BIODURO-SUNDIA
保诺-桑迪亚

2023

环境、社会及管治报告

Environmental, Social and Governance Report



目录

CONTENTS

BIODURO-SUNDIA
保 诺 - 桑 迪 亚

关于本报告 01

管理层致辞 03

关于我们 05

责任治理 09

ESG管理 11

商业道德 13

信息安全 15

动物福利 16

知识产权保护 17

助力客户 19

质量保障 21

优质服务 23

可持续供应链 25

绿色地球 29

环境管理 31

践行绿色运营 34

应对气候变化 37

温暖社区 43

人才吸引 45

人才发展 49

职业健康与安全 57

社区共建 61

附录 63

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 77

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”）发布的第一份年度环境、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2023年1月1日至2023年12月31日期间（以下简称“报告期”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2024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	-
保诺生物科技（江苏）有限公司	江苏基地	-
上海润诺生物科技有限公司	上海外高桥基地	-
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

本报告符合全球报告倡议组织《可持续发展报告标准 2021》(GRI 标准 2021)报告编制要求。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，结合本公司重大性议题分析结果进行编写。

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。

确认及批准

本报告经管理层确认后，于2024年6月30日获保诺-桑迪亚执委会通过。

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公司统计报告和正式文件，并通过相关部门审核。本公司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。

获取及回应本报告

我们十分重视利益相关方的意见，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-sundia.com

管理层致辞

作为一家在生物医药领域深耕多年的企业，保诺–桑迪亚肩负着促进人类健康福祉与推动社会可持续发展的双重责任。我们将ESG理念深植于公司战略之中，致力于在环境保护、社会责任和公司治理三大维度上实现全面提升。

深化绿色转型，引领行业可持续发展

我们积极应对全球气候变化的挑战，持续优化研发生产流程，减少资源消耗和废弃物产生，努力实现运营过程中的节能减排目标。同时，我们也积极倡导绿色价值链，与供应商和合作伙伴共同推动整个行业的绿色转型，为地球的可持续发展贡献力量。

强化社会责任，共创社会价值

我们坚持以人为本，关注员工成长与福祉，构建了多元化、包容性的工作环境。我们深知，人才是企业最宝贵的财富，致力于通过提供专业培训、拓宽人才职业发展路径、提供员工关怀等措施，确保每位员工都能在保诺–桑迪亚这个大家庭中绽放光彩。此外，我们还积极参与公益事业，通过邀请科技大咖走进校园、为青少年提供科技科普等方式，回馈社会，助力构建健康中国。

提升治理水平，保障企业稳健发展

我们坚持高标准的商业道德准绳，不断完善内部控制体系，确保公司运营的透明度和合规性。我们注重风险管理，建立健全的风险防控体系，确保公司在复杂多变的市场环境中稳健前行。同时，我们强化执委会的管理职能，促进决策的科学化、民主化，为公司的长远发展奠定坚实基础。

展望未来，保诺-桑迪亚将继续秉持“遵循全球化质量标准，为人类健康的探索之路护航”的理念，不断深化ESG实践，推动公司向更高水平的可持续发展迈进。我们相信，通过我们的不懈努力，定能为社会各界创造更多价值，为员工搭建更广阔的发展平台，为社区贡献更多正能量，开创更加美好的明天！



关于我们

保诺-桑迪亚，是一家拥有超过28年历史的全球化合同研究、开发和生产公司（CRDMO），公司总部位于加州尔湾，公司的影响力跨越国界，在中国与美国的六大都市中布局了七座先进的研发生产中心，汇聚了全球超过2,000名精英人才。

我们秉持“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”的使命，致力于为全球生物技术与制药领域的合作伙伴提供一站式、全方位的服务，覆盖从创新药物早期靶点验证直至商业化生产的每一个关键环节。我们持续深耕大小分子药物的发现、开发、工艺放大及规模化生产业务，成为众多企业信赖的合作伙伴。我们坚信，通过持续的技术创新、严格的质量控制和高效的运营管理，保诺-桑迪亚将以优质的服务助力客户加速药物研发进程，推动医疗健康领域的进步与发展。

我们凭借独树一帜的技术平台与一体化服务方案，显著加速了新药研发的进程，并有效降低了开发过程中的风险，进而实现了价值的最大化提升。我们坚守全球高标准的合规与运营准则，秉持科学引领、客户至上的原则，积极倡导多元化与人文关怀并重的企业文化，为新药研发领域注入强劲动力。

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。

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，给予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。


全球总部
加利福尼亚州尔湾
Bridgewest Group
安宏资本
北京
石家庄
蚌埠
上海
江苏

责任治理

本章节回应的联合国可持续发展目标



保诺–桑迪亚坚持诚信经营的管理理念，恪守严格标准的法规和商业道德规范，不断健全内部治理架构和合规运营体系，将合法合规、廉政自律的商业道德准则贯彻到日常运营的方方面面，确保本公司的商业行为符合商业道德和法律标准，推动企业可持续、健康发展。

ESG管理

我们深知可持续发展对保障企业长期、稳定经营的重要意义，将可持续发展理念贯穿到企业运营的各个环节，不断提升ESG 治理水平。我们结合行业及公司实际情况，识别ESG重要议题，设定 ESG 目标，ESG工作小组在公司管理层的领导下不断完善内部管理制度，由各部门落实 ESG 工作事项，履行对利益相关方的责任。

重大性议题判定

为更好应对内部和外部因素变化，保诺-桑迪亚对标同行领先企业实践、资本市场ESG关注重点、国际标准及监管要求，结合内外部利益相关方关注重点，识别、评估并筛选得出重大性议题，帮助公司管理与风险和机遇相关的议题。



重大性议题识别

识别监管机构要求、同行对标、媒体分析、对标资本市场关注重点等工作，识别潜在重大性议题，整理和识别出21项重大性议题。

利益相关方参与

通过与内外部各利益相关方深入沟通与访谈，获取相关方对企业ESG管理的建议和意见。

重大性议题排序

根据识别结果对重要性议题进行排序，由管理层对重大性议题进行审阅及确认，形成重大性议题矩阵。



保诺–桑迪亚重大性矩阵

商业道德

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》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》等法律法规，坚决打击商业贿赂、腐败及欺诈等不正当行为。本公司已制定并落实了《保诺-桑迪亚商业道德政策》，对公司和员工在腐败和贿赂、利益冲突、洗钱、不正当竞争等方面进行了明确规范。

保诺-桑迪亚首席运营官为商业道德监管的最高责任人，对商业道德相关事宜负主要监督责任，并定期向执委会汇报。在执行层面，保诺-桑迪亚制度合规部具体负责监督商业道德政策的落实和执行情况。制度合规部每年对政策进行优化和改善评估，以确保其符合公司现状及各利益相关方期望，并交由执行委员会审批后下发执行。2023年，公司及员工未发生重大贪污腐败事件。

诚信文化建设

公司坚持以合规诚信为经营准绳，致力于为员工营造廉洁的工作环境，为供应商提供公平、公正的合作平台，在与利益相关方的互动中遵守最高商业道德标准。

为提高员工合规意识，宣传诚信文化，公司将廉洁与反贿赂认知列为全体新进员工的培训必修课，定期向员工开展商业道德相关培训。报告期内，保诺-桑迪亚开展了覆盖中国区全体员工的商业道德主题培训，培训内容包括反腐败反贿赂、避免利益冲突、反不正当竞争等多个主题，我们通过培训后的考核确保员工充分了解公司的商业道德要求，全面加强员工商业道德理念，打造全员诚信文化。在此基础上，本公司定期开展贪污腐败和贿赂风险评估，并针对运营范围中的反贪污反贿赂风险建立内部管控机制并定期审查。

2023年接受商业道德培训的员工比例 **100%**

为加强采购环节的廉洁管理，打造阳光供应链，保诺-桑迪亚在与业务伙伴签约或开展任何业务合作之前，将对潜在合作伙伴开展严格的尽职调查，降低供应链贪污腐败风险。供应商入库后，公司在与供应商的合约中明确规范阳光条款、保密条款及反贪腐举报邮箱，确保供应商了解本公司的商业道德要求。

举报渠道与举报人保护

保诺-桑迪亚开设邮件、热线电话、举报箱等多种投诉举报渠道，投诉及举报由公司法务部联系人接收管理，符合立案条件的投诉将进入调查流程，对涉及违法行为的人员，我们将及时、依法转交司法机关处置。公司定期检讨相关内部控制制度及工作流程并提出改善措施，争取杜绝相关案件、行为再次发生。我们鼓励所有员工和管理者以及外部利益相关方通过以下途径进行匿名或公开举报：

举报渠道	热线电话	举报邮箱
	010-80768180	compliance_inbox@bioduro-sundia.com

保诺-桑迪亚通过建立完善的举报人保护机制，对举报人信息进行严格保密，保护举报人的合法权益。我们采取一系列举报人保护措施，对一切打击报复行为秉承“零容忍”的态度。本公司举报热线由独立服务机构接听，所有通话需在适用法律允许的情况下保密。公司允许匿名举报，并严禁接收举报的人员将举报人的姓名、单位、住址等有关情况和举报内容透露给被举报人和被举报单位，确保举报人不会因任何善意投诉的合法行为遭到降职、威胁或者任何其他形式的不公平对待。



信息安全

保诺-桑迪亚高度重视数据安全与商业信息保护，严格遵守《网络安全法》等公司运营所在地的法律法规，通过《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，规范各研发生产中心的信息安全管理体系。

本公司依据法律法规及ISO/IEC 27001 信息安全管理体系认证等国际标准，不断健全自身信息安全管理体系。保诺-桑迪亚由首席财务官（CFO）承担信息安全管理的整体监督责任，负责监督信息安全政策的执行情况、控制信息安全风险、及时处理信息安全事件等。执行层面，公司信息安全部门负责开展年度信息安全审计、信息安全风险评估等工作，人力资源部门协助负责维护与信息安全有关的员工协议、监督员工的信息安全合规情况等。截至2024年8月，本公司江苏基地、上海外高桥基地等研发生产中心均已获得ISO 27001认证。

信息安全保护举措

针对潜在的信息安全风险，我们不断升级部署网络基础设施，在技术层面加强信息安全系统的稳定性。在此基础上，我们常态化开展漏洞扫描、内部审计、人员安全意识教育等工作，致力于实现信息安全规范化和体系化管理，全方位预防信息及数据泄露风险。

网络基础设施强化	漏洞扫描	内外部信息安全审计	信息安全培训及内部控制	供应商信息安全管理
完成Cisco SD-Wan、DNAC等基础设施的部署工作，升级防火墙方案，加强网络安全防护	定期开展漏洞扫描及渗透测试工作，及时控制网络安全风险，确保系统安全运行	每年组织一次内部信息安全审计，对审计识别风险进行及时整改 接受外部第三方对公司信息安全管理体系的审计，评估信息安全控制程序的有效性	邀请外部信息安全专家，开展了覆盖中国区全体员工的信息安全意识培训 严格规范全体员工的电脑使用及信息获取权限，为关键人员电脑显示屏配置防窥膜	在供应商入库前开展信息安全尽职调查，评估供应商信息安全体系合规性、信息安全风险控制措施有效性等维度 要求供应商提供资质证明，并签署保密协议，确保其承诺遵守保诺-桑迪亚的信息安全管理要求

