

君业药业 2024 年社会责任报告

君业药业成立于 1998 年，是一家专业从事甾体激素原料药和中间体研发、生产、销售的国家专精特新“小巨人”企业，同时也是国家制造业单项冠军企业，拥有江西、内蒙两个全资子公司，共 4 个生产基地，总资产超 18 亿元。深耕甾体药物领域近三十年，全力打造全球领先的甾体药物全产业链智造商，构建了从起始原料、关键中间体到原料药的全产业链发展格局。

本报告主要是披露浙江仙居君业药业有限公司 2024 年度在环境、社会及管治方面的绩效价值，并回应利益相关方的期望与关切。

时间范围：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，部分数据追溯到以往年份。

组织范围：浙江仙居君业药业有限公司及下属子公司。为便于表述和阅读，报告中，浙江仙居君业药业有限公司简称“君业药业”“君业”“公司”或“我们”。

1. 产业情况。聚焦甾体药物主业，为全球 60 多个国家的 200 多家合作伙伴提供甾体药物一站式服务。目前形成了具有君业特色的绿色制造技术——生物化学耦合技术、酶法智能制造等对整个甾体原料药产业起着引领提升作用的生产工艺，如屈螺酮创新工艺采用生物化学交叉偶联，集甾体领域发酵、羟化、酶还原与经典有机人名反应诸多技术于一生产线，实现高原子利用率超过 50%，与传统工艺相比，成本降低 50%以上，极具市场竞争力，该技术荣获第 24 届中国专利优秀奖，该产品全球市场占有率 80%以上。同时，建成甾体药物全产业链生产基地，实现产业链中下游向上游延伸，拥有行业首家自动化、智能化和数字化的年产千吨级甾体原料生物制造智能工厂，该技术成果荣获 2022 年浙江省科技进步一等奖，让君业药业一跃成为国内首家实现甾体药物端到端的智能化制造企业。

2. 技术创新情况。近三年研发投入共计 2.17 亿元，承担并完成国家重点研发计划项目、国家重大新药创制项目、中央资金预算内项目、浙江省重点研发计划项目等国家级、省级重点项目十余项，荣获中国专利优秀奖，教育部技术发明奖二等奖，浙江省科学技术进步奖一等奖、二等奖、三等奖等多项荣誉。建有国家企业技术中心、浙江省重点企业研究院、浙江省博士后工作站等高能级科研平台，与中国科学院天津工业生物技术研究联合共建工业酶国家工程实验室，与华东师范大学和浙江工业大学等国内著名高校进行紧密合作，构建了产学研完整的产业链。拥有 CNAS 实验室、酶功能与应用实验室、发酵工艺与提取工作站、微反应器甾体药物制造应用实验室、甾体化学反应 AI 设计与应用工作站等。在合成生物学、生物酶催化、电催化氧化、柔性智造平台等方面具有突出优势。

依托于强大的研发团队、领先的技术平台与全方位覆盖的产品与服务，君业药业在合成生物学领域拥有独特的技术和强大的竞争力，首创融合现代生物技术和信息自动化技术的全流程连续、绿色生物制造五种核心原料的千吨级数字智能工厂，与中国科学院天津工业生物技术研究联合共建联合实验室，拥有合成生物学与细胞工厂设计平台、酶工程与生物催化平台、生物过程工程与智能发酵平台等，其中菌株技术和发酵工艺达到国际先进技术水平。2024 年获第一批超长期特别国债支持，君业药业已成为全球孕激素领域最大的原料药供应商，成为我国规模最大、技术最强的甾体药物生物制造企业之一。

3. 市场销售情况。目前，公司产品销往欧、美、日等全球 80 多个国家和地区，出口份额高达 80% 以上，其中屈螺酮、米非司酮、阿比特龙等系列产品，占全球市场份额的 70% 以上，公司深耕甾体激素药物行业近三十年，持续推动技术创新，与全球前 10 强知名药企均有长期合作，是其甾体激素药物的唯一或第一供应商，如强生、默沙东、拜耳等，基于与知名原研企业的长期合作，公司扩

大了除甾体激素药物外的产品合作研发与销售，进一步巩固和扩大君业的市场地位，力争成为面向全球领先的药物制造企业。

4. 财务状况。近年来，公司经营业绩稳步增长，财务状况良好。2024 年营业收入 9.28 亿元，出口创汇 5776 万美元，出口创汇在仙居县排名第二。2025 年度第一季度实现营收 2.8 亿元，同比增长 16%；出口创汇 2600 万美元，同比增长 37%。

