



环境、社会与公司治理（ESG）政策

一、目的

江苏宝众宝达药业股份有限公司(以下简称“宝众宝达”，“本公司”或“我们”)致力于“创新化学科技，创造美好健康生活”的使命，专注为客户提供高质量产品，而完善的环境、社会和公司治理（Environmental, Social and Governance,简称“ESG”）管理乃是实现这一使命不可或缺的基础之一。

我们坚持可持续发展理念，秉承“以人为本、安全、环保优先”的经营理念，并将 ESG 考量纳入企业经营战略决策中。我们承诺将持续提升 ESG 管理的绩效，并承诺设立降低 ESG 影响的方针及目标，以及采取行动努力达成目标。

为明确本公司在 ESG 管理上的总体原则、要求及管理框架，本公司根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国环境保护法》、《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规以及内部相关规章制度，现特制定本环境、社会与公司治理政策（“本政策”）。

二、适用性

- 1、本政策适用于本公司及其全体员工。
- 2、本政策覆盖本公司的人力资源管理、生产经营和设备设施、产品和服务、销售和物流、废弃物管理、尽职调查等环节，并适用于本公司的供应商、服务提供者和承包商及其他主要业务伙伴。

三、原则

- 1、确保本公司完全遵守所适用的与 ESG 相关的法律法规、国际标准和法规、自愿项目及/或集体协议，包括《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国环境保护法》、《中华人民共和国安全生产法》及《中华人民共和国职业病防治法》等 ESG 相关法律法规，以及地方条例和规章。依法保护职工的合法权益，建立和完善包括薪酬体系、激励机制等在内的人力资源管理制度，保障职工依法享有劳动权利和履行劳动义务。
- 2、承诺持续执行 ESG 管理体系的绩效，设立“人员伤亡零事故、环境污染零事故”的定量目标，设立工作的优先次序和行动计划并落实执行。
- 3、承诺持续改善环境绩效以及设立减少环境影响的目标，采取改善行动以尽量减少我们业务活动过程对环境的影响，包括减少碳和废弃物排放、提高能源和水资源利用率，努力实现碳中和。
- 4、承诺不资助否认气候变化的活动或反对气候法规的游说活动。
- 5、承诺保护生物多样性以及不进行森林砍伐。
- 6、ESG 政策及相关制度的制定应征求员工及/或员工代表的意见。
- 7、为本公司员工、合同工以及其他与本公司业务相关的人员提供健康、安全的工作环境，保护他们免受潜在的健康危害和伤害，最大限度地防止劳动过程中的事故，减少职业危害。



- 8、定期主动公开披露本公司职业健康与安全管理绩效，接受投资者及社会公众的监督。
- 9、采取措施提高员工、合同工、承包商、供应商等内部及外部利益相关方对本政策及本公司相关 ESG 制度和对环境影响的认知，并要求严格遵守。
- 10、为员工提供 ESG 培训和资源支持，使其了解其工作活动对环境产生的影响，协助提升其 ESG 表现。
- 11、尊重职工人格和保障职工合法权益，关爱职工，促进劳资关系的和谐稳定，按照国家有关规定对女职工实行特殊劳动保护。不得非法强迫职工进行劳动，不得对职工进行体罚、精神或肉体胁迫、言语侮辱及其他任何形式的虐待，并禁止任何形式的职场霸凌行为。
- 12、与职工签订并履行劳动合同，遵循按劳分配、同工同酬的原则，不得克扣或者无故拖欠劳动者的工资，不得采取纯劳务性质的合约安排或变相试用等形式降低对职工的工资支付和社会保障。及时办理员工社会保险，足额缴纳社会保险费，保障员工依法享受社会保险待遇。
- 13、承诺遵守商业道德要求，对供应商、客户和合作伙伴诚实守信，不得依靠夸大宣传、虚假广告等不当方式牟利，不得侵犯供应商、客户和合作伙伴的著作权、商标权、专利权等知识产权。
- 14、遵守法定的劳动时间和休息休假制度，确保员工的休息休假权利。
- 15、不得干涉职工的信仰自由，不得因民族、种族、国籍、宗教信仰、性别、年龄等对职工在聘用、报酬、培训机会、升迁、解职或退休等方面采取歧视行为。
- 16、公司在经营活动中应当充分考虑社区的利益。在力所能及的范围内积极参加所在地区的环境保护、教育、科学、文化、卫生、社区建设等社会公益活动，促进公司所在地区的发展。

