证券代码：002422 证券简称：科伦药业

**四川科伦药业股份有限公司投资者关系活动记录表**

 编号：0047

|  |  |
| --- | --- |
| **投资者关系活动类别** | √特定对象调研 □分析师会议□媒体采访 □业绩说明会□新闻发布会 □路演活动√现场参观√其他：“雪球大V走进科伦”活动 |
| **参与单位名称及人员姓名** | 雪球调研团共9人 |
| **时间** | 2020年9月5日 |
| **地点** | 科伦药业新都基地（成都市新都区新都工业大道东段520号），科伦药物研究院（成都市温江区新华大道666号） |
| **上市公司接待人员姓名** | 科伦药业新都基地总经理刘文军、科伦药业董事会办公室总监黄新、研究院副院长冯毅等公司领导 |
| **投资者关系活动主要内容介绍** | 活动主题：“雪球大V走进科伦”活动2020年9月5日上午，雪球调研团前往科伦药业新都厂区参观了自动化生产线和立体仓库，双方就公司输液领域、抗生素领域，以及销售等方面进行了沟通交流。下午参观了科伦药物研究院，科伦药物研究院冯院长通过幻灯向雪球调研团全面展示介绍了科伦药物研发的情况，仿制和创新变革的历程，以及在最近两年国内政策变革下，科伦研发战略和管线的思考，随后科伦团队与调研团就其提问进行了深入的交流沟通。问：科伦“三发驱动”战略的选择，就药的层面大输液、抗生素时间上是不连贯的，业务也不属于相关多元的，科伦在发展过程中怎么形成这样的业务规划和选择？科伦药业切入大输液领域实际是95年。从95年开始国家政策导向在变化，对民营经济开放。在当时，大输液80%是做为医院的院内制剂，基本上是玻璃瓶包装输液产品，不规范的操作可能导致许多不良事件发生。国家将院内制剂向民营企业紧急开放，最后把业务集中到规范企业，科伦看到这个发展大输液契机，并精准把握，这是科伦开启企业发展道路的第一环。关于抗生素延展，抗生素与输液是茶与水的概念，科伦药业作为制剂端对上游的供求关系的影响，有深切的感受，我们也敏锐的发现，抗生素领域也将逐渐表现出向优势规划企业集中的发展趋势，在2010年科伦上市成功后，开展了大量的资金投入。十年的发展也印证公司当时决策者的判断，国家集采也很好的印证了产业链企业对未来发展的优势。川宁工艺路线的打通，行业的整合和规模化效应，使伊犁川宁具有综合成本优势和超出国内行业的环保技术水平，如果各位有机会到川宁，可以发现川宁工厂是闻不到如内地抗生素生产企业的味道的，这是公司持续环保投入几十亿带来的成果，为未来川宁长远发展奠定坚实的基础。问：科伦药业未来在追踪国际靶点和管线的决策机制方面是有什么样的战略规划？对于靶点的研究，一个靶点值不值得去研究去深挖，确实是一个非常慎重的问题。科伦药业之前的研究院力量是比较薄的，科伦药业通过自己的能力发明了可立袋的专利，深刻改变了行业格局。2013年开始，科伦药业一方面引进人才，第二建设团队，第三抓项目。在2014年到2015年科伦药业可以抓一批项目，以及通过引进的这些项目来实现快速申报，快速获批。科伦从早期的抓项目到后面的立项，我想大家能感受到不同，科伦研究院已经形成了完备的研发体系，这个体系我相信随着后续创新项目的陆续获批，能得到大家认可。建议投资人可以关注科伦药业近期的半年报，对ADC这个平台，对未来双抗这个平台科伦药业都有布局，这方面靶点的建立，也就是基于科伦药业抗风险系统已经基本建成，从科伦的临床前端的研究到临床后研究，都有相应的风险把控部门，比如说成药性评价团队、有医学团队、有临床研究团队等等。任何一个靶点的立项，不是说某个人感觉这个很好，或者市场热度很高，就会去立项，而是一个集体的智慧。问：科伦药业负债率较高的原因及改善措施？另一个是长期负债和短期负债的比例问题？公司负债高和科伦药业大制造企业以及前期固定资产投资大、研发投入大有很大关系。川宁的投入大概七八十亿，研发的投入现在60多个亿，加起来100多个亿。同时科伦药业也要看到公司的现金流的变化，近年来是非常不错的。川宁已经开始盈利，带来很好的现金流基础，创新药现在也开始实现快速的销售收入增长，也有很好的现金流回流，为科伦药业未来持续的改善负债水平奠定很好的基础。