



**Bri**Biosciences

Breakthrough innovation & insight

股票代碼：2137.HK

# 改善患者健康 及治療選擇



# 2022

環境、社會及  
管治報告



**2022 年**  
環境、社會及管治報告

# 目錄

概述	2
關於本報告	3
主席寄語	5
關於我們	7
我們的使命及價值觀	8
我們的業務	9
董事會聲明	11
可持續管治及策略	12
2022 年里程碑、榮譽及獎項	16
2022 年 ESG 表現亮點	18
提高人類健康水平	20
致力於創新研究	21
自主研發和外部合作雙驅動	24
藥品可及性	28
患者權益倡導舉措	29
為員工賦能	32
工作場所的多元化、公平和包容	34
職業健康與安全	37
人才發展和培訓	39
秉持誠信和道德開展業務	42
產品質量	43
供應鏈管理	46
商業道德	48
責任營銷	50
數據隱私和安全	50
促進環境可持續性	51
綠色運營	52
應對氣候變化	55
附錄 I：可持續發展數據摘要	56
附錄 II：騰盛博藥與利益相關方之間的溝通	62
附錄 III：香港交易所指引、SASB 準則及生物製藥指引 4.0	64
附錄 IV：適用法律和法規清單	75



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄



# 概述



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 關於本報告



## 概述

本報告為騰盛博藥生物科技股份有限公司(「騰盛博藥」、「本公司」、「本集團」或「我們」)的第二份環境、社會及管治報告(「ESG」報告(「本報告」))。本報告概述了騰盛博藥於2022年在ESG事宜上的工作及表現，尤其是針對醫療需求缺口巨大及公共衛生負擔巨大的疾病開發創新療法，並總結了本集團在ESG方面取得的重大進展，以便利益相關方更好地瞭解本集團在可持續發展方面的方向及取得的成就。

## 報告標準

本報告的編製遵循香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)頒佈的上市規則附錄27《環境、社會及管治報告指引》(《ESG報告指引》)。內容亦符合ESG報告指引規定的披露原則及ESG報告指引所載「不遵守即解釋」的披露責任。

本報告符合《ESG報告指引》中「不遵守即解釋」的要求，內容遵循「重要性」、「量化」、「平衡」和「一致性」四項原則。有關本集團如何應用四項原則的詳情，請參閱「附錄三：香港交易所指引、SASB準則及生物製藥指引4.0」一節。

## 報告範圍

本報告範圍涵蓋本集團2022年1月1日至2022年12月31日(「本年度」或「報告期」)的核心業務。環境關鍵績效指標(「KPI」)的數據範圍涵蓋中國的辦公室，預期將擴大此方面的範圍及深度，以持續監察可持續發展表現。

<sup>1</sup> 對於美國辦公室，未來將考慮包含在內。由於美國辦公室是WeWork的共享辦公室，與其他公司共享公共設施，數據收集方法要在未來得到加強。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 數據來源及可靠性保證

本報告中的定性和定量信息均來自本公司的相關統計報告和官方文件。我們承諾本報告不存在任何虛假或誤導性陳述，並對該陳述及其內容的準確性、完整性及真實性負責。

## 報告批准

本報告已於2023年3月24日獲董事會及管理層批准及確認，董事會對本報告披露的內容承擔全部責任。

## 報告獲取

本報告提供英文及繁體中文兩種語言供讀者閱讀。中英文版本如有任何歧義，概以英文版本為準。請訪問本公司網站 (<http://www.briibio.com>) 的“關於我們”章節或聯交所網站 (<https://www.hkexnews.hk/>) 查閱下載。

## 反饋

我們高度重視利益相關方和讀者的反饋，因為閣下的建議和意見將有助於我們進一步改進本報告及我們在ESG方面的表現。

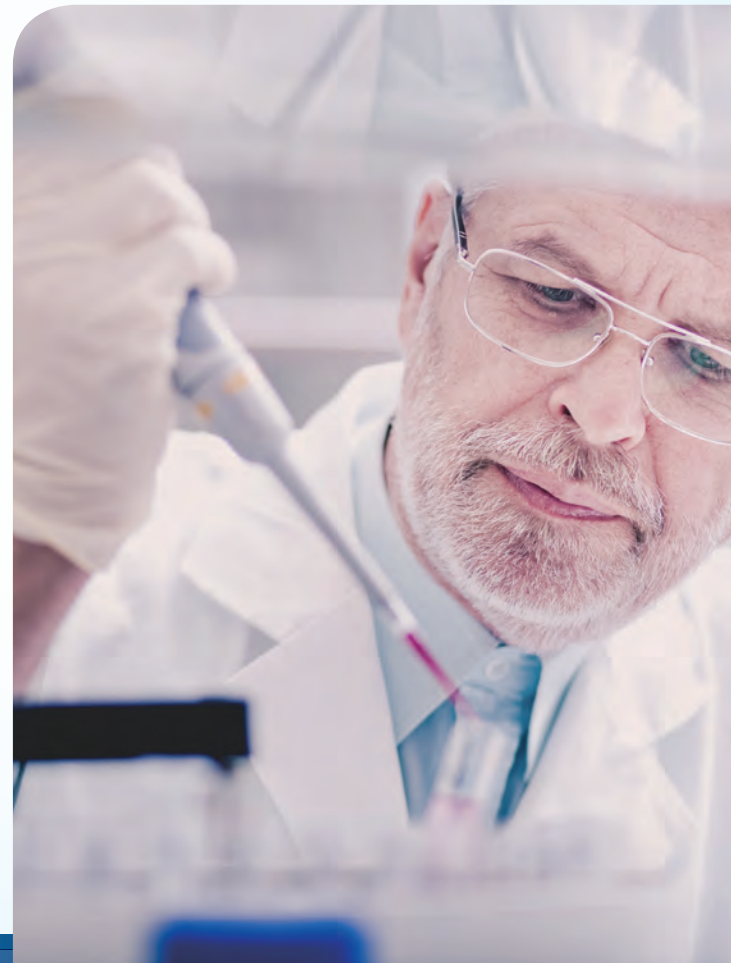
歡迎通過以下方式聯繫我們：

聯繫部門：騰盛博藥投資者關係部

網站：<http://www.briibio.com/>

電子郵件：[ir@briibio.com](mailto:ir@briibio.com)

地址：上海市浦東新區芳甸路1555號嘉裡城辦公樓8樓805室(郵編201204)中國





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 主席寄語

感謝 閣下關注騰盛博藥 2022 年 ESG 報告。

自成立以來，我們一直致力於通過患者洞察驅動的突破性創新來應對我們時代最嚴峻的公共衛生挑戰。隨著我們進入下一階段的增長，我們的全球領導團隊不斷擴張，對此我們感到自豪，該團隊是由來自不同背景的專家組成。憑藉我們卓越的內部研發能力及與全球行業領導者的合作，我們已建立包含 10 餘種候選藥物的強大管線。我們感謝我們的團隊及合作夥伴堅定不移地致力於滿足患者、利益相關方及社會不斷變化的需求。

COVID-19 疫情使我們認識到社會的脆弱性：一方面，我們見證了傳染性疾病的傳播速度之快、波及範圍之廣、致命的後果、影響深遠；另一方面，我們亦意識到隨之而來、更加危險的心理健康危機。在騰盛博藥，我們有幸也有能力以突破

性的創新和洞察來應對這些公共衛生挑戰，並減輕沉重的疾病負擔和相關的社會歧視。我們時刻銘記患者及社會，旨在尋找可減輕疾病負擔的治療方法或獨特／與眾不同的解決方案，並消除影響患者正常生活的歧視。我們對 COVID-19 的迅速應對是我們應對公共衛生挑戰及為社會帶來福祉的絕佳示例。我們在最關鍵的時刻將自研的安巴韋單抗／羅米司韋單抗中和抗體聯合療法贈予中國，在協助控制疫情爆發方面取得的成就使我感到非常自豪。我們也會在其他公共衛生挑戰中再度行動。

COVID-19 在全球肆虐，人們更加認識到開發傳染性疾病創新療法至關重要。騰盛博藥自 2018 年成立以來，一直致力於實現這一目標，專注於影響患者及其家人的傳染性疾病和中樞神經系統疾病。我們熱心支持在日常生活中面臨困難及社會歧視的廣大患者，這份初心推動我們為尋找新的治療方法而不懈努力。

我們成立了以患者為中心的委員會，指導我們為患者權益倡導組織提供贊助，確保將患者作為我們戰略的重中之重。在 2022 年，我們對患者的承諾促使我們實現了若干關鍵的臨床、商業及公司里程碑，鞏固了我們代表患者應對重大公共衛生挑戰的地位。展望未來，我們正為兩項主要臨床項目奠定基礎：在中國開發乙型肝炎病毒 (HBV) 的功能性治療方案，以及在美國開發有望成為同類首創產後抑鬱症 (PPD) 和重度抑鬱症 (MDD) 的治療方案。此外，我們期待繼續拓展一流的合作夥伴，應對更廣泛的傳染性疾病和中樞神經系統疾病管線，為本公司的長期增長及成功奠定基礎。

我們很榮幸獲得 MSCI ESG 評級的「A」評級，這表明我們在應對長期 ESG 風險方面的承諾及韌性。騰盛博藥 ESG 工作的其



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

中一個亮點是，我們建立的多元化董事會帶來了獨特的戰略和運營的優勢，確保了開發符合患者及利益相關方需求的創新業務模式。我們的董事中，獨立非執行董事超過50%，女性董事超過25%，確保在管治過程中納入多元化的意見及反饋。根據MSCI ESG評級，我們對處於相對全球同行的最高評分範圍而感到自豪，這表明我們的管治常規與投資者利益保持一致。

在騰盛博藥，我們在全球招聘人才及提供公平及平等的就業機會、積極促進多元、平等及包容的環境。我們亦通過各種溝通渠道聆聽員工的意見，為他們創造多元共容的工作環境，助力他們的職業發展。我們的努力得到了回報，在2022年員工參與度調查中，高達79%的員工對在騰盛博藥的工作經驗表示高度滿意。我們很高興看到我們的員工感受到重視和支持，我們也將繼續努力營造一個積極向上且有吸引力的工作環境文化。

合規運營是騰盛博藥可持續發展的重要基石。在2022年，騰盛博藥為我們的董事及員工組織了若干不同類型的培訓。我

們相信，每個人都在創造有意義的變革中發揮各自應有的作用，我們將堅持多元化、公平、共融及員工福祉的ESG發展戰略，同時營造開放及環保的工作環境。

最後，本人謹代表騰盛博藥感謝所有利益相關方和股東對我們的信任和支持。我們感謝投資者對我們的認可，業務夥伴對我們的支持，以及全體員工作出的貢獻。我們意識到世界正面臨前所未有的挑戰，從COVID-19疫情到氣候變化再到社會不平等，不一而足。為此，我們將確保來自管理層和董事會的充分監督，以管理約束騰盛博藥ESG的實踐和目標。隨著我們繼續擴大全球版圖及投資創新，我們時刻謹記作為企業公民的責任，致力為所有利益相關方創造可持續的價值。

在騰盛博藥的第二份ESG報告中，我們很高興與大家分享我們在實現ESG目標方面取得的進展。我們的旅途才剛剛開始，我們期待未來能夠繼續為ESG議題做出更多積極的貢獻。



**Zhi HONG** 博士  
執行董事、董事會主席  
兼首席執行官



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 關於我們

騰盛博藥生物科技股份有限公司是一家生物技術公司，致力於針對存在巨大未被滿足的患者需求、治療手段有限，以及給患者帶來嚴重社會恥感的最常見的公共衛生疾病開發創新療法。公司專注於傳染性疾病和中樞神經系統疾病，基於對患者關鍵需求的洞察和體驗，建立起了一條強大的創新治療方案管線，並正在推進這些差異化療法的研究，為廣大患者擺脫病痛提供更多選擇。

在具有遠見卓識和豐富經驗的領導團隊帶領下，騰盛博藥憑藉深厚的科學專業知識，用實力證明能夠快速將治療候選物從發現階段推向商業化階段。通過內部研發和與全球一流合作夥伴的戰略性授權引進，我們正在加速開發突破性的創新藥物，以造福全球患者。

騰盛博藥於2018年成立，目前在羅利-達勒姆、舊金山灣區、北京及上海等生物技術中心開展業務。2021年7月13日，本公司正式在香港聯交所上市，股票代碼為2137.HK。





## 我們的使命 及價值觀

**我們的使命** 是以突破性的科學創新和對患者關鍵需求的洞察應對公共衛生挑戰。

我們作出每項決策時，首先考慮的是患者及其家屬。我們致力開發的創新療法不僅具有治療疾病的潛力，同時還可以最大程度幫助患者獲得健康自由的生活。

### 我們的價值觀

贏得患者、社會、醫療保健提供者、監管機構、公共衛生倡導者、公司合作夥伴和員工的信任是我們核心戰略的基礎。我們致力於與醫療保健提供者和政府合作，以共同解決全球一些重大的公共衛生問題。

患者為先

信賴

我們的初心是，為患者、公眾健康及社會帶來積極影響。我們重點投入在有潛力極大改善人們生活的藥物研發上。我們將不斷努力，以確保患者的安全和利益始終高於公司的盈利目標。

誠信

質量

我們始終以最高的質量標準生產和管理我們的藥物。讓患者及其醫生信任我們藥物的質量至關重要。我們投入充足的資源，在整個生產和供應過程中確保產品的質量控制和保證，並加強對藥品正確使用的監督。

騰盛博藥的患者為先、信賴、誠信及質量的核心價值觀，是我們業務策略的基礎。騰盛博藥秉持該價值觀及使命，致力為患者、公眾健康及社會帶來正面影響，並有能力持續推動生物技術行業取得有意義的進展。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 我們的業務



