



保诺-桑迪亚

2024

环境、社会及管治报告

关于本报告	3
管理层致辞	5
关于我们	7

01	
责任治理	9
ESG治理	11
商业道德	13
信息安全	15
动物福利	17
知识产权保护	18

02	
助力客户	19
质量保障	21
优质服务	23
可持续供应链	25

03	
绿色地球	29
环境管理	31
倡导绿色运营	35
应对气候变化	38

04	
温暖社区	43
人才吸引	45
人才发展	49
员工晋升	51
员工关爱	53
职业健康与安全	57
社区共建	60

附录一：关键绩效表	63
附录二：GRI标准索引	71
附录三：SASB可持续会计准则 内容索引	78
附录四：SDGs 行动	79

关于本报告

概览

本报告是保诺-桑迪亚（以下简称“保诺-桑迪亚”“本公司”“公司”“我们”）发布的第二份年度环境、社会及管治报告（以下简称“本报告”或“ESG报告”）。本报告为年度报告，旨在阐述本公司在环境、社会及管治（即为 Environmental, Social and Governance，以下简称“ESG”）方面的制度建设与工作表现，客观地披露本公司在可持续发展方面的管理和成效，以响应利益相关方的期望。

报告范围及边界

本报告的时间跨度是2024年1月1日至2024年12月31日期间（以下简称报告期内或本年度）。为提高报告完整性，部分信息追溯以往年度或延伸至2025年第一季度。本报告涵盖的主体包括所有保诺-桑迪亚在中国大陆的运营实体。详细列表如下：

主体	简称	统称
保诺科技（北京）有限公司	北京基地	—
保诺生物科技（江苏）有限公司	江苏基地	—
飞若药业有限公司	蚌埠基地	桑迪亚
河北桑迪亚医药技术有限责任公司	石家庄基地	
桑迪亚医药技术（上海）有限责任公司	上海张江基地	
上海润诺生物科技有限公司	上海外高桥基地	—

编制标准

本报告依据全球报告倡议组织《可持续发展报告标准 2021》（GRI 标准 2021）进行编制。同时，本报告亦参考与回应了联合国可持续发展目标（SDGs）、可持续核算准则委员会（SASB）的相关披露要求。

报告编制流程

本报告内容是按照一套有系统的程序而厘定的。有关程序包括：工作小组组建、识别重要的利益相关方、利益相关方访谈、识别和排列ESG相关重要议题、决定ESG报告的界限、收集相关材料和数据、框架确定、报告编写、报告设计、部门与高层审核等环节完成编制。

资料来源及可靠性保证

本报告披露的信息和数据来源于本集团统计报告和正式文件，并通过相关部门审核。本集团承诺本报告不存在任何虚假记载或误导性陈述，并对内容真实性、准确性和完整性负责。

确认及批准

本报告经管理层确认后，于2025年7月30日获保诺-桑迪亚执委会通过。

获取及回应本报告

我们十分重视持份者的意见，欢迎读者通过以下联络方式与我们联系。您的意见将帮助我们进一步完善本报告以及提升我们的ESG表现。

邮箱：info@bioduro.com

管理层致辞

作为生物医药领域的长期践行者，保诺-桑迪亚始终以人类健康与社会可持续为使命，将ESG融入战略核心，持续在环境、社会与治理三大维度上稳步取得可量化的进步。

以深化绿色转型为核心，构建可持续发展新格局

保诺-桑迪亚以切实行动应对气候危机，通过深化改革研发与生产流程，降低资源浪费与污染排放，筑牢自身运营减排基石。同时，我们携手上下游伙伴，构建绿色供应链网络，加速行业可持续发展进程，履行守护地球的长期承诺。

以责任为纽带，与社会共成长

保诺-桑迪亚始终将人的全面发展作为企业根基，着力构建开放包容、多元共生的职场环境。我们始终秉持“员工是企业第一资源”的理念，建立立体化人才培育机制，通过多通道职业发展体系、阶梯式专业能力提升计划，保障员工能在职场中收获成长、成就理想。与此同时，我们充分发挥专业优势，持续开展公益活动，在追求商业成就的同时积极回馈社会。

强化治理能力建设，筑牢企业发展根基

保诺-桑迪亚恪守商业道德准则，持续优化内控机制，确保运营透明合规。我们通过构建完善的风险预警与防控系统，保障企业在复杂市场环境中行稳致远。同时，保诺-桑迪亚持续强化执委会职能建设，不断推进决策机制的科学化与民主化，为企业的基业长青筑牢制度根基。

展望未来，保诺-桑迪亚将始终坚守“以全球质量标准守护人类健康”的初心，驱动企业迈向更高层次的可持续征程。我们坚信，此份坚持将为利益相关方持续创造价值，为员工拓展更大的成长空间，为社区注入源源不断的正向力量。我们愿与各利益相关方携手，共筑更健康、美好的明天！

关于我们

简介

保诺-桑迪亚，安宏资本旗下投资企业之一，拥有超过29年的历史，是一家值得信赖的全球化合同研究、开发和生产公司（CRDMO）。公司总部位于加州尔湾，在中国和美国6个城市设有7个研发生产中心，在全球拥有2000+名员工。我们为生物技术和制药企业提供从早期靶点确证到商业化生产的整合服务，尤其擅长大小分子发现、开发、放大和生产服务。

保诺-桑迪亚独特的技术平台和整合服务可加速新药研发进程、降低开发风险，从而创造更高的价值。我们遵循全球高标准的合规和运营准则，科学驱动、以客户为导向、多元化和以人为本的企业文化。

保诺-桑迪亚专注于纯粹的CRDMO服务，在全球化质量标准体系下运营，提供先进、快速和灵活的定制服务，以满足生物技术和制药企业的专属需求，加快新药开发进程。

我们的使命

成为可信赖的合作伙伴，提供全球化的药物发现、开发和生产服务。

企业价值观

尽责

我们时时刻刻对自己的行动和行为负责以既定的高绩效衡量指标要求自己。

尊重

作为一个大家庭，我们在平等和理解的基础上，给与员工和客户充分的尊重。

坚韧

即使身处逆境，我们也永不放弃，坚持才能胜利。

务实

我们为成功定义明确的衡量标准，并向内外利益相关者交付结果。

诚信

我们诚实坦率，光明磊落，秉持知识产权（IP）的高标准。

全球分布

全球总部位于加州尔湾，在美国和中国拥有专业杰出的研发生产中心。



责任治理

ESG治理	11
商业道德	13
信息安全	15
动物福利	17
知识产权保护	18

保诺-桑迪亚秉持诚信合规的价值观，构建完善的治理体系与风险防控机制，将道德规范融入公司全流程运营。我们通过制度约束、文化引导和动态监管相结合，持续提升合规管理效能，为企业的长期稳健发展奠定坚实基础。

本章节回应的联合国可持续发展目标：



ESG治理

保诺-桑迪亚在经营管理中持续推进可持续发展实践，不断提升ESG治理水平。我们通过优化内部管理制度，基于行业特征和公司实际识别ESG重要议题并制定相应目标，将ESG理念深度融入各业务板块的日常运营，并由公司管理层领导的ESG工作小组负责协同各职能部门，以实际行动回应利益相关方的期待与诉求。

为有效应对环境变化，公司对标行业领先实践、市场ESG关注重点、国际准则和监管要求，整合内外部利益相关方诉求，构建起重大性议题评估体系，通过识别与评估重大性议题强化风险机遇管理。

重大性议题判定

重大性议题识别	结合监管要求、行业对标及资本市场关注点，识别出21项重要ESG议题。
重大性议题排序	管理层对已识别议题进行重要性进行审核并确认排序, 建立ESG议题优先级矩阵。
利益相关方沟通	结合内外利益相关方部访谈，收集ESG管理相关建议。



保诺-桑迪亚重大性议题矩阵

商业道德

治理体系

承诺-桑迪亚严格遵守《中华人民共和国反洗钱法》《中华人民共和国反不正当竞争法》及《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规，严禁商业贿赂、腐败和欺诈等违法违规行为。本公司已建立并不断完善《承诺-桑迪亚商业道德政策》，为员工及公司在处理利益冲突、防范洗钱风险、开展公平竞争等方面提供明确的行为指引和合规标准。

公司运营高级副总裁担任商业道德最高责任人，全面监督商业道德相关事务并定期向执行委员会汇报。公司制度合规部负责政策的具体实施与监督，每年对政策进行评估优化，确保其符合公司发展需求及利益相关方要求，并交由执委会审批后执行。2024年，公司未发生任何与贪腐、贿赂和不正当竞争相关的诉讼事件。

廉洁文化

承诺-桑迪亚秉持最高商业道德标准，落实员工廉洁教育全覆盖和供应商廉洁管理，构建全方位的商业道德保障体系。

承诺-桑迪亚高度重视员工商业道德建设，将廉洁与反商业贿赂认知设为新员工必修课程，定期组织全员商业道德培训。2024年，承诺-桑迪亚面向中国区全体员工开展商业道德与合规管理专题培训，实现员工100%覆盖。培训通过Zoom平台线上开展，内容涵盖反腐败反贿赂、利益冲突防范等商业道德核心原则和具体规范，并通过钉钉平台实施统一考核以验证培训成效。此外，公司建立常态化贪腐和贿赂风险评估机制，定期审查运营中的贪污腐败和贿赂风险，持续强化管理防线。

在供应商廉洁管理方面，公司在建立合作前对所有潜在供应商开展尽职调查，以防控商业贿赂、腐败风险。合作中我们将阳光条款、保密协议及反贪腐举报渠道等强制性条款纳入供应商合同，要求供应商严格遵守本公司的商业道德规范。

举报保护

承诺-桑迪亚致力于为员工及利益相关方提供安全、畅通的监督渠道，设立了热线电话、举报邮箱等举报途径，确保各类问题能被及时处理。所有举报信息由公司法务部统一接收管理，符合立案标准的将启动正式调查程序。经查证存在违法情形的，公司将依法转交司法机关处置。同时，公司持续完善内控机制，优化业务流程，防范违法行为发生。全体员工、管理层及外部利益相关方可通过以下渠道实名或匿名反馈：

热线电话：010-80768365

举报邮箱：compliance_inbox@bioduro.com

承诺-桑迪亚高度重视举报人权益保护，建立了严格的保密制度和举报人保护程序，明确禁止任何形式的打击报复行为。公司设立独立运营的举报热线，所有举报信息均依法严格保密。公司为举报人提供匿名渠道选择，对举报信息实施全流程保密管理，确保举报人姓名、住址等身份信息和举报内容不被泄露，确保举报人不会因善意举报而遭受降职、威胁或其他形式的报复性对待。



信息安全

保诺-桑迪亚基于《网络安全法》等法律法规及ISO/IEC 27001国际标准要求，建立并不断完善信息安全管理架构。公司严格执行《保诺-桑迪亚信息安全策略》《信息安全风险评估管理程序》《第三方信息安全管理程序》等内部制度文件，确保各研发生产中心的信息安全管理工作符合标准要求。

保诺-桑迪亚建立了层级分明的信息安全管理架构。在监督层面，由首席财务官（CFO）全面负责信息安全政策执行监督、风险管控及事件处置工作；在执行层面，信息安全部门专职开展年度信息安全审计与风险评估，人力资源部门具体负责员工信息安全协议管理及合规监督事项。目前，江苏基地、上海外高桥基地等研发生产中心均已获得ISO 27001信息安全管理体系认证。



为有效防范信息安全风险，我们持续完善防护体系，通过基础设施升级、漏洞管理、信息安全审计、员工培训及供应商管控等举措，全面提升网络安全防护与数据保障能力。

- 完成Cisco SD-WAN及DNAC系统部署，实施防火墙方案升级，强化网络安全防护能力
- 严格管控外来人员网络接入，实施审批制度和动态密码认证，通过出口防火墙审核和拦截数据，并运用技术手段管控第三方应用软件的使用

- 定期对已开放权限的内部用户进行严格审核，确保权限“用完即关闭”
- 开展系统性漏洞扫描与渗透测试，及时控制网络安全风险，确保系统运行安全



- 供应商入库前执行信息安全尽职调查，评估其合规体系与风险控制措施
- 要求提供资质证明并签署保密协议，确保符合公司信息安全标准

- 每年组织一次内部信息安全审计，对识别出的风险实施整改
- 邀请外部专家对中国区全体员工开展信息安全培训
- 接受第三方机构对信息安全管理体系的独立审计，验证控制程序有效性
- 规范员工设备使用权限管理，关键岗位配置显示屏防窥膜

信息安全保护系列举措

公司基于预防为主、处置为辅的安全管理原则，建立了信息安全事件应急响应机制并定期开展演练，以提升应急处置能力，最大限度降低潜在安全事件的影响。报告期内，我们不断强化应对数据泄露的能力，修订信息安全和防止数据泄露的相关制度，加强内部管控，优化管理流程，以保障公司和客户的数据安全。2024年，公司未发生重大信息泄露事件。

动物福利

保诺-桑迪亚秉持科学伦理与动物福利原则，严格遵循国际标准及行业规范。我们建立了《保诺-桑迪亚实验动物饲养及管理程序》《保诺-桑迪亚动物房设施环境质量监控》等制度体系，确保动物实验工作规范开展。报告期内，我们新增的1,215m² SPF级实验区域（用于肿瘤、免疫及代谢研究）顺利获得实验动物使用许可证，同时相关设施成功通过国际实验动物评估和认可委员会（AAALAC International）认证复审，进一步提升实验动物福利保障能力。

