

百济神州



2023年 百济神州

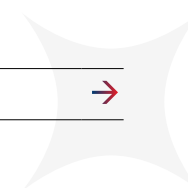
负责任商业和 可持续发展 报告

报告目录

来自管理层的一封信3
我们的使命、愿景与价值观4
负责任商业和可持续发展举措5
指导原则6
战略和流程7
2023年目标和进展9
推进全球健康.13
创新和临床开发举措15
追求药物的广泛可及性20
推进全球健康公平.22
百济神州基金会.23
支持患者25
赋能员工27
团队建设.28
员工敬业度和支持29
薪酬和福利31
职业发展33
归属感文化35
员工志愿服务37
健康与安全38
可持续创新.39
2023年目标与进展40
我们的气候治理.41
我们的气候战略.42
我们的气候风险管理45
我们的气候指标.46
负责任运营.49
公司治理50
企业风险管理53
我们的政策54
产品质量控制体系.56
负责任采购59
附录61
GRI和HKEX指引62
SASB指引74
气候相关财务披露工作组.76
关于该报告.77
前瞻性声明.78

下一页:

来自管理层的一封信



来自管理层的一封信

我们非常高兴与团队一起分享百济神州本年度的《负责任商业和可持续发展报告》。

2023年，凭借自身的不懈努力以及与全球利益相关方的携手合作，百济神州取得了长足的发展。我们坚定地扎根于负责任商业和可持续发展的重点领域和首要任务，完成了多项关键计划，其中包括：制定全球健康公平战略；批准“范围一”和“范围二”定量减排目标；推动多元、公平、包容与归属感（DEI&B）战略；在药物开发策略中提升对患者洞见的考量；以及成立百济神州基金会。

秉持“锐意创新”的价值观，我们高效的内部药物发现引擎推动了20多款候选药物进入临床管线。此外，我们重新获得了自研核心药物百泽安®（替雷利珠单抗）的全球权益，百悦泽®（泽布替尼）也陆续取得一系列监管批准。2023年，

我们达成了全球超过100万患者接受百悦泽®和百泽安®治疗的重要里程碑。

为了继续履行让最高质量的治疗方案惠及更多患者的使命，并持续坚守“患者为先”的价值观，我们还在2023年制定了全面的“全球健康公平”战略。全球人类公平工作组创建的首年，为百济神州未来持续引领健康公平和DEI&B事业奠定了基础。工作组建立了治理架构，为我们的这一战略确定了愿景和使命，使其能够反映患者、社区和企业员工的声音和需求，并阐明百济神州未来在全球健康公平领域的工作重心。

得益于来自全球五大洲10,000多名员工的共同努力，我们向世界各地的患者提供挽救生命的药物。2023年，我们的快速增长和广泛吸纳人才的能力，使得超过2,625名新同事加入到公司多元化的全球团队中。我们还阐释了核心胜任力、提升员工心理健康福利、改进DEI&B战略，从而促进百济神州成长为一家成熟的多元化企业，进一步拓展“无界协作”的价值观和归属感文化的战略重点。

打造有助于负责任商业的文化并滋养积极的社会变革，也涉及到我们如何与自己工作和生活的社区建立联系。2023年，我们成立了百济神州基金会，该基金会为501(c)(3)组织，致力于向与基金会有着共同使命的慈善组织提供捐助，为世界各地尚未能受到关注的群体获得公平可及的癌症治疗消除障碍。百济神州基金会的第一笔资助赠予Max基金会，该笔捐助作为双方合作的一部分，用于向中低收入国家的患者提供百悦泽®。

最后，基于“追求卓越”的价值观，我们在2023年继续着力降低环境影响并应对气候变化。在本年度，我们的负责任商业和可持续发展工作组批准了“范围一”和“范围二”目标，力争到2026年，每单位自主生产的商业化产品排放量减少25%。我们还完成了“范围三”的全球业务覆盖分析，并进一步部署计划以启动供应商合作项目，这些工作将共同为2025年设定“范围三”减排目标奠定基础。此外，我们的气候风险评估结果也整合到了我们的企业风险管理流程中，使我们在制订战略时将充分考量这些因素，并调整我们的运营和实践，从而使公司成为一家更具韧性的组织。

感谢各利益相关方对我们完成使命、实现增长所作的支持和贡献。我们过去一年的成就也印证了他们对改善全世界人民生活的热忱和付出。展望未来，我们将有许多机会扩展临床布局、增强负责任运营的决心，并继续推进我们的可持续发展目标。

我们诚邀您阅读本报告，了解我们关于负责任商业和可持续发展的工作，以及我们持续践行成为优秀企业公民和医疗肿瘤创新领导者的使命。



欧雷强 (John V. Oyler)
百济神州董事会主席
联合创始人兼首席执行官



Ranjeev Krishana
百济神州董事会首席独立董事

我们的使命、愿景和价值观

使命

建立新一代的全球肿瘤创新公司，以我们的勇气，不断创新，挑战现状，让最高质量的治疗方案惠及全球患者。

愿景

成为生物科技产业的变革者，为全世界的癌症患者提供有效且可及的好药。

价值观



百济神州数据一览

\$25亿

年产品收入

\$32亿

现金余额

10,000+

员工，覆盖五大洲

20+

款在研临床候选药物

65+

国家和地区获得监管批准

22,000+

患者¹入组了百济神州产品相关的临床试验

100万+

患者接受了百悦泽[®]和百泽安[®]治疗

20,000+

全球员工登记的志愿者服务时长

¹患者例数包括入组研究者发起的试验（IIT）的患者

我们的 负责任商业和 可持续发展举措

负责任商业和可持续发展（RB&S）是我们一切工作的核心。我们的指导方针是，致力于挑战现状，消除系统性不公正和不平等现象，并跨越地域和边界改善医疗健康服务的可及性。我们清楚地了解，若想实现使命，我们必须以守道德、负责任的方式开展运营，在运营效率方面加大投入，并尽可能降低风险，以确保长期可持续增长。

在本章节中，

我们将代表所有利益相关方分享我们在成为领先企业公民方面的举措。

指导原则	→
战略和流程	→
2023年目标和进展	→



指导原则

为指导我们的负责任运营举措，并实现为患者和社会带来积极影响的承诺，我们将战略和目标与致力于推动地球走向繁荣、公正、可持续发展的国际框架进行了统一。

目标

🎯 新目标

到2025年，制订出符合联合国全球契约人权指导原则的战略。

联合国全球契约和可持续发展目标

联合国全球契约（UNGC）是一项战略性倡议，旨在支持各机构调整其业务和战略，使其符合与人权、环境保护和劳工标准相关的普遍原则。为了进一步推动我们实现这些目标，百济神州自2022年起成为了UNGC的签署企业。

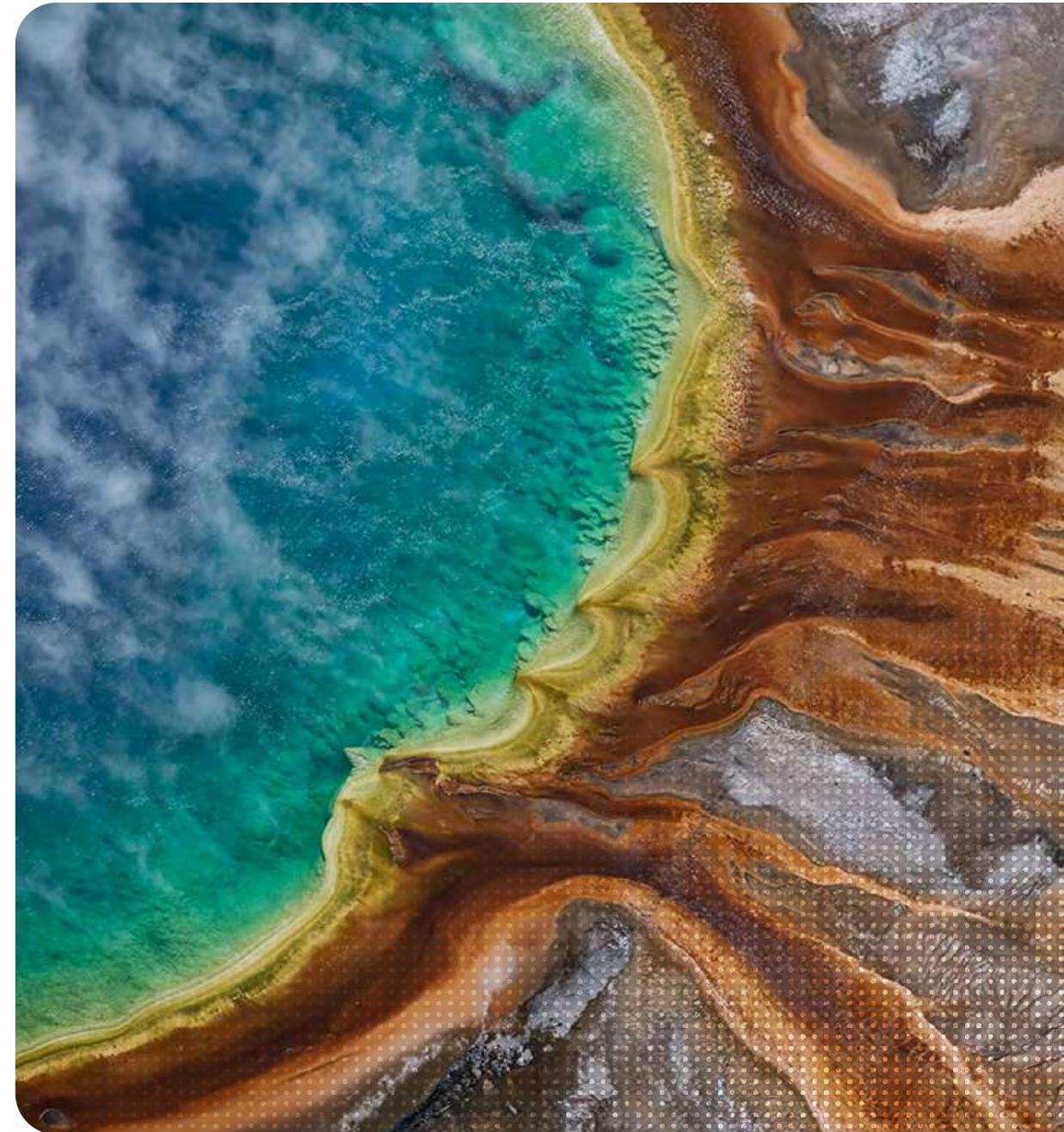
自加入UNGC以来，我们还将公司的计划与联合国（UN）可持续发展目标（SDG）进行了统一，SDG是国际社会为全人类建立安全、公平世界的蓝图。SDG完成期限为2030年，这是一套影响企业认知和行动的长期战略。百济神州认同

所有17个SDG对可持续发展均具有重要意义，但我们优先考虑了在公司现有业务架构下最有可能实现重要影响和取得进展的三个目标：



在制订2030年及后续战略目标时，我们将SDG 3、5和13纳入考量，并承诺每年向UNGC汇报我们的进展。作为该承诺的一部分，百济神州还希望将我们的政策和工作与UNGC人权标准进行统一。百济神州遵守了所有关于人权的地区和国际法律，但作为一家全球性企业，我们有责任做出更多努力，以确保人权在全世界得到关注和尊重。这一承诺还有助于维护百济神州的政策，以确保其得到有效执行。

欲了解有关我们目标进展的更多信息，请参见[第9页的2023年目标和进展](#)。



战略和流程

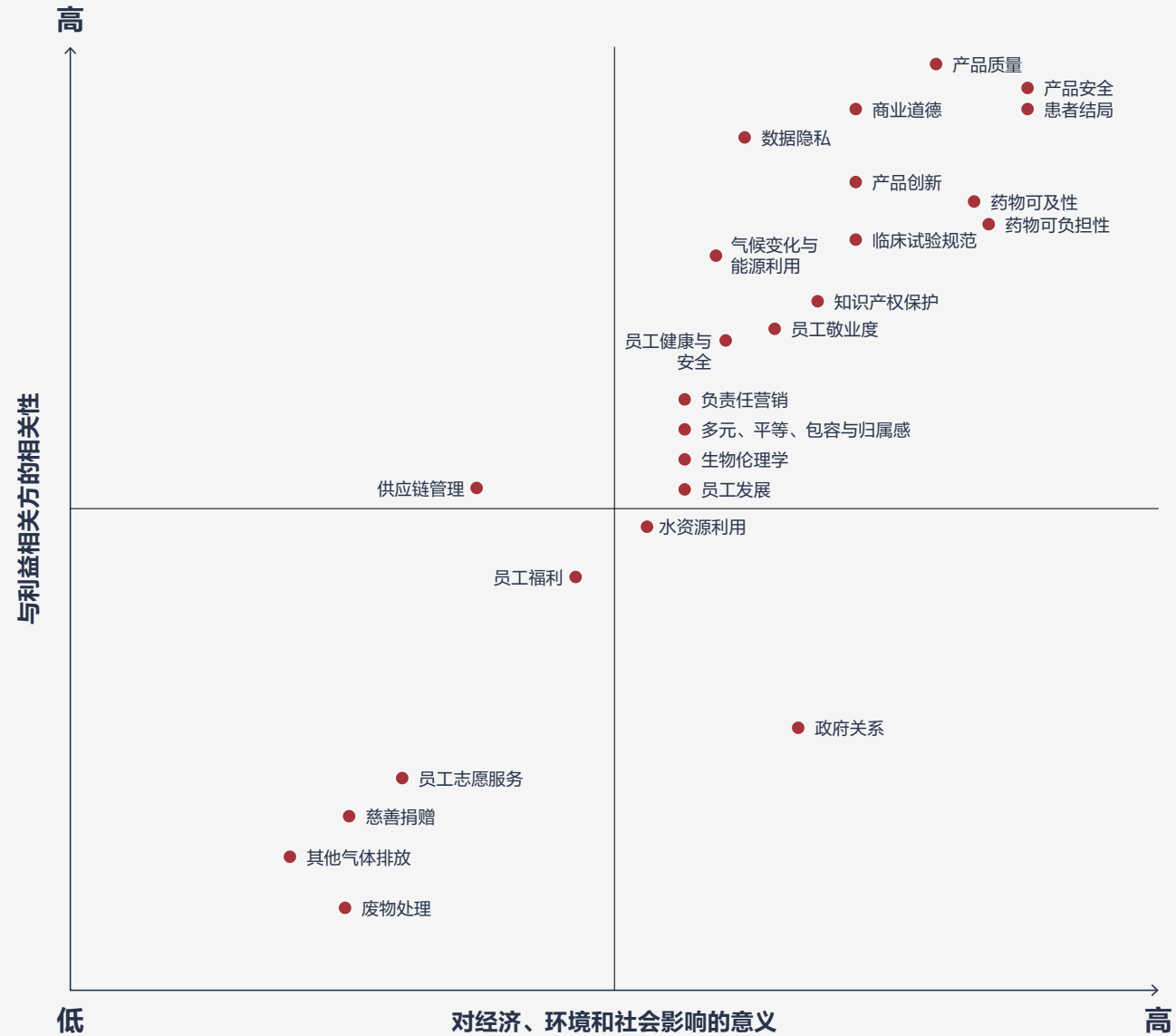
百济神州的负责任商业和可持续发展战略基于我们的战略框架和重要议题，并深深植根于我们加快让高质量的治疗方案惠及全球更多患者的决心。

我们的重要议题

为完成最近一次的重要性评估，我们访谈了百济神州管理团队主要成员，进行了员工内部问卷调查，并了解了投资人、行业组织、相关非营利机构和其他外部利益相关方的期望。这个过程让我们能够确认并梳理与公司运营和业绩表现最相关的议题。

评估结果进一步加强了我们致力于为全球更多患者带来创新药物的决心，并显示出这一要务对我们的利益相关方具有至关重要意义。除了推进全球健康，此次评估还强调了提供一个提升员工福祉和归属感的工作环境、减少我们对环境的影响、支持患者和当地社区，以及实行良好公司治理措施的重要性。这些主题成为推进全球健康、赋能员工、可持续创新和负责任运营四个重点领域的基础。

百济神州重要性评估



我们的负责任商业和可持续发展战略

2021年，百济神州推出了负责任商业和可持续发展战略。该战略聚焦四大重点领域：推进全球健康、赋能员工、可持续创新和负责任运营，并针对每一领域设立了明确的战略要务和目标。2023年，我们推进并实现了多项战略目标，包括批准“范围一”和“范围二”定量减排目标、成立百济神州基金会和制定全球健康公平框架。如前文所述，这些目标主要与以下UN SDGs保持一致：良好健康与福祉（SDG3）、性别平等（SDG5）和气候行动（SDG13）。

推进全球健康

- 创新药物
- 患者可及、参与和权益



赋能员工

- 多元、平等、包容和归属感
- 参与、福祉和志愿服务



可持续创新

- 气候和环境影响
- 产品管理



负责任运营

- 诚信、治理和风险管理
- 负责任采购



2023年目标和进展

每年，百济神州都会对达成战略要务的表现进行回顾总结。

2023年，我们在四大重点领域均取得了实质性进展。我们的工作及进展总结如下：

重点领域	2023年目标	联合国可持续发展目标 (SDG)	2023年进展
推进全球健康			
产品创新	2022年到2023年，推动10款分子药物进入临床阶段	3 良好健康与福祉 	2022年，3个新分子进入临床阶段；2023年，5个新分子进入临床阶段
可及性	持续推进我们的药物在全球范围内的药政批准	3 良好健康与福祉 	我们的药物已在全球65+个国家和地区获批 在全球范围内，还有38项针对多个适应症的上市许可申请正在审评中
患者参与	率先提出符合多方利益的解决方案，赋能患者，在2025年前打破系统性准入障碍	3 良好健康与福祉 	与患者组织开展合作，在我们的临床研究中获取患者洞察 患者参与指南的终稿规划了完善的路径，以说明在何时何处、为何以及如何以最佳方式在药物开发的所有阶段将患者见解纳入管线开发考量
慈善捐赠	成立百济神州基金会		宣布成立百济神州基金会，一个501(c)(3)组织，已完成向Max基金会的首笔捐助

重点领域	2023年目标	联合国可持续发展目标 (SDG)	2023年进展
赋能员工			
DEI&B	到2030年，实现公司副总裁及以上级别的全球性别平等	5 性别平等 	38%的副总裁及以上级别的岗位由女性担任
	到2030年，美国的管理团队的多样性（少数群体）提升50%	5 性别平等 	2023年，美国管理团队的多样性程度维持不变
	到2030年，持续完善董事会性别构成和美国少数群体构成	5 性别平等 	完善董事会多样性的工作正在推进中
员工敬业度	在2024年的敬业度调查中，至少维持2022年的全球员工敬业度得分，并在此基础上力争提升3%		2024年，我们计划开展敬业度调查来跟进我们2022年目标的进展
	2023年，将工作生活平衡调查的评分提高至少3%，力争提高5%		工作生活平衡得分维持不变，并未增长
志愿服务	到2023年，全球志愿者项目的员工参与小时数达到10,000小时		全球员工登记的志愿者服务时长超过20,000小时
	将志愿者带薪休假政策进一步扩展		志愿者活动带薪休假政策已扩展至全球范围

重点领域	2023年目标	联合国可持续发展目标 (SDG)	2023年进展
可持续创新			
气候变化	到2024年, 设定“范围一”和“范围二”排放定量目标	13 气候行动 	已建立“范围一”和“范围二”定量排放目标
	到2025年, 设定“范围三”排放定量目标。为了推进这一目标, 与最有可能降低“范围三”排放的主要供应商合作*	13 气候行动 	完成2022年和2023年“范围三”全球足迹分析 为2024年启动顶级供应商参与计划奠定基础
产品管理	制定全球产品管理计划	13 气候行动 	继续推进内部产品管理战略, 以了解和减少产品对上下游的影响
负责任运营			
负责任采购	2023 年落实第三方供应商风险管理计划		正式推出第三方供应商管理项目

*这一目标是根据 2022 年报告进行调整的, 以便更好地符合我们与战略供应商合作的重点, 这些供应商将对我们的长期减排工作产生最有意义的影响。

新目标

基于我们2023年所取得的进展，百济神州已经设立了与重要议题保持一致性的新目标。

我们的新目标总结如下：

重点领域	2023年目标	联合国可持续发展目标 (SDG)
产品创新	每年，将多个高品质的新分子从药物发现带入临床 *	 3 良好健康与福祉
志愿服务	2024年，全球志愿服务总时长达到10,000小时，延伸目标为20,000小时	
气候变化	到2026年，将我们内部生产的商业产品的每单位范围1和2排放量减少25%（以2021年为基准年）	 13 气候行动
人权	到2025年，制订出符合联合国全球契约人权指导原则的战略	
数据隐私	制定计划，到2025年，使关键隐私绩效指标与RB&S实践更加一致	

* 这一目标从2022年报告中进行了调整，以便让我们更好地专注于只将高品质的药物分子推向临床。

推进全球健康

我们相信，每一位患者应获得高品质和疗效好的创新药物。癌症无国界，因此，作为一家全球性企业，我们力求广大患者能够轻松获得用药保障。从发现能够改变生命的疗法到努力缩小现有的健康公平差距，我们的愿景是通过为全世界患者研发可及、可负担、疗效好的药物来抗击癌症。

“患者为先”远不止于提供药物；我们还努力为患者家属、照护者以及代表他们权益的组织提供支持。我们致力于提升患者的话语权，加强对他们的支持体系，并推动关于全球健康的对话，以改善患者护理水平。

在本章，我们将分享：

- 创新和临床开发举措 →
- 追求药物的广泛可及性 →
- 推进全球健康公平 →
- 百济神州基金会 →
- 支持患者 →

推进全球健康

- 创新药物
- 患者可及、参与和权益





差异化的方式

百济神州的使命是建立新一代全球肿瘤创新公司，以激情、坚持和卓越的精神，将最高质量的疗法带给全球更多人。作为业内最大的肿瘤研究机构之一，我们具有企业家精神的团队坚定地致力于发现和开发创新药物，帮助全球癌症患者获得所需的药物。

为此，我们制定了一套差异化方式：

- ✦ 我们纵向整合了临床开发流程，以便更好地控制质量、速度和成本，并在百济神州申办的临床试验中加强与研究中心研究者的合作。我们还力求不断扩展临床试验布局，加速在更多国家获得监管批准。
- ✦ 我们采用的商业化策略能够以最快速度将高质量创新治疗方案带给尽可能多的患者。我们积极寻求与医疗健康系统建立合作关系，加速向全世界患者提供用药保障。
- ✦ 结合我们提升可及性的方法，我们还积极探索如何将健康公平原则融入百济神州，包括临床试验设计、与患者的交流互动以及通过战略合作向社区提供支持等。

创新和临床开发举措

癌症是影响深远的全球挑战——全世界每年有近2,000万人确诊癌症，预计到2040年，这一数字将再新增1,000多万人^{2,3}。只有锐意创新才能应对这一重大挑战。

我们在生物、化学、药理学、转化医学和临床科学领域的专业研发团队积极应对挑战，研发未来药物。我们有能力提供挽救生命的创新药物，正是因为秉持“锐意创新”的价值观。我们目前有20多款在研临床候选药物，包括4款授权引进产品。此外，按发病率计算，我们的研究和治疗方案已涵盖全球80%的癌症种类。

百济神州肿瘤研究团队拥有1,100多名科研人员，是行业中最大的肿瘤研究团队之一，并持续努力以更快的速度为医疗需求亟待满足的患者发现创新药物。此外，我们的全球临床开发团队拥有2,600多名员工，正怀着开发新疗法的热情和决心推动创新。凭借独特的商业模式，我们吸纳全球顶尖科学、人才和协作精神，以达成我们的使命。

尖端科研

20+

款候选药物正处于临床开发阶段接受评估，其中16款为自研药物

随着研发（R&D）和临床开发工作不断扩展，我们坚定不移地针对影响最大的领域探索开创性疗法和新型联合疗法。为此，我们积极寻求新的方法和技术，进军潜在的大适应症领域，并打造多元化的创新平台。我们的目标包括：

- ✦ 联合跨学科团队促进转化医学创新，以此推动新疗法解决未满足的患者需求
- ✦ 应用嵌合式降解激活化合物（CDAC）、双特异性抗体和三特异性抗体（BsAb/TsAb）、抗体偶联药物（ADC）、细胞疗法、信使核糖核酸（mRNA）疗法等技术
- ✦ 凭借我们在肿瘤领域的广泛经验探索其他癌症类型，包括头颈癌、肺癌、乳腺癌、上消化道癌和结直肠癌等

得益于可靠、高效的内部发现引擎以及外部战略合作，我们的临床管线已有20多款具有潜力的药物。我们会将多个高质量的新分子从药物发现阶段推进至临床阶段，实行在早期临床开发阶段评估同类首创和同类最佳候选药物并将最有潜力的药物推进至后期试验的策略，从而持续实现战略性增长。我们也认识到外部合作有助于推动创新和制药行业的顶尖人才开展合作。

目标

2022年至2023年，推进10个新分子进入临床阶段

✔ 进展

- 共计8个新分子药物进入临床阶段：2022年，3个新分子进入临床阶段，2023年，5个新分子进入临床阶段

🎯 新目标

- 每年将多个高质量新分子从药物发现阶段推进至临床阶段⁴

²世界卫生组织。世界癌症日：整合卫生资源，医疗人人共享。参见：<https://www.who.int/news/item/03-02-2022-world-cancer-day-closing-the-care-gap>

³英国癌症研究中心。全球癌症统计数据。参见：<https://www.cancerresearchuk.org/health-professional/cancer-statistics/worldwide-cancer#heading-Zero>

⁴对2022年报告中的目标进行了调整，以更好地与我们仅将高品质的分子推进至临床阶段的工作重点进行统一

⁵DOI: 10.1200/EDBK_390094 美国临床肿瘤学会教育手册43（2023年5月25日）



携手战略合作伙伴，推动实体瘤获得突破成果

2023年7月，百济神州与映恩生物达成合作，共同推进一款针对实体瘤患者的ADC疗法研发和商业化。ADC展现出癌症治疗创新愿景：将高效抗肿瘤药物递送至肿瘤细胞，并将对正常细胞的伤害降至最低⁵。随着百济神州实体瘤产品组合不断扩充，我们也正在推进几款自主研发的ADC，以将最具创新性的药物带给患者。