### 本公司自2018年成立以來

致力於針對存在巨大未被滿足的患者需求、治療手段有限，以及給患者帶來嚴重社會恥感的最常見的疾病開發創新療法。

已採取多項措施執行戰略，力爭成為一家專注於傳染性疾病和中樞神經系統疾病，具有強大的研發、業務開發及商業化能力的全面一體化全球生物製藥公司。

### 報告期內

- 我們已建立 10 餘種創新候選產品管線，重點關注傳染性疾病和中樞神經系統疾病。
- 引領在美國產後抑鬱症和重度抑鬱症潛在同類首創療法的臨床開發，以及在中國實現乙型肝炎的高功能性治癒率。
- 實現符合我們整體業務策略的重大臨床開發里程碑。

### 我們的戰略產品管線源於

我們通過內部研發及與全球一流合作夥伴的戰略授權，加快開發及向全球患者提供突破性藥物。騰盛博藥正在建立一個由 10 餘種新型候選藥物組成的產品管線，使本公司能夠根據兩種主要方法為患者開發差異化的治療方案：

- 新型化學及延緩釋製劑的應用
- 採用多元化方案解決復雜疾病異質性的聯合療法



概述

提高人類  
健康水平患者權益  
倡導舉措為員工  
賦能秉持誠信和  
道德開展業務促進環境  
可持續性

附錄

## 產品管線

適應症	項目	臨床前階段	臨床試驗 申請階段	臨床1期	臨床2期	臨床3期	註冊批准	權益歸屬	合作夥伴	
<b>傳染性疾病項目</b>										
乙型肝炎	BRII-179 (VBI-2601)/BRII-835 (VIR-2218) 聯合療法	[Progress bar]							大中華區*	
	BRII-179 (VBI-2601)/PEG-IFN- $\alpha$ 聯合療法	[Progress bar]							大中華區*	
	BRII-877 (VIR-3434) <sup>(1)</sup>	[Progress bar]							大中華區*	
人類免疫缺陷病毒感染	BRII-732	[Progress bar]							全球	內部研發
	BRII-753	[Progress bar]							全球	內部研發
多重耐藥/廣泛耐藥革蘭氏 陰性菌感染	BRII-672 (ORAvance) <sup>(2)</sup>	[Progress bar]							大中華區*	
	BRII-693 (QPX9003) <sup>(2)</sup>	[Progress bar]							大中華區*	
	BRII-636 (OMNlvance) <sup>(2)</sup>	[Progress bar]							大中華區*	
非結核分枝桿菌肺炎	BRII-658 (Epetraborole) <sup>(3)</sup>	[Progress bar]							大中華區*	AN2Therapeutics
<b>中樞神經系統疾病項目</b>										
產後抑鬱症	BRII-296	[Progress bar]							全球	內部研發
焦慮及其他抑鬱類疾病	BRII-296	[Progress bar]							全球	內部研發
焦慮及抑鬱類疾病	BRII-297	[Progress bar]							全球	內部研發

\* 大中華區－中國大陸、中國澳門、中國香港及中國台灣

數據來源：公司信息

- (1) 目前，二期臨床試驗由Vir Biotechnology進行
- (2) 目前，研發和臨床試驗由Qpex Biopharma進行
- (3) 目前，研發和臨床試驗由AN2 Therapeutics進行



## 董事會聲明



## 董事會監督

董事會對我們的 ESG 戰略和績效承擔最終責任，負責審查和批准公司的 ESG 相關戰略、目標、進展和信息披露。

- 審查和評估公司 ESG 事項的風險及重要性
- 審查、批准和評估公司的 ESG 戰略及目標
- 監督、評估和審查公司的 ESG 相關目標
- 審查及批准公司在 ESG 事務方面表現的公開披露

## 董事會聲明

### 治理與風險

- ESG 風險管理是本集團整體風險管理策略的一部分
- 審計與風險委員會評估這些 ESG 風險，並就重大 ESG 風險和機會向董事會提出建議

### 重大 ESG 議題

- 與內部和外部利益相關方保持密切溝通，以確定和評估重大的 ESG 議題，從而制定 ESG 戰略
- 關注國際可持續發展的趨勢，並以同行為基準，定期審查我們的 ESG 表現。審查結果有助於為未來的資源分配提供科學依據

### 與 ESG 相關的目標和指標

- 設定與排放、能源效率、水效率和減少廢物有關的環境目標
- 定期審查和監測這些目標的進展



## 可持續管治及策略



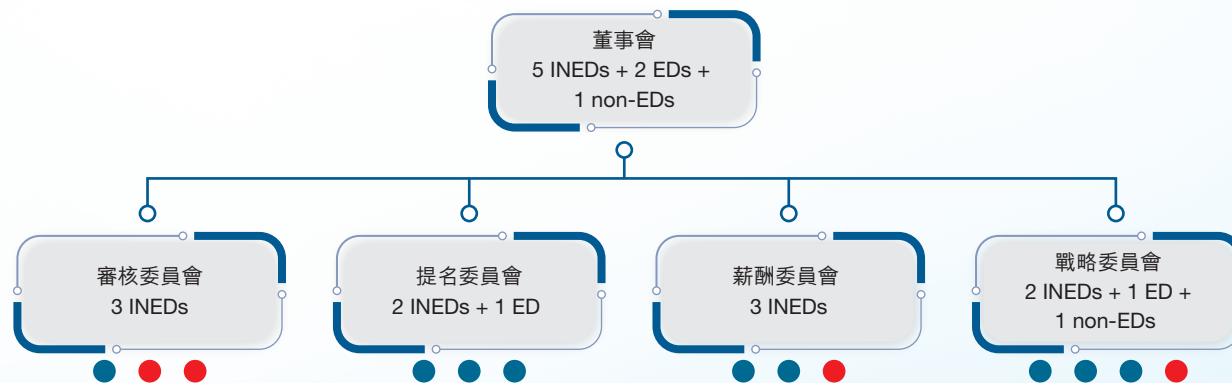
本公司致力保持高標準的企業管治，以保障股東利益，提升公司價值及責任感。本集團嚴格遵守聯交所上市規則、公司條例(香港法例第622章)及所有其他適用法律、規則及法規。我們的管治架構乃基於聯交所上市規則附錄14，當中概述了企業管治守則。董事會負責監督本公司的業務及策略，以維護本公司及股東的最佳利益。

### 企業管治架構

本公司致力維持最高水平的企業管治，截至2022年12月31日，董事會由8名董事組成，包括2名執行董事、1名非執行董事及5名獨立非執行董事，為獨立多數董事會。四個委員會

分別為審核與風險委員會、提名委員會、薪酬委員會及戰略委員會，為董事會提供協助，而各委員會均有清晰界定的職責範圍，並於職權範圍內概述。其中，審核與風險委員會及薪酬委員會是完全獨立的委員會。

董事會多元化是支持達到戰略目標及維持可持續發展的關鍵元素。我們已制定董事會多元化政策，確保董事會成員具備各種技能、地區及行業經驗、背景、種族、性別及其他能最好地代表董事會的特質。





- 騰盛博藥委任楊台瑩博士為獨立非執行董事、審核及風險委員會聯席主席及戰略委員會成員，自2022年9月1日起生效。女性擔任騰盛博藥董事職務的百分比(25%)遠高於香港上市發行人披露的統計數字(16.3%)<sup>2</sup>。

(更多詳情，請參閱二零二二年度報告中「企業管治」一節。)

## ESG 管治

我們意識到應對公共衛生挑戰需要在可持續發展方面作出堅定承諾。因此，我們已建立由上而下的 ESG 管治架構，當中涉及本集團內所有層面的合作及與利益相關方的積極溝通。藉此，我們可積極識別及優先處理最重要的 ESG 議題，並實施針對性的管理策略，改善我們的可持續發展管理及表現。我們的目標是將 ESG 原則融入我們營運的各個方面，促進可持續發展，並為所有利益相關方創造價值。我們有信心，我們的持續努力將為世界帶來正面影響。

### 董事會

董事會負責監督並審核本集團的 ESG 政策、目標及策略、ESG 事宜、評估及釐定 ESG 風險及機遇、監察 ESG 表現，審核及風險委員會則協助定期與公司行政人員及 ESG 工作小組溝通，以及審閱 ESG 報告。

### 高管團隊

在董事會的指導下，高管團隊負責監督 ESG 相關工作的實施，並評估及更新本集團的 ESG 政策、措施、目標及策略重點。

### ESG 工作小組

各職能部門的相關人員負責管理 ESG 相關事宜並在日常營運中落實，以持續改善公司 ESG 表現。通過公司內部通力合作，我們可將 ESG 原則融入公司業務的各個方面，並為利益相關方創造長期價值。

## 積極與利益相關方溝通及建立信任

我們相信與利益相關方建立信任，對我們的核心業務策略而言必不可少。與利益相關方積極溝通，有助於我們更好地瞭解他們對 ESG 表現的期望及建議。騰盛博藥致力與利益相關方保持定期有效的溝通機制，瞭解他們的想法及需求。我

們與醫療保健提供者及政府開展密切溝通，致力解決一系列重大的公共衛生問題。本集團的主要利益相關方包括：董事會、投資者及股東、政府及監管機構、供應商、業務夥伴、媒體、行業協會、患者、我們的員工、社區及公眾。有關本集團與利益相關方溝通的詳情，請參閱「附錄 II：騰盛博藥與利益相關方之間的溝通」一節。

<sup>2</sup> 董事會多元化和包容性受到關注。來源：<https://www.hkex.com.hk/eng/BoardDiversity/index.htm>



## 重要性評估

我們深知識別及優先處理對利益相關方及業務影響最大的 ESG 議題非常重要。為此，我們於本年度委聘獨立專業 ESG 顧問啟動全面的重要性評估程序，其中包括與關鍵利益相關方進行網上問卷調查。此過程讓我們深入瞭解利益相關方對不同 ESG 議題的關注程度及重要性。

此項評估結果對我們的 ESG 策略提供了寶貴的資料，有助我們識別需要改進的領域及制定長遠計畫。通過定期進行重要性評估，我們持續改進我們的 ESG 方針，並確保有效管理我們的資源，以滿足利益相關方的需求並為我們的業務創造長期價值。

本報告詳細披露我們對高度重要議題的回應，以及概述我們的管理方針、主要行動及餘下議題的表現。我們旨在於報告中保持透明度，並向利益相關方提供有關我們 ESG 表現的全面資料。我們對高度重要議題的關注，真實地體現了我們致力於應對我們的業務營運面對的最重大影響。

### 瞭解關鍵 ESG 議題



— 根據 (1) 可持續發展會計準則委員會 (SASB) 重要性圖譜、(2) MSCI 重要性數據庫、(3) 生物製藥投資者 ESG 溝通指引 4.0 及 (4) 聯交所的新「指引」，豐富了先前的重要議題庫

### 識別相關 ESG 議題



— 根據關鍵 ESG 趨勢分析的結果，我們識別了 24 項與本公司相關的 ESG 議題  
— 針對 2021 財年納入四個新的重要性議題：臨床試驗標準；國際戰略夥伴關係；藥物可及性及可負擔性

### 重要議題 優先排序



— 根據內部及外部利益相關方對相關 ESG 議題的重要性，對重要議題進行評分  
— 識別 7 個高度重要的 ESG 議題，如下列重要性矩陣所示

### 驗證重要性 評估結果



— 重要性分析的結果及高重要性 ESG 議題由公司高管審查，並由董事會及管理層批准



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

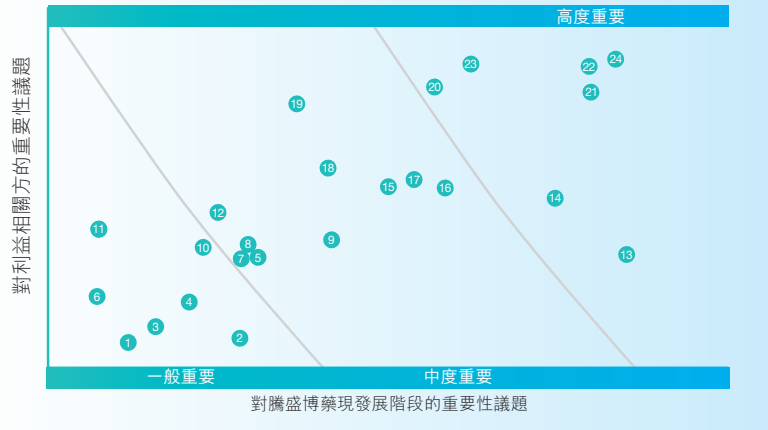
為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

### 騰盛博藥2022年重要性議題評估矩陣圖



1. 資源消耗
2. 綠色辦公
3. 社區投入與發展
4. 藥品可負擔性
5. 員工教育及培訓
6. 氣候變化風險
7. 責任營銷
8. 藥品可及性
9. 多元化及包容性
10. 污染物排放管理
11. 行業參與
12. 供應鏈管理

13. 患者權益倡導
14. 信息安全
15. 員工僱傭
16. 員工福利及薪酬
17. 職業健康與安全
18. 國際戰略伙伴關係
19. 商業行為准則與反腐敗
20. 技術與創新
21. 企業管治
22. 產品安全及質量
23. 知識產權保護
24. 臨床試驗標準

重要性	議題	對應章節
<p>高度重要</p>	臨床試驗標準	2. 提高人類健康水平      4. 為員工賦能
	產品安全及質量	5. 秉持誠信和道德開展業務
	企業管治	1. 概述      5. 秉持誠信和道德開展業務
	知識產權保護	2. 提高人類健康水平
	技術與創新	2. 提高人類健康水平
	信息安全	5. 秉持誠信和道德開展業務
	患者權益倡導	2. 提高人類健康水平      3. 患者權益倡導舉措





## 2022年里程碑、榮譽及獎項

### 本集團2022年臨床關鍵里程碑：





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 集團在 2022 年獲得的主要獎項和榮譽：



### 藥物開發創新

人民網

第十四屆健康中國論壇－十大新藥(國內)榜單安巴韋單抗／羅米司韋單抗聯合療法

中華時報

2022 年生物科技創新獎

### 高管影響力

福布斯中國

中國科技女性 50

朱青博士，中國研發負責人

證券時報股份有限公司(以下簡稱「證券時報」)

