



2025

环境、社会和公司治理报告

ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE REPORT

股票简称:富士莱 股票代码:301258

目录

CONTENTS

报告导读	01
董事长致辞	03
关于富士莱	05
可持续发展管理	10
GRI 指标索引	67

03 员工责任 社会篇 以人为本 凝聚员工力量

合规雇佣与权益	45
员工福利与关怀	49
员工培训与发展	52
职业健康与安全	54

01 公司治理 治理篇 深化治理 夯实企业根基

公司治理	17
内控风控	19
商业道德	21
信息安全	23
投资者关系管理	24

04 环境责任 环境篇 绿色为先 守护洁净地球

环境管理	59
能源管理	60
排放管理	61

02 社会责任 社会篇 创新赋能 提供至臻服务

研发创新	27
产品质量	31
客户服务	35
可持续供应链	38
社会公益	40

报告导读

本报告是苏州富士莱医药股份有限公司（以下简称“富士莱”“公司”“我们”）发布的 2025 年度可持续发展报告（以下简称“本报告”），系统化披露了公司 2025 年在环境、社会、公司治理方面的理念、管理、实践和成效。

报告范围

时间范围 本报告覆盖的时间范围为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，考虑到报告的完整性，对部分内容进行了追溯和延伸。

组织范围 如无特殊说明，本报告覆盖范围为苏州富士莱医药股份有限公司及其下属子公司。

公司名称	
母公司	苏州富士莱医药股份有限公司（以下简称“富士莱”“公司”或“我们”）
	富士莱（山东）制药有限责任公司 ¹
子公司	苏州贝格致远投资管理有限公司
	苏州鲲泰生物科技有限公司

编制依据

联合国《可持续发展目标（SDGs）企业行动指南》
 全球可持续发展标准委员会《可持续发展报告标准》（GRI Standards）
 中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》（CASS-ESG 6.0）
 中国国家标准《社会责任报告编写指南》（GB/T 36001-2015）
 《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》
 《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》

¹ 该公司未正式投产。

数据来源

本报告披露的数据均来自公司的正式文件、公开披露文件。如与公司年报有出入，以年报为准。如无特别说明，货币单位为人民币。

报告发布

本报告以电子文档形式发布，可在深圳证券交易所网站（<http://www.szse.cn>）及公司官网（<http://www.fusilai.com/>）查阅。

意见反馈

如对本报告有任何疑问和建议，可以通过以下方式与我们联系。

公司网址：<http://www.fusilai.com/>

联系电话：0512-52015605

联系邮箱：ir@fushilai.com.cn

联系地址：江苏常熟新材料产业园海旺路 16 号

可靠性声明

公司承诺本报告内容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。

董事长致辞

【致未来·共生长】公司治理与可持续发展宣言

我们始终坚持以制度革新为舟，以透明高效为桨，持续优化治理架构，筑牢可持续发展的制度根基。通过不断完善 ESG 治理体系，我们既保障运营的阳光穿透力，又提升决策的敏捷效能，让每一步发展都经得起利益相关方的审视与时间的检验。对股东，我们恪守承诺如山；对员工，我们倾听每份心声，始终将人的发展置于战略核心。我们深知，企业的生命力不仅在于利润的增长，更在于能否让每个参与者共享成长的果实。

展望未来，可持续发展将作为战略北斗，指引我们穿越周期、应对挑战。未来一年，我们将以绿色技术为突破口，强化研发力度，深耕低碳技术前沿，探索循环经济的模式；以社会责任为纽带，拓展公益项目，深化供应链可持续实践，让商业价值与社会价值同频共振；以治理升级为保障，强化透明度建设，压实责任链条，提升风险管控能力，让稳健经营成为穿越不确定性的压舱石。我们坚信，这不仅能够帮助我们更从容地应对来自外部的挑战，也能为企业的长远与健康发展注入持续的动力。

我们坚信，深化 ESG 管理不是单选题，而是企业价值与社会价值的双赢方程式。当绿色技术转化为生产力，当公益行动汇聚成江河，当治理透明成为企业名片，我们终将实现“商业向善”的健康发展。

在此，我们诚挚邀请全体员工与合作伙伴并肩同行，以创新为笔，以责任为墨，共同书写环境、社会、治理的“三维答卷”。让我们携手跨越山海，不仅见证下一个里程碑的诞生，更共同创造一个经济繁荣、生态健康、社会公平的可持续未来。

最后，谨向每一位同行者致以最深的谢意，是你们的信任与坚守，让每一次突破成为可能；是你们的智慧与汗水，让“共赢”二字有了最生动的注脚。期待与诸位共赴下一程山海，共启下一个辉煌篇章！



富士莱董事长

关于富士莱

公司简介

富士莱（深交所股票代码：301258）前身为常熟富士莱医药化工有限公司，成立于 2000 年 11 月，于 2013 年更名为“苏州富士莱医药股份有限公司”。

公司现有总资产

21.20 亿元

职员总数

540 人

占地面积

母公司 **124** 亩

总建筑面积

母公司约 **6** 万平方米

山东工厂 **154** 亩

山东工厂约 **3.5** 万平方米

公司主要生产硫辛酸系列、肌肽系列、磷脂酰胆碱系列三大产品。产品主要用于医药、膳食补充剂以及化妆品等领域，有抗氧化、延缓衰老、缓解糖尿病神经性病变等方面的显著功效。2025 年，公司与恒瑞医药合作的艾瑞昔布作为消炎镇痛药，整体业务运行平稳。

公司产品以外销出口为主，已远销到欧美、东南亚等国外市场，且国内硫辛酸原料药市场占有率名列前茅，已与国内外重要客户建立长期战略合作关系。

多年来，公司注重源头减污、过程减污及采用先进有效的末端治理，实现废水微排放及污染总量控制的做法。

公司严格按照产品相关质量管理体系开展生产工作，在原料药领域曾通过多国 GMP 认证，如中国、日本等，在膳食补充剂领域已通过美国 FDA 现场检查。



企业文化

愿景 | 成为世界备受推崇的、优秀的医药及膳食补充剂生产企业。

宗旨 | 诚实做人，务实做事，容纳融合，务求更好。

核心价值观 | 诚信、务实、责任、创新、奉献、感恩。

荣誉表彰



常熟市易制毒化学品行业协会
副会长单位
2025 中国·常熟



常熟市剧毒和易制爆化学品行业协会
监事单位
2026 中国·常熟



苏州市质量奖
2023年苏州市质量奖



慈善突出贡献单位
2023年12月



2021-2022年度先进基层工会组织



常熟公安、易制毒化学品企业
“惠企强企 警企共建”
党建联盟单位



2023年度海虞镇工业企业30强



常熟市五一劳动奖章
2024年1月



2023年度常熟市易制毒化学品行业协会先进单位



2022年度税收贡献奖



2021年度经济发展专项考核(优秀知识产权促进企业)



常熟市关心下一代工作优秀集体



2019年度经济发展贡献奖(优秀节能减排企业)



苏州市应急与安全生产协会会员单位



“扶贫行动”爱心企业



贵州省思南县“千企帮千村”精准扶贫行动爱心民营企业



2017年度常熟市科技人员创新行动“十佳”科技创新团队



苏州市劳动关系和谐企业



2022年度创新突破示范奖



2022年度“和谐劳动关系创建”先进会员单位



2019-2020年度苏州市劳动保障AAA级信誉单位



荣获“爱心包裹”爱心单位

发展历程

- 2025 年 12 月
收到国家药品监督管理局签发的关于硫辛酸片的《药品注册证书》
- 2025 年 2 月
收到欧洲药品监督管理局签发的关于硫辛酸原料药的欧洲药典适用性认证证书
- 2025 年 1 月
入围 2024 年江苏省绿色工厂
- 2024 年 12 月
通过江苏省专精特新中小企业复核
- 2024 年 10 月
公司原料药甲磺酸阿帕替尼通过 CDE 审批
- 2023 年 9 月
富士莱（山东）制药有限责任公司成立
- 2022 年
公司正式在深交所创业板挂牌上市
- 2021 年
艾瑞昔布原料药通过 CDE 关联评审和药监局的 GMP 检查
- 2019 年 12 月
获得江苏省专精特新中小企业称号
- 2018 年
被认定为“江苏省科技小巨人企业”
- 2015 年
公司新三板挂牌，L-肌肽产品通过日本 PMDA 现场检查
- 2014 年
公司硫辛酸、L-肌肽产品通过美国 FDA 现场检查
- 2013 年
公司整体变更为股份有限公司并搬迁至常熟市新材料产业园，且更名为“苏州富士莱医药股份有限公司”
- 2008 年
被认定为高新技术企业，一直延续至今
- 2000 年 11 月
常熟富士莱医药化工有限公司成立，主要从事硫辛酸系列产品的生产经营

可持续发展管理

ESG 管治

富士莱将环境、社会及公司治理理念充分融入企业经营、战略、决策中，建立了自上而下覆盖各层级的 ESG 管治体系，将可持续发展纳入公司议程，提高公司践行可持续发展理念的自觉性，全面提升公司在 ESG 方面的管理水平和绩效表现。