2023年，百济神州重新获得了开发、生产和商业化抗PD-1单克隆抗体百泽安®的全球权利。百泽安®是百济神州实体瘤产品组合中的核心药物，这一进展使我们能够继续全面探索百泽安®的潜力以解决全球未满足的临床需求，包括开发百泽安®与我们深厚多元的实体瘤管线产品的联合疗法，我们的实体瘤管线中有几款免疫肿瘤学靶向治疗分子有望与百泽安®联用。这将推动我们达成使命，为患者提升创新药物的可及性、解决全球患者亟待满足的需求。

我们目前打造的产品组合以百悦泽®和百泽安®两款支柱药物为基础，这两款药物将在研发过程中成为广泛联合治疗策略中的核心产品。欲了解更多关于我们管线的信息，请访问[官网](#)在研管线页面。

临床试验效率

45+

截至目前，我们已在超过45个国家和地区制定了试验计划或入组了患者

22,000+

截至目前，已有22,000+例患者®入组了百济神州产品相关临床试验

为致力于不断开发创新药物，我们在公司使命的指导下，打造了自有的全球临床开发团队，确保全世界患者都能获得可以改变生命的创新药物。随着团队规模不断扩大，我们能够更好地控制质量、速度、成本和风险，并在百济神州申办的临床试验中加强与研究中心研究者的合作。得益于我们在各地区的广泛布局，我们能够加速临床试

验进程，并通过以下方式节省成本：

- ✦ 在患者人数较多的国家招募患者，以更快的速度完成患者入组
- ✦ 在既往鲜有机会参与肿瘤药物试验的国家和地区入组患者，提升患者多样性并节约成本

我们还将临床试验流程不断纳入自有团队负责范围内，并对流程进行持续优化，使我们对流程有更大掌控权，从而提高效率、降低风险。

我们目前正在进行约90项临床试验。试验开展地点不仅包括中国、美国、加拿大、澳大利亚、南非、韩国及欧洲各国，也包括巴西、墨西哥、阿根廷等既往鲜有机会参与肿瘤药物试验的国家。在巴西，我们的效率和对提交优质申报材料的专注，加上对当地研究中心启动及监管沟通的专业经验，使我们能够早于180至210天标准批准时间表提前获得快速批准。以战略眼光高效开展试验，让我们能以更快速度启动入组，做好准备将药物推向市场并惠及有需要的患者。

卓越的临床试验

对于每种在研药物，我们遵循结构清晰的正式流程来管理和开展临床试验。我们的标准化流程确

保了临床试验结果的完整性，并为临床试验参与者注入信心。我们的开发核心团队由来自临床开发、临床运营、临床药理学和药政事务等多部门人员组成。这支跨职能团队负责制定每个候选药物的临床开发计划（CDP）。每个CDP都包括对患者造成潜在风险的评估和减轻这些风险的具体计划。我们根据某一特定适应症的当前和预期治疗标准来评估新型治疗候选药物的总体获益和风险。每个CDP均由开发审查委员会进行审查，该委员会主席由副总裁和/或执行委员会成员担任，成员包括公司内的高级开发负责人。

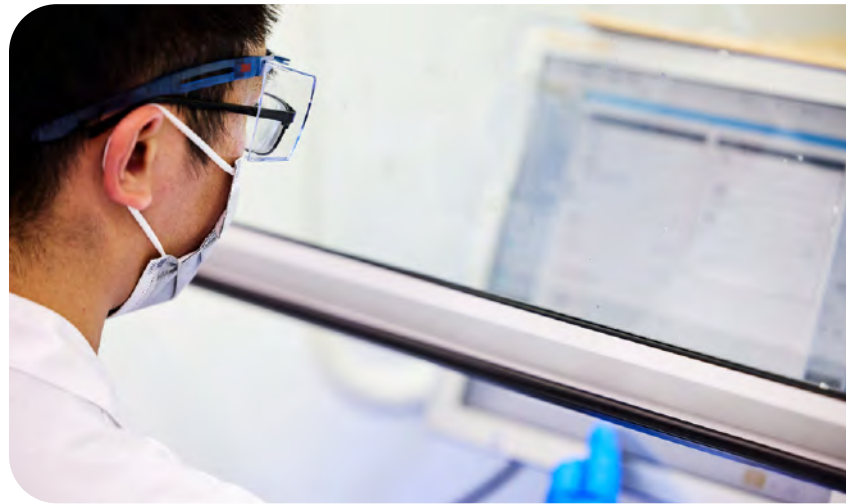
每个CDP都有严格的指导原则来保护患者的安全和隐私。这些指导原则根据我们的内部制度和标准以及监管当局和国际标准所制定。这包括获得参与临床试验的每位患者的知情同意，提供关于临床试验及其潜在获益和风险的充分信息。患者可以根据这些信息做出参与临床试验的知情决定，只有患者自愿参与才能够入组。

®患者例数包括入组研究者发起的试验（IIT）的患者

百济神州研究团队应用数项研究技术开发新疗法，并致力于以负责任且合乎道德的方式开展研究和临床试验。我们的生物伦理项目提供了一个工作框架来指导内部决策，帮助我们诚信地践行使命。此外，百济神州致力于以人道且符合伦理的方式对待研究中使用的任何动物，并制定了政策和程序，以确保维持高伦理标准。有关我们生物伦理学和动物福利举措的进一步概述，请参见[第54页中我们的政策](#)。

临床试验透明度和研究数据共享

临床试验透明度和临床试验数据共享有助于生物医学创新，提高更广泛的临床研究认知，增强公众对我们产品和治疗方法的信任。我们承诺遵守美国生物技术创新组织（BIO）的临床试验数据共享原则，并负责任地共享我们的临床试验数据，以推进临床研究进展。为此，我们根据全球各地区和国家的监管要求以及百济神州的数据披露和透明度政策（预计于2024年公开发布），在可公开访问的网站上注册了1期至4期介入性试验和适用的非介入性研究，包括ClinicalTrials.gov、百济神州官网的临床试验页面等。我们也会根据监管时间要求和政策预期，于1期至4期介入性试验和适用的非介入性研究初步完成日期（若初步完成日期与研究结束日期相同，即为研究结



束日期）之后的12至36个月，在适用的网站上披露研究结果。对于特定研究，百济神州可能会推迟提交结果的时间，以保护知识产权、满足业务发展或出版需求。为了满足相关披露要求，百济神州会在适用的网站上发布临床研究文件。对于特定研究，百济神州会使用通俗易懂的语言对研究设计、目的和结果进行总结，供没有经过医学培训或不具备科学知识的人员阅读。

当药物和适应症申报材料在美国、中国和欧洲递交并获批后，百济神州将以负责任的方式自愿分享已完成研究的数据，并为具备资质的科学和医学研究人员提供查看申报材料中临床试验数据和支持性临床试验文件的渠道。用于支持后续地方

批准、新适应症或联用药物申请的临床试验信息将在公司取得对应的监管批准后进行共享。百济神州仅在适用的数据隐私和安全法律法规允许的情况下共享数据。此外，只有在不侵犯研究参与者隐私的情况下，才可以共享数据。

医学教育与研究

百济神州为医疗健康专业人员了解我们的药物、药物研发创新以及患者护理新方法提供支持。这包括在各类会议上分享研究成果，以及赞助全球的科研会议。在中国，百济神州赞助了2,000多场教育和研究活动。在北美，我们参与了30多场活动，包括白血病和淋巴瘤协会血液肿瘤会议和国际华氏巨球蛋白血症基金会教育论坛等。百济神

州还在欧洲参与了7场患者会议和活动，在亚太地区参与了25场，在新市场参与了10场。

推进临床试验多样性

在临床试验中入组多元化的受试者对促进健康公平具有重要作用。要求在临床研究中纳入不同人种、年龄、性别和种族的受试者，可确保更多人从安全有效的创新疗法中获益。

通过采取全球包容模式并采纳患者意见，我们扩大了临床试验的覆盖面，以开发能够满足更多癌症患者需求的治疗。我们建立了一个高度自主化的临床开发团队，旨在为更多患者开发创新疗法管线，因此我们在开展关键研发项目时优先与多

数据清理试点项目

为努力提高试验质量和效率，百济神州针对试验数据库启动了数据清理试点项目。虽然更新数据库的标准时间为四周，但该项目使我们在一周内就关闭数据库日志。提供优质数据对我们的工作至关重要，在保持准确性的同时快速高效地清理试验数据，可优化我们的工作进度。展望未来，百济神州正在努力将这一时长确立为我们团队的新基准。

元化的患者群体合作，以将临床试验的覆盖范围延伸至未受到充分关注的群体。

2023年，我们的跨部门全球临床开发计划工作组根据美国食品药品监督管理局（FDA）的监管要求，制定了全面的多样性战略和目标。为了实现我们的临床多样性目标，百济神州正在为注册性试验撰写并提交具有包容性的方案和CDP，并在主要医疗健康中心以外的地区开展临床试验。这一模式可帮助我们惠及未受到充分关注的患者人群。扩大入组范围也能够加快患者入组速度，并有望缩短上市时间。

2023年，百济神州将业务覆盖广泛延伸至拉丁美洲市场，涵盖了多个种族、人种以及具有不同社会经济背景的人群。具体而言，百济神州在阿根廷、巴西和墨西哥开展了共6项研究。

在北美，百济神州通过与包括CATALIS Québec等主要肿瘤研究中心和非营利性组织建立合作，扩大了我们在美国和加拿大的临床覆盖范围。

我们也在探索与传统黑人学院和大学（HBCU）的医学院、西班牙裔服务机构（HSI）以及地方社区合作的机会，以加深对未受到充分关注患者人群的了解并向其伸出援手。

患者参与

为了进一步为患者开发最佳肿瘤治疗方案，百济神州精心设计了高质量的临床试验。我们不仅注重于提升试验入组患者的多样性，而且致力于设计出能够满足患者需求、解决可及性问题并有助于带来更好结局的临床试验。为此，我们从研发的最早期阶段以及设计临床试验时就会寻求患者参与。

我们的早期患者参与和专业协会团队（EPEPS）会推动临床试验相关的患者参与活动并管理合作关系。EPEPS与研究团队共同确定患者参与活动可支持哪些项目需求，然后与团队制订计划，并根据可量化的成果指标开展合作。这一模式使我们得以在制订研发计划时考量患者见解。

为了更好地支持我们达成临床目标和公司整体目标，EPEPS与患者参与领域的内部和外部专家合作，制定出我们的患者参与策略。我们的策略旨在确保百济神州的药物开发和商业化能够反映出个体的生活经验和期望，这一点对于向患者提供优质疗法具有重要作用。此外，我们的患者参与指南提供了相关策略的详细信息，并规划了完善的路径，以说明在何时何处、为何以及如何以最佳方式在药物开发的所有阶段将患者见解纳入管线开发考量。



我们非常荣幸已为这项重要工作奠定了如此坚实的基础，这将在未来几年指导我们的工作。我们的长期目标是将百济神州打造为患者参与领域的行业领导者，在我们的研发中加强对患者和照护者洞察的考量，将患者的呼声嵌入百济神州的DNA，并进一步突显‘患者为先’的核心价值观。

– Tricia Mullins
执行总监，早期患者参与和专业协会
全球负责人



患者安全性

秉承“患者为先”的核心价值观，我们的全球患者安全（GPS）团队致力于确保药品从临床试验首次使用到商业化后的处方使用均能安全有效地进行。GPS由我们的首席安全官领导，是一个由150多名医生、药品安全科学家和药物警戒专业人员组成的全球团队，他们致力于为我们日益增长的产品组合进行安全性标识，密切监测患者结局，并有效解决可能出现的安全问题。

GPS坚持严格遵守全球监管机构的要求和时限及百济神州的安全协议。我们对临床试验中所收到或市场使用中自发反馈的任何可疑不良事件（AE）或产品投诉采取迅速行动。为了便于报告不良事件，我们设立了各种渠道，包括新投入使用的AE直接报告[网络表格](#)、患者专用安全性电子邮箱，以及欧洲、美洲和亚太地区的实时呼叫中心。所有已设立的渠道均支持使用7种地方语言报告AE，彰显了百济神州改善医务人员和患者的安全性数据收集和报告体验的努力。GPS还提出了应急响应计划，包括人员配置计划和IT系统冗余，以确保在当地或全球出现突发状况时依然可以维持GPS的日常功能和活动。

百济神州制定了全球标准操作规程（SOP），并对所有员工开展年度必修培训，以介绍如何为百济神州销售的所有产品进行全球不良事件、药品不良反应、特殊情况、紧急安全性措施和产品投诉报告。GPS还根据公司的要求，举办实用的教育研讨会、维护教育资料，并定期开展活动，以提高对患者安全性相关议题的认识。这些资料由药物警戒专家撰写，将最佳实践、知识和操作与我们身处的监管环境相结合，培养全公司的安全性意识。

凭借稳健的科学方法，我们的团队利用现有数据、流行病学技术和同类产品反应的相关知识，进行安全性监测并积累专业经验，使百济神州的产品独树一帜。在产品生命周期的每个阶段，我们的全球药物警戒系统均会根据国际和地方法规以及百济神州的内部标准，对药物安全性进行标识和记录。我们在公开的说明书中准确、及时地共享产品的获益和已知风险信息，以支持药政申报和持续的产品监测。



建设安全性文化

2023年，全球患者安全团队设计了互动式学习材料，以进一步向百济神州员工介绍紧急安全性措施，并确保所有员工均了解其在收到临床试验中的安全性信息时，有责任立即通过现有的安全管理框架报告所有信息。开发这些教育材料有助于GPS团队在每日工作中践行其关于患者安全性的承诺，并彰显了追求卓越的内外标准。

追求药物的广泛可及性

目标

持续推进我们的药物在全球范围内的药政批准。

✓ 进展

- 百济神州的药物已在超过65个国家和地区获批
- 目前在全球范围内有38项针对多个适应症的上市许可申请正在审评中

我们的市场准入和商业化模式立足于“患者为先”的价值观。无论身处何处、社会经济地位如何，每一位患者都有权利获得高品质和疗效好的创新药物。为了确保尽可能多的患者能够获得我们的药物，我们正在不断努力在成熟市场和新兴市场快速拓展我们的业务覆盖。

100万+

患者接受了百悦泽®和百泽安®的治疗

我们利用多种方法向全球更多患者提供药物，包括：

- ✦ 在成熟市场和新兴市场扩大我们的商业化足迹
- ✦ 采用协作且灵活的方式进行定价和报销
- ✦ 在某些允许提供援助的市场向符合条件的患者提供援助，包括低价或免费药物

扩大我们的商业化足迹

许多公司对药品注册采取分批的方法，先在发达市场寻求批准，以获得最大的经济收益，然后再在中低收入国家进行注册申请。为了保护定价结构，他们也可能放弃进入部分市场。但百济神州深知癌症影响着世界每个角落的人们，因此我们采取了一种不同的模式：我们在商业化进程的早期便积极寻求在发达市场和新兴市场同时开展多地域的产品注册工作。此外，凭借广泛的全球临床试验布局，我们确保公司的关键性研究可用于各个市场的药政申报。

2023年，我们的商业化团队规模已超过3,700人。我们快速的全球扩张得益于百悦泽®和百泽安®这两款核心药物的商业成功。截至2023年

底，百悦泽®已在超过65个国家和地区获批，百泽安®已在中国获批用于12项适应症，同时也已在欧盟和英国获批上市，并有望于2024年在全球范围内获得更多批准。我们在全球范围内，还有38项针对多个适应症的上市许可申请正在审评中。

除了针对自研药物进行发现、临床开发和商业化，我们还寻求与同样以患者为中心且立足于卓越科学的企业开展合作，以确保能够与合作伙伴携手为有需要的人提供治疗。我们目前已经与6家企业建立了合作伙伴关系，为中国患者提供14款产品，使患者能够更快接受到创新药物的治疗。迄今为止，基于百济神州的商业化努力，中国已有180万名患者得到了相关治疗。



为中国患者改善药物可及性

2023年12月，中国国家医疗保障局（NHSA）发布了《国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录（2023年）》（国家医保药品目录），其中纳入了百济神州3款自研药物（百悦泽®、百泽安®、百汇泽®）的全部17项已获批适应症。

对于授权引进产品，百拓维®和萨温珂®首次纳入国家医保药品目录，安加维®现已转为常规乙类并新增一项适应症获得纳入。

随着更多产品和适应症被纳入到国家医保药品目录，更多的中国患者能够用上领先的肿瘤药物，药物的可及性和可负担性也得到了提升。这一进展为我们推动为全世界的癌症患者提供有效且可及的好药的使命而言起到了至关重要的作用。

实现药物可负担的全球策略

百济神州与全球的医疗系统密切合作，以坚守愿景，避免价格成为患者持续获取药物的阻碍。[我们的药物可负担策略](#)指导我们在考虑患者成本的情况下进行商业化药物实践。当药品在某个国家或地区定价时，我们会考虑该卫生系统的财务资源以及该疗法为广大利益相关方（患者、支付方和社会）带来的价值。我们的目标是无论身处何处，患者在哪，我们的药物就在哪，并在提供高价值药物的同时尽可能降低护理成本。

扩展供药项目

在患者无法通过参与临床试验或遇到经销标准限制时，我们启动了数项扩展供药项目（EAP）。根据当地法律要求，这些EAP以符合伦理和监管要求的方式，为患有危及生命的疾病且无替代治疗选择的患者免费提供我们的药物。目前已有30个国家的1000多名患者通过EAP接受了治疗。百济神州的EAP包括：

✦ **医保准入前药物使用计划（PRAP）：**通过PRAP，我们为700多例患者加速提供了百济神州的获批药物，在多个市场提升了药物的可及性。2023年，百济神州为意大利、比利时、葡萄牙、英国、澳大利亚和韩国的患者群

体启动了新的PRAP，在最终获得报销准入之前的几个月就向患者提供了药物。此外，我们还将这些PRAP的覆盖区域拓展至以色列等新兴市场以及中东和非洲各国。

✦ **同情用药（CU）：**我们的全球CU计划体现了我们在获得监管部门批准之前，为无法参与临床试验且缺乏替代治疗的患者提供在研药物的信念。2023年，百济神州的同情用药项目涵盖了3款在研药物，惠及约20个国家和地区的300多名患者。

✦ **试验后供药项目：**百济神州认识到临床试验结束之后患者可能面临无药可用的情况，因此致力于填补这一空缺。对于已完成百济神州申办的确证性研究并等待产品正式获批或供应的患者，我们继续为其免费提供接受百济神州药物治疗的机会，直到该治疗获得当地监管部门批准并实现药物的广泛可及。目前，已有8个国家的患者可以通过该项目接受我们两款药物的治疗。

除了扩展供药项目，我们还通过myBeiGene项目，在美国和加拿大为符合条件的患者提供报销和保险支持、自费协助服务及免费药物，

以改善百悦泽®的可及性。除了报销和经济支持，myBeiGene还配备了肿瘤科护理联络员，为患者和照护者提供个性化支持，包括提供教育材料、对接权益组织以及其他服务提供方的资源，如咨询服务和支持团体等。

30↑

国家和地区的患者已经通过EAP接受了治疗

1,000+

患者通过EAP接受了治疗



为慢性淋巴细胞白血病（CLL）患者改善药物可及性

我们另一种方式是通过与Max基金会开展合作，来确保更多的癌症患者能够获得挽救生命药物。通过该合作，百济神州将捐赠自研的BTK抑制剂，Max基金会也将运用其中低收入国家和全球基础设施的专业经验，将该药物带给获取渠道受限的CLL患者。该合作项目将于2024年开始为患者提供治疗。

推进全球健康公平

2023年，百济神州已经为其在全球健康公平（GHE）方面成为引领者奠定了基础。为实现这一承诺，同时体现高危患者的呼声和需求，我们制定了愿景和使命，明确了“全球健康公平”对百济神州这家企业的意义，并在官网设立了[推进全球健康公平](#)的页面。我们还组建了一支全球跨部门团队，该团队受高层领导和董事会监督，致力于在全球健康公平方面制订我们的策略、目标和举措。

我们GHE承诺的愿景，旨在聚焦以下平台，通过公平的供药模式，消除障碍、改善生活：

- ✦ **提升研究和临床试验的包容性。**我们尽早并频繁地在研究工作（包括临床试验）中与多元化的患者群体开展合作，进而为更多癌症患者提供安全有效的治疗方案。
- ✦ **建立变革性的合作关系。**我们与20多个患者权益组织开展合作、与Max基金会携手提升治疗可及性，并与FDA的Reagan-Udall基金会合作，作为其创始赞助方为其监管科学、创新和健康公平奖学金项目提供支持。

- ✦ **在百济神州全面实施公平举措。**我们确保世界各地的同事理解并支持我们的GHE承诺、致力于促进同事之间的公平，并确保公司具有践行这一承诺的组织能力（包括人才）。
- ✦ **支持健康患者和社区。**我们通过多个项目促进患者和社群的健康，例如：在美国开展的教育活动“敞开心扉”，聚焦癌症和心理健康；百济神州患者支持项目；以及百济神州基金会，该基金会致力于为世界各地未受到充分关注的群体获得公平且可及的癌症治疗消除障碍。

为开展这项工作，百济神州计划成立一个健康公平患者领导委员会，并拓展与其他企业的合作，以解决全球癌症负担和获得公平治疗的问题。



百济神州如何定义全球健康公平

全球健康公平是百济神州的业务重点和社会责任。我们认为，无论人们身处何地，他们的人种或种族、性别、年龄、生理缺陷状况、性取向或任何其他可能排挤或边缘化某一个体的因素，都不应阻碍他们获得高水平的健康和福祉。

百济神州基金会

目标

建立并宣布成立百济神州基金会

进展

- 宣布成立百济神州基金会，一个501(c)(3)组织，已完成向Max基金会的首笔捐助

百济神州基金会于2023年初成立，作为一个独立性501(c)(3)组织，向符合基金会使命的慈善组织提供捐助。百济神州基金会由负责任商业和可持续发展执行总监、百济神州基金会董事会共同领导，董事会负责对捐助进行批准决策。2023年5月，百济神州基金会向Max基金会提供了第一笔捐赠，在双方的合作下，Max基金会将向未充分覆盖市场的患者免费提供药品。[关于Max基金会合作的更多信息，请参阅第21页。](#)

百济神州知道，要为肿瘤学领域带来真正影响，我们要做的不仅仅是开发药物，还必须为员工和患者生活和工作的社区带来积极影响。令人振奋的是，我们不仅成立了百济神州基金会，还在同一年内扩大全球志愿服务计划，取得了积极成果。

更让我欣喜的是，我们的员工超额完成了目标，达成了20,000小时的志愿者服务时长。许多员工抓住这一机会，踊跃地组织和支持他们身边志愿服务。我们已经建立了一种能够让同事积极践行公司价值观和使命的文化，这让我倍感自豪。



—Christine Riley Miller,
负责任商业与可持续发展
执行总监



百济神州基金会的使命

百济神州基金会是一个非营利组织，致力于消除全球各地未受关注社区在获得公平和可及的癌症治疗方面所面临的阻碍。通过扩大癌症医疗健康服务、支持基于社区的解决方案，以及扩大为打破不平等循环的项目，我们正在为所有人创造一个更健康、更美好的世界。

基金会通过提供捐赠，支持三大战略领域的慈善、社区项目，进一步拓展了公司的使命，即为全球更多患者带来高质量的疗法：

- ✦ 获得癌症医疗健康公平
- ✦ 社区参与
- ✦ 灾害响应



百济神州赞助FDA的 Reagan-Udall基金会

百济神州非常荣幸连续两年为Reagan-Udall基金会的监管科学、创新和健康公平奖学金项目提供赞助支持。该奖学金项目旨在为具有不同生活经历的人士提供机会，在监管科学领域开启职业生涯，并与FDA利益相关方建立持久的专业合作关系，进而提升监管科学领域的多样性。

2022年，百济神州为奖学金试点项目提供了支持，重点聚焦解决健康公平问题。该项目用于协助开发适用于孕妇和哺乳期妇女的医疗产品。2023年，霍华德大学作为一家传统黑人学院和大学（HBCU）和美国领先的研究型大学之一，协助设计了该奖学金计划并遴选了2023年和2024年的研究生。在监管科学从业人员中，推进健康公平的需求亟待满足。促进监管科学领域的多样性有助于为受影响的社区和患者带来更有意义的结果，也能够确保在这项重要工作中融入健康公平的视角。

支持患者

目标

率先提出符合多方利益的解决方案，赋能患者，在2025年前打破系统性准入障碍

进展

- 与患者组织开展合作，在我们的临床研究中获取患者洞察
- 患者参与指南的终稿规划了完善的路径，以说明在何时何处、为何以及如何以最佳方式在药物开发的所有阶段将患者见解纳入管线开发考量。

患者权益维护

作为肿瘤领域的创新力量和全球领导者，百济神州正处于重要的转折点。为了扩大我们的影响力，我们十分重视提升患者的话语权，以更好地理解他们未被满足的需求，确定如何优先解决这些需求，并完善塑造肿瘤领域生态系统的策略。

患者权益组织（PAO）通过向患者社区和专业医疗人士提供资源、信息和教育项目来支持患者需求。为了帮助他们完成支持患者需求的工作，我们与全球多个PAO建立了深厚的连结，并在进入新地区时建立了达

成伙伴关系。这些合作为我们的临床开发和商业化项目提供了重要的患者洞察和反馈。

我们在各地区合作的PAO及他们所支持的当地患者社区在需求、能力和资源方面都具有独特性。我们认识到了这些差异，并努力在各地区为广大肿瘤患者解决健康公平问题。我们与这些PAO的伙伴关系为我们提供了关键的机会，在帮助他们提升为不同人群维护权益的能力时，也让我们的影响具有变革性。作为回馈，这些伙伴关系也使我们能够在研究及临床试验计划和设计中纳入不同患者的洞察，并提升接受临床试验教育的各类患者和照护者数量（[参见第17页的推进临床试验多样性](#)）。

在患者参与和权益维护方面，我们致力于以最高诚信标准要求自己，并恪守行业守则及相关法律，具体承诺包括：尊重PAO在其政策判断、战略、策略规定和活动方面的独立性；绝不要求任何PAO进行处方药推广；确保我们合作目标和范围的透明度；明确公开资金或非资金支持。欲了解更多信息，请[参阅我们与患者组织合作的全球政策立场](#)。



2023年，百济神州的员工在全球各地自愿参与了许多PAO举办的活动。在美国，百济神州是美国白血病和淋巴瘤协会“点亮黑夜”活动的赞助方，239名员工代表百济神州参与超过25个团队中，为其筹集捐款，并在美国各地参与了“点亮黑夜”游行。百济神州员工所在的团队共筹集了超过40,000美元的捐款，以支持白血病和淋巴瘤协会完成其使命和工作。2024年，百济神州将作为美国地区“幸存者”和“点亮黑夜”活动的官方协办赞助商，进一步扩大支持范围。