2021 年藥物創新濟世獎  
－「2021 年度十大藥物創新領軍人物」

洪志博士，執行董事、董事會主席兼首席執行官

證券時報

2021 年藥物創新濟世獎  
－「2021 年度十大藥物創新科學家」

朱青博士，中國研發負責人

新浪財經

2022 年新浪財經港美股最佳 CFO

李安康博士，騰盛華創的執行董事、首席戰略及財務官、首席執行官

### 行業及資本市場認可

《麻省理工科技評論》

2021 年中國 50 家聰明公司

醫藥經理人

2022 年最具 ESG 投資價值的 10 家中國醫藥上市公司

智通財經

金港股－最佳醫藥及醫療上市公司

格隆匯

「金格獎」－年度最佳中小企業社會責任獎

老虎證券

最佳投資者參與獎



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 2022年 ESG 表現亮點

### 社會(商業、研發、運營)

多管齊下的研發策略，  
穩健的藥物研發投入



我們將繼續投資內部研發，並與行業一流的合作夥伴開發突破性療法，以解決未滿足的醫療需求，為患者及社會創造價值。

獲得 MSCI ESG 評級的「A」評級



這證明騰盛博藥在應對長期 ESG 風險方面的承諾和韌性。



專利申請增加

63.9%

新授權的專利



超過 10 種在研藥物



分別在中國和美國展開以乙型肝炎及中樞神經系統為核心的多種傳染性疾病及中樞神經系統疾病項目。

納入 MSCI

於 2022 年 5 月獲納入香港 MSCI 中國小型股指數，在全球投資圈中提升了知名度及認可度。

商業化上市



用於治療 COVID-19 的安巴韋單抗／羅米司韋單抗聯合療法快速從最初的臨床開發到獲得 BLA 批准，並在 27 個月內，於 2022 年 7 月在中國商業化推出。

### 社會(人力資源管理、產品質量及安全、醫療可及性)

員工持股計劃

採納三項股份獎勵計劃以吸引、激勵、挽留及獎勵若干骨幹及所有符合資格人士，作為他們對本集團所作貢獻的獎勵或回報。

培育持續專業發展的文化

通過 46 場「博說」課程及 27 場「博學堂」課程為員工提供培訓以培養及挽留我們的人才，使他們的個人職業發展與企業發展利益相吻合。

安全健康的工作環境

過去三年因工傷亡的比率為 0%



員工滿意度高

在由獨立第三方進行的員工參與度調查中，高達 79% 的員工對在騰盛博藥的工作經歷表示高度滿意。(與生物科技同行 77% 的基準比較)

患者為本委員會

推出多項計劃，旨在改善患者體驗，並將患者權益倡導納入我們幫助全球患者的各個方面。我們相信，通過在整個藥物開發和前期發現階段中聆聽患者的聲音，我們可以更好地了解患者的需求，並開發真正有效和有益的治療方案



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 管治

### 董事會多元化



的獨立非執行董事組成，具有多元化的特點。這一治理特點加強了管理層的監督，並確保能聆聽到他們的意見。

### 董事會中女性董事佔



相較於香港被抽查上市發行人平均為16.3%的女性董事比例，我們對性別平等的承諾不僅限於董事會，而是我們努力創造一種在我們企業的各個層面都重視和支持女性的工作文化。

### 無貪污或賄賂事件



證明我們的反貪污工作相當成功。

## 環境

### 完全遵守環境法規



有關環保法律及法規，反映本公司對環境保護的關心及關注。

### 氣候風險與碳中和管理



開啟響應國家號召、做好氣候風險管理和目標制定的征程。

### 環境目標



在減少排放、能源、水消耗及廢物方面確立環境目標，推動我們實現成為一家綠色運營公司的目標。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

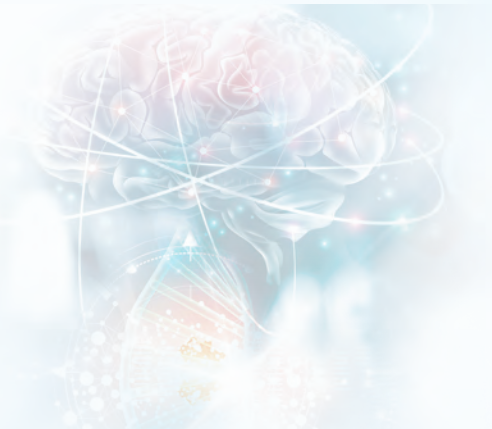
秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄



# 提高人類 健康水平



我們相信，每個人都應該有機會獲得創新與改變人生的藥物。我們大力投資研發，利用我們行業領先的專有技術，並與科學及學術組織合作，推動實現重大的醫療新突破。我們致力於通過開發有效的傳染性疾病及中樞神經系統疾病治療方案，為全球患者提供治療，從而革新生物科技行業。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 致力於創新研究



## 通過有效的研發管理體系實現穩健的治理

在患者至上及社會需要應對全球最大公共衛生挑戰理念的推動下，騰盛博藥自成立以來一直致力於優質藥物的開發，並持續為患者提供該等藥物而努力。為有效實現我們幫助更多

患者的目標，我們進行標準化的臨床研究及藥物開發，並建立明確的研究團隊及管理責任。

我們相信，研發是推動我們治療策略及保持我們在生物製藥行業競爭力的關鍵。為有效管理我們的研發項目及投資，本公司委任研發審查委員會及企業投資委員會對我們的研發項目進行監測和監督。

### 研發審查委員會

研發審查委員會監督新項目的啟動(包括潛在的新授權引進項目)、通過既定階段關口監督項目的進展，監督擬議的項目終止，並提供相關建議。研發審查委員會對有關管線進展及階段關口查詢做出決定。首席執行官擔任研發審查委員會主席。

目前，這兩個委員會均由高管團隊成員任職，共同監督項目進展和質量。各委員會職責明確，以高效、優質的方式開展

### 企業投資委員會

企業投資委員會監督和管理新的及正在進行的投資項目，並提供建議。這包括批准計劃的研發開支(經研發審查委員會適當審查後)、管理現有股權投資、批准新的股權投資等。首席執行官將負責與研發有關的決策。

研究管理工作，每月定期召開會議，對重點議題進展情況進行回顧和監控。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

我們的研發審查委員會及階段關卡管理制度確保了合規效率。項目開發過程包括以下步驟：

### 項目啟動

- 項目分為兩類：自主研發候選項目和新授權引進候選項目
- 兩類項目均需提交正式的建議書，並由指定人員出具意見
- 建議書應涵蓋醫學原理、戰略協調性、機遇與風險等多種符合遴選準則的支持性信息
- 在必要時，建議書將由研發審查委員會和企業投資委員會進行審查

### 階段關卡審查

- 研發審查委員會負責在項目達到預定的階段關口時進行審查，以確認該項目應進入到下一個開發階段
- 對於處於後期階段關口的項目，項目還需由企業投資委員會進行審查並批准

### 監測項目進展

- 項目開發計劃和項目預算將由研發審查委員會或首席執行官和管理團隊進行至少每年一次的審查

### 項目終止

- 擬終止的項目將由研發審查委員會進行審查

## 研發項目亮點

我們已戰略性地設計並建立一條由 10 餘種不同階段的候選藥物組成的高選擇性管線，用於治療傳染性疾病和中樞神經系統疾病。

於 2020 年及 2021 年，我們快速推進產品管線及業務運營，首次在中國商業化推出用於治療 COVID-19 的產品。接下來，我們將利用我們的 COVID-19 項目經驗擴大及改善我們其他以公共衛生為導向的臨床項目，為患者及醫療保健社區提供長期治療解決方案。

在 2022 年，我們將重點放在我們在中國的 HBV 核心開發項目上，我們是該領域的先行者，且認為在此領域有機會為該地區的患者帶來顯著且有意義的治療影響。在我們獨特聯合療法的驅動下，我們的目標是成為開發 HBV 功能性治愈的領先公司。我們的 HBV 項目是我們最先進的項目，我們擁有來自合作夥伴 Vir 及 VBI 豐富的授權引進管線，我們在大中華地區持有開發及商業化權益。此外，我們亦專注於中樞神經系統項目，憑藉我們強大的內部研發能力，我們正在美國加速抑鬱症的臨床開發，特別是產後抑鬱症和重度抑鬱症。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## HBV 功能性治癒項目

(獲 VBI Vaccines Inc. 及 Vir Biotechnology, Inc. 授權) 我們正在利用戰略合作夥伴關係建立一個新的管線，以提高每個乙肝患者亞群實現高功能治癒率的可能性。

HBV 是全球最嚴重的傳染性疾病威脅之一，全球有超過 2.9 億人受到感染。中國是該病流行率最高的國家，有 8,700 萬人受到感染。慢性 HBV 感染是導致肝病的主要原因，據估計全球每年有 82 萬人死於慢性 HBV 並發症。然而，中國只有約 5% 的患者正在接受抗病毒治療。此外，HBV 感染者面臨巨大的社會輿論和歧視，尤其是在中國。目前，HBV 尚無有效的功能性治癒方法，因為患者唯一可用的治療方法僅可提供 3-7% 的功能性治癒率，而目前的 HBV 標準療法並不理想，需要患者終生服藥。

我們領先的項目旨在發現慢性 HBV 感染的功能性治癒方法，以提高 HBV 患者高功能性治癒率的可能性。我們認為，針對 HBV 患者特定亞群的新型聯合治療可能會提升所有 HBV 患者群體的功能治癒率。通過與 Vir Biotechnology 和 VBI Vaccines 的戰略許可合作夥伴關係，我們有權在中國開發和商業化有前途的 HBV 臨床階段研究療法，並可選擇擴展其他新管線。2022 年，我們還獲得了 BR11-877 (也稱為 VIR-3434) 的許可，這是一種有效的 HBV 單克隆中和抗體，可補充我們現有的 HBV 產品組合。可持續的 HBV 功能性治癒有可能為患者帶來變革，降低他們疾病進展和肝癌的風險，消除終身治療的需要，並讓患者從疾病限制中解脫出來。

## 中樞神經系統 (CNS) 疾病項目

(內部研發，美國團隊核心項目) 憑藉對患者的洞察，我們正致力於為患者擴大產後抑鬱症和重度抑鬱症的治療範圍，並提供一次性注射治療的選擇。

我們 CNS 項目中的主要目標是開發針對焦慮症和抑鬱症的創新療法，目前特別關注產後抑鬱症和重度抑鬱症。我們在這一疾病領域的獨特療法加之對患者的治療經驗和洞見，是該明顯未受關注的疾病類別的關鍵區別因素。慢性抗抑鬱治療與一系列副作用、依從性問題、恥辱感以及無法停止治療的擔憂有關。目前產後抑鬱症/重度抑鬱症的治療方案單一且不便利，需要住院多日以完成連續的靜脈注射。單次給藥的治療選擇將徹底改變現狀，並更容易做出決定是否停止治療。

我們正在開發一種新型長效  $\gamma$ -氨基丁酸 A (GABA<sub>A</sub>) 受體正變構調節劑 (PAM) 製劑，可作為產後抑鬱症和重度抑鬱症的單次療法。此外，我們在開發候選藥物以預防高危患者產後抑鬱症/重度抑鬱症復發方面處於領先地位。我們還與美國的孕產婦健康倡導組織合作，以滿足不同背景患者的需求。在我們新任命的中樞神經系統疾病治療領域負責人的指導下，繼續推進用於產後抑鬱症/重度抑鬱症的 BR11-296 以及用於焦慮症和抑鬱症的 BR11-297 的臨床開發。我們將利用我們在開發長效療法方面的專業知識，考慮到藥物管理便利性和患者依從性對治療成功的重要性，來實現這一目標。





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 自主研發和外部合作雙驅動



## 騰盛博藥經驗豐富的研發團隊

我們員工的才智和專業知識是公司創新的原動力。自公司成立以來，我們一直重視科學知識的積累和探索，以及研發團隊的發展。

在創始人、首席執行官洪博士的領導下，我們的內部研發團隊由具有強大藥物開發和轉化研究能力的行業領先專家組成，為公司提供了廣泛而豐富的製藥經驗，他們平均擁有在大型製藥公司的藥物開發和商業化領域工作20年的經驗。

我們的研發策略，以及我們對醫療及商業社區的參與，受到我們科學顧問委員會的顯著影響，該科學顧問委員會由傑出的科學家、醫生及行業資深人士組成。

我們亦認識到培養創新文化的重要性，為研發團隊提供多元化的職業技能培訓，以增強核心研發能力，並鼓勵員工參加外部培訓，以建立多元化的人才庫。此外，我們的導師計劃加速了員工之間的知識共享，並助力公司內部形成知識社區。



研發人員佔比

**61%**





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 研發合作

本公司的商業策略包括內部開發及廣泛的外部合作／與全球行業領導者合作開發創新性療法。作為中國領先的生物製藥企業，騰盛博藥致力於提升行業技術水準。為持續推動生物製藥行業的發展，本集團一直重視與國內外科研機構的合作與交流，並密切關注國內外技術發展的趨勢。此外，我們已與多家國內及國際科研機構建立穩固的合作關係。本集團將繼續積極尋求合作機會，以擴大目前正在開發的產品管線。

除我們的內部研發能力外，我們擁有強大的科學顧問委員會及經驗豐富的投資者。我們與全球製藥及生物技術公司合作，包括 Qpex Biopharma、VBI Vaccines、VIR Biotechnology 及 AN2 Therapeutics、領先的 CRO、CMO、CDMO、研究機構及其他戰略合作夥伴。與知名學術機構及醫院，包括清華大學、深圳市第三人民醫院及哥倫比亞大學建立了穩固關係，為我們提供了更強大的科研實力。

### 2022 年的主要企業和學術合作夥伴：



6  
企業合作  
夥伴



4  
學術合作  
夥伴

AN2Therapeutics



COLUMBIA UNIVERSITY  
IN THE CITY OF NEW YORK



哥倫比亞大學

北京清華工業開發研究院



深圳市第三人民醫院



清華大學醫學院



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 推動行業發展

作為中國領先的生物製藥企業，騰盛博藥致力於推動行業持續的技術進步。為促進行業不斷的發展，我們積極參與各類學術研討會，與優秀同行共同探討生物製藥行業發展的重要前沿技術問題。於報告期內，我們成功舉辦了線上騰盛博藥HBV研發研討會，以介紹我們對HBV的研究結果及策略，並邀請HBV關鍵意見領袖分享患者對創新療法的最新現狀及治療要求。

