

股票简称：长春高新
股票代码：000661
深圳证券交易所发行上市



2025

年度环境、社会及公司治理(ESG)报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

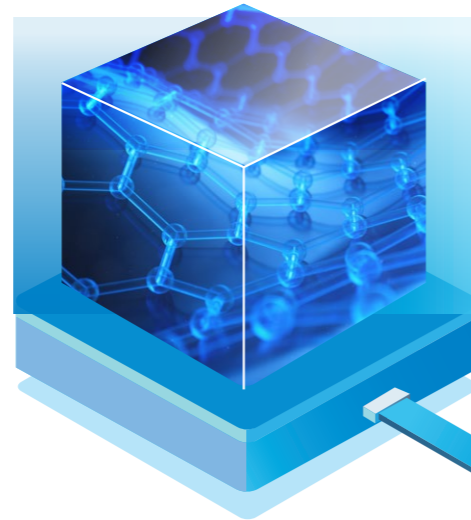


- 📍 公司地址：吉林省长春市高新海容广场B座27层
- ☎ 投资者专线：0431-80557027
- ✉ 联络邮箱：000661@ccht.jl.cn

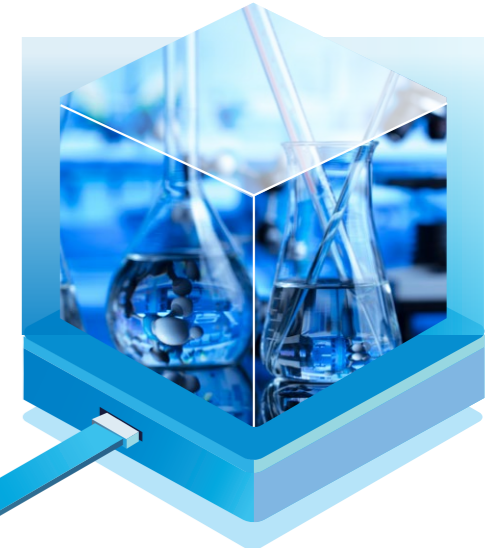
长春高新技术产业（集团）股份有限公司
CHANGCHUN HIGH-TECH INDUSTRY (GROUP) CO., LTD.

目录 CONTENTS

关于本报告	1
董事长致辞	3
走进长春高新	5
公司介绍	5
产品情况	7
企业文化	13
社会认可	14



4	以人为本,共赴美好未来	39
	增进员工福祉	41
	稳固安全防线	48
	传递公益力量	52



2	ESG管理	17
	ESG治理	17
	ESG战略	17
	ESG影响、风险与机遇管理	18
	双重重要性议题识别	18
	利益相关方沟通	20



6	强基固本,夯实管理基础	77
	坚持党建引领	79
	夯实公司治理	81
	强化合规风控	83
	恪守商业道德	85
	畅通沟通渠道	88

1	关键绩效数据	15
	经济指标	15
	环境指标	15
	社会指标	16
	治理指标	16

3	永续发展,厚植绿色根基	21
	筑牢生态基石	23
	聚力节能降耗	28
	加强污染防治	31
	应对气候变化	35

5	创新引领,润泽健康沃土	55
	坚持创新研发	57
	打造责任供应链	65
	精益产品质量	70
	推动数智转型	75

7	附录	91
	ESG关键绩效表	91
	指标索引	104
	意见反馈	107

关于本报告

时间范围

本报告是由长春高新技术产业（集团）股份有限公司（以下简称“长春高新”或“公司”）向社会发布的第五份环境、社会和公司治理报告，本报告遵循真实、准确、完整的原则，向各利益相关方披露长春高新2025年在环境、社会和公司治理领域开展的工作及取得的成果。

如无另外说明，本报告涵盖的组织范围为本公司及其附属公司。本报告为年度报告，报告期间为2025年1月1日至2025年12月31日，部分内容超过本期间。

编制依据

本报告严格按照深圳证券交易所《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17号——可持续发展报告（试行）》相关要求并结合公司行业特点、经营实际和重要性议题识别结果进行披露。对报告期内未构成公司重要性议题或暂不适用的议题，公司已结合实际情况作出相应说明，同时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专项报告参考指标体系》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）的基本框架，并参与回应了联合国可持续发展目标（SDGs）的信息披露要求。

联系方式

各位的宝贵意见对本公司持续改善环境及社会表现至关重要，如您对本报告有任何疑问或建议，欢迎通过以下方式联络本公司：

- 地址：吉林省长春市高新海容广场B座27层
- 投资者专线：0431-80557027
- 电子邮箱：000661@ccht.jl.cn

报告编制原则

重要性：以利益相关方沟通结果为参考，并采用重要性评估的方式，识别本公司报告期内的重要性议题，进而围绕重要性议题编制本报告。

量化：适时附注列明量化资料所用标准、方法及适用的假设。

一致性：在可行情况下及除非另有注明，披露统计方法与往年报告一致，以确保有意义之比较。

数据来源

除特殊说明之外，本报告所引用的信息与数据均来源于公司的内部文件或有关公开资料。本报告已经公司董事会审议通过，公司董事会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。

货币单位

如无特殊说明，货币单位均为人民币

报告编制流程

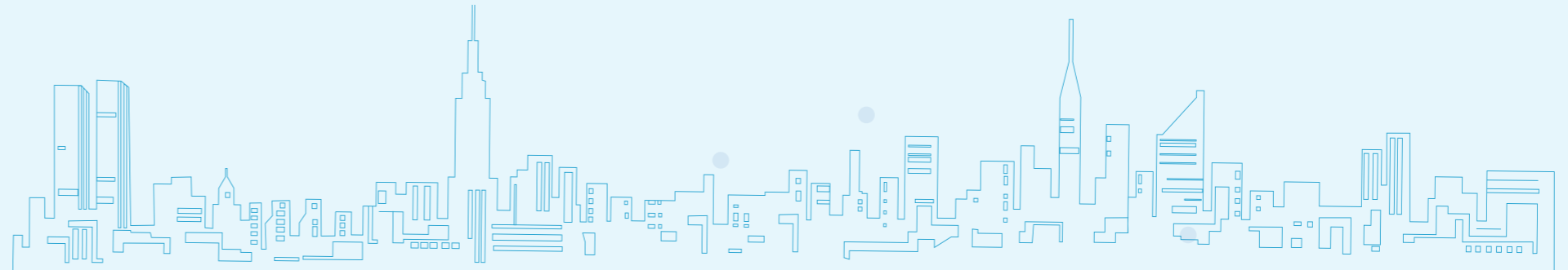
本报告经过调研访谈、资料收集、框架确定、报告编写、报告设计、部门与高层审核等环节完成编制。

报告获取

本报告以中文发布，您可以在深圳证券交易所网站（www.szse.cn）及公司官方网站（http://ccht.jl.cn/）查阅和下载本报告。



董事长致辞



时代奔涌，责任在肩。可持续发展成为全球共识，健康中国战略绘就宏伟蓝图，长春高新持续推进ESG理念融入战略与经营，在环境管理发展、创新研发和规范治理等方面取得积极进展。2025年，是我们在高质量发展道路上坚定前行的一年，更是将ESG理念深植战略核心、以行动书写可持续发展篇章的关键一年。

我们以绿色为笔，绘就人与自然和谐共生的生态画卷。

我们深知，企业的生命力源于自然的馈赠，也终将回馈于自然的平衡。长春高新将环境保护视为企业发展的根本前提，以系统化的环境管理体系和持续的技术创新，推动绿色低碳转型。我们致力于优化资源利用、强化污染防治、应对气候变化，将生态优先融入运营全流程，以实际行动守护绿水青山，为子孙后代留存可持续发展的生态根基。

我们以人才为本，构筑共创共享的价值共同体。

员工是企业最宝贵的财富，是创新与成长的源泉。我们致力于营造包容、安全、充满活力的职场环境，构建多元共融的文化氛围，为每一位员工提供成长舞台与发展通道。我们坚守安全生产底线，关爱员工身心健康，更以公益之心回馈社会，通过医疗帮扶、健康科普、社区共建等行动，传递企业温度，践行社会责任。

我们以创新为擎，奔赴医药健康的未来图景。

作为中国生物医药领域的重要力量，我们始终将创新视为企业发展的核心驱动力。聚焦治疗性生物制品及化学药品、生物疫苗等前沿领域，我们以临床需求为导向，推动产学研医深度融合，加速科技成果转化。我们严守产品质量与科技伦理，以安全有效的产品守护人类健康，以科技之力赋能美好生活。

我们以治理为基，筑牢诚信透明的发展基石。

我们持续完善治理结构，强化董事会职能，将ESG风险管控纳入决策流程，构建科学、高效、透明的治理体系。我们坚守合规经营底线，深化廉洁文化建设，保护投资者权益，以开放、诚信的沟通赢得信任，以稳健、规范的运作赢得尊重。

站在新起点，长春高新将继续以ESG为战略罗盘，将可持续发展理念深度融入企业基因。我们将携手各方伙伴，共建绿色、健康、共赢的产业生态，在践行国家战略、服务人类健康的征程中，持续创造价值、贡献力量。

我们坚信，唯有责任，方能行稳致远；唯有超越，方能基业长青。

谨此致敬每一位同行者，感谢您始终如一的信任与支持！

姜卫涛

长春高新技术产业（集团）股份有限公司 董事长

走进长春高新

公司介绍

长春高新成立于1993年6月，1996年12月8日在深圳证券交易所挂牌上市（证券代码：000661），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，现已发展成为一家专注于医药科技创新、兼具产业投资能力的企业集团。

公司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，公司始终秉承“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，形成了“四驾马车”协同发展的业务格局。



金赛药业

- 中国医药制造业百强企业、全国最大的基因工程制药基地以及中国首家基因工程药物质量管理示范中心，主导产品为重组人生长激素系列产品。

百克生物

- 主要从事人用疫苗产品的研发、生产与销售业务，是国家级企业技术中心、吉林省现代疫苗工程研究中心、吉林省疫苗科技创新中心和长春国家生物产业基地疫苗工程研究中心。

华康药业

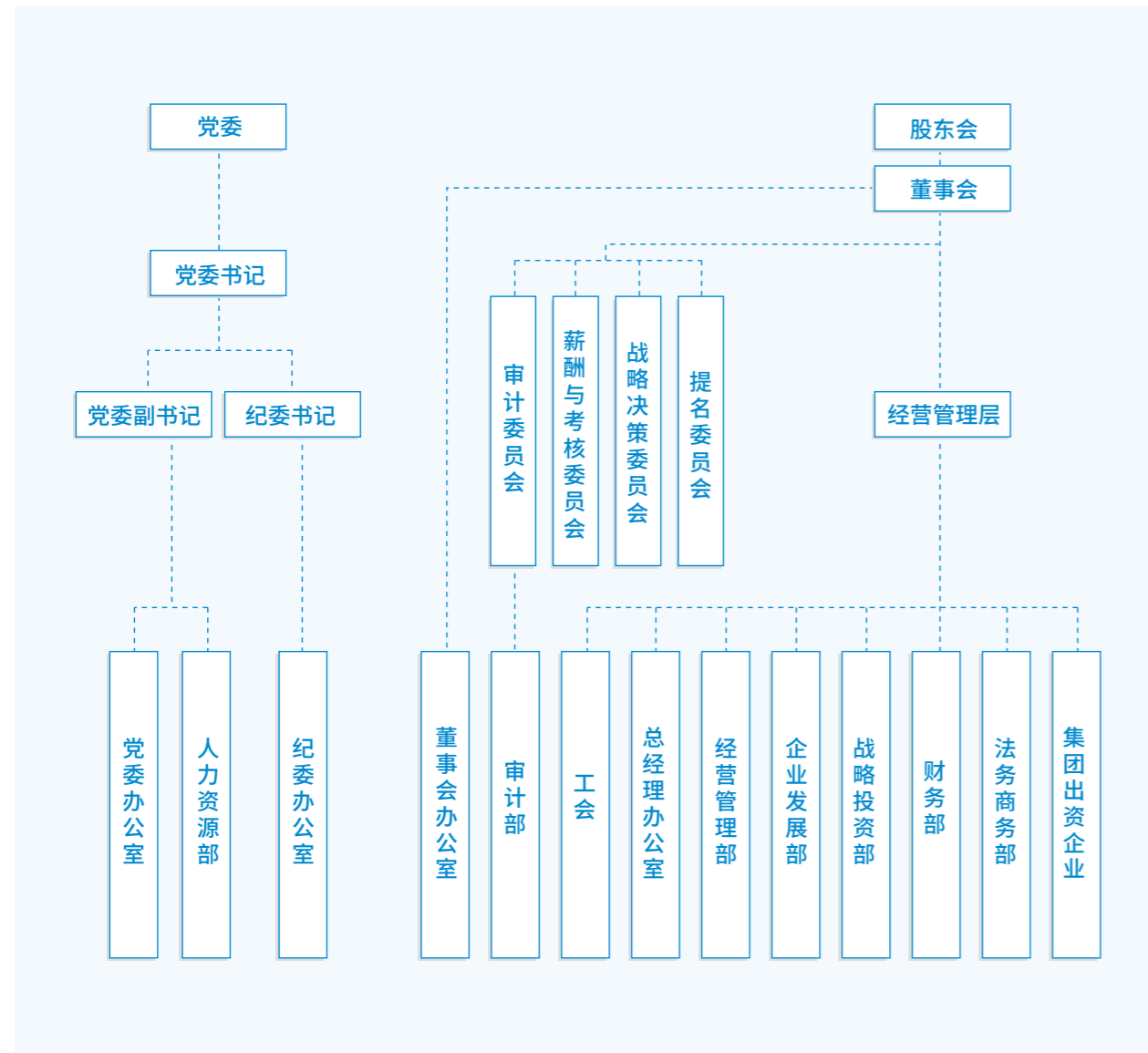
- 国家重点高新技术企业，是人参创新药物开发国家地方联合工程研究中心、吉林省中药大品种培育厅地共建科技创新中心。

高新地产

- 以房地产开发板块业务为主，经过多年的市场化运作，高新地产高端改善住房、国际甲级写字楼、星级酒店发展格局等产品业态都成为长春本土典范。

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，以期对人类健康福祉的不断提升做出持久贡献。

组织架构



产品情况

公司主营业务为生物制药及中成药的研发、生产和销售，辅以房地产开发等业务。公司经过多年的产业布局和研发投入，业务板块覆盖治疗性生物制剂、化学药品、疫苗及中成药等多个医药细分领域。

治疗性生物制品及化学药品业务板块

子公司金赛药业，是一家创新驱动的全产业链制药企业，致力于开发全球领先的创新药物。目前，金赛药业主要从事治疗性生物制品及化学药品的研发、生产和销售，不断强化内分泌代谢和妇儿领域布局，并积极拓展肿瘤、自身免疫、呼吸、肾科、眼科和神经疾病等细分领域。目前已上市的主要产品包括生长激素系列产品、促卵泡激素系列、金蓓欣（伏欣奇拜单抗）、美适亚（醋酸甲地孕酮）、安脱达（屋尘螨变应原制剂）等。主要产品具体情况如下：

领域	通用名	商品名	适应症及用途	商品图片
内分泌代谢	注射用人生长激素	赛增（粉针剂）	<ul style="list-style-type: none"> 用于内源性生长激素缺乏所引起的儿童生长缓慢 因Noonan综合征所引起的儿童身材矮小 因SHOX基因缺陷所引起的儿童身材矮小或生长障碍 因Prader-Willi综合征(PWS)所引起的儿童生长障碍 用于特发性身材矮小(ISS) 用于已明确的下丘脑-垂体疾病所致的生长激素缺乏症和经两种不同的生长激素刺激试验确诊的生长激素显著缺乏 用于因软骨发育不全所引起的儿童身材矮小 用于性腺发育不全(特纳综合征)所致女孩的生长障碍 	
	重组人生长激素注射液	赛增（水针剂）	<ul style="list-style-type: none"> 用于因小于胎龄儿(SGA)所引起的儿童身材矮小 用于慢性肾脏疾病(CKD)所引起的青春期前儿童生长障碍等 用于重度烧伤治疗 用于接受营养支持的成人短肠综合征 	

领域	通用名	商品名	适应症及用途	商品图片
内分泌代谢	金培生长激素注射液	金赛增(长效水针剂)	<ul style="list-style-type: none"> 用于内源性生长激素缺乏所引起的儿童生长缓慢等 用于性腺发育不全(Turner)所致女孩的生长障碍 用于特发性身材矮小(ISS)所致的生长迟缓 	
	注射用重组人促卵泡激素	金赛恒(粉针剂)	适用于无排卵[包括多囊卵巢综合征(PCOS)]及对枸橼酸克罗米酚治疗无反应的妇女。对于进行超排卵或辅助生育技术(ART)[如体外受精-胚胎移植(IVF)、配子输卵管内移植(GIFT)和合子输卵管内移植(ZIFT)]的患者,用本品可刺激多卵泡发育	
	重组人促卵泡激素注射液	金赛恒(水针剂)	适用于无排卵[包括多囊卵巢综合征(PCOS)]及对枸橼酸克罗米酚治疗无反应的妇女。对于进行超排卵或辅助生育技术(ART)[如体外受精-胚胎移植(IVF)、配子输卵管内移植(GIFT)和合子输卵管内移植(ZIFT)]的患者,用本品可刺激多卵泡发育	
女性健康	绒促卵泡激素αN02注射液	金赛佳	与促性腺激素释放激素拮抗剂联合使用,用于控制性卵巢刺激,以诱导多个卵泡发育	
	黄体酮注射液(II)	金赛欣	用于辅助生殖技术(ART)中黄体酮的补充治疗,适用于不能使用或不能耐受阴道制剂的女性	
	醋酸曲普瑞林注射液	金磊	适用于治疗一般需把类固醇性激素血清浓度降低至去势水平的患者。男性:激素依赖性前列腺癌。女性:子宫内膜异位症、子宫肌瘤或辅助生育技术(ART),例如体外授精术(IVF)	
	注射用醋酸西曲瑞克	金赛捷	适用于辅助生育技术中,对控制性卵巢刺激的患者,本品可防止提前排卵	

