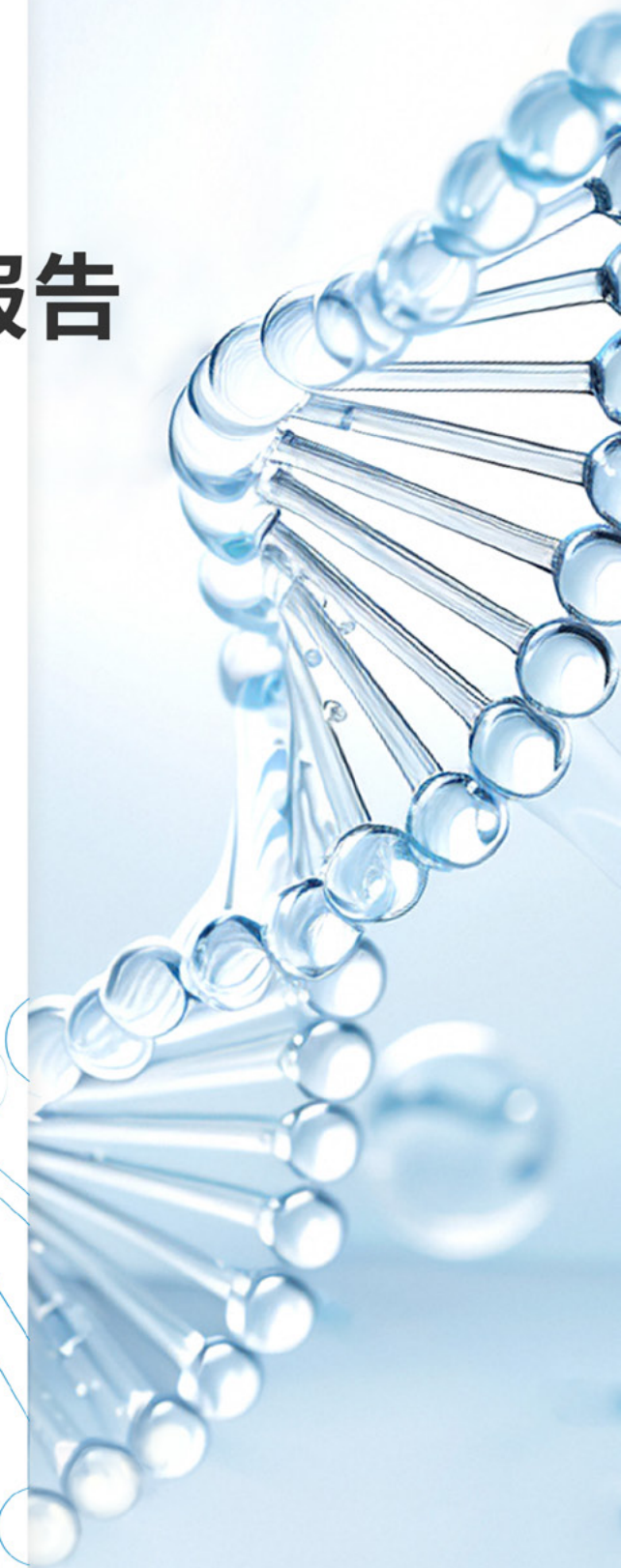




2024

环境、社会及管治报告

Environmental, Social and
Governance Report



目录

关于本报告	01
走进新华制药	03
ESG 治理	10



附录	
关键绩效指标数据列表	93
香港联交所《环境、社会及管治报告指引》内容索引	99
《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》内容索引	102
读者反馈表	103

01 严治合规 铸责任基石

公司治理	15
诚信合规	19
信息安全	24
党建引领	25

02 聚焦创新 践健康使命

科研技术创新	29
产品质量安全	34
客户关系管理	40
负责任供应链	43

03 守护生态 行绿色承诺

环境管理体系	47
加强排放治理	50
高效使用资源	52
应对气候变化	55
生态环境保护	58

04 携手员工 建人文职场

员工权益保护	61
人才成长发展	68
保障健康安全	72
员工关怀与活动	81

05 奉献社会 展担当风采

投身公益事业	89
助力乡村振兴	91
推动行业共荣	92

关于本报告



本报告是山东新华制药股份有限公司（「公司」）公开发布的环境、社会和公司治理报告，旨在向股东、员工、监管机构、客户、合作伙伴及公众等利益相关方全面、真实地呈现公司在运营过程中，在环境（Environment）、社会（Social）和公司治理（Governance）领域的管理实践与取得的成果。

公司及其董事会全体成员保证本报告内容的真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

报告范围及边界

报告范围：本报告以山东新华制药股份有限公司为主体，部分内容涵盖各子公司。
时间范围：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，为增强报告可比性及前瞻性，部分内容往前后年度适度延伸。

数据说明

报告内所涉及的数据以及案例引用均来自于公司及子公司的相关统计数据和案例。所涉及的财务数据均来源于已经发布的公司 2024 年全年业绩公告，报告中所提及货币单位均以人民币为基本计量。

报告参考

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

报告编制程序

本报告内容按照系统性的程序制定，有关程序包括：识别重要利益相关方、识别和排列 ESG 重要议题、决定本报告的界限、收集相关材料和数据、对数据进行审阅、根据资料编制本报告。

称谓说明

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

报告获取

本报告以电子形式发布，欲获取报告电子版，请登录巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）、香港联交所网站（www.hkex.com.hk）或者公司官网（www.xhzy.com）下载查看。
本报告分别以中文及英文编订。如中英文文本有任何歧义，概以中文文本为准。

走进新华制药



企业简介

新华制药前身是 1943 年成立于胶东抗日根据地的山东新华制药厂，是国内重点骨干大型制药企业、亚洲主要的解热镇痛类药物生产与出口基地，以及国内重要的心脑血管类、抗感染类及中枢神经类等药物生产企业，在国内化工及医药行业具有较高的地位和影响力。公司是 A 股、H 股上市公司，是全国制药工业百强企业、原料药出口五强企业、制剂出口十强企业。目前公司旗下共有 5 个产业园区，13 家子公司，企业总资产 90 多亿元，拥有阿司匹林、布洛芬、左旋多巴、乙氧苯柳胺、三苯双胍、马蔺子素、吡哌酸等 26 个市场占有率第一或独家品种，与拜耳、百利高、葛兰素史克等多家知名跨国企业建立了长期战略合作关系。



核心价值观

专注健康
责任新华



使命

保护健康
造福社会



愿景

高科技的新华
国际化的新华
充满人文精神的新华



精神

传承、创新
和谐、奉献



作风

务实、求严
高效、诚信



2024 年大事记

1月

新华制药获评“2023 年山东省两化融合优秀企业”称号。



新华制药盐酸美金刚片获批上市。

2月

“新华制药高端制剂智能工厂项目”上榜 2023 省属企业数字场景典型应用大赛获奖名单。



新华制药激素类品种泼尼松化学原料药获批上市。此前，公司产品已在欧美等多个国际市场注册。

3月

新华制药布洛芬片进入美国商超药店，标志着公司正式进入美国制剂零售终端市场。



新华制药阿托伐他汀钙片获得美国上市许可，规格为 10mg、20mg、40mg 和 80mg。

4月

新华制药 205 车间被评为“全国工人先锋号”。



新华制药帕拉米韦注射液 (15ml:0.15g) 获准上市，并视同通过一致性评价。

新达制药的头孢克洛胶囊通过一致性评价。

5月

项目获评山东省科技进步奖一等奖。



新华制药碳酸氢钠注射液 (10ml:0.84g)、盐酸纳洛酮注射液 (1m:0.4mg、1ml:1mg、2ml:2mg)、胞磷胆碱钠注射液 (4ml:0.5g),3 个产品、5 个规格通过仿制药一致性评价。

新华制药草酸艾司西酞酐普兰片获批上市。

6月

新华制药普瑞巴林胶囊获批上市。

新华制药于磊、司书伟获评“2023 年度齐鲁首席技师”。

7月

新华制药“神经退行性药物工程研究中心”被认定为省级工程研究中心。



淄博市县域高质量发展重点项目现场推进会走进新华制药注射剂 GMP 改造项目调研观摩指导。



8月

新华制药举行中国工程院院士张强教授聘任仪式。



新华制药党委组织党的二十届三中全会精神宣讲报告会。



新华制药在北京召开抗阿尔茨海默病创新药 OAB-14 I 期临床试验总结暨 II 期临床试验方案专家论证会。



9月

新华制药自主研发的化学原料药艾司奥美拉唑镁获批上市，另有己酮可可碱注射液获批上市。

寿光公司上榜山东省第三批产教融合型建设培育企业名单和潍坊市全员创新企业名单。

10月

新华制药通过国际禁止化学武器公约现场视察。



新华制药顺利通过省级健康企业评审。



新华制药和默克医药健康举行格华止® 项目商业化启动仪式。



新华制药福雅安新品叶黄素酯鱼油 DHA 凝胶糖果获批上市。

新华制药二羟丙茶碱注射液、非布司他原料药和阿哌沙班片分别获批上市。

11月

第十一届全国政协副主席、原九三学社中央副主席、中国科学院院士王志珍莅临新华制药参观指导工作。



新华制药碳酸司维拉姆原料药及其片剂双双获得美国 FDA 批准。



12月

新华制药获得 2020-2024 年思想文化建设先进单位。



新华制药盐酸艾司洛尔注射液 (10ml:0.1g) 和 乳果糖口服溶液 (100ml:66.7g) 两产品获批上市。

新华制药阿奇霉素干混悬剂通过仿制药一致性评价。

2024 年 ESG 亮点绩效

管理理念



绩效导向、流程科学

- 员工接受反贪腐培训人数 **1,208** 人
- 员工接受反贪腐培训总时长 **17,140** 小时
- 反贪腐举报事件数 **0** 次

经营理念



着眼未来、合作共赢

- 供应商总数 **682** 家
- 开展 ESG 影响评估供应商数量 **233** 家

发展理念



四驱联动、创新发展

- 专利授权数量 **57** 项，其中发明专利 **20** 项
- 科技研发投入 **39,682** 万元
- 研发人员数量 **828** 人
- 制定药品行业标准 **27** 个
- 2024 年，取得药品批件 **36** 个，兽药批件 **23** 个

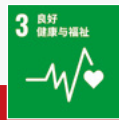
质量理念



产品质量关系企业生命、
药品质量关系人的生命

- 连续三年回收产品的数量 **0** 件
- 产品召回事件数 **0** 件
- 已售或已运送产品中因环境、安全与健康等问题而须回收的产品 **0** 件

安全理念



安全是员工幸福的保障，
安全是企业绩效的基础

- 安全生产投入 **1,645** 万元
- 安全演练次数 **821** 次
- 安全演练涵盖员工比例 **95.50%**
- 职业病风险岗位员工 **100%** 参加职业病体检

环境理念



环境保护是新华制药生存
和发展的生命线

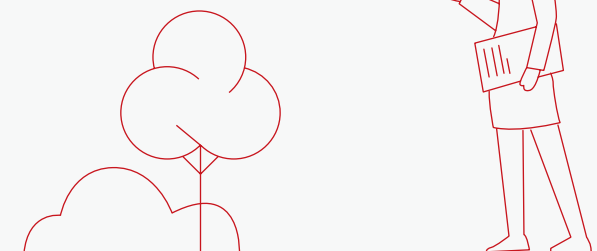
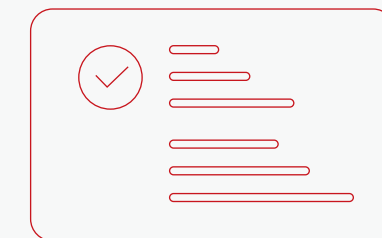
- 环保总投入 **13,400** 万元
- 开展环保培训 **10** 次
- 公司自发自用光伏电力 **181.53** 万千瓦时

人才理念



以德选人，德才兼备，
人各有才，人尽其才

- 员工总数 **7,296** 人
- 女性员工与男性员工比例 **0.74:1**
- 女性员工 **3,107** 人
- 接受培训的员工总人数 **7,296** 人
- 员工接受培训的总时长 **189,696** 小时



年度荣誉



2023 年山东省
两化融合优秀企业



全国工人先锋号



科技进步奖



“神经退行性药物工程研究中心”
被认定为省级工程研究中心



2020-2024 年
思想文化建设先进单位



2024 年第二届
淄博市质量领军企业

2024 年省级智能工厂名单			
序号	所在地	企业名称	工厂名称
16	淄博市	山东新华制药股份有限公司	高端原料药智能工厂

2024 年省级智能工厂名单

支柱型雁阵集群和“头雁”企业名单			
序号	所属产业	雁阵型雁阵集群	“头雁”企业
28	医药健康	淄博生物医药和高端医疗器械产业集群	山东新华制药股份有限公司

支柱型雁阵集群和“头雁”企业名单

288. 山东新华制药股份有限公司⁴²

“双百企业”名单⁴²

入选“双百企业”名单



重大新药和高端医疗器械研
制劳动竞赛中期评估成果
优秀单位



国家知识产权优势企业

数字场景典型应用大赛获奖名单		
序号	单位名称	案例名称
1	参赛集团	营销一体化的“应立”智能制造升级
2	山能集团	基于机器视觉的宽厚板缺陷检测 CPS 智能制造技术应用
3	山东黄金	先进钢铁材料数字化研发云平台开发与应用
4	参赛集团	基于 5G+CloudXR 的智能制造工厂

“新华制药高端制剂智能工厂
项目”上榜 2023 省属企业数字
场景典型应用大赛获奖名单



ESG 治理

董事会声明

新华制药董事会审阅并确认本报告不存在任何虚假信息、误导性陈述或重大遗漏，并基于报告期内董事会 ESG 相关事宜监督及管理职责发布以下声明：

本公司高度重视环境、社会及管治工作，在确保经营业绩稳健增长的同时，将绿色低碳运营、员工关怀、社会贡献等理念与企业发展战略进行有机融合，切实履行企业社会责任，努力达成各相关方的期望，提高公司可持续发展能力建设。

公司严格遵循中国证监会《上市公司治理准则》、联交所发布的《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录 C2《环境、社会及管治报告指引》《优化环境、社会及管治框架下的气候相关信息披露》的各项要求，并参考深交所发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第 3 号——可持续发展报告编制》等指引意见，提高董事会对 ESG 相关事宜的参与以及监管力度，并持续完善 ESG 管治架构与管理机制，积极探索 ESG 实践方式与 ESG 发展价值，不断提升 ESG 报告披露质量。

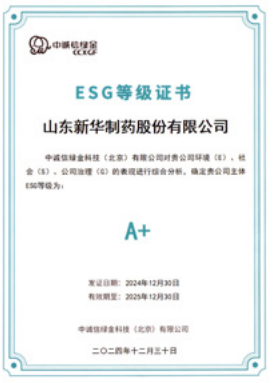
ESG 治理架构

公司董事会作为 ESG 最高责任、决策及监管机构，董事会履行 ESG 相关事宜的监督及管理职责，包括但不限于 ESG 重大风险评估、ESG 主要目标设立、ESG 工作规划制定与检讨等。报告期内，公司搭建 ESG 工作小组，由董事会办公室牵头，各单位及各部门设置 ESG 工作联络人员，负责协调组织开展 ESG 报告的编制、公司可持续相关管理、数据统计与分析、投资者及研究机构沟通等方面的能力构建等工作，并将定期工作成果向董事会进行汇报。

报告期内，新华制药凭借在可持续发展领域的卓越实践荣获“万得 ESG 评级 A 级证书”“中诚信 ESG 评级 A+ 级证书”，反映出外界对公司长期以来积极践行 ESG 理念的肯定。



万得 ESG 评级 A 级证书



中诚信 ESG 评级 A+ 级证书

利益相关方沟通

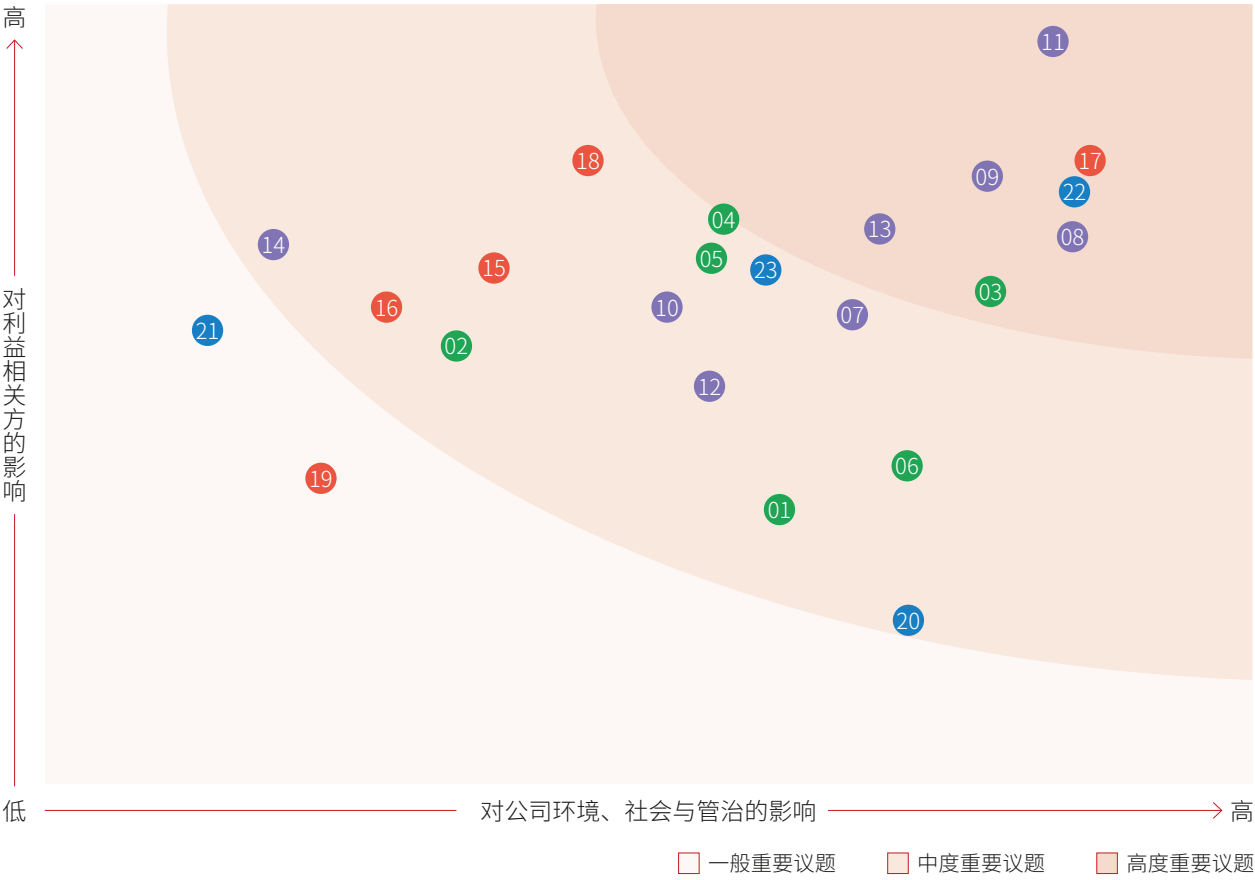
新华制药在发展过程中高度重视与各利益相关方的沟通交流，充分倾听利益相关方的意见和反馈，并通过不断完善沟通机制、扩展沟通渠道，持续提升与利益相关方的沟通成效，积极回应相关方期望。

利益相关方	沟通要求	沟通渠道
 政府部门	- 遵守相应的法律法规 - 保证药品质量安全 - 配合政府监管工作，促进行业健康发展 - 依法纳税、带动地区经济发展	- 政企座谈会 - 监督检查 - 工作报告与调研
 股东及投资者	- 保障股东的合法权益 - 了解公司经营业绩、治理规范、严控风险 - 稳健经营，带来最大的投资回报 - 信息披露公开、公平、公正	- 召开股东大会 - 公司网站 - 投资者交流会与现场考察 - 及时披露重大经营信息和临时公告、定期发布财务数据 - 面谈、咨询电话及电子信箱 - 深圳证券交易所互动易平台 - 香港联交所投资服务通
 员工	- 保障员工基本权益 - 关心员工身心健康和安全 - 了解员工需求和对公司的建议 - 提供员工培训和职业发展平台	- 职工代表大会和工会 - 四鹰计划 - 员工满意度调查 - 职业健康与安全培训 - 意见反馈平台 - 日常沟通
 消费者及客户	- 保障消费者权益 - 恪守商业道德 - 确保药品质量安全，及时召回问题药品 - 提供优质售后服务保障	- 产品卷标与信息披露 - 客户走访 - 消费者满意度调查 - 消费者投诉与意见处理
 合作伙伴与供应商	- 保持良好稳定的合作关系 - 诚信经营、保证药品合规 - 与上下游进行及时沟通协调、实现共赢	- 定期交流沟通 - 工作会议与电话信函往来 - 公司网站
 媒体	- 保持公开透明的信息披露 - 与媒体保持良好沟通	- 电话访谈与邮件往来 - 专题采访
 同业及协会	- 保持同行企业的公平竞争，促进行业健康发展 - 实现企业间的技术与经验共享	- 行业组织会议 - 经验分享会 - 实地考察与交流
 当地社区	- 注重生产经营对当地产生的影响 - 带动当地经济发展、帮扶弱势群体 - 健康知识普及，救助疾病民众 - 加强产品包装、废弃物等回收利用，减少环境污染	- 参与社会公益 - 定期进行地区帮扶 - 开展志愿者服务 - 环境信息公开

重要性议题分析

新华制药通过对标国内外 ESG 报告编制标准，解读宏观政策与行业热点，结合公司业务发展战略和自身特色，开展大量研究分析并建立 ESG 重要性议题库，通过线上调研、线下利益相关方访谈等方式，全面评估各项议题对新华制药及外部利益相关方的影响，在上一报告期的基础上新增 4 项 ESG 议题，最终确认为 23 项 ESG 议题，并在本报告中披露和回应。

新华制药 2024 年重要性议题矩阵



重要性议题展现

环境责任	产品责任	社会责任	治理责任
01 水资源使用 02 提升能源使用效率 03 绿色低碳发展 04 废弃物管理 05 污染物防治 06 应对气候变化与碳排放管理	07 负责任营销 08 客户服务 09 研发与创新 10 信息与数据安全 11 产品质量与安全 12 知识产权保护 13 供应链管理 14 普惠健康与可及性	15 员工职业发展 16 员工关爱与福利 17 职业健康安全 18 员工权益保障 19 公益慈善与志愿服务	20 投资者关系管理 21 商业道德与反贪腐 22 依法合规经营 23 内控风险管理