利益相关方沟通

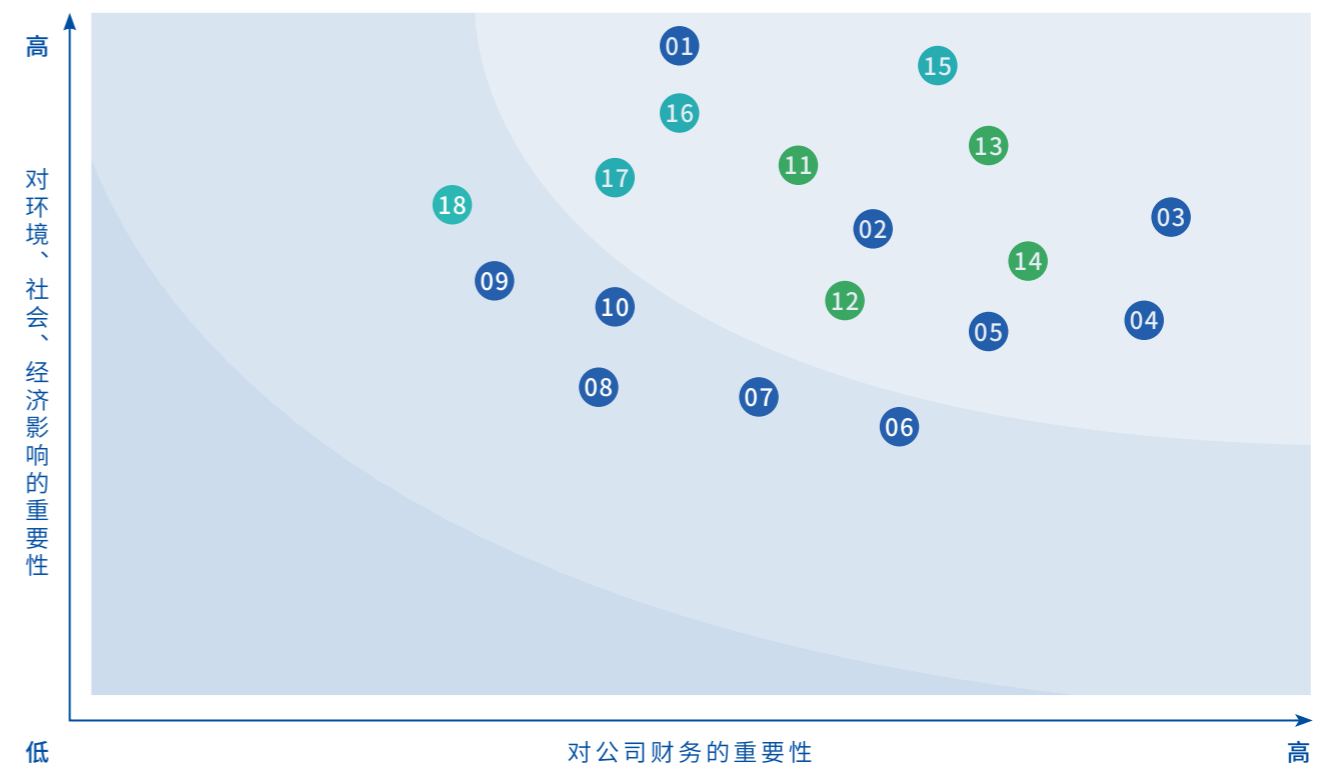
公司高度重视利益相关方沟通，不断拓展沟通渠道，积极倾听和理解利益相关方的声音。2025 年，公司共识别出客户、政府及监管机构、股东及投资者、供应商等商业伙伴、员工、社区、环境、媒体等第三方机构 8 类利益相关方，公司通过多样化的方式及时回应各利益相关方的期望和诉求，实现合作共赢。

利益相关方	期望与诉求	沟通回应
客户	<ul style="list-style-type: none"> 诚信履约 产品质量与安全 优质服务 听取客户意见和建议 	<ul style="list-style-type: none"> 严格执行合同 加强产品品质管理 提升服务水平 优化客户投诉流程
政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 反贪污反贿赂 市场表现与经济增长 环境保护 依法纳税 	<ul style="list-style-type: none"> 政策收集、咨询与执行 主动汇报与信息披露 接受有关部门监督检查 科技创新 积极纳税
股东及投资者	<ul style="list-style-type: none"> 可持续盈利能力 规范公司治理 披露经营信息 投资回报 风险管理 	<ul style="list-style-type: none"> 优化内部合规管理体系 及时准确披露经营信息 接待投资者调研 提供合理投资回报 建立风险管理机制
供应商等商业伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 诚信经营 可持续供应链 公平竞争 	<ul style="list-style-type: none"> 公正透明的采购原则和流程 负责任的原材料采购 健全沟通机制
员工	<ul style="list-style-type: none"> 保障员工合法权益 提供职业发展空间 薪酬福利保障 健康安全防护 	<ul style="list-style-type: none"> 合规雇佣、尊重人权 创新员工发展渠道 完善薪酬福利制度 健全职业健康安全管理体系 深化员工关怀
社区	<ul style="list-style-type: none"> 带动社区经济发展 社区公益事业 医疗可及性 	<ul style="list-style-type: none"> 支持社区建设 开展公益、志愿服务活动
环境	<ul style="list-style-type: none"> 节能降耗 减少污染 	<ul style="list-style-type: none"> 使用节能技术 污染物管理
媒体等第三方机构	<ul style="list-style-type: none"> 信息公开 可持续发展管理 采访与交流 公益慈善 	<ul style="list-style-type: none"> 及时披露社会信息 完善可持续发展体系 参观、见面会等 社会公益及捐赠

实质性议题分析

公司结合自身业务情况和战略目标，通过行业趋势分析、国内外政策对标等方式，识别、筛选可持续发展的实质性议题，并构建实质性议题矩阵，为公司可持续发展提供重要依据。公司共梳理出 18 项实质性议题，其中环境议题 4 项，社会议题 10 项，治理议题 4 项。

富士莱实质性议题矩阵



<ul style="list-style-type: none"> 01 可持续供应链 02 研发创新 03 职业健康与安全 04 合规雇佣 05 民主管理 	<ul style="list-style-type: none"> 06 员工培训与发展 07 员工关怀 08 社会公益 09 产品质量 10 客户服务 	<p>社会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 11 环境管理 12 污染防治 13 节能减排 14 水资源管理 	<p>环境</p>	<ul style="list-style-type: none"> 15 投资者关系管理 16 内控与风险管理 17 信息安全 18 商业道德 	<p>治理</p>
--	--	-----------	---	-----------	--	-----------

联合国可持续发展目标 (SDGs) 响应

公司高度重视利益相关方沟通，不断拓展沟通渠道，积极倾听和理解利益相关方的声音。2025 年，公司共识别出客户、政府及监管机构、股东及投资者、供应商等商业伙伴、员工、社区、环境、媒体等第三方机构 8 类利益相关方，公司通过多样化的方式及时回应各利益相关方的期望和诉求，实现合作共赢。

SDGs	我们的行动	对应章节
	<ul style="list-style-type: none"> 我们持续为困难职工送上慰问和帮助。 我们实施扶贫助学计划，用教育改变贫困地区儿童的人生。 	员工关怀 社会责任：携手同行，共建美好社会
	<ul style="list-style-type: none"> 我们重视员工权益保障，建立了完善的薪酬福利体系。 我们大力实施员工关怀工程，不断提升员工幸福感、归属感。 我们坚持“安全生产、安全发展”方针，重视职业健康及职业病防治，持续加大安全生产投入力度。 我们建立完善的应急管理机制，报告期内，开展应急演练 26 次。 	合规雇佣与权益 员工福利与关怀 员工职业健康与安全
	<ul style="list-style-type: none"> 我们建立双赢的培训体系，向员工提供丰富的培训资源。 我们为员工提供畅通的发展通道。 	员工培训与发展
	<ul style="list-style-type: none"> 我们禁止任何形式的歧视行为，打造平等多元化的职场氛围。 我们坚持男女平等，同工同酬。 	民主权益
	<ul style="list-style-type: none"> 我们加强水资源管理，保证污水达标排放。 我们优化污水处理程序，加强对污水处理设备的检查和维护。 	废水管理
	<ul style="list-style-type: none"> 我们建立了能源管理体系，不断提高能源管理水平。 我们引进先进的节能设备和工艺，降低能源消耗。 我们践行绿色办公理念，在日常工作中减少浪费。 	能源管理
	<ul style="list-style-type: none"> 我们坚持合规雇佣，为员工提供体面的工作机会。 我们重视残疾人福祉，报告期内，公司共雇佣残疾人 5 名。 我们加强与员工之间的沟通，依法保障员工的切身利益，实现企业与员工共赢。 	员工责任：以人为本，凝聚员工力量

SDGs	我们的行动	对应章节
	<ul style="list-style-type: none"> 我们加强研发建设，建立产学研合作体系，不断推动研发成果的转化和落地。 	研发创新
	<ul style="list-style-type: none"> 我们高度重视女性员工关怀工作，不断提升女性员工身心健康水平。 我们建立女职工康乃馨服务站，设置休息哺乳区等，全方位守护女性员工。 	员工关怀
	<ul style="list-style-type: none"> 我们致力于打造可持续供应链，实现供应链上下游共赢。 我们践行绿色发展理念，建立了完善的环境能源管理体系。 	可持续供应链 环境责任：绿色为先，守护洁净地球
	<ul style="list-style-type: none"> 我们成立质量管理机构，并加强质量风险监测。 我们建立完善的产品召回管理制度，每年进行模拟召回。 我们坚持为客户提供优质服务，不断提高客户满意度。 我们积极关注客户心声，建立健全的客户投诉处理机制，全面优化客户体验。 	产品质量 客户服务
	<ul style="list-style-type: none"> 我们积极应对全球气候变暖的挑战，践行低碳理念，减少温室气体排放。 我们重视对员工低碳意识的培养，不定期进行低碳培训。 	能源管理
	<ul style="list-style-type: none"> 我们建立了自上而下的 ESG 管治体系，全面提升公司 ESG 管理水平。 我们恪守商业道德，不断加强反腐败反贿赂工作。 我们加强信息安全管理，不断提高信息安全处置能力。 我们建立完善的采购管理流程体系，加强对采购人员的廉洁从业和合规经营培训。 	可持续发展管理 治理责任：深化治理，夯实企业根基 可持续供应链
	<ul style="list-style-type: none"> 我们加强利益相关方沟通，积极倾听利益相关方声音，并予以回应。 我们重视投资者权益保护，规范公司信息披露行为。 积极承担社会责任，并开展了多个社会公益与慈善项目。 	董事长致辞 利益相关方沟通 投资者关系管理

