

2025

可持续发展报告

SUSTAINABILITY REPORT



关于本报告

报告信息说明

本报告是东富龙科技集团股份有限公司（以下简称“东富龙”或“公司”）发布的第一份可持续发展报告。报告阐述了公司可持续发展理念和政策以及2025年在环境保护、社会责任、公司治理等方面做出的努力，回应利益相关方的期望与关切。

时间范围

本报告时间跨度为2025年1月1日至2025年12月31日，为保持信息的连续性，对部分内容进行了回溯和延展。所涉及信息来源于公司内部数据以及公开资料。

组织范围

本报告的组织范围涵盖东富龙及其下属成员企业的所有经营行为，并与公司2025年年报所披露的范围保持一致。

数据说明

本报告所使用的数据及案例，均来自公司信息披露文件和统计。

本报告所披露的经营数据均来自《东富龙科技集团股份有限公司2025年年度报告》（简称“2025年年报”），如所列数据有异，均以2025年年报为准。如无特别说明，报告中涉及货币金额均以人民币列示。

参考标准

本报告撰写基于以下ESG披露标准：

- 深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第17号—可持续发展报告（试行）》
- 依据全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告编写指南（GRI 2021）》
- 深圳证券交易所《上市公司自律监管指南第3号—可持续发展报告编制》
- 财政部《企业可持续披露准则—基本准则（试行）》
- 气候相关财务信息披露工作组（简称“TCFD”）披露框架

目录 CONTENTS

01 关于本报告

关于本报告	02
管理层致辞	03
走进东富龙	04

04 气候与环境

环境合规管理	26
污染物排放	27
资源节约与利用	31
应对气候变化	32
生态系统与生物多样性保护	36

07 伙伴责任与行业共进

负责任供应链	68
行业共进	70
乡村振兴与社会贡献	72

02 可持续发展(ESG)管理

ESG治理体系	11
尽职调查	12
可持续发展重要性议题评估	13
重要性议题分析结论	14
可持续发展目标与回应SDGs	16

05 员工发展与安全

员工发展管理	37
员工福利与关怀	41
员工培训与发展	45
员工健康与安全	49

08 附录

关键绩效	74
ESG索引	80

03 公司治理与稳健经营

公司治理	17
商业道德	20
合规经营	21
风险管理	23
党建引领	25

06 产品质量与服务

创新驱动	55
产品质量与安全	60
客户服务	64
数据安全与客户隐私保护	67

管理层致辞

在全球产业格局深刻调整、科技创新持续突破以及绿色低碳转型加速推进的背景下，生物医药产业正迈入高质量发展的关键阶段。面对监管要求持续完善、技术迭代不断提速以及可持续发展理念日益深化的新形势，东富龙科技集团股份有限公司坚持以科技创新为引领，将可持续发展理念融入战略与运营全过程，持续提升企业长期价值创造能力与全球竞争力。作为一家为全球制药企业提供工艺服务、核心装备及整体解决方案的综合服务商，公司围绕“系统化、国际化、数智化”发展战略，致力于成为智慧药厂的交付者。报告期内，公司入选国家级制造业单项冠军企业，荣获中国制药装备行业科学技术创新奖一等奖、中国轻工业联合会科学技术进步奖一等奖，并跻身“2025上海制造业企业100强”“2025上海民营制造业企业100强”等榜单，进一步彰显了公司在高端装备制造领域的行业地位与创新实力。

在治理维度，公司持续完善可持续发展治理体系，2025年设立董事会战略与ESG委员会，开展议题重要性评估，识别出产品和服务安全与质量、创新驱动、员工、应对气候变化、环境合规管理等重点议题。与此同时，公司加强商业道德与合规管理，持续实施反舞弊制度和员工廉洁从业承诺，组织多场廉洁从业培训，并面向供应商开展反贿赂体系宣贯和廉政承诺签署，持续夯实诚信经营和稳健发展的治理基础。

在环境维度，公司坚持绿色发展理念，围绕环境合规、污染防治、资源利用和气候变化应对等重点议题，持续推进绿色运营。报告期内，公司废水、废气及厂界噪声达标排放率均为100%，危险废物处理率为100%，未发生环境违法、违规及行政处罚事件。同时，公司持续推进能源管理数字化建设、LED照明改造、电动设备应用及运输路径优化等举措，不断提升能源利用效率；在水资源管理方面，通过中水回用和循环利用系统，有效降低新水消耗。面向未来，公司已将气候变化应对纳入长期战略重点，承诺未来两年内设计并向SBTi提交科学碳目标，目前已启动碳盘查工作，逐步夯实温室气体排放管理基础。

在社会维度，公司坚持以人为本、创新驱动，持续完善员工发展、培训成长及职业健康安全管理体系，推动员工与企业共同成长；同时不断加强供应商全生命周期管理，将负责任采购、廉洁合作和协同发展理念融入供应链管理全过程，携手合作伙伴共建稳健、可持续的产业生态。创新也是东富龙实现社会价值创造的重要驱动力。公司依托中国、美国、德国三大研发中心以及多个制造基地，围绕“下一代药物制造平台”持续推进技术升级与产品创新。2025年，公司新增发明专利89件、实用新型专利266件，截至报告期末累计拥有自主知识产权2,519项，持续推动核心装备、工艺技术与数字化系统深度融合，为客户提供从研发、中试到商业化生产的全生命周期解决方案，以创新赋能全球医药产业高质量发展。

展望未来，东富龙将继续坚持科技创新驱动与可持续发展并重，围绕全球医药产业升级与绿色低碳转型趋势，持续完善ESG治理体系，深化绿色运营与气候行动，提升员工发展与供应链责任管理水平，加快推动技术创新、产业协同与全球布局同频共进。公司将以更高标准推进可持续发展实践，不断增强企业韧性与长期价值创造能力，为人类健康事业和可持续未来贡献更大力量。

走进东富龙

公司简介

东富龙科技集团股份有限公司，成立于1993年，2011年创业板上市，股票代码300171，总部位于上海，是一家为全球制药公司提供工艺服务与耗材、核心装备及工程的整体解决方案服务商。公司秉承“天道酬勤”核心价值观，坚守“专业技术服务于生物医药”的使命，以“系统化、国际化、数智化”的发展战略，致力于成为智慧药厂的交付者。

价值观

天道酬勤
诚信、敬业、学习、创新

使命

专业技术服务于生物医药

发展战略

系统化、国际化、数智化

愿景

智慧药厂的交付者



业务布局

公司拥有四个核心事业部:制剂装备事业部、生物工艺装备及耗材事业部、制药工程事业部、食品工程及装备事业部。截至2025年末,公司有35家境内控股子公司,17家境外控股子公司,国内外共10个基础制造基地,拥有中国、美国、德国3个全球研发中心,公司持续加强药物制造科学和药机科学制造的研究,致力打造“下一代的药物制造平台”,为研发、中试及商业化生产的客户提供专业解决方案,助力药物快速研发及大规模商业化生产。



生物工艺装备及
耗材事业部

针对下游客户在小分子化学药物、大分子生物药物、以及细胞基因治疗药物等众多种类药物的开发和生产中的需求,该板块主要为客户提供满足小分子药物的化学原料药和中药提取原料药、大分子药物的生物原液、以及细胞与基因治疗药物的制备等应用场景中所需的各种设备、仪器、以及耗材。目前主要产品有小分子化学合成系统、多肽合成系统、发酵系统、精干包系统、中药提取系统等;不锈钢生物反应器、碟式离心机、分离纯化系统、生物配液系统、冻融系统、连续灭活系统等;摇摆式反应器、一次性反应系统、灌装培养系统、一次性细胞分选处理系统、一次性灌装系统、在线配液系统、一次性层析及超滤系统、细胞&生物样本冻存系统、质粒发酵平台、mRNA平台(在线碱裂解系统、LNP制备系统和纳米药物递送系统)、基因载体贴壁培养平台(固定床反应器、细胞工厂操作器)、悬浮培养平台(ATF(逆转录病毒灌装)、实验室家具仪器、核酸合成仪、多肽合成仪、一次性反应袋、配液袋、储液袋、罐装袋、RTP转运袋、细胞治疗及生物制品培养基、层析填料、过滤器等。该板块的相关产品目前已广泛应用于生物制品、疫苗、血制品、抗生素、化学药品、诊断制剂、保健品、兽药、中药等药物制造领域。



制剂装备事业部

针对下游客户的不同药品的不同剂型,该板块主要为客户提供满足注射剂剂型的制备、口服固体制剂剂型的制备、以及最终成品药物的检查、包装等应用场景中所需的各种设备、仪器等。目前主要产品有复杂制剂配液系统(微球、脂质体、胶束、微晶等)和传统配液系统、冻干机及冻干系统、冻干机在线PAT工具(冻干质谱仪、冻干显微镜、在线取样装置等)、无菌灌装联动线(西林瓶水针、冻干粉针、粉末分装、预灌封、玻璃安瓿、卡式瓶、口服液、鼻喷剂等产品的灌装)、无菌隔离器系统、吹灌封(BFS)系统、口溶膜制备系统、透皮贴制备系统、软雾吸入剂制备系统,微球造粒系统等;固体制剂制备系统(制粒机、整粒机、流化床、挤出滚圆机、包衣机、压片机、物料周转系统等);智能化检查包装系统(灯检机、检漏机、预灌封脱巢-灯检-回巢三合一设备、瓶装线数粒包装机、贴标机、装盒机、装箱机、码垛机、注射笔组装机等)。



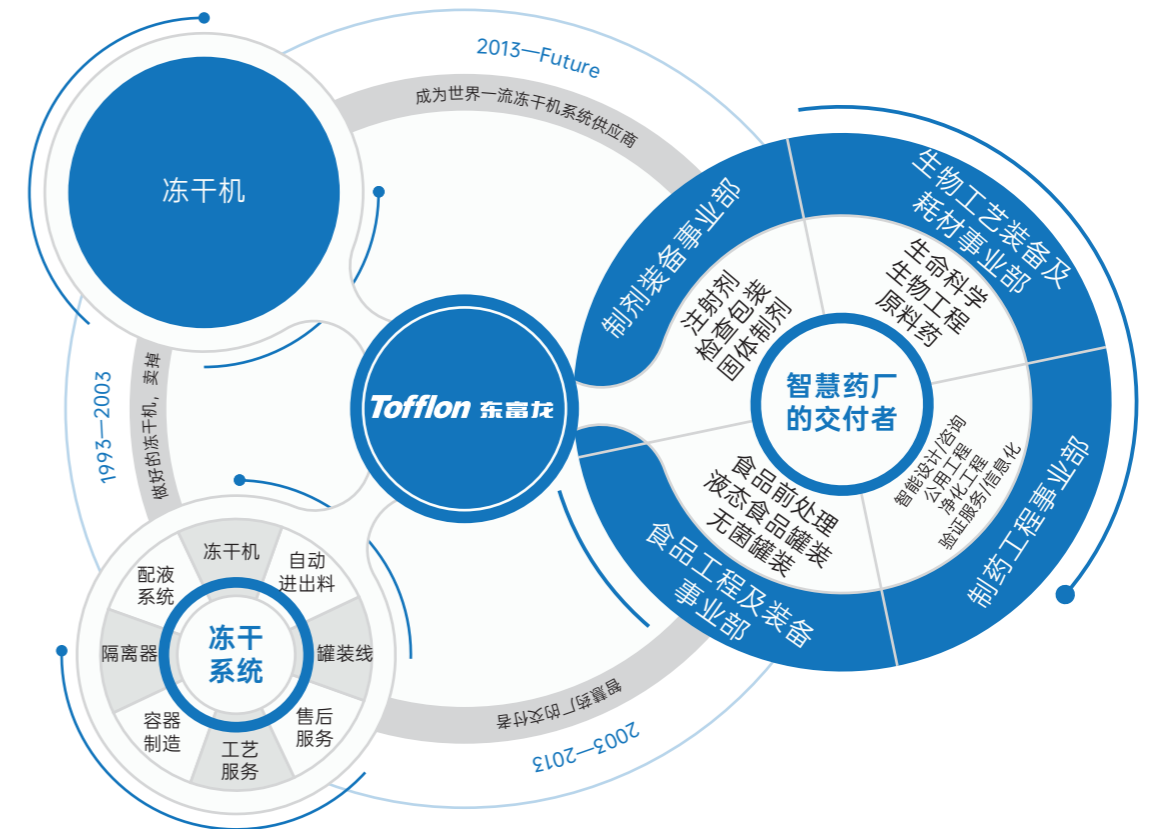
制药工程事业部

除了为下游客户提供满足其不同应用场景的设备、仪器以及耗材以外,东富龙致力于为客户提供一站式整体解决方案。东富龙可以为客户提供符合美国FDA、欧盟GMP、中国GMP、澳大利亚TGA、世界卫生组织WHO等相关法规/标准的合规性咨询、验证和PQS体系建立服务,帮助客户实现并维持整个产品生命周期内的GMP合规性。为客户提供咨询、设计(概念设计、基本设计、详细设计)、机电安装、项目管理、验收培训以及CQV服务,提供空调净化系统、以及制药用水系统等公用设施装备以及交钥匙工程。为客户提供MES、WMS、QMS、LIMS、DMS、TMS、SCADA等各类信息化系统软件,可以为客户提供智能制造整体解决方案。服务场景覆盖所有的制药(化学原料药、生物原料药、中药提取、注射剂、口服固体制剂OSD等)、细胞与基因医疗CGT、医美等。



食品工程及装备
事业部

公司以控股子公司上海承欢、江苏辉河、包装设备制造(江苏)为平台,从事液态食品领域的核心装备、系统方案、工艺工程及整体解决方案,为果蔬深加工产品、乳制品、饮料、酒类类产品、生物发酵类产品、农牧产品、保健品、调味品、食品添加剂等领域提供包括工艺技术研发、工程设计、设备制造、工程安装、培训服务在内的装备及交钥匙工程服务。主要产品为液态食品前处理线,食品冻干系统,液体灌装线及无菌灌装线等包装设备。





一体两翼的业务布局

 DE:制药工程

 API:化学原料药

 DS:生物原液

 CGT:细胞基因

 DP:注射剂

 OSD:口服固体制剂

 DPP:制剂包装

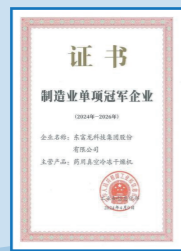
 DPC/CGTC/DSC:耗材

荣誉与评级



“探索药物制造科学
研究药机科学制造”

公司主要荣誉



**制造业
单项冠军企业**
(2024年-2026年)
中华人民共和国
工业和信息化部
国家级



**中国制药装备行业
协会科学技术
创新奖一等奖**
中国制药装备
行业协会
国家级



**2025上海制造业
企业100强(第54名)**
上海市企业联合会
上海市企业家协会
上海市经济团体联合会
解放日报社
市级



**2025上海民营
制造业企业
100强(第29名)**
上海市企业联合会
上海市企业家协会
上海市经济团体联合会
解放日报社
市级



**两化融合管理体系
评定证书 (AA级)**
2025年5月13日
2028年5月12日
北京国信认证
有限公司
国家级



**中国轻工业联合会
科学技术进步奖
一等奖**
中国轻工业联合会
国家级



**2025上海民营
企业100强(第76名)**
上海市企业联合会
上海市企业家协会
上海市经济团体联合会
解放日报社
市级



**2025上海新兴产业
企业100强(第47名)**
上海市企业联合会
上海市企业家协会
上海市经济团体联合会
解放日报社
市级

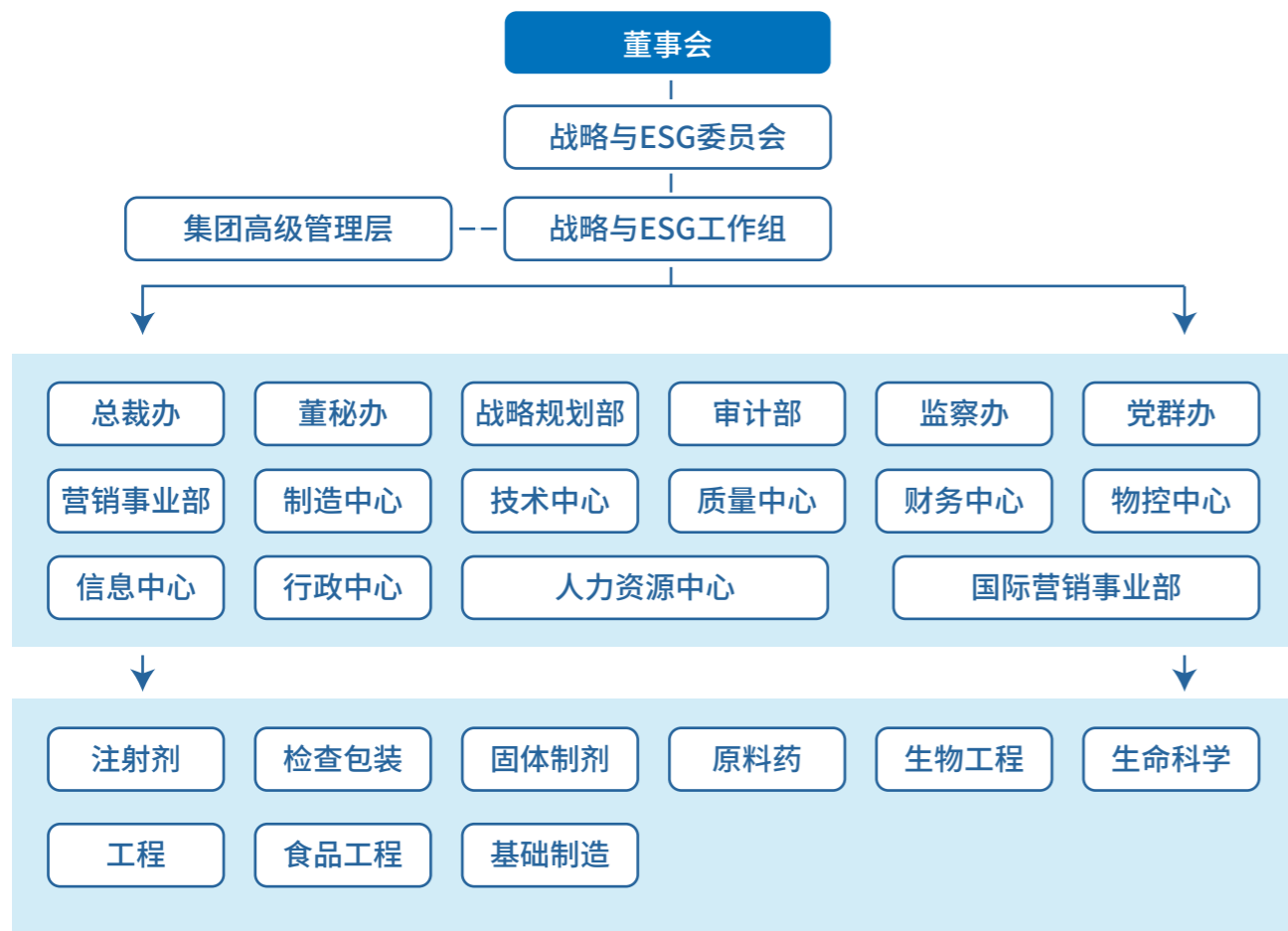
02 可持续发展(ESG)管理

ESG治理体系

公司高度重视ESG治理，为提高重大决策质量、加强决策科学性、提升公司ESG绩效，于2025年8月升级ESG治理架构，设立董事会战略与ESG委员会，主要负责公司中长期发展战略、重大决策以及ESG等方面可持续发展能力的提升，就此进行研究并提出建议、监督执行以及识别和监督对公司业务具有重大影响的ESG相关风险和机遇，并指导管理层对ESG风险和机遇采取适当的应对措施。

公司的ESG管理架构采用“董事会决策+专职委员会统筹+跨部门执行”的三层模式，由董事会战略与ESG委员会作为最高决策机构；董事会办公室作为常设工作机构，负责协调会议组织、文件准备及ESG报告编制；下设战略与ESG工作组负责具体落地，包括数据收集、风险识别及跨部门协作。在职能分工上，董事会战略与ESG委员会直接向董事会汇报，行使ESG重大事项提案权；管理层负责资源调配与目标分解；各业务部门按E/S/G分项执行，最终形成“战略-执行-监督”闭环。

东富龙ESG治理架构



尽职调查

公司结合经营管理实际，依据深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》、深圳证券交易所《上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制》以及全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告编写指南（GRI 2021）》等要求，并参考 EcoVadis 可持续发展评估框架，围绕采购、环境、商业道德、劳工及碳排放管理等重点议题开展信息梳理、问卷调查、现状评估和专项核查，推动相关要求逐步融入日常经营管理。

利益相关方沟通

东富龙深知各利益相关方的意见与期望对公司的运营与发展有着重要的影响，时刻关注内外部利益相关方的意见与诉求，坚持构建多元化的沟通机制，同利益相关方建立紧密联系，通过更多渠道、更多方式与利益相关方积极开展沟通，持续优化公司的可持续发展策略并接受来自各利益相关方的监督。东富龙参考证监会《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》、《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制》以及 AA1000 SES 利害关系参与原则，结合其中对利益相关方的定义和描述，确定了股东/投资者、客户、供应商、员工、政府/监管机构、社区和环境作为公司关键利益相关方的主要类型。

利益相关方	重点关注议题	沟通渠道	反馈与实践
客户	产品质量与安全； 客户权益与保障； 信息安全与隐私保护。	交流会、客户答谢会； 行业展会、销售售后日常联系。	保证产品质量，及时响应服务诉求； 各项设备及产品信息及时发布于官网，根据客户的需求进行定制化服务，设备出厂前由公司配合客户进行验收，保证产品及设备质量； 客户反馈沟通、客户调研、客户满意度调查。
政府与监管机构	合规与风险管理； 反腐败与商业道德； 排放与废弃物管理； 公司治理； 应对气候变化； 生物多样性与生态系统保护。	政府领导现场调研、座谈会； 相关法律法规、政策的学习。	定期信息披露； 优化内控、合规管理体系； 建立反贪污反舞弊管理体系； 完善环境监测体系。
股东与投资者	合规与风险管理； 公司治理； 可持续发展治理。	股东会、业绩说明会、路演、现场接待、投资者交流活动； 电话、邮箱、互动易问答。	收集投资者关注的问题并及时回复； 提高现金分红的频次； 定期信息披露； 优化内控、合规管理体系。
供应商与合作伙伴	可持续发展治理； 供应商管理。	供应商交流会； 供应商培训； 供应商日常管理。	完善供应商管理体系； 动态评价审核供应商； 供应商日常沟通。
员工	人力资本发展； 多元化与机会平等； 职业健康与安全； 反腐败与商业道德； 合规与风险管理； 公司治理； 可持续发展治理。	公司会议、员工沟通、员工培训、员工拓展及团建活动。	建立科学的人力资源管理体系及职业晋升机制； 员工沟通机制； 加强职业健康与安全教育； 商业道德培训； 完善可持续发展战略； 推动合规体系建设。
媒体、非政府组织及行业协会	可持续发展治理； 产品质量与安全； 社区影响及发展。	加入协会，构建良好的社区关系； 定期与媒体沟通。	加强与非政府组织的合作与沟通； 参与社区建设及公益活动。

可持续发展重要性议题评估

双重重要性分析是公司编撰年度ESG报告、拟定长期ESG战略目标、与利益相关方沟通的核心方针。东富龙从财务重要性和影响重要性两个维度出发，梳理ESG议题对公司商业模式、业务运营、发展战略等核心可持续发展领域的影响。

2025年，公司结合所处行业特点、行业发展阶段、自身商业模式和价值链位置，识别并披露具有财务或影响重要性的议题。公司通过对标国际标准，参考《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》《深圳证券交易所上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制（征求意见稿）》等标准，建立了ESG议题清单；并且，公司通过参考运营所在地的宏观政策和行业特定政策、参考同业公司的重要性议题设定方式和排序结果等对公司适用的通用议题和行业特定议题进行识别与汇总。

