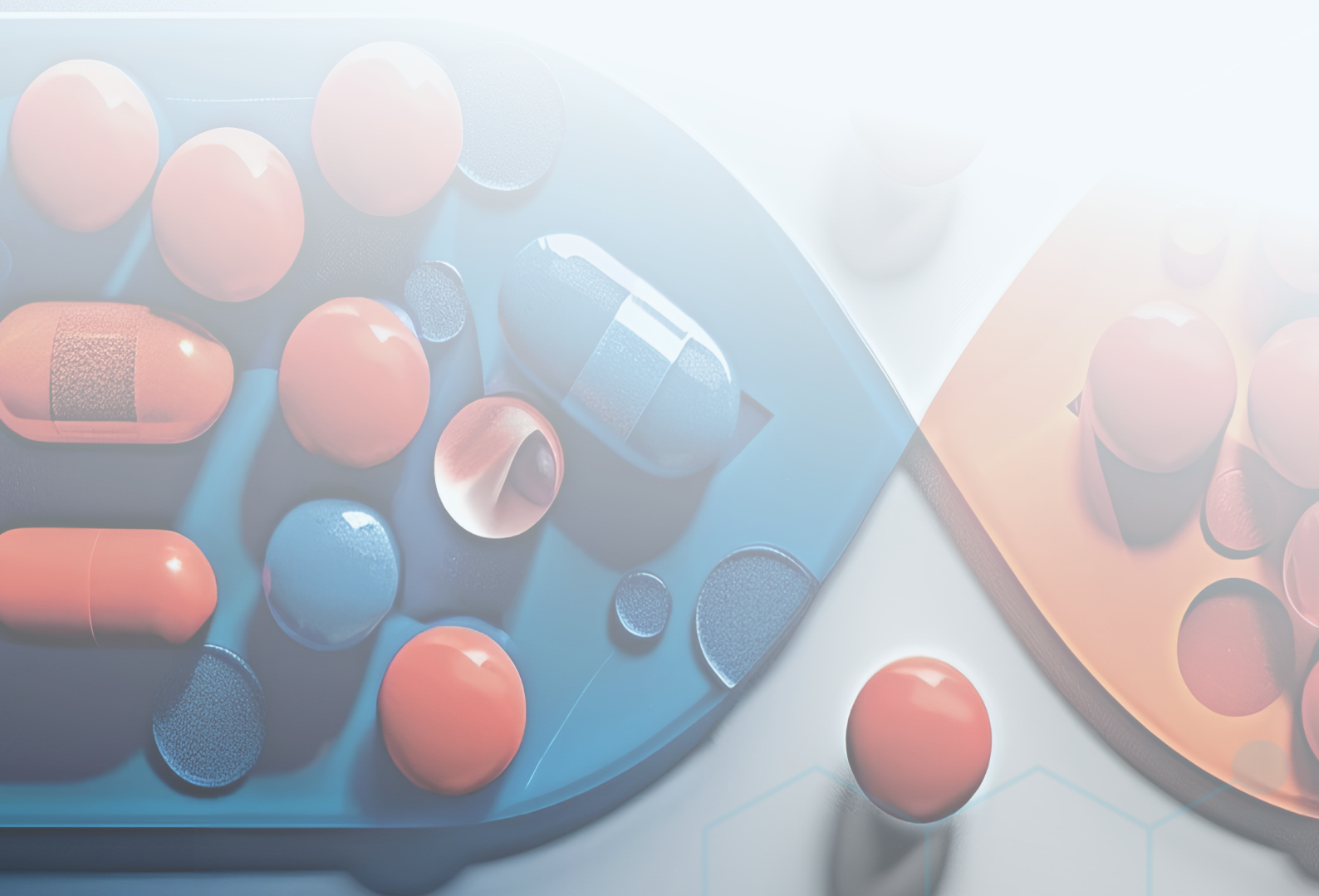




2025 扬州奥锐特药业有限公司 环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

目录

CONTENTS

报告导读	04
走进扬州奥锐特	06
公司简介	07
公司产品	08
企业文化	08
发展历程	09
2025 年大事记	10
组织架构	10
企业荣誉	11
附录	62
关键绩效	62
指标索引	66
鉴证声明	71

02 夯实治理根基	
廉洁反腐	20
信息安全	22
投诉举报机制	23

04 赋能绿色发展	
环境管理	34
污废治理	36
资源利用	40
气候行动	44
绿色运营	44

05 打造幸福职场	
员工权益	48
平等包容	49
民主管理	50
福利关爱	51
员工成长	53
职业健康安全	55

01 ESG 治理	
ESG 管理	14
利益相关方沟通	15
实质性议题管理	16

03 创造产业价值	
科技创新	26
恪守科技伦理	27
产品质量与安全	28
可持续供应链	29



报告导读

本报告是扬州奥锐特药业有限公司发布的 2025 年环境、社会和公司治理（ESG）报告，旨在向我们的利益相关方全面呈现本公司 2025 年度在 ESG 方面的实践信息和相关绩效。

编制依据

本报告编制所参考的相关标准、框架及原则如下：

- 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）
- 联合国可持续发展目标（UN SDGs）
- 符合 SASB 标准

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：本报告覆盖范围为扬州奥锐特药业有限公司。

称谓说明

扬州奥锐特药业有限公司是奥锐特药业股份有限公司的全资子公司，为便于表述和阅读，特对报告中涉及的主体进行称谓说明。

公司名称	简称
奥锐特药业股份有限公司	“奥锐特”
扬州奥锐特药业有限公司	“扬州奥锐特” “公司” 或 “我们”

数据说明

本报告披露的所有数据均来自公司实际运行的原始数据、政府部门公开数据等。如无特别说明，度量衡均为公制，货币单位均为人民币。本报告中的数据若与财务报告不一致之处，以财务报告为准。

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，并对其内容的真实性、准确性和完整性负责。

报告获取

您可在奥锐特官方网站 www.aurisco.com 下载报告电子版。

外部鉴证

扬州奥锐特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，鉴证报告见本报告附录。

走进扬州奥锐特

SDGs 响应



公司简介

扬州奥锐特药业有限公司是奥锐特药业股份有限公司全资设立的一家集研发、生产、销售为一体的现代生物医药高新技术企业。扬州奥锐特占地面积 180 亩，一期 & 二期建成 4 个 API 车间、2 个固体制剂车间、1 个生物药车间和 1 个小核酸药物车间。公司是国家高新技术企业、省级“专精特新”企业、省“原料药和制剂工程技术研究中心”、省级企业技术中心和省级博士后创新实践基地。

公司现有研发人员 70 余人，其中博士 4 人，硕士 30 余人，建立了合成生物学、光化学催化转化、复杂手性化合物合成、高端制剂等技术研究平台，重点开展有高技术门槛的医药产品的研究和开发。

公司主打品种地屈孕酮原料药 2021 年实现商业化生产，为较早商业化企业之一；地屈孕酮片于 2023 年 7 月份上市，为国内首仿。截至报告期末，地屈孕酮片共进院 9,120 家（含社区门诊）；司美格鲁肽原料药生产线已通过竣工验收，投入生产；降血脂小核酸药物因利司然项目厂房建设、设备调试、工艺验证已完成，现已开始试生产。

公司产品

女性健康类 原料：地屈孕酮，黄体酮 制剂：地屈孕酮片，雌二醇片 / 雌二醇地屈孕酮片复合包装	神经系统类 原料药：布立西坦
	抗病毒类 制剂：多替拉韦钠及口服片
心脑血管类 原料药：尼麦角林，苯培酸	降糖减重类 原料药：司美格鲁肽

企业文化

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。

发展历程

2024 年	10 月，降血脂小核酸药物因利司然完成项目备案
	11 月，维贝格隆原料药欧盟出口确认函检查
	12 月，司美格鲁肽原料药发酵车间厂房和合成车间厂房建设已完成，设备安装及调试已完成，工艺验证已完成
2023 年	3 月，地屈孕酮 API GMP 符合性通过
	6 月，地屈孕酮片获得注册批件
	8 月，美国 FDA 审计零缺陷通过
2022 年	1 月，二期开始建设
	3 月，苯培酸原料药欧盟出口确认函检查
	6 月，地屈孕酮片现场核查 &GMP 符合性通过
	11 月，地屈孕酮 API 获得欧盟 CEP 证书
	11 月，尼麦角林原料药现场核查通过
2021 年	3 月，一期项目开始建设
2015 年	扬州奥锐特药业有限公司成立

2025 年大事记

2025 年 6 月，小核酸原料药顺利完成欧盟审评核查。

2025 年 9 月，获得 EcoVadis 可持续发展评级金牌。

2025 年 11 月 25 日收到《药品注册证书》：
雌二醇片 / 雌二醇地屈孕酮片复合包装（商品名：奥舒桐®）获批，国内首仿；
为继地屈孕酮片（奥欣桐®）之后第二款女性健康制剂产品。

2025 年，公司获评多项资质：
江苏省企业技术中心、江苏省智能工厂、江苏省瞪羚企业等。

GOLD | Top 5%

ecovadis

Sustainability Rating

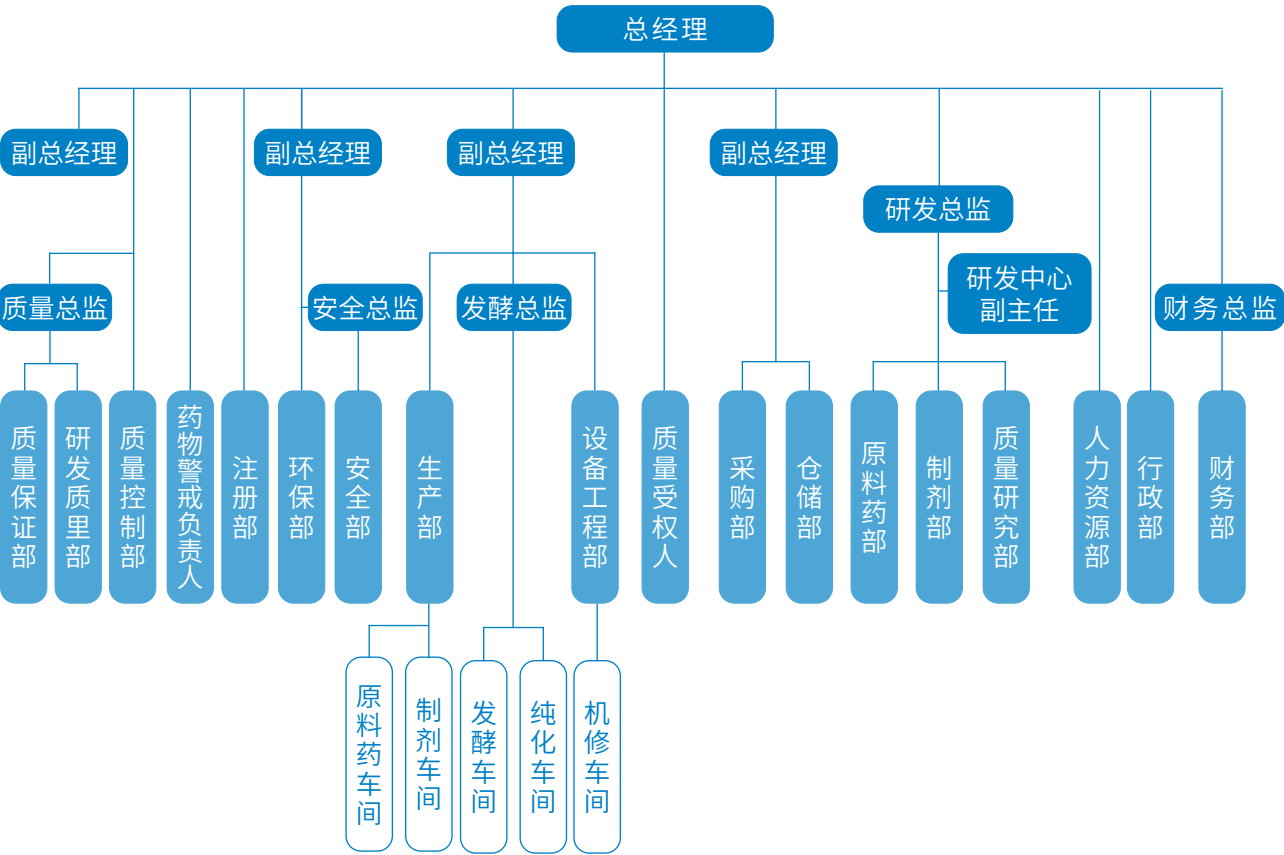
SEP 2025

JSPC

2025年江苏瞪羚企业

江苏省新质生产力促进中心

组织架构



企业荣誉

二〇二一年度安全环保
先进单位

二〇二二年度安全环保
先进单位

2022年度安全生产工作
先进企业

二〇二二年度
高新区慈善奖

2022年度职业卫生档案标准化
示范单位

荣誉证书
扬州奥锐特药业有限公司：
你单位在二〇二二年度劳动保障诚信等级评价中获评A级，被认定为“扬州市劳动保障诚信单位”。
扬州市人力资源和社会保障局
二〇二三年二月

2023年度安全生产工作
先进企业

二〇二三年度产业科创
先进单位

邗江区首届“迈安德”杯职工篮球联赛
体育道德风尚奖

荣誉证书
扬州奥锐特药业有限公司一系同工会小组：
荣获“扬州市邗江区模范职工小家”称号，特发此证。
扬州市总工会
二〇二三年五月

荣誉证书
扬州奥锐特药业有限公司：
在二〇二三年度工作中，荣获潜力型企业奖，特发此证，以资鼓励！
扬州市市场监督管理局
二〇二三年五月

商业秘密保护
示范企业
扬州市市场监督管理局
二〇二三年五月

证书
扬州奥锐特药业有限公司：
你单位被认定为2023年度江苏省专精特新中小企业，有效期为2023年至2026年。特发此证。
江苏省工业和信息化厅
二〇二三年二月

高新技术企业证书
企业名称：扬州奥锐特药业有限公司
证书编号：GR20230013391
发证时间：2023年12月13日
有效期：三年
扬州市科学技术局

JSPC
2025年江苏瞪羚企业
江苏省新质生产力促进中心

01

ESG 治理

SDGs 响应



ESG 管理

扬州奥锐特深度融入母公司奥锐特可持续发展战略布局，全面承接奥锐特 ESG 顶层设计与发展理念。公司始终坚守“提供高品质医药化学品，创造美好生活”的使命，立足主业，以严苛的产品质量标准、绿色低碳的生产模式、规范的企业治理体系，持续为医药产业高质量发展赋能，致力于以优质、安全、绿色的产品与服务，守护公众健康、创造社会价值，实现企业发展与产业进步、社会共赢、生态向好的深度融合。

公司严格遵循 SA8000 社会责任国际标准体系要求，建立完善的社会责任管理机制，将劳工权益保护、职业健康安全、公平用工、人性化工作环境、商业道德规范、反歧视、杜绝不当用工等核心准则全面落地到日常管理中。依托标准化、体系化的社会责任建设，公司不断夯实 ESG 治理根基，主动践行企业担当，积极投身可持续发展实践，稳步推动环境、社会、治理三大维度协同提质。



