



聯邦制藥國際控股有限公司

(於開曼群島註冊成立之有限公司)

(股份代號: 3933)



2025

環境、社會及管治報告

Environmental, Social and Governance Report

目錄

01 關於本報告

1.1 報告範圍	01
1.2 報告框架	01
1.3 匯報原則	01
1.4 信息及反饋	01

02 本年度回顧

2.1 董事會主席致辭	02
2.2 2025年度ESG績效及榮譽	03

03 走進聯邦

3.1 集團簡介	05
3.2 理念與願景	05

04 管治築基

責任體系構建

4.1 董事會聲明	06
4.2 企業管治	07
4.3 可持續發展管理	09
4.4 持份者溝通	10
4.5 重要性評估	12

05 守正篤行 合規護航發展

5.1 風險管理	16
5.2 內部控制	17
5.3 商業道德	18
5.4 信息安全與數據保護	22
5.5 知識產權管理	26
5.6 醫學倫理	26

06 氣候行動 邁向低碳未來

6.1 氣候管治	28
6.2 氣候策略	29
6.3 氣候風險管理	33
6.4 氣候指標及目標	38

07 環境管治 守護綠水青山

7.1 環境管理體系	42
7.2 能源及水資源管理	43
7.3 三廢管控	47
7.4 綠色運營	49
7.5 生物多樣性保護	51



08 創新驅動 呵護生命健康

8.1 研發與創新	54
8.2 提升藥品可及性	57
8.3 產品責任	64
8.4 負責任營銷	68
8.5 客戶服務	71
8.6 藥物警戒	72

09 源頭追溯 堅守責任擔當

9.1 供應商分佈	75
9.2 供應商准入	75
9.3 供應鏈動態管理	77
9.4 綠色供應鏈	82

10 以人為本 健康職場共築

10.1 人才團隊建設	86
10.2 人權保障與公平職場	89
10.3 員工溝通	91
10.4 職業健康與安全	93
10.5 員工發展與培訓	98
10.6 員工福利與關懷	104

11 公益為橋 社區發展共進

11.1 「反哺燕」公益	110
11.2 助力教育	112
11.3 愛心志願	112
11.4 寵物公益	114

附錄

關鍵績效指標	115
《環境、社會及管治報告》 內容索引	118
驗證聲明	121



01 關於本報告

聯邦制藥國際控股有限公司（「本公司」）（股份代號：3933.HK）發佈的環境、社會及管治（「ESG」）報告（「本報告」）闡述本公司及其附屬公司（統稱「聯邦制藥」或「本集團」或「我們」），於二零二五年一月一日至二零二五年十二月三十一日（「本年度」或「報告期」）內在可持續發展方面所開展的各項工作及取得的表現，部分內容追溯至過往年度或延伸至報告披露日。

1.1 報告範圍



本報告涵蓋本集團於藥品研發、生產及銷售業務中對環境及社會層面的管理方針與年度表現。本年度，環境關鍵績效指標的披露範圍以聯邦制藥（內蒙古）有限公司的生產車間為主，並不包括其位於內蒙古的火力發電廠。本集團將持續拓展環境數據的披露範圍，逐步涵蓋更多附屬公司。有關企業管治的詳情，請參閱本公司年報內的企業管治報告。

1.2 報告框架



本報告依照香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）《主板上市規則》附錄C2《環境、社會及管治報告守則》（「《守則》」）所編寫。如無特別說明，本報告以人民幣為貨幣單位。

1.3 匯報原則



本報告嚴格遵循《守則》所載的四項匯報原則進行編制，確保內容的嚴謹性、相關性及透明度。

1.3.1 重要性

本報告內容基於持份者的全面參與及重要性評估程式制定。此過程包括系統性地識別ESG相關議題、收集及審查管理層與各類持份者的意見及建議，並評估各項議題對業務及持份者的相對重要性。最終，本報告聚焦並披露了持份者普遍關注的關鍵議題。

1.3.2 量化

為便於持份者全面瞭解本集團的ESG表現，本報告中披露了經量化的環境及社會關鍵績效指標。為確保數據的可計量性與可信度，有關指標的計算標準、計算方法、參考數據及數據來源，均在本報告的相應章節中詳細列出。

1.3.3 一致性

為方便持份者比較本集團不同年度的ESG表現，我們在合理可行的範圍內，採用了統一的報告格式及一致的統計計算方法。本報告所採用的計算方法及數據口徑與往年報告保持一致，若有任何影響比較的變更，我們已在對應的章節中提供詳細說明。

1.3.4 平衡

本集團致力於全面及公正地呈現ESG表現。本報告不偏不倚地載列了我們在ESG方面的成就與挑戰，旨在避免任何可能不恰當地影響報告讀者決策或判斷的選擇、遺漏或呈報格式，確保持份者能獲取公正、客觀的信息。

1.4 信息及反饋



關於本公司可持續發展的詳細信息，請參閱聯邦制藥國際控股有限公司官方網站（<http://www.tul.com.cn/>）年度報告。若閣下對此份報告有任何意見或建議，歡迎通過電郵聯絡我們：tulir@tul.com.hk。

02 本年度回顧

2.1 董事會主席致辭

時序更替，華章日新。邁入2025年，聯邦制藥繼續秉持「讓生命更有價值」的企業宗旨，攜手各方夥伴，穩步前行於醫藥創新的寬闊大道。面對醫藥衛生體制改革的持續深化，我們始終秉持「務實嚴謹、科學求真、著眼未來、勇於創新」的研發理念，依託高層次人才梯隊建設，持續加大研發投入，推動關鍵技術突破與產品迭代升級。以科學高效的管理體系為支撐，我們不斷優化產品與服務質量，以精益求精的專業精神，引領企業邁向高質量、可持續發展的新征程。

在業務佈局方面，聯邦制藥持續深耕醫藥研發、生產及銷售核心領域，產品矩陣已涵蓋製劑、原料藥與中間體、獸藥、藥用空心膠囊、醫療器械等多個板塊，形成多元協同、結構完善的產品體系。我們始終以滿足人民健康需求為導向，緊盯全球新藥研發的前沿動向，聚焦臨床價值與差異化戰略，前瞻佈局創新藥及高壁壘複雜製劑，以持續的產品創新與品質提升，為全民健康屏障的構築貢獻力量。

為深入響應「健康中國」戰略，我們持續提升醫藥產品的可及性與可負擔性。針對海外市場的區域差異，我們制定因地制宜的公平定價策略，確保優質藥物能夠惠及更多群眾，助力縮小全球健康資源差距。同時，我們積極拓展國際業務版圖，推動醫保及基藥目錄產品覆蓋範圍擴大，深度參與國家藥品集中採購，切實減輕患者用藥負擔。通過舉辦及參與高水平學術交流，我們致力於推動全球醫療健康事業的進步與共享。

面對全球氣候變化帶來的深遠影響，我們主動將氣候風險應對與機遇把握納入企業戰略視野，積極識別生產運營及價值鏈中的氣候相關風險與機遇，推動節能減排與能源結構優化，探索低碳技術在製藥領域的應用場景，在綠色製造、循環經濟等方面尋求突破，致力於將氣候挑戰轉化為創新發展的新動能。

人才是企業最寶貴的財富。聯邦制藥始終堅持「以人為本」的發展理念，在保障員工權益與安全的基礎上，構建多元化、多層次的培訓與發展體系，助力員工提升專業素養與綜合能力，實現個人成長與企業發展的同頻共振。我們高度關注員工身心健康，透過豐富多彩的文化活動，營造和諧溫暖的工作氛圍，增強團隊凝聚力與歸屬感。與此同時，我們堅守「友誼、平等、共同發展」的商業原則，持續完善供應鏈管理，強化信息安全與廉潔從業建設，夯實企業穩健發展的根基。

責任在肩，步履不停。聯邦制藥積極履行社會責任，持續投身慢病防治、產業幫扶、教育助學、救災援助、寵物公益等多元領域，鼓勵員工參與志願服務，傳遞企業溫度。自「反哺燕」公益項目啟動以來，我們持續推進、不斷深化，截至本報告期末，已累計開展活動百餘次，惠及約8,400人次，以實際行動踐行企業公民的責任擔當。

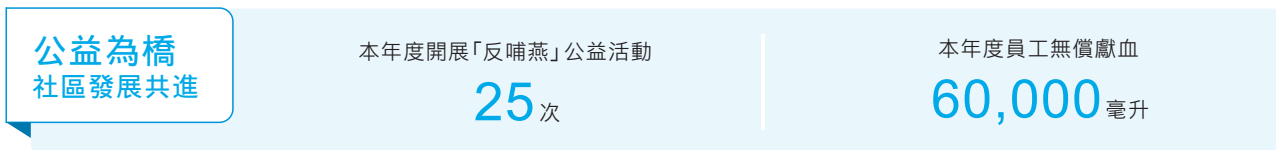
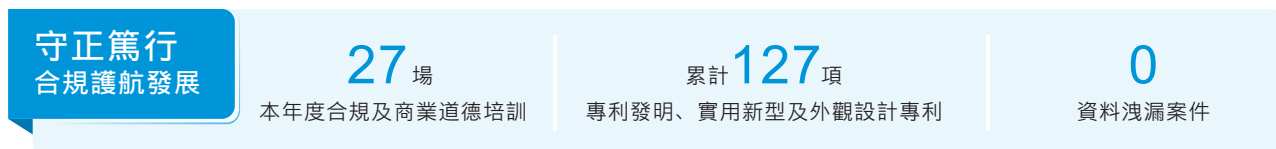
展望2026年，聯邦制藥將迎來發展的新篇章。我們將以開放包容的姿態擁抱行業變革，在創新藥與高壁壘複雜製劑領域持續鞏固核心競爭力。我們將ESG理念全面融入企業戰略與運營實踐，依託數字化、智能化技術的深度應用，全面提升可持續發展能力。在提供更優質醫藥產品與服務的同時，我們積極踐行綠色低碳發展理念，構建多元共贏的發展平台。以企業影響力為紐帶，我們願與合作夥伴攜手並進，共建可持續的行業生態，為「健康中國」戰略的實現注入更為堅實的聯邦力量。



主席
蔡海山

2.2 2025年度ESG績效及榮譽

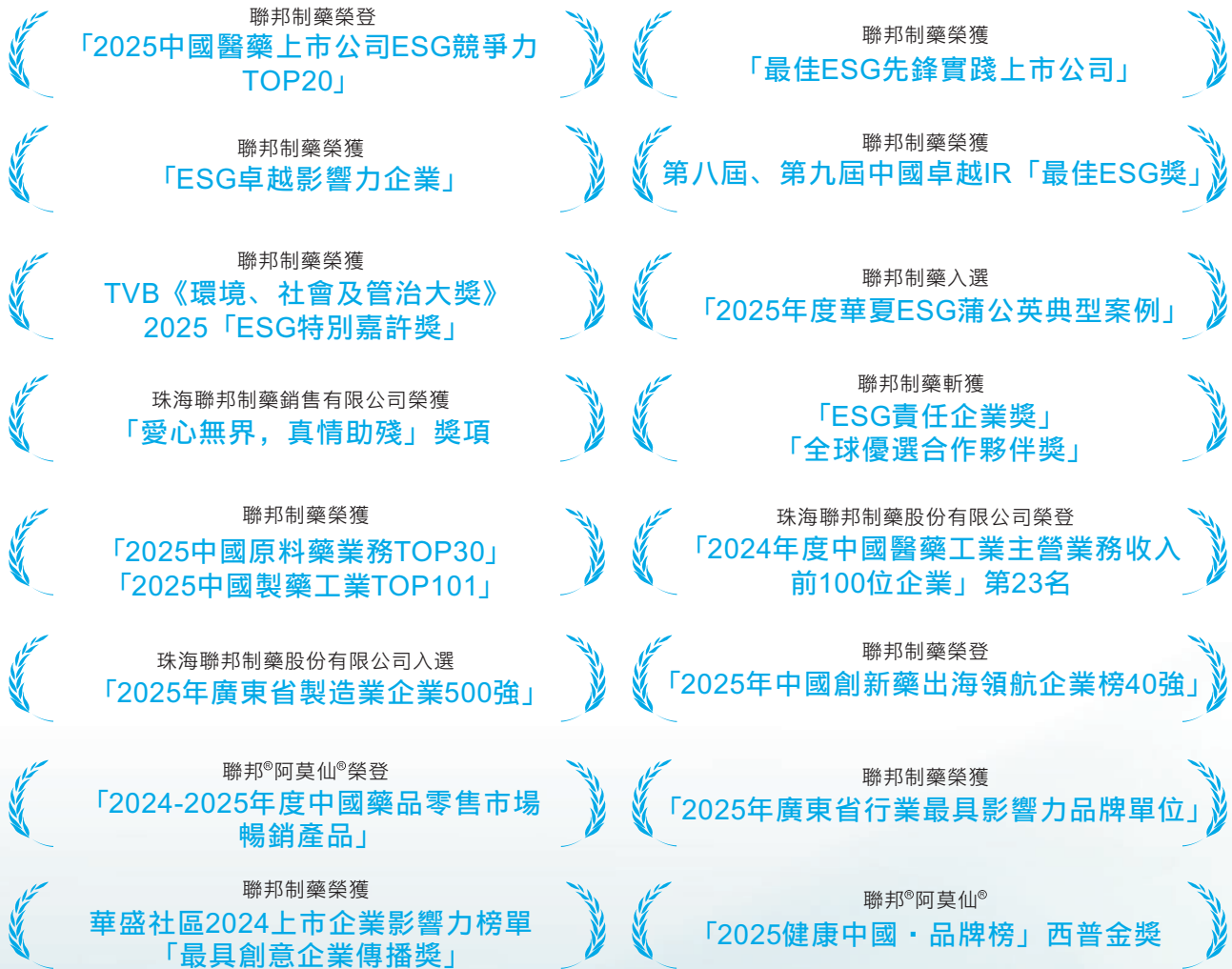
2.2.1 年度績效



ESG評級表現

MSCI
ESG評級 **AA**

2.2.2 年度榮譽



03 走進聯邦

3.1 集團簡介

聯邦制藥是一家綜合性現代化製藥企業，專注於藥品研發、生產及銷售，產品覆蓋醫藥中間體、原料藥、製劑產品、獸藥、藥用空心膠囊及醫療器械等。目前，本集團旗下設有十一個生產基地，包括聯邦製藥廠有限公司（「香港公司」）、珠海聯邦制藥股份有限公司（「珠海公司」）、珠海聯邦制藥股份有限公司中山分公司（「中山公司」）、珠海聯邦生物醫藥有限公司（「聯邦生物」）、廣東開平金億膠囊有限公司（「開平公司」）、聯邦制藥（內蒙古）有限公司（「內蒙古公司」）、內蒙古光大聯豐生物科技有限公司（「光大聯豐」）、內蒙古聯邦動保藥品有限公司（「聯邦動保」）、珠海聯邦動保有限公司（「珠海動保」）、河南聯牧獸藥有限公司（「河南聯牧」）以及肯多科技（浙江）有限公司（「肯多公司」）。截至本年度，本集團銷售網絡輻射全球70多個國家和地區，現有員工超18,000人。

3.2 理念與願景

自成立以來，聯邦制藥專注於生產高質量的藥品。所有車間均已獲得中國藥品生產質量管理規範（「GMP」）認證，多款產品獲得歐洲藥典適用性認證組織和美國食品藥品監督管理局（「FDA」）等的官方認證。我們秉持自主創新，擁有雄厚的研發實力。產品範圍涵蓋抗生素、糖尿病用藥、眼科及皮膚外用藥等領域，多項科技成果獲得國家專利。

人才是企業最重要的資產。本集團非常重視人才隊伍的建設，持續優化人力資源管理體系，建立健全的人才培訓、選拔和培養機制，逐步形成了一支「友善、盡責、勤奮、高效」的專業團隊。我們一貫秉承「讓生命更有價值」的宗旨，以高度的社會責任感推動環保和公益事業的發展。在環保方面，我們斥巨資傾力打造綠色企業；在教育、扶貧及社會福利等多個領域積極參與慈善活動，獲得社會各界的廣泛讚譽，充分體現了現代企業的責任與使命。

未來，本集團將持續專注於建立卓越的民族製藥品牌，助力中國醫藥衛生事業的進步，為社會帶來更多優質高效的醫藥產品。



04 管治築基 責任體系構建

4.1 董事會聲明

聯邦制藥深信完善的ESG及可持續發展管治會為本集團的長遠發展帶來裨益。ESG匯報已正式納入董事會議程，此ESG報告披露前已向董事會匯報並審閱通過，加強董事會對年度ESG成就、願景及策略的瞭解。為有效監管本集團的ESG事宜，董事會負責制定及審批ESG的整體願景、管治方針及方案，並定期檢討本集團的ESG表現。通過董事會會議，董事會已知悉ESG相關風險與相關議題的遵辦情況，並對風險評估的過程與相應措施進行監督。

為建立完善的可持續發展管理體系，董事會已設立可持續發展委員會（「委員會」），以協助董事會擬定及更新ESG及可持續發展目標、策略及管理方針，同時負責檢討並監察ESG工作的實施及成果，並向董事會匯報及提供建議。

此外，可持續發展委員會下設可持續發展工作組（「SWG」），由本集團各子公司、業務單位、職能部門負責人組成。可持續發展工作組負責推進ESG工作的統籌與落實，旨在於集團各個層面全面導入ESG工作體系，維持與持份者緊密溝通，實現規範營運及高效管理，推動企業可持續發展。可持續發展工作組負責對本集團及各分公司的職業健康、安全環保、勞工保障及質量安全等過程進行監督、檢查及匯報工作，並規範ESG日常工作標準，包括推動實施及開展企業ESG項目、及組織ESG相關培訓。工作組亦為本集團及分公司的ESG績效表現定期進行分析和評估，檢討相關情況並向可持續發展委員會提出建議。

ESG工作的實施層為ESG工作小組（「ESGWG」），由各職能部門負責人組成，負責按可持續發展工作組制定的方針進行政策的實踐、領導及監督，再由各單位在營運過程中落實。為有效提升本集團的ESG表現和進程，各部門均嚴格按照其制定的目標工作，而可持續發展工作組則監督目標的整體履行情況，並向董事會報告，以協助董事會審視本集團的ESG表現。

董事會通過會議知悉持份者參與管理策略的結果，並審核和修訂本集團的可持續發展政策與管理方案，以滿足持份者的期望和需要。此外，本集團委託第三方專業機構協助管理本集團的ESG事宜及編製ESG報告，進行數據和資料收集及分析工作。該機構亦協助董事會收集及分析本集團持份者對ESG事宜的意見，並進行重要性評估以識別本集團的重要ESG議題。重要性評估以問卷調查形式作為基礎，收集持份者包括董事的意見，並綜合行業重大ESG議題，對各項ESG議題的關注程度進行評分及排序以識別重要議題。董事會監督並認可有關評估之結果。

本年度，本集團的可持續發展的短期目標已訂立，並展開定期的董事會會議，由董事會監督目標制定過程與相關目標的推進情況。未來，董事會將不遺餘力，尋找更多機會，協助本集團在可持續發展成就上更進一步。

4.2 企業管治

為實踐卓越的企業管治，聯邦制藥董事會負責制定本集團的目標與策略，並監督其執行成效。董事會亦負責審批年度及中期業績、重大交易、董事任命、股息政策及會計政策等事項，同時監察本集團營運的內部控制機制。董事會已將日常營運的監督職責與權限授予管理層。全體董事均定期獲得有關管治及監管事務的最新信息，並可依據既定程式尋求獨立專業意見，以協助履行其職責。

本集團已設立負責不同範疇的委員會，包括薪酬委員會，審核委員會，提名委員會，風險管理委員會及可持續發展委員會。



薪酬委員會

- 確保董事會薪酬政策的制定具備正式且透明的程序
- 由三名獨立非執行董事組成



審核委員會

- 審閱及監察本集團之財務申報制度以及內部監控程序
- 由三名獨立非執行董事組成



提名委員會

- 確保董事的委任、重選以及罷免程序公平且透明
- 由三名獨立非執行董事及一名執行董事組成



風險管理委員會

- 監督及審閱本集團的風險管理及內部監控系統
- 由三名獨立非執行董事及兩名執行董事所組成












可持續發展委員會

- 制定、檢討並監督ESG目標、風險、策略及管理方針
- 由三名獨立非執行董事及兩名執行董事所組成

● 董事技能和經驗

董事	醫藥教育背景	財務、法律及 風險管理	商業經驗		ESG
			中國	環球	
執行董事					
蔡海山先生	✓	✓	✓	✓	✓
梁永康先生		✓	✓	✓	✓
蔡紹哲女士		✓	✓	✓	✓
方煜平先生	✓	✓	✓	✓	✓
鄒鮮紅女士	✓	✓	✓	✓	✓
朱蘇燕女士	✓	✓	✓	✓	✓
獨立非執行董事					
張品文先生		✓	✓	✓	✓
宋敏教授		✓	✓	✓	✓
傅秋實博士	✓	✓	✓	✓	✓
總數(位):	5	9	9	9	9
總數(百分比):	55.6%	100%	100%	100%	100%

● 董事會組成

職位	執行董事 	獨立非執行董事 
性別	男性 	女性 
種族	華人 	
年齡組別	40-60歲 	>60歲 
服務任期	1-20年 	20-40年 

  執行董事  獨立非執行董事

4.3 可持續發展管理

為確保可持續發展理念全面融入集團戰略與日常運營，聯邦制藥建立了權責清晰、層級分明的可持續發展管理架構，涵蓋董事會、高級管理層及各業務單元，並以制度化方式推動ESG目標的有效落實。在此基礎上，本集團進一步將可持續發展績效納入高級管理層的薪酬考核體系，通過激勵約束機制強化責任擔當，驅動管理層行動與集團長期ESG戰略深度協同。

4.3.1 管理體系

聯邦制藥構建了由「管治層、領導層、執行層」組成的三級可持續發展管理體系，形成自上而下的監督指導與自下而上的實施反饋閉環。

管理層級	管理架構	成員組成	主要職責
管治層	可持續發展委員會	主席： 蔡紹哲（執行董事） 成員： 張品文（獨立非執行董事） 宋 敏（獨立非執行董事） 傅秋實（獨立非執行董事） 梁永康（執行董事）	1. 擬定及更新ESG目標、策略及管理方針 2. 檢討並監察ESG工作的實施及成果，並向董事會匯報及提供建議
領導層	可持續發展工作組	各職能部門負責人，各子公司、業務單位負責人	1. 負責具體ESG工作的日常管理 2. 定期回顧公司關鍵ESG數據 3. 主導年度ESG信息匯總及報告編制
執行層	ESG工作小組	各公司職能部門負責人，ESG工作小組負責人	1. 收集及報送ESG信息 2. 實施具體ESG工作任務 3. 向ESG工作領導層匯報

4.3.2 薪酬掛鉤機制

為將可持續發展承諾轉化為管理層的具體行動與責任，聯邦制藥制定了《可持續發展及氣候薪酬掛鉤管理制度》，旨在通過薪酬激勵與約束機制，推動高級管理層的目標與集團ESG戰略深度綁定。該制度以「戰略協同、精準量化、獎罰對等」為核心原則，率先覆蓋對可持續發展績效負有最高責任的高級管理層，未來將視情況逐步推廣至各業務板塊及關鍵崗位。









制度明確將ESG及氣候績效納入年度績效獎金與長期激勵計劃的考核範疇，董事會及薪酬委員會負責年度KPI的審批與最終績效裁定，確保掛鉤機制的透明性與有效性。

《可持續發展及氣候薪酬掛鈎管理制度》摘要

- 適用範圍
本集團及各級分子公司。
- 治理與溝通
 1. 董事會對公司可持續發展管理負有最高決策與監督責任，負責最終審批本制度及實施方案，並監督執行成效。
 2. 可持續發展委員會負責研究擬定ESG戰略、目標及KPI體系，審核績效結果，並向董事會及薪酬委員會提供專業建議。
 3. 薪酬委員會負責將ESG及氣候KPI正式納入高管薪酬考核體系，確定掛鈎機制與權重，並依據績效結果最終核定薪酬的發放、扣減或追回。
- 薪酬掛鈎機制
 1. 短期激勵計劃：適用對象的年度績效獎金中，設立「可持續發展績效」專項板塊，整體權重不低於總獎金的20%。
 2. 長期激勵計劃：在限制性股票、股票期權等長期激勵工具的授予與歸屬條件中，納入ESG里程碑目標，如累計碳減排目標達成、具有環境效益的工藝或產品上市等。
- 激勵計劃指標體系
 1. 氣候與環境核心KPI：包括溫室氣體排放強度、能耗/水耗強度、綠色研發與實驗室認證進展等。
 2. 社會與治理核心KPI：包括重大藥品零質量安全事故數（目標為零）、GMP審計情況、高風險供應商盡職調查完成率、關鍵研發人才保留率、重大合規與商業道德違規事件數（目標為零）等。
- 薪酬追回與扣減機制
若發生因管理層責任導致的重大藥品安全事件、重大環境污染、系統性數據造假或嚴重合規失陷，董事會有權對相關人員已授予未發放、已發放未歸屬甚至已歸屬的績效薪酬及長期激勵收益進行全部或部分追回、扣減或取消。

4.4 持份者溝通

聯邦制藥深知持份者與本集團業務發展之間的密切關聯。ESG報告的編寫得到不同持份者的共同參與，促使本集團更清楚地掌握在環境和社會層面的管理水準。我們高度重視與各持份者的溝通，通過多種管道收集不同持份者的意見和需求，從而進一步檢討及完善於ESG層面的表現。

持份者	期望與要求	溝通與回應方式
 政府與監管機構	遵守國家政策及法律法規 促進地方經濟發展 帶動地方就業 履行納稅義務	定期信息提交 定期與監管機構對話 專題匯報 檢查及監督
 股東及投資者	投資收益回報 合規運營 提升公司價值 信息透明及高效溝通	股東大會 公司公告及通函 電郵、電話通訊及公司網站 專題匯報 實地考察 上市公司路演
 供應商及合作夥伴	誠信經營 公平競爭 依法履約 互利共贏	審查與評估會 商務溝通 交流研討 洽談合作
 客戶	優質產品與服務 健康與安全 依法履約 誠信經營	客戶服務中心和熱線 客戶意見調查 客戶溝通會議 社交媒體平台 回訪 客戶信息收集與管理
 環保組織	達標排放 節能減排 保護生態 合理用水	與當地環境部門交流 與當地居民溝通 遞交報告 調研檢查 第三方評估及報告
 行業組織	行業標準制定 促進行業發展	與當地勞動部門交流 參與行業論壇 考察互訪
 員工	權益維護 職業健康及安全 薪酬福利 職業發展 人文關懷	員工溝通會 公司內刊和內聯網 員工信箱 培訓與工作坊 員工活動 職工代表大會 民主座談會
 社區及公眾	改善社區環境 參與公益事業 信息公開透明	公司網站 公司公告 傳媒採訪 社交媒體平台 社區溝通會

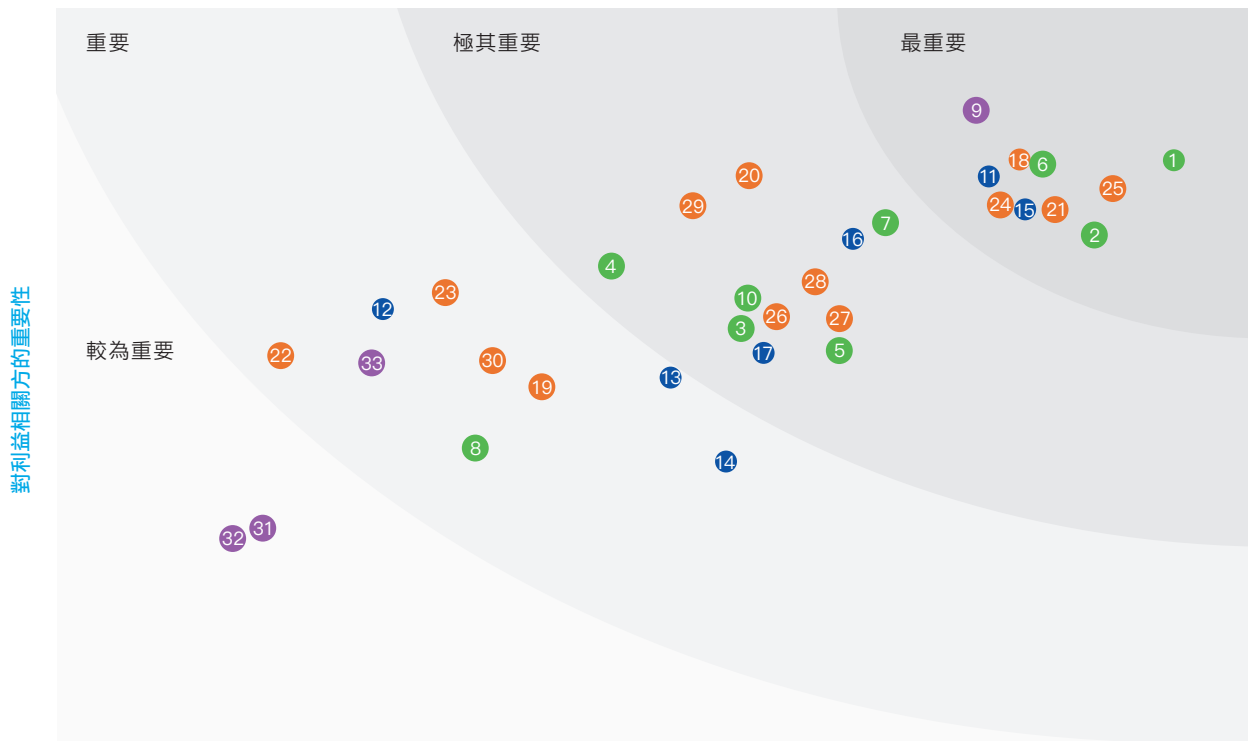
4.5 重要性評估

聯邦制藥於本年度通過開展重要性評估，識別ESG方面的重要議題。這一評估有助本集團確保業務的目標及發展方向與持份者的期望及需求保持一致。

重要性評估主要分三個主要階段進行：

- i. 根據本集團的行業及業務性質，確立多項對業務或持份者有潛在影響的ESG相關議題
- ii. 邀請本集團的內部及外部持份者進行問卷調查，收集各持份者對ESG相關議題的重視程度，以及瞭解其對本集團響應及披露ESG事宜的期望
- iii. 分析有效問卷的結果，並繪製以下重要性矩陣，確立ESG相關議題的優先次序

ESG重要性議題矩陣



對本集團業務發展的重要性

- 環境
- 僱傭常規
- 運營實踐
- 社區投資



最重要

- | | | |
|-----------|-------------|------------|
| 1. 環境合規 | 11. 僱傭合規 | 24. 保護知識產權 |
| 2. 廢氣管理 | 15. 職業健康與安全 | 25. 研究及開發 |
| 6. 水資源使用 | 18. 運營合規 | |
| 9. 應對氣候變化 | 21. 客戶健康與安全 | |



極其重要

- | | | |
|---------------|---------------|--------------|
| 3. 溫室氣體排放 | 16. 培訓與發展 | 28. 反貪污與商業道德 |
| 4. 廢棄物管理 | 17. 防止童工及強制勞工 | 29. 供應鏈的風險管理 |
| 5. 能源使用 | 20. 質量管理 | |
| 7. 綠色能源項目 | 26. 信息安全 | |
| 10. 環境事故預防及處理 | 27. 客戶私隱保護 | |



重要

- | | | |
|-------------|---------------|----------------|
| 8. 生態保護 | 14. 多元化與平等機會 | 23. 客戶服務管理 |
| 12. 薪酬及福利 | 19. 採購常規 | 30. 醫藥可及性和可負擔性 |
| 13. 工作時數及假期 | 22. 負責任的營銷及推廣 | 33. 推動醫藥教育事業發展 |



較為重要

- | |
|------------|
| 31. 公益慈善 |
| 32. 推動社區發展 |



05

守正篤行 合規護航發展

我們的關注

企業管治
風險管理
商業道德

我們的行動

建設廉潔文化
開展內部審計
確保信息安全
保護客戶隱私
維護知識產權

聯邦制藥堅信，規範透明的管治體系與廉潔自律的商業實踐是企業贏得信任、實現可持續發展的根本保障。面對醫藥行業監管日趨嚴格、市場環境複雜多變的挑戰，我們始終將合規運營視為生命線，將風險防控置於戰略高度，透過不斷完善治理架構、強化內部控制、恪守商業道德，為本集團穩健發展築牢根基。

我們深知，卓越的管治不僅是對規則的遵循，更是對持份者期望的回應。為此，本集團建立覆蓋戰略、運營、財務、合規等各領域的全面風險管理體系，系統識別、評估並應對各類內外部風險，確保在複雜多變的市場環境中行穩致遠。同時，我們以「零容忍」的態度推進商業道德建設，將廉潔文化融入日常運營的每一個環節，與合作夥伴共同維護公平、透明、健康的商業生態。本章從風險管理、內部控制、商業道德、信息安全與數據保護、知識產權管理、醫療倫理六個維度，系統闡述我們在合規護航方面的理念與實踐。本章節所涉及本集團遵守的相關法律法規及內部政策如下表所示。

領域	相關法律法規及指南	內部政策
風險管理	《企業內部控制基本規範》 《企業內部控制應用指引》	《風險管理委員會議事規則》
內部控制	《國際內部審計專業實務標準》 《中華人民共和國審計法》 《審計署關於內部審計工作的規定》	《聯邦制藥國際控股有限公司內部審計章程》 《審計中心年度工作計劃》 《審計質量控制流程》
商業道德	《中華人民共和國刑法》 《中華人民共和國反不正當競爭法》 《中華人民共和國反洗錢法》 《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》	《聯邦制藥商業行為準則》 《聯邦制藥員工廉潔自律守則》 《聯邦制藥反舞弊及投訴舉報管理制度》 《廉潔合作協議》 《聯邦制藥反洗錢管理制度》 《利益衝突關係申報及管理制度》 《合規事件報告制度》
信息安全與數據保護	《中華人民共和國網絡安全法》 《中華人民共和國數據安全法》 《中華人民共和國個人信息保護法》 《中華人民共和國消費者權益保護法》 《信息安全技術 網絡安全等級保護基本要求》 《藥物臨床試驗質量管理規範》	《聯邦制藥信息管理規定》 《信息安全委員會工作制度》 《機房停電應急操作規程》 《聯邦制藥國際控股有限公司隱私政策》 《個人信息安全與隱私保護制度》 《聯邦制藥患者信息保護制度》 《受試者隱私保護制度》
知識產權管理	《中華人民共和國專利法》 《中華人民共和國商標法》 《中華人民共和國著作權法》 《中華人民共和國反不正當競爭法》	《聯邦制藥知識產權管理規定》 《聯邦制藥信息管理規定》
醫學倫理	《中華人民共和國民法典》 《中華人民共和國藥品管理法》 《藥品註冊管理辦法》 《藥物臨床試驗質量管制規範》 《涉及人的生命科學和醫學研究倫理審查辦法》 《世界醫學協會赫爾辛基宣言》	《醫藥代表備案審核管理制度》 《患者個人信息保護制度》 《受試者隱私保護制度》

5.1 風險管理

聯邦制藥建立覆蓋戰略、運營、財務、合規等各領域的全面風險管理體系，通過系統化的風險識別、評估與應對，確保風險控制在可接受範圍內，為業務發展提供堅實保障。

5.1.1 風險管理架構

聯邦制藥設立由三名獨立非執行董事及兩名執行董事組成的風險管理委員會，負責監督及審閱集團的風險管理及內部監控系統，評估重大決策風險，並提出改善建議。風險管理委員會下設集團風險內控部，作為執行機構，負責全集團重大風險的嵌入式風險管理，支持公司對外符合上市合規要求，對內滿足價值創造與保護的需要。



5.1.2 風險管理流程與方法

聯邦制藥遵循系統化的風險管理流程，包括風險識別、風險評估、風險應對和風險報告四個環節。本集團風險內控部每年開展年度風險總結與下一年度風險預判，形成風險評估報告，為管理層決策提供依據。



通過上述系統化的風險管理實踐，本集團有效應對了複雜多變的內外部風險，保障了經營活動的穩健運行。本集團風險內控部每年編制《風險分析評估報告》，總結當年重大風險跟蹤管理情況，並對下一年度潛在風險進行預判，為本集團戰略決策提供專業支持。

5.2 內部控制

聯邦制藥設立集團審計中心，由董事會直接領導，獨立開展內部審計工作，對本集團全方位、全過程的內部控制、風險管理及管治過程進行確認與諮詢。集團審計中心依據《國際內部審計專業實務標準》及公司《內部審計章程》，每季度向董事會書面匯報審計工作進展，確保重大問題及時上報並整改。

