

2023 | ESG

环境、社会及治理报告

长春高新技术产业(集团)股份有限公司
CHANGCHUN HIGH-TECH INDUSTRY (GROUP) CO., LTD



创新 | 专注 | 包容 | 共享 | 超越

长春高新技术产业(集团)股份有限公司
CHANGCHUN HIGH-TECH INDUSTRY (GROUP) CO., LTD

地址: 长春市高新区海容酒店及海茵广场写字楼B座2708室
官网: <https://ccht.jl.cn/>



目录

CONTENTS

01 / 第一章 关于本报告

04 / 第二章 董事长致辞

05 / 第三章 关于长春高新

- 第一节 公司介绍
- 第二节 公司发展历程
- 第三节 企业荣誉及成就
- 第四节 认证管理体系

15 / 第四章 专注创新主旨 共续发展鸿篇

公司治理篇

23 / 第五章 党建

- 第一节 党建引领 不忘初心 加强制度体系建设
- 第二节 全面加强党建工作
- 第三节 积极开展各项活动 促进党群关系和谐

33 / 第六章 规范公司治理 持续稳健经营

- 第一节 完善治理架构
- 第二节 扎实做好 ESG 治理助力公司可持续发展
- 第三节 夯实合规运营基础

49 / 第七章 加强风险管理

- 第一节 健全风险管理机制
- 第二节 风险识别、评估与分析
- 第三节 应对气候变化风险

59 / 第八章 利益相关方与实质性议题

- 第一节 利益相关方沟通
- 第二节 企业实质性议题

65 / 第九章 经济绩效与税务

- 第一节 财务绩效数据
- 第二节 塑造稳健税务环境 稳固合规发展根基

69 / 第十章 商业道德

- 第一节 完善商业道德管理制度
- 第二节 加强宣贯教育
- 第三节 共筑廉洁防线

75 / 第十一章 供应链管理

- 第一节 打造可持续的供应链管理体系
- 第二节 供应链风险管理

环境责任篇

85 / 第十二章 环境管理

- 第一节 环境管理体系
- 第二节 环境因素识别与监测
- 第三节 突发环境事件应对
- 第四节 环保培训
- 第五节 环保投入
- 第六节 环保检查

95 / 第十三章 绿色运营

- 第一节 清洁生产
- 第二节 绿色办公
- 第三节 噪声管理
- 第四节 生物多样性保护

101 / 第十四章 能源管理与气候变化

- 第一节 能源管理
- 第二节 应对气候变化
- 第三节 废气管理

107 / 第十五章 物料与废弃物

- 第一节 物料管理
- 第二节 一般废弃物管理
- 第三节 危废管理

113 / 第十六章 水资源与废水

- 第一节 水资源管理
- 第二节 建立废水处理体系
- 第三节 污水处理成果

社会责任篇

121 / 第十七章 平等、开放的人才雇佣体系

- 第一节 平等雇佣
- 第二节 雇佣程序
- 第三节 员工反歧视与多元化管理

125 / 第十八章 薪酬福利与员工关爱

- 第一节 薪酬管理体系
- 第二节 多样化的员工福利
- 第三节 心理疏导与文体活动
- 第四节 员工激励

133 / 第十九章 培训与发展

- 第一节 培训管理体系
- 第二节 培训预算管理
- 第三节 职业发展支持
- 第四节 内部岗位调配
- 第五节 “优才生”管理体系

137 / 第二十章 民主管理与沟通

- 第一节 民主管理
- 第二节 员工反馈与绩效考核申诉

141 / 第二十一章 职业健康与安全生产

- 第一节 职业健康体系建设
- 第二节 职业病防治与检测
- 第三节 安全风险评估与应对
- 第四节 危险化学品管理
- 第五节 应急管理
- 第六节 职业健康安全培训

157 / 第二十二章 产品质量与客户服务

- 第一节 产品质量保障
- 第二节 客户服务

167 / 第二十三章 信息安全防护与数字化建设

- 第一节 信息安全保护体系
- 第二节 保护商业秘密
- 第三节 客户信息及隐私保护
- 第四节 防范数据及隐私泄露预案

173 / 第二十四章 研发创新

- 第一节 研发管理体系
- 第二节 研发成果展示
- 第三节 鼓励研发创新
- 第四节 规范研发伦理
- 第五节 知识产权保护

183 / 第二十五章 医疗可及性

- 第一节 提升产品可及性
- 第二节 满足特定人群需要
- 第三节 开展健康教育

187 / 第二十六章 国家战略响应与社会贡献

- 第一节 国家战略响应
- 第二节 履行公益责任

193 / 附录

报告说明

本报告是长春高新技术产业(集团)股份有限公司发布的第三份环境、社会及治理(ESG)报告(暨第五份公司社会责任报告)。本报告旨在客观、规范、透明和全面地披露长春高新技术产业(集团)股份有限公司2023年在治理、经济、环境与社会领域的实践与绩效。利益相关方可通过本报告书了解公司在可持续发展方面的成效,共同落实ESG目标。

本报告为年度报告。

报告边界及称谓说明

报告时间范围:本报告书数据收集期间为2023年1月1日至2023年12月31日。

报告组织范围:本报告中提供的政策及数据涵盖本公司及附属公司,报告范围与年报一致。为方便表述和阅读,“长春高新技术产业(集团)股份有限公司”简称“长春高新”“公司”。此外,报告中的“国家”“政府”为中华人民共和国及其行政机构。本公司及附属公司简称如下:

长春高新技术产业(集团)股份有限公司 简称: **长春高新**

长春金赛药业有限责任公司

简称: **金赛药业** 与公司关系: **控股子公司**

吉林华康药业股份有限公司

简称: **华康药业** 与公司关系: **控股子公司**

长春百克生物科技股份公司

简称: **百克生物** 与公司关系: **控股子公司**

长春高新房地产开发有限责任公司

简称: **高新地产** 与公司关系: **全资子公司**

若部分数据统计披露范畴与前述有异,已于所属章节单独注明。

报告编制依据

本报告依据《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》中对主板上市公司环境和社会责任信息的披露要求,结合国务院国有资产监督管理委员会《央企控股上市公司ESG专项报告编制研究》中所包含的部分参考指标进行编制。

报告主体遵循全球可持续发展标准委员会(GSSB)《可持续发展报告标准》(GRI Standards)、中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》(CASS-CSR 4.0/ESG 5.0)的基本框架,并参与与回应了联合国可持续发展目标(SDGs)及气候相关财务信息披露工作组(TCFD)框架下的信息披露要求。

公司依据“准确性”“平衡性”“清晰性”“可比性”“完整性”“可持续发展背景”“时效性”“可验证性”八项原则编制本报告,以确保报告信息内容与呈现方式的质量。

信息来源

本报告所使用的信息、数据和案例,来自公司的统计报告、相关文档、内部沟通文件及公开资料。如无特别说明,本报告涉及财务数据均来自于长春高新技术产业(集团)股份有限公司年度财务数据,其他数据来源为公司内部统计和汇总信息。

董事会对报告内容的真实性、准确性和完整性负责。

编制流程

本报告以公司社会责任实践为基础,按照“ESG报告编制工作启动会议——组建并成立环境、社会及治理(ESG)工作领导小组——ESG工作领导小组制定报告编制方案并进行工作分配——发布利益相关方问卷进行调研——确定公司实质性议题——制定报告编制方案并确立报告框架——收集报告素材——报告编制、内部研讨和修订——报告设计——管理层与董事会评审——报告发布并收集反馈意见”的流程进行。

审阅与批准

本报告经管理层确认,于2024年3月18日获董事会审批通过,董事会及全体董事保证本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

发布形式

本报告发布中文版,以印刷品和PDF电子版两种形式发布。欢迎登录长春高新技术产业(集团)股份有限公司官方网站 www.ccht.jl.cn 或登录深圳证券交易所网站 www.szse.cn 查阅和下载。

货币单位说明

如无特殊说明,本报告披露金额均以人民币元(CNY)计量。

联系方式

如您对本报告书有任何建议,欢迎通过以下联络方式与公司联系:

地址:吉林省长春市高新海容广场B座27层

电话:0431-80557027

信箱:000661@ccht.jl.cn

网站: www.ccht.jl.cn

第二章 董事长致辞

尊敬的公司股东、市场投资者们：

过去的一年，长春高新直面挑战、破冰前行，整体业绩稳定增长，切实履行社会责任，促进环境、社会及治理（ESG）实践能力提升，为实现高质量发展砥砺奋进。在此，我代表董事会，向亲切关怀、鼎力支持公司发展的全体股东致以崇高的敬意！

回顾过去 30 年发展历程，公司的成长道路历尽艰辛又极不平凡，不管遇到什么样的困难、挫折和挑战，公司党委、董事会始终坚定战略方向不动摇，充分发挥顶层设计、战略引领、科学决策功能；始终坚持科技创新和模式创新，推动各层级产业持续发展；始终坚持国际化视野、立足制药前沿领域开展项目合作，超前谋划、构建产业布局；始终坚持落实人才储备、做好梯队建设；始终坚持市场化运作机制，提升发展质量和发展速度。

在战略规划完善及落实方面：基于对产业形势认真研究和深度思考，在经营活动中保持定力，使公司逐步在产业中赢得竞争优势。公司经历 30 年发展并确立了生物医药为主导产业，董事会始终坚持跟进宏观经济发展形势、深刻洞察行业政策走势、深入掌握行业发展态势，坚持发展的总体战略、发展目标不动摇，2023 年公司整体发展成功实现了在发展中调整、在调整中前进。

在完善产业结构及产品结构调整方面：公司 30 年发展历程中，特别是确定医药产业主业方向后，始终坚持提升企业的产品开发能力。2023 年，公司继续加大有价值项目的投资和并购力度，致力于科技创新，

提高研发效能、加大创新技术及产品产业转化力度，布局新的业绩增长点，进一步丰富了更加具备市场竞争力的产业布局，实现了收入的稳定增长。

在推动企业绿色发展方面：公司牢固树立绿色低碳发展理念，将绿色发展理念融入实际运营中，努力实现“节能、降耗、减污、增效”目标。作为一家有担当、有责任感的上市公司，倡导全集团尊重自然、顺应自然、保护自然，实施全面节约战略，积极组织开展环境保护相关活动，引导员工和社会各界人士共同关注环保问题，倡导低碳生活、建设人与自然和谐共生的生活理念，以实际行动为营造美好、绿色、可持续发展环境贡献力量。

在践行企业社会责任方面：作为一家集研发、生产、销售于一体的现代化综合制药企业，公司一直在积极结合国内市场需求，不断推出创新药物，为用户提供更加安全、有效的选择。与此同时，公司长期坚持绿色经营理念，并积极投身公益事业，牢固树立命运共同体的价值观念，在公益爱心之路上初心不改，步履不停，发挥区域内企业在社会责任领域的典范作用。

展望未来，公司党委和董事会将继续直面困难、迎接挑战，坚持产业发展方向不动摇，践行“创新、专注、包容、共享、超越”的企业文化精神，继续专注医药领域，打造实业与资本相结合的复合型投资集团，着力探索并开拓企业的国际化之路。

承蒙广大股东和投资者的热情支持和鼓舞，愿长春高新在新的征程中，持续为股东和社会创造价值！

长春高新党委书记、董事长：



第三章

关于长春高新

砥砺前行 创造不凡

生物制药的发展不仅推动了医药领域的创新，还为个体化治疗、公共卫生和疾病控制提供了有效的解决方案。虽然目前全球生物制药核心厂商主要分布在美国、欧洲等经济发达的国家和地区，但随着发展中国家生物医药技术的不断进步，以及生物制药市场的持续拓展，发展中国家生物制药企业的成长空间日渐广阔，有望为全球健康事业带来更多积极的变革。

长春高新本着“存量做足、增量做精”的发展原则，构筑了以生物制药产业为主的战略格局，实现了效益的跨越式增长。公司现有医药产品覆盖创新基因工程制药、新型疫苗、现代中药等多个医药细分领域，并成功构建了集基因工程药物平台、生物疫苗平台、抗体平台、化学制药平台和中成药平台于一身的五大业务平台，不断推动医药创新，致力于以更全面、更高效的方式满足患者多样化的需求，并始终追求在医药行业的全面发展与卓越表现。

未来，长春高新将继续依托金赛药业、百克生物、华康药业等现有公司平台，深度布局基因工程药、现代疫苗、传统中成药等产业，在巩固国内医药产业核心竞争力的同时，积极推进创新药品的研发与市场布局，并致力于开拓国际市场，朝着跻身国际化企业的目标迈进。

第一节 公司介绍

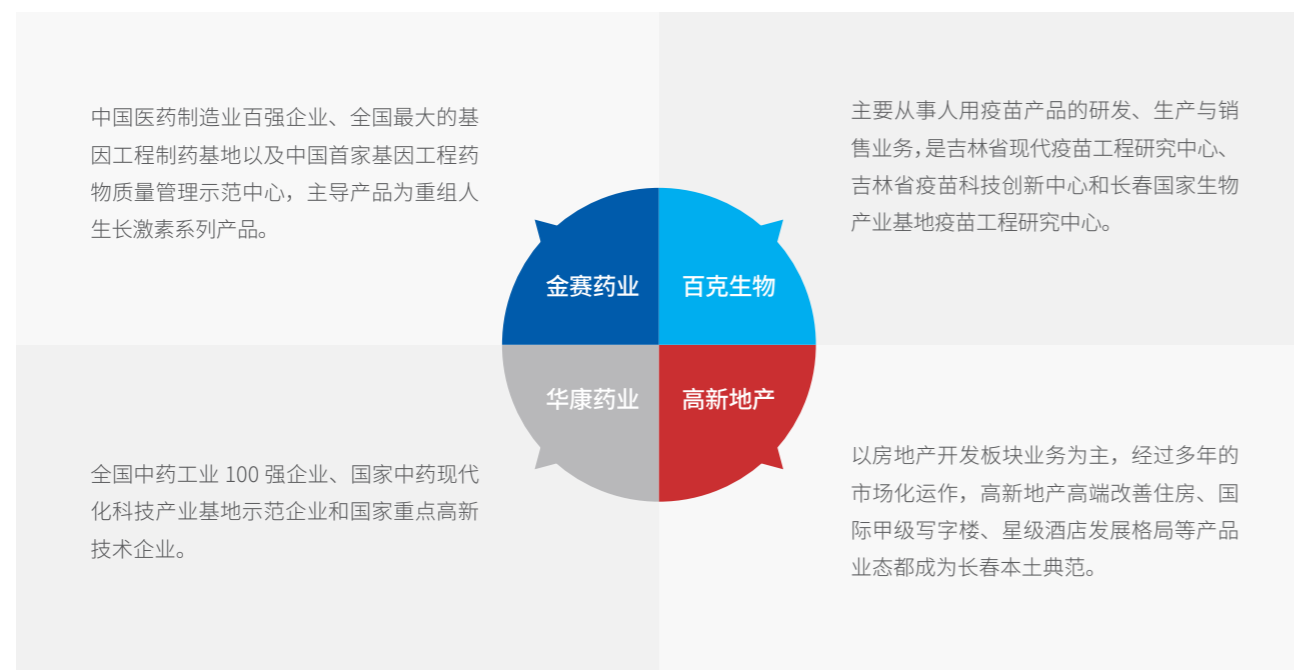
长春高新主营业务为生物药品及中成药的研发、生产和销售，辅以房地产开发、物业服务等业务。依托持续的研发投入，以及不断的产业优化和布局调整，公司医药业务已覆盖创新基因工程制药、新型疫苗、现代中药等多个医药细分领域，并成为业绩的主要支撑板块。房地产业务则依靠区域优势，立足特色地产开发与经营，稳步发展。

成立 30 多年以来，长春高新始终秉承“创新、专注、包容、共享、超越”的企业文化，在产品研发、生产保障、营销管理等方面孜孜以求，不断挖掘并丰富企业价值和内涵。当前，公司以人类健康为宗旨，深耕生物制药领域，

专注生命健康产业，搭建了基因工程、生物疫苗、抗体药、化药、现代中药五大制药产业平台体系。

公司主要包含金赛药业、百克生物、华康药业、高新地产四大控股子公司，形成“四驾马车”共同发展格局，开创了共享成长、合作共赢的良好局面。

未来，长春高新将继续聚焦于生物制药领域，以开放、包容、共建、共融、共通的态度，积极探索国际合作新路径，在自我革新中实现国际化的跨越式发展；同时，公司将持续致力于推动全球健康产业的进步，以期为人类健康福祉的不断提升做出持久贡献。



长春高新产品分布情况

公司的主要产品为生物制品、化学药、中成药、保健品以及医疗器械等。其中：

生物制品包含重组人生长激素系列产品、重组人促卵泡激素系列产品和疫苗等产品。金赛药业生产的重组人生长激素系列产品，包含注射用人生长激素、重组人生长激素注射液、聚乙二醇重组人生长激素注射液等，实现了多品规，未来市场空间广阔；其首个上市的国产重组人促卵泡激素基因工程药物产品“金赛恒”，在婚育年龄推迟及不孕不育人群不断扩大的背景下，预示着未来辅助生殖市场具有巨大的发展潜力。

疫苗产品主要包含百克生物生产的水痘疫苗、带状疱疹减毒活疫苗和冻干鼻喷流感减毒活疫苗。其中，水痘减毒活疫苗是全球首个获得批准的长效期（36 个月）水痘疫苗，稳定性好、安全性高，产品质量国内领先；带状疱疹减毒活疫苗是首个国产上市的带状疱疹疫苗，用于预防 40 岁以上成人带状疱疹；冻干鼻喷流感减毒活疫苗是我国目前唯一一款流感减毒活疫苗，该品为世界卫生组织（WHO）全球流感行动计划项目（GAP），百克生物在中国境内拥有独家生产经营权。全球已使用数亿剂次，百克生物在中国境内拥有独家生产经营权。未来，随着全球流感防控需求的不断增长，该产品有望持续发挥重要作用，为更多患者提供安全、有效的流感预防手段。

公司的化学药主要包含利斯的明透皮贴剂、利丙双卡因乳膏、盐酸托莫西汀胶囊和注射用醋酸奥曲肽等，在市

场上具有良好的口碑和广泛的应用，为公司的稳健发展提供了有力保障。

中成药主要包含血栓心脉宁片、银花泌炎灵片、清胃止痛微丸和疏清颗粒等。

医疗器械主要包含电子注射笔、骨龄仪、体姿态矫正系列、美拉酮宁贴以及一次性蛲虫虫卵采样贴等。

长春高新 2023 年情况

总资产	307.44 亿元
所有者权益	250.32 亿元
当年营业收入	145.66 亿元
归属母公司所有者的净利润	45.32 亿元
员工总数	9029 人
前十大股东持股比例合计	38%
高管持股比例	0.11%

第二节 公司发展历程

长春高新于 1993 年 6 月成立，并于 1996 年 12 月 18 日在深圳证券交易所主板挂牌上市，是东北地区最早的上市公司之一。

经过多年的产业布局和研发投入，公司逐步发展成为国内生物医药领域具有一定领先优势的医药上市集团。公司自成立以来，一直致力于优化产业形态，并且不断深耕精作，现已蜕变成为一家专注于医药科技创新领域，并同时能够实施产业投资的企业集团。

● **1993**
“长春高新”注册成立

● **1996**
“长春高新”社会公众股（A 股）在深圳证券交易所挂牌上市

● **1998**
中国第一支生长素——注射用人生长素（赛增粉针）上市

● **2005**
亚洲第一支重组人生长素注射液——重组人生长素注射液产品（赛增水针）上市

● **2007**
“金赛药业”成为国内唯一的基因工程制药质量管理示范中心

● **2008**
“百克生物”冻干水痘减毒活疫苗获得第一次批签发证书并正式投放市场

● **2011**
“百克生物”冻干水痘减毒活疫苗项目被列入 2011 年度国家火炬计划

● **2014**
全球第一支长效型重组人生长激素——聚乙二醇重组人生长激素注射液上市，获得 3 项国家发明专利，实现国际首创

● **2016**
“金赛药业”“重组人生长激素系列产品研制与产业化”获得国家科技进步二等奖

● **2021**
“百克生物”在科创板上市交易

● **2023**
“百克生物”带状疱疹减毒活疫苗上市销售

第三节 企业荣誉及成就



长春高新秉持着包容天下的胸怀和敢为人先的勇气，致力于创建一家具有深厚历史底蕴和持久生命力的百年企业，不仅追求经济效益，更重视社会责任和长远发展。同时，公司矢志不渝地铸就民族品牌，通过独特的创新精神和卓越的产品品质，展示中华民族在医药领域的智慧与力量，为全球患者和客户带来卓越的医疗服务与体验。

“因创新而砥砺前行，因专注而独具匠心”，公司先后荣获了“2023 中国医药上市公司最具竞争力 20 强”和“2023 中国医药创新企业 100 强”“2022 年度金牛最具投资价值奖”等奖项。

子公司金赛药业获得“国家知识产权优势企业”“高新技术企业证书”“首批无菌药品质量保障企业”“全国医药行业 QC 成果小组一等奖”“吉林省‘两品一械’法律法规知识竞赛优秀组织奖”和“2022 年度长春新区企业创新积分成熟期创新企业十强”等荣誉奖项。

子公司华康药业获得“第二十届人民匠心奖”、“农业产业化国家重点龙头企业”和“吉林省专利银奖”等奖项荣誉。此外，华康药业还搭建了“人参创新药物开发国家地方联合工程研究中心”和“博士后科研工作站”两个国家级平台，并且于 2023 年获得了 8 件专利，完成了 3 项政府课题。众多荣誉及成就也为公司未来的创新与发展奠定了坚实的基础。

此外，2023 年，公司因持续聚焦 ESG 发展，积极履行社会责任，推动可持续发展，赢得了广泛的社会认可和众多荣誉。公司获得了“上市公司水晶球奖最具社会责任（ESG）上市公司”“2023 中国医药上市公司 ESG 竞争力 TOP20”“2023 年上市公司董事会优秀实践案例”“第一届国新杯-ESG 金牛奖乡村振兴二十强”“吉林慈善奖”等荣誉。

未来，公司将“不忘初心、牢记使命”，继续将 ESG 理念融入到公司发展实践中，积极履行社会责任，推动经济、社会和环境的和谐共生，不断超越自我、续写发展鸿篇，奋进新时代、开创新未来。



长春高新获得 2022 年度金牛最具投资价值奖 长春高新获得 2023 中国医药上市公司最具竞争力 20 强 长春高新获得 2023 中国医药创新企业 100 强 金赛药业获得 国家知识产权优势企业证书



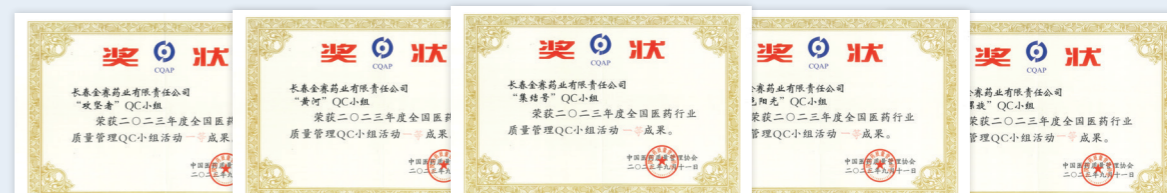
金赛药业获得 高新技术企业证书 金赛药业获得 首批无菌药品质量保障企业证书 华康药业获得 农业产业化国家重点龙头企业 华康药业获得 吉林省专利银奖



长春高新获得 上市公司水晶球奖 最具社会责任（ESG）上市公司 长春高新获得 2023 中国医药上市公司 ESG 竞争力 TOP20 长春高新获得 2023 年上市公司 董事会优秀实践案例 长春高新获得 第一届国新杯-ESG 金牛奖 乡村振兴二十强



长春高新获得吉林慈善奖 捐赠企业荣誉证书 长春高新获得吉林慈善奖 金赛药业获得吉林省“两品一械”法律法规知识竞赛优秀组织奖 金赛药业“2022 年度长春新区企业创新积分成熟期创新企业十强”



金赛药业“全国医药行业 QC 成果小组一等奖”

第四节 认证管理体系

金赛药业

金赛药业一直高度重视管理体系的建设和完善，目前已经成功通过了 ISO 45001: 2018 职业健康安全管理体系认证、ISO 14001: 2015 环境管理体系认证。

金赛药业成功获得环境和职业健康安全认证，不仅充分彰显了公司对职业健康安全、环境保护和质量管理的高度重视，更成为公司追求卓越发展、不断进取的重要里程碑。这一认证不仅说明公司拥有卓越高效的管理体系，更凸显了公司对不断提高业务运作效率、精准满足客户需求以及积极关怀员工健康的坚定承诺。未来，公司将不断优化管理流程，为客户提供更高质量的产品与服务，确保员工在安全、健康的环境中工作，同时积极履行企业社会责任，实现可持续发展。



金赛药业 ISO 45001 认证



金赛药业 ISO 14001 认证

百克生物

百克生物目前已通过 ISO 45001: 2018 职业健康安全管理体系认证、ISO 14001: 2015 环境管理体系认证和 ISO 9001: 2015 质量管理体系三体系认证。



华康药业

华康药业目前已通过 GMP 药品生产质量管理规范认证，证明公司在生产、质量控制、设备、清洁、文档管理、人员培训等方面均符合国际或国家相关标准，这一认证是对公司拥有可靠的产品质量，规范的生产过程，有效的管理和控制体系以及合规经营的有力备书。未来，公司将持续遵循 GMP 的标准，加强质量监控，提升生产技术水平，为患者提供更可靠的药品，同时积极推动公司的可持续发展和在医药行业的卓越地位。



华康药业 GMP 认证

第四章 专注创新主旨 共续发展鸿篇

“十四五”时期，我国医药工业发展所面临的内外部环境正在发生复杂而深刻的变化，卫生健康事业从以治病为中心向以人民健康为中心转变，国内医药市场进入了高质量发展阶段，医药产业格局进一步演变。

长春高新始终践行为客户创造价值、为员工创造机会、为股东创造效益、为社会承担责任的价值观，致力实现各相关方利益的有机统一与共赢。为了给公司的可持续性发

展注入新动力，带动医药行业健康前行，公司根据联合国可持续发展目标（UNSDGs）对自身 ESG 实践工作与规划进行了梳理。

未来，长春高新将继续以“创新、专注、包容、共享、超越”为企业主旨，以开放、合作作为持续发展的必由之路，以科技推动创新，以创新成就产业，与各相关方携手并进，共享发展、合作共赢的美好未来。



公司可持续行为与联合国可持续发展目标 (UNSDGs)



1 无贫穷



- 通过子公司金赛药业开展妇幼爱心帮扶活动，向亚来乡中心小学及卫生院捐赠 2 个健康小屋，280 套小学书包学具，对当地 3 个困难家庭给予了 3 万元 现金资助。
- 通过子公司金赛药业向中国红十字基金会捐赠物资价值 1,700 万元，年度救助贫困矮小儿童 550 位，救助罕见病“小胖威利综合症”患者 192 人次，为 160 位需要辅助生殖治疗的女性提供医疗救助。
- 甘肃省积石山县地震发生后，子公司金赛药业向吹麻滩镇捐赠了 5 万支金扶宁，价值 520 余万元，及时为受灾群众提供药品支持，缓解了地震灾区用药紧缺的局面。



2 零饥饿



- 华康药业党委多次到沙河沿乡上沟村进行调研，报告期内公司结合自身和上沟村当地状况，开展了公益助农活动，由公司提供种子和技术，帮助沙河沿乡上沟村种植了 2.5 公顷大青叶中药材。



3 良好健康与福祉



- 在享有国家规定的五险一金外，公司同时为员工购买补充商业保险，涵盖寿险、重疾险、子女配偶险、交通意外险等。报告期内，子公司金赛药业持续为急病困难员工提供帮扶，通过工会给予慰问金支持；子公司华康药业建有缓解员工重大特情的互助金制度，并组织为 605 名员工购买了重大疾病综合互助保险。2023 年对其中一位罹患乳腺癌的女性员工进行了补助，并对其他 6 名困难职工发放了慰问品。
- 通过子公司金赛药业支持中国红十字基金会开展第 32 期“博爱校园校医培训项目”，帮助培训校园保健医生 3,610 人，援建“博爱校医室”5 所；联合合作医院在全国 17 个省份的中小学、幼儿园开展了 500 余场生长发育体检与科普活动，受益学生超过 10 万人。
- 在全国范围内公益支持中国儿童少年基金会实施的“第一课·爱成长计划”，旨在通过系列公益科普活动，面向广大家庭传递科学、专业的儿童生长发育知识，让每个孩子都能自信、快乐、健康地成长。截止目前，项目累计举办近 500 场科普课堂，惠及逾 20 万儿童和家长。



- 子公司金赛药业为员工开通了“金赛网络大学”学习平台，平台上设有总计 1996 门课程，内容涉及药学、财务、研发规范、管理等方面知识，旨在帮助员工夯实知识理论技能，助力员工职业发展，鼓励员工积极参与学习。报告期内，金赛药业课程平台累计使用达 579,920 人次。

- 设立博爱助学金赞助北京大学、清华大学、南京大学、中国药科大学、江南大学、浙江大学、复旦大学、上海交通大学等八所院校的学子，通过持续帮困助力学子成长。

- 公司不同性别员工具有同工同酬的权利，以及相同的发展机会，不因性别差异而受到差别待遇。

- 2023 年公司女员工达 4,388 人，占公司员工总数的 48.6%。

- 公司持续维护升级员工直饮水系统，为员工提供优质及便利的水源，满足了员工的健康饮水需求。

- 子公司金赛药业通过安装光伏发电设备为公司供应可再生电力。报告期内，光伏设备全年发电量达 104.7 万千瓦时，大量减少了公司的外购电量。

- 公司实施节能照明改造项目，通过改造升级，在保持原有照明效果的同时，对公司主要办公场所的旧型、故障照明灯具进行了更换。

- 子公司金赛药业制定了《优生计划》与《金种子计划》，同期培养了 15 名专业技术人才与 106 名重点管培生，并聘雇了 4 名身心障碍员工，帮助促进了当地就业；子公司华康药业同期聘雇了 6 名身心障碍员工。

- 2023 年营收较去年增长 15.35%。

- 依法纳税以支持政府促进经济增长。



4 优质教育



5 性别平等



6 清洁饮水和卫生设施



7 经济适用的清洁能源



8 体面工作和经济增长



公司可持续行为与联合国可持续发展目标 (UNSDGs)



- 报告期内，子公司金赛药业制定了《科学家计划》，帮助 11 名校招生学以致用，顺利融入研发环节，扩大了研发人员队伍，使得研发团队成员数达 1,146 人。



- 公司重视员工的人权，并致力于确保非歧视原则。积极防止基于种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族血统或社会出身等因素，造成的任何差别对待、排斥或偏好。
- 开展妇幼健康帮扶公益活动，通过子公司金赛药业为西藏自治区日喀则市聂拉木县亚来乡提供了公益支持，向亚来乡中心小学、卫生院及当地困难家庭提供了捐赠与资助。
- 2023 年，公司及子公司任用少数民族员工 532 人。



- 林峰社区为敦化市老旧小区，多年来一直处于无物业状态。子公司华康药业经与其主管社区协调，自 2023 年起持续协助管理林峰社区物业工作，并每年不定期组织义工团队，对该区域进行卫生清洁工作，帮助当地美化社区环境。
- 子公司高新地产致力探索城市发展之道，以卓越成就产品，以品质回报社会。报告期内，高新地产先后打造多个成功改造项目，对改造区域内的居民建筑安全隐患进行了彻底解决，改善了多个改造项目区域内的社区景观。



- 公司结合对社会责任的考量，高度关注罕见疾病及儿童健康问题，致力在公司主要产品“重组人生长激素注射液系列产品”的基础上提升药物产品可及性，研究、开发新的适应症、优化各剂型产品。
- 公司致力提高能源、资源的利用效率，减少和避免污染物的产生，对于生产经营活动中可能产生的医疗废弃物等危险品，长春高新制定了责任到人的处置管理规程，严格控制其安全不流失，确保其在受控状态下销毁。



- 报告期内，子公司金赛药业开展了清洁生产审核工作，各项清洁生产审核方案实施后碳减排量可达 3,518.87 吨 / 年。

- 华康药业组织员工清洁牡丹江河岸，捡拾 5 公斤的垃圾，减少对水下生物的危害。

- 长春高新子公司金赛药业为贯彻执行国家有关实验动物管理、生物安全、科技伦理审查等法规和政策，成立实验动物福利伦理委员会 (IACUC)，并建立完善的实验动物设施，以人道的方式开展动物实验。

- 公司恪守商业道德，公平地参与市场竞争，通过严格落实临床研究涉及的伦理规范与工作流程，保护受试者权益，由伦理审查委员会及管理机构负责对全部临床研究在临床试验项目进行伦理审查，并进行跟进与年度跟踪，以保护受试者安全。

- 报告期内，子公司金赛药业积极开展廉洁文化建设，对全体新入职员工进行廉洁自律宣贯，同时制定廉洁诚信七条红线，组织开展廉洁文化宣传活动（包含廉洁宣传片观看、红线行为培训、集体宣誓、廉洁协议签订等）。此外，公司还制定了《供应商廉洁协议》并在与其合作前签署。

- 2023 年，长春高新子公司金赛药业投入 200 万作为首笔资金发起了“金赛员工公益基金”。该基金围绕医疗健康、儿童教育等公益领域展开活动，携全体员工之力投身公益，旨在为社会带来更多的爱心和正能量。

- 公司致力于帮助实现医药行业的持续、稳定、健康发展，为整个医药生态系统的健全发展贡献自身力量。通过参与涉及医院、政府、科研人员等医药行业各相关方的协会与组织，公司可以获取最新行业信息，并参与政策解读、分享最佳实践案例。



第一篇

公司治理



第五章 党建

党建赋能 引领未来

红船破浪，引时代之潮。党的领导是企业稳健发展的定盘星，长春高新紧跟党的步伐，思想为旗，行动为先，全面加强党建工作，通过完善制度体系、加强党建活动，不断强化企业内部凝聚力和向心力，促进公司稳健发展的同时，不断为社会和谐发展贡献力量。

党建赋能，铸就企业之魂。2023年，长春高新在党建管理及教育工作上取得了显著的进步。为了深入了解基层党组织的工作状况，公司进行了系统的工作调研，全面掌握了各党组织的运行状况；同时，公司开展了党风廉政教育主题活动及整顿工作作风等活动，从党的组织建设、思想建设、作风建设和制度建设等各方面加强党建管理，并通过乡村振兴活动，以实际行动助力乡村经济和社会发展，彰显公司的社会责任和担当。

第一节 党建引领 不忘初心 加强制度体系建设

长春高新高度重视公司党建工作，为确保党建工作的规范化和制度化，公司建立了《“三会一课”制度》和《党员管理制度》等二十余项规章制度，涵盖了思想建设、作风建设等方方面面，为提高公司党员素质、加强组织管理提供了有力的制度保障。

在加强思想建设方面，根据《党员思想汇报制度》，公司党员定期汇报自己的思想和工作，以便公司党组织及时掌握其思想状况，准确把握公司党员对党的路线、方针、政策和决议的执行情况，并在此基础上有针对性地开展思想教育，提高党员的政策意识、政治觉悟和思想境界，进一步帮助他们树立正确的世界观和价值观，强化组织观念和

纪律观念。此外，对于党员反映的实际问题和困难，公司党组织则积极协调解决，确保思想政治工作的有效性和党员队伍的和谐稳定。

在加强组织建设方面，公司实施《“三会一课”制度》等制度，提升公司党员素质，促进企业发展。

长春高新《“三会一课”制度》党建活动安排

活动安排	具体安排
定期召开支部党员大会	支部党员大会每季度召开一次，传达和学习党的路线方针政策和上级党组织的决议、指示精神。
定期召开支部委员会	支部委员会每月召开一次，讨论制定支部工作任务的办法、措施，并分析党员和职工队伍的思想状况。
定期召开党小组会	党小组会每月召开一次，组织学习政治理论，检查党员的学习、思想和工作情况。
制定党课教育计划	支部每年制定党课教育计划，每季度上一次党课，由党支部书记或支委授课，以加强党员的思想政治教育，提高党员的党性修养和组织纪律性，推动企业的发展。

在加强作风建设方面，长春高新制定了《党员廉洁自律制度》，以促进公司党员对党风廉政制度的学习。2023年6月15日，公司全体人员齐聚一堂，前往吉林省廉政教育基地（吉莲大厦）开展党风廉政教育主题活动，增强了党员自觉抵御腐朽思想侵袭的能力。通过实地参观、听取讲解以及交流讨论，党员们对党风廉政建设有了更深刻的认识，不仅提高了整个团队的廉洁自律意识，更营造出风清气正的工作环境，推动公司的健康发展。此外，公司还于2023年7月5日召开了干部队伍作风建设党委（扩大）会议，学习传达华景斌书记在全区干部队伍作风建设工作推进会上的重要讲话精神。

不仅如此，为进一步加强集团总部干部职工的教育、监督和管理，公司对中层以下干部开展了“转变思想 激发干劲”的主题谈心谈话教育整顿工作作风活动。活动采取个别谈话和召开集体座谈会等形式开展，通过全面梳理总结工作作风顽疾，深刻剖析症结根源，有针对性提出了整改目标要求。

目前，长春高新培树“严新细实”工作作风的系列举措已

取得阶段性成果。后续，广大干部将进一步将思想和行动统一到长春高新技术产业开发区高质量发展三年行动计划上来，扎实推动集团新一轮创新创业发展的责任感和紧迫感，树立与新时代新思想新要求相适应的思想观念、思维方式和行为习惯，提振发展信心，坚定发展信念，展现新气象新担当新作为。

在加强纪律建设方面，长春高新采取了一系列措施，确保相关纪检制度落到实处。公司根据《中国共产党章程》，并结合工作实际制定了《内部纪检巡察制度》，采取定期与不定期两种方式进行基层考核，有效地推动内部纪检巡察工作，确保公司纪律的严肃性和工作的规范性。

2023年11月，长春高新对集团党委所属基层党组织进行了督查考核，旨在检查各党组织的工作情况和党员的思想动态以及对党的路线、方针、政策和决议的执行情况。通过此次考核，公司更全面地了解了各基层党组织的工作状况，并及时发现了存在的问题和不足，从而针对性地提出了有效的改进措施。



干部队伍作风建设党委（扩大）会议现场

学习案例

为深入贯彻落实习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神，切实将习近平新时代中国特色社会主义思想转化为坚定理想、锤炼党性和指导实践、推动工作的强大力量，着力实现“学思想、强党性、重实践、建新功”总要求，长春高新股份集团党委于 2023 年 12 月 20 日组织召开了党委理论学习中心组主题教育学习（扩大）会议。除集团总部主会场外，还设置了各分子控股公司 8 个视频分会场。集团党委委员、班子成员，集团总部全体干部职工等，有 300 余名党员、干部参加。

通过此次主题教育讲座学习，集团全体党员干部进一步深入领会习近平新时代中国特色社会主义思想蕴含的丰富思想和深刻意蕴，进一步清醒认识到全面建设社会主义现代化国家，是一项伟大而艰巨的事业，前途光明、任重道远，需要党把握方向、统揽大局、统筹全局，紧扣新的历史特点，科学谋划全局，牢牢把握战略主动；进一步牢固树立以人民为中心的发展思想，增强不断为人民创造更加美好生活的思想自觉和行动自觉。



主题教育讲座学习主会场与分会场照片

第二节 全面加强党建工作

2023 年，长春高新不仅完成了年度基层党组织调研工作及考核工作，压实了基层党建工作责任，还通过建设党员活动室、开展主题活动等方式，增强了党组织的凝聚力和战斗力。同时，公司也积极推进党风廉政建设，加强了对党员干部的监督管理，促进了公司的健康发展。

开展基层党组织党建工作调研

为着力抓好党建工作标准化建设、基层组织党建品牌建设、精准培训体系建设和制度体系建设，长春高新开展了 2023 年度对各基层党组织的工作调研，对其党建工作基本情况、在企业改革发展过程中党建工作遇到的问题及原因，以及下一步党建工作的设想和破解党建工作存在问题的办法等进行了全面了解，以进一步提升集团党建工作整体水平。

新建党员活动室

长春高新子公司华康药业在新园区投入了六万余元，精心打造了一个 80 平方米的全新的党员活动室。活动室宽敞明亮、设施齐全，为党员们提供了舒适、便捷的活动场所。在活动室内，公司配备了宣传板、展示柜、书柜以及投影仪等，使党员活动室的功能更加多样化，不仅可以用于召开会议、学习交流，还可以进行各种形式的文化活动。



信息维护及党建宣传

长春高新高度重视党员信息维护工作，以各项措施确保党员个人信息的准确性、完整性和时效性。同时，督促子公司基层党组织认真完成了党建方面的宣传工作，并通过多种渠道和方式，宣传了党的方针政策，提高了员工的政治觉悟和思想认识。

第三节 积极开展各项活动 促进党群关系和谐

活动一 公司党委走进乡村

为了推动公司与当地村民的合作发展，长春高新子公司华康药业党委多次前往敦化市沙河沿镇进行实地调研。经过深入交流和沟通，公司于 2023 年 6 月为上沟村提供了中药材种子和技术支持，成功种植了 2.5 公顷大青叶中药材，助力当地中药材种植业的发展。此外，通过收购和销售环节也为村民带来了稳定的收入来源，不仅促进了公司与当地村民的和谐共赢，同时也进一步彰显了公司党委的社会责任和担当。



活动二 “不忘初心·牢记使命”一线党建培训学习活动



活动三 支部书记讲党课培训学习活动



活动四 “走基层·送温暖”慰问环卫工人活动



活动五 “感恩有你”与一线农民工庆生联谊活动



长春高新 2023 年党建工作亮点



第六章

规范公司治理 持续稳健经营

超越自我 持久卓越

追求卓越是一项不断改进的系统性工程，站在继往开来的新起点上，长春高新秉持着包容天下的胸怀和敢为人先的勇气，以“创百年企业、铸民族品牌”为目标，不断超越自我，续写发展鸿篇。报告期内，公司不断调整优化管理模式，通过规范、高效的措施强化公司治理，推动公司合规经营、稳健发展，为广大投资者贡献更优异的经营业绩，为各利益相关方搭建共享共赢的合作平台，为公司的可持续发展和社会责任的实现贡献力量。

在中国式现代化的推进过程中，对环境、社会和公司治理（ESG）问题的妥善管理已成为当前和未来企业发展的核心要素，其重要性不容忽视。为了提升 ESG 治理水平，长春高新专门成立了 ESG 工作小组，该小组根据公司董事会决策，与各部门的管理运行职责进行有机结合，全面推动公司 ESG 实践，确保公司在经济、社会和环境方面的可持续经营，实现对各利益相关方的积极影响。

第一节 完善治理架构

稳健的治理结构与完善的治理机制是保障公司长远发展的基础，长春高新严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规及规范性文件要求建立了职能齐备、相互制衡的公司法人治理结构，制定并实施了《公司章程》《独立董事制度》《内部控制制度》等各项规章制度、议事规则及工作细则。

