



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

2024

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	2
董事長致辭	4
董事會聲明	7
關於我們	8

附錄1 聯合國2030可持續發展目標響應	140
附錄2 關鍵績效表	142
附錄3 ESG索引	149
附錄4 GRI索引	153

附錄5 法律法規及內部制度表	156
附錄6 報告組織範圍	161
附錄7 讀者反饋表	162
附錄8 外部審計報告	163

01/ 德業並舉 行穩致遠

1.1 企業管治	16
1.2 ESG治理	23
1.3 多元化建設	29
1.4 誠信合規	35

02/ 恪守道德 責任運營

2.1 倫理道德	42
2.2 責任營銷	51
2.3 信息安全	52
2.4 供應鏈管理	55

03/ 質量為本 服務為先

3.1 質量保障	64
3.2 創新研發	69
3.3 安全運營	78
3.4 品質服務	83

04/ 人才匯聚 成就共贏

4.1	僱傭與發展	88
4.2	溝通與關愛	97
4.3	健康與安全	104

06/ 民生關愛 回饋社會

6.1	促進行業發展	136
6.2	社會貢獻	137

05/ 低碳發展 綠意盎然

5.1	應對氣候變化	110
5.2	綠色運營	123
5.3	污染防治	129



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六份年度環境、社會及管治(ESG)報告。本報告為年度報告，報告時間範圍為2024年1月1日至2024年12月31日，與公司當年年報時間範圍一致，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、社會及管治報告守則》(前稱《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自律監管指引第17號——可持續發展報告(試行)》、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」「康龍西安」「康龍昌平」「安凱毅博」「北京科技」「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



回顧2024年，全球生物醫藥行業在複雜多變的外部環境中依然保持了快速發展的態勢。在國內外法規變化與市場競爭加劇的雙重壓力下，康龍化成堅定不移地推進「全流程、一體化、國際化、多療法」的核心戰略，勇敢積極迎接挑戰。這一年，我們在技術創新、市場拓展、國際化運營等方面均取得了顯著的成績，進一步鞏固了在新藥研發服務中的領先地位。

在深耕生物醫藥研發服務的基礎上，我們始終將可持續發展作為企業戰略的重要組成部分。我們深知，企業的成功不僅僅體現在財務業績上，更體現在我們對環境、社會和治理(ESG)的責任與貢獻上。2024年，公司的可持續表現取得了一系列突破性的進展。我們通過了科學碳目標倡議(SBTi)的驗證，並通過採取清潔能源，提升能源管理能力等方式完成減碳。在管理體系方面，我們持續擴大了ISO 45001等認證範圍，全面提升了公司的管理能力和體系建設。此外，我們也加大了在多元化、平等與包容(Diversity, Equality, and Inclusion, DEI)方面的努力，強化了員工和供應鏈DEI建設，進一步推動公司在社會責任和可持續發展領域的全面進步。

在我們的持續努力下，2024年，我們首次入選標普全球(S&P Global)《可持續發展年鑑2025(全球版)》，這標誌著我們的可持續表現在同行業中的排名躋身前15%。在2024年明晟(MSCI)ESG評級中，公司表現提升至AA等級。

重視技術與品質，為客戶提供卓越服務。我們致力於為客戶提供專業化、高性價比的研發服務。2024年持續投入資源與精力，一方面繼續在項目管理、國際化運營方面下足功夫，促進團隊、地域、學科間合作與協同，推動學科轉化與對接。另一方面，以更為積極的方式快速佈局全自動與人工智能等新技術的開發與應用。為客戶提供更高效的新藥研發服務，為行業發展貢獻力量。

重視人才成長，不斷強化學術和創新能力的提升。2024年繼續致力於構建充滿活力與創造力的學習生態，為企業創新能力的持續提升賦能。「聚能逐新•學術與創新领航計劃」為科研人員提供包括康龍學院、學術研討會及論壇、專題課程、在線名師講座(Virtual Lecture)、學術報告會、每日文獻瀏覽之反應推薦(Reaction of the Day，簡稱RoD)、生物文獻每日速遞等豐富的學習與交流機會。為鼓勵創新與實踐，我們設立了「追新實踐獎」、「化學之星」等獎項，激勵科研團隊勇於探索新技術、新方法。

優化治理機制，推進合規與多元化發展。康龍化成始終堅持穩健、誠信和合規的運營理念，不斷完善企業治理體系及ESG管理架構。公司特別關注人權與勞工方面的風險。為響應運營地法律法規的要求，2024年，我們實施了專項工作，深入排查人權與勞工風險，並對識別的風險予以改進及不斷擴大ISO 45001職業健康安全管理体系的認證。多元化、平等與包容(DEI)是可持續發展的重要組成部分。我們不僅在公司內部加強了DEI建設，還將此理念推廣到供應鏈。此外，我們在員工關愛方面持續增加投入，確保每位員工都能得到支持和成長。

提升資源利用效率，倡導綠色管理。2024年我們繼續綜合運用先進技術，踐行綠色化學理念。大力鼓勵流體化學、光化學、電化學在化學實驗室合成中的應用。在化學生產服務領域，2024年公司持續在全流程連續化技術、連續加氫技術、連續臭氧化技術、酶催化、電化學、光化學技術、高通量篩選加大投入，效果顯著。此外，2024年我們開展了多項自身及供應鏈的減排行動，包括優化能源管理系統、提升生產過程的能效、搭建綠色電力採購渠道、探索新技術等。同時，我們積極響應醫藥產業綠色能源轉型，加入了可持續市場倡議中國理事會健康系統工作組，攜手產業夥伴共同推動供應鏈節能減排。

投入社會服務，促進社區繁榮。康龍化成積極履行企業公民的義務，參與多項公益慈善項目。不僅為改善生態環境、應對自然災害、推動科技創新教育、支持鄉村教師、關愛留守兒童等主題捐贈物資，還與國內外科研機構、行業領先企業以及高等院校建立了緊密的合作關係，共同致力於推動行業的進步。

展望2025年，我們將繼續積極適應未來變化，保持對新技術的敏銳洞察力，堅定信念，勇於開拓。我們將繼續強化企業的核心競爭力，並不斷加強國際化建設，充分利用公司全球的科研人才網絡，為客戶提供跨學科、跨區域及跨國界的協同服務。我們將繼續把生產安全作為日常管理的首要任務，強化質量與合規管理，秉持「客戶為中心」的理念，致力於提供更優質研發服務，以提升客戶滿意度並推動企業的可持續發展。

樓柏良 博士

康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司

董事長兼首席執行官

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。合規及ESG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。

此外，公司在兼顧商業增長的同時積極響應科學碳目標倡議，全力推進減碳目標。同時，我們積極參考深圳證券交易所《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第17號——可持續發展報告（試行）》，並對關鍵話題進行回應。

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。

本報告詳盡披露了康龍化成2024年ESG工作的進展與成效，並在2025年3月26日經由董事會審議通過。康龍化成董事會及全體董事對報告內容的真實性、準確性和完整性負責。

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

公司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³、多肽⁴、抗體、抗體偶聯藥物(ADC⁵)和細胞與基因治療產品等。

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。

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(CADD⁶)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、

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⁷確認、構效關係研究、候選化合物確認、成藥性⁸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 核苷酸以磷酸二酯鍵連接而成的化合物。

⁴ 氨基酸以肽鍵連接而成的化合物。

⁵ ADC, Antibody-drug Conjugate, 抗體藥物偶聯物。

⁶ CADD, Computer-Aided Drug Design, 計算機輔助藥物設計。

⁷ 指體內具有藥效功能並能被藥物作用的生物大分子，如某些蛋白質和核酸等生物大分子。那些編碼靶標蛋白的基因也被稱為靶標基因。事先確定與特定疾病有關的靶標分子是現代新藥開發的基礎。

⁸ 進行了初步藥效學研究、藥代動力學特性和安全性的早期評價，具有開發為藥物潛能的特性。

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⁹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的各項服務，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cGMP¹⁰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(ICH Guidelines)，並支持符合FDA¹¹、NMPA¹²及EMA¹³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¹⁴以及跨種族橋接實驗等臨床試驗服務。2024年，公司在美國加強了臨床運營、數統、藥物警戒和FDA法規註冊申報服務，更好地助力中國客戶將產品推向全球市場、以及海外客戶將產品帶入中國市場。

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CRC¹⁵服務、醫院調研與甄選、SSU¹⁶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。

⁹ 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。

¹⁰ 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。

¹¹ Food and Drug Administration，美國食品藥品監督管理局。

¹² 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。

¹³ 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。

¹⁴ 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。

¹⁵ CRC, Clinical Research Coordinator，臨床研究協調員。

¹⁶ Study Start up，臨床項目啟動專員。

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¹⁷，構建臨床開發服務一體化平台。

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鑑定，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)為客戶提供包括細胞株、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GLP¹⁸/GCP¹⁹/GMP²⁰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、產品相關雜質鑑定和分析、穩定性評估、產品分析鑑定及其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MHRA²¹的生物藥及細胞與基因治療藥物的生產許可證。

¹⁷ IND即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。

¹⁸ 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。

¹⁹ 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》。

²⁰ 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質量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。

²¹ MHRA, 即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。

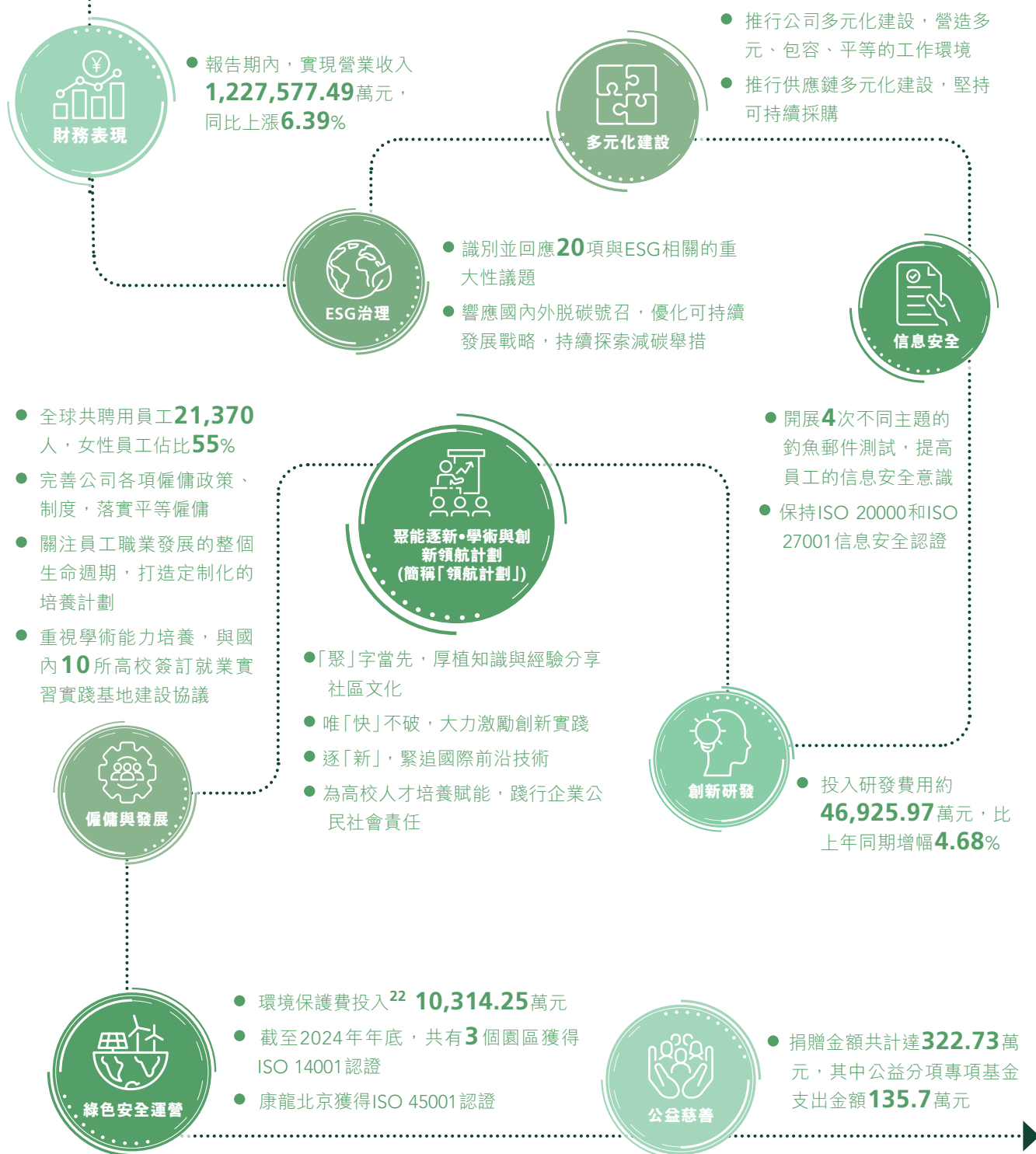
年度榮譽

康龍化成2024年獎項榮譽情況

頒獎機構	榮譽獎項
上海華證指數信息服務有限公司	- 華證A股上市公司ESG評級中，獲得「A」等級 - 入選2024年度華證A股上市公司ESG卓越表現TOP 100 2024年度A股上市公司公司治理(G)維度最佳實踐TOP 20
《證券市場週刊》	上榜最佳社會貢獻影響力榜單
Sustainalytics	- 低風險企業 - 獲評2025年「行業最高評級」及「亞太地區最高評級」ESG企業
EcoVadis	銅牌
CDP	氣候變化問卷B級
MSCI ESG評級	AA
S&P DJSI(CSA)	- 標普全球ESG評分63分，環境、社會、管治三方面均高於行業平均水平 - 首次入選標普全球(S&P Global)《可持續發展年鑑2025(全球版)》
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	2024年京津冀服務業企業100強第87名 2024年京津冀企業百強第199名
北京企業聯合會、北京市企業家協會	2024北京企業100強第68名 2024北京服務業企業100強第31名
證券時報第四屆藥物創新濟世獎評選	年度十大藥物創新服務機構

康龍化成2024年獎項榮譽情況	
頒獎機構	榮譽獎項
• 證券時報2024年第18屆中國上市公司價值評選	🏆 創業板50強
• 中國上市公司協會	🏆 2024年上市公司可持續發展最佳實踐案例
• 中國公司治理50人論壇	🏆 2024年中國上市公司治理TOP 100
	🏆 2024年中國上市公司百佳CEO
	🏆 2024中國出海上市公司治理TOP 100
• 華醫榜2024中國生物醫藥科技創新價值榜	🏆 最具影響力CXO企業TOP 10
• Moka、眾旗	🏆 2024中國人力資源「天狼星」獎：高新科技企業最佳僱主品牌
• 僱主品牌研究所	🏆 2024 DEI僱主大獎
	🏆 2024 DEI 100強僱主
• 智聯招聘	🏆 智聯招聘2024年度最佳僱主北京區30強
• E藥經理人	🏆 2024中國醫藥上市公司ESG競爭力TOP 20
	🏆 2024年中國醫藥上市公司低碳先鋒TOP 10

2024年亮點績效

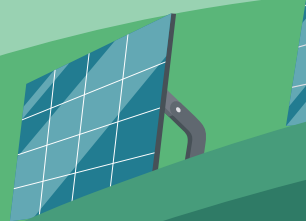
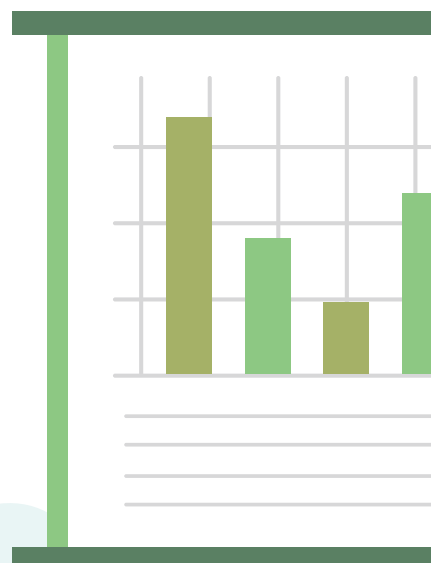
²² 環境治理和保護的投入及繳納環境保護稅的相關情況。

01

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，康龍化成始終堅持穩健與合規的發展。我們將責任發展理念和風險管控意識全面融入企業運營，努力提升治理水平，恪守商業道德，並推進多元化建設，以實際行動促進可持續發展。

- 企業管治
- ESG 治理
- 多元化建設
- 誠信合規





企業管治

康龍化成始終堅持合規經營的原則，嚴格遵循《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》及其他相關法規，持續優化公司治理結構，提升董事會的有效性，夯實穩健運營的基礎，以實現企業的現代化和高質量發展。

企業管治架構

康龍化成制定了《董事會議事規則》和《獨立非執行董事工作制度》，以規範董事會的日常工作流程，並嚴格依據《公司章程》選聘獨立董事。在報告期內，為了適應公司業務發展的實際情況和經營需求，進一步提升董事會的科學決策效率和水平，公司對董事會的結構進行了調整，董事會成員人數共8人，其中包括3名執行董事、2名非執行董事和3名獨立非執行董事。經過此次調整，獨立非執行董事的佔比為37.5%。獨立非執行董事在工作中保持高度的獨立性，積極參與董事會會議並審議各項議案，在上市公司治理、內部控制、信息披露和財務監督等方面積極履行職責，同時更有效地維護公司及全體股東的利益，特別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，以確保董事會決策的專業性和準確性，實現公司的穩定和規範運行。

專門委員會職責

專門委員會	組成	職責	2024工作進展
戰略委員會	由4位成員組成，由董事長樓柏良博士擔任主席。	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。	報告期內，召開2次會議，主要討論了科學碳目標倡議(SBTi)的目標調整和提交、綠電採購、批准並實施減排戰略、更新年報關於ESG相關內容的披露、加入可持續市場倡議(SMI)²³，以及審議了集團多元化、平等、包容(DEI)框架。

²³ 可持續市場倡議(SMI)由英國時任王儲、現任國王查爾斯三世提出，旨在凝聚工商界力量應對氣候變化、生物多樣性等全球危機，實現可持續發展。「可持續市場倡議」中國理事會於2022年8月22日正式成立，成為中國工商界在更大範圍、更寬領域、更高層次參與全球可持續發展進程的重要合作平台。

專門委員會	組成	職責	2024工作進展
薪酬與考核委員會	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。	- 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。	- 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等事項，審議通過《關於董事薪酬方案的議案》、《關於高級管理人員薪酬方案的議案》等5項議案。 - 薪酬與考核委員會審議董事薪酬方案時，全體董事因利益衝突迴避表決。董事會審議董事薪酬方案時，全體董事因利益衝突迴避表決。董事薪酬方案於2024年6月6日經股東大會審議通過。
		- 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。	- 薪酬與考核委員會審議高管薪酬方案時，樓柏良博士、樓小強先生迴避表決。董事會審議高管薪酬方案時，樓柏良博士、樓小強先生、鄭北女士對此議案迴避表決。 - 薪酬與考核委員會審議過A股股權激勵的歸屬，不涉及迴避表決。

專門委員會	組成	職責	2024工作進展
提名委員會	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。	- 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。	報告期內，召開1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2項議案。
審計委員會	由 3 位 成 員 組 成，均為獨立非執行董事。餘堅先生擔任審計委員會主席且具備合適專業資格。	- 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。	報告期內，召開6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2023年度內部控制評價報告的議案》等24項議案。

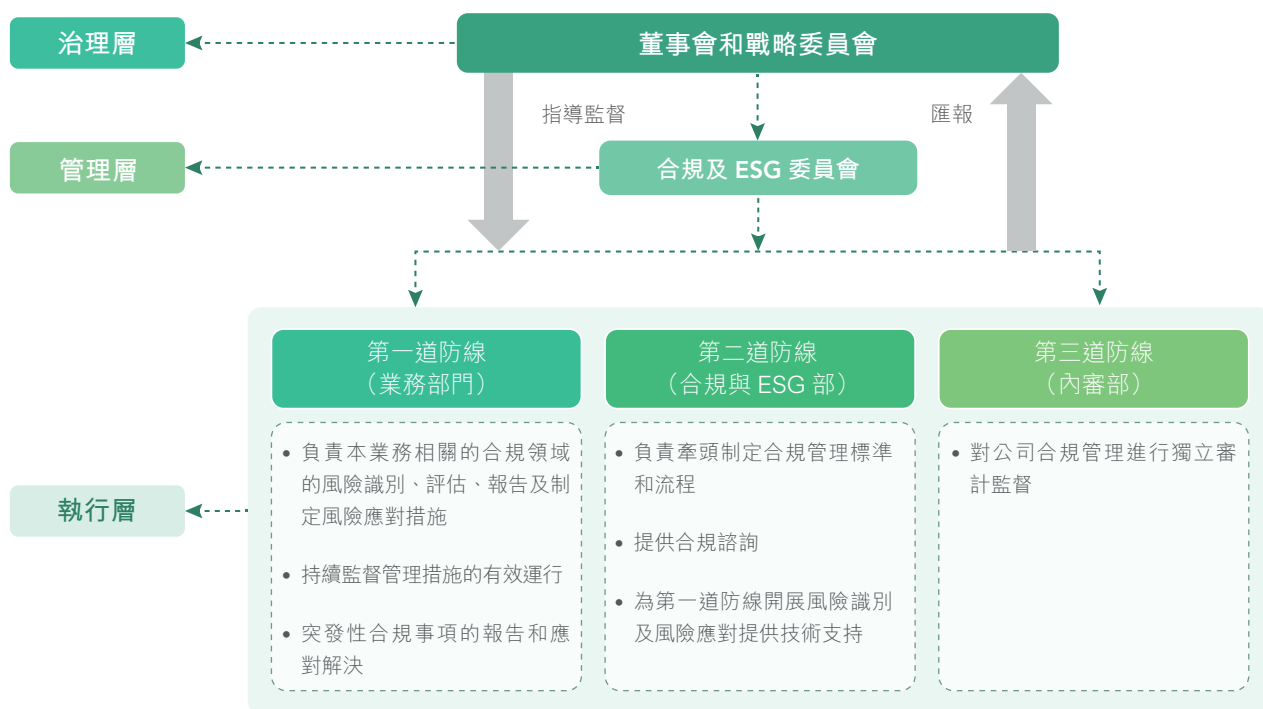
企業管治風險管理

康龍化成堅持穩步發展原則，嚴格遵循《深圳證券交易所創業板股票上市規則》和《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等相關法律法規，持續完善內部風險控制體系，以實現公司的穩健運營。

戰略委員會全面監督公司的風險管理工作，公司設立了ESG及合規委員會，定期向戰略委員會匯報公司層面的風險情況。ESG及合規委員會每年至少對公司面臨的風險進行兩次評估，並在外部監管要求更新或新項目啟動等關鍵節點及時進行風險討論。

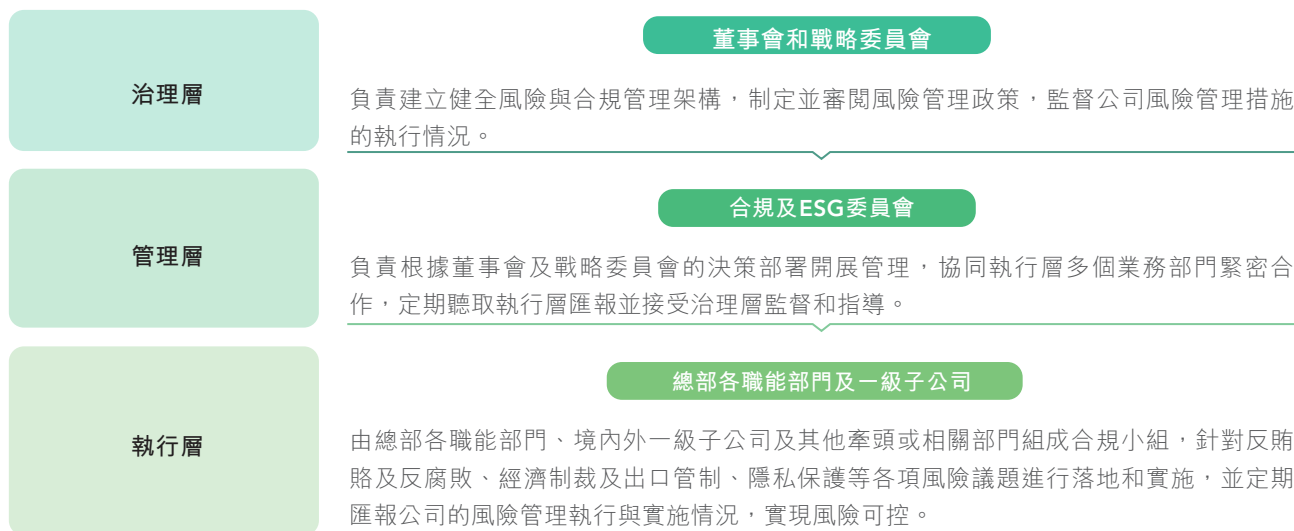
公司以風險管理為導向、規範運營為目標，並結合風險管控機制和業務實際，搭建「三道防線」風險管理模型，提升公司防範化解重大風險能力。同時，公司制定「治理層－管理層－執行層」的三級管理機制，不斷完善合規治理體系，踐行合規理念，避免合規風險發生。

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，擁有豐富的綠色投資、風險和財務管理經驗。此外，公司的三位獨立非執行董事擁有包括財務及法律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。董事會作為三級管理機制中治理層的重要組成部分，其成員的專業性和多元性使得風險管理體系的運行更加有效。



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。



2024年，康龍化成識別出對公司未來業務重要的長期新興風險，並針對這些風險採取了相應的緩解措施。如需了解更多關於公司風險的信息，請參閱康龍化成2024年度報告。

風險	風險描述	緩解措施
國際政策變動風險	近年來地緣政治因素帶來重大不確定性。國際貿易保護主義和單邊主義勢頭增長，公司在國際市場耕耘多年，客戶中相當部分為海外製藥和生物科技公司，他們對我們服務的需求將受當地政府對醫藥外包行業中國服務提供商的態度和措施所影響。倘若國家之間的貿易緊張局勢日益加劇或者某些國家開始對中國醫藥外包行業技術或研究活動採取限制政策或頒佈新的立法，將可能會對我們的經營情況產生不利影響。	自2015年起，公司不斷增加海外服務能力的佈局，以減少由於貿易和國際政策變動導致的對公司業務開展的不利影響。
政策監管風險	在藥品最終擬銷往的許多國家或地區（如中國、美國、英國及若干歐盟國家）都有嚴格的法律、法規和行業標準來規範藥品開發及生產的過程。這些國家醫藥行業監管部門（如FDA或NMPA）亦會對藥品開發及生產機構（如客戶和我們）進行計劃內或計劃外的設施檢查，以確保相關設施符合監管要求。在過往期間裏，公司在所有重大方面均通過了相關監管機構對有關藥品發現、開發及生產流程及設施的檢查。如果未來公司不能持續滿足監管政策的要求或未通過監管機構的現場檢查，將可能導致公司被取消從業資格或受到其他行政處罰，致使客戶終止與我們的合作。 此外，公司的經營受限於有關環境保護、健康及安全的全國性及地區性法律，包括但不限於易燃、易爆、有毒的危險化學物質的使用及污染物（廢氣、廢水、廢渣或其他污染物）的處理。倘若未來有關的環保政策趨於嚴格，將會增加公司在環保方面的合規成本。	公司將密切關注醫藥政策動向並積極落實國家政策，確保公司持續滿足監管政策要求。
技術更新風險	隨著市場的持續發展，研發技術在不斷創新，先進的技術對於公司維持行業內的領先地位十分重要，公司必須緊跟新技術及工藝的發展方向以維持我們在行業內的領先地位。	公司將持續投入大量人力和資本資源以培育和發展新技術，升級我們的服務平台。如出現擁有對公司具有吸引力的新技術標的公司，公司亦會考慮通過收購的方式來為我們平台注入新的服務能力。

