



BeiGene

2023年 百濟神州

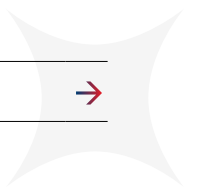
# 負責任商業和 可持續發展 報告

# 報告目錄

來自管理層的一封信 . . . . .	3
我們的使命、願景與價值觀 . . . . .	4
<b>負責任商業和可持續發展舉措 . . . . .</b>	<b>.5</b>
指導原則 . . . . .	6
戰略和流程 . . . . .	7
2023年目標和進展 . . . . .	9
<b>推進全球健康 . . . . .</b>	<b>.13</b>
創新和臨床開發舉措 . . . . .	15
追求藥物的廣泛可及性 . . . . .	20
推進全球健康公平 . . . . .	22
百濟神州基金會 . . . . .	23
支持患者 . . . . .	25
<b>賦能員工 . . . . .</b>	<b>.27</b>
團隊建設 . . . . .	28
員工敬業度和支持 . . . . .	29
薪酬和福利 . . . . .	31
職業發展 . . . . .	33
歸屬感文化 . . . . .	35
員工志願服務 . . . . .	37
健康與安全 . . . . .	38
<b>可持續創新 . . . . .</b>	<b>.39</b>
2023年目標與進展 . . . . .	40
我們的氣候治理 . . . . .	41
我們的氣候戰略 . . . . .	42
我們的氣候風險管理 . . . . .	45
我們的氣候指標 . . . . .	46
<b>負責任運營 . . . . .</b>	<b>.49</b>
公司治理 . . . . .	50
企業風險管理 . . . . .	53
我們的政策 . . . . .	54
產品質量控制體系 . . . . .	56
負責任採購 . . . . .	59
<b>附錄 . . . . .</b>	<b>.61</b>
GRI和HKEX指引 . . . . .	62
SASB指引 . . . . .	74
氣候相關財務披露工作組 . . . . .	76
<b>關於該報告 . . . . .</b>	<b>.77</b>
<b>前瞻性聲明 . . . . .</b>	<b>.78</b>

下一頁：

來自管理層的一封信



# 來自管理層的一封信

我們非常高興與團隊一起分享百濟神州本年度的《負責任商業和可持續發展報告》。

2023年，憑藉自身的不懈努力以及與全球利益相關方的攜手合作，百濟神州取得了長足的發展。我們堅定地紮根於負責任商業和可持續發展的重點領域和首要任務，完成了多項關鍵計劃，其中包括：制定全球健康公平戰略；批准“範圍一”和“範圍二”定量減排目標；推動多元、公平、包容與歸屬感（DEI&B）戰略；在藥物開發策略中提升對患者洞見的考量；以及成立百濟神州基金會。

秉持“銳意創新”的價值觀，我們高效的內部藥物發現引擎推動了20多款候選藥物進入臨床管線。此外，我們重新獲得了自研核心藥物百澤安<sup>®</sup>（替雷利珠單抗）的全球權益，百悅澤<sup>®</sup>（澤布替尼）也陸續取得一系列監管批准。2023年，

我們達成了全球超過100萬患者接受百悅澤<sup>®</sup>和百澤安<sup>®</sup>治療的重要里程碑。

為了繼續履行讓最高質量的治療方案惠及更多患者的使命，並持續堅守“患者為先”的價值觀，我們還在2023年制定了全面的“全球健康公平”戰略。全球人類公平工作組創建的首年，為百濟神州未來持續引領健康公平和DEI&B事業奠定了基礎。工作組建立了治理架構，為我們的這一戰略確定了願景和使命，使其能夠反映患者、社區和企業員工的聲音和需求，並闡明百濟神州未來在全球健康公平領域的工作重心。

得益於來自全球五大洲10,000多名員工的共同努力，我們向世界各地的患者提供挽救生命的藥物。2023年，我們的快速增長和廣泛吸納人才的能力，使得超過2,625名新同事加入到公司多元化的全球團隊中。我們還闡釋了核心勝任力、提升員工心理健康福利、改進DEI&B戰略，從而促進百濟神州成長為一家成熟的多元化企業，進一步拓展“無界協作”的價值觀和歸屬感文化的戰略重點。

打造有助於負責任商業的文化並滋養積極的社會變革，也涉及到我們如何與自己工作和生活的社區建立聯繫。2023年，我們成立了百濟神州基金會，該基金會為501(c)(3)組織，致力於向與基金會有著共同使命的慈善組織提供捐助，為世界各地尚未能受到充分關注的群體獲得公平可及的癌症治療消除障礙。百濟神州基金會的第一筆資助贈予Max基金會，該筆捐助作為雙方合作的一部分，用於向中低收入國家的患者提供百悅澤<sup>®</sup>。

最後，基於“追求卓越”的價值觀，我們在2023年繼續著力降低環境影響並應對氣候變化。在本年度，我們的負責任商業和可持續發展工作組批准了“範圍一”和“範圍二”目標，力爭到2026年，每單位自主生產的商業化產品排放量減少25%。我們還完成了“範圍三”的全球業務覆蓋分析，並進一步部署計劃以啟動供應商合作項目，這些工作將共同為2025年設定“範圍三”減排目標奠定基礎。此外，我們的氣候風險評估結果也整合到了我們的企業風險管理流程中，使我們在制訂戰略時將充分考量這些因素，並調整我們的運營和實踐，從而使公司成為一家更具韌性的組織。

感謝各利益相關方對我們完成使命、實現增長所作的支持和貢獻。我們過去一年的成就也印證了他們對改善全世界人民生活的熱忱和付出。展望未來，我們將有許多機會擴展臨床布局、增強負責任運營的決心，並繼續推進我們的可持續發展目標。

我們誠邀您閱讀本報告，瞭解我們關於負責任商業和可持續發展的工作，以及我們持續踐行成為優秀企業公民和醫療腫瘤創新領導者的使命。



**歐雷強 (John V. Oyler)**  
百濟神州董事會主席  
聯合創始人兼首席執行官



**Ranjeev Krishana**  
百濟神州董事會首席獨立董事



# 我們的 使命、願景和價值觀

## 使命

建立新一代的全球腫瘤創新公司，以我們的勇氣，不斷創新，挑戰現狀，讓最高質量的治療方案惠及全球患者。

## 願景

成為生物科技產業的變革者，為全世界的癌症患者提供有效且可及的好藥。

## 價值觀



## 百濟神州數據一覽

# \$25億

年產品收入

# \$32億

現金餘額

# 10,000+

員工, 覆蓋五大洲

# 20+

款在研臨床候選藥物

# 65+

國家和地區獲得監管批准

# 22,000+

患者<sup>1</sup>入組了百濟神州產品相關的臨床試驗

# 100萬+

患者接受了百悅澤<sup>®</sup>和百澤安<sup>®</sup>治療

# 20,000+

全球員工登記的志願者服務時長

<sup>1</sup>患者例數包括入組研究者發起的試驗 (IIT) 的患者



# 我們的 負責任商業和 可持續發展舉措

負責任商業和可持續發展（RB&S）是我們一切工作的核心。我們的指導方針是，致力於挑戰現狀，消除系統性不公正和不平等現象，並跨越地域和邊界改善醫療健康服務的可及性。我們清楚地瞭解，若想實現使命，我們必須以守道德、負責任的方式開展運營，在運營效率方面加大投入，並盡可能降低風險，以確保長期可持續增長。

## 在本章節中，

我們將代表所有利益相關方分享我們在成為領先企業公民方面的舉措。

指導原則	→
戰略和流程	→
2023年目標和進展	→



## 指導原則

為指導我們的負責任運營舉措，並實現為患者和社會帶來積極影響的承諾，我們將戰略和目標與致力於推動地球走向繁榮、公正、可持續發展的國際框架進行了統一。

## 目標

### ◎ 新目標

到2025年，制訂出符合聯合國全球契約人權指導原則的戰略。

### 聯合國全球契約和可持續發展目標

聯合國全球契約（UNGC）是一項戰略性倡議，旨在支持各機構調整其業務和戰略，使其符合與人權、環境保護和勞工標準相關的普遍原則。為了進一步推動我們實現這些目標，百濟神州自2022年起成為了UNGC的簽署企業。

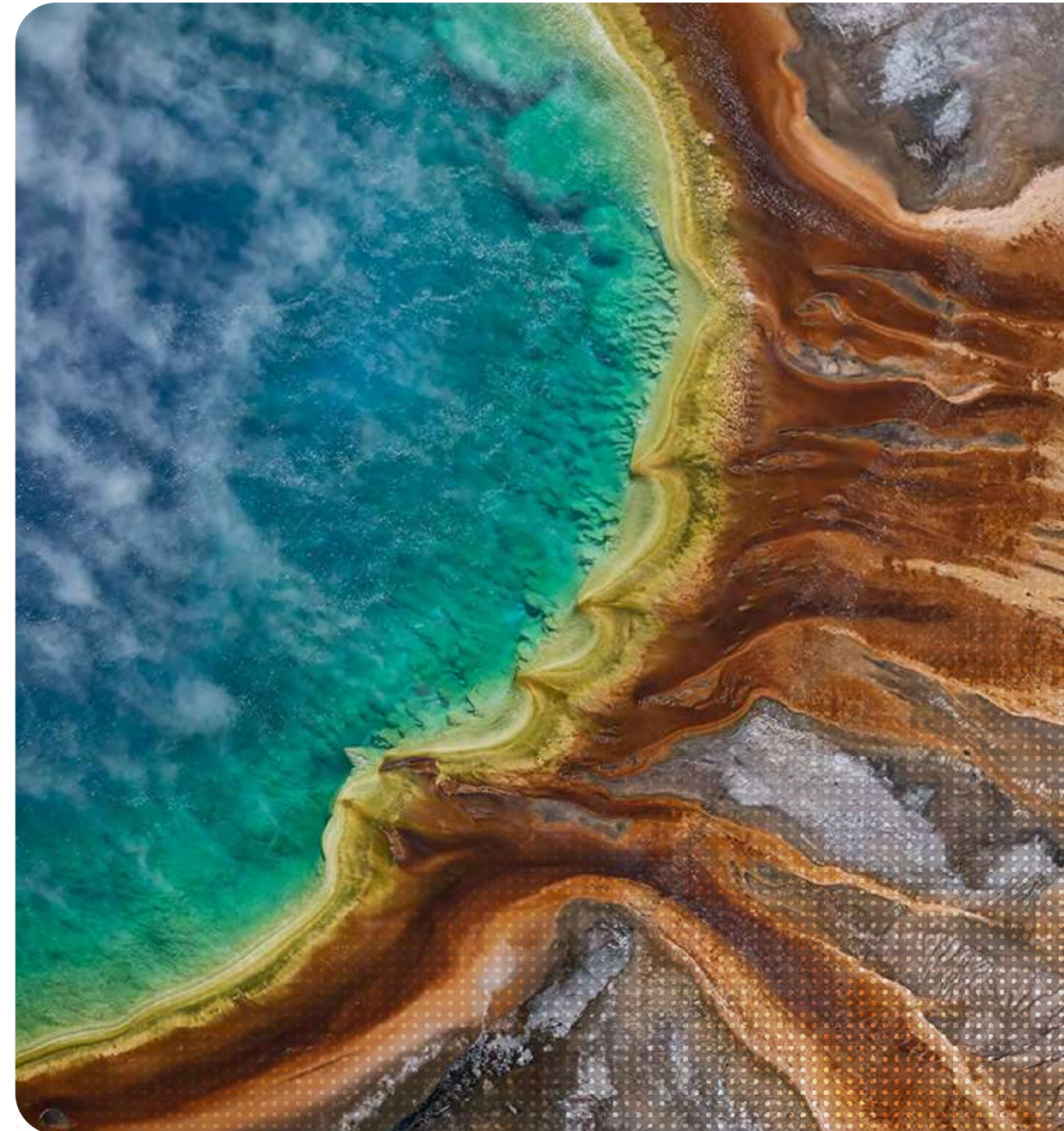
自加入UNGC以來，我們還將公司的計劃與聯合國（UN）可持續發展目標（SDG）進行了統一，SDG是國際社會為全人類建立安全、公平世界的藍圖。SDG完成期限為2030年，這是一套影響企業認知和行動的長期戰略。百濟神州認同所

有17個SDG對可持續發展均具有重要意義，但我們優先考慮了在公司現有業務架構下最有可能實現重要影響和取得進展的三個目標：



在制訂2030年及後續戰略目標時，我們將SDG 3、5和13納入考量，並承諾每年向UNGC匯報我們的進展。作為該承諾的一部分，百濟神州還希望將我們的政策和工作與UNGC人權標準進行統一。百濟神州遵守了所有關於人權的地區和國際法律，但作為一家全球性企業，我們有責任做出更多努力，以確保人權在全世界得到關注和尊重。這一承諾還有助於維護百濟神州的政策，以確保其得到有效執行。

欲瞭解有關我們目標進展的更多信息，請參見[第9頁的2023年目標和進展](#)。





## 戰略和流程

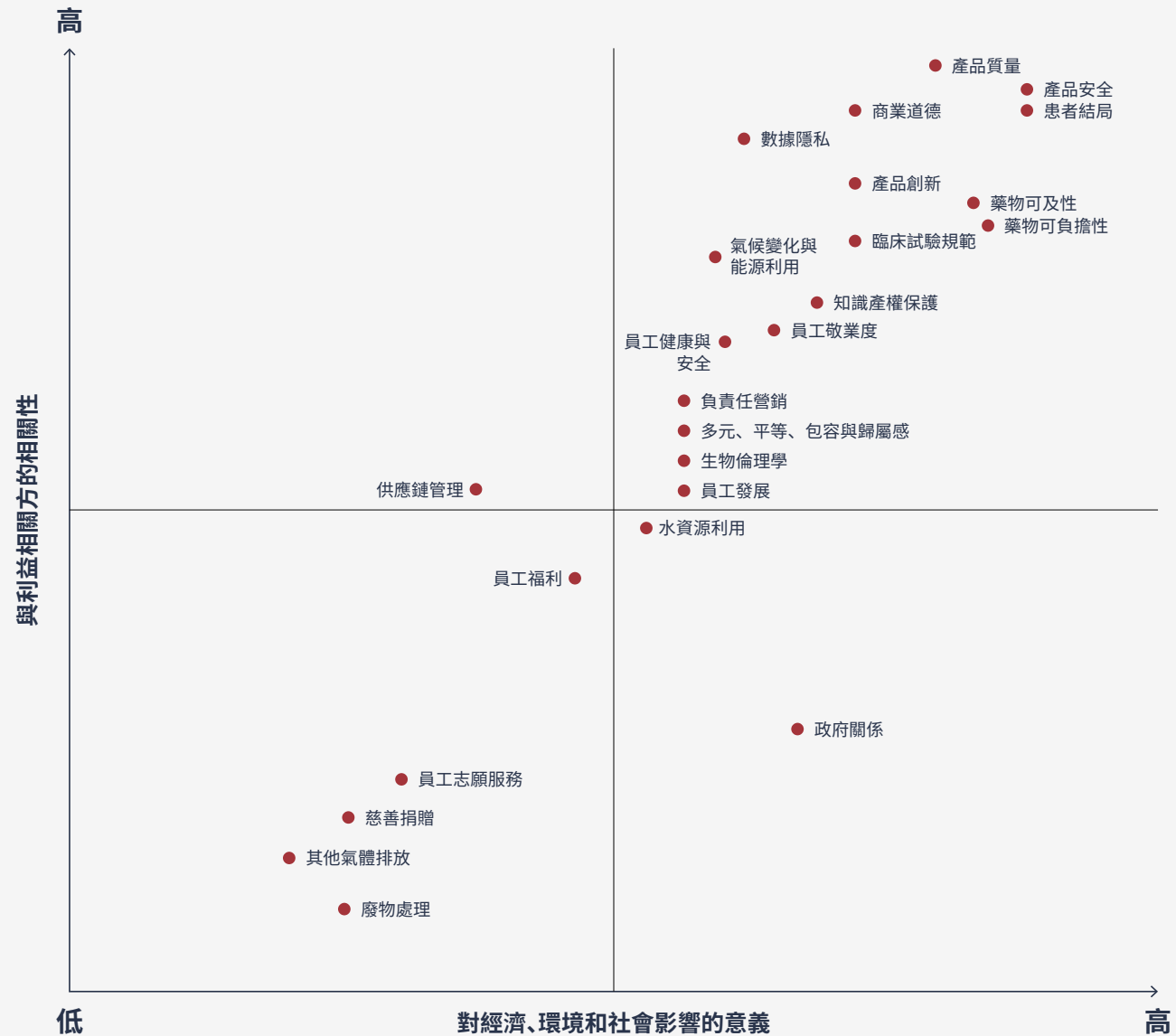
百濟神州的負責任商業和可持續發展戰略基於我們的戰略框架和重要議題，並深深植根於我們加快讓高質量的治療方案惠及全球更多患者的決心。

### 我們的重要議題

為完成最近一次的重要性評估，我們訪談了百濟神州管理團隊主要成員，進行了員工內部問卷調查，並瞭解了投資人、行業組織、相關非營利機構和其他外部利益相關方的期望。這個過程讓我們能夠確認並梳理與公司運營和業績表現最相關的議題。

評估結果進一步加強了我們致力於為全球更多患者帶來創新藥物的決心，並顯示出這一要務對我們的利益相關方具有至關重要意義。除了推進全球健康，此次評估還強調了提供一個提升員工福祉和歸屬感的工作環境、減少我們對環境的影響、支持患者和當地社區，以及實行良好公司治理措施的重要性。這些主題成為推進全球健康、賦能員工、可持續創新和負責任運營四個重點領域的基礎。

## 百濟神州重要性評估





## 我們的負責任商業和可持續發展戰略

2021年，百濟神州推出了負責任商業和可持續發展戰略。該戰略聚焦四大重點領域：推進全球健康、賦能員工、可持續創新和負責任運營，並針對每一領域設立了明確的戰略要務和目標。2023年，我們推進並實現了多項戰略目標，包括批准“範圍一”和“範圍二”定量減排目標、成立百濟神州基金會和制定全球健康公平框架。如前文所述，這些目標主要與以下UN SDGs保持一致：良好健康與福祉（SDG 3）、性別平等（SDG 5）和氣候行動（SDG 13）。

### 推進全球健康

- 創新藥物
- 患者可及、參與和權益



### 賦能員工

- 多元、平等、包容和歸屬感
- 參與、福祉和志願服務



### 可持續創新

- 氣候和環境影響
- 產品管理



### 負責任運營

- 誠信、治理和風險管理
- 負責任採購



## 2023年目標和進展

每年，百濟神州都會對達成戰略要務的表現進行回顧總結。

2023年，我們在四大重點領域均取得了實質性進展。我們的工作及進展總結如下：

重點領域	2023年目標	聯合國可持續發展目標 (SDG)	2023年進展
推進全球健康			
產品創新	2022年到2023年，推動10款分子藥物進入臨床階段	3 良好健康與福祉 	2022年，3個新分子進入臨床階段；2023年，5個新分子進入臨床階段
可及性	持續推進我們的藥物在全球範圍內的藥政批准	3 良好健康與福祉 	我們的藥物已在全球65+個國家和地區獲批 在全球範圍內，還有38項針對多個適應症的上市許可申請正在審評中
患者參與	率先提出符合多方利益的解決方案，賦能患者，在2025年前打破系統性準入障礙	3 良好健康與福祉 	與患者組織開展合作，在我們的臨床研究中獲取患者洞察 患者參與指南的終稿規劃了完善的路徑，以說明在何時何處、為何以及如何以最佳方式在藥物開發的所有階段將患者見解納入管線開發考量
慈善捐贈	成立百濟神州基金會		宣布成立百濟神州基金會，一個501(c)(3)組織，已完成向Max基金會的首筆捐助

重點領域	2023年目標	聯合國可持續發展目標 (SDG)	2023年進展
<b>賦能員工</b>			
DEI&B	到2030年，實現公司副總裁及以上級別的全球性別平等	5 性別平等 	38%的副總裁及以上級別的崗位由女性擔任
	到2030年，美國的管理團隊的多樣性（少數群體）提升50%	5 性別平等 	2023年，美國管理團隊的多樣性程度維持不變
	到2030年，持續完善董事會性別構成和美國少數群體構成	5 性別平等 	完善董事會多樣性的工作正在推進中
員工敬業度	在2024年的敬業度調查中，至少維持2022年的全球員工敬業度得分，並在此基礎上力爭提升3%		2024年，我們計劃開展敬業度調查來跟進我們2022年目標的進展
	2023年，將工作生活平衡調查的評分提高至少3%，力爭提高5%		工作生活平衡得分維持不變，並未增長
志願服務	到2023年，全球志願者項目的員工參與小時數達到10,000小時		全球員工登記的志願者服務時長超過20,000小時
	將志願者帶薪休假政策進一步擴展		志願者活動帶薪休假政策已擴展至全球範圍



重點領域	2023年目標	聯合國可持續發展目標 (SDG)	2023年進展
<b>可持續創新</b>			
氣候變化	到2024年，設定“範圍一”和“範圍二”排放定量目標	13 氣候行動 	已建立“範圍一”和“範圍二”定量排放目標
	到2025年，設定“範圍三”排放定量目標。為了推進這一目標，與最有可能降低“範圍三”排放的主要供應商合作*	13 氣候行動 	完成2022年和2023年“範圍三”全球足跡分析 為2024年啟動頂級供應商參與計劃奠定基礎
產品管理	制定全球產品管理計劃	13 氣候行動 	繼續推進內部產品管理戰略，以瞭解和減少產品對上下游的影響
<b>負責任運營</b>			
負責任採購	2023年落實第三方供應商風險管理計劃		正式推出第三方供應商管理項目

\* 這一目標是根據 2022 年報告進行調整的，以便更好地符合我們與戰略供應商合作的重點，這些供應商將對我們的長期減排工作產生最有意義的影響。

## 新目標

基於我們2023年所取得的進展，百濟神州已經設立了與重要議題保持一致性的新目標。

我們的新目標總結如下：

重點領域	2023年目標	聯合國可持續發展目標 (SDG)
產品創新	每年，將多個高品質的新分子從藥物發現帶入臨床 *	 3 良好健康與福祉
志願服務	2024年，全球志願服務總時長達到10,000小時，延伸目標為20,000小時	
氣候變化	到2026年，將我們內部生產的商業產品的每單位範圍1和2排放量減少25%（以2021年為基準年）	 13 氣候行動
人權	到2025年，制訂出符合聯合國全球契約人權指導原則的戰略	
數據隱私	制定計劃，到2025年，使關鍵隱私績效指標與RB&S實踐更加一致	

\* 這一目標從2022年報告中進行了調整，以便讓我們更好地專注於只將高品質的藥物分子推向臨床。

# 推進全球健康

我們相信，每一位患者應獲得高品質和療效好的創新藥物。癌症無國界，因此，作為一家全球性企業，我們力求廣大患者能夠輕鬆獲得用藥保障。從發現能夠改變生命的療法到努力縮小現有的健康公平差距，我們的願景是通過為全世界患者研發可及、可負擔、療效好的藥物來抗擊癌症。

“患者為先”遠不止於提供藥物；我們還努力為患者家屬、照護者以及代表他們權益的組織提供支持。我們致力於提升患者的話語權，加強對他們的支持體系，並推動關於全球健康的對話，以改善患者護理水平。

## 在本章，我們將分享：

- 創新和臨床開發舉措 →
- 追求藥物的廣泛可及性 →
- 推進全球健康公平 →
- 百濟神州基金會 →
- 支持患者 →

### 推進全球健康

- 創新藥物
- 患者可及、參與和權益







## 差異化的方式

百濟神州的使命是建立新一代全球腫瘤創新公司，以激情、堅持和卓越的精神，將最高質量的療法帶給全球更多人。作為業內最大的腫瘤研究機構之一，我們具有企業家精神的團隊堅定地致力於發現和開發創新藥物，幫助全球癌症患者獲得所需的藥物。

為此，我們制定了一套差異化方式：

- ✦ 我們縱向整合了臨床開發流程，以便更好地控制質量、速度和成本，並在百濟神州申辦的臨床試驗中加強與研究中心研究者的合作。我們還力求不斷擴展臨床試驗布局，加速在更多國家獲得監管批准。
- ✦ 我們採用的商業化策略能夠以最快速度將高質量創新治療方案帶給盡可能多的患者。我們積極尋求與醫療健康系統建立合作關係，加速向全世界患者提供用藥保障。
- ✦ 結合我們提升可及性的方法，我們還積極探索如何將健康公平原則融入百濟神州，包括臨床試驗設計、與患者的交流互動以及通過戰略合作向社區提供支持等。

## 創新和臨床開發舉措

癌症是影響深遠的全球挑戰——全世界每年有近2,000萬人確診癌症，預計到2040年，這一數字將再新增1,000多萬人<sup>2,3</sup>。只有銳意創新才能應對這一重大挑戰。

我們在生物、化學、藥理學、轉化醫學和臨床科學領域的專業科研團隊積極應對挑戰，研發未來藥物。我們有能力提供挽救生命的創新藥物，正是因為秉持“銳意創新”的價值觀。我們目前有20多款在研臨床候選藥物，包括4款授權引進產品。此外，按發病率計算，我們的研究和治療方案已涵蓋全球80%的癌症種類。

百濟神州腫瘤研究團隊擁有1,100多名科研人員，是行業中最大的腫瘤研究團隊之一，並持續努力以更快的速度為醫療需求亟待滿足的患者發現創新藥物。此外，我們的全球臨床開發團隊擁有2,600多名員工，正懷著開發新療法的熱情和決心推動創新。憑借獨特的商業模式，我們吸納全球頂尖科學、人才和協作精神，以達成我們的使命。

## 尖端科研

# 20+

款候選藥物正處於臨床開發階段接受評估，其中16款為自研藥物

隨著研發（R&D）和臨床開發工作不斷擴展，我們堅定不移地針對影響最大的領域探索開創性療法和新型聯合療法。為此，我們積極尋求新的方法和技術，進軍潛在的大適應症領域，並打造多元化的創新平台。我們的目標包括：

- ✦ 聯合跨學科團隊促進轉化醫學創新，以此推動新療法解決未滿足的患者需求
- ✦ 應用嵌合式降解激活化合物（CDAC）、雙特異性抗體和三特異性抗體（BsAb/TsAb）、抗體偶聯藥物（ADC）、細胞療法、信使核糖核酸（mRNA）療法等技術
- ✦ 憑借我們在腫瘤領域的廣泛經驗探索其他癌症類型，包括頭頸癌、肺癌、乳腺癌、上消化道癌和結直腸癌等

得益於可靠、高效的內部發現引擎以及外部戰略合作，我們的臨床管線已有20多款具有潛力的藥物。我們會將多個高質量的新分子從藥物發現階段推進至臨床階段，實行在早期臨床開發階段評估同類首創和同類最佳候選藥物並將最有潛力的藥物推進至後期試驗的策略，從而持續實現戰略性增長。我們也認識到外部合作有助於推動創新，因此尋求與世界各地學術界、生物科技行業和製藥行業的頂尖人才開展合作。

## 目標

2022年至2023年，推進10個新分子進入臨床階段

### ✓ 進展

- 共計8個新分子藥物進入臨床階段：2022年，3個新分子進入臨床階段，2023年，5個新分子進入臨床階段

### 🎯 新目標

- 每年將多個高質量新分子從藥物發現階段推進至臨床階段<sup>4</sup>

<sup>2</sup> 世界衛生組織。世界癌症日：整合衛生資源，醫療人人共享。參見：<https://www.who.int/news/item/03-02-2022-world-cancer-day-closing-the-care-gap>

<sup>3</sup> 英國癌症研究中心。全球癌症統計數據。參見：<https://www.cancerresearchuk.org/health-professional/cancer-statistics/worldwide-cancer#heading-Zero>

<sup>4</sup> 對2022年報告中的目標進行了調整，以更好地與我們僅將高品質的分子推進至臨床階段的工作重點進行統一

<sup>5</sup> DOI: 10.1200/EDBK\_390094 美國臨床腫瘤學會教育手冊43（2023年5月25日）



## 攜手戰略合作夥伴，推動實體瘤獲得突破成果

2023年7月，百濟神州與映恩生物達成合作，共同推進一款針對實體瘤患者的ADC療法研發和商業化。ADC展現出癌症治療創新願景：將高效抗腫瘤藥物遞送至腫瘤細胞，並將對正常細胞的傷害降至最低<sup>5</sup>。隨著百濟神州實體瘤產品組合不斷擴充，我們也正在推進幾款自主研發的ADC，以將最具創新性的藥物帶給患者。