当然这通过现金流来改善会比较慢，主要改变未来还是要通过负债结构的优化来改变，不排除通过资本市场融资比如可转债或者是定增等方式。第二，科伦药业的短期负债为什么这么高？短期负债有几方面的原因，一方面公司财务盯紧市场利率的变化，会采用短期的方式也利于调整。第二个原因就是川宁近期将减少短期融资，增加中长期，改善长期和短期的结构。问：创新药的核心竞争主要是人才竞争，大家很关心科伦的各条线上有没有海归型的、领军型的人才？企业文化上，科伦与依靠风投支持的轻资产Biotech公司不同，他们需要快速把企业、品牌、团队、项目都销售出去，需要不停路演，保持在聚光灯下被关注，所以轻资产的公司在引进海归人才方面强调路演能力。科伦在起步创新和能力建设阶段，有集团支持，现金流压力也不大，在人才需求上更看重人才加入的动机和动力，能否融入项目、融入民企，以前不太关注路演能力。研究院王晶翼院长的风格也决定了研究院的企业文化，很少在媒体平台演讲。之前大家关注到一些人才的流动也是正常的。首先，科伦团队从120人到2000人，这种凝聚工作层面优秀人才的效应仍然在持续。这与企业的品牌效应、管理、待遇密切相关，已经形成一定的优势。其次，科伦在持续引进和留住领军人才，在Research领域的人才方面已经积累了很好的经验，而临床关键人才高流动性是所有企业都面临的问题，对此科伦药业更关注其入职的驱动力，与平台是否match，主要依靠管线、团队、文化、激励机制、领袖魅力等吸引这部分人才，科伦也是在不断成长中。研究院目前有两千余人，博泰作为创新板块目前约有一千余人，其中总监级一百余位，拥有海外背景具备海外经验的几十余位，还有自己招聘培养的和国内其他制药企业引进的人才，在本土成长对中国制药界非常熟悉。总体结构是老中青结合，年轻人居多，90后加上80后占90%，也有在企业工作了十多年的员工。有经验的总监和有执行力的团队成员形成了扎实的金字塔结构。从目前的发展策略来讲，科伦从项目出发，以项目的推进和需求为前提建设团队，完成项目的开发工作。一方面自己做，建设自己的团队和能力，另一方面科伦药业擅长找到合适的合作方。在临床阶段科伦药业也是一方面培养并建设自己的临床团队，另一方面充分利用外部资源，利用好CRO，与合作方高质量合作。问：一直以来有部分投资者对公司的发补率存在质疑，其实科伦发补率还是处于行业正常水平。在这个发补过程中，有些发补的时间较长，有无改进的措施，或者说主要哪个环节有问题？从发补率来说，确实与行业差不多，也曾有少量品种，发补的周期时间较长。从几个方面说，第一，团队自身要管控，整个仿制药研发的全局管理，科伦药业是逐渐完善的，后期科伦引进了CDE这方面有审评经验的团队来做这种管控。第二，关于大发补，少量周期较长的项目早期的研究确实有缺陷，如要延长合成路线，时间会较长。第三，18年、19年通过建立管控体系对产品研发流程进行管控，加上集采要考虑成本优化，精细化管控下来发补时间就长了一些。第四，经过精细化管控，今年大发补没有了，以一致性评价为例，科伦的报产数量最多，今年注射剂政策落地后，六月底七月初集中发补了一批，14个品种集中发补，到现在发补15个。但科伦快速的在两个月内已经提交6个品种，陆续还会再提交一部分，这样发补周期就控制在两、三个月以内，有的不到两个月，重点品种提前也做了一些准备工作，所以后续这方面将是大量好转，这也是科伦内部研发体系提升的一个过程。发补率对仿制药是一个很好的评估指标，这里面没有最好，只有合理的平衡。现在的关键是不要有大发补。今年没有大发补，也显示科伦的管控体系已见成效。问：疫情后期对科伦药业的影响？疫情不仅仅是对科伦，整个民营经济，尤其是实体经济，所面临的都是一样，而且不仅仅是疫情后的影响，还包括现在的贸易摩擦，国际争端、中印形势等等。如何在这个艰难时刻走过来，如何顺应国家集采政策，未来的头部企业就能得到更多的资源集中。其实能走的路就是，响应国家的号召，唯有努力加速创新，才能够立于不败之地。对于科伦来讲，正是攻克时艰、砥砺前行的一个过程。 |
| **附件清单（如有）** |  |
| **日期** | **2020-9-5** |