報告期內，合規及ESG委員會召開三次會議，包含一次年度會議和兩次不定期會議，討論了科學碳目標進展和節能減排架構等內容。為應對節能減排相關風險，我們完善節能減排工作機制，在合規及ESG委員會下設中國節能減排專項小組，中國節能減排專項小組與英美可持續委員會(UK US Sustainability Committee)一併，負責明確集團、區域及園區層級的節能減排目標，制定全面的節能減排戰略與計劃，建立健全節能減排相關管理制度，以及確保各項措施的有效執行。

另外，公司今年繼續落實合規風險評及持續改善，具體內容涵蓋合規戰略的制定、合規目標的設定、風險識別與評估的開展，不斷完善制度流程等。這些措施旨在幫助公司識別高風險因素，推動流程管理的標準化，並深化合規文化的建設。針對識別出的合規風險，我們建立了健全的合規制度、流程和操作規範，並開展了相關的培訓和宣傳活動，顯著提升了公司的風險控制能力。

ESG治理

康龍化成積極尋求可持續發展的路徑，構建以ESG為核心的經營理念。同時，我們依託《環境、社會與公司治理管理辦法》和《環境、社會與公司治理信息管理手冊》等ESG治理制度和架構，將ESG理念逐步融入企業的日常運營中。

ESG理念

康龍化成ESG理念

戰略引領

將ESG治理理念融入集團發展戰略，系統設計，整體佈局，推動經濟、社會和環境的可持續發展

統籌規劃

按照建設統一ESG治理的思路，橫向協調、縱向承接，系統開展ESG工作

分類管理

結合實際管控模式進行分類管理，理清工作流程，切實將ESG實踐貫徹落實到生產經營管理活動中，建立合理順暢的ESG治理體系和工作機制

循序漸進

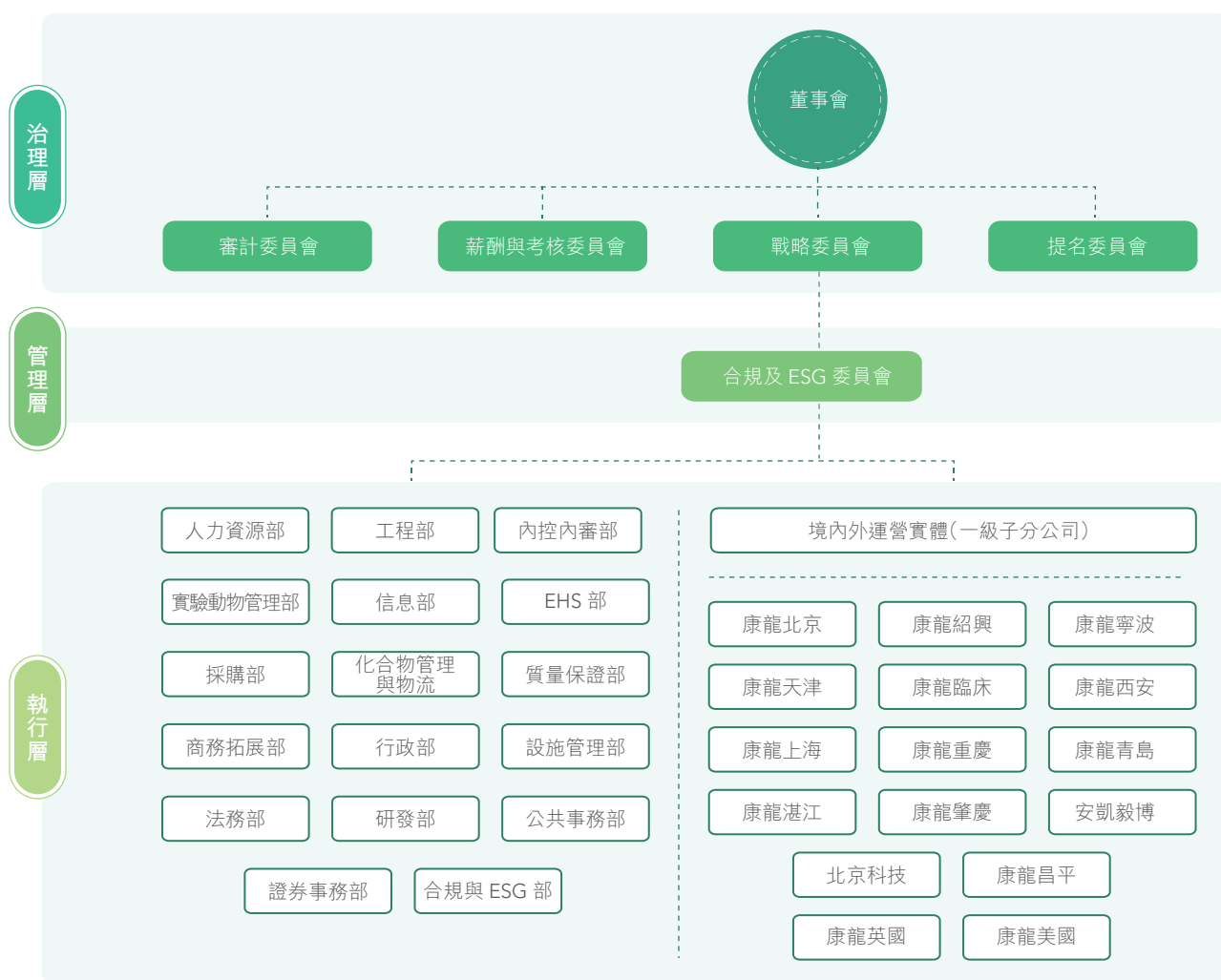
結合實際情況，夯實管理基礎，分階段逐步提高治理水平和ESG管理水平

全面覆蓋

推動ESG治理覆蓋經營與管理的全方位、全過程，關注和回應投資者、政府、員工、商業夥伴、客戶、社區等關鍵利益相關方，通過有效的利益相關方參與，將相關方意見引入到集團決策和管理改進過程中

ESG治理架構

為全面提升ESG管理的效率，康龍化成將ESG管理策略有效地融入到各個部門和關鍵業務流程中，同時，我們的ESG管理策略考慮了氣候相關風險與機遇，並建立了一個結構完善、層級分明、權責清晰的ESG管理框架。該治理架構由「治理層－管理層－執行層」三層組成。其中，董事會及其下屬委員會作為治理層；合規及ESG委員會作為管理層，向戰略委員會匯報；各部門及一級子公司共同構成執行層，負責日常工作並落實ESG相關的具體措施。董事會每年接收一次可持續發展相關報告，以定期監督康龍化成的ESG工作，並及時獲取可持續發展影響、風險和機遇相關信息。



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信息管理
- 年度ESG信息收集，協助編製ESG報告

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、社會與公司治理管理辦法》中進行說明

ESG績效管理

康龍化成高度重視ESG管理，將ESG相關的考核納入了執行董事及高管薪酬的考核範圍，例如所有執行董事及高管每年必須參與至少一次ESG培訓。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的考核體系中。

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。公司重視並持續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。

康龍化成利益相關方訴求及溝通方式

利益相關方	期望與訴求	溝通與回應方式
政府與監管機構	- 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	郵件、電話溝通，傳真，微信，並及時回覆問卷調查
機構投資者/股東	- 收益回報 - 合規運營 - 安全生產	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	- 依法履約 - 誠信經營 - 優質產品與服務	商務溝通、顧客反饋、交流研討、信息披露
供應商與分包商	- 依法履約 - 誠信經營	商務溝通、交流研討
高校	- 產學研合作 - 科技落地能力	校企合作
社區和公眾	- 環境保護 - 社區發展貢獻 - 權益保護	公司官方網站、公司公告、採訪交流、社區活動

利益相關方	期望與訴求	溝通與回應方式
公益組織和行業協會	- 參與公益事業 - 促進行業發展	志願服務、公益活動、行業論壇
媒體	- 信息透明 - 溝通暢通	新聞報道、管理層專訪
ESG領域專家	- 學術交流 - 持續的科技創新投入	問卷調查
公司董事會成員	公司可持續發展	董事會及戰略委員會會議
公司高管	經濟績效	合規及ESG委員會會議、公司例會
普通員工	- 權益維護 - 職業健康與安全 - 薪酬福利 - 職業發展	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」）《環境、社會及管治報告守則》（前稱《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自律監管指引第17號——可持續發展報告（試行）》、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2024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。

議題識別

依照聯交所、深交所、GRI指引要求，結合國內外行業政策標準，對標同行業報告，參考利益相關方溝通結果，最終分析並甄別出利益相關方調研的議題

議題溝通

通過與各利益相關方溝通互動，回收有效利益相關方問卷231份

重大性確認

根據問卷反饋對每組利益相關方群體進行實質性議題優先級排序，綜合專家等專業意見，形成實質性議題矩陣

本年度，已更新重大性議題清單，新增「風險管理」議題，並將2023年的「供應商合作共建與培訓」議題合併至「可持續供應鏈管理」議題。

2024年康龍化成ESG重大議題矩陣圖



高度重要議題

- 客戶服務
- 知識產權保護
- 誠信與合規
- 產品質量與安全
- 信息安全與隱私保護
- 產品創新與研發
- 應對氣候變化
- 職業健康與安全
- 員工培訓與發展
- 人才吸引與保留
- 倫理福利
- 多元化、平等與包容

中度重要議題

- 排放物管理
- 負責任營銷
- 環境管理
- 可持續供應鏈管理
- 能源管理
- 風險管理
- ESG治理
- 社會參與和貢獻

多元化建設

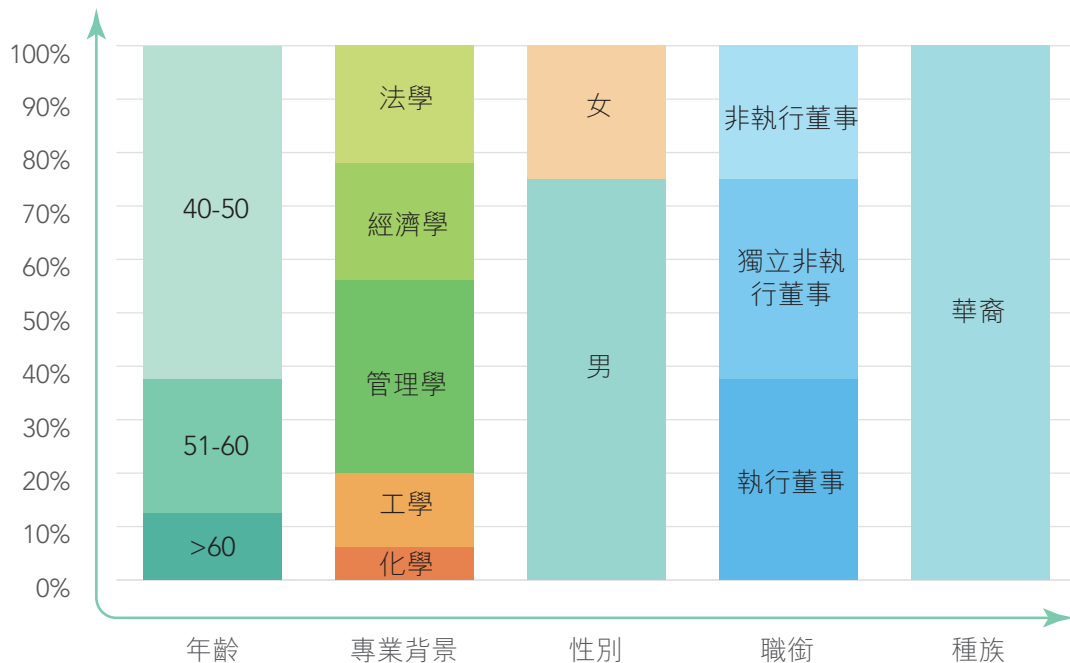
擁有多元化的董事會、員工和合作夥伴團隊，創建一個包容性的工作環境是提升企業核心競爭力的重要途徑。康龍化成非常重視整個產業鏈的多樣性與包容性，積極推動多元化發展，全面增強企業的競爭力。

董事會多元化

康龍化成堅信，一個多元化且專業的董事會團隊能夠更有效地應對不斷變化的商業環境，並促進公司的可持續發展。我們依據《公司章程》及相關規定，修訂並完善了《董事會成員多元化政策》，並由提名委員會負責統籌推進董事會的多元化建設，監督和評估政策的執行情況，並定期向董事會提出改進建議，以確保政策的持續有效性。2024年，董事會已完成對《董事會成員多元化政策》的檢討，並確認該政策實施有效。

我們承諾在董事會成員的任命中始終遵循「唯才是用」的原則，同時在考慮候選人時充分重視董事會成員的多元化，綜合評估性別、年齡、種族、地域、教育背景、專業資格和行業經驗等多方面的客觀條件，為科學決策提供有力支持。此外，公司董事會定期對其結構和組成進行評估，每年對執行董事進行多元化培訓，並納入績效監督考核，從而提升董事會成員的多元包容的意識，進一步營造和諧、多元的工作環境。

報告期內，公司董事會共有8名成員，其中男性6名，女性2名，女性董事人數佔董事總人數的25%。董事會成員及專門委員會成員具備豐富且多樣的學歷背景、技能、知識和經驗，專業領域涵蓋化學、商業管理、法學、經濟學、材料科學與工程學、工商管理和管理學等多個學科；技能和經驗則涉及科學研究、公司管理、投資、法律服務、風險管理、綠色投資、財務及審計等多個領域。



董事會多元化圖示²⁴

²⁴ 註：1. 縱坐標為百分比；

2. 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

康龍化成專注於公司內部DEI發展，目標是創造一個讓所有員工都能感受到被重視、尊重和包容的工作環境，無論他們的種族、民族、性別、年齡、宗教信仰或其他特徵。為實現這一目標，我們基於康龍英國和康龍美國已實施的DEI方法，在2024年8月制定並執行覆蓋整個集團的《員工多元化、平等、包容政策》，明確了DEI策略、管理架構、職責分工，管理目標和報告申訴機制。其中，DEI方法基於以下三個核心原則：

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個人，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。
- 我們珍視我們的差異，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來支持符合我們DEI原則的事業。

另外，《康龍化成行為準則》中也做出了如下規定：

- 對員工在就業、晉升、獎勵和制裁方面的決定必須完全基於個人的能力、經驗、行為、工作表現和/或與工作相關的表現潛力；
- 不論膚色、種族或社會出身、宗教、年齡、殘障狀況、性取向、世界觀或性別，都可獲得平等機會和平等待遇的保障；
- 絕不容忍針對任何個人或群體的歧視、性騷擾或任何其他形式的侵犯或不當行為；
- 禁止製造恐嚇、敵對或冒犯性工作環境的行為，或者不合理地干擾個人工作能力。

同時，我們搭建了包含治理層、管理層、執行層的DEI三級管理架構。該架構由董事會及戰略委員會負責領導，合規及ESG委員會下設DEI委員會負責統籌，員工DEI小組參與執行，全面實現DEI工作的制度化與規範化。其中，公司董事會及戰略委員會作為DEI相關工作的最高治理層，負責審閱並通過DEI相關工作及重要事項；合規及ESG委員會下設DEI委員會，負責DEI專項管理工作並定期上報董事會及戰略委員會；員工DEI小組下設多個員工資源小組（Employee Resource Group，ERG）專項小組，負責執行DEI工作計劃，推動DEI目標工作落實。



組成成員	職能
商業發起人	作為執行發起人，展示管理層對DEI議程的明顯支持，並提供戰略指導，使ERG任務取得成功
主席	領導ERG制定使命並推動ERG議程取得成功
管理層	領導ERG的業務管理，包括財務和業務管理
執行層	參與ERG活動並提供意見，以推動公司內部ERG使命及議程

本年度，康龍英國新推出了兩個ERG專項小組，分別為LGBTQI+²⁵專項小組和神經多樣性(Neurodiversity)²⁶專項小組，進一步落實DEI工作目標。

²⁵ 涵蓋多樣性別的性別認同和性取向群體，包括女同性戀者、男同性戀者、雙性戀者、跨性別者、酷兒、雙性人、其他未明確列出的性別認同和性取向群體。

²⁶ 包括抑鬱，焦慮，創傷性應激綜合徵，孤獨症（自閉症）、偏頭痛、多動症、閱讀障礙和其他神經系統差異等情況。



案例

康龍英國建立「LGBTQI+」和神經多樣性(Neurodiversity)員工社群

2024年，康龍英國建立了兩個由員工主導並自願參與的員工資源小組(ERG)，一個是面向「LGBTQI+」群體的「PrideConnect ERG」，另一個是面向神經多樣性群體(Neurodiversity)的「EnableTogether ERG」。其中，「PrideConnect ERG」在驕傲月期間舉辦了「驕傲慶祝日」和「代詞意識宣傳活動」。「EnableTogether ERG」舉辦了「神經多樣性意識宣傳活動」，這些資源小組為員工提供了相互聯繫、相互支持、促進多樣性和包容性的平台，並為公司的多元化目標和文化做出貢獻。

針對不同國家的國情，我們制定了《員工多元化、平等、包容政策》，以及一系列政策制度，如招聘政策等政策制度，並在2024年對《員工手冊》進行了更新。《康龍化成行為準則》也包含了相關內容，旨在杜絕禁止童工、強迫勞動、反奴役及人口販賣，同時鼓勵包容性、多樣性、自由結社、公平對待和不歧視、反騷擾。

同時，我們採取了以下舉措，確保相關制度得到落實。

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

在中國地區，我們落地實施了《員工多元化、平等、包容政策》，完善了《童工風險控制與救助制度》等制度。在《員工手冊》中進一步明確多元化、反對歧視、禁止強迫勞動、尊重人權等原則，並公開違規舉報渠道。同時，我們設定了與多元化招聘相關的目標，積極搭建多元化人才庫，全面促進員工的人權和職業發展，並提升組織的競爭力和創造力，全面強調DEI文化在職場工作中的重要性，並助力建設公平、開放、包容、健康且可持續的工作環境。

我們對所有員工進行DEI和ESG培訓，培訓內容涵蓋健康與安全、工作場所歧視和騷擾等方面。

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。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。

我們設定了明確的多元化量化目標，以推動公司的多元化發展。2024年的目標達成情況詳見下表。未來，我們將繼續推動多元化進程，致力於保持員工多樣性。

多元化量化目標	2024年績效	目標達成情況
女性員工在總勞動力中佔比達50%或以上	55.14%	達成目標
女性在管理層中的佔比達40%	45.59%	達成目標
女性初級管理層佔比達40%	46.01%	達成目標
女性高級管理層 ²⁷ 佔比達20%	23.86%	達成目標
創收職能 ²⁸ 中女性管理職位佔比達50%	55.79%	達成目標
STEM ²⁹ 職位中女性佔比達50%	56.28%	達成目標

多元化指標	單位	2024年
女性員工佔比	女性員工在勞動力總數中佔比	55.14
	女性管理層在管理層總數中佔比	45.59
	女性初級管理層在管理層總數中佔比	46.01
	女性高級管理層在管理層總數中佔比	23.86
	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	55.79
	擔任STEM相關職位的女性在STEM職位總數中佔比	56.28
按地區劃分員工佔比	中國地區（包含港澳台）	92.12
	英國地區	4.59
	美國地區及其他海外地區	3.29

²⁷ 高級管理層的定義：與CEO匯報線不多於2級。

²⁸ 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。

²⁹ STEM，即Science, technology, engineering, and mathematics，科學、技術、工程和數學。

多元化指標			單位	2024年
少數族裔和/或弱勢群體員工佔比	各民族員工人數佔比	漢族	%	85.68
		滿族	%	1.72
		蒙古族	%	0.67
		土家族	%	0.66
		回族	%	0.68
		壯族	%	0.48
		苗族	%	0.37
		侗族	%	0.13
		朝鮮族	%	0.09
		除以上外其他少數民族	%	9.52
		所有少數民族員工佔比	%	14.32
	高級管理層中少數族裔和/或弱勢群體員工的百分比		%	3.41

供應鏈多元化

康龍化成深知供應鏈多元化的重要性，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。2024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的合作。這樣可以更好地促進創新，為公司利益相關方帶來最大價值。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，隨機抽取供應商進行多元化問卷調查，回收的有效問卷共計590份。供應商多元化背景調查工作有助於我們了解供應鏈多元化情況，與供應商建立溝通，並在供應商可持續培訓中強化多元化話題，培訓範圍覆蓋重要供應商。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，切實降低了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。

康龍化成供應商數據

指標		單位	2024年
供應商總數 ³⁰		個	7,582
執行有關慣例的供應商 ³¹ 數量		個	7,582
按地區劃分的供應商數量	中國境內(含港澳台)	個	5,097
	中國境外	個	2,485

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。同時，康龍化成致力於防止洗錢、恐怖主義融資和其他犯罪活動，並遵守相關的反洗錢法律。在2024年，公司持續完善與合規相關的政策和制度，包括《康龍化成行為準則》和《反洗錢政策》。公司在過去三年中向政黨提供的政治捐款³²和/或捐款³³總額為0，在過去三年中沒有任何形式的政治支出或參與遊說活動。

康龍化成主要的與誠信合規相關的制度如下：

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。
- 對政治捐贈提供說明和規定：在中國地區，公司不允許進行任何政治捐贈。在中國以外的地區，如果當地法律允許，公司可以出於為選舉活動籌資的目的提供合法且適當的政治捐贈，但嚴禁通過政治捐贈來影響決策者和政府的立法或決策。為了確保合規，員工在考慮進行政治捐贈時，需諮詢公司合規部及總法律顧問的意見，並在獲得必要的審批後方可進行。

³⁰ 包括服務類、固定資產及工程類、能源類及原材料供應商。
³¹ 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。
³² 向政黨提供的政治捐款指公司直接向政黨或候選人提供資金支持。
³³ 向政黨提供的捐款指公司對行業協會、遊說群體或與政治相關活動的資金支持。

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
- 制定與捐贈和贊助活動、接收和提供禮品、招待和娛樂相關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

反洗錢政策

- 防止通過康龍化成將犯罪所得資金或非法獲取的資產引入經濟循環（即洗錢），從而掩蓋其真實來源
- 旨在通過充分保護可能被恐怖分子利用的現金流，防止恐怖主義融資。恐怖主義融資是指為恐怖行為或支持恐怖組織提供或籌集現金或其他資金的行為
- 禁止現金交易
- 反洗錢聯絡人的定義及職責
- 可疑交易的匯報及處理流程
- 保密與禁止洩密原則

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序
- 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》、《員工手冊》及《利益衝突管理辦法》，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。2024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、以及多個專項審計及內部調查項目。內部審計關注人事管理、財務管理、銷售管理、採購及庫存管理、資產管理、工程建設與設施維護改造管理、進出口業務管理、危廢處置管理、公司合同及印章管理、信息安全、公司信息保密等，貫穿公司主要業務領域。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。2024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。

公司每三年或有必要時，會依照風險等級對公司進行全面的職業道德審計。

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。

2024年7月23日，獨立非執行董事周其林、曾坤鴻參加了北京上市公司協會2024年度第五期董事監事專題培訓，為時150分鐘。培訓內容包含了深入貫徹新「國九條」精神，強監管防風險推動資本市場高質量發展、加強上市公司監管，推動提高上市公司質量和投資價值。

本年度，公司在集團範圍內全面開展線上《康龍化成行為準則》培訓，從合規風險環境、商業道德與合規的操作指南、反貪污與賄賂等方面讓全員了解相關知識，該培訓的開展一方面提升了全體員工對行為準則的理解，另一方面也符合客戶對公司合規培訓開展的關注和需求。另外，中國境內及康龍臨床反貪污培訓覆蓋率達到100%。

在新員工培訓中，康龍化成開展保密知識、反貪污、美國《反海外腐敗法》的培訓，使員工充分了解相關要求及制度，以加強員工的反貪污、腐敗意識。

培訓對象	培訓頻次	培訓內容
全體員工	- 新員工入職培訓 - 每年開展1次合規及員工法律意識培訓	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	每年至少一次	廉潔從業、意識提升等

指標 ³⁴	單位	2024年
行為準則培訓員工覆蓋率	%	100
反貪腐培訓董事會成員覆蓋率	%	100
員工接受反貪腐培訓總時長	小時	9,989
反貪腐培訓員工覆蓋率	%	100
反貪腐培訓的總人次 ³⁵	人次	19,832

³⁴ 數據統計範圍不含康龍英國、康龍美國。

³⁵ 截至2024年12月31日的在職員工。

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。

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。

2024年，康龍化成未發生利益衝突、洗錢或內幕交易相關的違規事件；在臨床試驗中未發生違規行為。

舉報郵箱：compliance@pharmaron.com

舉報專線：+86 10 5733 0257

02

恪守道德 責任運營

康龍化成堅守道德標準，致力於責任運營，為股東、員工、客戶以及社會創造長期價值。公司在倫理道德、責任營銷、信息安全和供應鏈管理等關鍵領域持續努力，積極履行社會責任，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，在研發全過程中融入道德考量，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)》³⁶、《聯邦食品、藥物和化妝品法案(Federal Food, Drug and Cosmetic Act)》³⁷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（有利即最大化獲益並最小化傷害與錯誤，無傷即不對受試者造成傷害），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。我們為臨床試驗相關員工提供專門的培訓課程，以提升他們的倫理意識和專業技能。在臨床試驗設計、執行過程中，我們充分考慮醫學倫理問題，並將臨床試驗方案遞交臨床試驗倫理委員會進行倫理審查和批准。我們嚴格遵守相關標準，以確保受試者的權益得到保障，並確保試驗的科學性和合理性。同時，在臨床實驗中，我們有對倫理行為的管理責任，所有臨床試驗在立項、執行階段都需要考慮倫理。

³⁶ 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。

³⁷ 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。

臨床試驗倫理保障措施

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

- 採取內部質量控制和稽查措施，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、質量、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。

模塊名稱	舉措
風險識別	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(SOP³⁸)、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。
風險評估	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。
風險控制	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，大限度地降低試驗過程中的風險，確保試驗的順利進行。
風險溝通	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質量進行。
風險審查	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。

³⁸ SOP，即Standard Operating Procedure，標準操作程序。

受試者保護

在臨床試驗過程中，公司嚴格遵守《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，充分尊重並保障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》，詳細解釋臨床試驗的目的、步驟、風險等相關信息，以保護受試者的知情權。

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身份的信息。所有文件在歸檔、處理和分發之前，均會經過嚴格審查和處理流程，以確保隱私信息不被洩露。此外，所有相關員工在入職時都需要簽署專門的保密協議，並接受受試者隱私保護的培訓，確保員工了解並遵守相關法律法規和操作規範。

公司堅決杜絕任何員工或第三方保存和轉發病人信息。如果發生康龍化成或客戶的機密數據及信息洩漏，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，並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，我們設定詳細且嚴謹的流程，以保障信息安全和隱私：

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

根據具體情況，移除或修訂附件，並通知IT人員從服務器中刪除郵件副本

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

在郵件中明確標註錯誤並要求對方正確處理

事件發生後的24小時內向QA部門報告

另外，我們具有臨床試驗參與者的申訴機制。在受試者和醫生簽署的知情同意書中，均描述了如受試者有任何申訴或投訴，均可聯繫倫理委員會及其聯繫人。對於臨床試驗監測結果、違規行為和糾正措施的公開報告，作為服務提供方，我們接受申辦者委託執行臨床試驗，不會在申辦者沒有批准的情況下對於監測結果、違規行為進行公開。

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。在藥物推向市場前，法規要求在動物模型中進行測試，以識別潛在的健康或安全風險以及療效。我們嚴格監管試驗過程，以確保負責任、合乎倫理和人道的處理，最大程度保障動物的福利和權益，力求在保障科研進展的同時，讓所有動物都能得到應有的關懷與尊重。動物實驗在近代醫學的突破中發揮重要作用，動物的健康與福利不僅是道德責任，也是確保研究準確、可靠、可轉換的關鍵，康龍化成持續致力於高標準的動物福利管理。