强化制度保障

报告期内，长春高新不断提升公司治理水平，依照《关于上市公司独立董事制度改革的意见》《上市公司独立董事管理办法》等最新法律法规的要求，同步修订了《公司章程》《董事会议事规则》及《独立董事制度》等规章制度，为公司稳健运作提供了坚实的制度保障。

健全三会治理结构

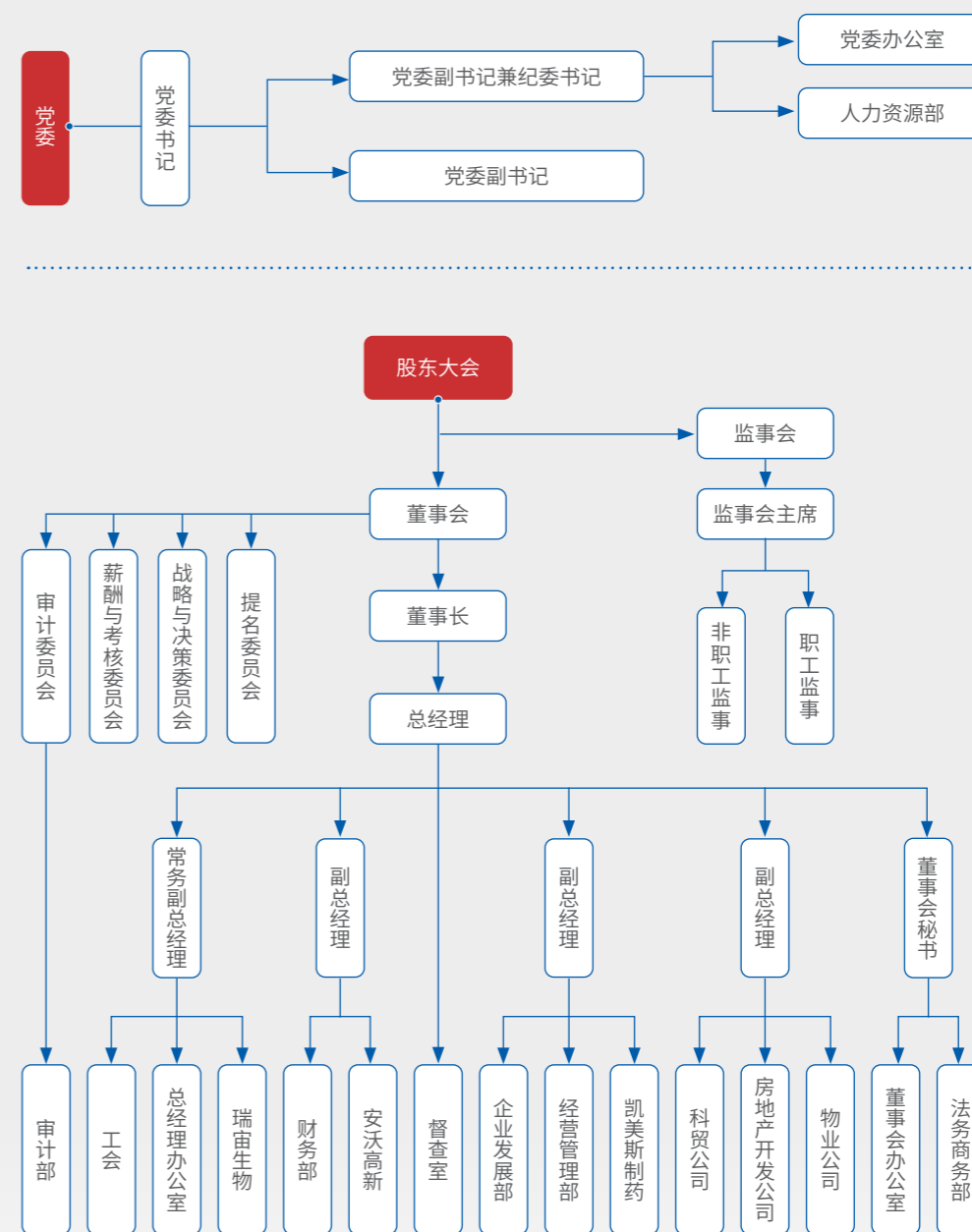
长春高新严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《长春高新技术产业（集团）股份有限公司章程》及其他有关规定，设立了股东大会、董事会、监事会和经营管理层各司其职、相互制衡的公司治理结构。公司董事和监事的选聘、董事会及监事会的构成均符合法律法规和《公司章程》的规定。

报告期内，公司严格遵守《上市公司股东大会规则》《股东大会议事规则》《公司章程》等相关要求，以规范的程序进行股东大会的召集、召开和表决，通过现场投票与网络投票相结合的方式，确保股东充分了解并有效参与公司的决策，保障其合法权益。

公司秉持公平原则对待所有股东，关注和尊重每一位股东的发言权和决策权，以确保中小股东在公司治理中享有平等的地位。在审议影响中小投资者利益的重大事项时，对中小投资者表决单独计票，并及时披露中小投资者的表决结果，保护中小股东的合法权益不受侵害。



公司组织结构



公司董事会作为经营决策机构，通过股东大会选举产生，对股东大会负责。董事会负责公司经营决策事务，董事任期届满，可以连选、连任，但独立董事连任时间不得超过6年；监事会由股东代表监事和职工代表监事共同组成，其中，股东代表监事由股东大会选举及罢免，职工代表监事由公司职工代表大会选举和罢免；公司总经理经董事会审议通过后聘任产生，全面负责主持公司经营管理工作，不担任董事长职务。

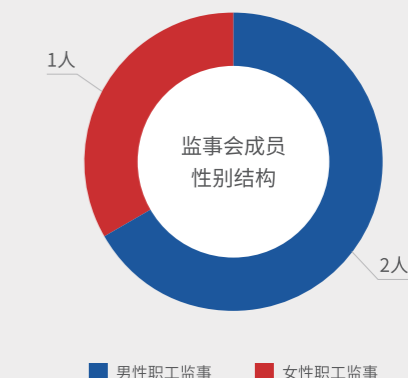
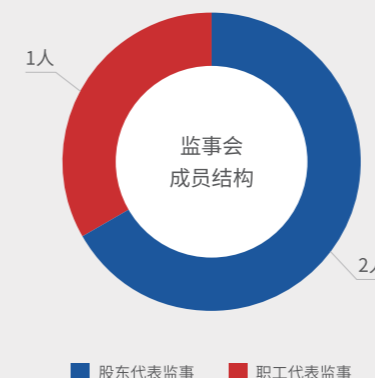
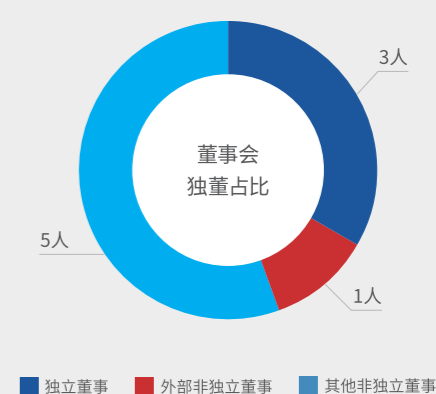
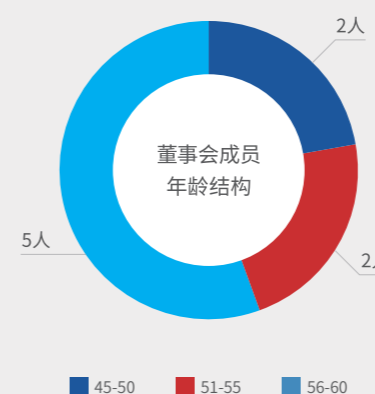
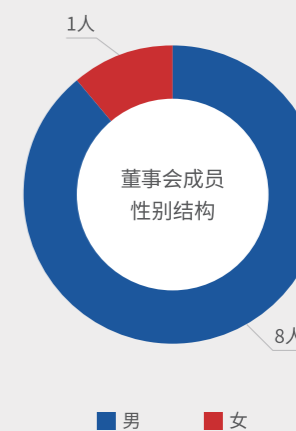
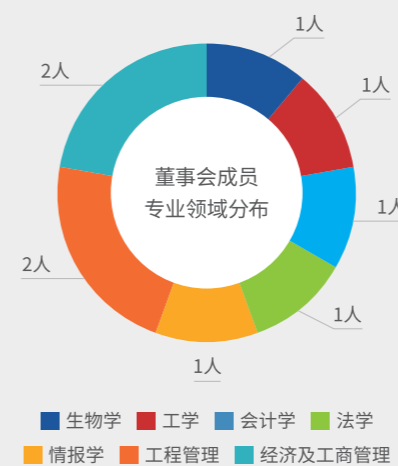
长春高新董事会下设战略决策委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会等四大专门委员会以及投资咨询委员会。各委员会各司其职，分别向董事会提供专门意见，协同董事会开展公司审计、董事及高级管理人员人选、人员考核、发展战略等相关事宜，保障公司长期、稳健和可持续发展。

另外，长春高新严格遵循法律规定，不断完善以职工代表大会为核心的民主管理制度，确保职工群众的知情权、参与权、表达权和监督权得到切实保障。在作出重大决策时，

公司都会认真听取职工意见，特别是涉及职工切身利益的重大事项，更是必须经过职工大会或职工代表大会的审议通过。此外，公司还始终坚持并不断完善职工监事制度，维护职工代表有序参与公司治理的合法权益。

董监高构成与运作情况

长春高新坚守董事会多元化策略，积极寻求汇聚具有各类专业技能、知识储备、地域经验、行业背景及其他独特特质的成员。这种多元化组合使公司治理过程中拥有更广泛的视角和更丰富的专业经验，为企业的发展和管理工作提供了宝贵的专业意见和指导。报告期内，公司董事会由9名董事组成，这些董事的专业领域涵盖了生物学、工学、会计、法学、情报学等多个方向。其中，有3名博士、5名硕士和1名学士，他们的专业背景和学历结构为公司提供了多元化的智慧和深度。长春高新多元化的董事会组成使得公司能够更有效地制定战略方向，并在各个层面和方向上推动公司取得卓越的突破和发展。



为了保证董事会决策更加科学和公正，公司董事会包含 3 名独立董事。报告期内，公司根据《关于上市公司独立董事制度改革意见》《上市公司独立董事管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规及规范性文件及《公司章程》《董事会议事规则》等相关规定，修订并实行了《独立董事制度》，建立了全部由独立董事参加的会议（独立董事专门会议）机制，并为独立董事履行职责提供所必需的工作条件，积极协助独立董事开展工作。

公司监事会严格按照《公司章程》和《监事会议事规则》以及相关法律法规的规定，本着对公司及股东负责的原则，勤勉履行监督职责，对公司财务以及董事、和其他高级管理人员的行为进行严格监督，并召集监事会会议审议必要事项，执行相关程序。公司监事会现有成员 3 人，设监事会主席 1 人（由全体监事过半数选举产生），其中女性职工监事 1 名，通过有效的监督机制维护了公司及股东的合法权益。

建立健全独立、多元的董事团队和规范高效的监事会，长春高新进一步提升了公司治理的透明度和质量，为公司的健康发展奠定了坚实基础；多元化的管理结构不仅有助于公司更好地应对复杂多变的商业环境，也有助于提升公司的可持续发展能力。

2023 年，公司共召开了 4 次股东大会、10 次董事会会议及 7 次监事会会议，主要审议了包括定期报告、利润分配方案、

公司章程及独立董事等制度修订、日常关联交易等共计 71 项议案，涵盖了公司重要的经营和管理方面的各项事务。

各专门委员会构成与运作情况

长春高新董事会下设战略决策委员会、审计委员会、提名委员会、以及薪酬与考核委员会四个专门委员会，各成员均具有与其职责相适应的专业知识和工作经验。其中，提名委员会和薪酬与考核委员会中，独立董事占比超过半数并担任召集人；审计委员会中独立董事占比过半，并且由独立董事中的会计专业人士担任召集人。其余专门委员会成员亦具备法学、会计、技术经济及管理方向的专业能力。这种成员构成和专业背景安排确保了各专门委员会的独立性和专业性，为公司董事会决策提供了有力的支持，同时，也增强了公司治理的透明度和有效性，有助于维护公司和股东的利益。

为确保各专门委员会在公司治理中能够有效履行职责，明确其职权范围和工作细则，公司制定并实施了一系列相关的制度规则，这些规则不仅详细界定了每个委员会的具体职责和权力，还规定了其工作程序和决策机制。这样的安排有助于确保各专门委员会在各自的职权范围内实行有效的治理。

各专门委员会根据其职权范围的不同，拥有相应的权力和职责。报告期内，各专门委员会勤勉尽责，规范运作，会议未出现成员缺席情况。

各专门委员会中独董占比				
委员会名称	指标	成员总人数	独董总人数	独董占比
战略决策委员会		5 人	3 人	60%
审计委员会		3 人	2 人	67%
提名委员会		3 人	2 人	67%
薪酬与考核委员会		3 人	3 人	100%

各专门委员会主要职责介绍	
委员会名称	主要职责
战略决策委员会	负责对公司长期发展战略和重大投资项目进行研究并提出审核意见，对影响公司发展的重大事项进行研究并提出建议，对董事会有关战略发展和投资的决议的实施执行情况进行检查。
审计委员会	负责审核公司财务信息及其披露、监督及评估内外部审计工作和内部控制。
提名委员会	负责拟定董事、高级管理人员的选择标准和程序，对董事、高级管理人员人选及其任职资格进行遴选、审核。
薪酬与考核委员会	负责制定公司董事和高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员薪酬政策与方案。

2023 年专门委员会运作情况	
审计委员会会议次数：4	审计委员会成员会议出席率：100%
薪酬委员会会议次数：1	薪酬委员会成员会议出席率：100%
专门委员会成员会议出席率：100%	审议事项 13 项

10 次
董事会会议召开次数

7 次
监事会会议召开次数

100 %
董事会成员会议出席率

100 %
监事会议出席率

1 次
召集召开年度股东大会

3 次
召集召开临时股东大会

2023 年公司组织会议开展情况

第二节 扎实做好 ESG 治理助力公司可持续发展

经过多年的高速发展，我国经济社会已经走上全面、全方位、全领域、全过程的高质量发展之路，以实现经济增长与环境保护、社会公正和良好治理之间的平衡。这一发展道路与各级主管部门不断推出的 ESG 政策紧密相连，共同构成了推动中国经济向更加绿色、可持续方向转型的重要框架。同时，越来越多的投资者将上市公司对环境、社会和公司治理（ESG）表现纳入其投资评估决策中，并将其视为衡量一个公司价值的重要参考指标。

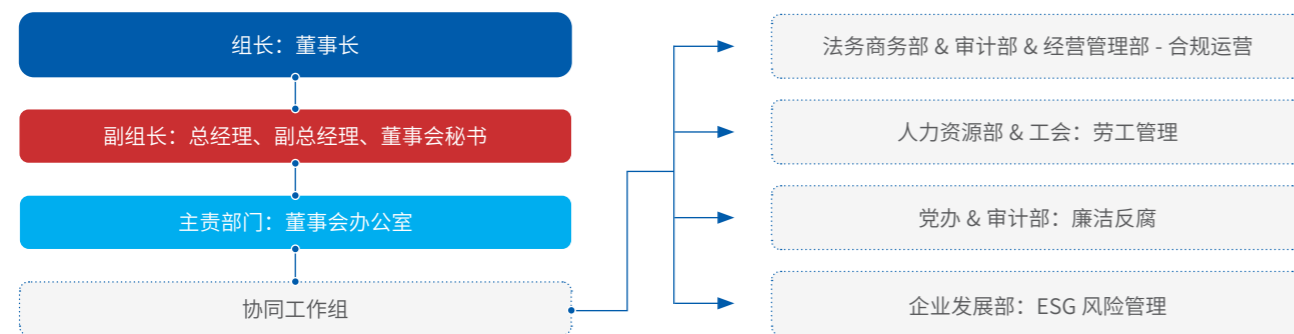
在此背景下，长春高新对 ESG 管理的重视日益提升。公司成立了专门的 ESG 工作小组，由公司董事长担任组长，总经理、副总经理、董事会秘书任副组长，对落实公司 ESG 战略过程中的重大事项进行决策，同时各部门指派相关人员作为组员，配合主责部门进行日常沟通和落实 ESG 相关工作。

ESG 工作小组向董事会负责，由公司高管牵头组织，全面管理 ESG 工作，并负责确保公司的 ESG 报告准确、及时地对外披露。ESG 工作小组的成立，为公司建立了 ESG 管理工作的联系机制，形成了由董事会领导、公司管理层带领、多个部门共同参与的 ESG 管理工作模式，加强了公司对 ESG 事务的管理，更好地推动了公司在环境、社会和公司治理上持续向更高水平迈进。

报告期内，公司坚持可持续发展的原则，依据《长春高新董事、高级管理人员薪酬管理办法》，结合公司治理与规范化运作、安全生产、产品质量安全等目标的综合完成情况，对公司高级管理人员进行了 ESG 方向众多维度的绩效考核。

此外，为加强公司的 ESG 治理能力建设，2023 年 1 月，公司邀请外部专业机构为公司董事及高管开展了 ESG 主题培训（暨长春高新 2023 年度环境、社会与治理（ESG）报告编制工作启动大会），涉及了 ESG 内涵、ESG 体系、ESG 评级、ESG 投资及 ESG 价值等方面的内容。在此次培训过程中，专业人士对长春高新 ESG 现状进行了全面的展示和分析，并提出了新的思考和建议，有效提升了公司整体的 ESG 治理能力，推动了 ESG 理念在公司实践中的深入根植。通过了解 ESG 的重要性和实践方法，公司董事及高管能够更好地认识到 ESG 对公司长期发展的重大意义，也为 ESG 机制和政策的决策提供了有力支持。

截至 2023 年，公司已连续四年发布社会责任报告或环境、社会及治理（ESG）报告，充分展示了公司在 ESG 方面的努力和成果。公司将持续加强 ESG 方面的深耕细作，将 ESG 理念融入到公司的日常经营管理中，强化企业的 ESG 目标及内部管理，与投资者、员工等各利益相关方共享公司的成长与价值。



ESG 工作小组架构

第三节 夯实合规运营基础

经济全球化的深入发展带来了各国依法治理水平的不断提升。企业作为市场经济的主体，面临着越来越多、越来越高的合规经营要求。在此背景下，公司不仅在本土经营时要强化合规管理，更在开展国际化经营的过程中，以合规经营作为畅行天下的“通行证”和“保险绳”。

内控建设及合规管理

通过建立健全的内部控制体系、加强监督管理、规范经营行为，企业能够有效降低法律风险，赢得持久的市场信任和社会认可，从而为可持续发展奠定坚实基础。

为确保合规管理体系的科学性、合理性、落地性和可实施性，公司始终以“四个保证”为指导方针：保证所建立的合规管理体系适合于企业目的并与企业战略保持一致；保证为合规管理体系建设提供基础架构支持；保证适用要求的承诺得到明确的落实；保证持续改进合规管理体系。

为保障公司长期利益、保持企业运行稳定性、提高企业管理效率和效果，长春高新依据五部委出台的《企业内部控制基本规范》《企业内部控制应用指引》《企业内部控制评价指引》等相关法规、政策要求，建立了完善的内部控制管理体系。该体系包括了《内部控制制度》《内部控制管理办法》《内控手册》等制度及管理办法，以及由董事会、监事会、管理层、审计部门等组成的内部控制管理组织体系，并不断完善运营环节的内部控制管理工作。

目前，公司遵循合规管理“六性原则”，即合法合规原则、全面性原则、重要性原则、制衡性原则、适应性原则及成本效益原则，以公司实际为出发点，建立并实施了涉及环境控制、业务控制、会计系统控制、电子信息系统控制、信息传递控制、内部审计控制等涵盖公司所有营运环节的内部控制体系，真正使公司的经营管理做到“有标准、有依据、有痕迹”。

报告期内，公司未发现财务报告或非财务报告内部控制重大缺陷、重要缺陷。

2023 年，随着注册制的全面铺开，监管机构陆续修订并发布了 650 余项法律、规则、指南等文件。长春高新高度重视合规管理，密切关注、跟踪学习相关法律法规和监管规定的要求变化，积极修订完善了《公司章程》《董事会议事规则》《独立董事制度》《董事会审计委员会工作细则》《董事会提名委员会工作细则》《会计师事务所选聘制度》等多项公司治理制度，进一步提高了公司治理水平。

同时，公司持续编制完善了《公司规范运作事项速查指引》《公司关联方清单》《资本市场资讯参考》等定期汇报资料，以便公司董事会、监事会和高级管理人员及时掌握最

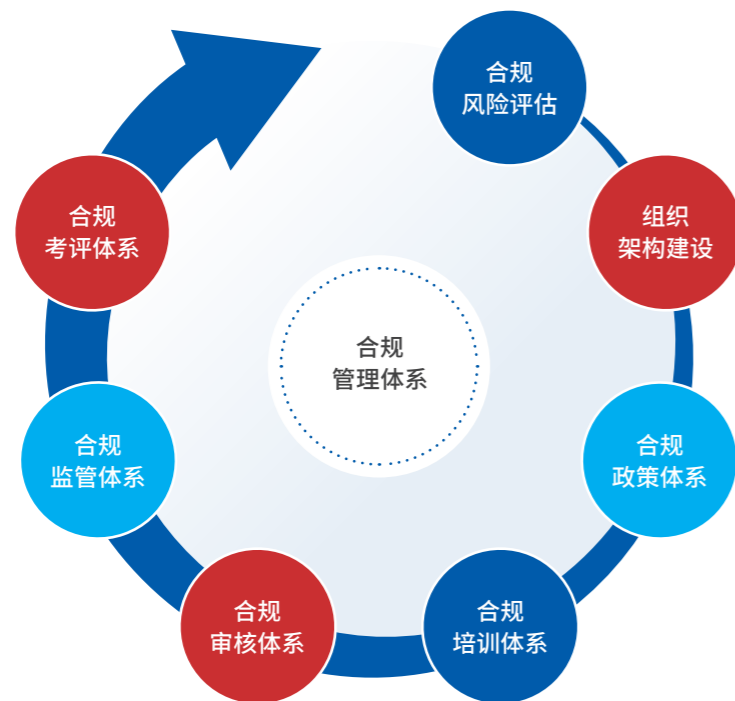
新法规、监管要求以及同行业上市公司的动态等重要信息，帮助公司管理层及时调整决策和战略，有效应对法规变化和监管要求的调整。

在合规运行机制方面，公司构建了覆盖公司总部、各分子公司和各业务部门的多层次监督机制。审计部每年制定内审计划，开展审计与评价工作，出具《内部控制自我评价报告》并配合第三方会计师事务所出具《内部控制审计报告》。2023 年，公司主要开展了日常监督及法定审计 9 次，专项审计 3 次，内控评价 3 次。

在文化建设宣导方面，公司致力于开展内部合规文化建设，

通过定期推送与公司经营相关的法律法规课程以及内部合规培训的方式，提升全体员工在反腐败与商业道德、反不正当竞争、受试者权益保护、负责任营销、数据安全与隐私保护等诸方面的合规意识。

展望未来，公司将继续致力于完善内部控制体系，紧密跟踪法律法规变动，并结合公司的实际业务需求，不断优化法律风险防控机制。公司更将特别关注医药领域的反商业贿赂监管趋势，确保公司遵循相关合规要求。同时，公司仍将定期跟踪研究防范合规风险的措施，并及时编制、修订相关内部控制制度文件，以确保公司的所有经营决策均合法合规。



公司合规管理体系构成示意图



“统一领导、分级负责” 内部控制管理组织体系

公司报告期内主要合规管理工作

强化管理
基础建设

依据国家法律法规及监管机构的监管规定变化，及时修订完善多项公司治理制度，编制《公司合同审查风险清单》，强化了对合规风险点的审查能力，为合规管理进一步提供了有力支撑。

聚焦
重点项目

对公司重点项目中的法律风险进行研判、分析与处理，依据相关法律法规对相关方的主体合法性存续、资产情况、债权债务等各方面情况及可能涉及的行政处罚等一系列法律问题进行调查核实，努力发挥法律风险防控在重大项目经营管理中的支持和保障作用。

提升人员
法律素养

公司参加了知名律所及相关法律服务机构组织的医药医疗行业相关沙龙，积极学习医疗反腐、投资并购等领域的合规管理及风险防控先进经验，持续跟踪学习吉林省律协及其他经济发达城市律协、法天使合同实训营等网络培训课程，努力提升法律部门人员专业素养。

开展合法
合规培训

为确保集团上下系统全覆盖，帮助内控建设人员充分理解集团的合规理念，2023年，公司与各分子公司共同组织合规培训。其中金赛药业开展了16项线上培训学习，累计16884人次参与，线下合规部门开展合规赋能近40场次，合规覆盖近6000人次。子公司百克药业组织公司4级及以上员工全员参与，人均参与时长达7小时。培训内容注重工作职能与合规保密要求的结合，帮助员工充分提升了合规意识。子公司华康药业共开展了5场合规培训，包括合规及内部管理制度培训、安全生产、产品质量保障培训等。公司全体员工合规培训覆盖率为100%。

公司报告期内主要审计工作

日常监督及法定审计 涵盖资金募集、购买理财产品、重大投资、涉及采购招标及工程竣工结算审计、财务年报审计等

专项审计 涵盖年度内控、建设项目审计、涉及尽职调查项目等；

内控评价 涉及子公司合同管理、收款管理、生产核心流程等业务。

报告期内关键合规绩效

重要规章制度、重要决策、重大合同审核率：**100%**

因违反相关法律法规而受到的处罚案件：**0**件

由《深圳证券交易所股票上市规则》认定的重大诉讼或仲裁案件：**0**件

报告期内关键信息披露与投关管理绩效

发布公告 **139** 篇 其中涉及投资者关系管理及投资者说明会类别的合计 **10** 篇 约占本年公告总数的 **7.19%**

持续更新公司官网投资者关系专栏，报告期内访问人次达 **400** 万次 日均活跃达 **10,000** 人次 接听、解答投资者电话、文字咨询 **2,000** 余次

信息披露与投资者关系管理

充分的信息披露是有效开展投资者关系管理的前提。长春高新致力于将真实的经营状况准确、全面、及时地传递给市场和广大投资者，力求在充分信息披露的前提下，通过有效的信息沟通对其中的重点进行清晰阐释，并通过适当的方式传达给资本市场。

长春高新高度重视信息披露与透明运营工作，严格遵守《上市公司信息披露管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，制定了《信息披露管理制度》《内幕信息知情人登记管理制度》《外部信息使用人制度》《年报信息披露重大差错责任追究制度》等信息披露相关制度，明确了不同责任主体在信息披露工作中的职责，以确保公司信息披露工作流程合规，保证投资者能够及时、准确、完整获取公司应披露信息，切实维护广大投资者，特别是中小投资者的知情权。

为了加强和规范公司与投资者以及潜在投资者之间的信息沟通，长春高新注重加强投资者关系管理，制定了《投资者关系管理制度》等体系文件，并建立了多元化的投资者沟通渠道。公司通过定期组织召开业绩说明会、设置投资者热线、互动易回复、邮件、官方网站、微信公众号等多种形式服务投资者，多渠道、全方位地与广大投资者开展沟通交流，及时、准确地与投资者保持有效沟通，以维护投资者特别是中小投资者的合法权益。

多年来，长春高新始终秉持着真实、真诚的态度，及时回复投资者的提问，积极回应市场的关切；始终用自身的热情、信心和耐心，以及专业的水准来对待每一位投资者。未来，公司将继续秉持这一行为准则，不断提升

自身的专业水平和服务质量，为投资者提供更加优质、高效的服务，共同推动公司的健康发展。

规范关联交易

为了保证公司的关联交易符合公平、公正、公开的原则，有效控制交易中可能产生的各项风险，确保该关联交易不损害公司和全体股东的利益，长春高新根据《公司法》《证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定，制定了《关联交易管理制度》，对关联交易的审议、披露、定价、管理等方面作出了明确规定，将公司董事会及独立董事、关联方、各职能部门的权责进行了分配与限制。

通过定期审查和评估关联交易的情况，公司能够更加规范地管理关联交易，确保该交易的合规性和透明度。报告期内，公司对持股5%及以上的股东的关联关系进行了逐一确认，持续编制完善了《公司关联方清单》，并对公司的关联交易情况进行了整体统计。

报告期内，公司坚持公平、公正原则，避免利益冲突，禁止利益输送，未出现违规关联交易或不合规披露的情况。

债权人权益保护

长春高新高度重视保护债权人权益，严格遵守相关法律法规，确保在经营活动中不侵犯债权人的合法权益。公司通过加强合同管理、建立健全财务管理制度、有效控制风险确保债务清偿能力，以及在不违反信息披露原则的前提下，与债权人保持良好的沟通等多种保护措施维护债权人的合法权益。

报告期内，公司无逾期未偿还债务，信贷方面无不良信用记录，无债务违约情况。

公司通过全体投资者业绩说明会与投资者开启深度对话

业绩说明会

长春高新不断拓宽与投资者沟通的渠道，并进一步加强了公司信息披露的透明度。报告期内，公司首次采用现场与网络视频直播相结合的方式举办了投资者交流活动，将传统的业绩说明会与分析师交流会进行了融合，从专业机构和普通投资者等多维视角，向公众展示了公司的投资价值，增强了公司与投资者互动交流。本次活动吸引了近200名机构投资者参会，线上投资者浏览量近10万。



长春高新董事长 马骥



长春高新董事长 马骥 总经理 姜云涛

第七章

加强风险管理



履险如夷 顺势而上

新药的研发生产过程中存在较大的不确定性风险，对每个环节的严格把控，实施有效的风险管理和控制措施，最大程度地降低风险发生的概率和可能的损失，对于制药企业格外关键。长春高新作为重点围绕医药产业核心的创新型企业，全面贯彻新发展理念和“六保”、“六稳”要求，注重自身的竞争力、创新力、抗风险能力建设，以应对复杂多变的国内外经济风险和机遇。报告期内，长春高新积极识别、评估公司经营过程中所面临的风险，努力破解区域性、行业性关键性问题，力求在灵活发挥自身产业优势实现风险应对的同时，抓住与风险因素伴生的机遇，保持和提升公司核心竞争优势。

第一节 健全风险管理机制

长春高新以良好的制度设计建立了围绕新药研发项目与生产管理的制度体系，重视在整个新药研发生产过程中的风险管理，形成了以程序文件为核心，制度文件为执行主体，评价方法与评估报告为可视化结果的三级制度体系；相关子公司制定了《风险与机遇应对措施控制程序》《风险分级管控制度》《风险评价管理规程》《风险动态管理规程》等制度文件，贯穿了新药研发生产的整个生命周期，构建了多层次、阶梯化的风险管理机制。

对于研发型企业，在新药研发的技术、财务、管理、生产、环境、市场等方面，做好风险的全面管理对于提高新药研发的成功率、降低新药研发风险具有重要意义。及时的调整和优化研发生产流程，以适应市场的需求和变化，是确保最终产品的质量和安全性的关键所在。通过系统性的风险管理，公司能够更好地抓住风险中潜藏的机遇，实现新药研发过程的顺利推进。

目前，长春高新建立了董事会领导下的风险管治架构，各医药子公司在产品研发、法律法规、变更管理、业务

开发、生产过程等方面落实了风险分级管控和隐患排查治理的双重预防机制。

此外，为了有效降低研发合作项目中的决策风险，提高决策效率，长春高新组建了国际化专家顾问团队；团队成员主要集中在欧美，涵盖研发、生产、质量、管理、政策等各专业领域，各自在跨国药企、国家药典机构、新药研发机构内任职，具备丰富的从业经验，对行业现状和发展趋势有深刻的理解和认识，能够帮助公司全面地了解并应对各种潜在风险。

第二节 风险识别、评估与分析

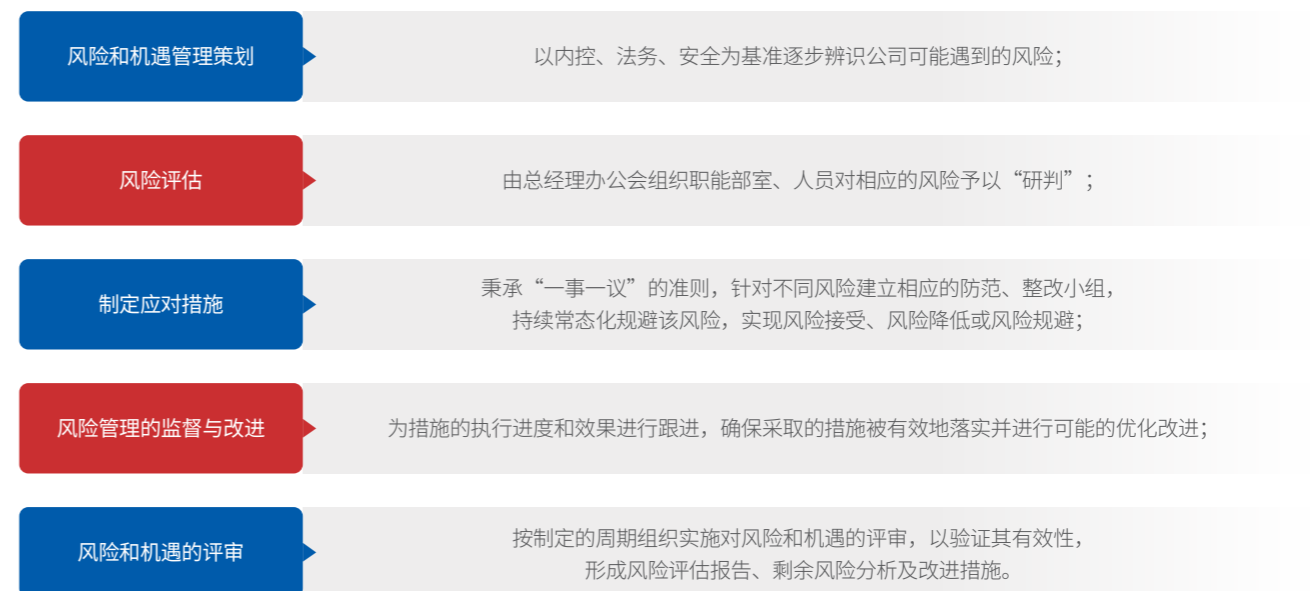
为了有效应对风险和机遇，长春高新明确了包括风险应对策略、风险规避、风险降低以及风险接受在内的具体要求，并基于此指导思想建立了全面的风险和机遇管理措施，并增强了内部控制的建设，以提升公司应对风险和抓住机遇的能力。

通过风险和机遇管理策划、风险辨识与评价、采取风险应对措施、并按周期组织实施风险和机遇的评审，落实跟进风险和机遇评估中所采取措施的完成情况并跟进落实措施的有效性，长春高新统筹子公司情况，并实现了对风险与机遇的闭环管理。

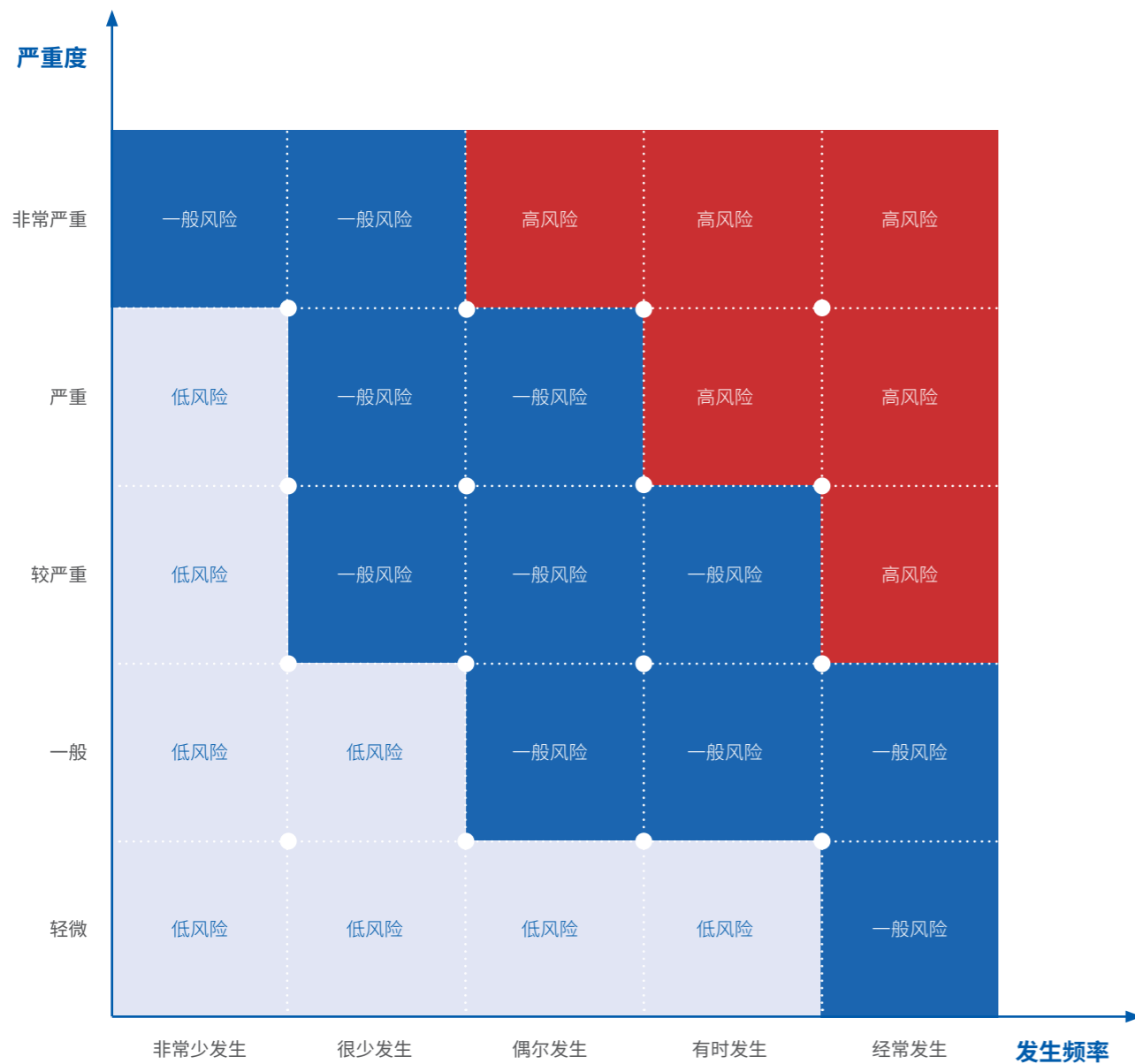
目前，公司建立了对于风险与机遇的评价机制，基于风险矩阵评价法（LS 法）、作业条件危险性评价法（LEC 法）等方法与 SWOT 分析对已识别风险进行评估分析，

并定期对风险管理措施和指南的有效性进行评估和审查，及时调整和完善风险管理措施和指南，并编写《风险辨识评估报告》《风险和机遇评估分析报告》，系统性梳理分析风险管理现状，为风险管理的有效实施提供纳入和应用的操作指南。

长春高新根据法律法规要求、各类国际 / 国家 / 行业 / 地区性 / 客户标准、风险国际 / 国家 / 行业 / 地区性 / 周边影响、财产损失、人身伤害、公司形象等要素，对风险等级进行了识别与研判；报告期内，公司管理层及各业务部门识别了可能影响公司可持续发展的风险与机遇，并对各项风险与机遇进行了评估分析，确定了其等级以及相关控制活动的有效性。基于对风险评估结果的分析，长春高新采取了相应的应对措施，以在应对潜在的威胁的同时，充分利用机遇，保持公司的储备与优势。



长春高新子公司金赛药业风险管理流程示例



公司风险等级判定标准示意图

公司主要关注的风险项

风险 / 机遇项目	风险 / 机遇情景	可能造成的影响	应对措施 (相关制度 / SOP / 行动)	控制效果
宏观政策风险	人口政策 国家数据显示 2023 年全国出生人口较 2022 年下降 54 万, 0-15 岁人口下降 826 万, 60 岁以上人口增加 1,693 万 (其中 65 岁以上人口增加 698 万), 新生儿及青少年人口持续减少, 人口老龄化加剧。	目前来看, 国家开放、鼓励生育政策, 但国民的生育观念以及后续的养育、教育问题多重顾虑下, 可能未来几年内整体生育率会继续走低。	持续推进完善市场化体制机制、多元化业务管线、国际化发展路径、差异化竞争策略, 在聚焦儿童领域的同时, 构建高预期、高科技、高壁垒的第二增长曲线, 实现多产品、多渠道快速发展。	持续深耕现有儿童健康等核心业务板块, 同时进一步拓展女性健康、皮肤科医美、成人内分泌、肿瘤等领域, 抓住领域空白, 前瞻性布局多项新产品。
宏观政策风险	医保政策 国家不断深化医疗、医保、医药联动改革等政策的系列调整, 对医药行业的管理力度也在持续加大。	药品集中带量采购已经进入常态化、制度化新阶段, 地方在参与国家组织集采的同时也开展了不同形式的省级和省际联盟集采; 药品一致性评价、国谈、医保控费等政策, 给医药企业的生产经营带来多重压力。	完善产品结构、提升用户体量、推进国际化进程、拓展新业务和新技术等方式, 不断提高产品市场竞争力和公司核心竞争力。	及时跟踪关注、积极响应政策要求变化, 及时优化调整经营政策, 依法依规兼顾公司及股东的利益。
宏观政策风险	医疗体系整治 2023 年中以来, 反腐工作的重视程度持续上升, 反腐工作会议及报告上, 医疗、医药领域屡被提及。	对销售合规化、企业的营销合规体系建设提出更高的要求。	全面加强企业合规管理和合规自查。	报告期内未出现因违法违规而遭受处罚的情况。
运营风险	信息披露风险 治理类、经营类、政策环境类、信息类等突发事件以及网络舆论都会导致发生舆情风险。	影响企业的社会声誉、品牌形象, 对公司正常运行及客户、投资者信心造成冲击, 造成声誉损害或经济损失。	完善企业舆情管理体系建设和负面舆情的快速反应、督办以及问责机制; 建立内、外部管理平台, 对仿冒公司的钓鱼网站、APP 监测、公司核心文件、数据与信息泄露、域名欺诈、品牌侵权等风险检测与应急处置; 建立应急预案及配套应急演练, 强化应急处置能力; 持续监控, 定期报告。	暂无发现钓鱼网站、APP 监测、公司核心文件、数据与信息泄露、域名欺诈、品牌侵权等情况的出现。
运营风险	运营风险 媒体发布有关生长激素的负面报告。	网络舆论影响消费者的使用信心, 以及企业的形象和声誉。	支持普及安全科学用药知识; 同时做好企业自身风险管理以及合规审查。	暂无发现严重影响企业的形象和声誉的情况。
运营风险	信息安全管理风险 员工信息安全意识存在欠缺。	公司数据泄露、遭受网络钓鱼攻击, 信息化系统受到恶意软件感染等。	通过针对新入职、在职员工进行定期信息安全意识培训, 提升员工信息安全意识、技巧和基本技能, 了解公司信息安全相关制度、规范要求, 了解国家、行业信息安全与合规发展态势, 提升员工企业安全责任感, 建立企业信息安全与合规文化基础; 通过培训、考核、再培训进行逐步提供员工信息安全意识。	报告期内未出现信息安全风险事件。

