



Bri Biosciences

Breakthrough innovation & insight

股票代碼：2137.HK

改善患者健康 及治療選擇



2023

環境、社會及
管治報告

2023 年
環境、社會
及管治報告

目錄

概述	2	為員工賦能	34
主席寄語	3	我們的文化	35
2023 年騰盛博藥量化一覽表	5	工作場所的多元化、公平和包容	36
2023 年里程碑、榮譽及獎項	6	職業健康與安全	39
關於我們	8	人才發展和培訓計劃	41
我們的業務	9		
產品管線概覽	10		
融入 ESG 實踐	11		
我們對公共衛生的承諾	18	秉持誠信和道德開展業務	44
創新與合作	19	產品質量	45
推動行業發展	24	供應鏈管理	50
藥物可及性	26	商業道德	52
道德研究	27	負責任營銷	54
		數據隱私和安全	55
患者權益倡導舉措	29	促進環境可持續性	56
放大患者的聲音	31	綠色運營	57
提高心理健康意識	32	應對氣候變化	61
為社區籌款	33	附錄一：可持續發展數據摘要	63
		附錄二：關於本報告	68
		附錄三：騰盛博藥與利益相關方之間的溝通	69
		附錄四：聯交所指引、SASB 準則及生物製藥指引 4.0	70
		附錄五：適用法律和法規清單	80



概述

我們對公共衛生的承諾

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



主席寄語

很高興得以在此介紹騰盛博藥生物科技有限公司（「騰盛博藥」、「本公司」、「本集團」或「我們」）最新的ESG報告（「本報告」），當中重點介紹我們於2023年（「本年度」或「報告期」）的可持續發展工作及表現。在騰盛博藥，我們致力於以突破性創新和對患者需求的洞察應對重大公共衛生挑戰，同時堅持環境、社會和管治（「ESG」）理念。

在具有豐富經驗的領導團隊帶領下，我們已建立起一條由10餘種創新候選治療藥物組成的管線，主要專注於抗擊全球感染性疾病（「ID」）。我們致力於消除乙型肝炎（「HBV」），正如我們針對HBV病毒感染的主導項目所證明，該項目旨在幫助中國HBV患者實現功能性治癒。

從預防到治癒，我們的HBV產品組合體現了我們應對這一疾病的綜合方法。同時，我們正在積極物色合作夥伴，以解決其他重大公共健康問題，包括人類免疫缺陷病毒（HIV）感染、產後抑鬱症（「PPD」）以及多重耐藥和廣泛耐藥（「MDR/XDR」）革蘭氏陰性菌感染。

於2023年，我們在領先的HBV項目中取得了重要的里程碑，推動了新型聯合治療方案的開發，從而實現HBV功能性治癒，同時亦擴大了產品組合。隨著多個HBV候選藥物正在進行的試驗

得出初步數據結果，以及近期宣佈收購BRIL-179的全部知識產權及其技術轉讓後，騰盛博藥準備於2024年啟動多項聯合研究。

我們致力於提供可持續性的醫療健康解決方案，將患者的福祉和社會責任放在首位。通過積極尋求合作，拓展針對各種健康狀況的治療方案，包括PPD/MDD。此外，我們亦與健康倡導組織合作，努力營造多元化、平等和包容的工作環境，這充分體現了我們以患者為先的理念和包容性。

我們的管治框架具有透明度、問責性及道德操守，彰顯了我們對ESG標準的承諾。憑藉高度獨立及多元化的董事會，我們維持穩健的管治常規，連續兩年在MSCI ESG評級中榮獲「A」評級。

作為我們環境可持續發展工作的一部分，與2022年相比，我們的耗電量減少了13%，彰顯了我們在環境保護實踐方面的努力。展望未來，我們將繼續加強資源管理及氣候相關措施，以促進實現卓越環保。

本人在此對所有利益相關方的持續支持與貢獻致以謝意。隨著我們前進的步伐，我們將繼續致力於推進我們的ESG實踐及目標，確保為所有利益相關方創造可持續價值。



Zhi Hong 博士
執行董事、董事會主席
兼首席執行官



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為使命，騰盛博藥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歧視的疾病開發各種療法。

誠邀閣下閱讀我們全面的ESG報告，以進一步了解我們邁向可持續未來的旅程。

本章節的內容包括：

- 2023年ESG表現亮點
- 2023年里程碑、榮譽及獎項
- 關於騰盛博藥及融入ESG實踐
- 董事會聲明
- 企業管治架構及ESG管治





概述

我們對公共衛生的承諾

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

2023年騰盛博藥量化一覽表

社會（商業、研發及運營）

連續第二年在
MSCI ESG評級中榮獲
「A」評級

10餘種
候選治療藥物

投資
人民幣**402.7**百萬元
用於研究與開發（「研發」）

71%
的員工專職
從事研發工作

19項
新授權專利及
12項新專利申請

6篇
新出版文獻

社會（人力資本管理及患者權益倡導）

所有員工的總培訓時數
超過4,000
小時

100%
遵守適用質量法規、
規範和標準

支援**6**場患者
權益倡導活動

47場
「博說」及8期
「博學堂」

16個
領英學習視頻
— 新推出的
學習及發展福利

10場
員工互動活動

管治

超過60%
獨立非執行董事佔比

25%
董事會女性董事佔比

0
貪污或賄賂事件



董事會成員擁有多元化背景及行業經驗：

感染性疾病治療領域、投資銀行、商業發展、法律事務、生物醫學研究、生物醫學諮詢等

環境



耗電量較2022年

下降 **▼13%**



100%
妥善處置廢棄物



概述

我們對公共衛生的承諾

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

2023年里程碑、榮譽及獎項 本集團2023年關鍵里程碑：



在2023年亞太肝臟研究學會（「APASL」）會議上公佈BR11-835及BR11-179聯合療法的2期研究中期結果

2023年2月



擴大BR11-179許可至全球權益

獲得PreHevbri™在大中華區及亞太地區（除日本以外）市場的獨家權益

2023年7月

公佈BR11-179和PEG-IFN α 聯合用藥2期研究中中期頂線結果

用於治療PPD的長效注射劑BR11-296完成2期臨床首例患者給藥

在MSCI ESG評級中保持「A」評級

2023年9月

2023年6月



擴大BR11-693許可至全球權益

2023年8月



完成BR11-835/PEG-IFN α 聯合治療2期研究的首例患者首次給藥

2023年11月

BR11-179在中國獲得國家藥監局藥品審評中心的突破性療法認定（「BTD」）

完成BR11-877 1期研究首名受試者給藥

在2023年美國肝病研究協會年會（「AASLD」）的突破性報告中，公佈BR11-179/PEG-IFN α 聯合治療，以及BR11-179/BR11-835聯合治療的2期研究最新數據



概述

我們對公共衛生的承諾

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

本集團在2023年獲得的主要獎項和榮譽：

業界認可



2023 HONOREE

**Congratulations
Zhi Hong**

CEO, Brii Biosciences



**2023年PharmaVoice 100榜單傑出行業領袖：
精英企業家**

執行董事、董事會主席兼首席執行官
Zhi Hong 博士

資本市場認可

新浪財經

最具潛力的香港上市醫藥公司

格隆匯

ESG先鋒獎

公司獎項

美國心理衛生協會金級認證

工作場所心理健康鉑金認證





概述

我們對公共衛生的承諾

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

騰盛博药生物科技有限公司是一家生物技術公司，致力於開發各種療法，以應對給患者帶來沉重疾病負擔及嚴重社會歧視的重大公共衛生挑戰。我們將突破性創新與對患者需求的洞察相結合，正在開發一條涵蓋多種專注於治療感染性疾病和中樞神經系統疾病的候選治療藥物的產品管線。

在中國，我們正在引領針對乙肝患者群體功能性治癒的臨床開發。此外，我們亦準備為亞太地區高易感成人群體提供預防性疫苗以預防乙型肝炎，從而加速公司下一階段的發展。騰盛博藥專注變革性科學和患者為先的治療方法，致力於重塑全球醫療格局，尤其是在HBV領域。





概述

我們對公共衛生的承諾

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

自2018年以來

- 踏上了成為一家專注於感染性疾病和中樞神經系統疾病，具有強大的研發、商業開發及商業化能力的全面一體化全球生物製藥公司的旅程。

我們的現狀

- 推進涵蓋10餘種候選治療藥物的產品管線，在針對HBV、MDR/XDR、HIV和PPD/MDD臨床項目中處於領先地位。
- 不懈努力為全球患者開發差異化的治療方案。

我們的方向： 一段持續之旅

- 我們認識到醫學領域的不斷進步是實現人類福祉的關鍵。因此，我們正積極加快公司下一階段的發展。我們正通過內部研發及與全球一流合作夥伴的戰略授權，加快開發以及向全球患者提供突破性的藥物。



Zhi Hong 博士
執行董事、董事會
主席兼首席執行官

2023年對騰盛博藥而言是重要的一年，其見證了我們HBV產品組合的大幅拓展及顯著的臨床進展。每一個里程碑均使我們離找到HBV功能性治癒的方法更進一步。無論是在中國或是在全球，我們對乙型肝炎的關注均體現在我們對先進HBV產品組合的臨床及商業開發的集中努力上。



融入 ESG 實踐

ESG 戰略

騰盛博藥堅定地植根於包括患者為先、信賴、誠信及質量在內的一系列核心價值觀。這些價值觀是我們業務戰略的基石，指導我們的每一項決策及行動，並引領我們的 ESG 之旅。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。

作為一家重視 ESG 議題的公司，我們根據生物科技行業的獨特挑戰以及我們提供創新醫療解決方案的使命來調整我們的戰略。我們的 ESG 戰略以我們的核心價值觀為基礎，並圍繞以下對本公司至關重要的重要議題開展：

展望未來，我們的高管團隊將在董事會的指導下，繼續積極管理騰盛博藥的 ESG 實踐及目標。在我們拓展全球版圖及推動創新的同時，我們堅定不移地履行企業責任，致力於為所有利益相關方創造可持續價值。

患者為先

臨床試驗標準

- 我們在臨床試驗中堅持最高的道德標準及透明度。

技術與創新

- 騰盛博藥致力於通過醫學療法及創新藥物的進步，為糾正社會不平等現象作出貢獻。

患者權益倡導

- 我們致力於將患者置於公司營運的中心，倡導為患者謀取權益及福祉。
- 通過疾病教育提高全民意識，我們亦旨在最大限度地減少相關社會歧視及偏見。

信賴

知識產權保護

- 作為一家負責任的公司，我們認為我們的商業模式應高度重視商業道德，保持高透明度，並促進與利益相關方進行公開、有效的溝通。
- 我們認識到知識產權的價值，並優先保護知識產權，以促進創新。

信息安全

- 我們優先保護敏感信息及數據隱私，以維持信任度及保密性。

誠信

企業管治

- 我們堅持強有力的公司管治實踐，通過採用自上而下的全面管治框架，促進決策透明度、責任感和道德水平。
- 我們的董事會成員在多個科學及企業領域擁有卓越的行業經驗。在董事會、高管團隊及專門的 ESG 工作小組的共同引領下，確保將我們的核心價值觀及 ESG 重點融入日常營運。

質量

產品安全及質量

- 我們致力於維護質量文化，通過適當的系統及流程來推動以質量為中心的行為，並確保決策建立在對產品質量、患者安全以及保護騰盛博藥的聲譽及業務最有利的基礎之上。
- 除質量外，我們亦關注供應鏈環節的環境影響。



董事會監督

有效的企業管治是現代企業穩定運行及發展的根本支柱。騰盛博藥已建立全面的管治架構以管理ESG議題。董事會對我們的ESG戰略和績效承擔整體責任，定期審查和批准公司與ESG相關的戰略、目標及信息披露。其進行全面審查及評估，以識別並了解公司ESG議題的風險及重要性。此外，董事會還確保本公司的ESG戰略與公司使命及價值觀保持一致。董事會的職責為持續監察、評估及審查本公司的ESG相關目標，以維持進度及問責性。最後，董事會還負責審查及批准本公司與ESG表現相關的公開披露，以提高對利益相關方的透明度和責任擔當。

董事會聲明

管治與風險

騰盛博藥重視ESG風險的有效管理，並將其納入本集團的整體風險管理策略。

審核與風險委員會在評估該等ESG風險和就重大ESG風險和機遇向董事會提供有價值的指導方面發揮着關鍵作用。

重要ESG議題

我們積極與內部和外部利益相關方建立牢固的關係，以確保持續溝通，這有助於有效確定及評估重要的ESG議題，並制定ESG策略，以解決該等議題並符合我們的整體目標。

我們定期監測全球可持續發展趨勢，並將我們的表現與類似組織的表現進行比較，以評估我們的ESG實踐。該等審查為未來就資源分配作出知情決定奠定基礎。

ESG相關的目標

設定與排放、能源效率、水效率和減少廢物有關的特定目標。

定期評估及追蹤該等目標的進展。



企業管治架構

穩健的管治架構是企業可持續發展的基本要素。騰盛博藥致力於維持強有力的企業管治原則，以保障股東權益、提升企業價值及提高透明度。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。

