



2025

环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

奥锐特药业股份有限公司 (天台基地)

目录

CONTENTS

报告导读
关于我们
奥锐特简介
我们的文化

04
06
07
07



01 治理责任 08



02 产品责任 18



04 员工责任 26

指标索引
审验声明

58
65

商业道德 10
ESG 管理 15

产品责任 20

合规雇佣 28
薪酬福利与关爱 30
民主管理与员工沟通 33
员工成长 34
职业健康与安全 37



03 可持续供应链 22

供应商 ESG 管理 24
采购人员管理 25



05 环境责任 44

环境管理 46
污染物治理 48
水资源管理 52
能源管理 53
应对气候变化 55



报告导读

本报告是奥锐特药业股份有限公司（天台基地）发布的 2025 年度环境、社会和公司治理（ESG）报告，旨在向利益相关方披露天台基地 2025 年度环境、社会与治理方面的理念、方法、实践以及企业运营状况。

编制依据

本报告参考全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）及《联合国可持续发展目标》（UN SDGs）编制，并符合可持续发展会计准则委员会标准（SASB）。

报告范围

时间范围：本报告时间范围为 2025 年 1 月 1 日—2025 年 12 月 31 日，为增强报告可比性及前瞻性，部分内容可能超出该范围。

组织范围：如无特别说明，本报告覆盖范围为奥锐特药业股份有限公司（天台基地）。此外，因为业务的相关性，本报告的部分内容会涉及“奥锐特药业股份有限公司”，为确保读者能够清晰理解报告内容，特对文内涉及的奥锐特药业股份有限公司进行明确的指代说明。

指代说明

全称	简称
奥锐特药业股份有限公司（天台基地）	“天台基地” “公司” “我们”
奥锐特药业股份有限公司	“奥锐特”

数据来源

本报告披露的所有数据均来自正式文件及统计数据。如无特别说明，度量衡均为公制，货币单位均为人民币。

发布形式

本报告以电子版形式发布。

意见反馈

如果您对本报告有任何疑问，或希望了解其他相关信息，请通过下列方式与我们联系：

电话：0576-83177301

邮箱：aurisco@aurisco.com

可靠性声明

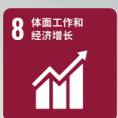
公司承诺本报告不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其内容真实性、准确性和完整性负责。

第三方审验

公司委托第三方机构审核报告和数据的实质性，以确保报告中包含的信息和数据准确、可靠，相关声明见本报告“审验声明”部分。

关于我们

SDGs 响应



奥锐特简介

奥锐特药业股份有限公司 (股票代码 605116) 成立于 1998 年, 专注于复杂原料药、制剂的研发生产销售, 并建有生物发酵技术平台、多手性中心复杂合成技术平台、合成生物学技术平台、光化学技术平台、晶体研究及微粉技术平台、固相合成技术平台等六大技术平台。

公司的原料药和中间体目前已从传统的小分子药物拓展到多肽药物和寡核苷酸药物。其中小分子类原料药和中间体主要为呼吸系统、心血管、抗感染、神经系统、抗肿瘤和女性健康类产品; TIDES (多肽/寡核苷酸) 原料药主要为糖尿病、减重、减脂和罕见病等产品。

公司原料药和中间体工艺复杂、产品质量要求高, 进入壁垒较高。客户主要为国际大型制药公司, 业务遍及欧洲、南美、北美和亚洲各地。通过长期服务于国外知名制药企业, 公司对规范医药市场有了更深的理解, 通过了包括 NMPA、FDA、BGV、WHO、ANVISA 等监管机构的认证, 建立了独具竞争力的自主品牌, 成为国内出口特色原料药较多的企业之一。

奥锐特建有完整的医药原料药、中间体、制剂生产线和先进的检测设备设施以及可靠的三废处理设施、安全消防系统等公用工程设施。近年来, 公司建立了比较完善的科研体系, 引进培养了一批高端技术人才, 开展了一系列产学研合作项目, 初步形成了以自主研发为主, 合作研发为辅, 以市场为导向, 以创新为驱动力, 与优秀科研院校合作, 实现校企强强联手, 全面提升公司技术水平和研发实力, 打造企业的核心竞争力。

奥锐特系国家高新技术企业、国家专精特新“小巨人”企业、浙江省“隐形冠军”企业、2019 年浙江省制造业亩均效益领跑者企业 (生物医药 20 强)、浙江省 AAA 级“守合同重信用”企业、浙江省生物医药产业高成长型企业、台州市总部企业, 建有省级“浙江省重点企业研究院”、省级“高新技术企业研究开发中心”、省级“企业技术中心”、省级“博士后工作站”和“台州市重点实验室”等。

我们的文化

使命 提供高品质医药化学品, 创造美好生活。

愿景 我们希望通过自身持续不断的努力, 努力成为国际一流的制药企业, 成为员工、客户、合作伙伴和我们生活的社区中受人尊重的企业。

核心价值观 以客户为中心、持续创新、团队协作精神、平等对待和激励员工、艰苦奋斗。

精神 诚信责任、同心奋进、和谐共赢。



01

治理责任

SDGs 响应



商业道德

反腐败反贿赂

公司制定并发布《商业行为准则》，在业务经营中始终秉持正直诚信的原则，恪守反腐败与反贿赂相关法律规定，建立了完善的反贿赂管理体系，对于员工给予或接受贿赂秉持零容忍的态度，抵制一切形式的腐败与贿赂，规范员工、管理人员、供应商及其他合作伙伴的商业行为。截至 2025 年底，公司保持 ISO 37001 反贿赂管理体系认证证书的有效性。



ISO 37001 反贿赂管理体系认证证书

贪污腐败风险评估

公司每年开展贪污贿赂风险评估，覆盖各部门、各业务环节，通过座谈访谈、流程梳理、合规审查等多种方式，全面识别潜在贪污贿赂风险点，分析风险产生的根源、影响范围及发生概率，划分风险等级，并结合实际经营情况，制定科学、具体、可落地的风险管控措施，确保风险可控、整改到位。

风险环节	风险描述	风险等级	风险管控措施
采购与招标环节	采购人员与供应商恶意串通，虚报采购价格、虚报采购数量，收受供应商回扣、礼金、礼品或其他不正当利益，损害公司利益。	高风险	完善采购与招标管理制度，明确招标流程、供应商准入标准，严禁暗箱操作； 加强采购人员、招标人员廉政教育。
资金管理环节	财务人员、资金管理人员利用职务之便，挪用公司资金归个人使用、借贷给他人，或虚构资金用途，将公司资金转入私人账户； 虚报、冒领费用，通过伪造报销凭证、虚开发票、重复报销等方式，套取公司资金，占为己有。	高风险	完善资金管理制度，明确资金支付审批流程、资金使用范围，严禁违规支付、挪用资金； 强化财务审核，杜绝虚报冒领。
人事管理环节	相关负责人滥用职权，收受应聘者、晋升人员的财物、好处费，违规录用、提拔不符合条件的人员； 在岗位调整、薪酬调整、评优评先等工作中，偏袒关联人员，收受不正当利益，损害员工公平权益。	中风险	加强人事管理人员廉政教育； 建立人事工作监督机制，对人事工作进行定期监督、核查； 定期开展人事工作自查，及时发现并整改存在的问题。

风险环节	风险描述	风险等级	风险管控措施
销售与结算环节	销售人员与客户串通，压低销售价格，给予客户不正当折扣，从中收受客户回扣、好处费，损害公司利益。	中风险	完善销售管理制度，明确销售定价、折扣政策，严禁销售人员擅自压低销售价格、给予不正当折扣。
资产管理环节	资产盘点不规范，隐瞒资产损耗、丢失情况，与相关人员串通，逃避责任，谋取不正当利益。	低风险	定期开展资产盘点，实行交叉盘点，确保账实相符，盘点结果全程留痕。

第三方反腐败尽职调查

公司制定《供应商基本信息调查表》，将第三方反腐败尽职调查纳入调查范围，全面掌握第三方的反腐败相关情况，确保其合规性符合公司反腐败政策要求，共同维护供应链与价值链的廉洁公正。针对风险等级较高的第三方，公司将开展进一步调查，审慎推进合作。

反腐败尽职调查内容

- 是否已建立 ISO 37001 反贿赂管理体系；
- 近一年来是否有贿赂、欺诈、不诚实或类似不良行为相关的名声，或因贿赂或类似犯罪行为被调查、制裁或逮捕；
- 是否已开展贿赂风险评估；
- 中高度贿赂风险岗位的员工是否签订反贿赂协议；
- 是否对中高度贿赂风险岗位员工 / 商业伙伴开展尽职调查；
- 是否对全体员工 / 商业伙伴开展反贿赂意识培训；
- 是否制定反贿赂目标等。

反贿赂内部审核

公司重视反贪污贿赂控制程序的内部审核，每年编制专项内部反贿赂审核计划，旨在确认公司反贿赂管理体系是否符合 ISO 37001:2016 标准要求，是否满足公司既定反贿赂方针与目标，以及体系是否得到有效实施与维持。2025 年 6 月，公司开展覆盖全公司的内部反贿赂审核，审核结果表明：公司反贿赂管理体系符合标准要求，体系文件得到有效执行，未发现违规事项。

反腐败反贿赂培训

我们开展形式多样的廉洁反腐培训，详细解读公司商业道德政策，并结合行业典型案例与新型腐败形式，帮助员工深入理解反贪腐的重要性，掌握识别与应对贪腐风险的方法和技巧，持续塑造廉洁文化，增强员工廉洁自律意识。2025 年 11 月，公司组织开展反腐败反贿赂培训，涵盖法律法规解读、公司制度宣贯、案例警示教育等内容，明确反腐败、反贿赂行为准则，筑牢思想道德防线，防范职务廉洁风险，营造“廉洁自律、诚信履职、风清气正”的文化氛围。



商业道德培训

商业道德绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
确认的贪污腐败事件数量	件	0	0	0
接受过商业道德培训的员工所占百分比	%	100	100	100
商业道德人均培训时数	小时	3	2	3
接受过反腐败贿赂培训的员工所占百分比	%	100	100	100

信息安全

公司严格遵守《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规，制定《信息安全管理手册》《信息系统安全管理制度》等程序文件，构建了一套全面、高效且闭环的信息安全管理体系，确保公司网络平台、信息系统的正常运行及信息数据的安全，并且确保信息的使用符合客户隐私保护需求和各地的隐私保护法规及行业政策。截至 2025 年底，公司保持 ISO/IEC 27001 信息安全管理体系认证证书的有效性。



ISO/IEC 27001 信息安全管理体系认证证书

信息安全风险评估

为有效防范信息安全事件，保障公司核心数据资产安全、业务系统稳定运行，防范信息泄露、网络攻击、系统故障等各类安全隐患，我们建立常态化信息安全风险评估机制，每年定期开展全面信息安全风险评估工作，覆盖公司所有业务板块、信息系统、数据资源、网络架构、安全管理制度及全体员工信息安全行为，做到无死角、全覆盖，重点聚焦高风险领域和核心业务环节。

信息风险管控流程

识别风险

对所有资产和资产所有者进行识别，对每一项资产的保密性、完整性、可用性和法律法规及重要性级别进行量化赋值，根据重要资产判断准则确定是否为重要资产，形成《信息资产识别清单》；

识别对这些资产的威胁、可能被威胁利用的脆弱性、现有的控制措施及现有控制措施的有效性，并通过赋值计算出在丧失保密性、完整性和可用性情况下对重要资产造成的影响。

风险处置

根据风险评估的结果，形成《信息安全风险处理计划》，明确风险处理责任部门、负责人、处理方法及起始、完成时间。

分析和评价风险

针对重要资产的价值和脆弱性严重程度，计算出风险发生的影响值；

针对每一项威胁的发生频率、脆弱性、被威胁利用的容易程度进行赋值，计算得出风险发生的可能性；

根据《信息安全风险管理程序》计算风险等级；

根据《信息安全风险管理程序》及风险接受准则，判断风险为可接受或需要处理。

残余风险管理

对风险处理后的残余风险进行评审，以验证其是否达到可接受的水平。

信息安全风险及管控措施

风险环节	风险描述	风险等级	风险管控措施
网络安全环节	内部局域网入侵检测与防御系统不完善，外部非法终端可尝试破解弱口令接入网络，可能导致内部数据泄露、网络瘫痪。	高	完善内部局域网入侵检测与防御系统； 定期开展网络安全扫描，及时排查异常情况。
数据安全环节	数据备份机制不完善，存在数据丢失风险； 过期数据未按规定及时销毁，易造成信息泄露。	高	搭建异地容灾备份系统； 制定数据生命周期管理规范，定期清理过期数据。
终端安全环节	员工办公电脑存在系统漏洞未及时修复、私自安装非法软件； 移动存储设备（U 盘、移动硬盘等）接入未进行管控，可能携带病毒导致终端感染、数据泄露。	中	公司办公电脑统一安装与部署终端安全管理软件； 禁止未授权移动存储设备接入，授权设备接入前进行病毒查杀。
人员安全环节	员工存在弱口令设置、密码随意泄露、办公账号共用等情况； 离职员工未及时注销办公账号、回收数据访问权限，存在信息泄露风险。	中	完善信息安全培训体系，确保覆盖全体员工； 开展弱口令排查并督促整改； 制定离职员工信息安全交接流程，离职当日注销办公账号、回收所有数据访问权限及涉密物品，留存交接记录。
物理安全环节	机房门禁管控不严格； 机房内消防设施、温湿度调控设备未定期检修，存在火灾、设备损坏导致数据丢失的风险。	低	加强机房门禁管理，禁止非授权人员出入，并做好机房进出记录； 定期对机房消防设施、温湿度调控设备进行检修，及时更换损坏设备，做好检修记录。

