

環境、社會及管治報告

2024

目录

關於本報告	02
CEO 致辭	03
公司簡介	04

卓越治理 堅守責任使命

合規經營與規範治理	08
ESG 治理	12
風險管理與內控	17
商業道德與反貪污	18
供應鏈管理	19

微光成炬 成就不凡人才

來凱企業文化	38
員工僱傭	41
員工培訓與發展	43
職業健康與安全	45
多元、平等與包容	48

行而不輟 播種善念於心

社會貢獻與公益參與	65
-----------	----

ESG 亮點績效	05
獎項與榮譽	06

創新研發 不忘治癒初心

研發創新管理	22
推進臨床試驗與確保藥品安全	29
信息安全與知識產權保護	34

綠色經營 守護自然環境

氣候變化與碳排放	51
能源管理	60
廢棄物管理	61
水資源管理	63

關鍵績效表	69
香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》內容索引	72



關於本報告

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」「我們」）發佈的第二份環境、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」）《主板上市規則》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 2024 年 1 月 1 日至 2024 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

本報告經本公司環境、社會及管治委員會（以下簡稱「ESG 委員會」）確認後，於 2025 年 3 月 24 日獲董事會通過。

CEO 致辭

親愛的讀者：

感謝您閱讀 2024 年度《環境、社會及管治報告》。過去的一年裡，來凱內外兼修、上下求索，在員工、投資者、合作夥伴、專家及利益相關方的支持下，ESG 評級由 B+ 躍升至 A-，這是各方對公司可持續發展能力的認可，也是我們對公司使命的踐行。

在充滿挑戰的 2024 年，來凱形成了創新管線“縱隊”——從有望增肌減脂的 LAE102（ActRIIA 單克隆抗體），為晚期乳腺癌患者帶來希望曙光的 LAE002（afuresertib，一種口服 AKT 抑制劑），我們全速推進臨床，後續還有更多自主研發的候選藥物正在開發中。我們積極參與到全球生物醫藥合作網中，攜手國際製藥公司禮來（Lilly）共同加速 LAE102 在肥胖症領域的新型療法，共享資源和專業積澱。

這些公司重大進展，得益於創新精神、know how 經驗、高效執行以及人文關懷的共同作用，更有企業 ESG 的引領。過去一年，我願稱之為“**來凱數字化賦能 ESG**”的關鍵年。

2024 年，通過上線 **OA 系統和 QMS（質量管制系統）**，來凱實現了管治的規範化與透明化，**加速流程、提高效率**。OA 審批替代了繁瑣的過程，系統串聯起曾經分散的決策分工，從每一個研發立項、跟蹤，到每一筆付款流程、每一個合同都有跡可溯，讓每位員工更專注地投入創造性工作，也使我們的臨床研究藥品更好地應對監管需求，符合質量標準。

在企業文化層面，“數字化”傳遞著正能量。一份對同事的誠摯感謝、一次跨部門的通力協作、一個項目完成的點贊與鼓勵……通過“來凱能量站”的線上平臺匯聚，讓員工被看見、被認可。還有專屬微信表情包傳遞著來凱特有的默契，讓組織成為有溫度的共同體。

踐行社會責任，“數字化”跨越了山海。來凱“兒童科學創想中心教室”在甘肅持續點亮孩子們的好奇心，我們不僅帶去了物資，更串起了上海張江實驗室和甘肅涇川縣太平鎮中心小學——孩子們在雲端課堂提問，科學家講解藥物作用原理。還有“ESG 隨手填”小程序——無論是助養流浪動物，還是捐贈一份愛心，來凱人的善舉通過數據連成光點，勾勒出責任擔當的軌跡。

如果說 ESG 是一家公司可持續發展的基石，通過數字化賦能，成為推動來凱向上的雙螺旋 DNA——讓研發更高效，讓管理更透明，讓文化更凝聚，讓責任更可觸及。

感謝每一位同行者。2025 年，讓我們繼續投入真正改變患者健康的創新工作。

此致

呂向陽博士
來凱醫藥董事會主席兼首席執行官
2025 年 3 月



公司簡介

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，致力於為全球代謝疾病、癌症及肝纖維化患者帶來新型療法。

截至 2024 年 12 月 31 日，來凱醫藥圍繞 LAE102、LAE002(afuresertib)、LAE001 及 LAE005 啟動了七項臨床試驗，以解決肥胖症及癌症領域未被滿足的醫療需求。

LAE102 是來凱自主研發針對 ActRIIA 的單克隆抗體。阻斷 Activin-ActRII 通路可促進肌肉再生和減少脂肪，這使 LAE102 有望成為一種實現高品質體重控制的候選藥物。LAE102 已獲得中國和美國針對肥胖適應症的新藥臨床試驗（IND）批准，I 期臨床研究正在全速推進。2024 年 11 月，來凱與禮來簽訂一項臨床合作協定，旨在支持和加速 LAE102 針對肥胖症治療的全球臨床開發。

在靶向 ActRII 受體這一特定領域，來凱團隊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，以最大限度地發揮此靶點的價值。LAE103 是 ActRIIB 選擇

性抗體，LAE123 是針對 ActRIIA/IIB 的雙靶點抑制劑，兩者均為我們自主研發用於肌肉及其他疾病適應症的抗體。

在癌症領域，來凱已經建立全面的候選藥物組合，包括 LAE002(afuresertib)、LAE001 及其他七種臨床前候選藥物。LAE002(afuresertib) 是一種 AKT 強效抑制劑，抑制所有三種 AKT 亞型（AKT1、AKT2 及 AKT3），也是全球兩種處於晚期臨床開發階段的針對乳腺癌及前列腺癌的 AKT 抑制劑之一。目前來凱醫藥針對 HR+/HER2- 乳腺癌 III 期關鍵研究（AFFIRM-205）順利推進中。

2023 年 6 月 29 日，來凱醫藥在香港聯交所主板上市，股份代碼：2105.HK。

如需瞭解更多公司信息，請訪問 <http://www.laekna.com> 或 <https://www.linkedin.com/company/74110713/>

ESG 亮點績效

2.15+ 億元

藥物研發投入

7 項

臨床試驗，覆蓋肥胖症和癌症領域

12 款

自主研發的臨床前候選藥物

LAE102

與禮來在美國合作開展臨床研究

7 個

國際學術會議上報告項目進展

6 項

辦公自動化系統上線

100%

員工培訓率

62%

女性員工占比

319.5 小時

員工志願活動

獎項與榮譽

港股通最受歡迎企業

格隆匯



卓越 IR 團隊

格隆匯



最具價值醫藥及醫療公司

智通財經



張江國際安全社區職業健康示範企業

浦東新區張江鎮人民政府



01

卓越治理 堅守責任使命

來凱致力於持續完善公司治理架構和制度管理體系，深化合規經營與風險內控，以確保企業決策的科學性與合理性。同時，公司注重完善 ESG 治理架構和能力，保持與各利益相關方的溝通互信，努力為社會創造長期價值

100%

員工合規、風險管理和商業道德培訓覆蓋率

200+

場次

投資分析師調研和路演

合規經營與規範治理

公司治理

我們十分重視企業的合規經營與規範治理。公司通過設置行之有效的管理制度與治理架構，採取切實可行的治理策略，持續提升企業管理水準與治理能力。



來凱董事會負責指導公司的戰略與運營，確保公司在錯綜複雜的市場環境下保持競爭力。董事會由經驗豐富、具有專業背景的人士組成，下設4個委員會，包括審計委員會、薪酬委員會、提名與企業管治委員會和 ESG 委員會。委員會定期召開會議，發揮監督與管理職能，穩步開展治理工作。

來凱遵循董事會多元化政策。在提名及委任董事會成員時，綜合考慮性別、年齡、文化及教育背景、專業資格、技能、知識以及工作經驗等因素。2024 年，董事會由 8 名成員組成，包括 3 名獨立董事和 1 名女性董事。2024 年，來凱總計召開 5 次董事會，就商業合作、研發推進、企業可持續發展等公司重要事務聽取不同董事的專業意見，展開充分全面討論和論證。



呂向陽 博士 61 歲
自 2016 年委任為董事
董事會主席
執行董事兼執行總裁
提名與企業管治委員會主席



謝玲 女士 53 歲
自 2018 年委任為董事
執行董事
高級副總裁
ESG 委員會主席
薪酬委員會委員



顧祥巨 博士 59 歲
自 2022 年委任為董事
執行董事
首席科學官



王國璋 博士 63 歲
自 2019 年委任為董事
非執行董事
審計委員會委員



孫淵 先生 36 歲
自 2022 年委任為董事
非執行董事



尹旭東 博士 58 歲
自 2023 年委任為董事
獨立非執行董事
薪酬委員會主席
提名與企業管治委員會委員



利民 博士 62 歲
自 2023 年委任為董事
獨立非執行董事
審計委員會委員
提名與企業管治委員會委員



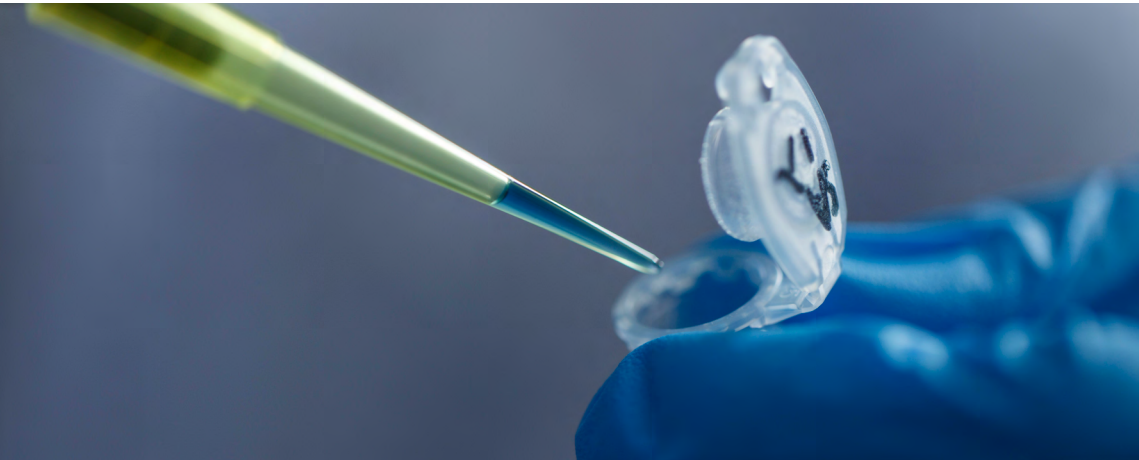
周健 先生 46 歲
自 2024 年委任為董事
獨立非執行董事
審計委員會主席
薪酬委員會委員

合規經營

合規經營是企業長期可持續經營的關鍵。在公司經營的過程中，來凱嚴格遵守《中華人民共和國公司法》《香港聯交所上市規則》等法律法規，並由內控部門協同法務、財務、信息技術及採購等部門，推動合規建設，建立問題解決機制，以規避合規風險。

