規盡職調查的時間及定期更新盡職調查的頻率以及後續監控流程等

防止利益衝突

康龍化成制定《康龍化成行為準則》，其中明確利益衝突定義及規範，針對經濟利益、任職機會、貸款、外部活動及家庭成員等可能出現利益衝突的情況規範員工行為，要求全體員工以公司利益為先，禁止各類利益衝突發生。公司還規定董事、監事及高級管理人員在履行職責時，必須遵守誠信原則並履行忠實義務，不得利用職權便利謀取個人利益。公司在審議公司董事、監事及高級管理層薪酬和關聯交易時，要求利益相關人員均迴避表決。

公司監事應當依照法律、行政法規、公司上市地上市規則及《公司章程》的規定，忠實履行監督職責。對董事、高級管理人員執行公司職務的行為進行監督，如有發現其行為損害公司的利益時，應要求董事、高級管理人員予以糾正。當出現員工因利益衝突損害公司利益的情況時，公司有權要求其進行必要的賠償或追究其法律責任。

內部審計

康龍化成堅持強化審計監督力度、防範經營風險，定期開展內部審計和風險防控工作。2023年，公司開展重大事項審計工作2次、年度內控自評審計1次、以及多個專項審計項目。我們的內部審計關注人事管理、危廢處置及施工安全、公司信息系統安全、採購及庫存、資產管理、進出口業務管理、公司合同及印章管理、客戶信用管理、公司信息保密、工程建設、稅務管理等，貫穿公司業務的各個領域。在審計項目結束後，公司會結合審計項目發現與風險點，與有關部門負責人及相關同事溝通匯報，形成書面報告，持續督促後續的整改工作。2023年，公司未發生與貪污舞弊有關的訴訟事件。

康龍化成對賄賂和腐敗採取零容忍的態度，堅持履行《內部審計管理制度》要求。為確保政策有效性及運營合規性，公司積極開展商業道德以及反腐敗相關的內部審計與風險評估，定期對公司業務活動和運營地的潛在風險進行評估，並制定年度自查和審計計劃。內控內審部負責審計的監督工作，定期向董事會審計委員會匯報監督結果。



教育培訓

康龍化成持續提升全體員工的合規意識，通過宣傳、培訓等多種方式針對董事、高級管理層、全體員工、勞務派遣員工、臨時員工和外部夥伴（如供應商）開展合規教育和宣貫。2023年，公司開展視頻、面授及移動端學習等多種形式的廉潔教育，反貪污培訓覆蓋率達到100%。

| 培訓對象 | 培訓頻次 | 培訓內容 |
|-------|--|--|
| 全體員工 | <ul style="list-style-type: none"> 新員工入職培訓 定期開展合規及員工法律意識培訓 | <ul style="list-style-type: none"> 商業道德、美國《反海外腐敗法》、合規制度和要求、反貪污管理、反舞弊舉報渠道、員工罪與罰等 |
| 董事及高管 | <ul style="list-style-type: none"> 每年至少一次 | <ul style="list-style-type: none"> 廉潔從業、意識提升等 |

| 指標 | 單位 | 2023年 |
|------------------|----|-------|
| 反貪腐培訓董事會成員覆蓋率 | % | 100 |
| 員工接受反貪腐培訓（必修）總時長 | 小時 | 4,669 |
| 反貪腐培訓（必修）員工覆蓋率 | % | 100 |

舉報人保護

康龍化成堅持暢所欲言及反報復原則，制定並完善《內部舉報和調查制度》，建立舉報與調查組織機構，規範具體調查分配機制、流程和後續處理方式。公司設立了多種舉報渠道，例如舉報熱線、電子郵箱、書信、當面投訴等，以便舉報人對合理懷疑進行報告。舉報事項覆蓋範圍包括對公司政策或要求，或任何適用的法律法規的違反的不當行為。

舉報人可自行選擇匿名舉報或實名舉報，公司將嚴格保密實名的舉報人個人信息。公司設有專門的合規人員對舉報內容進行獨立審查，所有舉報內容均將得到嚴格的保密。公司禁止對於舉報人的一切打擊報復行為，對於報復行為的責任人將依照公司相關紀律規定進行處分，並保留追究其法律責任的權力。如果舉報人擔心遭到打擊報復和／或已經遭到打擊報復，公司相關部門有權根據情況，採取能力範圍內的一切保護措施。

康龍化成合規舉報郵箱：compliance@pharmaron.com

02

恪守道德 責任運營

康龍化成堅守道德標準，貫徹責任運營，為股東、員工、客戶以及社會創造長期價值。公司積極在倫理道德、責任營銷、信息安全和供應鏈管理等領域付出努力，以實際行動回應利益相關方的期待。

- 倫理道德
- 責任營銷
- 信息安全
- 供應鏈管理





倫理道德

康龍化成深知試驗研發倫理對業務開展及合規運營至關重要。我們嚴格遵循運營所在地適用的法律法規，在研發過程中持續關注道德考量，保護受試者權益，保障試驗動物的福利。

臨床試驗倫理

康龍化成恪守《世界醫藥協會赫爾辛基宣言》、《中華人民共和國個人信息保護法》、《藥物臨床試驗質量管理規範》、《中華人民共和國生物安全法》、《醫療器械臨床試驗質量管理規範》、《藥品管理法(EudraLex)》²⁴、《聯邦食品、藥物和化妝品法案(Federal Food, Drug and Cosmetic Act)》²⁵等醫學倫理道德和各運營區域的法律法規要求，以國際醫學科學組織理事會(CIOMS)發佈的《涉及人的生物醫學研究國際倫理準則》中的三項基本倫理原則為根基，即公正、尊重和有利無傷原則(有利即獲益最大化和傷害及錯誤最小化，無傷即不傷害)，制定了完善的標準操作程序和工作指導，致力於確保試驗受試者在任何進行試驗的國家都能得到充分的法律保護，保障臨床試驗流程和操作的合規性。

公司針對臨床試驗項目進行全流程的倫理道德管理，覆蓋試驗方案設計及審核、試驗準備和試驗執行等各環節。我們為試驗相關員工提供關於倫理意識提升和專業技能培訓的專項課程，在臨床試驗中充分考慮醫學倫理問題，臨床試驗倫理委員會嚴格按照標準對整個過程進行監督和審查，保證受試者的權益和試驗的科學合理。

試驗方案設計

- 始終遵循適用的醫學倫理學原則、指南，以及各運營地的法律和法規要求設計試驗方案，確保受試者在任何階段都能得到尊重、保護和安全。

試驗方案審核

- 嚴格遵循公司內部的標準操作程序和指導方針，對試驗方案的設計和實施進行全面審查，以確保受試者在整個試驗過程中的權益和安全得到充分保障。

試驗準備

- 按照規定的程序，將試驗方案、知情同意書等相關資料提交至臨床試驗倫理委員會，並配合委員會對試驗的合理性進行審查。
- 按照標準操作程序的要求，對研究中心和研究者進行資質審核篩選。
- 制定年度培訓課程計劃，並根據試驗相關知識和能力要求，設置相應的培訓課程。
- 建立項目風險管理計劃，對試驗過程中的各類風險進行識別、評估、控制、溝通和回顧，以確保風險得到妥善管理。

試驗執行

- 採取內部品質控制和稽查措施，驗證臨床試驗合規性，並針對發現的問題採取糾正和預防措施。
- 對參與試驗的相關人員進行實時培訓，確保他們充分了解試驗要求和操作規範。
- 一旦發現與受試者權益相關的問題，我們將按照內部操作程序要求及時採取行動，並進行深入分析和總結，以防止類似問題的再次發生。

臨床試驗倫理保障措施

²⁴ 藥品管理法(EudraLex)，歐盟藥品管理體系下的法規框架，旨在確保藥品的品質、安全性和有效性，以保障公眾的健康。

²⁵ 聯邦食品、藥物和化妝品法案(Federal Food, Drug and Cosmetics Act)，美國的一項法律，旨在強調實驗道德倫理的重要性，保護試驗參與者的權益，並確保產品製造商遵守道德標準以確保產品的安全性和真實性。

臨床試驗風險管理

為分析臨床過程中潛在的風險，康龍臨床設立了完善的風險評估流程與制度，將風險管理納入所有臨床試驗和每個職能流程中，明確規定識別、評估、控制、溝通和審查風險五大模塊，通過項目時間、品質、費用及受試者安全對項目進行多維度分析，以確保受試者和試驗數據及結果的可靠性。



在識別臨床試驗中的關鍵數據及流程時，我們基於已有的臨床試驗設計知識和經驗以及同類項目在適應症或臨床開發計劃中可能包含的風險，分別從系統層面和項目層面進行考慮，並開展風險識別：

- 系統層面：標準操作程序(SOP²⁶)、計算機化系統、人員等；
- 項目層面：包括試驗設計、數據收集、知情同意等。



在試驗過程中，我們需要全面識別、分析並評估可能影響關鍵數據收集和關鍵程序操作的風險，分別從風險發生的可能性、風險被發現的程度，以及風險對受試者保護和試驗結果的可靠性的影響三方面進行綜合考量，保障受試者的權益和試驗結果的可靠性。



制定針對性的緩解措施和應急預案，如優化試驗方案設計和執行流程、設定詳細的監測計劃、明確利益相關方的分工和職責，以及通過保障系統確保標準操作程序(SOP)和培訓的合理實施，最大限度地降低試驗過程中的風險，確保試驗的順利進行。



詳細記錄質量管理的各項活動，並與質量管理的相關人員保持密切溝通，以確保臨床試驗的高品質進行。



定期回顧並審查風險防控措施，記錄並分析試驗過程中風險和質量管理的實施情況，並根據最新試驗內容進行動態調整，確保風險管理的策略和措施始終保持最新和有效。

²⁶ SOP, Standard Operating Procedure，標準操作程序。

受試者保護

在臨床試驗過程中，公司恪守《中華人民共和國生物安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》等相關法律法規，制定《保護數據隱私和客戶機密》、《獨立倫理或機構審查委員會遞交》等內部規範，尊重受試者的健康和權利，我們要求受試者在報名和試驗開始前均需簽署《知情同意書》，充分解釋臨床試驗的目的、步驟、風險等相關信息，保護受試者的隱私權和知情權。

為保護受試者隱私和權益，我們在處理數據時採用匿名方式，去除或省略能夠識別受試者個體身份的信息。所有文件在進行歸檔、處理和分發之前，都會接受嚴格的審查和處理，以防止隱私洩露。所有相關領域的員工在入職時都需要簽署專門的保密協議，並且進行受試者隱私保護相關培訓，以確保員工了解並遵守相關法律法規和操作規範程序。

公司堅決杜絕任何員工或第三方保存和轉發病人信息等相關資料的行為發生。若有康龍化成或客戶的機密數據及信息洩漏情況發生，康龍化成會立即進行適當處理，包括評估洩漏的範圍和影響，以及採取必要的補救措施。此外，我們會立即向公司法務部門報告，並協助他們進行必要的調查和處理。

針對收到郵件附件中包含病人保密信息的情況時，我們設定詳細且嚴謹的流程，以確保信息的安全和隱私：

01

在歸檔和分發之前，處理包含病人隱私的郵件，確保其中的病人保密信息不會被洩露



02

根據具體情況，移除或修訂附件，並通知IT人員從伺服器中刪除郵件副本



03

將修訂後的文件重新添加到郵件中，並發送給相關人員進行處理和審查



04

在郵件中明確標注錯誤並要求對方正確處理



05

於事件發生後的24小時內向QA部門報告



動物福利

康龍化成深知動物試驗中倫理與道德的重要性，始終堅守科學的試驗原則。我們在試驗過程中確保動物的福利和權益得到最大程度的保障，力求在保障科研進展的同時，讓每一位動物都能得到應有的關懷與尊重。

動物福利管理

康龍化成始終堅持用最高的標準對待實驗動物。公司依據《實驗動物管理條例》、《實驗動物環境及設施》、英國《動物（科學程序）（1986年法案）2021年修訂版（Animals(Scientific Procedures) Act 1986, amended 2021)》、美國《動物福利法（Animal Welfare Act）》等法律法規和國際通用的動物福利和倫理準則，制定《實驗動物中心管理手冊》、《機構實驗動物倫理委員會(IACUC²⁷)章程》等內部政策，持續完善動物實驗的標準管理機制，有效保障實驗動物的福利。

我們制定了完善的實驗動物管理架構，要求機構負責人、主治獸醫和動物管理和使用委員會(IACUC)各司其職，確保動物實驗的合規性和有效性，全面保障實驗動物受到應有的待遇。

機構負責人

- 管理實驗動物福利的最高機構；
- 負責處理違反動物倫理道德或動物福利的事件，促進實驗動物設施條件建設符合國際或國家標準。

飼養員和獸醫團隊

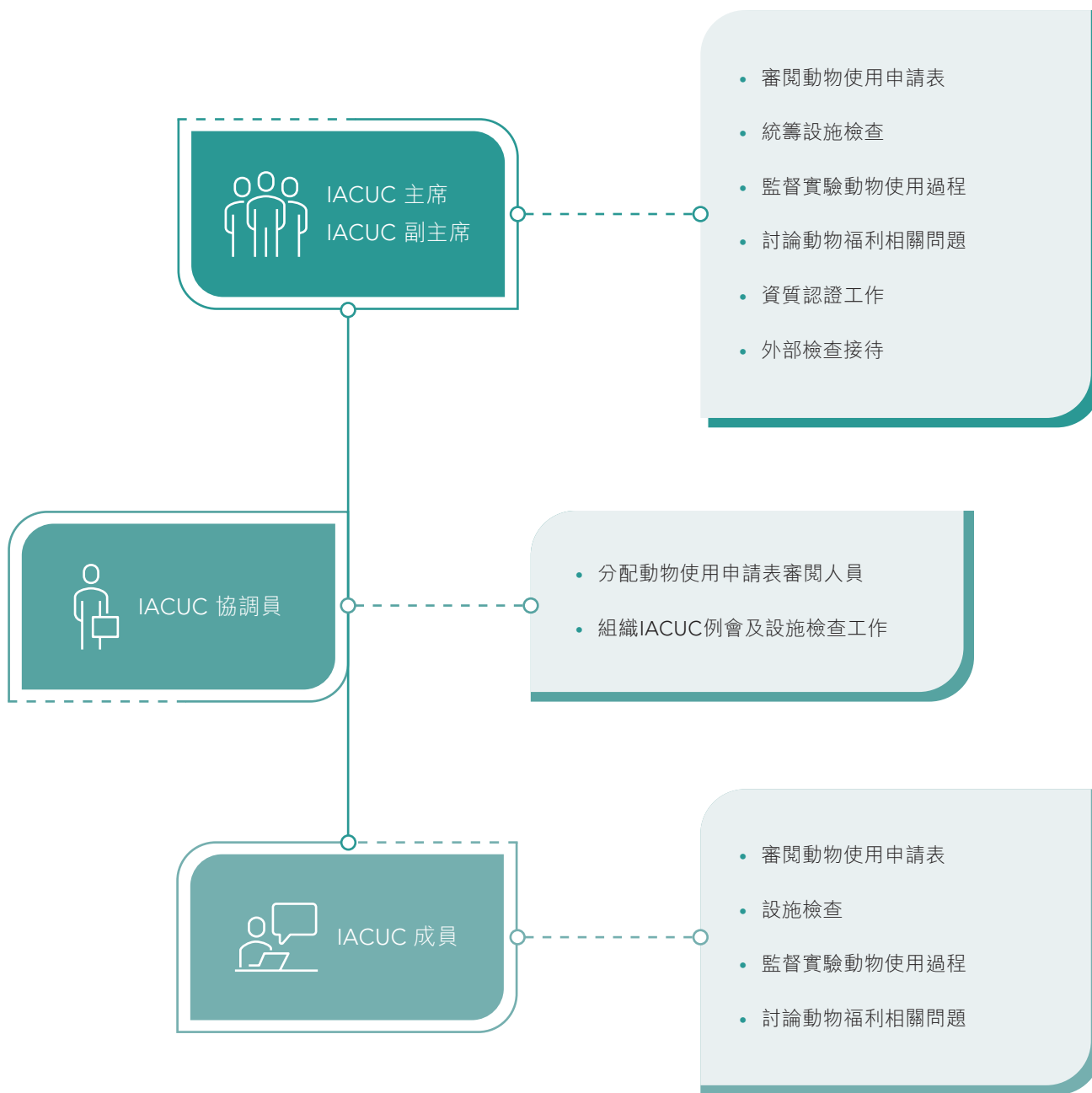
- 負責保障實驗動物的健康狀況；
- 提供專業的護理和關懷，以最高標準滿足動物在生理、環境、衛生、心理和行為方面的福利要求，並負責監督實驗動物福利工作的落實；
- 參與實驗動物方案的審批；
- 對動物實驗人員進行專業培訓。

實驗動物倫理委員會(IACUC)

- 倫理委員會設主席1名，獸醫師至少1名，委員會委員由行政管理人員、實驗動物專業人員、動物實驗科研人士和社區民眾代表組成；
- 負責全面貫徹執行法律法規要求，對動物實驗設計和品質進行監督、檢查和指導，開展專項培訓課程，提高動物實驗技術水平和動物福利待遇，最大限度減少對實驗動物的傷害和負面影響。

實驗動物管理架構及職責

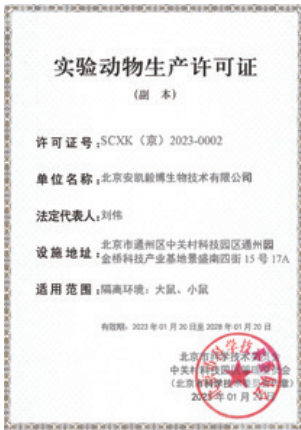
²⁷ IACUC, Institutional Animal Care and Use Committee，中國醫學科學院醫學實驗動物研究所實驗動物使用與管理委員會。



動物管理和使用委員會 (IACUC) 組織架構

此外，我們還建立動物福利問題的舉報機制，任何人都有權利就動物福利相關問題進行反映和舉報。我們在供應商審核中涵蓋了對動物福利問題的審計，以確保其符合相關要求。

康龍化成及各子公司已獲得實驗動物生產許可證、實驗動物使用許可證、國際實驗動物評估和認可委員會(AAALAC International²⁸)認證以及美國公共衛生局動物福利認證(PHS²⁹ Animal Welfare Assurance)，且2023年全年未發生動物福利違規事件。



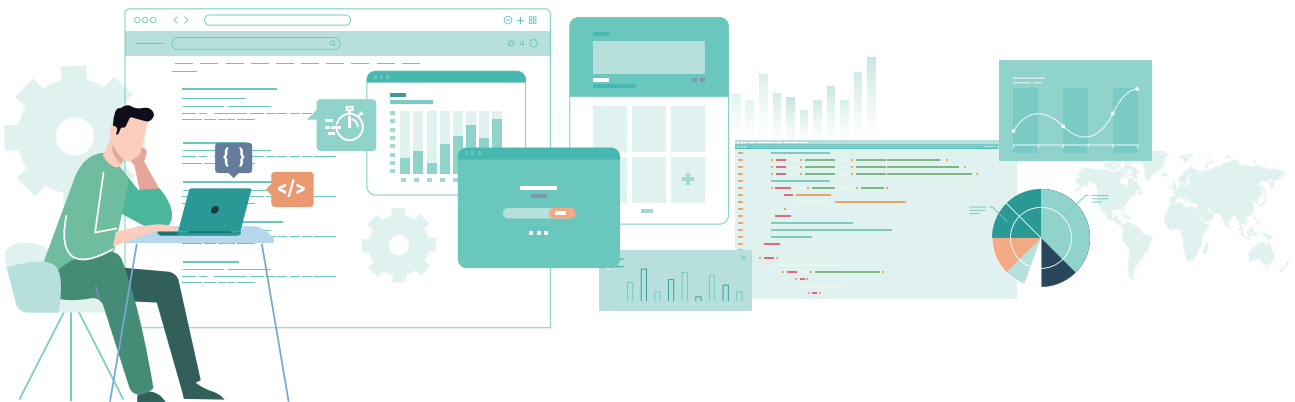
實驗動物生產、使用許可證



案例：開展實驗動物專項培訓考試

2023年9月，為進一步提升實驗動物相關人員的專業素養，公司舉辦了實驗動物從業人員崗前培訓。此次培訓我們特地邀請了3位經驗豐富的實驗動物行業專家，為公司300多名實驗動物從業員工進行深度且專業的現場講解，主題涵蓋了實驗動物的基礎知識和福利倫理等多個方面。

培訓結束後，我們安排了全面的上機考試，以檢驗員工們對所學知識的掌握程度。此次考試的通過率超過98%，充分證明實驗動物從業員工專業培訓課程的顯著成效，為公司的實驗動物管理奠定良好基礎。



²⁸ AAALAC, International, Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care, International，國際實驗動物評估和認可委員會。

²⁹ PHS, U.S. Public Health Service，美國公共衛生局。

動物福利保障

我們遵循替代、減少和優化(3R³⁰)原則，積極採取動物福利保障相關舉措，不斷優化動物試驗流程，提高實驗動物的生活環境及品質，確保動物的健康和福利得到最大程度的保障。

管理保障

- 設立動物管理和使用委員會，對實驗過程中對動物的實驗進行嚴格審批，確保實驗的合理性和動物福利的最大化。
- 通過開展專項培訓，提高員工對動物福利的認識和尊重。
- 要求所有與動物實驗相關的員工都具備相應的專業知識和「實驗動物從業人員崗位證書」等資格證書。

動物飼養

- 嚴格遵循《實驗動物環境及設施》的要求，保障飼養環境的溫度、濕度、換氣次數等各方面條件，為實驗動物提供安全、舒適的生活環境。2023年，公司齧齒動物籠具尺寸滿足歐盟ETS123的標準，屏障環境溫濕度根據GB14925-2010設定，實時監控環境濕度，產生偏離將第一時間由專人進行處理。
- 盡量減少飼養、護理和清潔等必要活動對實驗動物的影響，確保其正常的生理和行為需求不受干擾。
- 豐富動物的居住環境。2023年，康龍肇慶新建7棟飼養棟，共178間猴舍，並為動物安裝音樂播放機，設立有高低不同的棲息架、秋千、水泥管、不銹鋼圍等設施滿足本能行為習慣，同時豐富並定期更換玩具的種類。

融入3R原則

- 通過改進實驗方法、提高數據收集效率等方式，力求使用較少的動物獲得盡可能多的實驗數據。
- 積極探索使用其他實驗方法，如使用體外實驗、計算機模擬等，避免不必要的實驗動物使用。
- 嘗試使用較低等級的動物代替高等級動物進行實驗，以達到相同的目的。
- 通過改善實驗條件、優化實驗程序和改進實驗技術，盡可能減少對實驗動物造成的不必要痛苦和緊張不安。

³⁰ 即替代(Replacement)、減少(Reduction)和優化(Refinement)

責任營銷

我們的行業受到許多法規和規定約束，它們旨在保護患者和消費者、提高藥品和醫療衛生服務的品質，並說明消除欺詐和對醫療判斷的不當影響。我們的卓越承諾表現為遵守適用於我們活動的所有法律和法規要求。

康龍化成以誠信、公平和透明方式開展業務，在所有商業活動中正直行事。誠信、公平和透明是商業往來中建立信譽與信任的關鍵。

《康龍化成行為準則》中嚴格要求相關人員與客戶進行符合道德倫理的交流與互動。我們始終重視客戶信息及商業隱私的保護。我們與客戶簽訂客戶保密協議，嚴格進行商業秘密保護，與員工簽訂入職保密協議，並定期對員工進行保密知識培訓，要求員工不得與不相關人員分享課題，或洩露客戶課題研究相關的任何信息。我們制定高標準的質量管理體系，嚴格把控產品及服務品質。同時，並基於負責任營銷原則，在展現公司、品牌和服務的過程中，堅持負責任地進行營銷活動，確保銷售信息的透明、準確、可理解，以及交易的公平公正。我們致力確保廣告營銷與銷售行為的客觀、規範。為確保推廣材料的準確、完整，所有營銷材料均由本公司相關管理人員審批後發佈。

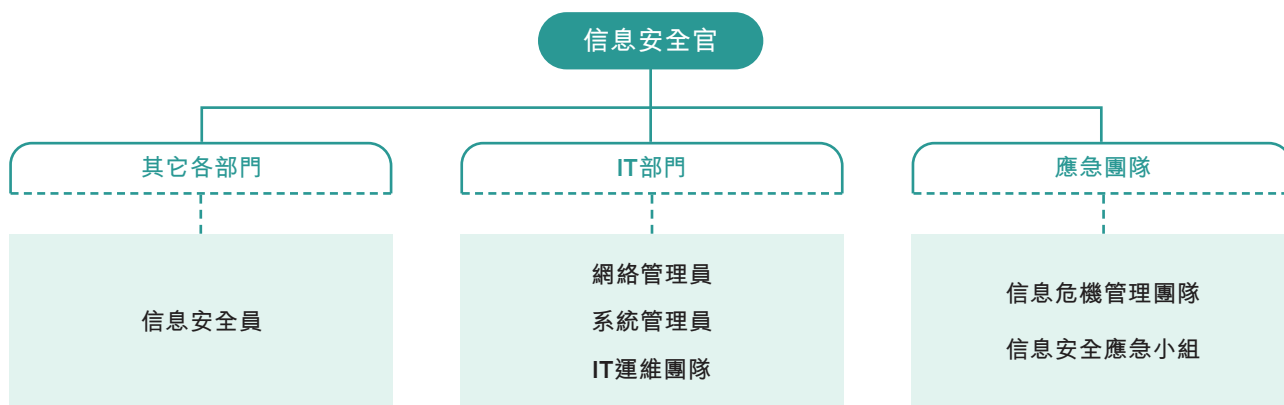
同時我們積極推進科技創新與技術研發，注重自身研發能力的提升，堅持以客戶為中心，通過高品質、高效率的研發服務滿足客戶需求。我們致力於為全球醫藥健康行業提供全方位、一體化的新藥研發和生產服務，始終以客戶為中心，堅持專業化、國際化和高品質的原則，提供高效、優質的研發服務。2023年，我們未發生任何營銷違規相關的事件。