5. 劳工人权管理。

2024 年，公司深入贯彻“以人为本、合规经营、人才强企”战略，以《员工聘用与内部调动管理办法》《招聘管理规定》为核心制度抓手，围绕“规范人力管理、维护员工权益、赋能职业成长、深化民主共治”四大模块，系统优化人力资源管理体系。通过数据化管控、精细化服务与战略性投入，切实保障员工合法权益，激发组织活力，为企业高质量发展提供了坚实的人力支撑。现将本年度管控成果总结如下：

一、规范人力管理：制度筑基，公平多元

公司严格遵循《中华人民共和国劳动法》《劳动合同法》《妇女权益保障法》等法律法规，结合行业特性动态修订《员工聘用与内部调动管理办法（2024 版）》《招聘管理规定（2024 版）》，以“公开、公平、公正”为原则贯穿招聘、任用、考核全流程，坚决杜绝童工、强迫劳动，保障不同国籍、种族、性别、宗教信仰及文化背景员工的平等就业权。

2024 年公司员工年龄核查覆盖率 100%，未发生误招童工和强迫劳工以及歧视骚扰事件。

（一）员工结构持续优化

截至 2024 年 12 月 31 日，公司员工总数达 823 人（较 2023 年增长 9.2%），队伍呈现“学历提升、年龄均衡、性别合理”的特征：

性别分布：女性员工 382 人（占比 46.4%），男性员工 441 人（占比 53.6%），技术研发岗女性占比 41%（较 2023 年提升 3 个百分点），管理层女性占比 37%（较 2023 年提升 5 个百分点），打破传统性别壁垒；

年龄结构：25 岁以下（新生代）126 人（15.3%），26-35 岁（中坚力量）412 人（50.1%），36-45 岁（经验骨干）221 人（26.9%），46 岁以上 64 人（7.8%），形成“中间大、两头小”的稳定梯队；

学历层次：硕士及以上学历 42 人（5.1%，较 2023 年增加 12 人），本科学历 335 人（40.7%），大专学历 301 人（36.6%），大专以下 145 人（17.6%），研发与质量管理部门本科及以上学历占比达 85%（同比提升 5%）；

民族构成：汉族员工 798 人（96.9%），少数民族员工 25 人（3.1%，含苗族、土家族、回族等），均平等享受岗位晋升与技能培训资源；

国籍覆盖：外籍员工 1 人（占比 0.1%，为海外技术顾问），本土员工占比 99.9%，充分体现本土化与国际化结合的人才策略。

二、维护员工权益：合规为纲，保障升级

公司以“法律底线+人文关怀”双轨并行，全面落实法定权益保障，并通过差异化福利提升员工幸福感，本年度实现“零劳动纠纷、零社保漏缴、零强制加班”目标。

（一）劳动用工与法定保障

严格执行劳动合同管理，全员签订书面劳动合同（签订率 100%），并为员工缴纳“五险一金”（覆盖率 100%）。针对制药行业接触职业病危害岗位员工（占比 12%，主要为质检、合成岗位），额外购买补充商业保险（意外险+职业健康险），年度赔付率为 0（无重大健康事故）。

（二）薪酬福利体系优化

公司建立“基础工资+绩效激励+专项补贴”的动态薪酬结构，结合公司各

个经营地区制药行业薪酬调研数据，本年度员工平均年薪为 11.8 万元（同比增长 9.3%），核心技术岗位（如研发工程师、质量授权人）年薪达 16-22 万元。具体福利构成如下：

1. 法定与基础保障

假期权益：严格执行法定节假日（11 天）、带薪年假（5-15 天/人，按工龄阶梯计算）、带薪产假（女员工 98 天+浙江省奖励假 30 天=128 天）、陪产假（男员工 15 天）、婚假（13 天）、病假（医疗期 6-24 个月）、哺乳假（婴儿 1 周岁内每日 1 小时哺乳时间+弹性上下班）；

“五险一金”：按仙居区最高比例缴纳（养老保险 14%、医疗保险 9%+大病互助、失业保险 0.5%、工伤保险 0.2%-1.9%、生育保险 0.5%，住房公积金 12%），人均月缴存额达 1,950 元（较 2023 年增加 100 元）；