公司在各基地设立实验动物使用与管理委员会（IACUC），负责审核动物管理方案，评估操作程序，检查动物房设施条件，并不定期开展项目检查。委员会每半年汇总实验相关意见形成书面报告，持续优化实验方案。

为全面贯彻动物福利管理要求，我们在健康管理、实验操作优化及人员培训等方面实施系统性改进措施，提升动物福利保障水平。

生存环境保障

- 确保实验动物笼具的底层区域、高度及活动空间设计符合国家标准
- 开展常态化环境检测：每周检测屏障内实验动物饮用水微生物指标，每月对屏障环境进行落下菌检测，每季度检测实验动物直接接触器具的清洁效果微生物指标

饲料与饮水安全

- 兽医对合格饲料供应商进行设施现场访问，要求每批次饲料随货提供第三方检测报告
- 每半年对实验动物饲料、垫料及饮用水开展第三方检测

减轻动物压力

- 提供多样化玩具以促进动物积极行为
- 实施疾病预防管理，限制杀菌剂及抗生素使用

动物福利宣贯

- 定期开展动物福利及实验操作规范相关培训
- 全体员工可通过邮件或意见箱向IACUC举报任何动物福利违规或不当行为，IACUC将定期收集举报及反馈意见

动物福利举措

在动物健康管理方面，我们建立了预防为主的兽医护理体系，通过定期健康检查及驱虫、疫苗接种及对人员充分培训减少对动物的潜在伤害等措施，有效减少抗生素使用。同时，我们采取物理防治等环保方式控制害虫，避免在动物设施内使用杀虫剂。

为进一步提升实验动物福利，我们创新采用单只动物接受多类型插管手术技术，并针对新类型实验开展预实验以评估优化方案，显著降低实验动物使用量。我们通过系统改进实验方案设计、优化关键指标筛选及操作技术条件，有效缓解实验过程中动物可能承受的疼痛与应激反应。

此外，我们在动物福利方面建立了员工培训体系，针对不同岗位实施差异化培训方案。我们为新员工提供动物房规范及人道操作培训，为饲养人员开展动物行为管理实操指导，并为实验人员定期更新操作规程知识。

知识产权保护

保诺-桑迪亚高度重视知识产权保护，将其视作企业创新发展的根基。我们严格遵守《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《知识产权认证管理办法》等法律法规，在报告期内更新了《保诺-桑迪亚知识产权管理办法》和《商业秘密管理制度》等内部制度，规范了创新成果的保护流程和归属原则，明确保密信息的管理措施。

我们与所有入职员工签订保密及知识产权保护相关协议，明确员工在信息保密、知识产权等方面的义务。同时，我们建立泄密事件管理流程，确保发生泄密或疑似泄密情况时，由相关部门、法务部及执委会组成的危机处理小组能依法依规采取应对措施，最大限度降低泄密事件影响。

公司设立的知识产权保护小组常态化开展工作，通过年度培训、制度宣导等方式，确保全体员工深刻理解并履行知识产权保护责任。报告期内，我们针对《知识产权管理办法》和《商业秘密管理办法》开展全员培训，通过线上学习平台向全体员工推送课程和考试。2024年，培训课程覆盖1,977名员工，课程完成率达95%，有效提升员工知识产权保护意识。报告期内，保诺-桑迪亚共持有27件专利，未发生知识产权侵权事件。



助力客户

质量保障	21
优质服务	23
可持续供应链	25

保诺-桑迪亚始终将质量保障作为立身之本，通过严格的质量管控体系确保产品安全可靠。我们坚持以客户需求为导向，提供专业高效的定制化服务，同时持续优化供应链管理，构建稳定可持续的产业生态，助力医药创新事业发展。

本章节回应的联合国可持续发展目标：

3

良好健康与福祉

9

产业、创新和基础设施

12

负责任消费和生产

17

促进目标实现的伙伴关系





优质服务

保诺-桑迪亚持续深化创新研发，优化技术平台与服务流程，同步完善客户管理体系与营销规范，致力于为客户提供更高效的药物研发解决方案。

研发突破

保诺-桑迪亚秉持创新驱动的发展理念，以缩短药物研发周期和提升服务质量为核心目标。我们通过持续投入绿色化学工艺研发，优化溶剂与能源使用效率、提高废料回收率等措施，增强可持续发展能力和竞争力。我们成立了科学顾问委员会，汇聚小分子和生物治疗领域权威专家和多位研发人才，加速在研项目进展。

报告期内，保诺-桑迪亚积极参与全球医药行业峰会等重要会议，彰显我们对医药创新和行业发展的承诺。同时，我们不断完善研发创新体系，建设专业实验平台，优化资源管理系统，升级技术支撑，提升药物研发效率与服务质量。

保诺-桑迪亚建立了化合物库产品并建立标准仓库，储备现货化合物和技术资料以加速内部研发，满足外部商业化需求。此外，我们构建高通量实验平台，通过标准化流程加速化合物筛选与优化，缩短研发周期，确保数据可靠。

全自动固相多肽合成实验室

报告期内，保诺-桑迪亚建立了全自动固相多肽合成实验室，具备从中试规模合成到纯化的完整能力，已完成多个公斤级五肽化合物项目，显著提升生产效率和产品纯度，增强公司研发竞争力。

化合物管理一站式平台

保诺-桑迪亚建立了化合物管理一站式平台，配备液体工作站、专业存储设施及智能管理系统，实现化合物全流程精准管控。该平台通过自动化操作提升服务能力和产能，支持内外研发需求。

凭借对研发创新的持续投入和严格的质量控制标准，保诺-桑迪亚荣获2025年Outsourced Pharma CDMO领导力奖，展现了我们在药物开发和生产领域的专业能力和行业领导地位。

需求响应

保诺-桑迪亚坚持以客户需求为导向，严格落实《客户满意度管理》和《产品投诉管理规程》等内部管理制度，构建了完善的服务体系，致力于为客户提供高效、可靠的全流程服务，与客户建立长期共赢的合作关系。

我们高度重视客户体验与服务质量，每半年开展客户满意度调研，覆盖服务响应、专业能力、流程管理等核心维度，通过分析和后续跟踪积极回应客户诉求。我们针对客户投诉问题建立追踪机制，通过"投诉追踪表"落实闭环分级管理，持续提升服务质量和协作效率。报告期内，投诉均按期解决并获得客户认可。



客户投诉处理流程

责任营销

保诺-桑迪亚以诚信和透明为核心，推动负责任的营销实践，确保所有商业活动严格遵循最高道德和法律标准。我们严格遵守运营所在地的法律法规和行业准则，制定《广告审核指引》等内部制度。为强化负责任营销意识，我们为市场营销员工定期开展负责任营销培训，内容涵盖法律法规、营销规范及产品知识等，强化合规营销理念。

报告期内，保诺-桑迪亚未发生重大营销违规事件。

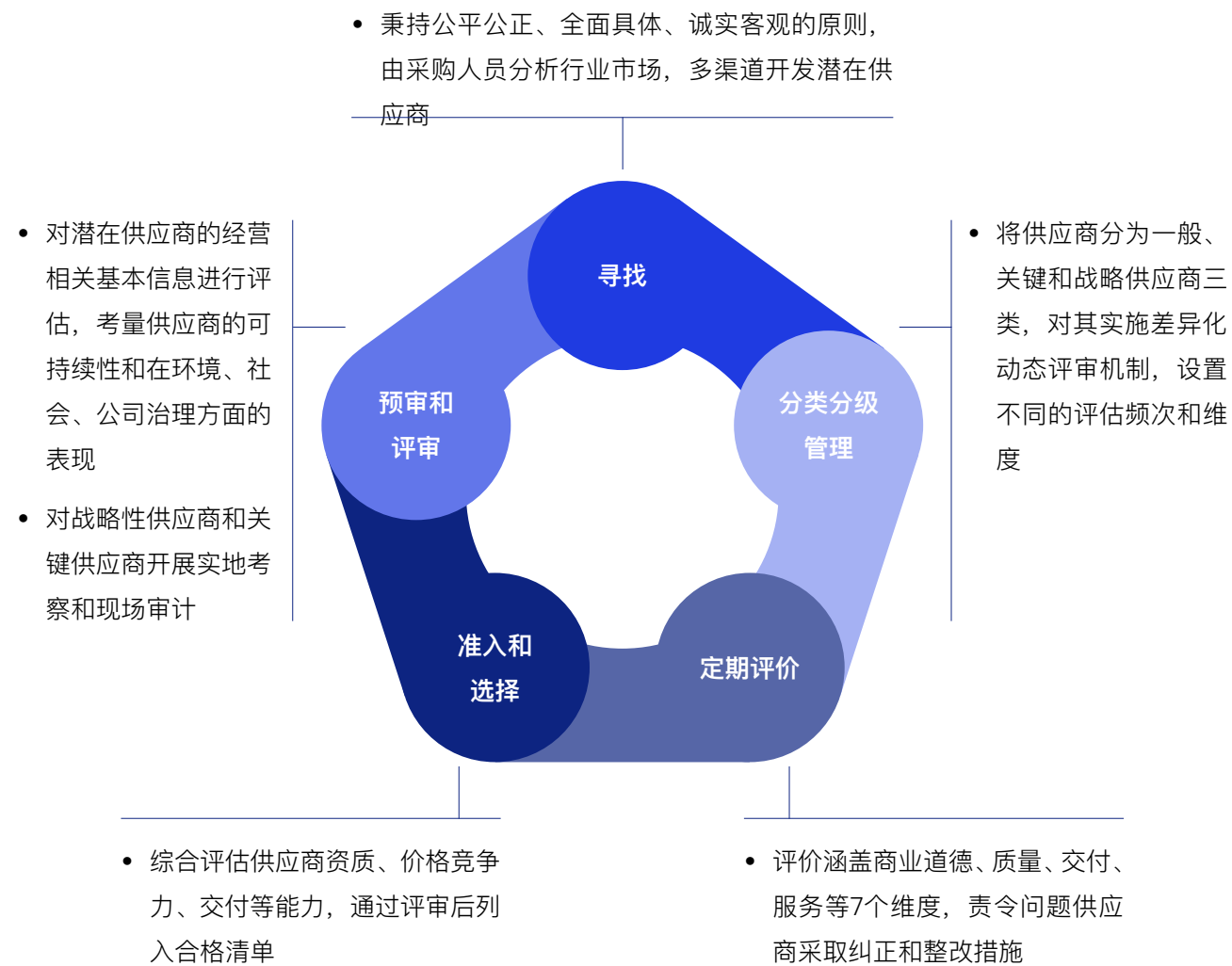
可持续供应链

保诺-桑迪亚将供应链建设作为可持续发展的重要基石，持续优化供应商管理体系，在确保供应链稳定高效运行的同时，与合作伙伴协同发展，共同构建负责任、可持续的供应链生态系统。

供应商管理体系

保诺-桑迪亚严格遵循运营所在地采购相关政策法规，制定《采购管理制度》《供应商管理制度》等内部规范，明确供应商全生命周期管理要求及采购流程标准，为供应链管理提供制度保障。

我们建立了完善的供应商管理体系，涵盖供应商寻找、预审和评审、入围和选择、定期评价及分级管理五个关键环节，持续提升供应商管理效率。



可持续采购

保诺-桑迪亚不断深化可持续采购实践，与供应商协同推进环境保护和社会责任，共同实现商业价值与社会效益的平衡发展。

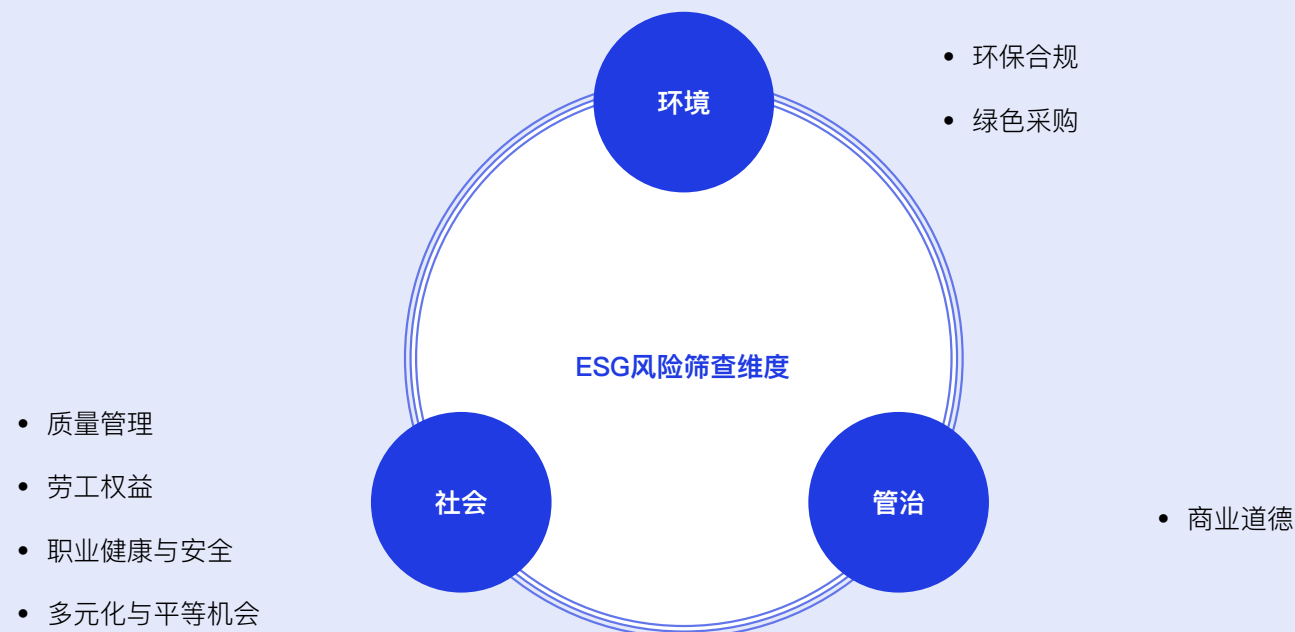
我们始终践行可持续采购理念，建立了《保诺-桑迪亚可持续采购政策》，对供应商在商业道德、环境、劳工及人权、职业健康和五个维度提出要求和倡议，共同构建可持续发展的产业生态。