通过信息安全风险评估，公司全面掌握了评估信息系统安全状况，为加强风险管理与信息安全建设提供了重要的基础信息，并提高了内部人员对信息安全的认识，同时形成了关键信息资产、系统脆弱性与安全风险列表，为风险管理提供了可视可控的基础信息，为建立风险评估与风险管理长效机制奠定了基础。

信息安全应急管理

公司建立了完善的信息安全事件响应及应急处置机制，明确响应流程与各主体责任，有效防范、及时化解各类信息安全风险，保障数据资产、业务系统及经营管理活动的安全稳定运行。2025 年 6 月，公司分别开展关键系统应急演练和网络故障应急演练，提升应对关键系统异常、网络突发故障的快速响应、协同处置能力，筑牢核心业务运行防线，守住网络安全运行底线。

关键系统应急演练

- 检查备份关键的信息系统、检查关键信息系统内备份数据、选择合适的测试机；
- 在测试机上安装备份的信息系统、导入关键信息系统内的备份数据，检查系统以及系统内数据是否可用；
- 在测试机上面模拟关键信息系统崩溃，重装系统，以及恢复系统数据，记录相关数据；
- 测试机还原。

网络故障应急演练

- 任何员工发现自己使用的设备网络中断时，应于 5 分钟内向 IT 部负责人报告；
- IT 部负责人在收到消息的 5 分钟安排相关人员检查相关线路；
- IT 部员工于接到通知的 5 分钟内着手准备处理内部网络问题应保证在半小时内解决；确保 10 分钟内解决问题；外部网络应及时联系运营商客户经理加急处理。
- 关键设备（路由器）至少保证一台备用，关键线路（研发、机房）为双线接入。

信息安全培训

公司致力于通过信息安全培训提高全体员工对信息安全的认识和重视程度，构建一条坚固的信息安全防线。2025 年 11 月 17 日，公司开展“网络安全意识强化”培训，普及网络安全基础知识，让全体员工了解当前网络安全新形势、常见风险点及防范核心要点，并规范员工网络操作行为，明确工作中网络使用禁忌，引导员工养成安全、合规的网络使用习惯。



信息安全培训



信息安全培训课件

信息安全绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
确认的信息安全事件数量	件	0	0	0
涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	件	0	0	0
信息安全培训覆盖率（重要岗位关键员工）	%	100	100	100

申诉举报机制

公司为员工、供应商和客户等各利益相关方提供公开的投诉举报渠道，鼓励相关方举报各类违规人员和行为。公司鼓励实名举报，并允许匿名举报，举报人应尽可能说明事情的基本经过，提供具体的当事人名称、地址等信息，并提供相关证据或资料。

投诉举报渠道

举报接收部门：审计部
 举报电话：0576-83177335
 举报邮箱：shenji@aurisco.com

接收举报的部门及时响应，按公司的规章制度跟进处理，同时严格落实举报人保护机制，做好对举报信息和举报人的保密工作，禁止任何歧视或打击报复行为。对于举报属实、为公司挽回损失或避免重大损失的，公司将给予一定的奖励。对于恶意举报、诬告陷害他人、泄露举报人信息等行为，公司将依规予以处理，并保留移送司法机关的权利。

申诉举报绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
—来自员工的举报	件	0	0	0
—来自供应商、承包商的举报	件	0	0	0
—来自其他利益相关方的举报	件	0	0	0

ESG 管理

ESG 治理

公司将 ESG 理念融入经营战略中，持续深化践行 ESG 理念，统筹加强 ESG 管理，不断提升 ESG 能力，与各相关方携手并进。公司依托自身能力和优势，以 SA8000 社会责任国际标准等为依据，深度契合 ESG 理念，系统化推进社会责任实践与 ESG 建设，坚守劳工权益保障、工作环境优化、合规经营底线，推动社会责任管理从被动合规向主动治理升级，践行企业可持续发展承诺，助力构建负责任的价值链生态。截至 2025 年底，公司保持 SA8000 社会责任管理体系认证证书的有效性。



SA8000 证书

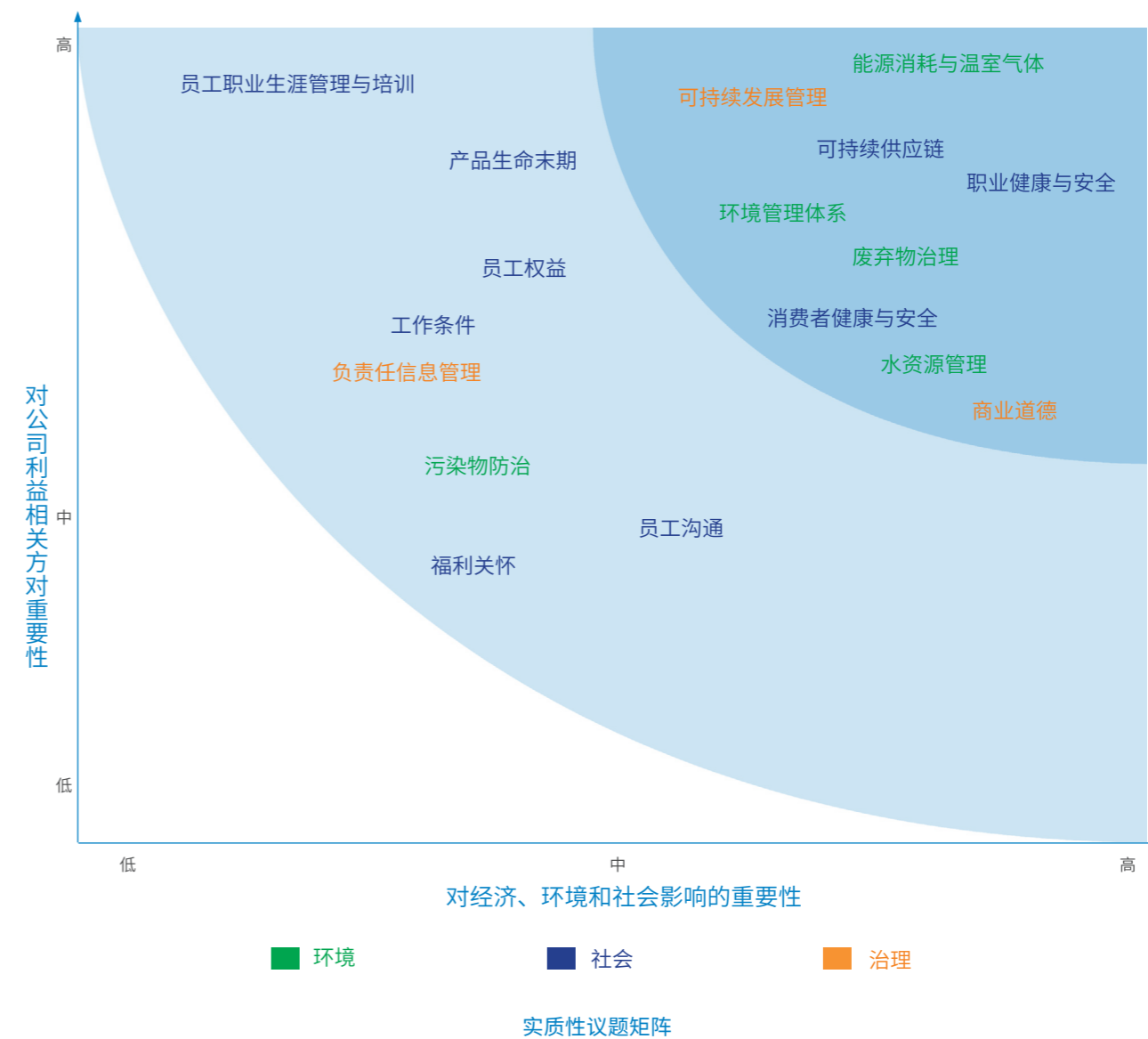
利益相关方沟通

公司根据实际情况，参考《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）等 ESG 标准，识别了主要利益相关方群体，并不断创新沟通机制，丰富沟通渠道，了解各利益相关方的期望和诉求并进行积极回应，推动企业与各方的协同发展，实现互利共赢。

利益相关方	主要相关方	关注的议题	常见沟通渠道
董事会成员	公司董事会成员	环境、社会、公司治理 风险管理 产品与服务品质 行业发展与共赢	董事会
员工	公司员工	人才培养与留任 员工权益与福利 职业健康与安全 劳工与人权 多元化与平等	制度发布 管理会议和员工大会 内部线上沟通平台 员工活动 员工培训
政府及监管机构	国家部委、地方政府、 证监会、市场监管、应 急管理等	排放管理 商业道德及反贪腐 社区与公益	机构考察 公文往来 政策执行 信息披露
供应商	原材料及设备的供应商	环境、社会、公司治理的管理	供应商评估 供应商交流与培训
客户	制药企业、初创公司、 研究机构、创业者等	知识产权保护 商业信息安全 产品与服务品质 商业道德及反贪腐 负责任营销 环境、社会、公司治理的管理	客户调研 技术讨论会 客服热线 客户满意度调查
合作伙伴	行业协会	行业发展与共赢	交流互访 行业论坛
社区及公众	周边的社区居民、非政 府组织、社会团体、媒 体等	社区与公益 安全	志愿服务 社区活动 交流采访 大众媒体与社交媒体

实质性议题管理

公司密切关注国内外可持续发展政策的最新动向，同时紧密结合行业发展趋势，从环境、社会和公司治理三大核心维度出发，识别和提炼核心议题，梳理形成实质性议题矩阵，作为 ESG 报告关注和回应的重点，并为构建科学、可持续的发展战略提供有力支撑。

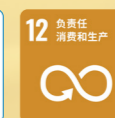




02

产品责任

SDGs 响应



作为一家持续创新的国际化制药企业，公司将产品的安全视为发展的生命线，坚守质量为本、安全为先的核心准则，以严苛标准贯穿研发、生产、质控、流通全链条。

产品及服务健康相关信息传达

公司严格遵循国家医药行业规范及美国 FDA、欧盟 EMA 等国际权威认证要求，明确告知客户产品的主要有效成分、辅料构成、成分含量及纯度标准，确保成分信息的真实性、准确性和完整性，为客户开展产品研发、生产应用及质量检测提供可靠依据。

公司结合产品特性与临床应用经验，提供有关产品或服务对健康的潜在影响的信息，如实披露产品可能存在的不良反应、适用人群限制、禁忌情形及注意事项，比如明确提示相关激素类产品的使用禁忌及潜在风险，帮助客户充分了解产品特性，规避健康风险。

产品需求管理

公司建立《药品需求标准管理制度》，围绕药品需求测算规范化管理，践行 ESG 绿色低碳、资源高效利用理念，明确部门职责、全流程规范及风险与存档机制，降低过剩风险，实现商业与 ESG 价值协同。

产品包装管理

为降低产品全生命周期环境影响，公司制定《包装优化标准管理制度》聚焦与商品直接接触包装开展优化工作。通过优化包装设计、减少材料用量等方式，实现包装尺寸与重量的合理管控，持续提升包装的可回收性与资源利用效率，助力消费者端的分类回收与资源化利用。

消费者健康与安全风险评估

公司严格遵循《药物警戒质量管理规范》等相关要求，主动开展消费者健康与安全风险评估工作，系统收集产品使用过程中的健康安全信息，科学识别、评估潜在风险，持续优化信息披露服务与风险防控措施，满足客户多样化的信息需求，切实守护消费者健康安全，彰显国际化制药企业的专业素养与责任担当。



产品召回

公司建立并持续完善符合国家药品监管法规要求的全流程产品召回管理机制，清晰界定各相关部门的岗位职责、作业流程与跨部门协同联动规则，确保存在质量缺陷或安全隐患的产品能够快速、规范、全面地从市场完成召回处置。公司以保障患者用药安全为核心目标，通过闭环化的召回管理体系，从源头防范药品安全风险，坚决杜绝药品安全事故发生。

产品召回工作完成后，召回小组组织起草《产品召回报告》，精准列明产品生产发出总量、实际召回数量、已召回产品的规范处置情况；同时针对本次召回暴露的问题，制定系统性整改方案与长效预防控制措施，上报总经理审批后落地执行。

公司定期开展模拟召回，QA 对模拟召回涉及的产品品类、生产批次、市场分布与覆盖范围等关键要素，开展全面的综合评估与最终确认，确保模拟召回场景具备充分的代表性与典型性；同时对模拟召回演练全流程，以及公司产品召回管理程序的可追溯性、有效性与可行性进行系统性评估验证，持续完善召回管理体系。2025 年，公司未发生产品召回事件。

级别	描述	召回时限
一级召回	使用该药品可能或者已经引起严重健康危害的。如错误的产品（标签和内容物是不同的产品），国内外药品监督管理部门责令召回等。	国内上市销售产品：30 日内完成召回 国外上市销售产品：60 日内完成召回
二级召回	使用该药品可能或者已经引起暂时的或者可逆的健康危害的。如不符合质量标准（含量、稳定性）等。	国内上市销售产品：60 日内完成召回 国外上市销售产品：90 日内完成召回
三级召回	使用该药品一般不会引起健康危害，但由于其他原因需要召回的。如标签标识错误、包装污染等。	国内上市销售产品：90 日内完成召回 国外上市销售产品：180 日内完成召回