01

治理篇

公司治理

深化治理 夯实企业根基

- ◎ 公司治理 17
- ◎ 内控风控 19
- ◎ 商业道德 21
- ◎ 信息安全 23
- ◎ 投资者关系管理 24

16



17



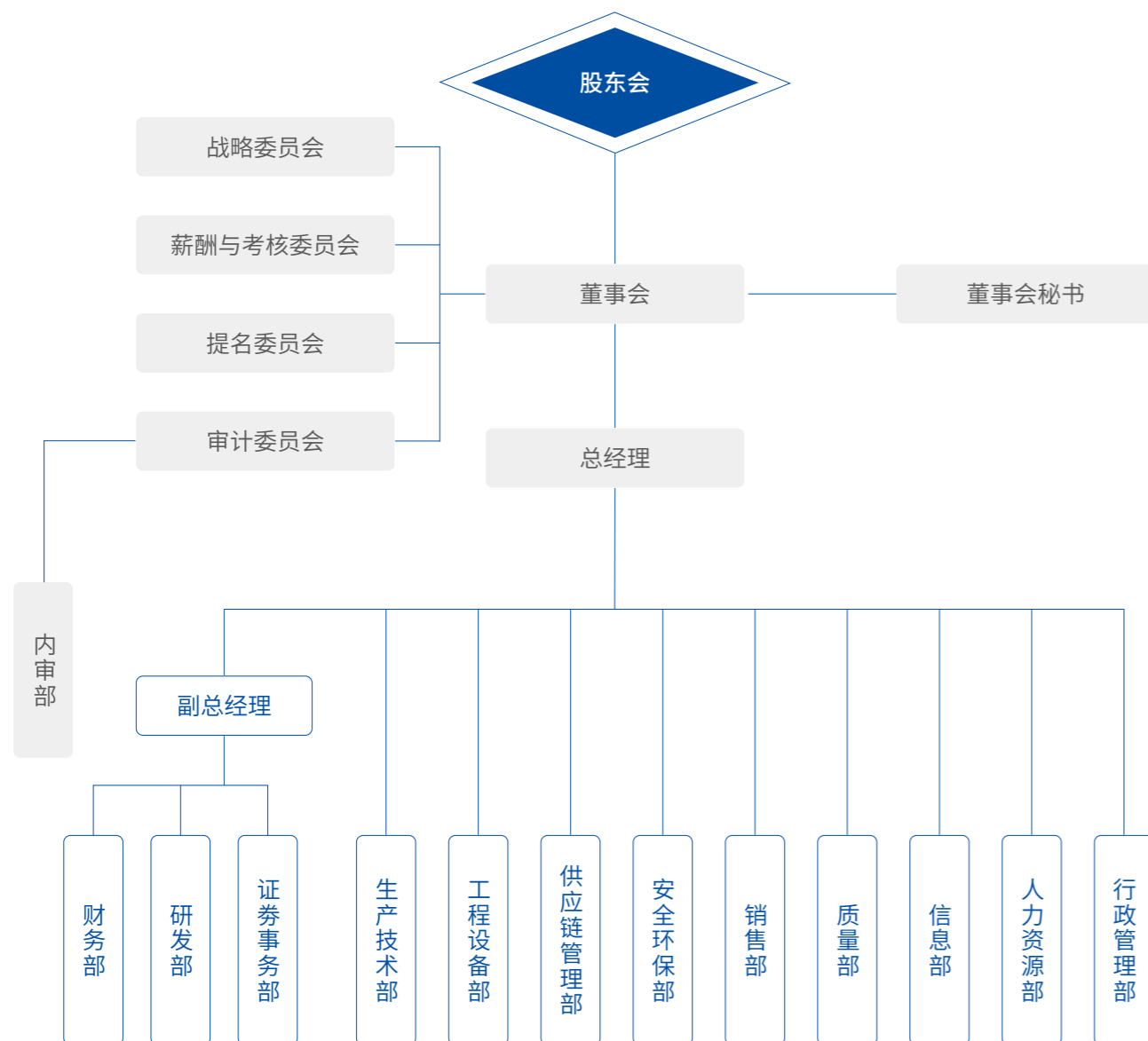
理念

富士莱高度重视公司的规范治理，严格遵守法律法规及相关行业要求，结合公司发展实际情况和监管部门的要求，建立健全公司治理体系及工作制度。为提升公司的治理成效，公司持续加强内控风控体系建设、商业道德与信息安全建设、注重投资者关系维护，并通过定期多渠道交流，保障投资者和各利益相关方的合法权益。

公司治理

富士莱严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司章程指引》等法律法规和有关规定，建立了由股东会、董事会和高级管理层组成的治理架构，董事会下设战略委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会和审计委员会四大委员会，形成“权责法定、权责透明、协调运转、有效制衡”的治理机制。此外，公司结合自身业务特点设置了生产技术部、工程设备部、供应链管理部和职能部门，各部门权责分明、相互制约、相互监督。

治理架构



治理架构

股东会



股东会是公司最高权力机构，行使选举董事、审议财务与经营方案、决定重大投融资及章程修改等治理职能，维护股东权益并监督公司治理运行。

董事会



董事会是股东会的执行机构，执行股东会的决议，对股东会负责。董事会由 7 名董事组成，其中 3 名为独立董事，设董事长 1 人。报告期内，公司共召开 8 次董事会会议，召开 2 次战略委员会会议，召开 3 次薪酬与考核委员会会议，召开 3 次提名委员会会议，召开 5 次审计委员会会议，召开 2 次独立董事专门会议。

审计委员会



审计委员会负责审核公司财务信息及其披露、监督及评估内外部审计工作和内部控制。审计委员会成员为 3 名，为不在公司担任高级管理人员的董事，其中独立董事 2 名，由独立董事中会计专业人士担任召集人。报告期内，公司共召开 5 次审计委员会会议。

经理层



经理层负责承担公司的生产经营和日常运作管理工作，认真履行董事会授予的职权，落实股东会通过的各项决议。公司设总经理 1 名，副总经理的具体人数由董事会讨论决定，财务负责人 1 名，董事会秘书 1 名。

独立性与多元化

公司严格遵守监管要求，确保独立董事在董事会中的比例不低于三分之一，在任董事中兼任公司高级管理人员的人数总计未超过公司董事总数的二分之一。同时，公司要求独立董事每年进行独立性自查，并将自查情况提交董事会评估，以确保其始终具备履行职责的独立性，进一步保障董事会的决策公正和透明。此外，公司高度重视董事会成员的多元化背景和专业技能，董事会成员来自法律、经济、化工等多个领域，具备丰富的专业知识和实践经验，能够为公司带来多元化的观点和分析建议，有助于提升公司决策的科学性和民主性。

董事会多元化

董事会人数	1	2	3	4	5	6	7
性别	女性	男性					
类别	独立董事			非独立董事			
年龄组别	50 以上及 65 岁以下				50 岁以下		
技能、知识及经验	<ul style="list-style-type: none"> • 会计 • 金融教育及财务管理 • 财政学 			<ul style="list-style-type: none"> • 法学教育及法律服务 • 企业管理 • 化工 			

内控风控

公司严格遵守《企业内部控制基本规范》《企业内部控制评价指引》等规章制度，建立了有效的内部控制制度，并定期对内部控制进行评价，识别出内部控制风险和缺陷，及时纠正错误及舞弊行为，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。

公司董事会根据企业内部控制规范体系对重大缺陷、重要缺陷和一般缺陷的认定要求，结合公司规模、行业特征、风险偏好和风险承受度等因素，区分财务报告内部控制和非财务报告内部控制，研究确定了适用于公司的内部控制缺陷具体认定标准。

公司坚持风险导向原则，不断增强经营风险防范意识，强化风险评估体系的建设，更好地实现对风险的有效防范和控制。公司将风险管理全面融入企业整体文化、运营决策中，以高水平的风险管理，促进公司健康持续发展，助力公司行稳致远。

关键绩效

报告期内，公司**不存在**内部控制重大缺陷。

富士莱内部控制与风险管理组织架构

董事会	• 监督内控制度和风险管理体系的建立和完善。
审计委员会	• 负责公司内、外部审计的沟通、监督和核查工作。
经理层	• 领导内控制度和风险管理体系的运行。
各职能部门及子公司	• 落实内部控制和风险管理工作，并针对相关制度体系提出意见和建议。

富士莱未来发展面临的主要风险

主要风险	风险简述	公司应对措施
主要产品集中风险	公司硫辛酸系列产品销售收入 2023-2025 年占主营业务收入的比例分别为 77.60%、64.90%、63.36%，占比较高，对公司营业收入和毛利贡献较大，公司存在主要产品集中的风险。	公司在加强硫辛酸系列产品竞争优势的同时，正积极开发新产品来应对主要产品集中风险。
环境保护风险	公司生产工艺主要为化学合成，生产经营中面临着“三废”排放与综合治理问题。公司所属医药行业是国家重点环保监控行业，对环保要求相对较高，需要企业不断加大环保投入，以满足国家的环保政策要求。	公司高度重视污染治理和环境保护工作，自成立以来严格执行国家有关环境保护方面的法律法规、标准。公司一直采取积极的环境保护措施，不断完善废水、废气、固废、噪声等各项环保防治设施，并已通过 ISO 14001:2015 环境管理体系认证。公司将加大对安全环保方面的投入力度，不断通过技术和工艺提升改造保障公司正常经营。
安全生产风险	公司生产的产品不属于危险化学品，但在生产过程中使用的部分原料为易燃、易爆、腐蚀性或有毒危险化学品，对运输、存储、使用有着较高的要求。	公司从制度和技术两方面进行应对。首先在制度上确保生产过程的规范运作，防范人为操作风险所带来的安全隐患。其次，公司在技术上不断进行改进创新，优化生产流程，针对容易造成安全隐患的生产环节进行有针对性的技术攻关，从而减少技术层面可能造成的安全风险。
新产品研发风险	医药行业新产品的开发具有环节流程多、技术难度大、前期投资高、审批周期长的特点，同时可能受国家政策、市场因素、成本超预算等造成研发缓慢或失败等风险。	公司将进行充分的市场调研和论证，科学严谨地选择研发项目，建立规范健全的研发项目立项和跟踪机制，提升研发执行能力、密切关注项目研发进度，及时有效控制新产品研发失败的风险。同时积极引进高端研发人才，加强与知名高校以及科研院所的紧密合作，提升研发成果转化能力。
汇率波动风险	报告期内，公司产品出口主要以美元结算，外销收入占比较高。随着汇率改革的深入以及中美贸易摩擦的持续，人民币汇率变动方向变得更加复杂，波动程度相对剧烈。	公司将密切关注人民币对外币汇率的变化走势，完善汇率风险预警及管理机制，适当运用远期结售汇、期权等外汇衍生品工具，最大限度减少汇率波动的风险。

商业道德

公司恪守商业道德，严守相关法律法规，不断加强反腐败反贿赂工作，坚持公平竞争原则，致力于构建廉洁、清正的商业环境，以维护各利益相关方的合法权益。

公司积极开展员工商业道德培训，及时将最新的商业道德理念、法规政策和案例纳入培训内容，确保员工能够了解并掌握最新的商业道德知识和要求。在培训形式上，我们注重互动性和体验性，让员工在轻松愉快的氛围中学习商业道德知识。此外，我们还鼓励员工积极参与讨论和分享，帮助员工在交流和互动中加深对商业道德的理解和应用，不断增强员工商业道德意识，引导员工树立正确的商业道德观。

商业道德数据

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
商业道德总培训次数	次	12	12	12
商业道德总培训人数	人	480	471	465
商业道德人均培训时数	小时	102	100	100
商业道德培训覆盖率	%	93	91	95

公司建立了违反商业道德行为的举报途径，任何员工、供应商、承包商及其他利益相关方发现违反商业道德的行为时可向公司进行举报。

违反商业道德行为举报途径

举报热线：0512-52015605

举报邮箱：ir@fushilai.com.cn



公司对举报人的信息进行严格保密，未经举报人同意，公司不会将举报信息泄露给第三方。报告期内，公司未收到来自员工、供应商、承包商及其他利益相关方关于违反商业道德行为的举报。

反腐败反贿赂

富士莱高度重视反腐败反贿赂工作，建立了健全的反腐败管理制度，对生产经营活动中的腐败和贿赂行为采取“零容忍”态度，要求所有员工遵守相关政策和廉洁从业规范。

富士莱公司以行动践行廉洁承诺，各部门均签署反腐反贿赂承诺书，彰显对抗腐败的坚定决心。公司始终秉持诚信经营理念，严守法律法规，深耕廉洁文化建设。此次承诺书签署，将廉洁自律提升至新高度，既强化员工廉洁意识，培育“不敢腐、不能腐、不想腐”的自觉，又推动市场环境公平透明，构建公正竞争生态。从内部治理到外部市场，富士莱以承诺为基、行动为翼，书写企业廉洁担当新篇章。