公司主要关注的风险项					
风险 / 机遇项目	风险 / 机遇情景	可能造成的影响	应对措施 (相关制度 /SOP/ 行动)	控制效果	
运营风险	设备管理风险	设备故障可能导致生产中断、数据丢失或质量问题，影响生产的正常运营	定期的设备检查、预防性维护程序、人员培训以及使用信息化的设备管理系统。通过实施这些措施，确保设备能够稳定、可靠且安全地运行《设备使用维护管理规程》《预防维护管理规程》，以降低因设备故障造成影响生产的情况	报告期内未出现因设备故障造成影响生产的情况	
	生产连续性风险	外网电力供应因不可抗力原因导致停电	部分主要用能设备不能正常运转，对正常生产造成一系列影响	企业内外部建立能源管理体系，并发布《SCM-ZD-EQ015 能源采购控制程序》、《SCM-ZD-EQ021 应急准备及响应控制程序》等标准化文件进行能源使用风险管控；厂区备有柴油发电机、主要用电设备备有 UPS 确保外网停电时开启备用；厂区接收停电通知会提前进行水量购买及储备保证水量充足供应；厂区现有锅炉为燃气和柴油两用锅炉并设置相应储油罐，若天然气短暂停供时及时切换至柴油启动，保证生产用工业蒸汽能正常供应	报告期内未出现因停电造成影响生产的情况
	生产连续性风险	外网用水供应因不可抗力原因导致停电	制水间不能正常供应生产用水；厂区内锅炉房因没有充足的水量供应，导致不能正常产出生产用工业蒸汽	报告期内未出现因停水造成影响生产的情况	报告期内未出现因停气造成影响生产的情况
市场风险	品牌管理风险	外网天然气供应因不可抗力原因导致停电	厂区内锅炉房因没有充足的燃料供应，导致不能正常产出生产用工业蒸汽	报告期内未出现因停气造成影响生产的情况	1. 近年来公司在保持经营稳步增长的同时，加快转型升级步伐，聚焦全球儿童健康、女性健康领域，在创新研发、多元化布局、全球化运营的战略指引下成立了多个 BU 加大多元化产品上市；未来几年，公司将在女性健康、免疫、肿瘤等领域持续推出更有市场潜力的新产品，更好的满足患者需求。2. 公司结合儿童与女性健康全周期多元产品创新与合作生态，推出了儿童健康品牌金蓓高、赛优姿，女性健康品牌金妍迪科，器械品牌金赛星，体重管理品牌赛必健等品牌，持续提升公司品牌影响力和知名度
	品牌管理风险	外界对于长春高新品牌的认知还停留于一家生长激素企业	当出现生长激素相关不利政策和舆情时，外界对于企业前景表示担忧	公司目前建有基因工程药物研发平台、生物疫苗研发平台、现代中成药研发平台等国内领先的新药创新平台，研发体系的科技创新能力在国内处于进行行列，上市的产品质量可靠，受到医患的广泛认可和好评	

公司主要关注的风险项					
风险 / 机遇项目	风险 / 机遇情景	可能造成的影响	应对措施 (相关制度 /SOP/ 行动)	控制效果	
市场风险	市场竞争风险	公司核心业务儿童生长发育领域，近几年国内外高度关注该领域，竞争对手同步布局水剂以及长效产品，预计未来几年也将不断有新的对手进入该领域	其他企业相关剂型生长激素产品上市可能对公司未来业务发展造成竞争压力	公司将积极发挥现有品牌、技术、渠道、产品先发优势，持续深耕现有核心产品；同时利用 3—5 年的时间，依托金赛药业、百克生物、华康药业现有平台，战略布局基因工程药、现代疫苗、化学仿制药、抗体药、现代中药，积极推进国际先进药品转化和创新药研发，差异化产品推广，加快迭代产品开发	重点项目均集中在国际国内最前沿最热门的研发领域，为集团长远发展做好了一定的项目储备

长春高新年度风险等级评估结果				
风险名称	控制有效性	有效控制	正在控制	无法控制
		风险等级		
市场风险	高	市场竞争风险	医保政策风险	/
	中	信息披露风险 设备管理风险 生产连续性风险 品牌管理风险	投融资风险 内部监督风险 资金管理风险 固定资产管理风险 账款收付风险 信息与安全管理风险 资本结构风险 突发事件风险 生产质量风险 产品交付风险 人才流失风险	/
	低	医疗体系整治风险	/	人口政策风险



第三节 应对气候变化风险

风险管治

气候变化风险通常会带来极端天气事件（如暴雨、干旱、风暴等）的增加、海平面上升、气温升高、生物多样性丧失等方面的影响。这些风险可能对农业、水资源、城市基础设施、健康、生态系统和全球供应链等方面造成严重影响，进而对公司及其运营实体造成资产设备、健康安全等物理上的风险及市场环境、政策环境等运营间接影响，给公司生产经营带来不确定因素。

长春高新密切关注在产品研发、生产销售及项目建设等过程中可能涉及的易受气候变化影响的敏感环节，注重加强自身抗风险能力建设，着力规避、适应气候变化带来的各种潜在状况，避免气候变化为生物医药的开发增加更大的不确定性风险。

报告期内，公司积极开展气候变化风险识别、分析与应对工作，在公司 ESG 工作小组牵头领导下，公司管理层参照气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的披露方法与建议，对气候变化可能给公司带来的影响和风险进行了识别评估，并从治理架构、制定策略、风险管理以及指标与目标制定四个层面进行了逐一分析，根据实际情况制定了应对策略。

风险管理、策略、指标与目标

针对可能由于气候变化带来、极端天气引发的物理影响与环境变化，结合政府间气候变化专门委员会（IPCC）所设定的气候情境与公司所在位置环境特征，长春高新对可能造成业务影响、职工健康安全影响、资产损耗的主要气候变化风险进行了识别、评估与应对。对于重大急性风险，长春高新及子公司的安环部门建立了完善的应急响应体系，并制定了应急工作预案，以最大限度地减轻可能发生的风险和损失。

同时，公司还通过定期检查，全面排查潜在的风险点，对应采取措施消除各种可能因极端天气而产生的安全隐患。通过预防性的排查，公司未来将更好地保障员工的健康安全，保护公司的资产安全，保障生产活动的持续进行，并有效应对气候变化所带来的风险。

气候风险类型	具体风险及潜在影响	管理或应对方式	
转型风险	政策和法律风险	随着碳达峰碳中和目标的临近和全面推进美丽中国建设、建设人与自然和谐共生的现代化的内在要求下，环境相关法律法规将更加趋于严格，公司的合规成本或因法规环境变化而增加。	公司各合规职能部门密切追踪党中央、发改委、生态环境部等国家权力机关最新发布的相关政策法规，提前进行合理布局与规划，确保公司在合规基础上先期逐步实现转型升级。
	运营风险	气候变化可能带来能耗与运营成本的上升，随着清洁生产与绿色制造的推行，公司将面临产线改造升级的需求。	子公司华康药业正逐步推动智能化转型升级工作，不断完善产业技术先进性。生产过程中采用清洁、可再生能源，设备、设施采用智控节能设备。
	声誉风险	随着温控目标的临近，社会公众对气候变化问题日益关注，公司如不采取相关措施或表达自身行动，可能对公司的声誉和形象产生消极影响。	子公司金赛药业积极开展绿色低碳宣传活动，在“全国低碳日”上大力宣传低碳理念，向员工及公众倡导绿色、低碳的生活方式，以身作则践行绿色发展理念。
实体风险	急性风险	公司主要运营点均位于吉林省内，系北温带大陆性季风气候，冬季严寒干燥，夏季炎热多雨，春迟秋早，无霜期短，仅有110天左右，台风、洪水等极端事件风险较低，但受气候变化带来的极端高温酷暑、严寒霜冻天气的可能性较高，对人员健康与设备造成威胁。	公司对高温作业、高温天气作业加强了劳动保护措施，制定了《防暑降温管理制度》《防暑降温措施管理办法》等规章制度，对高温天气或有强烈的热辐射、或伴有高气湿（相对湿度≥80%RH）相结合的异常作业条件、湿球黑球温度指数（WBGT 指数）超过规定限值的作业采取停止或减轻的安排，并发放足额防暑降温物品与津贴；制定了《防冻预案》以防止寒潮、霜冻带来的影响。
	慢性风险	平均气温上升造成种植环境改变，进而同时造成中药材、中药饮片供应量及供应价格频繁波动，对企业运营成本产生较大影响。	通过开展战略采购、产地采购，实现低成本采购，有效控制采购成本，对重要生产用药材进行战略储备，目前公司较同类企业节约采购成本2-5%。此外公司子公司华康药业结合乡村振兴工作，开展药材种植与生物多样性保护工作，帮助就近区域内农户因地制宜开展中药材种植，开展药材种植技术研究。

气候风险及应对措施

第八章

利益相关方与实质性议题

和衷共济 一脉相连

“独木不成林，单丝难成线”——这句古语诗句恰如其分地描绘了企业与利益相关方建立合作共赢关系的重要性。长春高新与股东、员工、客户、供应商、政府和社区等利益相关方的关系是一种共生关系：股东为企业提供资金支持，员工提供劳动力和智慧，客户提供市场需求，供应商提供原材料和服务，政府提供政策支持和监管，社区提供社会环境和资源……这些利益相关方都是企业生存和发展的关键因素。

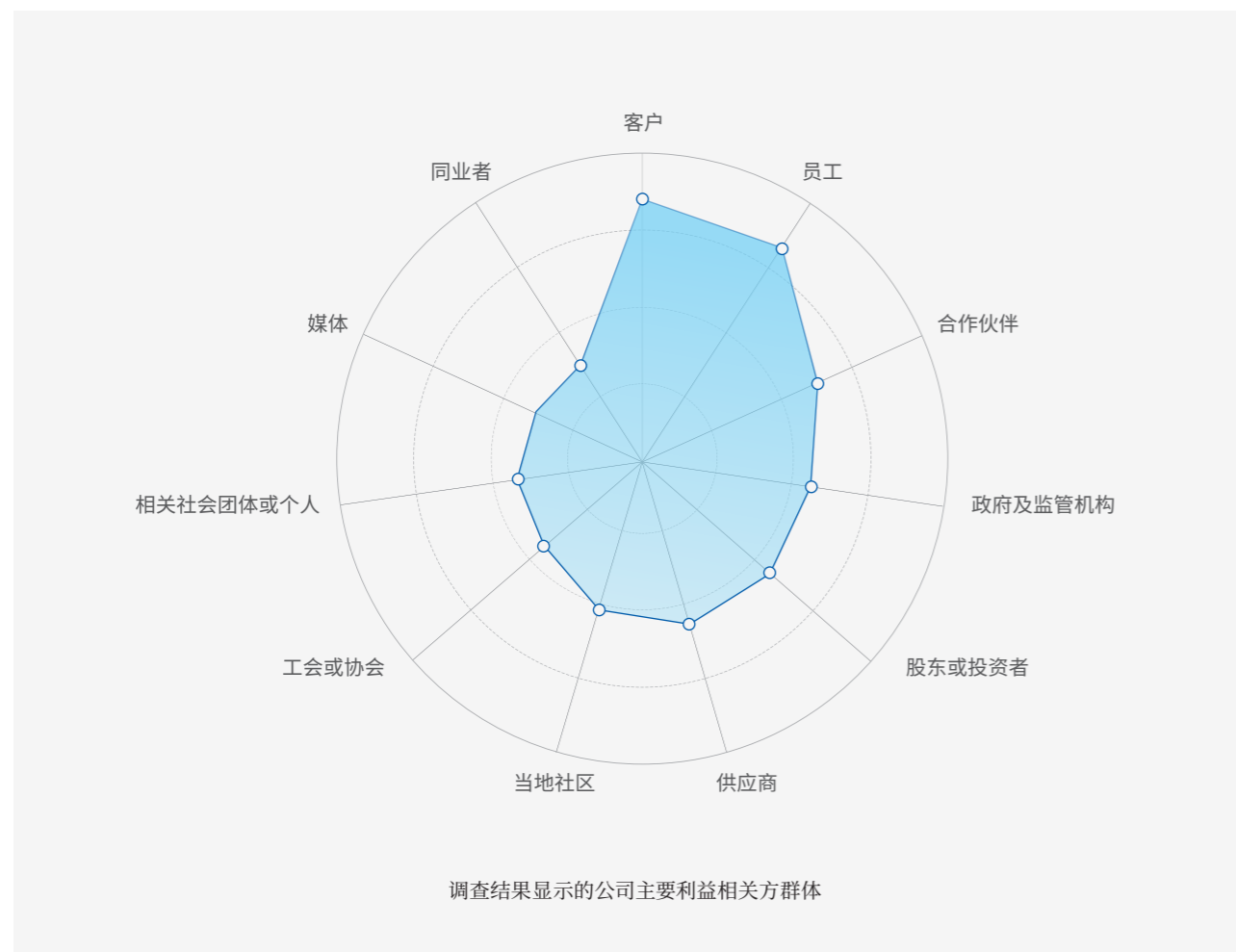
因此，企业需要以开放、包容和负责任的态度，积极与各利益相关方建立良好的关系。这不仅有助于实现企业的可持续发展，还能够提升企业的社会价值和影响力。通过合作与共赢，企业可以更好地应对市场挑战，实现长期稳定的发展。

第一节 利益相关方沟通

长春高新高度重视利益相关方的期望与诉求，始终按照包容性、合规性、主动性、平等性以及诚实守信原则，以积极、开放的态度与利益相关方保持有效沟通，不断完善内外部常态化对话机制，积极接受各利益相关方的监督，助力公司可持续发展。

报告期内，公司通过“市场调查”等形式收集相关信息，同

时邀请外部专家、公司高管等参与，就基于利益相关方与公司发展战略或目标的相关性、双方交往的密切性、责任性、依赖性 etc 维度，对利益相关方的重要性进行筛选、评分和排序，由此识别出公司主要利益相关方，并通过“调查问卷”的形式，了解各利益相关方的期望与诉求，将之融合于企业战略规划与业务布局中，进而提升公司的经营管理水平和可持续发展能力。



长春高新利益相关方一览

利益相关方类型	主要利益相关方	期望与诉求	沟通渠道及其运作情况
客户	医院	<ul style="list-style-type: none"> 产品安全与质量 产品研发的技术创新 信息安全与隐私保护 客户服务管理 	<ul style="list-style-type: none"> 全生命周期产品质量管理 客户满意度调查 电话与邮件日常沟通 售后服务与投诉
员工	基层员工 中层管理者 高层管理者	<ul style="list-style-type: none"> 员工薪酬与福利 员工发展与培训 员工权益保障 职业健康与安全 	<ul style="list-style-type: none"> 优化薪酬与福利体系 实施工人培训 组织文体活动 设置意见箱、总经理意见箱 线上沟通平台
合作伙伴	行业协会 技术合作企业	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 推动行业发展 产学研合作 	<ul style="list-style-type: none"> 合作协议 交流互访 学术会议 产学研合作项目
政府及监管机构	运营所在地国家及当地政府 国家市场监督管理总局 国家药品监督管理局 深圳证券交易所	<ul style="list-style-type: none"> 响应国家政策 依法经营 依法纳税 支持地方发展 	<ul style="list-style-type: none"> 领导及主管部门视察 定期信息报送 项目审批 积极落实政策
股东或投资者	对公司进行股权、债权投资的投资人	<ul style="list-style-type: none"> 股东权益 风险管理 财务业绩 信息披露透明 	<ul style="list-style-type: none"> 股东大会 定期报告及信息披露 投资者交流会 投资者问答
供应商	供应商	<ul style="list-style-type: none"> 良好稳定的合作关系 商业道德 可持续的供应链 	<ul style="list-style-type: none"> 定期交流沟通 供应商培训 协同发展
当地社区	业务运营地所在社区	<ul style="list-style-type: none"> 减少环境污染 带动当地经济发展 社会公益事业 	<ul style="list-style-type: none"> 参与社会公益活动 定期地区帮扶 坚持绿色运营 社区沟通交流活动

第二节 企业实质性议题

公司在制定 ESG 发展战略时，始终将各利益相关方的关切放在核心位置。为了更深入理解各利益相关方对公司 ESG 工作的期望和关注焦点，长春高新严格遵循《GRI Standards》中的实质性原则，并参考中国证监会、深交所等权威机构发布的相关政策法规，同时积极借鉴国内外同行业的优秀实践，更结合公司自身的独特发展环境和业务特点，通过多种途径如政策分析、高层对话、行业对比以及外部专家咨询等，系统地建立了利益相关方议题库。

为了进一步收集利益相关方的真实声音，公司精心制作并广泛发放了“长春高新利益相关方调查问卷”，得到了各

方的积极响应和反馈。基于这些宝贵的问卷数据，公司进行了深入的重要性议题实证分析，并通过“对长春高新的重要性”和“对利益相关方重要性”两个维度进行综合排序，最终形成了全面而具针对性的实质性议题分析矩阵——这一过程不仅确保了 ESG 战略紧密围绕利益相关方的真实关切，也为公司的可持续发展战略提供了坚实的数据支撑和明确的方向指引。

经过识别、排序与验证的流程，公司识别出共 26 项实质性议题作为公司管理和报告披露的重点，其中包括了 8 项治理类议题 13 项社会类议题及 5 项环境类议题。

长春高新实质性议题

治理类

- 1 合规经营
- 2 公司治理机制
- 3 风险管理
- 4 反腐倡廉
- 5 规范信息披露
- 6 供应链管理
- 7 党建引领
- 8 投资者关系管理

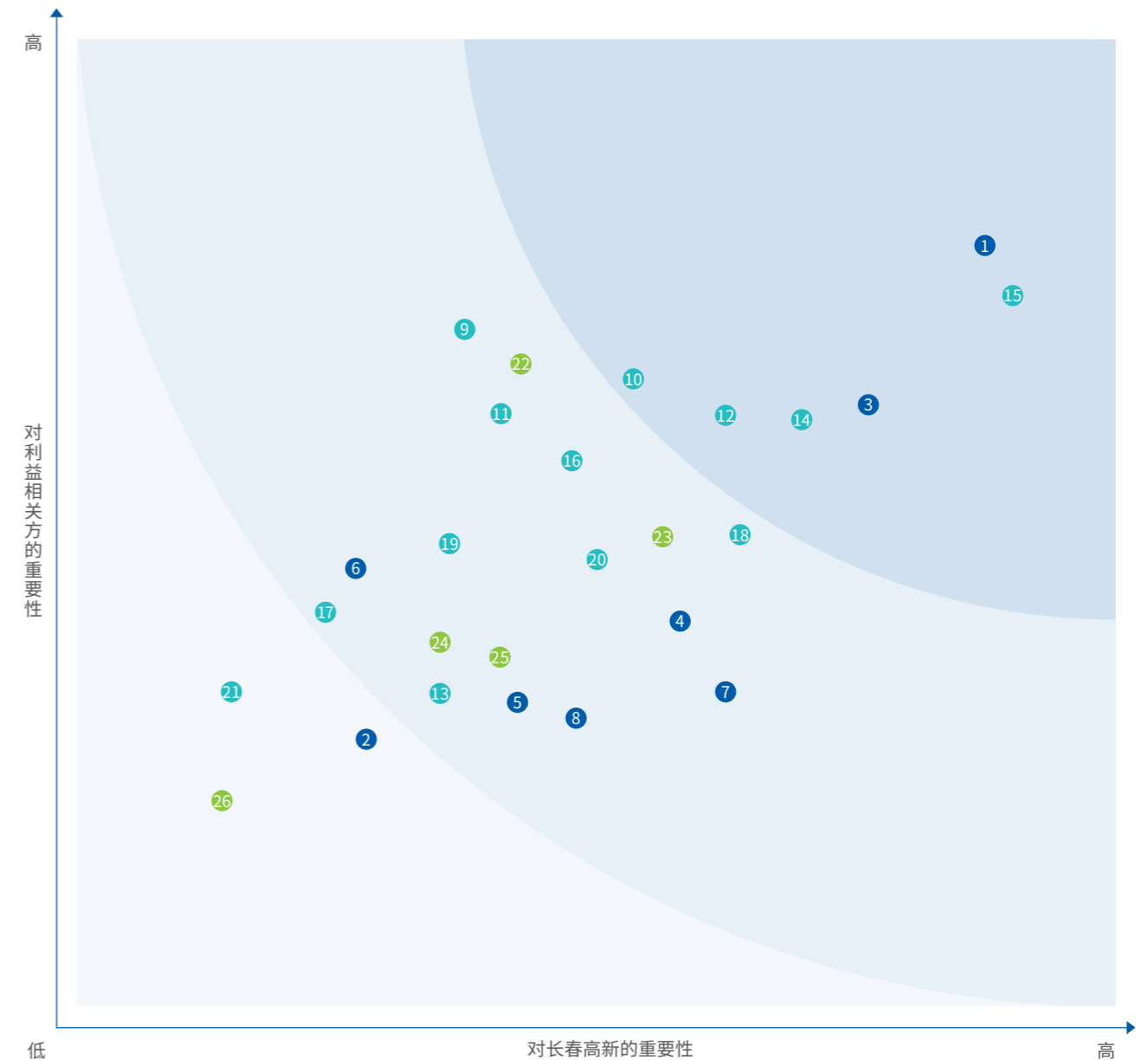
社会类

- 9 员工薪酬与福利
- 10 员工培训与发展
- 11 员工平等与多元化
- 12 职业健康与安全
- 13 员工关爱
- 14 创新研发
- 15 产品/服务质量
- 16 客户隐私保护
- 17 医疗可及性/普惠性
- 18 知识产权保护
- 19 信息与数据安全
- 20 药物研发伦理
- 21 公益事业

环境类

- 22 环境管理体系
- 23 排放物/减排管理
- 24 废弃物管理
- 25 能源/节能管理
- 26 绿色办公

长春高新实质性议题矩阵



第九章 经济绩效与税务

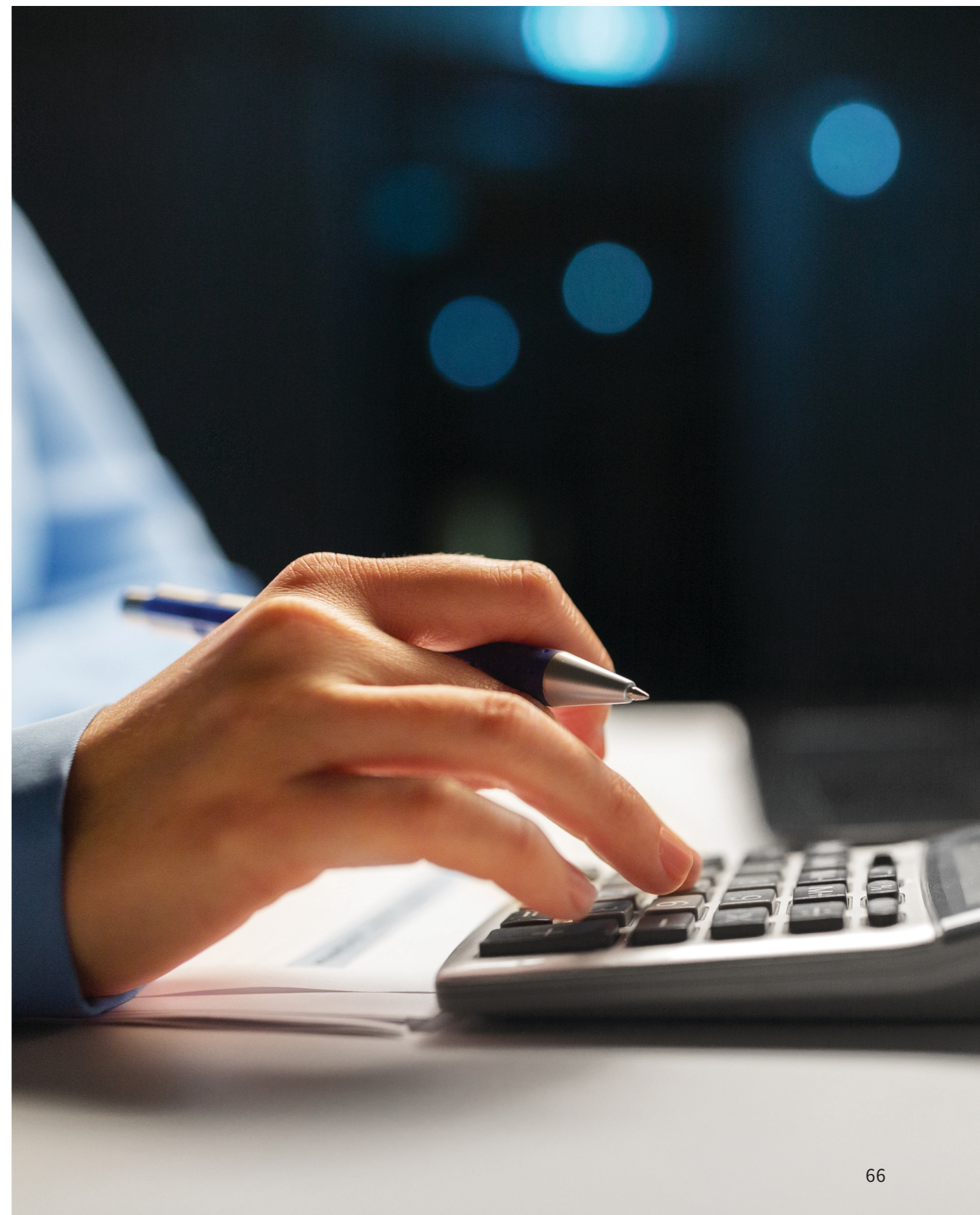
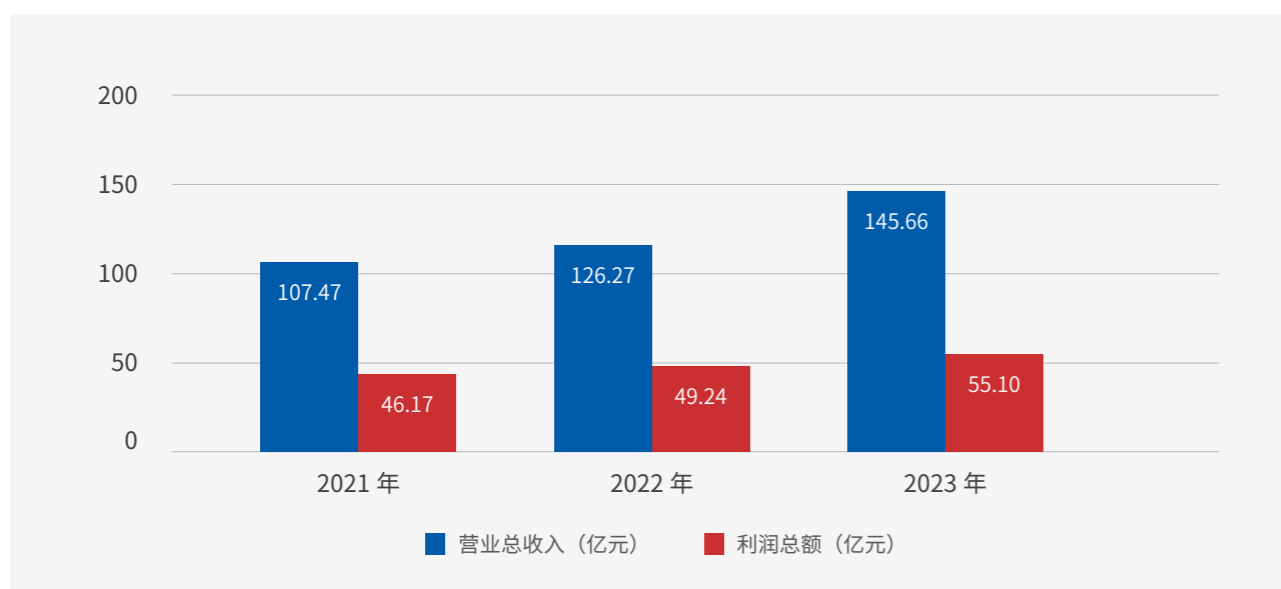
第一节 财务绩效数据

2023 年，长春高新业绩迎来全面增长。全年公司营业总收入及利润总额分别为 145.66 亿元和 55.10 亿元，较上年同期分别增长 15.35% 和 11.90%，营收及利润连续保持正向增长。同时，公司在基因工程、疫苗、中成药制药等各个板块均取得了不同程度的进展，市场地位得到进一步抬升。

在创新基因工程制药方面，报告期内，子公司金赛药业稳步推进儿科核心业务板块管理。同时，公司加速完善新业务板块战略布局，促使相关产品迎来规模大幅增长。

此外，生物疫苗方面，百克生物研发的国内首个适用于 40 岁及以上人群的带状疱疹疫苗获批上市，填补了国内带状疱疹疫苗市场的不足。中成药方面，子公司华康药业继续加大“一主两翼”终端开发，终端市场覆盖率得到进一步提高。

2023 年，长春高新连续第六年入选工信部中国医药工业百强榜并位列第 23 位，排名再次实现攀升。同时，公司正积极加大创新投入及医药前沿产品、技术的引进，以驱动未来持续高质量发展，并为医疗领域的发展持续贡献力量。



第二节 塑造稳健税务环境 稳固合规发展根基

长春高新，作为一家深谙社会责任之道的企业，始终将税务合规、发票管理及内部控制做为税务管理的三大核心内容。公司严格遵循《中华人民共和国企业所得税法》《中华人民共和国增值税暂行条例》等相关税法规定，以及《中华人民共和国发票管理办法》等财务管理法规，确保所有税务操作、发票流程和内控措施均符合国家法律法规的要求。

在税务领域，长春高新秉承“守法纳税，诚信经营”的理念，坚决履行纳税义务，准确及时地完成各项税款的申报与缴纳。为防止税务风险，公司不断加强税务团队的建设，通过定期培训和学习，确保税务人员及时掌握最新的税收政策法规，使公司的税务管理始终与国家政策同步。

在发票管理方面，公司严格遵守《发票管理办法》的各项规定，从发票的开具、取得、保管到使用，每一环节都经过严格审核和监督。公司建立了健全的发票管理制度，明

确发票的种类、开具标准和审核流程，并配备专业的发票管理人员，确保发票的安全、完整和合规使用。

此外，为进一步提升税务风险管理能力，公司还参考《大企业税务风险管理指引（试行）》的指导原则，建立了完善的税务风险管理制度。公司明确税务风险管理的目标和策略，制定具体的应对措施和方法，确保在复杂的税收环境中保持稳健的税务合规。

同时，长春高新积极督导子公司，确保其严格遵守国家税收法律法规，不断提升税务合规意识。

报告期内，公司在税务管理、发票管理和内部控制方面均展现出高度的规范性和前瞻性。公司坚持以法为尺、以规为矩，努力构建与税务机关之间的和谐关系，同时不断完善内部控制体系，为公司的长期稳定发展提供坚实的保障。

2023 年公司积极参与各项税务培训

培训地点	培训时间	培训内容
长春市高新税务局	6月13日	“优化税费服务 助企创新发展” 税收政策宣讲会
	8月23日	全电票业务培训
	8月23日	个人所得税政策宣讲会
	12月27日	非税统模式培训

案例一

百克生物 税务体系 制度建设

为了规范公司纳税行为，规避涉税风险，维护公司权益，根据《中华人民共和国税收征收管理法》的相关规定，百克生物制定了《纳税申报管理制度》，详细规定了公司纳税申报管理制度及其执行流程，对纳税申报权限和责任主体，纳税期限分类（年度、季度、月度、按次申报），申报方式，申报执行流程等做了明确规定。

报告期内，百克生物坚守税务与发票管理的法律底线，确保税务处理及时准确，发票管理规范有序，积极展现企业社会责任。

案例二

华康药业 税务体系 制度建设

为规范企业的税务管理流程，确保企业合法运营、诚信纳税，降低税务风险，华康药业根据《税收征收管理法》及《税收征收管理法实施细则》的规定，制定了《税务管理制度》。该制度确认了公司税务工作的归口管理部门（财务部）以及工作职责（负责建立公司税务管理制度，并处理涉税事宜），规定了税务登记管理的具体操作流程，包括税务登记、变更登记、换证登记以及年审等工作。此外，该制度还列出了财务部在办理一些税务相关事项时需要持有的证件清单。

华康药业《税务管理制度》的相关管理规定详尽而全面，涵盖了企业税务管理和纳税申报流程、税务档案管理与保存、发票管理制度以及采购和报销规定等多个方面。这些规定的制定和执行，旨在确保企业在税务方面的合规性和稳健性，从而达到降低税务风险、提高税务效率的目的。

第十章

商业道德

廉洁自律 常修寸心

正心明道，廉洁生威。廉洁文化的形成需要长期、系统的建设和维护。长春高新坚信廉洁文化根植于每一位员工的参与和坚守，因此不仅要求全体员工恪守公司制定的商业道德相关政策制度，以严格的道德行为标准要求自己，同时还为员工提供了必修的道德培训和测试，更通过宣贯提升各级员工的自律意识，持续强化公司商业道德建设。

作为一家诚实守信的企业，长春高新始终恪守商业道德，坚持公平竞争，将高标准道德要求与行为准则融入到日常的运营之中，确保公司守法、诚信、合规。对于腐败、舞弊等不合规行为，公司坚决采取“零容忍”的态度，反对任何形式的腐败及商业贿赂行为。报告期内，为了确保商业道德要求得到贯彻执行，公司持续完善内部控制制度和监督管理程序，开展多场党风廉政教育、警示宣贯培训活动，以推动员工和合作方的廉洁从业意识提升，营造廉洁自律的运营环境。

第一节 完善商业道德管理制度

长春高新全体员工在职期间严格遵守《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反洗钱法》《中华人民共和国监察法》等相关法律法规，秉承“守法、诚信、公正、科学”的原则，严防贿赂、舞弊、腐败及各类不正当商业行为的产生与出现。

公司制定了《廉政建设管理制度》《督导人员廉政建设管理制度》《廉政保证协议管理制度》等廉洁管理制度，通过强化制度建设，规范员工行为，防止公司在经营管理过程中出现行贿、受贿、欺诈、洗钱、不正当竞争等违反商业道德的行为，避免各利益相关方的权益受到不正当行为的侵害，树立廉洁和勤勉敬业的良好风气。

反舞弊工作开展情况

为了防治舞弊，加强公司治理和内部控制，降低公司风险，规范经营行为，维护公司合法权益，确保公司经营目标的实现和持续、稳定、健康发展，长春高新根据相关法律法规、监管机构及交易所规定和《企业内部控制基本规范》相关要求，制定了《反舞弊与投诉举报管理制度》，对舞弊行为的预防和控制在、舞弊案件的投诉举报、调查和报告流程等进行了详细明确与规范。

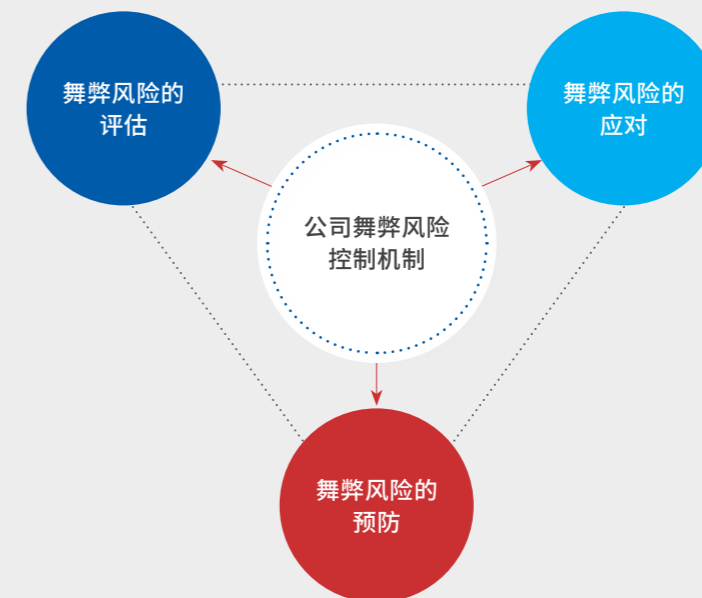
公司管理层深知反舞弊工作的重要性，始终将其作为首

要任务来抓。而且作为反舞弊工作的首要责任人，管理层坚持以身作则，以实际行动带头遵守公司各项制度和规范，为全员树立了良好榜样。为了确保反舞弊工作的有效开展，管理层更全面负责建立、健全及有效实施包括舞弊风险评估和预防舞弊在内的反舞弊程序和控制机制，并定期进行自我评估，以及时发现和纠正可能存在的问题；同时，审计委员会负责公司反舞弊行为的指导工作，审计部作为公司建立的反舞弊工作常设机构，负责组织及执行公司范围内跨部门的反舞弊工作。

公司舞弊风险控制机制

在公司层面、业务部门层面和主要账户层面进行舞弊风险识别和评估，评估内容涉及各舞弊风险的重要性和可能性、财务报告真实性、公司资产被盗用的可能性和未授权或不恰当的收入或支出等，该评估对象包括高层管理人员或董事会成员在内的各级人员

建立并采取有关确认、防止和减少虚假财务报告或者滥用公司资产的措施，包括但不限于：批准、授权、核查、核对、权责分工、工作业绩复核以及公司资产安全的保护等形式



针对发生舞弊行为的高风险行为和区域，如财务报告、管理层权责，以及信息系统和技术领域，建立必要的内部控制措施，将业务舞弊和财务舞弊风险与控制措施相联系，从而在舞弊发生的源头建立控制机制并发挥作用

反不正当竞争工作开展情况

此外，长春高新倡导自由和公平的竞争，反对任何形式的垄断和不正当攫取利益的行为，且公司严格遵守反垄断和反不正当竞争的相关法律法规和国际标准，并据此建立了诚信公平的竞争机制。

公司在《反舞弊与投诉举报管理制度》中健全了一系列措施，对不当竞争行为进行警示，以防止损害公司及股东利益的行为发生。公司审计部作为反舞弊工作常设机构，负责管理舞弊案件的电子邮件、接受员工或外部第三方相关人员实名或匿名举报、开展案件内部评估、实施案件调查等工作。若举报牵涉到审计部有关人员，检举人可直接向公司董事会审计委员会或董事长举报。

在设立专门举报电话热线以及电子邮件信箱用于接受匿名或非匿名举报的同时，公司审计部会对检举人的信息及人身安全进行全方位保护，禁止任何非法歧视、报复行为，或对于参与调查的员工采取敌对措施。接受举报投诉或参与舞弊调查的工作人员，不得擅自向任何部门及个人提供投诉举报人的相关资料及举报内容。有确实

原因需要查阅投诉举报相关资料的，查阅人员必须对查阅的内容、时间、查阅人员的有关情况在公司审计部进行专门登记。对于举报人的种种周密细致的保护措施，使公司员工以及与公司直接或间接发生经济关系的各相关方，可以放心地对任何涉嫌违反法律法规、商业道德或公司制度的行为进行举报。

在收到举报信息后，公司审计部将对发现和举报提供的线索进行专项调查，同时对举报人执行保护政策。其后，按照相关程序向审计委员会和董事会汇报任何严重违反会计、法律、监管或执法要求的举报事项，公司将采取恰当的改正措施并对涉案人员进行严肃处理。金赛药业管理层每年召开一次反舞弊情况通报会，任何董事、高管和员工如被发现故意实质性违反任何法律、法规或公司政策，将会按公司相关政策受到纪律处分。

2023 年，公司未发生腐败诉讼案件，亦未发生针对不当竞争行为和反垄断事件的法律诉讼。

公司反舞弊举报的联系方式

渠道	联系方式
反舞弊工作常设举报电话	0431-80057088
反舞弊工作常设举报邮箱	jb@ccht.jl.cn
纪委常设举报电话	0431-80557017
纪委网络举报邮箱	CCHTjjiwei@163.com

第二节 加强宣贯教育

为树立风清气正的廉洁氛围，提升公司各层级的合规意识，加深员工对公司商业道德政策的理解，公司面向全体员工组织开展了多种形式的内外部商业道德培训，内容涉及反贪污、反腐败、反商业贿赂、廉洁文化建设、反垄断与公平竞争等方面，有效的引导了全体员工自觉廉洁从业的思想意识。

公司通过制定员工手册中的相关内容、发布规章制度、进行内网宣传等方式，向全体员工清楚地告知了公司的反舞弊政策、程序及有关措施，传达了公司对防止舞弊行为的严肃态度，使得公司全体员工具备了识别合法与违法、诚信道德与失信失德行为的能力，对自身在反舞弊方面的责任有着明确认知，从而不断提升反舞弊思想水平和技能。

2023 年 6 月 15 日于吉林省廉政教育基地（吉莲大厦）开展党风廉政教育主题活动



2023 年 12 月 27 日在集团总部汇报厅组织观看警示教育片《代价》



第三节 共筑廉洁防线

为了建立廉洁高效的合作关系，促进与供应商双方人员的廉洁从业，保障业务合作的合规性及全体供应商和合作伙伴的合法权益，公司面向供应商制定了一系列与商业道德相关的管理制度，旨在向各供应商传达公司对廉洁从业和反腐败的明确要求，并强调公司的“零容忍”态度。

公司所实行各类措施不仅是对不廉洁行为的有效制约，也是公司对廉洁经营的坚定承诺，确保供应链上的每一个环节都是廉洁、透明、合法的。公司期待与合作伙伴共同遵循这一准则，以廉洁促诚信，以诚信促发展，实现各相关方的互惠共赢。

第十一章

供应链管理

供应协同 链动未来

在当今全球化的商业环境中，科学的供应链管理已成为企业稳健运营的关键因素之一。建立起一个高效、稳定、可持续的供应链，不仅有助于公司降低采购成本、提高采购效率，还能增强企业的市场竞争力。长春高新一直重视供应链管理体系建设，致力于与供应商开展长期良好合作，携手共建可持续的未来。

第一节 打造可持续的供应链管理体系

长春高新将稳定、可持续的供应链视为产品研发和商业化生产的重要组成部分。为了加强对供应商的管理，不断提升公司供应链管理水平，公司制定了《采购管理流程》、《供应商管理规程》等制度文件，对供应商实施分类管理，明确供应商的准入、评估及退出标准，规范采购流程，提高采购效率，确保采购成本合理且质量满足标准。同时，公司注重供应商可持续管理，加强对供应商质量、环境及职业健康安全等方面的认证管理工作，提高本地化采购率，打造负责任的供应链管理体系。