东富龙议题重要性分析流程

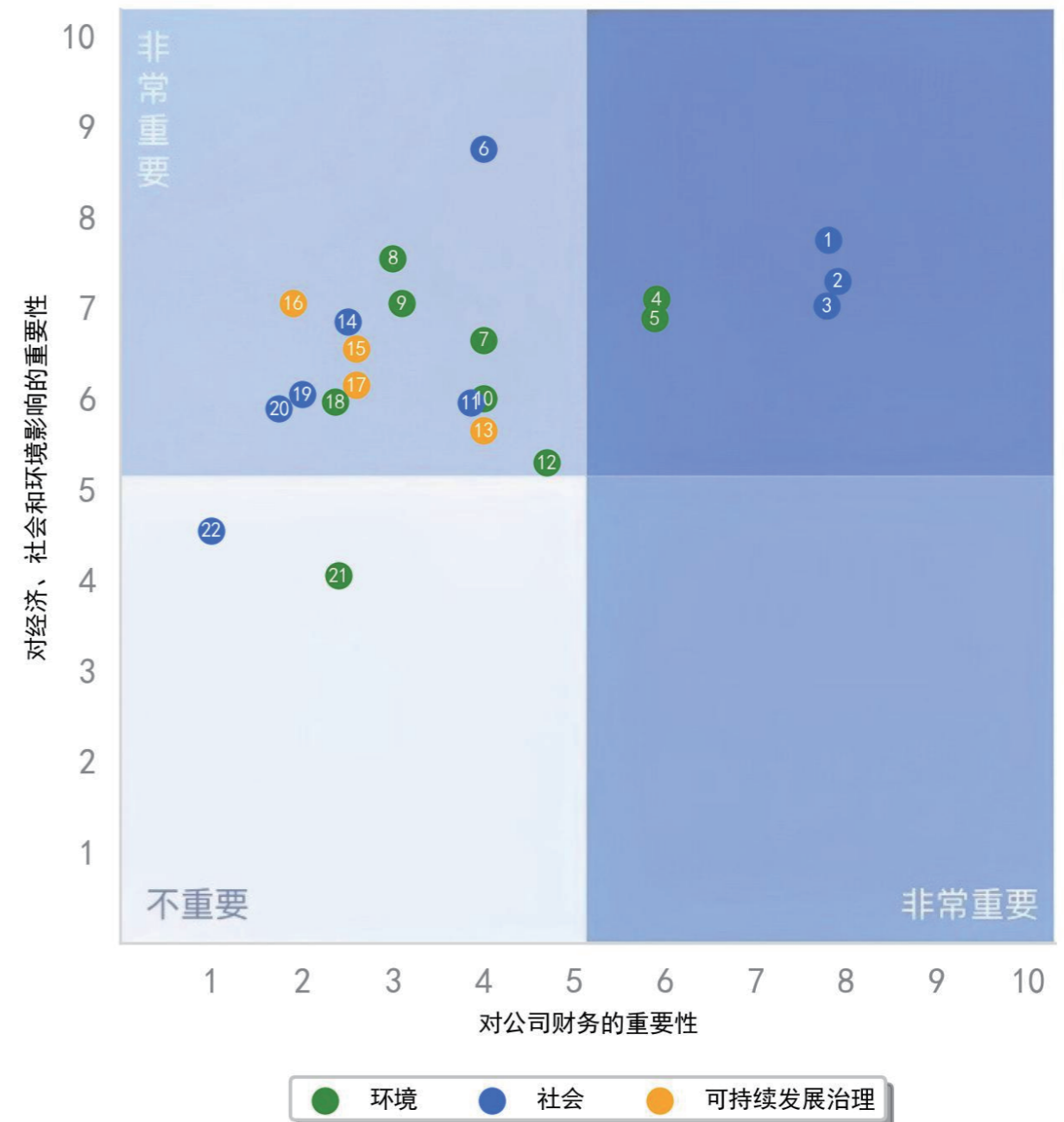
<p>梳理公司活动和业务背景关系</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.了解公司活动和业务关系，包括公司的产品和服务、战略规划、上游和下游价值链等相关信息。 2.了解外部客观环境，分析公司相关的法律和监管政策，以及媒体报道、同业分析、特定行业标准、研究报告等特定公开文件。 3.了解主要受影响利益相关方，分析现有的利益相关者参与方式。
<p>建立议题清单</p>	<p>在深交所《指引》设置的21项议题基础上，结合监管政策、规则、行业标准及发展趋势、同业分析等，增加公司特定议题，形成议题清单，共计22项相关议题。</p>
<p>议题重要性的评估</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.在影响重要性方面，公司将影响的重要性从规模、范围、不可补救性和可能性四个维度进行量化评估。 2.在财务重要性方面，我们引入了短期、中期和长期的时间维度，对不同时间段的财务影响进行加权评分。
<p>议题报告</p>	<p>公司根据议题评价结果构建实质性分析矩阵，获得议题重要性高低的排序结果，对于实质性高的议题，报告进行重点披露。</p>

重要性议题分析结论

东富龙根据以上评估流程，获得议题重要性判定结果并根据优先级排序，构建重要性分析矩阵，最终筛选出5项具有双重重要性的议题，包括产品和服务质量与安全、创新驱动、员工、应对气候变化和环境合规管理。

针对重要性的议题，公司详细制定战略规划，并在报告中重点回应与披露，确保资源能够集中投入到最为重要的ESG议题上，有效推动公司的可持续发展。

东富龙重要性议题评估结果



象限	综合排名	重要性议题	议题归属类型
双重重要性议题	1	产品和服务安全与质量	社会
双重重要性议题	2	创新驱动	社会
双重重要性议题	3	员工	社会
双重重要性议题	4	应对气候变化	环境
双重重要性议题	5	环境合规管理	环境
影响重要性议题	6	供应链安全	社会
影响重要性议题	7	能源利用	环境
影响重要性议题	8	废弃物处理	环境
影响重要性议题	9	绿色运营	环境
影响重要性议题	10	污染物排放	环境
影响重要性议题	11	数据安全与客户隐私保护	社会
影响重要性议题	12	循环经济	环境
影响重要性议题	13	反商业贿赂及反贪污	可持续发展治理
影响重要性议题	14	平等对待中小企业	社会
影响重要性议题	15	利益相关方沟通	可持续发展治理
影响重要性议题	16	反不正当竞争	可持续发展治理
影响重要性议题	17	尽职调查	可持续发展治理
影响重要性议题	18	水资源利用	环境
影响重要性议题	19	社会贡献	社会
影响重要性议题	20	乡村振兴	社会
一般议题	21	生态系统和生物多样性保护	环境
一般议题	22	科技伦理	社会

可持续发展目标与回应SDGs

公司制定了覆盖环境、社会与公司治理维度的中长期战略目标，并定期跟踪各维度下ESG管理目标完成进展，确保可持续发展工作的有效落地，助力公司高质量成长与社会价值共生。

重要性议题	回应SDGs	管理目标	目标进展
产品和服务安全与质量	 	1、客户满意度不低于90； 2、FAT验收一次合格率达到95%。	1、客户满意度达到95.80； 2、FAT验收一次合格率达到98.98%。
应对气候变化		在两年内设计并向SBTi提交气候目标。	已聘请第三方机构完成公司范围一、二的碳核查
员工	    	1、无重大设备、火灾、爆炸等责任事故； 2、安全隐患整改及时率100%； 3、无职业病发生； 4、岗前、岗中、岗后体检覆盖率100%； 5、职业病防护设施配备率100%； 6、职业危害因素检测合格率100%； 7、安全教育培训完成率100%； 8、食品安全事故0起。	报告期内，上述职业健康保护与安全生产目标均已达成
创新驱动		1、保持长期，稳定的研发投入； 2、年度发明专利目标87件，年度实用新型专利目标256件； 3、持续扩大知识产权储备。	1、2025年研发投入3.38亿元，较2024年基本持平； 2、发明专利已完成89件；实用新型专利已完成266件； 3、截至报告期末，公司累计拥有2519项自主知识产权，其中包括2121件专利、129件商标和269件软件著作权
环境合规管理	 	1、利益相关方环境投诉0次； 2、不发生环境相关行政处罚。	报告期内公司未收到利益相关方的环境投诉，也未因环境相关问题受到行政处罚。

03 公司治理与稳健经营

回应的SDGs可持续发展目标



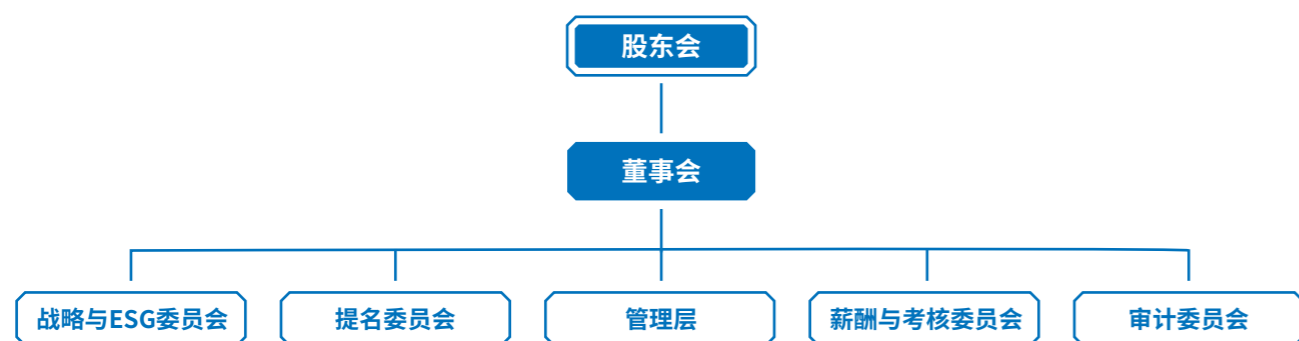
东富龙认为，良好的公司治理结构能够确保企业内部各方利益的平衡，提高企业的透明度和决策效率，降低经营风险，增强投资者信心，从而有利于企业稳健发展。此外，在商业活动中遵守道德规范和法律法规是企业可持续发展的基础。反腐败能够建立公平竞争的市场环境，提升企业的声誉和形象，增强客户、供应商及合作伙伴的信任，进而促进业务的持续增长。

公司治理

治理架构

公司严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《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》等法律法规及规范性文件要求开展经营管理活动，持续完善法人治理结构，规范公司运作机制，保障投资者合法权益，推动公司稳健运营与可持续发展。

公司治理架构图



运作情况

公司严格依据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司章程指引》等法律法规及规范性文件要求，持续完善法人治理结构，规范公司运作机制，不断提升公司治理水平，建立健全内部管理与控制制度。公司坚持诚信经营、规范运作，切实履行上市公司义务，维护投资者合法权益，公司治理结构整体符合中国证监会关于上市公司治理的相关规范性要求。

股东会

股东会为公司最高权力机构。公司严格按照《公司法》《公司章程》及《上市公司股东会规则》等规定，规范股东会的召集、召开及表决程序，保障全体股东依法享有平等地位与权利。公司制定并持续完善《股东会议事规则》，明确股东会职权及议事程序，确保决议合法有效。

董事会

董事会为公司经营决策机构，对股东会负责，依法行使对外投资、资产处置、对外担保、关联交易及对外捐赠等事项的决策职权。公司制定《董事会议事规则》，规范董事会运作程序，确保决策过程规范、有效。董事能够依照法律法规履行诚信与勤勉义务，积极参与会议及相关培训，持续提升履职能力。公司董事选聘程序规范，董事会构成符合相关法律法规及《公司章程》要求。

公司依据《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》及《公司章程》，制定《独立董事专门会议工作制度》，保障独立董事独立履职。公司现有独立董事3名，具备会计、税务、法律等专业背景，具有优秀的国际视野，能够在董事会中发挥决策参与、监督制衡及专业咨询作用，维护公司整体利益及中小股东合法权益。

董事会下设战略与ESG委员会、提名委员会、审计委员会及薪酬与考核委员会。报告期内，各专门委员会依照职责开展工作，在战略制定、决策支持、内部监督及绩效考核等方面发挥专业作用。

董事会专业委员会职责

委员会名称	职责
战略与ESG委员会	负责对公司长期发展战略、重大投资决策以及环境、社会和治理等方面可持续发展能力的提升进行研究并提出建议
提名委员会	负责对公司董事和高级管理人员的人选、选择标准和程序进行选择并提出建议
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，并行使《公司法》规定的监事会的职权
薪酬与考核委员会	负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责

监事会

报告期内，公司监事会严格按照《公司法》《公司章程》及《监事会议事规则》等相关规定履行监督职责，对公司财务状况、重大事项以及董事、高级管理人员履职的合法合规性进行监督，维护公司及股东的合法权益。

根据相关法律法规要求，公司于2025年9月召开股东会审议通过《公司章程》修订，取消监事会及监事设置，由董事会下设审计委员会依法承接《公司法》规定的监事会相关职责。

◎ 董事会多元化

公司董事会由9名董事组成，其中独立董事3名、外部非独立董事2名，董事会规模及人员构成符合相关法律法规及《公司章程》要求。公司在董事选聘过程中，综合考虑教育背景、行业经验及专业能力等因素，注重董事会成员结构的多元化，以保障决策的规范性与有效性。

董事会下设战略与ESG委员会、薪酬与绩效考核委员会、提名委员会及审计委员会。除战略与ESG委员会外，其余专门委员会中独立董事人数均超过半数，其中审计委员会由具有会计专业背景的董事担任召集人，且全部成员均为独立董事。战略与ESG委员会由董事长郑效东先生担任召集人，委员会成员在产业、投资及技术等领域具备多元化背景，为公司战略规划与执行提供专业支持。

2025

关键绩效

截至报告期末，女性高管占比 **11.11%**

◎ 董事及高管薪酬与考核

公司对董事、高级管理人员的薪酬管理，严格遵循《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，构建起以战略为导向、与公司业绩及个人绩效紧密挂钩、兼顾短期激励与长期发展的薪酬体系。

公司专门设立提名与薪酬考核委员会，独立负责绩效考核方案的制定与执行，采用多维度评价体系，每年依据战略目标动态调整考核指标及权重，确保薪酬分配既能精准反映当期经营成果，又能有效驱动公司可持续发展。同时，建立薪酬追索扣回机制，针对重大决策失误或违规行为严格实施薪酬追索，全方位强化“激励与约束并重”的治理效能，实现短期业绩与长期发展的有机统一。

薪酬结构采用“固定薪酬+绩效奖金+长期激励”的三元模式：

- 固定薪酬参考行业水平及岗位价值科学核定，保障基本履职需求；
- 绩效奖金与年度KPI深度绑定，考核维度既涵盖营业收入、净利润等核心财务指标，也纳入ESG表现等非财务指标，考核结果直接决定奖金兑现额度；
- 长期激励则通过限制性股票、股票期权等方式实施，将核心团队利益与公司长期价值成长深度绑定。

◎ 投资者保护与可持续分红

公司高度重视投资者关系管理，持续关注资本市场各类投资者对信息披露及沟通交流的需求，通过线上与线下相结合、多渠道、多形式的沟通机制，保障与投资者沟通的及时性与有效性，提升投资者对公司经营情况及发展战略的理解。在信息披露方面，公司在符合法律法规要求的前提下，持续提升公告的可读性与相关性，帮助投资者更好地理解公司业务及发展动态；同时，信息披露部门持续跟踪相关法律法规变化，严格规范信息披露流程，确保披露内容的合规性与公平性。对于重大信息，公司在策划、起草、审议及执行等各环节严格控制知情人范围，并落实保密要求，防范信息在披露前泄露。

公司坚持以投资者回报为重要导向，依据《公司章程》建立并执行稳定、可持续的现金分红政策。自2011年上市以来，公司已连续14年实施现金分红，与投资者共享经营成果。2025年度，公司完成2024年度权益分派并实施2025年中期权益分派，通过提升分红频次，进一步增强投资者回报的持续性与稳定性。

商业道德

◎ 商业道德治理

公司持续推进商业道德治理体系建设，制定反舞弊相关制度，明确禁止商业贿赂、贪污等不当行为，并将相关要求纳入日常经营管理与员工行为规范。公司监察委员会负责推动反舞弊文化建设，督促管理层完善内部控制体系，强化舞弊风险预防机制。管理层对舞弊行为的防控与处置承担主体责任，各事业部、产品部、子公司及各部门负责人作为本单位反舞弊第一责任人，落实相应管理职责。

公司通过建立廉洁承诺、培训宣贯及利益冲突管理机制，持续完善商业道德管理制度，包括组织员工签署廉洁承诺书，开展定期培训，实施关联关系及利益冲突申报，并建立廉洁诚信举报管理机制。同时，公司将反商业贿赂要求纳入制度体系，由人事部门开展干部任前谈话并形成记录，审计部门组织开展廉洁承诺签署及相关申报工作，强化关键岗位人员的合规意识。

此外，公司通过设置“廉洁墙”等方式加强廉洁文化宣传，营造诚信经营氛围。2024年，公司加入反舞弊联盟，进一步提升反舞弊管理水平，倡导诚信敬业的价值理念。

企业反舞弊联盟



◎ 商业贿赂及贪污风险

公司结合自身治理状况、内部控制体系、员工职业道德水平及所处行业环境等因素，对商业贿赂及贪污相关风险的发生可能性进行评估，并按照风险程度划分为高、中、低三个等级，以支撑后续风险管理与应对工作的开展。

商业贿赂和贪污风险识别

风险类别	风险点	风险等级	评估依据
商业贿赂风险	采购环节供应商行贿	中	公司有规范的采购管理制度，并要求与供应商签订反贿赂协议，但可能存在个别供应商为获取订单采取不正当手段的风险
商业贿赂风险	招投标环节投标方行贿	中	公司有严格的招投标制度、流程和监督机制，但可能存在极少数投标方冒风险向采购人员行贿的风险
贪污风险	费用报销环节虚报费用	中	公司有专门的费用报销制度和报销审批流程，但可能存在个别员工可能受利益驱使铤而走险的风险
贪污风险	物资管理环节偷盗物资	低	公司有完善的物资管理制度，但可能存在极个别人员可能会违规偷盗物资的风险

◎ 反腐败培训与文化教育

东富龙集团积极响应国家及相关利益方的反腐败政策要求，持续完善商业行为规范，推动构建阳光、诚信、廉洁、公正的经营环境。

公司坚持对腐败行为“零容忍”的管理原则，围绕企业文化建设，以风险防控为导向，将反腐与合规要求覆盖至全体员工及相关合作方。通过审计、监察及内部控制等多维度协同机制，结合培训宣贯与制度约束，持续开展廉洁合规培训与文化建设，强化全员廉洁自律及反舞弊意识。同时，公司不断完善监督与问责机制，营造规范、公平的经营氛围，支持公司稳健有序发展。

◎ 举报人保护

东富龙制定并公开《廉洁诚信举报管理制度》，持续完善举报管理及举报人保护机制，规范举报流程，明确员工、客户及供应商等相关方均有权对腐败、贿赂及舞弊等违法违规行为进行举报，保障各方合法举报权利。

公司设立信函、电话、电子邮件等多渠道举报方式，由审计部负责统一接收举报信息并开展调查处理。按照制度要求，公司对举报人身份信息及举报内容严格保密，将相关材料及记录纳入密件管理，防范信息泄露风险，保障举报人免受不当影响。对于违反保密规定、泄露举报人信息或实施打击报复的行为，公司将依据相关规定追究责任。

举报途径



电话：13795450648 或 021-64905153

邮箱：jiancha@tofflon.com

地址：上海市闵行区都会路1509号四楼审计部

二维码：印于廉洁诚信举报告知书海报并分发

合规经营

◎ 合规治理体系

东富龙坚持合规与诚信经营原则，严格遵循国家法律法规要求，持续完善公司治理及合规管理体系。公司将合规经营作为保障长期稳健发展的重要基础，通过健全内部控制机制与合规管理体系，防范舞弊与腐败风险，降低运营风险，提升资源配置效率，支持公司可持续发展。

公司构建了较为完善的风险管理与内部控制组织架构，由董事会及管理层对公司战略执行及全面风险管理承担相应职责。董事会审计委员会，作为专门工作机构，负责审核公司财务信息及其披露情况，监督与评估内外部审计工作及内部控制执行情况，并依法行使《公司法》规定的相关监督职责，对董事会负责并报告工作。公司设立审计部，在审计委员会领导下开展工作，向审计委员会负责并报告，接受其监督与指导，确保审计工作的独立性，不受其他部门及个人干涉。

◎ 合规培训与文化建立

2025年，公司组织开展多场员工廉洁从业培训，持续强化合规意识与职业道德建设。

案例 东富龙2025年度董事高管培训

2025年12月，公司组织董事、高级管理人员参与上海上市公司协会举办的“上海辖区2025年上市公司董事高管培训班”，通过对监管新规的逐条剖析，结合具体处罚案例充分警示，加强对公司关键少数人员合规意识的培训。

案例 东富龙2025年度外协供应商大会

2025年8月10日，公司在总部多功能会议厅举办以“提质降本增效，共创共赢未来”为主题的东富龙2025年度外协供应商大会。会上，物控审计部翁淑英总监对供应链管理相关合规要求进行宣贯，围绕合规审查及反贿赂体系建设进行说明，推动构建规范、透明的合作环境。会议期间，外协采购工程师代表进行集体宣誓，承诺坚持“阳光采购、诚信共赢”，并同步组织开展供应商廉政承诺签署活动，进一步强化内外部协同，完善廉洁风险防控机制。

◎ 反不正当竞争与反垄断

集团审计部负责对员工收受贿赂、职务侵占等舞弊事项开展调查与处理，并持续推进相关制度建设和廉洁文化宣贯。2025年，公司继续实施《东富龙反舞弊管理制度》《东富龙员工廉洁从业承诺书》等制度文件，进一步明确员工及承包商在禁止贪腐舞弊、保护商业秘密、申报利益冲突、杜绝不正当交易等方面的行为要求。

公司持续加强廉洁管理，重点通过强化业务单元监督、推广廉洁诚信举报管理制度等方式，完善相关风险防控机制。公司明确对举报人的个人信息、举报资料及相关证据严格保密，在举报受理、登记、保管及调查各环节落实保密要求，严禁任何形式的打击报复行为。对于收到的内外部举报信息，公司均按程序进行调查、评估与处理，推动相关问题妥善解决。

同时，公司持续开展廉洁培训，面向各级管理人员以及采购、工程、财务等关键岗位员工组织多场廉洁宣贯活动，推动廉洁自律要求融入日常经营管理，不断提升员工合规意识与行为规范水平。

◎ 关联交易管理

公司严格按照相关法律法规及《公司章程》要求，对关联交易履行规范的审议程序，由股东会、董事会根据权限分别进行审议，并依法及时履行信息披露义务，确保关联交易的合规性与透明性。

公司建立《关联交易管理制度》，围绕规范公司关联交易行为、保障交易公允性及维护公司和全体股东利益而制定，系统明确了关联方认定、交易范围、定价原则及决策程序等核心内容。在管理机制与风险防控方面，公司对关联交易的审批与披露流程进行规范，明确董事会与股东会的分级审批标准及金额门槛，严格执行关联董事及关联股东回避表决制度，并在必要时引入审计或评估机构对交易公允性进行核查。同时，公司对日常关联交易管理、累计计算规则及信息披露要求作出细化规定，确保交易透明合规。在此基础上，公司强化对资金占用及利益输送等风险的监督，明确董事、高级管理人员及独立董事的监督职责，并在发现异常情况时及时采取措施，防范公司资产流失，保障公司及股东利益。

◎ 依法纳税

公司始终坚持诚信经营、依法纳税的经营原则，严格执行国家各项税收法律法规，切实履行纳税义务。建立健全税务管理制度，规范税务申报流程，积极配合税务机关的监督与指导，确保税款及时、足额缴纳。