來凱的內控部門每年對合規制度進行回顧，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制度。在審核委員會的指導下，來凱設立了獨立的內部審計機制，對公司經營的合規性進行監督，有效防範經營過程的違規風險。2024 年，財務部與信息技術部門合作升級了辦公自動化系統（OA 系統），在數據處理和信息安全方面做出了重大優化，既提高了審批的效率和準確性，也讓工作數據更具可追溯性和透明度，有效防控了風險。

公司設置了違規行為的舉報郵箱（whistleblow@laekna.com）和完善的處理機制。



舉報及申訴處理機制



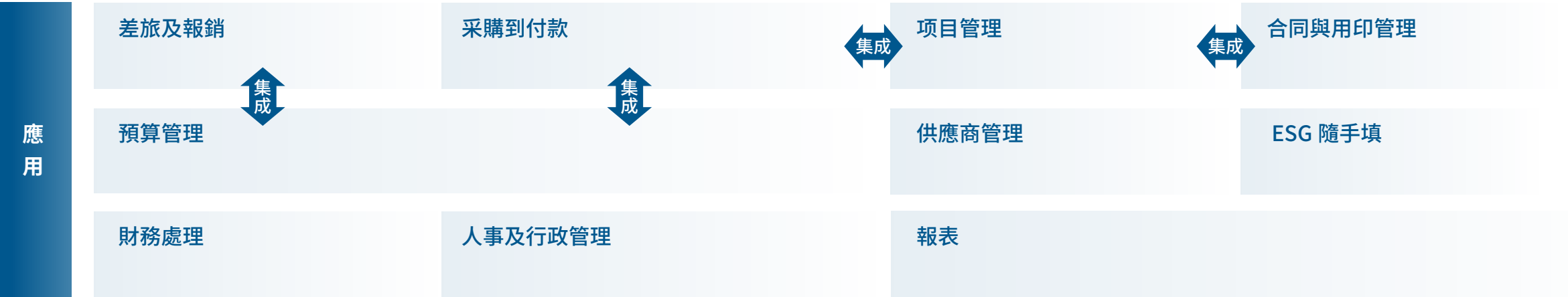
來凱持續更新合規制度，同時積極對員工開展合規培訓。員工需定期在培訓系統中完成合規制度的學習。2024 年，來凱一共開展了 5 次員工合規培訓，參與培訓的員工覆蓋率達 100%。

數字賦能

當前，數字技術與企業日常工作高度結合，幫助公司實現工作流程化和規範化，顯著提升工作效率、增強跨部門協作能力，並為決策提供數據支持。2024 年，信息技術部門支持財務、人事、採購、行政等職能，優化並升級了一系列 OA 系統，包括財務管理、項目管理、研發項目管理、人事與行政管理等重要工作內容，全面賦能公司管理。



OA 系統建設的應用場景



使用數字工具，保證藥品質量安全

📖 案例

質量管制體系（Quality Management System, QMS）強化了質量合規風險管控，數字化工具覆蓋了從研發到生產的全流程監控，實時電子數據記錄替代了傳統的紙質記錄，系統打通了質量評審、事件處理、文檔管理等關鍵節點，每一個質量事件、每一個操作規程、每一份驗證報告都形成完整證據鏈。這使每位員工更專注地投入創造性的工作，也讓我們的臨床研究藥品在質量合規性和資料完整性上更好地符合監管需求。

採購數字化，管理更高效，交易更透明

📖 案例

採購到付款流程（Procure to Pay）要求企業妥善處理大量供應商信息、產品和服務交付時間與質量等複雜信息，而周密管理採購到付款事務需要耗費大量人力和時間。2024 年，信息技術部與財務、採購合作，推進了採購到付款的全流程數字化。跨部門團隊對全流程進行梳理和拆解，明確關鍵節點和步驟後進行數字化改造。

如今採購需求申請、採購合同管理、採購收貨確認、預付款申請等流程均可以實現線上操作，信息流清晰可見，關鍵節點留痕可追溯。



ESG 治理

來凱搭建了三層級的 ESG 治理架構，並設立了支持該架構順利運轉的議事機制，統籌推進 ESG 工作，支持公司逐步實現“成為生物醫藥領域中 ESG 表現領先的企業”目標。



ESG 目標與戰略



董事會

決策層

主體構成：
董事會成員

主體工作內容

- 審查批准年度 ESG 報告
- 每年至少審查一次 ESG 目標進展
- 為達成 ESG 管理目標提供技術和預算上的支持

ESG 委員會

管理層

主體構成：
至少 1 名董事任主席，1-3 名公司中高級管理人員任委員

主體工作內容

- 協助各執行部門設定 ESG 績效目標
- 監督 ESG 目標達成情況，並提供支持說明
- 負責 ESG 報告編制、應對氣候變化、監察制度政策，和編制 ESG 年度預算等工作事項

ESG 工作組

執行層

主體構成：
各部門選調核心工作骨幹作為 ESG 工作組大使

主體工作內容

- 制定 ESG 目標，持續推進目標落地
- 彙報階段目標 / 年度目標完成情況
- 支持 ESG 報告編制工作
- 與利益相關方進行溝通

重要性議題識別與分析

來凱通過全面流程識別了重點關注和管理的 ESG 議題。首先，考慮香港聯交所 C2《守則》中“強制披露”和“不遵守就解釋”的議題，回應了作為上市公司的合規要求；其次，對標同行領頭企業做了分析，加入了醫藥行業的特性考慮；同時加入國際和國內 ESG 評級規則，確保回應來自資本市場的關注。最終公司共識別出 15 項 ESG 重要性議題，其中環境議題 4 項^❶、社會議題 8 項、治理議題 3 項。

環境議題 ENVIRONMENTAL	01 氣候變化與碳排放	03 廢棄物管理
	02 能源管理	04 水資源管理
社會議題 SOCIAL	05 供應鏈管理	09 社會貢獻與公益參與
	06 員工職業健康與安全	10 研發創新管理
	07 員工培訓與發展	11 信息安全與知識產權保護
	08 職場多元平等與包容	12 推進臨床試驗與確保產品安全
治理議題 GOVERNANCE	13 合規經營與公司治理	15 商業道德與反貪污
	14 風險管理與內控	

❶ 當前生物多樣性議題獲得越來越多的關注，來凱對公司位置和業務價值鏈進行初步分析後認為，來凱的主要運營地點並不位於生態脆弱的地區，且來凱的產品服務並不直接影響到任何受保護的物種生物和生態系統。因此，來凱認為在當前情境下，生物多樣性議題對來凱來說不具備重要性，暫不就該議題進行管理披露。

在完成了初步篩選後，我們從兩個維度——影響重要性和財務重要性對議題進行了評估。

財務重要性分析

綜合考慮現金流、股價、融資成本和業務發展等因素進行評估

影響重要性評估

以 ESG 議題管理對經濟、環境，和社會的影響為標準，邀請了內外部利益相關方打分評估，以確保結果的客觀全面

評估結果以矩陣圖的形式展示，越靠近矩陣圖右上方的議題，其影響和財務重要性越重要。



利益相關方溝通

下表概述了來凱在報告年內與 8 類利益相關方溝通的主題和方式。

利益相關方	利益相關方關注內容	來凱的處理方式	利益相關方	利益相關方關注內容	來凱的處理方式
政府與監管機構 	- 關注公司對行業政策的思考和回應 - 關注公司業務發展、投資信息、財務信息等 - 評選行業標杆，認可公司取得的成績	- 解讀並回應最新政策方針，參加由政府組織的交流和研討活動，提供企業的建議 - 定期對外進行信息披露和業績發佈 - 與臨床試驗的監管部門保持溝通，確保臨床運營符合法規、政策標準	合作研究機構 	關注臨床試驗的進展和質量	嚴格遵照《藥物臨床試驗質量管理規範》的要求為臨床試驗提供支持，對臨床試驗進行質量管理
投資者和股東 	- 關注公司研發的進展情況 - 關注公司治理和 ESG 管理情況	- 定期對外進行信息披露 - 以 1 對 1 交流、小組交流，論壇演講以及線上和線下結合的形式與投資者和股東進行交流	行業協會和同業企業 	- 關注公司研發進展、公司運營、企業聲譽 - 收集企業建議和意見，關注包括來凱在內的行業發展方向	- 積極參與協會組織發起的行業會議、問卷調研、諮詢及討論等，提供行業洞察 - 支持行業組織發起的公益活動
研究者、受試者和患者 	關注臨床試驗的安全和有效性，以及未來擬上市藥物的可及性	嚴格遵循《藥物臨床試驗質量管理規範》的要求和臨床試驗流程	供應商 	- 期待良好透明的採購策略 - 期待長久穩定的合作關係	- 建立有效的供應商評估機制、投訴管理和反饋機制，以符合質量要求 - 與供應商建立良好的合作關係
員工 	- 關注更包容的職場環境 - 關注工作環境的安全 - 關注公司發展前景 - 關注個人職業發展路徑	- 保持與員工多渠道、實時的溝通 - 召開年度員工大會，由管理層與全體員工開展直接溝通和回饋 - 多樣化的團隊建設活動	社區 	要求企業承擔應盡的社會公益和環境保護責任	- 與公司所在的社區緊密互動，參與消防、衛生、教育、公益等各類活動 - 支持更廣泛的社會公益事業（鄉村振興、兒童教育、動物救助等）

維護投資者關係

來凱高度重視與投資者和潛在投資者的溝通。投資者關係部門以透明、誠信、及時和專業的態度與投資者和股東構建長期互信的合作關係。來凱定期發佈年報與半年報、ESG 報告、公告及通函，確保投資者及股東接獲準確、清晰、全面、及時的資料，上述信息可以在香港聯交所網站和來凱公司網站 www.laekna.com 实时獲取。

來凱的董事會與機構投資者及分析員保持定期聯絡，告知公司策略、營運、管理及計劃。董事會及多個董事委員會的成員出席公司股東周年大會，並在會議上解答提問。就各項重大個別問題提議的個別決議案于股東大會上提呈，投票表決的結果在會上宣佈，並分別在香港聯交所及公司網站上刊發。

2024 年，來凱組織了投資人以及分析師調研和路演約 200 場次，參加券商策略會和行業峰會合計約 40 場，在會中與投資人交流場次超百場。通過一對一交流、小組交流，論壇演講以及線上和線下溝通等多種形式，充分發揮不同交流方式和平臺的優勢。

2024 年，公司召開了四場線上業績電話說明會，在業績報告以及重大業務進展事件披露後，第一時間與市場進行充分溝通。

來凱參加第四屆 DJSeedin 創新合作峰會

案例

2024 年 5 月，來凱醫藥首席財務官鄒國強出席了第四屆 DJSeedin 創新合作峰會，參與了“新形勢下，創新型醫藥企業的成長路徑、市值管理的機遇與挑戰”的主題討論，介紹了來凱成長模式和路徑、市值管理和投資者關係的維護，並對未來做了展望。

