



## 劳工与人权管理政策

### 一、总则

第一条 奥锐特药业股份有限公司（下称“公司”或“奥锐特”）承诺秉持高度遵守国际公约与国家法律的原则，尊重和维护国际公认的各项人权，抵制任何漠视和践踏人权行为，积极倡导并推动合作伙伴、供应商以及承包商等严格遵守相关规定，共同维护人权事业的健康发展，制定本政策。

第二条 本政策旨在明确公司在劳工与人权工作方面的总体要求，指导各项劳工与人权工作开展，包括：

- （一）为建立公司劳工与人权管理程序、作业规程提供指南；
- （二）为处理公司各类劳工与人权事件提供指南，以预防及降低劳工与人权事件所造成的损失；
- （三）指导公司所有员工了解公司劳工与人权的完整性和可用性及其相关的保护方法。

### 二、适用范围

第三条 本政策适用于奥锐特药业股份有限公司全体员工、在公司现场作业及以公司名义在现场之外活动的相关方人员。

### 三、职责管理

#### 第四条 总经理职责

- （一）负责审批公司劳工与人权方针和劳工与人权政策；
- （二）指导公司劳工与人权方面建设；
- （三）批准相关的劳工与人权方面的投资预算。

#### 第五条 人力资源部职责

- （一）负责承担公司劳工与人权规划和建设，协助公司层面的劳工与人权决策；
- （二）负责劳工与人权政策内容编制与修订，确保各项规定与标准准确无误；
- （三）定期对劳工与人权指标进行确认及风险评估。

#### 第六条 各部门职责

- （一）根据劳工与人权政策指导框架，进一步细化并完善各自劳工与人权的建设和落地；
- （二）指导并培训员工执行，确保劳工与人权政策的正常落地。

#### 第七条 员工职责

- (一) 在公司范围内合理使用相关信息；
- (二) 具有保护公司相关劳工与人权责任和义务；
- (三) 接受与公司劳工与人权有关问题的调查和处理。

## 四、审查与修订

第八条 为确保本政策符合当下法律法规和供应链要求，我们将遵循以下原则进行审查和修订：

(一) 审查周期：原则上每年进行一次，旨在评估政策的合规性、适用性与执行效果。

(二) 修订周期：每三年对政策进行全面修订，若遇重大政策变动或特殊情况，可即时启动审查与修订程序。

(三) 实施要求：审查与修订过程遵循公开、公正的原则，充分听取相关方的意见；修订后须按照公司规定履行审批程序方可正式实施，以确保政策持续具备合规性、适用性与时效性。

## 五、政策要求

### 第九条 工作条件

(一) 奥锐特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；

(二) 公司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；

(三) 奥锐特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；

(四) 奥锐特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。

### 第十条 禁止童工、强迫劳动

(一) 奥锐特承诺严禁雇佣未满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；

(二) 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；

(三) 公司禁止任何人以任何形式扣押员工个人身份证件原件；



(四) 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。

## 第十一条 女工保护

(一) 奥锐特承诺遵循法律规定，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；

(二) 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。

## 第十二条 平等和多元化

(一) 奥锐特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；

(二) 奥锐特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、语言等方面进行歧视，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；