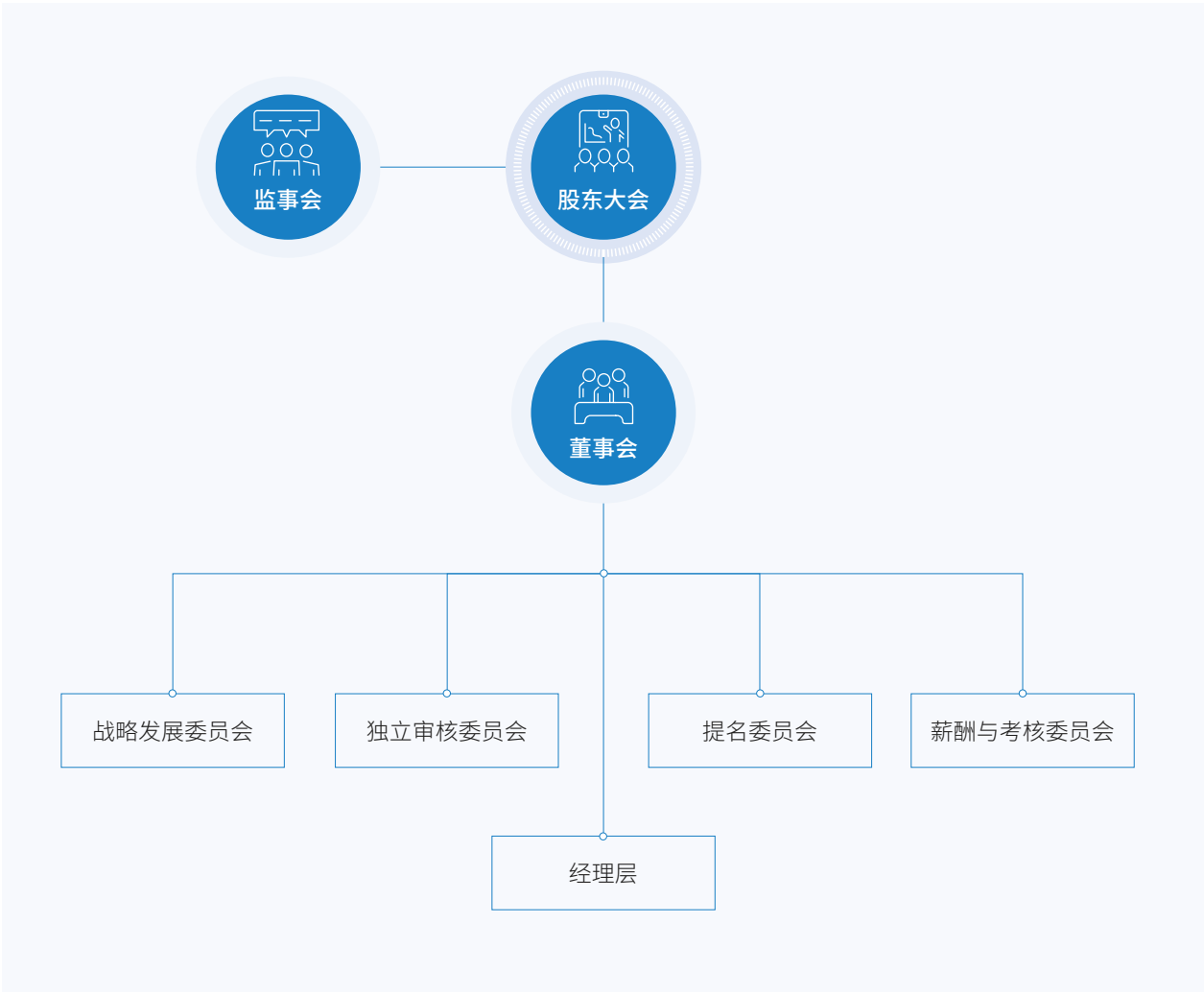
01

严治合规 铸责任基石

公司治理	15
诚信合规	19
信息安全	24
党建引领	25

公司治理

新华制药严格遵守《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》、联交所《证券上市规则》和深交所《股票上市规则》等法律法规及有关文件要求，建立股东大会、董事会、监事会和经理层在内完善的法人治理结构。



新华制药管治架构

三会运作

公司秉承「绩效导向、流程科学」的管理理念，完善内部管理机制，提高公司运营效率，从机构设置、程序管理、法律法规制定等各个方面切实提高公司的决策水平，严格依据《公司章程》以及公司相关内部控制制度等规定，合理设计内部管理制度，有效确保股东大会、董事会、监事会、经理层谨慎决策和规范运作，切实维护公司股东和债权人的合法权益、不断完善和规范公司的组织行为，有力推进公司业务良好开展和稳定运行。

股东大会

股东大会是公司的最高权力机构，《公司章程》《股东大会议事规则》对公司股东大会职责规定清晰，议事规则明确，保证了股东大会的高效规范运作和科学决策，确保所有股东特别是中小股东享有平等地位，行使自己的权利。

报告期内

公司召开股东大会

3次



2024 年第一次临时股东大会会议现场

董事会

董事会负责指导和领导公司事务，制定策略方向及订立目标和业务发展计划。公司董事会由 9 名董事组成，其中独立非执行董事 4 名。

报告期内

公司召开董事会

7次



第十一届董事会第二次会议现场

◎ 董事会专门委员会

公司董事会下设战略发展委员会、独立审核委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会四个专门委员会，严格按照《公司法》《证券法》等相关规定，并根据各专门委员会工作细则的规定履行其职责，为董事会提供合理化建议，辅助提高董事会运作效率。

报告期内

公司共召开审核委员会会议

4次

薪酬与考核委员会会议

1次

◎ 董事会独立性

公司制定了《独立董事工作制度》，明确了独立董事的选拔、职责、权利与义务，以及参与公司决策和监督的方式和程序，确保独立董事能够独立、公正地履行职责，为公司的规范运作和健康发展提供有力保障。

报告期内

公司共召开独立董事专门会议

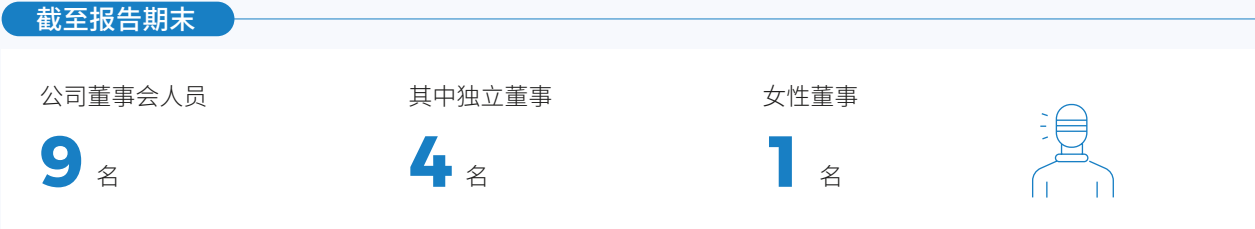
2次

专门委员会独立董事任职情况如下：

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

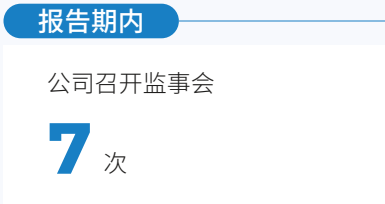
◎ 董事会多元化

公司高度重视董事会的多元化构成，充分考虑董事成员的年龄、教育背景、专业知识、技能及行业经验等因素，确保董事会能够满足各业务需求并提升决策水平与执行能力。现有董事会成员具备丰富的行业、研发、财务、金融及风险管理等领域经验，充分发挥多元化的专业优势，为公司决策提供有力支持。



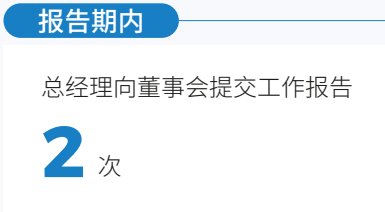
监事会

监事会负责检查公司的财务情况，对董事、经理和其他高级管理人员履行职责的合法合规性进行监督，并独立发表意见。公司监事会由 5 名监事组成。



经理层

公司经理层负责执行董事会通过的策略、目标和计划。公司经理层根据《公司章程》《总经理议事规则》的规定负责公司生产经营工作，组织实施董事会决议，并向董事会汇报，接受监事会监督。



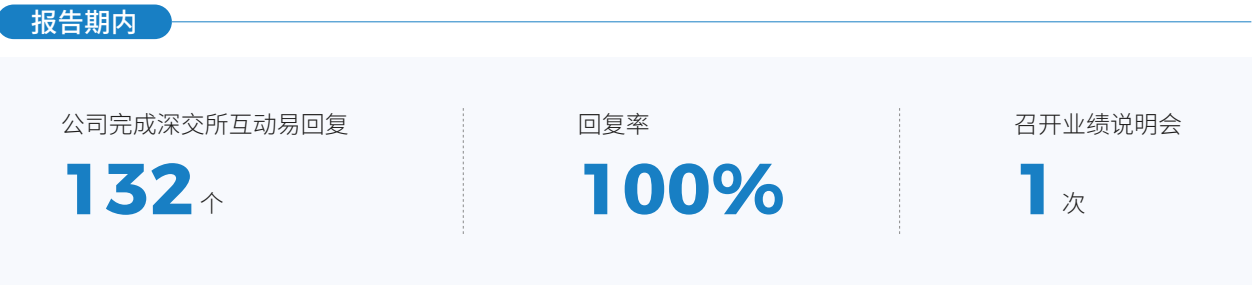
投资者关系管理

作为境内外两地上市的企业，公司始终坚信，与投资者进行有效及密切联系是维持良好企业管治的关键，投资者关系是上市公司维持良好企业管治不可或缺的环节。公司严格执行《山东新华制药股份有限公司投资者关系管理制度》《山东新华制药股份有限公司信息披露管理办法》，通过充分的信息披露加强与投资者的沟通，促进投资者对公司的了解和认同；形成尊重投资者的企业文化；最终目标是实现公司价值最大化和股东利益最大化。

公司一直积极致力于保护中小投资者利益，主动与公众、机构、媒体保持紧密联系，积极开展和保障投资者关系管理工作。公司搭建多元化的投资者沟通体系，通过接待各方投资者的来访和咨询、与公众投资者开展网上互动、电话咨询、实地考察等多渠道方式加强与投资者的沟通，加深投资者对公司的了解，形成良好的投资者关系，进一步夯实公司在资本市场发展的基础。



2023 年度业绩说明会现场



报告期内

公司在投资者关系管理方面的亮点举措：

为便于广大投资者更加全面深入地了解公司经营业绩、发展战略等情况，公司以定期报告发布为契机，组织召开业绩说明会；利用股东现场参加股东大会时机，组织实地参观考察，回应投资者关切问题，构建与投资者良好沟通机制，增强投资者或潜在投资者信心。

公司及时回复投资者问询，报告期内通过交易所互动易交流平台回复问题 132 个，及时、准确、完整向资本市场传递企业真实情况，消除误解、提振信心。除定期报告禁售期外，公司广泛接待医药行业分析员、基金经理到公司实地考察、调研交流，以充分展示公司发展实力。

公司注重投资者回报，启动公司历史上首次半年度分红。经周年股东大会授权，董事会实施了 2024 年半年度分红，以增强股东分享公司发展过程中的获得感，培育投资者坚持长期投资理念。

保障中小投资者权益，共筑透明沟通桥梁

2024 年，公司共召开了 3 次股东大会，每次会议均有中小股东现场参与，确保股东权益得到充分尊重和保障。会后，公司特别安排了参观活动，为股东提供深入了解公司运营和发展战略的机会，并通过面对面的沟通交流，进一步增强了公司与股东之间的互动与信任。



投资者参观公司

诚信合规

透明披露

公司严格按照《上市公司信息披露管理办法》《公司章程》等相关规定，真实、准确、完整、及时和公平地披露有关信息，通过指定网站和指定报刊确保公司所有股东能够公平地获取公司信息。同时，公司建立了内幕信息知情人登记管理制度，明确了对内幕信息知情人的管理和责任追究，并对内幕信息知情人进行登记，保障广大投资者的平等权利。

报告期内

公司共计对外披露公告等相关文件

A 股市场

95 份

持续督导相关报告

4 份

H 股市场

105 份

因信息披露方面违规而受到处罚次数为

0

投资者关系管理信息

1 份

全面风险管理

公司建立健全以风险为导向，重大风险防控为核心，合规管理监督为重点，严格、规范、全面、有效的内控体系，秉持“整体设计，分步实施，对标一流，不断优化”的思路，逐步实现“强内控、防风险、促合规”的管控目标，集中整合公司风控资源，各体系协同发展、一体化建设、一体化推进，形成全面、全员、全过程、全体系的风险防控机制，推动公司高质量发展。

报告期内，公司依据《风险与机遇管理程序》制定《2024 年全面风险管理方案》，并成立全面风险管理领导小组、全面风险管理工作小组；制定并实施《合规管理工作体系建设实施方案》《合规管理办法（试行）》《重大经营决策合规审查管理办法》等内部制度；修订《内部控制手册》，全面推进风险、内控、合规“一体化”建设，进一步提升全面风险管理能力，夯实发展根基。

全面风险评估

公司系统开展了年度全面风险评估工作，共识别出 115 项潜在风险，并从中确定了投资决策、环境保护、产品质量等十大公司级重大风险。为确保风险可控，公司明确责任单位、设定预警指标并制定相应的管控措施。同时，公司编制重大风险应急预案，进一步提升风险应对能力。通过持续加强日常风险管理，公司将确保重大风险得到有效监控和稳定控制。

内部控制

公司在全面风险管理的框架下，不断推进和完善内部控制体系建设，全面贯彻落实财政部等五部门发布的《企业内部控制基本规范》《企业内部控制应用指引》和《企业内部控制评价指引》。公司聘请第三方专业机构对公司内部控制有效性进行独立审计，对审计中发现的内控问题组织各单位积极整改。同时，公司按照《企业内部控制基本规范》及配套指引的规定，结合公司内部控制制度和评价方法，实施了 2024 年度内部控制自我评价工作。

内部控制目标

合理保证经营管理合法合规、资产安全、财务报告及相关信息真实完整，提高经营效率和效果，促进实现发展战略。

报告期内，公司内部审计工作紧密围绕公司发展目标，全年开展 6 项审计，涵盖境外资产监管、干部经济责任、招待费管理、营销信用风险、重大投资跟踪及施工结算审计等领域，共发现问题 45 项，提出建议 32 条，建议全部被公司接纳，被审计单位均已按照审计意见组织整改，提高了各单位的运营质量。

报告期内

全年开展审计

6 项

共发现问题

45 项

提出建议

32 条



全面风险管理文化建设

公司深入推动全面风险管理文化建设，通过制定发放内控手册、进行内控宣讲等方式，强化全风险防控、合规管理意识，促进员工风险管理素质和能力提升，提高公司风险管理水平。



新华制药召开风险、内控、合规“一体化”建设启动会

2024 年 6 月 5 日，新华制药召开《内部控制手册》修订暨风险、内控、合规“一体化”建设启动会，旨在推进风险内控合规管理一体化体系建设，提升公司风险防控能力。公司高管、各部门及子公司负责人、风险管理等 82 人参会。会议通过政策宣讲、现状分析及整合思路介绍，提出以风险为导向、合规为重点的“一体化”建设理念，强调“业务与风险防控一体”原则，要求修订内控手册、压实“三道防线”责任，并强化全员合规意识，确保公司运营合法合规。



《内部控制手册》修订暨风险、内控、合规“一体化”建设宣讲会

税务管理

公司严格遵守国家相关税务法律法规，制定《山东新华制药股份有限公司税务管理标准》，对公司税务申报、税务检查、税收筹划及税务风险管理等税务管理工作进行全面规范。公司财务资产部和审计法务部负责监督、检查该标准的执行情况，确保各项税务工作严格按标准落实。通过严格管理税务工作，规范纳税行为，有效防范和化解税务风险，保障了公司经营活动的合规性和稳定性。

税务风险防控举措



商业道德

公司严格遵守《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等有关贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱且对公司有重大影响的法律法规，建立《党风廉政建设责任制实施办法》《党员领导干部廉洁自律规定》等制度规定。公司高度重视反腐败体系建设，设有纪律检查委员会，下设纪委办公室，多维度发力营造风清气正商业生态，为公司可持续发展筑牢根基。

报告期内

公司及子公司合计纳税总额

2.48 亿元

报告期内

公司连续三年实现反贪腐举报事件数

0 件

已审结的贪腐诉讼案件数量

0 件

2024 年，公司在廉洁建设方面的亮点举措

组织各党支部观看反腐大片《持续发力 纵深推进》；组织党员干部职工观看电视专题片《铁纪护航 -- 山东正风肃纪反腐 2023》。

召开 2024 年度党风廉政建设和反腐败工作会议暨干部警示教育大会，公司董事、高管、各单位党政主要负责人、部分重点岗位专业人员 200 余人参加会议，收到良好的警示教育效果。

召开 10 名新提任中层领导人员廉政谈话会议，集体学习新修订《中国共产党纪律处分条例》，对新提任人员提出要求和希望。进一步增强了新任领导人员对岗位职责定位和党风廉政建设责任的认识。

组织公司全体党员干部开展党风廉政警示教育主题党日活动，学习违纪违法典型案例通报，引导教育公司党员干部接受思想淬炼、精神洗礼，提高实干担当促进企业发展的能力。

在元旦、春节、中秋及国庆节期间，重申廉洁自律规定，进行廉洁提醒，加强公车管理，杜绝公车私用，升学季抓好廉洁升学提醒，做好党员干部日常监督管理，营造廉洁从业氛围。



2024 年度党风廉政建设和反腐败工作会议暨干部警示教育大会



新提任廉政谈话

举报机制

公司致力秉持高水平的诚信、开放、廉洁及问责标准。公司贯彻落实全面从严治党要求，畅通职工群众信息反映受理渠道，结合公司实际情况，对外公布举报电话和通信地址，要求员工并鼓励第三方举报与公司有关的不当行为。反映的问题一经查实，公司纪委对问题进行严肃处理。所有举报均须举报人亲自作出或提交举报信，由审核委员会向审核委员会主席汇报，后采取相关处理行动。

报告期内，公司为进一步优化举报机制，拓宽举报渠道，在一分厂和二分厂增设了“举报箱”，并借助公司内部媒体《新华药业》再次向全体员工及社会公众公告了举报方式，以增强举报机制的透明度和可及性。

举报渠道

**举报电话：**2196302、2196304

**邮寄收件人：**山东新华制药股份有限公司纪律检查委员会

**通信地址：**淄博市高新区鲁泰大道一号

**举报箱：**总部、一分厂、二分厂



举报人保护

为切实维护公司合法权益，营造风清气正的企业环境，公司制定并实施《举报人保护制度》。该制度明确规定，举报人的姓名、联系方式、家庭住址等个人信息以及举报内容均为严格保密信息，所有举报材料将按照密件标准进行管理。同时，公司将采取一切必要措施，全力保障举报人的合法权益与人身安全，坚决杜绝将举报材料转交至被举报部门或个人手中。在举报信息的接收与核实过程中，公司工作人员将严格遵守保密原则，确保举报人身份不被暴露。

反不正当竞争

公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》、国际《反托拉斯法》、欧盟《竞争法》及《反垄断法》等相关法律法规，确保业务合法合规，严厉杜绝不正当竞争和垄断行为，积极维护市场秩序和公平竞争环境。公司承诺在所有商业活动中恪守公平竞争原则，不参与任何垄断或不正当竞争行为，并积极鼓励、支持和保护一切组织和个人对此类行为进行监督。此外，公司定期开展反不正当竞争和反垄断的专项培训，提升员工的法律意识和合规意识，确保每位员工在日常工作中都能践行公平竞争原则。

《原料药领域反垄断指南》培训

2024 年 8 月 13 日，新华制药国内贸易部组织了一场关于原料药领域反垄断指南的专项培训，旨在提升员工对反垄断法规的理解与合规意识，内容涵盖指南监管的核心原则、横向与纵向垄断协议的类型、滥用市场支配地位的常见行为（如不公平高价、拒绝交易、限制交易等），以及具体的处罚案例。通过此次培训，员工能够更好地识别潜在的垄断风险，并采取有效措施规避相关法律风险，确保企业在市场竞争中的合规经营。

信息安全

新华制药高度重视信息安全管理，严格遵守《数据安全法》等相关法律法规，制定并实施《信息网络安全管理办法》《数据安全管理制度》《网络设备管理规程》《信息系统用户权限管理办法》等内部制度，全面加强信息系统的可靠性、稳定性和安全性，确保公司及客户的数据安全。公司还成立网络安全工作小组，致力于构建全方位的网络安全防护体系，并通过委托第三方独立机构对信息系统和安全机制进行全面风险评估，持续改进和提升信息安全风险管理体系。

为提升全员信息安全意识，公司定期组织员工参加信息安全及隐私保护培训，增强员工的风险防范能力。同时，公司不断完善《信息系统应急处理规程》，明确紧急事件的响应机制、处理流程及措施，确保在突发灾难事件中能够迅速有效地应对。

此外，为进一步提升信息系统的安全防护能力，公司引入第三方专业机构的安全托管服务，提供 7*24 小时的云端监测，协助处理安全事件，并对内部联网终端进行实时检测，保障资产的安全运行，全面确保业务连续性和数据安全性。

报告期内

公司经确认的数据安全事故次数

0

经确认的客户隐私泄露事故次数

0



委托第三方开展信息安全风险评估，筑牢安全防线

为应对信息化建设中日益凸显的安全威胁，确保公司信息系统的稳定性和安全性，公司于 2024 年 11 月委托第三方专业机构对其信息系统进行全面安全风险评估。评估团队通过日志分析、漏洞扫描和资产识别等手段，对公司的整体网络环境进行了深入评估。结果显示，公司当前安全防护状态总体为低危，但仍存在互联网暴露的风险端口和中低危漏洞等隐患。针对这些问题，评估团队提出了改进建议，并制定了风险处置计划，包括关闭不必要端口、修复漏洞等措施，进一步提升了公司的安全防护能力。



党建引领

新华制药始终坚持以企业发展为导向，坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大和二十届三中全会精神，以“价值党建深化年”为主题主线，发挥好党建引领作用，组织开展好党纪学习教育，提升党建规范化水平，推动党的建设提档升级，为公司创新突破发展提供坚强保障。

组织建设

公司自 1944 年在胶东成立首个党支部以来，党组织不断发展壮大。1948 年 10 月，公司从胶东牟平县观水村迁至淄博市后，正式组建了党委。公司设有党委办公室、党群工作部、党委干部管理部、纪委办公室等专职思想政治工作部门，并配备了工会、共青团、科协等群团组织。此外，公司各二级子公司、生产车间、销售部门、科研部门等均设有专职或兼职的党（总）支部书记，每个支部还配备了党建联络员，全面负责所在单位的党的建设和思想政治工作，确保党建工作有效覆盖和落实。



党建品牌

公司党委以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，全面加强党的建设，打造价值党建工作体系，构建“以高质量发展为目标、以党建品牌明确支部功能定位、以常态化党建攻坚为具体路径、以‘1+3N’为组织方法”的党建引领发展的工作模式。通过这一模式，实现了党建基础标准化、党建阵地规范化、党建攻坚常态化、党建品牌特色化，让党建工作成为促使企业蓬勃发展的红色动力。

公司党委坚持把打造党支部品牌作为找准支部功能定位的有力抓手，着力推进品牌建设，自 2017 年以来，经历了“三个阶段、四个步骤、五个举措”的党建品牌创建之路，打造形成了 40 余个独具特色的支部党建品牌，为实现公司高质量发展注入了新动能。