信息安全

保障信息數據的安全是確保公司穩定運營的關鍵因素。我們致力於採取全面的信息安全管理措施，以應對不斷變化的網絡威脅和業務需求，有效保護公司和其他利益相關的信息數據。

康龍化成現任首席運營官樓小強先生擁有豐富的信息安全管理經驗，全面負責信息安全管理。公司設立信息安全官，負責統籌管理信息安全各方面事務，並於各部門設立信息安全管理員，協助配合信息安全風險評估及各項信息安全行動的實施。

此外，我們設立網絡系統管理員、系統管理員和IT運維團隊，主要負責對IT網絡和系統安全進行日常性維護和常態化管理；成立信息危機管理團隊和應急小組，預防和應對可能發生的突發事件，提高組織整體的運營效率。



康龍化成信息安全管理架構

公司嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》、歐盟《通用數據保護條例》、英國《通用數據保護條例》、美國聯邦及馬里蘭州的適用法律等運營所在地適用的法律法規，並將《康龍化成公司信息安全管理策略》作為集團信息安全工作的綱領，系統規範公司在信息安全方面的要求。公司已制定《康龍化成員工信息安全手冊》、《康龍化成公司信息系統建設安全管理規定》、《康龍化成公司信息安全法律法規符合性管理規定》等多項內部制度，涵蓋不同區域和級別的信息處理原則和注意事項，並明確重點領域的信息管理細則，通過強化數據加密等手段，保護公司內部和客戶信息資產的保密性、完整性和可用性。我們已購買覆蓋全集團的信息安全保險，助力築牢公司信息安全防線。2023年，公司未發生與信息安全相關的違規事件。

公司積極採取行動保護公司的資產、系統和信息不受到潛在技術故障、人為錯誤和惡意共計的影響，維持公司平穩安全運營。

人員安全管理

對人員信息進行有效管理，包括員工的入職、在職、離職等各環節的安全管控和第三方人員的安全存取控制。

物理環境安全管理

所有實驗室和公共區域都有攝像監控系統監控，實驗室的存取權限需要項目負責人授權。

端點安全管理

及時進行漏洞掃描和補丁管理，採用終端防火牆管理等方式保障安全。

賬戶安全管理

選擇適當的密碼加解密技術，利用密碼學來保護組織信息資產。定期審查帳戶和授權，及時發現不適當的授權和離職員工的活動帳戶。

存取控制安全管理

明確存取控制管理要求，指導和推動網絡和應用系統規劃、建設、運維和使用過程中存取控制措施的設計與應用。

數據備份安全管理

每日常規進行伺服器數據備份，數據同步存儲在本地和異地。

2023年，公司已取得ISO 20000信息技術服務管理體系認證和ISO 27001信息安全管理体系認證，為維護信息安全奠定堅實基礎。



康龍化成信息安全認證證書

康龍化成高度重視對個人信息和數據的保護，我們遵守《康龍化成隱私政策》，其詳細規範了公司在處理個人信息時的行為準則。對包括員工、網站用戶、醫療衛生專業人士、患者、醫學研究物件、臨床研究人員、客戶、供應商、服務商、商業合作夥伴及投資者在內的個人信息進行有效保護，切實保障各類人士的隱私權益。此外，我們格外注重商業敏感信息、商業秘密及其他數據的機密性和安全，確保商業活動的順利進行。

公司高度重視對員工信息安全意識的培養，要求所有新入職員工參加信息安全培訓，並通過信息安全測試。2023年，我們開展了年度信息安全培訓和兩次釣魚郵件模擬測試，覆蓋全體員工，以線上設置課程和測試的方式提高員工安全意識，有效增強員工信息安全意識和防範能力。此外，我們定期以專題欄目的方式，針對計算機系統、移動辦公設備、電子郵件、病毒防護等發佈宣傳材料，提示員工注意日常防範。



供應鏈管理

康龍化成始終秉持負責任的採購原則，持續完善供應鏈全流程管理機制，強化供應鏈ESG風險管控能力，並積極推行綠色採購，與合作夥伴共同構建可持續、低碳發展的供應鏈。

供應鏈全流程管理

康龍化成制定並更新《採購管理制度》及《採購管理標準操作規程》，不斷優化包括採購申請、訂單處理、退貨管理和財務結算在內的採購管理流程，持續加強供應鏈管理。



供應商准入

我們嚴格按照技術要求對供應商的資質和各方表現進行嚴格審查。我們建立了《供應商准入制度》，並將環境及社會的可持續發展標準納入供應商准入評估和所有合同中，確保供應商的生產運營符合社會責任要求。我們建立了供應商盡職調查流程，並逐步實施該程序，特別關注第三方盡職調查中與反腐敗、出口管制、環境安全、商業道德、聲譽等合規相關議題，以及勞工問題和工作環境等與可持續性相關的風險。



供應商分類

在完成供應商准入後，我們根據訂購金額、重要性、對業務的影響等指標將供應商劃分為關鍵供應商和非關鍵供應商，採取不同的管理方式以實現高效管理，2023年，康龍化成關鍵供應商³¹數量為20個。



供應商評估與監督

公司每年定期開展對供應商的評估和監督工作，依照《供應商准入制度》《供應商監督制度》《供應鏈連續性風險問卷》等文件與操作流程對供應商進行可持續風險分級，並根據風險等級進行持續監控。當發現可能存在可持續相關缺陷時，採購人員應向專業部門諮詢，並根據專業部門意見實施相應管控措施規避可持續風險。並且，我們在關注供應商可持續發展風險的同時全面考察供應商在品質、價格、交貨期、包裝儲存、使用效果、售後服務、付款條件及發票開具、社會與環境表現等多個方面的表現，並按照風險等級綜合評估並打分，評分結果將作為決定是否繼續合作的重要依據。對於存在供應中斷風險的物料及供應商制定風險應對計劃，並定期回顧和評估。

2023年，我們通過定期對供應商開展常規性現場品質審查、評估等方式，識別供應商可能出現的風險，及時與供應商共同溯源問題並採取改正和補救措施，降低供應鏈風險。康龍英國採取對不同類型的供應商以下發問卷的形式開展品質審計，評估供應商是否達到要求，為供應商創建記分卡，從利益相關方處收集數據，每月形成對供應商的績效反饋，並將分數對應生成A到F五種等級，便於對供應商進行篩選。報告期內，共計開展供應商審計454次。



供應商持續性

公司注重供應鏈穩定性，採取安全庫存和多源採購的策略。我們在備貨過程中設置緩沖庫存，防止不確定因素造成供應中斷。針對識別出的高風險原料，我們積極拓展供應來源，並在供應商庫中選擇備選供應商，以確保供應的長期穩定。

³¹ 原材料及能源服務類採購額前20的供應商。

供應鏈可持續性管理

我們始終秉承誠信與合規的經營理念，遵守運營所在地適用的法律法規。我們期望商業合作夥伴採取和公司一致的價值觀，共同打造可持續的商業活動，攜手提升產品及服務品質，確保安全，創建陽光透明、綠色健康的價值鏈生態。

2023年，公司修訂了《商業合作夥伴行為準則》，闡明了公司對於商業合作夥伴在商業活動中行為方式的期望。該要求適用於公司與商業合作夥伴之間的所有業務關係，商業合作夥伴應採取恰當措施，確保自身及供應鏈符合這些要求。我們積極敦促全體供應商學習和簽署《商業合作夥伴行為準則》，2023年度供應商簽署率達100%。



2023年度，供應商
《商業合作夥伴行為準則》
簽署率達

100%

同時，公司根據《PSCI負責任供應鏈管理原則》以及行業最佳實踐，對《採購管理制度》等多項政策和準則進行更新，強調供應商在誠信經營、商業信息安全、環境保護、勞工權益、產品品質等多維度的要求。

公司不斷加強環境和社會責任相關ESG評估和審計，我們對供應商進行專項評估審核，要求供應商必須了解並掌握我們對合作夥伴的規範和期望，有效防控供應鏈環境和社會風險。

為持續加強對供應商評估審核的體系化建設，我們優化了供應商評估，增加更多與商業道德、勞工權利、環境、安全、健康、多元包容等相關的議題。對於新引入的供應商，我們會考察供應商在環境、社會責任、供應鏈安全方面的表現。為更好地實現綠色供應鏈的減碳目標，我們對供應商進行了調研，以問卷形式了解供應商在碳排放方面的減排情況。海外部分，康龍英國制定《承包商或服務供應商EHS評估問卷(Contractor or Service Provider EHS Assessment Questionnaire)》，以評估供應商關於環境、健康安全方面的表現。



2023年，我們開展了與勞工安全健康、環境、可持續、管治相關的專項評估工作，並抽取2家試點供應商進行全面審核。康龍英國於2023年開展供應商ESG風險評估，根據供應商性質設置不同主題的問卷，涵蓋健康安全、環境合規歷史記錄等內容，以供應商回覆結果判定其風險等級，為公司可持續發展提供有力支持。



康龍化成供應商可持續性管理核心議題

公司重視與供應商之間的交流與共建。我們每年定期與供應商就道德倫理、勞工與人權、健康與安全、環境、業務持續性、多元化與包容性等關鍵議題進行溝通與交流，並提供溝通學習資料，讓供應商充分學習了解公司的價值觀，幫助供應商滿足公司的期望。在海外部分，康龍英國每年對所有承包商和服務供應商進行現場培訓和EHS專項培訓，提高供應商的專業技能和業務水平。2023年，康龍英國霍茲登園區積極參與Chemical Industries Association (化學工業協會) 召開的可持續發展會議，集中開展行業案例研究、專家討論和政策更新，涵蓋一系列可持續發展主題，分享最新的技術和市場訊息。

綠色採購

我們注重綠色採購，致力於推動供應鏈可持續發展。公司將ESG需求前置到供應商准入階段，我們優先選擇符合環保標準的供應商，採購過程中關注產品的環保性能和可回收性。針對各類原材料和設備，我們優先選取已使用綠色公益或取得ISO 14000認證的供應商產品；針對電器類，我們格外關注具有3C認證，且能效達到一級標準的設備。我們注重對溶劑試劑的回收再利用，避免資源浪費。同時，我們鼓勵供應商採用環保生產方式，共同降低採購活動對環境的影響，為實現綠色供應鏈做出貢獻。



案例：康龍英國開展綠色採購行動

康龍英國發起「RED2GREEN」倡議活動，與文具供應商Redbox每達成的一筆訂單，均會向「綠色地球」慈善機構捐款99便士(約為8.9元人民幣)。該活動與GiftTrees合作，捐款將會用於樹木種植，在活動開始後的11個月過程中已種植171棵樹，為綠色環保做出貢獻。



GiftTrees植樹活動證書



質量為本 服務為先

作為一家國際領先的生命科學研發服務企業，康龍化成堅持專業化、國際化和高質量的原則，以藥品質量為根本，以創新研發為驅動，以安全生產為底線，以客戶需求為導向，在不斷提升自身核心競爭力的同時，推動科學研究與行業進步。

- 質量保障
- 創新研發
- 安全運營
- 品質服務





質量保障

守住產品質量，保障藥品安全是我們的責任與底線。我們始終秉承「良好的實驗室、明確的人員職責、良好的溝通」的框架原則，搭建完善的質量管理體系和全面的質量控制測試程序，積極開展質量審計與外部認證，培育質量文化意識，最大限度降低研發生產質量風險，提高產品質量水平。

質量管理體系

康龍化成始終將藥品質量放在首要位置，並結合自身業務發展建立覆蓋產品生命週期的質量管理體系，全方位把控產品質量。康龍化成具有完整的質量管理體系，該體系基於國內和國際質量指南和適用的良好生產規範的質量概念，並符合中國《中華人民共和國藥品管理法》、《中國藥品生產質量管理規範（2010年版）》；《臨床試驗藥品附錄（試行）GMP附錄（2022年07月）》；ICH Q7《原料藥的優良製造規範(GMP)指南》；《藥品非臨床研究質量管理規範(GLP)》；《藥品臨床試驗管理規範(GCP)》；《醫療器械臨床試驗質量管理規範GCP》；歐盟藥品管理法規(EudraLex)卷4 GMP指導原則；美國21 CFR 210部分《藥品生產質量管理規範》；ICH Q8「藥品開發」，ICH Q9「質量風險管理」，ICH Q10「藥品質量體系」和ICH Q11「原料藥開發和生產」；中國NMPA《藥品記錄與數據管理要求（試行）（2020年12月）》；美國FDA《數據完整性和cGMP符合性》工業指南；英國MHRA《MHRA GxP數據完整性定義和指南》；美國21 CFR 11部分《電子記錄；電子簽名》；中國《獸藥生產質量管理規範（2020版）》；歐盟藥品管理法規(EudraLex)卷7《動物藥科學指南》等指導原則。康龍化成根據適用的法律法規和公司業務的發展需要建立質量管理體系，並形成文件，加以實施和保持，同時持續改進其有效性以實現對法規的符合性和增強客戶的滿意度。



遵循外部監管要求

- 嚴格遵循中國國家藥品監督管理局、美國食品藥品監督管理局、歐洲藥品管理局等監管機構發布的適用於各運營所在地的法律法規要求，確保合規運營



規範標準程序與流程

- **規範作業程序**：制定三百余個標準作業程序，確保規範化、標準化作業
- **規範操作活動**：規範質量相關操作流程，確保產品符合監管機構強制執行的主要安全與生產要求



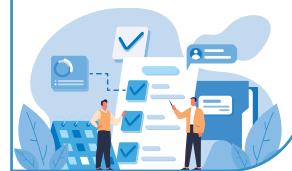
持續提升數據可靠性

- 依據內部管理規程，持續完成GMP生產和檢驗分析的數據可靠性風險評估，並根據評估結果制定相應的預防改進措施，讓所有的GMP生產和檢驗分析數據從生成到備份歸檔的全過程滿足法規要求



形成工作窗體及記錄

- 收集、分析和報告工作過程中所生成的數據，長期保留表格、筆記和報告等記錄性數據



我們定期對製藥相關法規和指南的更新情況進行及時追蹤、詳細梳理及差距分析，並以此為依據修訂相關程序文件，確保質量體系始終符合美國食品藥品管理局(FDA)、歐盟藥品局(EMA)和中國國家藥品監督管理局(NMPA)要求，達到國際、國內先進水平。

康龍化成建立自上而下、權責分明的質量管理架構，由集團董事長擔任產品質量最高管理人員，並將質量管理體系分為全球級、國家地區級及特定場區級，滿足不同場區間的實際需求，確保質量管理體系高效、全面的實施與落地。此外，我們各個場區定期接受並通過質量管理體系的外部評審，及時識別管理體系中的薄弱項與發現項，並加以整改與跟蹤，全方位確保質量管理體系的適宜性、充分性和有效性。報告期內，康龍臨床已獲得ISO 13485及ISO 9001認證，康龍英國部分園區也已經通過質量管理體系ISO 9001認證並獲得證書。



ISO 13485及ISO 9001 認證證書

2023年，我們制定了針對產品安全與質量的專項計劃與目標，並對目標進行了詳細的拆解。截至報告期末，多數目標均已達成。

我們持續優化質量管理系統，2023年開始啟動數位化質量管理平台的搭建工作，將在2024年完成並投入使用。通過靈活的工作流程、頁面和權限配置將質量管理的偏差、CAPA、審計和變更、投訴等流程集成到一個平台，實現質量管理全流程統一管理及電子化管理，全面提升公司質量管理的合規性。

質量控制

康龍化成盡最大限度保障產品安全與質量。我們基於各個產品和服務的自身特性制定針對性產品放行文件，並依據其批准後的產品質量標準與檢測方法進行產品檢測。若有超標和超趨勢檢測結果出現，我們嚴格根據《超標和超趨勢結果調查》開展調查工作，實現全方位、精細化質量管理控制。

質量審計與認證

康龍化成定期開展質量相關內外部專項審計工作，及時識別質量管理生命週期各環節的潛在風險，全面推進整改。

在內部審計方面，我們組建由各部門專家SME³²構成的審計團隊，基於相關質量標準的要求，對產品質量開展至少每年一次的全面內審，針對內審中的發現項制定整改措施並按期完成各項整改活動。報告期內，我們按照ICHQ7原料藥GMP指南、ICH Q10製藥質量體系、歐盟GMP標準、美國GMP標準、中國GMP標準、GCP標準、GLP標準等，全公司各CMC（化學成分生產和控制）生產場地、康龍臨床均完成內部質量審計，審計範圍包括GMP、GCP、GLP質量和生產活動的各個管理系統³³。

針對外部審計，各場區每年多次接受客戶審計、官方管理機構檢查及歐盟QP審計。報告期內，我們共完成：

客戶審計

康龍北京、康龍天津、康龍寧波、康龍臨床等多個國內外園區，共計接受百餘次且均100%順利通過，無重大發現項；

官方管理機構檢查

康龍寧波、康龍北京、康龍紹興、康龍臨床等接受並通過國家藥品監督管理局創新藥註冊、研製官方管理機構檢查7次並全部通過；

歐盟QP (Qualified Person)審計

康龍北京、康龍天津等5個園區於本年度接受歐盟QP審計，均檢查通過。

³² SME，即Subject Expert，各部門專家。

³³ 管理系統包括質量系統、設施與設備系統、物料系統、生產系統、包裝與標籤系統、實驗室控制系統。

認證及證書

- 康龍紹興已獲得的獸藥生產許可證和獸藥GMP證書；
- 康龍臨床CRO(合同研究組織)器械已通過ISO 13485醫療器械質量管理體系認證；
- 康龍臨床SMO(現場管理組織)已通過ISO 9001質量管理體系認證；
- 康龍臨床CPC(臨床藥理中心)已獲得CLIA Certificate、COLA Accreditation等多個認證及許可³⁴。

質量培訓

康龍化成不斷推進質量文化建設，每年年初制定年度培訓計劃並開展覆蓋CMC GMP康龍臨床所有員工的培訓活動，包括GMP、GLP、GCP相關法規、數據完整性、員工衛生、微生物基礎知識、記錄書寫規範等。我們亦基於員工的崗位特質及產品特性，開展專項培訓活動，各部門制定適用於自身職能的培訓計劃，並為員工專項崗位技能相關培訓及SOP更新培訓。康龍臨床為員工提供入職培訓、核心技能培訓和軟技能培訓，覆蓋所有直接參與康龍臨床業務開展的人員。入職培訓課程促進員工熟悉公司的概況，學習各項管理制度及質量管理要求等；核心技能培訓包括業務需遵循及適用的法律法規指南和崗位SOP學習以及該崗位工作所需要的技能；軟技能培訓由公司跨部門聯合製作課件，主要關注員工的溝通技巧、時間管理、技術技能提升等，全方位提高員工工作效率。

此外，為了對員工質量培訓進行有效性評價，我們實施週期性評價考核等管理機制，通過考核結果以及定期培訓效果評估來進行實時追蹤，確保員工培訓合格。報告期內，培訓計劃均已100%完成。



報告期內
培訓計劃均已完成

100%

³⁴ 獲得認證許可包括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。

創新研發

作為一家具有全球化視野的全流程一體化醫藥研發服務平台，康龍化成持續為國內外客戶與合作夥伴輸送創新、有效的研發解決方案。我們搭建完善的研發服務平台，協助客戶加速藥物創新，全方位提供高效、優質、多元的創新研發服務。

研發管理

康龍化成高度重視技術與創新，不斷加大研發投入，積極組建技術人才，持續突破創新能力，制定與時俱進的研發創新策略，搭建行業領先的全流程一體化醫藥研發服務平台，在全球範圍內為客戶提供全面的服務。

康龍化成嚴格遵守運營所在地法律法規要求及行業指導原則，致力於為包括小分子、大分子和細胞與基因治療藥物在內的多療法藥物研發打造一個貫穿藥物發現、臨床前及臨床開發全流程的研發生產服務體系。公司擁有成熟和完整的小分子創新藥物研發生產服務體系，並已初步完成大分子和細胞與基因治療藥物服務平台能力的建設和整合。公司在藥物發現、臨床前及早期臨床研究方面處於行業領先地位，同時拓展了包括臨床後期開發及商業化生產在內的下游業務能力。在擴大研發服務的過程中，公司從單一的實驗室化學服務供應商成功發展為業務立足中國、美國及英國的端到端的醫藥研發服務平台。

康龍化成掌握了研發過程中的相關專業知識，以便能夠盡快推進客戶的研發計劃，滿足客戶全方位的需求。公司憑藉專業的項目管理能力，圍繞客戶需求，有效利用和連結新藥研發一體化服務平台資源。在縱向上，公司加強同一學科在新藥研發不同階段的協同效應，實現無縫對接。在橫向上，公司加強不同學科在新藥研發同一階段的協同合作，提升學科專業水準，豐富服務內容，推動學科間的相互轉化。通過綜合藥物研究與開發服務，公司對客戶新藥研發項目中所面臨的獨有科學挑戰的理解不斷加深，可以更快地推動項目取得進展，助力客戶實現利益最大化。憑藉豐厚的行業知識、強大的執行能力及端到端的解決方案，公司的一體化服務平台在縮短藥物發現及開發週期、降低新藥研發風險方面具備獨特優勢。

作為藥物發現和開發全流程一體化服務提供者，公司的核心技術在於為客戶提供全面的藥物研發平台技術，公司構建了以下五個研發服務平台為客戶提供一站式的解決方案。2023年度，公司投入研發費用超過44,827萬元，比上年同期增加16,595.31萬元，增幅58.78%。



2023年度
公司投入研發費用超過

44,827 萬元

比上年同期增加

16,595.31 萬元

增幅

58.78%

• 貫穿整個新藥研發過程和商業化階段的全面化學技術平台

作為小分子藥物研究、開發及生產全流程一體化服務提供者，公司的化學技術優勢始終貫穿整個小分子新藥研發全過程。

公司完整全面的化學技術平台，涵蓋化合物設計（包括計算機輔助藥物設計CADD）、化合物庫設計與合成、藥物化學、合成化學、分析化學、早期工藝化學、工藝化學、GMP原料藥生產等各個領域，能夠滿足客戶藥物研發生產過程中各個階段的研發及生產需求，從藥物發現階段的實驗室合成到藥物臨床前開發階段的小試工藝直至臨床階段的中試工藝以及符合GMP標準的商業化生產，充分滿足不同類型客戶的多樣化需求。除了提供化合物合成工藝研發服務外，結合公司的劑型開發服務，公司為客戶真正實現從初始化合物到可服用的成品藥物的全流程一體化藥物研發生產服務。

• 貫穿新藥研發整個階段的藥物代謝動力學研發服務平台

公司提供覆蓋藥物發現直到藥物開發整個研發流程的藥物代謝動力學研發服務。其中，早期的藥物代謝動力學研究可以為客戶的後期藥物開發戰略提供關鍵性的決策依據。作為臨床期間的重要藥物代謝分析技術手段，放射性同位素分析技術至關重要。隨著公司位於美國的臨床中心於2018年年初取得放射性同位素使用許可證，公司成為全球唯一一個提供一體化醫藥研發解決方案的醫藥研發服務供應商，包括放射性同位素化合物合成以及使用常規同位素檢測分析或高靈敏度同位素AMS技術進行人體ADME研究。此外，公司還搭建了完善的DMPK³⁵/ADME³⁶全球服務網絡，進一步加強和鞏固公司DMPK一體化服務平台的領先地位。

³⁵ DMPK, Drug Metabolism Pharmacokinetic，研究藥物在動物體內、外的動態變化規律，闡明藥物的吸收、分佈、代謝和排洩等（ADME）過程的動態變化及其特點的實驗內容。

³⁶ ADME, Absorption Distribution Metabolism And Excretion，吸收分佈代謝和排洩。

- 完整的從藥物發現到POC³⁷（臨床概念驗證）一體化平台

公司自成立以來，一直致力於打造完整的藥物發現到臨床概念驗證一體化服務平台，貫穿藥物分子設計、化合物庫合成、合成與藥物化學、生物、藥物代謝及藥代動力學、藥理、毒理、藥物安全評價、放射化學及放射標記代謝、臨床藥理、臨床生物分析、臨床數據統計、化學工藝開發及原料藥製備、製劑開發及成品藥製備等各個領域的眾多學科。

憑藉該完整的一體化平台，公司已承接開展了眾多一體化課題研究工作，並實現了數量可觀的里程碑。此外，憑藉該完整的平台，公司亦可提供創新藥物研發某一階段所需的一攬子研發服務，比如申請IND所需的一攬子服務，提供包括藥物臨床前安全評價、早期工藝化學及原料藥製備、藥理學和藥物代謝動力學數據以及合理的臨床試驗計劃，全面的藥物研發臨床批件申請解決方案以及多國申報的便利，加快客戶藥物研發進程，節省藥物研發費用。