2016-2025年，公司纳税信用等级连续十个年度为A级，充分彰显公司按照税法及税务机关规定，依法履行公司纳税义务。

▶ 风险管理

◎ 风险管理体系

公司遵循财政部《企业内部控制基本规范》及其配套指引，结合生产经营实际，以COSO《企业内部控制整合框架（2013）》及《企业风险管理整合框架》为基础，构建涵盖内部环境、目标管理、风险识别、风险评估、风险应对、控制活动、信息与沟通及内部监督等要素的一体化风险管理与内部控制体系。该体系围绕公司整体发展目标，在关键业务环节嵌入风险控制措施，持续强化风险识别与应对能力，支持公司稳健运营与长期发展。

公司建立由董事会及管理层统筹的风险管理组织架构，对战略执行及全面风险管理承担相应职责。在此基础上，形成由业务单位、职能部门及内部审计部门共同构成的“三道防线”体系，推动风险管理工作的系统化与常态化。

风险管理三道防线

第一道防线：业务部门

各业务部门作为风险管理的第一责任主体，开展风险自查自测，对本部门风险情况进行识别与管理。

第二道防线：职能部门

各职能部门从风险评估角度，对业务部门关键风险点及应对措施的有效性进行监督检查，并跟踪相关措施的落实情况。

第三道防线：审计部

审计部作为独立监督主体，通过专项审计及内部控制评价等方式，对公司风险管理体系运行情况进行监督与评价，及时识别问题并提出改进建议。

◎ 风险识别

公司围绕经营发展实际，系统识别并评估外部环境与内部运营中可能面临的各类风险，涵盖行业环境、宏观经济、战略发展及内部管理等多个方面。公司通过对主要风险进行分类识别，为后续风险应对与管理提供依据，支持公司稳健经营与可持续发展。

公司风险识别结果

风险类别	风险内容
行业竞争风险	制药行业变革加速，行业集中度提升，市场竞争加剧，公司主营业务盈利能力存在下滑风险
经济周期与市场需求风险	宏观经济波动、医疗政策变化及疾病流行等因素可能导致市场需求波动，进而影响公司盈利能力及发展前景
募投项目风险	由于宏观经济形势、上下游产业链政策、市场开拓情况、竞争环境、生产经营、产品价格变动等方面发生不可预见的重大变化，公司募集资金投资项目实施效果能否达成预期等存在着一定的不确定性
外延并购风险	公司推进外延并购以支持业务发展，相关并购及子公司管理风险相应增加
内部管理与风险防控风险	外部宏观环境及政策变动、行业的转型升级、对公司内部管理及合规经营提出了更高的要求。如果公司组织模式和内部管理水平不能适应市场需求变化及业务发展的需要，对公司可持续发展将带来一定的影响。
人力资源管理风险	技术研发及国际化销售人才需求增加，若人才稳定性及梯队建设不足，可能对业务拓展形成制约
汇率风险	海外业务占比提升，汇率波动可能对公司经营业绩产生影响
投资减值风险	并购企业受宏观环境、政策变化及市场竞争影响，若未达预期协同效果，可能存在减值风险

◎ 风险管理文化建设

公司构建自上而下的风险管理组织架构，形成分工明确、协同运行的管理机制。其中，董事会为全面风险管理的最高决策机构，负责审议风险管理总体目标、策略及相关政策；董事长代表董事会履行风险监督职责；首席执行官及各体系负责人作为风险管理的直接责任主体，负责组织落实董事会有关风险管理的决策与要求。同时，公司建立并持续完善风险管理“三道防线”，推动各项风险管理措施有效执行。

公司将风险文化建设作为支撑稳健运营的重要内容，定期召开风险管理专题会议，交流风险管理实践情况，识别问题并制定改进措施。公司通过多层级培训与宣贯机制推进风险文化建设：在董高层面，组织参加监管机构及专业机构开展的风险管理培训；在关键岗位层面，定期开展专题培训并实现重点岗位全覆盖；在全体员工层面，通过内部宣传及会议等方式普及风险管理相关要求，推动全员参与风险管理工作。

公司多层级培训与宣贯机制

董高层面：组织参加监管机构及专业机构开展的风险管理培训；

关键岗位：定期开展专题培训并实现重点岗位全覆盖；

全体员工：通过内部宣传及会议等方式普及风险管理相关要求，推动全员参与风险管理工作。

党建引领

东富龙高度重视党建工作，坚持以党的建设引领企业发展。自2003年成立党支部以来，公司党组织不断发展壮大，先后于2014年升格为党总支、2017年升格为党委，目前下辖4个党支部，党员140余人，覆盖职工总数5400余人（含海外员工近400人）。公司以“灯塔”为党建标识，逐步形成党建文化体系，通过“政治旗手、经济助手、文化舵手、管理推手”的“四手”工作机制，推动党建与企业文化、经营管理的融合发展。

公司持续推进党建工作规范化建设，强化组织建设与党员教育管理，推动党建工作与业务发展协同推进。同时，公司党建工作获得多项荣誉，包括上海市非公有制企业党建阵地建设示范窗口、上海市“两新”组织先进基层党组织、闵行区先进基层党组织、上海市企业文化建设示范点、闵行区五星党（总）支部等，并于2024年获评闵行区民营经济人士“理想信念教育基地”。

在党建实践方面，公司注重理论学习与思想引领，围绕习近平总书记重要讲话精神、中央八项规定精神及相关会议精神，通过线上学习、专题会议及培训等多种形式，提升党员政治素养。公司严格落实“三会一课”、组织生活会、民主评议党员及主题党日等制度，持续加强党组织规范化建设。报告期内，组织开展“党旗领航燃斗志，红心向党歌飞扬”“护航进博 先锋有我”等主题党日活动。

公司持续推动党建与企业文化深度融合，将党建理念融入日常经营管理，通过开展“主题月”等文化活动，增强员工凝聚力，营造良好企业文化氛围，支持公司业务发展。同时，依托“灯塔”党建阵地建设，拓展对外交流与合作。

案例 公司成为“理想信念教育基地”

2025年，公司作为闵行区民营经济人士“理想信念教育基地”，累计开展党建参观交流活动近20次，接待200余人次，进一步提升企业影响力。



案例 公司党建活动



04 气候与环境

回应的SDGs可持续发展目标



东富龙遵循营造绿色环境、遵守法律法规、提高环境意识、实现污染防治、推进节能降耗的环保理念。在开展业务时重视保护人类赖以生存的清洁空气、淡水、土壤、森林、能源和食物等生态环境，以此创造长期价值、践行社会责任。此外，气候变化问题已成为人类可持续发展共同面临的重大非传统安全挑战，如何有效地应对气候变化问题已成为全球迫在眉睫的任务，公司积极使用绿色电力，助力全球低碳转型。

环境合规管理

环境管理体系

东富龙以QES10100为体系方针，建立分级环境管理目标，建立《职责权限和沟通控制程序》《环境因素识别与评价控制程序》《环境及安全运行控制程序》《环境及安全监视和测量控制程序》《应急准备与响应控制程序》等保证环境管理体系的有效运行。

东富龙环境管理组织架构

集团核心管理层

由公司董事长领导，运营副总裁分管，公司其他核心管理层参与，负责审核、发布公司的安全、环保政策与目标、监督环境管理相关政策的实施和改进，并对重大安全、环保问题做出决策。

各经营主体负责人

开展环境风险识别、合规性评审和管理评审等工作，对各基地环境绩效、管理结果、突发事件负责，制定基地层面政策制度。

基地EHS部

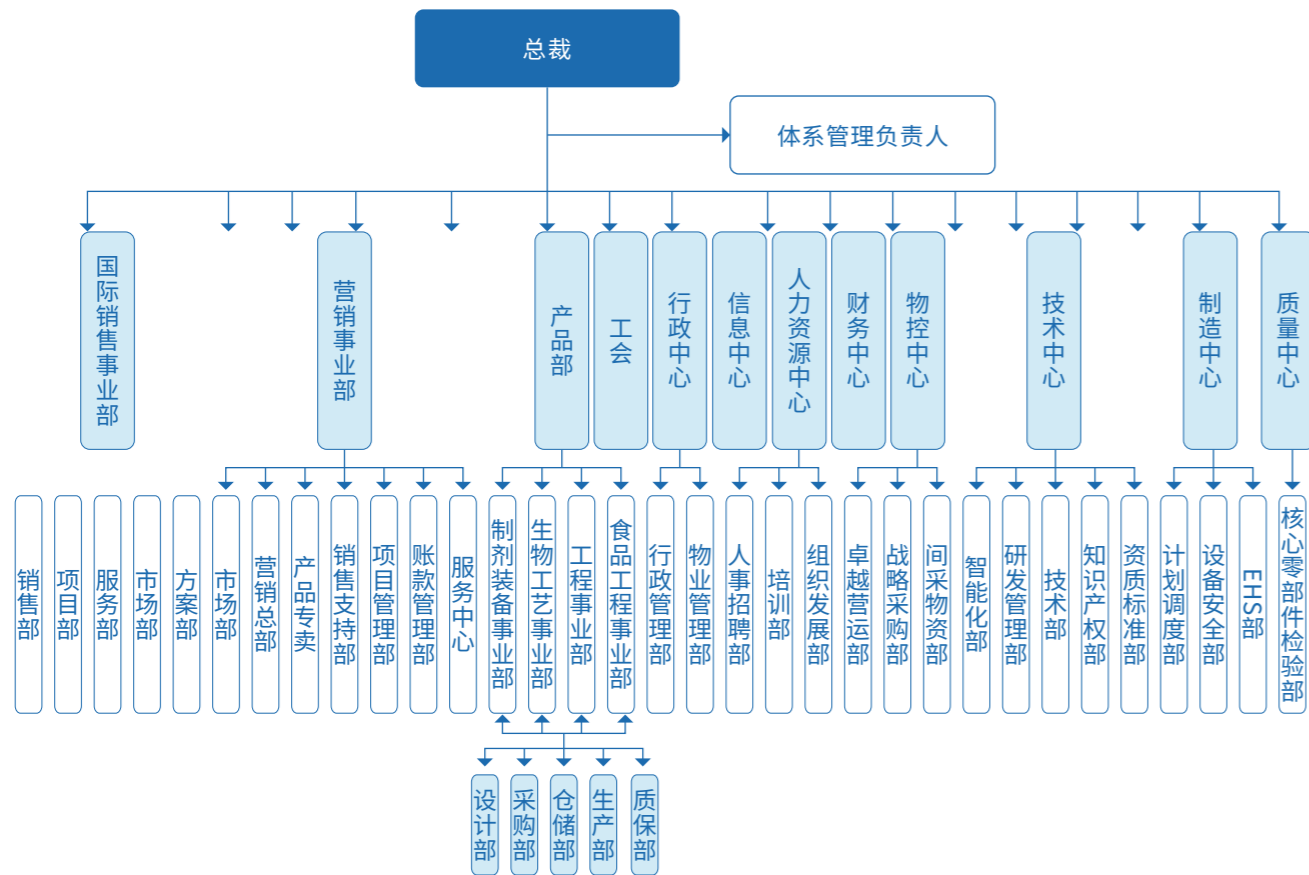
开展环境绩效跟踪，具体环境优化措施制定，与行政中心协同优化公司环境绩效。



报告期内，东富龙总部已获得环境管理体系ISO14001环境管理体系认证

污染物排放

环境、安全、职业健康组织架构图



环境风险管理

公司建立了《环境因素识别与评价控制程序》，持续开展环境因素识别、评价与管控工作。在环境管理体系建立初期，新建或改扩建厂房、公司迁址、新产品投产、生产工艺发生变化，以及相关法律法规更新、新增或变更活动、产品、服务和相关方要求等情形下，公司及时组织开展环境因素识别与环境影响评价；对于其他特殊情况，由体系管理负责人根据实际情况判断是否启动识别与评价工作，并组织相关部门落实。公司依据《环境因素评价标准》对环境风险进行评估，形成《重要环境因素清单》，并针对重要环境因素制定相应管控措施，持续加强环境风险防范。同时，公司建立《自然灾害现场处置方案》，以应对突发环境风险事件。

2025

关键绩效

东富龙下属子公司均接受过特定环境风险评估的运营场所占比为 **100%**
无环境违规、违法和行政处罚事件。

环保文化宣传

公司持续加强环境保护宣传与培训，将环境管理要求纳入三级教育体系，围绕废水、废气、固体废弃物及噪声等主要环境因素，系统讲解重要环境因素识别方法及分类收集、净化处理、合规处置等管控要求，并同步宣贯环境影响评价、排污许可等环保管理制度。公司同时组织开展 ISO 14001 环境管理体系专项培训，结合体系建设、认证取证、文件架构及运行控制要求，帮助员工理解环境管理体系运行逻辑，推动各项制度要求有效落实，持续提升全员环境合规意识和风险防控能力。



环境管理目标

公司围绕污染物排放、废弃物管理、合规运营、节能减排等重点环境事项设定了年度管理目标，并持续推进落实。2025年，公司环境污染物排放总体保持达标，危险废弃物规范处置，废水、废气、噪声等三废检测结果达标，未发生环境相关投诉和违法处罚，月度节能减排巡查按计划完成，整体实现了年度环境管理目标。

议题	目标	2025年完成情况
相关方环境投诉	0投诉	0
环境合规管理	守法合规，无行政处罚	未发生违法处罚
废水、废气、厂界噪声达标排放率	100%	已实现，废水、废气达标排放率为100%，未发生废水废气超标排放及环境污染事件
危险废物处理率	100%	已实现，危险废物处理率为100%，均委托第三方专业机构规范回收处理

◎ 污染物排放风险与应对

公司结合生产运营实际，识别了水污染物、大气污染物、噪声污染物和固体废弃物排放对员工、当地社区居民以及企业经营可能产生的影响，并对相关风险及财务影响进行了分析。

东富龙污染排放风险与应对

污染物类型	对员工的影响	对当地社区居民的影响	相关风险、机遇及财务影响
废水	对生产废水、生活污水、初期雨水分类管理，部分厂区在线监测用水量、排水量，对总铬、总镍等指标开展实时监测	若废水超标排放至周边河流、沟渠，可能污染居民生活用水和农业灌溉用水，带来饮水安全隐患，影响农作物生长，并对居民健康和收入造成不利影响。	若废水超标排放，企业可能面临环保处罚、整改投入、环境修复费用及民事赔偿。根据《水污染防治法》，单次罚款可达10万至100万元；如造成流域污染，环境修复费用可能超过千万元，对年度利润造成较大影响。
废气	生产过程中产生的工艺废气、燃烧废气若未有效净化，员工长期吸入后可能增加呼吸系统及心血管疾病风险。	大气污染物超标排放可能导致周边空气质量下降，出现异味、雾霾等问题，增加居民患哮喘、肺部疾病等风险。	若工艺废气或燃烧废气超标排放，企业可能面临罚款、停产整改、居民赔偿及声誉修复支出。单次超标罚款约20万至50万元，停产整改还可能带来经营损失，并增加品牌修复成本。
噪声	生产设备产生的高噪声若未有效控制，员工长期暴露可能导致听力损伤，并引发焦虑、失眠等问题，影响身心健康和工作效率。	厂界噪声及厂内交通噪声超标，可能干扰周边居民正常生活，影响生活质量，并引发社区关系紧张。	若厂界噪声超标，企业可能面临行政处罚、降噪整改投入及居民补偿支出。单次噪声超标罚款约5万至20万元，叠加整改和补偿费用后，将对年度利润产生一定影响。
固体废弃物	若废弃物分类、贮存或处置不当，员工长期暴露于有害废弃物环境中，可能增加职业健康风险，并带来工伤赔偿、人员流失等问题。	若废弃物处置不当，可能引发异味，甚至造成土壤、水体和大气污染，影响周边居民生活质量，并引发社区投诉或抗议，损害企业社会形象。	废弃物管理不善可能带来环境污染、合规处罚、停产整改及声誉受损等风险，增加废弃物处置、环境修复和整改投入；同时，危废处置成本上升也将增加运营支出。相应地，若公司持续完善废弃物分类、溯源和规范处置流程，也有助于提升内部管理效率、降低合规风险并增强投资者对公司治理能力的信任。

◎ 污染物排放战略与举措

公司围绕废水、废气和噪声等主要污染物，建立了涵盖识别分类、处理处置、合规监测、减排改进、利益相关方沟通及制度保障的全过程管理机制，持续提升污染防治和环境风险管控水平。

管理环节	废水	废气	噪声	固体废弃物
分类溯源	对生产废水、生活污水、初期雨水分类管理，部分厂区在线监测用水量、排水量，对总铬、总镍等指标开展实时监测	对工艺废气、燃烧废气和无组织废气分类管理，明确排放口位置、排放时段、污染物种类及对应生产工序	对设备噪声、工艺噪声进行识别和记录，明确噪声源位置、设备名称、分贝范围及责任部门	对可回收物、危险废物、一般工业固体废物和生活垃圾实施分类管理，建设废弃物贮存设施和场所，建立废弃物贮存台账，记录废弃物特性、产生环节、数量、责任人及处置单位等信息
处理处置	建设隔油池，废水经预处理后排入生活污水管网或市政污水处理厂，部分厂区设置回用水池，提高水资源循环利用水平	工艺废气通过集气罩和管道集中收集，采用活性炭吸附等方式处理后，经规范排气筒排放	采取隔声罩、隔声间、隔声屏障、减振垫、减振器等工程措施，并通过设备维护和作业调度降低噪声影响	对危险废物严格按照相关标准进行贮存管理，并委托持有《危险废物经营许可证》的单位开展转运和处置；对一般工业固体废物和生活垃圾实行集中收集、分类清运和合规处置；对可回收物对接再生资源回收利用渠道
合规监测	依据相关法规要求，定期检测COD、氨氮、总磷等指标，配合监管部门检查并开展内部合规自查	依据相关法规要求，定期检测烟尘、氮氧化物等指标，确保排放符合监管要求，配合监管部门检查并开展内部合规自查	依据相关法规要求，每年开展厂界噪声监测，并对关键高噪声设备实施检测，配合监管部门检查并开展内部合规自查	依据《上海市生活垃圾管理条例》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《危险废物转移联单管理办法》等法规要求开展管理；危险废物转移全程留存转移联单，一般固废和可回收物留存处置合同及相关凭证；配合监管部门“双随机”检查并定期开展内部合规自查
减排与改进	推进酸洗钝化污水循环利用，处理后回收利用，促进节水减排	持续优化废气收集和设施运行效果，提升污染治理水平	优先选用低噪声设备，定期评估并升级降噪设施，持续改进噪声控制效果	对生产、环保、行政等相关部门开展废弃物特性、分类要求及处理处置流程培训；对外审核处置厂商合规记录，定期向监管部门报送废弃物处理处置情况，并通过官网等渠道回应社区和公众关切
利益相关方沟通	对生产、环保、行政等部门开展培训，定期向监管部门报送排放情况	对相关岗位开展培训，通过排放报告报送和信息披露回应外部关切	开展专项培训，明确岗位降噪职责，并通过相关平台披露厂界噪声达标情况	制定《一般工业固废人员培训制度》《东富龙固废管理制度》等专项制度，明确生产部和行政部为核心责任部门，各生产车间落实日常管理，采购部门负责处置资源对接，EHS部门负责相关备案工作，并制定仓库及危废暂存间化学物质泄漏应急预案

◎ 污染物排放指标与目标

公司持续加强污染物排放管理，围绕废水、废气、噪声及危险废物等重点环境事项，采取分类识别、规范处置、达标监测和过程管控等措施，持续提升环境治理水平。

2025年，公司废水、废气和噪声排放总体保持达标，危险废物实现规范处置，未发生废水废气超标排放及环境污染事件，相关环境管理目标均已实现。

指标与目标	目标	2025年进展
废水、废气、厂界噪声达标排放率	100%	已实现，废水、废气达标排放率为100%，未发生废水废气超标排放及环境污染事件
危险废物处理率	100%	已实现，危险废物处理率为100%，均委托第三方专业机构规范回收处理

资源节约与利用

◎ 水资源管理

公司持续推进水资源精细化管理和循环利用。在电解抛光车间，废水经各工序汇集后，通过提升泵自动输送至处理系统，依次经过滤、化学氧化絮凝、沉淀等工艺处理，并通过在线 pH 监测与自动加药装置实现过程控制。处理过程中产生的污泥经脱水后外运处置，上清液进入清水池后进一步送入中水系统处理，回收形成接近自来水水质的净水并循环使用，回收率约为 80%；剩余浓水经预热蒸发分离盐晶，二次蒸汽实现回用，冷凝水达标排放。通过上述措施，公司持续提升水资源循环利用水平，降低新水消耗。

2025
关键绩效

集团总部 总取水量 **126,476** 吨

◎ 能源管理

公司坚持“科学节能、源头管控、全员参与、持续优化”的能源管理方针，将节能减排要求融入日常运营和管理全过程。公司严格遵守《中华人民共和国节约能源法》等法律法规及有关规定，制定《节能管理规定》等制度，明确水、电、纸、油等资源使用要求，并将节能目标纳入部门和个人绩效考核，持续提升能源管理的规范化、系统化和精细化水平。

在能源管理实践中，公司将节能理念前置融入厂区及项目设计建设阶段，优先采用低能耗设备，推动能源站节能升级。同时，公司持续推进能源管理数字化建设，实现所有基地能源管理信息系统100%覆盖，统一归集并实时展示能耗、水耗数据，支持动态跟踪、分析和及时调整。公司还同步实施 LED 照明改造、电动叉车应用、运输路径优化等措施，并通过环保培训、供应链协同和节能技术研发，不断提升能源利用效率，推动绿色低碳转型。

应对气候变化

气候变化是当前全球面临的重大挑战，全球气温持续攀升、极端天气事件频发，气候格局深刻改变，其经济与社会影响逐步显现，也为企业运营带来多重气候风险。东富龙将应对气候变化作为强化企业韧性、实现长期发展的战略要务，以可持续发展理念驱动绿色转型，主动化风险为机遇，致力实现企业、环境与社会的协同共赢。

◎ 气候治理架构

公司将气候风险管控与绿色低碳工作纳入现有治理体系统筹管理，由董事会对气候相关重大事项履行决策与监督职责，管理层负责组织实施，各业务与职能部门协同落实气候应对、节能减排等工作。目前公司暂未设立专项气候治理组织与针对性制度，后续将结合监管要求与经营实际，持续完善气候治理机制，不断提升气候风险管理能力。

◎ 气候相关战略

气候相关重大影响

公司经营及价值链环节的气候相关影响整体可控，碳排放水平处于合理区间，对生态环境及气候治理的潜在影响有限。公司立足经营实际，通过优化运营管理、提升资源利用效率等方式，合理管控相关影响，积极践行低碳发展理念。

气候相关风险和机遇

东富龙结合自身业务布局、全价值链环节、行业发展特点及利益相关方沟通情况，系统梳理并识别公司面临的气候相关风险与机遇，同时对各类风险及机遇的当期、潜在财务影响和影响周期进行分析。公司将气候影响周期划分为短期（约 1 年）、中期（约 5 年）及长期（至 2050 年），分别与公司年度经营目标、中期发展规划及中长期发展布局相匹配。

经综合评估，公司主营业务所受气候相关当期及潜在影响整体有限。同时，企业绿色低碳转型的投入与收益定量评估存在较大不确定性，当前尚不具备定量披露条件，因此下表采用定性形式进行披露。

