



新华制药
XINHUA PHARM.



ESG | 2025 REPORT

环境、社会及管治报告

山东新华制药股份有限公司

目录

关于本报告	01
走进新华制药	02
年度关键绩效	05
外部荣誉认可	07
可持续发展治理	08

附录	
关键绩效指标	101
指标索引表	108
读者意见反馈表	113

01 治理赋能 合规与伦理引领发展

公司治理	17
合规经营	20
商业道德与反腐败	22
保障信息安全	25
党建引领	27

02 健康普惠 创新赋能医疗可及

产品研发与技术创新	31
产品可及性	40
数字化建设	42

03 品质坚守 责任筑牢产品价值

产品安全与质量	45
打造可持续供应链	55
提供优质服务	59

04 绿色共生 低碳践行与环境责任

应对气候变化与碳排放管理	67
环境合规管理	75
污染防治	77
资源利用与循环经济	79
生态系统保护	80

05 人才赋能 护航健康与成长

员工权益保障	83
人才吸引与留存	87
员工培训发展	90
职业健康与安全生产	92

06 社会共担 聚力公益与行业共进

社会回馈与公益	99
---------	----



关于本报告

本报告旨在披露山东新华制药股份有限公司 2025 年在环境、社会及公司治理方面的管理策略、具体行动与关键绩效，以回应包括股东、员工、监管机构、客户、合作伙伴及社会公众在内的广大利益相关方对公司可持续发展及信息透明度的关注。

报告范围及边界

本报告内容覆盖 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期间，山东新华制药股份有限公司及附属子公司的相关实践。为增强报告可比性与完整性，部分内容或往前后年度追溯、延伸。

信息来源

报告内所披露的信息和数据均来自于山东新华制药股份有限公司及附属子公司的正式文件、已公开信息、内部资料等。所涉及的财务数据均来源于已经发布的公司 2025 年全年业绩公告，报告中所提及货币单位均以人民币为基本计量。

编制依据

- 香港联合交易所有限公司（「香港联交所」）颁布的《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录 C2《环境、社会及管治报告指引》
- 《优化环境、社会及管治框架下的气候相关信息披露》
- 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》
- 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》
- 《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制》
- 国务院国资委《关于中央企业履行社会责任的指导意见》等

本报告遵循系统化的编制流程，旨在确保披露内容的全面性、相关性与可靠性。具体程序包括：识别重要利益相关方、识别与排列 ESG 重要议题、确定报告范围与边界、收集相关材料与数据、数据审阅与验证、报告编制与整合。

称谓说明

公司全称	公司简称
山东新华制药股份有限公司	新华制药、公司、我们
新华制药（寿光）有限公司	寿光公司
山东淄博新达制药有限公司	新达制药
山东新华万博化工有限公司	万博化工
山东新华医药贸易有限公司	新华医贸

报告获取

本报告电子版可在公司官网 (www.xhzy.com)、香港联交所网站 (www.hkex.com.hk) 或者巨潮资讯网 (www.cninfo.com.cn) 下载查看。本报告分别以中文及英文编订。如中英文文本有任何歧义，概以中文文本为准。

走进新华制药

◎ 企业简介

新华制药成立于 1943 年，现已发展为全球重要的解热镇痛药生产和出口基地，在国内心脑血管、抗感染、神经系统及甾体激素类药物等领域占据重要地位，并在 A 股、H 股成功上市。公司与罗氏、拜耳等超过 200 家跨国企业建立了稳定的合作关系，连续位列原料药出口五强及制剂出口十强企业行列。凭借在质量、国际化、科技及责任领域的持续贡献，公司荣获全国“五一”劳动奖状、国家质量管理奖、全国绿色工厂与绿色供应链企业、山东省高端品牌培育企业及科技领军企业等多项国家级与省级荣誉，并荣登山东省“厚道鲁商”五星级品牌形象榜。

◎ 企业文化

公司的企业文化深深植根于其诞生于 1943 年胶东抗日根据地的红色历史。这份独特的“红色基因”塑造了公司“保护健康、造福社会”的企业使命。同时衍生出了“两个生命”的质量理念——“产品质量关系企业生命，药品质量关系人的生命”。

在人才发展与员工关怀方面，公司将“成为充满人文精神的新华”作为核心发展愿景之一，倡导“以德选人，德才兼备；人各有才，人尽其才”的人才理念，并通过设立国家级企业技术中心、院士工作站、博士后工作站等六大平台，构建了完善的人才培养体系。

在治理层面，新华制药将加强党的建设作为传承红色基因、凝聚发展合力的核心机制，创造性开展了“党建+”融合模式，推动党建与生产经营深度融合。



◎ 发展战略

公司坚持实施“原料药+制剂”一体化发展战略，并持续推进国际化进程。公司聚焦质量、国际、科技与责任四大内涵，着力构建专业化发展特色。

◎ 主营业务

公司已形成化学原料药、医药制剂、医药中间体及商业物流四大业务板块，现运营 5 个产业园区和 13 家子公司，旗下拥有阿司匹林、布洛芬等 26 个市场占有率第一或独家品种。

新华制药业务板块

化学原料药

公司的基石业务，作为全球重要的解热镇痛药生产和出口基地，产品包括咖啡因、布洛芬、左旋多巴、阿司匹林等，销售网络覆盖全球。

医药制剂

拥有片剂、针剂、胶囊剂等丰富剂型。重点产品包括布洛芬全系列、介宁（阿司匹林肠溶缓释片）等，依托一体化战略保障供应链安全。

医药中间体

作为产业链前端，主要产品包括 DK、吡唑酮等。

医药商业

涵盖药品批发、零售及电商业务，与主流电商平台合作，建立了覆盖多终端的营销网络。



年度关键绩效

16 和平、正义与强大机构

○ 管理理念

员工接受反贪腐培训人数 **1,208** 人
反贪腐举报事件数 **0** 次
经确认的数据安全事故次数 **0** 次

绩效导向、流程科学

17 促进目标实现的伙伴关系

○ 经营理念

供应商总数 **737** 家
开展 ESG 影响评估供应商数量 **244** 家
客户满意度综合平均得分达 **99.68** 分（满分 100 分）

着眼未来、合作共赢

9 产业、创新和基础设施

○ 发展理念

专利授权数量 **48** 项
科技研发投入 **37,973** 万元
研发人员数量 **844** 人

四驱联动、创新发展

12 负责任消费和生产

○ 质量理念

质量培训次数 **74** 次
未发生 产品召回事件
已售或已运送产品中因环境、安全与健康等问题而须收回的产品占比为 **0%**

产品质量关系企业生命、药品质量关系人的生命

3 良好健康与福祉

○ 安全理念

安全生产投入 **1,258** 万元
安全演练次数 **832** 次
安全演练涵盖员工比例 **96.50%**
职业病风险岗位员工 **100%** 参加职业病体检

安全是员工幸福的保障，安全是企业绩效的基础

11 可持续城市和社区 **13** 气候行动

○ 环境理念

环保总投入 **8,890** 万元
环保节能技术改造投入 **706** 万元
开展环保培训 **9** 次
清洁能源使用量 **5,946.85** 吨标准煤
清洁能源使用占比 **7.65%**

环境保护是新华生存和发展的生命线

4 优质教育

○ 人才理念

员工总数 **7,240** 人
女性员工占比 **43.62%**
员工培训平均时长 **26.3** 小时

以德选人，德才兼备，人各有才，人尽其才



外部荣誉认可



新华制药 2025 年荣誉奖项汇总



第十届山东省省长质量奖



2024 年山东省人才工作表现突出单位



2025 山东企业 ESG 优秀案例



2025 中国制剂 CDMO 排名 TOP20



2025 中国制药工业 TOP101



2025 中国原料药业务 TOP30



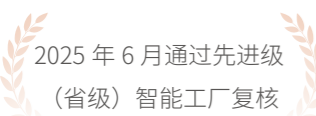
第五届山东省企业文化优秀成果



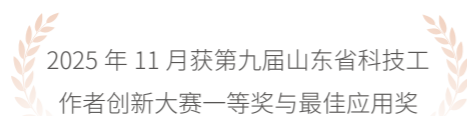
2025 年度医药行业 AI 产品创新奖



山东省科学技术奖



2025 年 6 月通过先进级（省级）智能工厂复核



2025 年 11 月获第九届山东省科技工作者创新大赛一等奖与最佳应用奖



可持续发展治理

新华制药将可持续发展深度融入公司战略与日常运营，从而更好的管理相关风险、把握发展机遇，推动公司在经济、社会、环境等领域创造价值，实现综合能力的持续提升。

◎ 董事会声明

本报告已由新华制药董事会审阅，确认其内容真实、准确、完整，不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。基于董事会本报告期对 ESG 相关事宜的监督与管理职责，董事会谨此发表如下声明：

新华制药始终将可持续发展置于公司战略核心，在追求经营业绩稳健增长的同时，将绿色低碳运营、员工福祉关怀与社会价值贡献系统性融入企业发展规划。公司积极履行企业社会责任，回应各利益相关方期望，持续提升公司的可持续发展能力。

公司 ESG 工作小组制定 ESG 工作相关实施计划，战略发展委员会对 ESG 工作执行情况进行监督检查，适时提出指导意见，并向董事会提供咨询建议。通过持续完善 ESG 管治架构与管理机制，董事会加强对 ESG 事项的参与及监督力度，积极探索 ESG 实践路径与长效价值，不断提升 ESG 信息披露质量与透明度。

◎ ESG 治理架构

公司董事会作为 ESG 事务的最高管治机构，全面负责 ESG 相关战略、目标与风险的监督与决策。报告期内，公司修订《战略发展委员会工作细则》，增加 ESG 统筹管理职能，从而形成“董事会 - 战略发展委员会 - ESG 工作小组”三级 ESG 治理架构。战略发展委员会负责研究公司 ESG 相关规划、目标、制度及重大事项，审阅 ESG 相关报告，并向董事会汇报。

公司 ESG 工作小组由董事会办公室统筹协调，各部门及业务单位指定 ESG 联络人，共同负责可持续发展相关管理、数据收集统计与分析、协调开展 ESG 报告编制，以及与投资者、研究机构就 ESG 议题进行沟通等具体工作，最终形成 ESG 管理闭环。



新华制药 ESG 治理架构



公司在可持续发展领域的持续投入与实践获得外部权威机构认可。报告期内，公司获万得（Wind）ESG 评级 A 级、华证 ESG 评级 A 级、绿发信评 ESG 评级 AApi 级等，这些评级结果体现了资本市场及专业机构对公司长期以来系统推进环境、社会及管治工作的积极评价。



ESG 风险与机遇管理

公司将环境、社会及管治（ESG）相关风险与机遇的管理，全面整合融入公司整体风险管理体系，并将其视为支撑企业可持续发展的关键基础。在董事会监督指导下，公司系统性识别与梳理内外部 ESG 风险与机遇，审慎评估其对运营、利益相关方及长期价值的潜在影响，并根据其发生可能性与潜在财务、运营及声誉影响进行优先级排序。

基于评估结果，公司制定并实施相应的管理策略与应对措施，合理配置资源，通过体系化的管理行动管控相关风险、把握发展机遇，积极呼应联合国可持续发展目标（SDGs），与利益相关方协同创造长期可持续价值。



风险 / 机遇类型	风险 / 机遇对外部利益相关方带来的影响	影响方向	影响的时间	产生影响的 公司价值链 环节	影响的 外部利益相关方	应对措施
应对气候变化与碳排放管理	生产经营活动中环保合规成本上升及转型滞后风险。	负面	中期、长期	研发、生产	自然环境	持续开展温室气体排放核查工作，推行清洁生产，降低能耗与排放。
客户服务	服务不佳损害品牌形象；优质服务增强客户粘性与口碑。	中性	短期、中期、长期	销售	客户及终端消费者	持续完善服务网络，加强客户沟通与客情维护。
研发与创新	满足客户及终端消费者对产品创新的需求。	正面	短期、中期、长期	研发	客户及终端消费者	紧跟市场趋势，改进现有产品，积极拓展新产品。
产品质量与安全	若公司出售的产品质量不达标、甚至出现安全事件，将会损害客户及终端消费者的生命安全。	负面	短期、中期、长期	从研发、采购、生产到流通的全流程质量控制	客户及终端消费者	建立健全产品全链条质量与安全管理体系，通过技术升级、流程优化与人员赋能，落实安全责任到岗，系统防范质量风险，落实从原料到成品的数字化全程监控与追溯，保障产品合规可靠。
供应链管理	通过强化供应链可持续管理，能够推动上游供应商提升 ESG 表现；稳定、高效、绿色的供应链能够减少长期风险。	正面	长期	供应链	上游供应商	在供应商准入及年度审核中系统融入 ESG 评估标准，推行负责任采购，并通过常态化 ESG 培训与合作机制，携手供应商构建可持续供应链。



利益相关方沟通

公司重视与各利益相关方建立长期、稳定、互信的关系。为此，公司已建立常态化、多层次的沟通渠道，持续识别各方在 ESG 方面的聚焦与期望。

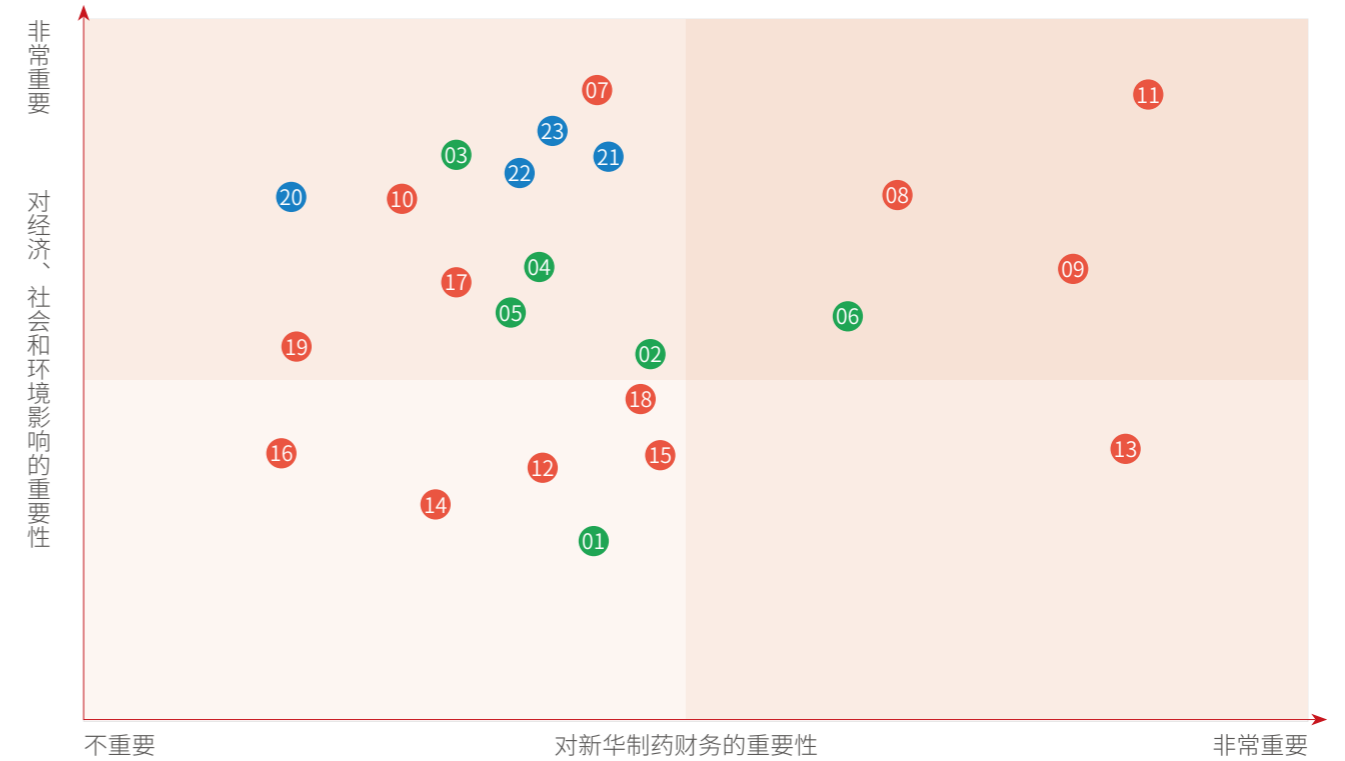


◎ 实质性议题分析

ESG 工作小组立足于公司整体发展战略，系统整合内部各部门意见与内外部专家建议，并综合参照国家可持续发展相关政策导向、国际主流 ESG 信息披露准则、资本市场 ESG 评级关注要点以及内外部利益相关方的核心诉求，对本年度 ESG 实质性议题库进行更新与审阅。



实质性议题分析流程



环境

- 01 水资源使用
- 02 提升能源使用效率
- 03 绿色低碳发展
- 04 废弃物管理
- 05 污染物防治
- 06 应对气候变化与碳排放管理

社会

- 07 负责任营销
- 08 客户服务
- 09 研发与创新
- 10 信息与数据安全
- 11 产品质量与安全
- 12 知识产权保护
- 13 供应链管理
- 14 普惠健康与可及性
- 15 员工职业发展
- 16 员工关爱与福利
- 17 职业健康安全
- 18 员工权益保障
- 19 公益慈善与志愿服务

治理

- 20 投资者关系管理
- 21 商业道德与反贪腐
- 22 依法合规经营
- 23 内控风险管理

01

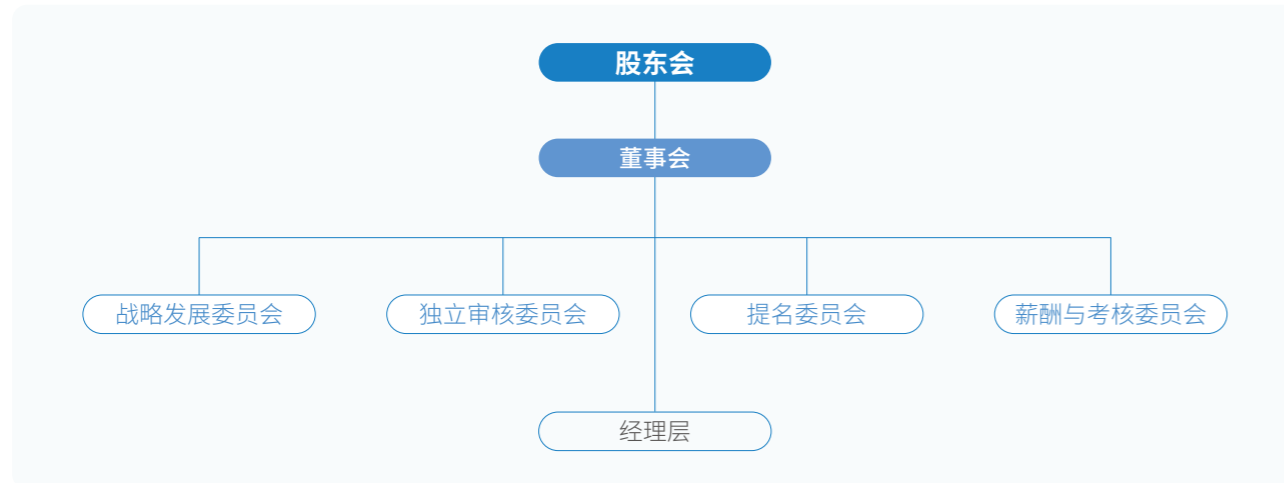
治理赋能 合规与伦理引领发展

- 公司治理 17
- 合规经营 20
- 商业道德与反腐败 22
- 保障信息安全 25
- 党建引领 27



公司治理

新华制药基于《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》、联交所《证券上市规则》和深圳证券交易所《股票上市规则》等法律法规与监管要求，构建并持续完善以股东会、董事会和经理层为核心的规范化法人治理架构。



新华制药管治架构

两会运作

公司以“绩效导向、流程科学”为指引，持续优化内部治理与运营机制，提升决策质量。公司严格遵循《公司章程》及各项内控制度要求，科学构建内部管理体系，为股东会、董事会及经营管理层依法合规、审慎独立运行提供制度保障，从而有效维护全体股东与利益相关方的权益。

股东会是公司的最高权力机构。根据《公司章程》及《股东会议事规则》的明确规定，股东会的权责清晰、议事程序规范，有效保障了其决策过程的高效、科学与合规，确保了包括中小股东在内的全体股东享有平等地位，充分行使其法定权利。



新华制药 2025 年第一次临时股东大会

报告期内

公司召开股东会

2 次



董事会作为公司的决策核心，负责确立战略方向，制定发展目标，并领导公司经营计划的实施。为提升决策科学性与专业效能，董事会在其下设战略发展、独立审核、提名，以及薪酬与考核四个专业委员会。各委员会严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》及相关职权范围的规定运作，履行职责并向董事会提供专业建议，有效支撑了董事会的决策效率。

报告期内

公司共召开审核委员会会议

4 次

薪酬与考核委员会会议

2 次

公司制定了《独立董事工作制度》，对独立董事的选任程序、履职权责及监督机制作出了明确规定，确保其能够独立、公正地参与公司决策与监督，为公司合规运行与长远发展提供坚实支撑。

专门委员会	独立董事 (位)	非独立董事 (位)	独董是否担任主任委员
战略发展委员会	4	5	否
独立审核委员会	4	0	是
提名委员会	3	2	是
薪酬与考核委员会	4	0	是

各专门委员会中独立董事的任职情况



新华制药第十一届董事会第六次会议

公司将董事会成员的多元化置于治理结构优化的核心考量之一。董事的选聘综合考虑年龄、教育背景、专业技能、专业知识储备以及相关工作经历等诸多维度，确保董事会集体的知识背景与团队的履职能力能与公司多维度的经营管理需求相匹配，以此为董事会提升整体决策科学性 & 执行力打下坚实基础。