领域	通用名	商品名	适应症及用途	商品图片
女性健康	替勃龙片	金赛蓓	治疗妇女自然绝经和手术绝经所引起的低雌激素症状	
	外用人粒细胞巨噬细胞刺激因子凝胶	金扶宁	促进创面愈合,用于深II度烧伤创面	
	利丙双卡因乳膏	金赛宁金蔓佳赛达久	用于下列情况的皮层局部麻醉:1. 针穿刺,如:置入导管或取血样本;2.浅层外科手术,如:生殖器粘膜,在浅层外科手术或浸润麻醉之前;腿部溃疡清洁/清创术	
免疫与呼吸	伏欣奇拜单抗	金蓓欣	适用于对非甾体类抗炎药和/或秋水仙碱禁忌、不耐受或缺乏疗效的,以及不适合反复使用类固醇激素的成人痛风性关节炎急性发作患者	
	屋尘螨变应原制剂	安脱达	本品作为特异性免疫治疗用于有屋尘螨致敏史的轻中度过敏性哮喘及/或过敏性鼻炎患者。	
	螨变应原皮肤点刺试剂盒	安刺	用于辅助诊断因屋尘螨或粉尘螨致敏引起的I型变态反应性疾病。	
	醋酸甲地孕酮口服混悬液	美适亚	用于治疗获得性免疫缺陷综合征患者的厌食症,以及获得性免疫缺陷综合征患者及癌症患者恶病质引起的体重明显减轻	
	口腔凝胶	益普舒	适用于由放化疗引起的口腔黏膜炎	

生物疫苗业务板块

子公司百克生物是一家专业从事人用疫苗研发、生产、销售的高科技生物制药企业,目前拥有水痘疫苗、鼻喷流感疫苗、带状疱疹疫苗、液体鼻喷流感疫苗等已获批的疫苗产品。主要产品具体情况如下:

产品名称	产品名称	规格	产品对象及用途	商品图片
非免疫规划疫苗/减毒活疫苗	水痘减毒活疫苗	西林瓶 (冻干剂型) 预充罐装 (冻干剂型) 安瓿瓶 (冻干剂型)	适用于12月龄以上的所有健康水痘易感者。接种后可刺激机体产生抗水痘-带状疱疹病毒的免疫力,从而预防水痘	
	带状疱疹减毒活疫苗	西林瓶 (冻干剂型)	适用于40岁及以上成人,接种后可刺激机体产生抗水痘-带状疱疹病毒的免疫力,用于预防带状疱疹	
	冻干鼻喷流感减毒活疫苗	西林瓶 (冻干剂型)	适用于3-17岁流感流行季节期间流感易感者。接种后可刺激机体产生抗流感病毒的免疫力,用于预防由疫苗相关型别的流感病毒引起的流行性感冒	
	鼻喷流感减毒活疫苗	预灌封 (液体)	该疫苗在其已上市冻干鼻喷流感减毒活疫苗产品基础上进行了剂型改良,由原冻干剂型升级为液体剂型,使用过程中无需复溶步骤,接种更加便利,适用人群为3(36月龄)~17岁人群。	

中成药业务板块

子公司华康药业,主要从事中成药、化药的研发、生产和销售,主要产品包括银花泌炎灵片、血栓心脉宁片、疏清颗粒、清胃止痛微丸等,涵盖中药抗炎、心脑血管、儿科等产品线。主要产品具体情况如下:

品种	产品名称	适应症及用途	产品图片
中药抗炎	银花泌炎灵片	清热解毒、利湿通淋。用于急性肾盂肾炎,急性膀胱炎,下焦湿热证,证见发热恶寒、尿频急、尿道刺痛或尿血、腰痛等	
	清胃止痛微丸	清胃泻火,柔肝止痛,用于胃脘痛等火郁症	
心脑血管	血栓心脉宁片	益气活血,开窍止痛。用于气虚血瘀所致的中风、胸痹,症见头晕目眩、半身不遂、胸闷心痛、心悸气短;缺血性中风恢复期、冠心病心绞痛见上述证候者	
儿科	疏清颗粒	清热解毒,宣泄肺胃。用于小儿外感风热证,症见:发热、鼻塞、咽痛、流涕、口渴、咳嗽、汗出	

房地产业务板块

子公司高新地产，主要在长春市从事房地产的开发及销售，先后开发了高新·怡众名城、高新·和园、高新·慧园、高新·君园、高新·海容广场、高新·容园等项目。2025年，高新地产进一步推动“精准定位+高效去化”策略加速库存消化，通过优化户型设计、联动配套资源等组合拳，持续推动康达旧城改造项目相关存量房源去化进程。

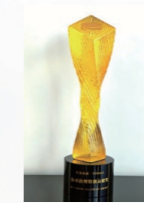
在业务转型层面，高新地产正从传统住宅开发向多业态、多元化的轻资产运营发展方向稳步迈进。地产板块深度参与公司医药产业生态构建，承接子公司金赛药业上海研发中心等医药产业项目的建设管理，将地产开发经验与医药产业需求深度融合，在实验室规划、洁净车间建设、科研配套设施等领域形成专业化服务能力。这种“地产+医药”的跨界协同模式，不仅实现了公司内部房地产业务板块与医药主业的资源整合，更通过医药产业地产建设持续探索差异化竞争路径。

企业文化

长春高新努力实现国家、股东、企业与员工四个方面的有机统一，以体现四者利益相协调，当前与长远发展相协调，企业与社会、环境相协调；公司定位以制药、医疗服务为主业，以生物制药和中成药的生产和销售为重点，适度多元化经营，努力提高经营管理水平、创造卓越业绩；以信用立企、制度治企作为企业的立身之本和发展之基，以开放、合作作为持续发展的必由之路，以“创新、专注、包容、共享、超越”为企业主旨。公司以内部控制体系建设为契机，促进风险管理理念的形成。公司领导在企业文化建设中发挥垂范作用，公司员工能认真履行岗位职责，具有强烈的社会责任感和积极向上的精神风貌。



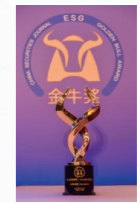
社会认可



《董事会》杂志
公司治理特别贡献奖



《中国证券报》
2024年度金信披奖



《中国证券报》
第三届国新杯ESG金牛奖百强



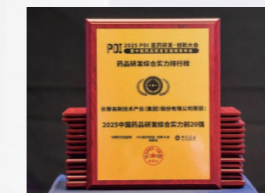
华夏时报
2025年度创新药典型案例



中国上市公司协会
2025年上市公司董事会最佳实践案例



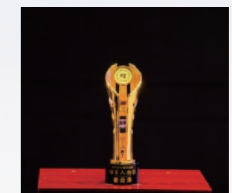
中国上市公司协会
2025年上市公司可持续发展最佳实践案例



《中国医药》杂志
2025中国药品研发综合实力前20强



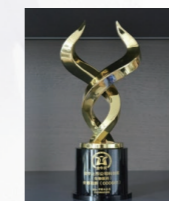
《E经理人》杂志
2025中国医药创新企业100强第一梯队



《中国医药》杂志
2025中国医药创新领军人物奖



《证券时报》
上市公司投资者关系管理天马奖



《中国证券报》
金牛上市公司科创奖



中国上市公司协会
上市公司投资者关系管理最佳实践奖



中国上市公司协会
2025年上市公司内部控制最佳实践案例

关键绩效数据¹

经济指标²

总资产
300.81 亿元

归母净资产
220.09 亿元

营业收入
120.83 亿元

归母净利润
1.55 亿元

环境指标

环保总投入
916.13 万元

能源消耗总量
71,225.82 吨标准煤

总耗水量
2,276,063 吨

累计国家级绿色工厂
2 个

温室气体排放总量
185,187.12 吨二氧化碳当量

社会指标

安全培训参与人次
36,912 人次

在职员工数量
10,080 人

员工培训支出
706.61 万元

员工满意度得分
94.47 分

研发投入金额
29.36 亿元

申请专利数量
233 件

客户满意度得分
98 分

客户投诉解决完成率
100 %

签订廉洁协议的供应商数量
2,050 家

实施对外捐赠
3.89 亿元

治理指标

接受反商业贿赂及反贪污培训
总人数占比
100 %

召开董事会次数
8 次

党委会会议次数
20 次

平台回复次数
471 个

路演次数
55 次

接待投资者人次
200+ 人次

1. 除另有说明外，本页指标统计口径覆盖公司及纳入合并报表范围的主要子公司；环境类指标统计边界与本报告组织范围一致；满意度类指标基于年度调研结果；部分指标因统计方法优化与上年不可直接比较的，已在附录说明。

2. 本页经济指标引自公司2025年年度报告，如与年度报告存在差异，以年度报告为准。

ESG管理

ESG治理

长春高新注重企业与社会、环境的协调可持续发展，把履行社会责任作为提升核心竞争能力的重要措施，促进企业全面协调可持续发展。公司始终坚持把为社会和公众提供合格产品及服务作为公司最大责任。公司秉承可持续发展理念，积极推动子公司履行企业社会责任，并推广子公司在社会责任管理各方面的典型做法，有力促进了企业的可持续发展。

董事会负责审议公司可持续发展相关重大事项并监督实施；战略与决策委员会负责研究相关议题并提出建议；ESG工作小组负责组织推进、数据归集、议题协调与信息披露；各职能部门和子公司负责落实具体工作。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事务的统筹管理，推动公司环境、社会和治理工作持续提升。

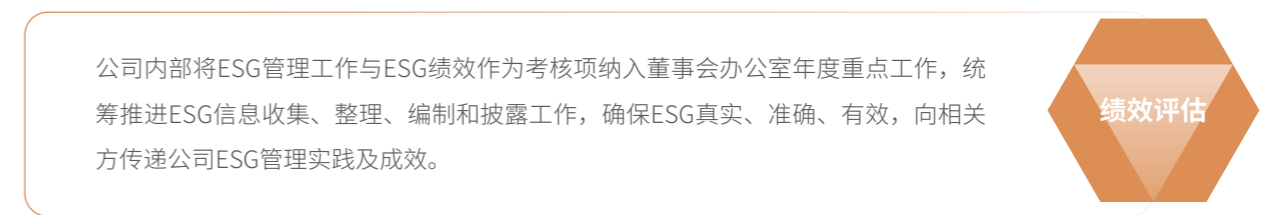
ESG战略

长春高新积极应对外部环境变化，主动寻求自身蜕变，推进可持续发展理念融入公司战略与经营。在实现自身高质量发展的同时，处理好发展过程中面临的环境、社会与治理风险，寻求长期发展机遇，在经济、社会和环境领域持续创造价值，与利益相关方携手迈向美好未来。

ESG影响、风险与机遇管理



公司将可持续发展管理职责纳入经营决策和内部控制评估中。董事会及经营层每年定期对公司可持续发展相关事项进行研究并提出建议。



公司内部将ESG管理工作与ESG绩效作为考核项纳入董事会办公室年度重点工作，统筹推进ESG信息收集、整理、编制和披露工作，确保ESG真实、准确、有效，向相关方传递公司ESG管理实践及成效。



公司定期邀请外部机构，从ESG概念、ESG发展趋势、ESG信息披露要求、ESG专项报告编制要求等对公司领导层、ESG工作小组成员进行系统培训，增强对ESG理念的认识，提升ESG理念认知水平，优化管理工作，层层推进落实ESG提升行动。

双重重要性议题识别

第一步 识别关键议题

公司结合深交所《指引》议题设置、行业特点、公司性质、行业发展阶段、自身商业模式等，初步识别出与公司发展、环境、社会等方面相关的议题。

第二步 重要性分析

公司针对识别出的议题，通过问卷调查、专家评估、行业对标等方式，收集并分析利益相关方意见，进行影响重要性及财务重要性评估，确定各议题影响重要性及财务重要性分数。

重要性类别	解释	调查方法
影响重要性	公司在相应议题的表现是否会对经济、社会和环境产生重大影响	问卷调查
财务重要性	议题是否预期在短期、中期和长期内对公司商业模式、业务运营、发展战略、财务状况、经营成果、现金流、融资方式及成本等产生重大影响	问卷调查

» 第三步 重要性议题综合分析

结合影响重要性和财务重要性分析结果，根据公司发展情况，确定公司影响重要性及财务重要性议题阈值，进行重要性排序并绘制重要性议题矩阵。各议题的重要程度为公司持续进行可持续发展与社会责任相关信息披露提供重要参考。

其中，环境合规管理、创新驱动、供应链安全管理为财务重要性议题，应对气候变化、产品和服务安全质量为双重重要性议题。



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。

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	医疗机构	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	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	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	优化薪酬与福利体系 实施员工培训 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	合规经营 推动行业发展 产学研合作	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	响应国家政策 依法经营 依法纳税 支持地方发展	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	实际控制人 机构投资者 中小股东 潜在投资者	高质量信息披露 投资者沟通 股东权益保护	股东会 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	良好稳定的合作关系 商业道德 可持续的供应链	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	减少环境污染 带动当地经济发展 社会公益事业	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

永续发展 厚植绿色根基

筑牢生态基石
聚力节能降耗
加强污染防治
应对气候变化

■ 贡献联合国可持续发展目标(SDGs):



筑牢生态基石

长春高新将生态责任深植企业发展基因，践行“人与自然和谐共生”的发展观，将绿色转型与生态保护融入运营全局，以责任担当筑牢可持续发展根基，以理念先行赋能高质量发展，书写人与自然和谐共生的生态答卷。

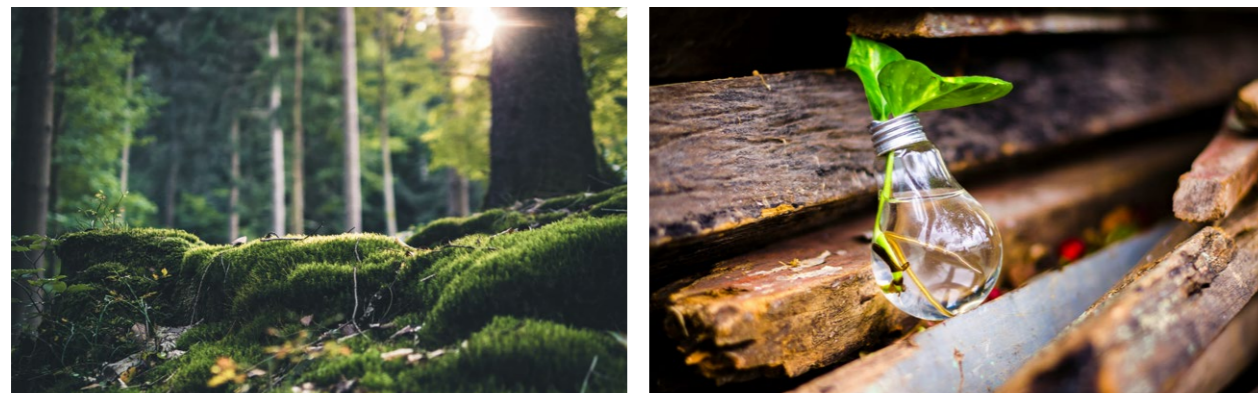
环境合规管理

治理

长春高新严格遵守《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》《中华人民共和国噪声污染防治法》等环境保护法律法规以及行业标准，严守环境合规底线。由于公司主要生产单位集中于各子公司，治理层面由各子公司结合运营特点和行业监管要求建立相应管理体系，报告期内，公司未发生环境领域违法违规情况。

制度建设方面，公司统筹各子公司制定《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，助力公司在生产运营中持续规避环境合规风险，稳步提升环境管理的规范化、精细化水平。

组织架构方面，各子公司始终贯彻“谁主管、谁负责；谁为主、谁负责；管生产，必须抓环保”的原则，建立健全部门层级环境管理架构，落实环境管理责任。



战略

公司统筹各子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，并针对环境合规管理议题范畴开展风险识别与财务影响分析，确保公司环境合规相关风险平稳可控。

风险或机遇	财务影响	应对举措
政策与法律风险	环保政策法规升级可能增加合规改造成本。	<ul style="list-style-type: none"> 统筹各子公司及时跟踪环境信息披露、污染物排放等法律法规及监管要求的最新动向，形成内部环境管理制度体系。 积极配合政府相关行政主管部门对辖区企事业单位环保工作的管理要求，对新要求做出率先响应。
声誉风险	环境合规事件可能损害公司声誉，并对融资、股价和运营成本产生不利影响。	<ul style="list-style-type: none"> 子公司金赛药业定期与政府监管部门、行业协会、客户等利益相关方沟通，了解其对环境管理工作的期望并将其纳入管理范畴；积极配合政府相关行政主管部门对辖区企事业单位环保工作的管理要求，对新要求做出率先响应；密切关注园区周边村镇居民的反馈，避免因环境管理工作的不足对周边居民生活造成不便。

影响、风险和机遇管理

公司将环境合规相关风险纳入年度风险识别与内控评价范围，结合政策跟踪、现场检查、事件复盘和利益相关方反馈进行动态识别与分级管理。公司统筹各子公司建立了完善的突发环境事件应对机制，通过制定专项预案、明确管理要求、开展实战演练，筑牢环境安全防线。

- 各厂区均编制《突发环境事件应急预案》，按事件严重性和紧急程度划分四级响应标准。
- 在长春高新统筹下开展环境因素识别与评价，梳理重要环境风险清单并落实管控措施，按照“三个验证、三个覆盖”原则，定期组织化学品泄漏等场景应急演练，持续提升风险防控与应急处置能力。

- 所属厂区已完成突发环境事件应急预案备案，通过定期开展应急演练，强化突发情况快速响应能力。



- 制定《吉林华康药业股份有限公司突发环境应急预案》，按事故危害程度设立应急救援机构，成立“指挥领导小组”，从预防预警、信息报告、应急响应、救援措施、应急保障到预案管理，形成全流程闭环管控体系。

指标与目标

报告期内，公司未发生环境领域违法违规情况。

报告期内因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚金额

0 万元

环保总投入占营业收入比例

0.07 %

通过ISO 14001:2015环境管理体系认证的子公司

3 个

环保总投入

916.13 万元

缴纳环保税

7.80 万元

累计国家级绿色工厂数量

2 个

生态系统和生物多样性保护

长春高新严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》《中华人民共和国野生动物保护法》《中华人民共和国森林法》《中华人民共和国海洋环境保护法》《中华人民共和国湿地保护法》《生物多样性公约》《湿地公约》等法律法规、政策规划及国际公约，制定了《土壤和地下水污染隐患排查制度》《环境管理台账记录制度》《环境风险及环境事件管理制度》《废药品处置管理规程》等制度，构建起覆盖生态保护、污染防治、风险化解的完善监督管理体系，落实全流程生态保护执行要求。

项目选址管理

- 严格遵守生态敏感区专项管理规定，新建项目优先避让生态敏感区。
- 确需穿（跨）越的，须按要求开展专项论证并取得主管部门许可，未获许可不得开工。

建设前环评

- 项目开工前规范开展环境影响评价，重点评估对生态红线区、生态敏感区内濒危物种、野生动植物等核心要素的影响，经评估可接受且取得环评批复后，方可启动建设。

明确生态红线

- 明确不毁林、规避生态保护红线等核心要求，督促子公司在项目设计、建设及运行阶段严格落实生物多样性保护措施，降低生产经营对生态环境的扰动。

水土保持与修复

- 严格落实水土保持防治费用，有效控制工程建设中的水土流失。
- 在项目退出阶段，持续推进周边生态环境改善。

报告期内，新建及改扩建项目均按要求开展环评/环保手续办理，未发生因生态保护问题导致的行政处罚或项目停工事件。



绿色运营

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，构建起“生产端减污增效、办公端节能降碳、供应链绿色协同、全员绿色文化培育”的多维度可持续运营体系。