东富龙气候风险与机遇清单

风险 / 机遇类型	风险 / 机遇因子	影响时期	风险 / 机遇描述	财务影响
转型风险	气候变化信息披露要求趋严	短期、中期、长期	监管层对气候信息披露要求提升，需完善披露体系、强化数据核算与报告能力，保障披露合规	现期：开展气候信息披露筹备工作，产生少量咨询、人力成本； 预期（短中长期）：持续投入优化披露机制，整体成本可控
	低碳经济转型的技术升级或创新	短期、中期、长期	为契合合规要求，需投入成本推进制药装备生产工艺与技术的低碳化升级	现期：已投入成本研发并落地部分低碳生产技术； 预期（短中长期）：持续投入推动低碳转型，绿色收益可抵消部分成本
	客户倾向于使用环境友好的产品	短期、中期、长期	下游制药客户对环境友好型制药装备需求提升，若产品环保性能未达要求，或面临客户流失、市场份额下滑风险	现期：营业收入未受明显影响； 预期（短中长期）：投入成本优化产品环保性能，保障营收稳定增长，成本整体可控
	利益相关方对企业气候行动进展失望	短期、中期、长期	投资者、客户等利益相关方对公司气候行动预期较高，若进展未达预期，或损害品牌声誉与合作信任	现期：未产生相关财务损失； 预期（短中长期）：完善气候管理体系并及时披露进展，维持利益相关方信任，财务影响可控
急性物理风险	气候变化引发突发环境事件处置不当造成负面影响	短期、中期、长期	气候变化引发暴雨、山洪等突发环境事件，若应急处置不当，可能导致生产中断、设备损毁、合规处罚	现期：未发生相关事件及财务损失； 预期（短中长期）：投入成本完善应急预案，事件发生概率及财务影响均可控
	台风、暴雨等极端天气频发且严重性增加	短期、中期、长期	极端天气可能损毁厂房、设备，中断电力供应，影响生产运营及员工安全	现期：未受到极端天气直接影响； 预期（短中长期）：投入成本加固设施、购置相关保险，财产损失与生产中断风险低，财务影响有限
慢性物理风险	气温异常变化导致高温干旱或低温寒潮	短期、中期、长期	气温异常引发高温干旱、低温寒潮，可能造成电力、水资源紧张，影响生产并增加制冷 / 供暖成本	现期：生产运营未受明显影响； 预期（短中长期）：优化能源供应、推行节水措施，控制成本增长，对运营影响有限
	海平面上升	长期	长期海平面上升可能影响沿海区域设施安全，公司生产基地远离沿海，直接影响极小	现期：无相关财务影响； 预期（长期）：生产基地选址远离沿海，无实质财务影响
机遇	低碳经济转型的技术升级或创新	短期、中期、长期	把握低碳转型趋势，加大节能型制药装备、绿色生产工艺研发投入，提升能源利用效率，形成技术与产品竞争力	现期：投入研发资金开发低碳技术，产生相应研发成本； 预期（短中长期）：技术成果落地后降低运营成本、开辟绿色业务，带动利润增长
	拓展国际市场	短期、中期、长期	绿色低碳转型及规范的碳信息披露，可满足国际制药客户及海外市场可持续要求，助力拓展海外制药装备市场	现期：海外营业收入保持稳定增长； 预期（短中长期）：海外制药装备业务收入持续扩大，贡献增量营收
	企业韧性	短期、中期、长期	提升公司气候韧性，有效管控气候相关风险，增强对长期投资者的吸引力，稳固下游客户合作关系	现期：气候风险造成的财务损失极小； 预期（短中长期）：气候风险财务影响整体可控，市场规模稳步增长

气候应对战略与转型计划

东富龙紧扣国家“双碳”战略与制药行业绿色转型趋势，将低碳发展融入企业全产业链布局，制定系统性气候转型计划。公司从能源结构优化入手，布局清洁能源利用以降低碳排放；运营端通过数字化手段实现能耗精细化管理，同步推进绿色办公与生产环节节能改造；产品端以全生命周期绿色化为核心研发理念，打造低碳节能型制药装备；物流运输环节则替换新能源作业设备，多维度落地碳减排举措，同时以绿色产品赋能下游行业共同实现气候转型目标。

气候适应性评估

结合已识别的气候相关风险与机遇，结合公司低碳转型推进实际，公司开展气候适应性评估工作，重点考量极端天气发生频率、政策调整节奏、能源供应稳定性等不确定性因素。评估结果显示，气候变化对公司整体战略与业务模式的影响温和，公司已将气候适应性融入战略规划，通过优化业务布局、提升运营韧性等方式，适配低碳发展趋势，保障战略与业务模式的可持续性。

气候风险与机遇管理

公司已建立适配自身业务特点的气候风险与机遇管理流程，严格遵循相关监管要求，确保管理工作规范有序。公司每年结合内外部政策、市场、技术等信息，识别气候相关风险与机遇，分析其发生概率、影响程度及作用途径，并在可持续发展报告中详细披露。公司已将气候相关风险纳入公司整体风险管理体系，定期收集气候相关数据及外部环境变化信息，动态监测风险与机遇的演变情况，及时调整应对举措。

温室气体排放指标

碳排放情况

公司已聘请第三方机构完成2025年度范围一、二的碳核查，并计划在两年内向SBTi提交碳目标。

指标名称	指标单位	2025年
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	17,050.56
每百万元营收温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元	3.26
范围1温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	1,542.06
每百万营收范围1温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元	0.29
范围2温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	15,508.50
每百万营收范围2温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元	2.96

碳减排举措

节能降耗

公司以数字化赋能能源管理精细化，积极运用信息化手段开展能耗数据的监测、比对与分析，实现全维度能源数据统一归集、实时显示，对能耗水耗指标动态跟踪并及时优化调整，为节能举措落地、能耗目标达成筑牢数据基础。同时，多维度推进生产运营各环节节能改造，落地 LED照明改造、电动叉车推广等措施；优化运输路径规划，减少运输里程与车辆空驶率，针对柴油消耗优化车辆运行策略，并鼓励员工使用新能源汽车及更高排放标准车辆，全方位降低能源消耗。

绿色办公

公司积极推行绿色办公理念，在各厂区全面落地纸张循环利用、流程数字化无纸化等举措，持续降低办公环节资源消耗。2024年，总部及东台、金山、奉贤等各厂区合计用纸 20461 包，约三分之一通过双面打印实现二次利用；同步推进办公流程线上化，全年完成线上流程 48372 条，约三分之一由纸质流程转化而来，全年累计节约用纸 14.9592 吨。2025 年公司持续深化绿色办公举措，各厂区合计用纸 19776 包，保持双面打印复用比例，线上流程增至 49611 条，纸质转电子流程占比稳定，全年节约用纸 14.4626 吨，以实际行动践行办公环节的低碳降耗。

绿色产品

东富龙紧扣制药行业绿色转型需求，将全生命周期绿色化理念贯穿产品研发、生产与服务全流程，聚焦行业低碳痛点布局绿色装备研发，打造多款兼具节能效能与环保特性的制药核心设备，以产品创新赋能下游药企低碳生产，深度契合国家“双碳”战略与行业可持续发展趋势。

案例 热压式蒸馏水机

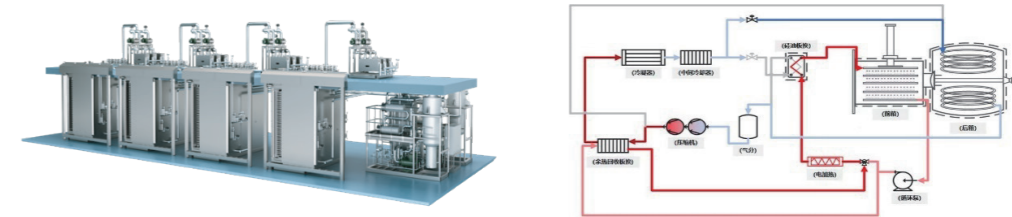
东富龙以热压式蒸馏水机为绿色制剂设备研发核心，打造高效低碳的制药装备标杆。设备采用电能作为清洁能源驱动，从源头削减碳排放；创新搭载二次蒸汽热量回收系统，实现能源循环利用，提升能效的同时减少损耗；配套智能启停、负载自适应功能，降低非生产时段无效能耗，还采用低噪低污设计，为药企构建“节能-高效-减排”生产闭环，全方位助力制剂生产绿色升级。



热压式蒸馏水机

案例 绿色节能冻干方案

为了降低对环境污染及更好提升冻干效率，东富龙潜心研究了三种绿色节能冻干制冷系统：①余热回收节能系统，利用后箱制冷时压缩机所产生的余热为硅油和产品提供升华所需的热量。②集中制冷系统，即一套制冷系统为多台冻干机提供冷量。③空气制冷系统，已无环境公害的空气为循环工质，利用制冷工质气体在制冷机内的循环变化，实现把热量从低温物体阶段转移到高温物体的制冷方式。



绿色运输

东富龙响应“油改电”政策导向，启动厂区叉车电动化替代项目，选用零尾气排放、低噪音的电动叉车，不仅每年可节省燃料成本，更减少了黑烟、油污污染，为车间与仓储区营造清洁作业环境。

生态系统与生物多样性保护

公司关注各生产运营基地周边生态系统与生物多样性保护情况。闵行、金山、奉贤及江苏东台等基地周边分布有河流生态廊道、海洋生态保护区、湿地及沿海生态缓冲带等生态敏感区域。结合公司业务特点，公司生产经营以制药装备制造和机械加工为主，整体废气、废水排放量相对较低，且上海基地主要位于成熟工业区，依托园区配套环保基础设施开展污染防治，整体环境影响总体可控。

同时，公司关注机械加工噪声、固体废弃物管理等因素对周边湿地生态和鸟类栖息环境可能带来的潜在影响，并持续加强污染防治和环境管理。随着生态保护要求不断提升，公司也将持续推进低噪声、低排放、绿色化技术和装备研发，降低环境影响，提升绿色发展能力。

区域/基地	生态环境特征	潜在影响	风险与机遇
上海闵行基地	位于都会路沿线工业区，临近黄浦江支流生态廊道	基地位于成熟工业区，生产活动整体环境影响相对可控	需持续做好污染物排放和日常环境管理，降低对周边水环境的潜在影响
上海金山基地	位于金山工业区，距金山三岛海洋生态自然保护区约15公里	若废弃物处置不当，可能通过地表径流对周边生态环境产生不利影响	需关注海洋生态及陆源污染管控要求；未来环保标准提升可能增加治理投入
上海奉贤基地	位于沪杭公路沿线工业区，距奉贤海湾湿地约8公里，属自贸区新片区范围	机械加工噪声可能对周边鸟类栖息造成一定影响	需持续加强噪声控制和固废规范处置；同时可推动低噪声装备研发和应用
江苏东台基地	距黄海湿地世界自然遗产核心区约30公里，属外围生态缓冲带	生产活动需重点关注对周边湿地生态环境的潜在影响	需遵守湿地保护及沿海生态红线相关要求；有利于推动低排放、绿色化装备和工艺创新

05 员工发展与安全

回应的SDGs可持续发展目标



东富龙在自身持续发展的同时，勇于承担社会责任，积极关注员工和社会发展。公司利用自身优势，为员工创造平等、民主、积极向上、温馨关怀的工作环境，极力保障员工的健康安全和基本权益，通过丰富的职工活动，不断提高员工凝聚力。公司高度关注员工的个人成长与发展，为员工量身打造培训体系，追求员工与企业共同成长，充分发挥员工特长与价值，创造员工与企业的可持续发展未来。

员工发展管理

员工发展管理体系

东富龙集团坚持以品德为先、以能力为本的人才理念，遵循任人唯贤、知人善用的用人原则，持续优化人力资源管理体系。作为国际化企业，公司员工来源多元，覆盖国内及海外不同地区。公司始终遵循相关法律法规要求开展用工管理，致力于为员工营造规范、有序的发展环境，并在员工生活、情感关怀及职业发展等方面持续完善管理措施，支持员工与企业的协同发展。公司整体的员工发展战略由董事会制定，以CEO为领导的经营层负责执行，人力资源中心作为公司人力工作的主要负责部门，负责薪酬福利、多元化用工、劳工权益、员工培训等一系列与员工发展相关事务的具体开展。我们的所有子公司均设立了人力资源部门或人事专员开展相关工作，保障员工权益。

员工发展影响、风险与机遇

此外，公司基于业务实际，通过内部制度审查、日常管理评估及员工反馈机制等方式，持续识别和评估雇佣管理相关的影响、风险与机遇，推动管理措施的持续完善。

东富龙员工发展影响、风险与机遇

议题	风险/机遇	应对措施
员工权益保障	劳动用工合规风险	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》等各运营所在地劳动法律法规及要求，并参照国际劳工组织（ILO）核心公约规则；在招聘流程合规基础上，完善福利保障体系，营造公平、安全、和谐的工作环境，保障员工合法权益。
	员工人权与平等雇佣风险	公司制定了《员工手册》《招聘管理制度》《职业健康管理规范》等相关员工权益及人权保障政策，公司明确规定自身在员工雇佣、入职、管理、离职等用工环节的行为，并对相应的用工合规风险识别和负面事件的补救措施与程序进行规范，包括确保招聘录用制度的有效执行和程序的透明合规。公司面向管理者及其他员工对上述政策、制度进行了培训和宣贯。
	供应链劳工风险	公司积极开展供应商尽职调查，围绕反歧视、禁止雇佣童工及强迫劳动、公平报酬、自由结社与集体谈判、原材料来源等对供应商劳工权益保护提出明确规范，为供应商人权尽责和社会责任管理提供行为指引。
员工发展与激励	员工流失风险	公司通过人才规划与招聘补充、薪酬绩效与晋升管理等机制提升员工稳定性与组织活力；详见本章节“员工发展战略”，“员工回报与参与”，“考核与晋升”部分。
	人才培养与能力提升机遇	公司建立系统性人才管理体系，推进分层分类培养与能力提升；详见本章节“员工培训”部分。

员工发展战略

公司基于人力资源管理理念，持续完善人力资源战略体系，支持公司发展战略的实施。通过构建分层分类的人才发展机制，建立“将才”与“匠才”双通道发展路径，推动不同类型人才的培养与发展。公司围绕业务发展需求，持续优化人才培养与配置机制，提升组织响应能力与执行能力，支持员工成长与企业发展的协同推进。人才引进方面，公司构建多元化招聘渠道体系，持续完善招聘管理机制，提升人才获取的精准性与效率。具体实施过程中，按照不同岗位类别及用人需求，分类开展渠道管理与资源配置，有效支持各用人部门的人才需求。同时，公司在雇佣战略中关注员工结构的多元化与合理配置，结合业务发展需求与岗位特点，推动不同背景、专业及经验层次人才的引入与发展。在招聘、用工及职业发展过程中，公司坚持公平、公正原则，反对任何形式的歧视，致力于为员工提供平等的发展机会，促进人才来源与能力结构的多样化。通过构建包容性的用工环境，提升组织协同能力与适应能力，为公司持续发展提供人力资源支持。

2025
关键绩效

公司未经调整的平均男女薪酬差距约 **8.73%**

女性高管占比 **11.11%**

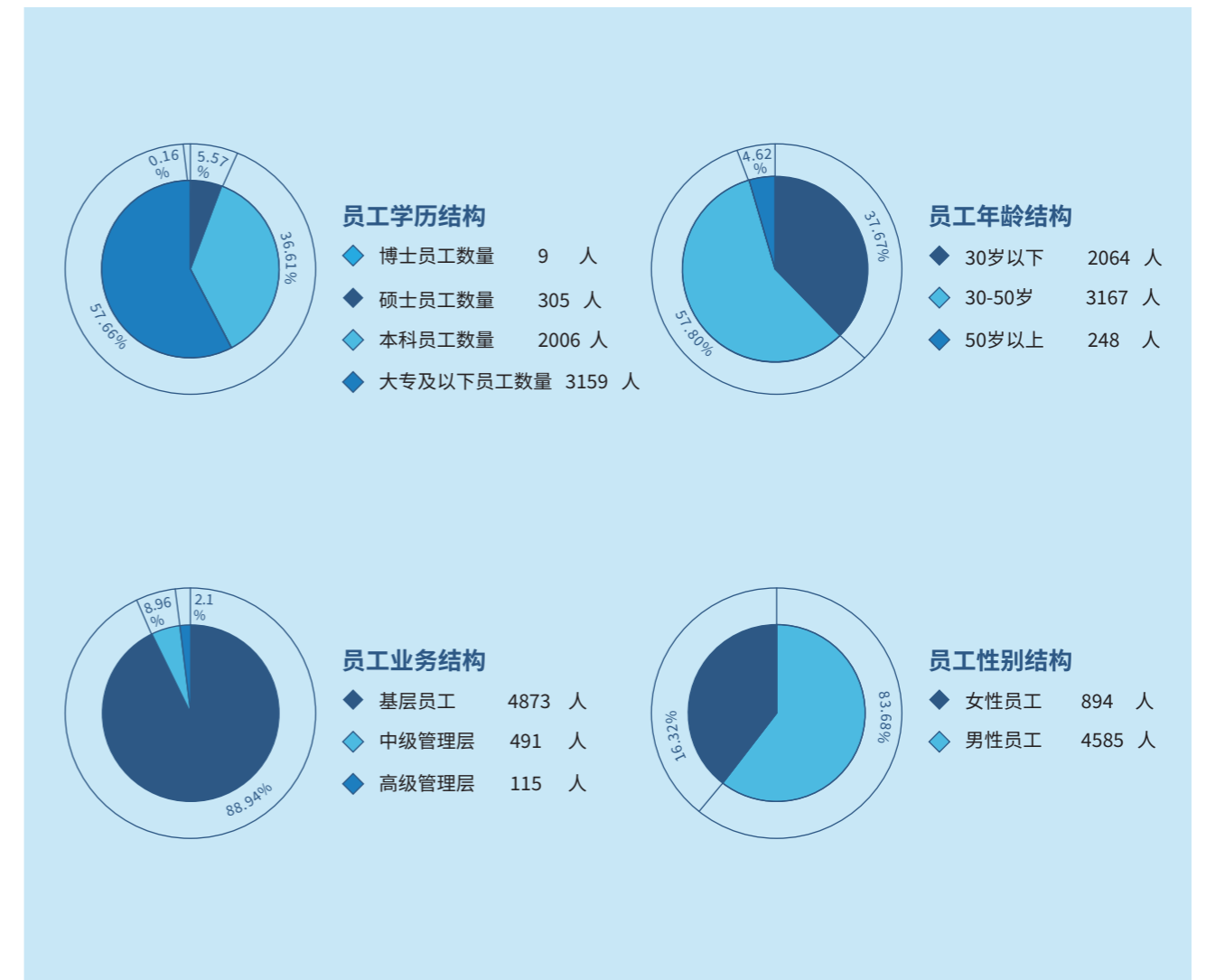


公司多层次人才渠道管理体系

纬度分类	核心社招平台矩阵	高端人才猎聘机制	技能型人才专项通道	校园人才储备体系
目标岗位	常规岗位 (行政/运营/基础技术等岗位)	高端销售岗、关键研发技术岗(高精尖人才)	氩弧焊工、数控操作工等核心技能岗位	应届毕业生 (管培生、技术储备岗等)
渠道构成	前程无忧/智联招聘/BOSS直聘/猎聘 四大主流平台	万宝盛华、锐仕方达等头部猎头公司	1.人力资源服务商 2.职业院校/退伍军人基地 3.企业内部员工	1.五大校招平台 (应届生求职网等) 2.重点院校 (如福州大学、上海交大等) 3.上海、江苏、浙江、四川等产业基地属地高校资源
策略要点	1.多渠道发布+智能筛选 2.标准化面试流程	1.人才Mapping+定向挖猎 2.精准评估(背景调查)	1.政企校合作(订单式培养) 2.内部推荐激励(最高5000元/人)	1.数字化校招矩阵整合 2.校企“3+1”联合培养 3.区域化精准招聘
核心价值	快速覆盖常规岗位: 实现高频次人才补充	突破关键岗位人才引进瓶颈,保障战略匹配度	前置化储备技能人才,激发内部荐才动力	提前锁定优质应届生,缩短人才培养周期

员工雇佣指标

公司结合发展战略、经营业绩及生产运营特点,对各事业部实施人员编制管理。在总体编制控制框架下,赋予事业部一定的人力资源配置灵活性,可根据业务需求进行人员调配与岗位调整,支持专项团队的快速组建,提升项目执行效率与组织响应能力。



指标名称	指标单位	2024年	2025年
员工流失率	%	9.5	8
员工流失人数	人	515	438

员工福利与关怀

员工薪酬体系

公司建立了较为完善的薪酬管理体系，综合考虑员工价值贡献、公司发展战略及行业水平等因素，形成对外具有市场竞争力、对内保持相对公平性的薪酬结构。公司坚持以业绩为导向的薪酬理念，通过薪酬体系与绩效考核、职业发展、干部管理及双通道发展机制的协同设计，支持人才吸引、保留与激励，服务公司经营目标实现。

公司严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等相关法律法规，与全体员工依法签署劳动合同，员工均为公司在册人员，不存在派遣用工情形。外来务工人员占员工总人数的60%以上，公司按照合同约定及时足额发放工资，薪酬水平平均高于上海市年度最低工资标准。

公司实行标准工时制度，规范劳动用工管理，持续维护合法、合规的劳动关系，多年来被相关政府部门评为劳动关系和谐企业。对于加班情形，公司依据相关法规核算并支付加班报酬；同时，公司建立年度调薪机制，并根据年度绩效情况发放年终奖金，体现对员工贡献的回报。

公司以岗位工资为主体，结合绩效工资等多种分配方式，依据员工工作评价结果发放绩效薪酬；建立与业绩表现相挂钩的薪酬调整机制，通过薪酬管理办法对表现优秀人员进行薪酬调整；同时根据公司经营情况动态调整薪酬水平，保持薪酬体系的市场适配性；此外，制定分类激励措施，结合岗位特点与能力要求，完善多维度激励机制。

2025

关键绩效

最高薪酬员工年度总薪酬与所有员工年度总薪酬中位数的比率 **714%**

公司分类激励措施

激励类别	对象	措施
物质激励	管理人员	岗位晋升、激励年薪、股权激励
	专业技术人员	专业双通道职级提升、新产品研发奖励、股权激励
	营销人员	销售收入提成奖、新市场开发奖励及政策、股权激励
	生产工人	技能津贴、成本节约改善提案奖
非物质激励	内部员工	岗位晋升、最佳新锐奖、持续贡献奖、生产标兵奖、服务明星奖、安全卫士奖、质量金盾奖、优秀项目经理奖、销售拼抢奖、降本突出贡献奖、精细化管理奖、科技创新奖、总裁特别奖等，并颁发奖章。

员工福利与关怀

员工福利

公司持续完善员工福利保障体系，依法为员工提供基本社会保障。新员工入职当月即足额缴纳养老、医疗、工伤、生育、失业保险及住房公积金，并按照规定为符合条件的员工提供高温补贴等福利。公司为员工提供住宿及食堂服务，满足员工日常生活需求，支持员工在工作地稳定发展。

公司员工分布于全国多个生产基地，总人数约5000余人，其中上海地区员工占比较高。公司大部分员工加入工会组

织，未加入工会的员工亦可享受同等福利待遇。公司根据员工多元化背景，结合实际情况优化休假安排，将带薪年假与春节假期衔接，保障员工合理休息及家庭团聚时间。

公司建立员工关怀与帮扶机制，对员工及其家庭在特殊困难情况下提供支持，包括公司资助及员工互助等方式，帮助员工缓解实际困难。同时，公司为员工提供包括年度体检、团建活动、疗休养安排、住宿及工作餐、通勤班车、生日关怀、节日慰问及职业健康相关保障等多项福利。

员工关怀

公司持续完善员工沟通与关怀机制，积极组织多样化员工活动，公司设立员工活动空间，支持开展羽毛球、篮球等日常活动，并组织元宵节活动、体育赛事、青年活动、亲子活动及技能比赛等多类活动，丰富员工文化生活。此外，公司组织联谊活动、团建活动及线下交流活动，促进员工之间的沟通与协作，增强团队凝聚力。同时，公司每年开展亲子开放日、员工优秀子女奖学金评选及管理层走访慰问员工家属等活动，强化员工及其家庭的归属感。

案例 公司赛事

2025年度，公司组织开展羽毛球及篮球赛事、“王者荣耀”比赛、青年主题活动、家庭开放日、焊接大赛及英语演讲比赛等。同时，公司组织员工参与外部赛事，包括“安康杯”竞赛、网络安全技能大赛及区域性体育赛事等。