党建领航工程助力公司高质量发展

公司党委瞄准公司发展重点任务，实施党建领航工程，开展党建联盟共建。2024 年，公司党委与淄博市第四人民医院、淄博市职业病防治院、华鲁投资发展有限公司等单位开展党建共建，公司 31 个基层党支部开展对内对外产业链结盟、共建活动，推进解决产业链难点堵点问题，为公司高质量发展打下坚实基础。



党建活动

报告期内，公司党委通过分层分级分类开展党员教育、实施党建攻坚项目和“我为群众办实事”活动，扎实推进党纪学习教育、党建联盟共建和组织建设，打造示范党支部，参与红色医疗展馆建设，拍摄党建宣传片，举办庆祝活动，全面推动党建工作高质量发展。

新华制药党委组织党的二十届三中全会精神宣讲报告会

2024 年 8 月 9 日，新华制药党委在公司组织召开了党的二十届三中全会精神宣讲报告会，旨在深入学习宣传贯彻全会精神，推动企业高质量发展。报告会邀请了中共山东省党校（山东行政学院）王金胜教授作专题辅导，公司领导班子、各党支部书记、党建联络员、团支部书记等 120 余人参加。王金胜教授以《学习党的二十届三中全会精神 以进一步全面深化改革推进中国式现代化》为题，围绕全会精神的核心内容进行了全面解读。公司党委副书记、纪委书记徐列主持会议，强调各级党组织要通过多种形式广泛学习宣传全会精神，结合实际工作推动改革创新，确保全会精神在企业落地生根。





02

聚焦创新 践健康使命

科研技术创新	29
产品质量安全	34
客户关系管理	40
负责任供应链	43

科研技术创新

新华制药视研发创新为企业发展的核心动力，始终紧跟全球医药科技的前沿趋势，致力于新化学实体和先进制剂技术的研发与突破。公司以临床需求为导向，前瞻性地布局具有高附加值和差异化优势的创新药物及复杂制剂，围绕消化系统类、疼痛控制类、心脑血管类、抗代谢类、神经系统类、营养健康类、激素类等 12 个重点领域持续深耕。通过整合全球资源、强化产学研合作，新华制药构建了从早期研发到产业化的全链条创新体系，形成了丰富且具有竞争力的产品管线，为人类健康事业贡献更多优质解决方案。

研发管理体系

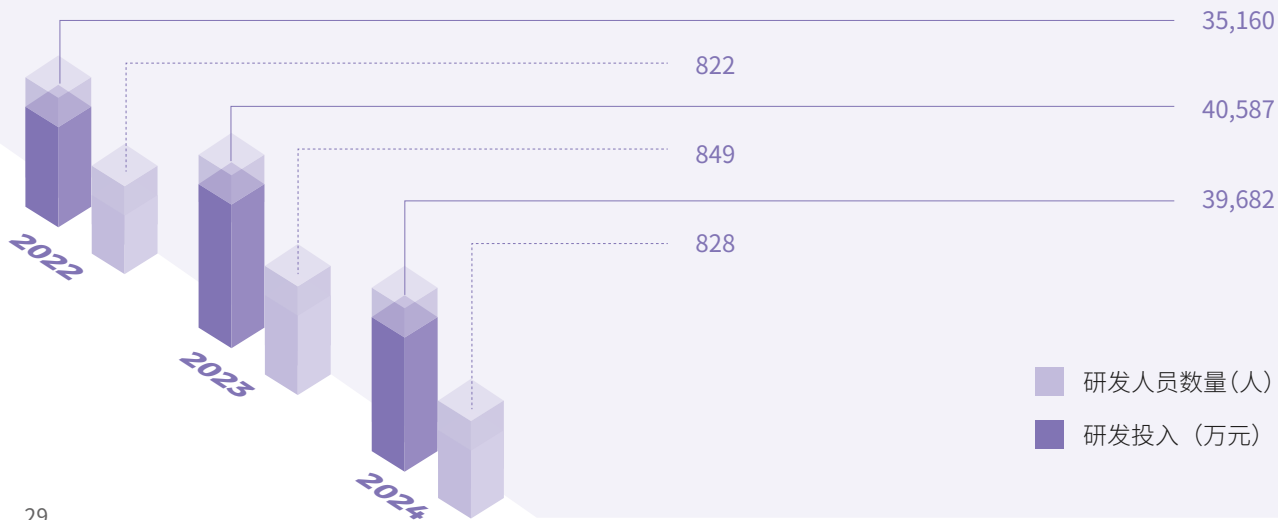
公司秉持“持续进步、超越自我、追求更好”的创新理念，建立完善的科技创新体系，制定并实施《科技创新工作管理办法》《科技创新全生命周期激励管理办法》《科技进步奖管理办法》《科研阶段成果奖管理办法》《项目投产奖励考核办法》以及《重大创新成果考核激励办法》等管理体系文件，规范公司科技创新活动，提升研发效率，促进科技成果的转化与应用，为公司科技创新工作的稳步推进提供有力支撑。

研发架构及团队

公司建立了较为完备的新药科研开发体系，建立起了“三院四中心五联合体”的研发架构，形成了由 9 名院士挂帅的科技创新体系，拥有国家企业技术中心、院士工作站、博士后工作站、泰山学者岗位等高端科研平台，并被评为国家级高新技术企业、国家火炬计划重点高新技术企业，国家综合性新药研发技术大平台（山东）产业化示范企业、山东省第二批创新型企业试点企业、山东省技术创新示范企业。

公司持续吸引博士、硕士等高端人才，打造了一支科学水平高、创新能力强、结构合理且与国际接轨的科研团队。截至报告期末，研发团队人数达 828 人，专注于突破关键技术瓶颈，提升产品科技含量与市场竞争力。

科技研发



科技创新激励机制

为了激发员工的积极性和创造性，加快新产品研发和上市速度，推动技术创新，公司实施全生命周期激励。具体措施包括制定科技创新全生命周期激励管理办法，涵盖科技进步奖、合理化建议和技术改进奖励、项目投产奖、国际注册奖、阶段成果奖等。公司还鼓励申报省部级以上科技项目、平台、成果及资金支持，并对取得成绩的给予奖励。此外，公司建立科技创新考核指标，完善以市场为导向、以工作业绩为核心的考核评价办法。

研发创新成果

公司始终坚持以创新驱动发展，持续加大研发投入，成功取得了一系列具有突破性的创新成果。



“治疗阿尔茨海默病创新药物制备平台的研究”项目，被列入 2024 年山东省重点研发计划（竞争性创新平台）项目。



新华制药 1 项目获评
山东省科技进步奖一等奖

产学研合作

公司注重产学研融合，为实现企业作为创新主体的战略目标，公司积极与科研机构、高等院校开展合作交流，开创“校企合作”模式，共建科研中心。

- 新华制药与中国药科大学共同投资创建国内第一所企校合作的“新中新药研究开发中心”；
- 新华制药与中国医学科学院医药生物技术研究所有合作建立“博士后工作站合作实验室”；
- 新华制药与沈阳药科大学签订《抗 AD 重大创新药物 OAB-14 合作研发框架协议》，以该创新药物为载体，搭建缓控释微丸、长效微球等技术研发平台；

- 新华制药与中南大学签订《抗肺动脉高压创新药物合作研发框架协议》，创新产学研合作机制，搭建高水平创新平台，加速创新药物研发；
- 新华制药与中国药科大学签订《重大创新药物和高端制剂联合研究开发合作协议》，推进“创新药物及高端制剂联合研究中心”“重大公共安全及应急用药研发创新中心”建设；
- 新华制药与中国医学科学院药物研究所签订《神经损伤与保护创新药物研究实验室协议》建立“联合实验室”，开发抗脑卒中创新药物研究。

在化学药物合成、药物制剂研发和技术创新方面，发挥企校各自优势，开展新药研究与开发、人才培养、科技攻关等多项实际合作，在寻找创新药物源头，加快创新药物研发等方面取得一系列成果。

遵守科学伦理规范

在药物临床试验过程中，公司始终严格遵循《药物临床试验质量管理规范》（GCP），从试验设计、实施、监查到数据管理等各个环节，确保试验的科学性、严谨性和伦理性。通过完善的质量控制体系和严格的伦理审查，保障受试者的安全与权益，为药物研发提供可靠、高质量的数据支持。

公司遵守科学伦理规范的举措

试验方案设计

在试验前期准备阶段，公司与 CRO 单位合作，确保试验方案清晰、详细且可操作。方案设计经过反复考量，涵盖试验设计、受试者入排标准、给药方式、采血时间点、样本检测、统计分析、安全性评价等内容。

质量管理体系

公司建立了临床试验的质量管理体系，组建了研究和管理团队，确保试验实施过程中的指导与监督，并及时沟通工作进展。公司还派人到试验现场进行交流，确保试验质量和受试者权益。

安全性指标

公司详细描述临床试验的安全性指标，并确保安全性指标的评价、记录和分析符合规范。同时，公司与药物警戒部门配合，严格遵守国家法律法规，及时上报不良事件。

伦理委员会审查

公司严格遵守 GCP 关于伦理委员会审查的要求，提交包括试验方案、知情同意书、招募受试者信息、研究者手册等文件供伦理委员会审查，并获得伦理委员会批件。

研究者手册

公司提供的《研究者手册》包含试验药物的药学、非临床和临床资料，帮助研究者理解试验方案的关键要素，如给药剂量、给药次数、给药间隔时间等。

文件保存

公司确保试验文件的保存条件符合 GCP 要求，具备防光、防水、防火等条件，便于文件的长期保存、识别、查找和调阅。

公司遵守科学伦理规范的举措

文件保存期限：对于用于申请药品注册的临床试验，公司保证必备文件至少保存至试验药物被批准上市后 5 年。

知识产权保护

公司高度重视知识产权保护工作，严格遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国专利法实施细则》《中华人民共和国商标法》等相关法律法规，制定并实施《山东新华制药股份有限公司专利管理办法》《山东新华制药股份有限公司商标管理办法》等内部管理文件，规范公司知识产权管理流程，提升知识产权保护效能，确保公司的创新成果得到有效保护和合理利用。截至报告期末，公司已通过知识产权管理体系认证，取得了《知识产权管理体系认证证书》，并荣获“国家知识产权优势企业”称号。报告期内，公司未发生知识产权侵权或被侵权事件。



取得《知识产权管理体系认证证书》（左），荣获“国家知识产权优势企业”称号（右）

截至报告期末

公司及其子公司合计持有有效专利共

371 项

其中，发明专利

140 项

此外，为充分激发员工的创新活力，加速企业自主知识产权成果的转化与应用，推动高附加值新产品、新技术的研发，公司对职务发明人或设计人给予相应奖励，让每一位创新者的价值得到充分彰显。



数字化建设

公司通过大力实施“四驱联动”战略，加速推进企业转型升级，成功实现了从传统生产制造向数字化、智能化生产制造的转变。

在数字化建设方面，公司取得了显著成果



生产工序的数字化与自动化

制剂生产各工序以及主导原料药的重点工序已全面实现连续化和自动化，大幅提升了生产效率和产品质量。



智能控制系统的应用

动力能源供应系统实现了远程自动智能控制，确保了能源的高效管理和稳定供应，进一步降低了运营成本。



智能生产线与系统的投入

近年来，公司加快自动化、智能化改造步伐，一批智能生产线和智能制造系统相继投入运行，设备运行管理、动力供应和能源供应等系统均实现了远程智能化控制，进一步提升了生产管理的精细化水平。



智慧工厂建设与行业认可

通过数字化和智能化改造，成功打造智慧工厂与花园式工厂，不仅显著提升了生产环境，更增强了企业的可持续发展能力。公司的现代医药国际合作中心被评为山东省数字化车间，并入选山东省“现代优势产业集群+人工智能”试点示范项目名单，彰显了公司在数字化建设方面的领先地位。报告期内，公司“高端原料药智能工厂”获山东省“2024 年省级智能工厂”荣誉、“高端制剂智能工厂”在省属企业数字场景应用比赛中获典型应用案例奖，公司还获评“2023 年山东省两化融合优秀企业”称号。

通过持续的数字化建设，公司不仅提升了自身的核心竞争力，还为医药行业的智能化转型树立了标杆。未来，公司将继续深化数字化战略，推动智能制造和绿色生产的深度融合，进一步巩固其在行业中的领先地位。



新华制药获评
“2023 年山东省两化融合优秀企业”称号

产品质量安全

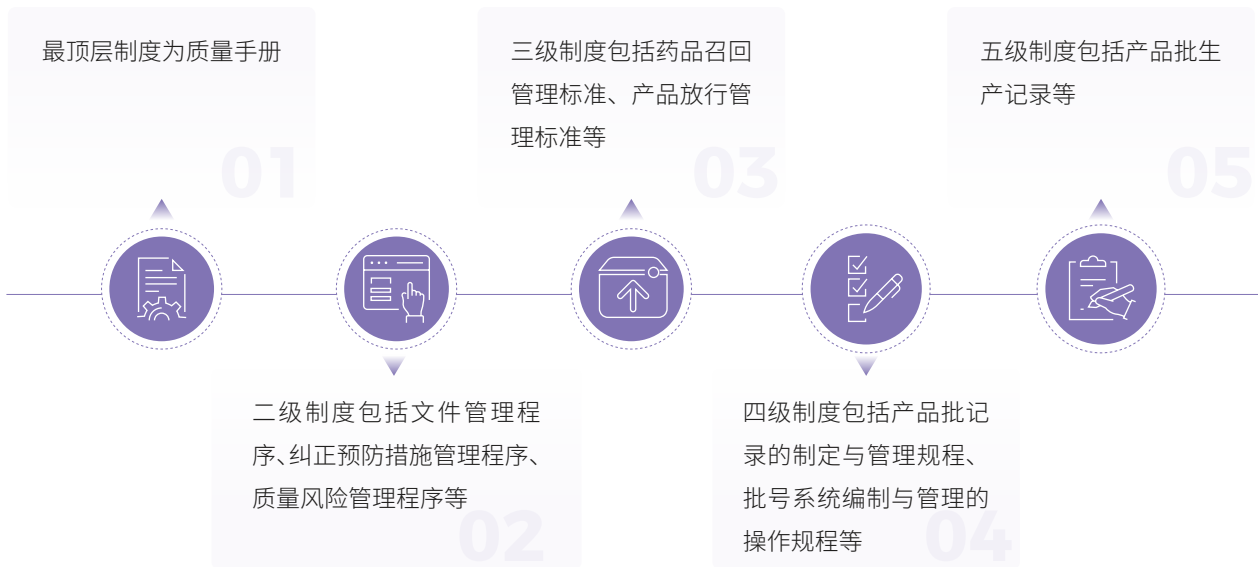
新华制药践行“保护健康，造福社会”的企业使命，秉持“产品质量关系企业生命，药品质量关系人的生命”的价值观，持续强化合法合规运营意识，严格遵守中国、美国、欧盟和世界卫生组织等国家及行业法规要求，搭建符合公司实情的科学化、现代化、专业化、体系化的质量管理体系，在药品生产各环节引入风险管理理念，并每年对质量管理体系及 GMP 管理进行自检，保证管理体系平稳、有效地运行，切实保障人民群众用药安全。

质量管理体系

公司胸怀“In China, for Global”的格局，以 FDA 最先进的质量度量模型（“Quality Metrics”）为系统性着力点，建立成熟稳健的纠正预防措施（CAPA）系统，为管理评审提供依据，为质量管理体系持续改进提供动力。通过质量管理评审及客户满意度调查评估的成效，公司持续提升质量文化建设水平，在全球化竞争与市场创新中，不断实现质量领先的战略目标，为国际化之路提供了坚实的保障。同时，公司制定质量承包奖励制度、质量经济责任制考核制度，鼓励技术改进和合理化建议，确保质量管理更加严谨、科学。

公司以药品质量为核心，构建了“责任+”医药全产业链质量管理模式，设立了质量保证、质量检验及药物警戒等部门，全面负责原料药、制剂、食品添加剂等全生命周期的质量管理。公司严格执行国内外药政法规，如 GMP、药品管理法等，建立了覆盖产品全生命周期的国际化质量管理体系，并通过五级制度文件体系确保各环节可控。公司配备了专职的质量管理团队，从原料采购到成品放行，全程严格把控，确保药品质量安全。同时，公司加强供应商管理，通过审计和质量协议确保供应链质量，持续改进质量管理体系，保障药品生产合规性和用药安全。报告期内，公司荣获“2024 年第二届淄博市质量领军企业”荣誉。

五级制度文件体系



在质量管理体系认证方面，公司已通过中国新版 GMP 认证、ISO 9001 质量体系认证，认证覆盖原料药、制剂、医药化工等业务，并先后多次以优异的成绩通过美国食品药品监督管理局（FDA）、英国药品和健康产品管理局（MHRA）和欧盟药监局（EMA）等官方检查。



ISO 9001 质量体系认证

2024 年第二届淄博市质量领军企业

质量管理关键措施

公司通过加强质量信息化建设，推进质量管理数字化转型，制定项目实施进度表及推进机制，加快实现主要 GMP 流程的一致化和电子化管理；将质量事件管理（偏差、变更、CAPA、OOS/OOT）、培训管理和文件管理进行一体化布局，打造质量管理体系（QMS）、培训管理系统（TMS）、文件管理系统（DMS）三合一的综合平台。该平台实现了质量工作信息的收集、处理、分类、检索与积累，规范了业务流程，支持质量业务的在线记录、审批、任务分发、跟踪等功能；同时，打破信息孤岛，形成闭环和网状立体管理，通过大数据分析实现质量风险的前瞻性预估和事前控制，显著提升了质量管理体系的管控水平。

产品质量保障

产品质量是公司实现长期可持续发展的基石。公司持续优化产品全生命周期质量管理体系，通过完善的质量管理和持续改进措施，确保产品符合高标准要求，为客户提供可靠、优质的产品和服务，赢得市场信任与认可。

质量检验

质量检验是公司质量体系的重要组成部分，公司建立健全本专业的技术标准和管理标准，备有不同国家、不同标准版本的药典，明确规定公司制剂原辅料、包材、工艺用水及成品的取样检验、分析方法验证、转移、产品的稳定性考察等工作，质量控制涵盖药品生产及检验放行的全过程。公司检测仪器处于国际先进水平，检验人员配备充足、培训到位，满足公司产品的质控要求，检验标准的建立均按照中国药典、欧洲药典、美国药典要求进行。同时，公司采用色谱数据管理系统（CDS）、实验室信息管理系统（LIMS）等信息化系统对检验数据进行高效管理，改善实验室的整体效率，及时出具结果报告，确保在报告中数据的完整性。

质量管理培训

公司通过及时识别法规更新、持续优化文件体系，并组织修订和培训《不合格品管理程序》《制剂顾客投诉及退回产品处理管理标准》《质量风险管理程序》等管理文件。针对新出台的法规，开展差距分析并落实整改。同时，公司还组织参与国家药品监督管理局药品评审中心 2024 年第三期“药审云课堂”、美国 GMP 专家关于《设备清洁验证理论及案例分享》等外部培训，提升专业技能。



新修订质量管理文件培训



GMP 知识培训



GMP 检查问题与新修订管理文件培训



质量受权人专题培训

产品质量提升举措

构建全面质量管理体系



参照中国、美国、欧盟和世界卫生组织等法规要求，从新产品转移、注册核查、GMP 认证、技术改进、常规生产到产品销售的全生命周期，由质量部门全程指导和监控，确保生产全过程符合高标准、严要求。

推行国际化质量标准



积极推行中国 GMP 2010 版、ISO 9001、食品安全管理体系、美国 GMP、欧盟 GMP、ICH Q7 等法规，协调药监部门进行检查认证，取得相应法规证书，加快国际化进程。

技术质量攻关与合作



加强与高校合作，引进先进思想和技术，开展技术质量攻关活动，满足市场需求，提高产品质量。通过设立“科技进步奖”“合理化建议奖”等激励机制，鼓励创新和改进。

数字化赋能质量管理



引进 LIMS、MES、QMS、WMS 等系统，实现研发、生产、质量、物流等环节的数字化全生命周期管理。推行色谱电子化系统和电子文件管理系统，加强数据完整性管理，确保数据准确性和可靠性。

完善质量管理体系



建立包括《标准操作规程管理程序》《纠正预防措施管理程序》《质量管理协调管理程序》等在内的多项管理标准，规范质量管理体系运行，推动体系螺旋上升。

强化培训与人才培养



针对各岗位需求，开展多样化的培训，涵盖国内外法规、GMP、企业内部管理程序等，注重理论与实践结合，确保员工掌握最新法规并应用于工作实践，牢固树立质量意识。

加强现场质量监管



强化 QA 现场监管，监控成品室操作、中间体质量变化及前工序生产过程，制定整改预防措施，持续改进，确保 GMP 符合性。

产品召回管理

公司制定并实施《制剂药品召回管理标准》，严格规定制剂药品若因质量问题或其他安全隐患，及时控制风险、消除隐患等活动处理程序及管理要求，并新增委托生产药品的召回管理及受托生产药品的召回管理等内容。当发生已上市产品召回时，由质量授权人组织成立召回小组，对获知的危害消费者安全的不良信息进行风险评估，召集生产人员、检验人员或有经验医学背景人员进行药品安全隐患调查，根据调查和评估结果，确定药品召回等级，制定召回计划，并与药监机构进行沟通，确保药品能有效实施召回并编写召回报告。基于召回的原因调查，确定适当的纠正预防措施，防止问题再次发生。

同时，为检验召回系统的有效性，公司定期进行产品召回演练，模拟召回时间涵盖非工作时间。当公司销售模式或质量体系发生变化时，公司也将启动产品召回演练。

报告期内

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

0



药物警戒管理

为对药品上市后安全性、有效性和质量可控性进行评价，对患者用药可能产生的有害反应进行监测、识别、评估和控制，公司严格遵循《中华人民共和国药品管理法》《山东省药品使用条例》等业务运营所在国家和地区适用的法律法规，制定《药物警戒体系及质量管理体系》《药品安全委员会工作机制程序》《药物警戒质量目标与控制指标管理制度》《药物警戒培训教育管理制度》《药物警戒内部审核管理制度》《药物警戒委托工作管理制度》《药物警戒记录与数据管理制度》《药物警戒纠正和预防措施管理制度》《药物警戒文件管理制度》等药物警戒质量体系管理制度及相关药物警戒操作规程。

此外，公司制定《药品安全性医学咨询和投诉处理操作规程》《疑似药品不良反应信息的监测与报告操作规程》对产品不良反应的反馈途径及处理程序进行规范。公司不良反应收集途径包括电话咨询、二维码收集、互联网、邮箱、文献检索及销售人员上报。报告期内，公司未收到高级别预警。

报告期内

公司共开展药物警戒管理培训

44 场

外出培训

7 场

公司级培训

3 场

培训计划完成率

100%

部门内部培训

34 场

共参与培训

5,507 人次

2024 年，公司在药物警戒方面的亮点工作

公司对《药物警戒内部审核管理制度》《药物警戒体系主文件撰写和更新操作规程》《药品安全委员会工作机制程序》《药品安全性信号检测操作规程》等制度文件进行修订，持续完善药物警戒体系制度文件。