实施供应商分类管理

为提升供应商服务质量，更好的获得符合公司要求的质量和数量的产品或服务，同时降低企业采购成本，增强企业竞争力，2023 年长春高新及子公司对供应商实施多维度分类管理。综合子公司金赛药业、百克生物、华康药业以及高新地产共 1900 家供应商。统计数据显示，按地区分类，

公司所在的东北地区供应商数量占比合计达 36.0%，本地化采购比例较高。这一方面可以较大程度上控制物流等成本，另一方面也可以提升本地供应商的竞争力，助力区域经济发展。

长春高新供应商分类统计表

分类	具体类别	供应商 (家数)	数据占比 (%)
按地区	中国大陆 - 东北	684	36.00%
	中国大陆 - 华东	816	42.95%
	中国大陆 - 华北	206	10.84%
	中国大陆 - 华中	60	3.16%
	中国大陆 - 华南	63	3.32%
	中国大陆 - 西南	36	1.89%
	中国大陆 - 西北	35	1.84%
	合计	1,900	100.00%

注:

- 1、东北 (黑龙江省、吉林省、辽宁省);
- 2、华东 (上海市、江苏省、浙江省、安徽省、福建省、江西省、山东省、台湾省);
- 3、华北 (北京市、天津市、山西省、河北省、内蒙古自治区);
- 4、华中 (河南省、湖北省、湖南省);
- 5、华南 (广东省、广西壮族自治区、海南省、香港特别行政区、澳门特别行政区);
- 6、西南 (四川省、贵州省、云南省、重庆市、西藏自治区);
- 7、西北 (陕西省、甘肃省、青海省、宁夏回族自治区、新疆维吾尔自治区)

严格供应商准入

为供应商选择工作更加流程化、规范化，子公司金赛药业依照《中华人民共和国招标投标法》等相关法律法规，制定了《管理供应商选择》等制度文件，通过多维度评估，确定特定采购需求的合作供应商，具体方法包括：公开招标、邀请招标、议标及价格比较。

为保证公司所用物料的稳定性和规范物料供应商准入和评估管理，子公司华康药业制定了《供应商管理规程》、《供应商的评估和批准操作规程》等制度文件，明确了各部门工作职责和工作流程。

子公司华康药业供应商准入流程

供应商基本资料调查

根据《供应商调查表》要求，完成供应商的以下信息收集：
公司介绍、组织机构图、《营业执照》、《药品生产许可证》、《药品经营许可证》、药品 GMP 证书、药品 GSP 证书、药品注册批件、安全生产许可证（危险品）、产品质量标准、产品检验报告书、口岸药检报告书（进口）、进口批件（进口）、主要生产设备情况以及工艺流程图等。

资质初步评估

质量管理部依据供应商提供的资质材料及公司已收集的《供应商调查表》等材料，对供应商资质及质量管理水平进行初步评估。

样品检测及试机或试产

供应商初审合格之后，对产品质量及稳定性有影响的物料，物控部对拟供应商索取一个批次的样品，送交检测中心进行质量检验，报告检验结果。
对于需要试机的物料，样品检验合格后，生产技术部安排进行小样上机小试。只有小试合格后，才可进行进一步考察。若不适用公司生产使用，则评估终止。
对影响产品质量的主要物料，根据产品质量影响程度由技术部确定是否需要小批量试生产。如需要，由技术部确定该试制产品的生产批量、生产工艺。质量管理部组织确定产品质量标准，并通知检测中心列出稳定性考察方案并实施考察，考察结束后形成考察报告报质量管理部。

现场质量审计

供应商的资质经审核符合要求，且物料符合公司质量标准及适应生产要求，将对供应商进行现场质量审计。
由质量管理部牵头，物控部、生产技术部、检测中心等相关人员组成现场审计小组，现场审计内容按《供应商现场审计项目表》逐条核实并记录。
审计小组根据核实的内容出具《现场审计缺陷项报告》，提出整改要求并限期整改。现场质量审计结束后，审计小组在 7 个工作日内完成《供应商现场审计报告》。

更新合格供应商名单

质量管理部结合供应商资质初步评估结果、样品检测（试机）数据及报告、样品小批量试生产情况、稳定性考察报告及现场质量审计报告，综合评估，出具评估意见，报质量总监批准。

加强供应商定期评估

供应商的定期评估对于确保供应链的稳定性至关重要。通过定期评估，企业可以及时发现潜在问题，预防供应中断，确保持续、高质量的物料供应。

为加强供应商管理，子公司金赛药业制定了《供应商绩效考核管理流程》，对供应商进行绩效动态管理，确保供应商绩效得到及时、有效的评估，也确保供应商交付能力、产品质量等满足公司的要求，并促使供应商的持续改进。

子公司百克生物采取了严谨而全面的审核流程。每年都会按照《物料供应商质量回顾标准操作规程》，起草《物料供应商质量回顾报告》，对供应商进行全面评审。如果发现物料存在质量问题，或生产条件、工艺、质量标准和检验方法等关键因素发生重大变化，将会尽快进行相关的现场质量审计。

子公司华康药业建立了物料供应商评估和批准的操作规程，明确了供应商的评估方式和评估标准。

此外，为进一步保障产品质量和业务连续性，质量管理部起草了《质量保证协议》，明确双方所承担的质量责任。且质量管理部每年与主要物料供应商签订一次《质量保证协议》，与印刷包装材料供应商签订一次《质量保证协议（印刷包装材料）》。

2023 年，华康药业质量管理部组织物控部、生产技术部按照要求对物料供应商按风险等级进行了审计，制定了供应商现场审计计划。按照计划分别对 6 家供应商进行了现场审计，审计内容包括生产现场、检测中心、仓库及体系文件方面。通过现场审计，对供应商存在的问题提出了整改要求，各供应商已于规定的 10 个工作日内完成整改并将材料邮寄到本公司归档入供应商档案。



供应商定期评估流程

质量管理部对物料供应商的资质证明文件每年进行一次审计，审计其资质是否有变更，是否在有效期内。

质量管理部组织物控部、生产技术部、检测中心依据产品质量回顾分析报告中物料具体供应情况，对物料供应商每年进行一次综合评估，评估其物料质量检验结果、质量投诉和不合格处理记录情况，以及供应商信誉度、售后服务水平，根据评估结果决定继续合作或提出整改或停止供货。

质量稳定的主要物料供应商每三年由质量管理部组织一次现场质量审计，审计内容包括供应商资质、质量管理体系、安全生产管理措施、生产设备情况、文件系统、上次审计整改项的实际落实情况，以及对年度质量回顾中存在的缺陷，检查整改是否落实到位等。

公司根据评估结果及时淘汰不合格供应商，积极打造公正透明、可持续发展的供应链。

重视供应链 ESG 管理

公司重视供应商在环境、社会以及商业道德等方面的表现。通过审核评估等方式，长春高新及子公司致力于带动供应

商 ESG 管理水平的提升，打造以保护环境、勇担社会责任为己任的可持续供应链。

子公司供应链 ESG 管理示例

子公司华康药业要求供应商建立完善的环境管理体系，在厂房设施、物料管理、溶液或母液回收等多方面符合环保要求。

对有检疫要求的物料，物控部时刻关注动物来源区域的疫情情况。如动物来源区域发生疫情，物控部将首先确认物料供应商是否针对疫情开展隔离、消毒、免疫接种等相关工作，适时立即停止从该物料供应商处采购物料。

在社会责任方面，华康药业制定了《承包商管理规程》，要求承包商必须遵守国家和公司的有关安全的法律法规、规章、规程和规定，必须具有三年以上良好的安全业绩，具备资质等级证书、安全许可证等安全资格证明；服从生产单位的安全监督管理，为施工作业人员提供必要且安全的工具、机械设备和符合安全要求的劳保器具，以及对施工作业人员进行安全教育培训等。

在加强对供应商质量管理、环境管理及职业健康安全等认证管理工作的同时，华康药业严厉打击包括商业贿赂在内的任何腐败行为。公司通过制定《管理采购流程》等制度文件，对内部人员和供应商廉洁诚信等方面提出严格要求。全体员工应严格遵守国家法律法规及职业道德行为规范，按照廉洁诚信的原则开展采购活动，严禁蓄意谋取不当利益等行为。对供应商的贪腐行为，长春高新执行“一票否决”制度，相关问题一经发现，将按国家相关法律法规及公司制度严肃处理。

推进供应链数字化转型

随着信息化和全球化的发展，数字化已经成为推动供应链升级和转型的重要驱动力。为实现供应链数字化转型，长春高新统筹子公司情况，督促建立高效协同的供应链管理平台，对供应商信息进行有效管理，不仅促进了各个供应链环节之间的合作和协调，增强了供应链的敏捷性和灵活性，还提高了供应链的可视性和透明度，从而达到充分整合供应链资源、提高企业内部采购效率的目的，不断提高供应链的竞争力。

2023 年，子公司金赛药业采用 SRM 系统（Supplier Relationship Management System，供应商关系管理系统）持续优化可持续供应链管理体系，推进供应链数字化转型。目前，该系统涵盖了 workflow、供应商管理、采购需求、询价管理、报价管理、合同管理、资质管理及数据管理等模块功能，后期还将继续升级送货和对账自动化等其他功能，不断推进供应商管理高效化、便捷化及智能化。

第二节 供应链风险管理

长春高新通过对供应链潜在风险的识别与评估，制定科学合理的应对举措，全面保障供应链安全。

原材料成本是公司营业成本的主要构成部分，一旦主要原材料发生供应短缺或价格波动，将对公司的生产经营造成重大影响。为将风险控制到最低，长春高新及子公司通过与各战略供应商签订战略合作协议，保障了基本生产所需

原材料的供应，同时减少了市场原材料价格波动所带来的影响。此外，充分引入竞争机制，严格控制单一来源采购，并在日常与供应商保持联动，结合多渠道及时获取市场一手信息，保持原材料采购的可控。2023 年，公司原料供应稳定，未发生因原料短缺或价格波动导致影响生产的事件发生。

第二篇

环境责任



第十二章

环境管理

第一节 环境管理体系

随着社会和科技的不断发展，环境问题逐渐成为公众瞩目的核心议题。相应的，企业作为现代社会最核心的经济单元，秉持负责任的环境态度，持续、长期进行环境改善方面的努力，不仅是一项法律义务，更是其提升市场竞争力，实现永续发展的重要战略。

环境管理制度建设

为了有效落实环境保护责任，长春高新秉持绿色发展的理念，严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国环境噪声污染防治法》等环境保护法律法规以及行业标准，从战略角度统筹子公司制定《环境保护管理制度》《环境保护责任制度》《环境管理运行控制管理制度》《环保信息公示制度》等环境管理制度与体系。执行过程中，致力于精准监测各类环境要素和妥善应对突发环境问题，全力降低对环境的负面影响。

长春高新子公司金赛药业、百克生物均通过 ISO 14001:2015 环境管理体系认证，其中金赛药业确立了环境管理方针和目标。

环境方针：节能减排、爱护环境、遵纪守法、保护资源、预防污染、持续改进。

环境目标：“零”环境事故；“零”的法律、法规违背。

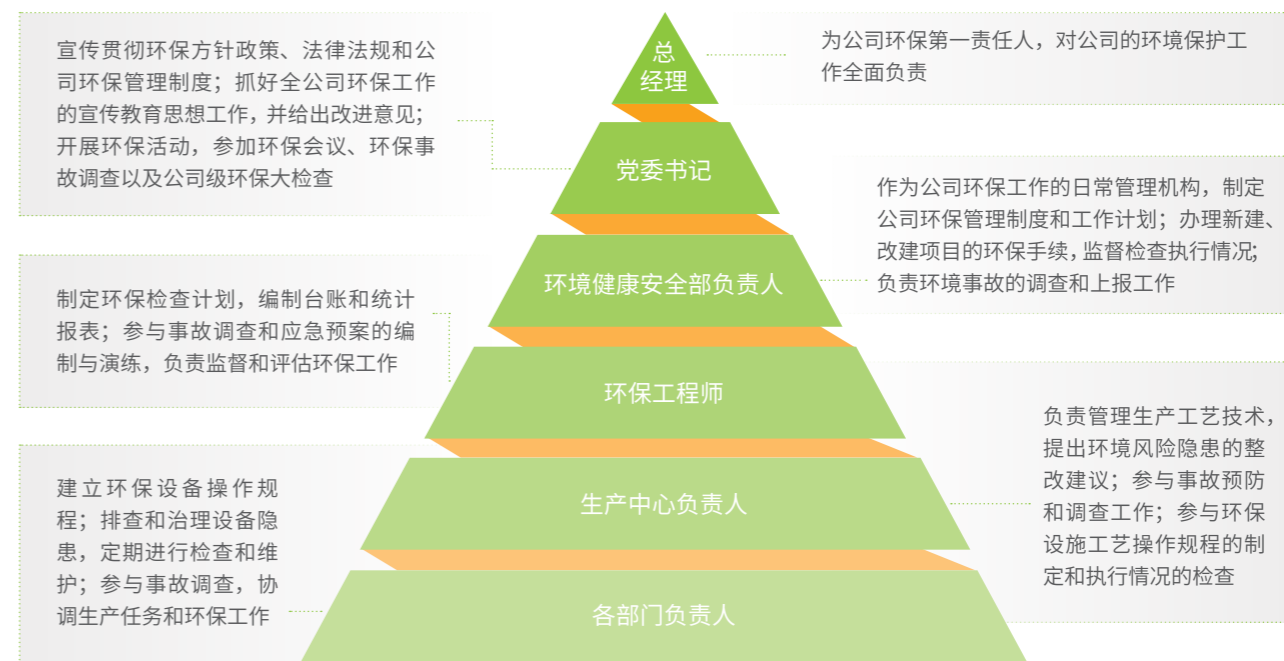
与此同时，公司结合自身业务特点和发展规划，制定了明确的低碳发展目标与战略措施，明确提出了“绿色低碳发展”的环境保护方针，并据此设定了年度环境保护目标及成效评估体系。

2023 年长春高新及子公司在环境领域均无违法违规事件。

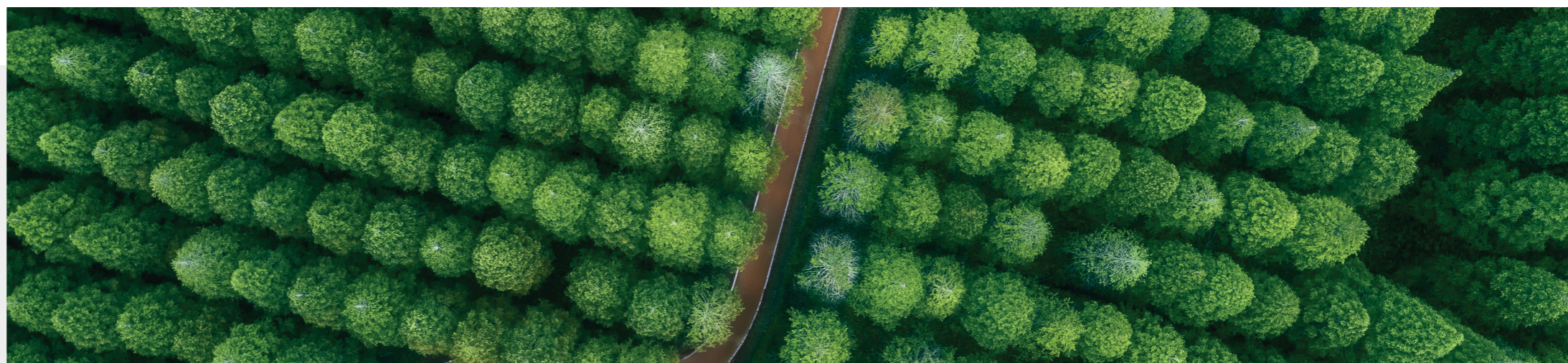
环境管理部门架构

健全的环境管理部门架构对于公司的环保工作有序开展至关重要，是实现公司经济效益、社会效益和环境效益有机统一的重要保障。各级管理人员始终贯彻“谁主管、

谁负责；谁为主、谁负责；管生产，必须抓环保”的原则，不断提高员工的环保意识，真正做到纵向到底、横向到边、各负其责，提升公司整体的环境管理水平。



长春高新子公司金赛药业环境管理主要人员职责示例



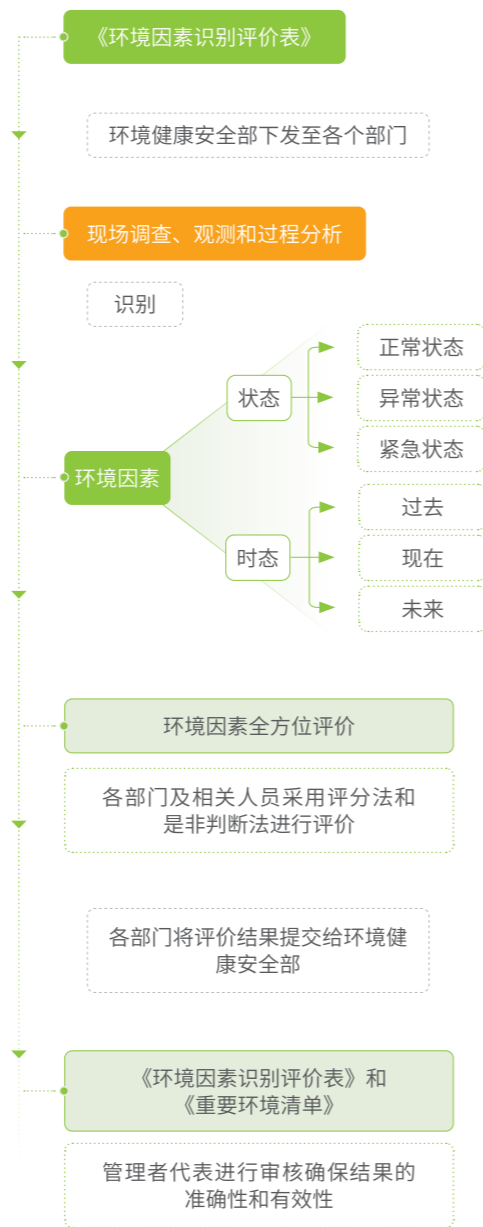
第二节 环境因素识别与监测

环境因素识别与评价

为实现对环境因素的有效识别，长春高新全面统筹、监督各子公司环境因素识别工作，其中子公司金赛药业制定了《环境因素识别与评价控制程序》等制度文件。由环境健康安全部门每年组织有关人员对环境因素进行全面识别、评价和控制，对公司《重要环境因素清单》进行最终确认，并按《沟通、协商和信息交流控制程序》定期更新重要环境因素；另外其他各部门则积极参与到与本部门相关的环境因素识别与评价工作中，以实现可能对产生的重大环境影响因素进行有效的控制和管理。通过这样的分工合作，金赛药业的环境管理工作得到全面、系统地开展，制定的环境保护计划得以有效执行，各部门各司其职、相互配合，共同助力自身环保工作水平的持续提升。

金赛药业环境因素识别与控制的覆盖范围广泛，包括研发、生产、采购等重要经营流程，涵盖了包括水、气、声、渣等废弃物和能源、资源的使用管理过程。为了系统地识别和评估这些环境因素，公司的环境健康安全部首先下发《环境因素识别评价表》，各相关部门及有关人员收到表格后，按规定要求进行现场调查、观测和过程分析，全面识别出运营中涉及的环境因素，并按照正常状态、异常状态、紧急状态三种状态，以及过去、现在、将来三种时态进行分类，以确保准确捕捉不同环境因素的特点和影响。完成识别后，各部门及相关人员还会采用评分法和是非判断法，对各个环境因素进行全方位的评价，从而深入了解对环境的实际影响程度和潜在风险。

评价完成后，各部门将评价结果提交给公司环境健康安全部，该部门对收集到的信息进行汇总和确认，形成总的《环境因素识别评价表》和《重要环境因素清单》，并将汇总和确认的评价结果报送给管理者代表进行审核，确保结果的准确性和有效性。综上，金赛药业不仅能够全面掌握各种环境因素的状态和影响，还能确保环保工作得到有效开展，从而提高环保绩效，助力自身实现可持续发展目标。



金赛药业环境评估流程图

环境监测

环境监测对于环境保护有着不可替代的重要作用和意义，为满足环境保护的需求，必须加强对环境监测的专业化管理。长春高新依据《环境监测管理办法》《排污单位自行监测技术指南 中药、生物药品制品、化学药品制剂制造业》等国家有关规定，监督子公司制定环境监测方案，包括工程项目验收，三废达标排放，提供检测数据和资料等，为管理决策提供科学依据。在具体执行中，

子公司的环境健康安全部门扮演着重要角色，该部门一方面密切关注着内部排放的废水、废气和噪声等污染源，确保符合相关排放标准；另一方面对大气环境、水体环境和环境噪声进行定期监测并进行合规性评价。

2023 长春高新及子公司环境类排放指标，均符合国家和地方的排放标准。



第三节 突发环境事件应对

为有效应对突发环境事件，长春高新总部及子公司均制订了应对突发环境事件的相关原则、方针及应急预案。

其中，长春高新子公司金赛药业严格依照《中华人民共和国突发事件应对法》《国家突发环境事件应急预案》等法律及规定，制定了《突发环境事件应急预案》《突发环境事件管理制度》等制度文件，以提高对突发环境事件的防控和应急反应能力，力争将破坏或损失降低到最小程度。通过定期组织应急预案的学习演练和总结，

切实增加了全体员工的应急防范能力。

依据《国家突发环境污染事件应急预案》，金赛药业按照突发事件严重性和紧急程度，将突发环境事件分为特别重大环境事件（I级）、重大环境事件（II级）、较大环境事件（III级）和一般环境事件（IV级）四级，建立了突发环境事故应急组织，形成了突发事件处理体系，从突发环境事件调查、突发环境事件处理、突发环境事件责任追究、突发环境事件预防等多方面进行全面管控，以有效预防、及时控制和消除突发环境事件的危害。

子公司金赛药业突发环境应急情况

环境健康安全部

- 负责编制公司突发环境事件应急预案，并在突发环境事件发生时进行现场指挥、协调和应急处置工作
- 调查、处理突发环境事件，并进行应急监测
- 检查、监督和指导公司污染源的日常管理工作，监督油料、易燃、易爆、有毒、有害等物品的使用情况，并确保施工中产生的废弃物得到妥善处置
- 建立突发环境事件档案

其他各部门

- 负责日常管理潜在污染源，包括监控和培训岗位操作人员以预防突发环境事件的发生
- 配合环境健康安全部进行突发环境事件的调查、处理工作，并在需要时协助外协单位的环境监督管理工作
- 及时报告突发环境事件的情况

突发事件处理体系

突发环境事件调查

- 由环境健康安全部门负责组织相关部门对突发环境事件开展调查与确认
- 调查人员通过现场调查和必要的技术分析、鉴定或试验

突发环境事件处理

- 突发环境事件发生后，所在部门立即向环境健康安全部门报告
- 环境健康安全部门接到通知后，立即到现场指导突发环境事件的处理和应急环境监测工作
- 对责任者、责任单位进行处理，由事故部门拟定并落实改进措施

突发环境事件责任追究

- 确定责任人，逐级深入查明事件原因，确认责任主体
- 相关责任人对其行为承担应有的法律和管理责任，以避免类似事件再次发生

突发环境事件预防

- 各部门强化日常环保管理，加强设备维护，及时发现隐患，落实整改措施，尽可能避免突发环境事件的发生
- 对可能造成突发环境事件的工艺、设施、贮存、运输等环节，制定预防措施及突发环境事件应急预案，并将责任落实到岗、到人
- 在生产工艺设备检修时，制定并落实有毒有害物质处置措施，防止突发环境事件的发生
- 定期组织应急预案的学习演练和总结，切实提高应急防范能力

第四节 环保培训

为进一步提升全体员工的环保意识和责任感，优化公司的环保管理水平，增强环保应急处置能力，长春高新监督子公司组织开展了各种级别、各种规格、覆盖全员的环保培训；其中，金赛药业特别制定了《环保培训管理制度》。在具体执行过程中，环境健康安全部肩负着制定公司级年度环保培训计划并负责其组织实施的重要任务。各部门则对本部门的员工进行经常性的环保培训，以确保每位员工都能深入理解环保的重要性、必要性，并付诸实践。同时，培训发展部和财务中心共同提供所需资源，为环保培训的顺利进行提供有力保障。



子公司金赛药业环保培训示例

培训内容

- 国家环境保护法律、法规、标准和地方环保要求以及公司的环境保护方针、制度等
- 环保管理知识，如：现场管理、固废管理、废水管理等
- 环境风险、重要环境因素管理方，以及环境突发事件应急措施和污染事故现场处置措施等

培训形式

- 进行线上视频授课：将录制好的培训视频上传到金赛网络大学，各部门员工自行组织线上学习，或通过线上会议形式进行培训
- 线下课堂授课：通过线下课堂讲解培训课件进行培训

2023 年长春高新子公司金赛药业环保培训情况统计表

培训 / 宣传主题	参与人次	人均培训时长 (小时)
清洁生产培训	133	0.5
环境管理体系标准培训	126	16
固废法培训	16	1
生态环境行政处罚办法培训	8	1
大修期间环保管理要求培训	24	0.5
生物安全培训	25	1
火灾事故中产生的消防废水收集处置方案培训	29	1
柴油泄漏应急处置方案演练培训	7	1
固体废物管理制度培训	198	0.5
培训总时长	2,278.5	

案例: ISO14001 环境管理体系培训与监督审核

金赛药业始终坚守对环境保护的承诺，通过持续运行和完善环境管理体系，确保公司的生产活动与环境和谐共存。公司深知，只有通过不断的内部审查、管理评估和外部监督，才能发现体系中的不足，进而推动持续改进，实现企业的绿色可持续发展。

2023 年 7 月 26 日至 27 日，金赛药业成功举办了公司级的 ISO14001 内审员培训活动。这次培训吸引了 126 位员工的积极参与，他们通过系统的学习和实践，不仅加深了对环境管理体系的理解，还提升了自身的审核能力。经过严格的考核，最终有 26 位员工脱颖而出，获得了内审员证书，进一步壮大了金赛药业的内审员队伍。在 2023 年 9 月 21 日至 22 日，金赛药业顺利通过了环境管理体系的第三方外部年度监督审核，保持了证书有效性。

第五节 环保投入

为了积极响应国家环保政策，提升企业可持续发展能力，长春高新在 2023 年度开展了一系列环保投入工作。在降噪工程改造方面，引进了先进的消音设备和技术，对生产线上的噪音源进行了全面梳理和改造。针对环境易耗品的更换，长春高新及子公司坚决摒弃了传统的高污染、高耗能材料，选用了更加环保、节能的新型材料。还对污水站进行了全面的升级改造，提高了污水处理的效率和质量，确保了污水排放达到国家标准。此外，子公司还聘请了专业的环保咨询机构，提供了全面的环境保护

咨询服务。同时，长春高新监督子公司建立了完善的环境监测体系，定期对生产线和周边环境进行监测，确保各项环保指标达标。

2023 年，长春高新共计环保投入 1,178.18 万元，环境保护税缴纳 8.13 万元。通过这些环保投入工作的开展，公司不仅提升了自身的环保水平，还为推动区域环保事业的发展做出了积极贡献。

第六节 环保检查

本年度，长春高新子公司迎来了一系列环保调研与检查，这不仅是对公司环保工作的全面审视，更是对长春高新环保责任意识的深刻检验。同时，还接受了省内交叉检查和环保全面检查。这些检查不仅覆盖了生产设施、环保设施和排放情况，还对子公司的环保管理制度、应急预案等方面进行了深入的了解和评估。子公司积极配合检查组的工作，认真听取检查组的意见和建议，环保工作水平不断得到提升。

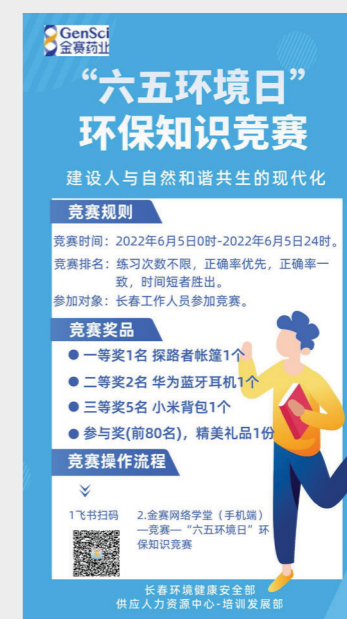
此外，子公司金赛药业还迎来了省工信厅国家级绿色标杆企业检查的检查与调研。这不仅对金赛药业的环保工作提出了更高的要求，也提供了宝贵的学习和改进机会。金赛药业深入分析了自身在环保工作中存在的问题和不足，制定了切实可行的整改措施，为公司的可持续发展奠定了坚实的基础。

第七节 环保活动

作为一家有社会责任感的企业，公司深知环境保护对于地球和人类的未来至关重要。长春高新及子公司积极开展环境保护相关活动，引导员工和社会各界人士共同关注环保问题，倡导低碳生活、建设人与自然和谐共生的现代化，以实际行动为营造美好、绿色、可持续发展环境贡献力量。



在 2023 年 6 月 5 日世界环境日当天，子公司金赛药业积极组织了一场富有创意和影响力的环保宣传活动。为了普及环保知识和文化，金赛药业采用了多种方式，包括悬挂环保宣传条幅、在 LED 屏幕上展示环境日主题以及播放环保宣传片。这些举措不仅让员工深入了解环保的重要性，还在内部营造了浓厚的环保绿色低碳文化氛围。当日，金赛药业还通过内部网络大学平台举办了一场线上有奖知识竞赛，旨在增强员工对环保相关制度和法规的了解，使员工在日常工作中更加注重环保要求。此外，金赛药业还围绕世界环境日积极征集清洁生产方案，鼓励员工为环保工作提供有益的建议和意见。



第十三章 绿色运营

第一节 清洁生产

环境保护是当代社会的重要课题，而清洁生产作为环境保护的重要手段，可以帮助企业在生产过程中减少或消除环境污染和资源浪费。长春高新牢固树立绿色低碳发展理念，通过持续发挥清洁生产协同作用，努力实现“节能、降耗、减污、增效”目标。

子公司金赛药业清洁生产情况

金赛药业制定了《清洁生产管理制度》，执行过程中，环境健康安全部负责组织协调清洁生产审核工作，各部门（车间）落实清洁生产日常工作。

2023 年，金赛药业开展清洁生产审核工作，各厂区积极组织清洁生产相关活动，同时向全体员工征集清洁生产方案及建议，共同为环保工作的更好落实贡献力量。



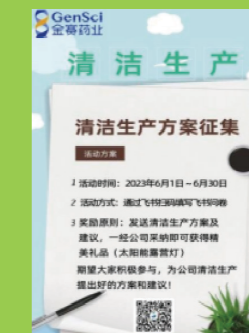
📄 清洁生产审核培训

2023 年 05 月 11 日，专家老师现场检查金赛药业，并线上线下组织厂区 133 人进行清洁生产审核培训。



📄 清洁生产方案征集

2023 年 6 月 1 日 -30 日，金赛药业组织清洁生产审核方案征集活动。共收集无低费方案（方案投资低于 5 万元）17 个，中、高费方案（方案投资大于 5 万元）9 个，最终筛选后实施方案 18 个。



清洁生产方案征集
活动方案

第二节 绿色办公

长春高新积极倡导绿色办公，培养和加强员工的环保意识，并组织子公司开展环保宣传教育工作，持续传递节约用水、节约用能、节约用纸、绿色消费等环保理念。未来，长春高新及子公司将不断完善绿色办公的各项措施，努力实现企业的可持续发展目标，为建设美好的生态环境做出积极的贡献。



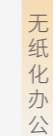
长春高新倡导绿色办公行动措施一览表



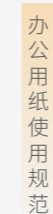
- 一水多用
- 宣传节水意识，人走关闭水龙头，杜绝长流水
- 避免流水冲洗、清洗餐具等用品，避免长流水现象
- 各部门的用水采用节能设施，水龙头开关无滴漏的完好率达 100%



- 多走楼梯，少乘电梯
- 及时关闭空调设备电源
- 家庭用车优先选择新能源汽车或节能型汽车
- 宣传节电意识，及时关闭电器电源，人走关灯
- 优先步行，骑行或公共交通出行，多使用共享交通工具
- 合理设定空调温度，夏季不低于 26 度，冬季不高于 20 度
- 充分利用自然光，在保证照明情况下，减少照明灯具使用
- 比较设备或材料的能耗，原则上首先选购环保低能耗办公设备
- 在不会影响室内人员工作的情况下，下班前 20 分钟关闭空调，节约用电



- 公司内部下发文件或通知，应采用网络媒介，包括但不限于 OA、电子邮件、飞书、微信等形式
- 文件未形成正式送审稿之前的完善修改过程，应以电子版形式流转
- 需要下发或传阅的纸质文件，可将纸质文件扫描成电子文档，以邮件形式进行传递，减少打印、传真纸张的消耗，并减少纸张浪费



- 复印室设立文印登记簿，各部门打印文件材料一律实行先登记、后打印或复印的方法，不登记的一律不予打印
- 非正式文件的用纸应正反使用，以提高纸张的利用率
- 加强对文字的校对和审核把关，避免因校对失误造成的纸张浪费
- 严禁打印、复印私人资料
- 不按规定使用纸张或超规定使用纸张，造成浪费者，纳入其个人的绩效考核



- 优先选择绿色产品
- 尽量购买耐用品
- 不跟风购买更新换代快的电子产品，少购买使用一次性用品和过度包装商品
- 外出自带购物袋、水杯等
- 闲置物品改造利用或交流捐赠

第三节 噪声管理






随着城市化进程的加速和工业化的不断发展，噪声问题已经成为一个全球性的难题。噪声不仅会干扰人们的生活工作，还可能对人类的听力和身体健康产生负面影响。因此，噪声管理已经成为长春高新在环境保护和公共健康领域的一个重要议题。

长春高新子公司现有的主要噪声源是各类机械噪声，包括泵类、风机、离心机等设备。为强化噪声管理，各公司严格落实噪声污染防治措施，优化厂区平面布置，控制强噪声设备源，在高噪声设备底部加减振垫，以确保厂界噪声达到相关标准；其中，金赛药业和华康药业高度重视设备选择，会优先选购低噪声设备，并设置专门

的隔离操作间，以减少噪声的传播；此外，由于主要设备都被放置在封闭的房间内，对此，分别采取了一系列有效的降噪、消声和减振措施。例如，风机被放置在独立的室内，并在风口安装消声器，以进一步减少噪声的产生、传播和对周围环境的影响。

同时，长春高新监督子公司会对厂界噪声进行定期监测。报告期内，噪声现状监测数据显示，厂界噪声能够分别满足《建筑施工场界环境噪声排放标准》(GB12523-2011)和《工业企业厂界环境噪声排放标准》(GB12348-2008)中相关标准的要求。

长春高新子公司运营期噪声污染防治措施

-  在满足工艺要求的前提下，尽量选用低噪声设备
-  随着使用年限的增长，加强对设备检修和维修，发现问题及时处理，保证设备正常运转
-  厂区选用隔声及消声较好的建筑材料，采用双层隔声门及门窗密封装置，该措施可使噪声源强减少 20 ~ 30dB(A)，以减轻噪声对车间作业人员的危害，最大限度降低界外噪声影响值
-  在有关环保人员的统一管理下，定期检查、监测厂区内及厂界噪声情况，发现噪声超标时及时治理，同时增加相关操作岗位人员的防护
-  运输过程中避开居住区等敏感区，合理安排运输时间，避免夜间运输，减少噪声污染

第四节 生物多样性保护

生物多样性是人类赖以生存的条件，是经济社会可持续发展的基础，是生态安全和粮食安全的保障。长春高新以有效应对生物多样性面临的挑战、全面提升生物多样性保护和管理水平为目标，将生物多样性保护理念融入生态文明建设全过程，以高品质生态环境支撑高质量发展，加快推进人与自然和谐共生的现代化。

目前，公司的生产基地厂址范围内不存在濒危物种栖息地、自然保护区、水资源保护区等环境敏感区域，对生物多样性没有直接或间接影响，而且公司改扩建项目的建设不会改变所在区域的生物多样性。

未来，公司将继续开展生物多样性相关的支持工作，承担企业应尽的绿色责任。首先，公司拟加强科研和监测，与政策制定者、企业和公众密切合作，共同推动生物多样性的保护工作；同时，公司将加大公众宣传力度，让更多人了解生物多样性的意义和作用，以及如何参与到保护工作中来。只有当人们意识到生物多样性的重要性和价值时，才能真正采取行动来保护和恢复；最后，公司将持续推动可持续发展，积极采取措施减少对自然资源的过度开发和破坏，促进经济、社会和环境的协调发展。



第十四章 能源管理与气候变化

第一节 能源管理

节约能源、低碳发展已经成为顺应新时代潮流的重要课题，加强能源管理不仅有助于降低企业的运营成本，提高经济效益，还有助于提升企业的社会形象和竞争力，为企业的长远发展奠定基础。长春高新充分认识到能耗管理的重要性和深远影响，坚持节约优先，高质节能，不断通过采取积极有效的措施，推动节约能源、低碳发展目标的实现。

为了全面提升企业能源管理水平，实现资源的科学配置与合理利用，有效遏制能源浪费现象，长春高新及子公司在严格遵守《中华人民共和国节约能源法》等相关法律法规的基础上，分别制定了《节能降耗管理制度》《节能降耗控制程序》以及《能源使用管理规程》等一系列制度规范。通过构建完善的制度体系与开展切实的实际行动进行能源管理，确保能源的高效利用和节约。

目前，长春高新及子公司的主要能源包含电力、天然气和柴油等。工程设备部每个月都会详细统计各个厂区的能耗

发生额，对与预期存在较大偏差的部分进行深入分析查找原因，并及时提出改进措施，以确保能源的有效利用和减少不必要的浪费。此外，公司还特别安排了专门的团队定期检查各项设施，及时发现并解决相关问题。

以子公司华康药业为例，对于生产工艺中需要调速的大功率电动机，华康药业采用了变频控制技术，可以根据实际需求调整电动机的运行速度，既保证了生产的稳定进行，又进一步减少了能源的消耗。此外，为了最大限度地减少运输过程中的能量消耗，公司精心规划了各个区域的位置，优化了物流运输线路；同时，华康药业采用高效节能型的干式变压器和照明灯具，这些设备在保证正常运行的同时，也有效降低了能源的浪费和温室气体的排放。

子公司金赛药业则在确定生产工艺流程及设备选型过程中，始终秉持着合理利用资源和能源的原则，坚定地贯彻节能理念，采取了一系列的节能措施，实现节能减排目标。

长春高新子公司金赛药业部分节能减排措施

节能方式	具体措施
选择低耗节能的工艺技术和设备	选择具有先进水平的高效、低消耗、节能生产工艺技术和动力设备，合理地进行设备布置，按着物料流向，减少物料往返运输次数，以达到节能减排效果。
采用高效节能的电力设备	采用高效节能的电力设备，减少电能损失，变压器尽可能布置在负荷中心，以减少线路损失。供电系统的无功功率采用自动功率因数电容补偿装置进行补偿，提高功率因数。
选用节能的保温材料	为了提高厂房的保温效果，厂房外墙、屋面采用保温材料，窗户采用塑钢窗，从而提高了热能的利用率。热力管道保温采用高效节能的保温材料，以减少管道热损失。

长春高新及子公司能源使用情况统计表

能源类别	单位	2022 年	2023 年
烟煤	吨	12,982.60	10,431.56
汽油	吨	47.63	40.18
柴油	吨	933.68	106.57
天然气	10 ⁴ Nm ³	1,109.61	1827.96
直接能源消耗	吨标准煤	25,257.76	29,875.38
全年电力消耗总量	兆瓦时	101,049.71	119,588.94
外购热力	吉焦	71,052.93	41970.9
间接能源消耗	吨标准煤	14,843.35	14,697.48
全年能源消耗总量	吨标准煤	40,101.07	44,572.86
全年能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	0.03	0.03
太阳能使用量	千瓦时	/	1,046,799.40

注：
长春高新及子公司的能源类型主要包括电力、天然气、烟煤、汽油、柴油和外购热力；其中，烟煤主要来自于华康药业，外购热主要来自金赛药业；能耗数据依据《综合能耗计算通则》(GB/T 2589-2020)中的相关数据计算得到。

长春高新部分节能减排举措

节能减排方式	具体措施
选用节能用电设备设施	用电设备设施选型时，在满足设备基本功能的前提下，优先选择《节能机电设备（产品）推荐目录》《“能效之星”产品目录（2017）》《国家工业节能技术装备推荐目录（2017）》《三相配电变压器能效限定值及能效等级》《中小型三相异步电动机能效限定值及能效等级》中推荐设备。
新项目选用节能设计方案	公司新建、改建、扩建项目应根据项目信息完成节能评估表、报告工作，相关责任部门应积极落实批复文件相关要求；新项目设计阶段，应提出节能降耗要求，尽可能选用环保节能设计方案。
使用节能灯，随手关灯、关闭电源	· 倡导节约能源，使用节能灯。 · 各部门实行“谁在岗，谁管理”的原则，主动关闭其余不使用的灯源，减少能源消耗。 · 办公室使用饮水机应于每日下班后关闭电源，节省非上班时间之保温电源消耗。
使用省电能复印机	使用省电能复印机，一段时间未使用时可自动进入省电状态，节约电源，并且请专业厂商负责保养及日常维护。

第二节 应对气候变化

面对全球气候变化和环境问题的挑战，绿色低碳发展成为经济社会发展的必然趋势，也是推动中国高质量发展的核心要旨。在这一背景下，长春高新作为一家有担当、有责任感的上市公司，始终坚持低碳发展、绿色环保的理念，积极响应国家“碳达峰、碳中和”的号召，将环保理念融入企业运营的各个环节，为我国实现双碳目标做出了积极贡献。

坚持绿色低碳发展。坚持节约资源和低碳排放的原则，是长

春高新对绿色低碳发展的核心承诺。通过采用先进的节能技术和设备，优化生产流程，公司显著降低了能源消耗和碳排放，减少对环境的影响。

加大节能减碳宣传。为了积极推动公司的绿色低碳和高质量发展理念，公司正在制定绿色宣传推广计划。通过打造公司绿色形象、积极参与社会责任活动以及倡导绿色工作与生活方式，提高社会对公司的认知度和好感度。



在 2023 年 7 月 12 日的“全国低碳日”上，金赛药业紧紧围绕“积极应对气候变化，推动绿色低碳发展”这一主题，通过 LED 显示屏和立式广告机等多种方式，积极开展宣传活动、大力推行绿色低碳发展模式的同时，向员工及公众宣传低碳理念，倡导绿色、低碳的生活方式。该举措不仅展现了金赛药业在应对气候变化方面的决心和行动，还进一步推动了公司内部的绿色低碳转型。



目前，长春高新及子公司的范畴一温室气体排放主要来自于直接拥有或控制的能源消耗产生的温室气体，范畴二主要来自于外购电力、热力等购买能源消耗产生的温室气体。2023 年，金赛药业通过实施清洁生产审核，减少碳排放量 3518.87 吨。同时，金赛药业在 2023 年度使用清洁能源太