SA8000 社会责任管理体系认证证书

利益相关方沟通

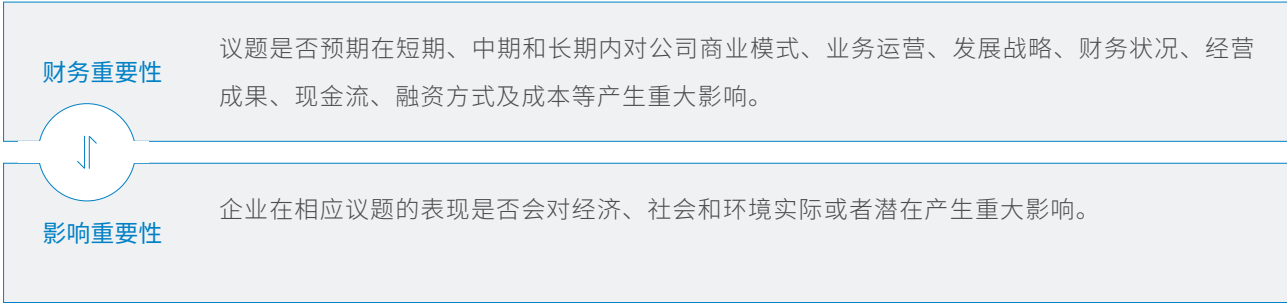
公司系统梳理并精准识别政府及监管机构、客户、员工、供应商及合作伙伴等核心利益相关方，明晰各方权益关切与发展诉求。公司依托座谈调研、线上反馈、日常对接等多元化沟通渠道，常态化开展双向交流互动。公司主动倾听各方意见建议，务实回应合理期许与实际诉求，稳步增进彼此认可与信赖。以多方协同凝聚发展合力，共建良性共生发展格局。

利益相关方	关注议题	沟通与回应
政府及监管机构	依法纳税	依法足额纳税
	合法合规运营	遵守法律法规
	环境管理	落实环境保护
客户	产品质量与安全	提供优质和安全的产品
	客户隐私保护	客户数据与隐私管理
员工	合规雇佣	保障员工合法权益
	维护员工权益	具有竞争力的薪酬体系
	丰富的薪酬与福利	全面的福利体系
	人才培养与发展	完善的培训课程
	畅通的沟通渠道	畅通的发展通道
	职业健康与安全	提供健康与安全的工作环境
供应商及合作伙伴	公开、公正的采购程序	阳光采购
	可持续供应链	供应商赋能
环境	减少污染	规范污染治理
	应对气候变化	应对气候变化行动
	节能降耗	开展节能项目
	节约用水	开展节水项目

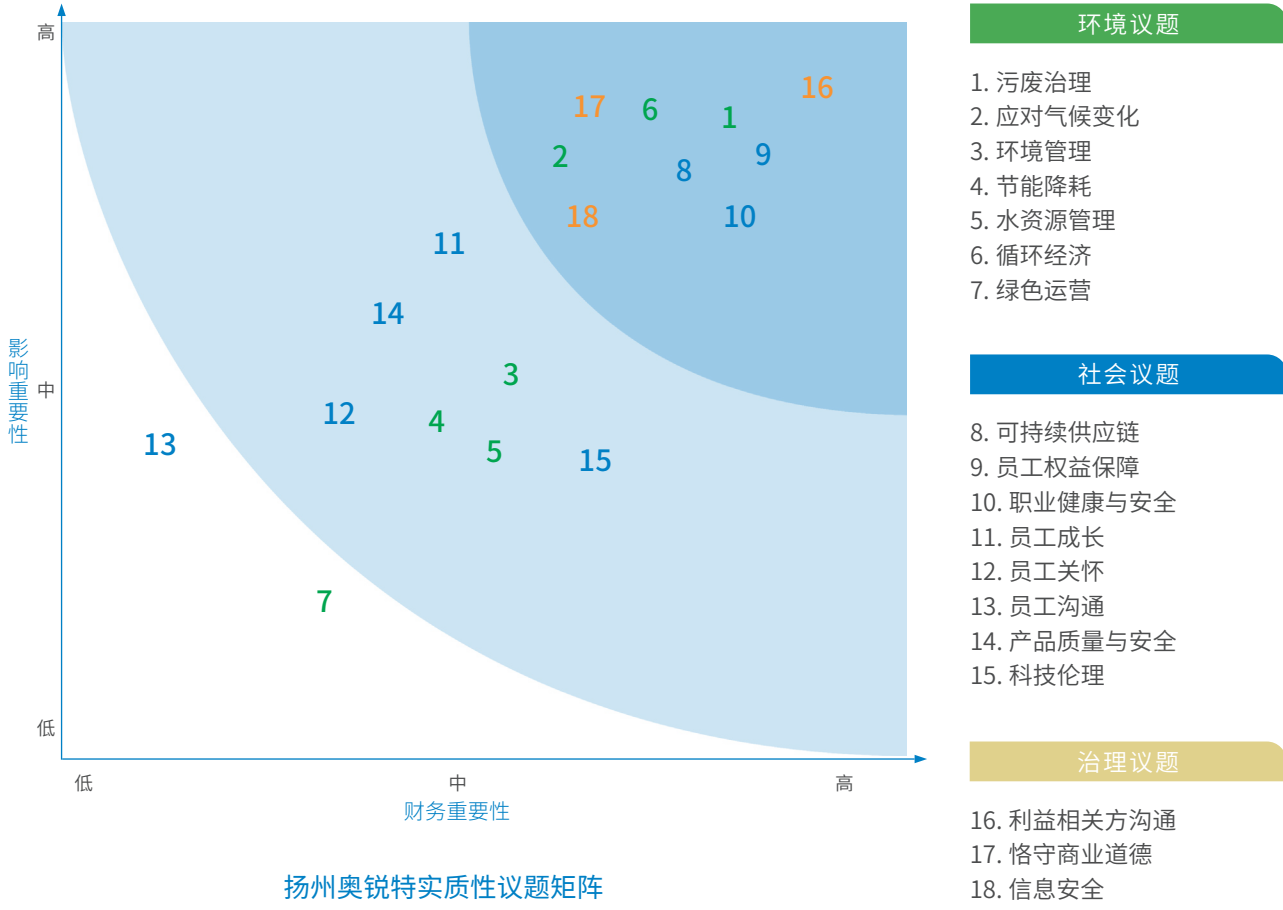
实质性议题管理

扬州奥锐特依据最新可持续发展标准及相关政策文件，从影响重要性和财务重要性两个角度对实质性议题开展双重重要性分析，并于本报告中就具有重要性的议题进行重点回应。

双重重要性分析



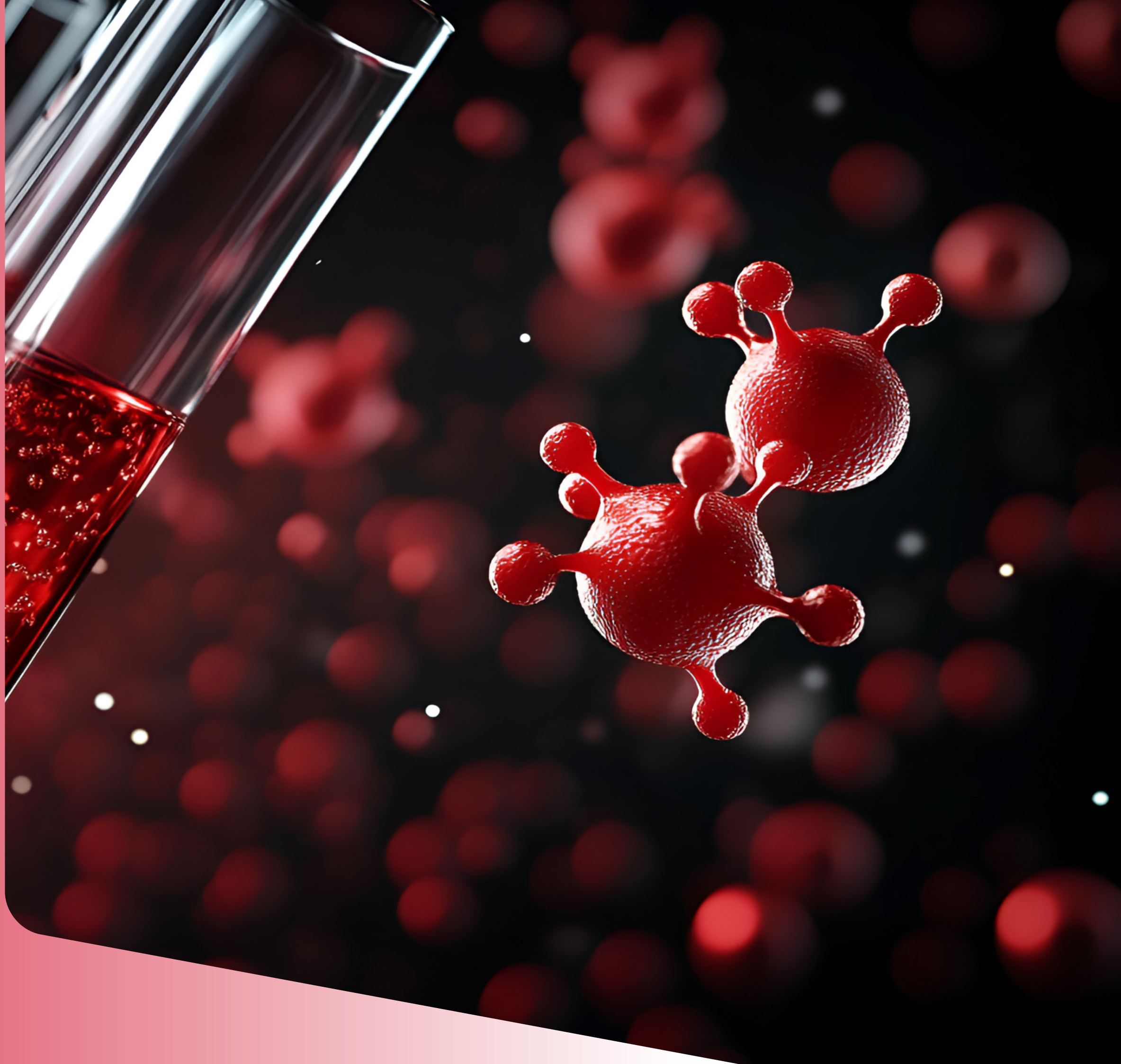
议题重要性分析流程



02

夯实 治理根基

SDGs 响应



廉洁反腐

反贿赂管理体系

扬州奥锐特坚持“诚信正直、公平公正、合规守法、廉洁自律”的基本原则，全面规范员工职业行为与各类商业经营活动。公司明令禁止员工收受合作方现金、礼品、有价证券、回扣等不正当利益；严禁借助职务便利为自身及亲属谋取业务私利，杜绝私自侵占、划转公司资源与商业机会。公司严格管控招投标、采购、销售等关键业务环节，严打串通舞弊、商业机密泄露等违规行为，保障交易全程公开透明。

公司依托 ISO 37001 反贿赂管理体系，将反腐反贿要求内嵌于经营全流程，常态化约束员工履职行为，前置防范、及时排查并制止各类腐败风险。**报告期内，公司 ISO 37001 反贿赂管理体系认证持续有效。**



ISO 37001 反贿赂管理体系认证证书

反贿赂方针

- 公平、诚实、透明地经营业务；
- 不以直接或间接方式行贿，以取得商业或个人利益；
- 不以直接或间接方式受贿，以取得商业或个人利益。

反贿赂管理措施

重点业务领域道德规范

公司加强采购与供应链管理、销售与市场推广、财务管理与审计等重点业务领域商业道德规范管理，健全各环节行为准则与约束机制，规范业务全流程从业操守，严守诚信经营底线，防范廉洁风险，保障经营活动合规有序开展。

采购与供应链管理

采购人员需建立公平的供应商筛选机制，综合考量资质、价格、质量、服务等因素，不偏袒特定供应商。

严禁与供应商串通抬高采购价格、收受回扣，采购合同条款需严谨规范，明确双方权利义务。

定期对供应商进行合规评估，督促供应商遵守本手册的道德要求，拒绝与存在不诚信行为的供应商合作。

销售与市场推广

销售人员需如实向客户介绍产品或服务的性能、价格、售后政策，不夸大宣传、不隐瞒缺陷。

严禁通过商业贿赂、不正当返利等方式诱导客户购买，遵守广告法等相关规定，不发布虚假广告。

妥善保管客户信息，不泄露、不倒卖客户资料，维护客户隐私与数据安全。

财务管理与审计

财务人员需严格遵守会计准则与财务制度，确保财务数据真实、准确、完整，不做假账、不虚报费用。

严禁挪用公款、套取现金、私设“小金库”，资金使用需履行审批流程，做到专款专用。

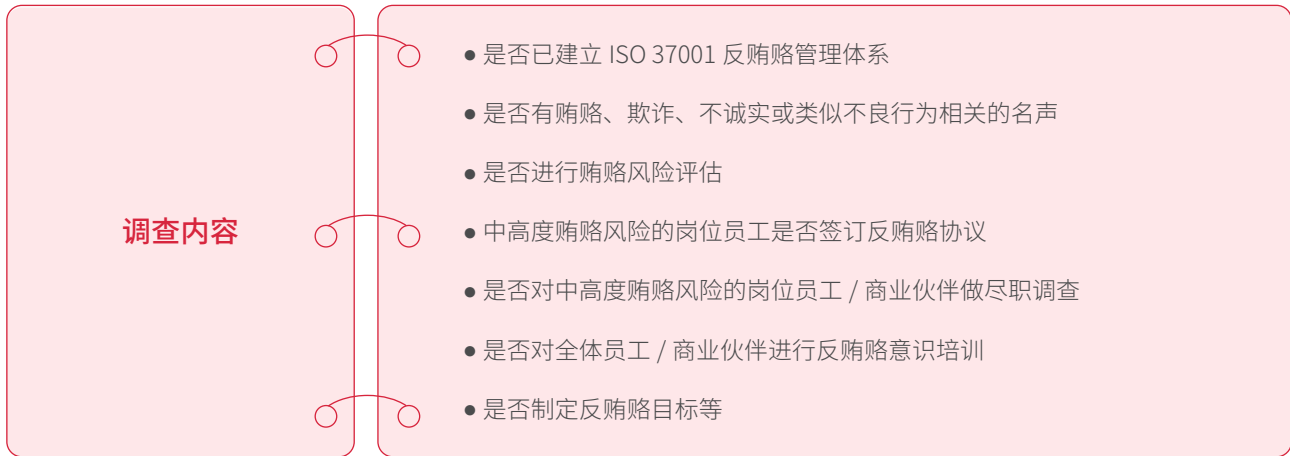
配合内部审计与外部监管机构的检查工作，不拒绝、不阻挠、不提供虚假材料。

反贿赂内部审核

公司严格遵循 ISO 37001 反贿赂管理体系标准要求，结合企业经营实际、合规管控需求及既定的反贿赂方针与年度目标，每年科学编制、细化落地内部反贿赂审核计划。公司组织开展全方位、规范化的内部反贿赂审核工作，全面核查各业务板块、各管理环节的体系运行情况，重点验证反贿赂管理体系的建设与执行是否契合 ISO 37001 标准规范，是否匹配公司反贿赂管理方针、中长期及年度管控目标。同时，通过系统化内部审核，精准排查体系运行中的漏洞与合规风险，客观评估体系的落地实施效果、运行有效性及持续保持能力，针对审核发现的问题及时落实整改优化、完善管控机制，持续夯实公司反贿赂合规管理基础，保障反贿赂管理体系长效、稳定、高效运行。

第三方反腐败尽职调查

为全面落实廉洁治理理念，公司开展供应商合规尽职调查工作。公司以公开、公正、透明的调查标准，全面摸排合作第三方及潜在合作供应商的廉洁从业、合规经营、反腐败制度建设及过往经营活动情况，系统核查其是否存在商业贿赂、利益输送、舞弊贪腐、不正当竞争等各类违规违纪及腐败相关行为，全方位掌握第三方反腐败管控能力与合规风险水平。