现行的董事会团队成员在医药行业发展、技术研发实践、财务、金融与企业风险管理等诸多关键领域中积累了深厚经验，有力支撑并赋能了公司的科学决策与高效运营。

报告期内

公司董事会人员

9 名

独立董事

4 名

女性董事

1 名



公司经理层是董事会各项决策的执行方，负责贯彻并落实由董事会批准的公司发展战略、经营目标与年度计划。依据《公司章程》及《总经理议事规则》，该管理层具体履行公司的日常经营管理工作，组织推进董事会决议的实施，定期向董事会汇报工作进展，并接受相关的监督。

◎ 投资者关系管理

公司严格遵循《投资者关系管理制度》《信息披露管理办法》，致力于通过高质量的信息披露与主动沟通，增进投资者对公司的理解与认同，培育尊重投资者的企业文化，并最终实现公司价值与股东利益的最大化。

公司始终将保护投资者合法权益，特别是中小投资者利益，置于工作的重要位置。我们主动构建并维护与公众投资者、机构及媒体的紧密联系，积极开展投资者关系管理工作。通过搭建多元化、立体化的沟通渠道，公司积极接待投资者来访咨询，并利用网络互动平台、电话热线及邀请实地调研等多种方式，深化与资本市场的双向交流，巩固公司在资本市场的信誉与发展基础。

2025 年度
公司在投资者
关系管理
方面的主要
实践

通过深圳证券交易所“互动易”平台，全年共及时、准确地回复投资者提问 67 个，回复率达 100%。

以年度报告发布为契机，于 4 月组织管理层赴香港成功召开现场业绩发布会，并同时举办在线交流活动，直面投资者关切，构建了“线上线下”立体的沟通模式，有效增强了广大投资者及市场参与者的信心。

5 月，踊跃参与 2025 年度山东辖区上市公司投资者网上集体接待日主题活动，并按规定及时公告相关投资者关系活动记录。

年内共召开了 2 次股东会，中小股东积极参与了投票决策，两次会议中小股东实际参加投票人数分别达到 455 人和 531 人，体现了良好的股东参与度。

紧密结合“防范欺诈”等主题，积极开展形式多样的投资者教育宣传活动，通过投教海报、视频等多样化方式，助力提升投资者的金融素养和风险识别与防范意识。



中信证券投资者教育活动

合规经营

新华制药以风险、内控、合规“一体化”建设为基础，依据《合规管理工作体系建设实施方案》《内部控制基本规范》《风险和机遇管理程序》等制度框架，构建并持续完善以风险为导向、重大风险防控为核心、合规管理监督为重点的内控体系，秉持“整体设计，分步实施，对标一流，不断优化”的思路，逐步实现“强内控、防风险、促合规”的管控目标。

◎ 全面风险管理

公司依据《全面风险管理办法》及《风险和机遇管理程序》开展全面风险管理工作。2025 年，公司制定并下发了《2025 年全面风险管理方案》，成立了以董事长为组长的全面风险管理领导小组及相应工作小组，统筹领导年度风险管理工作。

公司组织各单位开展了 2025 年度风险评估，共识别出 138 项风险事项，并确定了包括投资决策风险、环境保护风险、产品质量风险等共 10 项公司级重大风险。

针对每项重大风险，公司组织责任单位制定具体的风险管理策略、解决方案及预警指标，并编制了《新华制药 2025 年重大风险应急预案》和《新华制药 2025 年重大风险预警指标情况表》。例如，针对投资决策风险，管控措施明确需严格执行《新华制药投资管理标准》；针对环境保护风险，预警指标与应急预案依据重污染天气应急响应及排污许可等法规要求制定。

◎ 内部控制体系建设与评价

公司遵循《企业内部控制基本规范》及配套指引，建立健全内部控制体系。内部控制的核心目标是合理保证经营管理合法合规、资产安全、财务报告及相关信息真实完整，提高经营效率和效果，促进实现发展战略。

关键绩效

报告期内，公司完成覆盖全集团的年度评价并通过外部审计，涉及

1,725 个控制点

未发现

财务报告内部控制重大及重要缺陷

未发现

非财务报告内部控制重大缺陷

◎ 合规管理体系

公司依据《合规管理办法（试行）》，构建三道防线体系，通过《重大经营决策合规审查管理办法》，将合规审查作为重大经营决策的必经前置程序，确保依法决策。



2025 年，公司依据《合规管理工作体系建设实施方案》及“三张清单”要求，组织各部门细化《关键岗位合规职责清单》，并组织关键岗位人员签订《合规承诺书》，强化全员合规责任。



商业道德与反腐败

新华制药严格遵守《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等反贿赂、反欺诈、反洗钱及其他与商业道德密切相关的法律法规。

◎ 反贪污腐败

为构建系统化的廉洁管理体系，公司建立了包括《党风廉政建设责任制实施办法》《党员领导人员廉洁自律规定》在内的内部制度框架，设立纪律检查委员会并下设办公室，负责全面监督与推进公司反腐败工作，为营造风清气正的商业环境与可持续发展提供坚实保障。

内部廉洁教育与文化建设

2025 年，公司持续推进廉洁警示教育，筑牢全员的思想防线，主要开展活动如下：

在 1 月 5 日至 8 日及 1 月 12 日至 14 日分别组织各党支部观看反腐专题片《反腐 为了人民》与《风正齐鲁 -- 山东正风肃纪反腐 2024》。

于 3 月 14 日召开年度党风廉政建设暨警示教育大会，公司董事、高级管理人员及经理助理级以上中层管理人员等共计 150 余人参会。



2025 年度党风廉政建设暨警示教育大会

于 3 月 20 日，在全公司党员范围内开展主题党日活动，通过案例学习开展以案说德、以案说纪、以案说法、以案说责的警示教育，提醒党员干部引以为戒，依规依纪履职。

于 3 月 21 日，召开新提任的 8 名中层管理人员廉政谈话会议，组织集体学习《国有企业管理人员处分条例》，并观看警示教育片《重任在肩 -- 年轻干部违纪违法案件警示录》。



新提任中层管理人员廉政谈话

◎ 举报机制

公司深入落实全面从严治党要求，建立了多元化的信息反映渠道，并结合公司运营实际，对外公布了举报电话与通信地址，以此要求公司全体员工、并积极鼓励第三方，就所发现的与本公司相关的任何不当行为进行举报或反映。对于所有经查证属实的举报问题，公司纪委将依据规定进行严肃处理。公司的举报受理与核查流程遵循严密的程序性与保密性原则：

受理与
处理流程

所有举报均需举报人亲自通过举报信等方式提交，并由审核委员会主席接收汇报后，推动启动相关的调查与处理程序。

举报人
保护机制

为切实维护举报人合法权益，营造公正诚信的内部环境，公司制定并实施了《举报人保护制度》。该制度明确规定，举报人的姓名、联系方式、家庭住址等个人信息及举报内容均属于严格保密范畴，所有举报材料均按密件标准进行管理。公司承诺采取一切必要措施，全力保障举报人的合法权益与人身安全，确保举报材料绝不转交至被举报的部门或个人。在接收与核实举报信息的过程中，所有经手的工作人员均须严格遵守保密纪律，确保举报人身份不被泄露。

举报渠道

 举报电话 2196302、2196304	 邮寄收件人 山东新华制药股份有限公司纪律检查委员会	 通信地址 淄博市高新区鲁泰大道一号	 举报箱 总部、一分厂、二分厂
---	--	--	---

◎ 反不正当竞争

公司已制定并发布《商业道德规范》《公平竞争管理办法》与《内部审计管理制度》，明确禁止商业贿赂及一切形式的不正当竞争行为，并对市场推广、信息披露及客户关系维护等关键商业活动提出了严格的道德准则与行为规范，组织开展反不正当竞争审核工作。通过全面的风险评估与审核，验证了公司当前反垄断与公平竞争管理工作的合规性与有效性。

公司建立了常态化的学习机制，积极参与主管部门组织的专题培训，紧密跟进最新监管动态与政策解读；同时，将反不正当竞争审查深度嵌入核心业务流程，法务部门对涉及关键商业条款的合同实施专项合规审查，重点核查是否存在滥用市场支配地位、排他性交易等潜在风险条款，从源头保障商业合作的公平性与合法性。

案例 专项合规培训，营造公平市场

公司于 2025 年 11 月，组织相关法务及合规人员参加了由淄博市市场监督管理局组织的全市医药卫生领域防范商业贿赂合规培训。培训重点学习了市场监管总局发布的《医药企业防范商业贿赂风险合规指引》，明晰了商业贿赂行为的法律边界、业务环节中的常见风险点及具体防控措施。此次培训进一步巩固了员工的依法经营意识与风险辨识防范能力，助力公司落实反不正当竞争制度、积极营造公平竞争的市场环境。



商业贿赂专项合规培训

◎ 供应商廉洁管理

公司与供应商积极推进《业务交往廉洁双向承诺书》的签订，明确了双方在业务往来中的廉洁自律责任，共同构建公平、透明、诚信的合作基础。2025 年，公司共组织一次针对核心供应商的廉洁与商业道德制度专项交流培训。

平等对待中小企业

公司坚持平等对待中小企业的原则，确保与供应商的合作符合法律法规要求。报告期内，公司未发生逾期未支付中小企业款项的情况。



保障信息安全

新华制药深知信息安全的关键性，严格遵循《中华人民共和国数据安全法》等法律法规要求，建立覆盖管理、技术与操作的完整制度体系，包括《信息网络安全管理办法》《数据安全管理制度》《网络设备管理规程》《信息系统用户权限管理办法》等，以确保公司信息系统的可靠性、稳定性与安全性，全面保障公司及客户的数据安全。

公司成立了专门的网络安全工作小组，负责构建全方位的网络安全防护体系。同时，公司定期委托第三方独立机构对信息系统及安全机制进行全面风险评估，并据此持续改进与完善信息安全风险管理体系。

信息管理体系建设

公司持续完善《信息系统应急处理规程》，明确各类紧急事件的响应机制、标准处理流程及具体措施，确保在突发安全事件中能够迅速、有效地启动预案，保障业务连续性。同时，公司着力打造了一支 14 人专职数据安全队伍，团队成员均具备信息安全或数据治理的专业背景，核心职责包括数据安全管控、风险识别与评估、员工安全意识培训以及应急响应处置等。



报告期内

公司获数据管理能力成熟度认证证书，成熟度达稳健级



新华制药数据管理能力成熟度等级证书

安全防护与运营

为持续提升防护能力，公司引入了第三方专业机构的安全托管服务，提供 7*24 小时的云端安全监测，协助分析与处理安全事件，并对内部联网终端进行实时检测，确保关键信息资产的安全运行。

边界安全加固

公司对防火墙、入侵防御系统 (IPS)、虚拟专用网络 (VPN) 等边界安全设备进行了全面核查。重点检查了设备策略配置的合理性与有效性，确保其病毒库与威胁特征库的实时更新，以有效抵御新型网络威胁。同时，规范了 VPN 接入权限管理，明确了用户接入范围并启用了强密码策略，进一步加强了外部接入的安全性。

网络安全控制

公司采用零信任安全架构模式，强化了对移动办公（如手机 OA）及业务系统（如药店营业门店）的安全访问控制，共关闭了 23 个不安全的网络端口映射，有效减少了潜在攻击面。

年度专项行动

公司开展数据安全专项检查 2 次、信息系统风险漏洞扫描 3 次、信息安全应急演练 1 次，通过常态化的技术检测和实战化演练，有效检验并提升了整体防御能力。

新华制药 2025 年安全防护与运营举措

意识与能力培养

公司定期组织面向全体员工的信息安全及隐私保护培训，以增强员工的日常风险防范意识和操作规范。2025 年，公司针对“人工智能技术应用”等前沿领域相关的信息安全挑战，组织了 3 次专题培训，累计覆盖 430 人次，总计投入 30 小时的培训时长，确保员工能够跟进技术发展，安全地运用新技术。



新华制药人工智能技术应用培训

党建引领

2025 年，公司党委坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，围绕“价值党建提升年”主线，持续深化“五个以”价值党建工作体系建设，推动党建与业务深度融合，为公司高质量发展提供坚强政治与组织保障。

组织发展与政治引领

公司设有党委办公室、党群工作部、党委干部管理部、纪委办公室等专职思想政治工作部门，并领导工会、共青团、科协等群团组织。各二级单位均配备专职或兼职党（总）支部书记及党建联络员。

截至报告期末



2025 年，公司党委严格执行“第一议题”制度与党委理论学习中心组学习制度，全年组织中心组学习 12 次，召开常委会 18 次，研究重大事项百余项。依据《“三重一大”决策制度实施办法》，确保党委领导作用有效发挥。通过组织集中培训、创新突破头脑风暴会及“十五五”规划座谈会，确保中央决策部署与上级党委要求落实到位。

党建品牌与攻坚实践

公司党委持续推进党建品牌建设，自 2017 年起历经“三个阶段，四个步骤，五个举措”的品牌创建之路，构建了包含党委“红色基因、责任新华”四色品牌在内的 40 余个支部特色党建品牌。

2025 年，公司创新“党建+”融合模式，实施常态化党建攻坚。通过“1+3N”工作法（1 名骨干党员带领 N 名党员、N 名群众、解决 N 个实际问题）等机制，全年实施 73 项党建攻坚项目。同时，公司大力探索“产业链”党建联盟，党委与淄博市生态环境局机关党委开展了党建共建，10 个党支部开展对内对外“产业链”结盟，促成业务合作。

为职工办实事，建设幸福企业

2025 年，公司深入开展“我为群众办实事”实践活动，致力于解决实际问题，全年完成包括食堂升级、通勤优化在内的 100 项暖心项目。投入约 500 万元用于开展“三送两助”（节日送温暖、夏季送清凉、娱乐送基层，金秋助学、困难救助）活动，投入约 2,000 万元用于职工就餐补贴。公司坚持通过班组长恳谈会、职工代表恳谈会等形式听取基层意见，并实施公司领导基层联系点及夜间值班制度。

党员教育与作风建设

2025 年，公司党委分层分级开展党员教育，高质量完成深入贯彻中央八项规定精神学习教育，召开专题民主生活会和组织生活会。同时，公司发布了一系列党建宣传影像资料，包括《传承红色基因 打造价值党建》《我和我的支部》《我来讲党课》等视频，公司内部共征集到党建创新实践案例 44 项，公司党建品牌与 1 个基层支部案例获《国企党建研究》刊发推广。

教育培训

公司制定并实施《全体党员集中培训方案》，通过专项培训、集中培训、网络培训和 58 场专题宣讲，组织党员深入学习贯彻党的二十大精神；举办第 38 期发展对象培训班，全年发展党员 35 名；同时，深化警示教育，组织重点岗位人员观看《破冰—水发集团系列腐败案警示录》等警示教育片。



新华制药第 38 期发展对象培训班

培养机制

公司建立“三亮四比五带头”党员建功比赛机制，实施“精一技、会两技、学三技”党员能力提升工程。设立 221 个党员责任区与 121 个党员先锋岗，引导党员发挥先锋模范作用。实施“双培养”工程，着力将党员培养成骨干、将骨干发展成党员。

宣传表彰

公司每年召开宣传思想文化工作会议，表扬上一年度宣传工作先进单位和优秀通讯员。



新华制药思想文化工作会议

荣誉体系

公司党委建立了系统的荣誉激励体系，包括“十名劳模、六个十佳、十大金牌工人和百名一线优秀员工”评先体系，并持续开展“道德模范”评选表彰活动，累计表彰五类模范 87 名。



外部荣誉 2025 年公司党建工作荣获多项省级荣誉，包括：

中共山东新华制药（高密）有限公司支部委员会获“山东省属企业先进基层党组织”；

中共新华健康科技有限公司支部委员会所在园区获“山东省直播电商行业党建工作示范园区（基地）”；

党建成果《以责任为核心的红色企业文化建设与实践》获山东省企业文化优秀成果二等奖；

党课作品《讲述红色故事 传承红色基因——新华制药红色发展史》获山东省党员教育电视片优秀党课作品。

年内另有 17 个党支部获评齐鲁集团五星党支部，新申报 3 个党支部获评齐鲁过硬党支部。

02

健康普惠 创新赋能医疗可及

- 产品研发与技术创新 31
- 产品可及性 40
- 数字化建设 42



产品研发与技术创新

新华制药秉持“持续进步、超越自我、追求更好”的研发理念，围绕临床需求，聚焦前沿趋势，在药品研发与技术创新领域持续开展系统化投入，致力于为全球健康事业提供更高质量的药物解决方案。

治理

公司建立了权责清晰、协同高效的组织架构与管理体系，以确保研发活动的规范性、前瞻性与实效性。公司依据《科技创新工作管理办法》系统推进创新工作，科技管理部作为科技创新工作的综合归口管理部门，负责统筹科技规划、项目管理和平台建设。研究院作为研发核心实施主体，专注于前沿技术探索与新产品开发。各生产单位、相关职能部门及子公司依照职责分工协同开展科技创新，共同构建覆盖全公司的创新网络。

为系统保障创新项目的质量与效率，公司实施《科技创新全生命周期激励管理办法》，建立了由科技创新评审委员会领导的项目全生命周期管理体系。该体系覆盖项目立项、评审、实施、验收与成果转化各环节，通过规范化、制度化的管理机制，有效加速新产品研发与上市进程，持续推动关键领域技术突破，为公司高质量发展注入科技动力。

科技创新评审委员会

主要职责：作为科技创新项目评审工作的最高决策与领导机构，由公司总经理担任评审委员会主任，分管副总经理担任评审委员会执行主任。

科技创新评审委员会工作办公室

主要职责：挂靠科技管理部，作为项目评审的日常管理机构，负责组织开展项目申报、专业审查、评审及成果登记工作。

相关专业部室

主要职责：参与专业审查，为项目提供专业审查意见

人力资源部

主要职责：协同科技管理部对公司专家库成员（涵盖研发、生产、销售、管理等多领域）进行管理。负责按照考核奖励办法进行考核兑现。

财务资产部

主要职责：负责审核项目涉及的财务数据。

科技创新项目全生命周期管理组织架构

战略

研发战略

公司坚持贯彻落实“大研发战略”计划，聚焦小分子化学药物、生物大分子药物、动植保健、健康消费品四大产业领域，保持研发投入稳定增长，持续增强自主研发力量，形成“一体多翼，三仿一新”的研发格局。

在“大研发战略”指引下，公司全面梳理可能影响产品研发与技术创新的各类风险与机遇，深入分析其潜在影响，为制定精准应对策略提供参考依据。

风险类型	风险描述	发生可能性	潜在财务影响	影响周期 ¹
产品研发效率不足、研发进度未达预期风险	研发滞后将直接导致产品上市时间延迟，错过最佳市场窗口。同时，由于研发成果转化不及时，可能进一步造成市场份额被竞品抢占，产品销售不及预期。	低	可能导致研发成本增加，营收增长低于预期目标。	短、中、长期
知识产权侵权风险	若发生知识产权侵权争议，可能导致产品上市进程中断或延迟。	低	可能产生法律诉讼费用及潜在赔偿。	短、中、长期
知识产权布局不足风险	核心技术的专利保护若存在疏漏，可能导致产品被竞争对手仿制，削弱公司的市场竞争力。	低	研发投入难以有效转化，损失预期收益。	中、长期
知识产权流失风险	若公司内部缺乏规范的专利申请流程，可能导致关键技术的申请时机延误，竞争对手或其他机构抢先完成专利注册，出现知识产权的实质性流失。	低	可能导致前期研发投入无法转化为受保护的资产，损失预期收益。	短、中、长期

新华制药研发创新风险清单

¹结合制药行业研发周期长、资本密集、监管严格的特点，公司采用以下对于时间影响周期的定义：
短期（1年以内）：运营与合规应对期；中期（1-5年）：战略与投资转型期；长期（5年以上）：韧性构建与变革期。

机遇类型	机遇描述	发生可能性	潜在财务影响	影响周期
产品结构升级与国际化布局机遇	依托原料药优势，向高端制剂领域拓展，同时积极布局创新药与生物药市场，借助系统化的专利布局构建国际市场竞争壁垒，提升产品全球市场覆盖能力与销售规模。	低	短期内公司需承受研发投入压力，但中长期将提升盈利稳定性，并在资本市场获得创新溢价。	短、中、长期
审批与市场准入政策机遇	积极运用药监部门“绿色通道”等加速审批机制，推动核心产品进入国家医保目录，系统提升产品市场可及性与商业竞争力。	低	缩短投资回报周期，提升销售收入与利润水平。	短、中、长期
构建差异化竞争壁垒机遇	在高度同质化的市场环境中，通过核心技术专利化、品牌价值商标化，构建以知识产权驱动的差异化竞争壁垒，从而提升产品与服务的市场辨识度与客户认可度。	低	提升盈利能力，巩固并扩大市场份额。	中、长期

新华制药研发创新机遇清单



影响、风险和机遇管理

公司建立了贯穿研发创新各个环节的风险管理体系，致力于实现动态化、前瞻性的风险管控。



产品研发与技术创新风险识别、评估与管理流程

在机遇把握层面，公司以明确的战略为指引，通过推动开放创新、强化情报研判分析、促进政策与市场联动等方式，系统构建并主动捕捉发展机遇。



产品研发与技术创新机遇识别、评估与管理流程



产学研合作

- 加强与国内生物技术研发力量较强的科研院所或高校合作，继续调研布局未来具有优势的生物医药中间体、特色原料药。



中试能力建设

- 推进中试生产线改造，满足多类别产品需求。
- 组建专业化生物技术中试团队，加速相关产品的研发与转化进程。

提升生物技术研发能力

案例 与外部专家沟通交流，规范开发创新药

2025 年，新华制药在创新药开发过程中进一步优化工作机制，持续强化与国家相关部门及相关领域国内知名专家的常态化沟通，深入听取多方专业意见建议。通过与外部专家的沟通交流，公司在保障合规性的基础上显著提升研发策略的科学性，为创新药的稳步推进奠定了坚实基础。