致力於維持最高水平的企業管治，我們已根據聯交所上市規則附錄14(當中概述了企業管治守則)建立了全面的管治架構。我們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。

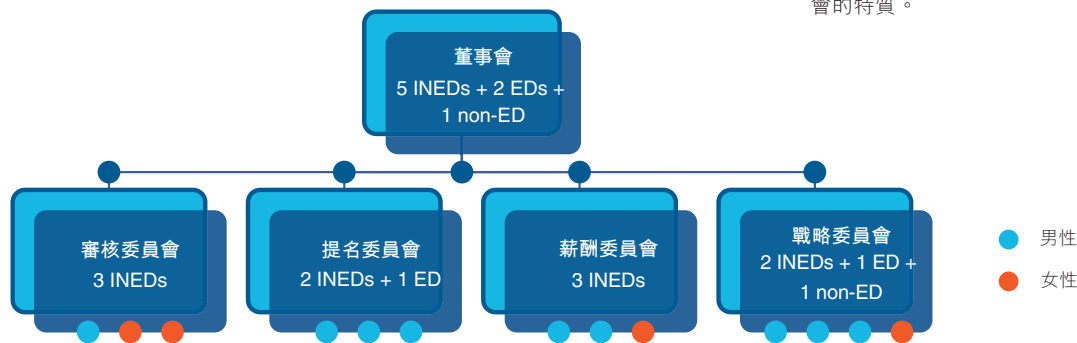
我們引以為榮的是，在我們的董事會中獨立董事佔多數，該董事會由2名執行董事、1名非執行董事及5名獨立非執行董事組成，在很大程度上確保了權力和控制的平衡。為協助董事會作出決策，我們成立了四個委員會：

- 審核與風險委員會(*完全獨立的委員會)
- 提名委員會
- 薪酬委員會(*完全獨立的委員會)
- 戰略委員會

各委員會的角色及職責已於職權範圍內明確界定。



騰盛博藥認為，通過融合多元化的觀點及經驗，包容性及多元化能為董事會帶來巨大價值，最終推進我們的戰略目標並促進可持續發展。從這個意義上講，我們的董事會由多元化的個人組成，他們在各個科學和企業領域擁有傑出的專業知識。我們亦制定了董事會多元化政策，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。



ED：執行董事；INED：獨立非執行董事；non-ED：非執行董事

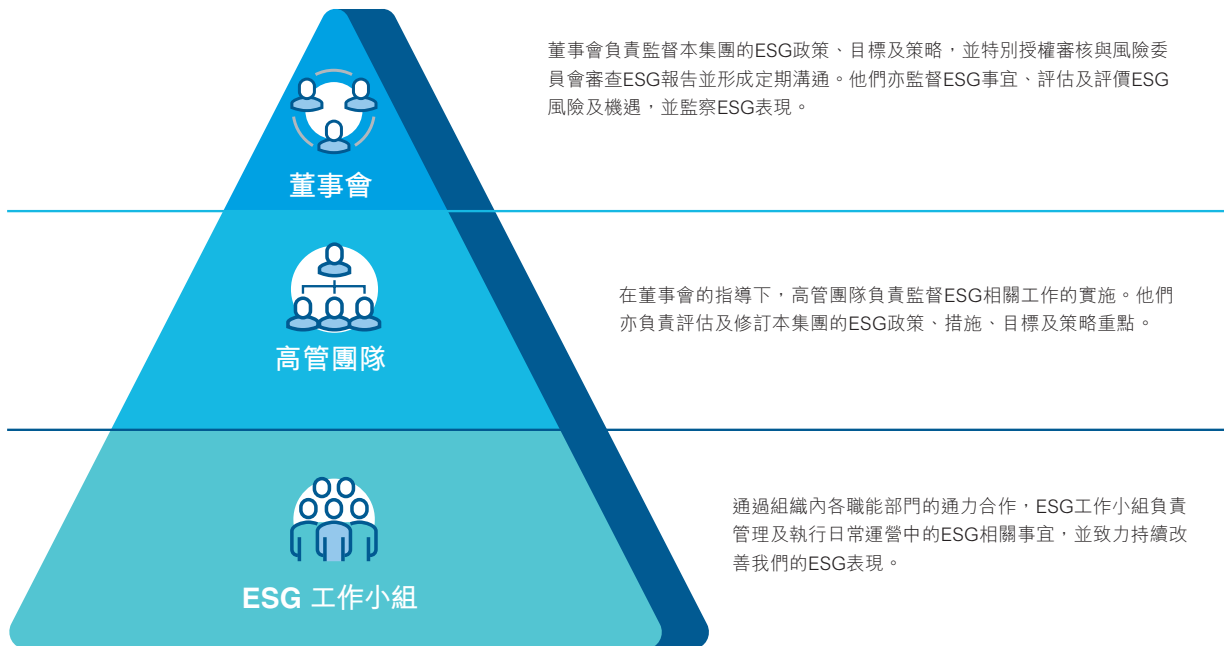


ESG管治

我們的目標是將ESG原則融入我們運營的各個方面，促進可持續發展，並為所有利益相關方創造價值。

為有效應對公共衛生挑戰，堅定致力於可持續發展至關重要。因此，我們已建立一個全面的ESG管治框架，以促進組織各層面的合作，並確保與利益相關方積極溝通。

通過這種自上而下的方法，我們可以積極識別及優先處理最重要的ESG議題，並實施重點管理策略，以提升我們的可持續發展實踐及表現。





積極與利益相關方溝通及建立信任

與利益相關方建立信任是我們核心業務策略的基本組成部分。騰盛博藥致力於與利益相關方保持定期有效的溝通機制，了解他們的想法及需求。與利益相關方積極溝通，使我們能夠更好地了解他們對ESG表現的期望及建議。

通過與醫療保健服務提供者及政府的密切合作，我們致力於應對若干非常重大的全球公共衛生挑戰。有關本集團如何與利益相關方溝通的詳情，請參閱「附錄三：騰盛博藥與利益相關方之間的溝通」一節。

本集團的主要利益相關方包括：





重要性評估

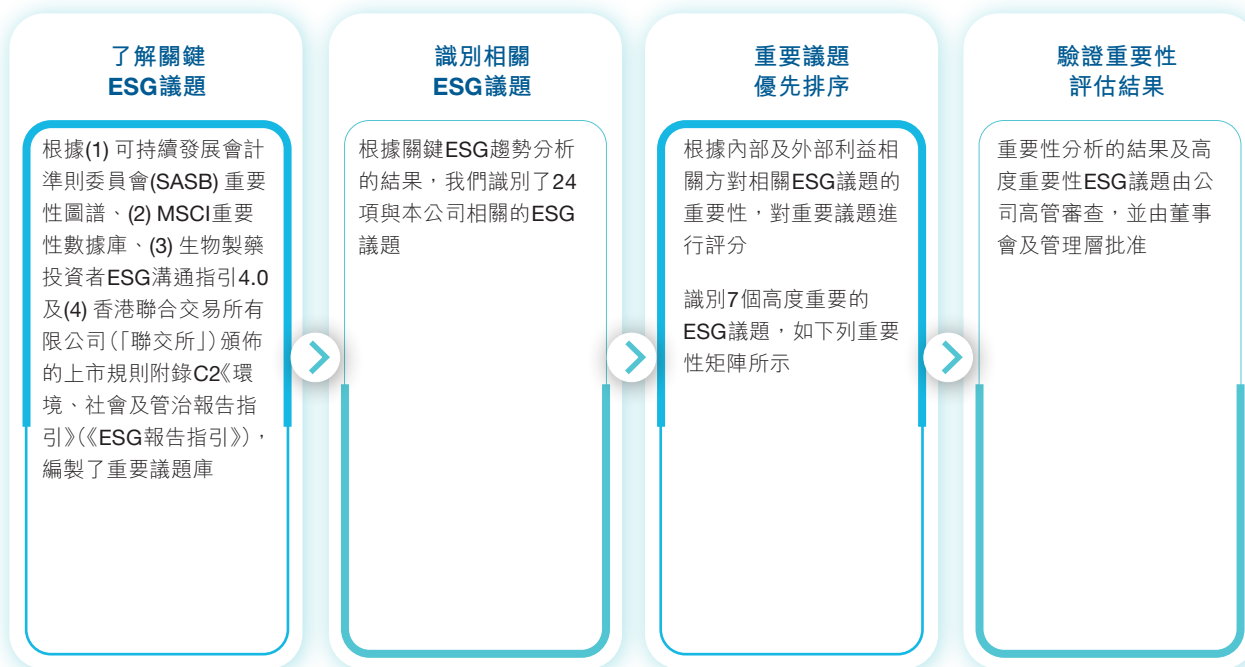
通過識別及優先處理ESG議題，可以有效地將資源分配予對利益相關方及業務影響最大的重要議題。

我們已於2022年第四季度委聘獨立專業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線上問卷調查。此過程讓我們深入地了解了利益相關方對不同ESG議題的關注程度及重要性。

由此項評估獲得的洞察對我們制定ESG策略非常有價值，使我們能夠確定需要改進的領域並制定長遠計劃。通過定期重要性評估，我們可以不斷完善我們的ESG方法，確保有效地管理資源以符合利益相關方的期望，並促進長期業務價值。

由於我們的業務運營及組織架構並無重大變動，董事會經審慎考慮後決定繼續採納上一年度所確立的重要議題清單。

本報告全面披露我們處理高度重要議題的方法，以及概述我們在其他相關議題上的管理策略、主要行動及表現。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運營面對的最重大影響。





騰盛博藥重要性矩陣圖



	議題	對應章節
<p>高度重要</p>	臨床試驗標準	2. 我們對公共衛生的承諾
	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. 我們對公共衛生的承諾
	技術與創新	2. 我們對公共衛生的承諾
	信息安全	5. 秉持誠信和道德開展業務
	患者權益倡導	2. 我們對公共衛生的承諾



概述

我們對公共衛生的承諾

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

我們的信念是，每個人都應該有機會從能夠改變其生活的創新藥物中獲益。為實現這一目標，我們在研發方面投入巨資。我們還與科學及學術機構合作，推動科學突破。我們的使命是通過開發具有可及性的感染性疾病療法來給生物技術領域帶來變革，從而惠及全球更多的患者。



我們對公共衛生的承諾



概述

我們對公共衛生
的承諾

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

創新與合作



通過有效的研發管理體系實現穩健的管治

我們使命的核心是堅信每個人都應獲得可以極大地改善其生活的創新藥物。為有效實現幫助更多患者的目標，我們充分利用行業領先的技術，並在研發方面投入大量資金。我們通過建立明確的研究團隊和管理職責，開展規範化的臨床研究和藥物開發工作。我們的最終目標是開發有效的感染性疾病療法，使全球更多的患者可以獲得治療，以此來重塑生物技術行業。

我們深信，研發是我們治療策略的基石，讓我們能夠保持在生物製藥行業的競爭優勢。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（「RDRC」）及企業投資委員會（「CIC」）對我們的研發項目進行監測和監督。



研發審查委員會（「RDRC」）

研發審查委員會由首席執行官擔任主席，職責包括：

- 監督新項目的啟動（包括潛在的新授權引進項目）、產品組合項目在既定階段關口的進展，及擬議計劃的終止。
- 監督並提出建議。
- 對有關管線進展及階段關口問題做出決策。



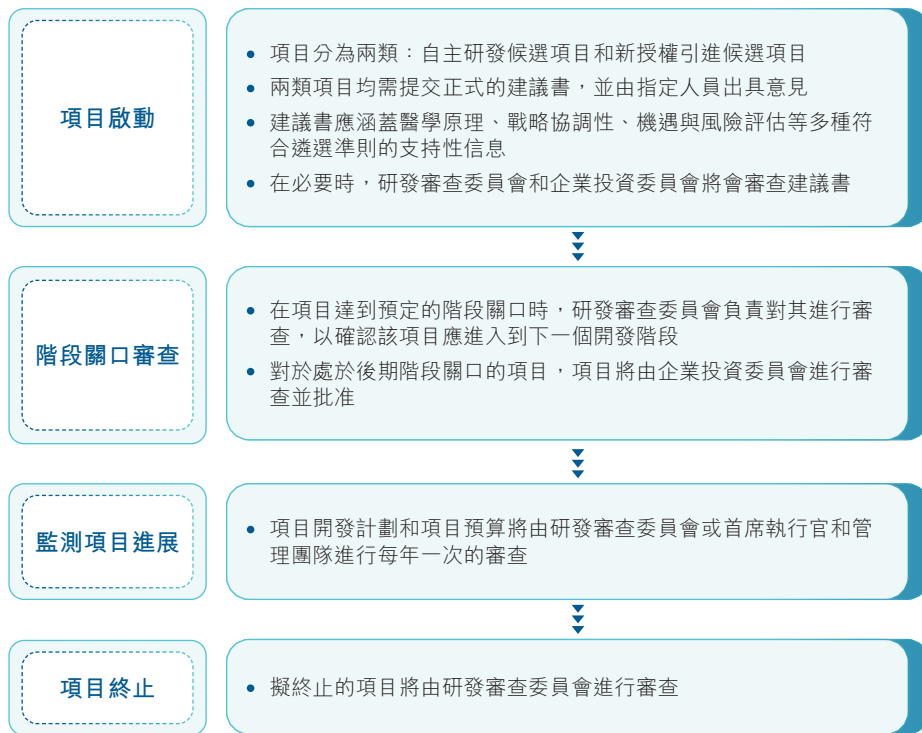
企業投資委員會（「CIC」）

企業投資委員會的職責包括：

- 監督和管理新的及正在進行的投資項目，並提供建議。
- 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。