- 端到端的國內臨床研究全流程平台

國內臨床研發平台涵蓋臨床現場管理、受試者招募、法規註冊、醫學事務、臨床運營、藥物警戒、生物分析及臨檢、定量藥理學、數據管理及生物統計、項目管理及質量保障等各功能及業務內容，為客戶提供完整、高效、端到端的I、II、III及IV期臨床開發服務，是康龍化成新藥研發一體化服務平台的重要組成部分。通過歷年的內部自建、有機成長和外部併購等多重舉措，以及各功能的協調整合、流程梳理、團隊優化等管理手段，在中國境內打造了頗具規模和強競爭力的臨床開發服務平台，為國內外客戶的小分子新藥、大分子新藥、醫療器械的臨床開發提供高質量的研發服務。

臨床研發服務平台充分利用康龍化成臨床前研發平台的技術能力及其在業內建立起的良好聲譽，積極配合臨床前各技術及商務部門，儘早地參與客戶對臨床研究計劃的討論，在提供更全面的客戶服務的同時為臨床服務提供更多的業務機會。與此同時，臨床平台的醫學、法規註冊、生物分析、定量藥理及生物統計等部門也積極會同臨床前研發人員討論IND全套研究方案。這些高質量的臨床前和臨床研究人員的積極互動，加速了課題由臨床前研發高質量地進入臨床研究階段的進程，讓客戶充分享受到康龍化成臨床前到臨床研究一體化平台的紅利。

康龍化成位於美國的臨床藥理中心、數據管理及生物統計分析部門、生物分析平台、臨床CRO運營以及通曉中美雙邊臨床研究文化的管理團隊，為國內客戶的創新藥盡快走出國門、走向世界提供了一條便利的通道。

³⁷ POC, Proof of Concept，驗證性測試。

- 基因治療藥物「實驗室分析－IND研究－工藝開發及生產」一體化平台

近年來，隨著基因、細胞學科及技術的快速發展，針對罕見病、難治性且缺乏有效治療方法的重大疾病以及具有公共衛生安全重要意義的疫苗發展起來的基因治療、細胞治療及疾病預防方法得到了蓬勃發展。這些基因治療和細胞治療產品在全球醫療及公共衛生系統發揮著無可替代的積極作用。公司通過收購以及相關資源、平台整合，初步構建了基因治療藥物「實驗室分析－IND研究－工藝開發及生產」一體化服務平台，包括位於美國的完整的、具有業內領先水準水平的、遵循ICH法規要求的GLP/GCP/GMP的生物藥及細胞與基因治療藥物的分析平台，以及位於英國的基因治療產品一體化生產工藝開發及GMP生產平台。這兩個分析及生產平台，結合符合NMPA、FDA及OECD GLP法規要求的藥物安全評價中心，使康龍化成可以為客戶提供基於細胞與基因治療藥物的一體化臨床前IND全套開發解決方案，同時也能夠為客戶提供臨床試驗所需的基因治療產品以及與之相關的臨床樣品分析服務。



成立以來，康龍化成一直注重技術與創新，遵循新藥研發規律、行業發展和技術演變，緊跟科技前沿，緊隨政策及法規步伐，在可持續性發展的技術平台建設上下足功夫。近年來，從人工智慧(AI)、綠色化學和「蛋白質組學、基因剪輯和高通量」綜合技術三個方面持續投入，培育和發展技術能力。

人工智慧(AI)在藥物研發領域的應用與積極探索

- 應用AI技術預測永生細胞體外生長趨勢
- 應用AI技術預測體外水準的藥物作用機制
- 運用AI技術預測和篩選化學反應條件
- 建立AI模型，對生物酶性能的設計與改造

運用先進技術，踐行綠色化學理念

- 流體化學(又稱連續生產技術)
- 生物酶催化
- 電化學技術

綜合應用化學蛋白質組學平台、基因編輯技術以及高通量技術，探索更加寬廣的藥物空間，加速新藥發現進程

- 化學蛋白質組學平台
- 基因編輯技術平台
- 基因編碼化合物庫技術平台
- 化學反應篩選平台



**案例：** AIDD³⁸工具開發：分子生成／大規模虛擬篩選工具／ADMET³⁹ AI模型／FEP⁴⁰計算

2023年，我們開發了系列AIDD工具，包括分子生成、大規模虛擬篩選、ADMET AI模型FEP計算等。利用分子生成工具可以生成大量新穎有效的分子，突破傳統的藥物設計的思維。ADMET AI模型可進行多種性質評估，虛擬篩選工具可以快速虛擬篩選，FEP計算工具可以進行更準確的活性預測。這些工具可以單獨使用，也可以組合使用，提高了分子設計及篩選的效率，避免合成不必要的化合物，減少濕試驗，為客戶的項目降本增效。因此這些工具一方面拓寬了我們的服務範圍，又能有效地幫助到我們的客戶，在實際應用中發揮較好的作用。



³⁸ AIDD, Artificial Intelligence for Drug Discovery, AI輔助藥物發現。

³⁹ ADMET, Absorption、Distribution、Metabolism、Excretion、Toxicity，藥物的吸收、分配、代謝、排洩和毒性。

⁴⁰ FEP, Free Energy Perturbation，自由能微擾。

創新人才培養

康龍化成積極組建由出類拔萃、年輕有為且具備豐富經驗的科學家組成的自有科研團隊，打造了一支擁有超過3,300名技術主管及高端科研人才組成的有凝聚力、富有活力的中層管理隊伍，分佈於公司各業務線和研發部門。專業深厚的科研能力確保公司能夠為客戶持續提供高質量、高水平的研發服務。

我們堅持培養創新人才，積極營造「學在康龍」的文化氛圍，設置「化學之星」「追新實踐獎」等獎項，並大力開展產學研交流活動，定期組織開展學術研討會和論壇，邀請科研專家和全球知名教授進行在線講座和內部學術報告會，為科研人員搭建了解生物醫藥行業進展、最新科技的平台，助力其與專家學者的零距離交流。2023年，我們共開設了4個系列，共91場內部學術報告會和11場在線名師講座，為員工提供了豐富的學習和交流機會，幫助提升專業知識技能，全方位挖掘員工創新潛力，激發全員創新積極性，加速技術研發成果轉化。



案例：第十屆康龍化成合成與藥物化學研討會

2023年9月23日，第十屆康龍化成合成與藥物化學研討會在康龍寧波召開，邀請來自合成和藥物化學領域的七位世界級行業領袖和學術領軍人物，圍繞前沿科學話題，與行業後輩進行了深入探討與交流，分享了合成和藥物化學領域的最新進展。

知識產權保護

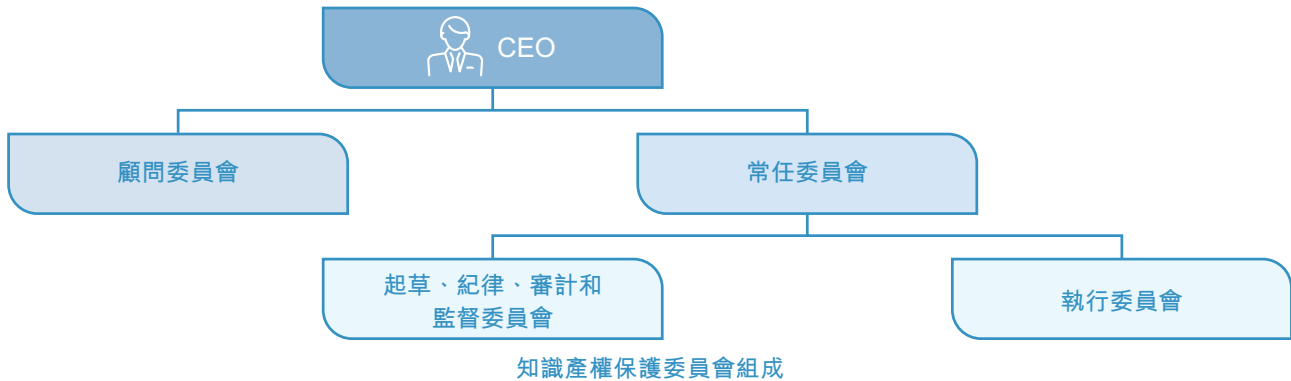
康龍化成高度注重知識產權的管理與佈局，嚴格遵守《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國商標法》等法律法規，建立並完善康龍化成保密管理體系，修訂並完善《知識產權手冊》、《公司信息保密制度》、《康龍化成商業秘密管理辦法》、《康龍化成信息資源控制程序》等一系列內部制度，制定《康龍化成保密體系搭建方案》，並於採購、研發、銷售等多環節建立對應的知識產權管理規範，致力於從專利、商標等方面對知識產權進行系統性管理，更好地保護商業秘密，降低商業秘密洩露的風險，提升競爭優勢，從全方位、多角度防止保密信息的洩露。

報告期內，康龍化成申請專利共**11**項，包括**9**項發明專利和**2**項實用新型專利，申請著作權共**1**項、商標共**38**項；獲得授權專利共**32**項，包括**9**項發明專利和**23**項實用新型專利⁴¹；獲得授權著作權共**1**項、商標共**30**項



⁴¹ 部分專利申請與獲得時間跨越2022與2023年。

我們不斷優化知識產權管理機制，搭建自上而下、權責分明的知識產權保障體系，並成立知識產權保護委員會，全面統籌知識產權管理相關工作，進一步提高知識產權的獲取、維護、運用和保護的水平。其中，知識產權保護委員會負責公司知識產權戰略的頂層規劃和配套制度建設，並於知識產權保護委員會常任委員會下設兩個專項委員會，包括起草、紀律、審計和監督委員會、執行委員會。法務部負責管理集團相關的全部知識產權保護事項，並定期對知識產權保護有關事項和制度提交委員會的審批，推動知識產權管理水平不斷提升。



為更加高效的管理知識產權申請及授權情況，我們參照同業專利申請和佈局情況為公司提供全面的競爭對手專利維度的情報信息，對研發過程提供信息支撐、為專利申請策略提供有價值的信息。我們亦採購專業的知識產權管理及專利檢索資料庫，以滿足公司創新、醫藥研發、科創評估等場景的資料服務需求，具體包括專利檢索、分析、管理平台服務，從產品技術創意、研發立項、知識產權佈局、創新研發、成果上市和退市的全生命週期，及情報收集與分析、流程管理等方面提供解決方案。此外，我們承諾在保護自身知識產權利益的同時，充分尊重並避免侵犯他人的知識產權成果。

為進一步培育員工知識產權保護意識，針對在職員工，公司定期組織季度知識產權在線培訓、半年度培訓、面對面參加的知識產權保護培訓等。同時，對每週入職的新員進行保密知識培訓，幫助員工熟悉知識產權相關法規要求，明確知識產權常見風險，並普及應對方法，進一步提升員工知識產權意識和管理能力。

為了提高公司申請專利的數量與質量，防止洩密及不規範使用註冊商標的事件發生，同時逐步完善公司知識產權管理體系，避免或降低各類知識產權風險的發生，2023年，公司在天津、寧波和西安等地開展商標、保密和專利等方面，共計9次的專題宣講培訓和現場調研。針對暴露出的知識產權相關風險，及時向責任人匯報並實施風險解決方案。為一線科研員工在知識產權保護意識提高和方法掌握方面，做了有益的工作。



知識產權專題宣講培訓和現場調研

安全運營

康龍化成高度重視生產與運營的安全性，堅持「安全第一，預防為主，綜合治理」的安全生產方針，持續完善安全管理體系，落實安全生產責任制，降低安全風險，減少安全隱患，推進安全文化建設，嚴守安全底線。報告期內，康龍化成安全投入共計4,528.04萬元。

安全管理

我們嚴格遵循《中華人民共和國安全生產法》等適用於各運營所在地法律法規，於本年度更新修訂包括《危險源識別、風險評估和控制管理程序》、《事故隱患排查治理制度》、《事故報告、調查與處理程序》、《危險化學品管理程序》、《承包商安全管理程序》、《特種作業人員安全管理程序》、《安全生產責任制》、《動火作業指導書》、《高處作業指導書》、《有限空間作業指導書》等各類安全生產管理制度，全面落實安全生產責任制，切實提升安全管理水平。

為保障內部政策制度的時效性，我們依託訂閱第三方法規查詢服務、聘請外部顧問等方式，及時跟蹤並進行同步梳理分析各類法律法規更新情況，確保內部政策能夠與時俱進。此外，我們定期進行安全管理內外部審計工作，針對審計結果制定預防和糾正計劃並落地實施。報告期內，公司已獲得安全生產標準化三級企業證書並通過定期覆審維持其有效性；康龍英國已有園區通過ISO 45001職業健康安全管理体系認證並獲得證書。



安全生產標準化證書及ISO 45001 認證證書

我們依照職業健康安全管理體系ISO 45001的框架要求建立安全生產管理體系，持續完善安全生產管理機制，全方位加強安全生產相關工作。我們設立由首席運營官擔任主任、由副總裁及EHS部門總監擔任副主任、相關部門總監擔任委員的安全生產管理委員會，全面統籌公司安全生產管理相關工作。此外，我們亦配備安全專職管理人員，均具有安全生產管理知識及經驗，在安全生產管理委員會的領導下，推進落實安全風險辨識評估、安全生產整改等安全相關工作的開展。

我們亦設置年度安全目標，通過簽訂《2023年度安全生產目標責任書》，將目標分解到各部門，落實到全體員工，並由首席運營官擔任總負責人，最大限度實現全員安全機制，並持續對安全目標的達成進行監控。2023年，年度安全生產目標均已達成。



2023年度公司安全生產目標

- 工傷四級⁴²及以上事故**0**起。
- 重大火災事故⁴³**0**起。
- 事故隱患整改率**100%**。
- 新員工入職EHS培訓參加率**100%**。
- 新增職業病例為**0**人。
- 環境污染事件導致的行政處罰**0**起。



⁴² 工傷四級：根據GB/T 16180-2014《勞動能力鑑定標準》定義，工傷等級分為十級，一級最重，十級最輕。

⁴³ 重大火災事故是指公司內部無法滅火，需要撥打119火警電話，在公司外部造成較大影響的事故。

安全保障舉措

安全保障是康龍化成各項工作開展的重中之重。我們通過安全風險識別與排查、開展定期內外部檢查、組織安全培訓及演練等方式，全面落實安全防範措施，以保障安全生產目標的實現。

安全風險管控

我們根據《中華人民共和國安全生產法》的要求，建立健全安全風險分級管控與隱患排查雙重預防機制，成立由首席運營官擔任主要負責人、EHS部門擔任推動部門、科研部門及各部室擔任具體落實部門的三級領導小組，負責制定雙重預防機制建設工作方案，逐步推進體系建設。此外，我們要求各崗位定期進行隱患排查，積極識別安全風險及隱患點並產出《崗位隱患排查清單》，在各風險點張貼安全風險告知卡，從源頭規避安全事件發生。

針對危險化學品安全，我們積極落實專項整治工作，並制定《專項整治行動隱患整改計劃》，落實整改責任制，開展工作危害分析(JHA)，確保其具備執行性與有效性。我們亦鼓勵各子公司開展全面多樣的安全運營評估、風險管控及處置措施，全方位提升安全管理能力，營造安全生產環境。

針對實驗室安全，我們每月進行實驗室應急設備的點檢工作，包括滅火器、滅火毯、洗眼器等設備的點檢，確保應急設備正常有效；每週進行新員工入職消防安全培訓工作，提升新員工的安全意識，保證新員工知曉消防應急器材的作用和使用方法；每晚進行實驗室易燃溶劑量和防爆櫃檢查，防止實驗室夜間發生火災，發現違規問題通知實驗室整改。我們亦對發生事故的實驗室進行事故調查，並將其作為案例於每次培訓時展示，進而起到事故風險警示作用，防止其他實驗室發生類似事故。

報告期內，康龍化成共開展了全流程風險辨識，針對識別出的安全隱患開展整改，有效降低了業務開展過程中的潛在風險。

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 |
|-----------|----|-------|-------|-------|
| 因工傷死亡員工人數 | 人 | 0 | 0 | 0 |
| 因工傷死亡員工比例 | % | 0 | 0 | 0 |
| 因工傷損失工作日數 | 天 | 972 | 1,377 | 562 |

安全文化建設

康龍化成將安全文化建設作為提升全員安全意識的重要手段，積極開展安全生產宣傳教育與培訓活動，進行各類安全應急演練，切實提升員工安全防範和自救能力，為公司的穩定生產、和諧發展提供安全、良好的環境。

安全培訓方面，我們按季度召開培訓溝通會，依據各崗位特性定期組織開展具備針對性的安全專項培訓，並形成《EHS培訓矩陣表》，全方位記錄培訓情況。培訓依託於事故案例分析的形式，為員工講解職業健康及個人防護知識與注意事項，增強員工處理風險事件的能力。為了對員工安全相關培訓工作進行有效性驗證，我們實施安全考核機制，全方位提升員工安全意識。

應急演練方面，我們於每年年初簽訂覆蓋一年的應急演練計劃並依照計劃開展演練，包括綜合應急預案演練、專項應急預案演練、現場處置方案演練，有效提高員工應對突發事件的應急處理能力。報告期內，我們在每間實驗室內部均開展了危險化學品洩漏及著火演練，確保在應急事故發生時員工能夠安全有效的進行處理。

2023年，我們組織各園區舉辦為期兩個月的「安全生產月」活動，以「人人講安全，個個會應急」為活動主題，推動各場區實驗室開展實驗室專項治理活動，定期開展督促檢查，對整改不合格的實驗室實施現場督促清理，並積極開展消防應急技能大比武、應急主題展覽等活動，切實落實安全大排查各項工作要求。



「安全生產月」活動

此外，我們積極參與外部研討活動，與行業各界保持緊密溝通與交流。本年度，我們參加了第三屆中國危化品管理與實驗室安全高峰論壇、第五屆中國國際化工過程安全研討會、2023年製藥工業EHS管理年會等活動。

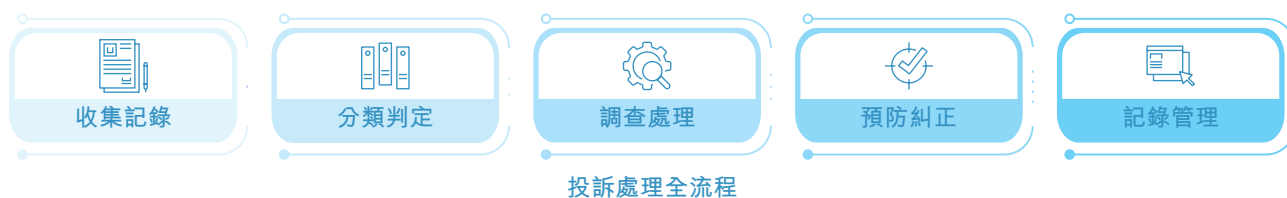
品質服務

服務與品質是康龍化成持久高效發展的基石。我們始終秉承真摯的服務態度，堅持以客戶為中心，及時滿足客戶需求，高效且規範處理客戶投訴，全方位維護客戶權益，提升客戶體驗及其滿意度。

客戶溝通與反饋

康龍化成主動聆聽客戶聲音，以更高效、更優質的服務滿足客戶的期待與需求。我們不斷修訂並完善《用戶投訴》標準操作規程，全面規範客戶投訴及處理流程，明確投訴事件分類分級標準，最大限度為客戶提供專業化、個性化、系統化的服務。

為保證客戶反饋的問題與建議得到及時、有效地解決，康龍化成建立高效、通暢、多元化的反饋與跟進機制，於每個產品的分析證書(COA)及產品外包裝上提供對應生產場區的聯繫方式，以便意見反饋和追蹤。



我們在收到境內外客戶投訴反饋的資訊後，嚴格按照《用戶投訴》標準操作規程執行，深入調查投訴原因並及時進行投訴處理，與客戶保持持續溝通，並積極組織開展投訴回訪工作，全流程保障客戶體驗。此外，我們還制定了系統、高效的糾正及預防措施，最大限度規避潛在投訴案例的發生。報告期內，康龍化成境內外共收到6起輕微投訴⁴⁴，投訴數量較去年下降57%，均已及時妥善解決，客戶投訴解決率達100%。

此外，獲取客戶的認可是保證我們業務良性運作的重要驅動。康龍化成亦格外重視客戶對服務的滿意度情況，於報告期內收獲諸多來自客戶或合作夥伴的認可、感謝及獎項。

客戶寄語

「我們項目之所以能夠快速地進入臨床，離不開康龍化成團隊的鼎力支持。我們對康龍化成團隊成員的優良工作態度和工作責任心深表感謝，很高興也很榮幸和康龍化成合作，期待更精彩的合作。」

「康龍化成在我們項目的早期探索階段，做出了很多關鍵重要的成果，推動了項目發展。團隊溝通準確順暢及時，測試結果可以得到及時反饋。充分證明了整個團隊的業務能力和協同高效！」

⁴⁴ 其中，境內共3起，境外共3起。

產品召回

康龍化成建立完善的產品召回管理機制，持續修訂並完善《召回》標準操作規程、《不合格品管理》標準程序等內部制度，並成立召回小組，對包括調查與評估、申請與批准、召回實施、召回產品的接收、召回進程的跟進、糾正與預防措施、召回產品的處理、實施效果檢查及總結等在內的全生命週期召回程序進行系統化管理。我們亦積極暢通整個召回過程與客戶的溝通渠道，保障客戶訴求能及時得到回應。



我們至少每三年開展一次產品召回應急演練，確保模擬召回方案及產品召回系統有效運行。2023年，我們在康龍紹興開展1次模擬召回；全年未發生召回產品事件。



04

人才匯聚 成就共贏

康龍化成秉持「員工第一」的人才理念，視員工為企業可持續發展的核心動力。我們以創造多元化、可持續的職場環境為出發點，持續完善員工招聘與僱傭制度體系，提供多種培訓課程，攜手員工共同發展。同時，我們關注員工身心健康，積極提升職業健康安全管理水平，創建「有溫度」的員工之家。

- 僱傭與發展
- 溝通與關愛
- 健康與安全





僱傭與發展

康龍化成時刻關注並維護員工的合法權益，重視並尊重員工付出，推動健全發展和晉升通道，完善員工培訓體系，為員工創造一個充滿機會、尊重和支持的職場氛圍。

合規僱傭

康龍化成嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、英國《1996僱傭權力法(Employment Rights Act 1996)》、美國《薪酬透明度非歧視規定(Pay Transparency Non-discrimination Provision)》等員工勞動關係所在地的法律法規，制定《招聘和選擇政策(Recruitment and Selection Policy)》等相關內部政策，進一步細化規範人員招聘流程，確保僱傭工作的公開、公正、公平。

我們致力於打造一個多元化、包容性的工作環境。(關於員工多元化的詳細內容請見本報告多元化建設章節)



明確崗位 僱傭要求

- 在發佈的職位信息中，我們會盡可能詳細且真實地描述工作內容以及崗位所需的任職要求，以確保應聘人員能夠及時了解到職位的基本情況，從而評估自身是否符合招聘要求或是否能滿足其期望。
- 我們重視信息的透明度和對稱性，提供全面且準確的職位描述，包括工作職責、所需技能、經驗以及教育背景等關鍵信息。

- 在面試過程中，我們會向應聘人員詳細介紹崗位的具體情況、相關政策和管理規定，特別是有關工作時間、工資福利待遇等重要信息。
- 我們堅決反對任何形式的強迫或欺騙手段來招聘員工，始終堅守公正、自願的原則，充分尊重應聘人員的意願和選擇，致力於建立一個公平、透明招聘環境。



遵循公正 自願招聘原則

多元化和平等僱傭舉措



禁止童工或強制勞動

康龍化成遵守中國《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國未成年人保護法》、英國《1998年兒童(工作保護)條例(Children(Protection at Work)Regulations 1998)》、《2004年兒童法(The Children Act 2004)》、美國《國家勞資關係法案(National Labor Relations Act)》等運營地法規，制定了《員工手冊》、《童工風險控制與救助制度》等內部制度，明確規定禁止僱傭童工、強制勞工等行為發生。我們通過嚴格的招聘審查，確認應聘者年紀達到法定就業年齡和公司用工要求。對於未成年的應聘者，我們將與當地政府責任機構進行溝通，承擔護送費用並鼓勵未成年應聘者繼續在學校接受教育。

我們堅決反對強迫勞動，嚴格遵守相關規定，確保員工的權益得到保障。

尊重人權

我們重視聯合國《世界人權宣言》及聯合國契約所倡導的尊重、保護人權的標準和要求，保障所有員工的基本人權得到尊重，防止人權侵犯事件的發生。公司制定《勞動與人權管理制度》、《康龍化成行為準則》，全面覆蓋公司人權和勞工準則，保障結社自由、集體談判權、工作場所安全等，嚴禁以暴力手段限制員工人身自由，堅決反對任何性別、民族、地域、宗教、性取向等方面的歧視。公司對任何場合、形式的騷擾行為均持「零容忍」。

我們實行男女同工同酬制度，男女員工均享有相等的福利政策及工作、晉升權力。

此外，我們針對其他用工形式員工(如，實習生、兼職員工、勞務派遣等)建立了完善的僱傭及管理政策，如《實習生管理政策》等，規範了從合同簽署、權益保障、技能培訓與發展等各環節的流程合規，確保僱傭管理的合法。