供应商行为准则

保诺-桑迪亚将ESG标准融入供应链管理体系，制定《供应商行为准则》，明确要求供应商在环境保护、劳工权益、健康安全、商业道德及知识产权保护等ESG相关方面遵守国际标准和倡议，切实履行社会责任。我们要求供应商签署并执行该准则，以符合公司的商业道德与社会责任标准。

我们将环境责任、职业健康与安全等可持续发展相关要求纳入与供应商签订的合同条款，定期对供应商进行评估，最小化供应链风险，打造负责任的供应链。

供应商ESG风险管理



保诺-桑迪亚通过现场审计和问卷调查防范、控制供应链中的潜在ESG风险,确保供应链合规运营和可持续发展。

现场审计:

我们对关键供应商和战略性供应商开展定期现场审计,评估其在环境保护、员工健康与安全、公司治理等方面的合规表现,以及时发现并消除合作中的潜在ESG风险。

供应商调查表:

我们通过标准化问卷全面评估供应商在质量管理、供应商管理、企业社会责任等领域的政策、资质和行动举措,形成评估建议。

依据供应商的环境、社会 and 治理 (ESG) 评估与现场审计结果,我们提供反馈报告,并协助供应商制定改进措施,以提高其在ESG方面的表现和管理能力,有效管理供应链中相关风险。

供应链赋能

保诺-桑迪亚将供应商赋能视作构建可持续供应链的重要驱动力,通过激励优秀供应商、开展供应商培训、提升采购团队能力、优化沟通机制等方式,促进供应链协同发展。



绿色地球

环境管理	31
倡导绿色运营	35
应对气候变化	38

保诺-桑迪亚始终坚持将低碳环保理念深度融入研发与日常运营的各个环节，通过建立完善的环境管理体系推进绿色运营实践。同时，我们主动响应全球气候变化挑战，持续构建兼顾经济效益与环境效益的可持续发展商业模式，切实履行企业环境责任与社会担当。

本章节回应的联合国可持续发展目标：

6

清洁饮水和卫生设施



11

可持续城市和社区



12

负责任消费和生产



13

气候行动



环境管理

保诺-桑迪亚深知环境保护的重要意义，积极构建完善的环境风险管控体系。我们在开展系统性环境风险识别与管理的同时，注重提升员工环境风险防控意识与专业能力，全面推进各项环境管理措施落地实施，致力于将企业运营对环境的影响降至最低，以实际行动践行绿色发展理念，为生态环境保护贡献企业力量。

环境管理体系

保诺-桑迪亚建立了完善的环境管理体系，由环境健康与安全（EHS）部门负责统筹协调各部门环境管理措施落实，并监测记录运营环境表现。

公司制定了《保诺-桑迪亚环境管理政策》，为所有运营活动及员工确立了环境管理的指导政策，同时明确阐述了公司在能源与温室气体管理、水资源利用、废弃物及排放管控以及生物多样性保护等关键领域所秉持的承诺、遵循的准则和设定的具体目标。

为明确管理责任并指导具体实践，公司还配套制定并实施了包括《环境保护管理规程》《安全健康环保责任制》《EHS合规管理》《EHS培训管理》及《危险废弃物管理规程》等一系列内部管理制度，系统保障环境管理体系的有效运行。

此外，公司以发送EHS公共邮件等形式，将环境管理要求传达至全体员工，确保员工充分了解并严格遵守各项环境管理规定，积极参与环境保护实践。

截至报告期末，保诺-桑迪亚江苏基地、上海张江基地、上海外高桥基地等多个研发生产中心已取得ISO 14001环境管理体系认证。

环境风险管理

公司建立系统完善的环境风险管理体系，定期开展危害因素识别、风险评估与审查工作，通过有效控制措施落实环境风险预防。针对突发环境事件，公司制定了应急预案并建立健全的应急机制，严格按照每三年一次的要求修订应急预案和风险评估报告，经专家评审后上报环境局备案，确保公司具备针对突发环境事件的及时响应和妥善处理能力，最大限度减轻环境危害和损失。报告期内，所有研发中心均采取过环境风险评估。

公司亦定期开展内部EHS审计。2024年，我们组织内部团队对研发中心进行了EHS审核，旨在评估风险管理的有效性 with 充分性。此次审核共识别出7条与EHS相关的主要发现项及建议项，无关键发现项。目前，所有发现项均已完成整改或正在整改过程中。

2024年，保诺-桑迪亚所有研发生产中心未发生违反环境保护相关法律法规的事件。

环保培训宣贯

为强化全员环保责任意识，保诺-桑迪亚积极营造全员环保文化氛围，面向全体员工定期开展环境保护、节能减排等专题培训，通过多元化教育活动提升员工环保认知水平，促进绿色理念在工作生活中的全面践行。

2024年，公司开展一系列危险化学品相关培训，通过线上线下培训等多种方式提升员工在制度、操作、高危反应审批等方面的环保意识，并要求员工严格执行。

危险废物规范化管理培训

2024年6月，公司为员工开展危险废物规范化管理培训。培训内容涵盖危险废物的定义、分类，相关法律法规，规范管理等，并着重培训危险废物应急预案和处置方案相关内容，大大提升了员工应对危险废物泄露、消防等紧急情况的处置能力，为环境安全增加保障。



上海外高桥基地保洁危废知识培训

2024年7月26日，上海外高桥基地对行政部门保洁工人开展危废知识专项培训，通过系统讲解危险废物识别及处置要求，有效提升了保洁工人的环保意识和操作技能，确保危废、一般固废处置工作合规执行。

上海张江基地危险化学品知识线上培训

2024年12月，上海张江基地开展了危险化学品安全线上培训，旨在强化企业安全生产管理能力。本次培训实现了生产、EHS、质量等关键岗位全覆盖，采用线上培训为主、线下实操演练和应急模拟相结合的培训模式，人均培训时长达30小时，有效提升了员工在危险化学品使用方面的专业素质与合规意识。



危险化学品安全线上培训

北京基地开展化学品安全培训系列活动

2024年，北京基地开展了一系列化学品安全培训活动。针对高危化学反应管理，基地组织各实验室组长和化学家参与专项培训，强化反应风险识别和控制能力。同时，基地开展危险化学品、管制类化学品安全管理培训，组织学习危险化学品安全管理条例，邀请管制类化学品备案人员参与并进行考核，确保相关人员熟练掌握管理要求，通过多样化的化学品安全培训，有效提升了化学品安全管理水平和应急处置能力。

此外，公司通过向全员发布EHS Newsletter（EHS简报）和资源节约倡议书，定期开展节能减排理念宣传教育，为员工普及节水节电实用方法，有效提升员工的节能环保责任感。



资源节约倡议书



节电提示

为提升员工应对突发环境事件的能力，报告期内保诺-桑迪亚各研发生产中心开展了环境应急演练，重点针对危险废弃物泄漏等情况进行现场处置训练，切实增强员工的环境安全应急能力。

北京基地危险化学品泄露应急演练

2024年2月，北京基地组织开展危险化学品泄漏应急演练，通过实验室组长与EHS部门的协调配合，快速启动应急响应程序，及时通知相关人员并使用吸附棉处理泄漏化学品，成功完成了事故处置演练。



危险化学品泄漏应急演练

蚌埠基地危险化学品泄露应急演练

2024年5月，蚌埠基地开展危险化学品泄露模拟应急演练。演练中，危废库仓管员和EHS部门员工迅速响应报告并启动危废库泄漏事故应急预案，组织危险化学品堵漏、收集工作，在检查物料MSDS（化学品安全技术说明书）确认安全处理方式后，指定人员穿戴劳保用品进行清除、无害处理与现场清洗，并完成事故汇报程序。



危险化学品泄露模拟应急演练

上海张江基地化学品泄漏事故应急演练

2024年12月，上海张江基地实验室开展化学品泄漏事故应急演练，通过实施紧急疏散、查阅MSDS确认泄漏物质特性、规范处置泄漏物等关键环节，有效提升了员工应急处置能力。



倡导绿色运营

保诺-桑迪亚秉承绿色运营理念，将环境保护贯穿于研发运营全过程。我们建立完善的污染物管理与排放控制制度体系，并通过优化工艺流程、强化过程管控、提升治理效率等措施，持续降低污染物排放水平，实现清洁生产 and 绿色发展。

水资源管理

保诺-桑迪亚严格贯彻《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规要求，深入践行水资源节约理念，持续开展水资源优化管理举措。2024年，北京基地合并部分实验室，实现水费全年同比下降53,618.4元。

废弃物与排放管理

公司严格遵循《中华人民共和国大气污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《国家危险废物名录》《中华人民共和国噪声污染防治法》《排污许可证管理条例》等运营地相关法律法规要求，持证排污，确保污染物排放浓度及总量均不超过许可证核定限值。

基于法规要求，公司建立了完善的内部环境管理制度体系，制定了《环境保护管理规程》《废弃物管理规定》《危险废弃物管理规程》《废水管理规定》《废气管理规定》《噪声管理规定》等专项管理制度，规范指导各类排放物管理工作的有效实施。同时，公司严格按照相关规定对产生的危险废弃物进行合规处置，确保环境管理全流程的合规性和有效性。

废弃物管理

保诺-桑迪亚聘请有资质的第三方对供应商开展EHS审计，考察供应商对所有品类危险废弃物的管理情况，从责任架构、合规情况到工艺、处置能力，以详尽的审计确保危险废弃物得到妥善处理。

保诺-桑迪亚产生的无害废弃物包括一般工业固废、办公垃圾和生活垃圾。公司严格按照国家法规要求，将一般工业固废单独储存于专用场所；办公垃圾和生活垃圾按照分类原则进行收集处理；所有无害废弃物均委托具备相应处置能力的专业机构进行合规处置。

针对研发运营中产生的有害废弃物，公司委托具备相应资质的第三方机构进行专业处置。有害废弃物按类别在专用贮存库暂存，严格落实防分散、防径流、防渗、防雨等防护措施，并定期开展维护检查。贮存容器和区域均按法规要求设置规范标签和警示标志，最大程度降低处置过程中的环境污染风险。此外，办公垃圾中的有害垃圾也单独收集，交由有资质的专业单位处置。

废弃物减量

保诺-桑迪亚通过材料再利用、回收循环利用、技术升级和工艺优化等多项举措，有效减少内部废物排放，全面提升废弃物管理水平。

化学品回收再利用



2024年，保诺-桑迪亚积极响应环保要求，在各个研发中心开展化学品回收再利用、替代品使用和工艺优化等措施，实现了化学品使用量的大幅削减。

措施实施后，二氯甲烷（DCM）使用量较去年同比减少12.62%，化学品溶剂使用量同比减少19.52%，有效降低了生产活动对环境的影响。

保诺-桑迪亚积极践行绿色办公理念，通过办公区域的节能减排和循环经济实践，实现废弃物减量化目标。

办公用品管理

- 持续通过设置打印机双面打印默认模式，有效减少办公用纸消耗
- 持续选用低污染低碳墨盒产品，并统一回收，实现环境保护与碳减排双重效益
- 持续实施办公用品集中统一管理，有效控制日常消耗品使用量

无纸化办公

- 公司采用数字化的内部沟通体系，运用OA系统、电子邮件、视频会议等线上平台实现高效信息传递，最大程度减少线下审批环节，有效节约纸张资源消耗
- 持续推进资料电子化归档进程，通过数字化存储管理进一步减少资源使用

垃圾分类

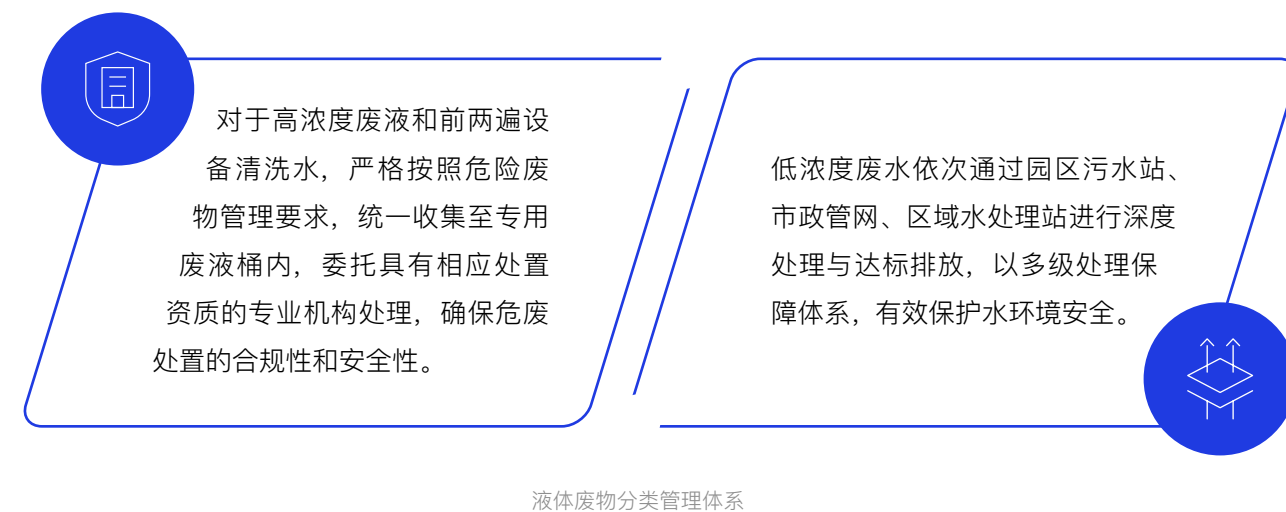
- 坚持实施干湿垃圾分类收集处理，通过将湿垃圾转化为肥料、饲料等资源再利用措施，有效减少办公及生活垃圾的焚烧处置量

