



保诺-桑迪亚

2025年度

环境、社会及
管治报告

目录

CONTENTS

关于本报告	3
管理层致辞	5
关于我们	6

附录一：关键绩效表	63
附录二：GRI内容索引	77
附录三：SASB可持续会计准则内容索引	84
附录四：SDGs行动	85
附录五：回应UNGC	87

01

责任筑基致远	9
--------	---

ESG治理	11
商业道德	14
信息安全	16
知识产权保护	18

03

绿色低碳同行	31
--------	----

环境管理	33
绿色运营	38
应对气候变化	42

02

专业赋能创新	19
--------	----

质量保障	21
动物福利	23
优质服务	25
可持续供应链	27

04

温暖凝聚力量	45
--------	----

人才吸引	47
人才发展	50
员工关爱	55
职业健康安全	58
携手共建	61

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”）发布的第三份年度环境、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2025年1月1日至2025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2026年第一季度。本报告涵盖的主体包括保诺-桑迪亚在全球范围内的所有运营实体，即包含美国总部、台湾合资公司及所有研发生产中心。在中国大陆运营的各研发生产中心详细列表如下：

主体	简称	统称
保诺科技（北京）有限公司	北京基地	-
上海润诺生物科技有限公司	上海外高桥基地	-
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	

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2026年7月22日获保诺-桑迪亚执行委员会通过。

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

制药行业与人类生命健康、公共卫生和生态环境息息相关，也承载着社会各界的高度期待与责任要求。随着全球可持续发展进程不断深入，环境、社会与治理（ESG）已不再是企业履行社会责任的附加议题，而是融入企业使命、战略决策与长期发展的重要组成部分。良好的ESG表现不仅有助于企业增强经营韧性、赢得利益相关方信任，也为实现稳健合规与可持续增长奠定坚实基础。

站在为全球生物医药合作伙伴提供高品质研发服务的前沿，保诺-桑迪亚始终以推动人类健康与社会可持续为使命。2025年，我们不断深化ESG理念与业务战略的有机融合，用实际行动在环境、社会与治理三方面上交出答卷。

践行低碳发展，绘就绿色运营底色

面对全球气候变化的挑战，保诺-桑迪亚重视研发工艺与生产流程的低碳转型。通过精细化能源管理和资源循环利用项目的落地，我们提升能源使用效率，减少废弃物排放，实现了轻量化、清洁化的绿色运营。此外，我们积极将环保理念延伸至价值链末梢，引导供应商向低碳转型，共同打造更具韧性的绿色生态圈。

凝聚人才力量，厚植温情社会责任

保诺-桑迪亚秉持以人为本的理念，持续厚植包容多元的文化土壤，通过全方位的职业赋能体系，助力全球员工释放个体潜能。通过完善且富有韧性的采购体系，我们赋能供应链伙伴协同提升可持续治理。同时，我们持续提升质量与安全标准，精准响应客户需求，为药物研发提供高效支持，坚持发挥专业优势，深耕公益、回馈社会，与社区共享发展成果。

深耕合规管治，护航企业稳健笃行

保诺-桑迪亚恪守严格的商业道德与诚信准则，夯实内部与风险控制的防御堤坝，实现对经营风险的精准识别与前置化解。同时，我们逐步健全领导团队的决策机制，以保障重大决策的科学性与高效性，稳固基业长青的制度根基。

在未来的发展道路上，保诺-桑迪亚将坚守“以全球质量标准守护人类健康”的初心，推动企业价值与可持续发展同频共振。我们坚信，这份对可持续的执着，将转化为创造长期价值的源泉，为利益相关方赋能，同时成就客户、成就员工、反哺社会。

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30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，在中国和美国设有8大园区，全球共有2,000+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，在多地拥有专业杰出的研发生产中心。



加利福尼亚州尔湾（全球总部）



外高桥



张江

大上海地区卓越研发中心
覆盖三大园区的一体化药物发现与开发服务



惠山



北京



河北



蚌埠



台湾（合资公司）

01

责任筑基致远

- 11 ESG治理
- 14 商业道德
- 16 信息安全
- 18 知识产权保护

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

承诺-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。

为有效应对外部环境变化，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



承诺-桑迪亚重大性议题矩阵

利益相关方沟通

保诺-桑迪亚将利益相关方的反馈视作优化ESG治理体系与识别潜在业务风险的重要参考。我们结合自身业务特点与运营状况，系统识别关键内外部利益相关方，并建立常态化的多元沟通机制，持续收集各利益相关方针对公司管治、环境及社会责任等维度的期望与建议。我们将多元观点全面纳入实质性议题的评估流程，通过维持客观透明的双向信息传递，回应各方关注重点，切实履行各项可持续发展责任。

主要利益相关方	沟通渠道	关注议题
投资者及股东	定期报告与公司公告	企业管治
	定期/不定期沟通会	风险管理
	热线与平台互动	气候变化
客户	日常商务沟通	
	客户满意度调查	质量与安全
	投诉与反馈机制	信息安全
	技术研讨	服务保障
	客户拜访与审计	
员工	员工代表大会	职业健康与安全
	内部信息发布	员工培训与发展
	职业培训	劳工权益
	员工活动	人才吸引与保留
	意见箱与服务热线	
供应商	行为准则及协议签署	
	准入审核与定期评价	可持续供应链
	日常商务往来	商业道德
	交流与培训	
政府及监管机构	考察与工作汇报	废弃物与排放管理
	日常沟通反馈	质量与安全
	信息披露	资源管理
社区公众及公益组织	社区公益与志愿服务	社区共建
	信息披露	环境管理
	交流活动	生物多样性
学术机构、专家及媒体	校企合作与产学研交流	动物福利
	学术与行业会议	知识产权保护
	新闻报道与专访	

商业道德

保诺-桑迪亚将诚信经营与商业道德视为企业运营与长远发展的基石。我们积极构建完善的合规管理架构，统筹推进内部专项审计与合规监控工作。通过落实系统化的商业道德管治举措，我们致力于防范各类运营风险，全面保障企业各项业务的稳健运行。

治理体系

保诺-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》以及《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规，坚决防范商业贿赂、贪腐与欺诈等违规行为。我们持续落实《保诺-桑迪亚商业道德政策》，为处理利益冲突、防范洗钱风险与维护公平竞争提供合规标准。报告期内，我们制定《利益冲突政策》《合规报告与调查制度》《合规审查制度》，进一步完善商业道德的内部管治框架。

我们制定《反贪腐风险管理制度》，构建常态化的反腐败风险评估与回顾机制。我们每年至少一次对各业务领域组织风险排查，重点剖析商务拓展、采购及工程等环节，系统识别客户招待、供应商准入与项目招标等具体腐败隐患。针对排查确认的关键风险点，我们同步制定持续改善计划，严格界定责任主体、具体整改举措及落实期限，驱动内部合规控制机制的动态优化。

保诺-桑迪亚由运营高级副总裁担任商业道德最高责任人，统筹监督相关事务并定期向执行委员会汇报。我们在执行层面统筹各项合规政策的落地实施与日常监督，每年对政策开展有效性评估，确保合规标准契合业务发展需求，并在经执行委员会审批后动态优化管理流程。

为提升反腐败内控机制的执行效能，我们于本年度针对非核心业务外包费用及外包人员加班费用实施了专项合规审计，由财务部负责，合规部、人力资源部及业务部门共同参与。我们重点核查费用真实性、考勤合规性及审批流程完整性。针对审计中发现的部分费用核算及考勤管理不规范等问题，我们严格确立外包服务与验收标准，规范工时事前审批流程，从机制层面规避违规申报。针对审计发现的问题，我们进一步严格外包考勤制度、完善加班审批流程、建立半年度外包服务专项审计与月度常态化合规抽查机制，并对违规供应商依规采取约谈、扣款或终止合作等管理动作，推动各项整改要求全面落实，避免第三方贪污腐败事件的发生。

保诺-桑迪亚持续筑牢业务运营的合规底线。截至报告期末，我们未发生任何与贪腐、贿赂及不正当竞争相关的诉讼事件。

廉洁文化

保诺-桑迪亚持续推进廉洁文化建设，将合规意识深度融入日常运营与供应链管理体系，致力于构建完善的商业道德保障体系。我们已确立全覆盖的商业道德教育机制，规定全体员工每年至少接受一次合规培训，并将廉洁与反商业贿赂认知设为新员工入职的必修课程。报告期内，我们依托线上云课堂组织年度商业道德合规培训及配套考核，针对礼品招待、利益冲突申报、反欺诈及举报人保护等高风险业务场景开展案例解析。本年度共有1,818名员工完成商业道德合规培训并通过考核，整体完成率达99.73%，实现中国区6个运营基地培训覆盖100%。

保诺-桑迪亚在外部合作中持续强化供应商廉洁管理。我们在建立合作前对所有潜在供应商开展合规尽职调查，从源头防控商业贿赂与贪腐风险。在日常合作中，我们推进阳光条款、保密协议及反贪腐举报渠道等约束性内容的强制性签约，要求所有合作伙伴严格遵守我们的商业道德规范，协同构建透明诚信的供应链生态。

举报人保护

保诺-桑迪亚致力于构建安全、透明的合规监督与反馈机制。报告期内，我们制定并落实独立的《合规报告与调查制度》《合规审查制度》等内部政策，为举报反馈及举报人保护建立管理基准。同时，我们持续完善内控机制，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

我们统筹接收并管理所有举报信息，针对符合立案标准的线索按程序启动正式调查。若查证确认存在违法事实，我们将依法移交司法机关处置。与之配套的，我们结合日常核查情况持续优化内部控制与业务运行流程，从机制层面防范违规行为的发生。

保诺-桑迪亚落实规范的举报人权益保障程序，明确禁止任何形式的打击报复行为。我们设立独立运行的反馈热线，并支持举报人自主选择匿名渠道。在处理线索的全周期中，我们实施严格的保密管控，防止举报人的姓名、住址等身份标识以及具体举报内容发生泄露。我们落实反报复机制，保障善意举报人不会因反馈问题而面临降职、威胁或其他不公平对待，切实维护内部监督渠道的有效性与公信力。



信息安全

保诺-桑迪亚严格遵守《中华人民共和国网络安全法》等法律法规及ISO/IEC 27001等国际标准要求，致力于构建完善的信息安全管理架构。我们制定并落实《保诺-桑迪亚信息安全策略》《信息安全风险评估管理程序》及《第三方信息安全管理程序》等内部信息安全管理制度，保障各研发生产中心的信息安全管理合规有效。报告期内，我们修订信息安全相关管理制度，将存放过敏感或机密数据的退役介质销毁机制调整为物理销毁，并明确钉钉为内部统一的即时通讯工具，持续优化日常信息流转的安全边界。

保诺-桑迪亚搭建由管理层监督、专职人员执行的信息安全管理架构。在监督层面，由首席财务官（CFO）统筹信息安全政策的执行监督、风险防控与事件处置工作；在执行层面，我们增设专职主管岗位，负责统筹各运营基地的信息安全审核，并由相关部门专职开展年度审计、风险评估、员工安全协议管理及合规监督。报告期内，公司开展常态化的第三方外部审计，以监测信息安全内部合规控制体系的有效性。审计全面覆盖与生物医药研发及技术服务相关的信息安全管理活动，并对现有信息管理体系进行回溯性控制。针对审计中发现的问题，我们已落实整改举措，进一步完善公司信息安全管理体

系。我们严格执行《信息安全风险评估管理程序》，每年定期开展信息安全风险审查。在评估环节，我们全面盘点各项信息资产，并结合具体的威胁场景描述、系统脆弱性及潜在影响，进行综合风险等级评定。针对识别出的关键风险，我们制定明确的信息安全风险处置计划，全面落实年度设备维保、部署备份系统以及引入原厂技术支持等具体整改举措，并设定严格的完成期限，持续优化内部的信息安全保障体系。报告期内，江苏基地、上海外高桥基地、北京基地、上海张江基地均获得ISO 27001信息安全管理体系认证。



上海外高桥基地



上海张江基地



江苏基地



北京基地

通过多元化的技术与管理手段，我们持续巩固信息安全防护网络，全面提升网络安全防护与数据保障能力，有效降低信息安全风险。

网络基础设施安全升级

- 维持CiscoSD-WAN及DNAC系统部署与防火墙方案升级成果，持续强化网络安全防护能力。
- 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。

信息安全审计体系

- 组织年度内部信息安全审计，针对本年度识别的信息安全风险，迅速落实纠正补救措施并对关联部门开展定向合规培训。
- 接受第三方机构对信息安全管理体的独立审计，持续验证控制程序的有效性。

员工信息安全管控

- 邀请外部专家对中国区全体员工开展信息安全培训，并加强新员工安全培训。
- 规范员工设备使用权限管理，在关键岗位配置显示屏防窥膜等物理防范工具。
- 针对企业内部发现的信息安全问题、日常巡检及演练暴露的薄弱环节，对全体员工进行信息安全意识培训，并对信息安全意识薄弱的员工开展100%针对性培训补强。开展常态化信息安全测试，涵盖钓鱼邮件、社会工程学及二维码攻击，实现100%培训覆盖。

定期安全漏洞管理

- 审核已开放权限的内部用户，严格落实常态化核查，确保权限“用完即关闭”。
- 执行月度系统漏洞扫描与补丁更新计划，本年度聘请外部专业机构启明星辰实施深度的漏洞扫描与测试。
- 实施半年度设备常规巡检，及时评估并替换超期设备，同步对关键设备启用冗余配置。

供应商信息安全评估

- 要求核心供应商提供资质证明并签署保密协议，本年度重点针对部分IT核心供应商开展了专项信息安全合规评估。
- 开展供应商信息安全尽职调查，收集供应商信息安全数据，根据供应商自评和公司评估，评估其合规体系与风险控制措施有效性及潜在风险等级。
- 依据风险等级基准将供应商分为三类并执行相应管理程序，要求供应商定期开展信息安全风险评估并落实整改举措。

信息安全保护系列举措

保诺-桑迪亚坚持预防为主的安全管理原则，建立信息安全事件应急响应机制，不断完善公司应急处置能力。本年度，我们开展信息安全应急演练，针对市电切断等突发场景进行测试，以验证应急处置流程的有效性。报告期内，我们未发生重大信息泄露或数据安全事件。

知识产权保护

保诺-桑迪亚将知识产权保护视为公司稳定运营与创新发展的基本保障。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》以及《知识产权认证管理办法》等法律法规，持续落实并完善《保诺-桑迪亚知识产权管理办法》与《商业秘密管理制度》等内部管理制度。依托各项内部规章制度的稳步运行，我们不断规范创新成果的保护流程与资产归属原则，并确立对于保密信息的防范与管理措施。

我们持续推进覆盖入职流程的保密合规管理，与所有新入职员工签署保密及知识产权保护相关协议，明确员工在信息安全与知识产权保护层面的法律责任。在风险应对方面，我们构建泄密事件及知识产权纠纷的管理应对程序，当发生或疑似发生相关合规争议时，我们由相关职能部门与管理层组成专项工作小组，协同协作处理知识产权纠纷并采取补救措施，防范并降低相关事件的影响。

我们已建立常态化的知识产权教育培训体系，不断提升员工的资产保护意识。我们在入职培训阶段，面向所有新入职员工开展专项法律培训，重点解读知识产权、商业秘密以及数据一致性等合规要求。各项培训依托线上学习平台开展，并通过配套考核的方式验证培训成效，确保新员工充分理解相关责任。报告期内，我们共持有32件有效专利，且未发生任何知识产权侵权事件。