2023年，百濟神州重新獲得了開發、生產和商業化抗PD-1單克隆抗體百澤安®的全球權利。百澤安®是百濟神州實體瘤產品組合中的核心藥物，這一進展使我們能夠繼續全面探索百澤安®的潛力以解決全球未滿足的臨床需求，包括開發百澤安®與我們深厚多元的實體瘤管線產品的聯合療法，我們的實體瘤管線中有幾款免疫腫瘤學靶向治療分子有望與百澤安®聯用。這將推動我們達成使命，為患者提升創新藥物的可及性、解決全球患者亟待滿足的需求。

我們目前打造的產品組合以百悅澤®和百澤安®兩款支柱藥物為基礎，這兩款藥物將在研發過程中成為廣泛聯合治療策略中的核心產品。欲瞭解更多關於我們管線的信息，請訪問[官網](#)在研管線頁面。

### 臨床試驗效率

# 45+

截至目前，我們已在超過45個國家和地區制定了試驗計劃或入組了患者

# 22,000+

截至目前，已有22,000+例患者<sup>6</sup>入組了百濟神州產品相關臨床試驗

為致力於不斷開發創新藥物，我們在公司使命的指導下，打造了自有的全球臨床開發團隊，確保全世界患者都能獲得可以改變生命的創新藥物。隨著團隊規模不斷擴大，我們能夠更好地控制質量、速度、成本和風險，並在百濟神州申辦的臨床試驗中加強與研究中心研究者的合作。得益於我們在各地區的廣泛布局，我們能夠加速臨床試

驗進程，並通過以下方式節省成本：

- ✦ 在患者人數較多的國家招募患者，以更快的速度完成患者入組
- ✦ 在既往鮮有機會參與腫瘤藥物試驗的國家和地區入組患者，提升患者多樣性並節約成本

我們還將臨床試驗流程不斷納入自有團隊負責範圍內，並對流程進行持續優化，使我們對流程有更大掌控權，從而提高效率、降低風險。

我們目前正在進行約90項臨床試驗。試驗開展地點不僅包括中國、美國、加拿大、澳大利亞、南非、韓國及歐洲各國，也包括巴西、墨西哥、阿根廷等既往鮮有機會參與腫瘤藥物試驗的國家。在巴西，我們的效率和對提交優質申報材料的專注，加上對當地研究中心啟動及監管溝通的專業經驗，使我們能夠早於180至210天標準批准時間表提前獲得快速批准。以戰略眼光高效開展試驗，讓我們能以更快速度啟動入組，做好準備將藥物推向市場並惠及有需要的患者。

### 卓越的臨床試驗

對於每種在研藥物，我們遵循結構清晰的正式流程來管理和開展臨床試驗。我們的標準化流程確

保了臨床試驗結果的完整性，並為臨床試驗參與者注入信心。我們的開發核心團隊由來自臨床開發、臨床運營、臨床藥理學和藥政事務等多部門人員組成。這支跨職能團隊負責制定每個候選藥物的臨床開發計劃（CDP）。每個CDP都包括對患者造成潛在風險的評估和減輕這些風險的具體計劃。我們根據某一特定適應症的當前和預期治療標準來評估新型治療候選藥物的總體獲益和風險。每個CDP均由開發審查委員會進行審查，該委員會主席由副總裁和/或執行委員會成員擔任，成員包括公司內的高級開發負責人。

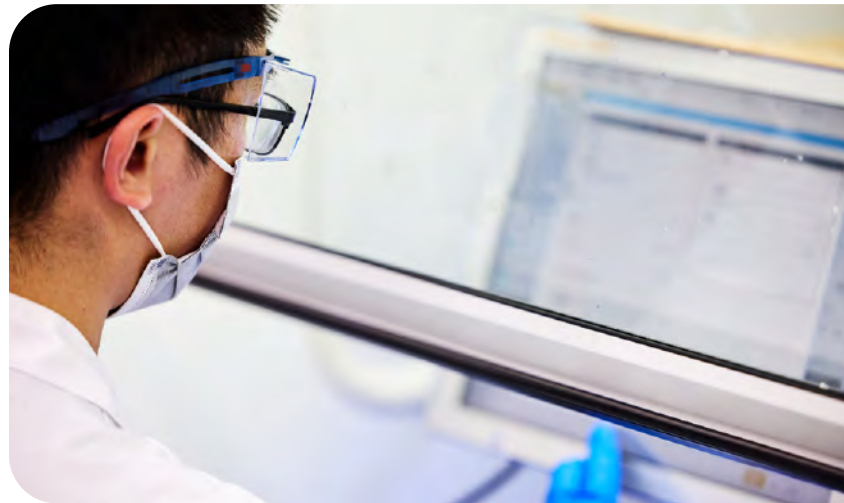
每個CDP都有嚴格的指導原則來保護患者的安全和隱私。這些指導原則根據我們的內部制度和標準以及監管當局和國際標準所制定。這包括獲得參與臨床試驗的每位患者的知情同意，提供關於臨床試驗及其潛在獲益和風險的充分信息。患者可以根據這些信息做出參與臨床試驗的知情決定，只有患者自願參與才能夠入組。

<sup>6</sup>患者例數包括入組研究者發起的試驗（IIT）的患者

百濟神州研究團隊應用數項研究技術開發新療法，並致力於以負責任且合乎道德的方式開展研究和臨床試驗。我們的生物倫理項目提供了一個工作框架來指導內部決策，幫助我們誠信地踐行使命。此外，百濟神州致力於以人道且符合倫理的方式對待研究中使用的任何動物，並制定了政策和程序，以確保維持高倫理標準。有關我們生物倫理學和動物福利舉措的進一步概述，請參見[第54頁中我們的政策](#)。

## 臨床試驗透明度和研究數據共享

臨床試驗透明度和臨床試驗數據共享有助於生物醫學創新，提高更廣泛的臨床研究認知，增強公眾對我們產品和治療方法的信任。我們承諾遵守美國生物技術創新組織（BIO）的臨床試驗數據共享原則，並負責任地共享我們的臨床試驗數據，以推進臨床研究進展。為此，我們根據全球各地區和國家的監管要求以及百濟神州的數據披露和透明度政策（預計於2024年公開發布），在可公開訪問的網站上註冊了1期至4期介入性試驗和適用的非介入性研究，包括ClinicalTrials.gov、百濟神州官網的臨床試驗頁面等。我們也會根據監管時間要求和政策預期，於1期至4期介入性試驗和適用的非介入性研究初步完成日期（若初步完成日期與研究結束日期相同，即為研究結束日



期）之後的12至36個月，在適用的網站上披露研究結果。對於特定研究，百濟神州可能會推遲提交結果的時間，以保護知識產權、滿足業務發展或出版需求。為了滿足相關披露要求，百濟神州會在適用的網站上發布臨床研究文件。對於特定研究，百濟神州會使用通俗易懂的語言對研究設計、目的和結果進行總結，供沒有經過醫學培訓或不具備科學知識的人員閱讀。

當藥物和適應症申報資料在美國、中國和歐洲遞交並獲批後，百濟神州將以負責任的方式自願分享已完成研究的數據，並為具備資質的科學和醫學研究人員提供查看申報資料中臨床試驗數據和支持性臨床試驗文件的渠道。用於支持後續地方

批准、新適應症或聯用藥物申請的臨床試驗信息將在公司取得對應的監管批准後進行共享。百濟神州僅在適用的數據隱私和安全法律法規允許的情況下共享數據。此外，只有在不侵犯研究參與者隱私的情況下，才可以共享數據。

## 醫學教育與研究

百濟神州為醫療健康專業人員瞭解我們的藥物、藥物研發創新以及患者護理新方法提供支持。這包括在各類會議上分享研究成果，以及贊助全球的科研會議。在中國，百濟神州贊助了2,000多場教育和研究活動。在北美，我們參與了30多場活動，包括白血病和淋巴瘤協會血液腫瘤會議和國際華氏巨球蛋白血症基金會教育論壇等。百濟神

州還在歐洲參與了7場患者會議和活動，在亞太地區參與了25場，在新市場參與了10場。

## 推進臨床試驗多樣性

在臨床試驗中入組多元化的受試者對促進健康公平具有重要作用。要求在臨床研究中納入不同人種、年齡、性別和種族的受試者，可確保更多人從安全有效的創新療法中獲益。

通過採取全球包容模式並採納患者意見，我們擴大了臨床試驗的覆蓋面，以開發能夠滿足更多癌症患者需求的治療。我們建立了一個高度自主化的臨床開發團隊，旨在為更多患者開發創新療法管線，因此我們在開展關鍵研發項目時優先與多

## 數據清理試點項目

為努力提高試驗質量和效率，百濟神州針對試驗數據庫啟動了數據清理試點項目。雖然更新數據庫的標準時間為四周，但該項目使我們在一周內就關閉數據庫日誌。提供優質數據對我們的工作至關重要，在保持準確性的同時快速高效地清理試驗數據，可優化我們的工作進度。展望未來，百濟神州正在努力將這一時長確立為我們團隊的新基準。



元化的患者群體合作，以將臨床試驗的覆蓋範圍延伸至未受到充分關注的群體。

2023年，我們的跨部門全球臨床開發計劃工作組根據美國食品藥品監督管理局（FDA）的監管要求，制定了全面的多樣性戰略和目標。為了實現我們的臨床多樣性目標，百濟神州正在為註冊性試驗撰寫並提交具有包容性的方案和CDP，並在主要醫療健康中心以外的地區開展臨床試驗。這一模式可幫助我們惠及未受到充分關注的患者人群。擴大入組範圍也能夠加快患者入組速度，並有望縮短上市時間。

2023年，百濟神州將業務覆蓋廣泛延伸至拉丁美洲市場，涵蓋了多個種族、人種以及具有不同社會經濟背景的人群。具體而言，百濟神州在阿根廷、巴西和墨西哥開展了共6項研究。

在北美，百濟神州通過與包括CATALIS Québec等主要腫瘤研究中心和非營利性組織建立合作，擴大了我們在美國和加拿大的臨床覆蓋範圍。

我們也在探索與傳統黑人學院和大學（HBCU）的醫學院、西班牙裔服務機構（HSI）以及地方社區合作的機會，以加深對未受到充分關注患者人群的了解並向其伸出援手。

## 患者參與

為了進一步為患者開發最佳腫瘤治療方案，百濟神州精心設計了高質量的臨床試驗。我們不僅注重於提升試驗入組患者的多樣性，而且致力於設計出能夠滿足患者需求、解決可及性問題並有助於帶來更好結局的臨床試驗。為此，我們從研發的最早期階段以及設計臨床試驗時就會尋求患者參與。

我們的早期患者參與和專業協會團隊（EPEPS）會推動臨床試驗相關的患者參與活動並管理合作關係。EPEPS與研究團隊共同確定患者參與活動可支持哪些項目需求，然後與團隊制訂計劃，並根據可量化的成果指標開展合作。這一模式使我們得以在制訂研發計劃時考量患者見解。

為了更好地支持我們達成臨床目標和公司整體目標，EPEPS與患者參與領域的內部和外部專家合作，制定出我們的患者參與策略。我們的策略旨在確保百濟神州的藥物開發和商業化能夠反映出個體的生活經驗和期望，這一點對於向患者提供優質療法具有重要作用。此外，我們的患者參與指南提供了相關策略的詳細信息，並規劃了完善的路徑，以說明在何時何處、為何以及如何以最佳方式在藥物開發的所有階段將患者見解納入管線開發考量。



我們非常榮幸已為這項重要工作奠定了如此堅實的基礎，這將在未來幾年指導我們的工作。我們的長期目標是將百濟神州打造為患者參與領域的行業領導者，在我們的研發中加強對患者和照護者洞察的考量，將患者的呼聲嵌入百濟神州的DNA，並進一步突顯‘患者為先’的核心價值觀。



– Tricia Mullins  
執行總監，早期患者參與和專業協會  
全球負責人



## 患者安全性

秉承“患者為先”的核心價值觀，我們的全球患者安全（GPS）團隊致力於確保藥品從臨床試驗首次使用到商業化後的處方使用均能安全有效地進行。GPS由我們的首席安全官領導，是一個由150多名醫生、藥品安全科學家和藥物警戒專業人員組成的全球團隊，他們致力於為我們日益增長的產品組合進行安全性標識，密切監測患者結局，並有效解決可能出現的安全問題。

GPS堅持嚴格遵守全球監管機構的要求和時限及百濟神州的安全協議。我們對臨床試驗中所收到或市場使用中自發反饋的任何可疑不良事件（AE）或產品投訴採取迅速行動。為了便於報告不良事件，我們設立了各種渠道，包括新投入使用的AE直接報告[網絡表格](#)、患者專用安全性電子郵件，以及歐洲、美洲和亞太地區的實時呼叫中心。所有已設立的渠道均支持使用7種地方語言報告AE，彰顯了百濟神州改善醫務人員和患者的安全性數據收集和報告體驗的努力。GPS還提出了應急響應計劃，包括人員配置計劃和IT系統冗餘，以確保在當地或全球出現突發狀況時依然可以維持GPS的日常功能和活動。

百濟神州制定了全球標準操作規程（SOP），並對所有員工開展年度必修培訓，以介紹如何為百濟神州銷售的所有產品進行全球不良事件、藥品不良反應、特殊情況、緊急安全性措施和產品投訴報告。GPS還根據公司的要求，舉辦實用的教育研討會、維護教育資料，並定期開展活動，以提高對患者安全性相關議題的認識。這些資料由藥物警戒專家撰寫，將最佳實踐、知識和操作與我們身處的監管環境相結合，培養全公司的安全性意識。

憑借穩健的科學方法，我們的團隊利用現有數據、流行病學技術和同類產品反應的相關知識，進行安全性監測並積累專業經驗，使百濟神州的產品獨樹一幟。在產品生命週期的每個階段，我們的全球藥物警戒系統均會根據國際和地方法規以及百濟神州的內部標準，對藥物安全性進行標識和記錄。我們在公開的說明書中準確、及時地共享產品的獲益和已知風險信息，以支持藥政申報和持續的產品監測。



## 建設安全性文化

2023年，全球患者安全團隊設計了互動式學習材料，以進一步向百濟神州員工介紹緊急安全性措施，並確保所有員工均瞭解其在收到臨床試驗中的安全性信息時，有責任立即通過現有的安全管理框架報告所有信息。開發這些教育材料有助於GPS團隊在每日工作中踐行其關於患者安全性的承諾，並彰顯了追求卓越的內外部標準。



## 追求藥物的廣泛可及性

### 目標

持續推進我們的藥物在全球範圍內的藥政批准。

#### 進展

- 百濟神州的藥物已在超過65個國家和地區獲批
- 目前在全球範圍內有38項針對多個適應症的上市許可申請正在審評中

我們的市場準入和商業化模式立足於“患者為先”的價值觀。無論身處何處、社會經濟地位如何，每一位患者都有權利獲得高品質和療效好的創新藥物。為了確保盡可能多的患者能夠獲得我們的藥物，我們正在不斷努力在成熟市場和新興市場快速拓展我們的業務覆蓋。

# 100萬+

患者接受了百悅澤®和百澤安®的治療

我們利用多種方法向全球更多患者提供藥物，包括：

- ✦ 在成熟市場和新興市場擴大我們的商業化足跡
- ✦ 採用協作且靈活的方式進行定價和報銷
- ✦ 在某些允許提供援助的市場向符合條件的患者提供援助，包括低價或免費藥物

### 擴大我們的商業化足跡

許多公司對藥品註冊採取分批的方法，先在發達市場尋求批准，以獲得最大的經濟收益，然後再在中低收入國家進行註冊申請。為了保護定價結構，他們也可能放棄進入部分市場。但百濟神州深知癌症影響著世界每個角落的人們，因此我們採取了一種不同的模式：我們在商業化進程的早期便積極尋求在發達市場和發展中市場同時開展多地域的產品註冊工作。此外，憑借廣泛的全球臨床試驗布局，我們確保公司的關鍵性研究可用於各個市場的藥政申報。

2023年，我們的商業化團隊規模已超過3,700人。我們快速的全球擴張得益於百悅澤®和百澤安®這兩款核心藥物的商業成功。截至2023年

底，百悅澤®已在超過65個國家和地區獲批，百澤安®已在中國獲批用於12項適應症，同時也已在歐盟和英國獲批上市，並有望於2024年在全球範圍內獲得更多批准。我們在全球範圍內，還有38項針對多個適應症的上市許可申請正在審評中。

除了針對自研藥物進行發現、臨床開發和商業化，我們還尋求與同樣以患者為中心且立足於卓越科學的企業開展合作，以確保能夠與合作夥伴攜手為有需要的人提供治療。我們目前已經與6家企業建立了合作夥伴關係，為中國患者提供14款產品，使患者能夠更快接受到創新藥物的治療。迄今為止，基於百濟神州的商業化努力，中國已有180萬名患者得到了相關治療。



## 為中國患者改善藥物可及性

2023年12月，中國國家醫療保障局（NHSA）發布了《國家基本醫療保險、工傷保險和生育保險藥品目錄（2023年）》（國家醫保藥品目錄），其中納入了百濟神州3款自研藥物（百悅澤®、百澤安®、百匯澤®）的全部17項已獲批適應症。

對於授權引進產品，百拓維®和薩溫珂®首次納入國家醫保藥品目錄，安加維®現已轉為常規乙類並新增一項適應症獲得納入。

隨著更多產品和適應症被納入到國家醫保藥品目錄，更多的中國患者能夠用上領先的腫瘤藥物，藥物的可及性和可負擔性也得到了提升。這一進展為我們推動為全世界的癌症患者提供有效且可及的好藥的使命而言起到了至關重要的作用。

## 實現藥物可負擔的全球策略

百濟神州與全球的醫療系統密切合作，以堅守願景，避免價格成為患者持續獲取藥物的阻礙。[我們的藥物可負擔策略](#)指導我們在考慮患者成本的情況下進行商業化藥物實踐。當藥品在某個國家或地區定價時，我們會考慮該衛生系統的財務資源以及該療法為廣大利益相關方（患者、支付方和社會）帶來的價值。我們的目標是無論身處何處，患者在哪，我們的藥物就在哪，並在提供高價值藥物的同時盡可能降低護理成本。

## 擴展供藥項目

在患者無法通過參與臨床試驗或遇到經銷標準限制時，我們啟動了數項擴展供藥項目（EAP）。根據當地法律要求，這些EAP以符合倫理和監管要求的方式，為患有危及生命的疾病且無替代治療選擇的患者免費提供我們的藥物。目前已有30個國家的1000多名患者通過EAP接受了治療。百濟神州的EAP包括：

- ✦ **醫保準入前藥物使用計劃（PRAP）：**通過PRAP，我們為700多例患者加速提供了百濟神州的獲批藥物，在多個市場提升了藥物的可及性。2023年，百濟神州為意大利、比利時、葡萄牙、英國、澳大利亞和韓國的患者群

體啟動了新的PRAP，在最終獲得報銷準入之前的幾個月就向患者提供了藥物。此外，我們還將這些PRAP的覆蓋區域拓展至以色列等新興市場以及中東和非洲各國。

- ✦ **同情用藥（CU）：**我們的全球CU計劃體現了我們在獲得監管部門批准之前，為無法參與臨床試驗且缺乏替代治療的患者提供在研藥物的信念。2023年，百濟神州的同情用藥項目涵蓋了3款在研藥物，惠及約20個國家和地區的300多名患者。

- ✦ **試驗後供藥項目：**百濟神州認識到臨床試驗結束之後患者可能面臨無藥可用的情況，因此致力於填補這一空缺。對於已完成百濟神州申辦的確證性研究並等待產品正式獲批或供應的患者，我們繼續為其免費提供接受百濟神州藥物治療的機會，直到該治療獲得當地監管部門批准並實現藥物的廣泛可及。目前，已有8個國家的患者可以通過該項目接受我們兩款藥物的治療。

除了擴展供藥項目，我們還通過myBeiGene項目，在美國和加拿大為符合條件的患者提供報銷和保險支持、自費協助服務及免費藥物，

以改善百悅澤®的可及性。除了報銷和經濟支持，myBeiGene還配備了腫瘤科護理聯絡員，為患者和照護者提供個性化支持，包括提供教育材料、對接權益組織以及其他服務提供方的資源，如諮詢服務和支持團體等。

# 30個

國家和地區的患者已經通過EAP接受了治療

# 1,000+

患者通過EAP接受了治療



## 為慢性淋巴細胞白血病（CLL）患者改善藥物可及性

我們另一種方式是通過與Max基金會開展合作，來確保更多的癌症患者能夠獲得挽救生命藥物。通過該合作，百濟神州將捐贈自研的BTK抑制劑，Max基金會也將運用其在中低收入國家和全球基礎設施的專業經驗，將該藥物帶給獲取渠道受限的CLL患者。該合作項目將於2024年開始為患者提供治療。



## 推進全球健康公平

2023年，百濟神州已經為其在全球健康公平（GHE）方面成為引領者奠定了基礎。為實現這一承諾，同時體現高危患者的呼聲和需求，我們制定了願景和使命，明確了“全球健康公平”對百濟神州這家企業的意義，並在官網設立了[推進全球健康公平的](#)頁面。我們還組建了一支全球跨部門團隊，該團隊受高層領導和董事會監督，致力於在全球健康公平方面制訂我們的策略、目標和舉措。

我們GHE承諾的願景，旨在聚焦以下平台，通過公平的供藥模式，消除障礙、改善生活：

- ✦ **提升研究和臨床試驗的包容性。** 我們盡早並頻繁地在研究工作（包括臨床試驗）中與多元化的患者群體開展合作，進而為更多癌症患者提供安全有效的治療方案。
- ✦ **建立變革性的合作關係。** 我們與20多個患者權益組織開展合作、與Max基金會攜手提升治療可及性，並與FDA的Reagan-Udall基金會合作，作為其創始贊助方為其監管科學、創新和健康公平獎學金項目提供支持。

- ✦ **在百濟神州全面實施公平舉措。** 我們確保世界各地的同事理解並支持我們的GHE承諾、致力於促進同事之間的公平，並確保公司具有踐行這一承諾的組織能力（包括人才）。
- ✦ **支持健康患者和社區。** 我們通過多個項目促進患者和社群的健康，例如：在美國開展的教育活動“敞開心扉”，聚焦癌症和心理健康；百濟神州患者支持項目；以及百濟神州基金會，該基金會致力於為世界各地未受到充分關注的群體獲得公平且可及的癌症治療消除障礙。

為開展這項工作，百濟神州計劃成立一個健康公平患者領導委員會，並拓展與其他企業的合作，以解決全球癌症負擔和獲得公平治療的問題。



### 百濟神州如何定義全球健康公平

全球健康公平是百濟神州的業務重點和社會責任。我們認為，無論人們身處何地，他們的人種或種族、性別、年齡、生理缺陷狀況、性取向或任何其他可能排擠或邊緣化某一個體的因素，都不應阻礙他們獲得高水平的健康和福祉。

## 百濟神州基金會

### 目標

建立並宣布成立百濟神州基金會

#### ✓ 進展

- 宣布成立百濟神州基金會，一個501(c)(3)組織，已完成向Max基金會的首筆捐助

百濟神州基金會於2023年初成立，作為一個獨立性501(c)(3)組織，向符合基金會使命的慈善組織提供捐助。百濟神州基金會由負責任商業和可持續發展執行總監、百濟神州基金會董事會共同領導，董事會負責對捐助進行批准決策。2023年5月，百濟神州基金會向Max基金會提供了第一筆捐贈，在雙方的合作下，Max基金會將向未充分覆蓋市場的患者免費提供藥品。[關於Max基金會合作的更多信息，請參閱第21頁。](#)

百濟神州知道，要為腫瘤學領域帶來真正影響，我們要做的不僅是開發藥物，還必須為員工和患者生活和工作的社區帶來積極影響。令人振奮的是，我們不僅成立了百濟神州基金會，還在同一年內擴大全球志願服務計劃，取得了積極成果。

更讓我欣喜的是，我們的員工超額完成了目標，達成了20,000小時的志願者服務時長。許多員工抓住這一機會，踴躍地組織和支持他們身邊志願服務。我們已經建立了一種能夠讓同事積極踐行公司價值觀和使命的文化，這讓我倍感自豪。



—Christine Riley Miller,  
負責任商業與可持續發展  
執行總監



### 百濟神州基金會的使命

百濟神州基金會是一個非營利組織，致力於消除全球各地未受關注社區在獲得公平和可及的癌症治療方面所面臨的阻礙。通過擴大癌症醫療健康服務、支持基於社區的解決方案，以及擴大為打破不平等循環的項目，我們正在為所有人創造一個更健康、更美好的世界。

基金會通過提供捐贈，支持三大戰略領域的慈善、社區項目，進一步拓展了公司的使命，即為全球更多患者帶來高質量的療法：

- ✦ 獲得癌症醫療健康公平
- ✦ 社區參與
- ✦ 災害響應



## 百濟神州贊助FDA的 Reagan-Udall基金會

百濟神州非常榮幸連續兩年為Reagan-Udall基金會的監管科學、創新和健康公平獎學金項目提供贊助支持。該獎學金項目旨在為具有不同生活經歷的人士提供機會，在監管科學領域開啟職業生涯，並與FDA利益相關方建立持久的專業合作關係，進而提升監管科學領域的多樣性。

2022年，百濟神州為獎學金試點項目提供了支持，重點聚焦解決健康公平問題。該項目用於協助開發適用於孕婦和哺乳期婦女的醫療產品。2023年，霍華德大學作為一家傳統黑人學院和大學（HBCU）和美國領先的研究型大學之一，協助設計了該獎學金計劃並遴選了2023年和2024年的研究生。在監管科學從業人員中，推進健康公平的需求亟待滿足。促進監管科學領域的多樣性有助於為受影響的社區和患者帶來更有意義的結果，也能夠確保在這項重要工作中融入健康公平的視角。



## 支持患者

### 目標

率先提出符合多方利益的解決方案，賦能患者，在2025年前打破系統性準入障礙

#### 進展

- 與患者組織開展合作，在我們的臨床研究中獲取患者洞察
- 患者參與指南的終稿規劃了完善的路徑，以說明在何時何處、為何以及如何以最佳方式在藥物開發的所有階段將患者見解納入管線開發考量。

### 患者權益維護

作為腫瘤領域的創新力量和全球領導者，百濟神州正處於重要的轉折點。為了擴大我們的影響力，我們十分重視提升患者的話語權，以更好地理解他們未被滿足的需求，確定如何優先解決這些需求，並完善塑造腫瘤領域生態系統的策略。

患者權益組織（PAO）通過向患者社區和專業醫療人士提供資源、信息和教育項目來支持患者需求。為了幫助他們完成支持患者需求的工作，我們與全球多個PAO建立了深厚的連結，並在進入新地區時建立了達

成夥伴關係。這些合作為我們的臨床開發和商業化項目提供了重要的患者洞察和反饋。

我們在各地區合作的PAO及他們所支持的當地患者社區在需求、能力和資源方面都具有獨特性。我們認識到了這些差異，並努力在各地區為廣大腫瘤患者解決健康公平問題。我們與這些PAO的夥伴關係為我們提供了關鍵的機會，在幫助他們提升為不同人群維護權益的能力時，也讓我們的影响具有變革性。作為回饋，這些夥伴關係也使我們能夠在研究及臨床試驗計劃和設計中納入不同患者的洞察，並提升接受臨床試驗教育的各類患者和照護者數量（[參見第17頁的推進臨床試驗多樣性](#)）。

在患者參與和權益維護方面，我們致力於以最高誠信標準要求自己，並恪守行業守則及相關法律，具體承諾包括：尊重PAO在其政策判斷、戰略、策略規定和活動方面的獨立性；絕不要求任何PAO進行處方藥推廣；確保我們合作目標和範圍的透明度；明確公開資金或非資金支持。欲瞭解更多信息，請參閱[我們與患者組織合作的全球政策立場](#)。



2023年，百濟神州的員工在全球各地自願參與了許多PAO舉辦的活動。在美國，百濟神州是美國白血病和淋巴瘤協會“點亮黑夜”活動的贊助方，239名員工代表百濟神州參與到超過25個團隊中，為其籌集捐款，並在美國各地參與了“點亮黑夜”遊行。百濟神州員工所在的團隊共籌集了超過40,000美元的捐款，以支持白血病和淋巴瘤協會完成其使命和工作。2024年，百濟神州將作為美國地區“幸存者”和“點亮黑夜”活動的官方協辦贊助商，進一步擴大支持範圍。