支持患者福祉

从了解治疗方案到计划出行和治疗，确诊癌症后可能会面临诸多困难。为了帮助患者及其照护者，百济神州与PAO合作，为患者和照护者传授疾病相关知识，介绍治疗选择和试验以及其他可用的支持。开展了这项工作后，百济神州发现癌症患者用于解决心理健康需求的资源存在巨大空缺。为了帮助缩小这一关键差距，百济神州在2022年与癌症支持社区（CSC）合作，针对美国的600多名癌症患者开展了一项研究。该研究进一步突显了这些问题，并促使百济神州推出了“[敞开心扉：癌症和心理健康](#)”项目。

“敞开心扉”项目帮助人们认识癌症与心理健康的关系，以及解决心理健康问题对于改善患者健康状况的重要性。该项目还会整合资源，用于支持和教育癌症患者、照护者、医务人员及权益倡导者。在项目推出的第一年，我们：

- ✦ 与癌症和心理健康领域的3个PAO建立了合作伙伴关系。
- ✦ 举办了4场“敞开心扉”网络研讨会，共有代

表十几家PAO、医疗卫生专业人士、患者和照护者在内的300多名人员注册了会议。

- ✦ 在cancerandmentalhealth.com网站上设立了癌症和心理健康资源中心。
- ✦ 在美国血液学会年会期间举办了“敞开心扉”小组讨论活动，2022年有代表18家美国和全球PAO的40多名权益倡导者参加，2023年与会人数增加，代表27家全球PAO的50多名权益倡导者参与到该活动中。
- ✦ 与美国的社区癌症中心协会（ACCC）及其合作伙伴、肿瘤社会工作协会（AOSW）和美国心理社会肿瘤学协会（APOS）携手，在华盛顿特区举办了全国性活动，“呼吁行动：在肿瘤学领域提供社会心理治疗峰会”。该峰会聚焦于为遭受精神痛苦的癌症患者和照护者接受及时且妥善的心理健康治疗扫清障碍。

2024年，百济神州计划将“敞开心扉”项目的覆盖范围拓展至澳大利亚和加拿大，并着重将心理健康支持融入到临床试验中。



赋能员工

我们致力于成为生物科技产业的变革者、改善全世界癌症创新疗法可及性的愿景始于员工的毅力、决心和才能。“**患者为先**”、“**锐意创新**”、“**无界协作**”和“**追求卓越**”的企业价值观推动我们前进，并吸引了有才华、有激情的顶尖医疗和商业人才加入。我们打造了创新、相互尊重并具有归属感的企业文化，帮助我们在实现远大目标的同时，提升影响力。

在本章，我们将分享：

- 团队建设 →
- 员工敬业度和支持 →
- 薪酬和福利 →
- 职业发展 →
- 归属感文化 →
- 员工志愿服务 →
- 健康和安 全 →

赋能员工

- 多元、平等、包容和归属感
- 参与、福祉和志愿服务



团队建设

百济神州非常荣幸能够广纳人才，并扩大我们的全球团队规模，以满足不断变化的需求。2023年，我们在五大洲新增超过1,250名同事，全球员工数量超过10,000人，增长比例约14%。

为了发展全球团队，我们制定了独特的招聘策略，以满足不同地区和部门的具体需求和情况，同时严格把控成本效率和招聘周期比率，包括利用在线平台、促进内部推荐、开展校招活动、参与招聘会、投放定向广告以及与各地招聘机构合作，吸引来自不同地区的候选人。百济神州的招聘流程不仅对候选人的技能和经验进行评估，还会考察他们是否认同我们的核心价值观。我们寻找的候选人需要坚守患者福祉、愿意挑战现状、具备协作精神并积极追求卓越。这种以价值观为导向的候选人评价模式有助于找到能在我们的企业文化中迅速成长并为公司使命作出贡献的人才。

我们认识到，团队成员均具有不同的需求和生活环境。百济神州提供远程、混合工作模式的选择以及兼职机会，使我们能够吸引到各类候选人，

包括职场父母、需要照护家人和具有短期健康问题的人。我们相信，只要候选人能够满足岗位要求和目标，就应该得到能够为公司使命贡献力量机会。我们灵活办公和对员工成长的重视也吸引了包括1,000多名医学博士和博士在内的许多全球顶尖人才加入。

得益于人员增长，我们在世界各地的业务覆盖得到切实巩固，我们的战略性扩张也突显了我们成为全球肿瘤企业领袖的决心。2023年，我们分别在加拿大、比利时、巴西和阿联酋启用了新的办事处，还进入到了葡萄牙、泰国、马来西亚、阿根廷和哥伦比亚市场，增强了我们的全球灵活性和连通性。这种地域多元化不仅让我们与患者及合作伙伴更近，并且为企业文化注入了多元视角和丰富经验。

2023年，按员工人数计算，中国仍然是增长最快的地区，有超过650名新同事加入，增长率达到9%。本年度，中国团队重点扩大了技术运营与生产以及研究部门的规模约20%，占中国员工增长总数的三分之二以上。拉丁美洲的增长最为显著，年初时仅有8名同事，2023年底时团队规模已超过60人。这些新同事致力于支持临床运营和

新市场开发团队。截至年底，欧洲的员工人数从400出头增至600人，增长率约为50%。随着商业化和临床运营团队的规模不断扩大，亚太除中国以外地区与欧洲实现同步增长，员工人数从250多人增至超过350人，增长率超过35%。在美国，员工人数从1,300人增加至超过1,500人，增长率为18%。

我们在中国和美国的四个先进的实验室和三个生产基地已进行了翻新和扩建，体现了我们对创新和卓越生产的重视。我们的混合型工作模式也让我们的居家办公体系得以快速发展，32个国家和地区的上千名同事选择远程办公。



员工敬业度和支持

我们公司的使命是为社会创造积极变革，因此我们也努力为企业员工打造同样的文化。我们推动不同级别开诚布公的交流，维护开放的政策，以便同事们能够从其经理和其他管理者处寻求支持和建议，并积极鼓励同事们在会议和工作场所活动上分享他们的观点和经验。通过这种方式，员工能够在个人发展和专业能力上得到成长，同时也会因为我们为患者生活带来的影响而受到激励。

2023年，我们进行了关于“更好工作，更好生活”的员工脉动调查，以评估员工敬业度及其对企业文化的感受。我们非常高兴地看到敬业度评分达到83%，依旧保持在较高水平，与2022年全球敬业度调查的84%相当。员工整体上对公司的总体文化表示满意，感觉自己受到了同事及领导的重视和认可。此外，调查结果还表明，员工认为公司内部有充分的职业发展机会。

其他调查结果包括：

88%

的员工为在百济神州工作感到自豪

84%

的员工认同百济神州激励了他们超越自己在其他企业类似岗位上的表现

85%

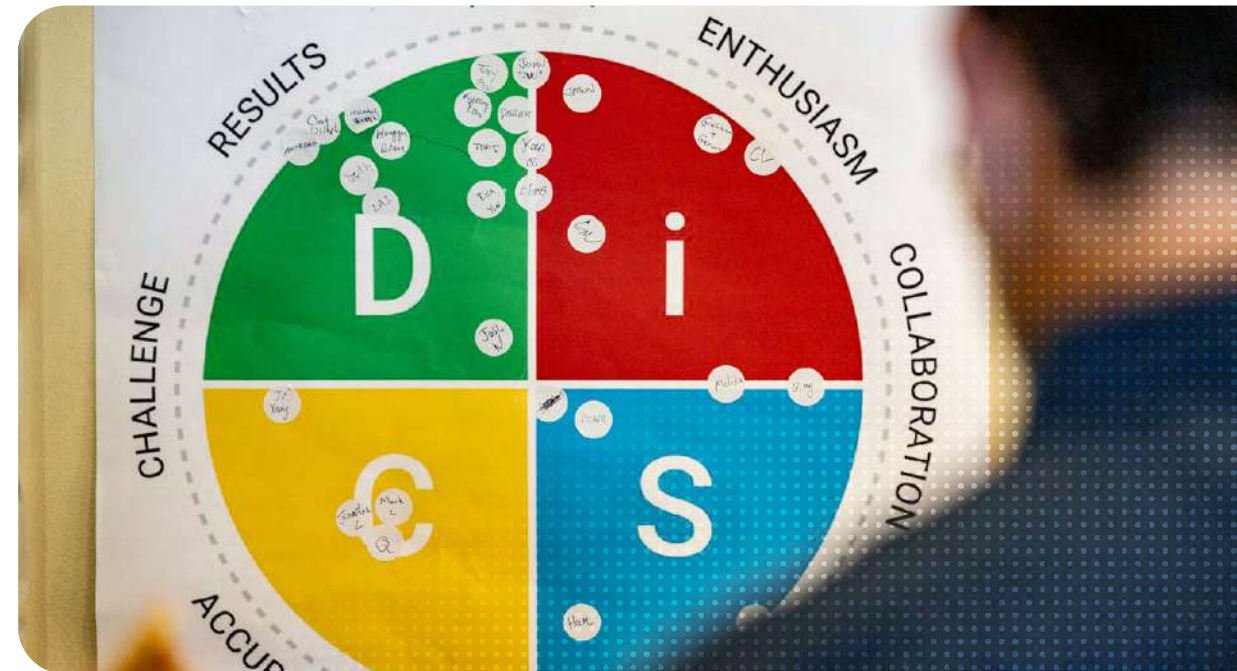
的员工认为经理帮助他们制定了明确的策略来达成目标

84%

的员工认为百济神州支持了他们的成长和发展，并获得了开展工作所需的学习和发展资源

调查结果还表明，百济神州在支持工作生活平衡方面仍有进步空间。尽管78%的员工表示百济神州具有良好的工作生活平衡文化，显示了较高的全球评分，但我们没有达到在2023年将工作生活平衡调查评分提高3%的目标。百济神州致力于支持员工的工作生活平衡，管理层对这一结果十分重视，并开始改进我们的工作生活平衡项目，重新推出全球性项目“更好工作，更好生活”项目，重点关注以下三个方面：

1. **公司重心：**通过自动化和技术解决方案优化我们的工作流程
2. **团队重心：**对会议效率、岗位职责分工和自主权设立明确的期望；理解“更好工作，更好生活”对员工的意义；探索经理如何支持员工的平衡目标
3. **员工重心：**提供资源和培训，帮助个体开展积极主动的行为、提升效率和改善福祉，同时探索员工如何达到最佳状态



此外，百济神州继续在全公司范围内实行激励措施，促进积极的“更好工作，更好生活”文化，包括两次全公司层面的安静周，在安静周期间减少会议和电话，使员工有精力完成重要工作任务、处理个人生活；周五专注时间，在员工当地的相应时间减少会议和电话，减少工作时间；设置勿扰时间，在当地的相应时间下线，享受休息时间。

69%

的员工在2023年的“更好工作，更好生活”脉动调查中，认同百济神州的“更好工作，更好生活”全球计划对我有用

我们深知管理层的行为对于团队在“更好工作，更好生活”项目上取得成功而言至关重要。除了鼓励管理者为团队树立健康的平衡榜样之外，我们还继续提供培训和资源，以支持他们在工作时间、休假安排和任务期限方面为团队设定期望。此外，我们成立了一个跨部门、跨地区的工作组，将在2024年继续推动此项工作，研究全球工作流程，并考虑利用自动化和技术的解决方案来支持我们完成目标。

我们计划在2024年再次进行全球敬业度调查，期望继续将敬业度评分保持在较高水平，并力争将评分目标提高3%。百济神州目前致力于每年进行敬业度调查和脉动调查，以充分了解员工的感受。

目标

2023年，将“更好工作，更好生活”调查的评分提高至少3%，力争提高5%

进展

- “更好工作，更好生活”的评分保持在相同水平，但未提高

目标

在2024年的敬业度调查中，至少维持2022年的全球员工敬业度得分，并在此基础上力争提升3%

进展

- 2024年，我们计划开展敬业度调查来跟进我们2022年目标的进展。



百济神州澳大利亚被评为50大最佳女性工作场所之一

2023年，百济神州澳大利亚在被卓越职场®（Great Place To Work®）评为50大女性最佳职场（Best Workplaces™）之一。卓越职场奖项基于严格的独立分析和高度保密的员工反馈进行评定，彰显了公司内部所体现的高度信任、尊重、声誉、公平、自豪和友谊，我们非常高兴能够获此殊荣。百济神州立足于以下原则：员工是我们最宝贵的财富，我们坚信，工作方式与我们所做的工作同样重要。我们建立起的社区和文化使员工能够寻求到平衡，在专业和个人发展方面也能够为女性赋能，我们对此感到十分自豪。

澳大利亚的同事庆祝了这一成就，许多人分享了他们眼中百济神州获此奖项的原因，比如亚太地区高级财务计划和分析经理Betty Wanting Zhu表示：“我认为百济神州致力于提供公平癌症治疗的价值观也融入到了工作文化中，每个人都获得了平等的机会。也许因为百济神州是一家相对年轻的公司，所以一直在这方面走在前沿。”

薪酬和福利

在百济神州，我们尊重员工的个人福祉，重视他们的观点与目标。我们从经济保障、身体健康、社会与情感健康等全方位角度看待员工福祉，并努力打造能够帮助员工实现工作与生活平衡的社区和文化。

我们认可每位员工的才能与奉献精神，并积极提供有竞争力的经济回报和福利，以保障员工整体福祉。随着员工人数的增加和业务覆盖区域的不断扩大，我们将持续评估员工福利，确保我们的福利在各区域和各行业内都具有竞争力、公平性和包容性。我们的全面薪酬机制包括有竞争力的基本工资，并向全体员工提供年度绩效奖励机会、慷慨的股权授予、带薪休假，以及满足各市场特定需要的其他福利，例如全面的医疗保障等。

我们每年都会评估全员福利，从而确保我们在不断变化的市场条件下始终保持竞争力。例如，我们将美国员工401(k)退休计划的投入比例提高至6%，与行业保持一致，并扩大心理健康和福祉相关福利（详细信息请参见附图）。我们定期进行福利审查，确保为处于所有年龄段的员工提供支持，并支持如LGBTQ+社区、有生理障碍的员工等少数群体的需求。关于地区福利详细信息请参见[第69-70页](#)。

了解更多关于员工福利的信息，请访问meetus.beigene.com。

百济神州项目	详细介绍
EAP（员工援助计划）	该计划为员工提供工作生活和心理健康资源，包括为员工及其家人提供免费治疗课程。
Modern Health	平台提供心理健康资源，例如辅导和治疗、按需自我提升课程以及社区教育和论坛。员工及符合条件的家庭成员每年可以参加六次辅导和六次治疗课程。该平台为线上平台并已投入使用。
Headspace	该应用程序提供正念、冥想、辅助睡眠或运动等资源，包括用于个性化体验的指导。
Virgin Pulse	员工可以通过该平台参与全公司范围内的挑战来进行活动和健身计划，并可通过游戏获得奖励。
ThrivePass	该项目提供两类福利： 生活方式支出账户（报销与健康福祉相关各类费用）；学费报销项目（报销与个人职业发展相关的课程费用）。
Carrot	该项目为满足各年龄段员工需求，为家庭组建、计划和荷尔蒙健康提供帮助和资金支持。
Care.com	该平台帮助员工对接值得信赖的儿童、老人和宠物看护人员。在一些国家会提供备用看护补贴。
AccessHope	该项目为员工及其家人提供癌症支持服务，包括专家对治疗计划提供二次诊疗意见，以及在治疗过程中提供指导，以确保顺利治疗等。

*项目可能会因地区而有所不同

所有员工每年都会获得绩效评估，包括同事评估、360评估和管理评估。这些都是员工回顾自己贡献和成就，并获得相应绩效奖励的机会。对于表现出色、潜力巨大的员工，我们亦提供额外的奖励。例如，各级员工均有资格获得额外的现金和/或股票奖励，表彰他们对百济神州所做出的重要贡献。对于特别的一次性业务关键成就，首席执行官有权向高绩效、高潜力的人才授予股权激励奖励。2023年，我们依据首席执行官关键贡献者计划授予了70项股权激励。

2023年，我们的员工薪酬中位数为77,568美元，包括年度基本工资、年度目标现金激励，以及同年授予的股权授予日公允价值股权激励。根据美国证券交易委员会（SEC）的规则，我们2023年首席执行官薪酬比率约为244:1。

百济神州坚定地致力于实现同工同酬。作为一家致力于实现薪酬公平的公司，我们将公平和包容的政策、原则和实践贯穿于我们的流程、员工生命周期和企业文化之中。根据百济神州承诺声明，我们会根据员工的工作情况给予他们公平的报酬。

在美国，百济神州每两年进行一次内部薪酬公平审查。让我们感到自豪的是，数据分析显示在美国没有系统性薪酬公平问题。随着员工数量增长，我们将根据当地法规进行薪酬公平审计，并继续审核我们的流程，确保全球所有员工都能获得公平、公正的薪酬。例如，在法国，我们需要评估和报告工作场所性别平等指数。2023年，我们得分为98分（满分100分），高于法国全国平均分。



Modern Health —— 更好的心理健康和福利

2023年2月，百济神州将Modern Health平台添加至公司福利体系中。Modern Health为百济神州员工提供全方位心理健康和福祉解决方案，包括快速获得理疗师、心理健康和生活辅导，以及自我驱动的福祉计划和工具等。员工和家人最多可享受六次免费理疗和六次生活辅导课程。这些项目可用于与支持心理健康相关的任何专业辅导，包括工作效率、公开演讲，以及职业拓展等。该平台的程序和工具还可以建立社群，平台会员可在平台内的论坛里相互支持和鼓励。我们的Modern Health项目获得了巨大成功并收到积极反馈⁷。

⁷ Modern Health 适用于除中国外全球其他国家和地区。该平台目前暂未在中国运营。

职业发展

公司劳动力水平在经历了快速增长后已趋于稳定，因此我们已将工作重点转向个人发展和领导力提升。2023年，我们为员工提供了更多职业发展机遇，帮助他们在百济神州获得有价值的技能，提升岗位工作能力，并构建自己未来职业规划。

发展计划

百济神州鼓励每一名员工制定职业发展目标，并与

他们的经理共同制定目标达成计划，包括在岗和正规教育机会等。为了将全球员工潜力与公司使命和价值观相结合，百济神州在2023年8月举办的首个发展周上，推出了全球胜任力计划。我们的全球胜任力源于四个核心价值观，并就如何与各个级别、地区和职能部门的同事进行合作和互动建立了统一的方法。全球胜任力帮助我们建立了标准，让员工了解对领导应有何期许，员工在工作中应努力完成哪些事项，它也成为在百济神州定义发展和成功的平台。

全球胜任力

患者为先

当通过胜任力来体现我们的价值观时，我们也在为更多全球患者带来可负担的药物

团队协作
提供并征求坦诚及可行的反馈
自我认知
兼容并蓄

无界协作

积极主动
开拓精神
持续学习
拥抱变化

锐意创新

结果导向
分析型思维/数据分析
卓越财务
清晰沟通

追求卓越

我们鼓励每一位员工通过线上发展平台 Workday 与其经理一同制定个人发展计划（IDP），Workday 是一个关注员工职业发展目标的平台。我们鼓励员工将大部分时间用于自己想要得到提高的发展方向，员工能够通过全球胜任力计划评估自己的差距，并通过 Workday 寻求他人的反馈，以确定需要改进的领域。我们相信全年不断获得更高频次的非正式反馈可以促进员工进步，有利于个人职业发展。

我们还利用百济神州内部人才库来填补公司空缺岗位。2023年，由现任员工填补的岗位数量增加了3个百分点。这一点提升不仅增加了公司内部职业发展机会，而且还通过利用现有人才的知识储备增强了公司实力。

教育和培训机会

随着百济神州不断发展壮大，员工的职业发展需求也在不断增加。我们希望每一位员工，在每个级别，都能在百济神州得到学习、发展和成长的机会。因为我们相信，发展不仅仅局限于培训，所以我们遵循70-20-10模型：70%来自经验，20%来自合作，10%来自课堂培训获得的教育。虽然我们提供各种各样的课程，但经理和员

工还必须共同努力，通过课堂外的合作和经验将技能应用到现实生活中。通过强调全球胜任力计划在现实生活中的应用，我们的学习和发展计划重点关注培养领导能力、发展清晰沟通的文化以及促进整个组织的有效团队合作。

2023年，人才发展团队推出了百济神州大学（BGU）。这是一个连接了公司所有培训平台的统一平台，并可根据员工的职位和个人目标为他们提供个性化学习方案。除了BGU目录中的标准课程外，该平台还在全球范围内举办了170多场定制化团队会议，主题包括时间管理、设计思维和故事讲述等。此外，BGU还提供专注于DiSC、LPI 360和五种凝聚团队行为等工具的定制研讨会，以建立同一套公司语言和理解方式，并在全球范围内促进公司的包容性文化。

为了利用这些学习机会，经理与其直线下属共同识别各个职位所需的相关技能和知识，并为员工在这些领域的成长找到发展机会。对于许多岗位而言，道德、合规性或环境、健康和安全管理（EHS）等主题的培训是强制性的，而其他岗位培训则侧重于通用专业技能、管理技能或特定工作的技术技能。

2023年，我们还启动了第一个全球导师计划。第一个阶段有50名员工参与并取得成功，于是在第二个阶段中我们将参与者的数量增加到158名。我们计划在2024年继续扩大该计划的适用范围。我们还把全球在线学习管理系统（eLMS）与2022年推出的按需学习资源Skillssoft进行了整合。2023年，4,000多名员工参与了21,000多项按需学习资源Skillssoft的全球课程。

2023年，

4,000+

名员工参加了超过21,000个按需学习和发展课程

领导力成长

百济神州还为高潜同事提供行业领先的领导力发展计划。2023年，我们启动了LIFT（引领创新与未来转型），这是一项跨区域、跨部门的全球高级领导力计划。在2023年的试点计划中有23名参与者被提名为关键人才。该计划首先在线上建立社群，然后参与者参加了为期三天的现场会议，主题为“领导变革”、“领导成长”以及“领导自己和他人”。在三天的时间里，参与者确定了公

司现在的机遇和挑战，并建立了跨部门和跨区域的工作团队。之后，这些团队继续进行为期六周的冲刺计划，为他们发现的挑战制定解决方案，并提出建议的解决方案。冲刺计划发起人（百济神州执行委员会成员）提供建议和支持，而专家顾问提供指导并主持学习网络研讨会。在学习、实践、分享和沟通的综合体验中，参与者收获颇丰。

该项目的目的是让参与者拓宽组织视野、增强战略思维、增强跨部门和跨区域协作能力，并为迎接百济神州未来的发展挑战和更多责任做好准备。有关领导力发展的更多信息，请参阅[第52页的继任计划](#)。



百济神州举办首届年度发展周

2023年8月下旬，百济神州举办了首届全球发展周。随着全球胜任力的正式启动，发展周也随之开启，包含开展符合每个地区特点的活动、互动环节和游戏等。超过3,200名同事参加了全球72场线上和线下会议。发展周重点关注专业技能、个人和技术发展，涵盖包括工作与生活的平衡、个人品牌、领导力和财务卓越多个话题。大部分会议由百济神州的同事主持，他们很高兴能分享自身经验和对专业领域的热爱。员工可从日常工作中抽出时间，通过此次规划职业发展和个人发展。

归属感文化

作为一家不断发展的全球创新公司，我们能够取得长期成功并保持全球竞争力，有赖于建立一个包容不同观点、背景的文化和团队。只有这样，我们才能为患者不断创新并实现突破。

我很荣幸能在这一关键发展时期加入百济神州。我们的价值观和全球影响力使我们能够充分汲取经验，同时继续确保公平和多元性作为今后的工作重点。我们正在不懈努力，充分利用组织多样性达成明确的成果，从而实现真正的健康公平。当我们坚守这样的做法，组织中的每个人都能做出更好的决策，我们所服务的患者也能获得更好的结果。



—Julius Pryor III,
多元性和全球健康公平执行总监

目标

到2030年，实现公司副总裁及以上级别的全球性别平等

进展

- 38%的副总裁及以上级别的岗位由女性担任

目标

到2030年，美国管理团队的多样性（少数群体）提升50%

进展

- 2023年，美国管理团队的多样性程度维持不变

目标

到2030年，持续完善董事会性别构成和美国少数群体构成

进展

- 正在努力完善董事会多元化

在不断朝着2030年目标迈进时，我们迎来了全球多元性和健康公平执行总监，他将负责公司DEI&B战略、支持全球健康公平战略，助力百济神州成为一家更加多元化的企业。

我们的DEI&B战略“Belong@BeiGene”旨在聚焦将多元化的声音带到日常工作中，并将包容性融入到百济神州业务的方方面面。通过将多元性和公平原则融入到每一项决策中，并塑造这样的文化，我们能为公司和同事福祉达成更明确的结果。我们的战略涵盖三个方面：

- 团队：**通过加强人员招聘、发展、留用和继任项目和相关规划，促进百济神州实现多元化
- 工作场所：**通过启动全公司范围的项目，并鼓励同事提出新想法，支持每位员工在百济神州展现真实自我，塑造我们的文化
- 市场：**促进临床试验的多样性和包容性，在欠发达的地区扩大百济神州药物的获得途径