配置目标

在预算范围内保障研发项目按计划推进。



关键挑战

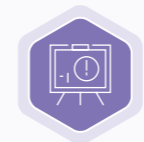
整体研发资金紧张；MAH 项目资金占用率较高。



核心策略

加强预算全过程管控；制定差异化资金支付方案，保障在研项目持续运转。

研发项目资金合理配置



识别风险，加快进程

针对不断更新的 MAH 法规政策，提前识别可能受影响的品种，加快注册药品申请人或药品上市持有人变更进程，以系统降低政策不确定性带来的合规与运营风险。



获取信息，灵活调整

多渠道、前瞻性地获取政策信息，确保第一时间把握法规动向，并据此及时、灵活地调整相关研发与注册策略，保障项目持续符合监管要求。

政策动态应对与策略调整机制

药品研发与技术创新成果激励机制

公司建立了覆盖研发至产业化全周期的成果激励机制，通过实施《科研阶段成果奖管理办法》《项目投产奖励考核办法》《科技进步奖管理办法》《国际注册激励考核办法》及《重大创新成果考核激励办法》等一系列制度，对创新全链条中的关键节点与核心产出进行精准激励，充分调动科研、生产及经营等相关人员的积极性与创造性。

知识产权管理

公司已建立符合 GB/T 29490-2023 标准的知识产权合规管理体系，制定并执行《专利管理办法》《商标管理办法》等制度文件，系统规范相关管理流程，持续强化对创新成果的保护与运用能力。

在此基础上，公司对各项技术成果进行系统梳理、分类归档，构建技术知识库，实现研发资产的积累与管理。通过科学规划知识产权布局，公司将技术成果转化为知识产权资产，有效保护研发成果的竞争优势，从而为构建和巩固公司的核心竞争力提供坚实支撑。



知识产权合规管理体系认证证书

前瞻性专利立体布局

围绕核心技术开展前瞻性专利布局，构建“核心专利 + 外围专利”相结合的立体保护体系，全面覆盖技术研发的关键节点与应用场景。

常态化知识产权风险防控

建立常态化知识产权风险排查机制，定期开展产品、技术及合作项目的侵权预警分析，并在跨境业务中前置进行目标市场知识产权调研，有效规避海外侵权纠纷。

系统性知识产权培训体系

定期组织面向研发、管理及基层员工的知识产权专题培训，重点解读国家最新知识产权政策与管理要求，系统提升全员知识产权保护意识与风险防范能力。

知识产权保护关键举措

行业共建

公司致力于构建开放协同的创新生态，积极与国内外知名高校、行业领先企业及医院建立多层次的战略合作关系，共同推动产学研深度融合与创新成果转化。

案例

校企共建研发平台，聚焦前沿领域布局

2025 年，新华制药与中国药科大学合作共建“依赖性药物联合创新研究中心”。该中心聚焦于具有重要临床价值与社会责任要求的特殊药品研发，旨在开展相关前沿技术攻关与转化研究。此次合作标志着公司在前沿治疗领域的战略布局进一步深化，强化了产学研协同创新能力，也为推动特殊药品规范化研发与生产提供了重要平台支撑。



公司与中国药科大学共建依赖性药物联合研发创新中心

案例

开展多层次国际合作，强化全球市场综合竞争力

2025 年，新华制药在深化国际合作方面取得重要进展。一方面，公司与默克医药健康持续开展长期委托生产项目，标志着其在高标准规范市场的生产能力已获得国际顶尖制药企业的认可；另一方面，公司与香港橙极投资达成合作，共同探索大健康产品跨境电商等新兴商业模式与市场渠道。这些合作体现了公司多元化的国际合作策略，为公司优化业务结构注入了新的动力。

案例

产业链协同，发挥“链主”引领作用

依托在山东省医药产业链中被赋予的“链主”企业角色，公司于本年度主动构建产业协同平台，通过举办省级产业链对接活动，有效连接了上下游企业及科研机构；并牵头创办淄博医药产业工匠学院，集聚资源优势，面向全省培养高精尖缺工匠人才，助力企业和医药行业更高质量发展。2025 年，该学院入选山东省总工会重点支持的工匠学院。



淄博医药产业工匠学院

案例

组建创新联合体，整合产学研医资源

2025 年，新华制药联合中国医学科学院、沈阳药科大学、首都医科大学宣武医院等八家单位，共同组建“山东省神经退行性药物研发创新联合体”，强化了公司在重大疾病治疗领域的研发布局与资源整合能力，并为区域生物医药产业的创新生态建设提供了重要平台支撑。

科学伦理规范

新华制药坚持以人为本的理念，严格遵守科学伦理规范，在临床试验中严格遵循《药物临床试验质量管理规范》（GCP）。公司建立了覆盖试验设计、执行、监查与数据管理的全流程质控体系，确保所有生物等效性研究均符合 GCP 要求。通过强化伦理审查机制与持续的质量监督，公司在充分保障受试者权益与安全的基础上，确保试验数据的真实性、完整性与合规性，从而为药物研发提供兼具科学严谨性与伦理可信度的扎实证据。

试验启动前，公司与合作方共同制定详细可行的试验方案，并确保所有项目均提交伦理委员会进行全面审查，涵盖试验方案、知情同意书及研究者手册等全套文件，保障受试者充分知情与自愿参与。

为加强质量控制与受试者安全保护，公司设立专职的临床试验管理与研究团队，实施全过程监督与现场核查，并建立内部跨部门沟通机制。试验期间持续开展安全性监测，落实不良事件及时上报与药物警戒联动，切实履行申办方安全监督责任。

在文件与数据管理环节，公司依法编制内容完整的《研究者手册》，并建立符合 GCP 规范的文件保存体系，确保所有试验相关材料长期、完整保存，支持临床数据的真实性、可追溯性与注册申报合规性。

研发管线及进展情况

新华制药研发管线覆盖创新药、制剂新产品、保健食品、功能食品、医疗器械、生物技术产品、精麻系列药物、原料药及一致性评价产品等，共计 200 余项。报告期内，公司共取得各类药品批件 47 个，其中包括制剂新产品批件 37 个、原料药新产品批件 5 个、一致性评价产品批件 5 个。同时，公司完成新产品及一致性评价产品注册申报 19 项，完成生产验证项目 22 项。创新药研发进展加速，保健食品、功能食品、医疗器械、生物技术产品及精麻系列药物等项目均按计划稳步推进。

研发创新成果

公司聚焦于消化系统类、疼痛控制类、心脑血管类、抗感染类、抗代谢类、神经系统类、高分子类、营养健康类、生物抗体类、精麻类、动物保健类和其他类十二大研发方向。报告期内，公司立项新项目 40 余项。



神经系统类药物——OAB-14

2025 年 6 月，公司与沈阳药科大学合作研制的具有自主知识产权（已申请中国发明专利和 PCT）的小分子化学 1 类创新药 OAB-14 在首都医科大学宣武医院完成 II 期临床中国首例患者入组。



二类精神药品——喷他佐辛注射液

2025 年 3 月，公司取得喷他佐辛注射液批件。



心脑血管类创新药物——LXH-1211

2025 年 9 月，公司与中南大学联合研发的 1 类创新药 LXH-1211 取得药物临床试验批准通知书。



抗感染（抗病毒）药物——磷酸奥司他韦干混悬剂

2025 年 12 月，公司取得磷酸奥司他韦干混悬剂注册批件，该产品为公司首个成功获批上市的口服型抗流感仿制药物，这一成果标志着公司在口服抗流感治疗领域达成了产品线“从无到有”的实质性突破。

指标与目标

报告期内，公司秉承专注健康责任新华的核心目标，坚定实施“大研发战略”，推动从仿制药向创新药转型，指标与目标设置情况如下：

目标	2025 年达成情况
<p>专注健康责任新华，坚定实施“大研发战略”，推动从仿制药向创新药转型。</p> <ul style="list-style-type: none"> 阿尔茨海默症治疗药物 OAB-14 推动 II 期临床顺利进行； 高尿酸药物 LXH-2301 完成 III 期预实验研究； 肺动脉高血压药物 LXH-1211 启动 I 期临床； LXH-2103、LXH-2104 完成非临床研究。 	<p>✓ 已达成</p>
<p>专注健康责任新华，加快科技创新，以产品升级和技术突破提升核心竞争力。</p> <ul style="list-style-type: none"> 取得制剂新产品批件 10 个以上； 取得原料药新产品批件 3-5 个； 取得一致性评价批件 4 个。 	<p>✓ 已达成</p>

报告期内

研发支出	共有研发人员	公司申请专利	授权专利
37,973 万元	844 人	75 件	48 件
获得注册批件	在审专利	持有商标	
47 个	104 件	390 件	

产品可及性

公司秉持“以患者为中心、以质量为本、以责任为使命”的可持续发展理念，致力于提升医疗可及性与普惠健康水平。通过系统化的战略布局与务实行动，公司不断拓展优质药品在国内外各级医疗场景中的可及范围，从而惠及更广泛的患者群体。

国内市场

公司通过扩大产品覆盖、积极参与集采降价等多维度举措，系统推进优质药品的可及性工作，为健康中国战略的实施和国家分级诊疗制度的落地提供了有力支撑，体现了国有医药企业服务国家医改大局的责任担当和专业实力。

报告期内，公司共有 22 个新产品成功取得市场准入，包括 20 款制剂和 2 款保健品，覆盖心脑血管、消化系统、抗感染、解热镇痛抗炎等 11 个治疗领域，销售网络覆盖全国。

药品挂网

报告期内，公司顺利完成包括缬沙坦氨氯地平片、恩格列净片、乳果糖口服溶液等在内的 33 个高品质创新药与仿制药的省级医药采购平台挂网申报工作，涉及 58 个药品品规。公司累计新增挂网记录 535 条，实现全国 31 个省、自治区、直辖市全覆盖，进一步丰富了基层及区域医疗机构的临床用药选择。

药品集采

公司秉持积极审慎、科学务实的集采策略，对符合申报条件的产品实现 100% 全覆盖参与，中标率稳居行业前列。涉及产品覆盖多个重大疾病治疗领域，涵盖众多临床需求迫切、用药人群广泛、质量安全要求严格的重点品种，形成了较为完善的产品覆盖体系。同时，公司积极响应国家号召，在参与药品集采的过程中进一步降低重点产品的价格，切实减轻患者经济负担。

截至报告期末，公司已连续完成八轮集采任务，累计中标 22 个核心品种、28 个规格，共有 136 个药品纳入国家医保目录，其中甲类药品 61 个、乙类药品 75 个，覆盖抗感染、心脑血管、消化系统、神经系统及维生素与矿物质补充剂等多个治疗领域。此外，公司依托第十一批国家集采，积极推动地氯雷他定口服溶液、腺苷钴胺胶囊等优质仿制药进入各级公立医疗机构，进一步提升了基层用药可及性。

产品名称	产品说明	定价情况
碳酸司维拉姆片	治疗慢性肾脏病人的高磷血症。	集采后降幅为 88%。
氨茶碱注射液	适用于支气管哮喘、慢性喘息性支气管炎、慢性阻塞性肺病等缓解喘息症状。	集采后 10ml: 0.25g 降幅为 98%； 2ml: 0.25g 降幅为 90%。
盐酸纳洛酮注射液	阿片类受体拮抗药：（1）用于阿片类药物复合麻醉术后，拮抗该类物质所致呼吸抑制，促使病人苏醒。（2）用于阿片类药物过量，完全或部分逆转阿片类药物引起的呼吸抑制。（3）用于解救急性乙醇中毒。（4）用于急性阿片类药物过量的诊断。	集采后 1ml: 0.4mg、1ml: 1mg 降幅均为 82%。

新华制药部分产品国内定价示例

海外市场

公司坚持“一体两翼，双轮驱动”的国际化发展路径，以建设国际化的新华为使命，统筹利用国内外市场与资源，实现 CDMO 业务及自有制剂海外市场推广的跨越式发展，持续提升优质药品在新兴市场的可及性。

在进入方式上，公司采取“贸易合作 + 本地化分销”相结合的策略，在非洲、东南亚等市场与当地优质经销商建立独家代理关系，依托其覆盖药店、基层医疗机构等终端的销售网络，实现产品的有效市场覆盖。

报告期内，公司重点围绕“一带一路”沿线及其他新兴市场开展布局，以解热镇痛类制剂、肾科用药、抗生素注射剂、阿片受体拮抗剂等核心产品为依托，积极开拓菲律宾、新西兰、匈牙利、中南美洲及中东等目标市场。



聚焦核心战略产品

推动已获批准文号的核心产品（包括布洛芬片、碳酸司维拉姆片、阿托伐他汀钙片等）的市场渗透；
针对美国市场拓展 OTC 产品线；
打造软胶囊产品集群（包括布洛芬软胶囊、EPA 软胶囊等）；
持续拓展注射剂类产品组合。



泡腾片生产专区建设

建立专业化的泡腾片生产专区，目标成为泡腾片领域的市场领导者。



保健品 CMO 业务开拓

积极开拓保健品合同生产业务；持续挖掘市场机会，目标实现业务突破，形成新的增长点。

新兴市场扩张策略

在拓展海外市场过程中，公司充分考量当地经济发展水平与市场实际，采取合理的定价策略，缓解当地患者的用药负担。

产品类型	公平定价策略
解热镇痛类委托产品（布洛芬片，布洛芬胶囊）	为提升国外客户的产品可负担性，降价幅度在 1.5-2%

新华制药部分产品海外定价示例

数字化建设

公司持续推进“四驱联动”战略，实现了从传统制造模式向现代智能制造的全面转变。

通过持续开展智能制造建设，公司已在制剂生产全流程及主要原料药关键工序中实现了连续化与自动化作业，大幅提升了生产效率与产品稳定性。同时，公司在设备运行、动力供应、能源供应等多个环节已实现远程智能化控制，在保障运行可靠的基础上有效降低了资源消耗，全面增强了生产管理的协同性。

报告期内，公司“高端制剂智能工厂”先后被评为“淄博市基础级智能工厂”及“山东省先进级智能工厂”，展现了行业领先的数字化、智能化实践水平。



03

品质坚守 责任筑牢产品价值

- 产品安全与质量 45
- 打造可持续供应链 55
- 提供优质服务 59



产品安全与质量

新华制药恪守“产品质量关系企业生命，药品质量关系人的生命”的质量理念，将合法合规运营置于首位，严格遵守中国、美国、欧盟及世界卫生组织（WHO）等市场与机构的法规及标准要求。公司构建并持续完善一套科学、现代、专业且体系化的全面质量管理体系，将风险管理理念系统融入药品研发、生产及流通的全过程。通过常态化开展年度质量管理体系与药品生产质量管理规范（GMP）自检，确保持续符合内外部要求，保障管理体系稳健、高效运行。

治理

公司将药品质量视为核心，构建了贯穿医药全产业链的“责任+质量管理模式”。该模式以覆盖研发、生产、流通的全生命周期管理为基础，由专职的质量管理部门（涵盖质量保证、质量检验及药物警戒等职能）对原料药、制剂、食品添加剂、医药中间体等产品执行统一的质量管控。体系严格遵循国内外法规要求，深度融入所有关键业务活动，通过全流程监控确保持续合规与有效运行，切实保障用药安全。

为保障该管理模式的有效落实，公司建立了权责清晰的质量管理组织架构，配备专职的企业负责人、质量负责人及生产负责人，并下设质量总监、部门经理、质量工程师与车间质量员等岗位，明确各层级职责。该架构通过逐级落实与全过程监督，实现了对药品质量从研发到流通的全流程闭环管控。

报告期内

公司已通过 ISO9001 质量管理体系、FSSC22000 食品安全体系、安全生产标准化、知识产权管理体系、能源管理体系、测量管理体系、两化融合管理体系及环境管理体系共 8 项权威认证。

在此基础上，公司所有生产场地均持续符合药品生产质量管理规范（GMP）要求，并凭借卓越的质量管控水平持续获得国际严格监管机构的认可，其中 3 个场地累计 10 次通过美国 FDA 现场检查（均以零缺陷结果完成），2 个场地累计 6 次通过欧洲药品质量管理局（EDQM）检查，2 个场地累计 5 次通过英国药品和健康产品管理局（MHRA）审计，确保产品质量稳定满足全球最严格规范市场的要求。



ISO 9001 质量管理体系认证



ISO 10012 测量管理体系认证

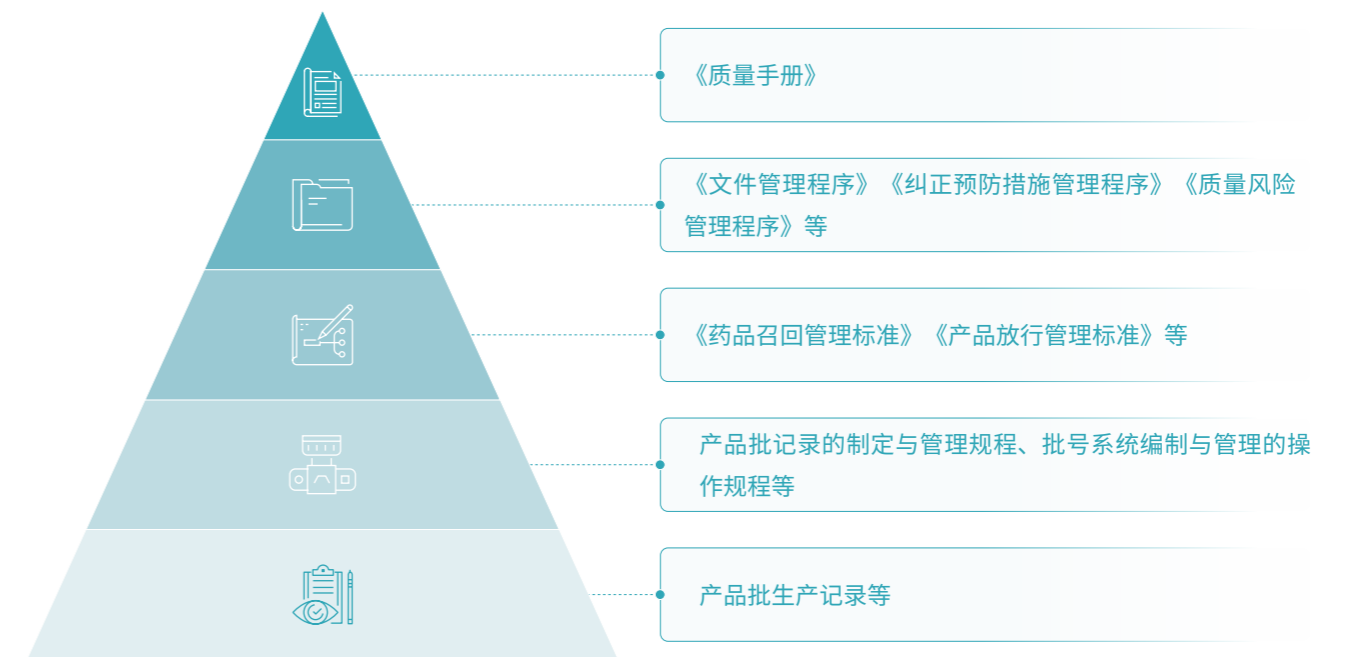


英国药品和健康产品管理局 (MHRA) 审计认证



美国 FDA 审计认证

公司严格遵循国内外药品监管法律法规，构建了覆盖产品全生命周期、贯穿各相关部门的国际化质量管理体系，并持续推进体系的优化与提升。通过建立完善的五级架构管理制度体系，公司实现各项生产经营活动有章可循、各环节管控到位，切实保障产品质量稳定可靠。



五级制度文件体系



○ 战略

公司定期系统梳理产品质量与安全可能面临的风险和机遇，分析其潜在影响，为针对性制定应对策略提供依据。

风险类型	风险 / 机遇描述	发生可能性	潜在财务影响	影响周期
业务外包风险	因委托外部实验室进行检验，面临合规性、检验结果不准确、检验方法不符合要求以及报告延迟等。	低	对年度利润目标产生负面影响。	短期
产品检验相关风险	因取样不合规、检验过程不符合要求、对异常结果和变更管理不合规、分析方法验证不充分以及数据完整性不足等。	低	对年度利润目标产生负面影响。	短期

新华制药产品质量与安全风险清单

机遇类型	机遇描述	发生可能性	潜在财务影响	影响周期
国际市场准入拓展	依托合规的质量管理体系及多项国际认证，进一步渗透全球高标准规范市场，扩大原料药及制剂产品出口份额，巩固全球市场竞争力。	制剂产品：高 原料药产品：低	对营业收入及海外业务利润率产生正向影响。	制剂产品：长期 原料药产品：短期
品牌价值强化	通过持续的质量安全合规实践及零重大质量事故、零产品召回记录，强化品牌形象，提升客户忠诚度及行业影响力。	制剂产品：高 原料药产品：低	品牌价值提升或可降低营销成本。	制剂产品：长期 原料药产品：短期

新华制药产品质量与安全机遇清单

○ 影响、风险和机遇管理

公司建立了系统性的风险管理框架，将质量风险管理理念与方法深度融入药品全生命周期管理。公司依据《质量风险管理程序》，要求所有质量风险评估均须最终关联至患者安全保护，且管理的严格程度与形式需与风险水平相匹配。该程序指导专业人员对风险的严重性、发生可能性及可探测性进行科学分析，据此划分风险等级，并实施风险识别、评价、控制、沟通与审核的全过程管理。

同时，公司通过《风险和机遇管理程序》明确了以风险规避、风险降低和风险接受为核心的应对策略，将风险管理 with 内部控制体系相结合，从而系统性增强企业抗风险能力，并为在质量管理体系中有效纳入、实施及评价相关措施提供操作性指引。



