

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：

践行同工同酬，保障劳动报酬公平

公司严格遵守国家劳动法律法规，建立完善的薪酬福利体系，坚持“同工同酬、按劳分配”原则，不因劳动者的性别、年龄、民族、户籍等因素设置薪酬差异，确保从事相同岗位、付出同等劳动的员工获得同等报酬。建立透明、公正的薪酬评估机制，定期对薪酬体系进行合规性审查，接受员工监督，及时纠正可能存在的合理差异，保障劳动者平等获取劳动报酬的权利。

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。

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，定期进行安全培训和风险评估。

男女平等

公司将男女平等理念融入企业管理全过程，在招聘、录用、晋升、培训、薪酬、福利各环节，消除性别歧视，为女性员工提供平等的发展机会和职业空间。关注女性员工特殊需求，建立健全生育保障、职业发展支持等制度，鼓励女性员工参与企业决策，营造性别平等、包容尊重的企业文化。

员工权利

公司尊重员工依法组建和参与工会的权利，支持工会作为员工代表与企业进行平等协商，就劳动报酬、工作时间、劳动安全卫生、社会保险等事项开展集体谈判。建立畅通的沟通机制，倾听员工合理诉求，通过集体协商化解劳动关系矛盾，保障员工的知情权、参与权和表达权，共同维护劳动关系的和谐稳定。

禁止强迫劳动和童工

公司严格遵守法律规定，坚决禁止任何形式的强迫劳动、变相强迫劳动（如非法限制人身自由、以暴力威胁、强迫劳动等），确保员工的劳动是基于自愿和公平的劳动合同。加强劳动保护，改善工作环境，保障员工在劳动过程中的人身安全和人格尊严，对违反禁止强迫劳动规定的行为，将依法严肃处理。

零容忍人口贩卖

严格执行国家关于禁止人口贩卖的法律法规，坚决拒绝任何形式的人口交易及相关关联行为，不录用、不雇佣任何通过非法手段获取的劳动力。加强员工背景审查机制，确保招聘流程合法合规，对涉及人口贩卖的线索或行为，将及时向有关部门举报，并配合调查处理，坚决维护人道主义底线。

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，确保培养内容和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目。
- **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

2024 年，公司颁布新的《绩效管理制度》，以 OKR 作为目标管理工具，结合 KPI 绩效考核工具，进一步完善了公司以目标达成为导向的价值评价体系。针对运营和职能团队设计了以季度为周期的 OKR 考核，以各项关键任务达成情况评出百分制的绩效考核分数，并结合员工与企业文化的匹配度给予 S、A、B、C 的任职资格考核等级。在常规考核基础上，公司还根据组织特征与业务性质对部分业务团队做出定制化的考核设计，如为项目性组织设置以项目里程碑为周期的考核，为早研设计半年度绩效考核周期，为销售团队涉及双月度的 KPI 考核方式，针对性激励不同业务团队的目标达成。