公司依据《山东省药品上市许可持有人药物警戒内审工作指南（试行）》完善了药物警戒内审体系，增加了内审计划与方案的管理制度，并规范了内审报告编号，并邀请外部专业审计人员，采用远程查阅文件、随机抽检、询问等方式，依据《药物警戒检查指导原则》附录的 100 项条款对公司药物警戒体系进行全面审查，涵盖制剂质量保证部、研究院、制剂绩效推进部等多个部门。最终审批结论为符合要求，针对提出的 4 条一般缺陷，公司已完成全面梳理与整改，并形成回复报告存档。通过此次优化，公司药物警戒内审体系更加规范、科学，进一步提升了体系运行的质量和效能。

接受山东省药品不良反应监测中心对公司进行《药物警戒质量管理规范》（GVP）专项检查。公司药物警戒部门高度重视，认真准备迎检资料，并顺利通过现场审核。检查组除常规检查外，重点对 2023 年 3 次省局风险告知函的回复情况进行了细致检查和询问。检查组认为，新华制药的药物警戒体系总体满足国家对上市许可持有人药物警戒工作的要求，符合《药物警戒质量管理规范》和《药物警戒检查指导原则》。针对检查组提出的一般缺陷项目，公司已按照要求完成整改报告，并发送至省中心邮箱。



山东省药品不良反应监测中心专项检查



新华制药开展 2024 年药物警戒全员培训

2024 年 3 月至 5 月，新华制药组织开展了 2024 年药物警戒相关知识全员培训。此次培训依据《中华人民共和国药品管理法》《药物警戒质量管理规范》等法律法规及规范要求，旨在提高药品上市许可持有人主动收集疑似药品不良反应的能力，提升公司员工对药物警戒知识的认识。结合公司实际情况，培训内容涵盖了疑似不良反应上报的法规要求、上报四要素、收集责任与义务以及上报方式等。通过培训，员工对药物警戒相关知识有了更深入的了解。

提升产品可及性

公司作为国内重要的化学制药企业，始终致力于提升产品可及性，以满足广大患者的需求并推动医药行业的可持续发展。公司通过多方面的努力，确保优质药品能够广泛覆盖各类医疗终端和患者群体。公司不断优化终端销售渠道，加大在社区卫生院、乡镇卫生室等基层医疗终端的推广力度，通过宣传和讲解药品特性，提高基层医疗机构对药品的认知度和使用率。

公司积极响应国家医保目录准入工作，2024 年，国家医疗保障局发布的新版《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录》（“医保药品目录”）中，新华制药共有 114 个产品被纳入，包含甲类 58 个、乙类 56 个。此外，公司持续关注全国药品集中采购开展情况，通过药品集中采购，使雷贝拉唑钠肠溶片、吡拉西坦注射液等优质药品广泛进入全国公立医疗机构，降低患者医疗负担。

医保目录内重点产品

碳酸司维拉姆片（诺兰泰®）：为治疗慢性肾脏病患者高磷血症的药物，是目前国内唯一不含钙及其他金属的磷结合剂。本品属于国家医保乙类产品，并已经通过一致性评价。本品为高度交联聚合物，不会被人体吸收，体内无蓄积，安全性高。降磷效果好，可显著降低患者心血管风险，提高患者生存获益。本品原料为新华制药自产。本品制剂水平达到国际标准。2024 年通过欧盟认证及美国 FDA 的 ANDA 许可。



头孢克洛缓释片（新达罗®）：是第二代头孢菌素的代表品种，国家医保乙类产品。抗菌药物分级管理目录：属于非限制使用级。已经通过一致性评价。该产品对 G+ 和 G- 都具有良好的敏感性；对 β- 内酰胺酶相对稳定。缓释片通过缓释技术使药物平稳、缓慢地释放，减少服用次数，显著增加患者用药依从性；同时维持较长时间有效血药浓度，减少血药浓度的峰谷现象，使血药浓度保持在比较平稳的范围小波动，减少了副作用，提高药物的安全性。



阿司匹林肠溶缓释片（介宁®）：由国内权威机构联合研发，采用肠溶缓释专利技术：药片在肠道内精准缓释，维持全天平稳血药浓度，减少因普通肠溶剂型瞬时释放引发的胃肠道刺激，同时阻断阿司匹林抑制 PGE2 途径的不良反应，使不良反应风险降低 50% 以上。多项临床研究证实其疗效显著且安全性更优。主要用于治疗抑制血小板粘附和聚集，减少动脉粥样硬化患者的心肌梗塞、暂时性脑缺血或中风发生。新华制药 50mg 小剂量设计贴合指南推荐，满足心血管、脑血管及妇产科等领域个体化用药需求，尤其适合高龄、胃肠脆弱、吞咽困难等特殊人群，填补了传统剂型应用场景的不足。药物经济学评价显示，其价格与进口品相当，但通过减少出血、胃损伤等并发症，可降低医保支出和患者间接治疗成本，长期用药更具经济价值。



第九批国家集采中标

雷贝拉唑钠肠溶片（“舒泰得”）：新华制药产品舒泰得是第二代质子泵抑制剂，用于治疗胃溃疡、十二指肠溃疡、吻合口溃疡、反流性食管炎、卓-艾氏综合征；辅助用于胃溃疡或十二指肠溃疡患者根除幽门螺旋杆菌。新华制药雷贝拉唑钠肠溶片已于 2023 年 7 月通过一致性评价。雷贝拉唑钠肠溶片因其起效快，强效抑酸，持久抑酸，非酶途径代谢、个体化差异小，与氯吡格雷无相互作用等临床应用优势，成为治疗消化性溃疡的主流药物。



吡拉西坦注射液：属于 γ- 氨基丁酸的环形衍生物，为脑代谢改善药，具有抗物理、化学等因素所致脑功能损伤的作用，临床上用于急性脑血管病、脑外伤、各种中毒性脑病等多种原因所致的记忆减退及轻、中度脑功能障碍，也用于儿童智能发育迟缓。新华制药吡拉西坦注射液于 2023 年 2 月通过一致性评价，质量和疗效与原研一致。



客户关系管理

新华制药始终坚持以客户为中心，致力于在制造成本、质量、环保及人力资源管理等方面全面满足客户需求，持续提升服务水平，确保为客户创造长期价值。

客户服务体系

公司高度重视客户关系管理及客户服务质量，建立健全的制度体系持续优化客户体验。公司制定《国际贸易部销售管理标准》《客户投诉管理办法》《客户满意度调查制度》等内部制度，全方位提升客户服务质量与管理水平。

客户分类管理

为更好的满足顾客需求，有效整合已存在的和新拓展的营销资源，公司国际贸易部建立客户差异化管理策略，综合考虑客户对企业发展的贡献度、忠诚度、客户自身在全球的影响力、客户本身的资信情况和后续的发展潜力等因素，将客户划分为高贡献客户、普通客户和卫星客户。

客户分类	描述	管理策略
高贡献客户	核心顾客，数量占到公司客户总数的 40%，公司大部分的利润来源于与这些客户的合作。他们与本公司业务合作氛围广，世界排名实力雄厚，资信记录良好，忠诚度高。这些客户集中在欧美地区。合作涉及公司各主导产品及 CMO 项目。	优先保障，深化合作 • 市场紧俏时优先排产，签订年度长单稳定价格 • 提供资信优惠、特殊规格及高品质产品支持 • 通过差异化服务提升忠诚度，扩大合作深度
普通客户	公司后续发展的潜力客户群，约占公司客户总数的 40%。主要集中在俄罗斯、巴西、印尼等国家。销售稳定，但受国家资信影响较大，资信存在不确定性，是各对标企业的主要竞争对手。	潜力挖掘，稳健经营 • 绑定产品链，优化服务以促进客户升级 • 动态评估资信，采用 30% 预付 +70% 到港付等风控条款
卫星客户	业务市场的零散客户，包含少部分失信客户和劣质客户，约占客户的 20%。忠诚度低，追逐低价，资信差，是市场的替补因子。	严控风险，择优转化 • 严格执行 100% 预付或信用证付款条件 • 筛选高价值客户推动向普通客户转化，淘汰劣质客户

客户沟通渠道

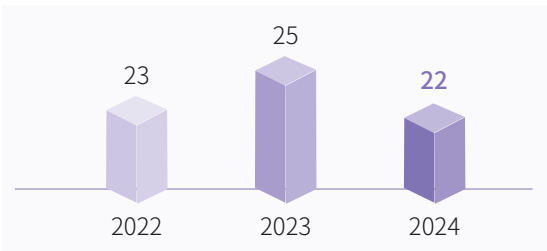
公司通过多种渠道与客户保持密切沟通，主要包括日常业务沟通、专业展会及拜访以及宣传渠道三大类。在日常业务沟通中，业务员通过邮件、电话、视频会议、QQ 和微信等方式，及时传递企业及产品信息，解答客户问题，主动收集反馈，提升客户关系。对于重要事项或复杂问题，通过视频会议集中公司各部门力量，高效推进项目进展。公司还积极参加专业展会，如中国 CPHI、欧洲 CPHI，并定期拜访客户，增强面对面沟通效果，解决实际问题。此外，公司利用信函、微博、公司公众号等宣传渠道，结合大数据和电子商务平台，如阿里巴巴，定期更新产品信息，主动联系客户，缩短沟通距离，提升客户关系管理效率。

客户投诉处理

公司致力于持续提升客户服务质量和投诉处理速度，从而保障客户忠诚度和公司美誉度。公司制定并严格执行《制剂顾客投诉及退回产品处理管理标准》，明确规定制剂产品（包括药品、食品及保健食品）因质量问题或不安全因素等引起的顾客投诉以及产品退回的处理程序及管理要求，根据事件对患者健康的风险及其影响程度分类，确定适当的纠正预防措施，防止问题再次发生。如产品质量问题涉及其他批号，调查工作应覆盖该些批号，对存在潜在风险的批号产品进行风险评估，以查明其是否受到影响，并制定可能因产品缺陷发生投诉时所采取的措施，包括考虑是否有必要从市场召回产品、启动召回程序并通知相关药监部门。

2024 年公司共收到产品投诉 22 件，无重大质量投诉。所有投诉经过调查与分析，并采取措施，均得到妥善处理，并得到顾客认可。且公司每半年一次对客户投诉事件进行回顾，回顾内容包括投诉分类比例、原因分析及趋势分析、纠正预防措施完成情况及其有效性、重复投诉发生情况、正在处理及已处理的投诉数量等，以避免重复出现以及可能需要从市场召回药品的问题，并根据回顾结果采取相应改善措施。

产品投诉（单位：件）



客户满意度调查

公司本着为客户负责的原则，定期开展顾客满意度测评，并制定年度顾客满意度调查报告。公司致力于不断了解和掌握顾客的期望和要求，从而找出提升管理水平、提高产品质量、做好顾客服务工作的突破口和方向，把顾客需求作为企业开发新产品的源头，不断创新，不断改革，让顾客满意是我们奋斗的目标。



荣获“惠州大亚制药股份有限公司战略合作奖”



与巴西客户 Brainfarma 建立深度合作关系

新华制药与巴西客户 Brainfarma 建立了深度合作关系，双方在巴西官方注册中结为联合注册方。Brainfarma 派出专家团队协助新华制药通过巴西官方现场审计，成功获得巴西 GMP 证书。这一合作不仅体现了 Brainfarma 对新华制药的高度信任与支持，也彰显了双方在复杂市场准入挑战中的深度协作。



巴西 GMP 证书

负责任营销

在产品推广宣传中，公司综合运用电视媒体、专业报纸、专业杂志、户外广告以及新媒体渠道等多元平台，全面展示产品在有效性、安全性、适用人群、口感、工艺和质量等方面的优势，致力于提升产品的品牌知名度与企业的品牌影响力。

在市场推广及营销过程中，公司始终秉持高度的责任感，严格遵循最高标准的商业行为规范，坚决遵守《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国药品管理法》《中华人民共和国海商法》《出境货物木质包装检疫处理管理办法》等国家法律法规，杜绝夸大宣传和虚假宣传行为。同时，公司注重提升销售人员的合规意识，维护透明、诚信的销售推广环境。此外，公司对对外宣传物料的发布与管理进行严格审查，确保宣传信息和产品信息真实可信，从而在夯实品牌根基的同时，进一步扩大公司影响力，增强品牌效应。

报告期内

公司违反相关产品和服务信息和标识事件

0

违反相关市场推广法规的事件

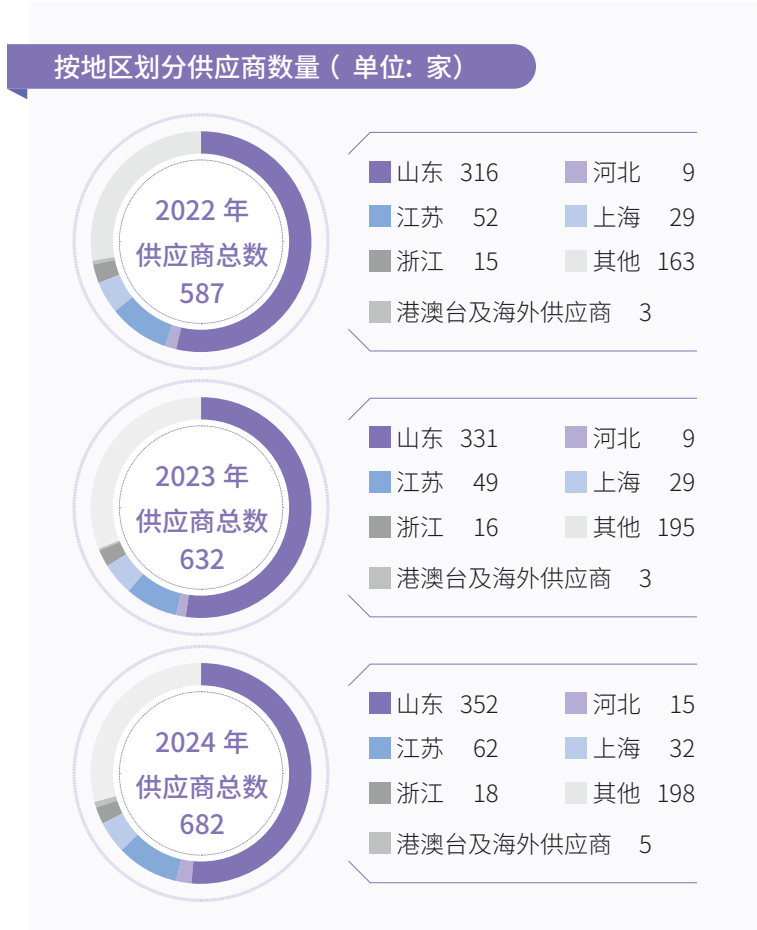
0

负责任供应链

新华制药致力于构建负责任的供应链体系，通过严格的供应商准入、分级管理和定期审计，确保供应链的稳定性与可持续性。公司将 ESG 要求融入供应链管理，推动供应商提升可持续发展能力。同时，公司积极倾听供应商需求，深化合作，打造互利共赢的供应链生态，助力可持续发展目标的实现。

供应链管理体系

公司严格遵循《中华人民共和国招标投标法》等法律法规，建立了完善的采购与供应商管理体系。公司制定并实施《阳光采购管理办法》《招标采购管理标准》《非招标采购管理标准》等核心制度，规范采购流程；同时，依托《物料分类及供应商管理标准》《制剂供应商管理标准》《物料供应商质量审计管理标准》等专项制度，强化供应商准入与质量管理。为进一步优化管理体系，公司持续完善《潜在供应商管理标准》《供应商分级管理标准》等内部制度，并配套实施《采购中心供应商管理制度和考核细则》《合同管理办法》《预付款项管理办法》等操作细则，形成覆盖对供应商选择与新增、分类、评价、考核等采购全流程的管理体系，确保采购工作规范透明、供应商管理科学高效。此外，公司坚持平等对待中小企业的原则，确保与供应商的合作符合法律法规要求，报告期内，公司未发生逾期未支付中小企业款项的情况。



供应商管理	单位	2022 年	2023 年	2024 年
年度新供应商总数	家	32	59	72
签署供应商行为准则的百分比	%	80	85	87
开展 ESG 影响评估的供应商数量	家	198	216	233
经确定为具有实际和潜在重大负面社会影响的供应商数量	家	0	0	0
开展供应商社会责任（ESG）培训次数	次	1	1	1
供应商参与社会责任（ESG）培训百分比	%	75	75	77
公司内部通过可持续采购培训的采购员比例	%	98	96	96.5

供应商准入管理

公司严格执行《物料分类及供应商管理标准》中的供应商准入机制。在变更 A 类物料新生产商时，实施严格的风险评估程序，评估内容包括供应商资质文件完整性、BSE/TSE 风险控制、生产工艺一致性、杂质谱变化情况、有机溶剂使用情况，以及现有质量标准的适用性等关键要素。通过全面评估后，对符合要求的供应商开展现场审计，重点核查其质量管理体系、生产工艺控制、检验能力等核心环节，确保新增供应商满足公司质量要求。

供应商选择标准

潜在供应商至少应与现有供应商同档次	有领先的技术优势、成本优势、质量优势等，综合实力、企业文化等与新华制药相匹配，且资质齐全符合要求	遵守国家法律法规，在以往与其他公司业务往来中没有违规违约记录	具有满足履行合同要求的生产经营场所、设施、设备以及相关资质等
-------------------	--	--------------------------------	--------------------------------

供应商评价及 ESG 管理

公司根据《物料分类及供应商管理标准》《制剂供应商管理标准》，对供应商实行分类管理，由 QA 组织以风险评估的方式定期针对供应商是否存在质量相关重大缺陷、EHS、社会伦理道德问题或商业原因进行年度评估；对供应商实行动态管理，每年度依据供货质量、服务响应、价格等对其进行一次业绩评定，经质量主管部门审核确认是否保留其供应商资格。

公司根据《供应商管理制度和考核细则》对供应商进行管理和考核，并不断完善供应商考核机制，以保证筛选出实力强、技术先进的供应商作为战略供应商加强合作；对于不符合公司要求的供应商，取消其供应商资格。

此外，公司对供应商环保产品使用进行管理，督促其优先使用环保产品。针对制剂用纸盒等供应商，要求必须提供 FSC 森林认证证书；未取得该认证的供应商，将无法成为正式供应商。

供应商沟通交流

为加强与供应商的沟通与合作，公司建立了多元化的沟通机制，包括现场审计、邮件沟通、调查问卷以及相关文件的签订。公司与供应商签订了《企业社会责任承诺书》《相关方 EHS 状况调查表》和《供应商现状调查表》，全面了解其运营状况，推动其在 EHS 方面的持续改进。报告期内，公司进一步强化供应商廉洁建设，积极开展《业务交往廉洁双向承诺书》的签订工作，明确了双方在业务交往中的廉洁自律要求，构建公平、透明、诚信的合作关系。

供应商审计

公司按照 QA 每年制定下发的供应商审计计划，定期对供应商进行包括现场审计、纸质审计、线上审计等形式的审计；另外按照要求对供应商进行问卷调查、签署质量协议等加强对供应商的管理；对于不符合要求的供应商要求其整改或取消供货资格的处理。在同等条件下，公司优先选择取得环境管理体系认证证书、安全环保管理规范、社会责任心强的供应商。

公司制定年度供应商走访考察计划，结合 QA、制剂 QA 下发的质量审计计划，对供应商进行现场考察和质量管控，并对供应商进行企业文化和安全告知，使其与新华制药的企业文化和企业精神相融合，更好地进行合作，并在合同中对社会责任事项专项注明。



03

守护生态 行绿色承诺

环境管理体系	47
加强排放治理	50
高效使用资源	52
应对气候变化	55
生态环境保护	58

环境管理体系

新华制药将环境保护确立为企业生存与发展的核心战略，秉持“点源治理，科技治污”的环保理念，全面推进清洁生产、减排工程、废物资源化利用、循环经济及零排放目标。公司通过环保科技创新与环保项目的有效实施，确保环保设施稳定运行，实现废水、废气达标排放及危险废物的合规处置，切实履行企业环境保护主体责任。

为强化环境管理，公司持续完善环境管理体系，制定《废水污染控制程序》《危险废物污染控制程序》《清洁生产管理程序》等 18 项环境管理程序，以及《环境污染与污染事故管理标准》《污染物在线监测管理标准》等 12 项环境管理标准，以系统化、标准化的管理手段确保环境治理工作的科学性与规范性。报告期内，公司未发生违反环境法律法规事件。

环保投入	单位	2022 年	2023 年	2024 年
年度环保总投入	万元	14,600	11,425	13,400
环保总投入占营业收入比例	%	1.95	1.41	1.58
年度环保节能技术改造投入	万元	6,021	4,428	1,100
年度环保培训次数	次	41	38	10

环保管理架构

新华制药实现环境保护管理体系三级管理，加强环境保护基础工作，落实环保工作责任制。公司成立环境保护委员会，设置环保管理部为环境保护主管部门，分管环境保护的副总经理作为主要负责人，主导与环境保护管理有关的所有活动。公司的环保管理部为专职环境保护管理部门，负责公司的环境保护管理体系运行，负责对公司各单位环保考核。公司各单位均设立环保分管领导和环保员，负责运行本单位环保体系。

新华制药环境保护管理架构



环保管理认证

公司持续完善环境管理体系建设，推动落实环境管理工作，主动推进环境管理体系和国家级绿色工厂认证。

报告期内

公司顺利通过

ISO 14001 环境管理体系第八次换证审核。



新华制药环境管理体系认证证书

环境应急管理

公司更新与修订四个厂区现有的突发环境事件应急预案，进一步加强环境安全和风险管理。完善预案内容，重新梳理应急物资，更新应急人员名单，确保其能够覆盖更广泛的风险类型和可能的应急情景，优化应急响应流程，提升处理突发事件效率和效果。报告期内，应急预案通过专家审核，并按照程序下发至各个责任部门。



新华制药开展突发环境事件应急演练

2024 年，公司与淄博市生态环境局张店分局携手合作，组织开展突发环境事件应急演练。这一演练实现了从书面预案到实战操作的重要转变，有力地验证了现行突发环境事件应急演练在可行性、正确性以及有效性方面的表现，为公司在应对突发环境事件方面提供了坚实的保障。



寿光公司开展液氨泄漏专项预案演练

为提升应对突发环境事故的能力，确保在液氨泄漏等紧急情况下能够迅速、有效地进行应急处置，寿光公司应急救援队、消防救援队、车间相关人员于 2024 年 6 月组织开展液氨泄漏专项预案演练，演练包括培训准备、应急响应、救援实施等环节。通过本次液氨泄漏专项预案演练，寿光公司不仅检验了应急预案的可行性和有效性，还提升了参演人员的应急处置能力和协作水平。同时，针对演练中暴露出的问题进行了及时整改，为今后的应急管理工作奠定了坚实基础。



| 培养环保意识

公司通过大力开展环保培训、采取形式多样的环保宣传教育活动，宣传绿色办公环境，促进员工了解低碳的生产和生活方式，培养全体员工资源节约、保护环境意识。同时，公司通过立法规范环境管理行为，并对员工进行新环保法培训，进一步强化环保意识。为确保环保措施的有效落实，公司还结合日常检查、季度性检查和专项检查，开展相关检查活动，形成全方位的环保管理体系。

报告期内

公司共开展公司级环保培训

10次，培训内容包括

危险废物规范化管理

环境应急管理

双碳战略

...