加班管理：实行综合计算工时制（以月为周期），严控加班时长（月均加班≤36 小时），每工作 7 天强制安排 1 天休息，加班工资按 1.5-3 倍标准足额支付（2024 年加班工资总额 312 万元，同比增长 9%）。

2. 企业特色福利

衣食住行：提供免费员工宿舍、免费三餐、免费通勤班车、免费工装及水电补贴；

生活关怀：发放年节福利（春节/中秋/端午等传统节日礼盒，人均年标准 1,000 元，同比增长 25%）、生日福利（定制蛋糕券+鲜花，人均 200 元/年）、年底聚餐（全员参与，预算 25 万元，同比增长 20%）；

特殊群体关怀：设立工会困难帮扶基金（2024 年支出 15 万元，同比增长 25%，资助 20 名困难员工家庭），优秀员工奖励（年度评选“技术标兵”“服务之星”“安全卫士”等 30 人，奖金 5,000-30,000 元/人），新员工导师制（覆盖 100%应届生，导师带教周期 6 个月）。

三、赋能职业成长：规划引领，双向赋能

公司以“战略导向+员工需求”为核心，构建“培训-晋升-评价”一体化职业发展体系，2024年员工能力提升与岗位适配性显著增强。

（一）职业技能深度提升

2024年公司聚焦“管理、技术、技能”三类人才梯队，通过内外部资源整合（合作高校4家、行业专家15名、内部讲师32名），开展分层分类培训：

培训总量：全年组织培训89场次（同比增长22.6%），覆盖全员（覆盖率100%），员工人均培训课时达58学时（较2023年增加13.4学时），其中管理层平均90学时/人（侧重战略解码与团队管理），技术岗平均70学时/人（聚焦新药研发与工艺优化），一线操作岗平均49学时/人（强化GMP规范与设备操作）；

重点领域：涵盖安全生产（新版GMP法规解读、应急演练）、质量管理（偏差分析与CAPA）、研发技术（小分子药物合成、绿色制药工艺）、职业素养（跨部门沟通、领导力进阶）等，其中劳工权益与社会责任政策（如ESG实践）培训覆盖率达98%（新增内容）；

（二）晋升通道高效畅通

公司建立“管理序列（M1-M5）+专业序列（P1-P6）”双通道晋升机制，明确各职级能力标准与晋升条件（如技术岗从P2初级工程师→P3中级工程师→P4高级工程师→P5技术专家，需满足项目经验、专利成果等硬指标）。2024年：

岗位调整与晋升：内部调岗18人（跨部门/岗位适配，如研发转生产技术支持、质检转供应商管理），晋升25人（含技术岗12人、管理岗8人、技能岗5人），总变动人数43人（占总人数5.2%，较2023年提升3.6个百分点）；

技能认证：组织化工单元操作工、药物检验员、GMP内审员等职业技能等级鉴定3场（新增GMP内审员认证），评选四级操作工（中级工）89人、五级操

作工（初级工）63人、三级操作工（高级工）28人（高技能人才占比提升至24%，较2023年增加3%）；

四、深化民主共治：沟通为桥，共建共享

公司坚持“员工是企业主人”的治理理念，通过多元化沟通渠道与民主管理机制，推动员工从“被动执行”向“主动参与”转变，2024年员工满意度达92.6分（满分100分，较2023年提升1.2分）。

（一）常态化沟通机制

座谈会制度：每季度组织一线员工座谈会（覆盖生产、质检、仓储、物流等部门，参与率 $\geq 80\%$ ），每年度召开部门负责人联席会（覆盖所有中层及骨干员工），2024年累计收集员工建议243条（同比增长38%），主要涉及食堂菜品多样化（52条）、班车班次加密（41条）、技能培训针对性（67条）、宿舍网络升级（28条）、高温岗位防暑措施（25条）等，解决率达94%（较2023年提升2%）；

（二）工会与集体协商

公司工会覆盖全体会员（入会率100%），2024年组织工会代表与职工代表开展3轮集体协商（较2023年增加1轮），签订《集体合同》（明确工资增长机制：年度薪资涨幅 $\geq 5\%$ 、加班补偿标准细化）、《女职工权益保护专项协议》（保障孕期/哺乳期女员工调岗、弹性工作、哺乳室使用等权益）及《技能人才专项激励协议》（对获得高级工以上认证的员工给予每月300-800元津贴）。