案例 员工关怀活动



青年联谊活动



妇女节手工活动



家庭开放日

案例 员工帮扶

公司从员工住宿、通勤、饮食及健康管理等方面提供支持，包括提供员工住宿、班车接送服务及食堂餐饮保障。公司每年组织员工体检，关注员工健康状况。在节日及生日等节点，公司为员工提供节日慰问及积分福利；在员工及其直系亲属发生重大疾病时，公司提供相应慰问支持。通过上述措施，公司持续完善员工关怀体系，提升员工的归属感与稳定性。公司持续完善员工帮扶体系，通过设立专项帮扶资金，对困难员工在生活救助、大病救助、子女教育支持及突发事件等方面提供支持。



2025

关键绩效

2025年度，公司开展困难员工慰问、助学帮扶、高温慰问及住院慰问等多项活动，对困难职工近10人进行帮扶，金额1.76万元；为2名困难职工子女提供助学资金1800元；发放高温慰问品2380份，金额6.02万元；慰问重病职工10人，金额1.3万元；慰问无偿献血职工发放慰问金10.6万元；慰问住院职工及直系亲属189人，金额5.67万元。

◎ 员工沟通与参与

沟通机制

公司重视内部沟通机制建设，持续推动公司与员工之间的信息交流与共享，促进组织目标与员工认知的一致性。公司围绕发展战略及组织文化，定期明确年度工作主题，并通过多种方式进行宣贯，帮助员工了解公司发展方向及管理重点。

公司通过月度经营会议、半年干部会议、年终干部会议及新春干部会议等形式，传达重要经营决策及管理要求。同时，由党群办牵头，联合各部门文化专员，通过公司官网、集团月刊、官方微信公众号及《员工手册》等渠道开展信息传播与文化宣贯，持续提升员工对公司战略及组织文化的理解与认同。

案例 公司年度工作会议



公司年度工作会议



东富龙月刊



东富龙战略研讨会

员工满意度

公司高度重视员工权益的调查与维护，建立多渠道员工沟通与反馈机制，持续倾听员工意见并开展针对性分析与改进。公司以员工满意度调研与座谈会为主要载体，由党群办牵头，联合人力资源中心及行政中心成立专项工作组，组织各部门定期开展员工满意度调查及专题座谈活动，系统收集员工反馈。

满意度调查渠道

试用期恳谈

带教师傅一对一与员工恳谈，了解员工困难与动态

职工代表大会

公司制度、政策等宣贯，听取职工代表意见

信息平台

公司培训平台和东富龙APP平台收取员工的需求信息



绩效面谈

帮助员工全面认识自我，以便下一周期阶段内的改善绩效。

员工座谈会

定期召开员工座谈会，倾听员工建议与诉求

公司例会

通过班组晨会、部门晨会、公司周期性例会了解员工想法



针对员工满意度调研中反映的问题，公司制定并实施改进方案，持续优化员工管理与服务措施，推动员工体验与组织效能的协同提升。

员工满意度提升方案

员工反映满意度低的因素	改进措施
国内人员到海外工厂工作缺乏积极性	海外奋斗者激励、海外薪酬福利倾斜、家属探亲制度等
对中层管理者缺乏授权机制	实施目标责任制，充分授权，充分激励，结果考核等
外地员工家属探亲不方便	组织家属开放日活动、亲子活动，安排住宿，报销差旅费等
对关键技术人员缺乏激励	对技术人员给予创新创优奖金、技能津贴、专利奖励等
工作压力大	组织聚餐、旅游、团建活动
不能及时了解员工思想动态	新员工180天关怀、骨干员工60天访谈
厂区往返以及地铁站到公司往返不方便	增设短驳班车
员工无工作外活动	建立乒乓球室、羽毛球场所、台球室、活动室；组织协调开展各种活动，外出旅游
技能工种学习成长慢	实施以师带徒制度；龙匠工人专班；开展生产标兵评比、技能比武，月度优秀带教师傅评选等活动；鼓励员工获得技能证书，给与激励政策
外地夫妻分开居住	为外地员工提供夫妻宿舍

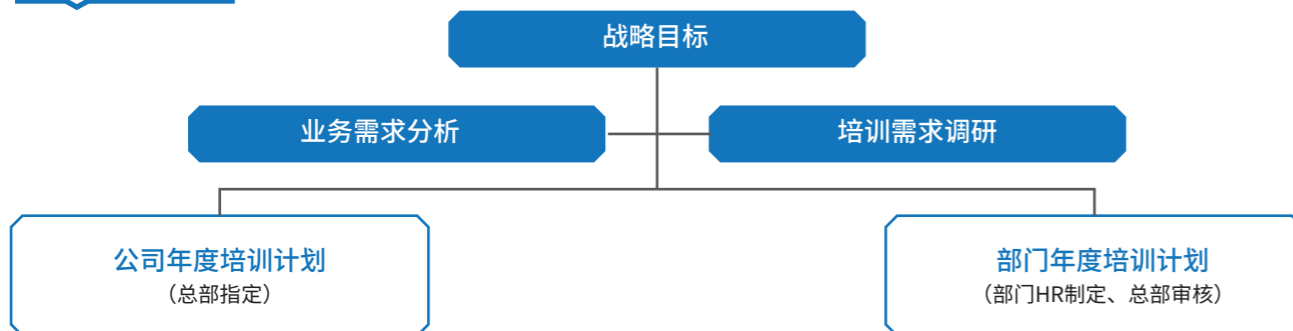
员工培训与发展

培训发展管理体系

公司持续完善员工培训与发展管理体系，通过制度建设与资源配置相结合的方式，支持员工能力提升与职业发展，服务公司业务发展需求。

在制度层面，公司制定培训管理相关制度，规范培训流程与人才培养机制，推动培训管理标准化、规范化运行。在计划执行方面，人力资源中心结合公司发展战略、业务实际及培训需求调研结果，制定年度培训计划并组织实施。

培训计划制定



在培训效果管理方面，公司建立多维度评估机制，从学习满意度、知识掌握及行为转化等维度对培训效果进行评估，实现培训过程的闭环管理。

培训效果评估方法

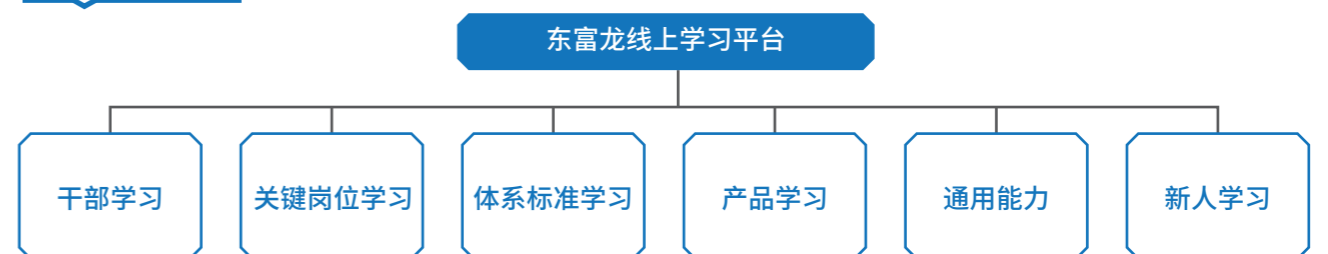
评估方式	内容	方式	培训项目
学员反应	学员的学习参与度 培训与学员的相关性 对学习的满意度	评估问卷调查	知识学习培训 工作技能培训 流程标准培训 职业发展培训
学习评估	对学习的知识、技能及个人态度进行评估	知识考试、实操等	知识学习培训 工作技能培训 流程标准培训 职业发展培训
行为评估	学习后在周期内行为转化	上级主管评估、现场观察等	工作技能培训 流程标准培训 职业发展培训
业务评估	在周期内所获得的业务结果，如生产效率、利润等	工作效率评估、收益数据报表	工作技能培训 流程标准培训

在人才培养体系方面，公司依托培训学院建设，形成涵盖管理、技术、知识及技能的多层次培养体系。同时，通过E-learning平台构建数字化学习体系，覆盖产品、业务、职业发展、管理及专业技能等内容，支持员工持续学习。

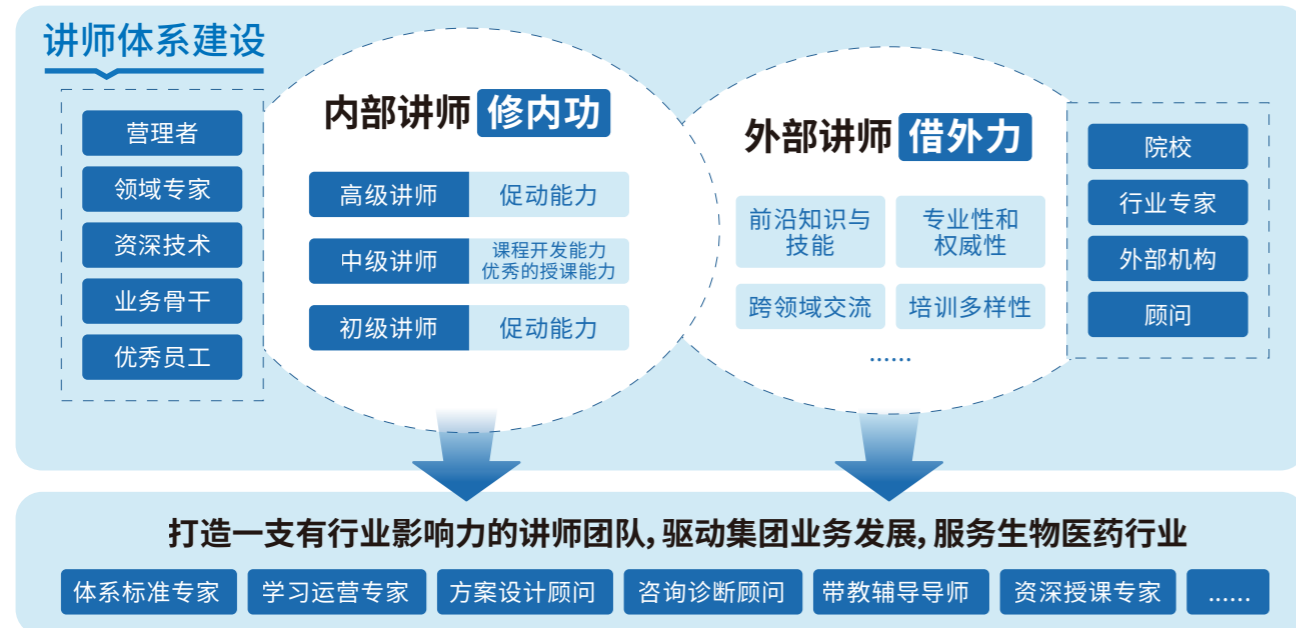
人才培养体系



线上学习平台



公司建立内部讲师培养机制，通过系统化流程选拔和培养管理干部、业务骨干及技术专家等内部讲师资源，促进知识沉淀与经验传承。在全球化人才培养方面，公司探索“总部培养+海外轮岗”的培养模式，支持国际化发展需求。



此外，公司围绕干部与技能人才建设，分别构建“将才”与“匠才”培养体系，通过多层次干部培养项目及技能人才培养机制，持续完善人才梯队建设。公司高度重视干部队伍建设，将其作为战略落地和企业发展的核心驱动力。通过完善干部培养体系，系统构建了新晋干部、干部B角、育龙班、总经理班等多层次培养机制。同时，公司打造“龙匠班”技能人才培养体系，重点选拔培养钳工、电工、氩弧焊工、管焊工四大核心工种的龙匠高师与龙匠工人。目前已建立四大工种的8大标准化培训资料与培养模式，形成技能工人培养闭环。

公司各级“将才”培训



考核与晋升

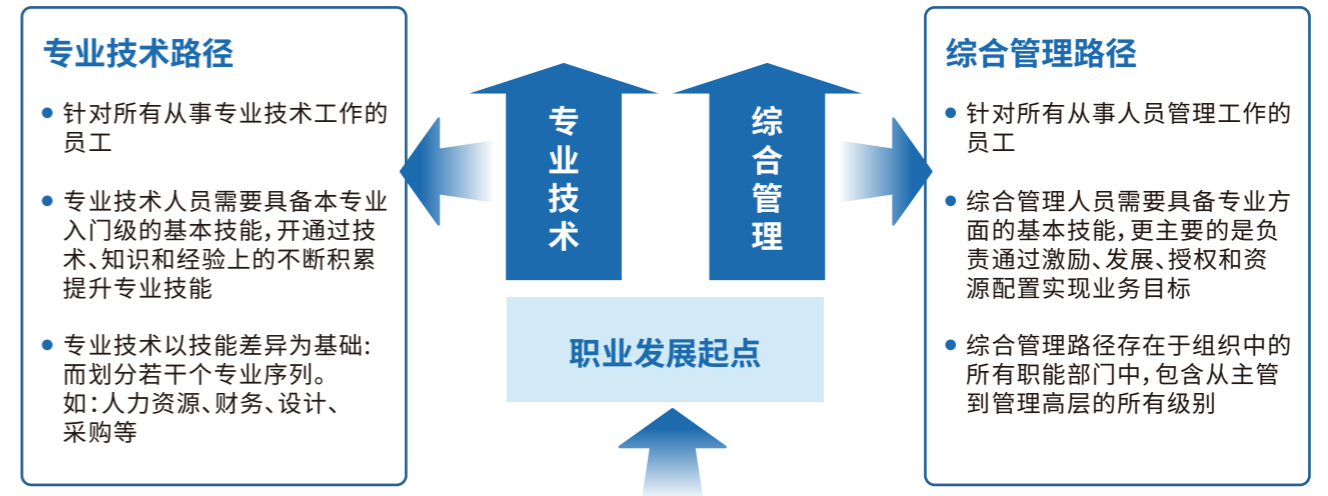
公司围绕员工职业发展，构建以人才盘点为基础的“双通道职业发展+干部管理”机制，将人才评估与职业发展规划相结合，形成覆盖能力识别、培养提升及发展路径拓展的管理闭环。公司通过开展全员人才盘点，形成分层分类的人才结构，并结合不同岗位特点，制定差异化发展策略，支持各类人才成长。

干部管理方面，公司建立以胜任能力与业绩表现为基础的综合评估机制，涵盖廉洁从业、履职尽责等素质要求及工作目标达成等业绩维度。通过胜任力评估与人才储备机制，强化关键岗位人才保障。同时，公司通过继任计划明确关键岗位后备人选，结合岗位实践及项目历练等方式开展培养，支持人才能力提升。

此外，公司持续推进“双通道”职业发展体系建设，完善员工在管理与专业方向的发展路径，提升职业发展空间的多样性与匹配度。

公司双通道职业发展体系

“综合管理”和“专业技术”是两条平行发展的职业通道



“综合管理”和“专业技术”两者的关系

- 两个通道平行发展，员工可以既有管理发展通道评级，又有专业发展通道评级，两个方向可以交替发展
- 薪酬评级按“取高不取低”的原则

培训发展风险与机遇管理

公司将员工培训与发展体系纳入整体发展战略，结合业务需求与外部环境变化，识别培训相关风险与发展机遇，通过系统化管理支持组织能力提升与稳健运营。

公司通过多维度方式识别培训与发展相关风险，包括结合战略规划开展能力差距分析、通过培训需求调研了解员工发展需求、对关键岗位开展安全与合规审查，以及通过管理层与业务部门沟通识别人才与技能需求。在此基础上，公司重点关注相关风险并采取相应管理措施。

风险类型	风险描述	管理措施
技能差距风险	关键技术及管理岗位人才储备不足，可能影响业务发展与技术创新	通过分层分类干部培养机制及专业技术培训体系，完善关键岗位人才培养与储备
安全与合规风险	员工安全意识或操作规范不足，可能引发安全及合规风险	落实岗前培训及持证上岗要求，定期开展安全培训与复训
人才吸引与保留风险	员工发展平台不足，可能导致人才流失及招聘成本上升	构建多元化发展路径，完善培训体系，并通过线上学习平台支持持续学习
组织能力风险	培训体系与战略或文化衔接不足，影响组织学习与应变能力	将培训体系与公司战略及文化相结合，通过年度培训计划与评估机制形成闭环管理

在有效管理相关风险的基础上，公司将培训与发展体系作为支撑业务发展的重要工具，结合行业技术发展趋势、校企合作及内部经验沉淀等方式，持续完善人才培养机制。公司通过营造学习氛围、强化内部培养与外部合作相结合的人才供给模式，支持人才结构优化。同时，将员工能力提升与绩效改进相结合，促进业务发展与员工成长的协同推进，并依托数字化学习平台提升培训覆盖范围与实施效率，支持组织能力的持续提升与公司长期发展。

培训发展指标与目标

公司致力于通过持续提升员工培训与发展计划，设定具体量化目标，以确保员工技能和职业发展与公司战略需求相匹配，推动整体业绩提升。

指标名称	单位	2024年	2025年
员工培训支出金额	万元	514	586
员工培训覆盖率	%	100	100
员工接受培训平均小时数	小时	30	38

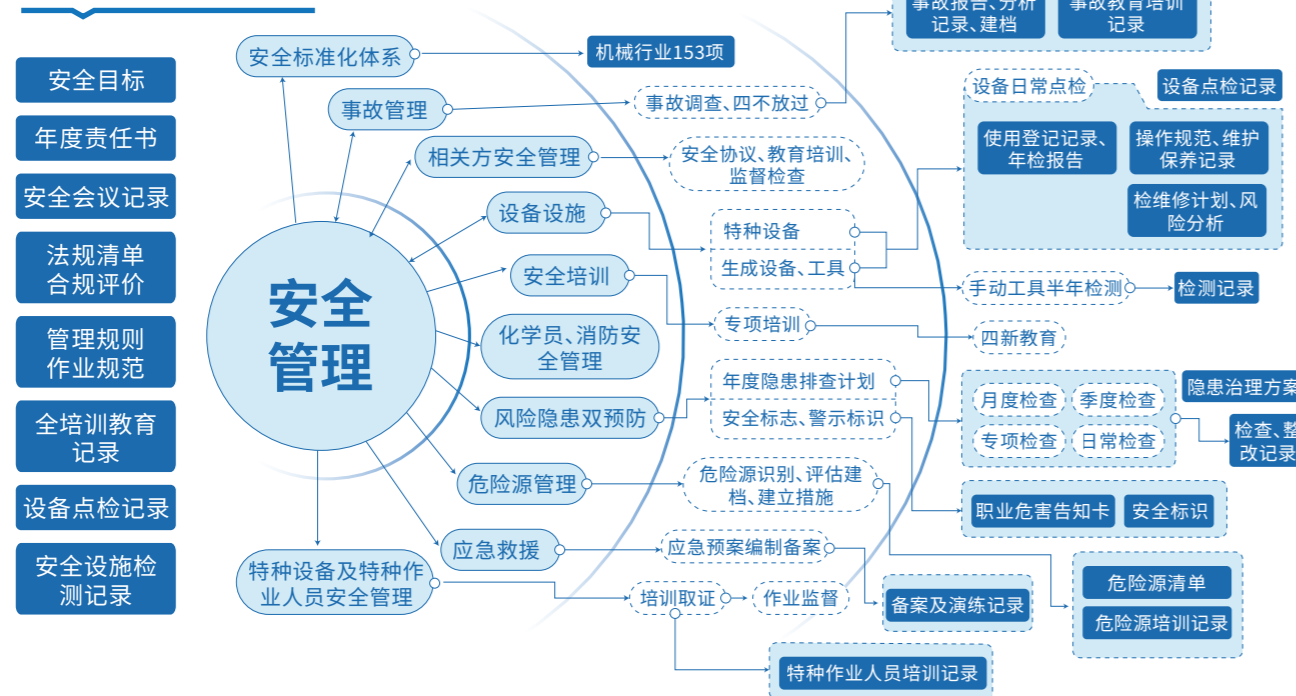
员工健康与安全

健康安全管理体系

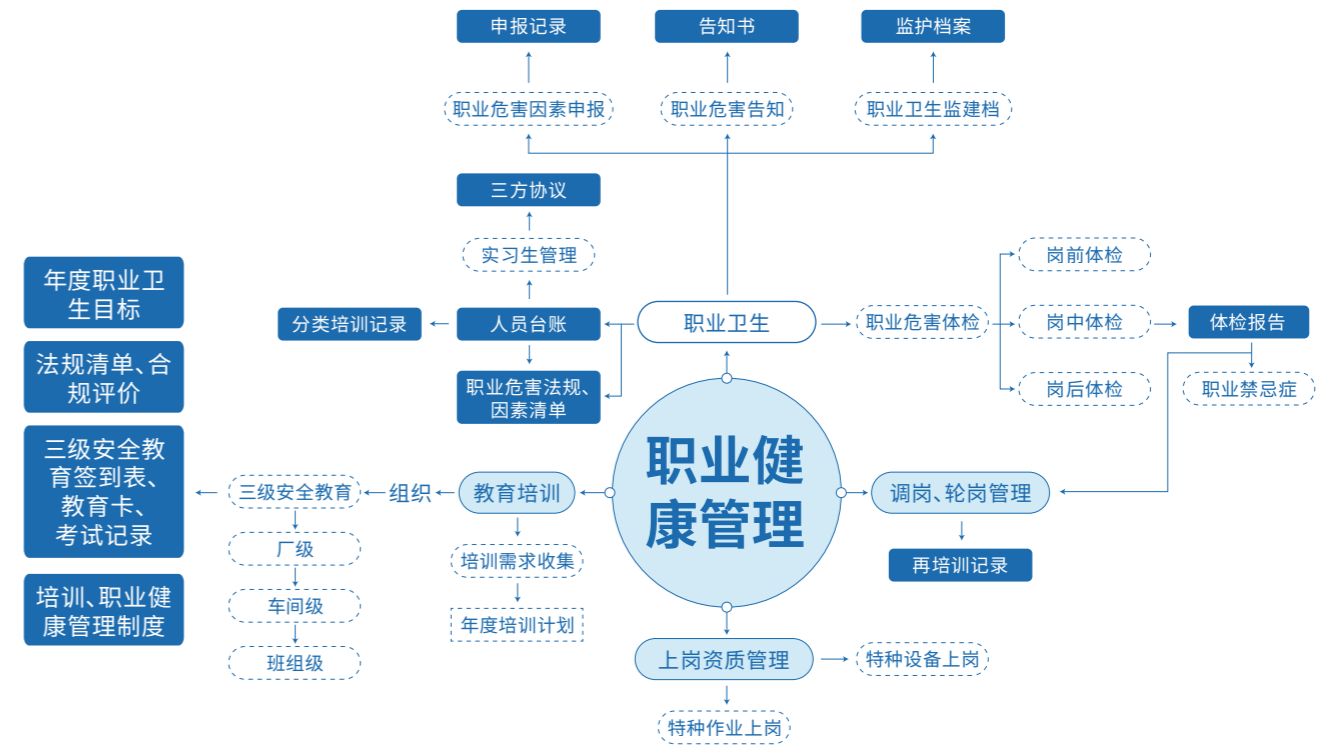
公司构建了较为系统的安全生产与职业健康管理体系，围绕目标管理、组织保障、制度建设及过程控制等方面，形成覆盖生产经营全过程的安全管理框架。公司通过明确安全生产目标与指标，建立安全管理委员会及相关管理机构，落实安全生产责任制，并按照规定开展安全投入，保障安全管理工作的有效实施。同时，公司依据相关法律法规及标准规范，建立健全安全管理制度与操作规程，持续强化安全教育培训与安全文化建设。

在具体执行层面，公司围绕设备设施管理、作业安全控制、隐患排查治理及重大危险源监控等关键环节，落实全过程安全管理要求；同时加强职业健康管理、应急管理及事故报告与调查机制建设，提升风险防控与应急处置能力。公司通过安全绩效评估与持续改进机制，推动安全管理体系不断优化，支持公司安全稳定运营。

公司安全管理体系



公司职业健康管理体系



ISO45001认证



◎ 健康安全风险识别与评估

公司建立职业健康与安全生产风险管理机制，通过制定《危险源识别、评价登记表》，对各类风险进行系统识别与分级管理，并逐级落实至各岗位。公司采用作业条件危险性分析法（LEC），从发生可能性（Likelihood）、暴露频次（Exposure）及后果严重性（Consequence）等维度对风险进行评估，将安全风险划分为重大风险、较大风险、一般风险及低风险，并据此制定相应控制措施，支持风险分级管控与持续改进。