### 案例分享：騰盛博藥慢乙肝藥物研發研討會

8月17日，騰盛博藥慢乙肝藥物線上研發研討會成功舉辦，公司高管與中國肝病領域關鍵意見領袖賈繼東教授共同出席並發表演講。

該研討會在中國肝病領域頗具影響力的行業媒體《肝病學文摘》和中國領先的投資社區平台Futunn.com進行了直播。該活動吸引了超過420人註冊參加，在線觀看人數超過2,600人。



420+

註冊人數



2,600+

在線觀看人數



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 知識產權保護

騰盛博藥在2022年獲得的專利<sup>3</sup>：



7 項  
新授權專利

作為一家以創新求發展的企業，騰盛博藥充分理解並尊重知識產權，對任何侵犯該權利的行為零容忍。本集團嚴格遵守中國及美國的相關法規，並制定及修訂相關政策及公司制度。

<sup>3</sup> 報告的數字包括被授權和騰盛博藥自有的專利和專利申請。

## 措施的落實

為防止其他方侵犯知識產權，我們制定了一系列措施來保護我們的知識產權，並通過法律手段及制定專利申請及註冊流程來維護公司知識產權的合法地位。我們新委任了 Roger Rich 博士擔任知識產權高級總監，他於2022年加入騰盛博藥，並向首席戰略及財務官李安康博士匯報。Roger Rich 博士及其團隊與我們的研發團隊緊密合作，以識別及維護本公司的新發明，並就知識產權問題向高級管理層及其他業務團隊提供成熟的建議。

我們的專利、商標及其他事宜的法律文件夾訪問均受到嚴格控制。每位員工均為發明及保密協議的訂約方，該協議具體概述了他們對公司信息最嚴格的保密責任、他們在為我們工作期間開發的發明的責任，以及他們在離職時歸還公司所有財產(包括知識產權)的責任。該協議亦列明員工須如何處理屬於現有或先前公司、其他個人或第三方的任何機密資料或商業秘密。

除知識產權保護方面的要求外，我們亦嚴格規範與業務合作夥伴及投資者的合作。在我們的合作中，我們將訂立並一直

履行保密協議，以明確知識產權的所有權和義務。同時，我們的《員工手冊》亦概述了知識產權的正確使用方法，以使我們的所有員工都清楚明白。





## 藥品可及性

自2018年公司成立以來，我們的使命是為存在未被滿足需求的市場開發及帶來變革性療法，通過突破性的創新及患者洞察解決關鍵的公共衛生需求，並提高創新藥物的可及性。騰盛博藥致力於提高藥品的可及性，為更多的患者提供高質量的藥物，並最終改善患者的生活品質。

在快速滿足 COVID-19 及其變體所帶來的更大全球需求後，我們能夠在 27 個月內快速通過臨床及監管流程獲得 BLA 批准及商業化。接下來，我們將 COVID-19 項目的經驗擴展及推進我們的其他臨床項目，為患者及醫療保健社區引入經過驗證及有意義的長期治療解決方案。

### 案例分享：COVID-19 項目－安巴韋單抗／羅米司韋單抗聯合療法－中國首個獲批准用於治療 COVID-19 藥物

安巴韋單抗／羅米司韋單抗聯合療法於 2022 年 7 月 7 日在中國正式上市，被列入《新型冠狀病毒肺炎診療方案(試行第九版)》和國家醫保目錄，這是首個獲批准用於治療新冠肺炎的國產藥物。

作為與全國排名前三，分銷網路遍及全國的經銷商建立戰略夥伴關係的成果。截至 10 月中旬，該聯合療法已在 22 個省級採購平台註冊，並配送至全國 18 個省份，包括上海、廣東、江蘇、浙江、福建、甘肅、天津、山東、雲南、湖南、廣西、西藏、海南、重慶、寧夏、四川、山西和新疆。在商業化之前，公司捐贈超過三千人份，其中 90% 以上交付給終端醫療機構。

為了保證患者不受醫療費用的影響，多個省份的醫保部門已逐步將安巴韋單抗／羅米司韋單抗聯合療法納入當地醫保基金的支付範圍。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄



# 患者權益 倡導舉措



在受到傳染性疾病和中樞神經系統疾病的困擾時，患者及其家屬經常會有一些問題，他們需要的幫助甚至超越醫療的範疇。「患者為先」是我們的一項核心價值觀。我們作出每項決策時，首先考慮的是患者及其家屬。我們不僅致力於創新具有病情緩解潛力的新型治療方案，而且還致力於開發和推進這些治療方法，以最大程度幫助患者獲得健康自由的生活。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 患者權益倡導舉措

由於我們的創新是由對患者的洞察所驅動的，公司作出巨大努力來參與以患者為中心的相關活動。2022年，我們成立了一個以患者為中心的委員會，負責指導我們贊助和支持患者權益倡導組織在社區的工作，以提供培訓並提高我們對產後抑鬱症等疾病以及上述組織為改善資源和減少社會歧視而進行的倡導工作的認識。我們的以患者為中心的委員會確保患者處於我們一切工作的中心，從研發到商業化的每個職能部門都能聆聽他們的聲音。

我們贊助了20/20媽媽年度論壇、產婦心理健康現況、第35屆產後支持國際會議及2022年黑人產婦和心理健康峰會。這些活動促進與患者、患者的護理人員及特定疾病的非營利團體之間的關係。我們相信，這種方式將確保從研發到商業化的所有職能部門都能聆聽患者的心聲。

### 案例研究：20/20Mom 合作夥伴關係

2022年，我們發起了一個「20/20Mom 合作夥伴關係」活動，以確保所有孕婦和產婦都能隨時從她們尊重和信任的提供者那裡獲得標準化、基於實際情況的孕產婦心理健康護理。

2022年3月23-25日，20/20媽媽舉辦了「建立孕產婦心理健康星座」活動，吸引了900多個醫療保健跨部門利益相關方—包括衛生系統、僱主採購者、保險公司、公共衛生和其他政府機構以及母親和宣導者，前來瞭解孕產婦心理健康障礙的範圍、風險因素和治療方案。

2022年7月25日，20/20媽媽組織了「解決孕產婦心理健康的治療差距」活動，討論APA的新孕產婦心理健康舉措，以消除這方面的治療差距，並強調ACOG/UMASS的新孕產婦心理健康工具包。這次線上研討會吸引了500多名註冊的與會者，引發熱烈迴響。



### PSI 年度會議

2022年7月13-17日，我們贊助了在洛杉磯新奧爾良舉行的第35屆PSI年會，主題是圍繞產期精神病學、心理治療、綜合護理和系統、父親、家庭、合作夥伴、同伴支持和倡導。這些專題討論會和研討會對於想瞭解更多關於產後抑鬱症資訊的利益相關者而言，是一個良好的平台。他們是針對醫生(ACCME)、護士(ANCC)、社會工作者(ASWB)、心理健康顧問(紐約MHC)、婚姻和家庭治療師(NY MFT)、心理學家(NY PSY)、NBCC諮詢師、職業治療師、CAPPA Doulas等的認證和CEU。這次會議吸引了1000多名與會者，包括心理健康和醫療保健提供者、家長和宣導者。

騰盛博藥作為一家致力於為產後抑鬱症提供新治療和預防方案的公司，具有顯著地位。





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 患者與社會

本集團盡一切努力促進社區服務。我們致力於積極承擔起行使企業社會責任的義務。作為全球企業公民，騰盛博藥致力於通過研究和開發新藥來造福患者。憑藉專業知識、資源和技術，我們將積極參與社區福利，傳播正能量。我們不斷加快和推進作為一家全球生物科技公司在藥物研究和開發的進程。這在讓患者最大化受益的同時，也助力我們的全球合作夥伴以突破性的創新力和洞察力來解決社會上最嚴峻的公共衛生挑戰。

我們致力於在未來從事各種公益活動，幫助社會上處於弱勢地位的群體，樹立持久的公益價值觀。我們通過策劃和參與多種形式的社會事務，與社會各方面進行互動和交流，以共同創造一個更美好、更和平的社區。我們將繼續解決各種社會問題，促進中國和美國的公共衛生行業的發展。本年度，我們有 44 名員工參加了志願者工作，服務時長超過了 176 小時。

### 案例分享：產後支持國際「走出黑暗」活動(美國)

2022年，我們的美國員工參加了「走出黑暗」活動，這是世界上大的為新家庭的心理健康籌集資金和提高相關意識的活動，是針對康復者、服務提供者和社區成員提供的社區徒步和籌款活動。這項活動旨在增強公眾對圍產期情緒和焦慮症的認識。此外，我們員工還向活動主辦方進行了捐贈。



灣區辦公室



達勒姆辦公室





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄



# 為員工賦能

## 我們的文化

在騰盛博藥，我們勇於創新、勤勉盡責、追求卓越，並渴望為全球患者提供公共健康解決方案。

本集團始終認為，人才是企業最寶貴的財富。人才也是一個企業可持續發展的基石和驅動力。我們重視員工的共同成長。我們正在營造一個平等、多元、包容和健康安全的工作環境。此外，我們還提供個人發展機會，使我們的員工能在工作中找到自我實現的機會，與我們共同成長。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

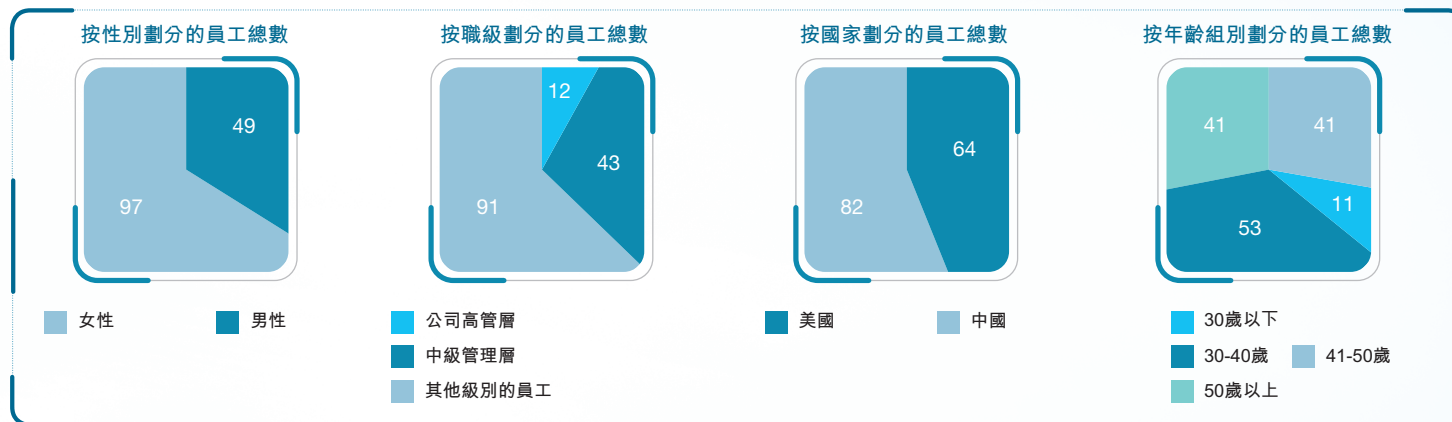
附錄

在堅持合法用工的前提下，本集團就上述法律法規制定了《員工晉升制度》和《員工離職制度》內部制度，以規範其用工制度和規定。我們的管理團隊在招聘、錄用、安置、晉升、工作時間、調職、培訓、報酬、福利、員工活動及就業期間的一般待遇方面均遵守上述制度。

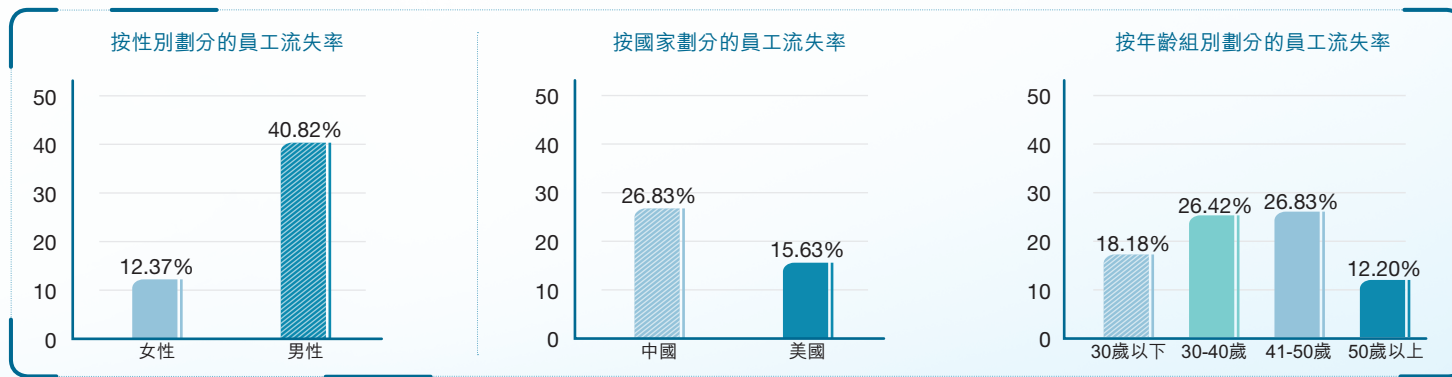
在本報告期內，本集團未發現任何不遵守就業或勞動法律法規的行為。

## 僱傭 KPI

截至2022年12月31日，本集團的員工總數為146人：中國82人，美國64人。



截至2022年12月31日，我們的員工流失率為21.92%。各類別詳述如下：





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 工作場所的多元化、公平和包容

我們承諾在招聘、職業發展、晉升、培訓和獎勵方面提供平等的就業機會，並保護我們的員工不受任何形式的歧視，例如種族、信仰、膚色、宗教、外國人身份或國籍、血統、公民身份、年齡、殘疾或殘障、性別、婚姻狀況、退伍軍人身份、性取向、家族遺傳信息、逮捕記錄，或任何其他受適用聯邦、州或地方法律保護的特性。