我們持續關注並評估人權問題，在英國，我們制定《紀律程序政策(DISCIPLINARY PROCEDURE POLICY)》等相關政策，系統性評估審查相關風險。

2023年，康龍化成未發生任何就業歧視、強迫勞動或使用童工等違法事件。



人才吸引與保留

為進一步提升人才招聘的範圍，我們實施了全流程電子化招聘模式，通過數位化人力資源看板，擴大人才資源儲備規模，採用電話、視頻等線上面試形式，打破地域和時差限制，招攬全世界的優秀人才。2023年，員工總數增加814人。

我們採取了以下行動，吸引優秀人才加入康龍化成。



大學生職業諮詢

我們通過組織「職業指導大會」協助大學畢業生進行職業和就業決策，為大學生提供全面而精細的面試輔導和就業指導。



追求科學卓越的知識共享與交流

我們積極與企業、高校建立緊密的合作關係，推動學術交流與科技創新，為師生提供更廣闊的發展與實踐機會，深入參與校企合作。2023年，參加了143場國內雙選會、46場宣講會，並線下走訪了國內73所高校進行一對一交流。同時，我們還邀請了來自全國15所高校的師生到康龍化成中國主要園區參觀交流，親身體驗我們的職場文化與氛圍。同時，我們幫助高校畢業生擇業、就業，冠名舉辦就業指導大會，為5所高校的學生提供了全面、精細化的面試輔導和就業方向指導。

我們持續打造完善的晉升路徑和標準，在各運營所在地均制定《績效考核制度》等政策制度，以業績為導向，以品德、誠實、踏實、勤勞的價值觀為標準，重點關注被評估人領導能力，全面了解員工的表現和潛力，公正地評估員工表現。此外，我們在康龍英國、康龍美國試點了完善的「繼任計劃(Succession Plan)」，識別高潛力員工並培養公司的未來領導者，進而確保公司的穩定發展和長久進步。

確認關鍵職位

部門領導識別各自業務中對公司做出重大貢獻的關鍵職位

人才評估

業務領導在各自的業務中進行評估，以識別具有能力和潛力在未來擔任這些關鍵職位的高潛力員工

發展計劃

在識別出高潛力員工後，業務領導與HR合作設計其定製的發展計劃，包括導師制、培訓、工作輪換和領導力發展活動，提升員工工作技能，為擔任關鍵職位做好準備

監控和調整

鑒於康龍化成業務的快速增長，部門領導會定期監控繼任計劃過程的有效性，不斷根據業務需求和市場變化進行調整

績效評估和支持

部門領導將定期與確定的高潛力員工進行績效評估和討論，確保他們的工作與公司的目標、價值觀和戰略方向保持一致，並提供反饋、培訓和幫助以支持他們持續發展



「繼任計劃」流程

康龍化成同樣重視國際化合作與交流，我們參加英國大學的STEM開放日活動，積極與學生和老師交談，分享行業的最新技術、研究和實踐，加強與英國高校的合作，探討未來的發展趨勢和合作可能性。2023年，我們與英國14所高校開展合作，以鼓勵學生在大學攻讀STEM學位，為科學領域培育人才。



案例： 康龍化成舉辦首屆校企合作大會

2023年7月，康龍化成在寧波成功舉辦了首屆「前程灣裡，才聚康龍」校企合作大會，該活動集結了寧波前灣區領導、20所頂尖高校的100位師生以及公司多位高管，旨在通過政府的協調作用建立人才引進的常態機制，並推動校企間的深度合作交流。在大會上，特別設置了高校合作夥伴獎項頒發環節，並與11所高校簽訂了就業實習實踐基地建設協議，其中包括同濟大學、華東理工大學、上海科技大學等知名學府。

此外，此次活動還為師生們提供了一個深入了解前灣新區和康龍化成的機會。受邀師生不僅感受到了康龍化成的日常工作環境和生活氛圍，還通過化學和生物校友分享專場，了解了公司內部的工作氛圍和文化活動。通過與高校的深度合作，我們積極探索產學研合作的新機遇，實現人才培養的雙向賦能和產教研協同發展，為行業發展注入新的活力。



大會頒獎現場



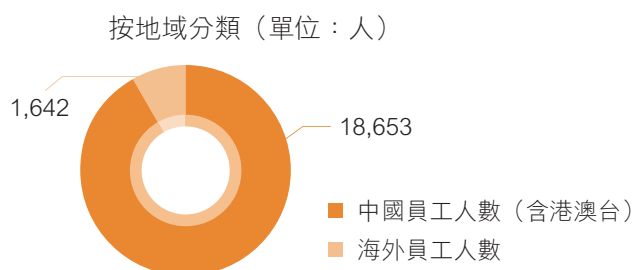
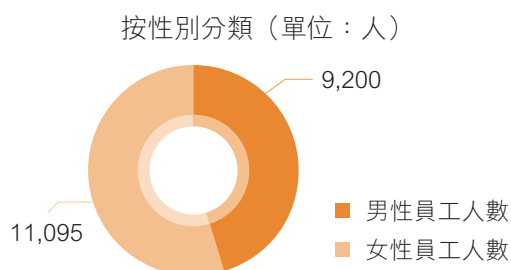
高校就業實習基地簽約環節



「前程灣裡，才聚康龍」校企合作大會

2023年康龍化成僱員構成情況

| 指標 | 單位 | 2023數據 |
|---------------------------|----|--------|
| 員工總數 | 人 | 20,295 |
| 男性員工人數 | 人 | 9,200 |
| 女性員工人數 | 人 | 11,095 |
| 全職員工人數 ⁴⁵ | 人 | 20,295 |
| 其他用工形式的員工人數 ⁴⁶ | 人 | 400 |
| 30歲(含30歲)及以下員工人數 | 人 | 14,424 |
| 31-50歲(含50歲)員工人數 | 人 | 5,651 |
| 51歲及以上員工人數 | 人 | 220 |
| 本科及以下員工人數 | 人 | 13,888 |
| 碩士員工人數 | 人 | 5,436 |
| 博士及以上員工人數 | 人 | 971 |
| 中國員工人數(含港澳台) | 人 | 18,653 |
| 海外員工人數 | 人 | 1,642 |
| 高級管理層人數(含董事層) | 人 | 90 |
| 中級管理層人數 | 人 | 4,194 |
| 一般員工人數 | 人 | 16,011 |
| 管理層中女性員工佔比 | % | 45.47 |



人力資源管理

我們持續強化人力資源管理效率，2023年，我們更新人力資源管理架構，建立了由專家中心(COE)、人力資源業務合作夥伴(HRBP)、共享服務中心(SSC)共同組成的「三支柱」模型，形成高效、靈活且富有競爭力的人力資源管理體系。康龍化成高度重視員工的全面發展，通過建立覆蓋7大領域人才戰略，致力於一體化促進員工個人職業發展與公司戰略協同發展。2023年，康龍化成的人力資本回報率為140.71%⁴⁷。

在康龍英國、康龍美國，我們首先試點了人才戰略，並制定了《人才戰略實施路線圖(People Strategy Implementation Roadmap)》、《人才戰略通訊特別版(People Strategy Newsletter Special Edition)》等文件，確保能夠更高效地管理員工隊伍，優化人力資源的配置，提高員工的工作滿意度和績效。

⁴⁵ 與年報口徑一致的員工人數均為全職員工。

⁴⁶ 其他用工形式員工主要包括實習生、兼職員工、勞務派遣等。

⁴⁷ 人力資本投資回報率=(財年總收入-(財年營運費用-財年員工相關費用))/財年員工相關費用；其中，員工相關費用包括工資和福利；單位：人民幣元。

溝通

為所有員工提供一致的內部溝通體驗，確保他們及時了解業務和人事動態，保持信息暢通和參與度

願景與價值觀

為員工提供體驗，使他們能夠理解並認同康龍化成的願景、價值觀和員工價值主張

健康與福祉

為員工提供多樣化的健康與福祉活動，以及心理健康急救人員的支持，關注員工的身心健康

多樣性與包容性

讓員工了解康龍化成多樣性的重要性，並在組織內部體驗到包容的環境和文化

獎勵與認可

提供明確、透明和公平的獎勵和認可標準及方法，以加強高性能文化

學習與發展

提供漸進和公平的學習與發展結構，培育高性能文化，使員工能夠發揮潛力

領導力發展

為經理和領導者提供學習機會，加強他們的領導和管理能力，以有效地領導團隊實現目標

康龍化成人才戰略(試點)7大領域

員工培訓

康龍化成制定《學習和發展政策(Learning and Development Policy)》等內部培訓政策制度，康龍化成建立系統化、多樣化的員工培訓機制，為不同層級、不同場景的員工打造定制化的培養計劃，將人才培養與梯隊建設並舉，形成年度培訓管理目標及工作計劃，確保每一位員工都享有公平、透明、多元化的發展機會和成長平台。



康龍化成培訓體系

強將計劃

目標群體：中層管理者

培訓內容：培養組織能力，激發引領變革的潛力



育才計劃

目標群體：基層管理者

培訓內容：培養任務導向意識，聚焦於績效提升



英才計劃

目標群體：基層管理者

培訓內容：說明將目標轉化為執行，打造高績效文化，培養知人善任能力，並構建個人影響力



新員工培訓

目標群體：新入職員工

培訓內容：快速熟悉工作環境和崗位情況，了解企業管理制度，明確工作任務，適應新的工作流程



EMBA/MBA

目標群體：高層管理人員

培訓內容：提供外部學習資源，幫助全面提升領導能力



康龍化成培訓計劃



案例： 康龍化成開展生物科學強將項目

2023年10月，康龍化成面向29名中層管理人員，開展共4期的生物學科強將項目培訓課程，旨在提升管理人員的綜合能力，更好地應對未來的挑戰和機遇。

培訓內容包含戰略思維和決策能力、團隊管理和協作能力、創新能力和業務發展能力以及戰略執行能力和變革管理能力等方面，學員將通過理論學習、案例分析和實踐演練等方式全面夯實知識儲備，增強領導力和管理能力，為自己的職業生涯和公司的未來發展做出貢獻。



培訓課程現場



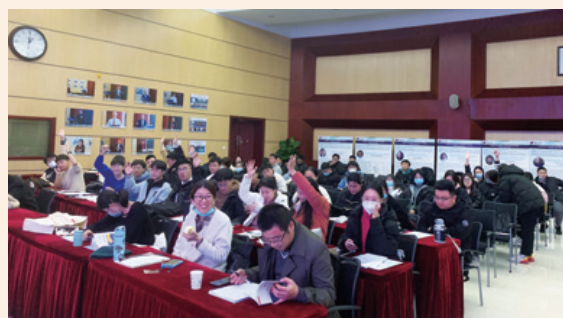
強將培訓計劃



案例： 康龍青島開展「新員工如何角色轉變」專題培訓

2023年，康龍青島針對新入職員工開展了「新員工如何角色轉變」專題培訓，培訓內容包括時間管理、心態調整、思維及溝通技巧等方面，並通過具體情況模擬等實踐活動來幫助新員工更好地理解 and 掌握所學知識。

通過此次培訓，新員工將能夠更好地適應職場生活，提高工作效率，並與同事建立更緊密的聯繫，以幫助他們實現個人和職業目標，並為公司的未來發展做出貢獻。



培訓現場



案例：康龍學院 — 賦能員工發展

為推動員工職業發展與個人成長，我們設立康龍學院，提供員工在職進修專業知識和提升職業素養的機會，畢業學員獲得公司內部頒發的證書，享受與同等學歷水平相同的薪資福利待遇。

2023年，康龍學院分設碩士班和博士班，涵蓋化學專業理論及實踐、項目及人員管理、中英文客戶溝通、團隊合作、職業發展等多個方面的課程，授課團隊由業務部門管理人士、優秀員工和高校教授組成，為課程提供理論和實踐上的雙重保障，持續提升教學品質。



康龍學院博士班教學現場



案例：康龍英國開展「聚焦客戶」培訓計劃

2023年，康龍英國開展了為期兩個月的「聚焦客戶」培訓計劃，旨在助我們更透徹地理解客戶及其期望，從而開發出真正貼合需求的產品和服務。該計劃模塊包括自我及客戶洞察、溝通技巧，以及如何解決文化差異等客戶管理相關內容。

通過此次培訓，員工們深化了對棘手客戶類型的理解，並掌握了制定有效應對策略的關鍵技能，能夠更自信地面對各種挑戰，以更好地滿足客戶的需求。



案例：康龍英國開展入職計劃(Onboarding Program)項目

2023年，為了提升新員工的體驗，對公司氛圍和工作績效產生積極影響，確保員工了解自己在公司中的角色、權利和責任，康龍英國面向206個新員工開展了全面的入職計劃培訓，內容涵蓋人力資源、信息技術、公司政策和環境健康與安全等主題，旨在確保新員工在入職時得到必要的支持和幫助，使他們能夠更好地融入公司文化並為公司做出貢獻。



案例：康龍臨床針對各崗位需求，制定多個培訓模塊供員工選擇

康龍臨床制定「員工培訓計劃」，針對不同職位需求開展包括入職培訓、核心技能培訓和軟技能培訓，覆蓋所有直接參與康龍臨床業務開展的人員。其中，入職培訓課程包括熟悉公司的概況，學習各項管理制度如人力、行政、財務、信息安全、法務及質量管理要求等，熟悉公司的辦公系統等。核心技能培訓包括業務需遵循的ICH GCP/GCP、GVP、GLP及適用的法律法規指南和崗位SOP學習，以及該崗位工作所需要的技能培訓。軟技能培訓通常由公司跨部門聯合製作課件，主要關注員工的溝通技巧、時間管理、技術技能提升等，各部門可根據員工的發展規劃進行課程的選擇，極大程度提高了工作效率。

2023年康龍化成培訓情況

| 指標 | 單位 | 2023年 |
|-------------|------|------------|
| 員工受訓總場次 | 次 | 22,647 |
| 員工受訓總人數 | 人 | 19,723 |
| 員工受訓總時數 | 小時 | 633,785.89 |
| 員工受訓百分比 | % | 97.18 |
| 員工平均受訓時數 | 小時/人 | 31.23 |
| 女性員工受訓百分比 | % | 98.22 |
| 女性員工平均受訓時數 | 小時/人 | 33.16 |
| 男性員工受訓百分比 | % | 95.92 |
| 男性員工平均受訓時數 | 小時/人 | 28.90 |
| 高級管理層受訓百分比 | % | 100 |
| 高級管理層平均受訓時數 | 小時/人 | 26.90 |
| 中級管理層受訓百分比 | % | 93.40 |
| 中級管理層平均受訓時數 | 小時/人 | 25.37 |
| 一般員工受訓百分比 | % | 98.07 |
| 一般員工平均受訓時數 | 小時/人 | 32.80 |

溝通與關愛

康龍化成持續完善薪酬福利體系，在充分保障員工基本權益的基礎上，積極暢通員工溝通管道，聽取員工意見，持續提升員工福利水平，有效保證員工在康龍化成的幸福感與歸屬感。

薪酬體系

康龍化成嚴格遵守中國地區《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國社會保險法》、《工資支付暫行規定》、《職工帶薪年休假條例》以及美國地區《公平勞動標準法(Fair Labor Standards Act)》等員工勞動關係所在地法律法規，根據員工所在職位、能力和價值等多個指標，合理確定員工的固定薪酬和等級。我們的激勵措施包括年度獎金、員工持股選擇權和其他類型的福利。我們會根據物價指數的變化和市場行業薪酬調查資料，結合員工績效表現，每年進行年度薪酬調整。

康龍化成持續推進並不斷完善員工股權激勵計劃的制定、宣貫和落地執行，全面建立、健全公司長效激勵機制。在不斷吸引和保留優秀人才的同時，充分調動核心骨幹人員的積極性。2023年度，康龍化成共計發行了3個批次的股權激勵計劃，總計激勵員工人數達405人。

員工福利

康龍化成充分結合員工需求和價值導向，制定多元化的福利，包括福利津貼、住宿支持、住房貸款支持等。並且，我們為員工購買醫療、意外傷害、旅行等保險，全方位滿足員工的差異化需求。2023年，員工的社會保險覆蓋率達100%。

我們同樣關注離職退休員工的福祉。為了確保員工在退休過程中的順利過渡，康龍化成提供了全面的諮詢服務，涵蓋退休手續答疑、養老金辦理等多個方面。對於協商離職或勞動合同到期不續簽的員工給予符合法律規定的經濟補償，並協助所有離職員工進行再就業的背景調查等工作。2023年，我們完成了15例退休返聘工作，為退休員工提供了再次參與工作的機會，為公司發展提供了寶貴的支持。



2023年
員工的社會保險覆蓋率達

100%

2023年
完成了退休返聘工作

15例



康龍化成員工福利措施



生活保障類

- 為員工提供乾淨的就餐環境，並給予餐費補貼；
- 提供員工住宿；
- 為需要通勤的員工提供上下班班車服務；
- 為員工提供停車位補貼，並設置電動汽車充電樁等設施；
- 協調子女入學，為員工提供教育支持；
- 針對重疾貧困員工開展愛心捐款活動；
- 為具有博士學位的員工提供購房資助。截至2023年12月，該項目已經惠及員工107人，借款總額4,300萬元。



個人發展類

- 為員工申請各類人才項目，如博士生優秀人才認定、行業資深專家高端人才項目等；
- 設置化學之星、追新實踐等獎項，鼓勵員工創新；
- 設置安全員津貼、星級實驗室獎勵等，提高員工安全意識。



身心健康類

- 每年為員工安排免費體檢；
- 設立心理援助項目，為員工提供專業心理指導和培訓；
- 設立母嬰室，為哺乳期員工創造更私密的空間。



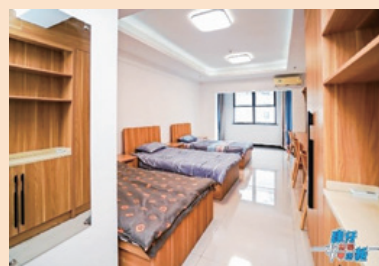
工作生活平衡類

- 新婚員工、生育員工禮品；
- 制定合理的休假制度，包括陪產假、育兒假、病假等，保障員工休息權益；
- 為外籍高管提供探親假和探親費；
- 提供工作餐，為員工提供方便快捷的餐飲服務；
- 如果工作性質允許，公司會根據需要為員工提供一定的居家辦公的靈活性；
- 設立健身房，為員工提供鍛煉場所；
- 提供員工福利和優惠的平台Perk Pal，為員工提供各種優惠和折扣，例如旅遊、購物、娛樂、餐飲等方面的折扣和優惠碼，以及其他各種福利，例如健身房會員資格、免費試用軟件、電影票、音樂會門票等；
- 舉辦了一系列春遊、秋遊活動，拉近員工關係，營造團結團隊氛圍。



案例：員工俱樂部

為進一步豐富員工業餘生活和提升專業技能，我們開展了豐富多樣的員工俱樂部，包括圍棋俱樂部、籃球俱樂部、足球俱樂部、羽毛球俱樂部和英語俱樂部。通過舉辦圍棋或體育聯賽、組織各類體育運動專業訓練、邀請外教進行英文交流等方式，全面提升員工整體素質，增加員工間的感情及團隊協作能力，為公司的長期發展和競爭力提供了人力資源保障。



康龍之家、健身房及宿舍



康龍員工出游

員工溝通

康龍化成主動傾聽員工的聲音，開通多種溝通管道，鼓勵全體員工積極發言。我們在全球各個運營地建立員工溝通互動管道，包括電話、互聯網平台等，致力於通過多種形式關注員工身心健康。我們定期開展員工一對一會議，確保公司了解每個部門的具體需求、挑戰和目標，提供量身定制的支持與幫助，發現並解決潛在的問題，提升員工滿意度。此外，我們設立多個舉報通道以保護員工權益並確保不當行為得到及時糾正，一旦收到舉報，公司會立即展開調查，並盡快向舉報人反饋調查結果。對於所有可能的違規案例，公司會嚴肅處理，並採取有效措施確保舉報人的安全和保護。

為促進開放的反饋文化機制，我們會定期在公司範圍內開展員工滿意度調研，覆蓋多個公司發展議題，鼓勵員工深入參與公司文化建設，為公司的未來發展提供參考。2023年，康龍英國通過實施一系列內部溝通計劃來提升員工與公司的溝通有效性和參與度，包括員工大會、人才戰略通訊期刊、L&D Newsletter出版物以及康龍英國獲獎案例研究期刊，不僅為員工打造了了解公司戰略、發展機會和最新動態的管道，同時還促進員工之間的交流和知識共享。



康龍化成員工溝通渠道

- 員工援助計劃：
電話400-820-0393/
線上平台預約
- 員工投訴建議郵箱：
compliance@pharmaron.com



案例：開展員工年度滿意度調查

2023年，我們在康龍寧波和康龍北京藥物代謝部門開展了年度滿意度調查，覆蓋員工近600人，有效樣本率超過70%。調查結果顯示，員工對於「團隊氛圍、團隊關係、工作內容清晰、上級支持、信任、授權、指導幫助」等方面贊同度相較最高，體現了員工對於部門的團隊氛圍和團隊關係感到滿意，以及上級給予的充分支持和信任。



健康與安全

康龍化成始終關注員工的身體健康，通過組織各種健康關愛活動和職業健康安全培訓，幫助員工保持身心健康，提升工作效率和生活品質。

員工健康關愛

康龍化成嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》、《中華人民共和國職業病防治法》以及英國《1974年工作健康安全法(Health and safety at Work etc. Act 1974)》、《1995年工作場所健康與安全管理條例》、美國《職業安全衛生法(Occupation Safety and Health)》等適用於運營所在地的法律法規。按照ISO 45001體系框架建立內部健康安全管理体系，制定了《安全手冊》、《標準操作程序》、《作業指導書》、《應急預案》等一系列相關政策和指導實踐，以控制和識別健康與安全風險，保障員工的健康與安全。此外，我們通過訂閱第三方法規查詢服務，聘請外部顧問等方式，識別適用於公司生產的各類法律法規並分析掌握法規更新情況，以保障公司的政策得到及時更新與修訂。



關注員工身心健康

- 關注員工的入職、在職和離職的身體健康狀況，為員工提供崗前、崗中、離崗的體檢服務。公司為全體員工提供體檢服務，2023年員工體檢率達⁴⁸86.58%
- 為所有員工提供年度健康評估，並提供營養諮詢和醫療意見
- 康龍英國霍茲登園區的每位員工工卡上都配有特殊磁貼，包含急救人員或醫療人員所需的員工相關信息，以提高急救效率
- 康龍英國配備了專門的心理健康急救員(Mental Health First Aider)，為面臨心理健康問題的員工提供支持



開展培訓倡導

- 提供員工健康呼叫中心服務，員工可以隨時諮詢健康相關問題，獲得及時的幫助和指導
- 在康龍英國的所有園區內設置心理健康急救團隊，為員工提供心理諮詢服務並舉辦心理健康相關活動



提供各類福利

- 為員工提供牙科保險、健康篩查、健身房會員、健康評估服務
- 提供應急情況下的生活補助，隨工資一起發放，以保障員工在遇到突發事件時的基本生活需求

⁴⁸ 範圍涵蓋中國地區員工。



案例： 康龍英國開展員工關愛慈善活動

2023年康龍英國在各園區分別開展了女性健康周、男性活動周、健康知識講座、烘焙義賣捐款行動、健康問題小組討論、瑜伽課、社區志願者服務等活動。並將活動籌集的資金全部捐助給當地健康慈善機構，進而幫助改善社區健康和福祉。這些活動成功提升了員工對於健康問題的關注，幫助員工釋放壓力，營造健康社區。

MHFA Events and Activities in 2023:

- Women's Health Week
- Mental Health Week
- Happiness at Work Week
- World Mental Health Day
- International Volunteer Day
- MHFA drop-in sessions




Yoga Class

Yoga's incorporation of meditation and breathing can help improve a person's mental well-being. Regular yoga practice creates mental clarity and calmness; increases body awareness; relieves chronic stress patterns; relaxes the mind; centres attention; and sharpens concentration.

JOIN YOGA CLASS EVERY TUESDAY AT 12:15 IN DC3/4!