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



研發項目亮點

騰盛博藥專注於感染性疾病，正在推進一條超過10種候選治療藥物的管線，加速為中國及世界各地的患者開發和交付突破性藥物。

特別是在2023年，騰盛博藥的HBV臨床項目取得了重大進展，關鍵數據顯示了我們的專利治療性疫苗BR11-179在觸發慢性乙型肝炎（「CHB」）患者的有效和特異性免疫應答方面的潛在功效。這種應答與臨床結果的改善有關，展示了BR11-179作為未來乙型肝炎治療方案的核心組成部分的潛力。為此，騰盛博藥將在2024年下半年進行驗證性聯合研究，以證實BR11-179在HBV治療中的作用。此外，我們已通過與VBI的談判獲得了BR11-179的全球知識產權及製造權，這突顯了我們對其開發的承諾。

我們將與合作夥伴密切合作，啟動後期臨床研究，以明確評估BR11-179及BR11-835對實現更

高功能性HBV感染治癒率的貢獻。重要的是，BR11-179可識別最有可能實現功能性治癒的免疫應答性慢乙肝患者，這可能帶來HBV治療的重大突破。騰盛博藥始終堅定不移地致力於為全球患者革新HBV療法，並改善其治療效果。

此外，我們正在積極尋求HBV以外的合作夥伴關係，例如我們內部開發的用於治療PPD/MDD的單次注射方案BR11-296、用於治療HIV的長效、每週一次的單片方案BR11-732和長效注射方案BR11-753，以及用於治療MDR/XDR的新型多粘菌素BR11-693。通過合作夥伴關係尋求持續發展，我們旨在利用集團的專業知識來滿足關鍵的醫療需求。

通過內部發現和授權許可擴大我們的產品管線，我們正在優化我們在中國和美國的組織結構，以支持全球創新。憑藉強大的文化基礎和使命驅動的方法，騰盛博藥致力於應對公共衛生挑戰並在全球範圍內產生持久的影響。



概述

我們對公共衛生
的承諾

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

(自VBI Vaccines Inc. 及Vir Biotechnology, Inc. 獲得授權) 騰盛博藥正在利用戰略合作夥伴關係建立一條創新的管線，旨在提高不同乙肝患者亞群實現高功能治癒率的可能性。

在全球範圍內，HBV是一種重大的感染性疾病威脅，影響人數超過2.9億人，是全球最嚴重的威脅之一。中國是該疾病流行率最高的國家，其感染人數達8,700萬。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併發症。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，可選擇的治療方案只有3-7%的功能性治癒率。此外，目前HBV的治療標準也並不理想，患者需要維持終身服藥。

作為我們領先的臨床開發項目之一，我們正在建立一個新型HBV治療候選藥物的產品管線，以提高HBV患者實現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

合治療有可能提高所有HBV患者群體的功能性治癒率。我們擁有BR11-179的全球獨家開發及商業化權益，以及BR11-835及BR11-877在大中華區的獨家權益。

2023年的關鍵數據顯示，BR11-179在觸發慢性HBV患者的有效免疫應答方面具有潛在療效，這與臨床結果的改善相關。我們已通過VBI獲得BR11-179的全部權利，並準備於2024年下半年進行驗證性聯合研究。我們的目標是將BR11-179確立為未來HBV治療方案的核心組成部分，並有可能識別出免疫應答患者進行個性化治療。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

經驗豐富的研發團隊

員工的才能和經驗是公司創新的催化劑。自我們成立以來，我們非常重視科學知識的積累和發現，以及研發團隊的進步。

我們的自主研發能力由行業資深人士主導，他們向公司傳授從藥物發現到商業化的大量製藥行業經驗。在創始人、首席執行官洪博士以及於業界享有盛譽、廣受尊崇的董事會成員的領導下，我們的研發流程及候選藥物選擇得到了領先專家團隊的指導。騰盛博藥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，為本公司提供了廣泛而豐富的製藥經驗，他們平均擁有20年來自大型製藥公司的藥物發現和商業化工作經驗。近期，騰盛博藥已委任Brian A. Johns博士為首席科學官，負責騰盛博藥的早期發現項目，並制定公司未來的管線策略。

我們多元化的董事會成員在多個科學和企業領域擁有豐富的行業經驗，他們在指導我們的研發戰略、推動我們參與醫療和商業活動方面也發揮着重要作用。我們的董事會由傑出的科學家、醫生及行業資深人士組成，他們擁有在大型生物製藥企業

擔任領導職務的豐富經驗、在感染性疾病領域的專業知識，以及將生物候選藥物推進至臨床開發，註冊及商業化的成功往績。

此外，我們認識到培養創新文化的重要性。為增強我們團隊的核心研發能力，我們提供多元化的職業技能培訓。我們已建立導師計劃，以加速員工之間的知識共享，並助力公司內部形成知識社區。此外，我們積極鼓勵員工參加外部培訓項目，使我們能夠建立一個具有各種專業知識的人才庫。



研發人員佔比：

71%





概述

我們對公共衛生
的承諾

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

我們的業務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。憑藉我們的自主研發能力、合作以及來自我們強大的科學顧問委員會及資深投資者的支持，我們已構建候選藥物組合。為推進我們的研發進程，我們與全球製藥及生物技術公司合作，包括Qpex Biopharma（於2023年被鹽野義收購）、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。我們亦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的合作夥伴關係，為我們提供了更強大的科研實力。

為持續推動生物製藥行業的發展，我們非常重視與國內外科研機構的合作與知識共享。此外，我們積極監察並密切關注全球範圍內最新的技術發展。我們已與多家國內及國際科研機構建立穩固的合作關係。我們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。



（於2023年被鹽野義收購）



Susannah Cantrell 博士
首席業務官

「在騰盛博藥，合作促使我們的進步。在行業領導者和學術機構的支持下，我們正在推進HBV療法及其他療法的進展，共同塑造公共衛生的未來。」



概述

我們對公共衛生
的承諾

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

作為中國的全球生物製藥企業，騰盛博藥致力於推動行業持續的技術進步及與我們重要股東的溝通。因此，我們積極參與各類活動，包括學術研討會、行業論壇及會議。本年度，我們成功舉辦了虛擬HBV研發日，介紹了消除中國慢性乙型肝炎的最新方法。我們亦積極參與了醫學會議，與其他同行分享我們的最新研究成果及見解。

2023年北美Marcé會議贊助

騰盛博藥與產後支持國際(PSI)及孕產婦心理健康領袖協會(MMHLA)等社區合作夥伴共同贊助了2023年北美Marcé會議(2023 Marcé of North America Conference)，以解決圍產期心理健康問題。超過400名與會者(包括精神科醫生、婦產科醫生、孕產婦保健專業人員、心理健康專業人員及倡導者)參加了10月25日至28日在弗吉尼亞州亞歷山德里亞舉行的會議。

HBV公眾教育：研發日

8月24日，騰盛博藥HBV研發日成功舉辦，北京大學醫學部莊輝教授探討了消除中國慢性乙型肝炎的方法，騰盛博藥的高管團隊亦回顧了我們強大的HBV管線和臨床項目。

此次活動受到各利益相關方的高度關注，突顯了騰盛博藥在HBV研發領域的重要貢獻。該活動通過網絡直播，吸引了超過230人註冊參加，有超過600人次在線觀看了直播。

Brii Biosciences
Breakthrough Innovation & insight
Stock Code: 2137.HK

2023.8.24 13:00-14:30

**Prevention
to Cure**

Brii Biosciences HBV R&D Day

2023年PSI會議贊助

在我們為父母提供支持、提高對圍產期精神障礙(「PMHD」)的認識及教育醫療保健專業人員的持續努力中，騰盛博藥為於6月28日至7月2日在密蘇里州堪薩斯城舉行的第36屆產後支持國際聯盟(「PSI」)年會提供贊助。超過1,000名心理健康專業人士、倡導者及患者出席了會議。



概述

我們對公共衛生的承諾

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2023年獲得的專利¹:



12

項新專利申請

19

項新授權專利

作為一家創新驅動的公司，騰盛博藥認可並重視知識產權，對任何侵權行為保持嚴格的零容忍政策。我們嚴格遵守中國及美國的適用法規，積極制定並更新政策和公司制度。

¹ 報告的數字包括獲授權和騰盛博藥自有的專利和專利申請。

措施的落實

騰盛博藥高度重視知識產權、員工發明及機密資料，並以高度嚴肅與警惕態度處理該等事宜。我們制定了一系列政策及程序來保護我們的知識產權，包括知識產權政策及程序以及信息科技員工入職／離職程序。同時，我們的《員工手冊》及公司政策亦概述了知識產權的正確使用方法，以使所有員工都清楚明瞭。我們旨在通過法律手段及制定專利申請及註冊流程來防止其他方侵犯知識產權並維護公司知識產權的合法地位。由於受我們嚴格的政策及協議規管，我們的專利、商標及其他事宜的法律文件訪問均受到嚴格控制。我們所有員工均須遵守保密協議，承諾保護及保密與公司業務或客戶有關的任何發明、商業秘密或專有資料。該協議特別規定了員工對公司信息最嚴格的保密責任、在公司工作期間所開發的發明的責任，以及在離職時歸還包括知識產權的公司所有財產責任。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。

為保障及維護公司知識產權，公司成立了由首席執行官、首席戰略及財務官以及知識產權高級總監組成的專利委員會。我們的公司專利目錄由公司專利代理管理，存放在安全數據庫中，僅限專利委員會成員訪問。我們的專業知識產權團隊為識別及維護公司的新發明提供有力支持，並就知識產權問題向高級管理層及其他業務團隊提供專家建議。

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，我們將訂立保密協議，以明確界定與知識產權有關的所有權和義務。





概述

我們對公共衛生
的承諾

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

藥物可及性

以拓寬患者選擇和可及性為目標，自2018年成立以來，騰盛博藥一直致力於為存在未被滿足需求的市場開發和提供變革性療法，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物的可及性，努力為更多的患者提供高質量的藥物，並改善他們的生活質量。

為改善藥物的可及性、提高依從性並優先考慮患者的便利性，患者的洞察發揮著至關重要的作用。基於此，我們進行了廣泛的研究，以全面了解患者的偏好、需求和面臨的挑戰。這些寶貴的信息指導我們開發以患者為中心的解決方案，並確保我們的藥物符合其獨特的要求。





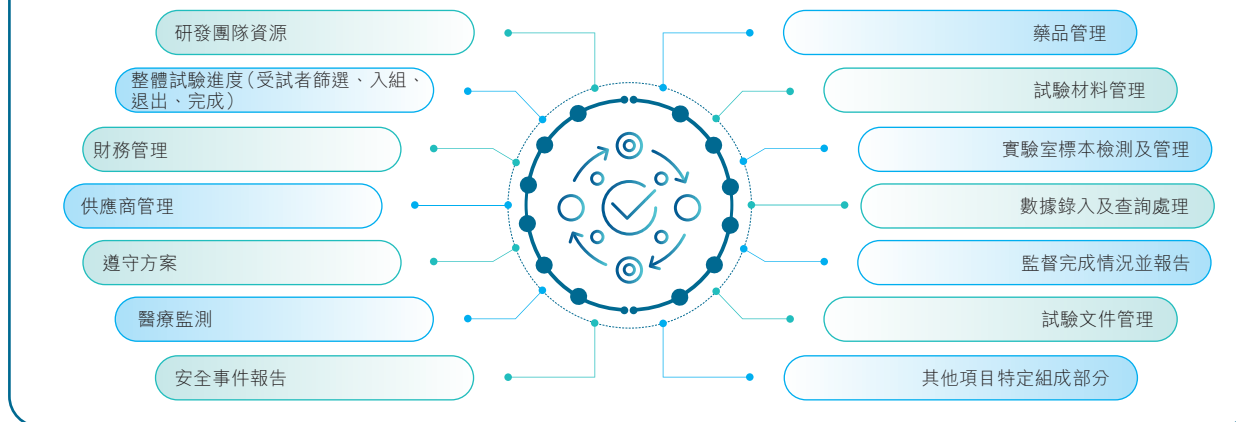
道德研究

我們致力於在臨床試驗的各個方面保持最高的質量、道德和誠信標準。我們已經制定了一系列標準操作程序，對臨床試驗期間的臨床合規問題管理、方案偏差管理、嚴重違規行為管理，以及醫學監測活動等方面進行了規範。

