

本报告是乐威医药集团(以下简称“乐威医药”或“公司”)的2024年度环境、社会和公司治理报告(简称“ESG报告”)。本报告描述了公司在2024年中环境、社会及公司治理上管理方法与绩效。



# 乐威医药 2024 年度 环境、社会及公司治理 (ESG) 报告



地址: 天津市东丽区华明工业园区华丰路 6 号低碳产业基地 A4 号楼

电话: +86-022-58910857 / 58601188

邮箱: [bd@lavianacorp.com](mailto:bd@lavianacorp.com)

网址: [www.lavianacorp.com.cn](http://www.lavianacorp.com.cn)

# 目录

## contents

### 前篇

◆ 关于本报告	4
◆ 董事长致辞	4
◆ 集团介绍	5
◆ 企业文化	8
◆ 发展历程	9
◆ 2024 大事件	12

## 01

### 稳健治理

◆ 公司治理	22
◆ ESG 管理	23
◆ 内控与风险管理	27
◆ 商业道德	28

## 03

### 责任在肩

◆ 科技创新	42
◆ 产品与服务	48
◆ 行业合作	54
◆ 员工管理	58
◆ 社区贡献	66

## 02

### 守护生态

◆ 环境管理	30
◆ 应对气候变化	35
◆ 水资源管理	36
◆ 能源消耗	37
◆ 污染物与废弃物管理	39

## 04

### 开创未来 共铸新篇

68

## 05

### 尾篇

69



## 关于本报告

本报告是乐威医药集团(以下简称“乐威医药”或“公司”)的2024年度环境、社会和公司治理报告(简称“ESG报告”)。本报告描述了公司在2024年中环境、社会及公司治理上管理方法与绩效。

### 报告的组织范围 >>>

除特别说明外,本报告有关信息数据涵盖乐威医药(江苏)股份有限公司;乐威医药(天津)有限公司;乐威医药(沧州)有限公司。

### 报告的时间范围及发布周期 >>>

本报告时间跨度为2024年1月1日至2024年12月31日(简称“报告期”),所涉及事项为2024年度履行环境、社会及治理责任表现,基于连续性和可比性考虑,部分内容适当追溯了以往年份。

### 报告编制依据 >>>

本报告编制参考:

全球可持续发展委员会(GSSB)《可持续发展报告标准(GRI Standards2021版)》  
《SDGs(联合国可持续发展目标)企业行动指南》

### 报告数据说明 >>>

报告中的ESG数据及信息来自公司及其子公司实际运行的原始记录;本报告中涉及的货币种类及金额均为人民币为计量单位。

### 报告发布与联系方式 >>>

本报告电子版可在公司官网(www.lavianacorp.com.cn)查阅下载。如对本报告有任何意见或建议,请通过以下方式与公司联系,请按以下方式联系我们。

#### 联系方式

地址:天津市东丽区华明工业园区华丰路6号低碳产业基地A4号楼

电话:+86-022-58910857 / 58601188

邮箱:bd@lavianacorp.com

网址:www.lavianacorp.com.cn

## 董事长致辞 CHAIRMAN'S SPEECH



乐威医药董事长  
陈文霆

2024年，面对全球医药行业的激烈竞争与不确定性，乐威医药始终坚持稳健前行，以技术创新为驱动、以客户需求为导向，持续拓展服务深度与广度，实现了营收与项目交付的双增长。全年完成了多个临床阶段及商业化阶段的CDMO服务项目，累计支持15+上市阶段、10+IND阶段的项目进展，持续获得海内外客户的高度认可。同时，乐威医药欧洲分公司正式成立，进一步夯实了我们“立足中国，服务全球”的战略布局，加速了公司全球化服务网络的构建。

在社会责任方面，2024年我们围绕“以人为本”的理念，深化员工发展与安全保障体系。公司全面推进反诈教育、职业健康管理及安全生产培训，覆盖率达100%，不断夯实员工防护能力与企业安全底线。同时，公司持续推进校企合作，接待来自天津仁爱学院、中国矿业大学等院校的师生研学交流活动，推动产学研深度融合，为行业人才培养与科技成果转化搭建桥梁。此外，我们携手三地志愿团队开展公益净滩行动，践行绿色环保理念，彰显企业的社会温度与担当。

环境保护方面，我们坚定不移地推进绿色发展战略。沧州GMP生产基地依托风能与太阳能等清洁能源运行，并于2024年通过ISO 14001环境管理体系认证。公司环境安全实验室正式启用，专注三废减排与绿色工艺技术开发，为CDMO服务注入可持续基因。我们积极开展“碳路行动”，在节能减排、绿色办公、循环利用等方面取得实效，并通过建立化学品合规筛查系统，从源头减少对环境的影响。通过全面碳盘查，我们也为未来的碳管理和碳中和目标打下基础。

展望2025年，乐威医药将继续“坚持用化学改变世界”的初心，聚焦创新驱动与数字化转型，进一步加大在AI技术与智能制造领域的投入。我们将紧抓绿色转型与全球合作的历史机遇，打造更加智能、高效、绿色的CDMO服务平台。在新的征程上，我们愿与全球客户、合作伙伴、员工及社会各界携手前行，共同开创可持续发展的新篇章。

乐威医药董事长 陈文霆

# 集团介绍

乐威医药创建于 2003 年，是技术驱动型创新医药研发与生产服务 (CDMO) 企业。主要服务涵盖小分子创新药从实验室到商业化的药学服务全过程 (CMC)，包括：原料药、注册起始物料及医药中间体从临床前到上市的工艺研究、中试生产和商业化生产服务，以及开发过程中的报批服务。



图注：可覆盖全流程式的化学小分子药物的CDMO服务

2015 年公司完成股改制，现有：乐威医药（江苏）股份有限公司（中试基地）、乐威医药（天津）有限公司（研发与创新中心）、乐威医药（沧州）有限公司（GMP 生产基地）。同时拥有欧洲分公司、北京分公司、上海办事处、美国加州办事处、日本办事处等多个商务中心，同步拓展国内与国际业务。

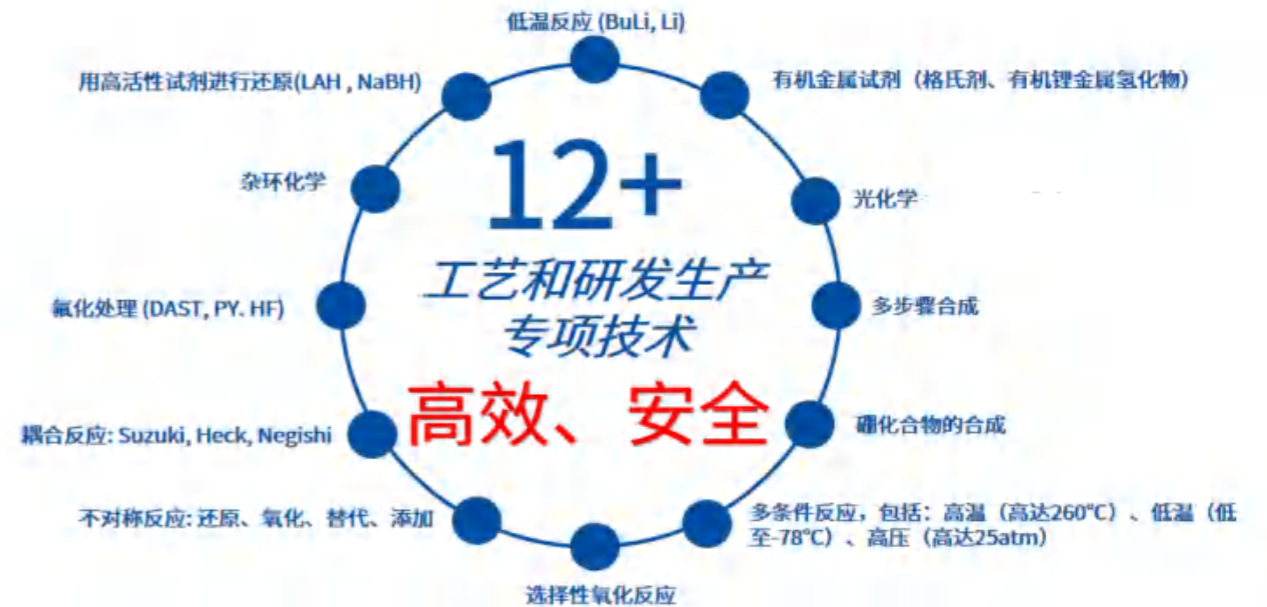


图注：公司全球服务运营分布

凭借专业的研发团队和技术平台，乐威医药开发出多项具有自主知识产权的专有技术，助力客户高效推进项目进展，包括复杂合成路线优化、工艺放大控制、杂质控制与质量体系建设等专项能力。公司服务能力涵盖小试（克级）至商业化（吨级）全阶段，具备高度灵活的小规模产线，能够迅速响应创新药客户的多样化需求。



图注：公司独特创新技术



图注：公司生产技术创新

经过近 20 年发展，乐威医药已累计上千个工艺研发项目 (5-500kg)；近百个创新药 RSM 和中间体的中试及生产项目；一类小分子化药原料药项目：20+ (6-10kg/ 批次)，其中乐威完成 10+ 药学研究及 IND 申报项目，以及 2 个 NDA 申报中的 CMC 及相应申报资料 (两个均已获批上市)

2024 年共完成 15+ 上市阶段、5+NDA 阶段，5+ 临床三期的注册起始物料以及中间体的百公斤至吨级的生产；10+ 临床二期、15+ 临床一期、10+ 个 IND 阶段的原料药、注册起始物料的工艺开发及中试生产项目；以及 100+ 临床前研究项目。



图注：公司项目成果

凭借专业的技术、优质的服务和高效的团队，乐威医药利用小规模产线的特点，以创新药为主要服务对象，稳步扩张国外业务，重点开发国内业务，深受大型跨国药企和国内创新药企的认可，已与多家跨国制药公司和生物技术公司建立了长期战略合作伙伴关系。



图注：公司六大发展优势

# 企业文化

## CORPORATE CULTURE

### 使命

坚持用化学改变世界

Changing the World with the Art of Chemistry

### 价值观

以人为本、尊重科学、倡导合作、客户至上、追求卓越

Sustainable Science; Market Oriented;

Accelerate Development; Respect People; Team Work;

### 愿景

成为CDMO的旗舰企业

Become a flagship CDMO enterprise

**乐威医药（沧州）有限公司**

乐威医药（沧州）有限公司位于河北沧州国家级临港技术开发区，定位为集团 GMP 生产基地。总占地面积 66,000 平方米，生产车间有 12 条独立生产线的车间一栋和一条高压加氢生产线，其中包含 2 条可承担 OEB4 等级项目的生产专线，配备有 200L ~ 6300L 搪玻璃、不锈钢、哈氏合金等材质反应釜以及卧式离心机、三合一等主要工艺设备，可承接各类型小分子化合物的 CDMO 业务。



**沧州（GMP 生产基地）**

占地面积：66,000 平方米  
 API 产线：5 条（含两条 OEB5 级产线）  
 反应釜体积：17,800 L  
 中间体产线：7 条（含甾体类药物专用车间）  
 反应釜体积：86,300 L  
 加氢车间：1 个，反应釜体积：2,600 L  
 产能：106,700L  
 仓储面积：4,052 平方米

**Cangzhou(GMP production plant)**

Area: 66,000 m<sup>2</sup>  
 Production capacity: 106,700L  
 5 API lines (2 HP API lines) Volume of reactor: 17,800L  
 7 Intermediate lines (1 HP intermediate line)  
 1 High Pressure Hydrogenation line,  
 Volume of reactors: 2,600L  
 Storage area: 4,052 m<sup>2</sup>



**乐威医药（天津）有限公司**

乐威医药（天津）有限公司位于天津市东丽区华明低碳产业基地，定位为集团研发与创新中心。主要服务为创新药及其关键中间体的路线研发、定制合成、合成工艺开发和优化、质量研究和方法验证，并通过技术转移将项目生产转移至各生产基地。

GMP 公斤级实验室提供临床前到临床 II 期的原料药（API）公斤级定制生产服务。同时，乐威医药研发中心在不断优化布局、扩充研发生产能力的同时，将研发创新的目标瞄准了国际前端的 AI 与自动化技术，开发具有自主知识产权和高效研发能力的研发系统。

**天津（研发与创新中心）**

占地面积：10,000 平方米  
 通风橱：120 个  
 公斤级落地通风橱：6 个  
 GMP 公斤实验室：  
 2 个 API、4 个中间体、1 个制剂  
 高活实验室（OEB5 级）：1 个



**Tianjin (R&D center)**

Area: 10,000 m<sup>2</sup>  
 120 fume hoods  
 6 Kilo Labs with walking-in fume hoods  
 8 GMP kilo Lab  
 (2 for API, 4 for Intermediates, 1 for formulation)  
 1 High Potency Lab (OEB5)





## 乐威医药（江苏）股份有限公司

乐威医药（江苏）股份有限公司位于江苏省泰州市姜堰经济开发区，定位为集团中试基地。目前占地 28,000 m<sup>2</sup>，现有标准厂房 10,000 m<sup>2</sup>，配套有 300 吨 / 日污水处理装置一座，反应总体积 87,000L，其中低温反应体积 11,700L，设有多功能公斤级工艺验证车间、多功能中试生产车间、洁净车间、化学品仓库与甲类危险品库，并且与清华，北大等国内知名学府进行产学研合作，进一步提高了企业的研发与成果转化能力。

江苏乐威先后通过了德国莱茵公司 ISO 9001、ISO 45001 和 14001 认证，2009 年认定为江苏省高新技术企业；2010 年被评定为泰州市绿色化学合成研究中心，2020 被认定为泰州市企业技术中心，2024 年被认定为江苏省企业技术中心，研发创新成果连续多年得到省科技、商务部门政策支持及嘉奖。

### 江苏泰州 中试基地

占地面积: 28,000 平方米  
 多功能中试生产车间: 3 个  
 反应釜: 55 个,  
 总体积: 87,000L, 其中低温反应体积 11,700L  
 化学品仓库: 1,000 m<sup>2</sup>;  
 甲类危险品库: 200 m<sup>2</sup>

### Jiangsu Pilot plant

Area: 28,000 m<sup>2</sup>  
 Number of Reactors: 55  
 Volume of reactors: 87,000L  
 Volume of low temperature reactors: 11,700L  
 3 Multi-functional pilot production workshops  
 Chemical warehouse: 1,000 m<sup>2</sup>  
 Class I dangerous goods warehouse: 200 m<sup>2</sup>