关键绩效

报告期内，公司**未发现**经证实的腐败和贿赂事件。

公平竞争

富士莱深知诚信、透明、公平、公正的市场竞争环境是推动企业健康、可持续发展的基石。公司严格遵守《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》等法律法规，坚决反对一切形式的反不正当竞争行为。

在富士莱的发展道路上，我们始终坚持公平竞争的原则，通过不断提升自身实力、产品与服务质量来赢得客户的信任和支持。我们承诺不进行价格垄断或恶性竞争，绝不从事任何虚假宣传、误导性行为或欺诈活动。同时，我们禁止员工采用不正当手段获取竞争对手的商业机密或秘密，以维护诚信公平的竞争机制。

// 关键绩效

报告期内，公司**未发生**与反不正当竞争、反托拉斯和反垄断等相关的贸易制裁、行政处罚和法律诉讼事件。

信息安全

信息安全是企业保持核心竞争力的关键因素，公司严格遵守《中华人民共和国数据安全法》等法律法规，制定了《信息安全管理制度》，加强对公司互联网使用、内网安全、机房安全、信息资产和设备等的管理，确保公司信息安全，避免发生信息安全事故。

公司成立信息安全领导机构，统筹管理信息安全相关工作，并设立信息安全专项小组，负责各领域信息安全相关工作。同时，公司制定了信息系统应急预案，明确了事件分类、分级、处置程序和后期处置措施，旨在提高网络与信息安全突发事件的应急处理能力。



// 关键绩效

报告期内，公司**未发生**经证实的信息安全事件。

投资者关系管理

信息披露

富士莱以《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司信息披露管理办法》等法律法规为依据，制定了《信息披露管理制度》，进一步规范公司的信息披露行为，确保信息披露的公平性。

公司披露的信息将在证券交易所的网站和符合中国证监会规定条件的媒体发布，同时将其置备于上市公司住所、证券交易所，供社会公众查阅。公司对外信息披露或回答咨询，由董事会办公室（证券事务部）负责，董事会秘书直接管理。

公司承诺按照信息披露程序，真实、准确、完整、及时地披露信息，简洁明了、通俗易懂，不得有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏；不能保证披露的信息内容真实、准确、完整、及时、公平的，会在公告中作出相应声明并说明理由。

// 关键绩效

报告期内，公司披露信息无虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏

公司共披露 **145** 份临时报告，**6** 份定期报告。

投资者权益保护

公司坚持公开、公平、公正原则，客观、真实、准确、完整地介绍和反映公司的实际状况，避免过度宣传误导投资者决策。公司严格遵守《上市公司与投资者关系工作指引》《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引（2025年修订）》等规章制度，制定了《投资者关系管理制度》，进一步加强公司与投资者、潜在投资者之间的沟通，促进投资者对公司的了解，实现公司价值最大化和股东利益最大化。

公司通过公告（包括定期报告和临时报告）、股东会、业绩说明会、一对一沟通、电话咨询等方式积极与投资者进行沟通交流，保证沟通渠道的畅通。同时，公司平等对待全体投资者，积极为中小投资者参与创造机会。此外，公司及时关注媒体的报道宣传，必要时进行适当回应，以促进公司与投资者之间的良性关系，建立稳定和优质的投资者基础，获得长期的市场支持。

// 投资者沟通渠道及关键数据绩效

投资者电话咨询 **150** 余次 定期报告交流会 **4** 场 互动易问答回复 **191** 个

02

社会篇

社会责任

创新赋能 提供至臻服务

- ◎ 研发创新 27
- ◎ 产品质量 31
- ◎ 客户服务 35
- ◎ 可持续供应链 38
- ◎ 社会公益 40



理念

富士莱坚持严谨、高效的创新管理理念，秉持“成为世界备受推崇的、优秀的医药及膳食补充剂生产企业”的愿景，通过科技创新体系的搭建、高标准的质量管理标准、完善客户服务体系、科学有效的供应链管理体系，持续赋能全球医药健康产业创新。

研发创新

富士莱坚信研发创新是企业发展的核心驱动力，是企业长青的源泉。因此，我们高度重视研发创新工作，建立了完善的研发体系，坚持严谨、高效的创新管理理念，强调以市场需求为导向，紧密关注国内外医药市场的动态变化以及临床用药的需求趋势，积极探索新的研发思路和方法，将创新作为内生动力，推动公司高质量发展。



荣获高新技术企业证书

研发建设

研发团队

研发团队是确保企业持续创新和维持产品竞争力的关键力量。富士莱的研发团队由具备化学、药学、生物技术等专业背景的高级研发人员组成，拥有深厚的理论知识和实践经验。多元化的专业背景和深厚的行业经验，使得团队能够针对不同产品的研发需求，提供全方位的技术支持和创新解决方案。

公司不断加大研发创新投入，加强研发团队建设，通过定期的内部培训、外部研讨会以及参与行业学术会议等方式，为研发人员提供持续学习和提升的机会。同时，公司鼓励团队成员之间的知识共享和经验交流，不断提升技能，增强创新意识。

公司建立了完善的人才激励机制，确保研发人员的收入与其贡献的绩效相匹配，并设置了创新人才奖、项目奖、专利奖等奖项，以表彰在研发中取得突出成绩的团队和个人。

科研平台

公司高度重视科研平台的建设，致力于打造具有核心竞争力的研发体系。2025年，苏州富士莱医药股份有限公司本部研发中心持续投入，围绕特色原料药发展战略，积极推动重点项目。公司不断优化资源配置，完善研发体系。

2024年10月，公司甲磺酸阿帕替尼原料药正式通过国家药品监督管理局药品审评中心（CDE）审批，标志着该原料药符合中国相关药品审评技术标准，并已批准在国内上市制剂中使用。

2025年2月，公司收到欧洲药品质量管理局（EDQM）签发的硫辛酸原料药欧洲药典适用性认证证书（CEP），有效期为五年。这标志着该原料药符合欧洲药典质量要求，可进入欧洲及其他承认 CEP 证书的市场。

以上成果不仅进一步扩展了公司现有的产品线和销售范围，同时提升了公司在特色原料药领域的竞争力。



分析测试中心



实验室



质量研究实验室



合成实验室

产学研合作

通过与国内知名高校和科研机构的紧密合作，公司构建了产学研合作体系。目前，公司已与中国药科大学、中科院上海有机所、浙江大学、华东理工大学、天津大学等建立了长期稳定的合作关系，共同推进特色原料药及医药中间体的研发与创新。

公司参与国家重点研发计划项目“可规模化应用的新型工业酶固定化技术”，在课题5“固定化酶的规模化制备与产业应用示范”中作为参与单位发挥重要作用，主要承担任务三“固定化酶产业化应用示范”的相关工作。

2024年，课题项目进入最后的冲刺与收官阶段，项目成员全力以赴，确保各项任务高质量完成。2025年1月，项目团队前往清华大学，参加课题绩效评价会，向专家们汇报成果，接受评审。

通过产学研合作，公司不仅获得了前沿的技术支持和人才资源，还加强了与高校及科研机构的交流与沟通，实现了资源共享和优势互补。这种合作模式有效推动了公司的科技创新和产业升级，提升了公司在行业内的竞争力。

健全的产学研合作体系助力公司实现了科技创新与产业发展的深度融合。未来，公司将继续加强与高校及科研机构的合作，推动科研成果的转化应用，为公司的高质量发展注入新的动力。

公司积极参与生物医药相关标准制定，规定了L-肌肽的高效液相色谱测定方法的技术要求，填补了国内标准在该领域的空白，为推动我国生物科技产业的高质量发展做出积极贡献，也充分证明了公司多年来持续不断的创新努力和技术实力。



携手清华大学化学工程系开展国家重点研发计划

研发成果

公司高度重视研发成果的转化和落地，为公司长远发展奠定坚实基础。公司建立了完善的知识产权管理体系，积极将研发成果转化为专利，截至2025年底，公司共获得52项授权专利，其中发明专利51项。这些专利分为商业化产品相关专利和新增原料药品种专利，既增强了公司在市场上的竞争优势，又为沟洫的市场拓展提供了有力支持。同时，对于处于研发阶段的新品种，公司也积极申请专利，确保研究成果的独家性，并为未来产品的上市提前做好知识产权保护工作。



产品质量

质量管理体系

公司一直将保证产品质量视为公司的生命，始终秉承“质量为本，客户至上，全员参与，持续改进”的质量理念。公司始终坚持产品和服务质量是品牌的核心，是品牌价值和客户美誉的基础。公司积极推行 ISO 9001 质量管理体系，严把质量各环节，确保产品质量水平，积极推进卓越绩效管理，通过与行业标杆对比寻找差距并积极改善，逐步推进公司的质量管理工作向国际领先水平靠拢。



公司 ISO 9001 质量管理体系认证

质量管理架构

公司建立了完善的质量管理架构，由总经理担任质量安全总责任人兼首席质量官，明确各部门质量管理工作职责，确保各环节质量控制。此外，公司成立了专职的质量控制部门—质量部，负责公司质量管理体系的运行及产品质量的管控。

富士莱质量管理架构



质量目标

根据公司产品和服务特点，确定公司的质量目标

(a) 成品合格率 100%； (b) 顾客满意度 ≥ 90 分； (c) 官方质量监督检验合格率 100%。

质量文化建设

理念层面	“质量为本，客户至上，全员参与，持续改进”“零缺陷管理”的质量意识已在公司内形成共识。
制度层面	通过规章制度、绩效考核、质量责任制度形成，将质量文化在制度层面上进行固化。
岗位层面	利用分析工具和绩效数据和信息的测量、比对、分析，公司识别出发展的优劣势和内外外部机会，并对改进 / 创新需求进行评价，确定改进 / 创新方向，采取 KPI 指标持续跟踪修正重点项目流程改进、技术革新项目、QC 小组、合理化建议等项目型活动进行多种方式的改进和创新。

质量风险管理

公司高度重视质量风险管控，建立了岗位目标责任制，明确目标责任以及相应的责任办法，严格落实责任事故落实和责任事故调查，按月对质量情况进行通报，确保质量风险得到完全控制。

质量风险监测

公司通过定期召开经营分析会、事故案例分析会等活动，培育和增强风险意识，并通过对行业政策和运营风险的研究，识别质量风险；公司建立风险管理队伍，对所面临的质量风险进行全面识别和规范，定期组织测试与检查，持续优化和改进公司质量风险监测机制。

