

環境、社會 及管治報告

Environmental, Social and
Governance Report

NON
NON
NON

LKNA
來凱醫藥

目录

CONTENTS

報告編制說明	01
主席致辭	02
亮點績效	03
公司簡介	04
獎項與榮譽	05

01 卓越治理 引領前行	
規範公司治理	07
投資者關係	08
合規經營	08
ESG 管治	09
風險管理與內控	13
商業道德與反腐敗	14
02 研發驅動 創新賦能	
研發與創新管理	16
知識產權與信息安全	21
產品質量與臨床試驗安全	22
供應鏈管理	25
03 人才為本 攜手共進	
維護員工權益	28
培訓與發展	30
員工職業健康與安全	31
多元平等包容	32
04 綠色經營 守護環境	
氣候變化與碳排放	35
廢棄物管理	37
水資源管理	38
05 仁心助力 踐行美好	
社會與公益	40

關鍵績效表	42
香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引	45

報告編制說明

概覽

本報告是來凱醫藥有限公司（以下簡稱「來凱醫藥」「來凱」「公司」或「我們」）發布的首份環境、社會及管治（以下簡稱為 ESG）報告，反映本公司在 ESG 方面的表現。

編制依據

本報告依據香港聯合交易所有限公司（以下簡稱「香港聯交所」）《證券上市規則》附錄 C2《環境、社會及管治報告指引》。同時，本報告亦參考了全球報告倡議組織《可持續發展報告標準 2021》（GRI 標準 2021）的要求，結合本公司現階段發展水平與 ESG 實際情況，依照指引要求的重要性、量化、平衡和一致性的原則進行編寫。

報告範圍及邊界

本報告涵蓋來凱醫藥及其附屬公司 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日（以下簡稱「報告期」）的 ESG 工作。為了報告披露完整性，少部分關聯信息適當向前追溯或向後延伸。

數據來源及可靠性承諾

本報告的數據和案例主要來源於本公司的統計報告和相關文件。本公司董事會承諾，本報告不存在任何虛假記載、誤導性陳述，並對其內容真實性、準確性和完整性負責。

確認及批准

本報告經環境、社會及管治委員會確認後，於 2024 年 3 月 26 日獲董事會通過。

主席致辭

親愛的讀者：

歡迎您閱讀來凱醫藥 2023 年度《環境、社會及管治報告》，這是我們的第一份 ESG 報告。

在古挪威語中，來凱「Laekna」寓意著「治愈」，這是我們創建來凱的初心。我們深知，這並非一個可輕易達成的願景，因為藥物研發長路漫漫，風險與挑戰常伴。只有耐得住寂寞，砥礪前行，才能跨越周期，在惠及患者的同時實現企業的可持續健康發展。這種在醫藥領域的「長期主義」精神，也引領著我們做好企業的 ESG 工作。

2023 年對來凱醫藥是意義非凡的一年。去年 6 月 29 日，來凱在香港交易所主板上市。這意味著，我們不僅要迅速成長為一家更有市場價值的企業，也要成為一家更具有社會責任感的公眾企業。這一年，我們成立了公司 ESG 委員會，將可持續發展的理念融入到企業重大決策和日常運作之中；從董事會成員到一綫員工，分別參加了由專業機構提供的 ESG 管理培訓，加強全員對 ESG 事務的理解和關注；此外，各部門還推舉了 ESG 大使，成為來凱 ESG 工作的「領頭雁」。

在 ESG 工作中，作為 CEO 我感觸最深的有兩點：勿以善小而不為，勿以己小而松懈。

「勿以善小而不為」，是指相比大公司，我們現階段能做的事情可能有限。但幸運的是，公司每一位員工心懷善念，力所能及，從點滴做起，發光發熱。例如，在社會公益領域，我們或許一時無法籌建起一整個鄉村校級圖書館或學校實驗室，但通過員工捐款和公司匹配，兩年時間裏，來凱先後在雲南古登鄉中學建起了一個「雲上耕讀」圖書架，在甘肅太平鎮中心小學建立起一個「科學創想教室」，在孩子們的心田裏撒播科學精神和書香。在員工發展領域，或許請不了知名大咖來做講師，但我們有自己的員工大咖，通過系列「來凱大咖說」，從同事

工作的經驗和意義中學習。我們還有許多員工在自己的社區、街道，做誌願者、救助流浪動物、為地震災區捐款……把善良和愛心傳遞出去。

「勿以己小而松懈」，我想表達的意思是，絕不能因為我們是個初上市的公司，或者因為是個規模小的企業，就放鬆對自己的要求。我們恪守法律法規底綫，秉持高標準的道德操守；我們也深知，ESG 已經成為企業可持續發展的基石之一。因此，我們通過加強企業內控，及時識別、評估及報告合規風險，2023 年合規培訓員工覆蓋率 100%；通過申請專利、商標註冊、簽署保密協議和法律維護四個主要方式，我們不斷加強企業的知識產權保護；在環境保護領域，我們採取多種方式減少實驗室污染排放。

目前，來凱已經對標同行企業，並基於國內外領先標準和企業實際情況，製定了來凱醫藥 ESG 五年發展規劃戰略。在這份五年計劃中，我們明確了公司 ESG 治理的工作重點，定期監督與檢討相關目標的實施進度，力爭向「生物醫藥領域中 ESG 表現領先的企業」目標不斷靠攏。同時，我們承諾將定期發布企業《環境、社會及管治報告》，以透明、負責任的態度，謀求企業長期穩健發展。

呂向陽
主席、執行董事及首席執行官
2024 年 4 月

亮點績效



溫室氣體排放降低

19.4 %



員工培訓覆蓋率

100 %



員工培訓總小時數

707.5 小時



女性員工比例

64 %



總監及以上級別女性比例

53 %



公益活動直接受益人數

344 人



公司簡介

公司發展歷程

來凱醫藥成立於 2016 年，是一家以科學為驅動、處於臨床階段的生物醫藥科技公司，致力於為全球癌症、代謝疾病及肝纖維化患者帶來新型療法。

截至 2023 年 12 月 31 日，來凱醫藥圍繞 Afuresertib(LAE002)、LAE001 及 LAE005 高效推進六項臨床試驗，其中三項是國際多中心臨床試驗 (MRCT)，覆蓋乳腺癌、前列腺癌、卵巢癌及 PD-1/PD-L1 耐藥實體瘤等，以解決癌症領域未被滿足的醫療需求。Afuresertib(LAE002) 是目前全球前二處於或完成關鍵臨床開發階段的抗癌 AKT 抑制劑之一。

在自主研發領域，來凱醫藥內部已發現十四款候選藥物。LAE102 是來凱首個自主研發針對 ActRIIA 的抗體。2024 年第一季度，來凱已向中美兩國監管機構提交了 LAE102 肥胖適應症的新藥臨床申請 (IND)。阻斷 Activin-ActRII 通路可促進骨骼肌再生和減少脂肪。來凱團隊在這一特定領域積累了豐富的經驗及深厚的專業知識，並正在開發更多的候選藥物 (LAE103、LAE123 等)，以最大限度地發揮靶向 ActRII 受體的價值。

2023 年 6 月 29 日，來凱醫藥在香港聯合交易所有限公司（“香港交易所”）主板上市，股份代碼：2105.HK。

使命與價值觀

我們的使命 —— 讓健康更可及，讓生命更美好

我們的核心價值觀

擔當
(Accountability)



我們鼓勵每一位員工打破邊界，將團體的利益放在首位，以主人翁的態度與高度責任感，敢於決策，勇於擔當，並主動承擔職責外的工作。

協作
(Collaboration)



我們通過合作實現共同的目標，在團隊中倡導多元平等包容，鼓勵相互尊重與信任，在公平開放的環境中緊密協作、成就彼此。

卓越
(Excellence)



我們以創業者的精神不懈探索、持續學習，以科學為驅動，以結果為導向，不斷尋找更優更高效的解決方案，實現自我超越。

誠信
(Integrity)



誠信與合規是我們做人做事的底綫。我們承諾以患者利益為先，深入了解患者需求，秉承質量至上的原則，並對結果負責。

開放
(Open)



創新與變革是我們的靈感之源，我們秉持開放的心態，以坦誠的態度開展對內對外溝通，聆聽不同意見，積極應對變化。

堅韌
(Resilience)



我們渴望走在創新的前沿，並願意為達成目標付出最大的努力，我們堅持做正確的事，直面困難與挑戰，勇往直前、絕不退縮。

獎項與榮譽

2023 年度創新力獎
格隆匯



2023 年度 bioPR 生物醫藥行業
最佳傳播案例 - 最佳企業形象片金獎
bioPR、研發客、張江藥谷



最具價值醫藥及醫療公司
智通財經



年度影響力科創企業
張江集團



2023 中國醫藥種子企業創新 100 強
E 藥經理人



張江生命健康產業年度新銳企業
上海張江（集團）有限公司



01

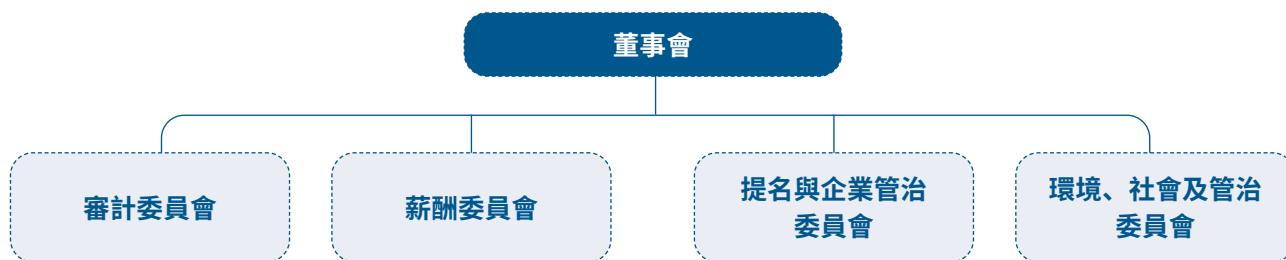
卓越治理 引領前行

高效嚴謹的公司管治對於企業的可持續發展具有重要意義。來凱醫藥致力於不斷完善公司治理，通過製定體系化的規章製度、開展內部培訓與監督等方式，推動管治機製有效運轉。我們力爭以穩健的治理保障公司健康發展，提升企業長期價值，為投資人帶來長期穩定回報。

規範公司治理

來凱遵守《中華人民共和國公司法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》（「《港交所上市規則》」）中有關公司管治的規定，製定相關政策和架構。

董事會是公司的決策機構，下設審計委員會、薪酬委員會、提名與企業管治委員會，以及環境、社會及管治委員會。按照法律法規要求，董事會與下設委員會定期開展會議，參與公司管治。



董事會下設委員會	委員會構成與職責
審計委員會	審計委員會由兩名獨立非執行董事和一名非執行董事組成，負責協助董事會在財務報告、內部監控和風險管理方面提供獨立意見，並監察審計過程及執行董事會分配的其他任務及職責。
薪酬委員會	薪酬委員會由一名執行董事和兩名獨立非執行董事組成。薪酬委員會的主要職責包括但不限於就全體董事及高級管理層薪酬的政策及架構以及訂立正式及透明程序以製訂有關薪酬政策向董事會作出建議、在獲轉授責任的情況下厘定個別執行董事及高級管理層的具體薪酬待遇或就此向董事會提出建議，參考董事會不時決議的公司目標和目的以檢討及批准管理層薪酬方案。
提名與企業管治委員會	提名與企業管治委員會由一名執行董事及兩名獨立非執行董事組成。提名與企業管治委員會的主要職責包括但不限於檢討董事會架構、人數及組成、評估獨立非執行董事的獨立性、就有關董事的委任或連任的事宜向董事會提供建議，製定、檢討和評估本公司有關企業管治方面的政策及常規並評估是否充足，以及檢討本公司遵守企業管治守則的情況並於企業管治報告內披露。
環境、社會及管治委員會	環境、社會及管治委員會由三名成員組成，包括來凱高級運營副總裁、法務部負責人及公共事務與傳播部負責人。環境、社會及管治委員會關注環境問題，如能源消耗、污染物、溫室氣體排放和報告，廢棄物管理和回收，以及產品安全和質量。環境、社會及管治委員會在以下方面對董事會發揮支撐作用：實施協定的環境、社會及管治政策、目標及策略；通過考慮《上市規則》附錄 C2 中規定的指標及目標以及適用的法律、法規及行業標準識別及評估環境、社會及管治相關事項，包括氣候相關風險；管理本集團業務應對氣候變化；在編製環境、社會及管治報告的同時從各方收集環境、社會及管治數據；及持續監控應對本集團環境、社會及管治相關風險的措施的實施情況。環境、社會及管治委員會須定期向董事會匯報本集團的環境、社會及管治表現以及環境、社會及管治系統的有效性。

