

報告目錄

來自CEO的一封信	3	可持續創新	35
關於百濟神州4	我們的氣候戰略36
關於本報告4	我們的環境績效表現38
我們的模式	5	支持社區	41
ESG戰略與目標6	患者參與和權益維護42
我們的ESG進展7	員工志願和慈善捐贈45
我們的重要議題9	負責任運營	46
推進全球健康	10	企業治理47
差異化的方式11	負責任採購49
追求藥物的廣泛可及性15	GRI/HKEX指引	51
患者安全和產品質量體系20		
對利益相關方的公開透明24		
賦能員工	25		
員工敬業度和福祉26		
發展計劃29		
健康與安全30		
歸屬感文化31		

來自CEO的一封信



“改變”能够催生新的思維方式，孕育新的運營模式，迸發新的創新形式。“改變治愈未來”（*Change Is the Cure*）正是百濟神州的ESG戰略。我們以這一戰略目標為引領，為創造更美好的世界而不斷進發。我們邁出的第一步，就是砥礪研發更加可及的創新藥物，推進全球健康福祉。

2022年，作為全球規模最大的腫瘤學研究團隊之一，我們的團隊已將3款新分子藥物帶入臨床階段。自2010年百濟神州成立以來，已累計將16款內部研發的藥物分子帶入臨床。目前，我們已有超過60項臨床前項目，大多數具備“同類首創”或“同類最佳”的潛力。預計自2024年起，公司每年將推動至少10個新分子藥物進入臨床。自2013年起，我們已經在超過45個國家和地區開展110多項臨床試驗，並計劃在2023年將其擴展至拉丁美洲。經過百濟神州商業化團隊的努力運作，我們的核心產品百悅澤®已經在超過60個國家和地區獲批。在2022年底和2023年初，歐盟和美國也陸續批准百悅澤®用于慢性淋巴細胞白血病（CLL）的治療。與此同時，為滿足患者日益增長的治療需求，我們也正在加快拓展與充實公司的供應鏈。2022年初，我們位于美國新澤西州霍普韋爾的普林斯頓西部創新園區的生產和臨床研發中心破土動工。一直以來，我的同事們都在為加速提升百濟神州藥物在全球的可及性而勳力奮發，堅定不渝，他們的決心和信念讓我贊嘆不已，同時也自愧弗如。

“改變治愈未來”是我們對百濟神州員工、其他利益相關方以及整個地球的承諾。2022年，我們加入了

聯合國全球契約組織，並以聯合國可持續發展目標（SDGs）為指引，共同描繪出人類與地球和平共榮的藍圖。2022年，我們重點關注以下3項可持續發展目標，它們對百濟神州乃至整個生物科技行業而言都至關重要，為我們助力創造更加公正、平等的世界提供了方向：

■ **SDG 3 良好健康與福祉：**眾所周知，世界上許多地方都對腫瘤治療有着迫切需求，特別是低收入國家。為了助力縮小在醫療健康領域的不平等差距，百濟神州成為國際抗癌聯盟（UICC）的腫瘤藥物可及性聯盟（ATOM）的創始成員，致力於提高低收入國家的創新藥物可及性，並幫助這些國家提升其醫療水平，不斷為維護世界健康公平、提升人類健康福祉貢獻自身力量。此外，百濟神州的數百名員工通過參加競走、跑步、騎行等各項活動，為患者權益發聲，支持正在推進相關研究的腫瘤研究組織，為深受癌癥之苦的患者和護理人員提供關鍵性的服務。

■ **SDG 5 性別平等：**多元的聲音為我們的發展帶來創新的觀點和能量。基于對這一點的深刻認識，我榮幸地宣布百濟神州的多元、平等、包容與歸屬感（DEI&B）新戰略，其中包括“在2030年之前，公司在全球範圍內實現副總裁及以上級別人群的性別平等，在美國地區實現管理層多元化水平提升50%”的目標。除員工多元化之外，我們也正在努力確保百濟神州的臨床試驗方法和商業準入方案能够反映不同患者群體的需求。

■ **SDG 13 氣候行動：**與癌癥一樣，氣候變化的影響也是不分國界的。2022年，我們首次編制出了全面溫室氣體（GHG）的排放清單，包括在運營中所產生的排放量（範圍一和範圍二）以及在價值鏈中所產生的排放量（範圍三）。我們計劃在2024年之前制定範圍一和二排放目標。不僅如此，我們正在與原材料供應商合作，進一步評估我們價值鏈的影響，並力求在2025年前制定範圍三的排放目標。此外，我們還對氣候風險開展了情景分析，以更好地了解氣候變化將如何影響我們向全球患者供給藥物的能力，從而及時採取適當行動，以規避突發危機帶來的風險。

百濟神州的成就要歸功于我們全體同事以“患者為先”的不懈努力。秉承“百創新藥，濟世惠民”的初心，我們堅定致力於推動全球生物科技產業的變革，為全世界的患者提供高品質、可及且可負擔的創新藥物。正是我們所有員工的齊心協力與堅定不移，才使得我們的願景能够成為現實。

謹上，

歐雷強（John V. Oyler）
百濟神州聯合創始人、董事長兼首席執行官
2023年4月

9,000+全球員工

950+

腫瘤學研究團隊

2,700+

全球臨床開發和醫療事務團隊

3,500+

商業化團隊

60+

臨床前項目，大多數具有“同類首創”或“同類最佳”潛力

30+

臨床3期或潛在註冊性試驗

110+

臨床試驗自2013年起，在超過45個國家和地區進行，入組患者超過18,000例

~50

款處臨床開發和在商業化階段的產品及臨床候選藥物

百悅澤®已在

60+

國家和地區獲得批准，包括美國、歐盟和中國

關於百濟神州

百濟神州是一家全球性生物科技公司，專注于腫瘤創新療法的發現和開發，力求為全球癌癥患者帶來更加可及和可負擔的創新藥物。通過強大的自主研發能力和外部戰略合作，我們不斷加速開發創新藥物的多元管綫。我們致力於為全球更多有需求的患者顯著改善藥物可及性。百濟神州在全球五大洲打造了一支超過9,000人并持續增長的團隊，并在中國北京、美國麻省劍橋和瑞士巴塞爾設立了主要辦事處。

百濟神州是一家在納斯達克（NASDAQ代碼：BGNE）、香港聯合交易所有限公司（HKEX代碼：06160）和上海證券交易所科創板（SSE代碼：688235）三地上市的公司，也是全球首家在以上三個主要交易所上市的生物科技公司。

關於本報告

百濟神州每年定期披露公司在環境、社會和公司治理(ESG)方面的績效表現。本報告涵蓋了百濟神州在2022財年的ESG表現，且披露範圍與公司的財務報告保持一致。2023年4月25日，公司發布2022年度ESG報告，報告遵循準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、可持續性和時效性的原則，參考全球報告倡議組織(GRI)《可持續發展報告標準》等標準編寫，同時嚴格遵守香港聯合交易所上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》及《上海證券交易所上市公司自律監管指引第1號——規範運作》的相關規定。除非另有說明，所有結果和數據均來自百濟神州擁有和運營的機構在2020至2022財年的表現。除非另有說明，所有數據均截至2022年12月31日。所有貨幣數字均以美元為單位。本報告已完成由公司內部專家、管理層和董事會的審核。有關百濟神州的ESG成果或本報告的問題或意見可提交至 CorporateAffairs@BeiGene.com。

我們的模式

2021年，百濟神州確立了新的ESG全球戰略主題“**改變治愈未來**”，展現我們致力於挑戰現狀，變不可能為可能，改善患者健康并積極回饋社會的願景與理念。承載着所有利益相關方的期望，百濟神州的目標是成爲一家領先的企業公民。

在本章節，我們將分享：

- [ESG 戰略與目標](#)
- [2022 ESG 進展](#)
- [ESG 重要議題](#)

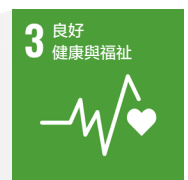


與聯合國可持續發展目標保持一致

ESG 戰略與目標

“改變治愈未來”這一戰略框架展現了我們在ESG領域的五大重點領域和戰略目標。過去的一年，我們完成了重點領域內的多項戰略評估工作，包括健康公平，多元、平等、包容與歸屬感 (DEI&B)，以及氣候變化。由此，我們承諾在這些領域設立抱負遠大的長期目標，這些目標與聯合國可持續發展目標 (SDGs) 保持一致，特別是其中三項SDGs：3.良好健康與福祉；5.性別平等；以及13.氣候行動。

改變治愈未來



- ◎ 從2022年至2023年，推進10個新分子藥物進入臨床階段。
- ◎ 自2024年起，每年推進至少10個新分子藥物進入臨床階段。



- ◎ 2030年之前，在全球範圍內實現副總裁及以上級別員工中的性別平等。
- ◎ 2030年之前，在美國實現管理層多元化（少數群體）水平提高50%。
- ◎ 2030年之前，持續改進董事會的性別組成和美國少數群體組成。



- ◎ 2024年之前，設定範圍一和範圍二排放的定量目標。
- ◎ 2025年之前，設定範圍三排放的定量目標。為推進這一目標的達成，我們將與公司三分之二的原材料供應商合作（以2021年的公司採購信息為準）。

我們的進展

2022年，百濟神州在“改變治愈未來”戰略下的五大重點領域均取得了實質性進展，并設立了一系列新目標。



重點領域



推進全球健康



賦能員工

2022目標

2022年進展

新目標

- 2022至2023年，持續投入對多療法藥物的研發，推進10個新分子進入臨床階段。
 已完成。共推動3個新分子進入臨床階段。
- 持續推進在全球範圍內的藥政批准。
 已完成。2022年百悅澤®在19個新增的國家或地區獲批。
- 確立藥物的定價原則和可負擔性戰略。
 已完成。已發表《[百濟神州關於可負擔性的立場](#)》。



- 自2024年起，每年將有10個新分子進入臨床階段。

- 全球員工敬業度調研結果相比2020年提高3%。
 已完成。相比2020年提高7%。
- 發起促進工作與生活平衡的全球倡議。
 已完成。發起自上而下推動的行為改變項目，以改善工作與生活的平衡。
- 制定為期三年的全球戰略，提升DEI&B。
 已完成。董事會批准DEI&B 2030目標。

- 在2024年的敬業度調查中，至少維持2022年的全球員工敬業度得分，并在此基礎上力爭額外提升3%。
- 2023年，將關於工作與生活平衡調查的評分提高至少3%，力爭提高5%。

2030年之前：

- 在全球範圍內實現副總裁及以上級別員工中的性別平等。
- 在美國地區實現管理層多元化（少數群體）水平提高50%。
- 持續改進董事會的性別組成和美國少數群體組成。

重点领域	2022目标	2022年进展	新目标
 <p>可持續創新</p>	<ul style="list-style-type: none"> 蘇州和廣州生產基地取得ISO 14001認證。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。2022年11月，兩個生產基地均獲得證書。 	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 2024年之前，設定範圍一和範圍二排放的定量目標。 🕒 2025年之前，設定範圍三排放的定量目標。公司將與三分之二的原材料供應商合作（以2021年的公司採購信息為準）。 🕒 在2022年的基礎上：探索創建產品環境管理計劃（由于公司持續評估內部產品管理工作，此項工作正在推進）。
	<ul style="list-style-type: none"> 完善溫室氣體排放清單，增加範圍三排放數據的收集。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。範圍三排放盤查完成。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 根據氣候相關財務信息披露工作組 (TCFD) 建議進行氣候風險情景分析和評估。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。完成了根據TCFD建議進行的氣候風險情景分析和評估。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 制定全球氣候戰略。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成戰略制定。 	
 <p>支持社區</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定為期三年的患者參與和權益維護戰略。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成戰略制定。 	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 率先提出符合多方利益的解決方案，賦能患者，在2025年前打破系統性準入障礙。 🕒 2023年之前，全球員工參與志願服務時長達到10,000小時。 🕒 2023年，在全球範圍內擴大志願者帶薪休假政策。
	<ul style="list-style-type: none"> 擴大與世界各地專注于衛生政策、醫療公平和患者需求的組織之間的合作。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。推出“敞開心扉：癌癥與心理健康”項目。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 在美國、歐洲和澳大利亞開展員工敬業度和志願者活動。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。在美國試行志願者帶薪休假政策；在美國、歐洲、澳大利亞和中國組織了員工敬業度活動。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 鼓勵員工參與支持專注于癌癥認知提升、患者支持和研究的組織。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。員工參加了多種活動以支持患者組織。 	
 <p>負責任運營</p>	<ul style="list-style-type: none"> 成為《聯合國全球契約》的簽署方。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。2022年5月加入《聯合國全球契約》。 	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 在2022年的基礎上：2023年將實施第三方供應商風險管理計劃（已于2022年聘請一名經理專職監督該計劃的發展和實施）。
		<ul style="list-style-type: none"> ☑ 2024年之前，設定範圍一和範圍二排放的定量目標。 	

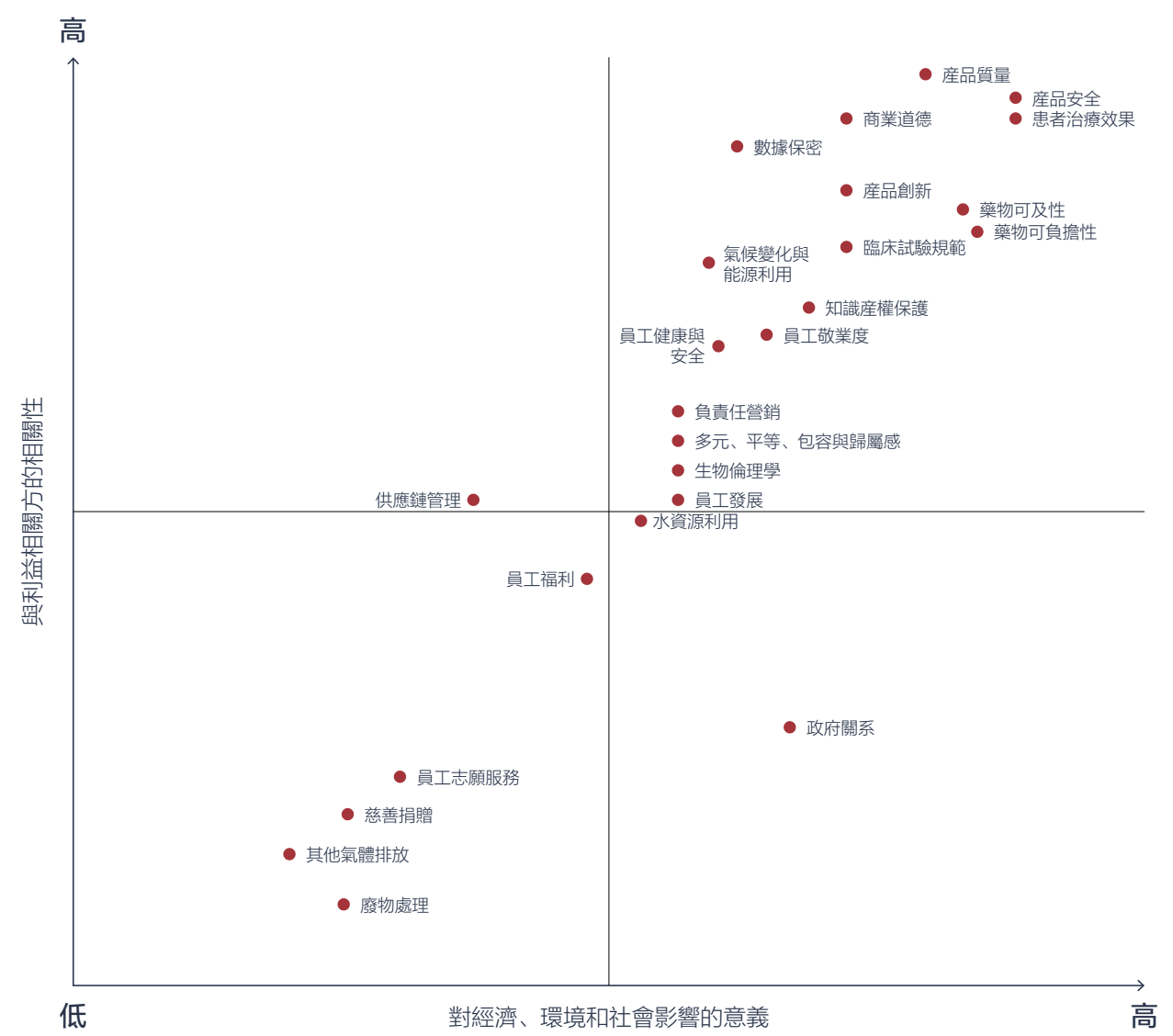
我們的重要議題

百濟神州ESG戰略的制定基于我們在2021年進行的ESG議題重要性評估。為確認并梳理這些議題的重要性，我們與百濟神州管理團隊的關鍵成員展開討論，并在員工內部進行調研，了解資本市場及投資者、行業組織、相關非營利組織和其他外部利益相關方的期望。

評估結果進一步加強了我們致力于為全球更多患者帶來創新藥物的決心，并表明了這一要務對我們的利益相關方而言至關重要。除了推進全球健康，議題重要性評估中還強調了提供一個促進員工福祉和歸屬感的工作環境、減少我們對環境的影響、支持患者和當地社區以及實行良好公司治理措施的重要性。這些主題成爲了“改變治愈未來”的五個重點領域的基礎。



百濟神州ESG重要性評估



差异化的方式

百濟神洲的使命是建立新一代的生物科技公司，以激情、堅持和卓越的精神，將最高質量的療法帶給全球更多人。為此，我們制定了一套差异化的方法：

- 作為行業內擁有最大腫瘤研究團隊之一的企業，我們世界級的團隊不斷發現和開發創新藥物，其中大多數具備“同類首創”或“同類最佳”的潛力。
- 我們龐大的內部臨床開發團隊讓我們幾乎無需借助與合同定制研發機構(CRO)的合作來開展工作。2019年以來，我們改善和優化了內部基礎設施，以加快開發速度、降低成本、改善臨床試驗的質量。不僅如此，我們還在進一步擴大臨床試驗的覆蓋範圍，以加速我們的藥物可及性，讓全球更多國家的患者都能夠因此獲益。
- 我們以科學驅動的商業化團隊致力於為更多的患者帶去最好的治療方法。通過與不同監管機構和衛生保健體系的關鍵利益相關方合作，我們的團隊正在改善醫療可及性。
- 我們提升可及性的方法，我們還在積極探索如何將健康公平原則融入百濟神州，包括臨床試驗設計、與患者交流互動的方法以及支持我們的社區。

在百濟神州，我們為患者所提供的保護得益于強大的安全和質量體系，同時也為利益相關方提供透明公開的信息。

領先的研發實踐

基于銳意創新的企業價值觀，我們不斷致力於為患者提供能够挽救生命的創新療法。自2010年成立以來，我們已經建立了世界級的臨床開發和醫學事務團隊，員工人數超過2,700名，他們專注於發現和開發具有多樣化和新型作用機制的創新療法。我們的腫瘤學研究團隊擁有超過950名科學家，是業內最大的團隊之一，他們加速在患者需求最無法得到滿足的領域帶來創新藥物的可能性。2022年，我們繼續擴大我們的研發和醫學事務團隊，在百濟神洲的產品組合中增加開發的新模式和新技术。我們的方法是將全球布局與當地經驗相結合，使我們得以在利用全球通用相關經驗的同時，根據當地要求調整我們的方案。



60+
臨床前項目，
大多數具備“同類首創”或“同類最佳”潛力

~50
款藥物處在商業化和臨床開發階段

30+
臨床3期或潛在注册性臨床試驗

110+
臨床試驗（自2013年起）
在超過45個國家和地區開展
超過18,000例受試者入組

16
款自主研发的分子藥物被推入臨床階段（2010年以來）

60+
百悅澤®已在全球60多個國家和地區獲得批准，
包括美國、中國和歐盟

前沿研究

百濟神州研究團隊的人員和規模使我們能够積極尋求新的模式，在患者需求最大的領域創造出開創性的療法和新的產品組合。新的方法和技術有望幫助我們進一步擴大適應癥，并讓我們的創新平臺更具多樣性。我們的目標包括：

- 采用轉化創新，匯集跨學科團隊，推進新療法，以達到我們攻克“不可成藥”靶點的目標。
- 利用如嵌合式降解激活化合物(CDAC)、雙特异性抗體和三特异性抗體(BsAb/TsAb)、抗體藥物偶聯藥物(ADC)、細胞治療和信使核糖核酸(mRNA)治療等技術。
- 運用腫瘤學的經驗來探索如免疫學和炎癥等其他治療領域。

2022年，百濟神州有3個新的分子藥物進入臨床階段。我們的目標是在2022年至2023年間，將10款新分子藥物帶入臨床。從2024年開始，預計百濟神州每年將會有10個以上的新分子藥物進入臨床階段。

案例

通過戰略合作實現創新技術的應用

2022年7月，百濟神州與深信生物(InnoRNA)達成全球戰略研究合作，雙方將借助深信生物的創新技術平臺開發基于mRNA的療法。深信生物是一家平臺型生物科技公司，專注于開發創新型mRNA和LNP技術，以快速、準確地在細胞中生產治療性蛋白。其專有的多樣性導向LNP平臺，能够在不同的治療場景將mRNA安全、有效地遞送到目標細胞內。此次合作推進和支持了百濟神州在mRNA療法這一重要領域的研發工作，同時也為我們提供了重要的專有遞送技術平臺。通過結合深信生物的平臺優勢和百濟神州在研發領域的專長，百濟神州將mRNA療法提供更多患者的靶向治療。

2021目標

- ☑ 2022至2023年，持續投入多模式的藥物開發，實現10款新分子藥物進入臨床階段。

新目標

- 🎯 從2024年開始，每年將會有10個以上的新分子藥物進入臨床階段。



我们的创新管线产品

目前，我們廣泛且豐富的產品組合主要圍繞兩大核心產品——百悅澤®（澤布替尼）和百澤安®（替雷利珠單抗），為多種潛在的聯合用藥建立了基礎。除此之外，我們有約50個分子藥物處於臨床開發和商業化階段，並在多種適應癥中探索更為廣泛的治療方法。



- BTK¹抑制劑，在包括中國、美國和歐盟在內超過60個市場獲批，目前正在全球進行廣泛的關鍵性臨床試驗項目
- 我們的BTK抑制劑具有創新優化的立體結構，更精準抑制BTK，減少脫靶效應
- 適應癥：CLL；套細胞淋巴瘤 (MCL)；小淋巴細胞淋巴瘤 (SLL)；華氏巨球蛋白血症 (WM)；邊緣區淋巴瘤 (MZL)
- 臨床開發中的適應癥：狼瘡腎炎 (LN)；濾泡性淋巴瘤 (FL)；彌漫性大B細胞淋巴瘤 (DLBCL)



- 抗PD-1²單克隆抗體，已在中國獲批，正在全球範圍內開展臨床試驗
- 其特异性機制能夠減少PD-1抗體與巨噬細胞中的Fcγ受體結合，是有吸引力的結合表位
- 適應癥：肺癌、肝癌、胃癌和食管癌、經典霍奇金淋巴瘤、尿路上皮癌、鼻咽癌、微衛星高度不穩定性實體瘤 (MSI-High)



- PARP³和PARP2的小分子抑制劑，已在中國獲批
- 具有藥理特性，如臨床前模型中的腦穿透和PARP-DNA復合物捕獲功能
- 適應癥：卵巢癌和胃癌

歐司珀利單抗 (抗TIGIT抗體)