对于经核查确认存在较高廉洁风险、不符合公司合规经营及反腐败合作标准的第三方，公司秉持审慎经营、风险前置的原则，审慎开展合作、限制合作范围或终止合作意向，坚决杜绝与违规失信主体开展业务往来。

信息安全

信息安全管理体系

扬州奥锐特秉持“安全第一，预防为主，遵守法规；全员参与，综治风险，持续改进”的信息安全管理方针，依据 ISO/IEC 27001:2022 标准搭建并运维信息安全管理体系，全流程规范信息生命周期管理，定期开展安全风险识别与管控，保障业务系统稳定运行。截至报告期末，公司 ISO/IEC 27001 信息安全管理体系认证持续有效。



ISO/IEC 27001 信息安全管理体系认证证书

公司设立信息安全领导机构，主要负责研究决策公司信息安全工作重大事项，审定公司信息安全方针、工作目标、年度工作计划及各类重要制度文件，统筹调配各类保障资源，保障信息安全各项工作有序落地，确保公司信息安全管理体系规范、稳定、有效运行。

信息安全管理措施

信息安全风险评估

公司严格遵循 ISO/IEC 27001 信息安全管理体系规范，建立标准化流程，定期开展信息安全风险评估工作。2025 年 10 月 11 日至 31 日，公司组织开展年度信息安全风险评估工作。本次评估共计梳理识别 905 项信息资产，对所有高风险项专项制定管控方案，确保风险等级降至可接受程度。通过本次评估，公司全面厘清各信息系统安全底数，搭建适配自身发展的风险评估管理机制与工具，同时培育内部专业评估人才队伍，有效提升全体员工信息安全防范意识。项目最终形成完备的信息资产清单与风险台账，为构建可持续、常态化的信息安全风险防控体系提供有力支撑。

信息安全应急管理

为规范各类 IT 突发事件处置工作，公司制定《IT 应急响应流程规定》，建立健全系统化的信息安全应急管理体系，涵盖 IT 突发事件整体处理流程、硬件设备故障处理流程、业务系统故障处理流程、病毒安全故障处理流程等核心内容。

2025 年，结合网络安全行业态势，针对数据泄露、勒索软件攻击等高频高发网络安全威胁，公司聚焦核心业务系统与云环境开展实战化应急演练。演练前期制定精细化、可落地的专项演练方案，清晰界定各部门、各岗位应急工作职责与分工，配套完善全流程应急处置 SOP 标准操作规范。通过实战应急演练，公司有效磨合了跨部门协同联动的工作机制，补齐应急处置工作短板，提升了应对各类网络安全突发事件、IT 故障问题的快速处置敏捷性和专业处置能力。

信息安全培训

公司将宣传培训作为筑牢全员信息安全意识的核心抓手，开展覆盖全员的信息安全培训。培训内容围绕数据保护、网络威胁防范、隐私合规政策等重点模块展开，普及基础安全知识。此外，公司举办信息安全专题讲座，丰富宣教形式，进一步调动员工参与积极性，持续强化整体信息安全防护能力。

投诉举报机制

公司支持员工检举各类违法、违纪、违规行为，敞开渠道征集员工关于经营管理的意见建议，各级管理人员须重视并妥善吸纳员工诉求。公司建立举报人专属保护机制，保障举报受理、处置岗位独立履职，严格管控举报接待、信息查阅与档案调取权限。所有经手举报信息、档案资料的工作人员，均需签订专项保密协议，恪守保密职责。

举报渠道



+86-0514-8032 9799



ayshenji@aurisco.com

03

创造 产业价值

SDGs 响应



科技创新

创新建设

作为高新技术企业，扬州奥锐特始终坚持科技创新优先，把技术研发作为增长核心引擎。依托自身经营现状与中长期战略规划，我们持续保持高强度研发投入，重点投向小分子药物、多肽药物、寡核苷酸药物等核心领域的研发，以及合成生物学、光化学、晶体研究等关键技术平台的升级，为新产品研发、工艺优化和技术创新提供充足的资金支持，有效保障各类研发项目的顺利开展。

公司深耕科研人才培养，打造出一支技术底蕴深厚、项目实践经验丰富、年龄梯队结构科学合理的专业化研发队伍，为持续创新发展筑牢人才根基。此外，公司积极整合外部优质科研资源，与国内各大知名院校、专业科研机构建立长期稳定的深度合作关系，依托高校及科研平台的技术、人才、科研设备优势，内外联动、协同创新，持续补强自身核心研发能力，助力科研项目高效落地、技术成果迭代升级。

公司建立了完善的研发项目管理制度，细化项目全生命周期管控流程，明确课题立项、实施推进、经费使用、成果转化等关键环节的管理标准，保障研发项目高效有序推进。我们建立了项目变更控制机制，有效应对市场变化、技术瓶颈等不确定性因素。在项目推进过程中实施阶段性评估，在立项、中试、产业化等关键节点进行严格评审，确保研发合规与效率平衡。

公司实行科研项目激励制度，推行科研成果效益与科研人员个人利益深度绑定的量化考核模式，充分调动全体科研人员的工作积极性与主动性，进一步夯实科研人员的事业心与岗位责任心。同时，公司实行科研人员收入上不封顶的激励政策，打破薪资限制壁垒，以实绩定回报、以成果论收益，最大限度激发科研创新内生动力。

创新成果

公司加快科技成果转化，为高质量发展注入强劲动力。2025 年，公司在苯培酸中间体制备领域实现技术突破。其中，“一种苯培酸中间体的制备方法及其中间体”专利成功落地，通过创新合成路径设计，实现绿色高效合成，进一步夯实了公司在相关治疗领域的技术储备。本年度，公司以第一申请发明人新提交发明专利 7 项，新授权国内发明专利 2 项。此外，公司于 2024 年申报的扬州市战推计划项目在 2025 年完成江苏省企业知识产权合规管理贯标绩效评价审计，并将于 2026 年完成验收工作。



专利证书

恪守科技伦理

扬州奥锐特坚决贯彻国家科技伦理政策法规和公司相关制度要求，全面推进科技伦理管理工作。公司进一步修订完善了《临床试验伦理审查管理办法》《科技信息安全管理规定》等 4 项制度并新增制定了《研发数据诚信管理细则》，提升制度的科学性和可操作性，确保科技伦理管理制度体系更贴合实际工作。

公司将科技伦理培训纳入员工年度培训计划，针对研发人员、临床试验人员、管理人员和全体员工构建分层分类的培训体系。2025 年，累计开展科技伦理相关培训 4 场，覆盖员工 100%，实现全员伦理意识提升。同时，通过内部宣传栏、企业内网、案例分享会等形式，加强科技伦理文化建设，营造“人人讲伦理、事事守伦理”的良好氛围。

公司全年开展科技伦理风险评估 4 次，识别并整改风险隐患 5 个；加强信息安全防护，未发生研发数据、商业秘密泄露等事件；规范合作方管理，对 20 家合作方进行伦理合规资质审核，确保商业合作符合伦理合规。

公司严格开展科技伦理审查。2025 年共开展研发项目 12 项，其中临床试验项目 5 项。科技伦理委员会严格履行审查职责，完成前置伦理审查 12 项、随访审查 8 项，对审查过程中发现的 3 个细节问题（如知情同意书表述不规范、受试者风险防控措施不够细化等）及时提出整改意见，相关项目均完成整改后推进，确保所有科技项目伦理合规。全年未发生受试者权益受损、试验方案违反伦理要求等情况。



产品质量与安全

扬州奥锐特严格遵循中国 GMP 以及欧美 cGMP 药品生产管理规范，搭建起体系化质量管理标准并落地执行。从物料管控、研发方案设计和审核、到项目研究实施标准和细则，公司层层把控研发环节合规性，筑牢项目质量根基。生产环节严格依据各类标准规程开展质量管控，目前已顺利通过 NMPA、FDA、BGV、WHO、ANVISA 等多家国内外权威监管机构认证。

公司始终将用户健康与安全置于重要位置，全力输出安全可靠的优质产品。公司搭建全生命周期质量安全管理体系，覆盖原材料采购、生产、运输、销售全流程，严格把控产品质量与安全。

在产品设计及生产环节，主动削减有毒有害物质用量，推行绿色生产工艺，降低环境与健康风险。同时强化供应链管控，保障原辅材料满足环保及安全要求。公司主动向客户提供产品安全数据表（MSDS），清晰标注使用安全要点，并通过多种形式沟通同步产品安全资讯与法规更新。此外，公司开通多元客户反馈通道，快速对接质量、研发、生产等部门响应处置相关问题，高效解决客户诉求。

为防范产品安全风险、保障公众健康，公司制定《产品召回标准管理程序》，建立规范化产品召回管理机制。若产品出现安全隐患，可快速、高效开展市场产品召回工作。产品上市销售后，在没有实际召回的情况下，我们至少每三年进行一次模拟召回演练，演练覆盖国内及海外各类召回场景。公司完整留存演练全流程记录，同步对召回流程的可追溯性、执行有效性及落地可行性开展综合评估，不断优化管理制度与应急处置能力。

导致产品召回的事件

- 客户发现的在有效期内，可能有安全隐患的产品；
- 由于印刷校对等原因，造成产品包装、标签及说明书不符合国家有关规定，且对患者用药安全可能造成影响的产品；
- 经企业根据收集的信息分析，如稳定性试验、留样观察、OOS、投诉、药物不良反应等确认存在安全隐患的产品；
- 因顾客投诉引发调查，确认投诉批次以及某些批号产品存在与投诉批号同样的质量问题的产品；
- 在进行不合格品调查及偏差调查过程中，若发现某些影响因素可能对已经销售的产品的质量存在隐患。

案例 扬州奥锐特开展模拟召回

2025 年 8 月底至 9 月初，扬州奥锐特以“某批次苯培酸在留样复检发现有关物质超标”为背景，全流程细致地演练了缺陷发现与报告、缺陷与召回评估、召回确认、召回信息发布（通知）、库存产品封存、交付产品回收、缺陷产品处置、客户安抚与补偿、纠正与预防措施等各业务环节，基于客户的有力协助和各部门高效协同配合，充分验证了产品召回流程的有效性和可执行性。在模拟演练结束后，公司专门编制了《2025 年模拟召回报告》，详细记录、总结了模拟演练的情况。



可持续供应链

扬州奥锐特制定《可持续采购政策》，将可持续发展理念深度融入供应链管理全流程，确保整个供应链活动与公司承诺和理念保持高度一致。公司以 ISO 28000 标准为依据，聚焦全链路风险防控，针对性防控物资失窃、货物损毁、非法入侵、违禁品混入、供应链中断、商业信息泄露、物流劫持、合规违规等各类隐患。公司明确各岗位安全职责、作业规范、应急处置流程，提升全员安全意识，形成长效管理机制。**报告期内，扬州奥锐特通过了 ISO 28000:2022 供应链安全管理体系认证。**



ISO 28000 供应链安全管理体系认证证书

供应商 ESG 管理

供应商管理是打造可持续供应链的关键抓手。为夯实供应链 ESG 管理能力，公司建立系统化供应商评估体系，通过线上问卷调研、实地现场审核等多种方式，全面核查合作供应商在劳工权益与人权保障、职业健康安全、生态环境保护等维度的履职情况，从源头把控供应链风险，推动整条产业链协同践行可持续发展理念。同时，公司要求供应商遵守《供应商行为准则》，承诺践行 ESG 理念，不断提升自身 ESG 表现。

劳工与人权

- 严禁雇用童工和强迫劳动
- 加班需遵循员工自愿原则并遵守法律规定，保障员工休息权
- 倡导多元化与包容性，严禁任何形式的歧视
- 监测供应链劳工与人权状况等

环境保护

- 采取环境友好经营方式
- 提供完整供应链数据，确保透明度
- 获得国际认可的环境管理认证
- 实施节约资源和能源的业务实践，采用绿色能源
- 采用环保、可持续的废弃物处理方法，减少环境影响等

职业健康安全

- 对工作场所的职业危害因素进行检测
- 为员工提供免费的个人防护用品
- 每年安排员工职业健康体检等

可持续采购管理

- 严格遵守当地和国家的法律法规
- 在产品质量和效果方面保持诚信
- 避免行贿和贪污等违规行为，并妥善保护商业机密和知识产权等

供应商 ESG 评价体系

公司积极推进供应商多元化建设，助力弱势群体获得发展机遇。在供应商遴选环节，我们将合规经营、绿色环保、社会责任履行情况作为核心评估标准，重点考察合作方的社会保障体系与员工权益保障能力。在资质、能力均达标的前提下，优先遴选由女性群体及弱势群体经营的供应商，以实际行动推动社会公平，践行多元包容的发展理念。

为规范供应链管理、防范各类合规风险，公司定期组织采购领域风险评估工作。2025 年 12 月，公司开展采购风险评估，覆盖供应链合作各环节，并涉及 ESG 相关风险。一是社会责任类风险，主要包含合作供应商用工合规问题，重点核查童工使用、强迫劳动、违规用工、员工权益保障缺失等风险隐患；二是生态环境类风险，重点排查合作主体生产经营过程中存在的高能耗、超标排污、环境污染、环保合规不达标等各类环境风险。针对排查识别出的各类社会责任与环境风险，公司结合行业规范、合规管理要求及经营实际，制定差异化、可落地的专项应对措施，持续优化供应链合规管理体系，推动供应链合作合规化、绿色化、规范化发展。

公司面向供应商开展 ESG 专题培训，分享行业经验与优秀实践，内容覆盖供应商行为准则、反腐败与商业道德、质量管理、职业健康安全、环境管控及劳工权益保护等核心板块。通过赋能引导供应商完善内部管理体系、提升 ESG 综合绩效，携手共建绿色、合规、可持续的供应链体系。

采购人员能力建设

为夯实可持续采购管理能力，公司明确采购团队为可持续采购政策落地的核心执行主体，并组织专项培训赋能。2025 年 3 月 7 日，公司面向全体采购人员开展可持续采购专题培训，系统讲解可持续采购核心内涵、实施价值、管理原则及实操策略，帮助采购人员深化认知、规范履职，推动绿色、合规、负责任的采购理念全面融入日常业务流程。



可持续采购培训



04

赋能 绿色发展

SDGs 响应



环境管理

环境管理体系

扬州奥锐特以国家环保法律法规为底线，严格遵循《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》等相关法律法规，动态优化环境管理体系。公司落地环境绩效评估及专项考核工作，打通环境管理战略制定、执行监督、成效复盘全链条，形成闭环管理。同时全面落实环境责任“三落实三必须”管控要求，筑牢环保合规防线。

截至 2025 年底，公司 ISO 14001:2015 环境管理体系认证证书持续有效。



ISO 28000 供应链安全管理体系认证证书

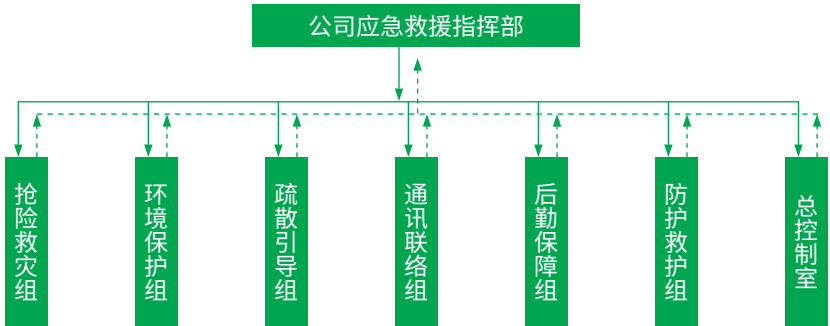
环境风险管控

公司将生态环境保护与风险防控贯穿项目建设、运营全过程，构建全方位、系统化的环境风险管理体系，切实筑牢生态安全防线。

在项目前期管控方面，公司严格落实环境评价管理要求，科学研判项目建设、运营过程中可能产生的各类环境影响，全面论证项目环境可行性，从源头规避环境风险。同时，公司严格遵循环保公示相关规定，通过公开网络平台、公众易获取的纸质报纸等多元渠道，对项目基本概况、潜在环境影响、污染减缓及防控措施等核心内容开展环评公示，广泛征集、充分吸纳社会公众意见，保障项目建设的合规性与公开性。