我们通过个人反馈和公司职能部门（例如我们的IDEA委员会和敬业度调查），不断听取同事们的

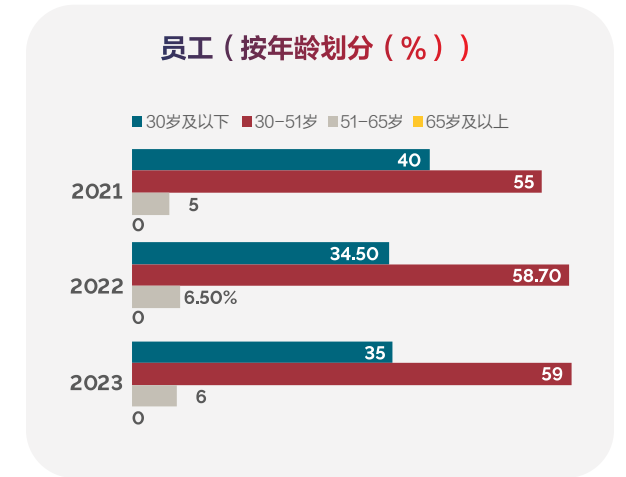
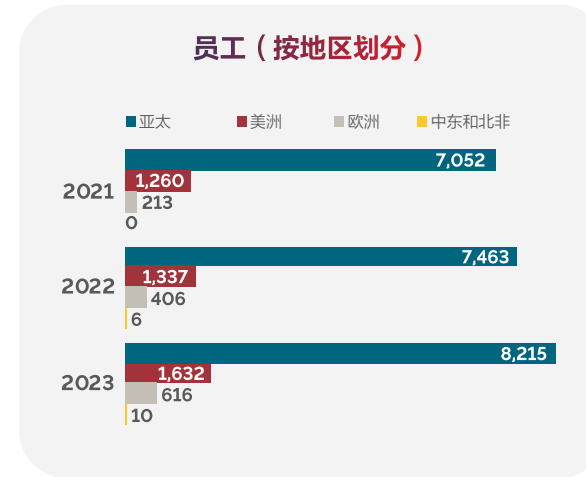
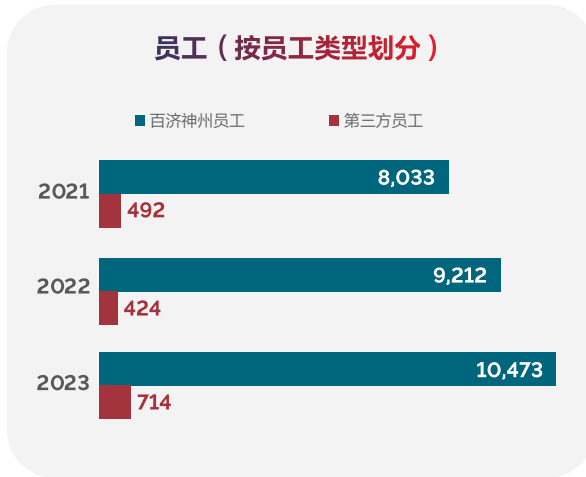
意见，努力实现这些战略。2023年，百济神州为推动DEI&B而设立的员工委员会，即全球IDEA委员会，被重新划分为两个区域的独立IDEA委员会，一个面向中国和亚太地区，另一个面向美洲和欧洲员工。这种划分使得每个委员会可以接纳更多同事，并且每个委员会可以把工作重点放在本区域内的特定需求和目标上。

IDEA委员会继续组织和支持“咖啡沙龙”项目，这是一个开放、坦诚沟通的重要平台，让同事能围绕DEI&B相关的主题分享信息和个人经验。2023年，咖啡沙龙的主题包括多元交叉性、健康公平的定义、LGBTQ+人群面临的挑战、创新与变革管理以及西班牙裔社区面临的医疗健康挑战。此外，我们还开展了无意识偏见培训，以理解并认识到偏见对同事的影响。

为了进一步增强包容性和归属感，百济神州计划于2024年首次推出商业资源小组（BRGs）。我们已经为非裔美国人/黑人、西裔/拉丁裔和女性BRGs设立了指导委员会，并计划为生理障碍、退伍和LGBTQ+等员工增加更多小组。我们还于2024年3月举办了首届百济神州年度女性峰会，并推出了我们的女性商业资源小组。

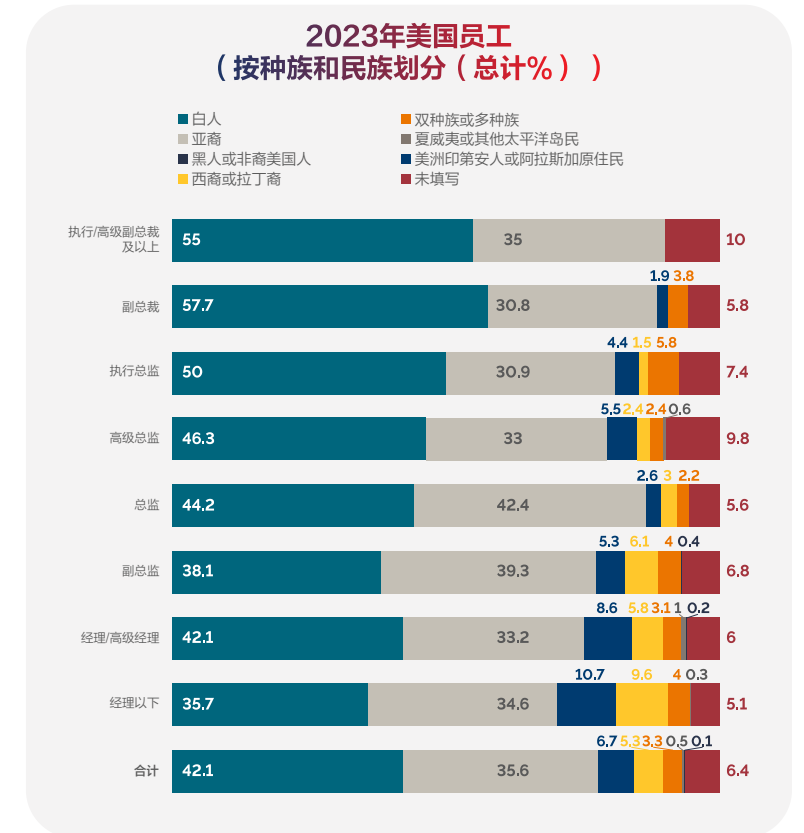
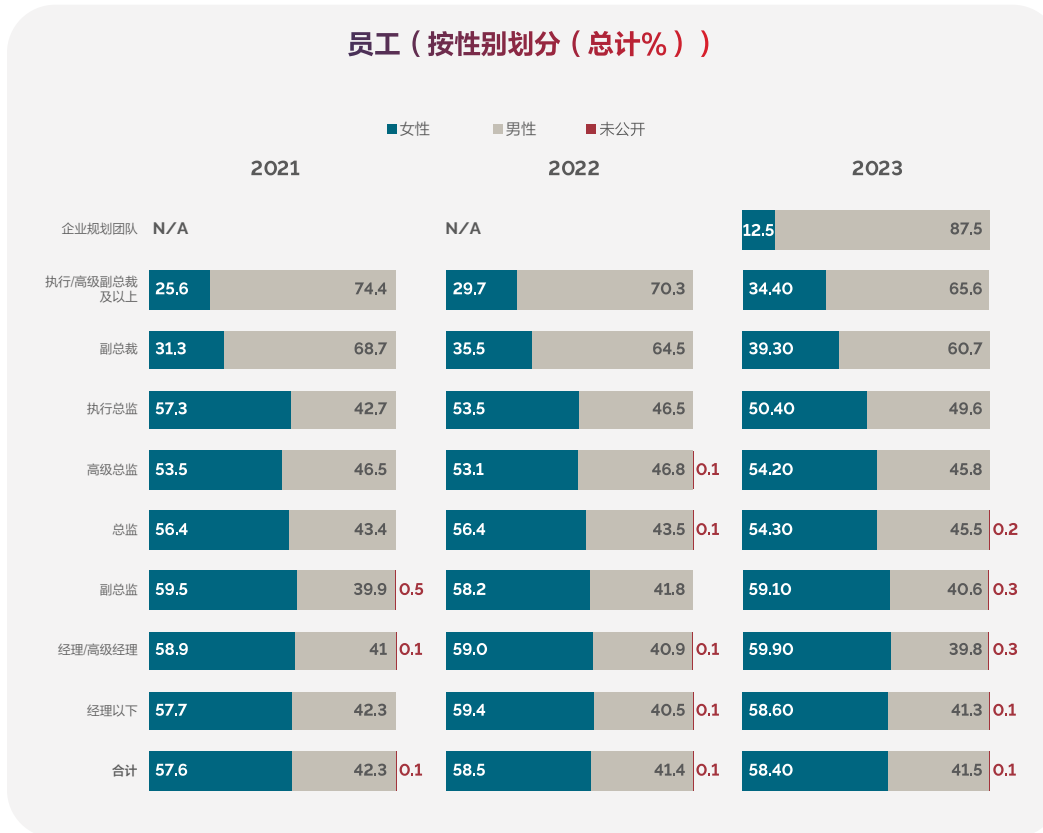
2023年，我们在副总裁以下的各个级别中保证了性别平等，并在增加女性管理者方面取得了长足进步。尤其是副总裁及以上级别，我们看到女性比例从2022年的33%增加到2023年的38%。此外，在美国，代表少数群体的员工比例增加到55%，2022年这一比例为52%。

2024年，我们的现有工作计划中包括放缓过去几年迅猛的招聘势头。我们预计在下一个报告期内，多样性目标可能不会有太大进展。



38%

副总裁及以上级别的员工中，有38%是女性，高于2022年的33%



员工志愿服务

我们的员工坚信，改变世界是我们的使命，并将这一信念带到生活与工作的社区，在全球范围内提供有力的支持。百济神州支持这些帮助当地社区和患者的做法和努力，并很自豪地在2023年启动了企业基金会和全球志愿者计划。

员工志愿者服务计划

百济神州鼓励员工帮助他人，并参与那些积极影响社区生活质量的志愿者项目。2022年，我们在美国试行了一项新的员工志愿者计划，允许同事带薪休假一天，参与自己关注的志愿者活动。2023年初，全球所有百济神州员工都可以享有这项志愿者带薪休假政策。

2023年7月，全球员工志愿者平台“改变从我做起”（Be the Change）正式上线，百济神州总裁兼首席运营官吴晓滨博士担任执行发起人。通过“改变从我做起”平台，同事们可以了解当地和全国范围内的社区合作伙伴项目、创建或注册志愿者活动并记录志愿服务时长。

2023年，我们将全球志愿服务总时长目标设定为10,000小时。我们很自豪地说我们已经超越

了这一目标，已录入的志愿服务活动总时长超过20,000个小时。为了实现这一目标，百济神州员工参加了慈善步行、社区清洁、食物募捐以及许多其他志愿者活动。

目标

2023年，全球志愿服务总时长达到10,000小时

✓ 进展

- 2023年百济神州员工全球志愿服务总时长超过20,000小时

🎯 新目标

- 2024年，全球志愿服务总时长达到10,000小时，尽可能达成20,000小时的目标

目标

2023年，在全球范围内开展带薪志愿者休假政策

✓ 进展

- 全球员工都享有带薪志愿者休假政策



百济神州荷兰团队在阿姆斯特丹运河中打捞塑料

2023年，百济神州荷兰团队齐心协力，清理阿姆斯特丹运河中的塑料瓶和玻璃瓶，积极地回馈社区。百济神州荷兰团队与The Plastic Whale合作，在船上打捞运河中的塑料制品、锡罐、瓶子和许多其他垃圾，共同努力实现无塑料河道。此次志愿者活动与我们的负责任商业和可持续发展重点紧密结合，进一步推动了我们在环境可持续发展方面的进展，并让更多员工参与了志愿者行动。

健康和安

百济神州非常重视所有员工的健康和安全。2023年，我们聘请了一位新的管理者，负责公司全球所有非生产和非研发设施的环境、健康和安（EHS），并在实验室、临床试验、生产和办公室环境中制定了全球EHS标准战略，以确保员工安全，并将EHS期望标准化。

我们的EHS系统和战略依据ISO14001和ISO45001标准建立。为了保证日常工作满足国际监管标准，我们制定了多项EHS计划和培训。在中国，每个生产和实验室员工都参加了培训，以提高他们的安全意识、知识和能力。对各地员工的培训涵盖了管理各地EHS问题所需的相关主题，例如风险评估、密闭空间进入、上锁挂牌管理、承包商管理、事故管理以及降低运营风险实践，并提供了如何建立更安全、更健康工作场所的方法。一些针对性行动包括：

- ✦ 在上海研发中心，我们针对有毒化学品建立了更严格的管理。所有科学家在使用化学品时必须佩戴录像机，以避免意外的化学品损失
- ✦ 在生物岛创新中心，我们成立了一个由中心负责人、部门负责人和各部门主要员工组成的

EHS委员会，以在中心内维持稳定、有效的EHS管理体系

- ✦ 在苏州生产基地，我们在质量控制实验室中不再使用乙炔气体，以降低运营风险
- ✦ 在苏州生产基地，我们定期评估和审查健康和安风险，以确保我们的控制措施有效，并为同事创造安全的工作环境
- ✦ 苏州和广州生产基地均于2022年获得ISO45001证书

为了部署和优化EHS战略，我们还推出了数字EHS系统MyEHS，以集中EHS数据收集和分析，包括报告事件、不安全情况或状况；要求调查；管理许可证；并跟踪环境和安指标管理。为了减少重型设备伤害事故，我们还在各个地点实施了Good Save——一项鼓励员工推动EHS文化的报告项目。

2023年，所有生物安全实验室在监管当局注册并获得P2实验室认证。此外，我们还制定了生物安全计划，以满足所有相关操作的生物安全要求，其中包括监督委员会、生物安全SOP、生物安全风险预评估、应急响应方案和演习、设备维护计划以及生物危害废物处理程序和培训，以确保安

全处理生物制剂。在上海研发中心，每个需要进入P2实验室的人员都额外接受了特殊生物安全培训，并获得进入实验室的资格。在生物岛园区，实验室配备了专业生物安全管理人员。我们还组织了三场跨地点生物安全培训课程，以在各地点和各团队之间分享最佳实践。

在我们的生产和实验室设施中，百济神州在2023年的事故总发生率为0.05，损失时间事故率为零。2023年，百济神州没有发生任何与工作相关的死亡事件，仅发生1起可记录事故，也没有因事故损失工作日数。

0.05

事故总发生率

0

死亡或损失工作日数

除了直接提高生产基地和实验室的安全表现外，2023年我们还组织了各种EHS活动，以支持我们强大的安全文化。今年，北京、上海的实验

室举办庆祝活动，庆祝安全工时达到1,937,992小时；广州生产基地庆祝安全工时达到1,613,858小时；苏州生产基地庆祝安全工时达到743,756小时；生物岛创新中心庆祝安全工时达到175,776小时。苏州生产基地还举办了健康周活动，其中包括多次安全场景演习和一场健康研讨会，以促进生活和工作中的健康行为。



北京和上海实验室庆祝
安全工时达到1,937,992小时

广州生产基地庆祝
安全工时达到1,613,858小时

苏州生产基地庆祝
安全工时达到743,756小时

生物岛创新中心
安全工时达到175,776小时

可持续创新

作为一家专注于改善健康和提高健康公平的公司，最大限度地减少对地球生命维持系统的影响是我们为可持续发展做出的一大关键承诺。考虑到气候变暖的负面影响与疾病（包括某些癌种）发病率升高有关，并可能扰乱公司运营和为患者提供关键治疗的途径，我们特别意识到公司在应对气候变化方面需要发挥自身作用。通过努力减轻这些影响并增强对未来干扰的抵御能力，我们正在提高为全球患者持续提供挽救生命的药物的能力，同时保障公司现在和未来的业务增长。

在本章，我们将分享：

- 2023年目标与进展 →
- 我们的气候治理 →
- 我们的气候战略 →
- 我们的气候风险管理 →
- 我们的气候指标 →

可持续 创新



- 气候和环境影响
- 产品管理



2023年目标与进展

目标

在2024年内，设定碳排放“范围一”和“范围二”排放的定量目标

✓ 进展

- 2023年12月18日，我们与负责任商业和可持续发展（RB&S）工作组一起宣布了首个减排的定量目标。这一新制定的目标是以2021年为基准，到2026年将每单位自主生产商品的“范围一”和“范围二”排放量减少25%。

目标

到2025年，设定碳排放“范围三”排放定量目标

✓ 进展

- 我们已完成2021年、2022年和2023年“范围三”全球业务覆盖地区分析。这些评估数据的质量和完整性越来越高，为2024年上半年我们与最主要的直接供应商进行沟通打下良好基础。

目标

制定全球产品管理计划

✓ 进展

- 我们在2024年第一季度进行了差距分析，以制定正式的产品管理战略和声明。该项目将考虑几个方面，包括在药物开发和分销过程中最大程度地减少使用能源和包装材料等资源，以及在生产中引入绿色化学原理。



减少我们对环境的影响比过去任何时候都更加重要，这也与百济神州致力于改善人类健康和地球健康的关注重点密切相关。我们在董事会层面对气候相关问题一贯职责明确，并确保公司的战略决策充分考虑气候风险和机遇。公司从高层开始践行这一承诺，并致力于将负责任商业和可持续发展作为一项持续的工作重点。

—Alessandro Riva
董事会成员





我们的气候治理

百济神州董事会层面承担气候相关问题的责任，并参与负责任商业和可持续发展（RB&S）工作组。2023年初，工作组审议并批准了百济神州的气候风险评估和战略，并于当年晚些时候批准了第一个“范围一”和“范围二”减排定量目标。这表明百济神州高层的态度，致力于解决其对环境的影响以及气候变化带来的风险和机遇。

百济神州还定期审查当前可持续发展相关法规和披露要求的遵守情况，并及时了解报告期望和要求的最新动态，特别是即将出台的欧洲报告期要求。2024年第一季度，我们向RB&S工作组分享了新版和即将出台的主要市场气候相关法规的摘要。出台减少温室气体排放、水污染和其他环境影响的当地、国家和国际政策和法规十分必要，这些可以帮助我们推动公司政策和实践，以进一步推动与气候相关的工作进展。关于RB&S工作组的更多信息，请参阅[第51页的《负责任商业和可持续发展治理》](#)。

我们的气候战略

气候变化对世界各地的影响越来越大，这一全球挑战为公司业务成功和长期可持续发展带来了风险和机遇。由于能源成本上升、碳定价的出台以及合规预期升高，我们短期内增建设施并扩大生产的计划可能会增加面临的气候相关风险，给公司财务状况带来潜在压力。气候风险还可能扰乱公司生产、研发以及上下游活动，例如导致原材料和运输成本增加、极端天气对设施的威胁以及影响对抗肿瘤药物发现至关重要的生物制剂供应。

然而，不断变化的气候也为百济神州提供了增强灵活度和提高声誉的机会。在未来几年里，我们为应对气候挑战而做出的选择可以引导公司逐步使用更可持续和价格更低的能源、优化采购实践和提高供应链可靠性，并加速替换掉在气候变暖时可能变得越来越昂贵或稀缺的原材料。同样，百济神州对这些风险的应对措施可以吸引新投资者，并进一步提高利益相关方的忠诚度和信任度，同时作为气候变化方面的企业领导者，这也有助于提高公司声誉。

为了衡量和减轻气候相关风险，并利用关键机遇来增强业务运营，百济神州制定了一项三阶段的

气候战略：

1. 了解基准线影响并进行风险评估
2. 整合并实施调查结果以制定公司风险缓解计划
3. 设定目标，同时继续确保符合相关法规以及我们业务和利益相关方的需求

第1阶段：基准线影响和评估

该战略的第一阶段于2022年启动，包括列出“范围一”、“范围二”和“范围三”的温室气体排放清单，以及对我们在运营中气候相关风险和机遇进行气候相关财务披露工作组（TCFD）评估。该评估利用Jupiter Intelligence提供的高分辨率气候预测，对百济神州在全球拥有和运营的90多个办事处、仓库和生产设施进行了评估。每项资产都根据其十种急性和慢性气候危害的整体暴露程度（包括海平面上升、极端天气事件和野火）进行评级，从而得出暴露分数。

同时，对公司内部利益相关方进行了调查、访谈和研讨会，以进一步了解气候影响，将他们业务领域的专业知识纳入分析中，并验证研究结果。这一过程确定了以下三个时间范围内对百济神州最为重要的气候风险或机遇：短期（当前-2030

年）、中期（2030-2040年）和长期（2040-2050年）。该评估还包括制定两种气候情景，即“高碳”和“低碳”，以评估两种气候情景中可能出现的风险和机遇。在“低碳”情景中，全球采取了积极行动，包括政策实施和技术部署，以显著减轻气候变化的影响，并在气候变化产生最恶劣影响情况下将全球变暖控制在一定水平。在“高碳”情景中，去碳化继续维持现状，这不足以避免气候变化带来的巨大影响。

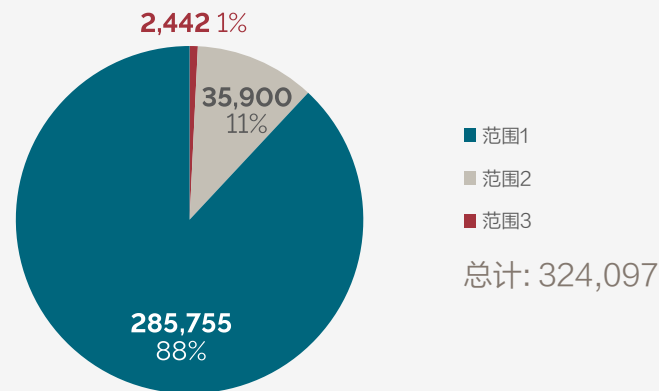
此次评估结果指出了百济神州在未来几年在每种情况下可能面临的六大风险和机遇，并根据重要性排定了先后顺序，为我们的风险管理决策以及财务和战略规划提供了依据。

风险暴露（2030）

类型	风险/机遇	关键时间周期	高碳	低碳
风险与机遇	优化 采购流程 来减少排放	短期	中	高
风险与机遇	制定符合日益增多 气候相关政策 的预期和强制性目标	短期	中	高
风险	通过可持续发展承诺和推进更广泛的ESG目标来 吸引并留住人才	短期	中	高
风险与机遇	管理 投资者与机构利益相关方 在气候相关影响的预期	短期	中	中
风险与机遇	能源成本 （化石燃料）	短期	高	中
风险	极端气候 对生产设施的影响（风或强风暴）	短期	高	高

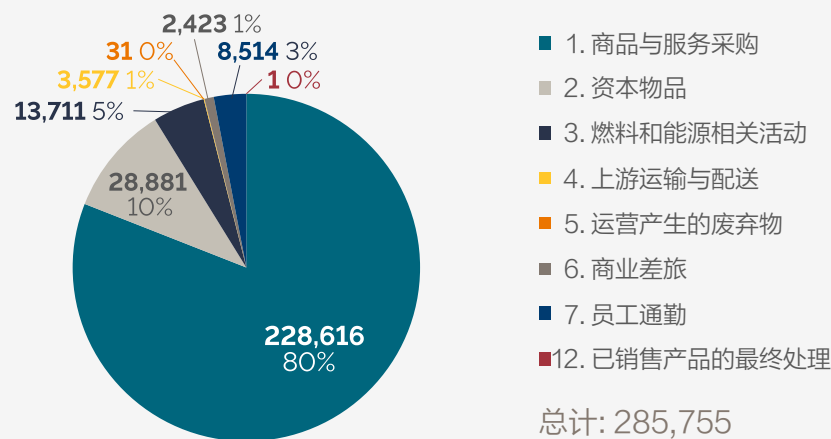
温室气体排放：以2021年为基准

二氧化碳当量 (MT CO₂e)¹



“范围三”：温室气体排放细分：以2021年为基准²

二氧化碳当量 (MT CO₂e)



¹基于市场方法计算出的排放量

²百济神州不适用于下列分类：10. 已售产品加工；11. 已售产品使用；13. 下游租赁资产；14. 特许权；和15. 投资；分类9. 下游运输和配送被视为最低限度，因此并不包含在内。分类8. 上游租赁资产并未纳入2021年基准年中。

由于2021年，WPS设施在“范围一”和“范围二”下进行核算。由于这些属于租赁设施，百济神州没有直接运营控制权，因此未来，这些设施将被纳入“范围三”中进行核算。

第2和第3阶段：整合、风险缓解和目标设定

该战略实施的下一阶段包括承诺建立正式减排目标、制定风险缓解计划、设定目标并将气候相关风险和机遇纳入企业风险管理（ERM）流程。这一阶段的工作还包括识别监管环境的变化并将这些发现整合到公司运营和战略规划中。2023年，我们启动了以上整合和缓解流程，将战略实施转变为一项跨部门工作，公司上下齐心协力，规划前进道路，并开始设定减排目标。

百济神州始终致力改进我们用于计算范围排放的数据和方法。正因如此，我们决定重申我们2021年的“范围三”排放，围绕支出数据分类的内部改进，能够得到用于我们采购类别的更为准确的排放影响因素。这一更新分类方式已被用于2022年和2023年的数据，进而可以逐年按支出类别对排放进行更为一致的评估。

“范围一”和“范围二”减排策略

目标

🎯 新目标

- 到2026年，将每单位自主生产商品的“范围一”和“范围二”排放降低25%（以2021年为基准年）

为了确定减排目标，我们在2023年实施了两项关键举措：对多个设施进行能源审计，以及在能源供应中增加可再生电力的方法。根据收集到的详细数据，我们充满信心地制定了“范围一”和“范围二”的减排目标，并通过RB&S工作组的批准，确保执行层和董事会认同我们的目标。制定这一气候目标是为了支持现有流程，使公司运营更加节能并提升碳效率，为2026年以后的努力奠定基础。由于公司业务继续保持快速增长，因此我们的排放指标不是一个绝对值，而是基于生产强度制定，以准确反应我们的减排进展。

能源审计和实施

为了确定减少运营中能源消耗的最有效途径，我们与独立咨询顾问合作，评估公司最新的“范围一”和“范围二”数据，并确定排放水平最高的设施。由于并非所有设施均归百济神州所有，因此筛选过程重点关注未来几年最有可能保留在我们投资组合中的高排放水平设施。

通过这些审计，我们确定了四个设施的能源效率和碳减排机会，目前正在确定项目改进的先后顺序并制定针对不同设施的实施行动计划。由于其中三个设施为新建设施，尚不需要设备升级，因此大多数行动计划集中于优化系统、控制和环境设置方面。其他项目涉及安装热回收系统和更换低效暖通空调系统。已确定的措施预计会立即减少排放量，并能在短期内带来经济效益，所有已确定项目总和的投资回报期预计平均为两年或更短。

可再生能源项目

2023年，我们在百济神州每个重要业务市场进行了广泛的研究，以找出提高可再生能源电力配比的可行方案。这帮助我们确定了在全球和当地范围内实施公司短期和长期可再生能源电力战略的

最佳方法。我们认识到可再生技术会快速发展，加上百济神州业务的显著增长，因而制定了一项战略，随着公司发展和可再生市场不断成熟，该战略也会相应做出调整。

随着公司不断发展并扩大运营业务覆盖，为了让工厂更加精简，更具可持续性，我们的团队正在研究和寻求高效、低成本的可再生能源供电方案。我们位于美国新泽西州霍普韦尔普林斯顿西部创新园区的旗舰级生物药生产基地和临床研发中心已接近完工，其设计和建设中融入了能源效率和可再生概念，包括未来会在屋顶上增加太阳能电池板。这个新园区将成为我们未来场内可再生能源使用的重要典范。

在开展这些场内可再生能源发电项目的同时，我们还可能考虑购买可再生能源证书（REC），以进一步减少“范围一”和“范围二”碳排放的影响。购买REC将使百济神州能够获得场外可再生能源电力的环境效益，继续减轻对运营地区的影响，例如中国等仍未成熟的可再生能源市场。虽然我们认为这是一种选择方案，但公司把重点放在减轻碳排放影响的能源效率和场内可再生能源项目上。