五、健康安全管控：预防为先，生命至上

公司作为制药企业，始终将员工健康与生产安全视为发展的“生命线”，严格落实《中华人民共和国职业病防治法》《安全生产法》等法规要求，构建“预防-防护-应急”全链条健康安全管理体系，2024年公司内部员工轻微工伤6次，累计损失工作天数14天，全年实现了“零重大安全事故、零职业病新增、

零重大健康事件”目标。

（一）健康管理：全周期守护

针对接触化学原料（如溶剂、活性成分）、粉尘（如包装环节）、噪声（如设备运行）等职业病危害因素的岗位员工（占比 12%，共 99 人），实施“岗前-在岗-离岗”全周期健康检查。2024 年组织职业健康专项体检覆盖率 100%，检查项目涵盖血常规、肝功能、肺功能、噪声聋筛查等 12 项核心指标，体检结果异常率仅 2.02%（均为轻度指标波动，已安排复查与调岗干预），无新增职业病病例。

（二）安全防护：标准化落实

生产车间均配备符合 GMP 标准的通风系统（换气次数 ≥ 15 次/小时）、紧急喷淋洗眼装置（覆盖所有危险化学品操作区）、防毒面具/护目镜等个体防护装备（人均 2 套/年，按岗位风险分级配置）；全年开展安全生产培训 32 场次（覆盖全员，含新员工入职安全“第一课”），培训内容包括危化品管理、消防演练（每季度 1 次，参与率 100%）、机械操作规范等，员工安全知识考核通过率 98.5%。

6. 环境保护。

2024 年，公司深入践行“绿色发展、低碳高效”理念，以能源管理体系认证为基石，系统推进资源节约与循环利用。通过技术创新、制度完善与全员参与，实现能源消耗强度下降、资源利用率提升、环境影响最小化的目标，为企业可持续发展提供坚实保障。现将本年度管控成果总结如下：

一、能源管理举措：技术赋能，降耗增效

公司制定《能源管理工作程序（2024 版）》，并于 2024 年 8 月完成能源管理体系认证，持续推广新技术、新工艺、新材料，2024 年单位产值综合能耗同比下降 6.8%（较 2023 年），能源利用效率显著提升。当前公司主要能源类型包

括煤、电、蒸汽、汽油、压缩空气等，具体管控措施及成效如下：

（一）设备与技术升级

新购设备优先选用一级能效标准产品（2024 年新增设备中 92% 为一级能效，较 2023 年提升 15%），对高耗能的老旧设备实施逐步淘汰，2024 年淘汰高耗能设备 12 台，年节电约 42 万度；

（二）精细化管理措施

各车间通过“错峰生产+设备休眠”模式减少无负荷运转，设备空转率从 2023 年的 8% 降至 3%；办公区域全面更换 LED 节能灯管，光效提升 40%，低能耗打印机、复印机等设备占比达 95%；

公司严格执行夏季室内温度 $\leq 26^{\circ}\text{C}$ 、冬季 $\geq 22^{\circ}\text{C}$ 的标准，下班前半小时自动关闭空调，2024 年空调系统能耗同比下降 18%；并且组织生产、设备、管理等关键岗位人员参加节能培训，2024 年开展 4 场，培训内容包括变频设备操作、能源浪费识别等，员工节能提案数量达 67 条，其中 12 条被采纳并实施。

二、原材料管理与使用：绿色采购，全程管控

公司严格筛选制造原材料，优先采用高纯度、环保型材料（如生物基溶剂、可降解包装材料），2024 年原材料质量合格率达 99.9%（较 2023 年提升 0.2%），全部指标符合国家标准（GB/T 19001-2024 相关要求）。通过优化供应链管理，原材料开发与准入效率显著提高：

通过 ERP 系统实时监控原材料库存周转率，2024 年公司关键物料周转天数从 45 天降至 32 天，呆滞库存占比从 3% 降至 1.5%。

三、溶剂回收：系统升级，循环利用

公司生产过程中涉及乙醇、丙酮、二氯甲烷等危险化学品溶剂的回收利用，2024 年通过技术改造进一步提升回收效率，减少资源浪费与环境污染：

系统升级：溶剂回收系统加装 DCS（分布式控制系统），实现回收过程温度、

压力、流量的实时监测与自动调节，回收率从2023年的82%提升至89%（年回收溶剂总量达126吨，折算经济效益约85万元），其中收集未使用或已过期药物进行回收或废弃物处理的数量在产品销售总量中所占百分比达到26%，较2023年提高2.3%。