本年度，集團審計中心緊扣集團戰略目標，有序推進各項專項審計工作，廣泛覆蓋核心業務領域，有效識別風險、揭示問題並推動整改閉環。審計過程中，集團審計中心持續加強對營銷管理、工程採購等重點環節的監督力度，通過審計報告、風險評估及專項函告等方式，推動各業務單位落實管理責任、規範經營行為。同時，集團審計中心深度參與管理制度優化與流程建設，積極協同業務部門梳理完善內控體系，全年通過持續跟進、專題研討及管理建議等形式，為提升集團整體營運效率與合規水平提供有力支持。



集團審計中心建立三級審計質量控制流程，確保所有審計工作符合國際標準和國家法規要求。每份審計報告經嚴格審核後報送適當管理層，並跟蹤被審計單位整改情況，形成管理閉環。

5.3 商業道德

聯邦制藥始終秉持「友誼、平等、共同發展」的商業原則，致力於與所有合作夥伴建立公平、公正的合作關係。我們深信，商業賄賂不僅違反法律，造成不公平競爭和資源浪費，更會侵蝕企業發展的根基。因此，本集團對賄賂、勒索、欺詐和洗錢等非法行為持「零容忍」立場，持續構建廉潔健康的商業環境。

5.3.1 廉潔管理體系

聯邦制藥設立集團監察部，作為專職負責廉潔管治和反舞弊工作的職能部門，直接隸屬董事會領導。2025年4月，董事會進一步明確其核心職能為廉潔教育宣導、受理投訴舉報、查處舞弊案件，部門工作正式進入常態化。集團監察部與法務中心協同配合，共同構成廉潔管治的多重防線：監察部專注於廉潔宣導與舞弊查處；法務中心負責合規培訓與法律支持，雙方各司其職，形成合力。

在制度層面，本集團以《聯邦制藥商業行為準則》為綱領，建立了覆蓋全員、貫穿業務全過程的商業道德規範體系。《聯邦制藥商業行為準則》明確了保護公司資產、數據保護、知識產權、反腐敗、利益衝突、反洗錢、公平競爭等16項基本原則，是所有員工及合作夥伴必須遵守的行為規範。《員工廉潔自律守則》從廉潔從業行為守則、禮品登記備案、監督機制及處罰措施等方面，對員工日常工作中的廉潔行為提出具體要求。該守則明確禁止員工收受與公司有業務關係的企業或個人提供的任何利益，並要求直系親屬成立公司與公司有業務往來時主動備案。對於無法拒收的小額禮品，員工須在規定時限內上交公司行政部門登記保管。此外，本集團通過《廉潔聲明》向合作夥伴公開宣示聯邦制藥的廉潔立場，明確雙方合作中的行為規範，表達對商業賄賂的零容忍態度。

5.3.2 投訴舉報機制

聯邦制藥依據《反舞弊及投訴舉報管理制度》，建立了暢通、保密、便捷的投訴舉報機制。該制度對舞弊行為作出明確定義，包括侵吞公司財物、收受賄賂、利益輸送、違規投資競爭性業務、濫用職權、偽造會計記錄、洩露商業秘密、偽造公章等11類行為，並規定了投訴舉報受理程序、調查流程、舉報人保護與獎勵機制。本集團鼓勵實名舉報，嚴格執行實名優先政策，同時接受匿名舉報。所有舉報渠道均通過企業官網、辦公系統、企業公眾號及「廉潔聯邦」公眾號向社會公開，確保舉報通道暢通無阻。

2025年4月董事會明確監察部核心職能後，本集團全面更新了舞弊舉報渠道，確保舉報通道暢通無阻：

舉報渠道	受理範圍
✉ 郵箱 lianjietul@tul.com.cn	• 受理書面舉報材料
☎ 手機 13809239449	• 受理各類舞弊行為舉報，便於舉報人直接聯繫
☎ 座機 0760-87133987	• 受理電話舉報
📍 通信地址 廣東省中山市坦洲鎮嘉聯路12號 集團監察部	• 受理信函舉報

本年度，集團監察部共受理有效舉報4起，涉及本集團下屬2家企業。針對查實的舞弊案件，本集團責成相關企業對當事人作出嚴肅處理，並根據審計建議封堵業務漏洞、優化管理流程，確保問題得到徹底整改。



《聯邦制藥反舞弊及投訴舉報管理制度》摘要

- 舞弊的定義：
 - 1.非法使用、貪污、挪用、盜竊、侵佔、買賣集團財產；
 - 2.管理人員濫用職權，從事違法違規的經濟活動；
 - 3.偽造、虛報、隱瞞、刪改會計記錄、信息文件、業務交易事項等；
 - 4.洩露集團商業秘密，違反競業限制的規定；
 - 5.偽造、偷蓋、竊取公章行為；
 - 6.其他涉及商業賄賂的行為，如行賄、受賄；
 - 7.其他損害集團經濟利益或謀取個人不正當利益的行為。
- 投訴舉報相關人的權利義務：
 - 1.遵守法律法規及集團相關規定；
 - 2.告知被舉報人的姓名、違法違紀事實的具體情節和證據，並對投訴舉報內容的真實性負責；
 - 3.不得假借投訴舉報之名從事違法違規犯罪行為；
 - 4.通過集團規定的正常渠道反映問題，包括公佈的舉報電話熱線、電子郵件信箱、舉報網站等；
 - 5.當需要舉報人配合調查工作時，舉報人應積極配合，不得提供虛假信息，妨礙舉報調查工作。
- 投訴舉報人的保護及獎勵措施：
 - 1.任何人不得以任何借口打擊報復投訴舉報人。打擊報復投訴舉報人，包括縱容、包庇或收買、指使他人對投訴舉報人及其親屬的人身權益、財產權益等合法權益實施侵害，集團將追究打擊報復行為人相應的責任，涉嫌犯罪的，送交司法機關處理；投訴舉報人有權要求打擊報復行為人停止侵害、賠禮道歉、賠償損失，也可直接向法院起訴。
 - 2.投訴舉報人受到打擊報復時，有權向負責單位或上級主管反映；投訴舉報人的人身安全受到威脅時，有關部門應及時採取保護措施，必要時應協同外部相關機構處理。
 - 3.投訴舉報人因投訴舉報而受到不公正待遇的，集團監察部應在查證屬實後建議作出處理決定的單位或其上級單位予以糾正。
 - 4.投訴舉報事項經查證屬實，為集團挽回損失的，可對投訴舉報人按如下規定酌情給予表彰、獎勵。
- 舞弊的處理：

集團監察部負責集團反舞弊工作的開展，具體組織執行反舞弊工作，包括組織集團舞弊風險評估活動、建立維護公布舞弊舉報渠道和流程、受理調查舞弊案件、出具舞弊評估和處理意見報告等。
- 反舞弊工作的監督：

集團董事會負責反舞弊工作的監督和指導，集團監察部定期向董事會匯報集團反舞弊工作計劃、執行情況、舞弊案件的投訴舉報接收情況、調查結果及處理意見，接受董事會的有關意見及指示，並書面記錄妥善保管備查。集團監察部在制定和執行年度監察計劃時應充分考慮舞弊風險因素的識別、評估，並指導集團反舞弊工作的開展。

5.3.3 合作夥伴廉潔管理

聯邦制藥將廉潔管理延伸至供應鏈及合作夥伴，在與所有合作方簽訂業務協議時，同步簽署《廉潔合作協議》，明確雙方在合作過程中的廉潔義務。協議要求合作方遵守與反腐敗及反不正當競爭相關的法律法規，堅決反對為獲取商業機會或競爭優勢而進行的不正當利益輸送行為。如有違反，本集團將立即終止合作並列入黑名單，以維護公平健康的商業生態。

本集團將第三方廉潔管理作為制度建設的重要方向，通過合同約束、廉潔協議、風險溝通等方式，持續推動廉潔要求貫穿供應鏈全流程。目前，《廉潔合作協議》已成為本集團與所有合作方業務協議的必要組成部分，為構建廉潔供應鏈奠定制度基礎。

《聯邦制藥廉潔合作協議》摘要

- 供應商應遵守與反腐敗及反不正當競爭有關的各項法律、法規、部門規章及其他規範性文件。
- 供應商不得為獲得向需方提供產品或服務的機會，或在與其他供方的競爭中獲得優惠待遇，而實施以下行為：
 1. 以任何方式向任何個人或單位提供任何形式的不正當利益，包括但不限於現金、實物、便利、機會等；
 2. 為需方的員工或其他有利害關係的人員報銷任何應由其個人承擔的費用；
 3. 為需方的員工無償或以畸低對價提供住房、機動車，或為其住房裝修、親友的工作安排以及出國、外出旅遊等提供方便；
 4. 同需方員工及其親屬從事合作項目相關的物資買賣及中介活動；
 5. 違反需方採購招標管理辦法進行投標。
- 投訴方式：
舉報電話：0760-87133973
郵件發送至：tults@tul.com.cn
資料郵遞至：廣東省中山市坦洲鎮嘉聯路12號

5.3.4 反洗錢管理

為有效防範洗錢風險，本集團制定適用於所有子公司及員工的《聯邦制藥反洗錢管理制度》，旨在預防、監測及打擊洗錢行為。董事會作為反洗錢管理的最高責任主體，負責監督高級管理層在反洗錢方面的履職情況。本集團財務部、資金管理部、信用風險部為反洗錢管理工作的主管部門，負責具體工作的推進與落實。本集團定期或不定期進行反洗錢檢查，檢查結果與績效考核及管理授權掛鉤，並通過內部審計確保反洗錢管理的合規性及有效性。

5.3.5 廉潔文化建設與合規培訓

本集團將廉潔文化培育作為反舞弊工作的基礎工程，致力於通過系統化的教育宣導，使誠信廉潔成為全體員工內化於心、外化於行的價值追求。我們構建了「線上平台常態化宣導+線下培訓精準化覆蓋」的廉潔教育體系，針對不同崗位特點開展分層分類的合規培訓，持續提升全員廉潔意識。

在線上平台建設方面，本集團於2025年正式開通「廉潔聯邦」微信服務號，打造廉潔文化傳播主陣地。該平台以「弘揚清風正氣、加強廉潔管治」為宗旨，定期發佈反舞弊法律規章和案例、開辦廉潔教育課堂、展示廉潔管治動態，並開通廉政熱線接受諮詢。截至12月底，公眾號共發佈廉潔宣導文章13篇，運用推文、海報、動畫等生動形式，累計閱讀量近6,000人次，關注人數約1,000人，成為員工了解廉潔政策、接受廉潔教育的重要窗口。

在線下培訓方面，本集團建立了覆蓋全員、聚焦重點的分層培訓體系。本年度，集團監察部圍繞「防治結合，預防為主」的工作定位，先後對珠海聯邦制藥銷售有限公司、動保事業部、內蒙古公司開展實地廉潔從業培訓，覆蓋銷售、採購、研發等關鍵崗位人員。培訓內容涵蓋《員工廉潔自律守則》解讀、國家法律法規懲治措施、典型案例警示教育等，強化全員反舞弊紅線意識。同時，集團法務中心全年共舉辦27次線下合規培訓，包括覆蓋各個銷售區域的推廣準則培訓專題合規培訓，累計學習5,139人次。線上培訓方面，本集團透過智慧聯邦系統，將涵蓋職業犯罪合規管理、醫藥企業防範商業賄賂風險等內容的合規課程，向全體員工推送學習。

集團監察部與各業務單元聯辦廉潔從業系列培訓

2025年8月至10月，集團監察部分別與珠海聯邦制藥銷售有限公司、動保事業部、內蒙古公司聯合開展廉潔從業專題培訓和廉潔管理座談。培訓結合各業務單元特點，深入解讀廉潔從業規定和國家法律法規懲治措施，並以案為鑒開展警示教育。培訓後的座談環節，雙方圍繞廉潔制度落地、企業廉潔機制建設等管理議題展開積極討論，為建立廉潔管治長效機制打下基礎。銷售公司總經理在培訓總結中強調，全體員工特別是管理幹部應堅守誠信廉潔，企業才能行穩致遠。



通過上述多層次、全方位的商業道德管理與實踐，聯邦制藥持續夯實廉潔運營的根基，為本集團可持續發展保駕護航。

5.4 信息安全與數據保護

在數字化轉型與醫藥研發深度融合的當下，信息安全與數據保護已成為企業核心競爭力的重要組成部分。聯邦制藥嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》等法律法規，構建了覆蓋管治架構、技術防護、隱私保護、監督改進的全方位信息安全管理體系，致力於保障集團信息資產安全，維護客戶、患者、員工及合作夥伴的隱私權益。本集團旗下聯邦生物已獲得ISO/IEC 27001:2022信息安全管理體系認證，覆蓋生物製品研發生產、化學藥品原料及製劑研發相關的信息安全管理活動。

5.4.1 信息安全管理體系

聯邦制藥建立了以信息安全管理委員會為核心的管治架構，統籌信息安全管理工作的戰略規劃與監督指導。信息安全管理委員會由董事會主席擔任主任，成員涵蓋各業務板塊負責人，負責制定信息安全管理框架、審查信息安全制度、指導各經營單位落實信息安全措施，並向董事會匯報工作。

本集團數字化中心作為信息安全的執行與保障部門，負責數據安全系統建設、運維保障，部署數據加密、訪問控制、入侵檢測、漏洞修複、數據備份等安全防護技術措施，實時監測數據安全態勢，及時識別並處置安全威脅。同時，數字化中心定期組織開展數據安全培訓與宣傳活動，提升全體員工的數據安全意識。

審計中心協同數字化中心，每年對信息安全管理制度執行情況、技術防護措施有效性、隱私保護落實情況開展專項審計，確保信息安全管理體系持續有效運行。本年度，本集團的IT審計覆蓋全集團，共完成10項專項審計工作，涵蓋研發體系信息安全、信息系統權限管理、雲服務系統風險、文檔系統基礎控制等重點領域。審計結果顯示，大部分系統風險可控，其餘各項審計發現均按計劃推進整改或風險已得到有效控制。

在信息分級與權限管控方面，本集團依據《聯邦制藥信息管理規定》，將所有信息按其重要程度及洩露後可能造成的損害劃分為五個等級：絕密、機密、秘密、內部、公開。不同等級的信息對應不同的訪問權限、存儲要求和審批流程，確保信息資產得到分級分類保護。

信息等級	定義	核心管控要求	訪問權限
絕密	公司核心信息，洩露會使公司利益遭受重大損失	指定場所保存、專人管理、嚴格審批、加密傳輸	僅限經嚴格審批的核心管理人員及直接相關人員
機密	具有重要價值的信息，洩露將造成嚴重損失	控制知悉範圍、借閱審批、加密存儲	部門負責人審批後，相關業務人員可訪問
秘密	相對重要的信息，一般不對外公開	部門內部管理、有限共享	部門內部人員按需訪問，跨部門需審批
內部	對內部公開、對外保密的信息	內部公開、禁止外傳	全體員工可訪問，但不得對外傳播
公開	經批准對外發布的信息	規範發布、可對外傳播	所有人可訪問

5.4.2 技術防護與運維保障

聯邦制藥採取「本地部署+技術防護+權限管控」三重措施，構建覆蓋數據全生命週期的安全防護體系。

在本地系統部署層面，涉及核心數據的業務系統及數據庫優先採取本地部署模式，從物理層面降低數據外溢風險。本集團辦公系統、研發部門、臨床研究部門分別建立獨立加密體系，設置不同的加密方式，解密審批人員須經事先授權後方可執行解密操作。

在技術防護方面，本集團建立多層次的網絡與系統安全防護體系，透過部署防火牆、入侵檢測、漏洞掃描等技術工具，對服務器及終端設備進行常態化安全監測與風險預警，並聯動原廠安全運營服務，實現全天候的系統安全保障。數據安全方面，本集團實施全流程文檔加密機制，確保數據在存儲與傳輸過程中的機密性與完整性；同時建立完善的數據備份與災難恢復體系，採用多重備份策略並定期進行恢復測試，確保在系統故障或突發事件時能夠快速恢復業務運行。針對突發停電可能造成的設備損壞或數據丟失風險，本集團制定《機房停電應急操作規程》，明確停電應急操作步驟，並定期組織計劃性停電演練，確保相關人員熟練掌握應急流程。

在權限管控方面，本集團建立「一人一賬號」的獨立賬號密碼體系，所有人員通過專屬賬號登錄系統。系統根據崗位職責分配最小化訪問權限，不同部門、不同個人的賬號數據相互隔離，無法跨賬號訪問。確因工作需要跨賬號訪問的，必須經賬號本人書面授權並通過合規部門審批。針對員工賬號管理，本集團實行嚴格的密碼策略，要求設置複雜密碼，密碼有效期最長為90天，逾期未更換者無法登錄系統。同時，定期篩查清理離職員工、臨時人員賬號，做到離職即禁用，並在10個工作日內完成賬戶注銷，防止惡意訪問。

5.4.3 隱私保護與個人信息管理

聯邦制藥將隱私權益作為人權保護體系的核心組成部分，依據《聯邦制藥國際控股有限公司隱私政策》《個人信息安全與隱私保護制度》等內部規範，構建覆蓋藥物研發、臨床試驗、生產經營全流程的隱私權益保障機制。

在個人信息收集過程中，本集團嚴格遵循合法正當、最小必要、知情同意、目的限定四項基本原則。收集前以清晰易懂的方式向信息主體告知收集目的、方式、範圍、存儲期限、共享情況及所享有的權利，獲得明示同意。

依據個人信息主體及處理場景的不同，本集團建立分類管理機制，對不同類別信息實施差異化管控：

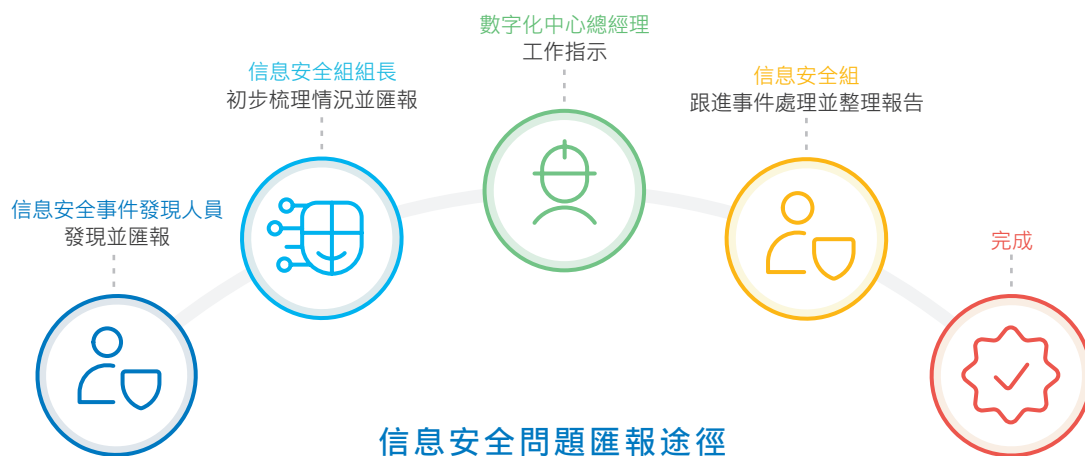
信息類別	主要內容	管理責任	保存期限	核心管控要點
患者個人信息	<ul style="list-style-type: none"> • 基本信息 • 病史 • 用藥史 	制劑營銷中心市場部	上傳後二十年，到期監督銷毀	<ul style="list-style-type: none"> • 保密協議 • 權限審批 • 專人管理
受試者個人信息	<ul style="list-style-type: none"> • 身份信息 • 臨床試驗數據 	臨床研究中心	試驗終止後五年	<ul style="list-style-type: none"> • 倫理審查 • 知情同意 • 匿名化處理
員工個人信息	<ul style="list-style-type: none"> • 基本資料 • 人事檔案 • 薪酬福利 	各公司人力資源部門	在職期間及離職後按法規保留	<ul style="list-style-type: none"> • 內部制度規範 • 權限隔離
合作方個人信息	<ul style="list-style-type: none"> • 聯繫人基本信息 	各業務部門	合作期間及期滿後按協議處理	<ul style="list-style-type: none"> • 最小必要收集 • 保密協議

涉及個人信息處理的業務中，如收集目的、範圍、方式發生變更，或涉及個人敏感信息、自動化決策、向第三方提供信息等情形，須由市場部、數字化中心及合規部聯合進行風險評估，履行內部審批程序後方可處理。

此外，本集團將員工信息安全意識提升作為數據保護的基礎工程。數字化中心、法務中心、信息安全審計會同數據管理部門，根據個人信息保護相關法律法規及公司內部制度的更新情況，定期組織專題培訓，內容涵蓋最新數據安全形勢、行業案例、內部審計發現問題等，提升員工對個人信息數據保護的技能與意識。本集團通過內部宣傳欄、郵件、辦公系統通知等渠道，定期推送數據安全小貼士、安全提示，營造良好的數據安全氛圍。針對接觸敏感數據崗位的人員，要求簽署保密協議並嚴格遵照執行。

5.4.4 信息安全事件應急響應

聯邦制藥建立覆蓋事前預防、事中響應、事後改進的全流程監督與應急管理機制。我們建立覆蓋數據洩露、網絡攻擊、系統癱瘓、自然災害等突發事件的信息安全應急響應機制，明確事件識別、響應、報告、調查、整改的全流程管理要求。一旦發生信息安全事件，發現人或部門須第一時間向數字化中心報告，數字化中心迅速啟動應急響應預案，評估事件影響範圍與危害程度，同步通知相關部門協同處理。事件應急處置結束後，本集團成立專項調查組，深挖事件原因、經過、責任歸屬，形成調查報告，對違規責任人啟動問責機制，並針對性優化數據安全與保護制度、流程、技術措施。信息安全問題的匯報途徑如下。



本年度，本集團未發生信息洩露事件，未涉及任何針對本集團或其員工有關信息安全的法律訴訟。

5.5 知識產權管理

聯邦制藥在藥品研發及生產工藝創新方面屢獲突破，知識產權保護成為保障創新成果、維護核心競爭力的關鍵環節。為加強知識產權管理，充分發揮專利、商標等無形資產的價值，我們依據《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國著作權法》《中華人民共和國反不正當競爭法》等法律法規，制定《聯邦制藥知識產權管理規定》，規範知識產權的申請、維護、運用與保護工作，為本集團的持續創新發展提供堅實保障。

本集團設立知識產權部，專職負責知識產權相關事務的統一管理，包括專利及知識產權標志的申請與維護，並監督相關單位對侵權行為進行制止、舉報及取證，配合國家打擊侵權活動。同時，本集團成立信息與專利組，聚焦技術、工藝、配方等專利技術的保護，確保創新成果得到充分保障。

在商標管理方面，集團法務中心負責商標的注冊、續期、授權及維護保護等相關事宜。所有商標的使用必須經過法務中心審核，確保其使用符合規範並得到有效管控。在印刷帶有商標的物料（如產品包裝）時，本集團僅與信譽良好的印制廠合作，並嚴格銷毀殘次品及廢舊商標，防止其外流被不法廠商濫用，維護本集團商標的合法權益與品牌形象。

截至本報告期末，本集團已成功獲得127項專利，具體情況如下。



本集團將知識產權意識培育作為創新文化建設的重要組成部分，透過定期開展知識產權專題培訓、案例分享、政策解讀等活動，提升員工對知識產權保護重要性的認知，幫助研發人員掌握專利挖掘、佈局與申請的基本技能，營造尊重創新、保護知識產權的良好氛圍。同時，本集團積極關注知識產權領域的最新政策動態與行業趨勢，及時調整內部管理策略，確保知識產權管理工作始終與法律法規要求及行業發展方向保持一致。

5.6 醫學倫理

聯邦制藥成立了臨床研究中心，建立了覆蓋臨床試驗全過程的質量管理體系。該中心主要負責集團公司所有臨床試驗項目的臨床開發策略和路徑制定、研究方案設計、組織與實施臨床試驗、項目管理、監查和質量管理等相關工作。

本集團所有臨床試驗均嚴格遵循《世界醫學協會赫爾辛基宣言》《中華人民共和國民法典》《中華人民共和國藥品管理法》《藥品註冊管理辦法》《藥物臨床試驗質量管制規範》及《涉及人的生命科學和醫學研究倫理審查辦法》等相關法規與倫理要求，將受試者的權益和安全置於首位。我們亦要求所有藥物臨床試驗必須獲得臨床試驗許可，制定科學、倫理、合規、可操作的臨床試驗方案和工作計劃，包括但不限於項目管理計劃、監查計劃、資料管理計劃、風險管理計劃等。這些方案明確規定了原始資料審閱、核對及溯源、監查頻次及要求、協同監查及稽查等流程。此外，所有試驗均需通過藥物臨床試驗機構和倫理委員會審查，保證全體受試者簽署知情同意書。

我們高度重視受試者的個人信息保護，嚴格落實匿名化及編碼等保密措施，確保研究項目資料的安全性，最大程度降低因隱私洩露帶來的潛在風險。詳細內容可參見本報告「5.4 信息安全與數據保護」章節。

截至本年度，本集團正在進行13項新藥臨床試驗，另有多項創新藥臨床試驗即將啟動。在整個過程中，我們將持續實施質量監控、審計、反饋和改進機制，從而確保臨床試驗的完整性和合規性。

06

氣候行動 邁向低碳未來

我們的關注

應對氣候變化
步向碳中和

我們的行動

完善氣候管治體系
節能減碳與資源循環
氣候韌性建設
目標管理與透明披露



在全球氣候變化的背景下，企業不僅面臨環境挑戰，更需積極履行社會責任，推動可持續發展。聯邦制藥作為一家以「讓生命更有價值」為使命的製藥企業，深刻認識到穩健應對氣候變化是實現企業可持續發展、守護人類健康未來的核心議題。氣候變化帶來的極端天氣事件頻發等挑戰，已對全球生態、經濟與社會構成系統性風險。在此背景下，本集團將應對氣候變化全面納入戰略決策與運營核心，積極構建發展韌性。

本報告依據已全面採納氣候相關財務信息披露工作組（TCFD）建議的國際財務報告可持續披露準則第2號（IFRS S2）及聯交所《守則》進行編製，從管治、策略、風險管理、指標與目標四個核心要素系統披露本集團在應對氣候風險與把握氣候機遇方面的方針、行動與進展。作為TCFD的支持者，我們致力於通過透明、可比的前瞻性氣候信息披露，回應投資者及持份者的關切，攜手各方共同邁向低碳、韌性與可持續的未來。本章節所涉及本集團遵守的相關法律法規及內部政策如下表所示。

領域	相關法律法規及規範	內部政策
氣候變化	《巴黎協定》 《碳排放權交易管理暫行條例》 《溫室氣體自願減排交易管理辦法（試行）》 《2030年前碳達峰行動方案》	《氣候風險管理制度及規程》 《應對極端氣候煤炭庫存應急預案》 《生產績效考核方案》

6.1 氣候管治

為確保對氣候變化的有效管理，聯邦制藥已將氣候管理納入ESG管治框架，建立了以董事會為最高決策層的氣候管治體系。董事會負責全面監督本集團的氣候相關風險與機遇，每年至少一次將氣候議題整合至定期董事會會議上進行審議，評估氣候風險對本集團運營與戰略的潛在影響，並監督高級管理層制定和執行相應的氣候應對措施，同時評估高級管理層是否已採取有效措施應對氣候變化對本集團產生的影響。董事會每年審查氣候目標進展，並在必要時進行調整以確保策略按計劃推進。董事會在監督策略、重大交易、風險管理及相關政策時，亦會考慮氣候相關風險與機遇，並評估其對本集團業務發展與營運的潛在影響。

本集團設立了可持續發展委員會，作為ESG管治架構的重要組成部分，負責監督包括氣候變化在內的可持續發展相關議題。該委員會具備對行業趨勢和公司運營的深入理解，負責制定氣候應對政策、監控日常運營中的氣候風險管理、開展效果評估，並向董事會定期提交氣候政策執行狀況和風險管理成效的報告，確保企業戰略與全球氣候管治趨勢相一致。同時，本集團已將執行及統籌氣候相關事宜的職能下放至可持續發展工作組，並由其將氣候風險納入整體風險管理程序及系統之中，確保本集團能夠前瞻性地識別潛在風險，作出有效決策，並積極協調各業務部門制定與推進應對氣候變化的行動計劃。

為確保董事會具備履行監督職責所需的專業知識，本集團支持董事提升氣候相關知識與能力。舉措包括提供專業學習資源、組織針對性內部培訓，以及支持參與外部專業機構舉辦的氣候專題項目與研討會。這有助增強董事會應對氣候挑戰的能力，並緊貼氣候風險與機遇的最新發展。

通過這種權責清晰、多層監督的氣候管治架構，本集團能夠系統化、常態化地應對氣候變化帶來的挑戰，為長遠可持續發展提供堅實保障。

6.2 氣候策略

聯邦制藥完善風險評估程序，以分析氣候變化對業務及價值鏈的潛在影響，從而評估並制定最優應對措施。本報告期間，本集團進行了首次全面的氣候情景分析，涵蓋物理風險與轉型風險，以及相關機遇，並對各風險與機遇類別進行了詳細篩查與評估。

物理風險： 與氣候變化實體影響相關的風險，包括由極端天氣事件驅動的急性風險，或由氣候模式長期變化引起的慢性風險。

轉型風險： 與向低碳經濟轉型相關的風險，可能涉及為應對氣候變化減緩與適應要求而產生的政策、法律、技術及市場變化。

為全面分析業務發展中可能出現的各類氣候相關風險與機遇，本集團綜合考慮全球溫升路徑、氣候政策變化及影響時間範圍、行業性質與戰略目標等因素，選用了下表中所列出的情景假設模型及相關參數，並與中國「雙碳」策略及香港政府「2050年前實現碳中和」的目標保持一致。本集團分析氣候風險與機遇帶來的當前影響，以及在短期、中期及長期（截至2030年、2040年及2050年）產生預期影響。這些時間範圍的界定考慮了本集團的營運預算周期及戰略業務規劃周期。在情景分析中，我們假設在風險的預期影響範圍內，本集團的氣候相關政策及報告範圍不會發生變化。

範圍	與報告範圍一致
所用情景	<p>IPCC情景框架（用於物理風險分析）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● SSP 1-2.6：全球溫升控制在2.0°C以內。政府的社會、經濟及清潔能源轉型符合歷史趨勢。嚴格的政策加劇企業的轉型風險，而物理風險仍然顯著。 ● SSP 5-8.5：全球溫升超過4°C。政府氣候行動遲緩，減排/適應進程停滯，政策不足導致極端氣候影響加劇，增加企業的即時及長期物理風險。
	<p>NGFS情景框架（用於轉型風險及機遇分析）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 淨零2050：早期採用嚴格氣候政策。通過降低能源需求及推進低碳技術，旨在將全球溫升控制在1.5°C以內，並於2050年左右實現全球二氧化碳淨零排放。 ● 現行政策：僅延續目前已實施的氣候政策，導致溫室氣體排放持續增長。預計全球溫升超過3°C，從而產生嚴重的物理風險。

本集團認識到，結合定量與定性分析有助更全面評估氣候相關風險與機遇。此外，本集團的氣候相關行動已融入日常業務營運中，並無可單獨可識別的專門資金用於應對氣候相關風險與機遇。由於相關營運數據分散於不同業務單元，且此類指標的行業公認計量方法仍存在高度不確定性，本集團目前無法以合理且具成本效益的方式，可靠地編製各類跨行業指標，因此尚未能量化所有氣候舉措的財務影響。儘管如此，根據在選定情景及時間範圍下進行的定性評估與分析，本集團已識別出以下6項關鍵氣候風險及3項關鍵氣候機遇的影響。本集團亦積極加強內部數據整合系統及情景模擬能力，以持續提升氣候信息披露的量化程度。

風險及 機遇類型	影響範圍	重要性程度			對業務模式及價值鏈的影響	對財務表現的影響
		短期	中期	長期		
物理風險						
急性 - 極端高溫天氣	生產基地，涉及生產車間、倉儲區域、辦公場所及室外作業員工。	★	★★	★★★	<p>業務模式： 酷熱天氣大幅增加製冷能耗，若疊加電網負荷超載可能導致限電，直接擾亂連續化生產節奏。</p> <p>價值鏈： 高溫可能影響原料（特別是部分生物原料）的儲存穩定性與運輸效率；同時加大廠區防火防爆安全管理壓力。</p>	<p>收入損失： 生產若因高溫或限電中斷，將導致訂單交付延遲。</p> <p>成本增加： 製冷用電成本顯著增加，推高運營支出；員工防暑降溫支出及潛在的醫療成本可能上升。</p>
急性 - 極端低溫與寒潮	生產基地及物流網絡，涉及生產設備、管線、供水系統及道路運輸。	★	★★	★★★	<p>業務模式： 嚴寒導致供暖能耗激增，並可能造成管道凍裂、設備故障，引發非計劃停產。</p> <p>價值鏈： 道路結冰或大雪可能阻礙原料入廠與成品出廠，導致供應鏈中斷，影響對客戶的及時交付。</p>	<p>收入損失： 因潛在停產造成收入減少。</p> <p>成本增加： 採暖用能成本增加；設備維修、更換費用及因停產造成的利潤損失；應急物流與倉儲成本可能上升。</p>
慢性 - 長期平均氣溫上升	生產基地，涉及冷卻系統效率及廠區生態環境。	★	★★	★★★	<p>業務模式： 基礎氣溫的持續升高將導致全年製冷需求週期延長，基礎能耗負荷永久性上移，持續推高運營成本。</p> <p>價值鏈： 區域生態環境的慢性變化可能影響部分對氣候敏感的天然或農業來源原料的長期品質與種植格局。</p>	<p>成本增加： 空調、冷卻系統等溫控設備的年度總能耗及電費支出呈結構性上漲。</p> <p>資本支出： 為維持同等生產效率，可能需要對冷卻系統進行提前擴容或改造。</p>
慢性 - 水資源壓力	生產基地所在區域，涉及整體用水安全。	★	★★	★★★	<p>業務模式： 水資源短缺或取水限制可能直接影響高耗水生產工序的產能利用率，威脅生產連續性。</p> <p>價值鏈： 水資源成本上升，且供應鏈上游（如農業原料供應商）同樣面臨用水壓力，可能導致原材料成本波動或供應緊張。</p>	<p>收入損失： 因取水受限導致產能損失。</p> <p>成本增加： 用水費用支出增加；原材料成本增加。</p>

注解：

1. 重要性程度定義：★：按現有標準流程處理；★★：需持續監測；★★★：需制定管理戰略並跟蹤落實。

風險及 機遇類型	影響範圍	重要性程度 ¹			對業務模式及價值鏈的影響	對財務表現的影響
		短期	中期	長期		
轉型風險						
政策與 法規收緊	本集團整體 的合規運營。	★	★★	★★★	<p>業務模式： 須遵守日益嚴格的氣候相關資訊披露規定及能源效率標準，合規複雜性增加。</p> <p>能源效率標準趨嚴，可能影響營運。</p> <p>價值鏈： 需對營運碳排放進行追蹤與報告</p>	<p>成本增加： 為滿足披露要求，需投資於碳核算工具、報告系統及相關顧問服務；</p> <p>碳排放配額有償分配比例提高或碳價上漲，將直接轉化為合規成本。</p>
原材料 與能源成 本結構性 上漲	全球及國內 市場採購， 涉及關鍵原 料。	★	★★	★★★	<p>業務模式： 氣候政策（如碳成本）與極端天氣共同作用於大宗商品市場，導致原料與能源價格波動加劇，直接影響採購規劃。</p> <p>價值鏈： 考驗供應鏈的戰略採購、長期協議簽訂能力。</p>	<p>成本增加： 主營業務成本面臨持續上行壓力，侵蝕毛利率；</p> <p>資金周轉： 為保障供應安全而增加的庫存，可能增加資金周轉壓力。</p>
機遇						
資源效率 與能源替代	生產基地， 涉及能源管 理系統、生 產設備及廠 區可用空間。	★★	★★	★★★	<p>業務模式： 通過深度節能技改與光伏等清潔能源替代，推動生產及運營模式向「低能耗、低碳排」轉型，降低對傳統能源的依賴。</p> <p>價值鏈： 作為綠色電力生產者或消費者，可提升供應鏈低碳屬性，響應下遊客戶對綠色製造的要求，並可能與電網或交易對手產生新的協同關係。</p>	<p>營運成本節約： 能源消耗減少直接降低主要營運支出，提升利潤率。</p> <p>資本效率提升： 延長設備壽命，降低設備更新換代頻率與資本支出。</p>
研發創新 與市場拓展	創新藥、原 料藥及生物 製劑業務。	★	★★	★★★	<p>業務模式： 氣候變化導致的疾病譜變化（如蟲媒病、熱相關疾病）可能催生新的預防與治療藥物需求，為本集團的研發創新提供新方向。聯邦制藥在內分泌、代謝、抗感染等領域的研發管線佈局，可快速回應新興市場需求。</p> <p>價值鏈： 符合綠色採購標準的藥品或中間體可能獲得進入特定高端市場或供應鏈的優先權，並與關注ESG的投資者及客戶建立更緊密聯繫。</p>	<p>收入增加： 開拓新的增長市場和產品線（如針對氣候相關疾病的藥物），帶來增量收入；通過綠色認證或低碳產品獲得品牌溢價，提升盈利能力。</p> <p>融資成本降低： 符合條件時，可爭取綠色信貸、政府專項補貼（如節能改造獎勵）等優惠融資，降低資本成本。</p>

