

甘李药业人权报告与政策

一、目的

本报告旨在阐述甘李药业股份有限公司（以下简称“甘李药业”）对尊重和保护人权的承诺。我们认识到，维护和促进人权是公司可持续发展的基石，并致力于在所有业务活动中实施和提升人权标准。

二、范围

本报告适用于甘李药业及其所有子公司和关联公司。它涵盖了公司的所有业务活动，包括但不限于研发、生产、销售、供应链管理以及与利益相关者的互动。

三、职责

董事会

负责制定人权政策和监督其执行。

管理层

负责将人权政策纳入日常运营，并为员工提供必要的培训和资源。

所有员工

有责任遵守本政策，并在其职责范围内促进人权的尊重和保护。

四、员工人权承诺

甘李药业承诺：

平等就业机会

公司严格遵守相关法律法规，提供平等就业机会，不因性别、年龄、种族、宗教、国籍、残疾等因素歧视任何求职者或员工。

公平薪酬和福利

公司建立完善的薪酬福利体系，确保员工获得公平合理的薪酬和福利，并定期进行市场调研，确保其竞争力。

安全和健康的工作环境

公司投入大量资源，改善工作环境，确保员工安全和健康，并定期进行安全培训和风险评估。

尊重员工权利

公司尊重员工的言论自由、结社自由、集体谈判权等权利，并建立畅通的沟通渠道，倾听员工声音。

禁止强迫劳动和童工

公司严格禁止强迫劳动和童工，并定期进行供应商尽职调查，确保其供应链中没有强迫劳动和童工现象。

员工多元化

公司积极打造多元化的工作环境，尊重员工的差异性和多样性，并建立多元化团队，鼓励员工发挥潜能。

五、员工多元化承诺

甘李药业致力于建立一个多元化、包容性的工作环境，我们承诺：

在招聘和晋升过程中，为所有合格的候选人提供平等的机会，不考虑种族、性别、年龄、宗教或其他非相关因素。营造一个包容性的工作环境，尊重员工的多样性，鼓励不同背景的员工分享观点和经验。提供多样化的培训和发展机会，帮助员工成长，增强其职业能力。确保所有员工得到公平和公正的待遇，禁止任何形式的歧视和骚扰。建立开放的沟通渠道，鼓励员工提出建议和反馈，以持续改进多元化和包容性政策。

六、人权尽职调查程序

甘李药业将实施以下尽职调查程序以确保人权得到尊重：

定期评估与公司活动相关的潜在人权风险。
实施风险管理策略，以防止和缓解已识别的风险。
与供应商和其他合作伙伴合作，以确保他们遵守相应的人权标准。

七、监督人才激励机制

为确保本政策的实施，甘李药业将：

定期审查和更新人权政策和程序。

设立一个独立的监督机构，以监督和报告人权实践。

通过内部和外部审计，评估人权政策的执行情况。

八、歧视与骚扰

1 平等就业机会：

甘李药业积极履行社会责任，持续向社会提供稳定、平等的就业机会。每年提供千余个就业机会，涵盖各个学历层次，并积极响应国家号召，为残疾人提供就业机会。

公司关注女性员工的职业发展，女性员工占比48%，在晋升和薪酬方面获得平等对待，并提供女性专属福利和关怀活动。

2 反歧视政策：

甘李药业致力于营造一个自由、开放的工作环境，尊重并鼓励每位员工表达自己的想法和建议。我们坚信，无论员工的职位高低，他们的创新思维和贡献都是公司宝贵的资产。

公司重视人才的多元化和包容性，打破性别歧视，鼓励女性员工追寻事业的成长与成功，并提供平等的发展机会。



3 反骚扰政策：

甘李药业坚定地致力于为员工营造平等、尊重和安全的的工作环境，我们的反骚扰政策明确禁止任何形式的行为，包括但不限于性骚扰、种族、性别、年龄、宗教或残疾歧视。

公司建立了匿名和保密的举报渠道，鼓励员工在遇到或目睹任何形式的骚扰时，能够无惧报复地提出举报。所有举报都将通过一个公正、及时的调查程序进行处理，确保骚扰行为得到妥善解决。

甘李药业定期为员工提供反骚扰培训，以提高对骚扰行为的认识和预防能力，同时强化管理层在预防和处理骚扰行为中的责任。我们相信，通过持续的教育和领导层的积极示范，可以进一步巩固公司积极健康的企业文化。

九、培训与发展投入

甘李药业认识到人才是推动公司长期发展的关键资源。为此，我们为不同职业发展阶段的员工设计并实施了专项培养项目，确保公司的人才发展战略与社会责任和可持续发展目标紧密相连。

甘李学院数字化学习平台：

甘李药业致力于构建一个现代化、数字化的人才发展平台，以支持员工的持续学习和成长。通过线上学习平台，实现知识管理、业务整合和场域搭建，促进组织智慧的沉淀，打造超级组织，推动员工技能的迭代升级。

人才培养项目：

甘李药业致力于通过全面的人才培养项目，培养行业创新者和领导者，同时推动公司与社会的可持续发展。通过“小新甘”融入计划，为新员工提供全面的入职体验，帮助新员工快速融入公司文化，实现个人与职业的同步成长。通过梯队建设与继任计划，培养关键岗位的潜在继任者，保障公司领导力的稳定传承。通过战略性人才吸引与培养计划，专注于吸引和培养与公司战略紧密相连的高潜力复合型人才。未来，我们将持续投资于人才培养项目，并致力于成为人才培养和社会责任的行业典范。