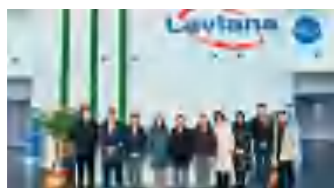


# 发展历程

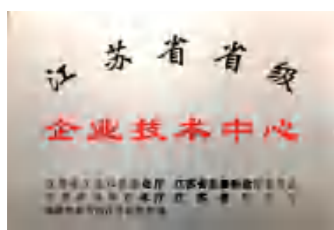


# 2024 大事件

## 2024 年 1 月



河北清华发展研究院一行赴乐威(沧州) GMP 生产基地调研交流

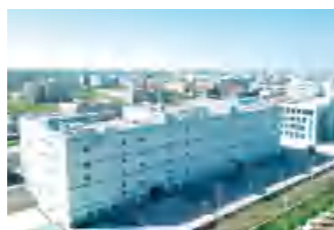


乐威医药通过江苏省企业技术中心认定，助推全球医药创新加速

## 2024 年 3 月



乐威医药亮相美国纽约 DCAT WEEK 2024，续写全球合作新篇章

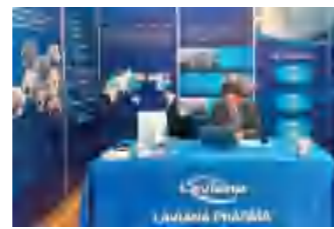


乐威(沧州)被认定为河北省创新型中小企业

## 2024 年 6 月



乐威医药再次闪耀 BIO 2024 美国生物技术大会，展现全球创新实力



乐威医药亮相欧洲 BOS Basel 2024 盛会，展现全球医药外包服务实力



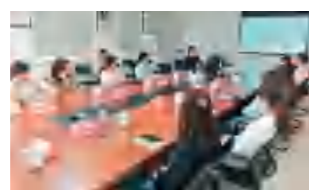
乐威医药参加 ChemSpec Europe 2024，展现创新实力与全球视野

## 2024 年 2 月



乐威(天津)被认定为 2023 年度天津市专精特新中小企业

## 2024 年 4 月



乐威医药开展 2024 年反诈宣传培训活动 提高员工防范意识

## 2024 年 5 月

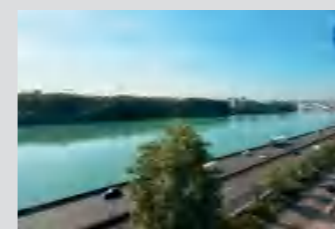


乐威医药携全球商务团队亮相北美 CPHI，并与来自全球的行业同仁、专家精英，探讨合作机会，共话行业前沿信息



乐威医药环保实验室成立，推动绿色医药发展

## 2024 年 8 月

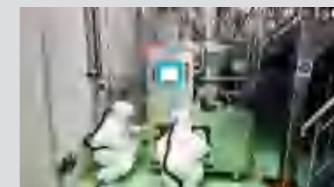


乐威医药(欧洲)分公司正式成立，全球化战略再提速

## 2024 年 10 月



乐威医药亮相意大利 CPHI Milan 2024



乐威(沧州) GMP 生产基地高活生产线正式启用



乐威医药 & 天津仁爱学院教学实践和科研合作基地挂牌成立

## 2024 年 12 月



乐威(沧州)有限公司荣获 ISO IEC 27001 信息安全管理体系认证



乐威医药荣获 2024 年度 EcoVadis 承诺奖牌

## 2024 年 7 月



清华大学化学工程系、沧州清华校友、研究院等专家学者一行赴临港开发区乐威(沧州)走访调研



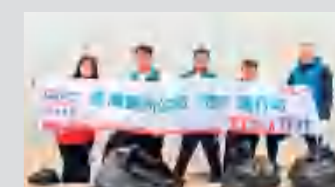
中国矿业大学(北京)师生走进乐威(沧州)有限公司，共探医药研发新前沿

## 2024 年 9 月



乐威医药闪耀 BIONNOVA 北京创新论坛，携手行业共探创新之路

## 2024 年 11 月



乐威医药多地志愿团队携手开展公益净滩行动，守护蓝色海洋



乐威医药迎来南方科技大学张绪穆院士一行参观交流

# PART 01

## 稳健治理

STEADY GOVERNANCE

◆ 公司治理 .....	22
◆ ESG 管理 .....	23
◆ 内控与风险管理 .....	27
◆ 商业道德 .....	28

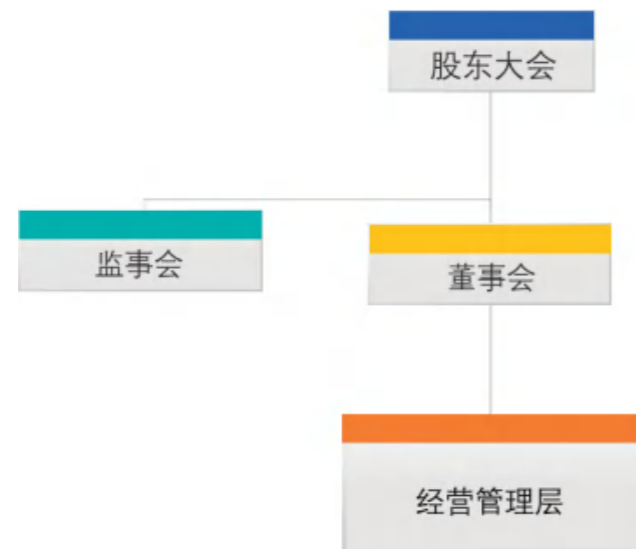
# 稳健治理

## 公司治理

### 内控治理

乐威医药始终将搭建良好的治理体系作为企业长远发展的重中之重。公司严格遵守《中华人民共和国公司法》等法律法规，依托《股东大会议事规则》《董事会议事规则》以及《监事会议事规则》等内部制度，不断健全公司治理体系，构建起由股东大会、董事会、监事会及经营管理层共同组成的现代公司治理架构，形成权责清晰、运作规范、制衡有力的治理机制。报告期内，公司根据实际发展需要修订完善了部分治理条款，进一步强化了各治理主体在决策、监督与执行环节中的功能衔接与制度协同，有效提升了治理运行质量，为公司高效、合规、稳健的发展奠定了制度基础。

股东大会是公司的最高权力机构，由全体股东组成，依法行使包括选举和更换董事、监事，决定公司重大事项等权力，是公司治理结构的决策核心。董事会是公司的经营决策机构，对内负责公司事务的管理，对外代表公司行使职权，由股东大会选举产生的董事组成，董事候选人可由董事会、监事会或持有公司 3% 以上股份的股东提名，并结合候选人的专业背景、从业经历等方向进行多元化考察。董事会负责召集和主持董事会会议，推动战略执行。监事会是公司的法定监督机构，由股东大会选举的股东代表监事及职工代表大会选举的职工监事共同组成，依法对董事会、经营管理层履职行为及公司财务运行情况实施监督检查。



公司经营管理架构

### 关键绩效:

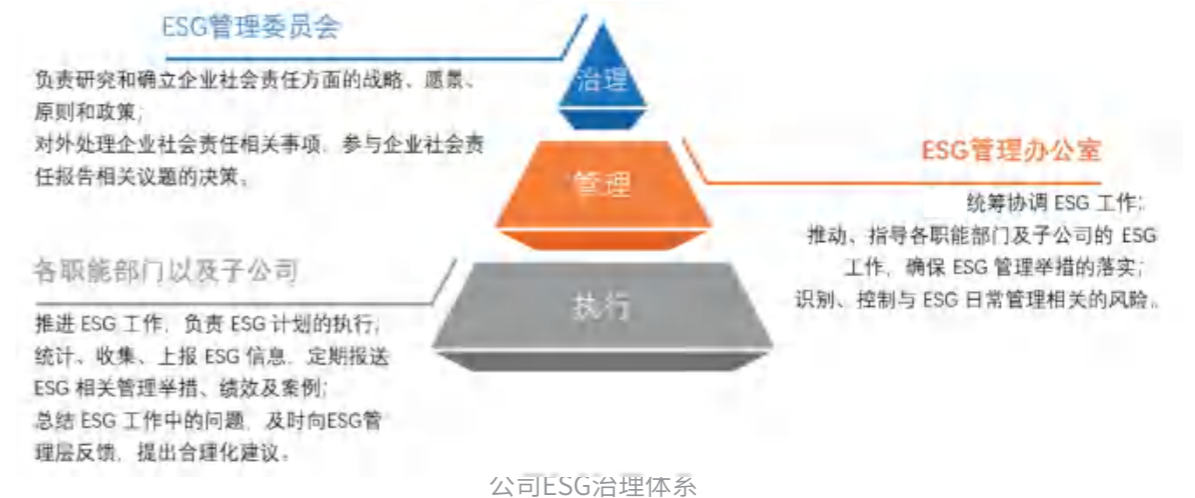
报告期内，公司董事会成员数量共7名，其中女性董事3名，占比42.86%。

报告期内，公司共召开董事会2次。

## ESG 管理

### ESG 治理

乐威医药深入贯彻可持续发展理念，企宣部是公司 ESG 管理的核心部门，并由此搭建出治理层、管理层与执行层的三级管理架构，共同组成的 ESG 治理体系，推动公司可持续发展战略落地。同时，公司设立 ESG 管理目标，并在每年年底对相关指标进行考核。



### 目标

- ◆ 节约能源和水资源
- ◆ 减少温室气体排放
- ◆ 减少环境影响
- ◆ 保护员工合法权益
- ◆ 保障员工职业健康卫生
- ◆ 恪守商业道德
- ◆ 合法合规

### 指标

- ◆ 单位产值碳排放每年降低 1%
- ◆ 违规排放事故为 0
- ◆ 童工误用率为 0
- ◆ 员工安全培训率 100%
- ◆ 集体协议覆盖率 100%
- ◆ 社保覆盖率 100%
- ◆ 职业危害岗位职业健康体检率 100%
- ◆ 腐败事件为 0
- ◆ 信息安全事故为 0

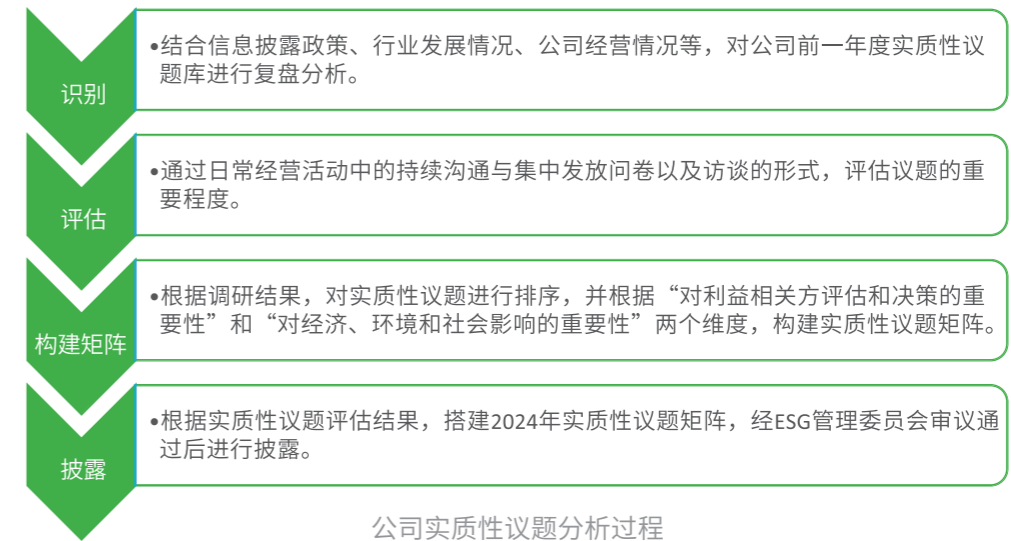
### 利益相关方沟通

乐威医药将利益相关方视为企业可持续发展的重要合作力量，始终坚持以开放、透明、负责任的态度开展多层次、常态化的沟通工作。公司通过官网、媒体发布、企业报告、交流活动等多种渠道，与客户、投资者、供应商、员工、政府、同业伙伴、环境以及社区相关方保持广泛而深入的互动，全面了解其关注重点和合理诉求。基于沟通成果，公司不断完善 ESG 信息披露流程，聚焦关键议题的回应与改进，将利益相关方的反馈意见转化为推动企业战略优化、运营改进和责任履行的有力抓手，持续提升公司治理水平和可持续发展能力，实现多方价值共创与长期合作共赢。

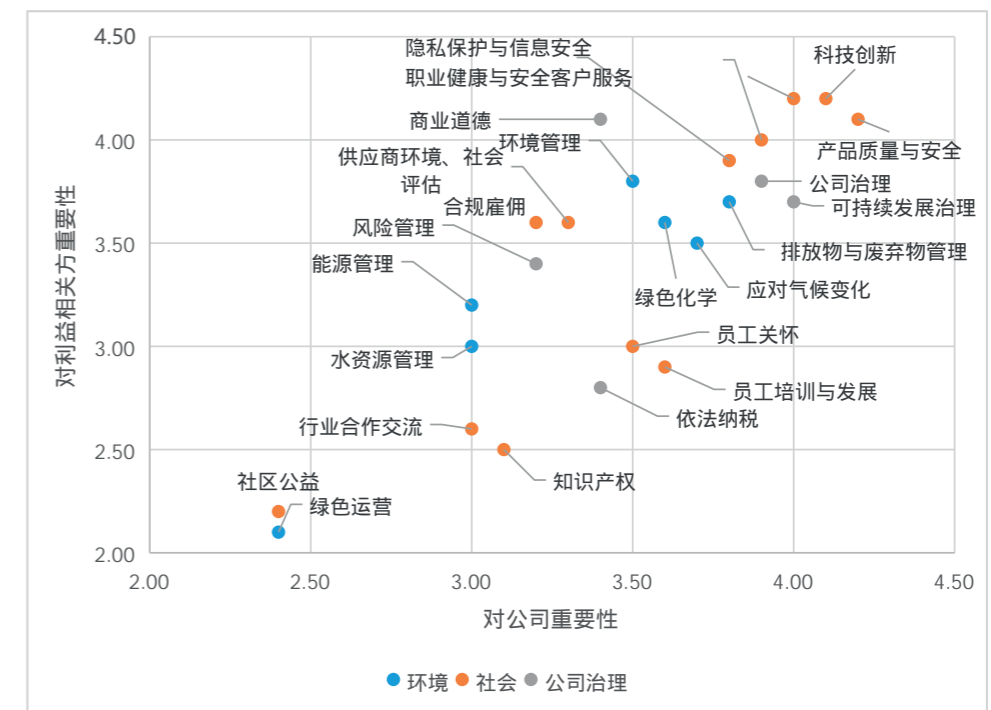
利益相关方	关注议题	沟通渠道
客户	客户服务 科技创新 绿色化学 产品质量与安全 隐私保护与信息安全	质量管理体系建设 客服系统建设 定期开展客户满意度调研 加强信息安全和商业隐私保护 制定和实施产品回收程序
投资者	公司治理 风险管理 可持续发展治理	建立健全现代公司治理体系 进行及时和规范的信息披露 提供合理的投资回报
供应商	供应商社会、环境评估 行业合作 商业道德	与供应商开展合作项目 推进可持续采购 公平合规交易
员工	合规雇佣 员工关怀 员工培训与发展 职业健康与安全	规范雇佣、尊重人权 创新员工发展渠道 依法保障工资和福利 健全职业健康安全管理体系
政府	公司治理 环境管理 风险管理 依法纳税	合规管理 依法经营 依法纳税
同业伙伴	行业合作 知识产权 科技创新	积极参与行业会议 加强技术合作共同研发与 知识产权
环境	应对气候变化 能源管理 水资源管理 排放物与废弃物管理 绿色运营	使用节能技术 减少污染物排放 更环保的原材料 降低危险废弃物的产生 提升全员环境理念与知识
社区	社区公益	参与公益活动 鼓励员工参与志愿者服务