注解：

1. 重要性程度定義：★：按現有標準流程處理；★★：需持續監測；★★★：需制定管理戰略並跟蹤落實。

風險及機遇類型	影響範圍	重要性程度			對業務模式及價值鏈的影響	對財務表現的影響
		短期	中期	長期		
運營韌性提升	生產設施、供應鏈體系及企業整體戰略。	★★	★★	★★★	<p>業務模式： 通過投資於氣候適應性基礎設施和韌性供應鏈，使業務模式更能抵禦物理衝擊與市場波動。</p> <p>價值鏈： 通過提升自身及協同供應鏈的韌性，確保在極端事件中維持供應穩定性，從而增強客戶信任與長期合作關係，成為可靠的合作夥伴。</p>	<p>損失減少： 韌性提升可降低因外部電網限電、市政停水導致的生產中斷風險，減少停工造成的毛利損失。</p> <p>融資成本降低： 穩健的運營表現和風險管控能力，有助於在債務融資時獲得更優的利率條件，減少利息支出。</p> <p>資產處置收益提升： 通過提升能效水準，固定資產在後續更新處置時可能獲得更高估值。</p>

注解：

1. 重要性程度定義：★：按現有標準流程處理；★★：需持續監測；★★★：需制定管理戰略並跟蹤落實。

本集團已根據識別出的氣候相關風險及機遇針對性地制定了策略性應對框架，下表概述各類風險及機遇的應對策略方向，有關具體的適應與減緩措施，將於本報告6.3節「氣候風險管理」中詳細闡述。

風險及機遇類型	應對策略
物理風險	
急性 - 極端高溫天氣	提升生產運營與供應鏈在極端氣溫下的韌性，重點優化能源調度、保障員工健康與生產連續性。
急性 - 極端低溫與寒潮	強化基礎設施耐寒能力與供應鏈應急回應體系，以保障冬季生產穩定與物流暢通。
慢性 - 長期平均氣溫上升	將氣候韌性作為戰略性投資，系統性地識別薄弱環節並加以強化，構建能夠適應多種未來氣候狀況的穩健組織。
慢性 - 水資源壓力	持續推動節水技術應用與水資源循環利用，降低單位產品水耗，減少對區域水資源的依賴及相關運營風險。
轉型風險	
政策與法規收緊	密切追蹤國內外氣候相關政策法規動態，提前佈局合規準備，將碳減排目標融入中長期規劃，管理合規成本與政策風險。
原材料與能源成本結構性上漲	透過能源結構優化及生產效率提升，對沖傳統能源及碳密集型原材料價格上漲帶來的成本壓力。

風險及機遇類型	應對策略
機遇	
資源效率與能源替代	主動實施節能降碳與不斷提升綠色能源佔比，降低碳排放強度，管理長期合規成本與轉型風險。
研發創新與市場拓展	將超越合規的綠色運營作為核心競爭力之一，通過技術創新與系統優化持續提升資源效率與環境表現。
運營韌性提升	構建更具韌性、多元化與協同性的供應鏈體系，並通過工藝創新降低對價格敏感型資源的依賴。

儘管本集團尚未制定專門的氣候轉型計劃，但本集團已實施回應措施，上一報告期所披露措施亦已全面實施，相關資金與執行均透過本集團內部資本及現有人力資源進行。本集團已於報告期間設立了氣候相關目標，以全面推進脫碳及氣候韌性建設。為實現氣候目標，我們持續深耕節能技改、能源替代及循環經濟等領域，本年度累計投入約7,600萬元，相關資金均透過內部資本及現有人力資源統籌安排。同時，我們亦完善能源績效考核機制，確保減排責任層層落實。於報告期內，本集團並無任何專用於應對氣候相關風險與機遇的資本開支、融資或投資。

儘管已採取積極行動，本集團在未來氣候韌性計劃的有效實施方面仍面臨關鍵不確定性，包括全球及區域氣候政策更新步伐不明、用戶對綠色服務需求轉變不定，以及實體氣候變化影響的速度與嚴重性不斷演變等。儘管如此，本集團相信本集團具備強大的調整與適應能力，能夠在短期、中期及長期內調整策略與業務模式以應對氣候變化。此種適應能力已嵌入本集團持續的策略規劃與營運管理中，使本集團能夠根據演變的氣候風險、法規變化及市場動態，及時調整業務優先級、營運流程及價值鏈協作。

展望未來，本集團將定期監控氣候相關風險與機遇，評估緩解措施有效性，根據營運表現調整策略，並透過日常監控追蹤所有氣候相關目標的進展。本集團將根據營運表現與外部氣候趨勢及時調整氣候相關目標，確保目標既具可行性又具進取性。本集團亦將根據目標進展與效果評估結果優化緩解與適應措施。這些清晰的目標將指導所有氣候應對行動有序推進，有效支持本集團實現既定的氣候相關目標，並進一步增強本集團對氣候變化挑戰的適應韌性。

6.3 氣候風險管理

聯邦制藥會考慮資產所在地點、類型、極端天氣歷史影響及能源消耗模式等參數，同時採用公開氣候情景數據，以及運營日誌等內部數據展開分析。本集團已將氣候相關風險與機遇的識別、評估、排序和管理流程系統性地納入整體風險管理框架，確保氣候風險管理與機遇把握工作常態化、規範化開展。董事會對本集團氣候相關風險與機遇管理系統的有效運作承擔最終責任。在董事會及可持續發展委員會的指導下，本集團參考《應對氣候變化風險管理規程》，建立了覆蓋風險識別、評估、排列和應對的全流程管理體系。為確保管理的有效性，高級管理層負責制定具體的氣候風險管理框架，並定期召集各業務部門，結合多變的外部環境，積極辨識、報告及討論風險應對與機遇把握方案。各業務部門則負責在其職責範圍內落實具體工作。審核委員會通過持續檢討相關系統與程序，協助董事會履行監督職責。本年度，整體氣候風險管理流程未有重大變化，具體如下：

風險和機遇識別

通過調研氣候變化趨勢、國內外行業發展、技術變化等情況進行同業對標，收集利益相關方的意見，結合本集團自身運營情況與業務特性進行氣候相關情景分析，建立了氣候變化風險與機遇清單，識別並描述影響本集團各營運範圍的實體與轉型風險，以及對應的潛在機遇。

風險和機遇評估

通過採用定量與定性相結合的方法，全面分析氣候相關風險及機遇對本集團業務模式/價值鏈/財務方面可能產生的預期影響，分析風險及機遇發生之可能性及影響程度，形成對氣候相關風險與機遇的全面評估結果。

風險和機遇優次排列

基於上述風險與機遇的評估結果，通過評分矩陣對已識別的氣候相關風險與機遇分別進行優次排列，厘定其中的輕重緩急，重點關注高可能性、高影響程度的氣候相關風險及機遇。

風險和機遇應對

根據識別與評估結果，我們制定並實施相應的風險緩釋與機遇把握方案。針對不同類別的風險，我們綜合採取「適應」與「緩解」兩類措施，並將其融入日常運營與長期戰略。所有重大氣候議題的應對方案均經過管理層審批，並由各責任部門負責具體落地。我們將定期監控措施的執行進展與實際成效，並向董事會及可持續發展委員會匯報，確保管理閉環與持續改進。

6.3.1 緩解措施

聯邦制藥深知，減緩氣候變化需要系統性的行動與持續的資源投入。為此，公司將氣候緩解融入日常運營與長期規劃，通過技術改造、能源替代、資源循環等多重路徑，全方位推進減碳工作，以切實行動降低自身運營的碳足跡。

低碳能源戰略，綠電採購與自建光伏並行推進

- 穩步提升綠電採購比例：我們將綠色電力採購作為減碳的重要抓手。本年度，內蒙古公司的生產基地綠電使用量占全基地總用電量的9.7%，我們將持續積極採購綠電，並綜合考量成本與實際條件，穩步提升綠電佔比。根據公司量化的溫室氣體排放目標，我們承諾逐步提升綠電採購佔比，持續加大清潔能源使用力度。
- 探索綠電市場化交易機制：為優化綠電使用成本，我們積極研究通過電力交易中心參與綠電市場化交易的可行性。該機制有望減少輸配電費、政府性基金及附加等費用支出，從而降低外購綠電的綜合用電成本，為未來擴大綠電使用規模奠定經濟基礎。
- 自建分佈式光伏項目：在外部採購的同時，我們同步推進廠區分布式光伏的自建工作。配合第三方建設的20MW分布式光伏項目正按計劃推進，預計於2026年並網發電。項目投產後，年均發電量可達30,000 MWh。

工藝革新，驅動能效持續提升

- 系統能效優化：針對大功率用電設備，引入動態無功補償技術提升電能質量。在鹽水機組、空壓機組等關鍵設備上，安裝自適應低壓SVG動態補償節能裝置。該裝置通過實時採集電流信號、動態補償諧波與無功電流，實現濾除諧波、過載保護、動態功率補償等多重功能。經連續測試驗證，鹽水機組驗收節電率達16.3%，空壓機節電率達17.8%，兩項改造合計實現年節電量7,390 MWh。
- 關鍵設備升級：以高效永磁直驅技術替代傳統「電機+減速機」傳動模式，顯著減少傳動損耗。
 - ✓ 冷卻塔風機改造：對5台冷卻塔風機實施永磁直驅變頻電機改造，替代原有160kW工頻電機與減速機。改造後系統可根據水溫自動調節風量，實現自動化、經濟化運行，平均節電率達29.4%，年節電量5,060 MWh。
 - ✓ 帶放罐電機改造：對5台帶放罐電機實施永磁直驅改造，平均節電率19.8%，年節電量1,380 MWh。
 - ✓ 高耗能電機全面淘汰：全廠範圍內持續淘汰高耗能電機。截至本報告期末，已完成1,510台高耗能電機的更新換代，總更換容量達27,132 kW。透過本措施，預計每年可節約用電6,446 MWh。剩餘電機淘汰工作正按計劃推進中。
- 生產工藝革新：從核心生產工藝入手，通過技術優化實現根本性節能。
 - ✓ 發酵罐攪拌器優化：將10台發酵罐攪拌器升級為專利技術的FT2000型拋物線攪拌器。該技術通過優化葉輪設計，在提高氣液傳質效率的同時降低攪拌阻力，實現節電率25%，全年節電量8,400 MWh。
 - ✓ 廢酸水系統實施餘熱利用改造：通過改造換熱器並增加餘熱回收裝置，提取廢酸水冷凝水餘熱預熱進料，預計每年可節約蒸汽35,000噸，實現能源梯級利用。

資源循環利用，挖掘能源潛力



- 沼氣焚燒餘熱回收：本集團「危廢焚燒餘熱利用」項目已穩定運行。該項目將廢水處理環節產生的沼氣（主要成分為甲烷）替代天然氣作為焚燒爐燃料，並配套8噸/小時餘熱鍋爐回收高溫煙氣餘熱。本年度，項目共利用沼氣約254萬立方米，折合節約天然氣127萬立方米，實現廢棄物能源化利用與化石能源替代的雙重效益。
- 餘熱資源梯級利用：除沼氣利用外，我們還在部分車間推進疏水箱乏汽回收、廢酸水餘熱回收等項目，將原本排放至大氣的低品位餘熱回收利用，用於預熱物料或生產熱水，進一步提升全廠能源利用效率。

生態碳匯建設，貢獻長期價值



- 持續建設綠色廠區：植樹活動是公司多年來堅持的傳統。過往活動已累計栽植金葉白蠟、金葉榆、丁香、榆葉梅等各類樹木3,000餘株，綠籬植物6,000餘株。逐年遞增的廠區植被，在美化環境的同時，持續吸收大氣中的二氧化碳，為減緩氣候變化貢獻一份力量。2025年4月，本集團黨委與行政部共同組織各支部80餘名黨員及志願者，開展了義務植樹主題黨日活動，經過一上午的辛勤勞作，在立體庫、質檢大樓、人工湖、停車場、非青餐廳等區域共栽種200餘棵白蠟樹。新栽苗木排列整齊、生機勃勃，為春日廠區增添了一抹亮麗的綠色。

碳資產與市場機制管理



- 積極參與全國碳市場：公司已完成全國碳排放注冊登記系統和交易系統的開戶工作，具備自主交易能力。根據生態環境部相關文件核算，公司已于本報告期內實際購入碳配額53,683噸。我們將密切關注市場行情，適時通過全國碳市場完成配額履約，確保合規經營。
- 建立碳資產管理機制：我們將碳配額納入企業資源管理體系，由專人負責政策跟蹤與市場分析。未來將進一步提升碳資產專業化管理能力，通過市場化機制優化碳成本，為中長期碳約束下的可持續發展做好充分準備。

6.3.2 適應措施

面對日益頻繁的極端天氣事件與氣候模式的長期演變，聯邦制藥將氣候適應性建設納入運營管理的核心考量。我們深知，提前佈局、系統應對是保障生產連續性與員工安全的關鍵。為此，我們從運營設施韌性、業務連續性、供應鏈韌性及健康風險應對四個維度，構建覆蓋事前預警、事中響應、事後恢復的全鏈條氣候適應體系，全面提升應對氣候變化的適應能力。

業務連續性保障



- 我們持續強化關鍵基礎設施的抗風險能力，針對電力、供水、通信等核心系統開展系統性風險評估，並根據評估結果制定加固與改造計畫，確保設施在極端天氣事件中具備足夠的耐受性與恢復能力。公司建立了覆蓋各類關鍵設施的應急預案體系，針對不同氣候場景下的突發狀況，明確各級人員的職責分工與標準化處置程式，確保運行人員在緊急情況下能夠有序、準確地完成應急處置。類似的專項預案已覆蓋公司主要生產設施與公用工程系統，並定期開展演練與評估，持續提升應急回應效率。2025年5月，因大風天氣導致晨聯I線兩次故障失電。面對突發狀況，運行人員快速回應，通過母聯開關合閘、備用線路切換等操作，均在短時間內恢復供電，未對生產造成影響。這一案例印證了公司在電力系統韌性建設與應急準備方面的成效，也為我們持續優化應急預案提供了寶貴經驗。
- 分級應急回應體系：公司建立了覆蓋極端高溫、極寒、暴雨、暴雪等多種氣候場景的應急預案體系，並定期組織演練驗證預案有效性。各車間根據自身風險特點制定專項預案，明確不同預警級別下的回應措施、責任分工與資源調配流程。通過常態化的演練與評估，持續提升應急回應效率與協同能力，確保在極端天氣事件發生時能夠快速恢復生產秩序。
- 季節性風險預防：針對夏季用電高峰期可能出現的限電風險，公司提前制定錯峰用電方案，並通過電力需求側管理平臺即時監測各車間用電負荷，優化電力調度。在高溫天氣下，加強對變壓器、配電櫃等關鍵設備的紅外測溫與巡檢，防範因超載引發的設備故障。入冬前，各車間對室外管道、閥門、儀錶等設施進行全面排查與保溫加固，確保設備安全越冬。

供應鏈韌性建設



- 關鍵原料戰略儲備：針對極端天氣可能引發的運輸中斷風險，公司對煤炭、玉米、葡萄糖等重點原輔料建立安全庫存預警機制。以503車間煤炭庫存管理為例，該車間制定了《應對極端氣候煤炭庫存應急預案》，將庫存短缺分為三級預警（I級：低於7天；II級：低於5天；III級：低於3天），並針對不同級別設定了差異化的響應措施，包括每日庫存跟蹤、向公司及採供部報告、協調供煤單位增加運力、指派專人駐礦催交等，確保在極端天氣導致運輸受阻時，仍能維持機組安全穩定運行。這一管理機制已在公司關鍵原料採購中推廣應用，有效提升了供應鏈的抗風險能力。
- 供應商協同管理：本集團與重點供應商建立長期戰略合作關係，簽訂長期供貨協議以平抑市場價格波動。同時，將氣候韌性納入供應商評估體系，定期分析供應商所在區域的極端天氣風險及其自身的應對能力，對於高風險供應商提前制定替代方案，確保供應鏈的多元化和可靠性。在極端天氣預警發佈時，公司主動向供應商推送預警資訊，協助其提前做好防範準備，並視情況提前下達採購訂單或增加備貨量。

健康風險前瞻應對

- 高溫健康防護：針對夏季高溫天氣，公司為室外作業員工配備防暑降溫藥品，並調整作業時間，避開高溫時段。各車間配備急救箱，並定期組織防暑降溫知識培訓，提升員工自我防護意識與應急自救能力。
- 極寒健康保障：冬季來臨前，公司為室外作業員工配發防寒勞保用品，並對員工宿舍、通勤車輛等生活設施進行保暖檢查。同時，強化冬季安全知識培訓，提醒員工防範因道路結冰導致的交通事故風險，確保員工通勤安全。
- 職業健康監測：本集團每年組織員工進行健康體檢，並建立健康檔案。針對氣候變化可能引發的疾病譜變化，持續關注員工健康狀況，及時調整健康管理策略，確保員工以最佳狀態投入工作。

6.4 氣候指標及目標

作為一家負責任的企業，聯邦制藥積極推進溫室氣體減排工作，依托制定的詳細行動計劃，為減排工作提供重要支撐，確保各項減排措施能夠有序落地並取得實際成效。本集團緊密對標國家「雙碳」戰略（2030年前碳達峰、2060年前碳中和）及「十五五」規劃部署，前者是中國履行《巴黎協定》義務的核心路徑，後者則為我們制定階段性行動計劃提供了重要指引。在此框架下，我們將國家碳達峰碳中和目標作為制定自身氣候行動計劃的根本遵循，確保本集團減排路徑與國家宏觀戰略同頻共振。

立足這一戰略指引，本集團系統評估運營環節的碳排放現狀，並制定與國家氣候政策要求相匹配的減排與管理目標。雖然這些目標尚未經獨立第三方核證，亦非採用行業脫碳路徑法制定，但董事會將每年監控目標達成進展，並根據實際情況評估是否需要修訂。同時，我們持續完善目標制定、數據核算及信息披露機制，以確保脫碳行動的透明度與可信度。

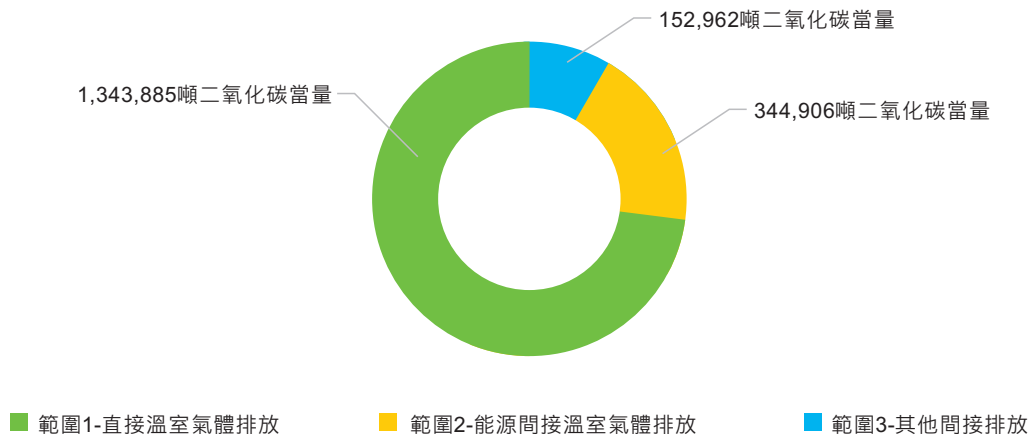
在減排路徑上，本集團專注於通過能效提升、能源替代及工藝優化實現實質性脫碳，將節能技改、綠電應用與循環經濟作為核心抓手。值得說明的是，本集團根據國家政策要求參與全國碳排放權交易市場，購買碳配額主要用於滿足年度合規履約需要，而非用於抵消自身運營排放、實現碳中和的主要手段。本集團已連續6年積極參與並履約國家碳排放權交易方案，報告期內實際購買碳配額53,683噸，按期完成履約工作。我們將持續關注碳市場機制與自願減排政策的發展，以便在未來適當時機，將其作為實現長期碳中和目標的補充支持。具體目標如下：

目標類別	目標描述
溫室氣體排放	<ul style="list-style-type: none"> ● 以2025年為基準年，到2030年將溫室氣體總排放強度（每噸產品排放量）降低17%（涵蓋範圍一、範圍二與範圍三）。
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 以2025年為基準年，到2030年將能源消耗強度（每噸產品使用量）降低5%。 ● 到2030年，綠色電力使用比例逐年提升。
水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 以2025年為基準年，到2030年將生產水耗強度（每噸產品耗水量）穩步降低。 ● 維持生產廢水100%合規處理與回用。
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> ● 2026年，有害廢棄物強度（每噸產品產生量）不高於8.5噸。
生態保護	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續開展植樹造林等生態保護活動，增強碳匯能力。
碳資產與市場機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續支援並履約國家碳排放權交易。

本集團致力於將可持續理念深度融入運營與價值鏈，通過提升能效、應用可再生能源及優化流程等實質性措施減少碳足跡。

2025年是本集團為氣候相關目標設定量化基準的關鍵年份，標志著我們從以往的非量化管理轉向更系統、可追蹤的目標管理模式。董事會將每年監督目標進展，並根據實際情況進行評估與必要修訂。我們亦會持續完善目標的制定、評估和驗證機制，並定期披露進展與排放數據，以保持透明、可信的溝通。

本集團於2025年進行溫室氣體識別、評估及核查工作以有效管理自身溫室氣體排放。我們的核查範圍覆蓋本集團及下屬生產基地，我們建立包含範圍一和範圍二的碳排放核算管理規定，並依據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準（2004年）》要求完成了溫室氣體的盤查。與此同時，我們根據《溫室氣體核算體系：企業價值鏈（範圍3）核算與報告標準（2011年）》於本年度重新評估並完善了範圍三排放類別的識別與核算範圍。該範圍共涉及15個類別，經本集團結合業務實際進行梳理與分析，並綜合考量各類別的排放顯著性、數據可得性以及利益相關者的關註重點，最終識別出與本集團運營密切相關的6個類別，作為當前範圍3溫室氣體排放核算與管理的重點。這些類別主要涵蓋上下遊價值鏈相關活動，具體包括：類別1（外購商品及服務）、類別2（資本貨物）、類別4（上遊運輸與配送）、類別5（運營中產生的廢棄物）、類別6（商務出行）以及類別9（下遊運輸與配送）。未來，本集團將持續完善溫室氣體排放資料的統計、核算與管理，不斷提升資料的準確性與透明度，以為後續減排目標制定與績效追蹤提供科學依據。報告期內，本集團的溫室氣體排放情況如下圖所示，更詳細的數據及注解請參見附錄一「關鍵績效指標」中的環境關鍵績效表。



本集團將氣候相關因素系統性地融入日常運營管理與績效考核體系，確保減碳目標與員工激勵有效聯動。本集團已正式制定《可持續發展及氣候薪酬掛鉤管理制度》，在集團層面將氣候績效正式納入高級管理層的薪酬考核體系，實現減碳責任與激勵約束機制的深度綁定。該制度明確將「氣候與環境核心KPI」作為「可持續發展績效」專項板塊的重要組成部分。在該專項板塊佔年度績效獎金不低於20%的權重中，氣候與環境類指標的權重佔比不低於60%，折合相當於不低於總績效獎金的12%。具體考核指標包括年度溫室氣體排放強度下降率、單位產值水耗及能耗下降率，並將綠色研發進展及實驗室認證等前瞻性指標納入跟蹤範疇，以引導管理層在運營減碳與綠色創新兩方面持續發力。有關該制度的詳細內容，詳見本報告第4.3.2節「薪酬掛鉤機制」。

此外，內蒙古公司將能源管理目標全面納入各車間及職能部門的績效考核體系，與生產指標並列作為績效評估的核心維度。能源績效的完成情況直接影響員工及團隊的獎金核算，確保氣候相關責任層層落實、覆蓋全員。有關能源考核的具體機制、權重設置及激勵方案，詳見本報告第7.2節「能源及水資源管理」。

本集團亦持續關注氣候管理工具的演進與應用。目前，內部碳定價機制尚未被證明與本集團所處行業、當前的運營優先順序及財務決策需求有直接且實質的關聯，因此暫未引入。我們將持續跟蹤碳定價機制的發展趨勢及行業最佳實踐，並在條件成熟時主動評估將其納入管理框架的可行性。

07

環境管治 守護綠水青山

我們的關注

- 資源利用
- 污染管控
- 綠色運營

我們的行動

- 提高能源和用水效益
- 優化三廢排放和處理
- 設立循環經濟產業鏈

聯邦制藥深信，企業的發展與生態的保護並非此消彼漲的博弈，而是相輔相成的共生。作為醫藥製造企業，我們深知生產運營對環境可能產生的影響，因此始終將環境管治視為企業可持續發展的基石，秉持「守法誠信、預防控制、保護環境、持續改進、和諧發展」的環境方針，將綠色理念融入戰略決策、工藝革新與日常管理的每一個環節。我們嚴格遵循運營所在地各項環保法律法規，建立並持續完善環境管理體系，透過系統化的制度建設與剛性的執行監督，確保各項生產經營活動合法合規。同時，我們不滿足於底線合規，而是以更高標準自我要求，在能源節約、水資源管理、廢棄物減量及資源循環利用等領域持續發力，致力於將環境足跡降至最低，以實際行動守護綠水青山。本章節所涉及本集團遵守的相關法律法規及內部政策如下表所示：

領域	相關法律法規及指南	內部政策
環境保護	《中華人民共和國環境保護法》 《中華人民共和國環境保護稅法》	《環境保護法律、法規及其他要求清單》
能源及資源管理	《中華人民共和國節約能源法》 《中華人民共和國水法》 《取水許可和水資源費徵收管理條例》	《能源管理制度》
廢水處理	《中華人民共和國水污染防治法》 《污水綜合排放標準》 《環境影響評價技術導則-地下水環境》	《污水處理管理程序》
廢氣處理	《中華人民共和國大氣污染防治法》 《火電廠大氣污染物排放標準》 《製藥工業大氣污染物排放標準》 《揮發性有機物無組織排放控制標準》 《環境影響評價技術導則大氣環境》	《大氣污染管理制度》
廢棄物處理	《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》 《中華人民共和國土壤污染防治法》 《石油化工工程防滲技術規範》 《固體廢物處理處置工程技術導則》 《一般工業固體廢物貯存、處置場污染控制標準》	《固體廢物管理程序》 《危險廢物污染環境防治責任制度》 《車間危險廢物管理細則》
生態環境與生物多樣性保護	《中華人民共和國森林法》 《中華人民共和國森林法實施條例》 《中華人民共和國野生植物保護條例》 《中華人民共和國野生動物保護法》 《生物多樣性公約》	《生物多樣性保護管理規程》

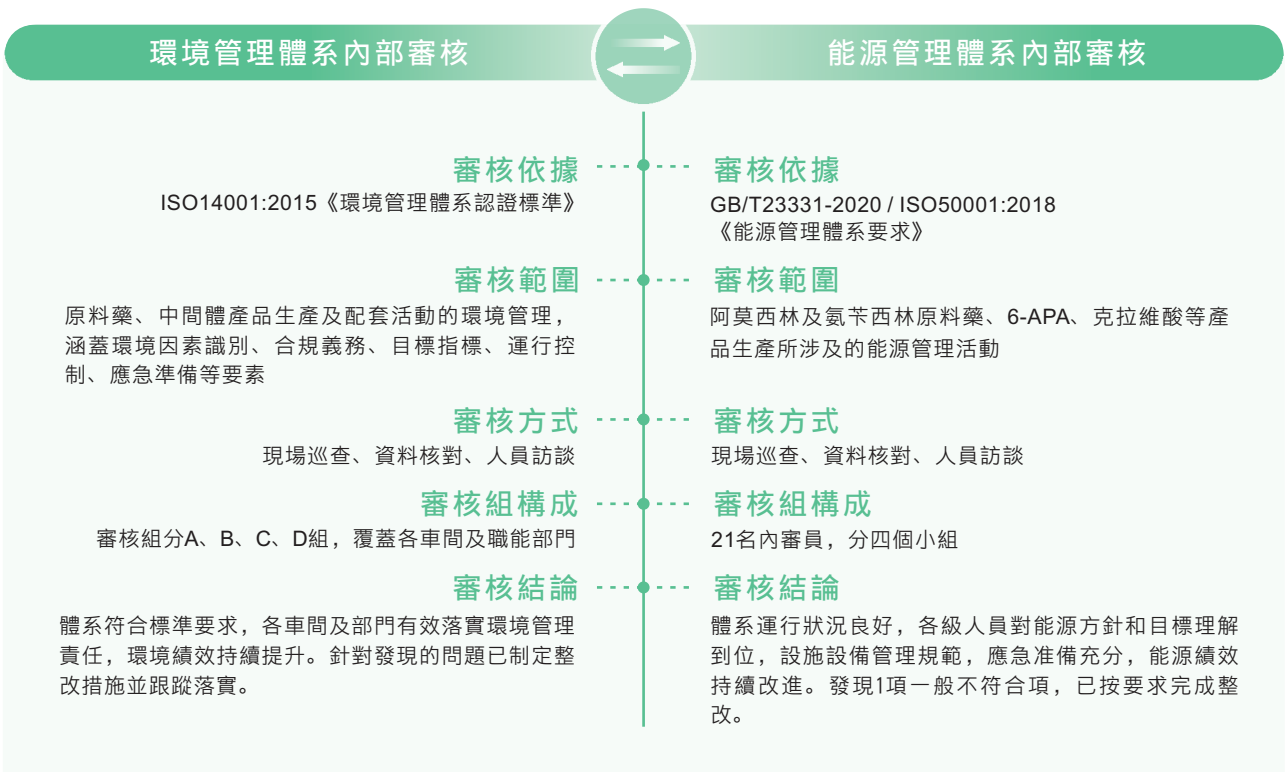


7.1 環境管理體系

本集團始終將環境保護視為企業可持續發展的基石，秉持「守法誠信、預防控制、保護環境、持續改進、和諧發展」的環境方針，將環境管理全面融入日常運營與戰略決策。為系統化推進環境管理工作，內蒙古公司建立了完善的環境管理體系，並已通過ISO14001:2015環境管理體系認證及GB/T23331-2020 / ISO50001:2018能源管理體系認證。公司嚴格遵循國家及地方相關環保法律法規，制定內部環境管理制度，確保各項生產經營活動符合規要求，並持續推動環境績效的改進。

7.1.1 內部環境審計

為確保環境管理體系及能源管理體系的有效運行，本集團建立了常態化的內部審計機制，每年組織專業審核團隊對體系運行的符合性、有效性進行全面評估。本報告期內，本集團分別完成了能源管理體系與環境管理體系的年度內部審核，具體情況如下：



7.1.2 外部環境審核

本集團主動引入第三方權威機構及政府監管部門的外部監督，通過外部審核驗證管理體系的有效性。2025年，內蒙古公司順利通過兩項重要外部審核。



「四體系」監督審核及能源體系再認證

2025年11月，北京世標認證中心委派6位專家組成員，對本集團開展了質量、環境、職業健康安全管理体系監督審核，並同步完成能源管理体系再認證工作。審核期間，專家組嚴格依據GB/T19001-2016、GB/T24001-2016、GB/T45001-2020及GB/T23331-2020標準要求，通過聽取匯報、查閱資料、現場巡查等方式，對公司管理体系運行情況展開全面、細致的核査。專家組充分肯定本集團在產品質量管控、環保責任踐行、員工健康守護及能源利用效率提升等方面的紮實舉措。經五天的深入審核，專家組正式認定公司「四體系」運行合規有效，順利通過本次監督審核及再認證。



能源計量專項審查

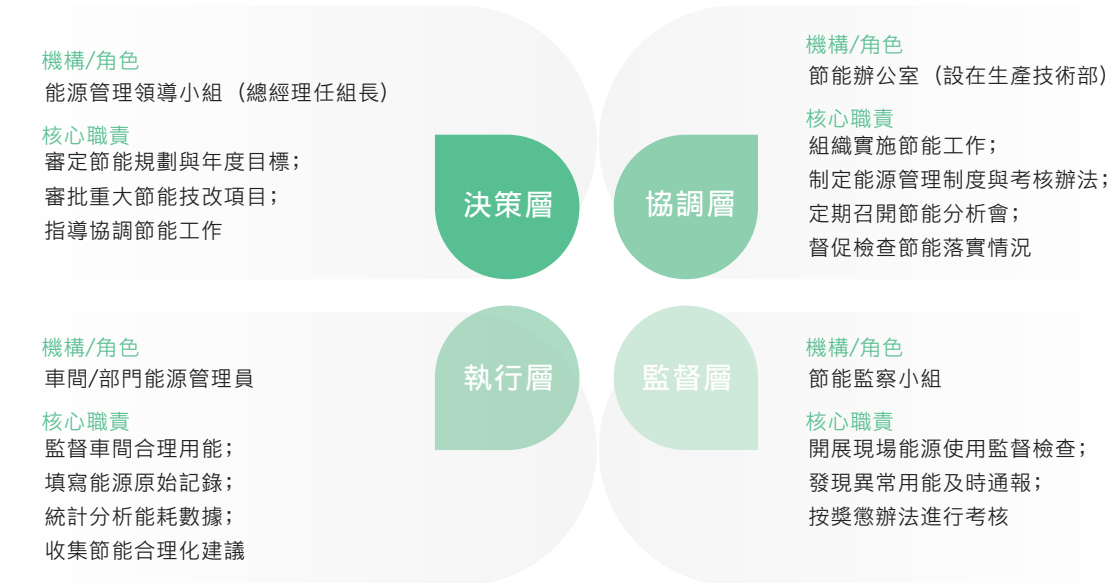
2025年9月，由內蒙古自治區及巴彥淖爾市兩級市場監管部門與市檢測中心聯合組成的能源計量評審專家組，對本集團開展了能源計量專項審查。專家組依據國家相關標準與規範，圍繞計量標準合規性、能源計量管理制度、計量器具配備及人員資質等52項內容進行全面核査。審查期間，公司多個部門協同配合，完整呈現了能源計量管理体系運行情況。經綜合評定，專家組認定公司能源計量管理工作切實履行主體責任，管理水平符合「雙碳」工作基礎要求，宣佈公司順利通過本次能源計量審查。

7.2 能源及水資源管理

能源與水是制藥生產的基礎資源，也是本集團環境管理的核心議題。我們通過建立完善的能源與水資源管理体系，設定量化目標，強化過程管控，持續提升資源利用效率，降低運營對環境的影響。

7.2.1 能源管理

聯邦制藥將能源管理作為推動低碳運營的重要抓手，依據GB/T23331-2020 / ISO50001:2018建立《能源管理制度》，並運行能源管理体系，確立「守法創新、節能降耗、清潔生產、持續改進」的能源方針，並將能源目標全面融入生產績效考核體系。本集團實行公司、部門、班組三級能源管理体系，明確各層級職責，確保能源責任層層落實：



公司將能源管理融入日常運營，透過績效考核與計量監控雙輪驅動，確保減排目標有效落地。各車間對水、電、蒸汽等主要能源消耗實行單位產品定額管理，每月進行統計分析，考核結果與月度及年度績效獎金直接掛鉤：實際單耗優於目標時按比例獎勵，劣於目標時則相應扣減。同時，本集團在配電系統、主要用能設備及能源入口均安裝計量儀表，實現能源消耗的分級、分項實時監測，為精準調度與持續優化提供數據支撐。

通過持續的技術改造與精細化管理，公司能源利用效率穩步提升。2025年，多項節能技改項目順利完成並投入運行，涵蓋餘熱回收、設備變頻改造、工藝優化等領域，全年累計實現年節電量1,425萬kWh、節約蒸汽18萬噸、節約天然氣917萬立方米，折合節約標煤約3.0萬噸，投資總額約7,600萬元。主要已完成項目如下：

節能技改項目

- 105車間帶放罐新型節能攪拌器改造項目，節電量485萬kWh/年
- 507車間廢酸水餘熱利用項目，節約蒸汽3.5萬噸/年
- 508車間危廢焚燒餘熱利用項目，節約天然氣917萬Nm³/年
- 505車間熱水型溴化鋰機組餘熱回收項目，節電量1,357萬kWh/年
- 102/104車間酸水塔節能技改項目，節約蒸汽6.4萬噸/年
- 106車間酸水塔餘熱回收項目，節約蒸汽9.6萬噸/年
- 503車間疏水箱乏汽回收項目，回收蒸汽2.4萬噸/年
- 503車間漿液循環泵變頻改造項目，節電量68萬kWh/年