02

专业赋能创新

- 21 质量保障
- 23 动物福利
- 25 优质服务
- 27 可持续供应链

保诺-桑迪亚坚守质量根基，以高标准保障产品安全可靠。我们立足研发创新，精准响应客户需求，并恪守负责任营销准则，提供专业高效的服务。我们同时优化供应链管理，推动绿色转型与产业协同，赋能医药创新长期发展。

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

本章节回应的联合国可持续发展目标

质量保障

保诺-桑迪亚制定并实施《质量手册》，以此核心建立质量管理体系，保障产品质量与安全。在此基础上，上海、江苏、石家庄、蚌埠等各基地持续更新质量相关SOP，不断提升质量标准。

公司设立质量保障部与制度合规部，分别负责体系运行与标准执行、制度合规审查等工作。同时，我们构建了覆盖研发、生产等环节的全生命周期的质量管理架构。上海张江、上海外高桥、江苏、石家庄、蚌埠等基地均已通过ISO 9001认证，并完成年度定期核查，相关质量关键绩效指标均达到认证要求。

质量管理

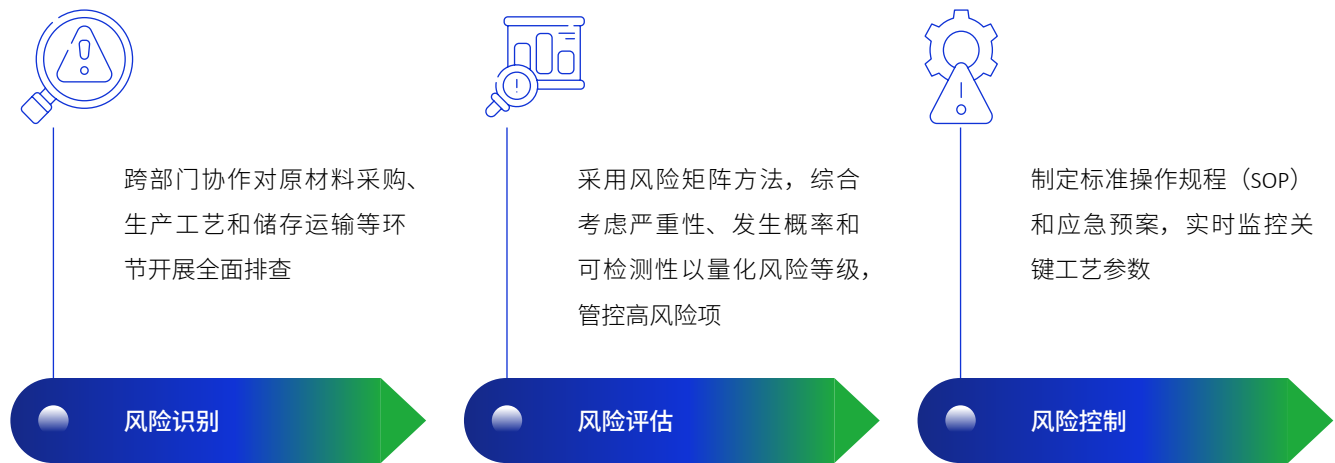
保诺-桑迪亚建立了贯穿产品全生命周期的质量保障体系，系统整合质量控制、质量风险管理、质量回顾与审计，质量目标四大模块，依托标准化流程与工具，保障产品质量合规。

质量控制

我们以ISO 9001和GMP标准为核心，动态优化覆盖原材料入厂检验、生产过程监控到成品放行的全流程质量控制体系。在供应商管理环节，我们严格执行准入与分级管理，基于风险理念对物料及供应商实施管控。在生产过程中，我们强化关键工序的在线检测与过程控制，实时监控工艺参数与中间产品质量指标，推动过程稳定可控，偏差发生率保持低位。在检测放行阶段，我们严格按照标准及客户要求执行检测，并执行放行审核流程，确保每批产品均已完成合规性确认。

质量风险管理

我们已将质量风险管理全面纳入质量管理体系，遵循ICH Q9指南，运用FMEA（失效模式与影响分析）、HACCP（危害分析与关键控制点）等工具，系统识别并管控产品质量风险。



质量回顾与审计

我们通过年度质量回顾与三级审计体系，强化质量管控效能。我们每年开展偏差、变更、CAPA等质量工具的使用回顾，识别潜在风险与异常，进行根本原因分析。同时，我们建立了覆盖内部、供应商及客户的三级审计体系。2025年，我们共接受22场国内外客户审计，全部通过并实现零重大缺陷。我们执行了4场跨基地集团性合规审计和4场基地内部合规审计，分别落实64项和25项改进措施，并完成4场EU GMP及FDA差距分析，落实31项改进措施。

质量目标

为落实公司质量方针，我们制定了订单按时按质完成率达到90%、客户服务满意率达85%以上的质量目标。2025年各生产基地均超额达成既定质量指标。

质量文化

报告期内，我们扎实推进质量文化建设，制定了2025年度培训计划，覆盖关键SOP、GMP法规指南等核心内容，并按期完成全部计划培训。我们累计开展多场次质量相关培训，针对每份更新的SOP开展专项培训，并为新入职员工制定培训学习计划，经考核合格后方可上岗。此外，我们不定期组织法规培训与审计整改相关培训，全面提升员工质量素养。



动物福利

保诺-桑迪亚将科学伦理与动物福利视为科研工作的基本原则，深度融合国际标准与行业前沿实践。公司严格贯彻《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》，并更新《实验动物环境丰富物的设置》等制度，确保每一项动物实验都在规范推进。

报告期内，我们成功通过国际实验动物评估和认可委员会（AAALAC International）认证复审，持续深化公司践行高标准动物福祉的坚定承诺。

为确保科研伦理的严格落地，公司依托各基地的实验动物使用与管理委员会（IACUC）筑牢内部监督防线，负责审批动物实验方案、评估操作程序并开展常态化检查。委员会通过半年度的意见汇总与书面报告机制，推动实验方案的闭环优化。

在此基础上，我们紧扣动物健康、实验操作优化及人员技能培训等关键环节，实施了系统性的改进措施，构建起全方位的动物福利守护屏障。



生存环境保障

- 严格规范笼具设计，确保实验动物的底面积、高度及活动空间均符合国家标准要求
- 落实常态化环境监测，每周对屏障内动物饮用水进行微生物检测，每月开展屏障环境落下菌监测，每季度对动物直接接触器具的清洁效果进行微生物指标评估



饲料与饮水安全

- 对合格饲料供应商实施现场实地评估，确保每批次饲料均随货附有第三方检测报告
- 每半年对实验动物饲料、垫料及饮用水开展第三方送检



减轻动物压力

- 提供多样化玩具以引导和促进实验动物的积极表达与行为
- 实施预防性疾病管理，从严控制杀菌剂与抗生素的日常使用



动物福利宣贯

- 定期举办动物福利及规范化实验操作专题培训
- 全体员工可通过邮件或意见箱向IACUC举报任何违反动物福利或不当的操作行为，IACUC将定期收集并评估相关意见

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，制定《实验动物（啮齿类）的微生物和寄生虫质量检测》《实验动物饮用水、饲料及垫料的采样、分析及结果的审查》等制度，并通过严格的动物健康监测程序和环境及用品检测，确保动物不受致病菌侵害，有效降低杀菌剂和抗生素使用需求，保障实验动物健康与福利。

我们创新采用单只动物接受多类型插管手术技术，以进一步提升实验动物福利，并配合新项目开展前的预实验方案评估与优化，显著降低了实验动物的消耗总量。我们亦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，并新增超前镇痛和多模式麻醉，调整麻醉药品和镇痛剂的使用范围，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。我们为新员工提供全面培训，涵盖动物房管理制度、进出及传递窗规范、废弃物处理以及AAALAC与AUP申请等合规要点；同时，培训重点规范了动物麻醉与安乐死等福利程序，并针对个人防护、抓咬伤及意外事件应急处理进行了深入指导，切实保障员工安全与动物福利。



优质服务

保诺-桑迪亚坚持创新引领，提升药物发现与转化研究能力，精准响应客户需求并优化服务流程，同时严格规范商业行为，为客户提供高效可靠的药物研发支持。

能力升级

保诺-桑迪亚坚持以创新为核心驱动力，持续优化技术平台与服务流程，致力于为客户提供更高效的药物研发解决方案。为此，我们在项目平均研发周期、客户项目交付及时率与研发数据合规率等维度制定了量化目标，以提升研发效率与服务质量。

2025年，我们围绕ADC¹及多肽类药物推进DMPK²服务平台建设，并启动早期探索毒理能力布局。我们成立了多肽业务部门，聚焦热门多肽药物研发，打造一体化多肽服务能力。

为支撑上述布局，我们投入建设OEB-5³等级的高活性实验室，搭建化合物管理平台与CADD⁴平台，并借助AI工具辅助研发，加速研发进程。同时，我们扩充专家团队，新设立偶联研发服务团队，并制定《职务发明专利申请及奖励管理办法》以激励员工技术创新，为客户提供更高效研发路径。

案例 关键研发平台能力升级

报告期内，我们持续推进关键研发平台建设，提升化合物管理与高活性药物研发能力。

化合物管理平台

我们推动一站式化合物管理平台迭代升级，实现液体与固体化合物的自动化存储与管理，支持超40万化合物的安全存储，为化合物实验前准备和高通量筛选提供稳定支撑。

高活性药物研发平台

上海外高桥研发中心的OEB-5等级高活性化合物合成实验室投入运营，以支持ADC、PDC等复杂偶联药物的合成研发，完善了全链条技术布局。

1 ADC：Antibody-Drug Conjugate，指抗体偶联药物。
2 DMPK：Drug Metabolism and Pharmacokinetics，指药物代谢与药代动力学。
3 OEB：Occupational Exposure Band，指职业暴露分级。OEB-5代表最高等级的职业暴露防护要求。
4 CADD：Computer-Aided Drug Design，指计算机辅助药物设计。

案例 全自动固相多肽合成实验室建设

为提升多肽类药物领域的研发交付能力，我们进一步扩建全自动固相多肽合成实验室。报告期内，我们已完成实验室的基础建设与核心设备配置，搭建固相合成技术平台，组建了工艺开发、纯化分析与设备管理团队。目前实验室已进入设备试生产阶段，为多肽类药物研发能力的进一步落地奠定基础。

报告期内，我们共参与2次行业峰会及8次学术会议，发表研究文章2篇，积极促进行业交流与知识共享。此外，保诺-桑迪亚斩获2025年Outsourced Pharma CDMO领导力奖中“全球小分子API”与“全球小分子剂型”两个奖项，并荣获“2025年度上海数字贸易创新企业”称号，彰显了公司在小分子药物开发生产领域的技术实力与创新能力，以及服务全球患者的坚定承诺。

需求响应

保诺-桑迪亚坚持以客户需求为导向，持续完善客户服务体系。我们已制定《产品投诉管理规程》，并于报告期内修订了《客户满意度管理》和《客户投诉》等制度，进一步优化管理流程与职责分工，以提升服务客户的效率与协同能力。

为持续提升客户体验，我们每半年开展一次客户满意度调研，覆盖服务响应、专业能力、流程管理等主要维度。针对问卷中识别出的改进事项，我们向相关部门收集改进意见并跟踪落实结果，并对重点项目安排专职项目经理进行定向管理。此外，我们针对客户投诉建立追踪机制，通过“投诉追踪表”落实闭环分级管理。报告期内，投诉均按期解决并获得客户认可。



保诺-桑迪亚本年度实际客户满意度达95%，已圆满达成“客户满意度达90%以上”年度客户服务目标。

责任营销

保诺-桑迪亚始终秉持正直与公开的原则，将负责任营销理念融入日常商业活动，保障各项运营严格符合最高道德标准与法律要求。我们严格遵守运营所在地的法律法规及行业准则，不断完善《广告审核指引》等内部制度。我们定期面向市场营销员工开展专项培训，内容覆盖法律法规、营销规范及产品知识等，持续巩固其合规营销意识。

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-桑迪亚致力于建设规范可持续的供应链体系。通过设立明确的商业道德与环境社会责任标准，我们持续完善供应商准入及评估体系，赋能供应链合作伙伴协同提升可持续治理水平。

供应商管理体系

保诺-桑迪亚坚决贯彻运营所在地的采购合规要求，制定并落实《采购管理制度》与《供应商管理制度》等内部规章制度。通过全生命周期的供应商管理标准及采购流程，我们致力于搭建标准化的供应链管治架构。同时，我们统筹供应商寻找、审核准入、常态化评价及分级管理等核心环节，动态提升整体供应链的运行效能。



供应链管理核心环节

可持续采购

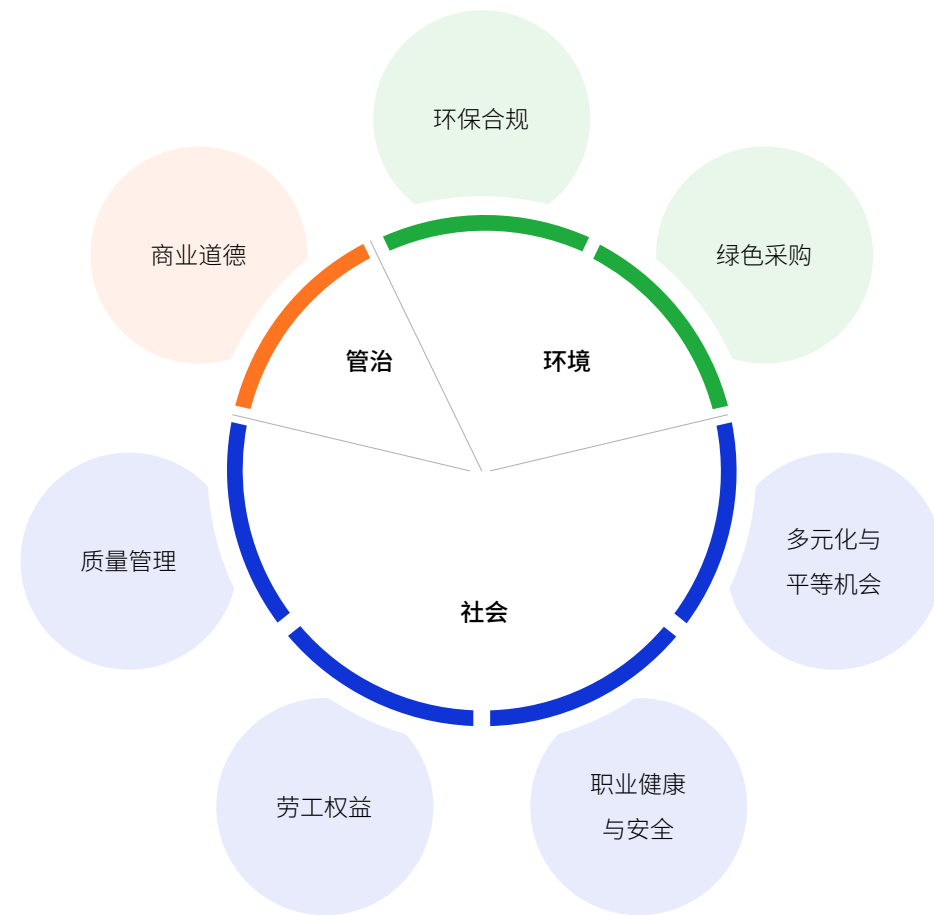
保诺-桑迪亚致力于将可持续发展标准融入供应链管治框架，协同合作伙伴共担环境与社会责任，维持商业运营与社会效益的平衡。我们制定并落实《保诺-桑迪亚可持续采购政策》等管理制度，通过对供应商在商业道德、环境、劳工与人权以及职业健康和安全等核心维度的日常表现设定明确标准，驱动产业生态向负责任、可持续的方向稳步发展。此外，我们积极推进绿色与低碳采购实践，在各个运营所在地寻源危险废弃物回收利用的供应商，进行危险废弃物处理与再利用。