“范围三”减排策略

目标

到2025年，设定“范围三”排放定量目标。为了推进这一目标，与最有可能降低“范围三”排放的主要供应商合作

✓ 进展

- 完成2022年和2023年“范围三”全球足迹分析
- 2024年内启动一项供应商参与计划

2021年（即我们的测量基准年），我们的“范围三”排放量占我们总体碳足迹的88%。尽管这一结果符合行业标准，但“范围三”带来的巨大影响将推动我们持续减少排放量。因此，百济神州在2022年制定了目标，即到2025年制定正式“范围三”减排目标，并开始将气候能力纳入采购部门职责、进一步加强与供应商的合作，并评估整个业务的潜在成本节约，同时也减少了与法规或利益相关方压力相关的风险。

2023年，我们通过供应商参与计划继续在设定这一目标方面取得进展。尽管之前曾根据2021年的支出数据，提议与三分之二的主要供应商进行合作，但我们根据更新的业务预测和不断变化的供

应商支出重新评估了该计划，以便更具战略性地开展供应商合作。我们的团队确定了最有可能在未来几年对公司“范围三”排放做出贡献的主要供应商，并将重点转移到该群体。这种有针对性的供应商合作模式将进一步加强我们与主要供应商的合作，并使我们能够收集直接数据（而不是基于支出数据），从而提高排放计算的准确性。因此，这些数据将会帮助公司解决“范围三”排放这一热点问题，同时也可作为到2025年制定“范围三”减排目标的基线。我们已确定项目启动的以下阶段：

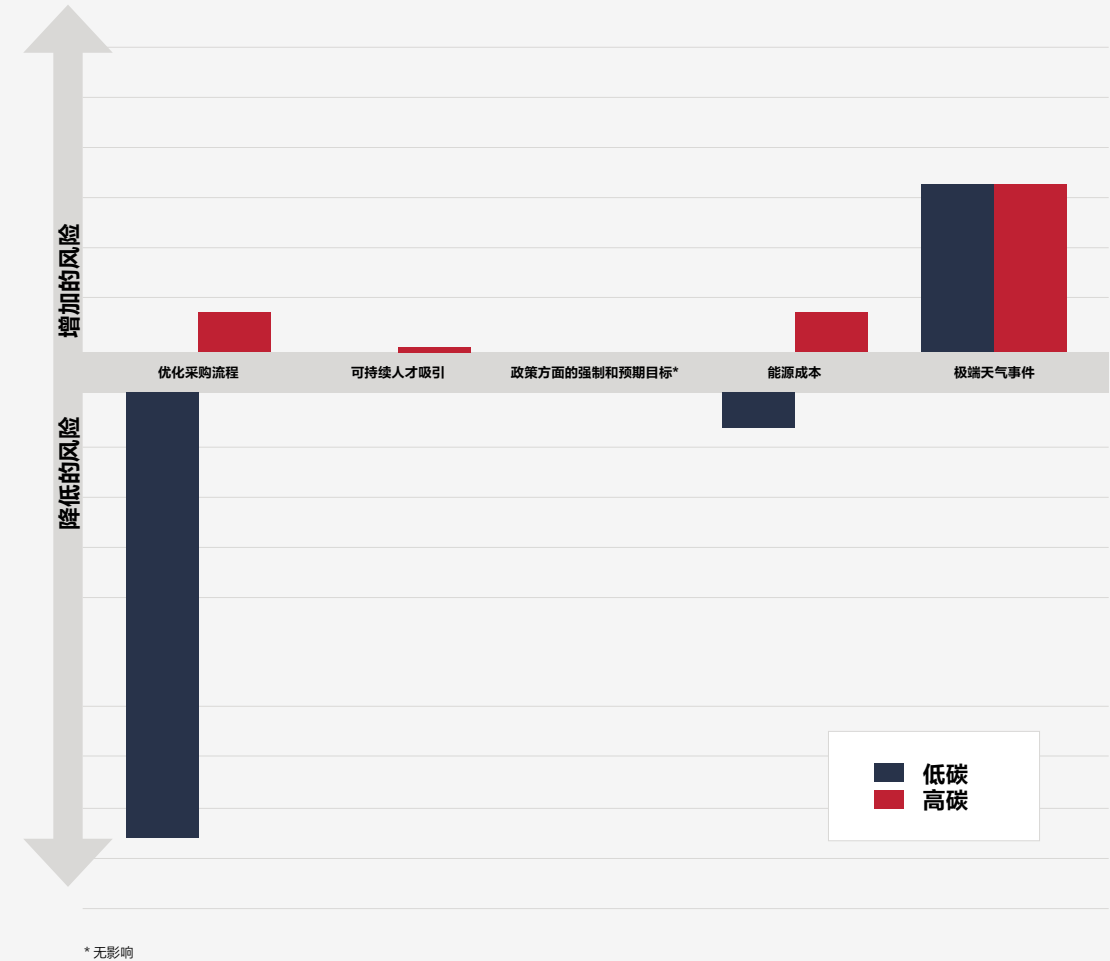
- ✦ 举办网络研讨会并制作培训材料，对百济神州采购团队进行可持续发展主题培训，包括温室气体核算、目标设定和减排。该阶段已于2024年1月启动。
- ✦ 与品类经理进行一对一谈话，评估他们与供应商的关系状况，并就百济神州提供支持的方式达成一致。
- ✦ 直接与主要供应商联系，围绕其气候计划和直接排放数据收集机会举办合作研讨会。

我们的气候 风险管理

2022年，为了确定百济神州六大气候相关风险和机遇，我们邀请内部利益相关方收集了资产相关数据和保险信息。在此基础上，我们开始与企业风险管理（ERM）团队合作，将气候相关风险和机遇纳入现有的风险流程和治理结构。我们在风险登记册中添加了“气候风险与披露”这一总体企业风险，并将2022年气候风险评估中确定的六大气候相关风险和机遇作为子风险纳入其中。在这一过程中，我们为每一个子风险确定了气候风险负责人，以确保其认同风险缓解计划模板、制定缓解活动、时间表和预算分配，并为公司创建一个综合风险概览。这一过程将帮助我们调整业务和实践战略，并进一步推进公司应急计划，以更好地应对已识别气候风险。关于企业风险管理流程的更多信息，请参见[第53页的企业风险管理](#)。

由于气候风险在企业内部相互关联，而且缺乏对不同气候情景下气候转型风险的量化公开预测，因此很难预测气候风险对财务的影响。同样也很难预测谨慎的应急计划是否会产生积极影响。在气候风险评估中，我们确定了在每种气候情景下可能出现的财务趋势，这将使我们能够更好地了解 and 讨论气候风险对我们业务收入的潜在影响（见不可忽视的财务风险或机遇图）。我们将继续收集进一步完善这些财务预测所需的数据，以帮助我们在气候相关工作方面做出规划和决策。

不可忽视的财务风险或机遇（2030）



我们的气候指标

过去一年，百济神州继续在全球拓展业务，进而实现我们为全球患者提供前沿药物的使命。作为对可持续创新的承诺，我们正在利用这一增长契机来完善公司运营和提高产能。2022年和2023年，我们的产品销量增长94%，其中广州工厂替雷利珠单抗的产能增加117%，苏州工厂的百悦泽®和百汇泽®的产能增加33%。

为了恪守我们对可持续创新的承诺，我们将继续完善我们的运营，以负责任的方式助力业务增长。2023年，我们在降低每千克商品排放、能源使用、用水和废物产生的举措取得了进一步成功，如附图所示。

作为一家快速发展的公司，我们认识到，随着我们增加设施并继续提高产量，我们的可持续发展进展每年都会有所不同。因此，我们在这些方面跟进和取得进展的能力将依赖于可靠的数据。随着我们的能力和获取数据的能力逐年增强（特别是基于供应商的数据），我们将继续改进数据收集和分析的方法和准确性，进一步强化我们的可持续发展进程。

温室气体排放

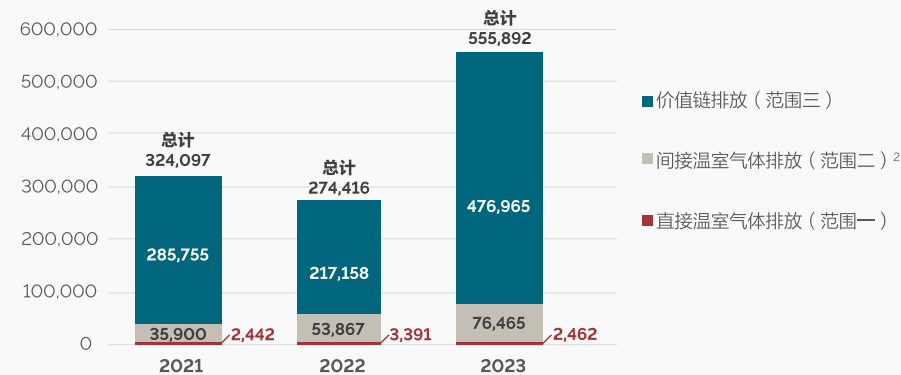
2023年，百济神州“范围三”排放量几乎占了我们总排放量的86%，其次是“范围二”，占14%；“范围一”占不到1%。

相较于2021年基准线，尽管由于产量的增加，2023年百济神州的“范围一”和“范围二”的温室气体排放较2022年增加38%，但我们自主生产商品每千克温室气体整体排放强度下降32%。尤其在广州生产基地，尽管“范围一”和“范围二”排放增长30%，产量的大量增加却使工厂的排放强度下降40%。同样，苏州生产基地的排放增长3%，但排放强度却下降了23%。

尽管去年的进展表明我们已经实现了2026年“范围一”和“范围二”的减排目标，但25%的减排目标已经考虑到了百济神州未来几年的业务计划（以及未来的扩张），随着新的生产设施启用，也可能带来排放量的增加。我们将继续致力于提高所有现有和新设施的能源和碳效率，以维持并巩固我们到2026年能够实现这一目标。

与2022年相比，百济神州2023年“范围三”排放量增加了120%，主要是由于增长驱动的采购商品和服务类别支出增加了79%，占2023年“范围三”排放量的70%。

温室气体排放
(吨二氧化碳当量)¹

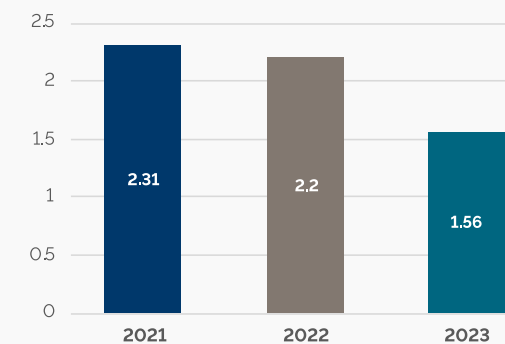


¹ 已对数据四舍五入，数字之和可能不等于总数

² “范围二”是基于市场计算的排放量

³ 商品指商业产品的净重，不包括包装

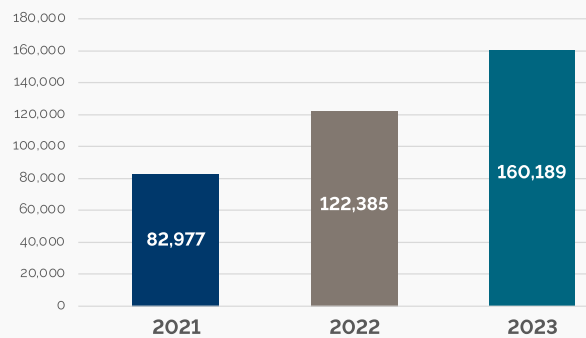
“范围一”和“范围二”单位商品产生的温室气体排放
(吨二氧化碳当量)³



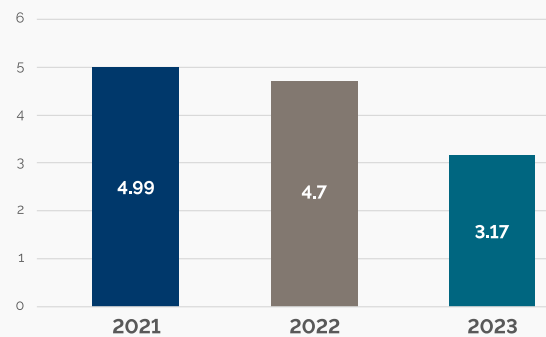
能源消耗和强度

2023年，百济神州能源总消耗增长31%。然而，如果根据产量的增长进行评估，我们的能源强度总体下降了33%。天然气消耗的减少是能源强度下降的一个重要因素。

能源消耗总量（兆瓦时）



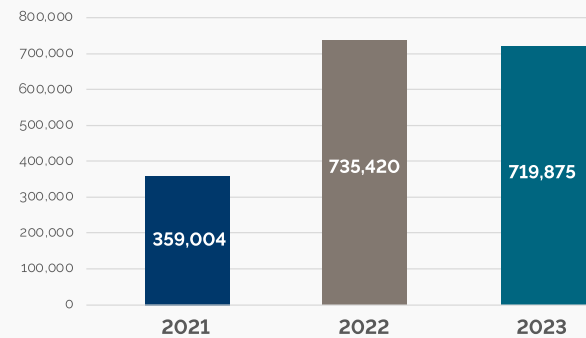
每千克商品总能耗
(兆瓦时/千克商品)²



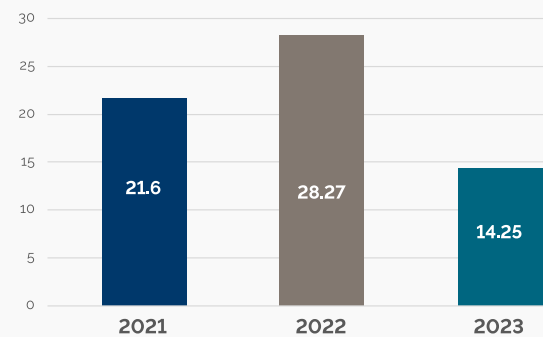
水资源消耗

2023年，全公司的用水强度下降了50%。尽管产量有所增加，但用水量仍与2022年的水平基本保持一致。

总用水量（立方米）¹



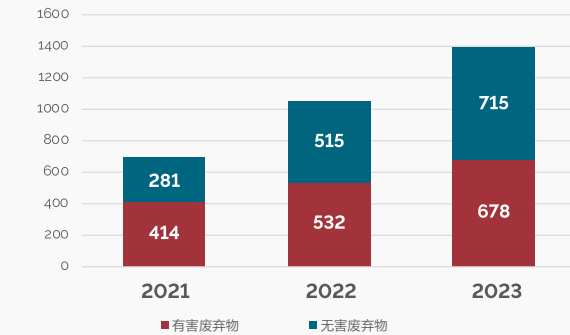
每千克商品总用水量
(立方米/千克商品)²



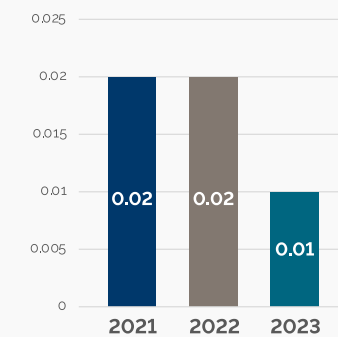
废物产生

2023年，百济神州共产生1,393吨废弃物，有害废物和无害废物约各占一半。尽管与2022年相比，产生的废弃物总量增加了33%，但我们的废弃物强度下降了31%。无害废物产量的增加是由新增生产设施和总体使用量增加所导致的。

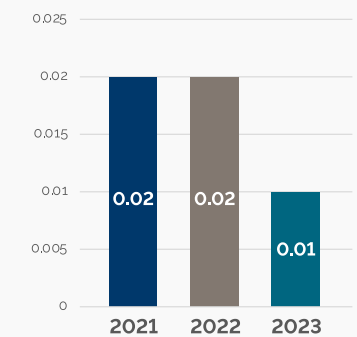
废弃物（吨）¹



每千克商品产生的有害废弃物
(立方米/每千克商品)²

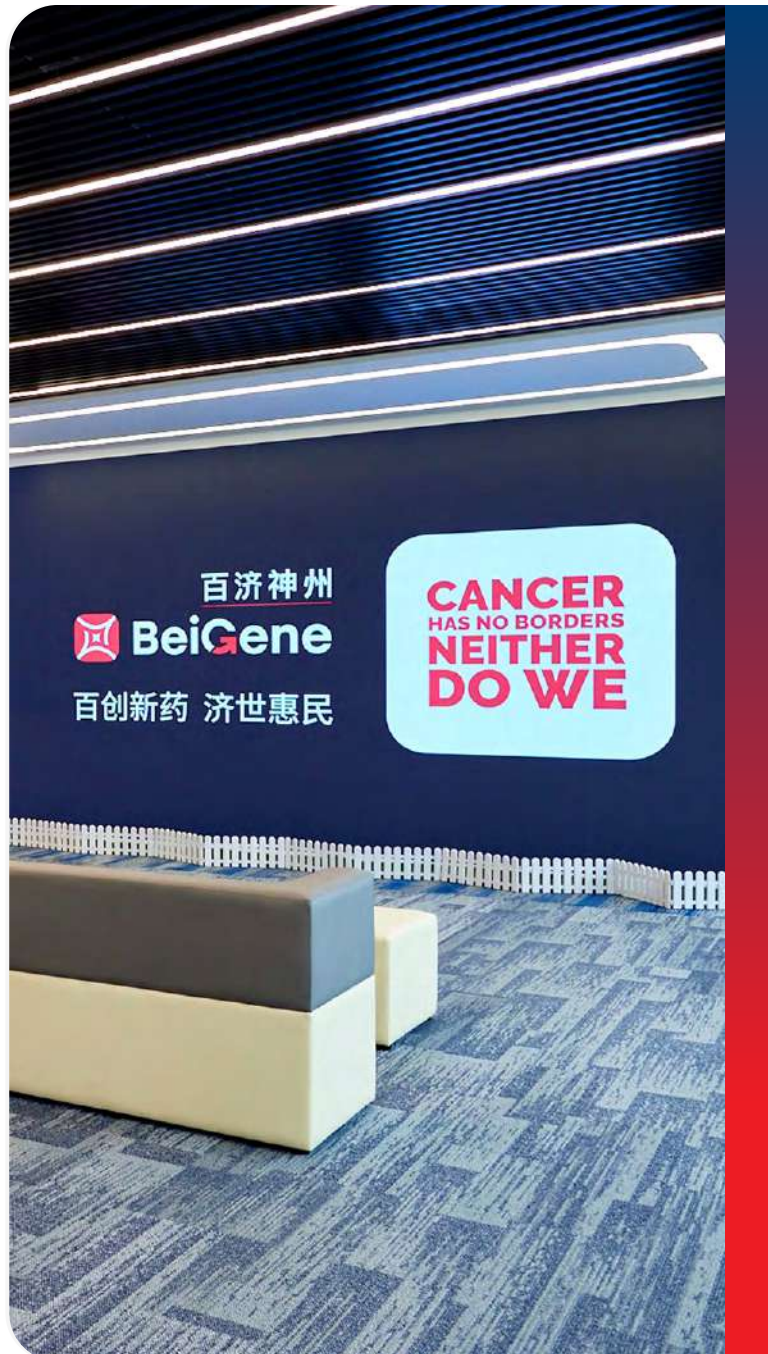


每千克商品产生的无害废弃物
(立方米/每千克商品)²



¹指标中不包括全球办事处数据

²商品指商业产品的净重，不包括包装



我们的运营足迹

为了加快临床试验进程以及审批和报销申请，百济神州拥有多个研发机构和生产设施，并在多个地区设有办事处。公司目前拥有的设施包括：



北京研发中心

研发设施占地超过19,800平方米；一个为小分子候选药物生产临床前和临床试验研究材料的中试规模生产基地（约140平方米）；以及一幢占地38,000平方米的在建研究大楼，预计将于2025年投入使用



上海研发中心

研发设施占地超过13,000平方米，近期启用了2,375平方米的研究空间



台北研发中心

占地3,270平方米



广州生物岛创新中心

生物岛孵化器占地41,000平方米，为初创生物科技公司提供服务



广州生产基地

占地约158,000平方米达到商业化生产规模的先进设施，用于生产大分子生物制剂，已获批的商业化产能已达到24,000升



苏州生产基地

占地13,000平方米，其中包括8,000多平方米的小分子生产基地。占地50,000平方米的新基地正在建设中，届时预计年产小分子药片/胶囊可达10亿片/粒，是此前生产能力的十倍。一期建设项目已于2023年第四季度竣工，年产量可扩大到6亿片/粒。该基地还生产用于临床供应的候选药物，产能为2 x 500升



霍普韦尔生产基地

占地37,160平方米、用于商业化阶段的生产基地和临床研发中心目前正在建设中，预计将于2024年夏季投入使用

负责任运营

百济神州立足于使命，并以价值观为导向，努力与所有利益相关方建立可信赖的伙伴关系，以便随着业务的发展和增长，更好地支持利益相关方的需求。我们致力于以诚实、正直和透明的原则开展业务活动——这项承诺始于我们的董事会，并延伸至我们的员工、商业伙伴和供应商。

在本章，我们将分享：

- 企业治理 →
- 企业风险管理 →
- 我们的政策 →
- 产品质量控制体系 →
- 透明度承诺 →
- 负责任采购 →

负责任运营



- 诚信、治理和风险管理
- 负责任采购



公司治理

良好的治理是我们业务获得长期成功的基础。我们的治理结构、政策和承诺旨在满足公司、利益相关方和患者的需求，并在我们全球各地每个职能部门倡导负责任、透明的文化。它们还展现出我们的领导力以及董事会对价值观和使命的承诺。

百济神州董事会指导我们的业务战略，并确保我们在各项业务运营过程中拥有强大的领导力和适当的监督。根据纳斯达克股票交易所和香港交易所的规定，约80%的董事会成员应为独立董事。董事会由五个独立董事委员会组成，包括（1）审计委员会、（2）薪酬委员会、（3）提名及公司治理委员会、（4）科学咨询委员会，和（5）商业和医学事务咨询委员会。董事会四名成员也是跨职能部门RB&S工作组成员，该工作组负责监督RB&S战略、进展和目标设定。

百济神州坚持**董事会多元化政策**，以加强董事会成员多元性。根据董事会多元化政策，我们的提名及公司治理委员会将每年评估董事会的架构、规模和组成，并在适当情况下就董事会变动提出建议。在评估董事会组成时，提名及公司治理委

员会将考虑董事和被提名人的国籍、种族、性别、年龄、技能、专业知识以及行业和地区经验等不同因素。董事会由11名董事组成，其中2名是女性。

董事会架构的近期变化

2024年1月，百济神州宣布Thomas Malley辞去董事会职务，并任命Olivier Brandicourt医学博士担任董事会成员。Brandicourt博士在全球制药行业拥有超过30年经验，包括在赛诺菲公司和拜耳医药保健公司担任首席执行官期间带领跨国成长型公司的经验。目前，他担任Blackstone Life Sciences（黑石生命科学）高级顾问以及Alnylam Pharmaceuticals, Inc., Benevolent AI S.A.和Dewpoint Therapeutics, Inc.公司董事。此外，他还担任AvenCell Therapeutics, Inc.的董事会主席。详细信息请参阅我们最新[代理委托书](#)。

董事会架构

委员会构成

姓名	独立董事	审计委员会	商业化和医学事务顾问委员会	薪酬委员会	提名和企业治理委员会	科学顾问委员会
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				👥		👥

- | = 独立董事
- ★ = 董事会主席
- 👤 = 主席
- 👥 = 成员

执行管理团队

我们庞大的执行管理团队是各职能部门之间的关键联络中枢，将我们的业务流程与目标相结合，引领我们建立最大影响力，同时进一步提升利益相关方的利益，增强公司使命。我们两位联合创始人，即首席执行官兼董事长欧雷强（John V. Oyler）和科学顾问委员会主席王晓东博士共同组建了一支横跨五大洲的团队，以推动我们的工作。

企业规划团队是我们执行管理架构的顶层，包括首席执行官、首席财务官、首席运营官、总法律顾问、研发主管、人力资源主管、战略与企业发展主管以及首席执行官幕僚长兼特别顾问。

我们的执行管理团队，也称执行委员会，广泛分布在六个业务领域：公司、职能部门领导、研发、商业和医疗事务、技术运营和供应链，以及企业事务。作为一家致力于对健康公平和癌症治疗可及性带来重大影响的全球性公司，我们能够吸引各领域的顶尖人才。在这个管理团队中，近50%的成员拥有博士学位或医学博士，或两者兼备。他们的才能和丰富的经验帮助推动了公司的创新和扩张。我们致力于团队多元化，目前女性在执行委员会中占比约达30%。

负责任商业和可持续发展治理

作为常规业务的一部分，董事会定期参与与核心业务战略相关的负责任经营问题的讨论，包括提高药品可及性和员工参与活动等。除审查我们的年度负责任商业和可持续发展报告外，董事会至少每年还会审查一次我们广泛战略和目标进展情况。

鉴于负责任业务和可持续发展问题对我们公司和外部利益相关方的重要性不断提升，我们成立了一个专门的RB&S工作组。该工作组由4名董事会成员和11名不同职能部门的员工组成，其中两名为执行委员会成员。该工作组每季度与百济神州责任业务和可持续发展团队举行一次会议，审查紧迫和新出现的各类问题。2023年初，工作组审议并批准了百济神州气候风险评估和战略，并于当年早些时候批准了第一个量化减排目标。

在百济神州，负责任商业与可持续发展部门由负责任商业与可持续发展执行董事领导，通过跨部门协作，寻找改进机会，并进一步将百济神州RB&S战略整合到各个部门工作中。对于需要多学科投入的长期项目，公司组建了跨部门工作组。各工作组的建议均由职能部门领导和更广泛的执行团队成员批准，并最终提交董事会批准。

负责任商业和可持续发展监督

董事会

负责任商业和可持续发展工作组

Christine Riley Miller
执行总监，负责任商业和可持续发展

Ranjeev Krishana
首席独立董事

Corazon (Corsee) Sanders
独立董事

Alessandro Riva
独立董事

Anthony Hooper
独立董事

Chan Lee
总法律顾问兼公司秘书

Qing Nian
助理总法律顾问

Michael Schoen
首席执行官幕僚长兼特别顾问

祁彦
大中华区公共事务负责人

Beth Wensley
高级副总裁，产品组合及项目管理负责人

Chris Palermo
副总裁，内部审计

Michon Pinnix
副总裁，企业发展

Elaine Samuels
副总监，欧洲传播

Lauren Ayala
总监，负责任商业和可持续发展

执行发起人

Shreya Jani
高级副总裁，企业事务

继任计划

随着百济神州在过去几年中不断成熟和扩张，我们已开始专注于建设我们的团队，以满足不断增长的需求，同时为未来做好准备。2022年，百济神州制定了全球领导力继任计划，执行管理团队所有成员都接受了继任计划相关培训。董事会对高管继任计划的监督工作由提名及公司治理委员会负责。