- 在研抗TIGIT⁴單克隆抗體
- 臨床開發中最前沿的抗TIGIT抗體之一，強效且具有完整的Fc功能
- 適應癥：宮頸癌、非小細胞肺癌、食管鱗狀細胞癌、局部晚期和轉移性實體瘤、肝細胞癌 (HCC)、小細胞肺癌 (SCLC)、DLBCL

BGB-11417 (BCL-2抑制劑)

- 具備“同類最佳”潛力的BCL-2⁵抑制劑
- 血液學產品組合中的關鍵分子藥物，具有高效力和高選擇性
- 適應癥：MCL、CLL、SLL、多發性骨髓瘤、急性髓系白血病 (AML)、骨髓異常增生綜合徵 (MDS)

BGB-A445 (OX-40 抑制劑)

- 獨特的在研非配體競爭性OX40激動劑抗體
- 與臨床開發中的其他抗體相比，具有獨特的作用方式
- 適應癥：晚期實體瘤、黑色素瘤、腎細胞癌 (RCC)、尿路上皮癌 (UC)

BGB-15025 (HPK1 抑制劑)

- 具備“同類首創”潛力的在研HPK1⁶抑制劑
- 主要與百澤安[®]聯合治療用於PD-1敏感的腫瘤患者
- 適應癥：晚期實體瘤

BGB-11673 (BTK-CDAC)

- 一款在研BTK CDAC分子藥物
- 適應癥：B細胞惡性腫瘤

BGB-B167 (CEA × 4-1BB)

- 在研CEA × 4-1BB雙特异性抗體
- 適應癥：晚期實體瘤

BGB-24174 (SMAC模擬物)

- 在研SMAC模擬物
- 適應癥：晚期實體瘤

BGB-A425 (TIM-3抑制劑)

- 在研抗TIM-3抑制劑
- 適應癥：晚期實體瘤

BGB-10188 (PI3K抑制劑)

- 在研PI3K抑制劑
- 適應癥：B細胞淋巴惡性腫瘤和實體瘤

BGB-23339 (TYK2抑制劑)

- 一款在研TYK2抑制劑
- 適應癥：炎癥和免疫學疾病

¹布魯頓氏酪氨酸激酶；²程序性細胞死亡蛋白-1；³聚二磷酸腺苷核糖聚合酶

⁴具有免疫球蛋白和免疫受體酪氨酸抑制基序結構域的T細胞免疫受體

⁵B細胞淋巴瘤；⁶造血祖細胞激酶1

通過臨床開發加速藥物可及性

一旦發現一款有潛力的分子，我們就會努力將其迅速推進到臨床開發階段。我們于2022年所發布的《[百濟神州臨床研究全球政策立場](#)》詳細闡述了我們進行穩健和包容的臨床開發實踐的承諾。該文件指導我們的臨床研究方法、臨床試驗多樣性和臨床試驗的完整性。此外，我們擁有獨特的臨床開發團隊，已基本在2019年完成“去CRO化”，使我們得以加速將藥物帶給全球患者。

由內部團隊管理臨床試驗和基本實現“去CRO化”，讓我們能夠更好地把控質量、速度和成本，並提高研究者的參與度。對於大多數腫瘤藥物的開發，75%以上的費用和大部分時間都發生在臨床試驗階段。我們廣泛豐富的產品組合主要由我們的內部團隊主導，以支持和管理全球超過45個地區所開展的臨床試驗。我們之所以能加快臨床試驗進展，部分原因是由於臨床試驗在全球範圍的廣覆蓋，這讓我們可以通過以下方式節省成本：

- 在有大量患者的地區進行招募，更快完成患者入組。
- 在患者人均治療費用較低的國家和地區入組患者。
- 不斷內化和改進流程，更加高效開展臨床試驗。

百濟神州的臨床開發團隊為國際多中心開展的臨床試驗制定了標準，確保關鍵性研究可用于不同市場的上市申請。我們的全球試驗還包括主要醫學中心以外的衆多試驗中心，以便在這些新的國家（如波蘭、巴西和泰國）協助建立臨床專業能力。這種在主要醫學中心以外的試驗中心進行臨床試驗的方法可以讓我們惠及醫療需求未得到滿足的患者，並讓這些地區的患者更早獲得研究治療。同時，在這些地方擴展入組可以加快患者入組，進而縮短藥物的上市時間。

我們認為，臨床試驗的透明度和臨床試驗的數據共享能支持生物醫學創新，提高更廣泛的臨床研究認知，加快公眾對我們產品和治療的信任。我們承諾遵守美國生物技術創新組織（BIO）的臨床試驗數據共享原則，共享我們的臨床試驗數據，以推進臨床研究進展。為此，我們根據監管時間線和政策預期，在可公開訪問的網站上註冊了1期至4期介入性試驗，並披露已完成的研究結果。這些網站包括美國的ClinicalTrials.gov、中國臨床試驗註冊中心、歐盟臨床試驗註冊中心、歐盟臨床試驗信息系統、國際標準隨機對照試驗註冊中心、日本臨床試驗註冊中心、澳大利亞新西蘭臨床試驗註冊中心、泰國臨床試驗註冊中心等。

案例

百悅澤®的全球3期ALPINE臨床試驗終期分析結果顯示，在無進展生存期方面，百悅澤®（澤布替尼）對比億珂®（伊布替尼）具備優效性。

CLL是白血病⁷最常見的類型之一，約占白血病新發病例的四分之一。該疾病的特徵是反復復發，其治療應答將最終決定包括生存期在內的臨床獲益。

2018年，百濟神州啓動了ALPINE試驗，這是一項在復發/難治性（R/R）CLL或SLL患者中對比百悅澤®與億珂®（伊布替尼）的全球3期頭對頭試驗。

在試驗的最終分析中，經獨立審查委員會和研究者評估，百悅澤®對比億珂®取得了無進展生存期（PFS）的優效性結果。ALPINE的試驗數據還顯示各患者亞組中百悅澤®的優效性和臨床獲益的一致性，同時表現出更具優勢的心臟功能相關的安全性特徵。試驗數據有力地證明了百悅澤®是一款足以改變CLL患者治療格局的BTK抑制劑。

⁷Yao Y, Lin X, Li F, Jin J, Wang H. The global burden and attributable risk factors of chronic lymphocytic leukemia in 204 countries and territories from 1990 to 2019: analysis based on the global burden of disease study 2019. Biomed Eng. Online. 2022 Jan 11;21(1):4. Doi: 10.1186/s12938-021-00973-6. PMID: 35016695; PMCID: PMC8753864.

*億珂®是Pharmacyclics LLC和Janssen Biotech, Inc.的註冊商標。

2013年以來，百濟神州已在全球超過45個國家和地區開展

110+項臨床試驗

入組受試者超過18,000人。

臨床試驗多樣性

我們認識到，在臨床試驗中入組多元化的受試者對促進健康公平具有重要作用。年齡、性別、體重或種族等因素的差異可能會導致不同患者個體對同一治療產生不同的反應。我們認為，臨床試驗應反映我們目標患者人群的多樣性，多元化的入組患者人群可以提升數據質量，證明我們的治療是安全有效的。

為此，我們建立了一個全球性、跨部門的工作組，幫助優化全球臨床開發計劃、國家選擇和試驗多樣性。具體來說，該工作組負責收集和 분석患者數據，支持撰寫包容性方案和臨床開發計劃（CDP），確定試驗開展的最佳地區，維持成本效益，並支持符合監管要求的民族或種族計劃。

該工作組還在尋找更多樣化的市場開展臨床試驗。2022年，百濟神州將臨床試驗擴展到巴西市場，巴西市場有多樣的種族、人種和不同社會經濟背景的患者。這些臨床試驗能讓我們入組多樣化的患者人群，了解藥物對不同人口統計學特徵人群的有效性。巴西的數據可用于證明我們的藥物在其他人口統計學特徵相似國家的有效性。2022年，百濟神州在巴西開展了6項活性研究。

我們盡可能讓來自欠發達地區的患者入組我們的研究。例如，百濟神州在美國與主要的腫瘤學研究中心合作。這些研究中心不僅是領先的科學組織，而且經常與欠發達地區的其他中心合作。百濟神州還在發展和拓展與CLL協會等患者權益組織的伙伴關係，確保CLL患者無論種族、地理位置和社會經濟因素的差異，均可平等地獲得知識和治療選擇。

“我在敘利亞出生，在美國長大，親眼目睹了生活在海外的朋友和家人難以獲取創新藥的困境，而這些創新藥可以在世界其他地方可以輕易獲得。我加入百濟神州是因為這是一家致力於無論患者身在何處，也要為他們提供藥物的公司。例如，百悅澤®剛剛在阿曼申報註冊——對於我們這樣規模的公司來說這是一件了不起的事情。我的工作是在加速產品在美州的註冊工作，通過拉丁美洲、美國和加拿大的更多社區提高藥品的可及性。”

Alaeddin Homsy

百濟神州執行總監、全球臨床運營美洲地區負責人



追求藥物的廣泛可及性

百濟神州的市場準入和商業化方法基于“患者為先”的企業價值觀所制定。無論患者身處何處、社會經濟地位如何，都應獲得高質量、有影響力的創新藥物。儘管其他公司會優先考慮擴大在成熟市場的商業準入，但我們希望打破這種模式，通過更廣泛、更迅速地擴張業務，惠及全球更多患者。2022年，我們制定了立場文件，詳細說明了我們擴大藥品可及性和提高可負擔性的方法。

我們利用以下幾種方法向全球更多患者提供藥物，包括：

- 通過擴大我們的商業足跡，提高發展中地區和發達地區的藥物可及性；
- 將我們的藥品定價確保處于患者可及的範圍——我們不會讓定價成為影響我們市場拓展方法的唯一因素；
- 獲得當地政府許可之後，在這些地區為有資格用藥却無負擔能力的患者提供幫助，包括提供低價或免費的藥物；
- 與各組織合作，在我們的體系和流程中進一步推進健康公平。

擴大我們的商業足跡

癌癥影響着世界各地的患者。許多公司對藥品註冊采取分批的方法，先在發達市場尋求批准，以獲得最大的經濟收益，然後再在中低收入國家進行註冊申請。為了保護定價結構，他們也可能放棄進入部分市場。但百濟神州并非如此：我們在商業化進程的早期便積極尋求在發達市場和發展中市場同時開展多地域的產品註冊工作。我們的目標是無論患者身處何處，都要將藥物送到他們所在的地方。

2022年，我們的全球商業化團隊覆蓋中國、北美、歐盟、日本、東南亞、澳大利亞和新西蘭地區，規模已超過3,500人。團隊擴張後，我們現在正在為全球十大醫藥市場中的9個市場提供服務。即使在這些成熟市場中，我們也在努力進入主要醫學中心以外的試驗中心，以便將我們的藥品帶給這些地區（如中國鄉鎮地區）的更多患者。與此同時，我們正在向全球的發展中地區擴展。

案例

擴大中國鄉鎮患者的就醫途徑

據估計，2022⁸年，中國有480萬新發癌癥病例，迫切需要創新性腫瘤藥物。此外，中國鄉鎮地區的癌癥死亡率高于城市的癌癥死亡率。

為解決這一迫切需要，百濟神州組建了約700人的“廣闊市場”團隊，以幫助提高藥物在鄉鎮社區的覆蓋。2022年，百濟神州的藥物已覆蓋約10,000個鄉鎮和村莊，惠及患者超過187,000名，切實提升了藥物可及性。

此外，為提高鄉鎮地區的藥物可及性，百濟神州協助醫院建立網上問診平臺，以幫助更多過去無法獲得最新癌癥藥物和治療的農村社區患者。

⁸ Xia C, Dong X, Li H, Cao M, Sun D, He S, Yang F, Yan X, Zhang S, Li N, Chen W. Cancer statistics in China and United States, 2022: profiles, trends, and determinants. Chin Med J 2022; 135:584-590. doi: 10.1097/CM9.0000000000002108

百悅澤®（一種差异化的BTK抑制劑，也是百濟神州首款上市的自主研發藥物）的商業化進程體現了我們在全球範圍內快速拓展的方法。百悅澤®現已在超過60個國家和地區獲批治療單項或多項適應癥，包括分別于2022年末和2023年初在歐盟和美國最新獲批用于治療CLL。

截至2022年底，百悅澤®在中東包括科威特、卡塔爾、阿曼和巴林在內的新地區獲批上市。在拉丁美洲，新上市地區包括危地馬拉、洪都拉斯、薩爾瓦多、烏拉圭、巴拉圭、阿根廷和巴西。在全球範圍內，我們還遞交了超過45項針對多個適應癥的上市許可申請。

在某些地區建立內部能力時，我們依靠具有專業本地化經驗的當地子公司來擴大我們在這些市場的影響力。2022年，我們通過在巴西、以色列、阿拉伯聯合酋長國、阿根廷和南非的機構，進一步擴大區域影響力。

百悅澤®：已在超過60個國際市場獲批上市



實現藥物可負擔的全球策略

百濟神州的目標是確保價格不會成為患者獲取藥物的阻礙，並努力與全球衛生系統密切合作，不斷為有需要的患者提供服務。我們認識到在業務開展的不同國家和地區，患者收入水平不同、醫療保健系統面臨的經濟問題不一，並將之納入到制定定價方法時的考量中。

當藥品在某個國家或地區定價時，我們會考慮該衛生系統的財務資源以及該療法為廣大利益相關方（患者、付款方和社會）帶來的價值。我們的最終目標是在提供高價值藥物的同時盡可能降低對醫療成本的影響。即便在我們的藥物展現出更高的安全性和有效性時，我們也常常以和競爭對手可比的價格進入市場。我們以此作為一種策略手段，在擴大可及性的同時保持價格的可負擔。2022年，我們努力提升了以下區域的藥物可及性：

- 中国：**百濟神州積極尋求將我們的藥物納入中國國家醫保藥品目錄 (NRDL)，這可以讓更多中國患者以可負擔的價格獲得高質量藥物。2023年1月初，最新版國家醫保藥品目錄更新，我們自主研發的抗PD-1抗體百澤安®（替雷利珠單抗）的四項新適應癥連同安進公司授權引進的凱洛斯®（卡非佐米）一同被納入目錄。同時另一款安進引進的藥物安加維®（地舒單抗）也在醫保目錄中成功續約。此次被納入的適應癥包括：
 - 百澤安®：非鱗狀非小細胞肺癌 (NSCLC)、間變性淋巴瘤激酶 (ALK)、微衛星高度不穩定性 (MSI-High) 實體瘤和食管鱗狀細胞癌。

- 凱洛斯®：復發或難治性多發性骨髓瘤。
- 安加維®：骨巨細胞瘤 (GCTB)。

- 加拿大：**百悅澤®已在大多數的私人處方集中用於治療WM、MCL和MZL。對於無法通過私人或公立處方集獲取百悅澤®的患者，可以通過myBeiGene的患者援助項目獲得百悅澤®，該計劃協助患者報銷費用，使患者能夠根據需要接受治療。
- 美国：**由于WM、MCL、MZL和CLL的付款方支付比例較大，百悅澤®已被公認為其同類產品中成本最低的BTK抑制劑。
- 欧洲：**我們在歐洲的定價和報銷採取協作和靈活的辦法，在每個國家有所不同。這種方法使得德國、奧地利、比利時、英國、愛爾蘭、西班牙、意大利、荷蘭、瑞士、丹麥、挪威和冰島等國家的患者能夠快速獲取藥物，通常快於行業平均水平。
- 澳大利亞：**澳大利亞政府目前將百悅澤®對WM和MCL的治療納入醫保，表明聯邦政府已認識到百悅澤®在這兩種適應癥中的成本效益。
- 新市场：**百悅澤®已在拉丁美洲、中東和中東歐的24個國家獲批，通過合作建立新的可及戰略和解決方案，我們將藥物快速帶給更多有需要的患者。

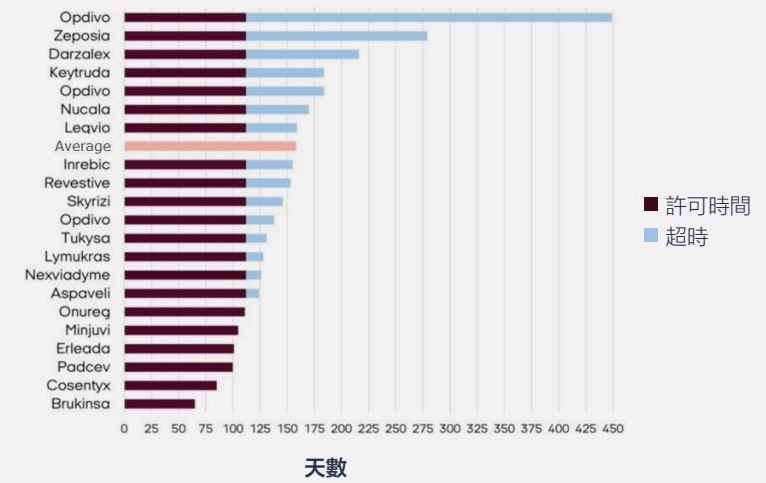
案例

加速百悅澤®在丹麥的可及性

2021年1月，丹麥藥品委員會為更好地了解藥物獲得報銷所需的時長，對新藥或新適應癥進行了成本效益評估。研究發現，從提交申請到批准的平均時長為158天。百悅澤®僅歷時65天就獲得了批准，是該研究所有藥物中用時最短的。我們認為百濟神州對可及性擴展，而非價格最大化的重視使得這次加速獲批成為可能。儘管我們擁有更好的藥物，我們並沒有尋求溢價。這便進一步彰顯了合理價格藥物的高價值，從而得以迅速獲批。

在丹麥，新成本效益評估已經帶來影響

丹麥藥品委員會在標準流程下評估藥品的時間



來源：丹麥制藥工業協會 (Lif)

患者可及項目

若患者無法通過臨床試驗或商業化渠道獲取我們的藥物，或無法負擔藥物的價格，我們也會通過患者可及項目提供援助。在某些情況下，監管機構允許製藥和生物科技公司，在臨床試驗之外，在藥物商業化獲批前或納入醫保之前提供有限的在研藥物使用權。我們在設計這些項目時嚴格確保藥物獲取途徑是道德且可控的，並遵循當地法規，為患有危及生命的疾病但沒有其他治療選擇的患者提供治療機會。

- **獲批前計劃：**在百濟神州已向當地監管機構提交申請的市場，監管機構允許藥品在指定患者群體中的批准前用藥。這種做法加快了在許多市場的藥品供應。在醫保報銷最終確定的前幾個月，百濟神州已為法國、意大利、韓國和澳大利亞的百悅澤®特定隊列患者提供了管控式用藥項目。2022年，百濟神州接連獲得了百悅澤®在以色列、中東和北非市場的批准前用藥資格。
- **同情用藥：**在沒有預註冊計劃的地區，百濟神州推出了全球同情用藥計劃，將在研藥物提供給無法通過臨床試驗獲得且沒有其他治療選擇的患者。在所有情況下，在研藥物的供應都遵守當地有關衛生部門的規定。目前，我們通過全球同情用藥計劃提供三款藥物，覆蓋約70個國家和地區。

- **試驗後的藥物供應：**針對臨床開發終止、並且在患者已完成臨床試驗到產品獲批或產品銷售之間存在時間差的情況下，百濟神州將盡力為參加過我們申辦的確證性研究患者提供免費的試驗後治療，努力持續至該治療獲得當地藥政部門批准，實現藥物的廣泛可及。2022年，這一方式已經在4個國家為患者提供了2款藥物的供應。
- **myBeiGene：**在美國和加拿大，myBeiGene項目為符合條件的患者提供報銷和保險支持、自費協助服務和免費藥物，以助其獲得百悅澤®。除了提供報銷和經濟支持外，myBeiGene項目還配備了腫瘤科護理聯絡員，根據個體需求為患者和照護者提供定制化支持。護理聯絡員會指導患者和照護者，為他們提供教育材料，並幫助他們與患者互助團體和其他服務提供方的資源對接，如諮詢服務和支持團體等。

縮小健康公平差距

為踐行提升藥物可及性的使命，我們正在探索組建一個公司層面的工作組，將健康公平納入關鍵業務戰略。這個工作組將與關鍵的內部利益相關方合作，將健康公平融入臨床試驗設計、研究中心選擇、患者交流與互動以及對我們的員工和工作社區的支持中；該工作組還將得到DEI&B團隊的支持。

“健康權是一項基本人權，但世界上仍有許多地方的醫療基礎設施和醫護資源仍存在不平等，甚至不存在的情況，這在腫瘤科患者護理方面尤其如此。

2022年，百濟神州成為國際抗癌聯盟的腫瘤藥物可及性聯盟（UICC ATOM）的創始成員，該聯盟旨在尋求提高低收入和中低收入國家（LLMIC）的基礎抗癌藥物可及性。我們將與其他成員一起，攜手在努力縮小全球健康公平差距的同時，擴大我們的影響力。”

Maia Thrift-Perry

百濟神州執行總監、患者權益和公共衛生政策負責人



來自25個國家和地區的超過

400例

患者接受了免費治療。

患者安全 和產品質量體系

在百濟神州，我們致力於以負責任和合乎道德的方式開展研究和臨床試驗。我們的生物倫理項目以尊重自主權、不傷害原則（避免傷害患者）、善行原則（增加患者福利）和公平正義的核心價值觀為基礎，提供工作框架來指導內部決策，幫助我們以具備職業操守的方式履行使命。

所有參與百濟神州研發工作的員工和外部供應商每年均會接受標準操作流程的培訓，並對世界醫學協會的《赫爾辛基宣言》中關於生物倫理問題的指導、國際人用藥品註冊技術協調會 (ICH) 所制定的指導方針以及生物技術創新組織 (BIO) 的倫理原則聲明進行深入學習和了解。



生物倫理學

百濟神州研究團隊採用許多研究性的技術開發新療法。我們的研究人員接受百濟神州和監管部門要求的培訓，並記錄所有研究和相關儀器的使用。例如，我們在研究工作中常規使用基因工程工具，包括聚合酶鏈反應 (PCR)、轉化/轉導，和規律間隔成簇短回文重復序列 (CRISPR)。這些工具使我們有能力實現細胞內的基因突變、插入和敲除。這些工具的使用者已經接受了關於適當研究方案和結果記錄準則的充分培訓。

在新技術出現時，我們會致力於對其安全性進行適當研究，並與適當的外部利益相關方開展溝通來減小與之相關的潛在風險。

動物福祉

我們完全支持在可行的情況下使用動物研究的替代方案。我們遵循3R（替代、優化、減少）原則，並以美國國家研究委員會制定的《實驗動物保護和使用指南》為指導。

2022年，我們採取了一系列措施，進一步推動我們在善待動物方面的承諾：

- 制定了《[動物福祉聲明](#)》，強調我們在業務各環節

善待動物的決心。

- 申請了國際實驗動物評估和認可委員會 (AAALAC International) 認證。
- 開發了適用於所有動物研究的傷害-收益分析系統，並制定了全面的《動物福祉管理指南》和操作流程，減少研究中動物的痛苦。

卓越的臨床試驗

百濟神州的獨特之處在於，我們在基本不依靠CRO幫助的情況下，利用內部能力開展大多數臨床試驗。這讓我們能夠確保嚴格的質量把控，並更好地控制臨床試驗的進度。

對於每種在研藥物，我們遵循結構清晰的正式流程來管理和開展臨床試驗。我們的開發核心團隊由來自臨床開發、臨床運營、臨床藥理學和藥政事務等多部門人員組成。這支跨職能團隊負責制定每個候選藥物的CDP。每個計劃都包括對患者造成潛在風險的評估和減輕這些風險的具體計劃。我們根據某一特定適應癥的當前和預期治療標準來評估新型治療候選藥物的總體獲益和風險。每個CDP均由開發審查委員會進行審查，該委員會主席由副總裁和/或執行委員會成員擔任，成員包括公司內的高級開發負責人。