产品相关绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件数量	件	0	0	0
产品召回事件数量	次	0	0	0
涉及产品和服务信息与标识的违规事件数量	件	0	0	0
涉及营销传播的违规事件	件	0	0	0



03

可持续供应链

SDGs 响应



供应商 ESG 管理

公司坚持将环境、社会与治理（ESG）核心要求系统性嵌入供应链管理各环节，通过完善供应商 ESG 评价体系、强化绿色低碳采购标准、严守商业道德与劳工权益底线，持续提升供应链韧性与可持续发展水平。同时，公司加强供应链安全风险管控，降低供应链中断、货物损耗与合规处罚风险，保障业务稳定运营。



ISO 28000 供应链安全管理体系认证证书

公司通过多维度方式对供应商的 ESG 表现进行筛选与评估，包括但不限于文件审核、问卷评估、现场审核等。我们要求供应商签署《供应商行为准则》，并在充分沟通协商的基础上，将质量、服务、环境和社会责任等 ESG 要素纳入采购框架协议或协议，约定双方在 ESG 治理方面的责任、义务和权利，使之成为双方必须遵守的具有法律意义的约束。

供应商社会责任负面影响风险评估

公司针对供应商的社会责任负面影响开展专项风险评估工作，覆盖供应商供应链全环节，重点关注两类核心内容，包括负面影响涉及对象（个人、工作人员、所在社区、自然环境等）和负面影响核心领域（劳工与人权、商业道德、环境保护、消费者权益保护等）。

劳工与人权

- 涵盖供应商用工管理合规性及基本人权保障，重点骚扰歧视、雇佣童工、强迫劳动等劳工问题，以及侵害人格尊严、人身自由等损害人权的相关行为。

商业道德

- 聚焦供应商经营活动及合作过程中的道德规范，重点排查商业贿赂、利益输送等不正当行为，同时规范供应商社会责任相关信息的披露，杜绝隐瞒、虚假披露等违背商业诚信的情况。

环境保护

- 关注供应商运营及供应链活动对自然环境的潜在及实际负面影响，排查各类破坏环境、污染环境的行为，推动供应商践行绿色环保责任。

消费者权益保护

- 聚焦供应商提供的产品或服务，重点排查损害消费者知情权、公平交易权、安全权等合法权益的相关问题，筑牢消费者权益防线。

负面影响核心领域

公司系统评估供应商已发生的（实际）和可能发生的（潜在）社会责任负面影响，明确各类影响的性质和程度，并将利益相关方和权利持有人提供的相关社会责任信息，全面纳入评估范围，作为风险识别和判断的重要依据，确保评估结果客观真实。基于识别出的各类社会责任负面影响风险，公司对风险进行分级排序，确定风险优先处理次序，为后续风险管控提供明确指引。

供应商 ESG 赋能

公司为供应商提供针对性的 ESG 赋能培训，围绕环境管理、社会责任、合规治理等关键议题进行专项辅导，开展专项辅导与能力提升工作。在环境管理方面，聚焦绿色生产、节能减排、资源循环利用、污染防治等实操要点，帮助供应商建立规范的环境管理流程，降低环境合规风险；在社会责任领域，围绕劳工权益保护、职业健康安全、公平用工、社区责任等内容，传递负责任供应链的价值理念，推动供应商提升人文关怀与社会履责水平；在合规治理层面，重点讲解商业道德、反商业贿赂、信息安全等要求，强化风险防控意识与规范化运营能力。

供应商绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
目标供应商中签署《供应商行为准则》的百分比	%	100	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商的百分比	%	100	100	100
社会责任评估所覆盖的目标供应商的百分比	%	100	100	100
社会责任现场审核所覆盖的目标供应商的百分比	%	100	100	100
参与改进行动或能力培养的受审核或受评估供应商的百分比	%	100	100	100

采购人员管理

为强化采购团队专业能力，深化可持续采购理念落地，公司开展采购人员专项赋能活动，定期组织可持续采购主题培训，确保每一位采购人员都能精准把握可持续采购核心要求，将其深度融入采购全流程实践，严格落实各项可持续采购举措。通过可持续采购培训，将社会责任、环境责任与商业道德要求全面纳入采购综合评估体系，贯穿供应商筛选、合作洽谈、履约管控等各个环节，以标准化、规范化的采购行为，引导并推动供应商积极履行社会责任、践行环境责任、恪守商业道德准则。

未来，公司将以可持续采购为纽带，搭建供应链协同发展平台，凝聚上下游合力，推动供应链各环节实现环境友好、责任共担、诚信共赢，助力构建可持续、高质量的供应链生态体系。

采购人员绩效

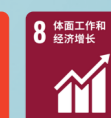
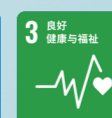
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
采购员人数	人	7	7	7
接受可持续采购培训的采购员人数	人	7	7	7
所有地区内已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100



04

员工责任

SDGs 响应



合规雇佣

公司承诺严格遵守国际人权公约及国家相关法律法规，尊重并维护国际公认的人权原则与基本权利，坚决抵制任何漠视与侵犯人权的行。公司积极倡导并推动合作伙伴、供应商及承包商共同遵守人权相关规定，持续完善人权管理实践，携手共建尊重人权、合规有序的商业生态，共同维护人权事业的健康发展。

<p>工作条件</p>	<p>承诺致力于提供公平合理的工作条件和福利待遇，包括公正透明的招聘流程、员工培训和职业规划、定期绩效评估以及便捷有效的沟通渠道；</p> <p>依法为全体员工缴纳五险一金（养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金），保障员工的基本权益。我们的目标是建立一个公平、安全和健康的工作环境，帮助员工实现个人和职业发展；</p> <p>承诺保障员工的休息权利，每 7 天必须有连续 24 小时的休息时间。公司尊重员工家庭责任和业余生活，合理安排生产计划，提供休假福利和节日、生日礼品关怀，以实现工作生活平衡；</p> <p>承诺按照行业惯例和条件支付工资和待遇，支付给员工的工资不低于本市最低工资或本地同行业的平均工资水平。</p>
<p>禁止童工、强迫劳动</p>	<p>承诺严禁雇佣未满 16 周岁的童工，定期对人力资源部进行培训，增强禁止雇佣童工和人口贩卖的意识；</p> <p>人力资源部每季度进行一次档案核查，确保公司内部人员信息准确且无童工与历史童工在职；</p> <p>公司禁止任何人以任何形式扣押员工个人身份证件原件；</p> <p>尊重员工人身自由，员工可自由进出公司，任何人不得限制员工人身自由。</p>
<p>女工保护</p>	<p>承诺遵循法律规定，不拒绝录用或提高女工录用标准。公司实行男女平等原则，确保员工职场平等，同工同酬；</p> <p>在组织岗位竞聘时，不得以性别为由拒绝女职工参与或提高对女职工的竞聘标准。应支持女职工参加业务、技术培训，在单位晋职、晋级、评定专业技术职称等方面，应遵循男女平等原则。</p>
<p>平等和多元化</p>	<p>承诺在招聘环节通过约束招聘专员，加强整体管控，杜绝在招聘环节出现歧视行为；</p> <p>承诺给予员工足够的尊重，严禁因员工身高、体重、性别、民族、种族、语言等方面的歧视，对所有员工的工资水平、工作环境严禁因以上因素进行歧视；</p> <p>禁止员工通过语言、身体行为骚扰其他同事。</p>
<p>残疾人保护</p>	<p>承诺坚决维护残疾员工的合法权益，反对任何形式的歧视；</p> <p>在招聘、晋升与解雇环节，我们坚持公平公正的原则，不因残疾而偏见对待；</p> <p>为了满足残疾员工的特殊需求，积极改善工作环境，并提供必要的培训与支持。</p>
<p>结社自由</p>	<p>承诺尊重员工的结社自由权，公司建立有工会，员工可自愿加入；</p> <p>员工可以通过竞选、选举、投票等方式参加选举活动；</p> <p>定期组织员工代表大会，所有员工代表必须如实反映、如实汇报。</p>

公司通过设立意见箱（举报箱）、开通举报热线与举报邮箱等多元渠道，建立健全员工诉求反馈与举报机制，畅通员工关于劳动权益等事项的意见表达与监督路径。公司组建专业化人权事务响应团队，严格遵循“零容忍、无报复、可追溯”原则，对各类投诉与举报事项实行统一受理、规范登记、公正调查、及时反馈与闭环管理，切实保障员工合法权益。

劳
工
人
权
投
诉
举
报
渠
道

电话：0576-83177286

邮箱：auriscohr@aurisco.com

人权绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
已证实的侵犯劳工人权的事件	件	0	0	0
已查明的歧视或骚扰事件数量	件	0	0	0
已查明的雇佣童工事件数量	件	0	0	0
已查明的强迫劳动事件数量	件	0	0	0
收到的关于劳工人权的投诉举报数量	件	0	0	0

员工结构绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
员工总人数	人	921	784	624
残疾员工等弱势群体人数	人	7	7	7
残疾员工等弱势群体比例	%	0.76	0.89	1.12
女性员工总数	人	298	259	210
女性员工在整个组织机构中的百分比	%	32.36	33.04	33.65
高管人数（不包括董事会）	人	5	5	5
女性高管人数	人	1	1	2
女性高管比例	%	20	20	40
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	%	0	0	0
董事会人数	人	9	9	9
女性董事人数	人	1	1	1
女性董事比例	%	11.11	11.11	11.11

薪酬福利与关爱

薪酬福利

薪酬管理

公司建立多元化薪酬结构与差异化薪酬体系，构建包含基本工资、绩效奖金、专项津贴及长期激励等在内的完整薪酬模块。公司严格遵循相关法律法规要求，确保员工基本收入不低于当地最低工资标准，整体薪酬水平对标并保持在同行业平均水平之上，同时实现各岗位序列间薪酬差距科学合理、内部公平与外部竞争力有机统一。

公司坚持以绩效为导向的薪酬分配机制，突出激励性与公平性，推动薪酬管理体系化、科学化建设。公司以员工个人能力、岗位价值与绩效贡献为核心依据，将薪酬收入与个人绩效、团队贡献、创新成果紧密挂钩，真正实现多劳多得、优绩优酬，充分激发员工干事创业的积极性与创造力。

公司严格落实同工同酬原则，在上岗定薪、绩效调薪、晋升加薪等薪酬管理全流程，执行统一规范的评估标准与公开透明的运行机制，切实保障女职工、少数民族员工、残疾员工等各类群体，与其他员工享有完全平等的薪酬权利，坚决杜绝因性别、民族、残疾等因素产生的薪酬差异，持续构建公平公正、包容平等的职场环境。

福利保障

公司持续优化福利管理制度，构建覆盖全员、贯穿全周期、层次丰富的福利保障体系，在确保合法合规、市场竞争力的基础上，深度融入人文关怀理念，不断提升员工的获得感、幸福感与归属感。

员工福利体系	
保障类福利	聚焦员工基础生活及社会保障。一是 社会保险和住房公积金 ；二是 免费工作餐保障 ，行政部优化餐食供应方案，根据员工饮食需求调整菜品结构，更好地满足员工个性化饮食偏好；三是 季度生活用品发放 ，全年分4个季度足额发放，发放覆盖率100%；四是 全员年度体检 ，筛选具备资质的专业体检机构，制定职业健康/药业/普通体检+个性化增项的体检方案（增加CT、肿瘤筛查项目，针对女性员工增加妇科专项检查），组织全体员工完成体检，体检覆盖率 100% 。
节日类福利	贴合传统民俗与员工关怀需求。一是 传统节日福利 ，中秋、春节等传统节日，提供实物礼品、购物卡等多种形式福利；二是 专项节日福利 ，针对三八节女性员工，发放专属福利礼包并组织插花、观看电影等主题活动。
关怀类福利	关注员工异地工作与生活需求。一是 员工专项慰问 ，建立特殊情形慰问机制，针对员工结婚、生病住院、工伤治疗、直系亲属去世及退休等场景，通过慰问礼品、慰问金、上门探望等方式传递公司关怀，切实增强员工归属感；二是 年度旅游福利 ，筛选多条旅游线路供员工选择，分批次组织员工开展旅游活动；三是 团队建设活动 ，各部门结合部门需求，每季度策划开展户外拓展、休闲社交等团建活动，有效增强跨部门协作能力与团队凝聚力；四是 探亲福利 ，严格执行探亲路费报销政策，明确补贴标准、申请流程及凭证要求，保障异地员工探亲权益。
发展类福利	助力团队凝聚力提升与员工身心发展 ¹

¹ 详见“员工成长”章节。



中秋节活动



义诊活动



新员工团建



年度旅游



薪酬福利绩效

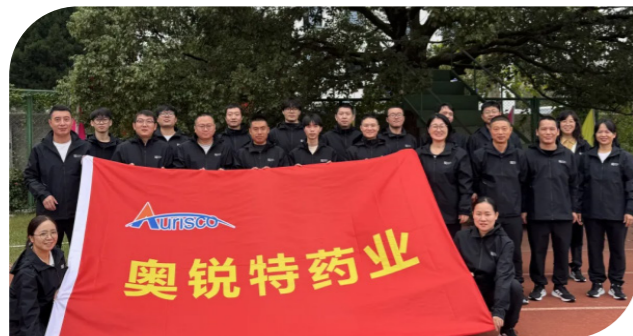
指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率	/	17.48	18.94	17.71
未经调整的平均男女薪酬差距 ²	%	12.70	13.29	16.60
社会保险覆盖率	%	100	100	100