阳能 1046.8 兆瓦时，并应用于厂区的生产设施中，减少碳排放达 597 吨。此外，金赛药业也积极倡导员工和供应商等合作伙伴践行绿色低碳的生活与运营方式，减少温室气体排放。

长春高新及子公司近三年温室气体排放情况统计表

温室气体排放	单位	2022 年	2023 年
直接排放（范畴一）	tCO ₂ e	51,329.53	61,590.44
间接排放（范畴二）	tCO ₂ e	86,505.38	68,201.57
温室气体排放总量	tCO ₂ e	137,834.91	129,792.01
温室气体排放强度	tCO ₂ e/万元营收	0.11	0.09

注：医药板块的子公司参考国家发展和改革委员会发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》、房地产板块子公司参考《公共建筑运营单位（企业）温室气体排放核算方法和报告指南（试行）》



第三节 废气管理

废气排放管理体系

长春高新秉持新发展理念，在降低环境污染方面采取了全面而精准的措施。其中，以科学、合理的废气排放为基础，对废气污染物排放进行细致的风险管理。全面监督子公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》和《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规，根据自身的实际情况完善废气排放管理体系，子公司分别制定了《大气污染防治管理制度》并设立了《污染防治设施运行台账》等，对废气污染物进行实时监测和管理，通过实际行动贯彻绿色环保和可持续发展理念。

公司在废气方面未来的环保目标：废气排放达标率持续保持 100%。

废气治理

长春高新子公司废气治理情况列示：

子公司金赛药业的废气主要为生产车间工艺废气、实验室废气、污水处理站恶臭气体和锅炉烟气，经过专业处理后，所有废气均能达到排放标准。

金赛药业通过对车间排气筒处设置监测点，对厂区无组织排放的工艺废气等在厂界处定期监测，以保证对厂区废气的全面监控，从而有效管理和控制排放，保障环境质量。为了监控设施的运行效率，并提供数据支持用于持续改进和优化废气处理过程，金赛药业会对废气处理设施运行情况进行跟踪和记录，包括工艺、物料使用量、运行参数（包括风量）、污染物产排情况和故障及维护情况。

另外，金赛药业格外重视有关监测数据的统计管理工作。为了确保废气排放的可追溯性，公司为每个废气排放口建立了详细档案，张贴标志并进行编号，明确监测规范、监测频率，记录监测结果，不断提高监测数据的可管理性和透明度，确保排放过程的合规性和数据的准确性。

废气排放达标情况

经过长春高新子公司金赛药业、百克生物和华康药业采取的废气污染防治措施，所有废气均已成功实现“达标排放”，极大地降低了对环境的不良影响，实现了经济效益、社会效益和环境效益的有机统一。

2023 年长春高新及子公司废气污染物排放情况统计表

废气污染物类别	单位	金赛药业	百克生物	华康药业	超标排放情况
颗粒物	吨	/	/	1.9	无
二氧化硫	吨	/	/	10.53	无
氮氧化物	吨	8.2389	12.9723	12.665	无
挥发性有机物	千克	40.63	/	/	无



第十五章

物料与废弃物

第一节 物料管理

为实现对物料的有效管理，长春高新监督统筹子公司制定了一系列原材料与包装材料管理体系与制度，如《采购管理规程》和《采购控制程序》等，明确了原材料管理目标与规划，对原材料和公共用品实施了严格的物料管理控制措施，降低企业的环境足迹，并促进社会经济的可持续发展。

物料管理流程

以长春高新子公司金赛药业为例，其物料种类繁多，主要包括研发试验所需的试剂和易耗品，以及生产过程中所需的原辅料、试剂、包装材料、国产耗材、进口耗材和生产气体等。为了实现物料的合理利用金赛药业采取了严格的采购和管理流程。首先，各需求部门需提交物料采购计划或需求表，并由部门经理、总监进行审批。采购部门负责筛选供应商，建立合格的供应商库，对供应商进行评价。根据审批后的采购计划或需求表，采购部门完成所需物料的采购，并组织物料的验收过程。财务部门则负责审核《采购实施申请表》并登记备案，同时管理采购合同。

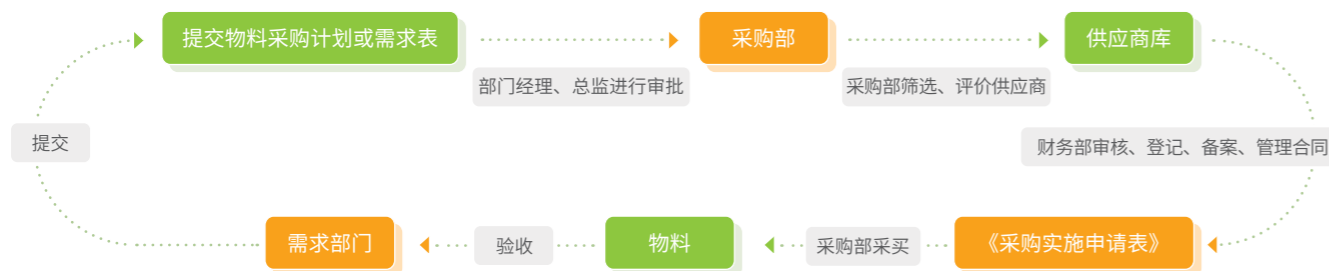
通过一系列的严格管理，确保了物料的合理采购和利用，有效控制了成本，提升了原材料利用率，并实现了资源的合理配置。

物料采购管理：

长春高新及子公司通过精心策划采购计划，严格筛选合格供应商，实施采购信息管理，强化合同管理，以及持续的采购监控等措施，确保物料的来源稳定可靠和质量上乘。这一系列举措不仅从源头上降低了生产过程中的能源消耗、减少了废弃物的产生，还提高了生产效率、达到了物料节约的目的，从而创造了更大的经济和社会效益。

物料入库管理：

为确保物料出入库的规范管理，长春高新子公司金赛药业制定了严谨的物料验收标准和入库管理规定。通过这些措施，公司能够有效地监控物料的使用情况，减少不必要的物流和运输，从而进一步降低碳排放，为实现绿色可持续发展做出积极贡献。



物料采购流程图

长春高新子公司金赛药业物料采购管理具体措施

制定采购计划	<ul style="list-style-type: none"> 生产技术部根据生产计划和现有库存数量制定年、季、月的采购计划，经过审核和签批后下发至物控部进行采购；
管理供货商名单	<ul style="list-style-type: none"> 公司所采购物料必须来自于“合格供应商名单”，确保物料来源可靠；
采购信息管理和合同管理	<ul style="list-style-type: none"> 采购部负责采购合同的编制、签订、执行等，并明确违约责任和争议解决方法；
采购的监视和验证	<ul style="list-style-type: none"> 采购部与供应商保持沟通，验收时填写《采购验收记录》，必要时在供方现场进行验证；
不合格处理	<ul style="list-style-type: none"> 当货物不合格或资料不全时，验收人员填写《不合格品（项）处置记录》， 不合格品按《不合格品控制程序》处置。

金赛药业物料入库管理具体措施

验收入库	物料到货后，由库管员核对数量，确认准确无误后，符合规定的验收入库，不符合规定的拒收。
入库单填写	对于运抵公司本部的采购物资，由采购部根据验收记录填写入库单，库房管理员建立台账并标识相关信息。
现场验收	物资运抵现场后，由公司采购部选择合格货运物流公司，并编制运输方案报批后实施。由使用部门验收并填写验收记录，当日反馈至采购部，库房管理员办理出库手续。
直送物资管理	由供应商直接送至使用现场的物资，使用部门验收并填写验收记录，当日反馈至采购部，库房管理员根据验收记录办理出入库手续。

金赛药业和华康药业 2023 年主要包装材料统计表

材料类型	单位	2023 年
金属	吨	10.55
纸（纸张、纸板）	吨	531.4
塑料	吨	143
玻璃	吨	135

公共用品管理流程

公共用品管理的意义在于确保公司运营的正常进行，并最大程度地减少资源浪费。为此，长春高新督促子公司制定《公共用品管理制度》等相关制度，明确了生产技术部门在公共用品管理中的核心职责，包括相关制度的制定、申报、审核，以及公共用品的发放程序和使用监督控制；各部门则根据实际需求制定相应的领用计划，由物控部门根据“公共用品领用计划汇总表”进行采购工作。此外，物控部门

还负责公共用品的监督发放、储存管理工作，确保公共用品得到妥善管理和合理使用。

公司对于公共用品的发放及使用制定了详细的管理措施，旨在规范公共用品的管理，减少不必要的资源浪费，实现资源的合理配置和高效利用。

长春高新及子公司公共用品管理具体措施

出库单填写	各部门根据批准的“公共用品领用计划”填写出库单，并由部门负责人签字确认后，物控部按照计划标准进行发放。
出库单审批	以各部门为单位统一开出库单，并遵循严格的审批程序。
建立公用管理台账	各部门建立公共用品管理台账，每年 12 月 5 日前将当年台账上交生产技术部；员工领用公共用品时履行员工领用登记手续。

第二节 一般废弃物管理

长春高新严格遵循《中华人民共和国固体废物防治法》等法律法规，以“减少产生、分类收集、减容固化、严格包装、安全运输、集中处置、控制排放”为原则，对固体废物进行全方位处理。为此，子公司分别制定了《固体废物管理控制程序》《固体废物管理制度》等废弃物管理体系与制度，由各子公司的环境健康安全部门负责固体废弃物的控制管理，基建工程设备中心部门监督承包商施工、检修过程中产生和收集的固体废弃物的处理，各部门产生的固体废弃物则由各部门分类管理。

通过改进工艺、优化产品设计等方式，从源头上降低废弃物的生成，强化对废弃物不利影响的管理。

而对于已产生的废弃物，各公司实施严格的管理。通过分类和回收，从处置中转移废弃物，降低进入处置的废弃物数量。与此同时，长春高新高度重视无害废弃物处置，监督子公司确保所有处理过程都符合环保标准，防止二次污染，以实际行动确立企业的绿色发展，并助力社会发展的可持续性。

一般废弃物管理目标与规划

在追求可持续发展的道路上，长春高新对废弃物的管理给予了高度重视。制定了废弃物管理目标与规划以实现产生废弃物的减少和最大程度的废弃物回收利用，从而减轻企业对环境的负担。

企业明确认识到，废弃物的产生不仅是对资源的浪费，更将对环境污染造成重大影响。因此，长春高新统筹子公司

一般废弃物处理流程

通过建立废弃物管理体系与制度，长春高新落实了对一般废弃物的全方位管控，实现了废弃物的减量化、资源化和无害化，从而最大程度地减少了对环境的负面影响。在具体生产经营活动中，明确了废弃物的产生、收集、转运、处置等各个环节的要求和流程，确保了废弃物的处理符合相关法规和标准，从而最大程度地避免了非法倾倒、随意排放等行为的发生。

长春高新子公司金赛药业一般废弃物管理措施

废弃物管理环节	描述
分类收集	<ul style="list-style-type: none"> 保洁收集各部门产生的一般工业固体废物，运送至公司暂存仓库，并建立管理台账，记录相关信息； 生活垃圾按照可回收利用和不可回收利用进行分类收集，并将有害垃圾要从生活垃圾中单独分类并集中收集。
储存	<ul style="list-style-type: none"> 各部门（车间）负责对固体废物进行送贮和入库台账登记；（目前子公司金赛药业已建有 1 座 24m² 工业固体废物库，用于暂存企业产生的一般工业固废，最大暂存量约 30t。）
处理	<ul style="list-style-type: none"> 环境健康安全部负责筛选和考察供应商，并与采购部门合作签订处置协议，后组织转移和处置工作，委托协议公司办理相关处置事宜； 对于生活垃圾，公司与国家允许的企事业单位合作，进行合规化处理。

第三节 危废管理

长春高新的危险废弃物，主要来自列入《国家危险废物名录》或经过危险特性鉴别的固体废物。为了加强危险废弃物管理，子公司制定了严格的管理程序，由长春高新子公司的环境健康安全部负责填报固体废物信息、提出危险废弃物转移计划的以及进行检查和档案管理，并同时向行政主管部门报送相关材料；各部门及车间则负责本部门的危险废弃物普查、识别和登记工作。

通过严格的分类收集、贮存和转送处理，公司有效减少了危险废弃物对环境的污染和破坏，从而保护了自然生态系统的稳定。

危险废弃物管理流程

以子公司金赛药业为例，为了更有效地管理危废的收集及贮存、处置过程，采取了分类管理和严格的贮存、处置措施，从源头上控制危废的产生，确保每个环节的规范操作。而且通过这种方式，公司能够使所收集到的危废得到安全、

合规的处理，从而降低对环境的潜在危害，保护生态平衡。

危险废弃物处置

在危险废弃物处置方面，采取了极为严格的措施。对于已完成分类收集的危险废弃物，委托具备政府许可资格，且具备相应处理能力的专业处理机构签订协议，以确保危险废弃物能够得到合规、安全的转移和处置。

危废安全保障管控

除了对危险废弃物的分类收集、储存和转移处置进行严格的管理和控制，长春高新还特别重视危险废弃物的安全保障管控。为了确保每个处理环节都符合法律法规要求及各公司自有安全标准，长春高新监督子公司制定了一系列安全保障措施，如危险废弃物相关记录文件至少应保存 10 年；监督相关部门积极参与固体废物相关环保培训等；确保危险废弃物处理工作的顺利进行，同时也保证了员工和周边环境的安全，降低潜在的风险。



长春高新子公司金赛药业危废分类收集具体措施

普查与识别	各部门（车间）依据《国家危险废物名录》对其产生的危险废物进行普查和识别，明确种类、数量和重量等基本信息。
分类收集与密封处理	收集危险废物时，按照废物的特性进行分类，并确保不相容的危险废物未经安全性处置时不进行混合收集，而且在收集和分装后，将盛放危险废物的容器进行密封处理。
禁止混入与随意倾倒	禁止将危险废物混入生活垃圾或工业固体废物中存放或排放，也不得随意向环境中倾倒或堆置危险废物。

长春高新子公司金赛药业危险废物贮存具体措施

设置醒目标识	各部门在危险废物暂存区域设置清晰、醒目的标识，方便识别和管理。
进行分类包装与密封	对危险废物进行科学分类，包装严密并标注清晰，防止泄漏和交叉污染。
建设专用仓库	建立专用危险废物暂存仓库，使用防渗材料和耐腐蚀硬化地面，提高防泄漏能力。
泄漏处理	配备泄漏液体收集装置和气体净化装置，及时处理泄漏废物，防止对环境造成影响。
设置隔离间隔断	不相容的危险废物分开存放，并设置隔离间隔断，降低不同废物之间的化学反应风险。
责任信息标识	粘贴危险废物污染防治责任信息，明确相关责任人和去向，便于追踪和管理。

长春高新子公司金赛药业危险废物处置具体措施

按时送贮危险废物	各部门在送贮危险废物前联系危险废物管理人员，并在其监督下进行危险废物的送贮。
跟踪不合格药品包装物处置	对装有不合格、过期、失效产品（药品）的包装物，环境健康安全部和质量保证部专人现场跟踪处置全过程。
受控化学品报废管理	在受控化学品报废处理前，产废部门提前联系环境健康安全部，并在交接时填写《受控化学品报废处置交接单》。
危废转移联单报送	对待处置的危废，环境健康安全部负责办理危险废物转移联单，并向行政主管部门报送相关材料。

第十六章

水资源与废水

第一节 水资源管理

水是滋养生命、维系生态系统平衡的宝贵元素。为加强水资源管理，长春高新监督子公司严格遵循《中华人民共和国水法》《中华人民共和国环境保护法》等相关法律法规的指导和要求，结合各公司自身的实际运营情况和用水需求，建立了一套完善的水资源管理体系与制度，旨在对水资源进行全面、有效管理，减少不必要的浪费，并推动水资源的可持续利用。

水资源管理规划

长春高新深刻认识到水资源的不可替代性和其对人类社会的重要性。因此，制定了全面而具体的水资源管理目标与规划，旨在提高水资源的利用效率，减少浪费，并推动水源地的有效保护。

为实现这些目标，公司深入分析了自身与水这一共有资源的相互影响，确保在取水、耗水和排水等各个环节遵

循严格的环保标准。在取水环节，确保取水量在合理范围内；在耗水环节，着力降低生产过程中的水耗；在排水环节，通过排水管理，确保水质达到标准，不对水资源造成相关负面影响。通过以上举措，企业成功地实施了对排水相关影响的有效管理，确保了自身运营与环境保护之间的和谐共融。

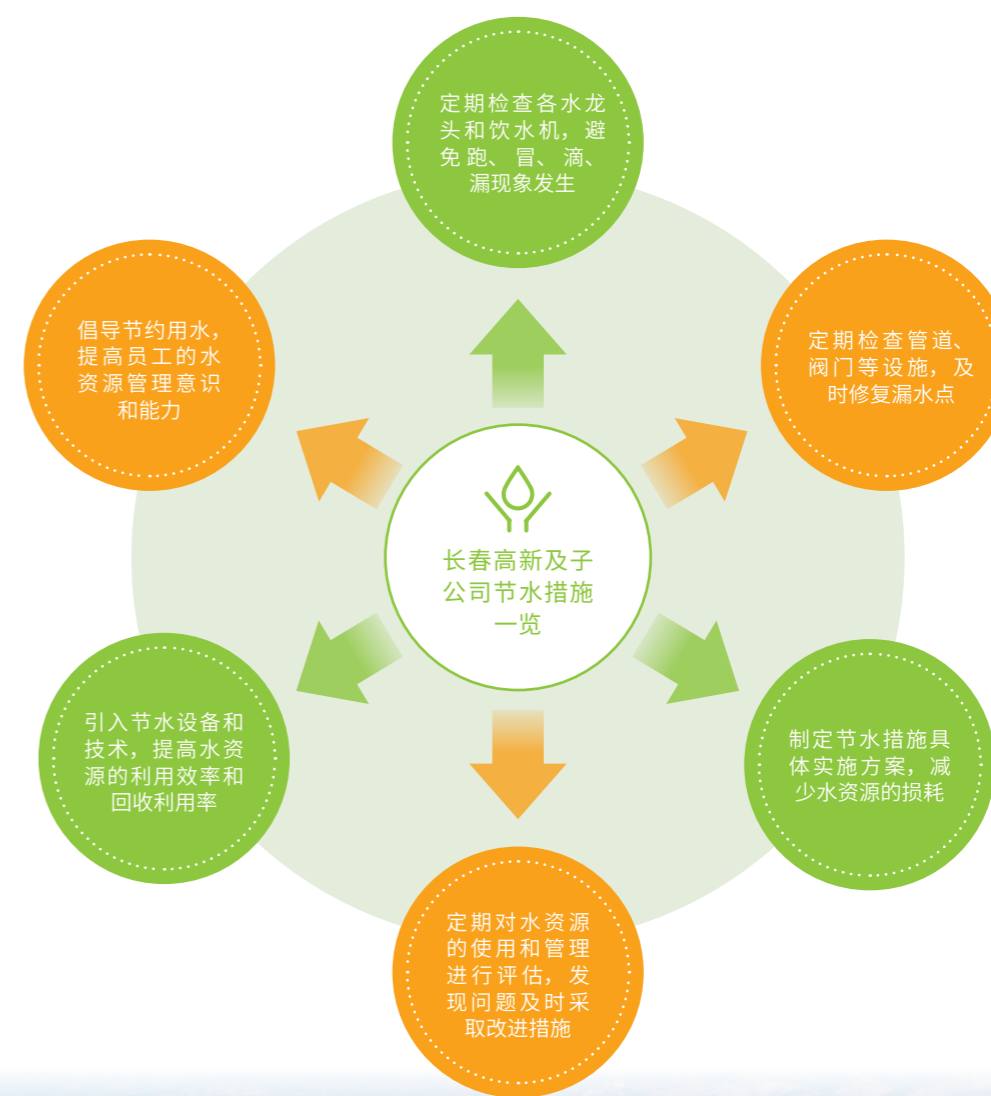
长春高新及子公司近三年水资源消耗情况统计表

	单位	2021 年	2022 年	2023 年
总耗水量	吨	1,391,527.63	1,617,283.00	2,292,555.67
耗水强度	吨 / 万元营收	1.29	1.28	1.57

水资源节约

在长春高新的日常运营中，子公司的水资源涉及员工生活用水（包括食堂用水）、设备清洗用水、纯化水装置用水以及关键的注射用水制备用水等多个方面。为了实

现更高效、更节约的水资源管理，长春高新监督子公司制定了一系列切实可行的措施，全面降低了新鲜水的消耗量，并提高了水资源的整体利用效率。



第二节 废水处理

为了切实防治水污染、保护和改善水环境，长春高新遵循《中华人民共和国水污染防治法》等相关法律法规的指引，监督子公司制定了《水污染防治管理制度》等一系列内部文件。通过构建完善的废水管理体系与制度，公司不仅有效降低了环境风险，更为自身的可持续发展注入了强大的动力。

在日常生产运营过程中，以长春高新子公司金赛药业为例，其产生的废水主要包括工艺废水、设备清洗废水、化验室废水、循环水排水以及纯水制备排水等。为了对废水进行全方位的管理，金赛药业明确了各部门的职责与分工，其中环境健康安全部门负责监督、检查和指导公司的水污染防治工作，并参与重要水污染治理项目的审核以及组织开展第三方环境监测工作；工程设备部门则负责污水处理设施的正常维护、保养和大修工作，详细记录相关情况，并参与重要水污染治理项目的评审以及水污染防治相关设备、设施以及大修供应商的采购申请。同时，各部门（车间）负责本部门水污染防治工作的日常管理，确保各项措施落到实处。

通过实施严格的水污染防治管理和建立高效的废水处理体系，长春高新及子公司已经取得了显著的成效。这不仅体

现了公司对环境保护的坚定承诺，也在保证自身废水管理目标与规划的落实与推进的同时，为保障生态环境的持续稳定做出了积极贡献。

水污染防治管理

长春高新子公司遵循排污许可证制度，对排水中的污染物浓度进行严格监控，确保其符合国家或地方的水污染物排放标准。同时，秉承清洁生产的理念，精心设计并优化生产流程，从源头上减少废水的产生和排放。此外，子公司积极在单位内部实施废水回用措施，通过高效处理，使废水达到排放标准并实现循环利用。这一系列举措不仅有效控制了水污染物的全生产过程，更提高了水资源的利用效率。

长春高新及子公司近两年废水排放情况统计表

	单位	2022 年	2023 年
废水排放总量	吨	796,024.27	813,101.27
废水排放强度	吨 / 万元营收	0.63	0.56

长春高新子公司 金赛药业水污染防治具体措施

采用先进、经济的水处理技术，持续提高水资源利用和水污染防治工作水平

严格控制排污口的更改，确保废水清浊分流，严控跑冒滴漏现象

建立操作规程、运行记录和其他相关规定和台账，并保证污水处理设施正常运行

禁止倾倒废渣、油类、工业垃圾、生活废弃物、危险废物和有毒有害废液及污染物超标的废水

建立废水处理体系

长春高新带领子公司构建了先进的废水处理系统，通过实施差异化的废水处理策略、建立专门的污水处理站，以及进行废水灭活处理等一系列精心设计的措施，有效地实现了废水管理与减排，不仅显著减少了废水对水质的不良影响，更在保护水域生态系统的健康与稳定方面发挥了积极作用。未来，长春高新将持续致力于废水处理的创新与完善，以最大程度地减少生产活动对环境产生的负面影响，为生态的可持续发展贡献力量。



污水处理成果

废水排放达标情况

通过完善的废水处理系统，长春高新及子公司的常规污染物和特征污染物排放均满足相应排放标准和公共污水处理系统纳管要求，直排外环境的废水均满足国家和地方相关排放标准要求。

2023 年长春高新及子公司废水污染物排放情况统计表

废气污染物类别	单位	金赛药业	百克生物	华康药业	超标排放情况
化学需氧量	吨	12.8114	2.894579	4.8	无
氨氮	吨	0.0894	0.017466	0.005344	无
五日生化需氧量	吨	4.5559	/	3.182	无
总磷	吨	0.8032	0.00018	0.14868	无
悬浮物	吨	6.2585	/	0.5528	无

差异化废水处理

- 以子公司金赛药业为例，其严格遵循“清污分流、雨污分流、分类收集、分质处理”的原则，构建了完善的废水收集与处理系统。对于实验室废水、动物房废水等含有药物活性成分的废水，公司进行单独收集，并经过灭菌、灭活等预处理谨慎环节，以确保其安全性；同时，对于毒性大、难降解以及高含盐的废水，公司采取单独收集、处理的策略。这些经过特殊处理的废水，最后会与其他类型的废水一起进入综合污水处理系统，进行最终的处理。通过种种复杂而有效的废水处理方式，公司有效地控制了废水的排放质量

建立污水处理站

- 为了实现对污水的有效处理，子公司金赛药业在主要厂区及各个项目基地均建立了专门的污水处理站。这些污水处理站采用先进的处理技术和设备，确保废水经过处理后能够满足环保要求。经过污水处理站的处理，废水中的污染物排放浓度达标后，再通过污水管网顺利进入污水处理厂进一步处置
- 以子公司金赛药业 B 厂区为例，其污水处理站的处理规模达到了 1,500 立方米 / 每天。该处理站采用了一系列高效的处理工艺，包括高浓集水井 / 调节池（用于处理高浓度废水）、水解酸化、高浓废水调节罐、综合调节池（接收高浓废水调节罐出水和中浓废水）、AO(HBF) 生化处理、混凝沉淀、消毒池以及排放水池等。这一系列精细的处理流程确保了废水的高效处理和达标排放，为公司的环保事业和可持续发展提供了有力保障

废水灭活

- 子公司金赛药业在生产过程中产生的废水包括发酵、裂解工序废水以及设备清洗废水等，都含有生物活性成分。为了避免对环境造成不良影响，公司在废水进入污水处理站之前，采取了严格的灭活措施。目前，金赛药业 B 厂区已经设计并安装了两套灭活装置
- 在灭活系统中，废水与蒸汽混合后进行灭活处理。经过严格的测试和验证，灭活后的废水再通过排放管道输送至污水处理站进行进一步的处理。这一系列严格的灭活措施和处理流程，确保了公司废水的安全排放

第三篇

社会责任



第十七章 平等、开放的人才雇佣体系

平等雇佣的原则和人才用工体系，可以使企业在不断招纳优质人才的同时，有效保障员工权益，并对企业可持续发展起到强有力的助推作用。长春高新严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等国家法律法规，详细制定了人力资源相关内部规章制度，建立了开放、平等、包容的人才雇佣体系。

第一节 平等雇佣

一个平等且开放的用人体系平台，不仅能够为杰出人才提供更为广阔的展示空间，还能充分激发普通员工的潜能和才华，继而为企业的高质量发展注入源源不断的动力。长春高新秉持“以人为本”的发展理念，根据《公司法》等法律法规和《公司章程》，特别制定了《人事管理制度》，确保公司雇佣体系的规范性与合理性。

专业人才与管理人才的吸纳与储备，是企业实现长期可持续发展的基石。长春高新根据公司总体发展规划，建立

特别人才面向社会公开招聘的机制，并依据自身业务发展及经营领域开拓情况，有计划的面向社会招聘管理人才及其它专业人才。本着“精干、高效、务实，同时兼顾一人多职，一职多能的原则”，公司员工的招聘、调转工作均统一由集团人事部门负责。其中，各分子公司招聘所需专业人员，可以提前向集团人事部门报请，经与领导协商后，在同等条件下由集团内部协调解决，内部不能调剂的，则由集团人事部向社会公开招聘。

第二节 雇佣程序

长春高新及子公司本着“公正、公平和公开”的招聘原则，将人才作为企业的重要资产之一，持续构建企业核心竞争力。公司把人力资源作为资本来运营和管理，建立了人才结构与企业战略发展结构相匹配的动态人员任用调整机制，不断盘活人才存量，调整人才结构，提升人才增量。

目前，长春高新实行全球人才发展战略，不断提高人才选拔标准，现已构建了以社招补充组织能力、校招储备“子弟兵”，并建立由“老兵”带“新兵”的人才循环发展机制，全面夯实公司人才体系，助推自身长期可持续发展。

具体到人才雇佣的执行层面，长春高新及其子公司制定了规范的招聘入职流程，人力资源部从简历筛选到初步面试工作，再到配合各用人部门进行复试、全面综合评价和入职培训，每一个环节都经过了严格把控。细分到招聘渠道，公司分别从内部的个人选拔调剂与推荐，到外部的网站招聘、参加招聘会、校园招聘、官网发布招聘信息、委托第三方招聘渠道等众多方式获取应聘者信息，不断挖掘关键

岗位与高端人才。丰富多样的招聘渠道，不仅全面确保了招聘工作的精准、高效推进，而且也保障了员工招聘工作的公开、公平及透明。

年轻优秀人才是创新能力和成长潜力的源泉。一直以来，长春高新高度注重对优秀年轻人才的定期吸纳和培养，持续为自身输送新鲜“血液”，使公司保持着高昂的组织活力。为更好的推进公司战略目标的实现，促进公司人才梯队建设，吸引与培育优秀的毕业生及内部精英成为公司骨干，相关子公司制定了《优生生管理办法》，有效保障了优秀年轻人才的储备。

在招聘过程中，长春高新为保证相关法律法规的落实到位，督促子公司针对应聘人员进行严格审核，保障每一位应聘者均达到法定就业年龄。同时公司依照《中华人民共和国劳动法》充分尊重应聘者的自主意愿，从始至终，在所有经营环节均不存在聘用童工或强制劳动等情况的出现。

第三节 员工反歧视与多元化管理

尊重职场文化的多样性，让所有员工都能够充分感受到企业的关爱与温暖，是企业实现长期可持续发展不可或缺的关键因素。对此，长春高新严格遵照《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国残疾人保障法》等现行法律法规，根据公司《人事管理制度》，构建了公正、公平、公开的人力资源基本准则。尤为重要的是，公司充分尊重和维护所有员工的权益和文化差异，坚决反对并严格禁止性别、宗教、族裔、年龄、残疾等一切形式的歧视行为，并对身体、言语、性骚扰和其他任何形式的威胁采取“零容忍”态度，以确保员工能够在安全、尊重的环境中工作。2023 年，长春高新员工劳动合同签订率为 100%，未发生违反员工权益保障事件。同时，公司积极响应国家关于促进残疾人就业的号召，切实为残疾人提供相关岗位，并积极动员全体员工支持和维护残疾人的权利与尊严，全面提升其价值感和归属感。2023 年，公司残疾员工数为 49 人。

同时，构建多民族文化融合的“大家庭”，是打造多元化职场环境的另一大体现。长期以来，长春高新持续加强多民族文化之间的相互尊重与包容。在日常经营发展中，公司积极推动少数民族优秀人才在公司的长期扎根与发展，并为其提供良好、融洽的工作环境和与之相对应的职业发展路径，真正构建了多元文化职场氛围。截至 2023 年末，公司聘用少数民族员工 532 人。

不仅如此，为确保公司女性员工的合法权益，并充分落实对女性员工的关爱，公司严格遵守《妇女权益保障法》，有效保障每位女性职工在录用、入职、薪酬制定、晋级晋升、评优等过程中平等享有各项权利，并对女性职工“三期”（孕期、产期、哺乳期）期间进行特殊关怀和保护。截至 2023 年末，公司女性员工比例达 48.60%。

49 人
公司残疾员工数

532 人
公司聘用少数民族员工

48.60 %
女性员工比例达



第十八章

薪酬福利与员工关爱

长春高新严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国劳动法》等法律法规，在兼顾内部公平与财务可支付的基础上，建立了公平、合理，且具备市场竞争力的薪酬福利体系，并由总部人力资源部统筹建立了相关制度，有效保障薪酬福利体系的全面实施。

第一节 薪酬管理体系

薪酬管理

长春高新及子公司根据实际经营发展情况，以吸引和留住人才、提高企业的可持续发展能力和综合竞争力为长期目标，制定了《薪酬管理制度》并进一步完善了薪酬管理体系，规范公司薪酬管理工作；由此在公司内部构建了科学、合理的薪酬分配机制，确保了薪酬管理工作的有序落地实施。

在严格遵照公司《薪酬管理制度》的基础上，长春高新进一步拟定和实施了薪酬分配方案。期间，在公司各部门的紧密协作下，人力资源部精心制定了针对不同部门岗位和人员的多层次激励方案及薪酬政策，不仅融合了绩效管理、激励计划和福利保障等关键要素，还通过全面的考量，确保了薪酬体系的公平与合理，为公司的长期可持续发展注入了强大动力。

此外，长春高新坚决贯彻同工同酬、男女平等的原则，不使员工因性别等因素受到差别待遇。同时公司依据岗位、

绩效和能力等因素进行公平付薪，确保具有相同职位、经验与工作表现的男性和女性员工获得同等报酬，保障每一位员工的相关权益。

薪酬结构与薪酬调整

划分合理、清晰透明的薪酬结构，能够充分体现一家公司的管理能力。在薪酬结构方面，长春高新将薪酬具体划分为标准薪酬、补偿性薪酬和奖金三大类目。

动态、合理的薪酬调整政策，持续完善的薪酬结构体系，能够增加员工获得感的同时，为企业长期可持续发展提供强大的动能。对此，长春高新依托《薪酬管理制度》，根据年度经营目标完成情况及劳动力市场价格，进行全公司员工薪酬针对性调整，确保员工薪酬调整的科学性与规范性，使员工薪酬与员工个人价值得以动态匹配。

第二节 多样化的员工福利

员工福利在企业薪酬管理体系中占据着举足轻重的地位。通过为广大员工提供多样化的福利待遇，企业不仅积极履行了社会责任，更展现了深厚的人文关怀。

多年来，长春高新始终以员工实际需求及权益为核心，致力于为员工提供更为全面、周到的各项福利保障，并构建了多元化的员工福利制度。目前，公司已打造了多元化的福利体系，不断为员工谋福利，有效提升了员工获得感与满意度。

此外，充分保障员工的休假权益是员工福利体系的关键一环，更是企业应尽的法定义务，同时也是构建和谐员工关系、实现可持续发展的要素。为充分保障员工权益、规范员工出勤及休假管理，依照国家及相关法规规定，结合公司运营管理实际需要，长春高新专门制定了考勤相关管理办法，为员工提供了科学合理、极具人性化的工作时间和休假安排。

员工福利待遇分类

员工福利分类	相关说明
五险一金	<ul style="list-style-type: none"> 公司严格依照国家和地方相关法律规定，为员工缴纳养老、失业、医疗、工伤、生育保险及住房公积金 除五险一金外，公司为员工及其配偶或子女缴纳补充医疗保险
法定节假日	<ul style="list-style-type: none"> 公司按照《劳动法》和其他相关法律规定为员工提供相关假期，包括元旦、春节、清明节、劳动节、端午节、中秋节、国庆节等法定节假日
带薪年假及其他带薪休假	<ul style="list-style-type: none"> 员工按照劳动法享有带薪年假，同时享有婚假、丧假、产假及陪产假、产检假、哺乳假及计划生育假、病假、事假、工伤假、搬迁假、工伤假
节日福利	<ul style="list-style-type: none"> 公司在每年三月八日“三八妇女节”给女职工放假半天 每年十二月二十五日圣诞节给外籍员工和海外归国员工放假一天 公司尊重少数民族习惯的节日，由各少数民族聚居地区的地方人民政府，按照各民族习惯，规定放假日期
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> 每逢春节、中秋、“三八”妇女节等节日，公司会为员工发放价值不等的贺金，工会也会根据节日派发节日礼品 公司为员工提供各种培训福利，帮助员工提高与工作相关的各种技能，提升公司的效率与竞争能力，同时员工可申请外出修读 公司每年为员工提供一次健康体检；员工内部购药及推荐购药优惠政策等 为员工提供各类补贴，如餐费补贴、子女补贴、托儿费补贴、防寒防暑补贴、住房补贴、派驻补贴、高危岗位津贴、定额交通及通讯等补贴 每逢员工生日、婚礼等，公司都将为员工发放价值不等的贺金和礼金 公司为外地员工提供探亲路费报销、家庭活动月
员工关爱与帮扶	<ul style="list-style-type: none"> 对员工特别是困难员工的帮扶与关爱，是企业履行社会责任的一大有力体现。针对家庭出现特殊情况的员工，长春高新会为其定向发放相应福利 公司为因病或因伤住院的员工本人，或丧失直系亲属（双方父母、配偶、子女）的正式员工，提供慰问品或慰问金，由部门人员通过 OA 向公司申请后，以公司名义向员工发放

第三节 心理疏导与文体活动

在不断壮大的同时，长春高新及子公司也持续关注着员工的身心健康。长期以来，秉持着“以人为本”的理念，以心理疏导和组织文体活动相结合的形式，不断为广大员工提供员工关怀，增强员工对企业文化的认可度。

在心理辅导方面，为使员工在工作之余充分享受到心理疏导服务，确保员工在工作环境中能够保持良好的心理健康状态，子公司邀请心理咨询行业内的专业人士为员工进行相关心理辅导服务，通过专业的心理疏导服务，员工能够释放内心的压力与困扰，以更加清晰、积极的心态面对工作。这种服务不仅帮助员工提升了自我认知与情绪管理能力，还激发了他们的工作热情与创造力。2023年5月25日，子公司金赛药业举办“焦虑人群自救指南”办法讨论征集的心理健康活动，并分享走出焦虑期、杜绝反复焦虑的方法。共计1,578人参与话题讨论。2023年12月1日，子公司华康药业举行心理健康培训，来自企管中心、检测、市场等11个部门的31名员参加了心理培训。

此外，为员工提供形式多样的文体活动亦是企业践行社会责任、提供员工关怀的一大体现。通过丰富的文体活动，能够让员工充实内心世界、强身健体，并借此增强团队凝聚力。多年来，长春高新以打造良好的企业文化氛围为目标，通过各类文体活动，为员工构筑了沟通平台，建立了积极向上、和谐团结的员工关系，持续强化组织的向心力。

2023年，子公司金赛药业以员工关爱为准则，组织了第三届“金赛杯”篮球争霸赛、勇攀高峰·争先向上全员登山、“寒冬送温暖 真情暖人心”等超过22场丰富多彩的员工活动。



子公司员工活动一览

金赛药业

- 赛优姿“步态分析检查 助力健康行走”
- 骨龄仪义诊活动
- 第三届“金赛杯”篮球争霸赛活动
- “吉青团缘，筑爱高新”主题青年联谊活动
- 工会联合金地地产举办“王者荣耀”竞技活动
- 首届羽毛球团体挑战赛活动
- 八一建军节退役军人慰问活动
- “玫瑰书香，阅满人生路”读书分享会
- “移动柜台”进企业，上门服务暖人心
- 供应链运动会
- 中秋嘉年华，悦享美食-DIY月饼活动
- 情满中秋，喜迎国庆-党建观影活动
- 婚前、孕前、产前宣教
- 儿童成长健康宣教
- 三八妇女节活动

百克生物

- 寒冬送温暖 真情暖人心
- 烟火人间 共饮团圆
- 致敬女神 巾帼之美
- 书香润童年 快乐成长
- 热血青春永不褪色-赞退伍军人
- 第五届员工趣味运动会

华康药业

- 勇攀高峰·争先向上 全员登山活动

华康药业举办心理健康培训活动



金赛药业“焦虑人群自救指南”活动



“吉青团缘，筑爱高新”主题青年联谊活动



八一建军节退役军人慰问活动



首届羽毛球团体挑战赛活动



第四节 员工激励

人才是企业发展的第一资源。制定合理、完善的中长期激励计划，可以有效建立员工与所有者的利益共享机制，更好地为公司吸引和保留优秀管理人才和业务核心骨干。为此，长春高新在严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规的基础上，建立了完整的激励制度。在保障股东利益前提下，推出限制性股票与股票期权相结合的长期股权激励方案，有效确保了员工激励与相关考核工作的全面开展，助推公司战略目标实施。

股权激励

高级管理者、业务与技术骨干等核心人才对企业构筑强大行业竞争力、提升市场地位具有不可替代的作用，对这类人才给予定向激励，能够充分激发其工作热情，增强其对企业的归属感与忠诚度，并使其价值得以最大化发挥，为企业高速增长提供充足动能。此外，制定系统化、完备的股权激励计划，能够建立、健全公司长效激励约束机制，吸引和留住核心人才，有效地将股东、公司和核心团队三方利益结合在一起，同心协力致力于公司的长远发展。

为了充分调动公司核心管理人才、技术及业务骨干的工作积极性，长春高新严格依据《公司法》《证券法》《管理办法》等有关规定，结合自身薪酬体系和绩效考核体系等管理制度，专门制定了《2022 年限制性股票与股票期权激励计划》。截至 2023 年，公司该项股权激励计划仍在有序推进中，目前仍享受限制性股票与股票期权激励股票激励对象共包含 330 人。

对企业而言，回购股票一定程度上可以提升治理水平、提高股东回报、优化财务结构，并完善长期激励机制。基于对公司未来发展前景的信心和对公司内在价值的基本判断，为进一步实施公司及子公司核心团队的股权激励计划，长春高新使用自有资金以集中竞价交易方式回购了部分公司的 A 股股票。

回购股票

2023 年 9 月 1 日召开了第十届董事会第二十八次会议，审议通过了《关于公司回购股份方案的议案》，同意公司使用自有资金以集中竞价交易方式回购部分公司已在境内发行的人民币普通股（A 股）股票，全部用于后续实施公司及子公司核心团队股权激励。拟用于回购资金总额不低于人民币 1.5 亿元、不超过人民币 2 亿元，回购价格不超过人民币 200 元/股。

公司本次回购股份计划已于 2023 年 10 月 27 日首次实施并于当日全部实施完毕，累计通过回购专用证券账户以集中竞价交易方式回购公司股份 1,342,000 股，占公司总股本的 0.33%，其中最高成交价为 152 元/股，最低成交价为 143.6 元/股，合计成交金额为人民币 199,998,014.13 元（含交易费用）。至此，公司本次回购方案已全部实施完毕。



第十九章 培训与发展

持续吸引、培养和储备优秀人才，并将员工成长与公司经营壮大进行有机结合，是实现企业长期可持续发展的强有力支撑。为每一位人才铺就职业发展路径、提供广阔成长舞台，是长春高新一直追求的目标。为此，长春高新及子公司在严格遵守《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国安全生产法》等相关法律法规的基础，以科学严谨的态度制定了一系列规章制度，由此构建了完善的员工职业发展体系和培训管理系统。它不仅使员工的职业技能和专业知识不断得到提升，而且有助于激发员工的工作能动性，提高其工作满意度和忠诚度，从而推动企业的持续健康发展。

第一节 培训管理体系

规范、合理的培训管理体系，可以有效强化培训效果、提高培训效率，并全面提升员工职业素养与专业综合能力，为员工职业发展路径提供更多指引与帮助。为配合公司经营发展目标，长期以来，长春高新高度重视培训管理体系的全面搭建，致力于为员工打造可持续发展平台，并不断完善人才培养体系和发展通道，持续在员工培训与发展方面投入资源。