东富龙科技职业病危害因素监测清单

职业病危害因素

通过分析工作环境特征、生产工艺流程、设备运行方式及原材料特性，系统识别并确定职业病危害因素如下。

岗位	作业点	职业病危害因素	来源
打磨工	打磨操作位	噪声、砂轮磨尘、不锈钢粉尘	打磨不锈钢材时产生
组装工	切割操作位	噪声	加入切削液，为湿式作业：设备运行产生
	车床操作位	噪声	设备运行产生
	剪板操作位	噪声	设备运行产生
	钻床操作位	噪声	设备运行产生
	折弯操作位	噪声	设备运行产生
焊接工	点焊操作位	铜烟、噪声	焊接铜管时产生
	氩弧焊/自动焊操作位	电焊烟尘、臭氧、一氧化碳、氮氧化物、锰及其无机化合物、三氧化铬、金属镍与难溶性镍化合物、电焊弧光、噪声	作业人员焊接时使用的不锈钢焊丝(成份为锰0.5-2.5%，铬17-20%，镍11-14%，余量铁)产生:焊接时产生噪声。
涂胶工	涂胶操作位	溶剂汽油	涂胶使用酚醛树脂氯丁类胶粘剂产生
测试工	测试操作位	噪声	使用氮气、压缩空气测试时产生
切割工	切割操作位	噪声、砂轮磨尘、不锈钢粉尘	砂轮切割机切割不锈钢材时产生

◎ 健康安全战略与举措

职业健康保护措施

公司依据《劳动法》《劳动合同法》《安全生产法》《职业病防治法》等法律法规，持续完善职业健康与安全管理体系统，优化员工工作环境。通过建立全员安全生产责任制，制定《危险源辨识与风险控制程序》《劳动者职业健康监护及档案管理制度》《职业病危害应急救援与管理制度》等制度，系统开展危险源识别、风险评估及作业环境监测，推动职业健康管理工作的规范化实施。

公司坚持预防为主的管理原则，针对火灾、爆炸、电气触电、机械伤害及食品安全等重点风险，建立应急预案体系并定期开展培训与演练，持续提升应急处置能力。制造中心制定年度安全生产目标并落实责任分工，通过签订《安全生产责任书》及开展常态化检查，对安全隐患及违规行为进行排查治理，依照相关原则落实整改闭环管理。

同时，公司根据岗位特点开展职业危害因素监测，配备必要的劳动防护用品，并对接触职业危害的员工实施上岗前、在岗期间及离岗时的职业健康检查。同时，公司建立职业健康档案，对员工健康状况进行持续跟踪管理，推动职业健康管理工作的有效落实。



安全生产措施

安全生产方面，公司结合生产经营范围、作业风险等级及岗位职责，明确各级管理人员及从业人员的安全生产职责，并依据国家相关法律法规及标准，制定针对性和可操作性的安全管理制度，包括《事故管理制度》《有限空间作业管理制度》《消防安全管理制度》等，保障安全生产工作的规范开展。公司通过签订年度安全生产责任书，明确安全目标与工作计划，落实各级责任主体的安全管理职责。执行层面，公司由安全生产领导小组统筹组织月度安全会议及季度安全委员会会议，对安全隐患排查情况进行总结，并部署下一阶段安全管理重点工作，持续推动安全生产管理工作的落实与改进。

安全文化建设

公司围绕安全生产与职业健康管理要求，构建覆盖目标管理、制度建设、风险防控及持续改进等方面的安全管理体系。通过明确组织职责、完善制度流程、强化风险识别与隐患治理，并结合培训宣贯与绩效评估机制，推动安全管理要求在生产经营各环节的落实，支持公司安全稳定运营。

公司安全文化建设要素

安全目标	目标指标管理
组织机构和职责	组织机构、安全管理委员会、安全管理机构、安全生产责任制
安全生产投入	费用提取
法律法规与安全管理制度	法律法规、标准规、规章制度、操作规程
教育培训	教育培训管理、安全生产管理人员教育培训、操作岗位人员教育培训、其他人员教育培训、安全文化建设
生产设备设施	生产设备设施建设、设备设施运行管理、设备设施到货验收和报废拆除
作业安全	生产现场管理和生产过程控制、作业行为管理、警示标志、相关方管理、变更
隐患排查和治理	隐患排查、排查范围与方法、隐患治理
重大危险源监控	辨识与评估、登记建档与备案、监控与管理
职业健康	职业健康管理、职业危害告知和警示、职业危害申报
应急救援	应急机构和队伍、应急预案、应急设施装备物资、应急演练
事故报告、调查和处理	事故报告、事故调查和处理
安全绩效评定和持续改进	绩效评定、持续改进

安全专项培训



应急管理

公司严格遵循“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，制定《生产事故应急预案》和《安全管理条例》，并依据相关法律法规要求，系统开展应急管理工作，通过组织多类型应急演练，检验应急预案的适用性与可操作性，提升各部门协同处置能力及员工应急意识。

报告期内，公司应急演练覆盖生产安全、环境风险及自然灾害等场景，采用实战演练与桌面推演相结合的方式，由设备安全部牵头，联动各事业部、行政部、EHS部及仓储等相关部门开展，形成分级负责、协同联动的组织机制，明确指挥、抢险、救护及后勤保障等职责分工，保障演练有序开展。同时，公司配备应急物资并保持有效状态，为应急处置提供支持。

通过演练实施，公司进一步验证了应急预案的有效性，提升了员工应对突发事件的响应能力及跨部门协同水平。在此基础上，公司针对演练中发现的问题，持续完善应急管理机制，包括优化应急预案流程、加强专项技能培训、完善跨部门协同机制及强化应急物资管理等。

健康安全风险与目标

公司围绕安全生产与职业健康管理要求，建立以“零事故、全覆盖、强合规”为导向的目标管理体系，通过对安全生产、职业健康、环境保护及合规管理等关键领域设定量化指标，并逐级分解落实至具体管理环节与责任主体。公司以防范重大安全事故为核心，强化隐患排查与整改、职业健康保障、环境达标排放及安全培训等重点工作，确保相关管理措施有效执行。同时，通过对危险废弃物管理、“三废”排放控制、节能减排巡查及食品安全管理等方面的持续管控，推动安全与环境管理工作的系统化、常态化开展，支持公司生产运营的安全稳定与合规运行。

报告期内，下列安全与健康目标均已达成。

目标内容	目标内容
无重大设备、火灾、爆炸等责任事故	职业病防护设施配备率100%
安全隐患整改及时率100%	职业危害因素检测合格率100%
无职业病发生	安全教育培训完成率100%
岗前、岗中、岗后体检覆盖率100%	食品安全事故0起

集团健康安全指标

按类别划分	单位	2024年	2025年
安全生产投入	万元	270.76	351.75
工伤保险投入金额	万元	260.00	319.95
工伤保险覆盖率	%	100	100
安全生产责任险投入金额*	万元	0	1.37
员工体检覆盖率	%	100	100
获得ISO45001认证主体数量	个	--	5
职业病发生人数	人	0	0
员工因工死亡人数	人	0	0
工伤率	%	0.56	0.83
因工伤损失工作日数	天	2,190	3,230
重大安全事故发生次数	件	0	0

2025
关键绩效

公司员工因工伤、死亡和疾病而未工作的累计天数为**3,230**天；

注：根据《安全生产责任保险实施办法》等相关规定，公司及下属子公司所属行业均不属于法定强制投保安全生产责任保险的高危行业范围，报告期内公司仅下属干纯生物科技公司投保安责险。

06 产品质量与服务

回应的SDGs可持续发展目标



东富龙始终认为企业的可持续发展离不开对科技创新与高质量服务的追求。公司秉承着以客户为中心的服务理念，以全面质量管理体系拉通各个业务职能，为产品的质量与安全保驾护航，通过覆盖研发、采购、生产、服务、销售全生命周期的管理体系，持续将产品品质服务价值发挥最大化。同时，公司持续加大研发创新的投入力度，致力于通过创新技术来带动产品升级，让研发成为业务增长的强大引擎。

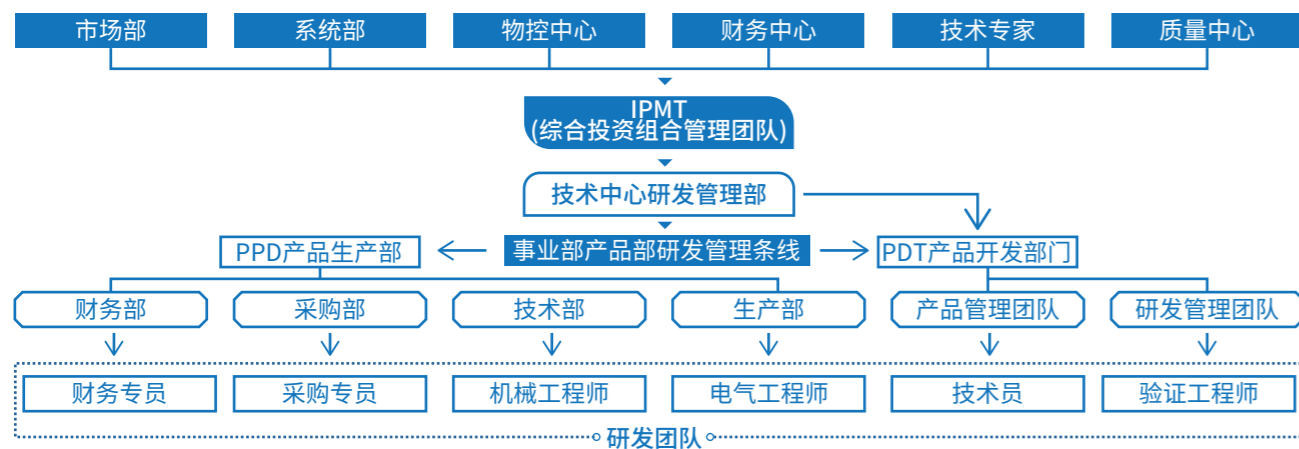
创新驱动

研发管理体系

组织架构

公司围绕战略规划和产品创新需求，持续完善研发管理组织体系，建立了集团、事业部、产品部三级研发管理模式，推动研发规划、产品策划、产品管理和产品实现协同开展。公司结合存量产品优化与增量产品开发需求，持续推进产品布局和技术规划，强化研发资源统筹配置，保障研发工作有序开展，不断提升产品和技术创新能力。

东富龙研发创新管理架构



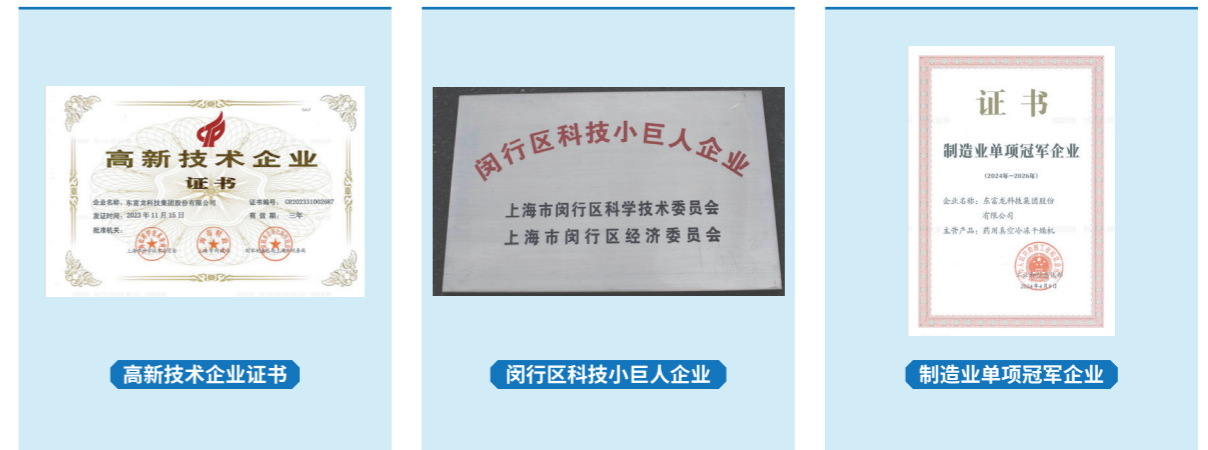
研发平台与流程管理

公司以 IPD 核心思想为牵引，依托数字化研发和研发管理平台，推进产品全生命周期管理，构建具有东富龙特色的产品和技术创新管理体系。围绕研发需求，公司持续加强创新平台建设，已形成包括四个专业中心、一个专家工作站及一个科学技术协会在内的研发创新平台，为技术攻关、成果转化和协同创新提供支撑。同时，公司积极参与相关标准制定，持续提升研发工作的规范化、系统化水平。



文化建设

公司重视创新文化建设，建立了以价值创造为导向的激励机制，依托《东富龙科技奖励管理制度》《持续改善管理办法》等制度，鼓励员工围绕合理化建议、专利申请、新技术研发及管理优化等方面积极开展创新实践。公司持续营造鼓励创新、支持改善、协同共享的良好氛围，激发员工创新活力，推动创新成果在产品升级、技术进步和管理提升中的应用，不断增强企业创新发展的内生动力。



研发影响、风险与机遇

科技伦理

公司主要从事制药装备、生物工艺、工程整体解决方案及食品工程相关业务，研发活动主要围绕装备开发、工艺优化、系统集成及数字化应用等方向开展，不涉及人体试验、基因编辑、胚胎研究等科技伦理高敏感领域。报告期内，公司未发生与科技伦理相关的违规情形。公司将持续关注适用法律法规和监管要求，规范开展研发创新活动。

◎ 研发战略与举措

产学研合作

东富龙自2006年起就开始同上海交通大学、中国药科大学、北京大学工学院合作分别开展药品冻干工艺研究和基础研究；2009年与上海理工大学合作研发的“液氮辅助制冷冻干系统的研发”项目获得了上海市科技特派员课题项目，2020年与上海理工大学合作的“高活性乳酸菌发酵剂创制关键技术及应用”项目荣获上海市技术发明一等奖，2025年与温州医科大学合作的“我国大分子药物规模化制备关键技术体系构建及产业化”项目荣获国家科学技术奖提名。

案例 东富龙2025年产学研合作案例

吹灌封过程的温控系统与挤出成型仿真与优化研究 上海交通大学

冻干显微镜载物台设计开发 上海交通大学

无菌智能冷冻干燥系统制药装备关键技术突破及产业化 上海理工大学

高活性益生乳酸菌发酵剂创制关键技术与装备 上海理工大学

我国大分子药物规模化制备关键技术体系构建及产业化 上海电机学院

数字化与智能化转型

公司持续推进数字化与智能化建设，围绕“数字化+精益化”双轮驱动，构建敏捷、智能、透明的生产制造体系，持续提升生产管理的有效性与管理效率。公司以自主迭代的智能数字化平台为核心，推动管理模式、生产执行和文件控制等环节的协同优化，实现生产制造全流程的数字化贯通。

在具体实践中，公司打造了以智能数字化平台为核心的集团级运营管理体系，通过实时监控、智能预警和可视化驾驶舱等方式，动态跟踪生产周期达标率、异常订单等关键指标，提升系统协同响应速度，减少人工传递和管理滞后。与此同时，公司整合客户交付反馈、质量投诉等内外部信息，动态优化资源配置和执行路径，持续增强生产过程的透明度、受控性和整体制造效能。

重点研发成果

公司坚持以技术创新驱动高质量发展，持续围绕制药装备、工艺优化、智能监测及新型给药系统方向推进关键技术攻关和成果转化，不断提升产品竞争力和产业化应用能力。报告期内，公司在菌种制备、冻干监测、冻干片剂及吹灌封装备等领域取得了积极进展，进一步夯实了研发创新基础。

高活性乳酸菌发酵剂创制关键技术及应用



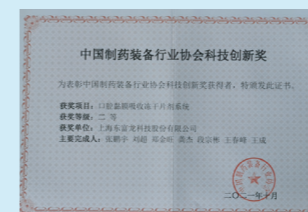
公司围绕高活性乳酸菌发酵剂开发中的功能机制不清、精准筛选不足、高效制备技术薄弱及关键装备缺乏等问题开展技术攻关，形成了从功能菌株筛选、高效制备到应用开发的系统性成果。项目整体达到国际先进水平，相关成果已实现产业化应用，打破了国外在相关菌种和关键制备技术方面的垄断，提升了企业核心竞争力，并荣获2020年度上海市技术发明一等奖。

药用真空冷冻干燥机



该药用真空冷冻干燥机是东富龙科技集团股份有限公司的拳头产品。多年来，公司围绕冻干工艺、智能监测、环保制冷、GMP无菌符合性等方向持续推进研发迭代，与时俱进地融合了PAT技术、集中制冷、可控结晶、预维护功能等前沿技术，不断满足制药行业对高可靠性、高验证合规性及新型制剂生产的升级需求。凭借深厚的技术积淀与广泛的市场认可，该产品被中华人民共和国工业和信息化部评定为“制造业单项冠军企业”主营产品。这一国家级荣誉标志着东富龙冻干机在国内外细分市场中的领先地位，生产技术与工艺达到国际先进水平，单项产品市场占有率位居全球前列，充分彰显了其技术创新能力与行业标杆价值。

口腔黏膜吸收冻干片剂系统



公司开发的口腔黏膜吸收冻干片剂系统，将冻干制剂与口服制剂技术相结合，形成了新型药物传输解决方案。该系统具备崩解速度快、吸收起效快、使用便利等特点，能够更好地满足老人、儿童及吞咽困难患者等群体的用药需求，并在部分场景下提升药物生物利用度、改善服药依从性，同时拓展了药妆、医美等应用领域，相关成果荣获中国制药装备行业协会科技创新奖。

多副模具旋转式吹灌封一体机研发及产业化项目



公司持续推进多副模具旋转式吹灌封一体机研发及产业化，围绕高产能、强无菌保障、低废率、低残氧率及低尘粒风险等方向开展技术优化。相较传统开放型工艺，该项目采用密闭型工艺，在防污染能力和洁净控制水平方面具有明显优势，有助于进一步提升设备性能、产品质量和生产效率，推动高端吹灌封装备的技术进步和国产化替代。

知识产权保护

东富龙已经通过中规（北京）认证公司的知识产权管理体系认证（证书编号：18120IP1195R0M）。公司依据GB/T 29490-2023《企业知识产权合规管理体系要求》建立知识产权管理体系，形成包括知识产权管理手册、相关程序文件及配套记录文件在内的制度体系，由技术中心知识产权部门牵头编制，经管理者代表审核、最高管理者批准后实施，覆盖公司各部门及全体员工。

公司明确“以科技创新促进发展、以知识产权保护优势、以合规管理实现合作共赢”的知识产权方针，持续提升知识产权创造、运用、保护及合规管理能力，支持公司业务发展与技术创新。知识产权管理工作由技术中心知识产权管理部门统一负责，围绕知识产权获取、维护、运用及风险管理开展相关工作，重点推进专利布局、质量管理及风险防控，提升知识产权对公司核心竞争力的支撑作用。

依托知识产权管理体系，公司对知识产权创造、管理、运用及保护各环节进行规范管理，强化内部管理要求，同时提升外部合规意识。公司通过多层次培训机制提升员工知识产权保护意识，面向研发人员及专利工程师开展专项培训，并通过内部学习平台提供相关培训资源。同时，在与外部合作方签署的合同中设置相关条款，加强知识产权风险防范。



研发指标与目标

公司坚持“系统化、国际化、数智化”战略导向，持续加大研发投入，推进知识产权积累和创新成果转化。2025年，公司研发投入保持增长，专利申报有序推进，创新基础进一步夯实，为产品升级和业务拓展提供支撑。

目标	2025年进展
保持长期，稳定的研发投入	2025年研发投入3.38亿元，较2024年基本持平
完成年度专利申报目标	发明专利年度目标87件，已完成89件；实用新型专利年度目标256件，已完成266件
持续扩大知识产权储备	截至报告期末，公司累计拥有2519项自主知识产权，其中包括2121件专利、129件商标和269件软件著作权

产品质量与安全

产品质量相关治理

治理架构

公司坚持“质量第一、安全第一、出厂不合格率为零、客户满意度100%”的质量方针，围绕“系统化、国际化、数智化”战略，建立了覆盖产品全生命周期的质量管理体系。董事会及其下设的战略与风险管理委员会对质量管理承担监督职责，统筹质量相关战略方向与重点事项；集团质量中心直接向最高管理层汇报，负责质量管理体系建设与维护、全过程质量管控、供应链质量管理及持续改进等工作，保障质量管理的独立性和有效性。

制度体系

公司已形成以《质量手册》为纲领，程序文件、作业指导书、技术标准和记录表单相配套的文件化管理体系，覆盖销售、设计、采购、生产、调试、预验收、FAT、放行及售后服务等环节。公司依据 ISO 9001 等管理体系要求，持续完善全过程质量管控机制，并严格遵循 GMP、FDA、21 CFR、ISPE、ISO 13408、ISO 14644、PDA TR34 等国内外相关法规和行业标准，确保产品和服务质量满足客户需求及适用监管要求。

生态建设

公司持续推进质量体系认证和产品认证工作，已取得 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、两化融合管理体系、知识产权管理体系、ASME 压力容器制造、特种设备生产许可证、美国 UL 认证、欧盟 CE 认证等多项认证。公司同时积极参与行业生态建设，加入上海质量协会、上海医药行业协会、浙江省药品监督管理局与产业发展研究会等组织，推动质量协同和行业交流。凭借持续的质量管理能力建设，公司获得了制造业单项冠军、国家级企业技术中心、闵行区区长质量奖等多项荣誉。

2025

关键绩效

截至2025年12月31日，公司累计拥有自主知识产权 **2,519** 项

专利 **2,121** 项

（其中发明专利 **257** 件、实用新型专利 **1,744** 件、外观专利 **110** 件、国际专利 **10** 件），软件著作权登记 **269** 件，商标 **129** 件。

案例 知识产权月

自2021年起，公司将每年4月设立为“知识产权月”，通过开展知识产权知识竞赛、专利培训及评选活动等形式，持续强化知识产权管理能力与员工参与度，促进经验交流与体系优化。



ISO 9001:2015认证



两化融合证书

◎ 产品质量影响、风险与机遇

公司高度重视产品质量相关风险与机遇管理，持续健全覆盖研发、生产、经营等环节的风险识别与管控机制。公司由国内、国际营销部门及市场部门持续跟踪外部政策、市场和供应链变化，识别潜在风险；通过职能中心对各子公司在战略、财务、市场、运营、法律、环境、安全、技术、质量、数据等方面的风险进行统筹识别；由进出口管理部门对产品进出口过程中的合规、政策及地缘政治风险进行识别与管控。同时，公司设立卓越运营专班，围绕费用控制、物料管理和员工工效等方面开展风险监测、分析与改进，推动经营管理风险防控措施落地。

在质量风险管理方面，公司依据 ISO 9001 要求制定《风险控制程序》，对质量风险的识别、分析、评价、控制和审核等流程进行规范管理，并持续完善覆盖研发、生产及经营三个模块的风险管理体系。围绕产品全生命周期，公司采用前瞻性与回顾性相结合的方式，运用潜在失效模式及后果分析、危害分析与关键控制点、初步危害分析等工具，系统识别生产过程中人员、设备、材料、方法、环境和测量等方面的风险，并实施风险分级管理，采取相应控制措施降低或消除风险，不断提升质量风险管理能力。与此同时，公司也将风险管理要求转化为工艺优化、质量提升和产品升级的改进机会，持续增强产品质量稳定性和市场竞争力。

◎ 产品质量战略与举措

产品全生命周期质量管理流程

公司围绕设计开发、原材料采购、生产制造、交付验收及售后服务等环节，建立了覆盖产品全生命周期的质量管理流程，并通过风险评估、来料检验、过程控制、终检放行及售后闭环改进等措施，持续提升产品质量稳定性和可追溯性。