## 支持患者福祉

從瞭解治療方案到計劃出行和治療，確診癌症後可能會面臨諸多困難。為了幫助患者及其照護者，百濟神州與PAO合作，為患者和照護者傳授疾病相關知識，介紹治療選擇和試驗以及其他可用的支持。開展了這項工作後，百濟神州發現癌症患者用於解決心理健康需求的資源存在巨大空缺。為了幫助縮小這一關鍵差距，百濟神州在2022年與癌症支持社區（CSC）合作，針對美國的600多名癌症患者開展了一項研究。該研究進一步突顯了這些問題，並促使百濟神州推出了“[敞開心扉：癌症和心理健康](#)”項目。

“敞開心扉”項目幫助人們認識癌症與心理健康的關係，以及解決心理健康問題對於改善患者健康狀況的重要性。該項目還會整合資源，用於支持和教育癌症患者、照護者、醫務人員及權益倡導者。在項目推出的第一年，我們：

- ✦ 與癌症和心理健康領域的3個PAO建立了合作夥伴關係。
- ✦ 舉辦了4場“敞開心扉”網絡研討會，共有代

表十幾家PAO、醫療衛生專業人士、患者和照護者在內的300多名人員註冊了會議。

- ✦ 在[cancerandmentalhealth.com](https://www.cancerandmentalhealth.com)網站上設立了癌症和心理健康資源中心。
- ✦ 在美國血液學會年會期間舉辦了“敞開心扉”小組討論活動，2022年有代表18家美國和全球PAO的40多名權益倡導者參加，2023年與會人數增加，代表27家全球PAO的50多名權益倡導者參與到該活動中。
- ✦ 與美國的社區癌症中心協會（ACCC）及其合作夥伴、腫瘤社會工作協會（AOSW）和美國心理社會腫瘤學協會（APOS）攜手，在華盛頓特區舉辦了全國性活動，“呼籲行動：在腫瘤學領域提供社會心理治療峰會”。該峰會聚焦於為遭受精神痛苦的癌症患者和照護者接受及時且妥善的心理健康治療掃清障礙。

2024年，百濟神州計劃將“敞開心扉”項目的覆蓋範圍拓展至澳大利亞和加拿大，並著重將心理健康支持融入到臨床試驗中。



# 賦能員工

我們致力於成為生物科技產業的變革者、改善全世界癌症創新療法可及性的願景始於員工的毅力、決心和才能。“**患者為先**”、“**銳意創新**”、“**無界協作**”和“**追求卓越**”的企業價值觀推動我們前進，並吸引了有才華、有激情的頂尖醫療和商業化人才加入。我們打造了創新、相互尊重並具有歸屬感的企業文化，幫助我們在實現遠大目標的同時，提升影響力。

## 在本章, 我們將分享:

- 團隊建設 →
- 員工敬業度和支持 →
- 薪酬和福利 →
- 職業發展 →
- 歸屬感文化 →
- 員工志願服務 →
- 健康和 safety →

### 賦能員工

- 多元、平等、包容和歸屬感
- 參與、福祉和志願服務





## 團隊建設

百濟神州非常榮幸能夠廣納人才，並擴大我們的全球團隊規模，以滿足不斷變化的需求。2023年，我們在五大洲新增超過1,250名同事，全球員工數量超過10,000人，增長比例約14%。

為了發展全球團隊，我們制定了獨特的招聘策略，以滿足不同地區和部門的具體需求和情況，同時嚴格把控成本效率和招聘週期比率，包括利用在線平台、促進內部推薦、開展校招活動、參與招聘會、投放定向廣告以及與各地招聘機構合作，吸引來自不同地區的候選人。百濟神州的招聘流程不僅對候選人的技能和經驗進行評估，還會考察他們是否認同我們的核心價值觀。我們尋找的候選人需要堅守患者福祉、願意挑戰現狀、具備協作精神並積極追求卓越。這種以價值觀為導向的候選人評價模式有助於找到能在我們的企業文化中迅速成長並為公司使命作出貢獻的人才。

我們認識到，團隊成員均具有不同的需求和生活環境。百濟神州提供遠程、混合工作模式的選擇以及兼職機會，使我們能夠吸引到各類候選人，

包括職場父母、需要照護家人和具有短期健康問題的人。我們相信，只要候選人能夠滿足崗位要求和目標，就應該得到能夠為公司使命貢獻力量的機會。我們靈活辦公和對員工成長的重視也吸引了包括1,000多名醫學博士和博士在內的許多全球頂尖人才加入。

得益於人員增長，我們在世界各地的業務覆蓋得到切實鞏固，我們的戰略性擴張也突顯了我們成為全球腫瘤企業領袖的決心。2023年，我們分別在加拿大、比利時、巴西和阿聯酋啟用了新的辦事處，還進入到了葡萄牙、泰國、馬來西亞、阿根廷和哥倫比亞市場，增強了我們的全球靈活性和連通性。這種地域多元化不僅讓我們與患者及合作夥伴更近，並且為企業文化注入了多元視角和豐富經驗。

2023年，按員工人數計算，中國仍然是增長最快的地區，有超過650名新同事加入，增長率達到9%。本年度，中國團隊重點擴大了技術運營與生產以及研究部門的規模約20%，佔中國員工增長總數的三分之二以上。拉丁美洲的增長最為顯著，年初時僅有8名同事，2023年底時團隊規模已超過60人。這些新同事致力於支持臨床運營和新

市場開發團隊。截至年底，歐洲的員工人數從400出頭增至600人，增長率約為50%。隨著商業化和臨床運營團隊的規模不斷擴大，亞太除中國以外地區與歐洲實現同步增長，員工人數從250多人增至超過350人，增長率超過35%。在美國，員工人數從1,300人增加至超過1,500人，增長率為18%。

我們在中國和美國的四個先進的實驗室和三個生產基地已進行了翻新和擴建，體現了我們對創新和卓越生產的重視。我們的混合型工作模式也讓我們的居家辦公體系得以快速發展，32個國家和地區的上千名同事選擇遠程辦公。





## 員工敬業度和支持

我們公司的使命是為社會創造積極變革，因此我們也努力為企業員工打造同樣的文化。我們推動不同級別開誠布公的交流，維護開放的政策，以便同事們能夠從其經理和其他管理者處尋求支持和建議，並積極鼓勵同事們在會議和工作場所活動上分享他們的觀點和經驗。通過這種方式，員工能夠在個人發展和專業能力上得到成長，同時也會因為我們為患者生活帶來的影響而受到激勵。

2023年，我們進行了關於“更好工作，更好生活”的員工脈動調查，以評估員工敬業度及其對企業文化的感受。我們非常高興地看到敬業度評分達到83%，依舊保持在較高水平，與2022年全球敬業度調查的84%相當。員工整體上對公司的總體文化表示滿意，感覺自己受到了同事及領導的重視和認可。此外，調查結果還表明，員工認為公司內部有充分的職業發展機會。

其他調查結果包括：

# 88%

的員工為在百濟神州工作感到自豪

# 84%

的員工認同百濟神州激勵了他們超越自己在其他企業類似崗位上的表現

# 85%

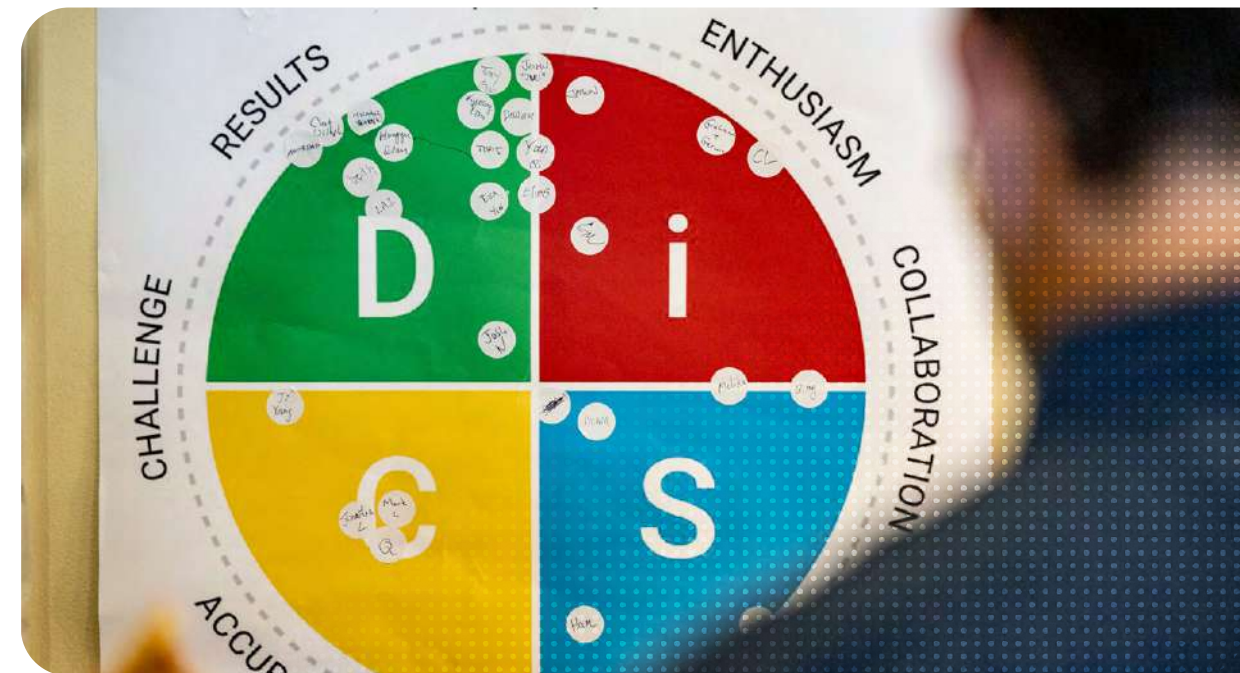
的員工認為經理幫助他們制定了明確的策略來達成目標

# 84%

的員工認為百濟神州支持了他們的成長和發展，並獲得了開展工作所需的學習和發展資源

調查結果還表明，百濟神州在支持工作生活平衡方面仍有進步空間。儘管78%的員工表示百濟神州具有良好的工作生活平衡文化，顯示了較高的全球評分，但我們沒有達到在2023年將工作生活平衡調查評分提高3%的目標。百濟神州致力於支持員工的工作生活平衡，管理層對這一結果十分重視，並開始改進我們的工作生活平衡項目，重新推出全球性項目“更好工作，更好生活”項目，重點關注以下三個方面：

- 1. 公司重心：**通過自動化和技術解決方案優化我們的工作流程
- 2. 團隊重心：**對會議效率、崗位職責分工和自主權設立明確的期望；理解“更好工作，更好生活”對員工的意義；探索經理如何支持員工的平衡目標
- 3. 員工重心：**提供資源和培訓，幫助個體開展積極主動的行為、提升效率和改善福祉，同時探索員工如何達到最佳狀態



此外，百濟神州繼續在全公司範圍內實行激勵措施，促進積極的“更好工作，更好生活”文化，包括兩次全公司層面的安靜周，在安靜週期間減少會議和電話，使員工有精力完成重要工作任務、處理個人生活；周五專注時間，在員工當地的相應時間減少會議和電話，減少工作時間；設置勿擾時間，在當地的相應時間下線，享受休息時間。

# 69%

的員工在2023年的“更好工作，更好生活”脈動調查中，認同百濟神州的“更好工作，更好生活”全球計劃對我有用

我們深知管理層的行為對於團隊在“更好工作，更好生活”項目上取得成功而言至關重要。除了鼓勵管理者為團隊樹立健康的平衡榜樣之外，我們還繼續提供培訓和資源，以支持他們在工作時間、休假安排和任務期限方面為團隊設定期望。此外，我們成立了一個跨部門、跨地區的工作組，將在2024年繼續推動此項工作，研究全球工作流程，並考慮利用自動化和技術的解決方案來支持我們完成目標。

我們計劃在2024年再次進行全球敬業度調查，期望繼續將敬業度評分保持在較高水平，並力爭將評分目標提高3%。百濟神州目前致力於每年進行敬業度調查和脈動調查，以充分瞭解員工的感受。

## 目標

2023年，將“更好工作，更好生活”調查的評分提高至少3%，力爭提高5%

### 進展

- “更好工作，更好生活”的評分保持在相同水平，但未提高

## 目標

在2024年的敬業度調查中，至少維持2022年的全球員工敬業度得分，並在此基礎上力爭提升3%

### 進展

- 2024年，我們計劃開展敬業度調查來跟進我們2022年目標的進展。



## 百濟神州澳大利亞被評為50大最佳女性工作場所之一

2023年，百濟神州澳大利亞在被卓越職場®（Great Place To Work®）評為50大女性最佳職場（Best Workplaces™）之一。卓越職場獎項基於嚴格的獨立分析和高度保密的員工反饋進行評定，彰顯了公司內部所體現的高度信任、尊重、聲譽、公平、自豪和友誼，我們非常高興能夠獲此殊榮。百濟神州立足於以下原則：員工是我們最寶貴的財富，我們堅信，工作方式與我們所做的工作同樣重要。我們建立起的社區和文化使員工能夠尋求到平衡，在專業和個人發展方面也能夠為女性賦能，我們對此感到十分自豪。

澳大利亞的同事慶祝了這一成就，許多人分享了他們眼中百濟神州獲此獎項的原因，比如亞太地區高級財務計劃和分析經理Betty Wanting Zhu表示：“我認為百濟神州致力於提供公平癌症治療的價值觀也融入到了工作文化中，每個人都獲得了平等的機會。也許因為百濟神州是一家相對年輕的公司，所以一直在這方面走在前沿。”

## 薪酬和福利

在百濟神州，我們尊重員工的個人福祉，重視他們的觀點與目標。我們從經濟保障、身體健康、社會與情感健康等全方位角度看待員工福祉，並努力打造能夠幫助員工實現工作與生活平衡的社區和文化。

我們認可每位員工的才能與奉獻精神，並積極提供有競爭力的經濟回報和福利，以保障員工整體福祉。隨著員工人數的增加和業務覆蓋區域的不斷擴大，我們將持續評估員工福利，確保我們的福利在各區域和各行業內都具有競爭力、公平性和包容性。我們的全面薪酬機制包括有競爭力的基本工資，並向全體員工提供年度績效獎勵機會、慷慨的股權授予、帶薪休假，以及滿足各市場特定需要的其他福利，例如全面的醫療保障等。

我們每年都會評估全員福利，從而確保我們在不斷變化的市場條件下始終保持競爭力。例如，我們將美國員工401（k）退休計劃的投入比例提高至6%，與行業保持一致，並擴大心理健康和福祉相關福利（詳細信息請參見附圖）。我們定期進行福利審查，確保為處於所有年齡段的員工提供支持，並支持如LGBTQ+社區、有生理障礙的員工等少數群體的需求。關於地區福利詳細信息請參見[第69-70頁](#)。

瞭解更多關於員工福利的信息，請訪問[meetus.beigene.com](https://meetus.beigene.com)。

百濟神州項目	詳情介紹
EAP（員工援助計劃）	該計劃為員工提供工作生活和心理健康資源，包括為員工及其家人提供免費治療課程。
Modern Health	平台提供心理健康資源，例如輔導和治療、按需自我提升課程以及社區教育和論壇。員工及符合條件的家庭成員每年可以參加六次輔導和六次治療課程。該平台為線上平台並已投入使用。
Headspace	該應用程序提供正念、冥想、輔助睡眠或運動等資源，包括用於個性化體驗的指導。
Virgin Pulse	員工可以通過該平台參與全公司範圍內的挑戰來進行活動和健身計劃，並可通過遊戲獲得獎勵。
ThrivePass	該項目提供兩類福利： 生活方式支出賬戶（報銷與健康和福祉相關各類費用）；學費報銷項目（報銷與個人職業發展相關的課程費用）。
Carrot	該項目為滿足各年齡段員工需求，為家庭組建、計劃和荷爾蒙健康提供幫助和資金支持。
Care.com	該平台幫助員工對接值得信賴的兒童、老人和寵物看護人員。在一些國家會提供備用看護補貼。
AccessHope	該項目為員工及其家人提供癌症支持服務，包括專家對治療計劃提供二次診療意見，以及在治療過程中提供指導，以確保順利治療等。

\*項目可能會因地區而有所不同



所有員工每年都會獲得績效評估，包括同事評估、360評估和管理評估。這些都是員工回顧自己貢獻和成就，並獲得相應績效獎勵的機會。對於表現出色、潛力巨大的員工，我們亦提供額外的獎勵。例如，各級員工均有資格獲得額外的現金和/或股票獎勵，表彰他們對百濟神州所做出的重要貢獻。對於特別的一次性業務關鍵成就，首席執行官有權向高績效、高潛力的人才授予股權獎勵。2023年，我們依據首席執行官關鍵貢獻者計劃授予了70項股權獎勵。

2023年，我們的員工薪酬中位數為77,568美元，包括年度基本工資、年度目標現金激勵，以及同年授予的股權授予日公允價值股權激勵。根據美國證券交易委員會（SEC）的規則，我們2023年首席執行官薪酬比率約為244:1。

百濟神州堅定地致力於實現同工同酬。作為一家致力於實現薪酬公平的公司，我們將公平和包容的政策、原則和實踐貫穿於我們的流程、員工生命週期和企業文化之中。根據百濟神州承諾聲明，我們會根據員工的工作情況給予他們公平的報酬。

在美國，百濟神州每兩年進行一次內部薪酬公平審查。讓我們感到自豪的是，數據分析顯示在美國沒有系統性薪酬公平問題。隨著員工數量增長，我們將根據當地法規進行薪酬公平審計，並繼續審核我們的流程，確保全球所有員工都能獲得公平、公正的薪酬。例如，在法國，我們需要評估和報告工作場所性別平等指數。2023年，我們得分為98分（滿分100分），高於法國全國平均分。



## Modern Health —— 更好的心理健康和福利

2023年2月，百濟神州將Modern Health平台添加至公司福利體系中。Modern Health為百濟神州員工提供全方位心理健康和福祉解決方案，包括快速獲得理療師、心理健康和生活輔導，以及自我驅動的福祉計劃和工具等。員工和家人最多可享受六次免費理療和六次生活輔導課程。這些項目可用於與支持心理健康相關的任何專業輔導，包括工作效率、公開演講，以及職業拓展等。該平台的程序和工具還可以建立社群，平台會員可在平台內的論壇裏相互支持和鼓勵。我們的Modern Health項目獲得了巨大成功並收到積極反饋<sup>7</sup>。

<sup>7</sup> Modern Health 適用於除中國外全球其他國家和地區。該平台目前暫未在中國運營。

## 職業發展

公司勞動力水平在經歷了快速增長後已趨於穩定，因此我們已將工作重點轉向個人發展和領導力提升。2023年，我們為員工提供了更多職業發展機遇，幫助他們在百濟神州獲得有價值的技能，提升崗位工作能力，並構建自己未來職業規劃。

### 發展計劃

百濟神州鼓勵每一名員工制定職業發展目標，並與

他們的經理共同制定目標達成計劃，包括在崗和正規教育機會等。為了將全球員工潛力與公司使命和價值觀相結合，百濟神州在2023年8月舉辦的首個發展周上，推出了全球勝任力計劃。我們的全球勝任力源於四個核心價值觀，並就如何與各個級別、地區和職能部門的同事進行合作和互動建立了統一的方法。全球勝任力幫助我們建立了標準，讓員工瞭解對領導應有何期許，員工在工作中應努力完成哪些事項，它也成為在百濟神州定義發展和成功的平台。

## 全球勝任力

**患者為先** 當通過勝任力來體現我們的價值觀時，我們也在為更多全球患者帶來可負擔的藥物

團隊協作  
提供並徵求坦誠及可行的反饋  
自我認知  
兼容並蓄

無界協作

積極主動  
開拓精神  
持續學習  
擁抱變化

銳意創新

結果導向  
分析型思維/數據分析  
卓越財務  
清晰溝通

追求卓越

我們鼓勵每一位員工通過線上發展平台 Workday 與其經理一同制定個人發展計劃（IDP），Workday 是一個關注員工職業發展目標的平台。我們鼓勵員工將大部分時間用於自己想要得到提高的發展方向，員工能夠通過全球勝任力計劃評估自己的差距，並通過 Workday 尋求他人的反饋，以確定需要改進的領域。我們相信全年不斷獲得更高頻次的非正式反饋可以促進員工進步，有利於個人職業發展。

我們還利用百濟神州內部人才庫來填補公司空缺崗位。2023年，由現任員工填補的崗位數量增加了3個百分點。這一點提升不僅增加了公司內部職業發展機會，而且還通過利用現有人才的知識儲備增強了公司實力。

### 教育和培訓機會

隨著百濟神州不斷發展壯大，員工的職業發展需求也在不斷增加。我們希望每一位員工，在每個級別，都能在百濟神州得到學習、發展和成長的機會。因為我們相信，發展不僅僅局限於培訓，所以我們遵循70-20-10模型：70%來自經驗，20%來自合作，10%來自課堂培訓獲得的教育。雖然我們提供各種各樣的課程，但經理和員

工還必須共同努力，通過課堂外的合作和經驗將技能應用到現實生活中。通過強調全球勝任力計劃在現實生活中的應用，我們的學習和發展計劃重點關注培養領導能力、發展清晰溝通的文化以及促進整個組織的有效團隊合作。

2023年，人才發展團隊推出了百濟神州大學（BGU）。這是一個連接了公司所有培訓平台的統一平台，並可根據員工的職位和個人目標為他們提供個性化學習方案。除了BGU目錄中的標準課程外，該平台還在全球範圍內舉辦了170多場定制化團隊會議，主題包括時間管理、設計思維和故事講述等。此外，BGU還提供專注於DiSC、LPI 360和五種凝聚團隊行為等工具的定制研討會，以建立同一套公司語言和理解方式，並在全球範圍內促進公司的包容性文化。

為了利用這些學習機會，經理與其直線下屬共同識別各個職位所需的相關技能和知識，並為員工在這些領域的成長找到發展機會。對於許多崗位而言，道德、合規性或環境、健康和安全（EHS）等主題的培訓是強制性的，而其他崗位培訓則側重於通用專業技能、管理技能或特定工作的技術技能。

2023年，我們還啟動了第一個全球導師計劃。第一個階段有50名員工參與並取得成功，於是在第二個階段中我們將參與者的數量增加到158名。我們計劃在2024年繼續擴大該計劃的適用範圍。我們還把全球在線學習管理系統（eLMS）與2022年推出的按需學習資源Skillsoft進行了整合。2023年，4,000多名員工參與了21,000多項按需學習資源Skillsoft的全球課程。

2023年，

**4,000+**

名員工參加了超過21,000個按需學習和發展課程

## 領導力成長

百濟神州還為高潛同事提供行業領先的領導力發展計劃。2023年，我們啟動了LIFT（引領創新與未來轉型），這是一項跨區域、跨部門的全球高級領導力計劃。在2023年的試點計劃中有23名參與者被提名為關鍵人才。該計劃首先在線上建立社群，然後參與者參加了為期三天的現場會議，主題為“領導變革”、“領導成長”以及“領導自己和他人”。在三天的時間裏，參與者確定了公

司現在的機遇和挑戰，並建立了跨部門和跨區域的工作團隊。之後，這些團隊繼續進行為期六周的衝刺計劃，為他們發現的挑戰制定解決方案，並提出建議的解決方案。衝刺計劃發起人（百濟神州執行委員會成員）提供建議和支持，而專家顧問提供指導並主持學習網絡研討會。在學習、實踐、分享和溝通的綜合體驗中，參與者收穫頗豐。

該項目的目的是讓參與者拓寬組織視野、增強戰略思維、增強跨部門和跨區域協作能力，並為迎接百濟神州未來的發展挑戰和更多責任做好準備。有關領導力發展的更多信息，請參閱[第52頁的繼任計劃](#)。



## 百濟神州舉辦首屆年度發展週

2023年8月下旬，百濟神州舉辦了首屆全球發展周。隨著全球勝任力的正式啟動，發展周也隨之開啟，包含開展符合每個地區特點的活動、互動環節和遊戲等。超過3,200名同事參加了全球72場線上和線下會議。發展周重點關注專業技能、個人和技術發展，涵蓋包括工作與生活的平衡、個人品牌、領導力和財務卓越多個話題。大部分會議由百濟神州的同事主持，他們很高興能分享自身經驗和對專業領域的熱愛。員工可從日常工作中抽出時間，通過此次活動規劃職業發展和個人發展。



## 歸屬感文化

作為一家不斷發展的全球創新公司，我們能夠取得長期成功並保持全球競爭力，有賴於建立一個包容不同觀點、背景的文化和團隊。只有這樣，我們才能為患者不斷創新並實現突破。

我很榮幸能在這一關鍵發展時期加入百濟神州。我們的價值觀和全球影響力使我們能夠充分汲取經驗，同時繼續確保公平和多元性作為今後的工作重點。我們正在不懈努力，充分利用組織多樣性達成明確的成果，從而實現真正的健康公平。當我們堅守這樣的做法，組織中的每個人都能做出更好的決策，我們所服務的患者也能獲得更好的結果。



—Julius Pryor III,  
多元性和全球健康公平執行總監

## 目標

到2030年，實現公司副總裁及以上級別的全球性別平等

### 進展

- 38%的副總裁及以上級別的崗位由女性擔任

## 目標

到2030年，美國管理團隊的多樣性（少數群體）提升50%

### 進展

- 2023年，美國管理團隊的多樣性程度維持不變

## 目標

到2030年，持續完善董事會性別構成和美國少數群體構成

### 進展

- 正在努力完善董事會多元化

在不斷朝著2030年目標邁進時，我們迎來了全球多元性和健康公平執行總監，他將負責公司DEI&B戰略、支持全球健康公平戰略，助力百濟神州成為一家更加多元化的企業。

我們的DEI&B戰略“Belong@BeiGene”旨在聚焦將多元化的聲音帶到日常工作中，並將包容性融入到百濟神州業務的方方面面。通過將多元性和公平原則融入到每一項決策中，並塑造這樣的文化，我們能為公司和同事福祉達成更明確的結果。我們的戰略涵蓋三個方面：

- 1. 團隊：**通過加強人員招聘、發展、留用和繼任項目和相關規劃，促進百濟神州實現多元化
- 2. 工作場所：**通過啟動全公司範圍的項目，並鼓勵同事提出新想法，支持每位員工在百濟神州展現真實自我，塑造我們的文化
- 3. 市場：**促進臨床試驗的多樣性和包容性，在欠發達的地區擴大百濟神州藥物的獲得途徑

我們通過個人反饋和公司職能部門（例如我們的IDEA委員會和敬業度調查），不斷聽取同事們的

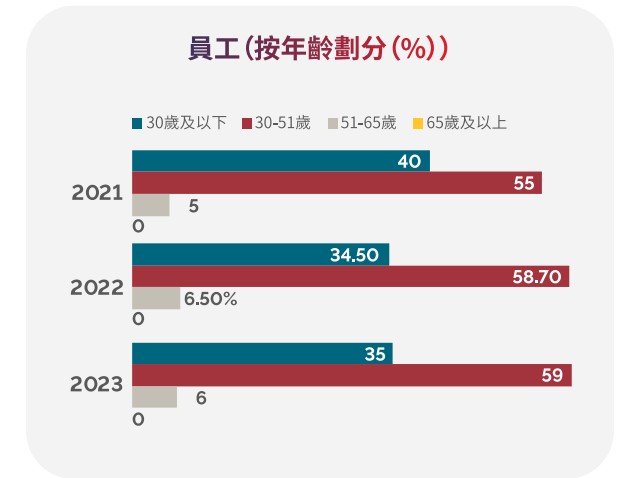
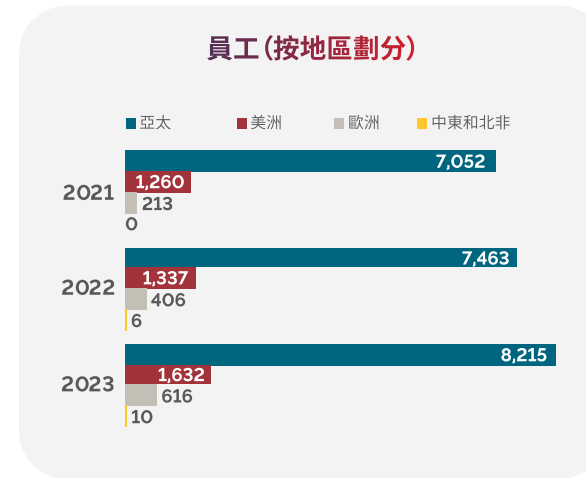
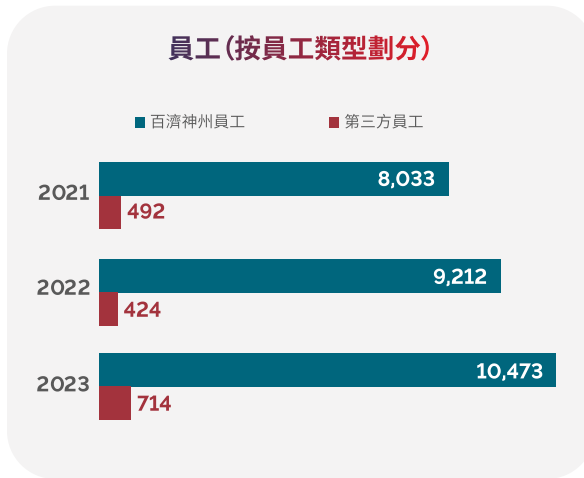
意見，努力實現這些戰略。2023年，百濟神州為推動DEI&B而設立的員工委員會，即全球IDEA委員會，被重新劃分為兩個區域的獨立IDEA委員會，一個面向中國和亞太地區，另一個面向美洲和歐洲員工。這種劃分使得每個委員會可以接納更多同事，並且每個委員會可以把工作重點放在本區域內的特定需求和目標上。