信息安全保护管理举措

本公司采取事前预防为主、事后最大程度降低影响的方针，持续改进信息安全管理水平。我们已建立信息安全事件应急响应流程，并定期开展事件应急演练。报告期内，我们已组织开展信息安全应急演练，提高团队应对突发事件的响应能力。2023年，我们未发生重大信息泄露事件。

动物福利

保诺-桑迪亚致力于在动物福利方面遵守最高道德标准和科学要求，以负责任的方式开展动物实验。我们基于国际标准及行业规范，建立了包括《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》在内的动物实验规范及动物福利制度体系，以指导相关人员规范开展动物实验工作。

本公司在各个基地均设立实验动物使用与管理委员会(IACUC)，负责实验动物管理方案审核、操作程序评估和动物房设施检查工作。该委员会亦负责对实验项目进行不定期检查，每6个月收集动物实验相关意见进行讨论和处理，并形成书面报告，持续改进实验方案。报告期内，本公司已获得国际实验动物评估和认可委员会（AAALAC International）认可。

动物福利保障举措

保诺-桑迪亚积极开展动物福利保障举措，致力于为实验动物提供健康、适宜的生存环境，富足饲料供应，最大限度减少动物的压力及痛苦。

动物福利举措

适宜的生存环境	确保饲养实验动物所用笼具的底层区域和高度，生活环境标准及活动空间设计满足国家标准； 常态化开展环境检测工作，每周对屏障内实验动物饮用水进行微生物检测，每两个月对屏障环境进行落下菌检测，每季度对实验动物直接接触器具清洁效果的微生物检测。
营养的饲料供应	兽医对合格的饲料供应商进行设施现场访问，每批次到货的饲料要求供应商提供第三方饲料检测报告； 每半年对实验动物饲料、垫料、饮用水开展第三方检测。
减少动物压力	为动物提供多种类型的玩具，提供正面情绪； 注重疾病预防工作，严格限制杀菌剂及抗生素的使用。
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，提高员工在动物福利方面的合规意识； 全体员工可通过邮件或者意见箱向IACUC反映动物福利相关违规事件或不当行为，IACUC会定期检查邮件和意见箱。

我们在动物实验中遵循“3R”原则[1]，通过优化实验流程等举措，尽可能减少实验动物的使用。

减少 通过提高动物实验技能水平以及学习新的实验技术，提高实验动物的利用率和实验的精确度，减少实验动物数量

优化 通过改进实验程序，避免减少或减轻给动物造成的疼痛和不安，包括实验方案设计和实验指标选定的优化，以及实验技术和实验条件的优化

替代 利用低等动物替代高等动物进行临床前研究，如应用人源化转基因鼠替代犬猴猪等

报告期内，本公司江苏基地已通过由国家林业和草原局开展的动物福利合规性检查，未发现任何重大不合规事项。

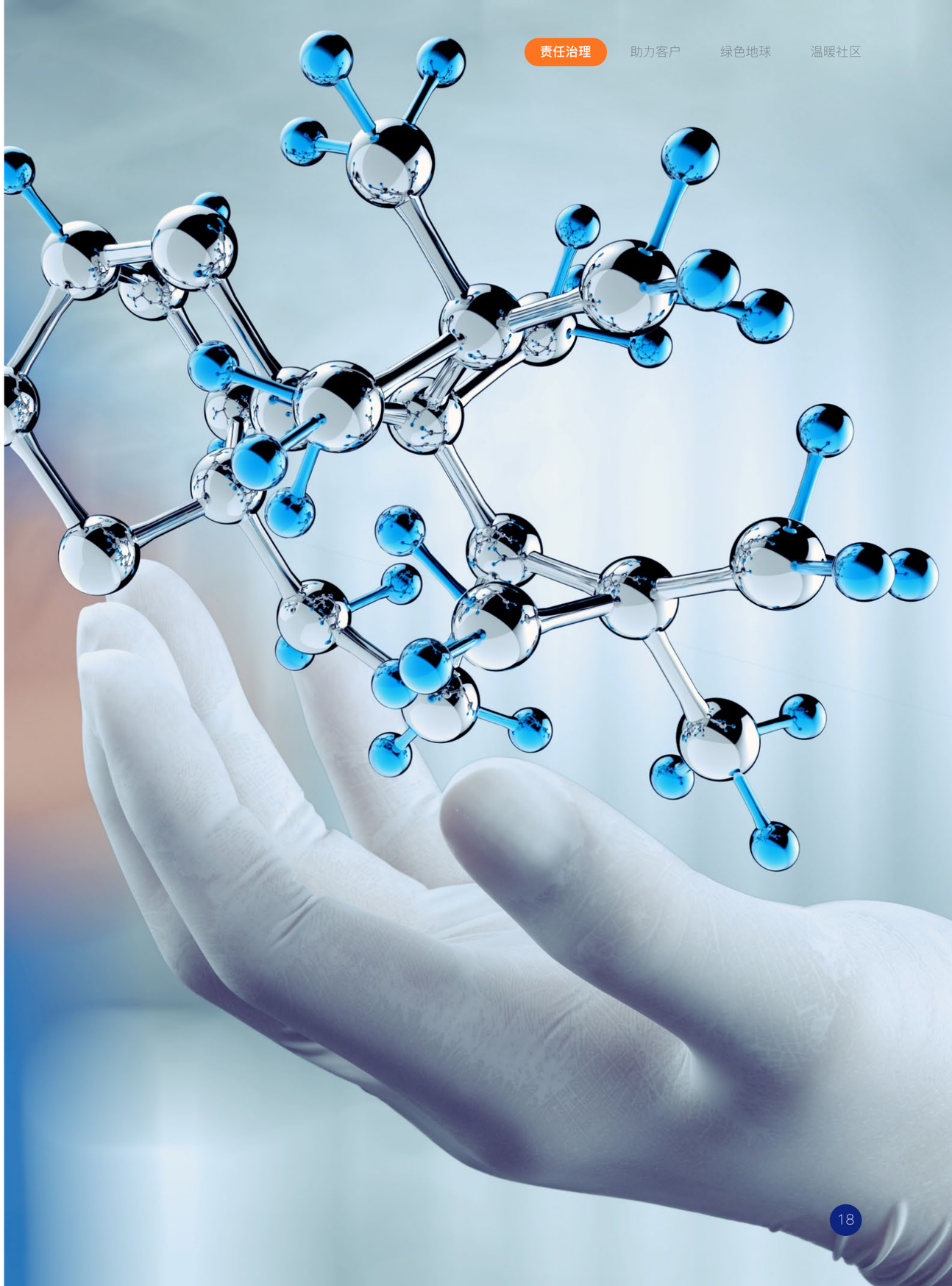
[1] 实验动物3R原则即Reduction（减少）、Replacement（替代）、Refinement（优化）原则。

知识产权保护

保诺-桑迪亚深刻认识到知识产权保护不仅是企业发展的生命线，更是推动社会进步与创新的重要驱动力。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，制订《保诺-桑迪亚知识产权管理办法》等作为企业内部管理依据，并成立了知识产权保护小组，我们要求全体员工尊重并保护知识产权。报告期内，保诺-桑迪亚持有专利数量25件，且公司未发生知识产权侵权事件。

维护知识产权，是保诺-桑迪亚保证研发创新成果免遭非法侵害筑起的坚固防线。我们在员工入职、离职时与员工签订保密协议，并加强人员管理以确保公司知识产权得到妥善保护。在面对知识产权纠纷时，公司迅速启动应对机制，通过法律途径与专业团队紧密合作，确保纠纷得到及时、公正且有效的处理，从而维护公司的知识产权权益与品牌形象。

同时，为进一步提升全体员工的知识产权保护意识与能力，我们组织开展系列知识产权培训活动，构建全面的知识产权知识体系。报告期内，我们通过云课堂的形式，开展覆盖全员的《知识产权管理办法》和《商业秘密管理办法》规章制度培训。



助力客户

本章节回应的联合国可持续发展目标



保诺–桑迪亚始终秉承“成为提供全球性药物发现、开发和生产服务的值得信赖的合作伙伴”的使命。我们严格保障产品质量与安全，不断提升客户服务，持续推动可持续供应链建设，力求助力更多的新药好药问世，造福全球患者。

质量保障

保诺-桑迪亚严格遵循全球最高标准的合规和质量准则，建立了以《质量手册》为纲领的质量管理体系，依据涵盖产品全生命周期的文件控制程序，管理和保障产品质量与安全。

我们在产品研究、开发、生产等各环节均建立了完善的质量管理架构，并根据项目特点和客户需求设定具体、可衡量的质量目标，确保各级质量管理的高效和透明。

我们的多个基地已获得ISO 9001质量管理体系认证，彰显我们出色的质量管理能力。

全程质量管理

保诺-桑迪亚坚信产品质量与安全对于促进行业发展、造福广大病患而言至关重要。我们高度重视质量管理，通过质量风险管理、质量控制、质量回顾和质量审计，全程保障产品品质。

质量风险管理

保诺-桑迪亚深知质量风险管理是质量管理体系的重要环节。为此，我们建立了完善的质量风险管理流程，以识别、评估、控制、沟通和审查各类质量风险，保证产品与服务质量。



质量风险管理流程

质量控制

我们高度重视质量风险识别、分析和评价结果，持续开展涵盖产品全生命周期及公司全价值链的质量管控，从“人、机、料、法、环、测”六个方面进行系统化质量管理与提升。



全方位质量管控

质量回顾与质量审计

我们定期开展质量回顾，针对质量管理体系的有效性、产品和服务的符合性、质量风险应对措施的有效性等维度进行分析与评价。此外，我们每年至少进行一次覆盖各主要部门及运营基地的内部审核，形成质量审计报告，并针对识别的不足之处实施纠正和预防措施，以持续改进我们的质量管理体系。

报告期内，我们接受了多次来自监管机构、客户及独立第三方的质量审计，均100%符合质量审计要求，无重大发现项。

质量文化建设

保诺-桑迪亚高度重视质量文化建设，依据质量体系运转情况，定期开展涵盖质量法规、质量控制、专业技能等内容的质量培训，确保全体员工能够精准理解公司质量要求并在工作中贯彻落实，持续提升员工质量意识与水平。

年度GMP基础知识培训

报告期内，我们面向质量相关员工开展了年度GMP基础知识培训，确保其了解并遵守公司的质量管理体系。此外，我们还开展了GMP知识专家分享会，为员工答疑解惑，进一步提升员工在GMP专业领域的认知水平。

优质服务

保诺-桑迪亚坚持以客户为中心，以创新为导向，向全球提供优质、高效的“一站式”服务。我们持续提升自身创新研发实力与客户服务水平，携手全球合作伙伴共同促进人类健康福祉。

创新研发实力

研发与创新是保诺-桑迪亚提升自身竞争力、助力全球客户的重要驱动力。我们在研发创新领域持续投入，致力于在不断缩短药物研发周期的同时，持续提高药物研发服务质量，与行业共同成长。

报告期内，我们成立了科学顾问委员会，引入小分子研究和生物治疗发现领域的权威专家，为公司药物发现能力的提高和产能提升提供专业建议和指导。同时，我们还引进了多位高水平科研人才，进一步夯实公司创新研发实力，加快产品及服务的推出与升级，为客户创造更大价值。

多肽化学及生物学平台建设

2023年，保诺-桑迪亚启动了多肽化学及生物学平台的建设，组建了一支由20余位合成化学家及10余位生物学家组成的专业团队。截至报告期末，保诺-桑迪亚已承接多个国内外多肽项目，以专业技术与丰富经验为客户提供高质量服务。