² 未经调整的平均男女薪酬差距 = (男性平均薪酬 - 女性平均薪酬) ÷ 男性平均薪酬 x 100

员工关怀

多彩员工活动

公司积极组织开展形式多样、内容丰富的员工文体活动，包括职工运动会、乒乓球赛、台球赛及员工亲子活动等。通过多元化活动载体，不断丰富员工业余文化生活，促进员工身心健康，增强团队凝聚力与归属感，营造积极向上、和谐包容的工作氛围。



职工运动会



乒乓球赛



台球比赛



员工亲子活动



女性员工关怀

公司严格遵守《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，将女性员工权益保障深度融入制度建设与日常运营全流程，构建系统化、常态化的女性员工关怀与保障体系。

我们为女性员工增设专项健康体检项目，提供女性健康专业咨询与指导，持续关注女性身心健康；严格落实女职工“孕期、产期、哺乳期”三期保护政策，为三期女职工合理调整岗位与工作强度，提供适配的工作条件；建设标准化哺乳室、孕妇休息室等专属功能空间，切实为女性员工提供安全、舒适、便利的工作环境。

公司于 2025 年 3 月 27 日举办“幸福女性，幸福人生”主题关爱活动。本次活动采用“健康讲座+现场义诊”相结合的形式，特邀台州医院妇产科专家团队走进企业，为广大女职工带来专业、贴心的健康服务。活动现场，妇产科专家围绕女性常见健康问题、日常保健要点、疾病预防与科学养护等内容开展专题讲座，用通俗易懂的语言普及健康知识，引导女性员工树立健康生活理念、增强自我保健意识。

困难员工帮扶

公司建立并持续完善困难员工帮扶机制，针对罹患重大疾病、遭遇突发困境的员工，及时启动专项帮扶与暖心关怀，以务实举措为员工纾困解难，将企业责任与担当，转化为守护每一位员工的坚实力量。

民主管理与员工沟通

民主管理

公司筑牢民主管理根基，将职工合法权益保障与企业民主治理融入治理体系。公司持续健全工会组织建设与职工代表大会制度，把职代会作为职工参与民主决策、民主管理、民主监督的重要平台。通过规范完善职工代表选举程序、议事规则与决议执行机制，保障职工知情权、参与权、表达权、监督权，确保民主参与的广泛性、代表性与实效性。公司建立并有效运行民主协商、集体协商等机制，畅通沟通渠道，构建和谐稳定的劳动关系。

截至 2025 年底，公司集体协议覆盖的员工百分比为 100%，切实维护职工合法权益，凝聚发展共识，实现企业与职工共建共享、共同发展。

民主管理绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
集体协议覆盖的员工百分比	%	100	100	100

员工沟通

员工座谈会

2025年,公司开展多次员工座谈会,聚焦员工最关心、最直接、最现实的需求,围绕生活保障、培训与发展、车间氛围等内容,展开深入交流,搭建起高效畅通的沟通桥梁。公司相关负责人认真倾听每一条意见建议,详细记录员工诉求,对可立即整改的问题现场明确整改时限和责任人,对需长期推进的事项逐一梳理形成台账,持续跟踪落实,不断改善员工工作生活条件、拓宽员工发展空间、营造良好工作氛围。



员工座谈会

员工满意度调查

公司每年开展员工满意度调查工作,调查覆盖不同入职年限、不同工作模式的员工群体,确保调研覆盖面广、代表性强。调研维度全面系统,涵盖基本信息、工作环境与办公保障、福利与激励、职业发展与培训、企业文化、总体满意度与建议六大模块。通过广泛收集员工真实反馈与针对性意见建议,为公司持续优化内部管理、不断提升员工体验提供了坚实的数据支撑与明确的改进方向,助力构建和谐稳定、积极向上的职场氛围。2025年员工满意度调查结果显示,公司在工作环境、福利体系、企业文化等方面表现突出,员工总体满意度、岗位留存意愿及企业推荐意愿均保持较高水平,为企业发展奠定了良好基础。

员工成长

公司坚持以人才为核心发展根基,通过搭建系统化培训赋能、多元化职业通道、常态化内部流动、科学化绩效激励于一体的全周期人才发展体系,持续激发组织活力,实现员工价值与企业发展同频共振。

员工培训

公司坚持培训赋能与业务发展深度融合、注重实效的原则,为员工提供多元化、体系化的培训课程。公司每年精准制定科学系统、前瞻适配的年度培训规划,锚定企业发展战略与员工成长需求,构建以合规运营、体系建设、技能提升、职业健康安全为核心模块的专业化课程体系,实现培训内容与业务发展同频、与岗位需求精准对接。同时,公司打造线上学习平台、线下实操实训、导师带教传承三位一体的多元化人才培养载体,打破学习时空限制、强化实操能力提升、传承核心技术经验,最终形成全员覆盖、全领域贯通、贯穿员工职业发展全周期的可持续学习生态,为高质量发展筑牢人才根基、注入持久动力。



员工培训

员工发展

公司以领导力跃迁、科技创新及成果转化、专业能力精进、技能实操强化为四大核心方向,系统构建管理、研发、专业、技工四大序列岗位集群,清晰明确各序列晋升标准、能力模型与职业发展路径。同时,公司配套实施纵向和横向“双通道”并行机制,打破岗位壁垒、畅通发展链路,让不同序列、不同层级员工均能实现职业进阶与价值提升。

人才发展通道

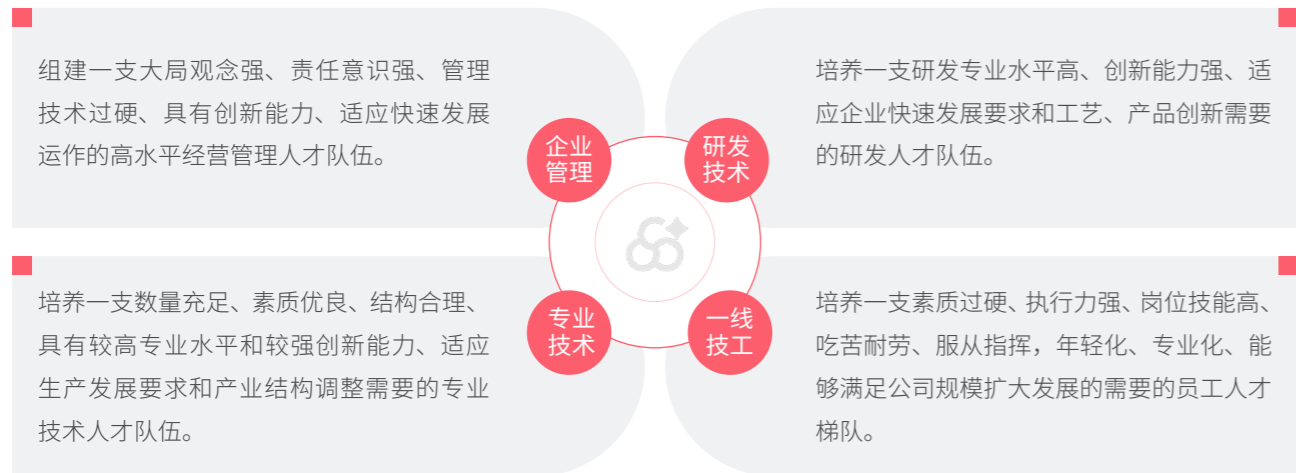
纵向发展

包括同序列晋级和晋升,指通过相应的技能考核评定或员工岗位发生变化获得的发展机会。

横向发展

员工可以根据个人发展意向和能力特点申请或根据公司需求统一安排,横向跨序列选择不同的职位作为个人发展方向。





公司为员工提供系统化、专业化的职业规划培训，通过专业导师授课、职业测评解读、发展路径分享、一对一职业辅导等多种形式，帮助员工清晰认识自身优势，明确职业发展方向，科学制定短期与长期职业目标。



职业化角色转变及职业规划培训

公司以战略目标为核心，持续优化绩效管理体系。通过整合 KPI 与工作目标设定工具，强化绩效指标与业务发展的关联性，例如针对技术部门，重点关注项目交付质量与创新突破，推动绩效评价更贴合岗位价值与业务贡献；绩效结果系统应用于薪酬调整、晋升发展及培训规划等环节，实现“绩优者多得、有为者有位”。依托管理与专业“双通道晋升”机制，高绩效员工可根据自身特长与发展意愿，选择管理路径或专业路径实现职级提升，进一步激发组织活力与人才创造力。

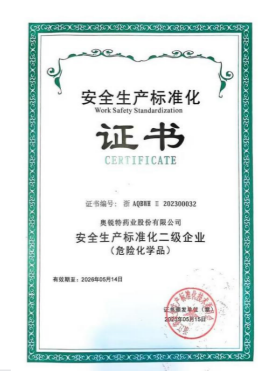
员工培训与发展绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
培训覆盖率	%	100	100	100
每名员工的平均培训小时数	小时	74	52	40.2
接受过技能相关培训的员工百分比	%	100	100	100
接受职业发展规划和评估的员工百分比	%	100	100	100

职业健康与安全

职业健康安全管理体系

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，始终将员工职业健康与安全生产放在优先位置。公司以“减少环境污染，不断改进安全生产技术，改善员工工作环境，杜绝重大环境与安全事故，保障员工职业健康与安全”为核心方针，建立健全职业健康安全管理体系，持续完善安全管理制度、操作规程及应急预案。通过常态化安全培训、隐患排查治理、职业健康监护、作业环境监测与改善等举措，公司不断提升本质安全水平，有效防范各类安全风险，切实维护员工身体健康与生命安全。截至 2025 年底，公司保持 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证证书的有效性。



ISO 45001 职业健康安全管理体系认证证书

安全生产标准化证书

职业健康安全承诺

- 遵纪守法，树立安全意识
- 预防为主，完善安全设施
- 严格控制，确保安全绩效

职业健康安全目标

- 人员中毒、重伤、死亡事故（包括在属地工作的承包商）为零
- 重大火灾爆炸事故（县应急局、消防大队、环保局到场）为零
- 无职业病事故
- 无食物中毒事件
- 安全生产责任书签订率达 100%
- 风险识别及管控达到 100%



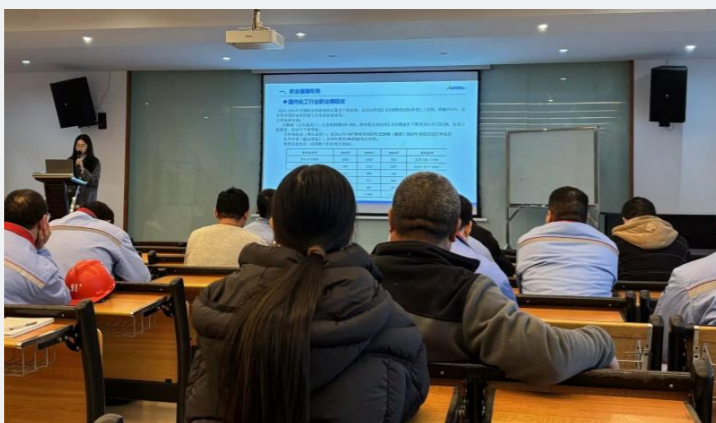
职业健康管理

公司建立健全职业健康防护管理体系，通过规范健康管理全流程，强化源头预防与过程管控，有效防范和降低职业危害风险，减少职业病发生，切实保障员工身心健康。公司与员工签订劳动合同时，将工作过程中可能产生的职业病危害因素及其后果、职业病预防措施和待遇如实告知员工，并在劳动合同中写明。

公司委托具备资质的第三方机构，全面覆盖生产全流程、各作业岗位，开展职业危害因素检测工作，精准排查粉尘、噪声、有害气体等各类潜在职业危害。同时，结合生产实际工况，系统开展职业病危害现状综合评价，深入分析危害因素分布特点、危害程度及防控薄弱环节，精准识别各类职业健康隐患，提出针对性改进建议，持续夯实公司职业健康防护管理基础，全力保障员工职业健康权益。

公司在生产车间采取积极有效的措施，严格控制作业场所空气中的粉尘和有毒物浓度，使之符合国家规定的《工作场所有害因素职业接触限值》卫生标准；加强对防尘防毒通风设施等日常的维护和保养，使其罩口或控制点风速足以将发生源产生的粉尘毒物吸入罩内，确保达到高捕集效率。

公司严格落实员工职业健康管理，按规定组织员工开展上岗前、在岗期间、离岗时及应急状态的职业健康检查；同时，对直接从事药品及其中间体生产或其他与药品相关作业的员工，额外开展上岗前药品从业人员专项健康检查，确保员工健康状况符合岗位要求，保障生产与产品安全。此外，公司开展职业健康培训，围绕职业危害识别、防护措施、健康管理规范等内容，进一步提升员工自我防护意识与能力。