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。所有員工，無論是否直接參與動物相關工作，都致力於保障最高水平的動物福利。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（IACUC³⁹）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。

³⁹ IACUC, 即Institutional Animal Care and Use Committee，實驗動物使用和管理委員會。

實驗動物管理架構及職責

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。

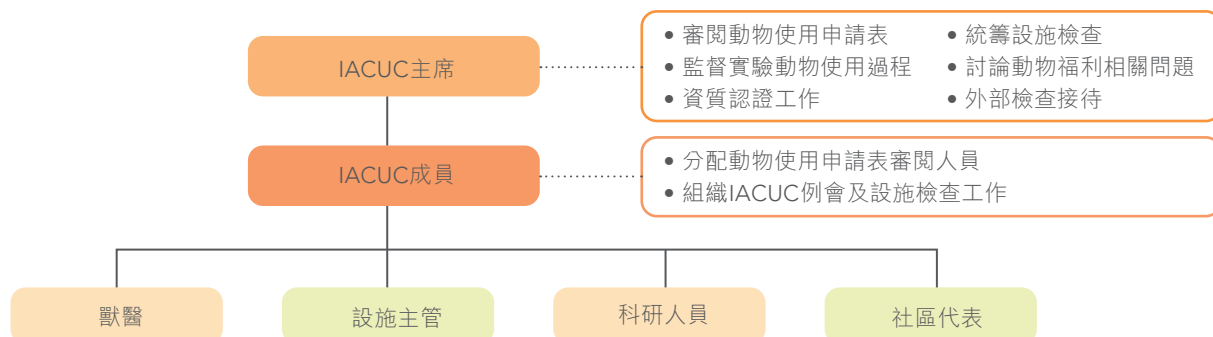
飼養員和獸醫團隊

- 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者、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，對動物實驗設計和質量進行監督、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。

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、國際實驗動物評估以及美國公共衛生局動物福利認證 (PHS⁴⁰ Animal Welfare Assurance)。同時，我們參與了自願監督項目，所有動物園區均已經獲得國際實驗動物評估和認可委員會(AAALAC International⁴¹)認證，旨在通過自願認證程序來促進負責任對待實驗動物。通過對我們的設施和實踐進行深入評估，確保合規性，並進一步提升動物福利的標準。2024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

⁴⁰ PHS, 即U.S. Public Health Service, 美國公共衛生局。

⁴¹ AAALAC, 即Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care, 國際實驗動物評估和認可委員會。



案例

實驗動物專項系列培訓

為進一步提升實驗動物相關人員的專業素養，公司在2024年舉辦了一系列實驗動物專項培訓，包含外部專家主題培訓、實驗動物上崗證培訓和動物手術和操作護理培訓。培訓內容涵蓋基礎知識和動物福利倫理，共吸引百餘位員工積極參與。專項培訓有助增強實驗動物管理實踐，為公司的合規性和倫理標準奠定了堅實基礎。

動物福利保障

我們遵循替代、減少和優化(3R⁴²)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質量，確保動物的健康和福利得到最大程度的保障。我們採用3R原則，識別減少動物使用的技術，並支持全球監管機構推進減少動物使用的解決方案，同時保護病人安全。

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。

⁴² 即替代(Replacement)、減少(Reduction)和優化(Refinement)。

動物飼養

- 在嚴格遵循《實驗動物 環境及設施》的基礎上，我們持續優化實驗動物的飼養管理，以保障其生活環境安全與舒適。公司持續在屏障環境中實施了溫濕度、壓差等飼養參數的監控，確保符合最新的GB14925-2023標準。在新動物使用方案的審查過程中，審查人員將重點關注所需動物數量與手術安排的合理性，確保手術中的麻醉及鎮痛措施符合動物福利要求。
- 在實驗優化方面，我們對試驗方案設計進行了嚴格審批，確保每一項方案都包含對動物的細緻護理。我們會對課題進行評估，並對每個季度的動物使用數量進行控制，以確保資源的合理分配和動物福利的最大化。
- 2024年，康龍肇慶的新飼養設施正式投入使用，動物飼養收容能力翻倍。同時，我們改造翻新飼養設施，增加動物飼料的種類，以滿足動物的需求。此外，我們降低部分動物的飼養密度約20-30%，提高動物的活動空間。

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。

2024年，公司發佈並實施了《康龍化成員工動物福利承諾書》，覆蓋康龍北京、康龍寧波、安凱毅博等園區涉及實驗動物相關工作的關鍵崗位員工。同時，本年度公司完成了《實驗動物管理和使用相關紀律管理辦法》的修訂，通過OA系統⁴³公示並強化落實。此外，公司優化了獸醫團隊管理，豐富獸醫人員隊伍，全面提升獸醫專業人員對實驗動物的「3R」原則的落實。

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、提高藥品和醫療服務的質量，並幫助消除欺詐和對醫療判斷的不當影響。我們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、公平和透明是建立商業信譽與信任的關鍵。

《康龍化成行為準則》明確要求所有相關人員與客戶進行符合道德倫理的交流與互動，我們防止不合規行為並減少員工接觸不道德的風險。我們高度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。同時，我們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，嚴禁員工與無關人員分享課題，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質量。此外，康龍化成制定集團層面的《負責任營銷政策》，明確承諾在營銷、廣告和銷售活動中遵循道德原則，確保提供準確、平衡的產品和服務信息。在展現公司、品牌和服務時，我們確保銷售信息的透明、準確和易理解，維護交易的公平公正。我們高度重視客戶隱私和數據安全，嚴格遵守相關法律法規，確保客戶信息的合法收集和使用。《負責任營銷政策》明確列明公司的相關審計和控制程序，所有營銷物品均需經過內部定期審核，以確保符合相關要求；公司定期為員工提供相關培訓，確保其了解並遵循公司在營銷、廣告和銷售中的道德標準與實踐要求。我們確保廣告營銷與銷售行為的客觀和規範，所有營銷材料均需經過相關管理人員審批後方可發佈，以確保推廣材料的準確性和完整性。

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。2024年，我們未發生任何營銷違規相關的事件。

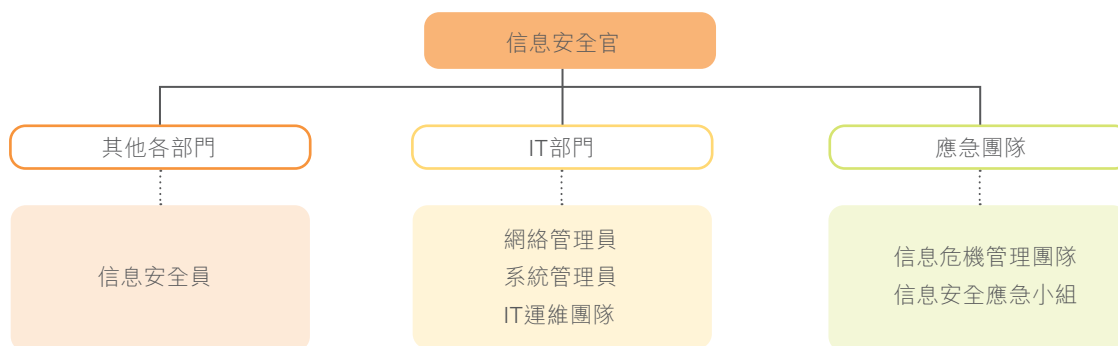
信息安全

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方的信息數據。

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。另外，相關部門高層每半年向董事會匯報信息安全事宜。

此外，我們設立網絡管理員、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，並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。為進一步降低因潛在信息安全風險產生的負面影響，我們購買了網絡信息安全保險。該保險內容包含安全責任保障、隱私責任保障、通用數據保護法案監管調查訴訟保險、事故響應費用保險等。另外，我們保護信息安全的做法還包含每年執行一次業務連續性計劃演練、進行第三方漏洞分析，並相應模擬黑客攻擊、針對核心系統每年執行一次滲透測試和代碼審計等。

同時，公司把知識產權安全視為日常經營管理的重中之重，全面守護客戶的信息安全。公司的信息化系統為知識產權管理提供技術支撐，項目管理與信息化系統接軌，構建更加嚴密的知識產權管理體系。公司亦會持續完善現有保密制度及軟硬件設施，進一步加強知識產權安全。



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》作為集團信息安全管理工作的綱領，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。2024年，公司未發生與信息安全相關的違規事件，包括客戶及員工信息。

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、人為錯誤和惡意攻擊的影響，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訪問控制。

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，實驗室的訪問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。定期審查賬戶和授權，及時發現不適當的授權和離職員工的活動賬戶。

訪問控制安全管理

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

數據備份安全管理

▶ 每日常規進行服務器數據備份，數據同步存儲在本地和異地。

2024年，公司持續保持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、醫學研究對象、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。在2024年，公司始終保持高標準的信息保護表現，未發生任何客戶數據和隱私洩露的違規行為、信息保護事故或相關案件。

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。一方面，針對總體的信息安全，我們開展了年度信息安全培訓和四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。同時，我們配合國家信息安全週以及北京信息安全日開展信息安全主題活動，在康龍臨床舉行每月技術分享會，並為員工提供有關計算機系統、移動辦公設備、電子郵件、病毒防護、信息安全保護法等主題的線上錄播課，進一步提示員工注意日常防範。另一方面，針對知識產權安全，公司對員工持續進行保密教育以增強知識產權保護意識。此外，在此基礎上，康龍臨床結合自身業務發展需要，將最新的安全左移思路在臨床安全合規建設過程中實踐成功，有效在系統研發的全生命週期中落實業務需求設計和風險規避把控。同時，康龍臨床將安全合規能力經驗孵化複製到個別合作醫藥企業，並提供安全合規對外稽查和諮詢建設服務，實現了從固有技術成本中心到成本和利潤兼顧的安全合規團隊轉變。

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，2024年，康龍化成關鍵供應商⁴⁴數量為20個。

另外，康龍化成根據是否直接向公司提供商品、材料或服務（包括知識產權/專利），劃分一級與非一級供應商，相關數據指標如下：

指標	單位	數據
一級供應商總數	家	7,582
一級重要供應商 ⁴⁵ 總數	家	100
一級重要供應商支出佔比	%	49
非一級供應商總數	家	0
重要供應商（即核心供應商）總數	家	20

⁴⁴ 原材料及能源服務類採購額前20的供應商。
⁴⁵ 一級重要供應商即報告期內採購額排名前100 位的供應商。

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，採購人員會及時向專業部門諮詢，並根據其建議採取相應的管控措施，以規避可持續風險。

除了可持續發展風險外，我們還全面考察供應商在質量、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。

2024年，我們對供應鏈開展人權風險評估及盡職調查，重點關注供應商生產能力和合規性。我們每週針對在庫供應商進行合規及負面信息篩查，並定期安排現場抽查，以確保合規性和質量。通過定期對供應商開展常規性現場質量審查、評估等方式，識別供應商潛在的風險，並及時與供應商共同溯源問題，採取改正和補救措施，以降低供應鏈風險。同時，我們積極地採取行動並與供應商溝通，提出整改建議並進行跟蹤。

康龍英國對不同類型的供應商下發問卷，以開展質量審計，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574次。

供應商持續性

公司注重供應鏈穩定性，並採取了一系列措施以降低潛在的中斷風險。首先，我們定期召開例會，進行物料風險預判，以便及時識別和應對可能的供應鏈挑戰。為了確保物料供應的持續性，我們實施安全庫存和多源採購的策略，在備貨過程中設置緩衝庫存，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。我們亦會在原料存在潛在中斷風險時，提前準備所需物料，並及時提醒研究團隊相關的風險信息，以便做好應對準備。

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與我們擁有一致的價值觀，共同打造可持續的商業活動，攜手提升產品及服務質量，確保安全，創建陽光透明、綠色健康的價值鏈生態。

2024年，公司完善了《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，包括反腐敗、人權與勞工、供應鏈管理、環境保護、多元、平等、包容等內容。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並簽署《商業合作夥伴行為準則》，2024年度，新增供應商簽署率達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、人權與勞工權益、產品質量等多維度的要求。

供應商ESG評估與審計

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，我們進行供應商調研，以問卷形式了解供應商在碳排放方面的減排情況。同時，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)》，以評估供應商在環境、健康安全方面的表現。

2024年，我們在中國開展了與勞工安全、健康、環境、可持續、管治相關的專項評估工作，並抽取供應商進行現場全面審核，在調查範圍內，33%為重要供應商。經評估，具有重大實際或潛在負面影響的供應商數量為0家，佔接受評估供應商的0%。其中，被終止的具有重大實際或潛在負面影響的供應商數量為0家。康龍英國於2024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

議題名稱	議題描述
誠信經營	杜絕任何形式的賄賂和腐敗行為，杜絕一切提供、授予或接受賄賂及其他形式的不正當利益
勞工權益	聚焦員工職業健康、反歧視、平等對待、薪酬福利等方面，遵守勞動法和員工權益，禁止童工或強迫勞工，保證員工的健康安全
環境保護	關注有害廢棄物、固體廢棄物、廢水等領域，以對環境負責的方式運營，致力於減少運營對環境的影響，提供綠色環保、節能減排的產品和服務
信息安全	注重知識產權保護、公平交易、保護客戶的信息安全和商業機密
產品質量	提供符合質量標準的產品和服務
供應商多元化	通過多樣化的供應商選擇，促進公平競爭與創新，增強供應鏈的韌性，支持不同規模和背景的供應商，以實現可持續發展目標

在2024年，我們的供應商可持續性管理新增「供應商多元化」作為核心議題，旨在拓展與多元化供應商的合作，包括小微企業、殘疾人或少數族裔所有企業、女性所有企業等。具體詳情請參見章節「供應鏈多元化」。在康龍美國考文垂園區，56%的供應商為中小企業，3%為少數族裔所有企業，5%為女性所有企業。

培訓及交流

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。我們為供應商提供的相關培訓與能力建設項目已覆蓋所有一級重要供應商。康龍北京派人員到供應商廠家參與項目，並進行技術交流，賦能供應商。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。

康龍化成已加入可持續市場倡議中國理事會(Sustainable Markets Initiative's China Council)。該委員會致力於推動生態文明建設，促進國家和地方商業活動中的可持續實踐。通過參與SMI倡議，我們致力於在自身及供應鏈管理中引入更多可持續發展解決方案，促進商業活動的綠色轉型。同時，我們希望加強企業之間在可持續發展方面的合作，推動整個行業的可持續性提升。

2024年，康龍英國克拉姆靈頓園區積極參與東北過程工業集群(Northeast Process Industries Cluster, NEPIC)的減碳解決方案，致力於推動行業的可持續發展。與此同時，康龍英國克拉姆靈頓園區與康龍英國卡迪夫園區積極響應化學工業協會(Chemical Industries Association)的倡議，參加年度會議，聚焦行業案例剖析、專家討論和政策更新，涵蓋廣泛的可持續發展主題。會上，我們分享了前沿技術與市場動態，進行行業交流與建設。這些外部協作不僅增強了我們的可持續發展實力，也為行業的整體進步添磚加瓦，彰顯了我們致力於綠色轉型、踐行可持續發展目標的堅定決心。

採購部績效目標及能力建設

為更有效促進供應鏈可持續發展，我們把供應鏈可持續目標納入採購部的績效考核。為確保可持續供應鏈管理體系的有效運作，我們在2024年已開展一次針對所有國內採購部員工的全面可持續性採購知識培訓。培訓旨在深入介紹行業ESG最新要求，提升採購人員在可持續採購方面的認知與實踐能力。

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工藝或取得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。

為了進一步推動可持續發展，我們鼓勵供應商採用環保生產方式，並積極參與綠色採購活動。我們鼓勵供應商自願加入科學碳目標倡議(SBTi)，以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

康龍英國持續推進綠色採購行動

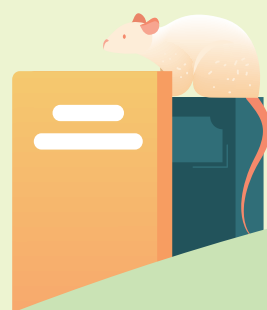
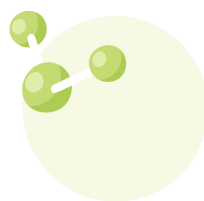
我們優先選擇在綠色貢獻和環保行為方面表現突出的供應商。以康龍英國與文具供應商Redbox的合作為例，Redbox不僅提供環保認證的辦公用品，還積極與康龍英國共同參與「RED2GREEN」倡議。RED2GREEN為合作夥伴提供了通過植樹抵消日常業務對環境影響的機會。該倡議規定，每完成一筆訂單，康龍英國向「綠色地球」慈善機構捐贈99便士（約合9元人民幣），用於支持「GifTrees」的樹木種植項目。截至目前，康龍英國已助力種植176棵樹，減少碳排放。通過與綠色供應商合作，我們共同推動可持續發展目標。我們將繼續通過採購決策，優先選擇低碳機會，進一步踐行綠色承諾。

03

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。同時不斷提升自身核心競爭力，積極推動科學研究和行業進步。

- 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，構建完善的質量管理體系和全面的質量控制測試流程。同時積極開展質量審計與外部認證，培養質量文化意識，最大限度地降低研發和生產中的質量風險，提升產品質量水平。

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，並致力於質量管理的持續更新與提升，全方位把控產品質量。康龍化成具有完整的質量管理體系，已制定全集團適用的《康龍化成質量方針》，承諾康龍化成致力於提供最優質的產品和服務，確保所有產品及服務滿足法規及客戶要求。我們的質量管理體系依據中國、美國、歐洲、英國等地區的藥物管理相關法規指南建立，並符合中國《中華人民共和國藥品管理法》、《藥品生產質量管理規範》；《臨床試驗用藥品（試行）》附錄（2022年7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》；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》，ICH Q11《原料藥開發和生產》和ICH Q13《原料藥和製劑的連續製造》；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。

公司嚴格遵循國際質量監管的最高標準，通過不斷優化質量管理體系，為CMC（小分子CDMO）服務進一步發展奠定了堅實的基礎。2024年，根據ICH發佈的Q2(R2)《分析方法驗證》指南，更新了原料藥和製劑的《分析方法驗證》SOP；根據NMPA發佈的《場地管理文件》編寫指導原則，更新了各園區質量相關的文件；同時，依據FDA發佈的《人用藥亞硝胺雜質的控制》指南，升級內部管理流程。康龍化成根據相關法律法規及公司業務發展的需求，建立了質量管理體系，通過相關文件，加強質量保障。同時，我們致力於持續改進體系的有效性，以確保合規性並提升客戶滿意度。



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佈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：**制定三百餘個標準作業程序，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數據，長期保留表格、筆記和報告等記錄性數據

與此同時，2024年我們按照《GxP法規查新》流程要求，每個月檢索各國官方機構網站，對新發佈的法規和指南進行評估，識別康龍化成當前程序與新法規指南的差距，並制定措施進行改進，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安全與質量最高管理人員，管理層負責確保員工理解並遵守質量目標。我們的質量管理體系分為全球級、國家地區級和特定園區級，以滿足不同園區的實際需求，從而確保體系的高效和全面實施。此外，各個園區定期接受外部評審，以及時識別管理體系中的薄弱環節和問題，並進行整改與跟蹤，全面確保質量管理體系的適宜性、充分性和有效性。本年度各園區質量體系正常運行，程序被嚴格遵守，未發生不合規的事件。報告期內，康龍臨床已獲得ISO 13485及ISO 9001認證，康龍英國卡迪夫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

2024年初，各園區制定了針對產品安全與質量的專項計劃與目標，並按質量保障小組及個人拆解對應責任，每月度進行目標的追蹤監控，針對異常情況做出迅速的調整與分析。

我們持續優化質量管理系統。2024年，公司已上線數字化質量管理平台以取代紙質管理質量保證體系，一期上線了審計、偏差和CAPA⁴⁶模塊，並在同年啟動了二期計劃，同時優化了培訓管理系統(Training Management System, TMS)電子管理系統，確保信息流通更加高效。

質量控制

康龍化成盡最大限度保障產品安全與質量。我們按照法律法規搭建內部的質量保證體系。在質量保證體系內，所有產品按照預先設定的體系生產，經過園區QA質量負責人放行，方可發送給客戶。在放行環節，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和產品質量不合規情況出現，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，開展供應商質量審計項目，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。本年度，我們從質量入手，針對部分供應商開展質量審計。

⁴⁶ CAPA，即Corrective and Preventive Actions，矯正及預防措施。

在內部審計方面，我們組建由各部門專家SME⁴⁷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ICH Q7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⁴⁸。

針對外部審計，QA團隊可以支持官方和客戶提出的現場檢查和遠程審計等審計方式，報告期內，我們多次接受客戶審計、官方管理機構檢查以及歐盟QP審計。

客戶審計

康龍北京、康龍天津、康龍寧波、康龍紹興的原料藥車間、製劑車間、分析室等，共計接收百餘次客戶審計，均100%通過，且均無重大發現項。

官方管理機構檢查

報告期內，共計通過4次官方管理機構檢查。

- 通過浙江寧波市場監督管理局的出口歐盟原料藥GMP符合性檢查，成功取得出口歐盟原料藥證書，助力我們的客戶完成商業化上市。
- 通過國家藥品監督管理局食品藥品審核檢驗中心的註冊現場核查和浙江省藥品監督管理局的GMP符合性檢查（新藥批准前的二合一檢查），產品獲得NMPA批准商業化上市。
- 接受浙江上虞市場監督管理局的日常檢查，檢查結果無重大及主要缺陷。
- 接受美國食品藥品監督管理局(US FDA)的新藥批准前檢查(PAI)，檢查結果良好。

歐盟QP (Qualified Person)審計

報告期內，共計接受12次歐盟QP審計，均檢查通過。

⁴⁷ SME，即Subject Matter Expert，各部門專家。

⁴⁸ 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

- 康龍紹興獲得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⁴⁹。

上表充分驗證了公司CMC（小分子CDMO）服務的質量管理體系完善，具有API和製劑產品的GMP商業化生產能力。我們將繼續致力於卓越的質量管理，為客戶提供最優質的服務和最優質的上市產品。

另外，供應商資質對於產品質量保障來說至關重要。我們選用具備良好資質的供應商，定期進行供應商的質量審計，並要求供應商提供相關ISO證書，從而確保其產品質量符合我們的標準。

質量培訓

康龍化成不斷推進質量文化建設，制定相應的培訓計劃，深入開展各類質量培訓活動。

質量相關員工

- 按照法規要求，我們每年對所有質量相關的員工（GMP業務相關部門，包括：質量部、生產部、分析部、微生物實驗室、IT、技術運營部、運維部和採購部）進行五類培訓：GMP基礎知識、人員衛生、微生物、數據完整性、記錄書寫規範。
- 2024年達成培訓完成率100%的目標。

康龍臨床所有員工

- 基於員工工作崗位的職責開展相關培訓。
- 培訓系統監測到員工工作職稱變更後，便會下發相應的培訓內容，使得質量培訓更加靈活高效。
- 為確保內部質量管理，培訓完成結果與員工的業績表現掛鉤。

⁴⁹ 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，持續增加研發投入，積極組建技術人才，不斷提升創新能力，為客戶提供藥物研究、開發與生產及臨床全流程的一體化服務。在應用新興技術時，我們致力減少其潛在風險，並承諾嚴格遵守倫理規範和法律法規，避免最具爭議性的技術實踐；定期披露技術使用情況；支持新興技術的相關研究，與利益相關方保持緊密合作；採取有效措施降低新興技術帶來的風險；並積極支持進一步研究。

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，並快速拓展到多肽、寡核苷酸、ADC等新型藥物分子的服務領域，同時基本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多療法醫藥研發服務平台。公司掌握了研發過程中的相關專業知識，以便能夠儘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，有效利用和鏈接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商，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，其中公司構建了以下六個研發服務平台為客戶提供一站式的解決方案。

(1)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商，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、製劑開發和生產等各個領域。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，公司能夠充分滿足不同類型客戶的多樣化需求。通過提供化合物合成工藝研發服務和劑型開發服務，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。

(2)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。放射性同位素分析技術是臨床期間的重要藥物代謝分析技術手段，公司能夠為客戶提供一體化的放射性同位素藥物代謝動力學分析服務，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DMPK⁵⁰/ADME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。

(3)完整的從藥物發現到POC（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、生物學、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。

⁵⁰ 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。

(4) 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，公司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儘快走出國門、走向世界提供了一條便利的通道。

(5) 大分子和基因治療藥物「實驗室服務—IND研究—工藝開發及生產」一體化平台

公司搭建了涵蓋大分子藥物發現和大分子藥物開發與生產(CDMO)的研發和生產服務平台，並和公司實驗室服務生物科學各業務板塊密切協作，為客戶提供大分子藥物「實驗室服務—IND研究—工藝開發及生產」一體化服務，包括細胞篩選、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鑑定，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。2024年上半年，公司位於寧波第二園區的大分子藥物開發和生產服務平台逐步投入使用，為客戶提供包括細胞株、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。

近年來，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性評價中心，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。

(6) 打造端到端的新藥分子服務平台

2024年，在美國FDA批准的新藥中，多肽、ADC、雙抗、小核酸類藥物佔比顯著提高，對應的研發和生產服務需求也快速增長。憑藉小分子藥物服務平台的深厚積累和大分子領域的佈局，公司的ADC業務取得了積極進展，已經初步建立了「抗體製備－彈頭分子合成－連接子合成－生物偶聯－生物測試」一體化服務平台；多肽業務相繼完成了自動化合成平台搭建，並陸續建立了配套的多肽分析室、多肽純化分離實驗室，已初具規模；寡核苷酸類藥物（包括Oligonucleotides、siRNA、ASO等）服務已具備相當的前沿技術服務能力。公司計劃將進一步鞏固和發展ADC、多肽、寡核苷酸類藥物等新型藥物的實驗室服務能力和生產服務能力，打造端到端的全流程服務平台，並以更加開放和積極的態度增強內部合作，快速發展新型藥物服務，提高創新能力。公司將憑藉深厚的學科積累和高度的客戶認可、實驗室化學與生物科學團隊將全力以赴，在新型藥物領域快速拓展，強化一體化服務平台。

2024年，公司在全自動化和人工智能技術方面向前邁進了一大步。在化學反應條件和藥物先導化合物篩選方面，利用國際先進的高通量技術，提高篩選效率。同時，新建一系列全自動合成平台、全自動化生物測試平台，助力技術全面升級。開始深度佈局人工智能技術，在化學服務領域將AI工具應用於化學反應條件優化和分離分析及製備方法開發，提高條件篩選或方法開發的成功率。在生物服務領域，通過機器學習模型進行預測與模擬，整合多組學數據（包括基因組學、RNA-seq、單細胞RNA-seq和蛋白質組學），提升生物大數據解析能力，致力於利用AI技術賦能靶點發現、耐藥機制研究和體外毒理評估，提高藥物發現服務的效率。同時，綜合運用先進技術，踐行綠色化學理念。大力鼓勵流體化學、光化學、電化學在化學實驗室合成中的應用。在化學生產服務領域，2024年公司持續在全流程連續化技術、連續加氫技術、連續臭氧化技術、酶催化、電化學、光化學技術、高通量篩選加大投入，效果顯著。

2024年，公司投入研發費用共計約46,925.97萬元，比上年同期增加2,098.17萬元，增幅4.68%。

聚能逐新·學術與創新領航計劃(「領航計劃」)

自成立以來，公司始終堅守「技術為本，創新為源」的理念。深刻理解作為高新技術企業，創新是推動可持續發展的核心動力。「聚能逐新·學術與創新領航計劃」致力於構建充滿活力與創造力的學習生態，為企業創新能力的持續提升賦能。