凭借优质的服务技术，以及一站式药物研发、开发以及商业化生产服务平台，报告期内，保诺-桑迪亚荣获生命科学领域年度十大服务商（Business Process Outsourcing, BPO）奖项。

客户诉求响应

保诺-桑迪亚致力于与客户建立长久互信的商业伙伴关系，为客户提供满足需求的优质服务。我们制定了完善的客户服务体系，通过《客户关系管理》《客户投诉》等一系列管理制度，全流程保障客户服务体验。



客诉接收

通过面谈、邮件、电话、调查问卷等方式保持与客户的及时沟通

人员接获客户投诉后，需填写客户投诉记录并汇报至责任部门

客诉调查

对客户投诉进行分类管理，分为质量相关及非质量相关两类

对相关投诉进行调查与影响评估

纠正预防

根据调查结果，责任部门制定纠正预防计划，并持续跟踪相关措施执行情况，避免类似事件再次发生

客户回复

所有客户投诉需在接获后七天内完成初次回应，并在30天内给予客户最终回复和处理结果

定期回顾

进行季度和年度客户投诉回顾，总结投诉类型与原因，并开展针对性客户服务能力提升项目

客户投诉处理流程

提升客户满意度是保诺-桑迪亚打造优质服务的重要目标。我们每半年开展一次覆盖各业务模块的客户满意度调查，从客户服务支持、产品服务质量、产品发货效率、知识产权保护等维度深入了解客户满意度情况，并形成客户满意度测量分析评价报告。各责任部门针对调查结果及不满意信息开展原因分析，制定与实施针对性纠正措施，持续提升服务品质。

负责任营销

保诺-桑迪亚严格遵循运营所在地相关法律法规及行业规范，建立了《广告审核指引》等严格的营销材料审核标准与流程，践行负责任营销。同时，我们定期为市场营销相关员工提供法律法规、营销规范、产品知识等负责任营销培训，深入宣贯我们的负责任营销立场。

报告期内，保诺-桑迪亚未发生与营销相关的重大违规事件。

可持续供应链

稳定、健康、绿色的供应链是实现企业可持续发展的坚实保障。保诺-桑迪亚期望与供应商建立互信互利、牢固共赢的合作关系，持续优化供应商管理体系，与供应商携手为建设可持续供应链而不懈努力。

供应商管理体系

保诺-桑迪亚视供应商为重要的商业合作伙伴，通过《采购管理制度》《供应商管理制度》等制度政策，为供应商管理和采购策略实施提供行动指南。

我们建立了完善的供应商管理体系，从准入评估、风险识别、绩效评估、能力提升等环节对供应商进行全流程管理，持续提升供应链管理效率及风险管控能力。

评估及准入

- 秉承公开、公平原则，进行供应商开发工作
- 针对供应商开展资质调查，对其供货能力、质控体系、财务状况、信用水平、ESG表现等进行严格分析与评价

分类管理

- 按供应商提供的产品对公司产品质量影响的重要程度，对供应商进行分类管理
- 将对公司业务具有重大影响的物资与服务供应商列为关键供应商实施重点管控

风险防控

- 依据评估结果，对供应商进行风险识别、分析及管控
- 建立高效的供应商沟通与赋能机制，要求供应商针对问题及潜在风险采取纠正预防措施，赋能供应商持续改进

绩效评估

- 对供应商定期开展覆盖质量合格率、交货准时率、售后服务水平、ESG管理能力等指标的绩效评估
- 依据评估结果确定供应商考核等级及合作水平

全流程供应商管理

可持续采购

多元、负责、有韧性的供应链是保诺-桑迪亚保持业务可持续发展的关键因素。我们致力于建设可持续供应链，不断推进可持续采购理念与供应商日常管理的充分融合，携手供应商伙伴以对环境和社会负责的方式开展业务。

报告期内，我们发布了《保诺-桑迪亚可持续采购政策》，明确公司在供应链环境、劳工与人权、商业道德等方面的目标和原则，为可持续采购管理提供科学的制度指引。

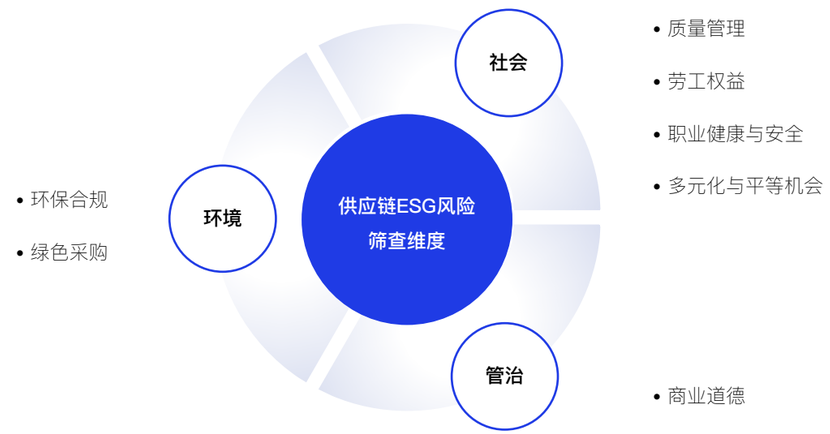
供应商行为准则

保诺-桑迪亚致力于开展负责任的商业实践，遵循国际权威标准和倡议，制定了《供应商行为准则》，内容涵盖环境保护、劳工权益、健康安全、商业道德、知识产权保护等五个方面。我们要求供应商签署并遵守该行为准则，确保其知晓并遵守公司的商业行为和社会责任要求。

同时，我们将《供应商行为准则》中的ESG要求（如环境责任、职业健康与安全等）纳入供应商合同条款中，并定期开展供应商审查，以确保供应链的诚信与合规。

供应链ESG风险管控

保诺-桑迪亚将ESG因素纳入供应链风险识别流程，根据供应商运营地、行业属性及业务类别，定期开展有针对性的ESG风险识别工作。



供应链ESG风险筛查维度

基于已识别的供应链ESG风险，我们定期开展供应商ESG评估与审计工作，提升供应链风险抵御能力。

调查问卷

我们通过供应商调查问卷，对供应商在环境管理、废弃物处置、劳工权益、职业健康与安全等方面的政策、举措、绩效及支持性证据进行充分评估，并形成供应商ESG管理水平评估报告。



现场审计

我们针对关键供应商定期开展ESG现场审计，通过现场巡视检查、供应商员工面谈、文档记录查阅等程序，审核供应商在环境管理、安全管理、化学品管理、职业健康与安全等方面的合规情况。

根据供应商ESG评估与审计结果，我们向供应商提供审计反馈，并与其共同制定改进与预防计划，帮助供应商实现能力提升，有效管控供应链ESG风险。

供应链赋能

保诺-桑迪亚始终践行责任采购的理念，通过供应商赋能、供应商多元化、采购员赋能等行动，提升全价值链可持续发展能力。

我们定期开展供应商ESG培训与交流，向供应商宣贯公司在可持续供应链管理方面的政策、最新要求、能力提升项目及相关最佳实践。

报告期内，我们围绕环境责任、质量管控、职业健康与安全、商业道德等议题开展了多场供应商专项培训，帮助供应商持续提升ESG管理能力和绩效表现。

我们贯彻供应商多元化策略，基于业务实际情况，积极与符合资格的女性所有者企业、助残企业等建立合作，并支持其成长与发展。



我们积极选用提供环保产品和服务的供应商，并为在环境和社会议题中表现出色的供应商给予激励措施。

我们定期对采购员开展可持续采购专项培训，以确保其熟悉公司可持续采购相关政策、了解环境和社会相关议题，将可持续采购的理念融入日常工作。同时，我们将可持续采购指标纳入采购员绩效考核维度，进一步保障可持续供应链管理体系的有效实施。

绿色地球

本章节回应的联合国可持续发展目标



保诺-桑迪亚切实践行绿色低碳发展理念，在研发、运营等场景中追求高效与环保，致力于通过不断完善环境管理体系、践行绿色运营、应对气候变化，积极打造健康绿色的发展模式，与合作伙伴共同构建可持续发展的未来。

环境管理

保诺-桑迪亚积极承担环境保护责任。我们严格遵守《中华人民共和国环境保护法》等运营地所在国家和地区相关法律法规要求，建立健全环境管理体系，设立环境管理目标，加强内外部审计监督，并定期开展相关培训，推动环境管理工作有序开展，不断减少公司运营对环境的影响。

环境管理体系

保诺-桑迪亚设立安委会对公司环境管理工作负整体责任，由公司总经理担任主任，负责监督环境政策落实和环境表现的提升。由环境健康与安全（EHS）部门负责统筹指导各部门落实环境管理措施，监督和记录运营中的环境表现，定期向安委会汇报。

公司制定《保诺-桑迪亚环境管理政策》为环境管理提供指导原则，明确我们在能源及温室气体管理、水资源使用、废弃物及排放管理、生物多样性等方面的承诺、准则、目标等内容，适用于我们的所有业务及员工。同时，我们制定《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》等一系列内部管理制度，明确环境管理责任并指导环境管理工作的开展，确保环境管理体系的有效运行。

为确保公司的EHS合规运营，公司建立了EHS法律法规数据库及法规清单并每季度进行更新，以识别可能对公司造成影响的更新。同时，我们通过书面方式、EHS公共邮件、专项普法活动等将法规变化传达到所有涉及的部门与人员，确保环境合规。

保诺-桑迪亚持续推进环境管理体系认证，全面提升环境管理水平。截至报告期末，保诺-桑迪亚江苏基地等多个研发生产中心已取得ISO 14001环境管理体系认证。

环境风险管控

公司重视业务运营过程中的环境风险管控，落实环境风险识别、评估与管控工作。我们定期对可能涉及的危害因素进行识别及风险评估，并通过采取控制措施落实环境风险预防。针对环境污染事故，我们制定了突发环境事件应急预案，建立健全突发环境事件应急机制，以规范应急工作管理和应急响应程序，确保对事故的及时响应和处理，最大限度地减轻突发环境事件对环境造成的危害和损失。报告期内，所有研发中心均采取过环境风险评估。

我们定期开展内部EHS审计，邀请第三方对环境绩效进行审计，并根据审计检查结果持续完善环境管理体系。2023年，保诺-桑迪亚所有研发生产中心均委托独立第三方开展EHS审核，对EHS法律法规合规性、标准操作程序（SOP）的实施状况和风险管理措施有效性开展评估。针对任何问题发现，我们积极采取纠正及预防性措施，在确保环境管理合规的基础上持续提升环境表现。

2023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。

环境保护培训

保诺-桑迪亚鼓励所有员工参与环境管理，定期组织节能倡导及环保教育活动，提高员工环保意识，将绿色可持续理念融入全员工作及生活中。为提高员工的环境保护认知，提升公司全员环境保护履责能力，我们对所有员工、管理层人员开展环境保护、节能减排宣贯科普培训，在新员工培训中融入环境管理政策与实践培训，并针对环境管理相关人员开展专项培训。2023年，保诺-桑迪亚所有员工均完成了环境培训课程。