每個CDP都有嚴格的指導原則來保護患者的安全和隱私。這些指導原則根據我們的內部制度和標準以及監管當局和國際標準所制定。這包括獲得參與臨床試驗的每位患者的知情同意，提供關於臨床試驗及其潛在獲益和風險的充分信息。患者可以根據這些信息做出參與臨床試驗的知情決定，并提供自願參與協議。我們還基于全球隱私和數據保護制度采取了安全措施來保護患者隱私，該制度就使用、存儲和傳輸醫療和遺傳方面的患者數據做出了核心規定。

患者安全性

秉承“患者為先”的核心價值觀，我們的全球患者安全 (GPS) 團隊致力於確保藥品從首次用于人體到商業化後的處方使用的整個產品生命周期內的安全使用。GPS由我們的首席安全官領導，是一個由超過115名藥品安全科學家和醫生組成的全球團隊，他們致力於標識我們產品的安全性，監測患者的治療結果，並識別可能出現的任何意外安全問題。

GPS堅持嚴格遵守全球監管機構的要求和百濟神州的安全協議。在產品生命周期的每一個階段，GPS都會按照ICH規定的標準、歐洲藥品管理局《藥物警戒質量管理規範》、當地的監管要求以及百濟神州的標準來描述并記錄我們藥品的安全性。GPS使用數據驅動的方法，利用現有的數據源、流行病學技術和關於產品類別效應的知識，來差异化百濟神州的產品。文件記錄包括在公開的產品說明書中描述的產品獲益和已知風險的信息，以及在決定產品獲批時支持監管申報的關鍵安全見解。

我們對臨床試驗中所收到或市場使用中自發舉報的任何可疑不良事件或產品投訴採取迅速行動。我們的所有員工每年都必須接受GPS關於不良事件、藥品不良反應和產品投訴報告的報告流程培訓。該操作流程介紹了代表百濟神州負責的所有公司上市產品的不

良事件、藥品不良反應、特殊情況和產品投訴的報告過程。GPS還依照公司需求持續舉辦內部培訓。這些培訓由藥物警戒專家進行分享，旨在將我們在運營中的最佳實踐與監管環境相結合，推進全價值鏈的關鍵藥物警戒實踐。

“我們最重要的任務是確保患者健康，為此，我們投入大量的時間評估我們的藥物不斷變化的獲益和風險特徵。我在2022年被委任首席藥物安全官時，還同時被任命為百濟神州最高安全管理委員會——公司安全委員會(CSC)的主席。CSC展現了在為全球患者服務時可以跨職能和跨地區工作的優勢。經委員會討論，我們利用臨床、藥政、生物統計學和其他相關部門的專業知識，並結合GPS意見，就持續確保安全使用我們的藥物、後續風險行動和全球溝通做出知情決定。秉承改善安全創新藥物的可及性這一共同願景，百濟神州的CSC讓我們能夠更加貫徹‘患者為先’這一承諾。”

馬茵，醫學博士

百濟神州高級副總裁、首席藥物安全官和CSC主席



為鼓勵對任何不良事件的上報，我們設立了各種渠道，包括專用電子郵件和歐洲、美國、加拿大和亞太地區的實時呼叫中心，上報者可直接用當地語言報告不良事件。GPS還提出了應急響應計劃，包括人員配置計劃和IT系統冗餘，以確保在當地或全球出現突發狀況時依然可以維持GPS的日常功能和活動。

質量控制

百濟神州把對質量的承諾貫穿于從研發到藥品分銷的業務中，并制定了全面、穩健的質量控制和內部把控流程，以提高我們員工的質量品質意識，在業務中培養重視質量的文化，并支持我們的合規要求，遵守適用法律法規和國際公認的標準。我們的內部標準通常比國家和行業慣例要求的更為嚴格，并不斷在優化和改善。我們希望子公司和外部業務合作伙伴，例如供應商、合同定制生產商、合同研究機構、專業服務提供商、承包商和分銷商，能夠表明他們對我們質量控制要求的認同，以確保患者安全及合規性。



質量管理體系

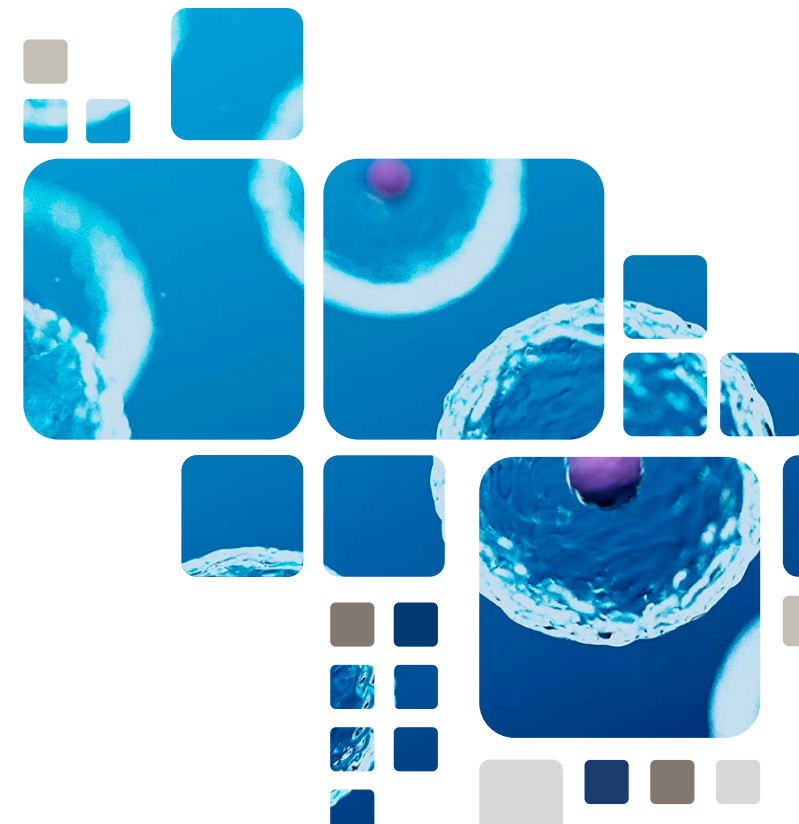
我們建立了全面的質量管理體系(QMS)，并通過該體系制定質量標準、實施相應程序、進行與質量有關的風險評估，并促進該體系的持續改善。該體系涵蓋了整個藥品開發周期，并納入了《藥物非臨床試驗質量管理規範》(GLP)、《藥物臨床試驗質量管理規範》(GCP)、《藥物警戒管理規範》(GVP)、《藥品生產質量管理規範》(GMP)、《藥品良好分銷規範》(GDP)、電子記錄和電子簽名指南（美國FDA第11部分、歐盟附錄11）以及ICH Q10藥品質量控制體系的要求。

此外，我們也建立了全面的、基于風險的監測計劃，以確保質量體系的穩定性和有效性。我們對質量體系的表現進行季度管理審查，并根據需要實施強化措施來保持有效的質量體系，包括培訓、額外資源、角色和責任的修改，和/或程序變化。

我們還利用規範化的監測系統“變更控制”，它可以利用先進的商業智能提供實時更新的質量指標，使我們能夠更輕鬆地逐一審查各中心的數據，以識別優勢和需要改進的領域。通過使用該系統，所有因利益相關方評估後而產生的變更，我們都可以提供存檔證明，且採取適當措施以確保其符合適用的標準和法規。

除“變更控制”監測系統外，我們還成立了變更控制審查委員會，由藥政事務部、質量保證部和生產部門的代表組成，他們負責監管“變更控制”系統。

我們的庫存恢復和召回委員會由多位來自藥政事務、質量、臨床開發和供應鏈部門的代表組成。如果需要恢復或召回庫存，委員會將根據我們全球標準的產品召回流程，決定恢復或召回的程度和適當的補救措施。另外，我們還實施深入的根本原因分析和預防或糾正措施，以確保該質量問題不再發生。



反假冒偽劣藥品

百濟神州致力於打擊可能危及患者安全的假冒偽劣藥品。我們的全球安全部門內設了品牌保護職能，通過跨部門工作，制定和實施多種解決方案，旨在降低與假冒、轉移、盜竊和非法轉售我們的藥品相關的各種風險。百濟神州已經評估了高風險問題并實施了多項保護措施，包括區域品牌誠信調查、區域在綫風險監測計劃，并在對第三方供應商的合同要求中規定了關於保護藥品的要求。

我們還設立了品牌保護工作組，其使命在於通過事件測查、保障供應鏈并對內外部利益相關方開展培訓來保護百濟神州的患者免遭藥物假冒、轉移和失竊的侵害。該團隊自2021年成立以來，已確立了工作使命和組織架構，成立了執行指導委員會和跨部門工作組，重點關注戰略性計劃，包括改進防偽包裝、貨物和倉庫安全標準，就相關話題對患者帶來的風險開展內部培訓，普及質量問題的重要性。



“社會中總有一些不法分子試圖轉移我們的藥品或銷售假冒偽劣藥品。當我在2020年加入百濟神州時，我有幸參與制定了一項能夠確保患者獲取真正的百濟神州藥物的戰略。

自那時起，我們已建立了一個全球化的團隊，致力於採取措施來保護患者。關鍵舉措包括為公司的利益相關方提供識別可疑假冒偽劣藥品方法的培訓，引進更先進的防偽包裝，并利用新的供應鏈技術提高認證能力。我們知道，這些威脅仍會繼續演進，但我們也將持續創新，來保護我們的患者和企業。”

Mike Keenan

百濟神州全球品牌保護總監



對利益相關方的公開透明

在百濟神州，我們希望為患者、醫療服務提供者和監管機構提供他們需要的信息，來幫助他們對我們的藥物做出明智的判斷。我們努力在與所有利益相關方的溝通中做到公開透明。



負責任營銷

作為對公開透明的承諾的一部分，我們採用嚴格的程序來確保營銷傳播內容是真實和準確的，並提供重要背景信息以幫助醫療服務人員確定我們的藥物是否適用於患者，並了解潛在的副作用。

我們的責任始於為藥品制定準確的標籤。標籤執行委員會會在任何新標籤或重大標籤變更被遞交至監管機構和/或任何產品上市之前，對其進行審閱。此外，材料審批審查委員會確保所有外部信息和聲明都與在該市場獲批的標籤和適應癥相一致。該委員會還會審查信息，以確保它們在醫學上的準確性，並符合當地監管和法律要求。我們祇對藥品所獲批的適應癥和遵循所獲批標籤規定的使用進行推廣。

政策呼吁

我們定期與政策制定者進行充分溝通，以更好地踐行使命——為患者提供高質量、可負擔的藥物。我們遵循國際管理準則和各國家和地區的法規法律，如美國的《游說公開法案》，以確保我們與政府官員的溝通符合要求。2022年，百濟神州沒有進行任何公司層面的政治性捐款活動。

分享研究數據

我們負責地、自願地分享已完成研究的數據，並在適用的地區（通常在美國、歐洲和中國）遞交申請且獲批後，向有資質的科學和醫學研究者提供藥品和適應癥申報資料中的臨床試驗數據和支持性文件。一旦獲得相應的監管批准，用於支持後續當地批准、新適應癥或聯合用藥的臨床試驗數據即可共享。

賦能員工

我們的文化始於我們的價值觀：“銳意創新、無界協作、追求卓越”，以及最重要的“患者為先”。我們的使命和價值觀能夠吸引頂尖人才，助力攜手共進生物科技行業的變革之路。作為一家全球性企業，我們已成功建立了一支來自不同地區的頂尖醫療和商業化人才組成的多元化團隊。我們全球化的運營模式培養了一種相互尊重、相互理解和具有歸屬感的文化，促使來自不同背景和地區的同事為一個共同的目標而努力。2022年，百濟神州的員工數量增長了近14%，僅在1年內就有超過1,250名新員工加入我們的全球團隊。目前，我們在全球五大洲共有超過9,000名員工。

在本章，我們將分享：

- [提升員工敬業度和福祉的方法](#)
- [職業發展規劃](#)
- [保護員工健康和安全的舉措](#)
- [努力創造歸屬感文化](#)



員工敬業度和福祉

我們希望員工能受到工作的啟發和鼓舞，對患者的生活產生積極影響。基于共同的能量和熱忱，我們致力于在工作場所培養一種充滿活力的文化。員工的個人福祉對我們而言至關重要，我們重視他們的意見和目標。通過提供有競爭力的職業發展機會和提供包括經濟保障、身體健康、社會和情感福祉在內的全方面員工福利，我們正在努力打造能够幫助員工平衡工作與生活的社區和文化。



員工敬業度

在百濟神州，我們促進員工之間坦誠溝通，并為建立這樣的文化和自豪。我們積極鼓勵員工在會議和其他內部論壇上分享他們的觀點和經驗。我們亦堅持開放原則，允許員工向他們的經理和公司其他領導尋求支持和建議。

2022年，我們進行了一項全球敬業度調研來聽取和收集員工對公司現階段發展和管理的意見。此次調研的員工參與率為90%，較2020年提高了7%。此外，整體敬業度由79%增長至84%，較2020年提高了5%，該結果比同期開展類似調研的全球大型生物科技和醫療器械公司的平均水平高出9%。除此之外，此次調研還發現：

- 94%員工認為自己的工作可以為全球患者創造更多可負擔和可及的藥物。
- 90%員工為在百濟神州工作而自豪。
- 87%員工樂意向朋友和家人推薦百濟神州。

另外，90%員工認為百濟神州對社會責任的承諾是真心實意的，85%的員工認為來自不同背景的人能在百濟神州擁有同等的機會獲得成功，這表明我們在ESG和DEI&B方面的努力受到了員工的正面評價。這一調研結果也是我們能够保持相對較低的員工自發流動率(18.3%)的原因。



根據調研結果，我們在工作與生活平衡方面的分數仍然較低。管理層已意識到員工在最大化生產力時所承受的壓力，并已開始着手制定相關措施以緩解一些壓力因素，這些措施也將在本章下文進行展開討論。

2023年，我們計劃繼續開展員工滿意度和小型問卷調研，以便更好地了解員工對各類議題的反饋。通過收集實時反饋，我們可以更快地響應員工的需求。2024年，我們計劃再開展一次全球敬業度調研，目標是希望將全球敬業度分數保持在84%，同時將參與率提高

3%作為突破性目標。2024年以後，我們將每隔一年進行一次敬業度調研。

員工福利

百濟神州感激員工的辛勤工作，因此，我們提供了有競爭力的經濟回報和其他福利，保障員工的總體福祉。隨着公司不斷發展，我們將持續評估員工福利，確保區域間的公平性，且在員工需求得到滿足的同時，保持同行業競爭力。

全面的醫療保障、帶薪休假，以及滿足每個市場需要的其他具體福利。

員工們每年都會收到績效評估，總結其一年的貢獻與成就，并獲取相應的績效獎勵。除了這些福利之外，對於表現出色、潛力巨大的員工，我們亦提供額外的獎勵。例如，通過我們的關鍵貢獻者計劃，員工有資格獲得額外的現金和/或股票獎勵，表彰他們對百濟神州所做出的重要貢獻。此外，對於特別的一次性業務關鍵成就，首席執行官有權向高績效、高潛力的人才授予股權獎勵。

2022年，我們的員工薪酬中位數為78,019美元，包括年度基本工資、年度目標現金激勵，以及同年授予的股權授予日公允價值的股權激勵。根據美國證券交易委員會（SEC）的規則，我們2022年首席執行官薪酬比率約為231:1。

薪酬和福利

根據工作地點，我們為員工提供有競爭力的薪酬和福利待遇。我們的全面薪酬機制包括有競爭力的基本工資和年度績效獎勵、慷慨的股權授予（或為少數沒有資格獲得股權的職位提供現金授予）、

2021目標

- ☑ 全球員工敬業度分數較2020年提高3%。

新目標

- 🎯 在2024年的敬業度調查中，全球員工敬業度分數維持至2022年水平，參與率提升3%為突破性目標。

上海家庭日

2022年3月至5月，在疫情期間，為了保障相關工作的開展，我們的96名科研人員和職能部門員工自願住進實驗室。他們將研究置于首位的精神，展現了對公司使命的認同，希望為患者帶來能够挽救生命的創新藥物。在此期間，百濟神州也向這些員工提供了額外的“辛勞津貼”，并提供了健身器材、娛樂活動和心理健康輔導等設備措施，保障員工的福祉。此外，百濟神州還為這些仍堅守工作崗位的員工家屬提供了生活物資和醫療用品。

在2022年9月的“家庭日”活動中，我們的員工家屬應邀參觀了上海研發中心。孩子們穿上了實驗室工作服，參觀了父母不在身邊的這幾個月所居住和工作的實驗室。“家庭日”活動對在非常時期為支持癌癥研究而形成的團隊協作意識表示了極大的認可，并感謝了我們的員工和家屬為踐行百濟神州的使命所做出的貢獻。



百濟神州堅定地致力於實現同工同酬。作為一家致力於實現薪酬公平的公司，我們繼續將公平和包容的政策、原則和實踐貫穿於我們的流程及員工生命週期和文化之中。根據百濟神州承諾聲明，為解決系統性的不公正和不平等問題，我們將繼續根據員工的工作情況給予他們公平的報酬。

2021年，百濟神州進行了年度內部薪酬平等審查。讓我們感到自豪的是，在2022年所進行的這些分析中沒有發現系統性的薪酬公平問題。隨著業務的不斷發展和員工數量的迅速增長，我們將持續進行年度流程審查，確保所有員工得到公平公正的報酬。

我們定期評估全體員工福利，以保持行業內的競爭力。例如，我們為美國員工提高了401K退休計劃的投入比例，使其更大程度地與同行業保持一致。同時，我們會進行福利審查，確保為處於所有年齡段的員工提供支持，包括有年輕家庭和需要照顧年邁父母的員工。此外，我們還會確保公司的福利具有包容性，並支持少數群體的需求，如LGBTQ+社區、有生理障礙的員工等。

2022年，美國“羅訴韋德案”被推翻，我們迅速響應，為需要州外醫療服務的員工在現有福利的基礎上增加了生殖健康服務。這項福利已覆蓋了一系列醫療服務，包括癌癥治療、減脂手術、骨科手術、移植、心臟服務等。此外，我們擴展了員工福利，可為跨性別同事提供額外的醫療健康服務。最後，我們努力提升全球心理健康服務以支持我們的員工。

工作生活的平衡

作為一家全球性公司，我們的員工經常需要跨時區合作。此外，工作的緊迫性有時會導致較長的工作時間，這造成許多員工無法實現工作和生活的平衡。針對我們在全球員工敬業度調查中關於工作和生活平衡的結果，百濟神州承諾將促進工作和生活的平衡作為優先事項。

百濟神州致力於根據員工的情況和不同職位的要求，幫助其尋求工作和生活的平衡。2022年，我們推行了一項由管理層主導的倡議，致力於改善全體員工的工作和生活平衡。我們為領導者提供資源，帶領團隊在會議、工作時間、休假和工作交付時間方面設定期望值。我們還組建了工作和生活平衡全球工作組，包括跨職能、跨地區和多層級的員工，共同探討2023全年的其他全球倡議。此外，我們將繼續提供：

- 安靜周：不安排會議，減少跨團隊溝通，給員工趕進度、復盤和做計劃的時間；
- 周五專注日：在員工所在時區當日，減少會議和電話，讓大家可以專注工作；
- 免打擾時間：讓員工在休假期間充分休息，令休假更有意義。



2021目標

- ☑ 推出全球倡議，以解決工作與生活的平衡問題。

新目標

- 🎯 2023年，將工作和生活平衡的調查分數提高3%，突破性目標為5%。

職業發展

百濟神州重視每一位員工的個人成長和職業發展。我們鼓勵所有員工積極尋求和參與到更多職業發展機遇中，支持其學習有價值的職業技能，幫助其向着最有利于自身的職業發展路徑而前進。

18%

開放崗位任職來自于內部晉升和同級調動，這一數值在2021年為4%。

發展規劃

百濟神州鼓勵每一位員工都能够制定職業發展目標，并與其經理一同制定個人發展計劃以實現這些目標，包括在崗和正式培訓機會。2021年，我們在亞洲試行了一項舉措，讓員工在線上平臺完成他們的個人發展計劃（IDP），并于2022年擴展了該平臺的應用範圍。2023年，我們將鼓勵所有員工使用這一平臺。

為更好應對管理層人員的過渡，我們于2022年制定了一項全球繼任計劃。領導團隊已接受繼任計劃培訓，并正在與所選人才合作完善IDP規劃，致力于幫助未來管理層人員更快進入新角色。同樣，我們也將內部招聘和晉升作為留住和培養頂尖人才的主要方式。2022年，18%的開放崗位任職來自于內部晉升和同級調動，而2021年祇有4%。

學習和發展

隨着百濟神州不斷發展壯大，員工的職業發展需求也在不斷增加。最終我們希望每個員工，在每個級別，都能在百濟神州得到學習、發展和成長的機會。作為在崗學習的補充，經理與其直線下屬共同識別各個職位所需的關鍵技能和知識，并為員工提供相應的培訓機會，幫助其在相關領域獲得成長。對於許多崗位而言，如道德、合規性或環境、健康和安全（EHS）等特定主題的培訓是強制性的；其他崗位培訓則側重于通用專業技能、管理技能和特定工作的技術技能。員工在與其經理討論後，可以選擇符合他們職業發展目標的培訓。不論哪種

情況，我們都努力為員工提供機會，保證大部分培訓時間都能滿足個人需求。在這一年中，我們所有的員工都完成了合規和特定工作技能的培訓。

自2021年全球人才發展團隊建立以來，百濟神州在設計全球培訓課程方面取得了巨大進步，為不同業務需求和特定地區發展需求的員工提供了量身定制的解決方案。這些成功舉措包括：

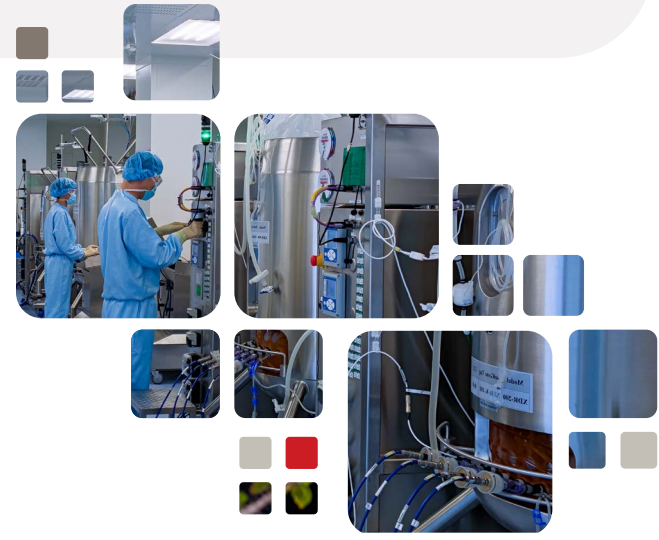
- 確保英語地區的關鍵培訓內容與全球要求保持一致。
- 跨地區共享資源，為在不同時區工作的員工提供更多的會期選項。
- 在全球範圍內標準化公司語言，提高術語和消息傳遞的一致性。
- 在人才培養計劃中納入更多的“經驗”和“參與”要素，以提高學習效果，并將培養重點從“培訓”轉移為“發展”。
- 聘請經驗豐富的講師和顧問，幫助開發和開展培訓。

2022年10月，我們還在全球範圍內上綫了全新的按需學習平臺。在該平臺上，各職能部門不僅可以定制學習路徑，而且還可以圍繞多類主題進行自我導向培訓，包括DEI&B及工作生活平衡。

