

公司支持员工获得学位课程和证书的范围

一、鼓励员工进行学历提升

公司鼓励和提倡员工利用业余时间提升学历，以增强员工队伍的整体素质与专业技术水平，始终保持人才队伍的创造力和战斗力，以适应公司快速发展的需求。2020年-2022年期间，公司已支持476名员工提升了学历，其中提升至大专学历145人，提升至本科学历317人，提升至硕士学历14人；截至2022年年末，仍有282名员工在职进修，其中在读大专87人，在读本科173人，在读硕士21人，在读博士1人。

总部生产技术部某39岁员工入职集团16年，刻苦钻研业务，能够熟练掌握本职工作，为了有更进一步的发展与提升，在公司的鼓励支持下，2021年完成了本科学历药学专业的进修，公司按照《总部员工在职学历教育管理办法》为其进行了相关学费的报销。此外，集团下属的全体子（分）公司普通员工每月均可按标准享受学历补贴。

二、支持员工申报职称或职业资格

公司为创建学习型企业，改善员工队伍的学历层次和专业结构，提高重要专业岗位人员专业素质和业务水平，制定了《关于鼓励重要专业岗位员工参与职称考试评审、职业资格证考试的规

定》。每年在职称评审期间，整理各个省市政府的职称/职业资格评审信息，通知到全体员工，并积极协助有意愿且符合评审要求的员工进行申报。对于已取得相应职称或职业资格的员工按照标准给予一定补贴，最高补贴达 1000 元/月。2020 年-2022 年期间，公司已为近 4000 名拥有职称的员工发放 382 万元职称补贴。

三、支持员工申报政府人才奖励

为了给公司提供持续性的人才支撑，在各省市人才优先发展战略的指导下，总部和各子（分）公司根据各级政府的各项人才奖励政策，为公司内部符合申报条件的优秀人才积极申报各项人才奖励，给予优秀的专业技术人才或管理人才物质上的鼓励及精神上的认可，为人才心无旁骛钻研业务技术创造了良好的条件，营造识才、爱才、敬才、用才的良好环境。2020 年-2022 年期间，公司已为 2852 名员工申报人才奖励，已争取到 2027 万元人才奖励资金。

四、校企合作、产教融合促进员工发展

随着科伦药业的高速发展，在公司产业升级、创新驱动的关键时期，人才需求从传统制造业的低端粗放型人才转变为职业化的专业技能型、科技创新型、综合管理型人才。近年来，公司以建设国家产教融合试点企业为契机，深度参与产教融合、校企合作，在职业院校、高等学校办学和深化改革中发挥了重要的主体

作用，在提升技术技能人才培养质量上产生了带动示范效应。

总部及各子（分）公司依托企业平台，根据对人才的不同需求，与全国 63 所职业院校、47 所高等学校建立了人才培养的战略合作关系，设立了多类型特色人才培养班。充分利用公司全国各地生产基地的资源优势，为专业院校学生提供实习场所，让院校学生在校期间既能了解企业生产环境、生产流程，又能了解企业各项管理制度，建立了从教科书、实验室到企业生产线的全面立体印象，缩短了学生到产业人员的职业转换时间。学生正式入职后，通过公司进一步的专业能力培养，更能发挥价值与优势，为个人职业发展奠定良好的基础。

产教融合案例：

1. 2018 年，科伦药业与四川大学华西药学院启动了“华西科伦班”的合作，每年投入 100 万，从华西药学院选拔约 20—30 名本科大二学生进行定制化培养，把公司的用人理念深入到大学生培养中，进一步提升了在校大学生的职业化素养和专业化能力，成为了公司重要的专业队伍储备。2022 年，与四川大学建立专业硕士学生定置化培养，使之成为基础理论扎实、实践创新能力突出、综合素质优秀的高层次应用型专门人才。

2. 科伦药业新都基地与成都医学院“科伦班”的合作中，从视觉识别系统导入企业文化到专业课程，再到岗位见习，使未来进入科伦药业的同学在专业能力及职业性方面取得很大进步，也大大提升了企业专业技术人员的专业理论知识。

3. 2022 年湖北科伦与仙桃职业学院联合组织开展“企业新型学徒制培训班”。培训班以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”的模式，按照“一班一方案”、弹性学制和学分制进行管理。学员既是企业职工又是学徒，通过企业与学校的双重培养，学员的综合素质和劳动技能水平得到大幅提升。