废弃物规范化管理培训

为提升员工在合法合规排污领域的专业素养，推动本公司在环保领域的规范化、标准化管理，报告期内我们所有研发生产中心组织开展各类废弃物管理培训。

江苏基地

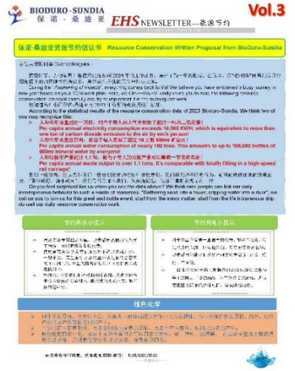
江苏基地制定了《危险废物规范化管理培训计划》，并依据该计划对新招收人员开展上岗前培训，每年对相关人员开展危险废物管理培训，其内容涵盖现行法律法规、公司危险废物管理制度，危险废物正确处理方法和操作程序以及应急预案等内容。

上海外高桥基地

上海外高桥基地在环境保护管理规程、新员工培训中融入了废弃物管理相关法律法规及标准、废弃物的定义及分类等内容，以提高员工对减少废物排放和实行废物分类的意识。

为提升危废管理人员的专业能力，上海外高桥基地组织开展危险废物转运培训，对转运操作、流程进行系统性培训，确保各类危废得到妥善处置。

公司定期通过邮件向全体员工发送EHS Newsletter（EHS简报）、保诺-桑迪亚资源节约倡议书，向员工传递环境保护、工作场所健康与安全的知识，致力于提升员工的节能环保意识。



资源节约倡议



节约用纸倡议

此外，我们定期组织突发环境事件应急演练，以提高员工的应急反应能力。

环境事件应急演练

报告期内，保诺-桑迪亚各研发生产中心均组织开展突发环境应急演练，尤其针对危险废弃物泄漏现场处置，旨在提高员工在面对紧急情况时的安全环保应对能力。

江苏基地　危废意外事故应急预案演练

2023年，江苏基地组织开展废液泄露事故演练，覆盖所有EHS部门、保洁和保安人员。现场演练过程中，各部门迅速响应，按照应急预案有序展开处置工作，有效控制了模拟泄露源，安全处理泄露废液。演练结束后，通过复盘分析进一步完善了应急预案。

上海外高桥基地　危废泄露环境应急演练

2023年，上海外高桥基地组织开展危废泄漏事件应急演练。演练中，EHS部门迅速响应，与保安、保洁紧密合作，通过穿戴防护装备、设置警戒线、使用吸附材料控制泄漏等措施，有效处置了模拟泄漏事故。

上海张江基地　危险化学品泄漏应急演练

2023年，上海张江基地针对危险化学品泄露的环境突发事件开展应急演练工作，通过演练使相关人员对危废泄露处理流程得到强化，全面检验了基地的应急响应和协同处置能力。

北京基地　危废泄露演练

2024年初，北京基地组织逾10场环境泄露相关演练，全体化学家参与演练，总计365人。

石家庄基地　突发环境事件-泄漏应急演练

2024年初，石家庄基地组织公斤级实验室人员参与突发环境事件-泄漏应急演练，提升应急处理能力。





践行绿色运营

保诺-桑迪亚重视公司研发运营过程中的环境管理，致力于减少污染物的排放。我们针对污染物管理和排放物控制制定了内部制度和管控程序，并采取积极的措施以加强排放物管理，降低排放、减少污染。

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》《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《国家危险废弃物名录》《中华人民共和国噪声污染防治法》等运营地所在国家和地区相关法律法规要求，持续优化完善内部排放物管理制度。公司制定《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》等内部管理制度，指导、高效推进排放物管理工作的实施。此外，我们聘请专业机构对排放设施进行定期检查，确保所有排放物均得到合法和合规的处置，在符合排放要求后进行排放。

废弃物管理

我们产生的无害废弃物和有害废弃物都在产生现场进行分类、收集、储存并交由有资质的第三方公司进行合规处置。为确保废弃物处理供应商的合规性，保诺-桑迪亚定期对废弃物处置供应商进行EHS审计。

保诺-桑迪亚的无害废弃物主要为办公垃圾、生活垃圾和一般工业固废。针对一般工业固废，我们按照国家法规的要求单独存放在专门的储存场所内；针对办公垃圾和生活垃圾，我们遵循垃圾分类原则进行收集，所有无害废弃物均交由有能力的单位合规处置。

公司委托有资质的第三方处置研发运营过程中产生的有害废弃物。产生的有害废弃物按照分类在贮存库暂存，采取防分散、防径流、防渗、防雨等措施并定期维护与检查。同时，公司在存储容器和区域都按照法规要求粘贴标签，设置警示标志，尽力将处置过程中的污染风险降到最低。办公垃圾中的有害垃圾，公司单独收集并交由有资质的单位进行处置。

废弃物减量

2023年，我们实施了一系列措施以减少废弃物排放并提升废弃物管理水平，包括通过材料再利用、回收或者重新利用，技术升级与工艺优化，等举措减少内部废物排放。

原辅材料回收

2023年，江苏基地对实验室采购的25升大桶溶剂的包装桶进行重复利用。在满足环保与安全的条件下，江苏基地通过去除包装桶上原有标签，将其作为废液桶使用，减少包装使用和废弃物产生量。项目实施后，预计每年可减少新购25升大桶溶剂的包装桶约0.5吨。

此外，上海外高桥基地、江苏基地实行退库试剂，将未使用完的化学试剂退库共享，节约了原辅料的采购，报告期内共计退库分别为0.233吨和0.242吨。

废弃化学品溶剂桶回收再利用

2023年，上海外高桥基地对使用后的化学品溶剂桶统一回收，保留原包装后返回至原供应商进行重新灌装回用，减少废弃物排放和危险废弃物焚烧处理量。废弃化学品溶剂桶回收再利用项目落实后，每月降低化学品溶剂桶使用量约4,000个。

保诺-桑迪亚积极推动绿色办公行动，在办公区域落实资源节约、循环再利用举措 ，减少废弃物产生。

加强办公用品规范管理

- 打印机默认正反双面打印，减少打印用纸消耗量
- 打印机采用低污染低碳生产墨盒，并在使用完后统一回收，保护环境同时降低碳排放
- 通过办公用品集中管理，减少日常办公中的消耗品使用

落实无纸化办公

- 在信息传递与资料管理方面，公司通过 OA 系统、邮件系统以及视频会议等线上方式进行高效沟通，尽量减少线下审批，从而节约纸张使用
- 逐步开展电子化资料归档，进一步节约资源的使用

施行垃圾分类

- 推行干湿垃圾分类回收与处置，将湿垃圾用于肥料、饲料等用途，减少办公、生活垃圾焚烧处置量

推动循环利用

- 公司建设员工平台，鼓励员工将仍可使用的办公用品通过回收至公司，或通过平台交换，促进办公设备的再利用
- 回收的IT设备，如电脑等，经评估可再利用的情况下，进行翻新、零件替换后投入使用

废水排放管理

公司积极管理研发运营中产生的废水，致力于防止对人体的伤害和对环境的污染。公司产生的废水通过污水管网经废水处理设备进行严格的净化处理。待处理后的水质达到国家及地方规定的排放标准后，再通过市政排水管网安全、合规地排入园区、市政污水管网，以确保环境得到有效保护。

废气排放管理

为有效防止废气排放对环境造成的危害，我们制定了内部管理规程，建立废气管理系统，持续监测废气排放，通过活性炭吸附、定期优化废气排气筒、洗瓶流程，检修与更换处理设施等措施，确保废气达标排放。

实验室废气治理措施更新

为确保我们的废气排放符合要求，报告期内，北京基地对实验室废气治理措施进行了更新。北京基地通过对实验室排气筒进行优化改造，实验室废气中非甲烷总烃排放浓度、排放速率均满足《大气污染综合排放标准》，代表性排气筒排放速率较改造实施前降低90%以上。

噪声管理

公司积极采取噪音防护措施和监管措施降低噪声，致力于保障周边居民和员工的生活与工作环境。针对高噪声作业，通过合理安排工期和采取必要的隔声降噪措施，防止施工期间的噪声污染对科研、办公活动的影响。此外，公司定期聘请第三方机构检测厂界噪声管理情况，有效监察合规性。

水资源管理

保诺-桑迪亚始终贯彻节约用水的理念，积极开展水资源管理提升项目。我们推动使用节水器具，在用水区域张贴“节约用水”宣传标语，并通过定期设备检查杜绝水管跑、冒、滴、漏等浪费行为。石家庄基地通过以空气冷凝管替代水冷凝管，冬季密封转化；实施水循环机制，必要时用水泵水桶循环用水等措施，减少水资源消耗的同时推动水资源循环利用。蚌埠基地研发楼产生的废水经一体化污水处理装置处理后的可回用水进行收集回用，2023年，回收用水量为45吨。

应对气候变化

保诺-桑迪亚重视气候变化对自身业务经营以及社会的影响，致力于减少不必要的能源消耗、推进节能技术与可再生能源应用、降低温室气体排放，并希望通过与包括供应商在内的利益相关方合作，共同应对气候变化所带来的挑战，共创可持续未来。

气候变化行动

碳中和行动

我们的目标

保诺-桑迪亚上海外高桥基地已签订科学碳目标倡议（SBTi）承诺书。我们正积极梳理自身及价值链碳排放，依据SBTi标准设定温室气体减排目标。我们制定了碳排放持续下降的目标，将持续探索减排路径，在未来的报告中进一步报告年度进展。

温室气体排放测量与核查

保诺-桑迪亚每年对各研发生产基地的温室气体排放量及能源消耗量进行核算与梳理，构建更为准确的数据基础。同时，公司持续监测在实现温室气体减排目标方面取得的进展，最新的审查表明我们正在按计划实现长期碳中和目标。我们对上海外高桥基地的温室气体排放情况开展全面盘查，并邀请有资质的第三方核查机构对碳盘查结果进行认证 。同时，根据业务发展规划科学预测中长期碳排放趋势，为未来制定节能减排路径、追踪温室气体排放目标达成情况等工作提供依据。

价值链脱碳

我们亦致力于与我们的员工、供应商和客户等利益相关方协作，推动价值链温室气体减排。公司将环境绩效纳入采购考量指标中，优先采购绿色低碳产品，鼓励供应商提升环境表现。此外，我们积极提倡员工绿色出行，推动低碳行为转变。



能源管理

我们严格遵守《中华人民共和国节约能源法》等运营地所在国家和地区相关法律法规要求，不断完善能源管理体系，应用于内部规章制度与倡议。各研发生产基地工程部负责检测能源使用情况，分析能源使用趋势，并积极寻找节能机会。

降低能源消耗是公司实现温室气体减排目标的核心要素。我们持续探索节能减排机会，通过工艺优化、设备升级、设施改造等措施，提升能源使用效率，减少非必要的能源消耗。我们在各研发生产中心落实减少照明系统、IT基础设施、暖通空调系统的节能举措，并对通过设备替换和升级持续提升能源使用效率。

照明系统

- 采用LED照明灯
- 安装自动感应灯
- 非工作时间公共区域熄灯

IT基础设施

- 合理运用服务器，妥善开展设备维护工作，延长设备使用寿命
- 将传统服务器改装为超容合服务器；推广虚拟服务器，减少硬件使用量

暖通空调系统（HVAC）

- 采用节能型自补风通风橱替换普通通风橱
- 采用自动控制系统（BMS）避免设备长时间满负荷运行，更好地控制通风和空调系统的能耗
- 非工作时间安排降低排风系统工作频率，减少设备运行耗能
- 设定空调开起条件和时间，对冬季、夏季开启温度进行控制，避免空调电能浪费