案例：康龍寧波開展「快樂星球」計劃

為進一步關注員工身心健康，我們在康龍寧波試點開展「快樂星球計劃」，建立員工心理關愛體系，為員工和家屬提供心理、生理、法律、理財等各類問題的心靈關懷平台。我們開展了各類活動，幫助員工疏導了人際關係、職業發展、親子教育、精神健康、家庭和情感等各類困擾。

2023年，康龍寧波共有91%的員工參與心理體檢，同時，我們還開展了關愛大使工坊課程4次、心理健康線上公開課4次、培訓講座3場、睡眠訓練營14天，發佈19期心理健康知識電子快報。

「快樂星球計劃」不僅為員工提供了一個全面關懷的平台，也展現了康龍化成作為一家負責任的企業，對員工身心健康的深切關懷和堅定承諾，為企業的長期發展和穩定打下堅實的基礎。



情緒垃圾桶
給你的情緒分分類



壓力球表情
輕鬆解壓一刻



「快樂星球計劃」宣傳海報



大富翁知識問答
Get心理健康小知識



意念炸水果
保持專注，收獲專注



PDP性格測試：了解自我，獲取專屬性格圖騰

職業病防治

康龍化成遵守《中華人民共和國職業病防治法》、《職業及健康安全管理體系認證》等法律法規，制定《職業病防治宣傳教育培訓管理程序》等內部規章制度，完善員工健康安全的管理體系和監督機制，加強健康與安全日常巡檢，提升員工安全與健康意識。

我們通過告知、警示、識別與監測、健康跟蹤四個維度幫助員工防治職業病的危害，保護員工的健康。



告知

- 公司對工作過程中可能產生的職業病危害及其後果、職業病危害防護措施和應對等方面向員工進行告知，並在勞動合同中明確規定，在簽訂勞動合同或變更工作崗位和工作內容時會特別提醒。
- 通過OA系統和現場EHS公告等方式進行告知，向員工宣傳職業病危害防治的規章制度、操作流程、職業病危害事故應急救援措施以及作業場所職業病危害因素檢測和評價的結果。

- 在存在粉塵、放射性物質和其他有毒、有害物質等職業病危害的工作場所，設置相應的警示標識、警示線、警示信號，並安裝自動報警和通訊報警裝置。



警示



識別 與監測

- 公司定期實施職業危害因素識別與自行檢測，並定期委託第三方開展工作場所內職業病危害因素的定期檢測與評價。2023年，工作場所內所有職業病危害因素的檢測結果均符合法規要求。
- 定期對員工開展職業健康培訓，提高員工的職業健康意識和自我保護能力。

- 為每位員工建立了健康檔案，記錄員工的職業健康狀況、體檢結果、職業史等信息，以便對員工的健康狀況進行跟蹤和管理。
- 對於可能存在職業健康風險的崗位，為員工提供個人防護設備，如口罩、防護服、護目鏡等，以減少員工接觸有害物質的機會。



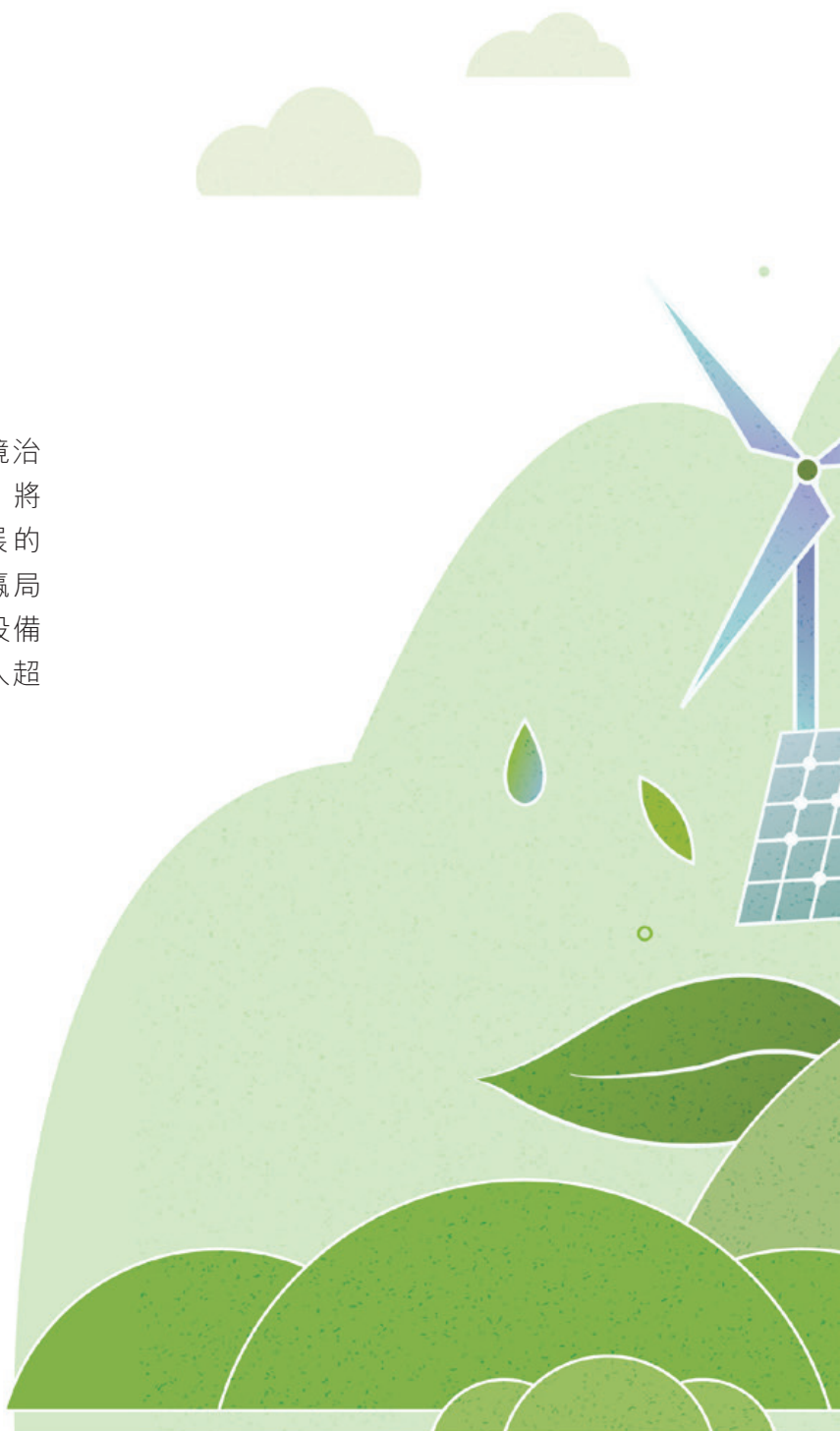
健康追蹤



低碳發展 綠意盎然

康龍化成踐行低碳發展理念，建立健全環境治理體系，推動能源節約和綠色低碳轉型，將環境保護、尊重自然作為公司高質量發展的前提，助力形成公司發展與環境保護的雙贏局面。2023年，康龍化成在能源系統建設、設備節能改造升級、環境保護等方面，累計投入超6,897.17萬元。

- 應對氣候變化
- 綠色運營
- 污染防治





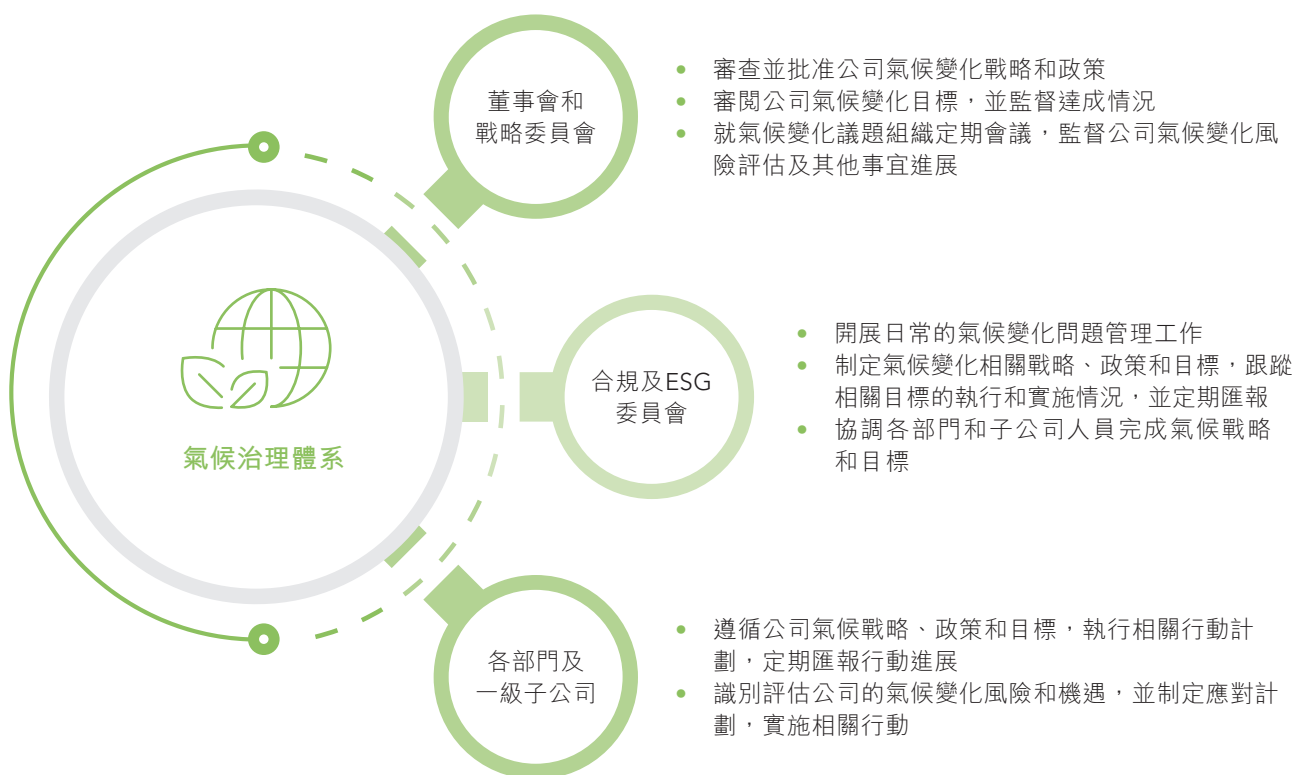
應對氣候變化

2023年11月，《聯合國氣候變化框架公約》締約方會議第二十八屆會議⁴⁹(COP28)成功舉辦，會議旨在規劃氣候行動方向、切實解決氣候變化問題，應對氣候變化儼然成為全球共識。康龍化成作為全球性醫藥研發企業，始終關注氣候變化問題，積極回應《巴黎協定》⁵⁰要求，不斷強化公司氣候風險應對韌性，提升公司應對氣候變化能力，為全球氣候變化應對做出貢獻。

為科學有效披露公司應對氣候變化工作，我們遵循氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)的建議，從治理、戰略、風險管理、指標及目標四個維度披露公司氣候變化風險管理體系和應對行動。公司不斷探索氣候變化問題解決方案，通過減排路徑規劃、節能減排技術應用、可再生能源利用等方式實現公司可持續、低碳發展的目標。

可持續氣候變化治理

董事會及下設委員會作為ESG管理的治理層關注氣候變化，為加強氣候變化治理頂層設計，完善氣候治理架構並明確各層級氣候治理職責，推動公司氣候變化管理有效執行，明確了「治理層－管理層－執行層」的三級氣候治理體系的職責。



⁴⁹ COP28 <https://www.un.org/climatechange/cop28>

⁵⁰ The Paris Agreement, The Paris Agreement | United Nations

可持續發展戰略及目標

公司積極評估氣候變化對公司造成的潛在風險及挑戰，與監管機構、投資者及第三方專業機構等利益相關方開展廣泛溝通，探索公司實現碳中和的有效路徑。我們聚焦氣候變化風險、溫室氣體排放等關鍵領域，通過參與科學碳目標倡議(SBTi)，並在CDP(Carbon Disclosure Project)等平台主動披露公司的氣候變化管理與績效等方式，展示公司的氣候變化應對決心，為緩解全球變暖貢獻力量。

康龍化成於2022年簽訂科學碳目標倡議(SBTi)承諾書。承諾SBTi以來，我們積極梳理、追蹤、管理自身及價值鏈碳足跡，並依據SBTi標準及自身運營發展特點，設定溫室氣體減排目標。待目標通過批准後，我們將按照SBTi要求報告年度進展。

康龍化成可持續發展目標



溫室氣體排放短期目標⁵¹

- 以2023年為基準年，2033年範圍1、2絕對碳排放總量減少54.6%
- 以2023年為基準年，2033年範圍3碳排放強度(經濟強度)總下降率達到61.1%



溫室氣體排放中長期目標

- 以2023年為基準年，2050年範圍1、2絕對碳排放總量減少90%
- 以2023年為基準年，2050年範圍3碳排放強度(經濟強度)降低97%



可再生能源使用目標

- 以2023年為基準年，逐步提高可再生能源使用量



水資源使用目標⁵²

- 以2023年為基準年，在水資源使用強度1.55噸／萬元的基礎上逐步下降



廢棄物合規處置率(%)

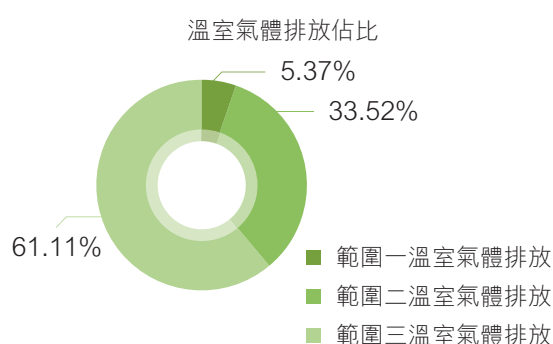
- 持續保持100%廢棄物合規處置

⁵¹ 基於公司對SBTi的承諾，在原本環境目標的基礎上進一步修訂了公司溫室氣體減排目標，以滿足SBTi要求。

⁵² 順應公司業務發展，審閱修訂了水資源使用目標，以更符合公司實際運營情況。

2023年，公司參考《溫室氣體核算體系企業核算與報告標準》⁵³及《企業價值鏈（範圍三）核算與報告標準》⁵⁴，全面開展公司及價值鏈的溫室氣體盤查工作。根據盤查結果，康龍化成範圍1溫室氣體排放主要來自於天然氣、汽油及柴油等，範圍2溫室氣體主要排放源則為外購電力、外購熱力和蒸汽，用於公司生產設備、製冷系統及供暖等。其中，範圍2排放佔範圍1、2總排放的86.18%，外購電力佔範圍2總排放的70.58%。

| 績效指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 |
|----------------------------|-----------------------|------------|------------|------------|-----------|
| 能源使用⁵⁵ | | | | | |
| 天然氣消耗量 | 10,000標準立方米 | 1,264.53 | 873.23 | 636.70 | 1,847.03 |
| 柴油消耗量 ⁵⁶ | 噸 | 40.78 | 11.98 | 9.72 | 13.85 |
| 汽油消耗量 ⁵⁷ | 噸 | 82.01 | 37.86 | 33.83 | 26.39 |
| 外購電力消耗量 | 10,000千瓦時 | 29,425.57 | 23,418.79 | 15,679.04 | 11,306.12 |
| 外購熱力消耗量 | 百萬千焦 | 207,050.43 | 111,312.57 | 48,427.17 | – |
| 外購蒸汽消耗量 | 噸 | 149,808.51 | 132,771.74 | 91,999.00 | 67,693.00 |
| 綜合能源消耗總量 | 噸標煤 | 79,459.31 | 61,341.60 | 41,285.45 | 47,265.72 |
| 每萬元收益綜合能源消耗量 | 噸標煤／萬元 | 0.069 | 0.060 | 0.055 | 0.090 |
| 溫室氣體排放⁵⁸ | | | | | |
| 溫室氣體排放總量（範圍一+ 範圍二） | 噸CO ₂ e | 251,495.98 | 183,166.48 | 128,641.76 | 90,531.27 |
| 每萬元收益溫室氣體排放量 （範圍一+ 範圍二） | 噸CO ₂ e／萬元 | 0.22 | 0.18 | 0.17 | 0.18 |
| 範圍一：直接排放源的溫室氣體排放量 | 噸CO ₂ e | 34,755.68 | 19,261.36 | 14,066.22 | 9,788.89 |
| 範圍二：間接排放源的溫室氣體排放量 | 噸CO ₂ e | 216,740.30 | 163,905.13 | 114,575.54 | 80,742.38 |
| 範圍三溫室氣體排放 | 噸CO ₂ e | 395,142.93 | – | – | – |



⁵³ 《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準（2004年版）》(Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard (2004))，為企業編製溫室氣體排放清單提供指引。來源：ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/ghg-protocol-revised.pdf

⁵⁴ 《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍3）核算與報告標準（2011年版）》(Greenhouse Gas Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (2011))，為企業編製溫室氣體範圍3排放清單提供指引。來源：ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/Corporate-Value-Chain-Accounting-Reporting-Standard_041,613_2.pdf

⁵⁵ 能源使用資料較2022年增加，原因為業務增長及新建園區投產。

⁵⁶ 柴油消耗量2020-2022年資料已進行單位轉換。

⁵⁷ 汽油消耗量2020-2022年資料已進行單位轉換。

⁵⁸ 溫室氣體資料較2022年增加，原因為業務增長及新建園區投產。

為順利實現SBTi承諾，結合碳減排目標和盤查結果，我們進一步開展主要用能環節分析及減碳壓力分析工作，規劃公司科學碳目標實現路徑。我們持續優化公司能源管理體系，並推動各園區識別和分析適用於自身的關鍵減碳機會，從自身能源結構、未來產能增長趨勢、園區減排潛力等角度出發，應用多項節能減排技術，降低運營過程中的碳排放。部分園區已順利實施高效製冷節電機組應用、焚燒爐能量回收、熱力和蒸汽替代、自動化溫度設定等減排項目，成效顯著。

完善能源管理體系

康龍化成嚴格遵守國家節能相關法規，參照《能源管理體系要求及使用指南》建立公司能源管理體系，並制定《節能管理制度》、《環境保護管理制度》、《環保節能獎勵和懲罰制度》、《節能環保責任制》等節能管理制度。同時，公司成立節能工作領導小組，組織制定年度節能計劃，定期召開相關會議部署節能工作，監督公司節能管理進展，為公司實現科學減碳目標提供重要指引。



案例：康龍英國拉什登園區開展月度能源分析工作

2023年，拉什登園區開展月度能源使用分析工作，通過追蹤園區電力熱力全天候使用量、分析園區重點設備用能比例等方式，全面監測並掌握園區用能情況，實現能源使用精細化管理，進而識別能源利用瓶頸，糾正能源浪費現象，減少能源消耗。



案例：康龍英國克拉姆靈頓園區開展能源審計工作

康龍英國簽署化工行業協議 (Chemical Industries Association, CIA⁵⁹)，作為協議成員之一與環境署 (Environment Agency, EA) 共同管理化工行業氣候變化協議 (Chemical Sector Climate Change Agreement, CCA⁶⁰)，承諾達成相關能源目標以減少氣候變化稅。

2023年，克拉姆靈頓園區啟動「節能機會計劃 (Energy Saving Opportunity Scheme, ESOS)」第三階段能源審計工作，預計於2024年上半年完成。根據審計建議和審計結果，未來將進一步完善能源系統、採取節能舉措，以實現能源目標並有效應對氣候變化。

⁵⁹ About CIABATA，化工行業協議。

⁶⁰ CCA作為化工行業與環境局之間達成的自願協議，旨在減少化工行業能源使用和二氧化碳排放，公司可在達成相關目標的情況下扣除氣候變化稅 (能源稅)。

開展低碳生產行動

康龍化成積極識別公司生產過程中的用能環節，並針對性在各園區開展低碳生產行動，覆蓋生產工藝優化、設備改造升級、能源精細化管理等多個方面，全面降低運營過程中的碳排放。



案例：康龍英國利物浦園區打造低碳工廠 — 第一階段

利物浦園區全面踐行綠色運營理念，以打造低碳工廠為出發點，將綠色電力使用、節能設備安裝等充分融入到新建工廠的設計環節，構建設計、建造和運營全流程的低碳管理體系。新建工廠還將與#LESS⁶¹合作開展碳與能源使用的優化工作，並致力於傳達與綠色實驗室(My Green Lab⁶²)及聯合國可持續發展目標(SDGs)相一致的可持續文化。

利物浦園區低碳設計亮點：

- 使用BMS(Building management system)系統，在非工作時間自動控制空調設備使用，有效減少能源消耗
- 屋頂安裝800平方米的光伏板，其餘電力均使用可再生電力
- 所有新鍋爐都使用電力而非天然氣，安裝低碳空氣源熱泵
- 更換節能暖通空調設備，在所有主輸送泵和風機上使用變頻器
- 種植約200棵樹，作為新址景觀美化的一部分，並保護生物多樣性
- 將反滲透濃縮液作為沖洗廁所的水資源，實現循環使用
- 在技術允許的情況下，使用全球升溫潛能值(GWP)較低的製冷劑



設計效果圖

⁶¹ #LESS – Energy & Carbon (energyandcarbon.co.uk)，研究實驗室能源使用和碳減排方面的專業機構

⁶² My Green Lab，作為一家非營利性組織，致力於團結和領導科學家、供應商、設計師、能源供貨商以及其他相關方，共同推動建立一個所有研究都反映最高標準的社會和環境責任的世界。綠色實驗室認證被聯合國「零碳競賽」運動視為實現零碳未來進展的關鍵衡量標準，被認為是全球實驗室可持續性最佳實踐的黃金標準。

**案例：** 安凱毅博完成空調機組更換

空調機組是公司的重點耗能設備，使用高效的空調機組是公司實現節能減排的重要手段之一。2023年，安凱毅博將傳統空調機組逐步升級為溶液空調，助力公司減碳。溶液空調初始配電功率僅為傳統空調系統的60%左右，運營過程中通過高效回收能量、優化處理流程、減少加濕消耗和利用智慧化控制系統等方式實現能源節約，可較非溶液空調節能30-50%，有效降低了碳排放。

**案例：** 康龍寧波採取多樣化節能措施

康龍寧波積極識別節能機會，對生產設施進行全面分析，針對冷水機組、鍋爐及冷凝水回收裝置等進行改造和優化。同時開展冷凍水智慧化改造項目，在原BMS系統上升級自控程序，通過自動調節供回水溫度、水泵頻率及冷機啟停工作，減少能耗浪費。此外，康龍寧波使用冷凝蒸汽鍋爐，利用水與煙氣換熱的機制將煙氣溫度降至水蒸氣的冷凝溫度，並利用水蒸氣冷凝過程中釋放的汽化潛熱，並逐步提高冷凝率，從而實現鍋爐效率提升，減少能源消耗。

**案例：** 康龍青島實現能源使用精細化管理

康龍青島實驗室作為科研支持部門，配備較多精密儀器，對溫度及濕度有較高要求。為保證儀器正常工作，實驗室採用安裝分體空調、關閉模塊機組系統的方式，滿足精密儀器房間溫度的同時降低能耗使用，此外，實驗室還採用了自動控制通風系統，通過實驗室內通風櫥門窗開度的變化調節系統的送、排風量，精確控制通風櫥面風速，從而降低風機功率，起到節能效果。

**案例：** 康龍肇慶優化動物飼養供暖設備

康龍肇慶安裝冬季動物供暖的空氣能電熱器設備，同時加裝智能控制器，根據溫度自動控制電熱器的運行，當室外氣溫達到額定值時，自動停止空氣能電熱器設備的運行。康龍肇慶全年供暖時長約90天，通過以上控制手段，每天可節能約500KW電量，有效減少了能源使用。

推廣清潔能源使用

公司在探索節能減排技術的同時，致力於優化能源結構，推廣使用如光伏發電、生物質燃料等清潔能源使用方案，實現源頭減碳。

- 開展綠電試點：本年度我們在國內各園區開展綠電試點項目，開展相關培訓並積極參與行業內實踐交流，為企業未來能源轉型打下堅實基礎。
- 探索可再生能源使用：康龍英國克拉姆靈頓園區與生物質能源供應商持續合作，2023年全年使用電力約85%由生物質提供，約90%的蒸汽屬於生物質蒸汽；康龍英國利物浦園區能源使用100%來自可再生能源。



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*

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

business.totalenergies.uk

Date 03/07/2023



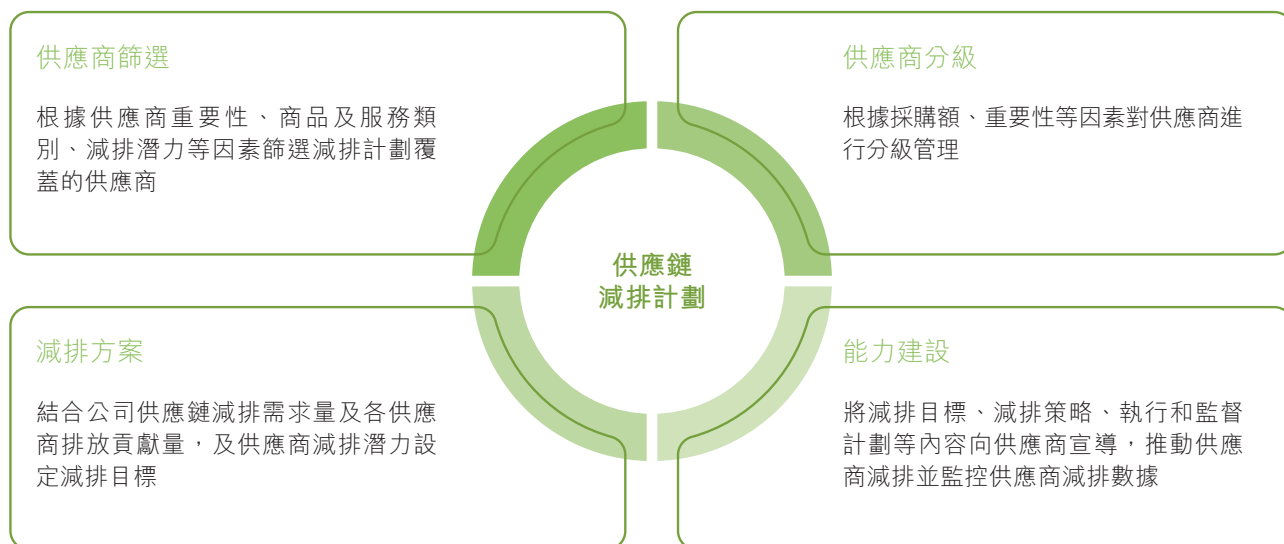
TotalEnergies

康龍英國利物浦園區可再生能源使用證書



助力價值鏈減排

價值鏈減排作為公司綠色低碳轉型的重要一環，同時也是公司帶動利益相關方減碳、助推社會碳中和進程的重要手段。康龍化成致力於開展價值鏈減排行動，並初步制定供應鏈減排計劃，通過與原材料供應商等價值鏈夥伴合作挖掘減排機會等方式，助力價值鏈低碳轉型。