鼓励办公用品循环利用

- 公司搭建员工共享平台，引导员工将可用办公用品通过平台交换，并鼓励员工将仍可使用办公用品回收至公司，实现办公设备循环再利用
- 对回收的电脑等IT设备进行专业评估，符合再利用条件的设备经翻新维护、配件更换后重新投入使用

废水排放管理

2024年，保诺-桑迪亚各研发中心通过多种措施积极推进废水排放管理工作，提升了废水处理效能。公司不仅在降温环节采用循环水为冷凝器供水，通过水资源循环利用降低用水消耗；同时建立完善的液体废物分类管理体系，根据废液浓度和性质实施差异化处置策略。



废气排放管理

公司严格规范废气排放管理，对废气排放设施进行日常检查，确保365天24小时正常运行，定期更换吸附装置中的活性炭材料，保障废气达标排放；同时严格规范实验器皿的清洗标准，减少挥发性有机化合物的积聚和无组织排放。

噪声与异味管理

公司严格按照排污许可证要求，定期聘请第三方专业机构对厂界噪声进行检测，每季度出具检测报告，有效监察噪声管理合规性；同时注重异味管理，维护工作环境空气质量。

北京基地更换前台玻璃门减少异味吸入

2024年，北京基地投入20,659元将前台手推平开门置换为电动感应双开平移门。平移玻璃门能够显著减少热量流失以保持稳定的办公区温度，并能够屏蔽负压吸入的异味，为员工创造更加舒适的办公环境。

电动平移玻璃门



应对气候变化

保诺-桑迪亚深刻认识气候变化对业务运营及社会的重大影响，建立起全面的气候风险管控机制。公司通过实施节能减排技术、推广可再生能源应用、优化能源结构等举措，系统降低温室气体排放。同时，公司与供应商等价值链伙伴建立绿色协作机制，共同构建低碳生态圈，携手应对气候变化挑战。

气候变化行动

碳中和实践

目标制定

基于已签署的科学碳目标倡议（SBTi）承诺书，保诺-桑迪亚上海外高桥基地正在深入梳理自身及价值链碳排放数据，确立碳排放持续递减的目标方向，积极探索多元化减排路径，并将在未来报告中持续更新实施进展。上海外高桥基地已按照SBTi标准制定温室气体减排目标承诺。



SBTi目标¹

我们承诺以2023年为基准年，到2030年将范围1和范围2温室气体绝对排放量减少42%；核算并减少范围3排放量。

温室气体排放测量与核查

保诺-桑迪亚建立年度温室气体核算体系，覆盖各研发生产基地的排放量与能耗数据。通过持续跟踪温室气体减排目标工作进展，公司已评估确认公司长期碳中和目标正按计划稳步推进。针对上海外高桥基地，公司实施温室气体排放专项盘查，并邀请第三方权威核查机构对碳盘查结果进行认证。此外，结合未来业务规划，我们科学预测中长期碳排放趋势，为制定节能减排路径、跟踪温室气体排放目标完成情况等关键工作建立数据基础。

价值链脱碳

通过加强与员工、供应商、客户等利益相关方合作，公司全面推动价值链减排实践。我们将环境表现纳入供应商采购标准，优先选择绿色低碳产品，促进供应商环境绩效改善，并积极倡导员工绿色出行，引导形成低碳的生活方式。

¹ 该SBTi目标的覆盖范围为保诺-桑迪亚上海外高桥基地。

能源管理

保诺-桑迪亚严格按照《中华人民共和国节约能源法》等运营地法律法规标准，系统构建能源管理体系，并通过内部规章制度与倡议措施确保合规管理。各研发生产基地工程部负责收集能源使用数据，评价节能措施效果，并探索新的能源管理模式。公司将能耗管控作为温室气体减排的核心抓手，通过技术升级、设备改造、工艺优化等手段，不断提升能源使用效率。我们亦在各基地推进照明系统、IT基础设施、暖通空调系统以及各项设备的节能优化改造，持续降低运营能耗。

IT基础设施

- 推广服务器虚拟化技术减少硬件需求，同时将传统服务器升级为超融合服务器
- 通过妥善的设备维护管理和服务器合理配置，有效延长IT设备使用寿命

- 将废气系统的变频器升级为智能控制系统变频器，与实验室区域引风机实时联动，达到节能降耗的效果，每年可节约四分之一用电量，约27,000千瓦时
- 北京基地将部分实验室合并后，实现电费全年同比下降310,618元

设备升级 与 资源优化

照明系统

- 配备自动感应照明系统
- 使用LED照明灯
- 实施非办公时段公共区域灯控管理

- 制定空调开启条件和使用时段规定，对夏季、冬季空调温度设置进行管控，实现节能降耗；并运用自动控制系统（BMS）优化通风和空调系统运行，防止设备长期满负荷工作，实现节能控制
- 根据不同使用场地特点和实际需求，定制化选配空调设备类型，优化能耗配置，提升用电效率
- 根据远程实时监控供暖情况实时调整空调参数，节省供暖能源消耗。2024年第四季度节省供暖流量费用超过81万元

暖通空调系统 (HVAC)

节能照明改造



保诺-桑迪亚公司各研发生产中心持续推进设备升级改造工作，通过为照明系统配备感应装置、使用LED灯管替换荧光灯等措施，有效提升能源使用效益。报告期内，江苏基地、上海外高桥基地等已实现LED照明使用率100%，部分逃生梯（非应急）采用了感应照明。



气候变化应急响应

保诺-桑迪亚专注于提升企业气候风险应对能力，以确保员工安全和业务运营的稳定性。

公司制定《业务连续性计划》，为气候变化等突发事件的应急处置与业务恢复提供操作指引；同时定期组织应急演练，确保应急机制有效运行，提升员工在重大事故中的危机应对和执行能力。

上海外高桥基地气候变化应急演练

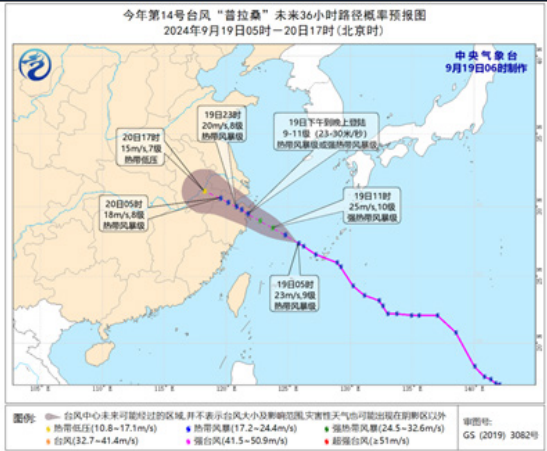
2024年7月，上海外高桥基地针对夏季台风、暴雨等极端天气，组织开展了防台防汛应急演练。此次演练旨在验证应急预案的有效性，确保各部门能够及时、迅速、有序地开展预防、应对和控制工作，最大限度地减轻自然灾害危害、降低损失，切实保障基地设施及人员财产安全。

防台防汛应急演练通过模拟台风汛期突发事件场景，重点验证了保安人员、EHS部门和工程部门在紧急情况下的巡视响应、气象预警发布及维修抢救等关键环节的执行效果，全面检验了应急预案的有效性和各部门协调配合能力。通过演练总结，基地识别出应急物资不足的问题，计划增配头盔、头灯、雨鞋等必要设备，进一步提升应对极端天气事件的能力。



防台防汛应急演练

我们高度重视气候变化对员工安全和企业运营的影响，建立了完善的预警提示机制。我们全年持续向全体员工发送各类安全提醒，包括台风及暴雨预警提示邮件、秋冬季实验室预防静电专项邮件，以及极端天气预警简报等，通过及时的风险提示和针对性的防护措施指导，确保员工在各种气候条件下的人身安全，提升整体应急响应能力。



台风及暴雨预警提示邮件

秋冬季实验室预防静电小妙招



随春秋冬季的到来，有一个现象越来越明显了，那就是静电！
 静电时常给我们“惊喜”，在不经意间电我们一下，然而你可能不知道静电还会引燃物体发生事故。



秋冬季实验室预防静电专项邮件



极端天气预警简报

温暖社区

人才吸引	45
人才发展	49
员工晋升	51
员工关爱	53
职业健康与安全	57
社区共建	60

保诺-桑迪亚始终将人才作为企业发展的核心要素，致力于构建多元化的人才团队。我们重视每位员工的职业发展需求，持续完善权益保障机制，助力员工实现个人价值。我们通过系统化的人才培养策略和健全的职业健康安全管理体系，与员工携手并进，共同推动企业可持续发展与个人成长。

本章节回应的联合国可持续发展目标：

4

优质教育

5

性别平等

8

体面工作和经济增长

10

减少不平等



人才吸引

在保诺-桑迪亚，我们坚信人才是企业稳健发展的基石。我们致力于保障员工权益，营造开放包容的工作氛围，助力每位员工实现多元发展。

人才招聘

保诺-桑迪亚严格遵循中国劳动法律法规，包括《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》等各项法律规定，确保所有雇佣行为合法合规。为规范用工管理，我们已建立完善的制度体系，包括《劳工与人权政策》《招聘管理制度》以及《反歧视与反骚扰管理办法》等规范性文件，为招聘工作提供制度保障，切实建设公平的用人环境。

保诺-桑迪亚秉持公平就业理念，致力于构建开放包容的人才引进机制。我们以合法、合规为前提，公正平等地选拔多元化背景的优秀人才。在招聘过程中，我们推行无差别化的人才选拔标准，采用多元化评估方式，避免因与岗位要求无关的个人因素影响录用决策。我们热忱欢迎各类人才应聘，并确保每位求职者都能获得公平的竞争机会。

保诺-桑迪亚采取多渠道人才引进策略，通过校招、社招及内部转岗等方式广纳贤才，持续充实企业人才储备。我们定期实施人才评估机制，精准识别人才需求缺口，科学规划人才梯队建设，确保团队结构的优化与稳定。截至报告期结束，保诺-桑迪亚中国区在岗员工总数达1,830人，其中，2024年招聘新员工达149人。

校园招聘

保诺-桑迪亚积极布局人才战略，2024年为引进应届生，公司在各大招聘网站上精准投放校园招聘广告，聚焦目标院校专业，提升曝光率，简化面试流程，提高应聘体验，助力应届生顺利加入公司大家庭，为青年学子提供展示才华的舞台，同时为企业注入新鲜血液和创新活力。



保诺-桑迪亚荣获

“2024 亚洲最佳职场（中国大陆区）”奖项



保诺-桑迪亚荣膺

“2024年度全球化实践先锋雇主”奖

社会招聘

保诺-桑迪亚持续拓展人才引进渠道，面向社会公开招聘具有丰富行业经验的专业人才。我们通过精准岗位匹配、专业化面试评估和职业发展沟通，吸引并选拔符合公司发展战略的优秀社会人才。公司为社招人才提供具有竞争力的薪酬福利、清晰的晋升通道和持续学习机会，助力职场精英实现职业价值的新突破。

劳工权益

保诺-桑迪亚通过《员工手册》《劳动手册》及《员工协商与治理制度》等规范性文件的制定与实施，全面保障员工合法权益。我们已建立严格的用工审查机制，在招聘过程中严格审查应聘者年龄，杜绝雇佣童工现象，切实维护未成年人权益。同时，我们坚决反对任何形式的强制劳动、推行科学合理的工时管理制度，促进员工工作与生活的平衡。报告期内，保诺-桑迪亚未有任何雇佣童工或强制劳动的事件发生。

保诺-桑迪亚始终将保障员工自由结社权视为创建开放、包容、和谐职场环境的关键要素。为此，公司特别设立了职工代表大会制度，作为员工参与企业民主管理的重要渠道，以确保员工能够就企业经营管理和切身利益相关事项充分表达意见，并由职工代表如实向公司管理层反映。

目前，公司所有研发生产中心的员工均已实现100%的职工代表覆盖。所有涉及员工权益的重要决策均需经职工代表大会审议通过后方可实施，切实维护员工合法权益。根据保诺-桑迪亚制度安排，职工代表大会每两年定期举行一次。2022年，保诺-桑迪亚成功召开了首届职工代表大会，会议审议并表决通过了包括薪酬标准在内的一系列重要事项。报告期内，保诺-桑迪亚已成功召开第二届职工代表大会。