风险管理流程



公司通过以下七项举措，构建覆盖药品全生命周期的国际化质量管理体系，持续提升产品质量。

构建全面质量管理体系

公司参照中国、美国、欧盟及世界卫生组织等法规要求，建立了覆盖从新产品转移、注册核查、生产至销售全生命周期的质量管理体系，并由质量部门实施全程指导与监控。

完善质量管理体制

公司系统制定了包括《标准操作规程管理程序》《纠正预防措施管理程序》等在内的多项核心管理标准，以规范体系运行并推动其持续改进与螺旋上升。

推行国际化质量标准

公司积极推行并协调通过中国 GMP、美国 GMP、欧盟 GMP 及 ISO 9001 等国内外多重标准认证，以获取法规证书，加速质量管理国际化进程。

强化培训与人才培养

公司针对各岗位开展国内外法规、GMP 及内部程序的多样化培训，注重理论与实践结合，以确保员工掌握最新要求并牢固树立质量意识。

技术质量攻关与合作

公司通过与高校合作引进先进技术，开展技术质量攻关，并设立专项奖项激励创新，以应对市场需求并提升产品质量。

加强现场质量监管

公司通过质量保证 (QA) 部门加强现场监管，监控关键生产过程与中间产品质量，并制定整改预防措施以确保持续符合 GMP 规范。

数字化赋能质量管理

公司引进 LIMS、MES 等数字化系统，实现研发、生产、质量、物流的全生命周期管理，并通过色谱电子化等系统加强数据完整性管理。



全生命周期质量管理

公司建立并持续完善覆盖药品研发、采购、生产、检验及上市后监测的全生命周期质量管理机制，严格确保产品质量与安全。

体系覆盖与持续改进



公司严格遵循中华人民共和国药品管理法、GMP 及美国、欧盟、世界卫生组织等国内国际法规要求，建立了系统的国际化质量管理体系。该体系覆盖厂房设施、人员、设备、物料、生产与检验放行等全过程，并通过年度产品质量回顾、体系自检与持续改进机制，确保体系持续有效运行。

全过程控制与供应商管理



公司已通过中国 GMP、ISO 9001 及 ISO14001 等认证，生产现场符合多国 GMP 要求。公司设立独立质量管理部门，落实质量承包与考核制度，并建立涵盖供应商现场审计、质量协议、业绩评级的全链条管理体系，从源头保障物料质量，全面落实药品生产企业主体责任。

专家团队与专业培训



公司组建内部 SME (领域专家) 团队，系统开展全生命周期知识管理。通过制度化的培训体系与针对性培训计划，确保关键岗位知识得以沉淀、传递与复制，为质量管理的持续一致性提供人员能力保障。

纠正预防与质量文化建设



公司以 FDA “质量度量” 为参考，建立了纠正与预防措施 (CAPA) 系统，将其作为质量管理体系持续改进的核心驱动力。公司通过管理评审与客户满意度评估，持续推进质量文化建设，为国际化发展奠定基础。

质量检验与数据监控



公司配备国际先进的检测仪器与专业人员，依据中国、欧洲、美国药典建立严格的检验标准，对原辅料、包材、工艺用水及成品进行全过程质量控制。利用统计过程控制 (如 Minitab 软件) 对工艺与质量数据进行持续监控与趋势分析，产品质量持续稳定可靠。

全生命周期质量管理举措

监督与考核

公司建立了系统的质量目标管理与绩效考核体系，通过以下两项核心制度对质量管理全过程进行监督与评估：

全员质量目标管理承包制度

公司通过与各业务单位签订《质量目标管理承包责任书》，将整体质量目标逐级分解落实。各单位据此制定内部承包办法，并层层签订责任书至全体员工。公司依据定期考核评分结果兑现相应奖惩，确保质量目标全员承接、全面覆盖。

质量经济责任制考核制度

该制度采用“纵向逐级考核”与“横向专业考核”相结合的方式。纵向考核沿公司、车间 (部室)、班组至个人层级贯彻质量责任；横向则由质量管理部门依据专项管理办法进行专业技术质量考核。两项考核均覆盖全员，形成立体的质量责任评价与激励网络。

质量检验

质量检验是公司质量体系的关键组成部分。公司建立了完善的专业技术标准与管理标准，配备涵盖中国药典、欧洲药典、美国药典等多国标准的药典资源，明确规定了从制剂原辅料、包装材料、工艺用水到成品的取样检验、分析方法验证与转移、产品稳定性考察等全链条质量控制活动，覆盖药品生产及检验放行的全过程。

公司配备国际先进水平的检测仪器，检验人员配置充足并接受系统培训，确保质控能力满足要求。检验标准的建立严格遵循中国、欧洲及美国药典的要求。同时，公司应用色谱数据管理系统（CDS）、实验室信息管理系统（LIMS）等信息化工具高效管理检验数据，提升实验室整体效率与报告及时性，确保数据完整性。

此外，通过 Minitab 软件对物料、中间产品及成品的质量数据进行统计过程控制，持续监控工艺趋势与评价工艺能力，确保产品工艺与质量持续处于受控状态，保障产品的可靠性、安全性与有效性。

质量管理培训

为确保质量管理体系持续符合法规要求并高效运行，公司开展法规识别与文件优化工作，并组织针对性的全员培训。公司密切关注国内外监管动态，及时组织了涵盖《供应商质量审计的要求及案例和 CMO 委托生产质量事件的沟通策略》、美国 GMP 专家主讲的《药品质量问题与系统工程》及《FDA 警告信案例分析》、以及《PICS 和欧盟计算机化系统附录》解读等一系列专题培训，以提升团队的专业合规与实践应对能力。



现场巡检制度经验分享和偏差管理培训

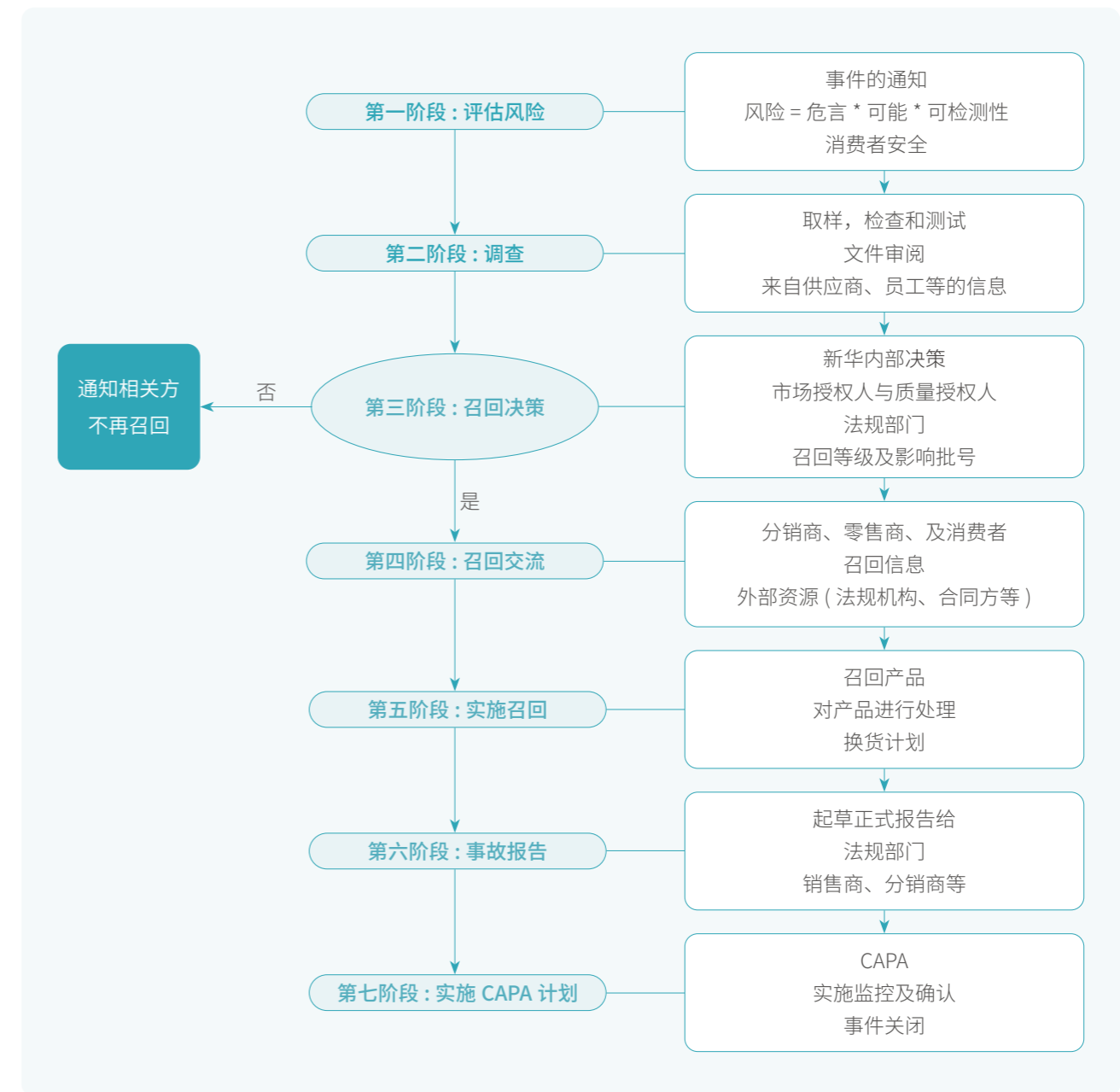
同时，基于体系持续改进的需要，公司对《不合格品管理程序》《质量风险管理程序》《数据可靠性管理标准》《制剂产品技术转移管理标准》等核心管理文件进行了修订，并组织了专项培训以确保其有效落实。公司通过年度培训计划及专项能力建设系统提升员工质量意识与技能。

产品召回管理

公司制定并严格执行《制剂药品召回管理标准》，明确规定制剂药品因质量问题或其他安全隐患需开展风险控制、隐患消除等相关活动的处理程序及管理要求，同时设置委托生产药品、受托生产药品的召回管理内容。

若发生已上市产品召回事件，由质量授权人牵头组织成立召回小组，对获知的可能危害消费者安全的不良信息开展风险评估，召集生产、检验及具备医学背景的专业人员开展药品安全隐患调查，依据调查与评估结果确定召回等级、制定召回计划，并主动与监管机构保持沟通，确保召回工作高效落地，后续及时编写召回报告，同时基于召回原因调查制定针对性纠正预防措施，防范同类问题重复发生。

为验证召回系统运行有效性，公司定期组织产品召回演练，演练场景涵盖非工作时间模拟，当销售模式或质量管理体系发生重大变化时，亦将同步启动召回演练工作。



产品召回流程

报告期内

公司回收产品的数量、回收产品的销售额、产品召回事件数、已售或已运送产品中因环境、安全与健康等问题而须回收的产品占比均为 **0**。

药物警戒

公司高度重视药品全生命周期的安全监测与风险管理，为系统评估药品上市后的安全性、有效性及质量可控性，并对潜在不良反应进行持续监测、识别、评估与控制，公司依据《中华人民共和国药品管理法》《山东省药品使用条例》等业务所在地法律法规，建立了完整的药物警戒体系。

该体系以《药物警戒体系及质量管理制度》为核心，配套制定了涵盖组织运作、目标管理、培训教育、内审管理、委托工作、记录与数据管理、纠正预防及文件管理等方面的系列制度，并明确了相应的标准操作规程。此外，公司通过制定《药品安全性医学咨询和投诉处理操作规程》《疑似药品不良反应信息的监测与报告操作规程》，进一步规范了不良反应信息反馈渠道与处理程序，致力于持续提升药品安全监管水平。

公司的药品不良反应监测数据主要来源于两个渠道：一是通过国家药品不良反应监测中心直报系统接收的官方反馈数据；二是公司通过自主收集获得的监测信息，包括来自药品经营企业、医疗机构及零售药店的报告，通过电话、投诉（含法律诉讼渠道）接收的信息，以及对相关学术文献的持续追踪。

报告期内

公司开展药物警戒专项培训共

5 项

药物警戒培训总时长

136 小时

共参与培训

516 人次



顺利通过药品监管部门 GVP 专项检查

2025 年 4 月，山东省药品不良反应监测中心组织检查组对公司进行了为期三天的《药物警戒质量管理规范》（GVP）专项现场检查。公司顺利通过审核。检查组在常规审查基础上，重点对信号监测与风险控制环节进行了细致核查。检查结论认为，本公司药物警戒体系总体满足国家对于药品上市许可持有人的相关要求，符合《药物警戒质量管理规范》及《药物警戒检查指导原则》的规定。



持续完善药物警戒管理体系与程序

报告期内，公司系统推进 GVP 体系提升工作，对内部管理程序进行了细化与优化。其中，对《药物警戒质量目标与控制指标管理制度》及《药品安全性文献检索操作规程》两项核心文件进行了修订，进一步增强了体系运行的规范性与有效性。

药物警戒相关亮点工作

指标与目标

公司设定了清晰、可衡量的质量绩效指标与目标，并通过常态化的监控、评估与持续改进机制，稳步推动目标达成，从而为产品质量的稳定与可靠提供坚实保障。

报告期内

公司开展质量培训

198 次

质量培训参与人数

11,704 人次



指标	2025 年目标	达成情况
市场监督抽查合格率	100%	已达成
内部质量抽查合格率	100%	已达成
产品质量稳定提高率	100%	已达成
用户质量投诉处理满意率	100%	已达成
重大质量事故	0 起	已达成



打造可持续供应链

新华制药通过严格的供应商准入机制、实施分级管理并开展定期审计，保障供应链的稳定与可持续运营。同时，公司将环境、社会及管治（ESG）要求纳入供应商管理流程，推动合作伙伴提升可持续发展能力。在此基础上，公司注重与供应商的双向沟通，积极回应其合理诉求，深化协同合作，共同构建互利共赢的供应链生态。

治理

公司严格遵守《中华人民共和国招标投标法》等法律法规，建立了全面的采购与供应商管理体系。公司通过《阳光采购管理办法》《招标采购管理标准》《非招标采购管理标准》等核心制度规范采购流程，并依托《物料分类及供应商管理标准》《制剂供应商管理标准》《物料供应商质量审计管理标准》等专项制度，强化供应商准入与持续质量监督。

为持续完善供应链管理，公司修订并实施了《潜在供应商管理标准》《供应商分级管理标准》等内部制度，配套执行《采购中心供应商管理制度和考核细则》《合同管理办法》《预付款项管理办法》等操作细则，形成了覆盖供应商选择、分类、评价、考核全流程的闭环管理体系，确保采购活动规范透明、供应商管理科学高效。

战略

公司深知，打造公平、透明、诚信的供应链，是保障业务连续性与实现可持续发展的关键。为此，我们基于对供应链的持续审视，定期识别并评估可能影响合作稳定、合规运营及效率的风险敞口，分析其潜在影响，从而为制定具有前瞻性的风险缓释与应对措施提供依据。

风险类型	风险 / 机遇描述	发生可能性	潜在财务影响	影响周期
供应商准入与合规风险	供应商在准入阶段未能满足公司在质量、环境（E）、社会（S）及治理（G）等方面的标准和要求，可能导致供应链源头出现不合规、不稳定或道德问题。	低	合规成本增加（如审计、整改费用）、采购成本上升。	短期
供应链廉洁与道德风险	供应商在商业往来中存在贪污、贿赂等不道德行为，可能使公司面临法律风险、监管处罚及声誉损害。	低	采购价格虚高，造成隐性成本损失。	短期
供应链依赖与中断风险	供应商过度集中、地域分布不合理或单点失效，可能导致原材料供应不稳定、价格波动或生产中断。	低	产生停工损失、订单违约赔偿。	短期

新华制药可持续供应链风险清单

影响、风险和机遇管理

公司将构建负责任、可持续的供应链作为重要管理课题，通过建立并执行严格的供应商准入、评价、审计与沟通机制，系统管理供应链质量、合规与 ESG 风险，致力于与合作伙伴共同提升可持续发展能力。

供应商准入

公司在供应链准入环节实施严格的风险管控。针对 A 类物料新生产商的变更，公司严格执行《物料分类及供应商管理标准》的供应商准入机制，内容涵盖供应商资质文件完整性、BSE/TSE 风险控制、生产工艺一致性、杂质谱变化、有机溶剂使用情况以及现有质量标准的适用性等关键要素。通过全面评估后，公司对符合条件的供应商开展现场审计，重点核查其质量管理体系、生产工艺控制与检验能力等核心环节，以确保新增供应商能够持续满足公司的质量要求。



供应商选择标准



供应商 ESG 管理及评价

公司依据《物料分类及供应商管理标准》及《制剂供应商管理标准》对供应商实施分类与动态管理。由 QA 部门组织，每年基于风险评估对供应商在质量重大缺陷、环境健康安全（EHS）、社会伦理道德及商业可持续性等方面进行年度评估。同时，公司依据供货质量、服务响应及价格等维度对供应商进行年度业绩评定，结果经质量主管部门审核，作为保留供应商资格的依据。

公司通过《供应商管理制度和考核细则》对供应商进行系统考核，并持续完善该机制，旨在筛选出实力强、技术先进的战略合作伙伴。对于持续不符合要求的供应商，公司会取消其合作资格。

此外，公司将环境要求纳入供应链管理，督促供应商优先使用环保产品。针对制剂用纸盒等特定品类的供应商，公司强制要求其提供 FSC（森林管理委员会）认证证书，未获此认证的供应商无法成为正式供应商。



供应商审计

公司依据 QA 制定的年度审计计划，定期对供应商开展现场审计、文件审计或线上审计，并通过问卷调查、签署质量协议等方式加强持续管理。对不符合要求的供应商，公司将要求其整改或视情况取消供货资格。在供应商选择中，公司在同等条件下优先考虑已取得环境管理体系认证、安全环保管理规范、社会责任履行良好的合作伙伴。

此外，公司制定并实施年度供应商走访考察计划，结合 QA 与制剂 QA 的质量审计安排，对供应商进行现场考察与质量管控。在走访过程中，公司向供应商传递自身的企业文化与安全理念，促进价值观融合，并在合同中对社会责任相关事项进行专项约定，以推动供应链的协同发展与责任担当。

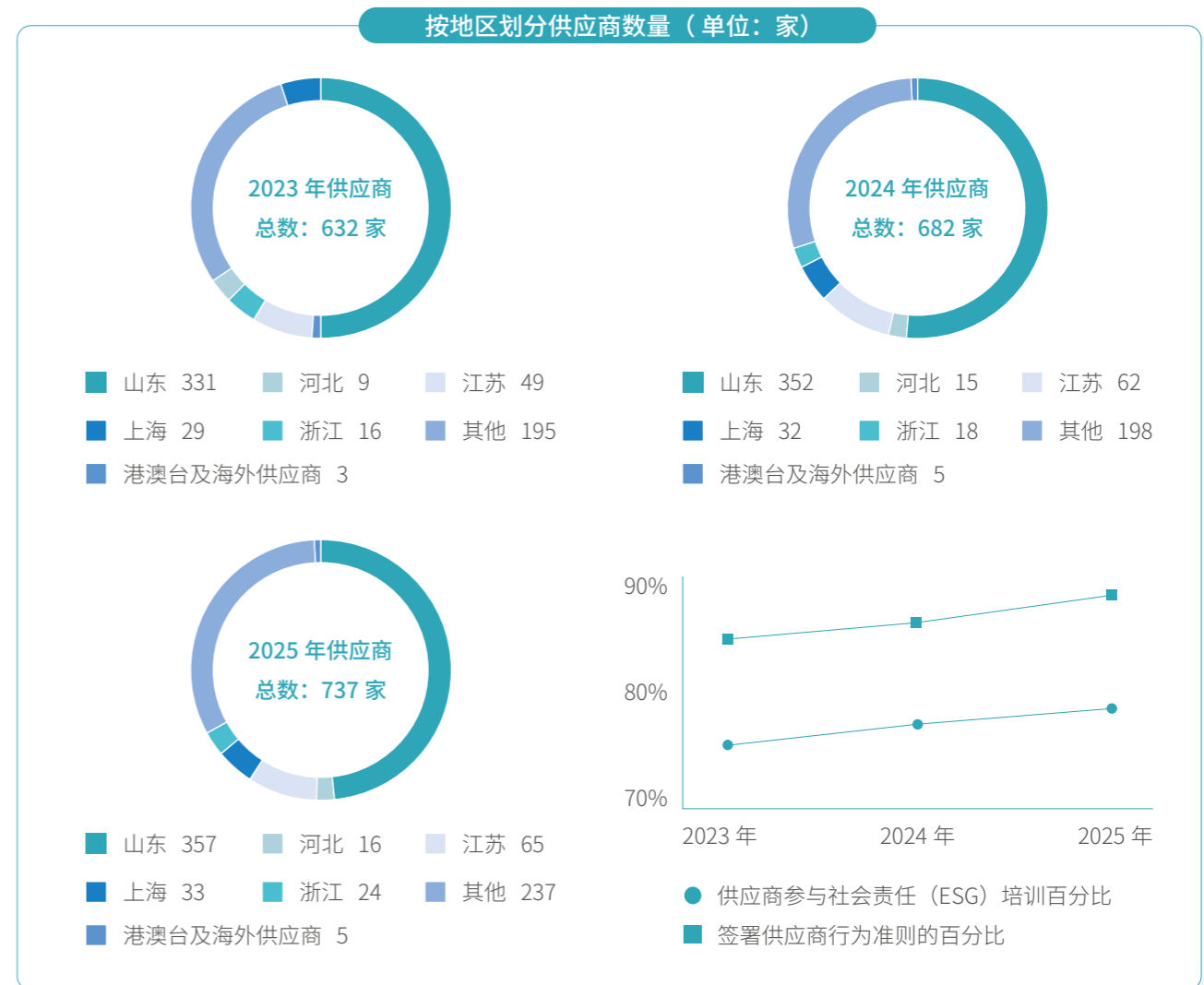
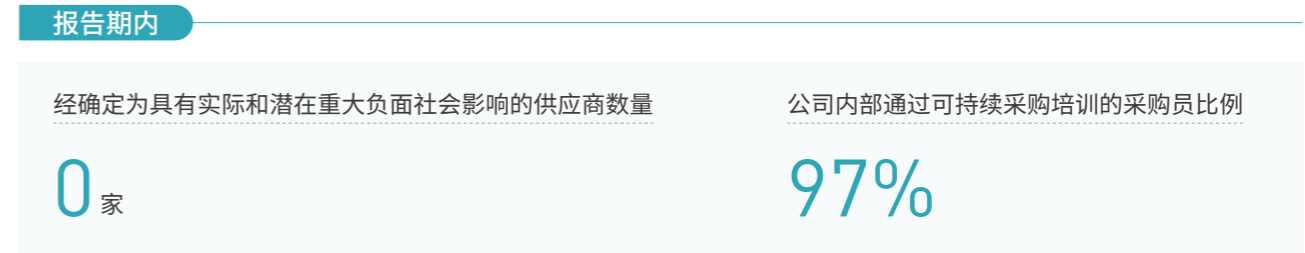