案例：開展供應商環境問卷調查

2023年，為全面了解供應商減排意願、提升供應商減排積極性，公司向重點供應商發送環境調查問卷，對供應商減排進行摸底。內容涵蓋環境指標及目標設定、環境信息披露、減排承諾簽署及產品碳足跡等，進一步掌握了供應商環境表現和管理情況，為公司實行供應鏈減排計劃打好基礎。

此外，康龍英國利物浦園區也向供應商發放EHS調查問卷，問卷涵蓋環境政策、環境管理體系認證、環境管理計劃及外部監督審計等內容，對供應商的環境表現提出要求。



案例：與運輸服務商合作減少價值鏈碳排放

2023年，康龍化成優化運輸模式，在公司內部通過合併發貨、統一打包等方式減少各園區間運輸頻率，同時與外部運輸服務商合作，追蹤上下游運輸過程的碳排放，進而識別、選用綠色運輸服務，有效減少了價值鏈運輸過程中的碳排放，與價值鏈夥伴互助共贏，共創綠色藍圖。

可持續及氣候變化風險管理

康龍化成持續完善可持續及氣候變化發展風險管理體系，將可持續及氣候變化風險和機遇管理融入公司整體風險管理體系當中，結合國家氣候戰略和全球氣候問題，識別、評估了公司面對的氣候變化轉型風險和實體風險，並積極採取應對行動。

| 風險類型 | | 風險說明 |
|------|---------|--|
| 轉型風險 | 政策和法律風險 | 日益嚴格的碳排放披露要求 因政策變化造成的公司業務波動 |
| | 技術風險 | 低碳節能技術研發與轉型趨勢 |
| | 市場風險 | 氣候變化導致的市場供需不穩定 客戶資源向環境友好型企業、服務和產品傾斜 |
| | 聲譽風險 | 利益相關方對公司氣候應對表現的關注 |
| 實體風險 | 急性風險 | 颱風、洪水、乾旱、高溫和寒冷等極端天氣事件 |
| | 慢性風險 | 持續高溫情況及水資源匱乏相關挑戰 |

| 財務影響 | 應對舉措 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 為達成氣候變化減排目標採取多樣化減排措施，進而導致公司運營成本增加 | <ul style="list-style-type: none"> 制定碳減排目標，持續跟蹤碳排放水平，制定並調整公司氣候戰略及減排行動規劃 |
| <ul style="list-style-type: none"> 可能造成公司提高符合政策導向相關業務的投入 | <ul style="list-style-type: none"> 跟蹤並研究最新政策與法規要求 分析未來政策發展趨勢，為政策變化做好充足準備 |
| <ul style="list-style-type: none"> 提前淘汰生產使用的高耗能設備，應用節能減排設備與技術 | <ul style="list-style-type: none"> 在生產過程中，探索並應用綠色低碳技術，提升設備使用效率 提高可再生能源利用率 |
| <ul style="list-style-type: none"> 由於極端氣候風險導致的供應鏈斷裂情況，造成公司採購成本增加 | <ul style="list-style-type: none"> 分析氣候變化對市場供需狀況的影響，提前做好應對工作 增加對供應商ESG因素的考核，強化供應鏈氣候風險韌性 |
| <ul style="list-style-type: none"> 為達成客戶環保要求增加的額外成本投入 | <ul style="list-style-type: none"> 加速公司低碳發軔轉型，盡可能採用低碳產品和技術 定期披露公司環境友好舉措和環境績效，展示公司低碳轉型的決心 |
| <ul style="list-style-type: none"> 可能出現因氣候應對表現不佳導致的市值下降問題 | <ul style="list-style-type: none"> 加強氣候相關信息披露的全面性，持續披露碳排放數據和減排目標進度 增加與利益相關方的溝通，收集並反饋投資者等利益相關方對公司環境管理的意見及訴求 |
| <ul style="list-style-type: none"> 配備、更新公司應急設備可能增加日常運營成本 | <ul style="list-style-type: none"> 在日常運營階段，定期識別對公司運營穩定性產生影響的各類氣候風險並制定應對措施 制定包含極端自然災害的應急管理預案和突發事件應急措施 完善配置應急管理設備和用品，例如汛期沙袋、除雪工具等，並持續加強日常巡查工作，發現疏漏情況及時處置 |
| <ul style="list-style-type: none"> 為確保員工高溫環境中的健康和充足的水資源，可能會增加一些補貼費用 | <ul style="list-style-type: none"> 使用高效、節能的供暖和製冷系統 完善水資源管理體系，採用節水器具，在日常運營中倡導水資源節約理念 |

綠色運營

環境管理體系

為踐行公司環境戰略並達成環境目標，康龍化成持續完善環境治理架構，由董事會及戰略委員會統籌開展公司環境管理工作，由合規及ESG委員會負責監督、評估公司環境管理體系的有效性，並設立EHS部門作為公司環境管理的責任主體，推進環境管理工作有序開展，保障公司運營符合環保法規和公司環境方針要求的同時，以環境目標為指引推動各項環保舉措落實，為公司綠色發展保駕護航。康龍英國可持續發展委員會於每季度舉行一次跨園區會議，討論可持續發展計劃、環境立法更新情況、跨園區最佳實踐、人員培訓等情況，為環境管理和運營提供指導。

我們嚴格遵循中國《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國節約能源法》、英國《1990年環境保護法(Environmental Protection Act 1990)》、《2021年環境法(Environment Act 2021)》、美國《能源政策法案(Energy Policy Act of 2020)》、美國環境保護署及馬里蘭州環境保護法規等適用於各運營所在地的法律法規要求。公司參考各運營地法規標準，於內部建立《環境保護管理程序》、《環境監視測量管理程序》、《環境污染事故管理程序》等多項環境制度文件，圍繞環境管理與監測及突發環境事件應對等關鍵領域，形成了一套完備的環境管理體系，明確了公司環境管理責任和程序，助力公司有效監測和管理環境風險，實現綠色轉型與可持續發展。2023年，公司全年未發生任何影響環境及自然資源的重大事故，也未接獲違反環境法規方面的行政處罰。

環境風險識別

- 識別在藥物研發需求，採購，研發測試，化學品貯存、分裝、運輸等全部活動和過程，針對廢水廢氣、固體廢棄物、材料與資源使用、能源使用等各類環境風險。

環境影響評估

- 在藥物研發需求，採購，研發測試，化學品貯存、分裝、運輸等全部活動和過程，針對廢水廢氣、固體廢棄物、材料與資源使用、能源使用等各類環境因素開展風險分析與評估，盡可能降低公司生產運營對環境造成的不利影響。
- 根據評估結果總結《環境因素識別評價匯總表》和《重大環境因素清單》，將清單中的環境因素融入公司的EHS目標和方案中，有針對性地控制、管理環境風險。針對重大環境因素，公司制定相應的控制機制，減少環境事故發生的可能性。

環境管理與監測

- 對於新建項目，公司嚴格執行「建設項目的環境保護設施必須與主體工程同時設計、施工、投入生產和使用」的「三同時」制度，規範新建項目環保管理和環境影響評價，並優先使用環保材料，減少施工對周圍環境的不良影響。
- 在日常運營中，公司建立了完善的環境管理體系，定期識別公司運營及生產環節的環境風險因素，跟蹤並評估公司的環境管理水平及績效，全方位保障公司環境合規。

突發環境事件應對

- 制定並完善《環境污染事故應急救援預案》，通過評估分析環境事故風險，開展定期應急演練等方式，提升全員應對突發環境事件的應急反應能力和回應水平。
- 制定多項《災難應對計劃和應急處理操作程序》，針對可能發生的自然災害如颱風、地震、雷電、火災、水災等，建立統一指揮、分級負責、反應快捷的應急管理機制，規範預報預警及應急回應程序，有效預防自然災害，最大程度地減少人員傷亡和財產損失。

康龍化成環境管理體系

康龍化成積極推動環境管理體系認證工作，康龍北京、康龍英國克拉姆靈頓園區、康龍英國利物浦園區均獲得ISO 14001認證。



ISO 14001 環境管理體系認證證書



環境管理實踐

公司堅守綠色運營原則，在日常辦公、員工出行、資源與能源使用等方面實施低碳運營策略，將低碳理念融入公司運營的各個環節。

綠色辦公

無紙辦公系統

- 辦公系統：公司建立移動辦公OA平台，實現考勤、審批、通訊錄及郵箱等管理應用；
- 會議系統：廣泛使用電話會議、視訊會議設備，減少線下會議；
- 推行差旅系統及外來訪客登記系統，助力公司全面達成無紙化辦公。

遠程居家辦公

- 考慮到大多數科學工作需要使用專門的實驗室空間和儀器，員工需開展現場工作。在工作性質允許的情況下，公司允許員工居家辦公，減少因員工通勤造成的碳排放。

資源循環利用

- 在轉移、搬遷等過程中，重複利用舊紙箱二千五百餘個，減少因購入紙箱造成的資源浪費；
- 制定剩餘材料重新分配流程，部分使用過和未開封的材料經過評估後，會重新分配給其他項目；
- 購買可充電電池，用於緊急呼叫器等設備，減少廢舊電池產生；
- 康龍英國霍茲登園區向員工贈送甘蔗制可持續旅行杯，鼓勵員工減少使用一次性紙杯和塑料杯，提高員工環保意識，避免資源浪費。

節能燈具改造

- 持續多年進行LED燈改造項目，將照明燈改為LED節能燈。

樓宇節能管理

- 對空調設定溫度限制，並根據時段調整空調溫度，工作時間根據實際情況手動控溫；應用風機自控系統，使風機在空閒時段低頻運行，減少不必要的能耗；
- 對老舊樓宇進行外牆更換並增加岩棉保溫，提升保溫效果；
- 康龍英國採用樓宇管理系統(Building management system, BMS)管理和監控暖氣的使用；
- 康龍西安積極開展綠色建築申報工作。

水資源管理

康龍化成重視水資源使用和保護，制定並執行嚴格的水資源管理策略，通過循環使用生產廢水等方式，減少生產過程中造成的水資源浪費。2023年，康龍化成用水量較去年實現整體下降近7.8萬噸，單個園區年節水量約1,200至18,000噸。



在日常辦公過程中，公司通過公共設施巡查、設置提示牌等方式減少水資源浪費，並開展水資源保護宣貫活動，提升全員の節水意識，踐行企業責任。

生物多樣性保護

康龍化成貫徹生物多樣性保護理念，時刻關注公司運營對周邊環境和生態系統可能造成的影響，並開展生態影響評估工作。公司還參與生態保護組織，投身生態體系建設，為達成人與自然和諧共生的美好願景發揮積極作用。



案例：康龍英國卡迪夫園區開展生態影響評估

康龍英國卡迪夫園區制定環境樣本採集與貯存標準化程序，定期收集公司運營地附近雨水、地表水、牛奶、草地、水果時蔬及海水等生物樣本，並聘請第三方檢測機構進行樣本檢測，識別公司對周邊自然環境的影響，保護周邊地區的生物多樣性。公司會定期將檢測結果上報至威爾士自然環境署，保證環境合規。



案例：康龍化成支持阿拉善SEE生態協會「任小米」計劃

2023年，康龍化成持續回應「阿拉善SEE生態協會」發起的「任小米」品牌計劃，支持阿拉善地區農戶種植耗水量低的小米等穀子作物，緩解沙漠綠洲地下水緊缺、荒漠化日趨嚴重等環境問題。本年度康龍化成持續認購小米莊園，幫助荒漠節水，為阻止荒漠蔓延貢獻力量。



環境意識宣貫

2023年，為提升公司全員環保意識，康龍化成持續圍繞廢棄物合規處置、環境事件應急處理、環保知識等主題，組織開展了多項環境保護宣傳與培訓活動，有效傳遞公司的低碳發展理念，營造了良好的綠色友好氛圍。

全體員工

- 開展「環保知識」「突發環境事件應急預案」等培訓，助力全體員工提升環境保護相關知識
- 定期通過季刊「Pharmaron EHS Newsletter」宣傳推廣安全、環保、職業衛生知識



特殊崗位員工

- 針對兼職安全員、EHS部門員工、實驗室相關研究員等特殊崗位，提供崗位所需的專業培訓，包括「實驗室檢查常見問題點」「高風險作業許可培訓」等



新員工

- 在新員工入職培訓中設置「環保知識培訓」「危險廢棄物分類」「實驗室違規案例」等環保相關培訓，提高環境保護意識



案例：康龍英國霍茲登園區組織「地球日」活動

2023年4月22日世界地球日期間，康龍英國霍茲登園區向基地所有員工贈送了由甘蔗製成的可100%回收的環保水杯。以甘蔗為原料，可節約傳統塑料生產過程中使用到的大量資源。同時，我們希望鼓勵員工使用自己的杯子來減少辦公室使用的一次性紙杯的數量。為期一週的「地球日」活動涉及環境保護和可持續發展的各個方面，包括週一無肉日，舉辦盆栽比賽，評選最佳盆栽，準備並播種野花草地。這些舉措鼓勵員工更加了解環境、生物多樣性以及保護地球的具體措施。本次活動獲得員工的積極響應，激發了員工在日常工作時的環保意識。未來，我們將繼續採取更多創新和有效的措施，為創造一個綠色、可持續的地球貢獻力量。

| 資源使用指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 |
|--------------|-------|--------------|--------------|--------------|------------|
| 用水總量 | 噸 | 1,787,904.25 | 1,710,203.52 | 1,155,027.40 | 820,715.48 |
| 每萬元收益用水量 | 噸／萬元 | 1.55 | 1.67 | 1.55 | 1.60 |
| 包材使用總量 | 千克 | 16,210.00 | 13,870.00 | 11,170.00 | 44,320.00 |
| 每萬元收益包裝材料使用量 | 千克／萬元 | 0.014 | 0.014 | 0.015 | ／ |

污染防治

康龍化成貫徹與自然和諧共生的發展理念，致力於減少污染物的產生、保護和改善環境、保障廢棄物合規處置。公司嚴格遵守《大氣污染物綜合排放標準》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、英國《1974年污染控制法(Control of Pollution Act 1974)》、《2011年廢棄物條例(英格蘭和威爾士)(The Waste (England and Wales) Regulations 2011)》、美國《清潔水法案(Clean Water Act)》、《清潔空氣法案(Clean Air Act)》等適用於各運營所在地的法律法規要求，制定並遵循《污水處理站管理程序》、《廢棄物管理程序》、《廢氣控制管理程序》等標準操作規程，強化污染物排放控制與管理水平，針對生產運營過程中產生的廢氣、廢水、固體廢棄物進行規範管理。2023年，公司未發生重大環境污染及處罰事件。

公司建立完善的污染防治體系，圍繞控制突發環境污染事件、提升設施現場管理水平、規範廢棄物分類收集等方向開展污染防治工作，旨在構建高效、科學的污染防治體系，杜絕環境污染和生態破壞事件的發生。

大氣污染物管理

康龍化成遵循「分類－處置－監測」的路徑進行大氣污染物處置全流程管理，並通過採用先進的工藝與設備、改進生產流程等方式，減少污染物排放。

分類

- 對產生的廢氣進行分類管理，主要包括鍋爐廢氣、實驗室廢氣、動物實驗室廢氣。
- 根據各運營地政府要求，對廢氣進行分類收集。

處置

- 除鍋爐外的所有廢氣排口利用活性炭吸附性統一處理，吸附廢氣中的有毒有害成分，並且定期進行活性炭濾網的更換，對通風櫥及通風管理進行檢查，保障園區空氣質量。
- 研發及生產過程中產生的廢氣、工藝尾氣等均妥善收集、處理達標後方可排放。

監測

- 委託有資質第三方檢測公司，根據各運營地要求進行定期的實驗廢氣檢測和鍋爐廢氣檢測，並出具檢測報告。2023年，公司檢測結果全部合格。

日常管理

研發過程

- 對各類存放化學品的容器及時加蓋，盡量減少揮發性有機物揮發，並放入帶排風的防爆櫃或者藥品櫃中。

生產過程

- 採暖鍋爐均採用低氮燃燒頭，減少氮氧化物廢氣產生。

減排舉措

固體廢棄物管理

康龍化成持續完善固體廢棄物管理工作，做好源頭分類，並按照危險廢棄物、動物屍體、生活垃圾等廢棄物類別進行妥善處置。2023年，公司持續實現廢棄物100%合規處置。



分類

- 根據各運營所在地監管要求以及廢棄物性質，將廢棄物按照生活垃圾、一般工業垃圾、銳器垃圾、危險廢物垃圾等類別分類。
- 在各部門、實驗室內設置廢棄物桶，並張貼廢棄物分類標識，引導廢棄物分類投放，嚴禁不同類廢棄物混放。
- 由不同的職能部門負責不同類別的廢棄物存放和移送，存放時遵循「防雨、防滲漏、防揚撒」的「三防」要求，預防二次污染。



危險廢棄物

- 根據各運營地要求，通過與有資質的第三方公司合作等方式，合規處理有害廢棄物。
- 針對廢有機溶劑等危險廢棄物，記錄種類、數量、處置等信息，實現實時管理。2023年，康龍天津委託有資質的單位通過精餾塔開展廢溶劑回收利用，廢溶劑回收量達總量的約10%
- 對部分有害廢棄物進行回收利用，降低生產成本，同時減少環境污染。



動物屍體

- 公司委託有資質的第三方進行屍體無害化處理，並簽訂協議，針對動物屍體、組織等廢棄物，由指定人員每日定時收集，統一放入專用的存放間，嚴格按法律法規要求進行收集和處理。



處置



生活垃圾

- 一般生活垃圾委託有資質的第三方公司進行回收處理，回收的生活垃圾採用焚燒處理方法，可用於火力發電。
- 廚餘垃圾經由有資質的第三方處置公司進行統一處理，按照法律法規的要求最大限度地循環利用。



可回收垃圾

- 對紙箱、木材、塑料、泡沫、玻璃等垃圾進行分類回收和循環利用。2023年，康龍上海將損壞的大型玻璃儀器進行返廠修復，減少新儀器的購買，提高資源利用率。



監測

- 由職能部門對廢棄物的產生、排放、處置等情況進行監督、檢查。



案例：強化危險廢棄物治理工作

2023年，北京科技制定《危險廢棄物管理計劃》和「減少溶劑使用量獎勵計劃」，致力於從工藝研發階段進行「節能、降耗、減污、增效」控制，並鼓勵員工節約有機溶劑的使用，做到源頭減量。

公司還持續加強清潔生產宣傳和培訓工作，組織開展了危險廢棄物洩露應急活動，強化相關人員環境保護意識和突發環境事件處理能力，有效預防、控制和消除突發性危險廢棄物洩露事故的危害，最大限度地減少洩露事故造成的損失。



危險廢棄物洩露處理現場



案例：開展危險廢棄物培訓

康龍青島制定2023年度危險廢棄物管理計劃，通過日常環保知識普及、危險廢棄物管理專項檢查、外部環保技術諮詢機構專家授課等方式，使員工充分了解和掌握環境保護的知識及相關法律法規，提高員工對環境保護工作的認知水平。2023年2月，公司組織危險廢棄物專項培訓，培訓內容包括危險廢棄物定義、實驗室廢棄物分類、廢棄物處理、轉移和危險化學品報廢流程等，有效提高員工廢棄物管理意識，提高公司廢棄物管理水平。



危險廢棄物培訓

噪聲管理

康龍化成高度重視噪聲污染的潛在危害，並積極採取措施降低噪聲水平，減少對員工和周邊環境的影響。公司嚴格遵守《中華人民共和國環境噪聲污染防治法》、《工業企業廠界環境噪聲排放標準》、英國《2005年工作噪聲管制條例(Control of noise at work regulations 2005)》、美國《噪聲控制法(Noise Control Act)》等適用於各運營所在地的法律法規要求，並邀請第三方對公司施工過程中產生的噪音進行監測。

我們選用低噪聲的設備和機械，對循環水泵、空壓機、風機等高噪聲設備安裝減震裝置、消聲器，設立隔聲罩，對公用工程機組採取基礎減振、軟連接和廠房隔聲等噪聲消除措施，對污水泵房設置封閉式車間，並採用隔音效果較好的建築材料。同時我們還在公司建築以及廠界四周設置綠化帶進行降噪，使噪聲最大限度地隨距離自然衰減。同時，康龍英國開展建築內外的噪音調查工作，廠界噪音及室內噪音達標。

| 績效指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 |
|--------------|-------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 廢氣 | | | | | |
| 廢氣排放量 | 標準立方米 | 38,929,953,297.28 | 31,225,570,734.59 | 19,765,426,359.32 | 13,906,732,802.75 |
| 廢氣污染物排放總量 | 噸 | 118.10 | 84.38 | 64.33 | 33.00 |
| 二氧化硫 | 噸 | 0.58 | 0.26 | 0.12 | 0.19 |
| 氮氧化物 | 噸 | 12.71 | 1.90 | 1.34 | 1.85 |
| 顆粒物 | 噸 | 1.71 | 0.18 | 0.08 | 1.36 |
| 揮發性有機物 | 噸 | 103.10 | 82.04 | 62.79 | 28.99 |
| 廢水 | | | | | |
| 廢水排放量 | 標準立方米 | 1,179,158.65 | 1,054,522.70 | 820,896.50 | 641,003.60 |
| 廢水污染物排放總量 | 噸 | 160.81 | 170.44 | 45.48 | 54.53 |
| 化學需氧量 | 噸 | 149.37 | 162.40 | 37.04 | 50.69 |
| 氨氮排放量 | 噸 | 3.14 | 2.18 | 2.64 | 3.04 |
| 總氮 | 噸 | 7.80 | 4.94 | 5.27 | - |
| 總磷 | 噸 | 0.50 | 0.92 | 0.53 | 0.80 |
| 無害廢棄物 | | | | | |
| 無害廢棄物產生總量 | 噸 | 6,107.73 | 4,778.25 | 2,035.04 | 3,114.84 |
| 無害廢棄物產生密度 | 噸/萬元 | 0.005 | 0.005 | 0.003 | 0.006 |
| 無害廢棄物回收總量 | 噸 | 876.69 | 540.12 | - | - |
| 有害廢棄物 | | | | | |
| 有害廢棄物產生總量 | 噸 | 23,018.80 | 20,210.57 | 15,569.54 | 8,432.59 |
| 有害廢棄物密度 | 噸/萬元 | 0.020 | 0.020 | 0.020 | 0.016 |
| 有害廢棄物回收總量 | 噸 | 2,304.33 | 1,196.99 | - | - |

註：1. 有害廢棄物基於生態環境部發佈的《國家危險廢物名錄(2021年版)》進行分類與統計。

2. 本報告期內廢氣、廢水、有害廢棄物產生量相較於2022年度有少量增長，主要原因是康龍化成業務持續增長，本報告期內有更多實體投入運營，且納入更多在建實體。

3. 本報告期內有害廢棄物中的醫療廢物包含除動物屍體以外的其他醫療廢物數據，2022年醫療廢物只包含動物屍體數據。



民生關愛 回饋社會

康龍化成始終堅守以人為本的核心理念，深入了解民眾的實際需求。我們投身於公益事業，關注弱勢群體的訴求，注重生態環境保護，積極支持當地社區的進步。





促進行業發展

康龍化成高度重視行業交流與合作，積極參與各類行業活動，努力為行業的發展貢獻我們的價值。通過分享我們的經驗、知識和技術，不斷提升公司自身的競爭力。我們期待與更多的合作夥伴探索新的合作機會，共同創造更加美好的未來。



案例：康龍英國參與Biophorum交流活動

Biophorum是生物醫藥行業全球性組織聯盟，彙集眾多公司領導和行業專家，針對影響整個行業的現有和新興主題的挑戰開展合作，旨在分享最佳實踐並實現解決方案落地。作為活躍成員，除參加常規性會議討論外，我們積極參與線上活動、分享案例研究、撰寫審閱白皮書、在網絡研討會和會議上發表演講等多種活動，有效實現資源共享，推動技術進步和發展。

社會貢獻

我們在自然災害救助、科技創新教育、鄉村教師幫扶、社會物資捐贈方面積極開展行動，以展現企業的社會責任和擔當，傳遞溫暖與關愛，我們獲得了2023年度北京經濟技術開發區社會貢獻企業稱號。

為更好地整合多方資源，發揮行業優勢，康龍化成已於2021年與北京亦城合作發展基金會簽訂「康龍健康智慧專項基金合作協議」，並正式設立「康龍健康智慧」專項基金。同時，截止2023年底，公司已連續第五年作為「阿拉善SEE」生態協會會員，持續改善和恢復生態環境，推動可持續發展。