截至 2023 年 12 月 31 日



來凱董事會成員

8 名

截至 2023 年 12 月 31 日，來凱董事會由 8 名成員組成。其中包括 3 名執行董事、2 名非執行董事以及 3 名獨立非執行董事。

來凱遵循董事會多元化原則，在董事會成員的提名和委任中綜合考慮性別、專業知識、技能、服務任期、年齡等多元化因素，增強董事會的科學決策水平。

2023 年



來凱共組織投資人以及投資分析師調研

約 50 場次

投資者關係

2023 年公司上市後，來凱共組織投資人以及投資分析師調研約 50 場次。主要以 1 對 1 交流、投資人小組調研，以及券商策略會三種不同的形式結合，充分發揮不同交流方式的優勢——既兼顧到與專業投資人交流的深度，又兼顧到交流的廣度。

2023 年



來凱合規培訓員工覆蓋率

100 %

合規經營

來凱嚴格遵守《中華人民共和國公司法》、《港交所上市規則》等法律規則，設立專門團隊，確保公司合法合規運營。

來凱通過製定《利益沖突管理》《反舞弊管理》《信息披露管理》《內幕信息管理》《對內對外溝通》等製度體系材料，規範員工的合規行為。公司定期舉行合規培訓，以便員工有效地熟悉自身職責及合規要求，並及時識別、評估及報告合規風險，助力合規文化在公司的落地。

內控團隊每年對合規製度進行回顧，根據公司組織架構和業務發展狀況，評估風險，實時更新或建立新的政策製度。

2023 年，內控團隊協同人事部、法務部、投資者關係部和公共事務與傳播部，製定和更新了《利益沖突管理》《反舞弊管理》《信息披露管理》《內幕信息管理》等製度規範，並通過線上培訓的方式，對員工進行合規和風險的知識培訓，員工須在公司培訓系統中完成相關製度的學習。2023 年，來凱合規培訓員工覆蓋率 100%。

在製度約束及合規培訓之外，來凱醫藥注重對合規團隊職能的監控和評估，合規團隊與高級管理團隊合力監控及評估合規職能及結構的有效性，確保公司遵守適用的法律法規。

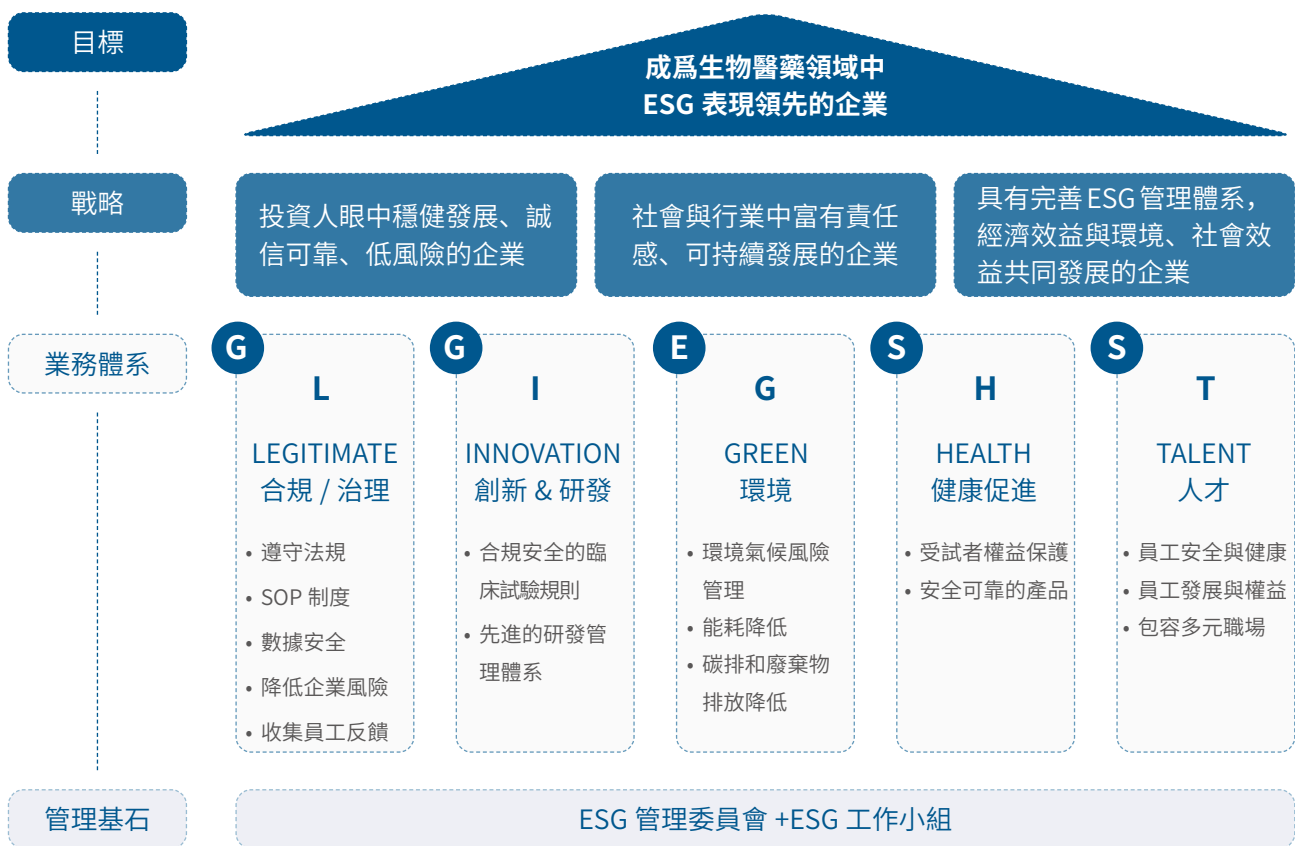
開展合規培訓 助力企業合規文化養成

2023 年 7 月，來凱醫藥舉辦了三場合規培訓，培訓對象涵蓋公司所有董事及員工，培訓內容包括利益沖突申報、企業管治、董事交易及市場失當行為和近期執法案例。

ESG 管治

來凱醫藥積極踐行企業的環境保護和社會責任，註重利益相關方溝通。我們基於國內外標準和企業實際情況製定了 ESG 政策，促進公司經濟效益與環境、社會效益共同發展，助力公司向「生物醫藥領域中 ESG 表現領先」的目標靠攏。

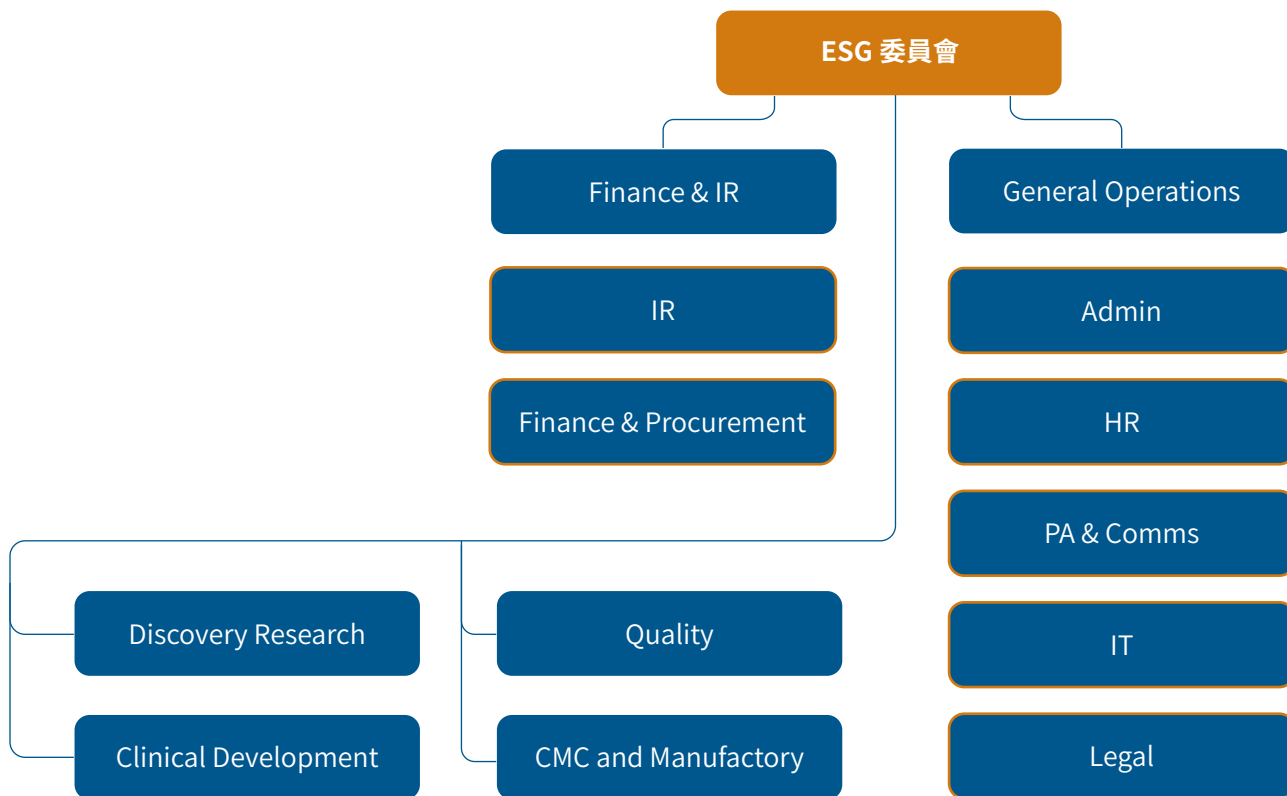
ESG 五年目標及策略



ESG 管治架構

來凱醫藥董事會全面負責監督並確定影響公司的 ESG 相關風險與機遇，製定及採納相關政策與目標，並對公司的 ESG 報告負有責任。董事會每年根據目標檢查公司 ESG 表現，在發現與目標出現重大差異的情況下，董事會適當修訂相關策略。