供应商行为准则

保诺-桑迪亚将可持续发展基准深度融入供应链日常管治。我们坚决落实《供应商行为准则》，明确要求外部合作方在环境保护、劳工权益、健康安全、商业道德及知识产权保护等维度遵守国际标准与倡议。为强化行为准则的约束力，我们将准则直接嵌入竞标环节，规定接受合规条款为参与投标的强制性前提。同时，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。

我们同步将环境责任、职业健康与安全等合规指标明确纳入供应商合同，依托定期评估机制防范潜在的供应链风险。报告期内，签署包含行为准则及反腐败条款的合作协议或竞标文件的核心供应商数量超60家，覆盖整体排名前5%的合作伙伴。

供应商ESG风险管理



ESG风险筛查维度

保诺-桑迪亚通过系统的风险评估、现场审计与问卷调查机制，防范并控制供应链体系中的潜在ESG风险，保障供应链的合规运营与可持续发展。我们遵守《采购管理制度》，落实供应链环境、社会及管治风险事前评估机制。在供应商引入前，我们执行资质合规审查，审查范围涵盖营业执照、行业许可及国际标准化组织体系。同时，我们开展商业信誉与负面舆情检索，重点核查司法诉讼、环保处罚、劳动纠纷、商业贿赂及重大安全事故等负面记录。基于各项客观检索事实，我们对于存在舆情/资质或人员规模等风险的供应商，进行风险等级评估，并划分为低风险、中风险与高风险三个级别。

通过供应商调查表与现场审计，我们在日常管理中进一步核验合作方的合规表现。我们向供应商发放标准化问卷，客观评估供应商在质量管理、供应商管理以及企业社会责任等领域的政策制定、资质获取与实际行动举措。针对关键供应商与战略性供应商，我们开展定期现场审计，评估其在环境保护、员工健康与安全以及公司治理层面的管理现状，及时识别并消除业务推进中的潜在合规隐患。

结合调查问卷、现场审计以及事前风险评级结果，我们对供应商实施差异化的全流程管控。在准入阶段，我们对高风险级别的主体要求其执行整改或直接淘汰，对中风险级别的主体加强合同条款约束与现场审核力度，对低风险级别的主体执行常规管理。针对目标供应商，我们持续进行供应商业绩表现评估和针对性改进措施。对有任何违背供应商行为准则的供应商，将予以提前解约或停止新业务授予等处置机制。



供应链赋能

保诺-桑迪亚致力于通过多维度的赋能举措驱动可持续供应链建设。通过供应商激励与培训、采购团队专业能力提升及沟通机制优化，我们积极推动供应链上下游实现协同运营与长效发展。



03

绿色低碳同行

- 33 环境管理
- 38 绿色运营
- 42 应对气候变化

保诺-桑迪亚秉持绿色低碳理念，将其全面贯穿于研发及日常业务的全流程之中，并依托健全的环境管理机制，稳步落实绿色化运营。与此同时，面对全球气候变化带来的挑战，我们积极采取行动，不断探索兼顾商业价值与生态效益的可持续发展路径，以实际行动践行企业的环保承诺与社会责任。



本章节回应的联合国可持续发展目标

环境管理

保诺-桑迪亚深刻认识到环境保护的重要性，致力于构建完善的环境风险管控体系。在常态化开展环境风险排查与评估的同时，我们持续强化全员的环保意识与专业处置技能，确保各项环境管控制度高效运转。我们力求最大限度地削减业务活动对自然环境的影响，用切实举措响应绿色发展号召，为共建美丽生态贡献力量。

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。我们制定《保诺-桑迪亚环境管理政策》，系统性地确立了公司在能源与温室气体管理、水资源利用以及废弃物及排放管控等核心板块的行为准则，并阐明了我们所作出的环境承诺和具体行动目标。

为了进一步厘清环境管理责任并为具体工作提供落地指南，公司建立并推行了配套的制度保障体系，涵盖《环境保护管理规程》《安全健康环保责任制》《EHS合规管理》及《危险废弃物管理规程》等规章制度，为公司环境管理体系的高效运转提供了坚实的制度支撑。

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核心研发生产中心，均已顺利通过ISO 14001环境管理体系认证。

环境风险管理

公司构建了全方位的环境风险管理体系，常态化开展危害因素识别、风险评估与审查工作，依托科学的防控策略，将风险管控措施深度嵌入日常运营。在应急管理层面，我们建立了完善的应急处置机制，并持续细化《突发环境事件应急预案》等内部管理制度，实现了对环境风险源的精细监管。公司每三年对预案及风险评估报告进行修订。相关文件经专家评审后，按要求向环境主管部门备案，以保障公司针对突发环境事件的高效响应与处突能力。

公司建立了常态化的内部EHS审计机制，组织内部专业团队对研发中心开展了EHS专项审核，旨在系统评估风险管控的充分性与有效性。2025年，EHS审核共识别出1项EHS相关的主要发现及建议，未涉及关键发现项。截至目前，所有发现项均已完成整改或正处于有序整改与跟进中。

2025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

保诺-桑迪亚积极构建全员参与的环保文化氛围。公司定期为全体员工提供环境保护、危化品管理等环保专题课程，借助丰富多样的教育活动，深化员工对生态保护的理解，持续将可持续发展的核心价值观内化为全员的职业素养与行为准则。此外，公司通过构建多维度的培训体系（涵盖线上与线下形式），旨在深化员工对制度规范、标准作业程序及高危反应审批流程的认知，并将其转化为常态化的合规作业执行力。

案例 北京基地废弃物管理培训

2025年4月，北京基地EHS部门为全员开展废弃物管理培训，内容涵盖废物的定义、分类及规范分区管理等，有效提升了员工的废弃物规范化管理能力，为废弃物合规处置工作奠定坚实基础。



案例 蚌埠基地危险废弃物管理知识培训

2025年9月，蚌埠基地组织危险废弃物管理知识培训，内容涵盖公司危险废弃物的具体分类、管理处置要求及对员工相关规范等多个方面，切实提升了员工的环保意识和操作技能，为危险废弃物的规范管理提供了有力保障。

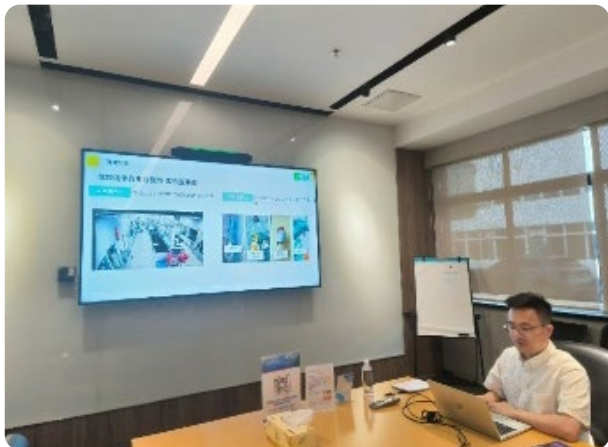


废弃物管理培训现场

案例

上海外高桥基地危险化学品储存与使用培训

2025年9月，上海外高桥基地组织开展危险化学品储存与使用专项培训，旨在进一步提升企业安全生产管理能力。本次培训以线下专项培训为主，同时开通线上学习渠道，内容涵盖危险化学品的规范储存与合理使用，有效保障科研工作的安全有序开展，并显著提升员工在危险化学品使用方面的专业素质与合规意识。



危险化学品管理培训现场

与此同时，公司通过常态化编发EHS简报（EHS Newsletter），多维度推广节能减排理念与能耗管理方法，不仅普及了切实可行的资源节约技巧，更有效推动了全员环保责任在日常工作中的践行。



EHS Newsletter

危险化学品管理

保诺-桑迪亚建立了覆盖危险化学品全生命周期的管理体系，从采购、使用到储存和处置环节严格执行管理要求，确保各项操作规范开展。公司依托《危险品安全管理规程》与《化学合成实验常见高风险化学品的危害及控制》等管理制度，对危化品的账目核查、场内运输、存储合规性等全生命周期关键环节实施严密管控，从而有效降低潜在环境影响。公司高度重视有害物质暴露风险，通过对实验室有害气体开展分级风险评估、加强通风防护设施管理以及规范个人防护用品使用等措施，降低员工接触有害物质的风险。同时，针对各类危险废弃物制定专项处置方案，确保其按照法规要求规范处理，并持续优化管理流程和作业标准，不断提升化学品安全管理水平。

除日常管理之外，公司同步推进应急能力建设，提升突发环境事件的应急处置水平。报告期内，保诺-桑迪亚各研发生产中心积极开展环境应急演练。演练重点聚焦危险废弃物泄漏等典型场景的现场处置，通过实战化训练，切实增强了员工的风险防范意识与应急救援能力。

案例

蚌埠基地危险化学品泄漏应急演练

2025年3月，蚌埠基地组织危险化学品泄漏应急演练，以测试和评估仓库仓管员对危废泄漏事故的应急处置能力，并进一步完善和修订应急预案。通过制造部与EHS部门的协调配合，蚌埠基地快速启动应急响应程序，及时使用沙土、中和剂对泄漏危废品进行吸附和无害处理，成功完成了事故处置演练。



危险化学品泄漏应急演练

案例

北京基地现场应急处置演练

2025年4月，北京基地开展危险化学品泄漏现场应急处置演练。演练中，实验员与EHS部门员工迅速响应，穿戴防化服、防化靴等劳保用品，使用吸附棉对“泄漏”试剂进行处理并妥善处置。演练结束后，实验室组长对应急处置演练进行复盘总结，切实提升实验室的应急响应能力。



现场应急处置演练

案例
上海外高桥基地危险化学品泄漏环境应急演练

2025年6月，上海外高桥基地启动危险化学品泄漏环境应急演练，通过EHS部门和危废处理人员的协调配合，快速启动相应应急程序，及时处理突发情况，有效提升了危废转运收集员工的应急处置能力。



危险化学品泄漏环境应急演练

案例
江苏基地危险化学品泄漏应急处置演练

2025年6月，江苏基地组织开展危险化学品泄漏事故应急预案演练。演练过程中，保安人员迅速封锁现场并有序疏散人群，EHS人员与仓库主管协同进行紧急处置，使用吸附棉和危废收集袋有效防止泄漏液体扩散，并妥善完成危废处置，各部门按照预案分工，有序完成各项演练任务。演练结束后，参演人员进行全面复盘，针对暴露出的问题提出改进措施，进一步完善应急响应机制。



危险化学品泄漏应急处置演练

案例
石家庄基地突发环境事件应急演练

2025年11月，石家庄基地开展危废泄漏着火突发应急演练。处置人员在演练中一方面妥善处理泄漏的危废试剂，另一方面重点核实模拟事故对土壤、水体及大气环境造成的危害，并对事故的污染途径、危害程度及周边环境状况进行了全面评估，切实增强了环境风险研判与应急响应能力。



突发环境事件应急演练

绿色运营

为深化绿色运营，保诺-桑迪亚将环境保护责任贯穿于研发及运营的各个环节。依托完善的污染物管理制度，公司重点通过工艺路线改良、生产过程管控升级及末端治理提效，不断提升污染物控制水平，切实推动清洁生产落地，实现公司可持续与绿色化发展。

水资源管理

保诺-桑迪亚严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规，致力于提升水资源利用效率，持续优化水资源管理效能。公司在实验室运营中推行循环冷却水技术，在冷凝器降温环节使用循环水进行循环冷却，节省自来水用量。2025年，上海张江基地对楼顶水泵水箱实施改造，通过加装球阀等优化措施，实现每月节约用水约2,000立方米。

案例
一体化污水处理装置

公司厂区持续运行一体化污水处理设备。该设备集中收集实验器皿后段清洗废水、研发设备清洗废水及废气洗涤塔废水，采用“调节+混凝+絮凝+AO生化+RO系统”的组合工艺进行循环处理，并将处理后的水回用于废气洗涤工序，实现水资源的闭环管理。该设备日处理能力达3吨，全年可回用清水18.5吨。



一体化污水处理装置

废弃物与排放管理

公司严格遵守《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》及《排污许可管理条例》等运营所在地法律法规要求。公司全面落实排污许可制度，坚持持证排污，确保各类污染物的排放浓度与排放总量均稳定低于许可证核定限值。

为持续提升环境管理绩效，公司构建了科学完善的环境管理制度体系，制定了《环境保护管理规程》《废弃物管理规定》《危险废物应急预案管理规程》《废水管理规程》《废气管理规程》《噪声管理规程》等专项管理制度，实现对各类污染物排放全过程的标准化与规范化管理。同时，公司对危险废物的产生、贮存及处置实施全生命周期闭环管控，严格履行合规处置义务，确保环境管理各项举措落到实处，切实保障公司运营的绿色与安全。

废弃物管理

保诺-桑迪亚委托具备专业资质的第三方机构对供应商开展EHS专项审计，重点评估其对所有类别危险废物的管理能力。审计维度涵盖供应商的厂区整体EHS合规情况、组织架构、日常管理、工艺及处置手段，通过全面的评估确保危险废物得到安全、妥善的处置。

公司的无害废物主要包括一般工业固废、办公及生活垃圾。我们严格落实国家相关法规要求，全面推行废弃物分类管理。对于一般工业固废，公司设立专用场所实施规范化分区贮存；对于办公及生活垃圾，则严格执行分类投放与收集流程。所有无害废物均依法委托具备相应资质的专业机构进行合规处置，确保去向可追溯。

对于研发运营过程中产生的有害废弃物，公司统一委托具备相应资质的第三方机构进行专业处置。为有效控制环境风险，公司要求在相关合同及转移联单中明确废弃物的最终处置地点，从而严格限制其跨境转移。有害废弃物按类别贮存于专用暂存间，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醒目的警示牌与规范标签，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实施独立收集，并交由有资质的专业单位处置。

废弃物减量

保诺-桑迪亚通过材料循环再生、资源回收利用、技术改造及工艺优化等多元化举措，有效压降运营过程中的废物产生量。

案例 化学溶剂空桶回收再利用

2025年，保诺-桑迪亚积极践行绿色运营理念，在上海外高桥基地开展回收化学溶剂空桶措施。公司通过与溶剂供应商合作，对空桶进行回收及循环再利用。2025年，上海外高桥基地溶剂桶回收再利用率达到90%以上，有效减少了资源浪费及废弃物的产生。

案例 活性炭使用减量

2025年，北京基地对废气吸附方案进行检测评估并实施优化，在确保吸附效果优良的前提下，将活性炭规格由10×10×10cm调整为10×10×5cm，用量直接减少50%。此举有效降低活性炭的使用量与报废量，在原材料消耗方面实现协同节约。