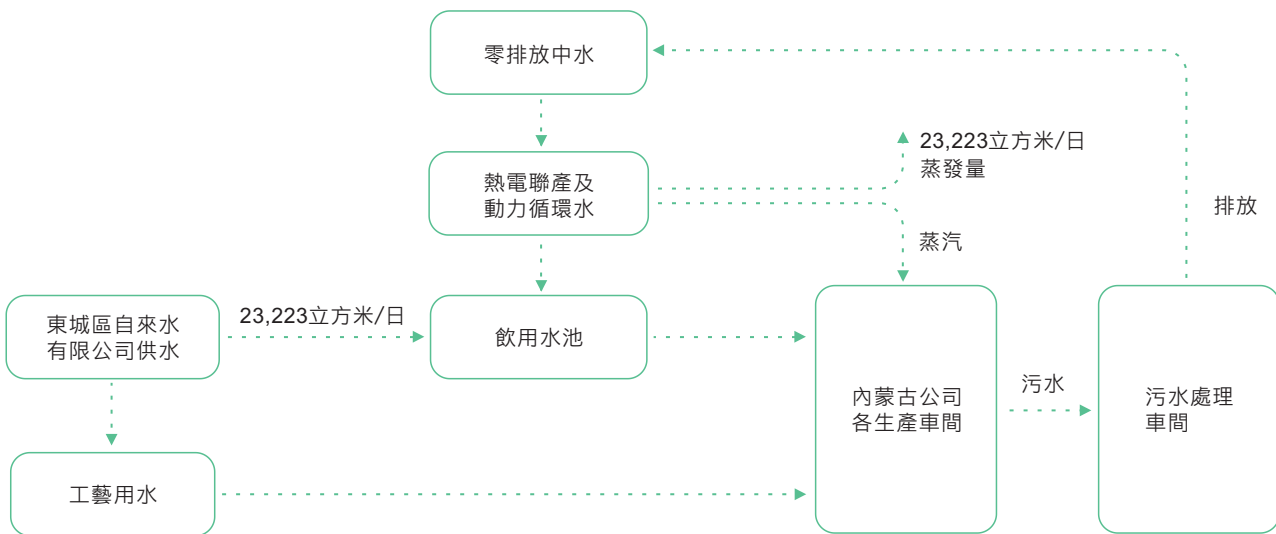
上述項目的順利實施，有力支撐了公司能源績效目標的達成。2025年，單位產品綜合能耗較2024年下降4.8%。

7.2.2 水資源管理

水是制藥生產不可或缺的資源，聯邦制藥秉持「廢水零排放、資源全循環」的管理理念，將節水減污貫穿於生產全過程。本集團《能源管理制度》中對供水用水管理亦作出明確規定，涵蓋用水計量、計劃用水、定額考核、設施維護等要求，並將用水消耗納入車間獎金考核體系。內蒙古公司向社會公開承諾：保持生產廢水100%回用、不向外部環境排放任何生產廢水。

內蒙古公司於2018年至2020年分三期建成總處理能力每日3.7萬立方米的零排放中水回用系統，將處理後廢水全部回用於生產及循環冷卻系統，從源頭實現廢水閉環循環。該系統採用先進的膜處理工藝，對生產廢水進行深度處理與回收利用，是公司實現廢水零排放目標的核心基礎設施。2025年，零排放中水回用系統處理水量達1,143.1萬立方米，大幅降低新鮮水取用量，同時從源頭削減污染物排放，保護區域水環境質量。

為確保中水回用系統長期穩定、高效運行，車間從工藝、水質、設備三個維度實施全過程精細化管控：根據進水水質波動實時調整加藥量、膜運行壓力、反洗頻率等參數，確保系統始終處於最優工況；定期對進水及中間環節水質進行監測，精準把控各項指標，及時發現異常並調整；嚴格執行崗位操作規程，對泵、膜、加藥裝置等核心設備參數實時監控，落實巡檢、維護、記錄閉環管理，形成「運行—監測—維護—優化」的良性循環。



水平衡圖

在上述系統保障與精細化管理的基礎上，公司水資源管理取得顯著成效。2025年，公司外購市政飲用水總量為579.3萬立方米，較2024年下降21%；外購水源的供水單位為巴彥淖爾市臨河東城區自來水有限公司。本年度內蒙古公司於水資源投資總數逾2,500萬元。中水回用率持續保持100%，廢水零排放目標連續五年穩定達成。

水量 (立方米)	2025年	2024年	2023年
非缺水場所: 內蒙古公司外購水量 ¹	5,793,389	7,349,392	7,893,952
缺水場所:	N/A	N/A	N/A

註解:

1: 內蒙古公司的外購水源全部為市政飲用水，外購水水源沒有任何來自採石場收集的廢舊採石場水，外部廢水，海水或從大海/海洋中提取的水，來自水井或鑽井的地下水，地表水，或收穫的雨水。

水量 (立方米)	2025年	2024年	2023年
廢水回用水量	12,884,428	15,707,118	17,961,933
廢水外排水量	N/A	N/A	N/A

本集團水資源利用效率持續提升，節水成效獲得政府主管部門的多次認可，先後獲評「臨河區標杆型節水先進企業」及內蒙古自治區「節水型企業」稱號。

區域節水示範企業

2025年3月，巴彥淖爾市水利局、臨河區水利局到公司開展節水宣傳活動，對公司長期以來的節水成效給予充分肯定，並作為區域節水示範企業進行宣傳推廣。



7.3 三廢管控

聯邦制藥在善用資源的同時，亦注重減少排放及妥善處理於生產及日常運營中所產生的各類廢棄物。我們嚴格遵守空氣污染、水污染及固體廢棄物的相關法律法規，建立內部排放物管理制度，系統化管理並減少排放物，降低對環境的負面影響。

7.3.1 廢水處理

聯邦制藥高度重視廢水管治工作，自2007年起建設污水處理站，並根據生產發展需求持續擴建改造，現占地總面積達500畝。污水處理站通過「預處理+水解酸化+厭氧系統+好氧系統+接觸氧化+二沉池」處理工藝，有效處理生產過程中產生的各類廢水，包括廢酸水、洗布水、苯乙酸廢水、結晶母液、循環冷卻水及設備清洗水等。處理後的廢水排至中水回用系統進一步處理，實現廢水零排放。污水處理站配備專業技術人員，系統每日可處理廢水近5萬立方米。

為進一步提升廢水處理能力與資源化水平，我們於2022年投資約1,200萬元新建一套處理能力300噸/天的三效蒸發系統，用於處理各車間生產過程中產生的濃排水，降低污水處理系統運行負荷，穩定中水回用膜系統的運行。同時，新建一套多功能高效蒸發濃縮（MVR）系統作為備用設施，確保污水處理系統及中水回用系統的穩定運行。

本集團設有水污染物在線監測系統，嚴密監控廢水處理系統中化學需氧量（COD）與氨氮（NH₃-N）等濃度，防止廢水處理過程中「跑、冒、滴、漏」情況所引致的地下水污染。本年度，所有廢水排放均符合國家及地方標準要求，未發生超標排放事件。

高濃水分鹽及酸城回用項目

在廢水深度處理與資源化利用方面，聯邦制藥持續推動高濃水分鹽及酸城回用項目，採用「納濾分鹽+膜系統提濃+冷凍結晶分離+雙極膜轉化酸城」的綠色生產工藝技術，將高鹽廢水轉化為稀酸稀城回用於生產。2025年，項目處理高濃水83.6萬噸，回收利用水量51萬噸，同時減少鹽庫堆存量約2萬噸，實現資源全循環利用。自項目運行以來，分離出的酸城返回生產使用，累計減少液城外購量22,327噸、硫酸外購量5,993噸，生態和經濟效益顯著。自制稀酸稀城系統已實現自動化生產、一鍵啟動、在線監測及實時報警，運行穩定可靠。

7.3.2 廢氣處理

聯邦制藥在生產過程中會產生各類空氣污染物，包括污水處理過程中產生的臭味廢氣、生產工藝廢氣、發酵過程和苯乙酸回收所產生的苯乙酸廢氣、燃煤鍋爐煙氣以及車輛使用排放的廢氣等。針對不同類別的廢氣，我們設置相應的處理設施與系統，並持續推動廢氣管治項目的實施，確保所有廢氣在排放前均達到國家排放標準。

本集團制定污染物監測相關制度，除相關廢氣安裝自動監測系統外，還委托第三方監測機構定期進行污染源廢氣監測，確保廢氣排放符合《制藥工業大氣污染物排放標準》（GB37823-2019）等要求。本年度，所有廢氣排放口均按自行監測方案完成監測，全部符合標準，未發生氣體排放超標情況。



工藝尾氣回收及管治項目

針對車間工藝尾氣中的揮發性有機物，我們實施回收管治項目，有效改善車間生產環境，顯著減少揮發性有機物排放。經核算，項目年減排揮發性有機物11.12噸。

污水處理廢氣管治技改項目

通過去除污水處理尾氣中的硫化氫，優化厭氧除臭系統運行，顯著降低液域使用量。2025年項目運行期間液域用量為3,980噸，較2024年節約66.7%。

揮發性有機物泄漏檢測與修復 (LDAR)

為有效控制無組織排放，我們持續開展揮發性有機物泄漏檢測與修復工作。2025年6月和10月，分別對涉及輸送揮發性有機物的管道、閘門、法蘭等連接件進行全面泄漏檢測，對發現的泄漏點及時修復，顯著減少無組織揮發性有機物的排放。

7.3.3 廢棄物處理

聯邦制藥對生產過程中產生的廢棄物予以嚴格監管和控制，針對不同類別的廢棄物制定相應管理措施及應急預案。本集團產生的廢棄物分為無害廢棄物與有害廢棄物兩類：

廢棄物類別	主要來源	處理方式
無害廢棄物	廢砂藻土、污泥、玻璃、生活垃圾等	交由有資質單位回收再利用（如廢砂藻土、污泥用於製造有機肥料，廢玻璃迴圈再造）
有害廢棄物	菌絲渣、廢活性炭、廢酶、苯乙酸濃縮液、廢礦物油、MVR濃縮液等	可回用的回用於生產（如濃縮苯乙酸）；無法回用的由本集團鍋爐綜合處置系統進行無害化處理或交由有資質單位處置

我們堅持「全部廢棄物安全無害化處置或利用」的目標，本年度已實現全部廢棄物安全無害化處置利用。為減少污泥產生量，我們於2022年投資400萬元將原有污泥臥螺離心脫水技術升級為「濃縮+高壓隔膜壓濾脫水」技術，新建高壓板框污泥脫水項目，設計處理能力2,000噸/天（泥水混合物），有效降低污泥產生量及委外處置成本。本年度，內蒙古公司有害廢棄物強度（每噸產品產生量）為5.58噸，優於8.50噸的目標值，順利達標。

7.4 綠色運營

聯邦制藥將清潔生產與綠色運管理理念融入日常管理，通過工藝優化、資源循環、員工培訓等多維度舉措，持續減少生產運營對環境的影響。

7.4.1 綠色工廠

內蒙古公司為國家「綠色工廠」，大力推動清潔生產、改進生產工藝、制定環境突發事件應急處理預案和提供環保培訓，積極促進環境保護，將綠色生產的概念逐漸注入企業文化當中。內蒙古公司設立了綠色工廠建設實施方案，在「集約用地、原料無害化、生產潔淨化、廢物資源化、能源低碳化」等範疇投入大量資源，系統性地制定相應的工作措施及目標，常態化綠色工廠運行方式及綠色發展管理，希望在各項綠色工廠目標中達到行業先進水平。為有效管理和保持綠色工廠的特色，公司對員工實行了考核及獎勵辦法，以有序高效的方式來進行綠色環保工作。本集團會確保對內蒙古公司的資金投入，加強技術創新，確保生產技術、設備、能源資源投入、產品、環保排放、績效等均達到國家綠色工廠標準。

我們一向重視能源計量管理，主倡節能減排與能耗雙控。從規範採集網路到內審能源計量和流向，內蒙古公司均採取嚴謹的態度處理，建置完善的能源管理制度。本年度，內蒙古自治區計量測試研究院及巴彥淖爾市市場監督管理局共同組成的能源計量評審組對內蒙古公司能源計量進行現場審查，為公司能源計量管理工作給予高度肯定。

為培養全體員工養成節約能源的習慣，本集團定期開展節約用電活動。各分公司領導做好節約用電的宣傳工作，以身作則，提高全體員工節約用電和科學用電的意識。在光線充足的時候，盡可能關閉照明電源或減少照明源的數量，以及隨手關燈，杜絕白晝燈、長明燈。空調會設定在26°C以上和減少空調使用時間。無人辦公時會及時切斷辦公設備和家用電器電源，減少待機耗電；儘量減少電梯使用。本集團亦不會在用電高峰時段使用大功率電器設備。本集團會合理調控路燈及多餘照明，合理化使用節電產品和淘汰高耗能設備。本集團會支持配合各車間部門對用電的科學管理，影印機和印表機等辦公設備在長時間不用的情況下，盡可能關閉電源。工作人員離開辦公室時會隨手關閉燈具、空調、辦公設備、儀器設備的電源。白天時會及時關閉各樓層的走道燈和衛生間的照明燈，以及儘量使用節能燈具和電器，並盡可能將所有用電設備調至最佳節能狀態。

為了更妥善管理本集團的排污過程，致力減少污染物排放，避免對環境造成不良影響，內蒙古公司持續落實清潔生產各項管理要求，不斷完善清潔生產策略，當中包括以下四大重點：

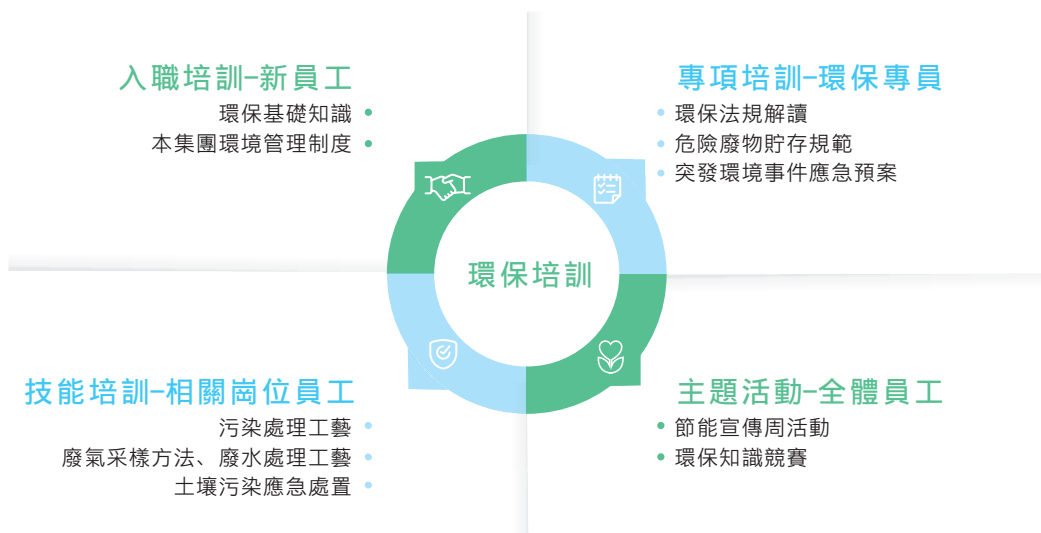


7.4.2 循環經濟產業鏈

聯邦制藥自主設計的「玉米發酵—6-APA中間體—阿莫西林原料藥」循環經濟產業鏈，將生產過程中產生的廢菌渣轉化為有機肥料，用於各種農作物的種植，實現資源高效循環利用。本年度，我們持續推進這一產業鏈的優化研究與實踐，推廣連續發酵，在提升產量的同時減少資源使用，提高能源效率，成功縮短菌種發酵周期，降低發酵過程中的能源和資源投入。

7.4.3 環保培訓

員工環保意識是實現綠色運營的基礎。聯邦制藥高度重視環保培訓工作，根據年度環保培訓計畫，構建了覆蓋全員、分層分類的培訓體系，旨在讓每一位員工都深刻理解公司業務可能帶來的環境影響，並掌握相應的減緩措施。



強化全員環保能力，築牢合規管理防線

本年度，內蒙古公司圍繞危險廢物規範化管理、污染源連續監測技術規範及環保考核機制等重點領域，組織開展系統性專項培訓，全面提升員工環保合規意識與專業操作能力。通過系統學習，員工熟練掌握危廢全流程管控要求及在線監測規範，確保廢氣監測數據真實、準確、有效，為污染物穩定達標排放提供有力支撐。此次培訓進一步壓實環保責任，完善內部考核與監督機制，有效提升環境風險防控能力與整體環保管理水平，為企業綠色可持續發展奠定堅實基礎。

7.5 生物多樣性保護

生物多樣性是生態系統核心組成部分，為人類提供不可或缺的自然資源與生態服務。聯邦制藥嚴格遵守《中華人民共和國森林法》《中華人民共和國野生動物保護法》及聯合國《生物多樣性公約》等相關法令，制定《生物多樣性保護管理規程》，明確環保部及ESG小組負責制定措施並監督檢查。

嚴守生態紅線

運營選址避開生物多樣性敏感區域及瀕危物種棲息地，絕不幹擾或破壞瀕危物種及其生存環境，業務運營不涉及且承諾在未來繼續保持零森林砍伐。

踐行綠色生產

通過持續推進污水零排放等舉措，保護生產運營區域水生生態環境，切實降低對生物多樣性的不利影響。

規範供應鏈管理

承諾不使用任何來自《瀕危野生動植物種國際貿易公約（CITES）》名單中物種的動物或植物材料用於產品生產。對供應商提供的原材料進行嚴格核實，確保其來源合規且不屬於上述名單範圍。

提升保護意識

在所有業務運營中，持續加強內部生物多樣性保護的宣傳與培訓，提升員工及供應商的保護意識，共同踐行生物多樣性保護承諾。

聯邦制藥
生物多樣性
保護承諾

持續守護烏梁素海

烏梁素海是黃河流域最大的岸邊湖泊，對維護中國西北地區生態平衡具有重要意義。我們積極響應政府「西部生態安全屏障建設」號召，於2019年完成中水回用工程建設，實現全廠污水零排放與全回用。截至本年度，本集團已連續五年實現污水零排放，為烏梁素海的管治與物種多樣性保護作出積極貢獻。

08

創新驅動 呵護生命健康

我們的關注

- 研發與創新
- 助力醫藥事業
- 質量管理
- 客戶服務

我們的行動

- 加強科研創新
- 提升藥品可及性與可負擔性
- 公平定價
- 提升醫療健康水準
- 強化質量管理體系
- 提升客戶服務質量



聯邦制藥始終秉持「讓生命更有價值」的企業宗旨，將產品質量與患者安全視為企業發展的生命線。本章從研發創新、藥品可及性、產品質量管理、負責任營銷、客戶服務及藥物警戒六個維度，系統闡述本集團在醫藥產品全生命週期中的責任擔當與管理實踐，展現我們以優質產品守護人類健康的堅定承諾。本章節所涉及本集團遵守的相關法律法規及內部政策如下表所示。

領域	相關法律法規及指南	內部政策
公平定價	《中華人民共和國價格法》 《推進藥品價格改革的意見》	《聯邦制藥公平定價政策》
藥品質量	《中華人民共和國藥品管理法》 《中華人民共和國藥品管理法實施條例》 《藥物非臨床研究質量管理規範》 《藥品生產質量管理規範》 《藥品生產監督管理辦法》 《ICH指導原則》 FDA《藥品cGMP法規的質量系統方法》 歐盟《藥品GMP指南》 ISO9001:2015質量管理體系認證	《質量風險管理規程》 《產品年度質量回顧分析管理規程》 《文件管理規程》 《偏差處理常式》 《檢驗結果超標（OOS）調查程式》 《糾正和預防措施管理程式》 《驗證管理規程》 《產品審核放行管理程式》 《變更控制管理規程》
客戶服務	《藥品召回管理辦法》	《用戶投訴管理規程》 《產品召回規程》
營銷與推廣	《中華人民共和國廣告法》 《藥品廣告審查發佈標準》 《藥品廣告審查辦法》	《合規部飛行檢查流程（市場推廣類）》 《銷售行為規範》 《合規推廣準則》 《企業文化品牌宣傳管理制度》 《網絡平台管理及信息發布規定》 《醫藥代表備案審核管理制度》 《合規飛檢制度》 《合規事件報告制度》
藥物警戒	《藥物警戒質量管理規範》	《藥物警戒體系檔、記錄與資料管理規程》

8.1 研發與創新

在全球醫藥和知識產權領域，藥物創新與醫藥可及性問題一直受到廣泛關注，這些問題直接影響到公共衛生健康與醫藥知識產權之間的平衡發展。為了提升聯邦製藥的自主創新能力並增強市場競爭力，我們持續投入創新研發，建立了多個研發平台，致力於開發和改良藥品，以應對市場需求的不斷變化。同時，本集團也積極推動行業發展，通過學術推廣項目傳播醫藥學術知識和信息。

本集團持續增加研發與創新資源的投入，建立多元化醫藥研發平台，專注於開發和優化更多優質且安全的藥品，為健康事業貢獻更多力量。本集團的研發重點包括新藥及高價值仿製藥，核心領域涵蓋內分泌/代謝用藥、自身免疫疾病用藥、眼科用藥及抗感染用藥等。藥品的生產工藝、技術升級、環保改造及數字化轉型也是我們研發創新的重要方向之一。我們致力運用更先進的技術為客戶提供最優質的藥品。

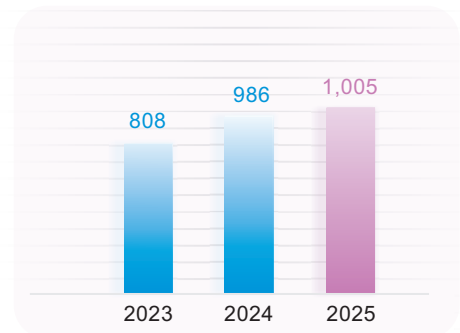
8.1.1 研發平台

本集團成立了生物研發、化藥研發、生物發酵及化學、酶法合成研究、動保研發、臨床研究中心，各平台協同開展研發工作。各平台均配備專業科研團隊及國內外領先研發設備，擁有科研及技術人員超1,000名，全面覆蓋創新藥、仿製藥、動保、中間體及原料藥等的產品及技術的研究與開發。臨床研究中心負責本集團所有藥物/藥械的臨床研究與開發，包括開發策略和路徑制定、研究方案設計、試驗組織和實施、項目管理和監查、質量管理及相關工作，並與國內近300家具有國家藥物臨床試驗資格且在相關治療領域權威的機構緊密合作，在享譽國內外的知名專家指導下共同組織完成了近120項藥物臨床試驗。此外，本集團還與國內外知名高校、研究所及實驗室合作進行藥物研發工作。

8.1.2 研發投入與成果

聯邦製藥致力於創新研發，不斷增加資源投入，逐步提升研發的投入金額，並於本年度投入人民幣10.05億元作為研發用途，同比增2.0%。



截至本年度，本集團共有42項在研仿製藥及新藥項目，其中13項進入臨床階段，4項申報生產，6項已申報/已獲批臨床試驗，19項處於臨床前研究階段。此外，本集團全力配合國家仿製藥質量和療效一致性評價要求，累計已有35項通過一致性評價。本集團現有多項重點研發產品，在研管線覆蓋內分泌/代謝、自身免疫、抗感染、眼科、呼吸系統等領域，其研發階段如下圖所示，預期這些產品將為本集團後期經營的可持續發展奠定良好基礎。



研發投入（人民幣/百萬元）

在研管線

NDA	司美格魯肽注射液 糖尿病	玻璃酸鈉滴眼液 乾眼症	乙醯半胱氨酸泡騰片 呼吸系統感染	他達拉非片 男性功能障礙
	TUL01101片 ★ 中重度特應性皮炎	TUL01101軟膏 ★ 特應性皮炎	司美格魯肽注射液 超重/肥胖	德谷胰島素/ 利拉魯肽注射液 糖尿病
臨床III期	德谷門冬雙胰島素 混合注射液 糖尿病			
	UBT251注射液 ★ 糖尿病	UBT251注射液 ★ 超重/肥胖	UBT251注射液 ★ 代謝相關脂肪性肝炎	UBT251注射液 ★ 慢性腎臟病
臨床II期	UBT251注射液 ★ 阻塞性睡眠呼吸暫停	TUL01101片 ★ 類風濕性關節炎	TUL12101滴眼液 ★ 乾眼症	
	UBT37034 ★ 超重/肥胖			
臨床I期				
	UBT38006 ★ 糖尿病	UBT37034 ★ 超重/肥胖 <small>已獲批</small>	注射用TUL108 ★ 細菌感染 <small>已獲批</small>	注射用TUL108 ★ 細菌感染
IND	TUL321膠囊 ★ IgA腎炎	羅莫佐單抗注射液 骨質疏鬆 <small>已獲批</small>	度普利尤單抗 中重度濕疹、哮喘	
臨床前	UBT48128 ★ 糖尿病&體重管理	Lp(a)降血脂藥物 ★ 高脂蛋白血症等	白介素-2融合蛋白 ★ 白癜風、斑禿等	UBT49003 ★ 急性肺損傷/ 急性呼吸窘迫綜合征等
	UBT506 ★ 中重度濕疹、哮喘	LB2237 ★ 高血脂	LB2249 ★ 減脂增肌	LB2332 ★ 真菌感染
	LB2343 ★ 細菌感染	Eneboparatide注射液 慢性甲狀旁腺功能減退症	LB2149 蠕形蟎臉緣炎	克立硼羅軟膏 特應性皮炎
	鹽酸奧洛他定滴眼液 結膜炎	注射用西維來司他鈉 急性肺損傷等	非奈利酮片 糖尿病腎病	瑪巴洛沙韋片 甲型/乙型流感
	多替諾雷片 高尿酸血症和痛風	阿侖麟酸鈉維D3片 骨質疏鬆	複合維生素片 營養補充劑	

★ I類新藥  中國進展  美國進展

此外，本集團憑藉卓越的產品質量、先進的生產工藝和設備，持續追求創新與突破，創造顯著效益。我們已成功取得多項科研成果，不僅為大眾帶來更多優質醫藥產品，也大幅提升了集團的營運效率和生產效能。

年度科研成果

UBT251注射液新適應症獲批藥物臨床試驗

本集團自主研發的創新藥UBT251注射液接連取得突破：繼2025年1月獲國家藥監局批准開展慢性腎臟病II期臨床後，2月再獲美國FDA許可推進同一適應症的II期試驗。該產品是一款長效GLP-1/GIP/GCG三靶點受體激動劑，可調節食欲和能量代謝，降低血糖和體重，並改善肝臟脂肪變性。

注射用UBT37034獲批藥物臨床試驗

聯邦制藥自主研發的1類創新藥注射用UBT37034，已獲得中國國家藥監局與美國FDA的臨床試驗許可，擬用於超重或肥胖適應症。該產品是一款新型多肽類受體激動劑，通過選擇性作用於神經肽Y2受體（Y2R）發揮減重作用。臨床前研究顯示，其與GLP-1類似物聯用能顯著增強減重效果，有望為超重或肥胖患者提供新的治療選擇，進一步豐富公司在代謝疾病領域的創新藥管線。

司美格魯肽注射液上市申請獲受理

聯邦制藥司美格魯肽注射液的上市申請獲國家藥監局受理，這是本集團在糖尿病治療領域的又一重要里程碑。作為一款長效GLP-1類似物，該產品在成熟工藝基礎上開發，有望為糖尿病患者提供新的用藥選擇，進一步豐富公司內分泌代謝領域的產品管線。

利拉魯肽注射液獲批上市

聯邦制藥利拉魯肽注射液（聯邦優利泰[®]）經國家藥品監督管理局批准正式上市，用於治療成人2型糖尿病。作為廣東省生物製品分段生產試點的首個獲批產品，該藥物的上市不僅進一步豐富了本集團在GLP-1靶點的產品佈局，也標誌著本集團在糖尿病治療領域的競爭力持續提升。

多個滴眼液產品獲批上市

本集團在眼科領域接連取得進展。用於緩解眼部乾澀的聚乙烯醇滴眼液，以及兩款抗感染藥物鹽酸莫西沙星滴眼液與左氧氟沙星滴眼液，相繼獲國家藥監局批准上市。其中，後兩者均為喹諾酮類藥物，抗菌譜廣且被納入國家醫保目錄。系列產品的獲批准進一步豐富了公司在眼科領域的產品管線，為臨床用藥提供更多選擇。

仿製藥一致性評價

本集團的產品研發工作嚴格遵循國家藥品法律法規和技術指導原則，科研團隊結合藥品上市申請和仿製藥一致性評價的技術要求，對藥品的藥學質量和生物等效性進行了充分研究，確保藥品符合安全、有效和質量可控的要求。

本年度，本集團注射用頭孢曲松鈉（規格：1.0g；2.0g）、注射用頭孢噻肟鈉（規格：1.0g；2.0g）、注射用阿莫西林鈉克拉維酸鉀（規格：0.6g；1.2g）及注射用頭孢哌酮鈉舒巴坦鈉（規格：2.0g）通過仿製藥質量和療效一致性評價。上述產品通過仿製藥一致性評價，進一步增強了本集團在市場中的競爭力。截至本年度，本集團累計有35個產品通過（含視同通過）一致性評價。本集團將持續推進仿製藥一致性評價工作，為患者提供更多優質用藥選擇。

動保研發進展

聯邦動保自主研發的頭孢維星鈉及注射用頭孢維星鈉獲得國家二類新獸藥證書。該產品為第三代頭孢菌素類廣譜抗菌藥，主要用於治療犬貓由敏感菌引起的皮膚感染及尿道感染。

聯邦動保申報的恩諾沙星顆粒正式獲批國家四類新獸藥證書，主要用於治療由敏感菌引起的豬呼吸道疾病。

聯邦動保自主研發的非羅考昔咀嚼片獲得二類新獸藥證書。該產品是一種高效非甾體抗炎藥，主要用於緩解犬骨關節炎等慢性炎症引起的疼痛，進一步豐富了公司在寵物醫療領域的產品線。


聯邦動保自主研發的鹽酸聚六亞甲基雙胍溶液獲得三類新獸藥證書。該產品是一種高效低毒的新型消毒劑，廣泛應用於水產養殖的水體消毒及病原微生物控制，同時也可用於寵物診療環境的消毒防護，有助於降低交叉感染風險。

8.2 提升藥品可及性

聯邦制藥始終秉持將安全且有效的產品惠及全球患者的使命，積極參與各類商會和協會的活動，以促進行業的發展和交流。目前，我們是中國醫藥保健品進出口商會（「醫保商會」）的常務理事單位，協助該商會促進醫藥貿易和投資，成為政府與企業之間的橋樑，連接國內外市場，推動中國醫藥健康產業的國際化發展。此外，本集團亦是中國化學製藥工業協會的會員，以及珠海市對外經濟合作企業協會常務副會長單位、珠海市醫藥流通行業協會副會長單位，透過各類平台與行業同仁分享知識與經驗，共同推動醫藥健康產業進步。藉由這些平台，我們能夠與行業內的專業人士分享知識和經驗，攜手推動醫藥健康產業的進步，致力於提升患者對安全有效產品的可及性。

8.2.1 產品版圖及業務進展

本集團業務涵蓋製劑產品、原料藥和中間體，管線佈局內分泌、代謝、自身免疫、眼科及抗感染等領域。




中間體及原料藥

中間體

- 6-氨基青霉烷酸 • 克拉維酸叔辛胺鹽 • 青霉素工業鹽

原料藥

- 半合成青霉素類 • 頭孢類 • β -內酰胺酶抑制劑及其複合物 • 碳青霉烯類



製劑產品

人用製劑

- 抗菌藥 • 糖尿病用藥 • 抗過敏藥 • 抗病毒藥 • 抗感冒/止咳藥 • 眼科用藥
- 皮膚外用藥 • 心血管用藥 • 神經系統用藥 • 大健康產品等

動保

- 畜用產品 • 禽用產品
- 寵物用產品 • 水產用產品

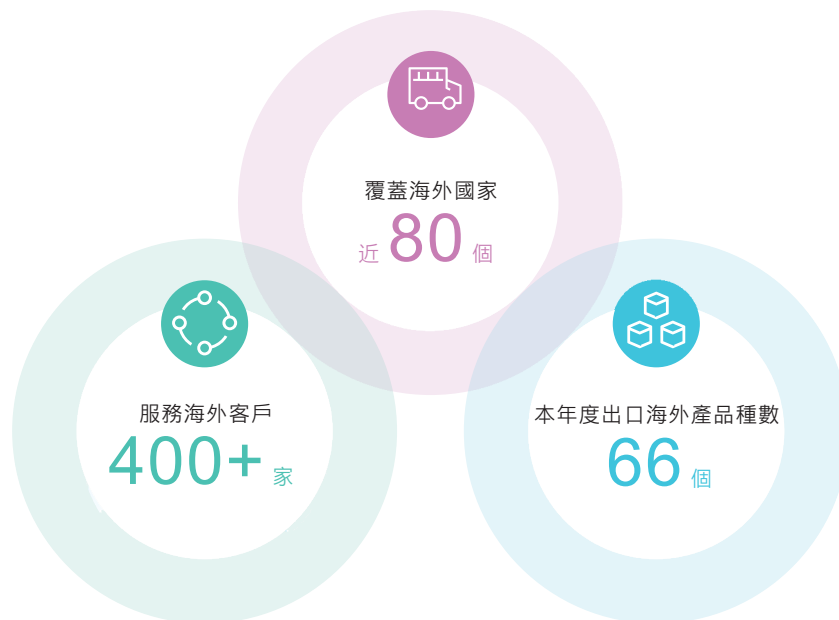
中國市場

在國內市場，本集團主要從事原料藥及中間體、製劑產品、獸藥、藥用空心膠囊及醫療器械等的研發、生產及銷售，是中國領先的綜合性製藥企業之一。本集團擁有完善的業務拓展團隊，業務網絡遍佈全國。



全球市場

在全球市場，本集團持續推進國際化戰略，以提升全球藥品可及性、助力公共衛生能力建設為核心目標，重點聚集中低收入及發展中國家醫療需求，通過多元化舉措為當地醫療發展賦能。



原料藥業務方面，本集團將中低收入及發展中國家作為核心佈局領域，制定清晰的市場拓展計劃。目前，銷售網絡已覆蓋歐洲、印度、中東、南美、東南亞等近80個國家和地區，服務海外客戶超400家，位居全球青黴素類抗生素上游產業領先地位。本集團中間體及原料藥產品已獲得多個國家的官方認證，包括歐盟CEP、美國FDA、德國、印度、韓國、日本、巴西、墨西哥等，體現了國際市場對本集團產品質量的認可。

人用製劑方面，本集團擁有抗生素、胰島素、GLP-1類似物等種類豐富的仿製藥，兼具產業鏈、品牌、質量等多重競爭優勢。本年度，集團製劑業務實現首次出海創收，成功中選巴西衛生部人胰島素注射液採購標單，出口規模創中國同類產品紀錄。

聯邦制藥胰島素出海巴西

根據國際糖尿病聯合會和巴西聯邦藥學委員會的數據顯示，巴西在全球成人糖尿病患者數量中位列第六，患者人數約1,600萬，患病率約為11%。巴西長期以來依賴進口胰島素，面臨藥品成本上升和供應鏈不穩定的雙重挑戰，糖尿病治療的相關費用對巴西醫療保健系統造成了沉重的經濟負擔。

本集團胰島素產品成功進入巴西市場，將為當地患者提供更可負擔的治療選擇。未來，我們將圍繞國家「一帶一路」發展戰略，持續推進人用製劑產品在沿線國家和地區的海外佈局。

此外，本集團動物保健業務亦加快全球化佈局，已陸續推進或完成全球多個國家和地區的產品註冊，全面覆蓋經濟動物與伴侶動物用藥。我們致力於成為全球動物健康領域的領導者，為提升動物用藥可及性貢獻力量。

在創新藥領域，本集團的國際化戰略持續深化。繼UBT251注射液成功實現海外授權後，其他多個重點創新藥項目也在積極尋求和接洽對外合作機會。我們將持續深化全球化戰略佈局，致力為全球患者提供更全面的治療方案和用藥選擇，為提升藥品可及性作出積極貢獻。