IDEA委員會繼續組織和支持“咖啡沙龍”項目，這是一個開放、坦誠溝通的重要平台，讓同事能圍繞DEI&B相關的主題分享信息和個人經驗。2023年，咖啡沙龍的主題包括多元交叉性、健康公平的定義、LGBTQ+人群面臨的挑戰、創新與變革管理以及西班牙裔社區面臨的醫療健康挑戰。此外，我們還開展了無意識偏見培訓，以理解並認識到偏見對同事的影響。

為了進一步增強包容性和歸屬感，百濟神州計劃於2024年首次推出商業資源小組（BRGs）。我們已經為非裔美國人/黑人、西裔/拉丁裔和女性BRGs設立了指導委員會，並計劃為生理障礙、退伍和LGBTQ+等員工增加更多小組。我們還於2024年3月舉辦了首屆百濟神州年度女性峰會，並推出了我們的女性商業資源小組。

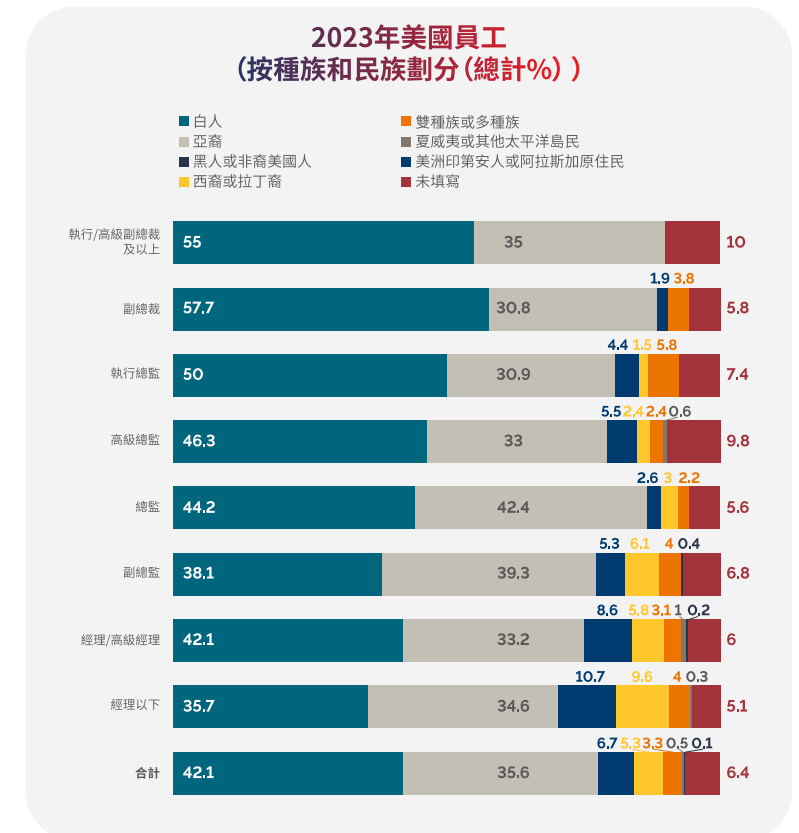
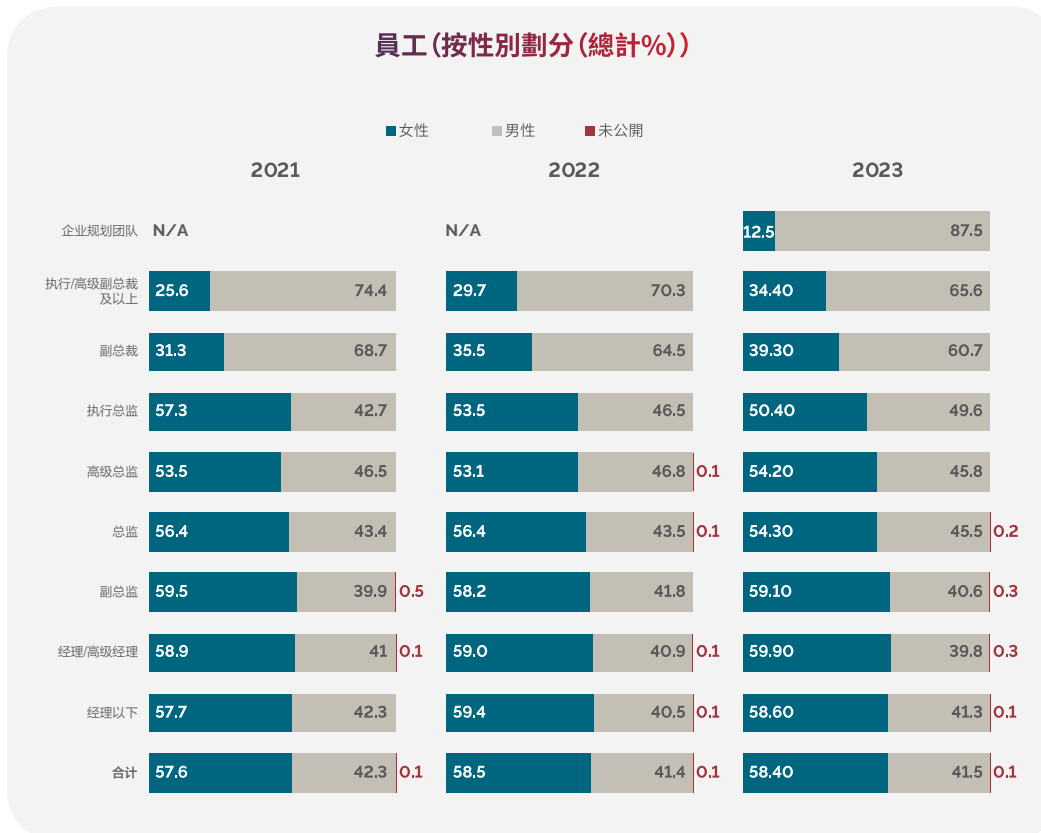
2023年，我們在副總裁以下的各個級別中保證了性別平等，並在增加女性管理者方面取得了長足進步。尤其是副總裁及以上級別，我們看到女性比例從2022年的33%增加到2023年的38%。此外，在美國，代表少數群體的員工比例增加到55%，2022年這一比例為52%。

2024年，我們的現有工作計劃中包括放緩過去幾年迅猛的招聘勢頭。我們預計在下一個報告期內，多樣性目標可能不會有太大進展。



# 38%

副總裁及以上級別的員工中，有38%是女性，高於2022年的33%



## 員工志願服務

我們的員工堅信，改變世界是我們的使命，並將這一信念帶到生活與工作的社區，在全球範圍內提供有力的支持。百濟神州支持這些幫助當地社區和患者的做法和努力，並很自豪地在2023年啟動了企業基金會和全球志願者計劃。

### 員工志願者服務計劃

百濟神州鼓勵員工幫助他人，並參與那些積極影響社區生活質量的志願者項目。2022年，我們在美國試行了一項新的員工志願者計劃，允許同事帶薪休假一天，參與自己關注的志願者活動。2023年初，全球所有百濟神州員工都可以享有這項志願者帶薪休假政策。

2023年7月，全球員工志願者平台“改變從我做起”（Be the Change）正式上線，百濟神州總裁兼首席運營官吳曉濱博士擔任執行發起人。通過“改變從我做起”平台，同事們可以瞭解當地和全國範圍內的社區合作夥伴項目、創建或註冊志願者活動並記錄志願服務時長。

2023年，我們將全球志願服務總時長目標設定為10,000小時。我們很自豪地說我們已經超越

了這一目標，已錄入的志願服務活動總時長超過20,000個小時。為了實現這一目標，百濟神州員工參加了慈善步行、社區清潔、食物募捐以及許多其他志願者活動。

## 目標

2023年，全球志願服務總時長達到10,000小時

### ✓ 進展

- 2023年百濟神州員工全球志願服務總時長超過20,000小時

### 🎯 新目標

- 2024年，全球志願服務總時長達到10,000小時，盡可能達成20,000小時的目標

## 目標

2023年，在全球範圍內開展帶薪志願者休假政策

### ✓ 進展

- 全球員工都享有帶薪志願者休假政策



## 百濟神州荷蘭團隊在阿姆斯特丹運河中打撈塑料

2023年，百濟神州荷蘭團隊齊心協力，清理阿姆斯特丹運河中的塑料瓶和玻璃瓶，積極地回饋社區。百濟神州荷蘭團隊與The Plastic Whale合作，在船上打撈運河中的塑料制品、錫罐、瓶子和許多其他垃圾，共同努力實現無塑料河道。此次志願者活動與我們的負責任商業和可持續發展重點緊密結合，進一步推動了我們在環境可持續發展方面的進展，並讓更多員工參與了志願者行動。



## 健康和 safety

百濟神州非常重視所有員工的健康和 safety。2023年，我們聘請了一位新的管理者，負責公司全球所有非生產和非研發設施的環境、健康和 safety (EHS)，並在實驗室、臨床試驗、生產和辦公室環境中制定了全球EHS標準戰略，以確保員工 safety，並將EHS期望標準化。

我們的EHS系統和戰略依據ISO14001和ISO45001標準建立。為了保證日常工作滿足國際監管標準，我們制定了多項EHS計劃和培訓。在中國，每個生產和實驗室員工都參加了培訓，以提高他們的安全意識、知識和能力。對各地員工的培訓涵蓋了管理各地EHS問題所需的相關主題，例如風險評估、密閉空間進入、上鎖掛牌管理、承包商管理、事故管理以及降低運營風險實踐，並提供了如何建立更 safety、更健康工作場所的方法。一些針對性行動包括：

- ✦ 在上海研發中心，我們針對有毒化學品建立了更嚴格的管理。所有科學家在使用化學品時都必須佩戴錄像機，以避免意外的化學品損失
- ✦ 在生物島創新中心，我們成立了一個由中心負責人、部門負責人和各部門主要員工組成

的EHS委員會，以在中心內維持穩定、有效的EHS管理體系

- ✦ 在蘇州生產基地，我們在質量控制實驗室中不再使用乙炔氣體，以降低運營風險
- ✦ 在蘇州生產基地，我們定期評估和審查健康和 safety 風險，以確保我們的控制措施有效，並為同事創造 safety 的工作環境
- ✦ 蘇州和廣州生產基地均於2022年獲得ISO45001證書

為了部署和優化EHS戰略，我們還推出了數字EHS系統MyEHS，以集中EHS數據收集和分析，包括報告事件、不 safety 情況或狀況；要求調查；管理許可證；並跟踪環境和 safety 指標管理。為了減少重型設備傷害事故，我們還在各個地點實施了Good Save——一項鼓勵員工推動EHS文化的報告項目。

2023年，所有生物 safety 實驗室在監管當局註冊並獲得P2實驗室認證。此外，我們還制定了生物 safety 計劃，以滿足所有相關操作的生物 safety 要求，其中包括監督委員會、生物 safety SOP、生物 safety 風險預評估、應急響應方案和演習、設備維護計劃以及生物危害廢物處理程序和培訓，以確保 safety

全處理生物制劑。在上海研發中心，每個需要進入P2實驗室的人員都額外接受了特殊生物 safety 培訓，並獲得進入實驗室的資格。在生物島園區，實驗室配備了專業生物 safety 管理人員。我們還組織了三場跨地點生物 safety 培訓課程，以在各地點和各團隊之間分享最佳實踐。

在我們的生產和實驗室設施中，百濟神州在2023年的事故總發生率為0.05，損失時間事故率為零。2023年，百濟神州沒有發生任何與工作相關的死亡事件，僅發生1起可記錄事故，也沒有因事故損失工作日數。

# 0.05

事故總發生率

# 0

死亡或損失工作日數

除了直接提高生產基地和實驗室的安全表現外，2023年我們還組織了各種EHS活動，以支持我們強大的 safety 文化。今年，北京、上海的實驗

室舉辦慶祝活動，慶祝 safety 工時達到1,937,992小時；廣州生產基地慶祝 safety 工時達到1,613,858小時；蘇州生產基地慶祝 safety 工時達到743,756小時；生物島創新中心慶祝 safety 工時達到175,776小時。蘇州生產基地還舉辦了健康周活動，其中包括多次 safety 場景演習和一場健康研討會，以促進生活和工作中的健康行為。



北京和上海實驗室慶祝  
安全工時達到**1,937,992**小時

廣州生產基地慶祝  
安全工時達到**1,613,858**小時

蘇州生產基地慶祝  
安全工時達到**743,756**小時

生物島創新中心  
安全工時達到**175,776**小時

# 可持續創新

作為一家專注於改善健康和提高健康公平的公司，最大限度地減少對地球生命維持系統的影響是我們為可持續發展做出的一大關鍵承諾。考慮到氣候變暖的負面影響與疾病（包括某些癌種）發病率升高有關，並可能擾亂公司運營和為患者提供關鍵治療的途徑，我們特別意識到公司在應對氣候變化方面需要發揮自身作用。通過努力減輕這些影響並增強對未來干擾的抵禦能力，我們正在提高為全球患者持續提供挽救生命的藥物的能力，同時保障公司現在和未來的業務增長。

## 在本章，我們將分享：

- 2023年目標與進展 →
- 我們的氣候治理 →
- 我們的氣候戰略 →
- 我們的氣候風險管理 →
- 我們的氣候指標 →

### 可持續 創新



- 氣候和環境影響
- 產品管理



## 2023年目標與進展

### 目標

在2024年內，設定碳排放“範圍一”和“範圍二”排放的定量目標

#### 進展

- 2023年12月18日，我們與負責商業和可持續發展（RB&S）工作組一起宣布了首個減排的定量目標。這一新制定的目標是以2021年為基準，到2026年將每單位自主生產商品的“範圍一”和“範圍二”排放量減少25%。

### 目標

到2025年，設定碳排放“範圍三”排放定量目標

#### 進展

- 我們已完成2021年、2022年和2023年“範圍三”全球業務覆蓋地區分析。這些評估數據的質量和完整性越來越高，為2024年上半年我們與最主要的直接供應商進行溝通打下良好基礎。

### 目標

制定全球產品管理計劃

#### 進展

- 我們在2024年第一季度進行了差距分析，以制定正式的產品管理戰略和聲明。該項目將考慮幾個方面，包括在藥物開發和分銷過程中最大程度地減少使用能源和包裝材料等資源，以及在生產中引入綠色化學原理。



減少我們對環境的影響比過去任何時候都更加重要，這也與百濟神州致力於改善人類健康和地球健康的關注重點密切相關。我們在董事會層面對氣候相關問題一貫職責明確，並確保公司的戰略決策充分考慮氣候風險和機遇。公司從高層開始踐行這一承諾，並致力於將負責商業和可持續發展作為一項持續的工作重點。



—Alessandro Riva  
董事會成員





## 我們的氣候治理

百濟神州董事會層面承擔氣候相關問題的責任，並參與負責任商業和可持續發展（RB&S）工作組。2023年初，工作組審議並批准了百濟神州的氣候風險評估和戰略，並於當年晚些時候批准了第一個“範圍一”和“範圍二”減排定量目標。這表明百濟神州高層的態度，致力於解決其對環境的影響以及氣候變化帶來的風險和機遇。

百濟神州還定期審查當前可持續發展相關相關法規和披露要求的遵守情況，並及時瞭解報告期望和要求的最新動態，特別是即將出台的歐洲報告期要求。2024年第一季度，我們向RB&S工作組分享了新版和即將出台的主要市場氣候相關法規的摘要。出台減少溫室氣體排放、水污染和其他環境影響的當地、國家和國際政策和法規十分必要，這些可以幫助我們推動公司政策和實踐，以進一步推動與氣候相關的工作進展。關於RB&S工作組的更多信息，請參閱[第51頁的《負責任商業和可持續發展治理》](#)。



## 我們的氣候戰略

氣候變化對世界各地的影響越來越大，這一全球挑戰為公司業務成功和長期可持續發展帶來了風險和機遇。由於能源成本上升、碳定價的出台以及合規預期升高，我們短期內增建設施並擴大生產的計劃可能會增加面臨的氣候相關風險，給公司財務狀況帶來潛在壓力。氣候風險還可能擾亂公司生產、研發以及上下游活動，例如導致原材料和運輸成本增加、極端天氣對設施的威脅以及影響對抗腫瘤藥物發現至關重要的生物制劑供應。

然而，不斷變化的氣候也為百濟神州提供了增強靈活度和提高聲譽的機會。在未來幾年裏，我們為應對氣候挑戰而做出的選擇可以引導公司逐步使用更可持續和價格更低的能源、優化採購實踐和提高供應鏈可靠性，並加速替換掉在氣候變暖時可能變得越來越昂貴或稀缺的原材料。同樣，百濟神州對這些風險的應對措施可以吸引新投資者，並進一步提高利益相關方的忠誠度和信任度，同時作為氣候變化方面的企業領導者，這也有助於提高公司聲譽。

為了衡量和減輕氣候相關風險，並利用關鍵機遇來增強業務運營，百濟神州制定了一項三階段的

氣候戰略：

1. 瞭解基準線影響並進行風險評估
2. 整合併實施調查結果以制定公司風險緩解計劃
3. 設定目標，同時繼續確保符合相關法規以及我們業務和利益相關方的需求

### 第1階段：基準線影響和評估

該戰略的第一階段於2022年啟動，包括列出“範圍一”、“範圍二”和“範圍三”的溫室氣體排放清單，以及對我們運營中氣候相關風險和機遇進行氣候相關財務披露工作組（TCFD）評估。該評估利用Jupiter Intelligence提供的高分辨率氣候預測，對百濟神州在全球擁有和運營的90多個辦事處、倉庫和生產設施進行了評估。每項資產都根據其對十種急性和慢性氣候危害的整體暴露程度（包括海平面上升、極端天氣事件和野火）進行評級，從而得出暴露分數。

同時，對公司內部利益相關方進行了調查、訪談和研討會，以進一步瞭解氣候影響，將他們業務領域的專業知識納入分析中，並驗證研究結果。這一過程確定了以下三個時間範圍內對百濟神州最為重要的氣候風險或機遇：短期（當前-2030

年）、中期（2030-2040年）和長期（2040-2050年）。該評估還包括制定兩種氣候情景，即“高碳”和“低碳”，以評估兩種氣候情景中可能出現的風險和機遇。在“低碳”情景中，全球採取了積極行動，包括政策實施和技術部署，以顯著減輕氣候變化的影響，並在氣候變化產生最惡劣影響情況下將全球變暖控制在一定水平。在“高碳”情景中，去碳化繼續維持現狀，這不足以避免氣候變化帶來的巨大影響。

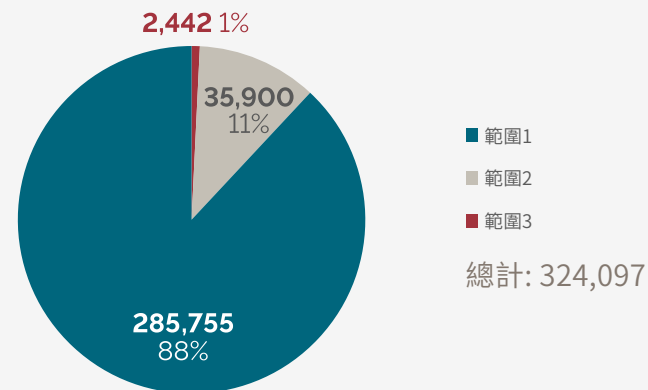
此次評估結果指出了百濟神州在未來幾年在各種情況下可能面臨的六大風險和機遇，並根據重要性制定了先後順序，為我們的風險管理決策以及財務和戰略規劃提供了依據。

風險暴露（2030）

類型	風險/機遇	關鍵時間週期	高碳	低碳
風險與機遇	優化 <b>採購流程</b> 來減少排放	短期		
風險與機遇	制定符合日益增多 <b>氣候相關政策</b> 的預期和強制性目標	短期		
風險	通過可持續發展承諾和推進更廣泛的ESG目標來 <b>吸引並留住人才</b>	短期		
風險與機遇	管理 <b>投資者與機構利益相關方</b> 在氣候相關影響的預期	短期		
風險與機遇	<b>能源成本</b> （化石燃料）	短期		
風險	<b>極端氣候</b> 對生產設施的影響（風或強風暴）	短期		

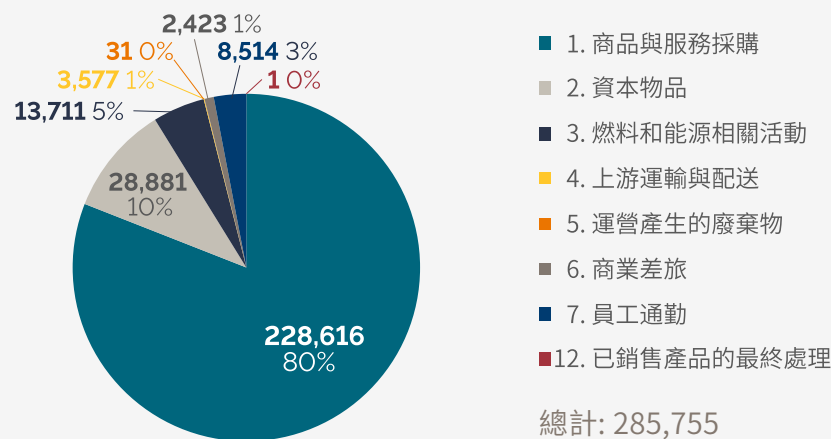
## 溫室氣體排放：以2021年為基準

二氧化碳當量 (MT CO<sub>2</sub>e)<sup>1</sup>



## “範圍三”：溫室氣體排放細分：以2021年為基準<sup>2</sup>

二氧化碳當量 (MT CO<sub>2</sub>e)



<sup>1</sup>基於市場方法計算出的排放量

<sup>2</sup>百濟神州不適用於下列分類：10. 已售產品加工；11. 已售產品使用；13. 下游租賃資產；14. 特許權；和15. 投資；分類9. 下游運輸和配送被視為最低限度，因此並不包含在內。分類

8. 上游租賃資產並未納入2021年基準年中。

由於2021年，WPS設施在“範圍一”和“範圍二”下進行核算。由於這些屬於租賃設施，百濟神州沒有直接運營控制權，因此未來，這些設施將被納入“範圍三”中進行核算。

## 第2和第3階段：整合、風險緩解和目標設定

該戰略實施的下一階段包括承諾建立正式減排目標、制定風險緩解計劃、設定目標並將氣候相關風險和機遇納入企業風險管理（ERM）流程。這一階段的工作還包括識別監管環境的變化並將這些發現整合到公司運營和戰略規劃中。2023年，我們啟動了以上整合和緩解流程，將戰略實施轉變為一項跨部門工作，公司上下齊心協力，規劃前進道路，並開始設定減排目標。

百濟神州始終致力改進我們用於計算範圍排放的數據和方法。正因如此，我們決定重申我們2021年的“範圍三”排放，圍繞支出數據分類的內部改進，能夠得到用於我們採購類別的更為準確的排放影響因素。這一更新分類方式已被用於2022年和2023年的數據，進而可以逐年按支出類別對排放進行更為一致的評估。

## “範圍一”和“範圍二”減排策略

### 目標

#### ◎ 新目標

- 到2026年，將每單位自主生產商品的“範圍一”和“範圍二”排放降低25%（以2021年為基準年）

為了確定減排目標，我們在2023年實施了兩項關鍵舉措：對多個設施進行能源審計，以及在能源供應中增加可再生電力的方法。根據收集到的詳細數據，我們充滿信心地制定了“範圍一”和“範圍二”的減排目標，並通過RB&S工作組的批准，確保執行層和董事會認同我們的目標。制定這一氣候目標是為了支持現有流程，使公司運營更加節能並提升碳效率，為2026年以後的努力奠定基礎。由於公司業務繼續保持快速增長，因此我們的排放指標不是一個絕對值，而是基於生產強度制定，以準確反應我們的減排進展。



## 能源審計和實施

為了確定減少運營中能源消耗的最有效途徑，我們與獨立諮詢顧問合作，評估公司最新的“範圍一”和“範圍二”數據，並確定排放水平最高的設施。由於並非所有設施均歸百濟神州所有，因此篩選過程重點關注未來幾年最有可能保留在我們投資組合中的高排放水平設施。

通過這些審計，我們確定了四個設施的能源效率和碳減排機會，目前正在確定項目改進的先後順序並制定針對不同設施的實施行動計劃。由於其中三個設施為新建設施，尚不需要設備升級，因此大多數行動計劃集中於優化系統、控制和環境設置方面。其他項目涉及安裝熱回收系統和更換低效暖通空調系統。已確定的措施預計會立即減少排放量，並能在短期內帶來經濟效益，所有已確定項目總和的投資回報期預計平均為兩年或更短。

## 可再生能源項目

2023年，我們在百濟神州每個重要業務市場進行了廣泛的研究，以找出提高可再生能源電力配比的可行方案。這幫助我們確定了在全球和當地範圍內實施公司短期和長期可再生能源電力戰略的

最佳方法。我們認識到可再生技術會快速發展，加上百濟神州業務的顯著增長，因而制定了一項戰略，隨著公司發展和可再生市場不斷成熟，該戰略也會相應做出調整。

隨著公司不斷發展並擴大運營業務覆蓋，為了讓工廠更加精簡，更具可持續性，我們的團隊正在研究和尋求高效、低成本的可再生能源供電方案。我們位於美國新澤西州霍普韋爾普林斯頓西部創新園區的旗艦級生物藥生產基地和臨床研發中心已接近完工，其設計和建設中融入了能源效率和可再生概念，包括未來會在屋頂上增加太陽能電池板。這個新園區將成為我們未來場內可再生能源使用的重要典範。

在開展這些場內可再生能源發電項目的同時，我們還可能考慮購買可再生能源證書（REC），以進一步減少“範圍一”和“範圍二”碳排放的影響。購買REC將使百濟神州能夠獲得場外可再生能源電力的環境效益，繼續減輕對運營地區的影響，例如中國等仍未成熟的可再生能源市場。雖然我們認為這是一種選擇方案，但公司把重點放在減輕碳排放影響的能源效率和場內可再生能源項目上。

## “範圍三”減排策略

### 目標

到2025年，設定“範圍三”排放定量目標。為了推進這一目標，與最有可能降低“範圍三”排放的主要供應商合作

#### 進展

- 完成2022年和2023年“範圍三”全球足跡分析
- 2024年內啟動一項供應商參與計劃

2021年（即我們的測量基準年），我們的“範圍三”排放量佔我們總體碳足跡的88%。儘管這一結果符合行業標準，但“範圍三”帶來的巨大影響將推動我們持續減少排放量。因此，百濟神州在2022年制定了目標，即到2025年制定正式“範圍三”減排目標，並開始將氣候能力納入採購部門職責、進一步加強與供應商的合作，並評估整個業務的潛在成本節約，同時也減少了與法規或利益相關方壓力相關的風險。