职业健康培训

公司积极开展重复性应变损伤（RSI）预防与管理工作，通过优化办公及作业环境配置，推广符合人体工学的办公设备与操作标准，从源头降低长期重复操作带来的健康风险。针对较重物料的转运与操作环节，公司采用提升机将物料安全提升至手套箱作业位，减少人工搬运重物、弯腰负重及重复性体力操作，有效降低员工肌肉骨骼损伤风险，改善一线作业强度与操作安全性。公司定期开展职业健康培训与风险识别教育，提升员工对 RSI 早期症状的认知与自我防护能力，持续完善职业健康监测与干预流程。



职业健康绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
职业健康体检人数（上岗）	人	261	274	123
职业健康体检人数（在岗）	人	489	396	335
职业病检出人数（在岗）	人	0	0	0
职业禁忌证检出人数（在岗）	人	1	0	0
职业健康体检人数（离岗）	人	25	11	22
职业病检出人数（离岗）	人	0	0	0
职业禁忌证检出人数（离岗）	人	0	0	0
职业健康体检覆盖率（职业危害岗位）	%	100	100	100

安全生产管理

公司以“零事故、零伤害、零污染”为刚性目标，通过系统化风险管控与层层责任落实，构建全方位、多层次、全过程的安全生产保障体系，持续筑牢安全发展底线。

我们委托专业机构，运用系统安全评价原理和方法，对公司进行安全现状评价，查找和分析存在的危险、有害因素，判断工程系统发生事故和职业危害的可能性及其严重程度，并有针对性地制定防范措施和控制危险的对策，为公司实现安全生产、建立有效的安全生产管理体系和安全管理模式提供信息基础。报告期内，公司开展“新增年产 110 吨特色原料药及中间体生产线项目”安全评价，判断项目是否满足安全生产法律法规及标准规范要求，提出针对性、可操作的安全对策措施和建议，为项目安全决策、安全设施设计、安全管理提供科学依据，防范各类安全事故发生，保障人员生命财产安全、生态环境安全及项目顺利推进，实现工程、系统的本质安全。

双重预防机制

公司强化安全风险分级管控和隐患排查治理双重预防机制建设，构筑防范生产安全事故的两道“防火墙”，实现安全管理关口前移、源头治理。公司采用作业条件危险性分析法（LEC）、工作安全分析（JSA）、预先危险分析（PHA）、危险与可操作性研究（HAZOP）、安全检查表（SCL）、经验类比法等方式开展风险辨识，并对风险进行评估和分级，针对不同等级风险，从组织、制度、技术、应急、个体防护等方面制定、落实管控方案。

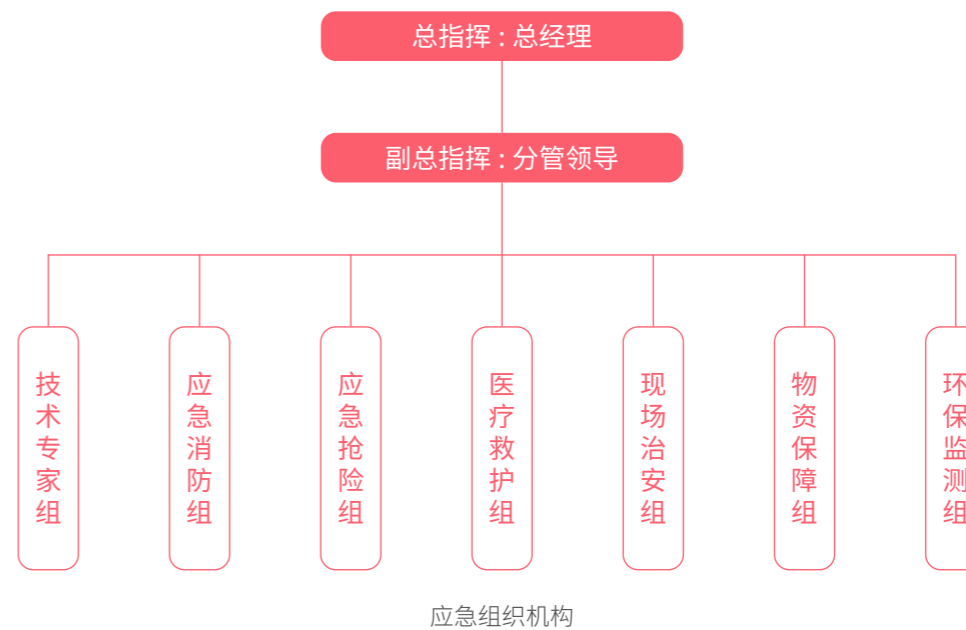
公司严格按照内部管理制度要求，由安全负责人或部门负责人牵头，常态化组织开展月度综合检查、季度专项检查，并针对重大节日、特殊天气等关键节点开展专项排查。对检查中发现的问题与安全隐患，坚持第一时间制定整改方案、明确整改责任、落实整改措施，实现隐患闭环管理，切实保障生产经营安全稳定。

安全应急管理

公司编制《生产安全事故应急预案》及配套应急处置方案，完善安全应急指挥体系，设立应急指挥机构与应急值守中心，组建专业应急处置队伍，并配齐防护器材、应急运输、医疗救治等应急物资与装备，全面提升突发事件应急响应能力与现场处置效率，确保突发安全事件能够快速响应、高效处置。

案例 | 公司开展综合应急演练

2025年3月6日，公司开展乙酸乙酯泄漏应急演练，涵盖事故报告、紧急疏散、救护伤员、物资保障、应急抢险、现场治安、环境监测等七个场景，全面检验了安全生产事故应急预案的适用性与有效性，进一步提升了应急救援队伍的快速处置能力和协同配合水平。



公司组织全体员工开展应急救援预案宣讲培训，并同步实施安全应急救援实战演练。通过理论宣讲与实操演练相结合的方式，有效增强员工应急防范意识，全面提升突发事件应急响应与现场处置能力，为公司安全稳定运行提供坚实保障。

案例 | 全国消防日主题培训

2025年11月7日，公司为新员工定制的消防实操培训火热开展。此次培训以“理论筑基+实操强能”为核心，帮助新员工完成从“懂知识”到“会操作”的蜕变，让新员工从入职之初就筑牢安全意识。



安全文化建设

公司常态化组织开展全员安全培训，全面提升员工安全意识与应急处置能力。公司以全国安全生产月为重要契机，通过主题宣讲、案例警示、知识竞赛等多种形式，营造“人人讲安全、事事为安全、时时想安全、处处要安全”的浓厚氛围，并依托班组安全微课堂等基层宣教载体，将安全管理延伸至生产一线、落实到岗位末梢，推动安全知识入脑入心。通过系统化、常态化、多样化的安全文化建设，持续完善安全管理体系，筑牢安全生产防线。

案例 | 公司开展综合应急演练

2025 年 6 月，公司以“人人讲安全，个个会应急—查找身边安全隐患”为主题，开展全员参与的安全生产月系列活动，为持续安全管理打下坚实基础。

本次安全生产月涵盖综合应急演练、安全辩论赛、“企业与家”和“双零”目标四大活动：综合应急演练筑牢实战根基，安全辩论赛激发全员思辨，“企业与家”活动凝聚家庭力量，“双零”目标彰显属地风险识别、隐患排查治理成效。

综合应急演练

本次演练首次创新采用“仅明确核心场景和事故发生背景，具体处置细节、突发分支均由各应急组根据现场情况灵活应对，而非全程按固定流程执行”的模式，充分验证了应急预案的科学性与团队的实战能力，为应对实际突发情况积累了宝贵经验。



安全辩论赛

在本次活动中，围绕“安全考核重点”“安全保障模式”“生产工艺控制”三大辩题，辩手们从实际工作切入，将长期积累的难点、痛点问题——抛出，真正成为了全员参与的“安全大讨论”。



企业与家，安全同行

基于过往“一封家书”“家属安全寄语”等活动的成功经验，公司特举办“企业与家，安全同行”主题活动，旨在通过一线管理者家属实地体验工作日常，构建单位与家庭双重安全提醒机制，推动安全文化向家庭延伸，凝聚“全员安全”共识。



“双零”目标

公司于 2025 年 6 月 3 日正式启动“双零”目标，推动员工自发识别风险、主动治理隐患。其中 802 车间率先达成“双零”目标，为安全管理工作的持续推进注入了强劲动力。



化学品安全管理

公司严格依据国家法律法规，制定《危险化学品安全管理制度》《易制毒化学品管理制度》等内部制度与作业规程，对化学品实施分类管理、动态台账及全生命周期跟踪，规范采购、运输、储存、装卸、使用、废弃处置全流程安全管理，防范安全与环境风险。公司构建全员常态化化学品培训体系，围绕产品特性、操作规范、储运安全等内容，通过案例教学、现场实操、应急演练等形式，提升员工风险辨识与应急处置能力，熟练掌握泄漏处置、联锁操作等关键技能。

公司建立原料进厂验证机制，核查供应商资质与生产合法性，开展质量抽检，要求供应商提供 MSDS 安全技术说明书，精准识别风险并制定管控方案；严格执行“分类存储、防渗防漏”原则，在重点场所配置防渗漏、防流失、防扬散设施，并定期检测维护，及时整改隐患；生产环节运用智能化控制系统，常态化巡检设备，设置自动监测报警系统，实时监控温度、压力、液位等关键参数，确保生产安全可控；在相关场所醒目位置设置安全告知、警示及风险辨识牌，配备操作手册，强化员工危险源识别与安全作业意识，严守作业规范。



危化品仓库

安全绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
在岗人员安全培训覆盖率	%	100	100	100
在岗人员人均接受安全培训时数	小时	24	24	24
与工作有关的事故数量	件	4	1	1
运输事故次数	次	0	0	0
因工伤、死亡和疾病而未工作的天数	天	50	7	15



05

环境责任

SDGs 响应



环境管理

环境管理体系

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》等法律法规，不断完善环境管理体系与组织架构建设。通过建立环境责任分级管控机制，公司层层压实环境目标与管理责任，将绿色环保理念全面融入战略规划、生产运营及供应链管理等各个环节，促进环保要求与经营活动深度融合、协同发展，实现企业发展与生态保护的协调统一。截至 2025 年末，公司 ISO 14001 环境管理体系认证持续有效。



ISO 14001 环境管理体系认证证书

环境管理承诺

- 在生产和经营的全过程中预防和控制污染，尽可能减少污染物的排放；
- 遵守国家和地方的相关环境法律法规和其他要求，做到守法经营；
- 持续改善公司的环境行为，不断提高环境质量。

环境风险管控

公司持续强化环境风险管控体系建设，重点针对新建项目严格开展环境影响评价工作，全面、系统识别项目在建设及运营全流程中可能产生的各类环境影响，涵盖废水排放、废气逸散、固体废物处置、噪声干扰、土壤污染及生态破坏等关键环节。在此基础上，公司精准排查梳理各类环境风险隐患点，深入分析隐患产生的根源、影响范围及潜在危害，结合项目实际场景，科学制定针对性强、可落地、可管控的污染治理方案与生态保护措施，从源头防范环境风险，确保项目建设与运营全过程符合环保法规要求。

公司编制《突发环境事件应急预案》，建立应急响应机制，并配置专项应急物资储备，构建“预防为主、防治结合、快速响应、科学处置”的应急管理体系。《突发环境事件应急预案》明确了应急组织机构及职责，划分了预防与预警、应急响应、后期处置、应急保障等核心模块，细化了各类突发环境事件的处置流程、响应分级标准、处置措施及责任分工，明确了与当地生态环境部门、应急管理部门、周边单位的协同联动机制。同时，公司定期开展应急演练，提升员工应急处置能力，持续强化突发环境事件预防和处置能力，切实防范环境风险。



甲苯泄漏综合应急演练

环保文化建设

公司始终将绿色发展理念融入企业文化建设全过程，致力于推动环保文化在企业内部落地生根、入脑入心。公司积极开展形式多样的环保宣传与环境管理提升工作。通过在办公区域、生产现场、公共空间张贴主题鲜明、内容直观的宣传海报，普及绿色低碳、节能减排、垃圾分类等知识，营造人人关心环境、人人参与环保的浓厚氛围。



绿色低碳宣传海报

公司常态化开展环境管理专题培训，围绕环境法律法规、环境风险防控、污染防治措施、节能降耗技能等内容，组织管理人员及一线员工系统学习，不断提升全员环境管理能力与实操水平。2025 年，公司组织开展“绿色低碳工厂”培训，推动绿色生产理念深度融入生产全流程，引导员工将绿色低碳要求转化为自觉行动与实操规范。此外，公司积极组织员工参与环保知识竞赛活动，以赛促学、以学促行，深入践行绿色发展理念，持续营造学法、守法、用法的生态环境普法氛围。2025 年 11 月 26 日，公司员工凭借扎实的专业知识与稳健的现场表现，助力台州代表队在“第二届浙江省企业生态环境法律知识竞赛”中荣获三等奖，充分展现了公司重视生态环保、恪守法律法规的良好企业形象。