UBT251達成海外授權

2025年3月，本集團與諾和諾德有限公司達成UBT251的獨家許可協議。根據許可協議，諾和諾德將獲得UBT251除中國內地（大陸）、香港特別行政區、澳門特別行政區和台灣地區以外的全球範圍內開發、生產及商業化的獨家授權許可，聯邦生物將保留UBT251在中國內地（大陸）、香港特別行政區、澳門特別行政區和台灣地區的權利。聯邦生物將獲得諾和諾德支付的2億美元的首付款，最高達18億美元的潛在里程碑付款，以及在中國大陸、港澳台地區外基於淨銷售額的分級特許權使用費。

UBT251是由聯邦生物研發的1類創新藥，是一款長效GLP-1/GIP/GCG三靶點受體激動劑，對胰高血糖素樣多肽、葡萄糖依賴性促胰島素多肽及胰高血糖素受體具有強大的活性，調節食欲和能量代謝，降低血糖和體重，並改善肝臟脂肪變性。截至目前，UBT251已在中國及/或美國獲批開展針對2型糖尿病、超重或肥胖、代謝相關脂肪性肝炎（MASH）、慢性腎臟病（CKD）、阻塞性睡眠呼吸暫停（OSA）的臨床試驗。

8.2.2 藥品可負擔性

聯邦制藥深知，藥品定價直接關係到患者的用藥可及性與可負擔性，是履行「讓生命更有價值」企業使命的關鍵一環。我們堅持在企業可持續發展與社會價值之間尋求平衡，通過建立科學、透明、公平的定價機制，讓優質藥品能夠惠及更多患者。為此，本集團於本年度正式制定並發布《聯邦制藥公平定價政策》，系統性地確立了產品定價的核心原則與管理機制，確保定價決策兼顧商業可持續性與公共健康利益。

《聯邦制藥公平定價政策》摘要

- 公平定價原則
 - 1.合法合規原則：遵守相關法律、法規及其他規章制度，嚴格履行內外審批程序，不得損害公共利益和相關個人的合法權益。
 - 2.公平性原則：基於產品可負擔性的理念，公平制定國內外產品價格。
 - 3.可及性原則：藥品作為特殊商品，其可及性關乎健康與人權。本集團關注不同國家和地區間的健康公平，致力於提供安全有效的藥品。
 - 4.可持續創新原則：以價值為基礎的產品定價策略是本集團定價模型的基礎，定價機制應能支撐與激勵本集團持續投資於產品創新與研發。
- 公平定價措施
 - 1.採取以價值為基礎的產品定價策略，確保藥品定價能夠體現其對患者、醫療保健系統以及當地社會整體的價值。
 - 2.針對不同產品類型，採取科學、合理、差異化且符合上述公平定價原則的定價策略。
 - 3.基於產品可負擔性的理念，公平制定國內外產品價格。
 - ✓本集團採取基於國別與地區發展水平的差異化定價機制，即產品在不同國家、同一國家不同地區定價時，應將所涉國家/地區的GDP水平、聯合國人類發展指數、公共醫療投入等因素納入考量，確保產品在同一水平國家/地區以及同一國家內同一水平市場的定價相對一致。
 - ✓應根據不同國家/地區患者的需求及支付能力，制定更具可及性的產品定價策略，服務全球更多患者。
 - 4.定期回顧現行產品價格體系，根據市場變化、成本波動及政策影響等因素進行合理調整。
- 審核與監督

本集團醫學、市場、財務、法務等相關部門對產品定價進行評估與審核，確保本政策實施的有效性。本集團董事會對公平定價政策的執行情況進行監督。
- 員工培訓

本集團每年面向全體員工就本政策開展相關培訓。本集團員工應參加前述培訓，了解、掌握並遵守本政策的各項規定。

基於上述理念，本集團實施合理定價與部分讓利，在非洲部分國家，核心抗感染原料藥均較發達市場低約10%-20%。此外，本集團亦給予人道主義讓利支援，對遭遇自然災害、戰亂的發展中國家，實施讓利，支持當地災後重建及公共衛生應急保障。

本集團亦積極參與國家醫藥衛生體制改革，通過進入國家醫保目錄和國家組織藥品集中採購，進一步提升藥品在中國市場的可負擔性。本集團共有71個產品被納入《國家基本醫療保險、工傷保險和生育保險藥品目錄（2025版）》，其中甲類26個，乙類45個。此外，本集團共有32個產品被納入《國家基本藥物目錄（2018版）》。

本集團積極回應國家政策號召，主動參與國家藥品集中採購。為減輕我國糖尿病患者長期用藥負擔，國家醫保局組織開展了國家藥品集中採購（胰島素專項接續），本輪採購週期為2024年5月至2027年12月。本次集採涵蓋全國醫療機構胰島素採購需求量超2.4億支，中選產品價格相較首輪再降3.8%。本集團胰島素全線產品於本次集採中中選，我們將以此為契機，持續提升胰島素產品的可及性，努力擴大市場份額，切實減輕糖尿病患者的經濟負擔，讓更多患者受益。

本集團將持續配合國家醫保改革方向，通過集採渠道讓更多患者以更經濟的價格獲得優質治療，切實履行提升藥品可及性的企業承諾。

8.2.3 醫療健康水準提升

提升醫療健康水準不僅在於提供優質藥品，更在於推動醫學知識傳播與技術能力建設。聯邦制藥持續為國內基層醫護人員提供專業培訓，同時協助海外客戶提升製藥技術標準，從多個層面助力全球醫療衛生事業發展。

本集團秉持「讓生命更有價值」的宗旨，高度重視公眾健康，並全力支持《TRIPS與公共健康杜哈宣言》中關於保護公眾健康、緊急情況下實施專利強制許可的條款。作為仿製藥生產商，本集團亦致力於推動仿製藥市場的合理競爭，為公眾提供更多可負擔的優質藥品選擇。

在醫護人員培訓方面，本集團積極推動醫藥學術交流與信息推廣。報告期內，共參加22場大型學術會議，累計參會超過2,500人次，包括中國研究型醫院學會糖尿病學專委會年會、中國女醫師協會糖尿病與內分泌專業委員會會議、中華醫學會糖尿病教育管理學術會議等。

「雙優行動」基層糖尿病防治管理培訓項目



由聯邦制藥與中國研究型醫院學會糖尿病學專委會共同發起的全國性公益培訓項目「雙優行動」——基層糖尿病防治管理培訓班持續開展。該項目自2019年啟動以來，已連續舉辦七年，累計開展培訓場次超過110場，覆蓋全國50餘個省市地區，培訓基層糖尿病醫生超過80,000人次。通過邀請國內知名糖尿病專家授課，分享最新診療指南和臨床經驗，項目致力於提升基層醫生對糖尿病的診療能力及藥物合理使用水平，為改善基層糖尿病防治質量、助力分級診療實施貢獻積極力量。

在助力海外客戶提升製藥標準方面，本集團作為全球領先的抗生素類原料藥供應商，不僅為發達國家大型醫藥企業提供高質量原料藥和中間體，同時致力於協助發展中國家和欠發達國家的醫藥企業提升製藥水平。我們通過提供詳細的製劑資料、發貨時附帶樣品及工作對照品，並提供工藝技術改進支援，幫助當地製劑生產商提高生產效率，有效控制藥品質量及穩定性。

海外現場技術支持

本年度，聯邦制藥技術人員在陪同拜訪海外客戶過程中，針對客戶在生產環節遇到的質量問題進行現場技術支持。技術人員深入了解問題成因，並結合客戶實際情況提供專業建議，協助客戶優化質量控制流程，提升產品質量穩定性。

抗生素濫用導致耐藥性上升，已對公共健康構成嚴重威脅，因此本集團積極倡導抗生素的合理使用。抗菌藥物是本集團的核心產品之一，本集團嚴格遵循國家頒佈的《抗菌藥物臨床應用管理辦法》及《抗菌藥物臨床應用分級管理目錄》，積極配合抗生素濫用的管控工作，致力於減少抗生素濫用的情況。為應對抗生素耐藥性問題，本集團正在開展適用於耐藥細菌感染及真菌感染的1類新藥注射用TUL108和LB2332。截至本年度，該項目處於臨床前研究階段。

8.2.4 關注罕見病

在《藥品註冊管理辦法》及《罕見病診療指南》等相關政策的引導與支持下，聯邦制藥充分發揮自身科研體系優勢，積極響應國家號召，深入分析罕見病市場需求，大幅增加對罕見病藥物研發的資源投入，致力於改善我國罕見病的臨床治療現狀。本集團專注於提升創新治療藥物在罕見病患者中的可及性，以讓更多的患者能夠受益。

陣發性睡眠性血紅蛋白尿症（「PNH」）

陣發性睡眠性血紅蛋白尿症是一種後天獲得性溶血性疾病，其致病原因是造血幹細胞PIG-A基因突變引起一組通過糖肌醇磷脂（GPI）錨連在細胞表面的膜蛋白的缺失，導致細胞性能發生變化而對補體敏感，從而引發血管內溶血、潛在的造血功能衰竭和血栓形成等病症。PNH發病率在西方國家為（1-2）/100萬人口/年，標化人口為1.3/100萬人口/年。在我國，總發病率約1/10萬，較歐美常見。

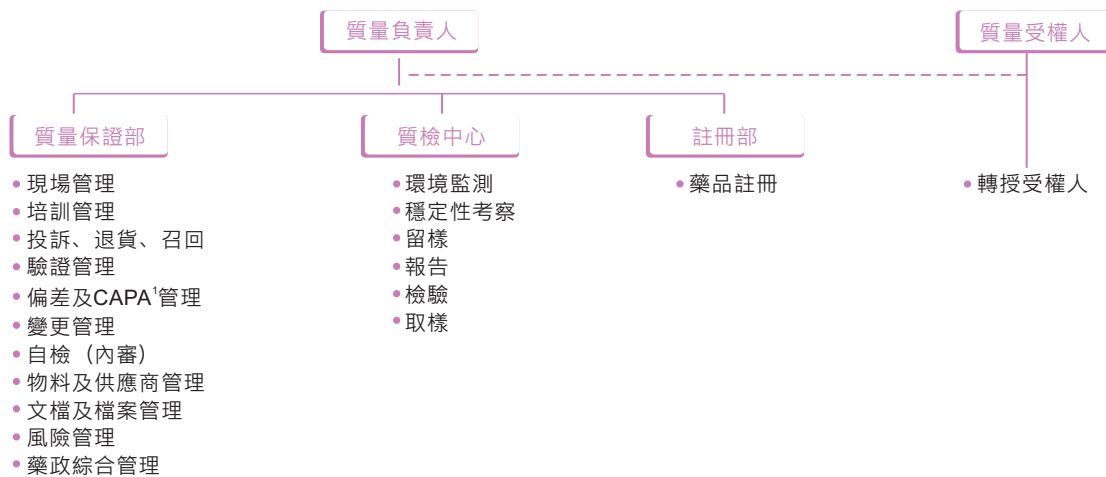
目前PNH罕見病治療一線療法是抑制補體C3或C5單抗類藥物，這類藥物可以有效降低PNH患者體內的補體水準，但此類藥物有注射疼痛，感染風險等缺陷，本集團在研口服小分子新藥TUL321膠囊是通過開發一款抑制補體旁途徑CFB靶點的化合物，來達到對PNH患者體內補體的抑制效果，相較於對補體途徑全抑制的C3和C5單抗藥物，將會更具安全性和用藥順應性，2023年12月諾華CFB靶點藥物LNP023成為全球首個被FDA獲批用於治療PNH的單藥療法，故本集團同靶點新藥未來有機會用於PNH等罕見病的治療。

8.3 產品責任

藥品作為關係公眾健康的特殊商品，其產品責任涵蓋質量保障、安全監管、信息披露及客戶服務等多個維度。聯邦制藥嚴格遵循藥品管理相關法規，建立了從研發、生產到售後的全鏈條責任管理體系，確保每一個環節都符合最高標準要求。在質量管理方面，我們構建了由董事會及高級管理層直接監督的質量架構，實現從原料進廠到成品出廠的全流程追溯與控制；在監管合規方面，我們持續通過國內外權威機構的質量認證，以嚴格的審計驗證體系有效性；在人才培養方面，我們系統化開展質量專業培訓，夯實質量管理的根基；在信息披露方面，我們嚴格規範藥品標籤與說明書管理，確保患者獲得準確、完整的用藥信息。通過上述多維度舉措，本集團致力於為消費者提供安全、有效、可靠的醫藥產品，切實履行企業的產品責任擔當。

8.3.1 質量管理體系

聯邦制藥始終將產品質量視為企業發展的生命線，建立了由董事會及高級管理層直接監督的質量管理架構。集團企業負責人作為藥品質量的主要責任人，全面負責提供必要的資源支持，確保質量管理部門獨立履行職責。在質量負責人的統籌下，質量保證部、質檢中心、藥物警戒部及藥品註冊部門協同運作，形成自上而下的質量管理體系，將質量目標層層分解至各生產基地、車間及崗位，確保每一位員工都對產品質量承擔明確責任。

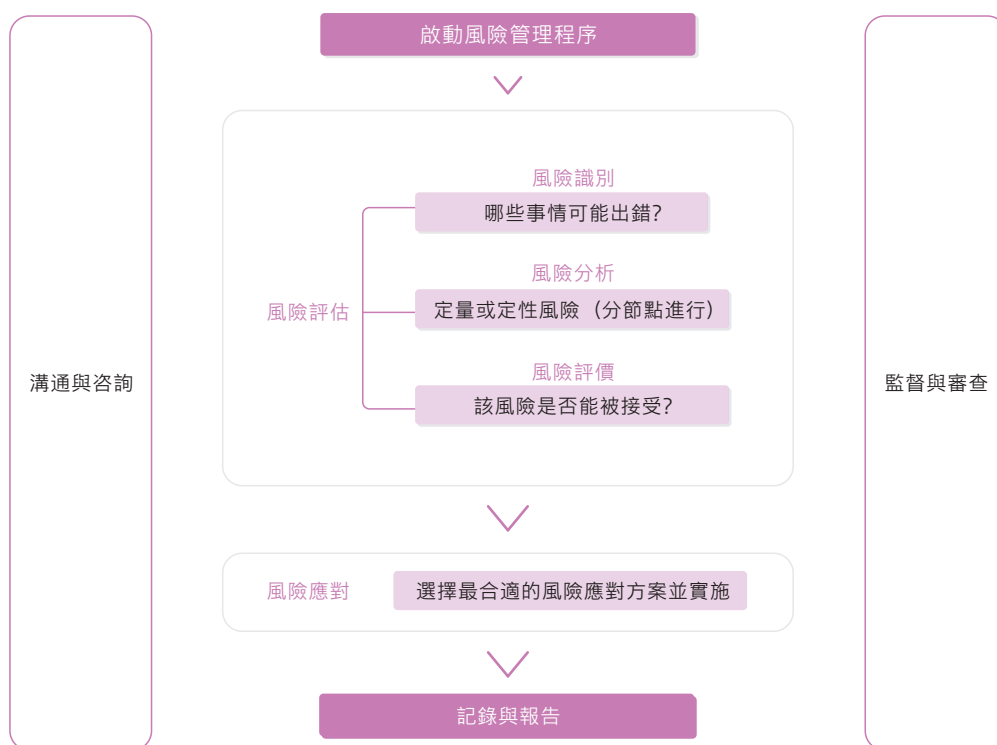


注釋：

1. CAPA (Corrective and Preventive Actions) 管理是指為消除已發現的不合格或其他不期望情況的發生所採取的措施，以及為消除潛在不合格或其他潛在不期望情況的發生所採取的措施。

本集團的質量管理體系嚴格遵循國家《質量管理體系要求》（GB/T19001-2016 / ISO 9001:2015）編制並實施，涵蓋從研發、技術轉移、商業生產到產品終止的全生命週期。在體系架構上，我們建立了由管理手冊、指導性文件、標準操作規程及記錄憑證構成的四級文件系統，確保質量管理的每一個環節都有章可循、有據可查。從原輔料入庫、貯存到成品發放，我們實行嚴格的質量控制：驗收時須確認供應商為合格供應商，逐項核對包裝完整性、批號、規格、貯藏條件及生產日期；與供應商簽訂質量保證協議，要求提供安全性評估報告；制定詳細的倉儲溫濕度控制規定，確保物料妥善保管；與物流公司簽訂質量保證協議，保障運輸環節產品質量不受影響。

在風險管理方面，本集團建立了完善的質量風險管理規程，採用失效模式與影響分析（FMEA）、危害分析與關鍵控制點（HACCP）等工具，對研發、技術轉移、商業生產到產品終止各環節的風險進行識別、分析、評估與控制，風險管理活動涵蓋工藝設計、生產過程控制、變更、偏差、驗證、自檢、審計及產品質量回顧等關鍵領域，確保放行到市場的產品安全、穩定、有效。質量保證部定期組織風險評估會議，邀請生產、技術、工程等相關部門共同參與，對潛在風險點進行跨部門評審，制定並跟蹤控制措施的落實情況。本集團質量風險管理程序如下圖所示。



產品放行是質量控制的最後一道防線。本集團制定了嚴格的產品審核放行程序，規定只有通過質量檢測的原料、半成品與成品才能進入下一生產環節或對外發售。質量授權人承擔最終放行責任，確保每批已放行產品的生產、檢驗均符合相關法規、藥品註冊要求和質量標準。在放行前，質量授權人須審核批生產記錄、批檢驗記錄、變更控制情況、偏差調查結果等，確認所有必需的檢查和檢驗均已完成且符合要求。對於不合格的原料與成品，我們嚴格按照不合格品管理程序進行識別、調查、退貨或集中銷毀，杜絕任何質量隱患流入市場。

為持續優化質量管理體系，本集團每年進行產品質量年度回顧，由質量保證部牽頭，生產車間、質檢中心、設備管理等部門共同參與。回顧涵蓋所有質量指標、生產過程中的偏差、設備變更、穩定性考察結果、投訴退貨情況等，通過控制圖對關鍵質量屬性進行趨勢分析，計算過程能力指數評價工藝控制水平。回顧報告經質量負責人審核批准後，針對發現的問題制定糾正預防措施，形成從問題識別到措施落實再到效果評估的完整閉環。

8.3.2 質量監管

「質量興企、質量強企」是聯邦制藥的核心生產理念。獲得權威的質量認證不僅能確保藥品對客戶健康的保障，更能增強客戶對產品的信任與信心。本年度，本集團已投產的生產基地中44.4%的基地已獲得GB/T 19001-2016 / ISO 9001: 2015質量管理體系認證，進一步鞏固了我們在行業中的領先地位。作為中國首批全面通過GMP認證的綜合性製藥企業，本集團始終嚴格遵守相關規範，持續滿足認證標準的要求。本年度，我們成功通過了多項國內外權威機構的質量認證。本集團全年共接受國內及國外的外部監管機構檢查共34次，涵蓋約60種產品，且所有檢查均無嚴重缺陷，充分體現了我們在質量管理方面的卓越表現。本報告期內，本集團接受外部監管機構檢查情況如下圖所示。

國際GMP認證與檢查

- 珠海公司無菌原料藥品種通過巴西國家衛生監督局（「ANVISA」）的現場GMP檢查。
- 內蒙古公司阿莫西林原料藥順利通過ANVISA的GMP現場檢查。

獸藥GMP認證與檢查

- 聯邦動保超10條原料藥生產線通過獸藥GMP現場驗收。
- 河南聯牧粉針劑、片劑、消毒劑及多條核心生產線通過獸藥GMP驗收。
- 內蒙古動保獲內蒙古自治區農牧廳頒發新版獸藥GMP證書。
- 內蒙古公司通過氨苄西林獸藥生產許可證及GMP檢查驗收。

國際標準認證

- 珠海公司生產的氨苄西林鈉無菌原料藥獲得由歐洲藥品質量管理局（「EDQM」）頒發的歐洲藥典適用性證書（「CEP證書」）。

檢測能力認可

- 珠海公司質檢中心通過中國合格評定國家認可委員會（「CNAS」）美國藥典、英國藥典檢測能力擴項評審。

內蒙古公司阿莫西林原料藥通過巴西ANVISA GMP檢查



2025年3月，內蒙古公司阿莫西林原料藥順利通過ANVISA的現場GMP檢查。為期五天的檢查中，審計官對質量管理體系、廠房設施、物料控制、生產及驗證過程等進行了全面嚴格的審查，涵蓋原料藥生產車間、質控實驗室及倉儲設施等環節。公司完善的質量管理體系與規範的生產操作獲得審計官高度評價，認為企業質量管理水平符合巴西GMP標準。此次認證為阿莫西林產品開拓南美市場奠定了堅實基礎。

珠海公司質檢中心通過CNAS美國藥典、英國藥典檢測能力擴項評審

2025年11月，CNAS專家組對珠海公司質檢中心進行現場評審。評審期間，專家組通過盲樣測試、現場試驗、資料審查、能力驗證評估及授權簽字人考核等方式，全面評估實驗室管理體系與技術能力，並對人員操作、原始記錄、儀器設備、標準物質管理等環節進行細緻考評。最終，質檢中心申請的29項《美國藥典》（USP）、29項《英國藥典》（BP）檢測能力擴項及27項《中國藥典》標準變更項目全部通過確認，國內外藥典認可檢測項目累計達121項。此次評審通過標誌著中心檢測能力獲國際權威認可，出具的檢測報告可實現全球多邊互認，為產品海外註冊與國際市場拓展提供有力支撐。

8.3.3 質量管理人才培養

專業的質量管理人員是確保聯邦制藥藥品質量的關鍵力量。為提升質管人員的專業能力，本集團定期開展多種形式的培訓，幫助他們深入理解各項程式的運行機制與關鍵環節，進一步強化質量控制的專業性與完整性。培訓內容涵蓋廣泛，包括新版藥典要求、生產流程、質量控制、產品檢驗及放行標準等。培訓方式以集中講授為主，並通過口試或筆試進行考核，確保質管人員全面掌握所需知識，從而維持集團質量管理的高水準。此外，本集團微信公眾號特別設立「聯邦質量」專欄，提供法律知識、集團質量要求、培訓資料及討論區，為全體員工打造了一個線上知識庫與學習交流平臺，進一步優化了質量培訓的途徑與效果。

為了提升員工的質量管理能力和意識，本集團舉辦了一系列質量培訓，旨在加強員工對質量標準的理解與實踐。這些培訓項目主要涵蓋法規知識、崗位應知應會、操作技能及管理能力等方面，從而全面提升員工的專業素養與實際工作能力。

內蒙古公司第四期檢驗員培訓班正式啟動

2025年10月，內蒙古聯邦第四期檢驗員培訓班正式啟動。在公司中控化驗室、質檢部與人力資源部的協同推進下，前期培訓成效顯著，入職新員工通過系統化學習快速提升技能，上崗後均能獨立完成崗位檢驗操作，為產品質量把控注入堅實動力。本期培訓班將持續聚焦專業技能與綜合素養提升，通過系統化培訓為學員賦能，助力其成長為兼具專業能力與責任擔當的質量守護者，為公司發展構築堅實可靠的「質量防火牆」。



8.3.4 標籤與說明

聯邦制藥按法律法規要求制定並執行標籤類包裝材料的相關管理制度，所有藥品說明書和標籤均符合《藥品說明書和標籤管理規定》中的要求，並由國家藥監局予以審批、備案或核准。

本集團建立了嚴格的內部制度，確保藥品的標籤與說明書符合相關法規要求。藥品標籤必須清晰標示藥品名稱、成分、功能主治、用法用量、生產日期等關鍵信息，以使用戶全面瞭解藥品的使用方式及潛在風險。此外，本集團對運輸、儲存用及原料藥上的包裝標籤亦設有明確要求，如須註明藥品名稱、包裝數量、有效期、儲存及運輸注意事項等必要內容，減少因儲存或運輸方式不當而影響藥品質量的情況。另外，藥品說明書中須列明使用方法、安全性及有效性的數據和信息、不良反應等詳細信息，以指導用戶正確合理用藥品。本集團會持續監測藥品的使用情況，必要時向國家藥監局提出修改藥品說明書的申請，為使用者提供最完善的說明書。

同時，本集團亦設有產品標籤、說明書、包裝材料的製版、印刷、驗收管理程序。質量管理部門會在產品標籤、說明書及包裝材料的樣稿設計、樣版印刷到正式印刷的每一步都會進行驗收及檢驗，確保無誤後才會投入車間使用，最大程度降低因印刷失誤而引起產品質量問題發生的可能性。

8.4 負責任營銷

聯邦制藥嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》《藥品管理法》《反不正當競爭法》等法律法規，秉持誠信、合規、透明的原則開展藥品推廣與銷售活動。我們建立了完善的營銷合規管理體系，在董事會領導下，由集團品牌文化部進行指導和監督，各單位成立文化宣傳工作組，實行分級管理，確保所有營銷行為合法合規，切實維護患者利益與企業聲譽。

為統一推廣行為規範，本集團制定了《銷售行為規範》及《合規推廣準則》，從學術拜訪交流、學術會議標準、講者費用、禮品接待、設備投放、零售終端銷售、患者信息保護、捐贈贊助等方面建立明確的行為指引。該等制度為所有銷售及推廣人員劃定合規紅線，明確禁止在非核准場所銷售藥品、干涉醫生用藥、誇大或隱匿不良反應信息、不當利益輸送等行為，並對講課費發放標準、禮品價值上限、患者信息收集與保護等事項作出具體規定，確保推廣活動的透明性與廉潔性。本集團的銷售團隊覆蓋全國，銷售人員的招聘、績效考核、培訓及職業安全管理均由集團總部統一負責與監督，確保所有管理人員和一線推廣人員均接受必要的培訓，從而達到統一的專業標準，為客戶提供最高質量的服務。



《合規推廣準則》摘要

- 推廣資料的製作：
 - 1.推廣資料需經文化宣傳部的相關流程申請製作，並在市場部和法務部的審核通過後方可發放。一般情況下，各區域或部門不得自行製作推廣資料。
 - 2.在商業、展會等場景用於對外公開展示、文宣的推廣資料由公司統一申請廣告批文。
 - 3.不得使用未經證實的數據以及描述，或超範圍的文宣表述。
 - 4.不得使用未經授權的協力廠商字體、圖片。
 - 5.不得包含表示功效、安全性的斷言或者保證。
 - 6.不得含有免費贈送、有獎銷售、買贈以及搭售藥品等內容。
- 推廣資料的使用：
 - 1.所有推廣資料應按審批的內容、目的與用途進行展示使用，不得隨意篡改。
 - 2.處方藥廣告不得對外公開文宣展示。
 - 3.帶有廣告批准文號的非處方藥品和保健品資料可在準予的場景展示使用。
 - 4.僅用於內部培訓、學術會議等用途的推廣資料，在會議結束後應當及時回收。
- 捐贈行為：
 - 1.捐贈對象公益捐贈對象限於具有法人資質的公益性社會團體或非營利事業單位，不允許對任何組織的部門或個人進行捐贈。
 - 2.捐贈需以公司名義和受贈組織簽訂捐贈協定，協定需明確捐贈財產的種類、數量、質量、價值、用途以及雙方的權利、義務。
 - 3.捐贈物品為藥品的，應當遵守國家關於藥品質量管理的相關規定，保證藥品的質量符合出廠標準，且剩餘效期在6個月以上。
 - 4.公益捐贈不允許和公司銷售業務掛鉤，嚴禁以推薦、採購、使用公司產品和其他受益形式作為捐贈條件。
- 培訓與考核：
 - 1.全體銷售及推廣人員須接受合規培訓並遵守合規制度，合規部負責培訓及記錄存檔
 - 2.合規部將對推廣行為進行檢查，合規表現納入績效考核。對存在商業賄賂等違法行為者，公司將限制評優晉升，嚴重者解除勞動合同並追究賠償責任，刪除醫藥代表備案信息並公示原因。

8.4.1 宣傳推廣管理

在宣傳推廣管理方面，聯邦制藥對所有宣傳素材實行統一策劃與合規審核。考慮到公司核心產品多為處方藥，我們嚴格遵守處方藥不得在大眾傳播媒介發布廣告的規定，不通過公共媒體發布任何處方藥廣告。所有藥品廣告及宣傳物料均由公司內部品牌文化部自主設計，經市場部及法務合規部審核後發布；如需委託第三方設計，設計方案及內容亦須經集團文化宣傳部、法務中心審核，從源頭把控宣傳內容的準確性與合法性。在素材使用上，我們堅持使用原創作品或通過合法途徑取得使用權的素材，並在與廣告製作方的合同中明確約定知識產權歸屬及侵權責任，防範知識產權風險。

在發布渠道管理上，本集團對所有帶有「聯邦制藥」字樣或具有官方宣傳性質的網絡平台實行統一註冊與備案管理。各單位設立平台須經集團品牌文化部審核，遵循非必要不註冊原則，同一平台原則上僅限註冊一個官方號，平台管理員和審核負責人須嚴格把關發布信息的真實性與合法性。各單位須建立信息發布審核流程，明確審核責任人，重要內容需向集團品牌文化部報備。

為確保所有對外發布信息符合法規要求，本集團建立了信息發布合規審查制度。對外發布的文件（包括宣傳品、官網文章、通知公告等）均須在發布前通過「信息發布審核申請」流程提交合規部審查，審查內容涵蓋藥品經營合規性、廣告合法性、不正當競爭、個人信息保護、知識產權侵權風險等，未經審查或審核未通過的文件一律不得發布。對外發布的信息須填寫《信息發布審核登記表》，經審核負責人批准後方可發布，確保信息內容的真實、準確、合規。

在合作方管理方面，本集團在選擇經銷商或廣告合作方時嚴格核查查其資質及信用記錄，對存在不良記錄者排除合作資格。與經銷商簽訂的合同中包含廉潔合作協議，明確雙方在反商業賄賂、合規推廣等方面的義務，確保合作過程合規可控。

8.4.2 培訓與檢查

為確保各項合規要求落到實處，聯邦制藥建立常態化的營銷合規培訓與檢查機制。

本集團的銷售團隊覆蓋全國，銷售人員的招聘、績效考核、培訓及職業安全管理均由集團總部統一負責與監督，確保所有管理人員和一線推廣人員均接受必要的培訓，從而達到統一的專業標準，為客戶提供最高品質的服務。我們每兩年至少開展一次全員集中培訓，重點覆蓋《廣告法》《藥品管理法》及公司內部合規制度，通過內部知識庫、案例通報等形式持續強化員工合規意識。本年度，負責營銷培訓覆蓋全部銷售人員，共計培訓約5,200人次，累計培訓時長約4,200小時。

在合規檢查方面，合規部按照《合規飛檢制度》要求，定期對公司及委託銷售人員在各區域開展的推廣活動進行系統性審核，審核時間不預先告知。檢查方式包括陪同銷售人員日常工作、進入辦公現場檢查、登入OA平台檢查工作報告、訪談或問卷調查等，檢查內容涵蓋學術活動中的推廣行為、活動通知、與相關組織人員的互動等方面。檢查結束後形成《合規檢查報告》，被檢查部門須在七個工作日內提交整改報告，合規部跟進整改落實情況。費用管控環節，合規部對財務憑證進行年度隨機抽查，圍繞業務開展的「合法性、真實性、合理性」檢查推廣費支付是否符合公司標準，杜絕「虛列費用、套取現金」等問題。本集團銷售人員飛行檢查工作清單如下表所示。

檢查維度	檢查要點
藥品廣告宣傳合規性	<ul style="list-style-type: none"> 核實在零售藥店宣傳的藥品類型，是否存在將處方藥當作非處方藥宣傳的情況 檢查宣傳材料內容是否合規，是否經公司審核，是否存在區域自行製作未審批資料 評估是否存在虛假宣傳、誇大療效等不當情形 確認宣傳活動形式與期限是否符合要求
藥品經營質量管理規範	<ul style="list-style-type: none"> 核查是否存在竄改產品流向的行為 核實是否存在違規回收藥品、再次銷售的情形審查是否存在 向無藥品經營資質的商家推廣藥品的情況
日常推廣合規性	<ul style="list-style-type: none"> 核實是否存在與醫藥人員之間的不當利益輸送 檢查是否存在冒用醫生名義開展活動等不當行為 確認推廣活動場所是否合規 審查是否存在贈藥促銷等不當活動類型



本年度，本集團未有接獲任何關於宣傳信息內容誤導或欺騙消費者的投訴或法律訴訟。

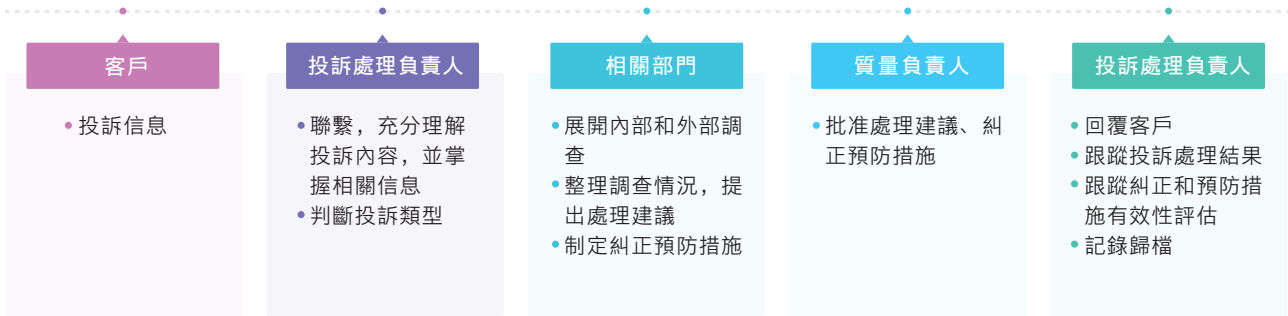
8.5 客戶服務

用戶的意見是推動聯邦制藥不斷進步的重要動力。本集團高度重視客戶的評價與建議，並認真處理每一項用戶投訴，嚴格按照既定程序進行回應與改進。若遇到藥品不良反應等事件，本集團定必按相關規定及制度嚴肅處理，保障使用者的健康與安全。

8.5.1 客戶意見反饋

聯邦制藥已建立起一套全面的用戶投訴處理程序系統，使各部門之間能協調投訴的接納、溝通、評估和響應。當接獲用戶的投訴後，投訴處理負責人會先聯繫、瞭解並分析投訴內容以判斷投訴類型。相關部門接著展開內部和外部調查，整理調查情況以決定後續的調查方向如檢查生產記錄、原輔料質量情況或生產過程環境因素等，繼而制定糾正預防措施，交由質量負責人核准。在投訴處理完成後，投訴處理負責人須回覆客戶及跟蹤投訴處理結果，並把投訴記錄歸檔。此外，本集團還制定了《顧客滿意度調查程序》，旨在評估客戶對產品質量及服務水平的滿意度，及時發現並解決潛在問題，持續滿足客戶需求與期望，進一步提升服務質量與客戶體驗。

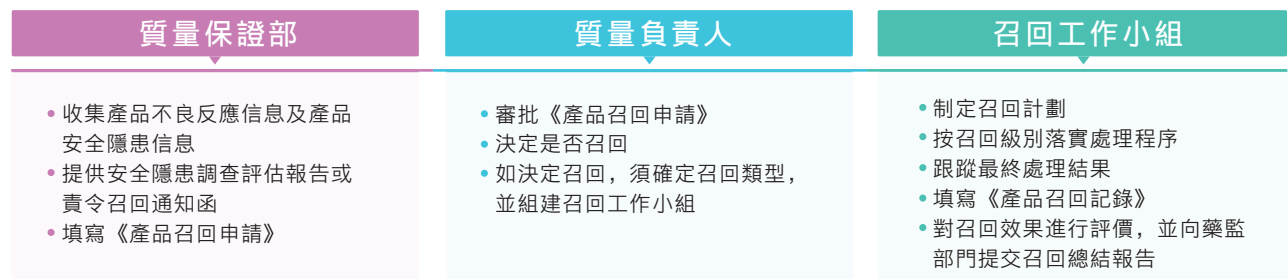
報告期內，本集團共接獲26宗因本集團生產及質量因素而直接導致的產品質量投訴個案，並沒有接獲任何與本集團相關的服務投訴個案。我們高度重視客戶的每一次反饋，對所有投訴個案均進行了根源分析及調查，確保所有問題均獲妥善解決，投訴回覆率及有效解決率均達100%。相關糾正與預防措施已落實到位，並獲得客戶認可。



8.5.2 產品召回規定

聯邦制藥嚴格遵守國家藥監局發布的《藥品召回管理辦法》，依法建立《產品召回規程》，對可能存在安全隱患的藥品進行調查評估，必要時啟動召回程序。根據藥品質量問題或者其他安全隱患的嚴重程度，召回分為一級、二級、三級，並由質量保證部、藥品安全委員會、召回工作小組按職責分工協作完成召回全過程管理。為確保召回系統的有效性，本集團對製劑產品及原料藥產品每兩年進行一次模擬召回，涵蓋召回申請、計劃制定、通知發布、過程跟進、效果評估及產品處理的全過程，並按照一級召回時限要求進行控制。所有召回記錄及相關調查資料均存檔長期保存。