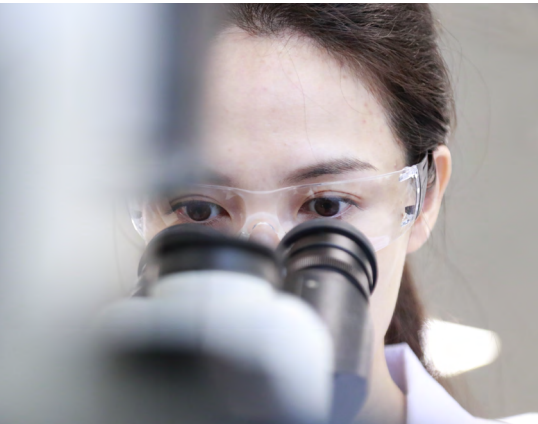
他也借助這個機會向潛在投資者介紹了公司主要的研發管線和進展。來凱醫藥自主研發的 LAE102 是一種高選擇性的 ActRIIA 單克隆抗體。臨床前研究顯示，LAE102 與 GLP-1 受體激動劑聯用，可進一步減少脂肪，並顯著降低 GLP-1 受體激動劑導致的肌肉流失。



風險管理與內控

來凱堅持打造完善的風險管理和內部控制體系，進行風險意識提升的培訓，全方位落實風險與內控工作，降低企業經營風險。

來凱審計委員會由 2 名獨立非執行董事和 1 名非執行董事組成，引導財務部門與各業務部門緊密協作，開展內審與風險管理工作。公司設立了獨立的內部審計機制，定期進行檢查和評估，形成內部審計報告後由審計委員會審核確認。同時，來凱制定了《風險管理》《內部審計》等政策文件，明確規定了風險管理程式及內部審計工作程式。2024 年，公司組織專業人員開展了內控審閱工作，未發現重大缺陷。



風險管理程序

風險評估

風險相關信息收集：

各部門全面、系統、持續地收集與公司風險和風險管理相關的內部 / 外部初始信息，包括歷史數據和未來預測，並對其分析、提煉、對比、分類、組合

風險評估：

採用定性與定量相結合的方法，按照風險發生的可能性及其影響程度等，對識別的風險分析和排序，確定風險的優先級

動態管理與重新評估：

各部門對風險信息動態管理，及時重新評估新風險和原有風險的變化

風險應對

風險規避：

對超出承受度的風險，通過放棄或者停止與該風險相關的業務活動以避免和減輕損失

風險降低：

權衡成本效益後，採取適當的控制措施降低風險概率或減輕損失，將風險控制在可承受範圍內

風險分擔：

採取業務分包、購買保險等方式和適當的控制措施，將風險控制在可承受範圍內

風險承受：

權衡成本效益後，不準備採取控制措施降低風險或減輕損失

綜合應對：

運用不兼容職務分離控制、授權審批控制、系統控制、財產保護控制、預算控制、運營分析控制和績效考評控制等內部控制措施，將風險控制在可承受範圍內

風險的監控及預警

日常監控：

公司法務部、財務部加強對風險的日常監控，通過有效溝通和回饋，使公司管理層和各部門及時瞭解公司業務和資產的風險狀況，相應調整風險管理政策和管理措施

嚴守制度法規：

公司各部門嚴格遵守內控制度，降低產生風險的概率

風險預警：

在宏觀經濟政策、產業政策或將有重大自然災害時，提前對可能發生的風險進行防範

崗位權力制衡制度：

建立重要崗位權力制衡制度，如設立重大事項決策委員會、授權批准等，形成制衡，減少操作風險的發生

內部審計機制

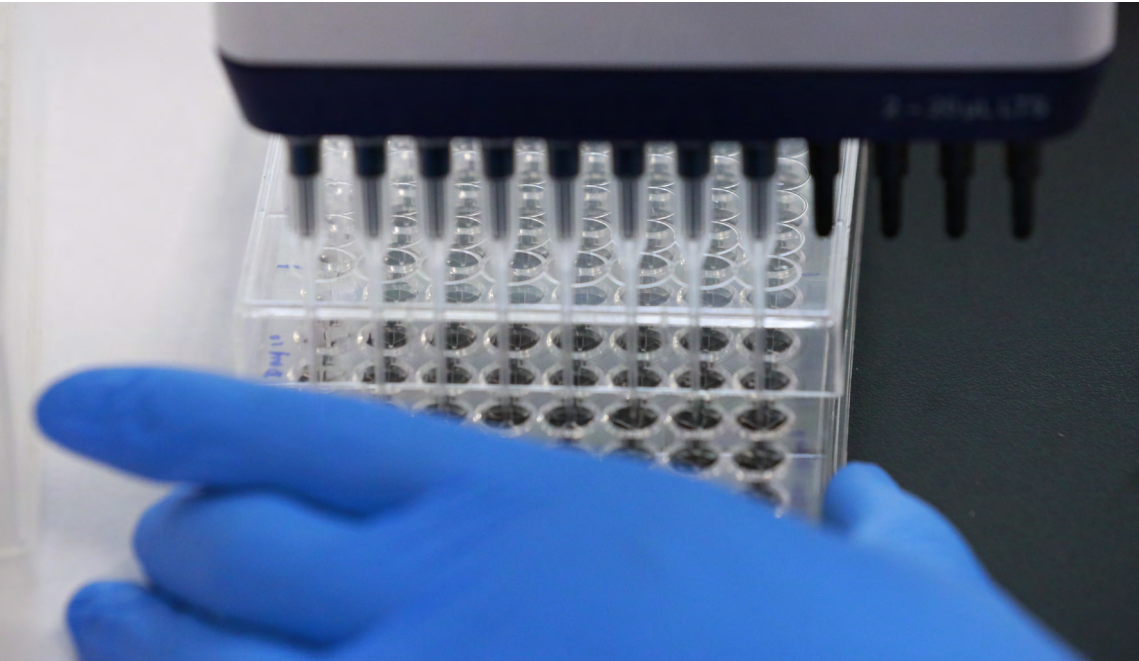
01	制定內部審計計劃 內部審計團隊基於對業務活動的理解和對風險進行定量和定性的分析的結果，制定審計計劃
02	審計通知 審計立項後，由內部審計同事向被審部門發出審計通知
03	實施審計 內部審計團隊根據審計計劃，制定審計程式，通過查閱資料、訪談、憑證抽樣、統計分析等審計方法開展審計工作。必要時，可申請外部專業人員參與審計或提供專業建議
04	審計意見回饋 若審計發現問題，將提交被審計部門進行回復，由其回饋擬整改的方案、時間計劃及責任人
05	審計報告 獲取審計意見回饋後，審計報告遞交給公司 CEO、審核委員會及其他相關必要人員進行審閱或批示
06	後續審計 內部審計團隊組織後續審核整改措施的落實情況及整改效果

2024 年，來凱開展了 13 場風險管理相關的培訓，參與培訓人次達 803 人次，員工培訓覆蓋率 100%，進一步提升了員工的風險管理意識。

商業道德與反貪污

法務部、財務內控與人力資源部合作，共同負責來凱的商業道德相關的治理工作；人力資源部和法務部作為聯合監督方，致力於提升員工的商業道德意識，有效地防控貪汙腐敗的潛在風險。來凱制定了《利益衝突管理》《反舞弊管理》《公司禮品申請及贈予執行準則》及《員工手冊》等制度文件，針對日常工作中的各個環節與場景，提出了明確的行為要求，並要求所有員工在閱讀《員工手冊》的內容後簽署確認。

2024 年，員工完成了 1 場商業道德與反腐敗培訓，覆蓋率 100%。於本報告期內，沒有針對本集團或其員工提起的貪腐訴訟。



供應鏈管理

合作良好、穩定專業的供應鏈是來凱運營和研發的重要支持。來凱已經展開行動，將 ESG 價值理念傳導到供應夥伴，致力打造有韌性、低風險、負責任的供應鏈。

在供應商聘用流程中，對於達到一定採購金額的供應商，來凱使用《供應商信息收集表》評估其合作風險和能力。對於藥物研發中會引入的需要符合良好實踐指南和法規的類型供應商，來凱還使用問捲進行額外的調查，確保其符合來凱的標準要求。當初步排查了具有風險的供應商後，來凱使用《採購詢比價匯總表》和《供應商評估表》，以公平公正為前提，進行供應商評估和選擇。2024 年，經過上述聘用方法管理的供應商占到總數的 40%，占整體採購金額的 90%。

來凱篩選出長期合作和評估結果優秀的供應商，採取更便捷的聘用流程，確保穩定的合作關係。對於需求量較大、頻次較高、對生產運營至關重要的服務品類，供應鏈部門與業務部門合作評估服務需求，在供應商篩選階段引入額外供應商作為備選，提升供應鏈韌性，避免單獨供應商出現意外而導致公司受到影響。

同樣，來凱也在管理中充分保證供應商的權益，保持暢通溝通。來凱設有供應商溝通的郵箱：procurement@laekna.com，作為日常溝通管道之一。來凱亦在公司官網展示了官方公共郵箱：communication@laekna.com，有潛力合作的供應商可以通過官方郵箱自我推薦。來凱于 2023 年建立的《供應商投訴追溯表》已經投入使用，來凱秉承負責任的態度確認、追溯並解決相關疑問，保護供應商的權益。

截至 2024 年 12 月 31 日，來凱供應商數量為 627 家。其中中國供應商數量 564 家，海外供應商數量 63 家。

2024 年，來凱進一步完善了負責任供應鏈管理的工作。

截至 2024 年 12 月 31 日

- 來凱供應商數量為
627 家
- 其中中國供應商數量
564 家
- 海外供應商數量
63 家



供應商篩選階段

來凱對潛在供應商最近三年的環境和社會表現進行調查，避免與具有較大風險的供應商進行合作。該調查內容參考了聯合國全球契約、製藥供應鏈倡議和部分行業領先企業實踐，內容包括環境污染、職業健康與安全、童工、強迫勞動、員工穩定性、動物倫理和臨床試驗規範性、商業道德等議題。

供應商准入階段

來凱同步瞭解潛在供應商在環境和勞工管理的體系認證情況，並在其它評價條件相近的情況下，優先選擇環境和社會議題管理優秀的供應商開展合作。

來凱已於 2024 年完成了上述調查內容和工作方法的準備工作，計劃從 2025 年 1 月 1 日起使用該流程篩選新進供應商。對於現有供應商，來凱也會根據其業務重要程度，採取相同方式分批次逐步調查其環境及社會風險。

來凱在運營、研發過程中探索**採購綠色產品和服務**，當前來凱的主要採購類別為醫學試驗原材料、耗材和辦公材料。在試驗耗材方面，來凱優先選擇在使用階段更少產生汙廢的器材，也持續關注市面上更加環保的試驗器材，加入採購計劃。

在**辦公材料的綠色採購方面**，ESG 委員會協同行政部門對當前辦公材料使用進行了摸排，逐步採用環保耗材。2024 年來凱採購並使用了帶有森林管理委員會（Forest Stewardship Council，簡稱 FSC）認證的辦公用紙，這些辦公用紙擁有更好的綠色環保屬性。年內 A4 紙使用量中有 98% 為 FSC 認證的環保紙張。



02

創新研發 不忘治癒初心

來凱希望以高品質的創新藥物，為患者解決疾病帶來的困擾。以“讓健康更可及，讓生命更美好”為使命，來凱創新研發團隊加速推進藥物研發進展，以期早日為患者帶來希望的曙光

The logo for LAKNA, featuring the word "LAKNA" in a bold, white, sans-serif font. The letter "A" is stylized with a green circular emblem containing a white "æ" symbol, positioned between the "L" and the "K". The logo is set against a blurred background of a laboratory or medical setting.