董事會下設 ESG 委員會與核心小組，協調推進公司 ESG 戰略的落地。各部門 ESG 大使負責將公司 ESG 戰略及目標融入部門經營發展。





此外，來凱還積極促進董事參與 ESG 相關培訓，並協調第三方專業機構對董事提供 ESG 培訓。



向來凱 ESG 大使頒發證書
公司管理層及員工積極參與 ESG 專項培訓

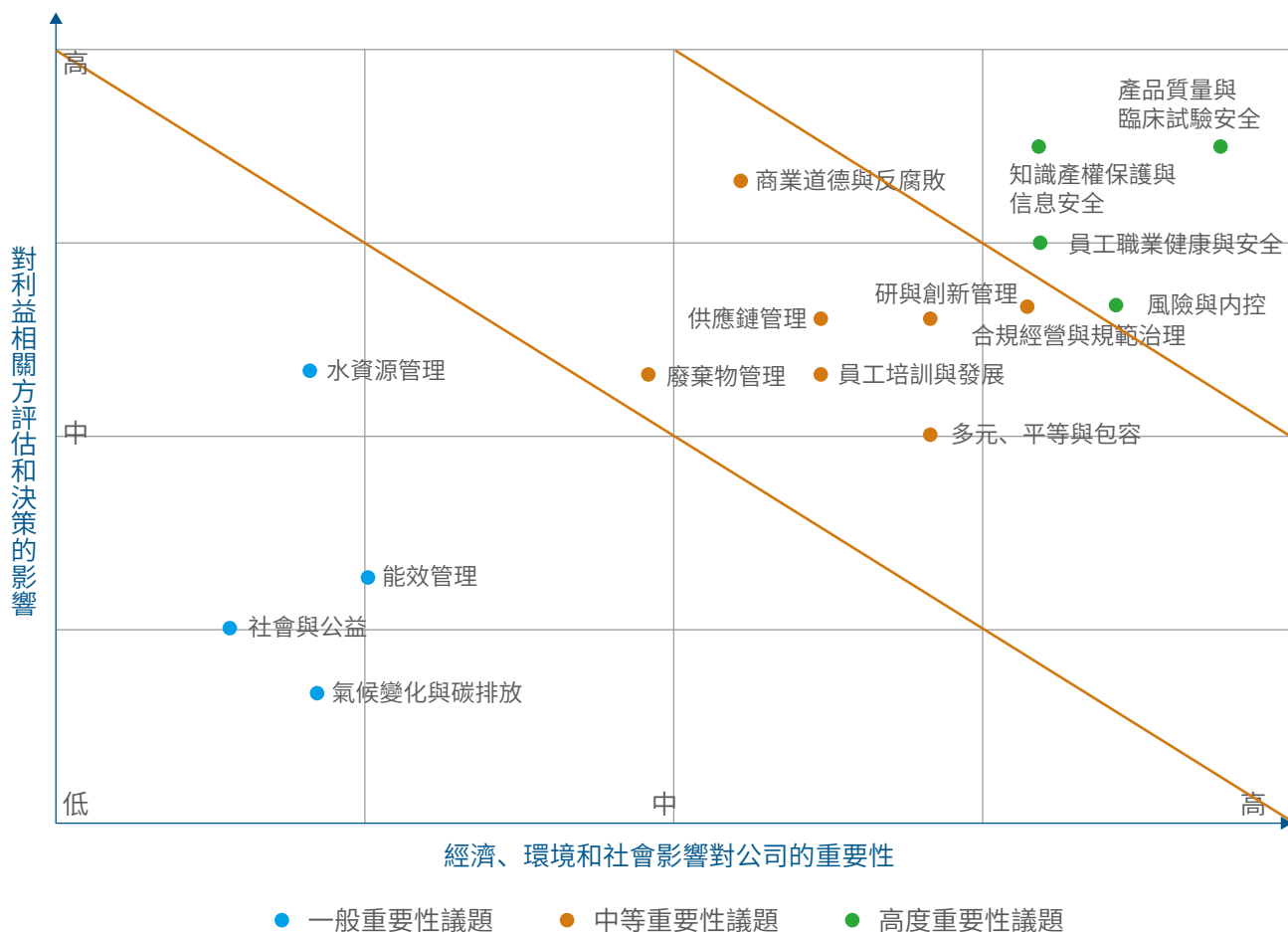
利益相關方溝通

來凱醫藥注重利益相關方溝通，識別出了 8 類利益相關方，並通過及時有效的溝通機製，快速回應各利益相關方的訴求和期望。

利益相關方	關注議題	溝通方式
 政府	合規經營 / 規範公司治理 氣候變化與碳排放 商業道德與反貪污 能效管理 廢棄物管理 水資源管理 社會與公益	定期信息披露 業績發布 日常溝通 政府監管與視察
 投資者 / 股東	合規經營 / 規範公司治理 風險與內控 研發與創新管理 知識產權保護	股東大會 投資者交流會 業績發布 定期信息披露 接受投資者問詢
 監管機構	合規經營 / 規範公司治理 商業道德與反貪污	接受監管和問詢 公告與公司新聞
 上下遊供應商	供應鏈管理	供應商準入 供應商審計
 行業協會 / 公司組織 / 同業企業	研發與創新管理 產品質量與臨床試驗安全	戰略合作 行業峰會參與
 受試者 / 患者	產品質量與臨床試驗安全 數據隱私保護	臨床試驗 定期溝通
 研究機構	研發與創新管理	研究合作 行業交流
 員工	員工職業健康與安全 員工培訓與發展 多元、平等與包容	全體員工大會 日常溝通 員工滿意度調查

實質性議題分析

我們通過全面標準的方式篩選出對公司業務至關重要的實質性議題，採取的步驟包括前期的政策研究和同業對標、利益相關方溝通、專家諮詢等。我們通過向內外利益相關方發放問卷，進一步確認實質性議題的優先排序，確保各利益相關方的訴求得到充分體現。



風險管理與內控

風險管理及內部控制對於企業的成功至關重要。來凱高度重視在公司經營過程中面臨的各項風險，不斷加強內部管理和控制，提高公司風險應對能力，促進公司的可持續發展。

公司風險的識別與把控

來凱製定了《風險管理》製度，並不斷優化公司現有的管理體系和控制流程，提高經營活動的效率和效果，將風險控制在與公司總體經營目標相適應和可承受的範圍之內。

為保障風險管理製度在公司的推進，公司對所有員工開展了《風險管理》政策學習培訓，培訓覆蓋率為100%。

風險管理控制流程

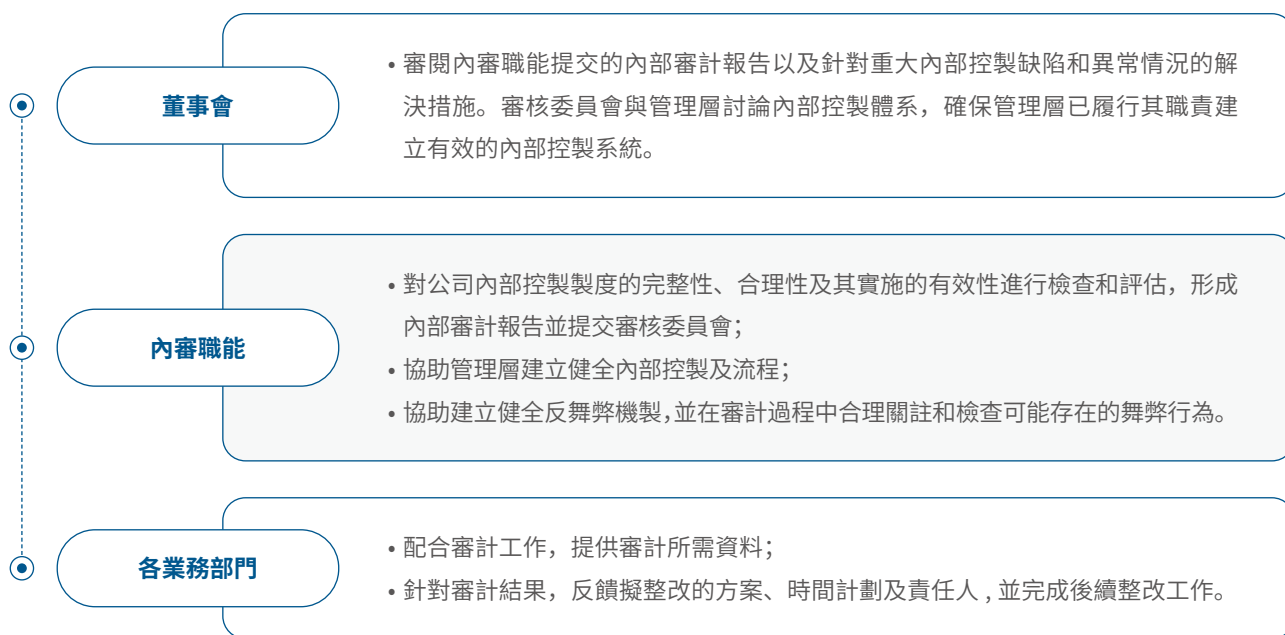


內審、內控

來凱通過製定《內部審計》《信息安全守則》《採購管理》《研發項目管理》等多項內控制度確保內部控制製體系的高效執行。我們組織專業人員開展了內控審閱工作，在報告期內未發現任何重大缺陷。

2023 年，公司多部門聯動，對關鍵內審內控制度進行了更新和完善，在相關製度的落實中，為公司各部門提供相關培訓，並將相關內部控制製流程上綫自動化信息系統，實現內控流程的系統化管控，有效防控風險。

內審、內控流程



商業道德與反腐敗

來凱醫藥始終恪守商業道德，堅持以誠信和符合職業道德的方式開展業務，堅持嚴格的反貪污反腐敗政策，對賄賂及腐敗行為零容忍。

在公司內部，公司在《來凱醫藥員工手冊》中明確指明了「反腐敗與反賄賂」的基本準則和行為要求，通過郵件的方式將員工手冊向所有員工進行發布，並要求所有員工在閱讀員工手冊的內容後進行簽署確認，以確保員工在各自工作領域擁有必要的反腐敗和反賄賂意識。此外，公司在內部培訓平臺提供了綫上的反腐敗培訓，所有員工和管理層均須在綫學習反腐敗的資料內容，並將反腐敗事務真正落實在具體工作中。

對任何可能違反腐敗與反賄賂要求的行為，公司鼓勵員工向人力資源部或法務部進行舉報，並設立舉報郵箱（whistleblow@laekna.com）。同時公司注重對舉報人的保護，嚴格禁止針對違反反腐敗與反賄賂行為做出善意報告或對配合調查的員工的報復行為。

在公司外部，來凱嚴禁員工在業務營運中進行賄賂或其他不正當付款，該禁令適用於全球各地的所有商業活動。禁止範圍還包括回扣、超額禮品或款待，或為獲取不正當業務利益而做出或提供的任何其他付款。不尋常、超額或描述不足的虛假發票或開支付款要求將被拒絕並及時報告。

02



研發驅動 創新賦能

研發創新是來凱的使命所在，知識產權保護是確保我們持續進行創新研發的保障。來凱建立多重機制激勵研發創新，並保護自身的研發成果，確保企業保有強大充沛的研發能力。

研發與創新管理

來凱堅持創新引領。我們致力於營造一個鼓勵好奇心、探索精神和打破常規思維的創新環境，激勵研究人員更有熱情地開展工作。同時，來凱積極探索先進的技術，鼓勵員工嘗試新思路，突破可能性的邊界。此外，我們緊密關注行業進展並參加各類學術交流會議，以支持研發人員時刻瞭解行業最前沿的動向。

“

我們團隊的 5 名成員都曾是醫生，而且大部分與腫瘤領域相關。曾經的醫生經驗讓我們更能體會患者的病痛和要求，所做的決定和建議都以患者獲益為宗旨。過去在門診中看到太多病人無藥可用的痛苦，這也是促使我們投身研發新藥的初心。

馬文玥
臨床開發 高級醫學總監
2020 年 10 月加入來凱

”

研發成果

來凱的研發管綫覆蓋實體瘤、肝纖維化和代謝三大疾病領域，致力於探索人類健康的艱深領域。我們站在科學前沿，保持創新步伐，爭取每年都有新的候選藥物進入臨床階段，同時積極開拓多元的臨床研究，構建企業的全球競爭力和影響力。