2023年，我們通過供應商參與計劃繼續在設定這一目標方面取得進展。儘管之前曾根據2021年的支出數據，提議與三分之二的主要供應商進行合作，但我們根據更新的業務預測和不斷變化的供

應商支出重新評估了該計劃，以便更具戰略性地開展供應商合作。我們的團隊確定了最有可能在未來幾年對公司“範圍三”排放做出貢獻的主要供應商，並將重點轉移到該群體。這種有針對性的供應商合作模式將進一步加強我們與主要供應商的合作，並使我們能夠收集直接數據（而不是基於支出數據），從而提高排放計算的準確性。因此，這些數據將會幫助公司解決“範圍三”排放這一熱點問題，同時也可作為到2025年制定“範圍三”減排目標的基線。我們已確定項目啟動的以下階段：

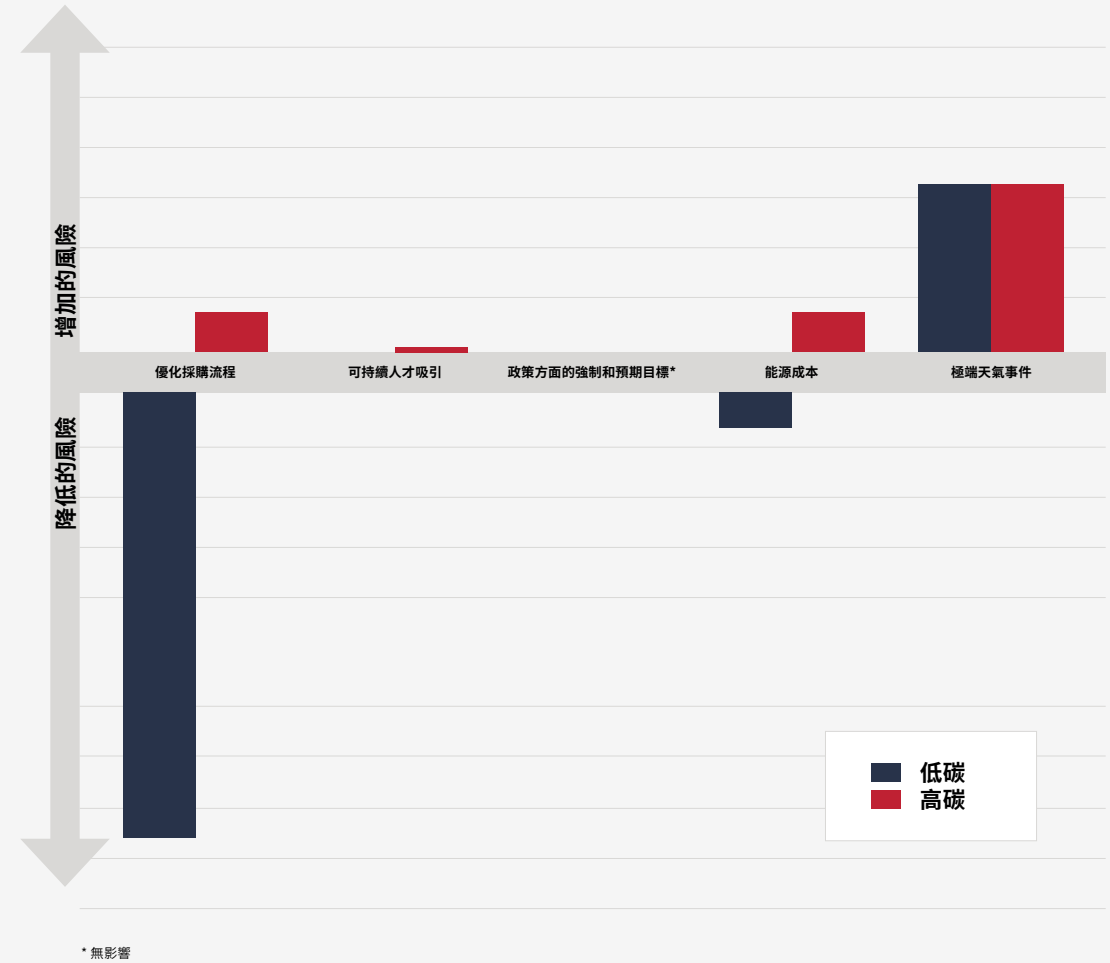
- ✦ 舉辦網絡研討會並製作培訓材料，對百濟神州採購團隊進行可持續發展主題培訓，包括溫室氣體核算、目標設定和減排。該階段已於2024年1月啟動。
- ✦ 與品類經理進行一對一談話，評估他們與供應商的關係狀況，並就百濟神州提供支持的方式達成一致。
- ✦ 直接與主要供應商聯繫，圍繞其氣候計劃和直接排放數據收集機會舉辦合作研討會。

# 我們的氣候 風險管理

2022年，為了確定百濟神州六大氣候相關風險和機遇，我們邀請內部利益相關方收集了資產相關數據和保險信息。在此基礎上，我們開始與企業風險管理（ERM）團隊合作，將氣候相關風險和機遇納入現有的風險流程和治理結構。我們在風險登記冊中添加了“氣候風險與披露”這一總體企業風險，並將2022年氣候風險評估中確定的六大氣候相關風險和機遇作為子風險納入其中。在這一過程中，我們為每一個子風險確定了氣候風險負責人，以確保其認同風險緩解計劃模板、制定緩解活動、時間表和預算分配，並為公司創建一個綜合風險概覽。這一過程將幫助我們調整業務和實踐戰略，並進一步推進公司應急計劃，以更好地應對已識別氣候風險。關於企業風險管理流程的更多信息，請參見第53頁的企業風險管理。

由於氣候風險在企業內部相互關聯，而且缺乏對不同氣候情景下氣候轉型風險的量化公開預測，因此很難預測氣候風險對財務的影響。同樣也很難預測謹慎的應急計劃是否會產生積極影響。在氣候風險評估中，我們確定了在每種氣候情景下可能出現的財務趨勢，這將使我們能夠更好地瞭解和討論氣候風險對我們業務收入的潛在影響（見不可忽視的財務風險或機遇圖）。我們將繼續收集進一步完善這些財務預測所需的數據，以幫助我們在氣候相關工作方面做出規劃和決策。

## 不可忽視的財務風險或機遇 (2030)



## 我們的氣候指標

過去一年，百濟神州繼續在全球拓展業務，進而實現我們為全球患者提供前沿藥物的使命。作為對可持續創新的承諾，我們正在利用這一增長契機來完善公司運營和提高產能。2022年和2023年，我們的產品銷量增長94%，其中廣州工廠替雷利珠單抗的產能增加117%，蘇州工廠的百悅澤®和百匯澤®的產能增加33%。

為了恪守我們對可持續創新的承諾，我們將繼續完善我們的運營，以負責任的方式助力業務增長。2023年，我們在降低每千克商品排放、能源使用、用水和廢物產生的舉措取得了進一步成功，如附圖所示。

作為一家快速發展的公司，我們認識到，隨著我們增加設施並繼續提高產量，我們的可持續發展進展每年都會有所不同。因此，我們在這些方面跟進和取得進展的能力將依賴於可靠的數據。隨著我們的能力和獲取數據的能力逐年增強（特別是基於供應商的數據），我們將繼續改進數據收集和分析的方法和準確性，進一步強化我們的可持續發展進程。

### 溫室氣體排放

2023年，百濟神州“範圍三”排放量幾乎佔了我們總排放量的86%，其次是“範圍二”，佔14%；“範圍一”佔不到1%。

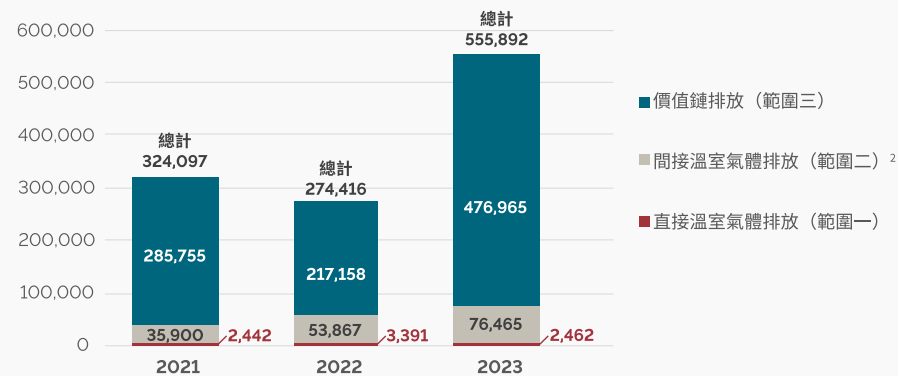
相較於2021年基準線，儘管由於產量的增加，2023年百濟神州的“範圍一”和“範圍二”的溫室氣體排放較2022年增加38%，但我們自主生產商品每千克溫室氣體整體排放強度下降32%。尤其在廣州生產基地，儘管“範圍一”和“範圍二”排放增長30%，產量的大量增加卻使工廠的排放強度下降40%。同樣，蘇州生產基地的排放增長3%，但排放強度卻下降了23%。

儘管去年的進展表明我們已經實現了2026年“範圍一”和“範圍二”的減排目標，但25%的減排目標已經考慮到了百濟神州未來幾年的業務計劃（以及未來的擴張），隨著新的生產設施啟用，也可能會帶來排放量的增加。我們將繼續致力於提高所有現有和新設施的能源和碳效率，以維持並鞏固我們到2026年能夠實現這一目標。

與2022年相比，百濟神州2023年“範圍三”排放量增加了120%，主要是由於增長驅動的採購商品和服務類別支出增加了79%，佔2023年“範圍三”排放量的70%。

#### 溫室氣體排放

(噸二氧化碳當量)<sup>1</sup>



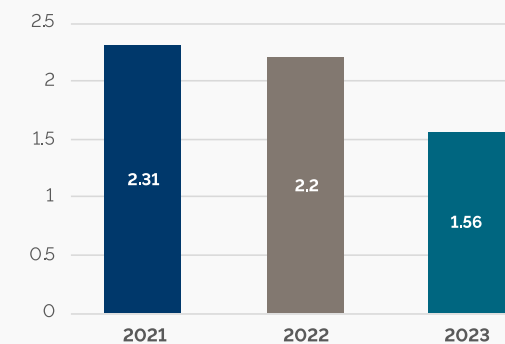
<sup>1</sup> 已對數據四捨五入，數字之和可能不等於總數

<sup>2</sup> “範圍二”是基於市場計算的排放量

<sup>3</sup> 商品指商業產品的淨重，不包括包裝

#### “範圍一”和“範圍二”單位商品產生的溫室氣體排放

(噸二氧化碳當量)<sup>3</sup>

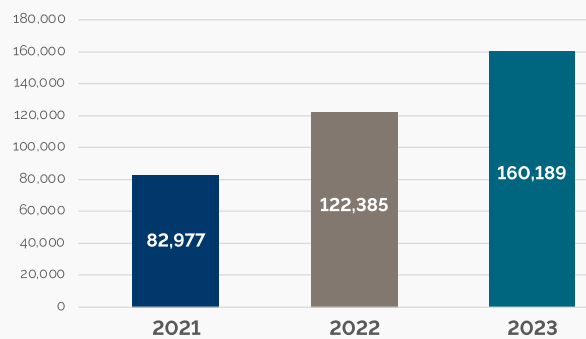




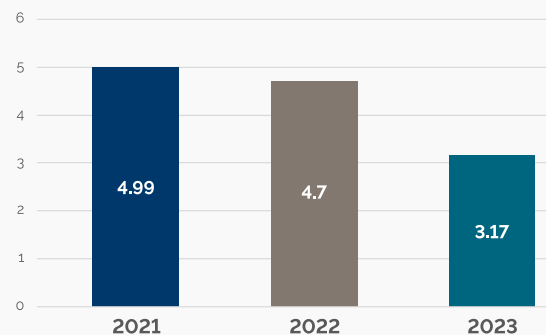
## 能源消耗和強度

2023年，百濟神州能源總消耗增長31%。然而，如果根據產量的增長進行評估，我們的能源強度總體下降了33%。天然氣消耗的減少是能源強度下降的一個重要因素。

能源消耗總量 (兆瓦時)



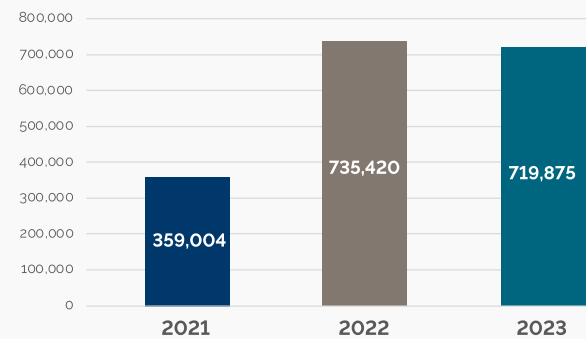
每千克商品總能耗 (兆瓦時/千克商品)<sup>2</sup>



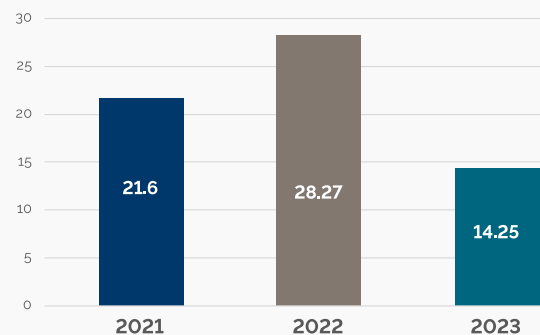
## 水資源消耗

2023年，全公司的用水強度下降了50%。儘管產量有所增加，但用水量仍與2022年的水平基本保持一致。

總用水量 (立方米)<sup>1</sup>



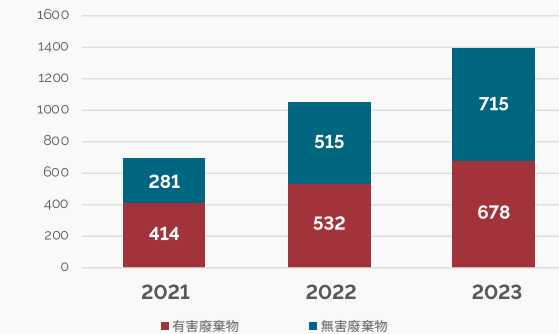
每千克商品總用水量 (立方米/千克商品)<sup>2</sup>



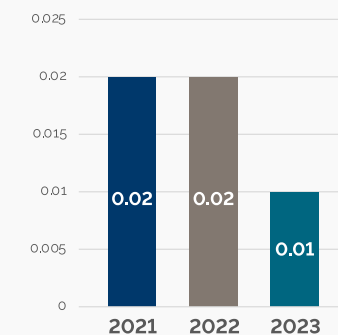
## 廢物產生

2023年，百濟神州共產生1,393噸廢棄物，有害廢物和無害廢物約各佔一半。儘管與2022年相比，產生的廢棄物總量增加了33%，但我們的廢棄物強度下降了31%。無害廢物產量的增加是由新增生產設施和總體使用量增加所導致的。

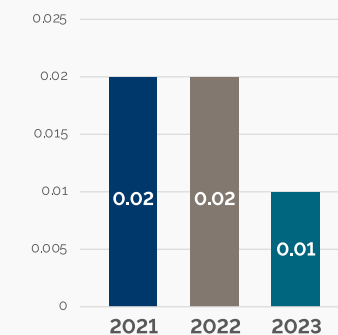
廢棄物 (噸)<sup>1</sup>



每千克商品產生的有害廢棄物 (立方米/每千克商品)<sup>2</sup>

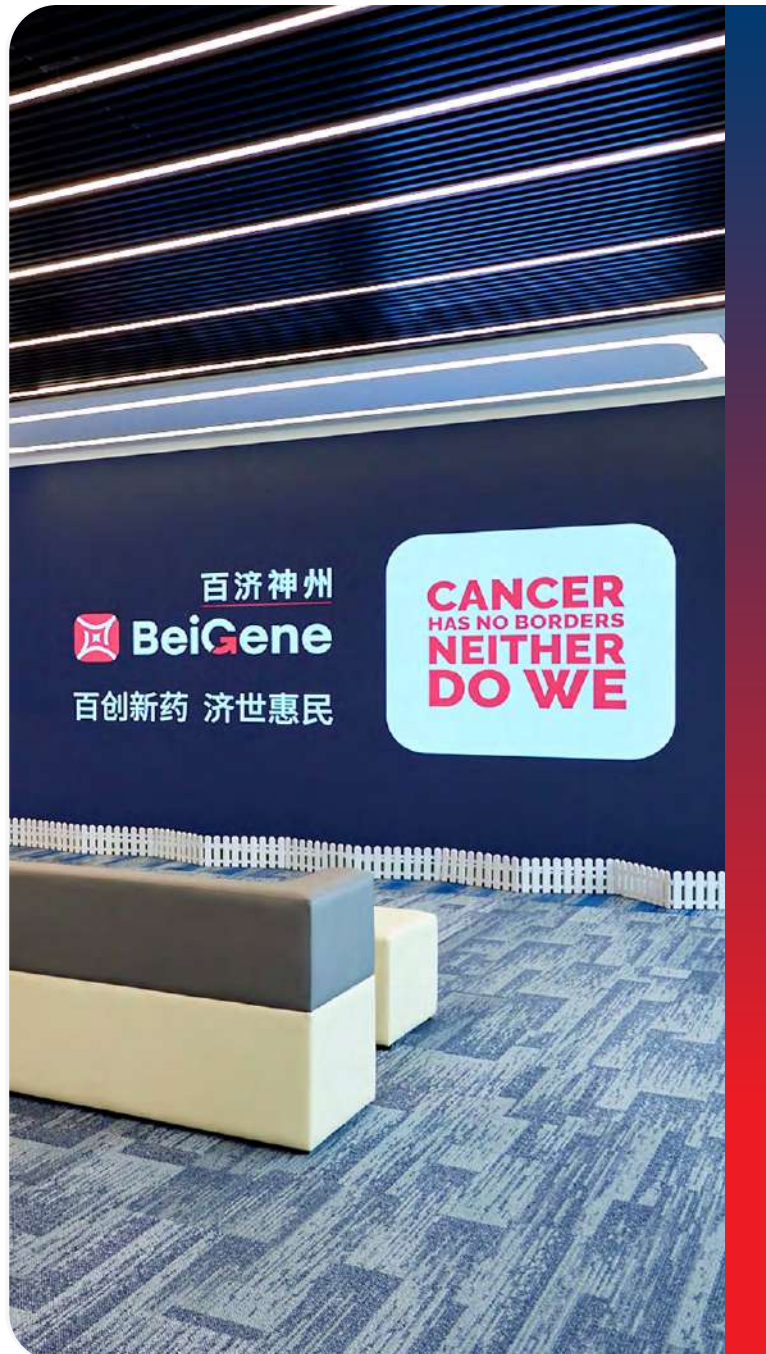


每千克商品產生的無害廢棄物 (立方米/每千克商品)<sup>2</sup>



<sup>1</sup>指標中不包括全球辦事處數據

<sup>2</sup>商品指商業產品的淨重，不包括包裝



## 我們的運營足跡

為了加快臨床試驗進程以及審批和報銷申請，百濟神州擁有多個研發機構和生產設施，並在多個地區設有辦事處。公司目前擁有的設施包括：



### 北京研發中心

研發設施佔地超過19,800平方米；一個為小分子候選藥物生產臨床前和臨床試驗研究材料的中試規模生產基地（約140平方米）；以及一幢佔地38,000平方米的在建研究大樓，預計將於2025年投入使用



### 上海研發中心

研發設施佔地超過13,000平方米，近期啟用了2,375平方米的研究空間



### 台北研發中心

佔地3,270平方米



### 廣州生物島創新中心

生物島孵化器佔地41,000平方米，為初創生物科技公司提供服務



### 廣州生產基地

佔地約158,000平方米達到商業化生產規模的先進設施，用於生產大分子生物制劑，已獲批的商業化產能已達到24,000升



### 蘇州生產基地

佔地13,000平方米，其中包括8,000多平方米的小分子生產基地。佔地50,000平方米的新基地正在建設中，屆時預計年產小分子藥片/膠囊可達10億片/粒，是此前生產能力的十倍。一期建設項目已於2023年第四季度竣工，年產量可擴大到6億片/粒。該基地還生產用於臨床供應的候選藥物，產能為2 x 500升



### 霍普韋爾生產基地

佔地37,160平方米、用於商業化階段的生產基地和臨床研發中心目前正在建設中，預計將於2024年夏季投入使用

# 負責任 運營

百濟神州立足於使命，並以價值觀為導向，努力與所有利益相關方建立可信賴的夥伴關係，以便隨著業務的發展和增長，更好地支持利益相關方的需求。我們致力於以誠實、正直和透明的原則開展業務活動——這項承諾始於我們的董事會，並延伸至我們的員工、商業夥伴和供應商。

## 在本章，我們將分享：

- 企業治理 →
- 企業風險管理 →
- 我們的政策 →
- 產品質量控制體系 →
- 透明度承諾 →
- 負責任採購 →

### 負責任 運營



- 誠信、治理和風險管理
- 負責任採購





## 公司治理

良好的治理是我們業務獲得長期成功的基礎。我們的治理結構、政策和承諾旨在滿足公司、利益相關方和患者的需求，並在我們全球各地每個職能部門倡導負責任、透明的文化。它們還展現出我們的領導力以及董事會對價值觀和使命的承諾。

百濟神州董事會指導我們的業務戰略，並確保我們在各項業務運營過程中擁有強大的領導力和適當的監督。根據納斯達克股票交易所和香港交易所的規定，約80%的董事會成員應為獨立董事。董事會由五個獨立董事會委員會組成，包括（1）審計委員會、（2）薪酬委員會、（3）提名及公司治理委員會、（4）科學諮詢委員會，和（5）商業和醫學事務諮詢委員會。董事會四名成員也是跨職能部門RB&S工作組成員，該工作組負責監督RB&S戰略、進展和目標設定。

百濟神州堅持**董事會多元化政策**，以加強董事會成員多元性。根據董事會多元化政策，我們的提名及公司治理委員會將每年評估董事會的架構、規模和組成，並在適當情況下就董事會變動提出建議。在評估董事會組成時，提名及公司治理

委員會將考慮董事和被提名人的國籍、種族、性別、年齡、技能、專業知識以及行業和地區經驗等不同因素。董事會由11名董事組成，其中2名是女性。

### 董事會架構的近期變化

2024年1月，百濟神州宣布Thomas Malley辭去董事會職務，並任命Olivier Brandicourt醫學博士擔任董事會成員。Brandicourt博士在全球製藥行業擁有超過30年經驗，包括在賽諾菲公司和拜耳醫藥保健公司擔任首席執行官期間帶領跨國成長型公司的經驗。目前，他擔任Blackstone Life Sciences（黑石生命科學）高級顧問以及Alnylam Pharmaceuticals, Inc., Benevolent AI S.A. 和 Dewpoint Therapeutics, Inc. 公司董事。此外，他還擔任AvenCell Therapeutics, Inc. 的董事會主席。詳細信息請參閱我們最新[代理委託書](#)。

## 董事會架構

### 委員會構成

姓名	獨立董事	審計委員會	商業化和醫學事務顧問委員會	薪酬委員會	提名和企業治理委員會	科學顧問委員會
John V. Oyler ★						
Xiaodong Wang, Ph.D.						👤
Olivier Brandicourt, M.D.		👥				
Margaret Han Dugan, M.D.			👥	👤		👥
Donald W. Glazer					👤	
Michael Goller					👥	👥
Anthony Hooper		👤	👤		👥	
Ranjeev Krishana			👥	👥		
Alessandro Riva, M.D.					👥	👤
Corazon (Corsee) D. Sanders, Ph.D.		👥	👥			👥
Quingqing Yi				👥		👥

- | = 獨立董事
- ★ = 董事會主席
- 👤 = 主席
- 👥 = 成員

## 執行管理團隊

我們龐大的執行管理團隊是各職能部門之間的關鍵聯絡中樞，將我們的業務流程與目標相結合，引領我們建立最大影響力，同時進一步提升利益相關方的利益，增強公司使命。我們兩位聯合創始人，即首席執行官兼董事長歐雷強（John V. Oyler）和科學顧問委員會主席王曉東博士共同組建了一支橫跨五大洲的團隊，以推動我們的工作。

企業規劃團隊是我們執行管理架構的頂層，包括首席執行官、首席財務官、首席運營官、總法律顧問、研發主管、人力資源主管、戰略與企業發展主管以及首席執行官幕僚長兼特別顧問。

我們的執行管理團隊，也稱執行委員會，廣泛分布在六個業務領域：公司、職能部門領導、研發、商業和醫療事務、技術運營和供應鏈，以及企業事務。作為一家致力於對健康公平和癌症治療可及性帶來重大影響的全球性公司，我們能夠吸引各領域的頂尖人才。在這個管理團隊中，近50%的成員擁有博士學位或醫學博士，或兩者兼備。他們的才能和豐富的經驗幫助推動了公司的創新和擴張。我們致力於團隊多元化，目前女性在執行委員會中佔比約達30%。

## 負責任商業和可持續發展治理

作為常規業務的一部分，董事會定期參加與核心業務戰略相關的負責任經營問題的討論，包括提高藥品可及性和員工參與活動等。除審查我們的年度負責任商業和可持續發展報告外，董事會至少每年還會審查一次我們廣泛戰略和目標進展情況。

鑒於負責任業務和可持續發展問題對我們公司和外部利益相關方的重要性不斷提升，我們成立了一個專門的RB&S工作組。該工作組由4名董事會成員和11名不同職能部門的員工組成，其中兩名為執行委員會成員。該工作組每季度與百濟神州負責任業務和可持續發展團隊舉行一次會議，審查緊迫和新出現的各類問題。2023年初，工作組審議並批准了百濟神州氣候風險評估和戰略，並於當年晚些時候批准了第一個量化減排目標。

在百濟神州，負責任商業與可持續發展部門由負責任商業與可持續發展執行董事領導，通過跨部門協作，尋找改進機會，並進一步將百濟神州RB&S戰略整合到各個部門工作中。對於需要多學科投入的長期項目，公司組建了跨部門工作組。各工作組的建議均由職能部門領導和更廣泛的執行團隊成員批准，並最終提交董事會批准。

### 負責任商業和可持續發展監督

**董事會**  
負責任商業和可持續發展工作組

**Christine Riley Miller**  
執行總監，負責任商業和可持續發展

**Ranjeev Krishana**  
首席獨立董事

**Corazon (Corsee) Sanders**  
獨立董事

**Alessandro Riva**  
獨立董事

**Anthony Hooper**  
獨立董事

**Chan Lee**  
總法律顧問兼公司秘書

**Qing Nian**  
助理總法律顧問

**Michael Schoen**  
首席執行官幕僚長兼特別顧問

**祁彥**  
大中華區公共事務負責人

**Beth Wensley**  
高級副總裁，產品組合及項目管理負責人

**Chris Palermo**  
副總裁，內部審計

**Michon Pinnix**  
副總裁，企業發展

**Elaine Samuels**  
副總監，歐洲傳播

**Lauren Ayala**  
總監，負責任商業和可持續發展

### 執行發起人

**Shreya Jani**  
高級副總裁，企業事務

## 繼任計劃

隨著百濟神州在過去幾年中不斷成熟和擴張，我們已開始專注於建設我們的團隊，以滿足不斷增長的需求，同時為未來做好準備。2022年，百濟神州制定了全球領導力繼任計劃，執行管理團隊所有成員都接受了繼任計劃相關培訓。董事會對高管繼任計劃的監督工作由提名及公司治理委員會負責。

我們與優秀人才共同制定個人發展計劃（IDP），讓未來的企業領導者做好準備，在需要時能夠擔任起新角色。2023年，我們正式啟動了全球、跨區域、跨職能部門的高級領導力計劃“引領創新與未來轉型”（LIFT）計劃。有關高管繼任工作更多詳細信息，請參閱[第27頁“賦能員工”章節](#)。

## 利益相關方的參與

為確保成為新一代全球腫瘤創新公司的使命完成，我們需要瞭解許多利益相關方的需求。

在整個組織中，我們的同事與各方利益相關者進行互動，並從他們那裏學習如何管理我們的業務。在制定部門戰略計劃、推進負責任的業務目標和項目開發時，各個職能部門利用了從這些互動中獲得的洞察。我們兩年一度的敬業度調查和脈動調查也為員工提供了參與並向管理層提供反饋的機會。