我們還為表現出色的員工提供了多項領導力發展計劃。其中，人才提速計劃（TAP）始于2021年，旨在提升高潛力員工的技能。2022年，TAP擴大了在亞太地區的覆蓋範圍，使更多員工參與其中。2023年，我們希望將TAP擴展至全球，在公司建立正式的指導流程，并實施“全球領導力行爲”項目。

健康和 safety

百濟神州致力於保護所有同事及經營地所在社區的健康和 safety。我們有着全面的EHS計劃，確保員工在實驗室、臨床試驗、生產和辦公場所的安全。



2022年，我們繼續執行穩健的安全方案，管理與新冠疫情相關的風險。疫情期間，我們嚴格遵守各地防疫政策要求，為員工配備防疫用品，定期開展核酸檢測。我們還成立了疫情應急小組，監測新冠疫情對員工身心健康的影響。

除小部分地區外，我們的其他生產設施、實驗室和現場工作人員均一切正常。為保護員工，我們始終遵守世界衛生組織、中國國家衛生健康委員會、美國疾病控制和預防中心以及其他政府機構的要求。這些團隊約85%的員工參與其中，共同在工作場所中遏制了新冠疫情的爆發。

除疫情防控外，我們還專注於提高生產設施和實驗室的安全性能。在工廠和實驗室中，我們組織了各類EHS活動，提升EHS意識，例如EHS日、應急演習和個人安全主題培訓。此外，為符合ISO 45001標準，我們的廣州工廠和蘇州工廠更新了健康安全流程和系統，并于2022年11月取得認證。與此同時，這兩個工廠對健康和 safety 風險評估流程進行修訂，實施風險緩解措施，旨在為員工提供更安全的工作環境。2022年，我們重點關注生物安全實踐，所有相關實驗室均取得了生物安全2級證書。

2022年，在百濟神州的工廠和實驗室設施中，意外事件的總發生率為13%，導致工作日損失的事件發生率為7%。未發生任何員工死亡事件。

2項
ISO 45001認證，廣州與蘇州生產基地各一項

自2020年以來，我們每月都會開展全球安全和安保意識活動。為幫助受自然災害影響的員工，我們持續為全球員工開放24小時不間斷的求助途徑，方便其在特定情況下請求緊急救護或幫助。

為提升EHS管理能力，2022年，我們在生產工廠和實驗室中推出了一項全新的數字EHS系統，進行EHS數據管理。我們還為位于美國新澤西州霍普韋爾的普林斯頓西部創新園區聘請了一位EHS負責人，并計劃在2023年新聘請一位負責人，監管全球所有非生產和非研發設施的EHS工作。

歸屬感文化

作為一個由不同年齡、背景和文化的員工組成的全球性組織，我們珍視每位員工的想法和觀點。我們深知不同想法和觀點的碰撞會激發出更大的創新和突破，產出更優的結果。我們擁抱差異，并鼓勵員工分享其觀點，促進相互理解和相互尊重的文化氛圍。我們嚴格禁止在工作場所以種族、宗教信仰、膚色、性別、性別認同、性別表達、性取向、年齡、生理障礙、國籍出身、退伍狀態或適用法律所涵蓋的任何其他因素為由進行歧視或騷擾。



百濟神州的DEI&B

2021年，我們致力於制定一項為期三年的全球DEI&B戰略。我們的全新戰略Belong@BeiGene聚焦于四個領域——文化、職業、社區和溝通以及宏偉的DEI&B 2030目標。這些2030目標已于2022年9月獲得百濟神州董事會的批准，包括：

- 實現公司副總裁及以上級別的全球性別平等。
- 將美國全公司管理層的多樣性（少數群體）提高50%。
- 持續改進董事會的性別組成和美國少數群體組成。

我們的戰略和目標是同全球IDEA委員會合作制定的，該委員會由來自世界各地、具有多樣性的同事組成。

Belong@BeiGene

在百濟神州，我們堅信：“百創新藥，濟世惠民”。

為了研發出具有影響力的創新藥物，進而惠及每一個人，我們相信也應當包容每一個人。

我們不斷塑造能夠反映和支持患者社區多樣性的環境和文化、發揚每位同事帶給百濟神州的獨特品質，以及鞏固百濟神州支持社會公正和人人平等的核心原則。

我們不祇想要成為員工和患者心中最好的生物科技公司，同時也致力於成為世界一流的生物科技公司。

在百濟神州，改變的力量推動我們不斷進步，我們相信，如果大家在工作生活中都重視多元、公平、包容和歸屬感，我們將創造更長久的價值。

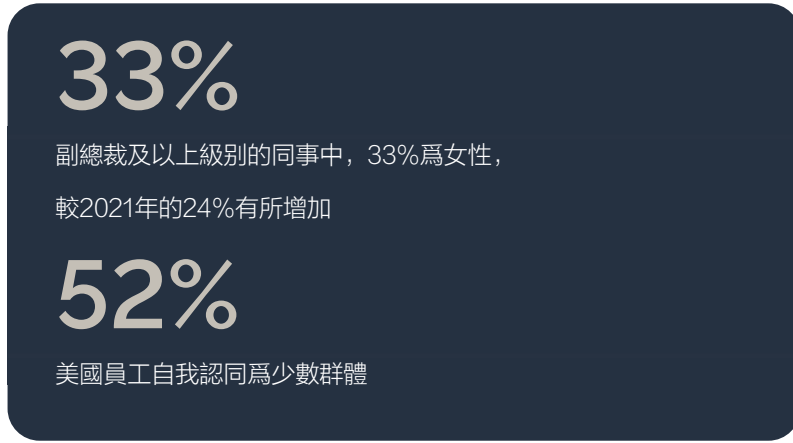
每位員工在百濟神州都具有歸屬感，我們都是百濟人！

為幫助我們實現這些目標，我們聘請了一位全球多元性和健康公平執行總監，負責監督我們的DEI&B和健康公平戰略，指導和制定區域目標和行動計劃，以支持2030年全球戰略。我們計劃繼續進行DEI&B培訓，並在2023年組建多個員工資源小組（ERGs）。我們將首先關注女性、LGBTQIA、黑人/非裔美國人、西裔/拉丁裔和神經多樣性同事的ERGs，後續我們希望可以基于員工的興趣來組建其他資源小組。

此外，在2023年，我們的全球IDEA委員會將繼續開展“咖啡沙龍”論壇，讓不同背景的同事有機會分享與DEI&B有關的信息和個人經歷。2022年的主題包括西裔文化遺產月、神經多樣性、心理健康和齋月等。

百濟神州的多樣化代表

擁有一支多元化的團隊，進而反映全球患者多樣性，這對我們的成功至關重要。2022年，公司副總裁以下的各級別保持了性別均等。在副總裁及以上職位，女性占比從2021年的24%增加到了2022年的33%。在美國，52%的員工自我認同為少數群體，基本實現了均衡。今後，我們將努力增加管理層中少數群體的人數。



2021目標

- ☑ 制定為期三年的全球戰略，改善全公司範圍的DEI&B。

新目標

- 到2030年：
- 🎯 實現公司副總裁及以上級別的全球性別平等。
 - 🎯 將美國全公司管理層的多樣性（少數群體）提高50%。
 - 🎯 持續改進董事會的性別組成和美國少數群體組成。

“如何面對在工作場所披露自閉癥診斷帶來的負面影響是許多自閉癥患者所害怕的事情，我也不例外。但百濟神州擁抱不同的觀點并珍視個體貢獻，這對我幫助很大。當我分享我的病情時，會有人來問我是否需要幫助。我已經與一位同事成為了好朋友，當我不理解某種社交情景或需要指引時，這位同事會協助我進行互動。同事們總能讓我感到安心和被接納，我很幸運能夠成為他們中的一員。

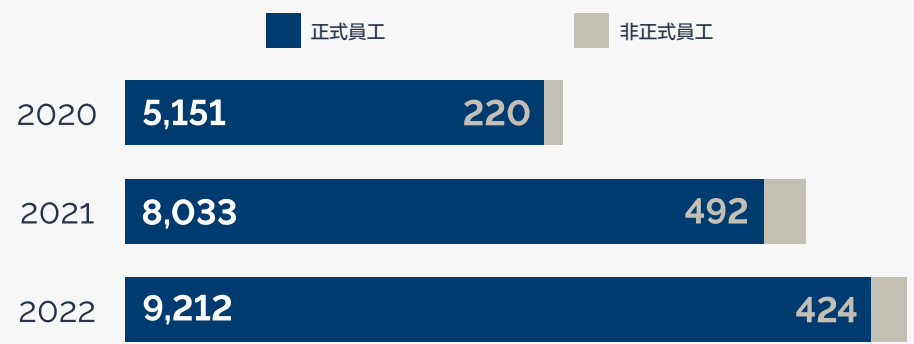
能夠遠程工作對我來說也意義非凡，因為它自動為我消除了辦公室環境中會遇到的諸多挑戰，例如環境噪音、幹擾和增加的社交互動可能性。雖然我不討厭社交，但它可能會讓我壓力很大，因為我無法一直正確地理解別人期待我所做出的回應，甚至有時還會誤解對方的意思。

同時，讓更多人了解自閉癥對我而言也非常重要。我非常高興能夠加入全球IDEA委員會，我認為這是一個極好的機會，大家可以了解不同的文化背景、交流不同的觀點，增強了解和包容。

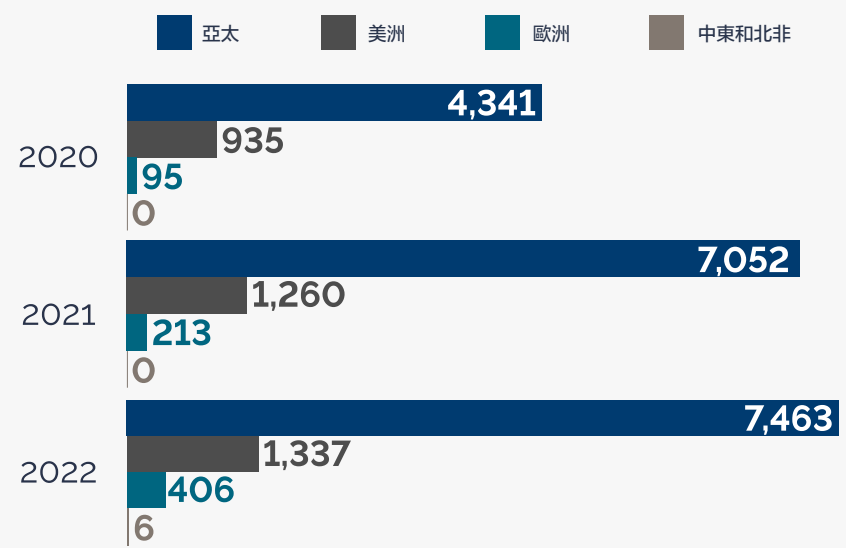


Slava Gayko
百濟神州質量控制專員

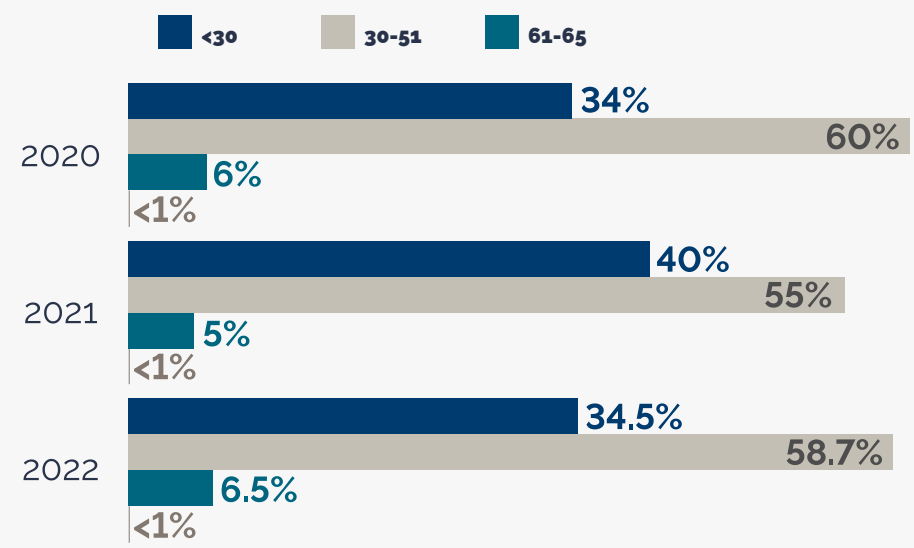
員工類型



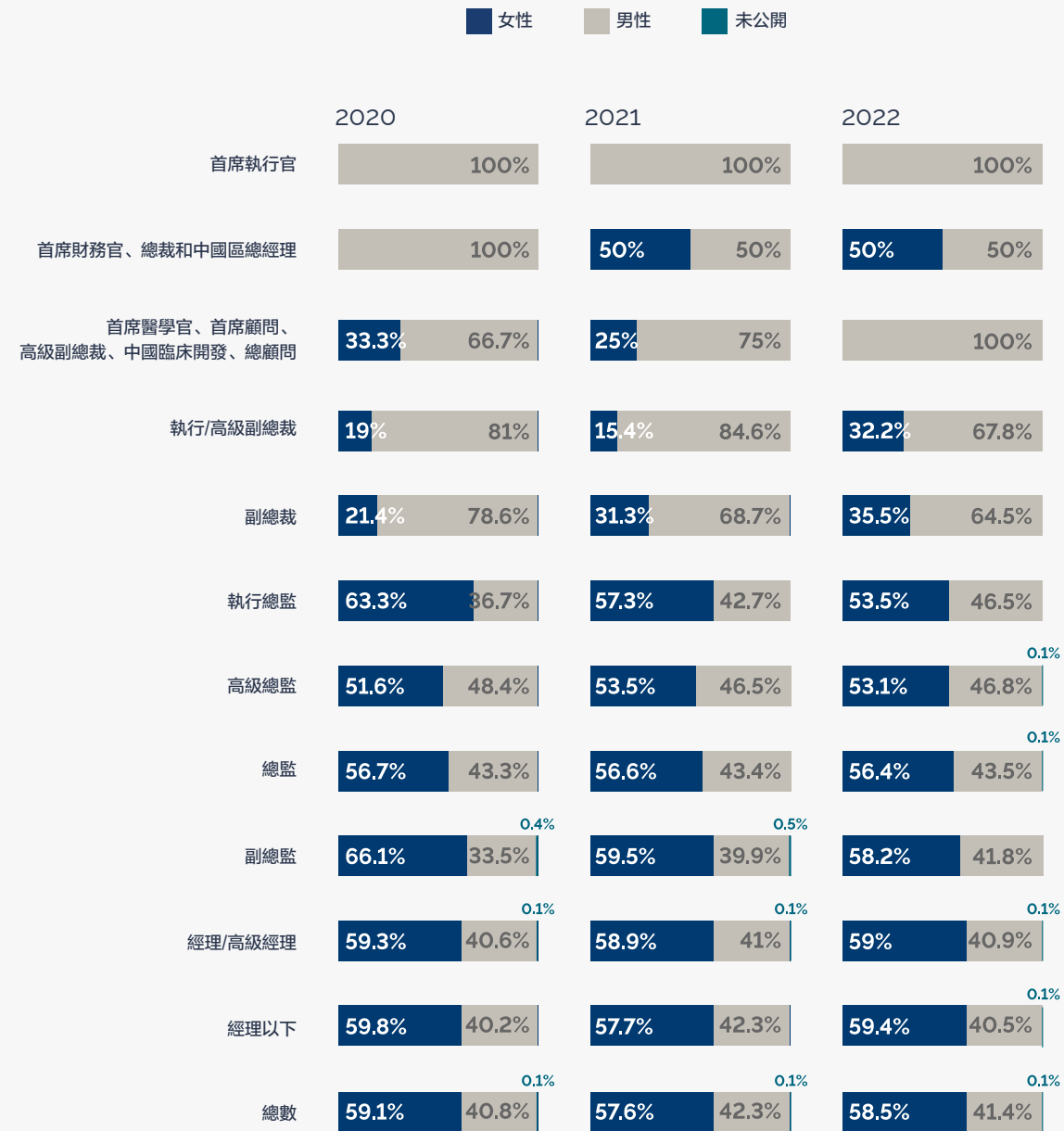
員工數量 按地區劃分



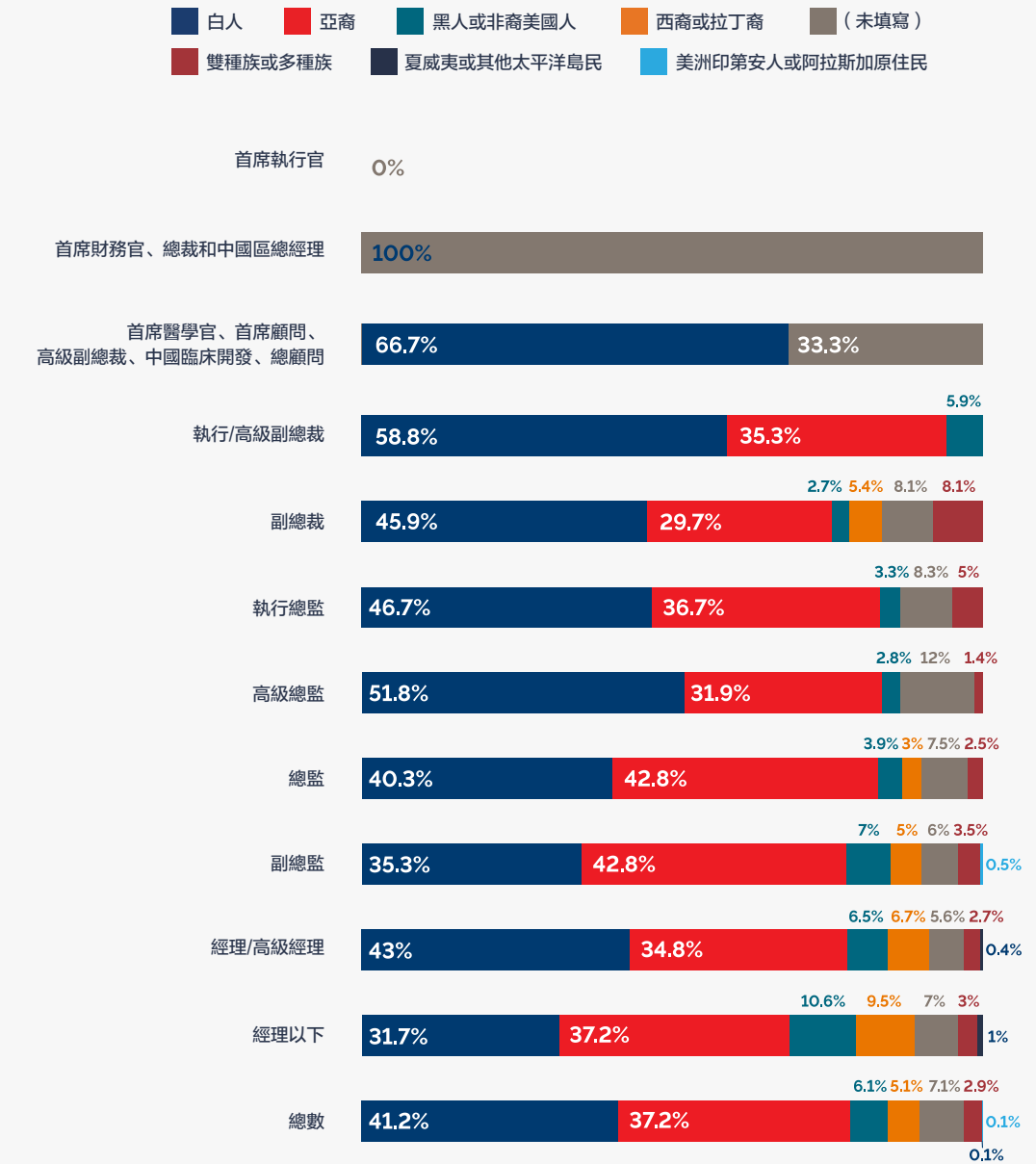
員工比例 按年齡劃分 (%)



員工比例 按性別劃分 (總計%)



2022年美國員工比例 按種族/族群劃分 (總計%)



可持續創新

在百濟神州，我們認識到人類健康與地球的健康息息相關。科學研究表明，污染程度加劇與疾病（包括某些癌種）發病率升高相關。此外，氣候變化的波及範圍和強度不斷加大，增加了業務中斷的風險，或將危及我們為患者提供醫療支持的能力。作為一家致力於改善患者健康和提升醫療公平性的公司，我們相信，從緩解氣候變化開始，在運營業務時減輕對環境的負面影響是至關重要的。

在本章，我們將分享：

- [氣候戰略](#)
- [2022年環境績效表現](#)



我們的氣候戰略

2022年，我們編制了首個溫室氣體排放清單，包括來自運營中的溫室氣體排放（範圍一和範圍二）和我們在價值鏈中的溫室氣體排放（範圍三）。我們計劃在2024年前設定範圍一和範圍二的排放定量目標。為實現該目標，我們正在制定戰略路線圖，其中包括能效提升計劃和可再生能源採購。由于公司的碳排放（範圍一和範圍二）主要來自研發和生產基地，因此我們的專項能源審計工作也正在開展中。

我們還在評估如何更好地減少整個價值鏈的溫室氣體排放。2022年，我們首次評估對範圍三的排放清單，並採用基于消耗的方法來預估公司上下游的排放量。我們發現，以2021年為基準，公司範圍三的溫室氣體排放量占價值鏈總排放量的84%，而範圍一和範圍二僅占1%和15%。這一分析還幫助我們識別了價值鏈中排名前三的範圍三溫室氣體排放環節：商品和服務採購(72%)、資本產品(14%)以及燃料和能源相關活動(7%)。

未來，我們計劃讓三分之二的原材料供應商參與公司的減碳計劃，以收集更準確的供應商溫室氣體排放數據，不再依賴基于採購金額計算的排放數據。這些更可靠的數據將作為2025年制定範圍三目標的基準。

除了減少對氣候變化的影響之外，我們還根據TCFD建議完成了一項情景分析，確定業務面臨的與氣候有關的潛在風險和機遇。該分析評估了物理風險和轉型風險，識別了整個價值鏈的潛在薄弱環節。評估結果可以幫助我們制定減輕這些風險的未來戰略。

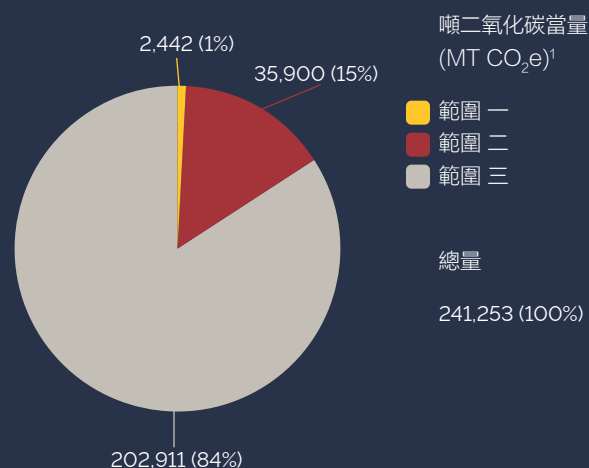
2021目標

- ☑ 根據溫室氣體核算手冊拓展公司溫室氣體清單，使其包含範圍三的排放數據。
- ☑ 基于TCFD建議，進行氣候風險情景分析和評估。
- ☑ 制定全球氣候戰略。

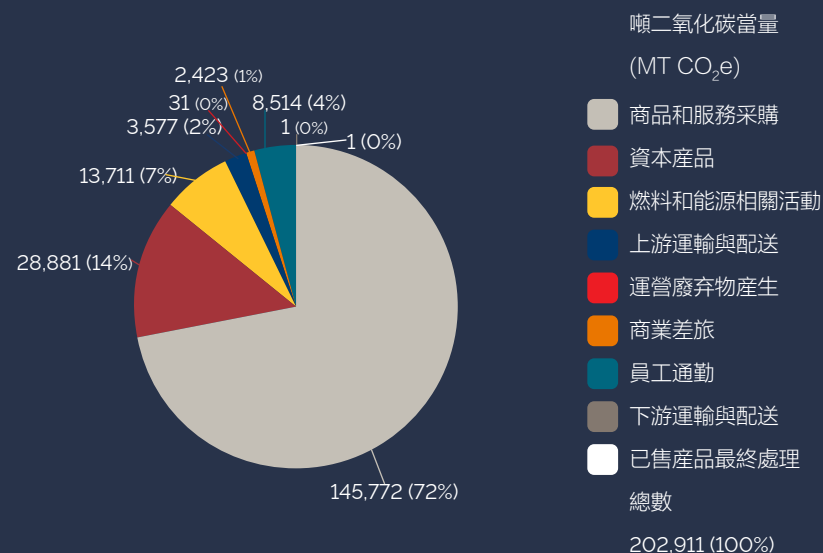
新目標

- 🎯 2024年之前，設定範圍一和範圍二的排放定量目標。
- 🎯 2025年之前，設定範圍三的排放定量目標。為推進這一目標，我們將與三分之二的原材料供應商開展溝通與協作（基于2021年的支出信息）。