在報告期內，來凱的多款研發藥物取得了不同程度的進展，已啟動 6 項臨床試驗，內部發現 14 種候選藥物，且公司遞交了 2 個新藥臨床研究申請 (IND)，7 個分子達到臨床前候選化合物 (PCC) 階段，在**聖安東尼奧乳腺癌研討會 (SABCS)**、**歐洲腫瘤學會 (ESMO)**、**腫瘤免疫治療學會 (SITC)** 等學術會議上展示了 4 項公司的研究成果，併發表多篇專利。

<p>聖安東尼奧 乳腺癌研討會 (SABCS)</p>	<p>歐洲腫瘤學會 (ESMO)</p>	<p>腫瘤免疫治療學會 (SITC)</p>
--	---------------------------------	-----------------------------------

在報告期內，來凱的多款研發藥物取得了不同程度的進展



臨床試驗已啟動

6 項



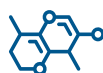
內部發現候選藥物

14 種



公司遞交新藥臨床研究申請 (IND)

2 個



推進到臨床前候選化合物 (PCC) 階段的分子

7 個

在報告期內，我們的幾款重要產品均取得了關鍵性的突破或進展：

研發藥物

突破進展

LAE002 (Afilesertib) 是一種 AKT 強效抑制劑，抑制所有三種 AKT 亞型 (AKT1、AKT2 及 AKT3)，也是全球僅有的兩種處於或完成關鍵臨床開發階段的抗癌 AKT 抑制劑之一。

初步資料顯示，對於 1-2 線標準治療後出現疾病進展的 HR+/HER2- 局部晚期或轉移性乳腺癌 (LA/mBC) 患者，afilesertib 加氟維司群聯合治療具有良好的抗癌療效和安全性。來凱已於 2023 年 12 月召開的 2023 年聖安東尼奧乳腺癌研討會 (SABCS) 上的壁報突出報道環節發表一項 Ib 期研究的結果。目前 afilesertib 加氟維司群聯合治療 HR+/HER2-LA/mBC 患者的 III 期關鍵試驗已經啓動。

2024 年 1 月宣布 afilesertib 聯合紫杉醇在美國和中國治療鉑耐藥卵巢癌 (PROC) 患者的國際多中心註冊二期臨床試驗 (PROFECTA-II) 的頂線數據。試驗結果表明，afilesertib 聯合紫杉醇週療可以降低疾病進展或死亡的風險 (無進展生存期, PFS)，HR 為 0.744 (95% CI: 0.502 - 1.102)，但試驗沒有達到統計學意義。在生物標誌物陽性亞組 (AKT 磷酸化陽性, IHC>1) (佔比 37%) 中，資料顯示，afilesertib 聯合治療組顯著改善了 PFS，中位 PFS 為 5.4 個月，而紫杉醇周療為 2.9 個月，HR 為 0.352 (95% CI: 0.125 - 0.997)。我們計劃與監管機構就該試驗結果討論決定下一步的註冊臨床路徑。

LAE001 是雄激素合成抑制劑，可同時抑制 CYP17A1 及 CYP11B2。根據弗若斯特沙利文的資料，LAE001 是全球唯一一種用於治療前列腺癌的臨床試驗中的 CYP17A1/CYP11B2 雙重抑制劑。可同時阻斷雄激素和醛固酮的合成，及可以在沒有潑尼松的情況下給藥，潑尼松的短期接受高劑量或長期累計劑量可能引起各種不良事件。

來凱在美國及韓國已完成了用於 SOC 治療後的轉移性去勢抵抗性前列腺癌 (mCRPC) 患者的國際多中心研究的 II 期試驗，顯示患者有望獲得良好的治療效果。包含療效和安全數據在內的詳細的研究結果已在 2023 年 10 月召開的歐洲腫瘤內科學會 (ESMO) 上公布。其後的關鍵試驗設計正在與監管機構進行討論。

LAE102 是我們自主研發針對 ActRIIA 的抗體

2024 年第一季度，我們分別向 CDE 及 FDA 提交將 LAE102 應用於肥胖的 IND 申請。在獲得 IND 批准後，我們計劃啓動臨床試驗流程，致力於為需要新型治療選擇的肥胖患者提供精準治療。

LAE103 是 ActRIIB 選擇性抗體
LAE123 是 ActRIIA/IIIB 雙靶點抑制劑

阻斷 Activin-ActRII 通路可促進骨骼肌再生和減少脂肪。來凱團隊在這一特定領域積累了豐富的經驗及深厚的專業知識，並正在開發更多的候選藥物，以最大限度地發揮靶向 ActRII 受體的藥用價值。LAE103 和 LAE123 均為我們候選藥物產品管線中自主研發用於肌肉再生及其他疾病適應症的抗體。

LAE005 為一種高親和力、阻斷配體的人源化抗 PD-L1IgG4 抗體

在臨床前研究及臨床研究中，LAE005 證實其與 PD-L1 強大的結合親和力並具有顯著的抗腫瘤活性。來凱正評估 Afilesertib 及 LAE005 聯合療法對 TNBC 患者的治療潛力。我們相信，LAE005 與其他協同機制聯用，有可能成為治療 TNBC 的有效療法。來凱已完成劑量遞增研究並確定 RP2D。初步療效及安全性數據將在 2024 年第二季度的科學會議展示。

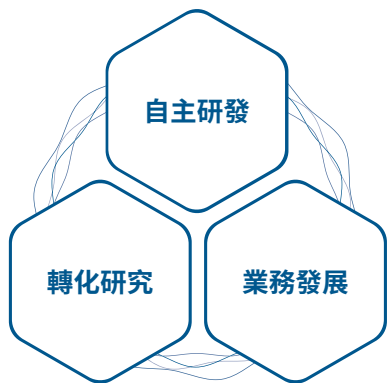
創新研發機制

自 2016 年成立以來，來凱採用「三引擎」的產品開發模式，即自主研發、轉化研究和業務發展。這種模式可以保證公司保持國際競爭力，同時兼顧短中長期的成功率，做到投入產出比最大。

公司設立早期研究團隊和臨床開發團隊，由經驗豐富的科學家和富有激情的青年研究人員組成。截至 2023 年 12 月 31 日，我們的研發團隊由 62 名成員組成，其中 17 人擁有博士學位，30 人擁有碩士學位。在張江的實驗室，建立了大分子條件特異性結合篩選平臺、AI 輔助藥物設計等特色平臺，這些平臺極大地促進了藥物研發效率，加快研發進程。

來凱的研發人員擁有豐富和多元的背景，彙集了具有豐富經驗的科學家和藥學專家，彼此交流、互相促進，提高新知，推動前沿理論知識轉換為藥物研發策略。

2023 年，來凱醫藥的兩位青年科學家：早期研發部藥物化學總監厲銘博士與早期研發部首席研究員楊夢雪博士成功入選首批上海浦東新區「明珠菁英人才」。



「三引擎」的產品開發模式

研發團隊成員



碩士及以上學歷人員占比

76 %



博士學歷人員占比

27 %



早期研發部首席研究員
楊夢雪 博士



早期研發部藥物化學總監
厲銘 博士

備註：「明珠計畫」是上海浦東新區 2023 年新發佈的人才專項政策，主要面向在國際科技前沿、具有高成長潛力的創新創業人才。



團隊相信，坦誠頻繁的交流是迸發創新靈感的重要機會。研發人員會定期開展頭腦風暴活動，不斷碰撞、刺激產生新的研發思路。其中有前景的思路會通過公司內部的創新實驗室實施與驗證。



來凱研發人員間交流討論

「為患者多想幾步，不僅解決當下，更要治癒未來」

厲銘 博士
早期研發部 藥物化學總監

做藥物研發，總是要有些情懷，才能在「10年時間、20億美元、僅有10%成功率」的高壓環境裏堅持下來。而當初決定「告別跨國公司，加入創新藥企」，也是來凱早期研發團隊厲銘博士希望更深入參與到新藥研發的初心。

厲銘博士發現，在來凱，大家願意走向同事和合作夥伴，聆聽來自上下游的回饋。這讓他真切地感受到自己研發的化合物如何起作用，如何造福於患者。這樣的聲音，讓人可以保持初心。充滿挑戰的研發路，也因為分享洞見、互相鼓勵，多了一些溫暖和希望。

在新藥研發的同時，厲銘博士和來凱團隊的同事也伴隨著更深入的思考，這是一種為患者「多想幾步」的長遠考慮：例如，如何開發下一代的、更安全的藥物，保持藥物有效性的同時，解決安全性的問題？新藥可以解決燃眉之急，但過兩三年患者是否會產生耐藥性，那時有什麼藥可用？

這樣的考慮，不僅是對新藥研發趨勢的把握，也是個人情懷與來凱理念的結合：不僅解決當下，更要治癒未來。

參與行業交流

來凱醫藥積極推動參與行業內的交流，與同行分享洞見，交流趨勢。來凱的主要研發成員積極參與業內重要的科學學術會議，包括聖安東尼奧乳腺癌研討會（SABCS）、歐洲腫瘤學會（ESMO）、腫瘤免疫治療學會（SITC）、等，並與其他參會者分享最近的研究發現。

此外，來凱也積極參與 JP 摩根健康產業年會、中國醫藥創新與投資大會、中國臨床開發領袖年會、上海國際生物醫藥產業周、歐洲生物技術展覽暨會議（BIO-Europe）等活動，就臨床試驗、海外合作、聯合研發等話題發表觀點，與更廣泛的行業夥伴分享洞見。

2023 年 4 月，中國醫藥創新促進會下設專業委員會舉行了換屆或成立會議，來凱醫藥共有四位專業人士分別當選中國醫藥創新促進會專業委員會委員。

岳勇博士	首席醫學官	抗腫瘤藥物臨床研究專業委員會委員
王俊	臨床開發副總裁	醫藥數字化及創新療法專業委員會委員
陳惠民	註冊事務負責人	醫藥政策專業委員會委員
曹蕾琿	藥物警戒負責人	心血管藥物臨床研究專業委員會委員

“

非常自豪當選為藥促會專委會委員。這不僅是我和另外三位同事們的榮譽，也是來凱醫藥的榮譽。我們將繼續與相關領域的合作夥伴和專家合作，為行業貢獻一己之力。

岳勇 博士
來凱醫藥首席醫學官

”



知識產權與信息安全

知識產權是研發型藥企的重要資產。來凱在推動新藥創新、造福廣大醫患的同時，積極採取措施保護本公司的知識產權。同時，築牢企業內部信息防火牆，防止重要數據資料洩露，保護自身研發成果。

知識產權保護

來凱深知知識產權保護對激勵研發創新的重要性。我們尊重他者的知識產權，也積極維護自身的知識產權。我們建立了內部的知識產權管理制度，確保知識產權有效開發、利用和保護，從而鼓勵員工和公司持續進行創新探索。來凱主要通過申請專利、商標註冊、簽署保密協議和法律維護四個主要方式進行知識產權保護。