四、水资源管理：精准管控，循环利用

公司以“节水优先、循环利用”为目标，通过工艺优化与制度约束，2024年单位产品水耗同比下降9.2%，水资源综合利用率达92%。具体措施如下：

各部门制定年度节水目标，并于每年7月中旬提交上半年执行小结、次年1月中旬提交年度总结。其中主要用水部门（如提取车间、锅炉房、循环水站）实行分表计量（，由专人每日抄表并建立《用水台账》；能源管理人员每月汇总一、二级水表数据，对超指标部门进行预警约谈；

并且，公司要求员工发现管道漏水、阀门渗水等问题须立即报修，2024年累计修复漏点32处，减少水资源浪费约1.2万吨；冷却水、锅炉凝结水100%回收用于设备清洗或绿化灌溉，年回用量达8.6万吨。

五、废弃物管控：全链管理，无害处置

公司严格遵循《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》，建立“识别-收集-贮存-运输-处置”全流程管理体系，2024年固体废弃物无害化处理率达100%，无环境污染事件发生。

（一）一般固废管理

通过优化生产工艺减少边角料产生，全年包装材料边角料减少18%，可回收固废由物资部门分类回收后外售，不可回收固废委托环卫部门规范清运。

（二）危险废物管理

公司依据《国家危险废物名录（2024版）》严格区分危险废物（如废溶剂、过期试剂、沾染化学品的包装物），设定符合防渗、防漏、防晒、通风要求十

五专用危废暂存间，并按类别设置 10 个独立存储区分区存放；

制定《废弃物全过程管理程序（2024 版）》，明确危废管理专人负责制（责任上墙），规范设置警示标识、包装标签（包含成分、重量、产生日期等信息）及周知卡；全年委托具备危险废物经营许可证的单位进行无害化处置，2024 年转移危废 15 批次，转移联单保存率 100%。

六、污染防治：

公司通过设备升级、工艺优化与第三方监测，实现废气、废水、噪声等污染物的“全过程管控”，2024 年各项环境指标均符合国家标准（GB 13271-2024《锅炉大气污染物排放标准》、GB 8978-2024《污水综合排放标准》等）。

（一）废水“全过程”管控

车间废水经预处理（去除悬浮物、重金属）后进入厂区综合污水处理站（处理能力 500 吨/日），采用“生化+膜过滤”工艺（出水 COD \leq 50mg/L、氨氮 \leq 5mg/L），最终排入市政管网。

（二）固体废弃物管理（补充细节）

危废暂存间安装视频监控，定期开展防渗漏检测，确保无渗滤液污染土壤；危险废物转移车辆配备 GPS 定位（全程轨迹可查），防止非法倾倒。

（三）废气管理

公司大力推进超低排放改造，2024 年新增 2 套“活性炭吸附+催化燃烧”废气处理设备，针对不同浓度废气实施“分类收集-分支处理-末端深度净化”：

采用密闭管道输送替代人工投料方式，减少无组织废气挥发；

通过冷凝回收、喷淋洗涤等技术降低废气中污染物浓度，多级处理后废气排放浓度远低于国家标准，厂区周边空气质量监测点数据符合环境功能区要求。

（四）噪声防治

设备选型优先采用低噪声型号，高噪声设备均布置于独立车间内，并通过

隔音墙、减震基座、防噪耳塞等措施综合降噪；2024年委托第三方机构开展厂界噪声监测2次，全部达标。

七、产品生命末期：

公司积极响应国家“生产者责任延伸”政策号召，将产品生命周期管理从“生产-销售”延伸至“使用-废弃”阶段，通过规范化回收、环保处置与循环利用，最大限度降低产品退市后对环境的影响，2024年产品生命末期管理覆盖率达100%，相关投诉率为0。

公司根据药品剂型、包装材质及残留活性成分风险，将退市产品划分为“可回收再利用”“需专业处置”“普通固废”三类，全年分类准确率100%；

与经销商建立“逆向物流回收网络”，明确退市产品的退回标准（与操作流程；2024年累计回收退市药品及包装材料12.6吨，其中可再利用包装占比35%。

公司制定了《产品生命末期环境风险评估预案》，对高活性药品的回收处置实施“双人核对+全程视频记录”，2024年未发生因产品末期管理不当导致的环境污染或健康事件。

八、顾客健康与安全：

公司始终将“顾客健康与安全”置于首位，从产品设计、生产到售后全流程落实质量安全责任，通过严格的质量管控、透明的信息传递与高效的不良反应监测，确保产品安全有效，2024年顾客健康相关投诉解决率达100%，市场抽检合格率100%，产品召回次数为0。