供应商沟通交流

致力于与供应商建立透明、互信的长期合作关系。公司通过现场审计、定期邮件往来、问卷调查及文件签署等多种形式，与供应商保持常态化沟通。为掌握供应商的运营表现并推动其持续改进，公司与供应商签订了《企业社会责任承诺书》《相关方 EHS 状况调查表》及《供应商现状调查表》。

指标与目标

报告期内，公司可持续供应链相关指标与目标达成情况如下：



指标	2025 年目标	达成情况
供应商参与社会责任（ESG）培训比例	供应商参与社会责任（ESG）培训比例 ≥ 77%	已达成
签署供应商行为准则比例	签署供应商行为准则比例 ≥ 88%	已达成

提供优质服务

新华制药始终秉持“以客户为中心”的服务理念，将提供专业、可靠的全周期服务视为履行企业社会责任的重要组成部分。公司遵循“主动服务、预防为主、持续改进”的原则，致力于在客户采购、使用及售后等各个环节确保服务品质的一致性、安全性与响应效率，以切实行动守护患者健康，创造可持续的客户价值。

治理

公司制定了包括《国际贸易部销售管理标准》《客户投诉管理办法》及《客户满意度调查制度》在内的系列内部规范，系统性地完善服务流程、管理客户反馈并监测满意度，以此推动客户服务质量的整体提升与管理水平的持续改进。公司建立了覆盖多层级、全流程的客户服务体系，旨在通过专业化分工与快速响应机制，为客户提供持续、可靠的服务支持。该体系具体包含以下三个层面：

管理层对接	技术支援	一线支持
针对战略合作伙伴，公司设立客户成功经理角色，通过定期高层会议与需求对齐机制，深化合作层次。	由专业技术工程师团队负责，为客户提供产品应用指导、生产工艺适配等深度技术支持，解决产品使用过程中的专业问题。	客户服务专员提供每周 7 天、每天 12 小时的在线咨询与订单跟进服务，确保及时响应客户基础问询与需求。



战略

公司深刻认识到，卓越的客户服务不仅是企业社会责任的直接体现，更是构建长期信任、实现可持续发展的关键基石。为此，公司采用全流程监控的方式，识别客户服务相关风险与机遇，并积极采取应对措施，确保客户服务体系的稳定性与可靠性。

风险类型	风险 / 机遇描述	发生可能性	潜在财务影响	影响周期
客户投诉与质量事故	因产品质量、运输、服务等问题引发客户投诉，若处理不当或问题扩大，可能导致客户流失、订单取消、产品召回、声誉受损，并面临监管处罚。	低	销售收入下降、产生赔偿与召回成本。	短期
客户满意度下降	未能有效了解并满足客户需求，或服务响应不及时、不专业，导致客户满意度降低、合作关系不稳定，影响长期订单与战略合作。	低	影响续约率与订单量，导致市场份额与利润下滑。	短期
营销与宣传违规	在市场推广和产品宣传中违反《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国药品管理法》等法规，出现夸大、虚假宣传或信息标识错误。	低	罚款、诉讼费用，严重可致产品下架、市场禁入。	短期

新华制药客户服务管理风险清单

机遇类型	机遇描述	发生可能性	潜在财务影响	影响周期
深化战略合作与客户忠诚	与全球重点客户建立并巩固长期、深度的战略合作伙伴关系，提升客户粘性与采购份额，实现共赢。	高	长期稳定的订单与收入来源。	长期

新华制药客户服务管理机遇清单

◎ 影响、风险和机遇管理

为确保客户价值实现与服务体系安全可控，公司采取了一系列覆盖服务全链条的管理举措，包括实施差异化的客户分类管理、持续优化多元沟通渠道、健全投诉响应与闭环处理机制、定期开展客户满意度调研，以及坚持诚信规范的负责任营销。这些举措旨在增强客户沟通的有效性、提升服务透明度与响应效率，从而保障服务质量、强化客户信任，并促进公司与客户关系的可持续、稳健发展。

◎ 客户分类管理

公司国际贸易部实施差异化的客户管理策略，通过综合评估客户的贡献价值、合作稳定性、全球市场影响力、资信状况及未来成长潜力等多重维度，将客户群体系统划分为高贡献客户、普通客户与卫星客户，以实现资源的优化配置与合作关系的精细化管理。

客户类别	客户特征描述	管理策略
高贡献客户 (约占客户总数 40%)	公司的核心利润来源，合作范围广泛，多集中于欧美地区。客户自身全球实力雄厚、资信记录优良且合作忠诚度高，业务涉及公司各主导产品及 CMO 项目。	优先保障，深化合作：优先维护市场份额，通过签订年度长单稳定合作；提供优惠、特殊规格及高品质产品等差异化服务，以提升客户忠诚度并扩大合作深度。
普通客户 (约占客户总数 40%)	主要分布于俄罗斯、巴西、印尼等国家，是公司后续发展的潜力客户群。销售较为稳定，但易受当地政策影响，资信存在一定不确定性，是各对标企业的主要竞争对象。	潜力挖掘，稳健经营：通过绑定产品链、优化服务等措施，促进客户升级；实施动态资信评估，并采用“30% 预付款 +70% 到港付”等风险控制条款保障交易安全。
卫星客户 (约占客户总数 20%)	业务市场的零散客户，其中包含部分失信或劣质客户。该类客户忠诚度低，对价格敏感，资信状况较差，通常作为市场的补充因子。	严控风险，择优转化：严格执行 100% 预付款或信用证付款条件以控制风险；从中筛选具备潜力的客户，推动其向普通客户转化，并逐步淘汰劣质客户。

◎ 客户沟通

公司通过多元化的沟通渠道体系与客户保持密切联系，确保信息传递高效、问题解决及时。公司的客户沟通主要围绕以下三个层面系统展开：



日常业务沟通

公司业务人员通过邮件、电话、即时通讯工具（QQ、微信）及视频会议等方式，进行日常信息传递、问题解答与反馈收集，以维持稳定的客户关系与响应速度。针对重要或复杂议题，公司则启动跨部门视频会议，集中资源高效推进项目进展。



专业展会与客户拜访

公司积极参与中国 CPHI、欧洲 CPHI 等全球性专业展会，并制定定期客户拜访计划，通过面对面的深度交流，巩固合作关系、展示专业实力并现场解决实际问题。



多元化宣传与数字化触达

公司综合利用企业信函、社交媒体（微博）、官方公众号等宣传平台，并借助电子商务渠道及大数据工具，主动推送产品信息、进行客户洞察与精准触达，从而缩短沟通路径，提升客户关系管理的整体效率与覆盖广度。

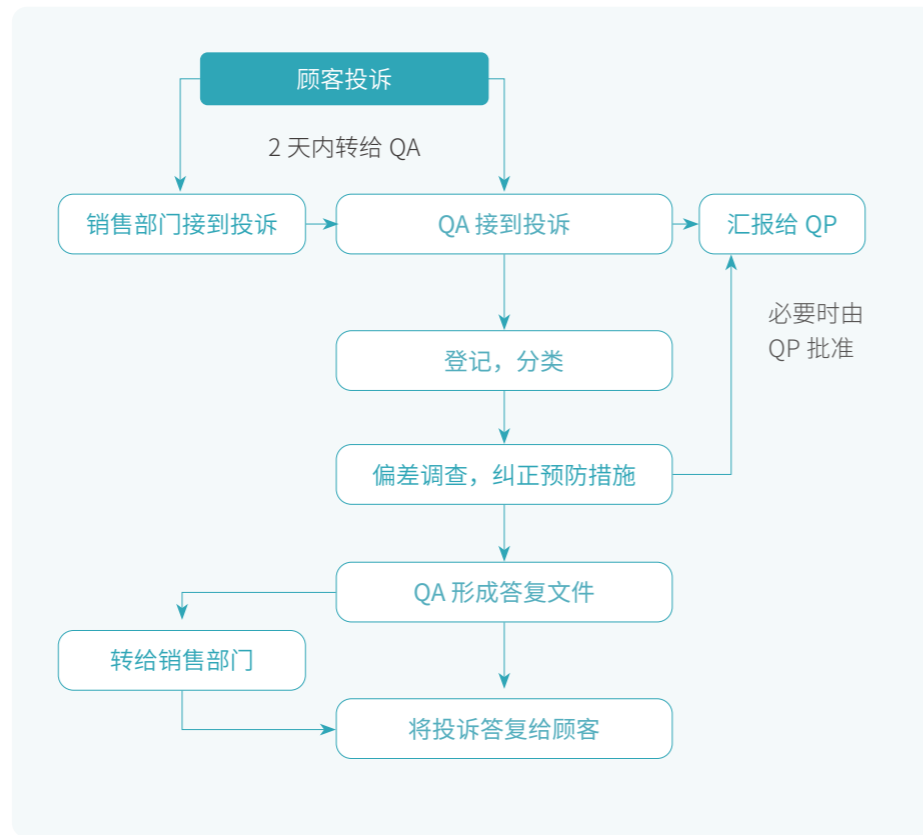


客户投诉处理

公司制定了《制剂顾客投诉及退回产品处理管理标准》，系统规范了针对制剂产品因质量或安全问题引发的客户投诉及退回产品的处理程序与管理要求。该标准明确了从投诉信息接收、传递，到依据其对患者健康的风险程度进行分类的完整流程。

当识别出潜在安全风险，公司将对相关批次进行风险评估，判断其是否受影响，并确定所需采取的行动。在必要情况下，公司将启动产品召回程序，及时通报相关药品监督管理部门，并按规定时限完成投诉调查报告。

公司每半年对相关情况进行全面复盘，回顾涵盖投诉的分类比例、根本原因与趋势分析，并对已实施纠正预防措施完成情况及其有效性进行评估。同时，统计重复投诉的发生情况、正在处理及已完结的投诉数量。通过回顾，公司及时发现需关注的重点问题、反复出现的风险点以及可能涉及产品召回的情形，并依据复盘结论采取相应改进措施。



产品召回流程

客户满意度

为评估与提升客户体验，公司依据《客户满意度调查制度》定期开展客户调研。2025 年，国内贸易部针对原料药客户完成了年度满意度调查，调查围绕产品指标、服务指标及企业形象三大维度展开，综合平均得分达 99.68 分（满分 100 分）。其中，89.2% 的问卷为满分，整体满意度处于高位。

《客户满意度调查报告》显示，客户对产品质量、服务响应及公司品牌均给予高度认可，公司也将依据报告中关于产品包装、交付时效等细节的反馈，持续优化服务，巩固合作伙伴关系。

案例

与印度 Marksans 公司建立十五年深度合作

印度 Marksans 公司作为当地重要的制药企业，自 2011 年起与新华制药建立布洛芬原料药采购合作关系，双方合作已持续十五年。在此长期合作中，新华制药凭借卓越且稳定的产品质量以及可靠的供应保障，赢得了客户的深度信任。2025 年，该合作关系迎来新的里程碑，Marksans 公司对新华布洛芬的年采购量大幅增长，这不仅体现了客户对公司产品的高度依赖，也彰显了其对新华制药供应链实力与履约能力的充分肯定。

案例

成为 HALEON 全球阿司匹林原料药核心供应商

全球领先的制药公司赫力昂（HALEON）自 2017 年起对我们的阿司匹林产品进行验证并确认为合格供应商，于 2018 年开始商业采购。合作初期采购量为每年几十吨，随后基于对公司产品品质与服务的持续认可，采购规模稳步增长。目前，新华制药已成为 HALEON 最大的阿司匹林原料药供应商之一。HALEON 对新华制药的产品质量与专业服务均给予高度评价，这一持续扩大的合作是公司国际化能力与客户信任的直接体现。

负责任营销

在产品推广与品牌建设中，综合利用电视媒体、专业报刊、户外广告及新媒体等多元渠道，全面传达产品在有效性、安全性、适用性、工艺与质量等方面的核心优势，以提升品牌知名度与企业影响力。

在所有市场活动中，公司始终坚持负责任营销原则，严格遵循《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国药品管理法》等国家法律法规，恪守高标准的商业行为准则，坚决杜绝任何夸大或虚假宣传。公司持续加强销售人员合规培训，并对所有对外宣传物料执行严格的审核与管理流程，确保信息真实、准确、规范。

案例

创新传播，精准触达

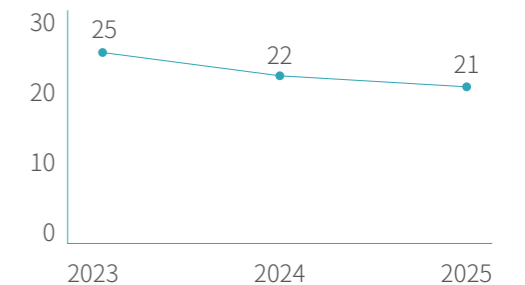
在品牌建设与市场推广中，新华制药顺应媒介发展趋势，针对不同产品特性与目标人群，实施精准化、多元化的传播策略，以创新方式强化品牌认知与影响力。旗下福雅安品牌通过新媒体健康科普与内容运营，累计实现曝光超 3,500 万次，有效强化了品牌认知并触达目标人群。同时，优迪加品牌通过参与运动赛事，触达超过 70 万运动圈层粉丝，并依托全域传播矩阵提升品牌曝光。这体现了公司在新的市场环境下，积极创新传播方式，有效连接目标客户，持续提升品牌价值。

指标与目标

报告期内，公司客户服务管理相关指标与目标达成情况如下：

公司发生违反相关产品和服务信息和标识事件	违反相关市场推广法规的事件	顾客投诉处理满意率
0 起	0 起	100%

产品投诉（单位：次）



指标	2025 年目标	达成情况
顾客投诉处理满意率	95% 以上	已达成

04

绿色共生

低碳践行与环境责任

- 应对气候变化与碳排放管理 67
- 环境合规管理 75
- 污染防治 77
- 资源利用与循环经济 79
- 生态系统保护 80

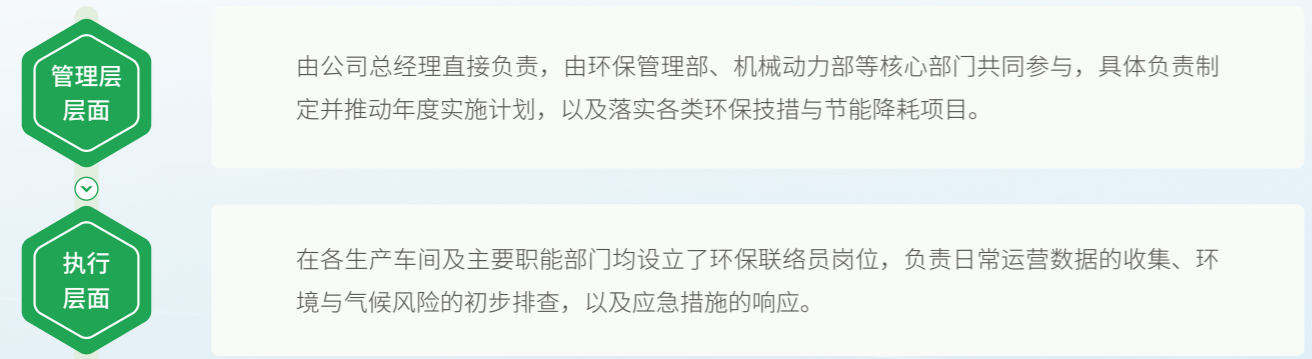


应对气候变化与碳排放管理

新华制药深刻认识到自身在应对全球气候变化中的责任与担当，积极响应并全面落实国家“碳达峰、碳中和”目标，推进节能减排与绿色低碳转型，将应对气候变化的理念融入公司战略与运营。为此，公司依据《中央企业碳达峰行动方案编制指南》的要求，制定并发布了《山东新华制药股份有限公司碳达峰行动方案》，方案明确了公司实现碳排放达峰的具体目标、时间路线图及实施路径，并将碳达峰的战略导向与具体要求全面纳入公司中长期发展战略规划。

治理

为推进“双碳”工作，公司建立了“双碳发展战略领导小组”，承接国家关于 2030 年前实现碳达峰、2060 年前实现碳中和的总体目标，并结合公司自身发展定位，研究制定本公司在低碳发展领域的指导思想、基本原则、战略定位、总体目标及分阶段目标等，科学研判公司面临的“双碳”战略形势，识别气候相关的风险与机遇，并探索公司实现碳达峰与碳中和目标的系统性解决方案。



新华制药应对气候变化治理架构

战略

公司系统性地从金融投资、原材料采购、生产工艺及市场运营等关键业务环节，识别并评估可能对公司产生实质影响的气候相关风险与机遇，并在此基础上制定针对性的管理策略与具体应对措施，每年更新《风险识别与评价管控台账》。为提升对极端气候事件的抵御能力，公司已建立了覆盖防洪防汛、极寒天气及重污染天气等多种情景的应急预案体系。

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇描述	发生可能性	潜在财务影响	影响周期
法规、标准风险	国家及地方层面为加强生态环境保护，持续修订并提高污染物排放标准。	中	对法律法规征求意见稿、草案等前瞻性文件的跟踪解读不足，未能为技术升级和流程改造预留足够的缓冲时间。重污染天气应急响应要求限产、减产，影响生产进度与订单交付。	中、长期
环境事故风险	发生泄漏跑损事故进而导致环境污染事故；污染物冲击污水处理系统或跑损至厂界外部，造成一般以上环保事故。	中	行政处罚、限产停产，造成环境污染，引发社会关注与舆论压力；生产中断，订单延误，经济损失显著；面临行政处罚、停产整治甚至刑事责任；公司声誉受损，影响客户关系与市场地位。	短、中期
气候变化风险	全球气候变暖导致极端天气事件（如短时强降雨、暴雪、冰冻）的频率和强度增加，超出厂区排水、保温及建筑结构原有的设计防护标准，直接威胁生产装置、仓库及公用设施的安全运行。	低	极端天气事件（如特大暴雨、暴雪、持续高温）的频率和强度增加，可能直接冲击公司生产设施、仓库及配套基础设施。造成非计划性停产，打乱生产秩序，导致订单交付延迟，产生违约赔偿。	长期
	为应对气候变化，国家“双碳”政策持续收紧，碳排放权交易成本上升，以及欧盟 CBAM 等跨境碳机制带来的潜在贸易壁垒，使得公司面临的合规成本与运营成本增加。	低	面临政策处罚或碳关税压力，如：欧盟的碳边境调节机制（CBAM）在 2025 年 10 月正式通过简化条例，2026 年 1 月 1 日起正式实施，需购买 CBAM 证书，初始覆盖水泥、钢铁、铝、化肥、电力、氢气。欧盟计划在 2030 年前评估将其扩大至有机化学品、聚合物等领域的可能性；中共中央办公厅 国务院办公厅 2025 年 8 月发布的《关于推进绿色低碳转型加强全国碳市场建设的意见》到 2027 年全国碳排放权交易市场基本覆盖工业领域主要排放行业；到 2030 年：基本建成制度完善、交易活跃、监管严明的全国碳市场。	短、中期
节能减排风险	核心生产设备与系统能效低下，未达到国家能效标杆水平或淘汰目录要求；能源管理体系不健全，缺乏精细化的数据监测与管控；节能技术应用与改造项目推进滞后。	低	设备能效等级落后，不能满足高效节能标准要求。	短、中期
声誉与融资机遇	利益相关方愈发重视企业的气候相关绩效。卓越的 ESG 表现和积极的气候信息披露，有助于提升公司声誉，吸引负责任投资者，并可能获得更优惠的绿色融资渠道。	中	降低融资成本，提升品牌价值与客户忠诚度，为长期发展营造有利的外部环境。	长期