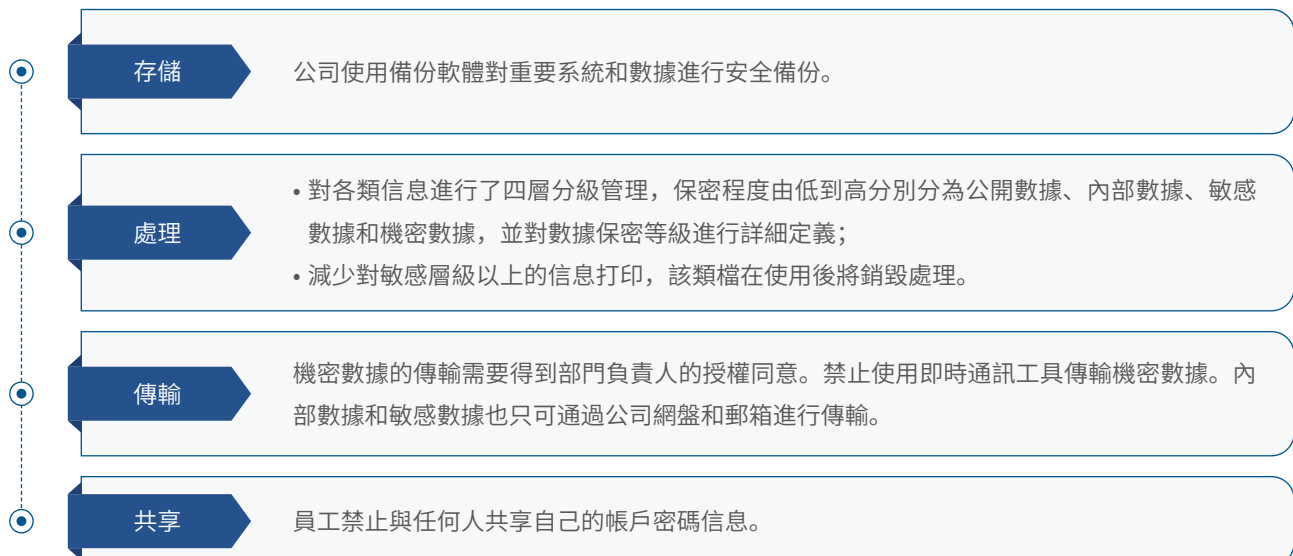
我們通過聘請外部律師進行合作和內部團隊協調溝通來共同進行知識產權管理。合作方為國際國內知名的知識產權律所和具有專業認證豐富經驗及良好口碑的律師。合作方律所會在制定、實施和監督知識產權策略，新技術追蹤，專利申請和專利維護方面提供技術支持。

信息安全保護

隨著數字化和線上辦公工具的快速引入，商業數據的安全受到企業的高度重視。來凱建立了健全的數據安全管理機制，從技術、場景和規範等多個方面嚴防企業的信息數據洩露。力求確保公司的數據在安全、可靠、穩定的環境中運營。

來凱制定了《員工信息安全守則》，對信息全生命週期的信息安全規範和要求進行了規定，在數據存儲、處理、傳輸、共享和外發等環節進行了明確的規定。

《員工信息安全守則》規定信息處理方法



來凱信息安全提醒郵件——古風來襲



來凱向全體員工發送數據安全郵件，提醒教育員工注意數據安全的重要性，並在日常的工作中保持警惕性。郵件語言詼諧幽默，貼近日常語言，以喜聞樂見的方式吸引員工注意力，同時達到教育目的。

來凱IT全月 第2季

2023 01 古風來襲

LOKNA
來凱醫藥

除了數字空間，來凱也根據《環境管理政策》要求員工在物理空間注意信息保密。例如，辦公區域需憑藉指紋或門禁密碼進入，不在公共區域討論涉及公司機密的話題，防止無關人等進入實驗室和核心辦公區域，為員工電腦安裝防窺屏等。

產品質量與臨床試驗安全

產品質量是藥企的生命。來凱醫藥立志於研發提供對患者實用、可靠和有價值的藥物，造福廣大病患。我們遵循中國相關法律法規和國際的指南，搭建了產品質量控制的相關標準和政策，確保藥物研發產出的高質量。



產品質量管理措施

公司目前處於藥物應用階段，試驗藥品的生產委託給有資質的供應商。根據中國藥品生產質量管理規範（GMP）和美國藥品生產質量管理規範（cGMP）的要求，公司建立了一系列保證產品質量的管理流程。

產品質量管理流程

01

Contractor Qualification and Management

供應商需通過包含質量審計在內的資格確認。成功通過確認的供應商，才被准許開展委托生產任務

02

Pharmaceutical Quality Agreements

與供應商簽訂質量協議，詳細規定來凱與供應商雙方的職責，供應商應按照法律法規及 GMP 進行生產和檢測

03

Production supervision and management

根據風險管理的原則，對供應商的生產及檢測活動進行監管，確保產品的安全性、有效性、質量可控性，並符合預定用途

04

Deviation Management

對偏差進行管理，調查偏差發生的根本原因，根據 *CAPA Management* 開展預防糾察措施

05

IMP Complain and Recall

對臨床試驗用藥品的投訴及召回進行管理

除了產品質量管理流程，公司為了降低產品質量的風險，保證研發藥物安全可靠，建立了生產質量追溯管理流程，保證產品質量可追溯，在產品用於受試者之前，公司就已對有質量風險的藥物進行及時和精準地處理。



產品追溯管理流程

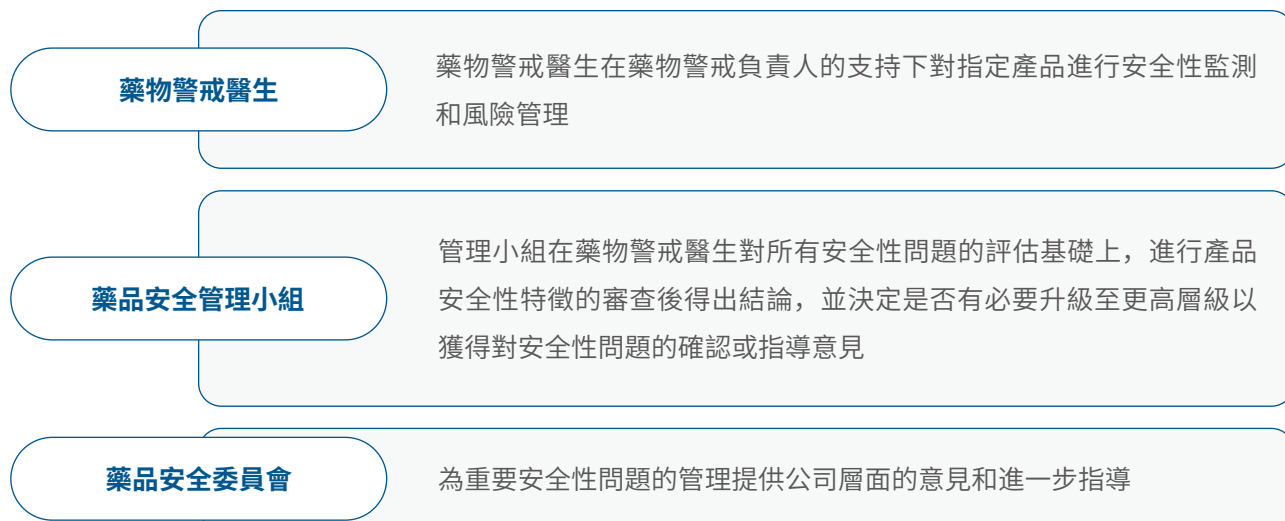


臨床試驗安全

來凱制定了相應的醫學審查流程，規定了必要的措施，對試驗專案的安全性和有效性進行及時的監測和評估分析。

此外，我們制定了來凱產品在整個產品生命週期內的患者安全管理流程。用以確保來凱產品的整個生命週期內的患者安全。

患者安全管理三級結構



受試者保護

受試者權益保護是來凱醫藥臨床倫理觀的重要專注方向，我們充分保護受試者的三大權益：隱私權、知情權和自願參與權。

公司依照藥物臨床試驗質量管理規範和《赫爾辛基宣言》的原則，及國家的法律法規，建立了來凱內部關於受試者權益保護的相關規範，規範了對受試者的隱私保護流程。在醫學報告和數據中，我們會以受試者被分配到的編碼識別，目的是隱去受試者的身份與個人信息。如果開展設盲研究，非盲人員需要根據情況被設定許可權。

我們對受試者的臨床試驗全程遵守嚴格的倫理原則和法規，以確保試驗的道德性和合法性。按照倫理委員會的要求，受試者有透明和全面的知情同意權，受試者會被充分告知研究的目的、流程、風險和利益等信息。患者參加臨床試驗前，必須由本人或者法定授權代理人在同意書上簽字，並且患者有權利選擇參與或退出臨床試驗。

供應鏈管理

截至 2023 年 12 月，
來凱供應商數量統計如下：



中國（含港澳臺）

484 個



境外

49 個



總計

533 個

來凱相信穩定可靠的供應鏈是我們研發成功、服務病患的重要保障。來凱不斷提升自身的供應鏈建設，致力於打造有韌性、低風險、負責任的供應鏈，助力自身和合作夥伴的可持續發展。

來凱在選擇供應商服務時，會考慮到其環境和社會方面的影響。我們通過《供應商信息收集表》對供應商的信息進行收集，瞭解供應商大致的情況，進行初步的評估。對於採購金額大於相關標準金額的專案，採購團隊會通過使用《採購詢報價匯總表》及《供應商評估表》助力供應商選擇。

其中，我們會通過對服務類型和服務頻次等方面的評估，對部分品類進行優選供應商的篩選及確認，對評估結果優異的供應商選擇簽署框架協議來保持長期穩定合作。在 2023 年，公司建立了投訴追蹤表，收集並跟蹤投訴事件，直至問題被解決。對供應商進行檔案管理，通過《供應商主數據新建和變更申請表》以及《供應商主數據凍結申請表》輔助供應商檔案新建以及供應商數量定期清理等工作。

來凱啟用聽障設計師



來凱積極踐行社會責任，打造有溫度的供應鏈。在供應商中包括公益組織，還有聽障人士加入來凱的設計師供應商隊伍。



聽障設計師沈沛行
一起參與設計本 ESG 報告封面

來凱通過《供應商信息收集表》對合作達到一定數量或金額的供應商進行徵詢，確保重要的供應商不存在社會環境風險，保證供應鏈不因類似事件受到擾動。除此以外，合規部門也會不定期追蹤供應商的新聞動態，瞭解潛在風險，並主動規避發生了重大環保事故的供應商。

對供應商進行風險評估

公司是否有刑事處罰（腐敗、賄賂相關）？

是否有 3 次及以上公司行政處罰記錄或公司高管刑事處罰記錄？

是否有媒體報導的有關腐敗、賄賂的負面新聞報導？



03



人才為本 攜手共進

我們視人才為企業最寶貴的財富與可持續發展的要素。來凱醫藥嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國就業促進法》《中華人民共和國社會保險法》《中華人民共和國未成年人保護法》《禁止使用童工規定》、香港特別行政區《僱傭條例》以及其他海外適用的相關法律法規，尊重並保護員工的合法權益；為員工提供多樣化的培訓及職業發展體系，鼓勵員工不懈探索、持續學習、激發潛力；打造健康、和諧、多元化的工作氛圍，關注員工的身心健康；對員工的貢獻和卓越成績給予及時的認可與獎勵，鼓勵員工以高度責任感及創業者的精神，一起創建擔當、協作、卓越、誠信、開放及堅韌的來凱核心價值觀；與員工共同成長，創造未來。

維護員工權益

在報告期內



來凱醫藥共有正式員工

89 人



其中女性員工 占比
57 人 **64** %



公司總監及以上員工 其中女性占比
36 人 **53** %

員工僱傭

來凱醫藥始終致力於營造多元的人才機製和平等的職場環境，製定並持續完善內部僱傭政策，秉持平等競爭的僱傭原則，面向內外部公開進行招聘，公司建立相關政策確保招聘工作符合相應法律法規，來凱嚴格禁止童工和強制勞動的行為。對於違反該政策的個人，公司將對其進行紀律處罰。根據《禁止使用童工規定》，在報告期內未見使用童工的事件。來凱會核查職位申請者的身份證以確保對方年齡大於 16 周歲。此外，公司開展定期檢查確保公司運營不出現使用童工和強迫勞動的現象。一旦發現上述違規事件，公司會根據相應法規停止僱傭，以確保合規，杜絕童工與強迫勞動事件。

我們採取沒有歧視的招聘原則，確保候選人不因種族、宗教、國籍、性別、年齡、婚姻狀況、性取向等因素受到不公平對待或歧視。我們嚴格規範企業的僱傭工作，依據《員工招聘與錄用管理政策》《入職管理流程》等內部管理製度招聘優秀人才，在報告期內，沒有發生使用童工或強迫勞動的違法違規行為。