环保检查



环保培训

同时，公司积极探索绿色办公实践，健全公司节能环保政策，进行巡查制度管理，日常推行无纸化办公，鼓励打印纸回收利用；完善跨区域视频、电话会议系统，减少差旅费用，提倡员工尽量使用绿色交通工具出行；利用环保材料，奖励节能行为；日常生产、生活过程中处处践行环保节能措施，公司生产区域、办公区节约用电用水，做到不用的设备间、走廊过道不开灯，鼓励节约行为。

加强排放治理

公司针对废水、废气、固体废弃物排放深入推进管理创新，开展环保技术创新，按照计划实施环保项目，落实好各单位环境保护的主体责任，坚持走源头减排、工程治理、绿色低碳、循环经济发展之路。多措并举、守正创新，全面提升公司环保管理绩效。

| 废弃物治理

公司坚持走可持续发展的道路，严格控制污染物排放达标，管理层面明确责任制度，确保从废弃物产生到最终处置的全过程受到严格监管。相关产废单位通过工艺优化、母液回收套用、反应溶剂精馏提取和废碳资源化等实现减量化、资源化处置的点源突破。

针对无害废弃物管理



公司建立旨在防治污染和促进资源的循环利用的无害废弃物管理体系，从管理层面建立工业固体废物污染控制程序，明确产生到综合利用的过程监管，并委托有综合利用资质的厂家，在合同中约定污染防治要求。

针对有害废弃物管理



公司建立符合国家环保法规的危险废物管理计划制度，确保废物的危害性得到合理控制和处置。公司对危险废物实施综合管理，根据《国家危险废物名录》，识别出危险废物种类，并严格按照国家和地方的要求进行分类、储存、管理，确保废物的危害性得到合理控制和处置。同时，公司从管理层面建立危险废物污染控制程序和危险废物贮存、转移管理标准，明确危废产生、转移和贮存的管理要求和责任制度，确保废物的全过程受到严格监管。

废弃物治理	单位	2022 年	2023 年	2024 年
生活垃圾总量	吨	2,850	2,790	2,580
生活垃圾密度	吨 / 万元产值	0.006	0.006	0.005
一般（无害）固体废弃物总量	吨	54,956.49	55,802.17	58,022.64
危险固体废弃物总量	吨	8,408.90	9,337.72	13,202.79
危险固体废弃物密度	吨 / 万元产值	0.018	0.019	0.027

废气治理

公司严格遵循《中华人民共和国大气污染防治法》等法律法规，采用点源治理方法，加强废气排放管理。公司委托第三方机构对一分厂、二分厂等生产园区的废气排放按照《排污许可证》规定开展有组织、无组织废气检测，报告期内，废气各类指标均达标排放。

废气治理	单位	2022 年	2023 年	2024 年
颗粒物	吨	1.26	0.19	0.23
氮氧化物	吨	0.15	0.22	1.63
二氧化硫	吨	0.12	0.069	0.17
VOC 排放量	吨	22.30	27.71	23.74
废气排放总量	吨	23.83	28.19	25.78

二分厂新建 RTO 设备

2024 年 5 月，二分厂新建 12 万 m³/h RTO 工业废气处理设备并投入使用，依托一分厂四套 RTO 和二分厂两套 RTO，公司制定环保预处理设施优化淘汰清单，实施优化淘汰措施后二分厂共减少 5 个有组织废气排放口。

废水治理

公司发挥园区污水资源协同处置作用，高效率提升污水处理的能力。公司预处理后的生产废水分别进入各车间的生产废水收集池，并由公司环保监测取样，当排放标准达到公司内控指标后，统一输送至一分厂、二分厂污水处理系统进行生化处理，最终排入第三方水质净化厂。公司产生的生活污水经化粪池暂存后，与清洗废水、软水制备废水、天然气蒸汽锅炉排污水一同经厂区污水处理站处理后排入污水管网，工艺采用好氧处理，不产生无组织 CH₄ 等温室气体排放。

此外，公司两个总排水口均安装在线监测设施，并委托资质单位运营，废水排放在线监测数据实时上传至山东省环境自动监测监控系统发布。

废水治理	单位	2022 年	2023 年	2024 年
废水排放总量	吨	1,841,902	1,970,132	2,147,375
化学需氧量（COD）	吨	391.90	484.75	388.76
氨氮	吨	14.79	25.31	21.12

高效使用资源

新华制药严格按照 ISO 50001-2018 能源管理体系标准运行能源管理，搭建能源管理组织架构，实施节能目标责任制，根据公司年度生产经营工作计划要求，将能源使用成本节约目标科学分解至主要生产单位，通过签订节能目标责任书，明确目标指标，细化管理要求、工作措施。

能源管理

公司制定并严格执行《能源运行控制程序》《能源管理方案管理程序》等配套能源管理制度，对相关制度执行情况按照能源专业考核办法每月进行考核。此外，公司每季度组织开展节能专项检查，对查出问题，通报整改并进行严肃考核。报告期内，公司通过 ISO 50001 能源管理体系认证并取得证书。

能源目标及目标达成情况

公司积极响应《淄博市“十四五”节能减排落实方案》对重点行业领域绿色升级的要求，制定较 2020 年万元工业增加值用水量累计下降 11%，单位增加值能耗累计下降率完成 17% 的省下达目标。报告期内，公司较 2020 年工业增加值能耗累计降幅为 20.51%，工业增加值水耗累计降幅为 16.38%。

新华制药能源使用情况

资源使用	单位	2022 年	2023 年	2024 年
蒸汽	万吨	46.61	45.23	45.20
消耗电能	亿千瓦时	2.01	2.19	2.12
循环水	万立方米	9,656.08	9,153.14	9,228.23
自来水	万立方米	338.29	360.43	286.90
综合能源消耗密度	吨标准煤 / 万元产值	0.148	0.154	0.162
耗水密度	立方米 / 万元产值	7.28	7.42	5.95
产成品所用包装材料	吨	8,898	10,178	11,380

为确保 2024 年公司能源综合节约目标实现，采取一系列步骤与措施



综合主要生产单位设备设施状况、产品历年能耗水平、节能改进项目、设备更新计划等情况，将目标分解下达至生产单位，并签订节能目标责任书。在责任书中明确目标指标、职责、管理措施、考核要求等。



每天统计各单位能源消耗数据，每月定期分析核算主要产品能源单耗。对节能目标进度差的单位进行考核，并要求其详细分析原因、制定措施进行改进。



开展 2024 年度节能技术改进项目、用能系统优化项目、余能回收利用项目、装备能力升级改造项目，通过环保管理部、机械动力部等专业部门组织项目实施，提升生产设施能源利用效率，促进节能目标完成。



充分利用国家电网峰谷电价，在能源计量系统基础上自主开发电能分时计量计费系统，促进生产单位合理组织生产调整用电设备运行，全年降低用电成本 119.8 万元。



空调机组能量回收改造项目

2024 年，公司对 202XY 车间 JK1-1、JK1-7、JK2-7 三台空调机组进行能量回收改造，通过热管装置回收表冷器前热空气中的热量作为表冷器后测的调温热源，回收表冷器后空气过冷除湿的冷量对表冷器前热空气进行预降温，实现能量闭环利用，实现年节电 2.07 万千瓦时、节约蒸汽量 155 吨。



空压机余热回收项目

公司根据用热需求，对 301 车间无油螺杆压缩机进行余热回收改造，回收绝热压缩空气的余热制备工艺热水。2024 年 7 月至年底累计回收热量 22.93 万千瓦时用于制备工艺热水，实现节约蒸汽使用量 305 吨。



水资源管理

公司根据《国家节水行动方案》和《山东省落实国家节水行动实施方案》的相关规定，任命公司副总经理为水务经理，并将水资源管理纳入能源管理范围，明确公司、部门及生产单位各自管理职责。

公司及下属子公司通过加强对各类耗水设备设施的维护保养，积极引入先进的节水技术与工艺，持续投入水资源回收利用项目，以减少新鲜水的耗用、持续提升水资源使用效率。



工艺热水回收利用

2024 年，公司对 202 车间改造生产线蒸汽凝结水排放管路，每天回收蒸汽凝结水约 3 吨，通过换热器给工艺热水升温节约蒸汽，降温后的凝结水经水质处理后回用至蒸汽发生器，实现年节约蒸汽量 125 吨，节约水量 1,100m³。



一分厂反冲水回收利用项目

2024 年，公司对一分厂新线纯水装置反冲水全部排放，通过收集管路输送至北冷循环水池作为补充水，每天可回收利用反冲水量 50-80m³，循环水设施补充水年可降低新鲜水用量约 2.15 万 m³。



应对气候变化

新华制药肩负国企责任，积极响应国家碳达峰、碳中和战略规划，致力于推进公司节能减排管理，将绿色低碳发展作为企业核心竞争力的关键要素。公司全面落实国家碳达峰碳中和重大决策部署，推进高质量低碳转型发展，参照《中央企业碳达峰行动方案编制指南》编制并出台《山东新华制药股份有限公司碳达峰行动方案》，明确碳排放达峰目标、路线图、实施路径，将碳达峰战略导向和目标要求全面融入企业中长期发展战略和规划。

管治

公司成立双碳发展战略领导小组和工作小组，主要负责按照国家在 2030 年前碳排放达峰、力争在 2060 年前实现碳中和的目标，结合公司发展定位，研究提出公司低碳发展的指导思想、基本原则、战略定位、总体目标及阶段性目标等，科学研判公司面临的双碳战略形势，识别气候相关风险和机遇，探索公司迈向碳达峰碳中和的综合解决方案。

策略

公司高度重视气候变化为企业带来的潜在机遇与风险，从金融投资、原料选择、工艺调整、生产流程、技术研发、供应链管理、市场等全方位识别可能会对公司产生影响的重大气候相关风险，并制定针对性的政策和应对措施。

风险类型	风险识别	应对措施	
 实体风险	公司总部及各生产基地会受到台风、风暴、强降雨、沙尘暴、高温等极端事件的影响，可能会出现停水停电、道路中断、设备损耗、强制停工、供应链中断、人员伤亡等事件而影响产能及资产价值，导致运营成本增加	- 针对重大气候变化产生的影响，公司制定了《极端异常天气应急预案》，根据极端异常天气的严重程度采取不同的预防措施，确保生产经营工作的正常进行，同时每年组织一次《极端异常天气应急预案》应急演练，确保《极端异常天气应急预案》符合有效 - 公司对极端异常天气提前进行预警，并通过公司内部局域网每日发布天气预报信息，克服因气候变化对生产经营工作产生不利的影响	
	政策风险	由于国家对于碳达峰碳中和工作的部署要求，出台系列节能降碳行动方案等政策与标准，导致碳排放合规成本增加	关注运营所在地的碳排政策及法规动态，以合理应对政策及法律的更新
 转型风险	法律风险	原料药产品生产中会产生一定数量的废水、废气和废渣，随着国家及地方环保部门环保监管力度的提高、社会环保意识的增强，对原料药生产企业的环保要求越来越高，导致环保费用不断增长	- 公司严格遵守国家环保政策和法规要求，并将继续加大环保投入力度，推进环保设施升级改造 - 积极开展安全环保培训教育，强化企业内控标准，加强对重点排污点的监控，降低环保风险，做到达标排放
	技术风险	向低碳排放技术过渡，高耗能设备的提前淘汰导致运营成本增加；研发并应用清洁能源或创新低碳技术导致研发费用增加	在投资新技术或引入新设备时会全面评估投入回报周期与可行性，选择最适合的成熟技术，降低投资失败的风险
	市场风险	化工原料、辅料、包装材料等原材料一直受到诸如宏观经济、货币政策、环保管理、自然灾害等诸多因素影响，可能出现供给受限或价格大幅波动，将在一定程度上影响公司盈利水平	- 公司将加强市场监控及分析，合理安排库存及采购周期，降低风险 - 公司积极组织产品技术攻关，有效降低产品成本

指标与目标

主要目标	达峰目标	特征目标
新华制药在 2030 年前实现能源活动二氧化碳排放达峰，新华制药在 2060 年前实现碳中和愿景	到 2030 年，新华制药万元产值二氧化碳排放比 2020 年下降 30%，新华制药（含子公司）万元产值二氧化碳排放比 2020 年下降 20%	到 2030 年，新华制药非化石能源消费量占企业能源消费量比重较 2020 年提高 20%

碳排放管理

公司收集企业近三年相关生产、工艺、能耗及碳排放相关情况信息，确定企业对应的核算边界、核算方法和数据来源，计算分析企业的历史碳排放数据。基于碳排放计算数据，公司分析企业的碳排放总量的历史变化趋势、规律及驱动因素，识别重点排放领域及排放源。

温室气体排放情况	单位	2022 年	2023 年	2024 年
范围一温室气体排放量	吨二氧化碳当量	14,098	18,956	22,056
范围二温室气体排放量	吨二氧化碳当量	244,370	241,687	285,577
温室气体总排放量	吨二氧化碳当量	258,468	260,643	307,633

碳核查工作

新华制药持续开展公司层面的碳排放核查工作。报告期内，公司与第三方专业机构合作，依据《温室气体核算体系：企业核算与报告标准》《ISO 14064-1 组织层次上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南》《ISO 14064-2 项目层次上对温室气体减排和清除增加的量化、监测和报告的规范及指南》《ISO 14064-3 温室气体声明审定与核查的规范及指南》及其他适用的法律法规和相关标准，对公司总部、一分厂、二分厂共三个园区 2023 年温室气体排放数据进行核查并形成报告，有助于公司了解排放源，明确各生产环节的排放量，为制定合理的减排目标和发展战略打下基础。

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

开展产品碳足迹评价

报告期内，公司对布洛芬、咖啡因、左旋多巴、安乃近、阿司匹林以及寿光公司的紫脉酸产品开展覆盖原辅料与能源开采、生产阶段、产品生产的生命周期各阶段的“摇篮到大门”的碳足迹评价，并取得相关碳披露证书。



新华制药产品碳足迹证书（示例）

清洁能源利用

公司持续强化节能管理，开展多路径节能工作，通过引入核电、光伏发电、风力发电、生物质能源等绿色电力的方式进一步优化用能结构，大幅提高可再生能源使用比例，实现源头减碳。目前，公司使用的清洁能源主要为太阳能光伏电力。公司利用总部、一分厂、二分厂生产厂房及仓库楼顶闲置区域建设分布式光伏发电装置，装机容量 1.8 兆瓦。

报告期内

公司自发自用光伏电力

181.53 万千瓦时

此外，公司于 2024 年开通国家电网绿电直接采购账户权限，并计划自 2024 年 12 月开始每月采购 10 万度绿电，通过引入绿色电力作为能源供给，不断提高绿色能源、可再生能源的使用比率，助推公司绿色升级。

生态环境保护

2024 年，公司二分厂开展了包括 30 个产品的高端特色原料药技改项目的环评工作，根据《张店区东部化工区产业发展规划》、“张店区三区三线划定成果”等文件，技改项目不属于生态保护红线范围，不占用永久基本农田，符合生态红线要求。根据工程分析情况及周边环境特征，项目运营期大气环境影响评价为一级、地表水评价等级为 3 级 B、地下水评价等级为一级、土壤环境影响评价等级为一级。



04

携手员工 建人文职场

员工权益保护	61
人才成长发展	68
保障健康安全	72
员工关怀与活动	81

员工权益保护

公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等国家相关法律法规，重视员工的职业健康与安全生产情况，坚持尊重和保护人权，禁止使用童工和强制劳工，严禁用非人道的方式如性骚扰、体罚、精神胁迫、口头侮辱等方式对待员工。报告期内，公司持续强化企业社会责任，充分调动发挥公司员工的积极性和创造性，切实维护公司利益和保障员工的合法权益。

合法雇佣

公司建立《人才招聘管理制度》，坚持遵循有利于公司人力资源合理配置和开发使用，满足用人单位用人自主权、员工择业（岗）自主权的人才招聘原则，主要面向高等院校应届毕业生招聘、面向公司内部招聘和面向社会成熟人才招聘。

公司坚持公平、公正、公开招聘员工，反对招聘歧视，严禁雇佣童工和强制劳工，并严禁招用或通过中介机构招用监狱服刑人员、被贩运人员及用劳务抵偿债务的人员。对于符合公司招聘标准的，公司严格按照国家法律规定程序办理合同签订、变更、续订手续，及时对劳动用工进行备案，依法办理解除及终止劳动合同。报告期内，公司新招聘 590 名员工，其中全职员工 590 名，劳动合同签订率达 100%。

同时，为了更好的保护劳动者利益，承担更多的劳工道德责任，并持续推动对劳工道德方面的改善，公司依据劳工及道德方面相关的法律法规及标准，制定并实施了《劳工及道德管理规范》，以及《童工拯救和未成年工保护》《女职工劳动保护特别规定》《社会责任管理手册》等规章制度。

禁止雇佣童工与未成年人保护

根据国家法律法规，明确未满 16 周岁的为童工，年满 16 周岁而未满 18 周岁的为未成年工。为有效防止雇佣童工和保护对未成年工，公司严格履行《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国未成年人保护法》等并制定了《劳工及道德管理规范》，明确禁止雇佣童工，有条件雇佣年满十六周岁，未满十八周岁的未成年工；同时在招用人员时，公司严格审核被招用人员身份证件以确保其上报的年龄属实。

此外，为了应对当发生误招未年满 16 周岁童工和未成年工的情况，公司制定了《童工救助与未成年工保护规定》，旨在能保证其身心健康及得以拯救，确保未成年工得到应有的特殊保护。

报告期内

公司新招聘

590 名员工

其中全职员工

590 名

劳动合同签订率达

100%

反歧视

公司严禁歧视员工，平等对待每一位员工，并在对外招聘时一视同仁。公司制定的《劳工及道德管理规范》中对招聘反歧视行为做出明确规定：

• 劳动者在公司应聘时，公司不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而区别对待。



• 公司在招用员工时，除不适合女性工作的工种或岗位外，遵循男女平等就业，不因性别原因提高女性录用标准或拒绝录用女性。



• 公司遵循按劳分配、同工同酬的工资分配原则，员工不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同，而在工资待遇方面受到歧视。



• 公司招用人员，不得因应聘人员是传染病病原携带者而拒绝录用，但是法律、行政法规、国务院卫生行政部门有专门规定的除外。



• 公司不得将乙肝病毒血清学指标列为招用人员体检标准，但法律、行政法规、国务院卫生行政部门规定禁止乙肝病原携带者从事的工作除外。



禁止强制劳工

公司严格履行《中华人民共和国劳动法》，并制定了《劳工及道德管理规范》，禁止强制劳工现象发生。公司做出相关规定如下：

• 公司严禁采取限制人身自由、体罚、恐吓、辱骂、扣罚工资或采取非货币支付工资等方式强迫员工进行劳动，对违反之人员，坚决按法律法规及公司规定办理。



• 公司招用劳动者，严禁留存被录用者的身份证、户口本等证件的原始件，严禁向被录用者收取财物或者要求被录用者提供担保。



• 员工经公司同意并批准后可以加班，公司严格按照法律法规的规定支付加班费。同时，员工有拒绝加班的权利，严禁强迫或变相强迫员工加班。



• 员工有申请解除劳动合同的权利。员工可在试用期内提前三日通知单位、或者试用期外提前三十日以书面形式通知单位，进行解除劳动合同。公司需为员工出具解除劳动合同证明书，并按规定转移档案及养老保险关系等手续。同时，公司严禁扣押解除劳动合同员工的档案、各类证明等资料。



• 公司对解除劳动合同的员工，及时结清员工应得工资以及其他各种款项。



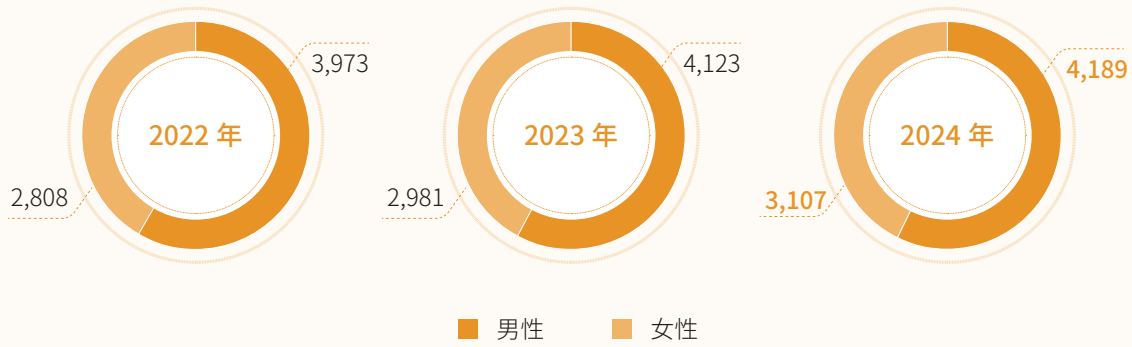
按雇佣类型划分的员工人数及比例（单位：人）



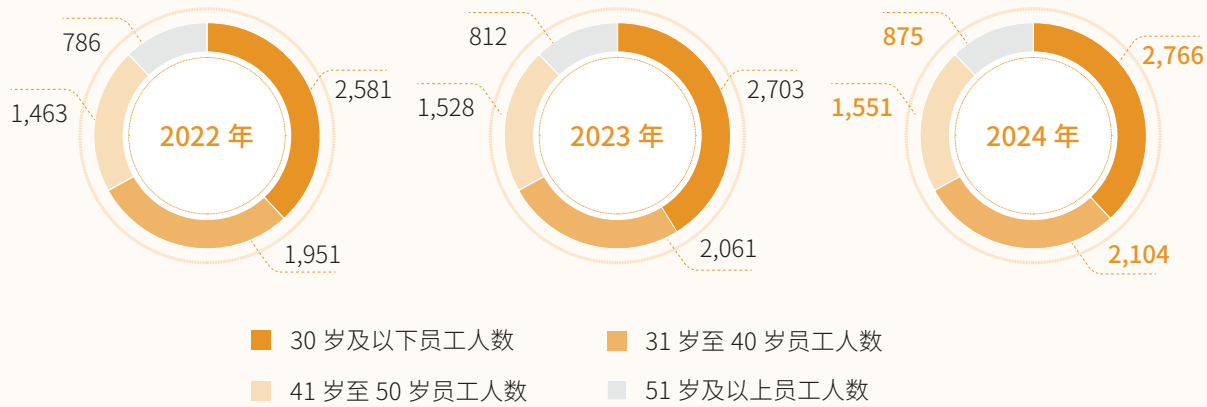
按工作地区划分员工人数（单位：人）



按性别划分员工人数（单位：人）



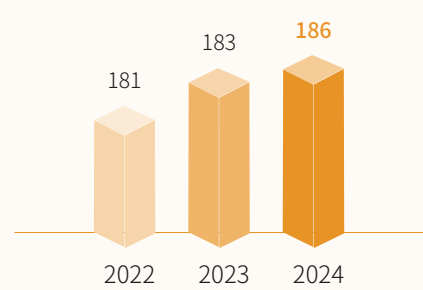
按年龄分员工人数（单位：人）



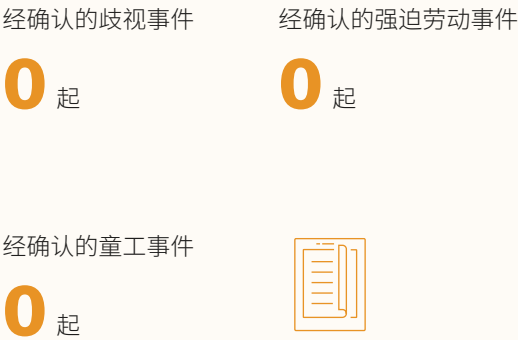
员工流失情况

员工流失率		2022 年	2023 年	2024 年
按性别划分流失率	男	1.53%	1.60%	1.55%
	女	0.67%	2.04%	1.52%
按年龄划分流失率	30 岁及以下员工人数	1.00%	1.77%	2.21%
	31 岁至 40 岁员工人数	1.10%	1.10%	0.60%
	41 岁至 50 岁员工人数	0.10%	0.66%	0.25%
	51 岁及以上员工人数	0.00%	0.11%	0.01%
按工作地区划分流失率	在中国大陆工作的员工	2.2%	3.65%	3.07%
	在港澳台工作的员工	0.0%	0.0%	0.0%
	在其他国家工作的员工	0.0%	0.0%	0.0%