在环境隐患排查治理方面，公司建立健全隐患管控制度体系，制定《环境隐患排查报告制度》《环境隐患排查整治管理制度》《环境重大隐患督办制度》，以完善的制度规范隐患排查、上报、整改、督办全流程工作。日常运营中，公司通过日常常态化排查、综合性全面排查、专业性专项排查相结合的方式，全方位排查各类环境隐患。针对排查发现的重大环境隐患，严格执行“挂牌督办”管理机制，明确整改责任人、整改完成时限、专项督办部门，确保各类环境隐患闭环整治、彻底清零。

在环境应急管理方面，公司立足风险应急处置需求，编制完善《突发环境事件应急预案》，清晰界定突发环境事件事前预防、事发响应、事中处置、事后复盘全流程中各部门、相关岗位人员的工作职责与工作流程，搭建起科学规范、权责清晰的突发环境事件应急管理机制。同时，公司坚持以练促战、以练提能，定期组织开展突发环境事件应急演练，持续强化环境保护应急管理专业队伍建设，全面提升团队应急研判、快速处置、隐患管控的实战能力，有效防范和降低突发环境事件造成的影响。



事故应急救援工作小组组织机构图

案例

扬州奥锐特开展污水泄漏事故应急演练

2025 年 6 月，扬州奥锐特开展污水泄漏事故应急演练，涉及法兰阀门的修复、管道封堵、人员疏散、物资保障、事故污染区安全警戒、喷水稀释等工作。本次演练模拟真实事故，并充分考虑环保事故应采取的处置程序和应急救援措施，帮助广大员工掌握应急处置技能，并锻炼了各应急小组的协调配合能力。



污水泄漏事故应急演练

此外，公司秉持互惠互利、权责对等、联防联控的原则，积极联动周边企业，签订《安全、环境应急救援互助协议》，整合区域应急资源、共享应急处置力量，健全完善区域环境应急救援联动网络，大幅提升区域突发环境事件协同处置和联防联控能力，筑牢区域生态环境安全屏障。



应急救援互助协议

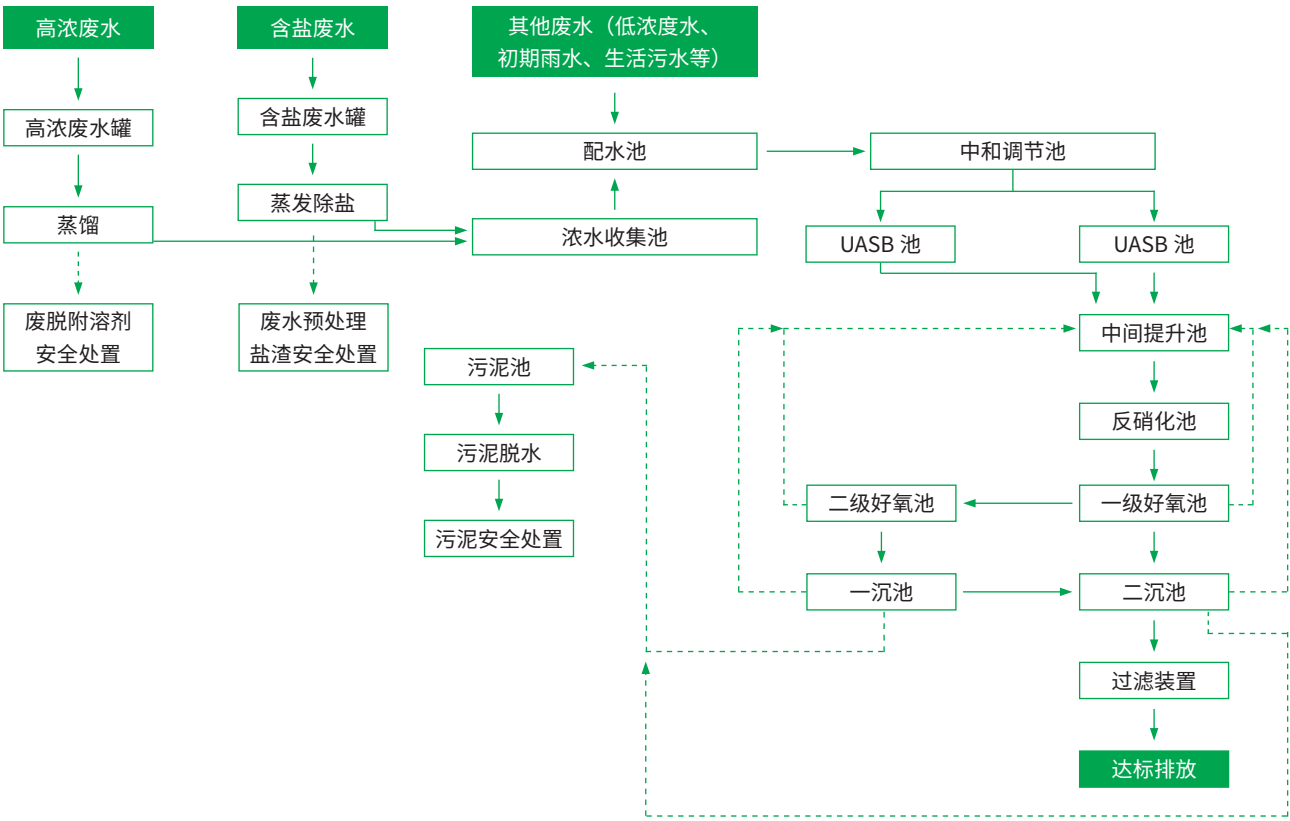
污废治理

扬州奥锐特严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《中华人民共和国噪声污染防治法》等法律法规，制定《车间废水和废溶剂处理管理规定》《废气预处理设施碱液喷淋塔管理制度》《危险废物管理制度》《研发实验室废弃物标准管理程序》等内部制度，并加强环境保护监测，确保污染物达标排放，废弃物合规处置。

废水治理

公司厂区严格落实雨污分流体系，雨水排放口设置可控截流阀门，可在突发工况下截留受污染水体及厂区雨水。厂区各类污水分路收集处置：初期雨水通过专用管网归集至初期雨水池，事故废水导入事故应急池，两类水体最终输送至污水处理站；生活污水先经化粪池预处理，再接入污水处理系统；水质洁净的后期雨水，直接排入城镇雨水管网。

针对生产环节产生的高浓度、高盐废水，实行专项处理：废水先经蒸馏、蒸发工艺完成预处理，暂存于高浓废水收集池，随后与其他废水配对进入中和调节池，完成水量、水质均衡调节。调配后的废水泵入污水处理系统，采用 UASB 厌氧 + 反硝化 + 活性污泥法 + 二次沉淀 + 过滤工艺深度处理，出水水质达标后，依规接管至外部污水处理厂。



污水处理工艺流程图



案例 扬州奥锐特优化废水治理措施，实现精细化管理

优化生产车间废水管道分类：

在生活废水、高浓度废水管道的基础上增加一条高盐废水管道，高盐废水单独处理后含盐量将由 1500mg/L 降至 1100mg/L。

从源头细化分类 SEM 产品的发酵废水：

车间原先将捕获废水全部从高盐管道排至污水站，经改造后将捕获废水分两路排至污水站，其中高盐废水排至污水站蒸馏处理，高蛋白废水排至污水站系统，作为污泥营养培养基，实现资源化处置。

废气治理

公司依据废气污染物类型分类施策，配套差异化治理工艺。同时制定《废气预处理设施碱液喷淋塔管理制度》，建立规范化运维准则，保障废气处理设备稳定、高效运行，确保废气治理工作合规、高效。

废气处理方式	
废气种类	处理方式
含卤素有机废气	● 经废气管网收集至“一级碱洗喷淋+一级水洗喷淋+树脂吸附脱附+汽水分离器+活性炭吸附”处理后合并通过 25m 高排气筒（1#）达标排放。
不含卤素废气	● 收集至各车间配套碱喷淋塔预处理后与污水处理站高浓废水收集池、高浓废水池、厌氧池收集的废气一并汇入总管道经“一级碱液喷淋+一级水洗喷淋+RTO 焚烧炉+一级碱液喷淋+一级水洗喷淋”处理后合并通过 25m 高排气筒（1#）达标排放。
污水处理废气	● 收集至“一级碱洗+生物滤池+一级碱液喷淋”处理后通过 25m 高排气筒（2#）达标排放。
危废库（包括一般危废库和甲类危废库）各间废气	● 收集至二级活性炭吸附装置处理后合并通过 25m 高排气筒（1#）达标排放。
4 号合成车间还原反应釜废气	● 反应过程中产生氢气，单独经管道收集至独立碱液喷淋塔处理后通过 25m 高排气筒（3#）达标排放。
氢化车间各氢化釜排放的废气	● 单独经管道收集至车间配套“一级深冷（-20℃）+一级碱液喷淋”处理后通过 15m 高排气筒（4#）达标排放。
试验中心各实验室产生废气	● 经管道收集后经二级活性炭吸附处理后通过 25m 高排气筒（5#）达标排放。
发酵车间产生发酵废气	● 经管网收集至“一级碱喷淋+高效旋击分离器+一级活性炭吸附”处理后通过 25 米高排气筒（7#）达标排放。
制剂车间产生含颗粒物废气	● 经管网收集至中效+高效过滤器处理后通过 25 米高排气筒（8#）达标排放。

废弃物治理

公司秉持“减量化、资源化、无害化”核心治理理念，针对废弃物产生、收集、贮存、运输、综合利用及末端处置全链条，建立完善的管理制度与标准化管控流程。通过清晰划分各环节管理职责、落实专项操作规范，全面实现固体废物全流程规范化运营与全过程溯源管理。

生活垃圾由环卫部门进行转移处置，一般废弃物则委托有资质的机构进行回收处置。针对危险废物，公司专项制定《危险废物管理制度》《研发实验室废弃物标准管理程序》，规范全流程管理。各生产车间严格对危废进行分类、规范包装，统一转运至专用危废仓库，严禁随意倾倒、违规堆放。公司依托江苏省危废全生命周期系统，按时完成上年度危废利用处置情况申报、下年度管理计划填报，在危废转移前依规完成线上申报流程，全程委托具备合法资质的单位开展处置工作。与此同时，公司持续推进危险废物减量化、资源化探索与实践，不断提升固体废物综合管理水平。

案例 扬州奥锐特加强危废管控，实现危废减量化、资源化

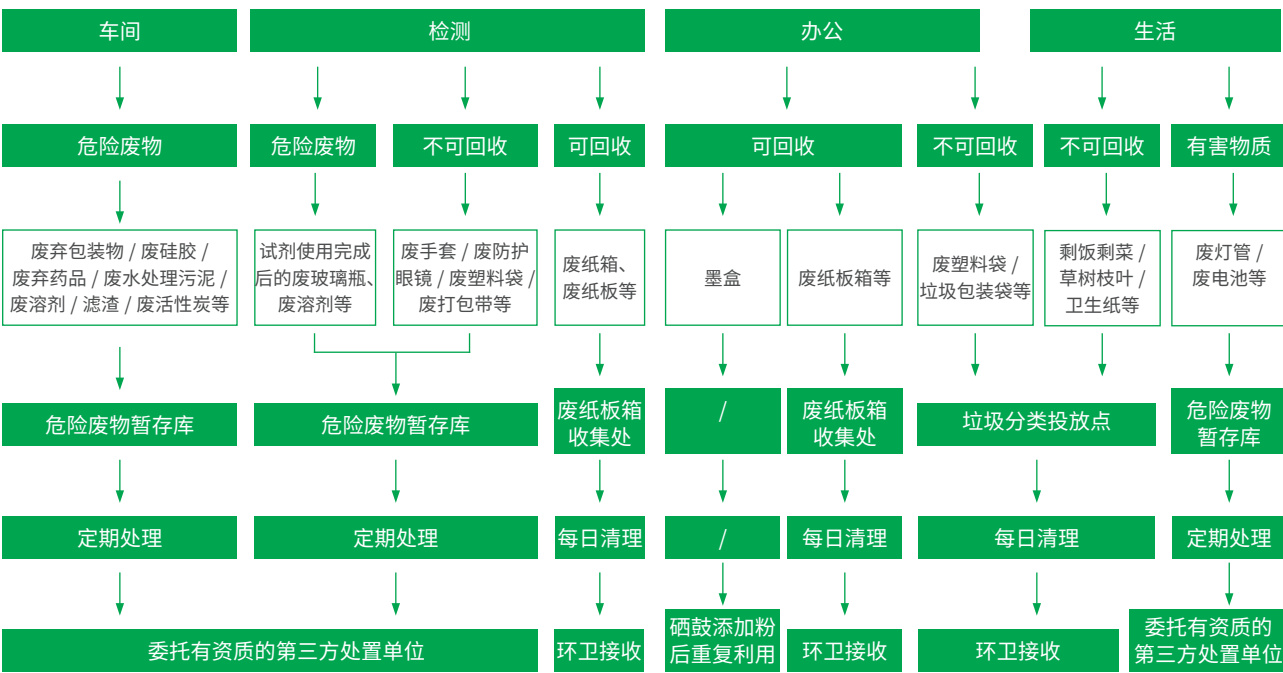
在危废源头减量专项优化工作中，扬州奥锐特针对性引入新型脱水设备，对回收溶剂开展深度脱水处理，显著降低了回收溶剂的含水率，实现溶剂的稳定循环套用，有效减少了危废产生量。



新型脱水设备

此外，扬州奥锐特将车间产生的废甲醇和废乙醇作为好氧菌的营养培养基，既减少危废处置量，又实现了变废为宝，节约了成本。**2025 年，扬州奥锐特综合利用 60 吨废甲醇和废乙醇，节约 7.8 万元危废处置费。**

公司为员工提供废弃物分类、减量培训，系统讲解各类废弃物的区分标准、投放规范、回收流程及资源化利用价值。培训结合办公、生产等不同场景，普及绿色办公理念与减废实操方法，引导员工树立低碳环保意识。同时依托日常宣导、现场指导等方式巩固培训成果，推动废弃物分类、减量要求落地到日常工作中，持续提升全员环保履职能力，助力整体固废管控水平稳步提升。



废物流程图

噪声治理

公司制定《噪声污染防治制度》，搭建噪声污染管控体系并严格执行。公司坚持以源头管控为核心，同步落实作业人员个体防护、厂区噪声定期监测等多项举措，全方位削减生产运营过程中的噪声影响，切实做好噪声污染综合治理工作。

噪声治理措施

逐步更新替换噪声大的设备；

新建、扩建、改建项目遵守有关三同时的规定；

增加厂界四周绿化面积；

为高噪声设备加装隔音罩，为泵、压缩机等设备安装缓震支座，在设备与地面之间铺设减震垫；

加强设备声源的润滑和保养。

个体防护

加强职工职业健康安全的培训，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仍很大的地方，职工在进入时应佩戴防噪耳塞或耳帽。