來凱倡導性別平等的工作氛圍。在研發和業務等核心部門，有許多女性在關鍵崗位上發揮自己的專長。在公司平臺對外傳播的優秀員工事跡中，有一半是女性員工的精彩故事。

在報告期內，來凱醫藥共有正式員工 89 人，其中女性員工 57 人，女性員工比例約為 64%。公司總監及以上級別員工共 36 人，其中女性員工占 19 人，比例約為 53%。

“

我在見證公司發展的同時，自己也升級當了媽媽，從職場到家庭的角色都變得更寬廣、更豐富。在來凱，做科學是理性的；回到家，做媽媽是溫暖的。

張敏華 博士
早期研發 生物高級總監
2017 年 12 月加入來凱

”

「自主學習和知識更新，是我驅動自己不斷前進的重要方式」

陳彥 博士
早期研發部 生物副總監

陳彥博士成長在一個「藥」香門第，數位家人在醫療行業工作。而她的職業路徑頗有些「上下求索」：先是在大型藥企做了四年早期研發工作，又一度轉換角色、就職於藥品審評核查中心，從監管的角度看待藥品研發；在充分瞭解了藥物研發的監管事務后，她更能理解如何才能更流暢地打造一款新藥，於是她加入來凱，重回創新藥研發之路。

現在的陳彥博士，負責來凱數個項目的研發，並在近期取得了可喜的成果：臨床前數據登上了腫瘤免疫治療學會（SITC）第 38 屆年會。在成功背後，是她身為科研人的習慣：不斷學習、終身學習。即使下班之後，學習的腳步也不會停：看行業新聞、看研發動態是最好的休閒方式。

在陳彥博士看來，不僅是自己，許多來凱的夥伴都有很強的自驅力，去吸收最前沿的知識和技術，公司也提供了大量的學習資源。

「來凱這樣成長型的公司，給了像我這樣年輕科學家更多的機會和挑戰」。陳彥博士說，對一項像藥物研發這樣挑戰的事業抱有長期的熱情，需要發自內心的熱愛。研發過程漫長而艱難，難免遇到各種困難，偶爾還會有挫敗感，但是，每每和同伴們分享和交流經驗後，看到大家都在一起往相同的方向努力，很受鼓舞，甚至還會獲得新的靈感，幹勁十足地繼續投入項目。

薪酬激勵與績效

來凱醫藥為員工建立公平完善、有競爭力的薪酬體系與績效管理製度與關愛員工的福利體系，以激勵員工全心投入工作並充分發揮潛能。

員工的薪酬體系由基本薪金、固定費用補貼與年度績效獎金構成。公司根據營運計劃、市場薪資調研情況及員工個人績效等方面定期對薪酬進行評估與調整。同時，公司每年根據績效考核製度，通過目標設定、績效回顧及年度評估等環節，對員工業績進行客觀與充分的評價，並根據年度評定結果，結合公司運營情況確定員工績效獎金。

公司設立年度優秀員工及團隊評選項目，表彰和獎勵在當年表現卓越並做出重大貢獻的團隊與個人。2023 年有 3 個團隊與 5 位個人獲獎，涉及員工總人數 26 人。

公司設立了員工購股權激勵計劃，向合資格員工授予股票期權，吸引與保留優秀人才，實現員工價值貢獻與企業發展成果的不同步增長。

培訓與發展

來凱醫藥倡導創新、協作及高效的精神，致力於培養高潛力人才。公司密切關注員工職業發展，每年為員工提供豐富多元的培訓機會。同時，激勵有傑出貢獻的優秀員工，達到持續吸引、發展及保留人才的目的。

員工培訓

來凱每年根據培訓管理政策與業務需求製定全年整體培訓計劃，建立員工培訓記錄檔案。培訓涵蓋新員工培訓、通用能力培訓、健康與安全培訓、到專業技術培訓、管理能力培訓等，確保為不同資歷、不同崗位的員工提供匹配的培訓機會。

2023 年，公司組織開展了多項培訓活動，主題涵蓋研發、生產、臨床研究、質量等各領域的專業技能學習、實驗室安全操作及應急處置培訓、行業法規培訓、企業文化與價值觀研討等。公司員工培訓覆蓋率 100%。

為不斷加強業務知識學習，促進部門交流，各部門定期舉辦知識分享及行業趨勢討論會。活動邀請員工依據所長進行專業分享，起到鍛煉個人表達、拓展同伴知識、加強團隊交流的多重作用。

為了鼓勵不同部門人員相互學習交流，為員工提供自我發展的平臺，來凱定期舉辦內部專業知識分享活動《來凱大咖說》。2023 年，公司成功舉辦了 3 期活動，同事們分享了關於藥品註冊、臨床項目管理、數字化及元宇宙等領域的內容，每場活動的參與人數超 30 人。

來凱大咖說



來凱在上海有浦西和浦東兩處辦公地點，驅車往返兩處要花費不少時間。但是每當公司舉辦「來凱大咖說」，總有同事願意橫跨黃浦江趕來參與，不介意花時間「多走幾步」。

這是一項跨部門的知識交流活動，「大咖」就是員工本身，分享自己的專長、愛好。公司希望借此加強部門之間的聯絡，讓不同環節的員工了解彼此。

每期「大咖說」的籌備，其流程「如藥物研發般嚴謹」：前期調研收集話題，優中選優；去各部門約「大咖」，共同打磨分享材料；聯合傳播部門一起打造聲勢，與 IT 部門測調設備，力求每一次呈現的內容都是新手友好、誠意十足、幹貨滿滿的內容。活動結束後，還會有事後測評，收取回饋意見，再重新投入新一輪製作。

2022 年和 2023 年，「來凱大咖說」陸續舉辦了六期活動，主題橫跨藥物早研、個人健身、藥品管綫組合策略、元宇宙、藥物註冊管理和項目管理。公司裏已經有一批固定的「粉絲」翹首期待新的活動。「促進交流」的初心達到了，未來的來凱「大咖說」，內容將更系統有條理，更能反哺於工作。最重要的是，來凱「大咖」們都願意在百忙之中抽出時間，精心打磨內容，並且總願意多想幾步，力求達到最佳效果。這種友善、謙虛、相互支持的氛圍和文化，是來凱大咖說得以生根發芽的基石。

員工晉升

2023 年度



公司獲得晉升的員工共有

17 位

來凱為員工設立各部門相應的職業發展路徑，定期對員工晉升進行提名、評估及批准。同時，公司也鼓勵員工通過內部轉崗的方式對在招職位進行申請，同等條件下優先錄用公司內部人才。公司期待員工打破業務與技能的壁壘，廣泛學習與交流，鼓勵員工參與各類項目，實現團隊內和跨團隊的分工協作，為晉升和轉崗的職業發展打下良好的基礎。

2023 年度，公司共有 17 位員工獲得晉升。其中，男性員工 4 人，女性員工 13 人。另有 3 位員工完成了內部轉崗，均為女性員工。

員工職業健康與安全

2023 年度



來凱員工體檢和健康檔案覆蓋率為

100 %

來凱醫藥始終將保障員工職業健康安全放在公司發展的重要位置。來凱製定並嚴格執行《工作場所職業衛生管理規定》《環境管理政策》與《實驗室生物安全管理製度》。來凱為從事具有職業危害相關工作的勞動者配備職業衛生管理員，並定期對實驗室進行職業危害因素監測。

來凱重視員工的健康狀況，在相關員工入職時就告知並簽署了《職業病危害告知書》，建立獨立的職業健康檔案，且為相關員工提供職業病體檢，包括崗前、崗中、離崗、應急體檢及離職後各種形式職業病體檢。

2023 年，來凱接觸職業危害因素的員工一共 18 人，職業病及相關體檢覆蓋率為 100%。來凱員工體檢和健康檔案覆蓋率為 100%。

來凱每年組織實驗室安全製度培訓和突發環境事件的安全演練，積極承擔保障員工身心健康安全的企業責任。2023 年，來凱組織員工進行了安全培訓、安全演練、健康培訓與職業衛生培訓，安全培訓保持覆蓋率為 100%。

2023 年員工職業健康與安全相關舉措

為每位員工建立獨立的職業健康檔案

職業病體檢（崗前、崗中、離崗、應急體檢及離職後）

每年組織實驗室安全製度培訓和突發環境事件的安全演練

多元平等包容

為了加強團隊凝聚力，打造健康、和諧、多元化的工作氛圍，來凱積極為員工提供多樣的福利措施，促進員工的身心健康發展。

“

我在以色列出生並長大，以色列的文化跟中國文化有很多相同之處。同時我又是來凱美國團隊的一員，美國的文化比較註重社會化的一面。中國、美國、以色列這三種文化的融合非常有意思，我認為最重要的還是在互相尊重的基礎上，進行高效的溝通和互動。

這一點來凱的管理團隊做得非常出色，同事們都非常謙虛、開放，願意傾聽。

Guy Rosenthal

羅森楷 博士

來凱醫藥副總裁 企業和業務發展負責人

2021年5月加入來凱

”

員工福利

來凱尊重員工價值，致力於通過多重方式提高員工的幸福感，踐行「讓健康更可及，讓生命更美好」的企業理念。

公司依據國家規定和《員工手冊》《薪酬及福利》《考勤與假期》等內部政策，為員工依法繳納社會保險和住房公積金，保障員工享有年假及各類假期，提供覆蓋員工本人及子女的商業醫療保險、體檢等福利。

同時，公司為員工營造和諧愉快的工作氛圍，及時與員工分享成功與喜悅，定期組織年會、開展團建、節日慶祝等員工關懷活動。

2023 員工團建活動



2023年10月和11月，公司分別組織中國和美國員工開展了團建活動，不僅使員工們在工作之余得到放鬆，活動還促進了員工間的相互了解，進一步增強了團隊凝聚力。



2023年中國員工戶外拓展活動

保障女性員工權益



來凱嚴格按照相關法律法規的要求，對女性員工採取必要的保護。對處在孕期的女性員工，公司除了為其提供相應的假期以外，還規定在女性員工懷孕期間，不得安排從事不適宜孕期女性員工的工作。

員工溝通

來凱十分重視與員工保持溝通交流，認真傾聽每位員工的聲音。公司設有線上線下多維度溝通渠道，支持員工隨時向公司反饋問題及提出建議。

2023年，來凱召開兩次員工大會。管理層面向所有員工交流了公司業務的進展以及對公司後續發展的展望，並傾聽了員工的反饋和建議，對員工的疑問做了解答。

公司員工溝通渠道					
溝通方	公司 / 管理層	各部門負責人	部門內部	離職員工	員工與公司雙向 (線上)
溝通機制 / 策略	員工大會	人力資源部不定期談話	線上問卷 部門負責人不定期與員工開展談話	離職訪談	全員郵件 企業微信日常溝通



2023 年來凱員工大會

04



綠色經營 守護環境

作為一家醫藥企業，來凱相信環境健康與人類健康休戚相關。公司從研發、生產、採購和運營多個方面加強環境管理，並積極應對氣候變化，做負責任的環境保護者和建設者。在本報告期內，公司業務沒有對環境和資源造成重大影響。



氣候變化與碳排放

當前，氣候變化成為全球共同關注的巨大挑戰，企業作為經濟社會的重要一員，在應對氣候變化方面應採取積極行動。我們將可持續的理念深入到日常運營中，來減少對環境的影響。報告期內，我們發現和開發創新療法的核心業務沒有對環境和資源帶來重大影響。來凱將持續致力於負責任地開展業務，確保其業務不對環境社會產生重大不利影響。