东富龙质量全生命周期管理体系

管理环节	主要措施	管理成效
设计开发	开展合同评审，结合客户需求进行项目策划；通过 FRA、SRA、C/FRA、SCA、CSRA、ERES 等方式识别风险，形成 FS、DS、HDS、SDS 等设计输出文件	强化设计阶段风险识别与输出确认，提升设计质量
供应商与来料管理	建立供应商准入、现场审核、动态评级和来料检验机制；对关键物料供应商开展现场质量审核，对来料实施预验收、全检或抽检	外协件质量一次合格率平均保持在98%以上，核心供应商物料合格率持续提升
生产过程控制	设置自检、过程检验、预验收、FAT、最终检验等关键节点；依托数字化质量管理系统和工序流转卡加强过程追溯与控制	制造过程保持稳定受控，近3年未发生因产品质量导致的召回事件
出厂检验与交付	出厂前对整机开展全面性能参数测试与最终检验，形成检验记录和报告，实现设备质量全流程追溯	每台设备实现100%质量可追溯
售后服务与改进	建立客户现场验收团队和服务中心，对安装调试、运行维护、故障处理等进行全过程记录，并推进问题闭环整改与标准迭代	持续提升客户服务质量和质量改进效率



上海医药行业协会第九届理事单位



浙江省药品监督管理与产业发展研究会第三届理事会理事单位

质量文化建设

公司将“质量第一”视为企业生存与发展的生命线，并将其融入“天道酬勤”的核心价值观，持续培育全员参与、持续改进的质量文化。公司围绕研发、设计、生产、交付及服务等全生命周期质量管理要求，推动质量意识、合规意识和改进意识在各环节落地，不断夯实高质量发展文化基础。

公司连续七年开展“质量月”活动，并将其打造为深化质量意识、推广先进方法、推动实际改进的重要载体。通过组织 QC 小组活动、工匠技能竞赛、GMP 知识竞赛以及质量改进工具培训与应用，公司持续激发员工参与质量改进的主动性和创造性，强化岗位技能和合规意识，推动质量管理由经验驱动向科学化、系统化转变。上述活动不仅有效提升了产品和服务质量，也进一步培育了敬业、诚信、学习、创新的质量文化氛围。

质量文化举措	主要内容
质量月活动	连续七年开展“质量月”活动，持续深化全员质量意识
QC小组活动	组织一线员工围绕生产难点开展质量攻关，推动持续改进
工匠技能竞赛	开展焊接、电器装配等技能竞赛，弘扬精益求精的工匠精神
GMP知识竞赛	强化员工对 GMP 等法规标准的理解，夯实合规制造基础
改进工具应用	推广 APQP、FMEA 等工具，提升问题分析和质量改进能力

不合格产品处理与质量安全事故

公司建立了《产品检验控制程序》《不合格品控制程序》《纠正和纠正措施控制程序》等制度文件，对不合格产品及质量安全事件的识别、处置、整改和复核进行规范管理。检验人员依据检验标准对来料及产品开展检验并判定结果；对于发现的不合格产品，公司按照规定流程进行隔离、评审和处置，并运用 PDCA 循环等改进工具，深入分析设计缺陷、工艺偏差、原材料异常等根本原因，制定纠正和预防措施，明确责任部门、整改时限及验证标准。整改完成后，由质量中心对实施效果进行复核，并结合实际需要更新制度文件、作业指导书或产品标准，推动改进成果纳入全生命周期质量管理体系，持续防止类似问题重复发生。

2025
关键绩效

报告期内，公司未发生重大质量事故。

产品质量指标与目标

公司对产品全生命周期关键控制节点设定质量目标，并通过《管理体系目标管理规范》实施统一管理。各项质量目标完成情况纳入部门月报统计分析，并作为年度管理评审的重要输入，持续跟踪达标进展。公司定期收集并分析客户满意度、FAT 验收一次合格率等指标，持续提升全过程质量管理水平。报告期内，各项质量指标均按既定目标完成。

质量指标	目标	2025年进展
客户满意度	90	95.80
FAT验收一次合格率	95%	98.98%

客户服务

客户服务管理体系

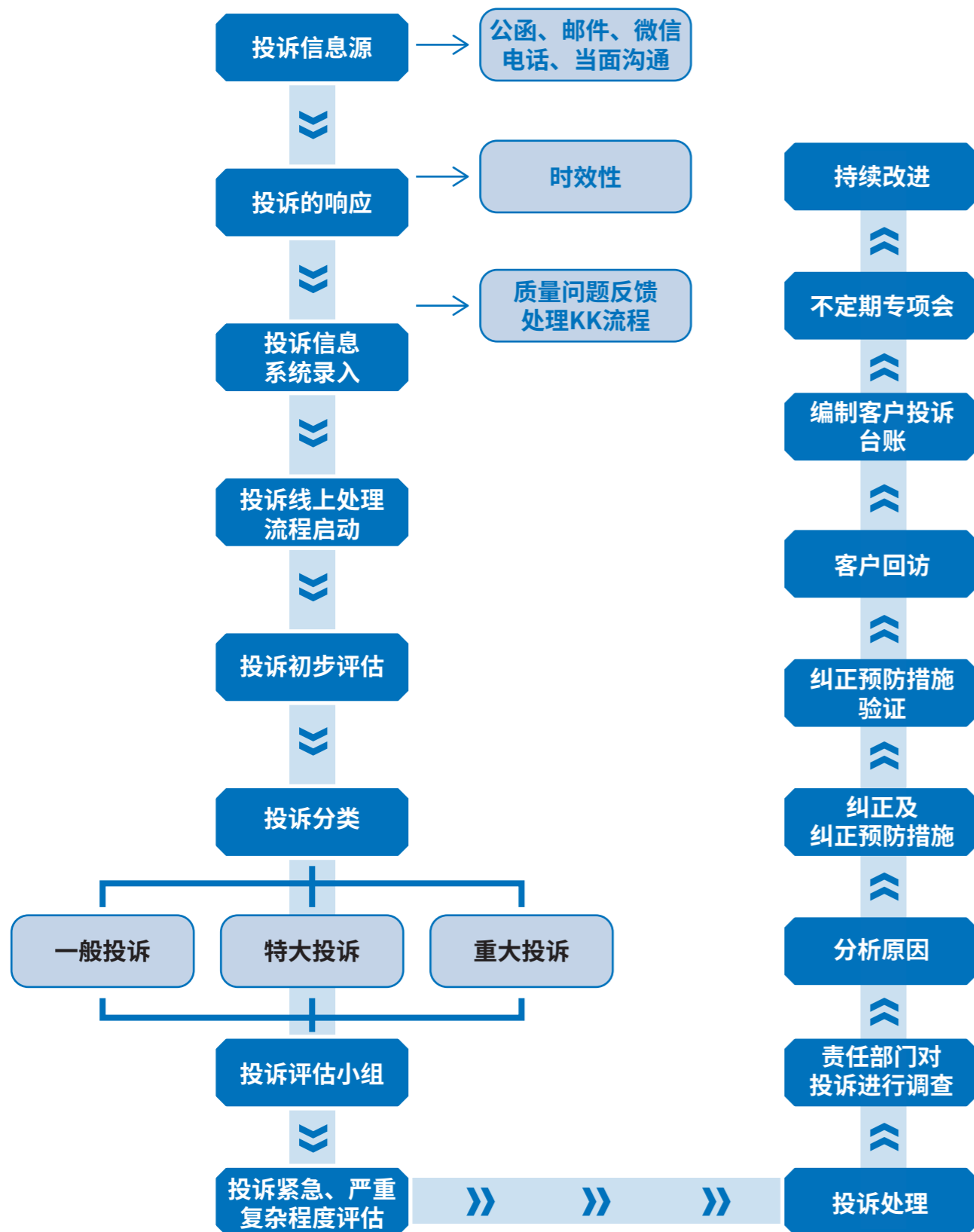
公司建立了覆盖全球的客户服务治理架构，设立客户服务中心及境内外售后服务网点，统筹设备维护、技术咨询及客户支持等服务工作，保障全球设备稳定运行。客户服务中心配备专职技术工程师，为客户提供持续的技术支持与问题响应；同时，公司开通24小时服务热线，由资深技术专家受理客户来电，及时解答客户疑问并提供技术支援，不断提升客户服务质量与响应效率。

客户服务流程与客诉处理

客户服务流程



客诉处理流程



客户满意度调查

公司持续完善客户满意度监测机制，围绕售前、售中及售后各阶段开展客户满意度调查，及时识别客户需求与服务改进方向，不断提升产品和服务质量。公司以“顾客为关注焦点”，将客户满意度调查覆盖产品交付和服务全过程，重点关注客户对产品质量、交付服务及售后支持的反馈，并结合客户座谈、市场占有率分析、客户表扬、担保索赔及经销商报告等信息，综合评估客户满意度水平。

针对国内市场，公司通过东富龙服务管理平台发放满意度问卷，定期开展调查，其中年度调查不少于100家客户、半年度调查不少于50家客户，售后服务相关活动的调查范围覆盖不少于50%的项目，以持续提升客户服务水平和客户忠诚度。



负责任营销

公司将负责任营销作为 ESG 管理体系的重要组成部分，持续规范境内外营销行为，保障客户、投资者及社会公众合法权益，推动商业价值与社会价值协同实现。公司负责任营销管理覆盖产品推广、客户沟通、展会参展、品牌宣传、投资者沟通、公益合作及数字营销等场景，并适用于公司及合并报表范围内各子公司、分公司、员工及营销相关合作方。

公司坚持合规守法、真实透明、公平诚信、绿色低碳的负责任营销原则，严格遵守业务所在地适用的法律法规及行业规范，杜绝商业贿赂、利益输送、虚假宣传和误导性表述。对于产品参数、性能、适用场景、服务承诺及环境相关表述，公司要求均应具备事实依据和必要支撑，避免夸大宣传和“漂绿”风险；对于客户案例、政策解读、招标文件、投资者沟通等重点场景，建立专项管控要求，持续提升营销活动的合规性和透明度。

结合国际化业务布局，公司将跨境营销合规与文化适配纳入负责任营销管理重点，要求在境外营销前对目标市场法规、数据保护、广告审查、反商业贿赂、税务合规等事项开展评估，并充分尊重当地文化传统、宗教信仰和社会习俗，确保营销内容和传播方式符合当地监管要求及文化环境。公司由董事会战略与 ESG 委员会履行监督职责，ESG 工作小组负责组织实施，并建立多级审核、培训宣贯、专项审计和举报监督机制，持续完善负责任营销管理体系。

东富龙负责任营销管理措施

管理维度	主要内容
管理原则	坚持合规守法、真实透明、公平诚信、绿色低碳，将负责任营销要求贯穿各类营销活动
重点管控	对客户案例宣传、政策解读、招标文件、投资者沟通等重点场景设置专项合规要求，防止虚假宣传、误导性表述和不当承诺
跨境营销	境外营销前开展法规评估，关注广告审查、数据保护、反商业贿赂、税务合规等要求，并强化文化与宗教适配
执行机制	由董事会战略与 ESG 委员会监督，ESG 工作小组组织实施，建立多级审核、培训宣贯、专项审计和数字渠道监控机制
监督保障	设立举报渠道，受理内部员工、客户、合作伙伴及社会公众反馈，对违规行为依规处理

数据安全与客户隐私保护

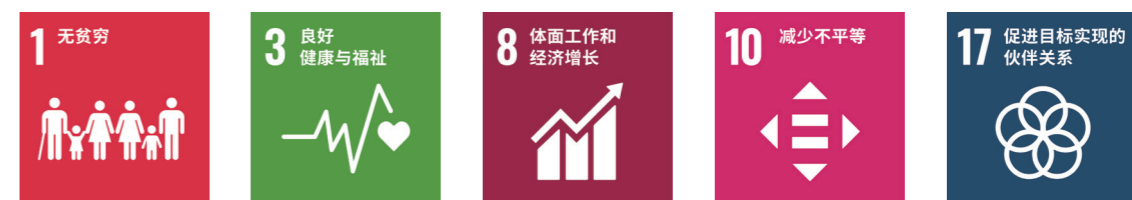
公司持续推进信息技术与业务流程、运营管理的深度融合，依托CRM、SAP、OA、PLM 等信息系统提升运营效率，并将数据安全与客户隐私保护贯穿系统建设、日常管理和风险防控全过程。公司已建立覆盖全集团的信息安全管理体系，完成 ISO 27001 认证，制定信息安全管理规章制度及规范，明确由集团副总牵头的信息安全管理组织架构。在日常运营中，公司通过终端防护、防病毒、防火墙、入侵检测、漏洞扫描、渗透测试、数据备份及灾备演练等措施，持续提升信息系统安全性、数据完整性和业务连续性。同时，公司通过签署保密协议、开展全员培训、委托第三方年度审计等方式，强化客户隐私和敏感信息保护。报告期内，公司未发生信息安全事件和客户隐私泄露事件。



管理维度	主要举措及绩效
治理体系	建立覆盖全集团的信息安全管理体系，完成 ISO 27001 认证，制定并持续完善信息安全管理规章制度及规范；建立集团信息安全管理组织架构，由集团副总作为信息安全管理最高负责人
安全防护与隐私保护	部署终端防护系统、防病毒软件、下一代防火墙及 MSS 态势感知系统，开展漏洞扫描、渗透测试和安全评估；与核心岗位员工签署《保密协议》，覆盖客户信息、供应商信息、员工个人信息等敏感内容，签署率100%
应急响应与业务连续性	制定《网络安全应急预案》《数据备份及恢复预案》，定期开展数据备份、备份一体机测试、数据灾备演练和网络应急演练，保障数据安全和业务连续性
培训监督与持续改进	每年开展第三方 ISO 27001 审核和信息安全年度审计，线上平台全员学习任务推送覆盖率100%，并开展钓鱼邮件演习等活动，持续识别风险并优化管理措施
绩效与目标	2024年度客户隐私泄露事件为0次，2025年至今客户隐私泄露事件为0次；计划于2026年12月前完成集团数据分类分级，拟投入人民币10万至20万元用于工具采购、合规咨询及员工培训

07 伙伴责任与行业共进

回应的SDGs可持续发展目标



东富龙坚守负责任的供应链管理理念，构筑全面的供应商管理框架，确立明确的管理要求、标准及流程，通过跨部门协同合作，实现对供应商的全生命周期管理。公司识别与评估供应商的工商信息、经营风险和法律诉讼，采取针对性措施，预防和最小化供应链风险，确保供应商合规性和稳定性。此外，公司将推动当地社会经济发展和增进民生福祉作为使命，在吸纳就业、保护生态、推动教育等方面都积极奉献，勇挑重担，帮助社区人民生活水平、提升健康意识。

负责任供应链




◎ 供应链管理体系

公司建立了集团物控中心与各部门采购协同的供应链管理体系。物控中心负责供应商开发、准入评估、绩效监测及关系维护等全流程管理，各部门采购根据职责分工落实采购执行与日常协同，形成分工明确、运转有序的管理机制。公司严格执行《外部提供过程、产品和服务控制程序》，对供应商选择、评价、监控等关键环节实施规范化管理，推动供应链全生命周期合规运行，不断提升供应链响应效率和风险管理能力。在此基础上，公司持续完善标准化流程、数据化管理和动态改进机制，推动供应链管理提质增效。公司秉持“精诚合作，共创价值”的理念，与供应商和合作伙伴建立平等互利、合作共赢的关系，尤其注重与核心供应商的长期协同，围绕联合研发、选型优化、价格管理和交付保障等环节深化合作，并通过绩效评价、双向沟通、知识分享以及技术和管理支持等方式，持续提升供应链协同效率和供应保障能力，推动实现共同发展。

◎ 供应链风险识别与评估

公司将风险管理贯穿供应链管理全过程，围绕供应商管理、关键物料保障和供应链替代能力建设等重点环节，持续完善识别、评估、应对和改进机制，降低外部环境变化对生产经营的影响，保障供应链安全稳定运行。公司目前已识别80余项核心物料，其中16项为重点卡脖子物料，已针对相关风险制定专项应对策略和解决方案，最大程度降低物料断供风险。

供应链风险及应对

 <p>供应商风险管理</p>	<p>对供应商实施动态评估和分级管理，持续跟踪绩效、质量和履约情况； 对绩效下滑的供应商启动联合改进计划，对发生质量问题或违约行为的供应商采取订单调整、经济处罚等措施， 对持续不达标或存在重大风险的供应商及时淘汰，并引入新供应商保障供应稳定</p>
 <p>关键物料风险管理</p>	<p>按核心物料、重要物料、通用物料等类别实施差异化管理； 对卡脖子供应商和卡脖子物料实行清单化管理，定期组织职能中心、事业部和产品部联合回顾，动态更新风险状态并制定针对性应对措施</p>
 <p>供应保障与替代措施</p>	<p>通过市场调研导入同类型或相近性能替代品牌，加强与国内优质企业合作，降低对国外品牌的依赖； 通过引进专业人才、推进产能建设、加强联合开发等方式，逐步提升核心产品自主制造能力和供应链韧性</p>

◎ 供应商全生命周期管理

公司围绕供应商准入、分类、合作评价和动态退出等环节，持续完善供应商全生命周期管理机制。公司依据《新供应商准入管理规范》实施供应商准入审查，依托 SRM 系统提升基础信息收集、资质审核、现场评鉴和风险识别的数字化水平，并结合供应商类别推进差异化协议签订和文件管理。在合作过程中，公司围绕质量、交付等维度开展绩效评价，并持续完善评价指标体系，逐步将价格、付款、服务、资质等因素纳入综合管理。对于存在质量波动、履约不佳或重大风险情形的供应商，公司根据实际情况推进整改、优化或退出，不断提升供应商管理质量和供应链稳定性。

东富龙供应商体系管理流程与要点

生命周期阶段	主要做法
准入管理	<p>制定《新供应商准入管理规范》，建立较为严格的供应商准入机制，所有供应商准入均需经过集团最终审定。 公司2024年上线SRM系统，提升供应商信息收集、资质审核和准入管理效率； 2025年拟进一步接入企业征信查询功能，结合基本信息、法律诉讼、经营风险、经营状况、发展动态及知识产权等信息，强化准入阶段风险识别</p>
分类管理	<p>细化供应商类别，按供应商类型实施差异化协议签订和文件管理，并按采购组织划分供应商准入权限，提升供应商管理的规范性、针对性和统一性</p>
合作与评价	<p>上线实地评鉴功能，按不同类型供应商设置差异化评鉴标准，在线记录现场评鉴数据并自动评分。围绕质量、交付等维度开展月度绩效管理，后续逐步纳入价格、付款、服务、资质等因素，结合供应商分类实施综合评价</p>
整改与退出	<p>对质量不稳定或履约不佳的供应商实施整改提升和动态优化；对持续不达标的供应商实施优胜劣汰；对存在材质造假、不正当竞争等行为的供应商，一经发现立即淘汰</p>

◎ 供应链ESG责任

公司将环境保护、社会责任、商业道德和职业健康安全要求纳入供应商准入、合作及监督全过程，持续完善供应链ESG管理机制。

供应商ESG要求

维度	要求
环境管理	要求供应商遵守适用的环境法律法规，持续优化产品设计、原材料使用及制造过程，并落实环境保护协议相关要求
社会责任	明确禁止使用童工、强迫劳动等行为，要求供应商依法保障员工合法权益
商业道德	要求供应商签署《供应商反商业贿赂告知书》，明确禁止商业贿赂、利益输送等行为及违约责任；依托 SRM 系统公示廉洁监督电话，畅通监督举报渠道，强化供应链全过程廉洁风险防控
职业健康安全	要求供应商遵守职业健康安全相关协议，落实安全管理责任

2025

关键绩效

截至报告期末，签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商占比为 **87%**；
签订廉洁条款的供应商占比为 **97%**。

◎ 冲突矿产

公司主要从事制药装备、生物工艺、工程整体解决方案及食品工程相关业务，产品以设备、仪器、耗材、软件系统及配套服务为主。根据现有业务结构、产品构成及采购情况，公司生产经营所涉及的主要原材料和关键零部件中，未涉及锡、钽、钨、金等冲突矿产，上述矿产亦非公司主营业务所需的主要原材料。公司将持续关注相关监管要求及供应链合规风险，推动供应商遵守适用法律法规和商业道德规范。未来，如业务发展涉及相关矿产采购，公司将结合实际情况进一步完善供应链尽职调查和风险识别机制，持续提升负责任采购管理水平。

行业共进

◎ 供应商培训

公司通过召开供应商大会等形式，面向供应商开展专项培训，围绕质量提升、成本优化、交付保障和协同增效等重点内容，持续强化供应链协同管理。培训中，公司向供应商宣贯企业使命愿景和合作理念，明确供应商准入与合作要求，重点强调质量管控、交付保障、成本管理、合规审查及廉洁反贿赂等管理红线，推动与供应商建立信任透明、深度协同、长期稳定、共同成长的合作关系。与此同时，公司将廉洁要求融入培训过程，组织供应商开展廉政承诺，进一步强化阳光采购和诚信合作意识。在日常合作中，质量管理部门还通过 SRM 系统持续推动供应商整改改进，促进产品质量和供应保障能力持续提升。

2025
关键绩效

公司供应商大会外协供应商覆盖率达**60%**
实现主要供应商**100%**覆盖。

引领行业发展

东富龙在生物行业领域积极参与行业标准、GMP相关的法律法规的编写、改版、研讨等活动。2021年至2023年参与由国家药品监督管理局食品药品审核查验中心主导的药品GMP指南第二版的编写，在无菌装备、一次性技术等方面在行业中建立“专业”权威性。并每年策划并组织面向客户的产品技术培训。打响东富龙的“专业”品牌影响力。



同时，东富龙主导编写并由国家工信部发布的多个制药装备行业标准，为推动中国制药装备行业发展做出了突出贡献，同时积极主动参与国家、行业标准、团体标准、企业标准的制定等25项。

序号	标准代号	标准名称	标准类别	申请时间	发布时间	实施时间	发布单位
1	GB/T 15692-2024	制药机械术语	国家标准		2024/5/28	2024/12/01	国家市场监督管理总局
2	GB/T 43459-2023	洁净室及受控环境中细胞培养操作技术规范	国家标准		2023/12/28	2024/07/01	国家市场监督管理总局
3	JB/T 20146-2012	药用液氮制冷真空冷冻干燥机	行业标准		2012/5/24	2012/11/1	中华人民共和国工业和信息化部
4	JB/T 20145-2012	药用冻干机无框式自动进出料装置	行业标准		2012/5/24	2012/11/1	中华人民共和国工业和信息化部
5	JB/T 20144-2012	药用冻干机在线取样装置	行业标准		2012/5/24	2012/11/1	中华人民共和国工业和信息化部
6	JB/T 20175-2017	无菌隔离器	行业标准	2013	2017/1/9	2017/7/1	中华人民共和国工业和信息化部
7	JB/T 20176-2017	汽化过氧化氢灭菌传递舱	行业标准	2013	2017/1/9	2017/7/1	中华人民共和国工业和信息化部
8	JB/T 20177-2017	汽化过氧化氢发生器	行业标准	2013	2017/1/9	2017/7/1	中华人民共和国工业和信息化部
9	JB/T 20074-2020	药用配液罐	行业标准	2018	2020/8/31	2021/1/1	中华人民共和国工业和信息化部
10	T/CPAPE 01-2022	采用吹灌封(BFS)技术生产无菌产品通用技术要求	团体标准	2021	2022/5/6	2022/06/01	中国医药设备工程学会

平等对待中小企业

公司依据《新供应商准入管理规范》，持续营造公平、公正、透明的供应商管理环境，平等对待包括中小企业在内的各类供应商。在准入环节，公司对各类供应商实行统一的基础资质审核要求，并对一次性供应商适当简化资料要求，降低合作门槛；在评估环节，公司围绕质量、成本、交期等客观维度开展评价，避免因企业规模差异产生不合理限制；在实地评鉴环节，公司通过多部门联合评审和SRM系统在线留痕，提升评审过程的透明度和规范性，为中小企业提供平等参与竞争和合作的机会。