我们与优秀人才共同制定个人发展计划（IDP），让未来的企业领导者做好准备，在需要时能够担起新角色。2023年，我们正式启动了全球、跨区域、跨职能部门的高级领导力计划“引领创新与未来转型”（LIFT）计划。有关高管继任工作更多详细信息，请参阅[第27页“赋能员工”章节](#)。

利益相关方的参与

为确保成为新一代全球肿瘤创新公司的使命完成，我们需要了解许多利益相关方的需求。

在整个组织中，我们的同事与各方利益相关者进行互动，并从他们那里学习如何管理我们的业务。在制定部门战略计划、推进负责的业务目标和项目开发时，各个职能部门利用了从这些互动中获得的洞察。我们两年一度的敬业度调查和脉动调查也为员工提供了参与并向管理层提供反馈的机会。

百济神州还参加了许多与我们业务相关的外部行业协会和专业平台。参加这些组织活动有助于我们交流信息，提供和学习最佳实践，并积极参与行业的进步。

要了解更多信息，请参阅[第18页患者参与](#)，[第25页患者权益维护页](#)，以及[第59页负责任采购](#)。

利益相关方参与 ⁸		
利益相关方	主要参与方式	期望结果
患者、护理人员以及相关医疗服务提供者	<ul style="list-style-type: none"> 科普内容，包括视频、论坛和网络研讨会等 疾病科普资料 会议 新闻通讯 网站和线上渠道 百济神州“敞开心扉”系列活动 患者咨询委员会 	<ul style="list-style-type: none"> 每个患者群体所面临挑战的重要知识 我们的疗法为患者、护理人员和医务工作者带来的益处 未来治疗的创新与合作 信任
患者权益组织	<ul style="list-style-type: none"> 权益维护会议 慈善捐赠、赞助和医学教育金 论坛和咨询小组 会议 药物开发中的患者洞察 网站和线上渠道 	<ul style="list-style-type: none"> 为患者提供支持、教育和资源 更好地理解患者尚未被满足的需求 优先考虑患者需求，以改善肿瘤相关政策 将患者的声音融入到我们的研发工作中 提升面向患者权益组织多元化人群的权益维护能力，改善医疗服务可及性 患者透明度
员工	<ul style="list-style-type: none"> 公司全体员工大会和活动 座谈会 问卷调查 研讨会和职业发展课程 包容性、多样性、公平和认知度（IDEA）委员会 合规/举报热线 绩效评估和管理 	<ul style="list-style-type: none"> 关键人才留存 员工敬业度 员工教育和发展 多元化、高素质人才招聘 员工满意度
供应商	<ul style="list-style-type: none"> 供应商支持服务台 线上供应商网络 网络研讨会 研讨会和会议 	<ul style="list-style-type: none"> 创新与合作 透明度 缓解变量因素风险，包括极端天气、地缘政治或供应短缺等 实现共同目标，包括环境可持续发展等
行业团体和专业协会	<ul style="list-style-type: none"> 行业会议 行业协会会议 医学教育 专业平台 	<ul style="list-style-type: none"> 通过分享挑战与最佳实践进行创新 对新兴趋势的教育和认识
学术机构	<ul style="list-style-type: none"> 医学和学术会议 与学术性医疗中心的关系 专业平台 	<ul style="list-style-type: none"> 创新与合作 教育机会
投资社区	<ul style="list-style-type: none"> 年度报告和委托书 投资者大会 医疗会议 会议/活动 其他SEC备案文件 新闻稿和公司动态 网站和线上渠道 	<ul style="list-style-type: none"> 与管理层建立联系 教育 透明度
政府政策制定者和民选官员	<ul style="list-style-type: none"> 合规计划 季度披露报告 与行业贸易协会和联盟的合作 	<ul style="list-style-type: none"> 对政策制定者和立法者的教育 改善面向患者和创新者的公共政策
当地社区	<ul style="list-style-type: none"> 员工志愿服务 员工慈善捐赠 社区支持 	<ul style="list-style-type: none"> 员工敬业度和满意度 为当地企业和社区组织提供支持和资源

⁸我们与利益相关方的互动遵守当地法律、法规和行业规范。

企业风险管理

百济神州坚定致力于企业风险管理（ERM）实践和风险规划的进一步发展，包括公司ERM主管对风险评估、管理和缓解的监督。

自2021年起，百济神州开始采用通用ERM方法，包括大约每两年进行一次风险评估。我们的风险评估方法包括由组织领导和主题专家提供意见，从而识别新的和目前已有的容易遭到风险影响的领域。一旦识别出风险，将根据影响、发生可能性和易受攻击程度进行权衡，并进行评分以创建风险清单。随后我们将制定参与计划，解决识别的各项风险，并制定后续监控和减小风险流程。此外，在周期过程中和两次正式评估之间出现或识别出风险时，我们将单独对其进行评估，并制定和执行风险缓解计划。

各项风险均有一名执行发起人负责监督参与计划流程，以及职能部门风险负责人负责解决缓解计划的各个方面。核心ERM团队每周举行一次会议，并按照既定节奏与每位风险负责人联系，确保缓解计划正常推进，并在有问题出现时根据需

要灵活调整。ERM执行委员会每季度召开一次会议（有必要时将更频繁地举行会议），确认缓解计划和相关行动。ERM团队负责人每季度向董事会审计委员会报告事项进展，并定期向执行委员会报告。

2023年，ERM团队对重点风险领域进行了重新评估，确定了因公司扩张和发展，需要优先解决的额外风险事项。在考虑与气候变化相关的风险优先级排序时，ERM团队与负责任商业和可持续发展团队合作，将气候风险纳入到企业级风险管理计划中。关于我们整合气候和商业风险更多详细信息，请参阅[第45页气候风险管理章节](#)。

我们的ERM计划将帮助百济神州降低和防范企业风险，并促进跨部门协作，从而主动、全面解决问题。



快速发展的企业往往很难发现跨部门的风险。但事情往往不会孤立发生，从单一角度处理和应对风险对于一家跨国公司来说往往意味着低效。因此，企业风险管理计划的拓宽对百济神州来说具有重大意义，它使我们能够将全球各个团队、各个职能部门聚集在一起，全面应对风险。令人鼓舞的是，我们的团队能够充分认识到这一点，并作为风险所有者，充分发挥主观能动性，创造性地解决问题。我们项目的持续发展也正充分体现出我们的价值观——锐意创新面对风险，无界协作寻求解决方案。

—Marc Polk
诉讼与企业风险管理负责人



我们的政策

在百济神州，我们致力于确保各项业务均符合道德要求。通过患者为先、负责任开展业务以及公开透明来赢得利益相关方的信任，这一切都源自我们制定的政策和程序。我们采用行业领先标准，与具有相同价值观的组织合作，支持医疗健康行业的努力和政府政策，以推动科学发展，提升医疗创新，并努力为世界各地患者建立健康公平。

商业道德

百济神州的[《行为准则》](#)为我们与利益相关方的日常交往提供指导，这些相关方包括患者、医生、政府监管机构以及合作伙伴。我们秉持诚信和尊重的原则，并在遵守适用法律法规的前提下，努力达成业务目标。我们的行为准则涉及的问题包括合规性、与医疗卫生专业人士的沟通、反不正当竞争行为、利益冲突和保密性等。我们通过新员工入职培训和定期培训，不断推进诚信文化和道德运营，并维护完善的合规监控和报告系统。每年，同事都被要求认证他们充分了解并将遵守行为准则。最近一次《行为准则》培训和认证已于2023年第四季度完成。

除《行为准则》培训之外，百济神州还在2023年全年针对关键事项进行了专项培训，包括《内幕交易政策》、《全球医疗健康合规手册》和《隐私政策》更新等。我们还在全球范围内启动了合规文化活动，以促进道德和诚信文化。该活动包括建立合规先锋平台，自上而下强调合规利益，关于合规主题和预期的通讯季刊，以及领导团队引言卡和视频等。在中国，我们还于2023年9月22日为同事举办了首场合规日活动，践行我们对合规文化的承诺。

反贿赂和反腐败

百济神州对贿赂和腐败采取零容忍态度，并致力于在所有的业务往来和合作中秉持专业、公正、诚信的精神。为此，公司针对[《反贿赂和反腐败政策》](#)及相关专题，为所有同事安排了线上学习模块与线下现场培训。公司将全球线上学习模块纳入年度培训课程，员工需至少每两年完成一次。线下培训结合员工的不同岗位职责进行。例如，我们针对销售人员开展单独的合规培训计划——包括线下和线上课程、常见问题回答以及测试等——确保他们了解相关的政策和法规。此外，董事会审计委员会每季度还会收到关于反腐败和重大合规项目行动的报告。

举报和反报复保护政策

我们倡导开放的政策，鼓励员工提出问题或疑虑，确保员工无需顾虑也不必担心遭到报复。如果出于顾虑不愿直接向管理层报告问题，可以通过公司合规热线电话或网站提出问题或疑虑，我们的热线电话提供全年7×24小时的多语言服务。百济神州禁止任何人对报告人进行报复、骚扰或采取其他不利行动。公司将协助或参与调查、反对骚扰，或行使受适用法律保护的一切权利。

报告渠道在新员工培训、其他合规培训、行为准则以及骚扰、歧视和报复政策中均有介绍。公司也制定了正式的[《不当行为举报政策》](#)。所有举报都由指定的法务、合规或人力资源人员进行独立调查，并根据《百济神州合规调查和纠正措施标准操作程序》，采取适当的纪律处分或预防措施处理发现问题。重大调查事项将每季度向审计委员会报告。

动物福利

在新药和创新药物开发过程中，有时需要使用专门饲养的动物。百济神州承诺将以人道方式善待研究中使用的动物，并已建立起政策和程序来确保这些标准得到落实。这包括严格的研究设计过

程，以确保研究过程中非必要不使用动物。

我们遵循美国国家研究委员会制定的3R（替换、优化、减少）原则，并以我们的《动物福利声明》为指导，强调我们致力于确保在业务的各个方面善待动物。我们在这一领域的不懈努力在2023年获得国际实验动物评估和认可委员会（AAALAC International）认证。关于我们人道和善待动物承诺的更多信息，请参阅我们的[《动物福利全球声明》](#)。

数据隐私和网络安全

百济神州致力于保护患者和公司数据。我们努力降低隐私和网络安全风险，并提高整个公司风险可视化程度和风险意识。百济神州各职能部门均有责任遵守数据隐私法律法规，并在百济神州隐私办公室和信息治理团队（隶属于法律与合规部）以及信息安全团队（隶属于全球技术解决方案）的支持下，与其发布的政策保持一致。

百济神州规定，仅应为其预期目的收集最低数量的个人数据，当公司不再需要或法律不再要求存储这些数据时，应删除或返还这些数据。如果适用的数据保护法律要求，百济神州提供与个人数据相关的数据主体权利。为了管理和记录所收集的个人信息和数据处理方式，百济神州落实了数据治理系统，确保采取适当的控制措施来管理个人数据的收集、使用、存储和删除。该系统集成了一个集中流程，可以及时接收和处理个人权利相关请求。因此，患者和客户可以清楚知晓公司了解他们的个人数据在何处进行处理以及为何进行处理，且他们的权利得到了应有的尊重和维护。

百济神州目前已通过ISO 27001：信息安全管理体系认证。该认证每三年更新一次认证状态，并且每年会由外部审计进行复审。作为ISO 27001的组成部分，我们拥有全面的信息安全政策，用于管理信息安全计划并降低公司内部安全风险。除获得ISO 27001认证外，我们每年评估信息安全计划，以便与美国国家标准与技术研究所网络安全框架保持一致。这些控制措施包括应对数据外泄政策和信息安全突发事件响应计划。

为了进一步整合和教育我们的员工关于网络安全知识，百济神州全球技术解决方案团队举办了一年一度的网络安全意识月活动，并举办现场和在线研讨会。从2023年10月中旬到11月初，同事们通过参加培训，了解不断发展的世界中最新的安全威胁、最佳实践和数字安全策略。2023年，网络安全意识月包含了10场现场研讨会和5场虚拟研讨会，吸引全球约3,200名参与者加入。此外，百济神州在一月份设立年度隐私日，并向百济神州所有同事发布季度隐私通讯，以培育更强大的隐私文化并提高组织内对隐私工作的认识。

每年，隐私和数据安全培训都是全球新员工标准培训课程的一部分，现有员工每年也必须完成相关培训。

此外，我们还向关键部门提供功能隐私培训，以确保员工获得了培训并了解特定功能需求。



将隐私与负责任商业和可持续发展实践相结合

隐私办公室正寻求将百济神州隐私工作与我们的负责任商业和可持续发展实践进一步结合，因此他们与PICCASO隐私工作室和特定跨国公司合作，共同开发了一份白皮书，探究隐私与负责任商业和可持续发展原则之间的联系。该白皮书已于2023年10月发表，阐述了隐私合规性能够如何提高组织机构的RB&S评级，并就如何在RB&S背景下对隐私和数据保护进行有效报告提供了切实指导。

未来，隐私办公室将继续积极致力于推进整个组织的隐私工作，并采取措施鼓励建立更强大的隐私文化。

目标

🎯 新目标

- 制定相关计划，到2025年将关键隐私绩效指标与负责任商业和可持续发展实践保持一致

产品质量 控制体系

在百济神州，我们致力于以负责任和合乎道德的方式开展研究和临床试验。我们的生物伦理项目以尊重自主权、不伤害原则（避免伤害患者）、善行原则（增加患者福利）和公平正义的核心价值观为基础，提供工作框架来指导内部决策，帮助我们以具备职业操守的方式履行使命。

所有参与百济神州研发工作的员工和外部供应商每年（或按照修订后时间）均会接受标准操作流程的培训，并对世界医学协会的《赫尔辛基宣言》中关于生物伦理问题的指导、国际人用药品注册技术协调会（ICH）所制定的指导方针以及生物技术创新组织（BIO）的伦理原则声明进行深入学习和了解。我们还基于全球隐私政策采取了安全措施来保护患者隐私，该制度就使用、存储和传输医疗和遗传方面的患者数据做出了核心规定。

质量控制

百济神州把对质量和安全的承诺贯穿于从研发到药品分销的业务中。我们制定了全面、稳健的质量控制和内部把控流程，以提高员工的质量品质

意识，在业务中培养重视质量的文化，并支持我们的合规要求，遵守适用法律法规和国际公认的标准。我们的内部标准或比国家和行业惯例要求的更为严格，并不断在优化和改善。我们希望子公司和外部业务合作伙伴，例如供应商、合同定制生产商、合同研究机构、专业服务提供商、合同员工和分销商，能够表明他们对我们质量控制要求的认同，以确保实现患者安全及合规性。

质量管理体系

百济神州拥有全面的质量管理体系（QMS），符合ICH Q10和E6等框架要求，同时遵守我们供应产品所在司法辖区内所有GxP法规。该体系涵盖了整个产品开发周期，并纳入了《药物非临床试验质量管理规范》（GLP）、《药物临床试验质量管理规范》（GCP）、《药物警戒管理规范》（GVP）、《药品生产质量管理规范》（GMP）、《药品良好分销规范》（GDP）的要求。

此外，我们也建立了全面的、基于风险的监测计划，以确保质量体系的稳定性和有效性。我们对质量体系的表现进行季度管理审查，并根据运营卓越原则，按需实施强化措施来保持有效的质量体系。我们还利用先进的质量指标，让我们能够更轻松地逐一审查各中心的数据，以识别优势和

需要改进的领域。我们的QMS非常广泛，涵盖变更控制、偏差管理和投诉监控等关键流程。

我们的质量合规审计计划不断对现场、承包商和供应商的质量管理体系表现进行抽样，并为我们覆盖范围内所有表现问题提供预警系统。我们的风险管理计划确保我们专注于符合ICH Q9的最高优先事项。

2023年10月，我们宣布对百济神州质量团队进行全面重组，并于2024年第一季度生效。此次重组已经为百济神州下一个十年做好准备，让组织架构与业务和地区结构保持一致，建立跨职能团队，专注于质量的各个方面，并确保最佳实践和合规要求均继续得到满足。

反假冒伪劣药品

百济神州致力于打击可能损害患者健康和安全的假冒伪劣药品。我们全球安全部门下属的品牌保护职能部门通过跨部门工作，制定和实施多种解决方案，以降低与假冒、转移、盗窃和非法转售我们药品相关的各种风险。

虽然迄今为止尚未发现假冒百济神州的药品，但百济神州曾于2023年发现药品非法转移的情况，

我们的全球品牌保护调查和执法转推介计划能够应对该问题并收回被非法转移的药品。行业数据显示，全球固体和注射剂型抗癌药物假冒现象显著增加，由此引发的担忧也日益加剧。由来自百济神州法务部、全球供应链部、质量保证部、全球患者安全部以及其他10个职能部门的全球代表组成百济神州品牌保护工作组，并于2023年4月召开会议，讨论了当前工作进展，并确立了额外保护措施，以减轻对患者的威胁。

百济神州已为每个药品包装分配了唯一识别码（UID），从而实现产品追溯。该类UID创建并存储在一个用于追溯的数据库中，可用于跟踪和追溯百济神州全供应链上的所有产品。此外，百济神州还评估了多种能够帮助实现品牌保护的包装技术，以进一步保护我们的药品和患者。该项技术将升级现有包装相关特征，帮助识别供应链中的假药。2024年，工作组计划对该类技术进行测试，从而在进一步扩大使用前确保其有效性。

百济神州不断努力改进事件报告并确保与业务合作伙伴的供应链安全标准化，包括纳入与产品完整性和货物安全相关的合同协议。跨职能讨论产生的全新及现行品牌保护举措包括与区域转移计



划相关的试点调查计划、在全球海关机构进行商标备案登记以提高边境口岸对未经批准的药品进行扣押的可能性，以及增加百济神州品牌保护地区性专业人员以覆盖欧洲、中东、非洲和拉丁美洲。

由于百济神州品牌保护计划的重点是保护患者，因此工作组还创建了一个信息网页，即[防伪和品牌保护](#)。该网页为患者提供多种信息，包括该计划的使命、全球计划目标更新列表，以及患者向百济神州和医疗健康机构报告严重事件的方法等。

生物伦理学

百济神州研究团队采用多种研究性技术开发新疗法。例如，我们在研究工作中常规使用基因工程工具，包括聚合酶链反应（PCR）、转化/转导，以及规律间隔成簇短回文重复序列（CRISPR）。这些工具让我们有能力实现细胞内基因突变、插入和敲除。这些工具的使用者已经接受了关于适当监管要求、研究方案和结果记录准则的相关培训。

在新技术出现时，我们会致力于评估技术安全性，并与适当的外部利益相关方开展沟通来减小与之相关的潜在风险。

透明度 承诺

在百济神州，我们寻求为患者、医疗服务提供者和监管机构提供他们需要的信息，来帮助他们对我们的药物做出明智的判断。我们努力在与所有利益相关方的沟通中做到公开透明。

负责任营销

作为对公开透明的承诺的一部分，我们采用严格的程序来确保营销传播内容真实准确，并提供重要背景信息以帮助医疗服务人员确定我们的药物是否适用于患者，并了解潜在的副作用。

我们的责任始于为药品制定准确的说明书。说明书执行委员会将在递交监管部门和/或任何产品商业化以前，对新说明书或说明书重大变更进行审阅。此外，推广审核委员会将确保所有对外推广信息和声明都与各个当地市场获批说明书和适应症一致。该委员会还将审查相关信息，确保它们医学表述准确，并符合当地监管和法律要求。我们只根据获批适应症进行推广，并遵照获批说明书内容使用。我们为销售人员制定了单独的道德营销培训计划，确保他们了解所有相关政策和法规。

政策呼吁

百济神州定期与政府政策制定者和民选官员就我们为患者提供高质量、可负担药物的使命进行充分沟通。我们遵循国际管理准则和各国家和地区的法规法律，包括美国《游说公开法案》和各州特定要求，以确保我们与政府官员的沟通符合要求。在美国，我们的季度披露报告为公开报告，可在[美国众议院游说披露网站](#)和[美国参议院公开披露网站](#)上找到。



负责任采购

百济神州了解与同样致力于高质量产品和负责任运营的供应商合作的重要性。我们的全球采购团队在过去一年中不断发展，专注于第三方风险管理，启动了供应商参与计划，并一如既往确保采购原料的安全和优质。我们在全球《供应商行为守则》中阐明了我们的期望，并通过多种渠道监控其表现，包括新供应商筛选、供应商尽职调查计划以及新的第三方风险管理计划等。

全球供应商行为守则

自2021年以来，我们始终要求供应商遵守我们在全球《[供应商行为守则](#)》中阐述的道德运营期望。每年我们都会审查和更新《守则》，确保其表述和期望与百济神州承诺保持一致。该《守则》涵盖了从负责任商业道德到质量与管理、人权、工作场所和环境安全等广泛期望。该《守则》着重强调商业道德，特别是遵守反腐败规定和以诚实诚信的方式开展业务的承诺。截至2023年，所有全球和区域性新的主服务协议都包含要求供应商遵守行为守则的表述。这包括所有新合同、采购订单和提案等。

全球采购团队的全体员工都接受了公司和本土定制化的采购政策与方式相关培训。我们还为团队成员提供其他可选培训，以改善供应链中的负责任商业和可持续发展实践，包括评估供应链风险以及提升供应商多样性等。此外，百济神州还加入了采购领导者组织，该组织致力于帮助采购专业人员做出更快、信息更全面的决策。我们的团队成员通过培训、网络研讨会、思想领导力，以及多种领域的行业合作获得支持。

供应商风险评估

我们期望供应商遵守所有与医疗健康有关的法律、法规和标准，同时也遵守涉及财务、劳资关系、健康、安全、公开透明和环境实践的规范。百济神州制定了供应商准入和尽职调查政策，为我们对制造相关的供应商进行质量审计提供了依据。作为这些评估中的一部分，我们还对供应商进行包括道德、员工健康和环境绩效在内的负责任商业和可持续相关问题进行评估。一旦发现供应商存在任何不符合标准的行为或情况，我们会立即采取行动就该类问题进行沟通，与供应商合作制定缓解计划，并采取补救措施以重新达成合规要求。

2022年夏天，我们聘请了一名经理，专门负责监督新的第三方供应商风险管理计划的实施，该计划于2023年生效。通过该计划，百济神州已启动对全部新供应商的筛选，以确保拟议的供应商符合其注册成立或业务经营证据文件的描述，且未受贸易限制或制裁。新的第三方供应商风险管理计划目前不包括现有供应商。

对于符合扩展尽职调查条件的供应商，百济神州会对供应商声誉进行评估，在数据可用时，包括对与法律事件或指标、工作条件、公平劳动实践和环境绩效有关的负面媒体报道作出提示。这让百济神州能够通过犯罪数据库、金融制裁和特定监管执法机构进行强制性系统筛查，主动监控快速变化的监管和金融制裁清单。

通过该项新计划，我们可以快速识别出新增供应商的任何制裁和监管执法，并在出现相关情况时有效应对。它依据供应商可能给公司带来的风险及其支出类别和重要程度来确定评估级别。

此外，作为我们环境承诺的一部分，百济神州还制定了一份调查问卷，用于收集供应商流程及其

气候相关数据收集活动的信息。百济神州正努力从我们的主要供应商收集该部分信息，并将建立跨职能流程，管理识别出的气候风险。

目标

2023年实施第三方供应商风险管理计划

✔ 进展

- 第三方供应商管理计划正式启动

100%

2023年，通过新的第三方风险管理评估，对100%的新供应商制裁和监管执法情况进行筛查

属地化采购

供应商在我们药品开发和运营中起着重要作用，因此百济神州始终谨慎选择供应链合作伙伴，并重视与供应商的关系。我们与多家优选供应商合作，他们在基础原材料方面为我们提供优质的服务、高质量的产品和始终如一的质量保证。为降低百济神州对环境的影响并确保供应的稳定性，我们日益重视与本国或本地供应商合作，即需要物品供应和服务的国家或地区。这将有助于支持我们所在地区当地的社区和经济发展。2023年，我们投入至广州和苏州生产基地中近7,000万美元都选择了来自中国境内的供应商。

直接采购金额（2023年）

广州和苏州基地合计	总支出（单位：千美元）	占2023年总数%	供应商数量	数量占比
在中国的总支出	71,013	40%	71	56%
在除中国以外地区的总支出	108,608	60%	56	44%
按物品收据计2023年总支出	179,621	100%	127	100%

供应商（按地区划分）（2023年）

地区	供应商数量	占2023年总数%	国家（基于2023年采购订单）
北美	1,072	22.4%	美国、开曼群岛、加拿大
中南美洲	0	0.0%	无
欧洲、中东和非洲	1,027	21.4%	阿拉伯联合酋长国、奥地利、比利时、瑞士、德国、丹麦、西班牙、芬兰、法国、英国、意大利、荷兰、挪威、波兰、瑞典
亚太	596	12.4%	澳大利亚、日本、韩国、新西兰、新加坡
中国	2,100	43.8%	中国
合计	4,795	100.0%	

* 为提高供应商总数数据准确性，我们采用了发票数据确认我们业务总体覆盖范围。因此，数据评估与上一年建立的范围保持一致。地区供应商数量根据支出和公司实体位置计算。如果一家供应商在多个地区开具发票，为避免重复计数，百济神州已将这些供应商归集到费用最高地区。