2023年，康龍化成捐贈金額共計達490.44萬元，其中「康龍健康智慧」專項基金已支出金額250萬元，實現社會責任和回饋。



北京經濟技術開發區社會貢獻企業



阿拉善SEE生態協會會員證書



案例：支援房山區的防汛救災工作項目

2023年8月，北京市突發強降雨，引發了北京市門頭溝區、房山寶店山區等地的洪水，對區域的城市道路、橋樑、山區人家等造成不同程度的損害。在北京亦城合作發展基金會的帶領下，公司積極參與房山區防汛救災活動，通過房山區紅十字會捐款20萬元，助力受災嚴重地區度過難關。



案例：資助甘肅省積石山縣抗震救災公益項目

2023年12月18日，甘肅省臨夏州積石山縣發生6.2級地震，造成重大人員傷亡和財產損失。北京亦城合作發展基金會積極參與救災活動，策劃「資助甘肅省積石山縣抗震救災公益項目」，康龍健康智慧專項基金委員會積極做出響應，捐贈50萬元善款，助力積石山縣的救災工作，幫助受災群眾度過難關。



案例：「京蒙合作」資助蘇尼特右旗抗旱救災公益項目

近年來，內蒙古全旗遭受了不同程度的旱災，嚴重影響了全旗牧民的日常生產生活。北京亦城發展合作基金會響應蘇尼特右旗人民政府的請求，動員多個專項基金發動捐款活動。2023年2月，公司以「康龍健康智慧專項基金」的名義，向蘇尼特右旗捐贈現金50萬元，助力蘇尼特右旗受災農牧民渡過難關、抗旱救災，鞏固脫貧攻堅成果。





案例：「科技無界，夢想無限」科技創新教育實踐活動公益項目

康龍化成關注青少年的成長，希望青少年獲得德智體美勞全面發展。2023年6月，公司以「康龍健康智慧專項基金」的名義，購買2000張價值30萬元的門票，用於資助亦城基金會開展的「科技無界，夢想無限」科技創新教育實踐活動公益項目，助力學生在「瘋狂的麥咕」北京店體驗「教育+娛樂」帶來的樂趣。



「瘋狂的麥咕」門票捐贈儀式現場和捐贈證書



案例：「火種計劃」鄉村優秀教師公益班活動

康龍化成積極落實中央有關鄉村振興戰略，支持鄉村教育事業的發展。2023年7月，公司以「康龍健康智慧專項基金」的名義，捐贈100萬元資助「火種計劃—鄉村優秀教師公益培訓」活動，並成立由50名來自貴州、四川等地的優秀鄉村女教師組成的「康龍智慧班」。公司支持優秀教師們參觀開發區企業、走訪企業生產車間和製造基地、參與名校教授講座和集體活動，幫助教師們拓寬教育視野，豐富實踐知識。



培訓班開學典禮活動及班旗授予



案例：「阿拉善－沙漠節水小米」捐贈活動

2023年7月，康龍化成向北京亦城合作發展基金會捐贈了共計2000袋，價值2.8萬元人民幣的物資。本次「阿拉善－沙漠節水小米」的捐贈物資來源於公司認購的小米莊園，作為「康龍健康智慧培訓班」給每名教師學員的伴手禮，體現公司對教師的關愛。




















「阿拉善－沙漠節水小米」捐贈活動合照與捐贈證書



附錄1 聯合國2030可持續發展目標回應

公司支持聯合國2030可持續發展目標(SDGs)，從社會福祉、教育、性別、能源、資源、氣候等各方面積極貢獻力量。

| SDGs | 2023年公司行動 |
|--|---|
|  <p>1 消除貧窮</p> | <ul style="list-style-type: none"> 人才匯聚 成就共贏 |
|  <p>2 零飢餓</p> | <ul style="list-style-type: none"> 人才匯聚 成就共贏 |
|  <p>3 良好健康與福祉</p> | <ul style="list-style-type: none"> 恪守道德 責任運營 人才匯聚 成就共贏 民生關愛 回饋社會 |
|  <p>4 優質教育</p> | <ul style="list-style-type: none"> 人才匯聚 成就共贏 |
|  <p>5 性別平等</p> | <ul style="list-style-type: none"> 德業並舉 行穩致遠 人才匯聚 成就共贏 |
|  <p>6 清潔飲水和衛生設施</p> | <ul style="list-style-type: none"> 低碳發展 綠意盎然 |
|  <p>7 經濟適用的清潔能源</p> | <ul style="list-style-type: none"> 低碳發展 綠意盎然 |
|  <p>8 體面工作和經濟增長</p> | <ul style="list-style-type: none"> 人才匯聚 成就共贏 |

| SDGs | 2023年公司行動 |
|---|---|
|  <p>9 产业、创新和基础设施</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 恪守道德 責任運營 • 質量為本 服務為先 • 人才匯聚 成就共贏 |
|  <p>10 减少不平等</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 德業並舉 行穩致遠 • 人才匯聚 成就共贏 • 民生關愛 回饋社會 |
|  <p>11 可持续城市和社区</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 低碳發展 綠意盎然 • 民生關愛 回饋社會 |
|  <p>12 负责任消费和生产</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 恪守道德 責任運營 • 質量為本 服務為先 • 低碳發展 綠意盎然 |
|  <p>13 气候行动</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 低碳發展 綠意盎然 |
|  <p>14 水下生物</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 低碳發展 綠意盎然 |
|  <p>15 陆地生物</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 民生關愛 回饋社會 |
|  <p>16 和平、正义与强大机构</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 德業並舉 行穩致遠 |
|  <p>17 促进目标实现的伙伴关系</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 恪守道德 責任運營 • 民生關愛 回饋社會 |

附錄2 關鍵績效表

環境績效表

| 績效指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 |
|----------------------------|-----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 能源使用 | | | | | |
| 天然氣消耗量 | 10,000標準立方米 | 1,264.53 | 873.23 | 636.70 | 1,847.03 |
| 柴油消耗量 | 噸 | 40.78 | 11.98 | 9.72 | 13.85 |
| 汽油消耗量 | 噸 | 82.01 | 37.86 | 33.83 | 26.39 |
| 外購電力消耗量 | 10,000千瓦時 | 29,425.57 | 23,418.79 | 15,679.04 | 11,306.12 |
| 外購熱力消耗量 | 百萬千焦 | 207,050.43 | 111,312.57 | 48,427.17 | – |
| 外購蒸汽消耗量 | 噸 | 149,808.51 | 132,771.74 | 91,999.00 | 67,693.00 |
| 綜合能源消耗總量 | 噸標煤 | 79,459.31 | 61,341.60 | 41,285.45 | 47,265.72 |
| 每萬元收益綜合能源消耗量 | 噸標煤/萬元 | 0.069 | 0.060 | 0.055 | 0.090 |
| 溫室氣體排放 | | | | | |
| 溫室氣體排放總量 (範圍一+ 範圍二) | 噸CO ₂ e | 251,495.98 | 183,166.48 | 128,641.76 | 90,531.27 |
| 每萬元收益溫室氣體排放量 (範圍一+ 範圍二) | 噸CO ₂ e/萬元 | 0.22 | 0.18 | 0.17 | 0.18 |
| 範圍一： 直接排放源的溫室氣體排放量 | 噸CO ₂ e | 34,755.68 | 19,261.36 | 14,066.22 | 9,788.89 |
| 範圍二： 間接排放源的溫室氣體排放量 | 噸CO ₂ e | 216,740.30 | 163,905.13 | 114,575.54 | 80,742.38 |
| 範圍三溫室氣體排放 | 噸CO ₂ e | 395,142.93 | – | – | – |
| 資源使用 | | | | | |
| 用水總量 | 噸 | 1,787,904.25 | 1,710,203.52 | 1,155,027.40 | 820,715.48 |
| 每萬元收益用水量 | 噸/萬元 | 1.55 | 1.67 | 1.55 | 1.60 |
| 包材使用總量 | 千克 | 16,210.00 | 13,870.00 | 11,170.00 | 44,320.00 |
| 每萬元收益包裝材料使用量 | 千克/萬元 | 0.014 | 0.014 | 0.015 | – |
| 廢氣 | | | | | |
| 廢氣排放量 | 標準立方米 | 38,929,953,297.28 | 31,225,570,734.59 | 19,765,426,359.32 | 13,906,732,802.75 |
| 廢氣污染物排放總量 | 噸 | 118.10 | 84.38 | 64.33 | 33.00 |
| 二氧化硫 | 噸 | 0.58 | 0.26 | 0.12 | 0.19 |
| 氮氧化物 | 噸 | 12.71 | 1.90 | 1.34 | 1.85 |
| 顆粒物 | 噸 | 1.71 | 0.18 | 0.08 | 1.36 |
| 揮發性有機物 | 噸 | 103.10 | 82.04 | 62.79 | 28.99 |

| 績效指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 |
|--------------------------|-------|--------------|--------------|------------|------------|
| 廢水 | | | | | |
| 廢水排放量 | 標準立方米 | 1,179,158.65 | 1,054,522.70 | 820,896.50 | 641,003.60 |
| 廢水污染物排放總量 | 噸 | 160.81 | 170.44 | 45.48 | 54.53 |
| 化學需氧量 | 噸 | 149.37 | 162.40 | 37.04 | 50.69 |
| 氨氮排放量 | 噸 | 3.14 | 2.18 | 2.64 | 3.04 |
| 總氮 | 噸 | 7.80 | 4.94 | 5.27 | - |
| 總磷 | 噸 | 0.50 | 0.92 | 0.53 | 0.80 |
| 無害廢棄物 | | | | | |
| 無害廢棄物產生總量 | 噸 | 6,107.73 | 4,778.25 | 2,035.04 | 3,114.84 |
| 無害廢棄物產生密度 | 噸/萬元 | 0.005 | 0.005 | 0.003 | 0.006 |
| 無害廢棄物回收總量 | 噸 | 876.69 | 540.12 | - | - |
| 無害廢棄物總量 - 按處置方式劃分 | | | | | |
| 焚燒 | 噸 | 2,437.68 | 578.58 | - | - |
| 填埋 | 噸 | 1,838.22 | 65.32 | - | - |
| 堆肥 | 噸 | 936.29 | 0.22 | - | - |
| 回收 | 噸 | 876.69 | 540.12 | - | - |
| 再利用 | 噸 | 18.57 | 6.66 | - | - |
| 其他處理方式 ⁶³ | 噸 | - | 3,587.35 | 2,035.04 | 3,114.84 |
| 有害廢棄物 | | | | | |
| 有害廢棄物產生總量 | 噸 | 23,018.80 | 20,210.57 | 15,569.54 | 8,432.59 |
| 有害廢棄物密度 | 噸/萬元 | 0.020 | 0.020 | 0.020 | 0.016 |
| 有害廢棄物回收總量 | 噸 | 2,304.33 | 1,196.99 | - | - |
| 有害廢棄物總量 - 按處置方式劃分 | | | | | |
| 焚燒 | 噸 | 12,916.45 | 8,888.32 | - | - |
| 填埋 | 噸 | 11.63 | 308.59 | - | - |
| 堆肥 | 噸 | - | 33.33 | - | - |
| 回收 | 噸 | 2,304.33 | 1,196.99 | - | - |
| 再利用 | 噸 | 3,503.26 | 1,046.51 | - | - |
| 物化 | 噸 | 6.45 | 127.25 | - | - |
| 超臨界氧化技術 | 噸 | 3,218.60 | 2,889.15 | - | - |
| 其他處理方式 ⁶⁴ | 噸 | 1,058.09 | 5,720.43 | 15,569.54 | 8,432.59 |

⁶³ 2022年按處置方式劃分的細分數據來自內部資訊收集，加總後與2022年ESG報告公開披露數據一致。2021年和2020年無害廢棄物統一預設劃分為其他處理方式。

⁶⁴ 2022年按處置方式劃分的細分數據來自內部資訊收集，加總後與2022年ESG報告公開披露數據一致。2021年和2020年預設為其他處理方式。

社會績效表

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 | | |
|--------------------------------|------------------|----------------|-------------------|--------|--------|--------|-------|
| 員工僱傭 | 員工總數 | 人 | 20,295 | 19,481 | 14,923 | 11,079 | |
| | 男性員工人數 | 人 | 9,200 | 9,057 | 7,093 | 5,550 | |
| | 女性員工人數 | 人 | 11,095 | 10,424 | 7,830 | 5,462 | |
| | 全職員工人數 | 人 | 20,295 | 19,459 | 14,906 | 11,012 | |
| | 其他用工形式的員工人數 | 人 | 400 ⁶⁵ | 22 | 17 | 67 | |
| | 30歲(含30歲)及以下員工人數 | 人 | 14,424 | 13,928 | 10,202 | 7,196 | |
| | 31-50歲(含50歲)員工人數 | 人 | 5,651 | 5,342 | 4,548 | 3,690 | |
| | 51歲及以上員工人數 | 人 | 220 | 211 | 173 | 126 | |
| | 本科及以下員工人數 | 人 | 13,888 | 13,789 | 10,606 | 7,450 | |
| | 碩士員工人數 | 人 | 5,436 | 4,810 | 3,647 | - | |
| | 博士及以上員工人數 | 人 | 971 | 882 | 670 | - | |
| | 中國員工人數(含港澳台) | 人 | 18,653 | 17,896 | 13,773 | - | |
| | 海外員工人數 | 人 | 1,642 | 1,585 | 1,150 | - | |
| | 高級管理層人數(含董事層) | 人 | 90 | 92 | 87 | 68 | |
| | 中級管理層人數 | 人 | 4,194 | 3,615 | 2,862 | 1,925 | |
| | 一般員工人數 | 人 | 16,011 | 15,774 | 11,974 | 9,019 | |
| | 殘疾員工人數 | 人 | 161 | 131 | - | - | |
| | 新員工總僱傭率 | % | 18.15 | - | - | - | |
| | 女性員工佔比 | 女性員工在勞動力總數中佔比 | % | 54.67 | 53.51 | 52.47 | 49.30 |
| | | 女性管理層在管理層總數中佔比 | % | 45.47 | 44.59 | - | - |
| 女性初級管理層在管理層總數中佔比 | | % | 45.95 | - | - | - | |
| 女性高級管理層(含董事層)在高級管理層(含董事層)總數中佔比 | | % | 23.33 | - | - | - | |
| 在創收職能中擔任管理職位的女性在所有此類管理層總數中佔比 | | % | 53.47 | - | - | - | |
| 擔任STEM相關職位的女性在STEM職位總數中佔比 | | % | 55.57 | - | - | - | |
| 按國籍劃分的員工佔比 | 中國(包含港澳台) | % | 91.91 | - | - | - | |
| | 中國以外地區 | % | 8.09 | - | - | - | |

⁶⁵ 2023年統計口徑變更。

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 |
|------------------------------------|------------------|-------|-------|-------|-------|
| 少數族裔和／ 或弱勢群體員工 在勞動力總數中 佔比 | 漢族 | % | 86.36 | - | - |
| | 滿族 | % | 1.68 | - | - |
| | 蒙古族 | % | 0.68 | - | - |
| | 土家族 | % | 0.66 | - | - |
| | 回族 | % | 0.60 | - | - |
| | 壯族 | % | 0.44 | - | - |
| | 苗族 | % | 0.42 | - | - |
| | 侗族 | % | 0.11 | - | - |
| | 朝鮮族 | % | 0.09 | - | - |
| | 除以上外其他少數民族 | % | 0.87 | - | - |
| 所有少數民族員工佔比 | % | 5.55 | - | - | |
| 在中國大陸高級管理層中少數族裔和／ 或弱勢群體員工的百分比 | % | 2.22 | - | - | |
| 員工受僱年限 | 公司男性員工的平均受僱年限 | 年 | 3.41 | - | - |
| | 公司女性員工的平均受僱年限 | 年 | 2.50 | - | - |
| 員工流失 | 員工流失人數 | 人 | 2,869 | - | - |
| | 員工流失率 | % | 14.14 | 14.61 | - |
| | 男性員工流失人數 | 人 | 1,291 | - | - |
| | 男性員工流失率 | % | 14.03 | 12.81 | - |
| | 女性員工流失人數 | 人 | 1,578 | - | - |
| | 女性員工流失率 | % | 14.22 | 16.15 | - |
| | 30歲及以下員工流失人數 | 人 | 2,381 | - | - |
| | 30歲及以下員工流失率 | % | 16.51 | 15.67 | - |
| | 31-50歲員工流失人數 | 人 | 462 | - | - |
| | 31-50歲員工流失率 | % | 8.18 | 11.66 | - |
| | 51歲及以上員工流失人數 | 人 | 26 | - | - |
| | 51歲及以上員工流失率 | % | 11.82 | 17.54 | - |
| | 中國員工(包含港澳台)流失人數 | 人 | 2,638 | - | - |
| | 中國員工(包含港澳台)員工流失率 | % | 14.14 | 14.45 | - |
| | 英國員工流失人數 | 人 | 118 | - | - |
| | 美國員工流失人數 | 人 | 113 | - | - |
| | 中國以外地區員工流失率 | % | 14.07 | 16.21 | - |
| | 員工主動流失人數 | 人 | 2,638 | - | - |
| | 員工主動流失率 | % | 13.00 | 14.43 | - |
| | 3年以上員工離職人數 | 人 | 468 | - | - |
| 3年以上員工離職率 | % | 2.31 | - | - | |
| 3年以上員工主動流失人數 | 人 | 423 | - | - | |
| 3年以上員工主動流失率 | % | 2.08 | - | - | |

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2022年 | 2021年 | 2020年 | | |
|-----------------|-------------------------|------------|------------|------------|------------|--------|-------|
| 培訓數據 | 員工受訓總場次 | 次 | 22,647 | 11,735 | 2,621 | 270 | |
| | 員工受訓總人數 | 人 | 19,723 | - | 119,128 | - | |
| | 員工受訓百分比 | % | 97.18 | 96.48 | 97.94 | 100.00 | |
| | 員工受訓總時數 | 小時 | 633,785.89 | 635,479.56 | 943,116.50 | - | |
| | 員工平均受訓時數 | 小時/人 | 31.23 | 32.62 | 63.27 | - | |
| | 女性員工受訓百分比 | % | 98.22 | 96.96 | 99.92 | 100.00 | |
| | 女性員工平均受訓時數 | 小時/人 | 33.16 | 28.80 | 53.02 | 17.32 | |
| | 男性員工受訓百分比 | % | 95.92 | 94.67 | 98.67 | 100.00 | |
| | 男性員工平均受訓時數 | 小時/人 | 28.90 | 37.02 | 74.60 | 14.86 | |
| | 高級管理層(含董事層)受訓百分比 | % | 100.00 | 75.00 | 61.90 | 100.00 | |
| | 高級管理層(含董事層)平均受訓時數 | 小時/人 | 26.90 | 5.07 | 8.79 | 5.57 | |
| | 中級管理層受訓百分比 | % | 93.40 | 93.86 | 47.57 | 100.00 | |
| | 中級管理層平均受訓時數 | 小時/人 | 25.37 | 11.67 | 39.50 | 19.02 | |
| | 一般員工受訓百分比 | % | 98.07 | 96.48 | 97.94 | 100.00 | |
| | 一般員工平均受訓時數 | 小時/人 | 32.80 | 37.58 | 69.34 | 15.90 | |
| | 反貪腐培訓董事會成員覆蓋率 | % | 100 | 100 | - | - | |
| | 員工接受反貪腐培訓(必修)總時長 | 小時 | 4,669 | 3,012 | - | - | |
| | 反貪腐培訓(必修)員工覆蓋率 | % | 100 | 100 | - | - | |
| | 供應商數據 | 供應商總數 | 個 | 7,032 | 4,731 | 3,332 | 2,978 |
| 執行有關價例的供應商數量 | | 個 | 3,026 | 4,731 | 3,332 | - | |
| 按地區劃分的 供應商數量 | | 中國境內(含港澳台) | 個 | 4,784 | 2,848 | 2,857 | 2,726 |
| | | 中國境外 | 個 | 2,248 | 1,883 | 475 | 252 |
| 關鍵供應商 | | 個 | 20 | - | - | - | |
| 非關鍵供應商 | | 個 | 7012 | - | - | - | |
| 供應商審計次數 | 次 | 454 | 705 | 1,160 | 492 | | |
| 員工健康 | 已完成體檢的員工數 ⁶⁶ | 人 | 16,149 | - | - | - | |
| | 員工體檢率 | % | 86.58 | - | - | - | |
| | 社會保險覆蓋率 ⁶⁷ | % | 100 | 100 | - | - | |
| 職業健康與安全 | 因工傷死亡員工人數 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 因工作關係死亡比例 | % | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 因工傷損失工作日數 | 天 | 972 | 1,377 | 562 | 514 | |
| 其他 | 慈善捐贈總額 | 萬元 | 490.44 | - | - | 471.67 | |
| | 「康龍健康智慧」專項基金支出金額 | 萬元 | 250 | - | - | - | |
| | 人力資本投資回報率 | % | 140.71 | - | - | - | |

⁶⁶ 範圍涵蓋中國地區員工。

⁶⁷ 範圍涵蓋中國地區員工。

附錄3 ESG索引

| 披露指標 | | 章節索引 |
|--------------------------------------|--|----------------|
| 範疇：環境 | | |
| A1：排放物 | | |
| 一般披露 | | |
| 有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： | | |
| (a)政策；及 | | 應對氣候變化 |
| (b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | | 綠色運營 |
| 註：廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。 | | 污染防治 |
| 溫室氣體包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化合物、全氟化碳及六氟化硫。 | | |
| 有害廢棄物指國家規例所界定者。 | | |
| A1.1 | 排放物種類及相關排放數據。 | 污染防治 |
| A1.2 | 直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 應對氣候變化 |
| A1.3 | 所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 污染防治 |
| A1.4 | 所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 污染防治 |
| A1.5 | 描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 應對氣候變化 綠色運營 |
| A1.6 | 描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 綠色運營 |
| A2：資源使用 | | |
| 一般披露 | | |
| 有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。 | | 應對氣候變化 |
| 註：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等。 | | 綠色運營 |
| A2.1 | 按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 應對氣候變化 |
| A2.2 | 總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。 | 綠色運營 |
| A2.3 | 描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 應對氣候變化 |
| A2.4 | 描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。 | 綠色運營 |
| A2.5 | 製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。 | 綠色運營 |

| 披露指標 | | 章節索引 |
|--|------------------------------------|---------------|
| A3：環境及天然資源 | | |
| 一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。 | | 綠色運營 |
| A3.1 | 描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。 | 綠色運營 |
| A4：氣候變化 | | |
| 一般披露 識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。 | | 應對氣候變化 |
| A4.1 | 描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。 | 應對氣候變化 |
| 範疇：社會 | | |
| 僱傭與勞工準則 | | |
| B1：僱傭 | | |
| 一般披露 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a)政策；及 (b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | | 僱傭與發展 |
| B1.1 | 按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。 | 僱傭與發展 |
| B1.2 | 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。 | 關鍵績效表 |
| B2：健康與安全 | | |
| 一般披露 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a)政策；及 (b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | | 安全運營 健康與安全 |
| B2.1 | 過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。 | 安全運營 |
| B2.2 | 因工傷損失工作日數。 | 安全運營 |
| B2.3 | 描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。 | 安全運營 健康與安全 |
| B3：發展及培訓 | | |
| 一般披露 有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。 註：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。 | | 僱傭與發展 |
| B3.1 | 按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓僱員百分比。 | 僱傭與發展 |
| B3.2 | 按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。 | 僱傭與發展 |

| 披露指標 | | 章節索引 |
|--|---|----------------------|
| B4：勞工準則 | | |
| 一般披露 | | |
| 有關防止童工或強制勞工的： (a)政策；及 (b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | | 僱傭與發展 |
| B4.1 | 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。 | 僱傭與發展 |
| B4.2 | 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。 | 僱傭與發展 |
| B5：供應鏈管理 | | |
| 一般披露 | | |
| 管理供應鏈的環境及社會風險政策 | | 供應鏈管理 |
| B5.1 | 按地區劃分的供應商數目。 | 供應鏈多元化 |
| B5.2 | 描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。 | 供應鏈管理 |
| B5.3 | 描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。 | 供應鏈管理 |
| B5.4 | 描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。 | 供應鏈管理 |
| B6：產品責任 | | |
| 一般披露 | | |
| 有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及隱私事宜以及補救方法的： (a)政策；及 (b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | | 品質服務 創新研發 信息安全 |
| B6.1 | 已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。 | 品質服務 |
| B6.2 | 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。 | 品質服務 |
| B6.3 | 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。 | 創新研發 |
| B6.4 | 描述質量檢定過程及產品回收程序。 | 品質服務 |
| B6.5 | 描述消費者數據保障及隱私政策，以及相關執行及監察方法。 | 信息安全 |
| B7：反貪污 | | |
| 一般披露 | | |
| 有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a)政策；及 (b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 | | 誠信合規 |
| B7.1 | 於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。 | 誠信合規 |
| B7.2 | 描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。 | 誠信合規 |
| B7.3 | 描述向董事及員工提供的反貪污培訓。 | 誠信合規 |
| 社區 | | |
| B8：社區投資 | | |
| 一般披露 | | |
| 有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。 | | 民生關愛 回饋社會 |
| B8.1 | 專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。 | 民生關愛 回饋社會 |
| B8.2 | 在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。 | 民生關愛 回饋社會 |