「聚」字當先，厚植知識與經驗分享社區文化

知識與經驗分享社區以康龍學院、內部學術分享會、文獻推薦等形式為載體的，多樣化的學術活動促進了內部知識的分享和經驗交流，為康龍化成的持續學習基因培育了豐沃土壤。

康龍學院：秉持「志存高遠、厚積薄發」的辦學理念，為員工提供在職進修機會。康龍學院設置了嚴格的准入與畢業門檻，有志於自我提升、長期發展的員工可通過內部推薦及入學考試獲得錄取資格，並在1.5-3年內完成相應課程及答辯後獲得公司內部頒發的畢業證書，同時享有與同等學歷水平相應的薪資福利待遇。學院設有碩士班和博士班，涵蓋化學專業理論與實踐、項目與人員管理、中英文客戶溝通、團隊合作、職業發展等多門課程。大部分課程由公司內部資深科研人員授課，少量課程聘請高校教授授課，在理論與實踐的雙重保障下，持續保證和不斷提升教學質量。2024年度，博士班在讀18人，碩士班在讀21人。

內部學術分享會，實現知識與實踐分享：開展了5個系列，近百場內部學術分享會，覆蓋有機化學、工藝化學、體外生物學、體內藥理學，藥物發現與藥物動力學等眾多學科，持續分享交流經驗，提升科研人員的學術素養。

文獻分享之每日化學反應(RoD)：旨在打開學術前沿的窗口，公司專門成了RoD學術委員會，每日推薦一篇緊跟學術前沿、新穎實用的文獻，擴充科研人員新化學知識儲備。2024年度累計238篇文獻通過各個園區電視展播、微信公眾號、內部數據庫分享等方式，推送給科研團隊，進行閱讀和學習。

定制化商務英語課程：公司持續開設定制化的商務英語課程，補齊語言短板，增強跨文化交際能力。經過長時間的摸索與不斷優化，多維課程體系逐步完善。2024年度累計開設51個班次，共計約600人次進入該課程體系學習。

唯「快」不破，大力激勵創新實踐

公司鼓勵大膽推陳出新，秉持學為己用的原則，積極促進新反應、新技術在實際工作中的應用。通過設立「化學之星」和「追新實踐獎」(RoD Application Award)，對勇於嘗試新技術、新方法的團隊和個人給予支持與獎勵，提升了公司在行業內的技術競爭力，為可持續發展注入新動力。2024年度290個高創新性、高難度課題，通過不斷摸索、優化，不斷攻堅克難，高效快速地完成課題交付，被授予「化學之星」，760餘人獲得表彰。2024年度1110個課題/課題片段通過應用實踐RoD推薦方法解決了技術難題，2600餘人獲得了「追新實踐獎」。

逐「新」，緊追國際前沿技術

公司聚焦國際前沿學術動態，致力於打造一支具有前瞻性、國際視野且蓬勃發展的管理層團隊，為公司戰略決策提供有力支持，助力公司在全球市場競爭中把握先機。

舉辦年度學術研討會：成功舉辦了第十一屆康龍化成合成與藥物化學研討會和第三屆康龍化成藥物代謝和藥代動力學研討會，眾多行業專家和知名學者齊聚康龍化成，就最新研究成果進行詳盡的理論講解和開放的交流，公司科研人員得以與名家面對面對話，極大地拓寬了視野。

每月舉辦名師在線講座，不定期舉辦專題課程研討班：開展了十餘期國際知名教授的線上講座，反響熱烈。5月份牛津大學的Michael Willis教授到訪康龍北京開展了「新功能基團在合成與發現化學中的應用」專題研討班，與廣大科研人員深入交流。

參與學術峰會，洞察行業的窗口：公司重視對外學術交流，推動科研人員了解行業動向，緊跟技術變革，多批次選派優秀代表積極參與國內外各學科多領域的學術峰會，包括第二十二屆金屬有機化學學術研討會、第十四屆藥物和藥學異物代謝學術會議，XDC新藥研發創新論壇等。

為高校人才培養賦能，踐行企業公民社會責任

由康龍化成發起和支持的寧波大學康龍特色班，是公司長期重點關注項目，旨在培養具有專業素養、國際視野和綜合能力傑出的生化、分析和醫藥領域人才。通過設立康龍特色班及其一系列獎學金，選拔、鼓勵、培養優秀學子，考取國際一流大學，投奔醫藥行業。令人欣慰的是，特色班取得了顯著成績，同學們不僅在學業上表現出色，更有不少學生選擇繼續攻讀碩士與博士學位，立志成為新藥研發行業的傑出後備力量，為行業可持續發展貢獻人才儲備。2024年度寧波大學「康龍特色班」畢業生12人，全部考取了研究生，入讀包括北京大學、倫敦大學學院、浙江大學、廈門大學、中國科學技術大學等知名高校或研究所。

「聚能逐新•學術與創新領航計劃」不僅是對學術卓越的追求，更是對可持續未來的承諾。我們堅信，通過持續的學術創新與實踐，為公司的長遠發展注入源源不斷的動力，為構建一個更加綠色、公平、繁榮的社會貢獻企業力量。



案例 學術研討會——第十一屆康龍化成合成與藥物化學研討會

2024年9月21日，第十一屆康龍化成合成與藥物化學研討會在康龍北京召開。研討會共計八個小時，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，與現場的三百名同行，分會場及線上七百多名觀眾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。





案例

專題課程研討班

2024年5月，國際知名化學家、牛津大學Michael Willis教授應邀到訪康龍北京，開展了為期三天的「新功能性基團在合成與發現化學中的應用」專題課程。此次課程吸引了公司內部科研人員的積極參與，線下參與約達1800人次。同時線上同步直播課程也吸引了大量關注。

課程內容涵蓋了近年來該領域的前沿進展和突破性成果，並結合實際案例進行了深入剖析。課程期間，參會人員與Willis教授就相關學術問題展開了熱烈討論，現場氣氛活躍，充分展現了康龍化成科研團隊積極進取的學習氛圍和求真務實的科研精神。

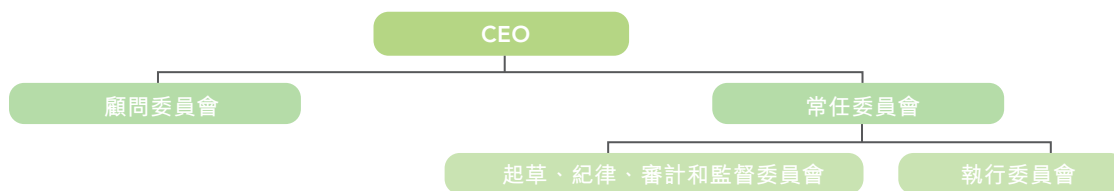


知識產權保護

康龍化成高度重視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。我們建立並完善了保密管理體系，修訂並完善了《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》和《康龍化成信息資源控制程序》等一系列內部制度。此外，我們制定了《康龍化成保密體系搭建方案》，在採購、研發、銷售等多個環節建立相應的知識產權管理規範，致力於從專利和商標等方面進行系統性管理，以更好地保護商業秘密，降低洩露風險，提升競爭優勢，從全方位、多角度防止保密信息的洩露。

康龍化成於2024年獲得授權實用新型專利4個和發明專利22個，新增5個商標，無涉及到國外的專利申請。為了適應公司業務發展，本年度在2023年所採購專利檢索數據庫的基礎數據庫中增加了生物板塊，用於法務部進行知識產權方面的分析，增強康龍化成知識產權保護能力。截止至2024年，康龍累計獲得授權實用新型專利50個和發明專利55個。

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、審計和監督委員會和執行委員會。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。



知識產權保護委員會組成

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數據庫，以滿足公司創新、醫藥研發、科創評估等場景的數據服務需求，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，法務部每年走訪子公司（如康龍寧波、康龍紹興等）進行常規的知識產權培訓，包括商標使用培訓、針對全員的保密知識培訓、針對研發、業務部門的知識產權保護培訓和對外信息發佈的審批培訓。相關培訓的形式多樣，涵蓋了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，2024年，公司開展了5次商業秘密保護培訓，共計2,438人參與。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，有效強化了一線科研員工知識產權保護意識和方法。

與此同時，公司亦採取系統化的流程來管理專利和商標。具體而言，在專利管理方面，申請由發明人發起，法務部配備專門的知識產權人員負責後續的評估和分析。這些人員將與合作的代理機構密切合作，評估專利的可行性，並選擇合適的代理人進行申請處理，確保各方緊密協作，直至最終獲得批准。在商標管理方面，公司負責自主註冊商標，且下級子公司在使用或申請商標時，必須先獲得上級的批准，以確保所有商標使用符合相關合規要求。這一系列流程旨在加強知識產權的保護，維護公司的合法權益，並確保合規運營。



商業秘密保護培訓

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988,759.39萬元。

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，制定各類安全生產管理制度、程序和50餘份安全作業指導書，包含對每類化學品的不同管控要求、設備安全操作要求、二級生物實驗室操作要求、通用安全操作要求等。本年度，我們更新了《危險源辨識、風險評估和控制管理程序》、《安全生產責任制》、《危險物品管理程序》、《事故隱患排查治理管理程序》；另外，康龍紹興新增《安全生產責任制管理程序》中的《EHS獎懲管理制度》以及全員簽訂的《EHS&S員工行為守則》，進一步推動安全管理體系的建設。公司全面落實安全生產責任制，切實提升安全管理水平。2024年，康龍化成無健康與安全相關並具有重大影響的違規事件。

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，康龍北京與康龍紹興已獲得安全生產標準化三級企業證書並通過定期複審維持其有效性；康龍北京已通過ISO 45001職業健康安全管理體系認證並獲得證書。2024年，員工健康與安全風險評估園區覆蓋率達到82.6%⁵¹。



安全生產標準化三級證書及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負責人擔任副主任、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《2024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。2024年，年度安全生產目標完成率為100%。

⁵¹ 在23個運營的園區中，共有19個園區採取了員工健康與安全風險評估或執行了含有員工健康與安全風險評估的程序/安全管理體系。

2024年度公司安全生產目標

- 工傷四級⁵²及以上事故**0**起。
- 重大火災事故⁵³**0**起。
- 事故隱患整改率**100%**。
- 新員工入職EHS培訓參加率**100%**。
- 可記錄事故率不超過**2%**。
- 以20萬工時計，損失工作日事故率不超過**0.6%**。
- 承包商安全生產環境保護管理協議簽訂率**100%**。
- 作業人員安全培訓教育考核率**100%**。
- 特殊作業持證上崗率**100%**。
- 承包商作業發生生產安全傷亡事故**0**起。
- 劇毒化學品、易制爆化學品、精神麻醉類藥品、放射性物品及裝置的合規使用率**100%**。
- 公司主要負責人及科研部門負責人隱患排查頻次不低於每季度**1**次。

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。

⁵² 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。

⁵³ 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。我們的三級安全管理小組由首席運營官領導，由EHS部門推動各項工作，由科研部門及各部門、實驗室負責具體落實，制定系統化的工作方案，並逐步推進體系建設。為有效識別安全風險，各部門與EHS部門密切合作，開展工作場所風險識別，形成各部門的危險源辨識清單以及公司的重大危險源辨識清單。同時，我們邀請第三方進行專業評估，提供詳細的風險地圖。在安全管理方面，所有崗位定期進行隱患排查，積極識別安全風險及隱患點，生成《崗位隱患排查清單》，並在各風險點張貼安全風險告知卡，以從源頭規避安全事件的發生。此外，公司每年委託第三方進行職業危害因素的監測，確保各項安全管理措施能夠有效落地。

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。例如，康龍美國考文垂園區對新員工進行危險材料處理培訓，以及每年進行人畜共患病、危險材料處理和同行評審的複訓。

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、滅火氈、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。為了進一步加強消防安全管理，我們設有消防中控室，並制定了消防演練計劃，以確保在緊急情況下能迅速響應和處理。另外，針對生物實驗室安全，我們舉辦了年度演練培訓，並對北京科技的所有兼職安全員進行了4次安全培訓。當實驗室發生事故時，我們亦會第一時間對其進行事故調查，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。

同時，康龍天津根據當地監管機構的要求，不僅建立了微生物實驗室的清潔消毒制度、潔淨區管理制度和菌種管理制度，也成立了微生物實驗室生物安全委員會，並向濱海新區衛生健康委員會備案了生物實驗室。為應對潛在風險，康龍天津組織了2024年微生物實驗室菌種洩漏的應急演練，並更新了相關的應急預案。而康龍紹興則通過實驗室每週自查及EHS部門每週內檢，來降低實驗室安全風險。其檢查內容包括設施設備的功能和狀態、實驗室活動的運行情況、人員的PPE穿戴情況以及廢物的處置情況等。

報告期內，康龍化成開展全流程風險辨識，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	2024年	2023年	2022年
因工傷死亡員工人數	人	1 ⁵⁴	0	0
因工傷死亡員工比例	%	0.005	0	0
因工傷損失工作日數	天	1,401	972	1,377
員工工作日損失率(LWR)	/	6.53	4.79	7.07
承包商工作日損失率(LWR)	/	0	—	—

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，我們會在年初制定安全培訓計劃並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。

在安全承諾方面，公司員工簽署個人安全生產責任書，以營造全員關注生產安全的良好氛圍。

安全評選方面，公司每季度開展星級實驗室評選活動。EHS制定了評選標準，涵蓋化學品管理、廢棄物處理、安全操作等約8個維度，對實驗室進行全面檢查。根據評估結果，公司會評選出不同星級的實驗室，並給予相應的物質獎勵，以激勵實驗室強化安全建設。

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、消防演練、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演練，確保在應急事故發生時員工能夠安全有效地進行處理。另外，我們還組織「出真水，沒真火」培訓，共組織4次使用消火栓出的真水和滅火器來滅真火的演練培訓，共計463人參加。

⁵⁴ 員工在上班途中遭遇交通事故不幸身亡且該起事故肇事方並非康龍公司的員工。



「安全生產月」活動

2024年的6月到8月期間，各園區舉辦了「安全生產月」活動，開展了安全運動會，線上安全知識競賽、安全事故駐足反思等活動，並進行了標桿實驗室評選。這些活動不僅提高了員工的安全意識，還增強了團隊凝聚力，營造了更加安全、和諧的工作環境。通過這些努力，我們共同邁向了更加安全的未來。

此外，我們積極參與外部研討活動，與行業各保持緊密溝通與交流。本年度，我們參加了製藥工業管理年會、中國實驗靈長類養殖開發協會及廣東省實驗動物學會的活動、上虞區危險化學品協會活動、浙江省化學品安全協會活動、供應商大會、武漢製藥工業企業年會、製藥協會年會和化工協會年會等活動。

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

康龍化成主動傾聽客戶的聲音，以更高效、更優質的服務滿足客戶的期望和需求。我們不斷修訂和完善《用戶投訴》標準操作規程，全面規範客戶投訴及處理流程，明確投訴事件的分類和分級標準，盡最大努力為客戶提供專業化、個性化和系統化的服務。

為確保客戶反饋的問題和建議能夠及時有效地解決，康龍化成建立了高效、通暢且多元化的反饋與跟進機制。在每個產品的分析證書(COA)及外包裝上，都提供了對應生產園區的聯繫方式，以便於客戶進行意見反饋和追蹤。

我們在收到境內外客戶投訴反饋後，會嚴格按照《用戶投訴》標準操作規程進行處理，深入調查投訴原因並及時採取相應措施。我們與客戶保持持續溝通，積極組織投訴回訪，確保全流程保障客戶體驗。此外，我們還制定了系統和高效的糾正及預防措施，以最大限度地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15起輕微投訴，針對接收到的客戶投訴，質量保證部組織調查，並在規定的時間內答覆客戶，並收到了客戶的滿意答覆。

收集記錄



分類判定



調查處理



預防糾正



記錄管理

投訴處理全流程

此外，獲取客戶的認可可是保證我們業務良性運作的重要驅動力。康龍化成格外重視客戶對服務的滿意度。我們持續跟進客戶滿意度，與客戶進行及時溝通反饋，並在客戶繳付合同尾款前確保所有客戶滿意我們提供的服務。我們於報告期內獲得了眾多客戶和合作夥伴的認可、感謝和獎項，被客戶認可為優秀供應商。



優秀供應商獎

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》標準操作規程及《不合格品管理》標準程序等內部制度，並組建了專門的召回小組。該小組對全生命週期的召回程序進行系統化管理，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。同時，我們保持整個召回過程與客戶之間的溝通渠道暢通，確保客戶的訴求能夠及時得到回應。

產品召回流程

當產品發生質量事件後，持有人做出召回決策；

持有人和康龍化成共同判定召回等級，後成立召回小組，制定召回計劃並啟動召回；

對召回原因進行徹底調查並制定預防措施，對產品質量影響進行調查評估，後對召回產品進行處理；

最終形成召回報告並歸檔後關閉召回。

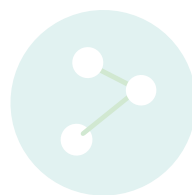
我們至少每三年開展一次產品召回應急演練，確保模擬召回方案及產品召回系統有效運行。2024年，我們在康龍北京和康龍天津各開展1次模擬召回；全年未發生召回產品事件。報告期內，康龍化成無任何與產品質量、產品健康和安全的有關的不合規情況。

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，強化人力資源管理戰略，提供豐富多樣的培訓項目，攜手員工共同發展。同時，我們重視員工關愛，健全溝通機制和福利制度，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。圍繞自身人才戰略，我們建立了科學高效的人力資源管理體系，推動健全的發展和晉升通道，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《康龍化成行為準則》，明確僱傭相關的行為標準，如：自願選擇僱傭、禁止童工或強迫勞動、尊重人權與保護勞工等。並根據運營地的法律法規制定了一系列政策制度，如：《員工手冊》、招聘相關制度、操作指引等相關的內部政策。政策制度及權益保障適用於所有員工，不論全職、兼職、靈活就業崗位等，確保僱傭工作的公開、公正、公平。同時，我們制定《商業合作夥伴行為準則》，以同樣標準要求我們的供應鏈夥伴。

平等自願僱傭

為確保應聘者能夠在平等的基礎上獲得職業發展機會，我們明確崗位僱傭要求，在發佈的職位信息中，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。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。這有助於應聘人員及時了解職位的基本情況，評估自身是否符合招聘要求或是否能滿足其期望。

我們致力於為所有應聘者提供一個公平、透明的招聘環境，嚴格遵循公正自願的招聘原則。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。

此外，我們採用科學的方法遴選人才。在招聘過程中，我們在簡歷篩選階段採用智能化和數字化系統，目的是對應聘人員的教育背景、專業技能、創新能力等多方面履歷進行綜合評價，而非對年齡或性別進行篩選。這種科學的評價方法確保每位應聘者都有機會根據其實際能力和潛力得到公正評估，有效避免年齡或性別歧視。通過這些措施，我們提升了招聘的效率和準確性，並進一步推動了平等僱傭的實現。

禁止童工或強迫勞動

我們堅決禁止童工、反對強迫勞動，絕不參與、支持或縱容任何形式的奴役或人口販運，嚴格遵守相關規定，確保員工的權益得到保障。

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，並通過《康龍化成行為準則》對公司內部做出明確規定，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和證件檢查，確認應聘者年紀達到法定就業年齡和公司用工要求，並在線上申請系統禁止合法僱傭年齡以下人員申請。一旦發現任何僱傭童工或強迫勞工的情況，我們將立即終止其勞動合同，上報相關管理部門。當未滿16週歲的少年兒童被錯誤錄用時，應立即結算其所有薪資，並立即派人將童工送回原居住地，交由其父母或監護人或政府指定的救助站（部門），護送童工回原居住地所需費用由公司承擔。

報告期內，康龍化成未發生任何與僱傭童工或強迫勞工相關的違法事件。2024年，康龍化成共結案6起勞工糾紛案件，主要涉及獎金、薪酬發放和勞動關係解除等問題，所有案件均按照判決或裁決結果全部履行或無需履行。當中，並未發生與員工招聘與解聘、薪酬、工時與假期、晉升與平等機會、騷擾、反歧視及多元化或其他違反勞工準則及相關法律的情況。

尊重人權與保護勞工

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《員工手冊》、《康龍化成行為準則》等制度，覆蓋全集團，涵蓋人權和勞工準則，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」態度。

康龍化成在《員工手冊》的「勞動與人權管理」政策中明確規定尊重員工自由結社和集體談判的權利，並積極維護員工行使相關權利。報告期內，簽署集體談判協議的員工覆蓋率達74%。我們實行男女同工同酬制度，定期對性別薪酬差異指標進行監測與分析（關於員工性別薪酬平等的詳細內容請見本報告4.2溝通與關愛章節），男女員工均享有相等的福利政策及工作、晉升權力。本年度，工會組織召開一次職工代表大會，順利審議通過《員工手冊》修訂的相關事宜。

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。

包括報告期在內，康龍化成過去三年未發生重大裁員事件。

我們持續關注並評估人權問題。為確保在所有公司業務活動中充分尊重與保障人權，康龍化成聘請專業第三方機構積極開展覆蓋全集團範圍內的人權盡職調查工作及人權評估專項提升工作，針對強制勞工與僱傭童工、招聘與人員流動、健康安全、結社自由與集體談判權利、申訴機制、多元化、歧視、強迫勞動、工資及薪酬福利等領域進行評估，形成公司內部風險評估機制，並進行有效監督與整改。我們每兩年開展一次人權評估，人權評估範圍包含康龍化成及其控股子公司的員工和第三方員工，並依託第三方的支持覆蓋了當地社區、原住民及外來務工者等。針對識別與評估出的人權相關風險，我們積極開展人權風險專項改進行動，全面推進公司人權風險應對相關事務的實施。2024年，康龍化成針對全集團開展人權評估，覆蓋率達100%，評估結論為低風險可控，人權風險緩解與補救實施覆蓋率達100%。

供應鏈合規僱傭

康龍化成致力於全球範圍內的人權保護，我們發佈《康龍化成行為準則》、《商業合作夥伴行為準則》，定期更新英國現代奴隸制法案聲明，對公司全部供應商與合作夥伴提出明確要求，禁止僱傭童工、強制勞工、歧視、騷擾等行為發生，反對任何形式的人口販賣和現代奴隸制，並確保供應鏈相關勞工享有公平的工作條件、同工同酬、最低生活工資、隱私權、結社自由和集體談判權。

我們推動供應鏈中的人權、道德、勞工等方面的負責任實踐，並通過供應商管理計劃(Supplier Management Program)監控供應鏈中的關鍵風險。我們搭建供應鏈人權風險評估體系，開展針對承包商、一級供應商及合資企業的人權評估與監控管理，並且通過第三方顧問依據《PSCI負責任供應鏈管理原則》進行供應鏈風險評估，重點關注道德、管理體系、人權與勞工、環境、健康與安全等領域，全面把控公司價值鏈相關活動及新業務關係⁵⁵中與人權及勞工有關的風險。

人力資源戰略

康龍化成高度重視員工的全面發展，建立了強有力的管理架構和全面的人力資源戰略，以踐行「員工第一」的人才理念。2024年，康龍化成在全球擁有21,370名員工，其中女性佔比55.14%，人力資本投資回報率為137.60%⁵⁶。（關於員工多元化的詳細內容請見本報告1.3多元化建設章節）

2024年康龍化成僱員構成情況

指標		單位	2024數據
員工總數 ⁵⁷		人	21,370
員工按性別劃分	男性	人	9,587
	女性	人	11,783
員工按僱傭類型劃分	全職員工 ⁵⁸	人	21,370
	其他用工形式的非正式員工 ⁵⁹	人	687
員工按年齡劃分 ⁶⁰	30歲（含30歲）及以下	人	14,294
	31-50歲（含50歲）	人	6,525
	51歲及以上	人	551

⁵⁵ 新業務關係包括合併、收購及合資企業等。

⁵⁶ 人力資本投資回報率=(財年總收入-(財年運營費用-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。

⁵⁷ 康龍化成的正式員工均為全職員工，無非全日制、臨時員工和靈活就業人員。

⁵⁸ 與年報口徑一致的員工人數均為全職員工。

⁵⁹ 其他用工形式的非正式員工主要包括實習生、兼職員工、勞務派遣等，不計算在員工總數中。

⁶⁰ 2024年，我們已優化海外園區數據收集系統，提升數據質量及準確性。因此，51歲及以上員工數量比2023年有所增加。

指標	單位		2024 數據
員工按學歷劃分	本科及以下	人	14,376
	碩士	人	5,961
	博士及以上	人	1,033
員工按地區劃分	中國地區（含港澳台）	人	19,686
	英國地區	人	981
	美國地區及其他海外地區	人	703

康龍化成持續優化人力資源管理架構，從而提升人力資源管理效率，我們建立了由專家中心(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，將企業內部各個層級、部門和地域的人力資源管理工作進行整合，實現資源共享，形成高效、靈活且富有競爭力的人力資源管理體系。

康龍化成制定了人才戰略，並在全集團範圍內落地實施。人才戰略覆蓋7大領域，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。同時，我們制定了《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。

康龍化成人才戰略7大領域

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	讓員工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

在集團人力資源管理體系和人才戰略的統一引領下，康龍化成各運營所在地根據實際情況，結合自身需求持續更新人力資源管理制度。2024年，集團對《員工手冊》進行了修訂和更新，康龍英國更新了員工福利相關制度，如包括員工家事假、育兒假、產假等在內的休假制度和靈活辦公制度，以及員工醫療保險計劃和健康支持計劃等，這些制度更新行動不僅是對當地勞動法律最新要求的積極響應，而且進一步保障了員工的工作與生活平衡。

我們持續打造完善的晉升路徑和標準，每年對全部員工進行績效考核，並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、康龍美國繼續實施並完善「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合作設計其定制的發展計劃，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

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

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

「繼任計劃」流程



人才吸引與發展

我們高度重視人才的吸引與發展，積極建立人才資源儲備庫，不斷完善招聘流程，並持續推進和深化校企合作，拓展多元化的招聘渠道。針對員工職業發展的各個階段，我們提供專門的培訓計劃，輔以繼任計劃和績效評估體系，努力營造企業與員工共同成長的良好氛圍。全方位的人才戰略為公司的創新與發展奠定了堅實基礎。

人才吸引

我們通過多樣的招聘渠道不斷擴大人才隊伍，包括：實習生留用轉正、校園招聘、社會招聘、內部轉崗、退休返聘。為提升招聘效果，我們實施全流程電子化招聘模式，利用數字化人力資源看板擴大人才資源儲備，自動化初篩簡歷確保公平公正地選出與崗位最匹配的候選人。我們採用電話、視頻面試形式，打破地域和時差限制，吸引全球優秀人才。2024年，我們從世界各地，以不同渠道，招聘優秀人才共4,122人，平均招聘成本為3,233元/人。

我們積極與企業和高校建立緊密合作關係，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。2024年，康龍化成共參加了132場大型雙選會、35場專場宣講會，並線下一對一拜訪了40所高校。在校園裏，我們為學生提供個性化就業指導，幫助他們了解生物醫藥行業並提高競爭力。同時，我們邀請全國多所高校師生到康龍化成主要園區參觀交流，體驗我們的職場文化。

為了吸引海外人才，2024年我們首次實地拜訪香港地區五所知名高校（香港大學、香港城市大學、香港浸會大學、香港中文大學、香港理工大學），參加招聘會並與學生和就業導師交流，獲取了大量優秀人才。本年度，我們共參與36所海外高校的招聘會，舉辦一場專場宣講會，覆蓋約7,000人次，收到簡歷逾萬份。

我們重視多元化的視角和經驗。我們明確規定，在招聘過程中，不得歧視候選人的國籍或年齡。對於超出法定退休年齡的人選，提供顧問協議等靈活的合作方式。在2024年新增聘用的管理層員工中，有7名超過55歲，最年長的員工在入職時已經63歲。2024年，公司共計有9名外籍人士入職，國籍包括美國、比利時和加拿大等。