综合来看，公司整体在员工培训方面的总投入为 1,200 余万元。

从培训分类来看，长春高新及子公司拥有外部培训与内部培训两大模块。针对外部培训，专门制定了《外训管理规程》，从而进一步规范外训流程，明确外训要求，并根据不同对象提供了不同的外部培训类别。

另外，长春高新及其子公司特别制定了《内部讲师管理规程》，有效保证了内部讲师培训工作的开展。

对于内部讲师培训工作的推进，进行了详细的分工。其中，培训发展部门专门负责公司级内部讲师的聘任、激励评价、在线课程审核等。鉴于内部讲师的综合能力对于培训质量起到关键作用，公司按照“专业知识水平”“课程开发能力”“表达评估能力”三个维度搭建了内部讲师的能力素质模型，并由待聘任讲师的直属上级以及培训发展部担任三大维度的考核评委，确保内部讲师评选的公平、公开和公正。此外，根据讲师类别与能力素质，公司进一步将内部讲师分为专业讲师和特邀讲师，其中专业讲师则根据考核情况，划分为“初级、中级、高级”三类，特邀讲师不进行划分级别。



第二节 培训预算管理

为进一步规范培训预算编制、审核，明确预算编制与费用使用标准，长春高新及其子公司制定了《培训预算与培训费用管理规程》，有效确保培训费用使用及管理的科学性与规范性。

在预算编制的过程中，公司始终坚守“归口审核原则、去重原则、效益最大化原则、资源共享原则”等几大核心标

准，对预算编制进行了严谨细致的审查与把控，并持续优化预算编制及审核流程，确保其合规性和有效性。此外，公司根据实际培训需求，进一步细化和规范了培训费用的分类和明细，全面覆盖了因组织员工培训、学习等相关活动所产生的所有相关费用。这一举措不仅有助于公司更精准地掌握培训成本，也为提升培训效果和资金利用效率提供了有力支持。

第三节 职业发展支持

为员工提供科学、合理、规范的职业发展通道，可以更好地帮助员工明确职业发展方向，并实现自身最大价值。在持续深化培训工作的基础上，长春高新及其子公司从员工职业发展角度出发，以培训体系为基石，构建了清晰规范的员工职业发展路径，持续为每一位员工的职业发展与个人成长保驾护航。

为此，公司明确制定了相应的晋级与晋职条件。在企业经

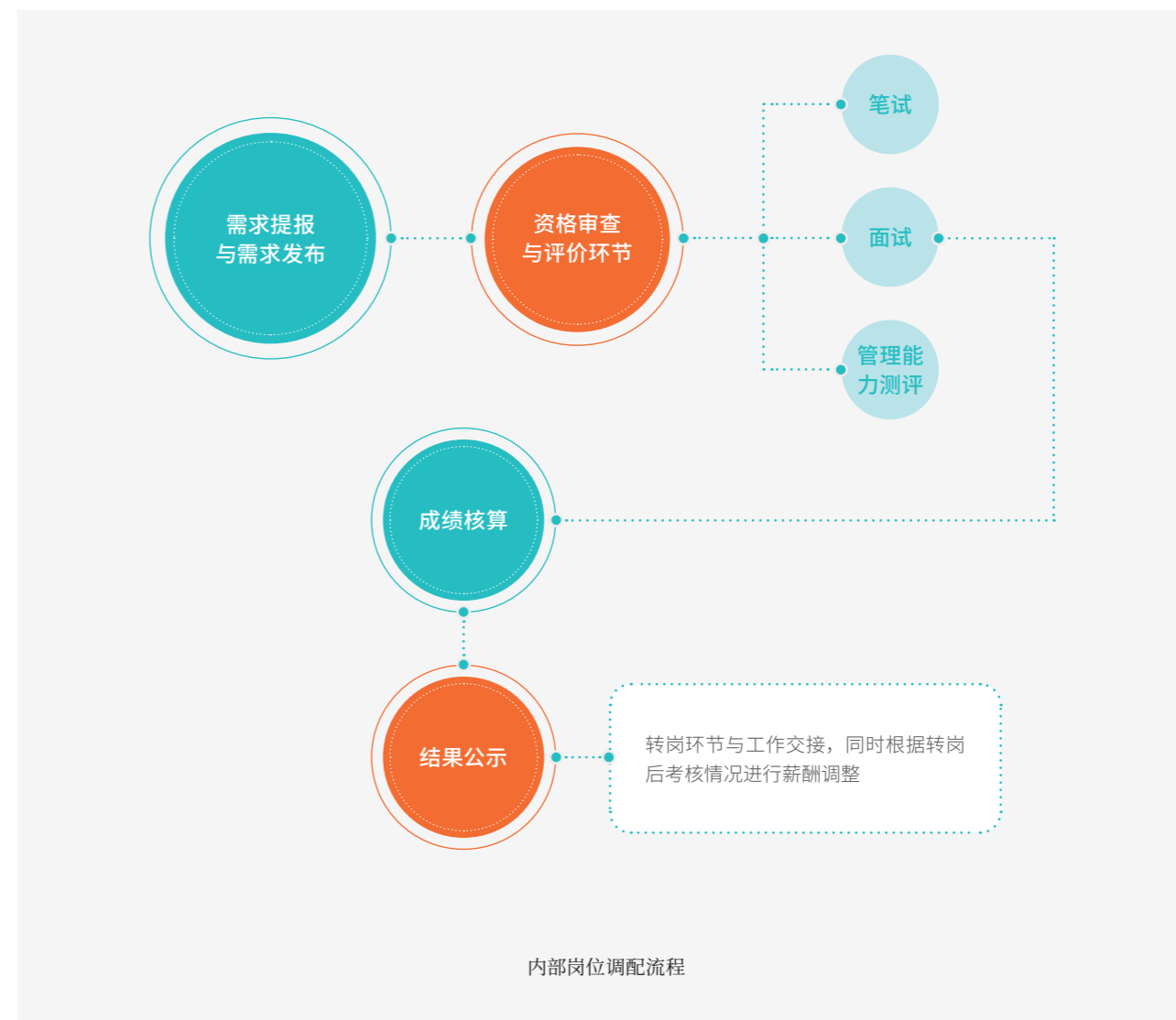
营活动中，那些业绩突出、成效显著，或为公司发展提出合理化建议被采纳并产生显著经济效益的员工，以及由于本人尽职尽责为公司挽回重大经济损失的员工，以及根据企业发展和工作需要，经相关部门考核考察合格的员工，均可获得晋级晋职机会。这些满足条件的员工，在经过人事部门选荐、部门举荐、主管领导推荐，经人事教育部会同党委办公室考察、考核后，最终由总经理办公会讨论决定晋升资格。

第四节 内部岗位调配

为了规范员工内部岗位调配行为，为员工提供公平公正的职业选择及发展机会，使公司达到人力资源的最优效用，以长春高新子公司金赛药业为例，其以“自主自愿、公平公正、人岗匹配、易岗易薪”为原则，制定了《金赛药业公开竞聘与调配管理规程》。

该《管理规程》以员工价值和特长发挥为基本准则，详细

规定了竞聘基础条件、主管级竞聘条件和经理级竞聘条件；为确保内部调配工作的顺利进行，《管理规程》明确了调配员工原部门、需求部门和招聘部之间的协同配合机制，并依据内部调配判定标准，全面保障内部调配工作的有效实施。另外，公司对公开竞聘、转岗的相关流程与环节进行了清晰规划，助推内部岗位调配工作高效开展。



第二十章 民主管理与沟通

构建通畅、规范的民主管理与沟通机制，可以增加员工归属感，强化组织内共识并提高运营管理效率，是企业实现可持续发展的核心推动力之一。长期以来，长春高新始终坚持民主参与原则，致力于打造开放、透明的工作环境，并通过建立民主管理制度，有效保障了员工对公司经营管理的参与权、知情权、表达权及监督权，促进了自身可持续发展的进程。

第一节 民主管理

长春高新深刻认识到和谐劳动关系的重要性，致力于通过民主沟通建立一个坚实的职工民主管理体系。公司不遗余力地完善这一体系，采取多样化的措施促进企业的民主管理，探索和寻找实现企业与员工和谐共进的有效途径。在这一过程中，长春高新通过推动开放式沟通、鼓励员工参与决策过程，以及定期举办反馈会议等多种形式，确保了企业与员工之间的互信与共赢，为构建具有中国特色的和谐劳动关系提供了重要支撑。

公司积极落实《中华人民共和国工会法》《中国工会章程》《吉林省集体合同暂行办法》等法律及制度法规，出台公司内部的《工会工作职责》，依法维护职工的合法权益，促进企业文化建设，提高员工福祉，并加强企业的社会责任感。长春高新工会通过在上上级工会和公司党委领导下开展工作，加强基层工会组织建设、保护职工法定权利、组织文体和公益活动、参与民主管理和监督、引导提出合理

化建议、帮助困难职工、以及履行社会责任等多方面的履行职责，不仅是长春高新职工和管理层之间的桥梁和纽带，还积极促进了企业内部的和谐与社会的进步。

2023年，子公司金赛药业工会牵头举办了第三届“金赛杯”篮球争霸赛、“吉青团缘，筑爱高新”主题青年联谊多项员工福利关怀活动，营造了更加和谐、关爱的工作环境。通过这些活动，工会不仅关注员工的物质生活条件，更加注重精神文化生活的丰富，如组织健康讲座、文化和体育活动，以及提供心理健康支持等，这些都极大提升了员工的满意度和归属感。此外，公司工会通过设立特别基金来支援困难员工，实施紧急援助和长期帮扶计划，确保每一位员工在遇到个人或家庭困难时都能得到及时的帮助。

通过这些福利关怀措施，工会不仅增强了员工的福利待遇，

更重要的是加强了员工与企业之间的情感联系，促进了企业文化的建设，为构建和谐劳动关系奠定了坚实的基础。这些努力共同推动了企业的持续健康发展，同时也为社会的和谐贡献了积极力量。

目前，公司工会设女职工委员会、劳动争议调解委员会、经费委员会及劳动保护监察委员会等组织，进一步保障员工的相关权益，并持续推进民主管理工作的高效实施。工会通过集体协商方式，与公司签订《集体合同》。

案例

2023年8月，长春新区人社局会同市人社局、市总工会、市企业联合会企业家协会、市工商联，对作为“双百工程”示范企业的长春高新子公司金赛药业，开展了联合调研活动。调研会上，金赛药业工会主席林伟全面系统地介绍了企业的发展历程和企业文化，特别是在劳动关系和工会整体建设方面，详细阐述了工会在维护员工权益、提升员工素质以及关爱员工成长等方面所采取的一系列创新举措。这些举措不仅体现了企业对员工的深切关怀，也展示了工会在构建和谐劳动关系中的积极作用。



“双百工程”企业联合调研现场图

第二节 员工反馈与绩效考核申诉



融洽的工作氛围与积极的员工沟通反馈方式，能够更好地促进员工全情投入到工作之中。长春高新致力于为广大员工营造和谐、健康的员工沟通氛围和工作环境，并以员工诉求为核心，持续改善工作环境与条件，进而增强团队凝聚力与员工归属感。

为员工建立通畅的沟通机制，倾听广大员工的心声，帮助员工解决实际难题，并以此做出相应优化与改进，是企业得以持续向好发展的关键要素。为此，公司定期向员工进行满意度等方面的调研，从而全面了解员工需求与实际工作反馈，并由此制定相对应的改进计划，确保对员工反馈与倾诉给予及时响应，不断提升员工满意度与归属感。

此外，公司在《绩效管理制度》《绩效考评管理程序》多份内部规章制度中对绩效考核申诉进行了明确说明。如员工对绩效考核结果的公平性与准确性存有异议，可以在绩效考核结果公布后内向人力资源部提出申诉，随后由人力资源部对申诉意见进行核实，并将最终处理意见反馈至申诉员工，以确保整个过程的公正与透明。

第二十一章

职业健康与安全生产

强化责任落实 守住安全底线

长春高新以自身行动响应政策号召，全面守护员工的身心健康及生产安全。致力于通过系统的职业健康安全管理体系，防范职业病危害，化解作业风险。公司建立了全员安全生产责任制，形成了人人关心、人人参与的安全生产氛围。“风险分级”和“隐患排查”双重预防机制，是长春高新安全文化的核心体现。它们如同守护安全的双翼，为公司员工的身心健康与生产安全筑起了坚实的防线。

第一节 职业健康安全体系建设

为贯彻落实《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》等相关法律法规，长春高新统筹子公司分别制定了《职业病危害防治责任制度》《安全生产责任制管理及考核制度》《风险分级管控制度》和《隐患排查与治理管理制度》等制度文件，致力于从职业病防治、工艺安全、生物安全等多个维度，保障员工的健康权益。公司搭建了系统的健康安全管理体系，以保障内部的人员、机器、物资和环境处于良好的状态，有效预防和应对安全生产事故的发生，减少生产过程中对员工的健康影响。

金赛药业职业健康安全体系

金赛药业等分子公司不断完善自身的职业健康安全管理体系，使其更加符合现代化的管理方式。公司采用了 PDCA 模式，即计划 (P)、实施 (D)、检查 (C) 和改进 (A)，以确保职业健康安全管理体系实现动态循环、持续改进。在总部，公司建立了环境健康安全监督体系，负责宣传和落实最新的法律法规，组织安全意识、专业技术等培训，完善环境健康安全的体系，对子公司的 EHS (环境、健康和安) 各项工作进行监督。各个分子公司和厂区均建立了各自的环境健康安全管理体系，在明确自身的安全职责和制度流程的基础上，履行现场管理、内部培训、自查自检和隐患整改等管理职能。

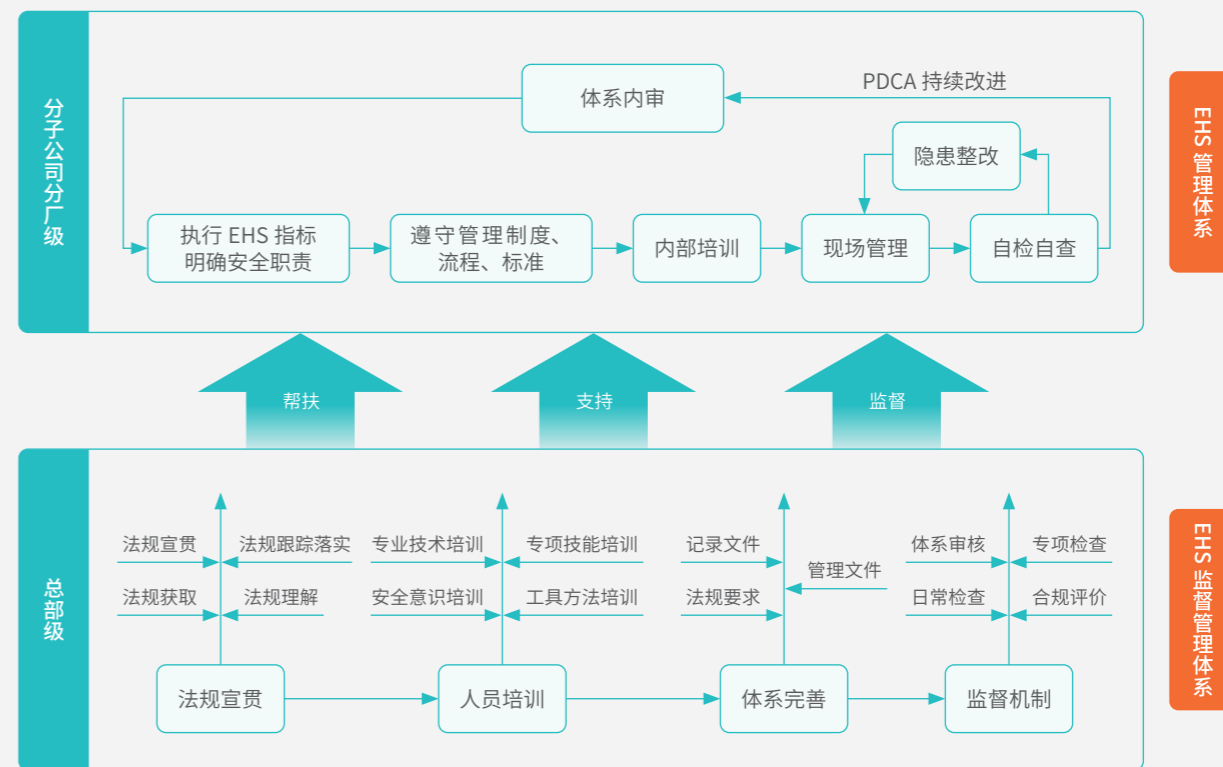
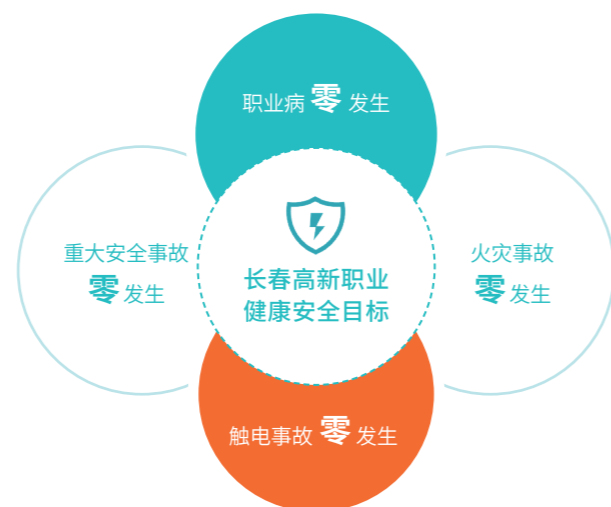
2023 年，金赛药业顺利完成 ISO 45001 职业健康安全管理体系重新认证及证书换发。通过持续改进和完善管理体系，公司致力于使所有员工都能在安全、健康的环境中工作。

百克生物职业健康安全体系

为了加强安全生产的组织领导，百克生物成立了安全生产委员会，并设立 EHS 部作为安全管理归口部门，且设置了安全生产会议制度，确保安全管理工作的专业性和高效性。同时，还配备了具备丰富安全技术知识和实践经验的安全管理人员，及时发现和解决各类安全隐患，为企业的安全生产保驾护航。目前百克生物已经完成三级安全生产标准

化的修订及复审工作。通过建立健全目标管理、组织机构、管理制度、教育培训、隐患排查等 13 个要素方面的安全生产管理体系，公司规范了生产行为，使各生产环节符合有关安全生产法律法规和标准规范的要求。

进一步提升企业的安全生产水平，百克生物还取得了职业健康安全管理体系认证证书。通过深入开展以岗位达标、专业达标和企业达标为核心的安全生产标准化建设，公司进一步规范了企业安全生产行为，改善了安全生产条件，强化了安全基础管理。同时，公司还积极营造安全文化氛围，通过举办安全知识竞赛、安全培训等活动，提高员工的安全意识和自我保护能力。



金赛药业 EHS 治理架构



金赛药业 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证文件



百克生物 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证文件

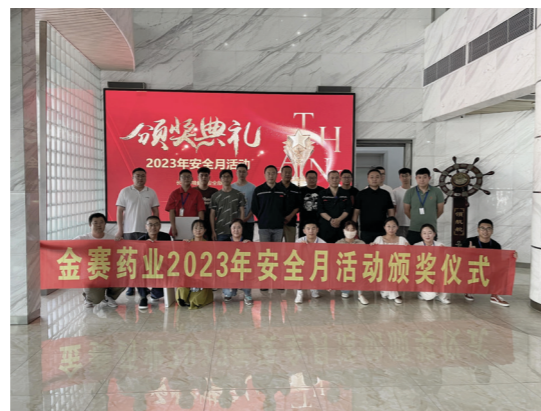
案例

安全生产月

2023年6月为全国第22个“安全生产月”，活动主题为“人人讲安全，个个会应急”。金赛药业各级员工通过广告机、飞书服务台、展板和条幅等方式进行活动宣传。

当月，领导带队组织了综合检查、施工专项检查等安全检查，以减少安全隐患，降低安全风险。为了检验应急预案的充分性和有效性，公司还启动了综合应急预案演练，模拟锅炉房发生燃气泄漏事故，组织人员疏散，讲解心肺复苏案例，组织伤亡人员救护等。此外，公司还组织了网络答题、绘制疏散路线图、安全书画展和“安全生产，我有话说”建议收集活动，以及各项部门自主活动。

活动结束后，公司对参与人员进行了评选，最终对35名获奖者进行了颁奖。通过持续一个月的安全宣传活动，公司上下形成了浓厚的“为平安金赛努力”的氛围。



2023年金赛药业安全生产月活动

第二节 职业病防治与检测

长春高新及子公司始终将员工的健康放在首位，严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》和《工作场所职业卫生监督管理规定》。为加强对职业病防治工作的管理，提高职业病防治的水平，对子公司员工职业病预防体系与方法进行了全面而细致的规划，切实保障员工在劳动过程中的职业健康与安全。

职业病防治组织机构

长春高新统筹金赛药业施行职业病危害防治责任制，并为此设立了职业健康管理领导小组，成立了职业病防治组织机构。该机构主要负责编制年度职业危害防治计划与方案，建立金赛药业职业健康管理台账和档案，组织职业危害防治知识培训与宣传教育，定期检查各部门职业危害

防治工作开展情况。公司总经理每季度召开一次职业健康管理领导小组会议，听取工作汇报，督促落实各项防范措施。各部门按照年度计划，履行控制职业危害因素、检查职业防护设施、督促个体进行职业防护、开展职业病相关培训和体检等职责。



职业危害因素识别与防控

长春高新及子公司通过劳动合同中职业病危害告知书、岗前培训和岗位培训等方式如实告知劳动者，保证劳动者的知情权；此外，为员工提供职业病防护设施和个人防护用品，组织职业健康体检，以预防职业病的发生，降低员工在工作过程中受到危害的可能性；还在易产生职业病危害的作业设备、作业岗位或工作场所，设置醒目的警示标识和报警装置，起到职业病危害警示和宣传作用。

为了更好地识别和控制职业病危害，定期进行职业病危害监测及评价。长春高新要求子公司的 EHS 部门负责对作业场所存在的粉尘、噪声、高温、毒物等危害因素及危害点进行辨识，并按照职业卫生管理标准进行定期检测及评估。子公司各部门采取有效措施，确保作业场所职业病危害因素浓度或强度不超过职业接触限值；若有超出限值的情况，各部门需限期整改到位。

为加强公司职业卫生管理，了解职工健康情况，预防职业病的发生，长春高新及子公司每年定期组织员工进行一次职业健康体检。职业健康体检包括上岗前、在岗期间、离岗时和应急时的职业健康检查。根据职业健康检查报告，会积极采取应对措施，保障员工健康权益。

金赛药业针对职业健康检查结果采取的措施

劳动者类型	应对措施
有职业禁忌的劳动者	调离或者暂时脱离原工作岗位
健康损害可能与所从事的职业相关的劳动者	妥善安置
需要复查的劳动者	安排复查和医学观察
疑似职业病病人	进行医学观察或者职业病诊断

2023 年，长春高新的子公司金赛药业、百克生物、华康药业和高新地产分别组织职业健康体检。针对体检结果，公司采取安全宣传教育和职业危害因素定期检查等措施，提高员工健康意识，保障员工健康权益。

职业卫生“三同时”

长春高新严格执行《职业病危害项目申报管理办法》，根据《职业病危害因素分类目录》（卫法监发[2002]63号）中所列出的职业病危害因素的种类，结合子公司工作现场实际调查情况，统计确定和申报工作现场职业病危害因素。

《建设项目职业卫生“三同时”管理规定》要求，建设项目职业病防护设施必须与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用。因此，长春高新明确要求，对可能产生职业病危害的建设项目，在项目可行性论证阶段，必须进行职业病危害预评价；建设项目的职业病防护设施设计应当符合国家职业卫生标准和卫生要求；建设项目在竣工验收前，子公司的环境健康安全部门应当进行职业病危害控制效果评价；职业病防护设施由建设单位负责依法组织验收，验收合格后，方可投入生产和使用。

案例：金赛药业红气球挑战赛

2023 年 6 月 17 日，中国红十字基金会“红气球挑战赛”首场企业特邀赛事在金赛药业举办。来自金赛药业与吉林大学的参赛队员们竞相出发，奔跑在金赛药业厂区内，完成急救任务，提升防灾减灾和自救互救能力。

一直以来，金赛药业把社会责任融入企业文化，2023 年联合中国红十字基金会发起金赛员工公益基金，积极动员员工参与公益活动，以期发挥个体的小善意，贡献大善能。本次活动在提高企业职工急救能力的同时，也增强了职工珍爱生命、关爱他人的意识，为今后在工作和生活中能够更加从容应对、正确处理突发事件提供了有力保障。这也高度契合全国安全生产月 and 长春市百日攻坚的要求。

此次比赛中，选手们分别完成了创伤救护、担架搬运、心肺复苏 (CPR+AED)、海姆立克急救等急救技能操作。“红气球挑战赛”让参赛选手在体育活动中学习掌握急救知识，提高急救本领，对于护佑生命健康具有重要的意义。



红气球挑战赛照片

第三节 安全风险评估与应对

长春高新监督子公司严格落实《中华人民共和国安全生产法》和公司所在地区的安全生产条例，在生产经营过程中实行安全生产责任制。每年 1 月，督促子公司根据法律法规适用性和上一年安全生产责任制落实情况、安全管理薄弱环节和隐患排查结果，对《安全生产责任制管理及考核制度》进行评审与更新。每个季度，长春高新监督子公司的环境健康安全部门对各部门负责人和员工进行考核，对上报 EHS 隐患的员工进行奖励，对违反 EHS 管理制度的员工进行处罚。

金赛药业安全风险管理工作情况

风险分级管控有助于各部门做好风险辨识与评价，从源头上管控风险，防范安全事故发生。金赛药业各分子公司由主要负责人牵头建立风险分级管控组织机构，环境健康安全部门组织全体员工参加风险管理理论、危险源辨识、风险评估方法等培训。各分子公司各部门本着大小适中、便于分类、功能独立、易于管理、范围清晰的原则，对正常、异常和紧急三种作业状态展开风险点辨识，依据作业条件危险性分析法（LEC）进行风险分析，依据严重程度设置四

级风险等级和管控措施。

隐患排查是风险分级的重要补充，要求公司关注那些潜藏的风险，将事故的苗头扼杀在萌芽状态。金赛药业要求公司及各分子公司主要负责人每季度至少开展一次隐患排查，各中心总监每季度至少开展一次隐患排查，各部门经理每月至少开展一次隐患排查，每一次隐患排查必须有至少 1 条隐患上报至金赛药业环境健康安全部；并对上报的隐患进行审核确认，对相关部门限期整改，并实施验收。

为了规范公司的新建、改建、扩建项目的安全防护设施的建设，在《安全三同时管理制度》中明确了各部门在项目立项阶段、施工阶段和验收阶段的职责。相关部门应对供应商进行遴选和资质审核，选择具有相应资质的评价、设计、施工和验收单位。项目的各个环节严格执行国家有关安全、卫生、环保和消防规范和标准，确保劳动安全防护措施与主体工程实现同时设计、同时施工、同时投入生产和使用，保障项目实施的本质安全性。

金赛药业风险分级管控制度概览

风险等级	接受度	管控措施	管控层级
重大风险（红色）	极其危险，立即整改	只有当风险降低至可控状态时，才能开始或继续工作	主要负责人
较大风险（橙色）	必须制定措施，进行控制管理	公司对重大及以上风险危害因素重点控制管理，当风险涉及正在进行的工作时，应采取应急措施，直至风险降低后才能开始工作	部门总监
一般风险（黄色）	需要控制整改	公司、中心应引起关注，制定管理制度、规定进行控制，仔细测定并限定预防成本，在规定期限内实施降低风险措施	部门经理或主管
低风险（蓝色）	可以接受	车间、部门应引起关注，不需要另外的控制措施，应考虑投资效果更加解决方案或不增加额外成本的改进措施，监视控制措施以维持现状，并保留记录	岗位员工



子公司金赛药业隐患检查类型

第四节 危险化学品管理

长春高新危险化学品管理是确保化学物质安全使用和储存的关键环节，对于预防事故发生和保护人员生命财产安全具有重要意义。按照《危险化学品安全管理条例》等法规建立起科学、完善的管理体系，才能确保危险化学品的安全使用和储存，为员工健康安全提供有力保障。

金赛药业危险化学品管理

目前，金赛药业等分子公司的危险化学品涉及燃气、剧毒化学品、易制毒化学品和易制爆化学品等。为了消除化学品危害，公司从购买、运输、收发、储存、分装、使用、废弃等各个环节对化学品进行全周期管理。

金赛药业等分子公司不仅注重危险化学品流过程的管理，还对员工进行危险化学品安全知识和技能进行指导。通过对危险化学品泄漏应急处置、现场急救处置和起火应急处置，有效提高了员工的安全意识和应对能力，减轻事故可能带来的损失。

百克生物危险化学品管理

百克生物制定了《危险化学品安全管理制度》并形成《危险化学品安全检查表》，旨在确保公司在危险化学品的购买、使用、储存和运输过程中遵循严格的安全标准。检查内容涵盖安全技术说明书和标签的完整性、购买和使用的规范性、储存条件的合规性以及装卸运输的安全措施。具体要求包括：确保化学品有明确的标识和安全数据，购买时拒绝无安全文件的产品，使用时遵循规定的存放量和条件，储存时分类存放并采取防火防爆措施，运输时使用合格工具并遵守安全操作。通过严格的检查流程，公司有效识别和消除安全隐患，确保生产安全，符合安全标准化要求。检查频率为每年至少两次，采用现场检查和记录审查相结合的方法，大幅降低降低危险化学品事故的风险，保障员工和环境的安全。

2023 年，百克生物未有危险化学品事故发生。全年共迎接应急管理局检查 4 次，消防大队检查 2 次，国资委检查 3 次，工信局检查 2 次等。主要检查内容为：安全生产与消防安全检查，危险化学品、特种设备、电气安全、消防设施设备等方面。



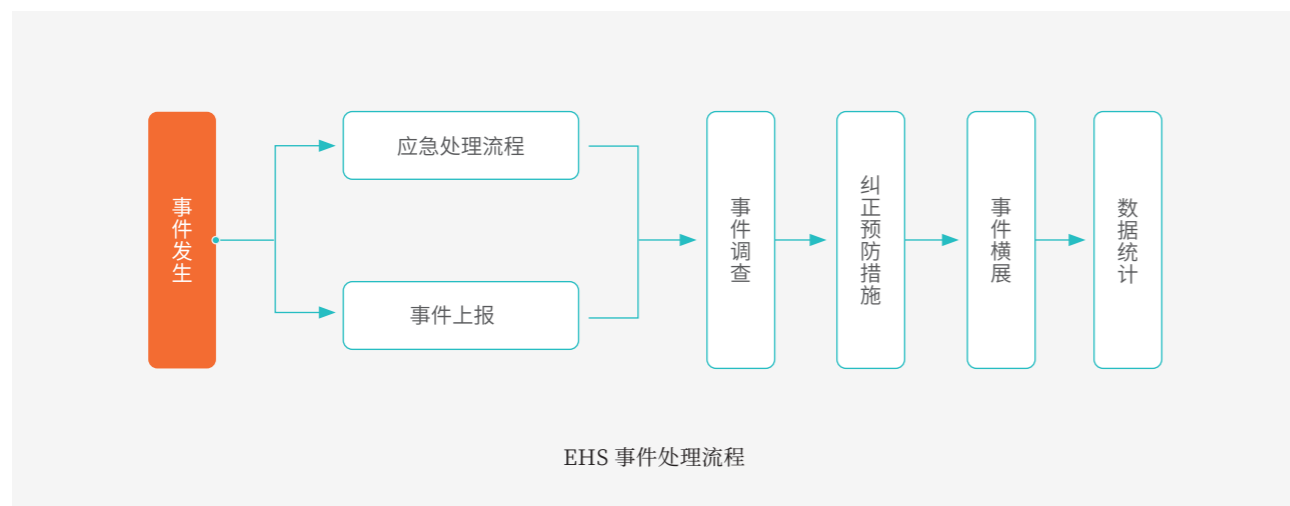
第五节 应急管理

长春高新深知各类职业健康安全事故的发生往往具有突发性、不可预测性，而有效的应急管理能够在事故发生时迅速响应，降低事故的不良影响，从而保障员工健康、减少事故风险、维护企业稳定发展。

长春高新子公司应急管理情况

金赛药业定了《EHS 事故事件管理制度》，对 EHS 事故的管理方式和处理流程进行了规范。环境健康安全部是相关

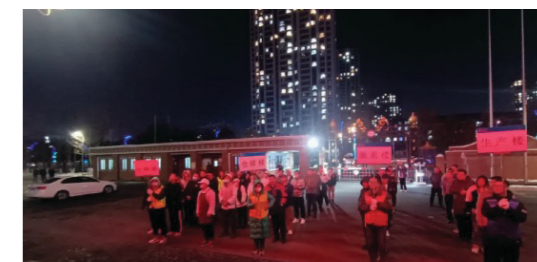
事故的归口管理部门，负责组织 EHS 事故的上报、应急处置、调查、登记、横展、统计，以及监督相关部门整改措施的落实情况。公司明确规定，EHS 相关事件发生后，由事件发生部门、环境健康安全部门、工会、职工代表等其他部门及外部专家成立事件调查组，查明事件发生的经过、原因、人员伤亡情况、直接经济损失，以及认定事件的性质和责任，提出处理意见和整改措施。



案例

夜间消防疏散演练

2023 年 11 月，全国开展以“预防为主，生命至上”为主题的消防宣传月活动。在金赛药业厂内，公司组织各部门开展了夜间消防疏散演练，提高厂区全员的夜间安全疏散逃生的意识和能力。



金赛药业夜间消防疏散演练

消防安全培训和实战演练

2023 年 6 月的全国第 22 个安全生产月期间，百克生物紧密围绕“人人讲安全，个个会应急”的活动主题，组织了全面的消防安全培训和实战演练，通过模拟真实场景和应急情况，有效提升了员工的应急处置能力和自救互救能力。



百克生物消防安全培训和实战演练

夜间消防演练

为了对公司紧急突发事件现场处置方案、抢救程序、应急物资储备及使用等事故处理能力进行检验，2023 年 6 月 28 日，华康药业安全部组织员工在中药材一库进行了模拟坍塌事故现场演练。演练现场，救援小组依据坍塌事故处理预案，迅速将被砸伤人员救出，并实施了现场紧急救护。演练结束后，进行了总结和复盘，未来各部门将继续加强危险化学品培训，增强员工事故现场处置及逃生能力。



华康药业坍塌事故模拟现场处置方案演练

第六节 职业健康安全培训

员工是企业安全生产的第一线，是预防和应对职业健康安全事故的关键力量。长春高新及子公司在日常的生产经营过程中，通过培训、宣传、演练等方式，提高员工的安全意识，使其认识到安全与自己的生命财产息息相关，从而形成“我要安全”的良好氛围。

金赛药业职业健康安全培训情况

为规范员工安全培训工作，提高员工安全素质，保障员工生命健康和公司财产安全，金赛药业制定了《安全培训教育管理制度》。每年负责制定《年度安全培训计划表》，按照计划推进开展安全培训。

安全培训类型多种多样，不仅有针对新员工的“三级安全教育培训”、针对“新技术、新工艺、新设备、新材料”的“四新”安全教育培训，还有“转岗”安全教育培训、“复工”安全教育培训和特种作业人员培训。通过不同类型的培训，公司能够使安全意识、安全操作规范等知识或技能，深深植入员工的内心，保障安全生产的顺利进行。

百克生物职业健康安全培训情况

百克生物始终坚守“安全第一、预防为主、综合治理”的安全生产方针，为此专门制定了《安全教育培训制度》。该制度的核心目标是通过长期、系统的教育培训，全面提升全体员工的安全意识和安全操作水平，增强每位员工对安全生产工作的责任感和自觉性。报告期内，百克生物共有 116 名员工成功完成了三级安全教育培训，并顺利通过了笔试考核。

华康药业职业健康安全培训情况

2023 年 4 月，华康药业组织员工开展了安全文化建设活动。旨在对员工进行“危险化学品生产企业事故案例警示教育”，提高生产过程中的安全意识。文化建设活动涵盖积极完善危险化学品管理体系、管理制度和应急预案，定时维护和保养生产设备，对操作过程进行有效监督等内容，以避免危险化学品事故对公司的人员财产安全及周边地区的环境和安全产生不良影响。



华康药业安全文化建设活动

华康药业“安全承诺践诺”活动

安全生产工作无小事。2023 年 6 月，为了响应安全生产月活动，公司总经理对企业主要负责人进行了“安全承诺践诺”培训。带动各级负责人提高安全意识，高度重视安全问题，通过建立和执行各项安全制度，加强安全检查，来防范各种可能的安全事故，保障员工的生命健康。



华康药业“安全承诺践诺”活动

长春高新职业健康与安全生产绩效表

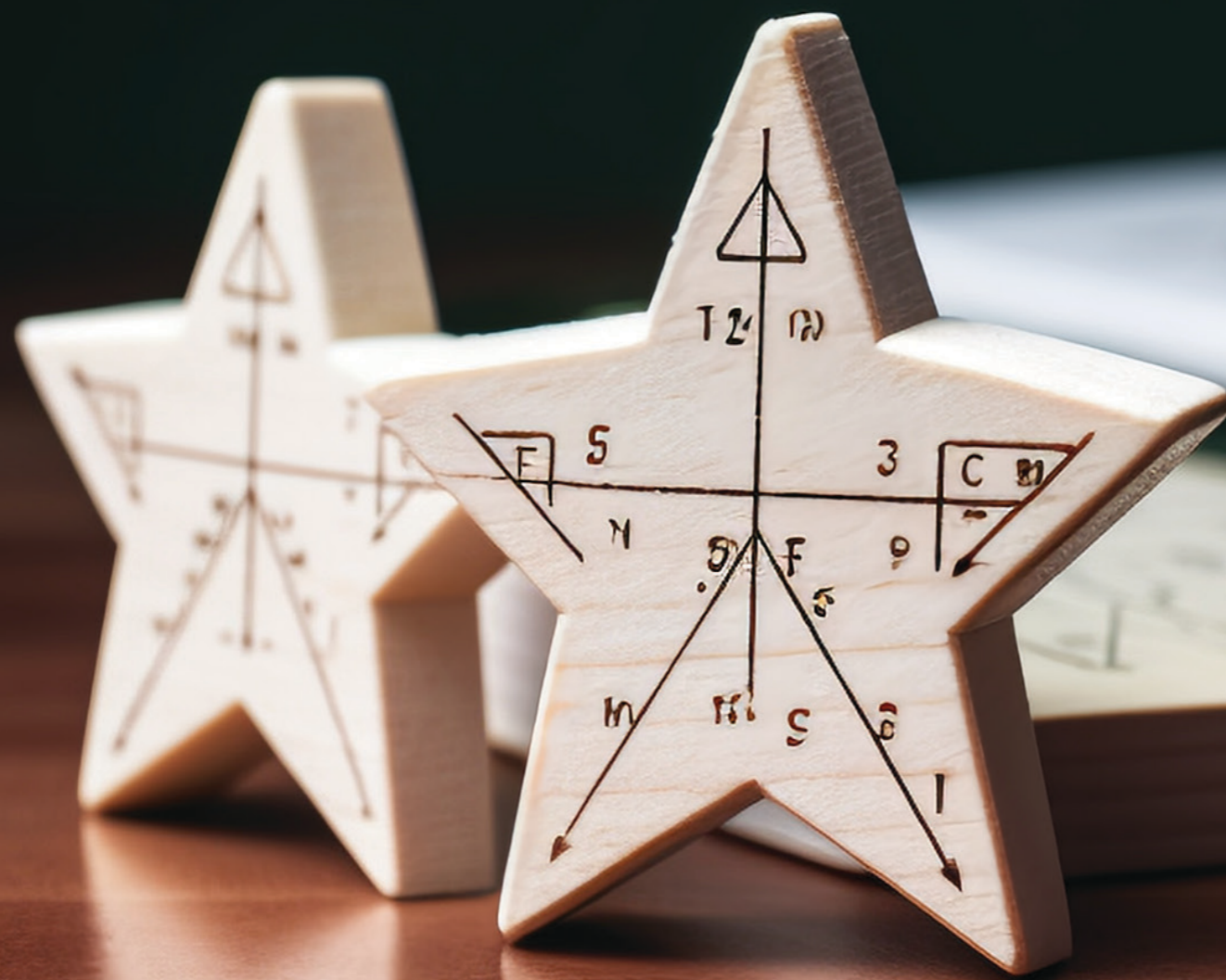
指标	总计	单位
员工职业健康资金投入	200.96	万元
职业病风险岗位员工人数	1,067	人
报告期新增职业病患病员工人数	0	人
职业病禁忌症员工调岗人数	0	人
职业健康应急演练次数	16	次
职业病防护设备、应急救援设施检查次数	44	次
职业病防护设备、应急救援设施检查合格率	100	%
安全生产资金投入	2,931.08	万元
接受外部安全生产检查次数	53	次
应急演练次数	46	次
应急演练参与人数	3,813	人
应急物资投入金额	22.93	万元

第二十二章

产品质量与客户服务

品质为魂 服务为翼

医药行业的产品质量，关系生民之安危，其重要性不言而喻。长春高新深刻理解并高度重视产品质量对于公司声誉、客户信任和行业发展的决定性影响，深知只有卓越的产品质量才能赢得市场的青睐和客户的忠诚，因此将其视为企业的生命线，严格遵守国内外法律法规和行业标准，以“敢为人先、追求极致”的精神为产品质量保驾护航。为此，公司建立了涵盖清晰的客户服务标准、专业的服务团队、有效的沟通渠道和快速响应的客户服务体系，并始终遵循“客户至上、诚信为本”的理念，持续赢得客户的信任，不断提高市场竞争力。



第一节 产品质量保障

质量管理体系

产品质量管理是一项涉及众多方面的复杂工程，涵盖了从产品设计、生产到最终交付的整个过程。为了确保药品的安全、有效和质量可控，长春高新深知产品质量的重要性，特别是在药品行业。因此，公司及子公司均建立了全面的质量管理体系，严格控制从原材料采购到生产、检验的每一环节，确保产品的安全、有效和质量可控。以子公司金赛药业为例，其依据《药品生产质量管理规范（2010年修订）》和ICH Q8-Q10等国内外法规，建立了完善的药品质量管理体系。该管理体系包括质量系统、生产系统、物料系统、包装与贴标系统、厂房设施设备系统以及质量控制系统等“六大体系”，全面覆盖了药品生命周期的各个环节，包括药品的研发、技术转移、商业化生产、经营流通等不同阶段。

金赛药业强调对质量管理过程中产生的各种文件进行严密的全程控制，通过加强有关文件的制定、审核与更新，确保其准确性和完整性。为了强化文件受控管理，金赛药业建立了四级质量文件体系，为产品质量追溯和改进提供了重要的数据支持。

