

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，制订本政策。

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目标、方针、规划和劳工与人权政策；

（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）指导并培训员工的执行，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: 每年对政策进行复审,以核实其适应性和有效性;
- (二) 修订: 每三年对政策进行全面修订,以确保政策与变化的法律法规和供应链要求保持一致。当法律法规和供应链要求发生较大变化时,可提前进行政策修订,以及时适应新的可持续采购要求。

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) 遵守相关法律法规,购买医疗保险和其他额外的保险,保障员工的休息权利。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在职;
- (三) 员工入职时无需上缴个人身份信息原件,公司禁止任何人以任何形式进行扣押;
- (四) 尊重员工人身自由,员工可自由进出公司,任何人不得软禁员工。

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、学历、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；

(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、如实汇报。

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和指导服务，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) 奥锐特承诺培训均面向公司全体员工，保证所有员工可以有学习的机会。

第十六条 职业健康安全

(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2023年为基准至2027年反歧视反骚扰、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
风险评估	以2023年为基准至2027年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
违规事件	以2023年为基准至2027年歧视与骚扰、童工与强迫劳动“0”发生。	人力资源部
内部审查	以2023年为基准至2027年劳工与人权内审次数≥1次/年，覆盖100%工作场所。	人力资源部
健康安全	以2023年为基准至2027年工作场所职业病危害因素检测保持1次/年、员工职业健康体检覆盖率“100%”。	EHS部
自由结社	以2023年为基准至2027年集体协议覆盖率“100%”。	人力资源部
员工满意度	以2023年为基准至2027年员工满意度提升至≥93%。	人力资源部

七、补救与报告违规行为

第十七条 童工补救程序：

(一) 识别针对违规行为的回应方式：发现雇佣未满 16 周岁的童工，立即停止工作并安排专人负责进行健康体检；

(二) 监测实施补救措施有效性：联系童工父母或直系亲属，安排专人将其送回户口所在地，了解童工家庭情况，必要时提供经济资助，帮助童工完成义务教育。

第十八条 歧视骚扰补救程序：

(一) 识别针对违规行为的回应方式：发现员工受到歧视骚扰事件，公司立刻收集相关



证据并成立专门小组负责，以便于相关部门调查取证；

(二) 监测实施补救措施有效性：事件确认后，公司会采取适当的惩罚措施，包括规劝、警告、调岗、停职、解聘等，确保事件相关人员不会遭到报复行为；对于受害者进行经济和精神等多方面安抚，给予带薪病假，确保受害者各方面恢复后安排正常工作。

第十九条 报告违规行为

劳工与人权管理工作的规范化与高效运行，离不开我们每个人的积极参与和相互监督。一旦发现任何涉嫌违反以上政策的行为，可通过电话或电子邮件向我们及时报告。

举报途径：

电话：0576-83177286

邮箱：auriscohr@aurisco.com

我们郑重承诺，对于每一份报告，都将给予高度的重视和及时地响应，确保问题得到妥善处理。同时，我们也将严格保护报告人的个人信息，确保他们的权益不受侵犯。

奥锐特药业股份有限公司

生效日期：2024年3月15日