

株洲千金药业股份有限公司

战略规划概要（2024年-2031年）

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

重要内容提示：

● 本规划是株洲千金药业股份有限公司（以下简称“千金集团”、或“公司”）根据市场及政策变化情况并结合公司自身优势，对未来8年内公司战略规划作出的前瞻性陈述及预期，不构成公司对投资者的任何承诺。公司战略规划可能会根据市场环境和国家政策等重大变化作出适度调整，敬请广大投资者注意投资风险。

一、战略愿景

企业愿景：全国制药工业百强、女性健康标杆企业

企业理念：聚焦主业、聚焦优势，实现高质量发展

二、战略目标

战略方向：制药工业迈入全国百强（主线），医药商业实现高质量发展（辅线），卫生用品成为区域市场强势品牌（辅线）。

公司将坚定不移地聚焦主业、聚焦优势，通过内生增长和外延扩张实现高质量发展，力争2031年末营业收入达到80亿元，其中医药工业营业收入达到50亿元，净利润率不低于医药行业平均水平。从湖南省医药领先企业迈入全国医药工业百强，成为国内女性健康领域最具品牌影响力的标杆企业。

核心主线：充分发挥“千金”驰名商标的品牌影响力，结合

公司的营销和机制优势，做大做强千金药业/千金湘江/千金协力 3 家工业企业。**现有产品：**独家品种要不断深化临床研究和强化学术推广，仿制药品种要通过降本增效和多 SKU 运作实现商业价值最大化。**新产品：**3 家工业产品立项要实现协同，通过整合内外部研发资源，采取研、委、买的方式为营销团队补充合适品种，形成适合千金运作的产品管线储备。

并行辅线 1：千金大药房/千金医药要发挥区域优势和特色，成为在湖南市场，特别是长株潭有影响力的医药公司。**千金大药房：**顺应医药零售业态升级与分化趋势，以顾客为中心实施数字化转型升级，通过精细化管理及运营强化零售药店增长的内生驱动力。**千金医药：**主动优化业务结构，通过应收、应付、回款周期等核心指标控制现金流风险。立足于株洲本地仓储物流和终端覆盖优势，将代理品牌推广业务培育成新的增长点。同时加快数字化转型提升对上游供应商和下游终端的服务能力，加强和千金大药房的业务协同实现批零业务整合。

并行辅线 2：千金卫生用品要利用千金品牌优势，将湖南市场、线上市场和私域客户作为核心发展市场。整合内外研发和产能资源，逐步形成高中低三个价格带的产品体系。同时向上整合供应链，向下改变营销模式，为消费者提供高性价比的产品，将千金净雅培育为区域市场强势卫生巾品牌。

三、战略举措

（一）实施产品战略，拓展新赛道

将产品战略列为公司发展战略之首，拓宽赛道找到新的业务增长点。以品牌和营销优势为出发点，不断拓展适合千金运作的

产品管线。转变研发思路，由研产销一体化向整合内外研发资源转型，采取研、委、买快慢结合的方式提升研发质量和加快上市进度。

1. 明确研发方向：千金药业聚焦妇产科和女性健康赛道，千金湘药聚焦大品种/大病种和精神专科赛道，千金协力聚焦肝病/肾病和免疫抑制赛道。

2. 加大研发投入：在战略执行期内年均研发投入强度不能低于 10%（工业销售占比），将研发投入强度纳入对子公司的绩效考核，产品研发每年上一个台阶。

3. 打造研发平台：加快千金研究院的科研设施投入和核心骨干培育，加强与国内外一流的研发企业合作，形成千金特色的研发优势。

4. 壮大研发队伍：突破现有薪酬体系在全国范围内引进千金研究院核心牵头专家，建立科研人员技术与管理职业发展双通道制度，提高战略转型关键研发人员的薪酬待遇，并实施股权激励、项目分红激励等激励机制。

（二）实施数字化战略，构建新模式

顺应数字革命大势，构建千金集团在数字化时代新的商业模式，从传统医药制造企业转型升级为数字化驱动企业。打造数字千金，对研发、生产、管理、销售全环节实施数字化改造，实现商业模式变革和降本增效，提升企业竞争力。

1. 研发数字化：通过机制变革和研发中台建设提高研发效率，通过薪酬变革和双通道建设提高研发人员收入，通过整合内外部研发资源加快研发速度。

2. 生产数字化：通过产供销一体化组织整合大生产板块，通过工艺升级、设备改进和供应链管理实现最大限度降本增效，让千金产品具有成本竞争力。

3. 管理数字化：全面梳理和优化管理制度和流程节点，制定战略相关的决策、执行、评价和考核制度和 SOP，不在管理上搞内耗，一心一意谋发展。

4. 营销数字化：打造数字千金营销新模式，建设数智大脑和四大中台（数据、场景、业务、技术）系统，从“以自我为中心”转变为“以客户为中心”，从渠道为王转变为用户为王，实现千金商业模式的大变革。

（三）实施人才战略，打造新组织

产品战略和数字化战略的实施需要人才战略的支撑，通过实施战略为员工打造实现成就和价值的平台，培养一支具备高度综合素质的战略人才梯队，为公司长远发展提供坚实的人才保障。

1. 坚持战略牵引：战略牵引业务，业务牵引组织，组织牵引人才，对战略任务进行精细化拆解，并明确责任分工，落实到组织、到部门人员。

2. 坚持三双策略：双螺旋组织。通过柔性组织解决战略中大事难事，传统部门职责根据战略及时调整。**双来源培养。**坚持内培、外引相结合，不唯学历、年龄、资历，只唯能力。**双通道建设。**制定管理和技术岗位双通道制度，及时奖励战略转型过程中承担主要工作、做出重要贡献的人员。

3. 坚持三能机制：干部能上能下。提拔优先考虑战略过程中做出主要贡献的人员，同时对战略过程中基本没贡献，完不成战

略职责的人进行合理调整。**收入能多能少**。对战略做出主要贡献的人员通过积分或者职级职衔实行即时奖励，对能力不能胜任战略任务的员工调低系数和调整薪酬。**员工能进能出**。大力引进985/211 院校专业匹配的高潜力人才，能力无法胜任战略职责的人员及时调出战略组织，让员工有动力，同时也有压力。

四、战略保障

成立千金集团战略市场部，负责战略工作的统筹安排与协调推进。根据战略规划制定战略任务清单，明确承担部门和牵头人。

战略任务进入到各公司绩效考核和各部门 KPI 考评指标，融入组织职责。根据战略需求及时调整公司原有制度和流程，提升协同效率。

每季度董事长办公会对战略执行进行跟进和考评，年度根据战略执行进展进行评估和完善。

株洲千金药业股份有限公司

2024 年 5 月 21 日