子公司金赛药业制定《清洁生产管理制度》，由环境健康安全部统筹清洁生产审核，各部门（车间）落实日常工作，形成统筹、执行闭环管理模式，旗下子公司金派格药业本年度已通过清洁生产审核，标志着清洁生产实践取得阶段性成果。

积极倡导绿色办公文化，通过环保宣传教育强化员工环保意识，传递节约用水、节约用能、节约用纸、绿色消费等理念。未来将持续完善绿色办公举措，以全员行动助力生态环境建设。

公司通过优化物流模式降低环境影响，采用循环包装、仓配优化、提升空间装载率、多式联运等举措，结合先进物流技术提升资源使用效率，加快构建绿色化、智能化、信息化物流产业链，助力全流程提质增效与低碳减排。

公司以“六五环境日”为契机开展系列活动，包括环保知识竞赛、悬挂宣传条幅、播放环保宣传片、节能主题宣传等，向员工普及环保知识，深化全员生态责任意识。



金赛药业以培训与活动筑牢全员环保意识

2025年，金赛药业对环境保护工作予以高度重视。全年共组织开展14次与环保相关的专题培训，累计培训员工达10,834人次，达成全员覆盖、分层推进的目标。培训内容包含环保管理制度、环境管理体系（ISO 14001）建设、清洁生产、废弃物管理、突发环境事件应急预案演练以及国家最新环保法律法规解读。通过这些培训，普及了绿色生产理念、工艺优化方法以及节能降耗的实操手段，深化了员工对源头减污的认知，切实提升了员工的环保意识与应急处置能力。

同时，在“六五环境日”期间，公司精心策划并组织了环保知识竞赛活动，广泛普及环保法律法规、企业环保管理要求、日常环保常识以及节能降碳实用知识，营造出浓厚的绿色文化氛围。该活动不仅增强了员工参与环保工作的主动性与责任感，还进一步推动了企业环境治理体系的完善。金赛药业将持续强化环保宣传教育，把绿色理念融入日常运营之中，为企业的可持续发展与生态文明建设贡献力量。



案例

聚力节能降耗

长春高新将资源节约与循环共生理念深度融入发展全链条，依托系统化制度构建与精细化实践推进，筑牢资源利用与循环经济的绿色根基，以责任担当践行生态文明使命，淬炼资源节约型企业底色。

能源利用

长春高新严格遵守《中华人民共和国节约能源法》，统筹各子公司设备动力部、安全环保部等归口部门负责本单位能源管理事宜，结合生产运营实际制定《节能降耗管理制度》《节能降耗控制程序》《能源使用管理规程》以及《供应链能源管理工作小组管理规程》等一系列制度规范。2025年，各子公司深入开展节能降耗管理工作，定期追踪各子公司能源利用与节能工作进展，推动能源节约要求走深走实。



金赛药业

- 每月统计各厂区能耗数据，对偏差较大项深入分析并制定改进措施；建立能源不合理使用状态巡检与月度通报机制，强化全员用能意识。
- 技术节能方面引入了B厂区生产2楼一期闪蒸气余热回收技术，消除屋顶排放气体的同时实现节能降耗；B厂区锅炉房引入天然气磁化节气装置，预计全年天然气节降收益4%，约145万元。
- 管理节能方面对于非药车间空调机组实施降频管控策略，调节冷水机组出水温度保障安全生产的同时实现节能降耗。

百克生物

- 对各用能环节进行动态追踪与数据复盘，通过能效对标分析，及时发现运行偏差与节能潜力。
- 针对生产流程中出现的能源消耗异常情况，工程技术团队精准施策，形成了设备改造、工艺优化、智能调控相结合的立体化解决方案，持续提升能源利用效能。

华康药业

- 逐步学习了解“绿电”与传统业务深度融合，不断提高“绿电”应用比例。加快天然气替代、电替代步伐，推进能源结构低碳化。

水资源利用

长春高新及子公司严格遵循《中华人民共和国水法》《中华人民共和国环境保护法》等法律法规要求，结合自身运营特点，通过制度规范与技术、管理创新构建水资源高效利用体系。2025年，各子公司以实际行动助力水资源节约型企业建设。

金赛药业

- 依据《中华人民共和国节约能源法》《重点用能单位节能管理办法》《长春市水资源管理条例》，制定《能源使用管理规程》，依托能源管理体系对水资源使用实施精细化管控，并定期开展水平衡测试，保障用水合规与高效，实现万元产值产品用水量达成下降2%预设目标。

百克生物

- 引入雨水、浓水回收系统，将回收的雨水、浓水合理用于厂区绿植灌溉及生产辅助环节，全年可节约水资源约2,100吨；
- 购置凝结水回收装置，对生产过程中热直排产生的高温余热进行冷凝水回收再利用，全年可节约水资源约16,000吨，既实现了水资源节约，也达成了余热高效利用；
- 规范冷却水、冷冻水管理，厂区现有冷却水、冷冻水箱共计601吨，全年持续稳定运行，通过循环利用模式大幅提高水资源重复利用率，减少新鲜水消耗；

华康药业

- 聚焦水资源循环利用与消耗降低，持续完善污水循环系统，推广节水用具、实施节水技术改造，推进冷却水冷却塔循环、污水处理中水回用、蒸汽凝结水回收等资源再利用措施。拓展回用场景，将生产循环水用于草坪灌溉等。自建污水处理站，对生产废水进行合规处理后部分循环使用，稳步提升水资源利用效率。

案例

百克生物卓越厂区多举措打造节水型生产场景

2025年，卓越厂区推进水资源循环利用改造，一方面引入雨水、中水回收系统，将回收的雨水与中水用于厂区绿植灌溉，减少绿化环节对新鲜水资源的消耗；另一方面在各栋楼安装冷凝水回收机，将产生的冷凝水回收至锅炉房冷凝水箱，经高温软水器处理后供厂区锅炉使用，通过这两项举措，厂区实现了水资源的梯级循环利用，有效降低了生产用水成本，减少了水资源浪费，为节水型企业建设提供了有力支撑。



循环经济

长春高新严格遵循《中华人民共和国循环经济促进法》要求，以资源高效利用为目标，构建覆盖资源节约与物料管理的规范化体系。公司统筹各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》《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。

公司核心物料涵盖生产主原料、辅材、包装材料等品类。存储上实施分区定置管理，按物料特性划分温湿度管控区、危险品专区等，依托数字化系统（SAP）实现库存实时监控、先进先出管控；在运输环节优选合规物流合作方，规划最优运输路线，推行集装箱化、标准化装载，严控运输损耗。

2025年，各子公司积极推动物料、包材管理精细化管理，传递“资源节约、循环再生”的发展共识。

金赛药业

- 包装减量化。在生产用包装材料选型、设计及标准制定过程中，积极践行减量化的理念，以减少包装材料的消耗以及对外部环境的影响。在不影响质量的前提下，将部分产品的包装盒、说明书及外箱尺寸进行缩小，减少包材消耗。以某产品的包装盒为例，通过缩减尺寸，可以实现纸张原材料减重20%左右。
- 包装轻量化。通过采取轻量化的包装材料，间接减少包装材料生产过程中的各种消耗。如某产品说明书纸张克重由80g调整为60g，在不影响使用的情况下，可以减少35%的纸张消耗。
- 包装材质优化。对部分产品的包装材质进行了优化，如将某产品的材质由进口顶级画刊纸调整为国产的双胶纸，既不影响使用，又可以减少包装材料在生产、流通过程中的各种资源消耗。
- 包材工艺简化。将复杂工艺的包材进行工艺简化，减少包材生产过程中的各项资源消耗，以及减少有害物质的排放。如将某产品的包装盒由覆膜工艺+封口签的形式调整为上光油工艺，这样可以避免对塑料材质的使用。
- 使用绿色材料。在生产过程中使用绿色材料，减少有害物质的产生和排放。如公司的包装盒供应商通过FSC认证，其生产过程中使用的纸张符合绿色环保、可持续的要求。

华康药业

- 尽量使用可再生资源，包装材料尽可能选用环保、可循环使用材料，推进废弃物减量化、资源化利用。

加强污染防治

长春高新以源头防控为先导、过程严管为支撑、末端善治为保障筑牢生态环境安全防线，坚持系统治理、持续改善，构建覆盖废水、废气及固废的全链条污染防治管理体系，以扎实的治理行动践行ESG承诺，为推动生态与发展协同共生注入绿色动能。

污染物排放

废水管理

长春高新严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规，统筹各子公司建立《水污染防治管理制度》《排污许可管理制度》等制度规范，通过构建完善的废水管理制度降低环境风险。

公司产生废水的主要经营环节包括但不限于生产、办公环节等，排水包括生活污水、生产废水，生产废水包括工艺废水、设备清洗废水、洗罐废水、实验室废水、地面冲洗水、冷却循环排污水、脱盐站排水，以及锅炉排水等。公司各环节涉及的废水污染物类型包括化学需氧量（COD）、氨氮（NH₃-N）、总氮（TN）、总磷（TP）、二氯甲烷等。

金赛药业

- 秉持“清污分流，雨污分流”的污水处理原则，在各生产单位建立生活污水处理站，根据各单位污水污染因子实际情况，采用化学法、生化法等多种工艺处理方法和污水治理方式。
- 选取耗水量少、对水环境不产生污染或污染相对较轻的工艺路线及制造技术，在源头上减少废水的产生；
- 定期开展水体污染的防治检查，设置规范化污水排放口并安装污水在线监测设备，实时监控污水水质情况，避免水体污染事件的发生。
- 冷凝水会用于换热机组的采暖换热，减少废水排放和新鲜水使用。

百克生物

- 搭建污水站在线监测系统，可实现废水流量监测、废水水样自动采集、水样分析及分析数据统计、上传等全流程智能化操作，大幅提升了废水监测的精准度和效率，实现废水管理的智能化升级。

华康药业

- 废水经管道转运至公司污水处理站，经过处理部分可用于绿化灌溉，其他达到排放标准后排放至市政污水管网

2025年，公司废水处理设施运行良好，各项废水污染物排放达成100%达标排放。

废气管理

长春高新在废气污染防治领域构建了精准、全面的管控体系，以科学、合规的废气排放为基础对废气污染物实施全链条精细化风险管理。各子公司严格遵循《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规，结合自身生产实际制定《大气污染防治管理制度》，并建立《污染防治设施运行台账》等管理工具，对废气污染物开展实时监测与动态管控，以扎实行动践行企业环境责任。

公司主要废气污染物产生于生产环节，包括挥发性有机物（VOCs）、非甲烷总烃、氨（氨气）、硫化氢、颗粒物等。

金赛药业

- 源头防控：**优先选用低污染、低毒性原辅材料，持续推进有机溶剂替代项目，减少挥发性有机污染物（VOCs）的源头产生量，从生产前端降低废气污染负荷。
- 过程管控：**在危险废物储存间设置挥发性气体收集处理设备，杜绝废气无组织散逸；建立有机废气处理设施常态化维护机制，按规范定期更换活性炭，保障设备稳定运行，减少废气非正常排放。
- 末端治理：**生产环节产生的有机废气经统一收集后，采用“吸收/冷凝+吸附”两级处理工艺深度净化；污水处理站产生的恶臭废气，通过“洗涤塔+生物滤池”组合工艺高效除臭，确保最终排放符合环保标准。

百克生物

- 持续强化废气处理设施的运维管理，保障各类废气处理设施全年稳定、高效运行，对生产运营过程中产生的废气进行全面收集、科学处理，从源头减少大气污染物排放。

华康药业

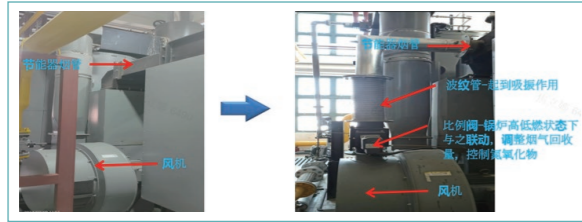
- 优先使用污染性低或毒性低的原辅材料，持续开展有机溶剂替代项目，减少挥发性有机污染物排放，从源头减少挥发性有机污染物排放，推进源头替代。
- 设置挥发性气体收集处理设备在工业危险废物储存间，避免废气的无组织排放。



2025年，公司废气处理设施运行良好，各项废气污染物排放达成100%达标排放。

案例

金赛药业投资燃气锅炉低氮燃烧改造项目



2025年，金赛药业积极响应国家环保政策，践行绿色发展理念，投资近30万元于越达路厂区组织开展燃气锅炉低氮燃烧改造项目。该项目运用先进的比例调节阀技术，精准调控EGR（废气再循环）挡板的开度，实现低负荷、高负荷及燃烧状态转换过程中的动态调节，确保燃烧过程持续处于最佳状态。通过优化燃烧效率，不仅有效保障了锅炉运行的稳定性，还显著减少了氮氧化物（NOx）的产生。改造完成后，锅炉排放的氮氧化物浓度从原本的100mg/m³大幅降至50mg/m³，减排效果显著，达到国家超低排放标准。

废弃物处理

长春高新严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《环境监管重点单位名录管理办法》《危险废物转移管理办法》《企业环境信息依法披露管理办法》等，统筹各子公司制定《固体废物管理控制程序》《固体废物管理制度》等制度规范，紧紧围绕固危废源头减量、资源化利用、无害化处置三大方向，从政策法规宣贯、体系能力建设、科研攻关探索、重点项目实施、信息系统建设、专项监督检查六大方向开展废弃物管理工作，对一般固体废物、危险废物分类管理，同时统筹子公司制定废弃物管理目标与规划，对废弃物减排目标进度开展定期追踪。

公司倡导简约适度、绿色低碳的工作和生活方式，生产过程优先使用资源利用率高、固体废物产生量少的清洁生产技术、工艺和设备，全体员工积极参与减少固体废物的产生量，促进固体废物的综合利用，降低固体废物的危害性。

一般固体废物管理

金赛药业

- 对于生活垃圾，定点收集后委托环卫及时清运；餐厨垃圾委托具有资质单位合规处置；建筑垃圾由施工方根据签订的施工协议进行单独处理处置。
- 对一般工业固废实施分类收集、妥善暂存，能够重复利用的外包装纸箱等进行内部循环利用，减少无害废弃物的产生，其余不能利用的交由专业处理单位回收处理。

华康药业

- 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。



危险废弃物管理

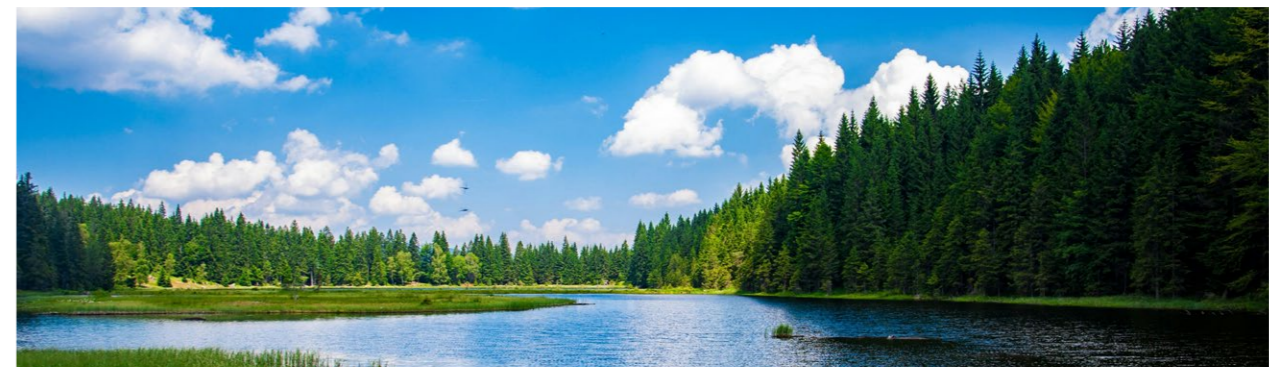
金赛药业

- 全面辨识危险废弃物产生环节，委托有专业资质的单位进行废弃物属性鉴别，规范危险废弃物标志标识，建立危险废弃物清单及台账。
- 依法依规开展危险废弃物暂存设施建设和运维，规范分类、分区贮存，严禁露天堆放。
- 通过危废识别、法规学习将车间清洁准备过程中擦拭用的清洁抹布，将其从危险废物转变为一般工业固体废物，减少有害废弃物产生；生产中的擦拭用清洁抹布仍以沾染性废物类别做危废管理。
- 工艺部门优化生产工艺，提升收率、减少单位产品有机溶剂使用量，有效降低整个生产流程中的危险废物产生量。
- 产生的危险废物委托具有专业资质的单位进行转移处置。

百克生物

- 通过台账汇总、年度管理计划制定、相关手续审批及备案工作，全程监督管控流程落地。整个操作流程严格按照“年度计划与申报、分类收集、转运、记录填写、危险废弃物转移与备案”的规范推进，形成闭环管理体系。

2025年，公司严格落实废弃物管理要求，实现一般固体废物、危险废弃物100%合规处置。



应对气候变化

在全球气候变化持续加剧的态势下，我们充分意识到气候变化对我们自身运营及业务开展带来的深刻影响，从治理、战略、风险管理、指标和目标四个方面出发，主动识别和分析气候风险与机遇对我们生产经营的潜在影响，并根据识别结果采取应对措施，强化企业气候韧性。

治理

我们将气候变化与碳排放议题作为战略中的重要考虑因素，将应对气候变化相关工作归属至公司ESG管理体系，公司决策层与管理层不断提升气候相关的知识与技能，相关部门与分子公司将气候变化风险管理融入日常工作中协同推进工作进展，同时邀请行业专家、专业机构开展气候相关专题研讨，为公司气候问题治理决策提供咨询支撑。



战略

公司主动关注并分析气候相关政策与法律法规，结合自身业务特点、内外部发展环境、对标气候信息披露优秀实践并综合专家意见，识别具有重要潜在影响的气候风险与机遇，锚定其具体类型以及影响时限并制定具有针对性的应对举措。