源头防治

委托具有资质的第三方定期对生产作业区的噪声源和厂界噪声污染进行检测。

监测管控

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。

2025 年，扬州奥锐特将污水站罗茨鼓风机更换为空气悬浮鼓风机，具备节能高效、低噪低振的特点，在节能降耗的同时，大幅降低现场噪声。



空气悬浮鼓风机

资源利用

水资源管理

扬州奥锐特将水资源管理纳入整体环境治理体系。针对生产、生活及厂区室外场景，公司分别制定专项节水方案，深挖节水潜力，持续完善水资源管理体系、提升用水管控效能。

生产用水节水措施

建设循环冷却水系统，将蒸汽冷凝水收集后送入循环水系统进行重复利用，提高水资源利用率；

推广制药专用节水设备和技术，如高效冷却水循环、节水清洗机等；

安装高效的节水型设备，如节水型反应釜、蒸发器等；

改造老旧的用水设备，如更换漏水的阀门、修复损坏的管道等，减少水资源的“跑、冒、滴、漏”。

生活用水节水措施

合理设置检修阀门的位置和数量，有利于降低检修时的泄漏量；

选用密闭性能好的阀门、设备，使用耐腐蚀、耐久性能好的管材、管件，避免管网渗漏；

采用节水型器具，如卫生器具、淋浴器等。

厂区室外节水措施

选用密闭性能好的阀门、设备，使用耐腐蚀、耐久性能好的管材、管件，给水管道采取涂衬措施；

厂区绿化采用喷灌节水灌溉方式，采用市面成品绿化喷灌专用器具。



循环水泵



循环水管



冷却塔

此外，作为重点用水企业，公司依规开展水平衡测试，精准梳理各生产工序、设备单元的用水现状，全面摸清用水结构、用水效率及水资源损耗情况，精准定位用水薄弱环节。针对测试中发现的各类用水问题，公司建立问题整改清单与长效优化机制，并计划通过优化回收工艺与管网、推进废水梯级利用、改造供水设施、探索雨水及再生水利用等举措深挖节水潜力，持续提升水资源利用水平与绿色运营能力。



水平衡测试培训

能源管理

扬州奥锐特严格遵守《中华人民共和国节约能源法》相关要求，配套制定《节能管理工作制度》，组建节能领导小组，搭建三级节能管理组织网络，夯实节能管理组织基础。同时引入智慧能源管理系统，对各类能源消耗数据开展实时采集、动态监测与智能分析，精准排查用能异常、深挖节能空间，以数字化手段支撑能源精细化、科学化管控。

节能项目

公司污水处理风机使用空气悬浮风机，相比传统风机节能达到 30%～50%。公司配电柜采用温控散热风机替代传统散热风机，在温度达到预设值时开启散热风扇，降低到一定温度时风扇停止，从而达到能源节约的目的。

IT 节能

公司意识到 IT 节能对于可持续发展的重要意义，通过建设超融合服务器和实行桌面虚拟化降低能源消耗。

超融合服务器

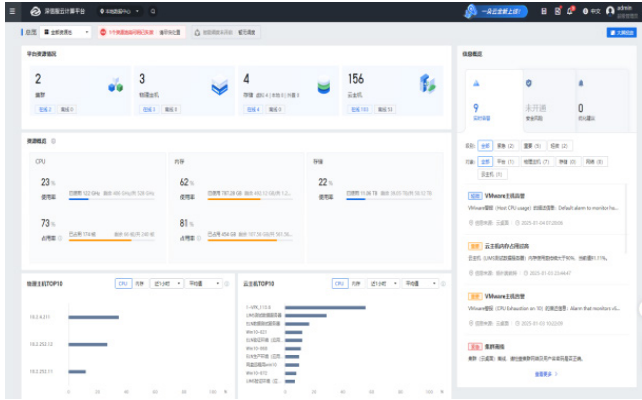
- 超融合架构自带的计算虚拟化和分布式存储可以提升机房能效，降低数据中心的整体能耗和 PUE 值；
- 超融合服务器的虚拟化管理软件可以智能地调度资源，减少空闲服务器的能源浪费等。

桌面虚拟化

- 通过整合物理服务器减少硬件数量，进而降低电力消耗；
- 瘦客户机的功耗大约在 25W 左右，仅为传统 PC 的十分之一左右，从而降低能源消耗；
- 通过虚拟化技术对 IT 设备的整合，可以大大减少数据中心 IT 设备的数量及其使用空间，降低电力消耗和冷量需求，从而降低数据中心的整体能耗和 PUE 值。



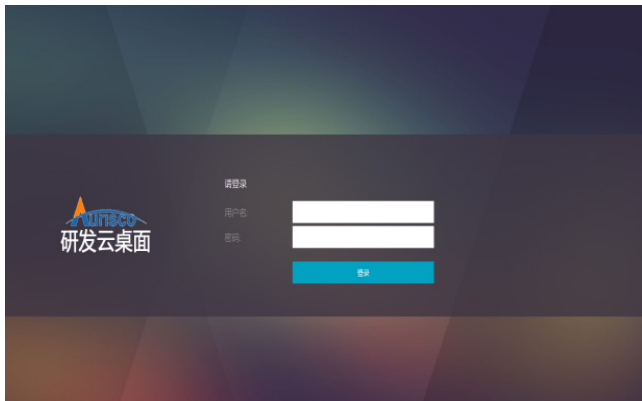
超融合服务器



超融合页面



虚拟云桌面服务器



云桌面页面

能源结构优化

能源低碳转型是公司绿色发展的重点工作。2025 年，公司落地屋顶光伏项目，依托食堂屋面铺设光伏组件。除自主生产清洁能源外，公司积极衔接绿电交易市场，通过市场化方式购入绿色电力，双管齐下扩大可再生能源应用范围。此外，公司使用太阳能路灯，上设太阳能板自发电，减少电力消耗。



太阳能发电板



太阳能路灯

材料管理

公司围绕材料管理开展优化工作，结合实际生产场景推进工艺改进，精准把控物料使用环节，大幅减少非必要材料消耗，实现资源的高效合理利用。

在苯培酸原料药生产环节，公司技术团队从溶剂用量、催化剂配比、反应温度、路线优化等方面完成优化。新工艺落地后，整体生产工时缩减约 60 小时，溶剂消耗量下降 50%，有效实现能源与材料的双降。公司优化 ESTCP 工序，减少 THF 使用量；在 ABR1 工序，对正庚烷、二氯甲烷进行回收套用，减少溶剂使用量。

公司依托产品小型化、包装减量化设计优化包材用量。此外，公司产品的包装材料均采用可回收材料，回收率高达 95% 以上，并通过标注回收标识、实现包材重复利用。

包装涉及优化方案

尺寸优化精准设计

依据药品的实际尺寸和独特形状，运用科学的设计方法重新规划包装尺寸，最大程度减少不必要的空间占用。积极探索采用可折叠、可伸缩或可嵌套的创新包装设计理念，有效减小包装的整体体积。设计过程中应充分考虑生产工艺的可行性和成本因素。

重量优化合理选择

对现有包装材料的性能进行深入评估，广泛调研市场上的新型材料，寻找质量更轻且能够完全满足包装要求的替代材料。在确保包装保护性能不受影响的前提下，合理减少包装材料的厚度或层数。选择替代材料时应考虑其来源的可持续性和环保性。

材料混合简化科学规划

秉持环保和易处理的原则，优先选用单一材料进行包装设计，最大程度避免使用多种不同材料的复杂组合。若因实际情况无法采用单一材料，应选择易于分离和回收的材料组合方式。材料选择应符合相关的环保标准和法规要求。



气候行动

在奥锐特的统筹领导下，扬州奥锐特结合行业与产业链实际，将气候风险、机遇纳入整体风险管理，积极抵御气候带来的不利冲击。公司聚焦气候风险与传统风险的联动领域开展综合评估，精准研判整体风险水平。对于跨部门、跨产业链的重大气候风险，统筹资源制定专项方案¹，并与现有风险管控体系融合管理，提升整体风控效能。

公司委托第三方机构参考 ISO 14064、ISO 14067 等国际权威标准开展组织温室气体核查与产品碳足迹核查，摸清碳家底，识别高排放环节、能耗短板，为节能改造、工艺优化、能源结构调整提供数据依据，落地实质性减碳举措。

绿色运营

绿色办公

公司积极推行绿色办公理念，多措并举降低办公环节的环境负荷。能源使用上，全员践行节电举措，及时关停闲置用电设备、采用节能灯具，并科学管控空调温度，有效缩减电力消耗。物资管理方面，全面推广双面打印，以电子文档替代纸质文件，循环利用信封、文件夹等办公耗材，从源头减少纸张与物料浪费。通勤领域，倡导员工选择步行、骑行、公共交通等低碳出行方式，严控通勤碳排放。同时，公司为员工提供班车，进一步促进绿色通勤。2025 年，公司采购新能源汽车，减少尾气排放，实现绿色出行。

同时严格落实垃圾分类工作，降低废弃物处理带来的环境影响。采购环节坚持绿色导向，优先选购具备环保认证的再生纸、无毒文具等产品，助力绿色产业发展。此外，公司开展环保讲座、主题工作坊及趣味环保活动，持续强化全员生态环保意识，推动绿色办公行为落地生根。



节约用纸标语

¹ 具体见“能源管理”章节。

流程处理

物资需求和请购单

部门负责人审核

备注

流程结束

流程开始

结束时间

物资需求和请购单

流水号

vzxqhqb2024030440

请购单号

AYQG24030101

申请人

金赞欣

申请部门

设备工程部办公室

申请日期

2024-03-11

所属公司

扬州奥锐特药业有限公司

归口管理部门

本部门

请购人

高静

请购部门

826车间

采购类型

零星物资采购

币种

人民币

用途

三合一盖板用

需求表

☐

序号

需求物资名称

技术参数

数量

数量

建议品牌

预估单价

预估金额

建议到货日期

URS编号

☐

1

2024-03-11

预估金额(含税)

0.00

请购单

☐

序号

物料名称

规格型号

CAS号

规格型号

生产厂家

单位

需求数量

备注

需求单位 (含税)

金额单价

金额总金额

建议到货日期

请购单号

物料代码

币种

☐

1

17012500

450

万南粉

~

6寸

只

3.000000

需求

135.00

405.00

2024-03-13

~

10

请购总金额(含税)

405.00

直接上级

来自企业邮箱
设备工程部办公室/陈仲华 2024-03-11 15:46:47 批准

申请部门负责人审核

申请部门分管领导审核

提单人提单

使用部门负责人审核

生产部办公室/廖广明 2024-03-12 15:01:21 批准

部门负责人审核

系统自动批准
设备工程部办公室/陈仲华 2024-03-12 15:01:23 批准

部门分管领导审核

财务分管领导审核

OA 系统

绿色建筑

公司在工程建设中引入绿色建筑理念。我们建设一类工业建筑，通过围护结构保温和空调系统节能设计，满足《建筑节能与可再生能源利用通用规范》GB55015-2021 中表 3.1.12-6 的要求，达到降低夏季空调能耗的效果。

绿色产品

公司将绿色设计贯穿产品研发前端，依托设计环节的绿色规划，有效削减产品全生命周期的环境影响，持续向市场输出优质绿色产品。

公司建立全流程有害物质管理体系，实现从源头到终端的全过程管控。公司设立有害物质管理委员会，理清各部门、岗位权责，保障体系落地运行。公司以 HSF 有害物质全面消减为长期发展目标，持续推进替代材料研发与应用，逐步削减、淘汰有害物质物料。

针对 SEMCP 工序开展工艺优化，将原氢氟酸脱保护基工艺替换为三氟乙酸体系，有效规避氢氟酸带来的安全与健康风险；HYL 工序以 10% 碳酸氢钠水溶液替换原有 20% 氢氧化钠，在物料运输、配制和使用过程中更加安全，温和和可靠。

05

打造 幸福职场

SDGs 响应



员工权益

扬州奥锐特始终恪守国际公约与国内法律法规要求，尊重并保障国际公认的各项基本人权，坚决杜绝一切漠视、侵害他人合法人权的行為。针对童工使用、用工歧视、职场骚扰、强迫劳动等关键劳工风险，公司建立全流程、多层次的风险管控体系，从制度规范、日常监管、排查整治、监督问责等环节落实管理要求，筑牢劳工权益保护防线，营造公平、合规、有温度的用工环境。

关键劳工风险补救措施

使用童工	
具体描述	补救措施
● 严格遵守《禁止使用童工规定》，禁止招用未满 16 周岁的童工，在招聘过程中，明确告知应聘者最低就业年龄，并验证其年龄信息，确保不雇佣童工。	● 人力资源部先上报当地劳动部门，待劳动部门再复核证实。 ● 公司立即停止其工作，并送医院进行体检，保证其健康未受到工作影响，产生的体检费用由公司承担。 ● 如经劳动部门确认属实，根据劳动部门意见对童工进行补偿救济。 ● 对童工伤、残、死亡负有责任的部门或个人，由县级以上劳动部门给予行政处罚；构成犯罪的，由司法机关依法追究刑事责任。

歧视	骚扰	强迫劳动
具体描述	具体描述	具体描述
● 在进行招聘、培训、晋升、奖励、福利分配等用工行为时，确保无人因种族、肤色、性别、宗教、政治信仰、国籍、族裔、年龄、残疾、婚姻状况、性取向、社会地位或其他个人特征的差异等因素而遭受歧视。	● 禁止一切形式的骚扰行为,包括但不限于性骚扰、语言骚扰、肢体骚扰等，表现为冒犯、侮辱、威胁或其他令人不悦的行为。	● 依法签订劳动合同，禁止强迫劳动，禁止雇佣囚工、奴役工或贩卖工等情况，保证员工自由选择工作。 ● 员工无需抵押身份证明、护照或押金等作为受雇佣的条件。 ● 员工在合理通知的前提下,享有离职的自由。
补救措施		
● 一旦发现相关事件或收到相关投诉，立即开展调查，并为受害者提供必要的支持和保护，如心理辅导、调换岗位等。 ● 对侵犯人权的人员严厉处罚，触犯法律的将移送司法机关依法处理。 ● 定期开展反歧视、反骚扰、禁止强迫劳动的宣传教育活动，提高员工对歧视、骚扰和强迫劳动行为的认识和警惕性。		

公司为员工提供系统化的人权专项培训，培训内容覆盖平等就业、反歧视反骚扰、劳动权益、职业安全、隐私保护、多元包容等核心职场人权议题，同时针对性开展管理层人权专项赋能，压实管理责任、防范职场人权风险；通过常态化培训落地，公司持续完善内部人权管理与保护体系，切实保障员工合法权益与人格尊严，构建公平、安全、包容的职场环境。

公司建立规范的劳工与人权相关投诉举报机制。针对童工、强迫劳动、歧视骚扰、职业健康安全、员工培训发展、自由结社等违反劳工与人权管理政策的行为，员工可通过电话、邮箱渠道提交投诉与举报。公司对所有举报事项高度重视、及时处置，保障问题妥善解决。同时严格保密举报人信息，全方位维护举报人员合法权益。

平等包容

扬州奥锐特秉持平等包容、多元共生的人才发展理念，充分尊重每一位员工的个体差异性，包容员工在性别、年龄、民族、宗教信仰、身心健康状况、地域及文化背景等方面的不同特质。在员工招聘、人才选拔、职级晋升、薪酬福利核定、培训赋能、职业发展规划等人力资源全流程、各关键环节中，公司恪守公平公正原则，坚决杜绝一切主观偏见、身份壁垒与差异化对待。公司致力于搭建开放、平等、包容的职场平台，助力不同背景、不同特质的员工相互协作、彼此成就、共同成长，构建和谐多元的职场生态。

在残障人士就业保障方面，公司严格遵守相关劳动法律法规，明令禁止任何基于身体残疾的就业歧视行为，切实维护残障劳动者的合法就业权益。公司主动对接地方残疾人联合会、专业职业技能培训机构等相关单位，搭建规范化的残障人才招聘通道。公司启动对部分非生产线辅助性岗位（如数据录入、文档管理、质量监控支持等）的工作分析，评估其进行适应性调整的可能性，以创造更适合残疾人员工的工作机会。同时，将根据未来实际需要，规划对工作场所进行无障碍设施改造的可行性。