设备替换和升级

- 采用高效节能型工艺设备，实现能源的高效利用
- 开展冷冻机组节能改造工作，在原有冷冻机组上假装翅片洒水装置
- 隔膜真空泵替换部分循环水式真空泵

设备低碳升级改造

保诺-桑迪亚持续推进设备升级与改造工作，不断提升能源使用效益。

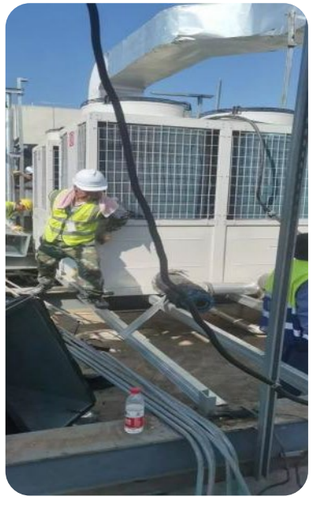
照明系统升级

各研发生产中心采用LED灯管替换基地现有荧光灯，同时，对照明系统加装感应系统。报告期内，上海外高桥基地、江苏基地等均实现100%使用LED照明，逃生梯全部使用感应照明。

风冷热泵系统改造

江苏基地对制剂部单独服务于新风机组的两台风冷热泵实施改造，将其水系统并入主系统，同时实现智能阀门控制。通过改造，非极端高温时，由主系统进行制冷或制热，减少风冷机组运行时长，降低机组运行能耗、延长机组的使用寿命。报告期内，共计节约电能约250,000千瓦时。





运行模式优化

2023年，各研发生产中心积极响应公司“节能减排，降耗增效”政策，开展暖通空调系统运行模式优化、送排风系统升级工作。

暖通空调系统

上海外高桥基地对部分楼宇中央空调6套BA系统加增空调自动值班模式，在空调BA系统上设定冬季、夏季的机组运行温度，并根据实际运行需求分别设定每一组空调新排风系统开关机时间。报告期内，共计节约电能88,000千瓦时。

江苏基地落实开展“合理使用空调”项目，报告期内，通过调节合适的温度、关闭非必要区域的空调、合理开关空调、空调定期清洗维护等措施，共计节约电能约15,000千瓦时，折合年节约1.843吨标煤。

送排风系统

江苏基地对送排风及系统进行BMS升级，实现空调系统自动升降频，避免设备长时间满负荷运行，减少主机能耗。报告期内，全年节约电能约14,000千瓦时。此外，在非生产时段，江苏基地对部分送排风系统手动实行低频运行模式，报告期内共计节约电能约144,000千瓦时。

公司亦积极推动办公室节能行动，落实人走灯闭、合理使用空调、节约各类资源使用、无纸化办公等。

促进清洁生产

保诺-桑迪亚积极响应国家双碳战略，贯彻落实《清洁生产促进法》，大力推行清洁生产。报告期内，北京基地、无锡基地接受并顺利通过清洁生产审核。

北京基地接受并通过清洁生产审核

2022年，通过现场调研、实测、平衡分析、专家咨询以及员工提议等手段，北京基地共产生清洁生产方案50项。2023年，通过方案实施，全年减少二氯甲烷使用量约0.92吨、氰化钾使用量约0.057吨、危险废物产生量约4.971吨、VOCs排放约2.763吨，年节约用电约78,511.2千瓦时、用水约655.5吨。

报告期内，北京基地接受并顺利通过清洁生产审核，同时，通过本轮清洁生产审核建立了清洁生产规章制度，落实了清洁生产组织，并制定了持续清洁生产计划，为持续开展清洁生产奠定了坚实基础。

我们持续为员工提供节能减排、清洁生产培训课程，以提高员工应对气候变化方面的意识，同时帮助员工更好地在运营过程中落实节能减排举措。

可持续发展培训

2023年，保诺-桑迪亚组织开展可持续发展培训，针对清洁生产概念、碳排放及能源管理、水管理、污染物管理等进行了充分交流，提高环境管理相关人员对ESG的认知水平以及清洁生产意识。



培训会上，外部专家对清洁生产基本概念、政策制度、审核流程等内容进行分享。同时，各研发生产中心对减碳、节能、节水、减少原材料使用和废弃物方案进行分享，就改造项目中面临的挑战进行沟通交流。

通过知识分享与学习、技术和实践方案的分享与交流，提升环保意识，增强节能减排意识，同时实现相互提升。

气候变化应急响应

保诺-桑迪亚致力于增强公司气候风险适应力，保障员工的安全与业务连续性。

公司制定了《业务连续性计划》，为包括气候变化相关等影响业务连续的突发事件发生后的应急、恢复提供指引。此外，我们定期开展应急演练，以确保我们应急机制的有效性，员工在重大事故发生时能够有危机应对和执行的能力。

防台防汛应急演练

公司高度重视夏季防台防汛工作。报告期内，我们组织应急演练工作，旨在强化企业对台风、暴雨等极端天气的预防、应对与控制能力，确保能够迅速、有效地减轻潜在危害，降低损失，全力保护企业设施、员工生命及财产安全。演练核心环节包括提前发布预警信息，增强员工安全意识，鼓励在恶劣天气条件下减少非必要外出，同时提供紧急联络人信息以便迅速响应。

通过此次实战模拟，各部门不仅更新了防汛物资应急清单，还增设了应急通讯设备，并针对检查中发现的楼宇窗户安全隐患，积极协调工程及物业部门进行及时维修，确保在极端天气到来时，企业能够迅速启动应急预案，有效应对，保障运营安全。

为更好应对气候变化相关实体风险，公司密切关注天气预报，对于可能发生的极端天气事件，我们会及时通过公司系统向员工发出预警，提醒做好防护。同时，为了增强员工安全出行意识，提升防护知识，我们向员工发送各类专业知识，保障员工在极端天气下的出行安全。



极端天气提醒

温暖社区

本章节回应的联合国可持续发展目标



保诺–桑迪亚坚持以人为本，汇聚人才。我们支持员工多元化发展，时刻关注并保障员工的合法权益，帮助员工成就自我，积极建立人才管理战略，打造职业健康与安全管理体系，共同实现企业可持续发展目标，与员工共同成长。

人才吸引

保诺-桑迪亚深信人才是推动企业持久稳健前行、实现可持续发展的核心引擎。我们尊重并保护每位员工的合法权益，尽全力为员工提供一个包容、多元、平等的职场环境，鼓励员工探索多元的成长路径。

人才招聘

保诺-桑迪亚严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国民法典》等法律法规，依法开展雇佣活动。我们已制定《保诺-桑迪亚劳工与人权政策》《保诺-桑迪亚招聘管理制度》《反歧视与反骚扰管理操作办法》等作为政策制度依据，指导公司招聘工作合法、合规、公平、公正地开展。

保诺-桑迪亚坚持平等雇佣原则，以公正、平等和合法的方式吸引和接纳来自不同背景的人才。公司鼓励来自不同背景的人才进行求职申请并确保招聘过程的公正与平等，采取多元包容的候选人招募和面试策略，不以固有工作要求无关的个人特征做出就业决定。

我们通过校园招聘、社会招聘、内部岗位调转等渠道招聘、选拔人才，构建保诺-桑迪亚人才库。我们亦开展人才盘点工作，明确人才缺口与发展需求，构建更加合理的人才梯度，保障人才队伍的高效稳定。截至报告期末，保诺-桑迪亚中国区共有员工2,127人。

校园招聘

2023年，保诺-桑迪亚推出了“校园招聘计划”，旨在吸引并培养高校中的顶尖人才。招聘岗位设立了多学科、宽领域的选拔机制，同时为优秀学子提供了清晰的职业发展路径，以确保人才储备的连续性和高质量。

社会招聘

为应对快速变化的市场环境和日益激烈的竞争态势，保诺-桑迪亚积极开展社会招聘，旨在吸引并招募此领域、具有丰富经验和专业技能的优秀人才，为企业的创新发展提供有力的人才支撑。

劳工权益

保诺-桑迪亚制定并执行《员工手册》《保诺-桑迪亚劳动手册》《保诺-桑迪亚员工协商与治理制度》，全方位、多角度的保障每一位员工的合法权益。我们明确禁止雇佣童工，在招聘时会通过严格审查确认招聘者年纪符合用工标准，全力保障未成年人合法权益。我们禁止强制劳工，倡导合理工时制，实现劳逸结合。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。

公司深信尊重员工自由结社权是构建开放、包容与和谐工作环境的重要一环。我们已成立职工代表大会，听取员工对公司经营管理等方面的意见和建议，以及涉及员工切身利益问题的意见和要求，并客观真实的向公司反映。公司所有研发生产中心员工被式选举的职工代表所覆盖的百分比为100%， 所有与员工利益相关决定将由职工代表大会通过后执行，保障员工的切身利益。保诺-桑迪亚每2年组织开展职工代表大会，2022年公司召开了第一次员工代表大会，会上探讨并通过了薪资发放标准等事宜。

多元、平等与包容

公司致力于建立一个多元化、平等且包容性强的工作环境。公司承诺在招聘与选拔、薪酬与福利、晋升与培训等劳工管理方面的实践给予所有员工平等对待、公平和尊重，规定不得存在种族、肤色、社会阶级、国籍、民族、地区、宗教、性别、性别取向、婚姻及残疾状况等方面的偏见与歧视。

公司禁止任何形式的歧视与骚扰，杜绝直接或间接进行不公平的歧视、取笑、侮辱或做冒犯性动作、威胁性的行为；杜绝对其他员工进行恐吓和报复等行为。公司制定《反歧视与反骚扰操作管理办法》，明确各级管理职责、对歧视和骚扰问题提供举报和处理程序，采取措施预防和解决任何形式的歧视与骚扰。所有员工可通过既定的渠道对违反政策的行为进行举报。



举报处理机制

- 所有员工可向直接主管或人力资源部举报、投诉任何形式的歧视、骚扰行为
- 公司将第一时间组织调查组开展调查，并视情节严重情况做出相应举措

补救程序

- 为受害员工提供心理疏导和专业心理咨询，缓解员工的心理压力和焦虑，恢复政策的工作生活状态

举报人保护

- 严格保密举报人身份信息，缩小事件知悉范围防止任何形式的打击报复现象发生

我们针对人力资源部员工开展“多元、平等与包容及反歧视与反骚扰”培训，以增强对公司多元、平等与包容理念的理解与重视，将理念融入日常工作。同时，我们在新员工入职时开展相关内容培训，详细介绍公司关于禁止骚扰与歧视的政策、程序及违规后果，强调所有员工均享有平等培训、晋升、评优机会。

我们亦关注弱势群体员工的权益与工作生活的权利。我们大力保障女性员工权益，通过设立女性员工哺乳室、组织女神节俱乐部活动等举措，切实关心女性员工需求。同时，我们鼓励女性员工不断挑战自我，勇攀高峰，期待见证更多女性力量。我们为残疾员工、行动不便的员工提供无障碍入口坡道及无障碍电梯，为员工营造无障碍、温馨的工作环境。