风险或机遇类型	风险或机遇描述	潜在影响			应对措施
		影响时限	价值链范围	财务影响	
风险					
极端高温	<ul style="list-style-type: none"> · 制冷设备需求增大，增加运营成本支出 · 导致员工中暑、工作状态不佳，降低公司运营效率，同时员工健康维护成本增加 · 温度敏感的化学试剂，仓储环节的爆炸、火灾等安全风险升高 	短期	自身运营	增加运营成本和员工保护成本	制定《公司应急预案》识别可能的资产损坏，购买必要的保险，以降低与急性天气事件相关的损失
政策和法律风险	<ul style="list-style-type: none"> · 业务所在地政府未来将实施更为严格的环保法规 · 对温室气体排放设置严格的限制和排放配额 	中-长期	自身运营	增加运营成本	密切关注“双碳”相关法规政策的变化，并及时制定相应的措施，积极应对。
技术风险	<ul style="list-style-type: none"> · 客户对产品和服务的低碳排放技术的要求提高 	中-长期	自身运营	提升运营成本	结合当前技术水平进行节能降碳技术改造，对设备进行定期维护。
市场风险	<ul style="list-style-type: none"> · 低碳原材料、可再生能源采购成本的增加 · 预期碳价格将会上涨 · 市场倾向于选择低碳产品和服务 	短期	上游自身运营	提升运营成本 收入减少	实行绿色采购理念，在原材料采购中倾向绿色产品采购，在设备采购中倾向低能效高节能设备采购。
声誉风险	<ul style="list-style-type: none"> · 日益严格的环境表现披露要求增加维持或提升声誉的相关合规成本 	短期	自身运营	增加合规成本	积极承担社会责任，强化清洁生产，定期披露节能减排工作开展情况。
机遇					
政策和法律	<ul style="list-style-type: none"> · 国家政策对新能源扶持力度加大 	短-长期	自身运营	降低能源购置成本 收入增加	积极响应政策，创新新能源产品，降低产品碳排放。
产品和服务	<ul style="list-style-type: none"> · 在低碳经济转型背景下，绿色低碳产品与服务的社会需求可能增加 	中-长期	自身运营	收入上升	进一步开发和提供低碳产品与服务以及解决方案。



影响、风险与机遇管理

公司综合评估风险和机遇对投资研发、生产运营、产品与服务以及价值链的影响，并就气候风险和机遇的影响程度和发生概率进行排序。针对识别出的重点风险与机遇，公司组织相关部门开展应对措施，最大限度降低气候带来的财务、市场、运营、声誉等多重影响，同时牢牢把握气候变化带来的行业发展机遇。

指标与目标

公司每年统筹各子公司开展温室气体排放量等指标的统计、分析及披露工作，以此评估公司气候变化议题管理水平，并据此制定改进方案推进节能减排。通过能源替代、日常节能、绿色生产等方式降低气候变化风险。

子公司金赛药业已依据ISO14064 1:2006标准盘查温室气体，包括直接和间接温室气体排放CH₄、N₂O。

温室气体排放总量

185,187.12 吨二氧化碳当量

其中：按范围分类

范围一排放量

133,335.27 吨二氧化碳当量

范围二排放量

51,851.85 吨二氧化碳当量



以人为本 共赴美好未来

增进员工福祉

稳固安全防线

传递公益力量

■ 贡献联合国可持续发展目标(SDGs):



增进员工福祉

长春高新始终坚持“以人为本，唯才是举”的发展策略，将人才资源开发与管理放在优先位置，致力于营造公平、公正、多元、融合的职场环境。我们尊重并接纳每位员工的独特经历和多元背景，努力构建一个包容性强、让员工有归属感的职场氛围。

员工雇佣

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，支持《世界人权宣言》《国际人权公约》，遵守国际劳工组织（ILO）及联合国全球契约在人权方面的规定，倡导多元化和机会平等，坚持公平招聘原则，禁止任何形式的歧视，反对任何形式的强迫劳动和骚扰虐待，杜绝使用童工，公平对待不同国籍、种族、性别、宗教信仰和文化背景的员工。

公司从校园招聘、社会招聘和内部招聘三方面入手，丰富人才储备，不断优化人才结构。在校园招聘方面，与多家国内知名院校保持长期合作关系，开展多元化的校园活动以吸纳人才。在社会招聘方面，制定相关制度，通过网络平台、猎头等多元化招聘渠道广纳人才。此外，公司建立了集团内部人才流动机制，总部与下属公司人员进行交流任职，合理调配人才资源，建立了健全的内部招聘制度。

2025年，公司未收到人权问题投诉，未发生重大劳动争议。

薪酬福利



公司严格遵守《员工薪酬管理办法》，坚持“合法合规、普适普惠、基本保障”的津贴 / 福利政策，提供具有竞争力的薪酬福利，全面实施全员绩效考核，鼓励价值创造，激发组织活力。

公司为全体员工提供“五险一金”法定福利，向员工提供补充保障，包括企业年金、补充医疗保险等；向员工提供节日福利和生日福利，让员工感受到公司的关怀与重视；定期邀请健康专家为员工举办健康讲座，关注员工日常健康。

公司员工依法享有各种法定的带薪假期，包括法定节假日、年休假、婚假、探亲假、丧假、产假、病假、工伤假等。公司严格遵循国家劳动法律法规，实行标准工时制度，通过合理的工作安排与任务分配，确保员工能够在规定工时内完成工作，保障员工的工作与生活平衡。

民主管理

公司通过开放式沟通、员工参与决策、定期反馈会议等多元形式，搭建企业与员工互信共赢的沟通桥梁，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，切实提升员工福祉与文化认同感。

制度建设方面，公司通过推动开放式、常态化沟通机制建设鼓励员工参与决策过程，定期举办反馈会议，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。

沟通机制方面，公司以基层工会组织为载体，切实保护职工法定权利、组织文体和公益活动、帮扶困难职工，为员工参与民主管理和监督、引导提出合理化建议提供组织保障，为长春高新职工和管理层之间搭建桥梁和纽带，积极促进了企业内部和谐与社会进步。

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》。此外，华康药业根据《员工满意度调查管理办法》每年进行1次满意度调查。



员工关怀

公司及子公司持续致力于为公司提供和谐的工作环境，统筹子公司制定《困难职工帮扶管理办法》，秉持“以人为本”的理念，通过员工帮扶、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。

心理疏导

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，持续强化组织的向心力。



员工活动

公司定期组织员工文化活动、女性员工关怀活动、员工心理健康关怀服务、离退休员工慰问活动、困难员工帮扶活动等，并组织开展员工排球赛、运动会、篮球赛、厂庆活动、歌手大赛等活动，营造积极向上的组织氛围。

员工满意度调查

公司始终以员工需求为导向，用心打造有温度、有归属感的职场环境，高度重视员工体验与价值共创，把提升员工满意度、激发员工活力纳入可持续发展战略。公司建立常态化员工调研与沟通机制，多维度收集员工在薪酬福利、职业发展、工作环境、管理沟通、企业文化等方面的意见与建议，并开展员工满意度调查。

报告期内，超1,500人参与公司员工满意度调查，员工满意度评估得分不断提升，2025年实现超94分。

参与公司员工满意度调查超

1,500人

员工满意度评估得分超

94分

案例

金赛药业举办“谁羽争锋，赛出精彩”第三届职工羽毛球比赛活动



为丰富员工文化生活，提升凝聚力，金赛药业工会委员会组织在7月份组织进行第三届职工羽毛球比赛活动，共有员工200余人参加。

案例

百克生物举办第六届职工趣味运动会



9月，百克生物在厂区内举办第六届职工趣味运动会，公司管理层及各部门核心代表出席活动。开幕式上，公司领导发表致辞，肯定了全体员工在生物医药研发与生产一线的辛勤付出，并鼓励大家将赛场上的拼搏精神延续到工作中，以更饱满的热情投身于守护大众健康的事业。本次趣味运动会设置了拔河、接力障碍赛、趣味闯关等多个兼具协作性与趣味性的项目，各部门员工自发组队、默契配合，现场气氛热烈。活动以趣味运动为纽带，不仅有效缓解了员工的工作压力，更增强了团队凝聚力与员工归属感，为公司持续推进疫苗创新与产业化目标凝聚了坚实的精神力量。

案例

华康药业隆重举办庆祝公司成立35周年暨“三十五载同心路 百年华康健康行”主题大型职工运动会



8月，华康药业在华康新工业园区举办“三十五载同心路·百年华康健康行”主题职工运动会，隆重庆祝公司成立35周年，近900名员工参与。公司党委书记、总经理朱继忠等管理层及创业代表出席活动，朱继忠在致辞中回顾了华康药业从1990年建厂到如今成为国家高新技术企业、农业产业化国家重点龙头企业的发展历程，明确了“创卓越品牌、建百年华康”的目标。运动员与裁判员代表分别宣誓，展现出团结拼搏的精神风貌。本次活动以体育为纽带，不仅增强了企业凝聚力与向心力，更通过回顾35年奋斗历程，激发了员工的归属感与使命感，为公司向30亿元产值目标迈进凝聚了坚实的精神力量。

多元员工活动集锦



关爱女性员工

子公司华康药业设立女性员工关爱假、女性员工关爱室，提供心理咨询服务及交流活动；组织女性员工健康体检，项目覆盖妇科和乳腺检查等方面，同时不定期组织女性员工保健等有关知识宣讲；开展女性员工评先表彰活动，充分发挥优秀女性先锋模范作用。

案例

百克生物举办“创新争先庆三八 巾帼英雄谱新章”主题慰问活动

在第115个“三八”国际妇女节来临之际，为丰富员工的精神文化，关心关爱女员工，营造欢乐、温馨的节日氛围，百克生物工会委员会为女员工送上鲜花和礼物，惠及女员工517人，向女职工送上节日祝福与关怀。



职业发展

战略目标

公司紧紧围绕建设具有较强竞争力的医药企业的战略目标，实施人才强企战略，提供智力支撑，驱动可持续发展。从全面提高人才队伍的整体素质、完善各类人才成长通道、创新选才、育才、成才、聚才的工作机制、加大人才管理体制变革和结构优化力度、建立充满活力的人才竞争机制、强化人才队伍监管约束等方面制定人力资源总体规划。

职级管理体系

公司积极健全职级管理体系，规范员工职级晋升资格条件及组织程序，为员工提供更加公平、透明的发展机会。公司岗位序列设置为经营管理和技术类两条通道。岗位分为三个层次分别为经营管理层、中级管理层、一般员工，岗位层级设7级。根据本单位编制、岗位设置及管理需要，结合员工综合评价情况制定员工岗位层级调整方案。员工岗位层级调整的，根据所在单位薪酬管理相关制度，同步调整薪酬档级。

绩效申诉与反馈

绩效申诉与反馈方面，绩效反馈与申诉。公司设立人力资源部作为负责绩效评价的领导和仲裁机构。公司为有异议的员工提供申诉渠道，充分听取员工的意见和建议，由人力资源部进行解答。

员工培训

公司鼓励员工在专业领域持续深造、在职业发展中不断突破，以学习力驱动组织能力提升，以人才成长支撑企业高质量发展，制定《员工培训管理办法》，建立多样化员工培育体系。由人力资源部牵头依据员工发展的个性化需求施行多维培训体系，鼓励员工持续深造学习和不断提升，公司人力资源部组织集团总部人员和子公司核心骨干外出考察培训，定期组织专题内训。

构建纵向覆盖各岗位层级，横向覆盖各业务条线的人才培养体系，实现供应链全景化人才培养项目规划，包括新员工培训、定制化课程和领导力培训课程等。2025年重点加强合规培训，10月组织开展多场次线下合规培训。



金赛药业

百克生物

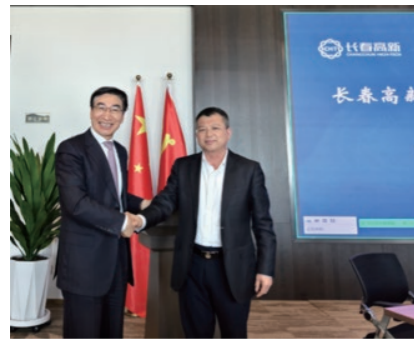
制定《人才培养管理制度》《人才梯队建设管理制度》等，建立由新员工培养、经营管理能力、专业技能培训、通用管理培训等构成的多样化员工培育体系。

根据《员工培训管理制度》，通过内部培训与外部培训相结合的方式，施行多维培训体系，鼓励员工持续深造学习。

华康药业

“携手行业专家 聚焦科技赋能”——长春高新成功举办 2025 年度第三期专题 业务培训主题讲座

案例



2025年4月22日上午9时，按照年初制定的培训工作计划，由集团人力资源部统筹组织的“2025年度第三期专题业务培训”顺利举行。本期培训专程外部专家带来了题为《聚焦主业，科技赋能，打造第二增长曲线》的主题讲座。本次培训作为长春高新人才发展战略的重要环节，既是打造高素质专业化管理团队的关键举措，也是支撑公司持续高质量发展的重要保障。公司上下将以此次培训为契机，深刻领会核心战略要义，切实推动学习成果转化为发展实效

聚焦肿瘤免疫治疗创新，长春高新集团开展专业知识培训暨项目进展交流

案例



为持续拓宽全体员工对生物医药产业信息的触达面，丰富全员知识储备，提升团队的专业化水平，长春高新集团于5月14日下午，在海容广场27层汇报厅组织举办“2025年度第一期医药行业知识培训暨项目进展交流”。本次培训特邀免疫学专家、集团参股公司创始人吴晓云博士作《关于肿瘤免疫治疗方向》的主题报告。集团总部党委委员、班子成员、全体员工，及子公司骨干员工参与此次培训交流。

稳固安全防线

长春高新锚定员工健康与生产安全目标，完备安全管理体系，健全组织架构与长效机制，压实全员安全责任。同时深耕安全文化培育，常态化推进全域隐患排查与风险管控，全方位筑牢安全生产屏障，守护企业稳健运营。

落实安全生产

公司及各子公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》等法律法规，锚定“以人为本、生命至上”的安全发展理念，遵循“总体部署、分块落实、整体推进”的管理思路，以夯基固本、责任细化为抓手，聚焦安全治理深化、隐患排查整改、极端天气预警防范、防汛抗旱保障、安全教育培训及应急演练开展等核心工作，全面推进安全生产管理的法治化、标准化、规范化、系统化建设。2025年，子公司金赛药业通过SGS的ISO45001和ISO14001管理体系监督审核。

完善制度建设

公司统筹各子公司分别制定了《安全生产责任制管理及考核制度》《风险分级管控制度》和《隐患检查与治理管理制度》等制度文件，致力于从工艺安全、生物安全等多个维度守好安全生产底线。

强化组织保障

公司统筹各子公司搭建了系统的安全管理体系，以保障各子公司人员、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。

金赛药业

建立系统化、规范化的EHS管理体系，根据安全生产工作目标不断完善安全生产管理体系，并层层落实全员安全生产责任制，进行责任制的定期考核以及安全红线的签订。

2025年，持续优化和完善EHS业务，设立安全委员会作为安全生产方面最高领导小组，定期召开安全会议，研究部署、指导协调安全生产工作，分析EHS形势，研究决策EHS工作中的重大问题。

百克生物

设置了完善的安全生产管理组织架构，设立安全生产委员会作为企业安全生产工作的最高领导机构，构建起“顶层统筹、层层落实”的责任体系。

安全生产委员会负责审核、发布安全生产相关政策与发展方向，统筹推进安全生产各项工作，确保安全管理要求横向覆盖所有职能部门、纵向延伸至各岗位末梢，为企业生产经营活动提供坚实的组织保障。

培育安全文化

公司将提升员工安全意识、建设公司安全文化作为实现安全生产的长效保障，子公司金赛药业、华康药业立足自身发展实际，将安全理念深度融入生产运营各环节，推动安全生产能力稳步提升。

金赛药业

金赛药业依托安全文化建设年度方案，以安全生产月、安全文化节、职业健康宣传周、世界环境日、全国消防日为载体深入推动安全文化建设。

制定年度安全培训计划，全年组织培训187次。

华康药业

华康药业制定年度安全教育培训计划，开展安全生产月、职业健康宣传周、全国消防日等活动，并不断组织研究推进企业重大事故隐患排查、整治工作。

案例

百克生物举办2025年安全生产月安全竞赛活动



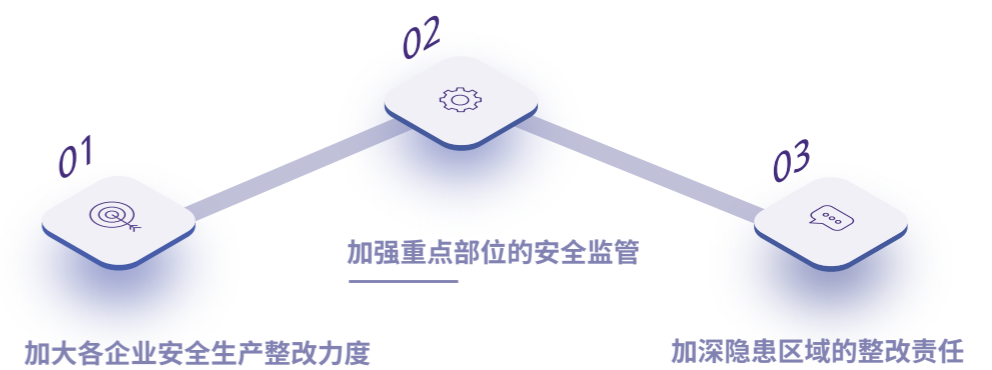
案例

金赛药业举办2025年消防安全演练活动



防范安全风险

公司建立起系统化、精细化的防控举措织密安全防护网络，为企业可持续发展夯实安全根基。2025年，公司从各子公司抽调优秀人员组成专家组，根据不同时期、不同天气、重要节假日等开展了有针对性的安全检查共计12次，通过确立整改时间、确保整改措施到位，有效防范安全生产风险。



金赛药业

严格落实安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防工作机制，制定企业风险手册，识别企业全面的风险，进行风险分级，对于中、高风险区域实施重点监督管理。

严格执行安全、环保、职业卫生建设项目三同时管理，在各环节深入项目，保障各项安全、环保、职业病防护措施同时设计、施工并投入使用。

2025年组织95次应急预案演练，包括7次综合应急预案演练、12次专项应急预案演练。

百克生物

公司设置了完善的安全生产管理组织架构，设立安全生产委员会作为企业安全生产工作的最高领导机构，构建起“顶层统筹、层层落实”的责任体系。

每年委托具备相应资质的第三方机构，对生产作业场所开展职业健康危害因素检测，全面掌握作业环境安全状况，切实保障员工职业健康。

严格按照相关规定，为员工足额发放特种劳动保护用品，强化岗位安全防护，降低作业安全风险。

华康药业

制定《安全风险分级管控和隐患排查治理体系手册》，常态化开展安全生产全面检查、专项检查，精准排查各类安全隐患并及时整改消除，从源头防范安全事故发生。

2025年共组织5次专项应急预案演练、1次综合事故应急预案演练、2次职业健康预案演练、2次特种设备事故预案演练。

守护职业健康

公司将守护员工职业健康作为社会维度的核心实践之一，始终锚定员工福祉与企业可持续发展的共生关系，把对劳动者的健康守护融入运营管理全流程，推动职业健康工作转向主动赋能，切实筑牢员工职业健康的安全防线。