公司坚持各民族一律平等的用工准则，在招聘录用、日常用工、人才培养全过程中，对各民族劳动者一视同仁。所有招聘选拔、岗位调配、职级晋升工作均严格围绕岗位任职需求、员工个人能力、工作业绩与综合素养开展，民族身份从未也绝不会作为公司录用、考核、晋升员工的评判标准与参考依据。目前，公司全体少数民族员工均与其他员工享有完全同等的薪酬福利、绩效考核、专项培训、岗位晋升、评优评先等各项权益与发展资源，不存在任何差异化限制。同时，公司充分尊重少数民族员工的传统风俗习惯、生活禁忌与文化特色，在办公作息、饮食保障、活动安排、节假日适配等方面，结合实际条件最大限度提供人文关怀与便利支持。

公司秉持“男女平等、同工同酬”原则，尊重女性员工价值，全面守护女职工特殊权益。公司签署女职工保护专项集体合同，严格规定不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等事由下调薪酬。在业务技术培训、职务晋升、职称评审等环节，坚持男女平等原则，为女性员工搭建公平的发展平台。此外，公司持续开展多元化女性关怀活动，助力员工提升健康素养、增强职业幸福感。2025 年“三八”国际妇女节，公司策划创意蛋糕 DIY 主题活动，让女性员工在工作之余舒缓压力、体验创作乐趣，彰显企业人文温度。

民主管理

员工参与和民主管理是劳动关系建设的重要一环。扬州奥锐特以此为着力点，不断拓宽沟通形式、理顺反馈流程，保障全体员工的知情权、表达权与参与权。依托立体化沟通渠道，公司及时倾听员工心声、收集合理建议，营造出双向互动、良性共治的职场氛围。

工会管理

公司严格遵守《中华人民共和国工会法》等法律法规，完善工会组织建设，充分发挥工会桥梁纽带作用。对于劳动报酬、休息休假、劳动保护、薪酬福利等职工关切事项，工会主动开展集体协商，签订集体合同，保障员工正当权益。为助力员工成长，工会联合业务板块组织技能培训、技术比拼，全面提升职工专业素养。在人文关怀方面，工会精准对接职工需求，开展“送温暖”“送清凉”活动；结合职工兴趣爱好，组建多个文体兴趣小组，2025 年开展职工运动会 2 场，丰富员工精神文化生活，有效舒缓职场压力。明确告知应聘者最低就业年龄，并验证其年龄信息，确保不雇佣童工。

员工座谈会

公司常态化组织员工座谈会，邀请各岗位员工代表参与，围绕工作开展、职业发展、后勤保障、企业文化及企业可持续发展等议题充分交流。公司认真听取员工诉求与合理化建议，建立意见收集、跟进与反馈闭环机制，切实保障员工话语权，增强团队凝聚力与员工归属感，构建和谐稳定的劳资关系。2025 年 11 月 12 日，公司召开员工安全管理座谈会，聚焦一线作业场景与日常安全管理痛点，充分倾听员工对现有安全制度、现场管控、应急保障、劳保配置的真实反馈。针对座谈收集的各类意见建议，对可即时优化的问题立行立改，对系统性、长期性问题统筹规划、分步落地。

福利关爱

薪酬管理

公司遵循“以岗定级、以级定薪、薪岗匹配、易岗易薪”的薪酬管理原则，在薪酬设计上兼顾外部市场竞争力与内部分配公平性。公司搭建以岗位技能为基础、绩效考核为核心的激励体系，充分激发员工工作能动性。

公司依据员工的岗位及任职能力确定薪酬等级。公司薪酬体系由固定工资、浮动工资、津贴补助三大模块构成。其中固定工资包含基本工资、技能工资、岗位工资及工龄工资；浮动工资涵盖绩效工资、加班工资；津贴补助包含交通、通讯等多项福利补贴。同时，公司建立调薪机制，区分确定性调薪与临时调薪两种形式，在保障员工合法权益的前提下，强化薪酬的激励导向。

福利保障

公司秉持“以人为本，暖心聚力”理念，打造融合合规保障、市场竞争力与人文温度的综合福利体系。公司严格依规为全员缴纳五险一金，规范办理工伤认定、医疗报销等事宜，筑牢员工基础权益保障。每逢传统佳节，统一发放节日福利，增添人文暖意。同时建立员工关爱响应机制，针对工伤、住院员工及时开展走访慰问，以实际行动传递企业关怀，凝聚团队向心力。

为了让员工充分了解各项福利政策，公司借助公告、宣传册等形式做好知识普及，确保福利信息公开可查。此外定期开展福利满意度调查与交流座谈，倾听员工心声，依据反馈持续迭代福利方案、升级管理服务。

员工关怀

工作生活平衡

公司秉承“以人为本、全员参与、健康向上”的原则，组织开展丰富多元的员工文体活动，包括拔河比赛、掼蛋比赛、集体出游等，充分满足员工精神文化需求，助力员工劳逸结合，实现工作与生活的良性平衡。



拔河比赛



团建活动

员工帮扶慰问

公司建立员工帮扶慰问机制，切实关注员工生活需求，针对员工生日、婚嫁、生育、伤病住院、工伤、家属及本人丧事、退休等场景开展暖心慰问，不断提升员工幸福感、归属感与凝聚力，营造和谐有温度的职场氛围。

生日慰问	生日卡。
婚庆慰问	- 员工本人结婚，贺礼金； - 员工子女结婚，送花篮 1 只。
住院慰问	- 员工住院慰问金以及慰问品； - 因疾病生活困难的员工，根据实际情况，向上级工会申报困难补助。
工伤慰问	- 员工工伤慰问金以及慰问品； - 员工因工伤住院必须在第一时间通知所在部门及人力资源部。
生育慰问	员工生育，贺礼金。
丧事慰问	- 员工亲属去世，给予慰问金，送花圈或花篮 1 个； - 员工本人去世（含在公司办理了退休手续的员工），给予慰问金，送花篮或花圈 1 个。
退休慰问	员工在公司退休的，公司予以慰问金或同等价值的慰问品。

心理健康关怀

公司关注并促进员工心理健康，营造积极、健康、和谐的组织氛围。公司专门成立员工心理健康指导委员会，由管理层、人力、行政、工会及相关业务部门负责人组成，统筹心理健康工作整体规划、资源调配与重要事项决策。

依托内网、宣传栏、企业邮箱等多元渠道，公司定期推送心理健康科普内容。每年至少开展 1-2 场面向全员或新员工、管理人员、高压岗位人员等群体的心理健康讲座与互动工作坊。同时引入专业 EAP 员工援助计划，为全体员工提供免费、保密的专业心理咨询支持，全方位守护员工心理状态。

员工成长

员工培训

扬州奥锐特搭建分层分类的系统化培训体系，依据各岗位履职要求划分层级、锚定培训方向，并紧扣年度核心工作科学制定、落地培训计划。培训内容涵盖工程设备、生产管理、EHS、GMP 及质量管理、质量控制、物料管理、人员管理、新员工入厂、企业文化、验证类、综合类等多个模块，综合采用员工自学、课堂讲授、现场培训、讨论学习、讲授与自学、在线培训等多元形式，持续夯实员工专业能力与综合素养。

公司为每位员工建立培训档案，精准追踪员工成长轨迹、梳理培训成效，为员工岗位晋升、能力评级、绩效考核、梯队建设提供客观、有效的数据支撑，同时也为持续优化培训体系、精准制定后续培训计划、完善人才培养机制筑牢基础。

案例 扬州奥锐特开展培训效果评估工作

扬州奥锐特将效果评估作为员工培训工作的重要抓手，持续跟踪、评价培训质量与转化实效，以推进培训成果落地与能力提升双闭环管理。

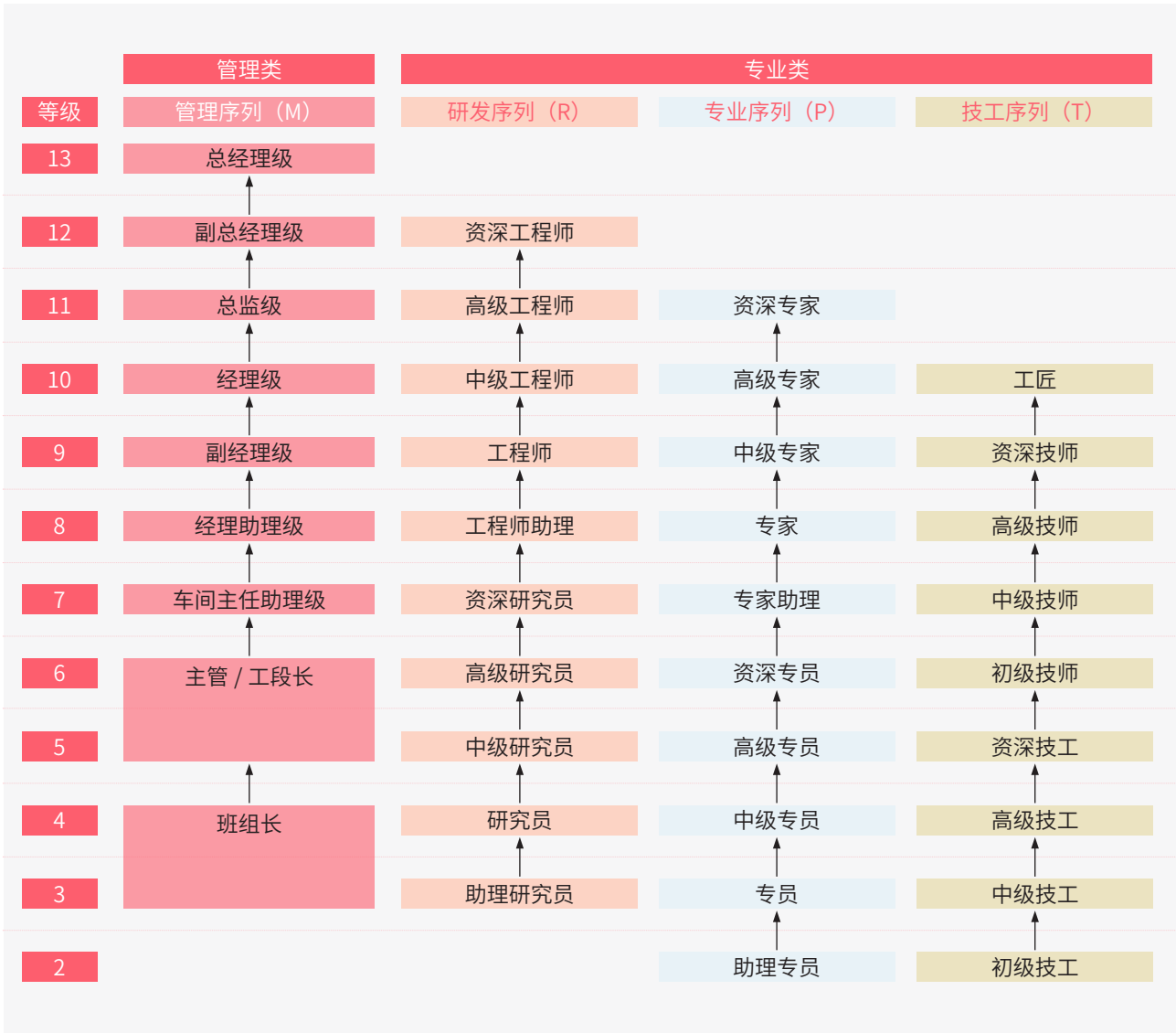


2025 年
扬州奥锐特累计实施主题培训项目 141 项
员工参与培训的覆盖率为 100%

年内，人力资源部牵头组织培训效果评估 4 次（每季度 1 次），采用抽样书面考核的方式，分别针对 EHS 基础知识、生产通用基础知识、仓储基础知识、质量控制 / 管理、工程设备及各产品生产工艺进行了培训效果持续确认。全年共抽样 641 人次，平均抽样率为 32.34%。经抽样考核评估，员工培训平均合格率为 100%。这一成果表明扬州奥锐特培训内容扎实、转化高效，切实支撑了员工岗位胜任力提升与企业发展要求。

员工发展

公司搭建管理、研发、专业、技工四大职业序列，打通管理类与专业类双向发展通道，构建多元化职业晋升体系。通过开展员工特长与技能综合评估，结合员工职业兴趣、个人资质、专业能力 & 履历背景，协助员工梳理并确定清晰的职业发展规划。同时，公司支持员工跨职类、跨职种申报任职资格，着力培育复合型人才；在人员选拔与岗位任用环节，对持有多项职种任职资格的员工予以优先考量。



职级序列表

绩效管理

公司构建以责任结果为核心导向的绩效考核体系，推动经营管理举措与整体战略目标协同一致，实现个人绩效与组织绩效深度融合。考核以 KPI 为核心载体，依托业绩标准与工作成果评价员工履职表现。公司坚持目标牵引原则，以绩效目标引导员工高效达成工作任务。考核全程倡导管理者与员工共同参与，强化双向沟通与过程辅导。考核结果直接关联薪酬核定、评优表彰、职级晋升等人事管理环节。

同时，公司设立规范的绩效考核申诉机制。员工若对考核结果存在异议，可在收到考核通知起 10 日内向人力资源部提交申诉。人力资源部完成核查、协调工作后，需在 10 日内出具处理意见，将核查结果与处置方案反馈至申诉双方、部门负责人或分管领导，并全程跟进监督落地执行。

案例 扬州奥锐特持续提升绩效考核效能

扬州奥锐特围绕公司战略解码、人才评价、激励分配及发展提升等重点，持续提升绩效考核效能。

2025 年，扬州奥锐特以生产成本控制、市场占有率提升等为战略重点，科学进行年度组织绩效目标的分解与部门 / 团队 KPI 的设定，将公司战略有效转化为各层级可衡量、可执行的关键绩效指标；在优化绩效考核方案中，试点引入“关键成果（OKR）”管理思维，与传统的 KPI 考核相结合，增强了对创新性、挑战性工作的牵引；推广并落实“绩效回顾与反馈”机制，要求管理者和员工在每个季度进行至少一次正式的绩效沟通，回顾进展、识别障碍、提供辅导，彻底改变了以往“重年度考核、轻过程管理”的现象。年内顺利完成了年终集中绩效考核，员工参与率为 100%。

下一步，扬州奥锐特将围绕“提升目标设置质量、深化管理者赋能、拓展结果应用场景、探索协同贡献评估”等领域开展工作，不断改善绩效考核管理效能。

职业健康安全

管理体系

员工健康安全是企业发展的基石。扬州奥锐特严格遵守《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，搭建并持续优化全流程职业健康安全管理体系统。依托风险前置防控、常态化安全宣教与全维度监督管控，公司全力打造安全健康的作业环境，全方位守护员工生命安全和身心健康。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统认证证书

职业健康保护

扬州奥锐特以“职业病发生率为 0”为基准目标，成立了以总经理为组长、各部门负责人为成员的职业健康领导小组，统筹推进职业健康管理工作。

2025 年，扬州奥锐特结合生产运营发展实际，系统梳理各工序职业病危害风险点，对公司已建项目进行全方位、无死角的职业健康现状评价；同时对于当年新建项目实施了职业病危害预评价和职业病危害控制效果评价工作。在此基础上，扬州奥锐特全面升级防护设施与风险控制措施，补充新增了 2 项管理制度并对 3 项制度进行了修订，建立了覆盖职业危害防治、职业病危害警示与告知等 15 项职业健康管理制度体系，实现制度建设与风险防控双提升。