案例 康龍化成舉辦第二屆「前程灣裏，才聚康龍」校企合作大會

2024年7月，康龍化成在康龍寧波成功舉辦第二屆「前程灣裏，才聚康龍」校企合作大會，邀請27所高校20位老師、69名學生前來參會。為了深入長期與高校合作，招募優秀人才，我們與其中10所高校建立畢業生就業基地建設合作。

此外，活動為師生們提供了深入了解康龍化成的機會。受邀師生不僅參觀了公司的日常工作環境和生活設施，還參加了化學與生物校友分享專場活動，進一步感受了公司的工作氛圍與企業文化。通過與高校的深度合作，我們積極探索產學研合作的新模式，實現了人才培養的雙向賦能，推動產教研協同發展，為行業注入新的活力。



案例

康仔人才市集

2024年，我們在康龍北京、康龍寧波、康龍天津、康龍西安等園區面向員工舉辦了「康仔人才市集」主題系列活動。此次活動旨在向員工詳細介紹康龍的人才政策，鼓勵內部推薦，並通過吉祥物「康仔」的運營傳播企業文化。通過一系列充滿互動性和教育意義的活動，提升了員工對人才政策的理解和支持，增強對企業文化的認同感和歸屬感，鼓勵員工推薦優秀人才，共同建設康龍。



人才培訓與發展

康龍化成制定了《學習和發展政策(Learning and Development Policy)》以及其他內部培訓政策，建立系統化、多樣化的員工培訓機制。我們關注員工職業發展的整個生命週期，打造定制化的培養計劃，將人才培養與梯隊建設相結合，形成年度培訓管理目標和工作計劃，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。2024年，康龍化成在員工培訓方面共投入1,028萬元⁶¹，平均每名受訓員工505.19元。

2024年康龍化成僱員構成情況（按職級劃分）

指標	單位	2024數據
員工總數	人	21,370
高級管理層人數（含執行董事）	人	88
中級管理層人數	人	4,547
一般員工人數	人	16,735

⁶¹ 其中，中國地區培訓投入615萬元，海外投入413萬元；按培訓類型劃分，新員工培訓及內訓師活動費用15萬元，領導力培訓項目費用320萬元，康龍學院學員培訓費用約為32萬元，員工拓展費用265萬元，高管EMBA培養費用108萬元，其他業務培訓費用為288萬元。

我們為員工的每個職業發展階段提供專門培訓，並通過績效評估和康龍英國、康龍美國的繼任計劃提供支持，確保員工持續成長與發展。



實習生

- 實習生管理政策：我們落實全集團統一的實習生管理政策，旨在幫助學生掌握專業技能和職業素養，創造優質實習體驗，吸引青年人才加入康龍化成。我們對業務部門採取監督，確保實習生工作內容與描述相符。我們根據實習生的地區和學術背景，設置合理的薪資待遇，確保公平性。
- 導師計劃：2024年，292名實習生參與了導師計劃，共覆蓋61%實習生。參加計劃的每位實習生配備的導師，負責教授工作流程、提高專業技能、講解實驗室安全注意事項，並指導安全操作設備。導師還定期對實習生工作情況進行評價，提供畢業論文撰寫指導，幫助他們快速融入工作環境，實現成長。



新員工

- 師友計劃：我們開設的個人成長導師項目師友計劃，為員工提供豐富的學習資源，幫助員工提高工作技能，確保他們能夠更好地融入公司文化。
- 入職培訓：為了幫助新員工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，適應工作流程，康龍化成針對新員工開展了全面的入職培訓計劃。培訓內容涵蓋人力資源、信息技術、公司政策以及環境健康與安全等主題，旨在確保新員工在入職時獲得必要的支持和幫助，使他們能夠更好地融入公司文化，並為公司做出貢獻。



初級管理層

- 育才計劃：我們為從普通員工晉升為初級管理層的員工安排了育才計劃培訓，培養任務導向意識，聚焦於績效提升，幫助他們適應從執行者到管理者的身份轉變。共計開展育才培訓計劃7期，覆蓋人數近1,500人，時長超過20,000小時。
- 英才計劃：在育才計劃之後，我們將對新任管理人員進行進一步培訓，旨在將目標轉化為執行，打造高績效文化，培養知人善任能力。英才計劃採取高強度培訓，每次培訓時長達到8小時。2024年培訓場次共11場，培訓人次約500人。



中級管理層

- 強將計劃：強將計劃是為中級管理層特別開設的培訓項目，旨在幫助團隊發展，培養組織人才，引領變革。2024年，康龍化成一共開展了75場強將計劃培訓。其中，我們面向分析&合成團隊近60人開展共約20場的領導力強將項目培訓課程，總時長達到2,625小時以上，CDMO團隊開展約13場強將培訓，時長約1,700小時，強將強化訓及加強訓約42場，時長約1,300小時。以上培訓旨在提升管理人員的綜合能力，以更好地應對未來的挑戰和機遇。培訓包括《高效團隊溝通》，《情境領導力》，《教練與授權》，《變革管理》及《高效演示及說服》等課程，全方位帶領團隊負責人，從自我出發到領導他人，培養個人領導力。



高級管理層

- MBA/EMBA：康龍化成為高級管理層匹配中歐MBA和EMBA課程，幫助建立全局戰略思維，引領業務發展。

綜上，2024年集團層面一共開展領導力培訓總時長為36,671小時，人均培訓時長11.5小時，開展培訓場次112場，各層級的領導力培訓覆蓋率達到68%以上，其中強將計劃對中層管理者覆蓋率為48%，英才計劃對中基層管理者覆蓋率為66%，育才計劃對基層管理者覆蓋率為68%，培訓人次4,121次。

2024年康龍化成培訓情況

指標	單位	2024年
員工受訓總場次	次	20,014
員工受訓總人數	人	20,351
員工受訓總時數	小時	938,723.97
員工受訓百分比	%	95.23
員工平均受訓時數	小時/人	43.93
女性員工受訓百分比	%	95.76
女性員工平均受訓時數	小時/人	46.04
男性員工受訓百分比	%	94.59
男性員工平均受訓時數	小時/人	41.33
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	37.26
中級管理層受訓百分比	%	92.83
中級管理層平均受訓時數	小時/人	46.58
一般員工受訓百分比	%	95.86
一般員工平均受訓時數	小時/人	43.24

案例

康龍臨床全方位技能培訓

康龍臨床制定的員工培訓計劃，針對不同職位需求開展入職培訓、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，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，極大提高了工作效率。

2024年，康龍臨床正在搭建覆蓋全園區的通用性學習平台，提供豐富的通用技能在線課程，旨在幫助員工發展和成長。平台預計將於2025年正式投入使用，惠及康龍臨床全部正式員工共3,803人。

為協助員工不斷提升自身能力，適應快速變化的工作環境，康龍化成大力支持員工參與外部教育機構的官方學位認證的學習和考取。同時，我們支持員工參與國家中級和高級職稱評定，並提供全額的經費支持，培養全方位的管理人才和技術人才。

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，積極暢通員工溝通渠道，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。

同時，康龍和根據員工所在職位、能力和價值等多個指標，合理確定員工的固定薪酬和等級，每年通過股東大會投票審議決定公司董事的薪酬計劃。康龍化成堅持同工同酬原則，定期開展性別薪酬差距分析並對數據進行日常監控，根據分析結果採取必要的行動及專項排查和調查，以及時糾正和調整。我們持續披露相關指標，不斷提高晉升、薪酬決策的透明度，促進工作場所的多樣性和平等。2024年，康龍化成開展了全球員工性別薪酬數據統計工作。

2024年康龍化成性別薪酬平等情況

指標	平均薪酬比例差距 ⁶²	中位數薪酬比例差距 ⁶³
全體員工	-4.32%	-6.89%
高級管理層及以上員工	9.01%	-2.99%
中級管理層員工	-5.92%	-4.97%
一般員工	-0.81%	3.66%

2024年康龍化成性別獎金平等情況

指標	平均獎金比例差距 ⁶⁴	中位數獎金比例差距 ⁶⁵
全體員工	-7.79%	-10.47%
高級管理層及以上員工	79.10%	40.00%
中級管理層員工	-8.75%	-9.68%
一般員工	-5.02%	-2.10%

⁶² (康龍化成女性員工平均薪酬 - 男性員工平均薪酬) / 男性員工平均薪酬

⁶³ (康龍化成女性員工薪酬中位數 - 男性員工薪酬中位數) / 男性員工薪酬中位數

⁶⁴ (康龍化成女性員工平均獎金 - 男性員工平均獎金) / 男性員工平均獎金

⁶⁵ (康龍化成女性員工獎金中位數 - 男性員工獎金中位數) / 男性員工獎金中位數

公司建立《績效管理與考核制度》，對員工工作表現進行評價，並開展年度BSC⁶⁶多維度績效評估，並借助評估系統進行績效管理。同時，該員工績效評估系統整合了關於合規及行為準則情況評估，並倡導業務經理在績效評估中設定誠信(Integrity)的相關指標。我們針對績效反饋設立申訴機制，接受員工在績效方面的反饋並給予處理。另外，我們針對全體員工開展健康與安全、商業合規等ESG領域的激勵措施和績效考核，為晉升和薪酬決策提供指導。

公司為所有員工設計了股權激勵計劃，涵蓋員工股票獎勵計劃和股票紅利計劃，並根據不同層級的員工制定相應的激勵措施，每年進行調整和優化。我們的激勵措施包括基於團隊和個人績效的月度、季度及年度獎金、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數據，結合員工績效表現，進行薪酬調整。康龍化成不斷推進和完善員工股權激勵計劃的制定、宣傳和實施，全面建立和健全公司的長效激勵機制。在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，將股東利益、公司利益和核心團隊個人利益結合在一起，使各方共同關注公司的長遠發展，並取得了積極的成效。

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。2024年，員工⁶⁷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。

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；
- 提供社會保險、住房公積金；
- 為員工提供停車位補貼，並設置電動汽車充電樁等設施；
- 針對重疾貧困員工開展愛心捐款活動；
- 提供員工住宿，及免費過渡性住房；
- 為需要通勤的員工提供上下班班車服務；
- 協調子女入學，為員工提供教育支持；
- 為具有博士學位的員工提供購房資助。

⁶⁶ BSC，即Balanced scorecard，平衡計分卡，用於在多個維度上評估和改進績效。

⁶⁷ 範圍涵蓋中國境內員工。

康龍化成員工福利措施

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；
- 提供碩博學歷提升補貼、國際行業資質證書持證獎勵、緊缺職業（工種）技能補貼、碩博生活補助；
- 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；
- 設置人才推薦獎，激勵員工積極參與人才團隊建設。

康龍化成員工福利措施

身心健康類

- 每年為員工安排免費體檢；
- 設立心理援助項目，通過專業人員對組織診斷、建議和對員工及其直屬親人提供專業指導、培訓、諮詢，幫助解決員工及其家庭成員的各種心理和行為問題，提高員工個人績效和組織整體效能；
- 提供高端健康醫療，預約就診；
- 設立母嬰室，為哺乳期員工創造更私密的空間。



母嬰室



康龍化成員工福利措施

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，嚴格遵守國家法定標準，為員工支付帶薪的陪產假、產假、育兒假、哺乳假、喪假、病假等。以及為員工繳納社保及公積金的，由於員工因個人原因申請的事假。充分保障了員工休息權益；
- 2024年共有623名員工在2024年休過育兒假，育兒假返崗率100%；
- 遵守國家法定標準，為員工提供生育津貼；
- 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；
- 向外派員工提供住房並發放津貼；
- 在康龍英國及康龍美國為員工提供靈活的兼職工作安排；
- 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；
- 開展豐富的員工活動，增強員工的職場體驗感、歸屬感和幸福感，向每一位康龍員工傳遞關懷和溫暖。



健身房



案例

國際婦女節活動

在2024年，為了慶祝國際婦女節，各園區都精心組織了豐富多彩的活動來表達對女性的敬意和關懷。這些活動不僅限於傳統的慶祝形式，更融入了多樣化的元素。從充滿創意的DIY手工坊到活力四射的戶外遊戲，每一種活動都為員工提供了放鬆心情、展現自我以及增進同事間友誼的機會，讓女性員工感受到了康龍對她們健康、快樂和個人成長的深切關注。



2024年國際婦女節活動



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。



案例

康龍化成七夕主題活動

2024年康龍北京舉辦了「仲夏遊園，樂滿康龍」的七夕主題活動。本次七夕活動，立足中華傳統文化，設置了國風遊戲、互動抽獎和拍照打卡等環節，超過千名員工熱情參與，現場氣氛熱烈，充滿了歡聲笑語。此次活動不僅為員工提供了一個輕鬆愉悅的娛樂平台，還通過豐富的傳統文化體驗，增強了員工對傳統文化的認識與興趣，促進了團隊凝聚力的提升，進一步豐富了企業文化建設。



七夕主題活動

員工溝通

康龍化成主動傾聽員工的聲音，開通多種溝通渠道，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渠道，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，並儘快向舉報人反饋調查結果。2024年，未發生有效舉報情況。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。

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

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。公司根據調查結果進行深入分析，制定並開展提升行動，以更好地改進和提升員工的工作體驗，增強公司的整體競爭力。



案例

內部溝通計劃

2024年，康龍英國通過一系列創新舉措全面提升企業溝通效能與員工參與度。核心策略包括打造了全新的員工內聯網平台，我們將其打造為整合跨區域協作與知識共享的智能中樞。升級後的系統不僅實現信息實時互通，還發佈了各種新聞通訊，涵蓋健康與福利、學習與發展和參與活動等不同領域。此外，還舉行了員工座談會，向員工提供有關戰略、進展和最新動態的最新信息。



案例

員工年度滿意度調查

2024年，我們在全集團範圍內開展了年度滿意度調查，覆蓋100%正式員工。這項調查旨在深入了解員工對公司文化和管理實踐的看法。調查結果顯示，員工對於「公司踐行公司的價值觀、領導帶領團隊完成目標和我們能從錯誤中吸取教訓」等方面贊同度相較最高。這一結果不僅反映了員工對管理層在戰略執行力方面的認可，也表明瞭他們對公司組織賦能機制的持續信心。員工們普遍感受到管理層在推動公司價值觀落地、激勵團隊協作和實現目標方面所做出的努力和成效。同時，調查結果也揭示了員工對公司在面對挑戰和錯誤時，能夠積極總結經驗、不斷改進的態度和能力的高度讚賞。基於本次調查結果，我們計劃於2025年針對性制定改進方案，重點強化現有優勢領域，持續提升組織效能。

健康與安全

康龍化成始終關注員工的身體健康，我們通過開展多樣化的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質量。

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 Act)》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體系，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。2024年，康龍化成並無健康與安全相關並具有重大影響的違規事件。2024年康龍北京通過ISO 45001認證，在認證過程中重新梳理相關文件，保留職業病申報宣傳培訓監測文件，並新增作業指導書，危險源辨識、危險物管理程序等文件。

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，2024年共18,062名員工進行了健康體檢，員工體檢率達84.52%。
- 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。
- 康龍西安與咸陽市中心醫院合作，在康龍西安的東門入口處設立急救小屋。

開展培訓宣導

- 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。

投保安全生產責任險

- 為加氫工、放大實驗室研究員、危險化學品庫管員、應急處置人員投保安全生產責任險。

簽署安全生產責任書

- 2024年員工簽署了安全生產責任書。

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。



案例 康龍北京持續推進「快樂星球」計劃，關注員工心理健康

在2024年，我們繼續推進「快樂星球」計劃，將心理健康關愛項目從康龍寧波推廣至全公司，旨在全方位提升員工的心理健康和整體福祉。我們建立了更加完善的心理關愛體系，為員工及其家屬提供涵蓋心理、生理、法律和理財等多方面的心靈關懷平台。

我們開展各類活動，通過線上線下結合方式，以幫助員工應對人際關係、職業發展、親子教育、精神健康、家庭與情感等多重挑戰。在線上方面，我們共上線了16節微課，內容涵蓋了自我探索、溝通技巧、心理疏導等方面。另外，我們還多次推出了專題活動，幫助員工們更好的探索與自己和身邊人的關係，增進交流和理解。

「快樂星球」計劃的全面推廣，不僅為員工提供了一個可靠的支持平台，也體現了康龍化成作為一家負責任企業，持續關注員工身心健康的堅定承諾。這一計劃將為企業的長期發展和穩定奠定更加堅實的基礎。



「快樂星球」專題活動

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。2024年，職業病防治工作的整體目標為：0起職業病事件。

我們通過告知、警示、識別與監測、健康跟蹤四個維度防治職業病，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。



警示

- 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。



識別與監測

- 公司制定了職業危害因素日常監測計劃，對職業危害因素進行日常識別與自行檢測並及時實施相應治理措施。每年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估。
- 通過定期的職業健康相關法律法規、技術標準的收集與合規性評價，審視公司職業健康檢查項目及週期。2024年，我們基於評價結果，進一步優化了職業病體檢項目以覆蓋更多相關的職業病危害因素。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。
- 建立、健全職業病危害事故應急救援預案，並對相關預案進行了專業評審，以確保其可操作性。
- 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。



健康追蹤

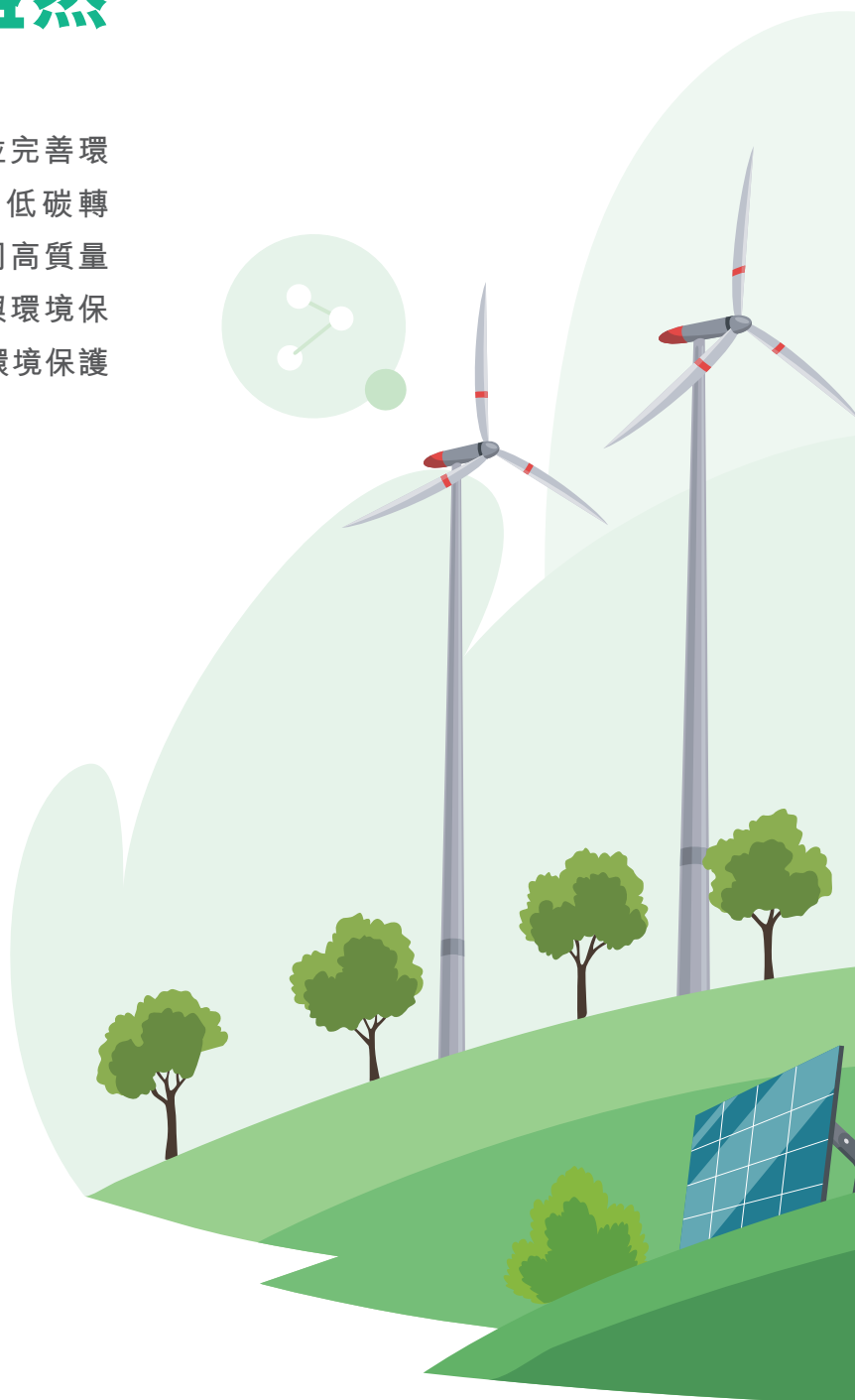
- 為每位員工建立了健康檔案，記錄員工的職業健康狀況、體檢結果、職業史等信息，以便對員工的健康狀況進行跟蹤和管理。
- 對於可能存在職業健康風險的崗位，為員工提供個人防護設備，如口罩、防護服、護目鏡等，以減少員工接觸有害物質的機會。

05

低碳發展 綠意盎然

康龍化成秉持低碳發展理念，建立並完善環境治理體系，積極推動節能減排和低碳轉型，將環境保護、尊重自然視為公司高質量發展的基礎，致力於實現企業發展與環境保護的共同進步。2024年，康龍化成環境保護費投入10,314.25萬元。

- 應對氣候變化
- 綠色運營
- 污染防治





應對氣候變化

2024年11月，《聯合國氣候變化框架公約》締約方會議第二十九屆會議⁶⁸(COP29)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，應對氣候變化已成為全球共識，並強調了技術轉讓與合作的重要性，以推動綠色技術的研發和應用，促進低碳轉型。作為一家全球化的醫藥研發公司，康龍化成始終關注氣候變化問題，積極響應《巴黎協定》的倡議。公司不斷增強應對氣候風險的韌性，提高應對氣候變化的能力，為全球氣候行動貢獻力量。

為了科學有效地披露公司在應對氣候變化方面的努力，康龍化成遵循氣候相關財務信息披露工作組(TCFD)的建議，從治理、戰略、風險管理和指標及目標四個維度披露其氣候變化風險管理體系和應對行動。公司不斷探索應對氣候變化的解決方案，通過規劃減排路徑、應用節能減排技術以及利用可再生能源等措施，實現可持續的低碳發展。

可持續氣候變化治理

董事會及其下屬委員會作為ESG管理的治理層，持續關注氣候變化。為了加強氣候治理的整體設計，我們對氣候治理框架進行了完善，並明確了各級的職責。這將有助於推動公司內部有效實施氣候變化管理，明確了「治理層－管理層－執行層」的三級氣候治理體系，清晰劃分了各層的職責。



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

可持續發展策略

公司積極應對氣候變化帶來的風險與挑戰，與監管機構、投資者及第三方專業機構等利益相關方展開深入交流，共同探索實現碳中和的有效路徑。我們聚焦氣候風險管理及溫室氣體排放等關鍵議題，通過加入科學碳目標倡議(SBTi)，並在CDP(Carbon Disclosure Project)等平台公開披露公司氣候管理成果，彰顯公司應對氣候變化的承諾，為緩解全球暖化貢獻力量。

康龍化成於2022年正式簽署SBTi承諾書，主動梳理和監控自身及價值鏈碳足跡，並結合公司業務特點，制定溫室氣體減排目標。2024年，康龍化成的近期及淨零目標已通過SBTi驗證，公司依據SBTi減排要求，積極識別和分析適用於自身的關鍵減排機會，從能源結構、未來產能增長趨勢、園區減排潛力、能源管理體系建設等多維度出發，應用多項節能減排創新技術降低運營過程中的碳排放。目前，部分園區已成功實施高效製冷節電機組應用、焚燒爐能量回收系統、熱力和蒸汽替代、自動化溫度設定等減排措施，減排效果顯著。同時，公司定期披露節能減排進展，不斷推動減排工作穩步向前。

完善能源管理體系

康龍化成嚴格遵循國家節能法規要求，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》等配套制度。

為有效推進節能減排工作的實施，公司成立了節能減排專項小組，並由合規及ESG委員會擔任管理層，各園區運營負責人組成節能減排專項小組，帶領各園區開展節能減排相關工作。節能減排專項小組設置月度會議機制，分享討論各園區在節能減排方面的成功案例與實踐經驗，同時監督集團節能減排目標的達成進度，工作成果上報至合規及ESG委員會，合規及ESG委員會定期向戰略委員會及董事會進行匯報。報告期內，節能減排專項小組圍繞公司能源使用概況、排放關鍵領域、節能減排面臨的挑戰、可再生能源採購策略、能源管理系統升級及行業最佳實踐等核心議題，展開了全面而深入的探討。通過細緻分析，小組明確了未來的節能減排工作重點，並迅速在各運營區域部署實施相關措施，為公司科學實現碳減排目標奠定了堅實基礎。



案例 康龍英國卡迪夫園區開展月度能源分析工作

2024年，康龍英國卡迪夫園區的能源管理顧問提供了詳細的能源使用月度報告，該報告精準地識別了園區內任何異常的能源使用狀況，從而促進了能源管理的精細化。園區通過全天候監測園區的電力和熱力使用量，以及對關鍵設備能耗比例的細緻分析，能夠及時發現異常能耗的情況。此外，園區還通過兩個方式獲取實時數據：

- 電力雷達：該平台顯示現場分表設備的用電情況，有助識別工作效能較低的設備。
- 能源管理器：用戶可以查看現場的天然氣和電力使用情況以及相關發票，從而發現能源使用中的低效環節，以及評估節能措施的效果。

借助這些工具，我們不僅能夠全面監控園區的整體能耗狀況，還能及時發現並解決設備效率方面的問題，從而更有效地降低能源消耗。



案例 康龍英國克拉姆靈頓園區開展能源審計工作

康龍英國克拉姆靈頓園區及卡迪夫園區簽署了化工行業協議 (Chemical Industries Association)，並積極參與由環境署 (Environment Agency, EA) 管理的化工行業氣候變化協議 (Chemical Sector Climate Change Agreement, CCA⁶⁹)，致力通過實現設定的能源目標來減輕氣候變化稅的影響。報告期內，康龍英國克拉姆靈頓園區正式啟動「節能機會計劃」(Energy Saving Opportunity Scheme, ESOS) 第三階段，該階段由資深能源管理顧問團隊負責執行全面的能源審計工作。依據審計結果與專業建議，園區將進一步優化能源系統並實施節能舉措，以實現2024年的能源效率目標。這一成就已在康龍英國拉什登園區、卡迪夫園區和霍茲登園區先行實現。

此外，我們的能源管理顧問團隊將持續提供合規性進展報告，精準識別並建議各園區的能效提升與減排機會。康龍英國的能源審計行動與集團科學碳目標倡議 (SBTi) 宗旨相契合，隨著康龍英國各園區能源審計工作的不斷完善，我們正穩步邁向更加綠色、低碳的可持續發展未來。

開展低碳生產行動

康龍化成全面梳理生產過程中的用能環節，並針對各園區開展低碳生產行動，包括生產工藝優化、設備改造升級、能源精細化管理等多個領域，推進各運營環節的碳排放實現全面下降。



案例 康龍北京持續推進節能減碳

2024年，康龍北京圍繞能效提升、系統優化升級、設備改造更新等方面，實施了多項節能減碳舉措，顯著降低了能源消耗及碳排放。這些優秀的實踐經驗通過節能減排專項小組會議與各園區分享交流，技術人員針對其他園區的節能減碳改造項目進行定期指導和經驗分享。