废水排放管理

保诺-桑迪亚各研发中心多措并举，持续推进废水污染防治与减排工作。公司构建了完善的液体废物分类管理体系，依据废液的浓度与理化性质实施差异化处置策略。在生化处理阶段，我们通过科学投加工业级葡萄糖、面粉等营养液，有效培养并维持活性污泥微生物活性，大幅提升总有机碳的降解效率。所有废水经处理达标后方可规范排放，且公司严格落实季度监测计划，对废水排放口的关键水质指标进行定期检测，均出具检测报告，确保废水持续、稳定达标排放。

对于研发过程中产生的高浓度废液以及前两遍设备清洗水，严格按照危险废物管理要求，统一收集至专用废液桶内，委托具备危废处置资质的专业机构进行无害化处理，确保危废流向清晰、处置过程安全合规。

高浓度废水

低浓度废水依次通过园区污水站、市政管网、区域水处理站，并经内部处理并检测达标后方可排入市政系统，通过多重串联防护体系，切实守护区域水环境安全。

低浓度废水

液体废物分类管理体系

废气排放管理

保诺-桑迪亚通过多元化手段持续强化废气排放管理，确保废气治理工作全面合规。我们对废气处理设备进行严格的日常检查，保障污染防治系统24小时不间断平稳运行，并定期更换VOCs吸附装置内的活性炭材料。我们亦严格规范实验器皿的清洗标准与通风橱使用时的开合高度，在减少挥发性有机化合物的积聚和无组织排放的同时，提高废气抽出效率，保障废气达标排放。此外，公司定期开展环境检测与废气监测，针对二氯甲烷、甲苯、甲醇、氯化氢、非甲烷总烃等空气污染物进行详细测定。

噪声与异味管理

公司严格对照排污许可证的规范要求，定期委托具有资质的第三方专业机构对厂界噪声进行监测，每季度出具规范的检测报告。同时，公司高度重视异味与恶臭物质的精细化管控，切实维护工作场所及周边的空气质量，积极为员工和社区营造健康舒适的绿色环境。

案例 上海张江基地加装静音箱装置

2025年初，上海张江基地针对新搬迁项目部分实验室排风设施噪声较大的问题，加装了静音箱装置，有效降低了园区噪声污染。



静音箱及减噪效果

推行绿色办公

围绕绿色办公理念，保诺-桑迪亚在办公区域内深入开展节能降耗与资源循环利用实践。我们通过优化办公资源配置、提升物料循环使用率，有效降低日常运营中的资源消耗与温室气体排放，实现废弃物减量化目标。



应对气候变化

面对全球气候挑战，保诺-桑迪亚将气候风险管控纳入企业日常运营与管理机制。我们通过部署先进的节能减排技术、优化整体能源结构并积极探索可再生能源应用，系统性减少温室气体排放；同时，公司积极倡导价值链协同，与供应商等合作伙伴建立紧密的绿色协作机制，合力推动低碳供应链建设，以实际行动共筑绿色低碳生态，携手应对气候变化带来的共同挑战。

气候变化行动

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持续梳理与盘查自身运营及价值链的温室气体排放数据。上海外高桥基地严格按照SBTi标准制定了温室气体减排目标承诺，确立了碳排放持续递减的清晰路径，并积极探索多元化的深度脱碳方案。

SBTi目标⁵：

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机制，全面覆盖旗下各研发生产中心的排放量与能耗数据。通过持续监测温室气体减排工作的进展，公司评估并确认近期SBTi目标实现进展。公司特别对上海外高桥基地实施了温室气体专项盘查，确保盘查全面性与准确性。在此基础上，结合未来业务规划，我们科学预测中长期碳排放演变趋势，为制定合理的减排路径及有效跟踪目标完成情况提供了关键的数据支撑。

⁵ 该SBTi目标的覆盖范围为保诺-桑迪亚上海外高桥基地。

价值链脱碳

公司通过深化与员工、供应商、客户等利益相关方的多方联动，全面驱动价值链减排实践。我们将环境绩效表现深度整合至供应商准入与评估体系，坚持“绿色优先”采购策略，带动供应链上下游的环境表现协同改善。同时，我们积极倡导绿色办公与低碳文化，通过激励机制引导员工践行绿色出行，推动低碳生活理念深入人心，共同构建绿色可持续的运营生态圈。

绿色化学

我们倡导采用绿色化学工艺，力求为全球客户提供“绿色合成+低残留+低碳足迹”的解决方案。制度方面，我们在《绿色溶剂替代与使用管理SOP》中明确绿色溶剂清单、替代比例、回收流程与质量标准，在《生物酶催化反应工艺SOP》中规范酶催化剂选型、反应参数控制、后处理与纯化操作，以此指导环保或可降解的生物基投入材料的广泛使用，从而减少副产物和废弃物的产生。采购方面，我们明确采购绿色溶剂、生物酶催化剂与生物基助剂，并要求供应商提供生物基含量检测报告，以验证物料的环保品质与资质。

能源管理

保诺-桑迪亚严格遵循《中华人民共和国节约能源法》等运营地法律法规要求，系统性构建并运行能源管理体系，并辅以常态化的全员节能宣贯与绿色倡议，确保能源管理的合规与高效。

在此框架下，各研发生产基地工程部开展能源审计，采集能源消耗数据，动态评估各项节能举措的实施成效，并积极探索创新的能源管理模式，以稳步推进碳减排目标实现。同时，公司将能耗精细化管理控作为温室气体减排的核心抓手，通过技术迭代、设备改造和工艺优化等多重路径，持续提升能源利用效率。

IT基础设施

推广服务器虚拟化技术并升级部署超融合服务器，从源头减少物理硬件需求；同时，通过规范化的设备日常维护与服务器资源合理配置，有效延长IT设备的使用寿命，降低电子废弃物产生与运营能耗；

暖通空调系统（HVAC）

在新项目装修与设计阶段，全面引入LED照明与变频暖通等高效设施，并根据不同场地需求定制化选配空调设备，以优化综合能耗配置；在日常运行中，制定科学的空调温控与开启时段规范，依托楼宇自控系统（BMS）和远程实时监控，动态调节空调与供暖参数，防止设备长期满负荷运行，并在装修现场等特殊场景实施节能温控，多措并举降低暖通与照明能耗；

照明系统

普及LED绿色照明及自动感应系统，并结合非工作时段公共区域的灯光控制，通过设备升级与行为管控协同降低用电量；

设备升级与资源优化

升级废气处理系统变频器至智能控制系统，与实验室引风机建立实时联动机制，通过风量智能调节降低风机运行能耗，实现高效节能。

气候变化应急响应

保诺-桑迪亚高度重视气候变化带来的潜在影响，致力于构建全面的气候风险治理体系，以此提升运营韧性。公司制定了《业务连续性计划》，为有效应对气候变化等突发事件构建了标准化的应急处置与业务恢复方案，确保在各种极端环境下均能快速响应并实现业务平稳过渡。同时，我们在突发环境应急预案中对各类自然灾害、极端天气及不利气象条件进行了风险评价，并制定了相应的控制措施，增强了公司应对气候相关环境风险的防范能力。此外，公司定期组织开展多场景的应急预案演练，有效验证并持续优化应急响应机制的运行效能，旨在全面提升员工在突发及极端事件中的危机应对、安全防范与协同执行能力。

案例 上海外高桥基地气候变化应急演练

2025年7月，上海外高桥基地为有效应对夏季台风、暴雨等极端天气，组织开展了防台防汛应急演练。演练中多个部门各司其职，有序完成预警、巡视、抢险等应急工作，有效检验了基地极端天气应急响应机制的可行性。演练后，基地对演练中识别出的气候应对薄弱环节进行了针对性强化，切实提升自然灾害防范能力，保障基地设施及人员财产安全。

公司密切关注气候变化对人员安全与企业运营带来的潜在影响，建立了常态化的风险预警与沟通机制。我们紧密结合季节特征与气象动态，精准推送专项安全指引，内容涵盖台风暴雨防汛预警、秋冬季实验室防静电专项提醒以及极端天气防御简报等，切实筑牢员工人身安全防线，全面提升全员的气候防范意识与应急避险能力。



极端天气预警简报

04

温暖凝聚力量

- 47 人才吸引
- 50 人才发展
- 55 员工关爱
- 58 职业健康安全
- 61 携手共建

保诺-桑迪亚坚持以人为本，持续完善人才发展体系，切实保障员工权益与职业健康安全，致力于营造公平、包容、安全的工作环境。同时，我们积极参与行业共建与社区发展，携手员工、合作伙伴及社会各界共享发展成果，共创可持续价值。



本章节回应的联合国可持续发展目标

人才吸引

保诺-桑迪亚持续规范人才招聘与用工管理，以公开、透明的选聘机制吸纳多元人才，并依法保障员工合法权益。公司坚持机会平等，反对歧视与不公平对待，将多元、平等与包容理念贯穿员工管理全过程。

人才招聘

保诺-桑迪亚严格遵循《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》等法律法规，将依法用工和尊重人权贯穿人力资源管理全过程，通过《招聘管理制度》等内部制度，持续完善用工管理机制。

保诺-桑迪亚将平等机会与多元包容要求融入人才招聘全过程，持续优化岗位发布、候选人筛选、面试评价及录用决策等环节。公司围绕岗位职责建立客观、统一的评价维度，综合考察候选人的专业素养、履职能力及岗位适配情况，减少与工作要求无关因素对选聘结果的影响，保障各类人才平等参与招聘并充分展现自身能力。

保诺-桑迪亚结合业务规划定期开展组织与人才盘点，综合评估人员规模、岗位配置及关键人才储备情况，并据此制定相应的人才补充与配置方案。公司统筹校园招聘、社会招聘和内部岗位流动等渠道，持续吸纳具备专业能力和发展潜力的人才，促进人岗有效匹配，为业务稳健运营和组织长远发展提供人才支持。

校园招聘

保诺-桑迪亚持续推进校园招聘工作，围绕业务发展所需的专业方向和岗位需求，面向重点高校开展应届毕业生招募。公司通过校园招聘平台、线上宣讲、院校合作等方式加强与青年人才的联系，并不断优化简历筛选、面试沟通及录用衔接流程，提升招聘效率与候选人体验，为优秀毕业生提供职业发展机会，也为公司人才梯队建设注入持续动力。

保诺-桑迪亚将社会招聘作为补充专业力量、优化人才结构的重要途径，根据业务发展和岗位需求，持续从外部人才市场引进具备专业能力与实践经验的人才。公司通过多元化招聘渠道扩大人才触达范围，结合岗位职责对候选人的专业水平、综合素质和发展潜力进行评估，并通过完善的薪酬福利、成长机制和培养资源，支持社会招聘人才融入组织、发挥专长，实现个人成长与公司发展的相互促进。

社会招聘

劳工权益

保诺-桑迪亚持续加强劳工权益保障，2025年，我们对《劳工与人权政策》进行了更新，进一步明确公司尊重和维护劳工基本权利的立场与原则。同时，公司通过《员工手册》《员工协商与治理制度》等内部管理文件，规范劳动关系及员工权益管理。

保诺-桑迪亚在招聘录用环节严格核验候选人的身份及年龄信息，从源头防范不符合用工年龄要求的人员进入招聘流程。报告期内，公司未发生雇佣童工事件。

保诺-桑迪亚严格遵守劳动用工相关法律法规，坚决杜绝任何形式的强迫劳动。公司通过规范工时管理、考勤管理和休息休假安排，保障员工依法享有休息休假权利。报告期内，公司未发生强迫劳动事件。

加班调休

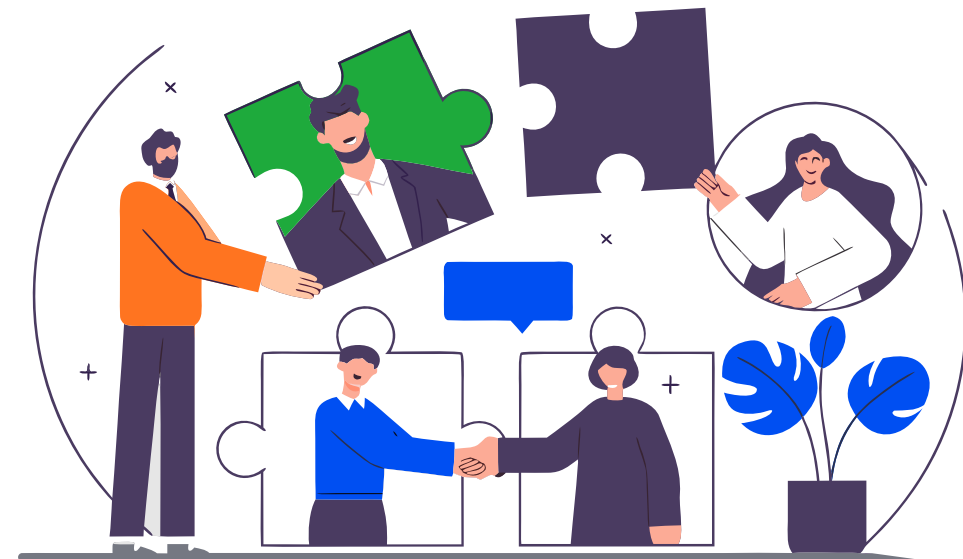
公司优先通过等量补休方式补偿加班，员工可申请在工作日补休。

加班费支付

对于无法安排补休的情况，员工可申请加班费。工作日加班按1.5倍小时工资计算，双休日按2倍，法定节假日按3倍结算。

保诺-桑迪亚加班补偿机制

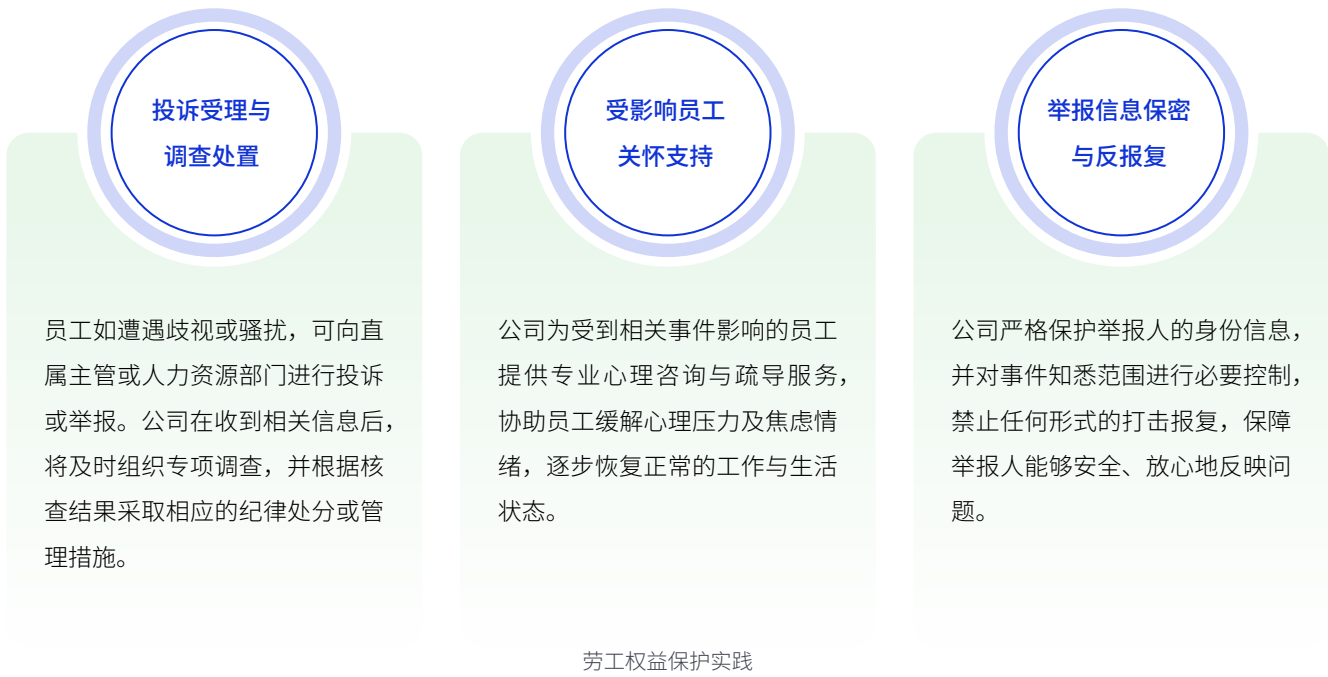
保诺-桑迪亚依法保障员工参与民主协商和表达诉求的权利，并通过职工代表大会建立员工与管理层之间的沟通机制。目前，公司各研发及生产中心均已实现职工代表覆盖，涉及薪酬福利、劳动保障等员工切身利益的重要事项，均按规定提交职工代表大会审议和表决，切实维护员工合法权益。