保诺-桑迪亚公司门口无障碍坡道

截至报告期末，保诺-桑迪亚女性员工占比达到42.41%，高级管理层中女性员工占比达到34.51%，女性在组织董事会（执行委员会）中占比33%。

女神节-心悦俱乐部活动

为了热烈庆祝三八国际妇女节，进一步丰富女性员工的业余时光，充分展现女职工的独特魅力与风采，心悦俱乐部在三月八日及三月十日，举办了系列庆祝活动，让每一位女性员工都能在这个专属于她们的节日里，享受到健康、快乐、温馨且意义非凡的时光。







女神节 心悦俱乐部活动

人才发展

保诺-桑迪亚致力于为员工提供充分的培训资源、完善的晋升体系、详细的绩效考核制度以及内部向上激励模式，令员工与企业相互成就，共同成长。

员工培训

我们已建立全方位和多元化的员工培训体系，通过制定《培训管理制度》等相关内部管理制度，规范培训管理工作，每年制定培训计划，按需创新培训内容、模式和方法，不断提升企业人力资本价值。

公司着眼人才的长远发展，围绕人才发展需求，围绕内容包括基本入职培训，针对具体岗位的专业技能发展培训以及针对内部管理类的培训、领导力、外部学历认证，为员工提供系统化、多维度的培训。同时，我们为各项培训项目设置不同考核方式，来跟踪受训员工的学习效果，并及时邀请员工进行培训反馈，以促进公司内部培训制度的进一步完善和及时更新。

新员工入职培训

- 公司介绍、纪律、规章制度
- 反歧视、反性骚扰
- 内部审计
- 数据合规
- 职业道德

技能类培训

- 化学技能提升培训
- EHS培训
- 动物上岗证培训

管理类培训

- 阿米巴经营学习启动会
- 5S全员培训
- 绩效系统使用培训
- 项目管理培训等

项目管理核心思维与应用实践

报告期内，公司通过线上学习和线下理论结合的形式邀请著名讲师向所有研发生产中心项目管理相关人员讲解CRO业务与项目管理的联系。培训内容涵盖项目管理核心思维、公司项目目标、项目周期管理、项目风险管理等，并对公司内部项目管理的推进进行充分讲解。此培训不仅明确了公司现有的项目管理流程和制度，也让全体员工进一步了解各部门项目职责分工情况，提高跨部门/专业团队合作意识。



项目培训现场照片

伙伴计划

为帮助新员工快速适应工作环境，本公司设立伙伴计划，并制定《伙伴项目管理制度》作为指导方针。在职员工“伙伴”自新员工加入三天内帮助其了解和熟悉公司工作环境，制定个性化应届生培养计划表，帮助应届生掌握必要的工作技能。

同时，公司积极宣传公司文化、内部规章制度，开展岗位及专业技术类培训，定期沟通了解员工任职状态，做好思想引导，技术交流和指导，保障应届生员工完美过渡成员工身份。

化学技能提升系列培训

报告期内，公司高度重视员工专业技能的发展，实施一系列化学专业技能培训项目，包含不同类型的培训主题，邀请不同领域的化学家们进行讲解，确保每位员工都能找到符合自身发展需求的学习路径。



化学技能提升培训

此外，我们鼓励并支持员工提升学历与资质，积极与高等院校建立校企合作，设立在职研究生计划，以实际行动帮助员工提高专业能力，促进员工与公司共同发展。

在职研究生计划

报告期内，北京基地与北京农学院开展在职研究生计划，公司全额承担员工学费，并对如期完成学业并获得学位证书和毕业证、成绩优异的员工给予现金奖励。同时，对于获得该学历的员工，给予职级晋升或薪酬的额外调整，以此激发公司员工对于学历提升的积极性，胜任力和竞争力。

员工晋升

保诺-桑迪亚致力于构建一套科学且合理的绩效考核体系和人才晋升制度，保障员工的成长和卓越发展。我们通过制定《员工奖励计划》《晋升政策》《内部推荐制度》《个人发展计划》等一系列内部管理制度，并充分发挥这些内部制度与管理体系对人才的激励作用，实现员工个人价值最大化。

绩效考核

公司根据《绩效管理制度》相关规定，定期开展覆盖全体员工的年度绩效考核，将公司战略目标和团队目标分解为员工个人目标，考核维度包括财务指标、工作量、EHS和价值观等方面，作为员工奖金发放、晋升、评优、调薪、培训等的依据。我们设立标准化绩效评分原则，将员工整体的评分情况设定为不同等级，并会及时的将结果告知员工本人，以此帮助员工持续改进和学习与发展。同时，我们重视在绩效管理过程中，为员工提供及时、全面的反馈与指导。针对绩效评估结果不理想的员工，本公司已制定业绩改进计划，主管可通过多种方式，为员工提供工作改进措施。

在绩效考核结果反馈后，员工若对相关结果任存有异议，可在收到考核结果一周内向更上一级主管提出申诉，上一级主管需在两周内对申诉情况给予回复。若申诉结果仍未得到解决，员工可进一步向人力资源部进行反馈，人力资源部需在接到申诉两周内给予答复。

晋升机制

同时，本公司已建立完善的晋升管理机制，通过公司《晋升政策》等规定，每年进行两次的晋升资格评估。被候选员工在满足必要条件后，分为快速通道和一般通道进行回顾并审批，符合资格的员工需遵守相关规则，以达到最终晋升条件。

同时，我们制定《职位调转政策》，为员工提供内部转岗机会，鼓励每位员工积极探索并找到最适合自己能力与兴趣的工作岗位。

个人发展计划

为了促进员工的职业成长与能力提升，保诺-桑迪亚紧密围绕公司发展战略与整体业务目标，根据每位员工职业发展现状与需求协助制定个性化发展计划，此政策《个人发展计划IDP》确保每位员工都能明确个人目标并规划实现路径，从而增强团队整体效能。

在具体实施上，我们采用了“70-20-10”学习与发展模式：70%的成长来自日常工作的实践与挑战，鼓励员工在实战中积累经验、提升能力；20%的提升通过非正式的导师辅导与他人交流，促进知识分享与思维碰撞；剩余的10%则依托结构化的课程培训、专项项目等正式学习机会，系统提升专业技能与领导力。这一模式不仅高效整合了学习资源，还极大地增强了员工自我驱动与持续学习的能力。此计划具体开展流程如下：



目标确定

根据岗位胜任力，完成员工自评和主管评估

结合公司发展战略和整体业务目标，设定个人发展目标

计划草拟

评估职业目标和动机、个人才能和优势、发展机会、行动计划、调动意向等后，员工草拟个人发展计划

计划确定

员工就个人发展计划与经理进行面谈，并达成一致

制定《员工个人发展计划》，提交人力资源部存档

计划实施

建立有效的反馈机制和沟通频次，至少每季度一次，定期开展一对一的发展计划面谈，回顾行动计划实施进展，主管给予相应的绩效反馈，指导及必要的资源支持

持续提升

评估行动计划有效性，包括且不限于行动计划对整体绩效表现的影响，新的技能或能力的发展等。根据反馈及时调整和优化个人发展计划

个人发展计划实施流程

员工关爱

本公司努力营造温馨、和谐、平等、关怀的工作氛围，通过不断完善员工福利与关爱体系和多项精彩丰富的员工活动，增强员工凝聚力，提升员工幸福感。

薪酬体系

本公司依照相关法律法规要求，建立完善的薪酬体系，搭建了由固定收入、浮动收入和各类奖金组成的薪资结构。我们每年基于公司的业绩和市场薪酬水平进行年度调薪，调薪将考虑员工所在的职位，员工经验技能，员工的业绩表现，公司的业绩表现和市场薪酬水平等综合因素。同时，公司定期在可比的同行业公司之间进行薪酬及福利等市场调查以确保本公司提供的薪资水平具有市场竞争力。在薪酬激励制度方案更新后，人力资源部通过邮件的形式向所有员工清晰地传达薪酬待遇信息。

综合福利体系

福利是体现公司对于员工的全面保障。保诺-桑迪亚运营地所在国家和地区相关法律法规要求，为全体员工足额缴纳各项社会保险，提供法定和额外的福利，心系员工福祉。

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

灵活办公

报告期内，公司贴心推行居家办公管理举措，让有特殊需求的员工能灵活申请居家工作，只需在系统上说明理由并获批，即可享受在家办公的便利。春节前后，公司特别设立人性化居家办公政策，助力员工错峰返乡，提前安排团圆之旅，让爱与工作和谐相融。

员工奖励计划

我们积极推行员工卓越表彰计划，旨在嘉奖表现卓越、贡献显著及成就非凡的团队成员。通过设立“诺亚动力之星”（Spirit of BioDuro-Sundia）与“雇员之星”（Star Staff Award）两大奖项，表彰员工的杰出贡献，以此作为对他们辛勤工作与卓越成就的认可与肯定，激发全体员工持续保持高效能的工作热情，彰显公司对于人才价值的高度重视与尊重。此外，我们对老员工设立“员工服务奖”，以感谢与表彰员工在公司的长期服务。

员工沟通

保诺-桑迪亚重视员工与企业的良性沟通，致力于为员工营造平等、和谐、透明的沟通环境。公司制定《信息交流和沟通控制程序》等内部制度，搭建多种沟通渠道，多方了解员工思想，吸纳具有建设性的意见与建议并落实相关举措。

我们积极促进管理层与员工之间的互动交流，通过全体员工大会Townhall Meeting、公司内网和企业微信等沟通渠道，搭建了管理层与全体员工之前双向沟通的桥梁，了解员工诉求，响应员工的关切。

Help-Desk沟通

公司构建了Help-Desk线上交互平台，集问题提交、需求对接、部门处理追踪及结果反馈与评价于一体，旨在迅速响应员工诉求，无缝衔接各部门资源，高效解决员工难题，进而强化内部沟通机制，提升整体运营效率，并显著增强员工的满意度与归属感。

Townhall meeting

公司年度盛事——Townhall大会，以线下面对面交流为核心，旨在搭建一座桥梁，让每一位员工的声音都能被听见。这一平台不仅鼓励员工就工作环境、福利待遇等方面积极表达意见与建议，还确保了管理层的直接参与，即时回应员工关切，共同探索并有效解决员工在工作及生活中遇到的实际难题，营造更加和谐、高效的企业氛围。

员工满意度

保诺-桑迪亚致力于构建包容、归属的开放文化，视其为创新成长基石。我们实施全面员工满意度调查，倾听员工心声，作为持续改进的起点。通过反馈分析，优化工作流程、沟通机制及福利，提升员工被重视感，激发团队凝聚力与创造力，共创和谐、高效、活力的职场生态。

员工满意度调查

江苏基地深入实施了员工满意度调查项目，采用科学严谨的抽样方法，确保不同部门、职级、性别及管理层的员工代表均按比例参与。此次调查采取了面对面的访谈形式，旨在更直接、深入地捕捉员工的心声。调查内容广泛覆盖了员工关怀、绩效管理体系、培训与发展机会、领导力表现、团队协作氛围以及内部沟通方式等多个关键维度，力求全面而细致地剖析公司组织管理的现状。

调查结果显示公司在绩效管理、领导力展现及沟通方式方面获得了员工的高度认可。同时，针对员工提出的员工关怀的具体需求，公司制定并实施一系列改进措施，如增强对员工个人福祉的关注、优化工作环境、丰富员工福利体系等，以全方位提升员工的满意度与归属感。同时，公司也将继续巩固在绩效管理、领导力和沟通方式等方面的优势，持续推动组织管理的优化升级，为企业的长远发展奠定坚实的基础。