2.15+ 億元

研發投入金額

70.9%

研發人員占比

7 項

臨床試驗

研發創新管理

作為一家以科學為驅動、處於臨床階段的生物醫藥科技公司，來凱專注于積累豐富經驗和專業知識，深耕代謝疾病和癌症領域。

我們採取一系列的舉措加強研發能力，形成自主創新特色，加速臨床開發進程。報告期內，我們針對 LAE102、LAE002(afuresertib)、LAE001 及 LAE005 啟動七項臨床試驗，以解決肥胖症及癌症領域未被滿足的醫療需求。

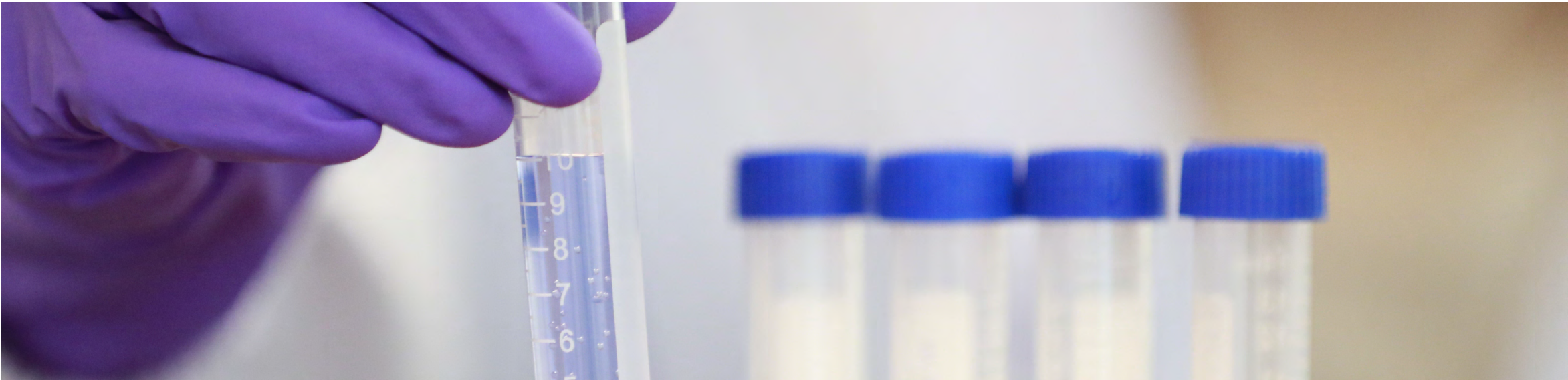
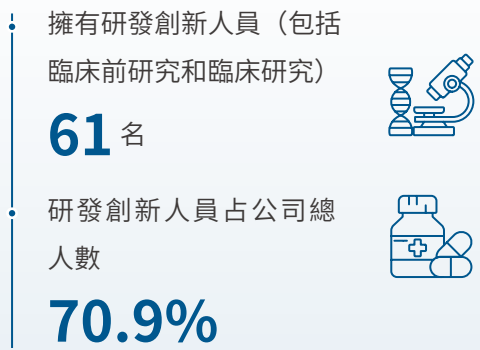
創新研發機制

來凱組建了一支資深管理團隊，擁有豐富的經驗及專業知識，涵蓋從臨床前資產發現、臨床試驗設計及執行，到監管流程管理及藥物生產的整個藥物發現和開發週期。我們的核心管理團隊在各自的領域擁有超卓往績、領導能力及深厚知識底蘊。

截至報告期末，來凱擁有 61 名研發創新人員（包括臨床前研究和臨床研究），研發創新人員占公司總人數的 70.9%。其中獲得博士學位的員工 14 人，占研發團隊的 23%，獲得碩士學位及以上的員工 32 人，占 52%。

來凱以“三引擎”的開發模式（自主創新、轉化研究、業務發展）持續推進並擴展研發管線，矢志為全球更多患者帶來新型治療方案。

截至報告期末，來凱



三引擎的開發模式

自主創新



我們致力通過早期研發、自主創新推進管線，以應對醫療需求未獲滿足的患者群體，並計劃每年有一種候選藥物進入臨床階段。

基於在 Activin-ActRII 通道的豐富經驗，來凱已自主建立全面 ActRII 產品組合，致力最大化靶向 ActRII 受體的開發價值。其中，LAE102 是我們自主研發針對 ActRIIA 的單克隆抗體。阻斷 Activin-ActRII 通路可促進肌肉再生和減少脂肪，這使 LAE102 成為一種高質量體重控制候選藥物。LAE103 是 ActRIIB 選擇性抗體，LAE123 是針對 ActRIIA/IIB 雙靶點抑制劑。兩者均為我們產品管線中自主研發用於肌肉及其他疾病的抗體。

同時，我們推進開發多種創新候選藥物，包括小分子藥物、雙特異性抗體及雙功能 NK 銜接劑。

轉化研究



我們也將繼續積極探索管線產品當中，與現有獲批藥物及傳統療法之間的潛在聯合治療機會。我們的 LAE002(afuresertib) 與氣維司群的聯合試驗對接受前線標準內分泌 / 抗雌激素療法（包括 CDK4/6 抑制劑）治療失敗的 HR+/HER2- 乳腺癌患者具有極大的臨床價值，這是一項尚未滿足的醫療需求，具有巨大的市場潛力。我們的 LAE002(afuresertib) 聯合 LAE001 治療第二代 A/AR 耐藥性 mCRPC 亦為 mCRPC 患者帶來了良好的治療效益。我們致力釋放候選藥物之臨床價值。

業務發展



我們計劃與全球領先藥企建立合作夥伴關係，加速候選藥物資產的臨床開發及商業化進程。2024 年，來凱與國際製藥公司禮來（Lilly）達成一項合作，旨在進行 LAE102 在肥胖症適應症的 I 期臨床研究。在來凱保留 LAE102 的全球權益的情況下，禮來將依託其 Catalyze360-ExploR&D 引擎來加速 LAE102 的開發，為 I 期臨床研究提供資金，並共享資源和專業積澱以加快研發進度。



為加速創新研發進程，來凱借助先進的技術能力，建立起大分子條件特異性結合篩選平臺和 AI 輔助藥物設計等特色平臺，這些平臺極大促進了藥物研發效率，加快了研發進程。在內部管理方式上，來凱制定了一系列的標準工作流程（SOP），包括新項目的立項、臨床前 PCC 的確認、IND 申報研究的啟動、臨床試驗的啟動與推進等，有效提高了研發工作效率。公司還通過數字化系統跟蹤項目進展，優化項目管理效率。

來凱 AIDD 團隊關於 AI 發現藥物的快問快答

案例

Q1 來凱從何時開始應用 AI 發現藥物？

A1 大約從 2023 年初開始應用，最早用在小分子項目上，契機是我們想嘗試用它預測一個新分子的親和力。後來也開始用 AI 模型支持我們的大分子項目，應用面變得越來越廣泛。

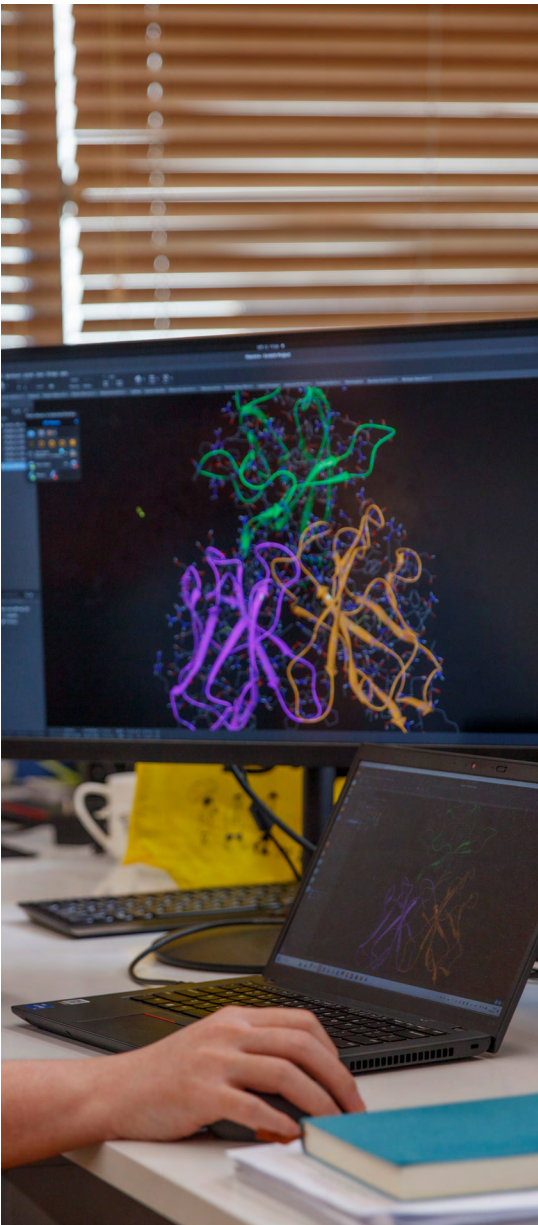
Q2 AI 能幫助我們縮短多少發現藥物的時間？有驚喜嗎？

A2 我們會先給 AI 一個創意，一個設想，然後讓它幫助我們過濾掉一些可能準確率不會很高的結果。比如說有 50 個化合物，可以先用 AI 去預測一下，優先篩選一部分 AI 認為比較有希望的化合物來做，剔除一些表現不夠好的分子。這樣就能夠節約時間成本。整體來看，AI 確實可以加速我們藥物發現的過程。

Q3 如今 AI 大火，未來是否會給藥物發現帶來革命性的改變？

A3 未來的大趨勢是，絕大部分藥企都會盡可能多地利用這些 AI 模型來加速藥物發現。同時，隨著使用的增多，這些模型也會變得越來越成熟，越來越可靠。可以說是一個互相促進的過程。

未來不排除可能會出現一個分子，由 AI 獨立發現。但是目前來說，AI 只是一個輔助工具，更關鍵的是我們自己的決策，知道自己要做什麼，以及用什麼樣的工具可以做得更快、更好。