溫室氣體排放：以2021年為基準



範圍三溫室氣體排放細分：以2021年為基準²



¹基于市場方法計算出的排放量。²百濟神州不適用於下列分類：8. 上游租賃資產，10. 已售產品加工，11. 已售產品使用，13. 下游租賃資產，14. 特許經營權，以及 15. 投資。

評估氣候相關風險

考慮到氣候變化的快速演變，百濟神州根據TCFD建議進行了氣候風險評估，從而更好地了解氣候變化可能對業務產生的潛在影響。其中，我們採用了兩種氣候情景，包括“低碳”，即更積極地轉向低碳經濟，和“高碳”，即全球經濟體和政府維持現狀，繼續目前落後的氣候承諾和行動步伐⁹。我們還定義了三個時間範圍：短期（當前-2030年）、中期（2030年-2040年）和長期（2040年-2050年）。

我們與外部伙伴合作評估了物理風險——源于異常天氣（如野火、風暴和洪水），以及轉移風險——源于向低碳經濟轉型過程中市場、技術或政策所帶來的轉變。在列出近50個物理和轉型風險并確定機遇後，我們展開情景分析，以評估公司在低碳和高碳情景下的影響規模以及從成本和資源的角度進行適應的能力。該分析結果將用于業務戰略的制定，使我們能夠緩解潛在風險，并抓住潛在機遇。

情景分析的結果指出了六大關鍵風險和機遇。其中大部分既是風險也是機遇，這將取決于公司的應對策略和可持續目標的實現程度。

百濟神州六大關鍵氣候變化風險與機遇

類型	風險/機遇	關鍵時間周期	高碳	低碳
風險與機遇	優化採購流程來減少排放	短	中	高
風險與機遇	制定符合日益增多的氣候相關政策的期望和強制性目標	短	中	高
風險	通過可持續承諾和更廣泛的ESG目標推進來吸引和留住人才	短	中	高
風險與機遇	管理投資者與機構利益相關方對氣候相關影響的期待	短	中	中
風險與機遇	能源（化石燃料）成本	短	高	中
風險	極端氣候對生產設施的影響（例如：風或強風暴）	短	83%*	83%*

*極端氣候事件發生時，存在風險的生產設施百分比

⁹ 氣候情景參考了政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 《共同社會經濟路徑》中預測的變暖情況，并輔以國際能源署《世界能源展望》中的相關信息。

我們的環境績效表現

我們快速研發和商業化藥物的能力讓我們可以為全球數百萬患者帶去可以挽救生命的創新藥物。為滿足日益增長的藥物需求，我們加大了在實驗室空間和生產能力方面的投入，這也導致溫室氣體排放量、用水量和廢棄物產生量增加。

儘管可預期的資源利用總量會增加，但我們仍在努力提高生產效率，每批次以更少資源投入產出更多藥物。2022年，我們採取了多項舉措，以減少能源使用量、用水量和廢棄物產生，提高生產效率。我們的蘇州工廠和廣州工廠均于2022年11月取得ISO 14001環境管理體系認證，這證實了我們體系的完善與可靠，也展現了我們不斷致力於提升環境效益的設計理念。

2022年，我們實施的其他有效措施還包括：

廣州生產基地：

- **減少廢棄物：**改進生產工藝，使單批成品量增加18%、有害廢棄物產生量減少7%。該舉措每年預計可減少4噸有害廢棄物產生量。
- **節能：**優化公共場所的自動照明控制系統，節省高達85%的生活用能。這一舉措節省了超16,000千瓦時(kWh)的電力損耗。
- **節能：**安裝了在線清洗系統，以提高熱交換效率、減少冷却塔用電量，節約超110,000千瓦時的能源消耗。

蘇州生產基地：

- **節省能源和材料：**優化了廢水處理工藝，每年節約9,000千克廢水處理劑、超4,752千瓦時電力以及1,368噸蒸汽。
- **節省材料：**實行了若干項紙張節約舉措，包括在操作流程中去除非必要的打印要求，以及將某些程序轉為在線記錄。此舉同時減少了用于文件分發的時間。

“EHS工作對環境、員工健康和 safety 以及我們工作的社區都起到了重要的保護作用，這也是我選擇該領域的原因。今年，我協助廣州和蘇州生產基地取得了環境管理體系的ISO 14001認證和職業健康和安全的ISO 45001認證。ISO不斷完善自身體系并讓員工參與該過程，令我十分欣賞。通過應用PDCA（計劃—實施—檢查—調整）的核心原則，我們正在幫助同事們培養意識、提升知識、增強技能，以此推動EHS文化，即讓員工為我們的績效表現做主，并賦予他們進行改善的權力。”

李杰

百濟神州EHS負責人



2021目標

- ☑ 蘇州和廣州生產基地均取得ISO 14001認證。

新目標

- 🎯 在2022年的基礎上：探索創建產品管理計劃。



廣州生物島創新中心：

- **節能：**在現有空氣壓縮系統的基礎上加裝了具有變頻驅動器的空氣壓縮機，優化系統運行時間，預計每年可節省95,000千瓦時電力消耗。
- **節能節水：**用蒸汽發生器替代了當前的鍋爐系統，預計每年可節約10,000立方米的天然氣和7,000立方米的用水。
- **節能：**為車庫照明系統加裝了自動控制裝置，預計每年可節約7,200千瓦時電力。

2022年，我們的產品總收入增長98%，溫室氣體排放僅增長49%。儘管百濟神州的研發中心正在擴建中，我們的產量也在不斷擴大，但我們自主生產的商業化產品每千克的能源與溫室氣體排放強度下降5%，這些結果凸顯了百濟神州致力於以負責任的方式來提高效率和增長的決心與承諾。

2022年用水強度有所增加。用水量的增加歸因於產能的提升和生物島與其他研發中心的用水量增加。廢棄物強度仍保持不變。作為產品管理計劃中的一部分，接下來我們會繼續探索能夠減少水資源使用和廢棄物產生的方法。

2022年，百濟神州開始參與

匯豐銀行HSBC 在中國推出的綠色存款計劃

在該計劃中，短期現金存款將用於資助環保項目。環保項目主題包括可再生能源、能效提升、可持續廢棄物管理和可持續水資源管理等。

我們的運營足跡

百濟神州在北京、上海和臺北均設有研發中心，同時在廣州設有生物島創新中心，一個支持生物科技初創企業發展的孵化器。此外，我們在蘇州和廣州分別設有小分子藥物和大分子生物藥生產基地，以支持我們自主研發藥物的商業化供應。2022年，我們位於美國新澤西州霍普韋爾的普林斯頓西部創新園區的第三個自主生產基地破土動工。我們還在多個業務覆蓋地區設置了辦事處，以推進臨床試驗實施、藥物獲批以及醫保申請。

研發



北京

- 占地面積超1.7萬平方米。
- 具有中試規模（約140平方米）的生產能力，為部分小分子候選藥物生產臨床前和臨床試驗材料。



上海

- 占地面積超1.3萬平方米。



臺北

- 占地面積1.1萬平方米。



廣州

- 生物島創新中心已正式啓用，占地4.1萬平方米
- 一個支持生物科技初創企業的孵化器。

生產



蘇州

- 占地超過1.3萬平方米，小分子年產能為1億片/粒。
- 繼續建設8.2萬平方米的新園區，預計小分子產能將擴大至每年10億片/粒（現有產能的10倍）。
- 預計於2023年將完成一期工程，屆時產能將擴大至6億片/粒。
- 該基地還生產商業化藥品和供臨床使用的生物制劑候選藥物，產能為500升。



廣州

- 約16.3萬平方米的先進的商業規模生產基地，用於生產大分子生物制劑。
- 繼續建設，2022年總產能已達5.4萬升，預計2023年產能將再增加1萬升。

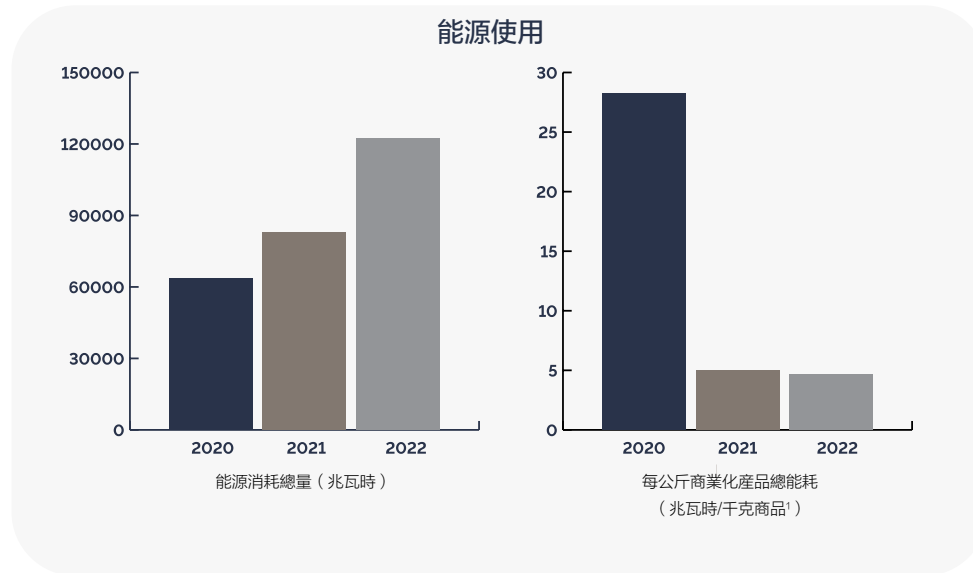


霍普韋爾

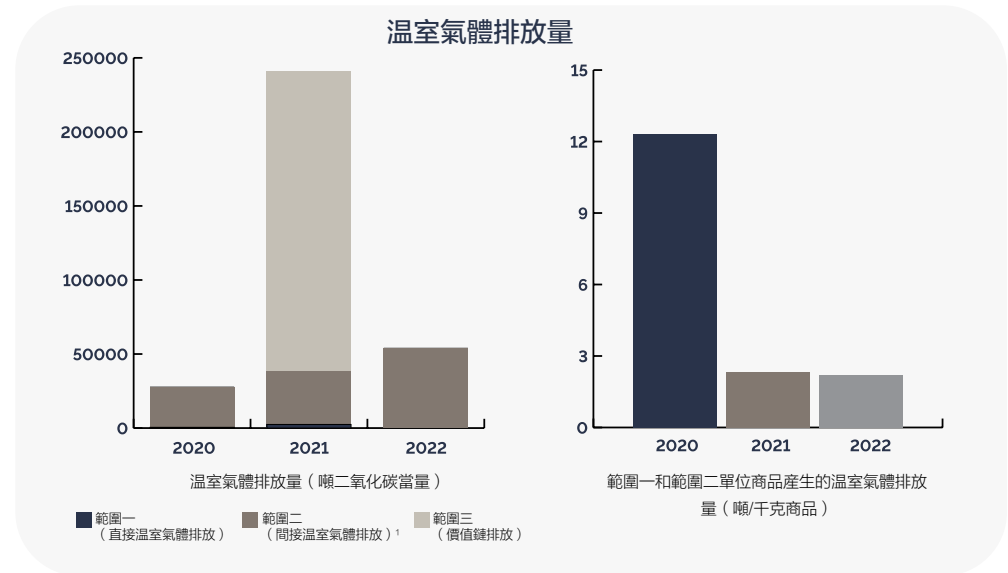
- 占地100多萬平方英尺的生產基地和臨床研發中心破土動工。

百濟神州環境績效

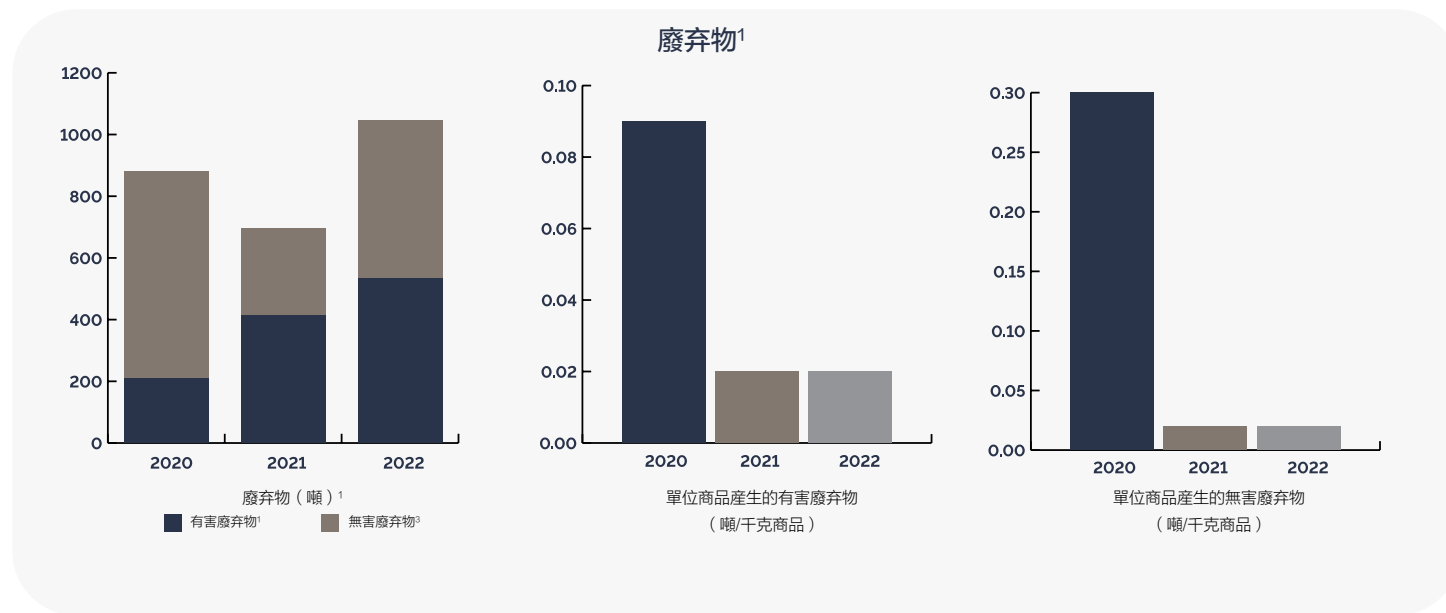
這些圖表詳細介紹了百濟神州2020年至2022年的環境績效。在所有圖表中，“商品”是指內部製造的商品本身，不含包裝。



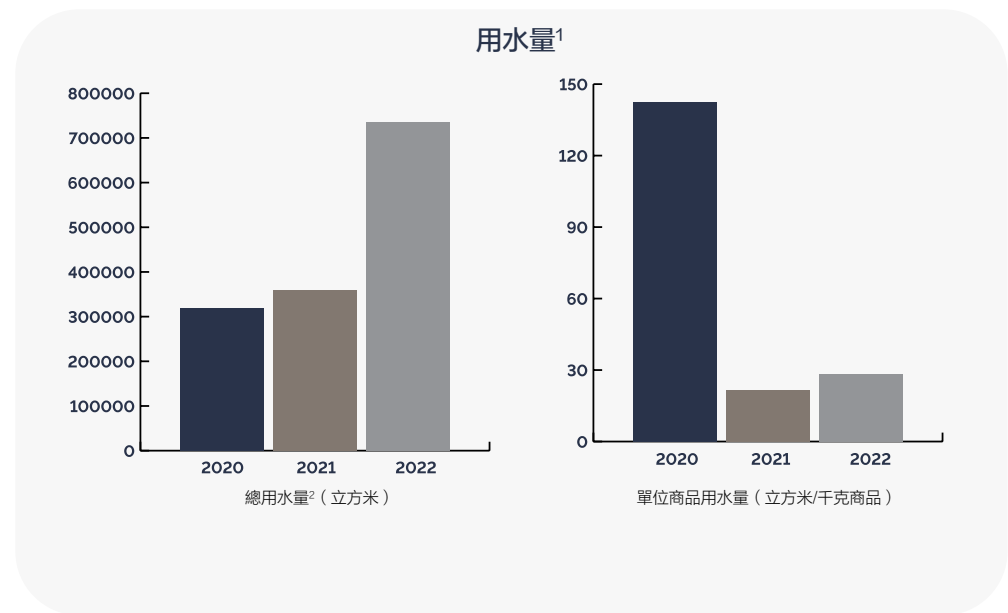
¹在所有環境數據圖表中，商業化產品指淨重量，不包括包裝。



¹範圍二是基於市場計算的排放量。2021年和2022年基於位置計算得出的CO₂e分別為35,898噸和53,870噸。
²我們沒有對2022年的範圍三溫室氣體進行盤點，因為當下正在研究從主要供應商處收集實際數據的方法和過程。計劃在下次報告中發布2022年和2023年的範圍三數據。



¹指標中不包括全球辦事處數據。



¹指標中不包括全球辦事處數據。
²由於廣州工廠商業化生產規模的擴大和生物島與其他研發中心的用水量增加，2022年整體耗水量增加。

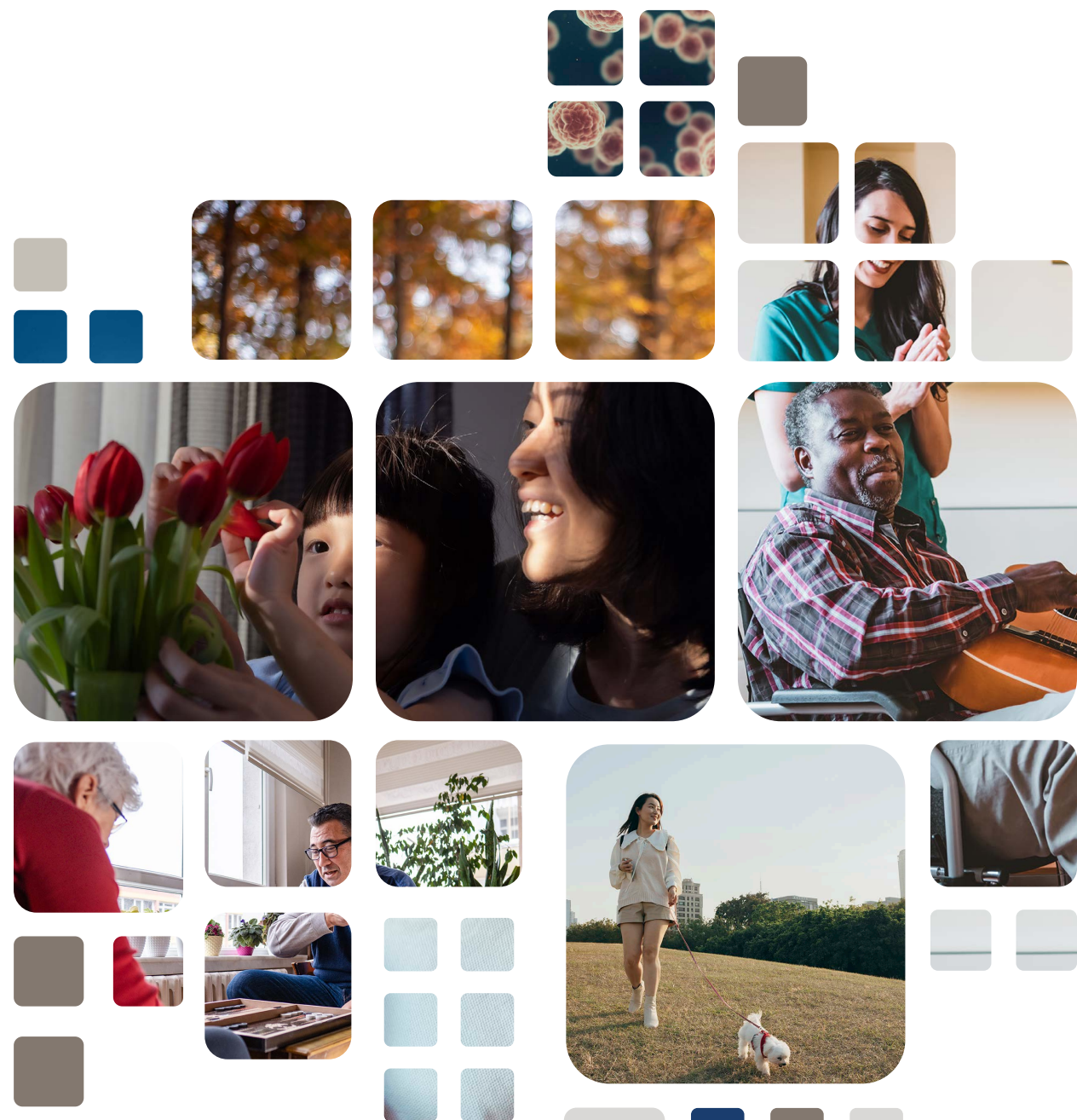
支持社區

在我們努力為全球患者提供治療的同時，百濟神州也在盡力支持其家人、照護者和患者權益組織。百濟神州的價值觀和使命驅動我們重視患者的聲音、參與社區，并推動全球醫療對話，改善醫療護理水平。我們也很幸運擁有許多樂于投入時間和資源來支持相關事業的同事，我們正在努力為他們提供更多的機會，幫助擴大其覆蓋範圍和影響力。

在本章，我們將分享：

→ [患者參與和權益維護](#)

→ [擴大員工志願服務倡議](#)



患者參與和權益維護

過去幾年裏，百濟神州與全球患者權益組織 (PAOs) 建立了深厚的連結，並進入新地區時繼續建立新的伙伴關係。這些伙伴關係為我們的臨床開發和商業化項目提供了重要的患者見解。PAOs還向患者社區和專業醫療人士提供寶貴的信息和教育項目。我們則努力幫助他們提升全球患者需求。

在患者參與和權益維護方面，我們致力於以最高標準的正直誠信要求自己，並恪守行業守則及相關法律。我們承諾尊重PAOs在其政治判斷、戰略、政策和活動方面的獨立性；絕不要求任何PAO進行處方藥推廣；確保我們合作目標和範圍的透明；明確公開資金或非資金支持。

我們的方法

2022年，百濟神州制定了一項為期三年的患者參與和權益維護策略，詳細描述了如何更好地了解、支持患者及患者權益組織。我們的目標是參與創建符合多方利益的解決方案，賦能患者，在2025年之前打破系統性准入障礙。在這一年中，我們擴大了與世界各地PAOs的伙伴關係，幫助他們達成使命並更廣泛地了解病人需求，同時開始參與政策討論。我們還發起了兩項重要合作 — 加入UICC發起的ATOM聯盟以改善腫瘤藥物在低收入和中低收入國家的可及性；與癌癥支持社區 (CSC) 合作開展調查，幫助識別和增進癌癥社區的心理健康需求，這也是我們“敞開心扉”倡議的一部分。