员工活动

本公司倡导员工平衡工作和生活，组织开展丰富多样的员工活动。

2023年惠山区第一届人才嘉年华暨“激情惠聚·迎‘篮’而上”篮球比赛

报告期内，江苏基地组织员工积极参与2023年惠山区第一届人才嘉年华活动，特别参与了“激情惠聚、迎‘篮’而上”篮球比赛。此次活动不仅为基地内的员工提供了一个展示自我、挑战极限的舞台，更是促进了不同部门、不同背景人才之间的交流与融合，加深了彼此间的了解与友谊。

通过参与篮球比赛，员工们展现了积极向上的精神风貌和团结协作的团队精神。比赛之余，大家还相互学习、交流经验，共同提升篮球技艺，营造了一种浓厚的体育文化氛围。



篮球比赛现场图



职业健康与安全

保诺-桑迪亚持续完善职业健康安全保障体系，制定并定期更新安全风险清单，加强研发生产活动中的监督与检查力度，着力为员工打造一个健康、安全的工作环境。

职业健康与安全管理体系

我们以清晰的职业健康与安全政策、安全文化和安全领导力为方针，建立有效的安全体系。在《保诺-桑迪亚劳工与人权政策》的基础上，公司制定一系列职业健康与安全相关管理制度，包括但不限于《安全健康环保责任制》《保诺-桑迪亚EHS奖惩制度》《EHS合规管理》《职业健康管理》《实验室安全管理规程》等，保障公司全体员工职业健康与安全及相关权益，预防职业危害。

本公司设立健康安全委员会，旨在全面规划并实施环境、健康与安全管理体系。该委员会负责设计职业健康风险评估计划，深入洞察工作流程中的潜在暴露岗位，以提前识别、精准评估健康与安全风险，并持续优化控制措施的有效性。公司构建多层次的职业健康与安全管理责任架构，委任各级别负责人的具体职责，有效执行健康与安全保障举措。

同时，公司建立健全、安全健康环保责任制度，对良好的安全行为进行鼓励，并对严重违规行为进行惩戒，符合“三管三必须”原则，逐级落实各部门安全生产责任。截至报告期末，保诺-桑迪亚江苏基地和上海外高桥基地已取得ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。

健康与安全风险评估

为了构建更加安全的工作环境，公司采取了全面而细致的风险管理策略，不仅聚焦于常规与计划内作业的风险防控，同样重视非常规及突发作业行为的潜在威胁。

通过实施双轨制风险评估体系，即风险识别及评估表针对日常与可预见作业，而作业风险评估表则专门应对那些非例行、不可预测的工作场景，确保了风险评估的全面覆盖与精准定位。通过不断反馈与调整，公司能及时确保风险管理体系的时效性与有效性，为公司的稳健发展提供坚实的安全保障。截至报告期末，公司健康安全评估覆盖率为100%。

保诺-桑迪亚针对风险识别设立相关沟通渠道，鼓励员工积极发现身边与职业健康与安全相关的事件、风险和隐患。任何人在作业中识别出风险，都可以向其直线经理或者EHS部门报告，并采取力所能及的应急措施。

为确保安全运营，我们落实风险分级管理，制定并持续完善风险防控举措。

风险分级管理

- 依据风险可能性、影响程度及紧急性进行分级
- 优先处理高风险项
- 制定风险应对方案

降低已识别的风险危害

- 优化作业流程
- 引入先进安全技术
- 加强员工培训与教育
- 每年定期安全巡检计划
- 应急预案制定

危险化学品管理

公司制定《危险化学品安全管理规程》，覆盖从购买、使用、储存到最终处置的全链条，旨在确保危险化学品运营的合规性，最大限度减少对人员健康、公司资产及环境的潜在危害。

我们通过实施有害气体风险评估体系，精准分级实验室气体。针对不同类型的废弃物，我们采取差异化的危废处置策略，确保所有物质在充分安全处理后，遵循法规指引妥善处置，持续优化管理流程以确保环境安全与可持续发展。

职业病防范

保诺-桑迪亚认真履行员工职业病防治主体责任，通过员工健康检查、职业危害检测、安全防护用品等方式，保障员工在工作场所的健康安全。

预防重复性应变损伤行动

为了避免或降低重复性劳损的风险，公司重点宣传职业病防范项目。报告期内，公司开展一级安全培训项目，在针对物资搬运这一高风险环节，公司推广了科学的搬运技巧与方法，有效预防了因不当操作导致的身体伤害，持续优化作业环境，确保每位员工的安全与健康。



一级安全培训课件图

职业健康体检

公司高度重视职业健康保护。报告期内，为全体员工提供基于不同工种特定职业健康风险的定制化健康体检服务，旨在精准预防职业病危害，确保能够及时发现并采取有效干预措施，全力守护每一位劳动者的身体健康，营造安全、健康的工作环境。

健康与安全应急行动计划

我们以“预防为主、快速响应、全员参与、持续改进”的目标与原则，编制《业务连续性计划》，明确包含健康与安全在内的突发事件的应急行动方案与计划，确保在任何事故发生时能够迅速、有序地进行处理。报告期内，我们开展多项应急演练活动，致力于打造一个无惧风险、运营安全的职场生态。

二氧化碳气体泄漏事故现场处置应急演练

报告期内，公司开展针对二氧化碳泄漏事故的现场处置演练。演练中，EHS部门在接获泄漏警报后立即激活应急预案，并立刻高效组织人员疏散至安全地带，确保员工的安全。在确保人员安全后迅速封锁泄漏区域，有效遏制气体进一步扩散。专业救护团队迅速集结，对假设的受伤人员实施紧急救治。

待现场得到初步控制后，EHS部门随即展开详尽的事故根源调查与分析工作，旨在从源头预防未来类似事件的发生。



应急演练现场

健康与安全培训

保诺-桑迪亚致力于以健康与安全培训、安全月活动等方式为载体，针对健康安全风险和良好工作实践开展全员培训，提升员工的安全意识，有效降低健康安全事故的发生概率。报告期内，保诺-桑迪亚全体员工均接受职业健康与安全培训。

新员工一级安全培训

报告期内，公司秉承“零事故、零伤害、力求零违规”的环保健康安全核心理念，全面强化安全管理体系。我们特别重视新员工的安全启蒙，实施了一级安全培训，详细讲解工作区域的安全规范与要求。

安全月活动

报告期内，上海外高桥基地秉持安全至上的原则，如期举办了年度安全月活动，其内容丰富多元，核心聚焦于健康安全教育与应急准备能力的提升。

公司推出“危险辨识与风险识别”专项培训，旨在深度强化EHS协调员及相关部门人员的隐患排查与识别技能，确保潜在风险无所遁形。此外，我们策划并落实危废泄漏应急演练计划，通过实战模拟，显著提升EHS协调员及全体员工的应急响应速度与协同作战能力，为基地安全运营筑起了一道坚实的防线。



“危险辨识与风险识别”培训现场

社区共建

保诺-桑迪亚专注医药健康与教育领域的社会贡献，积极开展与政府、学校及同行企业的沟通交流，致力于推动行业、社会的共同可持续发展。

公益科普

保诺-桑迪亚努力成为促进社会和谐与可持续发展的关键力量。在公益领域，我们聚焦中国儿童成长与发展，参与社区活动，旨在助力青少年勇敢追梦，实现全面发展。

科技大咖进校园，启赋儿童成长

在江苏无锡省锡中实验学校第二小学为孩子们准备的成长仪式中，保诺-桑迪亚江苏基地的员工来到校园为孩子们带来精彩的科技讲解、播种下科学的种子，并送上成长祝福。



科技大咖送祝福

科创在线，赋能未来

省锡中实验学校第二小学组织学生来到江苏基地进行参观学习。“科宝”少年工学院导师万会达博士带领队员们参观，了解有关动物实验的知识，并对学生们的问题一一细心解答。





“科企奇妙游”——“科宝”少年工学院科企研学游

附录一：关键绩效表

北京基地

	单位	2021	2022	2023
环境绩效				
综合能耗总量[2]	兆瓦时	2,269.45	2,354.26	3,021.33
范围一温室气体排放总量[3]	吨二氧化碳当量	7.74	6.93	12.79
范围二温室气体排放总量[4]	吨二氧化碳当量	1,330.41	1,382.70	1,765.37
有害废弃物总量	吨	354.27	375.72	365.96
无害废弃物总量	吨	11.88	11.88	11.88
水资源耗用量	吨	41,484	48,290	43,847
废水排放量	吨	34,155.90	39,852.90	35,604.90
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
社会绩效				
人才吸引				
员工总数	人	499	571	415
男性员工数	人	295	318	239
男性员工占比	%	59.12	55.69	57.59
女性员工数	人	204	253	176
女性员工占比	%	40.88	44.31	42.41
新进员工人数[5]	人	154	176	9
员工流动率	%	18.06	14.26	13.18
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	31.43	30.56	26.92
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	%	5.81	5.25	6.27
未经调整的平均男女薪酬差距	%	10.33	13.40	13.01
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	%	96.99	99.47	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	2,120	2,280	1,866
员工培训的平均时数	小时	4.25	3.99	4.50
男性员工人均培训时长	小时	4.46	4.19	4.72
女性员工人均培训时长	小时	3.94	3.74	4.19
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100

	单位	2021	2022	2023
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	2	1	10
总工作时数	小时	2,000	2,000	2,000
与工作有关的事故数量	件	1	1	1
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	15	33	17
可持续采购				
供应商数量	家	/	/	237
目标供应商数量	家	/	/	51
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	/	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
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	/	58.82
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	/	100
管治绩效				
接受道德培训的员工百分比	%	/	/	100
由举报程序产生的报告数量	件	/	/	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	/	0
确认的信息安全事件数量	个	/	/	0

[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《2021年电力二氧化碳排放因子》。

[5] 新进员工人数：全年累计招聘入职的新员工总人数。

江苏基地

	单位	2021	2022	2023
环境绩效				
综合能耗总量[6]	兆瓦时	9,360.32	10,759.96	10,453.50
范围一温室气体排放总量[7]	吨二氧化碳当量	0.26	0.26	0.26
范围二温室气体排放总量[8]	吨二氧化碳当量	5,561.31	6,392.97	6,210.88
范围三温室气体排放总量[9]	吨二氧化碳当量	11,349.70	17,790.38	16,472.23
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	11,349.57	17,790.03	16,471.91
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	0.13	0.35	0.32
有害废弃物总量	吨	231.92	351.75	344.13
无害废弃物总量	吨	43.94	52.24	42.34
水资源耗用量	吨	19,813	22,382	22,174
废水排放量	吨	12,635.10	16,432.11	18,550
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
社会绩效				
人才吸引				
员工总数	人	417	500	401
男性员工数	人	255	292	234
男性员工占比	%	61.15	58.40	58.35
女性员工数	人	162	208	167
女性员工占比	%	38.85	41.60	41.65
新进员工人数[10]	人	264	183	20
员工流动率	%	14.55	15.97	13.2
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	0	0	40
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	%	4.56	4	3.74
未经调整的平均男女薪酬差距	%	12.56	12.39	14.99
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	%	93.53	98.2	96.26
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	2,366	2,900	1,900.50
员工培训的平均时数	小时	5.67	5.8	4.74
男性员工人均培训时长	小时	5.21	5.46	4.66
女性员工人均培训时长	小时	6.41	6.27	4.85
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100