### 实质性议题分析

乐威医药在识别和分析实质性议题的过程中，充分结合与各类利益相关方的沟通成果，围绕公司实际经营情况、行业发展趋势及战略方向，参考全球报告倡议组织 (GRI) 发布的《可持续发展报告标准 (GRI Standards 2021 版)》、国内外主流的 ESG 披露标准以及 EcoVadis 等主流可持续发展评级体系的重点关注领域，开展系统性的重要性评估。公司通过对比同行业优秀实践、听取专家建议，并深入研究相关法规标准，构建出 2024 年度实质性议题矩阵，共识别出 24 项实质性议题，其中包括 7 项环境议题、12 项社会议题和 5 项治理议题，为可持续发展战略制定与信息披露提供了明确依据和聚焦方向。



公司实质性议题分析过程



公司实质性议题矩阵图

**环境**

环境管理、应对气候变化、能源管理、排放物与废弃物管理、水资源管理、绿色化学、绿色运营

**社会**

科技创新、知识产权、产品质量与安全、客户服务、隐私保护与信息安全、合规雇佣、员工关怀、员工培训与发展  
职业健康与安全、行业交流合作、供应商环境、社会评估、社区公益

**治理**

公司治理、可持续发展治理、风险管理、商业道德、依法纳税

**内控与风险管理**

乐威医药始终坚持“预防为先、管理为本、持续改进”的原则，将风险与机遇管理作为企业合规运营和高质量发展的重要支撑。公司设立了以质量保障部为牵头单位的风险管理体系，明确各部门为责任主体，统筹识别、评估并应对各自业务活动中的潜在风险与机遇。质量保障部负责制定统一的管理制度，组织评审及培训，并对执行效果进行监督评估。各职能部门则需结合具体业务场景，定期开展本部门风险与机遇的识别、记录、反馈与落实，保障公司整体风险控制闭环运行。

为系统提升风险管理的规范性和执行力，公司制定并实施了《风险和机遇的应对措施管理程序》，明确了风险识别、评估、应对与评审的全流程要求。在识别环节，公司聚焦业务开发、产品研发、采购、生产、质量控制、设备运维、持续改进等关键环节，结合法律法规、财产安全、运营连续性、环境保护、企业声誉等多维因素，建立《风险与机遇评估分析表》进行量化管理。风险评估基于“严重程度 × 发生频率 × 可探测性”的系数模型进行打分，划分低、中、高三级风险等级，并制定相应的风险应对策略，包括风险接受、降低或规避。评估结果将作为制定控制措施和资源配置的依据。此外，质量保障部每年至少组织一次全面评审，结合组织变化、法规更新或发生重大事件时增加评审频次，确保风险应对措施的有效性和改进方向的持续跟进。通过制度化、流程化、数据化的方式，公司不断强化风控意识，稳步提升整体运营韧性与合规水平。



**案例：开展2024年反诈宣传培训活动 提高员工防范意识**

为全面提升员工防范网络诈骗的能力，乐威医药于2024年组织开展了反诈骗宣传培训活动，积极响应国家反诈中心号召。此次活动特邀东丽分局治安管理支队警官授课，围绕当前常见的诈骗类型如投资理财、兼职刷单、冒充领导等进行案例讲解与风险提示，结合真实案例深入剖析诈骗手法与防范要点。同时，培训现场推广安装“国家反诈中心”APP，强化员工日常防护意识。此外，活动还开展了见义勇为主题宣讲，弘扬社会正气，传递正能量。通过此次培训，进一步筑牢公司信息与财产安全屏障，增强了员工识诈、防诈的意识与能力，营造了安全、稳定、健康的工作环境。



培训现场



## 商业道德

### 反贪腐管理

乐威医药秉持“诚信守法、廉洁自律”的核心价值观，坚决贯彻《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国刑法》等相关法律法规，响应国家反腐倡廉政策，建立公司诚信廉洁的经营管理体系，树立遵纪守法、诚信经营的品牌形象。公司董事会作为反腐工作的领导机构，全面指导监督公司反腐体系建设；审计部作为常设执行机构，承担举报渠道维护、案件调查与处理等具体职责；人力资源与行政部负责反贪腐相关制度培训、员工廉洁协议签署及日常行为规范的制度落实与宣导，并则承担收受礼品登记、处理等日常管理事务，确保廉洁操作有据可依、有章可循。公司其他职能部门在日常运营中承担内部廉洁风险识别、防控与反馈责任，形成公司总部统筹、分子公司落实、上下联动的反腐管理体系。通过反腐败培训、新员工廉洁教育、廉洁协议签署等措施，公司不断强化员工廉洁意识，提升风险防控能力。

公司制定并严格执行《乐威医药商业道德政策》《廉洁管理制度》《奖惩条例》《公司收受礼品管理规定》等管理制度，从制度层面明确“腐败行为”“利益冲突”“不当礼品馈赠”等情形的定义及处理流程，构建起完整的防腐合规制度框架。公司通过设立举报电话、邮箱、书信及面谈等多元化渠道，畅通内部举报路径，鼓励员工与外部利益相关方实名或匿名举报违纪行为，并承诺严格保密举报人身份，杜绝打击报复。针对重点岗位，公司建立“廉洁协议”签署机制，要求员工签署《反收受回扣、贿赂协议》，明确员工廉洁职责与禁止行为，同时将反腐培训纳入年度培训计划，实现 100% 覆盖率。针对日常经营往来，公司规定员工不得接受价值超过标准的礼品、款待或回扣，确有必要接受的应按规定登记上交处理；同时定期对高风险业务环节进行审计抽查，确保制度有效执行。通过机制建设与行为规范的协同推进，乐威医药实现了报告期内“零腐败事件”的管理目标，持续构筑公开、公平、廉洁的经营环境。

公司公开举报途径：

举报电话 :0523-88816128

举报邮箱 :yyang@lavianacorp.com

### 反不正当竞争

乐威医药始终坚持公平、合法、诚信的市场行为原则，秉持“以合规为底线，以竞争为动力”的经营理念，致力于构建公平有序的市场环境和良性合作生态。公司严格遵守《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》《中华人民共和国消费者权益保护法》等法律法规，坚决杜绝任何形式的滥用市场支配地位、垄断协议、不正当竞争行为或损害消费者权益的行为，保障自由、公平、诚信的市场秩序。

在管理上，公司已建立《商业道德程序》等规章制度，并制定《反垄断与反不正当竞争合规“十不准”清单》，对涉及虚假宣传、商业贿赂、诋毁竞争对手、操纵价格、强制交易等违法行为明确禁止。此外，为进一步强化全员合规意识，公司持续推动反不正当竞争培训工作，提高员工对法律底线与合规红线的认知和判断力。与此同时，公司鼓励内部员工发现并报告潜在的不当竞争行为，确保问题早发现、早整改、早处理。

报告期内，公司未发生任何与垄断、不正当竞争相关的法律诉讼或行政处罚事件。

表注：公司反垄断与反不正当竞争合规“十不准”清单

1. 不准与竞争对手串通定价

2. 不准操纵市场分配

3. 不准捆绑销售或搭售

4. 不准滥用市场地位排除限制竞争

5. 不准实施商业诋毁行为

6. 不准进行虚假或引人误解的宣传

7. 不准索取或提供商业贿

8. 不准泄露或不正当获取商业秘密

9. 不准在招投标中串标围标

10. 不准擅自作出影响市场秩序的承诺或安排

### 依法纳税

乐威医药严格遵守《中华人民共和国税收征收管理法》《中华人民共和国企业所得税法》等相关税收法律法规，始终将依法纳税作为企业应尽的基本责任。公司坚持合法合规、诚信申报的原则，规范开展税务登记、纳税申报、发票管理及相关筹划工作，确保税务处理真实、准确、及时。通过建立健全内部税务管理制度，公司持续提升税务合规水平，有效防范税务风险。同时，积极关注国家税收政策动向，依法合规享受税收优惠，推动企业在履行社会责任的同时实现稳健发展。

表注：公司 2024 年商业道德培训绩效

指标	单位	2024
接收到的培训的新员工百分比	%	100
报告期内发生的商业贿赂及贪污事件	起	0
报告期内发生的与垄断、不正当竞争相关的法律诉讼或行政处罚事件	起	0
报告期内依法纳税	万元	487.9

# PART 02

## 守护生态

PROTECTING THE ECOLOGY

◆ 环境管理 .....	30
◆ 应对气候变化.....	35
◆ 水资源管理 .....	36
◆ 能源消耗 .....	37
◆ 污染物与废弃物管理.....	39

# 守护生态

## 环境管理

乐威医药始终坚持绿色发展理念，秉持“以人为本、预防为主、员工参与、和谐发展、科学管理、持续改进”的环境管理方针，全面落实环境保护主体责任，致力于在保障企业稳健运营的同时，最大限度降低对环境的影响。公司将“污染物排放达标率 100%、废弃物分类有效处置率 100%、零环境影响事件”作为核心目标，通过系统管理手段持续推进清洁生产和绿色工艺改进，努力实现人与自然的协调共生。

公司严格遵守《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》《排污许可管理条例》等国家及运营所在地的环境法律法规，建立健全覆盖项目建设、污染防治、排污许可、应急管理等多个维度的环境管理制度体系。公司发布并实施《EHS 管理手册》及配套制度文件，构建起以管理制度为基础、以运行标准为导向的环境、健康、安全 (EHS) 管理体系。

在组织架构上，公司设立了由首席运营官担任的 EHS 管理者代表，全面负责 EHS 体系的建立、运行与持续改进，并在各运营基地设立专门 EHS 管理部门，确保公司环境管理目标在各环节有效落地。公司通过定期开展内部审计、管理评审及外部第三方审核，持续监控体系运行绩效并推进问题整改，提升环境管理能力。报告期内，乐威医药天津与江苏基地顺利通过 ISO 14001 环境管理体系国际标准的换证审核，沧州基地也通过了 ISO 14001 的认证，标志着公司环境管理体系实现全覆盖与规范化运行。

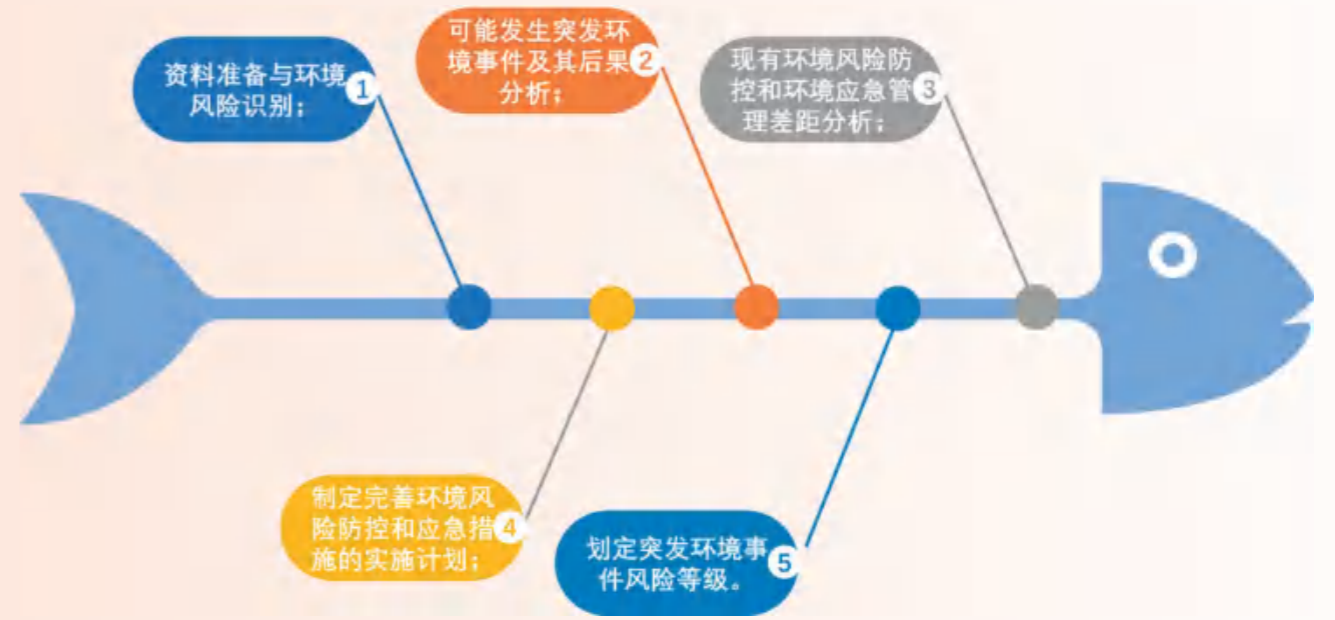


公司环境管理体系架构



公司三地ISO 14001 认证证书

乐威医药高度重视环境风险的识别与管控，建立了覆盖生产全过程的环境风险评估与应急响应机制。公司坚持“源头防控、分级管理、动态更新”的原则，全面落实环境保护法律法规，包括《环境保护法》《环境影响评价法》《突发事件应对法》等，并依据《企业突发环境事件风险分级方法》等标准，对所有生产基地开展突发环境事件风险评估工作。根据评估结果，公司编制《风险评估报告》与部门级《风险辨识与管控清单》，明确各类风险物质、受体分布及潜在情景，制定针对性的防控措施，并定期修编风险控制内容，以适应法律政策、技术升级与现场管理的动态变化。



公司环境风险等级判定“五步走”

在应急管理方面，公司制定并实施了《突发环境事件应急预案》，并在生态环境主管部门完成备案。应急体系覆盖综合应急预案、危险废物专项应急预案及岗位现场处置方案三大模块，涵盖泄漏、火灾、爆炸、废水外溢等多个突发情境。公司设有多层级应急响应机制，并配备完整的应急物资、专职救援队伍及内部外部联络机制，确保在各类风险事件中快速响应、高效处置。2024 年，公司组织了 3 次专项环境应急演练，有效提升了员工在实战条件下的应急响应能力。

**案例：危险废物应急演练强化实战响应能力，夯实环境安全防线**

为提升危险废物管理水平和应对突发事件的能力，乐威医药组织开展了以危险废物泄漏为情景的应急演练。此次演练背景设置贴近公司实际，涵盖关键岗位及高风险物质，具有较强代表性。在行动过程中，公司按照《危险废物事故应急救援预案编制导则（单位版）》制定预案，内容完整、措施具体，事故处理流程符合危险品应急处置规范，能够高效控制事故影响。公司应急指挥系统组织有序，相应员工具备专业基础和应急救援知识，能够在突发情况下快速作出判断和指挥。此次演练不仅验证了公司危险废物应急预案的有效性，也进一步强化了应急队伍的实战能力，对提升公司整体环境安全管理水平具有重要意义。