多元、平等与包容

承诺-桑迪亚持续完善多元与包容的员工管理机制，将公平原则融入人才招聘、薪酬福利、培训培养及职业发展等环节，为不同背景的员工提供平等的参与机会和发展空间。公司坚持以岗位要求、专业能力和工作表现作为人才评价依据，保障员工公平参与岗位晋升及评优表彰。

为进一步规范反歧视与反骚扰管理，我们制定了《反歧视与反骚扰管理操作办法》，明确禁止基于种族、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，对员工或求职者实施歧视、不公平对待或骚扰行为。公司持续推动相关制度有效落实，积极营造公正、尊重、友善的工作环境。



为提升相关管理要求的执行成效，公司面向人力资源团队开展多元、平等与包容专项培训，强化其合规意识和实务能力；同时，将反歧视与反骚扰内容纳入新员工入职培训，系统介绍管理要求、举报处理程序及违规责任，引导员工明确行为规范，共同维护相互尊重的职场环境。

承诺-桑迪亚积极推进包容性职场建设，关注员工在工作场所中的便利与舒适。公司为残疾员工及行动不便员工配备无障碍入口坡道和无障碍电梯，不断提升办公设施的便利性与可及性。

承诺-桑迪亚关注女性员工在不同职业与人生阶段的实际需求，持续完善更具温度的关怀与支持措施。公司设有哺乳室，并结合孕期员工的身体状况与岗位特点，提供必要的工作安排调整，帮助员工更好地兼顾工作与家庭。我们不断优化职场设施与员工关爱举措，努力为女性员工营造安心、友善、受尊重的工作环境，支持其实现职业理想。

人才发展

承诺-桑迪亚围绕员工成长需求，持续优化学习培养、岗位发展、绩效评价及激励认可等管理举措，帮助员工提升专业素养、明确发展方向，为人才持续成长创造良好条件。

员工培训

承诺-桑迪亚将员工学习与能力建设纳入人才管理重点。2025年，公司进一步更新《培训管理制度》，优化培训需求识别、项目实施及成果评估等环节的管理要求，并结合经营安排与岗位能力需求配置学习资源，持续改进课程设计和培训方式，提升员工的专业能力与岗位胜任水平。

本年度，承诺-桑迪亚进一步优化全员培训体系，围绕新员工发展、通用能力、专业能力和领导力四大模块，结合不同岗位与发展阶段设置培养内容，并通过钉钉云课堂与线下授课相结合，保障员工平等获取学习资源。在此基础上，我们已实行个人发展计划（IDP），为核心人才提供针对性培养。



承诺-桑迪亚员工培训体系



保诺-桑迪亚持续完善应届毕业生培养体系，围绕入职融入、岗位适应、专业能力提升及阶段评估等关键环节，设置分阶段、递进式的培养安排。公司通过集中培训、岗位技能学习、交流指导及考核激励等方式，帮助应届毕业生加快从校园到职场的角色转变。

通用类培训	技术类培训	考核及评优
集中开展新员工系列课程培训，并安排与公司高管面对面交流，帮助应届生深入了解企业文化与业务发展。	入职三个月内分阶段开展岗位专业技能培训，帮助应届生提升岗位胜任能力与工作效率。	入职满三个月后开展阶段性考评，并对表现优秀的学员给予荣誉表彰及相应激励。

保诺-桑迪亚应届毕业生培养体系

同时，保诺-桑迪亚实施岗位带教计划，甄选部门内经验丰富、表现优秀的员工担任带教伙伴，在入职后三个月内提供岗位指导与实践支持，帮助应届生更快熟悉工作要求、提升岗位胜任能力。



保诺-桑迪亚新员工带教计划

保诺-桑迪亚持续完善员工学习与发展支持机制，通过与三峡大学等外部高校及专业机构合作，为员工提供继续教育和学历提升支持，帮助员工在工作实践之外进一步夯实专业基础、拓宽知识视野、提升综合素质。

保诺-桑迪亚结合业务需求与员工发展阶段，持续开展多样化培训，提升员工的专业能力和岗位胜任水平。针对重点人才，公司通过人才盘点识别其发展需求，并提供差异化的学习支持，进一步增强培养工作的针对性与实效性。

案例

应届毕业生入职仪式暨员工通用培训

2025年7月1日，保诺-桑迪亚面向应届毕业生举办专属入职仪式，并同步开展新员工通用培训。活动采用线上四地联动形式，由化学部总裁发表开场致辞；线下各研发生产中心的业务负责人到场欢迎新员工，并组织破冰交流、签约及入职培训，帮助应届毕业生更快了解公司并融入团队。



保诺-桑迪亚应届毕业生入职仪式暨员工通用培训

案例

Reaxys数据库功能介绍与实操交流

2025年，保诺-桑迪亚面向研发人员开展Reaxys数据库AI应用培训，重点介绍AI逆合成设计和自然语言检索功能，并涵盖专利检索、Markush结构分析等内容。培训帮助研发人员提升合成路线设计、科研信息获取及专利分析效率，为药物研发创新提供支持。

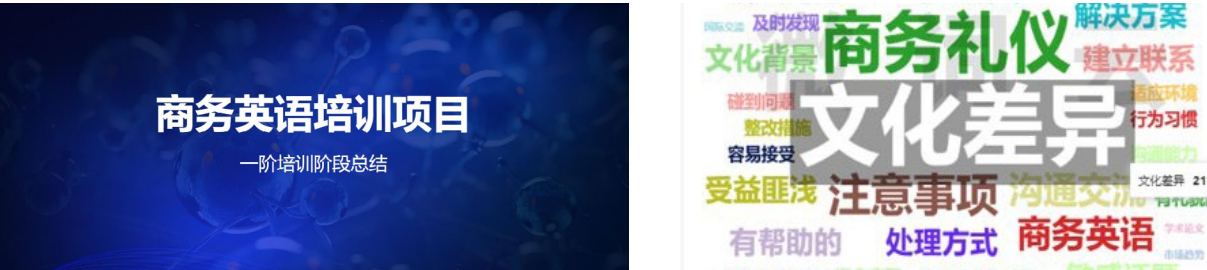


Reaxys数据库专题培训

案例

商务英语能力提升专项培训

2025年5月至9月，保诺-桑迪亚运用AI数字人技术开展商务英语一阶培训，围绕客户接待、会议沟通、投诉处理及跨文化商务礼仪等场景，推出3门视频课程及配套学习资料。项目累计吸引1,290人次参与，833人次完成课程，满意度达4.84分，有效提升了培训覆盖效率与员工国际商务沟通能力。

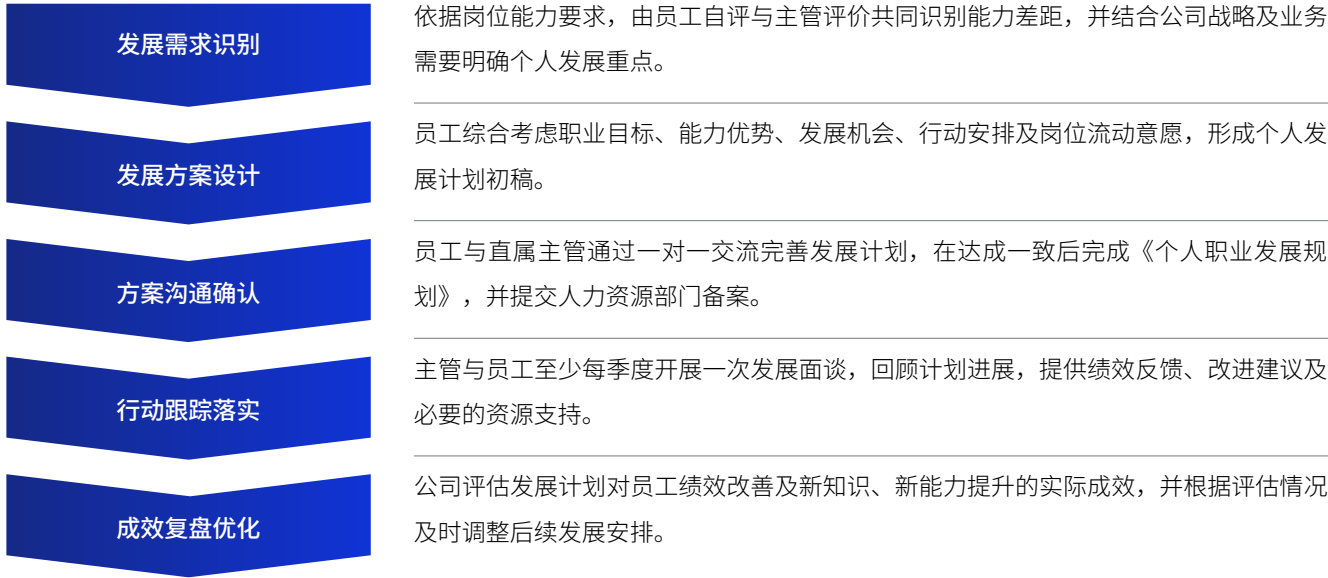


商务英语专项培训

个人发展计划

保诺-桑迪亚依据《个人发展计划实施细则》，结合组织发展需要与员工自身成长诉求，推动员工制定个人发展计划，明确阶段性能力提升重点与行动安排，为其持续拓展职业发展空间提供指引。

在具体培养实践中，公司采用“70-20-10”学习发展模式，以岗位任务与实践历练作为能力积累的主要方式，通过导师辅导、经验交流与协作学习促进知识共享，并辅以专业课程和系统培训强化理论基础。公司通过多种培养方式的协同应用，推动员工将学习成果转化为实际履职能力。

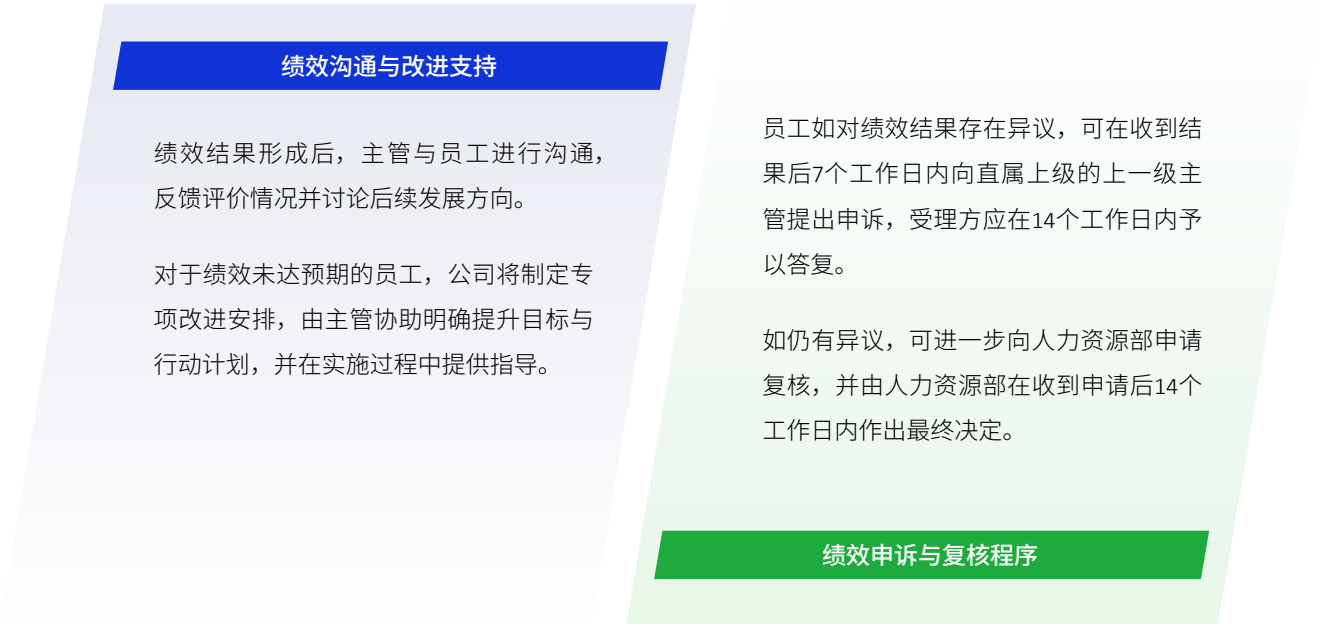


员工个人发展计划管理流程

绩效考核

保诺-桑迪亚依据《员工奖励计划》等制度，规范绩效评价、激励认可与岗位晋升管理，并结合员工贡献、履职能力及发展潜力，为优秀人才提供相应的发展机会。

保诺-桑迪亚按照《绩效管理政策》实施年度全员绩效管理，将公司战略要求逐级转化为团队及个人目标，并综合考量财务表现、工作成果、EHS履责情况和价值观践行情况。员工评价结果按照既定标准划分等级，并作为薪酬调整、晋升、评优及培训需求识别的重要依据。



绩效反馈与异议处理机制

晋升机制

保诺-桑迪亚为员工构建纵向晋升与横向流动相结合的职业发展体系。公司依据《员工晋升管理制度》定期开展人才评审，综合考量员工任职资格、工作表现及发展潜力，并通过快速或常规评审机制确定晋升人选。2025年8月，公司面向两个核心业务部门开展年度人才盘点，系统了解人才队伍现状及发展需求，为后续人才发展安排提供参考。同时，公司依托《内部调岗管理办法》为员工提供岗位流动机会，支持员工结合专业优势与职业意愿拓展发展方向，促进人才合理配置。



员工关爱

保诺-桑迪亚持续关注员工的工作体验与实际需求，通过完善福利保障、丰富文化活动和加强日常关怀，积极为员工营造尊重、友善且富有活力的工作氛围。

薪酬体系

保诺-桑迪亚坚持依法合规、内部公平与市场竞争力并重的薪酬管理原则，为员工提供由固定薪资、绩效奖金及相关补贴构成的薪酬方案。公司通过《员工手册》和新员工入职培训明确薪酬结构、核定方式及发放规则，并综合岗位价值、员工绩效、经营状况及市场薪酬水平，定期审视和调整薪酬安排。