绿色低碳工厂培训



参加第二届浙江省企业生态环境知识竞赛

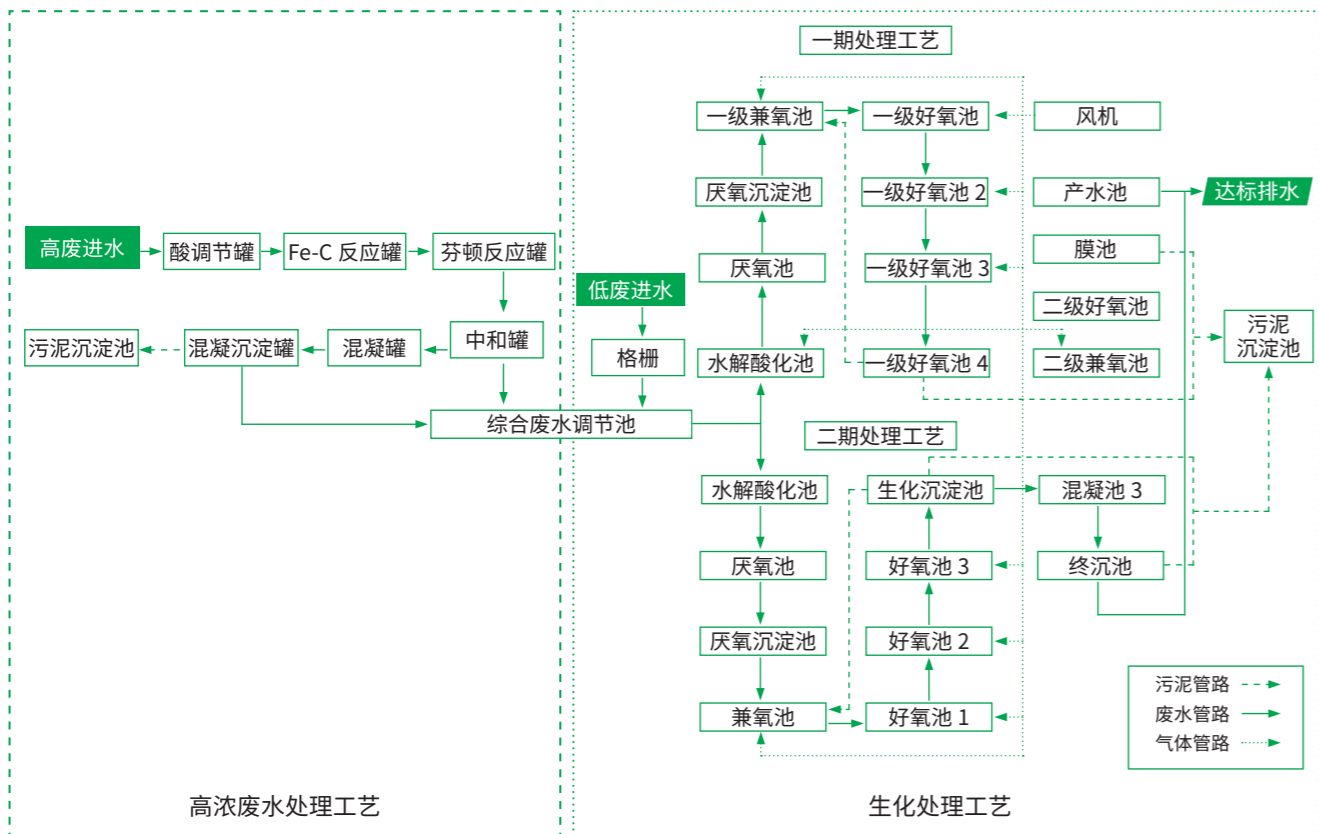
公司始终倡导绿色办公理念，将低碳环保、节约集约融入日常办公全流程。用电方面坚持节约用电，严格做到人走灯灭、下班及时关闭电脑及各类办公设备电源，合理设置空调温度，严控能源消耗；用水方面珍惜水资源，随手关闭水龙头，严防跑冒滴漏现象；用纸方面大力推行无纸化办公，文件资料优先采用电子传阅，打印复印按需进行并全面落实双面使用；办公耗材使用规范有序，做好回收处置与循环利用，主动减少一次性用品消耗；出行方面积极践行绿色低碳理念，通勤优先选择公共交通、共享单车等低碳方式，切实降低碳排放，以实际行动共建节约型、环保型办公环境。

污染物治理

废水治理

公司严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》《污水综合排放标准》等法律法规及标准要求，建立并执行规范的废水处理操作规程，构建了完善的废水治理体系，持续保障废水达标排放与水环境安全。公司采用超重力高效精馏技术开展废水处理，实现废水资源化循环利用，推动废水处理与回收利用水平迈上新台阶。

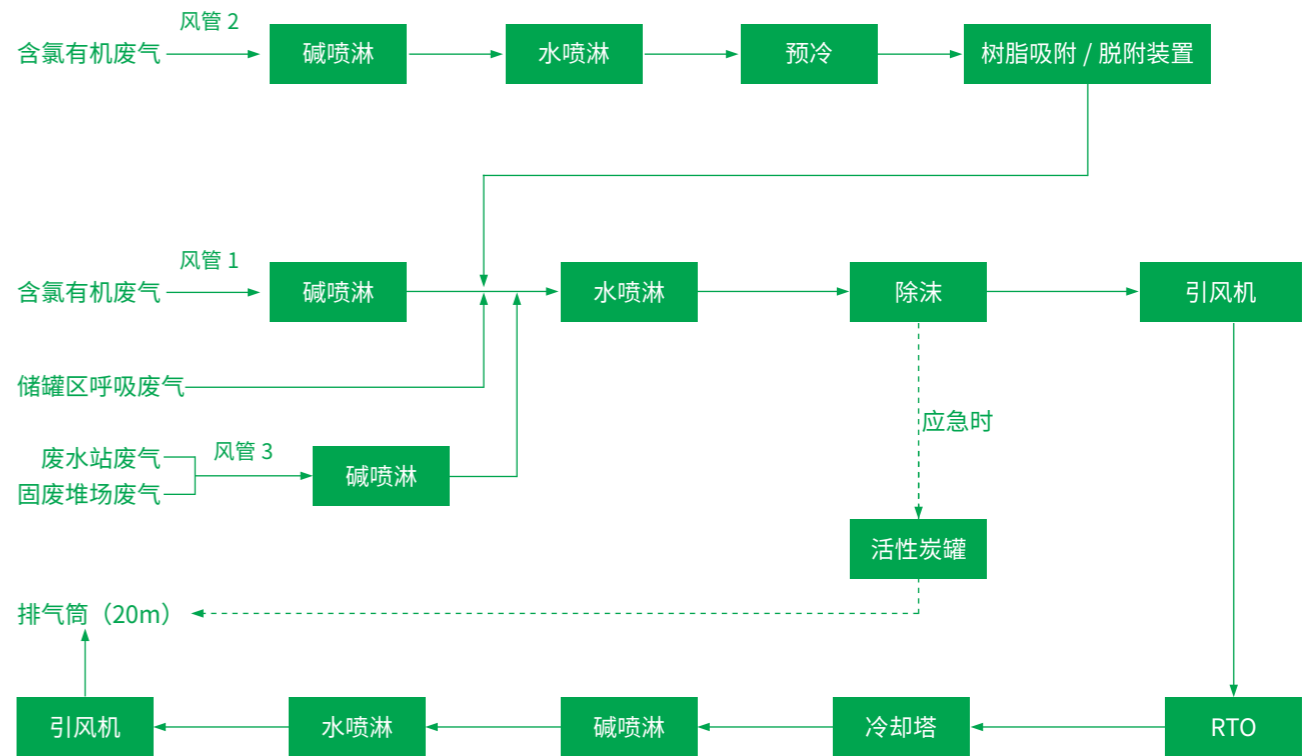
公司高浓度工艺废水采用铁碳微电解+芬顿氧化组合工艺进行预处理，有效降低废水生物毒性；处理后的高浓度废水与低浓度废水混合后，采用厌氧-兼氧-好氧活性污泥法进行深度处理，进一步削减 COD、氨氮及悬浮物等污染物浓度，确保出水稳定达标。2025 年，公司不存在水质违规事件。



废气治理

公司构建分级分类、预处理+深度处理的废气治理体系，针对不同废气特性采用差异化处理工艺。废气先经碱喷淋与酸喷淋组合吸收的预处理工艺处理，配套引风机、填料喷淋塔、碱液吸收循环系统等核心设施，高效拦截、净化废气中污染物，为后续深度处理筑牢预处理基础。

其中，含卤素废气经树脂吸附/脱附装置预处理后，进 RTO 蓄热式焚烧系统深度处理；不含卤素废气及废水站、固废堆场产生的废气，直接进 RTO 蓄热式焚烧系统处理后排放。



废气处理工艺流程图

公司严格落实环境管理要求，每年定期委托具备资质的第三方监测机构，对企业废气排放口污染物浓度开展专项监测，全过程规范大气污染物排放管控，持续保障废气达标排放。

废气绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
空气中的污染物总重量	吨	5.1236	4.1083	4.9754
- 氮氧化物	吨	1.7956	1.2492	2.2224
- 非甲烷总烃	吨	2.9629	2.6935	2.5634
- 二氧化硫	吨	0.3651	0.1656	0.1896

废弃物治理

公司建立健全固体废物全生命周期管理体系，坚持源头减量、分类回收、资源化利用、无害化处置的管理原则，持续推进绿色生产与清洁生产。针对生产经营过程中产生的一般废弃物、危险废物及办公生活垃圾，实施分类收集、规范贮存、闭环转运与合规处置，严格遵守国家及地方相关环保法律法规。



危险废物仓库



一般固废仓库

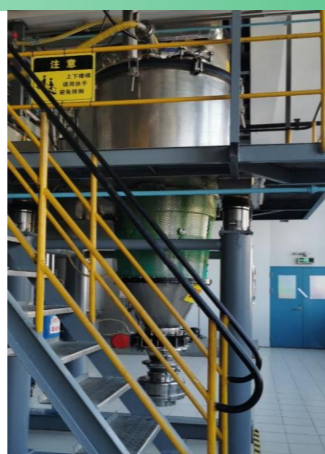
对于生活垃圾，委托环卫部门进行处置；对于一般废弃物，积极推动资源化利用，提高可回收物循环利用率，最大限度降低填埋量；对于危险废物，严格执行申报登记、转移联单等制度，委托具备资质的专业机构进行处置，确保全过程可追溯、环境风险可控。

公司产生的危险废物主要包括高沸物、废溶剂、废盐、废包装材料和器皿、污泥、废矿物油、废活性炭、滤渣等，其中废溶剂、废盐、部分废包装材料和器皿、废矿物油等进行综合利用。同时，公司通过工艺优化、原料替代、清洁生产等多种措施，从源头减少危险废物产生量。

案例 | “变废为宝”，减少危险废物产生

醋酸阿比特龙原生产工艺中，碘代工序滤渣主要通过回收四甲基胍进行套用，公司对该工序开展工艺优化与资源化技改：将碘代工序滤渣由单纯回收辅料，升级为精制副产碘化钠，把原本属于危险废物的滤渣转化为生产原料，经精制处理后制成碘化钠产品并对外销售。

依据环评批复，在年产 30 吨醋酸阿比特龙达产条件下，可生产碘化钠 44 吨。本次技改通过滤渣精制实现碘化钠高效回收利用，将生产过程中副产的碘化钠资源化，大幅削减危废产生量，同时回收具有较高经济价值与使用价值的产品，真正实现减量化、资源化、无害化，契合绿色生产与循环经济发展要求。



碘化钠制备主要设备

此外，公司开展废弃物分类、减排等废弃物管理培训，系统讲解废弃物分类标准，帮助员工精准掌握分类要点；详细拆解废弃物减量具体措施，从源头减少废弃物产生、过程中规范管控、末端优化利用等环节，提供可落地的实操指引；全面梳理废弃物处置全流程，明确各环节责任分工、操作规范及合规要求，确保废弃物处置全程可控、符合相关法规标准。

一般废弃物绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
一般废弃物总产生量（包括非危险废弃物总量）	吨	489.1299	112.0704	75
一般废弃物处置量	吨	489.1299	112.0704	75

危险废物绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
危险废物总产生量	吨	3377.6825	2453.76	2048.9673
危险废物转移量	吨	3325.207	2453.76	2048.9673

废弃物回收绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
废弃物回收总量	吨	2486.814	1274.9737	629.8525

噪声治理

公司制定并严格执行《噪声污染防治制度》，明确厂区噪声排放执行标准，从源头防治、个体防护、监测管控等方面构建全流程噪声污染防治体系，通过制度化、规范化管理，持续落实噪声污染防治主体责任，保障厂区及周边声环境质量。

噪声防治措施

- 逐步更新替换噪声大的设备，选用低噪声设备；
- 新建、扩建、改建项目遵守有关三同时的规定；
- 扩大生产车间周围垂直绿化面积；
- 要求建筑施工单位使用状态良好的设备；
- 加强设备的润滑和保养；
- 加强运转设备的巡检和故障排查，确保设备在良好状态下运行。

源头防治

个体防护

监测管控

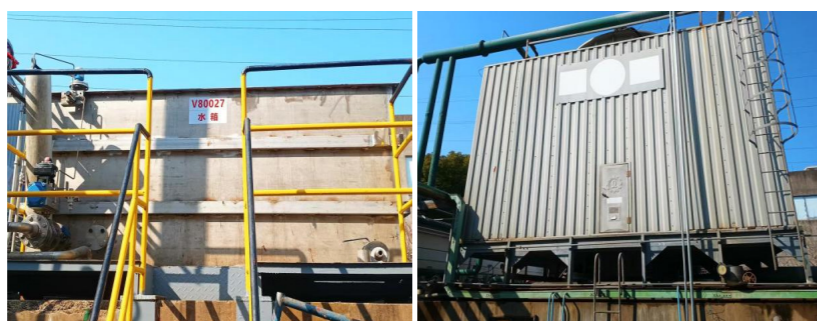
- 加强职业健康安全培训，增强个人噪声防护措施和职业健康安全意识；
- 在噪声源治理后噪声分贝值仍较高的地方，员工在进入时应佩戴防噪耳塞或耳帽。
- 委托具有资质的第三方机构定期对噪声进行监测；
- 各生产车间责任人在生产过程中通过耳听、目观、询问等了解噪声源的运行状况，各设备维护检修人员，要加强对高噪声设备的维护和保养，及时发现设备的异常情况并排查，做好相应的应急准备和响应；
- 日常了解周围居民和内部职工对噪声问题的反馈，及时排查、检修或更换相关设施设备，防治噪声污染。