在騰盛博藥，我們高度重視臨床合規問題，並致力於確保受試者的安全和福祉以及試驗數據的完整性。對於每項研究，由跨職能代表組成的臨床運營團隊須制定方案違背管理計劃，以提供有關方案違背識別、通知方法、審查頻率、報告、上報以及溝通及緩解的範圍及指引。可能嚴重影響關鍵研究數據的完整性、準確性及／或可靠性或可能嚴重影響受試者權利、安全或福祉的所有問題將被視為重大方案違背。除方案違背管理計劃外，我們亦為臨床試驗制定醫療監測計劃。醫療監測計劃規範醫療溝通流程、方案培訓、醫療數據清單審查及安全案例醫療審查等。全面的計劃和方案使我們能夠維護臨床試驗參與者的安全和福祉，並確保以一致的方式提供醫療監測活動。

我們至少每季度對臨床試驗的執行情況進行一次審計，以確保臨床試驗的質量，並遵守當地法律和國際監管標準，從而保持臨床試驗執行的高標準。

我們對臨床試驗執行工作的審核涵蓋多個方面，包括：



通過上述審核、定期研究監督、會議、監督報告審查、數據審查、方案違背審查及研究團隊成員的反饋，我們關注任何潛在的臨床合規問題。如果發現臨床合規性問題，研究負責人與其他研究團隊成員合作審查信息，要求提供任何其他信息，評估臨床合規問題的影響，並評估是否對受試者的安全性、受試者的權利或數據完整性有任何潛在影響。我們的質量管控團隊將

負責評估及評價臨床合規問題的任何影響，而首席醫學官將負責為管理合規問題而採取的任何必要措施提供意見，這些問題可能會影響研究中心或外部供應商／合作夥伴參與研究。根據方案違背的發生及嚴重程度，我們將及時安排現場或合作訪問或質量相關檢查。根據審核結果，我們可能會在必要時向研究人員及團隊成員提供方案執行方面的培訓。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

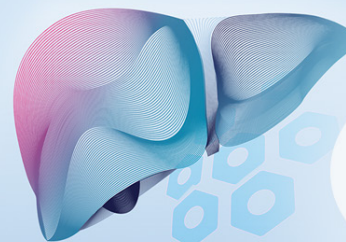
我們致力於負責任地共享臨床研究和試驗數據。我們對數據透明度的重視促進了科學進步，並使產品用戶和醫療保健提供者受益。我們通過出版物、官方公告、行業論壇及科學會議定期分享我們的最新研究成果。

與我們的研究有關的所有文獻均可在我們的官方網站上查閱。此外，我們在網站上公佈了2023財年業績，並分享了最新的臨床進展及企業動態，以展示我們在堅持高標準數據及信息透明度方面所作的努力。

騰盛博藥在2023年EASL™大會上公佈其合作夥伴的最新數據以強調HBV功能性治癒的潛力

Bri Biosciences
Breakthrough innovation & insight

EASL CONGRESS
Vienna, Austria
21-24 June 2023



騰盛博藥在2023年美國肝病研究協會（「AASLD」）年會®上發佈最新數據，強調在實現HBV功能性治癒方面的進展

Bri Biosciences
Breakthrough innovation & insight

AASLD
The Liver Meeting®
Nov. 10-14, 2023



概述

我們對公共衛生的承諾

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

在騰盛博藥，我們專注於提供全面支持，以提高患者及其家屬的生活質量。這種做法認可，真正的患者護理超出了醫學的範疇，還包括傾聽、理解和倡導患者更廣泛的需求。



患者權益倡導舉措



概述

我們對公共衛生的承諾

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

在騰盛博藥，對患者的洞察是我們創新的驅動力。本年度，作為我們對以患者為中心承諾的一部分，我們投入大量資源參與由以患者為中心的委員會發起的各種項目及社區合作夥伴關係。該委員會通過贊助患者權益倡導組織在社區內領導的工作，帶頭制定我們的戰略，以加強對產後抑鬱症等疾病的教育和認識，並倡導改善資源，同時減少歧視。為完善我們高層級的方法，我們還組織了論壇，通過焦點小組、諮詢委員會和患者調查收集患者的洞見。本公司的戰略重點圍繞著培養以患者為中心的文化，強調員工之間的同理心和理解。通過我們集體的努力，我們旨在有效地優先考慮並滿足患者的需求。

本年度，我們聚焦進行聯合調查及研究，以提高對特定疾病（如乙型肝炎病毒及產後抑鬱症）的認識，提供公眾教育、贊助心理健康活動、支持患者權益倡導組織在社區內的倡議、參與籌款活動，並支持相關倡議工作。藉此，我們旨在為改善患者可獲得的資源及服務作出貢獻。我們的目標不僅是增進知識和認識，同時也致力於減少與這些疾病相關的社會歧視。

通過積極參與以患者為中心的計劃，我們尋求賦能患者，擴大他們的聲音，並確保他們的需求處於我們決策過程的最前沿。通過與權益倡導組織和社區外聯活動，我們努力為受各種狀況影響的個人生活作出積極影響，改善他們獲得資源和支持的途徑，並減少社會歧視帶來的負擔。



David Margolis 博士
首席醫學官

「作為騰盛博藥的首席醫學官，對患者的洞察對我們的研發計劃產生了深遠的影響，這讓我深受鼓舞。通過優先考慮患者的參與，我們利用寶貴的觀點推動創新，應對重大醫療挑戰。」



概述

我們對公共衛生
的承諾

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

放大患者的聲音

為更深入了解患者的需求並為他們提供更合適的治療方法，我們進行了多項研究，並通過調查收集慢性乙型肝炎（「CHB」）和產後抑鬱症患者的意見。我們傾聽患者的聲音，並積極將他們的反饋融入我們的藥物開發和臨床實踐中。通過結合患者的觀點，我們努力確保我們的治療符合他們的需求和偏好。

患者對HBV功能性治癒的認知及對相關臨床試驗態度的聯合調查

由於乙型肝炎是中國乃至世界其他地區最大的健康威脅之一，開發功能性治癒療法是我們工作的重要組成部分。為滿足CHB患者的治療偏好，我們與肝膽相照平台及北京佑安醫院肝病中心進行聯合調查，以了解CHB患者的關鍵需求。

我們通過線上匿名問卷對居住在中國大陸的1,220名CHB患者進行了調查。該調查結果顯示，中國CHB患者對功能性治癒的整體認知度相對較低，患者的長期生理及心理健康都受到了嚴重影響。同時，目前針對HBV的治療手段療程漫長，甚至需要終身服藥，通過有限療程實現臨床治癒是CHB患者的主要未滿足需求。

HBV功能性治癒目前是CHB治療的最佳目標，目的是在有限的藥物療程內將肝細胞癌風險降至最低。患者教育在未來將非常重要，這可以幫助他們更好地了解CHB治療的替代生物標誌物和HBV功能性治癒的益處。因此，提高對功能性治癒的認識可能有助於加快臨床試驗的患者招募和市場對功能性治癒療法的接受程度。

產後抑鬱症患者的治療偏好和經驗研究

產後抑鬱症每年影響近20%的新手媽媽，是產後常見的併發症。然而，歷史研究表明，治療方法的選擇受症狀嚴重程度、接受治療的機會及患者偏好的影響。為提高患者對產後抑鬱症治療的普及程度，醫療服務提供者必須了解其治療偏好。為此，騰盛博藥通過線上調查對154名產後抑鬱症患者進行了研究，以探索給藥方式、給藥方案、治療地點、副作用等治療偏好及母乳喂養的能力。研究發現，給藥方式和母乳喂養能力強烈影響患者的治療偏好。該研究結果為醫療保健提供者提供了見解，以有效地定製護理並解決治療問題，從而增加患者獲得產後抑鬱症治療的機會。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

提高心理健康意識

本年度，為履行我們對產後抑鬱症及圍產期心理健康障礙患者的企業社會責任，我們贊助了多項有關孕產婦及圍產期心理健康的活動，為父母提供支持並提高對該等類型疾病的認識。

騰盛博藥為Mind the Gap提供無限制的教育補助金

騰盛博藥已為Mind the Gap提供無限制的教育補助金，Mind the Gap是產後支持國際(PSI)的戰略舉措，旨在確保圍產期心理健康成為國家優先事項。我們不斷推進我們的共同使命，消除圍繞產後抑鬱和圍產期心理健康障礙相關的社會歧視。

Mind the Gap是一項由產後支持國際(PSI)和國家頂尖專家組成的廣泛利益相關者聯盟領導的國家倡議。該戰略行動計劃提出了改善圍產期心理健康的關鍵優先事項及行動。



2023年孕產婦心理健康論壇贊助

騰盛博藥贊助了2023年3月的孕產婦心理健康論壇。參加此次活動的有支付方、政策制定者、醫療保健提供者、社區合作夥伴和宣導者，他們齊聚一堂，共同討論解決孕產婦心理健康的優先事項。這一線上活動吸引了美國各地的逾百名參與者。



2023年黑人產婦心理健康週贊助

騰盛博藥贊助了2023年7月19至25日在德克薩斯州休斯頓舉行的黑人產婦心理健康週活動和峰會。

本年度的主題是「通過黑人產婦心理健康重新定義文化支持，培育、擁抱和團結我們的社區」。此次峰會匯集了健康和心理健康專業人員、宣導者和患者，重點關注黑人社區獨特的孕產婦心理健康需求，以支持公平獲得護理和治療。





概述

我們對公共衛生的承諾

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

為社區籌款

本年度，我們繼續舉辦一年一度的「走出黑暗」活動，在美國支持產後支持國際 (PSI) 及產後抑鬱症社區，籌集資金及提高孕產婦心理健康意識。

產後支持國際：走出黑暗籌款活動 (美國)

2023年，騰盛博藥在美國各地的同事和他們的家人參加了一年一度的「走出黑暗」活動，這是產後支持國際 (PSI) 組織的世界上最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，為孕產婦心理健康籌集資金和提高相關意識。

通過我們努力開發產後抑鬱症的新治療方案，並與社區內的患者倡導者合作，我們致力於通過減少社會歧視和改善護理可及性，為新家庭的心理健康創造更光明的未來。



聖馬特奧辦公室



達勒姆辦公室



概述

我們對公共衛生的承諾

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

我們相信，人才是我們最寶貴的財產，是可持續發展的驅動力。我們努力營造平等、多元、包容、健康及安全的工作環境，促進員工的共同成長。此外，我們亦為員工提供發展機會，幫助他們實現自我價值，與公司共同成長。



為員工賦能



我們的文化

在騰盛博藥，我們的團隊勇於創新、勤勉盡責、堅定不移追求卓越。我們渴望為全球患者的公共健康解決方案作出有意義的貢獻。本集團遵守法定僱傭慣例，實施了《員工晉升制度》和《員工離職制度》組成的內部制度。該政策有效地規範了組織的僱傭制度，並確保遵守相關規定。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。

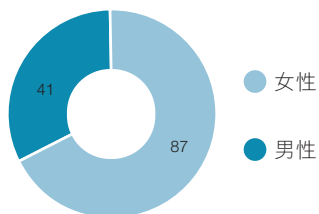
在本報告期內，本集團未發現任何不遵守僱傭或勞動法律法規的行為。

員工隊伍多元化和動態細分

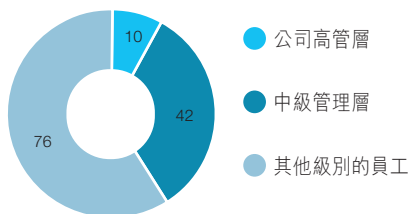
截至2023年12月31日，員工總數為：中國70人，美國58人。

報告期內，我們的員工流失率為25.78%。

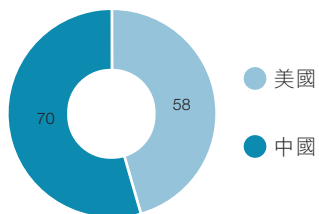
按性別劃分的員工總數



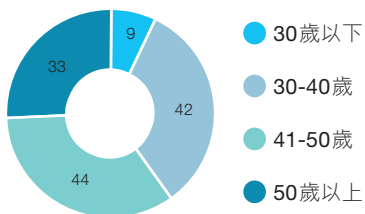
按職級劃分的員工總數



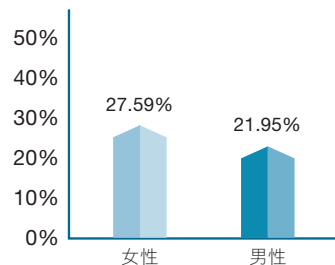
按國家劃分的員工總數



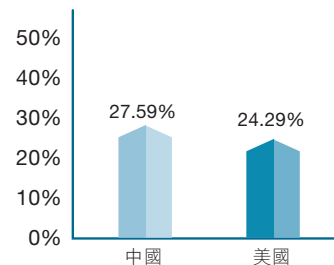
按年齡組別劃分的員工總數



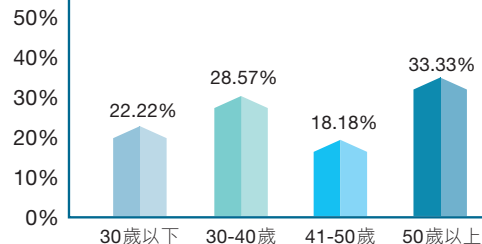
按性別劃分的員工流失率



按國家劃分的員工流失率



按年齡組別劃分的員工流失率





概述

我們對公共衛生的承諾

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

我們致力於在整個招聘過程、職業發展、晉升、培訓和獎勵方面提供平等的就業機會。此外，我們以保護我們的員工不受任何形式的歧視為優先事項，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。