公司应急演练现场

此外，公司也积极开展环境培训，面向基层员工、管理人员及关键岗位持续开展系统化教育，持续提升员工的环境意识与技能。公司的环境培训内容涵盖 EHS 理念、环保法律法规、三废治理、水资源管理、应急预案响应等核心模块，全面提升员工环境保护意识与操作规范水平。报告期内，全体员工均完成环境培训课程，实现培训全覆盖，形成了“培训—评估—演练—提升”的闭环管理机制。



公司开展环保培训现场

**案例：世界地球日 节能降耗，我们在行动！**

在 2024 年世界地球日，乐威医药围绕“碳路行动”主题开展多项绿色实践，全面推进节能降耗与环保运营。公司通过优化研发流程、推广节能设备、推行无纸化办公、废弃物分类回收、绿色出行等举措，将环保理念融入日常管理，积极打造绿色低碳的医药服务模式。此次行动不仅展现了企业对可持续发展的高度重视，也提升了员工环保意识，推动公司 ESG 水平不断进步。



碳路行动活动海报

关键绩效:

报告期内, 公司环境保护投入资金**2134.14**万元;

报告期内, 突发重大环境事件为**0**件;

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或被追究刑事责任为**0**件。

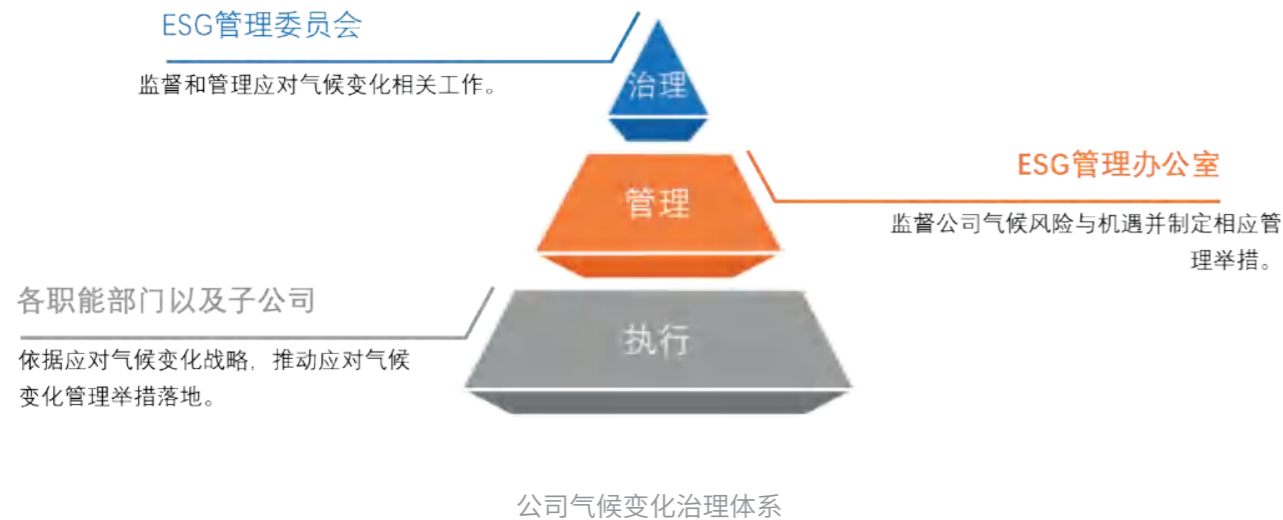
报告期内, 公司开展环境应急演练**3**次。

## 应对气候变化

乐威医药持续关注气候变化, 积极响应“双碳”目标, 注重公司应对气候变化的能力, 加快绿色低碳转型。公司依据国际可持续准则理事会《国际财务报告可持续披露准则 S2 号—气候相关披露》框架针对气候变化议题进行分析与管理, 持续完善气候变化管理架构, 提升公司应对气候变化的能力。

### 气候变化治理

乐威医药依据可持续发展委员会架构明确了应对气候变化各级组织的权责分配, 持续优化生产工艺与设备, 推进碳排放管理工作, 减少碳排放, 全面推进应对气候变化治理。



### 气候变化战略

公司始终秉持绿色发展理念, 将逐步降低碳排放强度作为长期战略方向, 始终致力于优化能源结构, 提高清洁能源在公司整体能源消耗中的占比, 逐步降低化石能源的使用比例, 增加清洁能源的使用。此外, 通过技术升级和设备改造, 提升能源利用效率, 减少生产过程中的碳排放。

### 风险与机遇识别

公司积极响应“双碳”目标, 针对气候变化的风险与机遇进行了识别与管理, 划分了不同的风险类型, 并根据相关的气候变化影响, 制定了相应的应对举措, 从而更好应对气候变化。

报告期内, 公司开展了 2024 年的碳盘查项目, 进一步精确公司碳排放数据从而助力后续的碳排放管理。

表注: 乐威医药气候变化相关风险识别与应对举措

风险类型		风险描述及影响分析	应对措施
实体风险	急性风险	极端天气 (如暴雨、台风、大雪、洪涝、高温等) 可能造成生产中断、固定资产贬值、劳动力损失和设施维护成本上升, 从而影响产品交付进度。	公司建立气象信息定期追踪机制, 制定极端天气及突发环境事件的应急预案。引入数字化平台, 实时监控环境变化, 提前预警安全隐患, 提升响应效率。
	慢性风险	全球气候变暖可能影响公司在生产过程、物流运输、办公运营等环节的正常运行, 进而增加综合运营成本。	公司制定气候变化应急预案, 长期关注气候趋势与极端事件预警机制, 做好预防准备。
转型风险	政策与法律风险	随着国内外政府对气候信息披露要求不断收紧, 公司合规管理压力持续上升。	实时追踪温室气体排放等相关法律法规变动, 细化和更新内部环境管理体系, 确保合规应对。
	技术风险	推进碳减排进程中, 需引进节能降耗设备或清洁技术, 开展低碳技术研发, 但存在一定的技术失败和投资风险。	公司持续提升现有设备使用效能, 设定容错机制, 并积极关注低碳领域动态, 推动绿色技术试点与优化。
	市场风险	随着资本市场、客户和其他利益相关方对企业降碳表现的关注度提升, 公司若响应不足, 可能影响市场份额。	公司紧跟碳市场及政策动向, 提前布局绿色技术、绿色供应链等关键环节, 满足市场与客户对可持续发展的需求。
	声誉风险	如果公司未积极开展应对气候变化的相关行动, 可能不满足监管及客户的环境要求, 进而影响企业形象和声誉。	公司持续推进绿色低碳发展, 优化环境管理体系, 提升应对气候变化的能力, 并加强公司气候变化治理体系化舆情监测和主动整改, 降低对周边环境及公众形象的潜在负面影响。

## 水资源管理

乐威医药秉持“全面掌握、精准管理、持续改进”的水资源管理目标，致力于提高用水效率、降低浪费、保障合规、营造节水氛围。公司全面掌握包括自来水、纯化水、蒸汽、循环水等各类水资源的消耗数据，排查潜在问题如管道漏损和计量不足，并通过技术和管理手段持续优化用水结构。公司严格遵循《中华人民共和国水法》《节约用水条例》《工业节水管理办法》《关于加强工业节水工作的意见》等相关法规政策等法规，推行全员参与、重点管控、技术创新并重的节水原则，全面提升企业用水的科学性与规范性。

公司建立了节水管理领导小组，统筹水资源管理政策制定、计划落实与监督考核，同时在各运营区域设有具体责任人，负责本区域用水数据统计、设备维护和节水措施执行。日常工作由运营保障部牵头，承担水资源统一调度、水平衡测试及节水技术改造等具体事务。同时，公司引入第三方专业机构负责水平衡测试方案的制定与实施，确保数据科学、管理可控，构建起“公司统筹—部门执行—专业支撑”的管理体系。

公司建立了覆盖用水计量、统计分析、节水考核、员工培训等多方面的制度体系。通过完善用水器具管理档案、定期校验计量精度、建立用水数据上报与分析机制，公司实现了对用水情况的动态监控和偏差纠正。节水奖励机制和绩效考核制度激励部门和员工积极参与节水行动，而定期的宣传和培训则进一步提升全员节水意识和专业能力，构建出科学、合规、可持续的管理制度基础。

为提升水资源利用效率，公司围绕“计量完善—问题整改—调度优化—技术改造—员工参与”五个层面开展系统行动。公司针对计量短板，加快补齐污水站和循环水池水表，推动二级计量达标；基于水平衡测试结果，及时修复漏点、优化工艺流程、提高蒸汽冷凝水回收利用率。日常管理中，公司建立用水巡查与调度制度，提高循环水与蒸汽的利用效率，强化污水回用。同时积极引进节水型设备，探索绿色技术路径，并鼓励员工提出合理化节水建议，全方位推动节水型企业建设目标的实现。

表注：水资源绩效

指标	单位	2024年数据
总用水量	吨	74719
水资源循环利用量	吨	5000

## 案例：循环冷却水系统提升水资源利用效率

在医药制造过程中，设备冷却是不可或缺的环节，若全部使用一次性冷却用水，不仅浪费大量水资源，也增加企业运营成本。为此，乐威医药积极推进水资源的循环利用，在厂区部署了循环冷却水系统，实现冷却水的高效回收与重复使用。

该系统通过冷却水泵将水从冷却塔中抽取，输送至生产设备进行热交换，完成设备冷却后，水再次流回冷却塔降温并重新进入循环。在冷却过程中，冷却水通过热交换器将热量从工艺介质中带走，从而维持设备运行所需的温度环境。系统设计实现了冷却水在闭路循环中反复利用，最大限度降低了对新鲜水的依赖。

该举措的实施，不仅使冷却环节的用水量减少超过 95%，显著降低了水资源消耗和运营成本，同时减少了废水排放带来的环境压力，助力企业构建绿色、安全、可持续的生产体系。循环冷却水系统已成为公司水资源管理中循环利用的典型案例，充分体现了节水优先与清洁生产的管理理念。



循环水冷却系统

## 能源消耗

乐威医药坚持“节能优先、科学管理、全员参与、持续改进”的能源管理原则，致力于提升能源使用效率、降低资源消耗和运营成本，助力企业绿色低碳发展。公司通过宣传、培训、技术改造与制度建设多措并举，将节能理念贯穿于运营全流程，积极打造高效、清洁、可持续的能源管理体系。

为落实节能目标，乐威医药制定了明确的 2024 年度节能计划，力争在不增加研发项目工时、剔除三期建设项目能源消耗的前提下，实现综合能源消耗同比下降 5%。该目标不仅体现了公司对环保责任的重视，也有助于在市场和客户层面提升企业绿色竞争力与品牌形象。

公司能源管理工作由运营保障部统筹负责，涵盖能源使用审核、用能数据统计分析、节能项目实施、设备运行监管等职能。该部门还牵头制定《能源管理规程》《节能行动方案》等制度文件，明确节能指标分解、监督考核机制和员工职责，确保节能管理常态化、制度化运行。

公司实施了能耗数据月度跟踪机制，对电力和自来水等主要能源实施分项统计和趋势分析，并就偏差原因与用能部门进行核查与通报。同时，公司推行用能申请审批制度，明确 GMP 区域和公用系统设备在运行前必须获得运营保障部审批授权，防止能源浪费和违规操作。

在节能行动上，公司围绕重点用能场景开展专项改进。一方面，通过技术手段调整通风与空调系统运行参数，实现非工作时间降频运行或定时关闭，确保安全前提下节能减排；另一方面，加强保安巡检管理，对无人办公区空调、照明、电器实行断电拍照记录和提醒通知制度，形成闭环管理。高耗能设施如冷库、阴凉库，在长时间停用情况下必须进行设备停用变更。

此外，公司积极推进节能技改项目，包括研发楼通风系统扩容、QC 实验室空调系统替换为多联机、行政楼暖气系统恢复等，不仅提升了系统运行效率，也在部分项目中实现“当年投资、当年回收”的经济效益，大幅降低季节性能源支出，并持续降低公司总的能耗使用。

表注：公司 2024 年能源使用情况

指标	单位	2024年		
		沧州	天津	泰州
天然气	立方米	84275	-	-
电力	兆瓦时	53991.18	1880.4	264.1331

## 污染物与废弃物管理

公司在三废管理上，确立了清晰目标：实现水、气、声达标排放，固废和危废安全处理。公司制定了《废气控制管理制度》《废弃物管理制度》《噪声污染管理制度》《废水控制管理制度》《废水取样及检测标准操作规程》《污水运行处理操作规程》等管理治理。公司的污染物与废弃物由安环部统一管理，负责日常监管管理与维护，并在配备废水、废气处理设备，委托第三方定期检测，保障排放合规。同时公司要求各部门以及分子公司强化设备管理，把控设备完好率，杜绝跑冒滴漏，规范泄漏处理流程，全方位推进三废管理工作。

报告期内，公司废水、废气、噪声均达标排放，废弃物也按照相关要求妥善处理。



### 废气管理

目前公司的废气主要为挥发性有机物、甲苯、氯化氢、二氯甲烷及少量恶臭气体。其中，有组织废气挥发性有机物、甲苯、氯化氢、二氯甲烷、臭气浓度、氨(氨气)、硫化氢执行《制药工业大气污染物排放标准》(DB3214042-2021)标准；无组织废气挥发性有机物、甲苯、氯化氢、二氯甲烷执行《大气污染物综合排放标准》(DB32/4041-2021)标准。

公司废气治理设施的日常运行、维护与活性炭更换，并记录运行数据和维护情况，并通过定期委托专业第三方检测机构，对废气排放浓度开展全面监测，精准把控排放情况。

同时，公司设立废气排放口档案，包含监测报告、活性炭更换记录、设备启停与维修情况等，确保数据可查、责任可追溯，并加强现场巡检力度，重点检查管线接口和吸附装置，防止泄漏造成废气无组织排放，确保治理设施与实验或生产装置同步稳定运行，不得擅自停用或旁路排放，持续提升废气环境管理水平，推动清洁生产与绿色运营目标的实现。

表注：报告期内废气排放数据：

指标	单位	2024年数据		
		沧州	天津	泰州
氮氧化物 (NOx) 排放量	吨	0.554	-	-
二氧化硫 (SO2) 排放量	吨	-	-	-
挥发性有机物 (VOCs) 排放量	吨	1.3859536	1.25	1.56518
颗粒物排放浓度	吨	0.13872	0.01	-

### 废水管理

目前公司主要的废水包含生产废水、生活污水、地面冲洗水、洗釜水等，并采用“调节池 + 微电解塔 + 芬顿塔 + 混凝池 + 中间调节池 + 厌氧池 + 接触氧化池 + MBR 池”处理工艺，处理达《化学合成类制药工业水污染物排放标准》(GB 21904-2008)。