騰盛博藥將員工視為業務運營和發展的核心，留住人才對我們來說非常重要。此外，我們重視員工的回饋和建議，為員工提供便利的溝通方式，包括內網、電子郵件、微軟 Teams、微信平台、博說及公司禮堂講話。瞭解員工的需求和關注點，可以讓員工找到歸屬感、尊重感和認可感。



\* 相比之下，生物技術行業的基準率為77%。

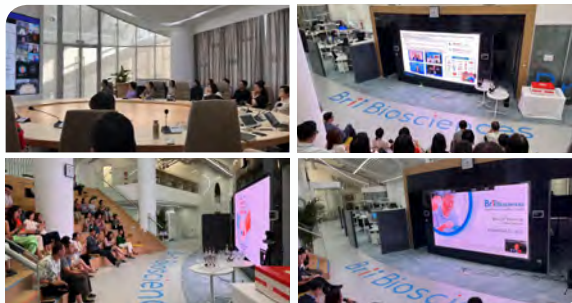
### 騰盛博藥的員工參與度調查

#### 公司的主要優勢

- 騰盛博藥對社會責任的承諾
- 堅信會採取措施並產生影響
- 清楚地瞭解騰盛博藥的目標
- 清楚地瞭解如何行動才能實現騰盛博藥的目標
- 部門經理以身作則，關心員工的身心狀態

#### 獲得最高分數的3項與行業基準對比

	行業基準	騰盛博藥
1. 公司會對表現不佳的員工採取措施	42%	63%
2. 騰盛博藥的社會責任承諾是真實的(如社區支持、可持續發展等)。	67%	85%
3. 相信會根據調查結果採取措施	64%	82%



2022年禮堂會議，加強內部溝通

我們強調性別多元化，並積極的促進公司各個層面實現性別多元化，包括但不限於董事會和高級管理層。下面的案例證明了業界認可我們在促進領導層多元化方面的工作。

#### 案例分享：《福布斯》「中國科技女性榜」

福布斯中國一直關注科技領域的優秀女性，旨在為她們創造一個展示自己傑出成就和風采的平台，鼓勵更多女性加入到科技領域的創新和發展事業中來。

今年，我們的中國研發負責人朱青博士榮登「中國科技女性榜」，福布斯中國表彰她在科技領域發光發熱的「她力量」，也認可本公司在報告性別的透明度和促進女性平等方面作出的承諾。





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 獲取人才、員工晉升和人員流失

我們積極招聘人才，增強公司實力，並通過內部推薦計劃、專業招聘網站和獵頭公司等多種招聘渠道吸引求職者，為所有求職者提供公平合理的就業和競爭機會。我們制定了內部招聘流程，規範了招聘需求申請和招聘流程。我們還要求招聘部門提供一份年度人才招聘清單，對職位空缺和需求進行分類，制定相關的招聘策略，並對人才進行考察。

我們嚴格禁止任何形式的童工和強迫勞動。所有員工的錄用都遵循自願原則，年齡符合當地法律法規的要求，我們在辦理申請手續時核實其身份，防止出現使用童工和強迫勞動的情況。如有員工違反法律法規，我們將與之解除勞動合同，並由其承擔相應責任，以防止此類事件再次發生。在報告期內，本集團內部沒有發生違反童工和強迫勞動的情況。

騰盛博藥致力於投資其員工，並獎勵表現良好的員工，鼓勵員工追求卓越。我們的《員工晉升制度》介紹了公司內部提升

和晉升員工的框架。內部招聘和晉升對於促進員工留任、激勵員工和提高積極性非常重要。

為了明確流程、角色和責任，以確保離職流程透明和高效，我們制定了《員工離職制度》。員工可按自己的意願辭職。如果員工同意並與經理確認最後的工作日，他們可以終止與集團的僱傭關係。我們與即將離職的員工會進行離職面談，確定其離職原因，並根據員工回饋意見進行內部評估，從而強化公司的員工管理制度和人力資源政策。

## 員工福利

我們通過向員工提供公平和有競爭力的薪酬和福利，來認可並感激員工的努力。我們制定了《員工手冊》，定期更新福利和薪酬政策，使福利和薪酬保持在適當的、具有市場競爭力的水準。我們提供健康和保健福利，員工可以享受合法權益，包括年假、病假、婚假、產假、喪假和法定假日。根據中華人民共和國有關社會保險的規定，例如《中華人民共和國

社會保險法》，本集團按法律規定為員工繳納社會保險和公積金，包括醫療保險、養老保險、工傷保險、失業保險和公積金。作為醫藥行業的龍頭企業，我們致力於保障員工的福利。今年，我們制定了一個補充保險計劃，以擴大員工及其家人的保障範圍以及員工持股計劃(ESOP)，作為薪酬和福利計劃的一部分。

同時，為了留住和激勵人才，我們還為所有員工設立了股票報酬。這些激勵方案—首次公開發售前股權激勵計劃、首次公開發售後股權認購計劃及首次公開發售後股權獎勵計劃，以吸引、激勵、留住及獎勵若干高級職員、所有員工、董事及其他符合資格人士，作為他們對本集團所作貢獻的獎勵或回報，將我們員工的利益與我們股東的利益聯繫起來，表明我們對推動員工長期發展的承諾。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 員工關懷

本集團定期為員工舉辦各種活動，以緩解員工的工作壓力，舒緩精神緊張，促進團隊合作。在這一年裡，我們組織了多項活動，例如春節慶祝活動、公司成立4週年、生日慶祝活動、員工團隊建設活動以及高管活動和聯歡晚會。這些活動增強了不同部門同事之間的交流，加強了員工對公司的忠誠度。



高管活動



美國年度晚宴



中國新年慶祝活動



生日慶祝活動



舊金山灣區辦公室的感恩節聚餐



員工團隊建設活動



公司成立4週年



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 職業健康與安全



## 職業健康與安全

本集團堅持為員工創造一個安全、健康的工作環境。我們制定了**辦公制度**，為員工提供辦公室安全措施方面的指導，並在《員工手冊》中強調具有安全意識和向管理層報告不安全狀況和潛在危險的重要性。我們向員工提供全面的健康福利計劃。我們的醫療服務提供健康輔導、教育和計劃。員工還可免費使用健康和健身 app，例如 **Calm**、**Classpass** 以及提供健身房折扣。此外，我們提供例如混合工作時間表和遠程工作等靈活的工作安排。我們也提供慷慨的帶薪休假，使員工能夠擁有工作和生活的平衡。

在報告期內，本集團未發現任何不遵守職業健康和安全方面的法律和法規的情況。

## 健康和安全的辦公室

辦公室的設計及裝修細節均將健康與安全考慮在內。我們安裝了可調節高度的電動辦公桌，使員工可站立或坐著工作。窗戶及牆壁的設計在最大限度上利用自然散射光線，並避免可能傷害眼睛的直射光。我們為員工提供了一個陽光充足的健身房，以鼓勵員工健康生活，並選擇了較軟的地板材料，

以確保舒適與安全。為保障辦公室的空氣質量，我們在北京辦公區域內安裝了檢測設備和監測儀，以便即時顯示空氣質量。上海辦公區域經裝修後，我們委聘第三方檢測機構對我們的辦公區、會議室及茶水間進行甲醛、苯及總揮發性有機化合物檢測。

我們亦設立了哺乳室，為哺乳期女性提供隱私空間，此外，我們也確保殘疾人士可使用所有辦公設施。

過去三年(包括本報告期)，集團內沒有發生與工作有關的死亡事故。在報告期內，沒有發現因工傷造成的損失日。

## 預防和控制 COVID-19

由於放寬了疫苗接種限制，我們制定了《**重返工作崗位政策**》，該政策結合了美國疾病控制和預防中心(CDC)、職業安全與健康管理局(OSHA)以及聯邦、州和地方的指導方針，強調了管理人員和員工根據本政策平衡公共健康問題與我們的業務需求的責任，詳細說明瞭我們計劃如何建立一個標準的混合工作時間表，並仍盡可能地保持我們所有員工的安全。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

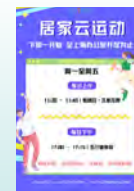
就 COVID-19 的預防措施而言，我們繼續分發口罩，每天監測員工健康狀況，並提供班車服務。我們一直關注與 COVID-19 有關的新聞，提醒我們的員工注意旅行的風險，並在必要時取消商務旅行。辦公室定期進行消毒，消毒用品隨時可得且定期補充。同時，我們在美國的員工一直按照標準的混合時間表工作，減少感染風險。在新冠大流行爆發期間，我們還為員工提供可選擇居家辦公的安排。員工可以根據自己的需求採用居家辦公安排。

## 確保員工的健康和福祉

COVID-19 完全改變了所有人的日常生活習慣。許多員工在大流行期間在家上班，減少了外出的次數。我們採取了包括各種線上的身體和精神活動在內的額外措施，維護員工的健康和福祉。

### 案例分享：隔離期間的線上居家運動

保持身體健康是疫情隔離期間的一個重要部分。在上海爆發 COVID-19 的嚴重疫情期間，公眾需居家隔离。大多數人在隔離期間受到各種限制，例如缺乏空間、戶外運動、健身器材等。因此，公司舉辦了線上運動課程，讓員工居家辦公期間在家裡多做運動，緩解他們的壓力。線上鍛煉課程對所有員工來說是靈活的，員工可根據他們的個人情況選擇各種不同水平的課程。



### 案例分享：疫情期間的積極激勵與和諧關係

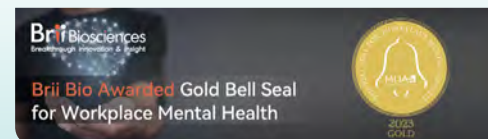
在疫情發生期間，人們往往處於焦慮狀態，需要通過多種方式來緩解壓力，但往往忽略了自己的心理健康。這在某些情況下可能會影響我們的情緒，在另一些情況下可能發展為抑鬱症或焦慮症。為了維護員工的心理健康，我們舉辦了線上心理健康主題共享活動，特別邀請了北京和上海的心理健康專家，圍繞積極減壓和工作家庭關係建設，提供有針對性的指導和疏導，加強專業支持，為最終戰勝疫情、恢復正常工作和生活做出貢獻。



### 案例分享：工作場所心理健康「金鈴印」

工作場所心理健康「金鈴印」是一個同類首創的工作場所心理健康認證，其認可那些瞭解解決工作場所心理健康問題的價值並實施支持員工福祉的政策和做法的公司。

我們獲得「金鈴印」認證證明了我們所營造的工作場所文化是積極向上的，例如：1) 具有競爭力的心理保健福利，2) 強調靈活性和工作與生活的平衡，以及 3) 廣泛的學習和發展計劃等等。





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 人才發展和培訓



為了營造一個公平的工作環境，我們制定了《員工手冊》、《員工晉升制度》以及相關程序，為績效評估、目標設定及基於績效的薪酬和晉升提供指導。在年度評估中，每個員工需在部門經理的協助下，制定個人目標和關鍵成果，並根據個人目標和關鍵成果對自己的績效進行監督和評估。我們將績效評估作為部門經理和員工之間的雙向對話來進行，以獲得對績效的公平和全面瞭解。騰盛博藥的《員工手冊》內指出，我們鼓勵員工和主管經常討論工作表現。

我們採用「合作、結果驅動及提供有質量的日常工作」的原則，鼓勵業績突出、能力強的員工。我們制定了《員工晉升制度》，制定了員工晉升的框架，為員工提供清晰的職業發展路徑。我們每年有兩個基於績效的標準晉升週期，並根據具體情況批准額外的特別晉升要求，以便及時表彰重大貢獻或績效。我們從任期、業績和成就角度對員工進行評估，並將評估作為一個晉升因素。

我們相信，在我們的績效評估和晉升方面的透明度和員工參與，可以激勵我們的人才最大限度地發揮他們的潛力，追求他們的長期職業目標。

## 個性化培訓體系

本集團致力於員工的培訓和發展，以培養優秀的團隊精神，保持競爭力。

為了拓寬員工的視野，加強員工的專業知識、技術知識、素質和技能，我們為企業高管團隊和員工提供各種類型的培訓項目，包括課堂培訓、在職培訓和線上培訓，來增加培訓靈活性。我們還提供職能針對性的培訓，包括臨床開發信息安全、臨床採購和採購培訓。合規和公司政策培訓保存在我們學習管理系統LMS平台上，員工能夠跟蹤自己的培訓狀態並按時提交作業。每個新員工都會被分配一個夥伴和一個導師，為他們提供涵蓋日常工作、後勤問題、公司文化和核心價值觀等各種指導。





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

我們通過一個點對點的學習和共享平台，即「博說－學習更多」培養了一種學習文化，鼓勵員工共享知識和實踐經驗。報告期內，我們根據員工參與度調查的結果，跟蹤員工關注的培訓主題，在2022年舉辦了46場「博說」，內容包括知識共享、案例分析、文化講座等。

2022年：



職業健康與  
安全



就業福利



「博說」和  
「博學堂」



名人分享

在2022年，我們還啟動了「博學堂－掌握學習路徑」，這是為我們的企業高管團隊提供的培訓和發展框架，以創造一個重視員工持續學習、多元化和成長機會的組織環境。在報告期內，我們在2022年舉辦了超過27期的「博學堂」，內容涵蓋合規和管理以及安全問題。

在報告期內，我們的全部員工都接受了培訓。每年，我們提供各種類型和形式的培訓來培養一種持續學習和進步的文化，以推動我們的員工不斷學習、適應並保持競爭力。有關員工培訓的統計數據如下頁所示：