四、控制措施

（一）职业健康与安全控制措施

- 1、建立健全安全生产责任制，落实各级人员职责，保证各级人员对职责范围内的安全生产工作负责。
- 2、建立风险管控和隐患排查治理双重预防机制，健全风险防范化解机制，提高安全生产水平，确保安全生产。
- 3、将职业健康与安全风险管理和评估纳入所有业务流程中，制定有效的行动计划和优先事项，持续提升本公司应对风险的管理水平。
- 4、事故和紧急情况应对：制定紧急情况的应对计划和应对机制，定期开展培训和应急演练，以加强对事故和紧急情况的应对能力、将影响降低至最小。
- 5、建立健全职业病防治责任制，加强对职业病防治的管理，开展与工作相关的伤害、健康问题、疾病和事故的调查并根据调查结果采取相关措施，提高职业病防治水平，确保员工身心健康。
- 6、建立职业健康与安全考核机制，将职业健康与安全管理纳入绩效考核，不断提高本公司职业健康与安全管理绩效。
- 7、建立完善职业健康与安全管理体系和支持文件，定期进行审核、审计和内审，确保符合本公司要求



以及相关法律、法规、规章。

8、定期开展职业健康与安全管理培训，加强本公司职业健康与安全管理文化建设。

（二）环境管理控制措施

1、制定污染物和废弃物减排目标，并将其纳入绩效考核，持续加强本公司的环境管理力度，以减少污染物和废弃物排放、降低生产活动对环境的不利影响。

2、制定能源和水资源使用目标、碳减排目标。积极响应国家碳达峰、碳中和的总体目标，通过对设备设施、工艺技术、生产流程等方面的改进，提高能源和水资源使用效率，并积极提高可再生能源的使用比例，减少温室气体排放、努力实现碳中和。

3、从源头治理，优化产品结构，定期对设备、工艺进行审查，持续践行绿色发展。

4、积极开展 ISO14001 环境管理体系认证，建立健全本公司环境管理体系，遵守本公司所在地环境法律、法规和标准，严格按照相关要求开展环境保护工作，同时鼓励本公司的承包商、供应商等相关方积极完善、实施有效的环境管理体系。

5、持续改善环境管理绩效，自上而下建立完善的环境管理架构，逐项分解任务，层层落实责任。

6、开展内外部环境审计工作，内容涵盖：合法合规、废弃物减排、污染物减排、环境管理体系提升、节能降耗、水资源使用等。

7、通过与高等院校、科研机构等外部机构就环境保护工作开展合作，促进本公司的绿色可持续发展。

8、根据相关要求定期公开披露本公司的环境管理信息，接受投资者及社会公众的监督。

9、定期对员工进行生态环境保护培训，并施行生态环境保护责任制，明确本公司各层级的生态环境保护责任。

10、通过开展生态环境保护活动，组织员工、合同工、供应商、承包商等内部及外部相关方参与，持续提升其环境保护意识。

11、保护生物多样性，关键举措包括：

（1）严格遵守生物多样性保护相关法律法规。

（2）评估自身经营活动对自然资源的依赖和影响，持续降低经营活动对生物多样性的不利影响，促进自然资源的可持续利用，维护生态平衡。

（3）不使用任何来自《濒危野生动植物种国际贸易公约（CITES）》名单中物种的动物材料或植物材料用于产品生产。

（4）在所有业务运营中培养对自然资源的尊重、提高员工和供应商保护生物多样性的意识，持续加强内部生物多样性保护宣传和培训。

12、我们自身运营不涉及森林砍伐，并承诺在未来运营过程中继续保持零森林砍伐。

13、在采购过程中，优先选择环境方面表现好的供应商，促进供应链伙伴提升其环保意识和表现。

（三）公司治理控制措施

1、努力营造包容性的工作环境，尊重员工的多样性和差异化。我们将多元化原则融入招募与录用政策





中，该政策适用于所有员工，并实施丰富的多元化激励措施和项目，让每一位员工在平等、尊重、包容、多元的工作环境中获得成长、创造价值。

2、员工招募与录用遵循公平、公正、公开的原则，基于岗位任职资格和候选人能力等条件录用，不因年龄、民族、种族、家庭状况、族裔背景、肤色、性别、性取向、宗教信仰、社会出身、国籍、残障或妊娠等因素受影响。我们在雇佣过程中保证机会均等，拒绝一切歧视和偏见行为，致力于为每一位员工提供平等的机会和广阔的职业发展平台。