(三) 禁止员工通过语言、身体行为骚扰其他同事。

## 第十三条 残疾人保护

(一) 奥锐特承诺坚决维护残疾员工的合法权益，反对任何形式的歧视；

(二) 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；

(三) 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。

## 第十四条 结社自由

(一) 奥锐特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；

(二) 员工可以通过竞选、选举、投票等方式参加选举活动；

(三) 每年定期组织员工代表大会，所有员工代表必须如实反映情况。

## 第十五条 培训与职业发展

(一) 奥锐特承诺通过公平、客观的方式对员工晋升进行评估，杜绝在晋升环节出现歧视行为；

(二) 奥锐特承诺为员工提供职业生涯规划的指导服务，并定期进行绩效评估，旨在协助员工设定并达成其个人职业目标；

(三) 奥锐特承诺为所有员工制定专属的职业规划，保证所有员工在公司可以得到提升；

(四) 奥锐特承诺培训计划覆盖公司全体员工，保证所有员工可以有学习的机会。

## 第十六条 职业健康安全



# 奥锐特药业股份有限公司

(一) 奥锐特承诺提供安全卫生的工作和生活条件，定期进行职业危害因素监测，并为所有员工提供劳动防护用品；

(二) 公司提供免费体检及职业健康安全培训，确保员工的安全和健康；

(三) 对机器设备进行定期检修维护，对特种设备进行定期检验，以保障员工的安全；

(四) 组织开展消防知识、技能的宣传教育和培训，组织灭火和应急疏散预案的实施和演练，确保疏散通道和安全出口畅通；

(五) 改善员工的工作环境，制定环境和安全应急预案，防止环境和生产的意外事故发生，关注员工身心健康状况。

## 六、政策目标

	目标指标	审查部门
人权培训	以2025年为基准，至2030年底反歧视反骚扰、禁止童工与强迫劳动、自由结社、员工健康安全、平等与多元化等培训保持1次/年，员工覆盖率100%。	人力资源部
工作条件	以2025年为基准，至2030年底薪酬支付、休息保障、法定假期落实及社保缴纳率均为100%，带薪年假享受率≥98%，员工满意度≥92%。	人力资源部
风险评估	以2025年为基准，至2030年底劳工与人权风险评估保持1次/年，覆盖100%工作场所。	人力资源部
童工与强迫劳动	以2025年为基准，至2030年底童工、强迫劳动均0记录，排查及入职年龄核查覆盖率100%，用工全流程合规监督覆盖率100%，员工合规满意度≥99%。	人力资源部
平等和多元化	以2025年为基准，至2030年底政策知晓率、投诉响应及时率均为100%，每年开展1次专项排查，歧视骚扰事件发生率0。	人力资源部
自由结社	以2025年为基准，至2030年底持续保持集体协议覆盖率100%，工会组织、结社自由保障及诉求渠道畅通率均为100%，每季度召开1次沟通会。	党工办
职业发展与培训	以2025年为基准，至2030年底职业培训覆盖率100%，建立多序列职业发展通道，核心岗位内部晋升率≥60%。	人力资源部
健康安全	以2025年为基准，至2030年底员工年度体检、安全培训覆盖率均100%，安全培训考核通过率≥98%，职业病危害因素检测覆盖率100%，重大安全事故0发生，作业场所安全设施达标率100%。	EHS部

## 七、补救措施

### 第十七条 童工补救

(一) 公司严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国未成年人保护法》等相关法律法规，坚决杜绝童工、强迫劳动或人口贩运行为。若发现已确认的童工、强迫劳动或人口贩运受害者，公司将立即启动补救程序，通过识别和纠正对受害者造成的伤害，帮助缓和相关事件，保障受害者合法权益，同时完善内部管理流程，防范此类事件再次发生。

#### (二) 情况调查与健康保障

发现疑似童工、强迫劳动或人口贩运情况时，5个工作日内由人力资源部门牵头，联合法务、安全管理等相关部门成立专项调查组，完成全面调查，核实相关情况，确认是否存在童工、强迫劳动或人口贩运行为，明确事件来源与责任主体。

确认存在童工、强迫劳动或人口贩运受害者后，3个工作日内，公司承担全部费用，为受害者安排全面体检，排查健康隐患；同时为受害者提供专业心理疏导，缓解其心理创伤，保障其身心健康。

#### (三) 补救与安置方案

童工受害者专项安置：自确认之日起2周内，结合童工的年龄、健康状况、家庭情况及当地教育资源，为其制定个性化重返教育计划，协助其顺利入学；全程承担教育相关费用，提供学习用品、生活补贴，直至其完成义务教育或达到法定就业年龄。

强迫劳动/人口贩运受害者专项安置：为受害者提供安全的临时安置场所，协助其联系家人、返乡或对接当地救助机构；为有就业需求的受害者提供合法合规的就业指导与岗位推荐，保障其后续生活来源。

#### (四) 内部整改

公司内部对事件进行全面通报，深入分析事件发生的根本原因，严肃追究相关责任人的管理责任与直接责任；同时全面完善招聘、人员管理、供应商管理等全流程制度，堵塞管理漏洞，杜绝同类事件再次发生。