未來，康龍北京將繼續探索新材料及新技術的應用，深化數據驅動的能效管理，力爭在綠色低碳發展領域形成行業標桿，為集團可持續發展目標提供堅實支撐。

- 園區動力中心節能改造：對冷凍水泵、冷卻水泵加裝變頻控制系統，並根據負荷需求動態調整運行頻率，減少無效能耗。同時，我們更換了冷卻塔填料，以此提升散熱效率，降低冷卻系統整體能耗。升級後的製冷機房智能化群控系統可以實時監測末端負荷變化，精準調整供冷量，避免過量供冷導致的能源浪費。通過以上努力，24年動力中心用電量同比降低25%，節能效果顯著。
- 實驗室空調風機運行精細化管理：利用VAV變風量技術，考慮到實驗室通風櫥實時使用情況，動態調整風機運行頻率，避免恒定風量下的能源浪費。並同步設置夜間節能運行模式，在非實驗時段自動降低風機轉速或切換到低功耗狀態。在保障實驗環境的穩定性和安全性的基本原則下，顯著地降低了空調系統能耗。
- 供暖鍋爐房改造：通過將老舊低效鍋爐置換為高效冷凝熱回收鍋爐，我們將熱效率提升至95%以上。同步升級鍋爐房智能化控制系統，實現鍋爐運行參數實時監控、負荷自動調節及故障預警功能，減少人工干預和能源損耗。24年供暖季預計天然氣使用量同比下降15%以上。

⁶⁹ 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）。



案例

康龍寧波踐行低碳生產

康龍寧波積極推動綠色低碳發展，通過學習先進技術、優化設備運行、改進管理措施等手段，取得了良好的節能成效。通過優化風機盤管系統的運行參數，並借助智能控制系統實施自動化管理，確保設備高效運行。同時，康龍寧波根據不同園區區域的業務特點，開展了多項節能減碳實踐。

未來，康龍寧波將繼續優化冷機群控和儲能，進一步提升資源利用效率，全面助力低碳生產目標的實現。

- 蒸汽疏水閥檢測與維護：康龍寧波一號園區在2024年引入了先進的監測工具，對園區內的蒸汽疏水閥進行定期的檢測和維護，捕捉到異常情況及時提示，對設備進行檢修和更換，有效減少了蒸汽輸送過程中的損耗。
- 蒸汽鍋爐調壓：康龍寧波二號、三號園區對蒸汽鍋爐的運行壓力進行了精細化調整，根據末端使用需求，降低了閒時鍋爐的運行壓力。通過這一措施，每日節約天然氣500m³，不僅降低了能源成本，還減少了溫室氣體排放。
- 優化空調系統運行：康龍寧波二號園區針對非生產區域的實際使用情況，合理調整空調系統運行時間和適宜溫度，在2024年全年降低了約750,000度電力使用。



案例

康龍青島積極響應集團減碳號召

康龍青島積極響應集團減碳號召，全力推進節能減排工作，為實現能源高效管理採取了一系列精細化措施。基於能源階梯表，通過分區分時控溫、定時開關控制設備，有效降低了園區用電量。同時，在空調設備上增設使用標識，提示技術人員加強日常管理與維護，進一步優化設備運行效率。

在日常運營方面，康龍青島完成了柴油車的替換工作，未來將逐步實現低排放車型的全面使用。此外，園區積極倡導綠色辦公理念，鼓勵團隊採用線上或遠程會議方式，減少不必要的差旅，致力於打造低碳、開放的辦公環境。

通過全面實施園區的節能減排措施，康龍青島在2024年實現了電費支出的顯著下降，充分展現了園區在節能減排方面的實踐成果，為集團可持續發展目標提供了有力支持。



案例

安凱毅博節能管理

2024年，安凱毅博已實現控水控電的運行模式，在保障園區使用需求的基礎上，減少水電消耗。為了確保高效運行，安凱毅博為物業電錶配備獨立配電箱，確保車間和機組的單獨控制。同時，風機系統根據實際需求實現獨立開關，進一步優化資源的分配和使用。安凱毅博通過能耗管理來支持環保目標，確保在運營過程中最大限度地減少資源浪費。

推廣清潔能源使用

公司在探索節能減排技術的同時，積極響應國家促進使用可再生能源的號召，分別在國內外園區應用可再生能源。同時，我們積極了解全球可再生能源（證）市場情況，提前搭建可再生能源採購渠道。部分國內外園區已經應用綠電，海外園區亦有採用生物質能源及光伏發電等手段，實現源頭減碳。2024年，我們的可再生能源用電量⁷⁰為83,239.26兆瓦時，生物質蒸汽使用量為661.56兆瓦時。

同時，公司作為SMI工作組成員，支持「醫藥醫療產業鏈綠色能源轉型」倡議，致力於減少對化石燃料的依賴，增加分佈式能源應用，提高綠色電力採購比例，探索綠色熱能使用，推動供應鏈綠色升級。公司與成員單位互相幫助，合作共贏，助力醫藥醫療價值鏈綠色發展。



2024年
可再生能源用電量為

83,239.26 兆瓦時

生物質蒸汽使用量為

661.56 兆瓦時

- 推動綠色能源轉型：2024年1月起，我們在國內多個園區積極開展綠色能源轉型項目，逐步在康龍北京、康龍紹興、康龍天津、康龍美國、康龍英國使用可再生能源。與此同時，2024年末，康龍西安已經完成綠色電力使用協議簽訂，將在2025年實現綠色電力使用。各園區通過實踐與探索，為企業能源轉型奠定堅實基礎。
- 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，隨著生物質發電廠的改造升級，未來將提供更多的合作機會。康龍英國利物浦園區的能源使用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



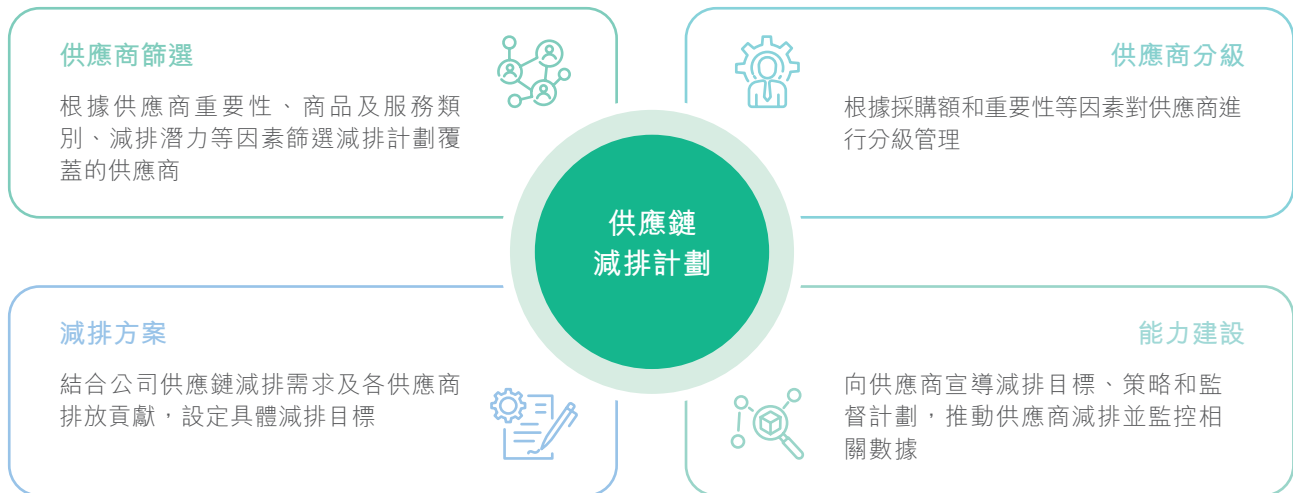
TotalEnergies

康龍英國利物浦園區可再生能源使用證書

⁷⁰ 可再生能源用電量包括在中國、英國和美國使用的可再生電力及綠證。

助力價值鏈減排

價值鏈減排是公司綠色低碳轉型的重要一環，也是公司推動利益相關方減碳和實現碳中和的重要手段。康龍化成已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，助力價值鏈實現低碳轉型。



案例 開展供應商可持續調查與培訓

2024年，公司進一步深化供應鏈可持續發展管理，面向399家供應商開展了可持續發展與多元化主題培訓，內容涵蓋環境管理、勞工與人權、道德倫理、多元化與包容性等模塊，並通過測試強化培訓效果。此外，公司組織了一次覆蓋全體採購員工的可持續性採購知識培訓，系統講解了可持續採購原則與實踐應用，顯著提升採購團隊的可持續採購意識與能力。

此外，康龍英國利物浦園區發放供應商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明確要求。



案例 與運輸服務商合作優化運輸模式與碳管理

2024年，康龍化成攜手運輸服務商，降低運輸過程的碳排放。公司優先選擇使用清潔燃料的綠色運輸服務商，並推廣使用可回收包裝和填充材料，減少資源浪費。同時，運輸服務商提供碳排放報告及相關認證，幫助公司全面追蹤和優化運輸環節的碳排放表現。通過與價值鏈合作夥伴的緊密協作，我們推動綠色運輸實踐，實現互利共贏，共繪可持續發展藍圖。

可持續及氣候變化風險管理

康龍化成不斷完善可持續發展和氣候變化風險管理體系，將可持續性與氣候變化的風險和機遇納入公司的整體風險管理框架。結合國家氣候戰略和全球氣候挑戰，我們識別並評估了公司面臨的氣候變化轉型風險和實體風險，並採取積極措施進行應對。

康龍化成針對已識別的風險和機遇提出了一些應對舉措。這些舉措包括設定減排目標和調整戰略，以持續監測碳排放水平；跟蹤並研究最新的政策和法規要求，分析未來政策的發展趨勢，以做好充分準備應對政策變化；優化和投入更節能的設備，從而大幅減少排放並滿足法規要求；定期為員工提供有關監管要求的培訓，以確保團隊了解最新的法規信息；以及實施風險轉移和接受策略等。

風險說明	業務運營和價值鏈影響	財務影響	應對舉措	財務重要性
轉型風險				
政策和法律風險				
日益嚴格的溫室氣體排放法規	- 對使用化石燃料的設備，例如製冷設備、車輛的潛在限制可能會影響日常運營和價值鏈 - 為符合排放法規，公司可能需要加強溫室氣體排放監測，並增加溫室氣體排放報告義務，特別是在高排放地區 - 增加投資低碳技術的壓力 - 歐盟還在推動擴大碳邊境調整機制(「CBAM」)的範圍，包括有機化學品、塑料、氫和氨以及間接排放。這將增加生產過程中碳排放的監測壓力	- 為達成氣候變化減排目標，公司採取多樣化的減排措施，進而導致升級或更換不合規設備的成本增加 - 為定期披露公司環境舉措和環境績效，並展示公司低碳轉型的決心，與排放報告相關的額外行政和合規成本增加 - 溫室氣體排放法規對生產過程中排放的碳進行定價，導致成本增加 - 為推動價值鏈的低碳轉型，公司制定供應鏈減排計劃，並通過與原材料供應商等價值鏈夥伴合作挖掘減排機會，從而增加了運營成本	- 持續監測 - 優化設備	重要
有關能源效率法規和可再生能源政策	- 為符合能源效率法規，公司可能需要能源監測和投資節能技術 - 可能需要重新評估及選擇供應鏈，以確保供應商遵循能源效率標準和可再生能源使用	- 為符合能源效率法規，公司投資節能減排技術的諮詢和設備，致力於優化能源結構，推廣如光伏發電和生物質燃料等清潔能源方案，以實現源頭減碳，導致公司運營成本增加 - 為確保員工掌握能源效率法規及政策而提供相關培訓，導致公司運營成本增加	- 優化設備 - 定期培訓	重要

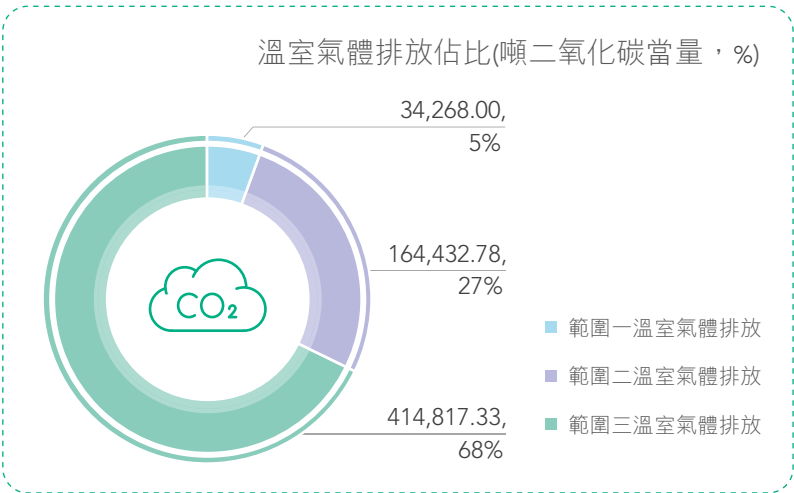
風險說明	業務運營和價值鏈影響	財務影響	應對舉措	財務重要性
因更嚴格的法規而面臨訴訟	- 對於跨國製藥公司而言，不同地區的排放或環境損害法規和限制可能帶來的潛在訴訟風險 - 面臨訴訟可能導致聲譽損害和財務責任，例如「氣候清洗」和「污染者自付」案件，而當中可能涉及與氣候相關的賠償 - 面臨訴訟可能會損害未來的責任和股東價值	- 為了符合新法規而更新產品配方，導致公司研發成本增加 - 為確保新藥品法規的合規性而延遲新產品的發佈，可能會導致市場佔有率的損失 - 面對訴訟，公司需要支付律師費、訴訟費用、和解費用及其他相關費用，從而增加了運營成本 - 訴訟風險可能導致公司聲譽受損，減少客戶信任，進而影響銷售和收入，導致股東價值下降	- 研究法規要求 - 持續監測 - 定期培訓	不重要 重要
技術風險				
低碳節能技術研發與轉型趨勢增加	- 增加對節能和低碳技術的投資 - 升級設施以增加可再生能源的使用，以實現低碳目標	- 淘汰高耗能設備，採用節能減排設備和技術，導致公司運營成本增加 - 利用和投資節能環保技術及低碳產品，使低碳技術轉型的前期投資成本上升 - 通過提高效率，可能減少長期運營成本	優化設備	重要
聲譽及市場風險				
客戶傾向選擇環境友好型企業、服務和產品	醫療保健提供者和消費者對可持續產品的偏好日益增加，這可能會影響對這些產品的需求。如果未能滿足消費者的需求，公司的競爭力將會下降	- 在轉型過程中，如果未能有效滿足市場需求，可能會失去客戶，從而導致銷售下降 - 為滿足客戶的環保要求，尋找可持續的原材料和供應商可能導致額外成本的增加	- 研究法規要求 - 持續監測 - 優化設備	重要

風險說明	業務運營和價值鏈影響	財務影響	應對舉措	財務重要性
聲譽及市場機遇				
市場對可再生能源的使用率增加	- 需求上升促使供應商提供更多長期合同。通過這些長期合同，公司能夠鎖定價格，從而實現價格穩定性，這有利於公司的財務規劃和預算管理 - 增加可再生能源的使用率展示了公司對環保和可持續發展的承諾，提升了其作為負責任企業的形象。這增強了公司的市場認同度和提升了品牌價值，吸引了對可持續性關注的客戶群體	- 可再生能源項目的前期投資成本較高，但其運營成本相對較低，且不會受到燃料價格波動的影響。這種固定成本結構使企業能夠在長期內維持穩定的運營支出 - 增加可再生能源的使用可以減少溫室氣體排放，降低與氣候變化相關的環境成本和潛在的監管費用	優化設備	不重要
實體風險				
急性風險				
熱帶氣旋、風暴、颶風	- 強風可能直接影響附近工作地點的安全，迫使員工撤離，從而導致工作暫停 - 供應商的生產設施或運輸能力受到影響，可能導致原材料供應不足，從而延誤生產和交付 - 設備在惡劣天氣中可能遭受損壞，需要進行維修或更換，進一步延遲項目進度	- 設施和設備可能受到損壞，需進行維修，從而導致直接維護成本增加 - 損壞的庫存和產品需要更換，從而增加了採購成本和運營成本 - 急性實體風險可能頻繁發生，這將導致物業保險保費上升，從而增加公司的運營成本 - 供應鏈中斷可能導致原材料和產品交付延遲，從而影響整體生產效率，進而增加公司的運營成本	- 持續監測 - 實施風險轉移和接受 - 優化設備	重要
暴雨、沿海洪水、河流洪水	- 洪水可能導致基礎設施損壞或需要維修，同時現有庫存也可能遭受損壞，從而增加財務損失 - 洪水可能導致淡水供應不足，導致生產延誤 - 供應商的生產設施或運輸能力受到影響，可能導致原材料供應不足，從而延誤生產和交付			重要

風險說明	業務運營和價值鏈影響	財務影響	應對舉措	財務重要性
慢性風險				
缺水和乾旱	- 藥物製造過程耗水量大，開發和生產藥物需要獲得清潔且充足的水資源。缺水和乾旱可能會影響整體生產效率 - 缺水期間，可能導致公司與當地社區之間對水資源的競爭加劇	- 清潔水資源的供應減少可能導致水成本上升，從而增加公司的運營成本 - 因缺水而導致的生產中斷可能會造成原材料和產品交付延遲，從而影響整體生產效率，進而增加公司的運營成本		不重要
極端高溫	- 高溫會導致設備過熱和故障，從而增加維護頻率並中斷生產，進而降低整體生產效率 - 可能需要增加額外的製冷需求以保持生產現場的最佳溫度，從而增加能源使用量 - 極端高溫會增加職業健康風險，例如中暑、熱衰竭及與炎熱相關的疾病，從而導致勞動生產率下降，並影響供應鏈	- 公司可能需要投入額外的資源來改善工作環境，例如安裝空調、提供冷飲或定期休息時間，從而增加運營成本 - 公司可能需要投入額外的補貼用於醫療費用和醫療保險，以確保在高溫下工作的員工的健康得到保障，從而導致運營成本增加 - 極端高溫會降低員工的工作效率，導致生產力下降，進而減少公司的盈利	- 持續監測 - 實施風險轉移和接受 - 優化設備	不重要

可持續及氣候變化指標和目標

為實現SBTi承諾，我們基於經批核的科學碳目標作為指引，深入分析了主要用能環節及減碳壓力，並規劃公司科學碳目標實現路徑。我們的目標是碳排放總量目標，並且不依靠購買碳信用額來實現這些目標。



康龍化成可持續發展目標⁷¹

指標類別	目標	2024年度進展
短期溫室氣體排放 ⁷²	- 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⁷³）總下降率達到61.1%	- 溫室氣體排放量（範圍1+ 範圍2）為198,700.78噸，較2023年下降21% - 溫室氣體排放量（科學碳目標邊界下⁷⁴，範圍1 + 範圍2）為190,721.94噸，較2023年下降22%
長期溫室氣體排放	- 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%	範圍三碳排放強度（經濟強度）為198.40噸二氧化碳當量/百萬元，較2023年下降7%
可再生能源使用	以2023年為基準年，逐步提高可再生能源使用量	- 康龍北京、康龍紹興、康龍天津、康龍美國、康龍英國使用可再生能源。2024年，可再生能源用電量為83,239.26兆瓦時，生物質蒸汽使用量為661.56兆瓦時 - 康龍西安已完成綠色電力使用協議簽訂，將在2025年實現綠色電力使用 - 康龍英國克拉姆靈頓園區與生物質能源供應商持續合作，使用生物質電力與生物質蒸汽 - 康龍英國利物浦園區使用的能源，100%來自可再生能源
水資源使用	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	用水量1,818,289.19噸，水資源使用強度為1.48噸/萬元，較2023年下降4%
廢棄物合規處置率	持續保持100%廢棄物合規處置	100%廢棄物合規處置

⁷¹ 可持續發展目標涵蓋康龍化成擁有財務控制權的資產，包括在中國、英國和美國的業務，與公司財務會計和報告程序中使用的組織邊界一致。在財務控制權下，公司亦持有所有子公司的運營控制權，以實施減排策略。

⁷² 2024年6月，公司正式通過科學碳目標倡議(SBTi)驗證。

⁷³ 經濟強度指每百萬元（人民幣）營業利潤產生的碳排放量。

⁷⁴ 科學碳目標的相關實體不包括康龍美國考文垂園區。

2024年，公司參考《溫室氣體核算體系企業核算與報告標準》⁷⁵及《企業價值鏈（範圍三）核算與報告標準》⁷⁶，系統性地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源為天然氣、汽油及柴油等⁷⁷，範圍2溫室氣體的關鍵排放源為外購電力、外購熱力和蒸汽，主要用於公司生產設備、製冷系統及供暖等。其中，範圍2排放佔範圍1、2總排放的82.75%，外購電力（已考慮可再生能源）佔範圍2總排放的71.85%。

績效指標	單位	2024年	2023年	2022年	2021年
能源使用⁷⁸					
天然氣消耗量	10,000標準立方 米	1,493.05 ⁷⁹	1,264.53	873.23	636.70
柴油消耗量	噸	21.00	40.78	11.98	9.72
汽油消耗量	噸	46.47	82.01	37.86	33.83
外購電力消耗量	10,000千瓦時	32,331.49	29,425.57	23,418.79	15,679.04
外購熱力消耗量	百萬千焦	42,227.92 ⁸⁰	207,050.43	111,312.57	48,427.17
外購蒸汽消耗量	噸	151,148.30	149,808.51	132,771.74	91,999.00
綜合能源消耗總量	噸標煤	80,570.46	79,459.31	61,341.60	41,285.45
每萬元收益綜合能源消耗量	噸標煤/萬元	0.066	0.069	0.060	0.055
溫室氣體排放^{81 82}					
溫室氣體排放總量（範圍一+ 範圍二）—基於市場的方法 ⁸³	噸CO ₂ e	198,700.78	251,495.98	183,166.48	128,641.76
每萬元收益溫室氣體排放量 （範圍一+範圍二）—基於市場 的方法	噸CO ₂ e/萬元	0.16	0.22	0.18	0.17
範圍一：直接排放源的溫室氣 體排放量	噸CO ₂ e	34,268.00	34,755.68	19,261.36	14,066.22
範圍二：間接排放源的溫室氣 體排放量—基於市場的方法	噸CO ₂ e	164,432.78	216,740.30	163,905.13	114,575.54
範圍三溫室氣體排放	噸CO ₂ e	414,817.33	395,142.93	—	—

⁷⁵ 《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

⁷⁶ 《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

⁷⁷ 化石能源計算忽略燃燒率。

⁷⁸ 能耗系數計算依據《綜合能耗計算通則》（GB2589-2020）（2018年7月徵求意見稿）制定。

⁷⁹ 天然氣用量增加主要由於園區業務部門逐步投用導致用氣量上升。

⁸⁰ 2024年外購熱力消耗量比2023年有所下降，原因是2024年優化了統計口徑。

⁸¹ 公司在報告年度內沒有發生任何重大的結構性變更。

⁸² 溫室氣體盤查包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)及氫氟碳化物(HFCs)。

⁸³ 《溫室氣體核算體系範圍二指南》所定義的間接碳排放量—基於市場的方法指一種以發電機組的溫室氣體排放量量化範圍二排放的方法。報告機構簽訂合同採購與環境貢獻屬性捆綁在一起的可再生電力，或採購非捆綁型的可再生電力。來源：<https://ghgprotocol.org/sites/default/files/2023-03/Scope%202%20Guidance.pdf>

範圍三排放

自2024年起，我們首次向利益相關方披露範圍三排放數據，以進一步優化運營及價值鏈排放管控工作。2024年，我們範圍三排放的主要來源是類別1外購商品及服務及類別2資本商品。我們梳理在價值鏈各個階段所產生的排放，並將繼續與內部及外界利益相關方合作，積極減少溫室氣體排放，目標在2050年範圍3碳排放強度（經濟強度）降低97%（以2023年為基準年）。

範圍三溫室氣體排放清單⁸⁴

範圍三類別	2024年 (噸二氧化碳當量)	2024年排放佔比
類別1 外購商品及服務	227,403.06	55%
類別2 資本商品	79,244.67	19%
類別3 燃料和能源的相關使用	57,102.51	14%
類別4 上游運輸與配送	9,203.55	2%
類別5 運營中產生的廢物	20,632.90	5%
類別6 商務旅行	1,114.26	0.3%
類別7 員工通勤	11,979.35	3%
類別8 上游租賃	6,812.41	2%
類別9 下游運輸與配送	855.48	0.2%
類別12 處理壽命終止的售出產品	7.63	0.002%
類別15 投資	461.50	0.1%
總排放	414,817.33	100%

⁸⁴ 公司根據《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）》披露範圍3類別及排放。

綠色運營

環境管理體系

為了貫徹環境戰略並實現可持續發展目標，康龍化成不斷完善其環境治理架構。董事會和戰略委員會負責統籌管理公司的環境事務，而合規及ESG委員會則專注於監督和評估環境管理體系的有效性。EHS部門負責履行環境管理職責，推動環境管理工作的有序進行，確保公司運營符合相關環境法規和內部政策。在可持續發展目標的指引下，康龍化成積極實施各項環保舉措，引領公司的綠色發展。

康龍化成每年都會定期審查和評估環境管理體系。這些全面的評估旨在確保環境管理體系的有效性，符合相關法規，並與組織的可持續發展目標保持一致。在審查過程中，我們評估環境管理體系的框架，包括政策、程序和績效指標，以識別需要改進的領域。這些評估結果為環境管理體系的必要更新和調整提供了依據，確保持續改進。通過系統地審查我們的實踐，我們不僅提升了環境績效，還進一步加強了對可持續發展和法規遵從的承諾。康龍英國可持續發展委員會定期召開跨園區會議，討論可持續發展計劃、環境立法更新情況、跨園區最佳實踐、以及員工培訓等相關事項，為環境管理提供指導。

關於外部環境審計，在進行投資併購之前，我們會聘請外部專家對商業夥伴開展一系列盡職調查和評估，特別關注商業夥伴在環境方面的績效表現，並將其作為投資併購的重要指標之一。

我們嚴格遵循各運營所在地的法律法規，包括中國《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。根據各運營地點的監管標準，我們於內部建立了一系列環境制度文件，如《環境保護管理程序》、《環境監視測量管理程序》和《環境污染事故管理程序》。這些文件構成了一個全面的環境管理體系，重點關注環境管理、監測和應急響應等關鍵領域，明確了公司的環境管理職責和流程，有助於有效監測和管理環境風險，從而推動綠色轉型與可持續發展。2024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

- 全面識別在藥物研發需求、採購、研發測試、化學品貯存、分裝、運輸等各項活動和流程相關的所有環節，並針對這些環節中可能產生的環境風險進行深入評估。這些環境風險包括廢水排放、空氣污染、固體廢棄物、材料與資源的使用效率以及能源消耗等方面。通過識別和評估，可以更好地了解每個環節對環境的影響。



環境影響評估

- 在藥品研發、採購、研發測試、化學品儲存、包裝和運輸等各項活動中，我們對廢水、廢氣排放、固體廢棄物、和資源使用以及能源消耗等環境因素進行了風險分析與評估，力求將公司生產運營對環境的負面影響降至最低。
- 根據評估結果，制定《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目標和計劃，以有效控制和管理環境風險。針對重大環境因素，公司建立了相應的管控機制，以降低與這些因素相關的環境事故發生的可能性。
- 在2024年，公司對所有園區都進行了能源和溫室氣體排放的環境風險評估。



環境管理與監測

- 對於新建項目，公司嚴格遵循「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，以規範新項目的環境管理和環境影響評估工作。同時，優先選擇環保材料，儘量減少施工期間對周圍環境的不利影響。
- 在日常運營中，公司建立了完善的環境管理體系，定期識別公司在生產運營及生產環節中可能出現的環境風險因素，並跟蹤和評估公司的環境管理及其績效，以確保全面遵守環境法規。