此外，为了保持产品质量的领先地位，长春高新领导子公司，时刻关注国内外相关政策和行业标准的动态变化，紧密追踪并掌握最新的质量标准要求。坚持改进和优化质量管理体系，确保产品质量持续受控和改善，始终能符合当前的行业标准。

金赛药业四级质量文件管理体系

文件分级	文件类型
一级	质量手册、质量目标
二级	工厂主文件、工艺文件、质量标准文件
三级	标准管理与操作文件、验证方案
四级	操作记录、验证报告



产品质量控制

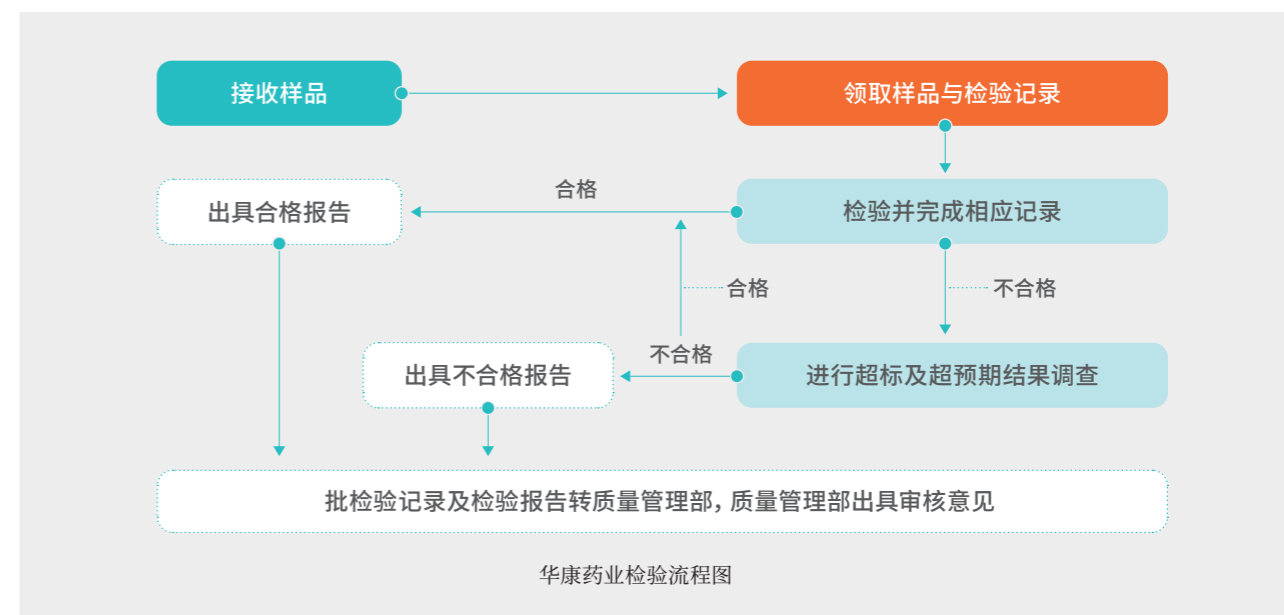
长春高新严格遵守药品生产质量管理规范，对药品生产过程和关键工序进行全面、规范的管理，以确保药品质量的稳定。子公司制定了多个管理规程，包括《生产管理规程》、《检验管理规程》和《稳定性考察管理规程》等。这些规程不仅确保了药品生产的规范化，也大大提高了生产过程的可靠性和安全性。

子公司华康药业产品质量管控示例

华康药业对药品生产的全过程进行管控，以加强药品的安全性和稳定性。生产前，相关责任人对人员卫生、生产现场、生产设备、计量器具进行检查，确保生产环境和设备清洁且符合工艺要求。生产过程中，强调生产顺序的合理

性，力求实现同一品种的多批次连续生产，以减少频繁更换品种可能带来的交叉污染风险。每一生产阶段完成后都有操作人员清场和记录，成品、中间产品、待包装产品、不合格品和废弃物等的管理，均严格参照相关管理规程。

药品质量不仅需要过程控制来保障，还需要经过检验来证实。公司的检测中心设置专人负责样品的接收、分样和记录的发放。检验人员按照项目内容对样品进行分析检测并填写检验记录，并请复核人员进行复核。复核完毕后，检验人员据此出具检验报告书并提交检测中心负责人再复核。



质量风险管理

为识别和控制药品整个生命周期中潜在的质量问题，降低药品质量风险，长春高新监督子公司实施了全面而严谨的药品质量风险管理，对药品潜在质量风险进行评估、控制、沟通与审核。

其中，华康药业本着“善于发现、全程跟踪、降低风险、及时沟通”的原则，公司组建了多功能小组，对药品研发阶段、生产阶段、流通阶段以及上市后的使用和测评阶段进行质量风险管理。

在充分分析质量相关风险的基础上，华康药业以内部 SOP 和实际经验为基础，结合失效模式与影响分析（FMEA）和故障树分析（FTA）等风险管理工具，对质量风险加以精准控制。当风险超过可接受水平时，公司会立刻采取减缓危害的严重性、降低风险发生的概率和提高可检测性等措施对风险进行干预，直至其降低至可接受程度。

公司将质量风险管理应用于各项系统之中，有助于提高员工的质量意识和风险管理能力，以降低各环节潜在的质量风险，确保药品质量的可控性。



华康药业药品质量风险管理流程



产品召回管理

药品的质量问题直接关系到患者的生命安全和身体健康。长春高新要求子公司，明确要求质量管理部门定期主动收集、记录药品的质量问题、药品不良反应 / 事件、其他安全风险信息，对可能存在的质量问题或其他安全隐患进行调查和评估。以子公司华康药业为例，一旦发现任何相关情况，质量管理部门必须根据详尽的调查结果和药品召回的紧急程度，及时向上级报告。药品召回领导小组在接收到报告后，将进行全面而慎重的研判，做出产品召回决定，并按照产品召回流程，妥善处理相关事宜。

在完成药品召回后，药品召回小组会对整个召回行动的效果进行全面评估，详细了解产品的发运数量、已成功召回的数量以及两者之间的数量平衡情况，确保所有相关数据准确无误。在召回工作完成后的 10 个工作日内，质量负责人将负责组织撰写药品召回和处理情况的报告，并向省药品监督管理部门和卫生健康主管部门提交。此外，质量管理部门还会在每年的药品年度报告中说明报告期内的药品召回情况，并对召回过程进行深入的回顾分析，从中汲取经验，不断优化公司的药品质量管理和召回流程。

质量管理培训

以提高全员质量责任意识为目标，长春高新统筹子公司每年充分利用车间空闲时间，要求相关部门紧紧围绕《药品生产质量管理规范》、《药品委托生产质量协议指南》(2020 年版)，结合各公司质量体系文件，组织员工进行质量相关培训并进行考核。

2023 年度，子公司华康药业成立了培训组，由质量管理部、生产技术部、设备动力部、物控部、药物警戒中心各部门负责人选派人员担任培训讲师，选择质量管理过程中的重要主题对相关部门进行培训。

2023 年子公司金赛药业始终将质量管理置于首位，深知质量是企业的生命线。为此，积极组织负责质量管理的员工参与各类技能提升活动，旨在不断提高他们的专业水平和工作能力。在内部相关培训之外，公司还积极组织员工参加《药品经营监管与 GSP 合规及药品 GSP 附录解读》、《2023 新版药物临床试验质量管理规范 (GCP) 培训班》、《PDA 无菌工艺要点与欧盟无菌附录》等多项外部课程培训，接触和学习到最前沿的质量管理知识和技术，进而将所学应用于实际工作中，为企业的质量保障工作贡献自己的力量。这种对质量管理的持续关注和投入，不仅提升了企业的整体竞争力，也为广大患者提供了更加安全、有效的药品。

2023 年子公司百克生物通过质量管理培训帮助员工能够深入理解质量管理的理念、方法和工具，掌握质量管理的核心知识和技能。这将有助于员工在工作中更加注重质量，提高产品和服务的质量水平，从而满足客户的需求和期望。公司设置了多场公司级 GMP 培训巩固在职员工对 GMP 知识及年度更新法规的了解。

2023 年度长春高新及子公司各项培训的合格率达到 100%。



第二节 客户服务

以客户需求为导向，长春高新致力于提供卓越的客户服务体验。为了实现这一目标，统筹子公司精心构建了完善的客户服务体系，并通过不断创新和优化服务流程，提高服务质量和效率，以满足客户需要和应对市场竞争。

客户服务体系建设

长春高新子公司金赛药业客户服务体系

金赛药业客户服务中心是金赛药业广泛收集和受理客户咨询、要求、意见或投诉的部门。作为金赛药业客户服务系统的基础，咨询中心开通了全国免费电话 400-820-0469(手机)/800-820-0469(固话)，服务时间：8:00-20:00(全年无休)，采取人工与自动相结合的受理应答方式，向客户提供咨询服务，主要内容有协调处理客户投诉、用户使用情况回访、组织客户满意度调查、解答咨询、投诉处理回访、各地客服服务质量跟踪等六大内容。如果您对我们的产品及服务有任何疑问，均可通过此电话与我们联系。

金赛药业客户服务中心将秉承“您的满意是我们不断追求的目标”为服务宗旨，按照以“一流管理、一流服务”的标准严格要求自己，积极开展各项工作，为客户提供满意优质的服务，坚持以 100% 受理、100% 处理、100% 回复、100% 满意的服务准则提高客服工作整体质量

同时，金赛药业也积极顺应数字化转型的浪潮，致力于客户体系服务的数字化智能化转型升级，推动销售体系、商务体系、客服体系等体系能力的平台化建设，以适应市场变化和客户需求的不 断升级。

长春高新子公司华康药业客户服务体系

华康药业为保障公司“一核两极”业务格局顺利开展,实现“专业化精益化、合规化、品牌化”的组织营销模式，华康药业搭建了“合作共建”特色商务管控体系，精耕细作终端市场。实现“专业化、精益化、合规化、品牌化”的组织营销模式，华康药业搭建了“合作共建”特色商务管控体系，精耕细作终端市场。

华康药业致力于通过产业调整力量和制度规范引导，将客户类型向“国”字号、集团全国型、上市商业公司集中，以优化客户质量和数量。为更好地服务客户，公司还通过建立健全客户档案，全面收集并定期更新客户的配送点位、回款周期、业务联系人等商业信息，确保客户服务的及时到位。

负责任营销

长春高新严格遵守《中华人民共和国广告法》，始终致力于实施符合法律法规、社会规范和道德标准的销售与营销策略。公司的目标是通过负责任的营销行为，赢得消费者信任，促进消费公平。

在开展营销活动时，长春高新严格遵照药品分类管理办法的规定，坚决避免使用任何误导性手段。坚持以“学术引领，服务保障，品牌支撑”的专业化、精益化、品牌化营销模式，从产品包装、宣传推广，到售后服务，公司都确保向消费者提供真实、准确的信息，以帮助他们做出符合自身利益的购买决策。公司坚信，只有坚守诚信和道德原则，才能赢得消费者的长期信任和支持。

客户投诉应对

如何处理客户投诉，反映出企业的服务质量和整体实力。长春高新统筹子公司加强客户投诉工作的管理，以金赛药业为例，其制定了《产品投诉管理规程》，明确要求相关部门在接到客户投诉后，及时对投诉信息进行识别和分类。

长春高新子公司目前均建立了完善的投诉处理流程。从接收投诉、分析问题、解决问题到反馈结果，每一个环节都

有明确的相关责任人和时间节点，确保问题得到及时、有效的解决，提高客户满意度。

客户满意度

员工是企业的第一形象，他们的服务态度和 专业水平直接影响到客户的满意度。因此，长春高新统筹子公司定期对员工进行职业道德、专业技能和沟通技巧等方面的培训，提升员工的综合素质，使他们能够更好地为客户服务。

以子公司金赛药业为例，在 2023 年精心组织了 13 场关于产品知识和药物临床试验质量管理规范(GCP)的培训。内容深入浅出，既有理论阐述，也有案例分析，确保每位员工都能充分理解和掌握相关知识，为提高客户满意度奠定了坚实的基础。



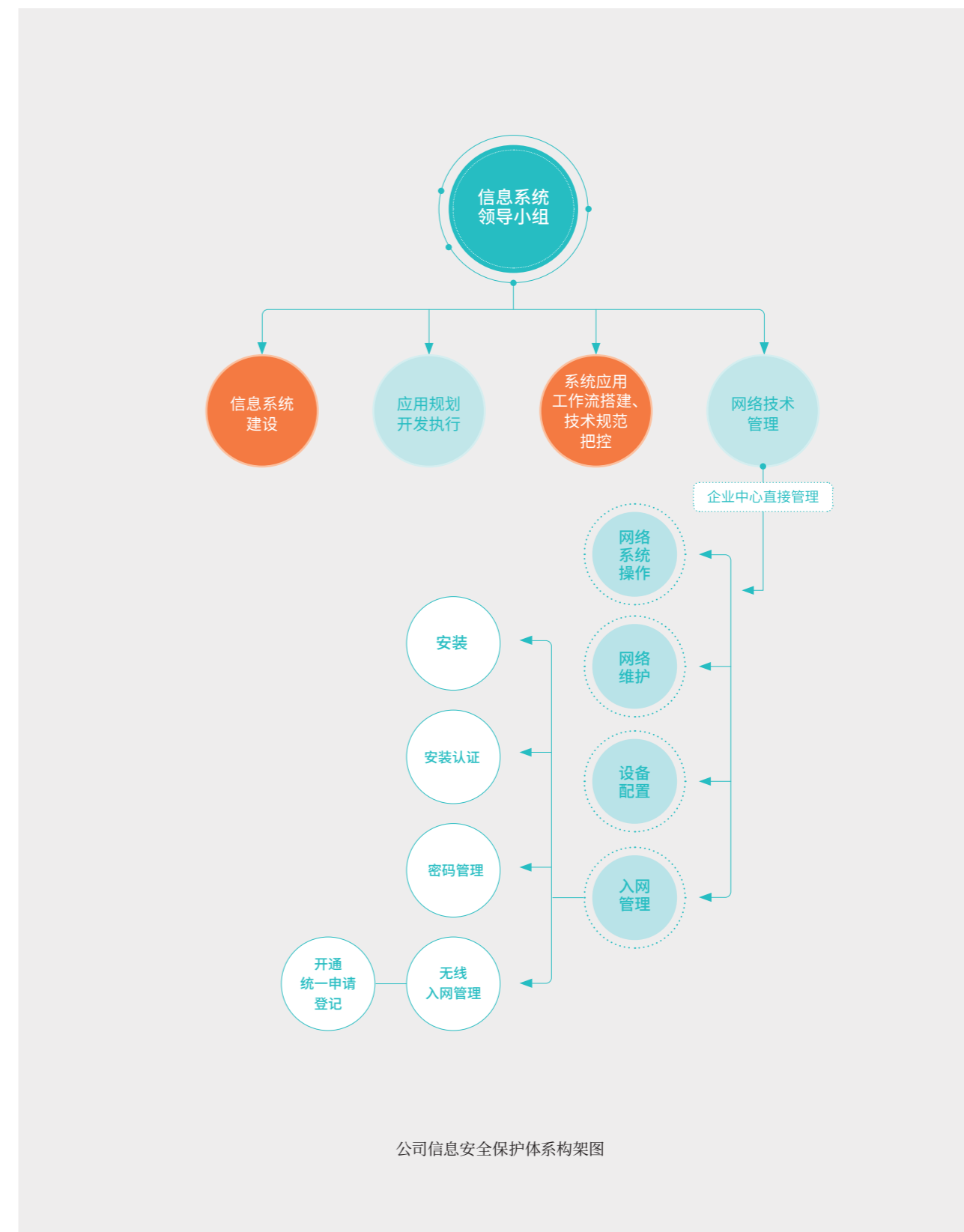
第二十三章 信息安全防护与数字化建设

随着技术的进步和信息技术在企业运营中的广泛应用，数据成为了企业最宝贵的资产之一。加强信息安全不仅是保护企业核心资产的需要，也是维持企业稳定运营和持续发展的关键因素。长春高新通过提高信息安全技术水平、培训员工、建立健全的安全管理体系和应急响应机制，保护自身免受信息安全威胁的同时，也为公司的长期发展奠定坚实基础。

第一节 信息安全保护体系

长春高新高度重视信息保护工作，严格遵守《数据安全法》《网络安全法》等国家相关法律法规，指引子公司推行《计算机网络系统管理规则》《员工信息安全守则》等内部规章，建立信息保护工作责任机制，从组织管理、网络技术管理、入网申请等方面切入，全面保障公司生产经营过程中的信息安全。

以子公司金赛药业为例，公司信息系统领导小组作为组织管理机构，负责制定信息系统建设和应用的总体规划、实施计划，以及系统应用的工作流程和技术规范。小组由总经理担任组长，企管中心系统负责人和企管中心负责人担任副组长，各部门负责人为成员。网络技术管理由企管中心直接负责，包括网络系统的操作、维护管理和设备配置。对于无线用户入网的申请和管理，公司采取统一申请和登记程序，由企管中心负责开通服务。同时，无线网络的管理也由企管中心统一负责，包括无线设备的安装、安全认证和密码管理等。



公司信息安全保护体系架构图

第二节 保护商业秘密

长春高新及子公司依据《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国保守国家专利法》等国家相关法律法规，制定了《长春高新保密管理制度》《金赛药业商业秘密保护知识手册》等相关内部规章制度，从明确各级员工和部门的责任与义务，加强员工通过培训和教育，识别并教育员工关于商业秘密可能泄露的途径，介绍具体的保护措施，

包括物理安全措施、网络安全措施、管理控制措施等，并定期进行保密检查和评估，失泄密处理等部分。对全体员工应知应会的基础商业保密知识做出了明确的规定，同时从规范管理角度，统一了商业秘密管理的工作标准和要求，目的是为了向全体员工普及商业秘密基础知识，提高全体员工维护商业秘密的责任意识，规范保密行为、预防和规避泄密风险。

公司保护商业秘密原则

工作指导思想

强化保密意识，分级落实责任，立足安全防范，保证重点管理。

工作方针

遵循“积极防范，突出重点，既确保商业秘密得到保护，又便于各项工作正常开展”的方针，实行“业务谁管理、保密谁负责”的管理原则，分解、落实保密责任到各级负责人和全体员工。

访问公司商业秘密信息基本原则

最小授权原则、审批受控原则、工作相关原则。

第三节 客户信息及隐私保护

长春高新高度重视客户隐私保护，全面贯彻落实《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国数据安全法》《网络安全等级保护条例》等法律法规要求，推行《隐私数据合作之数据安全责任协议（共享）》《隐私数据合作之数据安全责任协议（委托处理）》等内部规章制度，做好重要数据隐私的全生命周期安全保护，遵循合法、正当、必要的原则，严格按照国家相关法律法规要求收集和使用信息。



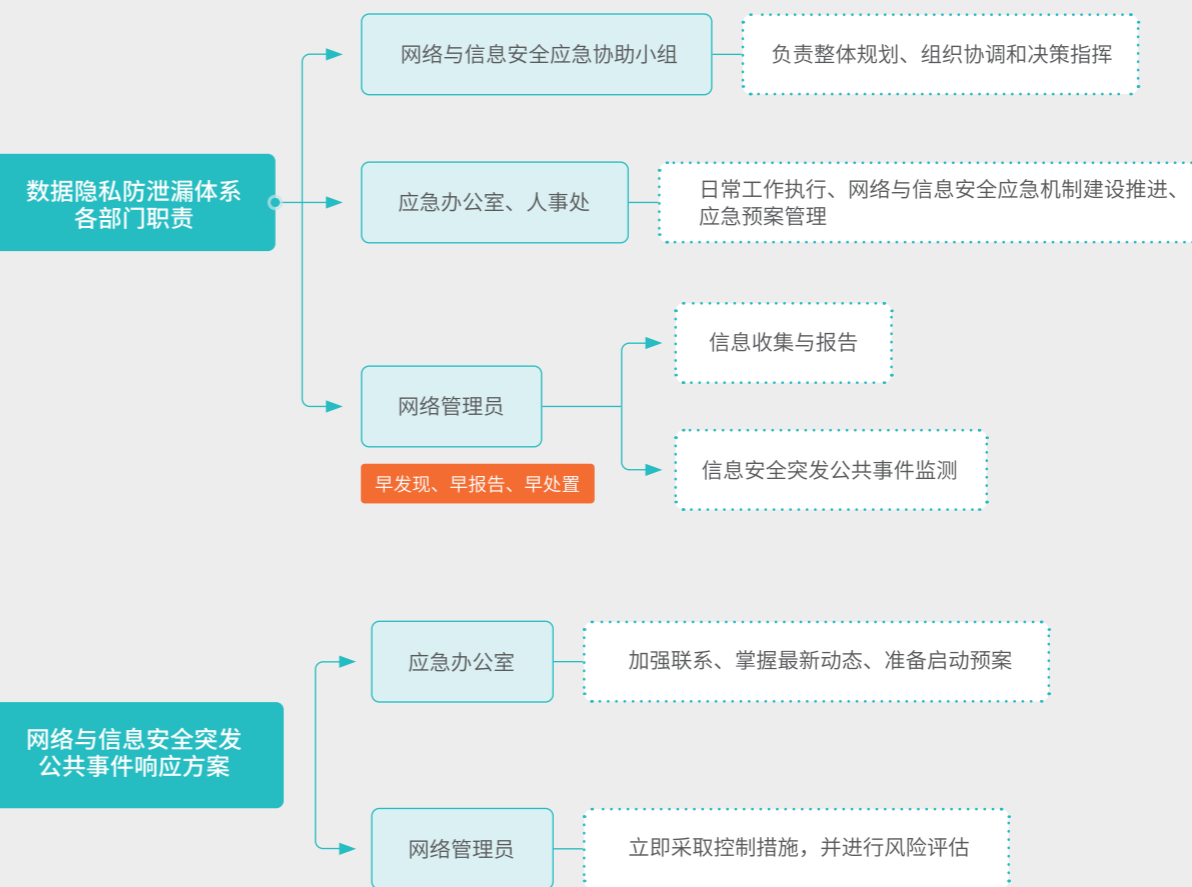
第四节 防范数据及隐私泄露预案

长春高新依据《中华人民共和国计算机信息系统安全保护条例》等相关规定，制定《网络安全应急管理制度和应急预案》，旨在提升长春高新在网络与信息安全领域，面对突发危害事件的防范与应急处理能力，确立一个科学、有效并能快速反应的应急响应机制，以最大程度减少网络与信息安全突发公共事件对单位的影响，保障网络运行和数据安全。

预案的制定遵循人本思想，强调预防为主，明确各级责任，规范管理操作，保证快速响应，依托科技力量，实现资源整合，为长春高新的办公网络、门户网站、综合办公系统、审批系统及其他应用系统，遭遇突发性危害事件提供应急响应指导。预案事件按网络安全和信息安全突发事件进行分类，并根据事件的性质、严重程度及影响范围等因素分为四级，从 I 级（特别重大）至 IV 级（一般）。

在组织体系与职责方面，长春高新网络与信息安全应急协调小组负责整体规划、组织协调和决策指挥。相关部门如办公室、人事处及网络管理员负有各自明确的职责，包括日常工作执行、网络与信息安全应急机制建设推进、应急预案管理、信息收集与报告等。作为网络管理员，需要加强对网络与信息安全突发公共事件的监测，确保早发现、早报告、早处置。一旦发生或可能发生网络与信息安全突发公共事件，应立即采取控制措施，并进行风险评估。在网络与信息安全突发公共事件发生时，应急办公室的职责包括加强联系、掌握最新动态、准备启动预案等。

此外，公司还强调加强宣传教育、提高防范意识和技能、建立应急预案定期演练制度，等措施提高数据隐私安全防护能力。



公司网络安全应急预案职责分工

第二十四章 研发创新

在医药领域，研发创新不仅是进步的动力，也是生命的希望。长春高新深知，每一项突破性的医疗创新，都能为患者带来更多的治疗可能。在这个追求健康的时代，公司致力于将科学前沿转化为治疗现实，让每一滴科研成果汇聚成改变生命的力量。长春高新笃信，创新不仅仅是企业发展的关键，更是公司对生命的承诺。

作为我国东北地区最早的一批上市公司之一，长春高新成立多年来，始终秉承“创新、专注、包容、共享、超越”的企业文化，形成了基因工程药、生物疫苗、现代中药、抗体药物和化药五大产业发展平台。在三十多年的发展中，公司始终坚持把创新作为发展的先手棋，将科技创新与公司发展战略相融合，建立完善研发管理体系，建立健全创新激励机制，推动产学研平台建设和研发成果产业转化，加强知识产权保护意识，并持续关注保护研发伦理，将鼓励研发与创新的精神品质根植在公司发展基因之中。

第一节 研发管理体系

对于医药企业而言，建立和完善研发管理体系是实现长期成功的关键策略之一。医药企业的研发管理体系对于推动药品创新、保证产品质量、加速药物上市进程及应对行业规范变化至关重要。这一体系通过精细化管理研发流程，确保研发活动能够高效地运作，从而提升研发的成功率和产品的市场适应性。它强调科学的项目管理和严格的质量控制，确保研发出的药品不仅具有创新性，而且安全、有效，满足监管机构的要求。

长春高新依据《中华人民共和国药品管理法》《中华人民共和国疫苗管理法》和《药品注册管理法》等相关法律法规，要求子公司制定了《产品开发管理制度》，采取差异化研发战略，专注于以临床需求为导向，涵盖新药注册上市的整个开发过程，构建了一套全面的研发管理体系，深刻展现公司在医药行业创新中的前瞻性，确保了研发活动的高效性和目标的明确性。此外，公司还积极探索自主研发、合作研发和委托研究的多元化研发模式，增强研发的灵活性和广度。

针对具体项目开发，公司实施以项目经理为中心的管理模式，确保了项目目标明确、责任清晰以及跨职能团队之间的沟通高效。通过这种制度，项目经理能够全面监控项目进度，及时调整资源分配，确保项目按照既定时间和预算目标顺利进行。各职能部门围绕研发项目的主线进行辅助配合，意味着从项目的设计到执行，再到监控和结束，每个部门都在其专业领域内提供支持，从而形成了一个协同工作的环境。这不仅增强了项目的执行力，还提高了决策的质量和速度。

《产品开发管理制度》不仅关注项目的全周期生命管理，对阶段化的效果和目标也进行紧密跟踪，并设立了预警机制。公司相关项目团队及早识别潜在的风险和问题，采取预防或缓解措施，减少对项目进度和成本的负面影响。阶段性报告则确保了相关方定期了解项目的最新进展和成果，促进了信息的流通和知识的共享，项目管理的透明度和可控性得到进一步增强。

第二节 研发成果展示

2023年，公司始终坚持以技术创新为先导、以市场需求为指引、以临床应用价值为核心的产品开发、引进的策略，在守正创新的征途上稳步前行。在这一年里，公司持续丰富产品管线布局，推动产学研平台建设，拓展技术的边界。项目储备持续丰富，现有产品技术升级和工艺优化取得显著成果。

报告期内，研发投入 24.19 亿元，占营业收入比例 16.61%；研发人员 1,329 人，占总公司人数比例为 14.72%。

2023 年度项目进展

在充满机遇与挑战的一年中，公司取得了丰硕的研发成果，包括产品新适应症获批、关键产品进入三期临床试验、创新产品的上市批准，以及新产品注册证书的顺利取得。这

些成果不仅展示了公司在生物医药领域的领先技术和突破优势，以创新引领健康事业的发展；也标志着公司又在满足市场和患者需求方面的迈出坚实一步。

主要研发项目名称	项目目的	项目进展	拟达到的目标	预计对公司未来影响
重组人生长激素注射液	评估用于治疗因软骨发育不全所引起的儿童身材矮小适应症的有效性和安全性	IV期临床试验	进一步评估有效性和安全性	提升公司核心竞争力
重组人生长激素注射液	评估用于成人短肠综合征中的有效性和安全性	IV期临床试验	进一步评估有效性和安全性	
聚乙二醇重组人生长激素注射液	增加小于胎龄儿（SGA）适应症	II期临床试验	获得批件	拓宽公司业务结构、丰富完善战略领域产品线布局、提升公司核心竞争力
聚乙二醇重组人生长激素注射液	增加特纳氏（Turner）综合征适应症	已申报生产，等待批准	获得批件	
聚乙二醇重组人生长激素注射液	增加特发性矮小（ISS）适应症	已申报生产，等待批准	获得批件	
聚乙二醇重组人生长激素注射液	增加成人生长激素缺乏适应症	III期临床试验	获得批件	
注射用醋酸曲普瑞林微球	用于儿童中枢性性早熟	Pre-NDA	获得批件	
金妥昔单抗注射液	用于晚期胃或食管结合部腺癌	III期临床试验	获得批件	
金妥昔单抗注射液	用于非小细胞肺癌	II期临床试验	获得批件	
注射用金纳单抗	用于全身型幼年特发性关节炎（SJIA）	II期临床试验	获得批件	
注射用金纳单抗	急性痛风性关节炎	III期临床试验	获得批件	
注射用金纳单抗	用于结缔组织病相关的间质性肺病（CTD-ILD）	II期临床试验	获得批件	

主要研发项目名称	项目目的	项目进展	拟达到的目标	预计对公司未来影响
重组人促卵泡激素-CTP融合蛋白注射液	用于辅助生殖中与 GnRH 拮抗剂联合应用, 促进女性多卵泡发育	III期临床试验	获得批件	拓宽公司业务结构、丰富完善战略领域产品线布局、提升公司核心竞争力
重组人促卵泡激素-CTP融合蛋白注射液	本品与人绒毛膜促性腺激素(hCG)联用, 用于治疗符合特发性低促性腺激素性腺功能减退症(IHH)诊断有意愿进行生精治疗的中国成年男性患者	III期临床试验	获得批件	
重组人促卵泡激素-CTP融合蛋白注射液	本品与人绒毛膜促性腺激素(hCG)联用, 用于治疗14-18岁(不包括18岁)患有特发性低促性腺激素性腺功能减退症(IHH)的青少年男性	III期临床试验	获得批件	
EG017片(选择性雄激素受体调节剂)	用于治疗压力性尿失禁	II b 期临床试验	获得批件	
EG017片(选择性雄激素受体调节剂)	用于绝经后雄激素受体阳性、雌激素受体阳性、人表皮生长因子受体-2 阴性晚期乳腺癌治疗	I 期临床试验	获得批件	
EG017 软膏	用于治疗干眼症	II 期临床试验	获得批件	
亮丙瑞林注射乳剂	用于晚期前列腺癌	III期临床试验	获得批件	
亮丙瑞林注射乳剂	用于儿童中枢性早熟	III期临床试验	获得批件	
亮丙瑞林注射乳剂	绝经前乳腺癌	III期临床试验	获得批件	
GS3-007a 口服液	成人生长激素缺乏症的诊断适应症	I 期临床试验	获得批件	
水溶性黄体酮注射液	适用于辅助生殖技术(ART)治疗中无法使用或不耐受阴道制剂但需要额外黄体酮的女性	已申报生产, 等待批准	获得批件	
注射用 GenSci125	用于辅助生殖技术中的黄体支持	临床试验获批	获得批件	
GS1-144 片	血管舒缩症	I 期临床试验	获得批件	
替勃龙片	治疗妇女自然绝经和手术绝经所引起的低雌激素症状	生物等效性实验	获得批件	
吸附无细胞百日咳(三组分)联合疫苗	预防百日咳、白喉、破伤风	I 期临床试验完成, 目前正处于III期临床试验准备阶段	获得批件	
鼻喷流感减毒活疫苗(液体制剂)	预防3-59岁人群由流感病毒引起的流行性感冒	即将申请上市许可	获得批件	
天然全人源抗狂犬病毒单克隆抗体 CBB1 注射液	开展用于被狂犬或其他携带狂犬病毒动物咬伤、抓伤患者的被动免疫的临床试验	I 期临床试验	获得批件	
全人源抗破伤风毒素单克隆抗体 A82/B86 注射液组合制剂	用于破伤风痉挛毒素的暴露后预防	临床试验申请取得《药物临床试验批准通知书》, 准备开展 I 期临床试验	获得批件	
冻干人用狂犬病疫苗(人二倍体细胞)	用于预防狂犬病	临床试验申请取得《药物临床试验批准通知书》, 准备开展 I 期临床试验	获得批件	
银花泌炎灵片	增加适应症, 用于治疗慢性前列腺炎	III期临床总结		
地氯雷他定口服液	仿制药开发, 抗过敏新型第3代抗组胺药	稳定性研究	获得批件	

产学研平台建设

产学研合作是企业、高等学校与科研机构之间的良好创新合作模式。在医药企业中, 这种合作模式极为重要, 它结合了产业实践的动态需求与学术界的培育理论基础, 以及研究机构的前沿科研能力。产学研可以促进医药产品从理论研究到产品开发再到市场应用的全过程, 加速新药的研发和创新药物的上市进程。同时, 合作可以通过与学术界共享资源的合作模式, 为医药企业带来最新的成果的风险科研成果和技术创新, 提升企业的研发能力和核心竞争力的同时降低研发风险。

截止 2023 年底, 公司已经与吉林大学、山东大学、东南大

学以及江苏省人民医院等高校或单位建立了合作关系。

在这个快速变化的时代, 创新是企业持续发展的核心动力。公司的子公司因为出色的创新能力, 获得了许多重量级的创新能力荣誉称号。子公司金赛药业、百克生物、华康药业获得国家级高新技术企业认证, 省级企业技术中心认定; 此外, 华康药业还获得省级专精特新中小企业认证。这些荣誉称号不仅是对公司工作的高度认可, 更是对公司团队精神和创新文化的肯定。它们如同一座座里程碑, 标志着公司在创新道路上的坚实步伐。

公司产学研合作情况

子公司	平台名称
金赛药业	与山东大学合作建立上海赛增医疗 LBP 研发联合实验室
	与东南大学合作“女性阴道感染微生态研究”项目
	与江苏省人民医院合作“结直肠癌免疫治疗疗效与肠道菌群相关性的前瞻性、开放性、单臂、探索性的临床研究”项目
百克生物	建立博士后科研工作站, 后续与吉林大学、大连理工大学等高校建立校企联合机制
华康药业	与吉林大学合作建立人参创新药物开发国家地方联合工程研究中心
	建立博士后科研工作站

金赛药业论文展示

文章名称	期刊名称	在线发表时间
Universal protocol and standard-spiking strategy for profiling of host cell proteins in therapeutic growth hormone	Analytical Biochemistry	2023/4/05
A platform for qualitative and quantitative characterization of α -Gal and NeuGc at the oligosaccharide level	Analytical Biochemistry	2023/10/20
Development of a free cytokine immunoassay to maintain binding and dissociation equilibrium in vitro	Journal of Pharmaceutical and Biomedical Analysis	2023/11/02

华康药业政府课题清单

课题名称	类别	课题价值	补助金额 (万元)
华康药业企业技术交易补助项目	补助	鼓励企业技术创新	74
血栓心脉宁药典标准提升研究	技术攻关	围绕核心产品开展技术攻关提升产品竞争力	35
智能化异地新建项目	技术升级改造	提升产品制造水平降低成本, 提升智能化水平及盈利能力	133

长春高新及子公司创新能力称号一览表

子公司	企业创新能力荣誉称号	级别
金赛药业	高新技术企业	国家级
	国家知识产权优势企业	国家级
	企业技术中心	省级
百克生物	高新技术企业	国家级
	企业技术中心	省级
华康药业	高新技术企业	国家级
	专精特新中小企业	省级
	企业技术中心	省级

第三节 鼓励研发创新

长春高新致力于打造优秀的事业发展和资源平台, 通过建立技术创新奖惩管理相关制度, 激发员工对战略目标的使命感。通过项目激励和针对早期研究项目的管理优化, 公司强化对创新人才的短中长期激励, 促进研发项目目标达

成。同时, 公司积极探索优化股权激励方案和差异化绩效管理, 关注研发创新与业绩发展的紧密联系, 以激发员工的创造力。目前, 公司已经形成较为完整的研发正向激励机制。

公司激励研发创新的措施



研发薪酬策略

对内公平对外有充分竞争力, 关键岗位核心人才的薪酬整体定位行业高水平区间, 较好的吸引和保留人才



针对创新项目

落实管理机制的建立和优化, 结合项目评级及释放规则, 突出创新人才的长期激励, 促进项目目标达成; 通过项目激励, 重点奖励做出核心重大贡献的项目和项目团队核心成员, 鼓励研发人员不断创新, 挑战更高的目标



针对研发新业务

强调研发与销售利润结果的链接, 制定和落实营养、器械等激励方案, 激发研发员工的工作积极性和创造力



研发人才吸引和保留

完善留才奖管理办法, 促进人才吸引和保留, 同时促进项目目标的实现和项目经验的沉淀。对标行业人才福利政策, 及时更新研发福利各项政策, 以保持竞争力并吸引优秀人才加入公司

第四节 规范研发伦理

研发伦理不仅是法律法规要求，更是企业社会责任的体现，对公众健康、维护企业秩序和促进科学进步具有重要意义。医药研发过程中规范研发伦理有利于保护参与临床试验的受试对象。长春高新提倡遵循伦理原则，如尊重自主、不伤害、利益最大化和正义等，以防止对受试者造成不必要的风险和伤害；其次，规范研发伦理对于提升研发质量和效率至关重要。遵守伦理规范可以保证公司研究数据的真实性和可靠性，从而加快药物的研发进度，提高药物的有效性和安全性。

临床实验伦理

以长春高新子公司金赛药业为例，其严格遵守《中华人民共和国基本医疗卫生与健康促进法》《中华人民共和国科学技术进步法》《中华人民共和国生物安全法》《中华人民共和国人类遗传资源管理条例》《涉及人的生命科学和

医学研究伦理审查办法》等国家相关法律法规，建立《临床研究涉及的伦理相关规范工作流程要求》，针对公司所有临床研究在临床试验项目进行研究中心伦理申请。

伦理申请 SOP

伦理申请前的准备

伦理申请

伦理申请的结果跟进

临床实验伦理申请流程

动物实验伦理

以子公司金赛药业为例，其贯彻执行国家有关实验动物管理、生物安全、科技伦理审查等法规和政策，指导、规划、监督公司实验动物管理工作，不断提高实验动物质量，完善实验动物设施，以人道的方式开展动物实验，并成立长春金赛药业有限责任公司实验动物福利伦理委员会（IACUC）。

成员包括主席委员 1 名，秘书委员 1 名，及 8 名一般委员和 1 名公众代表委员，均有相关教育及从业的专业经历。

科研实验过程中，给予实验动物提供充足的、保证健康的食物、饮水，以及清洁、舒适的生活环境，并确保动物能够实现自然行为和受到良好的管理与照料，同时对实验动物所处的物理环境进行丰富，改善环境质量，例如玩具、IVC 饲养笼等。

以人道的方式开展动物实验



第五节 知识产权保护

知识产权保护对于企业的重要性不言而喻。长春高新及子公司严格遵守《专利法》《著作权法》《企业知识产权管理规范》等国家相关法律法规，建立《华康药业知识产权管理总则》等公司级的知识产权管理相关规定，全面统筹知识产权工作。辅以《专利评估工作流程》《商标奖励管理办法》《专利奖励管理办法》《药物研发知识产权工作标准操作规程》等内部规章制度，提升知识产权保护效能，依法维护自身知识产权，有效地保护了公司的科研创新成果。

此外，在防范侵犯他人知识产权方面，长春高新及子公司严格遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》，在项目开展前及时进行专利信息检索，项目审核中开展对知识产权的尽职调查，主动防范可能触及到他人权利的行为并提前准备应对措施，在保护自身知识产权的同时确保不侵犯他人知识产权，从而实现多赢格局。

2023 年公司新取得各类专利情况表

金赛药业
22 项

百克生物
5 项

华康药业
8 项

第二十五章 医疗可及性

医疗产品的可及性是公共健康和社会福利的关键因素之一。它直接影响到民众能否获得必要的治疗和保健服务；对于提高人口健康水平、降低疾病负担以及促进社会公平具有深远的意义。

第一节 提升产品可及性

扩大产品覆盖范围和降低医疗成本是提高医疗产品可及性的两个关键方面。扩大产品覆盖范围不仅包括将现有的医疗产品和服务扩展到更为边远的地区，还涉及开发适合不同人群需求的新产品，如针对特定疾病或适应特定地理环境的医疗解决方案；高昂的医疗费用是许多人无法获得必要医疗服务的主要障碍。通过采取措施降低药品价格、医疗服务费用，或开发更经济实惠的药品和治疗方案等不同途径，可以使更多的患者负担得起治疗费用，从而提高整体的医疗可及性。

综上所述，提高医疗可及性需要政府、医疗机构和医疗行业企业的共同努力，通过政策支持、研发创新优化医疗产品和服务体系等一系列措施，推动医疗可及性的提升。

● 扩大产品覆盖范围

2023 年，长春高新及子公司围绕战略发展布局，持续创新产品管线。例如，子公司金赛药业聚焦肿瘤和自免疾病，女性健康及儿童生长发育等赛道，扩大产品的覆盖范围，在生物药、化学药、益生菌、营养品及医疗器械等不同领域填补现有的短板，加速引入新技术新项目，帮助从儿童到成人的各个年龄段患者都获得必要的医疗关照。子公司百克生物以符合国家战略和市场需求的品种为导向，积极

开展研发创新工作，推动产品多元化，目前已拥有多个在研疫苗和单克隆抗体产品，涵盖儿童疫苗及成人疫苗。

● 降低医疗成本

带状疱疹是由水痘 - 带状疱疹病毒引起的急性感染性皮肤病。作为中老年人和免疫系统受损的患者常见的感染性疾病之一，其可能引发一系列长期的并发症，进一步降低患者的生活质量，其中最典型的便是带状疱疹后神经痛，使他们在病痛的折磨中艰难度日。国家卫健委印发的《老年失能预防核心信息》中就提到，建议老年人定期注射带状疱疹疫苗。

过去，国内仅有 2020 年 6 月 28 日正式在中国上市销售的重组带状疱疹疫苗欣安立适。欣安立适由葛兰素史克生产，免疫程序为两剂，整体价格在 3,000 元以上。2023 年，由百克生物研发的带状疱疹减毒活疫苗“感维”正式上市，填补了该领域的国产空白。感维也是国内首支适用于 40 岁及以上人群的带状疱疹减毒活疫苗，且只需接种一次，目前每支市场价格为 1,300 余元，不仅降低了接种门槛，也使得更多人能够负担得起带状疱疹疫苗接种费用。