本年度，本集團未發生任何產品召回事件。



8.6 藥物警戒

聯邦制藥始終將公眾用藥安全置於首位，嚴格遵循《藥物警戒質量管理規範》等相關法規要求，建立健全藥物警戒管理體系，對藥品在整個生命週期內的安全性進行持續監測與評估。通過系統性的風險管理機制，我們致力於確保藥品獲益大於風險，為患者提供安全、有效的治療選擇。

8.6.1 藥物警戒管理體系

聯邦制藥旗下所有藥品上市許可持有人企業均已設立獨立的藥物警戒部門，團隊成員具備醫學、藥學等相關專業背景，確保藥物警戒工作的專業性與可靠性。藥物警戒部門的核心職責包括：

- 1 系統性收集、處理及上報疑似藥品不良反應信息；
- 2 開展信號檢測與風險評估，及時識別並控制藥品潛在風險；
- 3 組織實施藥品上市後安全性研究，持續跟進藥品長期安全性特徵；
- 4 統籌藥物警戒相關教育培訓，編制及更新管理文件，不斷提升整體管理水平。

此外，本集團成立藥品安全委員會，由多個相關部門共同組成，負責重大藥品風險的研判決策、重大或緊急藥品安全事件的應急處置、風險控制措施的審批，以及藥物警戒相關重大事項的審議。各部門之間保持高效協作與信息互通，形成對藥品不良反應及其他用藥相關有害反應的監測、識別、評估與控制閉環。

8.6.2 不良反應監測與風險控制

聯邦制藥建立了多渠道、多維度的藥品不良反應信息收集網絡，確保全流程覆蓋醫生、藥師及患者等相關方：

- 1 銷售人員在日常業務中與醫療機構、藥品經銷商保持互動，及時收集臨床反饋；
- 2 藥品說明書中標明聯絡電話及傳真，便於醫患人員直接反饋；
- 3 官方網站設立疑似不良反應反饋郵箱，由專人負責接收與處理；
- 4 配備專人接聽不良反應反饋電話，確保信息通道暢通；
- 5 定期檢索國內外學術文獻及相關網站，主動捕捉臨床應用及學術研究中的安全性信息。

在風險識別與控制方面，本集團每年對各品種的不良反應監測情況進行系統性安全性分析，並形成分析報告。同時，依照內部制定的定期安全性報告提交週期表及年度計劃，在規定時限內完成報告編寫與提交，確保持續符合法規要求。

對於收集到的藥品不良反應事件，本集團嚴格執行記錄、分析與處理流程，根據事件影響程度，在法規規定的時限內向國家藥品不良反應監測機構、藥品監督管理部門或衛生行政機關報告。如發生嚴重藥品不良反應或群體不良事件，本集團將立即啟動藥品召回程序，及時向社會發布公告，並提交藥品召回總結報告，確保將公眾健康風險降至最低。

09

源頭追溯 堅守責任擔當

我們的關注

- 供應鏈管理
- 負責任採購
- 綠色採購

我們的行動

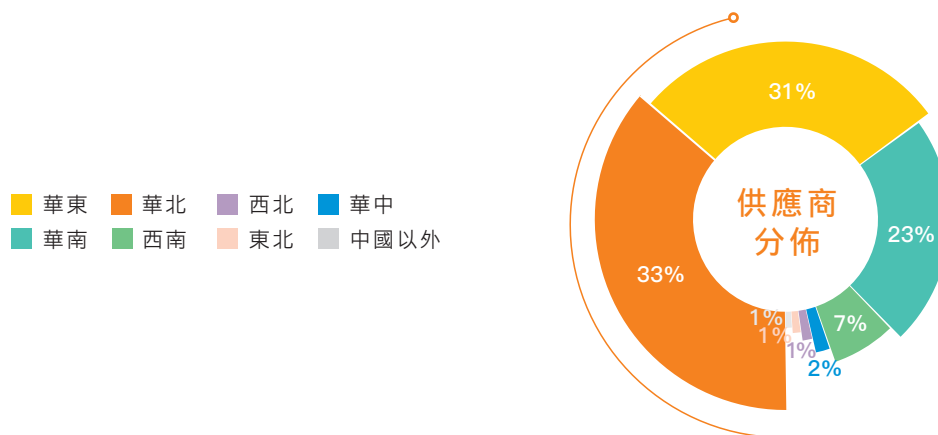
- 完善供應商准入及動態管理
- 持續開展供應商審核
- 確保供應鏈可持續發展

高效、穩健且具韌性的供應鏈管理，是聯邦制藥保障生產穩定、產品質量及可持續發展的重要基礎。作為製藥企業，原材料與關鍵物料供應的及時性、可靠性及可追溯性，直接影響產品質量、安全表現及營運效率。依託「醫藥中間體—原料藥—製劑產品」的垂直一體化生產經營模式，本集團持續強化對原料來源、生產協同及供應鏈運行的整體掌控，降低外部市場波動及供應不穩定帶來的風險，並提升源頭追溯及全流程管理能力。本章節所涉及本集團遵守的相關法律法規及內部政策如下表所示：

領域	相關法律法規及指南	內部政策
供應鏈管理	《藥品生產質量管理規範》 《藥品生產監督管理辦法》 《中華人民共和國合同法》 《藥品流通監督管理辦法》	《可持續採購政策》 《供應商行為準則》 《供應商管理及審核流程》 《廉潔合作協議》 《集團採購流程管理文件》 《可持續發展採購政策和綠色工程》

9.1 供應商分佈

本年度，聯邦制藥主要供應商共160個，分布地區如下圖所示：



9.2 供應商准入

為從源頭保障採購質量、供應安全及合規水平，聯邦制藥持續完善供應商准入管理機制，將供應商篩選、資質審核、綜合評估及審批納入標準化流程，從源頭把控供應鏈風險。於供應商開發及引入過程中，聯邦制藥不僅關注供貨能力與成本競爭力，亦將商業道德、產品質量、勞工權益、職業健康與安全、環境保護及氣候韌性等要求納入合作準則，推動供應商與聯邦制藥共同維護公平、公正、公開的營商環境，建立長期、穩健及可持續的合作關係。

本年度，所有新供應商須提交相關資質文件並接受准入評估，通過審核後方可納入潛在供應商庫或合格供應商名單。對於不同類型供應商，聯邦制藥會結合物料類別、供應風險及實際業務需求，採取分層分類的准入要求，以提高供應商管理的針對性與有效性。

9.2.1 供應商准入評估

在准入評估方面，聯邦制藥要求潛在供應商提交完整、有效及具時效性的資質文件，並填寫供應商評估資料，由採購相關部門對其綜合能力進行審核。評估內容涵蓋多個維度，包括財務信息、核心競爭力、人力資源與企業管理、安全管理、質量管理、環保設施及可持續發展目標等，以全面了解供應商的經營穩定性、履約能力及風險水平。

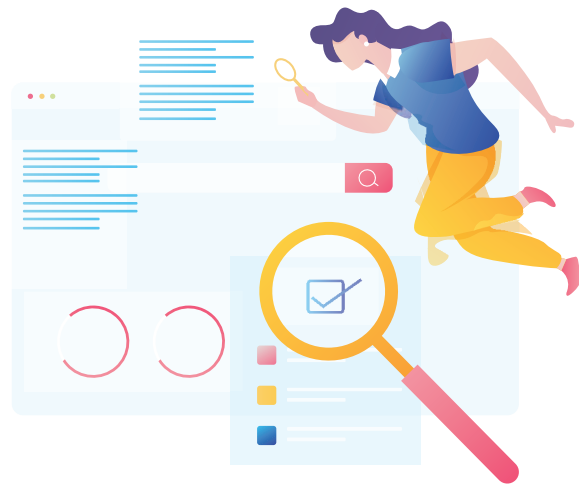
供應商准入評估



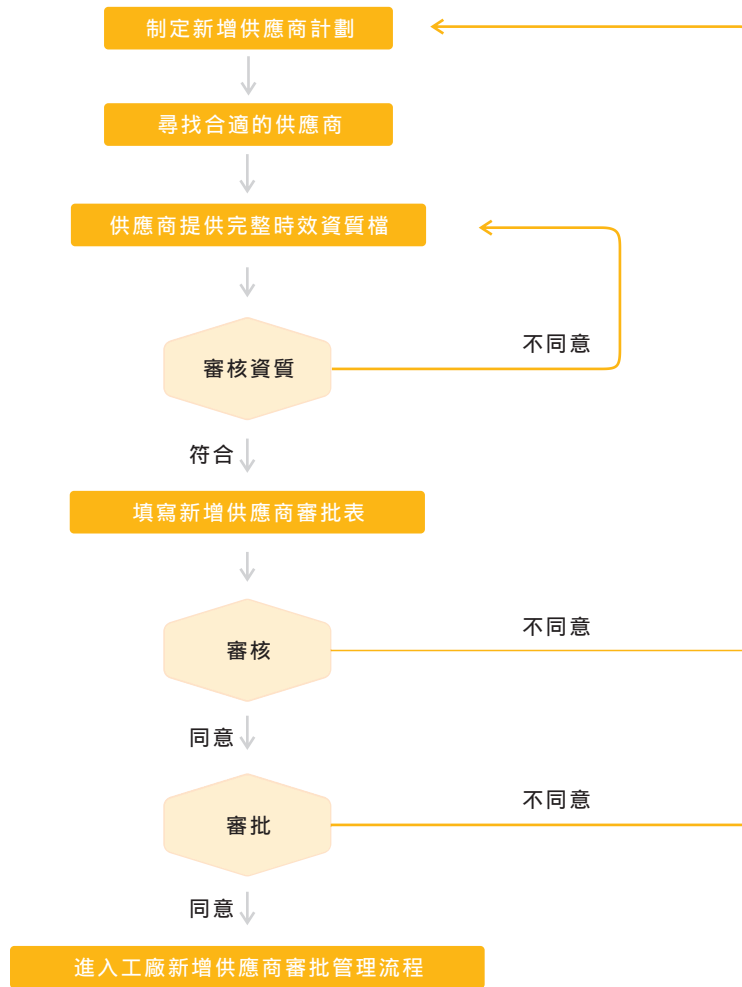
9.2.2 供應商審批流程

聯邦制藥已建立標準化的新增供應商審批機制。一般而言，採購部門會根據採購需求制定新增供應商計劃，並透過相關網站、行業展會、信息徵詢及市場開發等方式尋找合適供應源。潛在供應商須按要求提供完整資質文件，經初步核查後，由相關人員填寫新增供應商審批表，並按既定流程完成審核及審批。

為提高審批的客觀性與可比性，聯邦制藥在選拔新的供應源時，通常會同步引入兩家或以上潛在供應商進行橫向比較，綜合考量其資質條件、配合程度、誠信水平及供應能力，作為後續決策依據。對於未能符合要求的供應商，將不予准入；對於通過審批的供應商，則納入相應供應商庫，並按工廠新增供應商管理流程開展後續合作。



新增供應商審批流程



9.3 供應鏈動態管理

聯邦制藥並非止於一次性審核供應商，而是持續透過動態化、分層化及風險導向的管理方式，跟進供應商於質量、交付、商業道德、社會責任、職業健康與安全及環境管理等方面的表現。對聯邦制藥而言，供應鏈管理不僅關乎原材料及關鍵物料的穩定供應，更涉及產品質量保障、營運韌性提升及可持續發展目標的落實。因此，聯邦制藥持續完善供應商全生命週期管理機制，將風險識別、考察審核、溝通培訓及供應穩定性保障納入日常採購管理，推動供應鏈向更透明、更穩健及更具責任感的方向發展。

9.3.1 供應商風險管理

聯邦制藥重視供應商風險的前瞻識別與持續管控，並按照風險導向原則，對供應商進行分級分類管理。於風險評估過程中，聯邦制藥綜合考慮供應商所供物料的重要性、採購金額、所處行業的勞工與環境風險程度、供應商自身管理基礎，以及是否具備相關第三方體系認證等因素，對供應商風險水平進行識別與判斷，從而制定相應的管理措施，提升資源配置的精準性及風險防控的有效性。

在管理要求方面，本集團已發布並執行《聯邦制藥供應商行為準則》，明確要求所有合作供應商於商業道德、產品質量、社會責任、職業健康、環境保護及氣候韌性等方面遵循聯邦制藥的基本標準。準則適用於原輔料供應商、包材試劑供應商、設備儀器供應商、五金材料供應商、服務供應商及承包商等各類合作方，並要求供應商在其自身運營及上游供應鏈中共同落實相關責任，推動風險管理要求逐步向供應鏈更上游延伸。

《聯邦制藥供應商行為準則》摘要

- 商業道德
 1. 嚴格遵守相關法律法規及《廉潔合作協議》等內部政策，堅持誠信經營，嚴禁任何形式的賄賂或利益輸送。
 2. 提供真實有效的價格機制，禁止價格聯盟、圍標、壟斷等商業欺詐行為。
- 質量管理
 1. 按國家標準及行業標準生產，建立有效質量管理體系，及時糾正和預防質量問題，確保產品穩定供應並滿足質量要求。
 2. 涉及生產工藝、成品標準、主要設備、生產場地等變更，須提前通知本集團；其中，涉及主要設備、場地、工藝變更等重大事項需提前個月並提供連續三批小樣。
- 勞工與人權
 1. 尊重員工個人尊嚴、私隱及權利；禁止因種族、性別、年齡等因素歧視員工；提供透明、協作、平等、無騷擾的工作環境。
 2. 嚴禁使用強迫、抵償或非自願勞動；嚴禁僱用未滿16週歲或低於當地法定工作年齡的童工，對16-18歲未成年工給予特殊保護。
 3. 工作時間不得超過法定上限，加班須支付報酬；薪酬不低於法定最低工資標準，保障基本生活。
 4. 尊重員工依法組建和加入工會、進行集體談判的權利。
- 職業健康與安全
 1. 建立並定期評估職業健康安全管理體系，持續提供安全健康的工作環境。
 2. 配備安全設施和防護用品；定期開展安全培訓與演練，制定事故預防、緊急撤離、報告及調查等應急措施，確保產品與服務符合安全標準。
- 環境保護與氣候韌性
 1. 遵守環境法規，獲取必要許可；鼓勵建立ISO 14001體系。
 2. 識別氣候風險，設定環境改進目標，制定業務連續性計劃。
 3. 按「減量化、再利用、再循環」原則管理廢棄物；危險廢棄物交合法資質方處置；防止洩漏污染；優先使用可回收、環保材料，減少包裝，盡量減少對生態系統的負面影響。
 4. 提高能源和水資源效率，追蹤碳排放並制定減排計劃，探索可再生能源。
- 違約責任與管理機制

對違規供應商採取整改、暫停合作等措施；造成損失的，視情節給予包括解除合同、法律賠償等處罰

聯邦制藥亦將風險管理要求納入日常合作過程中，持續關注供應商在質量穩定性、交付能力、變更管理及合規表現等方面的情況。例如，對可能影響產品質量或安全性的重大變更，包括生產工藝、原材料種類、主要設備及生產場地等，聯邦制藥要求供應商提前通知並提交相關資料，以便及時評估潛在影響並採取相應管理措施，降低供應中斷或質量風險。

同時，本集團關注供應鏈中的社會及環境風險，明確禁止供應商使用童工、強迫勞動及其他侵犯勞工權益的行為，並要求供應商為員工提供安全健康的工作環境，建立事故預防、應急管理及持續改進機制。在環境管理方面，聯邦制藥鼓勵供應商建立有效的環境管理體系，識別並評估氣候相關風險，制定必要的業務連續性安排，以提升運營韌性及供應穩定性。

對於識別出存在較高風險或違反聯邦制藥管理要求的供應商，本集團將根據情況採取整改通知、持續跟進、暫停合作或終止合作等措施，並保留按合同及相關協議追究責任的權利。透過上述機制，聯邦制藥持續推動供應商風險由「事後應對」轉向「事前預防、事中監控及事後改進」相結合的管理模式，為供應鏈的穩定運作及可持續發展奠定基礎。

9.3.2 供應商考察與審核

為進一步核實供應商的履約能力、質量管理水平及可持續發展表現，本集團在供應商准入後持續開展考察與審核工作，並按照供應物料的重要性、供應風險及實際合作情況，採取文件審查、現場考察及專項審核等方式，動態掌握供應商的經營與管理狀況，確保其持續符合聯邦制藥的合作要求。

在考察內容方面，聯邦制藥重點關注供應商的生產及供貨能力、質量管理體系、現場管理水平、交付穩定性及合規表現，並結合實際需要對其原材料控制、關鍵工序管理、檢驗能力、倉儲物流條件、變更管理及異常處理機制等進行核查。對於涉及產品質量、安全或穩定供應的關鍵供應商，本集團會進一步關注其在勞工權益、職業健康與安全、環境保護及商業道德等方面的管理措施，推動供應商持續提升綜合管理水平。

供應商月度考核內容

綜合指標 01

- 是否出現退換貨的物料，影響質量合格率
- 是否因質量問題在產品使用過程中引起投訴
- 是否符合公司資質、運輸服務、送貨單據等要求
- 是否未按規定時間、數量交付
- 常用物料的採購前置期是否超過一個月



管理指標 02

- 會否因資金能力無法接單或只接部分訂單的情況
- 能否及時、準確的開具發票
- 是否出現未及時售後、溝通困難、不誠實守信等情況



附加指標 03

- 會否自主提供節能環保材料、共同發展、節能降耗方案，為工廠增效



在審核方式上，本集團按照風險導向原則安排供應商考察與審核頻次，對新引入、關鍵類別或存在較高風險的供應商加強現場核查與跟進；對已建立合作關係的供應商，則結合日常供貨質量、交付表現、客訴情況、變更事項及歷次審核結果，持續評估其合作穩定性及合規表現。對於審核中發現的問題，聯邦制藥會要求供應商限期提交整改計劃並落實改進措施，必要時開展復審或持續跟進，以核實整改成效，推動問題閉環管理。

供應商現場評審表內容



資質審核

- 營業執照、經營許可、生產許可、授權代理等資質是否齊全有效



資源管理

- 公司規模：資金情況、人員情況、組織機構情況等
- 最近三年銷售額，該產品市場佔有率，在行業中水準
- 公司年訂單量占供應商年營業額的占比
- 最近三年是否有法務糾紛，如果有要簡述原因以及判決結果



生產與採購管理

- 瞭解原料的貨源產地，貨源供應是否能保證穩定生產
- 生產線數量、批量及月產量
- 生產現場管理是否規範，設備的先進性
- 是否有與生產配套的環保設施，以及先進的技術滿足國家（或者當地）的環保要求



質量管制

- 是否建立完善的質量管制體系：工藝規程、生產記錄、偏差管理、變更管理、批管理、質量標準、檢驗方法、穩定性試驗、質量回顧等
- 投訴、退換貨記錄、返工率，產品合格率



倉儲管理

- 有無常態庫存儲備
- 原輔料、包材、成品是否有完善的倉儲管理制度，且分區存放
- 是否有不合格品的倉儲管理以及處理方案



設計開發管理

- 是否有獲得專利項目，提供專利原件
- 對聯邦制藥有無改進項目
- 企業發展規劃及企業願景，有無研發新項目

同時，本集團將供應商考察與審核結果作為後續合作決策的重要依據，並與供應商分級管理、採購策略調整及風險管控措施相銜接。對於管理基礎較好、配合度高且表現穩定的供應商，聯邦制藥將優先維持和深化合作；對於未能持續符合要求或整改不到位的供應商，則視情況採取暫停合作、取消合格供應商資格或終止合作等措施，以保障供應鏈整體穩健運行。

本年度，聯邦制藥亦對所有主要合作供應商進行了合共1,777次線上及線下審核，詳情如下：

供應商分類	內部審核時限要求	2025年線上審核數量		2025年線下審核數量	
		數量	合格率	數量	合格率
原輔料	一年一次/三年一次/每3-5年一次（按風險分類）	458	99.4%	105	96.2%
試劑	一年一次/不定期	7	100%	2	100%
包裝材料	一年一次/不定期	146	99.3%	49	94.7%
五金勞保	一年一次/不定期	423	100%	80	100%
設備	一年一次/不定期	416	99.8%	91	100%

針對本年度審核中出現的不合格供應商，本集團已根據實際情況採取相應處理措施。對於新申請但未通過審核的供應商，未予納入合格供應商名單；對於原有合格供應商經審核不合格的，已予以終止合作。本集團將持續嚴格執行供應商審核與風險管控，確保供應鏈整體穩定運行。

9.3.3 供應商培訓

為提升供應商對聯邦制藥管理要求的理解與執行一致性，本集團將供應商培訓視為供應鏈動態管理的重要一環，並結合供應商類型、合作階段及風險特徵，持續開展針對性的溝通與宣導工作，推動供應商在質量管理、交付協同、安全環保及合規經營等方面與本集團保持一致標準。

在培訓內容方面，本集團重點圍繞供應商行為準則、產品質量要求、來料標準、變更管理、交付要求及可持續發展理念等進行說明，幫助供應商更清晰掌握聯邦制藥的合作規範及管理重點。對於關鍵供應商或新引入供應商，本集團亦會結合實際合作情況，加強對質量風險控制、異常處理機制及持續改進要求的溝通，提升供應商對合作要求的理解深度與執行能力。

同時，聯邦制藥亦會於供應商溝通及培訓過程中，適度宣導商業道德、廉潔合規及反貪腐等基本要求，強調合作雙方須共同維護公平、公正及誠信的營商環境，並鼓勵供應商將相關理念落實至日常經營及內部管理中。

通過持續開展供應商培訓與交流，本集團不僅加強與供應商之間的信息互通與合作默契，亦有助於供應商及時識別並回應本集團在質量、交付及可持續發展方面的管理要求，從而推動供應鏈整體管理水平穩步提升。

9.3.4 供應鏈穩定性保障

穩定、可靠的供應鏈是聯邦制藥保障生產連續性及產品供應能力的重要基礎。面對市場波動、物流變化及外部不確定因素，本集團持續完善供應保障機制，從採購規劃、供應商配置、庫存管理及協同溝通等方面提升供應鏈韌性，降低因原材料短缺、交付延誤或突發事件對生產經營造成的影響。

在供應商配置方面，本集團結合物料重要性、採購頻率及供應風險水平，推動供應來源適度分散，避免對單一供應商形成過度依賴；對於關鍵原輔料、包裝材料及設備物料，則持續開發及儲備替代供應資源，提升供應彈性與應急調配能力。依託醫藥中間體、原料藥及製劑產品的垂直一體化經營模式，聯邦制藥亦在一定程度上增強了對核心原料供應及生產節奏的整體掌控，為供應鏈穩定運行提供支持。

在採購與庫存管理方面，本集團根據生產計劃、物料消耗情況及市場供應變化，持續優化採購安排與備貨策略，並對關鍵物料實施動態監控，合理設置安全庫存水平，以平衡供應保障與庫存效率。對於可能受市場波動、季節因素或物流條件影響的物料，本集團會提前評估供應風險並適時調整採購節奏，降低供應中斷風險。

同時，本集團重視與供應商建立穩定、透明的協作關係，透過日常溝通、需求預警及交付協調等方式，及時掌握供應商生產、交付及庫存情況，提升信息共享效率。對於可能影響供應穩定性的異常情形，例如產能波動、交貨延期、物流受阻或原材料價格大幅波動等，聯邦制藥會及時啟動協調機制，聯動採購、質量、生產及相關業務部門制定應對方案，必要時採取替代採購、調整交付節點或優化庫存配置等措施，以保障生產及供應的連續性。

9.4 綠色供應鏈

聯邦制藥深知，供應鏈不僅關乎原材料及關鍵物料的穩定供應，亦直接影響企業的環境表現、資源利用效率及可持續發展能力。因此，本集團持續將綠色理念融入採購及供應商管理全流程，推動供應商在合規經營、環境保護、產品安全及資源管理等方面持續提升，攜手構建更具責任感、韌性與可持續性的供應鏈體系。

在集團層面，聯邦制藥已制定《可持續發展採購政策》，並於《聯邦制藥供應商行為準則》中明確提出環境保護與氣候韌性相關要求，將可持續發展理念融入供應商管理及採購決策過程。相關要求涵蓋供應商遵守適用的環境法律法規及標準、取得並維持必要的環境許可、執照及登記文件，以及鼓勵其識別和評估業務活動中的環境及氣候相關風險，逐步提升資源利用效率及業務連續性管理能力。透過集團層面的制度牽引，本集團持續推動綠色供應鏈理念由自身運營延伸至合作夥伴管理之中。



《可持續發展採購政策》摘要

- 我們更好的選擇和使用供應商的產品和服務，減少公司供應鏈對社會和環境帶來的不利影響，為社會福祉做出貢獻。
- 選擇一個能夠有效利用資源，並有效實施環境和社會風險的供應商管理體系。
- 有效保障所採購產品和服務的品質以及加強與供應商的溝通，在可行的情況下，為其提供在社會和環境表現方面的反饋意見。
- 我們採購和使用更多支援可持續採購的節能產品和服務。
- 我們致力提升供應商的可持續採購意識，並鼓勵創新，廣泛使用新技術、新設計。
- 在與供應商合作的過程中，我們堅持合乎道德標準和負責任的行為準則，尋求以信任與合作奠定基礎的長期發展關係。

同時，各單位亦結合自身業務特性及採購需求，逐步制定相應的綠色採購及可持續供應鏈管理做法，進一步提升相關措施的針對性與可操作性。例如，肯多公司在供應商選擇過程中，優先考慮能夠提供產品COA、認證資料及MSDS等文件的供應商，以加強對產品質量、安全性及合規性的源頭把控；內蒙公司則結合自身營運特點，將綠色工程及企業社會責任理念融入供應商管理與採購實踐之中，進一步推動環境保護、資源節約及合規經營要求在供應鏈環節落實。

在具體實踐中，本集團鼓勵供應商從源頭減少環境影響，推動其在生產及營運過程中採取節能、節水、減廢及污染防治措施，並按照合規要求妥善管理化學品及廢棄物，降低對周邊環境及生態系統的潛在影響。同時，本集團亦鼓勵供應商在條件可行的情況下，採用更環境友好的原材料、包裝材料及工藝方案，逐步提升供應鏈整體的綠色化水平。

未來，聯邦制藥將繼續結合集團層面的政策要求與各單位的具體實踐，持續完善綠色供應鏈建設，推動更多供應商共同提升環境管理能力及可持續發展表現，實現源頭追溯、責任共擔及綠色協同，為本集團的長遠發展奠定更穩固的供應鏈基礎。

10

以人為本 健康職場共築

我們的關注

人才培養
人權保護
職業健康

我們的行動

建立多元化培訓體系
提升及保障員工多樣性
完善員工溝通機制
落實員工安全生產措施

聯邦制藥秉持「以人為本」理念，嚴格遵循國家有關僱傭、勞動保障、平等就業、薪酬福利及社會保險等法律法規要求，並持續完善內部管理制度與員工保障機制，致力營造安全、健康、平等、和諧的職場環境，切實保障員工合法權益，與員工攜手共築有溫度、有保障、有發展的健康職場。本章節所涉及本集團遵守的相關法律法規及內部政策如下表所示：

領域	相關法律法規及指南	內部政策
僱傭	《中華人民共和國勞動法》 《中華人民共和國勞動合同法》 《中華人民共和國就業促進法》	《人員招聘管理辦法》 《勞動合同管理辦法》 《員工手冊》 《聯邦制藥集團幹部管理制度》 《聯邦制藥集團組織管理制度》 《集團退休管理制度》 《員工回聘管理制度》
保障合法權益	《中華人民共和國勞動法》 《中華人民共和國勞動合同法》 《中華人民共和國婦女權益保障法》 《女職工勞動保護特別規定》 《未成年工特殊保護規定》 《中華人民共和國勞動爭議調解仲裁法》 《中華人民共和國工會法》 《中國工會章程》 《最低工資規定》	《申訴與調處制度》 《商業行為準則》
安全規定	《中華人民共和國安全生產法》 《中華人民共和國職業病防治法》 《中華人民共和國消防法》 《建築物防火規範》 《生產安全事故報告和調查處理條例》 《安全生產事故隱患排查管治暫行規定》 《工作場所職業衛生管理規定》	《安全管理體系管理手冊》
危險品與工傷處理	《危險化學品安全管理條例》 《工傷保險條例》 《職業病分類和目錄》	《物料倉儲安全管理制度》 《危險廢物管理計劃》
員工福利	《中華人民共和國人力資源和社會保障部令》 《中華人民共和國社會保險法》 《住房公積金管理條例》	《關於集團、總部員工關愛補貼及慰問機制》 《團建活動經費制度》

10.1 人才團隊建設

10.1.1 人才戰略

聯邦制藥嚴格遵守適用的勞動與用工相關法律法規，建立並持續完善涵蓋招聘錄用、勞動合同、幹部管理、組織管理、回聘與退休等制度體系，透過制度化、流程化及可追溯的管理安排，確保僱傭管理合規、透明且運作一致。此外，本集團亦透過員工手冊等制度文件，將依法用工、維護工作秩序、員工培訓與共同發展等要求制度化，並就日常管理、紀律要求及相關程序作出明確規範，作為日常管理與勞動關係處理的重要依據，以支持組織穩健運作與長期發展。

本集團始終相信，員工的貢獻是本集團持續成長的基石；建構一支專業、高效、可靠的人才隊伍，亦是本集團業務成功與可持續發展的關鍵。為鞏固發展之本，本集團致力於創造安全、高效且充滿成長機會的工作環境，並持續投放資源於員工培育和發展，務求以「專業、高效」帶動本集團未來的可持續發展。

聯邦制藥訂立人力資源發展的戰略目標，關注企業發展的全域性，並聚焦四個方向：優化團隊配置、提升管理能力、加強儲備優秀人才及引進高端人才。本集團亦獲得「港澳青年人才實習實踐基地」等榮譽，彰顯本集團在人才培養與人才生態建設方面的持續投入與成效。

同時，作為以創新研發和高質量產品為核心競爭力的企業，員工的知識水平、創造力及工作表現對本集團的競爭優勢至關重要；因此，本集團透過制度化的招聘、績效及晉升機制，支持吸引、激勵與保留關鍵人才。

多元渠道與精準甄選，提升人才匹配度

為提升人才質量與崗位匹配度，本集團會根據不同崗位需求，對應聘者進行初步面試、筆試和複試，並在必要時安排實際操作考核，以確保新員工具備崗位所需的基礎知識和技能，並符合學歷、工作經驗、能力、心理素質、健康狀況及職業道德等標準。

強化梯隊建設與管理人才儲備

本集團推行管培生計劃，面向社會及院校招聘培訓生，選拔合適人才作為未來管理層儲備，逐步形成可持續的人才梯隊供給。

同時，本集團積極與多所高校建立合作關係，簽訂人才培養協議並定期於校園舉辦招聘宣講，並推出實習生培訓計劃，以擴展人才管道、增強人才儲備。

在產學研協同方面，本集團透過院企交流與合作機制，圍繞中間體合成路線優化、工藝改進、技術升級及人才引進培養等議題充分探討，推動科研攻關與成果轉化，建立長效合作機制，助力高質量發展。



以制度保障公平一致，提升組織效能

為吸引新人加入並留住優秀人才，本集團嚴格遵守相關法律法規，建立完善的招聘制度，並配套設立績效考評與晉升制度，為員工提供清晰的職業發展路徑和晉升機會，激勵員工持續精進。

本集團亦持續完善內部管理制度體系，涵蓋《勞動合同管理辦法》《員工手冊》以及幹部、組織、回聘與退休等制度，以提升人力資源管理的規範性、一致性與可追溯性，確保人崗匹配與任用管理有效落地。

以員工體驗为抓手，提升僱主吸引力與組織黏性

為進一步提升員工留任意願與組織凝聚力，本集團聚焦員工全週期體驗優化，通過開展員工滿意度調查、完善常態化溝通與反饋機制、加強人才關懷與異動預警、關注關鍵崗位穩定性，以及持續優化職業發展支持與管理賦能等措施，不斷提升員工認同感、歸屬感與工作積極性，進一步增強僱主吸引力與組織黏性。

10.1.2 人才獲取

聯邦制藥以合規為先、公開透明及質量優先為人才獲取原則，致力確保招聘錄用程序在公平一致的環境下進行，並透過標準化流程提升甄選質量與僱主公信力。

在招聘合規方面，本集團堅決反對任何形式的童工、強制勞工及人口販賣行為，並於招聘及入職環節要求提供身份證明以核實年齡，避免誤聘童工；如發現相關風險情形，將即時停止工作安排並啟動補救及追查機制，防止相關事件再發生。同時，本集團要求新員工依法簽署勞動合同，清晰列明工作內容、薪酬、保險、福利、工時及假期等關鍵條款，確保僱傭安排清晰、可追溯，並保障雙方權益。

為持續提升招聘效能與體驗，本集團推進招聘工作專業化與數據化管理，透過市場信息收集、難招崗位招聘數據分析及面試官賦能等方式，強化用人需求理解與候選人評估能力，並以調研及回饋機制收集用人部門對流程效率、簡歷質量及跟進服務等評價，作為持續改進依據，提升招聘質量與內部協作效率。

校企合作拓展人才儲備

2025年9月，聯邦制藥接待暨南大學國際商學院團隊到訪，雙方就高質量人才培養及實習實踐平台共建等議題進行交流，進一步深化校企合作，拓展高潛人才儲備與實習實踐渠道，為本集團中長期人才供給提供支持。



10.1.3 人才保留

聯邦制藥將人才保留視為組織韌性與長期競爭力的重要基礎，透過「職涯發展路徑、績效與激勵、關鍵人才與繼任、員工聲音」等機制，持續提升員工投入度與組織效能，打造可持續的人才梯隊。

在職業生涯發展方面，本集團以多通道發展理念支持員工成長，按崗位性質與職責範圍劃分不同序列，為專業人才及管理人才提供清晰的發展空間；晉升亦結合任職資格、專業能力及面試等多維度評核，並配合內部競聘、提名或社會招聘等方式，促進人崗匹配與梯隊銜接。

在績效與激勵方面，本集團建立較完善的績效考評與晉升制度，定期對員工工作表現、培訓紀錄及個人素質等進行評估，並將考核結果作為薪酬調整、崗位晉升及獎勵的重要依據，以強化「以績效促發展」的正向循環。同時，本集團推動員工股份獎勵計劃，作為長期激勵工具之一；本年度，已按2024年股份獎勵計劃條款及績效目標達標情況，歸屬合共3,369,800股獎勵股份予相關承受人。

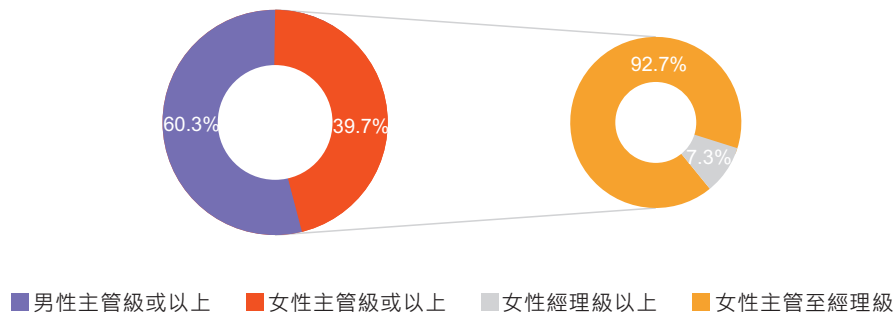
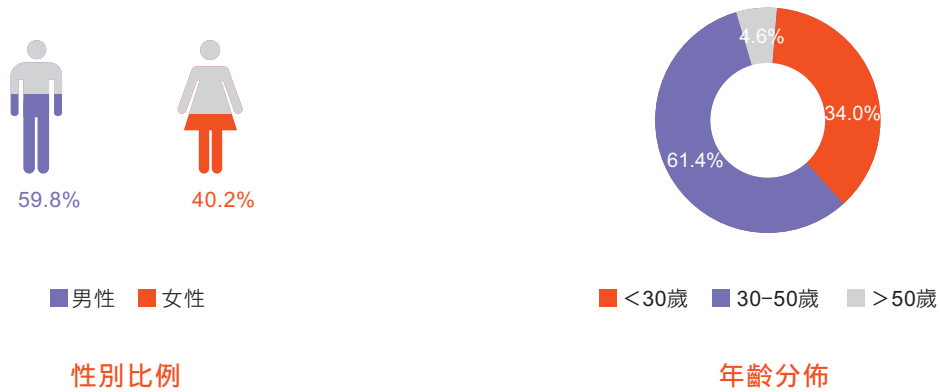
為更精準掌握留任驅動因素並持續改進，本集團透過員工滿意度調查等渠道聆聽員工意見，調查涵蓋工作滿意度、職場與發展滿意度、薪酬與福利滿意度等議題，並根據結果推進改善行動（例如福利關懷、培訓與管理賦能、多元文化活動等），以提升員工體驗與人力資源管理能力。