水资源管理

公司严格遵守《中华人民共和国水法》等法律法规，始终把计划用水、节约用水摆在生产经营工作的重要位置。公司持续完善水资源管理体系，不断优化用水工艺、强化用水计量与日常管控，积极推广节水技术与节水设施应用，切实提升水资源利用效率。

蒸汽冷凝水回用

公司开展蒸汽冷凝水回收改造项目，对全厂区蒸汽冷凝水系统进行优化升级，通过增设管道阀门，将生产过程中产生的蒸汽冷凝水统一收集、处理后，回用于冷却循环水系统。项目减少了冷却循环水系统对于新鲜水的取用需求，实现了水资源循环利用。



纯化硬水资源化

公司建设纯水制备系统，采用机械过滤+活性炭过滤+二级反渗透+紫外线灭菌组合工艺制备纯化水，系统产水率可达70%。制备过程中产生的30%硬水作为循环冷却水补充水源回用，从源头减少新鲜自来水取用。

保压蒸馏技术

公司实验采用保压蒸馏法。对于蒸汽张力曲线存在最大值的体系，压力升高会使蒸发能耗较高的组分在恒沸混合物中的浓度提升；反之，压力降低则会使蒸发能耗较低的组分浓度升高。

实际操作中，公司先通过真空泵将反应釜抽至设定负压，随后关闭真空泵阀门，在恒定负压条件下进行蒸馏。该方式可使反应进行得更彻底，组分分离效果更优，同时有效减少水的过度汽化与挥发，提升蒸馏过程的稳定性与经济性。



保压蒸馏技术

用水绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
总用水量	吨	160200	92471	72623

能源管理

公司严格遵守《中华人民共和国节约能源法》《重点用能单位节能管理办法》等法律法规，将能源管理作为可持续发展的重要战略组成部分，以制度建设为基础，以监督管控为保障，全面推进各项能源管理举措落地实施。公司成立以分管领导为组长，各生产部门、职能部门负责人为成员的能源管理工作小组，构建起“自上而下、横向到边、纵向到底”的组织体系。

公司开展能耗分析，通过精准统计、科学比对、全面排查，系统梳理当前用能过程中的薄弱环节与不合理用能场景。同时，精准识别各环节节能空间，深度挖掘节能降碳潜力，并针对性制定切实可行的节能优化措施，持续推进能效提升，推动节能工作常态化、规范化、精细化开展。

节能降耗项目

公司引进多功能过滤干燥机替代原有溶解、离心、干燥三套独立设备。该设备以“一机多能”为核心设计理念，创新性地将溶解、离心、干燥等多道生产工序，整合至一个密闭容器内连续化完成，打破原有工序分散、衔接繁琐的局面，从根源上优化流程架构，有效降低了整体能耗损耗。



多功能过滤干燥机



公司对厂区蒸汽冷凝水实施余热回收利用，将回收热能用于夹套加热低温反应物料。此举有效减少了蒸汽冷凝水直接排放带来的热能损耗与管网热损失，显著降低蒸汽消耗；同时可稳定低温反应物料的加热工艺参数，进一步提升生产制程的稳定性与可控性，实现节能降耗与生产提质的双重效益。



余热再利用

公司引入水冷低温螺杆制冷机组，该设备依托螺杆压缩机实现制冷剂高效压缩与循环，具备稳定可靠、能效优异的运行特性，与改造前设备相比，每年可减少电能消耗 896215 千瓦时；公司冷却塔水池内置液氮气化器，利用热交换原理将液态氮转化为气态氮，同步回收液氮气化过程中释放的冷量，用于冷却冷却塔循环水池水温，每年可回收利用冷量 10172GJ。

光伏发电与绿电购买

公司于 2024 年在厂区建设光伏发电项目，装机容量 0.23MW，充分利用厂区闲置屋顶及空地资源，采用“自发自用、余电上网”模式运营。项目通过可再生能源替代传统电力，有效降低生产环节碳排放，推动公司用能结构向低碳化、清洁化转型。与此同时，公司积极参与绿色电力交易市场，主动采购绿电，持续优化能源结构，以实际行动践行绿色低碳发展理念。



光伏发电项目



绿色电力证书交易凭证

能源消耗绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
天然气	立方米	206834	78742	113607
柴油	升	840	1074	336
汽油	升	6933.02	7356.33	8679
外购电力 ³	千瓦时	30187500	19238640	16539180
外购蒸汽	吨	47625	31817	26705
光伏发电	千瓦时	243697	/	/
能源消耗总量	GJ	236340.6619	151939.8079	130705.8400
可再生能源消耗总量	GJ	877.3092	/	/

³ 含八都厂区 1965.09 万 kwh 绿电。

应对气候变化

公司将气候变化治理相关工作全面融入 ESG（环境、社会、治理）治理体系，严格参考气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的相关建议，同时遵循国际可持续准则理事会（ISSB）发布的 IFRS S2《气候相关披露》等国际标准，对气候相关的潜在影响、各类风险及发展机遇开展系统性、全方位的分析评估。基于分析评估结果，公司进一步制定了具备可操作性、可落地性的应对策略与实施措施，核心目标是实现气候相关风险的有效缓释，同时精准把握气候变化带来的发展机遇。

风险	类型	描述	等级	潜在的财务影响	应对策略 / 措施
物理风险	急性物理风险	台风等极端天气事件频发，引起风暴、洪水等自然灾害，导致工厂内涝，生产基地设备损坏、研发和生产被迫暂停，发生安全生产事故。	高	运营支出增加	建立完善的极端天气应对计划，配备足够的应急储备物资，定期开展演练。
	慢性物理风险	持续的气温上升可能造成水资源短缺，水价上升，增加运营成本。	中	运营支出增加	积极建设节水型企业，倡导节约用水，提升水资源利用率。
转型风险	政策和法律风险	全球各地区气候变化相关政策 / 法律日趋严格，增加公司合规成本。	高	运营支出增加	密切追踪国际、国内环境和低碳相关法律法规及政策变化，识别相关法律风险。
	技术风险	为满足低碳要求，需加大低碳技术研发投入，并淘汰落后的设备。	中	运营支出增加 研发费用增加 生产成本增加	加强低碳技术研发与应用的可行性研究，稳步推进低碳生产工艺创新。
	市场风险	市场需求向绿色、低碳趋势发展，客户对产品的环保要求更加严格，提出绿色产品认证、产品碳足迹盘查等相关要求。	高	营业收入下降	关注绿色低碳产品需求，提供更多符合市场期望的产品；逐步开展产品碳足迹认证。
	声誉风险	利益相关方对公司气候变化信息披露的要求日益严格，若信息披露低于利益相关方预期，可能影响公司的企业形象及声誉，从而削弱公司市场竞争力。	中	运营支出增加 营业收入下降	强化公司环境、社会及治理相关信息披露，塑造企业绿色形象；积极参与行业交流，分享减碳实践。

机遇	类型	描述	等级	潜在的财务影响	应对策略 / 措施
机遇	提高资源利用效率	在采取气候行动的过程中，显著提高资源利用效率。	中	运营支出降低	适时引入先进生产工艺，提升资源利用效率。
	采用低排放能源	应对气候变化提高了可再生能源的可及性，并降低了引入可再生能源的成本。	高	运营支出降低	逐步推广可再生能源，优化能源结构。
	开发新产品和服务，并进入新市场	在开发绿色低碳产品的同时，赢得更多客户的青睐，从而进入新市场。	中	营业收入增加	密切关注新兴市场，扩大绿色低碳产品供给。
	提升韧性	应对气候变化将提升公司韧性，为公司创造长期价值。	中	运营支出降低	构建“可减缓、可适应、可恢复、可进化”的全链条能力体系，将气候风险转化为竞争优势与增长机遇，不断提升自身韧性。
	产业链协同机遇	打造低碳供应链，与上下游共建气候治理体系。	高	运营支出降低	推动核心供应商实现碳减排，打造低碳供应链；

公司多措并举推进温室气体减排工作，持续提升可再生能源使用比例，深入开展节能技术改造，积极构建绿色供应链体系，全方位降低运营全过程碳排放水平。

公司搭建了覆盖全业务链条、全生命周期的碳核算体系，明确了核算范围、核算方法、数据来源及统计流程，实现了从数据收集、核算分析到结果输出的全流程可追溯、可核查，为温室气体管理决策提供了精准、可靠的数据支撑。公司聚焦组织温室气体排放与产品碳足迹两大核心维度，开展全方位、深层次的分析工作。一方面，全面梳理组织层面温室气体排放的关键环节，涵盖能源消耗、生产工艺、废弃物处理、运输物流等各个环节，精准统计各环节排放数据，明确排放总量、排放结构及重点排放源，清晰掌握组织温室气体排放现状；另一方面，深入开展产品碳足迹核算与分析，从原材料采购、生产加工、包装运输到产品废弃处置的全生命周期，识别产品碳足迹形成的关键节点，量化各节点碳排放贡献度。

温室气体绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
直接 GHGs 排放（范围 1）	tCO ₂ e	1253.287	1452.8193	1086.23
间接 GHGs 排放（范围 2）	tCO ₂ e	14598.5958	19932.6034	17402.46
间接 GHGs 排放（范围 3）	tCO ₂ e	21983.1994	25694.6058	20637.52
间接 GHGs 排放（范围 3）- 上游总排放量	tCO ₂ e	21829.0008	/	/
间接 GHGs 排放（范围 3）- 下游总排放量	tCO ₂ e	154.1986	/	/



指标索引

SDGs 索引

SDGs	我们的行动	对应章节
	<ul style="list-style-type: none"> 我们严格遵守国际人权公约及国家相关法律法规，尊重并维护国际公认的人权原则与基本权利，坚决抵制任何漠视与侵犯人权的行为。 通过设立意见箱（举报箱）、开通举报热线与举报邮箱等多渠道，建立健全员工诉求反馈与举报机制，畅通员工关于劳动权益等事项的意见表达与监督路径。 我们建立多元化薪酬结构与差异化薪酬体系，构建包含基本工资、绩效奖金、专项津贴及长期激励等在内的完整薪酬模块。 我们严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，始终将员工职业健康与安全生产放在优先位置。 	<p>合规雇佣</p> <p>薪酬福利与关爱</p> <p>职业健康与安全</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 我们坚持培训赋能与业务发展深度融合、注重实效的原则，为员工提供多元化、体系化的培训课程。 我们每年精准制定科学系统、前瞻适配的年度培训规划，锚定企业发展战略与员工成长需求，构建以合规运营、体系建设、技能提升、职业健康安全为核心模块的专业化课程体系，实现培训内容与发展同频、与岗位需求精准对接。 我们打造线上学习平台、线下实操实训、导师带教传承三位一体的多元化人才培养载体，打破学习时空限制、强化实操能力提升、传承核心技术经验，最终形成全员覆盖、全领域贯通、贯穿员工职业发展全周期的可持续学习生态，为高质量发展筑牢人才根基、注入持久动力。 	<p>员工成长</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 我们承诺遵循法律规定，不拒绝录用或提高女工录用标准。 我们支持女职工参加业务、技术培训，在单位晋职、晋级、评定专业技术职称等方面，遵循男女平等原则。 	<p>合规雇佣</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 我们开展蒸汽冷凝水回收改造项目，对全厂区蒸汽冷凝水系统进行优化升级，通过增设管道阀门，将生产过程中产生的蒸汽冷凝水统一收集、处理后，回用于冷却循环水系统。 	<p>水资源管理</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 我们于 2024 年在厂区建设光伏发电项目，装机容量 0.23MW，充分利用厂区闲置屋顶及空地资源，采用“自发自用、余电上网”模式运营。 我们积极参与绿色电力交易市场，主动采购绿电，持续优化能源结构，以实际行动践行绿色低碳发展理念。 	<p>能源管理</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 我们承诺坚决维护残疾员工的合法权益，反对任何形式的歧视。 我们持续优化福利管理制度，构建覆盖全员、贯穿全周期、层次丰富的福利保障体系，在确保合法合规、市场竞争力的基础上，深度融入人文关怀理念，不断提升员工的获得感、幸福感与归属感。 我们筑牢民主管理根基，将职工合法权益保障与企业民主治理融入治理体系。 我们以领导力跃迁、科技创新及成果转化、专业能力精进、技能实操强化为四大核心方向，系统构建管理、研发、专业、技工四大序列岗位集群，清晰明确各序列晋升标准、能力模型与职业发展路径。 	<p>合规雇佣</p> <p>薪酬福利与关爱</p> <p>民主管理与员工沟通</p> <p>员工成长</p>