創新研發成果

報告年內，來凱的研發團隊取得了多項研發進展，並在國際國內各種大型學術會議上報告了多項最新的研發成果。

臨床前候選藥物進展

靶向 ActRII 受體

- LAE103（ActRIIB 選擇性抗體）及 LAE123（針對 ActRIIA/IIB 的雙靶點抑制劑）的 IND 支持性研究（IND-enabling study）均已經啟動。來凱計劃於 2025 年第二季度及第四季度提交 LAE103 及 LAE123 的 IND 申請

腫瘤領域

- LAE118（PI3K α 突變選擇性抑制劑）2024 年第四季度進入 IND 支持性研究
- LAE120（USP1 抑制劑）2025 年 2 月獲得 FDA 的 IND 批准
- LAE122（WRN 突變選擇性抑制劑）2025 年第一季度已完成 PCC 申報

在國際學術會議上報告 7 個項目進展

2024 年 1 月 4 日 - 6 日

非酒精性脂肪性肝炎和肝纖維化治療藥物大會
NASH-TAG

以壁報形式公佈了一個自主研發的靶向激活的肝星狀細胞的雙功能 NK-aHSC 接合劑藥物發現平臺，基於該平臺設計的潛在抗體 LAE105 有望利用人體自身的免疫系統來清除 aHSC，達到改善肝纖維化的效果，是一款潛在的同類首創（firs-in-class）藥物。來凱在大會上披露了 LAE105 的機理，以及其抗肝纖維化臨床前數據。

2024 年 10 月

國際婦科癌症學會全球會議
International Gynecologic Cancer Society (IGCS)

公佈了 LAE002 (afuresertib)+ 信迪利單抗 + 白蛋白結合型紫杉醇的 I 期臨床試驗數據。試驗中觀察到宮頸癌及子宮內膜癌患者在接受 PD-1 藥物及／或化療等三線 SOC 治療後的緩解率較高。

2024 年 4 月

美國癌症研究協會年會
American Association for Cancer Research (AACR)

- 1 LAE002 (afuresertib) 聯合 LAE005+ 白蛋白紫杉醇治療三陰性乳腺癌 I 期研究。臨床數據顯示該療法表現出初步抗腫瘤活性，有望成為耐藥性乳腺癌的有效療法。
- 2 新型選擇性 PARP1 抑制劑 LAE119
- 3 新型選擇性 USP1 抑制劑 LAE120

以壁報形式公佈了上述 2 款候選新藥的臨床前研究數據。研究顯示，這 2 款自主研發候選新藥均在動物模型中顯示出優異的抗腫瘤活性和安全性。

2024 年 12 月

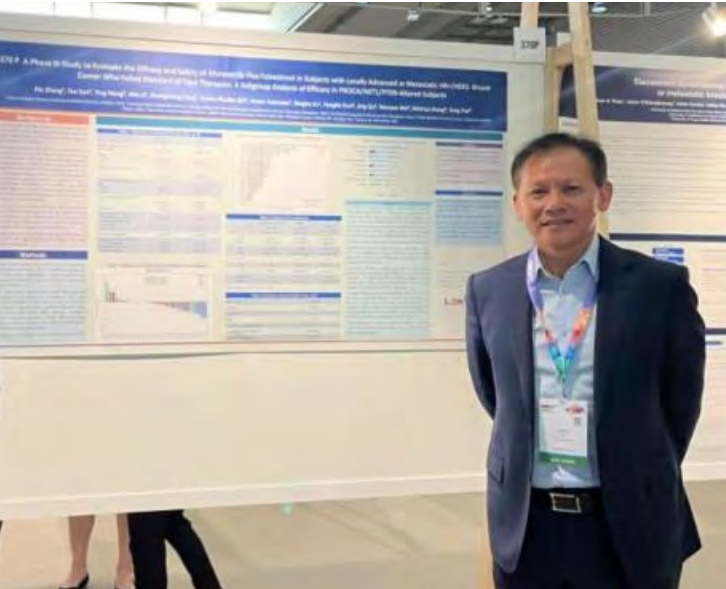
聖安東尼奧乳腺癌研討會
San Antonio Breast Cancer Symposium (SABCS)

以壁報形式公佈 LAE118 研究數據。LAE118（一種針對多類 PI3Kα 突變型的變構抑制劑）的研發由藥化、生物和人工智能藥物發現團隊緊密合作，充分利用了人工智能模型輔助工具，加速了項目研發進程。最新數據顯示 LAE118 對各類 PI3Kα 突變型都有很好的活性及選擇性，在動物實驗中比競品療效更強、安全性更高，極具同類最佳（best-in-class）潛力。

2024 年 9 月

歐洲腫瘤內科學會
European Society for Medical Oncology (ESMO)

以壁報形式公佈 LAE002 (afuresertib) 聯合氟維司群用於標準治療失敗的局部晚期或轉移性 HR+/HER2- 乳腺癌患者 Ib 期研究的最終數據。在中美 31 位全受試者人群、以及伴有 PIK3CA/AKT1/PTEN 改變的亞組人群中，該療法都顯示出顯著的抗癌療效和良好的耐受安全性。



來凱董事長兼 CEO 呂向陽博士在 2024 ESMO 大會上

	產品	單藥／聯合	靶點	適應症	先導藥發現	機制驗證	CMC IND 啟動	I期	II期	III期
癌症	LAE002	+ 氟維司群 (中國) + 艾拉司群 (美國)	AKT+ER	2L-3L局部晚期 或轉移性 HR+/HER2-BC						
		+ LAE001/ 潑尼松	AKT+CYP17A	2L-4L mCRPC						
		+ 紫杉醇	AKT+化療	2L-6L PROC						
		+ 信迪利單抗 + 化療	AKT+PD-1+化療	PD-1/L1 耐藥實體瘤						
		+ LAE005 + 白蛋白結合紫杉醇	AKT+PD-L1+化療	2L-3L TNBC						
	LAE001		CYP17A/CYP11B2	1L mHSPC						
	LAE120		USP1	癌症						
	LAE118		PI3Kα mutants	癌症						
	LAE119		PARP1	癌症						
	LAE122		WRN	癌症						
	LAE111		LILRB1-LILRB2	癌症						
	LAE112		FGFR2b	癌症						
	LAE113		TIGIT-PVRIG	癌症						
代謝／纖維化	LAE102		ActRIIA	肥胖症						
	LAE103		ActRIIB	肌肉缺少適應症						
	LAE123		ActRIIA-IIB	危重症						
	LAE105		aHSC	肝纖維化						
	LAE104		aHSC	肝纖維化						
	LAE106		TGFβ	纖維化						

黑色：大分子，藍色：小分子

自主研發

獨家授權全球權益

創新研發交流

在內部積極推進創新研發的同時，來凱亦積極參與外部的交流。報告年內，來凱醫藥的臨床開發副總裁王俊成為中國醫藥創新促進會“糖尿病及代謝性疾病臨床藥物研究專業委員會”委員，信息技術部負責人曹穎成為“醫藥數字化及創新療法專業委員會”委員。來凱已累計有 5 人次在中國醫藥創新促進會專業委員會的不同委員會中擔任委員。

“中國醫藥創新促進會專業委員會”中的來凱專家

顧祥巨	首席科學官	藥物研發專業委員會
王俊	臨床開發副總裁	藥物臨床試驗專業委員會 糖尿病及代謝性疾病臨床藥物研究專業委員會
曹穎	信息技術部負責人	醫藥數字化及創新療法專業委員會
陳惠民	註冊事務負責人	醫藥政策專業委員會
曹蕾琿	藥物警戒負責人	心血管藥物臨床研究專業委員會

解決纖維化問題的新一代 MASH（代謝功能障礙相關脂肪性肝炎）創新藥 案例

來凱首席科學官顧祥巨博士和高級總監張敏華博士參加了“2024 肝病新藥聯盟年會暨減重新藥論壇”。張敏華博士介紹了來凱通過結合降脂治療與抗纖維化機制，加速解決 NASH（非酒精性脂肪性肝炎）晚期纖維化和肝硬化的難題；以及基於專有的活化肝星狀細胞（aHSC）耗盡平臺開發的包括 LAE105 和 LAE106 等多款抗纖維化候選藥物。

張敏華博士介紹：LAE105 在體外實驗中展示出對 aHSC 的強效殺傷作用，以及其在肝纖維化模型中被證實了的顯著抗纖維化效果。研究發現 LAE105 在非人類靈長類動物毒理學研究中表現出充足的安全餘量，為臨床應用提供了堅實的基礎。



推進臨床試驗與 確保藥品安全

加速推進臨床試驗

2024 年，來凱採取了多種措施來保證臨床研究安全，並加速臨床試驗的進程，取得了積極的成果。報告期內，來凱圍繞 LAE102、LAE002 (afuresertib)、LAE001 及 LAE005 在國內外推進了 7 項臨床試驗。

在臨床設計方面，來凱為每一款候選藥物定制個性化臨床試驗方案。在招募臨床受試者時，來凱通過包括基因檢測等技術篩選受試人群，使得受試者能夠接受更有針對性的治療，取得更好的臨床效果。在臨床試驗推進階段，來凱持續與主要研究員 (PI)、行業知名專家 (KOL)、頭部醫藥研發臨床服務機構 (CRO、CDMO 和 SMO) 以及醫院在內的夥伴保持良好的合作關係，共享臨床資源和專業經驗，快速推進臨床試驗。



重要臨床試驗：LAE002(afuresertib)+ 氟維司群治療 HR+/HER2- 乳腺癌，III 期（AFFIRM-205）

市場需求

世界衛生組織國際癌症研究機構（IARC）最新發佈的數據顯示，2022 年全球乳腺癌新發病例數預估達 229 萬人，是女性中的“全球第一大癌”，預估有 66.6 萬患者因此死亡。IARC 數據還顯示，乳腺癌位居中國女性癌症發病第二位，2022 年新發病例預估 35.7 萬¹。

在美國所有乳腺癌患者中，約 69% 屬 HR+/HER2-（激素受體陽性、人表皮生長因子受體 2 陰性）²，中國患者中這一類分子亞型比例為 62%。儘管大多數此類乳腺癌患者初始可從一 / 二線內分泌 +CDK4/6 抑制劑和 / 或者化療中獲益，但一段時間後，大部分可能會產生耐藥，導致治療失敗，患者亟需耐藥後的新型治療選擇。

臨床試驗進展

來凱的 afuresertib(LAE002，一種口服 AKT 抑制劑) 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。在此前進行的 Ib 期研究結果顯示，相比氟維司群單藥治療 PFS3-4 個月，afuresertib 聯合氟維司群的中位 PFS 大幅增加到了 7.3 個月，同時表現出良好的安全性。