應對氣候變化

來凱醫藥董事會負責對重大氣候變化事宜做出決策，每年董事會將評估或委托外部專家進行氣候風險評估，並審查公司現有的策略，目標和內控機製，對氣候變化風險進行評估，並審議應對氣候變化的方案。

當前，鑒於來凱的業務性質，董事會認為氣候變化短期內對企業運營不會帶來重大的影響。但因氣候變化對企業未來長期發展的重大影響，來凱醫藥將密切關注追蹤氣候變化事宜，評估氣候變化風險，並根據實際情況制定和部署相應策略。

來凱開展短中長期的氣候變化風險評估

時間跨度	風險方向	潛在影響	應對策略
短期 (本年度報告期)	<ul style="list-style-type: none"> 極端天氣情況，如洪水和暴風雨 	<ul style="list-style-type: none"> 因資產損壞，第三方物流提貨商或第三方製造商中斷而令收入減少 	<ul style="list-style-type: none"> 積極響應地方政府的相關政策，在來凱作出供款的人壽保險外制定應急計劃，制定相應的應急與災備計劃，以確保員工安全，減少對供應鏈和資產的負面影響
中期 (一至三年)	<ul style="list-style-type: none"> 持續升溫 	<ul style="list-style-type: none"> 經營費用增加 	
長期 (四至十年)	<ul style="list-style-type: none"> 氣候相關法律變化 客戶愛好轉變 	<ul style="list-style-type: none"> 合規壓力成本增大 商品與服務需求減少 	

管控溫室氣體排放 & 能效管理

在報告期內



來凱醫藥耗電量為

177.79 兆瓦時



用電產生的碳排放總量為

101.39 噸



溫室氣體排放強度為

人均 **0.005** 千克每千元研發費用

自 2021 年以來，來凱持續對公司的溫室氣體排放進行盤查和計算，並根據自身運營的情況設立了減碳目標。由於來凱不擁有生產設備、工廠或車輛，故此來凱醫藥的主要碳排放來自範圍二間接碳排放，即由企業外購電力所產生的排放。

報告期內，來凱醫藥耗電量為 177.79 兆瓦，耗電密度為人均 0.0087 千瓦時每千元研發費用。用電產生的碳排放為來凱的主要溫室氣體來源，排放總量為 101.39 噸，溫室氣體排放強度為人均 0.005 千克每千元研發費用。

我們設置了在 2023 年內把年度人均溫室氣體排放量減少 10% 每千元研發費用的目標。最終，耗電總量相較 2022 年下降 19.81%，碳排放總量相較 2022 年下降約 11%。但是由於基準年份 2022 年公司有 2 個月因公共衛生防控原因暫停運營，基線數據較小，所以排放密度的降幅仍未達預期。今後我們將持續監督運營情況，及時校準減排目標及方法。

為了實現節能減排目標，來凱持續採取多種措施，包括增加清潔能源的使用，使用更節能的設備，並對供應商提出更高的環保要求。此外，我們大力推進綠色的辦公方式，減少企業營運期間的溫室氣體排放，採取的措施包括：

多舉措減少溫室氣體排放和能源消耗

調整辦公運營

- 要求員工在設備不運作或離開場所時關掉燈光、設備和其它電子設施
- 將空調設置並保持在舒適且能耗低的溫度區間，或者減少實驗室內空調的使用頻率
- 建議盡可能減少商務航空旅行的次數，並盡可能多地採取線上會議的形式取代面對面會議
- 為員工設計電子名片，一般情況下不印刷紙質名片
- 以電子工資單，替代紙質工資單
- 鼓勵並推行公司通訊的無紙化發佈

採購節能設備

- 在辦公區域使用節能的 LED 產品用於照明
- 公司未配置公車
- 採購節能電表，實時控制用電效率

開展節能宣傳

- 鼓勵員工使用地鐵等公共交通方式出勤
- 鼓勵員工在選擇交通工具時，多以電車作為首選

廢棄物管理

作為領先的醫藥企業，來凱嚴格管理可能產生的廢棄物，避免企業對環境可能造成的污染。我們依照排放管理的相關法律法規，在企業內設立了嚴格全面的程序，加強對污染物（包括廢水，廢氣和廢物）的排放管理，對廢水、廢氣、噪音的排放進行定期檢測，並制定了自行監測方案，確保排放物符合相應法規要求。減少自身運營對環境的影響，並在科研過程中持續探索減少污染物排放的方案。

廢棄物管理政策

來凱醫藥有一系列的廢棄物管理相關製度來保證廢棄物能得到安全、合規的處理。根據《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》和《中華人民共和國醫療廢物管理條例》，公司結合自身情況，製定了一系列廢棄物管理製度。相關製度包括《危險廢物管理製度》《危險廢物管理應急預案》《醫療廢物管理製度》《危廢倉庫管理製度》和《危險廢物意外事故防範措施》。上述的管理製度對危險廢棄物的收集、儲存、堆放和轉出進行了要求說明。

在日常的研發過程中，公司會在危廢存儲室張貼《危廢污染防治責任信息公開表》，明確廢棄物處理的責任人和權責，保持《危險廢物出入庫臺賬》的實時更新，每次危險廢物處理都有相應的記錄，確保危廢處理流程得到落實、清晰完整。

有害廢棄物管理

來凱主要的有害廢棄物分為危險廢物（實驗室廢液（900-047-49）和實驗室沾染固廢（900-041-49））和醫療廢物（沾染性活性物質廢棄物（831-001-01））。來凱自 2021 年起定期監測有害廢棄物的排放水平，並交由有資質的第三方處理有害廢物。對相關供應商的資質及能力進行嚴格審查。在與供應商簽訂處置合同時，明確有害廢棄物的種類和擬委託處理的數量。嚴防廢棄物不合規處置、廢棄物泄漏等事件對環境造成的負面的影響。

本報告期內，公司研發的規模進一步擴大。我們採取相應的措施，積極控制廢棄物排放量增長幅度。2023 年來凱有害廢棄物（包含醫療廢棄物）排放為 3.28 噸，排放強度為人均 0.16 千克每千元研發費用。

來凱在 2021 和 2022 年的有害廢棄物排放量分別為 2.12 噸（不包含醫療廢棄物）和 2.75 噸（包含醫療廢棄物）。由於研發規模擴大，來凱 2023 年的有害廢棄物排放總量略有增長，排放密度未達到原定人均有害廢棄物排放水準減少每千元研發費用約 10% 的目標。未來我們將基於企業發展情況，即時監督排放情況，制定合理的減排規劃。

為控制因業務增長帶來的排放增長，我們採取的措施包括：



2023 年的有害廢棄物排放為

3.28 噸



排放強度為

人均 **0.16** 千克每千元研發費用

採取措施減少廢棄物排放

優化實驗設計

- 定期監察評估有害廢棄物產生的源頭，以及替換或優化通常非必要產生該廢物的流程、項目、物料和設備。我們優化化合物活性檢測的反應體系，選擇更小的反應體積以減少試劑的用量與危廢的產生。例如，用每孔 80 微升的 384 孔板代替每孔 200 微升的 96 孔板，每個數據點的危廢產生量降低 60%
- 選擇無害的、低害的、或者低劑量的試劑進行實驗操作

改善實驗操作

- 使用可反復利用的玻璃容器代替一次性容器耗材，降低一次性耗材使用量。目前可反復利使用的器材比例達到 20%
- 對於不可替代的一次性耗材，盡量做到最大限度的多次使用（如在同一實驗中反復使用封板膜、在同種細胞傳代時重復使用同一培養瓶等），減少用量，最終達到減少實驗室危廢產出的目的

提高處理能力

- 我們嘗試提高現場處理廢物的能力，包括安裝更多合適的設備以減少污水的污染物集中
- 與專業廢棄物處理商合作，去除有害廢物的毒性或減少其傷害

無害廢棄物管理

報告期內，來凱醫藥的業務不涉及包裝材料的使用，包裝材料主要由來凱的供應商使用。來凱醫藥的無害廢棄物主要來自辦公室員工的生活垃圾，其中包括紙張（13.5 千克）、金屬（4.2 千克）、塑膠（32 千克）、廚餘垃圾（336 千克）和辦公室垃圾（1,680 千克）。產生的無害廢棄物總計 2.1 噸，人均排放無害廢棄物 0.02 噸。目前公司產生的所有無害廢棄物統一由物業管理部門交由專門的第三方機構處理。未來公司將依據發展情況設定具體的減排目標。

水資源管理

水是生命之源，是生產活動的必須必要。來凱的用水主要來源於市政供水，短期內未見可能會影響企業經營的水源風險。我們自 2021 年以來持續監測企業的耗水量，並承諾避免不必要的水資源浪費，提升用水效率，規範用水規則。報告期內，來凱耗水總量為 309 噸，耗水密度為人均 0.015 千克每千元研發費用。由於研發規模擴大，該數值高於 2022 年的耗水總量（281 噸），未達到設置的人均耗水量減少 10% 每千元研發費用的目標。但在公司採取的一系列節水措施的控制之下，該數值仍低於 2021 年的耗水總量（323 噸），未來公司會依據發展情況設定具體的水資源管理目標。

為有效應對項目增長帶來的耗水增長，我們採取了以下的節水措施：

採用並維護節水裝置來提升用水效率，例如安裝雨水回收裝置和低流量閥門

在辦公室張貼節約用水的標語，以提醒員工將節約用水銘記於心

05



仁心助力 踐行美好

來凱醫藥不僅注重自身發展，更積極履行社會責任。公司不斷加強公益服務，並通過多種形式回饋社會，建造更美好的未來。

社會與公益



報告期內，來凱員工及公司在社會公益領域共捐贈人民幣

60,452 元

一直以來，來凱公司全員踴躍參與社會愛心公益事業。作為一家註重創新的藥物研發企業，來凱十分關注科學與教育公益領域。目前，愛心公益事業已納入公司 ESG 戰略規劃。

2022 年，來凱醫藥通過上海市外商投資協會，向雲南地區的學校捐贈 50,000 元，用於支持「關愛雲南怒江青少年發展公益和志願服務項目」。2023 年，該項目持續推進，幫助怒江初中學生自願接受義務教育、合理規劃後義務教育階段的發展路徑、為學校老師提供培訓，為有意願的學生畢業後提供工作技能培訓和就業機會。

報告期內，來凱積極支持社會公益活動，員工個人和公司總共捐贈人民幣 60,452 元，投入志願公益時長達到 438 小時。

「耕讀書架」公益捐贈



來凱捐贈 1,500 冊圖書，打造耕讀書架



「兒童科學創想中心」公益捐贈



來凱醫藥向福建省擔當者行動教育基金會的「兒童科學創想中心教室」公益項目捐贈人民幣 30,000 元，該筆捐贈由員工募捐與企業配捐構成。其中員工募捐金額達 27,100 元，公司配捐金額為 2,900 元。項目將落地在甘肅省平涼市涇川縣太平鎮中心小學，用途是建設一間太空主題的創想教室。

「點點星意」公益支持



來凱醫藥支持自閉癥人群就業實踐「明日點心師」公益項目，採購由自閉癥青年製作的公益點心，發放給所有中國區員工。

甘肅地震賑災捐款



2023年12月18日，甘肅省發生6.2級地震，來凱「年度團隊獎」獲獎員工心系災區，將團隊獎金通過甘肅省紅十字會捐贈愛心善款人民幣5,000元。



除了公司組織開展的公益活動，來凱的員工自身也主動參與了很多誌願公益活動。經過統計，在報告期內，來凱的員工積極參與了動物保護，災後救助，環境保護，兒童福利，老人關懷等活動。員工個人總計投入公益活動5,852元，誌願活動時間438小時。