10.1.4 員工多元

聯邦制藥致力建立多元化的團隊。本集團善用賢才，因材施教，根據員工不同的職業技能、專業知識、行業經驗、背景、種族、年齡和性別等安排合適崗位，以打造出一支高效型、服務型、學習型、創新型的人才隊伍。

本集團致力於打造多元化且包容性強的團隊，秉持「因材施教」的原則，根據員工的職業技能、專業知識、行業經驗、背景、種族、年齡和性別等特質，合理安排崗位，以構建高效型、服務型、學習型及創新型的人才隊伍。為進一步推動多元共融，我們積極吸納退休人員、年長僱員及殘疾人士，並為殘障或長期病患員工提供必要的設施支援與協助，確保每位員工都能在公平、包容的環境中發揮潛能，實現個人與企業的共同成長。

本集團按性別和年齡分類的員工資料如下：



集團管理層員工性別比例

10.2 人權保障與公平職場

10.2.1 DEI與人權承諾

聯邦制藥致力建立多元化、公平與包容的職場，將平等機會與反歧視原則納入日常管理與僱傭實踐，確保員工在錄用、薪酬待遇、培訓機會、工作安排、晉升、處分及解僱等人事活動中獲得公平對待。人權議題是本集團年度企業風險評估與ESG重大性議題分析的固定組成部分，我們在識別與評估相關議題時，系統性地考量內外部利益相關者的觀點與訴求，尤其關注行業內普遍被認為具有較高風險的群體。

董事會層面的可持續發展委員會對人權相關事宜承擔監督責任，確保人權保護納入集團管治視野。人力資源中心作為日常責任部門，配備專門資源，負責人權政策的落地執行與持續改進。

本集團依據《聯邦制藥商業行為準則》所載的員工權利承諾，支持並維護聯合國《國際人權法案》及國際勞工組織《關於工作中基本原則和權利宣言》所確立的原則與價值觀。我們鼓勵多元化員工隊伍，明確禁止因種族、膚色、宗教信仰、性別、國籍、年齡、懷孕、身體殘疾或疾病、婚姻或家庭狀況、性取向、政治觀點、社會地位等因素作出差別對待；同時尊重員工參與獨立工會、集體談判及結社自由的權利，承諾提供合理薪酬與良好就業條件，妥善處理與保護員工個人身份資訊。我們將人權保護的期望通過政策文件、合約條款及合作協議等形式，明確傳達至所有員工及商業夥伴，確保價值鏈各環節對人權的尊重。

在業務流程中，我們主動評估營運活動對人權的潛在影響，並針對已識別風險制定預防與緩解措施，確保人權保護融入研發、生產、供應鏈管理等核心環節。為將人權承諾轉化為實際行動，我們定期為員工及管理層提供人權相關培訓，內容涵蓋反歧視、反騷擾、職場尊重等主題，幫助員工理解政策流程、明確自身責任，掌握構建互相尊重工作環境的實用工具。

本集團設有涵蓋人權議題的正式申訴機制，通過電話、電郵、信函及辦公系統「智慧聯邦」平台等多元渠道，向內外部利益相關者開放，並保證舉報的保密性與匿名性，相關機制詳見本章節後續內容。對於已識別造成或導致人權影響的情形，我們承諾採取必要的補救措施，切實維護受影響方的合法權益。本年度，本集團未發生人權侵犯事件。

10.2.2 公平僱傭

聯邦制藥在各項人事管理活動中貫徹公平原則，確保員工在錄用、薪酬待遇、工作安排、升職、處分及解僱等方面獲得一致且公正的對待，並明確禁止因種族、性別、國籍、年齡、身心狀況、婚姻或家庭狀況、性取向等因素而作出差別對待；同時，本集團尊重員工個人發展與人格尊嚴，並依規範處理及保護員工個人身份資訊。

在落實層面，本集團推動以能力與工作表現為導向的人才任用與激勵安排；薪酬制度遵循公平、公正及激勵原則，並依據不同崗位職責及工作表現向員工支付報酬，支持員工在公平環境下發揮潛能。

本集團亦重視職場尊重與專業行為規範，要求員工在工作場合舉止得當、言語得體，嚴禁粗言穢語等不當行為，以維護互相尊重、和諧共處的工作氛圍。

10.2.3 薪酬公平

聯邦制藥秉持「公平、公正、激勵並重」的薪酬管理原則，根據不同崗位的職責與價值、個人能力及工作表現等因素，合理制定薪酬標準，並透過基本工資、崗位津貼及績效獎金等薪酬結構，回應不同職能及崗位需求，提升薪酬管理的一致性與可解釋性。

在平等對待與權益保障方面，本集團於相關制度中明確反對基於性別等因素的歧視，並落實同工同酬安排，確保男女員工在相同崗位享有平等的薪酬待遇。為以更高標準推進薪酬公平管治，本集團已於本年度正式推出《同工同酬與公平薪酬管理制度》。該制度明確了「同工同酬」的定義，即在同一用人單位內，對於從事崗位價值評估等級相同的工作，且具備相似技能、努力程度和責任心的員工，在排除合理績效差異後，應獲得相同的報酬。此政策適用於本集團及分子公司的全體員工，包括正式員工、試用期員工及其他依法認定的用工形式人員，將對公平薪酬的承諾制度化、體系化，為構建一個以價值貢獻為導向、公平透明且具有競爭力的薪酬體系奠定了堅實基礎。

《同工同酬與公平薪酬管理制度》摘要

- 核心原則
 1. 公平性：基於「同工同酬」及「同值同酬」，禁止任何非法歧視。
 2. 競爭性：對標醫藥人才市場，在關鍵崗位上具備吸引和保留優秀人才的競爭力。
 3. 激勵性：薪酬與公司、團隊及個人績效緊密聯繫，體現差異，獎勵貢獻。
 4. 合規性：嚴格遵守國家及地方所有薪酬相關的法律法規。
 5. 透明度：公開薪酬政策、結構和決定機制，確保員工理解其薪酬的構成與決定因素。
- 薪酬決定機制與公平性保障
 1. 崗位價值評估體系：對所有崗位進行系統化評估，將所有崗位歸入統一的職級體系。
 2. 禁止的薪酬差異因素：嚴格禁止因與工作能力和績效無關的任何因素而產生薪酬差異。
- 外部承諾與社會責任
 1. 法律底線承諾：在全球所有運營場所，嚴格遵守當地法律法規規定的最低工資標準。
 2. 生活工資追求：通過年度薪酬回顧和調整，使所有正式員工的總現金薪酬逐步達到或接近當地「生活工資」水平。
- 員工溝通與申訴渠道

任何員工如對自身薪酬的公平性存在疑慮，均可通過保密渠道進行申訴，公司承諾對申訴進行及時、公正的調查，並反饋處理結果。

為掌握員工對薪酬制度的體感與改進重點，本集團亦參考員工調研結果作為管理優化輸入；例如，在薪酬福利維度中，員工對「了解公司的薪酬體系」「與相同工作和職務的同事比，我的工資是合理的」等題項給予相對正向評分，為後續精進薪酬溝通與制度完善提供依據。

此外，為更有系統地檢視性別薪酬公平，本集團以總部及製劑營銷中心為試點，按職級序列對女性與男性員工的平均薪酬進行分析，並以「平均薪酬比值（女/男）」呈列（比值愈接近1代表差距愈小）：

職級序列	平均基本工資比值（女/男）	平均全薪比值（女/男）
管理序列	1.433	1.266
專業序列	1.395	1.015
營銷序列	0.953	1.181

基於上述結果，本集團將持續把性別薪酬差距分析納入年度薪酬檢視流程，結合崗位評價與績效管理要求，對比值偏離較大的序列或崗位群組進一步開展原因分析與必要的管理優化，確保薪酬決策具備合規性、可追溯性與公平性，並持續完善同工同酬相關制度建設與對外承諾披露。

10.3 員工溝通

聯邦制藥始終將員工視為企業發展最寶貴的財富，致力構建開放、平等、和諧的溝通氛圍。本集團透過完善的工會體系、定期的滿意度調研、多元化的申訴渠道以及貼心的後勤服務平台，搭建起企業與員工之間雙向暢通的溝通橋樑。我們相信，只有充分聆聽員工心聲、及時回應員工關切，才能持續提升員工的歸屬感與幸福感，促進企業高質量發展。

10.3.1 員工工會

工會作為職工與企業之間的溝通橋樑，本集團十分重視並尊重員工成立工會的權利。本集團嚴格遵循《中華人民共和國工會法》及《中國工會章程》賦予員工的權利和義務，努力打造全心全意為職工服務的工會隊伍。目前，本集團已建立了健全的員工工會體系，主要負責維護職工合法權益、推進民主管理及管理職工福利等工作。每年度召開職工代表大會，審議和通過公司重大決策，以提升公司民主管理水平，促進和諧的勞動關係。工會下設多個不同委員會，並設立了工會小組、社團等基層組織，關注員工及其家庭的狀況，徵求和聽取員工意見，並定期組織開展各類體育文化活動及互助互濟活動。

目前，本集團員工參加工會比例達100%。

員工互助基金

本集團於2001年設立員工互助基金，由工會統籌管理，秉持自願參與、互幫互助的原則，為遭遇重疾或意外困境的員工及其家庭提供及時援助。工會在日常運作中不僅負責基金的審批與發放，更主動識別有特殊困難的員工，協助其申請補充幫扶，切實延伸了援助的覆蓋面與力度。截至本報告期末，該基金已累計幫扶困難職工逾450人。工會在此機制中有效發揮了橋樑與保障作用，將本集團的員工關懷轉化為實質援助。

10.3.2 員工滿意度調查

員工滿意度調查是聆聽員工心聲、廣泛收集意見的重要渠道，對持續優化工作環境、提升員工幸福感具有積極意義。本年度，集團面向全體員工組織開展年度滿意度調查，全面反映員工對公司的整體感知。

調查結果顯示，公司在多個維度獲得員工較高認可：

僱主形象方面

員工對公司的產品、服務及品牌具有高度自豪感與信任感。

工作環境方面

同事間的協作氛圍與管理團隊的領導力獲得積極評價。

僱主文化方面

員工對公司價值觀與發展目標表現出較高認同度。

針對調查中反映出的改進空間，如員工激勵、晉升機制、薪酬競爭力等方面，集團已予以高度重視。本年度，我們持續透過優化福利待遇、豐富培訓體系、加強管理人員賦能、舉辦多元文化活動等舉措，積極回應員工關切，推動人力資源管理能力的持續提升。

10.3.3 申訴機制

聯邦制藥重視以包容文化凝聚多元團隊，倡導相互尊重、友善協作與共同成長的職場氛圍，並透過企業文化理念與日常管理要求，鼓勵員工在工作中保持開放溝通、彼此支持，營造安心投入、敢於表達的工作環境。

為促進員工參與與組織透明度，並營造安全、可信且可回應的職場環境，本集團建立多元且便捷的溝通、申訴與舉報渠道，鼓勵員工就與工作、生活及職業健康安全相關的問題（如安全隱患、作業風險、職業危害暴露、不當行為等）提出意見與反映，並確保反映事項可被記錄、跟進與閉環處理。員工可透過線上平台留言、意見箱、電子郵箱及反饋電話等方式提交意見或建議；相關意見將由指定職能部門統一管理、整理上報並協調處理，以回應員工關切並提升溝通效率。

為強化正向監督與合規文化，本集團亦對涉及濫用職權、損害集體利益、徇私舞弊、盜竊他人財物等情形的舉報投訴設定激勵安排；經調查證實屬實的，將按程序申報並對舉報人予以獎勵，以鼓勵員工共同維護安全、合規與廉潔的工作環境。中山公司已建立並實施《申訴與調處制度》，為舉報投訴與爭議調節方面的事項制定了具體的流程與規範。此外，本集團現正建立《員工申訴、舉報與溝通機制》，就申訴與舉報事項的受理、調查、回饋、處理及跟進等流程作出明確規範，並落實保密要求及禁止打擊報復安排，以提升機制的一致性、可及性與公信力。

《申訴與調處制度》摘要

- 舉報投訴
 - 1.對於員工的實名舉報投訴，接訴部門原則上在5個工作日內作出調查處理，並回覆員工本人；重大事件或特殊情況可延長至20個工作日內。
 - 2.接訴部門必須為舉報投訴人保密，洩密的相關人員將由行政人事部或公司從嚴處理。
 - 3.對舉報投訴其他員工濫用職權、損害公司集體利益、徇私舞弊、盜竊他人財物事件的舉報投訴人，經調查證明舉報屬實，由行政人事部向公司申報給予舉報投訴人獎勵。
- 爭議調解
 - 1.公司建立勞動關係協調互動平台，成立由員工代表和企業代表組成的勞動爭議調解委員會。員工代表由工會成員擔任或由全體員工推舉產生，公司代表由公司負責人指定。企業勞動爭議調解委員會主任由工會主席擔任。
 - 2.本公司勞工爭議調解委員會在接到調解申請後10個工作日內安排雙方當事人調解。調解過程中，公司勞動爭議調解委員會充分聽取雙方當事人對事實和理由的陳述，耐心疏導，幫助其達成協議。
 - 3.自勞動爭議調解組織收到調解申請之日起15個工作日內未達成調解協議的，員工或公司可以依法向當地勞動爭議仲裁機構申請勞動爭議仲裁。

10.4 職業健康與安全

10.4.1 安全生產

聯邦制藥秉持「安全第一，預防為主」的管理理念，將安全生產視為營運重點之一，持續完善職業健康與安全管理架構與制度體系，並要求各單位嚴格遵循適用法律法規及內部規定，透過風險識別、教育培訓、應急管理及持續改進等機制，降低事故風險並保障員工健康與作業安全。

本集團現已建立職業健康安全管理體系，並取得相關第三方認證；其中，內蒙古公司已通過《職業健康安全管理體系》ISO 45001:2018 認證，亦通過二級安全生產標準化評審，為制度落地與現場管控提供方法論依據與管理抓手。在管理體系的指導下，各部門須嚴格遵守法律法規及相關內部規定，定期開展安全風險評估，針對不同工作區域與工作內容識別潛在風險，並制定相應的風險控制措施。

本集團以組織化管治推動管理要求穿透至各層級與各專業。以內蒙古公司為例，安全風險及隱患排查管治工作由安全部在安委會授權下統籌綜合監督，各專業部門依職能分工開展專項檢查並形成台賬，相關部門/車間持續追蹤整改、落實閉環管理。

為確保職業健康與安全措施有效落地，本集團建立「計劃—執行—監察—改進」的閉環管理機制，由安全生產委員會統籌監督，安全環保部門組織各單位按年度/季度計劃開展現場巡查、專項檢查及管理稽核，覆蓋高風險作業、設備設施點檢、防護用品佩戴、危化品管理及承包商作業等重點環節。對檢查發現事項，均明確責任部門及責任人、整改期限與驗收要求，並跟進整改成效；同時結合事故及未遂事件通報、職業危害因素監測結果、員工健康檢查與培訓完成情況等指標進行趨勢分析，定期向管理層匯報並在管理評審中更新管控措施，推動持續改進。

《安全管理體系管理手冊》摘要

- 風險評價管理制度
 - 1.全面風險識別：運用定性與定量方法（實地調查、資料分析、專家意見），系統識別物理、化學、生物、人因、環境等各類職業健康安全風險。
 - 2.科學評估分析：評估風險因素可能引發的事故、職業病及其他健康問題，確定風險等級。
 - 3.閉環管控措施：及時記錄評估結果，制定針對性控制措施與應急預案，確保工作場所安全。
- 安全風險隱患排查治理制度
 - 1.職業危害調查：覆蓋所有工作場所，全面排查物理、化學、生物、人因等職業危害因素，及時記錄報告調查結果。
 - 2.分級治理方案：依據風險等級、影響程度與緊急性設定優先順序，針對不同隱患制定相應控制措施，明確責任人與完成時限。
 - 3.動態監督改進：對措施執行情況進行監督、檢查與評估，確保治理效果並持續優化。
- 供應商與承包商安全管理制度
 - 1.准入評估：選擇供應商/承包商時，評估其安全管理能力、培訓計畫、應急處置能力等是否符合職業健康安全標準。
 - 2.合同約定：在合約中明確雙方職業健康安全責任，約定具體安全標準與要求。
 - 3.過程監督：定期監督檢查供應商/承包商的安​​全管理執行情況，確保其持續符合標準。

為確保年度管理重點清晰且可衡量，內蒙古公司已制定並發布2025年度職業健康安全目標及控制指標，並按安委會年度部署要求結合實際情況落實執行；相關目標亦以責任分解方式落實至各單位，以推動一致行動與過程管控。經年度統計與考核確認，內蒙古公司2025年度設定的各項職業健康安全目標及控制指標均已全面達成，安全管理成效符合預期。

2025年度職業健康安全目標及控制指標（內蒙古公司）

職業健康安全目標

- 死亡、重傷事故為0
- 二級及以上火災爆炸事故為0
- 急性中毒及職業病事故為0
- 員工輕傷及以下事故不超過2%

2025年度職業健康安全目標及控制指標（內蒙古公司）

各車間/部門控制指標

- 員工安全教育培訓計劃、班組活動計劃完成率100%，安全教育培訓合格率≥96%
- 應急救援預案演練計劃完成率100%，合格率≥95%
- 安全設施合格率≥96%
- 消防設備設施合格率≥98%
- 危險化學品儲存、使用合格率≥93%
- 安全風險及隱患排查管治計劃完成率100%，隱患整改率≥99%，檔案合格率≥93%
- 特殊作業（動火、受限空間、盲板、高處作業、吊裝、斷路、動土作業、臨時用電）辦證率100%，合格率≥96%
- 職業健康檢查（體檢）執行率≥98%，職業病防護設施、設備完好率≥93%
- 氧氣濃度低於17.5%，報警次數為0

安全生產月

2025年6月，聯邦制藥旗下各生產基地緊扣全國第24個「安全生產月」「人人講安全、個個會應急——查找身邊安全隱患」主題，統籌開展形式多樣的安全生產系列活動。從宣傳動員、隱患排查到應急演練、技能競賽，各公司以實際行動將安全理念層層傳導至每一位員工，營造了全員參與、共護平安的濃厚氛圍。

安全生產月不僅是年度安全工作的集中檢閱，更是企業安全文化建設的重要載體。透過系列活動，員工的安全意識與應急處置能力得到切實提升，隱患排查從「被動響應」轉向「主動發現」，安全管理從「活動驅動」邁向「常態長效」。聯邦制藥將以此為契機，持續夯實安全生產根基，讓安全成為企業高質量發展最堅實的底色。



10.4.2 風險識別與事故預防

聯邦製藥以「風險分級管控+隱患排查管治」雙重預防機制為核心，將風險識別、評估與控制前置至日常營運管理之中。各單位在年度策劃及現場管理中，結合危險化學品雙重預防機制要求及本集團相關制度，從工程技術、設備維護保養、操作行為與應急措施等維度識別安全風險事件，並把對應的管控措施轉化為可落地的檢查要點，明確責任崗位/人員與排查週期，確保全員覆蓋、責任清晰、週期明確，並與日常巡檢等例行工作相結合。

在事故預防方面，本集團推進計劃化、專項化的隱患排查安排；以內蒙古公司為例，其年度安全檢查及隱患排查管治計劃涵蓋安全設施、電氣設備、車間綜合性安全檢查與風險源專項檢查等常態化工作，並根據作業特性配置防塵防毒、防火防爆與消防、登高梯台、危險化學品、壓力容器與壓力管道、機械設備等專項檢查，將關鍵風險點分散至全年週期性排查中，以提升風險早識別與早處置的有效性。

本集團亦建立隱患整改的閉環機制，強調「能立即整改的必須立即整改」；對於無法即時完成管治的事項，要求在管治前制定防範措施、落實監控責任與整改期限，並確保資源投入與責任到人，以防止隱患演變為事故。

針對高風險作業與典型事故情景，本集團強化受限空間、特殊作業等風險識別與控制要求，透過專題培訓提升員工對危害因素、防護流程、應急處置及票證管理的理解與執行能力，從源頭降低違規作業與操作失誤風險。同時，本集團以應急演練作為事故預防與能力驗證的重要抓手；以內蒙古公司為例，其年度應急演練計劃覆蓋受限空間中毒/窒息、高處墜落、觸電、機械傷害、車輛傷害、化學品泄漏、滅火及應急疏散等情景，並由各車間/部門按計劃落實，促進現場應急響應能力持續提升。

為確保演練質量與可追溯性，本集團要求演練前對參演人員開展預案與演練方案培訓，培訓合格後方可實施；演練結束後相關材料須存檔，並在組織滅火與疏散演練時將相關部門或第三方人員納入，提升聯動協同水平。

以消防演練結合隱患排查，提升現場應急處置能力



為強化火災事故的預防與應急響應，本集團依年度應急演練計劃推進各單位按計劃組織實施，並要求演練前完成預案與注意事項培訓、演練後資料存檔，同時在滅火與疏散演練中納入相關部門或第三方人員參與，以提升協同處置能力。

內蒙古公司質檢中心於2025年4月首次開展火災應急處置演練，圍繞「事故信息報告—初期火災處置—人員疏散集結—現場警戒與復位」等關鍵環節進行實操，重點強化員工對火災預防、逃生疏散、自救互救及消防器材使用與維護等能力。演練結束後，相關單位同步梳理流程銜接與現場管理要點，將演練暴露的薄弱環節轉化為後續整改與培訓重點，促進應急能力持續提升。

中山公司於2025年11月組織消防演習並結合安全隱患排查行動，將「演練驗證能力」與「排查消除風險」同步推進。隱患排查聚焦消防栓、消防箱、滅火器等消防設施完好性、消防通道及消防通訊暢通等重點，確保消防設施足以應對突發火警事件；對排查發現的不符合項，及時落實整改要求並跟蹤閉環。透過「演練+排查」的組合方式，本集團進一步提升員工應急處置與疏散逃生能力，並以制度化排查管治推動風險源頭管控，築牢安全生產防線。

10.4.3 職業健康管理

聯邦制藥結合製藥生產及研發活動特性，持續完善職業健康管理機制，從危害因素辨識、作業控制、健康監護、教育告知到防護用品管理等環節建立閉環管理，致力為員工提供健康、安全的工作環境。

在制度建設方面，本集團已建立與職業健康相關的內部制度與作業規範，涵蓋《崗位職業衛生操作規程》、《職業病防護用品管理制度》及《職業病危害監測及檢測評價管理制度》等，並結合年度安全培訓安排，將職業衛生法規要求、公司職業衛生管理制度與操作規程、崗位職業病危害因素、防護用品正確使用與維護等內容納入宣導與培訓，以提升員工對職業危害因素的辨識能力與自我防護意識。

在職業危害監測與告知方面，本集團按崗位與作業活動特徵識別可能的職業病危害因素，並推動年度職業危害檢測結果宣導與暴露限量值告知，確保員工了解其工作場所的主要危害與控制、防範措施。以內蒙古公司為例，其年度安全培訓計劃已納入「國家職業病防治法規、公司職業衛生管理制度及操作規程、崗位危害因素與防範措施、年度職業危害檢測結果、接觸限量值告知」等培訓內容，並強調個人勞動防護用品的正確使用與維護，以及勞動者在職業衛生方面的權利與義務。

在健康監護方面，本集團依員工工作特性與健康需求安排健康檢查與健康管理，協助員工掌握自身健康狀況並強化疾病早期預防。以珠海公司為例，本集團與醫療機構制定體檢計劃與流程，體檢項目涵蓋內科常規、血常規、胸片、肝功能、空腹血糖等，並增設女性兩癌篩查項目，體現對員工（尤其女性員工）健康需求的關注。

以工傷預防與職業健康宣導強化職業病防治能力

聯邦制藥以「預防為先、宣導為本」推進職業健康管理，透過外部專業交流、專題培訓及健康宣導活動，持續提升員工對職業危害因素與職業病防治的認識，並強化管理人員與一線員工的風險辨識與防護能力。

本集團內蒙古公司在職業健康與安全管理方面持續深化制度落地與現場管理，並於2025年10月獲內蒙古安全生產職業健康協會授予「2025年度優秀會員單位」稱號，反映公司在職業健康與安全管理工作上的持續投入與外部專業認可。其後，內蒙古公司安全部於11月組織開展工傷預防項目專項培訓，結合實務場景與典型風險，向員工宣導工傷預防要點與防護要求，進一步提升員工安全意識與自我防護能力，築牢職業健康防線。



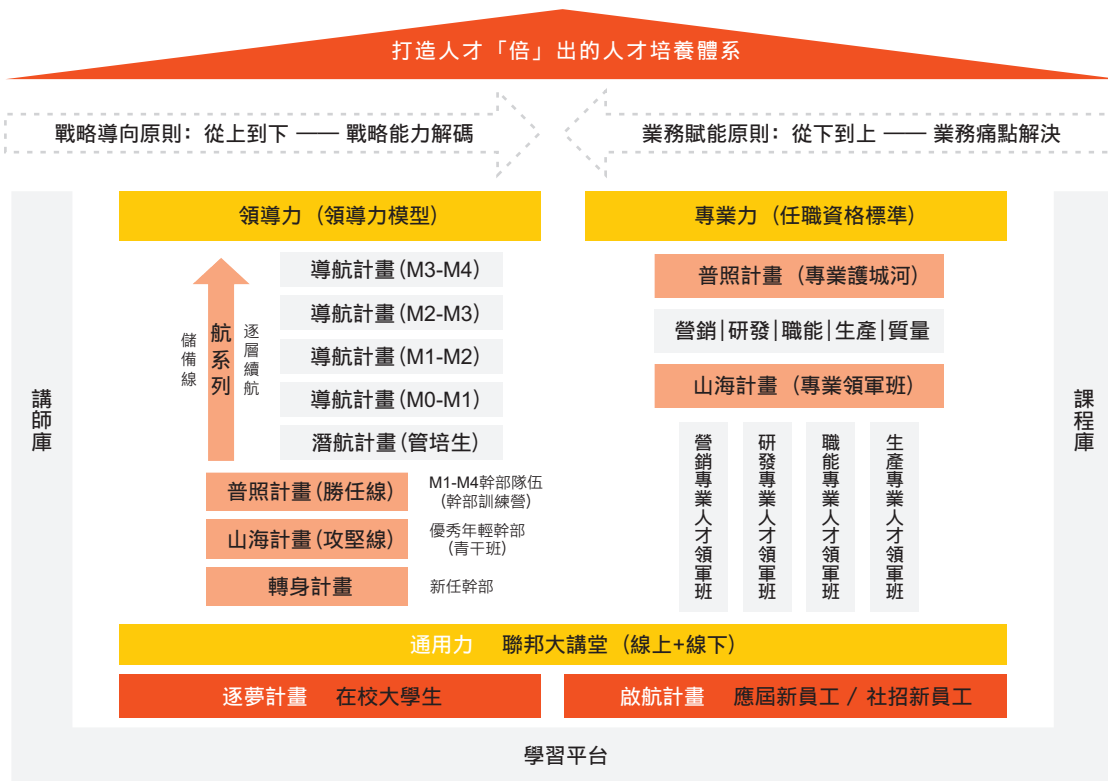
10.5 員工發展與培訓

10.5.1 人才發展

聯邦制藥以「崗位勝任」為核心，將培訓規劃與職級管理相銜接，按照不同序列與職級對應的能力要求，配置相應的學習內容、實踐任務與評估方式，形成可銜接、可追蹤的員工發展路徑。本集團已建立多序列職級體系（管理、研發、專業、營銷、操作序列），並以明確的職級梯度支撐員工在專業路徑深耕或向管理路徑發展，提升人才培養與用人管理的一致性。

為使培訓更貼近崗位能力要求並有效支撐員工發展路徑，聯邦制藥以「能力模型—培訓方案—實務應用」為主線，推動分層、分序列的重點培訓在各單位落地，涵蓋基層管理者、研發技術人才、一線技術工種及業務骨幹等關鍵群體，持續打造可銜接、可複製的能力培育閉環。

聯邦制藥人才培養體系全景圖



在關鍵人才與組織接班方面，本集團制定《集團繼任者管理制度》，對入選繼任者名單的員工提供額外關注與支持，並透過專門培訓、評估培養效果及實踐鍛煉（包括崗位輪換等）推進領導力發展與關鍵崗位接續，提升組織穩定性與人才供給能力。

《集團繼任者管理制度》摘要

- 繼任者選拔及推選
 1. 繼任者推選途徑：崗位現任、分管領導、人資部門推薦等；
 2. 每位現任中層及以上的管理人員均有為滿足公司發展需求培養後續人才的責任，每位在崗管理人員臨近退休3年前或存在其他特殊情況不能履職時，均應推薦2名以上繼任者候選人；
 3. 秉持公開公正，提倡群眾監督；
 4. 一般按照1:2的比例確定繼任者人選。
- 繼任者培養
 1. 確定培養方向及培養計畫，落實培養措施，評估培養效果，因人制宜地進行培養；
 2. 加強繼任者的實踐鍛煉。實行崗位輪換，安排相關的重要崗位工作。
- 繼任者跟蹤管理
 1. 集團人力資源應及時掌握全集團範圍內擬退休人員及繼任者人選情況，人力資源部門專項跟進瞭解繼任者發展情況。如負責組織有關部門對符合條件的繼任者進行考察，重點關注候選人領導才能和管理潛力、工作業績、價值觀和文化適應性等方面，並提交評估報告；
 2. 人力資源部門要建立繼任者檔案。繼任者檔案內容包括：繼任者名單、簡歷、考察材料及培養方案、年度考核登記表、學習培訓資料等。

安全生產培訓



安全生產是製造企業的核心要求，因此我們為車間安全生產管理人員及高風險特種作業人員提供針對性培訓，內容包括危險化學品管理規章、化工企業防火安全技術及特種作業安全知識等，以應對各類潛在安全風險。

質量管理培訓



質量管理同樣是生產的重要一環，因此我們為車間主任及質量專員提供質量風險管理及質量檢驗的相關培訓，進一步提升其質量管理與執行能力，確保產品質量符合標準。

環境保護培訓



為增強員工的環保意識與執行能力，環保部定期為環保專員開展培訓，內容涵蓋環境管理體系要求、污染物排放標準、危險廢物處置規範、環境績效考核方案及突發環境事件應急處理等，全面提升環保管理水平。

技術支援培訓



針對設備管理人員及工程人員等支援性崗位，我們提供專業技術培訓，確保員工具備足夠的技術能力，以有效支援日常生產運作。

銷售能力培訓



銷售是集團業務發展的關鍵，因此我們致力為旗下銷售人員提供卓越的營銷及銷售培訓，讓每位客戶都能體驗到我們優質的服務。培訓內容涉及多方面的營銷技巧和策略，如溝通渠道建設、客戶需求分析及客戶服務培訓等，提升員工的銷售能力及應對客戶技巧。

在學習資源配置方面，本集團透過移動辦公平台「智慧聯邦」的學習中心，向員工提供影片、文件等形式的線上學習資源，並逐步形成「內容可沉澱、知識可共享、學習可追蹤」的內部學習生態；平台亦串聯圖書館、工作台、知識中心、服務台、學習中心及檔案中心等模組，提升員工獲取資訊與參與培訓的便利性。為提升培訓供給的覆蓋面與貼近業務，本集團由人力資源部門推動「微節課」及「一日一課」等學習項目，並由法務合規、數字化、營銷等相關職能部門結合業務場景開展專題課程（如法律合規、資訊安全、產品與業務知識等），同時鼓勵各部門沉澱課程並上傳至學習中心共享，促進跨部門交流與知識擴散。

智慧聯邦



啟動「聯邦工匠培訓學校」建設，完善線下實訓載體



為進一步夯實「線上學習+線下實訓」的培訓體系，本集團於2025年啟動「聯邦工匠培訓學校」建設項目，並舉行開工儀式。該項目以「面向崗位、面向技能、面向實操」為導向，聚焦安全生產與專業技能人才培养，透過打造常態化、可複製的實訓場景，提升員工對風險的辨識能力、規範操作能力與應急處置能力，為生產運營與安全管理提供更扎實的人才支撐。

本項目以內蒙古公司為牽頭單位，統籌資源協同與建設規劃，按「校企共建、教學結合、訓考銜接」思路推進落地：一方面完善教學空間與實訓設施設備配置，形成覆蓋理論教學、技能訓練與實操演練的培訓載體；另一方面，配套建設可對接崗位需求的課程體系，首期課程聚焦焊接與熱切割、電工作業、高處作業、制冷與空調運行維修、危化工藝作業及安全管理人員相關資格培訓等實用內容，支持員工在真實或近真實的作業情境中強化技能熟練度與安全行為養成。

在運營模式上，培訓學校亦探索「線上線下融合」的組織方式，將線上課程、標準化教材與線下實訓、考核評估相銜接，逐步推動培訓過程可追溯、學習成效可驗證；並規劃拓展應急救援、化工檢驗控制等實訓模塊，引入數字化評估與智能化考核等手段，持續提升培訓供給的專業度與精準度。透過上述舉措，本集團期望在內部形成更穩定的人才培養「蓄水池」，同時帶動一線技能提升與管理能力進階，促進員工與組織共同成長。

10.5.2 多元化培訓

在「從入職到勝任」方面，聯邦制藥針對不同來源員工設置分層培訓與帶教安排：對應屆新員工，通過系統化課程強化企業文化融入、職場核心技能與合規/安全等基礎能力，並以線上學習與線下集訓結合，支持其完成從校園到職場的角色轉換。針對社招新員工，本集團將一級培訓與用人部門二級培訓相結合，配套入職帶教與面對面溝通，並建立培訓台賬、考核與課件迭代要求，確保新員工在試用期內達成崗位基本勝任。

培訓與發展體系



2025年新員工入職培訓

本年度，中山公司組織開展新員工入職培訓，圍繞企業文化、安全生產、公司概況及職業技能等模塊，幫助新員工完成從「校園人」到「聯邦人」的角色轉變。培訓期間，董事局主席蔡海山親授「聯邦第一課」，勉勵新人在聯邦平臺上追夢築夢；各部門優秀前輩組成「邦幫團」，圍繞職場適應、學習成長等話題與新員工面對面交流，以經驗傳遞促進文化傳承。新員工在「開心、開放、開悟」的氛圍中積極融入，為即將開啟的職場生涯積蓄能量。

研發技術團隊勝任力模型發佈

聯邦生物公司舉辦研發專業崗位勝任力模型宣貫會，將勝任力要求與研發實務場景緊密結合，明確能力提升方向，支持研發人員更精準地補齊短板、強化優勢，提升團隊整體專業效能。



在專業力精進方面，本集團以業務場景與風險管控要求為牽引，鼓勵員工持續提升專業技能與資質。本集團已制定《集團本部專業技能資質學習管理細則》，該政策覆蓋本集團全體員工，對學習專業技能資質（包括學位）的申請、審核、考核與費用報銷等作出規範，以制度化方式支持員工取得與崗位要求相匹配的職業技能與專業資質，提升員工專業能力的可驗證性與可遷移性。

電氣與自動化等專項培訓

內蒙古公司舉辦電氣與自動化等專項培訓並完成結業表彰，面向關鍵技術工種強化实操能力與問題解決能力，夯實設備運行與生產保障的技術底座。



「AI 智創未來」系列培訓

珠海銷售公司開展「AI 智創未來」系列培訓，面向銷售管理、市場運營及客戶服務等核心業務線骨幹員工，推動工具應用與工作方法升級，促進能力提升與業務效率提升同向發力。



在提升領導力方面，本集團聚焦新任管理者的角色轉換與履職效率，形成以制度牽引、以任務驅動的培養安排。本集團通過《新任幹部管理辦法》明確新任幹部培養與管理要求，並設置分階段任務與輔導機制，重點圍繞角色認知、團隊管理、核心業務推進與自我管理的能力模塊，幫助新任管理者在任用初期快速建立管理方法與工作節奏。

基層管理人員90天轉身訓練營

本年度，聯邦生物公司「基層管理人員90天轉身訓練營」圓滿收官，採用「線上學習+線下實踐」雙軌模式，聚焦團隊管理、任務分配與跨部門協作等核心管理能力，協助2025年新晉基層管理者加速完成角色轉換、建立管理方法與工作節奏，為一線管理梯隊注入更穩健的組織動能。



在內部賦能方面，本集團始終將人才培育置於戰略核心，通過構建系統化的知識傳承機制，讓經驗得以沉澱、技能得以複製、匠心得以延續。本年度，本集團從「標準化帶教」與「內訓師培育」兩大維度發力，推動隱性知識顯性化、顯性成果體系化，打造覆蓋全員、貫穿全周期的學習型組織生態。當一線經驗被提煉為可複用的工具方法，當業務骨幹被培育為能輸出的內訓師資。

師帶徒培訓

2025年，珠海公司組織開展六場師帶徒專項培訓，累計746名帶教師傅參與。培訓以自主編撰的《師帶徒帶教手冊》為載體，推動技能傳承從「經驗驅動」向「標準驅動」轉型，為技能人才梯隊建設夯實根基。