騰盛博藥相信協作和團隊合作可以推動創新，並旨在培養追求卓越，超越自我的優質人才。我們將員工視為業務運營和發展的核心，並認識到把人才留在我們組織中的重要性。通過了解員工的需求和關注點，我們努力在公司內部培養歸屬感、尊重感和認可感。為了收集員工的寶貴回饋和建議，我們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、博說及員工大會。我們堅信積極聆聽員工聲音的價值，因為這使我們能夠更好地了解他們的觀點，解決他們的擔憂，並營造一個支援性和包容性的工作環境。

性別多元化是我們關注的重點，我們致力於促進公司從董事會到高級管理層各個層面的多元化。



50%

的女性領導

2023年國際婦女節

Bri Biosciences
Breakthrough innovation & insight

**INTERNATIONAL WOMEN'S DAY
DISCUSSION PANEL**

*In celebration of International Women's Day, five women from our organization will come together to discuss their career journey into the biotech industry and reflect on what this year's theme, **Embrace Equity**, means to them.*

Moderated by:
Dr. Susannah Cantrell
Chief Business Officer

 Dr. Claudia Prilliman Director, Neuroscience	 Yali Zhu Senior Director, Clinical Pharmacology	 Dr. Peidi Gu Senior Director, Clinical Research	 Roshti Singh Associate Director, Preclinical Operations	 Sam Tully Senior Accountant
--	---	---	---	---



概述

我們對公共衛生的承諾

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



Karen D. Neuendorff
首席人才官兼
人力資源負責人

在騰盛博藥，我們致力於促進工作場所的多樣性、公平性和包容性。我們相信，接納不同的觀點和背景可以豐富我們的文化並推動創新。通過促進機會平等、包容性實踐和支持性環境的舉措，我們努力使騰盛家庭中的每個成員都能蓬勃發展，並為我們推進醫療保健事業的使命作出貢獻。

我們為來自不同背景的候選人提供平等的機會，並致力於促進工作場所的包容性。我們擁抱所有員工，認可及讚美他們的獨特身份及貢獻。我們的目標是創造一個包容的工作環境，讓每個人都感到被重視、尊重和支持。通過通過培養這種包容性，我們旨在利用多元化員工的集體力量，推動創新，促進共同成功。

人才獲取、員工晉升和人員流失

為確保所有求職者均能獲得公平公正的就業機會，我們通過多種招聘渠道積極物色人才，以增強公司實力。我們的內部招聘流程包括內部推薦計劃、專業招聘網站及獵頭公司，旨在規範申請流程。我們的招聘團隊每年均會進行人才招聘評估，對職位空缺進行分類，制定招聘策略，並發掘優秀人才。

我們嚴格禁用童工和強迫勞動，確保所有員工均為自願受僱，並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，防止違規行為的發生。如有員工違反法律法規，我們將及時終止相關責任員工的合同，並採取糾正措施。2023年，本公司內部並無關於童工、強迫勞動、騷擾或歧視的報告。

為了促進卓越文化，我們對員工進行投資，並通過《員工晉升制度》獎勵表現優異的員工，該制度概述了我們的職業發展及內部晉升方法。2023年，我們為服務年限超過5年的員工頒發了長期服務獎，這不僅能留住員工，還能激勵我們的員工。

為確保離職流程順利且積極，我們制定了《員工離職政策》，明確了員工離職的流程、角色及責任。員工可自願辭職，但必須與經理確認其最後的工作日。我們通過離職面談來了解員工離職的原因，並利用有關反饋來完善我們的人力資源政策。該方法可確保我們的員工管理系統保持高效，隨著時間的推移不斷改進。



概述

我們對公共衛生的承諾

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及感謝員工的努力。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平。我們提供健康和保健福利。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。除上述基本保險外，我們為員工提供額外的綜合醫療保險。例如，我們的中國員工享有人身意外傷害保險、交通事故保險及重大疾病保險，為配偶及子女提供住院補貼及保障。我們亦為女性員工及男性員工的配偶提供生育醫療保險，從多個角度照顧員工的需求。此外，員工可享受法定權利及福利，包括年假、病假、婚假、產假、喪假及

法定假期。作為一家以人為本的公司，我們致力於保障員工的福利。除了上述福利之外，我們亦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。

此外，作為我們留住和激勵人才策略的一部分，我們為所有員工設立了股票報酬計劃。這些激勵方案－首次公開發售前股份激勵計劃、首次公開發售後購股權計劃及首次公開發售後股份獎勵計劃，旨在吸引、激勵、留住及獎勵若干高級職員、所有員工、董事及其他合資格人士，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，表明了我們對推動員工長期發展的承諾。





概述

我們對公共衛生的承諾

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

我們將員工的安全和福祉放在首位，為員工創造一個安全、健康的工作環境。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。員工還可以免費使用 Calm、Classpass 等健康和健身應用程序以及健身房會員折扣。為確保辦公室安全性，我們制定了全面的辦公制度，為員工提供安全措施方面的明確指導。我們在《員工手冊》中強調保持安全意識的重要性，並鼓勵員工向管理層報告任何不安全的情況或潛在危險。此外，我們還提供靈活的辦公選擇，如混合工作制和遠程工作。同時，我們為員工提供充裕的帶薪休假，認識到維持健康的工作和生活平衡的重要性。

在報告期內，本集團未發現任何不遵守職業健康和安全管理方面的法律和法規的情況，亦未發現因工傷而損失的工作日。過去三年（含本報告期），本集團未發生工傷死亡事故。

健康和安全管理

我們以安全與健康為首要考量，精心設計和佈置辦公室，充分考慮員工福祉，包括：



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，並避免直射光



陽光充足的健身房，鼓勵健康生活方式



安裝檢測設備及監測器以進行實時空氣質量監測，以確保空氣質量



良好為哺乳期女性提供隱私空間

除了安裝上述設施，我們優先將員工的健康與安全考慮在內，執行空氣質量檢測。上海辦公區域經裝修後，我們在搬入前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、苯及揮發性有機化合物總量檢測。

我們亦努力創造一個包容的環境，並建立一個對殘疾人士友好的工作場所。因此，我們已確保殘疾人士可使用所有辦公設施。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

近年來，COVID-19的影響對人們的日常生活帶來了重大的改變，提高了我們對心理健康重要性的認識。為滿足員工的情感關懷需求，騰盛博藥為我們的美國員工推出員工援助計劃（「EAP」）。我們的EAP不僅適用於我們的員工，亦適用於他們的配偶或同居夥伴、受撫養的子女、父母及岳父母。每當他們遇到任何負面情緒，包括壓力、抑鬱、生氣、悲痛、焦慮，或任何問題，如工作衝突、家庭及育兒問題、感情問題、離婚等，他們都可以通過電話或電腦聯繫持牌專業顧問。我們的EAP旨在為有需要的員工提供專業的情感支持，並促進其整體健康和福祉。

我們亦採取了包括各種身體和精神活動在內的補充措施，以優先考慮我們員工的健康和福祉。騰盛博藥重視員工滿意度，將其視為生產力及成功的關鍵驅動因素，因此，我們持續舉辦各

種活動及舉措，以優先考慮員工的福祉、緩解工作壓力、緩解精神緊張及促進團隊合作。本年度，我們組織了多項活動，如感恩節、聖誕節及母親節慶祝活動、員工感謝日、員工團隊活動及年度聯歡晚會。我們亦組織各種體育活動，如騎自行車、遠足、定期瑜伽課程等，以鼓勵員工參與體育活動並保持健康的生活方式。該等活動旨在促進跨部門溝通及培養員工對公司的忠誠度，已成功在同事之間營造積極協作的工作氛圍。

舉辦情緒及心理健康研討會

在過去的疫情時代，我們的社區一直面臨著巨大的身心壓力。為幫助員工了解情緒健康的重要性，並學習如何應對負面情緒，我們邀請了專業的精神科醫生分享心理健康急救的方法。

健康和保健舉措

意識到體育鍛煉對保持整體健康的重要性及其對心理健康的積極影響，我們於9月組織了一次健康活動，鼓勵員工進行定期體育活動。





概述

我們對公共衛生的承諾

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

人才發展和培訓計劃

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。年度評估期間，每個員工都需要在部門經理的協助下，制定個人目標和關鍵成果（「OKRS」），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。騰盛博藥的《員工手冊》指出，我們鼓勵員工和主管經常持續地討論工作表現。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了解。

我們堅持「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》，為員工的進步和晉升制定框架，並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晉升週期，並根據個人情況仔細評估晉升要求，以便及時表彰重大貢獻及績效。在晉升決策過程中，我們會全面評估任期、績效及成就等因素。

績效評估和晉升的透明度以及員工參與是我們信仰體系不可或缺的一部分。通過讓我們的員工參與這些流程，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

為培養卓越的團隊精神及維持我們的競爭力，本集團致力於員工的培訓和發展。

為拓寬企業高管團隊和員工的視野，加強其專業知識、技術知識、素質和技能，我們提供了各種類型的培訓項目，包括課堂培訓、在職培訓、線上培訓及職能針對性的培訓，均旨在促

進靈活性及持續增長。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的學習管理系統平台上，員工能夠跟蹤自己的培訓狀態並按時提交作業。每名新員工都會獲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。

我們通過「博說－學習更多」平台在組織內培養了一種學習文化，該點對點的平台鼓勵員工積極共享知識及參與協作實踐，促進持續學習和發展。報告期內，我們根據員工滿意度調查的結果，跟蹤員工關注的培訓主題，在2023年舉辦了21場「博說」，內容包括知識共享、案例分析、文化講座等。



「博說」和
「博學堂」



內部運營更新



企業最新動態



職業健康與安全



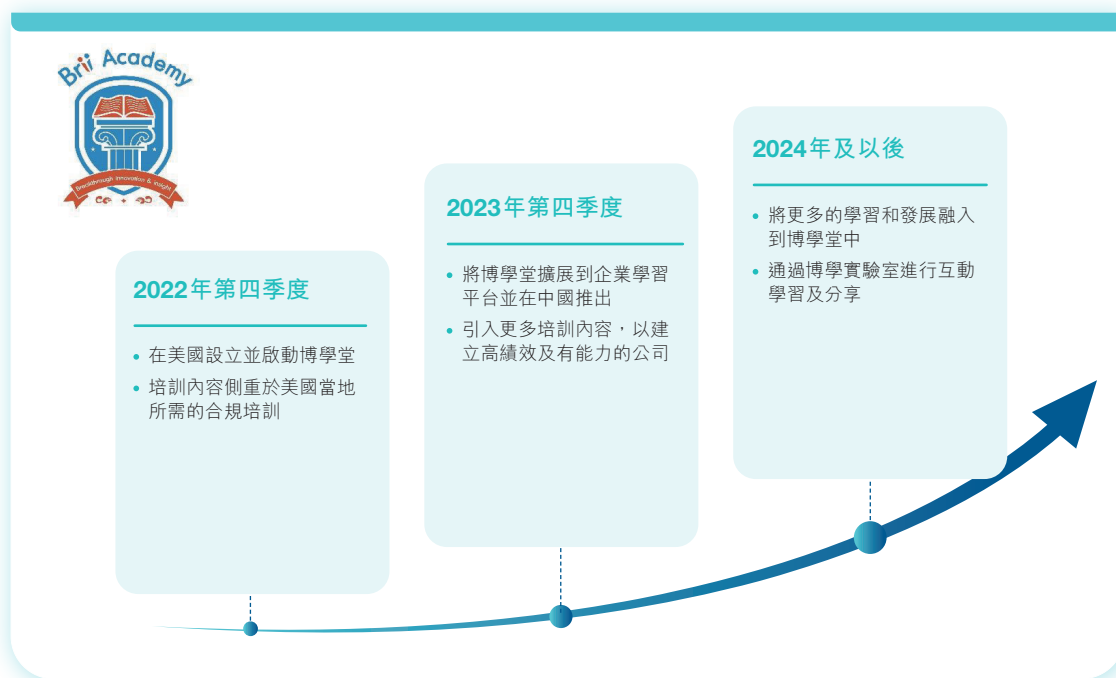
名人分享



就業福利



2022年第四季度，我們在美國辦公室實施了一個全面培訓和發展框架—「博學堂」，致力於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。今年，我們將該培訓框架的覆蓋範圍進一步擴大到我們的中國辦公室，並進一步豐富了富有成效的培訓內容。為提供精準滿足員工培訓需求的切合實際及全面的培訓計劃，我們於2023年進行了領導力培訓調查。從調查結果中，我們了解到我們的員工專注於推動組織進入下一階段的4個關鍵領域，包括有效領導、有效溝通、員工績效管理、情商，這使我們能夠設計符合員工特定需求的培訓課程。