“小新甘”新员工融入计划：

甘李药业致力于构建一个全面而深入的新员工入职体验，以促进新员工的快速融入和持续成长。“小新甘”融入计划覆盖了从入职前的准备到入职后的系统培养，涵盖企业文化、岗位认知、跨部门业务流程了解、个人职业发展规划等内容，旨在为新员工提供一个清晰的职业发展路径，并为他们的未来职业道路打下坚实的基础。

继任者人才项目：

继任者人才项目，旨在为公司中高级管理者及其潜在继任者提供高端、定制、个性化的培养方案。根据公司战略发展需求，确定中高层管理者的能力发展模型，包括战略思维、领导力、影响力、业务技能和管理技能。通过多元化学习形式，如管理圆桌派、共创会、行动学习等，将理论与实践相结合，并有效促进管理者之间的知识共享和经验交流，提升组织能力。并为每位管理者及其继任者量身定制培养计划，确保培养内容与个人职业发展路径和公司战略需求相匹配，实现个人与组织的共同成长，以支持公司的可持续发展和全球竞争力。

未来领袖计划项目：

甘李药业通过“未来领袖计划”旨在塑造具有全球视野的复合型人才，为公司未来的发展储备关键人才。通过实施双导师制度，确保每位领袖生都能得到来自资深领导和行业专家的个性化指导。通过轮岗机制和训战结合的方法，让领袖生在公司的重点项目和重要课题中学习和成长，并持续提供一个全面的成长平台，旨在通过多元化的培养方式，为公司的持续发展注入新鲜血液和创新动力。

十、人才激励机制

甘李药业致力于建立一个全面且合理的员工激励机制，以激发优秀人才的潜能，我们的激励机制包括但不限于股权激励计划，我们让员工成为公司的股东，从而增强员工对公司长期发展的责任感和归属感；限制性股票激励计划，旨在奖励那些对公司有显著贡献的员工，同时确保他们的利益与公司的长期成功紧密相连；以及持续的全面激励体系建设，构建了一个全面的激励体系，不仅包括物质激励，还包括职业发展机会、工作环境改善和员工福利提升等，以满足员工的多元化需求，并承诺在激励机制的实施过程中保持高度的透明度和公平性，确保所有员工都能在公平的基础上获得相应的激励。

十一、员工支持计划

工作环境：为员工提供宽敞、明亮、舒适的工作环境，包括现代化的办公环境、休息室、健身设施等，并允许员工在家远程工作，以及提供充足的休息时间，以保持员工的工作效率。

生活及休闲：在独立园区内提供完备的休闲娱乐环境，包括员工食堂、便利店、咖啡吧、健身房、游泳馆、台球室、篮球馆等，并按月提供员工就餐补助，定期开展丰富多彩的文化活动，以满足员工的生活诉求。

员工活动：组织员工开展文体活动，例如：员工运动会、篮球赛、健身打卡等，并根据各部门实际情况，自行组织开展活动，有力地保证了员工的身体健康，身心愉悦。

员工心理健康项目：

- **“EAP 员工帮助计划”：** 通过为员工提供诊断、辅导、咨询等服务，解决员工在社会、心理、经济与健康等方面问题，消除员工各方面的困扰，最终达到预防问题产生、提高员工工作和生活质量的的目的。
- **压力评估与咨询：** 运用专业的心理测评工具，全面了解员工心理状况，并根据测评结果，识别焦点问题，为有针对性的辅导打下基础。
- **分层分级辅导：** 针对员工身心健康的不同情况，分别对应设计不同的心理干预手段，特别是在公司研发项目到了关键节点的阶段，部分员工出现焦虑情绪、压力较大的情况时，及时介入，帮助员工顺利走出心理危机。
- **关怀活动：** 组织开展各项解压活动，例如：团建、趣味打卡、运动俱乐部等，丰富员工业余生活、排解情绪、舒缓压力，避免心理问题的产生。同时，定期举办专业的情绪管理培训。

员工奖励计划：建立合理的员工激励机制，激发企业优秀人才的潜能，例如：股权激励计划、限制性股票激励计划、甘李司龄职工表彰活动及司龄纪念日送祝福活动、季度 / 年度表彰激励等。

员工关怀热线：提供心理咨询和支持，关心员工的身心健康。

社会公益活动：积极履行社会责任，例如：建设绿色工厂、园区绿化、提供就业机会、打破性别歧视等。

十二、绩效考核类型

甘李药业高度重视绩效管理在推动公司可持续发展中的作用，采用目标与关键结果（OKR）和关键绩效指标（KPI）相结合的绩效考核工具，构建了一个以目标为导向的价值评价体系，旨在提升员工绩效，同时确保业务活动与可持续发展原则的一致性。针对不同业务团队的特定需求，我们设计了定制化的考核周期，如周期性考核和项目里程碑考核。

针对运营和职能团队，设计了以季度为周期的OKR考核，确保员工的关键任务与公司的战略目标紧密对接，从而有效推动组织目标的实现。

针对早期研究等项目性团队，设计了以项目里程碑为周期的考核机制，以激励团队达成关键业务目标，同时确保项目进度与公司长期愿景相匹配。

在绩效考核过程中，公司始终保持高度的透明度和公平性，确保所有员工都能在公平的基础上获得相应的评价和激励，并且定期优化绩效管理体系，以确保其与公司目标保持同步，并根据员工反馈进行必要的调整。