公司建立了《内部质量体系审核控制程序》和《管理评审控制程序》程序文件，明确了内部审核及管理评审的流程，同时培训了大批专业的内部审核员，按照要求对公司质量管理体系等体系的运行情况进行审核监控，并组织年度召开管理评审，对方针、目标及体系进行评审，确保体系运行的有效性和持续改进。针对内审、客户审核等发现的质量风险，组织各部门进行原因分析，并采取纠正预防措施，确保风险得到监控和处理。

应急管理小组

公司成立以总经理为组长的“应急领导小组”，主要负责研究分析形势、处理可能造成严重影响的风险事件。应急领导小组以产品成分数据为基础，对每个订单的生产过程进行改善，从而提升产品质量和服务质量，做到风险的规避。

产品召回管理

公司建立了完善的产品召回管理制度，制定了《产品召回管理规程》，确保公司产品出现安全隐患或质量问题时，能以最快最有效的手段召回，严格保障客户的人身健康和生命安全，公司制定了召回的级别并明确了总经理和各部门的职责。

产品召回

召回级别	召回情况	召回时限	召回产品的处理
一级召回	使用该产品可能引起严重健康损害或者死亡。	24 小时以内	一级、二级召回产品必须在药品监督管理部门监督下销毁。
二级召回	使用该产品可能引起暂时的或者可逆的健康损害。	48 小时以内	
三级召回	使用该产品一般不会引起健康损害，但可能对公司的信誉或经济利益造成损失。	72 小时以内	三级召回产品经全面的质量风险评估后，根据评估结果决定做出处理意见。

各主体职责

主体	职责
总经理	负责《产品召回通知》的批准及产品召回全过程指挥。
质量部	负责《产品召回通知》的发布和召回过程的控制，并负责向当地的食品药品监督管理局提交产品召回报告及总结。
销售部	负责市场产品召回的具体实施，并向客户或使用者解释药品召回工作的必要性。
供应链管理部	负责召回产品的存放与管理工作。
财务管理部	负责召回产品的货款及账务处理。

此外，为持续提升产品质量与安全，公司建立了召回预防措施，在每次召回事件后，质量部经理及时召集相关部门对产品召回的全过程进行总结，深入分析召回事件原因，汇报纠正措施的执行情况，提出预防措施，并及时向总经理汇报。

公司每年进行一次模拟召回，做好模拟召回演练计划，按计划开展产品模拟召回，追溯至发运的所有产品的情况，对模拟召回情况进行总结，确认模拟召回程序的有效性。

关键绩效

报告期内，公司**未出现**重大质量事故。

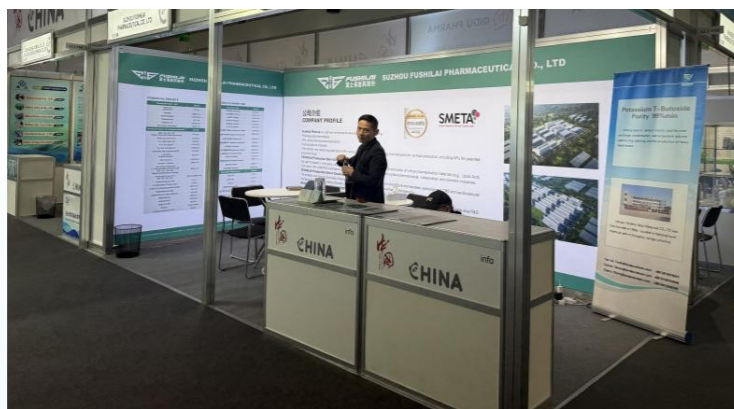
客户服务

客户服务是企业发展的保障，公司严格遵守《中华人民共和国消费者权益保护法》，积极维护客户的合法权益，为客户提供优质、贴心的服务，持续优化客户体验，不断提高客户满意度。

公司制定了《与顾客有关的过程控制程序》，及时与顾客进行有效地沟通，收集、分析顾客的诉求，并及时制定具体措施，以确保顾客的期望和诉求能够得到满足，促进公司持续健康发展。

Case | 案例 拜访德国客户，加强客户沟通交流

2025年10月，富士莱团队前往德国拜访重要客户，旨在深化战略合作、交流市场信息并探讨未来发展方向。此次访问是公司国际化进程中的重要环节，展现了富士莱对欧洲市场及客户关系的持续投入与重视。



与德国客户交流沟通

客户满意度提升

公司将客户满意度视为重要的工作指标，制定了《顾客满意度测量及反馈控制程序》，通过系统性的信息收集分析及有效的反馈机制，全面了解顾客对公司产品和服务的满意度水平。

针对顾客的反馈信息，公司建立了一套科学的测量指标和评估体系，用以客观评价顾客满意度，并根据评估结果制定相应的改进计划。公司还注重顾客反馈信息的及时处理和回应，确保顾客的每一份反馈都能得到重视和妥善处理，帮助构建一个与顾客协同发展的良性互动体系，促进持续地改进和提升客户满意度。

公司积极倡导顾客参与，鼓励客户分享使用体验、提出建议和意见，以便更好地识别目前存在的问题和痛点，从而精准调整和改进服务。销售部负责与客户联络，定期转发《顾客满意度调查表》，并确保调查表回收率在70%以上。质量部负责顾客反馈信息的统计分析，确定顾客需求和期望以及公司需改进的方面，确定责任部门，采取相应的纠正措施、预防措施并监督其实施。

关键绩效

报告期内，公司客户满意度得分**90**分以上占比为**95**%。

客户投诉管理

公司制定了《顾客投诉管理流程》，建立了健全的客户投诉处理机制，能够及时有效地解决顾客的问题，增强顾客对企业的信任。公司设立专门的投诉处理部门和专人负责投诉接待和处理工作，确保投诉信息的及时收集和记录。

公司建立了用户投诉管理流程和标准化的操作规范，以确保每一宗投诉都能够得到妥善处理，倾听顾客意见，及时回应并采取有效措施解决问题，从而提升服务质量和客户体验。

用户投诉管理流程



公司组织相关部门整理投诉信息并描述问题，分析问题根源以制定解决方案和预防措施。在处理投诉过程中，及时回复客户，确保第一时间响应客户的诉求，为客户提供优质的售后服务。

可持续供应链

富士莱高度重视供应链管理，始终坚持“公平、公正、公开、透明”的阳光采购准则，并引导供应商积极履行社会责任和环境责任，致力于构建可持续供应链，实现供应链上下游的共赢。

供应商管理

供应商筛选

公司严格遵守《中华人民共和国招标投标法》等法律法规，建立了完善的供应商筛选机制，严格控制供应商准入条件，确保供应商开发过程的规范性和公正性。公司通过专业平台了解市场走向、不定期与供应商沟通了解行业动向等进行供应商筛选。公司要求准入供应商填写《供应商选择考察表》，提供营业执照、生产、经营许可证、相关的质量体系认证证书等资料，基本资料齐全后提供样品给质量部进行检查，样品合格后才能进入公司 OA 系统。通过严格的供应商准入流程和筛选标准把控，确保供应商达到公司的要求和期望。

供应商社会责任管理

公司重视对于新增供应商及已有供应商的社会责任审核及管理工作。对于新增供应商，我们要求签署供应商行为准则及社会责任框架协议。对于已有供应商，在签署上述协议之外，我们定期对已有供应商及重要供应商进行社会责任审核，对审核过程中发现的问题和缺陷及时向供应商进行通报，以督促其整改。公司通过加强供应商社会责任管理，不断打造可持续供应链，营造良好的供应链生态。

供应商社会责任考核部分要求

- 配置独立的质量管理部门、通过质量体系认证
- 对员工定期进行体检
- 对员工进行培训
- 配置环保管理专职部门、通过环境管理体系认证



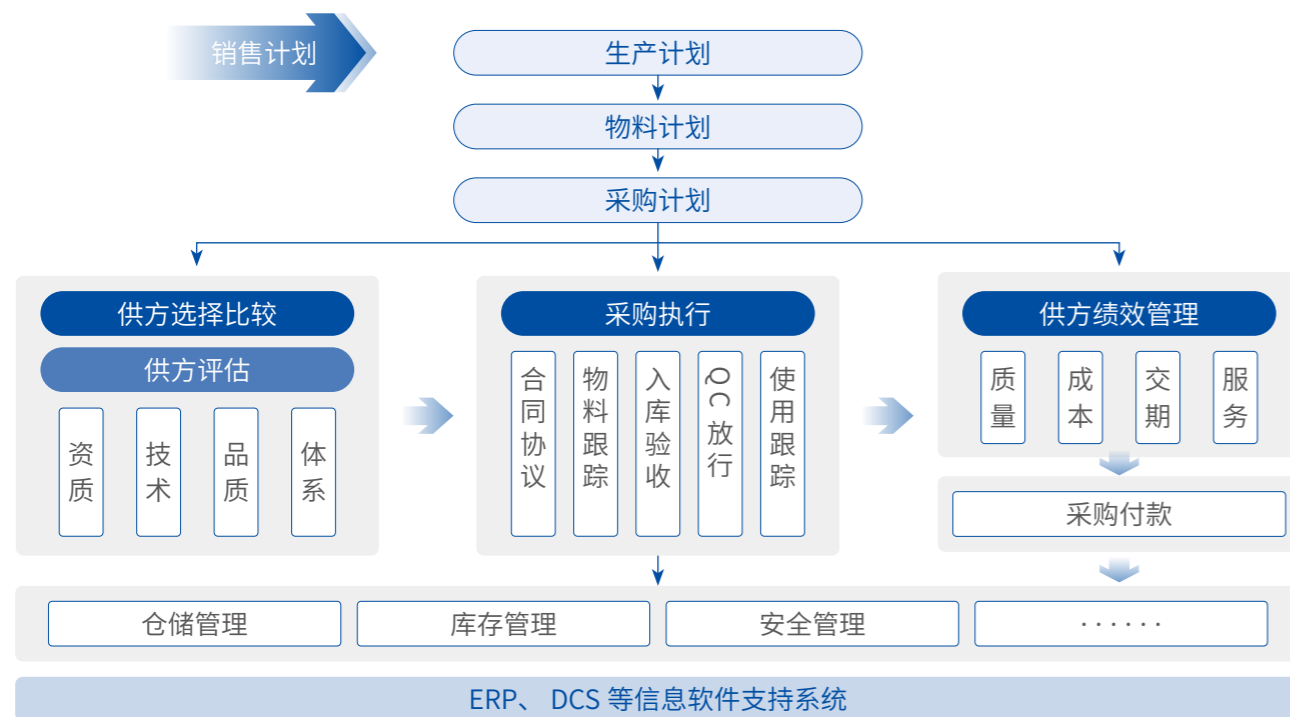
富士莱供应商数据一览表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
供应商总数	个	310	287	300
已进行社会责任审查的供应商	个	271	262	287
重要或核心供应商数量	个	16	15	15
已进行社会责任审查的重要供应商	个	16	15	15
当年度新供应商数量	个	19	18	22
已进行社会责任审查的新供应商	个	19	18	22
进行社会责任评估的潜在供应商比例	%	100	100	100
接受社会责任培训的供应商比例	%	100	100	100