我們認識到各地區合作的PAOs在能力、資源以及患者社區需求方面都具有獨特性，為此，我們在北美、歐洲和亞太這三個主要地區制定了區域戰略，這些戰略包括：



患者參與和權益維護使命

每一天，我們都在努力研發高質量的創新藥物，為全球更多患者帶去可及和可負擔的藥物。僅僅研發出創新藥物是不夠的，我們希望確保患者能夠真正獲取到藥物。我們與美國乃至全球的癌癥社區合作，了解患者、照護者及家人並為他們提供支持，從而改善患者生活。

2021目標

- ☑ 制定為期三年的患者參與和權益維護戰略。

新目標

- 🎯 率先提出符合多方利益的解決方案，賦能患者，在2025年前打破系統性准入障礙。

患者教育

在北美：

- 與利益相關方合作推進腫瘤學、健康公平和公共衛生政策，提升醫療保健對患者的可及性。
- 通過參與社區網絡深入了解患者和照護者的需求，以加強疾病教育、提高疾病意識，並改進患者項目的支持服務。
- 建立伙伴關係、共同維護患者權益，從而增強對公共政策的了解、推進科學、提高疾病認識、改善藥物可及性、提升透明度和增進信任。

在亞太：

- 與患者組織建立伙伴關係，提高與該地區多樣化的國家和人口相關的患者權益維護能力。
- 搭建網絡，將當下的患者洞察和經驗納入研究、教育和政策性活動中。

在歐洲：

- 確保患者可及性項目確實改善患者的治療結果。
- 在設計試驗、教學材料和患者伙伴關係計劃時充分考慮患者和照護者的洞察。

我們認識到，許多患者及其照護者在了解復雜診斷和治療選擇時需要幫助。PAOs在幫助患者及照護者了解疾病、可選治療方案和支持選項方面發揮着至關重要的作用。2022年，我們贊助並支持了一些PAO計劃，為患者創建了教育資源，包括科普視頻、網絡研討會和疾病科普資料。僅在中國，我們就與16個PAO合作，全年支持超過2,240次講座，覆蓋了超過400萬名罹患實體腫瘤、血液腫瘤和罕見疾病的在綫患者。

作為“患者為先”倡議的一部分，我們還在2022年末推出了“[敞開心扉](#)”項目，幫助提高人們對精神健康與癌癥關係的認識，改善患者健康水平。“敞開心扉”項目會整理資源鏈接，其資源包括百濟神州及我們合作伙伴的患者權益團體提供的課程、網絡研討會、材料和互助組織信息。癌癥患者經常會面臨精神和情緒困擾，幫助其提升相關認識至關重要。我們希望該項目能加強“患者為先”的意識。

“癌癥患者所經歷的孤立、壓力和社交問題讓我們意識到了一個在癌癥社區中已經不言而喻的事實 — 心理健康護理很重要。我們與CSC合作開展了一項研究，結果發現，60%存在情緒困擾的癌癥患者都未被其癌癥治療團隊轉診至心理健康專業人士處，20%的患者渴望但未能獲得心理健康支持。

百濟神州認為心理健康支持可以改善受癌癥影響的個體的生活質量和健康結果，因此我們發起了“敞開心扉”項目。該項目面對患者、照護者、醫療保健專業人員和政策制定者，以創新的賦能戰略為特色，推進公共政策對話，激發動態的健康公平舉措，全方位改善患者癌癥病程。”

Christiane Langer 博士

百濟神州全球醫療事務高級副總裁（除中國外）



案例

在中國開展疾病科普與醫學教育

為幫助更多有需要的患者，百濟神州分別與中國初級衛生保健基金會、微愛基金會和北京醫學獎勵基金會合作開發了四個在綫工具，讓患者不必前往醫院或診所，在家中也能獲取最佳醫療護理資源。

接受百澤安®、百悅澤®和安加維®（由安進開發，百濟神州獲得授權許可）治療的患者使用這些工具。此外，多發性骨髓瘤患者也可以使用該工具。

通過這些平臺，患者可以訪問各種教育信息、疾病自我管理工具以及在綫諮詢，極大提升了中國患者管理自身疾病的能力，也提高了患者的生活質量。2022年，網絡平臺所服務的中國患者超3萬人。2021年，平臺獲得中華醫學會頒發的“最佳患者體驗項目”及“最具創新項目”獎項。

醫學教育與研究

百濟神州支持醫學教育與研究，將其作為讓醫療衛生人士了解我們的藥物、藥物研發創新以及患者護理新方法的一種手段，其中包括在各類會議上分享研究成果，以及贊助全球的科研會議。2022年，我們支持并出席了全球超過40個醫學教育與研究活動，包括在巴黎舉行的歐洲醫學腫瘤學會年會和在悉尼舉行的澳洲血液學聯合會議等。這是百濟神州贊助世界癌癥大會的第一年，在大會上，百濟神州主持了具有全球代表性的多利益相關方小組會議，探討癌癥和心理健康的全球影響。

在中國，百濟神州還主辦了兩場年度企業級峰會，即百濟神州血液腫瘤高峰論壇和百濟神州實體腫瘤高峰論壇，旨在為腫瘤領域的醫療專業人員提供關於中國臨床診斷和治療進展的信息。峰會分別于2017年和2019年啓動，有助於推動行業知識分享和創新，治療領域涵蓋肝癌、泌尿生殖系統腫瘤、骨癌、淋巴瘤等癌癥議題。



員工志願服務和慈善捐贈

我們很幸運看到許多同事樂于投入時間和資源來支持與癌癥相關的活動中。在過去的一年裏，很多同事積極參與到步行、跑步和騎行等活動中，為各類疾病籌集資金。

2021目標

- ☑ 在美國、歐洲和澳大利亞開展員工敬業度和志願者活動。
- ☑ 鼓勵員工參與支持專注于癌癥意識提升、患者支持和研究的組織。

新目標

- 🎯 員工在2023年參與10,000小時的全球志願服務
- 🎯 2023年，在全球範圍推行帶薪休假的志願活動的公司政策。

在美國，百濟神州成為了白血病和淋巴瘤協會“點亮黑夜 (Light the Night)”活動的贊助商，全國範圍內吸引了超過150名同事參加了當地舉辦的“點亮黑夜”活動。9月是血癌意識月，百濟神州在澳大利亞的悉尼舉辦了社區步行和早茶活動，支持澳大利亞“世界淋巴瘤日”，以增強大眾意識并支持我們的合作伙伴。我們的員工還參與了為其他PAO籌集資金的活動，包括CLL協會的“慶祝國民萬歲——5千米 (National Celebrating Long Lives 5K)”、Pelotonia的“騎行——坦然面對淋巴瘤疾病 (The Ride, Legs Out for Lymphoma's)、ASH基金會的“路跑賽(Run/Walk)”和癌癥援助組織的“舊金山海灣區高爾夫活動 (Community San Francisco Bay Area Community Golf Classic)”。

除PAO贊助的活動外，我們的同事還向需要醫療援助的患者提供了支持。在中國，百濟神州團隊為一些檢測中心提供志願服務，并為患病的社區成員提供護理包。無論是在辦公室、實驗室還是在我們的社區，百濟神州的同事都在幫助那些所需要的人。

為支持員工志願服務，2022年，我們在美國試行了一項新的員工志願服務倡議。員工額外獲得了一天的帶薪休假，用于為其所關心的事業做志願服務。2023年初，我們在全球範圍內推行了這一計劃。我們的目標是讓員工在2023年參與共計10,000小時的全球志願服務。

百濟神州支持澳大利亞罕見癌癥協會開展2022年度Kosi挑戰賽

2022年3月，作為第10屆年度Kosi挑戰賽的一部分，百濟神州團隊攀登了澳大利亞最高峰科西阿斯科山。該挑戰賽由澳大利亞罕見癌癥協會 (Rare Cancers Australia, RCA) 發起，旨在為每年超過52,000名被診斷患有罕見和不常見癌癥的澳大利亞患者提高疾病認識并募集資金。所籌資金全部用于RCA與政府、臨床醫生和行業領導者共同提升對超過200個癌種重視程度的工作中。

負責任運營

百濟神州基于使命，并以價值觀為導向，努力與所有利益相關方建立可信賴的伙伴關係，以便隨着業務的發展和增長，我們能够更好地支持他們的需求。我們致力于以誠實、正直和透明的原則開展業務活動。我們對商業道德行爲的承諾始于董事會，并延伸至我們對員工、商業伙伴和供應商的期望。

在本章，我們分享：

- [良好治理承諾](#)
- [負責任採購](#)



董事會治理

良好的治理是我們業務運營的基礎。我們的承諾始於董事會。



2021 目標

- 成為《聯合國全球契約》的簽署方。

企業治理

百濟神州董事會指導業務戰略，並確保良好的企業治理貫徹在我們全部的業務運營中。根據納斯達克股票市場和香港聯合交易所的規定，除歐雷強 (John V. Oyler) 和王曉東外，所有董事會成員均為獨立董事。董事會由5個獨立的董事會委員會組成，包括（1）審計委員會、（2）薪酬委員會、（3）提名及企業管治委員會、（4）科學諮詢委員會，和（5）商業和醫學事務諮詢委員會。

百濟神州堅持董事會多元化政策以加強董事會的多元性。根據董事會多元化政策，我們的提名及企業管治委員會將每年評估董事會的架構、規模和組成，並在適當的情況下就董事會的變動提出建議。在評估董事會的組成時，提名及企業管治委員會將考慮董事會成員和被提名人的國籍、民族、性別、年齡、技能、專業知識以及行業和地區經驗等不同因素。董事會由11名董事組成，其中2名是女性。

ESG治理

在日常業務中，董事會定期參與討論位於業務戰略核心的特定ESG議題，包括研發舉措、擴大藥物可及性和提高員工參與度的決心與措施。例如2022年秋季，董事會審查並批准了新的DEI&B目標。董事會每年還會審查我們的廣義ESG戰略取得的進展以及年度ESG報告。

鑒於ESG對公司和外部利益相關方的重要性日益增加，董事會於2022年6月設立了專門的ESG工作組。工作組由4名董事會成員和7名來自不

同職能部門的員工組成，每季度與百濟神州的ESG團隊舉行會議，審查緊迫的ESG議題、即時了解新出現的問題。在過去一年舉行的兩次會議中，工作組討論了百濟神州的ESG治理方法、ESG戰略，以及新的ESG相關政策的制定。工作組還在2023年初審查並批准了百濟神州的氣候風險評估和戰略。

在百濟神州內部，ESG工作由可持續性和企業社會責任執行總監領導，同整個組織的專家合作，執行百濟神州的ESG戰略。對於需要多學科投入的長期項目，公司會組建跨職能工作組。例如，百濟神州曾召集工作組就擴大可及性和[提升藥物可負擔性](#)的方法編撰了公司立場聲明，也曾召集工作組以制定公司的氣候變化戰略。過後，各工作組的建議得到了職能部門負責人和執行小組成員的批准。

利益相關方參與

為了有效開展業務，我們需要了解從患者、員工到投資人等不同利益相關方的需求。業務管理關乎多方支持者的既得權益，ESG戰略也包含在內。為此，我們的員工通過持續與各方開展交流，了解大家的觀點和反饋。在制定部門戰略計劃、向ESG目標推進和項目開發時，各職能部門充分利用了從這些交流中獲得的洞察。

百濟神州還參加了許多業務相關的行業協會和專業網絡，例如BIO、馬薩諸塞州生物技術委員會、BioNJ、生物醫藥可持續發展圓桌會議、和藥物開發創新與質量國際聯盟。參加這些組織活動有助於我們交換流行趨勢和最佳實踐的信息，促進行業向好發展。在某些情況下，我們還與攜手其他

機構與協會合作，擴大公司的影響力。2022年，百濟神州與其他具有影響力的組織合作發起了UICC ATOM聯盟，以提升癌癥藥物對

“在生物科技行業中，女性管理者的人數仍然不足。百濟神州在副總裁及以下的領導職務中具有均等的性別分布，但副總裁及以上職位中，女性所占比例急劇下降。為此，我們需要採取行動。

2022年秋天，我們加入了聯合國全球契約組織。我們選擇加快性別平等進程，并制定了在2030年之前在副總裁及以上級別實現全球性別平等的雄心目標。非常高興能推出這項計劃及其他DEI&B倡議，我們正在努力創造多元化和包容性的文化，讓每位同事都感到被尊重和歸屬感。”

Linda Marchese

百濟神州全球全面薪酬和多樣性副總裁



低收入和中低收入國家患者的可及性。

除醫藥行業外，我們還努力與國際框架保持一致，推進實現繁榮、公正和可持續發展星球的共同目標。2022年，百濟神州加入了聯合國全球契約組織，承諾按照聯合國的可持續發展目標運營企業，并每年報告我們相關工作的進展。

商業道德

百濟神州的《[行為準則](#)》為我們與所有利益相關方的日常交往提供指導，這些相關方包括患者、醫生、政府監管機構以及合作伙伴。我們秉持誠信和尊重的原則，并在遵守適用法律法規的前提下，努力達成業務目標。我們的行為準則涉及的問題包括合規性、與醫療衛生專業人士的溝通、反不正當競爭行為、利益衝突和保密性等。我們通過新員工入職培訓和定期培訓，不斷推進合規文化和道德運營，并維護完善的合規監控和報告系統。每年，員工都被要求認證他們充分了解并將遵守行為準則。2022年度的行為準則培訓和認證已于第一季度完成。

反賄賂和反腐敗

百濟神州對賄賂和腐敗采取零容忍態度，并致力于在所有的業務往來和合作中秉持專業、公正、誠信的精神。為此，公司針對《[反賄賂和反腐敗政策](#)》及相關專題，安排了線上學習模塊與綫下現場培

訓。公司將全球線上學習模塊納入年度培訓課程，員工需至少每兩年完成一次。綫下培訓結合員工的不同崗位職責進行。例如，我們針對銷售人員有單獨的合規培訓計劃，包括為確保他們了解相關的政策和法規進行的季度測試。每年，員工都需要簽署反賄賂和反腐敗政策。此外，董事會審計委員會每個季度還會收到關於反腐敗和重大合規項目的報告。

舉報和反報復保護政策

我們倡導開放的政策，鼓勵員工提出問題或疑慮，確保員工無需顧慮也不必擔心遭到報復。如果出于顧慮不願直接向管理層報告問題，可以通過公司合規熱綫電話或網站提出問題或疑慮，我們的熱綫電話提供全年7×24小時的多語言服務。百濟神州禁止任何人對報告人進行報復、騷擾或采取其他不利行動。公司將協助或參與調查、反對騷擾，或行使受適用法律保護的一切權利。報告渠道在新員工培訓、其他合規培訓、行為準則以及騷擾、歧視和報復政策中均有介紹。公司也制定了正式的《[舉報政策](#)》。所有舉報都由指定的合規人員進行獨立的調查，并采取適當的紀律處分或預防措施處理由此發現的任何問題。

負責任採購

百濟神州積極尋求與我們一樣關注高質量產品和負責任運營的供應商開展合作。我們在全球供應商行為守則中納入了我們對供應商的期待，並通過供應商盡職調查來了解他們的表現。

2021目標

- ☑ 引入“採購學院”，包括負責任採購的培訓。

新目標

- 🎯 在2022年的基礎上：在2023年實施第三方供應商風險管理計劃。

全球供應商行為守則

為確保供應商符合道德運營基綫期望，我們的採購和合規團隊于2021年6月發布了全球《[供應商行為守則](#)》。該行為守則涵蓋範圍廣泛——從成本和可靠性到環境和社會因素。行為守則着重強調商業道德，包括遵守反腐敗規定和以誠實誠信的方式開展業務的承諾。所有新建供應商必須證明其符合該守則的標準，才能與百濟神州合作。現有供應商在合約到期續簽時，同樣會被要求遵守該守則。

對於工程與建造等可能帶來較高環境和社會風險的供應商，公司對於其風險的管理有着更為嚴格的要求。例如，我們與工程供應商的合同規定，他們有義務將其業務對環境的不利影響降至最低。

全球採購團隊的全體員工都接受了公司和本土定制化的採購政策與方式相關培訓。2022年，我們推出了“採購學院”項目，將如何在供應鏈端改善ESG實踐表現的可選培訓納入其中。話題涵蓋供應鏈風險評估、在供應鏈端實施ESG計劃、提高供應商的多樣性，開展供應商審計和其他。

供應商風險評估

我們期望供應商不僅遵守所有與醫療衛生有關的法律、法規和標準，而且也遵守涉及財務、勞資關係、健康、安全、公開透明和環境實踐的規範。我們對生產相關供應商進行常規現場質量審

查。作為這些評估中的一部分，我們還對供應商進行包括道德、員工健康和 safety 以及環境績效在內的ESG相關問題進行評估。一旦發現供應商存在任何不符合標準的行為或情況，我們將與之共同努力，尋求糾正或補救措施。我們還通過供應商盡職調查程序加強了對供應商的盡職調查，確保新供應商能夠幫助我們成功。

2022年夏天，我們聘請了一位經理，專門負責監督新的第三方供應商風險評估計劃的實施。該計劃將擴大所評估的ESG因素的數量，如聲譽、童工和工作條件等。我們的目標是對新供應商完成100%的篩選。我們預計在2023年啟動這一篩選計劃。



當地採購

為降低百濟神州對環境的影響并確保供應的穩定性，我們越來越重視與當地供應商的合作，即在需要提供服務與物品供應的國家或地區內選擇供應商。2022年，我們投入至廣州和蘇州生產基地中近4,000萬美元都選擇了來自中國境內的供應商。此外，我們也在考慮美國供應商的多樣性，且百濟神州會根據當地政府規定對此進行報告。

地區	供貨商數量	所占百分比	國家（基于2021年採購訂單）
北美	999	27%	美國、開曼群島、加拿大
中南美洲	-	0%	未指明
歐洲、中東和非洲	615	17%	阿拉伯聯合酋長國、奧地利、比利時、瑞士、德國、丹麥、西班牙、芬蘭、法國、英國、意大利、荷蘭、挪威、波蘭、瑞典
亞太	428	12%	澳大利亞、日本、韓國、新西蘭、新加坡
中國	1,621	44%	中國
總數	3,663	100%	

*數據僅限于企業職能、商業化和技術運營部門採購的產品和服務，不包括捐贈、贈款、贊助、調查、合作/授權或類似的支出。



GRI/HKEX指引

百濟神州在香港聯合交易所有限公司（以下簡稱“香港聯交所”）上市交易，股票代碼為06160。本報告參考GRI標準并按照香港聯交所附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》的要求編制，以下指引詳細說明了本報告中各章節所包含的話題內容信息。此外，本指引也涵蓋了利益相關方可能感興趣話題的補充信息。



描述	回復	
第一章 關於百濟神州		
GRI 1: GRI內容指引		
使用聲明	百濟神州參考GRI標準發布了公司2022年1月1日至12月31日期間該GRI內容指引中引用的信息。	
GRI 1使用	GRI 1: 基于2021年	
GRI 2: 一般披露		
GRI 2-1	公司詳細情況	百濟神州不設總部。公司在中國北京、美國麻省劍橋和瑞士巴塞爾均設有辦事處。見第4頁。
GRI 2-2/HKEX 15	納入公司可持續發展報告的實體	關於百濟神州。見第4頁。
GRI 2-3	報告期、報告頻率和關鍵聯系人	關於本報告。見第4頁。
HKEX 14: 重要性和量化	披露識別重要環境、社會及管治因素的過程，以及利益相關方是否參與	我們的重要議題。見第9頁。 利益相關方參與。見第24、47頁。
GRI 2-4/HKEX 14: 一致性	信息重述	無。
GRI 2-5	外部鑒證	本報告未經外部鑒證。
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	根據全球行業分類標準(GICS)，百濟神州屬於3520行業：制藥、生物技術和生命科學。百濟神州是一家全球性生物科技公司，專注于開發和商業化創新藥物，旨在為全球患者改善治療效果，提高藥物可及性。百濟神州在中國生產藥品，美國的生產基地已于2022年破土動工。 百濟神州的上游價值鏈主要包括生產和運輸研發所需用品以及生產和包裝藥品所需物料。此外，百濟神州依賴由診所、醫院和其他合作方構築的開展臨床試驗的全球網絡。百濟神州的下游價值鏈包括經銷商和更大的診所網絡，百濟神州通過這些診所向患者提供藥物。
GRI 2-7	正式員工	員工統計數據。見第33-34頁。
GRI 2-8	非正式員工	員工統計數據。見第33-34頁。
GRI 3: 2022年實質性議題		
GRI 3-1	確定實質性議題的過程	我們的重要議題。見第9頁。
GRI 3-2	實質性議題清單	我們的重要議題。見第9頁。
GRI 3-3	實質性議題的管理	ESG戰略與目標。見第6頁。 ESG治理。見第47頁。

	描述	回復
第二章 推進全球健康		
產品責任		
HKEX層面B6	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的政策； 及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的信息	患者安全和產品質量體系。見第20頁。 此外，我們致力遵守與產品責任相關的不斷變化的監管環境，包括但不限于ICH Q10藥物質量管理體系；美國聯邦食品、藥品和化妝品法案；美國健康保險可攜帶性和責任法案 (HIPAA)；美國食品藥品監督管理局法規；歐盟通用數據保護條例 (GDPR)；中華人民共和國專利法；中華人民共和國人類遺傳資源管理條例；中國個人信息保護法。
GRI 416-2/HKEX KPI B6.1	涉及產品和服務的健康和安全影響的違規事件； 已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	患者安全性。見第21頁。
HKEX KPI B6.2	接獲和處理的有關產品及服務的投訴數目	質量控制。見第22頁。
HKEX KPI B6.3	與遵守和保護知識產權有關的實踐說明	商業成功取決於開發和保護發明、專利技術和知識的能力。我們嚴格遵守並及時了解所在國家和地區有關知識產權的相關法律和法規要求。我們還為員工提供培訓，提高他們的知識產權保護意識，加強對百濟神州政策和程序的認識。 我們已經在中國、美國、歐洲和其他地區提交與藥物、候選藥物和技術相關的專利申請並獲得批准，並將繼續在這些國家和地區申請新的專利。此外，我們還制定了員工發明政策，鼓勵藥物創新和新藥開發，我們遵守所有關於發明者報酬的適用法律和法規。關於百濟神州專利和知識產權的政策立場，請參見 百濟神州專利和知識產權的全球聲明 。 通過專利自由實施 (FTO) 分析，避免侵犯第三方的有效專利和其他知識產權，確保藥物開發和商業化不會侵犯他人的有效專利權。在某些情況下，我們會憑借引進產品的機會來推動、加強和支持開發項目。對授權引進和授權他人的項目進行知識產權盡職調查，最大限度地降低知識產權風險。
HKEX KPI B6.4	質量保證過程和召回程序的描述	質量控制。見第22頁。