概述

我們對公共衛生的承諾

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

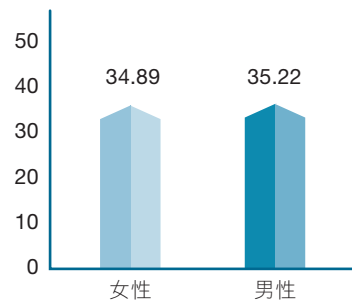
我們的學習框架由兩個部分組成，即通過領英進行的在線自學，以及博學實驗室，該等小組是討論學習材料、分析案例研究、分享經驗及參與角色扮演的目標焦點小組。憑藉「賦能、提升、卓越」的原則，我們的企業高管團隊能夠通過該框架建立一個重視持續學習、多元化及為所有員工提供成長機會的組織環境。

在博學堂，有2條針對不同職業群體的學習路徑，每季度將分配課程，作為幫助我們的員工履行其工作職責、成長及發展其職業生涯的寶貴資源。

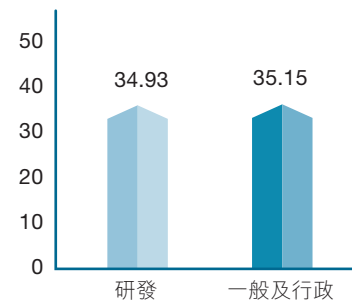
	有效的領導力學習路徑	專業發展學習路徑
目標受眾	主管及以上人員、人事經理	副主管及以下人員、個人貢獻者
目標	建立一個不僅在科學和技術專長方面表現出色，而且能有效地指導、激勵和賦能團隊實現整體卓越的領導團隊。	加強溝通及人際交往能力，激發創新，提升整體表現。
關鍵主題	<ul style="list-style-type: none"> 溝通 績效管理 商務禮儀 	<ul style="list-style-type: none"> 商務禮儀 溝通 目標與關鍵成果
跟進	<ul style="list-style-type: none"> 博學實驗室 焦點小組 登記 調查 	

作為該舉措的一部分，我們很自豪地在2023年推出一項新的學習和發展福利。員工現在可以訪問一個精心策劃的員工專業發展學習路徑，包括來自領英學習的16個視頻，該路徑旨在提高他們在各個專業領域的技能和知識，並協助他們的長期職業發展。展望未來，我們將進一步完善培訓模式，拓展培訓課題，使員工的知識和能力不斷提升。

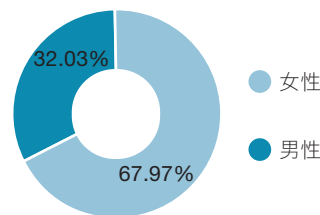
按性別劃分的每名員工平均培訓時數 (小時)



按職能劃分的每名員工平均培訓時數 (小時)²



按性別劃分的受培訓員工百分比



² 研發：所有臨床、非臨床和CMC；市場營銷：所有商業化相關；一般及行政：所有支援功能。由於2023年並無市場營銷員工接受培訓，因此市場營銷員工的平均培訓時數為0，並未於此圖列示。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

在我們核心價值觀的推動下，我們致力於負責任的商業實踐：患者為先、信賴、誠信及質量。這一承諾意味著我們須與對社會及環境負責的供應商合作，保護數據隱私及安全，並確保我們在整個業務過程中實行強有力的管治及道德操守。

秉持誠信和 道德開展業務



概述

我們對公共衛生的承諾

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



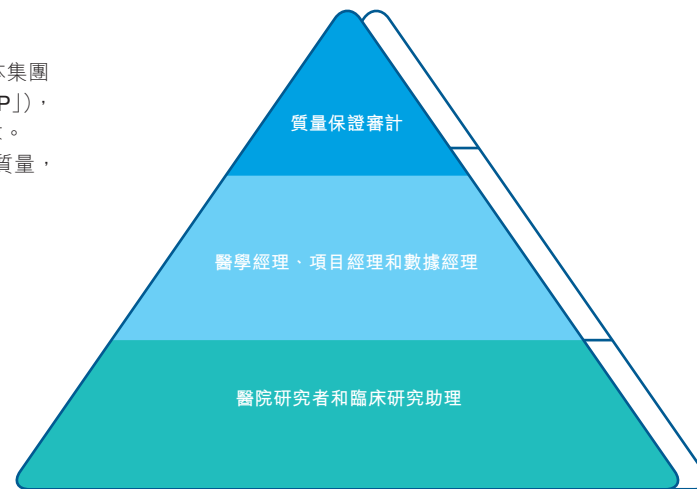
騰盛博藥高度重視產品質量，並致力於以卓越的品質開展業務，這是本集團的核心價值觀之一。為實現這一承諾，我們保持質量至上的文化，以確保將產品的安全性、有效性和可靠性以及患者的安全性放在首位。我們已通過實施全面的質量管理體系制定質量政策，以在整個生命週期內維護我們的產品質量。這包括在生產和供應過程中採取嚴格的質量控制措施，以及加強監督以確保正確使用我們的藥物。

在本報告期內，本集團未發現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。

產品質量管理架構

騰盛博藥已成立專責及專業的質量管理團隊，負責監督本集團的質量控制及質量保證。我們已制定標準操作程序（「SOP」），質量管理評審（「QMR」），以界定執行QMR的流程及要求。

QMR保證在產品的整個生命週期內管理流程表現及產品質量，並由企業高管團隊及部門負責人定期審查相關流程。



我們的質量管理架構



概述

我們對公共衛生的承諾

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

QMR會議至少每季度舉行一次，以審查持續質量計劃的進展，評估供應商審核、培訓、檢查結果及糾正／預防措施等關鍵指標。QMR會議成員的組成包括質量主管、主要行政人員（如首席執行官、首席醫學官及首席技術官）、質量保證代表以及監管流程（包括臨床運營、臨床供應、治療領域、藥物警戒、臨床研究、信息技術及其他）的部門負責人。QMR定期會議作為一種機制，用以確保本集團對質量的堅定承諾在整個組織內得到有效實施。

產品質量管理

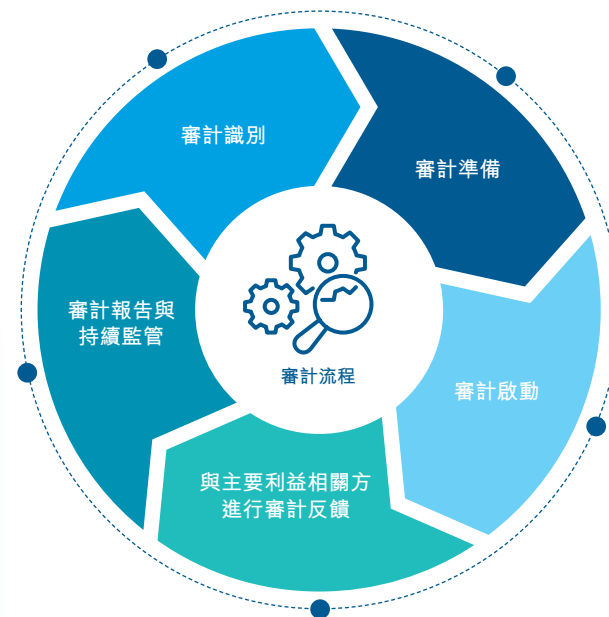
為建立穩健、高質量且具有彈性的供應鏈，我們已制定質量保證(QA)審計SOP，其中概述了我們進行的GxP（包括GCP、GLP、GMP等）審計的計劃、實施、報告及完成步驟。

QA審計SOP明確界定審計過程中涉及的包括質量保證負責人、首席審計和被審計人在內的關鍵職位的角色及職責。每個角色都有特定的責任，以確保質量審計的每個方面都得到系統和徹底的管理。



Ellee de Groot 博士
首席技術官

「有效的供應鏈管理及產品質量管治對於確保及時生產、滿足需求及維持高標準的安全及道德至關重要。通過實施穩健的供應商行為準則、全面的甄選流程及持續評估，我們優化了核心資產的影響力，並堅守我們對質量及誠信的承諾。」

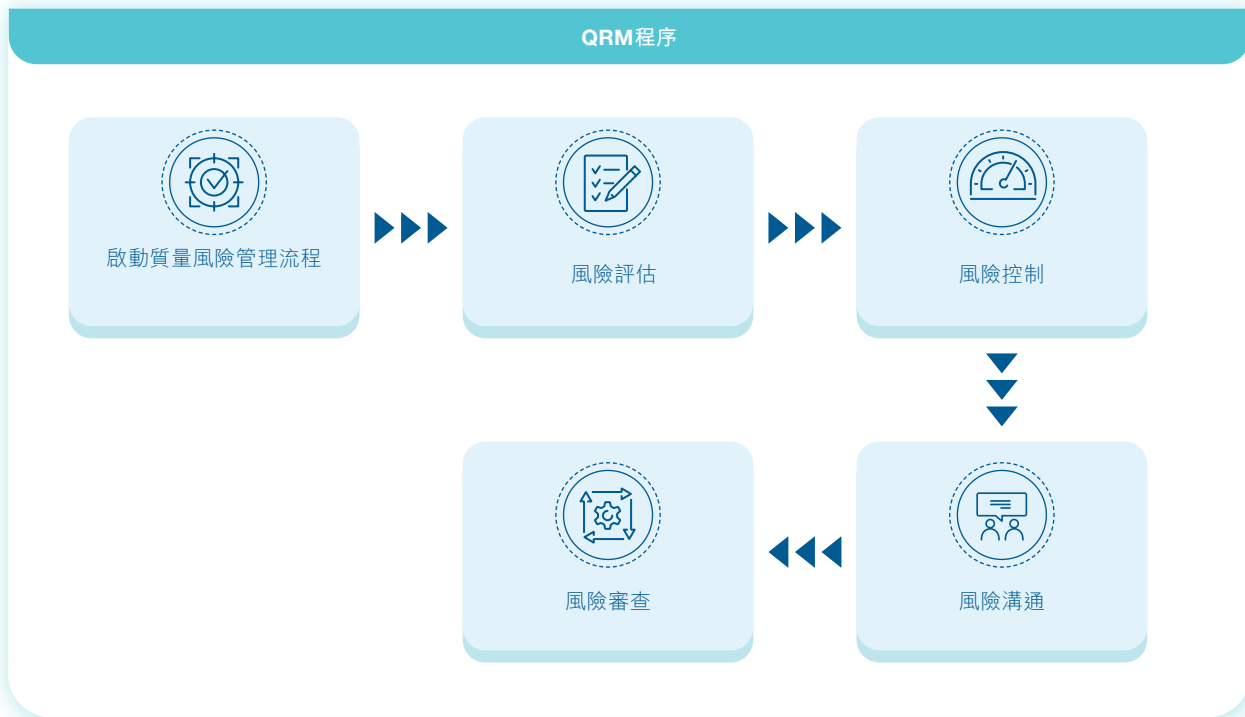




為應對開發過程中可能出現的潛在風險，我們已制定質量風險管理（「QRM」）SOP。該SOP涵蓋本公司內的所有GxP活動，並界定使用系統方法評估、控制、溝通和審查騰盛博藥潛在風險的QRM系統。

QRM SOP是我們質量風險管理系統的基礎，確保風險得到全面評估並採取適當措施以減輕風險。其亦有助於識別及確定需要持續改進的領域，使我們能夠改進我們的流程和實踐。

在騰盛博藥，我們定期評估我們製藥質量體系的有效性。QMR會議將至少每季度舉行一次，或更頻繁（視乎質量負責人的決定）。在我們對藥品質量體系的全面定期審查中，我們考慮各種檢查項目，包括內部審計和合作夥伴審計、監管檢查的結果、供應商管理和審計活動、不合格材料、投訴、召回和驗證及監管系統的內部變更控制等。此外，我們對監管流程進行風險及差距評估，以確保合規及效率。我們已明確界定及編製若干審計項目清單，用於內部審計發佈記錄。該等清單分別涵蓋對試驗用藥品（「IMP」）、原料藥（「DS」）及藥品（「DP」）的檢查，表明我們在整個開發及生產過程中維持最高質量及安全標準的承諾。





員工質量培訓

我們高度重視在本集團內提高質量意識，加強質量文化建設。為此，本集團制定了《培訓標準操作流程》，該流程描述了在騰盛博藥從事GxP和其他受監管活動的員工培訓項目所涉及的流程。

我們根據各部門、各崗位的具體需求開展了有針對性的質量培訓項目，以確保項目按計劃實施。有不同類型的質量培訓，包括培訓標準操作流程、在職培訓和GxP培訓。新員工參加上崗培訓矩陣。同樣，在職員工參加培訓矩陣，內容包括員工在日常工作中需要的相關技能、知識和能力。

培訓結束後，我們為每位員工提供《個人培訓記錄》來記錄培訓信息，以確保每位員工保持高水平的質量和安全意識。



公司內部的質量培訓會

安全管治

我們秉承「患者至上」的文化，非常重視臨床研究參與者的安全。本集團已制定安全管治SOP，其中概述了監控臨床研究參與者的安全性所涉及的流程。該SOP適用於本集團所有臨床開發中的研究用產品。我們已成立安全管理團隊，以監控、審查及評估研究用產品整個生命週期的安全性。我們為每項適用的臨床研究／臨床計劃設立安全審查委員會，持續審查可用的研究數據，以評估整個研究過程中產品的安全性及耐受性，主要目的是保護研究參與者的安全。我們亦制定了《安全審查委員會章程》，其中界定了安全審查委員會的角色及職責。安全審查委員會將由醫學負責人／研究醫生、醫學監察員、一名首席研究者及其他適當成員組成。通過安全管治架構，我們努力在臨床研究運營的各個方面保持最高水平的安全性和質量。