采购过程管理

公司不断推动可持续采购工作，建立了完善的采购管理流程体系，加强对采购过程的控制，明确了采购人员的工作标准。公司各项采购指标呈现良好趋势并领先于行业。

富士莱采购管理流程体系



富士莱采购过程绩效一览表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
产品交付及时率	%	96.2	96.04	96.03
原料库存周转次数	次	16.93	16.82	16.75
原材料采购批次合格率	%	99.5	99.6	99.5
原料按期到货率	%	98.7	98.5	98.3

针对采购人员，公司定期开展可持续采购培训，确保采购人员的廉洁从业和合规经营，保障供应商的合法权益。

关键绩效

报告期内，针对采购人员的可持续采购方面培训覆盖率为 **100%**。

富士莱采购人员数据一览表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
采购员人数	人	5	5	5
接受可持续采购培训的采购员人数	人	5	5	5
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

社会公益

公司坚持“传递温暖，点燃希望，公益之路，始于初心”的公益理念，将社会责任深入到企业文化之中，积极参与各类社会公益活动，通过捐款等方式助力公益、教育、医疗事业发展，为促进美好社会发展、增进民生福祉贡献富士莱力量。

Case | 案例 富士莱医药向海虞中学捐赠

富士莱医药向海虞中学捐赠人民币五万元，专项用于该校主题文化布置项目。此项捐赠旨在优化校园人文环境，丰富师生文化生活，助力学校营造更具特色与活力的育人氛围。富士莱医药将持续关注并支持教育事业的发展。



Case | 案例 无偿献血

2025年4月富士莱医药组织员工开展无偿献血活动，积极履行社会责任，助力社会健康事业。公司不仅将无偿献血作为常态化公益活动之一，还将其与党建活动深度融合，党员干部带头参与，发挥先锋模范作用。



03

社会篇

员工责任

以人为本 凝聚员工力量

- ◎ 合规雇佣与权益 45
- ◎ 员工福利与关怀 49
- ◎ 员工培训与发展 52
- ◎ 职业健康与安全 54



理念

富士莱坚持“唯才是举、爱才之德、识才之能、用才之长”的用人理念，始终认为人才是公司最宝贵的资源，全面保障员工的权益，为员工提供多元化的发展机会，大力实施员工关怀工程，致力于为员工提供健康安全的工作环境，与员工共成长。

合规雇佣与权益

员工招聘

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》等相关法律法规，制定了招聘与用工程序，科学合理地配置人才资源。公司积极响应《国际劳工组织核心公约》等国际公约，在招聘时杜绝因性别、民族、种族、伤残、地域、宗教、年龄等因素而存在任何形式的招聘歧视，并与员工以书面的形式签订劳动合同。

关键绩效

报告期内，公司员工劳动合同签订率为 **100%**。

禁止雇佣童工

公司坚决反对雇佣童工，在招聘和雇佣过程中，严格审查应聘者年龄，从源头上杜绝雇佣童工，一旦发现现有雇佣童工现象，立即联系其监护人和劳动部门，并实施救济措施，保证其能够继续接受教育。

禁止强迫劳动

公司严格禁止任何形式的强迫劳动，坚决反对以暴力、威胁或者限制人身自由的方法强迫他人劳动的行为，公司不得收取押金、保证金或扣押员工的证件，保护员工的自由权益和人格不受侵犯。

反歧视和反骚扰

公司在招聘、晋升、绩效评估、薪酬、培训机会等涉及人员管理等事务上不会因性别、民族、种族、伤残、地域、宗教、年龄等因素而存在任何形式的歧视。

公司禁止任何形式的骚扰行为，包括但不限于姿势、语言、身体接触等骚扰行为，对实施骚扰的人员进行严格处罚，涉嫌违法犯罪的移交司法机关处理。

关键绩效

报告期内，公司**无**经证实的违规使用童工事件。

无经证实的强迫劳动行为。

无经证实的歧视与骚扰行为。

残疾人雇佣

公司高度重视残疾人福祉，积极为残疾人士提供就业岗位。在日常工作中，杜绝因为员工残疾而存在任何形式的歧视，并在办公场所设置无障碍设施以保障残疾员工的便利。

平等多元化

公司坚持平等多元化的用人原则，尊重每个个体的差异，致力于打造开放自由的职场氛围。公司始终坚持男女平等，同工同酬，高度重视女性员工的权益保障，开设女职工生理、心理、法律、赋能等方面专家课程，并为女性员工提供专项医疗服务。

富士莱用工情况数据一览表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
新进员工人数	人	53	20	54
员工总人数	人	540	524	544
残疾员工人数	人	5	5	4
残疾员工比例	%	0.93	0.95	0.74
安全委员会人数	人	9	9	10
员工代表人数	人	1	1	1
接受绩效和职业发展评估的员工比例	%	81.85	66.41	66.73
性别结构				
女性员工总数	人	174	165	161
女性员工在全体员工中的比例	%	32.22	31.49	29.60
董事会人数	人	7	7	7
董事会女性人数	人	1	1	1
董事会女性比例	%	14.29	14.29	14.29

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
年龄结构				
30 岁人数	人	78	60	61
30 ≤ Y < 50 岁人数	人	333	306	313
≥ 50 岁人数	人	129	158	170
<30 岁占比	%	14.44	11.45	11.21
30 ≤ Y < 50 岁占比	%	61.67	58.40	57.54
≥ 50 岁占比	%	23.89	30.15	31.25
学历结构				
博士、博士后	人	1	1	2
占比	%	0.19	0.19	0.37
硕士	人	9	10	13
占比	%	1.67	1.91	2.39
本科	人	143	126	120
占比	%	26.48	24.05	22.06
大专	人	127	121	132
占比	%	23.52	23.09	24.26

民主权益

公司高度重视员工民主权益的保障，尊重并保障员工的结社自由和集体协商的权利，鼓励员工自由参加工会，并行使集体谈判权利。公司不断完善民主管理制度，保障员工的知情权、参与权、表达权和监督权，加强公司与员工之间的沟通与联系，依法保障员工的切身利益。

关键绩效

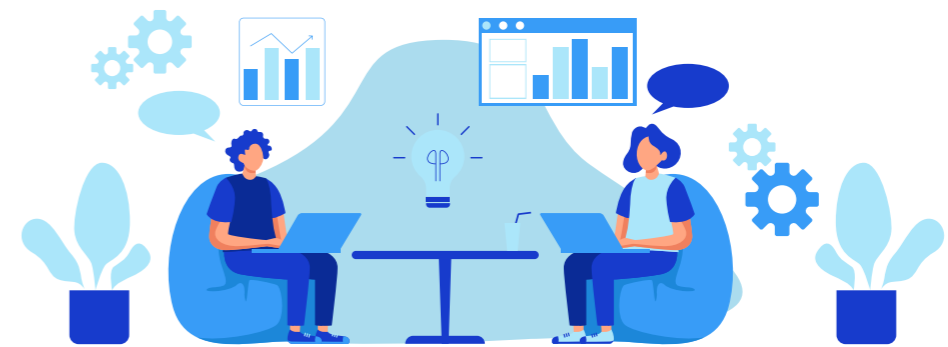
报告期内，全体员工均签订了集体协议，集体协议的签订率为 **100%**。

员工沟通

公司制定了员工沟通程序，建立了畅通、公开的员工沟通机制。首先，工会组织通过组织员工座谈会、各类聚会等方式积极倾听员工心声，深入了解员工需求和期望。其次，公司不断完善职工代表大会制度，职工通过民主选举，组成职工代表大会，公司定期召开职工代表大会，保障员工能够行使民主管理权力。

关键绩效

报告期内，公司开展员工满意度调查，员工满意度达 **93%**。



员工申诉

公司制定了《关于员工申诉及处理方案》，建立了明确的申诉渠道，确保员工能够安全、便捷地进行申诉，公司及时受理接收到的申诉，并进行必要的调查，确保调查过程公正、客观，并严格保守申诉人的隐私，保护申诉人权益。

此外，公司对每一起申诉进行详细记录，并对申诉数据进行定期汇总和分析，挖掘问题根源，并及时采取措施加以改进，以减少申诉事件的发生。

员工申诉渠道

申诉热线：0512-52879800

申诉邮箱：qiany@fushilai.com.cn



员工福利与关怀

公司建立了具有竞争力的薪酬体系，为员工提供合理的薪酬，确保公司薪酬水平与市场保持同步，同时，公司构建了“短期+中期+长期”的薪酬激励体系，包括基本工资、绩效奖金、津贴、提成、年终奖金等激励，通过多种激励方式激发员工的热情和积极性。

员工福利

公司制定了员工福利相关管理理念及方法，建立了完善的福利体系，持续提高员工福利水平，不断提升员工幸福感和获得感。

<p>保险福利</p> <p>五险一金，即养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险、生育保险和住房公积金、企业年金。</p>	<p>消暑降温福利</p> <p>消暑饮品（药品）、高温津贴、防暑饮品（绿豆汤等）、降温药品（藿香正气水、清凉油等）。</p>
<p>文体娱乐福利</p> <p>知识竞赛、晚会、棋牌、运动等。</p>	<p>节假日福利</p> <p>春节、元宵节、端午节、中秋节等节日礼品。</p>
<p>休假</p> <p>国家法定假日、年休假、婚假、丧假、产假、流产假、引产假、护产假、哺乳假、工伤假、公假、病假、事假、调休等。</p>	
<p>其他福利</p> <p>班车接送、紧急用车、婚礼用车、福利租房、福利车贴、公费旅游、健康体检、教育补贴、生日慰问、婚丧嫁娶礼金等。</p>	

关键绩效

报告期内，公司员工社会保险覆盖率为 **100%**。

员工关怀

富士莱始终坚持以人为本，大力实施员工关怀工程，开展形式多样的员工活动，为员工提供节假日礼品、慰问品、奖金等公司福利关怀，不断提升员工幸福感、归属感，营造和谐、轻松的工作氛围。

平衡工作生活

公司开展丰富多样的文体娱乐活动，如心理健康讲座、劳动保护规定知识竞赛、安全知识竞赛等，不断加强员工精神文明建设，积极关注员工需求，开展员工喜闻乐见的活动，实现员工工作生活的平衡。



关爱女性员工

公司高度重视女性员工关怀活动，建立了女职工康乃馨服务站，形成了暖人心、聚人气、有温度、展形象的服务阵地，提升了女职工的身心健康水平，并面向全体女职工开展生理心理健康教育，为女性员工维权提供专门场所。同时，公司设置了休息哺乳区、咨询和服务区、宣传教育区，全面守护女性员工，激发女性员工激情与活力。