新华制药 2025 年气候相关风险与机遇识别结果

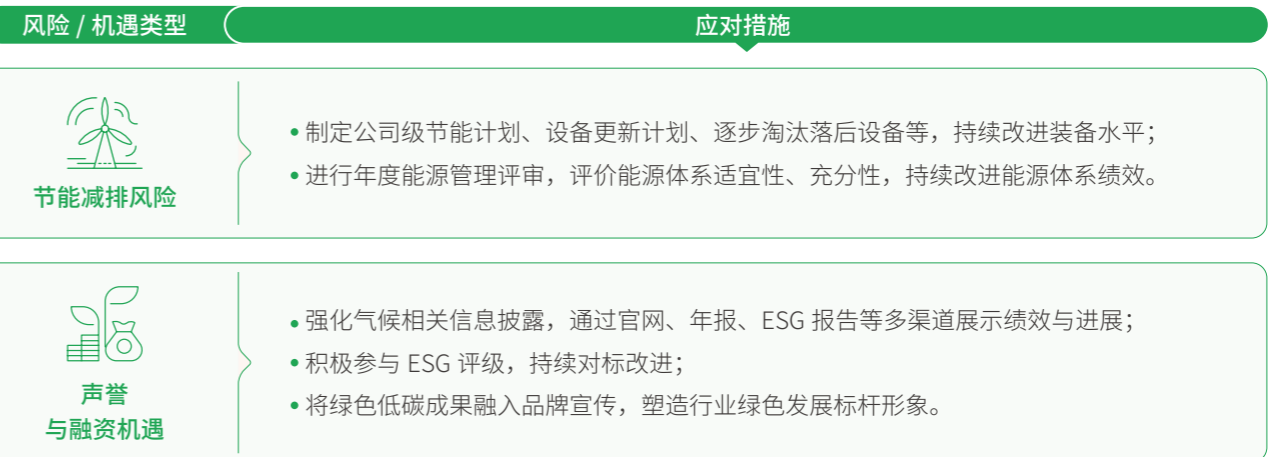
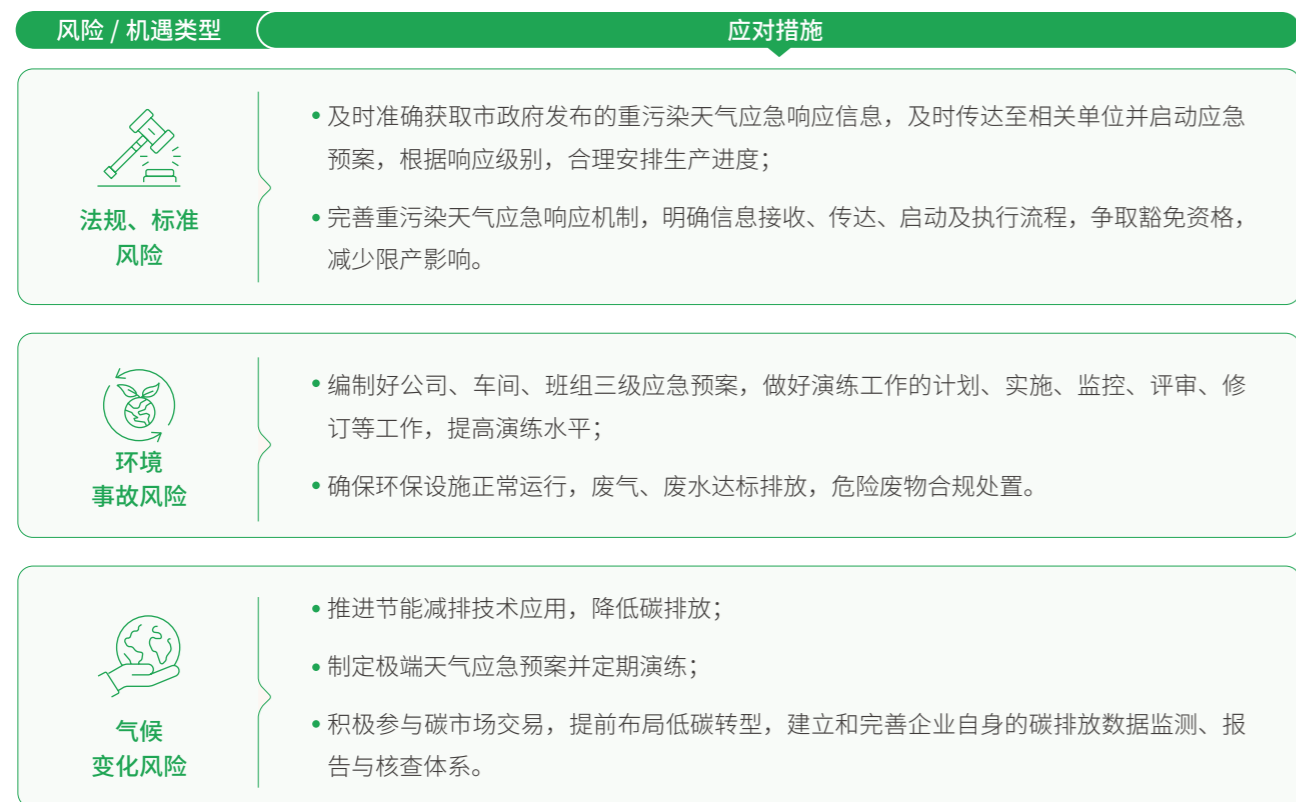
◎ 影响、风险和机遇管理

公司遵循识别、评估、应对与监控的闭环管理原则，确保战略与运营具备气候韧性。



新华制药影响、风险和机遇管理流程

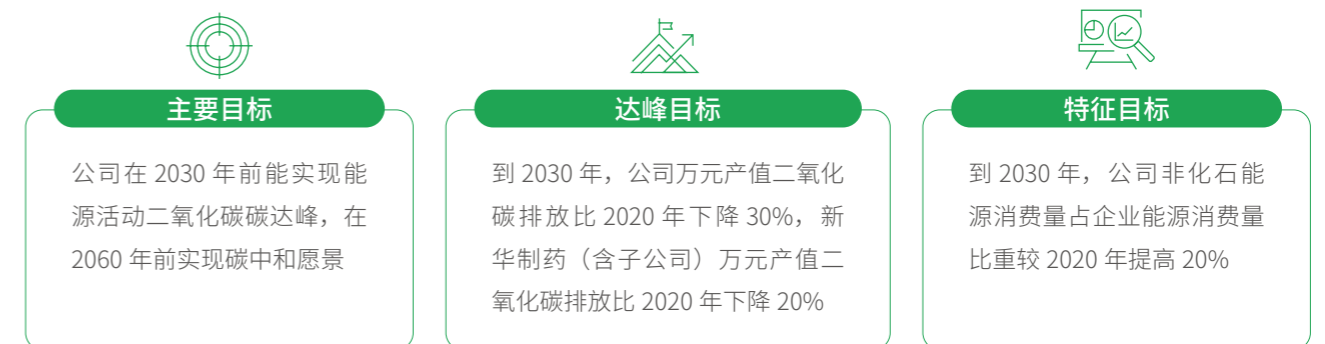
公司针对所识别的气候相关风险与机遇制定了相关应对措施。



新华制药 2025 年针对气候相关风险与机遇的应对措施

◎ 指标与目标

2025 年，公司针对温室气体排放设定了一系列的指标与目标，达成情况如下：



温室气体排放情况 ²	单位	2023 年	2024 年	2025 年
温室气体排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	18,956	22,056	325.25
温室气体排放量（范围二）	吨二氧化碳当量	241,687	285,577	282,108.58
温室气体排放量（范围三）	吨二氧化碳当量	/	/	627,210.05
温室气体排放总量（范围一 + 范围二 + 范围三）	吨二氧化碳当量	260,643	307,633	909,643.88

² (1) 核算边界为新华制药生产经营活动中产生的碳排放；(2) 范围一直接碳排放源包括汽油、柴油、天然气等化石燃料的燃烧，范围二能源间接碳排放源包括净购入使用的电力、热力；(3) 核算过程中电力排放因子选取《生态环境部、国家统计局关于发布 2021 年电力二氧化碳排放因子的公告》中省级电力平均二氧化碳排放因子山东省 0.6838 tCO₂/MWh；化石燃料燃烧排放，净购入的使用热力对应的排放量计算过程中排放因子选择《中国化工生产企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》中相关因子。）

温室气体管理

为确保排放数据的准确性、透明性与公信力，我们持续开展公司层面的碳排放核查工作。2025 年，公司通过与第三方专业机构合作，成功建设并投用碳排放数字化管理平台，通过利用这一自有的数字化管理平台生成各类报告，公司大幅提升了碳排放管理的效率与精准度，同时降低了整体管理成本。

碳盘查报告

从组织维度出发，支持不同管理层级的碳排放数据自动计算与多维度分析，并可自动生成符合第三方核查认证要求的组织碳盘查报告，从而显著减少了人工核算的工作量，降低了数据错误率，并节省了相关成本。

该平台具备
两大核心功能

碳足迹报告

为公司提供精确到具体产品的碳足迹报告，使公司能够清晰掌握自身产品从原材料到出厂（“摇篮到大门”）各生产环节的碳排放详情，以有效应对来自下游客户及市场的产品碳足迹披露要求。

新华制药碳排放数字化管理平台

清洁能源利用

公司持续推进效能提升与节能降耗，通过多层次的节能举措优化企业用能体系。公司将优化能源结构作为源头降碳的关键策略，积极拓展包括核电、光伏、风电及生物质能在内的各类绿色电力应用，旨在持续提高可再生能源在公司整体能源消费中的占比。在当前阶段，光伏发电是公司实际应用的主要清洁能源形式。

2025 年，公司位于不同地区的三处厂区通过自建光伏发电系统，于 2025 年 1 月至 12 月期间累计实现发电 213.43 万千瓦时。同时，公司通过市场化交易购入并消耗了 50 万千瓦时的绿色电力。



新华制药厂区立体库光伏系统



绿色电力证书交易凭证（部分示例）

环境合规管理

新华制药遵循“点源治理，科技治污”的理念，推动清洁生产、污染物减排、资源综合利用、循环经济与低碳发展，通过持续的技术研发及环保项目的有力实施，保障环保治理设施稳定高效运行，确保公司废水、废气合规排放，所有危险废物均依法进行规范化处置，全面履行环保主体责任。

◎ 环保管理架构

我们建立了覆盖全公司的三级环境保护管理体系，逐级压实环保责任，强化基础管理工作。公司层面设立环境保护委员会，并设置环保管理部作为专职主管部门，由分管环保的副总经理担任主要负责人，全面领导公司环保工作。各生产单位与职能部门分别设立环保分管领导和环保员，承担本单位环保体系的实际运行职责。此外，公司通过设立“成本节约奖”与“环保承包奖”，对在环保工作中做出突出贡献的团队和个人给予专项激励。



新华制药环境保护管理架构

◎ 环境管理体系

公司持续完善环境管理体系，共制定了《废水污染控制程序》《危险废物污染控制程序》及《清洁生产管理程序》等 18 项环境管理程序，并配套建立了包括《环境污染与污染事故管理标准》与《污染物在线监测管理标准》在内的 12 项管理标准，形成了覆盖全面、流程清晰的标准化管理体系。报告期内，公司严格遵守相关法律法规，未发生任何环境违法违规事件。

管理体系认证

公司已于 2025 年 11 月顺利通过了 ISO 14001 环境管理体系的年度监督审核（此为第八次复评后的首次监督审核）。目前，公司环境管理体系已覆盖本公司所有 4 个主要厂区及下属 38 个单位。



新华制药环境管理体系认证证书

公司持续强化供应链的绿色管理，将供应商的环境资质作为准入基本要求，包括是否完备环评手续、是否持有有效排污许可证，以及是否实现污染物合规达标排放等核心条件。同时，公司亦鼓励供应商提升环境绩效，将是否获得 ISO 14001 认证、是否开展碳足迹核算、以及是否获得政府环保表彰等因素纳入供应商评价的加分项。对于包装材料供应商，公司要求其提供诸如 FSC 森林认证等相应的环保资质证明，未能提供有效认证的供应商将无法成为正式合作方。

◎ 环境应急管理

为持续提升环境风险的预防与应对能力，公司持续完善旗下四个生产厂区《突发环境事件应急预案》，系统性强化环境安全治理，并在没有重大变更的前提下，每三年进行一次修订，包括完善应急预案的技术与管理内容，重新盘点并配置必要的应急物资与装备，更新应急响应人员组织架构，以确保预案能够有效覆盖潜在的多类环境风险及应急场景。同时，公司进一步优化了应急响应与处置流程，旨在提升突发事件应对的精准性与实效性。

◎ 环保培训

公司通过开展形式多样的培训与宣传活动，向员工普及绿色办公理念与低碳生产生活方式，旨在培养全员节约资源与保护环境的自觉意识。在培训内容上，公司不仅组织学习新《中华人民共和国环境保护法》等法律法规以规范环境管理行为，还结合日常、季度及专项检查，将环保要求融入运营管理的各个环节，确保相关措施得到有效落实。

在具体实践层面，公司积极推行绿色办公，通过健全节能环保政策、实施巡查制度、鼓励无纸化办公及打印纸回收利用等措施，减少资源消耗。同时，通过完善远程会议系统以减少差旅，提倡使用绿色交通工具出行，并在生产与办公区域严格执行节水节电管理，对节能行为予以奖励，将环保理念贯穿于日常运营的方方面面。

案例

政企共建宣传，提升环境管理能力

2025 年，公司围绕危险废物规范化处置、低碳转型发展等前沿议题，组织开展了多场专项培训，同时，积极与市生态环境局及其张店区分局等单位深化党建共建合作，通过“送法进企业”“一支部服务一企业”等形式，联合开展了一系列环保政策法规普及与宣传活动，将专业的法律指导与政策解读直接送达基层。这一系列举措强化了企业环境保护主体责任，助力构建了政企协同、共治共享的良好环境治理格局。



专项环保培训

2025 年

公司共开展

9 次环保培训



污染防治

公司针对废水、废气及固体废弃物的产生与排放，持续推动管理模式与技术创新。通过系统规划并落地执行各项环保项目，确保公司各下属单位切实履行其环保主体责任。公司致力于从源头削减污染物产生，并通过工程治理、推进绿色低碳转型与发展循环经济等综合路径，全面提升整体环保治理成效与绩效水平。

○ 废弃物管理

公司致力于强化对各类废弃物的全链条合规管理，通过明确各级管理责任制度，确保从废弃物产生直至最终处置或利用的整个流程均受到严格监督与控制。在具体实践中，相关生产单位积极通过工艺优化、母液回收与套用、反应溶剂的精馏提取以及废活性炭等废物的资源化利用等技术手段，实现了废弃物源头减量与资源化利用的突破。

有害废弃物管理

公司建立了符合国家标准、制度完备的危险废物管理计划。根据《国家危险废物名录》，公司对所有产生的危险废物进行了准确识别，并严格按照国家及地方规定进行分类、规范贮存和管理。从管理层面，公司制定了详细的危险废物污染控制程序及危险废物贮存、转移管理标准，明确了危废产生、转移、贮存各个环节的管理要求与责任主体，确保危险废物的全生命周期风险得到有效管控。

无害废弃物管理

公司建立了系统的工业固体废弃物管理体系，明确了从产废到综合利用的全过程监管要求，并通过与具备专业资质的回收利用厂家合作，在合同中明确约定污染防治责任，确保无害固体废物的合规处理。

新华制药废弃物管理体系

案例 优化生产工艺减少废液

104 车间对卡巴匹林钙生产工艺进行了优化，引入了低温物理结晶技术。此项技术的应用有效降低了废母液的比重，实现了从源头上减少该生产工序废母液的产生量。

案例 资源回收减少固体废物

公司通过技术改进，对已使用的活性炭进行回收与套用，同时优化了脱水工艺以降低其含水率，并以更高效的板框过滤设备替代原有的袋式过滤方式，实现了废活性炭产生量的显著减少。

案例 工艺改进降低危险废物

通过系统性工艺改进，公司在多个生产环节降低了原辅料及有机溶剂的使用量。同时，加强在成品工序中的溶媒回收再利用，从而有效减少了危险废物的整体产生量，体现了公司从源头预防污染的管理理念。

○ 废气治理

公司严格遵循《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规的要求，对生产过程中产生的废气实施“点源治理”策略，强化排放管理。我们委托具备资质的第三方机构，依据《排污许可证》的规定，对公司一分厂、二分厂等生产园区定期开展有组织与无组织废气排放检测。报告期内，所有监测数据均符合国家及地方排放标准，实现稳定达标排放。

○ 废水治理

公司充分发挥各园区集中处理的优势，整合并提升污水处理能力。生产过程中产生的废水在各车间完成预处理后排入生产废水收集池。由公司环保部门进行取样监测，确认水质达到内部管控指标后，统一输送至一分厂、二分厂的污水处理系统进行生化处理，最终排放至具备资质的第三方水质净化厂作深度处理。生活污水经化粪池暂存后，与软水制备废水、天然气锅炉排污水等其他废水经厂区污水处理站等设施处理，通过好氧生物处理工艺后排入污水管网，不产生无组织甲烷等温室气体。

公司在两个总排水口均安装了在线水质自动监测系统，并委托专业机构负责日常运营维护。监测数据实时传输至山东省环境自动监测监控系统，实现排放信息的公开透明与持续受控。

关键绩效

合规排放与监测

公司所有 4 个厂区均按期完成废气、废水及噪声的自行监测，所有数据均满足国家及地方标准。在运行的 13 套废水、废气在线自动监测设备运行正常，其监测数据日均值全部达标。



危险废物管理

危险废物合规处置率达到 100%。

污染物减排

与 2024 年度相比，2025 年公司废气中挥发性有机物 (VOCs)、氮氧化物、二氧化硫及颗粒物的排放总量均实现降低。同时，废水中化学需氧量 (COD) 与氨氮的排放总量也较上一年度有所下降。

资源利用与循环经济

新华制药致力于通过构建并运行符合国际标准的管理体系，提升能源与水资源的利用效率，减少运营过程中的资源消耗。

能源管理

公司严格遵循 ISO 50001-2018 能源管理体系标准，建立了能源管理组织架构，并全面推行节能目标责任制。公司将总体节能目标科学分解至主要生产单位，并与之签订责任书，明确关键指标、实施路径与考核要求。

为保障管理体系的规范运行，公司制定并执行了《能源运行控制程序》等配套制度，每月考核制度执行情况，并定期开展季度性专项检查，对发现问题进行通报、整改与考核。

截至报告期末

公司已顺利通过能源管理体系认证，并取得 **ISO 50001 认证证书**

水资源管理

公司将水资源管理纳入能源管理体系的统一框架，积极响应国家相关节水政策。公司任命副总经理担任水务经理，并明确了公司、部门与生产单位的三级水资源管理职责。在日常运营中，公司持续加强对各类耗水设施的维护管理，积极引入先进节水工艺，并投资建设水资源回收利用项目，旨在持续降低新鲜水消耗，提升水资源循环利用效率。

资源利用亮点案例

车间净化空调系统能量回收

对 202 车间 JK1-1、JK3-1 等十套净化空调机组实施热回收改造。通过增设热管装置，系统性回收了表冷器前热空气中的热量，用于后端空气调温；同时，将表冷后空气除湿过程中的富余冷量回收，用于对前端热空气进行预冷却，实现了机内能量的闭环高效利用。经测算，该项目全年可节约电力 17.8 万千瓦时，并减少调温蒸汽消耗约 970 吨。



空调系统能量回收改造

生产工艺水回用优化

204 车间对碳酸思维拉姆生产线的洗水流程进行改造。通过敷设专用管路，将成品离心后的二次洗水进行回收，并储存于 20 立方米不锈钢储罐中，作为一次洗涤的纯水补充。此举不仅直接减少了新鲜纯水消耗量 5,050 立方米 / 年，避免了污水排放 7,700 立方米 / 年，同时有效解决了该产品产能提升后纯水供应能力不足的瓶颈。



碳酸思维拉姆回收水罐

高效永磁电机技术应用

205 车间对 AT 甲化罐的搅拌驱动系统进行改造，以高效永磁电机直连搅拌器，取代原有结构。永磁电机恒扭矩、恒能效的特性完美匹配了该设备长时间轻载运行的特点，从根本上消除了齿轮传动损耗及传统电机轻载时的低效问题，实现节电率超过 30%。经测算，全年可节约电力 9.61 万千瓦时。



AT 甲化罐永磁电机改造

关键动力设备变频调速改造

对 105 车间的 2#MVR 压缩机加装高压变频器，赋予其根据实际负荷进行变频调速的能力。此举使压缩机能够精准响应母液处理量、浓度及杂质含量的波动，实时调整电机转速以确保其始终运行在最高效区间，避免了电能过度消耗，实现全年节电 46.9 万千瓦时，同时提升了生产过程的稳定性和能效匹配度。



压缩机高压变频器改造

生态系统保护

新华制药在新项目规划与建设阶段，高度重视对周边生态系统的保护与潜在影响。2025 年，公司“高端特色原料药技术改造项目”选址位于张店东部化工区内。依据最新的“张店区三区三线划定成果”，该项目用地范围未涉及生态保护红线区域，亦未占用永久基本农田，其选址布局严格遵守了国家生态保护红线的管控要求。

同时，在项目前期决策过程中，公司将评估与规避对生物多样性的潜在影响作为关键考量因素。2025 年编制的《新华制药高端特色原料药技术改造项目环境影响报告书》，已将生物多样性保护作为核心评价内容之一，并对此进行了专项分析。

05

人才赋能 护航健康与成长

- 员工权益保障 83
- 人才吸引与留存 87
- 员工培训发展 90
- 职业健康与安全生产 91



员工权益保障

新华制药始终坚持以人为本，着力构建科学规范、系统完备的人力资源管理体系。公司在招聘与用工全流程中恪守法律法规，坚持平等公正，杜绝任何形式的歧视，将员工权益保障深度融入经营管理各环节，并积极营造多元、包容的职场环境，促进员工与企业的共同成长和价值共享。

为进一步保障劳动者权益，公司持续推进劳工道德管理体系，总经理对公司的劳工及道德承担最终责任，负责制定并落实相关方针，为体系有效运行提供资源支持，推动劳工道德绩效的持续提升。

○ 合规雇佣与平等用工

公司制定并执行《人才招聘管理制度》《社会责任管理手册》《劳工及道德管理规范》等内部制度，系统性规范雇佣与用工全过程。

我们坚持公平、公正、公开的招聘原则，结合公司发展战略进行人力资源的合理配置与持续开发。在招聘录用、用工管理、薪酬福利发放等各环节，公司明确禁止并坚决防范基于民族、种族、性别、宗教信仰等任何形式的区别对待或歧视行为，确保每位员工在平等尊重的环境中获得发展与回报。

案例

公司举办博士沙龙活动，创新高端人才招聘模式

2025 年，新华制药面向博士层次人才创新推出“CLPC”博士沙龙见面会专项活动。该活动采用“参观体验 + 深度面试”双模式融合开展，通过企业及城市文化展示、一对一交流与沙龙式面试等形式，全面评估人才的专业能力与科研潜力，并重点围绕技术合作方向与个人发展规划进行深入探讨。此次活动突破了传统招聘单向筛选模式，着力营造开放、平等、双向选择的交流氛围，为公司高水平人才引进建立了新型对接机制。