3、禁止使用童工。我们禁止招用未满十六周岁的未成年人。

4、反对强迫劳动，任何单位不得以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动。

5、我们尊重员工结社自由，员工有权自由选择成立或加入工会。工会有权代表员工与本公司进行平等协商，依法签订集体合同。

6、努力为员工创造身心健康的工作环境。我们根据国家法规要求保证员工在工作场所的劳动安全及健康保障，并且支持对劳动环境的持续改善，所有员工都有责任报告工作场所潜在的不安全因素。

7、对于因病休假、非因工负伤等情况，严格遵守国家《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》，病（伤）愈返回工作岗位后，应根据身体条件及实际要求安排岗位，不得歧视。

8、重视员工才能的发展与进步，在决定报酬、福利、培训机会、升职、降职、分配、调任、发展、学费援助或退休等劳务事务时，我们将根据员工的工作能力、工作表现和工作需要作出决定，而不会受到年龄、民族、种族、家庭状况、族裔背景、肤色、性别、性取向、宗教信仰、社会出身、国籍、残障、妊娠等因素的影响，尽力摒除各种形式的偏见和歧视。

9、严禁在工作场所进行任何形式的骚扰行为，包括违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施性骚扰和其他非性骚扰。通过一些具有性特征的行为不合理地干扰员工的工作表现，或制造令人恐惧的、不友善的、羞辱性的以及令人生厌的工作环境，也被视为性骚扰。我们鼓励遭受骚扰的员工及时通知上级主管或人力资源部门报告此情况，以便公司开展调查。我们将尽可能对此类报告迅速地开展保密调查。一旦调查足以证实相关指控后，我们将采取适当的纠正措施。

10、反对腐败和贿赂。本公司所有员工须遵守本公司的反腐败反商业贿赂要求。

11、将多元化、反歧视、无偏见、反骚扰等原则理念纳入员工培训中，要求本公司全体员工参加培训，深入理解上述原则及相关制度规定。

12、避免利益冲突。员工在履行工作职责时应避免实际或潜在的利益冲突，遵守相关法律法规及行业指引，不让任何关系干扰其工作职责及商业判断，不进行或参与任何与本公司利益有冲突之活动，不得利用职权为个人及亲属的工作和业务获取便利、优惠及利益。如发现潜在利益冲突，员工应立即向上级主管或人力资源部门进行申报。

13、信息保密。员工及相关人员应严格保密机密信息，并采取适当的保护措施保护机密信息的安全，非经我们事前书面同意或在工作职责范围内正当履行，不得使用、利用或以任何方式披露机密信息，即使在公司内部，机密信息的流转也应仅限在“职责所需”的基础上进行。前述保密义务，不因员工离职或





相关人员终止合作关系后而终止。

14、反洗钱。我们严令禁止洗钱，并遵守所有适用的反洗钱相关法律法规。

15、内幕交易。内幕信息指涉及本公司的经营、财务等有重大影响的，且尚未在监管机构指定渠道正式公开的信息。严禁内幕信息知情人（指内幕信息公开前能直接或者间接获取内幕信息的人员）将知晓的内幕信息对外泄露，或建议他人利用内幕信息进行交易。内幕信息知情人应采取必要的措施将内幕信息的知情者控制在最小范围内。

16、举报。鼓励员工及相关人员向我们举报违反本准则或任何涉嫌违法违纪等行为。我们接受匿名举报和实名举报，对举报人的信息予以严格保密。我们坚决保护举报人的合法权益，严禁对举报人进行打击报复，如有违反将依照有关规定严肃处理，以实现举报人最大程度的保护。

17、公平竞争。倡导公平竞争，遵守所有适用的公平竞争及反垄断相关法律法规。我们严禁妨碍或限制公平竞争之行为，包括通过与竞争对手签订非法协议来消除或减少竞争。

18、在核定和计算员工薪酬及相关福利时，应符合公平原则。同时不得低于所在国家和地区规定的最低工资标准，并依法为所有已签订劳动合同的员工缴纳社会保险及住房公积金。

19、工资分配遵循按劳分配原则，实行同工同酬。

20、员工加班按国家法规及公司规定调休或支付加班费。

五、其他

1、本政策已通过审议及批准。

2、本政策未尽事宜，按有关法律、法规、规范性文件执行。

3、本政策自颁布之日起生效。

江苏宝众宝达药业股份有限公司

注：本政策自 2024 年 6 月 1 日起开始实施，江苏宝众宝达药业股份有限公司接受各相关方对该政策执行的监督，并建立相关申诉与沟通渠道，各相关方可以通过以下邮件提交相关申诉，邮箱地址为 hr@baozong-baoda.com。