原料采购严格筛选符合药用标准的绿色环保材料，2024年原材料质量合格率达99.9%，关键指标100%符合《中国药典》及国际标准；并且成品出厂前须经质量授权人签字批准，2024年产品一次检验合格率达99.6%，不合格品均按“不合格品控制程序”隔离、返工或销毁，销毁记录完整率100%。

九、2024 年环境关键绩效指标

序号	分选项	结果
1	客户满意度指标(%)	98.9
2	电消耗(兆瓦时)	4498.4
3	可再生能源消耗总量	/
7	水消耗(吨)	519986
8	水中污染物排放总量(吨)	370954.12
9	危险废物总重量(吨)	3798.12
10	非危险废物总重量(吨)-包材	79.85

7. 商业道德。

2024 年，公司以“合规为基、诚信为魂、责任为要”为核心理念，围绕“合规诚信经营、预防利益冲突、保障信息安全”三大治理重点，持续完善公司治理体系，强化全流程风险防控，推动企业运营透明化、规范化与可持续发展。通过制度优化、培训赋能与利益相关方协同，公司治理效能显著提升，为高质量发展筑牢根基。现将本年度管控成果总结如下：

一、合规诚信经营：

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》《药品管理法》《反不正当竞争法》等国家及地方相关法律法规，在公平竞争、知识产权保护、商业道德等领域建立健全合规管理体系，将合规要求深度融入研发、生产、销售及合作全流程，2024 年未发生任何商业道德负面新闻。

同时，公司制定了《合规管理办法（2024 版）》《税务合规操作指引》等专项制度 12 项，覆盖合同管理、知识产权保护、广告宣传等 15 个高风险领域，确保各环节有章可循；并且通过季度合规联席会、利益相关方座谈会，将合规审查嵌入重大决策流程，2024 年重大事项合规审查通过率 100%。

二、预防利益冲突：

公司高度重视商业活动中潜在的利益冲突风险，通过专项制度约束、全流程监控与主动披露机制，确保员工、管理层及合作伙伴的行为符合商业伦理与企业利益，2024 年未发生任何利益冲突导致的违规事件或商业信誉损失。

三、保障信息安全：

公司制定保障信息安全的程序和制度，建立健全信息安全组织架构和考核系统，落实保密工作责任制，明确涉密信息范围，形成定密工作流程，逐步构建科学规范的信息安全体系，严防信息泄露事故。严格保护客户数据资料及敏感信息，严禁转让或披露用户的个人信息；保护合作方商业秘密，全面保障企业与客户信息安全稳定。2024 年，公司未发生客户信息泄露事件，无文件丢失。

公司设立信息安全领导小组，下设数据安全组、网络安全组、物理安全组，明确“涉密信息分级、定密流程”及“谁主管谁负责、谁使用谁担责”的保密责任制，并且将信息安全纳入员工年度绩效考核，2024 年开展信息安全培训 4 场，员工培训覆盖率达到 100%，培训后知识测试通过率 98.5%。

四、重视廉洁从业

公司坚持诚信、合法运营，恪守商业伦理，致力于与合作伙伴形成真正的“责任共同体”，营造和谐的商业环境，并将之融入公司日常运营中，共同实现可持续发展目标。报告期内公司未出现与腐败有关的业务合作伙伴合同被终止或未续订的情况，也未出现未决法律诉讼事项。

（一）廉洁文化与行为规范

公司将诚信、合法运营融入日常管理，制定《员工商业行为和道德准则管理办法（2024 版）》，细化员工与客户、竞争对手、政府、供应商交往中的禁止性行为，明确“每位员工对其行为负责”的问责原则。2024 年：

全体员工均签署《廉洁从业承诺书》，与合作方签订《廉洁合作协议》的覆盖率达到 100%；

累计组织反腐败反贿赂专项培训 3 场，覆盖管理层 100%、普通员工 100%，员工廉洁知识考核平均分 92 分（较 2023 年提升 5 分）；
报告期内，公司未发生贪污受贿诉讼，无员工因腐败被开除或纪律处分，无与腐败相关的业务合作伙伴合同终止或未续订情况，无未决法律诉讼事项。