來凱已於 2024 年 5 月在中國啟動 LAE002 (afuresertib) 聯合氟維司群治療 PIK3CA/AKT1/PTEN 改變及 HR+/HER2- 局部晚期或轉移性乳腺癌患者的 III 期臨床試驗 AFFIRM-205，比我們的計劃時間提前。III 期臨床試驗 AFFIRM-205 是一項多中心、隨機、雙盲、安慰劑對照的關鍵研究，旨在進一步評估該聯合療法的抗腫瘤療效和安全性。研究招募工作正在進行中。來凱計劃於 2025 年第四季度完成受試者入組，於 2026 年上半年向中國國家藥品監督管理局提交新藥上市申請（NDA）。

2024 年 6 月 23 日，來自全國 47 家腫瘤研究中心的 50 多位乳腺癌領域專家對該研究的安全性和有效性資料進行了回顧，對III期臨床試驗的研究方案和實施策略進行了深入討論。



徐兵河 院士

AFFIRM-205 - 牽頭研究者、中國醫學科學院腫瘤醫院內科主任

“ Ib 研究初步顯示出 AKT 抑制劑對乳腺癌，特別是對 PIK3CA/AKT1/PTEN 改變的 HR+/HER2- 局部晚期或轉移性乳腺癌治療的潛力。2024 年 5 月底，AFFIRM-205 已在中國醫學科學院腫瘤醫院完成了首例患者給藥，全體與會專家對下一步 III 期臨床研究充滿期待。 ”

¹ Global Cancer. IARC. <http://gco.iaic.fr/>

² Cancer Stat Facts: Female Breast Cancer Subtypes; SEER 22 2016–2020

重要臨床試驗：LAE102 治療肥胖症，I 期

市場需求

根據世界肥胖聯盟的資料，全球肥胖症患者人數于 2030 年超過 12 億¹。肥胖症的成因很複雜，往往引發其他疾病—不僅是糖尿病，還有心臟病、肝病、癌症等。醫學界及大眾日益意識到治療肥胖症的迫切性，同時越來越多的肥胖症患者正在積極尋求幫助。

臨床試驗進展

LAE102 是我們自主研發針對 ActRIIA 的單克隆抗體。阻斷 Activin-ActRII 通路可促進肌肉再生和減少脂肪，這使 LAE102 成為一種高品質體重控制候選藥物。於 2024 年第一季度，我們向 CDE 及 FDA 提交了 LAE102 應用於肥胖適應症的 IND 申請，並於 2024 年第二季度獲得批准。我們已於 2024 年 6 月開始 LAE102 的中國 I 期臨床研究，比計劃時間提前。

該 I 期臨床研究是一項隨機、雙盲、安慰劑對照研究，旨在評估 LAE102 的安全性、耐受性、藥代動力學和藥效動力學。從中國 IND 獲批，到首例入組患者在上海復旦大學附屬中山醫院完成入組給藥，前後跨度僅 40 天。截至 2024 年 12 月月底，LAE102 單次劑量遞增研究（SAD 研究）已完成，已觀察到明顯的藥物靶點結合和預期的藥效動力學生物標誌物變化以及良好的安全性。



紀立農 教授
來凱醫藥“超重 / 肥胖症臨床專案”專家諮詢委員會主席、北京大學人民醫院內分泌科主任醫師

“肥胖是一種複雜的慢性疾病，已成為威脅我國居民身心健康的重大健康問題。近年來，以減重為目標的各種臨床手段和創新藥物正不斷湧現，新型的、有更好的療效和安全性潛力的藥物也正在研發中。

無論肥胖症患者還是醫生，都對減重品質、安全性、療效持續性抱有更高的期望和要求，比如在減脂的同時還希望保持肌肉、減重後維持體重減少反彈等。期待新型療法能夠惠及更多的肥胖症患者。

”

¹ World Obesity Federation, 2023b

受試者保護

來凱充分確保入組臨床研究的受試者的權益受到保護。公司申辦的所有臨床試驗的實施、評價和記錄均遵循人用藥品註冊技術要求國際協調會 (International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use, 簡稱 ICH) 指南 E6 中所述的藥品臨床試驗質量管理規範 (Good Clinical Practice, 簡稱 GCP), 並遵循赫爾辛基宣言中所述的一般倫理原則。

試驗方案將在研究開始前獲得機構審查委員會或獨立倫理委員會的批准，並在相關法律要求的情況下獲得國家主管部門的批准。只有在獲得了醫學倫理審查批准後，研究者才會開始根據相關監管機構所在國家和地方的法律開展臨床試驗相關的各項工作。

來凱充分保護受試者的三大權益：隱私權、知情權和自願參與權。除了上述必要的必要遵守的臨床試驗規範，來凱還為入組的受試人群購買保險，如果受試者發生了與試驗相關的傷害事件，將獲得保險補償或治療。

受試者權益

隱私權	來凱確保受試者隱私不受侵犯，並遵循《通用數據保護條例》及其他當地法規（以更嚴格者為準）來處理受試者的隱私信息。在醫學報告和資料中，來凱會以受試者被分配到的編碼對其進行識別，目的是隱去任何可以識別出患者身份的個人信息。如果開展設盲研究，非盲人員需要根據情況設定許可權。
知情權	來凱確保以受試者能夠理解的方式向其解釋臨床研究的性質、範圍和可能後果。待受試者充分理解上述內容並以書面形式同意參與後，來凱才會開始臨床研究。
自願參與權	來凱確保所有受試者在決定是否參與臨床試驗時完全基於個人意願，且這一決策必須是在充分瞭解試驗信息的基礎上進行。受試者保有隨時退出臨床試驗的權利。

臨床試驗安全

來凱的藥品製造控制部門主導受試者使用的藥品製造工作。來凱對協助生產的 CMO 的藥品生產質量管理規範（Good Manufacturing Practice，簡稱 GMP）、管理體系和質量標準提出要求，所有的 CMO 都會經過公司審計，確保其完全符合來凱的質量需求和標準。

來凱的質量控制部門由 CEO 單獨領導，獨立行使質量監督和管理的職責。來凱參考了國內國外不同法律和指南的要求，採取產品將來註冊或銷售所有國家中最嚴的要求制定，建立了完整的質量管理體系。該體系不僅確保來凱符合監管要求，還能在保證產品質量的同時，平衡研發速度和成本。

體系要求來凱根據 GMP 的規定按批次組織生產、檢驗，並對產品進行標識、隔離，防止差錯與混淆，保證藥品生產、檢驗過程有追溯，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。如有生產了不能達到質量要求的藥物，來凱會根據 SOP《Return Management》處理相關召回退回活動。來凱亦建立了藥品質量投訴處理的流程《IMP Complaint and Recall》，當收到質量投訴後，公司將組織調查，並分析造成質量問題的原因，制定糾正措施及預防再次發生的措施。

本報告期內，來凱並未收到來自臨床試驗受試者就藥品質量的任何投訴。為更好地應對監管需求，提升對 CMO 的管理效率，提高產品質量，優化內外部審計和官方核查的操作流程，來凱引進了符合美國 CFR21Part11 的質量管理系統，該系統作為公司質量管理工作的核心工具，已經過驗證並投入使用，為質量管理工作提供更高效、更透明的管理流程。

來凱建立了全面的藥物警戒體系，識別、評估、報告和處理潛在的安全風險，以確保受試者的安全、權益及試驗數據的可靠性。該體系由三級結構組成，包括藥物警戒醫生、藥品安全管理小組和藥品安全委員會。

在 SOP 的指導下，來凱及時且合規地將安全性信息報告給相關監管機構和倫理委員會，同時使用數字化系統對安全性數據進行集中化管理和追蹤。在涉及關鍵性研究時，來凱設立獨立數據監測委員會，委員會將定期評估試驗數據，識別潛在安全信號。並在必要時建議調整或終止試驗以確保臨床試驗安全。

藥物警戒管理架構

藥物警戒醫生
在藥物警戒負責人的支持下對特定產品進行安全性監測和風險管理
藥品安全管理小組
在藥物警戒醫生對所有安全性問題的評估基礎上，進行產品安全性特徵審查後得出結論，並決定是否有必要升級更高層以獲得對安全性問題的確認和指導
藥品安全委員會
為重要安全性問題的管理提供公司層面的意見和指導

信息安全與知識產權保護

來凱重視研發、臨床、運營等各環節的數據安全。公司的數據安全工作由信息技術部門負責，通過持續開展培訓和宣傳，推進相關制度執行，防控信息泄露風險。知識產權是來凱重要的資產，也是來凱持續推進創新研發的保障，來凱尊重他者的知識產權，也採取措施保護自身知識產權得到充分保護。

保護信息安全

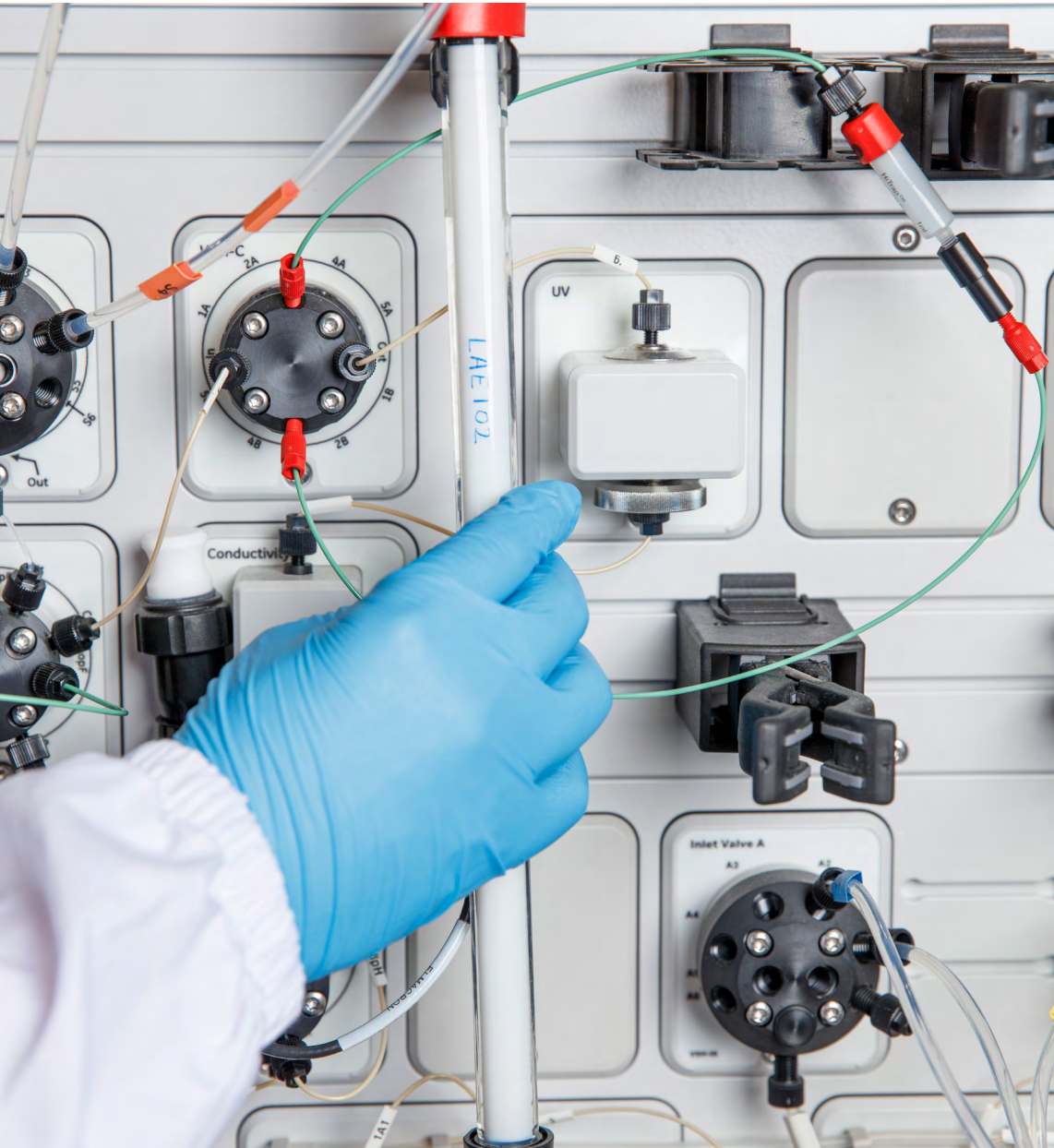
來凱制定有《員工信息安全守則》和《信息技術管理政策》。公司對信息進行分類分級，並向全體員工提供培訓，指導對不同等級的信息資料採取不同的處理方式。