突發環境事件應對

- 制定和完善《環境污染事故應急救援預案》，進行全面的風險評估，並定期開展應急演練，以提升全體員工應對突發環境事故的能力和響應效率，有助於增強員工的應急意識，最大程度地減少對環境和公眾的潛在危害。
- 制定多項《災難應對計劃和應急處理操作程序》，建立統一指揮、分級負責、快速反應的應急管理機制，以有效應對颱風、地震、雷擊、火災、水災等潛在自然災害。通過規範預報和預警程序以及應急響應流程，我們能夠有效降低自然災害造成的影響，最大限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

公司秉持綠色運營理念，在日常辦公、員工出行和資源能源使用等方面貫徹低碳運營策略，將低碳理念融入到公司運營的各個環節。這種全面的低碳運營策略不僅展現了公司的可持續發展承諾，也有助於降低環境影響，提高資源利用效率。

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，實現線上考勤、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、視頻會議設備，與供應商通過線上系統對接，顯著減少了線下會議的需求。
- 推行無紙化差旅系統及外來訪客登記系統，全面推動公司實現無紙化辦公，強化環境保護意識和資源節約，提升整體運營效率。

遠程居家辦公

- 鑒於大多數科學工作需要專門的實驗室空間和設備，工作需要現場開展。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。

共享辦公

- 為了促進綠色辦公和減少辦公室資源浪費，公司定期盤點空置空間和利用率，實施共享座位的措施，以提高空間使用效率，減少不必要的能源消耗和資源浪費，實現資源的優化。

汽油柴油車向電動車轉型計劃

- 公務車輛和班車服務中的汽油車正逐漸更換為電動車，同時不再使用柴油車輛，從而降低了溫室氣體的排放。電動車相比汽油車更高效、能耗更低，有效減少了整體能源消耗。
- 在2024年，康龍北京已淘汰9輛汽油車，並將其替換為電動車。經過班車更換，目前擁有13輛電動班車。
- 康龍美國考文垂園區目前已投入兩輛電動車作為園區內的公務車輛，並計劃再增加一輛電動車。

資源循環利用

- 辦公和勞保用品按需求領取，鼓勵以舊換新。
- 康龍英國霍茲登園區開展了實驗服回收工作，將舊的或未使用的實驗服退還給供應商進行回收利用，有效避免了資源浪費。

樓宇節能管理

- 康龍臨床的空調使用根據溫度來判斷是否開啟，倡導每天減少空調使用一個小時。
- 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。

水資源管理

康龍化成非常重視水資源的使用和保護。為了有效管理清潔生產，我們制定並實施了《清潔生產作業指導書》。為此，我們成立了清潔生產領導小組，專門負責相關管理工作。該小組由首席運營官擔任組長，成員包括各管理部門的主管。領導小組下設清潔生產工作小組和清潔生產辦公室，以協助推進清潔生產的各項工作。此外，其他部門也積極參與目標設定、管理和監督工作，共同為實現清潔生產的目標而努力，確保清潔生產措施的有效落實。

設施管理部

- 負責審定與清潔生產相關的技術問題和技術方案
- 進行日常用水管理，制定並實施節水計劃，以有效減少水資源的消耗，推動節水措施的落實
- 審定在清潔生產審核中提出的節水方案，並組織相應的實施工作，以促進資源的高效利用和環境保護

行政管理部

- 負責監督和檢查實驗室血清清洗過程中的節水措施，確保水資源的高效使用和管理

水資源風險是我們重點關注的因素之一。為應對與水資源相關的風險，我們制定並執行嚴格的水資源管理策略，通過循環用水等方式，減少生產過程中造成的水資源浪費。針對國內水資源匱乏的地區，例如西北部的陝西、北部的河北和山西、東部的安徽和山東，以及中部的河南，我們計劃進行深入研究，尋找減少水資源使用的方法。我們將重點研究中水回用和廢水回收等技術，以有效保護水資源，並幫助我們應對水資源相關的風險。由於水資源主要依賴市政供水，各園區目前暫時沒有面臨取水以及使用困難。穩定供水保障了各園區的正常運營，確保了各項工作能夠順利進行。

- 康龍肇慶利用微生物分解系統，淨化飼養動物的污水後，用於澆灌種植木瓜等果蔬供動物食用。
- 康龍昌平將冷凝水、鍋爐廢水、純水製作產生的廢水及洗籠機的廢水進行二次回收，用於綠地灌溉及髒籠具的預沖洗等。
- 康龍湛江將飼養動物產生的廢水與動物糞便統一收集到沼氣池內發酵，用於澆灌香蕉種植園等。
- 康龍英國霍茲登園區的生產基地已安裝淨水設備，處理後的水可以直接用於生產和設備清洗。在清洗過程中產生的廢水會被收集並進行合規處理，從而實現循環利用。

在日常辦公過程中，公司採取了多種措施以減少水資源浪費，包括定期巡查公共設施和設置提示牌。此外，我們還開展了水資源保護宣傳活動，並在季度培訓中加入了節水相關內容，旨在增強全體員工的節水意識，積極履行企業社會責任。

生物多樣性保護

康龍化成始終堅持生物多樣性保護的理念，密切關注公司運營對周邊環境和生態系統可能產生的影響，並積極開展生態影響評估工作。我們充分考慮生物多樣性，識別潛在的生物多樣性風險，評估運營活動對生態系統的影響，並保護生物敏感區域，避免在生物敏感區域建廠和進行運營活動，以保護當地的生態環境和生物多樣性，防止運營活動對當地生物多樣性和生態系統穩定造成重大不利影響。我們未在生態保護紅線範圍內進行運營活動。

2024年，康龍化成基於各園區的地理位置與環境特點，開展了生物多樣性評估工作。此次評估覆蓋了11個園區，內容涵蓋生物多樣性基礎知識認知、戰略管理、信息披露以及自然資源依賴程度等多個維度。通過科學評估，我們進一步明確了各園區在生產活動中對生態環境的潛在影響，並深入分析了生物多樣性保護的現狀與挑戰。評估結果顯示，各園區已逐步認識到生物多樣性保護的重要性，並能夠清晰識別生產活動對當地生態環境的潛在影響。

未來，基於評估結果，我們將繼續深化生物多樣性保護建設，例如針對各園區制定生物多樣性保護建議等。同時，我們將持續優化運營模式、加強生態影響管理，推動生態保護與企業發展深度融合，為全球生態可持續發展貢獻企業力量。



案例 康龍英國霍茲登園區開展生物多樣性評估

康龍英國霍茲登園區實施了一項生物多樣性評估項目，詳細記錄了園區已識別的植物群落。在「地球日」週期間，我們組織了一系列實地探訪，對植物群落進行了細緻的觀察，利用Plantnet程序進行數據採集。同時，我們在園區周圍的不同位置設置了野生動物攝像頭，成功捕捉到了松鼠、鳥類等多種野生動物的影響，並監測到了一些難得一見的自然景象。



案例 康龍英國拉什登園區生物多樣性保護舉措

康龍英國拉什登園區內已確定一個小區域作為潛在的生物多樣性花園建設地點。為了監測該區域的野生動物活動，園區安裝了野生動物攝像頭持續監控該地區的生態狀況。通過細緻觀察並記錄野生動物的活動情況，我們希望更有效地保護和提升園區內的生物多樣性水平。

環境意識宣貫

2024年，康龍化成積極開展了一系列環保宣傳和培訓活動，重點聚焦於廢棄物的妥善處理、環境事件的應急處置以及環保知識分享。通過提升全體員工的環保意識，有效傳達公司的低碳發展理念，繼續營造一個綠色、環保的工作氛圍。

全體員工

- 開展了包括EHS季度培訓、「環保知識」和「突發環境事件應急預案」等培訓，旨在提升全體員工對環境保護的認識和能力，使其能夠有效應對突發環境事件，確保在日常工作中採取正確的環保措施。
- 定期通過季刊「康龍化成環境健康安全專刊」宣傳推廣安全、環保、職業衛生知識。



季刊「康龍化成環境健康安全專刊」

特殊崗位員工

- 針對兼職安全員、EHS部門員工以及實驗室相關研究員等特殊崗位，提供了相應的專業培訓，培訓包括「實驗室檢查常見問題」、「高風險作業許可培訓」、「化學品安全」、「實驗安全操作要求」、「反應安全要求」、「事故應急報告與實驗室應急響應」以及「實驗室應急救援設施的日常管理與維護」等，旨在確保員工掌握所需的知識和技能，從而有效提升安全管理水平。
- 針對各部門體系管理人員提供崗位所需的專業培訓，包括ISO 14001、ISO 45001管理體系培訓。
- 針對科研部門員工提供了相應的專業培訓，培訓包括「環保及節能減排相關知識」及「化學試劑報廢流程及現場接收標準」。

新員工

- 在新員工入職培訓中設置「環保知識培訓」、「有害廢棄物分類」、「實驗室違規案例」等環保相關培訓，以提高員工的環境保護意識。



案例

康龍英國霍茲登園區組織「地球日」活動

在「地球日」期間，康龍英國霍茲登園區開展了生物多樣性研究，並提供了可持續發展的在線學習課程，現場員工積極參與。此外，我們還組織了「粉刷花瓶」活動，鼓勵員工將未使用的花瓶帶到工作地點進行粉刷，以便為即將在地球週期間舉行的「領養花盆」活動做準備。同時，我們在食堂附近設立了一張桌子，提供向日葵和辣椒種子、盆栽土和花盆，鼓勵員工報名參加「領養花盆」活動。該活動得到了員工的熱烈響應，增強了大家保護地球的意識，並提高了日常環境保護的參與度。未來，我們將繼續推行更多創新和有效的措施，為創造一個綠色和可持續的地球貢獻力量。



案例

康龍北京「安全活動月」活動

2024年6月和8月，康龍北京舉辦了「安全活動月」，旨在鼓勵康龍化成的全體員工通過積極參與各項活動，提高安全意識和環保意識。「安全活動月」的活動內容豐富多樣，包括鼓勵員工提出創新的低碳環保建議、通過有趣的競賽形式提升員工的環保知識、鼓勵員工通過行動踐行低碳生活、展示員工的環保創意和成就。活動吸引了眾多員工積極參與，激發了員工對環保實踐的關注。未來，我們將繼續舉辦類似活動，以進一步增強員工的參與感，同時推動公司在安全和環保領域的持續改進。



低碳環保活動

資源使用指標	單位	2024年	2023年	2022年	2021年
用水總量	噸	1,818,289.19	1,787,904.25	1,710,203.52	1,155,027.40
每萬元收益用水量	噸/萬元	1.48	1.55	1.67	1.55
包材使用總量	千克	20,380.00	16,210.00	13,870.00	11,170.00
每萬元收益包裝材料使用量	千克/萬元	0.017	0.014	0.014	0.015

污染防治

康龍化成始終堅持與自然和諧共生的發展理念，致力於減少污染物排放、保護環境及規範廢棄物處置。公司嚴格遵守中國《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)》等相關法律法規，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，全面提升污染物管理水平，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。2024年，公司未發生重大環境污染及處罰案例，亦並未有超標排放情況。

公司已建立完善的污染防治體系，聚焦防範突發環境污染事件、提升設施管理能力及規範廢棄物分類處理，推動科學高效的污染防治機制建設，從源頭杜絕環境污染及生態破壞。

大氣污染物管理

康龍化成致力通過「分類－處置－監測」的全流程管理模式，結合先進技術與設備優化生產工藝，減少大氣污染物排放。

日常管理

分類

- 根據地方法規要求，對鍋爐廢氣、實驗室廢氣及動物實驗室廢氣進行分類管理與收集。

處置

- 採用活性炭吸附技術處理除鍋爐外所有排放廢氣，定期更換活性炭濾網並檢查通風櫥及通風管理系統，確保排放達標，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

- 每季度由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。2024年，公司廢氣檢測結果全部合格。
- 根據中國國家生態環境部《工業企業揮發性有機物洩漏檢測與修復技術指南》進行「洩漏檢測與修復」(LDAR)常規檢測工作，借助揮發性有機化合物(VOCs)管理數據庫平台實現高效數據管理及報告輸出。

減排舉措

研發過程

- 妥善密封化學品容器，減少VOCs排放，並存放於帶排風的防爆櫃或者藥品櫃中。

生產過程

- 鍋爐全面採用低氮燃燒技術，顯著降低氮氧化物排放。

廢水管理

公司的廢水主要來源於生產污水及生活污水。公司已制定並不斷完善廢水管理制度和程序，降低廢水排放對環境的影響。我們嚴格按照國家及地方相關排放標準規範廢水處理和排放，由公司集中處理生產污水，水質達標後排放至市政污水處理廠。

公司採取多種措施確保廢水管理工作的持續合規和有效性，例如制定廢水應急響應計劃及對藥品殘留廢水進行妥善處理，進一步降低環境風險。同時，我們每月委託具有資質的第三方檢測機構對廢水進行監測並出具檢測報告，確保檢測結果符合相關標準。在康龍紹興，我們特別關注廢水中藥品殘留對生物多樣性的潛在影響，通過執行《廢水中API殘留評估、控制管理程序》進行管理，並定期評估污水排放的合規情況。為提升員工的環保意識，我們定期開展環保培訓，包括覆蓋所有科研員工的廢水管理知識培訓，以提升員工環保意識和管理能力。

固體廢棄物管理

康龍化成持續完善固體廢棄物管理體系，做好源頭分類，並妥善處置有害廢棄物、動物屍體、生活垃圾等，確保廢棄物管理全流程規範化。2024年，公司持續實現廢棄物100%合規處置。

分類	- 根據廢棄物性質和地方監管要求，分類為生活垃圾、一般工業垃圾、銳器垃圾、有害廢棄物等類別分類。 - 各部門及實驗室均設置廢棄物桶，並張貼分類標識，杜絕混放。 - 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，避免二次污染。	
	有害廢棄物	- 根據各運營地要求，通過與有資質的第三方公司合作處理有害廢棄物。 - 實施源頭管控，針對有機溶劑、易燃廢棄物、DEA廢物等有害廢棄物，記錄種類、數量、處置等信息，實現實時管理。2024年，康龍紹興利用園區精餾塔開展廢溶劑回收利用，並用於早期中間體項目生產過程中的設備初清洗，預計每年減少約300噸廢溶劑；同時在危廢處置環節，積極委託有資質的單位通過精餾塔開展廢溶劑回收利用，每年約有3,000噸廢溶劑通過精餾回收後降級使用。 - 對部分有害廢棄物進行回收利用，降低生產成本，同時降低有害廢棄物產生，防止環境污染。
	動物屍體	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。
	生活垃圾	- 一般生活垃圾由有資質的第三方公司定期回收處理，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進行統一處理，按照法律法規的要求實現循環利用。
	可回收垃圾	分類回收和循環利用紙箱、木材、塑料、泡沫、玻璃等。
監測	職能部門全面監督廢棄物的產生、存放及處置情況，確保管理規範。	



案例 提升化學品洩漏應急處置能力

2024年，康龍紹興開展多場化學品洩漏應急演練，模擬廢液桶傾倒導致少量廢液洩漏的場景。環保操作員與固廢管理員協同處置，嚴格按照流程完成演練，有效提升員工環境安全意識和應急處置技能，強化了化學品洩漏的預防與應對能力。

演練驗證了《化學品洩漏現場處置預案》等應急預案的有效性，補充完善不足之處。通過檢查應急物資、裝備和隊伍準備情況，明確部門職責分工，並加強預案的銜接與操作性。演練還普及了應急知識，提升員工風險防範意識和自救能力，為環境安全管理提供了堅實保障。



溶劑洩漏演練



案例 強化危險廢棄物管理與培訓

2024年，康龍青島實施《危險廢物環境管理培訓計劃》，組織相關部門開展專項培訓，並面向全員開展危險廢棄物應急預案培訓。培訓內容包括法律法規、廢棄物分類管理及應急處置流程，進一步提升員工環保意識與管理水平。公司還引入危險廢物智能管理系統，優化管理流程，定期開展專項檢查與數據評估，確保廢棄物全流程規範化管理及達標排放，有效保障生態環境安全。

噪聲管理

康龍化成高度重視噪聲污染的潛在危害，並採取多項措施降低噪聲水平，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年工作噪音管制條例(Control of noise at work regulations 2005)》、美國《噪音控制法(Noise Control Act)》等適用於各運營所在地的法律法規要求，並邀請第三方機構進行噪聲檢測，確保達標。

公司在噪聲控制方面持續採用低噪聲設備，對循環水泵、空壓機、風機等高噪聲設備採取減震、消聲及隔音措施。通過優化設備佈局和園區隔聲設計，結合綠化帶降噪效果，公司全面降低噪聲對周邊環境的影響，確保生產過程中各項噪聲指標符合相關法規要求。康龍紹興制定了《環境噪聲管理程序》，並根據國家及地方要求設定噪聲排放標準。針對新建車間，園區設置了噪聲圍擋欄，並嚴格按照施工標準控制施工時間。康龍湛江通過改進工藝和生產流程實施系統升級和區域優化，有效減少噪聲源頭，顯著降低各區域的噪聲水平。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	2024年	2023年	2022年	2021年
廢氣 ⁸⁵					
廢氣排放量	標準立方米	34,518,547,920.94	38,929,953,297.28	31,225,570,734.59	19,765,426,359.32
廢氣污染物排放總量	噸	162.11	118.10	84.38	64.33
二氧化硫	噸	0.91	0.58	0.26	0.12
氮氧化物	噸	13.73	12.71	1.90	1.34
顆粒物	噸	3.26	1.71	0.18	0.08
揮發性有機物	噸	144.21	103.10	82.04	62.79
廢水					
廢水排放量	標準立方米	1,290,008.76	1,179,158.65	1,054,522.70	820,896.50
廢水污染物排放總量	噸	156.74	160.81	170.44	45.48
化學需氧量	噸	145.96	149.37	162.40	37.04
氨氮排放量	噸	2.55	3.14	2.18	2.64
總氮	噸	6.81	7.80	4.94	5.27
總磷	噸	1.42 ⁸⁶	0.50	0.92	0.53
無害廢棄物					
無害廢棄物產生總量	噸	8,195.79 ⁸⁷	6,107.73	4,778.25	2,035.04
無害廢棄物產生密度	噸/萬元	0.007	0.005	0.005	0.003
無害廢棄物回收總量	噸	956.49	876.69	540.12	-
有害廢棄物 ⁸⁸					
有害廢棄物產生總量	噸	29,246.89 ⁸⁹	23,018.80	20,210.57	15,569.54
有害廢棄物密度	噸/萬元	0.024	0.020	0.020	0.020
有害廢棄物回收總量	噸	4,756.94	2,304.33	1,196.99	-

⁸⁵ 2024年廢氣污染物排放總量、二氧化硫、顆粒物及揮發性有機物增加，主要因部分園區產量提升及生產負荷增長。

⁸⁶ 2024年廢水中總磷數據增加與業務增長、污水設備投入使用等因素有關。

⁸⁷ 2024年無害廢棄物增加，主要由於員工數量增長、業務擴展導致垃圾增多、維護工作，以及部分園區因搬遷等。

⁸⁸ 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。

⁸⁹ 2024年有害廢棄物產生及處理增加，主要由於行業項目變化導致放射性廢棄物處理增加、生產負荷及產能大幅提升、生產活動增長，以及定期化學廢棄物清理等因素。

06

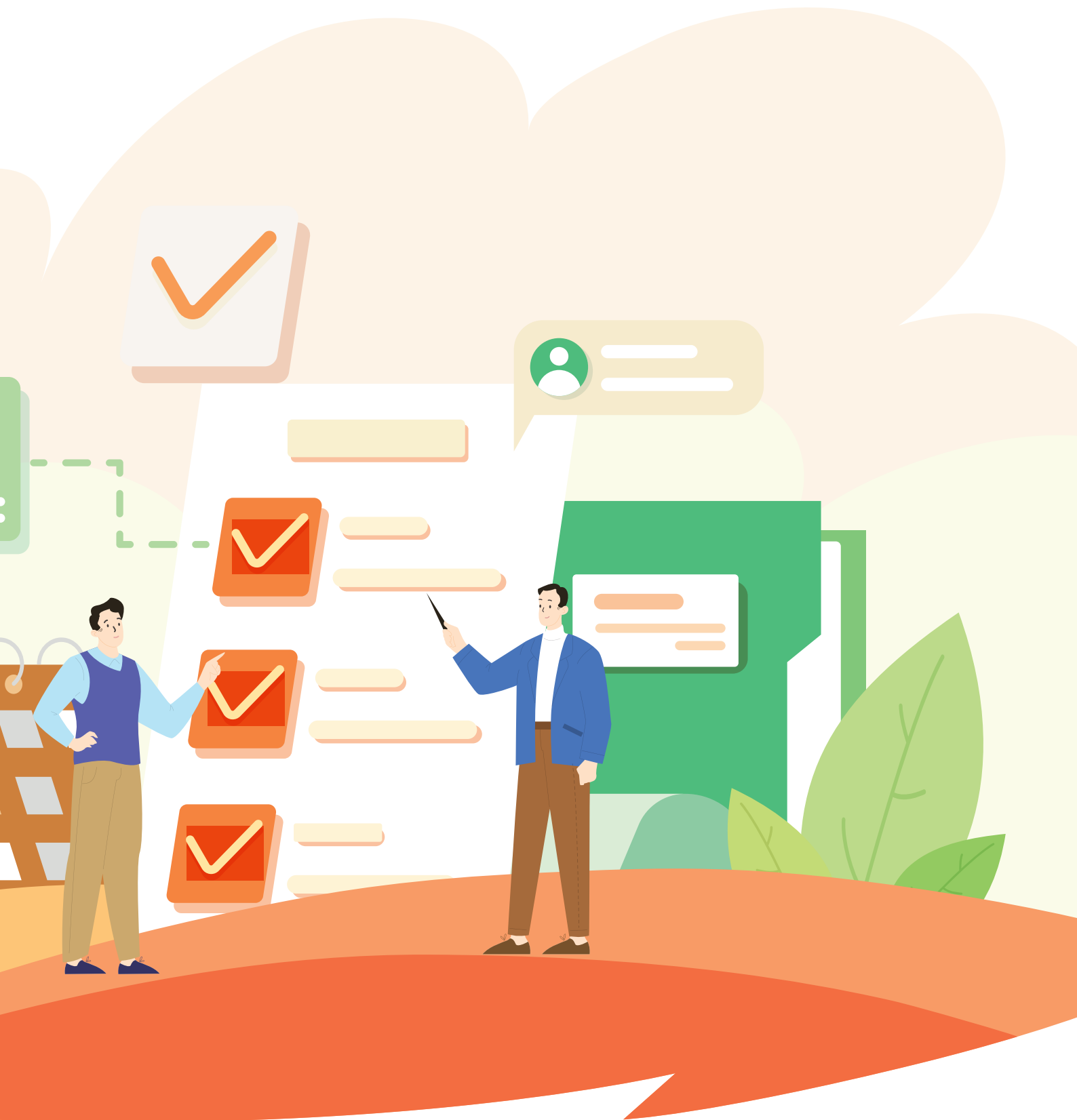
民生關愛 回饋社會

康龍化成深入了解民眾的實際需求，堅守以人為本的核心理念。我們積極參與公益活動，關注弱勢群體的需求，重視生態環境保護，並全力支持當地地區的發展。

■ 促進行業發展

■ 社會貢獻





促進行業發展

康龍化成重視行業交流與合作，熱心參與各類行業活動，致力於為行業的發展貢獻價值。通過分享我們的經驗、知識和技術，我們持續提升自身的競爭力。我們期待與更多的合作夥伴尋求新的合作機會，共同攜手打造更美好的未來。



案例

康龍英國參與行業交流活動

康龍英國在2024年積極參與了生物醫藥行業的重要交流活動。公司代表團隊參加了IAS Symposium，展示了我們行業中的領導地位，並與其他公司及行業專家進行深入交流。

此外，康龍英國積極參與全國性研討會，如同位素研究所(Institute of Isotope Symposium)和AURPO，推動了行業之間的學術交流和合作。

作為行業的重要參與者，康龍化成始終致力於分享最佳實踐和推動技術進步。我們通過參與各種會議和活動，與行業前沿保持緊密聯繫，積極應對行業面臨的挑戰，推動可持續發展和創新。



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，匯集眾多公司領導和行業專家，針對影響整個行業的現有、新興主題挑戰開展合作，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，有效實現資源共享，推動技術進步和發展。



社會貢獻

推動社區和經濟社會發展的進程對康龍化成的可持續發展至關重要。在《贊助和捐贈標準管理流程》的指導下，我們積極開展各類公益和慈善活動，致力於服務社區並提升社會福祉。我們系統性地規劃和實施各項社會責任項目，如參與自然災害救助、科技創新教育、鄉村教師幫扶、社會物資捐贈等，傳遞溫暖與關愛。同時，為優化社區發展目標和計劃，我們持續監測和評估公司對社區的貢獻與參與情況。

此外，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，以充分地發揮行業優勢並更好地整合多方資源。通過系統化的管理流程，康龍化成確保每一項贊助和捐贈都符合標準，以最大程度地惠及社區居民。在此框架下，康龍化成組織了多種形式的公益活動，包括教育資助和社區支持等項目。同時，截止2024年底，公司已連續第六年作為「阿拉善SEE」生態協會會員，不斷改善和恢復生態環境，促進可持續發展。

2024年，康龍化成捐贈金額共計達322.73萬元，其中公益分項專項基金支出金額135.7萬元人民幣，實現社會責任和回饋。



阿拉善SEE生態協會會員證書



案例

北京市朝陽區救助管理站捐贈項目

2024年1月，在北京亦城合作發展基金會的協調下，康龍健康智慧專項基金參與了向朝陽區救助管理站捐贈生活物資的公益項目（第四批）。康龍化成共向北京市朝陽區救助管理站捐贈了88袋小米，捐贈物資的總價值為1,232元人民幣。



案例

慰問經開區抗美援朝老戰士公益項目

2024年8月，康龍化成積極參加經開區管委會在「八一」建軍節期間的慰問活動，通過康龍健康智慧專項基金捐贈了0.5萬元人民幣，作為慰問金向經開區的抗美援朝老戰士表示慰問。



案例

第三屆全國青少年科技教育成果展示比賽—北京區域賽公益項目

2024年5月，康龍化成在全國青少年科技教育成果展示比賽北京區域賽支出了共11萬元人民幣，為賽事場地搭建、物料設計、餐飲食宿、賽事顧問、裁判勞務、賽事宣傳、安保服務、醫療急救等方面提供支持。



案例

「火種計劃」鄉村優秀女教師公益班活動

康龍化成積極實施中央的鄉村振興戰略，全力支持鄉村教育的發展。2024年7月，公司以康龍健康智慧專項基金的名義，捐贈100萬元人民幣資助「火種計劃」—鄉村優秀教師公益培訓活動，並成立由100名來自貴州、內蒙古、新疆等19個省區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

「中國『芯』助力中國夢」北京市青少年通信科技創新大賽公益項目

康龍化成積極鼓勵青少年進一步探索和發展創新科技。2024年6月，康龍化成以康龍健康智慧專項基金的名義，向北京市青少年通訊科技創新比賽捐贈4.5萬元人民幣，為物料製作、設備租賃和品牌宣傳等多個方面提供了支持。

**案例 「走近科學，點燃夢想」—科技探秘之旅公益行活動**

康龍化成積極支持和關注留守兒童的教育發展，讓他們有機會實現科學夢想。2024年8月，康龍化成通過康龍健康智慧專項基金支出了7.85萬元人民幣，以支持基金會發起的「走進科學，點燃夢想」—科技探秘之旅公益活動。此次資助幫助8名內蒙古留守兒童前來北京參加活動，包括基地參觀體驗和課程學習等。