○ 严禁雇佣童工与未成年工保护

公司严格遵守《未成年人保护法》《劳动法》等相关法律法规，坚决禁止招用未满十六周岁的童工。招聘过程中严格执行身份审核，从源头杜绝雇佣童工。对于年满十六周岁未满十八周岁的未成年工，公司全面贯彻《未成年工特殊保护规定》，在岗位安排、工作时间、健康保障等方面实施专项保护。

为系统落实相关责任，公司制定并执行《童工救助与未成年工保护规定》，明确误招童工时的补救机制与流程，并对未成年工实行持续、全面的特殊劳动保护，确保其合法权益得到充分保障。



登记与备案管理

人力资源部对已满 16 周岁未满 18 周岁的未成年工实行单独登记制度，并将其信息列入未成年工清单。新入职未成年工须向地方劳动部门办理登记备案。



健康检查机制

未成年工入厂时须安排上岗前健康检查，并在用工期间接受定期体检，相关记录由人力资源部统一归档。年满 18 周岁且距前次体检超过半年者，须再接受一次健康检查。



岗前培训与上岗许可

未成年工上岗前必须接受岗位作业常识与安全规范培训，并通过相应考核，合格后方可安排工作岗位。



工作岗位与劳动条件限制

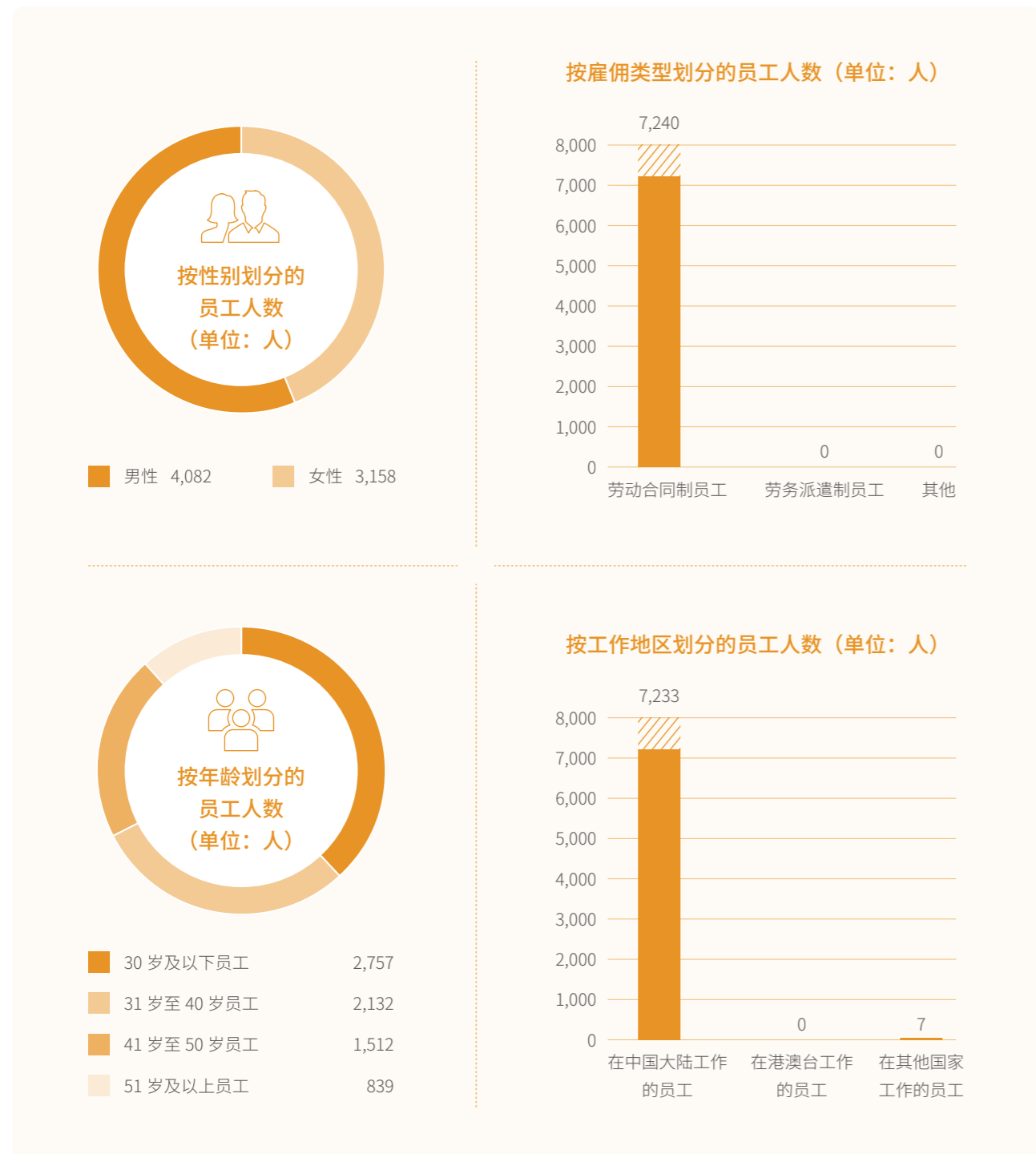
公司严格执行未成年工特殊保护规定，禁止安排其从事加班、夜班、重体力劳动，以及有毒、有害、危险或法律明令禁止的作业活动。

未成年工人保护机制



反对强迫劳动

公司制定并执行《劳工及道德管理规范》，明确禁止一切形式的强迫劳动。公司坚决抵制限制人身自由、体罚、胁迫、不当经济处罚等强迫劳动行为，亦严厉禁止扣押录用者证件、收取录用者财物或要求录用者提供担保。员工享有自愿加班与依法解除劳动合同的权利，公司保障其获取足额加班工资及合法离职工资结算，并按规定及时办理档案与社保转移手续，确保劳动关系全流程合法合规、公平自愿。



员工流失率		2025 年
员工总流失率		2.8%
按性别划分流失率	男	1.45%
	女	1.35%
按年龄划分流失率	30 岁及以下员工人数	2.03%
	31 岁至 40 岁员工人数	0.53%
	41 岁至 50 岁员工人数	0.24%
	51 岁及以上员工人数	0%
按工作地区划分流失率	在中国大陆工作的员工	2.8%
	在港澳台工作的员工	0%
	在其他国家工作的员工	0%

报告期内		
公司新聘请员工	公司共雇佣少数民族员工	员工社保缴纳覆盖率
293 人	185 人	100%
经确认的歧视事件	经确认的强迫劳动事件	经确认的童工事件
0 起	0 起	0 起

人才吸引与留存

公司系统搭建多元化人才培养平台，依托博士工作站深化高端人才孵化，拓展院校合作推动产学研融合，实施覆盖各层级的“四鹰计划”员工培养体系，持续赋能员工职业发展。通过构建具有市场竞争力的薪酬激励体系、完善民主参与机制与劳动争议调解网络，并结合常态化员工关怀举措，公司着力营造尊重、公平、包容的职场环境，切实增强员工归属感与发展信心，有效提升对优秀人才的吸引力与留存能力。

薪酬管理

公司秉持“公平、价值、合规”的原则，不断完善薪酬福利与激励体系。公司制定了《薪酬管理制度》《技能人员评聘管理办法》等内部制度，围绕“岗位、能力、绩效”三维度构建薪酬结构，针对高层管理者、中层管理者及一般员工分别设计差异化的薪酬组成与考核方式。

为建立健全长效激励体系，更好地凝聚与激励关键人才，公司持续推进股权激励计划。报告期内，公司顺利实施 2021 年度 A 股股票期权第二次集中行权，涵盖激励对象 190 人，其中高级管理层以下员工占比超过 95%，行权期权 736.89 万份，有效保障了核心团队的积极性和稳定性。

员工满意度调查

报告期内，公司组织开展 2025 年度员工满意度调查，旨在全面了解员工在报告期内的的工作体验与感受，为优化管理实践提供依据。调查覆盖公司及子公司全体员工，围绕企业文化、工作时间、工作环境、工作感受及薪酬福利等维度，共设置 23 项调查内容。调查采用在线问卷形式，员工通过手机扫描二维码。公司对调查结果严格保密，并将以此为基础持续完善管理机制，切实回应员工关切。

案例

召开第二十五届五次职代会，保障职工群众民主权力

2025 年，公司成功组织召开第二十五届工会会员代表、职工代表大会第五次会议。与会代表认真听取并审议了董事长贺同庆所作的题为《加快创新突破，提高发展质量，为建设一流制药企业而努力奋斗》的工作报告，审议了集体合同履行情况、招待费使用情况等重要报告，并表决通过工资集体协商协议、综合计算工时制等多项决议。大会有效落实了职工民主参与机制，为公司持续深化改革与创新突破奠定了坚实的民主决策基础。



公司召开第二十五届工会会员代表、职工代表大会第五次会议

民主管理

公司建立了以职工代表大会、职工代表组长会议为主要形式的多层次民主管理体系，依法保障员工结社自由，并通过工会就工资分配等事项开展集体协商，签订《集体合同》与《工资集体协商协议》，切实维护员工合法权益。

为持续提升员工参与积极性，公司制定了《关于广泛开展群众性合理化建议与“查保促”活动的通知》《操作能手竞赛管理办法》等制度，结合恳谈会、意见箱等沟通机制，鼓励员工主动建言献策，营造企业与员工共同发展的良好氛围。

报告期内

公司开展员工满意度调查

1 次

调查结果为

88.2 分

公司完成了对二十五届五次职代会提案建议征集与讨论整理，

最终形成生产经营提案 2 个

建议

41 个

职工生活提案

1 个

建议

10 个

劳动争议预防与调解

为构建和谐稳定的劳动关系，公司建立了劳动争议预防与调解工作机制。公司设立了劳动争议调解委员会，由工会、行政及职工代表共同组成，负责处理重大争议事项及基层未成功调解案件，并对调解协议的执行情况进行跟踪与督促。

在此基础上，公司依托各基层工会设立二级调解预防组织，负责调解本部门一般性争议，协助公司劳动争议调解组织开展工作，并就日常管理中易引发争议的情形向上级提出预警与改进建议。通过两级联动、分级负责的协同体系，公司形成了覆盖全面、响应及时、预防为主的劳动争议调解网络。

员工关怀

报告期内，公司组织开展了一系列活动，覆盖困难员工帮扶、女职工关怀与精神文明建设等方面，积极营造和谐温暖的组织氛围，有效提升了员工的归属感与凝聚力。

案例

开展“金秋助学”活动，助力新华学子圆梦大学

2025 年，公司开展“金秋助学”关怀活动，向 18 名符合条件的员工子女发放助学金共计 8.36 万元。该举措不仅为困难员工家庭提供了切实的经济支持，也体现了公司对员工家庭福祉与子女教育的高度重视。



“金秋助学”活动

案例

举办女职工普法宣传月活动，增强法律意识

2025 年，公司组织开展了“情系女职工，法在你身边——新华制药女职工普法宣传月”专项活动。本次活动以各分会为单位，组织女职工参与各级工会举办的线上普法讲座、普法知识答题。通过多样化的宣传教育方式，有效提升了女职工的法律素养与维权意识，体现了公司女职工权益保障的重视。



女职工普法宣传月活动

案例

举办职工书画作品征集活动，展现职工风采

2025 年，公司工会为庆祝中华全国总工会成立 100 周年，组织开展了职工优秀书画绘画作品征集活动。活动共收到职工创作的主题鲜明、形式多样的书画作品 62 幅，充分展现了职工的艺术修养与积极向上的精神面貌。此次活动不仅丰富了职工业余文化生活，也为职工提供了展示才华的平台，进一步增强了公司的文化凝聚力与职工归属感。



员工书画作品

案例

开展“求学圆梦行动”，助力职工自我提升

2025 年，公司持续推进“求学圆梦行动”职工学历提升支持计划，依托“齐鲁工惠”平台，经个人申报、系统初审及各级工会审核，共有 4 名一线职工通过审核，公司共发放学历提升补贴 4000 元。该举措体现了公司对员工成长与终身学习的重视，进一步营造了崇尚学习、积极进取的组织氛围。

报告期内

公司共计帮扶困难员工

318 人

为困难员工发放救助金

71.3 万元

发放节日福利物资，价值

442.93 万元

夏季送清凉活动投入资金

50.78 万元

下拨基层活动经费

52.48 万元



员工培训发展

公司坚持“以德选人、德才兼备、人尽其才”，构建了系统化的员工培训与发展体系，旨在通过持续的能力建设支持人才成长与组织发展。为规范培养流程、拓宽发展路径，公司制定了《高层次人才引进管理办法》《员工在职读研和在职申请硕士学位管理办法》及《大学生见习管理办法》等一系列制度，为各类人才提供清晰的成长路径。

员工培训

公司致力于构建与业务发展紧密衔接的员工培训体系，制定了《员工教育培训管理规定》，推动人才培养工作向定制化、精细化方向发展。报告期内，公司对《上岗合格证管理办法》进行了修订，进一步强化岗位胜任力管理，确保培训内容与业务需求紧密衔接，为企业可持续发展提供坚实的人才保障。

公司制定并执行《2025 年度员工培训计划》，于报告期内累计开展公司级培训项目 82 项，覆盖员工 5,300 人次，内容涵盖管理提升、安全生产、质量管控及设备运维等多个关键领域，有效支撑了各职能体系的专业能力建设。同时，通过打造“新华大讲堂”等常态化学习平台，公司进一步促进了知识共享与组织智慧的沉淀。

此外，公司持续完善“四鹰”人才培养体系，有序开展“雏鹰成长”新员工入职培训、“精鹰领航”新任中层干部赋能项目以及“飞鹰展翅”班组长及后备班组专项训练，为员工职业发展与公司人才梯队建设提供了系统性支持。

案例

开展电气专业复合培养，提升员工技能水平

2025 年，公司组织电气专业培训，采取“内部培训+外部培养+轮岗”相结合的模式，系统提升各单位电气人员的专业能力。期间，公司选派优秀学员参加淄博市职业技能大赛，荣获电工专业“金牌”。该培训不仅强化了岗位技能与实践经验，也展现了公司技术人才的专业实力。



优秀电气技术人才培训

案例

举办多专业技术比武活动，提升员工技能水平

2025 年，公司组织开展了覆盖十个专业的技能比武竞赛活动。本次竞赛在既有项目基础上新增计量专业，共计 479 名职工参与，历经基层培训、选拔、公司级理论与实操比武等多个环节。此次活动有效激发了员工钻研技术、提升专业能力的积极性。



多专业技术比武竞赛活动

案例

承办医药产业“金蓝领”培训项目，发挥链主企业带动作用

2025 年，公司承接淄博市唯一的医药产业“金蓝领”培训项目，依托自身行业优势资源，累计为行业培养 100 名医药类技师与高级技师。此举体现了公司履行链主企业责任的担当，有效助推区域医药产业高技能人才队伍的培育与壮大。



“金蓝领”试点培训班

案例

深化校企合作与订单培养，构建产学研协同育人机制

2025 年，公司积极推进校企合作，分别与山东药品食品职业学院开展订单式人才培养，与山东轻工职业学院共建教师实训基地，并承接高职院校教师企业实践国培项目，累计接待 12 所院校的 12 名教师参训。这些合作有力促进了产教融合与人才储备，为公司与院校共建可持续的人才生态奠定了坚实基础。



校企合作培训项目

员工晋升

公司建立了系统化的职业发展与晋升体系，为员工提供专业序列与管理序列并行的成长选择，确保不同特质与志向的员工都能获得匹配的发展空间。在内部流动机制上，公司定期开放内部竞聘与转岗机会，支持员工根据自身规划与能力申请岗位调整，并通过配套培训协助其顺利过渡，实现人岗动态优化。

针对新员工成长，公司推行“师徒制”培养模式，由经验丰富的骨干员工进行一对一指导，通过实操带教、案例研讨与项目实践等方式，加速新员工技能提升与文化融入。该机制不仅有效缩短了岗位适应周期，也强化了知识传承与团队凝聚力，为人才梯队的持续建设提供了坚实支撑。整体上，公司通过多元发展路径与针对性培养措施，致力于实现员工成长与组织发展的双向促进。

报告期内

报告期内，公司在员工培训方面共投入

194 万元

共开展员工培训

3,376 次

员工培训覆盖率为

100%

员工培训总时长

190,412 小时

人均参与培训时长

26.3 小时

职业健康与安全生产

公司秉持“安全是员工幸福的保障，亦是企业绩效的基础”的管理理念，并全面贯彻“预防为主、防治结合”的职业卫生工作方针。公司依据“生命线工程”的严格标准，结合年度安全方针目标、职业卫生防治计划及安全目标管理办法，推动安全教育、风险隐患排查、技术措施落实、应急预案演练等各项具体工作的实施。

公司着力构建积极的安全文化氛围，并以合规运营、风险管控、基础管理及体系运行四大支柱为抓手，全面提升职业健康与安全管理水平。

职业健康与安全生产管理制度

公司全面遵守国家及地方相关法律法规，致力于为全体雇员提供符合标准、保障身心健康的工作环境及劳动条件。基于对法规的系统性识别，公司建立了涵盖职业健康与安全生产的综合管理体系，并配套制定了包括《职业健康监护管理标准》《建设项目职业病防护设施“三同时”管理标准》及《职业病危害控制管理标准》在内的十余项专项管理制度。

另外，为切实保障员工合法权益，公司将劳动安全保护要求明确写入员工劳动合同条款，并落实对女职工及未成年工的特殊保护政策。我们建立了完善的劳动安全卫生制度，对员工进行定期的安全卫生教育和操作规程培训，配备必需的安全防护设施与个人劳保用品，持续优化作业条件，以降低职业安全风险。对于从事接触职业病危害作业的员工，公司严格履行告知义务，明确说明其工作场所存在的职业病危害因素及其潜在后果，并提供有效的防护措施，同时依法组织员工在上岗前、在岗期间及离岗时进行职业健康检查。

新华制药职业健康与安全生产管理制度清单

《职业安全卫生管理组织机构、人员责任制管理程序》

《职业安全卫生法律、法规及其他要求获取确定评价管理程序》

《职业健康监护管理标准》

《职业安全卫生教育管理标准》

《职业病危害因素监测及评价标准》

《防护用品管理标准》

《建设项目职业病防护设施“三同时”管理标准》

《劳动防护用品选用及配备管理标准》

《职业卫生警示和告知管理标准》

《建设项目职业病防护设施三同时管理程序》

《职业病危害防护设施维护保养管理标准》

《工伤、职业病管理标准》

《事故管理标准》

《应急管理标准》

《职业病危害因素识别和申报管理标准》

◎ 职业健康管理目标

公司于 2025 年制定并下发《2025 年职业卫生防治计划及实施方案》，明确本年度职业健康管理目标。各项目标及最终完成情况如下：

目标指标	完成情况
尘毒检测（委外）合格率 > 97%	100%
职业病危害因素申报率 100%	100%
接触危害因素员工职业健康查体覆盖率 100%	100%
新入职员工职业卫生培训率 100%	100%
全年无重大职业病危害事故发生	已完成

2025 年公司亦制定了安全生产目标并成功达标



杜绝发生一般及以上的生产安全责任事故，具体包括死亡、一次重伤 3 人以上、一个季度内发生 2 次以上 1-2 人重伤的事故。

完成情况：未发生。



严防发生其他性质严重的生产安全责任事故，包括一次直接经济损失 50 万元以上、被省级及以上政府部门或官方媒体通报、罚款、曝光的事故。

完成情况：未发生。

◎ 体系优化与安全风险管理

公司通过专业培训推动安全标准化新内容与安全要素的深度融合，并将关键指标纳入对生产车间的考核体系。同时，通过动态化、主题化的班组检查完善基层安全管理，本年度对 40 个班组实施了动态检查优化。2025 年，公司顺利通过了强生等外部客户的 EHS 体系审计，推动了业务连续性管理程序的有效落地。

在风险治理方面，公司持续开展重大事故隐患与重大危险源排查与分析评估，并强化了对高危作业区域人员及周边施工的管控措施。通过统一作业许可管理与监护人培训考核标准，以及引入报警管理思维，提升了操作风险的控制能力。

2025 年，公司安全管理信息化建设取得重要进展，已建成并稳定运行覆盖“安全全要素、重大危险源与重点工艺、双预防、电子票证、可燃有毒气体报警、人员定位、承包商管理”等七大功能模块的综合信息化平台，并持续开展数据分析以支撑管理决策。

风险类型	风险描述	潜在财务影响	影响周期	措施和行动
法律法规要求	2025 年新实施《危险化学品从业单位安全标准化通用规范》《危险化学品重大危险源安全监控技术规范》《精细化工企业安全管理规范》等文件，若企业发生严重安全事故，将涉及整改、罚款	• 支付罚款，提高营业成本	短、长期	• 密切关注相关法律法规，明确相关要求，及时按法规要求开展法律法规符合性评价，营造全员参与的安全生产文化，防患于未然
安全事故	若发生严重安全事故，如火灾等，可能导致财产损失及人员伤亡，同时影响生产经营活动与公司声誉	• 资产提前减值 • 支出人员伤亡赔偿金，提高营业成本 • 订单减少导致营收降低	短、长期	• 制定并不断完善相关制度，组织开展隐患专项排查行动、安全教育培训和改造等，及时发现并清除安全隐患 • 开展应急救援技能训练，提高人员发现安全隐患，处理安全隐患的能力
职业病	部分工作场所存在影响员工身体健康的风险	• 支出人员伤亡赔偿金，提高营业成本	短、长期	• 定期开展各岗位工作场所职业病危害因素的识别、检测和评价 • 针对职业病危害因素定期开展员工健康查体

职业健康与安全管理实践

2025 年，公司持续完善员工职业健康与安全管理，组织员工参加安全生产培训、开展应急演练、优化升级防护设施、增加劳保用品供给并定期维护等。公司持续委托第三方对全公司 1,035 个职业病危害因素检测点进行了年度全面检测，本年度结果均符合标准要求；同时，公司对高毒物质进行了专项检测并出具控制效果评价报告。