保诺-桑迪亚职工代表大会

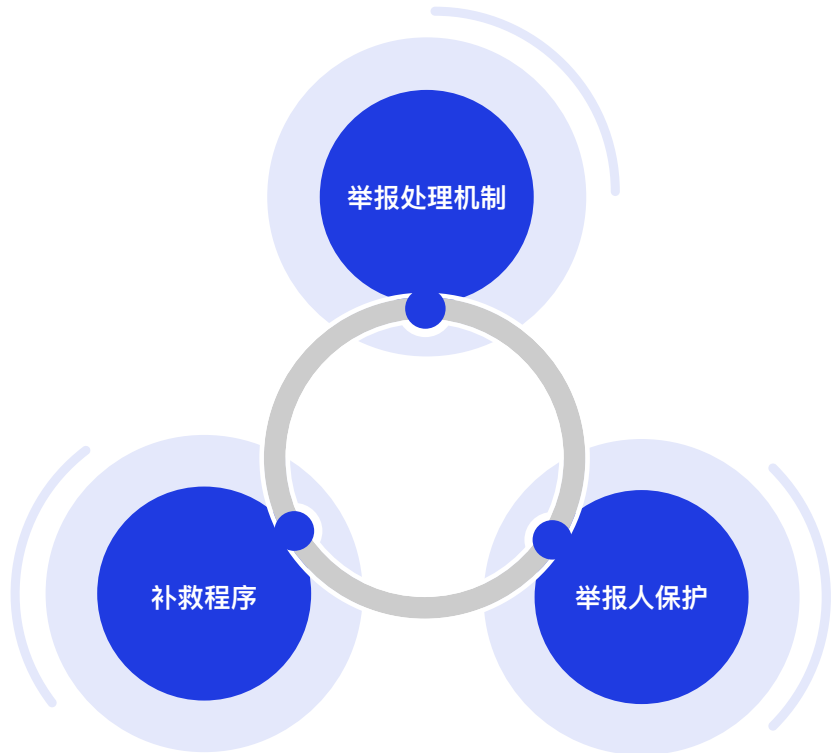
多元、平等与包容

保诺-桑迪亚始终秉持多元共融的价值理念，全力打造公平、开放、包容的职场生态。在包涵人才招聘、薪酬福利、职业发展及培训培养在内的人才雇佣的全流程中，我们严格遵循平等原则，确保每位员工都能获得公正对待与充分尊重。我们要求所有新入职员工均须参加包含反歧视政策在内的系统化培训课程，帮助新员工深入理解职场平等原则，确保每位员工都能在平等、尊重的环境中开展工作。

保诺-桑迪亚明令禁止任何形式的歧视行为，特别强调不得因种族、肤色、社会阶层、国籍、民族、地域、宗教信仰、性别、性取向、婚姻状况或身体残疾等因素而产生偏见或不公平待遇。我们正在通过实际行动，让多元共融的理念落地生根。

保诺-桑迪亚对职场歧视与骚扰行为采取零容忍态度，严禁任何直接或间接的不公平对待、嘲讽、侮辱、威胁性言行及其他冒犯性举动，同时坚决反对针对员工的恐吓与报复行为。我们通过《反歧视与反骚扰操作管理办法》明确各级管理职责，严禁任何形式的歧视与骚扰行为，包括但不限于直接或间接的不公平对待、取笑、侮辱、冒犯性动作及威胁性行为，同时禁止对他人实施恐吓和报复。此外，我们还建立了保密的投诉举报机制和处理流程，通过采取预防措施和及时处置，切实保障员工权益。

- 保诺-桑迪亚为员工提供畅通的投诉渠道，员工如遭遇任何形式的歧视或骚扰行为,可直接向直属主管或人力资源部门进行举报。
- 我们承诺在收到投诉后将立即成立专项调查组展开核查，并根据调查结果的情节严重程度，采取相应的纪律处分和管理措施。



- 保诺-桑迪亚为受影响员工提供专业的心理咨询和疏导服务，帮助缓解心理压力与焦虑情绪，助力员工恢复健康的工作生活状态。
- 我们承诺对举报人身份进行严格保密，严格控制事件知悉范围，坚决防范和杜绝任何可能的报复行为。

保诺-桑迪亚举报人保护体系

保诺-桑迪亚高度重视多元、平等与包容文化的建设，为此我们特别为人力资源团队开设专题培训课程，深化对相关理念的认知与实践能力，确保在日常工作中有效落实。同时，我们将反歧视与反骚扰教育纳入新员工入职必修课程，系统讲解公司相关政策规定、处理流程及违规处罚措施，并着重阐明每位员工都平等享有职业发展、晋升选拔和评优表彰的机会与权利。



保诺-桑迪亚新员工入职培训部分DEI必修课程

保诺-桑迪亚始终将员工权益保障放在首位，特别关注女性及特殊需求员工群体。我们通过设立哺乳室、提供孕期岗位调整等举措切实满足女性员工需求，同时配备无障碍通道、专用电梯等设施为残障员工创造便利条件。此外，我们定期举办专属活动，为员工提供展示才华的舞台，助力职业发展。我们致力于打造包容平等的工作环境，让每位员工都能充分释放潜能，实现自我价值。

截至报告期末，保诺-桑迪亚女性员工占比达到42.08%，高级管理层中女性员工占比达到36.4%，女性在组织董事会（执行委员会）中占比12.50%。



人才发展

保诺-桑迪亚通过构建完善的培训体系、清晰的晋升通道、科学的考核机制和有效的激励机制，为员工提供全方位的发展支持，实现员工与企业共同成长、相互成就。

员工培训

保诺-桑迪亚构建了系统化、多层次的员工培养机制，通过《培训管理制度》等规范性文件实现培训工作的标准化管理。我们每年制定科学合理的培训规划，持续优化培训内容与形式、创新培训方法，从而有效提升组织人力资本质量，为企业发展提供人才保障。

保诺-桑迪亚建立了覆盖员工全职业周期的培养体系，覆盖入职基础培训到专业技能提升，管理能力培养到领导力发展等方面，构建了立体化的人才发展通道。为确保培训实效，我们为每类培训项目设计个性化评估机制，实时追踪学习成效，并通过双向反馈机制持续优化培训体系，实现人才培养与组织发展的良性互动。



保诺-桑迪亚员工培训体系

聚焦增长、客户为先——保诺-桑迪亚项目管理培训

保诺-桑迪亚项目管理培训致力于提升组长及总监的项目规划、项目管控、项目及时交付的能力。采用“理论学习+医药行业案例分析+情景模拟”的教学模式，系统讲解项目管理全流程方法论和工具技巧，通过真实的案例分析和情景模拟演练，帮助学员们掌握项目管理的工具和技巧，提升跨部门沟通协作能力，从而推进各类研发项目顺利进行、及时交付。



保诺-桑迪亚项目管理培训

化学家专业技能培训计划

为助力研发团队专业成长，保诺-桑迪亚特别制定系统化培训方案，涵盖合成化学、分析检测、工艺优化等核心领域。通过理论授课、实验室实操与项目案例研讨相结合的方式，强化科研人员的专业技能与创新思维，持续提升研发效能与成果转化能力。

员工晋升

保诺-桑迪亚建立了完善的绩效管理与人才发展机制，通过《员工奖励计划》《晋升政策》等制度体系，为员工提供清晰的职业发展路径。我们注重发挥制度激励作用，将绩效考核与人才晋升有机结合，帮助员工实现职业价值最大化，促进员工与企业的共同成长。

绩效考核

保诺-桑迪亚严格依照《绩效管理政策》要求，每年组织实施全员绩效考核工作。我们通过将企业战略与团队目标层层分解至个人绩效指标，建立包含财务表现、工作产出、EHS表现及价值观践行等多维度的综合评价体系。考核结果将直接应用于员工薪酬调整、晋升发展、评优表彰及培训规划等人力资源管理决策，确保绩效管理体系的科学性和有效性。

保诺-桑迪亚建立了规范的绩效评估体系，依据明确的评分标准将员工绩效划分为不同等级，并及时向员工反馈评估结果，以促进其持续提升与发展。我们注重绩效管理过程中的双向沟通，为员工提供及时、详尽的反馈与专业指导。对于绩效未达标的员工，公司专门制定了改进方案，主管将通过多种途径协助员工制定并落实工作提升措施。

保诺-桑迪亚建立了完善的绩效考核申诉机制。员工如对考核结果存在异议，可在收到结果后7个工作日内向直属上级的主管提出申诉，申诉受理方应在14个工作日内予以答复。若员工对申诉处理结果仍不满意，可继续向人力资源部提交复核申请，人力资源部将在收到申请后的14个工作日内作出最终裁定。

晋升机制

保诺-桑迪亚建立了系统化的职业发展双通道机制。依据《晋升政策》规定，公司每年定期开展两次晋升评估，符合基本条件的候选人将进入快速晋升通道或常规晋升通道进行评审，最终晋升需满足相应资格要求。此外，公司通过《内部调岗管理办法》为员工提供岗位流动机会，支持员工根据自身专长和职业兴趣选择适合的发展路径，实现人岗最佳匹配。

个人发展计划

保诺-桑迪亚以公司战略为导向，结合员工职业发展需求，为每位员工量身定制《个人发展计划实施细则》。该计划帮助员工清晰规划职业发展路径，明确提升目标，在促进个人能力提升的同时，有效提升团队整体绩效水平，实现员工与企业共同发展。

保诺-桑迪亚创新性地推行“70-20-10”人才培养体系，该模式将员工发展划分为三个有机组成部分：实践历练（70%）、互动学习（20%）和系统培训（10%）。具体实施路径为：首先引导员工通过岗位实践积累实战经验；其次建立导师制促进经验传承；最后辅以专业课程完善知识体系。这一立体化培养机制既优化了学习资源配置，又有效激发了员工自主学习动力，实现了人才培养的提质增效。

目标确定

- 基于岗位胜任力标准，组织员工开展自我评估与主管评价相结合的双向考核机制。
- 围绕公司战略规划和业务发展需求，为员工量身定制个人成长目标。

计划草稿

- 在综合评估职业发展目标、个人能力优势、职业发展机会、具体行动方案及岗位调动意愿等因素的基础上，员工可初步编制个人职业发展规划。

计划确定

- 员工与直属主管就个人职业发展规划开展一对一沟通，通过充分讨论后形成共识性方案。
- 员工完成《个人职业发展规划》编制后，需提交人力资源部门备案存档。

计划实施

- 保诺-桑迪亚建立了定期反馈机制，要求主管与员工至少每季度开展一次一对一发展面谈，回顾行动计划实施情况，提供绩效反馈和指导建议，并根据需要给予资源支持，确保员工发展计划有效落实。

持续提升

- 我们对行动计划实施效果进行综合评估，重点考察其对工作绩效的提升作用以及新技能、新能力的掌握程度。基于评估结果，我们会动态调整和持续优化个人发展方案，确保其与实际发展需求保持同步。

员工关爱

保诺-桑迪亚致力于打造充满人文关怀的工作环境，我们通过优化员工福利体系和开展多样化文化活动，持续提升团队向心力和员工归属感，让每位员工都能在温暖、平等、和谐的氛围中实现职业价值。

薪酬体系

保诺-桑迪亚依法建立了包含固定薪资、绩效奖金和各类补贴的多元化薪酬体系。我们通过《员工手册》明确规范薪酬结构与发放规则，并将该制度纳入新员工入职培训（NEO）必修内容，确保每位员工入职时都能清晰了解薪资政策。我们每年基于员工岗位价值、个人绩效、公司经营状况及市场薪酬水平等因素进行综合评估后实施调薪，并通过定期行业薪酬调研确保竞争力。同时，我们的所有薪酬政策更新都会通过正式渠道向员工清晰传达。

综合福利体系

保诺-桑迪亚高度重视员工福利保障，将其作为履行企业社会责任的重要环节。我们严格执行各运营地法律法规，确保为全体员工足额缴纳社会保险，同时提供优于法定标准的补充福利计划，并制定了《人才补贴申请及程序审批》等专项制度，构建全方位的员工保障体系，切实体现公司以人为本的管理理念。

法定福利	额外福利	家庭福利
• 养老保险 • 医疗保险 • 失业保险 • 工伤保险 • 生育保险 • 住房公积金	• 带薪年假 • 补充商业保险（子女险、补充医疗险、重大疾病险、意外险、寿险） • 年度福利体检 • 话费津贴 • 加班费和调休	• 灵活、远程办公 • 产假 • 陪产假 • 产检假 • 哺乳假 • 母婴室 • 员工礼品和慰问金 • 出差福利 • 俱乐部活动、团建福利

保诺-桑迪亚综合福利体系

灵活办公

保诺-桑迪亚实施弹性办公政策，为有特殊需求的员工提供居家办公便利。员工可通过公司系统提交申请，经审批后即可远程办公。特别是在春节等重大节假日前夕，公司推出特别办公安排，支持员工灵活调整工作时间，既确保工作有序开展，又让员工能够更好地安排返乡团聚，实现工作与生活的平衡。

员工沟通

保诺-桑迪亚始终重视构建开放、透明的沟通机制，通过制度保障和渠道建设促进员工与企业的高效交流。我们建立了包括《信息沟通管理制度》在内的规范化沟通体系，设立多元化沟通平台，确保员工意见能够得到充分表达和有效落实。

公司特别注重管理层与员工的互动交流，定期举办全员大会（Townhall Meeting），并充分利用内部网络平台和企业微信等数字化工具，打造双向沟通渠道。通过这些方式，我们能够及时了解员工需求，积极回应员工关切，实现企业与员工的良性互动。

Help-Desk沟通

保诺-桑迪亚创新推出的Help-Desk智能服务平台，集成了全流程服务功能，包括问题申报、需求匹配、进度追踪及满意度评价等核心模块。借助数字化技术手段，该平台实现了员工诉求的即时响应与跨部门资源的高效调配，在优化内部沟通机制的同时，显著提升了组织运营效率，有效改善了员工的工作体验并增强了组织凝聚力。

Townhall Meeting

保诺-桑迪亚每年举办的Townhall全员大会是公司重要的沟通平台，采用线下互动形式，为员工与管理层构建了直接对话的桥梁。这一机制鼓励员工就职场环境、福利政策等议题畅所欲言，同时确保管理层现场聆听并即时回应，共同探讨解决员工实际问题的方案，有效促进组织效能提升与和谐工作氛围的营造。