公司严格按照标准操作规程开展调节池与取样池的水样采集，规范取样时间、器具、标识及留样流程，确保样品具有代表性和检测结果的准确性。定期检测项目涵盖 COD、氨氮、总磷、pH 等常规污染物，均按照地方标准限值进行合格判定，结果录入《废水排放统计表》并存档管理，用于日常监控和年度环保报告。同时，公司也会邀请第三方开展废水检测工作，最后汇总数据与相关政府部门共享，推动横向协同与问题溯源。

此外针对异常情况，公司建立了闭环整改机制，不合格水样立即回流调节池重新处理，运营保障部负责调整工艺、记录循环次数；EHS 部在接报后 24 小时内启动调查，溯源至排污环节，并形成《不合格原因分析报告》，不合格样品按规范冷藏保存 14 天以备复检，确保溯源与复核机制完善。

表注：报告期内废水排放数据：

指标	单位	2024年数据		
		沧州	天津	泰州
废水排放总量	吨	19237.4131	2417	25289
化学需氧量 (COD) 排放量	吨	0.3775682	0.544	0.75296
氨氮排放量	吨	0.0437451	0.051	0.01906
总氮排放量	吨	0.1758219	0.073	0.10119
总磷排放量	吨	-	0.007	0.00272

### 固体废弃物以及危险废弃物管理

公司始终坚持“全过程可控、全分类管理、全链条合规”的废弃物管理理念，构建起覆盖危险废弃物与一般废弃物的统一管理体系，有效保障企业环保责任履行与运营环境安全。公司依据《废弃物管理制度》及《固体废物污染环境防治法》《国家危险废物名录》等法规，设立由 EHS 部牵头、运营保障部执行、各产废部门协同的管理架构，明确职责分工，从源头分类、日常收集、规范贮存到合规处置，实现固废处理全流程闭环监管。

针对一般工业和办公废弃物，公司按照“减量优先、分类收集、资源化利用”原则开展管理。产废部门对包装材料、纸类垃圾、生活废弃物等实施初步分类，由运营保障部统一回收、转运或清运处置，并记录相关出入库信息。公司积极探索可回收物的再利用路径，鼓励内部资源循环使用，减少总排放量。

和处置成本。

在危险废弃物方面，公司重点管控实验废液、化学废品、受污染的耗材包装物等高风险类别，严格执行专用容器收集、标签标识、分区贮存、称重登记及转移联单等环节，确保各类危废按规范由具备资质的第三方机构安全处置。危废暂存间配备通风、报警、灭火等安全设施，并实行定期清库、动态台账管理和责任人制度，有效降低环境与人员安全风险。

同时，公司加强日常巡检和合规监督，实施台账审核、出入库核对、存储区域卫生检查等措施，确保废弃物处理真实、可查、无遗漏。EHS 部定期组织相关岗位员工开展废弃物管理培训与应急演练，提升操作规范性与风险应对能力。

循环利用对于毒性较大的危险废弃物，公司在收集至危废包装前，由研究员进行处理以降低其危害性。在研发实验过程中蒸馏出的溶剂替代新溶剂在实验产品内部套用，不可套用的废溶剂用于清洁试验设备。

另一方面，公司各部门使用内部废弃的空塑料桶和铁桶（溶剂和液体原料的包装桶）盛装液体危险废物，采购旧的纸板桶盛装损伤性废物，实现废物的再利用。

2024 年使用废弃的空塑料桶和铁桶共计 1798 个，约 2.463t。使用采购旧纸板桶 299 个，约 0.72t。溶剂套用 2.9t，废溶剂再利用 5.9t。

表注：报告期内危险废弃物排放数据：

指标	单位	2024年数据		
		沧州	天津	泰州
危险废弃物	吨	369.9485	61.698	638

### 噪声管理

公司十分重视噪声对员工健康与周边环境的影响，制定并实施了《噪声污染管理制度》，系统规范公司运营过程中噪声的监测、控制与治理工作，覆盖所有生产区域及外来施工单位，明确以“预防为主、控制为先、责任到人”的管理原则，切实降低噪声污染水平，履行企业社会责任。

公司由 EHS 部牵头制定年度厂界噪声检测计划，并负责协调第三方机构进行定期监测，同时对噪声岗位开展职业健康检测与结果公示，确保员工健康风险可评估、可追踪。对检测中发现的噪声超标情况，EHS 部将通报运营保障部及时整改，并对整改进度进行闭环跟踪。运营保障部则承担设备日常维护与噪声源管理责任，包括定期保养降噪、采购设备时纳入噪声影响评估等，降低因机械运转带来的噪声强度。

公司要求员工进入高噪声作业区必须佩戴耳罩、耳塞等劳保防护用品，建立噪声岗位个人防护制度。同时，对涉及高分贝设备设置隔音屏障、加强润滑维护、限制运转时间等技术手段进行控制，从源头减少噪声传播，营造安全、健康、环保的工作环境。

01



使用报废的空塑料或者铁桶来盛装危废，减少废空桶的产生；

02



在合成路线研发的同时，考虑选择物料使用最少的路线；

03



在保证人员健康安全的同时，倡导防护手套的重复利用；

04



对于清洗溶剂，倡导研发内部回收处理，减少清洗溶剂的报废。

降低危险废弃物产生的措施

# PART 03

## 责任在肩

RESPONSIBILITY LIES ON THE SHOULDERS

◆ 科技创新 .....	42
◆ 产品与服务 .....	48
◆ 行业合作 .....	54
◆ 员工管理 .....	58
◆ 社区贡献 .....	66

# 责任在肩

## 科技创新

### 创新管理

乐威医药始终坚持“坚持用化学改变世界”为企业使命，将科技创新作为公司可持续发展的核心战略。公司面向市场和客户需求，以问题为导向，聚焦药物工艺开发、生产放大、安全评估等关键环节，持续推进研发体系建设与科研能力提升，构建高效协同的创新平台，助力企业在全全球 CDMO 竞争格局中实现技术突围和价值跃升。

在科研组织建设方面，公司组建了从工艺开发、工艺优化到放量生产全流程贯通的一体化研发团队，并根据人员特长定向培养，打造理论与实践结合的复合型人才体系。同时，公司设有多个功能完备的专业科研平台：自动化及化工计算模拟实验室已自主搭建自动化投料系统，结合 Dynochem 建模工具，实现反应过程参数的精准控制与模拟分析；连续流工艺开发实验室支持从毫克到公斤级的高风险反应开发，如硝化、氧化、叠氮化等，有效解决放大过程中的安全隐患与效率瓶颈；工艺安全实验室在获得 CNAS 认证基础上，配备 DSC、ARC、RC1 等先进设备，结合量热与风险评估，为反应本质安全提供决策数据，确保整个工艺开发链条的安全可控。

为激励科研人员技术创新突破，公司设立专项科技经费，重点投入技术开发、科研平台建设、科技奖励、人才培养、成果评审与学术交流等领域。同时，公司持续优化项目奖考核制度，对研发、小试、中试等不同类型项目设立初始奖金，结合项目难度、危险等级、交付周期、节约成本等因素实行动态系数调整，并设有节约奖、按时完成奖、安全与质量约束机制，全面调动研发人员积极性与责任感。与此同时，公司积极拓展校企合作渠道，推动产学研融合，与高校共建研究平台，不断引进前沿技术与外部智力资源。

通过持续强化科研平台建设、加大科技投入、完善激励机制和人才梯队管理，乐威医药正加快构建以技术为核心竞争力的高水平创新体系，在保障药物开发质量与效率的同时，为企业高质量发展注入源源不断的科技动能。

### 关键绩效：

报告期内：公司累计科研投入**1788.368982**万元。

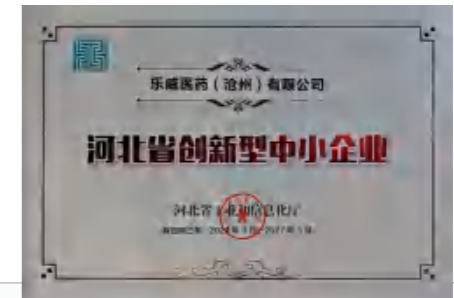
公司科研人员达**76**人。

### 案例：T2222 聚多巴胺材料的开发与应用

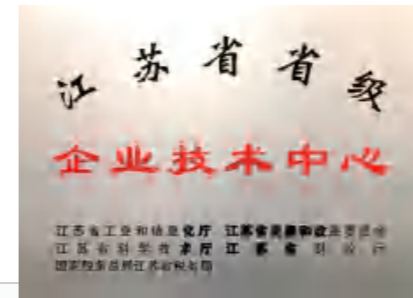
在推动材料创新与医药研发融合的背景下，乐威医药围绕聚多巴胺（T2222）材料开展技术攻关，探索其在生物医学与材料科学等多领域的应用潜力。研发团队聚焦 T2222 的可控性和多功能特性，推进其在药物递送、组织工程、环境治理等方向的开发与落地。通过这一项目，公司不仅实现了对功能型材料的自主开发，也拓宽了在高附加值产品与前沿技术领域的布局路径。



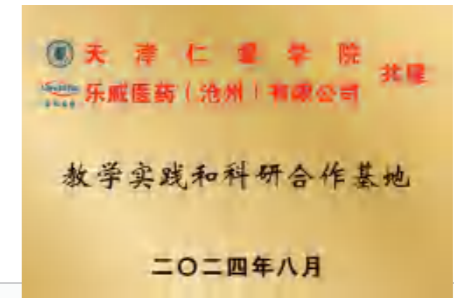
公司荣获2024年全国生物医药企业平台理事单位



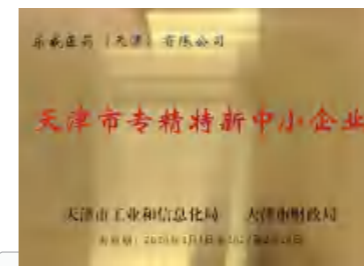
公司荣获河北省创新型中小企业



公司荣获江苏省企业技术中心认定



公司荣获2024年教学实践和科研合作基地



公司荣获天津市专精特新中小企业认定



公司荣获天津市高新技术企业认定



公司荣获江苏省高新技术企业认定

### 绿色创新

公司积极贯彻绿色生态设计理念，并融入产品全生命周期，打造环境友好的绿色产品矩阵。

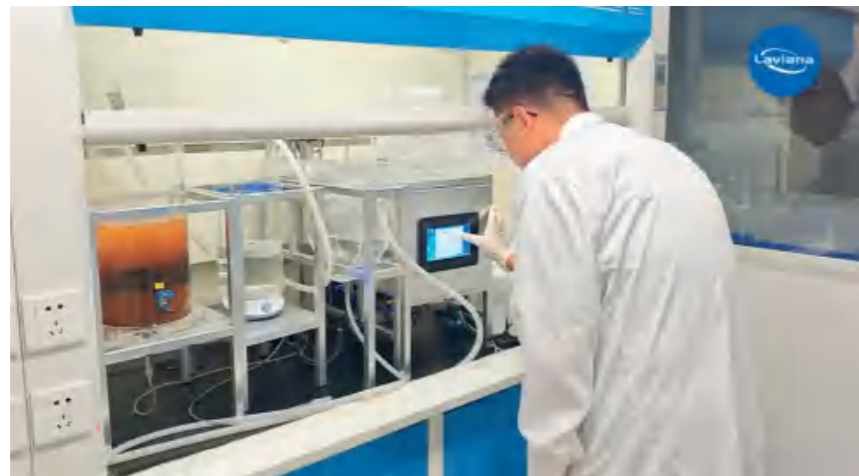
#### 案例：叠氮化钠工艺替代优化

在医药中间体 (R)-1,2,3,4- 四氢 -1- 异唑啉甲酸的合成过程中，乐威医药原工艺涉及使用剧毒、易爆的叠氮化钠，存在较高的安全和环保风险。为响应绿色化学原则，提升工艺本质安全性，公司技术团队自主开发并成功引入邻苯二甲酰亚胺钾盐替代路线，有效规避了高危化学品的使用。该工艺替代在保持产物收率和质量稳定的同时，显著降低了生产过程中的毒性、爆炸风险和对环境的潜在危害，符合绿色、安全、可持续的技术发展方向。

#### 案例：乐威医药环保实验室成立，推动绿色医药发展

为强化绿色创新能力，推动医药制造的可持续发展，乐威医药近期正式成立环境安全实验室，标志着公司在绿色研发领域迈出关键一步。作为专注 CDMO 服务的医药企业，乐威医药始终致力于为客户提供更加环保、高效的工艺解决方案。新建成的实验室专注于废水、废液减量化与无害化处理研究，配备了物化和生化小试成套设备，可实现连续实验操作，同时支持蒸馏、微电解、芬顿、混凝等多种处理工艺，为产品开发过程提供详实的环保数据支持。

实验室的建立不仅提升了公司在三废处理领域的技术储备，更将其研究成果直接转化为 CDMO 服务中的环保解决方案，助力客户实现清洁生产。同时，公司自主开发的危化品查询系统，覆盖国内现有化学品的安全、毒性、监管等信息，使项目在立项初期即可完成原辅料环保合规筛查，避免使用高风险、高污染物料，从源头保障绿色研发。



公司环保实验室现场

### 知识产权管理

公司严格依照《企业知识产权合规管理体系要求》(GB/T 29490-2013)，构建起涵盖制度制定、专利申请、权利运营、风险防控等全链条的知识产权管理体系，有效支撑技术创新、成果落地和商业拓展的良性循环。

公司制定并实施《知识产权管理制度》，涵盖专利、商标、著作权等主要类别，并设有监督评估机制，确保制度在实际运行中的有效落地。公司定期组织员工开展知识产权培训和宣传活动，增强全员创新保护意识，并结合企业发展阶段及时对制度进行修订与优化，提升制度对外部环境变化的响应能力。

在知识产权创造和申请方面，公司建立了规范的专利申请流程，从前期专利检索、申请材料准备到审查答复，全流程由专业人员主导，确保技术成果的唯一性和合法性。公司积极布局技术专利和工艺保护，推动科研成果从知识创造向知识资产转化，避免核心技术外泄，为企业长期技术护城河提供保障。

公司积极推动知识产权成果的产业化与商业化应用，通过专利转让、授权许可等方式提升知识产权的市场价值。同时探索知识产权质押融资与投资路径，拓展资金渠道，支持技术成果向产业落地转化。在已有成功案例基础上，公司正持续探索通过合作开发、联合持股等模式推动技术成果资本化、商业化进程。

为应对知识产权管理中的合规与法律风险，公司建立了完善的知识产权风险防控机制，明确诉讼应对流程、责任人及预案内容。公司与专业法律团队保持长期合作，对潜在侵权、专利纠纷等问题开展预判与应对，确保在遭遇外部知识产权诉讼时具备快速响应与专业抗辩能力。