安全生产培训

2025 年度，公司共组织安全生产相关培训 17 类，合计 47 期，累计培训达 49,268 人次。培训对象实现了对公司全体员工、新任中层干部、生产系统人员、青年员工、承包商负责人、特殊作业人员及施工队伍的全维度覆盖。

节后复工复产专题培训

公司于 2025 年 2 月 5 日至 8 日分层次组织开展了以“守护生命之基，护航发展之路”为主题的专题培训，通过事故案例警示等方式，围绕节后风险防控、岗位规程与应急处置等内容展开，累计举办 270 场次，参训达 6,500 人次，有效强化了全员安全意识。



节后复工复产专题培训

青年职工安全应急技能大赛

公司于 2025 年 6 月组织共 779 名青年职工参与学习安全应急知识材料与题库，并于 7 月 10-11 日及 17-18 日分批次组织了理论考试与实操考核。实操项目在原有心肺复苏、灭火器使用等五项基础上进行改进，增加了二氧化碳灭火器和除颤仪的使用考核，从而更全面地提升了青年员工的应急技能。



青年职工安全应急技能大赛（部分示例）

应急演练

公司依据法规要求制定了年度应急演练计划，明确了演练重点，并坚持开展非工作时间的应急演练，以提升全员参与率与演练实效。应急办公室组织专项检查并对发现问题实行闭环管理。2025 年度，公司共组织开展公司级演练 18 次，车间及班组级演练 832 次，全员平均参与率达到 96.5%。



新华制药 2025 年应急演练

安全检查

2025 年，公司各职能部门依据职责全年完成综合检查 4 次、专业检查 25 次，各级人员按时完成线上隐患排查。同时，结合要素检查与精准管控，试点对 LEL、可燃有毒气体检测等安全设施开展精准检查。

06

社会共担

聚力公益与行业共进

社会回馈与公益

99



社会回馈与公益

公司积极贯彻国家乡村振兴战略，并依托医药健康产业的专业优势，系统性地投身于公益慈善事业，致力于实现经济效益与社会价值的和谐统一。

◎ 乡村振兴

公司将 ESG 理念深度融入相关实践，确立了以“产业赋能、健康帮扶、教育支持、环境保护”为核心的行动方针，旨在全面助力乡村的经济、医疗、教育与生态发展。

多元化帮扶

产业与消费帮扶

公司通过消费帮扶形式支持西部地区特色产业发展。例如，连续多年采购重庆市石柱土家族自治县的茶叶，累计金额达 16 余万元，有效拓宽了当地农产品的销售渠道，增加了农户收入。



派驻干部与系统性帮扶

公司自 2015 年起累计选派多名干部担任驻村第一书记，实施系统性、可持续的帮扶工作。帮扶工作聚焦产业发展与民生改善，取得了显著成效。例如，刘健同志在任期内，通过设立专项基金引导约 4,000 万元资金投入，实施了肉食鸡养殖、泡菜出口等六个产业项目，年度带动村集体增收 60 万元、群众创收 1,050 万元，并新增就业 300 人；孙宁博同志则引入产业投资建设了价值 210 万元的太阳能发电项目，每年为帮扶村增加收益 20 余万元，并发展了秋葵种植等产业。



◎ 社会公益与志愿服务

公司始终秉持“保护健康、造福社会”的企业使命，积极回馈社会。公司建立了完善的志愿服务机制，鼓励员工投身公益。2025 年，各单位围绕生产经营与职工需求，累计开展了 20 余次志愿服务活动，涵盖无偿献血、应急救援、科普义诊等多个领域，参与服务超过 380 人次。公司内部已成立多支专业志愿服务队，如“汽车应急救援志愿服务队”和“工会爱心服务队”，为职工及社区提供便利。

公益实践

发挥专长的品牌公益项目

2025 年，公司联合相关部门走进革命老区，开展了“医路向党践初心，仁术为民守健康”捐赠暨义诊活动，向周村老区人民捐赠了 200 份医用物资，以实际行动支持老区卫生健康事业。



“医路向党践初心，仁术为民守健康”
捐赠暨义诊活动



“热血新华，守护健康”献血活动



2025 年度无偿献血公益爱心单位

无偿献血传统

无偿献血是公司长期坚持的一项重要公益行动，这一传统已持续多年。2025 年，公司组织的“热血新华，守护健康”献血活动吸引了 212 名员工参与，总献血量达 79,300 毫升，并获评淄博市 2025 年度无偿献血公益爱心单位。

“慈心一日捐”活动

公司积极弘扬“崇德向善、扶危济困”的传统美德，营造乐善好施、热心公益的文明风尚，在全公司范围内开展“慈心一日捐”活动，2025 年共收到捐款 22.55 万元。该活动自 2003 年以来，已累计向淄博市慈善总会捐款超 378 万元。



2025 年度“慈心一日捐”捐赠证书

◎ 学术助推医疗普惠

公司聚焦于提升药品的科学认知与精准应用，持续开展系统性公益科研、学术推广与医疗知识普及工作。公司于报告期内累计举办各类学术推广活动逾 280 场次，包括科室会、终端推广会、客户研讨会及零售店员培训等，构建了覆盖多层次医疗终端的完整学术触达网络。

2025 年，围绕以预防血栓等适应症为核心的小剂量阿司匹林产品（介宁），公司举办了超过 100 场专题学术会议，为医疗机构及患者提供了更优的临床治疗选择和科学依据。同时，为支持新产品顺利进入临床并指导合理用药，公司针对新上市品种，组织了 30 余场专项学术会议。

关键绩效指标

治理绩效	单位	2023 年	2024 年	2025 年
反贪腐				
员工接受反贪腐培训人数	人	1,124	1,208	1,208
董事接受反贪腐培训人数	人	4	4	4
管理层接受反贪腐培训人数	人	8	8	6
反贪腐举报事件数	个	0	0	0
已审结的贪腐诉讼案件数量	个	0	0	0
数据安全与客户隐私				
经确认的数据安全事故次数	例	0	0	0
数据安全事件涉及的具体金额	万元	0	0	0
数据安全与客户隐私保护培训次数	次	3	1	1
相关应急演练次数	次	1	1	1
经确认的客户隐私泄露事故次数	例	0	0	0
客户隐私泄露事件涉及的具体金额	万元	0	0	0

产品绩效	单位	2023 年	2024 年	2025 年
科技研发				
研发投入	万元	40,587	39,682	37,973
研发人员数量	人	849	828	844
专利申请				
专利申请数量	项	98	110	75
专利授权数量	项	55	57	48

产品绩效	单位	2023 年	2024 年	2025 年	
客户关系管理					
客户反馈响应率	%	100	100	100	
产品投诉数量	件	25	22	23	
质量培训					
质量培训次数	次	60	34	74	
质量培训参与人次	人	955	1,197	2,672	
供应商管理					
供应商总数	家	632	682	737	
按地区划分 分供 应商 数量	山东	家	331	352	357
	河北	家	9	15	16
	江苏	家	49	62	65
	上海	家	29	32	33
	浙江	家	16	18	24
	港澳台及海外供应商	家	3	5	5
	其他	家	195	198	237
签署供应商行为准则的百分比	%	85	87	89	
开展 ESG 影响评估的供应商数量	家	216	233	244	
经确定为具有实际和潜在重大负面社会影响的供应商数量	家	0	0	0	
开展供应商社会责任（ESG）培训次数	次	1	1	1	
供应商参与社会责任（ESG）培训百分比	%	75	77	78	
公司内部通过可持续采购培训的采购员比例	%	96.0	96.5	97.0	

环境绩效	单位	2023 年	2024 年	2025 年
环保投入				
年度环保总投入	万元	11,900	13,400	8,890
年度环保节能技术改造投入	万元	4,428	1,100	706
年度环保培训次数	次	38	10	9
废弃物治理				
生活垃圾总量	吨	2,790	2,580	2,540
生活垃圾密度	吨 / 万元产值	0.006	0.005	0.004
一般（无害）固体废弃物总量	吨	55,802.17	58,022.64	62,557.06
一般（无害）固体废弃物密度	吨 / 万元产值	0.115	0.120	0.096
危险固体废弃物总量	吨	9,337.72	13,202.79	16,154.79
危险固体废弃物密度	吨 / 万元产值	0.019	0.027	0.025
废气治理				
废气排放总量	吨	28.19	26.84	15.81
颗粒物	吨	0.19	0.26	0.16
氮氧化物	吨	0.22	2.60	1.83
二氧化硫	吨	0.069	0.23	0.19
VOC 排放量	吨	27.71	23.74	13.63
废水治理				
废水排放总量	吨	1,970,132	2,147,375	2,022,243
化学需氧量（COD）	吨	484.71	388.76	308.66
氨氮	吨	25.31	21.12	13.89
温室气体排放				
范围一温室气体排放量	吨二氧化碳当量	18,956	22,056	325.25
范围二温室气体排放量	吨二氧化碳当量	241,687	285,577	282,108.58

环境绩效	单位	2023 年	2024 年	2025 年	
范围三温室气体排放量	吨二氧化碳当量	/	/	627,210.05	
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	260,643	307,633	909,643.88	
温室气体排放密度	吨二氧化碳当量 / 万元产值	0.536	0.638	1.398	
资源使用					
综合能源消耗量	吨标准煤	74,700.98	78,120.77	77,697.35	
综合能源消耗密度	吨标准煤 / 万元产值	0.154	0.162	0.119	
直接能源消耗量	总量	吨标准煤	6,879.73	6,788.28	5,806.32
	其中：汽油	吨	1.09	1.98	0.69
	其中：柴油	吨	59.58	56.21	53.17
直接能源消耗密度	其中：天然气	立方米	5,070,732	5,004,277	4,274,097
	总量	吨标准煤 / 万元产值	0.014	0.014	0.009
间接能源消耗量	总量	吨标准煤	67,821.24	71,332.49	71,891.03
	其中：蒸汽	万吨	45.23	45.20	45.54
	其中：电力	亿千瓦时	2.19	2.12	2.14
间接能源消耗密度	吨标准煤 / 万元产值	0.140	0.148	0.111	
清洁能源使用量	吨标准煤	/	/	5,946.85	
清洁能源使用占比	%	/	/	7.65	
总耗水量	万立方米	9,513.57	9,517.28	8,689.55	
循环水	万立方米	9153.14	9,228.23	8,437.27	
自来水	万立方米	360.43	286.90	252.28	
耗水密度	立方米 / 万元产值	7.42	5.95	3.88	
产成品所用包装材料	吨	10,178	11,380	9,579	

员工绩效		单位	2023 年	2024 年	2025 年
员工雇佣					
员工总人数		人	7,104	7,296	7,240
按性别划分员工人数	男	人	4,123	4,189	4,082
	女	人	2,981	3,107	3,158
按雇佣类型划分员工人数	劳动合同制	人	7,104	7,296	7,240
	劳务派遣制	人	0	0	0
按年龄划分员工人数	51 岁及以上员工人数	人	812	875	839
	41 岁至 50 岁员工人数	人	1,528	1,551	1,512
	31 岁至 40 岁员工人数	人	2,061	2,104	2,132
	30 岁及以下员工人数	人	2,703	2,766	2,757
按工作地区划分员工人数	在中国大陆工作的员工	人	7,096	7,290	7,233
	在港澳台工作的员工	人	0	0	0
	在其他国家工作的员工	人	8	6	7
按雇员类别划分员工人数	基层员工总数	人	6,936	7,124	7,071
	中级管理层员工总数	人	160	164	162
	中级管理层中女性员工人数	人	22	28	27
	高级管理层员工人数	人	8	8	7
	高级管理层中女性员工人数	人	0	0	0
少数民族员工		人	183	186	185
劳动合同签订比例		%	100	100	100
员工社保缴纳覆盖率		%	100	100	100
新员工人数		人	790	590	293

员工绩效		单位	2023 年	2024 年	2025 年
员工流失					
离职员工总数		人	259	224	203
员工总流失率		%	3.65	3.07	2.80
按性别划分流失率	男	%	1.60	1.55	1.45
	女	%	2.04	1.52	1.35
按年龄划分流失率	51 岁及以上	%	0.11	0.01	0.00
	41 至 50 岁	%	0.66	0.25	0.24
	31 至 40 岁	%	1.10	0.60	0.53
	30 岁及以下	%	1.77	2.21	2.03
按工作地区划分流失率	在中国大陆工作的员工	%	3.65	3.07	2.80
	在港澳台工作的员工	%	0	0	0
	在其他国家工作的员工	%	0	0	0
员工培训					
接受培训的员工总人数		人	7,104	7,296	7,240
接受培训的男性员工人数		人	4,123	4,189	4,082
接受培训的女性员工人数		人	2,981	3,107	3,158
接受培训的基层员工人数		人	6,936	7,124	7,071
接受培训的中级管理层员工人数		人	160	164	162
接受培训的高级管理层员工人数		人	8	8	7
员工接受培训的总时长		小时	181,862	189,696	190,412
员工培训平均时长		小时	26	26	26.3
男性员工接受培训的总小时数		小时	105,779	108,940	107,357

员工绩效		单位	2023 年	2024 年	2025 年
女性员工接受培训的总小时数	小时		76,083	80,756	83,055
基层员工接受培训的总小时数	小时		177,562	185,224	185,967
中级管理层员工接受培训的总小时数	小时		4,096	4,264	4,261
高级管理层员工接受培训的总小时数	小时		204	208	184
职业健康与安全					
员工健康与安全	因工伤损失的工作日	天	780	360	90
	因公死亡人数	人	0	0	0
	因公死亡比率	%	0	0	0
	职业病风险岗位涉及人数	人	2,983	2,951	3,060
	参加职业病体检的员工人数	人	2,983	2,951	3,060
	职业病发生率	%	0	0	0
	安全生产投入	万元	1,981	1,645	1,258
安全教育	职业健康、生产安全类培训总时长	小时	201	247	243
	安全演练次数	次	832	821	832
	安全演练涵盖员工比例	%	95.65	95.50	96.50

注 1: 科技研发、员工雇佣、员工流失和员工培训绩效数据统计口径为新华制药集团, 其余绩效数据统计口径为新华制药本部。

注 2: 离职员工总数包括主动离职, 以及因裁员、退休、死亡等原因与公司解除雇佣关系的员工。

指标索引表

香港联交所《环境、社会及管治报告指引》内容索引

范畴、层面及关键绩效指标	内容及指标	对应章节
A. 环境		
层面 A1	排放物	
一般披露	有关废气及温室气体排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的 (a) 政策; 及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例	污染防治
关键绩效指标 A1.1	排放物种类及相关排放数据。	污染防治
关键绩效指标 A1.2	温室气体总排放量及 (如适用) 密度。	污染防治
关键绩效指标 A1.3	所产生有害废弃物总量及 (如适用) 密度。	污染防治
关键绩效指标 A1.4	所产生无害废弃物总量及 (如适用) 密度。	污染防治
关键绩效指标 A1.5	描述减低排放量的措施及所得成果。	污染防治
关键绩效指标 A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法、减低产生量的措施及 Z 所得成果。	污染防治
层面 A2	资源使用	
一般披露	有效使用资源 (包括能源、水及其他原材料) 的政策。	资源利用与循环经济
关键绩效指标 A2.1	按类型划分的直接及/或间接能源总耗量及密度。	资源利用与循环经济
关键绩效指标 A2.2	总耗水量及密度。	资源利用与循环经济
关键绩效指标 A2.3	描述能源使用效益计划及所得成果。	资源利用与循环经济
关键绩效指标 A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题, 以及提升用水效益计划及所得成果。	资源利用与循环经济
关键绩效指标 A2.5	制成品所用包装材料的总量及 (如适用) 每生产单位占量。	资源利用与循环经济
层面 A3	环境及天然资源	
一般披露	减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策。	环境合规管理

范畴、层面及关键绩效指标	内容及指标	对应章节
关键绩效指标 A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动。	环境合规管理
层面 A4	气候变化	
一般披露	识别及应对已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事项的政策。	应对气候变化与碳排放管理
关键绩效指标 A4.1	描述已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事项及应对行动。	应对气候变化与碳排放管理
B. 社会		
层面 B1	雇佣	
一般披露	有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	员工权益保障
关键绩效指标 B1.1	按性别、雇佣类型、年龄组别及地区划分的雇员总数。	员工权益保障
关键绩效指标 B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比例。	员工权益保障
层面 B2	健康与安全	
一般披露	有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	职业健康与安全生产
关键绩效指标 B2.1	过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率。	职业健康与安全生产
关键绩效指标 B2.2	因工伤损失的工作日数。	职业健康与安全生产
关键绩效指标 B2.3	描述所采购的职业健康安全措施，以及相关执行及监察方法。	职业健康与安全生产
层面 B3	发展及培训	
一般披露	有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。	员工培训发展

范畴、层面及关键绩效指标	内容及指标	对应章节
关键绩效指标 B3.1	按性别及雇员类别（如高级管理、中级管理层等）划分的受训雇员百分比。	员工培训发展
关键绩效指标 B3.2	按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数。	员工培训发展
层面 B4	劳工准则	
一般披露	有关防止童工或强制劳工的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	员工权益保障
关键绩效指标 B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	员工权益保障
关键绩效指标 B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	员工权益保障
层面 B5	供应链管理	
一般披露	管理供应链的环境及社会风险政策。	打造可持续供应链
关键绩效指标 B5.1	按地区划分的供应商数目。	打造可持续供应链
关键绩效指标 B5.2	描述有关聘用供货商的惯例，向其执行有关惯例的供应商数目，以及有关惯例的执行及监察方法。	打造可持续供应链
关键绩效指标 B5.3	描述有关识别供货商每个环节的环境及社会风险的惯例，以及相关执行及监察方法。	打造可持续供应链
关键绩效指标 B5.4	描述在选择供货商时促使多用环保产品及服务的惯例，以及相关执行及监察方法。	打造可持续供应链
层面 B6	产品责任	
一般披露	有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及隐私事宜以及补救方法的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	产品安全与质量、提供优质服务
关键绩效指标 B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而回收的百分比。	产品安全与质量

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》内容索引

范畴、层面及关键绩效指标	内容及指标	对应章节
关键绩效指标 B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	提供优质服务
关键绩效指标 B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	产品研发与技术创新
关键绩效指标 B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序。	产品安全与质量
关键绩效指标 B6.5	描述消费者数据及隐私政策，以及相关执行及监察方法。	保障信息安全
层面 B7	反贪污	
一般披露	有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	商业道德与反腐败
关键绩效指标 B7.1	于报告期内对发行人或其他雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。	商业道德与反腐败
关键绩效指标 B7.2	描述防范措施有举报程序，以及相关执行及监察方法。	商业道德与反腐败
关键绩效指标 B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训。	商业道德与反腐败
层面 B8	社会投资	
一般披露	有关以小区参与来了解营运所在小区需要和确保其业务活动会考虑小区利益的政策。	社会回馈与公益
关键绩效指标 B8.1	专注贡献范畴(如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育)。	社会回馈与公益
关键绩效指标 B8.2	在专注范畴所运用的资源（如金钱或时间）。	社会回馈与公益

范畴	对应议题	对应条款	报告章节
环境	应对气候变化	第二十条、第二十八条	应对气候变化与碳排放管理
	污染物排放	第二十九条、第三十条	污染防治
	废弃物处理	第三十一条	污染防治
	生态系统和生物多样性保护	第三十二条	生态系统保护
	环境合规管理	第三十三条	环境合规管理
	能源利用	第三十四条、第三十五条	资源利用与循环经济
	水资源利用	第三十四条、第三十六条	资源利用与循环经济
	循环经济	第三十七条	资源利用与循环经济
	乡村振兴	第三十八条、第三十九条	社会回馈与公益
	社会贡献	第三十八条、第四十条	社会回馈与公益
社会	创新驱动	第四十一条、第四十二条	产品研发与技术创新、数字化建设
	科技伦理	第四十一条、第四十三条	不适用
	供应链安全	第四十五条	打造可持续供应链
	平等对待中小企业	第四十六条	商业道德与反腐败
	产品和服务安全与质量	第四十七条	产品安全与质量、提供优质服务、产品可及性
	数据安全与客户隐私保护	第四十八条	保障信息安全
	员工	第四十九条、第五十条	员工权益保障、人才吸引与留存、员工培训发展、职业健康与安全生产
	尽职调查	第五十二条	可持续发展治理
	利益相关方沟通	第五十三条	可持续发展治理
	反商业贿赂及反贪污	第五十四条、第五十五条	商业道德与反腐败
治理	反不正当竞争	第五十六条	商业道德与反腐败

读者意见反馈表



尊敬的读者：

您好！感谢您能抽出宝贵时间阅读本报告。为向您及其他利益相关方提供更完善、更专业、更有价值的 ESG 信息，提升我们的 ESG 报告质量，我们诚挚地邀请您协助完成反馈信息表中的相关问题，请您不吝赐教。

1. 您对本报告的总体印象是否满意

是 一般 否

2. 您认为本报告是否能反映新华制药对经济、社会、环境的重大影响？

是 一般 否

3. 您认为本报告识别出的利益相关方及其与新华制药关系的分析是否准确、全面？

是 一般 否

4. 您认为本报告提供的信息是否全面？

是 一般 否

5. 您认为本报告提供的信息是否具有可读性？

是 一般 否

6. 您认为本报告的整体设计是否满意？

是 一般 否

7. 您对《新华制药 2025 年环境、社会及管治报告》的其他意见与建议，欢迎提出。

您可以选择以下方式告知我们您的宝贵意见：

地址：山东新华制药股份有限公司 山东省淄博市高新区鲁泰大道 1 号

电话：86-533-2196024

传真：86-533-2287508

邮箱：xhzy@xhzy.com



山东新华制药股份有限公司

地址：山东省淄博市高新区鲁泰大道1号

公司网址：<http://www.xhzy.com>

客服电话：86-533-2196024

公司传真：86-533-2287508