百濟神州還參加了許多與我們業務相關的外部行業協會和專業平台。參加這些組織活動有助於我們交流信息，提供和學習最佳實踐，並積極參與行業的進步。

要瞭解更多利益相關方參與流程，請參閱[第18頁患者參與](#)，[第25頁患者權益維護頁](#)，以及[第59頁負責任採購](#)。

## 利益相關方參與<sup>8</sup>

利益相關方	主要參與方式	期望結果
<b>患者、護理人員以及相關醫療服務提供者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>科普內容，包括視頻、論壇和網絡研討會等</li> <li>疾病科普資料</li> <li>會議</li> <li>新聞通訊</li> <li>網站和線上渠道</li> <li>百濟神州“敞開心扉”系列活動</li> <li>患者諮詢委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每個患者群體所面臨挑戰的重要知識</li> <li>我們的療法為患者、護理人員和醫務工作者帶來的益處</li> <li>未來治療的創新與合作</li> <li>信任</li> </ul>
<b>患者權益組織</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>權益維護會議</li> <li>慈善捐贈、贊助和醫學教育金</li> <li>論壇和諮詢小組</li> <li>會議</li> <li>藥物開發中的患者洞察</li> <li>網站和線上渠道</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>為患者提供支持、教育和資源</li> <li>更好地理解患者尚未被滿足的需求</li> <li>優先考慮患者需求，以改善腫瘤相關政策</li> <li>將患者的聲音融入到我們的研發工作中</li> <li>提升面向患者權益組織多元化人群的權益維護能力，改善醫療服務可及性</li> <li>患者透明度</li> </ul>
<b>員工</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司全體員工大會和活動</li> <li>座談會</li> <li>問卷調查</li> <li>研討會和職業發展課程</li> <li>包容性、多樣性、公平和認知度（IDEA）委員會</li> <li>合規/學報熱線</li> <li>績效評估和管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>關鍵人才留存</li> <li>員工敬業度</li> <li>員工教育和發展</li> <li>多元化、高素質人才招聘</li> <li>員工滿意度</li> </ul>
<b>供應商</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>供應商支持服務台</li> <li>線上供應商網絡</li> <li>網絡研討會</li> <li>研討會和會議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>創新與合作</li> <li>透明度</li> <li>緩解變量因素風險，包括極端天氣、地緣政治或供應短缺等</li> <li>實現共同目標，包括環境可持續發展等</li> </ul>
<b>行業團體和專業協會</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>行業會議</li> <li>行業協會會議</li> <li>醫學教育</li> <li>專業平台</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過分享挑戰與最佳實踐進行創新</li> <li>對新興趨勢的教育和認識</li> </ul>
<b>學術機構</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>醫學和學術會議</li> <li>與學術性醫療中心的關係</li> <li>專業平台</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>創新與合作</li> <li>教育機會</li> </ul>
<b>投資社區</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年度報告和委託書</li> <li>投資者大會</li> <li>醫療會議</li> <li>會議/活動</li> <li>其他SEC備案文件</li> <li>新聞稿和公司動態</li> <li>網站和線上渠道</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>與管理層建立聯繫</li> <li>教育</li> <li>透明度</li> </ul>
<b>政府政策制定者和民選官員</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規計劃</li> <li>季度披露報告</li> <li>與行業貿易協會和聯盟的合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>對政策制定者和立法者的教育</li> <li>改善面向患者和創新者的公共政策</li> </ul>
<b>當地社區</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工志願服務</li> <li>員工慈善捐贈</li> <li>社區支持</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工敬業度和滿意度</li> <li>為當地企業和社區組織提供支持和資源</li> </ul>

<sup>8</sup>我們與利益相關方的互動遵守當地法律、法規和行業規範。



## 企業風險管理

百濟神州堅定致力於企業風險管理（ERM）實踐和風險規劃的進一步發展，包括公司ERM主管對風險評估、管理和緩解的監督。

自2021年起，百濟神州開始採用通用ERM方法，包括大約每兩年進行一次風險評估。我們的風險評估方法包括由組織領導和主題專家提供意見，從而識別新的和目前已有的容易遭到風險影響的領域。一旦識別出風險，將根據影響、發生可能性和易受攻擊程度進行權衡，並進行評分以創建風險清單。隨後我們將制定參與計劃，解決識別的各项風險，並制定後續監控和減小風險流程。此外，在週期過程中和兩次正式評估之間出現或識別出風險時，我們將單獨對其進行評估，並制定和執行風險緩解計劃。

各項風險均有一名執行發起人負責監督參與計劃流程，以及職能部門風險負責人負責解決緩解計劃的各個方面。核心ERM團隊每周舉行一次會議，並按照既定節奏與每位風險負責人聯繫，確保緩解計劃正常推進，並在有問題出現時根據需

要靈活調整。ERM執行委員會每季度召開一次會議（有必要時將更頻繁地舉行會議），確認緩解計劃和相關行動。ERM團隊負責人每季度向董事會審計委員會報告事項進展，並定期向執行委員會報告。

2023年，ERM團隊對重點風險領域進行了重新評估，確定了因公司擴張和發展，需要優先解決的額外風險事項。在考慮與氣候變化相關的風險優先級排序時，ERM團隊與負責商業和可持續發展團隊合作，將氣候風險納入到企業級風險管理計劃中。關於我們整合氣候和商業風險更多詳細信息，請參閱[第45頁氣候風險管理章節](#)。

我們的ERM計劃將幫助百濟神州降低和防範企業風險，並促進跨部門協作，從而主動、全面解決問題。



**快速發展的企業往往很難發現跨部門的風險。但事情往往不會孤立發生，從單一角度處理和應對風險對於一家跨國公司來說往往意味著低效。因此，企業風險管理計劃的拓寬對百濟神州來說具有重大意義，它使我們能夠將全球各個團隊、各個職能部門聚集在一起，全面應對風險。令人鼓舞的是，我們的團隊能夠充分認識到這一點，並作為風險所有者，充分發揮主觀能動性，創造性地解決問題。我們項目的持續發展也正充分體現出我們的價值觀——銳意創新面對風險，無界協作尋求解決方案。**

—Marc Polk  
訴訟與企業風險管理負責人



## 我們的政策

在百濟神州，我們致力於確保各項業務均符合道德要求。通過患者為先、負責任開展業務以及公開透明來贏得利益相關方的信任，這一切都源自我們制定的政策和程序。我們採用行業領先標準，與具有相同價值觀的組織合作，支持醫療健康行業的努力和政府政策，以推動科學發展，提升醫療創新，並努力為世界各地患者建立健康公平。

### 商業道德

百濟神州的 [《行為準則》](#) 為我們與利益相關方的日常交往提供指導，這些相關方包括患者、醫生、政府監管機構以及合作夥伴。我們秉持誠信和尊重的原則，並在遵守適用法律法規的前提下，努力達成業務目標。我們的行為準則涉及的問題包括合規性、與醫療衛生專業人士的溝通、反不正當競爭行為、利益衝突和保密性等。我們通過新員工入職培訓和定期培訓，不斷推進誠信文化和道德運營，並維護完善的合規監控和報告系統。每年，同事都被要求認證他們充分瞭解並將遵守行為準則。最近一次《行為準則》培訓和認證已於2023年第四季度完成。

除《行為準則》培訓之外，百濟神州還在2023年全年針對關鍵事項進行了專項培訓，包括《內幕交易政策》、《全球醫療健康合規手冊》和《隱私政策》更新等。我們還在全球範圍內啟動了合規文化活動，以促進道德和誠信文化。該活動包括建立合規先鋒平台，自上而下強調合規利益，關於合規主題和預期的通訊季刊，以及領導團隊引言卡和視頻等。在中國，我們還於2023年9月22日為同事舉辦了首場合規日活動，踐行我們對合規文化的承諾。

### 反賄賂和反腐敗

百濟神州對賄賂和腐敗採取零容忍態度，並致力於在所有的業務往來和合作中秉持專業、公正、誠信的精神。為此，公司針對 [《反賄賂和反腐敗政策》](#) 及相關專題，為所有同事安排了線上學習模塊與線下現場培訓。公司將全球線上學習模塊納入年度培訓課程，員工需至少每兩年完成一次。線下培訓結合員工的不同崗位職責進行。例如，我們針對銷售人員開展單獨的合規培訓計劃——包括線下和線上課程、常見問題回答以及測試等——確保他們瞭解相關的政策和法規。此外，董事會審計委員會每季度還會收到關於反腐敗和重大合規項目行動的報告。

### 舉報和反報復保護政策

我們倡導開放的政策，鼓勵員工提出問題或疑慮，確保員工無需顧慮也不必擔心遭到報復。如果出於顧慮不願直接向管理層報告問題，可以通過公司合規熱線電話或網站提出問題或疑慮，我們的熱線電話提供全年7×24小時的多語言服務。百濟神州禁止任何人對報告人進行報復、騷擾或採取其他不利行動。公司將協助或參與調查、反對騷擾，或行使受適用法律保護的一切權利。

報告渠道在新員工培訓、其他合規培訓、行為準則以及騷擾、歧視和報復政策中均有介紹。公司也制定了正式的 [《不當行為舉報政策》](#)。所有舉報都由指定的法務、合規或人力資源人員進行獨立調查，並根據《百濟神州合規調查和糾正措施標準操作程序》，採取適當的紀律處分或預防措施處理發現問題。重大調查事項將每季度向審計委員會報告。

### 動物福利

在新藥和創新藥物開發過程中，有時需要使用專門飼養的動物。百濟神州承諾將以人道方式善待研究中使用的動物，並已建立起政策和程序來確保這些標準得到落實。這包括嚴格的研究設計過

程，以確保研究過程中非必要不使用動物。

我們遵循美國國家研究委員會制定的3R（替換、優化、減少）原則，並以我們的《動物福利聲明》為指導，強調我們致力於確保在業務的各個方面善待動物。我們在這一領域的不懈努力在2023年獲得國際實驗動物評估和認可委員會（AAALAC International）認證。關於我們人道和善待動物承諾的更多信息，請參閱我們的 [《動物福利全球聲明》](#)。

## 數據隱私和網絡安全

百濟神州致力於保護患者和公司數據。我們努力降低隱私和網絡安全風險，並提高整個公司風險可視化程度和風險意識。百濟神州各職能部門均有責任遵守數據隱私法律法規，並在百濟神州隱私辦公室和信息治理團隊（隸屬於法律與合規部）以及信息安全團隊（隸屬於全球技術解決方案）的支持下，與其發布的政策保持一致。

百濟神州規定，僅應為其預期目的收集最低數量的個人數據，當公司不再需要或法律不再要求存儲這些數據時，應刪除或返還這些數據。如果適用的數據保護法律要求，百濟神州提供與個人數據相關的數據主體權利。為了管理和記錄所收集的個人數據和數據處理方式，百濟神州落實了數據治理系統，確保採取適當的控制措施來管理個人數據的收集、使用、存儲和刪除。該系統集成了一個集中流程，可以及時接收和處理個人權利相關請求。因此，患者和客戶可以清楚知曉公司瞭解他們的個人數據在何處進行處理以及為何進行處理，且他們的權利得到了應有的尊重和維護。

百濟神州目前已通過ISO 27001：信息安全管理体系認證。該認證每三年更新一次認證狀態，並且每年會由外部審計進行復審。作為ISO 27001的組成部分，我們擁有全面的信息安全政策，用於管理信息安全計劃並降低公司內部安全風險。除獲得ISO 27001認證外，我們每年評估信息安全計劃，以便與美國國家標準與技術研究所網絡安全框架保持一致。這些控制措施包括應對數據外泄政策和信息安全突發事件響應計劃。

為了進一步整合和教育我們的員工關於網絡安全的知識，百濟神州全球技術解決方案團隊舉辦了一年一度的網絡安全意識月活動，並舉辦現場和在線研討會。從2023年10月中旬到11月初，同事們通過參加培訓，瞭解不斷發展的世界中最新的安全威脅、最佳實踐和數字安全策略。2023年，網絡安全意識月包含了10場現場研討會和5場虛擬研討會，吸引全球約3,200名參與者加入。此外，百濟神州在一月份設立年度隱私日，並向百濟神州所有同事發布季度隱私通訊，以培育更強大的隱私文化並提高組織內對隱私工作的認識。

每年，隱私和數據安全培訓都是全球新員工標準培訓課程的一部分，現有員工每年也必須完成相關培訓。

此外，我們還向關鍵部門提供功能隱私培訓，以確保員工獲得了培訓並瞭解特定功能需求。



## 將隱私與負責任商業和可持續發展實踐相結合

隱私辦公室正尋求將百濟神州隱私工作與我們的負責任商業和可持續發展實踐進一步結合，因此他們與PICCASO隱私工作室和特定跨國公司合作，共同開發了一份白皮書，探究隱私與負責任商業和可持續發展原則之間的聯繫。該白皮書已於2023年10月發表，闡述了隱私合規性能夠如何提高組織機構的RB&S評級，並就如何在RB&S背景下對隱私和數據保護進行有效報告提供了切實指導。

未來，隱私辦公室將繼續積極致力於推進整個組織的隱私工作，並採取措施鼓勵建立更強大的隱私文化。

## 目標

### ◎ 新目標

- 制定相關計劃，到2025年將關鍵隱私績效指標與負責任商業和可持續發展實踐保持一致



## 產品質量 控制體系

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

所有參與百濟神州研發工作的員工和外部供應商每年（或按照修訂後時間）均會接受標準操作流程的培訓，並對世界醫學協會的《赫爾辛基宣言》中關於生物倫理問題的指導、國際人用藥品註冊技術協調會（ICH）所制定的指導方針以及生物技術創新組織（BIO）的倫理原則聲明進行深入學習和瞭解。我們還基於全球隱私政策採取了安全措施來保護患者隱私，該制度就使用、存儲和傳輸醫療和遺傳方面的患者數據做出了核心規定。

### 質量控制

百濟神州把對質量和安全的承諾貫穿於從研發到藥品分銷的業務中。我們制定了全面、穩健的質量控制和內部把控流程，以提高員工的質量品質

意識，在業務中培養重視質量的文化，並支持我們的合規要求，遵守適用法律法規和國際公認的標準。我們的內部標準或比國家和行業慣例要求的更為嚴格，並不斷在優化和改善。我們希望子公司和外部業務合作夥伴，例如供應商、合同定制生產商、合同研究機構、專業服務提供商、合同員工和分銷商，能夠表明他們對我們質量控制要求的認同，以確保實現患者安全及合規性。

### 質量管理系統

百濟神州擁有全面的質量管理體系（QMS），符合ICH Q10和E6等框架要求，同時遵守我們供應產品所在司法管轄區內所有GxP法規。該體系涵蓋了整個產品開發週期，並納入了《藥物非臨床試驗質量管理規範》（GLP）、《藥物臨床試驗質量管理規範》（GCP）、《藥物警戒管理規範》（GVP）、《藥品生產質量管理規範》（GMP）、《藥品良好分銷規範》（GDP）的要求。

此外，我們也建立了全面的、基於風險的監測計劃，以確保質量體系的穩定性和有效性。我們對質量體系的表現進行季度管理審查，並根據運營卓越原則，按需實施強化措施來保持有效的質量體系。我們還利用先進的質量指標，讓我們能夠更輕鬆地逐一審查各中心的數據，以識別優勢和

需要改進的領域。我們的QMS非常廣泛，涵蓋變更控制、偏差管理和投訴監控等關鍵流程。

我們的質量合規審計計劃不斷對現場、承包商和供應商的質量管理體系表現進行抽樣，並為我們覆蓋範圍內所有表現問題提供預警系統。我們的風險管理計劃確保我們專注於符合ICH Q9的最高優先事項。

2023年10月，我們宣布對百濟神州質量團隊進行全面重組，並於2024年第一季度生效。此次重組已經為百濟神州下一個十年做好準備，讓組織架構與業務和地區結構保持一致，建立跨職能團隊，專注於質量的各個方面，並確保最佳實踐和合規要求均繼續得到滿足。

### 反假冒偽劣藥品

百濟神州致力於打擊可能損害患者健康和安全的假冒偽劣藥品。我們全球安全部門下屬的品牌保護職能部門通過跨部門工作，制定和實施多種解決方案，以降低與假冒、轉移、盜竊和非法轉售我們藥品相關的各種風險。

雖然迄今為止尚未發現假冒百濟神州的藥品，但百濟神州曾於2023年發現藥品非法轉移的情況，

我們的全球品牌保護調查和執法轉推介計劃能夠應對該問題並收回被非法轉移的藥品。行業數據顯示，全球固體和注射劑型抗癌藥物假冒現象顯著增加，由此引發的擔憂也日益加劇。由來自百濟神州法務部、全球供應鏈部、質量保證部、全球患者安全部以及其他10個職能部門的全球代表組成百濟神州品牌保護工作組，並於2023年4月召開會議，討論了當前工作進展，並確立了額外保護措施，以減輕對患者的威脅。

百濟神州已為每個藥品包裝分配了唯一識別碼（UID），從而實現產品追溯。該類UID創建並存儲在一個用於追溯的數據庫中，可用於跟踪和追溯百濟神州全供應鏈上的所有產品。此外，百濟神州還評估了多種能夠幫助實現品牌保護的包裝技術，以進一步保護我們的藥品和患者。該項技術將升級現有包裝相關特徵，幫助識別供應鏈中的假藥。2024年，工作組計劃對該類技術進行測試，從而在進一步擴大使用前確保其有效性。

百濟神州不斷努力改進事件報告並確保與業務合作夥伴的供應鏈安全標準化，包括納入與產品完整性和貨物安全相關的合同協議。跨職能討論產生的全新及現行品牌保護舉措包括與區域轉移計



劃相關的試點調查計劃、在全球海關機構進行商標備案登記以提高邊境口岸對未經批准的藥品進行扣押的可能性，以及增加百濟神州品牌保護地區性專業人員以覆蓋歐洲、中東、非洲和拉丁美洲。

由於百濟神州品牌保護計劃的重點是保護患者，因此工作組還創建了一個信息網頁，即[防偽和品牌保護](#)。該網頁為患者提供多種信息，包括該計劃的使命、全球計劃目標更新列表，以及患者向百濟神州和醫療健康機構報告嚴重事件的方法等。

### 生物倫理學

百濟神州研究團隊採用多種研究性技術開發新療法。例如，我們在研究工作中常規使用基因工程工具，包括聚合酶鏈反應（PCR）、轉化/轉導，以及規律間隔成簇短迴文重複序列（CRISPR）。這些工具讓我們有能力實現細胞內基因突變、插入和敲除。這些工具的使用者已經接受了關於適當監管要求、研究方案和結果記錄準則的相關培訓。

在新技術出現時，我們會致力於評估技術安全性，並與適當的外部利益相關方開展溝通來減小與之相關的潛在風險。



## 透明度 承諾

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

### 負責任營銷

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

我們的責任始於為藥品制定準確的說明書。說明書執行委員會將在遞交監管部門和/或任何產品商業化以前，對新說明書或說明書重大變更進行審閱。此外，推廣審核委員會將確保所有對外推廣信息和聲明都與各個當地市場獲批說明書和適應症一致。該委員會還將審查相關信息，確保它們醫學表述準確，並符合當地監管和法律要求。我們只根據獲批適應症進行推廣，並遵照獲批說明書內容使用。我們為銷售人員制定了單獨的道德營銷培訓計劃，確保他們瞭解所有相關政策和法規。

### 政策呼籲

百濟神州定期與政府政策制定者和民選官員就我們為患者提供高質量、可負擔藥物的使命進行充分溝通。我們遵循國際管理準則和各國家和地區的法規法律，包括美國《游說公開法案》和各州特定要求，以確保我們與政府官員的溝通符合要求。在美國，我們的季度披露報告為公開報告，可在[美國眾議院游說披露網站](#)和[美國參議院公開披露網站](#)上找到。





## 負責任採購

百濟神州瞭解與同樣致力於高質量產品和負責任運營的供應商合作的重要性。我們的全球採購團隊在過去一年中不斷發展，專注於第三方風險管理，啟動了供應商參與計劃，並一如既往確保採購原料的安全和優質。我們在全球《供應商行為守則》中闡明了我們的期望，並通過多種渠道監控其表現，包括新供應商篩選、供應商盡職調查計劃以及新的第三方風險管理計劃等。

### 全球供應商行為守則

自2021年以來，我們始終要求供應商遵守我們在全球[《供應商行為守則》](#)中闡述的道德運營期望。每年我們都會審查和更新《守則》，確保其表述和期望與百濟神州承諾保持一致。該《守則》涵蓋了從負責任商業道德到質量與管理、人權、工作場所和環境安全等廣泛期望。該《守則》著重強調商業道德，特別是遵守反腐敗規定和以誠實誠信的方式開展業務的承諾。截至2023年，所有全球和區域性新的主服務協議都包含要求供應商遵守行為守則的表述。這包括所有新合同、採購訂單和提案等。

全球採購團隊的全體員工都接受了公司和本土定制化的採購政策與方式相關培訓。我們還為團隊成員提供其他可選培訓，以改善供應鏈中的負責任商業和可持續發展實踐，包括評估供應鏈風險以及提升供應商多樣性等。此外，百濟神州還加入了採購領導者組織，該組織致力於幫助採購專業人員做出更快、信息更全面的決策。我們的團隊成員通過培訓、網絡研討會、思想領導力，以及多種領域的行業合作獲得支持。

### 供應商風險評估

我們期望供應商遵守所有與醫療健康有關的法律、法規和標準，同時也遵守涉及財務、勞資關係、健康、安全、公開透明和環境實踐的規範。百濟神州制定了供應商準入和盡職調查政策，為我們對製造相關的供應商進行質量審計提供了依據。作為這些評估中的一部分，我們還對供應商進行包括道德、員工健康和環境績效在內的負責任商業和可持續相關問題進行評估。一旦發現供應商存在任何不符合標準的行為或情況，我們會立即採取行動就該類問題進行溝通，與供應商合作制定緩解計劃，並採取補救措施以重新達成合規要求。

2022年夏天，我們聘請了一名經理，專門負責監督新的第三方供應商風險管理計劃的實施，該計劃於2023年生效。通過該計劃，百濟神州已啟動對全部新供應商的篩選，以確保擬議的供應商符合其註冊成立或業務經營證據文件的描述，且未受貿易限制或制裁。新的第三方供應商風險管理計劃目前不包括現有供應商。

對於符合擴展盡職調查條件的供應商，百濟神州會對供應商聲譽進行評估，在數據可用時，包括對與法律事件或指標、工作條件、公平勞動實踐和環境績效有關的負面媒體報道作出提示。這讓百濟神州能夠通過對犯罪數據庫、金融制裁和特定監管執法機構進行強制性系統篩查，主動監控快速變化的監管和金融制裁清單。

通過該項新計劃，我們可以快速識別出新增供應商的任何制裁和監管執法，並在出現相關情況時有效應對。它依據供應商可能給公司帶來的風險及其支出類別和重要程度來確定評估級別。

此外，作為我們環境承諾的一部分，百濟神州還制定了一份調查問卷，用於收集供應商流程及其

氣候相關數據收集活動的信息。百濟神州正努力從我們的主要供應商收集該部分信息，並將建立跨職能流程，管理識別出的氣候風險。

## 目標

2023年實施第三方供應商風險管理計劃

### 進展

- 第三方供應商管理計劃正式啟動

# 100%

2023年，通過新的第三方風險管理評估，對100%的新供應商制裁和監管執法情況進行篩查

## 屬地化採購

供應商在我們藥品開發和運營中起著重要作用，因此百濟神州始終謹慎選擇供應鏈合作夥伴，並重視與供應商的關係。我們與多家優選供應商合作，他們在基礎原材料方面為我們提供優質的服務、高質量的產品和始終如一的質量保證。為降低百濟神州對環境的影響並確保供應的穩定性，我們日益重視與本國或本地供應商合作，即需要物品供應和服務的國家或地區。這將有助於支持我們所在地區當地的社區和經濟發展。2023年，我們投入至廣州和蘇州生產基地中近7,000萬美元都選擇了來自中國境內的供應商。

### 直接採購金額（2023年）

廣州和蘇州基地合計	總支出（單位：千美元）	佔2023年總數%	供應商數量	數量佔比
在中國的總支出	71,013	40%	71	56%
在除中國以外地區的總支出	108,608	60%	56	44%
按物品收據計2023年總支出	179,621	100%	127	100%

### 供應商（按地區劃分）（2023年）

地區	供應商數量	佔2023年總數%	國家（基於2023年採購訂單）
北美	1,072	22.4%	美國、開曼群島、加拿大
中南美洲	0	0.0%	無
歐洲、中東和非洲	1,027	21.4%	阿拉伯聯合酋長國、奧地利、比利時、瑞士、德國、丹麥、西班牙、芬蘭、法國、英國、意大利、荷蘭、挪威、波蘭、瑞典
亞太	596	12.4%	澳大利亞、日本、韓國、新西蘭、新加坡
中國	2,100	43.8%	中國
<b>合計</b>	<b>4,795</b>	<b>100.0%</b>	

\* 為提高供應商總數數據準確性，我們採用了發票數據確認我們業務總體覆蓋範圍。因此，數據評估與上一年建立的範圍保持一致。地區供應商數量根據支出和公司實體位置計算。如果一家供應商在多個地區開具發票，為避免重複計數，百濟神州已將這些供應商歸集到費用最高地區。

# 附錄

## 附錄內容包括：

- GRI和HKEX指引 →
- SASB指引 →
- 氣候相關財務信息披露工作組 →





# GRI和HKEX指引

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆
<b>基礎2021</b>			
GRI 1		使用聲明	百濟神州參考GRI標準發布了公司2023年1月1日至12月31日期間該GRI內容指引中引用的信息。
<b>GRI 2: 一般披露</b>			
GRI 2-1		公司詳細情況	百濟神州不設總部。公司在中國北京、美國麻省劍橋和瑞士巴塞爾均設有辦事處。
GRI 2-2	HKEX 15	納入公司可持續發展報告的實體	關於本報告。見第77頁。
GRI 2-3		報告期、報告頻率和關鍵聯繫人	關於本報告。見第77頁。
GRI 2-4	HKEX 14: 一致性	信息重述	無。
GRI 2-5		外部鑒證	本報告未經外部鑒證。
GRI 2-6		活動、價值鏈和其他業務關係	<p>根據全球行業分類標準（GICS），百濟神州屬於3520行業：製藥、生物技術和生命科學。百濟神州是一家全球性生物科技公司，專注於開發和商業化創新藥物，旨在為全球患者改善治療效果，提高藥物可及性。百濟神州在中國生產藥品，並正在美國建設新生產基地。</p> <p>百濟神州的上游價值鏈主要包括生產和運輸研發所需用品以及生產和包裝藥品所需物料。此外，百濟神州依賴由診所、醫院和其他合作方構築的開展臨床試驗的全球網絡。百濟神州的下游價值鏈包括經銷商和更大的診所網絡，百濟神州通過這些診所向患者提供藥物。</p>
GRI 2-7		正式員工	員工統計數據。見第36頁。
GRI 2-8		非正式員工	員工統計數據。見第36頁。
GRI 2-9		治理架構和組成	<p>董事會架構。見第50頁。 執行管理團隊。見第51頁。 企業責任和可持續治理。見第51頁。</p> <p>有關董事會的更多詳細信息，請參見<a href="#">2023年委託聲明書</a>。</p>
GRI 2-10		董事會的提名和選擇	<p>董事會架構。見第50頁。</p> <p>有關董事會提名和選擇的更多詳細信息，請參見<a href="#">2023年委託聲明書</a>。</p>
GRI 2-11		董事會主席	董事會架構。見第50頁。
GRI 2-12	HKEX 13 (i, ii, iii)	在管理影響方面，董事會的監督作用	負責任商業和可持續發展治理。見第51頁。
GRI 2-13		為管理影響的責任授權	負責任商業和可持續發展治理。見第51頁。
GRI 2-14		董事會在可持續發展報告中的作用	負責任商業和可持續發展治理。見第51頁。
GRI 2-15		利益衝突	關於處理董事會利益衝突的更多詳細信息，請參見公司官網www.beigene.com投資者專區的 <a href="#">公司治理指南</a> 。
GRI 2-16		重要關切問題的溝通	舉報和反報復保護政策。見第54頁。
			<a href="#">不端行為報告政策</a>