2025
关键绩效

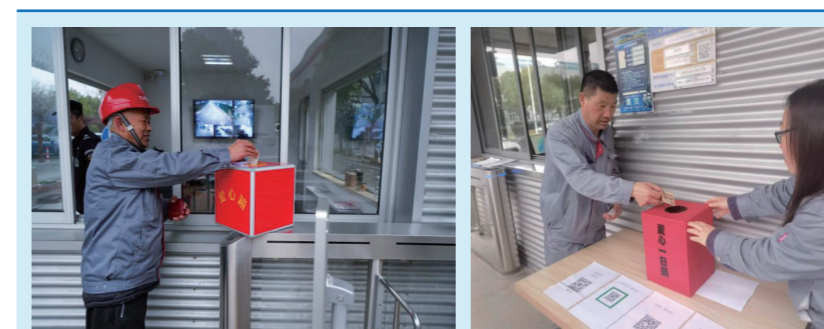
公司不存在应付账款（含应付票据）余额超过**300**亿元
或占总资产的比重超过**50%**的情况；
公司不存在需通过国家企业信用信息公示系统
向社会公示逾期尚未支付中小企业款项信息的情况。

乡村振兴与社会贡献

东富龙始终将履行社会责任、回馈社会作为企业发展的重要组成部分。近年来，公司围绕扶贫济困、教育助学、灾害救助、社区支持等领域，系统化、持续性地开展了一系列公益项目与慈善行动，以实际行动践行企业社会责任，推动共同富裕与社会和谐发展。

在教育支持领域，集团高度重视教育事业，深知教育是阻断贫困代际传递、促进社会公平的关键。为此，集团慷慨解囊，设立专项奖学金，激励莘莘学子勤奋学习、追求卓越，为他们的梦想助力。同时，积极资助学校基础设施建设，改善教学环境，让孩子们能在更好的条件下汲取知识。2025年度，集团在教育公益方面投入近六百万元，以实实在在的行动彰显了强烈的社会责任感，为众多学子铺就了成长之路，点亮了希望之光。

在积极履行社会责任的过程中，东富龙尤其注重对特殊群体的关怀与支持，积极支持退伍军人再就业，截止2025年底，集团已成功吸纳 19 名退伍军人入职，他们正以高度的责任感和执行力投身于集团各个岗位中。



“爱心一日捐”活动也得到了全体员工的积极响应。员工纷纷捐出的善款汇聚成一股强大的爱心暖流。这些凝聚着众人爱心的资金，被精准地投入到帮助困难群体的行动中，着力解决他们生活里的燃眉之急，让每一个身处困境的人都能真切地感受到大家家庭的关爱与融融暖意。

08 附录

关键绩效

公司秉持“量化及一致性”原则，披露反映公司可持续发展管理成效的量化绩效，并尽可能追溯历史年份相应数据。

指标类别	指标名称	指标单位	2024年	2025年
可持续发展治理架构	ESG主题培训次数	次	0	1
	ESG主题培训参与人次	人	0	15
三会运作	董事会召开次数	次	8	6
	审议董事会议案数量	项	29	31
	董事参会比例	%	100	100
	召开股东大会、临时股东大会次数	次	1	2
	审计委员会会议次数	次	5	3
	薪酬委员会会议次数	次	2	1
	提名委员会会议次数	次	0	0
董事会多元化	董事会成员的人数	人	9	9
	独立董事人数	人	3	3
	独立董事比例	%	33.33	33.33
	审计委员会独董占比	%	100	100
	提名委员会独董占比	%	66.66	66.66
	薪酬与考核委员会独董占比	%	66.66	66.66
	女性董事占比	%	0	0
投资者保护与可持续分红	女性高管占比	%	11.11	11.11
	投资者调研次数	次	3	3
	交易所互动平台回复投资人问题次数	次	80	143
商业贿赂及贪污风险	对外发布公告数量	份	90	111
	商业贿赂及贪污事件发生次数	次	0	0
反腐败培训与文化教育	反商业贿赂及反贪污培训场次	次	2	2
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事总数	人	4	4
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的董事百分比	%	44.44	44.44
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层人员总数	人	591	606
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的管理层人员百分比	%	100	100



集团积极组织职工参与无偿献血活动。职工们踊跃报名，纷纷挽起衣袖，奉献热血。



2025年集团积极响应城市文明建设号召，组织员工在闵行区沪闵路元江路口开展交通志愿服务。



东富龙向云南绥江县侨通希望小学捐赠伍万元整

案例 慰问北桥居委会

东富龙集团还积极加强与周边社区的结对共建工作。作为北桥居委会和复地北桥城居委会的结对共建单位，每逢节日，集团都会深入社区，为独居老人送去生活必需品和温馨陪伴，为困难家庭提供物质帮助和精神鼓励，为交警大队送去节日的问候与敬意。



指标类别	指标名称	指标单位	2024年	2025年
反腐败培训与文化教育	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工总数	人	5417	5479
	反商业贿赂及反贪污培训覆盖的员工百分比	%	100	100
反不正当竞争与反垄断	因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的涉案金额	万元	0	0
环保文化宣传	环保宣传与培训场次	次	45	40
	环保宣传与培训参与人数	人	830	1340
环境风险管理	环境行政处罚金额	万元	0	0
环境管理体系	通过ISO14001认证的运营点的百分比	%	--	19.23
污染物排放相关战略	因污染物排放受到的行政处罚金额	万元	0	0
废弃物处理	有害废弃物产生总量	吨	183.91	192.512
水资源管理	取水总量	吨	106,330	126,476
原材料与包装材料	使用可循环/再生包装材料的项目比例	%	0	0
	包装材料使用量	吨	1554.8	5060
能源管理	综合能源消耗总量	吨标煤	--	3,588.11
	每百万营收综合能耗强度	吨标煤/百万元	--	0.69
	直接能源消耗量	吨标煤	--	318.36
	间接能源消耗量	吨标煤	--	3,269.75
	煤炭消耗量	吨标煤	--	0
	汽油消耗量	吨标煤	--	102.06
	柴油消耗量	吨标煤	--	89.17
	液化石油气消耗量	吨标煤	--	37.10
	电力消耗量	吨标煤	--	2,817.52
	蒸汽消耗量	吨标煤	--	573.42
	其他能源类型消耗量, 请说明	吨标煤	--	--
	清洁能源消耗总量	吨标煤	--	951.16
能源总消耗中清洁能源占比	%	--	26.51	

指标类别	指标名称	指标单位	2024年	2025年
能源管理	天然气消耗量	吨标煤	--	92.01
	风能消耗量	吨标煤	--	0
	太阳能消耗量	吨标煤	--	859.07
	水能消耗量	吨标煤	--	0
	其他清洁能源消耗量, 请说明	吨标煤	--	0
	清洁能源中天然气占比	%	--	9.67
	清洁能源中风能占比	%	--	0
	清洁能源中太阳能占比	%	--	90.33
	清洁能源中水能占比	%	--	0
	清洁能源中其他清洁能源占比	%	--	0
气候管理	温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	--	17,050.56
	每百万营收温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元	--	3.26
	范围1温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	--	1,542.06
	每百万营收范围1温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元	--	0.29
	范围1固定源排放量	吨二氧化碳当量	--	201.73
	范围1移动源排放量	吨二氧化碳当量	--	404.62
	范围1工业制程排放量	吨二氧化碳当量	--	29.35
	范围1无组织逸散排放量	吨二氧化碳当量	--	851.96
绿色办公	范围2温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	--	15,508.50
	每百万营收范围2温室气体排放强度	吨二氧化碳当量/百万元	--	2.96
绿色办公	绿色办公节约纸张重量	吨	14.9592	14.4626
全生命周期质量管理流程	原材料认证比例	%	100	100
不合格产品处理与质量安全事故	产品和服务相关的安全与质量重大责任事故涉及金额	万元	0	0
产品质量管理	产品召回比例	%	0	0
	产品良品率	%	97.96	99.95
	产品退货率	%	0	0

指标类别	指标名称	指标单位	2024年	2025年
客户投诉	客户投诉数量	次	4	1
客户满意度调查	客户满意度	%	98	98
数据安全体系	报告期内发生的数据安全事件与泄露客户隐私事件涉及金额	万元	0	0
研发管理体系	研发投入金额	万元	3.46	3.38
	研发人员人数	人	930	999
	研发员工比例	%	16.97	18.44
	研发投入占营业收入比例	%	6.91	6.45
研发成果	报告期内有效专利数	项	--	2121
	报告期内发明专利的授权数	项	--	257
	软件著作权数量	项	--	269
雇佣	员工总数	人	5417	5479
	男性员工数量	人	4604	4585
	女性员工数量	人	813	894
	30岁以下员工数量	人	2094	2064
	30~50岁员工数量	人	3086	3167
	50岁以上员工数量	人	237	248
	大专及以上学历数量	人	3167	3159
	本科员工数量	人	1951	2006
	硕士员工数量	人	291	305
	博士员工数量	人	8	9
	高级管理层数量	人	114	115
	中级管理层数量	人	477	491
	基层员工数量	人	4826	4873
	少数民族员工数量	人	30	28
	劳务派遣员工占比	人	0	0
	新雇佣员工数量	人	486	448
	员工流失率	%	9.5	8
	员工流失人数	人	515	434
	劳工纠纷数量	项	0	0

指标类别	指标名称	指标单位	2024年	2025年
员工薪酬体系	员工总薪资支出	万元	10,370.00	11,303.42
	员工人均薪酬	万元	19.14	20.63
	劳动合同签订率	%	100	100
	缴纳社保员工占比	%	100	100
	最高薪酬员工年度总薪酬与所有员工年度总薪酬中位数的比率	%	--	714
	未经调整的男女人均薪酬差距	%	--	8.73
员工培训	员工培训支出金额	万元	514	586
	员工培训覆盖率	%	100	100
	员工培训总次数	次	2832	3016
	员工接受培训平均小时数	小时	30	38
安全文化建设	安全教育培训场次	次	583	882
	安全教育培训参与人数	人	24440	35691
	人均安全教育培训时长	小时	5	7
	安全教育培训覆盖率	%	100	100
职业健康与安全生产	安全生产投入	万元	270.76	351.75
	工伤保险投入金额	万元	260.00	319.95
	工伤保险覆盖率	%	100	100
	安全生产责任险投入金额	万元	0	1.37
	安全生产责任险覆盖率	%	0	0
	员工体检覆盖率	%	100	100
	获得ISO45001认证主体数量	个	--	5
	职业病发生人数	人	0	0
	员工因工死亡人数	人	0	0
	工伤率	%	0.56	0.83
	因工伤损失工作日数	天	2190	3230
	重大安全事故发生次数	件	0	0
	通过ISO 45001认证的主体的百分比	%	--	19.23

指标类别	指标名称	指标单位	2024年	2025年
供应链管理体系	供应商总数	家	1038	955
	本省供应商采购比例	%	53	56
供应链ESG管理	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	%	82	87
供应链廉洁建设	签订廉洁条款的供应商比例	%	64	97
冲突矿产声明	接受负责任矿产供应链尽职调查的供应商数量	家	0	0
供应商培训	供应商培训场次	次	1	1
	供应商培训覆盖供应商数量	家	861	846

ESG索引

GRI内容索引

使用说明	东富龙在2025年1月1日至12月31日制定符合GRI标准编制报告。
使用的GRI1	GRI1:基础2021
适用的GRI行业标准	无适用的行业标准

披露项	位置	从略说明		
		从略的要求	从略原因	解释
组织及其报告做法				
GRI2-1	组织详细情况	走进东富龙		
GRI2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告		不适用从略
GRI2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告		
GRI2-4	信息重述	无		
GRI2-5	外部鉴证	无		
GRI2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于本报告、走进东富龙、创新驱动、产品质量与安全、负责任供应链		
活动和工作者				
GRI2-7	员工	员工发展管理、数据量化绩效表		
GRI2-8	员工之外的工作者	从略	b、c	未统计 公司与外包公司签订正式商业合同，外包人员主要从事厂外项目生产、装配等辅助型工作。
管治				
GRI2-9	管治架构和组成	公司治理、ESG治理体系 董事背景等信息详见《年度报告》		
GRI2-10	最高管治机构的提名和遴选	公司治理		
GRI2-11	最高管治机构的主席	董事长与CEO为同一人		
GRI2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	ESG治理体系 走进东富龙		
GRI2-13	为管理影响的责任授权	ESG治理体系 分议题责任授权情况详见各个章节		
GRI2-14	最高管治机构在可持续发展报告中的作用	ESG治理体系		
GRI2-15	利益冲突	合规经营 关联交易信息详见《年度报告》		
GRI2-16	重要关切问题的沟通	ESG治理体系、公司治理		

GRI2-17	最高管治机构的共同知识	公司治理			
GRI2-18	对最高管治机构的绩效评估	董事及高管薪酬与考核			
GRI2-19	薪酬政策	董事及高管薪酬与考核 具体董事及高管薪酬披露详见《年度报告》			
GRI2-20	确定薪酬的程序	董事及高管薪酬与考核			
GRI2-21	年度总薪酬比率	员工福利与关怀	a		
战略、政策与实践					
GRI2-22	关于可持续发展战略的声明	董事长致辞 可持续发展 (ESG) 管理 走进东富龙			
GRI2-23	政策承诺	参考可持续发展 (ESG) 管理、员工发展管理、冲突矿产等章节；我们采用预防原则，并对供应商、承包商等利益相关方开展现场尽职调查 参考员工发展管理章节 d.公司所有政策通过需由董事会批准 e. 合并报表范围内均适用 f.参考利益相关方沟通、投资者保护与可持续分红、客户服务、民主管理与沟通、供应商ESG治理体系等章节	c	公司 保密要求	--
GRI2-24	融合政策承诺	详见本报告各个章节			
GRI2-25	补救负面影响的程序	公司对急性负面影响较高的议题均设置应急处理措施，详见数据安全与客户隐私保护、客户服务、环境合规管理、员工健康与安全相关章节			
GRI2-26	寻求建议和提出关切的机制	举报人保护 民主管理与沟通、员工培训与发展			
GRI2-27	遵守法律法规	报告期内无重大违法事件			
GRI2-28	协会的成员资格	走进东富龙、行业共进			
利益相关方参与					
GRI2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方沟通、投资者保护与可持续分红			
GRI2-30	集体谈判协议	民主管理与沟通、数据量化绩效表			
实质性议题					
GRI3-1	确定实质性议题的过程	利益相关方沟通 可持续发展重要性议题评估			不适用从略
GRI3-2	实质性议题清单	可持续发展重要性议题评估			
经济表现					
GRI3-3	实质性议题的管理	详见《年度报告》“管理层讨论”与“利润表”章节 投资者保护与可持续分红			
GRI201-1	直接产生和分配的经济价值	详见《年度报告》数据量化绩效表			
GRI201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	气候风险与机遇管理 环境合规管理	a-iii	报告期内，未进行定量气候情景分析	公司业务不属于高碳排放行业，地区物理风险不显著

GRI201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	从略			不涉及
GRI201-4	政府给予的财政补贴	详见《年度报告》			
市场表现					
GRI3-3	实质性议题的管理	员工福利与关怀			
GRI202-1	按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比	员工福利与关怀			保密要求
GRI202-2	从当地社区雇用高管的比例	从略			未统计
间接经济影响					
GRI3-3	实质性议题的管理	乡村振兴与社会贡献			
GRI203-1	基础设施投资和支持性服务	乡村振兴与社会贡献			
GRI203-2	重大间接经济影响	乡村振兴与社会贡献			
采购实践					
GRI3-3	实质性议题的管理	负责任供应链			
GRI204-1	向当地供应商采购的支出比例	负责任供应链 数据量化绩效表			
反腐败					
GRI3-3	实质性议题的管理	商业道德与反腐败			
GRI205-1	已进行腐败风险评估的运营点	反腐败审计			
GRI205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	反腐败员工培训			
GRI205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	报告期内无			
反竞争行为					
GRI3-3	实质性议题的管理	合规经营			
GRI206-1	针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	报告期内无			
税务					
GRI3-3	实质性议题的管理	依法纳税			
GRI207-1	税务方针	依法纳税			
GRI207-2	税务治理、控制及风险管理	依法纳税			
GRI207-3	与税务密切相关的利益相关方参与及管理	依法纳税			
GRI207-4	国别报告	详见《年度报告》			
物料					
GRI3-3	实质性议题的管理	资源节约与利用			
GRI301-1	所用物料的重量或体积	从略			未统计
GRI301-2	所用循环利用的进料	从略			未统计

GRI301-3	再生产品及其包装材料	从略			未统计
能源					
GRI3-3	实质性议题的管理	资源节约与利用			
GRI302-1	组织内部的能源消耗量	资源节约与利用、数据量化绩效表			
GRI302-2	组织外部的能源消耗量	资源节约与利用、数据量化绩效表			
GRI302-3	能源强度	资源节约与利用、数据量化绩效表			
GRI302-4	降低能源消耗量	资源节约与利用			
GRI302-5	降低产品和服务的能源需求量	产销量信息详见《年度报告》			
水资源和污水					
GRI3-3	实质性议题的管理	资源节约与利用			
GRI303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	资源节约与利用			
GRI303-2	管理与排水相关的影响	资源节约与利用、污染物排放			
GRI303-3	取水	资源节约与利用、数据量化绩效表			
GRI303-4	排水	从略	a、b、c、d	未统计	数据不全
GRI303-5	耗水	从略	a、b、c、d	未统计	数据不全
生物多样性					
GRI3-3	实质性议题的管理	生态系统与生物多样性保护			
GRI304-1	组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	无			
GRI304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	不涉及			
GRI304-3	受保护或经修复的栖息地	不涉及			
GRI304-4	受运营影响的栖息地中已被列入世界自然保护联盟(IUCN)红色名录及国家保护名册的物种	不涉及			
排放					
GRI3-3	实质性议题的管理	应对气候变化			
GRI305-1	直接(范围1)温室气体排放	温室气体排放指标数据量化绩效表			
GRI305-2	能源间接(范围2)温室气体排放	温室气体排放指标数据量化绩效表			
GRI305-3	能源间接(范围3)温室气体排放	从略	全部	未统计	数据不全
GRI305-4	温室气体排放强度	温室气体排放指标、数据量化绩效表			

GRI305-5	温室气体减排量	温室气体排放指标、数据量化绩效表			
GRI305-6	臭氧消耗物质(ODS)的排放	无			
GRI305-7	氮氧化物(NOX)、硫氧化物(SOX)和其他重大气体排放	从略	a、b、c、d	未统计	数据不全
废弃物					
GRI3-3	实质性议题的管理	污染物排放			
GRI306-1	废弃物的产生及废弃物相关重大影响	污染物排放			
GRI306-2	废弃物相关重大影响的管理	污染物排放			
GRI306-3	产生的废弃物	污染物排放、数据量化绩效表			
GRI306-4	从处置中转移的废弃物	污染物排放、数据量化绩效表			
GRI306-5	进入处置的废弃物	从略	全部	未统计	公司交由有资质的第三方进行处理
供应商环境评估					
GRI3-3	实质性议题的管理	供应商ESG治理体系			
GRI308-1	使用环境评价维度筛选的新供应商	供应商ESG治理体系数据量化绩效表			
GRI308-2	供应链的负面环境影响以及采取的行动	不合格供应商处置			
雇佣					
GRI3-3	实质性议题的管理	员工发展管理			
GRI401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	数据量化绩效表			
GRI401-2	提供给全职员工(不包括临时或兼职员工)的福利	员工福利与关怀			
GRI401-3	育儿假	员工福利与关怀、数据量化绩效表			
劳资关系					
GRI3-3	实质性议题的管理	民主管理与沟通			
GRI402-1	有关运营变更的最短通知期	按法律标准，至少一个月			
职业健康与安全					
GRI3-3	实质性议题的管理	员工健康与安全			
GRI403-1	职业健康安全管理体系	员工健康与安全			
GRI403-2	危害识别、风险评估和事故调查	员工健康与安全			
GRI403-3	职业健康服务	员工健康与安全			
GRI403-4	职业健康安全事务:工作者的参与、意见征询和沟通	员工健康与安全			
GRI403-5	工作者职业健康安全培训	员工健康与安全			

GRI403-6	促进工作者健康	员工健康与安全			
GRI403-7	预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	员工健康与安全			
GRI403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	员工健康与安全			
GRI403-9	工伤	员工健康与安全、数据量化绩效表			
GRI403-10	工作相关的健康问题	员工健康与安全 报告期内,无工作相关健康问题导致的死亡/健康问题			
培训与教育					
GRI3-3	实质性议题的管理	员工培训与发展			
GRI404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	员工培训与发展、数据量化绩效表			
GRI404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	员工培训与发展			
GRI404-3	接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	员工培训与发展、数据量化绩效表			
多元化与平等机会					
GRI3-3	实质性议题的管理	公司治理			
GRI405-1	管治机构与员工的多元化	公司治理、员工发展管理 数据量化绩效表			
GRI405-2	男女基本工资和报酬的比例	报告期内,不存在显著差异			
反歧视					
GRI3-3	实质性议题的管理	员工发展管理			
GRI406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工发展管理 数据量化绩效表			
结社自由与集体谈判					
GRI3-3	实质性议题的管理	员工沟通、供应商ESG治理			
GRI407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	民主管理与沟通 负责任供应链			
童工					
GRI3-3	实质性议题的管理	员工发展管理			
GRI408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	无 我们评估供应商风险,发现违规事件立刻终止合作,见“供应商ESG治理体系”			
强迫或强制劳动					
GRI3-3	实质性议题的管理	员工发展管理			
GRI409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	无 我们评估供应商风险,发现违规事件立刻终止合作,见“供应商ESG治理”			

安保实践					
GRI3-3	实质性议题的管理	不涉及			
GRI410-1	接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员	不涉及			
原住民权利					
GRI3-3	实质性议题的管理	不涉及			
GRI411-1	涉及侵犯原住民权利的事件	不涉及			
当地社区					
GRI3-3	实质性议题的管理	乡村振兴与社会贡献			
GRI413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	乡村振兴与社会贡献			
GRI413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	无			
供应商社会评估					
GRI3-3	实质性议题的管理	负责任供应链			
GRI414-1	使用社会标准筛选新供应商	负责任供应链、数据量化绩效表			
GRI414-2	供应链中负面的社会冲击以及所采取的行动	负责任供应链			
公共政策					
GRI3-3	实质性议题的管理	不涉及			
GRI415-1	政治捐助	不涉及			
客户健康与安全					
GRI3-3	实质性议题的管理	产品质量与安全			
GRI416-1	评估产品和服务类别的健康与安全影响	无			
GRI416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	无			
营销与标识					
GRI3-3	实质性议题的管理	客户服务			
GRI417-1	对产品和服务信息与标识的要求	客户服务			
GRI417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	无			
GRI417-3	涉及营销传播的违规事件	无			
客户隐私					
GRI3-3	实质性议题的管理	数据安全与客户隐私保护			
GRI418-1	涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	无			

◎ 深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》内容索引

环境	1	应对气候变化	应对气候变化
	2	污染物排放	污染物排放
	3	废弃物处理	污染物排放
	4	生态系统和生物多样性保护	生态系统与生物多样性保护
	5	环境合规管理	环境合规管理
	6	能源利用	资源节约与利用
	7	水资源利用	资源节约与利用
	8	循环经济	资源节约与利用
社会	9	乡村振兴	乡村振兴与社会贡献
	10	社会贡献	乡村振兴与社会贡献
	11	创新驱动	创新驱动
	12	科技伦理	创新驱动
	13	供应链安全	负责任供应链
	14	平等对待中小企业	行业共进
	15	产品和服务安全与质量	产品质量与安全 客户服务
	16	数据安全与客户隐私保护	数据安全与客户隐私保护
	17	员工	员工发展管理 员工福利与关怀 员工培训与发展 员工安全与健康
可持续发展相关治理	18	尽职调查	尽职调查
	19	利益相关方沟通	利益相关方沟通
	20	反商业贿赂及反贪污	商业道德
	21	反不正当竞争	合规经营