表注：公司专利数量

指标	单位	2024年数据
累计授权专利数	项	69
年度新增授权专利数量	项	25

## 产品与服务

## 产品质量

公司始终将“以人为本，尊重科学，持续创新，满意客户，追求卓越”作为质量管理的核心方针，确立了以客户为中心、以法规为底线、以持续改进为导向的质量管理目标。公司致力于提供满足或超越客户期望的产品与服务，推动全流程质量控制，提升市场竞争力与品牌可信度。每年，质量目标被具体量化并逐级分解至各职能部门，通过绩效考核与质量计划落实，确保各项目标在实际运营中有效落地。

公司构建了系统清晰的质量管理组织架构，由总经理全面统筹质量管理体系的实施与监督。质量保证部 (QA) 为质量管理的核心职能，负责体系建设、监督与持续改进，同时配合分析、QC、研发、生产、采购、信息技术等多个职能部门协同运作，形成从研发设计到交付放行的全流程质量链。每位员工的岗位职责在《岗位说明书》中有明确界定，并在入职及定期培训中强化其质量责任与质量意识，实现全员参与的质量管理文化。

在质量战略管理上，乐威医药坚持全面质量管理 (TQM) 理念，融合 ISO 9001:2015 标准与 GMP 相关要求，打造覆盖产品全生命周期的质量体系。公司将顾客满意、流程标准化、文件控制、数据完整性和质量文化作为战略重点，通过完善的文件体系、标准操作程序 (SOP) 和三级文件架构，保障各项流程合规可控。同时，公司每年开展内部审核与管理评审，围绕质量方针、目标达成情况和改进措施系统评估质量体系运行状态，为质量提升提供战略支持。

面对复杂多变的内外部环境，公司建立了完善的质量风险与机遇管理机制。通过《风险和机遇管理程序》，系统识别各类可能影响质量目标实现的风险因素，包括法规变化、客户需求升级、生产工艺变更、供应链不稳定等，并对风险等级进行评估，制定响应策略和控制措施。管理评审过程则对风险应对成效进行总结，动态调整资源配置和改进方向，从而增强质量体系的韧性与应变能力。

为持续优化公司的质量管理，公司设立了多维度的质量指标体系，涵盖放行合格率、客户投诉率、项目按期完成率、审计整改完成率、供应商合规率等核心指标。各部门结合年度质量目标制定执行计划，由质量保证部定期组织分析质量数据，识别趋势与偏差，推动问题整改与经验沉淀。通过体系化的数据监控与反馈机制，公司不断优化质量管理流程，提升整体运营效率和产品质量水平。



公司三地ISO 9001 认证证书

## 关键绩效：

报告期内，公司产品合格率 **>97%**。

为保障客户权益与产品使用安全，乐威医药建立并实施了系统化的《产品召回管理程序》，在产品出现质量问题或潜在隐患时，能够及时采取有效召回措施，最大限度降低对客户的影响。公司秉持“质量为本、客户至上”的原则，明确召回的组织架构、职责分工与处理流程，由质量负责人牵头组建召回小组，覆盖质量管理、仓储、分析、财务、商务等多部门，确保召回工作横向协调、快速响应。

产品召回流程从问题信息的识别与评估开始，一旦发现产品存在质量不符、客户投诉验证属实，或有足够依据怀疑存在安全隐患，即启动召回申请，质量负责人组织评估并决定是否召回及其等级（一级至三级）。在决定召回后，召回小组制定详细的召回计划，包括具体批号、产品流向、召回方式、客户沟通方式等，同时对内外部利益相关方开展沟通，并确保产品在规定时限内冻结、召回与检测复核。对于确认不合格的产品，公司将依据《不合格品管理程序》处理，并通过纠正和预防措施 (CAPA) 进行根因分析和体系改进。

在召回行动完成后，公司需形成完整的《产品召回总结报告》，对召回覆盖范围、执行情况、召回效果、后续 CAPA 实施情况等进行综合评估。公司每两年定期开展一次模拟召回演练，验证整个召回链条的响应效率与执行能力，持续优化召回体系，提升快速应对突发质量事件的管理水平和实战能力，进一步保障产品质量安全和公司信誉。

## 产品召回流程



### 客户服务

乐威医药始终秉持“客户服务无止境”的理念，将客户满意度作为衡量企业服务质量和水平的重要标尺。公司构建了以《客户投诉管理规程》《客户满意度调查管理程序》为基础的客户服务管理体系，确立“及时响应、持续改进、以客户为中心”的服务原则，覆盖产品交付前、交付中及售后全过程。公司质量管理体系中明确将客户服务作为重要模块，由质量保证部（QA）与商务部协同牵头，确保客户反馈渠道畅通，信息响应及时，问题处理规范，形成闭环管理。通过精细化服务，公司赢得了众多国内外客户的认可，持续夯实企业信誉与市场竞争力。

在客户投诉处理方面，公司建立了结构清晰、响应高效的管理流程。一旦接到客户的口头、书面或电子投诉，商务部将在 1 至 2 个工作日内登记处理单并提交质量部门；如投诉被确认属实，由质量部牵头组建调查小组，联合相关职能部门开展问题调查、制定整改措施并推进落实。整个投诉处理周期通常控制在 7 至 10 个工作日内，并通过持续的客户沟通、整改验证和客户反馈确认，最终完成投诉闭环。所有投诉信息被完整记录并归档保存不少于五年，为后续质量改进和客户服务提升提供数据支持。

客户满意度管理则侧重于从系统维度识别服务短板并推动改进。公司每年对所有项目客户进行满意度评估，采用量化问卷与定性反馈结合的方式，评估内容涵盖产品质量、交付及时性、服务态度、技术支持、信息反馈等十项指标。对于海外客户，公司优化了原有流程，新增回购金额、项目重复下单、邮件沟通等多元维度作为评估补充，大幅提升了问卷回收率和数据代表性。如调查结果中出现总分低于 80 分或单项评分低于 8 分的情况，商务部将联合 QA 部门制定并执行持续改进计划，必要时升级为正式投诉流程处理，确保客户意见被充分吸收与响应。

表注：公司客户服务绩效

指标	单位	2024年数据
投诉事件数量	起	0
投诉解决率	%	100
客户满意度	%	98.9

### 负责任营销

乐威医药始终坚守诚实守信的商业道德规范，在产品推广过程中主动避免任何形式的虚假或过度宣传。无论是在前期客户开发还是后期服务维护阶段，商务人员在向客户介绍产品和服务时，都会以真实、准确为原则，通过标准化的宣传 PPT、产品手册等资料，系统传递公司产品的性能、用途和服务能力。同时，公司高度重视对客户履行产品使用指导和风险告知义务，由 EHS 部门统一负责出具并提供产品的 MSDS 或 SDS 文件，确保客户在产品交付前充分了解其物理化学性质、使用注意事项及可能存在的安全风险。对于具有潜在安全隐患的产品，公司还会根据评估结果协助制作明确的安全标签，并在发货环节张贴于外包装，起到必要的提醒与警示作用。通过这一系列制度化的管理和操作，公司不仅保障客户知情权和使用安全，也强化了对产品风险的责任管理，树立了可信赖、负责任的企业形象。

### 信息安全与客户隐私保护

#### 信息安全

乐威医药始终将信息安全与客户隐私保护视为企业合规运营和高质量发展的核心基础，全面构建信息安全防护体系。公司以 ISO 27001 信息安全管理体系为标准制定《信息安全与保密管理程序》《网络及计算机系统安全管理规程》《企业邮箱管理规程》等多项制度文件，覆盖数据访问控制、信息存储、权限配置、灾难恢复、客户数据保护、员工行为规范等关键环节，确保信息资产在整个生命周期内受到系统性保护。

在技术层面，公司部署了多层级的防火墙、入侵检测系统、病毒扫描工具和补丁更新系统，确保所有终端、服务器和网络节点始终处于安全状态。针对业务系统和关键数据，公司实行“日增量 + 周全量”的备份策略，所有备份数据需经过完整性验证并实行异地存储，重大变更前必须先完成全量备份。同时，每两年开展一次全面恢复测试，并形成《数据恢复测试报告》，验证备份的有效性和恢复的可操作性。

同时，公司采取最小授权原则，对所有员工账号均按职能划分权限，访问重要数据需通过书面申请、部门审批、IT 执行三级流程控制，杜绝越权操作和非法访问。针对数据导出、批量复制、信息销毁等高风险行为，公司设立了专门的审查机制，所有操作需有审批记录、责任人签名与系统日志追踪。公司信息系统采用复杂密码策略和定期更换机制，所有传输数据和存储介质均采用加密处理，服务器关机、设备维护等操作也有明确的执行时间、权限管控和记录要求。

公司持续强化员工的信息安全意识培养，将信息安全纳入岗前培训和在岗考核体系，组织员工定期参与“信息安全月”“反钓鱼邮件演练”“数据防泄漏”专项培训。培训内容涵盖病毒防范、数据加密、社工攻击识别、网络安全基本行为规范等，提高员工识别和处理安全风险的能力。所有使用关键系统的员工必须通过专项认证培训，并经考核合格后方可上岗。

#### 关键绩效：

报告期内，公司开展IT培训7次，覆盖员工**100%**。

### IT 培训概况



2024年IT对外培训数量为7个，具体为：

编号	培训名称	参加部门	时间
1	采购订单及发票预制填写规范	采购部	2月
2	服务采购录入操作培训	行政部	3月
3	信息安全培训	全集团	3月
4	针对采购部具体操作问题答疑性培训	采购部	4月
5	实验室计算机化系统培训-审计要求	沧州QC	9月
6	稳定性试验箱培训-审计要求	沧州QC	10月
7	新入职财务成本月结培训	财务部	10月

公司2024年IT培训计划

此外，为应对突发信息安全事件，公司建立了完备的应急响应和灾难恢复机制。根据事件影响等级，分为一般事件、重大事件和紧急事故三级分类，设定对应的处置流程、报告时限和处理责任人。一旦发现如数据泄露、系统崩溃、病毒感染等事件，公司可在 24 小时内启动应急流程，快速切换至备份系统，最大限度降低业务中断和客户损失。



公司ISO 27001认证证书

### 客户隐私保护

在客户信息保护方面，乐威医药坚持尊重客户隐私权的原则，对涉及客户数据的采集、存储、使用、披露全过程制定了严格的管理制度。客户数据访问仅限授权部门，系统访问权限需由客户明确授权，且使用加密网络传输，严禁通过个人邮箱、即时通信工具等非受控渠道传递敏感信息。涉及客户数据的电子文件需加密处理、标签标注、统一归档，废弃数据介质如 U 盘、硬盘等需物理销毁并有双人确认记录。对涉及客户数据的外部合作方，公司要求签署保密协议，明确责任边界与违约处理机制，确保外包过程信息不外泄。

公司建立了数据分级管理制度，明确划分一般、受限、敏感三级信息密级，制定对应的访问、传输、备份和销毁要求。对涉及客户隐私的纸质资料、电磁介质等信息载体，设置专人保管，并采取防盗、防火、防水、防非法复制等安全措施，确保数据物理安全。

此外，乐威医药还加强对第三方信息安全风险的识别与管控。通过发放信息安全风险问卷、开展现场核查、分析合作方数据保护能力等方式，评估供应商、服务商、分销商的安全合规性，合理设定合作中的信息保密层级和管理边界。对发现存在信息泄露风险的合作方，公司将督促其限期整改，必要时中止合作关系，最大限度规避信息泄露带来的法律与商誉风险。

#### 关键绩效

报告期内，公司未发生客户数据泄露、系统安全事件，也未收到任何因侵犯客户隐私引发的投诉。

## 行业合作

### 行业协同

公司积极开展行业合作和校企合作，主动参与行业论坛以及政府活动，参与行业会议，推动知识共享与技术创新，助力行业的进步与发展。

### 案例：乐威医药亮相美国纽约 DCAT WEEK 2024，续写全球合作新篇章

在 2024 年 3 月 18 日至 21 日举办的“DCAT Week 2024”（美国药品和化学品联合交易协会年会）上，乐威医药积极参与这一全球生物医药领域的顶级行业盛会，全面展现了公司在研发、生产及国际合作方面的专业能力。作为受邀参会企业，乐威医药不仅与来自全球的医药创新企业、CMO/CDMO 服务商和原料药供应商进行了深入交流，还系统展示了我们的技术成果、工艺创新与合作案例，充分体现了公司在全球生物医药产业链中的合作潜力与专业影响力。



公司参与活动现场

### 案例：乐威医药闪耀 BIONNOVA 北京创新论坛，携手行业共探创新之路

在“BIONNOVA 2024 北京创新论坛”上，乐威医药作为国内领先的 CDMO 企业代表，携核心研发与商务团队出席这一高规格行业盛会，彰显了公司在创新医药服务领域的专业实力与合作姿态。此次论坛汇聚了超过百位行业权威和千余位专业人士，围绕抗体药、核酸药物、靶向蛋白降解、小分子创新药等多个前沿领域展开深入研讨，为企业之间搭建了高质量的交流合作平台。

乐威医药在会上重点展示了公司在化学合成、定制工艺开发、安全评估及中试放大方面的技术成果和服务能力，吸引了众多生物医药企业和科研机构的关注。会后，公司与多家潜在合作伙伴展开进一步洽谈，围绕早期研发协作、生产平台对接和一站式服务支持展开深入对话，为未来建立合作奠定了基础。



公司参与活动现场

### 案例：中国矿业大学（北京）师生走进乐威医药

公司携手中国矿业大学（北京）开展了一次富有成效的校企合作交流活动，成为高校研学之旅的重要一站。在沧州临港经济技术开发区人社局与航天沧州能源环保创新研究院的大力支持下，在校师生实地参访了乐威医药研发与生产基地，深入了解公司在医药研发、绿色科技等方面的创新实践。通过现场参观、专业讲解和师生互动，学生们全面感受到公司严谨的科研氛围和先进的工艺技术，对医药行业的发展前景有了更直观地认识。乐威医药也借此机会展现了自身在人才培养和科技创新方面的开放姿态与实践成果。



活动现场

#### 供应商管理

乐威医药始终将可持续采购作为企业高质量发展战略的重要组成部分，从制度建设、流程机制、执行保障与监督评价等多个维度，构建了覆盖可持续采购全过程的综合管理体系，将环境保护、社会责任、商业道德和企业治理理念深度融入供应链管理全过程，不断增强采购链条的透明性、韧性与责任感，推动与供应商的长期共赢。

乐威医药制定了《可持续采购政策》《采购管理规程》《物料供应商管理规程》《供应商行为准则》等管理制度，形成了覆盖采购全过程的管理制度体系，确保在物料采购、服务外包、设备引进等多个采购类型中统一执行可持续原则。原则上，公司强调材料环保优先、成本与效益协同、供应商多元共赢，并推动供应链向绿色低碳方向转型。采购部牵头制度的制定与执行，质量管理部负责对物料合规性进行把关，EHS 部门审核供应商的环境、安全等表现，总经理则对整体执行效果定期评估和监督，确保制度运行落地。制度规定公司每年开展一次政策复审，每三年进行一次全面修订，确保及时适配法律法规和市场变化。