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆
GRI 2-17		董事會的共同知識	董事會架構。見第50頁。
GRI 2-18		對董事會的績效評估	公司董事由股東評估和任命/罷免。提名及企業管制委員會負責制定確定和評估董事候選人（包括股東推薦的提名人選）的程序，並監督董事會和管理層的評估。有關董事會和其提名架構的更多詳細信息，請參見 <a href="#">提名及企業管制委員會章程</a> 和 <a href="#">2023年委託聲明書</a> 。
GRI 2-19		薪酬政策	<p>2024年，百濟神州調整了高管薪酬架構，納入績效股份單位。所有擁有高級副總裁及以上頭銜的高管薪酬組合構成如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/3績效股份單位</li> <li>• 1/3受限股份單位</li> <li>• 1/3期權</li> </ul> <p>此外，還實施了薪酬回補政策（也被稱為追回政策）。</p> <p>薪酬的詳細信息請參見<a href="#">2023年委託聲明書</a>。</p>
GRI 2-20		確定薪酬的流程	董事會薪酬委員會負責確定高管薪酬。高管薪酬政策和管理方式相關詳細信息，請參見 <a href="#">2023年委託聲明書</a> 和 <a href="#">薪酬委員會章程</a> 。
GRI 2-21		年度總薪酬比率	薪酬和福利。見第31頁。
GRI 2-22		關於可持續發展戰略的聲明	<p>來自管理層的一封信。見第3頁。</p> <p>我們的重要議題。見第7頁。</p> <p>我們的氣候戰略。見第42頁。</p>
GRI 2-23		政策承諾	<p>指導原則。見第6頁。</p> <p>聯合國全球契約組織和可持續發展目標。見第9頁。</p>
GRI 2-24		融合政策承諾	商業道德。見第54頁。
GRI 2-25		負面影響補救流程	<p>百濟神州需要仔細監測其產品從首次用於人體到商業化後的安全性。公司通過倫理委員會或機構審查委員會對患者或其他人發現的任何潛在安全問題採取行動。</p> <p>患者安全。見第19頁。</p> <p>產品質量控制系統。見第56頁。</p> <p>我們的氣候戰略。見第42頁。</p>
GRI 2-26	HKEX KPI B7.2	尋求建議和提出問題的機制	舉報和反報復保護政策。見第54頁。
GRI 2-27		遵守法律法規	2023年，百濟神州未因重大合規問題被罰款或遭到非金錢制裁。
GRI 2-28		協會的成員資格	百濟神州是聯合國全球契約組織、美國全國醫學會、彭博國際癌症聯盟、Procurement Leaders等組織成員。
GRI 2-29		利益相關方參與的方法	利益相關方參與。見第52頁。
GRI 2-30		集體談判協議	百濟神州未在美國、亞太、歐洲或拉丁美洲簽訂任何集體談判協議。但由於當地法律規定，百濟神州在巴西加入了SINACAMESP商員工會。

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆
<b>GRI 3: 實質性議題2021</b>			
GRI 3-1		確定實質性議題的過程	我們的重要議題。見第7頁。
GRI 3-2		關鍵問題列表	我們的重要議題。見第7頁。
	HKEX 14: 重要性和量化	披露識別重要ESG因素的過程，以及利益相關方是否參與	我們的重要議題。見第7頁。 利益相關方參與。見第52頁。
<b>百濟神州重要議題：創新藥物</b>			
GRI 3-3		管理方式	差異化的管理方式見第14頁。 推進全球健康平等的方法。見第15頁。
Non-GRI Topic			差異化的管理方式見第14頁。
<b>百濟神州重要議題：慈善捐贈和志願服務</b>			
GRI 3-3		管理方式	員工志願服務，見第37頁。
Non-GRI Topic			員工志願服務，見第37頁。
<b>百濟神州重要議題：可及和可負擔性</b>			
GRI 3-3		管理方式	追求藥物的廣泛可及性，見第20頁。
Non-GRI Topic			見SASB披露HC-BP-240a和HC-BP-240b，第74頁。
<b>GRI 204: 採購實踐2016（百濟神州重要議題：負責任採購）</b>			
GRI 3-3	HKEX層面B5和KPI B5.2	管理方式	負責任採購。見第59頁。 供應商風險評估。見第59頁。
		管理供應鏈的環境及社會風險政策	
GRI 204-1		向當地供應商採購的支出比例	屬地化採購。見第60頁。
	HKEX KPI B5.1	供應商數量	屬地化採購。見第60頁。
	HKEX KPI B5.3	環境及社會風險識別慣例	供應商風險評估。見第59頁。
<b>GRI 206: 反競爭行為2016（百濟神州重要議題：商業道德與誠信）</b>			
GRI 3-3		管理方式	商業道德。見第54頁。
GRI 206-1		針對反競爭行為和反壟斷實踐的法律訴訟	有關公司法律事務信息，參見公司2023年10-K表第114頁。



GRI指引	HKEX指引	描述	回覆																																								
<b>GRI 301: 物料2016 (百濟神州重要議題: 產品管理)</b>																																											
GRI 3-3	HKEX A1、A2、A3和A4	管理方式	<p>百濟神州致力於環境保護，盡量減少材料、能源和水資源的使用，以及減少運營過程中產生的廢棄物。</p> <p>百濟神州僅在中國設有正在運行的生產廠房，並遵守相關法律和法規，包括中華人民共和國環境保護法、中華人民共和國水污染防治法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法、建設項目環境保護管理條例。</p> <p>堅持執行健全的EHS計劃，以確保實驗室、臨床試驗機構、生產車間和辦公室等工作場所實施全面的環境管理。EHS管理系統基於ISO 14001框架搭建，廣州生產基地和蘇州生產基地通過了ISO 14001符合性認證。該系統包括EHS管理系統手冊，涉及相應的政策和SOP。</p> <p>例如，堅持執行廢水、氣體排放、泄漏預防和固體廢棄物等管理規程。定期審查和更新SOP。定期開展內部風險評估。包括環保局和公安局在內的政府機關會定期對生產基地和研發中心進行外部評估。</p> <p>技術運營和生產全球負責人負責監督和指導整個EHS管理，並由EHS部門提供支持，將EHS考慮因素納入我們的業務中。</p> <p>2023年的目標和進展。見第40頁。</p>																																								
GRI 301-1	HKEX A2.5	所用物料的重量或體積	<p>百濟神州尚未收集成品包裝材料之外的材料信息。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>包裝材料的使用(噸)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>藥品成品包裝材料的總用量</td> <td>94</td> <td>132</td> <td>200</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生產的商品使用的包裝材料 (噸/千克商品)</td> <td>0.006</td> <td>0.005</td> <td>0.004</td> </tr> </tbody> </table>	包裝材料的使用(噸)	2021	2022	2023	藥品成品包裝材料的總用量	94	132	200	每千克自主生產的商品使用的包裝材料 (噸/千克商品)	0.006	0.005	0.004																												
包裝材料的使用(噸)	2021	2022	2023																																								
藥品成品包裝材料的總用量	94	132	200																																								
每千克自主生產的商品使用的包裝材料 (噸/千克商品)	0.006	0.005	0.004																																								
GRI 301-2		所用可回收原料	百濟神州尚未收集相關信息。																																								
GRI 301-3		再生產品及其包裝材料	百濟神州尚未收集相關信息。																																								
<b>GRI 302: 能源2016 (百濟神州重要議題: 氣候變化)</b>																																											
GRI 3-3	HKEX A2.3	管理方式	見“物料”：“物料管理方式”(GRI 301-3-3)。我們的氣候戰略。見第42頁。我們的氣候風險管理。見第45頁。																																								
GRI 302-1	HKEX A2.1	公司內部的能源消耗量	<p>我們的氣候指標。見第46頁。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>能源使用(兆瓦時)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>能源總消耗</b></td> <td><b>82,977</b></td> <td><b>122,385</b></td> <td><b>160,189</b></td> </tr> <tr> <td><b>直接能源消耗</b></td> <td><b>10,585</b></td> <td><b>14,761</b></td> <td><b>5,936</b></td> </tr> <tr> <td>天然氣</td> <td>9,066</td> <td>11,455</td> <td>4,041</td> </tr> <tr> <td>動力能源</td> <td>803</td> <td>3,230</td> <td>1,454</td> </tr> <tr> <td>柴油燃料</td> <td>717</td> <td>76</td> <td>441</td> </tr> <tr> <td><b>間接能源消耗</b></td> <td><b>72,392</b></td> <td><b>107,625</b></td> <td><b>154,252</b></td> </tr> <tr> <td>電能</td> <td>47,780</td> <td>68,970</td> <td>98,364</td> </tr> <tr> <td>蒸汽</td> <td>24,612</td> <td>38,655</td> <td>55,888</td> </tr> <tr> <td><b>每千克自主生產的商品的能源總消耗(兆瓦時/千克商品)</b></td> <td><b>4.99</b></td> <td><b>4.7</b></td> <td><b>3.17</b></td> </tr> </tbody> </table>	能源使用(兆瓦時)	2021	2022	2023	<b>能源總消耗</b>	<b>82,977</b>	<b>122,385</b>	<b>160,189</b>	<b>直接能源消耗</b>	<b>10,585</b>	<b>14,761</b>	<b>5,936</b>	天然氣	9,066	11,455	4,041	動力能源	803	3,230	1,454	柴油燃料	717	76	441	<b>間接能源消耗</b>	<b>72,392</b>	<b>107,625</b>	<b>154,252</b>	電能	47,780	68,970	98,364	蒸汽	24,612	38,655	55,888	<b>每千克自主生產的商品的能源總消耗(兆瓦時/千克商品)</b>	<b>4.99</b>	<b>4.7</b>	<b>3.17</b>
能源使用(兆瓦時)	2021	2022	2023																																								
<b>能源總消耗</b>	<b>82,977</b>	<b>122,385</b>	<b>160,189</b>																																								
<b>直接能源消耗</b>	<b>10,585</b>	<b>14,761</b>	<b>5,936</b>																																								
天然氣	9,066	11,455	4,041																																								
動力能源	803	3,230	1,454																																								
柴油燃料	717	76	441																																								
<b>間接能源消耗</b>	<b>72,392</b>	<b>107,625</b>	<b>154,252</b>																																								
電能	47,780	68,970	98,364																																								
蒸汽	24,612	38,655	55,888																																								
<b>每千克自主生產的商品的能源總消耗(兆瓦時/千克商品)</b>	<b>4.99</b>	<b>4.7</b>	<b>3.17</b>																																								

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆																																								
GRI 302-2	HKEX A2.1	公司外部的能源消耗量	百濟神州目前尚未收集此信息，但請參考第46頁的“範圍三”清單。																																								
GRI 302-3	HKEX A2.1	能源強度	我們的氣候戰略。見第42頁。 我們的氣候指標。見第46頁。 見GRI 302-1。																																								
GRI 302-4		減少能源消耗	我們的氣候指標。見第46頁。 見GRI 302-1。																																								
GRI 302-5		產品和服務的能源需求下降	不適用。																																								
<b>GRI 303：水資源和污水2018（百濟神州重要議題：產品管理）</b>																																											
GRI 3-3		管理方式	見“物料”：“物料管理方式”（GRI 301-3-3）。 我們的氣候治理。見第41頁。																																								
GRI 303-1	HKEX A2.4	水作為共有資源的相互影響	百濟神州在中國廣州和蘇州設有兩個主要生產基地。根據世界水資源研究所（WRI）於2022年1月25日進行的水道水風險指數評估，廣州和蘇州生產基地所在位置的總體水風險分別被評為中高級和高級。在為業務運營尋找水源時，我們尚未遇到任何問題，並將繼續在廣州和蘇州尋找減少水資源使用的方法。見我們的氣候指標，第46頁。																																								
GRI 303-2		管理與排水相關的影響	研發中心和生產廠房都配備了廢水處理設施，並進行監測以確保處理後的水符合國家和地方標準。蘇州工廠工業廢水經過處理實現了100%循環使用。工廠的生活污水按照當地標準排入市政管道。聘請有資質的檢測機構定期進行廢水排放檢測。2023年未發現廢水超標情況。																																								
GRI 303-3		取水	<table border="1"> <thead> <tr> <th>用水量(立方米)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>總耗水量</b></td> <td><b>359,004</b></td> <td><b>735,420</b></td> <td><b>719,875</b></td> </tr> <tr> <td>生產耗水量</td> <td>342,172</td> <td>673,844</td> <td>659,463</td> </tr> <tr> <td>其他耗水量</td> <td>16,832</td> <td>61,577</td> <td>60411</td> </tr> <tr> <td><b>循環水</b></td> <td><b>2,388</b></td> <td><b>5,010</b></td> <td><b>6,709</b></td> </tr> <tr> <td><b>廢水</b></td> <td><b>66,156</b></td> <td><b>158,496</b></td> <td><b>182,394</b></td> </tr> <tr> <td>化學需氧量</td> <td>5.24</td> <td>7.86</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>氨態氮</td> <td>0.44</td> <td>0.98</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td><b>每千克自主生產的商品耗水量(立方米/千克商品)</b></td> <td><b>21.6</b></td> <td><b>28.27</b></td> <td><b>14.25</b></td> </tr> <tr> <td><b>每千克自主生產的商品廢水消耗量(立方米/千克商品)</b></td> <td><b>3.98</b></td> <td><b>6.09</b></td> <td><b>3.61</b></td> </tr> </tbody> </table>	用水量(立方米)	2021	2022	2023	<b>總耗水量</b>	<b>359,004</b>	<b>735,420</b>	<b>719,875</b>	生產耗水量	342,172	673,844	659,463	其他耗水量	16,832	61,577	60411	<b>循環水</b>	<b>2,388</b>	<b>5,010</b>	<b>6,709</b>	<b>廢水</b>	<b>66,156</b>	<b>158,496</b>	<b>182,394</b>	化學需氧量	5.24	7.86	16	氨態氮	0.44	0.98	1	<b>每千克自主生產的商品耗水量(立方米/千克商品)</b>	<b>21.6</b>	<b>28.27</b>	<b>14.25</b>	<b>每千克自主生產的商品廢水消耗量(立方米/千克商品)</b>	<b>3.98</b>	<b>6.09</b>	<b>3.61</b>
用水量(立方米)	2021	2022	2023																																								
<b>總耗水量</b>	<b>359,004</b>	<b>735,420</b>	<b>719,875</b>																																								
生產耗水量	342,172	673,844	659,463																																								
其他耗水量	16,832	61,577	60411																																								
<b>循環水</b>	<b>2,388</b>	<b>5,010</b>	<b>6,709</b>																																								
<b>廢水</b>	<b>66,156</b>	<b>158,496</b>	<b>182,394</b>																																								
化學需氧量	5.24	7.86	16																																								
氨態氮	0.44	0.98	1																																								
<b>每千克自主生產的商品耗水量(立方米/千克商品)</b>	<b>21.6</b>	<b>28.27</b>	<b>14.25</b>																																								
<b>每千克自主生產的商品廢水消耗量(立方米/千克商品)</b>	<b>3.98</b>	<b>6.09</b>	<b>3.61</b>																																								
GRI 303-4		排水	見GRI 303-3。																																								
GRI 303-5	HKEX A2.2	耗水	見GRI 303-3。																																								
<b>GRI 305：排放2016（百濟神州重要議題：氣候變化）</b>																																											
GRI 3-3	HKEX A1.5	管理方式	見“物料”：“物料管理方式”（GRI 301-3-3）。 我們的氣候戰略。見第42頁。 我們的氣候風險管理。見第45頁。																																								

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆																																												
GRI 305-1	HKEX A1.1-A1.2	直接（範圍一）溫室氣體排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>直接溫室氣體排放(範圍一)</b></td> <td><b>2,442</b></td> <td><b>3,391</b></td> <td><b>2,463</b></td> </tr> <tr> <td>天然氣</td> <td>1,815</td> <td>2,316</td> <td>826</td> </tr> <tr> <td>動力能源</td> <td>210</td> <td>850</td> <td>1,454</td> </tr> <tr> <td>柴油燃料</td> <td>192</td> <td>22</td> <td>112</td> </tr> <tr> <td>冷凍劑損耗</td> <td>187</td> <td>143</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>CO2採購</td> <td>38</td> <td>60</td> <td>71</td> </tr> </tbody> </table>	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	2021	2022	2023	<b>直接溫室氣體排放(範圍一)</b>	<b>2,442</b>	<b>3,391</b>	<b>2,463</b>	天然氣	1,815	2,316	826	動力能源	210	850	1,454	柴油燃料	192	22	112	冷凍劑損耗	187	143	0	CO2採購	38	60	71																
溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	2021	2022	2023																																												
<b>直接溫室氣體排放(範圍一)</b>	<b>2,442</b>	<b>3,391</b>	<b>2,463</b>																																												
天然氣	1,815	2,316	826																																												
動力能源	210	850	1,454																																												
柴油燃料	192	22	112																																												
冷凍劑損耗	187	143	0																																												
CO2採購	38	60	71																																												
GRI 305-2	HKEX A1.1-A1.2	間接（範圍二）溫室氣體排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)——基於市場</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)——基於位置</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>間接溫室氣體排放(範圍二)</b></td> <td><b>35,900</b></td> <td><b>53,867</b></td> <td><b>76,465</b></td> <td><b>間接溫室氣體排放(範圍二)</b></td> <td><b>35,898</b></td> <td><b>53,870</b></td> <td><b>76,485</b></td> </tr> <tr> <td>電能</td> <td>26,154</td> <td>38,560</td> <td>54,351</td> <td>電能</td> <td>26,152</td> <td>38,563</td> <td>54,371</td> </tr> <tr> <td>蒸汽</td> <td>9,746</td> <td>15,307</td> <td>22,114</td> <td>蒸汽</td> <td>9,746</td> <td>15,307</td> <td>22,114</td> </tr> </tbody> </table>	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)——基於市場	2021	2022	2023	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)——基於位置	2021	2022	2023	<b>間接溫室氣體排放(範圍二)</b>	<b>35,900</b>	<b>53,867</b>	<b>76,465</b>	<b>間接溫室氣體排放(範圍二)</b>	<b>35,898</b>	<b>53,870</b>	<b>76,485</b>	電能	26,154	38,560	54,351	電能	26,152	38,563	54,371	蒸汽	9,746	15,307	22,114	蒸汽	9,746	15,307	22,114												
溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)——基於市場	2021	2022	2023	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)——基於位置	2021	2022	2023																																								
<b>間接溫室氣體排放(範圍二)</b>	<b>35,900</b>	<b>53,867</b>	<b>76,465</b>	<b>間接溫室氣體排放(範圍二)</b>	<b>35,898</b>	<b>53,870</b>	<b>76,485</b>																																								
電能	26,154	38,560	54,351	電能	26,152	38,563	54,371																																								
蒸汽	9,746	15,307	22,114	蒸汽	9,746	15,307	22,114																																								
GRI 305-3		其他間接（範圍三）溫室氣體排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>其他溫室氣體排放(範圍三)</b></td> <td><b>285,755</b></td> <td><b>217,158</b></td> <td><b>476,965</b></td> </tr> <tr> <td>1. 採購的商品和服務</td> <td>228,616</td> <td>140,499</td> <td>333,844</td> </tr> <tr> <td>2. 資本品</td> <td>28,881</td> <td>39,401</td> <td>97,211</td> </tr> <tr> <td>3. 未計入“範圍一”或二的燃料和能源相關的活動</td> <td>13,711</td> <td>14,250</td> <td>21,678</td> </tr> <tr> <td>4. 上游運輸與配送</td> <td>3,577</td> <td>1,397</td> <td>1,694</td> </tr> <tr> <td>5. 運營期間產生的廢棄物</td> <td>31</td> <td>276</td> <td>139</td> </tr> <tr> <td>6. 商務差旅</td> <td>2,423</td> <td>11,621</td> <td>6,380</td> </tr> <tr> <td>7. 員工通勤</td> <td>8,514</td> <td>6,100</td> <td>7,193</td> </tr> <tr> <td>8. 上游租賃資產</td> <td>N/A</td> <td>3,537</td> <td>8,701</td> </tr> <tr> <td>12. 售出產品的報廢處理</td> <td>1</td> <td>77</td> <td>127</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：第9類下游運輸與配送被視為最低限度，10、11、13、14和15分類被視為與百濟神州無關。第8類上游租賃資產：2021年，WPS設施在“範圍一”和“範圍二”下進行核算。由於屬於租賃設施，百濟神州沒有直接運營控制權，因此自2022年起，這些設施已經在“範圍三”下進行核算。</p>	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	2021	2022	2023	<b>其他溫室氣體排放(範圍三)</b>	<b>285,755</b>	<b>217,158</b>	<b>476,965</b>	1. 採購的商品和服務	228,616	140,499	333,844	2. 資本品	28,881	39,401	97,211	3. 未計入“範圍一”或二的燃料和能源相關的活動	13,711	14,250	21,678	4. 上游運輸與配送	3,577	1,397	1,694	5. 運營期間產生的廢棄物	31	276	139	6. 商務差旅	2,423	11,621	6,380	7. 員工通勤	8,514	6,100	7,193	8. 上游租賃資產	N/A	3,537	8,701	12. 售出產品的報廢處理	1	77	127
溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	2021	2022	2023																																												
<b>其他溫室氣體排放(範圍三)</b>	<b>285,755</b>	<b>217,158</b>	<b>476,965</b>																																												
1. 採購的商品和服務	228,616	140,499	333,844																																												
2. 資本品	28,881	39,401	97,211																																												
3. 未計入“範圍一”或二的燃料和能源相關的活動	13,711	14,250	21,678																																												
4. 上游運輸與配送	3,577	1,397	1,694																																												
5. 運營期間產生的廢棄物	31	276	139																																												
6. 商務差旅	2,423	11,621	6,380																																												
7. 員工通勤	8,514	6,100	7,193																																												
8. 上游租賃資產	N/A	3,537	8,701																																												
12. 售出產品的報廢處理	1	77	127																																												
GRI 305-4	HKEX A1.1-A1.2	溫室氣體排放強度	我們的氣候指標。見第46頁。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)</th> <th>2,021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每千克自主生產商品的溫室氣體排放總量（噸二氧化碳當量/千克商品）[範圍1和範圍2]</td> <td>2.31</td> <td>2.2</td> <td>1.56</td> </tr> </tbody> </table>	溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	2,021	2022	2023	每千克自主生產商品的溫室氣體排放總量（噸二氧化碳當量/千克商品）[範圍1和範圍2]	2.31	2.2	1.56																																				
溫室氣體排放(噸二氧化碳當量)	2,021	2022	2023																																												
每千克自主生產商品的溫室氣體排放總量（噸二氧化碳當量/千克商品）[範圍1和範圍2]	2.31	2.2	1.56																																												



GRI指引	HKEX指引	描述	回覆																				
GRI 305-5		減少溫室氣體排放	我們的氣候指標。見第46頁。																				
GRI 305-6		臭氧消耗物質（ODS）的排放	不適用。																				
GRI 305-7	HKEX A1.1-A1.2	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重要氣體排放	<p>除溫室氣體外，主要氣體排放包括生產期間燃燒天然氣產生的二氧化硫和氮氧化物，以及實驗室操作過程中產生的少量廢氣。二氧化硫和氮氧化物經廢氣處理設施處理後排放，確保濃度符合當局制定的排放標準。實驗室廢氣通過通風櫃排放，並在每個實驗室的通風系統末端安裝了處理裝置，以確保達到排放標準。</p> <p>聘請有資質的檢測機構定期進行廢氣排放檢測。2023年未發現排放超標情況。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>氣體排放量(噸)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SO<sub>2</sub>排放量</td> <td>0.13</td> <td>0.07</td> <td>0.01</td> </tr> <tr> <td>NO<sub>x</sub>排放量</td> <td>0.2</td> <td>0.4</td> <td>0.6</td> </tr> <tr> <td>揮發性有機物（VOC）排放量</td> <td>2.63</td> <td>2.33</td> <td>2.88</td> </tr> </tbody> </table>	氣體排放量(噸)	2021	2022	2023	SO <sub>2</sub> 排放量	0.13	0.07	0.01	NO <sub>x</sub> 排放量	0.2	0.4	0.6	揮發性有機物（VOC）排放量	2.63	2.33	2.88				
氣體排放量(噸)	2021	2022	2023																				
SO <sub>2</sub> 排放量	0.13	0.07	0.01																				
NO <sub>x</sub> 排放量	0.2	0.4	0.6																				
揮發性有機物（VOC）排放量	2.63	2.33	2.88																				
<b>GRI 306：供應商環境評估2016（百濟神州重要議題：負責任採購）</b>																							
GRI 3-3		管理方式	參見材料：管理方式（GRI 301-3-3）我們的氣候治理。見第41頁。																				
GRI 306-1	HKEX A1.6	廢棄物管理和廢棄物相關重大影響	我們的非有害廢棄物包括在辦公室運營中產生的內部廢棄物和來自生產過程中的非有害廢棄物。在生產和研發設施中產生的非有害廢棄物由市政衛生部門負責處理。辦公室運營過程中產生的廢棄物由物業公司處理，我們與物業管理公司會合作回收如紙箱、玻璃、塑料和紙張等物品。我們的運營場所遵循廢棄物分類標準，並遵守當地法律法規。在生產和實驗室所產生的有害廢棄物會按照適用法律法規手機和儲存，並運送到符合條件的第三方供應商處進行處理。																				
GRI 306-2		廢棄物相關重大影響的處理	同上。																				
GRI 306-3	HKEX A1.3 和 A1.4	廢棄物產生	我們的氣候指標。見第46頁。																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>廢棄物(噸)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有害廢棄物</td> <td>414</td> <td>532</td> <td>678</td> </tr> <tr> <td>無害廢棄物</td> <td>281</td> <td>515</td> <td>715</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生產的商品產生的有害廢棄物（噸/千克商品）</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> <td>0.01</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生產的商品產生的無害廢棄物（噸/千克商品）</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> <td>0.01</td> </tr> </tbody> </table>				廢棄物(噸)	2021	2022	2023	有害廢棄物	414	532	678	無害廢棄物	281	515	715	每千克自主生產的商品產生的有害廢棄物（噸/千克商品）	0.02	0.02	0.01	每千克自主生產的商品產生的無害廢棄物（噸/千克商品）	0.02	0.02	0.01
廢棄物(噸)	2021	2022	2023																				
有害廢棄物	414	532	678																				
無害廢棄物	281	515	715																				
每千克自主生產的商品產生的有害廢棄物（噸/千克商品）	0.02	0.02	0.01																				
每千克自主生產的商品產生的無害廢棄物（噸/千克商品）	0.02	0.02	0.01																				
GRI 306-4		處理後的廢棄物	百濟神州尚未收集相關信息。																				
GRI 306-5		直接處理的廢棄物	百濟神州尚未收集相關信息。																				
<b>GRI 308：供應商環境評估2016（百濟神州重要議題：負責任採購）</b>																							
GRI 3-3		管理方式	“範圍三”減排戰略。見第44頁。供應商風險評估。見第59頁。																				
GRI 308 -1	HKEX KPI B5.4	與供應商合作改善環境效益	“範圍三”減排戰略。見第44頁。供應商風險評估。見第59頁。																				