	单位	2021	2022	2023
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	7	30	8
总工作时数	小时	2,000	2,000	2,000
与工作有关的事故数量	件	1	1	1
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	2	12	11
可持续采购				
供应商数量	家	/	/	309
目标供应商数量	家	/	/	80
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	/	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
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	/	37.50
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	/	/	2.50
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	/	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
由举报程序产生的报告数量	件	/	/	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	/	0
确认的信息安全事件数量	个	/	/	0
具有ISO27000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

[6] 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》。

[7] 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》。

[8] 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《2021年电力二氧化碳排放因子》。

[9] 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、上有运输和配送、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。

[10] 新进员工人数：全年累计招聘入职的新员工总人数。

上海外高桥基地

	单位	2021	2022	2023
环境绩效				
综合能耗总量[11]	兆瓦时	8,052.50	8,980	9,501.94
范围一温室气体排放总量[12]	吨二氧化碳当量	275	240	294
范围二温室气体排放总量[13]	吨二氧化碳当量	4,784.80	5,336	5,644
范围三温室气体排放总量[14]	吨二氧化碳当量	29,124	28,184	31,162
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	29,123.43	28,183.67	31,161.39
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	0.57	0.33	0.61
有害废弃物总量	吨	406.80	412.93	494.58
无害废弃物总量	吨	17.06	25.20	18.26
废弃物回收总量	吨	479.29	438.13	512.83
水资源耗用量	吨	52,043.80	60,496.88	55,685.64
废水排放量	吨	52,043.80	60,496.88	55,685.64
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
社会绩效				
人才吸引				
员工总数	人	578	695	709
男性员工数	人	296	332	366
男性员工占比	%	51.21	47.77	51.62
女性员工数	人	282	363	343
女性员工占比	%	48.79	52.23	48.38
新进员工人数[15]	人	283	272	44
员工流动率	%	26.46	18.04	20.16
担任高级管理职位的女性人数百分比（不包括董事会）	%	37.04	37.93	35.14
未经调整的平均男女薪酬差距	%	17	16	14
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	%	88.06	97.84	98.31
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	2,651	3,856	2,118
员工培训的平均时数	小时	4.59	5.55	2.99
男性员工人均培训时长	小时	4.83	5.89	3.12
女性员工人均培训时长	小时	4.27	5.13	2.86
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100

	单位	2021	2022	2023
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	0	120
总工作时数	小时	2,000	2,000	2,000
与工作有关的事故数量	件	0	0	1
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	2	3	4
可持续采购				
供应商数量	家	/	/	315
目标供应商数量	家	/	/	80
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	/	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
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	/	37.50
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	/	/	2.50
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	/	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
由举报程序产生的报告数量	件	/	/	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	/	0
确认的信息安全事件数量	个	/	/	0
具有ISO27000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

[11] 上海外高桥基地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》。

[12] 上海外高桥基地范围一温室气体排放主要来源为制冷剂使用、化粪池、车用汽油、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》、政府间气候变化专门委员会（IPCC）发布的《2006 年 IPCC 国家温室气体清单指南》及第六次评估报告（AR6）等进行核算。

[13] 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《2021年电力二氧化碳排放因子》。

[14] 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、上有运输和配送、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。

[15] 新进员工人数：全年累计招聘入职的新员工总人数。

桑迪亚

	单位	2021	2022	2023
环境绩效				
综合能耗总量[16]	兆瓦时	8,420.50	11,383.50	10,880.53
范围一温室气体排放总量[17]	吨二氧化碳当量	89.06	509.28	487.69
范围二温室气体排放总量[18]	吨二氧化碳当量	4,795.23	5,573.87	5,325.25
范围三温室气体排放总量[19]	吨二氧化碳当量	946.64	1,083.11	731.91
范围三温室气体排放：上游	吨二氧化碳当量	348.50	382.66	369.88
范围三温室气体排放：下游	吨二氧化碳当量	598.14	700.45	362.03
有害废弃物总量	吨	929.05	1,165.97	1,161.56
无害废弃物总量	吨	15	25.50	28.50
水资源耗用量	吨	99,589.56	105,748.9	91,596.68
废水排放量	吨	89,630.61	95,174.01	82,437.01
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
社会绩效				
人才吸引				
员工总数	人	853	944	602
男性员工数	人	592	615	386
男性员工占比	%	69.40	65.15	64.12
女性员工数	人	261	329	216
女性员工占比	%	30.60	34.85	35.88
新进员工人数[20]	人	404	330	37
员工流动率	%	23.98	17.12	19.52
担任高级管理职位的女性人数百分比	%	35.18	35.85	37.50
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	%	2.34	2.86	2.33
未经调整的平均男女薪酬差距	%	19.03	14.67	16.53
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	%	87.92	93.75	98.34
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	4,399	6,432	4,764
员工培训的平均时数	小时	5.20	6.80	7.90
男性员工人均培训时长	小时	5.10	6.57	8.01
女性员工人均培训时长	小时	5.29	7.26	7.75
接受过多元化、歧视和/或骚扰培训的员工占比	%	100	100	100

	单位	2021	2022	2023
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	113	71.50	87.50
总工作时数	小时	2,000	2,000	2,000
与工作有关的事故数量	件	6	1	3
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	22	53	47
可持续采购				
供应商数量	家	/	/	587
目标供应商数量	家	/	/	114
目标供应商中已签署供应商行为准则的百分比	%	/	/	99.12
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
已经过企业社会责任评估的目标供应商百分比	%	/	/	70.18
已经过企业社会责任现场审核的目标供应商百分比	%	/	/	2.63
已经过可持续采购培训的采购员百分比	%	/	/	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
由举报程序产生的报告数量	件	/	/	0
确认的贪污腐败事件数量	个	/	/	0
确认的信息安全事件数量	个	/	/	0

[16] 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》。

[17] 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》。

[18] 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《2021年电力二氧化碳排放因子》。

[19] 桑迪亚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、上有运输和配送、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。

[20] 新进员工人数：全年累计招聘入职的新员工总人数。

附录二：GRI标准索引

GRI 内容索引

使用说明 | 保诺-桑迪亚在 2023 年 1 月 1 日到 2023 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管理 商业道德		
	2-13 为管理影响的责任授权	ESG管理 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管理		
	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		
	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管理		
	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。

GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
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管理		
	3-2 实质性议题清单	ESG管理		
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。
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。

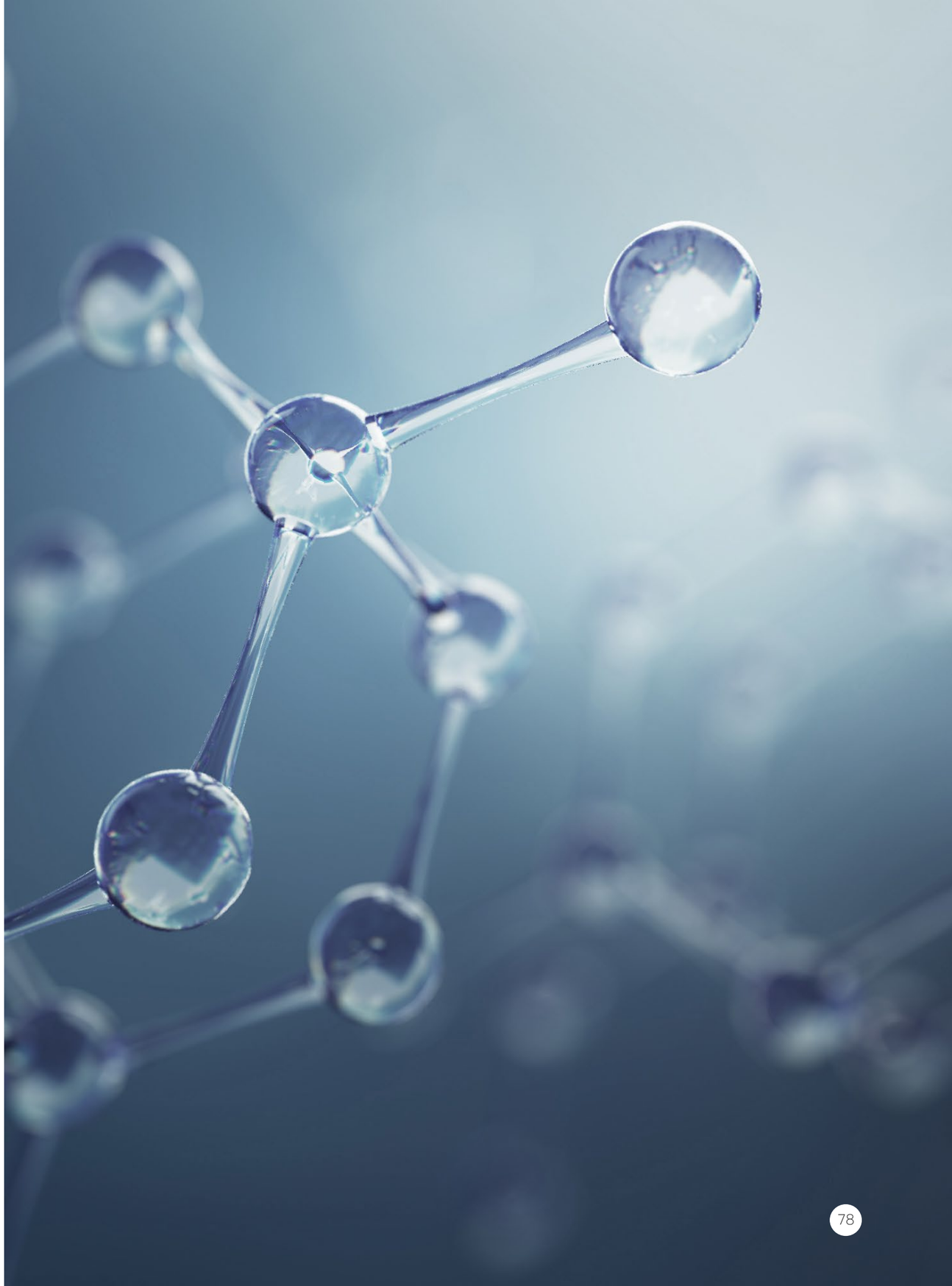
GRI 标准	披露项	位置	从略的 GRI 议题	
			从略原因	注释
物料				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	践行绿色运营		
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或体积		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	301-2 所用循环利用的进料		信息欠缺 / 不完整	此信息尚未纳入ESG管理范围，暂无法对外披露。
	301-3 再生产品及其包装材料		不适用	本公司的核心业务与此信息的相关性较小，因此没有在 ESG 报告中披露。
能源				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	践行绿色运营		
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	践行绿色运营		
	302-5 降低产品和服务的能源需求量	践行绿色运营		
水资源和污水				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	践行绿色运营		
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	践行绿色运营		
	303-2 管理与排水相关的影响	践行绿色运营		
	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 践行绿色运营		
	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			
	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。
GRI 305：排放 2016	305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	关键绩效表		
	305-7 氮氧化物（NO_X）、硫氧化物（SO_X）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。
废弃物				
GRI 3: 实质性议题2021	3-3 实质性议题的管理	践行绿色运营		
GRI 306：废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	践行绿色运营		
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	践行绿色运营		
	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
GRI 415: 公共政策 2016	415-1 政治捐助		不适用	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。
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		
客户隐私				
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




BIODURO-SUNDIA
保 诺 - 桑 迪 亚