	描述	回復
數據隱私		
GRI 418-3-3/ HKEX B6.5	管理方式/消費者數據保護及私隱政策，以及相關執行及監察方法的描述	<p>卓越的臨床試驗。見第20頁。</p> <p>公司各職能部門負責遵守數據隱私法律和法規，并依照百濟神州隱私團隊和信息治理團隊（隸屬於法務與合規部門）以及信息安全團隊（隸屬於信息技術部）頒布的政策執行。</p> <p>百濟神州全球隱私政策規定，僅應為其預期目的收集最低數量的個人數據，當公司不再需要或法律不再要求存儲這些數據時，應刪除或返還這些數據。如果適用的數據保護法律要求，百濟神州會提供與個人數據相關的某些個人權利或數據主體權利。百濟神州于近期獲得了ISO 27001: 信息安全認證，每3年更新認證狀態，每年進行一次監督審核。除了獲得ISO 27001認證外，百濟神州每年評估信息安全計劃，以便與美國國家標準與技術研究所網絡安全框架保持一致。這些控制措施包括應對數據外泄政策和信息安全突發事件響應計劃。</p>
GRI 418-1	經證實涉及侵犯客戶隱私和丟失客戶資料的投訴	2022年，百濟神州沒有接到任何侵犯客戶隱私或丟失客戶資料的投訴。
公共政策		
GRI 418-3-3/ HKEX B6.5	管理方式	政策呼吁。見第24頁。
GRI 415-1	政治獻金	政策呼吁。見第24頁。
負責任營銷		
GRI 417-3-3	管理方式	負責任營銷。見第24頁。
GRI 417-1	對產品和服務信息與標籤的要求	負責任營銷。見第24頁。
GRI 417-2	涉及產品和服務信息與標籤的違規事件	2022年，百濟神州沒有發現任何涉及產品和服務信息與標籤的違規事件。
GRI 417-3	涉及營銷傳播的違規事件	2022年，百濟神州沒有發現任何涉及營銷傳播的違規事件。



	描述	回復
第三章 賦能員工		
多元、公平和包容/反歧視		
GRI 405-3-3	管理方式	歸屬感文化。見第31頁。
GRI 405-1	管治機構與員工的多元化	歸屬感文化。見第32頁。
GRI 405-2	男女基本工資和報酬的比例	薪酬和福利。見第27頁。
GRI 406-1	歧視事件及采取的糾正行動	百濟神州未發現任何嚴重違反與歧視相關的適用法律法規的事件。
僱傭		
GRI 401-3-3	管理方式	員工敬業度和福祉。見第26頁。 供應商風險評估。見第49頁。
HKEX層面B1: 僱傭	有關補償及解僱、招聘及晉升、工作時長、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策； 及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	遵守與僱傭相關的相關法律和法規，包括但不限于1964年美國民權法案；美國殘疾人法案；美國就業年齡歧視法案；美國同工同酬法案；美國僱員退休收入保障法；中華人民共和國勞動法；中華人民共和國勞動合同法、中華人民共和國婦女權益保障法、中華人民共和國社會保險法、中華人民共和國最低工資規定、瑞士義務法典、德國民法典、法國勞動法、意大利民法典、英國1996年僱傭權利法、西班牙民法典及其集體談判協議。

	描述		回復
GRI: 401-1/HKEX KPI B1.1-B1.2	在報告所述期間，按性別、年齡組別及地區劃分的雇員總數與雇員流失比率		參見下表：
僱傭新員工			
員工人數	2020	2021	2022
總計	2,718	5,026	3,431
員工類型			
正式員工	2,450	4,271	2,705
非正式員工	268	755	726
性別 (%)			
女性	58%	55%	58%
男性	42%	45%	42%
年齡 (%)			
30歲及以下	41%	55%	45%
31-50歲	55%	41%	48%
51-65歲	4%	3%	7%
65歲及以上	< 1%	< 1%	< 1%
地區 (%)			
亞太	85%	84%	75%
北美	13%	13%	16%
歐洲、中東、非洲	2%	3%	9%

員工流動

	2020	2021	2022
流動 (%)			
總計	16%	21%	18%
性別 (%)			
女性	14%	19%	17%
男性	19%	25%	21%
年齡 (%)			
30歲及以下	16%	23%	21%
31-50歲	15%	20%	17%
51-65歲	13%	16%	15%
65歲及以上	38%	23%	26%
地區 (%)			
亞太	16%	23%	19%
北美	13%	17%	19%
歐洲、中東、非洲	17%	18%	7%

GRI 401-2	描述	回復																										
	<p>全職員工的福利（不包括臨時或兼職員工）</p>	<p>薪酬和福利。見第27頁。</p> <p>在美國，公司提供醫療、牙科、視力和人壽保險，以及殘疾保險；生育/收養服務；家庭支持服務；健康計劃；和401(k)退休計劃但最高不超過年收入的5%。</p> <p>健康保險計劃也支付員工因接受醫療護理產生的差旅費和住宿費。公司幫員工支付50%的自付款，直接存入其用于支付高自付款醫療保險計劃的健康儲蓄賬戶。在美洲和歐洲、中東、非洲其他地區，公司提供法定保險和補充保險，其中可能包括養老金、醫療、牙科、視力、人壽保險、殘疾保險和健康計劃。</p> <p>在中國，公司為所有全職員工提供社會保險和商業保險。在社會保險方面，百濟神州會為員工繳納社保賬戶。此外，公司的綜合商業保險計劃還包括100%報銷的住院醫療保險、90%報銷的門診醫療保險、大病保險、人壽保險、意外傷害保險和全球旅行保險等。</p> <p>在澳大利亞、新西蘭、新加坡、韓國和日本，公司提供法定福利計劃和當地慣例認可的補充福利計劃，包括個人醫療保險報銷、居家辦公援助、流感疫苗支持和全球旅行保險等。在澳大利亞和新西蘭，公司還為員工提供商業人壽/收入保障保險。</p>																										
		<p>其他項目</p>																										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1155 795 1881 828">項目</th> <th data-bbox="1881 795 2607 828">適用地區</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1155 828 1881 868">福祉（健康、健身和健康習慣）</td> <td data-bbox="1881 828 2607 868">美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 868 1881 950">幼兒、高齡和特殊需求的護理服務等（所有國家均通過Care.com獲得服務）。</td> <td data-bbox="1881 868 2607 950">美國、加拿大、德國、英國、澳大利亞、奧地利、丹麥、法國、新西蘭、西班牙、瑞典、瑞士</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 950 1881 990">正念、冥想、睡眠等</td> <td data-bbox="1881 950 2607 990">美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 990 1881 1031">輔導和治療（將於2023年推出）</td> <td data-bbox="1881 990 2607 1031">美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1031 1881 1071">員工援助項目（短期諮詢、資源和轉介、個人和專業事務諮詢）</td> <td data-bbox="1881 1031 2607 1071">全球</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1071 1881 1201">生活方式支出賬戶；根據多元化、公平、包容和歸屬感 (DEI&B) 計劃提供反種族主義和性少數群體 (LBGTQ) 教育；提供替代保健、慈善捐贈、情感、財務和身體健康狀態的選項</td> <td data-bbox="1881 1071 2607 1201">美洲、歐洲、中東和北非地區</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1201 1881 1242">學費報銷</td> <td data-bbox="1881 1201 2607 1242">美洲、歐洲、中東和北非地區</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1242 1881 1323">家庭組建福利（生育/懷孕/收養/代孕）；任何年齡、性別、性取向或性別認同的個人均可享有</td> <td data-bbox="1881 1242 2607 1323">美洲、歐洲、中東和北非地區</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1323 1881 1364">差旅援助和醫療服務保險</td> <td data-bbox="1881 1323 2607 1364">全球</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1364 1881 1404">癌癥支持服務</td> <td data-bbox="1881 1364 2607 1404">美國</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1404 1881 1445">育兒假（公司提供）</td> <td data-bbox="1881 1404 2607 1445">美國、加拿大、澳大利亞</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1445 1881 1494">折扣計劃</td> <td data-bbox="1881 1445 2607 1494">美國、英國、瑞士</td> </tr> </tbody> </table>	項目	適用地區	福祉（健康、健身和健康習慣）	美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）	幼兒、高齡和特殊需求的護理服務等（所有國家均通過Care.com獲得服務）。	美國、加拿大、德國、英國、澳大利亞、奧地利、丹麥、法國、新西蘭、西班牙、瑞典、瑞士	正念、冥想、睡眠等	美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）	輔導和治療（將於2023年推出）	美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）	員工援助項目（短期諮詢、資源和轉介、個人和專業事務諮詢）	全球	生活方式支出賬戶；根據多元化、公平、包容和歸屬感 (DEI&B) 計劃提供反種族主義和性少數群體 (LBGTQ) 教育；提供替代保健、慈善捐贈、情感、財務和身體健康狀態的選項	美洲、歐洲、中東和北非地區	學費報銷	美洲、歐洲、中東和北非地區	家庭組建福利（生育/懷孕/收養/代孕）；任何年齡、性別、性取向或性別認同的個人均可享有	美洲、歐洲、中東和北非地區	差旅援助和醫療服務保險	全球	癌癥支持服務	美國	育兒假（公司提供）	美國、加拿大、澳大利亞	折扣計劃	美國、英國、瑞士
項目	適用地區																											
福祉（健康、健身和健康習慣）	美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）																											
幼兒、高齡和特殊需求的護理服務等（所有國家均通過Care.com獲得服務）。	美國、加拿大、德國、英國、澳大利亞、奧地利、丹麥、法國、新西蘭、西班牙、瑞典、瑞士																											
正念、冥想、睡眠等	美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）																											
輔導和治療（將於2023年推出）	美洲、歐洲、中東和北非、亞太地區（不含中國）																											
員工援助項目（短期諮詢、資源和轉介、個人和專業事務諮詢）	全球																											
生活方式支出賬戶；根據多元化、公平、包容和歸屬感 (DEI&B) 計劃提供反種族主義和性少數群體 (LBGTQ) 教育；提供替代保健、慈善捐贈、情感、財務和身體健康狀態的選項	美洲、歐洲、中東和北非地區																											
學費報銷	美洲、歐洲、中東和北非地區																											
家庭組建福利（生育/懷孕/收養/代孕）；任何年齡、性別、性取向或性別認同的個人均可享有	美洲、歐洲、中東和北非地區																											
差旅援助和醫療服務保險	全球																											
癌癥支持服務	美國																											
育兒假（公司提供）	美國、加拿大、澳大利亞																											
折扣計劃	美國、英國、瑞士																											

	描述	回復																																								
GRI 401-3	育兒假	<p>對於初為父母的美國員工，除了所在州的法定帶薪產假和傷殘病假外，百濟神州還提供12周的全薪產假。</p> <p>在加拿大，提供18周的全薪產假。</p> <p>對於初為父母的中國員工，公司遵守當地法規，因省而異。國家最低要求包括128天全薪產假和7天全薪陪產假；但是，不同的城市/省份會有不同的要求。</p> <p>在澳大利亞和新西蘭，對於在百濟神州任職滿12個月的員工，除了所在州規定的帶薪產假和陪產假外，百濟神州還額外提供12周全薪產假和兩周全薪陪產假。在亞太其他地區，公司遵循各國/地區不同的育兒假準則。</p> <p>以下是2022年各地區育兒假休假情况匯總表：</p> <table border="1" data-bbox="1177 600 2593 1282"> <thead> <tr> <th>育兒假</th> <th>亞太</th> <th>美洲</th> <th>歐洲、中東、非洲</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有資格休育兒假的男性員工</td> <td>3,021</td> <td>558</td> <td>162</td> </tr> <tr> <td>已休育兒假的男性員工</td> <td>63</td> <td>28</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>在報告所述期間休完育兒假并返工的男性員工總數</td> <td>63</td> <td>23; 5人仍在休假</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>在報告所述期間休完育兒假并返工，且12個月後仍在職的男性員工總數</td> <td>58</td> <td>全體男性員工（3人除外）</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>有資格休育兒假的女性員工</td> <td>4,293</td> <td>770</td> <td>254</td> </tr> <tr> <td>已休育兒假的女性員工</td> <td>197</td> <td>39</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>在報告所述期間休完育兒假并返工的女性員工總數</td> <td>195</td> <td>31; 8人仍在休假</td> <td>所有4人仍在休假</td> </tr> <tr> <td>在報告所述期間休完育兒假并返工，且12個月後仍在職的女性員工總數</td> <td>177</td> <td>全體女性員工（4人除外）</td> <td>4人仍在休假</td> </tr> <tr> <td>2022年休育兒假的員工總數</td> <td>260</td> <td>67</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	育兒假	亞太	美洲	歐洲、中東、非洲	有資格休育兒假的男性員工	3,021	558	162	已休育兒假的男性員工	63	28	1	在報告所述期間休完育兒假并返工的男性員工總數	63	23; 5人仍在休假	1	在報告所述期間休完育兒假并返工，且12個月後仍在職的男性員工總數	58	全體男性員工（3人除外）	1	有資格休育兒假的女性員工	4,293	770	254	已休育兒假的女性員工	197	39	4	在報告所述期間休完育兒假并返工的女性員工總數	195	31; 8人仍在休假	所有4人仍在休假	在報告所述期間休完育兒假并返工，且12個月後仍在職的女性員工總數	177	全體女性員工（4人除外）	4人仍在休假	2022年休育兒假的員工總數	260	67	5
育兒假	亞太	美洲	歐洲、中東、非洲																																							
有資格休育兒假的男性員工	3,021	558	162																																							
已休育兒假的男性員工	63	28	1																																							
在報告所述期間休完育兒假并返工的男性員工總數	63	23; 5人仍在休假	1																																							
在報告所述期間休完育兒假并返工，且12個月後仍在職的男性員工總數	58	全體男性員工（3人除外）	1																																							
有資格休育兒假的女性員工	4,293	770	254																																							
已休育兒假的女性員工	197	39	4																																							
在報告所述期間休完育兒假并返工的女性員工總數	195	31; 8人仍在休假	所有4人仍在休假																																							
在報告所述期間休完育兒假并返工，且12個月後仍在職的女性員工總數	177	全體女性員工（4人除外）	4人仍在休假																																							
2022年休育兒假的員工總數	260	67	5																																							
GRI 2-21	年度總薪酬比率	薪酬和福利。見第27頁。																																								

	描述	回復
勞工準則		
GRI 402-3-3	管理方式	尊重國際人權法案中規定的基本人權，並支持聯合國工商業與人權指導原則中的主要條款。承諾遵守與公司經營所在地區的患者和員工權利相關的所有適用法律，包括中華人民共和國的禁止使用童工規定和美國公平勞工標準法。此外，員工必須遵守公司的行為準則和其他業務政策中列出的其他要求。還在供應商行為準則中詳細說明了對商業伙伴的人權相關期望。
HKEX層面B4:	有關防止童工或強制勞工的政策； 及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	為嚴格遵守相關法律法規，公司嚴禁僱傭童工和強制勞工事件。公司 供應商行為準則 還包括禁止奴役、人口販運和童工。
HKEX KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	每位求職者均需提供身份證明、教育背景、工作經歷等信息，這些信息由公司審核，以避免相關風險。在報告所述期間，百濟神州未發生任何僱傭童工或強制勞工事件。
HKEX KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	參見上文。
職業健康與安全		
GRI 403-3-3	管理方式	堅持執行健全的EHS計劃，以確保員工在實驗室、臨床試驗機構、生產車間和辦公室等工作場所的安全。堅持培養安全文化，營造安全的工作環境，促進員工的健康和福祉。EHS管理系統基於ISO 14001和45001框架搭建，包括EHS管理系統手冊，涉及相應的政策和標準操作規程 (SOP)，如限制空間管理規程、爆炸性化學品管理規程和職業健康管理規程，旨在管理和控制職業健康安全風險。我們會定期審查和更新SOP。 技術運營和生產全球負責人負責監督和指導整個EHS管理，並由EHS部門提供支持，將EHS考慮因素納入公司業務中。2022年，生產和研發基地的193名員工以及52%的一綫員工都參加了正式的EHS委員會。
HKEX層面B2: 健康與安全	對發行人有重大影響的有關提供安全工作場所的政策和遵守相關法律法規的信息，保護員工免受職業危害	嚴格遵守與職業健康和安全的適用法律，如美國聯邦職業安全與健康管理局制定的工作場所安全標準或州/地方安全標準、中華人民共和國職業病防治法、職業健康監護技術規範、中華人民共和國傳染病防治法、國務院關於重大安全事故行政責任追究的規定。 EHS管理方式詳見上文。

	描述	回復																
GRI 403-1、403-2和403-3/HKEX KPI B2.3	<p>職業健康安全管理系統；</p> <p>危害識別、風險評估和事故調查；</p> <p>描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法</p>	<p>健康和 safety。見第30頁。</p> <p>參見GRI 403-3-3了解EHS管理方式。</p> <p>定期進行安全檢查和內部EHS審計。建立應急響應系統，處理自然災害、醫療緊急情況、火災和爆炸緊急情況以及化學品泄漏等。定期進行相關的應急演習，確保員工接受應急程序的培訓。生產基地的所有急救專家都接受了當地紅十字會提供的專業培訓，廣州（中國）生產基地僱傭了一名全職護士。</p> <p>政府機關，例如環保局和公安局定期對生產廠和研發中心進行外部評估。設計建造新設施時，聘請合格的第三方來評估和設計，減少設施和生產線內的風險。每個生產基地和研發中心都有EHS委員會，由領導層和一線員工組成，以促進安全文化，審查績效記分卡，調查安全隱患或安全事故，並予以糾正。</p>																
GRI 403-4	職業健康安全事務：工作者的參與、意見徵詢和溝通	每個生產基地和研發中心都有EHS委員會，由領導層和一線員工組成，以促進安全文化，審查績效記分卡，調查安全隱患或安全事故，並予以糾正。																
GRI 403-5	工作者職業健康安全培訓	定期為全體員工及第三方開展職業健康安全培訓，以增強職業健康安全意識，提高員工應對安全事故的能力。要求從事高風險工作的員工在執行某些任務之前參加額外的培訓或獲得資格認證。為員工提供適當的個人防護設備，減少潛在的風險。																
GRI 403-7	預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響	<p>負責任採購。見第46頁。</p> <p>供應商風險評估。見第49頁。</p>																
GRI 403-8	職業健康安全管理體系覆蓋的工作者	生產和研發的所有員工都在EHS管理系統的覆蓋範圍內。																
GRI 403-9和403-10/HKEX KPI B2.1和B2.2	<p>工傷；工作相關的健康問題</p> <p>總工傷率</p> <p>因工傷損失工作日數</p>	<p>健康和 safety。見第30頁。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>生產基地的健康和 safety 性能*</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事故總發生率</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>.13</td> </tr> <tr> <td>損失時間事故率</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>.07</td> </tr> <tr> <td>死亡率</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	生產基地的健康和 safety 性能*	2020	2021	2022	事故總發生率	0	0	.13	損失時間事故率	0	0	.07	死亡率	0	0	0
生產基地的健康和 safety 性能*	2020	2021	2022															
事故總發生率	0	0	.13															
損失時間事故率	0	0	.07															
死亡率	0	0	0															

*根據美國聯邦職業安全與健康管理局的定義計算

	描述	回復
培訓與教育		
GRI 404-3-3/HKEX層面B3	管理方式	發展規劃。見第29頁。
GRI 404-1/HKEX KPI B3.2	按性別及雇員類別劃分，每名雇員完成受訓的平均時數	百濟神州目前未記錄每位員工的培訓時間。有關更多信息，請參見第29頁的學習和發展。
HKEX KPI B3.1	按性別及雇員類別劃分的受訓雇員百分比	發展規劃。見第29頁。
GRI 404-2	員工技能提升方案和過渡援助方案	發展規劃。見第29頁。 百濟神州提供援助計劃，促進離職員工持續就業能力的提升。
GRI 404-3	定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	百濟神州全體員工都定期接受績效和職業發展考核。

	描述	回復												
第四章 可持續創新														
物料														
GRI 301-3-3/HKEX A1、A2、A3和A4	管理方式	<p>百濟神州致力於環境保護，盡量減少材料、能源和水資源的使用，以及減少運營過程中產生的廢棄物。</p> <p>百濟神州僅在中國設有生產廠房，並遵守相關法律和法規，包括中華人民共和國環境保護法、中華人民共和國水污染防治法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法、建設項目環境保護管理條例。</p> <p>堅持執行健全的EHS計劃，以確保實驗室、臨床試驗機構、生產車間和辦公室等工作場所實施全面的環境管理。EHS管理系統基於ISO 14001框架搭建，廣州生產基地和蘇州生產基地於本年度通過了ISO 14001符合性認證。該系統包括EHS管理系統手冊，涉及相應的政策和SOP。</p> <p>例如，堅持執行廢水、氣體排放、泄漏預防和固體廢棄物等管理規程。定期審查和更新SOP。定期開展內部風險評估。政府機關，例如環保局和公安局定期對生產基地和研發中心進行外部評估。</p> <p>技術運營和生產全球負責人負責監督和指導整個EHS管理，並由EHS部門提供支持，將EHS考慮因素納入公司業務中。</p> <p>2022年，生產和研發基地的193名員工以及52%的一線員工都參加了正式的EHS委員會。</p>												
GRI 301-1/HKEX A2.5	所用物料的重量或體積	<p>百濟神州尚未收集成品包裝材料之外的材料信息。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>包裝材料的使用（噸）</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>藥品成品包裝材料的總用量¹</td> <td>2.55</td> <td>94.00</td> <td>132.00</td> </tr> <tr> <td>每千克商品使用的包裝材料（噸/千克商品）</td> <td>0.001</td> <td>0.006</td> <td>0.005</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹2022年全年包裝材料用量增加，原因是廣州商業生產基地產能擴充。</p>	包裝材料的使用（噸）	2020	2021	2022	藥品成品包裝材料的總用量 ¹	2.55	94.00	132.00	每千克商品使用的包裝材料（噸/千克商品）	0.001	0.006	0.005
包裝材料的使用（噸）	2020	2021	2022											
藥品成品包裝材料的總用量 ¹	2.55	94.00	132.00											
每千克商品使用的包裝材料（噸/千克商品）	0.001	0.006	0.005											
GRI 301-2	可回收原料	百濟神州尚未收集相關信息。												
GRI 301-3	再生產品及其包裝材料	百濟神州尚未收集相關信息。												

	描述	回復																																								
能源																																										
GRI 302-3-3/A2.3	管理方式	見上文“物料管理方式”(GRI 301-3-3)。 我們的氣候戰略。見第36頁。 我們的環境績效表現。見第38頁。																																								
GRI 302-1/HKEX A2.1	公司內部的能源消耗量	我們的環境績效表現。見第38頁。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>能源使用 (兆瓦時)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>能源總消耗</td> <td>63,392</td> <td>82,977</td> <td>122,385</td> </tr> <tr> <td>直接能源消耗</td> <td>2,439</td> <td>10,585</td> <td>14,761</td> </tr> <tr> <td> 天然氣¹</td> <td>2,439</td> <td>9,066</td> <td>11,455</td> </tr> <tr> <td> 動力能源²</td> <td>-</td> <td>803</td> <td>3,230</td> </tr> <tr> <td> 柴油燃料</td> <td>-</td> <td>717</td> <td>76</td> </tr> <tr> <td>間接能源消耗</td> <td>60,953</td> <td>72,392</td> <td>107,625</td> </tr> <tr> <td> 電能³</td> <td>31,287</td> <td>47,780</td> <td>68,970</td> </tr> <tr> <td> 蒸汽⁴</td> <td>29,666</td> <td>24,612</td> <td>38,655</td> </tr> <tr> <td>每千克商品的能源總消耗 (兆瓦時/千克商品)</td> <td>28.24</td> <td>4.99</td> <td>4.70</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹2022年，生物島的啓用使天然氣消耗有所增加。 ²2022年，美國工程車隊使得動力能源消耗增長。 ³2022年，由于廣州工廠商業化生產規模的擴大、北京研發中心的擴建和生物島的啓用，使得電能消耗增長。 ⁴2022年，蒸汽使用的增長主要由于廣州工廠產能的擴大。</p>	能源使用 (兆瓦時)	2020	2021	2022	能源總消耗	63,392	82,977	122,385	直接能源消耗	2,439	10,585	14,761	天然氣 ¹	2,439	9,066	11,455	動力能源 ²	-	803	3,230	柴油燃料	-	717	76	間接能源消耗	60,953	72,392	107,625	電能 ³	31,287	47,780	68,970	蒸汽 ⁴	29,666	24,612	38,655	每千克商品的能源總消耗 (兆瓦時/千克商品)	28.24	4.99	4.70
能源使用 (兆瓦時)	2020	2021	2022																																							
能源總消耗	63,392	82,977	122,385																																							
直接能源消耗	2,439	10,585	14,761																																							
天然氣 ¹	2,439	9,066	11,455																																							
動力能源 ²	-	803	3,230																																							
柴油燃料	-	717	76																																							
間接能源消耗	60,953	72,392	107,625																																							
電能 ³	31,287	47,780	68,970																																							
蒸汽 ⁴	29,666	24,612	38,655																																							
每千克商品的能源總消耗 (兆瓦時/千克商品)	28.24	4.99	4.70																																							
GRI 302-2/HKEX A2.1	公司外部的能源消耗量	百濟神州目前尚未收集此信息。																																								
GRI 302-3/HKEX A2.1	能源強度	我們的環境績效表現。見第38頁。																																								
GRI 302-4	減少能源消耗	我們的環境績效表現。見第38頁。																																								
GRI 302-5	產品和服務的能源需求下降	不適用。																																								