富士莱女职工康乃馨服务站

困难职工慰问

公司将困难职工关怀视为工作中的重要议题，持续为困难职工送上慰问和帮助。对于遭遇重大变故的员工或员工家庭，公司第一时间开展帮扶和募捐，帮助员工渡过难关。

员工培训与发展

员工培训

公司制定了《人员培训管理制度》，明确了各部门职责，建立了双赢式的培训体系，向员工提供丰富的培训资源，提升员工队伍的整体素质，激发员工潜能，把公司建成一个学习型组织。

同时，公司每年年初制定详尽的年度培训计划，覆盖全年各个月份。通过系统的课程设计、实践交流和考核，确保每个部门的员工都能获得针对性的专业培训，能够熟练掌握岗位所需技能。



员工培训绩效数据

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
培训总投入	万元	11.1	7.18	15.02
培训人次	人次	12,928	15,028	14,178
培训次数	次	776	579	598
培训总时数	小时	11,139	9,346	9,613
每名员工的平均培训小时数	小时	22	20	20

员工发展

公司指导员工做好职业发展规划，帮助员工认清自身发展方向，在公开、公平、公正的基础上，尽可能发挥员工积极性和创造力，满足员工个人成长需求。

公司建立了科学、畅通的员工晋升通道，包括技术层面和管理层面，其中技术层面是指根据员工技术素养的提升和专业技能的深化进行晋升，管理层面是指根据员工管理能力进行晋升，所有员工均可根据自身条件匹配晋升路径。

同时公司制定了内部岗位竞聘方案，为有潜力的员工搭建施展才华的平台，促进创造平等竞争的成长机遇和环境，做到“人尽其才，才尽其用”。竞聘坚持双向选择原则，不仅注重业务能力，更注重综合素质，做到择优任用。

2025 年车间质量安全专员竞聘流程



职业健康与安全

富士莱严格遵守《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国安全生产法》等法律法规，建立了完善的职业健康与安全管理体系。公司坚持“安全生产、安全发展”的方针，始终遵循“PDCA”的循环管理模式，设置有专职安全管理部门和车间专职安全员，保障职业健康与安全管理体系的有效性。

公司获得了危险化学品安全生产标准化二级企业证书，并于报告期内通过了 ISO 45001 职业健康安全管理体系证书。



安全生产标准化二级企业证书

ISO 45001 职业健康安全管理体系证书

职业健康防护

公司高度重视员工职业健康及职业病防治，为员工提供全方位健康防护，根据防治职业危害的需要，为员工提供必要的劳动保护用品，安全管理部门定期对员工劳动保护用品进行检查，以确保其可靠性和有效性。

此外，公司定期为员工提供职业健康体检，对员工健康进行监测，及时发现和处理潜在的职业病问题，禁止各部门安排有职业禁忌的员工从事禁忌工作，全方位保障员工的职业健康。

富士莱职业健康数据

指标	单位	2025	2024	2023
职业病体检人数	人	487	150	173
职业病检出人数	人	0	0	0
职业禁忌症检出人数	人	7	5	6
职业健康体检覆盖率（职业危害岗位）	%	100	100	100

安全生产管理

富士莱将安全生产视为企业的生命，持续加大安全生产投入力度，不断完善安全管理体系，明确安全管理工作重点，确保企业安全生产工作的稳定、有序开展，为员工的生命安全提供坚实保障。

安全生产数据

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
安全生产投入	万元	481	567	505

公司从以下五个方面开展安全管理工作：

全面落实安全生产主体责任

公司坚持“三管三必须”“横向到边、纵向到底”“一岗双责”原则，梳理和制定公司安全主体责任体系，明确各级、各属地的安全责任，并制定了奖惩制度，让安全生产责任有效落地。

建立健全生产管理制度

公司按照相关法律法规及上级管理部门要求，编制和修订安全生产管理制度，并定期对新颁布的法律法规进行符合辨识，对上级下发的各类文件进行收集整理，进行符合性评价，随时修订相关文件，保证按照最新的文件精神来严格要求。

壮大安全管理专职队伍

公司利用外部招聘，内部竞争上岗的模式，先后招聘持有注册安全工程师的安全管理部副经理一名，车间级专职安全管理人员三名，并为其提供优厚的薪资和福利待遇。

强化安全生产培训管理

公司采取多种方式来加强安全生产教育，包括新员工“三级”安全教育、每月两次班组安全教育活动、每季度全体承包商安全培训以及班前五分钟、班后五分钟安全教育，同时，公司还邀请外部培训专家对管理人员进行培训，并通过各种事故案例对企业管理人员进行警示教育。

重视现场安全管理

公司不断加强安全隐患排查，安全环保部进行日常巡查，对现场发现的隐患直接拍照，强调属地管理，强调属地的安全生产主体责任，由属地负责人进行整改，形成闭环。公司建立了“安全生产一体化平台”，更新和升级了危险作业管理模块、变更管理模块以及双重预防机制模板。

定期开展安全专项检查

公司定期进行多项专项检查，如购买专业的接地电阻卡表，每月在月初进行全厂防静电检查；同时，在每次春节和暑假检修期间，由属地负责人进行停车后和开车前安全条件确认，签订检修期间安全责任书，再由安全管理部亲自去现场确认安全条件是否已经达到要求，并签字确认。

安全培训关键绩效

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
在岗人员安全培训累计人次	人次	3,096	5,304	3,588
在岗人员人均接受安全培训时数	小时	20	20	25

关键绩效

报告期内，公司共开展 **22** 次班组活动，排查公司级隐患共计 **142** 条，整改率达 **100**%。

工伤数据

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
自有员工工亡人数	人	0	0	0
未遂事故数	件	0	0	0
损失工时伤害事件	件	1	2	0
工伤损失工作日数	天	83	59	0
可记录事故事件	件	1	2	0
百万工时损失工时事故率	/	0.06	1.71	0
总工时	工时	1,145,438	1,171,518	1,280,265

应急管理机制

公司严格遵守《中华人民共和国突发事件应对法》《突发事件应急预案管理办法》《生产安全事故应急预案管理办法》等法律法规，建立了完善的应急管理机制。

公司制定了年度应急演练计划，每月按计划开展应急演练，并于演练前对员工开展应急救援知识培训，加强公司的事故应急救援管理工作，真正做到“有事必应、行动迅速、保障有力”。

关键绩效

报告期内，公司共开展应急演练 **21** 次。

Case | 案例 组织全面应急演练，提升整体应急管理水平

富士莱医药于 2025 年 8 月 22 日组织开展了应急演练，该活动旨在提升企业应对突发事件的响应能力，涵盖火灾、化学品泄漏等突发场景的处置流程，强化员工安全意识和协同配合机制。演练内容包括应急疏散、现场警戒、伤员救护及事后评估等环节，体现了企业对安全生产管理的重视，有助于完善公司应急预案体系，提高整体安全防控水平。



富士莱应急演练活动

04

环境篇

环境责任

绿色为先 守护洁净地球

- ◎ 环境管理 59
- ◎ 能源管理 60
- ◎ 排放管理 61



理念

生态环境是人类生存和发展的物质来源与生存空间基础，绿色发展旨在人与自然和谐共生。富士莱建立了完善的环境管理体系，坚持“有效利用资源，持续预防污染”的环境方针，高度重视能源管理与低碳减排工作，积极开展废弃物管理和水资源的清洁利用，以实现生产与环境的和谐共生。

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》等环境法律法规，坚持“有效利用资源，持续预防污染”的环境方针，制定了《环保设施管理制度》等完善的环境管理制度体系，有效保障企业环境安全。

环保投入

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
环保投入	万元	4,520.13	4,841.30	5,460.24



富士莱排污许可证

ISO 14001 环境管理体系认证证书

此外，公司制定了《环境应急管理制度》，建立了健全的环境应急管理机制，加强对环境风险的防控，有效提升公司环境安全水平，避免或减少突发环境事件的发生，同时确保公司发生突发环境事件时，能快速有效处置，避免发生重大环境污染事故。

环境管理机构

公司设置安全环保部，细分安全管理和环保管理两大工作模块，在环保管理方面，由安环总监、环保经理、环保专员和化验检验员等负责环保设施运营和环境应急检测，保障公司环境管理公司有序开展。

安全环保部组织架构



能源管理

能源管理体系

富士莱高度重视能源管理工作，严格遵守《中华人民共和国节约能源法》及地区节约能源条例等法律法规，不断提高公司能源管理水平，有效降低能源消耗、提高能源利用效率。



公司 ISO 50001 能源管理体系认证

节能减排

公司将节能减排作为企业发展的重要战略之一。为此，公司不断加强对能源消耗的管理，采取了一系列有力措施。首先，公司通过技术改进，引入先进的节能设备和工艺，优化生产流程，降低能源消耗。其次，公司积极践行绿色办公理念，如逐步使用 OA 系统，实现无纸化办公、安装 LED 灯、倡导员工节约用电等，减少浪费。此外，公司还加强了对能源利用情况的监测和评估，及时发现和解决能源浪费的问题，提高能源利用率。

关键绩效

报告期内，公司总能耗约为 **10,898.47** 吨标准煤，使用天然气 **368,239** 立方米，使用柴油 **8.54** 吨，外购电力 **34,493,091** 千瓦时，外购蒸汽 **48,209** 吨

公司积极应对全球气候变暖的挑战，主动践行国家提出的“碳达峰”“碳中和”目标，不定期进行低碳培训，积极鼓励员工践行低碳理念，增强员工低碳意识，不断减少温室气体排放。

排放管理

废水管理

富士莱严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规，制定了《污水处理管理制度》等规章制度，大力加强水资源管理，保证污水达标排放。

公司车间装置内产生的废水全部通过管道汇集到车间收集池，再通过提升泵送到污水处理站进行处理。公司明确安全管理部作为污水处理管理部门，不断优化污水处理程序，公司废除地下污水管网，生产车间所有涉及的污水全部集中收集，使用提升泵通过管道输送到污水处理站，并且公司废除水封井，切断所有污水与雨水可能串通的地方，降低污水泄漏概率。



同时，公司定期检查和维护污水处理设备，保障污水处理系统正常运行。此外，污水处理站运行管理人员严格按照规程及说明书中的操作方法及注意事项进行操作管理。

水资源绩效数据

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
总用水量	吨	414,655	336,158	428,420
自来水	吨	385,916	336,158	428,420
污水总排水量	吨	361,827	329,776	310,125

水污染物排放数据

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
水中污染物排放总量	吨	122.22	89.40	57.15
COD	吨	73.4	61.41	53.99
氨氮	吨	0.51	0.12	1.02
悬浮物	吨	4.99	27.83	2.10
总磷	吨	0.05	0.04	0.04