公開信息	公開信息可以對外傳播、宣傳或公開
內部信息	因工作需要傳輸包含密級層級為“內部”“敏感”的資料信息時，公司員工應使用公司網盤和郵箱進行信息傳輸
敏感信息	
機密信息	☑公司機密信息的非電子文件的打印件、複印件和傳真件相當於原稿文件，應按照原稿文件存儲方式進行嚴格保管 ☑公司機密信息在打印、複印、影印和複製轉移時，應當得到信息所有者或部門負責人的授權同意。不得使用即時通訊工具傳輸機密信息 ☑在數據使用完畢後，員工應按要求粉碎或移除包含保密信息的載體（包括紙質文件或電子媒體）或將其置於機密處理設備當中 - 當棄置、銷毀、撕掉或適當處置機密文件、計算機軟盤、CD、閃存盤等數據媒體時，應施加物理破壞並確保該機密文件無法被閱讀

來凱對員工如何使用**辦公電腦**也進行了嚴格要求。信息技術部鼓勵員工使用公司內部網盤和即時聊天工具，這些工具受到嚴密的技術保護，可以有效降低信息泄露的風險。

公司《環境管理政策》規定了在**物理空間**中注意信息保密。例如，在辦公區域需要刷取指紋或門禁密碼進入；不將陌生人帶入來凱辦公區域；如有訪客，需要員工對接至訪客安置區，避開主要工作區。來凱也要求員工不在公共場合談及公司重要的信息數據，避免無意洩露信息。

來凱對**外部相關方**，如藥物研發類供應商、合作夥伴和臨床合作機構等，同樣提出信息安全要求。來凱要求合作機構簽署保密協議，依照《中華人民共和國民法典》《中華人民共和國個人信息保護法》、歐盟《通用數據保護條例》（GDPR）《健康保險便攜性和責任法案》隱私規則（HIPAA）和瑞士數據保護相關法律（例如：聯邦數據保護法 DSG）的要求處理個人數據，並在合同協議中明確雙方在信息交流過程中的機密義務和數據處理原則。在任何時候來凱判定第三方不能保證相關數據充分安全時，來凱會與其終止合作，並進行調查和報告。



保護知識產權

作為創新驅動型醫藥企業，來凱深知知識產權保護對激勵研發創新的重要性。我們及時瞭解並嚴格遵守所在國家和地區有關知識產權的相關法律和法規要求，同時建立了內部的知識產權管理制度和標準操作規程，為員工提供培訓以提高知識產權保護意識。來凱與行業知名的知識產權保護律師事務所合作，借助其專業知識制定和實施公司的知識產權佈局和規劃，進行跟蹤新技術、處理專利申請和維持已授予專利等事務，預防知識產權及專利相關風險，確保知識產權有效開發、利用和保護。

在本報告期間，來凱已經在中國、美國、歐洲等國家和地區提交三十多個與候選藥物和平臺技術相關的專利申請，並將繼續在這些國家和地區申請新的專利。擁有候選藥物的全球知識產權權益，不僅為來凱帶來了在全球範圍內開發、生產和銷售創新療法的獨家權利，還為自身在對外合作與授權談判中提供了重要籌碼。

公司積極維護自身的知識產權，也尊重他者的知識產權。來凱系統評估藥物研發管線的技術自由實施空間，有效規避侵犯他者專利或其他知識產權。在開放式創新層面，公司採用授權引進（License-in）和對外授權（License-out）雙向合作模式，對合作項目開展知識產權盡職調查，確保技術引進與商業轉化過程中的知識產權風險可控。

03

微光成炬 成就不凡人才

“擔當、協作、卓越、誠信、開放、堅韌”是來凱企業文化的關鍵字。以此為指引，來凱提供公平合理的僱傭制度和有競爭力的薪資福利；打造持續學習、不斷成長的培訓及晉升空間；關心員工健康，營造安全的科研環境；開展豐富文化活動。通過這些舉措，來凱希望員工在此創造價值、收穫成長；團隊充滿活力，攜手進步；公司的價值觀得到認同、發展與傳承

100%

員工培訓覆蓋率

567.6 小時

員工培訓總時數

0 天

因工傷損失工作天數

62%

女性員工比例



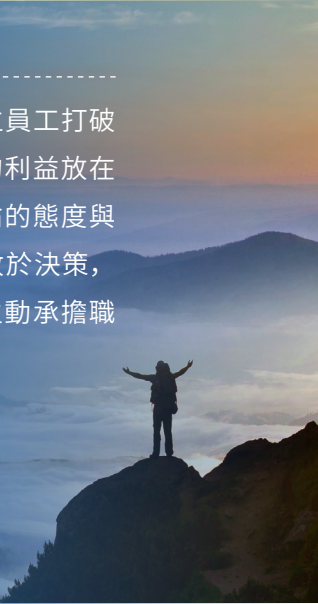
來凱企業文化

企業文化價值觀是公司全體員工共有的信念和準則，它引導著企業的精神面貌和整體氛圍。2023 年，來凱醫藥啟動了企業文化共創項目，邀請員工一同參與企業文化價值觀的重塑共創活動，公司以頭腦風暴、員工調研、團隊共創、內部票選等形式廣泛徵集員工意見。最終確認了來凱的企業文化價值觀。

公司以六大關鍵詞作為企業文化價值觀的主線。我們相信該企業文化能夠激勵企業不斷前行長期發展，能夠凝聚內部團隊，並指導公司為社會帶來積極的影響。

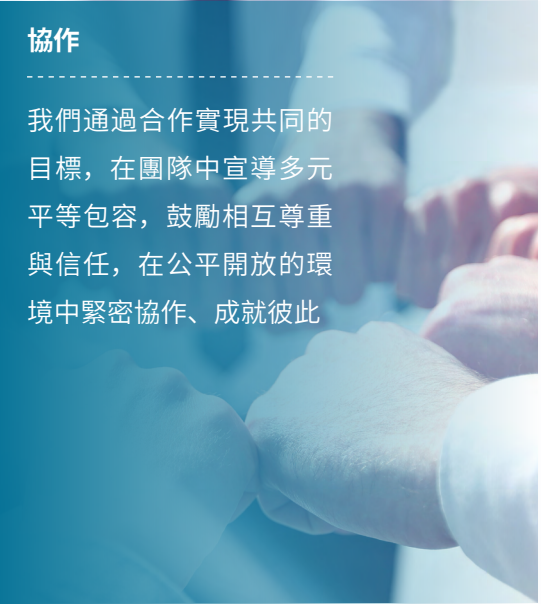
擔當

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

我們通過合作實現共同的目標，在團隊中宣導多元平等包容，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

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

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



開放

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

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



為了使每位來凱人對公司文化價值觀有更加深入的瞭解和認同，2024 年，公司開展了系列活動，包括企業文化認可平臺（來凱能量站）、文化代言卡通形象與表情包等。

來凱能量站：讓每個人的貢獻被看見

案例

“來凱能量站”旨在為大家打造一個以文化價值觀為驅動的認可與激勵平臺，通過彼此在日常工作中的肯定與鼓勵，讓每個人的點滴貢獻都能夠被看見、被認可、被記錄。能量站上的讚賞有三種形式，分別為員工讚賞、部門表彰、公司表彰，覆蓋日常工作的多種場景。在活動發起後，已經有 120 多人次獲得了各級別的讚賞和表彰。



來凱能量站的“擔當者”小故事

來凱企業文化價值觀由六大關鍵詞組成，每個員工對此都有自己的理解和實踐。為了更好地促進員工交流，傳播文化理念，公司以來凱能量站為載體，結合日常工作中的真實案例，持續開展文化價值觀的宣傳和推廣。在第一期“擔當”主題宣傳活動中，來凱能量站對“擔當者”的故事進行了採訪和收集，並以視頻形式加以呈現。

胡美娟（Discovery Research）

創新性打造穩定的細胞實驗條件

“擔當是我們面對困難和挑戰時的勇氣和實力，大家都會主動接手力所能及的事情，為負擔過重的同事搭把手。”



張曉玥（Discovery Research）

獨立製備“物美價廉”的優質蛋白

“擔當就是能扛事，在遇到困難的時候不害怕，勇敢地突破自己。”



丁樺（CMC）

駐廠一個月，監督製備公司首批 GMP 大分子藥物

“擔當是要勇於承擔，有責任感，會履行承諾，同時充滿勇氣。”



文化代言形象及專屬微信表情包

文化代言形象及專屬微信表情包將來凱六大文化價值觀通過卡通微信表情包的形式分享給每一位員工，鼓勵他們在日常溝通交流時使用。一方面可以增加同事之間彼此交流時的趣味性，另一方面，通過使用這些微信表情包，可以在潛移默化中增強員工對企業文化的認同感和歸屬感。

人設

高高的个头，站得高看得远，团队里的定海神针，大家的主心骨。

金句

高度决定视野，视野决定格局。

标签

打破边界

主人翁态度

将团体的利益放在首位

敢于决策、勇于担当

责任感

Hi!

代言人档案

担当 Accountability

人設

结群生活的高度社会性动物，群内分工明确，各司其职，共同维护一个稳定的大家庭。

金句

团结就是力量，合作创造智慧。

标签

彼此信任

紧密配合、共同分担

分工与互助

高度凝聚力

通过团队合作来应对困难与挑战

Hello!