2025年，保诺-桑迪亚秉持“为绩效付薪（Pay for Performance）”理念，对年度绩效奖金计划进行更新，进一步突出绩效结果在奖金分配中的导向作用，并推动奖金管理更加规范、透明且具有市场竞争力。同时，公司结合当地经济环境、生活成本变化、通货膨胀水平、行业薪酬水平及外部市场基准，定期开展薪酬水平审核与监测，保障员工薪酬的合理性与适当性。

为保障薪酬管理的公开透明，保诺-桑迪亚持续完善薪酬沟通机制，通过明确薪级体系、薪酬调整规则及相关管理流程，帮助员工了解薪酬构成、职业发展与薪酬增长路径。公司定期开展政策宣导与沟通，确保员工及时获取相关信息，增强薪酬管理的透明度与公平性。

保诺-桑迪亚坚持平等就业与同工同酬原则，持续关注不同性别员工在薪酬与发展机会方面的公平性。公司综合绩效表现、专业能力、职级、任职资格及所在城市薪酬水平等因素开展内部薪酬公平性分析，并通过持续审视相关结果，不断提升薪酬管理的公正性与透明度，切实保障不同性别员工获得平等回报。

综合福利体系

保诺-桑迪亚围绕员工保障需求，持续完善由法定福利、补充福利和专项补贴构成的福利体系。公司按照各运营地适用的法律法规，为员工足额缴纳社会保险，并结合实际情况提供高于法定标准的补充福利。同时，我们通过《人才补贴申请及程序审批》等制度规范补贴的申请、审核与发放流程，不断提升福利管理水平，为员工提供稳定、全面的保障支持。

保诺-桑迪亚关注员工不同生活阶段的实际需求，持续完善灵活、便捷的工作安排。公司在考勤系统中设置居家办公、育儿假及护理假申请流程，支持员工在符合条件并经审批后依法享有相关安排。同时，在重大节假日前，公司结合交通管制及员工出行情况，合理调整工作时间，为员工返乡出行提供便利，帮助员工更好地平衡工作与家庭生活。

法定福利

- 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

额外福利

- 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
- 员工积分

家庭福利

- 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

心理健康关爱

保诺-桑迪亚持续关注员工心理健康，通过系统化培训和活动，帮助员工识别压力源、掌握调适方法，并提升心理韧性与积极行为能力。

案例 职场压力与行为健康管理课程

为进一步关注员工心理健康与身心福祉，公司组织开展“职场人员压力与行为健康管理”专题课程。课程围绕压力识别、情绪调适、心理健康维护及积极行为管理等内容展开，通过专业讲解和互动交流，帮助员工提升心理调适能力，掌握科学应对工作与生活压力的方法。

员工沟通

保诺-桑迪亚持续完善内部沟通机制，并依据《信息沟通管理制度》规范信息传递与员工反馈流程。我们通过全员大会、内部信息化沟通平台等渠道，加强管理层与员工之间的双向交流，及时了解员工诉求并跟进相关意见，推动形成畅通、高效的沟通环境。

Help Desk沟通	Townhall Meeting	信息平台沟通	日常信息传达	“金点子”提案
受理并跟进员工提出的问题与需求，提高沟通及问题处理效率。	通过Townhall Meeting搭建高层管理人员与员工面对面交流的平台。	员工可通过电子邮件或钉钉直接联系相关人员，及时咨询并推动问题解决。	各部门通过全员邮件和晨会传递部门事项，公司通过月度新闻简报发布企业动态。	公司开通“金点子”改善提案渠道，为员工反馈意见和提出改善建议提供途径

保诺-桑迪亚员工沟通渠道

员工满意度

保诺-桑迪亚将员工满意度调查作为了解员工体验、优化内部管理的重要方式。2025年，公司面向江苏基地化学部团队开展满意度调查，共回收有效问卷86份，内容涵盖工作氛围、管理风格、沟通协作、培训与发展机会、资源与工具支持及工作强度等方面。调查结果显示，员工对工作氛围、管理风格、沟通协作以及资源与工具支持等方面整体评价良好，并就部分管理安排提出了优化建议。公司结合员工反馈持续审视相关工作机制，稳步推进后续改善，不断提升员工体验。

员工活动

保诺-桑迪亚持续关注员工身心健康，通过文体活动、家庭日和健康讲座等多元关怀，帮助员工放松身心、增进交流。我们希望以此传递组织关怀，增强员工归属感与团队凝聚力。

案例

聚花香满职场，美育润人心：保诺-桑迪亚人文关怀主题插花活动

2025年5月，我们组织开展“聚花香满职场，美育润人心”插花艺术活动，30余名员工在专业花艺师指导下学习花艺知识、体验创作乐趣，在繁忙工作之余感受艺术之美。活动现场氛围轻松愉悦，员工们通过交流与协作增进了解，并将亲手制作的花艺作品带回工作和生活空间。



保诺-桑迪亚人文关怀主题插花活动

职业健康安全

保诺-桑迪亚坚持将职业健康与安全管理融入运营全过程，系统识别和管控各类安全风险，优化研发与生产环节的安全管理措施，持续完善职业健康安全管理体系。公司致力于营造规范、有序、安全的工作环境，为员工健康与安全提供坚实保障。

职业健康安全管理体系

保诺-桑迪亚高度重视员工职业健康与安全，建立了以安全文化为核心的管理体系，覆盖风险识别、责任落实及奖惩机制等环节。公司在《劳工与人权政策》指导下，制定了《安全健康环保责任制》《EHS奖惩制度》等内部政策，确保职业健康安全措施全方位覆盖。

保诺-桑迪亚已成立专业EHS管理委员会，定期评估岗位安全风险，识别高危环节并实施分级管控与防护优化。公司建立了从管理层到基层的责任体系，确保各项安全措施落到实处。报告期内，保诺-桑迪亚50%研发生产基地已通过ISO 45001认证。

保诺-桑迪亚持续完善安全生产管理机制，构建覆盖各层级、各岗位的责任管理体系。公司通过建立正向激励与责任约束并重的管理机制，引导员工主动践行安全规范，提升全员安全意识和风险防范能力，推动安全责任落实到日常运营各环节。报告期内，公司未发生因工伤亡事故。

健康安全风险评估

保诺-桑迪亚建立了全流程安全风险管理体系，对日常作业与非常规作业中的各类风险进行系统化管理控。公司采用双重风险评估方法：针对常规作业使用标准评估表进行管理；针对特殊或突发作业制定专项评估表，实现风险识别、分级和防护的全覆盖。同时，公司持续优化和迭代风险管理流程，推动风险控制机制高效、规范运行。

保诺-桑迪亚建立了畅通的安全风险反馈渠道，鼓励全体员工积极参与安全管理。员工在发现职业健康与安全隐患时，可立即向直系主管或EHS部门报告，并在确保自身安全的前提下采取初步应对措施。同时，公司构建科学的风险分级管控体系，持续优化预防和控制措施，确保各类作业场景的风险得到全面识别与有效管理，从而保障企业运营的安全稳定。

风险识别与分级管控

保诺-桑迪亚将风险管理融入日常运营全过程，通过系统开展风险识别、评估与分类管理，对不同等级风险实施针对性管控措施，并重点关注高风险领域，持续完善预警和应急响应机制，提升风险防范与处置能力。

风险控制与持续优化

保诺-桑迪亚坚持预防为主、持续改进的管理理念，通过优化工艺流程、完善操作规范、强化安全培训和开展专项检查等方式，不断提升风险控制水平，降低潜在安全影响，保障员工健康安全。

为鼓励员工主动参与安全风险识别，保诺北京开通“隐患猎手”安全隐患随手拍与反馈渠道，进一步拓宽员工反馈路径，便于员工及时发现并上报身边的安全隐患。

保诺-桑迪亚坚持依法合规运营，将安全管理要求融入日常经营活动，并积极配合监管部门及客户开展监督检查。保诺-桑迪亚持续加强设备安全管理，定期开展设备安全检查与审计，及时识别和整改潜在隐患，确保设备安全稳定运行，不断提升风险防控水平。报告期内，公司接受了政府部门、客户等相关方组织的多次安全检查与审计，均未发现违法违规问题，安全管理体系运行总体良好。



“隐患猎手”安全隐患随手拍与反馈渠道

职业病防范

保诺-桑迪亚高度重视员工职业健康管理，建立了系统化的职业健康风险防控机制。公司为全体员工提供年度健康体检，并针对特殊岗位员工开展岗前、岗中及离岗职业健康检查。同时，我们通过定期开展工作场所职业危害因素监测、配备必要的劳动防护用品等措施，加强职业健康风险识别与管控，持续提升员工健康保障水平，营造安全、健康的工作环境。

为有效控制职业危害因素对员工健康的影响，保诺-桑迪亚持续加强工作场所职业卫生管理，定期开展职业危害因素监测与评估。针对可能存在噪声暴露风险的作业区域，公司每季度组织开展噪声监测，及时掌握作业环境状况，并根据监测结果优化防护措施，降低职业暴露风险。

健康安全应急行动计划

保诺-桑迪亚按照《业务连续性管理方案》要求，将突发事件管理纳入日常运营管理体系，围绕健康安全、生产运营等重点领域建立应急管理框架，明确预警、响应、处置及恢复等关键环节的管理要求。本年度，公司开展多场景应急演练，对应急机制运行效果进行验证，并结合演练结果持续完善管理措施，提升组织协同处置能力和风险应对水平。

案例 上海外高桥消防应急演练

为强化员工消防安全意识和应急处置能力，保诺-桑迪亚组织开展了消防演练活动。演练模拟了办公及生产环境可能发生的火灾情景，员工在消防安全培训和指导下，按照预定疏散路线有序撤离，同时演练使用灭火器、消防栓等应急设施进行初期火情处置。

此次演练不仅检验了公司的应急响应流程和设施可用性，也提升了员工在突发火灾情况下的应变能力，进一步强化了整体工作场所的安全管理水平。

健康安全培训

保诺-桑迪亚高度关注员工安全能力建设，通过开展常态化安全培训和岗位专项培训，帮助员工掌握职业健康安全知识、规范操作要求及应急处置技能，不断提升风险识别与防范能力。同时，公司结合日常安全宣导，持续强化全员安全意识，推动安全理念融入日常工作。本年度，保诺-桑迪亚已实现员工安全培训100%全覆盖，并对相关兼职人员及供应商、承包商人员开展必要安全培训。

案例 EHS Newsletter职业健康安全日常宣贯

为提升员工职业健康安全意识，保诺-桑迪亚定期发布EHS Newsletter，围绕安全生产、职业健康防护及风险提示等内容开展宣贯。通过持续分享安全知识和典型案例，我们不断强化员工风险防范意识，推动安全理念融入日常工作。



保诺-桑迪亚EHS Newsletter

案例 第三方承包商安全培训

2025年，保诺-桑迪亚在第三方承包商进场作业前组织开展入厂安全培训，以进一步规范承包商作业管理，保障现场施工安全。培训主要围绕公司安全管理规定、承包商管理要求、个人防护用品使用、现场作业风险及应急处置流程等内容展开，并通过现场讲解和口头提问相结合的方式检验培训效果。培训结束后，参训人员签署培训记录，在确认掌握相关安全要求后进入现场作业。

WGQ 场所安全提示



承包商安全培训内容

携手共建

承诺-桑迪亚坚持以开放共赢的方式融入产业生态与社会发展。我们已加入全球多个核心生命科学行业协会，持续拓展行业协作网络。我们扎实履行企业公民责任，在教育支持、公益关怀等领域传递温度，以实际行动回馈社会。

深化行业协作

报告期内，我们深度嵌入区域产业生态，提升与创新药企业及科研机构的互联互通能力，为客户触达与全球业务拓展奠定基础。

案例 布局全球创新枢纽，提升产业协同能力

报告期内，我们加入了多个覆盖全球主要创新药集群的行业组织，覆盖美国波士顿、圣地亚哥，以及瑞士巴塞尔、英国伦敦、西班牙等全球生命科学核心区域。通过融入当地产业生态，我们与区域内的创新药企业、生物技术公司及科研机构强化链接，提升了在药物早期发现与转化研究领域的客户触达能力，为全球市场拓展与长期合作提供支撑。

案例 推动行业前沿对话，赋能生态发展

我们积极参与行业交流，推动技术共享与产业协同。我们主办“LINK技术交流会”系列，在上海、深圳等地聚焦多肽药物发现、一体化CRDMO平台等前沿方向，探讨新药研发提速路径。同时，我们在DCAT WEEK、DDC、AACR等国内外行业峰会及学术会议上分享服务体系优化战略与技术成果，助力生物医药生态发展。

践行公益责任

我们持续关注社会需求，在教育发展、公益关怀等领域积极投入，将企业资源与社会需求精准对接，以实际行动彰显企业担当。

案例 走进科学殿堂，致敬生命微光

世界实验动物日之际，江苏省锡山高级中学实验学校第二小学师生走进承诺-桑迪亚开展了科学研学活动。我们依托研发场地与专业资源，为学生们提供实验室观摩、科普讲解与实验动物纪念碑献花等沉浸式体验，在少年心中根植尊重生命、热爱科学的理念，以行业所长助力青少年科学素养培育。



案例 助力“儿童创享汇”，共建协同育人新生态

报告期内，省锡实二小“儿童创享汇”教联体正式成立，承诺-桑迪亚员工受聘为教联体成员，并担任惠山区长安街道社区科普特聘讲师。我们以科普人才输出支持“校家、社”协同育人，将生物医药领域的专业积淀融入青少年科创实践，构建多元赋能的教育新生态，践行教育公益责任。



附录一：关键绩效表

承诺-桑迪亚

指标	单位	2023	2024	2025
环境绩效				
综合能耗总量	兆瓦时	35,729.30	28,995.54	33,657.13
可再生能源消耗总量	兆瓦时	0	0	0
可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	0	0	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	315.13	92.15	91.84
范围二温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	15,112.64	15,947.85	20,409.62
范围三温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	/	57,458.53	94,078.83
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	/	57,457.73	94,077.99
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	/	0.80	0.84
有害废弃物总量	吨	2,366.28	2,025.23	2,241.37
无害废弃物总量	吨	105.68	93.79	34.41
废弃物回收总量	吨	512.83	978.77	1,758.96
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比	%	100	100	100
水资源耗用量	吨	228,147.32	169,017.50	160,348.10
水资源回收和再利用总量	吨	0	0	18.70
废水排放量	吨	193,345.55	142,431.81	131,353.10
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	4	4	4
开展动物福利培训或教育宣贯次数	次	16	18	19
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	2	0	0
具有ISO 14001环境管理体系认证的经营地点百分比	%	0	33.33	50
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数	件	0	0	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	57.59	58.40	58.40
女性员工占比	%	42.41	41.60	41.60
新进员工人数 ⁶	人	161	184	673
员工流动率	%	18.72	10.81	16.52
担任高级管理职位的女性人数百分比	%	25.32	30.57	35.29
女性在组织董事会（执行委员会）中占比	%	27.27	27.27	36.36
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	%	12.05	9.74	8.42
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	%	2.50	1.81	20.69
未经调整的平均男女薪酬差距	%	26.41	16.05	26.63