內部運營  
更新



企業最新  
動態



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

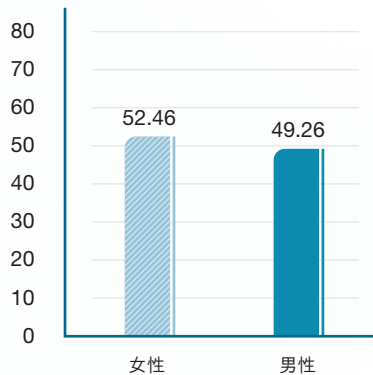
為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

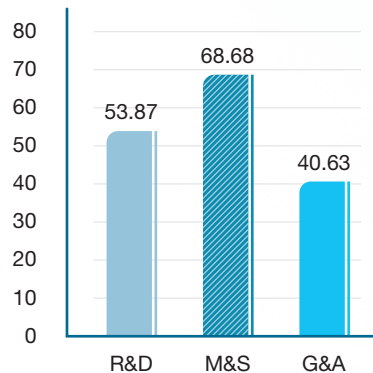
促進環境  
可持續性

附錄

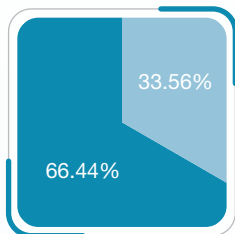
按性別劃分的每名員工  
平均培訓時數（小時）



按職能劃分的每名員工  
平均培訓時數（小時）<sup>4</sup>

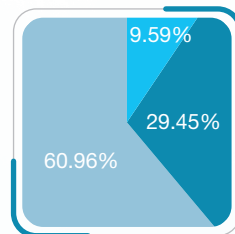


按性別劃分的員工百分比



■ 女性 ■ 男性

按職能劃分的員工百分比<sup>4</sup>



■ M&S ■ G&A ■ R&D

<sup>4</sup> R&D：所有臨床、非臨床和CMC；M&S：所有商業化相關；G&A：所有支持功能





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄



# 秉持誠信和 道德開展業務



我們堅定地致力於以適當的方式經營我們的業務。我們堅持我們的核心價值觀(患者為先、信賴、誠信及質量)，以誠實開放的方式及以全球企業公民的身份進行經營。這包括產品品質、從與我們同樣致力於社會和環境責任的合作夥伴處採購、數據隱私和安全、對ESG問題進行強有力的治理以及以合乎道德的方式經營我們的業務。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 產品質量

產品質量是本集團的核心價值之一。我們確保騰盛博藥的藥品在生產和管理的過程中遵循最高的質量標準，這對於患者及其醫生是至關重要的。作為一家高度重視產品質量的生物製藥公司，騰盛博藥建立了質量管理系統，並進行了大量的投入，以確保產品在整個生命週期的質量管理，包括整個生產和供應過程，並加強監督以確保我們的藥物得到妥善使用。

## 產品質量管理架構

本集團擁有專業的質量管理團隊，負責各子公司的質量管控。本集團已成立了質量委員會作為支持企業質量活動的管理機構。質量委員會由質量保證部門的負責人、包括首席執行官、首席醫學官、首席技術官在內的高管團隊成員以及具有規範流程的關鍵職能部門負責人組成，例如臨床操作、生產、非臨床、信息技術、和藥物警戒等。質量委員會至少每季度召開一次會議，以審查質量持續改進措施、關鍵指標，如供應商審核、培訓、檢查結果和糾正或預防措施。質量委員會的定期審查是確保集團履行質量承諾在整個企業內得到落實的手段。

在本報告期內，本集團不涉及任何涉及公司產品的健康與安全、廣告、標籤和隱私事項的違反任何法律法規的行為。

## 產品質量管理

為了建立高質量且具有彈性的供應鏈，質量保證 (QA) 審計標準操作規程概述了我們進行 GxP (包括 GCP、GLP、GMP 等) 審計的計劃、實施、報告和完成步驟。QA 審計明確了質量保證負責人、首席審計員和被審計人的職責，以確保質量審計的每個細節都得到系統的管理。





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

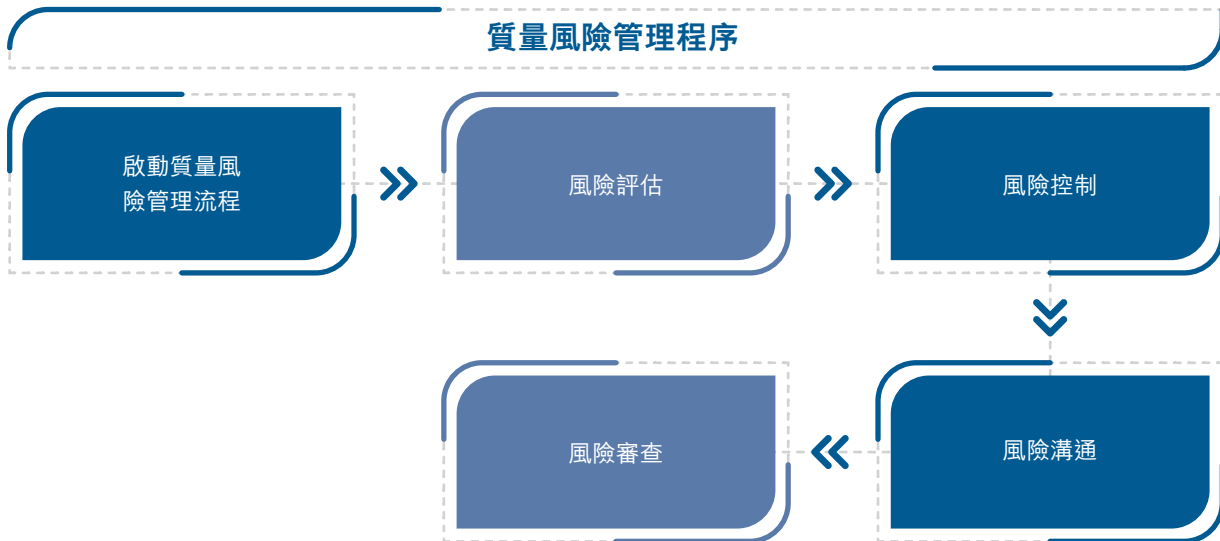
秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

對於開發過程中可能出現的潛在風險，我們制定了《質量風險管理標準操作程序》，其中包括我們開展的所有 GxP 活動，並規定了質量風險管理體系，以確保我們所有的潛在風險均可被評估、控制、溝通和審查。質量風險管理也用於識別需要持續改進的領域，優先對該等領域進行優化。隨著我們商業化的發展，我們的質量控制也將不斷提升。

### 質量風險管理程序



### 員工質量培訓

我們高度重視提高質量意識，加強質量文化建設。本集團制定了《培訓標準操作流程》，描述了在騰盛博藥從事 GxP 和其他受監管活動的人員培訓項目所涉及的流程。我們還根據各部門、各崗位的需求開展了有針對性的質量培訓，以確保項目按計劃實施。新員工參加上崗培訓矩陣，在職員工接受培訓矩陣，內容包括指導和培訓運用員工在日常工作中需要的技能、知識和能力。培訓結束後，我們為員工提供《個人培訓記錄》來記錄培訓信息，以確保每位員工保持質量和安全意識。





## 產品投訴和召回

為了明確產品投訴和召回流程並提高產品和服務質量，本集團制定了《藥品質量投訴和研究型藥品召回標準操作流程》，該流程詳細描述了臨床試驗和產品的質量投訴 (PQCs) 的受理、分發、評估和結束流程。在報告期內，我們沒有出售或分發因安全和健康原因而必須召回的產品，也沒有任何關於產品和服務的客戶投訴。

### 受理

- 提供 PQC 受理表
- 臨床運營部接收並審查 PQC 受理表的完整性，並在必要時向臨床站點查詢。

### 分發

- 臨床運營部將 PQC 受理表發送給 QA、臨床研究/醫學監督、製藥科學部和藥物警戒部(如適用)。

### 評估

- QA 為 PQC 分配一個獨特的編號，以便參考和跟蹤。
- QA 建立 PQC 調查檔案，並帶領一個團隊討論、同意並執行 PQC 調查計畫。

### 結案

- QA 向投訴人提供書面答復，並附上調查的結果
- 臨床運營部確保與臨床站點的任何溝通。
- 監管部門確保將 PQC 報告給合適的監管機構。
- PQC 調查文件由 QA 保留並存放在 QA Box 文件夾中。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 供應鏈管理

騰盛博藥與認同其高道德標準和可持續發展價值觀的供應商開展合作，並對社會和環境負責。在對供應商進行全生命週期的管理中，從最初的資質評估、供應商審計到績效評價等方面，我們堅持公開、公平的原則。我們將我們的《採購流程》作為與非 GxP 供應商開展業務活動的準則，根據《供應商選擇》和《供應商資格認證》來選擇、維護和保留我們在各方面的 GxP 供應商，包括管理供應商可能引起的社會和環境風險。

2022 年，我們制定了《供應商行為準則》，其中規定了我們對持續合作的要求，詳細說明瞭我們在企業道德和反腐敗、勞工權利、健康和環境等方面的要求，為供應商的日常管理提供參考。《供應商行為準則》將於 2023 年正式實施。通過不斷推動改善我們的供應鏈管理，加強與供應商和合作夥伴的溝通，我們致力於確保我們提供給客戶的產品的長期可持續性、可行性和質量。



### 騰盛博藥的《供應商行為準則》

努力確保我們的供應鏈管理有利於加強可持續發展的實踐

### 我們的《供應商行為準則》的關鍵點

#### 環境、健康和安全管理

- 嚴格遵守每個國家和運營地區的環境、健康和安全管理法規。
- 一個健康、安全、環保和愉快的工作場所

#### 商業道德與合規

- 透明和誠信的治理，對腐敗和賄賂零容忍
- 遵守所有適用的反壟斷和公平競爭法律和法規
- 遵守每個適用國家和地區的數據隱私法規

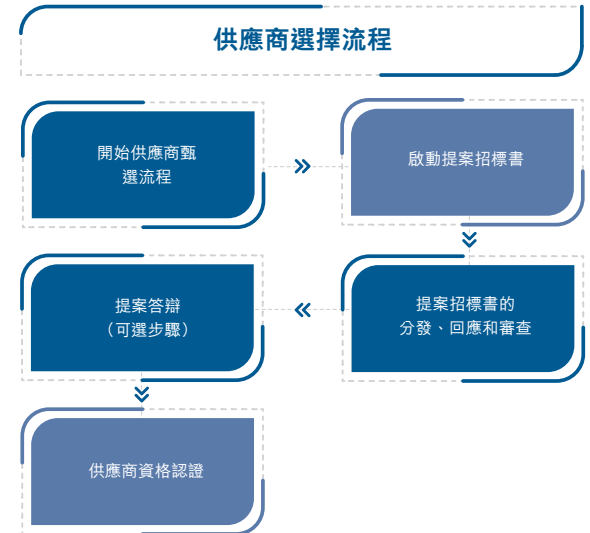
#### 員工權利

- 促進和保護人權，包括廢除一切形式的奴隸制、強迫勞動和童工。
- 尊重員工加入獨立工會、參與集體談判，行使結社自由
- 提供一個沒有騷擾和歧視的工作場所

## 健全的供應商選擇流程

在新的供應商准入階段，外部採購功能區負責人會啟動供應商選擇流程，確定供應商評估小組成員，成員須具有必要的專業知識以便指導供應商的選擇。供應商的質量、行業經驗、勞工管理以及環境和社會資質將由供應商評估小組按照綜合程序進行評估。供應商必須經過嚴格審查，才能列入我們的供應商名單。

### 供應商選擇流程





我們供應商選擇過程的最後一步是進行嚴格的供應商資格檢查，以確保供應商符合我們嚴格的標準。我們根據供應商所提供服務的性質，將供應商分為三類。我們適當評估各種不同的供應商，並在必要時記錄他們的資格狀況。

### 一級供應商

- 產品或服務受衛生監管機構監管，並對研究、受試者安全或資料完整性有直接影響

### 二級供應商

- 產品或服務受衛生監管機構監管，但對研究、受試者安全或資料完整性並無直接影響

### 三級供應商

- 產品或服務不受衛生管理機構的監管

## 供應商評估和評價

合作期間，QA 團隊將對已批准的供應商進行再認證檢查，並根據供應商的層級類別和過去表現進行再認證：

類別	評估方法	評估要求
一級供應商	現場或遠程審計	從上一次審計的日期開始，至少每兩年進行一次例行審計；  表現不合規，問題升級的供應商可能會被頻繁審計
二級供應商	針對將要外包的活動  定制調查問卷進行評估	至少每三年進行一次例行審計；  對於表現不合規的供應商，需要將問題升級，並根據一級供應商的重新認證要求進行評估
三級供應商	不適用於質量保障審計	不適用於例行審計

我們的質量團隊和採購團隊分別負責供應商質量和績效的評估。供應商的評分範圍為 1 至 5 分，其中 3 分即為「符合預期」。評分低於 3 分的供應商會被報告至 QA 團隊進行重新評估或終止合作。

報告期內，本集團共有 250 家供應商，其中 178 家和 72 家供應商分別來自中國和中國以外地區。所有中國和美國的供應商均按照我們的供應量管理相關制度和實踐進行管理。





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 商業道德



誠信是我們的核心理念之一。本集團的主要願景是為患者、公共衛生及社會帶來正面影響。本公司堅持誠信、公平、公開和透明、合作共贏的企業價值觀。我們投資於有潛力為許多人的生活帶來深刻改變的藥物，不會把患者的利益拋諸腦後，並將繼續努力確保始終將患者的安全和利益放在利潤之前。

我們對腐敗持「零容忍」態度，在整個運營過程中落實促進員工遵守誠信和法規的要求，以培養誠實和誠信的文化。在報告期內，本集團不涉及任何腐敗或賄賂的訴訟。

### 商業道德管理

我們已經建立並將繼續保持嚴格的反腐敗政策，以確保遵守這些適用的法律和法規。例如，我們制定了《反賄賂和反腐敗政策》，該政策明確規定了公司在經營活動中嚴禁任何形式的腐敗和賄賂行為，並要求公司所有員工在與各利益相關方交往接觸時，應嚴格遵守適用法律要求和道德標準。同時，我們也實施了《醫療互動與促進政策》，其中明確規定了與醫療保健專業人員、醫療機構的醫療互動以及藥品推廣的合規管