职业病危害现状评价与危害因素检测

公司严格落实职业病防治相关法规要求，常态化推进职业病风险防控。公司定期委托具备专业资质的第三方卫生机构，全面开展职业病危害现状评价及现场危害因素检测，覆盖生产全区域、各作业岗位与关键工序。公司针对各类职业危害指标进行精准监测、数据分析与风险研判，依据评价及检测结果动态优化防护方案、完善防控举措。同时及时公示检测与评价报告，主动接受全员监督，从源头管控职业健康风险。

职业病危害警示与告知

公司制定《职业病危害警示与告知制度》，严格履行职业病危害告知与警示义务，确保员工了解其作业环境中的危害因素。

告知方式

劳动合同告知

- 与新老员工签订合
同(含聘用合同)时，
将工作过程中可能
产生的职业病危害
及其后果、职业病危
害防护措施和待遇
等如实告知，并在劳
动合同中写明。

培训告知

- 组织员工进行岗前、岗中职业安全卫生教育培训，告知存
在的职业病危害，宣传有关职业安全卫生方面的法律法规，
学习公司规章制度、操作规程、
职业病防治知识，开展生产安
全事故和职业病危害事故的应
急救援演练等。

现场警示告知

- 在产生严重职业病
危害及必要的作业岗
位的醒目位置，设置
相应的警示标识和中
文警示说明，载明产
生职业病危害的种
类、后果、预防和应
急处置措施等内容。



职业病危害告知卡

职业健康监护

公司建立完善的职业卫生管理档案，严格落实职业健康体检制度，为接触职业病危害因素的劳动者提供上岗、在岗、离岗三级体检，动态掌握员工健康情况。针对体检发现的疑似职业病、确诊职业病人员，公司严格遵照法规要求，主动向当地卫生健康、劳动保障主管部门上报，并配合职业健康检查机构，有序开展职业病诊断、医学观察与康复治疗。对于检出职业禁忌证的员工，本着以人为本原则，即刻调整工作岗位并妥善安置，保障员工人身健康与岗位作业安全。



2025 年
公司职业病发生率为 0

劳动保护

公司严格落实劳动防护管理要求，为全体员工统一配发安全帽、防护口罩、工作服、防护手套、防砸安全鞋等基础劳保用品。结合岗位风险差异，针对特殊岗位专项配置防护用具：电工配备绝缘鞋，动力中心岗位配发隔音耳塞，微生物实验室人员配备专业隔离服。公司在作业现场张贴劳保用品标准穿戴图示，明确使用规范，并要求员工上岗作业必须按规定规范佩戴防护用品，未达标人员严禁上岗。



劳保用品穿戴示意图

职业健康教育

为切实履行职业健康管理主体责任，公司制定专项宣教培训制度，将职业病防治宣传教育纳入日常管理工作。公司整合线下多元宣传阵地，在作业区域、公共区域布设宣传载体，结合各级会议、集中培训开展分层分类宣导。培训体系内容全面，不仅解读职业健康法律法规、标准规范及公司内部管理要求，还围绕岗位职业危害特点，讲解防护设备、个人防护用品的正确操作与维保要点，传授事故应急救援实操技能，并通过典型案例剖析深化全员风险认知。



职业健康培训

防范重复性应变损伤（RSI）

公司积极融入人体工程学理念，搭建并落地专项管理程序，从源头降低重复性应变损伤（RSI）风险，守护员工职业健康。针对七车间、八车间洁净区岗位搬运作业量大的现状，公司专项引入提升设备。设备通过提升机与作业口 AB 阀门精准对接，实现物料自动化进料，大幅减少人工搬运作业量，优化作业模式的同时，进一步改善一线作业条件。



提升机

安全生产管理

安全评价

公司委托具备合法资质的第三方安全评价机构，严格依据国家安全生产相关法律法规及行业标准规范，针对公司现有生产作业场所、物料储存设施及公用辅助工程开展系统性安全排查。评价综合采用安全检查表法、危险指数评价法等定量评价方法及各类定性分析方法，全面核查公司安全生产管理制度、操作规程及各类安全台账资料，系统辨识、分析生产运营过程中的各类危险、有害因素，科学预测潜在事故类型及危害后果，并针对排查发现的安全隐患与管理问题，逐项提出针对性整改建议及风险防控对策措施。

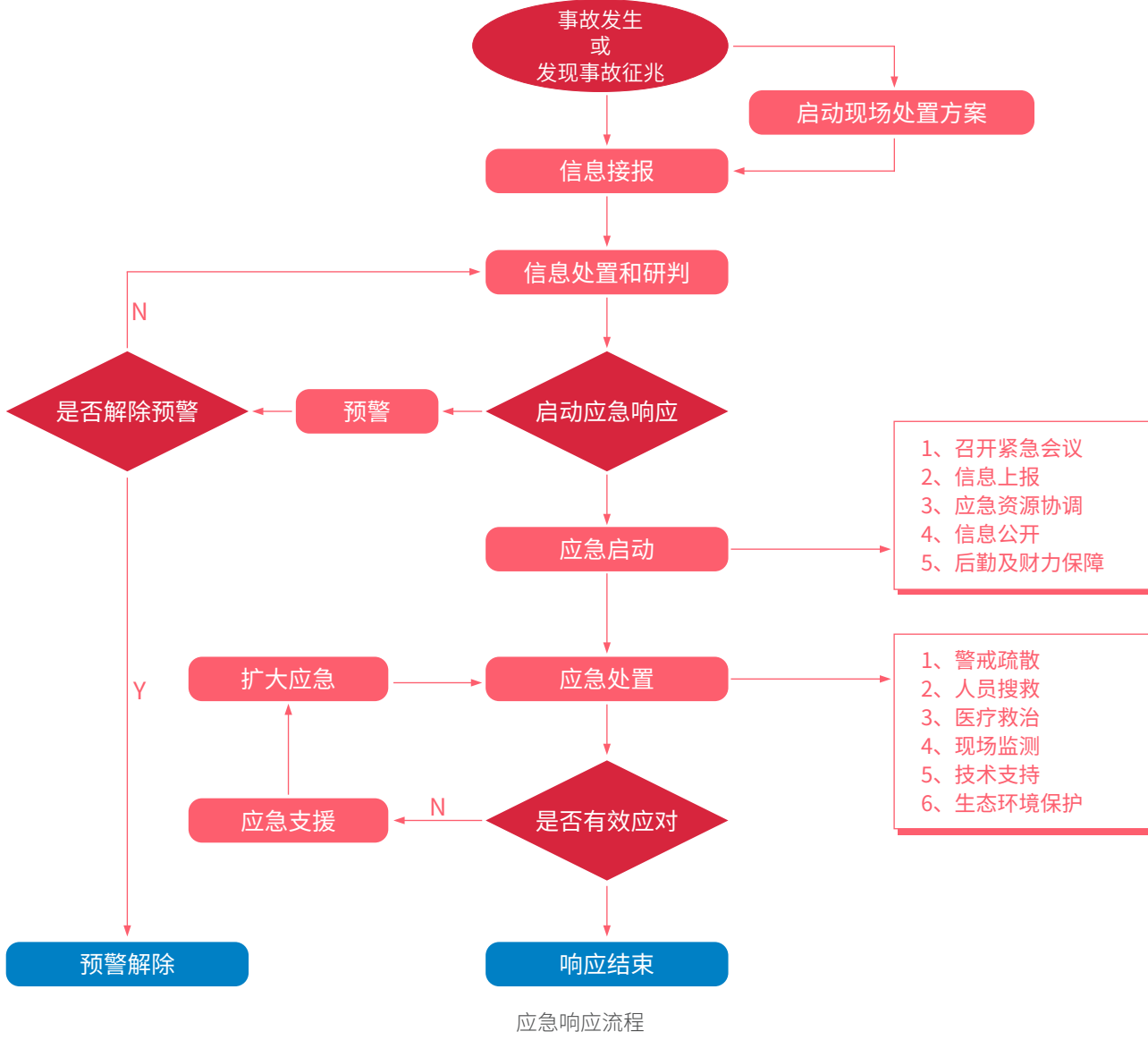
安全风险管控

公司全面开展危险源辨识工作，逐一落实管控责任人，并配套制定专项防控措施。同步编制《年度安全风险辨识汇总表》，细化管控举措、隐患排查要点、管控层级与管理方式，筑牢风险防控防线。

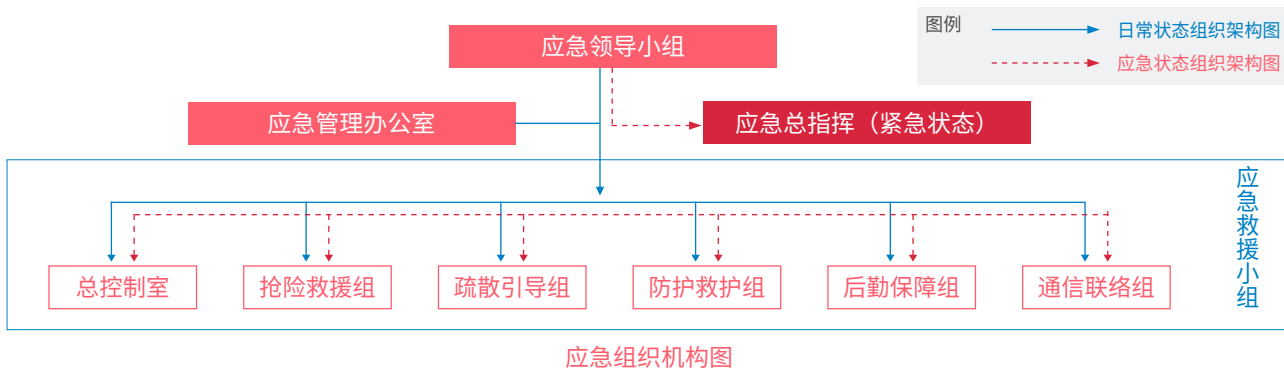
公司建立多层级常态化检查机制，依托车间巡检、安全部门日常督查、月度检查和节假日综合检查，实现风险点位全覆盖监管。针对排查出的安全隐患，定方案、定人员推进整改，并全程跟踪督办，形成隐患治理闭环，及时化解各类安全生产风险。

安全应急管理

公司强化生产安全应急管理体系建设，依规编制完善包括综合应急预案、专项应急预案和现场处置方案的《生产安全事故应急预案》，构建信息报告、风险预警、响应启动、应急处置、应急支援、响应终止全流程管理体系，明确各环节工作标准、处置流程及责任要求，实现生产安全事故事前预警、事中管控、事后收尾的规范化闭环管理。



公司建立健全专项应急组织机构，搭建分工明确、协同联动的应急救援队伍体系。根据应急处置工作要求，分别设立抢险救援组、疏散引导组、通信联络组、防护救护组、后勤保障组及总控制室等专项应急小组，清晰界定各小组岗位职责、工作分工与协作机制。同时，公司结合生产实际，科学统筹、合理配置各类应急物资、设备、场地及人力等应急资源，常态化做好应急资源盘点、维护与更新工作，全面夯实应急处置硬件基础，确保突发事件发生时各岗位快速到岗、各项工作高效有序推进。



公司将应急培训与应急演练纳入安全管理工作。我们定期组织开展安全生产应急知识、处置技能、岗位职责等专项培训，普及应急避险、自救互救、隐患处置等核心知识，提升全员安全应急意识和专业处置能力。同时，常态化开展针对性应急演练，贴合生产场景模拟各类突发安全事故，检验应急预案的实用性、可操作性以及应急队伍的协同作战能力，及时排查整改应急工作短板，持续优化应急处置流程。2025 年 12 月，公司开展危废泄漏应急处置演练，提升公司应对突发安全事故的综合应急处置水平，有效防范和遏制安全事故扩大化。

营造安全文化

公司构建多元化安全宣教体系，常态化开展新员工三级安全教育、班前安全交底、安全通识宣讲、实操技能实训、专项知识授课及特殊作业专项培训，持续夯实安全管理根基、厚植安全文化。公司依托安全生产月主题活动，组织丰富多样的安全宣教举措，引导全体员工内化安全理念、践行安全行为，真正实现安全意识入脑入心、安全要求落地执行。

危险化学品管理

扬州奥锐特从采购、安全技术措施、个人防护措施、一般规定、装卸运输、使用控制、报废处理、储存、出入库、消防、应急响应、培训等方面规范危险化学品的管理，实现全流程安全管控。

采购	- 对危险化学品采购业务人员开展常态化危化品相关培训； - 危险化学品购销必须有详细的登记台账等。
安全技术措施	- 改革工艺技术，采用安全的生产条件； - 以密闭、隔离、通风操作代替敞开式操作； - 加强设备管理，杜绝跑、冒、滴、漏。
采购	- 对危险化学品采购业务人员开展常态化危化品相关培训； - 危险化学品购销必须有详细的登记台账等。
安全技术措施	- 改革工艺技术，采用安全的生产条件； - 以密闭、隔离、通风操作代替敞开式操作； - 加强设备管理，杜绝跑、冒、滴、漏。
个人防护措施	- 配备专用的劳动防护用品和器具； - 正确穿戴劳动防护用品。
一般规定	对于危险化学品使用的一般情况进行规定，必须符合相关法律法规要求。
装卸运输	- 装运接收危险物品时，遵循危险化学品装卸“五必查”管理制度； - 托运危险化学品必须出示有关证明； - 危险化学品的装卸运输人员，应按照运输危险化学品的性质，佩戴相应的防护用品； - 危险化学品装卸后，应对车辆、装卸工具等进行必要的通风和清洗等。

使用控制	- EHS 部根据有关法律法规，规定危险化学品的储存地点、储存方式和最高允许储存量； - 仓库和车间每日对属地内储存的危险化学品进行检查； - 生产车间在使用危险化学品时，应把相应危险化学品的 MSDS 张贴在现场作为使用指南。
报废处理	- 化学品报废须预先提出申请，制订周密的安全保障措施； - 配备专门回收容器，并设置明显标识； - 废弃的危险化学品作为危险废物统一交由 EHS 部管理。
储存	- 危险化学品储存安排由其分类、分项、容器类型、贮存方式和消防的要求决定； - 危险化学品储量不能超过最大储存量标准。
出入库	- 危险化学品出入库前，均应按合同规定进行检查验收、登记； - 进入危险化学品贮存区域内的人员、机动车辆和作业车辆必须采取防火措施； - 不得用同一车辆运输化学性质互为禁忌的物料。
消防	- 根据危险化学品的特性和仓库条件，必须配备相应的消防设备、设施，并配备经过专业培训的兼职消防人员； - 贮存危险化学品的仓库内，安装火灾自动报警系统和可燃气体报警系统。
应急响应	- 发生小规模危险化学品和剧毒品泄漏时，按张贴在现场的危险化学品和剧毒品 MSDS 上应急处置措施进行处置； - 发生大规模危险化学品和剧毒品泄漏及火灾时，应按照《安全生产事故应急预案》执行。
培训	对危险化学品和剧毒品的仓储人员和使用人员安排专业培训。



危险化学品安全培训

2025 年，公司完成《危险化学品安全管理制度》等一系列制度的修订完善工作，有效提升了制度的适用性、针对性和可操作性，为公司化学品安全管理工作提供了更为科学、完善的制度依据。公司明确安全部需深化本质化安全管理建设，前移安全管控关口。