保诺-桑迪亚Townhall Meeting

保诺-桑迪亚全新沟通方式：新闻简报&专题宣讲会

保诺-桑迪亚创新打造“新闻简报+专题宣讲会”双轨沟通体系，通过定期发布的电子新闻简报高效传递公司动态，同时以线上线下相结合的宣讲会形式深入解读重要政策与发展战略。

这一立体化沟通模式既保障了信息传递的时效性和覆盖面，又搭建了员工互动交流的有效平台，显著提升了组织信息透明度，实现了双向沟通的良性循环。



保诺-桑迪亚新闻简报

员工满意度

保诺-桑迪亚将多元包容的企业文化视为创新发展的重要基础。我们通过开展全员满意度调研，系统收集员工反馈，并以此为依据持续优化管理体系。基于调研结果，我们不断完善工作流程、内部沟通和福利政策，增强员工认同感与归属感。报告期内，保诺-桑迪亚已成功开展员工满意度调查。

员工活动

保诺-桑迪亚积极推行工作与生活平衡理念，定期举办多元化员工关爱活动。我们通过组织各类文体娱乐、家庭日、健康讲座等形式多样的活动，帮助员工放松身心，增进团队凝聚力。

掐丝珐琅活动

保诺-桑迪亚组织开展了传统工艺掐丝珐琅体验活动，邀请专业工艺师现场教学指导。员工们通过亲手制作掐丝珐琅作品，不仅深入了解了这项国家级非物质文化遗产的精湛技艺，更在创作过程中感受到传统工艺的独特魅力。活动既丰富了员工文化生活，也促进了团队交流协作，让参与者在繁忙工作之余获得艺术熏陶与精神放松。



掐丝珐琅活动

“感恩同行 福利不停”活动

保诺-桑迪亚为强化员工关怀，举办“感恩同行 福利不停”主体活动。活动聚焦全新上线的福利平台，通过专业宣讲，向员工详细介绍健康保障、生活服务等多元福利内容。同时设置趣味互动游戏，为员工准备小礼品。活动有效提升了员工对福利体系的认知度与满意度，切实将关爱员工落到实处，促进企业与员工共同发展。



“感恩同行 福利不停”活动

保诺-桑迪亚积极参与2025年惠山区第三届羽毛球赛

为活跃区域文体氛围，促进全民健身运动发展，保诺-桑迪亚积极参与“2025年惠山区第三届羽毛球赛”，旨在为广大羽毛球爱好者搭建切磋球技、交流互动的平台，展现企业活力与风采。



2025年惠山区第三届羽毛球赛

职业健康与安全

保诺-桑迪亚始终将员工职业健康安全放在首位，通过建立动态更新的安全风险评估机制，强化研发生产全流程的监管措施，不断完善职业健康安全管理体系，为全体员工创造安全可靠的工作环境。

职业健康与安全管理体系

保诺-桑迪亚建立了以安全政策和文化为导向的职业健康安全管理体系，在《劳工与人权政策》框架下制定了包括《安全健康环保责任制》《EHS奖惩制度》等系列管理制度，全面保障员工职业健康安全，有效预防职业危害。

保诺-桑迪亚已建立专业的环境健康安全（EHS）管理委员会，通过制定职业健康风险评估方案，识别各环节中的高危岗位，实施风险分级管控，并持续改进防护措施，系统性地推进职业健康安全管理体系建设。我们已建立从管理层到基层的EHS责任体系，明确划分各层级管理职责，确保各项健康安全措施落实到位。报告期内，保诺-桑迪亚50%基地已通过ISO 45001职业健康安全管理体系认证。

保诺-桑迪亚建立了完善的EHS责任体系，严格贯彻“三管三必须”原则，通过奖惩分明的管理制度强化安全生产责任落实。通过对优秀安全行为给予奖励，对重大违规行为实施惩戒，确保各级部门安全生产责任层层压实。报告期内，保诺-桑迪亚无任何人员因公伤亡事件发生。

同时，保诺-桑迪亚建立了畅通的安全风险反馈渠道，鼓励全员参与风险防控。任何员工发现职业健康安全隐患时，均可直接向直属主管或EHS部门报告，并在确保自身安全的前提下采取初步应急措施。

我们建立了科学的风险分级管控体系，通过制定和动态优化风险预防控制措施，全面保障企业安全运营。

风险分级管理

我们根据风险发生的概率、危害程度和紧急状况实施分级管控，重点针对高风险项目优先制定防控措施，并建立相应的风险处置预案。

降低已识别的风险危害

保诺-桑迪亚通过优化作业流程、引入先进安全技术、加强员工培训教育、实施年度安全巡检及制定应急预案等系统性措施，全面提升安全风险防控能力。

危险化学品管理

保诺-桑迪亚建立了严格的危险化学品全生命周期管理体系，依据《危险化学品安全管理规程》规范采购、使用、储存及处置各环节操作，全面保障合规运营，有效防范健康安全风险和环境危害。我们严格实施实验室有害气体分级评估机制，并针对各类危险废弃物制定专项处理方案，确保所有危废在安全处理后依法合规处置，通过持续改进管理流程推动环境安全与可持续发展。

职业病防范

保诺-桑迪亚严格落实职业病防治主体责任，通过定期健康检查、职业危害监测、配备安全防护装备等措施，全面保障员工职业健康与工作场所安全。

职业健康体检

报告期内，保诺-桑迪亚为全体员工提供了针对不同岗位职业风险特点的个性化健康检查服务。这些定制化的体检方案能够有效识别潜在职业健康风险，确保及时采取预防和干预措施，切实保障每位员工的职业健康安全，共同维护安全、健康的工作环境。

健康与安全风险评估

保诺-桑迪亚建立了全方位的安全风险管理机制，系统性地管控常规作业与非预期性作业中的各类风险。我们实施双重风险评估模式，通过运用标准风险评估表管理日常作业风险，采用专项作业评估表应对突发性工作场景，实现风险管控无死角。通过持续优化机制，我们确保风险管理体系始终保持高效运作，为业务发展筑牢安全防线。报告期内，保诺-桑迪亚已完成100%的作业场景安全评估覆盖。

健康与安全应急行动计划

保诺-桑迪亚已制定《业务连续性管理方案》，其中详细规范了涵盖健康安全事件在内的各类突发状况的应急处置流程，确保事故发生时能够快速、规范地开展处置工作。报告期内，保诺-桑迪亚组织开展了系列应急演练，着力构建安全可靠、风险可控的运营环境。

EHS团队荣获两项管理优秀案例奖项

2024年10月，上海外高桥基地与上海张江基地EHS团队在武汉举办的制药工业EHS管理年会上，凭借卓越实践荣获两项EHS管理优秀案例奖。《药研企业高危过夜反应线上管理实践》和《药研企业危化品EHS信息线上查询系统实践》为行业带来了新的管理思路和技术手段，推动了EHS管理的数字化转型。保诺-桑迪亚始终将绿色化学理念融入生产经营各环节，积极履行企业社会责任，稳步践行可持续发展目标。



EHS管理优秀案例颁奖仪式

社区共建

作为一家具有高度社会责任感的企业，保诺-桑迪亚持续在教育发展和公益援助等领域加大投入。我们积极构建多方协作机制，与各利益相关方通力合作，共同推动社会可持续发展。

支持教育发展

为切实解决高校教职工子女暑期看护难题，保诺-桑迪亚与南京大学创新性地合作打造了“暑期科普托班”项目。通过将专业托管服务与科普教育有机融合，不仅为教职工解决了后顾之忧，更在孩子们心中播撒下科学的种子，开创了校企合作开展科普教育的新模式。

南京大学暑期科普托班

南京大学暑期科普托班由保诺-桑迪亚与南京大学联合推出，开创性地将高校优质科研资源转化为趣味科普课程。该项目不仅为职工子女提供专业托管服务，更通过特色科创活动，在解决家长后顾之忧的同时，为孩子们打开科学探索的大门。



南京大学暑期科普托班

热心公益事业

保诺-桑迪亚心系户外工作者，在冬季里特别开展了一场爱心活动，组织志愿者为环卫工人和外卖骑手送上暖心关怀。

暖冬行动：保诺-桑迪亚爱心关怀

保诺-桑迪亚始终秉持“回馈社会、传递温暖”的企业理念。在冬季，我们特别发起“暖冬行动”，组织志愿者团队走上街头，为坚守岗位的环卫工人和外卖骑手送去温暖关怀。我们希望通过一杯杯热饮与礼包，驱散冬日的寒意，向他们传递社会各界的敬意与感谢。



保诺-桑迪亚爱心关怀

保诺-桑迪亚消防疏散演练

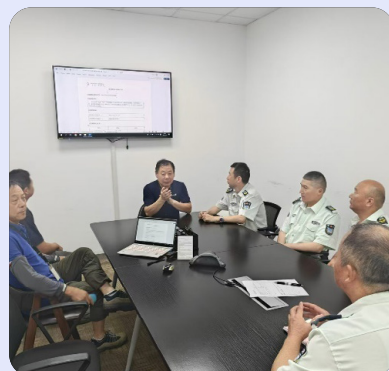
保诺-桑迪亚定期组织开展全场景应急演练活动，模拟火灾、突发事件等紧急情况下的处置流程。通过实战化演练，员工系统学习应急逃生、急救技能和设备操作等关键知识，有效提升安全意识和应急处置能力。



疏散演练

保诺-桑迪亚2024年防台防汛应急演练

为有效应对台风汛期风险，全面提升应急响应能力，筑牢安全生产防线，保诺-桑迪亚于近日成功组织开展了“2024年防台防汛应急演练”。本次演练聚焦实战需求，过程高效有序，切实检验并优化了应急预案，有效强化了员工风险意识和协同处置能力，为公司平稳度汛提供了坚实保障。



保诺-桑迪亚2024年防台防汛应急演练

健康与安全培训

保诺-桑迪亚通过系统化的安全教育培训体系，包括定期安全培训课程和安全主题活动等形式，全面提升员工的职业健康安全风险防范意识。我们重点围绕工作场所安全隐患和最佳操作实践开展全员教育，显著降低职业健康安全事件发生率。报告期内，保诺-桑迪亚实现员工安全培训100%覆盖。

致敬无言奉献者

保诺-桑迪亚在世界实验动物日这个特殊的日子，以鲜花和静默向为科研献身的实验动物致以崇高敬意，铭记它们为人类健康事业作出的无言奉献。

“致敬生命，感恩奉献”——保诺-桑迪亚世界实验动物日纪念活动



在科学探索的道路上，有一群特殊的奉献者——实验动物，它们虽无声，却为人类医学进步与生命科学研究作出了不可磨灭的贡献。2024年4月24日世界实验动物日，保诺-桑迪亚DMPK部门以一场庄重的纪念仪式，向这些无言的英雄致以最崇高的敬意，共同铭记这份生命的馈赠，在科研道路上继续传递对生命的尊重与关怀。



保诺-桑迪亚世界实验动物日纪念活动



附录一：关键绩效表

北京基地

	单位	2022	2023	2024
环境绩效				
综合能耗总量 ²	兆瓦时	2,354.26	3,021.33	2,747.03
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	/	0
温室气体排放				
范围一温室气体排放总量 ³	吨二氧化碳当量	6.93	12.79	11.44
范围二温室气体排放总量 ⁴	吨二氧化碳当量	1,382.7	1,765.37	1,582.29
范围三温室气体排放总量 ⁵	吨二氧化碳当量	/	/	5,824.17
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	/	/	5,824.02
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	/	/	0.15
有害废弃物总量	吨	375.72	365.96	327.17
无害废弃物总量	吨	11.88	11.88	27.61
废弃物回收总量	吨	0	0	0
水资源耗用量	吨	48,290	43,847	38,357
废水排放量	吨	39,852.9	35,604.9	35,428
采取过环境风险评估的场所数量占有所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于环境问题的培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	1	0	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	55.69	57.59	59.60
女性员工占比	%	44.31	42.41	40.40
新进员工人数 ⁶	人	176	9	7
员工流动率	%	14.26	13.18	6.60
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	30.56	26.92	26.31
来自少数民族裔和/或弱势群体的工人占总员工人数的百分比	%	5.25	6.27	7.41
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	%	/	/	0.83
未经调整的平均男女薪酬差距	%	13	13	14.77

² 北京基地主要使用的能源为汽油、外购电力等。综合能耗计算参考GB/T2589-2020《综合能耗计算通则》。

³ 北京基地范围一温室气体排放主要来源为汽油，核算依据国家发展改革委员会发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南》。

⁴ 北京基地范围二温室气体排放主要来源为外购电力，核算依据中华人民共和国生态环境部发布的《2022年电力二氧化碳排放因子》。

⁵ 北京基地范围三温室气体排放主要来源为外购商品服务、资本商品、燃料和能源相关活动、上游运输和配送、运营中产生的废物、商务旅行、雇员通勤、下游运输与配送、处理寿命终止的售出产品。