少数民族员工雇佣数量（单位：人）



报告期内



薪酬体系

公司遵循“公平、价值、合规”原则，坚持“岗变薪变，按劳分配，公正合理”的分配机制，制定和完善薪酬、激励、福利机制，对骨干人才实行中长期股权激励，健全完善以“岗位、能力、绩效”付薪的薪酬体系，薪酬评价体系分为高层管理者、中层管理者和员工三个层次，每个层次的薪酬构成和考核组织体现差异化原则。公司制定了《薪酬管理制度》《股权激励方案》《技能人员评聘管理办法》等制度，并采取多路径激励机制，包括物质激励和精神激励，用以表彰业绩突出的员工，让员工在工作中感受到价值体现，对于充分挖掘员工潜力、调动工作积极性起到良好作用。

此外，公司根据《山东省人民政府关于公布全省最低工资标准的通知》规定，将公司最低工资标准、病假工资标准皆做出上调，自 2023 年 10 月 1 日起执行。报告期内，公司按最新工资标准实行。

关键绩效			
指标	2022 年	2023 年	2024 年
员工社保缴纳覆盖率	100%	100%	100%

民主管理

公司重视民主管理，以职工代表大会、职工代表组长会议为主要形式的民主管理工作体系，维护员工权益、畅通沟通渠道。同时，公司构建管理层与职工沟通的重要渠道，多年来一直坚持召开恳谈会制度，广大职工本着为企业发展高度负责的态度，提出了众多有价值有意义的意见和建议，既反应了广大职工的心声，也从方方面面促进了企业不断地成长进步。同时，公司制定《关于广泛开展群众性合理化建议与“查促促”活动的通知》《操作能手竞赛管理办法》《7S/CTPM 精益管理竞赛管理考评办法》等制度，引导、鼓励员工主动参与到公司管理中去，并通过激励措施调动员工主动参与的热情。

公司员工拥有丰富的参与管理形式

依托组织	参与管理形式
 职代会组织	职代会各专门工作委员会汇报、关系到广大职工利益的各项制度提交职工代表讨论表决、职代会民主评议干部、领导向职工代表述职
 职代会各专门委员会	职工参与经费审查委员会、女工委员会、工资与生活福利委员会等七个专门委员会
 监事会	职工代表进入监事会
 专业部门	7S 管理、CTPM 管理、精益生产活动等
 车间	领导述职报告评议、意见箱、一月一次合理化建议等
 班组	班前班后会、人手一件“安全审核卡”、合理化建议



新华制药第二十五届职工代表大会第四次全体会议

2024 年 1 月，新华制药完成了第二十五届四次职代会的有关组织工作，职工代表大会作为基本形式的民主管理制度得到坚持和完善。本次职代会的主题是：全面贯彻落实党的二十大及系列全会精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，再接再厉，攻坚克难，抢抓市场机遇，提升发展动能，加快创新突破，增强核心竞争力，推动公司高质量发展再上新台阶。

本次职代会审议通过了关于 2023 年度《山东新华制药股份有限公司集体合同》履行情况的报告、山东新华制药股份有限公司工资集体协商协议、关于综合计算工时制的决议、《员工奖惩规定》（修订）、劳动安全卫生专项协议。



第二十五届四次职代会现场

劳工权益申诉

新华制药成立由工会代表、行政代表、职工代表组成的 6 人公司级劳动争议调解委员会，对公司发生的重大劳动争议或各基层单位劳动争议调解组织调解未成功案件进行调解，同时，检查和督促调解协议的履行落实情况。公司还依托各部门的基层工会组织，成立二级劳动争议调解预防组织，对本部门发生的影响不大的劳动争议案件进行调解，并协助公司劳动争议调解组织开展工作，同时对在单位的日常管理中发现的、易产生争议的现象向上级调解组织提建议，从而形成了全方位、多层次、齐抓共管的劳动争议预防调解组织网络体系，力争将劳动争议处理在初始阶段或解决在萌芽状态，实现劳动争议调解组织的预防争议发生功能。

公司员工不分民族、种族、性别、宗教信仰、工作岗位，有依法参加和组织工会的自由。

公司保证工会会员在参加工会组织的各项活动时，工资待遇不受影响。



结社自由

公司与职工工会代表协商一致，并由职工代表大会同意后签订《集体合同》。

公司与工会每年就工资分配制度、分配形式、收入水平等事项进行工资集体协商，在协商一致基础上签订《工资集体协商协议》。

人才成长发展

公司秉持“以德选人、德才兼备、人尽其才”的人才理念，大力倡导“尊重知识、尊重人才、尊重创造”的风气，致力于挖掘和发挥各类人才的潜能，将人力资源开发置于企业发展的战略高度。我们营造“知人善任、容人所长、用人所长”的人文环境，通过引入竞争与流动机制，打造“公开、公正、公平”的竞争平台，坚持“不拘一格、机会均等、任人唯贤”的选人用人原则。同时，公司高度重视人才培养，秉承“我学习，我进步”的理念，积极开展多元化培训，强化员工的多向发展，提供创新人才成长的广阔空间，为员工搭建多层次的发展路径和晋升平台，助力每一位员工实现自我价值。

人才激励与晋升

人才激励

公司高度重视人才建设，通过大力实施人才战略，不断完善人才管理机制和激励机制，充分激活人才创新活力，倾力打造转型发展的强力引擎。在人才管理方面制定《高层次人才引进管理办法》《员工在职读研和在职申请硕士学位管理办法》《大学生见习管理办法》等制度办法，近年来又相继修订和制定了《主管管理办法》《科技进步奖管理办法》《科研阶段成果奖管理办法》《新产品投产奖管理办法》以及《科研津贴管理办法》，这些制度贯穿了从科研开发、新产品投产、产品上市和技术改进整个过程，体现了全过程、多方位、多层次科技创新激励，倡导科技创新氛围，从制度上增强了公司科技创新的活力，保持了员工工作激情，从而推动了企业的健康发展。

2024 年，公司发布了《2024 年经济责任制实施办法》，通过考核以激发组织活力、提升效益效能为原则，以创造价值为衡量标准；强化业绩导向，优化考核流程，保证考核及时、公正；保障稳态经营，促进战略和目标的落实，推动公司高质量发展再上新台阶。

员工晋升

公司重视员工个人的职业发展规划，致力于为员工提供公平、公正的职业发展机会。我们建立“专业”和“管理”双向职业发展通道，帮助员工根据自己的兴趣和能力选择合适的职业发展路径。我们充分认可每位员工在不同岗位上创造的价值，鼓励员工在学习中持续进步，为员工提供平等的职业发展机会。为鼓励员工职业多元化发展，我们定期发布内部招聘信息，员工可根据自己的职业发展规划和职业技能参与内部竞聘，符合岗位要求并通过面试的员工可按公司内部调动流程办理转岗手续。同时，我们为员工提供相关培训资源，助力顺利适应新岗位。此外，员工本人或有需求的部门也可根据实际工作需要发起内部转岗申请。

新华制药在新员工培养上采用的“师徒制”，旨在通过资深员工与新员工之间的经验传承和技能指导，帮助新员工快速适应岗位需求，提升专业能力和职业素养。公司通过严格选拔技术过硬、责任心强的师傅，制定个性化的培养计划，并采用多样化的指导方式，如现场教学、案例分析和项目实践，确保徒弟在实践中成长。同时，定期考核评估和激励机制进一步保障了师徒制的实施效果。这一模式不仅缩短了新员工的培养周期，降低了培训成本，还增强了员工的归属感和团队凝聚力，促进了企业文化的传承。通过“师徒制”，新华制药成功构建了高效的人才梯队，为企业持续发展提供了坚实的人才保障，同时也为员工提供了广阔的职业发展平台，实现了企业与员工的双赢。

📖

2023 年度优秀师徒表彰暨 2024 年度师徒签约活动

2024 年 10 月 10 日，公司下属万博化工工会举办了 2023 年度优秀师徒表彰暨 2024 年度师徒签约活动。万博化工为 2023 年度 8 对优秀师徒颁发证书及奖励，肯定了他们认真教学、共同进步的成绩，并鼓励他们在未来继续发挥带头作用。随后，举行了 2024 年度师徒签约仪式。本场活动取得了良好效果，促进了企业高质量发展。



师徒签约仪式现场

女职工发展

公司为女职工提供平等的职业发展机会，鼓励女职工积极参与管理岗位竞聘，发挥自身才能；并且针对女职工职业发展需求，开展专业技能培训、管理能力提升等课程，助力女职工职业成长。

📖

女职工平阴观摩学习

2024 年 4 月，公司组织女工委委员、计生委员近 40 人到平阴观摩学习，更好的促进女职工工作，提升女职委员的综合素质，让大家在出行中分享工作知识、经验、技能等。



平阴观摩学习女职工合照

员工培训

公司注重培训内容与实际需求相贴合，人才培养工作走向定制化、精细化、实用化。公司制定《员工教育培训管理规定》，加大定制化培养力度，通过人才盘点确定公司急需的有培养价值的优秀年轻干部和复合型人才，根据其专业、经历、性格特点、个人意愿、组织需求等为其制定“五位一体”定制化培养计划，即配备成长导师，绘制专属学习地图，重点项目跟进，公司内部轮岗，公司外部锻炼，解决干部经历单一的问题。此外，公司将职业培训落实到员工劳动合同条款中，明确对员工进行工作岗位所必需的培训，且员工应主动学习，积极参加公司组织的培训，提高职业技能。

员工培训	单位	2022 年	2023 年	2024 年
接受培训的员工总人数	人	6,781	7,104	7,296
员工培训覆盖率	%	100	100	100
培训总时长	小时	155,963	181,862	189,696
人均参与培训时长	小时	23	26	26
全年培训总场次	次	2,378	3,365	3,335
员工培训总投入	万元人民币	92.6	182	186
按性别划分	男性员工受训百分比	%	100	100
	女性员工受训百分比	%	100	100
	男性员工人均培训时长	小时	23	26
	女性员工人均培训时长	小时	23	26
按员工职级划分	基层员工受训占比	%	100	100
	中级管理层受训占比	%	100	100
	高级管理层受训占比	%	100	100
	基层员工人均受训时长	小时	23	26
	中级管理层人均受训时长	小时	23	26
	高级管理层人均受训时长	小时	23	26

公司根据不同梯队的人才制定“四鹰”（雏鹰、飞鹰、雄鹰、精鹰）成长规划，实现一人一档精准培养，定期考核，动态管理和调整，确保其能够快速、全面成长。

2024 年，公司持续重点推进学习型组织建设、内外部培训资源整合，内训师队伍建设，培训基础工作提升。

开展系统化培训，为各层级人才成长搭建阶梯。通过人才盘点工作建立公司人才培养库，根据其职位资格、知识技能水平、个人特点、工作经历、组织和个人需求等为其制定“五位一体”系统化培养计划，将不同梯队的人才有规划地纳入“四鹰”成长系统中。实现一人一档精准培养，定期考核，动态管理和调整，确保其能够快速、全面成长。2024 年度“四鹰”计划培养人才数量达到 181 人。

开展精准化培训，为专业精英人才培养提供摇篮。根据不同专业和层级特点，实施中高层、主管、专业技术、管理、技术科研、高技能人才等各类人才培养计划，开拓和提升核心骨干人员的视野和专业水平，加快核心人才和骨干员工培养。积极与专业机构、高校、培训合作单位的沟通交流，精准、定向委派更多核心骨干参加高水平培训、交流会等活动。

开展实用化培训，为复合型人才培养提供平台。积极探索围绕公司重点、难点工作和重点项目建立导师制和跨专业跨部门定期交流模式，增强教育培训工作的针对性；建立公司复合人才库，制定复合人才培养计划。

领导力培训

2024 年 3 月，公司邀请外部培训师对近四年内新任中层干部开展《新晋升干部的六力建设与训练》专题培训，从“角色力+凝聚力+管理力+沟通力+领导力+执行力”等方面进行专项培训，学员普遍反映培训效果良好，对今后的工作有较大帮助。



新晋升干部的六力建设与训练现场

保障健康安全

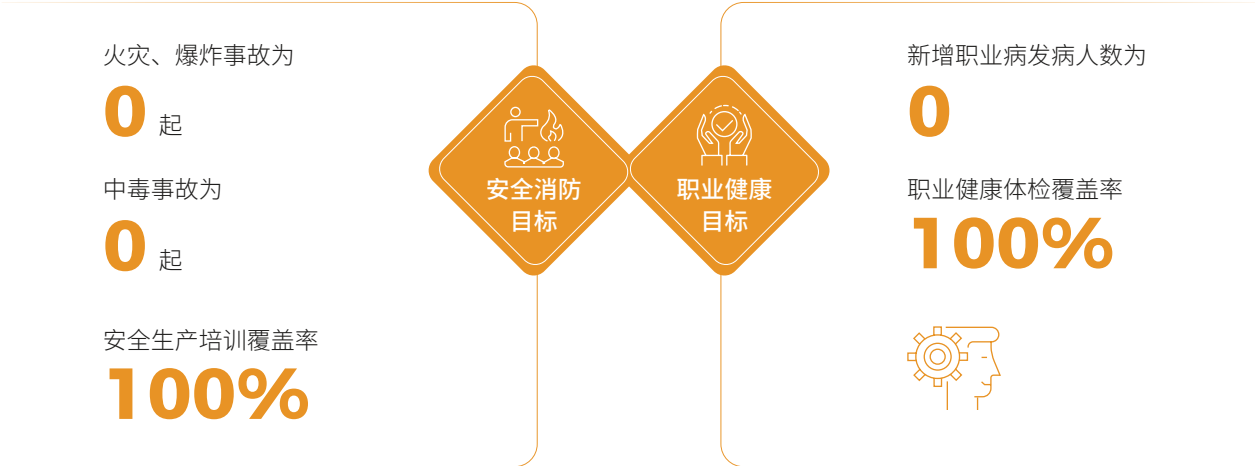
新华制药坚持“安全是员工幸福的基础，安全是企业绩效的保障”安全管理理念，贯彻“预防为主、防治结合”的职业卫生防治工作方针，以安全标准化建设为重点，以培训、检查为抓手，以改善环境为手段，确保职业健康与安全卫生管理水平不断提升。

关键绩效

职业健康与安全指标		单位	2022 年	2023 年	2024 年
 职业病 员工体检	职业病风险岗位涉及人数	人	2,888	2,983	2,951
	参加职业病员工体检人数	人	2,914	2,983	2,951
 健康安全 培训与演习	职业健康、生产安全类培训总时长	小时	193	201	247
	安全演习（火灾、有毒气体泄露等）次数	次数	798	832	821
	安全演练覆盖员工比例	%	94.37	95.65	95.50
 安全生产 投入	安全生产总投入	万元 人民币	2,105	1,981	1,645
	员工工伤保险投入金额	万元 人民币	377.45	392.75	438.17
	员工安全生产责任险投入金额	万元 人民币	34.92	34.92	36.77
	员工工伤保险覆盖率	%	100	100	100
	员工生产责任险覆盖率	%	100	100	100
 工伤	因工受伤（轻伤及以上）人数	人	5	4	3
	因工死亡人数	人	0	0	0
	因工伤损失工作日数	日	363	780	360
	职业病发生率	%	0	0	0

| 职业健康与安全生产目标及规划

2024 年新华制药职业健康与安全目标



2024 年新华制药职业健康安全管理工作规划



| 职业健康与安全生产管理制度

公司全面识别国家及地方制定的关于职业健康和安全生产方面的法律法规并严格遵守，为员工提供符合健康安全标准的工作环境和工作条件，确保员工的身体健康和安全。公司通过全面识别职业健康与安全生产管理相关法律法规要求，建立健全了职业健康与安全生产管理体系，制定了《职业健康监护管理标准》《建设项目职业病防护设施“三同时”管理标准》《职业病危害控制管理标准》等十余项制度。

公司职业健康与安全生产管理制度清单

《职业健康监护管理标准》	《职业病危害因素监测及评价标准》
《建设项目职业病防护设施“三同时”管理标准》	《岗位职业卫生操作规程》
《职业病危害控制管理标准》	《各级人员职业病防治责任制》
《职业病危害应急救援与管理制度》	《职业病危害事故处置与报告制度》
《职业病危害申报制度》	《从业人员职业健康监护档案管理制度》
《职业健康宣传教育培训制度》	《职业健康安全和环境目标、指标与管理方案控制程序》
《职业危害防护设施维护检修制度》	《职工健康控制程序》
《职业危害警示标识及设置管理制度》	《职工安全控制程序》
《职业危害告知制度》	

此外，公司将劳动保护落实到员工劳动合同条款中，明确公司应当严格执行劳动安全卫生相关法律法规规定；落实国家关于女职工、未成年工的特殊保护规定，建立健全劳动安全卫生制度，对员工进行劳动安全卫生教育和操作规程培训，为员工提供必要的安全防护设施和劳动保护用品，努力改善劳动条件，减少职业危害。若员工从事接触职业病危害作业的，公司将依法告知员工工作过程中可能产生的职业病危害及其后果，提供职业病防护措施，在员工上岗前、在岗期间和离岗时对其进行职业健康检查。

职业健康与安全管理措施

新华制药持续优化员工职业健康与安全防护，加大整改管理资金的投入力度，改善一线员工工作环境、加强职业健康监测、增加劳动防护用品供给并定期维护保养、优化升级防护设施。职业健康方面，公司 2024 年持续开展对全公司 1,035 个职业危害因素检测点进行了委外检测，检测结果均符合要求；对公司高毒物质进行了检测，出具了控评报告；为公司职工进行了上岗前、在岗期间、离岗时职业健康查体，其中离岗查体 71 人，上岗前查体 25 人，在岗期间查体 2,855 人，将职业健康查体结果以书面形式及时告知职工；各单位为每位职工建立了职业健康监护档案，做到规范管理。

报告期内

新华制药**未新增**职业病病例和事故发生。



职业健康体验现场

职业健康管理方案



职业健康危害检测

- 优先选择健康无害的工艺、设备和材料，减少危害因素对员工的影响；
- 定期委托专业机构进行职业病危害因素检测，并公示结果，按规定进行现状评价。



职业健康情况监测

- **岗前体检**：对即将接触职业病危害因素的员工进行上岗前体检；
- **岗中体检**：定期对在岗员工进行职业健康体检；
- **离岗体检**：员工转岗或离职前需进行离岗体检。



岗位专项健康防护

- 为员工配备适当的防护和急救用品；
- 在危害场所设置警示标识；
- 维护和升级职业病防护设施。

安全生产方面，公司严格依据国家相关法律法规，着重进行全面识别危险源，制定安全生产管理方案，建立了隐患排查治理工作体系。



寿光公司识别危险源并制定管理方案

公司下属单位寿光公司根据国家法律法规要求和过往生产管理经验，识别出危险源与存在场所，对此制定职业健康安全管理方案和资金预算，从工厂措施、管理措施、教育培训、个体防护、应急处置多维度进行风险管理与问题解决。报告期内，寿光公司在职业健康与安全管理上投入 733.8 万元。

重大危险源

- | | | |
|--------------|--------|---------|
| • 重大变更项目 | • 液氯罐区 | • 重氮化岗位 |
| • 试生产和装置开、停车 | • 液氨罐区 | • 加氢岗位 |
| • 八大特殊作业 | • 磺化岗位 | • 厌氧池系统 |
| • 氰化钠罐区 | • 裂化岗位 | |
| • 一甲胺罐区 | • 氯化岗位 | |



新达制药加强隐患排查及职业健康管理工作

公司下属单位新达制药制定了《安全检查及隐患排查治理工作方案》，建立了隐患排查治理工作体系，明确了从领导班子到部门，从班组到岗位员工各层级隐患排查工作要求，借助智慧巡检系统实现各级巡检任务，将隐患排查工作做到实处，实现本质安全。智慧巡检系统共计设置 100 余个任务，350 余个巡查点，使风险尽在掌控。报告期内，公司级隐患排查：发现隐患 92 项，已整改 92 项；隐患整改率 100%。

安全生产行动

新华制药认真贯彻习近平总书记关于安全生产的重要指示精神，坚持安全发展，按照大学习、大培训、大考试的要求，积极推进安全生产教育培训改革创新，在日常安全培训教育的基础上结合搬迁工作的需要开展在安全方针目标、危险化学品、应急管理、职业卫生、双重预防体系、工艺安全、设备安全、消防安全、环保安全、安全警示教育方面对全体员工的培训工作，夯实安全生产工作基础，确保公司安全生产，积极推进高质量发展。

公司根据 2024 年度安全方针的目标要求，同时在 2024 年度培训教育需求调查的汇总分析的基础上，制定并对各单位下发了《2024 年度员工安全教育培训计划》，旨在每年对全体员工完成至少一次的安全教育培训，提升公司整体的安全生产素养。报告期内，安全教育培训计划内容全部落实，且培训覆盖所有员工，全年坚持以深化实操、技能的培训和考核，活化面授、网络学习、实践指导、互动教学、演练模拟等多形式的培训方式，强化员工尤其是青年员工正确的安全操作能力和应急救护技能，优化职能管理人员的专业安全管理培训。



安全生产开工第一课

2024 年 2 月 19 日，公司向各子公司及厂区组织召开了公司级开工第一课，共有 77 名各生产单位主要负责人、安全员及其他单位领导参加；培训内容涵盖事故案例、安全工作反思及开工前安全要求等，并要求各单位及时组织内部培训。通过此次培训，公司生产类员工对开工安全有了更深入的理解，专业知识掌握和安全管理能力得到提升，进一步明确了安全管理责任，培训效果显著。



会议现场

安全应急管理机制

为全面贯彻落实“安全第一、预防为主、综合治理”的安全方针，加强公司生产安全事故应急救援工作，规范应急管理，公司根据《生产安全事故应急预案管理办法》《生产经营单位生产安全事故应急预案编制导则》等相关规定，编制了《生产安全事故应急预案》，并要求下属各单位严格执行，定期组织演练，不断提高员工应急处理和公司应急救援能力。

应急救援场景

公司在生产过程中发生的可能造成较大损坏的火灾爆炸、中毒窒息、触电、灼烫、机械伤害、容器爆炸、高处坠落、物体打击、车辆伤害、淹溺、泄漏、噪声、粉尘、高温等各类生产安全事故及与相邻单位之间的应急救援。