为了确保供应链上下游的可持续发展目标同步推进，乐威医药建立了完善的供应商 ESG 审核机制。在新供应商准入阶段，公司通过标准化审核清单，从一般经营管理、生产工艺、品质控制、环境安全、

有害物质管控、社会责任体系、反腐合规、信息安全等多个维度进行系统评估，经审核通过的企业方可列入合格供应商名录。

公司定期对全体供应商发放《社会责任自评问卷》，全面了解其在人权保障、职业健康、安全生产、环境管理和道德合规等方面的基本绩效，并纳入年度供应商绩效评估。2024 年，问卷调研覆盖率达 100%。此外，对于重要供应商、长期合作伙伴及处于高风险行业或地区的供应商，公司会不定期组织现场审核，内容涵盖工时管理、劳动合同签订情况、污染物排放管理、员工培训记录、应急演练记录等现场信息。2024 年上述重点供应商现场审核达成 100% 覆盖率。

公司通过正负激励机制引导供应商持续改进。对于在 ESG 领域表现优异的供应商，适当增加采购份额、延长合同周期并提升合作等级；而对于表现落后、未及时整改的供应商，则逐步降低采购比例，直至启动退出机制，从源头控制供应链风险。

表注：公司可持续采购绩效

指标	单位	2024
供应商总数	个	318
重要或核心供应商数量	个	69
已进行社会责任问卷调研的重要供应商	个	69
已进行社会责任问卷调研的重要供应商占比	%	100
已进行社会责任现场审核的重要供应商	个	69
已进行社会责任现场审核的重要供应商占比	%	100
已签署供应商行为准则的重要供应商	个	69
已签署供应商行为准则的重要供应商占比	%	100
已签署包含环境、劳工和人权要求条款的采购合同的重要供应商	个	69
已签署包含环境、劳工和人权要求条款的采购合同的重要供应商占比	%	100
接受过社会责任培训等ESG能力培养的供应商占比	%	100

### 阳光采购

乐威医药始终坚持阳光采购和公正交易原则，将商业道德视为供应商合作的基本准则。所有供应商在成为合格供应商前，必须签署《供应商行为准则》，承诺严格遵守法律法规，杜绝一切形式的腐败、欺诈、勒索、歧视、压迫及环境破坏等行为。

在合同管理方面，公司在年度及长期采购合同中统一要求供应商签署《环保协议》《安全协议》《廉洁协议》《保密协议》等文件，并将商业道德、人权保障、环境管理等条款直接写入合同正文，实现制度责任和法律责任的双重绑定。2023 年，公司合格供应商 100% 完成了这些合同条款签署。

此外，针对所有合作伙伴，公司每年进行廉洁合规专项调查，对存在问题的供应商正式发函要求整改，并根据整改成效决定是否继续合作。报告期内，公司在对供应商、分销商、服务机构等合作方的廉洁审核中，未发现经证实的腐败问题，有效保障了商业环境的公开、公平、公正。

### 人员能力建设

采购人员是推动可持续采购理念落实的核心群体。乐威医药高度重视采购队伍的专业能力和道德素养建设，建立了覆盖制度培训、能力评估和绩效激励在内的全过程成长机制。每年，公司组织采购员进行可持续采购专项培训，内容涵盖《可持续采购政策》的解读、ESG 评估标准、绿色材料选择、合规采购流程、风险识别与应对等多个方面，确保采购人员能够在实际操作中识别、评估并优先选择符合公司标准的供应商。2023 年，公司采购员 100% 完成了相关培训。

同时，公司将可持续采购执行情况纳入采购人员的绩效考核体系，对在 ESG 评估执行、绿色采购比例提升、供应商 ESG 改善推动等方面表现突出的采购员给予奖励与表彰，进一步增强员工践行可持续采购的积极性和主动性。

## 员工管理

### 员工权益保障

#### 合规雇佣

乐威医药始终秉持“以人为本、公平公正”的用工理念，系统构建覆盖员工全生命周期的管理体系，全面保障员工在招聘、雇佣、薪酬、权益、沟通等各个方面的合法权益，营造多元、包容、安全、公平的工作环境。

在员工雇佣方面，公司严格依据《中华人民共和国劳动法》《劳动合同法》等法律法规开展人力资源管理，明确禁止一切形式的强迫劳动。我们建立了《招聘管理规程》《自由受雇程序规定》《歧视管理程序》等配套制度，对招聘流程、用工标准、转正流程等作出详细规定。在招聘中，公司实行统一编制管理，依据年度人力资源计划进行岗位设置和人员配置。招聘过程坚持“岗位需求导向+公平竞争机制”，杜绝因种族、性别、年龄、宗教、语言、身体条件、婚姻状况等因素的歧视行为。我们积极履行社会责任，优先考虑录用具备工作能力的残障人士，合理安排工作岗位，确保其享有平等的就业机会和发展通道。2024 年，公司共安置残疾员工 4 人，提供专属福利和弹性工作制度，同时缴纳社保、公积金并购买意外保险，增强员工职业安全保障。

表注：公司员工结构

指标	单位	2024年数据		
		沧州	天津	泰州
地点				
员工总数	人	83	135	94
男性员工比例	%	75.90	57.78	76
女性员工比例	%	24.10	42.22	24
30岁及以下员工比例	%	46.99	34.07	10
30岁至50岁员工比例	%	51.81	63.70	72
50岁及以上员工比例	%	1.20	2.22	18
休育儿假的男性员工总数	人	10	12	3
休育儿假的女性员工总数	人	0	8	2
管理层总人数	人	2	24	6
管理层女性员工比例	%	0	45.83	50
员工流失率	%	26.61	36.02	28
男性员工流失率	%	23.75	35.00	29
女性员工流失率	%	34.48	37.36	26
30岁以下员工流失率	%	42.19	38.67	19
30岁至50岁员工流失率	%	2.33	34.35	35
50岁以上员工流失率	%	50.00	40.00	7
劳动合同签订率	%	100	100	100
社会保险覆盖率	%	100	100	100

### 权益保障

在员工权益保障方面，公司依据《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，制定了针对女职工、未成年工和特定群体的特殊保护制度。例如，怀孕员工可依法申请岗位调整，避免高风险工作内容；哺乳期员工享有哺乳时间和医疗检查假等权益。在薪酬方面，公司实施岗位价值评估和绩效导向相结合的薪酬策略，保障同岗同酬、同工同酬，杜绝性别工资差异。员工基本工资、绩效奖金、津贴补贴等均有明确规定，所有工资发放按月进行，不得无故扣减。对试用期员工，公司按照岗位标准设定试用工资，确保不低于最低工资标准，试用期间享有与正式员工相同的安全和福利保障。员工休息休假方面，公司严格执行国家规定的公休假、带薪年假、法定节假日，并合理安排轮休和加班调休制度，保障员工身心健康。

### 员工沟通

在员工沟通与参与方面，乐威医药构建了“多维度 + 多形式”的沟通机制。公司通过部门例会、员工座谈、总经理开放日、员工满意度调查、匿名意见箱等多种渠道，广泛听取员工意见，及时回应员工关切。针对离职员工，我们设有《离职面谈表》，了解其离职原因及对公司制度的建议，作为管理优化的重要参考依据。公司工会代表员工与管理层协商《集体合同》，定期讨论员工福利、工作环境、合理化建议等议题，确保员工在重大事务中的知情权、表达权和参与权。

同时，公司设有完善的员工申诉和举报机制。员工在权益受到侵害时，可通过书面、口头、邮箱、举报电话等方式向人力资源部、监察审计部申诉，公司承诺对申诉人信息严格保密，避免打击报复，并在 10 个工作日内给予处理回复。公司鼓励员工实名举报侵犯人权、违反劳动纪律、贿赂腐败等行为，对查实的有效举报视情节给予 1000 元至 10 万元不等的奖励，充分调动员工参与公司治理和廉洁文化建设的积极性。

### 员工发展

#### 员工培训

公司将人才培养作为企业发展的基础战略。为系统提升员工专业能力与管理素质，公司建立了覆盖全员、全周期的培训体系，依托《员工培训管理规程》和年度培训计划，构建全方位的培训管理体系。

公司由人力资源与行政部牵头，联合 QA 部、各业务部门及内部讲师团队，制定涵盖通用素养、专业技能、岗位规范和管理能力四大方向的年度培训计划，并持续更新以适应公司发展和法规变化的需要。2024 年公司员工培训覆盖率达到 100%，确保每位员工在其岗位上具备胜任能力和持续成长的空间。

培训内容依据员工类型和岗位特性进行分层分类设计。面向新员工，公司实施三级入职培训机制（公司级、部门级、班组级），帮助其全面了解企业文化、规章制度和岗位技能，确保其在试用期内完成基础能力建设并通过考核。针对转岗或复岗员工，公司定制个性化的《转岗 / 复岗培训清单》，确保其掌握新岗位要求及更新文件内容，复岗培训未完成不得重新上岗。对于生产线操作类岗位，还需通过现场实操考核，以保障岗位操作的规范性与安全性。

在培训形式方面，公司充分利用线上与线下资源，灵活组合“课堂讲授 + 实操演练 + 转训机制”多种方式。内部培训方面，公司遴选符合资质的员工担任内部讲师，讲师需通过评定和年度考核，确保教学质量。各部门可根据实际需要开展专业培训，由内训师自主开发课程、制作教材、组织实施，并完成考核与评估。公司还定期邀请外部专业机构开展委外培训，涉及领域包括药品法规、质量管理体系、GMP 实施、职业健康、技术前沿等，培训结束后受训人需回公司进行知识转训，并提交培训总结材料用于备案和推广。

为保障培训效果，公司建立了培训评估机制和考核制度，涵盖一级评估（满意度反馈）和二级评估（知识 / 技能考试）。培训考核通过分数线统一为 70 分，不合格者可补考一次，再次不合格将启动调岗或辞退流程，确保培训质量刚性落地。同时，公司制定并启用了《培训现场问答表》《培训操作记录表》《年度培训总结报告》等标准化记录表单，对培训过程与结果进行全过程记录与复核，确保培训的质量。

表注：公司 2024 年培训绩效

指标	单位	2024年数据		
		沧州	天津	泰州
年度培训支出金额	万元		2	0.69
员工培训总人次	人次	1560	15458	8286
员工培训总时长	小时	3840	4736	10853
男性员工培训覆盖率	%	100	100	100
女性员工培训覆盖率	%	100	100	100
男性员工培训平均时长	小时	32.4	32.85	103
女性员工培训平均时长	小时	31.8	38.13	66



## 员工晋升

乐威医药始终坚持“公平、公正、公开”的晋升导向，构建了一套系统、科学、可追溯的员工晋升管理体系。公司秉持“能者上、庸者下、优胜劣汰”的人事政策，鼓励员工凭借工作表现与能力竞聘适合自身发展的岗位，不因种族、宗教、性别、地域、语言、身体能力等因素设限，积极为所有具备潜力与业绩的员工创造公平发展的机会。

公司制定并严格执行《员工晋升制度》，明确晋升的原则、流程和评估标准，以提升员工素质和积极性，增强团队凝聚力。晋升类型分为部门内晋升和跨部门晋升，晋升形式可为职位与薪资双升，也可以是职位或薪资单独调整，支持灵活、多元的发展路径。公司在每年年底根据业务发展和人员表现统一开展定期晋升，也保留对表现特别优异员工的非定期晋升通道。此外，对在试用期内表现突出的新员工，经部门推荐也可提前晋升，打破资历论的限制。

晋升过程遵循从考核到审批的严密流程。考核依据包括月度、季度、年度绩效，以及《晋级考核评价表》《员工晋升考核表》的量化评分内容。评价涵盖工作态度、团队协作、岗位执行、问题解决、业务独立性、学习能力等多个维度，实行多方打分、综合评定。普通员工的晋升需经部门经理提议、分管领导审核、总经理核定；中高层管理人员的晋升则由总经理直接提议并审批。晋升员工将在新岗位试用 3 个月，试用期间薪资保持不变，期满后根据表现确认薪资调整结果，如试用不合格则恢复原岗位。

公司特别强调绩效考核在晋升中的作用，不仅注重结果，更重视过程中的沟通与反馈。考核结果与晋升决策紧密挂钩，确保每一次晋升都建立在扎实的能力和业绩基础上。同时，凡在当年出现安全事故、质量问题或违反规章制度的员工，将自动丧失当年度的晋升资格。

晋升后，公司将为员工安排岗位培训和引导计划，确保其顺利融入新岗位，快速胜任新的职责。这一系统化的晋升机制，不仅激发了员工的奋斗动力，也构建起公司内部有序流动和长期发展的职业通道，推动组织和人才同步成长。

## 员工福利

公司始终关心员工在工作、生活与健康方面的实际需求，持续完善各类福利措施，增强员工对企业的认同感和归属感，进一步提升团队的凝聚力与稳定性，帮助员工实现职业发展与生活质量的双重提升。我们为员工配备了丰富的日常福利，包括年度健康体检、五险保障、节日礼品、生日慰问、带薪休假、专项激励奖金、差旅补贴、通讯津贴等。2024 年，员工社会保险参保率达到 100%。

公司依法为员工提供春节、端午节、中秋节、三八妇女节及员工生日等假日福利；在休假方面，员工可依法享有婚假、产假、护理假、哺乳假、丧假、工伤假及年假等假期安排；在补贴方面，员工在结婚、生育、住院等特殊情况下可获得慰问与支持。

此外，公司注重营造轻松愉悦的文化氛围，组织各类文化体育活动，如团队拓展、知识竞赛、运动比赛等，同时为员工提供旅游机会与健康体检，不断丰富员工精神文化生活。

法定节假日：春节、中秋节、端午节、三八妇女节、员工生日等。

休假：婚假、产假、看护假、哺乳假、丧假、工伤假、带薪年假等。

补贴：员工结婚、住院慰问金、生育金等。

节日福利：春节、中秋节、端午节、三八妇女节、员工生日福利。文体娱乐福利：知识竞赛、拔河比赛、团建活动等。其他福利：旅游福利、员工体检等

## 案例：凝心聚力，砥砺前行；乐威医药 2024 新春年会盛典圆满举行

为增强员工凝聚力、激发团队士气、弘扬企业文化，乐威医药于 2024 年 1 月 26 日在天津、沧州、泰州三地同步举办了主题为“凝心聚力，砥砺前行”的新春年会暨 2023 年度优秀员工表彰大会。在年度表彰环节，公司对表现突出的员工和团队进行了隆重嘉奖，颁发了“优秀员工”“研发之星”“服务之星”“安全标兵”等多个荣誉称号。这不仅是对个人成绩的认可，也体现了公司倡导“能者上、优者奖”的公平激励机制。