⁶ 新进员工人数：全年累计招聘入职的新员工总人数。

	单位	2022	2023	2024
人才发展				
接受过定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工的百分比	%	99.47	100	100
接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工接受培训的总时长	小时	2,280	1,866	7,473.5
员工培训的平均时数	小时	3.99	4.50	25.16
男性员工人均培训时长	小时	4.19	4.72	25.34
女性员工人均培训时长	小时	3.74	4.19	24.90
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100
已查明的歧视或骚扰事件或改进行动的数量	件	0	0	0
职业健康与安全				
因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	天	1	10	0
总工作时数	小时	1,142,000	830,000	680,321.25
与工作有关的事故数量	件	1	1	0
采取过员工健康与安全风险评估的场所占有所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于职业健康与安全问题的培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工健康与安全培训次数	次	33	17	20
可持续采购				
供应商数量 ⁷	家	/	237	2,255
目标供应商数量 ⁸	家	/	51	309
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比	%	/	100	91.91
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	58.82	28.9
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	/	100	3.24
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	/	/	100
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	/	100	62.68
由举报程序产生的报告数量	件	/	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	0	0
确认的信息安全事件数量	个	/	0	0
具有ISO 27000认证的信息安全管理系统(ISMS)的经营地点占经营地点总数的百分比	%	/	/	100

^{7 8} 数据统计范围为保诺-桑迪亚全集团，自2024年起公司供应商调整为全集团集中管理。

江苏基地

	单位	2022	2023	2024
环境绩效				
综合能耗总量 ⁹	兆瓦时	10,759.96	10,453.5	10,535.30
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	/	0
温室气体排放				
范围一温室气体排放总量 ¹⁰	吨二氧化碳当量	0.26	0.26	0.26
范围二温室气体排放总量 ¹¹	吨二氧化碳当量	6,392.97	6,210.88	6,168.89
范围三温室气体排放总量 ¹²	吨二氧化碳当量	14,898.06	16,472.23	4453.78
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	14,897.89	16,471.91	4453.66
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	0.17	0.32	0.12
有害废弃物总量	吨	351.75	344.13	323.49
无害废弃物总量	吨	52.24	42.34	42.5
废弃物回收总量	吨	0	0	0
水资源耗用量	吨	22,382	22,174	20,940
废水排放量	吨	16,432.11	18,550	17,843.81
采取过环境风险评估的场所数量占所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于环境问题的培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100
动物福利合规性第三方检查中发现的重大不合规事项数量	件	0	0	0
开展内部动物福利审计或影响评估次数	次	2	2	2
开展动物福利培训或教育宣贯次数	次	8	7	10
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	0	1	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	58.40	58.35	57.11
女性员工占比	%	41.60	41.65	42.89
新进员工人数	人	183	20	60
员工流动率	%	15.97	13.2	10.27
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	0	40.00	28.57
来自少数族裔和/或弱势群体的工人占总员工人数的百分比	%	4	3.74	4.06
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	%	/	/	0
未经调整的平均男女薪酬差距	%	12	15	17.85

⁹ 江苏基地主要使用的能源为柴油、外购电力等。综合能耗计算参考GB/T2589-2020《综合能耗计算通则》。

¹⁰ 江苏基地范围一温室气体排放主要来源为柴油，核算依据国家发展改革委发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南》。

¹¹ 江苏基地范围二温室气体排放主要来源为外购电力，核算依据中华人民共和国生态环境部发布的《关于发布2022年电力二氧化碳排放因子的公告》。

¹² 江苏基地范围三温室气体排放主要来源为外购商品服务、资本商品、燃料和能源相关活动、上游运输和配送、运营中产生的废物、商务旅行、雇员通勤、下游运输与配送、处理寿命终止的售出产品。

	单位	2022	2023	2024
人才发展				
接受过定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工的百分比	%	98.2	96.26	95.43
接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工接受培训的总时长	小时	2,900	1,900.5	3,494.5
员工培训的平均时数	小时	5.8	4.74	8.87
男性员工人均培训时长	小时	5.46	4.66	9.26
女性员工人均培训时长	小时	6.27	4.85	8.34
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100
已查明的歧视或骚扰事件或改进行动的数量	件	0	0	0
职业健康与安全				
因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	天	30	8	0
总工作时数	小时	1,000,000	802,000	828,092.65
与工作有关的事故数量	件	1	1	0
采取过员工健康与安全风险评估的场所占所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于职业健康与安全问题的培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工健康与安全培训次数	次	12	11	6
可持续采购				
供应商数量 ¹³	家	/	309	2,255
目标供应商数量 ¹⁴	家	/	80	309
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比	%	/	76.25	91.91
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	37.50	28.9
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	/	2.50	3.24
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	/	100	100
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	/	100	73.44
由举报程序产生的报告数量	件	/	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	0	0
确认的信息安全事件数量	个	/	0	0
具有ISO 27000认证的信息安全管理系统（ISMS）的经营地点占经营地点总数的百分比	%	/	100	100

¹³ ¹⁴ 数据统计范围为保诺-桑迪亚全集团，自2024年起公司供应商调整为全集团集中管理。

上海外高桥基地

	单位	2022	2023	2024
环境绩效				
综合能耗总量 ¹⁵	兆瓦时	8,980.00	9,501.94	1,116.59
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	/	0
温室气体排放				
范围一温室气体排放总量 ¹⁶	吨二氧化碳当量	240	294	70
范围二温室气体排放总量 ¹⁷	吨二氧化碳当量	5,336	5,644	6,538
范围三温室气体排放总量 ¹⁸	吨二氧化碳当量	28,184	31,162	11,420
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	28,184	31,161	11,420
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	0.33	0.61	0.30
有害废弃物总量	吨	412.93	494.58	550.29
无害废弃物总量	吨	25.2	18.26	8.48
废弃物回收总量	吨	438.13	512.83	558.77
水资源耗用量	吨	60,496.88	55,685.64	52,915.5
废水排放量	吨	60,496.88	55,685.64	42,332.4
采取过环境风险评估的场所数量占所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于环境问题的培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100
动物福利合规性第三方检查中发现的重大不合规事项数量	件	0	0	0
开展内部动物福利审计或影响评估次数	次	2	2	2
开展动物福利培训或教育宣贯次数	次	6	9	8
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	1	0	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	47.77	51.62	54.30
女性员工占比	%	52.23	48.38	45.70
新进员工人数	人	272	44	90
员工流动率	%	18.04	20.16	9.85
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	41.67	34.89	43.24
来自少数族裔和/或弱势群体的工人占总员工人数的百分比	%	/	/	5.08
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	%	/	/	0
未经调整的平均男女薪酬差距	%	16	14	16.03

¹⁵ 上海外高桥基地主要使用的能源为柴油、外购电力等。综合能耗计算参考GB/T2589-2020《综合能耗计算通则》。

¹⁶ 上海外高桥基地范围一温室气体排放主要来源为汽油，核算依据国家发展改革委员会发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南》。

¹⁷ 上海外高桥基地范围二温室气体排放主要来源为外购电力，核算依据中华人民共和国生态环境部发布的《关于发布2022年电力二氧化碳排放因子的公告》。

¹⁸ 上海外高桥基地范围三温室气体排放主要来源为外购商品服务、资本商品、燃料和能源相关活动、上游运输和配送、运营中产生的废物、商务旅行、雇员通勤、下游运输与配送、处理寿命终止的售出产品。

	单位	2022	2023	2024
人才发展				
接受过定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工的百分比	%	98	98	94.53
接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工接受培训的总时长	小时	3,856	2,118	8,512.5
员工培训的平均时数	小时	5.55	2.99	11.08
男性员工人均培训时长	小时	5.89	3.12	10.99
女性员工人均培训时长	小时	5.13	2.86	11.20
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100
已查明的歧视或骚扰事件或改进行动的数量	件	0	0	0
职业健康与安全				
因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	天	0	120	0
总工作时数	小时	1,390,000	1,418,000	1,651,012.74
与工作有关的事故数量	件	0	1	0
采取过员工健康与安全风险评估的场所占所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于职业健康与安全问题的培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工健康与安全培训次数	次	3	4	17
可持续采购				
供应商数量 ¹⁹	家	/	315	2,255
目标供应商数量 ²⁰	家	/	80	309
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比	%	/	76.25	91.91
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	37.5	28.9
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	/	2.5	3.24
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	/	100	100
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	/	100	60.76
由举报程序产生的报告数量	件	/	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	0	0
确认的信息安全事件数量	个	/	0	0
具有ISO 27000认证的信息安全管理系统（ISMS）的经营地点占经营地点总数的百分比	%	/	100	100

¹⁹ ²⁰ 数据统计范围为保诺-桑迪亚全集团，自2024年起公司供应商调整为全集团集中管理。

保诺北京公司²¹

	单位	2022	2023	2024
环境绩效				
综合能耗总量	兆瓦时	11,334.26	12,523.27	3,863.62
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	/	0
温室气体排放				
范围一温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	246.93	306.79	81.44
范围二温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	6,718.70	7,409.37	8,120.29
范围三温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	28,184.00	31,162.00	17,244.17
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	28,184.00	31,161.00	17,244.02
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	0.33	0.61	0.45
有害废弃物总量	吨	788.65	860.54	877.46
无害废弃物总量	吨	37.08	30.14	36.09
废弃物回收总量	吨	438.13	512.83	558.77
水资源耗用量	吨	108,786.88	99,532.64	91,272.50
废水排放量	吨	100,349.78	91,290.54	77,760.40
采取过环境风险评估的场所数量占所有工作场所的百分比	%	100.00	100.00	100.00
接受过关于环境问题的培训员工占总员工的百分比	%	100.00	100.00	100.00
动物福利合规性第三方检查中发现的重大不合规事项数量	件	0	0	0
开展内部动物福利审计或影响评估次数	次	2	2	2
开展动物福利培训或教育宣贯次数	次	6	9	8
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	2	0	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	448	53	97
女性员工占比	%	36.11	31.88	37.50
新进员工人数	人	4	5.69	5.73
员工流动率	%	/	/	1.78
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	14.71	13.64	15.62
来自少数族裔和/或弱势群体的工人占总员工人数的百分比	%	51.34	53.83	55.77
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	%	48.66	46.17	44.23
未经调整的平均男女薪酬差距	%	448	53	97

	单位	2022	2023	2024
人才发展				
接受过定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工的百分比	%	98.57	98.90	96.06
接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工接受培训的总时长	小时	6,136	3,984	15,986
员工培训的平均时数	小时	9.54	7.49	36.24
男性员工人均培训时长	小时	10.08	7.84	36.33
女性员工人均培训时长	小时	8.87	7.05	36.10
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100
已查明的歧视或骚扰事件或改进行动的数量	件	0	0	0
职业健康与安全				
因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	天	1	130	0
总工作时数	小时	2,532,000	2,248,000	2,331,334
与工作有关的事故数量	件	1	2	0
采取过员工健康与安全风险评估的场所占所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于职业健康与安全问题的培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工健康与安全培训次数	次	36	21	37
可持续采购				
供应商数量	家	/	552	2,255
目标供应商数量	家	/	131	309
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比	%	/	85.50%	91.91
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	45.80%	28.90
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	/	1.53%	3.24
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	/	0.00%	100
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	/	100	70.80
由举报程序产生的报告数量	件	/	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	0	0
确认的信息安全事件数量	个	/	0	0
具有ISO 27000认证的信息安全管理系统（ISMS）的经营地点占经营地点总数的百分比	%	/	50	100

²¹ 该数据表包含北京基地与上海外高桥基地，数据说明详见北京基地、上海外高桥基地各自数据表。

桑迪亚

	单位	2022	2023	2024
环境绩效				
综合能耗总量 ²²	兆瓦时	11,659.78	11,144.02	2,850.16
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	/	0
温室气体排放				
范围一温室气体排放总量 ²³	吨二氧化碳当量	509.28	487.69	10.14
范围二温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	5,573.87	5,325.25	1,645.99
范围三温室气体排放总量 ²⁴	吨二氧化碳当量	1,083.11	731.91	8,336.56
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	382.66	369.88	8,336.34
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	700.45	362.03	0.22
有害废弃物总量	吨	1,165.97	1,161.56	824.29
无害废弃物总量	吨	25.5	28.5	15.2
水资源耗用量	吨	105,748.90	91,596.68	52,767
废水排放量	吨	95,174.01	82,437.01	42,789.6
采取过环境风险评估的场所数量占所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于环境问题的培训（员工占总员工的百分比）	%	100	100	100
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	1	2	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	65.15	64.12	64.96
女性员工占比	%	34.85	35.88	35.04
新进员工人数	人	330	37	14
员工流动率	%	17.12	19.52	14.02
担任高级管理职位的女性人数百分比	%	35.85	37.50	36.00
来自少数族裔和/或弱势群体的工人占总员工人数的百分比	%	2.86	2.33	2.43
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	%	/	/	0
未经调整的平均男女薪酬差距	%	15	17	10.4

²² 桑迪亚主要使用的能源为汽油、柴油、外购电力等。综合能耗计算参考GB/T2589-2020《综合能耗计算通则》。

²³ 桑迪亚范围一温室气体排放主要来源为汽油、柴油，核算依据国家发展改革委发布的《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南》。

²⁴ 桑迪亚范围二温室气体排放主要来源为外购电力，核算依据中华人民共和国生态环境部发布的《关于发布2022年电力二氧化碳排放因子的公告》。

	单位	2022	2023	2024
人才发展				
接受过定期的绩效和职业发展评估的员工占总员工的百分比	%	93.75	98.34	95.15
接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工接受培训的总时长	小时	6,432	4,764	5,003
员工培训的平均时数	小时	6.8	7.9	13.49
男性员工人均培训时长	小时	6.57	8.01	13.03
女性员工人均培训时长	小时	7.26	7.75	14.33
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100
职业健康与安全				
因工伤、死亡和健康状况不佳而损失的天数	天	71.5	87.5	57.0
总工作时数	小时	1,888,000	1,204,000	786,720
与工作有关的事故数量	件	1	3	2
采取过员工健康与安全风险评估的场所占所有工作场所的百分比	%	100	100	100
接受过关于职业健康与安全问题的培训员工占总员工的百分比	%	100	100	100
员工健康与安全培训次数	次	53	47	22
可持续采购				
供应商数量 ²⁵	家	/	587	2,255
目标供应商数量 ²⁶	家	/	114	309
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	99.12	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的供应商百分比	%	/	96.49	91.91
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	70.18	28.9
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	/	2.63	3.24
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	/	100	100
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	/	100	65.78
由举报程序产生的报告数量	件	/	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	0	0
确认的信息安全事件数量	个	/	0	0