產品投訴和召回

為提高我們的產品及服務質量，並確保處理產品投訴及召回的流程清晰有效，本集團制定了《產品質量投訴和研究藥品召回標準操作流程》。該流程概述了接收、分發、評估及結案與臨床試驗及藥物有關的產品質量投訴（「PQC」）的步驟。

在報告期內，我們未出售或分發因安全和健康原因而必須召回的產品，亦無任何關於產品和服務的客戶投訴。





概述

我們對公共衛生的承諾

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

本集團高度重視可持續供應鏈。我們與符合我們道德標準和價值觀的供應商保持合作關係，尤其是在可持續性以及社會和環境責任方面。在與供應商接洽時，我們堅持公開和公平的原則，確保在整個供應商生命週期（從資格審評到審核和評估）採取全面措施。

我們遵循《採購流程》作為與非GxP供應商開展業務活動的框架。此外，採用《供應商選擇》和《供應商資格認證》來審慎選擇、維護和保留我們在各方面的GxP供應商，包括管理與供應商有關的潛在社會和環境風險。

我們制定了《供應商行為準則》，其中概述了與供應商持續合作的期望及標準。該準則涵蓋商業道德、反腐敗措施、勞工權利、健康和 safety、質量及環境考慮等多個範疇，將為供應商的日常管理提供參考。

在騰盛博藥，我們高度重視與供應商合作，並推廣社會及環境風險管理的良好實踐。《供應商行為準則》已於本年度正式實施。我們積極向主要供應商分發我們的《供應商行為準則》，以確保產品的高品質、安全性及可持續性。我們深知供應商管理對我們提供優質藥品的能力至關重要。我們致力於確保我們的供應商始終如一地提供最優質的產品，並將消費者和患者的健康與安全放在首位。通過保持開放的溝通渠道及培養牢固的關係，我們致力於持續改進我們的供應鏈。藉此，我們致力確保我們向價值客戶所提供產品的長期可持續性、可行性及質量。

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》的關鍵內容

環境、健康和安全管理	商業道德與合規	員工權利	產品安全及質量
<ul style="list-style-type: none"> 嚴格遵守每個運營國家和地區的環境、健康和 safety 法律法規 一個健康、安全、環保和愉快的工作場所 	<ul style="list-style-type: none"> 透明和誠信的管治，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法規 遵守每個適用國家和地區的數據隱私法規 	<ul style="list-style-type: none"> 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、參與集體談判及行使結社自由的權利 提供一個沒有騷擾和歧視的工作場所 	<ul style="list-style-type: none"> 建立健全的產品質量監控系統，確保遵守供應商經營所在任何地方的所有適用法律、法規及標準 為經營及維護其所有業務活動而實施安全計劃，並應根據適用的安全標準製造產品及提供服務



健全的供應商選擇流程

在評估新供應商時，外部採購功能區負責人牽頭啟動供應商選擇流程。這涉及組建一支具備必要知識及專業知識的專家團隊，以指導供應商評估。

供應商評估團隊遵循綜合程序，根據質量、行業經驗、勞工管理慣例以及環境及社會資質等標準評估潛在供應商。我們會進行嚴格的審查，以確保供應商在加入我們的供應商名單之前符合我們的標準。

騰盛博藥的供應商選擇流程



作為供應商選擇流程的最後一步，我們進行全面的供應商資格評估，以確保我們的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其分為三組。每個類別均經過適當的評估程序，並按要求正式記錄供應商的資格狀況。

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監管機構監管

供應商評估和評價

在我們的合作過程中，質量保障(QA)團隊會定期對我們已批准供應商進行重新認證檢查。這些檢查的頻率取決於供應商的級別及其過去表現。

類別	評估方法	評估要求
一級供應商	現場或遠程審計	<ul style="list-style-type: none"> 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用定製問卷形式評估	<ul style="list-style-type: none"> 至少每三年進行一次例行審計； 表現不合規，問題升級的供應商需要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QA審計	<ul style="list-style-type: none"> 不適用於例行審計



概述

我們對公共衛生
的承諾

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QA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」。倘供應商的評分低於3，則彼等須接受重新評估或可能被終止，並報告質量保證部門。

報告期內，本集團共有377家供應商，包括200家來自中國和177家來自中國以外地區的供應商。所有來自中國和非中國地區的供應商均嚴格按照我們的供應鏈管理制度和慣例進行管理。

商業道德

由於誠信是我們的核心理念之一，我們的主要目標是為患者、公共衛生及社會帶來正面影響。我們嚴格遵守《美國1977年反海外腐敗法》(經修訂)、《英國2010年賄賂法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》及《中華人民共和國刑法》等相關法律法規。我們的投資指向有潛力為許多人的生活帶來顯著改變的藥物。我們致力於確保不會把患者的利益拋諸腦後，並將繼續努力確保將患者的安全和利益置於財務收益之上。我們堅決反對腐敗，採取「零容忍」政策。我們積極執行必要的要求，鼓勵員工在運營的各個方面遵守誠信和法規，培養植根於誠實和誠信的文化。

在報告期內，本集團不涉及任何腐敗或賄賂的訴訟。

秉持高水準的商業道德

為保持高水準的商業道德，我們已制定並將繼續堅持嚴格的政策，以打擊腐敗並確保遵守相關法律法規。我們制定了《反賄賂和反腐敗政策》，明確禁止我們業務營運中的任何形式的腐敗和賄賂行為。該政策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。行為守則載於騰盛博藥的員工手冊。本公司亦已制定董事及員工證券交易守則，以確保彼等遵守本公司有關本公司證券交易的指引。此外，我們實施了《醫療互動與促進政策》以建立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。該政策確保此類活動以透明的方式進行，並有明確的責任，並符合適用法律、行業指引及最佳常規。我們制定了《供應商行為準則》，以規管供應商在業務實踐中的道德表現。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

反腐敗培訓

我們非常重視培養合規文化，並在這方面提供全面的培訓和教育。我們積極面向所有員工（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一系列以誠信為主題的合規培訓課程。這些培訓課程通過我們的**Compliance Wire**系統進行，該系統授予員工訪問合規相關培訓模塊及任務的權限。作為培訓過程的一部分，員工通常須成功完成培訓後考試，以證明彼等對材料的理解。於本年度**11**月，我們為整個中國研究團隊提供了反賄賂合規培訓課程。培訓內容涉及醫療行業特定反腐敗行動下的監管合規及調查應對。此外，我們亦向董事發送反腐敗培訓材料。該等努力旨在提高員工的合規意識，並在整個公司推廣高標準的商業道德。

2023:



8 小時

董事參加騰盛博藥組織的合規培訓

51.25 小時

員工參加騰盛博藥組織的合規培訓

舉報渠道

我們制定了《舉報制度》以促進透明及誠信的文化，並有效監督合規及商業道德的實施。該制度概述了調查及處理舉報報告的流程，旨在加強反腐敗措施並防止任何可能侵犯本公司利益的不當、欺詐及腐敗行為。

我們鼓勵所有員工提交有關不當行為的投訴或疑慮，可以選擇透露身份或匿名的方式。我們提供多種渠道提交此類報告，包括電話、網站及其他指定方式。此外，還可向合規部門、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。收到舉報報告後，法律部、合規和人力資源部將仔細評估舉報人提出的問題的性質。彼等將根據既定程序及制度啟動適當程序處理及解決投訴。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

通過制定舉報制度並提供多種報告途徑，本集團旨在確保所有潛在的不當行為均得到徹底調查及處理。這種積極主動的做法加強了本集團的反腐敗管理體系並加強了其對維護誠信和保護其利益的承諾。



網站：

<https://secure.ethicspoint.com/domain/media/zhs/gui/81183/index.html>

對舉報人的保護

我們確保依法保護向指定舉報受理部門舉報違法違規行為的個人和組織的合法權益。為履行這一承諾，我們制定了《舉報制度》，其中概述了保護舉報內容機密性及舉報人身份的嚴格指引。

根據《舉報制度》，負責接收舉報的部門有責任對舉報的詳情及舉報人的身份進行嚴格保密。儘管在某些情況下，由於調查的性質，舉報人的身份可能需要披露，但舉報人及有關人士的身份通常會保密。嚴禁任何形式的報復或侵犯舉報人或證人的合法權益。倘涉及投訴的人士有利益衝突，則彼等將迴避整個處理程序，以確保公正及公平。

負責任營銷

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。這一制度確保此類活動的透明度，並按照適用的法律、公司政策及行業指引進行此類活動。我們提供準確的產品信息，並支持醫療專業人員促進合理用藥。我們已與醫療及健康專業人士進行討論，提供最新的科學及教育內容，以增進彼等的知識及理解。

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法規行為。



概述

我們對公共衛生
的承諾

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

數據隱私和安全

確保信息安全及保護私隱在當今業務環境中對於維持運營合規性及核心競爭力都至關重要。騰盛博藥嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》、《電信和互聯網用戶個人信息保護規定》、《計算機軟件保護條例》及《計算機軟件著作權登記辦法》等相關法律法規。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、並保障數據安全和內網安全。我們已將信息分為不同的機密級別，並明確界定了不同的訪問權限和信息共享接收者。我們亦已採取積極措施，例如部署專業級防火牆及利用強大的防病毒程序來防止任何未經授權的入侵或惡意活動。

保障信息安全

為確保機密商業信息的安全，有關患者和試驗對象的數據的收集、使用及披露均受到嚴格的監管。在騰盛博藥，我們對任何不遵守保密政策的行為採取零容忍政策。

我們制定了信息技術（「IT」）— 人員入職／離職程序，以規範所有新員工及離職人員的IT流程。我們有明確的指引來規範離職人員的內部信息控制和訪問，以確保高度的信息安全。我們的IT系統訪問管理政策規範了我們賬戶和IT系統的訪問。此外，為減少災難的影響並從不可避免的災難中恢復，我們開發了IT災難恢復以規範災難情況下的數據恢復程序。

每個臨床試驗對象在參加試驗前必須簽署《知情同意書》，以確保他們了解試驗的目的、具體內容和相關風險。此外，所有員工在加入本集團時均有義務簽署保密協議，從而保護我們患者的隱私。

為加強安全措施，我們的美國辦公室已在WeWork公共無線網絡中創建了一個單獨的騰盛博藥WiFi網絡，進一步加強我們的基礎設施並最大程度地減少潛在漏洞。

綜合培訓

本公司專注於提高員工的信息安全意識。為此，我們定期為員工提供信息安全培訓課程，以提高他們在保護信息安全和隱私方面的知識和能力。

此外，對本公司的合作夥伴員工和顧問而言，充分了解騰盛博藥的政策並知悉相關的信息安全指引是至關重要的。這可確保參與我們運營的每個人都遵循必要的協議，以維持穩健的信息安全實踐。

在報告期內，本集團未發現任何不遵守有關數據隱私和安全的法律法規行為。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

本公司以可持續發展為重要原則，致力於改善資源管理及氣候行動，最大限度減少對環境的影響。我們的目標是為地球作出積極貢獻，確保我們支持的社區實現長期發展。

促進環境可持續性



概述

我們對公共衛生的承諾

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

根植於生物技術行業，我們的核心業務以研發為中心。由於本集團將藥品的生產外包給第三方原始設備製造商（「OEM」）負責，辦公室的日常運營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。

在我們的北京和上海辦公室，我們認識到環境保護的重要性，並已採取措施減少我們對環境的影響。我們秉持綠色企業原則，努力確保我們的日常運營對環境的影響最小化。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。為確保實現我們的環境目標，我們委任專職員工作為環境管理人，以確保達致我們的環境目標。該等人士在我們組織內監督及實施環保措施方面發揮關鍵作用。

我們已制定四個環保目標，旨在改善我們的排放水平、提高用水效率和減少廢棄物產生。該等目標已成為推動我們持續改善環境表現的基準。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方式的重要動力。在邁向可持續發展未來的道路上，我們認識到綠色運營在履行我們對環境和社區的責任方面的重要作用。

本年度，本集團沒有違反對我們業務營運而言屬重大的有關環境保護的法律和法規，包括有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污（如適用）以及產生有害及無害廢棄物（如適用）的法律和法規。





概述

我們對公共衛生的承諾

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

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。



節約能源

我們的能源消耗主要來自我們辦公室使用的外購電力。

報告期內：

- 北京及上海辦公室的總耗電量為**120,409.05**千瓦時
- 平均每人耗電量為**1,720**千瓦時／人³
- 總用電量較**2022**年減少了**13.07%**

用電量減少反映了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：

- 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，避免溫控空氣外洩；
- 鼓勵員工在離開辦公室前關閉電子設備；及
- 允許員工在炎熱的天氣裡不佩戴領帶、不穿著全套西裝，以減少空調的使用；使用計時器或在非工作時間完全關閉打印機。