內訓師大賽

本集團成功舉辦首屆內訓師大賽。本次比賽曆時7個月，覆蓋全集團10家單位，77名員工參與，60個課題申報。經過五階通關選拔，28名員工正式認證為集團內訓師，構建起「發掘-培養-認證-賦能-激勵」的全鏈條培育機制，為知識傳承與組織學習注入新動能。



本年度，聯邦制藥培訓覆蓋率為100%，培訓總學時337,360小時，人均培訓時長18.7小時。

10.5.3 支持員工發展

聯邦制藥深信，員工的持續成長是企業高質量發展的根本基石。本集團從制度保障、資源對接、平台搭建等多個層面，為全體員工系統性規劃發展支持體系，鼓勵員工在職業生涯中不斷精進，實現個人價值與企業願景的同頻共振。

在學歷提升方面，集團層面積極拓展外部資源，與國內知名院校建立常態化對接機制。本年度，集團人力資源中心向全體員工推介瀋陽藥科大學與暨南大學的非全日制碩士招生項目，涵蓋藥學、國際商學等專業方向。集團不僅為員工打通直接諮詢與報名的通道，更爭取到部分大學的學費優惠，切實降低員工深造門檻，助力有志者圓夢高校。

在專業技能認證方面，集團本部制定並實施《專業/技能資質學習管理細則》，從制度層面為員工考取證書提供清晰指引與經費支持。該細則適用於全體員工，明確證書須經人社部官網、中國人事考試網等權威渠道驗證，確保資質的真實有效。員工取得與崗位相關的專業證書後，可申請每年最高5,000元的費用報銷，並按初、中、高三級設定差異化上限。這一機制有效激發了員工的學習熱情，將企業支持轉化為個人進修的實質動力。

在職稱申報服務方面，各下屬公司積極回應員工需求，提供精準賦能。本年度，因應《廣東省生物醫藥行業專業技術人才職稱評價標準條件》新政策出台，珠海公司人力資源部迅速組織專題培訓，邀請具備市級評審委員會專家經驗的副總經理擔任主講，為50餘名技術骨幹深入解析專業類別匹配、業績佐證材料規範、在線系統操作等實務要點，為職稱申報提供持續支持。

通過上述舉措，聯邦制藥正逐步構建一個覆蓋學歷提升、技能認證、講師培養、職稱申報的全方位員工發展支持體系。我們相信，當每一位員工都能在公司提供的平台上找到成長的路徑，企業的創新活力與核心競爭力也將隨之持續迸發。

10.6 員工福利與關懷

聯邦制藥秉持「以人為本」理念，將員工福祉視為構建健康職場的核心基石。本集團從居住支持、健康保障、假期福利、學習發展、關懷慰問及工作場所設施等維度，為員工提供全方位的非薪酬福利體系，讓每一位員工在工作中感受溫暖與支持，提升歸屬感與幸福感。

類別

居住支持

健康與保障

假期福利

學習與發展

關懷慰問

工作場所設施

其他福利

福利項目

員工宿舍、租房補貼、人才落戶協助

五險一金、商業保險、年度健康體檢、醫療補貼、高溫津貼

法定節假日、帶薪年假、婚假、產假、陪產假、哺乳假、育兒假、獨生子女護理假、喪假、病假、工傷假

外部培訓報銷、培訓補助、人才津貼申報協助

結婚補貼、生育補貼、住院慰問、直系親屬身故慰問、生日慰問

職工書屋、黨群活動室、愛心媽媽小屋、茶水間、員工食堂、文體中心

出差補貼、加班調休、工會活動

10.6.1 員工身心健康支持

本集團高度重視員工的身心健康，通過制度化的健康管理與多元化的心理支持，協助員工維持良好身心狀態。

在生理健康層面，公司建立年度體檢機制，定期開展健康科普與義診活動，並持續優化工作場所的健康配套設施，幫助員工及早識別健康風險、養成健康生活習慣。

年度健康體檢

為幫助員工及時了解自身健康狀況，中山公司於2025年9月組織年度健康體檢，涵蓋血壓、血脂、血糖、肝功能、腎功能、全胸片等十餘項目。透過體檢，員工能夠早期發現健康風險，並獲得針對性健康建議，體現了公司對員工身體健康的持續關注。



健康義診活動

2025年6月，金灣基層委到聯邦生物公司開展職業健康義診活動，透過現場諮詢與宣教，提升員工對職業病防治與健康風險的認知，鼓勵員工形成主動關注職業健康、及早識別健康風險的習慣。另在珠海公司，本年度亦落地員工健康關懷系列活動，以健康宣導與健康管理倡導為切入點，提升全員健康管理意識，促進員工對健康風險的主動識別與自我管理能力的提升，為職業健康管理的「宣導—預防—改進」閉環提供支撐。



在心理健康層面，本集團積極引入專業資源，幫助員工科學管理壓力、提升情緒調適能力。通過心理健康講座、體驗式工作坊等形式，協助員工掌握壓力應對技巧與情緒調節方法，建立可持續的自我照護能力。

壓力管理專題講座

2025年8月，珠海聯邦制藥銷售有限公司舉辦「從『心』出發，壓力解碼」心理健康講座，由珠海市基層衛生協會精神與心理委員會專家主講。講座從壓力本質、來源剖析、情緒管理到培養健康心態四個層面，引導員工科學應對壓力，掌握深呼吸、角度切換等實用調節技巧，現場互動熱烈，參與者反饋收穫頗豐。



身心賦能工作坊

2025年10月，中山公司推出「身心賦能工作坊」，由專業引導師帶領員工透過冥想、角色扮演及「一致性溝通」練習，直面負面情緒、提升表達與溝通能力。工作坊中，員工透過「內視」想像壓力物象，進行深度身心「大掃除」，並學習客觀陳述、表達感受、說明需求、提出請求的溝通方法，有效促進了自我覺察與人際和諧。



10.6.2 工作生活平衡

聯邦制藥深知，工作與生活的平衡是員工保持長期活力的關鍵。為此，公司透過常態化的文體活動、多樣化的興趣社群以及溫暖的節日關懷，為員工創造工作之外的釋放空間與情感連結，營造張弛有度、富有歸屬感的組織氛圍。

雙節遊園會傳遞組織溫暖

國慶中秋雙節期間，集團各單位圍繞「關懷可觸達、活動可參與、情感可共鳴」的思路，組織豐富的節日活動。內蒙古公司「2025年國慶·中秋雙節遊園會」吸引500餘名職工及家屬參與；珠海公司「圓在國慶 月享中秋」主題遊園會覆蓋近700人；聯邦生物公司舉辦「月滿潮集·沉浸式中秋遊園會」，以創意互動形式豐富員工業餘生活。這些活動為員工創造了高品質的情感互動與放鬆場景，進一步增強了團隊凝聚力與歸屬感。



體育競賽展現團隊風采



為促進員工身心健康、增強團隊凝聚力，集團各下屬公司常年舉辦多樣化體育賽事。內蒙古聯邦先後舉行第十七屆籃球比賽、第十二屆乒乓球比賽；中山公司第十一屆「聯邦杯」羽毛球賽圓滿落幕。系列賽事不僅為員工提供展示活力與技藝的舞台，更促進了跨部門交流，展現了聯邦人奮勇拼搏、團結協作的精神風貌。



「班後兩小時」點亮多彩生活



珠海公司工會精心打造「樂享生活圈——班後2小時」系列活動，開設多元課堂與活力社群。從健康輕食製作、換季收納、美妝攝影等實用課程，到瑜伽、尊巴等運動訓練；工會旗下十一大社團常年活躍，舉辦詩歌鑑賞、讀書沙龍、紅色劇本殺等活動，讓員工在興趣中遇見夥伴，在工作之外收穫更多快樂。



10.6.3 關愛女性員工

聯邦制藥始終關注女性員工的身心健康與職業幸福感，透過多元化的健康服務與文化活動，將關愛融入日常點滴，營造尊重、支持、溫暖的職場氛圍。

「兩癌」篩查專項活動守護女性健康屏障

2025年8月，珠海公司工會依託金灣區總工會提供的免費篩查名額，組織開展女員工「兩癌」（乳腺癌、宮頸癌）篩查活動，近300人參與。本次活動聚焦女性兩大高發癌症的早期防治，推動實現早預防、早發現、早治療，以實際行動傳遞對女性員工的特別關愛與健康守護。



「芳華綻放」主題插花沙龍，傳遞節日溫暖

2025年3月，聯邦生物公司工會特別策劃「芳華綻放」主題插花沙龍，為女員工打造一個修養身心的午後美好時光。在專業花藝師指導下，參與者沉浸於花香與藝術創作之中，感受插花魅力的同時，也收穫了節日的祝福與組織的溫暖關懷。



11

公益為橋 社區發展共進



我們的關注

社會服務行動
支持教育發展
熱心志願服務

我們的行動

「反哺燕」
公益活動
聯邦醫學教育獎學金
關愛社區
流浪動物公益

自創立以來，聯邦制藥始終堅守「以中國為根，以社會為念」的企業初心，在追求業務穩健發展的同時，始終將社會責任視為企業成長的重要基石。我們深信，企業的真正價值，在於為社會創造正向改變。秉持這一信念，本集團長期投入資源，推動中國醫藥健康產業的進步，致力為社會大眾提供更安全、更優質的醫療產品與服務。與此同時，我們亦將關懷延伸至更廣闊的社會領域，通過具體行動回應不同群體的需求。

回顧本年度，本集團的公益實踐涵蓋教育資助、志願服務、扶貧助困等多個範疇，積極支持社區發展。我們亦深入社區推廣健康生活方式，期望以持續的行動，攜手社會各界共建更美好、更有韌性的未來。

11.1 「反哺燕」公益



將關懷化為行動，讓善意落地生根——這是聯邦制藥回饋社會的實踐方式。自2019年以來，珠海公司發起「反哺燕」公益項目，以持續的投入與真誠的服務，將企業的溫度傳遞至社會各個角落。

截至本年度，該項目已累計舉辦114場公益活動，累計受益人次約8,400人，足跡遍及長者、兒童、特殊群體、環衛工人、退役軍人等多個社群。每一場活動、每一次探訪，都是對「取之社會、用之社會」理念的具體回應，也讓這份關懷逐漸內化為企業文化的一部分。

本年度，「反哺燕」持續深化行動，共開展25次公益活動。團隊除了延續對長者及社區工作者的關懷，為居家養老服務站的長者及環衛工人提供物資支持外，更進一步推動定向幫扶項目。該計劃深入不同個體的真實處境，從瞭解需求出發，逐步落實更具針對性與持續性的扶持措施，並隨著時間推進，逐年加大投入力度，陪伴幫扶對象共同成長。

「反哺燕」 - 定向幫扶

本年度，聯邦制藥公益團隊秉持「一家庭一方案」的幫扶理念，走訪三戶特殊困難家庭，依據各戶實際需要送上定制化物資與關懷。走訪過程中，團隊為自閉症兒童小卓家庭送去生活物資，以緩解其經濟壓力，並深入了解家庭具體情況，為後續精準幫扶做好準備。持續關愛的自閉症兄弟李途、李澤帶來了意外驚喜——孩子們的問候聲較去年清亮了許多。團隊根據家長回饋，為他們送去兒童定位電話手錶等物資，期望以這份心意陪伴他們繼續成長。另一戶雙胞胎特殊兒童家庭，父母為孩子的康復治療付出巨大努力，團隊在提供物資支援的同時，亦細心傾聽他們的難處，給予鼓勵與建議。



每次探訪，都是一次心與心的靠近。聯邦制藥公益將繼續關注這些特殊家庭的需求，以持續的關懷行動，為他們前行的路途增添溫暖與力量。

「反哺燕」 - 公益行動



本年度九月開學之際，「反哺燕」公益項目接獲一宗緊急助學個案。景山實驗學校九年級學生小敏，因家庭突發變故面臨輟學困境。得悉情況後，項目團隊當即響應，管理層迅速決議啟動援助機制，於一日內完成助學款項籌集，合共籌得1.4萬元，並同步準備生活物資。九月三日，團隊前往學校參與捐贈儀式，正式將助學金及物資交予受助學生及其家長。款項隨後用於協助該生繼續學業，確保其不致因經濟困難中斷教育。此次行動體現了項目對困境學生教育需求的重視，以及「不讓教育因困境止步」的堅定信念。未來，「反哺燕」將持續關注類似個案，通過助學項目為有需要的學生提供適時支援，用實際行動守護更多孩子的讀書機會。

新春佳節前夕，「反哺燕」公益團隊分別前往乾務鎮居家養老服務中心及三板社區居家養老服務站，開展春節慰問活動，為長者們送上節日祝福與關懷。在乾務鎮，團隊為每位長者贈送了裝裱好的個人照，記錄下他們的溫暖笑容。團隊成員與長者們一同張貼福字、懸掛春聯，親手為活動空間增添節日氛圍。次日，團隊來到三板社區，適逢社區舉辦「筆墨飄香」送春聯活動，志願者隨即加入其中，與長者們一起書寫福字，共迎新春。活動結束後，團隊在社區工作人員陪同下，走訪了社區內的獨居長者及光榮之家，將新春祝福與慰問物資親自送到他們手中。通過這些行動，我們希望讓長者們感受到，節日的溫暖不僅來自家人，也來自社會的關心與陪伴。

本年度，「反哺燕」公益團隊開展了一場跨越山海的「愛心快遞」行動，為南水鎮多個偏遠村落及社區的困難長者送去冬日剛需物資。活動前夕，團隊提前摸底收集了沙白石村、高欄村、飛沙村、南場村及八一社區獨居長者及殘障人士的「微心願清單」。其後，志願者分批奔赴四村一社，將輪椅、拐杖、電飯煲、成人尿片、防滑地墊、護膝等物資逐一送到長者手中。每到一戶，志願者不僅送上物品，更在床邊傾聽他們的生活近況，以陪伴驅散獨居的孤單。此次行動回應了偏遠地區長者「物資難補給」的現實困境，讓溫暖穿透偏僻村落的寂靜。我們相信，每一份精心準備的物資、每一次真誠的問候，都是對「老有所依」的具體守護。



本集團期望通過持續的公益實踐，將「反哺燕」精神薪火相傳，猶如飛燕展翅，穿越山川與街角，將溫暖與關愛帶到每一個需要被看見的角落，點亮更多人心中的希望之光。

11.2 助力教育

聯邦製藥長期深耕醫藥教育領域，自1998年起由創辦人蔡金樂先生發起成立「聯邦醫學教育獎學金」，持續為國家醫藥人才培育注入資源。該公益項目多年來已支持超過50所高等院校，累計捐贈總額接近5,000萬元。與此同時，集團積極深化與各大院校的技術交流與人才合作，通過產學互動強化校企連結，不僅推動了教育與產業的融合發展，亦為集團構建穩固的人才梯隊奠定良好基礎。

校企交流育才

本集團持續推動產學研融合，助力大灣區醫藥人才培養。五月底，珠海聯邦生物醫藥有限公司接待澳門科技大學藥學院師生一行九十餘人到訪交流。活動中，師生參觀了公司現代化展廳及智能生產車間，深入了解製藥企業的發展歷程、核心業務與前沿技術。集團人力資源團隊及聯邦生物科研人員分別就行業經驗、技術創新與職業發展等主題與學子們分享交流，為年輕一代藥學人提供近距離接觸產業實務的機會。



我們深知，醫藥產業的未來離不開優秀人才的加入。透過此類交流，不僅讓學子們親身感受製藥企業的運作與責任，亦有助於激發他們對藥學研究的熱情與使命感。本次活動體現了本集團支持醫藥教育、培育行業新血的持續投入，亦為深化校企合作、共築灣區藥研生態奠定基礎。未來，本集團將繼續秉持開放合作的理念，歡迎更多青年學子走進聯邦，共同為醫藥事業的發展貢獻力量。

11.3 愛心志願

11.3.1 無償獻血

關懷社區、回應在地需求，是本集團落實可持續發展的重要路徑之一。我們始終將各分公司及生產基地所在社區視為關鍵的持份者，與之建立長期而穩定的連結。在醫療健康領域，本集團不僅持續投入藥品研發與普及，致力提升藥物的可及性，亦積極動員員工參與社區無償獻血活動，以實際行動支援有需要的群體。我們相信，企業的成長離不開社區的滋養，而回饋社區、守護健康，正是本集團履行社會責任的具體體現。

無償獻血公益活動

本年度，內蒙古公司和中山公司分別組織無償獻血活動，以實際行動支援社區醫療用血需求，體現企業對社會公益的持續投入。

內蒙古聯邦工會聯合當地中心血站開展獻血活動，共有87名員工參與，合計獻血28,800毫升。活動現場秩序井然，參與者在工作人員引導下完成登記、體檢及採血流程，志願者則為獻血者準備食品及糖水補充體能。聯邦制藥中山公司亦獲得員工積極響應，參與者中既有首次獻血的年輕員工，亦有堅持捐血逾十年的熟悉面孔。據統計，近五年來中山公司員工累計獻血總量達167,420毫升。兩地員工均表示，獻血不僅有益健康，更可傳遞愛心，日後願意繼續參與此類公益行動。



除無償獻血外，內蒙古公司多年來持續推動災害捐贈及長者慰問等社區項目，聯邦制藥則在捐資助學、藥品馳援及志願服務等方面積極投入，將社會責任融入日常實踐，以點滴奉獻詮釋企業擔當。

11.3.2 關懷有需要人士

將關懷化為行動，讓溫暖抵達每一個需要被看見的角落——本集團始終以實際回應弱勢群體的需求，踐行企業應有的社會擔當，為社會共融與和諧發展盡一份力。

馳援受災群眾

本年度，巴彥淖爾市遭遇罕見強降雨，引發嚴重洪澇風雹災害，五原縣多個村落農田被淹、房屋受損，當地群眾生產生活面臨較大困難。災情發生後，內蒙古聯邦黨委及工會迅速響應地方政府號召，第一時間向全體員工發起捐款倡議，支援受災群眾渡過難關。倡議發出後，公司上下迅速行動。正在參加年中總結會的集團執行董事帶頭捐款，內蒙古公司管理層及廣大員工也紛紛伸出援手，以實際行動傳遞愛心與溫暖，合共籌得善款超630,000元，用於支持災區恢復重建，幫助受災群眾盡快恢復正常生活。

此次捐款活動展現了聯邦人「一方有難、八方支援」的責任擔當。天災無情，人間有愛，我們相信每一份力量的匯聚，都將為受災群眾帶去重建家園的信心和希望。



11.4 寵物公益

本年度，聯邦動保持續關注動物福祉，通過物資捐贈與公眾倡導兩條路徑，積極回應流浪動物公益需求，展現企業在動物健康領域的專業承擔。作為動物健康領域的從業者，聯邦動保在專注業務發展的同時，亦關注與動物相關的社會議題，期望通過實際行動，為動物福祉貢獻一份力量。

助力流浪動物公益

在物資支援方面，聯邦動保攜手上海鼎加生物科技，向中國小動物保護協會上海站捐贈12,600支獸用粉針產品，用於防治流浪動物常見疾病，為救助站的醫療工作提供物資支援。捐贈同時，公司派出專業技術團隊前往救助站開展現場用藥指導培訓，協助提升救助行動的科學性與規範性。此次行動體現了聯邦動保對流浪動物公益事業的關注，以及運用專業能力回應社會需求的實際承擔。未來，公司將持續攜手公益夥伴，推動流浪動物醫療救助的發展，以實際行動守護更多生命。

在公眾倡導方面，「久久公益節」期間，聯邦動保攜手中國小動物保護協會，共同推動流浪動物公益行動。公司呼籲社會公眾參與「口袋有愛，分它一口」籌糧計劃，為天津市濱海新區大港油田流浪狗救助站等基地的流浪動物募集口糧。公眾亦可透過點亮小紅花的方式，為籌糧計劃爭取公益金配捐，讓愛心效應加倍。作為專注動物健康的企業，聯邦動保始終將「守護每一個生命」視為核心責任。從研發高品質藥品，到關注流浪動物生存困境，我們深知「動保」二字承載的不僅是產品與服務，更是對生命的尊重與關懷。此次攜手公益組織，既是希望運用專業力量支援救助行動，亦期望凝聚更多社會善意，讓每一份微小的愛心匯聚成光，幫助流浪動物度過飢寒，邁向更安穩的未來。



附錄一：關鍵績效指標

社會關鍵績效表

截至2025年12月31日，本集團共有18,086名僱員，較去年同期上升了5.4%。本年度沒有任何與人權及勞工措施、職業健康及安全相關並對本集團有重大影響的已確認違規事件或申訴。

指標		2025年	2024年	2023年
員工人數		18,086	17,165	15,611
按性別	男	10,821	10,280	9,298
	女	7,265	6,885	6,313
按年齡	<30歲	6,147	5,549	4,997
	30-50歲	11,104	10,840	9,956
	>50歲	835	776	658
按地區	中國大陸	17,997	17,080	15,522
	中國香港	89	85	89
按僱傭類型	正式工	17,351	16,698	14,385
	實習生	735	467	1,226
員工流失比率		21.0%	17.6%	17.8%
按性別	男	23.2%	17.8%	18.1%
	女	17.6%	17.3%	17.2%
按年齡	<30歲	33.8%	28.7%	28.7%
	30-50歲	14.8%	12.4%	12.7%
	>50歲	11.3%	11.0%	11.0%
按地區	中國大陸	21.0%	17.7%	17.8%
	中國香港	4.6%	3.4%	3.4%
新進員工人數及比率		2,388 (13.2%)	2,762 (16.1%)	2,453 (15.7%)
按性別	男	1,511 (14.0%)	1,623 (15.8%)	1,333 (14.3%)
	女	877 (12.1%)	1,139 (16.5%)	1,120 (17.7%)
按年齡	<30歲	1,418 (23.1%)	1,375 (24.8%)	1,175 (23.5%)
	30-50歲	962 (8.7%)	1,369 (12.6%)	1,263 (12.7%)
	>50歲	8 (1.0%)	18 (2.3%)	15 (2.3%)
按地區	中國大陸	2,385 (13.3%)	2,761 (16.2%)	2,449 (15.8%)
	中國香港	3 (3.4%)	1 (1.2%)	4 (4.5%)

指標	2025年	2024年	2023年
平均受訓時數 (小時) 及受訓僱員百分比	18.7 (100%)	28.7 (100%)	36.0 (75.0%)
按性別			
男	20.6 (100%)	28.6 (100%)	40.2 (81.0%)
女	15.7 (100%)	28.8 (100%)	30.0 (66.2%)
按僱員級別			
高層	1.9 (100%)	17.0 (100%)	24.3 (75.7%)
中層	3.3 (100%)	13.0 (100%)	23.2 (68.2%)
基層	20.1 (100%)	30.4 (100%)	37.4 (76.2%)
職業健康與安全			
因工亡故人數	0	0	0
因工傷損失工作日數	1,249	378	984
百萬工時傷害率 ¹	0.70	0.47 ²	N/A
主要供應商數目 ³	160	139	137
按地區			
華東	50	40	50
華南	37	31	27
華中	4	4	3
華北	52	50	42
西南	11	10	9
西北	3	2	3
東北	2	2	2
中國以外	1	0	1

註解：

- 百萬工時傷害率 (Lost-time Injury Frequency Rate, LTIFR) 按每百萬工時計算，計算公式為：萬工時傷害率 (LTIFR) = 因工作而造成的損失工時傷害宗數 ÷ 報告期內總工作時數 × 1,000,000。
- 本集團於本年度重新核驗及統計工時與工傷相關數據，並按上述統一計算口径重新計算百萬工時傷害率 (LTIFR)。因此，2024年相關數據已予重述，以提升數據的準確性及可比性。
- 主要供應商按本集團所有生產基地之供應商採購金額劃分。

環境關鍵績效表

由於內蒙古公司是本集團規模最大及產量最高的生產基地，除另有說明外，環境資料僅涵蓋內蒙古公司的生產車間。我們將繼續留意相關運作對環境的影響，適當時於往後的報告載入相關的環境資料。本年度，本集團並無任何與環境保護相關並對本集團有重大影響的已確認違規事件或申訴。

指標	2025年	2024年	2023年
廢氣 (噸)^{1,2}			
氮氧化物 (NO _x)	240	273	284
硫氧化物 (SO _x)	167	183	149
顆粒物 (PM)	21	24	22
廢棄物 (噸)			
無害廢棄物總量 ³	26,039	27,688	23,701
每噸產品產生的無害廢棄物量	0.55	0.55	0.48
有害廢棄物總量 ⁴	262,956	287,434	281,811
每噸產品產生的有害廢棄物量	5.58	5.72	5.69

指標	2025年	2024年	2023年
溫室氣體(噸二氧化碳當量)⁵			
總排放量	1,841,753	1,921,234	1,793,319
範圍1-直接排放 ⁶	1,343,885	1,528,572	1,412,549
範圍2-能源間接排放 ⁷	344,906	389,473	377,650
範圍3-其他間接排放 ⁸	152,962	3,190	3,120
每噸產品的溫室氣體排放量	39.07	38.25	36.21
能源耗用(兆瓦時)⁹			
總耗量	4,673,615	5,229,950	4,858,007
直接能源消耗	4,131,396	4,682,938	4,327,601
固定燃料耗用	4,131,125	4,682,680	4,327,355
車輛燃料耗用	271	259	246
間接能源消耗	542,219	547,012	530,407
外購電力	542,219	547,012	530,407
每噸產品的能源耗用量	99.14	104.12	98.09
水耗用(立方米)			
總耗量 ⁹	5,793,389	6,561,763	6,410,983
每噸產品的耗水量	122.89	130.63	129.45
中水回用量	12,884,428	15,707,118	17,961,933
節約外購水量 ¹⁰	11,430,960	10,585,906	10,434,312
包裝物料耗用			
總耗量(噸) ¹¹	3,612	3,679	3,372
塑膠製品	495	655	491
紙製品	2,772	2,834	2,734
金屬	346	191	148
每噸產品的包裝物料用量(公斤)			
塑膠製品	10.49	13.04	9.91
紙製品	58.80	56.41	55.20
金屬	7.33	3.80	2.98

註解:

- 廢氣參數標準乃排污許可證中大氣排放之總許可量。廢氣的參數標準: 氮氧化物NO: 820, 硫氧化物SO: 805, 顆粒物PM: 246。
- 廢氣排放物的來源包括生產及機動車輛的廢氣排放。數據乃根據污染物實際排放量及聯交所刊發的《環境關鍵績效指標匯報指引》計算所得。
- 數據為無害廢棄物的實際產生量。
- 數據為有害廢棄物的實際產生量。
- 為使溫室氣體核算與運營核算之間實現更高的一致性, 並確保全面覆蓋相關責任和潛在風險, 我們採用了運營控制權來進行溫室氣體排放核算。該方法基於企業對業務的運營政策執行控制權確定其核算範圍, 從而更準確地反映企業在碳排放管理中的實際責任, 有助本集團於加強對溫室氣體排放的監控與管理, 並確保相關核算結果符合我們的可持續發展目標。溫室氣體類別包括二氧化碳、甲烷以及氧化亞氮。
- 溫室氣體排放(範圍1): 計算範圍包括內蒙古生產基地範圍內的固定源燃料耗用、車輛燃料耗用及製冷劑耗用, 而溫室氣體減排則源於生產基地範圍內的樹木種植。數據乃根據中國國家標準GB/T32151.10-2015《溫室氣體排放核算與報告要求第10部分: 化工生產企業》及聯交所刊發的《環境關鍵績效指標匯報指引》計算所得。計算固定設備燃燒燃料, 車輛燃燒燃料, 及冷凍和空調設備製冷劑的排放中使用的換算因數則根據中國國家發展和改革委員會(「國家發改委」)提供的《化工生產企業-溫室氣體排放核算方法與報告指南》, 《陸上交通運輸企業-溫室氣體排放核算方法與報告指南》, 和政府間氣候變化專門委員會(IPCC提供的《第六次評估報告》)。
- 溫室氣體排放(範圍2): 計算範圍包括內蒙古生產基地範圍內因外購電力所涉及的溫室氣體排放。數據乃根據中國生態環境部發佈的《2023年電力二氧化碳排放因子》計算所得。計算使用的換算因數則根據企業溫室氣體排放核算方法與報告指南發電設施(2022年修訂版)。
- 溫室氣體排放(範圍3): 計算範圍包括: 類別1(外購商品與服務)、類別2(資本貨物)、類別4(上游運輸與配送)、類別5(運營中產生的廢棄物)、類別6(商務出行)以及類別9(下游運輸與配送)所產生的間接溫室氣體排放。排放量計算依據的排放因子所參考的來源如下: 中國產品全生命周期溫室氣體排放系數庫(lca.cityghg.com)、美國環境保護署發佈的供應鏈溫室氣體排放系數、英國能源安全與淨零排放部發布的《溫室氣體報告: 2025年轉換系數》、國際民用航空組織(ICAO)頒佈的碳排放計算器。本年度範圍3溫室氣體排放量增加, 主要原因在於本年度匯報類別較上年度有所增加, 更多此前未納入統計的排放源被納入計算範圍。
- 數據為實際用水記錄。
- 節約外購水量為通過中水回用實現的節水量。
- 數據乃根據本集團的實際包裝材料使用記錄所得。

附錄二：《環境、社會及管治報告》內容索引

ESG指標	概述	章節	頁碼		
環境					
A1 排放物	一般披露				
	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：	指標及目標	38		
	(a) 政策；及	三廢管控	47		
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。				
	A1.1	排放物種類及相關排放資料。	能源及水資源管理 三廢管控 關鍵績效指標	43 47 115	
	A1.2	於2025年1月1日刪除			
	A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	關鍵績效指標	115	
	A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	關鍵績效指標	115	
	A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	指標及目標 能源及水資源管理 三廢管控 綠色運營	38 43 47 49	
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	指標及目標 三廢管控 綠色運營	38 47 49	
	A2 資源使用	一般披露			
		有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	能源及水資源管理 三廢管控	43 47	
		A2.1	按類型劃分的直接及/或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	關鍵績效指標	115
		A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	關鍵績效指標	115
		A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	指標及目標 能源及水資源管理 綠色運營	38 43 49
		A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	指標及目標 能源及水資源管理 綠色運營	38 43 49
A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	關鍵績效指標	115		
A3 環境及天然資源	一般披露				
	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	綠色運營 生物多樣性保護	49 51		
A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	綠色運營 生物多樣性保護	49 51		
A4 氣候變化	於2025年1月1日刪除				

ESG指標	概述	章節	頁碼
環境			
Part D 氣候相關披露		氣候行動 邁向低碳未來	27
Part D (I) 管治		氣候管治	28
Part D (II) 策略		氣候策略	29
Part D (III) 風險管理		氣候風險管理	33
Part D (IV) 指標與目標		氣候指標及目標	38
社會			
B1 僱傭	一般披露 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：	人才團隊建設	86
	(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	人權保障與公平職場 員工福利與關懷	89 104
B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	關鍵績效指標	115
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	關鍵績效指標	115
B2 健康與安全	一般披露 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：	職業健康與安全	93
	(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		
B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	關鍵績效指標	115
B2.2	因工傷損失工作日數。	關鍵績效指標	115
B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	職業健康與安全	93
B3 發展及培訓	一般披露 有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	員工發展與培訓	98
B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。	關鍵績效指標	115
B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	關鍵績效指標	115
B4 勞工準則	一般披露 有關防止童工或強制勞工的：	人權保障與公平職場	89
	(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	人權保障與公平職場	89
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	人權保障與公平職場	89
B5 供應鏈管理	一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。	供應鏈動態管理	77

ESG指標	概述	章節	頁碼
社會			
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	關鍵績效指標	115
B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。	供應商分佈 供應商准入 供應鏈動態管理	75 75 77
B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈動態管理	77
B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	供應鏈動態管理	77
B6 產品責任	一般披露 有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	提升藥品可及性 產品責任 負責任營銷 客戶服務 藥物警戒	57 64 68 71 72
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	客戶服務	71
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	客戶服務	71
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	知識產權管理	26
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品責任 客戶服務	64 71
B6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	信息安全與數據保護	22
B7 反貪污	一般披露 有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	商業道德	18
B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	商業道德	18
B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	商業道德	18
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	商業道德	18
B8 社區投資	一般披露 有關以社區參與來瞭解營運所在社區的需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	「反哺燕」公益 助力教育 愛心志願 寵物公益	110 112 112 114
B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	「反哺燕」公益 助力教育 愛心志願 寵物公益	110 112 112 114
B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	「反哺燕」公益 助力教育 愛心志願 寵物公益	110 112 112 114

附錄三：驗證聲明



信永方略可持續發展諮詢服務有限公司
香港銅鑼灣禮頓道77號
禮頓中心17樓

獨立有限保證鑒證報告

致聯邦制藥國際控股有限公司董事會：

信永方略可持續發展諮詢服務有限公司（以下簡稱「信永方略可持續發展」或「我們」）獲聯邦制藥國際控股有限公司（股票代號：3933）連同其附屬公司（合稱「聯邦制藥」）委托，對其二零二五年環境、社會及管治報告（「ESG報告」）進行有限保證的獨立驗證。該ESG報告載列了聯邦制藥在二零二五年一月一日至二零二五年十二月三十一日期間的環境和社會績效。驗證聲明的範圍僅限於ESG報告的數據和資料。聯邦制藥在ESG報告中選定多項特定績效資料進行驗證，其中包括：

- 範圍1及範圍2溫室氣體排放數據
- 能源耗用量數據
- 耗水量數據
- 僱傭數據
- 職業健康與安全數據

我們的驗證工作僅限於以上選定的關鍵績效指標（統稱「特定績效資料」）。

報告標準

特定績效資料根據ESG報告中「報告標準、原則和範圍」所載標準（「報告標準」）呈列。該報告標準專為編製ESG報告中的特定績效資料而設，因此，特定績效資料未必適用於其他用途。

聯邦制藥的責任

聯邦制藥負責ESG報告的數據收集、計算、估算及編製。聯邦制藥亦負責實施健全的內部控制程序，以確保ESG報告的內容和表述不存在重大錯誤。

信永方略可持續發展的責任

信永方略可持續發展負責根據所描述的範圍和方法向持份者提供獨立的驗證聲明。我們概不就本報告的內容，對任何其他人士負責或承擔法律責任。

獨立性及質量控制

信永方略可持續發展參考由香港會計師公會頒布的《專業會計師道德守則》保持獨立性。我們也參考了《香港質量管理準則第1號—會計師事務所進行財務報表審核及審閱，以及其他鑒證及相關業務實施的質量管理》，並因此設有一套完整的質量控制系統，包括有明文規定的政策及程序以遵守道德要求、專業標準及適用法律法規。我們具有所需的能力及經驗來進行該驗證。

固有限制

由於非財務資料未有評估和計量的國際公認通用標準，故此不同但均為可予接受的指標和計量技術，或會影響與其他機構的可比性。此外，由於用以確定排放因子及合併不同氣體排放量時所需數值的科學知識尚不完備，因此溫室氣體排放的量化存在固有的不確定性。

報告框架及執行情序

我們參考國際審計與驗證準則理事會發布的《國際驗證業務準則》第3000號（修訂本）「歷史財務信息審計或審閱以外的驗證業務」（「ISAE3000（修訂本）」）進行有限保證的驗證業務。該準則要求我們規劃及執行工作，以就選定特定績效資料是否不存在重大錯誤陳述獲得有限保證的驗證。

參考ISAE3000（修訂本）進行的有限保證驗證業務涉及評估聯邦制藥在該等情況下使用適用準則作為編製特定績效資料基礎的適用性，評估特定績效資料因欺詐或錯誤而導致重大錯誤陳述的風險，按情況對評估的風險做出必要的回應，並評估特定績效資料的整體呈現。就風險評估程序（包括對內部控制的理解）及為應對評估的風險而執行的程序而言，有限保證的驗證業務的範圍遠小於合理保證的驗證業務。

在我們的工作範圍內，信永方略可持續發展執行了以下程式：

- 訪談負責可持續發展績效和資料收集的經理；
- 檢視特定績效資料的準備過程，包括持份者參與和重要性評估；
- 對選定的代表性數據和資訊的樣本進行驗證，包括對換算數據和計算的審查，以及在驗證過程中檢查原始數據和所選數據的支持證據；
- 對選定的關鍵績效指標執行分析程式；及
- 將報告標準中包含的定義與聯邦制藥用於編製選定的關鍵績效指標的定義進行比較。

結論

根據信永方略可持續發展已執行的程序及獲得的證據，我們沒有發現任何內容導致我們相信特定績效資料在各重大方面未按照ESG報告的報告標準編製。

信永方略可持續發展諮詢服務有限公司
香港
二零二六年四月二十八日

讓生命更有價值

Our mission is to make life more valuable