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆																																																																																																																																																								
<b>GRI 401: 僱傭2016 (百濟神州重要議題: 員工敬業度和福祉)</b>																																																																																																																																																											
GRI 3-3		管理方式	員工敬業度和支持。見第29頁。 全球供應商行為準則。見第59頁。																																																																																																																																																								
GRI: 401-1	HKEX KPI B1.1-B1.2	在報告所述期間, 按性別、年齡組別及地區劃分的僱傭新員工總數與僱員流失比率	<p>參見下表:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">僱傭新員工</th> <th colspan="4">員工流動</th> </tr> <tr> <th>員工人數</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>流動 (%)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>總計</td> <td>5,026</td> <td>3,431</td> <td>3,281</td> <td>總計</td> <td>21%</td> <td>18%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <th colspan="4">員工類型</th> <th colspan="4">性別 (%)</th> </tr> <tr> <td>百濟神州員工</td> <td>4,271</td> <td>2,705</td> <td>2,625</td> <td>女性</td> <td>19%</td> <td>17%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>第三方員工</td> <td>755</td> <td>726</td> <td>566</td> <td>男性</td> <td>25%</td> <td>21%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <th colspan="4">性別 (%)</th> <th colspan="4">年齡 (%)</th> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>55%</td> <td>58%</td> <td>55%</td> <td>30歲及以下</td> <td>23%</td> <td>21%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>男性</td> <td>45%</td> <td>42%</td> <td>45%</td> <td>31-50歲</td> <td>20%</td> <td>17%</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <th colspan="4">年齡 (%)</th> <td>51-65歲</td> <td>16%</td> <td>15%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>30歲及以下</td> <td>55%</td> <td>45%</td> <td>46%</td> <td>65歲及以上</td> <td>23%</td> <td>26%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>31-50歲</td> <td>41%</td> <td>48%</td> <td>48%</td> <th colspan="4">地區 (%)</th> </tr> <tr> <td>51-65歲</td> <td>3%</td> <td>7%</td> <td>6%</td> <td>亞太</td> <td>23%</td> <td>19%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>65歲及以上</td> <td>&lt;1%</td> <td>&lt;1%</td> <td>&lt;1%</td> <td>北美</td> <td>17%</td> <td>19%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <th colspan="4">地區 (%)</th> <td>歐洲、中東和非洲</td> <td>18%</td> <td>7%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>亞太</td> <td>84%</td> <td>75%</td> <td>72%</td> <td>拉丁美洲</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>北美</td> <td>13%</td> <td>16%</td> <td>16%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>歐洲、中東、非洲</td> <td>3%</td> <td>9%</td> <td>10%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>拉丁美洲</td> <td>0%</td> <td>0%</td> <td>2%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	僱傭新員工				員工流動				員工人數	2021	2022	2023	流動 (%)	2021	2022	2023	總計	5,026	3,431	3,281	總計	21%	18%	14%	員工類型				性別 (%)				百濟神州員工	4,271	2,705	2,625	女性	19%	17%	12%	第三方員工	755	726	566	男性	25%	21%	15%	性別 (%)				年齡 (%)				女性	55%	58%	55%	30歲及以下	23%	21%	16%	男性	45%	42%	45%	31-50歲	20%	17%	13%	年齡 (%)				51-65歲	16%	15%	11%	30歲及以下	55%	45%	46%	65歲及以上	23%	26%	35%	31-50歲	41%	48%	48%	地區 (%)				51-65歲	3%	7%	6%	亞太	23%	19%	15%	65歲及以上	<1%	<1%	<1%	北美	17%	19%	12%	地區 (%)				歐洲、中東和非洲	18%	7%	5%	亞太	84%	75%	72%	拉丁美洲	0%	0%	0%	北美	13%	16%	16%					歐洲、中東、非洲	3%	9%	10%					拉丁美洲	0%	0%	2%				
僱傭新員工				員工流動																																																																																																																																																							
員工人數	2021	2022	2023	流動 (%)	2021	2022	2023																																																																																																																																																				
總計	5,026	3,431	3,281	總計	21%	18%	14%																																																																																																																																																				
員工類型				性別 (%)																																																																																																																																																							
百濟神州員工	4,271	2,705	2,625	女性	19%	17%	12%																																																																																																																																																				
第三方員工	755	726	566	男性	25%	21%	15%																																																																																																																																																				
性別 (%)				年齡 (%)																																																																																																																																																							
女性	55%	58%	55%	30歲及以下	23%	21%	16%																																																																																																																																																				
男性	45%	42%	45%	31-50歲	20%	17%	13%																																																																																																																																																				
年齡 (%)				51-65歲	16%	15%	11%																																																																																																																																																				
30歲及以下	55%	45%	46%	65歲及以上	23%	26%	35%																																																																																																																																																				
31-50歲	41%	48%	48%	地區 (%)																																																																																																																																																							
51-65歲	3%	7%	6%	亞太	23%	19%	15%																																																																																																																																																				
65歲及以上	<1%	<1%	<1%	北美	17%	19%	12%																																																																																																																																																				
地區 (%)				歐洲、中東和非洲	18%	7%	5%																																																																																																																																																				
亞太	84%	75%	72%	拉丁美洲	0%	0%	0%																																																																																																																																																				
北美	13%	16%	16%																																																																																																																																																								
歐洲、中東、非洲	3%	9%	10%																																																																																																																																																								
拉丁美洲	0%	0%	2%																																																																																																																																																								
GRI 401-2		全職員工的福利 (不包括臨時或兼職員工)	<p>在美國, 公司提供醫療、牙科、視力、人壽保險和殘疾保險; 生育/收養服務; 家庭支持服務; 健康計劃; 和401(k)退休計劃, 現已增長至年收入的6%。健康保險計劃也支付員工因接受醫療護理產生的差旅費和住宿費。公司幫員工支付50%的自付款, 直接存入其用於支付高自付款醫療保險計劃的健康儲蓄賬戶。在美洲和歐洲、中東和非洲其他地區, 公司提供法定保險和補充保險, 其中可能包括養老金、醫療、牙科、視力、人壽保險、殘疾保險和健康計劃。</p> <p>在中國, 公司為所有全職員工提供社會保險、商業保險和福祉項目 (包括員工援助項目和節日禮物)。在社會保險方面, 百濟神州會為員工繳納社保。此外, 公司的綜合商業保險計劃還包括100%報銷的住院醫療保險、90%報銷的門診醫療保險、大病保險、人壽保險、意外傷害保險和全球旅行保險等。</p> <p>在澳大利亞、新西蘭、新加坡、韓國、日本、泰國和馬來西亞, 公司提供法定福利計劃和當地慣例認可的補充福利計劃, 包括個人醫療保險報銷、居家辦公援助、流感疫苗支持、全球旅行保險和法定養老金計劃 (在適用的國家), 並在韓國提供養老金固定繳款計劃。在澳大利亞和新西蘭, 公司還為員工提供商業人壽和收入保障保險。</p> <p>其他項目可見薪酬和福利。見第31頁。</p>																																																																																																																																																								

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆																												
GRI 401-3		育兒假	<p>在美國、加拿大和歐洲、中東和非洲（EMEA），百濟神州為所有父母提供法定育兒假和至少12周的全薪育兒假。在一些國家（如加拿大），法定育兒假和百濟神州育兒假相結合，可為女性員工提供更長的全薪假期（如18周）</p> <p>在中國，公司遵守當地法規提供育兒假，因省而異。國家最低要求包括128天全薪產假和7天全薪陪產假；但是，不同的城市/省份會有不同的要求。</p> <p>在澳大利亞和新西蘭，對於在百濟神州任職滿12個月的員工，除了所在州規定的帶薪產假和陪產假外，公司還額外提供12周全薪產假和兩周全薪陪產假。在亞太其他地區，公司遵循各國/地區不同的育兒假準則。</p> <p>以下是2023年各地區育兒假休假情況匯總表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>育兒假</th> <th>亞太</th> <th>美洲</th> <th>歐洲、中東和非洲</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有資格休育兒假的男性員工</td> <td>3,417</td> <td>679</td> <td>237</td> </tr> <tr> <td>已休育兒假的男性員工</td> <td>59</td> <td>26</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>在報告所述期間休完育兒假並返工的男性員工總數</td> <td>59</td> <td>26</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>有資格休育兒假的女性員工</td> <td>4,738</td> <td>948</td> <td>381</td> </tr> <tr> <td>已休育兒假的女性員工</td> <td>264</td> <td>52</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>在報告所述期間休完育兒假並返工的女性員工總數</td> <td>262</td> <td>52</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>	育兒假	亞太	美洲	歐洲、中東和非洲	有資格休育兒假的男性員工	3,417	679	237	已休育兒假的男性員工	59	26	5	在報告所述期間休完育兒假並返工的男性員工總數	59	26	5	有資格休育兒假的女性員工	4,738	948	381	已休育兒假的女性員工	264	52	13	在報告所述期間休完育兒假並返工的女性員工總數	262	52	13
育兒假	亞太	美洲	歐洲、中東和非洲																												
有資格休育兒假的男性員工	3,417	679	237																												
已休育兒假的男性員工	59	26	5																												
在報告所述期間休完育兒假並返工的男性員工總數	59	26	5																												
有資格休育兒假的女性員工	4,738	948	381																												
已休育兒假的女性員工	264	52	13																												
在報告所述期間休完育兒假並返工的女性員工總數	262	52	13																												
	HKEX層面B1：僱傭	對發行人有重大影響的政策和相關法律法規遵守情況，涉及薪酬和解僱、招聘和晉陞、工作時間、休息時間、平等機會、多元化、反歧視和其他福利	遵守與僱傭相關的相關法律和法規，包括但不限於1964年美國民權法案、美國殘疾人法案、美國就業年齡歧視法案、美國同工同酬法案、美國僱員退休收入保障法、中華人民共和國勞動法、中華人民共和國勞動合同法、中華人民共和國婦女權益保障法、中華人民共和國社會保險法、中華人民共和國最低工資規定、瑞士義務法典、德國民法典、法國勞動法、意大利民法典、英國1996年僱傭權利法、西班牙民法典及其集體談判協議。																												
<b>GRI 403：職業健康與安全2018（百濟神州重要議題：員工敬業度和支持）</b>																															
GRI 3-3		管理方式	<p>堅持執行健全的環境、健康和安全（EHS）計劃，以確保員工在實驗室、臨床試驗機構、生產車間和辦公室等工作場所的安全。堅持培養安全文化，營造安全的工作環境，促進員工的健康和福祉。EHS管理系統基於ISO 14001和45001框架搭建，包括EHS管理系統手冊，涉及相應的政策和標準操作規程（SOP），如限制空間管理規程、爆炸性化學品管理規程和職業健康管理規程，旨在管理和控制職業健康安全風險。我們會定期審查和更新SOP。</p> <p>全球技術運營和生產負責人負責監督和指導整個EHS管理，並由EHS部門提供支持，將EHS考慮因素納入公司業務中。2023年，生產和研發基地的227名員工，即56.39%的一線員工，都參加了正式的EHS委員會。</p>																												



GRI指引	HKEX指引	描述	回覆																
GRI 403-1, 403-2 and 403-3	HKEX KPI B2.3	<p>危害識別、風險評估和事故調查；</p> <p>職業健康安全系統；</p> <p>採納的職業健康與安全措施、執行及監察方法，以及有關職業健康與安全的溝通的描述</p>	<p>定期進行安全檢查和內部EHS審計。建立應急響應系統，處理自然災害、醫療緊急情況、火災和爆炸緊急情況以及化學品泄漏等。定期進行相關的應急演習，確保員工接受應急程序的培訓。生產基地的所有急救專家都接受了當地紅十字會提供的專業培訓，中國廣州生產基地僱備了一名員工擔任全職護士。</p> <p>包括環保局和公安局在內的政府機關會定期對生產基地和研發中心進行外部評估。設計建造新設施時，聘請合格的第三方來評估和設計，減少設施和生產線內的風險。每個生產基地和研發中心都有EHS委員會，由領導層和一線員工組成，以促進安全文化，審查績效記分卡，調查安全隱患或安全事故，並予以糾正。</p> <p>健康和 safety。見第38頁。 參見GRI 403-3-3瞭解EHS管理方式。</p>																
GRI 403-4		職業健康安全事務：員工參與、意見徵詢和溝通	每個生產基地和研發中心都有EHS委員會，由管理層和一線員工組成，以促進安全文化，審查績效記分卡，調查安全隱患或安全事故，並予以糾正。																
GRI 403-5		員工職業健康安全培訓	定期為全體員工及第三方開展職業健康安全培訓，以增強職業健康安全意識，提高員工應對安全事故的能力。要求從事高風險工作的員工在執行某些任務之前參加額外的培訓或獲得資格認證。為員工提供適當的個人防護設備，減少潛在的風險。																
GRI 403-7		預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響	負責任採購。見第59頁。 供應商風險評估。見第59頁。																
GRI 403-8		職業健康安全管理體系覆蓋的員工	生產和研發基地的所有員工和外包人員都在EHS管理系統的覆蓋範圍內。																
GRI 403-9 and 403-10	HKEX KPI B2.1和B2.2	<p>工傷和健康狀況不佳的死亡率</p> <p>總工傷率</p> <p>因工傷損失工作日數</p>	<p>健康和 safety。見第38頁。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>生產基地的健康和 safety 表現*</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事故總發生率</td> <td>0</td> <td>0.13</td> <td>0.05</td> </tr> <tr> <td>損失工時事故率</td> <td>0</td> <td>0.07</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>死亡率</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	生產基地的健康和 safety 表現*	2021	2022	2023	事故總發生率	0	0.13	0.05	損失工時事故率	0	0.07	0	死亡率	0	0	0
生產基地的健康和 safety 表現*	2021	2022	2023																
事故總發生率	0	0.13	0.05																
損失工時事故率	0	0.07	0																
死亡率	0	0	0																
	HKEX層面B2：健康和 safety	對發行人有重大影響的有關提供安全工作場所的政策和遵守相關法律法規的信息，保護員工免受職業危害	<p>嚴格遵守與職業健康和 safety 有關的適用法律，如美國聯邦職業安全與健康管理局制定的工作場所安全標準或州/地方安全標準、中華人民共和國職業病防治法、職業健康監護技術規範、中華人民共和國傳染病防治法、國務院關於重大安全事故行政責任追究的規定。</p> <p>參見GRI 403-3-3瞭解EHS管理方式。</p>																
<b>GRI 404：培訓與教育2016（百濟神州重要議題：員工敬業度和支持）</b>																			
GRI 3-3	HKEX層面B3：	管理方式	職業發展。見第33頁。																
GRI 404-1	HKEX KPI 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	百濟神州目前未記錄每位員工的培訓時間。更多信息請見第33頁的學習和發展。																
GRI 404-2		員工技能提升方案和過渡援助方案	<p>職業發展。見第33頁。</p> <p>百濟神州提供援助計劃，促進離職員工持續就業能力的提升。</p>																

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆
GRI 404-3		定期接受績效和職業發展考核的員工百分比	百濟神州全體員工都定期接受績效和職業發展考核。
	HKEX KPI B3.1	按性別及僱員類別劃分的受訓僱員百分比	百濟神州未能在2023年收集該數據，但正在建設數據收集能力，計劃在將來報告。
<b>GRI 405：多元化與平等機會2016（百濟神州重要議題：多元、平等、包容與歸屬感）</b>			
GRI 3-3		管理方式	歸屬感文化。見第35頁。
GRI 405-1		治理機構與員工的多元化	員工統計數據。見第36頁。 董事會架構。見第50頁。 執行領導團隊。見第51頁。
GRI 405-2		男女基本工資和報酬的比例	薪酬和福利。見第31頁。
<b>GRI 406：反歧視2016（百濟神州重要議題：多元、平等、包容與歸屬感）</b>			
GRI 406-1		歧視事件及採取的糾正行動	百濟神州未在2023年發現任何嚴重違反與歧視相關的適用法律法規的事件。
<b>GRI 414：供應商社會評估2016（百濟神州重要議題：負責任採購）</b>			
GRI 414		與供應商合作改善社會效益	利益相關方參與。見第52頁。 供應商風險評估。見第59頁。
<b>GRI 416：客戶健康與安全2016（百濟神州重要議題：患者參與和權益維護）</b>			
GRI 416-2	HKEX KPI B6.1	涉及產品和服務對健康和 safety 影響的違規事件；  出於安全和健康原因而召回的已售或已發貨的產品總量的百分比	2023年無產品召回
	HKEX層面B6：	對發行人有重大影響的政策和相關法律法規遵守情況，涉及所提供產品及服務的健康和 safety 信息、廣告、標籤和隱私，以及相關補救方法	患者安全。見第19頁。 產品質量控制系統。見第56頁。 負責任營銷。見第58頁。  此外，我們致力遵守與產品責任相關的不斷變化的監管政策，包括但不限於ICH Q10藥物質量管理體系、美國聯邦食品、藥品和化妝品法案、加州消費者隱私法案、美國食品藥品監督管理局法規、歐盟通用數據保護條例 (GDPR)、中華人民共和國專利法、中華人民共和國人類遺傳資源管理條例和中國個人信息保護法。
	HKEX KPI B6.2	有關產品和服務的投訴數量以及投訴處理方式	質量保證。見第56頁。

GRI指引	HKEX指引	描述	回覆
	HKEX KPI B6.3	與遵守和保護知識產權相關的實踐說明	<p>商業成功取決於開發和保護我們的發明、專利技術和知識的能力。我們嚴格遵守並及時瞭解所在國家和地區有關知識產權的相關法律和法規要求。我們還為員工提供至少每個季度一次的培訓，提高他們的知識產權保護意識，加強對百濟神州政策和流程的認識。</p> <p>我們已經在中國、美國、歐洲和其他國家提交與藥物、候選藥物和技術相關的專利申請並獲得批准，並將繼續在這些國家和地區申請新的專利。此外，我們還更新了員工發明獎酬政策，進一步鼓勵藥物創新和新藥開發，並且我們遵守所有關於發明者報酬的適用法律和法規。關於百濟神州專利和知識產權的政策立場，請參見<b><a href="#">百濟神州專利和知識產權的全球聲明</a></b>。</p> <p>通過專利自由實施（FTO）分析，我們避免侵犯第三方的有效專利和其他知識產權，確保藥物開發和商業化不會侵犯他人的有效專利權。在某些情況下，我們會憑借引進產品的機會來推動、加強和支持開發項目。我們對授權引進和授權他人的項目進行知識產權盡職調查，最大限度地降低知識產權風險。</p> <p>反假冒偽劣藥物。見第56頁。 負責任營銷。見第58頁。</p>
	HKEX KPI B6.4	質量保證過程和召回程序的描述	質量保證。見第56頁。
<b>GRI 417: 營銷與標識2016 (百濟神州重要議題: 商業道德與誠信)</b>			
GRI 3-3		管理方式	負責任營銷。見第58頁。
GRI 417-1		對產品和服務信息與標籤的要求	負責任營銷。見第58頁。
GRI 417-2		涉及產品和服務信息與標籤的違規事件	2023年，百濟神州沒有發現任何涉及產品和服務信息與標籤的違規事件。
GRI 417-3		涉及營銷傳播的違規事件	2023年6月，Pharmacyclics公司在美國特拉華州地方法院對百濟神州提出了專利侵犯訴訟，聲稱百濟神州的百悅澤®商業化活動侵犯了Pharmacyclics的專利，美國專利號11,672,803（“803號專利”）。百濟神州尊重有效知識產權，但堅定認為“803號專利”過於廣泛且為無效。百濟神州將對Pharmacyclics公司的侵權指控開展堅決的辯護。公司的官方新聞稿可見 <b><a href="#">此鏈接</a></b> 。
<b>GRI 418: 客戶隱私2016 (百濟神州重要議題: 患者參與和權益維護)</b>			
GRI 3-3	HKEX B6.5	管理方式/描述消費者數據保護和隱私政策，以及實施和監控方法	數據隱私和網絡安全。見第55頁。
GRI 418-1		證實涉及侵犯客戶隱私和丟失客戶資料的投訴	2023年，百濟神州沒有接到任何侵犯客戶隱私或丟失客戶數據的投訴，也沒有任何數據泄露。



# SASB指引

SASB指引	描述	回覆
210a.1	根據全球不同地區的情況討論管理流程，確保臨床試驗質量和患者安全。	<p>根據全球行業分類標準（GICS），百濟神州屬於3520行業：製藥、生物技術和生命科學。百濟神州是一家全球性生物科技公司，專注於開發和商業化創新藥物，旨在為全球患者改善治療效果，提高藥物可及性。百濟神州在中國生產藥品，美國的新生產基地於2022年破土動工。</p> <p>百濟神州的上游價值鏈主要包括生產和運輸研發所需用品以及生產和包裝藥品所需物料。此外，百濟神州依賴由診所、醫院和其他合作方構築的開展臨床試驗的全球網絡。百濟神州的下游價值鏈包括經銷商和更大的診所網絡，百濟神州通過這些診所向患者提供藥物。</p> <p>質量保證。見第56頁。 卓越的臨床試驗。見第16頁。 患者安全。見第19頁。 數據隱私和網絡安全。見第55頁。</p>
210a.2	FDA對申辦方有關臨床試驗管理和藥物警戒的核查次數以及核查結果：自願採取行動（VAI）和官方採取行動（OAI）	公司目前未報告此信息。
210a.3	在發展中國家因與臨床試驗相關的法律訴訟而遭受的任何經濟損失總金額	有關公司法律事務信息，參見公司2023年10-K表第114頁。
240a.1	提升衛生保健產品（在可及性指數定義的重點國家用於高優先級疾病）可及性的行動和舉措的描述	<p>拓展可及項目。見第21頁。 改善慢性淋巴細胞白血病（CLL）患者的藥物可及性（Max基金會）。見第21頁。</p>
240a.2	世界衛生組織（WHO）供應商預認證（PQP）中藥品預認證清單中的產品列表	目前該清單中尚無百濟神州的產品。
240b.1	涉及付款和/或條款規定在特定時間段推遲授權做製藥上市的做製藥上市申請（ANDA）訴訟和解數量	有關公司法律事務信息，參見公司2023年10-K表第114頁。
240b.2	與去年相比，美國產品組合的平均標價和平均淨價格的百分比變化	公司目前未報告此信息。
240b.3	與去年相比，漲幅最大的產品標價和淨價格的百分比變化	公司目前未報告此信息。
250a.1	被納入美國食品藥品監督管理局（FDA）MedWatch人用藥品安全警示數據庫中的產品列表	<a href="#">FDA不良事件報告系統（FAERS）公共信息表</a>
250a.2	FDA不良事件報告系統中報告的與產品有關的死亡人數	<a href="#">FDA不良事件報告系統（FAERS）公共信息表</a>
250a.3	發布的產品召回次數和產品召回的總數量	2023年無產品召回
250a.4	回收、再利用或處置產品的總數量	2023年，百濟神州和美國藥品管理工作組（PPSWG）建立合作關係。該工作組旨在通過提供基礎設施、指南和專業知識，支持成員合規性並提高對現有藥品回收計劃和消費者選擇的認知。公司目前尚未收集全球藥品回收數量的信息。
250a.5	按類型統計的FDA針對違反現行藥品生產質量管理規範（cGMP）採取的執法行動的數量	公司目前未報告此信息。

SASB指引	描述	回覆
260a.1	用於在整個供應鏈中保障藥品可追溯性以及防止造假的方法和技術的描述	反假冒偽劣藥物。見第56頁。
260a.2	討論提醒客戶和商業夥伴注意與假冒產品相關的潛在或已知風險的流程	反假冒偽劣藥物。見第56頁。
260a.3	與假冒產品有關的導致突擊檢查、扣押、逮捕和/或刑事指控的事件發生次數	反假冒偽劣藥物。見第56頁。
270a.1	因與虛假營銷指控相關的法律訴訟遭受的經濟損失總金額	有關公司法律事務信息，參見公司2023年10-K表第114頁。
270a.2	描述推廣藥品用於非獲批適應症的道德準則	負責任營銷。見第58頁。
330a.1	討論科研人員和研發人員的人才招聘和留用方法	團隊建設。見第28頁。  職業發展。見第33頁。  參見 <a href="#">GRI CHART 401-1</a>
330a.2	執行/高級管理人員、中層管理人員、專員和所有其他員工的自願和非自願流失率	員工敬業度和支持。見第29頁。
430a.1	為確保供應鏈和成分的完整性，接受Rx-360國際藥品供應鏈聯盟稽查或同等第三方稽查的公司設施和一級供應商設施的百分比。	供應商風險評估。見第59頁。
510a.1	因與貪污和賄賂相關的法律訴訟遭受的經濟損失總金額	有關公司法律事務信息，參見公司2023年10-K表第114頁。
510a.2	與醫療健康專業人員交流的道德準則的描述	商業道德。見第54頁。  反賄賂和腐敗。見第54頁。  負責任營銷。見第58頁。  落實反腐敗控制措施，嚴格遵守打擊腐敗、敲詐勒索、欺詐、賄賂和不正当競爭的相關法律法規，例如薩班斯-奧克斯利法案（SOX）、美國反回扣法、英國反賄賂法、美國反海外腐敗法和中華人民共和國反不正当競爭法。
000.A	接受治療的患者例數	擴大我們的商業足跡。見第20頁。
000.B	產品組合內和在研（1期-3期）藥物數量	見百濟神州官網（ <a href="http://www.beigene.com">www.beigene.com</a> ） <a href="#">在研管線</a> 和 <a href="#">已上市藥品</a> 版面內容。

## 氣候相關財務信息披露工作組

本指引中的指南用於定位公司披露的公司戰略、風險、治理和指標，有關氣候變化及氣候變化對公司業務和利益相關方的潛在積極或消極影響。我們參考氣候相關財務信息披露工作組搭建的內容架構，提供可用且適合公開傳播的信息。我們還在其中納入了有關氣候變化帶來的短期、中期和長期風險和機會、氣候變化對公司業務的潛在影響的研究，以及為讓利益相關方參與這些討論所做的努力。

在過去兩年間，我們還研究了不同的氣候情景，以便更好地瞭解氣候情景給公司運營帶來的風險和機會，以及在現在和將來對公司可能產生的影響。我們的目標是讓業務更有韌性並找到和利用新機會促進業務增長。

戰略	有關公司應對氣候變化的戰略，請見本報告第42-44頁。
治理	有關氣候變化的公司治理，請見本報告第41頁。
風險	有關公司如何評估和分析與氣候變化相關的風險，請見本報告第45頁。
指標	有關公司與氣候變化相關的績效指標，請見本報告第46-47頁。



# 關於本報告

百濟神州每年報告負責任商業和可持續發展績效表現。本報告涵蓋了百濟神州截至2023年12月31日的2023財年業績，且披露範圍與公司財務報告保持一致。本報告發布於2024年4月26日，報告的編寫參考了全球報告倡議組織（GRI）、可持續發展會計準則委員會（SASB）和氣候相關財務信息披露工作組（TCFD）相關要求。本報告遵循準確性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、可持續性和時效性原則編寫，並作為百濟神州負責任商業和可持續發展報告，嚴格遵守香港聯合交易所上市規則附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》及《上海證券交易所上市公司自律監管指引第1號——規範運作》的相關規定。除非另有說明，所有業績數據均來自百濟神州擁有和運營的機構在2021至2023財年的表現。除非另有說明，所有數據均截至2023年12月31日。所有貨幣數字均以美元（USD）為單位。本報告已完成由公司內部專家、管理層和董事會的審核。有關百濟神州負責任商業與可持續發展績效表現或本報告的問題或意見可提交至 [CorporateAffairs@BeiGene.com](mailto:CorporateAffairs@BeiGene.com)。





# 前瞻性聲明

本報告包含的若乾陳述以及本文交叉引用的網站或材料，除截至本報告發布之日可獨立驗證的事實陳述外，均構成前瞻性陳述。此類前瞻性聲明的示例包括關於我們負責任商業和可持續發展戰略、進展和目標的聲明；百濟神州整體增長潛力；我們商業業務和管線項目的潛力和期望；我們未來的財務和經營業績；以及在“關於百濟神州”標題下提及的百濟神州計劃、承諾、願望和目標。由於各種重要因素的影響，實際結果可能與前瞻性聲明中的結果存在實質性差異。這些因素包括：百濟神州取得負責任商業和可持續發展目標相關進展並完成目標的能力，百濟神州證明其候選藥物功效和安全性的能力；候選藥物的臨床結果可能不支持進一步開發或上市審批；藥政部門的行動可能會影響到臨床試驗的啟動、時間表和進展以及藥物上市審批；百濟神州的上市藥物及候選藥物（如能獲批）獲得商業成功的能力；百濟神州獲得和維護對其藥物和技術的知識產權保護的能力；百濟神州依賴第三方進行藥物開發、生產、商業化和其他服務的情況；百濟神州取得監管審批和商業化醫藥產品的有限經驗，及其獲得進一步的營運資金以完成候選藥物開發

及實現並保持盈利的能力；以及百濟神州在最近向美國證券交易委員會（SEC）提交的定期報告中“風險因素”章節裏更全面討論的各類風險；以及百濟神州向SEC期後呈報中關於潛在風險、不確定性以及其他重要因素的討論。本報告中的所有信息僅及於報告發布之日，除非法律要求，百濟神州並無責任更新該等信息。

本文件所包含的信息不應被解釋為在美國聯邦證券法或任何其他監管框架下所指的“重要”信息，即使我們使用了“重要”或“重要性”等描述。我們的負責任商業和可持續發展披露方法是根據對社區、環境以及員工、客戶和供應商等利益相關方的影響而制定的，因此，本報告中所包含的議題不代表這些議題對百濟神州業務、運營或財務狀況有重大影響。本文件中提供的網站引用和超鏈接僅為方便使用，所引用網站上的內容並未納入本報告。我們對引用網站上包含的任何第三方內容不承擔任何責任。







BeiGene

# 2023年負責任商業和 可持續發展報告