#### (五) 利益相关方沟通

自事件确认之日起1个月内，公司将事件调查结果、处理情况、受害者补救措施及内部改进方案，完整反馈给员工、客户、供应商、监管机构等相关利益方，保障沟通的透明度，接受社会监督。

#### (六) 补救措施有效性监测

公司建立长效监测机制，定期跟踪受害者的安置、教育、就业及身心恢复情况，评估补救措施的实际效果；每季度对补救程序的执行情况进行复盘，根据实际情况优化流程，确保补救措施持续有效。

## 第十八条 歧视骚扰补救

### （一）渠道与响应

公司承诺为歧视、骚扰受害者提供公开、畅通且全程保密的投诉渠道，并将投诉流程、处理时限、权利义务等内容全面公示于员工手册、行为守则及内部办公系统，确保所有员工清晰知晓。接诉后立即启动调查，于15个工作日内出具完整、公正的处理结果，全程严格保护受害者隐私与个人信息安全；同步提供心理辅导、岗位调整、工时优化等针对性补救与支持措施，助力受害者恢复正常工作生活状态。

### （二）处置流程

接到投诉后，公司应在24小时内以书面/当面形式首次告知受害者投诉受理情况、调查流程、预计时限及对接责任人，同步表达重视与关怀，提供心理支持与情绪疏导。调查阶段应定期（每3个工作日）向受害者同步调查进展，充分听取受害者陈述、诉求及相关证据材料，3个工作日内落实岗位调整、工作时间优化等临时保护措施，避免受害者遭受二次伤害；调查过程应严格遵循合规流程，完整留存调查记录，确保证据收集完整、逻辑严谨。

### （三）责任处置

经调查确认歧视、骚扰行为成立的，公司应依据违规行为严重程度，依法依规对施害者采取警告、罚款、降职、解除劳动合同等相称性处理，处理标准与依据提前公示于公司规章制度；同时结合受害者实际损失，依法给予合理经济补偿，切实维护受害者合法权益。

### （四）反馈、监测与持续改进

处理结果出具后5个工作日内，应向受害者当面/书面反馈完整处理情况、施害者处置措施、后续支持计划及申诉渠道，确保受害者充分知情。建立月度回访机制，持续跟进受害者状态直至其稳定，同步收集受害者对补救措施的满意度反馈，作为措施有效性监测的核心依据。事件办结后1个月内，全面复盘事件成因，制定并落地针对性改进措施，完善员工行为守则、反骚扰政策等内部管理制度，向全体员工公示改进方案与落地计划，并通过季度合规审计、匿名员工调研等方式，持续监测补救程序的运行效果，确保公司管理体系持续优化。

## 八、投诉与建议

### 第十九条 举报受理范围



# 奥锐特药业股份有限公司

- (一) 员工健康安全：劳动防护用品配备不足、作业环境安全风险未及时管控、职业健康防护措施不到位等；
- (二) 反歧视反骚扰：用工全环节差异化对待、职场性骚扰/言语/行为骚扰等各类不当互动行为；
- (三) 禁止童工与强迫劳动：违规使用童工、强迫/变相强迫劳动、强制加班等违法用工行为；
- (四) 工会与结社自由类：员工民主参与权未落实、合理建议与诉求未跟进处理等；
- (五) 职业发展与培训：职业发展通道受阻、培训约定工作时间、绩效考核不公等；
- (六) 工作条件：未按时签订劳动合同、薪酬福利未按制度标准执行、未正常安排休假休息等。

## 第二十条 举报渠道

举报电话：0576-83177286

举报邮箱：auriscohr@aurisco.com

## 第二十一条 举报人保障机制

- (一) 严格身份保密：公司对举报人的个人信息、举报内容全程严格保密，举报事项仅由人力资源部、合规管理部门指定专人处理，非经举报人书面同意，不得向任何无关第三方泄露；
- (二) 严禁打击报复：公司严禁以任何形式对举报人实施打击报复(包括但不限于调岗降薪、刁难排挤、绩效打压等)，若发生此类行为，公司将对责任人员依规严肃问责，切实保障举报人合法权益。

## 更新记录：

修订日期	修订内容	负责部门	备注
2026/03/18	1、六、政策目标细化 2、七、补救措施细化 3、八、投诉与建议细化	人力资源部	

奥锐特药业股份有限公司  
生效日期：2026年03月18日