附录

附录内容包括：

- GRI和HKEX指引 →
- SASB指引 →
- 气候相关财务信息披露工作组 →



GRI和HKEX指引

GRI指引	HKEX指引	描述	回复
基础2021			
GRI 1		使用声明	百济神州参考GRI标准发布了公司2023年1月1日至12月31日期间该GRI内容指引中引用的信息。
GRI 2: 一般披露			
GRI 2-1		公司详细情况	百济神州不设总部。公司在中国北京、美国麻省剑桥和瑞士巴塞尔均设有办事处。
GRI 2-2	HKEX 15	纳入公司可持续发展报告的实体	关于本报告。见第77页。
GRI 2-3		报告期、报告频率和关键联系人	关于本报告。见第77页。
GRI 2-4	HKEX 14: 一致性	信息重述	无。
GRI 2-5		外部鉴证	本报告未经外部鉴证。
GRI 2-6		活动、价值链和其他业务关系	<p>根据全球行业分类标准（GICS），百济神州属于3520行业：制药、生物技术和生命科学。百济神州是一家全球性生物科技公司，专注于开发和商业化创新药物，旨在为全球患者改善治疗效果，提高药物可及性。百济神州在中国生产药品，并正在美国建设新生产基地。</p> <p>百济神州的上游价值链主要包括生产和运输研发所需用品以及生产和包装药品所需物料。此外，百济神州依赖由诊所、医院和其他合作方构筑的开展临床试验的全球网络。百济神州的下游价值链包括经销商和更大的诊所网络，百济神州通过这些诊所向患者提供药物。</p>
GRI 2-7		正式员工	员工统计数据。见第36页。
GRI 2-8		非正式员工	员工统计数据。见第36页。
GRI 2-9		治理架构和组成	<p>董事会架构。见第50页。 执行管理团队。见第51页。 企业责任和可持续治理。见第51页。</p> <p>有关董事会的更多详细信息，请参见2023年委托声明书。</p>
GRI 2-10		董事会的提名和选择	<p>董事会架构。见第50页。</p> <p>有关董事会提名和选择的更多详细信息，请参见2023年委托声明书。</p>
GRI 2-11		董事会主席	董事会架构。见第50页。
GRI 2-12	HKEX 13 (i, ii, iii)	在管理影响方面，董事会的监督作用	负责任商业和可持续发展治理。见第51页。
GRI 2-13		为管理影响的责任授权	负责任商业和可持续发展治理。见第51页。
GRI 2-14		董事会在可持续发展报告中的作用	负责任商业和可持续发展治理。见第51页。
GRI 2-15		利益冲突	关于处理董事会利益冲突的更多详细信息，请参见公司官网www.beigene.com.投资者专区的 公司治理指南 。
GRI 2-16		重要关切问题的沟通	<p>举报和反报复保护政策。见第54页。</p> <p>不端行为报告政策</p>

GRI指引	HKEX指引	描述	回复
GRI 2-17		董事会的共同知识	董事会架构。见第50页。
GRI 2-18		对董事会的绩效评估	公司董事由股东评估和任命/罢免。提名及企业管制委员会负责制定确定和评估董事候选人（包括股东推荐的提名人选）的程序，并监督董事会和管理层的评估。有关董事会和其提名架构的更多详细信息，请参见 提名及企业管制委员会章程 和 2023年委托声明书 。
GRI 2-19		薪酬政策	<p>2024年，百济神州调整了高管薪酬架构，纳入绩效股份单位。所有拥有高级副总裁及以上头衔的高管薪酬组合构成如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 1/3绩效股份单位 · 1/3受限股份单位 · 1/3期权 <p>此外，还实施了薪酬回补政策（也被称为追回政策）。</p> <p>薪酬的详细信息请参见2023年委托声明书。</p>
GRI 2-20		确定薪酬的流程	董事会薪酬委员会负责确定高管薪酬。高管薪酬政策和管理方式相关详细信息，请参见 2023年委托声明书 和 薪酬委员会章程 。
GRI 2-21		年度总薪酬比率	薪酬和福利。见第31页。
GRI 2-22		关于可持续发展战略的声明	<p>来自管理层的一封信。见第3页。</p> <p>我们的重要议题。见第7页。</p> <p>我们的气候战略。见第42页。</p>
GRI 2-23		政策承诺	<p>指导原则。见第6页。</p> <p>联合国全球契约组织和可持续发展目标。见第9页。</p>
GRI 2-24		融合政策承诺	商业道德。见第54页。
GRI 2-25		负面影响补救流程	<p>百济神州需要仔细监测其产品从首次用于人体到商业化后的安全性。公司通过伦理委员会或机构审查委员会对患者或其他人发现的任何潜在安全问题采取行动。</p> <p>患者安全。见第19页。</p> <p>产品质量控制系统。见第56页。</p> <p>我们的气候战略。见第42页。</p>
GRI 2-26	HKEX KPI B7.2	寻求建议和提出问题的机制	举报和反报复保护政策。见第54页。
GRI 2-27		遵守法律法规	2023年，百济神州未因重大合规问题被罚款或遭到非金钱制裁。
GRI 2-28		协会的成员资格	百济神州是联合国全球契约组织、美国全国医学会、彭博国际癌症联盟、Procurement Leaders等组织成员。
GRI 2-29		利益相关方参与的方法	利益相关方参与。见第52页。
GRI 2-30		集体谈判协议	百济神州未在美国、亚太、欧洲或拉丁美洲签订任何集体谈判协议。但由于当地法律规定，百济神州在巴西加入了SINACAMESP商贸工会。

GRI指引	HKEX指引	描述	回复
GRI 3: 实质性议题2021			
GRI 3-1		确定实质性议题的过程	我们的重要议题。见第7页。
GRI 3-2		关键问题列表	我们的重要议题。见第7页。
	HKEX 14: 重要性和量化	披露识别重要ESG因素的过程, 以及利益相关方是否参与	我们的重要议题。见第7页。 利益相关方参与。见第52页。
百济神州重要议题: 创新药物			
GRI 3-3		管理方式	差异化的管理方式见第14页。 推进全球健康平等的方法。见第15页。
Non-GRI Topic			差异化的管理方式见第14页。
百济神州重要议题: 慈善捐赠和志愿服务			
GRI 3-3		管理方式	员工志愿服务, 见第37页。
Non-GRI Topic			员工志愿服务, 见第37页。
百济神州重要议题: 可及和可负担性			
GRI 3-3		管理方式	追求药物的广泛可及性, 见第20页。
Non-GRI Topic			见SASB披露HC-BP-240a和HC-BP-240b, 第74页。
GRI 204: 采购实践2016 (百济神州重要议题: 负责任采购)			
GRI 3-3	HKEX层面B5和KPI B5.2	管理方式	负责任采购。见第59页。 供应商风险评估。见第59页。
		管理供应链的环境及社会风险政策	
GRI 204-1		向当地供应商采购的支出比例	属地化采购。见第60页。
	HKEX KPI B5.1	供应商数量	属地化采购。见第60页。
	HKEX KPI B5.3	环境及社会风险识别惯例	供应商风险评估。见第59页。
GRI 206: 反竞争行为2016 (百济神州重要议题: 商业道德与诚信)			
GRI 3-3		管理方式	商业道德。见第54页。
GRI 206-1		针对反竞争行为和反垄断实践的法律诉讼	有关公司法律事务信息, 参见公司2023年10-K表第114页。

GRI指引	HKEX指引	描述	回复																																								
GRI 301: 物料2016 (百济神州重要议题: 产品管理)																																											
GRI 3-3	HKEX A1、A2、A3和A4	管理方式	<p>百济神州致力于环境保护, 尽量减少材料、能源和水资源的使用, 以及减少运营过程中产生的废弃物。</p> <p>百济神州仅在中国设有正在运行的生产厂房, 并遵守相关法律和法规, 包括中华人民共和国环境保护法、中华人民共和国水污染防治法、中华人民共和国固体废物污染环境防治法、建设项目环境保护管理条例。</p> <p>坚持执行健全的EHS计划, 以确保实验室、临床试验机构、生产车间和办公室等工作场所实施全面的环境管理。EHS管理系统基于ISO 14001框架搭建, 广州生产基地和苏州生产基地通过了ISO 14001符合性认证。该系统包括EHS管理系统手册, 涉及相应的政策和SOP。</p> <p>例如, 坚持执行废水、气体排放、泄漏预防和固体废弃物等管理规程。定期审查和更新SOP。定期开展内部风险评估。包括环保局和公安局在内的政府机关会定期对生产基地和研发中心进行外部评估。</p> <p>技术运营和生产全球负责人负责监督和指导整个EHS管理, 并由EHS部门提供支持, 将EHS考虑因素纳入我们的业务中。</p> <p>2023年的目标和进展。见第40页。</p>																																								
GRI 301-1	HKEX A2.5	所用物料的重量或体积	<p>百济神州尚未收集成品包装材料之外的材料信息。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>包装材料的使用 (吨)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>药品成品包装材料的总用量</td> <td>94</td> <td>132</td> <td>200</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生产的商品使用的包装材料 (吨/千克商品)</td> <td>0.006</td> <td>0.005</td> <td>0.004</td> </tr> </tbody> </table>	包装材料的使用 (吨)	2021	2022	2023	药品成品包装材料的总用量	94	132	200	每千克自主生产的商品使用的包装材料 (吨/千克商品)	0.006	0.005	0.004																												
包装材料的使用 (吨)	2021	2022	2023																																								
药品成品包装材料的总用量	94	132	200																																								
每千克自主生产的商品使用的包装材料 (吨/千克商品)	0.006	0.005	0.004																																								
GRI 301-2		所用可回收原料	百济神州尚未收集相关信息。																																								
GRI 301-3		再生产品及其包装材料	百济神州尚未收集相关信息。																																								
GRI 302: 能源2016 (百济神州重要议题: 气候变化)																																											
GRI 3-3	HKEX A2.3	管理方式	见“物料”: “物料管理方式”(GRI 301-3-3)。我们的气候战略。见第42页。我们的气候风险管理。见第45页。																																								
GRI 302-1	HKEX A2.1	公司内部的能源消耗量	<p>我们的气候指标。见第46页。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>能源使用 (兆瓦时)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>能源总消耗</td> <td>82,977</td> <td>122,385</td> <td>160,189</td> </tr> <tr> <td>直接能源消耗</td> <td>10,585</td> <td>14,761</td> <td>5,936</td> </tr> <tr> <td>天然气</td> <td>9,066</td> <td>11,455</td> <td>4,041</td> </tr> <tr> <td>动力能源</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>间接能源消耗</td> <td>72,392</td> <td>107,625</td> <td>154,252</td> </tr> <tr> <td>电能</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>每千克自主生产的商品的能源总消耗 (兆瓦时/千克商品)</td> <td>4.99</td> <td>4.7</td> <td>3.17</td> </tr> </tbody> </table>	能源使用 (兆瓦时)	2021	2022	2023	能源总消耗	82,977	122,385	160,189	直接能源消耗	10,585	14,761	5,936	天然气	9,066	11,455	4,041	动力能源	803	3,230	1,454	柴油燃料	717	76	441	间接能源消耗	72,392	107,625	154,252	电能	47,780	68,970	98,364	蒸汽	24,612	38,655	55,888	每千克自主生产的商品的能源总消耗 (兆瓦时/千克商品)	4.99	4.7	3.17
能源使用 (兆瓦时)	2021	2022	2023																																								
能源总消耗	82,977	122,385	160,189																																								
直接能源消耗	10,585	14,761	5,936																																								
天然气	9,066	11,455	4,041																																								
动力能源	803	3,230	1,454																																								
柴油燃料	717	76	441																																								
间接能源消耗	72,392	107,625	154,252																																								
电能	47,780	68,970	98,364																																								
蒸汽	24,612	38,655	55,888																																								
每千克自主生产的商品的能源总消耗 (兆瓦时/千克商品)	4.99	4.7	3.17																																								

GRI指引	HKEX指引	描述	回复																																								
GRI 302-2	HKEX A2.1	公司外部的能源消耗量	百济神州目前尚未收集此信息，但请参考第46页的“范围三”清单。																																								
GRI 302-3	HKEX A2.1	能源强度	我们的气候战略。见第42页。 我们的气候指标。见第46页。 见GRI 302-1。																																								
GRI 302-4		减少能源消耗	我们的气候指标。见第46页。 见GRI 302-1。																																								
GRI 302-5		产品和服务的能源需求下降	不适用。																																								
GRI 303: 水资源和污水2018 (百济神州重要议题: 产品管理)																																											
GRI 3-3		管理方式	见“物料”：“物料管理方式”(GRI 301-3-3)。 我们的气候治理。见第41页。																																								
GRI 303-1	HKEX A2.4	水作为共有资源的相互影响	百济神州在中国广州和苏州设有两个主要生产基地。根据世界水资源研究所(WRI)于2022年1月25日进行的水道水风险指数评估，广州和苏州生产基地所在位置的总体水风险分别被评为中高级和高级。在为业务运营寻找水源时，我们尚未遇到任何问题，并将继续在广州和苏州寻找减少水资源使用的方法。见我们的气候指标，第46页。																																								
GRI 303-2		管理与排水相关的影响	研发中心和生产厂房都配备了废水处理设施，并进行监测以确保处理后的水符合国家和地方标准。苏州工厂工业废水经过处理实现了100%循环使用。工厂的生活污水按照当地标准排入市政管道。聘请有资质的检测机构定期进行废水排放检测。2023年未发现废水超标情况。																																								
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>总耗水量</td> <td>359,004</td> <td>735,420</td> <td>719,875</td> </tr> <tr> <td>生产耗水量</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>循环水</td> <td>2,388</td> <td>5,010</td> <td>6,709</td> </tr> <tr> <td>废水</td> <td>66,156</td> <td>158,496</td> <td>182,394</td> </tr> <tr> <td>化学需氧量</td> <td>5.24</td> <td>7.86</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>氨态氮</td> <td>0.44</td> <td>0.98</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生产的商品耗水量 (立方米/千克商品)</td> <td>21.6</td> <td>28.27</td> <td>14.25</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生产的商品废水消耗量 (立方米/千克商品)</td> <td>3.98</td> <td>6.09</td> <td>3.61</td> </tr> </tbody> </table>	用水量 (立方米)	2021	2022	2023	总耗水量	359,004	735,420	719,875	生产耗水量	342,172	673,844	659,463	其他耗水量	16,832	61,577	60411	循环水	2,388	5,010	6,709	废水	66,156	158,496	182,394	化学需氧量	5.24	7.86	16	氨态氮	0.44	0.98	1	每千克自主生产的商品耗水量 (立方米/千克商品)	21.6	28.27	14.25	每千克自主生产的商品废水消耗量 (立方米/千克商品)	3.98	6.09	3.61
用水量 (立方米)	2021	2022	2023																																								
总耗水量	359,004	735,420	719,875																																								
生产耗水量	342,172	673,844	659,463																																								
其他耗水量	16,832	61,577	60411																																								
循环水	2,388	5,010	6,709																																								
废水	66,156	158,496	182,394																																								
化学需氧量	5.24	7.86	16																																								
氨态氮	0.44	0.98	1																																								
每千克自主生产的商品耗水量 (立方米/千克商品)	21.6	28.27	14.25																																								
每千克自主生产的商品废水消耗量 (立方米/千克商品)	3.98	6.09	3.61																																								
GRI 303-4		排水	见GRI 303-3。																																								
GRI 303-5	HKEX A2.2	耗水	见GRI 303-3。																																								
GRI 305: 排放2016 (百济神州重要议题: 气候变化)																																											
GRI 3-3	HKEX A1.5	管理方式	见“物料”：“物料管理方式”(GRI 301-3-3)。 我们的气候战略。见第42页。 我们的气候风险管理。见第45页。																																								

GRI指引	HKEX指引	描述	回复																																												
GRI 305-1	HKEX A1.1-A1.2	直接（范围一）温室气体排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>温室气体排放（吨二氧化碳当量）</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>直接温室气体排放（范围一）</td> <td>2,442</td> <td>3,391</td> <td>2,463</td> </tr> <tr> <td>天然气</td> <td>1,815</td> <td>2,316</td> <td>826</td> </tr> <tr> <td>动力能源</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>冷冻剂损耗</td> <td>187</td> <td>143</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>CO2采购</td> <td>38</td> <td>60</td> <td>71</td> </tr> </tbody> </table>	温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2021	2022	2023	直接温室气体排放（范围一）	2,442	3,391	2,463	天然气	1,815	2,316	826	动力能源	210	850	1,454	柴油燃料	192	22	112	冷冻剂损耗	187	143	0	CO2采购	38	60	71																
温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2021	2022	2023																																												
直接温室气体排放（范围一）	2,442	3,391	2,463																																												
天然气	1,815	2,316	826																																												
动力能源	210	850	1,454																																												
柴油燃料	192	22	112																																												
冷冻剂损耗	187	143	0																																												
CO2采购	38	60	71																																												
GRI 305-2	HKEX A1.1-A1.2	间接（范围二）温室气体排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>温室气体排放（吨二氧化碳当量）——基于市场</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>温室气体排放（吨二氧化碳当量）——基于位置</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>间接温室气体排放（范围二）</td> <td>35,900</td> <td>53,867</td> <td>76,465</td> <td>间接温室气体排放（范围二）</td> <td>35,898</td> <td>53,870</td> <td>76,485</td> </tr> <tr> <td>电能</td> <td>26,154</td> <td>38,560</td> <td>54,351</td> <td>电能</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>	温室气体排放（吨二氧化碳当量）——基于市场	2021	2022	2023	温室气体排放（吨二氧化碳当量）——基于位置	2021	2022	2023	间接温室气体排放（范围二）	35,900	53,867	76,465	间接温室气体排放（范围二）	35,898	53,870	76,485	电能	26,154	38,560	54,351	电能	26,152	38,563	54,371	蒸汽	9,746	15,307	22,114	蒸汽	9,746	15,307	22,114												
温室气体排放（吨二氧化碳当量）——基于市场	2021	2022	2023	温室气体排放（吨二氧化碳当量）——基于位置	2021	2022	2023																																								
间接温室气体排放（范围二）	35,900	53,867	76,465	间接温室气体排放（范围二）	35,898	53,870	76,485																																								
电能	26,154	38,560	54,351	电能	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		其他间接（范围三）温室气体排放	<table border="1"> <thead> <tr> <th>温室气体排放（吨二氧化碳当量）</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>其他温室气体排放（范围三）</td> <td>285,755</td> <td>217,158</td> <td>476,965</td> </tr> <tr> <td>1. 采购的商品和服务</td> <td>228,616</td> <td>140,499</td> <td>333,844</td> </tr> <tr> <td>2. 资本品</td> <td>28,881</td> <td>39,401</td> <td>97,211</td> </tr> <tr> <td>3. 未计入“范围一”或“范围二”的燃料和能源相关的活动</td> <td>13,711</td> <td>14,250</td> <td>21,678</td> </tr> <tr> <td>4. 上游运输与配送</td> <td>3,577</td> <td>1,397</td> <td>1,694</td> </tr> <tr> <td>5. 运营期间产生的废弃物</td> <td>31</td> <td>276</td> <td>139</td> </tr> <tr> <td>6. 商务差旅</td> <td>2,423</td> <td>11,621</td> <td>6,380</td> </tr> <tr> <td>7. 员工通勤</td> <td>8,514</td> <td>6,100</td> <td>7,193</td> </tr> <tr> <td>8. 上游租赁资产</td> <td>N/A</td> <td>3,537</td> <td>8,701</td> </tr> <tr> <td>12. 售出产品的报废处理</td> <td>1</td> <td>77</td> <td>127</td> </tr> </tbody> </table> <p>注：第9类下游运输与配送被视为最低限度，10、11、13、14和15分类被视为与百济神州无关。第8类上游租赁资产：2021年，WPS设施在“范围一”和“范围二”下进行核算。由于属于租赁设施，百济神州没有直接运营控制权，因此自2022年起，这些设施已经在“范围三”下进行核算。</p>	温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2021	2022	2023	其他温室气体排放（范围三）	285,755	217,158	476,965	1. 采购的商品和服务	228,616	140,499	333,844	2. 资本品	28,881	39,401	97,211	3. 未计入“范围一”或“范围二”的燃料和能源相关的活动	13,711	14,250	21,678	4. 上游运输与配送	3,577	1,397	1,694	5. 运营期间产生的废弃物	31	276	139	6. 商务差旅	2,423	11,621	6,380	7. 员工通勤	8,514	6,100	7,193	8. 上游租赁资产	N/A	3,537	8,701	12. 售出产品的报废处理	1	77	127
温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2021	2022	2023																																												
其他温室气体排放（范围三）	285,755	217,158	476,965																																												
1. 采购的商品和服务	228,616	140,499	333,844																																												
2. 资本品	28,881	39,401	97,211																																												
3. 未计入“范围一”或“范围二”的燃料和能源相关的活动	13,711	14,250	21,678																																												
4. 上游运输与配送	3,577	1,397	1,694																																												
5. 运营期间产生的废弃物	31	276	139																																												
6. 商务差旅	2,423	11,621	6,380																																												
7. 员工通勤	8,514	6,100	7,193																																												
8. 上游租赁资产	N/A	3,537	8,701																																												
12. 售出产品的报废处理	1	77	127																																												
GRI 305-4	HKEX A1.1-A1.2	温室气体排放强度	<p>我们的气候指标。见第46页。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>温室气体排放（吨二氧化碳当量）</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>每千克自主生产商品的温室气体排放总量（吨二氧化碳当量/千克商品）[范围1和范围2]</td> <td>2.31</td> <td>2.2</td> <td>1.56</td> </tr> </tbody> </table>	温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2021	2022	2023	每千克自主生产商品的温室气体排放总量（吨二氧化碳当量/千克商品）[范围1和范围2]	2.31	2.2	1.56																																				
温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2021	2022	2023																																												
每千克自主生产商品的温室气体排放总量（吨二氧化碳当量/千克商品）[范围1和范围2]	2.31	2.2	1.56																																												

GRI指引	HKEX指引	描述	回复																				
GRI 305-5		减少温室气体排放	我们的气候指标。见第46页。																				
GRI 305-6		臭氧消耗物质（ODS）的排放	不适用。																				
GRI 305-7	HKEX A1.1-A1.2	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）和其他重要气体排放	<p>除温室气体外，主要气体排放包括生产期间燃烧天然气产生的二氧化硫和氮氧化物，以及实验室操作过程中产生的少量废气。二氧化硫和氮氧化物经废气处理设施处理后排放，确保浓度符合当局制定的排放标准。实验室废气通过通风柜排放，并在每个实验室的通风系统末端安装了处理装置，以确保达到排放标准。</p> <p>聘请有资质的检测机构定期进行废气排放检测。2023年未发现排放超标情况。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>气体排放量（吨）</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SO₂排放量</td> <td>0.13</td> <td>0.07</td> <td>0.01</td> </tr> <tr> <td>NO_x排放量</td> <td>0.2</td> <td>0.4</td> <td>0.6</td> </tr> <tr> <td>挥发性有机物（VOC）排放量</td> <td>2.63</td> <td>2.33</td> <td>2.88</td> </tr> </tbody> </table>	气体排放量（吨）	2021	2022	2023	SO ₂ 排放量	0.13	0.07	0.01	NO _x 排放量	0.2	0.4	0.6	挥发性有机物（VOC）排放量	2.63	2.33	2.88				
气体排放量（吨）	2021	2022	2023																				
SO ₂ 排放量	0.13	0.07	0.01																				
NO _x 排放量	0.2	0.4	0.6																				
挥发性有机物（VOC）排放量	2.63	2.33	2.88																				
GRI 306：供应商环境评估2016（百济神州重要议题：负责任采购）																							
GRI 3-3		管理方式	参见材料：管理方式（GRI 301-3-3） 我们的气候治理。见第41页。																				
GRI 306-1	HKEX A1.6	废弃物管理和废弃物相关重大影响	我们的非有害废弃物包括在办公室运营中产生的内部废弃物和来自生产过程中的非有害废弃物。在生产和研发设施中产生的非有害废弃物由市政卫生部门负责处理。办公室运营过程中产生的废弃物由物业公司处理，我们与物业管理公司合作回收如纸箱、玻璃、塑料和纸张等物品。我们的运营场所遵循废弃物分类标准，并遵守当地法律法规。在生产和实验室所产生的有害废弃物会按照适用法律法规手机和储存，并运送到符合条件的第三方供应商处进行处理。																				
GRI 306-2		废弃物相关重大影响的处理	同上。																				
GRI 306-3	HKEX A1.3 和 A1.4	废弃物产生	我们的气候指标。见第46页。																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>废弃物（吨）</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有害废弃物</td> <td>414</td> <td>532</td> <td>678</td> </tr> <tr> <td>无害废弃物</td> <td>281</td> <td>515</td> <td>715</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生产的商品产生的有害废弃物（吨/千克商品）</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> <td>0.01</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生产的商品产生的无害废弃物（吨/千克商品）</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> <td>0.01</td> </tr> </tbody> </table>				废弃物（吨）	2021	2022	2023	有害废弃物	414	532	678	无害废弃物	281	515	715	每千克自主生产的商品产生的有害废弃物（吨/千克商品）	0.02	0.02	0.01	每千克自主生产的商品产生的无害废弃物（吨/千克商品）	0.02	0.02	0.01
废弃物（吨）	2021	2022	2023																				
有害废弃物	414	532	678																				
无害废弃物	281	515	715																				
每千克自主生产的商品产生的有害废弃物（吨/千克商品）	0.02	0.02	0.01																				
每千克自主生产的商品产生的无害废弃物（吨/千克商品）	0.02	0.02	0.01																				
GRI 306-4		处理后的废弃物	百济神州尚未收集相关信息。																				
GRI 306-5		直接处理的废弃物	百济神州尚未收集相关信息。																				
GRI 308：供应商环境评估2016（百济神州重要议题：负责任采购）																							
GRI 3-3		管理方式	“范围三”减排战略。见第44页。 供应商风险评估。见第59页。																				
GRI 308 -1	HKEX KPI B5.4	与供应商合作改善环境效益	“范围三”减排战略。见第44页。 供应商风险评估。见第59页。																				