理框架，並確保此類活動是透明且明確的，並依照適用的法律及行業指引進行此類活動。2022年，我們新制定了《供應商行為準則》，以規範我們供應商的商業道德表現。

### 反腐敗培訓

公司注重合規文化建設和合規培訓教育，積極面向所有員工（包括董事會和高級管理人員）實施商業道德教育和培訓。我們通過線上和線下的形式進行了多次以誠信為主題的合規培訓，這些培訓通過我們的 **ComplianceWire** 系統進行。我們所有員工均可訪問該系統，獲取涉及合規培訓和與合規有關的任務。培訓結束後，員工需要通過考試，以確保他們充分理解培訓內容。此外，經驗豐富的法律專業人士會根據我們運營所在地的適用法律法規為員工提供線下培訓，旨在提高員工遵紀守法的意識，以確保公司內部高水準的商業道德。

在報告期內，本集團未發現任何不遵守有關賄賂、勒索、欺詐和洗錢的法律和法規的行為。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

2022年：



13小時

董事參加合規培訓



85小時

員工參加合規培訓

## 舉報渠道

為了與內部和外部各方協作共同監督商業道德的遵守和實施，並營造誠信經營的環境，集團制定了《舉報制度》，明確了舉報的調查流程，以加強企業反腐管理，防止腐敗、欺詐及任何其他侵犯公司利益的不當行為。所有員工均可通過電話和網站等方式實名或匿名提交投訴。此外，任何人均可向我們的合規部門、首席財務官、總經理、首席執行官、人力資源部或通過財務熱線提交報告。法律部、合規和人力資源部將根據舉報人提出的問題性質來處理投訴。

熱線：

中國(南方)

10-811

中國(北方)

108-888

請根據英語提示撥打 (833) 945-3455。

網站：

[https://secure.ethicspoint.com/domain/media/zhs/  
gui/81183/index.html](https://secure.ethicspoint.com/domain/media/zhs/gui/81183/index.html)

## 對舉報人的保護

本公司依法保護所有向舉報受理部門舉報違反法律法規事件的個人和組織的合法權益。我們制定了《舉報制度》，規定報告受理部門必須對舉報內容和舉報人的信息嚴格保密。此外，我們嚴格禁止對舉報人和證人進行各種形式的報復以及任何侵犯他們合法權益的行為。如果員工與舉報人和證人存在利益衝突，該員工將迴避整個處理程序。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 責任營銷

我們制定了《醫療互動與推廣制度》，其中明確規定了與醫療保健專業人員、醫療機構的醫療互動以及藥品推廣的合規管理框架，確保此類活動是透明且明確的，並按照適用的法律、公司政策及行業指引進行此類活動。同時，我們向醫療保健專業人員提供產品信息，支持合理用藥，通過與醫療和衛生專業人員的討論，傳遞前沿的科學和教育內容。

在報告期內，本集團未發現任何不遵守有關產品營銷的法律和法規行為。

## 數據隱私和安全

信息安全和隱私保護對於任何現代企業的運營合規性和核心競爭力都至關重要。我們制定了《信息安全制度》和一系列標準操作流程來管理特定數據和信息的用戶訪問權限、數據安全和內網安全。我們實施了專業的防火牆和防病毒程序，以防止任何惡意的入侵。

在報告期內，集團未發現任何不遵守數據隱私和安全方面的法律和法規行為。

## 保護商業信息的安全

為了保障商業機密信息的安全，包括患者和試驗對象信息的收集、使用和披露都受到嚴格的監管。騰盛博藥對違反保密政策的行為零容忍。每個試驗對象在參加試驗前，必須簽署《知情同意書》，以確保他們瞭解試驗的目的、具體內容和風險。我們的每個員工在加入集團時都必須簽署一份保密協議，以保護我們患者的隱私。對於我們的美國辦公室，我們在 WeWork 公共無線網絡中創建了一個單獨的騰盛博藥 WiFi 網絡，提升騰盛博藥的網絡安全等級。

## 專門的培訓

本公司專注於提高員工的資訊安全意識。我們通過組織信息安全培訓課程，提高員工對資訊安全和隱私保護的意識和能力。此外，本公司的合作夥伴員工和顧問必須了解騰盛博藥的政策，以瞭解相關的信息安全指引。



轉化醫學時代的肝纖維化問題



如何預防 Covid-19 對 HBV 患者的影響



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄



# 促進環境 可持續性



作為一家具有長遠前景且負責任的公司，我們致力於定期改善資源管理和氣候相關舉措。為了實現我們的長期目標，確保我們努力支持的社區的長期發展，我們必須踐行環境的可持續發展。我們制定了《辦公制度》，旨在鼓勵在職場中養成環保習慣，以減少我們對環境產生的影響。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 綠色運營

我們的業務性質主要是製藥方面的研究和產品開發。由於本集團將藥品的生產外包給第三方原始設備製造商負責，辦公室的日常運作不涉及任何生產過程，對環境和自然資源產生

的影響也非常小。本年度，本集團沒有違反有關環境保護的法律和法規。

在我們位於北京和上海的辦公室，我們認識到環境保護的重要性，並採取措施儘量減少我們對環境的影響。我們一直奉行綠色商業的理念，努力確保我們的日常運作對環境的影響有限。為此，我們密切監測廢棄物產生、廢水排放、能源和水的使用以及溫室氣體排放。我們的《辦公制度》涉及正確處理廢物、節約能源和水資源，以及推行綠色辦公方式。我們會指定員工作為環境管理人，確保我們的環境目標得以實現。

此外，我們制定了四個環保目標，分別旨在改善我們的排放水準、提高用水效率和減少廢棄物產生。董事會已經審議並批准了這些目標，而且我們已經採取適當的解決方案來實現這些目標。這些目標和措施是我們不斷完善綠色辦公程式的重要動力。在我們繼續追求可持續發展未來的過程中，我們認識到，對綠色運營的承諾對於我們履行對環境和社區的責任至關重要。

### 排放目標



我們旨在建立碳排放管理體系，  
並致力逐年減少碳排放。

- 改善環境管理及相關數據追蹤及收集程序。
- 加強員工培訓，增強員工對減碳目標的意識。

### 減廢目標



我們致力進一步加強廢棄物管理，  
並提高適當分類、回收及處置廢棄物的百分比。

- 加大對廢棄物分類及處置過程的宣傳力度，增強這方面的意識。
- 為員工及合約工人提供廢棄物管理培訓。

### 能源效益目標



我們旨在持續監察我們的辦公室能源消耗，  
並逐年提高辦公室能源效率。

- 加大節能措施推廣力度，提高對能源效益目標的意識。
- 指定現場工程師每日監察及檢查空調系統及照明，避免不必要的能源浪費。

### 用水效益目標



我們致力持續監察辦公室用水情況，  
逐步提升用水效益。

- 在辦公室周圍張貼告示，增強辦公室的用水意識。
- 定期讀表，檢查隱藏滲漏情況。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 節約能源

我們辦公室使用的外購電力是能源消耗的主要來源。在報告期內，我們在北京和上海的辦公室總耗電量為**138,516**千瓦時，平均每人耗電量為**1,823**千瓦時／人<sup>5</sup>，總用電量較**2021**年減少了**3.92%**。這是我們致力於實施節約能源措施的結果。我們採取了一些措施以提高能源效率，例如，我們提倡使用**LED**燈和標有節能標籤的電器；安排工程師進行現場檢查，以控制照明和空調，最大限度實現能源效率；在門窗上安裝密封條避免溫度控制空氣外洩；鼓勵員工在離開辦公室前關閉電子設備；允許員工在炎熱的天氣裡不穿領帶和全套西裝，以減少空調的使用；在非工作時間關使用計時器或完全關閉打印機。

## 減少碳排放

我們鼓勵使用線上會議，以減少不必要的商務旅行，並鼓勵員工使用公共交通工具，以減少溫室氣體排放，從而減少碳足跡，提高對氣候相關問題的認識。通過營造一個鼓勵環保和低碳發展的工作環境，我們希望激勵和推動員工承擔減少碳足跡的責任。**2022**年，我們的溫室氣體排放量為**80.48**噸二氧化碳當量，這主要歸因於購買電力導致的範圍二排放。

### 北京辦事處節能的設計

北京辦公區域的設計利用自然採光，以減少能源消耗為目標。我們安裝光線感應窗簾，可根據自然採光量自動調節。在一些牆壁適用可開關的智能玻璃，以減少能源消耗及熱損失。大量的自然光可透過我們的格柵天花板設計進入辦公區，從而降低了對額外照明設備的需求。



<sup>5</sup> 相關強度只涉及中國辦事處的員工人數。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 水資源管理

我們的水耗及污水排放主要來自於辦公室用水。報告期內，北京及上海辦公區域的總耗水量為**2,836噸**，耗水強度為**37.31噸／人**，相較**2021年**，總用水量減少了**52.40%**，這是我們致力於實施節水措施的結果。

我們的水來自於當地的自來水廠。在報告期內，本集團所在的地區在獲取用水方面並無任何問題，供水系統穩定。我們採用定期讀表的方式來仔細跟蹤我們的用水量，並控制壓力以防浪費使用。因此，我們的排放量得到了控制。同時，我們採取了多項節水措施，包括定期讀表以檢查隱性漏水；使用帶有紅外線感應器和節水標籤的馬桶；在每個衛生間張貼節水提醒貼紙，提高員工的節水意識。

## 廢棄物管理

廢棄物管理是我們減輕環境足跡的另一關鍵領域。我們產生的廢棄物主要來自於日常運營中產生的辦公廢棄物。在業務運營的過程中，我們不會產生危險廢物。報告期內，北京及上海辦公區域合計產生了**22.76噸**無害廢棄物，平均**0.30噸／人**，相較**2021年**，廢物產生量增加了**151.77%**，主要是由於業務擴展和上海辦事處在**2021年底**從公共共享辦公室搬到了自己的辦公室。

我們嚴格遵守北京及上海（我們的辦公區域所在地）的垃圾分類法律法規，並在辦公區域為可回收物、易腐爛的生物質垃圾及其他垃圾設置了指定的垃圾桶，並為員工張貼了垃圾分類說明。由於我們的業務模式專注於科學研究及解決方案的推進，我們的業務運營未涉及包裝材料，故未就此進行披露。

我們實施多項減少廢物的措施，以減少廢物的產生量。例如，我們為員工提供垃圾分類箱，以回收廢紙、金屬和塑膠；提倡使用節約紙張及雙面印刷；減少使用一次性和不可回收的產品；利用線上業務管理系統和電子郵件，減少不必要的列印；重複使用一些辦公用品，例如信封、活頁夾、檔卡和其他文具。





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 應對氣候變化



本集團積極響應中國向聯合國作出的排放承諾，即在2030年前達到二氧化碳排放峰值，並在2060年前實現淨零排放的目標；同時，本集團也積極響應國家推廣低碳業務的號召，並高度重視自身業務對氣候和環境的影響。我們致力於減少集團運營過程中的碳排放，並通過定期審查業務運營，識別可能對騰盛博藥產生重大影響的氣候變化問題。因此，我們評

估了我們面臨的氣候風險，並將氣候行動納入我們的綠色運營管理。在本年度，我們確定了六項與氣候相關的風險，包括轉型和物理風險，並制定了相關的應對措施。未來，我們將致力於更深入全面地瞭解氣候變化對我們業務的影響，並

審視其中的風險和機遇。同時，我們計劃遵循氣候相關財務披露工作組(TCFD)框架，按照其方法進行風險識別，披露我們的氣候相關財務信息。

氣候變化風險	風險描述	應對措施
轉型風險－聲譽	客戶或社區對於公司向低碳經濟轉型過程中作出的貢獻或造成影響的認知變化	<ul style="list-style-type: none"> <li>瞭解氣候資訊披露的最新要求</li> <li>加強氣候資訊披露及利益相關方的溝通</li> </ul>
轉型風險－政策	實施碳定價機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>瞭解與氣候相關的最新法律法規，以便及時採取行動</li> </ul>
轉型風險－法律	<ul style="list-style-type: none"> <li>與氣候相關的監管與訴訟</li> <li>增加排放報告義務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>探索與排放交易相關的機會</li> </ul>
轉型風險－市場	若干商品、產品及服務的供求變動導致原材料成本上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續改善供應商風險評估和管理</li> <li>加強對國際原材料定價趨勢的監測</li> </ul>
急性實體風險	急性及慢性實體風險包括極端天氣事件的嚴重性增加以及氣候模式的長期變化	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切關注天氣預報，並在出現極端天氣時及時提醒員工</li> </ul>
慢性實體風險		<ul style="list-style-type: none"> <li>制定極端天氣應急計劃</li> </ul>





概述

提高人類  
健康水平患者權益  
倡導舉措為員工  
賦能秉持誠信和  
道德開展業務促進環境  
可持續性

附錄

## 附錄 I：可持續發展數據摘要<sup>6</sup>

以下是報告期內環境方面的可持續發展資料摘要：

環境方面 <sup>7</sup>	單位	2022
<b>溫室氣體排放<sup>8</sup></b>		
直接溫室氣體排放(範圍1)	噸二氧化碳	0
間接溫室氣體排放(範圍2)	噸二氧化碳	80.48
溫室氣體排放總量(範圍1和2)	噸二氧化碳	80.48
每個員工的溫室氣體排放強度(範圍1和2)	噸二氧化碳/員工	1.06
<b>廢棄物</b>		
產生的無害廢棄物總量	噸	22.76
無害廢棄物總量(每個員工)	噸/員工	0.30
<b>紙張消費</b>		
紙張消費	千克	905.63
紙張消耗強度(每個員工)	千克/員工	11.92