废气治理

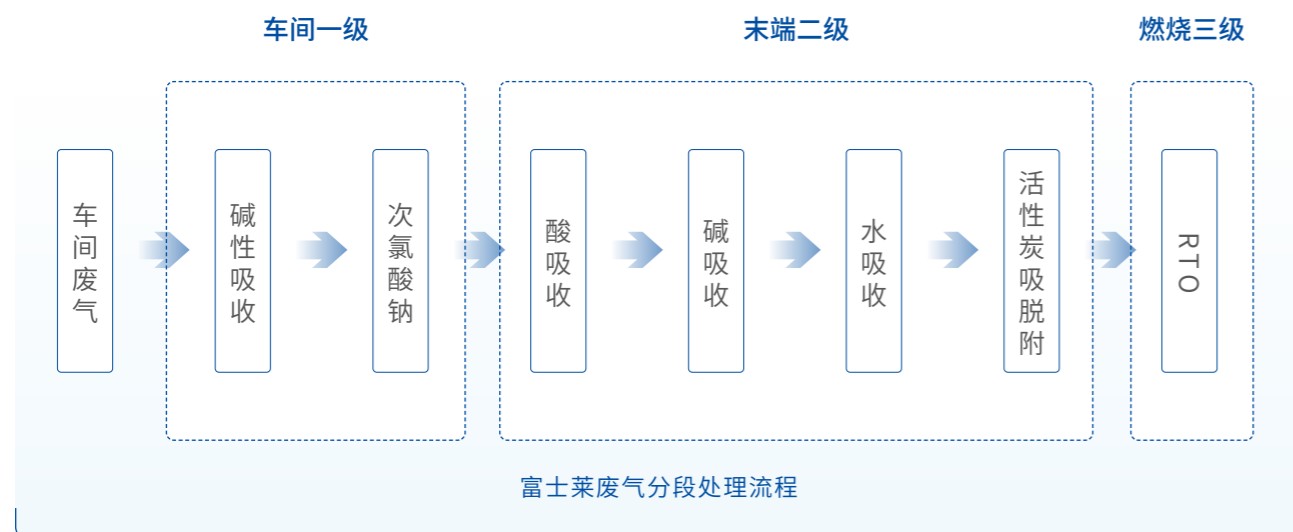
公司产生的废气主要来源于车间生产过程产生的废气，主要包括氮氧化物、颗粒物（PM）、非甲烷总烃等。公司严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》，加强公司废气排放管理，确保废气排放符合《大气污染物综合排放标准》的规定。

废气排放数据

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
废气排放总量	吨	9.09	10.22	3.50
- 氮氧化物	吨	2.76	1.58	0.16
- 颗粒物（PM）	吨	0.85	0.69	0.52
- 氯化氢	吨	0.81	0.14	0.19
- 氨气	吨	0.68	0.34	0.22
- 非甲烷总烃	吨	2.24	6.29	2.41

Case | 案例 富士莱优化废气处理流程

为加强对废气的管理，减少对大气的污染，保护大气环境，经公司研究及和专业环保公司多次讨论，公司决定将废气处理方式从集中处理改成分段处理，针对车间产生的不同废气进行前处理，再通过管道送到末端进行处理，有效提高废气处理效率，缓解末端处理压力。



废弃物处理

富士莱严格遵守《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》，重视废弃物管理工作，积极进行废弃物分类，确保固体废物合法合规处理，减少对环境的污染。公司对可回收废弃物进行回收再利用，针对生活垃圾等不可回收固体废物，公司统一运送至专业处理中心。

对于危险废弃物，公司专门制定了《危险废弃物管理制度》，以明确危险废弃物的分类、收集、保管及处置方法。公司安全环保部严格按照相关环保文件，对危险废弃物处理的承包商进行调查，挑选具备资格的承包商，依法实施严格控制，危险废弃物出库入库均实行全生命周期管理。

废弃物绩效表

指标	单位	2025 年	2024 年	2023 年
一般废弃物				
一般废弃物总产生量（包括非危险废弃物总量）	吨	1,154.02	1,687.07	1,468.01
一般废弃物处置量	吨	1,141.22	1,689.09	1,468.01
危险废弃物				
危险废弃物总产生量	吨	4,585.11	4,951.17	5,420.74
危险废弃物转移量	吨	4,588.77	4,946.44	5,420.74

噪声管理

工厂主要噪声源为空压机、风机、管道输送泵、气动隔膜泵等，公司通过采取一系列噪声治理措施，确保所有厂界噪声均达到《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB12348-2008）中的3类标准（即昼间低于65dB(A)，夜间低于55dB(A)）。

富士莱噪声防治措施

- 采用低噪声设备；
- 高噪声源尽量采取室内安装、加装防震垫和消音器；
- 机泵、加压泵等的安装基础采取减振措施，安装衬套和保护套；
- 在平面布置上，高噪声源尽量远离厂界；
- 在厂区内及厂界周围设置绿化隔离带，以确保厂界噪声达标。

GRI 指标索引

使用说明	苏州富士莱医药股份有限公司在 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	从略原因	必要解释	对应页码	
GRI2: 一般披露 2021	组织及其报告做法	2-1 组织详细情况	公司简介			05-09
		2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告导读			01-02
		2-3 报告期、报告频率和联系人	报告导读			01-02
		2-4 信息重述	/	不涉及	本报告不涉及信息重述	/
		2-5 外部鉴证	/	/	/	/
	活动和工作者	2-6 活动、价值链和其他业务关系	公司简介			05-09
		2-7 员工	员工责任: 以人为本, 凝聚员工力量			45-47
		2-8 员工之外的工作者	商业道德 可持续供应链			21、38-40
	管治	2-9 管治架构和构成	治理架构			17
		2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	可持续发展管理			10-12
		2-13 为管理影响的责任授权	可持续发展管理			10-12
		2-14 最高治理机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展管理			10-12
		2-15 利益冲突	商业道德			21
		2-16 关键问题的沟通	利益相关方沟通			11
		2-17 最高治理机构的共同知识	可持续发展管理			10-12

GRI 标准	披露项	对应位置	从略原因	必要解释	对应页码	
GRI2: 一般披露 2021	管治	2-18 对最高管治机构的绩效评估	可持续发展管理			10-12
		2-19 薪酬政策	薪酬福利			49
		2-20 确定薪酬的程序	薪酬福利			49
		2-21 年度总薪酬比例	/	披露于公司年报	详见公司年报	/
	战略、政策和实践	2-22 关于可持续发展战略的声明	可持续发展管理			10-12
		2-23 政策承诺	可持续发展管理			10-12
		2-24 融合政策承诺	可持续发展管理			10-12
		2-25 补救负面影响的程序	商业道德 客户服务 民主管理			21、35-36、47-48
		2-26 寻求建议和提出关切的机制	商业道德 客户服务 民主管理			21、35-36、47-48
		2-27 遵守法律法规	详见本报告			/
利益相关方的参与	2-28 协会的成员资格	公司近年来所获荣誉及资格			07-08	
	2-29 利益相关方参与的方法	利益相关方沟通			11	
GRI 3: 实质性议题 2021	2-30 集体谈判协议	民主管理			47-48	
	3-1 确定实质性议题的过程	实质性议题分析			12	
	3-2 实质性议题列表	实质性议题分析			12	
GRI 101: 生物多样性 2024	3-3 实质性议题的管理	实质性议题分析			12	
	101-1 制止和扭转生物多样性损失的政策	/	不涉及	/	/	
	101-2 生物多样性影响管理	/	不涉及	/	/	
	101-3 获取和利益分享	/	不涉及	/	/	
	101-4 生物多样性影响识别	/	不涉及	/	/	

GRI 标准	披露项	对应位置	从略原因	必要解释	对应页码
GRI 101: 生物多样性 2024	101-5 生物多样性影响点位	/	不涉及	/	/
	101-6 生物多样性损失的直接驱动因素	/	不涉及	/	/
	101-7 生物多样性状况变化	/	不涉及	/	/
	101-8 生态系统服务	/	不涉及	/	/
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值	/	披露于公司年报	详见公司年报	/
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	能源管理			60-61
GRI 203: 间接经济绩效 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	社会责任: 携手同行, 共建美好社会			27-42
GRI 205: 反腐败 2016	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	反腐败与反贿赂			22
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	反腐败与反贿赂			22
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	反腐败与反贿赂			22
GRI 206: 反竞争行为 2016	206-1 针对反竞争行为反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	公平竞争			22
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	能源管理			60-61
	302-2 组织外部的能源消耗量	能源管理			60-61
	302-3 能源强度	能源管理			60-61
	302-4 减少能源消耗	能源管理			60-61

GRI 标准	披露项	对应位置	从略原因	必要解释	对应页码
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			61-62
	303-2 管理与排水相关的影响	水资源管理			61-62
	303-3 取水	水资源管理			61-62
	303-4 排水	水资源管理			61-62
	303-5 耗水	水资源管理			61-62
GRI 305: 排放 2016	305-4 温室气体排放强度	节能减排			63
	305-5 温室气体减排量	节能减排			63
GRI 306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	废弃物管理			64
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	废弃物管理			64
	306-3 产生的废弃物	废弃物管理			64
	306-4 从处置中转移的废弃物	废弃物管理			64
	306-5 进入处置的废弃物	废弃物管理			64
GRI 308: 供应商环境评估 2016	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	可持续供应链			38-40
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			49
	401-3 育儿假	薪酬福利			49
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	员工职业健康与安全			54-58
	403-2 危害识别风险评估和事故调查	员工职业健康与安全			54-58

GRI 标准	披露项	对应位置	从略原因	必要解释	对应页码
GRI 403: 职业健康与安全 2018	403-3 职业健康服务	员工职业健康与安全			54-58
	403-4 职业健康安全事务工作者的参与、意见征询和沟通	员工职业健康与安全			54-58
	403-5 工作者职业健康安全培训	员工职业健康与安全			54-58
	403-6 促进工作者健康	员工职业健康与安全			54-58
GRI 403: 职业健康与安全 2018	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	员工职业健康与安全			54-58
	403-8 职业健康安全管理覆盖的工作者	员工职业健康与安全			54-58
	403-9 工伤	员工职业健康与安全			54-58
	403-10 工作相关的健康问题	员工职业健康与安全			54-58
GRI 404: 培训与教育	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	员工培训与发展			52-54
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	员工培训与发展			52-54
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	员工培训与发展			52-54
GRI 405: 多元性与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	合规雇佣			45-47
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	合规雇佣			45-47

GRI 标准	披露项	对应位置	从略原因	必要解释	对应页码
GRI 407: 结社自由与集体谈判 2016	407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	可持续供应链 民主管理			38-40、 47-48
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	可持续供应链 合规雇佣			38-40、 45-47
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	可持续供应链 合规雇佣			38-40、 45-47
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			38-40
	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			38-40
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	产品质量 客户服务			31-36
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	产品质量 客户服务			31-36
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	信息安全			23



苏州富士莱医药股份有限公司

电话：0512-5283 5990

传真：0512-52831795

邮箱：qiany@fushilai.com.cn

地址：江苏常熟新材料产业园海旺路 16 号