GRI指引	HKEX指引	描述	回复																																																																																																																																																								
GRI 401: 雇佣2016 (百济神州重要议题: 员工敬业度和福祉)																																																																																																																																																											
GRI 3-3		管理方式	员工敬业度和支持。见第29页。 全球供应商行为准则。见第59页。																																																																																																																																																								
GRI: 401-1	HKEX KPI B1.1-B1.2	在报告所述期间, 按性别、年龄组别及地区划分的雇佣新员工总数与雇员流失比率	参见下表: <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">雇佣新员工</th> <th colspan="4">员工流动</th> </tr> <tr> <th>员工人数</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>流动 (%)</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>总计</td> <td>5,026</td> <td>3,431</td> <td>3,281</td> <td>总计</td> <td>21%</td> <td>18%</td> <td>14%</td> </tr> <tr> <th colspan="4">员工类型</th> <th colspan="4">性别 (%)</th> </tr> <tr> <td>百济神州员工</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>第三方员工</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">性别 (%)</th> <th colspan="4">年龄 (%)</th> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>55%</td> <td>58%</td> <td>55%</td> <td>30岁及以下</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岁</td> <td>20%</td> <td>17%</td> <td>13%</td> </tr> <tr> <th colspan="4">年龄 (%)</th> <td>51-65岁</td> <td>16%</td> <td>15%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>30岁及以下</td> <td>55%</td> <td>45%</td> <td>46%</td> <td>65岁及以上</td> <td>23%</td> <td>26%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>31-50岁</td> <td>41%</td> <td>48%</td> <td>48%</td> <th colspan="4">地区 (%)</th> </tr> <tr> <td>51-65岁</td> <td>3%</td> <td>7%</td> <td>6%</td> <td>亚太</td> <td>23%</td> <td>19%</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>65岁及以上</td> <td><1%</td> <td><1%</td> <td><1%</td> <td>北美</td> <td>17%</td> <td>19%</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <th colspan="4">地区 (%)</th> <td>欧洲、中东和非洲</td> <td>18%</td> <td>7%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>亚太</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>欧洲、中东、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>	雇佣新员工				员工流动				员工人数	2021	2022	2023	流动 (%)	2021	2022	2023	总计	5,026	3,431	3,281	总计	21%	18%	14%	员工类型				性别 (%)				百济神州员工	4,271	2,705	2,625	女性	19%	17%	12%	第三方员工	755	726	566	男性	25%	21%	15%	性别 (%)				年龄 (%)				女性	55%	58%	55%	30岁及以下	23%	21%	16%	男性	45%	42%	45%	31-50岁	20%	17%	13%	年龄 (%)				51-65岁	16%	15%	11%	30岁及以下	55%	45%	46%	65岁及以上	23%	26%	35%	31-50岁	41%	48%	48%	地区 (%)				51-65岁	3%	7%	6%	亚太	23%	19%	15%	65岁及以上	<1%	<1%	<1%	北美	17%	19%	12%	地区 (%)				欧洲、中东和非洲	18%	7%	5%	亚太	84%	75%	72%	拉丁美洲	0%	0%	0%	北美	13%	16%	16%					欧洲、中东、非洲	3%	9%	10%					拉丁美洲	0%	0%	2%				
雇佣新员工				员工流动																																																																																																																																																							
员工人数	2021	2022	2023	流动 (%)	2021	2022	2023																																																																																																																																																				
总计	5,026	3,431	3,281	总计	21%	18%	14%																																																																																																																																																				
员工类型				性别 (%)																																																																																																																																																							
百济神州员工	4,271	2,705	2,625	女性	19%	17%	12%																																																																																																																																																				
第三方员工	755	726	566	男性	25%	21%	15%																																																																																																																																																				
性别 (%)				年龄 (%)																																																																																																																																																							
女性	55%	58%	55%	30岁及以下	23%	21%	16%																																																																																																																																																				
男性	45%	42%	45%	31-50岁	20%	17%	13%																																																																																																																																																				
年龄 (%)				51-65岁	16%	15%	11%																																																																																																																																																				
30岁及以下	55%	45%	46%	65岁及以上	23%	26%	35%																																																																																																																																																				
31-50岁	41%	48%	48%	地区 (%)																																																																																																																																																							
51-65岁	3%	7%	6%	亚太	23%	19%	15%																																																																																																																																																				
65岁及以上	<1%	<1%	<1%	北美	17%	19%	12%																																																																																																																																																				
地区 (%)				欧洲、中东和非洲	18%	7%	5%																																																																																																																																																				
亚太	84%	75%	72%	拉丁美洲	0%	0%	0%																																																																																																																																																				
北美	13%	16%	16%																																																																																																																																																								
欧洲、中东、非洲	3%	9%	10%																																																																																																																																																								
拉丁美洲	0%	0%	2%																																																																																																																																																								
GRI 401-2		全职员工的福利 (不包括临时或兼职员工)	<p>在美国, 公司提供医疗、牙科、视力、人寿保险和残疾保险; 生育/收养服务; 家庭支持服务; 健康计划; 和401(k)退休计划, 现已增长至年收入的6%。健康保险计划也支付员工因接受医疗护理产生的差旅费和住宿费。公司帮员工支付50%的自付款, 直接存入其用于支付高自付款医疗保险计划的健康储蓄账户。在美洲和欧洲、中东和非洲其他地区, 公司提供法定保险和补充保险, 其中可能包括养老金、医疗、牙科、视力、人寿保险、残疾保险和健康计划。</p> <p>在中国, 公司为所有全职员工提供社会保险、商业保险和福祉项目 (包括员工援助项目和节日礼物)。在社会保险方面, 百济神州会为员工缴纳社保。此外, 公司的综合商业保险计划还包括100%报销的住院医疗保险、90%报销的门诊医疗保险、大病保险、人寿保险、意外伤害保险和全球旅行保险等。</p> <p>在澳大利亚、新西兰、新加坡、韩国、日本、泰国和马来西亚, 公司提供法定福利计划和当地惯例认可的补充福利计划, 包括个人医疗保险报销、居家办公援助、流感疫苗支持、全球旅行保险和法定养老金计划 (在适用的国家), 并在韩国提供养老金固定缴款计划。在澳大利亚和新西兰, 公司还为员工提供商业人寿和收入保障保险。</p> <p>其他项目可见薪酬和福利。见第31页。</p>																																																																																																																																																								

GRI指引	HKEX指引	描述	回复																												
GRI 401-3		育儿假	<p>在美国、加拿大和欧洲、中东和非洲（EMEA），百济神州为所有父母提供法定育儿假和至少12周的全薪育儿假。在一些国家（如加拿大），法定育儿假和百济神州育儿假相结合，可为女性员工提供更长的全薪假期（如18周）</p> <p>在中国，公司遵守当地法规提供育儿假，因省而异。国家最低要求包括128天全薪产假和7天全薪陪产假；但是，不同的城市/省份会有不同的要求。</p> <p>在澳大利亚和新西兰，对于在百济神州任职满12个月的员工，除了所在州规定的带薪产假和陪产假外，公司还额外提供12周全薪产假和两周全薪陪产假。在亚太其他地区，公司遵循各国/地区不同的育儿假准则。</p> <p>以下是2023年各地区育儿假休假情况汇总表：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>育儿假</th> <th>亚太</th> <th>美洲</th> <th>欧洲、中东和非洲</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有资格休育儿假的男性员工</td> <td>3,417</td> <td>679</td> <td>237</td> </tr> <tr> <td>已休育儿假的男性员工</td> <td>59</td> <td>26</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>在报告所述期间休完育儿假并返工的男性员工总数</td> <td>59</td> <td>26</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>有资格休育儿假的女性员工</td> <td>4,738</td> <td>948</td> <td>381</td> </tr> <tr> <td>已休育儿假的女性员工</td> <td>264</td> <td>52</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>在报告所述期间休完育儿假并返工的女性员工总数</td> <td>262</td> <td>52</td> <td>13</td> </tr> </tbody> </table>	育儿假	亚太	美洲	欧洲、中东和非洲	有资格休育儿假的男性员工	3,417	679	237	已休育儿假的男性员工	59	26	5	在报告所述期间休完育儿假并返工的男性员工总数	59	26	5	有资格休育儿假的女性员工	4,738	948	381	已休育儿假的女性员工	264	52	13	在报告所述期间休完育儿假并返工的女性员工总数	262	52	13
育儿假	亚太	美洲	欧洲、中东和非洲																												
有资格休育儿假的男性员工	3,417	679	237																												
已休育儿假的男性员工	59	26	5																												
在报告所述期间休完育儿假并返工的男性员工总数	59	26	5																												
有资格休育儿假的女性员工	4,738	948	381																												
已休育儿假的女性员工	264	52	13																												
在报告所述期间休完育儿假并返工的女性员工总数	262	52	13																												
	HKEX层面B1：雇佣	对发行人有重大影响的政策和相关法律法规遵守情况，涉及薪酬和解雇、招聘和晋升、工作时间、休息时间、平等机会、多元化、反歧视和其他福利	遵守与雇佣相关的相关法律和法规，包括但不限于1964年美国民权法案、美国残疾人法案、美国就业年龄歧视法案、美国同工同酬法案、美国雇员退休收入保障法、中华人民共和国劳动法、中华人民共和国劳动合同法、中华人民共和国妇女权益保障法、中华人民共和国社会保险法、中华人民共和国最低工资规定、瑞士义务法典、德国民法典、法国劳动法、意大利民法典、英国1996年雇佣权利法、西班牙民法典及其集体谈判协议。																												
GRI 403：职业健康与安全2018（百济神州重要议题：员工敬业度和支持）																															
GRI 3-3		管理方式	<p>坚持执行健全的环境、健康和安全管理（EHS）计划，以确保员工在实验室、临床试验机构、生产车间和办公室等工作场所的安全。坚持培养安全文化，营造安全的工作环境，促进员工的健康和福祉。EHS管理系统基于ISO 14001和45001框架搭建，包括EHS管理系统手册，涉及相应的政策和标准操作规程（SOP），如限制空间管理规程、爆炸性化学品管理规程和职业健康管理规程，旨在管理和控制职业健康安全风险。我们会定期审查和更新SOP。</p> <p>全球技术运营和生产负责人负责监督和指导整个EHS管理，并由EHS部门提供支持，将EHS考虑因素纳入公司业务中。2023年，生产和研发基地的227名员工，即56.39%的一线员工，都参加了正式的EHS委员会。</p>																												

GRI指引	HKEX指引	描述	回复																
GRI 403-1, 403-2 and 403-3	HKEX KPI B2.3	危害识别、风险评估和事故调查； 职业健康安全管理系统； 采纳的职业健康与安全措施、执行及监察方法，以及有关职业健康与安全的沟通的描述	定期进行安全检查和内部EHS审计。建立应急响应系统，处理自然灾害、医疗紧急情况、火灾和爆炸紧急情况以及化学品泄漏等。定期进行相关的应急演练，确保员工接受应急程序的培训。生产基地的所有急救专家都接受了当地红十字会提供的专业培训，中国广州生产基地雇佣了一名员工担任全职护士。 包括环保局和公安局在内的政府机关会定期对生产基地和研发中心进行外部评估。设计建造新设施时，聘请合格的第三方来评估和设计，减少设施和生产线内的风险。每个生产基地和研发中心都有EHS委员会，由领导层和一线员工组成，以促进安全文化，审查绩效记分卡，调查安全隐患或安全事故，并予以纠正。 健康和安全。见第38页。 参见GRI 403-3-3了解EHS管理方式。																
GRI 403-4		职业健康安全事务：员工参与、意见征询和沟通	每个生产基地和研发中心都有EHS委员会，由管理层和一线员工组成，以促进安全文化，审查绩效记分卡，调查安全隐患或安全事故，并予以纠正。																
GRI 403-5		员工职业健康安全培训	定期为全体员工及第三方开展职业健康安全培训，以增强职业健康安全意识，提高员工应对安全事故的能力。要求从事高风险工作的员工在执行某些任务之前参加额外的培训或获得资格认证。为员工提供适当的个人防护设备，减少潜在的风险。																
GRI 403-7		预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	负责任采购。见第59页。 供应商风险评估。见第59页。																
GRI 403-8		职业健康安全管理体系覆盖的员工	生产和研发基地的所有员工和外包人员都在EHS管理系统的覆盖范围内。																
GRI 403-9 and 403-10	HKEX KPI B2.1和B2.2	工伤和健康状况不佳的死亡率 总工伤率 因工伤损失工作日数	健康和安全。见第38页。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>生产基地的健康和安全表现*</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事故总发生率</td> <td>0</td> <td>0.13</td> <td>0.05</td> </tr> <tr> <td>损失工时事故率</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>	生产基地的健康和安全表现*	2021	2022	2023	事故总发生率	0	0.13	0.05	损失工时事故率	0	0.07	0	死亡率	0	0	0
生产基地的健康和安全表现*	2021	2022	2023																
事故总发生率	0	0.13	0.05																
损失工时事故率	0	0.07	0																
死亡率	0	0	0																
	HKEX层面B2：健康和 安全	对发行人有重大影响的有关提供安全工作场所的政策和遵守相关法律法规的信息，保护员工免受职业危害	严格遵守与职业健康和安全有关的适用法律，如美国联邦职业安全与健康管理局制定的工作场所安全标准或州/地方安全标准、中华人民共和国职业病防治法、职业健康监护技术规范、中华人民共和国传染病防治法、国务院关于重大安全事故行政责任追究的规定。 参见GRI 403-3-3了解EHS管理方式。																
GRI 404：培训与教育2016（百济神州重要议题：员工敬业度和支持）																			
GRI 3-3	HKEX层面B3：	管理方式	职业发展。见第33页。																
GRI 404-1	HKEX KPI B3.2	按性别及雇员类别划分，每名雇员完成受训的平均时数	百济神州目前未记录每位员工的培训时间。更多信息请见第33页的学习和发展。																
GRI 404-2		员工技能提升方案和过渡援助方案	职业发展。见第33页。 百济神州提供援助计划，促进离职员工持续就业能力的提升。																

GRI指引	HKEX指引	描述	回复
GRI 404-3		定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	百济神州全体员工都定期接受绩效和职业发展考核。
	HKEX KPI B3.1	按性别及雇员类别划分的受训雇员百分比	百济神州未能在2023年收集该数据，但正在建设数据收集能力，计划在将来报告。
GRI 405：多元化与平等机会2016（百济神州重要议题：多元、平等、包容与归属感）			
GRI 3-3		管理方式	归属感文化。见第35页。
GRI 405-1		治理机构与员工的多元化	员工统计数据。见第36页。 董事会架构。见第50页。 执行领导团队。见第51页。
GRI 405-2		男女基本工资和报酬的比例	薪酬和福利。见第31页。
GRI 406：反歧视2016（百济神州重要议题：多元、平等、包容与归属感）			
GRI 406-1		歧视事件及采取的纠正行动	百济神州未在2023年发现任何严重违反与歧视相关的适用法律法规的事件。
GRI 414：供应商社会评估2016（百济神州重要议题：负责任采购）			
GRI 414		与供应商合作改善社会效益	利益相关方参与。见第52页。 供应商风险评估。见第59页。
GRI 416：客户健康与安全2016（百济神州重要议题：患者参与和权益维护）			
GRI 416-2	HKEX KPI B6.1	涉及产品和服务对健康和安全影响的违规事件； 出于安全和健康原因而召回的已售或已发货的产品总量的百分比	2023年无产品召回
	HKEX层面B6：	对发行人有重大影响的政策和相关法律法规遵守情况，涉及所提供产品及服务的健康和信息安全、广告、标签和隐私，以及相关补救方法	患者安全。见第19页。 产品质量控制系统。见第56页。 负责任营销。见第58页。 此外，我们致力遵守与产品责任相关的不断变化的监管政策，包括但不限于ICH Q10药物质量管理体系、美国联邦食品、药品和化妆品法案、加州消费者隐私法案、美国食品药品监督管理局法规、欧盟通用数据保护条例 (GDPR)、中华人民共和国专利法、中华人民共和国人类遗传资源管理条例和中国个人信息保护法。
	HKEX KPI B6.2	有关产品和服务的投诉数量以及投诉处理方式	质量保证。见第56页。

GRI指引	HKEX指引	描述	回复
	HKEX KPI B6.3	与遵守和保护知识产权相关的实践说明	<p>商业成功取决于开发和保护我们的发明、专利技术和知识的能力。我们严格遵守并及时了解所在国家和地区有关知识产权的相关法律和法规要求。我们还为员工提供至少每个季度一次的培训，提高他们的知识产权保护意识，加强对百济神州政策和流程的认识。</p> <p>我们已经在中国、美国、欧洲和其他国家提交与药物、候选药物和技术相关的专利申请并获得批准，并将继续在这些国家和地区申请新的专利。此外，我们还更新了员工发明奖励政策，进一步鼓励药物创新和新药开发，并且我们遵守所有关于发明者报酬的适用法律和法规。关于百济神州专利和知识产权的政策立场，请参见百济神州专利和知识产权的全球声明。</p> <p>通过专利自由实施（FTO）分析，我们避免侵犯第三方的有效专利和其他知识产权，确保药物开发和商业化不会侵犯他人的有效专利权。在某些情况下，我们会凭借引进产品的机会来推动、加强和支持开发项目。我们对授权引进和授权他人的项目进行知识产权尽职调查，最大限度地降低知识产权风险。</p> <p>反假冒伪劣药物。见第56页。 负责任营销。见第58页。</p>
	HKEX KPI B6.4	质量保证过程和召回程序的描述	质量保证。见第56页。
GRI 417: 营销与标识2016 (百济神州重要议题: 商业道德与诚信)			
GRI 3-3		管理方式	负责任营销。见第58页。
GRI 417-1		对产品和服务信息与标签的要求	负责任营销。见第58页。
GRI 417-2		涉及产品和服务信息与标签的违规事件	2023年，百济神州没有发现任何涉及产品和服务信息与标签的违规事件。
GRI 417-3		涉及营销传播的违规事件	2023年6月，Pharmacyclics公司在美国特拉华州地方法院对百济神州提出了专利侵犯诉讼，声称百济神州的百悦泽®商业化活动侵犯了Pharmacyclics的专利，美国专利号11,672,803（“803号专利”）。百济神州尊重有效知识产权，但坚定认为“803号专利”过于广泛且为无效。百济神州将对Pharmacyclics公司的侵权指控开展坚决的辩护。公司的官方新闻稿可见 此链接 。
GRI 418: 客户隐私2016 (百济神州重要议题: 患者参与和权益维护)			
GRI 3-3	HKEX B6.5	管理方式/描述消费者数据保护和隐私政策，以及实施和监控方法	数据隐私和网络安全。见第55页。
GRI 418-1		证实涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的投诉	2023年，百济神州没有接到任何侵犯客户隐私或丢失客户数据的投诉，也没有任何数据泄露。

SASB指引

SASB指引	描述	回复
210a.1	根据全球不同地区的情况讨论管理流程，确保临床试验质量和患者安全。	<p>根据全球行业分类标准（GICS），百济神州属于3520行业：制药、生物技术和生命科学。百济神州是一家全球性生物科技公司，专注于开发和商业化创新药物，旨在为全球患者改善治疗效果，提高药物可及性。百济神州在中国生产药品，美国的新生产基地于2022年破土动工。</p> <p>百济神州的上游价值链主要包括生产和运输研发所需用品以及生产和包装药品所需物料。此外，百济神州依赖由诊所、医院和其他合作方构筑的开展临床试验的全球网络。百济神州的下游价值链包括经销商和更大的诊所网络，百济神州通过这些诊所向患者提供药物。</p> <p>质量保证。见第56页。 卓越的临床试验。见第16页。 患者安全。见第19页。 数据隐私和网络安全。见第55页。</p>
210a.2	FDA对申办方有关临床试验管理和药物警戒的核查次数以及核查结果：自愿采取行动（VAI）和官方采取行动（OAI）	公司目前未报告此信息。
210a.3	在发展中国家因与临床试验相关的法律诉讼而遭受的任何经济损失总金额	有关公司法律事务信息，参见公司2023年10-K表第114页。
240a.1	提升卫生保健产品（在可及性指数定义的重点国家用于高优先级疾病）可及性的行动和举措的描述	拓展可及项目。见第21页。 改善慢性淋巴细胞白血病（CLL）患者的药物可及性（Max基金会）。见第21页。
240a.2	世界卫生组织（WHO）供应商预认证（PQP）中药品预认证清单中的产品列表	目前该清单中尚无百济神州的产品。
240b.1	涉及付款和/或条款规定在特定时间段推迟授权仿制药上市的仿制药上市申请（ANDA）诉讼和解数量	有关公司法律事务信息，参见公司2023年10-K表第114页。
240b.2	与去年相比，美国产品组合的平均标价和平均净价格的百分比变化	公司目前未报告此信息。
240b.3	与去年相比，涨幅最大的产品标价和净价格的百分比变化	公司目前未报告此信息。
250a.1	被纳入美国食品药品监督管理局（FDA）MedWatch人用药品安全警示数据库中的产品列表	FDA不良事件报告系统（FAERS）公共信息表
250a.2	FDA不良事件报告系统中报告的与产品有关的死亡人数	FDA不良事件报告系统（FAERS）公共信息表
250a.3	发布的产品召回次数和产品召回的总数量	2023年无产品召回
250a.4	回收、再利用或处置产品的总数量	2023年，百济神州和美国药品管理工作组（PPSWG）建立合作关系。该工作组旨在通过提供基础设施、指南和专业知识，支持成员合规性并提高对现有药品回收计划和消费者选择的认知。公司目前尚未收集全球药品回收数量的信息。
250a.5	按类型统计的FDA针对违反现行药品生产质量管理规范（cGMP）采取的执法行动的数量	公司目前未报告此信息。

SASB指引	描述	回复
260a.1	用于在整个供应链中保障药品可追溯性以及防止造假的方法和技术的描述	反假冒伪劣药物。见第56页。
260a.2	讨论提醒客户和商业伙伴注意与假冒产品相关的潜在或已知风险的流程	反假冒伪劣药物。见第56页。
260a.3	与假冒产品有关的导致突击检查、扣押、逮捕和/或刑事指控的事件发生次数	反假冒伪劣药物。见第56页。
270a.1	因与虚假营销指控相关的法律诉讼遭受的经济损失总金额	有关公司法律事务信息，参见公司2023年10-K表第114页。
270a.2	描述推广药品用于非获批适应症的道德准则	负责任营销。见第58页。
330a.1	讨论科研人员和研发人员的人才招聘和留用方法	团队建设。见第28页。 职业发展。见第33页。 参见 GRI CHART 401-1
330a.2	执行/高级管理人员、中层管理人员、专员和所有其他员工的自愿和非自愿流失率	员工敬业度和支持。见第29页。
430a.1	为确保供应链和成分的完整性，接受Rx-360国际药品供应链联盟稽查或同等第三方稽查的公司设施和一级供应商设施的百分比。	供应商风险评估。见第59页。
510a.1	因与贪污和贿赂相关的法律诉讼遭受的经济损失总金额	有关公司法律事务信息，参见公司2023年10-K表第114页。
510a.2	与医疗健康专业人员交流的道德准则的描述	商业道德。见第54页。 反贿赂和腐败。见第54页。 负责任营销。见第58页。 落实反腐败控制措施，严格遵守打击腐败、敲诈勒索、欺诈、贿赂和不正当竞争的相关法律法规，例如萨班斯-奥克斯利法案（SOX）、美国反回扣法、英国反贿赂法、美国反海外腐败法和中华人民共和国反不正当竞争法。
000.A	接受治疗的患者例数	扩大我们的商业足迹。见第20页。
000.B	产品组合内和在研（1期-3期）药物数量	见百济神州官网（ www.beigene.com ）在 研管线 和 已上市药品 版面内容。

气候相关财务信息披露工作组

本指引中的指南用于定位公司披露的公司战略、风险、治理和指标，有关气候变化及气候变化对公司业务和利益相关方的潜在积极或消极影响。我们参考气候相关财务信息披露工作组搭建的内容架构，提供可用且适合公开传播的信息。我们还在其中纳入了有关气候变化带来的短期、中期和长期风险和机会、气候变化对公司业务的潜在影响的研究，以及为让利益相关方参与这些讨论所做的努力。

在过去两年间，我们还研究了不同的气候情景，以便更好地了解气候情景给公司运营带来的风险和机会，以及在现在和将来对公司可能产生的影响。我们的目标是让业务更有韧性并找到和利用新机会促进业务增长。

战略	有关公司应对气候变化的战略，请见本报告第42–44页。
治理	有关气候变化的公司治理，请见本报告第41页。
风险	有关公司如何评估和分析与气候变化相关的风险，请见本报告第45页。
指标	有关公司与气候变化相关的绩效指标，请见本报告第46–47页。

关于本报告

百济神州每年报告负责商业和可持续发展绩效表现。本报告涵盖了百济神州截至2023年12月31日的2023财年业绩，且披露范围与公司财务报告保持一致。本报告发布于2024年4月26日，报告的编写参考了全球报告倡议组织（GRI）、可持续发展会计准则委员会（SASB）和气候相关财务信息披露工作组（TCFD）相关要求。本报告遵循准确性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、可持续性和时效性原则编写，并作为百济神州负责商业和可持续发展报告，严格遵守香港联合交易所上市规则附录二十七《环境、社会及管治报告指引》及《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》的相关规定。除非另有说明，所有业绩数据均来自百济神州拥有和运营的机构在2021至2023财年的表现。除非另有说明，所有数据均截至2023年12月31日。所有货币数字均以美元（USD）为单位。本报告已完成由公司内部专家、管理层和董事会的审核。有关百济神州负责商业与可持续发展绩效表现或本报告的问题或意见可提交至 CorporateAffairs@BeiGene.com。



前瞻性声明

本报告包含的若干陈述以及本文交叉引用的网站或材料，除截至本报告发布之日可独立验证的事实陈述外，均构成前瞻性陈述。此类前瞻性声明的示例包括关于我们负责任商业和可持续发展战略、进展和目标的声明；百济神州整体增长潜力；我们商业业务和管线项目的潜力和期望；我们未来的财务和经营业绩；以及在“关于百济神州”标题下提及的百济神州计划、承诺、愿望和目标。由于各种重要因素的影响，实际结果可能与前瞻性声明中的结果存在实质性差异。这些因素包括：百济神州取得负责任商业和可持续发展目标相关进展并完成目标的能力，百济神州证明其候选药物功效和安全性的能力；候选药物的临床结果可能不支持进一步开发或上市审批；药政部门的行动可能会影响到临床试验的启动、时间表和进展以及药物上市审批；百济神州的上市药物及候选药物（如能获批）获得商业成功的能力；百济神州获得和维护对其药物和技术的知识产权保护的能力；百济神州依赖第三方进行药物开发、生产、商业化和其他服务的情况；百济神州取得监管审批和商业化医药产品的有限经验，及其获得进一步的营运资金以完成候选药物开发

及实现并保持盈利的能力；以及百济神州在最近向美国证券交易委员会（SEC）提交的定期报告中“风险因素”章节里更全面讨论的各类风险；以及百济神州向SEC期后呈报中关于潜在风险、不确定性以及其他重要因素的讨论。本报告中的所有信息仅及于报告发布之日，除非法律要求，百济神州并无责任更新该等信息。

本文件所包含的信息不应被解释为在美国联邦证券法或任何其他监管框架下所指的“重要”信息，即使我们使用了“重要”或“重要性”等描述。我们的负责任商业和可持续发展披露方法是根据对社区、环境以及员工、客户和供应商等利益相关方的影响而制定的，因此，本报告中所包含的议题不代表这些议题对百济神州业务、运营或财务状况有重大影响。本文件中提供的网站引用和超链接仅为方便使用，所引用网站上的内容并未纳入本报告。我们对引用网站上包含的任何第三方内容不承担任何责任。



百济神州



2023年负责任商业和 可持续发展报告