第二节 满足特定人群需要

在全球已知的 7,000 多种罕见病中，仅有极少量病种存在有效的治疗方法。罕见病的诊治困难是一个全球性的医疗和社会难题，涉及到确诊难度大、治疗手段有限、药品短

缺以及社会重视程度不足等多方面挑战。解决这些问题需要综合性的策略和多方面的努力。

案例：关注“小胖威利”群体

普瑞德-威利氏症候群俗称“小胖威利”，是一种 15 号染色体异常的疾病，发生率约 1/15,000。临床症状复杂，在生长发育任何一阶段表现不同，很容易被疏忽而错失治疗时机。如缺乏及时治疗 and 有效干预，不仅会导致严重的激素失调、情绪行为失控、智力语言障碍、性器官发育不全等症状，还会因饱食中枢等调节异常，患者本身无法控制食欲导致过度肥胖，出现阻塞性呼吸、血糖过高及心肺功能方面问题，有早逝风险。

作为儿童健康事业的积极参与者和实践者，金赛药业多年来一直致力于促进中国儿童的健康发展。公司还持续地关注着罕见病患者群体，不断参与儿童罕见病慈善公益活动，践行社会责任和企业使命的承诺。小胖威利综合征等遗传性罕见疾病患者虽然并不缺乏生长激素，但患儿在新生儿期存在肌张力低下、喂养困难等症状，幼儿期后又变得异常肥胖。针对此类患者，生长激素的使用主要目的是帮助他们改善肌力和调节代谢。

目前，公司已经开展生长激素治疗小胖威利综合征的一系列临床研究，也针对生长激素治疗软骨发育不全、特纳综合征、Sliver-Russell 综合征等开展临床研究。特纳综合征虽然目前不在罕见病目录里，但是这种疾病的诊出率和罕见病差不多，同样需要得到社会更多关注，让这些患者家庭得到帮助。

2018 年底，金赛药业捐赠共计 1000 万元药品和善款支持中国红十字基金会成长天使基金“小胖威利患者关爱项目”启动，为全国 2 周岁以内新确诊的小胖威利患者提供医疗救助的同时，也支持开展小胖威利疾病相关基层医护人员培训、科普教育、科学研究以及国际交流等活动。截止 2023 年 11 月中旬，已有近 500 人次获得了该项目的救助。

2023 年 2 月 25 日 -26 日，由中国红十字基金会成长天使基金主办、金赛药业公益支持的“为爱呐罕·让爱不凡”罕见病患者关爱活动在上海举行。2023 年 7 月 6 日，由小胖威利罕见病关爱中心与浙江大学医学院附属儿童医院，联合举办的“小胖威利综合征专家学术交流会”在杭州成功召开，金赛药业参与公益支持。

第三节 开展健康教育

加强公众健康意识在提高医疗可及性中扮演着至关重要的角色。这一过程不仅涉及到增加公众对健康信息的理解，

而且还包括提升人们对于预防保健措施的认识，以及如何有效利用可用的医疗资源。

案例

长春高新子公司金赛药业创办了“金赛儿童健康”微信公众号，以“聚焦儿童身高、性发育、肥胖、神经精神、免疫、体态、消化、睡眠等多个领域，用科技力量守护儿童未来”为宗旨，开展儿童发育健康知识线上普及活动。2023 年，金赛药业共开展超过 27 次儿童身体健康知识科普，涉及儿童发热、营养摄入、生长问题、肥胖、脚踝健康等家长关心的问题，累计获得超过 4 万人次阅读。



“金赛儿童健康”微信公众号部分科普内容展示

序号	发布时间	标题	主要内容
1	2023/01/06	《儿童发烧要补电解质水？听儿科专家怎么说》	儿童新冠感染发烧适当补充电解质水
2	2023/01/20	《99% 家长不知道的儿童营养冷知识》	儿童补钙、补充维生素 D、维生素 K、睡眠改善、零食反式脂肪酸含量等
3	2023/02/03	《一图读懂 生长激素安全卫士——抑菌剂》	抑菌剂在生长激素中的安全合理使用
4	2023/02/13	《“菊花游侠”传——一文了解蛲虫病》	蛲虫感染症状和危害传播方式，蛲虫病的筛查治疗和预防
5	2023/02/13	《金赛大咖秀 儿童肥胖问题不容忽视》	儿童肥胖影响及干预办法
6	2023/02/28	《一图读懂 春天长高季，孩子长个儿这样做》	儿童生长发育合理监测和指导
7	2023/03/10	《一图读懂 八问八答了解甲流》	甲流症状、传播途径、治疗方法、预防措施等
8	2023/03/28	《权威专家说 早诊早治，防范性早熟、矮小》	性早熟、矮小等病症症状以及提早干预方式
9	2023/04/07	苏喆教授：科学认识生长激素，整体使用安全可靠 权威专家说	科学看待生长激素，生长激素整体使用安全可靠
10	2023/04/14	《对照最新版《7 岁以下儿童生长标准》，看娃达“标”没 图表》	不同年龄段儿童对应的合理身高体重标准
11	2023/04/14	《卫海燕主任：孩子几岁可以应用生长激素 权威专家说》	生长激素使用标准
12	2023/04/21	《优质蛋白如何选？不同蛋白质差异在哪里？》	如何为儿童选择营养学意义上的优质蛋白
13	2023/04/21	《程昕然主任：生长激素长效和短效有什么区别 权威专家说》	生长激素有哪些剂型？不同剂型效果有何区别？
14	2023/04/21	《儿童体态异常如何早发现？专家教你三招》	儿童体态异常都有哪些？会造成什么危害？家长该如何及时发现？又该去哪里寻求专业帮助？
15	2023/06/09	《给孩子补钙，没有这个维生素，根本补不到骨头里！》	儿童补充维生素 D 及维生素 K 的必要性和方法
16	2023/06/09	《家族性矮小如何治疗？儿科专家王春林专业解答来了 权威专家说》	孩子长不高是营养不良还是家族遗传？长不高能否通过后天治疗解决？
17	2023/06/16	《一图读懂 足踝小问题，成长大麻烦》	异常足踝问题及对应干预改善
18	2023/06/16	《健康成长，非你莫“暑”，2023 暑期健康行公益活动火热开启》	促进儿童生长发育健康知识的科学传播，提高我国儿童青少年的健康素养活动
19	2023/06/27	《骨龄提前或落后意味着哪些问题？一起了解骨龄小心思》	什么是骨龄？骨龄提前或落后意味着哪些问题？
20	2023/07/03	《钟燕主任：关注特发性矮小与肥胖 守护儿童健康成长 权威专家说》	儿童矮小和肥胖症预防
21	2023/07/28	《生长激素治疗 ISS 儿童相关数据分享 会议速递》	从研究背景开始，介绍了金赛增的研发进程、金赛增治疗 ISS 试验期数据
22	2023/08/02	《什么是 ADHD？ADHD 有哪些表现？》	儿童多动症表现及治疗
23	2023/08/18	《吃够这种食物，真的对眼睛益处多多》	科学用眼以及摄取相关营养
24	2023/09/07	《孩子长得怎么样？这条曲线告诉你》	儿童生长曲线图科普——阅读方法和记录方式
25	2023/09/07	《关注儿童扁平足，走好健康每一步》	足弓发育识别及异常情况干预
26	2023/09/28	《国家发布《第二批罕见病目录》 软骨发育不全、原发性生长激素缺乏症等被纳入》	分享更新后罕见病相关症状及对应医治
27	2023/11/09	《γ-氨基丁酸吃多少才管用？》	γ-氨基丁酸作用和有效剂量科普

第二十六章

国家战略响应 与社会贡献

守护健康 共创未来

长春高新始终将社会责任作为企业的核心价值，深植于企业的文化和日常运营中。公司积极参与各类公益活动，与社区建立和谐共生的关系，不仅在社会上赢得了良好的声誉和广泛的影响力，还赢得了众多合作伙伴的坚定支持。这种对社会负责的态度，不仅体现了长春高新的企业精神，也为其在业界树立了良好的榜样。

第一节 国家战略响应

随着“健康中国”上升为国家战略，子公司金赛药业深知儿童健康是国家未来的基石，一直以来将保障儿童健康视为己任，致力于通过科技创新和服务升级，为孩子们打造一个更健康、更快乐的成长环境。

面对儿童疾病谱的新变化，金赛药业不再局限于传统领域，而是勇敢地拓展研究边界，深入探索肥胖、过敏、心理健康等新型健康问题，不仅要为孩子们提供治疗疾病的良药，更要为他们量身定制全面、专业的健康管理方案。

同时，在科技创新的引领下，金赛药业还成立了人工智能

研究院，将 AI 技术应用于疾病筛查与诊断。例如成功研发的人工智能骨龄仪，通过精准判断骨龄，为儿科医生提供了科学、客观的诊断依据。此外，金赛药业还推出了一系列操作简便、功能齐全的医疗器械和适合的健康食品，让家长能更便捷地参与孩子的健康管理。

为了更好地满足儿童全生命周期的健康需求，金赛药业不断加大研发投入，正进一步构建整合儿童健康服务体系，包括预防、早期筛查、精确诊断、有效治疗、康复及长期服务等，致力于为孩子们提供一站式、全方位的健康保障。

第二节 履行公益责任

企业作为社会的重要组成部分，在享受社会提供的各种资源的同时，也肩负着为社会做出贡献的责任。参与社区建设、提供公益服务既是企业回馈社会的一种方式，也是企业实现社会价值和经济价值双赢的重要途径。2023 年长春高新及子公司，对外捐赠价值金额达 5,363.75 万元。

金赛药业履责情况

以长春高新子公司金赛药业为例，2023 年初，与中国红十字基金会携手，正式启动了“金赛员工公益基金”，

旨在激发员工参与公益的热情，为医疗健康和儿童教育等关键领域提供支持。为了确保基金的顺利运行，金赛药业已率先投入 200 万作为首笔资金。在此基础上，公司还开放了募捐渠道，鼓励全体员工作积极参与，将所有员工捐赠款项与企业的捐赠一并作为基金的启动资金，用于具体的公益项目。通过这样的公益举措，金赛药业不断为建设和谐社会带去了更多的爱心与正能量。

2023 年度，金赛药业凭借在公益慈善领域的卓越付出与巨大贡献，在第二十届中国慈善榜发布盛典中，获得“年度慈善榜样”的荣誉称号。这一荣誉，不仅是对长春高新及金赛药业多年来履行公益责任的慈善行为的肯定，更是对公司持续推动公益事业发展的鼓励。



“金赛员工公益基金”启动仪式



金赛药业荣获“年度慈善榜样”称号

医疗救助项目

“红十字天使计划——金赛矮小儿童医疗救助项目”由金赛药业发起，是中国首个专门针对矮小儿童的医疗救助项目。自启动以来，该项目累计资助家庭困难的矮小患儿 3,121 名、小胖威利综合征患儿 689 人次、生殖困难患者 1,035 名。

校园成长项目

作为守护儿童健康的坚定践行者，金赛药业积极支持中国红十字基金会的博爱校园项目。该项目通过校医室援建、校医培训、开展校园健康教育等方式，旨在为孩子们提供一个安全、健康、快乐的成长环境。截至报告期末，金赛药业已援建了 41 所博爱校医室，并为 10000 余名校园保健医生提供了专业培训。



金赛药业参与的博爱校园项目

百克生物履责情况

百克生物依据《中华人民共和国公司法》及《中华人民共和国公益事业捐赠法》等相关法规，制定了《对外捐

赠管理办法》。该办法旨在确保公司所有对外捐赠活动的合规性、透明性，为社会公益事业贡献一份力量。

维爱先行 公益行动

“维爱先行公益行动”由白求恩公益基金会于 2023 年 3 月发起主办，项目通过大众健康教育、感染性疾病防治科普宣讲、公益捐助等公益活动，提升大众对预防传染性疾病的认知水平，提高主动预防传染性疾病的意识，号召社会共同关爱中老年人健康，保障生活品质，共筑免疫屏障，助力健康中国行动。



百克生物向白求恩公益基金会捐赠带状疱疹减毒活疫苗



百克生物疫苗捐赠活动

2023 年 6 月 3 日，由中国疫苗行业协会主办，长春百克生物科技股份有限公司支持的“水痘-带状疱疹病毒全生命周期预防策略学术研讨会”如期召开，借助此次学术研讨盛会，百克生物研发的国内首个带状疱疹减毒活疫苗正式上市。百克生物向白求恩公益基金会捐赠了价值 1,369 万元的 1 万支带状疱疹减毒活疫苗，报告期内，已实际捐赠 8,802 支，展现了公司对公共卫生事业的深厚承诺和社会责任感。



百克生物在会议上举行了带状疱疹减毒活疫苗捐赠活动

华康药业履责情况

2023 年 6 月，华康药业为了促进上沟村的农业发展，提升当地村民的经济收入，公司决定为上沟村提供种植支持。同时，公司还派遣了专业的技术人员，前往上沟村进行技术指导。这些技术人员具备丰富的种植经验和专业知识，他们不仅为上沟村村民提供了种植大青叶中药材的详细步骤和注意事项，还现场解答了村民们在种植过程中遇到的各种问题。在公司的全力支持下，沙河沿乡上沟村成功地种植面积为 2.5 公顷的大青叶中药材。这片绿意盎然的田地不仅为当地增添了一道美丽的风景线，更为村民们带来了实实在在的收益。大青叶中药材的种植不仅提高了土地的利用率，也增加了村民们的收入来源，为当地的经济发展注入了新的活力。



华康药业支持的上沟村中药材种植田地

2023 年，长春高新对外捐赠价值金额达 **5,363.75** 万元



ESG 关键绩效表

关键治理绩效

指标	单位	2021 年数据	2022 年数据	2023 年数据
董事会召开次数	次	10	11	14
董事会成员出席率	%	100%	100%	100%
开展审计项目数	次	8	16	17
年度审核供应商数量	家	/	/	185

关键经济绩效

指标	单位	2021 年数据	2022 年数据	2023 年数据
营业总收入	亿元	107.47	126.27	145.66
营业总收入增长率	%	25.30%	17.50%	15.35%
营业利润	亿元	47.15	49.68	55.88
营业成本	亿元	13.32	15.15	20.44
利润总额	亿元	46.17	49.24	55.10
利润总额增长率	%	17.97%	6.66%	11.90%
净利润	亿元	38.97	42.15	47.76
支付给政府的款项	亿元	13.31	15.16	14.15
政府补助	亿元	0.88	0.71	0.22
每股收益	元	9.28	10.29	11.21
分配股利、利润或偿付利息支付的现金	亿元	3.21	5.29	4.90
每股社会贡献值	元	/	/	20.04

社会项绩效

在岗员工分类	2023 年	单位
雇佣		
按性别划分	男员工	4,641 人
	女员工	4,388 人
	女员工比例	48.60 %
按年龄划分	30 及以下	3,886 人
	31-50	4,838 人
	51 及以上	305 人
按专业划分	生产人员	3,279 人
	行政人员	779 人
	财务人员	163 人
	销售人员	3,155 人
	技术人员	1,653 人
按地区划分	中国大陆员工	9,002 人
	中国港澳台地区员工	5 人
	海外员工	22 人
按民族划分	汉族员工	8,497 人
	少数民族员工	532 人
	少数民族员工比例	5.89 %
按学历划分	中专及以下	664 人
	本、专科	6,593 人
	硕士	1,507 人
	博士	265 人
在岗员工总数	9,029	人
劳动合同签订率	100	%

社会项绩效

分类	2023 年	单位
培训		
培训总投入金额	1,217.41	万元
每百万营收员工培训投入	835.79	元
职业健康与安全生产		
员工职业健康资金投入	200.96	万元
职业病风险岗位员工人数	1067	人
报告期新增职业病患病员工人数	0	人
职业健康应急演练次数	16	次
职业病防护设备、应急救援设施检查次数	44	次
职业病防护设备、应急救援设施检查合格率	100	%
安全生产资金投入	2,931.08	万元

分类	2023 年	单位
接受外部安全生产检查次数	53	次
应急演练次数	46	次
应急演练参与人数	3,813	人
研发创新		
研发投入资金	24.19	亿元
研发投入占营收比	16.61	%
研发人员数量	1,329	人
研发人员占比	14.72	%
新取得专利数	35	项
公益责任		
对外捐赠资金	5,363.75	万元

环境项绩效

长春高新环境绩效指标	单位	2021 年	2022 年	2023 年	
环境管理	环保投入	万元	/	1,248.47	1,178.18
	缴纳环保税	万元	/	6.39	8.13
包装材料管理	金属	吨	/	90.48	10.55
	纸（纸张、纸板）	吨	/	605.67	531.40
	塑料	吨	/	60.9	143.00
	玻璃	吨	/	161.7	135.00
废弃物管理	危险废弃物排放总量	吨	/	771.15	930.47
	一般废弃物排放总量	吨	/	6,818.83	6,143.83
	废弃物排放总量	吨	/	7,589.98	7,074.30
能源管理	烟煤	吨	11,422.84	12,982.60	10,431.56
	汽油	吨	/	47.63	40.18
	柴油	吨	/	933.68	106.57
	天然气	10 ⁴ Nm ³	/	1,109.61	1,827.96
	直接能源消耗	吨标准煤	/	25,257.76	29,875.38
	全年电力消耗总量	兆瓦时	/	101,049.71	119,588.94
	外购热	吉焦	9,150.85	71,052.93	41,970.90
	间接能源消耗	吨标准煤	/	14,843.35	14,697.48
	全年能源消耗总量	吨标准煤	/	40,101.07	44,572.86
	全年能源消耗强度	吨标准煤 / 万元营收	/	0.03	0.03
太阳能使用量	千瓦时	/	/	1,046,799.40	

长春高新环境绩效指标	单位	2021 年	2022 年	2023 年	
温室气体管理	直接排放（范畴一）	tCO ₂ e	28,943.51	51,329.53	61,590.44
	间接排放（范畴二）	tCO ₂ e	42,897.61	86,505.38	68,201.57
	温室气体排放总量	tCO ₂ e	71,841.12	137,834.91	129,792.01
	温室气体排放强度	tCO ₂ e / 万元营收	/	0.11	0.09
废气污染物管理	挥发性有机化合物（VOCs）排放量	吨	/	/	0.04
	氮氧化物排放量	吨	/	/	33.87
	硫氧化物排放量	吨	/	/	10.53
	悬浮粒子与颗粒物（PM）排放量	吨	/	/	1.90
水资源管理	总耗水量	吨	1,391,527.63	1,617,283.00	2,292,555.67
	耗水强度	吨 / 万元营收	1.29	1.28	1.57
废水管理	废水排放总量	吨	/	796,024.27	813,101.27
	废水排放强度	吨 / 万元营收	/	0.63	0.56
废水污染物管理	氨氮排放量	吨	/	/	0.11
	化学需氧量	吨	/	/	19.30

注：

1. 环境绩效统计范围包括长春高新及子公司金赛药业、华康药业、百克生物和高新地产；
2. 长春高新及子公司的能源类型主要包括电力、天然气、烟煤、汽油、柴油和外购热力；其中，烟煤主要来自于华康药业，外购热主要来自金赛药业；能耗数据依据《综合能耗计算通则》（GB/T 2589-2020）中的相关数据计算得到；
3. 能耗数据依据《综合能耗计算通则》（GB/T 2589-2020）中的相关数据计算得到；
4. 范围一温室气体排放数据的计算是依据国家发展改革委办公厅发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》，范围二指公司消耗外购电力等间接造成的温室气体排放，温室气体排放数据计算方法为 2023 年公司实际购买的电量 * 生态环境部公布的排放因子。

附录：重点排污单位环境信息

公司或子公司名称	主要污染物及特征污染物的种类	主要污染物及特征污染物的名称	排放方式	排放口数量	排放口分布情况	排放浓度 / 强度	执行的污染物排放标准	排放总量	核定的排放总量	超标排放情况
金赛药业 (越达路 1718 号)	废水	pH、化学需氧量、氨氮	连续排放	1	厂区南部偏东	7.4、23 mg/L、0.037 mg/L	污水处理厂进水水质要求	--、9.0156t、0.0462t	--、1913.55t/a、8.8t/a	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	锅炉废气	颗粒物、二氧化硫、氮氧化物	连续排放	2	厂区南部偏东	3.3 mg/Nm ³ 、3L、100 mg/Nm ³	《锅炉大气污染物排放标准》表 2	--、--、4.5892t	--、--、13.6847 t/a	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	污水站废气	氨、硫化氢、非甲烷总烃、臭气浓度	连续排放	1	厂区南部偏东	0.38 mg/Nm ³ 、0.12 mg/Nm ³ 、1.17 mg/Nm ³ 、85	《制药工业大气污染物排放标准》《恶臭污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	生产废气 (原核一)	臭气浓度、氨	间歇排放	1	厂区东北	104、0.44 mg/Nm ³	《恶臭污染物排放标准》《制药工业大气污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	生产废气 (原核二发酵)	臭气浓度、氨、氯化氢	间歇排放	1	厂区西北	151、1.1 mg/Nm ³ 、0.9 mg/Nm ³	《恶臭污染物排放标准》《制药工业大气污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	生产废气 (原核二工艺)	氨、颗粒物	间歇排放	1	厂区西北	0.78 mg/Nm ³ 、3.9 mg/Nm ³	《制药工业大气污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	生产废气 (008 车间)	臭气浓度	间歇排放	1	厂区东北	112	《恶臭污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	生产废气 (原核四发酵)	臭气浓度、氨、氯化氢	间歇排放	1	厂区东北	72、0.62 mg/Nm ³ 、1.97 mg/Nm ³	《恶臭污染物排放标准》《制药工业大气污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	生产废气 (原核四工艺)	氨、颗粒物	间歇排放	1	厂区东北	0.92 mg/Nm ³ 、3.5 mg/Nm ³	《制药工业大气污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (越达路 1718 号)	生产废气 (QC 实验室)	非甲烷总烃	间歇排放	1	厂区西南	0.92 mg/Nm ³ 、3.5 mg/Nm ³	《制药工业大气污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (天河街 72 号)	废水	化学需氧量、氨氮、pH	连续排放	1	厂区西部	28 mg/L、0.578 mg/L、6.8	《生物工程类制药工业水污染物排放标准》表 2	0.8199t、0.0082t、--	7.26t/a、0.9075t/a、--	无
金赛药业 (天河街 72 号)	锅炉废气	颗粒物、二氧化硫、氮氧化物	连续排放	2	厂区南部偏东	4.0mg/Nm ³ 、3Lmg/Nm ³ 、79mg/Nm ³	《锅炉大气污染物排放标准》表 3	--	--	无
金赛药业 (天河街 72 号)	污水站废气	氨、硫化氢、非甲烷总烃、臭气浓度	连续排放	1	厂区西部	0.4 mg/Nm ³ 、0.09 mg/Nm ³ 、1.1 mg/Nm ³ 、41	《制药工业大气污染物排放标准》《恶臭污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (天河街 72 号)	动物房废气	臭气浓度	连续排放	2 (1 用 1 备)	厂区南部偏东	77	《恶臭污染物排放标准》	--	--	无
金赛药业 (成缘路 913 号)	锅炉废气	颗粒物、二氧化硫、氮氧化物	连续排放	1	厂区北部偏东	6.6mg/Nm ³ 、17mg/Nm ³ 、117mg/Nm ³	《锅炉大气污染物排放标准》表 3	--、--、3.6497	--、--、12.1254t	无
金派格	废水	化学需氧量、氨氮	间断排放	1	厂区东南角	20 mg/L、0.4 mg/L	《化学合成类制药工业水污染物排放标准》	2.976t、0.035t	3.67t/a、0.041t/a	无
金派格	工艺废气	甲苯、挥发性有机物	间断排放	3	厂区东部	0 mg/Nm ³ (取消使用)、1.01 mg/Nm ³	《制药工业大气污染物排放标准》	0kg、10.68kg	--、1.44t/a	无
金派格	污水站废气	氨、臭气浓度、硫化氢、非甲烷总烃	连续排放	1	厂区南部偏东	0.78 mg/Nm ³ 、407/0.058 mg/Nm ³ 、1.15 mg/Nm ³	《制药工业大气污染物排放标准》《恶臭污染物排放标准》	13.44 kg、--、1.35 kg、29.95 kg	--	无
金派格	锅炉废气	颗粒物、二氧化硫、氮氧化物、林格曼黑度	间断排放	3	厂区中部偏北	使用外部蒸汽, 锅炉未启用	《锅炉大气污染物排放标准》	--	--	无

公司或子公司名称	主要污染物及特征污染物的种类	主要污染物及特征污染物的名称	排放方式	排放口数量	排放口分布情况	排放浓度 / 强度	执行的污染物排放标准	排放总量	核定的排放总量	超标排放情况
上海赛增研发中心 (1 号楼)	1# 排气筒 DA001	非甲烷总烃、乙酸、二甲基亚砜、氯化氢	间断排放	1	厂房西部	1.346mg/m ³ 、0.009mg/m ³ 、0.004mg/m ³ 、0.004mg/m ³	《大气污染物综合排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (1 号楼)	废水总排放口 DW001	pH、CODcr、BOD5、SS、NH3-N、TP、粪大肠杆菌	间断排放	1	厂房中部	6-9、500mg/L、300mg/L、400mg/L、45mg/L、8mg/L、1000MPN/L	《污水综合排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (29、30 号楼)	2# 排气筒 DA002	非甲烷总烃、乙酸乙酯、甲醇、乙腈、臭气浓度	间断排放	1	厂房北部	60 mg/m ³ 、40 mg/m ³ 、50 mg/m ³ 、20mg/m ³ 、1000	《制药工业大气污染物综合排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (29、30 号楼)	3# 排气筒 DA003	硫化氢、氨、臭气浓度	间断排放	1	厂房北部	5 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、1000	《制药工业大气污染物综合排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (29、30 号楼)	4# 排气筒 DA004	非甲烷总烃、苯系物、甲苯、氯化氢、甲醇、二氯甲烷、乙酸乙酯、丙酮、乙腈、硫酸雾、四氢呋喃、三乙胺、N,N-二甲基甲酰胺、乙酸、异丙醇、吡啶、二氧六环、乙酸酐、甲酸	间断排放	1	厂房西部	60 mg/m ³ 、30 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、10mg/m ³ 、50 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、40 mg/m ³ 、40 mg/m ³ 、20mg/m ³ 、5.0 mg/m ³ 、80 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、80mg/m ³ 、80 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20mg/m ³ 、20mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20mg/m ³	《制药工业大气污染物综合排放标准》、《大气污染物综合排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (29、30 号楼)	29 号楼废水排放口 DW002	CODcr、BOD5、SS、氨氮、阴离子表面活性剂、总余氯、粪大肠菌群	间断排放	1	厂房南部	500mg/L、300 mg/L、400 mg/L、45mg/L、20 mg/L、8.0 mg/L、10000	《污水综合排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (29、30 号楼)	30 号楼废水排放口 DW003	pH、CODcr、BOD5、SS、氨氮、氯化物	间断排放	1	厂房南部	6-9/500 mg/L、300 mg/L、400 mg/L、45mg/L、800 mg/L	《污水综合排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (2 号楼)	1# 排气筒	非甲烷总烃、二氯甲烷、甲苯、苯系物、丙酮、乙腈、甲醇、乙酸乙酯、四氢呋喃、三乙胺、二甲基甲酰胺、乙酸、异丙醇、吡啶、二氧六环、乙酸酐、甲酸、氯化氢、硫酸雾	间断排放	1	厂房东部	60 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、30mg/m ³ 、40 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、50 mg/m ³ 、40 mg/m ³ 、80mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、80 mg/m ³ 、80 mg/m ³ 、20mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、10 mg/m ³ 、5mg/m ³	《制药工业大气污染物综合排放标准》、《大气污染物综合排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (2 号楼)	2# 排气筒	非甲烷总烃、三氯甲烷、甲醇、二甲基亚砜、氯化氢、NH3、H2S、臭气浓度	间断排放	1	厂房西部	60 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、50mg/m ³ 、10 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、5 mg/m ³ 、1000	《制药工业大气污染物综合排放标准》、《大气污染物综合排放标准》、《恶臭(异味)污染物排放标准》	--	--	无
上海赛增研发中心 (2 号楼)	废水总排口 DW001	pH、CODcr、BOD5、氨氮、SS、粪大肠菌群	间断排放	1	厂房西侧	6-9、500 mg/L、300 mg/L、40mg/L、40 mg/L、≤ 200MPN/L	《生物制药行业污染物排放标准》	--	--	无
上海赛增 LBP 研发悦丰实验室	1# 排气筒 DA001	非甲烷总烃、异丙醇、甲醇、乙酸、丙酮、乙腈、氨、硫化氢、臭气浓度	间断排放	1	厂房西北部	60 mg/m ³ 、80 mg/m ³ 、50 mg/m ³ 、80mg/m ³ 、40 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、30 mg/m ³ 、5 mg/m ³ 、< 1000	《制药工业大气污染物综合排放标准》、《大气污染物综合排放标准》、《恶臭(异味)污染物排放标准》	--	--	无
上海赛增 LBP 研发悦丰实验室	废水排口 W001	pH、CODcr、BOD5、SS、氨氮、总磷、总氮、粪大肠菌群数、总余氯	间断排放	1	厂房西侧	6-9、500 mg/L、300 mg/L、400mg/L、40 mg/L、8 mg/L、60 mg/L、500MPN/L、2-8mg/L	《生物制药行业污染物排放标准》	--	--	无
长春高新金赛药业科创总部及研发中心	1-9# 排气筒	非甲烷总烃、苯系物、甲苯、氯化氢、甲醇、二氯甲烷、丙酮、乙腈、三氯甲烷、硫化氢、颗粒物(药尘·其他)、乙酸乙酯、臭气浓度、硫酸雾、四氢呋喃、三乙胺、二甲基甲酰胺、乙酸、异丙醇、吡啶、二氧六环、乙酸酐、甲酸、二甲基亚砜	间断排放	9	--	60 mg/m ³ 、30 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、10mg/m ³ 、50 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、40 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20mg/m ³ 、5 mg/m ³ 、15 mg/m ³ 、40 mg/m ³ 、1000、5.0mg/m ³ 、80 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、80 mg/m ³ 、80mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、20 mg/m ³ 、80mg/m ³	《制药工业大气污染物综合排放标准》、《恶臭污染物排放标准》、《恶臭(异味)污染物排放标准》、《大气污染物综合排放标准》	--	--	无
长春高新金赛药业科创总部及研发中心	10# 排气筒	N3H、H2S、臭气浓度	间断排放	1	--	20 mg/m ³ 、5 mg/m ³ 、1000	《制药工业大气污染物综合排放标准》、《恶臭污染物排放标准》、《恶臭(异味)污染物排放标准》	--	--	无

公司或子公司名称	主要污染物及特征污染物的种类	主要污染物及特征污染物的名称	排放方式	排放口数量	排放口分布情况	排放浓度 / 强度	执行的污染物排放标准	排放总量	核定的排放总量	超标排放情况
长春高新金赛药业科创总部及研发中心	15# 排气筒	二氧化硫、颗粒物、氮氧化物、烟气黑度(林格曼黑度, 级)	间断排放	1	--	200 mg/m ³ 、30 mg/m ³ 、200 mg/m ³ 、≤1 级	《大气污染物综合排放标准》	--	--	无
长春高新金赛药业科创总部及研发中心	11# 排气筒	餐饮油烟、臭气浓度	间断排放	1	--	1.0 mg/m ³ 、60	《餐饮业油烟排放标准》	--	--	无
长春高新金赛药业科创总部及研发中心	12#-14 排气筒	二氧化硫、颗粒物、氮氧化物、烟气黑度(林格曼黑度, 级)	间断排放	3	--	10 mg/m ³ 、10 mg/m ³ 、50 mg/m ³ 、≤1 级	《锅炉大气污染物排放标准》	--	--	无
长春高新金赛药业科创总部及研发中心	DW001	pH、CODCr、BOD5、SS、NH3-N、TP、TN、总余氯、LAS、动植物油、石油类	间断排放	1	--	6-9、500 mg/L、300mg/L、400mg/L、40mg/L、8mg/L、60mg/L、2-8mg/L、15mg/L、100mg/L、15mg/L	《生物制药行业污染物排放标准》、《污水综合排放标准》	--	--	无
长春金赛创新软件医疗器械	1# 排气筒	非甲烷总烃、臭气浓度	间断排放	1	--	--	《合成树脂工业污染物排放标准》	--	--	无
长春金赛创新软件医疗器械	DW001	CODCr、BOD5、SS、石油类、NH3-N、TN、TP	间断排放	1	--	500mg/L、300 mg/L、400 mg/L、30mg/L、45 mg/L、70 mg/L、8 mg/L	《污水综合排放标准》、《污水排入城镇下水道水质标准》	--	--	无
百克生物(卓越厂区)	废水	PH、化学需氧量、氨氮	经处理达标排放	1	厂区东北	7.55、24.22 mg/L、0.1395 mg/L	《生物工程类制药工业水污染物排放标准》表 2	2.58272t、0.013315t	17.691t/a、1.845t/a	无
百克生物(卓越厂区)	废气	二氧化硫、氮氧化物、颗粒物、烟气黑度	经处理达标排放	2-1	厂区东北	未测出、78.15 mg/m ³ 、2.915 mg/m ³ 、<1 级	《锅炉大气污染物排放标准》表 2	--、9.941t、--、--	26.06 t/a	无
百克生物(卓越厂区)	废气	二氧化硫、氮氧化物、颗粒物、烟气黑度	经处理达标排放	2-2	厂区东北	未测出、66.33 mg/m ³ 、3.895 mg/m ³ 、<1 级	《锅炉大气污染物排放标准》表 2	--、3.0313t、--、--	7.85t/a	无
百克生物(火炬厂区)	废水	PH、化学需氧量、氨氮	经处理达标排放	1	厂区西北	7.4、22.31 mg/L、0.252 mg/L	《生物工程类制药工业水污染物排放标准》表 2	0.311859t、0.004151t	7.7t/a、0.96t/a	无
百克生物(火炬厂区)	废气	二氧化硫、氮氧化物、颗粒物、林格曼黑度	经处理达标排放	2-1	厂区西北	未测出、91.78 mg/m ³ 、4.833 mg/m ³ 、<1 级	《锅炉大气污染物排放标准》表 2	--	--	无
百克生物(火炬厂区)	废气	二氧化硫、氮氧化物、颗粒物、林格曼黑度	经处理达标排放	2-2	厂区西北	未测出、79.79 mg/m ³ 、4.1 mg/m ³ 、<1 级	《锅炉大气污染物排放标准》表 2	--	--	无
惠康生物	废水	PH、总磷、氨氮	经处理达标排放	1	厂区污水站东侧	6.83、0.03 mg/L、0.43 mg/L	《污水综合排放标准》GB8978-1996	--、0.00018t、0.00258t	--	无
惠康生物	废气	二氧化硫、氮氧化物、颗粒物	经处理达标排放	2	厂区西南侧	99 mg/m ³ 、138 mg/m ³ 、14.9 mg/m ³	《锅炉大气污染物排放标准》表 2GB13271-2014	--	--	无
华康药业	废水	五日生化需氧量、氨氮、总氮(以 N 计)、总磷(以 P 计)、急性毒物、PH 值、总氰化物、化学需氧量、悬浮物	有组织排放	1	厂区北侧	24 mg/L、0.52 mg/L、1.53 mg/L、1.89 mg/L、0.02 mg/L、8.79、0.001 mg/L、7 mg/L、3 mg/L	《中药类制药工业水污染物排放标准》《污水排入城镇下水道水质标准》	3.182t、0.005344t、0.1652t、0.14868t、0.00008t、8.49、0.000048t、4.8t、0.5528t	--	无
华康药业	废气	二氧化硫、氮氧化物、颗粒物	有组织排放	1	厂区东南方	138 mg/m ³ 、135 mg/m ³ 、25.3 mg/m ³	《锅炉大气污染物排放标准》《制药工业大气污染物排放标准》《恶臭污染物排放标准》	10.53t、12.665t、1.9t	--	无

深圳证券交易所披露指标索引

深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号 主板上市公司规范运作（第八章）披露项

章节	内容	位置
8.1	追求经济效益、保护股东利益	P46、P65
	积极保护债权人和职工的合法权益	P47、P125-156
	诚信对待供应商、客户和消费者	P79-81、P159-166
	践行绿色发展理念	P95-100
	积极从事环境保护、社区建设等公益事业	P91-94、P189-192
8.2	遵循自愿、公平、等价有偿、诚实信用的原则，遵守社会公德、商业道德	P71-74
	不得依靠夸大宣传、虚假广告等不当方式牟利	P165-166
	不得通过贿赂、走私等非法活动牟取不正当利益	P71-74
	不得侵犯他人的商标权、专利权和著作权等知识产权	P181-182
	不得从事不正当竞争	P71-74
8.3	商业伦理准则	P71-74
	员工保障计划及职业发展支持计划	P133-136
	合理利用资源及有效保护环境的技术投入及研发计划	P101-118
	社会发展资助计划	P189-192
8.4	披露社会责任报告（“深证 100”样本公司应当在年度报告披露的同时披露公司履行社会责任的报告）	已披露
8.5	建立职工董事、职工监事选任制度	P37-38
	支持工会依法开展工作；通过职工代表大会、工会会议等民主形式听取职工的意见	P137-140
8.6	遵守环境保护法律法规与行业标准；	P85-86
	制订执行公司环境保护计划；	P87-90
	高效使用能源、水资源、原材料等自然资源；	P101、P107、P113
	合规处置污染物；	P95、P99、P105、P110-112、P115-118
	建设运行有效的污染防治设施；	P99、P105、P115-118
	足额缴纳环境保护相关税费；	P93
	保障供应链环境安全；	P81

章节	内容	位置
8.7	公司环境保护方针、年度环境保护目标及成效	P85
	公司年度资源消耗总量	P102、P108、P113
	公司环保投资和环境技术开发情况	P93
	公司排放污染物种类、数量、浓度和去向	P99、P104、P105、P116、P197-204
	公司环保设施的建设和运行情况	P99、P105、P115-118
	公司在生产过程中产生的废物的处理、处置情况，废弃产品的回收、综合利用情况	P98、P110
	与环保部门签订的改善环境行为的自愿协议	不适用
8.8	公司受到环保部门奖励的情况	不适用
	定期指派专人检查环境保护政策的实施情况，对不符合公司环境保护政策的行为应当予以纠正，并采取相应补救措施。	P85-94
	出现重大环境污染事故时，及时披露环境污染的产生原因、对公司业绩的影响、环境污染的影响情况、公司拟采取的整改措施	P89-90
8.9	属于环境保护部门公布的重点排污单位的上市公司或者其重要子公司，应当根据法律法规和本所相关规定在年度报告中披露相关环境信息	P199-204
8.10	遵守产品安全法律法规与行业标准；	P159-160
	建立安全可靠的生产环境和生产流程；	P143-156
	建立产品质量安全保障机制与产品安全事故应急方案；	P159-164
8.11	建立员工聘用解雇、薪酬福利、社会保险、工作时间等管理制度及违规处理措施	P125-132
	建立防范职业性危害的工作环境及配套安全措施；	P143-156
	开展必要的员工知识和职业技能培训	P133-136
	其他应当履行的员工权益保护责任	P139-140
8.12	严格遵守科学伦理规范，尊重科学精神，恪守应有的价值观念、社会责任和行为规范，发挥科学技术的正面效应；避免研究、开发和使用危害自然环境、生命健康、公共安全、伦理道德的科学技术	P179-180
8.13	社会责任报告与年度报告同时对外披露	已披露

GRI 披露指标索引

GRI 标准	披露项	位置
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	P7-10
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	P1-2
	2-3 报告期、报告频率和联系人	P1-2
	2-4 信息重述	不适用
	2-5 外部鉴证	不适用
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	P7-8、P77-82
	2-7 员工	P194
	2-8 员工之外的工作者	P199
	2-9 管治架构和构成	P35-41
	2-10 最高治理机构的提名和遴选	P35-39
	2-11 最高治理机构主席	P37
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	P39-41
	2-13 为管理影响的责任授权	P41
	2-14 最高治理机构在可持续发展报告中的作用	P1-2
	2-15 利益冲突	P47
	2-16 关键问题的沟通	P61-64
	2-17 最高治理机构的共同知识	P41
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	不适用
	2-19 薪酬政策	P39-40
	2-20 确定薪酬的程序	P39-40
	2-21 年度总薪酬比率	不适用
	2-22 关于可持续发展战略的声明	P3-4
	2-23 政策承诺	P15-20
	2-24 融合政策承诺	P15-20
	2-25 补救负面影响的程序	P61-64、P89-90、P153-154
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	P61-64
	2-27 遵守法律法规	P42-46
	2-29 利益相关方参与的方法	P61-64
	2-30 集体谈判协议	P137-138

GRI 标准	披露项	位置
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	P61-64
	3-2 实质性议题列表	P61-64
	3-3 实质性议题的管理	P61-64
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	P65-66
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	P57-58
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	P127-130
	201-4 政府给予的财政补贴	P193
GRI 202: 市场表现 2016	202-1 按性别划分的标准起薪水平工资与当地最低工资的之比	P18、P125
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	P17-19
	203-2 重大间接经济影响	P17-20、P189-192
GRI 204: 采购实践 2016	204-1 向当地供应商采购的支出比例	P77
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已经进行腐败风险评估的的运营点	P71-74
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	P74
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	P73
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	P73
GRI 207: 税收 2019	207-1 税务方针	P67-68
	207-2 税收治理、控制和风险管理	P67-68
	207-3 利益相关方参与和管理与税收有关的问题	P67-68
GRI 301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积	P197
	302-1 组织内部的能源消耗量	P197
GRI 302: 能源 2016	302-2 组织外部的能源消耗量	P197
	302-3 能源强度	P197
	302-4 减少能源消耗	P101-102
	302-5 产品和服务的能源需求下降	P103-104

GRI 标准	披露项	位置
GRI 303: 水资源和污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	P113-118
	303-2 管理与排水相关的影响	P113-118
	303-3 取水	P113-114
	303-4 排水	P115-118
	303-5 耗水	P113-114
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放	P198
	305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放	P198
	305-4 温室气体排放强度	P198
	305-5 温室气体减排量	P103-104
	305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	不适用
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放	P105、P198
GRI 306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	P110-112
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	P110-112
	306-3 产生的废弃物	P197
	306-4 从处置中转移的废弃物	P110-112、P197
	306-5 进入处置的废弃物	P110-112、P197
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	P81
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	P81
GRI 401: 雇佣 2016	401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	P127

GRI 标准	披露项	位置
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	P143-156
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	P149-154
	403-3 职业健康服务	P147-152
	403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	P155-156
	403-5 工作者职业健康安全培训	P155-156
	403-6 促进工作者健康	P127-128
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	P127-128
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	P143
	403-10 工作相关的健康问题	P146-156
	GRI 404: 培训与教育 2016	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案
GRI 405: 多元性与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	P37-38、P194
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	P18、P125
GRI 406: 反歧视 (2016)	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	P123
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	P137-138
GRI 408: 童工 (2016)	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	P122
GRI 413: 当地社区 2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	P19、P189-192
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	不适用
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1 使用社会标准筛选的新供应商	P81
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动	P81
GRI 416: 客户健康与安全 2016	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	P159-166
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	P163
GRI 418: 客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	P166