公司要求安全部在研发部门开展新工艺制定、现有工艺优化的初步阶段同步参与跟进，全程把控工艺研发中的化学品使用安全。在化学品选型环节，安全部全程监督指导，确保研发人员充分评估各类化学品的危险特性、安全风险及使用隐患，从源头把控化学品选型的安全性、合规性。公司推行低风险替代高风险、低毒替代高毒的选型原则，从根源上削减化学品固有安全隐患，优先选用安全系数高、毒性低、风险可控的化学品。对于危险性较高的化学品，在操作规程中要求明确各环节安全操作标准、应急处置方式和人员防护要求，全面筑牢危险化学品安全使用防线，从根本上降低高危化学品存储、使用、处置全过程的安全风险，有效防范安全事故及人员伤害事件发生。

附录

关键绩效

治理绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
商业道德绩效				
商业道德培训覆盖率	%	100	100	100
公司收到的举报数量（商业道德方面）	件	0	0	0
已证实的贪污腐败事件数量	件	0	0	0
已证实的信息安全事件数量	件	0	0	0

可持续供应链绩效

指标	单位	2025 年	2024 年
供应商绩效			
已经过社会责任（CSR）评估的供应商占比	%	100	100
已进行社会责任现场审核的供应商占比	%	100	100
已签署供应商行为准则的供应商占比	%	100	100
已签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商占比	%	100	100
参与改进行动或能力培养的受审核 / 评估供应商占比	%	100	100

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
采购人员绩效				
采购员人数	人	4	3	3
接受可持续采购培训的采购员人数	人	4	3	3
接受过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100

环境绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
废水绩效				
COD（纳管量）	吨	5.56	10.74	9.38
氨氮（纳管量）	吨	0.14	0.46	0.13
总氮（纳管量）	吨	1.28	1.16	0.39
总磷（纳管量）	吨	0.17	0.08	0.05
水质违规事件次数	件	0	0	0
废气绩效				
空气污染物的总重量	吨	1.38	2.79	1.4
—氮氧化物	吨	0.26	0.42	0.23
—颗粒物	吨	/	0.10	0.10
—非甲烷总烃	吨	1.12	2.27	1.07
废弃物绩效				
一般废弃物总产生量	吨	21.98	60.73	54.11
一般废弃物处置量	吨	21.98	60.73	54.11
危险废物总产生量	吨	550.37	801.22	763.01
危险废物转移量	吨	550.37	801.22	763.01
废弃物回收总量	吨	21.98	60.73	54.11
水资源绩效				
总用水量	吨	157390	151378	108710
回收或再利用的水资源	吨	0	0	0
能源绩效				
天然气	立方米	58557	52043	55600
汽油	升	4194	3851	5197
柴油	升	4241	2935	2349
外购蒸汽	吨	21042	19768	15451
外购电力	千瓦时	18768648	24115221	20642100
光伏发电	千瓦时	483777	/	/
能源消耗总量	GJ	124325	138353	115212
可再生能源消耗总量	GJ	1742	0	0

指标	单位	2025 年	2024 年
温室气体绩效			
直接 GHGs 排放（范围 1）	tCO ₂ e	1670.21	2637.8021
间接 GHGs 排放（范围 2）- 基于位置	tCO ₂ e	17222.83	20274.1337
间接 GHGs 排放（范围 2）- 基于市场	tCO ₂ e	17222.83	20274.1337
间接 GHGs 排放（范围 3）	tCO ₂ e	20715.49	11204.142
间接 GHGs 排放（范围 3）- 上游	tCO ₂ e	20714.71	/
间接 GHGs 排放（范围 3）- 下游	tCO ₂ e	0.78	/

劳工与人权绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
人权绩效				
已查明的歧视或骚扰事件数量	件	0	0	0
用工绩效				
员工总人数	人	544	460	390
残疾员工等弱势群体员工人数	人	0	0	0
残疾员工等弱势群体员工比例	%	0	0	0
女性员工人数	人	181	153	133
女性员工比例	%	33.27	33.26	34.10
高管人数	人	8	8	8
女性高管人数	人	1	1	1
女性高管比例	%	12.5	12.5	12.5
残疾员工等弱势群体员工在高管中的比例	%	0	0	0
女性董事比例 ²	%	0	0	0
员工培训与发展绩效				
培训人次	人次	39997	34766	28541
培训次数	次	5882	4928	3620
每名员工平均培训小时数	小时	30.3	27	23.2
培训覆盖率	%	100	100	100
接受过技能相关培训的员工百分比	%	100	100	100

² 公司未设立董事会。

职业健康安全绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
职业健康绩效				
职业健康体检人数（上岗）	人	176	157	143
职业健康体检人数（在岗）	人	346	304	261
职业病检出人数（在岗）	人	0	0	0
职业禁忌检出人数（在岗）	人	1	2	5
职业健康体检人数（离岗）	人	62	41	38
职业病检出人数（离岗）	人	0	0	0
职业禁忌检出人数（离岗）	人	0	0	0
职业健康体检覆盖率（职业危害岗位）	%	100	100	100
安全绩效				
自有员工工亡人数	人	0	0	0
损失工时伤害事件	件	7	5	5
运输事故次数	次	0	0	0
工伤损失工作日数	天	159	157.5	135
在岗人员安全培训覆盖率	%	100	100	100
产品绩效				
涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	件	0	0	0
收集未使用或已过期药物进行回收或废弃物处理的数量在产品销售总量中所占百分比	%	0	0	0
产品召回事件数量	件	0	0	0

指标索引

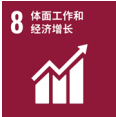
GRI 索引

使用说明		扬州奥锐特药业有限公司在 2025 年 1 月 1 日—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	对应位置
GRI2 一般披露 2021	组织及其报告做法	2-1 组织详细情况	走进扬州奥锐特
		2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告范围
		2-3 报告期、报告频率和联系人	报告范围
		2-5 外部鉴证	外部鉴证、鉴证声明
	活动和工作者	2-6 活动、价值链和其他业务关系	走进扬州奥锐特
		2-7 员工	打造幸福职场
	管治	2-16 重要关切问题的沟通	利益相关方沟通
		2-25 补救负面影响的程序	投诉举报机制
	利益相关方的参与	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
		2-30 集体谈判协议	民主管理
GRI 3：实质性议题 2021		3-1 确定实质性议题的过程	实质性议题管理
		3-2 实质性议题清单	实质性议题管理
		3-3 实质性议题的管理	实质性议题管理
GRI205：反腐败 2016		3-3 实质性议题的管理	廉洁反腐
		205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	廉洁反腐
		205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	廉洁反腐
GRI 302：能源 2016		3-3 实质性议题的管理	能源管理
		302-1 组织内部的能源消耗量	关键绩效
		302-4 降低能源消耗量	能源管理
GRI303：水资源和污水 2018		3-3 实质性议题的管理	水资源管理
		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	废水治理
		303-3 取水	关键绩效
		303-4 排水	关键绩效
GRI305：排放 2016		3-3 实质性议题的管理	气候行动
		305-1 直接（范围 1）温室气体排放	关键绩效
		305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	关键绩效
		305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	关键绩效

GRI 标准	披露项	对应位置
GRI 306：废弃物 2020	3-3 实质性议题的管理	废弃物治理
	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废弃物治理
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	废弃物治理
	306-3 产生的废弃物	关键绩效
GRI 401：雇佣 2016	306-5 进入处置的废弃物	关键绩效
	3-3 实质性议题的管理	员工权益、平等包容、福利关爱
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	福利关爱
GRI403：职业健康与安全 2018	3-3 实质议题管理性	职业健康安全
	403-1 职业健康安全管理体系	职业健康安全
	403-2 危害识别风险评估和事故调查	职业健康安全
	403-5 工作者职业健康安全培训	职业健康安全
	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	职业健康安全
	403-9 工伤	职业健康安全
	403-10 工作相关的健康问题	职业健康安全
GRI404：培训与教育 2016	3-3 实质性议题的管理	员工成长
	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	关键绩效
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	员工成长
GRI405：多元性与平等机会 2016	3-3 实质性议题的管理	员工权益、平等包容
	405-1 管治机构与员工的多元化	员工权益、平等包容
GRI406：反歧视 2016	3-3 实质性议题的管理	员工权益
	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	员工权益
GRI414：供应商社会评估 2016	3-3 实质性议题的管理	可持续供应链
	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	可持续供应链
	414-2 供应链中的负面社会影响和采取的行动	可持续供应链
GRI416：客户健康与安全 2016	3-3 实质性议题的管理	产品质量安全
	416-1 评估产品和服务类别的健康与安全影响	产品质量安全
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	关键绩效

SDGs 索引

SDGs	我们的行动	对应章节
	- 我们遵循“以岗定级、以级定薪、薪岗匹配、易岗易薪”的薪酬管理原则，在薪酬设计上兼顾外部市场竞争力与内部分配公平性。 - 我们秉持“以人为本，暖心聚力”理念，打造融合合规保障、市场竞争力与人文温度的综合福利体系。 - 我们严格依规为全员缴纳五险一金，规范办理工伤认定、医疗报销等事宜，筑牢员工基础权益保障。每逢传统佳节，统一发放节日福利，增添人文暖意。同时建立员工关爱响应机制，针对工伤、住院员工及时开展走访慰问，以实际行动传递企业关怀，凝聚团队向心力。 - 我们搭建并持续优化全流程职业健康安全管理体系，依托风险前置防控、常态化安全宣教与全维度监督管控，全力打造安全健康的作业环境，全方位守护员工生命安全与身心健康。	福利关爱 职业健康安全
	- 我们搭建分层分类的系统化培训体系，依据各岗位履职要求划分层级、锚定培训方向，并紧扣年度核心工作科学制定、落地培训计划。 - 我们为每位员工建立培训档案，精准追踪员工成长轨迹、梳理培训成效，为员工岗位晋升、能力评级、绩效考核、梯队建设提供客观、有效的数据支撑，同时也为持续优化培训体系、精准制定后续培训计划、完善人才培养机制筑牢基础。	员工成长
	- 我们秉持“男女平等、同工同酬”原则，尊重女性员工价值，全面守护女职工特殊权益。 - 我们签署女职工保护专项集体合同，严格规定不得因女职工结婚、怀孕、生育、哺乳等事由下调薪酬。在业务技术培训、职务晋升、职称评审等环节，坚持男女平等原则，为女性员工搭建公平的发展平台。 - 我们持续开展多元化女性关怀活动，助力员工提升健康素养、增强职业幸福感。	平等包容
	我们将水资源管理纳入整体环境治理，持续完善水资源管理体系、提升用水管控效能。	水资源管理
	- 我们落地屋顶光伏项目，依托食堂屋面铺设光伏组件，月均可实现清洁电力产出 1.5 万千瓦时。 - 我们积极衔接绿电交易市场，通过市场化方式购入绿色电力，双管齐下扩大可再生能源应用范围。 - 我们使用太阳能路灯，上设太阳能板自发电，减少电力消耗。	能源管理

SDGs	我们的行动	对应章节
	- 我们尊重并保障国际公认的各项基本人权，坚决杜绝一切漠视、侵害他人合法人权的行。 - 我们常态化组织员工座谈会，邀请各岗位员工代表参与，围绕工作开展、职业发展、后勤保障、企业文化及企业可持续发展等议题充分交流。 - 我们组织开展丰富多元的员工文体活动，包括拔河比赛、掼蛋比赛、集体出游等，充分满足员工精神文化需求，助力员工劳逸结合，实现工作与生活的良性平衡。 - 我们建立常态化的员工帮扶慰问机制，切实关注员工生活需求，针对员工生日、婚嫁、生育、伤病住院、工伤、家属及本人丧事、退休等场景开展暖心慰问，不断提升员工幸福感、归属感与凝聚力，营造和谐有温度的职场氛围。 - 我们搭建管理、研发、专业、技工四大职业序列，打通管理类与专业类双向发展通道，构建多元化职业晋升体系。	员工权益 民主管理 福利关爱 员工成长
	- 我们始终将用户健康与安全置于重要位置，全力输出安全可靠的优质产品。 - 我们将绿色设计贯穿产品研发前端，依托设计环节的绿色规划，有效削减产品全生命周期的环境影响，持续向市场输出优质绿色产品。	产品质量与安全 绿色产品
	- 我们结合行业与产业链实际，将气候风险、机遇纳入整体风险管理，积极抵御气候带来的不利冲击。 - 我们委托第三方机构参考 ISO 14064、ISO 14067 等国际权威标准开展组织温室气体核查与产品碳足迹核查，摸清碳家底，识别高排放环节、能耗短板，为节能改造、工艺优化、能源结构调整提供数据依据，落地实质性减碳举措。	气候行动
	- 我们始终坚守“提供高品质医药化学品，创造美好生活”的使命，立足主业，以严苛的产品质量标准、绿色低碳的生产模式、规范的企业治理体系，持续为医药产业高质量发展赋能，致力于以优质、安全、绿色的产品与服务，守护公众健康、创造社会价值，实现企业发展与产业进步、社会共赢、生态向好的深度融合。 - 我们坚持“诚信正直、公平公正、合规守法、廉洁自律”的基本原则，全面规范员工职业行为与各类商业经营活动。 - 我们秉持“安全第一，预防为主，遵守法规；全员参与，综治风险，持续改进”的信息安全管理方针，依据 ISO/IEC 27001:2022 标准搭建并运维信息安全管理体系，全流程规范信息生命周期管理，常态化开展安全风险识别与管控，保障业务系统稳定运行。	ESG 管理 廉洁反腐 信息安全
	- 我们系统梳理并精准识别政府及监管机构、客户、员工、供应商及合作伙伴等核心利益相关方，明晰各方权益关切与发展诉求。 - 我们建立系统化供应商评估体系，通过线上问卷调研、实地现场审核等多种方式，全面核查合作供应商在劳工权益与人权保障、职业健康安全、生态环境保护等维度的履职情况，从源头把控供应链风险，推动整条产业链协同践行可持续发展理念。	ESG 管理

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	关键绩效
	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	关键绩效
空气质量	空气污染物排放量（NO _x 、SO _x 、VOCs、HAPs）	RT-CH-120a.1	关键绩效
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	关键绩效
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	关键绩效
	水质违规事件次数	RT-CH-140a.2	废水治理
	水管理风险及缓解策略	RT-CH-140a.3	废水治理 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	关键绩效
社区关系	社区利益相关风险管理与机会的参与流程	RT-CH-210a.1	/
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	关键绩效
	长期健康风险评估与降低措施	RT-CH-320a.2	职业健康安全
产品使用阶段能效设计	资源高效设计产品的收入	RT-CH-410a.1	绿色运营
化学品安全与环境管理	含 GHS 1-2 类危害物质的产品占比及其风险评估率	RT-CH-410b.1	/
	化学品管理策略及替代品开发	RT-CH-410b.2	绿色运营 职业健康安全
转基因生物（GMO）	含 GMO 产品的收入占比	RT-CH-410c.1	/
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	创造产业价值 赋能绿色发展 打造幸福职场
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	职业健康安全
	运输事故次数	RT-CH-540a.2	关键绩效
活动指标	按报告分部的生产量	RT-CH-000.A	/

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”）受扬州奥锐特制药有限公司（以下简称“扬州奥锐特”）的委托，对其《扬州奥锐特制药有限公司 2025 年可持续发展报告》（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、社会和治理（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，而是基于扬州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、社会和治理等方面关键数据、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.

鉴证现场为江苏省扬州市高新技术产业开发区健安路 28 号。
- 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；

●

关于扬州奥锐特的立场观点、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.

访问扬州奥锐特制药有限公司；

2.

与提供 ESG 信息和数据的相关部门人员进行访谈；

3.

评审扬州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）和可持续发展会计准则委员会准则（SASB 准则）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：**扬州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：**扬州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：**扬州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：**扬州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扬州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，并提交给扬州奥锐特的相关部门，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扬州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 07 月 31 日



扬州奥锐特药业有限公司

您可在公司官方网站 www.aurisco.com
下载报告电子版