附錄4 GRI索引

| | |
|----------|--|
| 使用說明 | 康龍化成在2023年1月1日至2023年12月31日參照GRI標準報告了在此份GRI內容索引中引用的信息 |
| 使用的GRI 1 | GRI 1：基礎2021 |

| 披露議題／披露項 | 披露項標題 | 章節索引 |
|-------------------|---------------------|-----------------|
| GRI 2：一般披露 | | |
| 組織及其報告做法 | | |
| 2-1 | 組織詳細情況 | 關於我們 |
| 2-2 | 納入組織可持續性報告的實體 | 關於本報告 |
| 2-3 | 報告期、報告頻率和連絡人 | 關於本報告 |
| 2-4 | 信息重述 | 關於本報告 |
| 2-5 | 外部鑒證 | 外部審計報告 |
| 活動和工作 | | |
| 2-6 | 活動、價值鏈和其他業務關係 | 供應鏈管理 |
| 2-7 | 員工 | 僱傭與發展 |
| 2-8 | 員工之外的工作者 | 不涉及 |
| 管治 | | |
| 2-9 | 管治架構和組成 | 企業管治 |
| 2-10 | 最高管治機構的提名和遴選 | 企業管治 |
| 2-12 | 在管理影響方面，最高管治機構的監督作用 | 企業管治 |
| 2-13 | 為管理影響的責任授權 | ESG治理 |
| 2-14 | 最高管治機構在可持續性報告中的作用 | 企業管治 |
| 2-15 | 利益衝突 | 誠信合規 |
| 2-16 | 重要關切問題的溝通 | ESG治理 |
| 2-17 | 最高管治機構的共同知識 | ESG治理 |
| 2-18 | 對最高管治機構的績效評估 | ESG治理 |
| 戰略、政策和實踐 | | |
| 2-22 | 關於可持續發展戰略的聲明 | ESG治理 |
| 2-23 | 政策承諾 | ESG治理法律法規及內部制度表 |
| 2-24 | 融合政策承諾 | ESG治理 |
| 2-25 | 補救負面影響的程序 | 應對氣候變化倫理道德 |
| 2-27 | 遵守法律法規 | 法律法規及內部制度表 |
| 利益相關方參與 | | |
| 2-29 | 利益相關方參與的方法 | ESG治理 |

| 披露議題 / 披露項 | 披露項標題 | 章節索引 |
|-----------------|--|--------|
| GRI 3：實質性議題2021 | | |
| 3-1 | 確定實質性議題的過程 | ESG治理 |
| 3-2 | 實質性議題清單 | ESG治理 |
| 3-3 | 實質性議題的管理 | ESG治理 |
| 經濟 | | |
| GRI 201：經濟績效 | | |
| 201-2 | 氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇 | 創新研發 |
| 201-3 | 義務性固定福利計劃和其他退休計劃 | 僱傭與發展 |
| GRI 205：反腐敗 | | |
| 205-1 | 已進行腐敗風險評估的運營點 | 誠信合規 |
| 205-2 | 反腐敗政策和程序的傳達及培訓 | 誠信合規 |
| 205-3 | 經確認的腐敗事件和採取的行動 | 誠信合規 |
| GRI 206：不當競爭行為 | | |
| 206-1 | 針對不當競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟 | 不涉及 |
| 環境 | | |
| GRI 302：能源 | | |
| 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 應對氣候變化 |
| 302-3 | 能源強度 | 應對氣候變化 |
| 302-4 | 減少能源消耗量 | 應對氣候變化 |
| 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 應對氣候變化 |
| GRI 304：生物多樣性 | | |
| 304-1 | 組織在位於或鄰近保護區和保護區外的生物多樣性豐富區域擁有、租賃、管理的運營點 | 綠色運營 |
| 304-2 | 活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響 | 綠色運營 |
| 304-3 | 受保護或經修復的棲息地 | 綠色運營 |
| GRI 305：排放 | | |
| 305-1 | 直接（範疇1）溫室氣體排放 | 應對氣候變化 |
| 305-2 | 能源間接（範疇2）溫室氣體排放 | 應對氣候變化 |
| 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 綠色運營 |
| 305-5 | 溫室氣體減排量 | 綠色運營 |

| 披露議題 / 披露項 | 披露項標題 | 章節索引 |
|-------------------------|-------------------------|---------------|
| 社會 | | |
| GRI 401：僱傭 | | |
| 401-2 | 提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利 | 溝通與關愛 |
| GRI 403：職業健康與安全 | | |
| 403-1 | 職業健康安全管理體系 | 安全運營 健康與安全 |
| 403-2 | 危害識別、風險評估和事件調查 | 安全運營 |
| 403-3 | 職業健康服務 | 健康與安全 |
| 403-4 | 職業健康安全事務：工作者的參與、協商和溝通 | 健康與安全 |
| 403-5 | 工作者職業健康安全培訓 | 健康與安全 |
| 403-6 | 促進工作者健康 | 健康與安全 |
| 403-7 | 預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響 | 健康與安全 |
| 403-8 | 職業健康安全管理體系適用的工作者 | 健康與安全 |
| 403-9 | 工傷 | 安全運營 |
| 403-10 | 工作相關的健康問題 | 健康與安全 |
| GRI 404：培訓與教育 | | |
| 404-1 | 每名員工每年接受培訓的平均小時數 | 僱傭與發展 |
| 404-2 | 員工技能提升方案和過渡協助方案 | 僱傭與發展 |
| GRI 405：多元化與平等機會 | | |
| 405-1 | 管治機構與員工的多元化 | 僱傭與發展 |
| GRI 406：反歧視 | | |
| 406-1 | 歧視事件及採取的糾正行動 | 僱傭與發展 |
| GRI 413：當地社區 | | |
| 413-1 | 有當地社區參與、影響評估和發展計劃的運營點 | 民生關愛 回饋社會 |
| GRI 414：供應商社會評估 | | |
| 414-1 | 使用社會標準篩選的新供應商 | 供應鏈管理 |
| 414-2 | 供應鏈對社會的負面影響以及採取的行動 | 供應鏈管理 |

附錄5 法律法規及內部制度表

| 類別 | 名稱 |
|-------------|-------------------------------|
| 國際原則指南 | 《世界醫藥協會赫爾辛基宣言》 |
| | 《涉及人的生物醫學研究國際倫理準則》 |
| | ICH Q7《原料藥的優良製造規範(GMP)指南》 |
| | ICH Q8《藥品開發》 |
| | ICH Q9《質量風險管理》 |
| | ICH Q10《藥品質量體系》 |
| | ICH Q11《原料藥開發和生產》 |
| 中國法律法規 | 《世界人權宣言》 |
| | 《中華人民共和國民法典》 |
| | 《中華人民共和國刑法》 |
| | 《中華人民共和國公司法》 |
| | 《中華人民共和國證券法》 |
| | 《中華人民共和國反不正當競爭法》 |
| | 《中華人民共和國藥品管理法》 |
| | 《中華人民共和國網絡安全法》 |
| | 《中華人民共和國個人信息保護法》 |
| | 《藥物臨床試驗質量管理規範》 |
| | 《中華人民共和國生物安全法》 |
| | 《實驗動物管理條例》 |
| | 《實驗動物環境及設施》 |
| | 《中華人民共和國廣告法》 |
| | 《中華人民共和國著作權法》 |
| | 《醫療器械臨床試驗質量管理規範》 |
| | 《中國藥品生產質量管理規範(2010年版)》 |
| | 《臨床試驗藥品附錄(試行)GMP附錄(2022年07月)》 |
| | 《藥品非臨床研究質量管理規範(GLP)》 |
| | 《藥品臨床試驗管理規範(GCP)》 |
| | 《醫療器械臨床試驗質量管理規範GCP》 |
| | 《藥品記錄與數據管理要求(試行)(2020年12月)》 |
| | 《獸藥生產質量管理規範(2020版)》 |
| | 《中華人民共和國專利法》 |
| | 《中華人民共和國商標法》 |
| | 《中華人民共和國安全生產法》 |
| | 《中華人民共和國勞動法》 |
| | 《中華人民共和國勞動合同法》 |
| | 《中華人民共和國未成年人保護法》 |
| | 《中華人民共和國就業促進法》 |
| | 《中華人民共和國社會保險法》 |
| 《工資支付暫行規定》 | |
| 《職工帶薪年休假條例》 | |

| 類別 | 名稱 |
|-----------|--|
| 歐洲及美洲法律法規 | 《中華人民共和國職業病防治法》 |
| | 《職業及健康安全管理體系認證》 |
| | 《能源管理體系要求及使用指南》 |
| | 《中華人民共和國環境保護法》 |
| | 《中華人民共和國節約能源法》 |
| | 《大氣污染物綜合排放標準》 |
| | 《中華人民共和國水污染防治法》 |
| | 《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》 |
| | 《中華人民共和國環境噪聲污染防治法》 |
| | 《工業企業廠界環境噪聲排放標準》 |
| | 歐盟《藥品管理法(EudraLex)》 |
| | 歐盟《通用數據保護條例》 |
| | 美國《聯邦食品、藥物和化妝品法案(Federal Food, Drug and Cosmetic Act)》 |
| | 美國《PSCI負責任供應鏈管理原則》 |
| | 美國《動物福利法(Animal Welfare Act)》 |
| | 美國《藥品生產質量管理規範》 |
| | 美國《數據完整性和cGMP符合性》 |
| | 美國《電子記錄：電子簽名》 |
| | 美國《反海外腐敗法(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)》 |
| | 美國《薪酬透明度非歧視規定(Pay Transparency Non-discrimination Provision)》 |
| | 美國《國家勞資關係法案(National Labor Relations Act)》 |
| | 美國《公平勞動標準法(Fair Labor Standards Act)》 |
| | 美國《職業安全衛生法(Occupation Safety and Health Act)》 |
| | 美國《能源政策法案(Energy Policy Act of 2020)》 |
| | 美國《清潔水法案(Clean Water Act)》 |
| | 美國《清潔空氣法案(Clean Air Act)》 |
| | 美國《噪音控制法(Noise Control Act)》 |
| | 英國《2010年反賄賂法(UK Bribery Act 2010)》 |
| | 英國《動物(科學程序)(1986年法案)2021年修訂版(Animals(Scientific Procedures) Act 1986, amended 2021)》 |
| | 英國《通用數據保護條例》 |
| | 英國《MHRA GxP數據完整性定義和指南(MHRA Guidance on GxP Data Integrity)》 |
| | 英國《1996僱傭權力法(Employment Rights Act 1996)》 |
| | 英國《1998年兒童(工作保護)條例(Children(Protection at Work)Regulations 1998)》 |
| | 英國《2004年兒童法(The Children Act 2004)》 |
| | 英國《1974年工作健康安全法(Health and safety at Work etc. Act 1974)》 |
| | 英國《1995年工作場所健康與安全管理條例》 |
| | 英國《1990年環境保護法(Environmental Protection Act 1990)》 |
| | 英國《2021年環境法(Environment Act 2021)》 |
| | 英國《1974年污染控制法(Control of Pollution Act 1974)》 |
| | 英國《2011年廢棄物條例(英格蘭和威爾士)(The Waste (England and Wales) Regulations 2011)》 |
| | 英國《2005年工作噪音管制條例(Control of noise at work regulations 2005)》 |

| 類別 | 名稱 |
|----------------------|---|
| 內部政策制度 | 《董事會議事規則》 |
| | 《獨立非執行董事工作制度》 |
| | 《公司章程》 |
| | 《康龍化成行為準則》 |
| | 《環境、社會與企業管治管理辦法》 |
| | 《環境、社會與企業管治信息管理手冊》 |
| | 《董事會成員多元化政策》 |
| | 《招聘與遴選政策(Recruitment and Selection Policy)》 |
| | 《反騷擾與歧視政策(Anti-Harassment and Bullying Policy)》 |
| | 《平等機會政策(Equal Opportunities Policy)》 |
| | 《多元化、平等、包容政策》 |
| | 《童工風險控制與救助制度》 |
| | 《員工手冊》 |
| | 《反腐敗合規制度》 |
| | 《貿易合規》 |
| | 《內部舉報和調查制度》 |
| | 《商業合作夥伴合規盡職調查制度》 |
| | 《內部審計管理制度》 |
| | 《保護數據隱私和客戶機密》 |
| | 《實驗動物中心管理手冊》 |
| | 《機構實驗動物倫理委員會(IACUC)章程》 |
| | 《康龍化成公司信息安全管理策略》 |
| | 《康龍化成員工信息安全手冊》 |
| | 《康龍化成公司信息系統建設安全管理規定》 |
| | 《康龍化成公司信息安全法律法規符合性管理規定》 |
| | 《康龍化成隱私政策》 |
| | 《採購管理制度》 |
| | 《採購管理標準操作規程》 |
| | 《商業合作夥伴行為準則》 |
| | 《供應商准入制度》 |
| | 《供應商監督制度》 |
| | 《供應商多元包容政策》 |
| | 《質量手冊》 |
| | 《質量方針》 |
| | 《原料藥生產中基於項目不同階段的質量分級管理》 |
| | 《藥品共線生產質量風險管理指南》 |
| | 《共線生產管理規程》 |
| | 《亞硝胺藥物成分相關雜質的推薦可接受攝入量限度指南》 |
| | 《亞硝胺風險管理》 |
| | 《獸藥管理條例》 |
| | 《獸藥生產質量管理規範》 |
| 《獸藥原料藥生產管理的特殊要求》 | |
| 《獸藥生產質量管理規範檢查驗收評定標準》 | |
| 《知識產權手冊》 | |

| 類別 | 名稱 |
|----|---|
| | 《公司信息保密制度》 |
| | 《康龍化成商業秘密管理辦法》 |
| | 《康龍化成保密體系搭建方案》 |
| | 《危險源識別、風險評估和控制管理程序》 |
| | 《事故隱患排查治理制度》 |
| | 《事故報告、調查與處理程序》 |
| | 《危險化學品管理程序》 |
| | 《承包商安全管理程序》 |
| | 《特種作業人員安全管理程序》 |
| | 《安全生產責任制》 |
| | 《動火作業指導書》 |
| | 《高處作業指導書》 |
| | 《有限空間作業指導書》 |
| | 《專項整治行動隱患整改計劃》 |
| | 《用戶投訴》 |
| | 《召回》 |
| | 《不合格品管理》 |
| | 《勞動與人權管理制度》 |
| | 《紀律程序政策》 |
| | 《實習生管理政策》 |
| | 《績效考核制度》 |
| | 《人才戰略實施路線圖(People Strategy Implementation Roadmap)》 |
| | 《人才戰略通訊特別版(People Strategy Newsletter Special Edition)》 |
| | 《學習和發展政策(Learning and Development Policy)》 |
| | 《安全手冊》 |
| | 《標準操作程序》 |
| | 《作業指導書》 |
| | 《應急預案》 |
| | 《職業病防治宣傳教育培訓管理程序》 |
| | 《節能管理制度》 |
| | 《環境保護管理制度》 |
| | 《環保節能獎勵和懲罰制度》 |
| | 《節能環保責任制》 |
| | 《環境保護管理程序》 |
| | 《環境監視測量管理程序》 |
| | 《環境污染事故管理程序》 |
| | 《環境污染事故應急救援預案》 |
| | 《災難應對計劃和應急處理操作程序》 |
| | 《污水處理站管理程序》 |
| | 《廢棄物管理程序》 |
| | 《廢氣控制管理程序》 |
| | 《危險廢棄物管理計劃》 |
| | 《獨立倫理或機構審查委員會遞交》 |
| | 《超標和超趨勢結果調查》 |

附錄6 報告組織範圍

公司名稱

北京總部：

康龍化成(北京)新藥技術股份有限公司

康龍化成手性醫藥技術(寧波)有限公司

康龍化成(紹興)藥業有限公司

康龍化成(上海)新藥技術有限公司

康龍化成(寧波)藥物開發有限公司

康龍化成(寧波)生物醫藥有限公司

康龍化成(成都)臨床研究服務有限公司

康龍化成(青島)新藥技術有限公司

康龍化成(北京)科技發展有限公司

康龍化成(北京)醫藥科技有限公司

康龍化成(重慶)新藥技術有限公司

康龍化成(西安)科技發展有限公司

Pharmaron US, Inc.

Pharmaron (Hong Kong) International Limited

Pharmaron (Hong Kong) Investments Limited

Pharmaron Japan LLC

Pharmaron (US) Lab Services, Inc.

Pharmaron Biologics (UK) Holdings Limited

Pharmaron (UK) Investments Limited

Pharmaron Manufacturing Services (US) LLC

安凱毅博(寧波)生物技術有限公司

Pharmaron (US) Clinical Holdings, Inc.

Pharmaron Biologics (HK) Holdings Limited

Pharmaron Biologics (US) Holdings, Inc.

康龍化成(北京)生物醫藥技術研究有限公司

康龍化成(寧波)醫療器械檢驗檢測有限公司

康龍化成(珠海)醫學研究有限公司

康龍化成(寧波)科技發展有限公司

Pharmaron UK Limited

Quotient Bioresearch (Radiochemicals) Limited

Pharmaron (Germantown) Lab Services Inc.

Pharmaron CPC, Inc.

南京思睿生物科技有限公司

康龍化成(南京)臨床醫學研究有限公司

Pharmaron (US) Clinical Services, Inc.

康龍化成(北京)醫學研究有限公司

康龍化成(上海)醫學臨床研究有限公司

北京聯斯達醫藥科技發展有限公司

北京康斯達健康管理有限公司

海南神州德數醫療科技有限公司

法蒼(北京)醫療科技有限公司

上海法蒼醫療科技有限公司

Pharmaron (Exton) Lab Services LLC

Pharmaron (San Diego) Lab Services LLC

Pharmaron (Boston) Lab Services LLC

Pharmaron Biologics (UK) Ltd

北京安凱毅博生物技術有限公司

安凱毅博(肇慶)生物技術有限公司

恩遠醫藥科技(北京)有限公司

安凱毅博(湛江)生物技術有限公司

康龍化成(杭州)醫學研究有限公司

康龍化成(武漢)醫學研究有限公司

北京德泰邁醫藥科技有限公司

Pharmaron Manufacturing Services (UK) Ltd

康龍化成(北京)生物技術有限公司

康龍化成(天津)藥物製備技術有限公司

康龍化成(西安)新藥技術有限公司

康龍化成(寧波)新藥技術有限公司

Pharmaron, Inc.

附錄7 讀者反饋表

感謝您閱讀本集團2023年《環境、社會及管治報告》。為了向您及其他利益相關方提供更有價值的信息，促進本集團提升環境、社會及管治的整體工作能力和水平，我們衷心歡迎您能夠對報告提出真知灼見，並通過以下方式反饋給我們：

地址：北京經濟技術開發區泰河路6號

郵遞區號：100176

電郵：pharmaron@pharmaron.com

- 1、您屬於以下哪類利益相關方？ _____
- A. 政府與監管機構 B. 機構投資者／股東 C. 個人投資者／股東 D. 公司董事會成員
E. 公司高管 F. 普通員工 G. 客戶與潛在客戶 H. 供應商與分包商 I. 高校
J. 社區和公眾 K. 公益組織和行業協會 L. 媒體 M. ESG領域專家
- 2、您認為本報告是否完整覆蓋了您對本集團的期望？ _____
- A. 是 B. 否，您認為您還有哪些期望在本報告中沒有反映？
- 3、您認為本集團是否很好地回應了您的期望？ _____
- A. 是 B. 否，您認為您的哪些期望沒有得到很好地回應？
- 4、您認為本報告的內容安排和版式設計是否方便閱讀？ _____
- A. 好 B. 較好 C. 一般 D. 差
- 5、您對本集團ESG工作和本報告還有哪些意見和建議
-

再次感謝您的參與！



附錄8 外部審計報告



驗證聲明

SGS通標標準技術服務有限公司可持續發展活動報告 - 康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司（以下簡稱「康龍化成」）提交的《康龍化成 2023年環境、社會及管治（ESG）報告》

查證/驗證的性質和範圍

SGS通標標準技術服務有限公司（以下簡稱「SGS」）受康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司（以下簡稱康龍化成）的委託，對《康龍化成 2023年環境、社會及管治（ESG）報告》進行獨立驗證。

驗證聲明的用戶

本驗證聲明意圖提供給所有康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司的持份者。

責任聲明

康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司的《康龍化成 2023年環境、社會及管治（ESG）報告》中的信息及報告由其治理機構以及康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司的管理層負責，SGS並未參與該報告任何材料的準備。

我們的責任旨在告知所有康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司的持份者，在以下規定的驗證範圍內表達對文本、數據、圖表和聲明的意見。

驗證標準、類型與驗證等級

SGS已根據國際公認標準和指南，為ESG&可持續發展報告驗證開發了一套規章，包括：

- 全球報告倡議組織可持續發展報告標準（GRI Standards）中包含的原則和報告流程：
 - GRI1：基礎 2021，規定了報告信息質量的要求
 - GRI2：一般披露 2021，用於組織說明報告實踐和其他組織詳情
 - GRI3：實質性議題 2021，用於組織說明其確定實質性議題的過程、實質性議題清單以及每個議題的管理方法
- AA1000系列標準和ISAE3000中的驗證等級指南

本報告的驗證依據下列驗證標準開展：

| 驗證標準 | | 驗證等級 |
|------|--|------|
| A | SGS ESG & SRA 驗證規章（基於 GRI 原則與 AA1000 指南） | 中度 |

驗證範圍和報告標準

驗證的內容包括評估下列指定績效信息的質量、準確性和可靠性以及評估報告內容對下列報告標準的遵循情況：

| 報告標準 | |
|------|---------------------------|
| 1 | 香港聯合交易所有限公司《環境、社會及管治報告指引》 |
| 2 | GRI（參照） |

驗證方法

驗證包括驗證前調研、現場採訪了位於中國北京市經濟技術開發區泰河路6號康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司的相關員工，必要時與外部機構和/或持份者進行文檔和記錄審查和確認。

驗證局限性

從獨立審計的財務報告中提取的財務數據，並未作為本驗證流程的組成部分與來源數據進行核對。本次驗證地點為康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司所在地北京，未能到達其分隻機構所在地進行現場查驗。本次驗證只對相關部門的部分員工進行了訪談和相關資料的查閱，訪談並未涉及到外部持份者。

獨立性與能力聲明

SGS是全球領先的檢驗、鑒定、測試和認證機構，是公認的質量 and 誠信的基準。SGS集團是檢驗、測試和驗證領域的全球領導者，在多個國家/地區開展業務，提供包括管理體系和服務認證在內的服務；質量、環境、社會和道德審核和培訓；環境、社會和可持續發展報告驗證。SGS申明與康龍化成為完全獨立之組織，對該機構、其附屬機構和持份者不存在偏見和利益衝突。

本次驗證團隊是由具備與此項任務有關的知識、經驗和資質的人員組成的，包括註冊於CCAA的ISO 9001審核員、ISO 14001審核員、ISO 45001審核員、ISO 37001審核員、ISO 37301審核員和SGS認可的具備GRI,AA1000知識的社會責任/ESG報告主任審驗員。

查證/驗證意見

基於上述方法論和所進行的驗證，《康龍化成2023年環境、社會及管治（ESG）報告》中包含的信息和數據是準確的、可靠的，對康龍化成在2023年度的可持續發展管理活動提供了公正和中肯的陳述，在所有實質性方面都沒有出現不按照報告標準編製的情況。

結論、發現和建議

審驗團隊認為，康龍化成提交的《康龍化成2023年環境、社會及管治（ESG）報告》遵循了《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》之《環境、社會及管治報告指引》中的引言和強制性披露規定及參照了GRI標準2021。

報告原則**重要性**

康龍化成在報告中闡述了持份者關注議題實質性調研和分析的方法論，通過重要性分析，對相關方關注的環境、社會及治理的影響，進行了重點匯報，滿足重要性原則。

量化

康龍化成針對關鍵定量績效指標進行了統計和分析，並在報告中概要闡述了其影響和目的。報告對部分關鍵績效近三年的數據進行了比較，以便更好地幫助持份者對其管理績效進行評估。

平衡

康龍化成的報告基本上滿足了匯報的平衡性原則，將環境、社會及治理議題進行了如實和不偏倚地披露。

一致性

康龍化成在報告中使用了一致的方法去披露相關議題，包括關鍵定量績效指標的統計方法和統計口徑，並在報告中進行了適當的備註和解釋，以便讓持份者可以清晰地進行比較。

管理方法

康龍化成的報告對《環境、社會及管治報告指引》中的適用議題進行了管理方法披露。

一般披露

康龍化成對《環境、社會及管治報告指引》中適用議題的披露符合一般披露的要求。

關鍵績效指標披露

康龍化成對《環境、社會及管治報告指引》中適用的經濟、環境和社會的關鍵績效指標進行了披露。

發現和建議

對於審驗過程中發現的良好實踐、社會責任活動及其管理過程中的建議，均在社會責任報告驗證內部管理報告中進行了描述，並同康龍化成的相關管理部門進行了交流，供其作為持續改進的參考。

簽字：



代表通標標準技術服務有限公司

David Xin
Sr. Director – Business Assurance
北京市阜成路 73 號世紀裕惠大廈 16 層

2024年3月15日
WWW.SGS.COM



康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司

北京經濟技術開發區泰河路6號
<http://www.pharmaron.com>
pharmaron@pharmaron.com