- 严格执行安全、职业卫生建设项目三同时管理，在各环节深入项目，保障各项安全、职业病防护措施同时设计、施工并投入使用。
- 在工作场所醒目位置设置警示标识和说明，设置职业卫生公告栏，公布有关职业病防治的规章制度、操作规程和职业病危害因素检测结果等。组织接触职业危害因素的员工进行职业健康体检，建立员工职业健康监护档案。按照规定向员工发放劳动保护用品，指导劳动者正确使用PPE。
- 依据国家《工伤保险条例》和相关法规的规定，结合实际情况制定《工伤管理制度》，并按时为员工缴纳工伤保险费用。根据《安全生产责任保险实施办法》，金派格药业为高危岗位购买安全生产责任险。

- 严格依据《中华人民共和国工伤保险条例》等国家法规，结合企业实际情况完善《事故报告调查与处理管理制度》，明确事故报告、调查、处理的流程与要求，严格按照“四不放过”原则，对各类事故进行全面调查，防范同类事故重复发生。
- 对职业病涉岗人员按职业病危害种类、岗位、接触危害轻重，对41名职业病涉岗人员组织检查，未发现职业病及疑似职业病病例。



传递公益力量

长春高新积极开展公益项目，救助罕见病患者、儿童，组织基层医生培训、公众科普义诊等活动勇担社会责任。

社会公益

金赛药业

- 健康教育：**开展线上、线下科普教育和义诊活动2,600余场，开展生长发育专家基层公益行1,300余场，受益人数22万余人。
- 健康公益：**开展校医培训4场，培训校医、保健医生275名，开展校园健康教育24场，受益学生5万余人；开展基层医生培训超110场；支持300余名志愿者开展志愿服务，助力青少年儿童健康成长。

百克生物

- 公益帮扶：**持续加大公益投入力度，全方位开展公益帮扶工作，全年公益投入涵盖资金与物资多个维度，累计对外捐赠7.48万元，公益资金专项投入20万元，捐赠物资折款达1,251.68万元，各项公益投入精准落地、成效可期，全年公益帮扶累计惠及9,143人。

华康药业

- 社区建设：**定向捐赠支持社区建设，开展中药养生讲堂、中医药文化集市等活动；为丹江街道滨江社区公共电路改造项目，定向捐赠5万元；参与社区卫生清扫；开展丹江街道青春推介官入企宣讲活动。

案例

守护银龄，维爱先行——带状疱疹防治行动公益捐赠仪式在长春举行

9月，由中国老龄事业发展基金会与百克生物共同主办的“守护银龄，维爱先行——带状疱疹防治行动”公益捐赠仪式在吉林长春成功举办。百克生物向中国老龄事业发展基金会签约捐赠20,000支带状疱疹疫苗，用于支持老年人带状疱疹预防工作。



案例

山东第一医科大学附属省立医院联合中国红十字基金会成长天使基金开展儿童生长发育公益救助活动

7月，为进一步推动儿童健康事业发展，山东第一医科大学附属省立医院联合中国红十字基金会成长天使基金，共同开展儿童生长发育健康科普公益救助活动。省立医院儿科专家李桂梅教授，戴云鹏教授，中国红十字基金会成长天使基金代表，志愿者及受助家庭共同参与了此次活动。



提升药物可及性

公司逐渐构建起覆盖基因工程、生物疫苗、抗体药物、高端化药物和现代中药在内的多元研发平台，子公司金赛药业、百克生物、华康药业等子公司在各自细分领域持续推进创新，多条创新药管线齐头并进，从生长激素到痛风等慢性炎症疾病，企业创新成果正由单点突破，走向体系化输出，通过降低患者用药成本、回应更多特定患者需求、拓展销售渠道不断提升药物可及性。



金赛药业

- 从妇儿健康领域延伸生命周期管理，在自身免疫、肿瘤、代谢及罕见病等方向寻找具备长期管理价值的细分市场，研发的重心指向系统性解决方案。
- 联合中国红十字基金会开展贫困矮小患者捐赠项目、小胖威利患者关爱项目，2025年已资助贫困矮小患者药品价值超过900万，当年受益人数304人，累计总救助数3,917人，2025年资助小胖威利患者药品价值超过50万，当年受益人数134人次，累计总救助数1,009人次。

百克生物

- 医药可及性：以“守护银龄，维爱先行”专项公益项目为载体，携手中国老龄事业发展基金会，签约捐赠带状疱疹减毒活疫苗共计20,000支，助力提升老年群体健康防护水平。截至报告期末，该专项公益项目已顺利完成9,143支疫苗的落地捐赠，公益成效显著，真正将对老年群体的关爱落到实处。

华康药业

- 医药可及性：华康药业核心产品血栓心脉宁片、银花泌炎灵片、疏清颗粒、清胃止痛微丸全部纳入国家医保目录。同时在可获得性方面，华康药业产品覆盖了国内全部省（市）。



创新引领 润泽健康沃土

坚持创新研发

打造责任供应链

精益产品质量

推动数智转型

■ 贡献联合国可持续发展目标(SDGs):



坚持创新研发

长春高新将科技创新作为锻造企业核心竞争力的核心引擎，构建系统化研发管理体系，探索多元研发模式，精准识别并应对创新过程中的各类风险与机遇，强化知识产权全链条保护，严守科技伦理底线，以创新驱动企业高质量发展，筑牢核心竞争力。

创新研发

治理

公司严格遵循《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，并在此基础上要求子公司制定了《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。

公司统筹各子公司建设了药物研究院等科技创新归口部门，负责各子公司科技创新管理事宜；与此同时，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。



战略

公司坚持以创新为核心发展战略，推动研发体系从“投入驱动”向“价值驱动”转型，通过“自主研发及外部合作”双轮驱动，持续加大研发投入，优化研发体系，推进管线精细化管理，不断提升创新成果转化效率。

风险或机遇	财务影响	应对措施
知识产权风险	知识产权纠纷（归属争议、侵权/被侵权）会产生高额法律服务费、诉讼费，若败诉需支付赔偿金，同时可能丧失核心成果使用权，直接侵蚀当期利润。	在项目开展前及时进行专利信息检索，在项目审核中开展对知识产权的尽职调查，主动防范可能触及他人权利的行为并提前准备应对措施，在保护自主知识产权的同时确保不侵犯他人知识产权。
产品结构风险	为弥补研发失败缺口，需紧急调整研发方向或高价引进外部技术，产生额外的资源重置成本，进一步压缩利润空间。	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。 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。
产品创新机遇	技术创新带来产品溢价能力提升，助力产品上市后获得更高毛利率，扩大盈利空间；新适应症赛道布局可打开增量市场，拓宽收入来源，降低对单一产品的依赖，增强收入稳定性。	公司依托前沿的生物制剂/小分子/siRNA/mRNA/细胞与基因治疗等多模态融合技术、多靶点药物与联合疗法、无缝连接临床试验，打造了多领域、差异化、高潜力创新管线布局。
合作协同机遇	借助高校研发资源与医院临床资源，缩短研发周期、提高项目成功率，降低单位研发成本，提升研发效率。	公司持续推动产学研医融合发展，为妇儿健康等提供全球化解方案，与上海交通大学、浙江大学、吉林大学等多所高校建立持续、稳定的校企合作关系，与北京儿童医院、复旦大学儿科医院、广州妇女儿童医疗中心、武汉同济医院、上海市儿童医院等多家权威医院达成战略合作，在临床需求、基础研究、临床研究、治疗方案等多方面展开合作，加速产学研成果孵化和临床应用转化，推进领先医疗技术创新。
人才培养机遇	核心人才赋能创新能力与新产品引进能力，加速研发项目落地与管线丰富，提升产品市场竞争力，扩大收入规模。	公司持续加大研发投入，加强人才队伍建设，在满足市场需求的同时发展壮大研发团队。 持续引进行业研发、BD领军人才，进一步强化公司创新能力和新产品引进能力。
战略拓展机遇	战略拓展突破单一儿童成长领域，打开儿童全生命周期、女性健康增量市场，形成多业务增长极，降低单一赛道依赖，增强盈利稳定性。	公司切实加强前瞻布局，核心子公司战略布局由儿童成长拓展至儿童全生命周期管理、以生殖为核心的女性健康全方位管理，并围绕公司儿童健康、女性健康、内分泌等主。

影响、风险与机遇管理

公司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、引进策略，持续优化产品迭代，积极拓展技术覆盖面，推进全球化布局，推动现有产品的技术升级和工艺优化，持续提升多层次的研发管线和丰富的项目储备，强化创新技术平台建设。

指标与目标



按年龄划分：

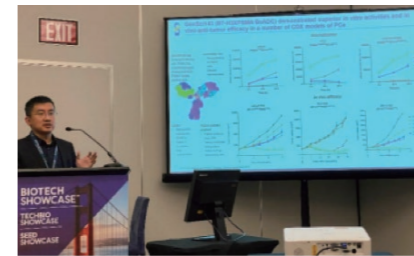


按教育程度划分：



案例

金赛药业携最新研发成果出席JPM大会



1月14日，金赛药业研发及商业化团队相关代表出席全球医疗健康领域盛会——第43届摩根大通医疗健康年会（J.P. Morgan Healthcare Conference，简称“JPM大会”），并带来多领域研发管线成果分享。金赛药业分享了覆盖肿瘤、免疫、内分泌、代谢等多个重点疾病领域以及多个罕见病细分领域的创新研发管线，涵盖多个潜在First-in-Class（FIC）和Best-in-Class（BIC）创新分子。在肿瘤治疗领域的产品组合中，多款双靶点ADC和小分子药物在临床前展现了Best-in-Class的巨大潜质。

案例

金赛药业受邀参加东盟博览会AI+医保健康专题展



第22届东盟博览会于9月17—21日在广西南宁隆重举行，作为国内领先的生物制药企业，金赛药业受邀参展，并携妇儿健康全周期解决方案及东南亚重点出海产品，亮相“人工智能+医保健康”专题展区，展现公司在AI赋能医药创新、医保健康管理与国际拓展方面的最新成果。

案例

国家标准 | 金赛药业药品标准化建设再结硕果



10月5日，金赛药业参与起草的国家标准《药品冷链物流追溯管理要求》（GB/T 46204-2025）由国家市场监督管理总局、国家标准化管理委员会联合发布。该标准的发布实施，将为我国药品冷链物流追溯、安全可控等提供有效支撑，有利于提升药品冷链物流管理水平，对推动药品冷链物流行业高质量发展具有重要意义。

知识产权

公司及子公司严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国著作权法》《企业知识产权管理规范》等国家相关法律法规，建立子公司级的知识产权管理体系，全面统筹知识产权工作，对知识产权保护进行动态追踪，在识别相关风险后，以周密的制度，多样的措施，严格的力度，全方位、多层次对知识产权进行保护。

治理

公司制订了《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，依法维护自主知识产权，有效地保护了公司的科研创新成果。

子公司金赛药业结合实际情况制定《知识产权管理办法》，规定了知识产权评估、查新检索、工作备案、成果归属判定、档案集中管理、保密及保护承诺、合同管理等制度，要求在相关活动中进行知识产权评估和查新检索，对重要工作进行备案，明确成果归属，加强档案管理和保密措施，规范合同签订，积极保护知识产权。

子公司金赛药业遵循统一管理、分工协作、规范有序的原则，主要职责包括制定实施知识产权保护战略、组织申请保护及维护、风险评估、纠纷处理、外部法律服务供应商管理、档案管理、培训等。知识产权管理部门下设知识产权总监、工程师等岗位，负责相关管理和具体工作。

战略

公司积极识别知识产权保护过程中的风险，分析其对财务方面产生的影响，充分利用研发优势资源和技术创新能力开展新产品和专利的研发申请，不断提高核心产品和技术专利数量，加强产品的专利保护，更好保障知识产权。



风险	财务影响	应对措施
知识产权 权限风险	核心研发数据、工艺参数、合作方案等敏感信息泄露，导致研发成果被复制、竞争优势丧失，对应产品市场份额下滑、溢价能力下降；泄密引发的技术纠纷需支付高额诉讼费，前期研发投入价值缩水，同时可能因违规保管档案面临监管罚款，双重侵蚀利润。	金赛药业对知识产权档案进行集中统一管理，分类动态跟踪。 划定研究开发和商业秘密保护区域，限制人员进入，严格保守商业秘密，对涉及商业秘密的文件资料进行警示标志标识，限制接触范围，在劳动合同中加入保密条款和禁止条款。
合规风险	因知识产权归属、权责划分、违约赔偿、收益分配等条款遗漏，引发合作纠纷与法律诉讼，产生诉讼费、赔偿金等支出；条款缺陷导致合作方违约时无法有效追责，造成货款拖欠、研发成果流失等损失，影响现金流与盈利水平。	金赛药业与外部单位或个人合作时，签订书面合同并订有保护知识产权的条款。 技术合同、专利实施许可合同等需经知识产权管理部门审查，明确科技成果权益分配。
专利侵权 风险	核心专利被侵权时，市场份额被挤压，产品毛利率下滑，且维权成本高、周期长，长期盈利能力与核心资产价值受损。	金赛药业积极进行专利申请，对不宜申请专利的成果作为商业秘密保护。 跟踪监控授权专利和审查中的专利申请，评估市场价值和必要性，决定是否维持或放弃。 建立专利档案，负责许可、转让、保护等工作，对侵权行为采取应对措施。

影响、风险和机遇管理

公司对于知识产权保护进行动态追踪，在识别相关风险后，以周密的制度，多样的措施，以严格的力度，全方位、多层次对知识产权进行保护，从而降低出现知识产权侵权情况的可能性，更好维护创新者的权益，保护创新者的积极性。

指标和目标

2025年

申请专利数量

233 件

发明专利申请数量

223 件

实用新型专利申请数量

5 件

外观设计专利申请数量

5 件

授权专利数量

48 件

发明专利授权数量

28 件

实用新型专利授权数量

17 件

外观设计专利授权数量

3 件

有效专利数量

217 件

商标权数量

1,506 件

著作权数量

10 件

软件著作权数量

29 件

科技伦理

长春高新严格遵守《中华人民共和国药品管理法》《药品生产质量管理规范》《实验动物管理条例》《药物临床试验质量管理规范》《人类遗传资源管理条例实施细则》等法律法规及规范，相关动物实验、临床试验坚守科学伦理底线。

公司涉及科技伦理问题的动物试验及人体药物试验均委托外部合格单位实施，并对其提出严格要求，以经批准后按照国家法律法规进行相关研究。

科技伦理

长春高新严格遵守《中华人民共和国药品管理法》《药品生产质量管理规范》《实验动物管理条例》《药物临床试验质量管理规范》《人类遗传资源管理条例实施细则》等法律法规及规范，相关动物实验、临床试验坚守科学伦理底线。

公司涉及科技伦理问题的动物试验及人体药物试验均委托外部合格单位实施，并对其提出严格要求，以经批准后按照国家法律法规进行相关研究。

动物福利保障

动物福利保障与外包研究数据质量管控是公司践行ESG理念、筑牢研发伦理底线的核心环节，公司统筹各子公司立足自身研发实践，构建起覆盖供应商审核、资质核验的外包合作管理体系，将严苛的合规标准与人文关怀贯穿外包动物实验的各个环节，保障研究数据的可靠性，以高标准要求守护实验动物福利。

金赛药业

- 为确保外包研究的数据质量并符合动物福利要求，子公司金赛药业定期对其动物供应商及外包实验服务提供商的资质、能力和实验动物质量开展动物审计与检查。重点审计内容包括供应商建立的动物福利体系是否完整合理、动物饲养设施环境是否合规、动物管理人员的资质能力与数量是否充足，以及其日常操作是否规范。

百克生物

- 子公司百克生物外包服务单位已获得中国药物安全性评价GLP认证，每年参与并通过国内室间质评、国家药品监督管理局医疗器械标准管理中心（NIFDC）能力验证（包括毒理病理、血液学指标检测等），结果均为满意。
- 该单位持有山东省科学技术厅颁发的《实验动物使用许可证》，并于2025年2月获得AAALAC International（国际实验动物评估与认可委员会）全面认证，表明其实验动物管理达到国际标准。其动物实验区域严格符合国家标准《实验动物 环境及设施》（GB 14925），定期接受并通过相关部门的检查验收，为实验动物提供清洁、稳定、舒适的生活环境。

华康药业

- 子公司华康药业的所有动物实验均委托具备相应资质的外部单位开展。在开展相关实验前，公司会对合作方的资质获取情况、实验设计、人道处置、伦理管控及实验动物福利保障措施进行详细审核，确保符合相关法律法规要求。

临床试验伦理

涉及临床试验的子公司百克生物不断完善制度建设，规范临床试验操作流程，定期分析及监督临床数据，评估临床研究人员合规培训成果及表现，持续提升员工的临床伦理意识与技能。

制度规范方面，子公司百克生物在临床试验启动前须将临床试验方案、知情同意书（含修订版）及其他相关研究资料完整提交至合作单位的伦理委员会进行系统性审查，在取得正式有效的《伦理审查批件》后，方可启动研究项目并开展临床试验相关操作。

药物警戒方面，研究全程对受试者安全性进行监测，尤其是对不良反应 / 严重不良反应会从发现伊始跟进 / 干预至恢复，且对于疑似非预期严重不良反应会在获知后的7-15天上报相关机构，而无关系是否与研究用药相关。



子公司金赛药业为保证供应链安全，建立了多层次协调联动治理架构。



打造责任供应链

长春高新聚焦责任供应链构建，带动供应商提升ESG管理水平，筑牢可持续发展根基，通过健全管理体系、精准识别防控风险、把握数字化机遇，规范供应商全流程管控，以合规协同理念强化供应链韧性，守护企业稳健运营。

治理

公司重视供应链安全管理，为保障供应链安全，公司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。子公司金赛药业结合发展实际，制定了《采购管理流程》《供应商管理规程》《供应商准入制度流程》《供应商绩效管理》《供应商组合管理》《供应商退出流程》《关键供应商关系管理》《供应商质量体系改进管理》等供应商管理及采购管理相关制度；子公司高新地产依据发展现状，制定了《合格供应商管理制度》并建立供应商台账，台账根据招标业务发生实时更新。

采购部门是公司供应商管理各环节的发起方和决策方，包括供应商管理岗及品类采购部。供应商管理岗主要负责涉及跨品类的、需统筹与综合管理的职责。品类采购部主要从品类内部的专业视角提供详细信息与具体建议。



战略

长春高新立足于打造责任供应链，结合生产运营实际，洞察供应链运作过程中可能带来的风险和机遇，识别其对财务方面的影响，妥善应对，更好地保障供应链安全。

风险或机遇	财务影响	应对措施
供应商质量风险	合作期间未建立常态化动态评估机制，供应商产能波动、质量下滑，推高采购成本与资金占用压力。	公司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，公司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。 百克生物建立完善的物资采购流程，由各使用部门提出需求，供应链管理部负责集中采购，物资进场后由供应链管理部初验，确保采购物资符合质量要求。
供应链韧性风险	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不利影响。	公司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。
供应链数字化机遇	数字化平台可实现采购需求的集中提报与智能匹配，通过大数据分析筛选优质供应商，推动招标议价环节的透明化、高效化，有效降低核心研发物料、生产原料的采购溢价。	公司统筹子公司情况，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。