安全事故分级处理

针对事故危害程度、影响范围和单位控制事态的能力，公司应急响应分为Ⅰ级响应、Ⅱ级响应、Ⅲ级响应。

Ⅰ级响应

- 造成或可能造成 1 人以上死亡，或者 3 人以上重伤（含急性工业中毒）；
- 造成或可能造成 100 万元以上直接经济损失的；
- 造成设备或车间停产 1 个月以上；
- 受到省级以上媒体关注、对公司产生严重负面影响的各类生产安全事故；
- 重大危险源、重点部位、关键装置发生火灾爆炸以及易燃易爆、有毒物料泄漏量较大事故。

Ⅱ级响应

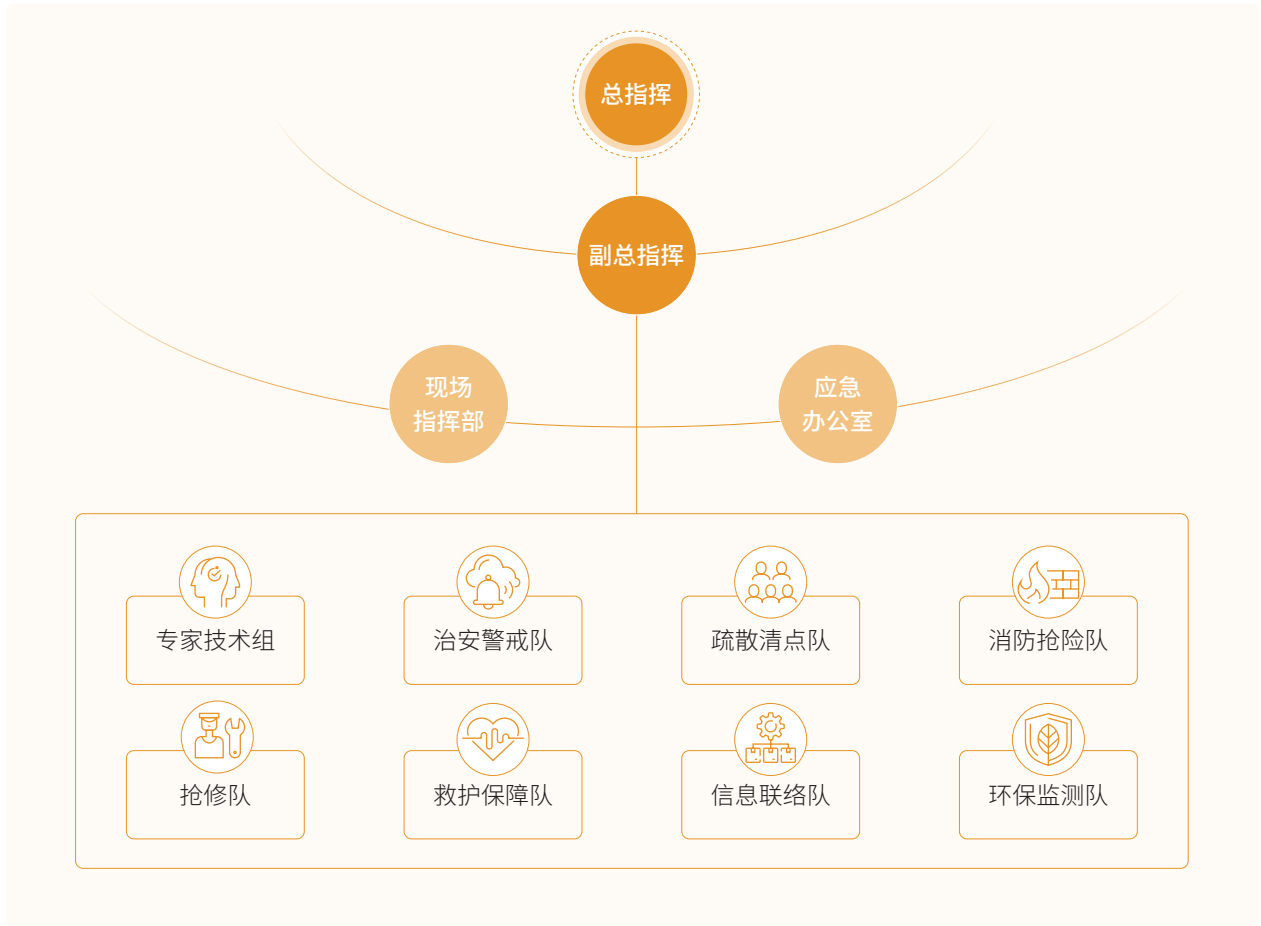
- 造成或可能造成 1～2 人重伤，或者 3～9 人轻伤（含急性工业中毒）；
- 造成或可能造成直接经济损失在 10 万～100 万元；
- 造成设备或车间停产 10～30 天；
- 受到当地媒体关注对公司产生较大负面影响的各类生产安全事故；
- 其他部位发生火灾爆炸以及易燃易爆、有毒物料泄漏量较大事故。

Ⅲ级响应

- 造成或可能造成 1～2 人轻伤（包括急性工业中毒）；
- 造成或可能造成直接经济损失在 1 万元以下；
- 造成设备或车间停产 1 天以下；
- 对车间产生较大负面影响的各类生产安全事故；
- 班组发生初期火灾爆炸事故或物料泄漏事故。

应急组织架构

公司采用“层级化 + 专业化”模式搭建应急组织架构，以应急救援指挥部为核心，下设总指挥、副总指挥统筹决策；现场指挥部负责制定现场行动方案，实时研判与指挥；应急办公室负责应急值守、信息协调、情况上报、预案演练及落实指挥部指令；专业执行层面设置 8 支分队，覆盖技术支撑（专家技术组）、抢险救援（消防、抢修队）、秩序管控（治安、疏散队）、后勤保障（救护、信息队）及环保监测等关键环节，形成“研判 - 处置 - 保障”闭环。该架构突出扁平指挥、动态响应与全覆盖分工，针对医药化工行业风险特性，确保突发事件中快速联动、专业处置，最大限度降低人员伤亡、环境损害及生产损失。

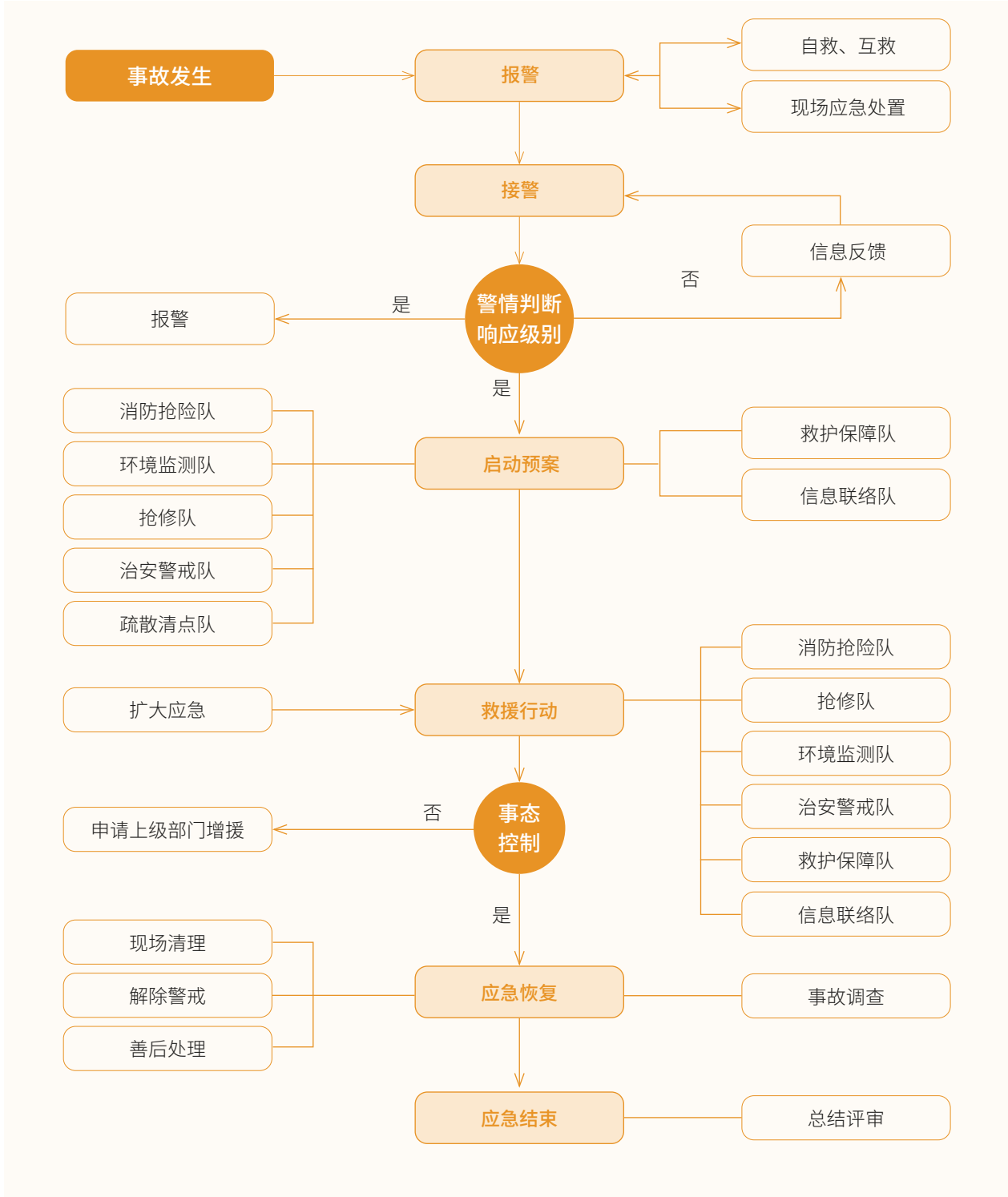


应急组织架构

安全事故应急响应程序

公司应急指挥部根据事故性质、严重程度、影响范围和可控性，组织专家对事故进行研究判断，对易控制的事故通知当事方实施现场处置方案，对不能立即消除但可控制的事故启动专项应急预案，对发展迅速并有扩大趋势的事故立即做出启动综合应急预案的决策，根据事态发展情况作出请求外部力量救援的决策。

安全事故应急响应程序



安全事故应急演练

自 2013 年起，新华制药持续举办青工安全应急技能大赛，旨在提升青年职工的安全素养。公司致力于建设安全技能培训基地，并在报告期内组织了 649 余名青年职工参与理论学习和实操指导相结合的培训项目。为此，公司建立了包含 1,067 道试题的在线模拟学习平台，涵盖灭火、空气呼吸器使用、心肺复苏等实操技能的指导。此外，公司积极推动职工通过在线平台进行学习答题和上机理论考试，并组织了实操考核。这些措施不仅帮助职工掌握了全面的操作技能，还显著提升了他们的应急处理能力和应对突发情况的应变能力。



青工安全应急技能大赛现场

同时，消防安全是不容忽视的重要安全项，公司组织各单位积极响应省应急管理厅的号召，持续开展“每周一小练”活动，通过强化应急预案和现场处置方案的实战演练，有效提升了员工应对突发情况的能力。报告期内，公司全年共组织 16 次公司级应急演练，车间级及班组级应急演练 821 次，演练涵盖员工人次达 17,011 人，占比达 95.5%。



员工关怀与活动

员工福利体系

在员工福利方面，公司遵循“提升企业竞争力、员工公平性、福利多样性、适时调整性”的原则，努力使员工享受多样性服务和福利。公司在严格执行国家法律法规基础上，制定实施《员工福利管理规定》《员工患病或非因工负伤医疗期规定》《员工带薪年假管理规定》等制度办法，同时，公司与工会签订《集体合同》《女职工权益保护专项集体合同》，以及对公司少数民族员工，在其本民族节日期间，公司专门下发放假通知，例如《开斋节放假通知》。

新华制药福利体系



员工满意度

在员工满意度调查方面，公司通过走访、调查等方式广泛征求员工意见，将工作时间、作业环境、工作感受、薪酬福利、晋升空间、学习机会、领导方式、生活保障等识别为影响员工满意度因素；对离职员工进行调查，了解影响员工离职的因素。公司建立“1+1”的员工满意度测评模式（一个综合测量、一个专项测量），制定《员工满意度管理办法》，建立员工满意度测评流程，根据所识别的因素制定调查表，组织不同层级、不同岗位的员工进行满意度调查、统计分析，对员工满意度低的因素制定改进措施，促进员工满意度提升。

员工关怀活动

员工活动

新华制药始终高度重视员工文体生活，秉持“关爱员工、成就员工”的理念，不断创新活动形式，丰富活动内容，致力于营造积极向上、团结友爱的工作氛围。2024 年，公司精心策划并举办了一系列丰富多彩的员工活动，为员工搭建了展示自我、增进交流的平台，有效提升了员工的归属感和幸福感。

 倡导“快乐工作，健康生活”，开展文体活动

公司积极倡导“快乐工作，健康生活”的理念，报告期内举办了“乒乓球比赛”“篮球赛”等体育赛事。员工们踊跃参与，在赛场上挥洒汗水，展现了顽强拼搏、团结协作的精神风貌。这些活动不仅丰富了员工的业余生活，也增强了团队凝聚力和向心力。



职工乒乓球赛



职工篮球赛

 单身职工联谊活动

公司特别关注单身员工的个人生活，举办了“单身职工联谊活动”，为单身青年搭建相识相知的桥梁，帮助他们拓展社交圈，寻觅人生伴侣，体现了公司对员工全方位的人文关怀。



单身职工联谊活动

清凉一夏，关爱同行

2024 年炎炎夏日，新华制药以员工福祉为先，开展了“夏日送清凉”活动，为奋战在各个岗位的员工送去丝丝凉意与深切关怀。公司精心准备了清凉饮品、防暑药品以及实用的降温用品，确保员工在高温天气下能够保持健康与活力。此外，新华制药还贴心地为一线生产员工调整了工作环境，增加了通风降温设备，并合理安排作息时间，避免高温时段的户外作业。此次活动不仅让员工感受到企业的温暖与关爱，也进一步增强了团队凝聚力，展现了新华制药以人为本、关爱员工的企业文化，激励大家以更饱满的热情投入到工作中。



夏日送清凉

万博化工举行退休职工欢送会

2024 年 11 月 8 日，公司下属单位万博化工举行退休职工欢送会，热烈欢送 2023-2024 年度退休职工，大家共聚一堂，拉家常、话友情、忆往昔。万博化工党支部书记作为代表发表了热情洋溢的讲话，对退休职工多年来以厂为家、爱岗敬业的辛勤付出表示感谢，祝愿退休职工度过一个美好愉快的“夕阳红”，并向退休职工赠送了纪念品。



欢送会现场



为员工营造生日温暖氛围

2024 年，公司下属单位新达制药持续举办温馨的“员工生日会”，为每位寿星送上真挚的祝福和精美的礼物，让员工感受到公司大家庭的温暖。



员工生日会

女职工关怀

新华制药始终将女职工视为企业发展的重要力量，秉承“以人为本”的理念，将女职工权益保护和关怀融入企业文化，致力于为女职工创造安全、平等、充满关爱的职场环境。公司严格遵循国家法律法规，制定了《女职工劳动保护特别规定》，并与工会签订《女职工权益保护专项集体合同》，从制度层面保障女职工在薪酬福利、职业发展、生育保护等方面的合法权益。

公司每年定期组织女职工参加《劳动法》《妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规的培训，提升女职工的法律意识和维权能力；定期组织女职工进行健康体检，开展女性健康知识讲座，关注女职工身心健康；组织开展丰富多彩的文体活动，如运动会、读书会、联谊会等，丰富女职工业余生活，提升幸福感；利用公司内部网站、微信公众号等平台，以图文、视频等生动形式进行女职工关怀文化宣传，营造良好氛围。

女职工普法宣传月活动

2024 年 3 月，公司组织女职工普法宣传月活动，通过三八节大型活动现场、公司内部宣传栏、女职工座谈会等多种形式，广泛宣传女职工权益保障法律法规，积极营造女职工学习法律知识的氛围，畅通女职工权益诉求的渠道，增强女职工学法、知法、守法、用法的意识。2024 年，公司共举办各类权益保障宣传授课 3 次，提高女职工的法律意识和自我保护能力。



普法宣传月活动现场

三八节“向快乐出发”活动

为庆祝三八妇女节，活跃女职工文体生活，增强女工队伍的凝聚力，昂扬“半边天”士气，2024 年 3 月 8 日，公司及下属单位组织开展庆“三八”活动，近 1,500 名女职工参与，100 多名女职工齐跳《向快乐出发》，44 支团队参加击鼓颠球、1,000 余名女职工参加套圈，全员参与健步走活动。



活动现场

“玫瑰书香”主题阅读和经验交流活动

2024 年 12 月，举办女职工“玫瑰书香”主题阅读和经验交流活动，通过活动总结优秀成果与活动经验，形成女职工热爱阅读的良好风尚。



活动现场

残疾职工关怀

公司充分认识到残疾人作为特殊群体在社会发展中的重要作用，秉持人文关怀、平等就业、共创共享的理念，开放残疾职工岗位，为在职残疾人营造良好的工作环境，助力其实现自身价值。同时，为加强本企业在职残疾职工用工管理，保障残疾人合法权益，公司制定《在职残疾职工用工管理制度》。

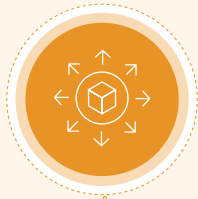
关键绩效

指标	2022 年	2023 年	2024 年
残疾人员工数量（人）	21	21	22



定期岗位评估

公司每半年组织一次全面岗位评估，由人力资源部门协同各业务部门主管，依据工作流程、任务难度、技能要求等因素，详细分析各岗位对身体机能、心理素质的需求，形成岗位适配指南。



个性化调配与动态调整

公司根据残疾人职工的残疾类别、等级，结合其教育背景、工作经验、兴趣爱好，为每人量身定制岗位。同时，公司建立在职残疾人岗位动态调整机制，当企业业务拓展、流程变革或个人身体、技能状况发生变化时，及时重新评估并调整岗位，确保人岗始终相适。此外，公司设置特色型岗位，对于活动受限或部分受限的残疾职工设置居家办公岗位。



技能培训提升

公司针对新入职或技能薄弱的残疾人职工，开展基础技能培训课程，涵盖办公软件操作、职业礼仪规范、安全生产知识等通用内容，采用线上视频教学与线下实操演练相结合的方式，确保每位学员熟练掌握。同时，依据员工所在岗位及个人发展意愿，每年制定专业技能进阶培训计划。



薪酬保障

公司落实同工同酬，严格执行残疾人与其他员工同工同酬政策，以岗位价值评估为基础，确保残疾职工收入水平不低于用工地最低生活保障收入水平。同时，除依法足额缴纳五险外，公司额外为残疾人职工购买商业意外伤害保险，为其工作生活提供多重保障。



无障碍工作环境建设

公司依据残疾人职工的实际需求，持续对办公场所进行无障碍改造。拓宽走廊通道，确保轮椅通行顺畅；安装无障碍电梯，设置语音提示功能；并建立无障碍环境定期巡检制度，指定专人负责，每周对无障碍设施及辅助设备进行检查，发现故障或损坏及时维修、更换，确保环境始终处于良好状态。



多样化沟通与及时反馈机制

公司搭建多样化的沟通渠道，方便管理层与残疾人职工交流。设立“无障碍沟通日”，由企业领导班子成员深入基层，与残疾人职工面对面交流，倾听心声、解答疑惑。同时，公司建立意见快速处理机制，对残疾人职工提出的问题、建议，人力资源部门负责收集整理，24 小时内启动调查核实程序。



05

奉献社会 展担当风采

投身公益事业	89
助力乡村振兴	91
推动行业共荣	92

投身公益事业

新华制药多年来始终秉持“保护健康、造福社会”的使命，不仅在药品供应和行业发展上贡献力量，更积极投身公益慈善事业，展现了企业的社会责任担当。公司通过“助学”项目，资助贫困学生完成学业，助力教育公平；组织员工参与“社区志愿服务”，为社区居民提供健康咨询和义诊服务，传递温暖与关怀；同时，新华制药鼓励员工参与“无偿献血”活动，用实际行动支持生命救援。公司以实际行动践行红色药企的责任与担当，努力实现社会效益与企业发展的双赢，树立了充满人文关怀的企业形象。

金秋助学活动

2024 年 8 月 16 日，公司党委和工会持续开展金秋助学活动，作为为职工办实事的重要举措，已连续举办十四年，累计发放助学资金 71.5 万元，资助 226 名学生。今年，公司向 13 名学子代表发放了 53,000 元助学金和升学礼物，并与学子们交流，勉励他们珍惜时光、志存高远、心怀感恩，努力成长成才，回报社会。此外，公司工会还为 90 位考入高校的新华学子准备了入学礼物，进一步体现了公司对职工子女教育的重视和支持。

社区志愿服务活动

2024 年，新达制药党支部积极开展社区志愿服务活动，以实际行动践行社会责任，弘扬“奉献、友爱、互助、进步”的志愿者精神。通过深入社区，党员们不仅为居民提供了切实帮助，还传递了温暖与关怀，增强了社区凝聚力。这一活动彰显了新达制药党支部服务社会、回馈社区的初心与担当，展现了企业对社会责任的深刻理解与积极践行。通过志愿服务，党支部进一步拉近了企业与社区的距离，树立了良好的社会形象，同时也激励更多员工参与公益事业，共同为构建和谐美好社会贡献力量。