<sup>6</sup> 本次報告所披露的可持續性資料所使用的統計方法與去年相比保持一致。

<sup>7</sup> 未來將提供並計算美國辦公環境的數據。

<sup>8</sup> 《溫室氣體核算體系》參考了世界資源研究所及世界可持續發展工商理事會發佈的《溫室氣體核算體系》，以及國際標準化組織發佈的《溫室氣體排放標準 ISO 14064》。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

環境方面<sup>7</sup>

單位

2022

能源消耗

總耗電量

兆瓦時

138.52

總耗電強度(每個員工)

兆瓦時/員工

1.82

用水量

總耗水量

立方米

1,578.00

總耗水強度(每個員工)

立方米/員工

20.76



概述

提高人類  
健康水平患者權益  
倡導舉措為員工  
賦能秉持誠信和  
道德開展業務促進環境  
可持續性

附錄

以下是報告期內社會方面的可持續發展資料摘要：

社會方面	單位	2022
<b>員工人數</b>		
員工總數	人	146
<b>員工總數(按性別分類)</b>		
女性	人	97
男性	人	49
<b>員工總數(按員工類別劃分)</b>		
中級管理層	人	43
公司高管層	人	12
其他級別	人	91
<b>員工總數(按年齡組劃分)</b>		
30歲以下	人	11
30-40歲	人	53
41-50歲	人	41
50歲以上	人	41



概述

提高人類  
健康水平患者權益  
倡導舉措為員工  
賦能秉持誠信和  
道德開展業務促進環境  
可持續性

附錄

## 社會方面

單位

2022

員工總數(按地區劃分)<sup>9</sup>

中國	人	82
美國	人	64

員工流失率<sup>10</sup>

員工流失率	%	21.92
-------	---	-------

按性別劃分的員工流失率<sup>10</sup>

女性	%	12.37
男性	%	40.82

按年齡組劃分的員工流失率<sup>10</sup>

30歲以下	%	18.18
30-40歲	%	26.42
41-50歲	%	26.83
50歲以上	%	12.20

按地區劃分的員工流失率<sup>9,10</sup>

中國	%	26.83
美國	%	15.63

<sup>9</sup> 地區主要根據本集團業務不同類型、不同階段、城市業務體量等因素來劃分。

<sup>10</sup> 報告期員工流失率的計算方法是：員工流失率 = (年內該類別的離職員工人數 / 年內該類別的離職員工人數) × 100%。



概述

提高人類  
健康水平患者權益  
倡導舉措為員工  
賦能秉持誠信和  
道德開展業務促進環境  
可持續性

附錄

## 社會方面

單位

2022

## 職業健康與安全

過去三年(包括報告年度)因工亡故的人數

人

0

因工亡故的比率

%

0

因工傷損失工作日數

天

0

## 發展及培訓

按性別劃分的受訓員工百分比<sup>11</sup>

女性 % 66.44

男性 % 33.56

按員工類別劃分的受訓員工百分比<sup>11</sup>

中級管理層 % 29.45

公司高管層 % 8.22

其他級別 % 62.33

按職能劃分的受訓員工百分比<sup>11</sup>

研發 % 60.96

M&amp;S % 9.59

G&amp;A % 29.45

<sup>11</sup> 本年度的受訓員工百分比計算方法為各類別員工受訓人數 ÷ 員工受訓總人數 x 100。



概述

提高人類  
健康水平患者權益  
倡導舉措為員工  
賦能秉持誠信和  
道德開展業務促進環境  
可持續性

附錄

## 社會方面

單位

2022

按性別劃分的員工平均培訓時數(小時)<sup>12</sup>

女性	小時	52.46
男性	小時	49.26

按員工類別劃分的員工平均培訓時數<sup>12</sup>

中級管理層	小時	47.69
公司高管層	小時	43.13
其他級別	小時	54.22

按職能劃分的員工平均培訓時數<sup>12</sup>

研發	小時	53.87
M&S	小時	68.68
G&A	小時	40.63

<sup>12</sup> 本年度的員工平均培訓時數計算方法為各類別員工受訓總數 ÷ 各類別的員工人數



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 附錄 II：騰盛博藥與利益相關方之間的溝通

主要利益相關方	溝通渠道
董事會	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 董事會及高管團隊會議</li> <li>• 資訊披露</li> </ul>
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內部和外部培訓</li> <li>• 工作績效評估</li> <li>• 員工活動和團隊建設</li> <li>• 出版物(例如《員工通訊》)</li> </ul>
患者	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 患者調查</li> <li>• 患者服務</li> <li>• 教育計劃</li> </ul>
投資者及股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 股東／投資者大會</li> <li>• 資訊披露</li> <li>• 定期電話會議</li> <li>• 投資者專欄</li> <li>• 郵箱</li> <li>• 路演活動</li> </ul>
行業協會	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 行業專家和醫生例行會議</li> <li>• 行業交流與研討會</li> <li>• 項目合作</li> <li>• 教育計劃</li> </ul>



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

主要利益相關方	溝通渠道
業務合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公開招投標流程</li> <li>• 行業研討會／會議</li> <li>• 一般訪問／會議</li> </ul>
政府和監管機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 定期監督檢查</li> <li>• 官方文件發佈</li> <li>• 政策執行</li> <li>• 資訊披露</li> </ul>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 供應商會議</li> <li>• 供應商評估</li> <li>• 現場檢查</li> <li>• 日常溝通</li> </ul>
媒體	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 資訊披露</li> <li>• 產品發佈</li> <li>• 會議</li> </ul>
社區和公眾	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 志願服務和社區活動</li> <li>• 媒體溝通與採訪</li> <li>• 疫情防控貢獻</li> <li>• 參與社區建設</li> </ul>





概述

提高人類  
健康水平患者權益  
倡導舉措為員工  
賦能秉持誠信和  
道德開展業務促進環境  
可持續性

附錄

## 附錄 III：香港交易所指引、SASB 準則及生物製藥指引 4.0

表 A：《香港交易所的 ESG 指引》索引表

環境		相關章節	
層面 A1：排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6 促進環境可持續性
	A1.1	排放物種類及相關排放資料。	我們在業務運營期間沒有空氣排放，因此未披露空氣排放
	A1.2	直接（範圍 1）及間接能源（範圍 2）溫室氣體總排放量（以噸計算）及（如適用）強度（如以每產量單位、每項設施計算）。	6.1 綠色運營 附錄 I：可持續發展資料摘要
	A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）強度（如以每產量單位、每項設施計算）。	我們在業務運營過程中未產生危險廢物，因此未披露相關數據。
	A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）強度（如以每產量單位、每項設施計算）。	6.1 綠色運營 附錄 I：可持續發展資料摘要
	A1.5	描述所制定的排放量目標及為達到這些目標所採取的行動。	6.1 綠色運營
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及所制定的減量目標與為達到這些目標所採取的行動。	6.1 綠色運營



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

環境		相關章節	
層面 A2： 使用資源	一般披露	有效使用資源(包括能源、水及其他原材料)的政策。	6. 促進環境可持續性
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源(如電、氣或油)總耗量(以千個千瓦時計算)及強度(如以每產量單位、每項設施計算)。	6.1 綠色運營 附錄 I：可持續發展資料摘要
	A2.2	總耗水量及強度(如以每產量單位、每項設施計算)。	6.1 綠色運營 附錄 I：可持續發展資料摘要
	A2.3	描述所制定的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的行動。	6.1 綠色運營
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所制定的用水效益目標和為達到這些目標所採取的行動。	6.1 綠色運營
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。	本集團將成品的包裝服務外包給合約開發和製造組織(CDMO)。由於環境數據的範圍僅涵蓋集團，因此此關鍵績效指標未獲披露。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

環境		相關章節
層面 A3： 環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。
層面 A4： 氣候變化	一般披露	識別及應對已經或可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。
	A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對措施。



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

B. 社會			相關章節
層面 B1： 僱傭	一般披露	有關薪酬、解僱、招聘與晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律法規的資料。	5. 為員工賦能
	B1.1	按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組成及地區劃分的員工總數	5. 為員工賦能 附錄 I：可持續發展資料摘要
	B1.2	按性別、年齡組成及地區劃分的員工流失率。	5. 為員工賦能 附錄 I：可持續發展資料摘要
層面 B2： 健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律法規的資料。	5.2 職業健康與安全
	B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	5.2 職業健康與安全 附錄 I：可持續發展資料摘要
	B2.2	因工傷損失工作日數。	5.2 職業健康與安全 附錄 I：可持續發展資料摘要
	B2.3	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。	5.2 職業健康與安全



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

B. 社會		相關章節	
層面 B3： 發展及培訓	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	5.3 人才發展和培訓
	B3.1	按性別及員工類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓員工百分比。	5.3 人才發展和培訓 附錄 I：可持續發展資料摘要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	5.3 人才發展和培訓 附錄 I：可持續發展資料摘要
層面 B4： 勞動標準	一般披露	有關防止童工或強制勞工的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律法規的資料。	5. 為員工賦能 5.1 工作場所的多元化、公平和包容
	B4.1	描述監管避免僱傭童工及強制勞工的招聘措施。	5.1 工作場所的多元化、公平和包容
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的行動。	5.1 工作場所的多元化、公平和包容



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

B. 社會		相關章節	
層面 B5： 供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	4.2 供應鏈管理
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	4.2 供應鏈管理
	B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目以及有關慣例的執行及監察方法。	4.2 供應鏈管理
	B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	4.2 供應鏈管理
	B5.4	描述在選擇供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	4.2 供應鏈管理



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

B. 社會

相關章節

層面 B6：  
產品責任

一般披露

有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤、私隱事宜以及補救方法的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律法規的資料。

3. 患者權益倡導舉措  
2.2 獲得藥品  
4.1 產品品質  
4.4 負責任的行銷  
4.5 數據隱私和安全

B6.1

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。

5.1 產品質量

B6.2

接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。

5.1 產品質量

B6.3

描述與維護及保障知識產權有關的慣例。

2.1 致力創新研究

B6.4

描述質量檢定過程及產品回收程序。

4.1 產品品質

B6.5

描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。

4.5 數據隱私和安全



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

B. 社會			相關章節
層面 B7： 反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：(a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律法規的資料。	4.3 商業道德
	B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	4.3 商業道德
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	4.3 商業道德
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	4.3 商業道德
層面 B8： 社區投資	一般披露	有關瞭解發行人營運所在社區的需要和確保其業務活動會考慮的社區利益政策。	3. 患者權益倡導舉措
	B8.1	專注貢獻範疇(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	3. 患者權益倡導舉措
	B8.2	在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。	3. 患者權益倡導舉措





概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 表 B：《香港交易所的 ESG 指引》報告指引

《香港交易所的 ESG 指引》	集團對申請的描述	相關章節
重要性	本報告已識別及於報告中披露重要 ESG 因素的過程及選擇這些因素的準則，以及重要利益相關方的描述及利益相關方參與的過程及結果。我們已適當參考了《生物製藥投資者 ESG 溝通指引 4.0》中提到的 12 個高度優先的 ESG 主題。	1.6 可持續管治及策略
量化	本報告中有關匯報排放量所用的統計標準、方法、假設及／或計算工具，以及轉換因素的來源，均在報告中進行說明。	附錄 I：可持續發展資料摘要
平衡	本報告不偏不倚地呈報本集團報告期內的表現，避免可能會不恰當地影響讀者決策或判斷的選擇、遺漏或呈報格式。	本報告的所有章節
一致性	除非另有說明，本報告中披露的數據所使用的統計方法與去年一致。任何更改都將在報告中明確說明。	附錄 I：可持續發展資料摘要



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

表 C : SASB 生物技術和製藥業的重要性圖譜

SASB 推薦的生物技術和製藥業的重大問題	集團已確定的相關 ESG 重大問題
人權和社區關係	臨床試驗標準、社區投資和發展
獲取及可負擔性	藥物獲取及藥物可負擔性
產品質量及安全	產品安全及質量
客戶福利	患者關係
銷售慣例和產品標籤	負責任的營銷
員工參與、多元化與包容	多元化與包容
供應鏈管理	供應鏈管理
商業道德	商業行為和反腐敗準則



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

表 D：《生物製藥投資者 ESG 溝通指引 4.0》中高度優先的 ESG 主題

共享生物製藥行業高度優先的 ESG 議題	集團已確定的相關 ESG 重大問題
獲得醫療保健和醫藥定價	藥物獲取及藥物可負擔性
商業道德、誠信與合規	商業行為和反腐敗準則
氣候變化	氣候變化風險
臨床試驗慣例	臨床試驗標準
ESG 管治	企業管治
環境影響	排放管理、綠色辦公、資源消耗
人力資本管理	就業、多元化與包容、員工教育和培訓、員工福利和薪酬
創新	技術創新
環境和抗菌素耐藥性方面的藥物	N/A
產品質量及患者安全	產品安全及質量
風險和危機管理	N/A
供應鏈管理	供應鏈管理



概述

提高人類  
健康水平

患者權益  
倡導舉措

為員工  
賦能

秉持誠信和  
道德開展業務

促進環境  
可持續性

附錄

## 附錄 IV：適用法律和法規清單

我們在經營過程中嚴格遵守以下法律法規，包括但不限於：

《中華人民共和國藥品管理法》	《中華人民共和國醫藥行業標準》
《藥品生產品質管理規範》	美國 1977 年《反海外腐敗法》
《藥品臨床試驗管理規範》	《2010 年美國反賄賂法》
《優良實驗室規範》	《中華人民共和國反不正當競爭法》
《中國藥物警戒管理規範》	《中華人民共和國刑法》
《中華人民共和國商標法》	《中華人民共和國勞動合同法》
《中華人民共和國專利法》	《禁止使用童工規定》
《美國法典第 35 篇：專利》	《中華人民共和國勞動法》
《美國聯邦法規第 37 篇：專利、商標和版權》	《中華人民共和國職業病防治法》
《美國 2016 年保護商業秘密法案》	美國《職業安全與健康法》
《美國 1996 年經濟間諜法》	《中華人民共和國環境保護法》
《美國統一商業秘密法》	《中華人民共和國固體廢棄物污染環境防治法》
《中華人民共和國網路安全法》	美國《1990 年聯邦污染預防法案》