影响、风险及机遇管理

公司在识别相关风险及机遇后，对相关风险及机遇进行全面系统化的分析，并提出相应的应对措施，从而完善供应链采购流程，提高供应商管理质量，更好地保障供应链安全。

建设可持续供应链

在合作过程中，公司持续关注供应商ESG相关的能力情况。在供应商绩效考核过程中，也会将供应商的可持续能力作为评分项。公司将供应商CSR管理纳入采购全生命周期管理活动中，形成供应商开发过程-退出的全面合规管理体系，建设可持续采购，构建绿色、负责任的供应链体系。

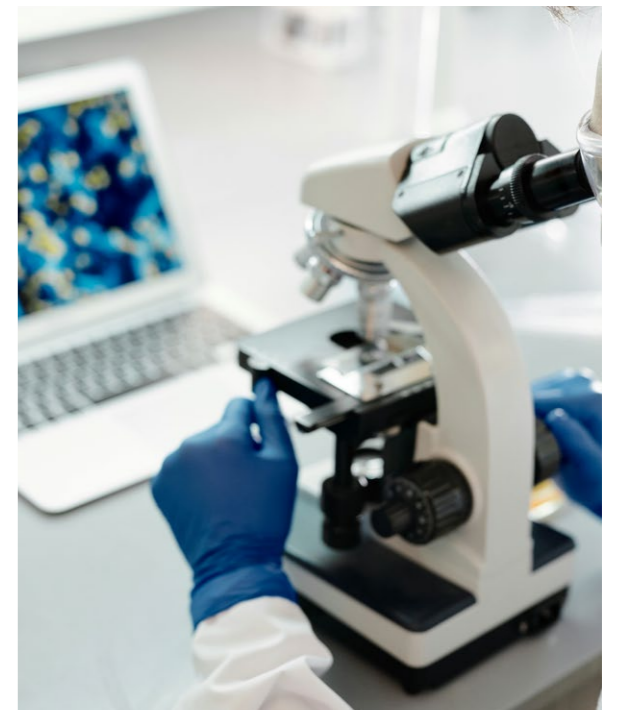


子公司金赛药业设定严格的供应商准入标准，并依据准入标准及供应商行为准则等要求，针对入选供应商进行准入评审，包括基本资质、设施设备、人员能力、生产能力、质量管理、环境保护等方面内容，通过资质审查或者现场审计的方式充分了解入选供应商的资质水平，确保其符合我们的规范要求。基于以上要求经过审核的基础上，供应商才可以获得参与采购项目的资质。

子公司金赛药业将ESG纳入采购理念，按照“安全供应、及时供应、绿色供应、经济供应”的原则开展采购工作。在供应商准入环节会关注供应商是否有ISO 9001、14001和45001等质量、安全、环保方面的证书，并需要签署廉洁合作承诺书。在合作过程中也会持续关注供应商ESG相关的能力情况。在供应商绩效考核过程中，也会将供应商的可持续能力作为评分项。公司将供应商CSR管理纳入采购全生命周期管理活动中，形成供应商开发过程-退出的全面合规管理体系。

供应商尽职调查

公司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、生产设备情况和文件系统、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。



阳光采购

公司坚持阳光采购，与全体供应商建立起廉洁高效的合作关系，保障业务合作的合规性及合作伙伴的合法权益，公司制定了与供应商合作的相关管理制度，向各供应商传达公司对廉洁从业和反腐败的明确要求，强调公司对腐败行为的“零容忍”态度，共筑廉洁防线。2025年，公司与2,050家供应商签订了《廉洁协议》。

供应商数量

5,628 家

中国大陆供应商数量

5,572 家

港澳台地区供应商数量

6 家

海外供应商数量

97 家

审查的供应商数量

351 家

因不合规被中止合作的
供应商数量

21 家

因不合规被否决的潜
在供应商数量

0 家

获得ISO 9000认证的供
应商数量

183 家

获得ISO 14000认证的
供应商数量

135 家

获得ISO 45001认证的
供应商数量

117 家

签订廉洁协议的供应
商数量

2,050 家

供应链重大风险与影
响事件数

0 件

报告期末应付账款
(含应付票据) 余额

7.12 亿元

报告期末应付账款（含应付
票据）余额占总资产的比重

2.37 %

报告期末逾期未支付
中小企业款项的金额

0 万元

报告期末逾期未支付
款项金额

0 万元

2025年，公司供应商共计5,628家，通过ISO认证的供应商共计435家，审查供应商超300家，未发生供应链重大风险与影响事件。

平等对待中小企业

公司严格遵守与中小企业的合同条款，确保了所有符合合同约定的应付款项均按时支付，未出现任何逾期支付事件。我们承诺继续维护与中小企业的良好合作关系，保持财务责任和稳健的资产管理，以确保对所有合作伙伴的平等对待。公司坚持公平、公正、公开的采购原则，对不同规模供应商一视同仁，不设置歧视性准入条件，并通过培训、沟通和整改辅导提升中小供应商合规与质量管理能力。

精益产品质量

长春高新以产品质量与优质服务为核心，搭建全流程质量管理体系，覆盖多业务板块全生命周期管控。精准识别并应对各类风险与机遇，完善客户服务体系，以闭环管理提升服务效能，筑牢品质与服务双防线，助力品牌价值升级与稳健发展。

产品质量

治理

公司统筹各子公司归口部门结合生产运营实际开展产品质量管理，各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，确保产品全生命周期内的安全、有效和质量可控。



金赛药业依据《药品生产质量管理规范（2010年修订）》和ICHQ8-Q10等国内外法规，建立了完善的药品质量管理体系。该质量管理体系着重于每一位人员都为药品质量负责，并强调企业高层人员和管理人员在药品质量安全、有效和质量可控方面承担的责任和职责。



百克生物参考《制药质量体系（ICHQ10）》建立了质量手册，制定了质量方针、质量目标，旨在指导建立、实施和维护一个贯穿于产品全生命周期的质量管理体系。



华康药业按规范质量管理体系，践行“质量零缺陷、标准国际化”的质量理念，制定并严格执行《生产管理规程》《供应商评估和批准操作规程》《物料接收操作规程》《物料贮存管理规程》等管理制度，围绕生产、服务、管理人员与各岗位劳动人员结合进行过程管控重点，对关键工序质量、实物质量、管理质量实现整体提升。

战略

公司始终坚守“质量至上”的行为准则，聚焦风险管理与机遇把控，并评估可能对财务方面造成的影响，妥善应对，确保向消费者提供高质量产品。

风险或机遇	财务影响	应对措施
产品召回风险	产品召回需承担多项直接支出，包括召回产品的运输、仓储、销毁或返工费用，以及为消费者提供退货退款、更换合格产品的补偿成本；同时，需投入大量人力、物力开展缺陷排查、客户沟通、舆情应对等工作，相关人工与运营费用需全额计入当期损益。	华康药业为保证在必要时可迅速、有效地从市场召回任何一批存在质量问题或者其他安全隐患的产品，制定了《产品召回管理规程》，成立了召回领导小组。对召回的流程中各部门工作做了明确规定，并以模拟召回的方式每三年对召回系统的适用性、有效性进行评估。
产品认证风险	创新药与生物制剂的产品认证（如国内 NMPA 注册）需开展大量针对性的临床试验、质量研究、数据核查工作，需投入高额的试验费用、检测费用、合规咨询费用；若认证过程中出现数据补正、技术缺陷等问题，需追加研发投入进行整改，进一步推高研发费用率。	作为药品生产企业，金赛药业的多条产线已通过NMPA的注册现场核查和GMP符合性现场核查，并通过历次周期性GMP符合性检查。此外，金赛药业还通过多个海外的GMP官方检查认证。
质量管控流程建设机遇	可大幅减少退货、返工、报废、产品召回等内部故障成本，避免非必要支出对净利润的直接侵蚀。同时，质量管控前移可降低后期质量问题的整改成本，实现质量成本的集约化管理。	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。

影响、风险与机遇管理

公司历经多年的产业格局优化，凭借在医药领域多年的经验积累和技术沉淀，成功地构建了自身品牌的技术优势地位；将客户需求和产品特点相结合的商业化模式，持续增强了公司市场竞争力；疗效确切、安全性高、品规齐全的生长激素系列产品，确保了公司经营业绩的相对稳定；坚持卓越的品质管理和稳定、高效、充足的产品供应能力，保障了各类产品顺利投放；在聚焦妇儿健康领域的同时，免疫及呼吸、肿瘤等新业务板块战略规划布局的不断清晰、完善，将为公司带来新的业绩增长点。

指标与目标

2025年，华康药业无重大安全质量事故，百克生物发生的产品和服务相关安全与质量重大责任事故损害涉及金额0万元；因健康与安全原因需撤回和召回的产品数量0件、百分比0%，高新地产未发生产品和服务相关的安全与质量重大责任事故。

报告期内发生的产品和服务相关的安全与质量重大责任事故损害涉及的金额

0 万元

因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量

0 件

因健康与安全原因须撤回和召回的产品百分比

0 %

金赛药业再获权威认证：两款生长激素产品新载入 2025 年版《中国药典》，实现全剂型收录

案例

人干扰素 α1b 滴眼液
注射用人干扰素 α2a
人干扰素 α2a 注射液
人干扰素 α2a 栓
注射用人干扰素 α2b
人干扰素 α2b 注射液
人干扰素 α2b 滴眼液
人干扰素 α2b 栓
人干扰素 α2b 乳膏

精蛋白胰岛素
精蛋白胰岛素注射液
注射用人生长激素
人生长激素注射液
金培生长激素注射液
注射用人促卵泡激素
注射用鼠神经生长因子
注射用 A 型肉毒毒素
治疗用卡介苗

近日，国家药监局、国家卫生健康委联合颁布2025年版《中华人民共和国药典》。金赛药业旗下两款核心产品赛增®人生长激素注射液、金赛增®金培生长激素注射液被收录，公司基因工程药物标准化建设再获权威认证。此前，2020版中国药典收录了公司另外一款产品——注射用重组人生长激素赛增®，目前，公司已成为国内生长激素产品全剂型收录入药典的企业。中国药典发布周期为5年，2025年版为第十二版药典，将于2025年10月1日起施行。金赛药业药品质量管理覆盖研发、生产、检验、储存、运输等产品生命全周期，产品内控标准全面优于国家标准。公司产品纳入《中国药典》的品种代表着具有权威性、科学严谨性等多方面的重要意义，是对纳入药品质量与安全性的高度认可。

客户服务

公司坚持以客户需求为导向，致力于提供卓越的客户服务体验，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。



金赛药业

- 建立并运行完备的售后服务制度，配套出台《产品投诉管理规程》《纠正与预防措施管理规程》。针对市场反馈的每一起投诉，均开展响应处置、根因调查并制定对应的纠正与预防措施（CAPA），从源头规避同类问题复发，以持续改进提升患者服务质量。
- 针对呼叫中心服务人员，围绕服务技能、产品知识、咨询受理等维度开展高频次专项培训，并建立完善的考核机制；制定覆盖各类服务场景的标准化服务规范与电话沟通质检标准；搭建系统化知识库体系，实现产品知识、服务操作流程的规范化管理。

百克生物

- 构建营销中心、药物警戒部等多部门联合处置模式，依托线上信息流转机制提升投诉处置效率。依据相关管理规程，按严重程度将投诉划分为 I - V 类，明确各环节处置时限。
- 由质量保证部牵头组织开展投诉调查、根因剖析及整改措施落实工作；每季度汇总产品投诉情况并召开专题分析会议，以数据驱动产品质量优化与客户满意度持续提升。

华康药业

- 制定《产品召回管理规程》，设立专项领导小组，构建完善的产品召回机制。明确要求各部门在发现产品不符合国家或行业标准、存在人身及财产安全隐患时，需立即停止销售并主动召回问题产品，同时针对性制定整改解决方案。
- 出台《药品质量投诉管理规程》，对质量投诉的接收、传递、调查、答复及预防等全环节进行职责划分。成立质量事故应急处理调查小组，明确质量事故分级标准与责任归属，确保质量投诉处置及时高效、事故处理流程规范清晰。

2025年，金赛药业各类投诉快速响应、专岗受理、全程跟进，投诉解决率100%，投诉解决率100%，百克生物客户对调查函复均表示满意。

2025年

金赛药业投诉解决率

100%

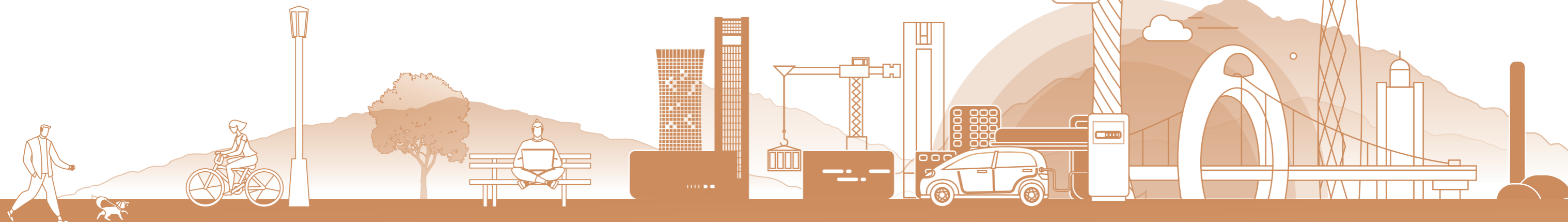
华康药业投诉解决率

100%

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，公司要求各子公司严格遵照《中华人民共和国广告法》及药品分类有关管理办法的规定，坚决避免使用误导性手段，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，通过产品及服务的普及教育帮助他们做出符合自身利益的购买决策。



推动数智转型

长春高新以数智化转型作为重要的发展驱动力，深度融合前沿技术赋能全业务链条，统筹子公司推进数字化体系搭建与升级。同步筑牢数据安全防线，健全安全治理与防护机制，以安全合规为前提深化转型，助力企业经营提质增效。



数字化转型

公司始终将智能与数字化作为发展的重要驱动力，近年来在深耕生物医药行业的同时，通过深度融合人工智能技术，为创新研发、企业管理及医疗服务等领域持续赋能，不断提升研发、生产效率。

- 构建了覆盖药物全生命周期的AI赋能体系，依托自主研发的AI计算生物平台GenMOL，AI技术已渗透至靶点发现、药物分子设计、制剂研究、生产工艺改进及临床研究赋能等多个核心环节。其自研的智能科研助GenAIR能够结合自研大语言模型与海量文献数据库，利用AI技术进行药物商业情报分析，提高信息检索分析效率，打造了“AI生物学专家”。

- 百克生物始终将数字化转型作为实现可持续发展的关键战略路径，构建了覆盖全价值链的企业级信息化系统矩阵，如CRM、MES、LIMS、DMS等，为数字化服务企业经营奠定坚实基础。



- 在2010年上线华康ERP系统，经过15年的运行，当前运行稳定。ERP系统不仅支持华康供应链的操作、财务管理的统计和监控，也能够达到支撑企业对于上市监管的要求。

数据安全

公司高度重视数据安全工作严格遵守《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国网络安全法》等国家相关法律法规，并依据《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》等内部制度，从而提升公司在网络与信息安全领域面对突发危害事件时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。2025年，公司未发生数据安全和泄露客户隐私事件。



制定预案管理，明确各级责任，规范管理操作，保证快速响应。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）。



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。网络管理员负责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。应急办公室负责在网络与信息安全突发公共事件发生时加强联系、掌握最新动态、准备启动预案等。



公司还通过加强信息安全内宣、组织安全意识培训、部署定期安全演练等措施提高整体信息安全防护能力。



定期进行安全漏洞扫描，及时修复系统中的安全漏洞。确保操作系统、应用程序和防火墙的安全更新和补丁得到及时安装。显著降低数据泄露的风险，保护企业的数据资产安全。

强基固本 夯实管理基础

坚持党建引领
夯实公司治理
强化合规风控
恪守商业道德
畅通沟通渠道

■ 贡献联合国可持续发展目标(SDGs):



坚持党建引领

长春高新党委始终牢记“党建引领发展”的责任使命，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，以党的二十届三中全会精神作为行动指南，聚焦党建与生产经营深度融合，全面加强思想、组织、作风等方面建设，为持续高质量发展奠定坚实基础。

思想建设

公司严格落实理论学习中心组学习、“第一议题”等制度，实行每周三下午理论学习制度，分层次开展理论学习中心组学习、党员群众学习教育，开展困难党员职工慰问、志愿者服务等活动，切实做到各级党组织、党员干部、职工群众学习全覆盖。



组织建设

公司坚持根据企业发展实际，健全组织架构，完善组织设置，实现不同职能体系、地域党的组织与党的工作全覆盖。严格按照规定完成换届选举工作，进一步配齐配强基层党建工作者队伍。落实基层党组织基本制度，提升党内政治生活规范化水平，持续提高党组织凝聚力和战斗力。

作风建设

公司完善和落实联系群众制度，班子成员定期深入基层开展调研，及时倾听职工意见建议。严格学习贯彻党内法规，严明政治规矩。组织开展干部队伍作风建设专项活动，自上而下层层压实管党治党政治责任和推动改革发展事业责任。

纪律建设

公司深入开展党纪学习教育，进一步深化全体党员对加强党的纪律建设重要性的认识。深入开展群众身边不正之风和腐败问题集中整治工作，为新一轮创业发展营造风清气正良好氛围。围绕重点领域、关键环节，建立“风险预警、风险防范、风险监督”的管理机制，注重推动多部门实现资源共享、内容衔接，切实增强监督管理合力。



案例 长春高新党委组织开展“铭记抗战历史 传承奋斗精神”主题党日观影活动



长春高新职工集中观看十四届全国人大二次会议开幕式

为贯彻落实中央、省市、新区有关中国人民抗日战争暨世界反法西斯战争胜利80周年纪念活动通知精神，弘扬爱国主义精神，传承红色基因，按照集团党委年度工作安排，长春高新党委于8月1日组织开展“铭记抗战历史 传承奋斗精神”主题党日观影活动，集体观看《南京照相馆》，教育引导集团党员干部从抗战历史中汲取前行的智慧和力量，百折不挠、奋发有为，提振干事创业的精气神，锤炼务实担当硬作风。

案例 长春高新组织开展发展党员工作专题培训



《党纪学习教育专题辅导报告》培训讲座

为进一步提升基层党建工作标准化、规范化、科学化水平，按照年度工作安排，长春高新党委深入开展基层党务工作者培训。其中，发展党员工作专题培训于2月19日在集团总部1号会议室率先开展，此次培训进一步提高了集团党务干部的思想认识和工作水平，为确保集团发展党员质量和进一步加强和改进党员队伍建设打下了坚实基础。