除了表彰和战略宣讲，年会还设置了充满温情和创意的文艺节目、游戏互动和抽奖环节，各部门员工自编自导自演，用舞蹈、小品、音乐等形式展示了多才多艺和团队协作精神，营造出热烈而欢乐的节日氛围。这场年会不仅是一次年度盛会，更是公司践行“以人为本”理念、关怀员工的真实写照。



公司新春年会现场

## 员工健康

乐威医药始终坚持“以人为本，安全第一”的理念，系统构建起覆盖全员、全流程、全场景的职业健康与安全生产管理体系。公司严格遵循《中华人民共和国安全生产法》《职业病防治法》《生产安全事故应急预案管理办法》等国家法规，并通过 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证，确保管理制度的合法性、科学性和持续有效性。

在安全生产方面，公司建立了完善的安全教育培训体系，针对不同岗位、工种和外来人员，实施公司级、部门级、岗位级的“三级安全教育”制度。公司特别强调高风险岗位的培训合规性，对主要负责人、安全管理人员和特种作业人员规定了严格的培训学时与考核要求，确保其具备必要的安全知识和操作技能。同时，建立健全了“谁培训、谁负责”的培训档案机制，确保培训过程可溯、结果可查。

公司还设立专职 EHS 部门，统筹推进安全培训、作业许可、安全巡查及应急演练等日常管理工作，各职能部门协同落实培训计划和制度执行。此外，外来施工人员需接受专门安全教育，未经审批不得作业，有效防控外部安全风险。

在职业健康方面，乐威医药实行岗前、在岗和离岗体检三位一体的健康监护机制，所有涉及职业危害因素的岗位员工需进行定期体检，体检覆盖率达到 100%。公司对体检中发现的异常情况设立了复查与诊断流程，并按规定及时启动职业病申报、治疗和调岗程序，切实保障员工健康权益。

公司委托第三方专业机构，定期对生产现场的职业病危害因素进行监测和现状评价，建立职业病危害因素清单，并及时整改超标区域，持续优化作业环境。同时，通过规范劳动防护用品配置标准，为员工配备必要的防护装备，并通过 EHS 巡查确保佩戴和使用规范到位。

为提升员工职业健康意识，公司开展有针对性的职业健康培训，覆盖职业病防护法规、防护用品使用及职业危害识别等内容，并通过建立个人健康档案系统化管理员工职业健康信息，员工可随时查阅和获取相关资料。

在 EHS 体系运行方面，公司依据 GB/T 45001 及 GB/T 24001 标准建立《EHS 管理手册》，覆盖环境、健康与安全管理的目标、制度与执行要求。公司不仅为体系运行配备充足资源，也通过持续评估与改进推动体系完善，确保各级员工、承包商严格按体系要求落实相关操作，全面提升本质安全水平。

通过完善的制度保障、扎实的执行机制与持续改进的体系运营，乐威医药不断强化安全管理和职业健康保障，在保护员工生命健康的同时，也为企业的稳定运营和可持续发展夯实基础。

公司年度职业健康安全目标:

定期对职业危害岗位人员进行健康检查，全年不发生一起职业病事故。

火灾造成人员伤亡事故为0起。

企业职工年度因工重伤、死亡为0起，年度轻伤不超过1起。

表注：公司 2024 年安全与健康绩效

指标	单位	2024年数据		
		沧州	天津	泰州
地点				
安全生产投入资金	万元	50.271797	25.556947	72.52
安全应急演练次数	次	1	3	10
安全生产事故数	次	2	0	2
安全隐患整改率	%	100	100	100
职业健康安全培训覆盖人次	人次	80	98	83
职业健康安全培训总时长	小时	4	2	8
可记录工伤人数	人	2	0	2
因工伤损失工作日数	天	174	0	177
职业禁忌症数量	人	0	0	0
职业病数量	人	0	0	0



公司三地ISO 45001 认证证书

### 案例：乐威医药沧州 GMP 生产基地举办丰富多样的安全生产培训活动 提升全员安全意识

为进一步强化安全生产管理，提升全员安全意识，乐威医药沧州 GMP 生产基地于近期举办了一系列系统性、实操性兼备的安全生产培训活动。此次培训紧贴一线需求，涵盖液氮罐区空呼检查与穿戴演练、危险化学品安全管理、“反三违”宣传、防灾减灾知识普及、异常工况处置流程、安全生产法规学习等多个维度，全方位构建员工安全认知体系。

在培训中，专业讲师通过实地教学和演练，详细讲解液氮罐区设备检查要点及个人防护装备穿戴规范，有效提升员工应对突发情况的操作能力。同时，针对危险化学品的分类、储存与使用，公司组织专项培训，进一步强化员工对高风险物料的操作规范与防护意识。为引导员工形成良好的安全行为习惯，活动还开展了“反三违”宣传，通过视觉展示与案例解析，促使员工从思想和行动上杜绝违规作业。

此外，结合国家防灾减灾日，公司组织员工系统学习自然灾害应急知识，增强自救互救能力。培训过程中同步学习了《化工企业异常工况安全处置准则》和《河北省安全生产条例》，提升员工对安全法规的理解和执行力。通过组织安全口号征集活动，进一步激发员工参与安全管理的积极性，营造“人人讲安全、事事重安全”的企业氛围。



安全培训现场

## 社区贡献

### 社会公益

公司积极参与社区公益和乡村振兴活动，树立企业社会责任形象，与当地居民、政府机构、社区组织等建立牢固的合作关系，为公司可持续发展注入活力，推动社会经济的可持续发展，实现公司长远发展战略目标。

### 案例：乐威医药多地志愿团队携手开展公益净滩行动，守护蓝色海洋

为践行绿色发展理念，积极履行企业社会责任，乐威医药于近期联合旗下沧州、天津、江苏三地公司，组织开展了一场具有深远意义的公益净滩行动。此次活动由公司公益志愿团队发起，分别奔赴黄骅港、东疆湾与长江生态湿地三大生态重点区域，通过实地捡拾垃圾与环保宣传，守护自然生态，传递绿色能量。

在净滩过程中，志愿者们身穿统一志愿服装，沿着海岸线认真清理塑料袋、瓶罐、泡沫、废弃渔具等生活及工业垃圾，不放过任何一个角落。他们分工明确、协作高效，用实际行动减少海洋污染，守护水域生态安全。与此同时，活动现场还设立环保知识宣讲区域，向公众普及垃圾分类、绿色出行、节能减碳等环保常识，激励更多人参与到绿色行动中来。

此次公益活动不仅提升了参与者的环保意识，也强化了社会对海洋生态保护的关注。作为一家有责任感的 CDMO 企业，乐威医药将 ESG 理念深植于企业文化之中，通过“公益‘碳’路行动”等实践活动，将可持续发展从企业愿景转化为日常行动，带动员工与社会共同构建低碳、环保、共赢的未来生态。



公司活动海报以及三地活动现场

# PART 04/05

## 开创未来 共铸新篇

### 尾篇

2025年，乐威医药将持续秉持“创新引领、绿色发展、责任共担”的理念，绘制更加可持续、具有人文温度的企业发展蓝图。在环境层面，我们将加快绿色化工技术和清洁生产工艺的研发应用，推动绿色CDMO解决方案落地生根，服务全球客户绿色转型需求。在社会层面，我们将深化校企合作、科技成果转化与员工培养，聚焦“卡脖子”关键技术，培育更多面向未来的医药产业人才。与此同时，公司将持续完善ESG管理体系，强化信息披露，推动绿色供应链协同管理，并通过公益行动、社区融合等方式履行企业社会责任。我们坚信，只有不断用责任回应时代、用专业服务产业，企业才能在变革中站稳脚跟、在未来中走得更远。



◆ 开创未来 共铸新篇.....	70
◆ 尾篇.....	75

# 尾篇

## 指标索引

全球可持续发展委员会 (GSSB) 《可持续发展报告标准 (GRIStandards2021版)》

GRI 标准	披露项	对应章节	
GRI2: 一般披露 2021	2-1	组织详细情况	公司简介
	2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
	2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告
	2-4	信息重述	关于本报告
	2-5	外部鉴证	未披露
	2-6	活动、价值链和其他业务关系	公司简介
	2-7	员工	员工管理
	2-8	员工之外的工作者	行业合作
	2-9	管治架构和构成	公司治理
	2-10	最高治理机构的提名和遴选	公司治理
	2-11	最高治理机构主席	公司治理
	2-12	在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	公司治理
	2-13	为管理影响的责任授权	公司治理
	2-14	最高治理机构在可持续发展报告中的作用	ESG 治理
	2-15	利益冲突	未披露
	2-16	重要关切问题的沟通	ESG 治理
	2-18	对最高管治机构的绩效评估	未披露
	2-19	薪酬政策	未披露
	2-20	确定薪酬的程序	员工管理
	2-21	年度总薪酬比例	未披露
	2-22	关于可持续发展战略的声明	ESG 治理
	2-26	寻求建议和提出关切的机制	ESG 治理
	2-27	遵守法律法规	公司治理
	2-28	协会的成员资格	行业合作
	2-29	利益相关方参与的方法	ESG 治理
	2-30	集体谈判协议	员工管理

GRI3: 实质性议题 2021	3-1	确定实质性议题的过程	ESG 治理
	3-2	实质性议题清单	ESG 治理
GRI201: 经济绩效 2016	201-1	直接产生和分配的经济价值	未披露
	201-2	气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	应对气候变化
	201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	未披露
	201-4	政府给予的财政补贴	未披露
GRI204: 采购实践 2016	204-1	向当地供应商采购的支出比例	未披露
GRI205: 反腐败 2016	205-1	已经进行腐败风险评估的运营点	未披露
	205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德
	205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德
GRI206: 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	商业道德
GRI207: 税收 2019	207-1	税务方针	商业道德
	207-2	税务治理、控制和风险管理	商业道德
	207-3	与税务密切相关的利益相关方参与及管理	未披露
	207-4	国别报告	未披露
GRI301: 物料 2016	301-1	所用物料的重量或体积	未披露
	301-2	所用循环利用的进料	污染物与废弃物管理
	301-3	再生产品及其包装材料	污染物与废弃物管理
GRI301: 能源 2016	302-1	组织内部的能源消耗量	能源消耗
	302-2	组织外部的能源消耗量	能源消耗
	302-3	能源强度	能源消耗
	302-4	降低能源消耗量	能源消耗
	302-5	降低产品和服务的能源需求量	能源消耗
GRI303: 水资源和污水 2018	303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	资源管理
	303-2	管理与排水相关的影响	资源管理
	303-3	取水	水资源管理
	303-4	排水	污染物与废弃物管理
	303-5	耗水	污染物与废弃物管理
GRI304: 生物多样性 2016	304-1	组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	未涉及
GRI305: 排放 2016	305-1	直接 (范围 1) 温室气体排放	未披露
	305-2	能源间接 (范围 2) 温室气体排放	未披露
	305-3	其他间接 (范围 3) 温室气体排放	未披露
	305-4	温室气体排放强度	未披露
	305-5	温室气体减排量	未披露
	305-7	氮氧化物 (NOX)、硫氧化物 (SOX) 和其他重大气体排放	污染物与废弃物管理

GRI306: 废弃物 2020	306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	污染物与废弃物管理
	306-2	废弃物相关重大影响的管理	污染物与废弃物管理
	306-3	产生的废弃物	污染物与废弃物管理
	306-4	从处置中转移的废弃物	污染物与废弃物管理
	306-5	进入处置的废弃物	污染物与废弃物管理
GRI308: 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	供应商管理
	308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	供应商管理
GRI401: 雇佣 2016	401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	员工管理
	401-2	提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	员工管理
	401-3	育儿假	员工管理
GRI403: 职业健康与安全 2018	403-1	职业健康安全管理体系	员工管理
	403-2	危害识别、风险评估和事故调查	员工管理
	403-3	职业健康服务	员工管理
	403-4	职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	员工管理
	403-5	工作者职业健康安全培训	员工管理
	403-6	促进工作者健康	员工管理
	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	员工管理
	403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	员工管理
	403-9	工伤	员工管理
	403-10	工作相关的健康问题	员工管理
GRI404: 培训与教育 2016	404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	员工管理
	404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	员工管理
	404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	员工管理
GRI405: 多元化与平等机会 2016	405-1	管治机构与员工的多元化	员工管理
GRI406: 反歧视 2016	406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工管理
GRI407: 结社自由与集体谈判 2016	407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	员工管理
GRI408: 童工 2016	408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工管理
GRI409: 强迫或强制劳动 2016	409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	员工管理
GRI413: 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	未涉及
	413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	未涉及
GRI414: 供应商社会评估 2016	414-1	使用社会评价维度筛选的新供应商	供应商管理
	414-2	供应链的负面社会影响以及采取的行动	供应商管理
GRI416: 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	客户服务
	416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	客户服务
GRI417: 营销与标识 2016	417-1	对产品和服务信息与标识的要求	客户服务
	417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	客户服务
	417-3	涉及营销传播的违规事件	客户服务
GRI418: 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	客户服务

## 指标索引

上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指引第14号——可持续发展报告（试行）》索引表

维度	序号	议题	对应章节
环境	1	应对气候变化	应对气候变化
	2	污染物排放	污染物与废弃物管理
	3	废弃物处理	污染物与废弃物管理
	4	生态系统和生物多样性保护	未涉及
	5	环境合规管理	环境管理
	6	能源利用	能源消耗
	7	水资源利用	资源消耗
	8	循环经济	污染物与废弃物管理
社会	9	乡村振兴	社会公益
	10	社会贡献	社会公益
	11	创新驱动	科技创新
	12	科技伦理	未涉及
	13	供应链安全	未涉及
	14	平等对待中小企业	未涉及
	15	产品和服务安全与质量	产品与服务
	16	数据安全与客户隐私保护	产品与服务
	17	员工	员工管理
可持续发展相关治理	18	尽职调查	供应商管理
	19	利益相关方沟通	ESG 管理
	20	反商业贿赂及反贪污	商业道德
	21	反不正当竞争	商业道德

## 意见反馈

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您在百忙之中阅读《乐威医药 2024 年 ESG 报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，并有效促进公司提升履行环境、社会以及公司治理的能力与水平，我们真诚期待您的意见和建议。

► 选择题（请在相应位置打√）

1. 您对本报告的总体评价是：

非常好      好      一般      较差      差

2. 报告对利益相关方所关心问题的响应和披露？

非常好      好      一般      较差      差

3. 您认为乐威医药在经济责任方面做得如何？

非常好      好      一般      较差      差

4. 您认为乐威医药在环境责任方面做得如何？

非常好      好      一般      较差      差

5. 您认为乐威医药在安全管理方面做得如何？

非常好      好      一般      较差      差

6. 您认为乐威医药在员工责任方面做得如何？

非常好      好      一般      较差      差

7. 您认为乐威医药在社区责任方面做得如何？

非常好      好      一般      较差      差

8. 报告披露的信息、指标、数据是否清晰、准确、完整？

非常好      好      一般      较差      差

9. 您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

是      否

开放性问题

您对乐威医药履行社会责任及本报告有任何意见与建议？

---

---