減少碳排放

為減少碳足跡，並提高員工對氣候相關議題的認識，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。我們希望通過營造一個鼓勵環保和低碳發展的工作環境，激發及激勵員工承擔減少碳足跡的責任。

報告期內，我們的溫室氣體排放量為**68.67**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。

北京辦事處節能設計

為最大限度減少能源消耗，北京辦公區域的設計旨在有效利用自然採光。我們安裝了帶有光線感應的窗簾，可根據自然採光量自動調節。採用格柵天花板設計讓充足的自然光進入辦公區，從而減少對輔助照明裝置的依賴。在一些牆壁使用可開關的智能玻璃，以減少能源消耗及熱損失。

³ 相關數值僅涉及中國辦事處的員工人數。



水資源管理

我們的水耗及污水排放主要來自辦公室用水，而我們的水源來自當地水廠。

報告期內：

- 北京及上海辦公室的總耗水量為**1,481.71**立方米
- 耗水密度為**21.17**立方米／人³
- 總用水量較**2022**年減少了**6.10%**

用水量的減少是我們致力於實施節水措施的直接成果，包括：

- 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；
- 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；及
- 在每個衛生間張貼節水提醒貼紙，提高員工的節水意識。

報告期內，本集團所在地區在取水方面不存在任何問題，且有穩定的供水系統。

廢棄物管理

有效管理廢棄物是我們最大限度減輕環境影響的另一關鍵領域。我們產生的廢棄物主要來自日常運營中產生的辦公廢棄物。

報告期內：

- 北京及上海辦公區域合計產生了**22.83**噸無害廢棄物
- 平均**0.33**噸／人³

在業務運營的過程中，我們不會產生危險廢棄物。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以研發為中心，我們的運營未涉及包裝材料，故未就此進行披露。

為最大限度減少廢物的產生，我們已實施一系列減少廢物的措施：

- 我們為員工提供垃圾分類箱，以回收廢紙、金屬和塑膠；
- 提倡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、檔案卡和其他文具。





應對氣候變化

為響應中國對聯合國的排放承諾，即在**2030**年前實現碳排放達峰，並在**2060**年前實現淨零排放，本集團積極響應國家倡議，在日常業務實踐中倡導低碳。儘管我們為一家初創公司，但通過仔細評估本公司對環境的影響並實施我們力所能及的措施，我們認識到該努力的重要性。

我們評估了我們面臨的短期及長期氣候風險，並將氣候行動納入我們的綠色運營管理。未來，我們將持續評估氣候變化對我們業務的影響。我們將不時評估相關風險及機遇，以更全面的方式深入研究此等風險及機遇。此外，隨著本公司的發展，我們將適時參考氣候相關財務披露工作小組（「TCFD」）框架的方法進行風險識別。

管治

- 將氣候變化納入本公司的重要議題之一；
- 董事會監督及管理公司內部的氣候變化事宜；及
- 將氣候變化管理融入日常工作。

策略

- 為響應中國的脫碳目標，積極識別溫室氣體排放的主要來源，並在公司運營中實施具體的減排措施；及
- 將減排作為整體環境管理的一個組成部分。

風險管理

- 監測氣候變化對業務的影響以及時作出反應；
- 實施有效的管理常規，減少能源使用等領域的排放，最大限度地減少能源消耗所導致的溫室氣體排放；及
- 鼓勵採用環保方法減少溫室氣體排放。

指標及目標

- 定期向公眾披露溫室氣體排放及排放強度；及
- 分析使用趨勢，評估公司在管理及減少排放方面的表現。



概述

我們對公共衛生的承諾

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

氣候變化風險		風險描述	應對措施
轉型風險	聲譽	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"> 了解最新的氣候資訊披露規定 加強氣候資訊披露及與利益相關方的溝通
	政策	實施碳定價機制	<ul style="list-style-type: none"> 了解與氣候相關的最新法律法規，以便及時採取行動 探索與排放交易相關的機會
	法律	<ul style="list-style-type: none"> 與氣候相關的監管與訴訟 增加排放報告義務 	<ul style="list-style-type: none"> 持續改善供應商風險評估和管理程序 加強對國際原材料定價趨勢的監測
	市場	特定商品、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"> 密切監測天氣預報，並在出現惡劣天氣情況時及時通知員工 制定極端天氣應急計劃
實體風險	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	
	慢性實體風險		



概述

我們對公共衛生的承諾

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

附錄一：可持續發展數據摘要⁴

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 ⁵	單位	2023年
溫室氣體排放⁶		
直接溫室氣體排放(範圍1)	噸二氧化碳當量	0
間接溫室氣體排放(範圍2)	噸二氧化碳當量	68.67
溫室氣體排放總量(範圍1和2)	噸二氧化碳當量	68.67
每個員工的溫室氣體排放密度(範圍1和2)	噸二氧化碳當量/員工	0.98
廢棄物		
產生的無害廢棄物總量	噸	22.83
無害廢棄物密度(每個員工)	噸/員工	0.33
紙張消耗		
紙張消耗	千克	612.50
紙張消耗密度(每個員工)	千克/員工	8.75
能源消耗		
總耗電量	兆瓦時	120.41
總耗電密度(每個員工)	兆瓦時/員工	1.72
用水量		
總耗水量	立方米	1,481.71
總耗水密度(每個員工)	立方米/員工	21.17

⁴ 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一致。

⁵ 未來將提供並計算美國辦公環境的數據。

⁶ 溫室氣體排放的計算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

我們對公共衛生
的承諾患者權益
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	2023年
員工人數		
員工總數	人	128
員工總數(按僱傭類型劃分)		
全職	人	127
兼職	人	1
員工總數(按性別劃分)		
女性	人	87
男性	人	41
員工總數(按員工類別劃分)		
中級管理層	人	42
公司高管層	人	10
其他級別	人	76
員工總數(按年齡組劃分)		
30歲以下	人	9
30-40歲	人	42
41-50歲	人	44
50歲以上	人	33
員工總數(按地區劃分)⁷		
中國	人	70
美國	人	58

⁷ 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。



概述

我們對公共衛生的承諾

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	2023年
員工流失率⁸		
員工流失率	%	25.78
員工流失率(按性別劃分)⁸		
女性	%	27.59
男性	%	21.95
員工流失率(按年齡組劃分)⁸		
30歲以下	%	22.22
30-40歲	%	28.57
41-50歲	%	18.18
50歲以上	%	33.33
員工流失率(按地區劃分)⁸		
中國	%	24.29
美國	%	27.59
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

⁸ 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 / 年內該類別的員工人數) × 100%。



概述

我們對公共衛生
的承諾患者權益
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	2023年
發展及培訓		
受訓員工百分比 (按性別劃分)⁹		
女性	%	67.97
男性	%	32.03
受訓員工百分比 (按員工類別劃分)⁹		
中級管理層	%	32.81
公司高管層	%	7.81
其他級別	%	59.38
受訓員工百分比 (按職能劃分)⁹		
研發	%	71.09
市場營銷	%	0.00
一般及行政	%	28.91

⁹ 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 × 100%。



概述

我們對公共衛生的承諾

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	2023年
員工平均培訓時數(按性別劃分)¹⁰		
女性	小時	34.89
男性	小時	35.22
員工平均培訓時數(按員工類別劃分)¹⁰		
中級管理層	小時	61.40
公司高管層	小時	36.22
其他級別	小時	34.21
員工平均培訓時數(按職能劃分)¹⁰		
研發	小時	34.93
市場營銷	小時	0
一般及行政	小時	35.15

¹⁰ 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

我們對公共衛生的承諾

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

附錄二：關於本報告

概述

騰盛博藥欣然呈交第三份ESG報告(「本報告」)，當中概述了本集團於2023年致力於應對ESG議題時所秉持的核心價值觀及原則，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。本報告亦概述本集團在ESG方面取得的顯著進展，旨在讓利益相關方更清楚地了解本集團在可持續發展方面的目標、進展及成就。

報告標準

本報告乃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C2《環境、社會及管治報告指引》(《ESG報告指引》)所載規定而編製。本報告內容亦符合《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」四項報告原則。有關本集團如何應用四項原則的詳情，請參閱「附錄四：聯交所指引、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2023年1月1日至2023年12月31日的核心業務。環境關鍵績效指標(「KPI」)的數據範圍涵蓋中國的辦公室¹¹，預期將擴大監察可持續發展表現的範圍及深度，以確保持續評估。

¹¹ 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，數據收集方法會在未來得到加強。

數據來源及可靠性保證

本報告是根據從相關統計報告和官方文件中獲得的定性和定量信息編製而成。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

董事會及管理層已於2024年3月22日批准及確認本報告，且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，因為閣下的建議及意見對提升本報告及我們在ESG方面的表現均發揮重要作用。我們歡迎閣下與我們聯繫並提供反饋。我們的聯繫方式如下：

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

地址：中國上海市浦東新區芳甸路1155號嘉里城辦公樓8樓805室(郵編201204)



附錄三：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"> 董事會及高管團隊會議 資訊披露
員工	<ul style="list-style-type: none"> 內部和外部培訓 工作績效評估 員工活動和團隊建設 出版物(例如《員工通訊》)
患者	<ul style="list-style-type: none"> 患者調查 教育計劃
投資者及股東	<ul style="list-style-type: none"> 股東／投資者大會 資訊披露 定期電話會議 郵箱 路演活動
行業協會	<ul style="list-style-type: none"> 行業專家和醫生例行會議 行業交流與研討會 項目合作 教育計劃

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



概述

我們對公共衛生
的承諾患者權益
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

附錄四：聯交所指引、SASB準則及生物製藥指引4.0

表A：《聯交所的ESG指引》索引表

環境			相關章節
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數據。	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）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	6.1綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（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）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	6.1綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	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

我們對公共衛生的承諾

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
A2：資源使用	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）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	6.1 綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	6.1 綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	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

我們對公共衛生的承諾

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
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。	6. 促進環境可持續性
	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。	6. 促進環境可持續性
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。	6.2 應對氣候變化
	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。	6.2 應對氣候變化
B. 社會			相關章節
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及規例的資料。	4. 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僱員總數。	4. 為員工賦能 附錄一：可持續發展數據摘要
	B1.2	按性別、年齡組成及地區劃分的僱員流失率。	4. 為員工賦能 附錄一：可持續發展數據摘要



概述

我們對公共衛生的承諾

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			相關章節
B2：健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	4.3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。	4.3職業健康與安全 附錄一：可持續發展數據摘要
	B2.2	因工傷損失工作日數。	4.3職業健康與安全 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。	4.3職業健康與安全
B3：發展及培訓	一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	4.4人才發展和培訓計劃
	B3.1	按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓僱員百分比。	4.4人才發展和培訓計劃 附錄一：可持續發展數據摘要
	B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	4.4人才發展和培訓計劃 附錄一：可持續發展數據摘要



概述

我們對公共衛生的承諾

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			相關章節
B4：勞動準則	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規例的資料。	4. 為員工賦能 4.2工作場所的多元化、公平和包容
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	4.2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步驟。	4.2工作場所的多元化、公平和包容
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。	5.2供應鏈管理
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	5.2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。	5.2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。	5.2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。	5.2供應鏈管理	



概述

我們對公共衛生的承諾

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

相關章節

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規例的資料。

3.患者權益倡導舉措
2.3藥物可及性
2.4道德研究
5.1產品質量
5.4負責任營銷
5.5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創新與合作

B6.4

描述質量檢定過程及產品回收程序。

5.1產品質量

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。

5.5數據隱私和安全



概述

我們對公共衛生的承諾

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			相關章節
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及規例的資料。	5.3商業道德
	B7.1	於報告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。	5.3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。	5.3商業道德
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	5.3商業道德
B8：社區投資	一般披露	有關了解發行人營運所在社區的需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	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

我們對公共衛生的承諾

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》	本集團對申請的描述	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議題。	1.6融入ESG實踐
量化	本報告中有關報告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。	附錄一：可持續發展數據摘要
平衡	本報告公正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。	附錄一：可持續發展數據摘要



概述

我們對公共衛生的承諾

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要問題	本集團已確定的相關ESG重要議題
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	藥物可及性及藥物可負擔性
產品質量及安全	產品安全及質量
客戶福利	患者權益倡導
銷售慣例和產品標籤	負責任營銷
員工參與、多元化與包容	多元化及包容性
供應鏈管理	供應鏈管理
商業道德	商業行為準則與反腐敗



概述

我們對公共衛生的承諾

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議題

共享生物製藥行業高度優先的ESG議題	本集團已確定的相關ESG重要議題
獲得醫療保健和醫藥定價	藥物可及性及藥物可負擔性
商業道德、誠信與合規	商業行為準則與反腐敗
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	污染物排放管理、綠色辦公、資源消耗
人力資本管理	員工僱傭、多元化及包容性、員工教育及培訓、員工福利及薪酬
創新	技術與創新
環境和抗菌素耐藥性方面的藥物	不適用
產品質量及患者安全	產品安全及質量
風險和危機管理	不適用
供應鏈管理	供應鏈管理



附錄五：適用法律和法規清單

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