夯实公司治理

长春高新构建权责明晰、高效运作的公司治理架构，完善董事会专门委员会建设，提升决策科学性与专业性，规范董高人员运作及薪酬考核体系，融入多元考核维度，筑牢合规经营根基，保障企业长期稳健可持续发展。

公司严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《公司章程》及其他有关规定，设立了股东会、董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、经营管理层的选聘、董事会及经营管理层的构成均符合法律法规和《公司章程》的规定。

董事会

公司董事经由股东会选举产生，每届董事会任期三年。董事任期届满可以连选连任；独立董事连任时间不得超过6年。公司董事会下设战略决策委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会四个专门委员会。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任免、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。

公司董事会作为经营决策机构，负责公司经营决策事务，其中各专门委员会职能如下：

战略决策委员会

负责对公司长期发展战略、重大投资项目和ESG相关事项进行研究并提出审核意见。

审计委员会

董事会审计委员会是董事会设立的专门工作机构，主要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，并行使《中华人民共和国公司法》规定的监事会的职权。

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，对董事会负责。

高级管理层

公司设总经理一名，由董事会决定聘任或者解聘。公司设副总经理六名，由总经理提请董事会决定聘任或者解聘，并设董事会秘书及财务总监。公司总经理经董事长提名并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。副总经理由总经理提名经董事会审议通过后聘任。

薪酬政策

薪酬与考核委员会于每年年初结合公司经营计划及年度工作重点，明确公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系。薪酬与考核委员会在次年公司年报经审计后，组织对公司经营结果考核体系和个人工作成效考核体系的各项指标完成情况进行评估，形成绩效年薪结算决议，经董事会核准后执行。

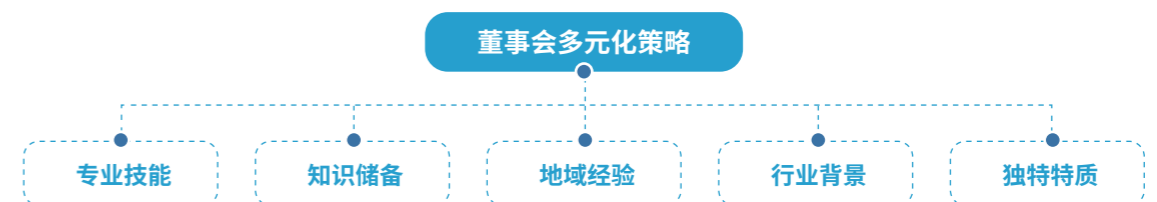


公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定了《董事、高级管理人员薪酬管理办法（2024-2026）》。

公司在高级管理人员业绩考核方面，将质量效益、服务战略、创新驱动、专业管理等指标，以及安全生产、节能环保和依法合规经营等ESG相关约束性指标纳入管理层经营业绩考核，并根据考核结果兑现绩效薪酬。

董事会多元化与有效性评估

公司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，为企业的发展和治理提供了宝贵的专业意见和指导，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，公司董事具有生物医药、经济学、管理学、会计学、法学等背景。公司董事勤勉履职，对公司经营、发展提出意见和建议，助力公司稳定、可持续发展。



强化合规风控

长春高新构建多层次、多维度风险管控体系，以内部控制与合规经营为支撑，健全组织架构与长效机制。通过监督评价、培训宣贯等举措筑牢防线，常态化开展风险识别与反馈，严守合规底线，有效防范各类重大风险，保障企业稳健运营。

内部控制

公司根据企业内部控制基本规范、上市公司自律监管指引等相关法规，制定了《内部审计制度》作为内部审计监督工作的总纲，并配套《内部控制制度》和《内部控制管理办法》，确保监督机制有效运行。

内控管理体系

公司建立了完善的内部控制管理体系，以及由董事会、审计委员会、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。在此基础上，依据固有风险领域和内控循环匹配表，明确高风险业务及内控审查重点。

内控机制建设

公司构建了覆盖总部、子公司及各业务部门的多层次监督机制。审计部按年度制定内审计划，开展审计与评价，出具《内部控制自我评价报告》，并配合第三方会计师事务所完成《内部控制审计报告》，形成了制度化、常态化的监督闭环，确保合规管理体系有效运行。

公司完善环境控制、业务控制、会计系统控制、电子信息系统控制、信息传递控制、内部审计控制等覆盖全流程的内部控制体系，使公司经营做到“有标准、有依据、有痕迹”。

强化合规管理 提高风控能力——长春高新举办2025年度内部审计专项业务培训



为深入贯彻落实国资委关于穿透式审计监督的工作要求，积极响应医药行业合规管理规范及其指引精神，进一步压实《上市公司自律监管指引第1号》企业规范运作责任，长春高新成功举办“高风险业务经营价值挖掘与风控实务”专题研修班。此次培训以“强化合规管理，提高风控能力”为主线，聚焦医药行业特色，通过理论与实践结合的方式，以审计监督为抓手，推动合规管理与战略发展深度融合，为集团构建全链条风险防控体系注入新动能。

案例

合规经营

公司以“四个保证”为根本指导方针，强调合规管理体系必须与企业战略一致、具备科学合理的基础架构、确保各项合规要求得到明确落实，并能够持续改进，遵循“六性原则”，包括合法合规、全面性、重要性、制衡性、适应性和成本效益。

制度建设层面，公司密切跟踪《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规和监管要求的变化，持续完善公司治理制度体系，修订《公司章程》《内部审计管理制度》《反舞弊与投诉举报管理制度》《舆情管理制度》等重要制度，为公司治理提供明确依据。同时编制并更新《公司规范运作事项速查指引》《关联方清单》《资本市场资讯》等资料，确保董事会、监事会及高级管理人员能够及时掌握法规、监管及行业动态，为决策提供制度支撑。

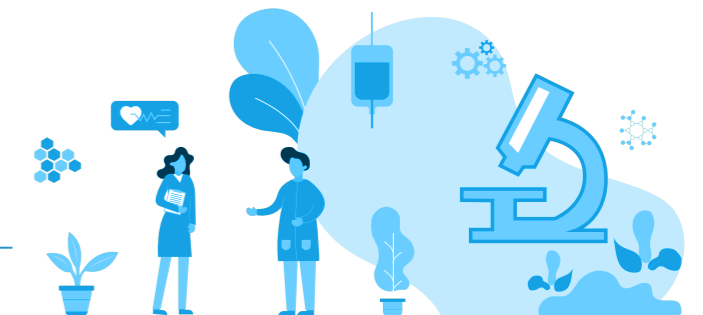
合规举措文化建设方面，公司在文化建设与宣导方面持续发力，通过定期推送法律法规课程、开展内部合规培训等方式，提升员工在反腐败与商业道德、反不正当竞争、受试者权益保护、负责任营销、数据安全与隐私保护等领域的合规意识和能力。

长春高新2025年度第一期专题业务培训



为顺应新《中华人民共和国公司法》实施背景下的企业发展需求，并全面提升集团合规管理能力，依据集团2025年度业务培训工作计划，于3月12日下午，集团人力资源部在海容广场27层汇报厅组织举办了2025年度首期专题业务培训。本次培训特邀集团独立董事张伟明先生，作《新公司法修改及相关实务问题》的主题报告。集团总部党委委员、班子成员，中层干部及全体员工参与了此次培训，现场学习氛围浓厚，为年度专题培训的开展成功打响了“开门红”。

案例

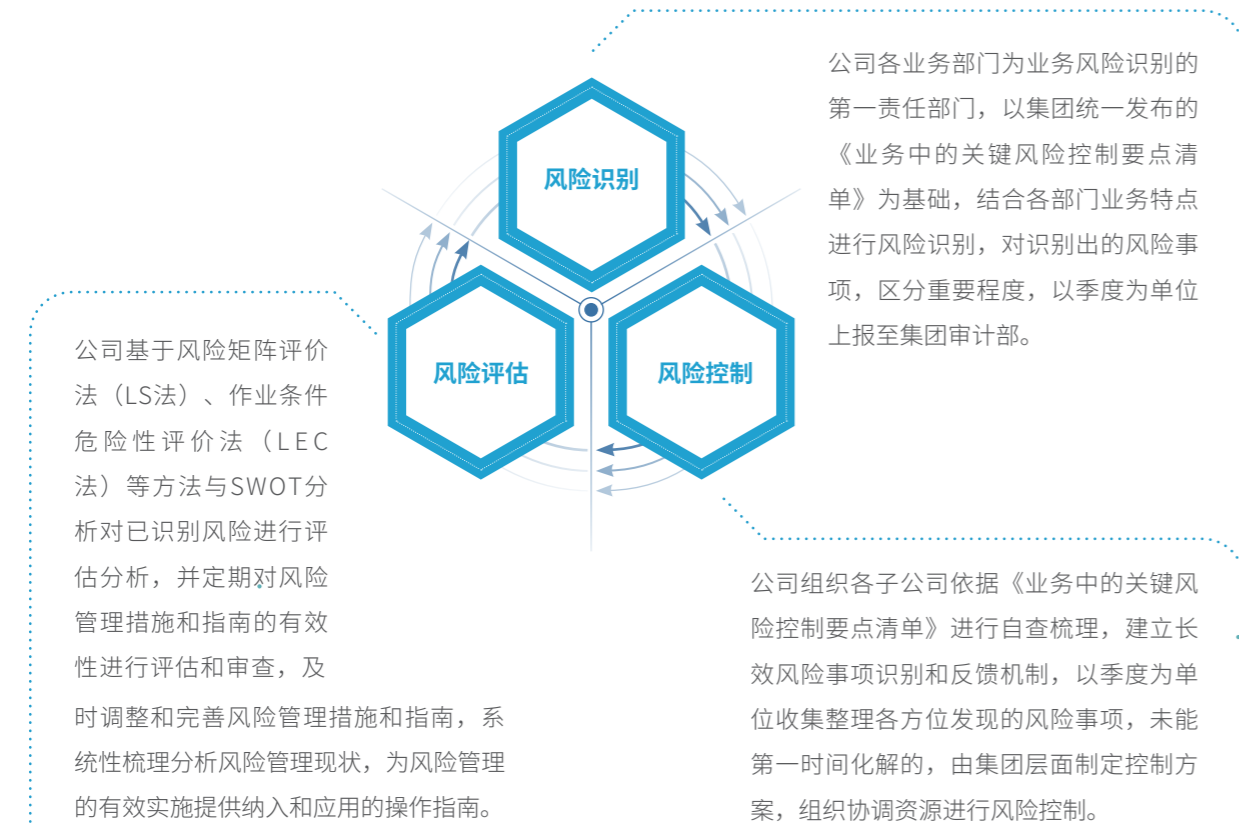


风险管理

公司深度融合产业发展规律与企业经营实际，将风险防控嵌入研发、生产、经营、资本运作等经营节点，建立系统化、体系化的风险管控屏障。公司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，组建国际化专家顾问团队，有效降低研发合作项目中的决策风险，提高决策效率。

公司围绕新药研发项目与生产管理针对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，以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《风险管理制度》《项目风险与问题管理规程》等制度文件，构建了多层次、阶梯化的风险管理机制。

报告期内，公司未发生重大风险事件。



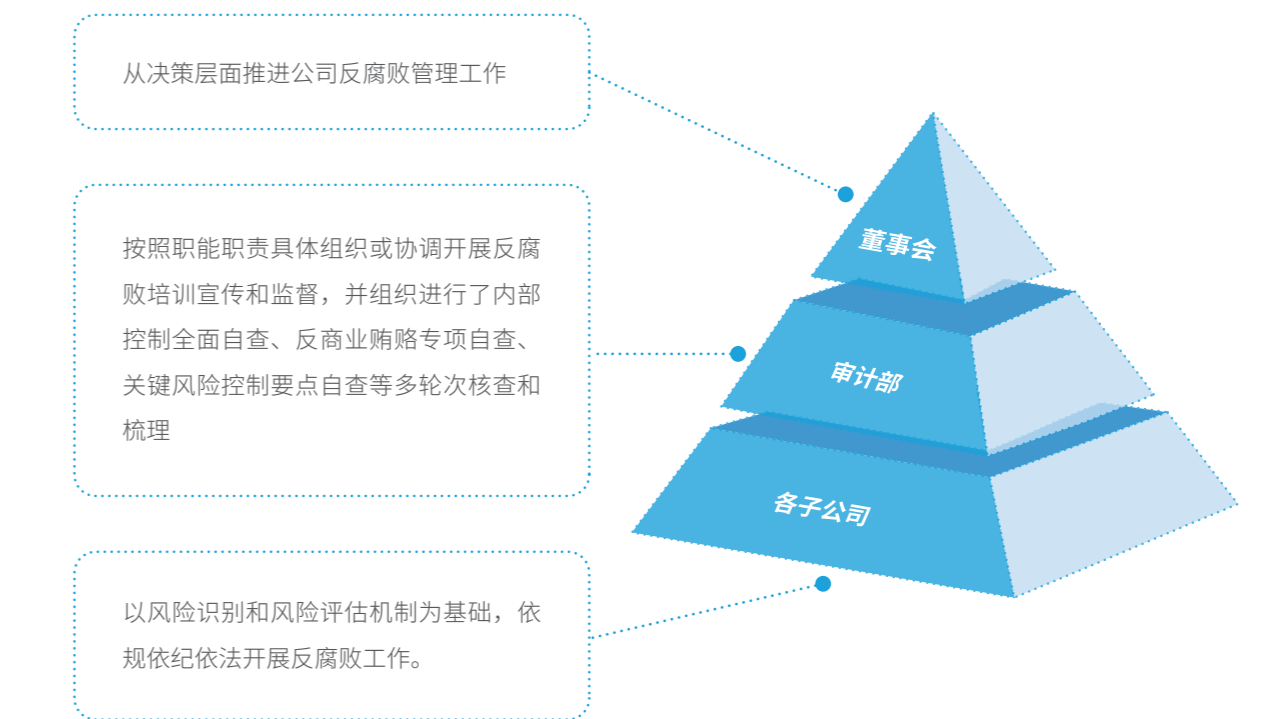
恪守商业道德

长春高新秉持合规廉洁理念，构建多层次、多维度监督管理体系，完善反商业贿赂、反不正当竞争相关制度规范，通过常态化宣贯培训与自查监督，强化全员廉洁从业意识，严守经营底线，全年未发生相关违规事件，为企业健康发展筑牢纪律保障。

反商业贿赂及反贪污

公司全体员工秉承“守法、诚信、公正、科学”的原则，严格遵守国家相关法律法规，按照相关法律法规制定了《纪委工作制度》《员工廉洁从业十条禁令》等制度，确保廉洁建设的各项任务落到实处，防止出现各类商业贿赂及腐败现象。

公司建立了从集团到各子公司、涵盖风险控制、合规管理、内部审计多角度的监督管理体系，形成董事会、审计部、各子公司组成的三层级反商业贿赂及反贪污管理架构，并利用制度更新、培训宣贯、飞检抽查、风险实时识别和上报等多种方式保障监督体系运行有效性。



公司为提升公司各层级的合规意识，采用制度规范、培训宣贯、审计监督等多种手段保障体系有效运行，并通过以下具体措施持续完善反商业贿赂和反贪污监督体系：

- 制定内部控制制度和员工手册，并明确并强调相关规定
- 组织员工开展以反贪污、反腐败、反商业贿赂、反垄断与反不正当竞争为内容的多种形式、多场次培训，通过培训和宣贯等多种方式，累计触达员工4,000人以上。有效引导全体员工形成廉洁从业意识。
- 开展内部控制全面自查、反商业贿赂专项自查、关键风险控制要点自查等多轮次自查梳理

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，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。公司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。

2025年，公司组织反商业贿赂与反贪污主题统一培训一次，覆盖集团全部子公司，培训时长16小时；组织重要子公司单独交流4场，共计10小时。本年度未发现违规支付、利益输送等问题。

反商业贿赂与反贪污主题培训

16 小时

子公司单独交流

4 场

子公司单独交流共计

10 小时

案例 长春高新组织召开党委（扩大）会议听取基层党组织书记述责述廉评议汇报



2025年2月25日，长春高新集团组织召开党委（扩大）会议，听取集团基层党组织书记2024年度述责述廉汇报。会上，金赛药业党委、集团机关党支部、百克生物党支部、高新科贸党支部、高新物业党支部、凯美斯党支部、高新地产党支部书记分别述责述廉。集团党委书记、董事长姜云涛逐一进行点评，并就当前和今后一个时期集团落实全面从严治党主体责任进行工作部署，参会人员对上述述责述廉对象进行现场测评。

案例

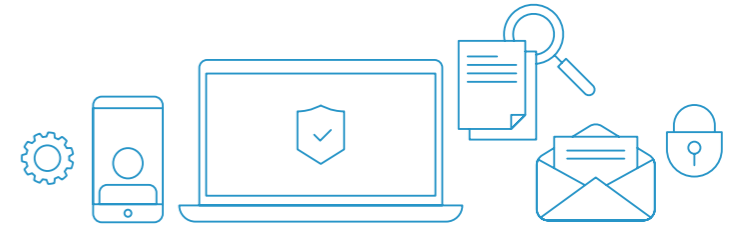
反不正当竞争

公司恪守《中华人民共和国反不正当竞争法》和《中华人民共和国反垄断法》，坚持以公平、公正、诚信、合法、合规的原则开展商业经营活动，抵制各类垄断行为与不正当牟利行径，遵循反垄断及反不正当竞争法规与国际标准，构建诚信公平竞争机制。

公司制定《反舞弊与投诉举报管理制度》进行内部管理，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。报告期内，公司未因不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚。

畅通沟通渠道

长春高新以信息披露透明为基础，构建合规高效的投资者关系管理体系，通过多元渠道搭建良性沟通桥梁，精准回应各类投资者关切，平等保障股东合法权益，严守债权人权益保护底线，以规范运作与主动价值传递增强市场信心，筑牢资本市场信任根基。



信息披露管理



公司严格遵守《中华人民共和国证券法》《信息披露管理办法》等法律法规和监管要求，制定《信息披露管理制度》《投资者关系管理制度》等内部规范，全面落实中国证监会、深圳证券交易所要求，形成覆盖信息披露、双向沟通、权益保护的闭环机制，为构建平等、透明、合规的投资者关系管理体系提供系统性保障。



公司构建“决策层定战略、管理层抓落实、操作层强执行”的三级组织体系，董事会秘书协调各业务部门提供数据支持并统筹信息披露，投关团队负责日常沟通、舆情监测及精细化投资者对接；同时压实控股股东、实控人及董监高等“关键少数”的责任边界，严禁泄露未公开信息，最终形成权责清晰、合规高效、闭环管理的治理架构。

投资者关系管理

公司系统梳理市场对公司战略、经营、治理等层面的深度洞见，通过建立行之有效的精细化信息传导机制，构建起投资者智慧向公司治理效能转化的动态通道，充分发挥投关战略功能。