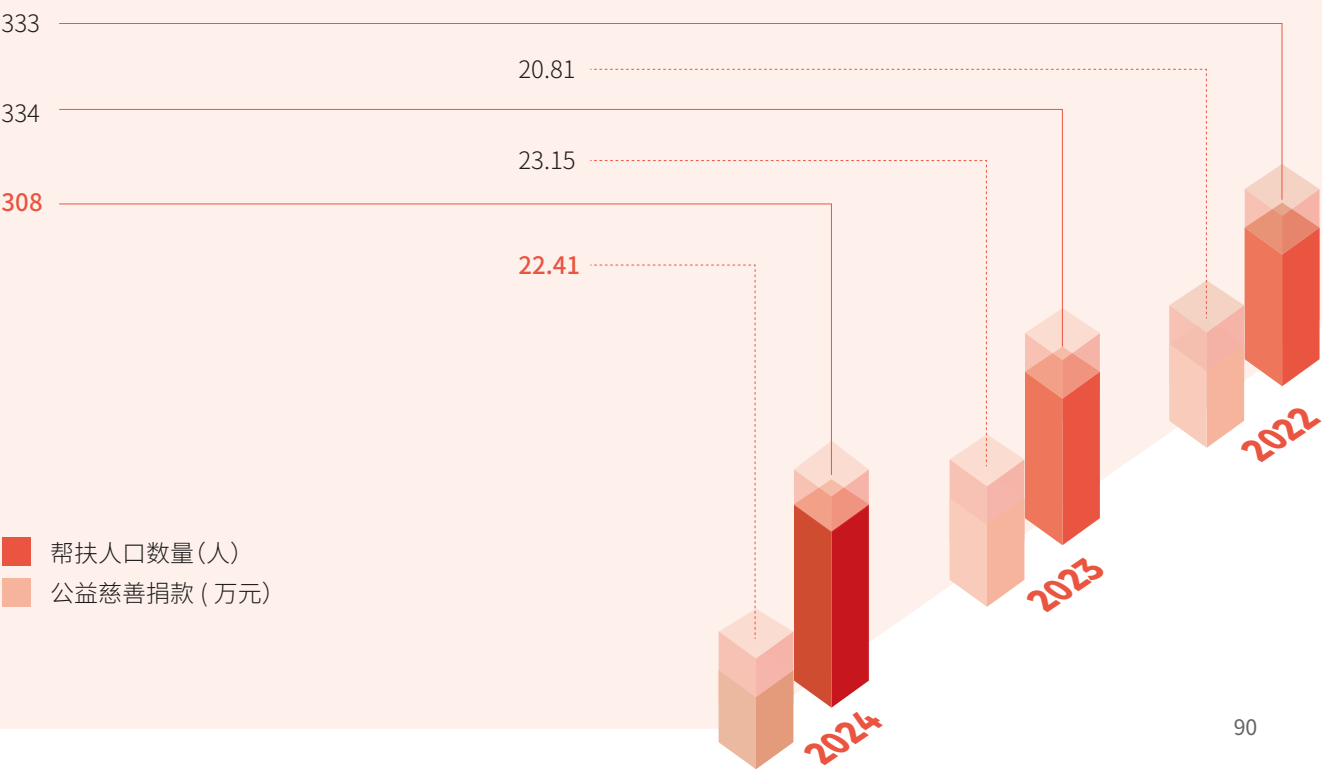


"热血新华 守护健康"无偿献血月活动

2024 年，新华制药开展"热血新华 守护健康"无偿献血月活动，各党支部灵活组织，或安排献血车进园区，或号召职工就近献血。献血活动获得广大职工积极响应，共计 247 人参与献血，献血总量达 90,200 毫升。此外，公司工会为每位献血者发放慰问礼品，用爱心为盛夏城市增添温暖。



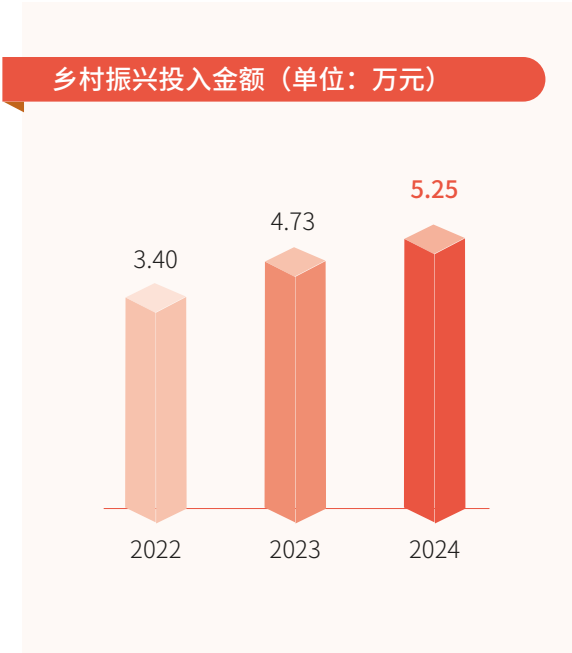
公益慈善捐赠



助力乡村振兴

新华制药积极响应国家乡村振兴战略，将 ESG 理念融入企业发展，秉持“产业赋能、健康帮扶、教育支持、环境保护”的方针，致力于推动乡村经济、医疗、教育和生态的全面发展。其目标是通过发挥医药健康产业优势，助力乡村产业振兴，提升乡村医疗水平，支持乡村教育事业，改善乡村生态环境，最终实现共同富裕。新华制药积极响应帮扶活动，通过助农等方式，切实履行企业社会责任，为乡村振兴贡献长期、可持续发展的力量。

2024 年，新华制药积极响应市帮扶活动，助力重庆石柱土家族自治县采购茶叶 525 斤，共计人民币 52,500 元，以实际行动支持乡村振兴和消费帮扶。通过采购当地特色农产品，公司不仅帮助农户拓宽销售渠道，增加收入，还促进了当地特色产业的可持续发展，助力乡村经济振兴。这一举措体现了新华制药践行社会责任、推动共同富裕的担当，同时也传递了消费帮扶的价值理念，带动更多人关注和支持乡村振兴。



助力“落实百万减残 助力乡村健康”系列公益活动盛大开启

2024 年 11 月 26 日，为贯彻国家卫健委《关于加强脑卒中防治工作减少百万新发残疾工程综合方案》，新华制药作为山东省乡村振兴基金会心脑血管健康专项基金发起人，联合山东省卒中学会、海阳市人民医院，在烟台海阳召开“落实百万减残 助力乡村健康”系列公益活动启动会，共计 400 余人参加。本次活动聚焦乡村健康事业，聚力于脑卒中防治工作，意义重大，新华制药肩负义不容辞的责任。当日，新华医贸通过专项基金向“落实百万减残助力乡村健康”首场活动“走进海阳”活动捐赠义诊物资。



“落实百万减残 助力乡村健康”系列公益活动启动会

推动行业共荣

新华制药作为全国制药工业百强企业，坚持“专注健康、责任新华”核心价值观，践行“传承、创新、和谐、奉献”精神指引，积极引领医药行业建设与发展，为全球医药行业创新与合作共赢持续发力。

行业交流活动

2024 年 6 月 19 日至 21 日，第二十二届世界制药原料中国展（CPHI 上海）在上海新国际博览中心举行。作为全球制药行业的重要展会，CPHI 上海汇聚了来自全球的制药企业，展示了最新的行业动态和技术成果。新华制药通过展示其强大的 CMO 业务承接能力、现有国际销售制剂产品及未来研发管线，成功提升了品牌知名度，并获得了宝贵的市场反馈，为公司产品优化和国际化发展奠定了坚实基础，进一步巩固了其在全球制药行业中的竞争力。

展会现场

在 2024 年 6 月 26 日至 28 日举行的 2024 米思会（医药健康产业共生大会）上，新华制药凭借其强大的品牌实力、丰富的产品线和市场影响力，荣登“2023 年度中国化药企业 TOP100 排行榜”第 24 位。此外，新华制药通过技术突破，成功实现了高纯度药用鱼油原料、技术和生产的一体化，推出了包括“金泽百”在内的福雅安品牌系列保健品，赢得了市场认可；福雅安金泽百牌鱼油软胶囊因卓越品质荣获“2024 中国连锁药店最具合作价值单品”称号。

2024 “中国连锁药店最具合作价值单品”
获奖企业代表合照

获奖证书

关键绩效指标数据列表

反贪腐	单位	2022 年	2023 年	2024 年
员工接受反贪腐培训人数	人	1,143	1,124	1,208
员工接受反贪腐培训时长	小时	5,196	10,034	17,140
董事接受反贪腐培训人数	人	4	4	4
董事接受反贪腐培训时长	小时	8	60	72
管理层接受反贪腐培训人数	人	8	8	8
反贪腐举报事件数	个	0	0	0
已审结的贪腐诉讼案件数量	个	0	0	0

科技研发	单位	2022 年	2023 年	2024 年
研发投入	万元	35,160	40,587	39,682
研发人员数量	人	822	849	828

专利申请	单位	2022 年	2023 年	2024 年
持有专利数量	项	150	170	169
年度新申请专利数	项	28	57	62

产品投诉	单位	2022 年	2023 年	2024 年
产品投诉数量	件	23	25	22

质量培训	单位	2022 年	2023 年	2024 年
质量培训次数	次	59	60	34
质量培训参与人数	人	900	955	1,197

供应商管理	单位	2022 年	2023 年	2024 年
供应商总数	家	587	632	682
按地区划分供 应商数量	山东	316	331	352
	河北	9	9	15
	江苏	52	49	62
	上海	29	29	32
	浙江	15	16	18
	港澳台及海外 供应商	3	3	5
	其他	163	195	198
年度新供应商总数	家	32	59	72
签署供应商行为准则的百分比	%	80	85	87
开展 ESG 影响评估的供应商数量	家	198	216	233
经确定为具有实际和潜在重大负面 社会影响的供应商数量	家	0	0	0
开展供应商社会责任（ESG）培训 次数	次	1	1	1
供应商参与社会责任（ESG）培训 百分比	%	75	75	77
公司内部通过可持续采购培训的采 购员比例	%	98	96	96.5

环保投入	单位	2022 年	2023 年	2024 年
年度环保总投入	万元	14,600	11,900	13,400
年度环保节能技术改造投入	万元	6,021	4,428	1,100
年度环保培训次数	次	41	38	10

废弃物治理	单位	2022 年	2023 年	2024 年
生活垃圾总量	吨	2,850	2,790	2,580
生活垃圾密度	吨 / 万元产值	0.006	0.006	0.005
一般（无害）固体废弃物总量	吨	54,956.49	55,802.17	58,022.64
一般（无害）固体废弃物密度	吨 / 万元产值	0.118	0.115	0.120
危险固体废弃物总量	吨	8,408.90	9,337.72	13,202.79
危险固体废弃物密度	吨 / 万元产值	0.018	0.019	0.027

废气治理	单位	2022 年	2023 年	2024 年
废气排放总量	吨	23.83	28.19	26.84
颗粒物	吨	1.26	0.19	0.26
氮氧化物	吨	0.15	0.22	2.6
二氧化硫	吨	0.12	0.069	0.23
VOC 排放量	吨	22.30	27.71	23.74

废水治理	单位	2022 年	2023 年	2024 年
废水排放总量	吨	1,841,902	1,970,132	2,147,375
化学需氧量（COD）	吨	391.90	484.71	388.76
氨氮	吨	14.79	25.31	21.12

温室气体排放	单位	2022 年	2023 年	2024 年
范围一温室气体排放量	吨二氧化碳当量	14,098	18,956	22,056
范围二温室气体排放量	吨二氧化碳当量	244,370	241,687	285,577
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	258,468	260,643	307,633
温室气体排放密度	吨二氧化碳当量 / 万元产值	0.556	0.536	0.638

资源使用	单位	2022 年	2023 年	2024 年
综合能源消耗量	吨标准煤	68,954.86	74,700.98	78,120.77
综合能源消耗密度	吨标准煤 / 万元产值	0.148	0.154	0.162
直接能源消耗量	吨标准煤	6,682.64	6,879.73	6,788.28
其中：汽油	吨	0.93	1.09	1.98
其中：柴油	吨	59.80	59.58	56.21
其中：天然气	立方米	4,957,999	5,070,732	5,004,277
直接能源消耗密度	吨标准煤 / 万元产值	0.014	0.014	0.014
间接能源消耗量	吨标准煤	62,272.22	67,821.24	71,332.49
其中：蒸汽	万吨	46.61	45.23	45.20
其中：电力	亿千瓦时	2.01	2.19	2.12
间接能源消耗密度	吨标准煤 / 万元产值	0.134	0.140	0.148
总耗水量	万立方米	9,994.37	9,513.57	9,517.28
循环水	万立方米	9,656.08	9,153.14	9,228.23
自来水	万立方米	338.29	360.43	286.90
耗水密度	立方米 / 万元产值	7.28	7.42	5.95
产成品所用包装材料	吨	8,898	10,178	11,380

员工雇佣	单位	2022 年	2023 年	2024 年
员工总人数	人	6,781	7,104	7,296
按性别划分员工人数	男	3,973	4,123	4,189
	女	2,808	2,981	3,107
按雇佣类型划分员工人数	劳动合同制	6,781	7,104	7,296
	劳务派遣制	0	0	0
按年龄划分员工人数	51 岁及以上员工人数	786	812	875
	41 岁至 50 岁员工人数	1,463	1,528	1,551
	31 岁至 40 岁员工人数	1,951	2,061	2,104
	30 岁及以下员工人数	2,581	2,703	2,766
按工作地区划分员工人数	在中国大陆工作的员工	6,775	7,096	7,290
	在港澳台工作的员工	0	0	0
	在其他国家工作的员工	6	8	6
按学历划分员工人数	博士	19	22	21
	硕士	358	445	501
	本科	1,258	1,398	1,515
	本科以下	5,146	5,239	5,259
按雇员类别划分员工人数	基层员工总数	6,627	6,936	7,124
	中级管理层员工总数	146	160	164
	中级管理层中女性员工人数	20	22	28
	高级管理层员工总数	8	8	8
	高级管理层中女性员工人数	0	0	0
按岗位类别划分员工人数	生产人员	3,733	3,922	4,060
	销售人员	920	895	946
	工程技术及产品开发人员	1,091	1,218	1,226
	质量监督检测人员	579	621	639
	其他人员	458	448	425
按荣誉称号或称号划分员工人数	高级工程师	191	192	214
少数民族员工	人	181	183	186
劳动合同签订比例	%	100	100	100
员工社保缴纳覆盖率	%	100	100	100
新员工人数	人	588	790	590

员工流失		单位	2022 年	2023 年	2024 年
离职员工总数		人	151	259	224
员工总流失率		%	2.20	3.65	3.07
按性别划分流失率	男	%	1.53	1.60	1.55
	女	%	0.67	2.04	1.52
按年龄划分流失率	51 岁及以上	%	0	0.11	0.01
	41 至 50 岁	%	0.10	0.66	0.25
	31 至 40 岁	%	1.10	1.10	0.60
	30 岁及以下	%	1.00	1.77	2.21
按工作地区划分流失率	在中国大陆工作的员工	%	2.20	3.65	3.07
	在港澳台工作的员工	%	0	0	0
	在其他国家工作的员工	%	0	0	0

员工培训		单位	2022 年	2023 年	2024 年
接受培训的员工总人数		人	6,781	7,104	7,296
接受培训的男性员工人数		人	3,973	4,132	4,189
接受培训的女性员工人数		人	2,808	2,981	3,107
接受培训的基层员工人数		人	6,627	6,936	7,124
接受培训的中级管理层员工人数		人	146	160	164
接受培训的高级管理层员工人数		人	8	8	8
员工接受培训的总时长		小时	155,963	181,862	189,696
员工培训平均时长		小时	23	26	26
男性员工接受培训的总小时数		小时	91,379	105,779	108,940
女性员工接受培训的总小时数		小时	64,584	76,083	80,756
基层员工接受培训的总小时数		小时	152,421	177,562	185,224
中级管理层员工接受培训的总小时数		小时	3,358	4,096	4,264
高级管理层员工接受培训的总小时数		小时	184	204	208

职业健康与安全		单位	2022 年	2023 年	2024 年
员工健康与安全	因工伤损失的工作日	天	363	780	360
	因公死亡人数	人	0	0	0
	因工死亡比率	%	0	0	0
	职业病风险岗位涉及人数	人	2,888	2,983	2,951
	参加职业病体检的员工人数	人	2,914	2,983	2,951
	职业病发的员工人数	人	0	0	0
安全演练	安全生产投入	万元	2,105	1,981	1,645
	安全演练次数	次	798	832	821
	安全演练涵盖员工比例	%	94.37	95.65	95.50

注 1：科技研发、员工雇佣、员工流失和员工培训绩效数据统计口径为新华制药集团，其余绩效数据统计口径为新华制药本部。
注 2：离职员工总数包括主动离职，以及因裁员、退休、死亡等原因与公司解除雇佣关系的员工。



香港联交所《环境、社会及管治报告指引》内容索引

使用说明：该部分在报告末页的本报告指引及索引中使用

范畴、层面及关键绩效指针	内容及指标	对应章节
A. 环境		
层面 A1	排放物	
一般披露	有关废气及温室气体排放、向水及土地的排污、有害及无害废弃物的产生等的 (a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例	加强排放治理、应对气候变化
关键绩效指标 A1.1	排放物种类及相关排放数据。	加强排放治理、应对气候变化、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 A1.2	温室气体总排放量及（如适用）密度。	应对气候变化、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 A1.3	所产生有害废弃物总量及（如适用）密度。	加强排放治理、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 A1.4	所产生无害废弃物总量及（如适用）密度。	加强排放治理、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 A1.5	描述减低排放量的措施及所得成果。	加强排放治理
关键绩效指标 A1.6	描述处理有害及无害废弃物的方法、减低产生量的措施及所得成果。	加强排放治理
层面 A2	资源使用	
一般披露	有效使用资源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	高效使用资源
关键绩效指标 A2.1	按类型划分的直接及／或间接能源总耗量及密度。	高效使用资源、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 A2.2	总耗水量及密度。	高效使用资源、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 A2.3	描述能源使用效益计划及所得成果。	高效使用资源
关键绩效指标 A2.4	描述求取适用水源上可有任何问题，以及提升用水效益计划及所得成果。	高效使用资源
关键绩效指标 A2.5	制成品所用包装材料的总量及（如适用）每生产单位占量。	高效使用资源、附录一：关键绩效指标数据列表
层面 A3	环境及天然资源	
一般披露	减低发行人对环境及天然资源造成重大影响的政策。	环境管理体系

范畴、层面及关键绩效指针	内容及指标	对应章节
关键绩效指标 A3.1	描述业务活动对环境及天然资源的重大影响及已采取管理有关影响的行动。	环境管理体系
层面 A4	气候变化	
一般披露	识别及应对已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜的政策。	应对气候变化
关键绩效指标 A4.1	描述已经及可能会对发行人产生影响的重大气候相关事宜及应对行动。	应对气候变化
B. 社会		
层面 B1	雇佣	
一般披露	有关薪酬及解雇、招聘及晋升、工作时数、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	员工权益保护
关键绩效指标 B1.1	按性别、雇佣类型、年龄组别及地区划分的雇员总数。	员工权益保护、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 B1.2	按性别、年龄组别及地区划分的雇员流失比例。	员工权益保护、附录一：关键绩效指标数据列表
层面 B2	健康与安全	
一般披露	有关提供安全工作环境及保障雇员避免职业性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	保障健康安全
关键绩效指标 B2.1	过去三年（包括汇报年度）每年因工亡故的人数及比率。	附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 B2.2	因工伤损失的工作日数。	附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 B2.3	描述所采购的职业健康安全措施，以及相关执行及监察方法。	保障健康安全
层面 B3	发展及培训	
一般披露	有关提升雇员履行工作职责的知识及技能的政策。描述培训活动。	人才成长发展
关键绩效指标 B3.1	按性别及雇员类别（如高级管理、中级管理层等）划分的受训雇员百分比。	人才成长发展、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 B3.2	按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数。	人才成长发展、附录一：关键绩效指标数据列表
层面 B4	劳工准则	
一般披露	有关防止童工或强制劳工的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	员工权益保护

范畴、层面及关键绩效指针	内容及指标	对应章节
关键绩效指标 B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工。	员工权益保护
关键绩效指标 B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤。	员工权益保护
层面 B5	供应链管理	
一般披露	管理供应链的环境及社会风险政策。	负责任供应链
关键绩效指标 B5.1	按地区划分的供应商数目。	负责任供应链、附录一：关键绩效指标数据列表
关键绩效指标 B5.2	描述有关聘用供货商的惯例，向其执行有关惯例的供应商数目，以及有关惯例的执行及监察方法。	负责任供应链
关键绩效指标 B5.3	描述有关识别供货商每个环节的环境及社会风险的惯例，以及相关执行及监察方法。	负责任供应链
关键绩效指标 B5.4	描述在选择供货商时促使多用环保产品及服务的惯例，以及相关执行及监察方法。	负责任供应链
层面 B6	产品责任	
一般披露	有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及隐私事宜以及补救方法的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	产品质量安全
关键绩效指标 B6.1	已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而回收的百分比。	产品质量安全
关键绩效指标 B6.2	接获关于产品及服务的投诉数目以及应对方法。	客户关系管理
关键绩效指标 B6.3	描述与维护及保障知识产权有关的惯例。	科研技术创新
关键绩效指标 B6.4	描述质量检定过程及产品回收程序。	产品质量安全
关键绩效指标 B6.5	描述消费者数据及隐私政策，以及相关执行及监察方法。	信息安全
层面 B7	反贪污	
一般披露	有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的：(a) 政策；及 (b) 遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例。	诚信合规
关键绩效指标 B7.1	于报告期内对发行人或其他雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果。	诚信合规
关键绩效指标 B7.2	描述防范措施有举报程序，以及相关执行及监察方法。	诚信合规
关键绩效指标 B7.3	描述向董事及员工提供的反贪污培训。	诚信合规、附录一：关键绩效指标数据列表
层面 B8	社会投资	
一般披露	有关以小区参与来了解营运所在小区需要和确保其业务活动会考虑小区利益的政策。	投身公益事业、助力乡村振兴
关键绩效指标 B8.1	专注贡献范畴（如教育、环境事宜、劳工需求、健康、文化、体育）。	投身公益事业、助力乡村振兴
关键绩效指标 B8.2	在专注范畴所运用的资源（如金钱或时间）。	投身公益事业、助力乡村振兴

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

范畴	对应议题	对应条款	报告章节
环境	应对气候变化	第二十条、第二十八条	应对气候变化
	污染物排放	第二十九条、第三十条	加强排放治理
	废弃物处理	第三十一条	加强排放治理
	生态系统和生物多样性保护	第三十二条	生态环境保护
	环境合规管理	第三十三条	环境管理体系
	能源利用	第三十四条、第三十五条	高效使用资源
	水资源利用	第三十四条、第三十六条	高效使用资源
	循环经济	第三十七条	加强排放治理、高效使用资源、应对气候变化
	乡村振兴	第三十八条、第三十九条	助力乡村振兴
社会	社会贡献	第三十八条、第四十条	投身公益事业
	创新驱动	第四十一条、第四十二条	科研技术创新
	科技伦理	第四十一条、第四十三条	科研技术创新
	供应链安全	第四十五条	负责任供应链
	平等对待中小企业	第四十六条	负责任供应链
	产品和服务安全与质量	第四十七条	产品质量安全、客户关系管理
	数据安全与客户隐私保护	第四十八条	信息安全
	员工	第四十九条、第五十条	员工权益保护、人才成长发展、保障健康安全、员工关怀与活动
	尽职调查	第五十二条	全面风险管理
治理	利益相关方沟通	第五十三条	利益相关方沟通
	反商业贿赂及反贪污	第五十四条、第五十五条	商业道德
	反不正当竞争	第五十六条	商业道德

读者反馈表

尊敬的读者：

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

1. 您对本报告的总体印象是否满意

是 ☐ 一般 ☐ 否 ☐

2. 您认为本报告是否能反映新华制药对社会责任的重大影响？

是 ☐ 一般 ☐ 否 ☐

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

是 ☐ 一般 ☐ 否 ☐

4. 您认为本报告提供的信息是否全面？

是 ☐ 一般 ☐ 否 ☐

5. 您认为本报告提供的信息是否具有可读性？

是 ☐ 一般 ☐ 否 ☐

6. 您认为本报告的整体设计是否满意？

是 ☐ 一般 ☐ 否 ☐

7. 您对《新华制药 2024 年环境、社会及管治报告》的其他意见与建议，欢迎提出。

您可以选择以下方式告知我们您的宝贵意见：

地址：山东新华制药股份有限公司 山东省淄博市高新区鲁泰大道 1 号

电话：86-533-2196024

传真：86-533-2287508

邮箱：xhzy@xhzy.com



山东新华制药股份有限公司

地址：山东省淄博市高新区鲁泰大道 1 号

公司网址：<http://www.xhzy.com>

客服电话：86-533-2196024

公司传真：86-533-2287508