釘釘運動公益活動



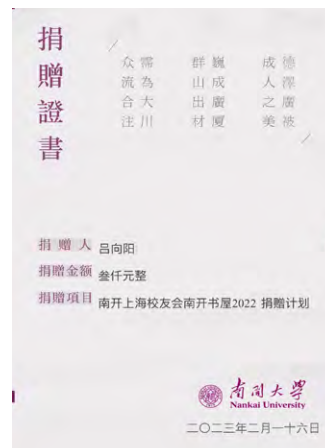
來凱的員工借助釘釘辦公軟件，將自己平日的運動步數兌換成相應的物品，捐贈給不同的公益項目，助力兒童營養，體育發展等關鍵領域。員工共累計捐贈881次，捐贈學校超72所。



捐贈南開書屋



來凱的員工通過母校南開大學的上海校友會捐贈人民幣3,000元，用於支持中西部地區中小學圖書館的建設工作，幫助更多學子能讀書、讀好書、會讀書，助力基礎教育發展和鄉村振興事業。



來凱員工自主參與公益活動

公益活動類型	捐贈物資	誌願活動時間
動物保護	624 元	438 小時
災後救助	1,000 元	
環境保護	捐贈一顆黃柳樹 捐贈 37 千克舊衣物	
兒童福利	3,618 元	
老人關懷	610 元	

關鍵績效表

卓越治理 引領前行			
指標	2023	2022	2021
合規培訓次數（單位：次）	7	/	/
合規培訓總小時數（單位：小時）	2.5	/	/
合規培訓參與人次（單位：人次）	400	/	/
合規培訓員工覆蓋率（單位：百分比）	100	/	/
貪污訴訟案件數量（單位：次）	0	/	/
研發驅動 創新賦能			
指標	2023	2022	2021
信息或數據洩露事故（單位：次）	0	0	0
產品召回事件（單位：次）	0	0	0
產品投訴事件（單位：次）	0	0	0
供應商數量（單位：個）	533	/	/
人才為本 攜手共進			
指標	2023	2022	2021
安全培訓（單位：次）	1	2	1
安全培訓覆蓋率（單位：百分比）	100	100	100
安全應急演練（單位：次）	1	1	1
因工亡故人數（單位：個）	0	0	0
因工傷損失工作日數（單位：天）	0	0	0
重大安全事故（單位：次）	0	0	0
職業病發生人次（單位：次）	0	0	0
體檢和健康檔案覆蓋率（單位：百分比）	100	100	100
健康培訓（單位：次）	1	2	1
職業衛生培訓（單位：次）	1	2	1
員工流失率（單位：百分比）	8.7	5	20.2
按性別劃分員工流失率 - 女性（單位：百分比）	7	/	/
按性別劃分員工流失率 - 男性（單位：百分比）	12.5	/	/
按年齡劃分員工流失率 - 30-50 歲（單位：百分比）	11.6	/	/

按地區劃分員工流失率 - 中國 (單位: 百分比)	10.1	/	/
按地區劃分員工流失率 - 美國 (單位: 百分比)	0	/	/
員工離職人數 (單位: 個)	8	/	/
員工培訓 (單位: 人次)	292	689	/
按性別劃分的員工培訓人次 (單位: 人次)			
女性	177	406	/
男性	115	283	/
員工培訓覆蓋率 (單位: 百分比)	100	100	100
按性別劃分受訓員工百分比 (單位: 百分比)			
女性	64	/	/
男性	36	/	/
按雇員類別劃分的受訓百分比 (單位: 百分比)			
管理層員工	5.6	/	/
非管理層員工	94.4	/	/
員工培訓總小時數 (單位: 小時)	707.5	1,374	/
員工人均培訓時長 (單位: 小時 / 人)	7.95	14.46	/
按性別劃分受訓平均時長 (單位: 小時)			
女性	6.63	/	/
男性	10.29	/	/
按雇員類別劃分的受訓平均時長 (單位: 小時)			
管理層員工	9.84	/	/
非管理層員工	7.84	/	/
定期接受績效和職業發展考核的員工數量 (單位: 人)	89	95	84
女員工休產假天數 (單位: 天)	13	158	/
員工活動場次 (單位: 次)	5	5	/
員工活動參與人次 (單位: 人次)	370	400	/
員工總人數 (單位: 人)	89	95	84
按性別劃分的員工人數 - 女性 (單位: 人)	57	62	54
按性別劃分的員工人數 - 男性 (單位: 人)	32	33	30
按年齡段劃分的員工人數 - 30 歲以下 (單位: 人)	6	7	6
按年齡段劃分的員工人數 - 30-50 歲 (單位: 人)	70	77	71

按年齡段劃分的員工人數 -50 歲以上 (單位: 人)	13	11	7
管理層員工人數 (單位: 人)	5	5	5
非管理層員工人數 (單位: 人)	84	90	79
按性別劃分的管理層員工人數 - 女性 (單位: 人)	2	2	2
按性別劃分的管理層員工人數 - 男性 (單位: 人)	3	3	3
美國員工數量 (單位: 人)	10	10	7
中國員工數量 (單位: 人)	79	85	77
全職員工數量 (單位: 人)	89	95	84
兼職員工數量 (單位: 人)	0	0	0
綠色經營 守護環境			
指標	2023	2022	2021
耗電量 (單位: 千個千瓦時)	177.79	200	200
電能消耗密度 (單位: 千個千瓦時 / 人均每千元研發費用)	0.0087	0.0067	0.0137
直接溫室氣體排放量 (單位: 噸)	0	0	0
直接溫室氣體排放密度 (單位: 千克 / 人均每千元研發費用)	0	0	0
能源間接溫室氣體排放量 (單位: 噸)	101.39	126.43	117.86
能源間接溫室氣體排放密度 (單位: 千克 / 人均每千元研發費用)	0.005	0.004	0.008
實驗室沾染固廢 (單位: 噸)	1.80	1.19	1.36
實驗室廢液 (單位: 千克)	1.10	0.78	0.75
醫療廢棄物 (單位: 千克)	0.38	0.78	/
有害廢棄物排放總量 (單位: 噸)	3.28	2.75	/
有害廢棄物排放密度 (單位: 千克 / 人均每千元研發費用)	0.16	0.09	/
無害廢棄物排放總量 (單位: 噸)	2.1	/	/
無害廢棄物排放密度 (單位: 噸 / 人)	0.02	/	/
耗水量 (單位: 噸)	309	281	323
耗水密度 (單位: 千克 / 人均每千元研發費用)	0.015	0.009	0.022
仁心助力 踐行美好			
指標	2023	2022	2021
舉辦公益活動場次 (單位: 次)	2	1	/
舉辦公益活動覆蓋人次 (單位: 人次)	258	54	/
公益活動直接受益人數 (單位: 人)	344	/	/
公益領域投入金額 (單位: 萬元)	6.05	5	/

香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

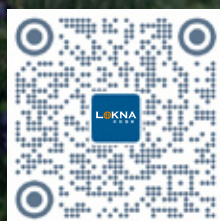
主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標	對應章節
<p>一般披露</p> <p>有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變化與碳排放 廢棄物管理
<p>關鍵績效指標</p> <p>A1.1 排放物種類及相關排放數據。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有害廢棄物管理 無害廢棄物管理
<p>關鍵績效指標</p> <p>A1.2 直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 管控溫室氣體排放與能效管理
<p>層面 A1： 排放物</p>	<p>關鍵績效指標</p> <p>A1.3 所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。</p> <ul style="list-style-type: none"> 有害廢棄物管理
<p>關鍵績效指標</p> <p>A1.4 所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 無害廢棄物管理 關鍵績效表
<p>關鍵績效指標</p> <p>A1.5 描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有害廢棄物管理 無害廢棄物管理 管控溫室氣體排放與能效管理
<p>關鍵績效指標</p> <p>A1.6 描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有害廢棄物管理 無害廢棄物管理
<p>一般披露</p> <p>有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 管控溫室氣體排放與能效管理 水資源管理
<p>層面 A2： 資源使用</p>	<p>關鍵績效指標</p> <p>A2.1 按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。</p> <ul style="list-style-type: none"> 管控溫室氣體排放與能效管理
<p>關鍵績效指標</p> <p>A2.2 總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 關鍵績效表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		對應章節	
層面 A2: 資源使用	關鍵績效指標 A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	<ul style="list-style-type: none"> • 管控溫室氣體排放與能效管理
	關鍵績效指標 A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	<ul style="list-style-type: none"> • 水資源管理
	關鍵績效指標 A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	<ul style="list-style-type: none"> • 不適用，目前還沒有產品上市包裝
層面 A3: 環境及天然資源	一般披露 減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。		<ul style="list-style-type: none"> • 氣候變化與碳排放 • 廢棄物管理 • 水資源管理
	關鍵績效指標 A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	<ul style="list-style-type: none"> • 氣候變化與碳排放
層面 A4: 氣候變化	一般披露 識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。		<ul style="list-style-type: none"> • 氣候變化與碳排放
	關鍵績效指標 A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	<ul style="list-style-type: none"> • 氣候變化與碳排放
層面 B1: 僱傭	一般披露 有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		<ul style="list-style-type: none"> • 維護員工權益 • 培訓與發展 • 多元平等包容
	關鍵績效指標 B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	<ul style="list-style-type: none"> • 關鍵績效表
	關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	<ul style="list-style-type: none"> • 關鍵績效表
層面 B2: 健康與安全	一般披露 有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		<ul style="list-style-type: none"> • 員工職業健康與安全
	關鍵績效指標 B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	<ul style="list-style-type: none"> • 關鍵績效表

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		對應章節
層面 B2： 健康與安全	關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。 • 關鍵績效表
	關鍵績效指標 B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施， 以及相關執行及監察方法。 • 員工職業健康與安全
層面 B3： 發展及培訓	一般披露 有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓 活動。	• 員工培訓
	關鍵績效指標 B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、 中級管理層）劃分的受訓僱員百分比。 • 關鍵績效表
	關鍵績效指標 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。 • 關鍵績效表
層面 B4： 勞工準則	一般披露 有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例 的資料。	• 員工僱傭
	關鍵績效指標 B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工 及強制勞工。 • 員工僱傭
	關鍵績效指標 B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況 所採取的步驟。 • 員工僱傭
層面 B5： 供應鏈管理	一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。	• 供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供應商數目。 • 供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執 行有關慣例的供應商數目，以及相關 執行及監察方法。 • 供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境 及社會風險的慣例，以及相關執行及 監察方法。 • 供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產 品及服務的慣例，以及相關執行及監 察方法。 • 供應鏈管理

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標	對應章節
<p>一般披露</p> <p>有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 產品質量與臨牀試驗安全
<p>層面 B6： 產品責任</p> <p>關鍵績效指標 B6.1</p>	<p>已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 關鍵績效表
<p>關鍵績效指標 B6.2</p>	<p>接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 關鍵績效表
<p>關鍵績效指標 B6.3</p>	<p>描述與維護及保障知識產權有關的慣例。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 知識產權保護
<p>關鍵績效指標 B6.4</p>	<p>描述質量檢定過程及產品回收程序。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 產品質量管理措施
<p>關鍵績效指標 B6.5</p>	<p>描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 受試者保護
<p>一般披露</p> <p>有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：</p> <p>(a) 政策；及</p> <p>(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 商業道德與反腐敗
<p>層面 B7： 反貪污</p> <p>關鍵績效指標 B7.1</p>	<p>於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 關鍵績效表
<p>關鍵績效指標 B7.2</p>	<p>描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 商業道德與反腐敗
<p>關鍵績效指標 B7.3</p>	<p>描述向董事及員工提供的反貪污培訓。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 商業道德與反腐敗
<p>一般披露</p> <p>有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 社會與公益
<p>層面 B8： 社區投資</p> <p>關鍵績效指標 B8.1</p>	<p>專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 社會與公益
<p>關鍵績效指標 B8.2</p>	<p>在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 關鍵績效表

L**KNA**
來 凱 醫 藥



www.loekna.com