公司精准捕捉机构投资者对行业趋势、竞争格局的前瞻研判，同时重视中小投资者对产品服务、分红政策等切身关切。董事会秘书作为连接资本市场与公司治理的核心枢纽，通过经营会议、专项汇报等形式，将经过核实的投资者建议呈报至管理层决策视野，将投资者关切嵌入公司经营全流程，有效提升了资源配置效率与投资者信心。

围绕公司战略转型，核心产品布局等市场关切，董事会及管理层通过媒体专访、官网、微信公众号等场景输出战略思考，多样化、立体化展示公司动态，从被动应答升级为主动价值经营。

公司在面对不同投资者时，采用不同的措施进行有效沟通：

专业机构投资者

公司依据所处制药行业特点结合公司战略规划等重点关注内容，通过策略会、路演、反路演、现场调研等形式交流，便于其清晰了解公司发展情况

非专业机构投资者

公司除通过股东会现场交流、互动平台、投资者服务热线、投关邮箱对其所关注的问题给予专业、易懂的解释说明外，我们给予更多情绪价值，多维度实现良性沟通。

2025年，公司互动平台回复率保持在100%，投资者热线有效沟通400余次，接待投资者调研、参与策略会等活动50余次，对话机构投资者超过200家。

公司互动平台回复率
100%

投资者热线有效沟通
400 余次

接待投资者等活动
50 余次

机构投资者超过
200 家



股东权益

公司依照相关法律法规，制定了《股东会议事规则》，进一步明确了股东会职权、提案方式、表决程序等内容。公司严格依据章程规定，股东会均邀请律师事务所到会见证并出具法律意见书，确保会议召集、召开、审议和表决程序合法合规。报告期内，公司召开股东会3次，审议通过35项议案。

公司平等对待所有股东，充分保障股东的合法权益。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。公司通过以下措施进一步保障中小投资者投票权以及股东的知情权和参与决定权。

股东权益	具体措施
中小投资者投票权	<p>开通网络投票。公司规定股东会必须开通网络投票，为中小股东行使投票权节省了成本、提供了便利。</p> <p>实行累积投票制。在《公司章程》和《股东会议事规则》中明确董事选举应采取累积投票制，为中小股东选举出代表自己利益的董事提供制度和程序保障。</p> <p>中小股东单独计票。股东会在审议影响中小投资者利益的重大事项时，对中小投资者的表决单独计票，且公开披露单独计票结果，保护中小股东知情权。</p> <p>关联股东回避机制。在审议关联交易议案时，严格落实关联股东回避机制，由中小股东投票表决，切实保障中小股东合法权益。</p>
知情权和参与决定权	<p>公司通过邀请股东参观企业展厅及面对面互动，全面了解公司发展战略、经营业绩和财务情况，并提出有助于公司提升发展质量的宝贵建议。</p>

截至报告期末，公司已连续13个会计年度实施稳定的现金分红政策，累计实现现金分红近50亿元，切实保障了中小股东的合法权益。

附录 ESG关键绩效表

环境范畴

指标	单位	2025年
总耗水量	吨	2,276,063
新鲜水用量	吨	965,094
煤炭消耗量	吨标准煤	8,854
天然气消耗量	吨标准煤	42,428.80
外购电力	吨标准煤	19,618.02
外购热力	吨标准煤	325
化石能源消耗量	吨标准煤	51,282.80
非化石能源消耗量	吨标准煤	19,943.02
外购能源消耗量	吨标准煤	19,943.02
能源消耗总量	吨标准煤	71,225.82
清洁能源消耗量	吨标准煤	42,428.80
非化石能源消耗量占比	%	27.99
清洁能源消耗量占比	%	59.56
物料消耗总量	立方米	7,806.32
包装材料消耗总量	立方米	1,511.03
每生产单位包装材料消耗量	立方米	6.45
废水排放量	吨	1,407,328.97
工业废水排放量	吨	1,309,797.22
生活废水排放量	吨	97,531.75
废水中第二类污染物（pH值、色度、COD、悬浮物等）排放情况		
COD	吨	39.53
BOD	吨	5.94

指标	单位	2025年
悬浮物	吨	33
其他第二类废水污染物	吨	14.60
废水治理设施数	套	15
废气总量	立方米	2,401,145,500
废气污染物排放量	千克	72,737.06
NO _x	千克	51,839.51
SO ₂	千克	9,230
挥发性有机物（VOCs）	千克	4,428.59
颗粒物（PM）	千克	3,228.38
其他废气污染物	千克	50.70
废气治理设施数	套	53
固体废弃物产生总量	吨	9,522.74
一般工业固体废物（无害废弃物）产生量	吨	7,901.93
危险废物（有害废弃物）产生量	吨	1,888.67
固体废弃物处置总量	吨	9,522.74
一般工业固体废物（无害废弃物）处置量	吨	7,901.93
危险废物（有害废弃物）处置量	吨	1,888.67
废弃物循环利用率	吨	1,523
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	185,187.12
其中：按范围分类		
范围一排放量	吨二氧化碳当量	133,335.27
范围二排放量	吨二氧化碳当量	51,851.85

指标	单位	2025年
报告期内因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚金额	万元	0
环保总投入	万元	916.13
环保总投入占营业收入比例	%	0.07
缴纳环保税	万元	7.80
通过ISO 14001:2015环境管理体系认证的子公司	个	2
累计国家级绿色工厂数量	个	2

社会范畴

指标	单位	2025年
在职员工数量	人	10,080
按雇佣类型划分：		
全职员工人数	人	10,080
兼职员工人数	人	0
按性别结构划分：		
男性员工人数	人	5,229
女性员工人数	人	4,851
按年龄划分：		
30岁（含）以下员工人数	人	3,661
30岁-50岁（含）员工人数	人	6,054
50岁以上员工人数	人	365
按教育程度划分：		
博士研究生员工人数	人	311
硕士研究生员工人数	人	1,604
本科员工人数	人	5,461
专科员工人数	人	2,170
专科以下员工人数	人	534
残疾员工人数	人	15
少数民族员工人数	人	629
按区域划分：		
中国大陆员工人数	人	10,053
港澳台地区员工人数	人	6
海外员工人数	人	21
按专业构成划分：		

指标	单位	2025年
生产人员人数	人	3,360
销售人员人数	人	3,767
技术人员人数（仅指医药企业质量人员）	人	784
财务人员人数	人	211
行政人员人数	人	909
研发人员人数	人	1,049
新入职员工人数	人	1,684
按招聘渠道划分：		
应届毕业生人数	人	231
社会招聘员工人数	人	1,453
员工人均带薪休假天数	天	8.09
员工社会保险缴纳覆盖率	%	99.96
员工参与民主管理活动场次	次	7
员工参与民主管理活动人数	人次	2,242
安全培训总次数	次	195
安全培训总时长	小时	101,704.20
安全培训参与人次	人次	36,912
安全培训覆盖率	%	99.61
工伤保险投入金额	万元	934.09
工伤保险覆盖率	%	100
安全生产责任险投入金额	万元	2.36
安全生产责任险人员覆盖率	%	100
工作场所员工安全事故数量	件	0
工伤率	%	2.41
因工亡故人数	人	0

指标	单位	2025年
因工亡故比率	%	0
因工伤损失工作日数	日	320
职业病发生数量	件	0
职业病发生率	%	0
员工帮扶投入	元	83,600
员工培训场次	次	4,831
员工培训支出	万元	706.61
员工培训总时长	小时	401,936.32
员工平均培训时长	小时	65.48
员工培训参与总人次	人次	48,293
员工培训覆盖率	%	96.70
按性别结构划分：		
男性员工受训人数	人	5,116
男性员工受训比例	%	97.83
男性员工人均培训时长	小时	27.84
女性员工受训人数	人	4,302
女性员工受训比例	%	88.68
女性员工人均培训时长	小时	28.23
按雇员类型划分		
高级管理层员工受训人数	人	405
高级管理层员工受训比例	%	77.02
高级管理层员工人均培训时长	小时	17.26
中级管理层员工受训人数	人	1,044
中级管理层受训比例	%	85.40
中级管理层员工人均培训时长	小时	21.10

指标	单位	2025年
基层员工受训人数	人	7,969
基层员工受训比例	%	90.92
基层员工人均培训时长	小时	29.31
参与员工满意度调查的员工数量	人	1,492
参与员工满意度调查员工数量占比	%	65.33
员工满意度得分	分 / %	94.47
劳动争议案件数量	件	40
员工流失率	%	14.15
按性别结构划分:		
男性员工流失率	%	13.68
女性员工流失率	%	11.29
按年龄结构划分:		
30岁（含）以下员工流失率	%	11.11
30岁-50岁（含）员工流失率	%	12.33
50岁以上员工流失率	%	10.78
按所在区域划分:		
中国大陆员工流失率	%	14.15
港澳台地区员工流失率	%	15.38
海外员工流失率	%	27.59
报告期内发生的产品和服务相关的安全与质量重大责任事故损害涉及的金额	万元	0
因健康与安全原因须撤回和召回的产品数量	件	0
因健康与安全原因须撤回和召回的产品百分比	%	0
客户满意度调查数量	家	435

指标	单位	2025年
客户满意度调查覆盖率	%	81.50
客户满意度得分	分 / %	98
客户投诉数量	件	19
客户投诉解决数量	件	19
客户投诉解决完成率	%	100
数据安全事件涉及的金额	万元	0
泄露客户隐私事件数量	件	0
泄露客户隐私事件涉及的金额	万元	0
研发投入金额	亿元	29.36
研发投入占营业收入比例	%	24.30
研发人员数量	人	1,049
研发人员占比	%	10.41
按年龄划分:		
30岁（含）以下研发员工人数	人	219
30岁-50岁（含）研发员工人数	人	794
50岁以上研发员工人数	人	36
按教育程度划分:		
博士研究生研发员工人数	人	196
硕士研究生研发员工人数	人	457
本科研发员工人数	人	364
申请专利数量	件	233
发明专利申请数量	件	223
实用新型专利申请数量	件	5
外观设计专利申请数量	件	5

指标	单位	2025年
授权专利数量	件	48
发明专利授权数量	件	28
实用新型专利授权数量	件	17
外观设计专利授权数量	件	3
有效专利数量	件	217
商标权数量	件	1,506
著作权数量	件	10
软件著作权数量	件	29
供应商数量	家	5,628
中国大陆供应商数量	家	5,572
港澳台地区供应商数量	家	6
海外供应商数量	家	97
审查的供应商数量	家	351
因不合规被中止合作的供应商数量	家	21
因不合规被否决的潜在供应商数量	家	0
获得ISO 9000认证的供应商数量	家	183
获得ISO 14000认证的供应商数量	家	135
获得ISO 45001认证的供应商数量	家	117
签订廉洁协议的供应商数量	家	2,050
供应链重大风险与影响事件数量	件	0
报告期末应付账款（含应付票据）余额	亿元	7.12
报告期末应付账款（含应付票据）余额占总资产的比重	%	2.37

指标	单位	2025年
报告期末逾期未支付中小企业款项的金额	万元	0
报告期末逾期未支付款项金额	万元	0
缴纳税费金额	亿元	10.82
对外捐赠金额	亿元	3.89
公益活动总次数	次	3,900+

治理范畴

指标	单位	2025年
党委会会议次数	次	20
党支部数量	个	10
党员数量	个	363
董事会人数	人	9
董事会博士人数	人	3
董事会硕士人数	人	5
董事会本科及以下人数	人	1
董事会男性人数	人	7
董事会女性人数	人	2
独立董事人数	人	4
非独立董事人数	人	5
30岁（含）以下董事人数	人	0
30岁-50岁（含）董事人数	人	2
50岁以上董事人数	人	7
外部董事占比	%	55.56
独立董事占比	%	44.44
召开董事会次数	次	8
审计委员会会议次数	次	4
薪酬委员会会议次数	次	3
提名委员会会议次数	次	2
战略与ESG委员会	次	3
高管人数	人	8

指标	单位	2025年
高管博士人数	人	1
高管硕士人数	人	3
高管本科及以下人数	人	4
高管男性人数	人	8
高管女性人数	人	0
30岁（含）以下高管人数	人	0
30岁-50岁（含）高管人数	人	1
50岁以上高管人数	人	7
反商业贿赂及反贪污培训时长	小时	615
接受反商业贿赂及反贪污培训总人数占比	%	100
接受反商业贿赂及反贪污培训的董事人数占比	%	100
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层人数占比	%	100
接受反商业贿赂及反贪污培训的员工人数占比	%	100
贪污诉讼案件的数目	件	0
报告期内因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的涉案金额	万元	0
重大诉讼数量	件	0
仲裁事项数量	件	0
违规处罚次数	次	0

指标	单位	2025年
违规处罚总金额	元	0
路演次数	次	55
投资者交流会次数	次	7
接待投资者人次	人次	200+
平台回复次数	次	471
投资者电话接听次数	次	400+
召开股东大会次数	次	3
股东大会董事出席率	%	100
披露的定期报告数量	个	4
发布的临时公告数量	个	172

附录

指标索引

章节题目	GRI Standards	深交所《指引》议题	
关于本报告	GRI 101: 基础披露: 报告原则与实践	-	
走进长春高新	GRI 102-1: 组织概况 GRI 201: 经济绩效 GRI 102-14: 治理结构 GRI 415: 产品责任 GRI 202: 市场表现 GRI 102-16: 价值观、愿景和使命 GRI 102-47: 奖项与认可	-	
关键绩效数据	GRI 201: 经济绩效 GRI 300 系列 (环境维度) GRI 400 系列 (社会维度) GRI 500 系列 (治理维度)	-	
ESG管理	GRI 102-18: 治理结构的角色; GRI 501-1: 治理机构 GRI 102-26: 影响、风险和机遇的识别; GRI 308: 气候变化 GRI 102-27: 重要性议题的界定 GRI 102-31: 利益相关方参与; GRI 104: 利益相关方参与	利益相关方沟通	
永续发展 厚植绿色根基	筑牢生态基石	GRI 307: 环境合规 GRI 304: 生物多样性 GRI 301: 材料使用 GRI 309: 环境支出	环境合规管理
	聚力节能降耗	GRI 302: 能源 GRI 303: 水资源 GRI 301-2: 材料回收与再利用	能源利用、水资源利用、循环经济
	加强污染防治	GRI 305: 排放 GRI 306: 废弃物	污染物排放、废弃物处理

章节题目		GRI Standards	深交所《指引》议题
永续发展 厚植绿色根基	应对气候变化	GRI 308: 气候变化	应对气候变化
以人为本 共赴美好未来	增进员工福祉	GRI 401: 雇佣 GRI 405: 多元化与平等机会 GRI 402: 劳资关系; GRI 503: 薪酬 GRI 407: 结社自由与集体谈判 GRI 403-2: 职业健康服务 GRI 404: 培训与教育 GRI 404-1: 培训投入与参与度	员工
	稳固安全防线	GRI 403: 职业健康与安全 GRI 403-1: 职业健康险评估	产品和服务安全 与质量、员工
	传递公益力量	GRI 410: 当地社区 GRI 203: 间接经济影响	社会贡献
创新引领 润泽健康沃土	坚持创新研发	GRI 102-33: 研发投入 GRI 201-2: 研发投入 GRI 102-34: 知识产权 GRI 415-2: 产品设计与研发 GRI 411: 人权评估 GRI 415: 产品责任	创新驱动
	打造责任供应链	GRI 413: 供应链环境合规 GRI 102-43: 供应链管理	供应链安全
	精益产品质量	GRI 415: 产品责任 GRI 307-1: 环境合规认证 GRI 414: 消费者权益 GRI 415-3: 产品投诉处理 GRI 415-1: 产品信息与标识 GRI 417: 反垄断	产品和服务安全 与质量

章节题目		GRI Standards	深交所《指引》议题
创新引领 润泽健康沃土	推动数智转型	GRI 102-39: 技术投入 GRI 201: 经济绩效 GRI 414-3: 客户隐私保护 GRI 102-40: 数据安全	数据安全与客户 隐私保护
强基固本 夯实管理基础	坚持党建引领	GRI 501-2: 治理机构的能力 GRI 501-1: 治理机构的组成 GRI 505: 道德行为与反腐败 GRI 416: 反腐败 GRI 505-1: 反腐败政策 GRI 501: 治理结构 GRI 502: 董事问责 GRI 503: 薪酬	-
	夯实公司治理	GRI 501: 治理结构 GRI 502: 董事问责 GRI 503: 薪酬	-
	强化合规风控	GRI 102-28: 内部控制体系 GRI 501-3: 内部控制 GRI 102-29: 合规体系 GRI 307: 环境合规 GRI 102-26: 影响、风险和机遇的 识别	-
	恪守商业道德	GRI 416: 反腐败 GRI 505: 道德行为与反腐败 GRI 417: 反垄断与反不正当竞争	反商业贿赂及反 贪污、反不正当 竞争
附录	畅通沟通渠道	GRI 102-45: 信息披露实践 GRI 506: 信息披露 GRI 504: 股东权利 GRI 102-46: 投资者沟通 GRI 504-1: 股东权利的行使 GRI 504-2: 中小股东保护	-
	ESG关键绩效表	GRI 102-50: 绩效指标披露	-

意见反馈表

尊敬的读者，您好：

非常感谢您在百忙之中阅读长春高新《2025年度环境、社会和公司治理报告》。殷切盼望您对本报告和我们的工作提出意见与建议。您可以通过邮寄或扫描后发送电子邮件将填好的问卷反馈给我们。谢谢！

1. 您的工作单位属于长春高新的哪一类利益相关方：

- 内部管理层 股东 / 投资人 内部员工 供应商 / 合作伙伴
 客户 / 潜在客户 政府 / 监管机构 社区 专家学者 非政府组织
 公众 其他（请说明）

2. 您所关注的信息在本报告中是否都有所体现？

- 是 一般 否

3. 您对本报告的综合评价：

可读性（表达方式通俗易懂，设计美观，引人入胜，容易找到所需信息）

- 3分（较好） 2分（一般） 1分（较差）

·可信度（报告信息真实可信）

- 3分（较好） 2分（一般） 1分（较差）

·信息完整性（正负两方面信息兼顾，并且满足您对信息的需求）

- 3分（较好） 2分（一般） 1分（较差）

4. 您在本报告中能否方便地找到您所关注的信息？

- 是 一般 否

5. 除本报告已披露的内容以外，您还更希望看到哪方面的信息？

免责声明

本报告所包含信息不构成任何投资建议，投资者不应以该等信息取代其独立判断或仅根据该等信息作出决策，本公司亦不对因使用本报告中的信息而引发或可能引发的损失承担任何责任。本公司所刊信息真实准确，若有与法定披露文件不致之处，以法定披露文件为准。

本报告若构成前瞻性陈述的陈述，不构成对公司未来行动的约束，本公司无义务且不承诺会对本文件所刊载前瞻性陈述（如有）作出修订。

图片版权归原作者所有，如有侵权请告知删除。