SDGs	我们的行动	对应章节
	<ul style="list-style-type: none"> 我们严格遵循国家医药行业规范及美国 FDA、欧盟 EMA 等国际权威认证要求，向客户明确告知产品的主要有效成分、辅料构成、成分含量及纯度标准，确保成分信息的真实性、准确性和完整性，为客户开展产品研发、生产应用及质量检测提供可靠依据。 我们严格遵循《药物警戒质量管理规范》等相关要求，主动开展消费者健康与安全风险评估工作，系统收集产品使用过程中的健康安全信息，科学识别、评估潜在风险，持续优化信息披露服务与风险防控措施，满足客户多样化的信息需求，切实守护消费者健康安全，彰显国际化制药企业的专业素养与责任担当。 我们建立并持续完善符合国家药品监管法规要求的全流程产品召回管理机制，清晰界定各相关部门的岗位职责、作业流程与跨部门协同联动规则，确保存在质量缺陷或安全隐患的产品能够快速、规范、全面地从市场完成召回处置。 	<p>产品责任</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 我们将气候变化治理相关工作全面融入 ESG（环境、社会、治理）治理体系，严格参考气候相关财务信息披露工作组（TCFD）的相关建议，同时遵循国际可持续准则理事会（ISSB）发布的 IFRS S2《气候相关披露》等国际标准，对气候相关的潜在影响、各类风险及发展机遇开展系统性、全方位的分析评估。 我们多措并举推进温室气体减排工作，持续提升可再生能源使用比例，深入开展节能技术改造，积极构建绿色供应链体系，全方位降低运营全过程碳排放水平。 	<p>应对气候变化</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 我们在业务经营中始终秉持正直诚信的原则，恪守反腐败与反贿赂相关法律规定，建立了完善的反贿赂管理体系，对于员工给予或接受贿赂秉持零容忍的态度，抵制一切形式的腐败与贿赂，规范员工、管理人员、供应商及其他合作伙伴的商业行为。 我们将 ESG 理念融入经营战略中，持续深化践行 ESG 理念，统筹加强 ESG 管理，不断提升 ESG 能力，与各相关方携手并进。 我们依托自身能力和优势，以 SA8000 社会责任国际标准等为依据，深度契合 ESG 理念，系统化推进社会责任实践与 ESG 建设，坚守劳工权益保障、工作环境优化、合规经营底线，推动社会责任管理从被动合规向主动治理升级。 	<p>商业道德</p> <p>ESG 管理</p>
	<ul style="list-style-type: none"> 我们根据实际情况，参考《可持续发展报告标准》（GRI Standards 2021）等 ESG 标准，识别了主要利益相关方群体，并不断创新沟通机制，丰富沟通渠道，了解各利益相关方的期望和诉求并进行积极回应，推动企业与各方的协同发展，实现互利共赢。 	<p>ESG 管理</p>

GRI 索引

使用说明	公司在 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日参照 GRI 标准报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息	
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021	
GRI 标准	披露项	报告章节
一般披露 2021		
2-1	组织详细情况	关于我们
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	报告导读
2-3	报告期、报告频率和联系人	报告导读
2-5	外部鉴证	第三方审验、审验声明
2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于我们
2-7	员工	员工责任
2-8	员工之外的工作者	不涉及
2-15	利益冲突	恪守商业道德
2-16	重要关切问题的沟通	利益相关方沟通
2-17	最高管治机构的共同知识	ESG 管理
2-18	对最高管治机构的绩效评估	ESG 管理
2-22	关于可持续发展战略的声明	ESG 管理
2-23	政策承诺	ESG 管理
2-24	融合政策承诺	ESG 管理
2-25	补救负面影响的程序	商业道德
2-26	寻求建议和提出关切的机制	ESG 管理
2-27	遵守法律法规	见各章节
2-29	利益相关方参与的方法	ESG 管理
2-30	集体谈判协议	民主管理与员工沟通
GRI 3: 实质性议题 2021		
3-1	确定实质性议题的过程	ESG 管理
3-2	实质性议题清单	ESG 管理
3-3	实质性议题的管理	ESG 管理
GRI 102: 气候变化 2025		
102-1	减缓气候变化的转型计划	应对气候变化
102-2	气候变化适应计划	应对气候变化
102-3	公正转型	应对气候变化
102-4	温室气体减排目标和进展	应对气候变化
102-5	范围 1 温室气体排放	应对气候变化
102-6	范围 2 温室气体排放	应对气候变化

GRI 标准	披露项	报告章节
102-7	范围 3 温室气体排放	应对气候变化
102-8	温室气体排放强度	应对气候变化
102-9	价值链中的温室气体移除	应对气候变化
102-10	碳信用	不涉及
GRI 201: 经济绩效 2016		
201-1	直接产生和分配的经济价值	关于我们
201-2	气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	应对气候变化
201-3	义务性固定福利计划和其他退休计划	薪酬福利与关爱
201-4	政府给予的财政补贴	不涉及
GRI 205: 反腐败 2016		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	商业道德
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德
GRI 302: 能源 2016		
302-1	组织内部的能源消耗量	能源管理
302-4	降低能源消耗量	能源管理
302-5	降低产品和服务的能源需求量	能源管理
GRI 303: 水资源和污水 2018		
303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	水资源管理
303-2	管理与排水相关的影响	水资源管理
303-3	取水	水资源管理
303-4	排水	污染物治理
303-5	耗水	水资源管理
GRI 305: 排放 2016		
305-1	直接（范围 1）温室气体排放	应对气候变化
305-2	能源间接（范围 2）温室气体排放	应对气候变化
305-3	其他间接（范围 3）温室气体排放	应对气候变化
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大气体排放	污染物治理
GRI 306: 废弃物 2020		
306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	污染物治理
306-2	废弃物相关重大影响的管理	污染物治理
306-3	产生的废弃物	污染物治理

GRI 标准	披露项	报告章节
306-4	从处置中转移的废弃物	污染物治理
306-5	进入处置的废弃物	污染物治理
GRI 308: 供应商环境评估 2016		
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	可持续供应链
308-2	供应链对环境的负面影响以及采取的行动	可持续供应链
GRI 401: 雇佣 2016		
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	薪酬福利与关爱
401-3	育儿假	薪酬福利与关爱
GRI 403: 职业健康与安全 2018		
403-1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	职业健康与安全
403-3	职业健康服务	职业健康与安全
403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通	职业健康与安全
403-5	员工职业健康安全培训	职业健康与安全
403-6	促进工作者健康	职业健康与安全
403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	职业健康与安全
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康与安全
403-9	工伤	职业健康与安全
403-10	工作相关的健康问题	职业健康与安全
GRI 404: 培训与教育 2016		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	员工成长
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	员工成长
404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	员工成长
GRI 405: 多元化与平等机会 2016		
405-1	管治机构与员工的多元化	合规雇佣
GRI 406: 反歧视 2016		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	合规雇佣
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016		
407-1	结社自由和集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	民主管理与员工沟通
GRI 408: 童工 2016		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	合规雇佣

GRI 标准	披露项	报告章节
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016		
409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	合规雇佣
GRI 411: 原住民权利 2016		
411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	不涉及
GRI 414: 供应商社会评估 2016		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	可持续供应链
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	可持续供应链
GRI 415: 公共政策 2016		
415-1	政治捐助	不涉及
GRI 416: 客户健康与安全 2016		
416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品责任
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	产品责任
GRI 417: 营销与标识 2016		
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	产品责任
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	产品责任
417-3	涉及营销传播的违规事件	产品责任
GRI 418: 客户隐私 2016		
418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	商业道德

SASB 索引

主题	指标名称	代码	对应章节
温室气体排放	全球范围 1 总排放量（按排放限制法规覆盖的百分比）	RT-CH-110a.1	应对气候变化
	管理范围 1 排放的长期与短期战略、减排目标及执行分析	RT-CH-110a.2	应对气候变化
空气质量	空气污染物排放量（NO _x 、SO _x 、VOCs、HAPs）	RT-CH-120a.1	污染物治理
能源管理	总能源消耗、电网电力占比、可再生能源占比、自发电量	RT-CH-130a.1	能源管理
水管理	总取水量、总消耗量（高或极高基线水压力区域的占比）	RT-CH-140a.1	水资源管理
	水质违规事件次数	RT-CH-140a.2	污染物治理
	水管理风险及缓解策略	RT-CH-140a.3	污染物治理 水资源管理
危险废物管理	危险废物生成量及回收率	RT-CH-150a.1	污染物治理
员工健康与安全	总可记录事故率（TRIR）及死亡率（直接员工与合同工）	RT-CH-320a.1	职业健康与安全
	长期健康风险评估与降低措施	RT-CH-320a.2	职业健康与安全
法律与监管环境管理	对影响行业的环境与社会法规的立场	RT-CH-530a.1	环境责任
运营安全与应急响应	工艺安全事件数（PSIC）、总事故率（PSTIR）、事故严重率（PSISR）	RT-CH-540a.1	职业健康与安全
	运输事故次数	RT-CH-540a.2	职业健康与安全

审验声明



香港九龍灣宏冠道 6 號
 鴻力工業中心 B 座 7 樓 9-11 室
 Unit 9-11, 7/F Block B
 Proficient Industrial Centre
 6 Wang Kwun Road,
 Kowloon Bay, Hong Kong
 Tel: (852) 2384 8696
 Fax: (852) 2384 8199
 Email: info@benchmarks.com.hk
 www.benchmarks.com.hk

鉴证声明

鉴证目的

本臻力行有限公司（以下简称“本臻力行”）受奥锐特药业股份有限公司（天台基地）（以下简称“奥锐特”）的委托，对其《奥锐特药业股份有限公司（天台基地）2025 年 ESG 报告》（以下简称《报告》）进行第三方鉴证工作。本鉴证工作旨在根据我们的专业知识和经验，对《报告》中披露的环境、社会和管治（ESG）关键数据、信息的准确性和客观性进行独立评价。我们未参与《报告》的编写过程，而是基于奥锐特提供的全部信息和我们的鉴证方法，提供独立的鉴证声明。

鉴证范围

1. 鉴证《报告》在披露期限（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）内的环境、社会和管治等方面关键数据、信息及其管理支持系统的准确性和客观性。
2. 对《报告》中数据和信息的收集、汇总、分析、检查等管理过程进行评价。
3. 鉴证现场为浙江省天台县八都工业园区。

以下信息不在本次鉴证范围之内：

- 信息披露期限之外的活动信息；
- 关于奥锐特的立场观点、信仰、目标、未来意图和承诺的陈述；
- 已通过第三方财务审计的财务数据和信息。

鉴证方法

鉴证过程包括以下主要活动：

1. 访问受奥锐特药业股份有限公司（天台基地）；
2. 与提供 ESG 信息和数据的相关部门人员进行访谈；
3. 评审奥锐特提供的文件证据，包括但不限于管理文件、报告底稿及支撑数据；
4. 对报告中的关键绩效数据进行抽样验证；
5. 采用《AA1000 审验标准》，依据《可持续发展报告指南》（GRI Standards）对报告在准确性、平衡性、清晰性、时效性、可比性、完整性等方面的要求，对报告进行了评估。

鉴证结论



香港九龍灣宏冠道 6 號
 鴻力工業中心 B 座 7 樓 9-11 室
 Unit 9-11, 7/F Block B
 Proficient Industrial Centre
 6 Wang Kwun Road,
 Kowloon Bay, Hong Kong
 Tel: (852) 2384 8696
 Fax: (852) 2384 8199
 Email: info@benchmarks.com.hk
 www.benchmarks.com.hk

1. 《报告》范围内披露的 ESG 信息和数据是准确可靠的，未发现重大错误或错报；
2. 报告以清晰、可理解和可核查的方式呈现了 ESG 相关信息，满足了信息披露的透明度要求；
3. 报告内容对所涉及的工作范围提供了相对平衡的描述，全面覆盖了关键议题；
 - **准确性：** 奥锐特的报告内容信息准确，能向利益相关方公开披露多项有效的定性和定量信息；
 - **平衡性：** 奥锐特在报告中展示了汇报的平衡性原则，将环境、社会及治理议题进行了如实汇报；
 - **清晰性：** 报告采用文字描述、数据表、图形、照片等多种表现方式，并结合案例分析叙述，能让利益相关方易于理解；
 - **时效性：** 验证显示报告的数据和信息在报告周期中是及时、有效的；
 - **可比性：** 奥锐特针对关键绩效指标进行了统计和分析，并在报告中披露了影响和目的。报告中对不同年度数据进行比较，更好地帮助利益相关方对其管理系统的效益进行评估和决策；
 - **完整性：** 奥锐特的报告涵盖了所识别的实质性议题及其边界，反映了对经济、环境和社会的重大影响，使利益相关方可以评估奥锐特在报告期间的绩效。

发现与建议：

对于本次鉴证过程中发现的良好实践及其管理过程中的建议，均在内部管理报告中进行了描述，并提交给奥锐特的相关部门，供其持续改进参考。

鉴证独立性、公正性及能力声明

本臻力行有限公司自 1993 年成立以来，始终致力于为客户提供独立、公正、专业的第三方检验和认证服务。本次鉴证小组成员与委托方奥锐特无任何利益或冲突关系，鉴证活动是基于客观、公正的原则进行的。

技術總監

本臻力行有限公司

<https://www.benchmarks.com.hk>

2026 年 04 月 24 日



奥锐特药业股份有限公司（天台基地）
 电话：0576-83177301
 邮箱：aurisco@aurisco.com