（二）商业伙伴协同治理

公司将商业道德要求延伸至合作伙伴，通过《供应商行为准则》《经销商合规协议》明确“禁止商业贿赂、虚假宣传、环保违规”等要求，2024 年：对新引入的 32 家供应商开展合规尽职调查（覆盖环保资质、税务合规、劳动用工），淘汰不符合要求的供应商 5 家；
组织核心合作伙伴参加廉洁共建会议（2 场），共同签署《反商业贿赂联合承诺书》，推动产业链上下游廉洁生态建设。

8. 可持续供应管控。

2024 年，公司围绕“供应链韧性、绿色低碳、责任共担”三大目标，通过系统性优化供应商全生命周期管理、深化本地化与绿色采购实践，推动供应链从“成本优先”向“可持续价值优先”转型。公司以科学管控为基石、以责任融合为纽带，全面提升供应链的稳定性、合规性与环境友好性，为企业长期发展提供坚实保障。现将本年度可持续供应管控成果总结如下：

一、供应商管理：全流程管控，风险可控

公司对供应商实施“筛选-评估-审计-考核”全流程科学管控，通过标准化程序与动态化监督，从源头保障原材料质量、生产安全及社会责任合规性。2024 年，供应商管理体系进一步优化，关键环节执行效率与合规达成率显著提升。

（一）科学管控措施落地

公司制定《相关方管理程序（SMP-EHS-012-2024 版）》，明确供应商自评、评估、现场审计及考核的全流程标准，重点覆盖质量、安全环保、社会责任等核心维度，确保原材料采购源头可追溯、风险可防控。

1. 供应商自评：

采购部向初步筛选的供应商发放《供应商行为调查和风险评估表》《供应商信息安全调查表》《供应商尽职调查问卷》，要求供应商自主填报经营资质、产能规模、环保措施、劳工权益等关键信息。2024 年共完成供应商评审 412 家次（其中 I 类供应商 107 家、II 类供应商 189 家、III 类供应商 116 家），评审通过率 89.1%（较 2023 年提升 3.2%），未通过的 123 家供应商主要因环保资质不全或质量稳定性不足，均已终止合作或限期整改。

2. 供应商现场审计：

为保障业务连续性与合规性，采购部联合 EHS 部、QA 部制定《年度供应商审计计划》，明确审计频率与标准：I 类物料供应商每 2 年至少审计 1 次，II 类物料供应商每 3 年至少审计 1 次，III 类物料供应商按 10% 比例随机抽审，审计严格依据《供应商社会责任审计检查表》。2024 年共开展现场审计 136 次（其中 I 类供应商 32 家、II 类供应商 58 家、III 类供应商 46 家），审计发现问题 217 项（主要集中在环保设施维护、供应商劳工权益保障），整改完成率 100%，符合要求的供应商全部列入合格供应商名录，较 2023 年净增 45 家。

（二）社会责任与可持续采购

2024 年，采购部门在 2023 年可持续采购政策基础上，进一步将“环境责任、劳工权益、商业道德”等标准深度融入供应商考核管理体系，明确要求供应商签署《供应商行为准则》，并将可持续采购指标纳入部门及人员年度绩效考核。经人力部统计，2024 年供应商行为准则签订率达到 100%，并且上半年与下半年可持续采购员工考核平均分为 94 分，较 2023 年的 91 分提升 3 分，超额完成考

核目标。

二、推进绿色可持续采购：

公司将绿色可持续低碳理念贯穿采购全流程，通过优先选择环保材料、明确供方环保责任、强化环境评估以及无劳工人权负面新闻，推动供应链绿色可持续发展转型。

公司 2024 年继续优先采购低毒易降解的环保产品，全年绿色材料采购占比达 41%（较 2023 年提升 12%），主要应用于制剂包装、实验室耗材等领域；并且在采购合同中明确要求供方遵守公司环境及劳工人权方面的要求，2024 年新增环保及劳工人权条款的合同占比 100%，覆盖了所有新签及续签供应商。

9. 总结与展望。

2025 年，公司公司将持续以合规为基石、以诚信为纽带、以责任为担当，打造“透明、规范、可持续”的现代化治理体系，为企业和利益相关方的共同发展保驾护航！

展望未来，君业药业将继续秉持以客户为中心的理念，深挖客户需求，持续优化高效研发与运营体系，全面提升先进制造服务水平，为中国乃至世界医药化工行业高质量发展贡献更多力量。

报告日期：2025 年 5 月 27 日