6 新进员工人数：全年累计招聘入职的新员工总人数。

指标	单位	2023	2024	2025
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	%	87	89	86
接受过职业或技能相关培训的员工占总员工的百分比	%	89	93	95
员工接受培训的总时长	小时	10,649	24,484	31,697
员工培训的平均时数	小时	5.90	12.43	14.59
男性员工人均培训时长	小时	6.07	12.66	15.48
女性员工人均培训时长	小时	5.80	12.02	12.65
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
已报告的童工、强迫劳动与人口贩卖相关的事件数量	件	0	0	0
正式选举的员工代表覆盖的员工所占百分比	%	100	100	100
员工社会保险覆盖比例	%	99	99	99
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	196	56	304
总工作时数	小时	4,727,114	4,120,350	3,998,794
与工作有关的事故数量	件	6	2	8
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	68	74	51
具有ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的经营地点百分比	%	/	50	50
可持续采购				
供应商数量	家	1,603	1,636	1,240
目标供应商数量	家	198	171	130
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	100	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的目标供应商百分比	%	69.88	73.16	78.93
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	35.39	50.65	62.51
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	21.13	24.14	32.82
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	4.23	7.91	18.88
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	100	74.73	99.74
由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	0	0	0
确认的信息安全事件数量	个	0	0	0
具有ISO 27001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	%	33.33	66.67	66.67
具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	0	0	0
贪污腐败或信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
针对特定商业道德问题进行过内部审计/风险评估的所有场所的百分比	%	100	100	100

江苏基地

指标	单位	2023	2024	2025
环境绩效				
综合能耗总量 ⁷	兆瓦时	10,453.50	10,535.30	10,255.13
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	0	0
可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	/	0	0
温室气体排放				
范围一温室气体排放总量 ⁸	吨二氧化碳当量	0.26	0.26	0.66
范围二温室气体排放总量 ⁹	吨二氧化碳当量	6,210.88	6,168.89	6,250.01
范围三温室气体排放总量 ¹⁰	吨二氧化碳当量	16,472.23	8,520.47	17,150.24
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	16,471.91	8,520.35	17,150.09
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	0.32	0.12	0.15
有害废弃物总量	吨	344.13	323.49	439.80
无害废弃物总量	吨	42.34	42.50	43.55
废弃物回收总量	吨	0	0	0
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比	%	100	100	100
水资源耗用量	吨	22,174	20,940	24,700
水资源回收和再利用总量	吨	0	0	0
废水排放量	吨	18,550.00	17,843.81	20,646.00
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	0
开展动物福利培训或教育宣贯次数	次	7	10	2
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	1	0	8
具有ISO 14001环境管理体系认证的经营地点百分比	%	/	/	100
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数	件	/	/	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	58.35	57.11	54.89
女性员工占比	%	41.65	42.89	45.11
新进员工人数	人	20	60	170
员工流动率	%	13.20	10.27	22.00
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	40.00	28.57	33.00
来自少数民族和/或弱势群体的工人占总员工人数的百分比	%	3.74	4.06	6.00
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	0
未经调整的平均男女薪酬差距	%	15.00	17.85	16.14

7 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》。

8 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》。

9 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2023年电力二氧化碳排放因子的公告》。

10 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。

指标	单位	2023	2024	2025
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	%	96.26	95.43	91.11
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	1,900.50	3,494.50	5,449.00
员工培训的平均时数	小时	4.74	8.87	12.11
男性员工人均培训时长	小时	4.66	9.26	12.24
女性员工人均培训时长	小时	4.85	8.34	8.94
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
已报告的童工、强迫劳动与人口贩卖相关的事件数量	件	0	0	0
正式选举的员工代表覆盖的员工所占百分比	%	100	100	100
员工社会保险覆盖比例	%	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	8	0	0
总工作时数	小时	802,000	828,093	903,477
与工作有关事故数量	件	1	0	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	11	6	6
具有ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的经营地点百分比	%	0	100	100
可持续采购 ¹¹				
供应商数量	家	240	526	453
目标供应商数量	家	23	26	35
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	100	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的目标供应商百分比	%	76.25	79.00	83.00
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	37.50	62.00	72.00
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	20.00	20.00	50.00
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	5.00	12.00	15.00
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	100	73.44	99.76
由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	0	0	0
确认的信息安全事件数量	个	0	0	0
具有ISO 27001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	100
具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	0	0	0
贪污腐败或信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
针对特定商业道德问题进行过内部审计/风险评估的所有场所的百分比	%	100	100	100

11 报告期内，我们完成了采购系统的集中化部署及数据治理优化，并据此对历年可持续采购相关数据进行回溯修正，确保数据准确统一且具有连续可比性。

北京基地

指标	单位	2023	2024	2025
环境绩效				
综合能耗总量 ¹²	兆瓦时	3,021.33	2,747.03	2,685.35
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	0	0
可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	/	0	0
温室气体排放				
范围一温室气体排放总量 ¹³	吨二氧化碳当量	12.79	11.44	3.39
范围二温室气体排放总量 ¹⁴	吨二氧化碳当量	1,765.37	1,582.29	1,628.85
范围三温室气体排放总量 ¹⁵	吨二氧化碳当量	/	11,142.15	15,241.28
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	/	11,141.99	15,241.14
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	/	0.16	0.14
有害废弃物总量	吨	365.96	327.17	360.57
无害废弃物总量	吨	11.88	27.61	0 ¹⁶
废弃物回收总量	吨	0	0	0
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比	%	/	/	100
水资源耗用量	吨	43,847	38,357	33,006
水资源回收和再利用总量	吨	0	0	0
废水排放量	吨	35,604.90	35,428.00	33,006.00
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	0	0	0
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数	件	0	0	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	57.59	59.60	60.28
女性员工占比	%	42.41	40.40	39.72
新进员工人数	人	9	7	131
员工流动率	%	13.18	6.60	10.56
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	26.92	26.31	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	%	6.27	7.41	6.67
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	4.76
未经调整的平均男女薪酬差距	%	13.00	14.77	11.80

12 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》。

13 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》。

14 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《2023年电力二氧化碳排放因子》。

15 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。

16 无害废弃物总量较往年出现较大浮动，系因本年度我们更新了废弃物分类标准，将实验室垃圾纳入有害废弃物统计。

指标	单位	2023	2024	2025
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	%	100	100	91.00
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	1,866.00	7,473.50	9,791.00
员工培训的平均时数	小时	4.50	25.16	27.20
男性员工人均培训时长	小时	4.72	25.34	28.33
女性员工人均培训时长	小时	4.19	24.90	25.47
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
已报告的童工、强迫劳动与人口贩卖相关的事件数量	件	0	0	0
正式选举的员工代表覆盖的员工所占百分比	%	100	100	100
员工社会保险覆盖比例	%	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	10	0	100
总工作时数	小时	830,000	680,321.25	673,876
与工作有关的事故数量	件	1	0	2
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	17	20	9
具有ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的经营地点百分比	%	0	0	0
可持续采购				
供应商数量	家	365	349	287
目标供应商数量	家	27	30	20
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	100	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的目标供应商百分比	%	78.00	80.00	82.00
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	58.82	60.00	69.00
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	45.00	45.00	25.00
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	5.00	10.00	20.00
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	100	62.68	100
由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	0	0	0
确认的信息安全事件数量	个	0	0	0
具有ISO 27001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
具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	0	0	0
贪污腐败或信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
针对特定商业道德问题进行过内部审计/风险评估的所有场所的百分比	%	/	100	100

上海外高桥基地

指标	单位	2023	2024	2025
环境绩效				
综合能耗总量 ¹⁷	兆瓦时	9,501.94	11,165.00	14,685.92
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	0	0
可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	/	0	0
温室气体排放				
范围一温室气体排放总量 ¹⁸	吨二氧化碳当量	293.76	69.72	77.30
范围二温室气体排放总量 ¹⁹	吨二氧化碳当量	5,644.00	6,538.17	8,879.25
范围三温室气体排放总量 ²⁰	吨二氧化碳当量	31,161.70	21,847.35	38,161.48
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	31,161.08	21,847.05	38,161.14
类别1：外购商品与服务	吨二氧化碳当量	18,931.41	18,758.45	31,032.39
类别2：资本货物	吨二氧化碳当量	10,645.15	1,819.81	5,388.66
类别3：燃料和能源相关活动	吨二氧化碳当量	487.56	565.40	734.58
类别4：上游运输和配送	吨二氧化碳当量	439.13	0.25	0.97
类别5：运营废弃物	吨二氧化碳当量	624.76	667.20	983.56
类别6：商务旅行	吨二氧化碳当量	28.26	29.43	15.62
类别7：员工通勤	吨二氧化碳当量	4.81	6.50	5.36
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	0.62	0.30	0.34
类别9：下游运输和配送	吨二氧化碳当量	0.35	0.30	0.33
类别12：处理寿命终止的售出产品	吨二氧化碳当量	0.27	0.00	0.01
有害废弃物总量	吨	494.58	550.29	744.18
无害废弃物总量	吨	18.26	8.48	9.88
废弃物回收总量	吨	512.83	558.77	754.06
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比	%	/	/	100
水资源耗用量	吨	55,685.64	52,915.50	58,784.10
水资源回收和再利用总量	吨	0	0	0
废水排放量	吨	55,685.64	42,332.40	58,784.10
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
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	9	8	11
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	0	0	0
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数	件	0	0	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	51.62	54.30	56.64
女性员工占比	%	48.38	45.70	43.36
新进员工人数	人	44	90	303
员工流动率	%	20.16	9.85	17.67

17 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》。

18 上海外高桥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》。

19 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2023年电力二氧化碳排放因子的公告》。

20 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。为持续提升数据管理水平，本报告对上海外高桥基地范围三历史排放数据进行了追溯调整，以更准确地反映实际排放情况。

指标	单位	2023	2024	2025
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	34.89	43.24	38.64
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	5.16
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	2.27
未经调整的平均男女薪酬差距	%	14.00	16.03	15.30
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	%	98.00	94.53	87.49
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	2,118.00	8,512.50	12,479.00
员工培训的平均时数	小时	2.99	11.08	13.70
男性员工人均培训时长	小时	3.12	10.99	14.83
女性员工人均培训时长	小时	2.86	11.20	12.22
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
已报告的童工、强迫劳动与人口贩卖相关的事件数量	件	0	0	0
正式选举的员工代表覆盖的员工所占百分比	%	100	100	100
员工社会保险覆盖比例	%	100	100	99
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	120	0	80
总工作时数	小时	1,418,000	1,651,012.74	1,566,814
与工作有关的事故数量	件	1	0	3
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	4	17	5
具有ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的经营地点百分比	%	0	100	100
可持续采购				
供应商数量	家	454	556	549
目标供应商数量	家	70	63	85
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	100	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的目标供应商百分比	%	70.00	75.00	85.00
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	37.50	58.00	65.00
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	5.00	16.00	35.00
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	5.00	8.00	20.00
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	100	60.76	99.50
由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	0	0	0
确认的信息安全事件数量	个	0	0	0
具有ISO 27001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	100
具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	0	0	0
贪污腐败或信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
针对特定商业道德问题进行过内部审计/风险评估的所有场所的百分比	%	100	100	100

1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10
 11
 12
 13
 14
 15
 16
 17
 18
 19
 20
 21
 22
 23
 24
 25
 26
 27
 28
 29
 30
 31
 32
 33
 34
 35
 36
 37
 38
 39
 40
 41
 42
 43
 44
 45
 46
 47
 48
 49
 50
 51
 52
 53
 54
 55
 56
 57
 58
 59
 60
 61
 62
 63
 64
 65
 66
 67
 68
 69
 70
 71
 72
 73
 74
 75
 76
 77
 78
 79
 80
 81
 82
 83
 84
 85
 86
 87
 88
 89
 90
 91
 92
 93
 94
 95
 96
 97
 98
 99
 100
 101
 102
 103
 104
 105
 106
 107
 108
 109
 110
 111
 112
 113
 114
 115
 116
 117
 118
 119
 120
 121
 122
 123
 124
 125
 126
 127
 128
 129
 130
 131
 132
 133
 134
 135
 136
 137
 138
 139
 140
 141
 142
 143
 144
 145
 146
 147
 148
 149
 150
 151
 152
 153
 154
 155
 156
 157
 158
 159
 160
 161
 162
 163
 164
 165
 166
 167
 168
 169
 170
 171
 172
 173
 174
 175
 176
 177
 178
 179
 180
 181
 182
 183
 184
 185
 186
 187
 188
 189
 190
 191
 192
 193
 194
 195
 196
 197
 198
 199
 200
 201
 202
 203
 204
 205
 206
 207
 208
 209
 210
 211
 212
 213
 214
 215
 216
 217
 218
 219
 220
 221
 222
 223
 224
 225
 226
 227
 228
 229
 230
 231
 232
 233
 234
 235
 236
 237
 238
 239
 240
 241
 242
 243
 244
 245
 246
 247
 248
 249
 250
 251
 252
 253
 254
 255
 256
 257
 258
 259
 260
 261
 262
 263
 264
 265
 266
 267
 268
 269
 270
 271
 272
 273
 274
 275
 276
 277
 278
 279
 280
 281
 282
 283
 284
 285
 286
 287
 288
 289
 290
 291
 292
 293
 294
 295
 296
 297
 298
 299
 300
 301
 302
 303
 304
 305
 306
 307
 308
 309
 310
 311
 312
 313
 314
 315
 316
 317
 318
 319
 320
 321
 322
 323
 324
 325
 326
 327
 328
 329
 330
 331
 332
 333
 334
 335
 336
 337
 338
 339
 340
 341
 342
 343
 344
 345
 346
 347
 348
 349
 350
 351
 352
 353
 354
 355
 356
 357
 358
 359
 360
 361
 362
 363
 364
 365
 366
 367
 368
 369
 370
 371
 372
 373
 374
 375
 376
 377
 378
 379
 380
 381
 382
 383
 384
 385
 386
 387
 388
 389
 390
 391
 392
 393
 394
 395
 396
 397
 398
 399
 400
 401
 402
 403
 404
 405
 406
 407
 408
 409
 410
 411
 412
 413
 414
 415
 416
 417
 418
 419
 420
 421
 422
 423
 424
 425
 426
 427
 428
 429
 430
 431
 432
 433
 434
 435
 436
 437
 438
 439
 440
 441
 442
 443
 444
 445
 446
 447
 448
 449
 450
 451
 452
 453
 454
 455
 456
 457
 458
 459
 460
 461
 462
 463
 464
 465
 466
 467
 468
 469
 470
 471
 472
 473
 474
 475
 476
 477
 478
 479
 480
 481
 482
 483
 484
 485
 486
 487
 488
 489
 490
 491
 492
 493
 494
 495
 496
 497
 498
 499
 500
 501
 502
 503
 504
 505
 506
 507
 508
 509
 510
 511
 512
 513
 514
 515
 516
 517
 518
 519
 520
 521
 522
 523
 524
 525
 526
 527
 528
 529
 530
 531
 532
 533
 534
 535
 536
 537
 538
 539
 540
 541
 542
 543
 544
 545
 546
 547
 548
 549
 550
 551
 552
 553
 554
 555
 556
 557
 558
 559
 560
 561
 562
 563
 564
 565
 566
 567
 568
 569
 570
 571
 572
 573
 574
 575
 576
 577
 578
 579
 580
 581
 582
 583
 584
 585
 586
 587
 588
 589
 590
 591
 592
 593
 594
 595
 596
 597
 598
 599
 600
 601
 602
 603
 604
 605
 606
 607
 608
 609
 610
 611
 612
 613
 614
 615
 616
 617
 618
 619
 620
 621
 622
 623
 624
 625
 626
 627
 628
 629
 630
 631
 632
 633
 634
 635
 636
 637
 638
 639
 640
 641
 642
 643
 644
 645
 646
 647
 648
 649
 650
 651
 652
 653
 654
 655
 656
 657
 658
 659
 660
 661
 662
 663
 664
 665
 666
 667
 668
 669
 670
 671
 672
 673
 674
 675
 676
 677
 678
 679
 680
 681
 682
 683
 684
 685
 686
 687
 688
 689
 690
 691
 692
 693
 694
 695
 696
 697
 698
 699
 700
 701
 702
 703
 704
 705
 706
 707
 708
 709
 710
 711
 712
 713
 714
 715
 716
 717
 718
 719
 720
 721
 722
 723
 724
 725
 726
 727
 728
 729
 730
 731
 732
 733
 734
 735
 736
 737
 738
 739
 740
 741
 742
 743
 744
 745
 746
 747
 748
 749
 750
 751
 752
 753
 754
 755
 756
 757
 758
 759
 760
 761
 762
 763
 764
 765
 766
 767
 768
 769
 770
 771
 772
 773
 774
 775
 776
 777
 778
 779
 780
 781
 782
 783
 784
 785
 786
 787
 788
 789
 790
 791
 792
 793
 794
 795
 796
 797
 798
 799
 800
 801
 802
 803
 804
 805
 806
 807
 808
 809
 810
 811
 812
 813
 814
 815
 816
 817
 818
 819
 820
 821
 822
 823
 824
 825
 826
 827
 828
 829
 830
 831
 832
 833
 834
 835
 836
 837
 838
 839
 840
 841
 842
 843
 844
 845
 846
 847
 848
 849
 850
 851
 852
 853
 854
 855
 856
 857
 858
 859
 860
 861
 862
 863
 864
 865
 866
 867
 868
 869
 870
 871
 872
 873
 874
 875
 876
 877
 878
 879
 880
 881
 882
 883
 884
 885
 886
 887
 888
 889
 890
 891
 892
 893
 894
 895
 896
 897
 898
 899
 900
 901
 902
 903
 904
 905
 906
 907
 908
 909
 910
 911
 912
 913
 914
 915
 916
 917
 918
 919
 920
 921
 922
 923
 924
 925
 926
 927
 928
 929
 930
 931
 932
 933
 934
 935
 936
 937
 938
 939
 940
 941
 942
 943
 944
 945
 946
 947
 948
 949
 950
 951
 952
 953
 954
 955
 956
 957
 958
 959
 960
 961
 962
 963
 964
 965
 966
 967
 968
 969
 970
 971
 972
 973
 974
 975
 976
 977
 978
 979
 980
 981
 982
 983
 984
 985
 986
 987
 988
 989
 990
 991
 992
 993
 994
 995
 996
 997
 998
 999
 1000