^{25 26} 数据统计范围为保诺-桑迪亚全集团，自2024年起公司供应商调整为全集团集中管理。

附录二：GRI标准索引

GRI内容索引

使用说明	保诺-桑迪亚在 2024 年 1 月 1 日到 2024 年 12 月 31 日符合 GRI 标准编制报告
------	---

GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
一般披露				
GRI 2: 一般披露 2021	2-1 组织详细情况	关于我们		
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告		
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告		
	2-4 信息重述	关于本报告		
	2-5 外部鉴证		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于我们 可持续供应链		
	2-7 员工	人才吸引		
	2-8 员工之外的工作者	人才吸引		
	2-9 管治架构和组成	商业道德		
	2-10 最高管治机构的提名和遴选		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	2-11 最高管治机构的主席	商业道德		
	2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	ESG治理 商业道德		
	2-13 为管理影响的责任授权	ESG治理 商业道德		
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	ESG治理		
	2-15 利益冲突	商业道德		
	2-16 重要关切问题的沟通	商业道德		
	2-17 最高管治机构的共同知识		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	2-18 对最高管治机构的绩效评估		保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露。
	2-19 薪酬政策		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	2-20 确定薪酬的程序	人才发展		
	2-21 年度总薪酬比率		保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露。
	2-22 关于可持续发展战略的声明	管理层致辞		
	2-23 政策承诺	商业道德		
	2-24 融合政策承诺	商业道德		

GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
	2-25 补救负面影响的程序	商业道德 人才吸引 可持续供应链		
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	商业道德		
	2-27 遵守法律法规	详见报告各章节		
	2-28 协会的成员资格		不适用	本公司已经在官网中披露了相关信息。
	2-29 利益相关方参与的方法	ESG治理		
	2-30 集体谈判协议		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
实质性议题				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	ESG治理		
	3-2 实质性议题清单	ESG治理		
经济绩效				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	关于我们 质量保障 优质服务		
GRI 201: 经济绩效 2016	201-1 直接产生和分配的经济价值		保密限制	基于信息保密需求，暂不予对外披露。
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	人才发展		
	201-4 政府给予的财政补贴		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
市场表现				
GRI 3: 实质性议题	3-3 实质性议题的管理	人才发展		
GRI 202: 市场表现 2016	202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	人才发展		
	202-2 从当地社区雇佣高管的比例		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
间接经济影响				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	社区共建		
GRI 203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	社区共建		
	203-2 重大间接经济影响	社区共建		
采购实践				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续采购		
GRI 204: 采购实践 2016	204-1 向当地供应商采购的支出比例		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。

GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
反腐败				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	商业道德		
GRI 205: 反腐败2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	关键绩效表		
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德		
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德		
反竞争行为				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	商业道德		
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	商业道德		
税务				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
GRI 207: 税务2019	207-1 税务方针		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	207-2 税务治理、控制及风险管理		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	207-3 与税务关切相关的利益相关方参与及管理		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	207-4 国别报告		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
物料				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	倡导绿色运营		
GRI 301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	301-2 所用循环利用的进料		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	301-3 再生产品及其包装材料		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有有在ESG报告中披露。
能源				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	倡导绿色运营		
GRI 302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	关键绩效表		
	302-2 组织外部的能源消耗量		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	302-3 能源强度		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	302-4 降低能源消耗量	倡导绿色运营		
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	倡导绿色运营		

GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
水资源和污水				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	倡导绿色运营		
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	倡导绿色运营		
	303-2 管理与排水相关的影响	倡导绿色运营		
	303-3 取水	关键绩效表		
	303-4 排水	关键绩效表		
	303-5 耗水	关键绩效表		
生物多样性				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	环境管理		
GRI 304: 生物多样性 2016	304-1 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		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有有在ESG报告中披露。
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	环境管理 倡导绿色运营		
	304-3 受保护或经修复的栖息地		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有有在ESG报告中披露。
	304-4 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		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有有在ESG报告中披露。
排放				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	应对气候变化		
GRI 305: 排放 2016	305-1 直接（范围1）温室气体排放	关键绩效表		
	305-2 能源间接（范围2）温室气体排放	关键绩效表		
	305-3 其他间接（范围3）温室气体排放	关键绩效表		
	305-4 温室气体排放强度		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	305-5 温室气体减排量		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	305-7 氮氧化物（NOX）、硫氧化物（SOX）和其他重大气体排放		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。

GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
废弃物				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	倡导绿色运营		
GRI 306：废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	倡导绿色运营		
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	倡导绿色运营		
	306-3 产生的废弃物	关键绩效表		
	306-4 从处置中转移的废弃物	关键绩效表		
	306-5 进入处置的废弃物	关键绩效表		
供应商环境评估				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	可持续供应链		
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		
	308-2 供应链的负面环境影响以及采取的行动	可持续供应链		
雇佣				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才吸引		
GRI 401：雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	关键绩效表		
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	人才发展		
	401-3 育儿假	人才发展		
劳资关系				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才吸引		
GRI 402: 劳资关系 2016	402-1 有关运营变更的最短通知期	人才吸引		
职业健康与安全				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	职业健康与安全		
GRI 403: 职业健康与安全2018	403-1 职业健康安全管理体系	职业健康与安全		
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业健康与安全		
	403-3 职业健康服务	职业健康与安全		
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	职业健康与安全		
	403-5 工作者职业健康安全培训	职业健康与安全		
	403-6 促进工作者健康	职业健康与安全		
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	职业健康与安全		
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康与安全		
	403-9 工伤	关键绩效表		
	403-10 工作相关的健康问题	职业健康与安全		

GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
培训与教育				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才发展		
GRI 404: 培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	关键绩效表		
	404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案	人才发展		
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	关键绩效表		
多元化与平等机会				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才吸引		
GRI 405: 多元化与平等机会 2016	405-1 管治机构与员工的多元化	人才吸引		
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	关键绩效表		
反歧视				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才吸引		
GRI 406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	人才吸引		
结社自由与集体谈判				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才吸引		
GRI 407: 结社自由与集体谈判2016	407-1 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		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
童工				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才吸引		
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	人才吸引 可持续供应链		
强迫或强制劳动				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	人才吸引		
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	人才吸引 可持续供应链		
安保实践				
GRI 3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
GRI 410: 安保实践2016	410-1 接受过在人权政策或程序方面培训的安保人员		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
原住民权利				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有在ESG报告中披露。
GRI 411: 原住民权利 2016	411-1 涉及侵犯原住民权利的事件		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有在ESG报告中披露。

GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
当地社区				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	社区共建		
GRI 413: 当地社区2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有有在ESG报告中披露。
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有有在ESG报告中披露。
供应商社会评估				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	可持续供应链		
GRI 414: 供应商社会评估 2016	414-1 使用社会评价维度筛选的新供应商	可持续供应链		
	414-2 供应链的负面社会影响以及采取的行动	可持续供应链		
公共政策				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理		不适用	本公司的商业行为准则有明确规定，因此没有向政治 运动或组织、游说者和其他以影响政治运动或立法为作用的免税团体提供货币捐助。
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治捐助		不适用	
客户健康与安全				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	质量保障		
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	质量保障		
	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	质量保障		
营销与标识				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	优质服务		
GRI 417: 营销与标识 2016	417-1 对产品和服务信息与标识的要求	优质服务		
	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	优质服务		
	417-3 涉及营销传播的违规事件	优质服务		
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	信息安全		
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		

附录三：SASB可持续会计准则内容索引

议题	指标	编码	对应章节
道德营销	企业由于与虚假营销索赔相关的法律诉讼造成的金钱损失总额	HC-BP-270a.1	优质服务
	说明规范产品标签外使用的道德规范	HC-BP-270a.2	优质服务
员工招聘、发展和留用	企业关于科学家和研发人员的人才招聘和留用的战略	HC-BP-330a.1	人才吸引
	1) 自愿和（2）非自愿人员流动率： （a）主管／高级管理人员（b）中层管理人员 （c）专业人员和（d）所有其他员工	HC-BP-330a.2	关键绩效表
商业道德	企业由于与腐败和贿赂相关的法律诉讼而造成的金钱损失总额	HC-BP-510a.1	商业道德

附录四：SDGs 行动

保诺-桑迪亚积极响应联合国可持续发展目标（SDGs）， 将企业价值创造与社会价值创造相结合，致力于推动社会全面可持续发展。

联合国可持续发展目标（SDGs）	2024年度保诺-桑迪亚响应行动
4 优质教育 	保诺-桑迪亚建立了覆盖员工全职业周期的培养体系，覆盖入职基础培训到专业技能提升，管理能力培养到领导力发展等方面，构建了立体化的人才发展通道。为确保培训实效，我们为每类培训项目设计个性化评估机制，实时追踪学习成效，并通过双向反馈机制持续优化培训体系，实现人才培养与组织发展的良性互动。
5 性别平等 	保诺-桑迪亚明令禁止任何形式的歧视行为，特别强调不得因种族、肤色、社会阶层、国籍、民族、地域、宗教信仰、性别、性取向、婚姻状况或身体残疾等因素而产生偏见或不公平待遇。我们正在通过实际行动，让多元共融的理念落地生根。
6 清洁饮水和卫生设施 	为应对全球性缺水挑战，我们致力于在各项营运活动中推进卓越的水资源管理实践，促进水资源高效利用。凭借完善的节水管理框架，我们积极开展各类水资源使用优化举措。2024年，通过整合部分运营基地的实验室资源配置，我们实现了用水支出的大幅减少，实现水费全年同比下降53,618.4元。作为持续改进计划的一部分，我们将在未来持续强化各基地的水资源管理效能，确保达成更高标准的节水目标。
8 体面工作和经济增长 	保诺-桑迪亚依法建立了包含固定薪资、绩效奖金和各类补贴的多元化薪酬体系，我们遵守最低生活工资标准，为员工提供有竞争力的薪酬与福利。我们通过《员工手册》明确规范薪酬结构与发放规则，并将该制度纳入新员工入职培训（NEO）必修内容，确保每位员工入职时都能清晰了解薪资政策。
9 产业、创新和基础设施 	我们持续推动研发创新和基础设施建设， 缩短药物研发周期，提升服务质量。我们坚持创新驱动的发展理念，投入绿色化学工艺研发，优化溶剂与能源使用效率，提高废料回收率，增强可持续发展能力和竞争力；此外，我们不断完善研发创新体系，建设专业实验平台，化合物库产品和标准仓库，优化资源管理系统。凭借在研发领域的持续投入和严格的质量把控，我们荣获2025年Outsourced Pharma CDMO领导力奖，展现了我们在药物开发和生产领域的专业能力和行业领导地位。

联合国可持续发展目标（SDGs）	2024年度保诺-桑迪亚响应行动
10 减少不平等 	保诺-桑迪亚始终秉持多元共融的价值理念, 全力打造公平、开放、包容的职场生态。在包涵人才招聘、薪酬福利、职业发展及培训培养在内的人才雇佣的全流程中，我们严格遵循平等原则，确保每位员工都能获得公正对待与充分尊重。我们要求所有新入职员工均须参加包含反歧视政策在内的系统化培训课程，帮助新员工深入理解职场平等原则，确保每位员工都能在平等、尊重的环境中开展工作。
11 可持续城市和社区 	作为城市生态系统的重要参与者，我们通过环境管理实践支持可持续城市建设。我们严格管理废弃物，对危险废弃物进行合规处置，并建立完善的废液分类管理体系，确保其排放符合城市环保标准。在碳减排方面，我们设定SBTi目标，承诺以2023年为基准年，到2030年将范围1和范围2温室气体绝对排放量减少42%，为城市低碳转型贡献力量。
12 负责任消费和生产 	我们坚定践行负责任的生产与消费理念，持续降低生产环节对环境的影响， 不断提高能源效率和资源利用率。同时， 我们落实负责任营销和严格的质量把控，通过《可持续采购政策》和《供应商行为准则》选择符合环保标准和质量要求的供应商，打造可持续供应链，推动产业生态向绿色化、高效化转型。
13 气候行动 	为应对气候变化挑战，我们制定了经SBTi验证的科学减排目标，上海外高桥基地承诺以2023年为基准年，到2030年将范围1和范围2温室气体绝对排放量减少42%，并全面核算减少范围3排放量。在目标引领下，我们积极探索多元化减排路径，系统梳理价值链碳排放数据，深入开展碳盘查实践，构建了从目标设定到路径实施再到数据管理的气候行动体系，为全球温控目标贡献企业力量。
16 和平、正义与强大机构 	我们致力于推动社会公平、法治完善与机构治理，将诚信与责任贯穿于运营的各个环节。我们不断优化内部管理制度，将ESG理念融入日常运营。公司构建透明且高效的管理框架，对任何形式的舞弊行为采取零容忍态度。同时，我们严格遵守法律法规，重视员工廉洁教育，构建全方位的商业道德保障体系。
17 促进目标实现的伙伴关系 	我们将商业道德、反腐败及人权保护视作企业发展的基石。我们严格遵循联合国《世界人权法案》、国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言和后续文件》以及《联合国商业与人权指导》所确立的国际标准与价值观，并将持续完善企业治理以推动可持续发展实践。