	描述	回復																																								
水資源和污水																																										
GRI 303-3-3	管理方式	見上文“物料管理方式”(GRI 301-3-3)。 我們的環境績效。見第38頁。																																								
GRI 303-1/HKEX A2.4	水作為共有資源的相互影響	百濟神州在中國廣州和蘇州設有兩個主要的生產基地。根據世界水資源研究所(WRI)于2022年1月25日進行的水道水風險指數評估，廣州和蘇州生產基地所在位置的總體水風險分別被評為中高級和高級。在為業務運營尋找水源時，我們尚未遇到任何問題，並將繼續在廣州和蘇州尋找減少水資源使用的方法。見我們的運營足跡，第39頁。																																								
GRI 303-2	管理與排水相關的影響	研發中心和生產廠房都配備了廢水處理設施，並進行監測以確保處理後的水符合國家和地方標準。蘇州工廠工業廢水經過處理實現了100%循環使用。工廠的生活污水按照當地標準排入市政管道。聘請有資質的檢測機構定期進行廢水排放檢測。2022年未發現廢水超標情況。																																								
GRI 303-3	取水	<table border="1"> <thead> <tr> <th>用水量 (立方米)¹</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>總耗水量²</td> <td>319,979</td> <td>359,004</td> <td>735,420</td> </tr> <tr> <td>生產耗水量</td> <td>295,957</td> <td>342,172</td> <td>673,844</td> </tr> <tr> <td>辦公室耗水量</td> <td>24,021</td> <td>16,832</td> <td>61,577</td> </tr> <tr> <td>循環水</td> <td>2,912</td> <td>2,388</td> <td>5,010</td> </tr> <tr> <td>廢水³</td> <td>52,481</td> <td>66,156</td> <td>158,496</td> </tr> <tr> <td>化學需氧量</td> <td>5.57</td> <td>5.24</td> <td>7.86</td> </tr> <tr> <td>氨態氮</td> <td>0.42</td> <td>0.44</td> <td>0.98</td> </tr> <tr> <td>每千克商品的耗水量 (立方米/千克商品)</td> <td>142.53</td> <td>21.60</td> <td>28.27</td> </tr> <tr> <td>每千克商品的廢水消耗量 (立方米/千克商品)</td> <td>23.38</td> <td>3.98</td> <td>6.09</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹這些統計數據不包括全球辦事處的數據。 ²2022年全年耗水量增加，是由于廣州生產基地的商業化生產規模的擴大和生物島以及其他研發中心的耗水量增加。 ³2022年全年廢水量增加，是由于廣州商業生產基地產能擴充。</p>	用水量 (立方米) ¹	2020	2021	2022	總耗水量 ²	319,979	359,004	735,420	生產耗水量	295,957	342,172	673,844	辦公室耗水量	24,021	16,832	61,577	循環水	2,912	2,388	5,010	廢水 ³	52,481	66,156	158,496	化學需氧量	5.57	5.24	7.86	氨態氮	0.42	0.44	0.98	每千克商品的耗水量 (立方米/千克商品)	142.53	21.60	28.27	每千克商品的廢水消耗量 (立方米/千克商品)	23.38	3.98	6.09
用水量 (立方米) ¹	2020	2021	2022																																							
總耗水量 ²	319,979	359,004	735,420																																							
生產耗水量	295,957	342,172	673,844																																							
辦公室耗水量	24,021	16,832	61,577																																							
循環水	2,912	2,388	5,010																																							
廢水 ³	52,481	66,156	158,496																																							
化學需氧量	5.57	5.24	7.86																																							
氨態氮	0.42	0.44	0.98																																							
每千克商品的耗水量 (立方米/千克商品)	142.53	21.60	28.27																																							
每千克商品的廢水消耗量 (立方米/千克商品)	23.38	3.98	6.09																																							
GRI 303-4	排水	參見GRI 303-3。																																								
GRI 303-5/HKEX A2.2	耗水	參見GRI 303-3。																																								

	描述	回復																																
排放																																		
GRI 305-3-3/HKEX A1.5	管理方式	見上文“物料 — 管理方式”(GRI 301-3-3)。 我們的氣候戰略。見第36頁。 我們的環境績效表現。見第38頁。																																
GRI 305-1/HKEX A1.1-A1.2	直接(範圍1)溫室氣體排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>直接溫室氣體排放(範圍一)</td> <td>493</td> <td>2,442</td> <td>3,391</td> </tr> <tr> <td>天然氣</td> <td>493</td> <td>1,815</td> <td>2,316</td> </tr> <tr> <td>動力能源</td> <td>-</td> <td>210</td> <td>850</td> </tr> <tr> <td>柴油燃料</td> <td>-</td> <td>192</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>冷凍劑損耗¹</td> <td></td> <td>187</td> <td>143</td> </tr> <tr> <td>CO₂採購¹</td> <td></td> <td>38</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹2021年首次計入的分類。</p>	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	2020	2021	2022	直接溫室氣體排放(範圍一)	493	2,442	3,391	天然氣	493	1,815	2,316	動力能源	-	210	850	柴油燃料	-	192	22	冷凍劑損耗 ¹		187	143	CO ₂ 採購 ¹		38	60				
溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	2020	2021	2022																															
直接溫室氣體排放(範圍一)	493	2,442	3,391																															
天然氣	493	1,815	2,316																															
動力能源	-	210	850																															
柴油燃料	-	192	22																															
冷凍劑損耗 ¹		187	143																															
CO ₂ 採購 ¹		38	60																															
GRI 305-2/HKEX A1.1-A1.2	間接(範圍2)溫室氣體排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放(噸二氧化碳當量) — 基于市場</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>間接溫室氣體排放(範圍二)</td> <td>27,130</td> <td>35,900</td> <td>53,867</td> </tr> <tr> <td>電能</td> <td>17,583</td> <td>26,154</td> <td>38,560</td> </tr> <tr> <td>蒸汽</td> <td>9,547</td> <td>9,746</td> <td>15,307</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放(噸二氧化碳當量) — 基于市場</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>間接溫室氣體排放(範圍二)</td> <td>27,130</td> <td>35,898</td> <td>53,870</td> </tr> <tr> <td>電能</td> <td>17,583</td> <td>26,152</td> <td>38,563</td> </tr> <tr> <td>蒸汽</td> <td>9,547</td> <td>9,746</td> <td>15,307</td> </tr> </tbody> </table>	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量) — 基于市場	2020	2021	2022	間接溫室氣體排放(範圍二)	27,130	35,900	53,867	電能	17,583	26,154	38,560	蒸汽	9,547	9,746	15,307	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量) — 基于市場	2020	2021	2022	間接溫室氣體排放(範圍二)	27,130	35,898	53,870	電能	17,583	26,152	38,563	蒸汽	9,547	9,746	15,307
溫室氣體排放(噸二氧化碳當量) — 基于市場	2020	2021	2022																															
間接溫室氣體排放(範圍二)	27,130	35,900	53,867																															
電能	17,583	26,154	38,560																															
蒸汽	9,547	9,746	15,307																															
溫室氣體排放(噸二氧化碳當量) — 基于市場	2020	2021	2022																															
間接溫室氣體排放(範圍二)	27,130	35,898	53,870																															
電能	17,583	26,152	38,563																															
蒸汽	9,547	9,746	15,307																															

	描述	回復																																												
GRI 305-3	其他間接（範圍3）溫室氣體排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放（噸二氧化碳當量）</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>價值鏈排放（範圍三）¹</td> <td></td> <td>202,911</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. 採購的商品和服務</td> <td></td> <td>145,772</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. 資本品</td> <td></td> <td>28,881</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. 未計入範圍一或二的燃料和能源相關的活動</td> <td></td> <td>13,711</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. 上游運輸與配送</td> <td></td> <td>3,577</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. 運營期間產生的廢棄物</td> <td></td> <td>31</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. 商務差旅</td> <td></td> <td>2,423</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7. 員工通勤</td> <td></td> <td>8,514</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9. 下游運輸與配送</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>12. 售出產品的報廢處理</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>¹認爲以下分類不適用於百濟神州：8.上游租賃資產；10.售出產品的加工；11.售出產品的使用；13.下游租賃資產；14.特許經營；和15.投資。</p>	溫室氣體排放（噸二氧化碳當量）	2020	2021	2022	價值鏈排放（範圍三） ¹		202,911		1. 採購的商品和服務		145,772		2. 資本品		28,881		3. 未計入範圍一或二的燃料和能源相關的活動		13,711		4. 上游運輸與配送		3,577		5. 運營期間產生的廢棄物		31		6. 商務差旅		2,423		7. 員工通勤		8,514		9. 下游運輸與配送		1		12. 售出產品的報廢處理		1	
溫室氣體排放（噸二氧化碳當量）	2020	2021	2022																																											
價值鏈排放（範圍三） ¹		202,911																																												
1. 採購的商品和服務		145,772																																												
2. 資本品		28,881																																												
3. 未計入範圍一或二的燃料和能源相關的活動		13,711																																												
4. 上游運輸與配送		3,577																																												
5. 運營期間產生的廢棄物		31																																												
6. 商務差旅		2,423																																												
7. 員工通勤		8,514																																												
9. 下游運輸與配送		1																																												
12. 售出產品的報廢處理		1																																												
GRI 305-4/HKEX A1.1-A1.2	GHG排放強度	<p>我們的環境績效表現。見第40頁。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放（噸二氧化碳當量）</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每千克自主生產商品的溫室氣體排放總量 （噸二氧化碳當量/千克商品）（範圍1和範圍2）</td> <td>12.30</td> <td>2.31</td> <td>2.20</td> </tr> </tbody> </table>	溫室氣體排放（噸二氧化碳當量）	2020	2021	2022	每千克自主生產商品的溫室氣體排放總量 （噸二氧化碳當量/千克商品）（範圍1和範圍2）	12.30	2.31	2.20																																				
溫室氣體排放（噸二氧化碳當量）	2020	2021	2022																																											
每千克自主生產商品的溫室氣體排放總量 （噸二氧化碳當量/千克商品）（範圍1和範圍2）	12.30	2.31	2.20																																											
GRI 305-5	減少GHG排放	我們的環境績效表現。見第38-39頁。																																												
GRI 305-6	臭氧消耗物質（ODS）的排放	不適用。																																												

	描述	回復																				
GRI 305-7/HKEX A1.1-A1.2	氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x) 和其他主要氣體排放	<p>除了溫室氣體排放外，主要氣體排放包括生產期間燃燒天然氣產生的SO₂和NO_x；另外，實驗室操作還產生少量廢氣。含有SO₂和NO_x的氣體經廢氣處理設施處理後排放，以確保SO₂和NO_x濃度符合地方當局制定的排放標準。實驗室廢氣通過通風櫃排放，并在每個實驗室的通風系統末端安裝了處理裝置，以確保達到排放標準。</p> <p>聘請有資質的檢測機構定期進行廢氣排放檢測。2022年未發現排放超標情況。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>氣體排放量 (t)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SO₂排放量</td> <td>0.08</td> <td>0.13</td> <td>0.07</td> </tr> <tr> <td>NO_x排放量¹</td> <td>1.23</td> <td>0.20</td> <td>0.40</td> </tr> <tr> <td>揮發性有機物 (VOC) 排放量</td> <td>0.17</td> <td>2.63</td> <td>2.33</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹2022年，由于北京研發中心的擴建、生物島的啓用消耗了天然氣，NO_x排放量增長。</p>	氣體排放量 (t)	2020	2021	2022	SO ₂ 排放量	0.08	0.13	0.07	NO _x 排放量 ¹	1.23	0.20	0.40	揮發性有機物 (VOC) 排放量	0.17	2.63	2.33				
氣體排放量 (t)	2020	2021	2022																			
SO ₂ 排放量	0.08	0.13	0.07																			
NO _x 排放量 ¹	1.23	0.20	0.40																			
揮發性有機物 (VOC) 排放量	0.17	2.63	2.33																			
廢棄物																						
GRI 306-3-3	管理方式	見上文“材料 — 管理方式”(GRI 301-3-3)。																				
		我們的環境績效表現。見第38頁。																				
GRI 306-1/HKEX A1.6	廢棄物產生與廢棄物相關重大影響	無害廢棄物包括辦公室運營中產生的生活垃圾和生產過程中產生的無害廢棄物。生產基地和研發中心產生的無害廢棄物由市政衛生站處理。辦公室運營中產生的生活垃圾由物業管理公司處理，公司與之合作回收紙板箱、玻璃、塑料和紙張等物品。遵循垃圾分類標準，遵守當地法律法規。按照適用的法律法規收集和儲存在生產廠房和實驗室中產生的有害廢棄物，并將其運輸到合格的第三方供貨商進行處置。通過嚴格的日常管理和生產流程的優化，努力減少有害廢棄物的產生。																				
GRI 306-2	廢棄物相關重大影響管理	參見上文。																				
GRI 306-3/HKEX A1.3和A1.4	廢棄物產生	<p>我們的環境績效表現。見第40頁。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>廢棄物 (噸)¹</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有害廢棄物</td> <td>210</td> <td>414</td> <td>532</td> </tr> <tr> <td>無害廢棄物</td> <td>672</td> <td>281</td> <td>515</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生產的商品所產生的有害廢棄物</td> <td>0.09</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生產的商品所產生的無害廢棄物</td> <td>0.30</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹指標中不包括全球辦事處數據。</p>	廢棄物 (噸) ¹	2020	2021	2022	有害廢棄物	210	414	532	無害廢棄物	672	281	515	每千克自主生產的商品所產生的有害廢棄物	0.09	0.02	0.02	每千克自主生產的商品所產生的無害廢棄物	0.30	0.02	0.02
廢棄物 (噸) ¹	2020	2021	2022																			
有害廢棄物	210	414	532																			
無害廢棄物	672	281	515																			
每千克自主生產的商品所產生的有害廢棄物	0.09	0.02	0.02																			
每千克自主生產的商品所產生的無害廢棄物	0.30	0.02	0.02																			



	描述	回復
GRI 306-4	廢棄物再回收	百濟神州尚未收集相關信息。
GRI 306-5	廢棄物直接處理	百濟神州尚未收集相關信息。
第五章 支持社區		
慈善捐贈與間接經濟影響		
GRI 203-3-3/HKEX層面B8: 社區投資	管理方式	支持社區。見第41頁。
GRI 203-1/HKEX KPI B8.1和B8.2	基礎設施投資和支持性服務 專注貢獻範疇及在專注範疇所動用資源	支持社區。見第42-45頁。
第六章 負責任運營		
治理		
GRI 2-9	治理架構和組成	董事會治理。見第47頁。 有關董事會的更多詳細信息，請參見2023年委托聲明書。
GRI 2-10	董事會的提名和遴選	董事會治理。見第47頁。 有關董事會提名和選擇的更多詳細信息，請參見2023年委托聲明書。
GRI 2-11	董事會的主席	董事會治理。見第47頁。
GRI 2-12/HKEX 13 (i, ii, iii)	在管理影響方面，董事會的監督作用	ESG治理。見第47頁。
GRI 2-13	為管理影響的責任授權	ESG治理。見第47頁。
GRI 2-14	董事會在可持續發展報告中的作用	ESG治理。見第47頁。
GRI 2-15	利益衝突	關於處理董事會利益衝突的更多詳細信息，請參見公司官網 (www.beigene.com) 投資者專區的 公司治理指南 。
GRI 2-16	重要關切問題的溝通	ESG治理。見第47頁。
GRI 2-17	董事會的共同知識	企業治理。見第47頁。
GRI 2-18	對董事會的績效評估	公司董事由股東評估和任命/罷免。提名及公司治理委員會負責制定確定和評估董事候選人（包括股東推薦的提名人選）的程序，并監督董事會和管理層的評估。有關董事會的詳細信息，請參見2023年委托聲明書。
GRI 2-19	薪酬政策	薪酬政策和管理方式的詳細信息請參見2023年委托聲明書。
GRI 2-20	確定薪酬的程序	董事會薪酬委員會負責確定高管的薪酬。高管薪酬政策和管理方式相關詳細信息，請參見2023年委托聲明書和薪酬委員會章程。

	描述	回復
反競爭行爲		
GRI 206-3-3	管理方式	商業道德。見第48頁。
GRI 206-1	針對反競爭行爲和反壟斷實踐的法律訴訟	截至2022年底，未因反競爭行爲的法律訴訟而遭受任何經濟損失，因此零結案。
反腐敗		
GRI 205-3-3	管理方式	反腐敗管理方式包括內部和外部審計、對合作的盡職調查，還制定了政策和培訓，以阻止不合規行爲，減少不道德行爲的風險。此外，公司相應的管控部門還會進行各種風險評估。
		反賄賂和反腐敗。見第48頁。
HKEX層面B7	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策； 及遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	落實反腐敗控制措施，嚴格遵守打擊腐敗、敲詐勒索、欺詐、賄賂和不正當競爭的相關法律法規，例如薩班斯-奧克斯利法案(SOX)、美國反回扣法、英國反賄賂法、美國反海外腐敗法、中華人民共和國反不正當競爭法。
GRI 205-1	腐敗風險評估	反賄賂和反腐敗。見第48頁。
GRI 205-2/HKEX KPI B7.3	反腐敗政策和程序的傳達及培訓	定期向董事會提供反賄賂和反腐敗的相關最新信息和培訓。
GRI 205-3/HKEX KPI B7.1	經確認的腐敗事件和採取的行動	截至2022年底，未因反腐敗或反賄賂的法律訴訟而遭受任何經濟損失，因此零結案。
	于匯報期內對發行人或其雇員提出并已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	
負責任採購		
GRI 204-4-4/HKEX層面B5和KPI B5.2	管理方式	負責任採購。見第49頁。
	管理供應鏈的環境及社會風險政策	供應商風險評估。見第48頁。
HKEX KPI B5.1	供應商數目	當地採購。見第50頁。
HKEX KPI B5.3	環境及社會風險識別慣例	供應商風險評估。見第48頁。
GRI 204-1	向當地供應商採購的支出比例	當地採購。見第50頁。
GRI 205-2: 反腐敗	合同/供應商評估盡職調查	負責任採購。見第48頁。
GRI 308/HKEX KPI B5.4	與供應商合作改善環境效益	供應商風險評估。見第48頁。
GRI 414	與供應商合作改善社會效益	供應商風險評估。見第48頁。

	描述	回復
稅收策略		
GRI 207-3-3/HKEX KPI B5.2	管理方式	<p>百濟神州按照開展業務的各個司法管轄區的稅法和法規支付所有稅款，包括公司所得稅、就業稅和其他間接稅。公司既不容忍也不助長逃稅行爲。經驗豐富的稅務專家團隊在公司的財務部門和審計委員會的監督下管理百濟神州的稅務成本和風險。百濟神州有資格享受政府授權的若干稅收激勵計劃，以促進有益的社會政策，例如參與中國高新技術企業計劃。公司稅務管理部門就重大或不確定的稅務問題向外部顧問諮詢。百濟神州與所有相關稅務機關建立并保持了相互尊重的工作關係。</p>
GRI 207-1	稅務方針	<p>公司既不容忍也不助長逃稅行爲。</p> <p>百濟神州遵循經合組織 (OECD) 轉讓定價指南處理公司間交易。</p> <p>百濟神州實體參考現行相關法規對納稅做出籌劃。進行商業交易時，百濟神州尋求利用符合稅法精神和條款的所有稅收激勵、減免和豁免政策，適當時進行外部諮詢以確認可行性。</p>
GRI 207-2	稅務治理、控制及風險管理	<p>百濟神州承諾遵守所有法定義務。</p> <p>稅務合規意味着百濟神州會按時足額納稅。稅務合規包括在必要時向稅務機關披露所有相關事實和情況。對正確貫徹執行稅法進行監督是全球稅務副總裁的責任。全球稅務副總裁直接向首席財務官匯報。適當時，首席財務官和全球稅務副總裁定期向審計委員會和董事會報告稅務相關問題。</p> <p>經驗豐富的稅務專家團隊在公司的財務部門和審計委員會的監督下管理百濟神州的稅務成本和風險。</p> <p>作為對控制和程序進行的持續審查的一部分，百濟神州內部審計團隊檢查包括稅務在內的業務領域及流程。</p> <p>在適當情況下，就重大或不確定的稅務事宜諮詢外部稅務顧問。</p>
GRI 207-3	與稅務關切相關的利益相關方參與及管理	<p>百濟神州尋求完全遵守監管義務，并確保稅務安排符合開展業務的低風險稅務方式。</p> <p>公司以稅務結果與潛在經濟後果相違背的方式避免系列交易。</p> <p>如果任何特定重大交易的稅務處理不確定，將在進行交易前進行外部稅務諮詢。我們的目標是公開透明，與全球範圍內處理交易的稅務機關建立專業、友善和建設性的關係。</p> <p>如果與稅務機關發生爭議，將努力迅速消除懷疑或彌合對法律解釋的分歧，以負責任、公開和及時的方式解決爭議。</p>
GRI 207-4	國別報告	<p>百濟神州會定期向美國證券交易委員會和其他相關監管機構提交的財務文件中報告稅務責任。百濟神州尚未盈利，未按國家或地區分別公開報告稅務責任。已繳稅款的披露可以在網站ir.beigene.com上的財務報告中找到。</p>

	描述	回復
戰略、政策和規範		
GRI 2-22	關於可持續發展戰略的聲明	ESG戰略與目標。見第6頁。
GRI 2-23	政策承諾	ESG戰略與目標。見第6頁。
GRI 2-24	融合政策承諾	商業道德。見第48頁。
GRI 2-25	負面影響補救流程	百濟神州需要仔細監測其產品從首次用于人體到商業化後的安全性。公司通過倫理委員會或機構審查委員會對患者或其他人發現的任何潛在安全問題採取行動。 患者安全性見第21頁。
GRI 2-26/HKEX KPI B7.2	尋求建議和提出問題的機制	舉報和反報復保護政策。見第48頁。
GRI 2-27	遵守法律法規	2022年，百濟神州未被罰款或遭到非金錢制裁。
GRI 2-28	協會的成員資格	利益相關方參與。見第47頁。
利益相關方參與		
GRI 2-29	利益相關方參與的方法	利益相關方參與。見第47頁。
GRI 2-30	集體談判協議	百濟神州未在美國、亞太、歐洲或拉丁美洲簽訂任何集體談判協議。但由於當地法律規定，百濟神州在巴西加入了SINACAMESP商貿工會。