指标	单位	2023	2024	2025
环境绩效				
综合能耗总量	兆瓦时	12,523.27	13,912.03	17,371.27
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	0	0
可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	/	0	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	306.55	81.16	80.69
范围二温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	7,409.37	8,120.46	10,508.10
范围三温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	/	32,989.50	53,402.76
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	/	32,989.04	53,402.28
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	/	0.46	0.48
有害废弃物总量	吨	860.54	877.46	1,104.75
无害废弃物总量	吨	30.14	36.09	9.88
废弃物回收总量	吨	512.83	558.77	754.06
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比	%	/	/	100
水资源耗用量	吨	99,532.64	91,272.50	91,790.00
水资源回收和再利用总量	吨	0	0	0
废水排放量	吨	91,290.54	77,760.40	91,790.00
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
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	9	8	11
开展周边环境生物多样性影响评估次数	次	0	0	0
具有ISO 14001环境管理体系认证的经营地点百分比	%	0	50	50
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数	件	0	0	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	53.82	55.77	57.67
女性员工占比	%	46.17	44.23	42.33
新进员工人数	人	53	97	434
员工流动率	%	/	1.78	15.66
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	13.64	15.62	35.38
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	%	53.83	55.77	5.59
少数群体或弱势群体员工在最高管理层中所占的百分比	%	46.17	44.23	3.08
未经调整的平均男女薪酬差距	%	13.64	15.62	14.17

指标	单位	2023	2024	2025
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	%	98.90	96.06	88.51
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	3,984	15,986	22,270
员工培训的平均时数	小时	7.49	36.24	17.52
男性员工人均培训时长	小时	7.84	36.33	18.83
女性员工人均培训时长	小时	7.05	36.10	15.75
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
已报告的童工、强迫劳动与人口贩卖相关的事件数量	件	0	0	0
正式选举的员工代表覆盖的员工所占百分比	%	100	100	100
员工社会保险覆盖比例	%	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	130	0	180
总工作时数	小时	2,248,000	2,331,334	2,240,690
与工作有关的事故数量	件	2	0	5
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	21	37	14
具有ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的经营地点百分比	%	0	50	50
可持续采购				
供应商数量	家	756	640	677
目标供应商数量	家	81	53	95
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	100	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的目标供应商百分比	%	71.00	75.00	84.20
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	43.00	58.00	67.80
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	17.00	26.00	41.00
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	5.00	9.00	18.00
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	100	70.80	99.63
由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	0	0	0
确认的信息安全事件数量	个	0	0	0
具有ISO 27001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	100
具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	0	0	0
贪污腐败或信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
针对特定商业道德问题进行过内部审计/风险评估的所有场所的百分比	%	50	100	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

指标	单位	2023	2024	2025
环境绩效				
综合能耗总量 ²²	兆瓦时	11,144.02	2,850.16	4,438.88
可再生能源消耗总量	兆瓦时	/	0	0
可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	/	0	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	487.69	10.14	10.49
范围二温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	5,325.25	1,645.99	2,681.11
范围三温室气体排放总量 ²⁴	吨二氧化碳当量	731.91	15,948.57	23,525.83
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	369.88	15,948.34	23,525.62
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	362.03	0.23	0.21
有害废弃物总量	吨	1,161.56	824.29	696.82
无害废弃物总量	吨	28.50	15.20	19.02
废弃物回收总量	吨	/	/	561.90
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比	%	100	100	100
水资源耗用量	吨	91,596.68	52,767.00	41,183.00
水资源回收和再利用总量	吨	0	0	18.70
废水排放量	吨	82,437.01	42,789.60	16,242.00
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	2	0	0
具有ISO 14001环境管理体系认证的经营地点百分比	%	0	0	33.33
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数	件	0	0	0
社会绩效				
人才吸引				
男性员工占比	%	64.12	64.96	65.88
女性员工占比	%	35.88	35.04	34.12
新进员工人数	人	37	14	51
员工流动率	%	19.52	14.02	14.41
担任高级管理职位的女性人数百分比	%	37.50	36.00	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	%	2.33	2.43	1.76
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	0
未经调整的平均男女薪酬差距	%	17.00	10.40	5.66

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2023年电力二氧化碳排放因子的公告》。

指标	单位	2023	2024	2025
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	%	98.34	95.15	96.76
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	4,764	5,003	3,978
员工培训的平均时数	小时	7.90	13.49	11.70
男性员工人均培训时长	小时	8.01	13.03	12.61
女性员工人均培训时长	小时	7.75	14.33	9.94
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
已报告的童工、强迫劳动与人口贩卖相关的事件数量	件	0	0	0
正式选举的员工代表覆盖的员工所占百分比	%	100	100	100
员工社会保险覆盖比例	%	96.51	97.04	97.00
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	88	57	77
总工作时数	小时	1,204,000	786,720	671,099
与工作有关的事故数量	件	3	2	3
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	47	22	24
具有ISO 45001 职业健康安全管理体系认证的经营地点百分比	%	33.33	33.33	33.33
可持续采购				
供应商数量	家	603	485	569
目标供应商数量	家	66	43	28
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	100	100	100
签订包含环境、劳工和人权要求条款合同的目标供应商百分比	%	70.00	72.00	74.50
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	24.00	35.00	53.00
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	24.00	25.00	25.00
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	100	100	100
参与纠正措施或能力建设的被评估供应商百分比	%	3.00	5.00	23.00
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	100	65.78	100
由举报程序产生的报告数量	件	0	0	0
确认的贪污腐败事件数量	个	0	0	0
确认的信息安全事件数量	个	0	0	0
具有ISO 27001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	%	0	33.33	33.33
具有反腐败管理系统认证的经营地点占经营地点总数的百分比	%	0	0	0
贪污腐败或信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
针对特定商业道德问题进行过内部审计/风险评估的所有场所的百分比	%	100	100	100

25 上海张江基地主要使用的能源为外购电力。综合能耗计算参考GB/T2589-2020《综合能耗计算通则》。

26 上海张江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《2023年电力二氧化碳排放因子》。

27 上海张江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。

2025环境、社会及管治报告 76

附录二：GRI内容索引

使用说明	保诺-桑迪亚在2025年1月1日到2025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
GRI 2：一般披露2021	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	携手共建		
GRI 203：间接经济影响2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	携手共建		
	203-2 重大间接经济影响	携手共建		
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	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	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	绿色运营		
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	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	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	绿色运营		
	303-2 管理与排水相关的影响	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 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	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	绿色运营		
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	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	职业健康安全		
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	职业健康安全		
	403-3 职业健康服务	职业健康安全		
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通	职业健康安全		
	403-5 工作者职业健康安全培训	职业健康安全		
	403-6 促进工作者健康	职业健康安全		
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	职业健康安全		
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康安全		
	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。

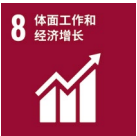
GRI标准	披露项	位置	从略的GRI议题	
从略原因				
注释				
当地社区				
GRI 3：实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	携手共建		
GRI 413：当地社区2016	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有在 ESG 报告中披露。
	413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有在 ESG 报告中披露。
供应商社会评估				
GRI 3：实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	可持续供应链		
GRI 414：供应商社会评估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	附录一：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-桑迪亚积极践行联合国可持续发展目标（SDGs），推动企业商业价值与社会公共价值的协同共生，致力于在价值共创中迈向社会全面的可持续未来。

联合国可持续发展目标（SDGs）	2025年度保诺-桑迪亚响应行动
	围绕员工从入职到晋升的各个阶段，我们构建了全方位、立体化的培养路径，涵盖入职引导、专业深耕及管理领导力提升。我们为每类项目定制评估模式，通过双向反馈链条实现培训体系的持续发展，促进人才成长与组织变革的深度共赢。
	每一位员工的独特性在保诺-桑迪亚都受到充分尊重。我们明文禁止基于种族、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维度的任何差别对待。秉持公平与尊重的原则，我们正以实际行动打破偏见，携手共建一个开放、温暖且充满归属感的多元职场生态。
	我们持续优化水资源管理效能，致力于提升水资源利用效率。在日常运营中，公司积极推行各类先进技术，并持续对用水设施实施升级改造，通过细节优化措施，最大程度减少水资源浪费。通过这一系列举措，我们实现了每月节约用水约2,000立方米以上的显著成效。
	我们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。
	我们以创新为内核，以基础设施为支撑全方位加速药物研发进程。我们推进绿色化学工艺、切实提升溶剂与能源利用效率、强化废弃物循环利用，并持续完善研发架构，通过扩充专业实验平台、夯实化合物库与标准仓储体系，提升资源管理效能。对技术革新与卓越品质的执着，引领我们获得2025年Outsourced Pharma CDMO领导力奖，彰显公司在药物开发与生产领域的行业标杆地位。
	我们将平等原则贯穿于人才引入、薪资待遇、晋升通道及培育体系，保障所有员工在职业生涯的各个阶段均能获得公正的对待与充分的尊严。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，从源头确立平等尊重的文化基石。报告期内，我们持续优化关键岗位的多元化构成，女性在董事会（执行委员会）中占比达36%，来自少数族裔及弱势群体的员工在高级管理层中的占比为21%，促进了组织内部的公平发展。

联合国可持续发展目标（SDGs）	2025年度保诺-桑迪亚响应行动
	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。在碳减排方面，我们积极加强能效管理并减少能源消耗，为城市低碳转型贡献力量。
	我们坚守可持续生产与消费承诺，我们全力降低生产环节的生态负荷，不断提高能源效率和资源利用率。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。报告期内，保诺-桑迪亚目标供应商中已签署供应商行为准则的比例达100%。
	面对全球气候变化的严峻挑战，我们确立了经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。围绕这一承诺，我们不断探索多元化的低碳转型路径，通过全面推行碳盘查、精细化梳理价值链碳数据，打造了集目标规划、路径落地与数据监控于一体的气候行动框架，为减缓全球变暖贡献企业力量。
	我们坚持将ESG标准深度融入日常管理体系，构建起高效透明的治理架构，对舞弊等违规行为持绝对“零容忍”态度。我们通过严格遵守法律法规，并常态化开展员工廉洁教育，建设商业道德保障机制。2025年，保诺-桑迪亚接受商业道德培训的员工百分比达99.74%，未发生贪污腐败、贿赂和不正当竞争相关的事件。
	我们始终将商业道德、反腐败合规及人权保障视为企业经营的核心基石。公司严格对标国际最高准则，恪守联合国《世界人权宣言》、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，并以此为引领，持续优化企业治理架构，确保每一项业务实践均符合可持续发展的长远愿景。

附录五：回应UNGC

领域	原则	关联的SDGs	章节索引
人权	原则一：企业应该尊重和维护国际公认的各项人权	1 无贫穷 2 零饥饿 3 良好健康与福祉 4 优质教育 5 性别平等 6 清洁饮水和卫生设施 8 体面工作和经济增长 10 减少不平等 11 可持续城市和社区 16 和平、正义与强大机构 17 促进目标实现的伙伴关系	人才吸引 人才发展 员工关爱
	原则二：企业决不参与任何漠视与践踏人权的行		
劳工标准	原则三：企业应该维护结社自由，承认劳资集体谈判的权利		
	原则四：企业应该消除各种形式的强迫性劳动	1 无贫穷 3 良好健康与福祉 5 性别平等 8 体面工作和经济增长 9 产业、创新和基础设施 10 减少不平等 16 和平、正义与强大机构 17 促进目标实现的伙伴关系	人才吸引 人才发展
	原则五：企业应该消灭童工制		
	原则六：企业应该杜绝任何在用工与职业方面的歧视行为		

领域	原则	关联的SDGs	章节索引
环境	原则七：企业应对环境挑战未雨绸缪		
	原则八：企业应该主动增加对环保所承担的责任	2 零饥饿 6 清洁饮水和卫生设施 7 经济适用的清洁能源 9 产业、创新和基础设施 11 可持续城市和社区 12 负责任消费和生产 13 气候行动 14 水下生物 15 陆地生物 17 促进目标实现的伙伴关系	环境管理 绿色运营 应对气候变化
	原则九：企业应该鼓励开发和推广环境友好型技术		
反腐败	原则十：企业应反对各种形式的贪污，包括敲诈勒索和行贿受贿	3 良好健康与福祉 16 和平、正义与强大机构 17 促进目标实现的伙伴关系	商业道德