**案例 房山區竇店鎮防汛物資公益項目**

2024年7月，康龍化成通過基金會向房山區竇店人民政府捐贈充氣式機動艇、舷外掛機、救生衣、救生圈等物資，共價值11.85萬元人民幣，為防範暴雨汛期災害做好儲備。

**案例 康龍青島、康龍天津物資捐贈項目**

2024年1月，甘肅突發地震，康龍青島通過青島市紅十字會向震區捐贈緊急物資。我們不僅關注災區的即時需求，還積極助力生活和基礎設施的恢復工作，展現了公司的社會責任感和對災區人民的深切關懷。

2024年10月，康龍天津向天津開發區慈善協會捐贈物資，其中包括折疊床、床墊、睡袋及防潮墊等物資，旨在為生活困難的民眾提供溫暖和支持。

附錄1 聯合國2030可持續發展目標響應

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	2024年公司行動
1 無貧窮 	人才匯聚 成就共贏
2 零飢餓 	人才匯聚 成就共贏
3 良好健康與福祉 	- 恪守道德 責任運營 - 人才匯聚 成就共贏 - 民生關愛 回饋社會
4 優質教育 	人才匯聚 成就共贏
5 性別平等 	- 德業並舉 行穩致遠 - 人才匯聚 成就共贏
6 清潔飲水和衛生設施 	低碳發展 綠意盎然
7 經濟適用的清潔能源 	低碳發展 綠意盎然
8 體面工作和經濟增長 	人才匯聚 成就共贏



SDGs	2024 年公司行動
9 產業、創新和基礎設施 	• 恪守道德 責任運營 • 質量為本 服務為先 • 人才匯聚 成就共贏
10 減少不平等 	• 德業並舉 行穩致遠 • 人才匯聚 成就共贏 • 民生關愛 回饋社會
11 可持續城市和社區 	• 低碳發展 綠意盎然 • 民生關愛 回饋社會
12 負責任消費和生產 	• 恪守道德 責任運營 • 質量為本 服務為先 • 低碳發展 綠意盎然
13 氣候行動 	• 低碳發展 綠意盎然
14 水下生物 	• 低碳發展 綠意盎然
15 陸地生物 	• 民生關愛 回饋社會
16 和平、正義與強大機構 	• 德業並舉 行穩致遠
17 促進目標實現的夥伴關係 	• 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	2024年	2023年	2022年	2021年
能源使用					
天然氣消耗量	10,000標準立方米	1,493.05 ⁹⁰	1,264.53	873.23	636.70
柴油消耗量	噸	21.00	40.78	11.98	9.72
汽油消耗量	噸	46.47	82.01	37.86	33.83
外購電力消耗量	10,000千瓦時	32,331.49	29,425.57	23,418.79	15,679.04
外購熱力消耗量	百萬千焦	42,227.92 ⁹¹	207,050.43	111,312.57	48,427.17
外購蒸汽消耗量	噸	151,148.30	149,808.51	132,771.74	91,999.00
綜合能源消耗總量	噸標煤	80,570.46	79,459.31	61,341.60	41,285.45
每萬元收益綜合能源消耗量	噸標煤/萬元	0.066	0.069	0.060	0.055
溫室氣體排放					
溫室氣體排放總量 (範圍一+ 範圍二)	噸CO ₂ e	198,700.78	251,495.98	183,166.48	128,641.76
每萬元收益溫室氣體排放量 (範圍一+ 範圍二)	噸CO ₂ e/萬元	0.16	0.22	0.18	0.17
範圍一：					
直接排放源的溫室氣體排放量	噸CO ₂ e	34,268.00	34,755.68	19,261.36	14,066.22
範圍二：					
間接排放源的溫室氣體排放量	噸CO ₂ e	164,432.78	216,740.30	163,905.13	114,575.54
範圍三溫室氣體排放	噸CO ₂ e	414,817.33	395,142.93	-	-
資源使用					
用水總量	噸	1,818,289.19	1,787,904.25	1,710,203.52	1,155,027.40
每萬元收益用水量	噸/萬元	1.48	1.55	1.67	1.55
包材使用總量	千克	20,380.00	16,210.00	13,870.00	11,170.00
每萬元收益包裝材料使用量	千克/萬元	0.017	0.014	0.014	0.015
廢氣 ⁹²					
廢氣排放量	標準立方米	34,518,547,920.94	38,929,953,297.28	31,225,570,734.59	19,765,426,359.32
廢氣污染物排放總量	噸	162.11	118.10	84.38	64.33
二氧化硫	噸	0.91	0.58	0.26	0.12
氮氧化物	噸	13.73	12.71	1.90	1.34
顆粒物	噸	3.26	1.71	0.18	0.08
揮發性有機物	噸	144.21	103.10	82.04	62.79

⁹⁰ 2024年天然氣用量比2023年增加主要由於園區業務部門逐步投用導致用氣量上升。

⁹¹ 2024年外購熱力消耗量比2023年有所下降，原因是2024年優化了統計口徑。

⁹² 2024年廢氣污染物排放總量、二氧化硫、顆粒物及揮發性有機物增加，主要因部分園區產量提升及生產負荷增長。



績效指標	單位	2024年	2023年	2022年	2021年
廢水					
廢水排放量	標準立方米	1,290,008.76	1,179,158.65	1,054,522.70	820,896.50
廢水污染物排放總量	噸	156.74	160.81	170.44	45.48
化學需氧量	噸	145.96	149.37	162.40	37.04
氨氮排放量	噸	2.55	3.14	2.18	2.64
總氮	噸	6.81	7.80	4.94	5.27
總磷	噸	1.42 ⁹³	0.50	0.92	0.53
無害廢棄物⁹⁴					
無害廢棄物產生總量	噸	8,195.79	6,107.73	4,778.25	2,035.04
無害廢棄物產生密度	噸/萬元	0.007	0.005	0.005	0.003
無害廢棄物回收總量	噸	956.49	876.69	540.12	—
無害廢棄物總量 — 按處置方式劃分					
焚燒	噸	3,271.63	2,437.68	578.58	—
填埋	噸	2,306.80	1,838.22	65.32	—
堆肥	噸	900.75	936.29	0.22	—
回收	噸	956.49	876.69	540.12	—
再利用	噸	15.36	18.57	6.66	—
其他處理方式 ⁹⁵	噸	744.76	—	3,587.35	2,035.04
有害廢棄物⁹⁶					
有害廢棄物產生總量	噸	29,246.89	23,018.80	20,210.57	15,569.54
有害廢棄物密度	噸/萬元	0.024	0.020	0.020	0.020
有害廢棄物回收總量	噸	4,756.94	2,304.33	1,196.99	—
有害廢棄物總量 — 按處置方式劃分					
焚燒	噸	11,573.73	12,916.45	8,888.32	—
填埋	噸	192.34	11.63	308.59	—
堆肥	噸	—	—	33.33	—
回收	噸	4,756.94	2,304.33	1,196.99	—
再利用	噸	8,967.61	3,503.26	1,046.51	—
物化	噸	14.00	6.45	127.25	—
超臨界氧化技術	噸	2,855.41	3,218.60	2,889.15	—
其他處理方式	噸	886.86	1,058.09	5,720.43	15,569.54

⁹³ 2024年廢水中總磷數據增加與業務增長、污水設備投入使用等因素有關。

⁹⁴ 2024年無害廢棄物增加，主要由於員工數量增長、業務擴展導致垃圾增多、維護工作，以及部分園區因搬遷等。

⁹⁵ 2022年按處置方式劃分的細分數據來自內部信息收集，加總後與2022年ESG報告公開披露數據一致。2021年無害廢棄物統一默認劃分為其他處理方式。

⁹⁶ 2024年有害廢棄物產生及處理增加，主要由於行業項目變化導致放射性廢棄物處理增加、生產負荷及產能大幅提升、生產活動增長，以及定期化學廢棄物清理等因素。

社會績效表

指標		單位	2024年	2023年	2022年	2021年
員工僱傭	員工總數	人	21,370	20,295	19,481	14,923
	男性員工人數	人	9,587	9,200	9,057	7,093
	女性員工人數	人	11,783	11,095	10,424	7,830
	全職員工人數	人	21,370	20,295	19,459	14,906
	其他用工形式的非正式員工人數	人	687 ⁹⁷	400 ^{98 99}	22	17
	30歲(含30歲)及以下員工人數	人	14,294	14,424	13,928	10,202
	31-50歲(含50歲)員工人數	人	6,525	5,651	5,342	4,548
	51歲及以上員工人數	人	551 ¹⁰⁰	220	211	173
	本科及以下員工人數	人	14,376	13,888	13,789	10,606
	碩士員工人數	人	5,961	5,436	4,810	3,647
	博士及以上員工人數	人	1,033	971	882	670
	中國地區員工人數(含港澳台)	人	19,686	18,653	17,896	13,773
	英國地區員工人數	人	981	961	-	-
	美國地區及其他海外地區員工人數	人	703	681	-	-
	海外其他地區員工人數	人	0	0	-	-
	高級管理層人數(含執行董事)	人	88	90	92	87
	中級管理層人數	人	4,547	4,194	3,615	2,862
	一般員工人數	人	16,735	16,011	15,774	11,974
	殘疾員工人數	人	232	161	131	-
	內部招聘人數	人	309	-	-	-
	內部招聘人數佔比	%	7.50	-	-	-
	新員工數量	人	4,122	3,683	-	-
	新員工總僱傭率	%	19.29	18.15	-	-
	平均招聘成本	元/人	3,233	-	-	-
	在創收職能中擔任管理職位的員工總數	人	95	-	-	-
	擔任STEM相關職位的研發人員總數	人	19,166	-	-	-
女性員工佔比	女性員工在勞動力總數中佔比	%	55.14	54.67	53.51	52.47
	女性管理層在管理層總數中佔比	%	45.59	45.47	44.59	-
	女性中級管理層在管理層總數中佔比	%	46.01	45.95	-	-
	女性高級管理層(含執行董事)在高級管理層(含執行董事)總數中佔比	%	23.86	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	%	55.79	53.47	-	-
	擔任STEM相關職位的女性在STEM職位總數中佔比	%	56.28	55.57	-	-

⁹⁷ 其他用工形式的非正式員工主要包括實習生、兼職員工、勞務派遣等，不計算在員工總數中。

⁹⁸ 不計算在員工總數中。

⁹⁹ 2023年統計口徑變更。

¹⁰⁰ 2024年，我們已優化海外園區數據收集系統，提升數據質量及準確性。因此，51歲及以上員工流失人數比2023年有所增加。

指標		單位	2024年	2023年	2022年	2021年
按地區劃分的員工佔比	中國地區（包含港澳台）		92.12	91.91	—	—
	英國地區		4.59	4.74	—	—
	美國地區及其他海外地區		3.29	3.36	—	—
少數族裔和/或弱勢群體員工佔比	各民族員工人數佔比 ¹⁰¹	漢族	85.68	86.36	—	—
		滿族	1.72	1.68	—	—
		蒙古族	0.67	0.68	—	—
		土家族	0.66	0.66	—	—
		回族	0.68	0.60	—	—
		壯族	0.48	0.44	—	—
		苗族	0.37	0.42	—	—
		侗族	0.13	0.11	—	—
		朝鮮族	0.09	0.09	—	—
		除以上外其他少數民族	9.52	8.96	—	—
		所有少數民族員工佔比	14.32	13.64	—	—
	各民族管理層人數在管理層佔比	漢族	84.38	—	—	—
		滿族	1.83	—	—	—
		蒙古族	0.54	—	—	—
		土家族	0.30	—	—	—
		回族	0.52	—	—	—
		壯族	0.22	—	—	—
		苗族	0.09	—	—	—
		侗族	0.02	—	—	—
		朝鮮族	0.13	—	—	—
		除以上外其他少數民族	11.97	—	—	—
	高級管理層中少數族裔和/或弱勢群體員工的百分比		3.41	2.22	—	—
員工受僱年限	公司男性員工的平均受僱年限		3.96	3.41	—	—
	公司女性員工的平均受僱年限		3.04	2.50	—	—

¹⁰¹ 2024年更新數據口徑，包含全集團員工。故對2023年數據進行了重新計算。

指標	單位	2024年	2023年	2022年	2021年
員工流失	員工流失人數	人	3,047	2,869	–
	員工流失率	%	14.26	14.14	14.61
	男性員工流失人數	人	1,519	1,291	–
	男性員工流失率	%	15.84	14.03	12.81
	女性員工流失人數	人	1,528	1,578	–
	女性員工流失率	%	12.97	14.22	16.15
	30歲及以下員工流失人數	人	2,320	2,381	–
	30歲及以下員工流失率	%	16.23	16.51	15.67
	31-50歲員工流失人數	人	656	462	–
	31-50歲員工流失率	%	10.05	8.18	11.66
	51歲及以上員工流失人數	人	71 ¹⁰²	26	–
	51歲及以上員工流失率	%	12.89	11.82	17.54
	中國地區員工(包含港澳台)流失人數	人	2,791	2,638	–
	中國地區員工(包含港澳台)員工流失率	%	14.18	14.14	14.45
	英國地區員工流失人數	人	115	118	–
	美國地區及其他海外地區員工流失人數	人	141	113	–
	海外地區員工總流失率	%	15.20	14.07	16.21
	博士及以上員工流失人數	人	120	114	–
	碩士員工流失人數	人	714	629	–
	本科員工流失人數	人	1,645	1,703	–
	大專及以下員工流失人數	人	568	423	–
	員工主動流失人數	人	2,844	2,638	–
	員工主動流失率	%	13.31	13.00	14.43
	3年以上員工離職人數	人	582	468	–
	3年以上員工離職率	%	2.72	2.31	–
	3年以上員工主動流失人數	人	525	423	–
	3年以上員工主動流失率	%	2.46	2.08	–
培訓數據	員工受訓總場次	次	20,014	22,647	11,735
	員工受訓總人數	人	20,351	19,723	–
	員工受訓百分比	%	95.23	97.18	96.48
	員工受訓總時數	小時	938,723.97	633,785.89	635,479.56
	員工平均受訓時數	小時/人	43.93	31.23	32.62
	女性員工受訓百分比	%	95.76	98.22	96.96
	女性員工平均受訓時數	小時/人	46.04	33.16	28.80
	男性員工受訓百分比	%	94.59	95.92	94.67
	男性員工平均受訓時數	小時/人	41.33	28.90	37.02
	高級管理層(含董事層)受訓百分比	%	100	100	75.00
	高級管理層(含董事層)平均受訓時數	小時/人	37.26	26.90	5.07
	中級管理層受訓百分比	%	92.83	93.40	93.86

¹⁰² 2024年，我們已優化海外園區數據收集系統，提升數據質量及準確性。因此，51歲及以上員工流失人數比2023年有所增加。

指標	單位	2024年	2023年	2022年	2021年
中級管理層平均受訓時數	小時/人	46.58 ¹⁰³	25.37	11.67	39.50
一般員工受訓百分比	%	95.86	98.07	96.48	97.94
一般員工平均受訓時數	小時/人	43.24	32.80	37.58	69.34
30歲及以下員工受訓百分比	%	96.95	—	—	—
30歲及以下員工平均受訓時數	小時/人	44.15	—	—	—
31-50歲員工受訓百分比	%	94.42	—	—	—
31-50歲員工平均受訓時數	小時/人	44.97	—	—	—
51歲及以上員工受訓百分比	%	60.25	—	—	—
51歲及以上員工平均受訓時數	小時/人	25.76	—	—	—
中國地區員工（包含港澳台）員工受訓百分比	%	100	—	—	—
中國地區員工（包含港澳台）員工平均受訓時數	小時/人	47.33	—	—	—
英國地區員工受訓百分比	%	53.01	—	—	—
英國地區員工平均受訓時數	小時/人	7.12	—	—	—
美國地區及其他海外地區員工受訓百分比	%	20.63	—	—	—
美國地區及其他海外地區員工平均受訓時數	小時/人	0.09	—	—	—
漢族受訓百分比	%	100	—	—	—
漢族受訓平均時長	小時/人	47.32	—	—	—
滿族受訓百分比	%	100	—	—	—
滿族受訓平均時長	小時/人	46.43	—	—	—
蒙古族受訓百分比	%	100	—	—	—
蒙古族受訓平均時長	小時/人	45.65	—	—	—
土家族受訓百分比	%	100	—	—	—
土家族受訓平均時長	小時/人	47.99	—	—	—
回族受訓百分比	%	100	—	—	—
回族受訓平均時長	小時/人	48.14	—	—	—
壯族受訓百分比	%	100	—	—	—
壯族受訓平均時長	小時/人	49.73	—	—	—
苗族受訓百分比	%	100	—	—	—
苗族受訓平均時長	小時/人	45.64	—	—	—
侗族受訓百分比	%	100	—	—	—
侗族受訓平均時長	小時/人	45.72	—	—	—
朝鮮受訓百分比	%	100	—	—	—
朝鮮受訓平均時長	小時/人	49.84	—	—	—
除以上外其他少數民族受訓百分比	%	49.93	—	—	—
除以上外其他少數民族受訓平均時長	小時/人	11.84	—	—	—
董事接受反貪腐培訓總時長	小時	2	—	—	—
反貪腐培訓董事會成員覆蓋率	%	100	100	100	—

¹⁰³ 2024年針對中層管理層員工深化強將計劃，所以中級管理層平均受訓時數同比增加。

指標		單位	2024年	2023年	2022年	2021年
	員工接受反貪腐培訓總時長	小時/人	9,989	4,669	3,012	–
	反貪腐培訓員工覆蓋率 ¹⁰⁴	%	100	100	100	–
	反貪腐培訓的總人次 ¹⁰⁵	人次	19,832	–	–	–
供應商數據	供應商總數	個	7,582	7,032	4,731	3,332
	執行有關慣例的供應商數量	個	7,582 ¹⁰⁶	3,026	4,731	3,332
	按地區劃分的					
	中國境內(含港澳台)	個	5,097	4,784	2,848	2,857
	中國境外	個	2,485	2,248	1,883	475
	一級重要供應商總數	個	100	100	–	–
	一級重要供應商總支出佔比	%	49	86	–	–
	非一級供應商總數	個	0	0	–	–
	重要供應商(及核心供應商)總數	個	20	20	–	–
	關鍵供應商	個	20	20	–	–
	非關鍵供應商	個	7,562	7012	–	–
	供應商審計次數	次	574	454	705	1,160
	員工健康	已完成體檢的員工數	人	18,062 ¹⁰⁷	16,149 ¹⁰⁸	–
員工體檢率		%	84.52 ¹⁰⁹	86.58 ¹¹⁰	–	–
社會保險覆蓋率 ¹¹¹		%	100	100	100	–
職業健康與安全	因工傷死亡人數	人	1 ¹¹²	0	0	0
	因工作關係死亡比例	%	0.005 ¹¹³	0	0	0
	因工傷損失工作日數	天	1,401	972	1,377	562
	員工工作日損失率(LWR)	/	6.53	4.79	7.07	–
	承包商工作日損失率(LWR)	/	0	–	–	–
其他	慈善捐贈總額	萬元	322.73	490.44	–	–
	「康龍健康智慧」專項基金支出金額	萬元	135.70	250	–	–
	人力資本投資回報率	%	137.60	140.71	–	–

¹⁰⁴ 此覆蓋率統計範圍不含康龍英國、康龍美國。

¹⁰⁵ 公司截至12月31日的在職員工數。

¹⁰⁶ 2024年，所有供應商均納入執行有關慣例的範圍。

¹⁰⁷ 範圍涵蓋全集團員工。

¹⁰⁸ 範圍涵蓋中國地區員工。

¹⁰⁹ 範圍涵蓋全集團員工。

¹¹⁰ 範圍涵蓋中國地區員工。

¹¹¹ 範圍涵蓋中國地區員工。

¹¹² 員工在上班途中遭遇交通事故不幸身亡且該起肇事方並非康龍公司的員工。

¹¹³ 員工在上班途中遭遇交通事故不幸身亡且該起肇事方並非康龍公司的員工。

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）每生產單位估量。	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：		僱傭與發展
(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。		
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	按地區劃分的供貨商數目。	供應鏈多元化
B5.2	描述有關聘用供貨商的慣例，向其執行有關慣例的供貨商數目、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、標籤及私隱事宜以及補救方法的：		品質服務
(a) 政策；及		創新研發
(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		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私隱政策，以及相關執行及監察方法。	信息安全

披露指標		章節索引
B7: 反貪污		
一般披露		誠信合規
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。		
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		民生關愛 回饋社會
有關以社區參與來了解運營所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。		
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2024年1月1日至2024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、報告頻率和聯繫人	關於本報告
2-4	信息重述	關於本報告
2-5	外部鑑證	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 ¹¹⁴	僱傭與發展
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

¹¹⁴即報告中其他用工形式的非正式員工，主要包括實習生、兼職員工、勞務派遣等，不計算在員工總數中。

披露議題/披露項	披露項標題	章節索引
利益相關方參與		
2-29	利益相關方參與的方法	ESG治理
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		
201-1	直接產生和分配的經濟價值	見年報
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 Q2(R2)《分析方法驗證》
	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》
	ICH Q13《原料藥和製劑的連續制》
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》
	《藥品生產質量管理規範(2010年版)》
	《臨床試驗用藥品(試行)》附錄(2022年7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)》
	《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》



類別	名稱
	《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》
	《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》
	《中華人民共和國噪聲污染防治法》
	《工業企業廠界環境噪聲排放標準》
歐洲及美洲法律法規	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)》

類別	名稱
	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)》
	《董事會議事規則》
內部政策制度	《獨立非執行董事工作制度》
	《公司章程》
	《康龍化成行為準則》
	《反洗錢政策》
	《環境、社會與公司治理管理辦法》
	《環境、社會與公司治理信息管理手冊》
	《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)》
	《員工多元化、平等、包容政策》
	《童工風險控制與救助制度》
	《員工手冊》
	《利益衝突管理辦法》
	《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》
	《實驗動物管理和使用相關紀律管理辦法》
	《機構實驗動物倫理委員會(IACUC)章程》



類別	名稱
	《負責任營銷政策》
	《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》
	《康龍化成質量方針》
	《原料藥生產中基於項目不同階段的質量分級管理》
	《GxP法規查新》
	《獨立倫理或機構審查委員會遞交》
	《超標和超趨勢結果調查》
	《藥品共線生產質量風險管理指南》
	《共線生產管理規程》
	《亞硝胺藥物成份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》
	《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》
	《康龍化成保密體系搭建方案》
	《危險源辨識、風險評估和控制管理程序》
	《事故隱患排查治理管理程序》
	《危險物品管理程序》
	《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》
	《安全生產責任制管理程序》
	《動火作業指導書》
	《高處作業指導書》

類別	名稱
	《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》
	《績效管理與考核制度》
	《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》
	《環境噪聲管理程序》



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(紹興)藥業有限公司

康龍化成(北京)科技發展有限公司

北京安凱毅博生物技術有限公司

康龍化成(寧波)科技發展有限公司

康龍化成(寧波)藥用開發有限公司

康龍化成(寧波)生物醫藥有限公司

康龍化成(寧波)新藥技術有限公司

康龍化成手性醫藥技術(寧波)有限公司

安凱毅博(寧波)生物技術有限公司

康龍化成(天津)藥物製備技術有限公司

杭州睿拓智能科技有限公司

上海機穎智能科技有限公司

康龍化成(成都)臨床研究服務有限公司

南京思睿生物科技有限公司

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

恩遠醫藥科技(北京)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

法薈(北京)醫療科技有限公司

上海法薈醫療科技有限公司

海南神州德數醫療科技有限公司

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

康龍化成(南京)臨床醫學研究有限公司

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(西安)科技發展有限公司

康龍化成(西安)新藥技術有限公司

康龍化成(重慶)新藥技術有限公司

康龍化成(青島)新藥技術有限公司

安凱毅博(湛江)生物技術有限公司

安凱毅博(肇慶)生物技術有限公司

康龍化成(北京)生物技術有限公司

康龍化成(北京)醫藥科技有限公司

康龍化成(上海)新藥技術有限公司

康龍化成(北京)生物醫藥技術研究有限公司

Pharmaron, Inc.

Pharmaron (Germantown) Lab Services Inc.

Pharmaron Manufacturing Services (US) LLC

Pharmaron (Exton) Lab Services LLC

Pharmaron (Boston) Lab Services LLC

Pharmaron (San Diego) Lab Services LLC

Pharmaron (US) Clinical Services, Inc.

Pharmaron CPC, Inc.

Pharmaron (UK) Limited

Pharmaron Biologics (UK) Ltd

Pharmaron Manufacturing Services (UK) Ltd

Pharmaron (Hong Kong) International Limited

Pharmaron (Hong Kong) Investments Limited

Pharmaron Biologics (HK) Holdings Limited

Pharmaron (US) Clinical Holdings, Inc.

Pharmaron Japan LLC

Pharmaron US, Inc.

Pharmaron (US) Lab Services, Inc.

Pharmaron Biologics (US) Holdings, Inc.

Pharmaron (UK) Investments Limited

Quotient Bioresearch (Radiochemicals) Limited

Pharmaron Biologics (UK) Holdings Limited

附錄7 讀者反饋表

感謝您閱讀本集團2024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

郵政編碼：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

SGS

鑑證聲明 CN25/00001898

SGS通標標準技術服務有限公司關於康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司提交的《2024環境、社會及管治報告》的鑑證報告

鑑證/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《2024環境、社會及管治報告》中文版（以下簡稱「報告」）進行獨立鑑證。

鑑證聲明的使用者

本鑑證聲明意圖提供給所有康龍化成的利益相關方。

責任聲明

康龍化成的《2024環境、社會及管治報告》中的資訊及報告由其管治機構以及康龍化成的管理層負責。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的利益相關方，在以下規定的鑑證範圍內表達對文本、數據、圖表和聲明的意見。

鑑證標準、類型與保證等級

SGS已根據AA1000系列標準和ISAE3000等國際公認的鑑證準則，為環境、社會及管治（ESG）和可持續發展報告鑑證（SRA）開發了一套規章。

本報告的鑑證依據下列鑑證標準開展：

鑑證標準	鑑證等級
AA1000AS v3（類型2）	中度

鑑證範圍和報告標準

鑑證的內容包括評估報告中可持續發展績效的準確性和可靠性，以及評估報告內容參照GRI標準（2021版）和遵循香港交易所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》的情況，本次鑑證僅對香港交易所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》2025年1月1日之前生效的部分進行鑑證。

鑑證方法

鑑證包括鑑證前調研、採訪相關員工（位於北京市經濟開發區泰河路6號現場）；包括進行必要的檔案和記錄審查與確認。

鑑證局限性

從獨立審計的財務報告中提取的數據，並未作為本鑑證流程的組成部分與來源數據進行核對。

本報告中定量數據的鑑證結論基於抽樣方法，鑑證地點位於康龍化成（北京）新藥技術股份有限公司所在地北京，未到達其分支機構所在地進行現場鑑證。



獨立性與能力聲明

SGS 集團是檢驗、檢測和認證領域的全球領導者，在多個國家/地區開展業務。SGS申明與康龍化成為完全獨立之組織，對該機構、其附屬機構和利益相關方不存在偏見和利益衝突。

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

發現與結論

鑑證/驗證意見

基於上述方法論和所進行的鑑證，《2024環境、社會及管治報告》中包含的資訊和數據是準確的、可靠的，對康龍化成在2024年的可持續發展活動提供了公正和中肯的陳述。

全球報告倡議組織《可持續發展報告標準》結論、發現和建議

鑑證團隊認為，《2024環境、社會及管治報告》參照了GRI Standards 2021的要求。

香港交易所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》結論、發現和建議

鑑證團隊認為，《2024環境、社會及管治報告》遵循了香港交易所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》的披露要求。

發現和建議

對於鑑證過程中發現的良好實踐、可持續發展活動及其管理過程中的建議，均在《可持續發展報告鑑證內部管理報告》中進行了描述，並提交給了康龍化成的相關管理部門，供其持續改進的參考。

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

2025年04月10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