代言人档案

协作 Collaboration

人設

充满朝气与活力的骏马是速度与力量的象征，龙马精神代表着自信、勇气、奋进和追求卓越的态度。

金句

骏马自知前程远 不待扬鞭自奋蹄

标签

锐意进取

不懈奋斗、努力向前

拥有强大的决心和坚定的信念

精益求精，不断挑战自我，追求快速和高效

Good!

代言人档案

卓越 Excellence

人設

忠诚与正直的化身，言行一致、讲求诚信，有责任心和正义感，尽职尽责，恪守承诺。

金句

诚信与合规是我们做人做事的底线。

标签

以患者利益为先

坚守法律法规

坦诚相待、遵守诺言

秉承质量至上的原则

尊重并公平地对待我们的员工和业务伙伴

Great!

代言人档案

诚信 Integrity



員工僱傭

來凱為員工提供公平的僱傭機制和合理的薪酬福利，賦能員工卓越發展。公司充分意識到合規僱傭制度的必要性以及人才制度不完善可能帶來的風險。來凱的人力資源部在運營高級副總裁負責指導下，開展人力資源規劃、部門設置、人員錄用、晉升等工作。隨著公司的發展及國家相關法規的調整，公司對人力資源政策進行合理更新，並及時通知到每位員工。

公平僱傭

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。

在招聘環節，來凱通過合規的信息收集、身份證明文件和資格證明文件核查等方式，對應聘者的身份進行嚴格核驗，避免發生僱傭童工或其他不符合錄用條件的情況。同時，來凱堅決杜絕任何形式的強迫勞動，確保每一位員工都受到尊重，在自由的環境中工作與成長。如果出現了任何違規違法僱傭行為，公司將考慮對有關人員進行紀律處分，如有必要，公司將配合司法機關調查處理。

公司在招聘、任命、升職等過程中始終堅持按照業務發展和崗位職能需求選擇最合適的人選，杜絕因地域、性別、年齡、民族等因素引起的歧視。在員工升職、轉崗、薪資調整、培訓、解除勞動合同等方面，公司也始終堅持公平公正對待每一位員工。公司在招聘時使用的崗位描述文件中，均有關於多元與平等的聲明描述。



薪酬福利、激勵與績效

來凱為員工建立了公平完善、有競爭力的薪酬體系、績效管理制度以及福利體系，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、津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。

來凱每年根據績效考核制度，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。員工通過年初個人年度工作目標設定、年中績效回顧與年終績效評定的三個環節，與直線經理共同溝通績效結果。根據年度評定結果，管理者結合公司運營情況確定員工績效獎金。員工若對自己的績效考核結果有異議的，可以將意見反饋至人力資源部，由人力資源部組織調查並向員工反饋調查結果。2024 年度，我們將員工踐行企業文化的要求融入了員工的績效考核中，進一步增強了企業文化與績效管理的協同效應。

來凱持續踐行“讓健康更可及，讓生命更美好”的文化理念，尊重員工價值，關注員工體驗。公司依據國家法律法規要求，為員工提供社會保險、住房公積金等各地規定的法定保障，同時保障員工享有年假及各類法定假期。此外，公司還為員工提供了年度健康體檢、覆蓋員工本人及其子女的商業保險、福利年假、全薪病假、特定節日的慰問禮品等。公司在 2024 年組織了婦女節永生花製作、端午節香囊 DIY、中秋節花草燈籠手作和順手撿公益跑共 4 場現場員工活動，為員工營造和諧的工作場所，並打造關注公益的職場氛圍。

公司設立了員工購股權激勵計劃，並在 2024 年設立了股份獎勵計劃，以致力於吸引和保留對公司有顯著貢獻的成員，並對其所作貢獻給予認可與鼓勵。



中秋節手作花草燈籠和端午節 DIY 香囊



來凱董事長兼 CEO 呂向陽博士（右）與 5 周年員工參加慶祝會

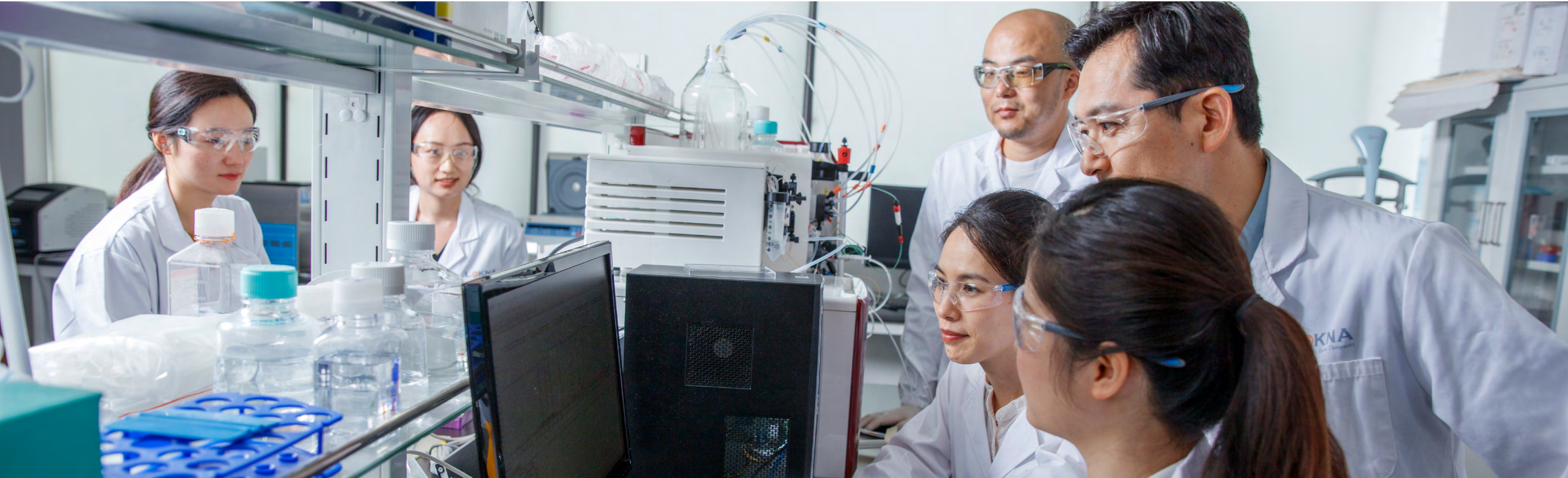
員工培訓與發展

來凱為員工提供豐富多元的培訓機會，提升員工的工作能力，幫助員工實現個人成長。同時，來凱也密切關注員工的職業發展，設置有效的晉升和激勵機制，確保來凱成功吸引並保留優秀的員工，助力公司人才隊伍不斷壯大。

員工培訓

作為倡導創新的企業，來凱為員工提供多崗位技能的學習機會，促進綜合性、多元化人才的培育。來凱每年根據培訓管理政策與業務需求制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、健康與安全培訓專業技術培訓、和面向管理層的管理能力培訓等，確保為不同資歷、不同崗位的員工提供匹配的培訓機會。

2024 年度，公司在線培訓系統上線後，加強了各項業務流程、法規及保密等方面的培訓力度，確保員工能夠依法合規地開展業務。線上培訓系統可以支持員工隨時查看學習培訓內容，並記錄培訓進度。2024 年的員工培訓人次為 3,429 人次，較 2023 年的 292 人次有明顯上升。同時，公司也積極鼓勵各部門員工根據自身需求參加相關的行業研討會或外部培訓。



職業晉升

公司支持員工雙向的職業發展路徑，包括縱向的部門內部晉升和橫向的跨部門轉崗。雙向的職業發展路徑設置可以支持員工在某一特定領域深入挖掘，也可以支持員工探索自己職業發展的邊界，為更多職業選擇提供了可能。

在縱向晉升方面，公司各部門根據各自的業務特點與人才構成，設計員工的職業發展路徑。公司定期對員工晉升進行提名、評估及批准。

在橫向轉崗方面，公司也支持員工不斷探索自我的邊界，嘗試不同的工作內容。例如，來凱鼓勵員工通過內部轉崗的方式對在招職位進行申請，廣泛學習與交流，參與各類項目，實現團隊內和跨團隊的分工協作能力提升。



職業健康與安全

來凱高度關注保護員工的健康與安全。相關工作由研發部門牽頭，人力資源部門支持，上述部門基於藥物實驗工作具體情況，分析潛在風險，制定管理方案。公司嚴格遵守《中華人民共和國職業病防治法》，形成內部職業健康安全體系。通過制度建設、日常管理等系列措施，做到“預防為主，防治結合”的八字方針。2024 年，來凱公司及個人均獲得了上海浦東新區衛生健康委員會監督所頒發的職業健康類獎項。

徐雲（Discovery Research）

“張江鎮國際安全社區健康個人先進獎是對我的一份重托，鼓勵我將職業安全的理念傳播給更廣泛的人群。來凱醫藥一直注重職業健康安全，致力於為員工創造一個安全健康的工作環境，我在這樣的公司工作感到安全和自豪。

”



徐雲榮獲“2024 年第一屆張江鎮國際安全社區職業健康個人”先進獎



公司制定了《實驗室生物安全管理制度》（LK-RSH-02）、突發環境事件應急預案（備案編號 02-310115-2022-408-L）、安全生產事故應急預案等一系列措施，以應對職業環境中可能產生的風險。

公司為員工建立了職業健康檔案，實行“一人一檔”，內容包括：員工職業史、既往史和職業病危害接觸史、相應作業場所職業病危害因素監測結果、職業健康檢查結果及處理情況、《職業病危害告知書》等。2024 年，來凱升級了員工醫療保險，新的保險增加了特需就診理賠，如員工在特診（特需）病區就診或在特診（特需）病房住院，在有醫保結算的前提下，會按相應保險責任範圍和比例給予正常理賠，使醫療保險覆蓋範圍更加全面。在新員工入職前，公司會安排崗前職業病體檢，體檢報告合格後方安排入職。入職當天會對其明確告知本實驗室相關職業危害因素，且簽訂《實驗室危害因素告知書》。入職後，公司每年度安排員工進行在崗職業病體檢，包括崗前、崗中、離崗、離崗後、應急體檢。一旦發現確診或者疑似，確認無誤後，立刻安排員工調離原先崗位，並對員工進行相應的治療，相關治療費用由公司承擔。

在職業危害監測方面，來凱在日常管理中將實驗室的危害因素及相關應急預案進行上牆公示。同時，每三年會委託有資質的第三方公司對實驗室的職業病危害因素進行一次系統深度的監測，每次監測結果均會上報上海市職業健康管理服務平臺，並向員工公示。其中監測的危害因素基於環評，如果在實驗過程中引入新的危害因素，則會在下一次的危害因素監測中體現。



來凱每年會組織員工進行職業健康及實驗室安全方面的培訓，以及突發環境事件的應急演習，幫助員工鞏固實驗室生物安全管理辦法和職業健康管理標準操作流程。2024 年，公司已將職業危害因素相關內容進行政府申報，做到信息完全公開化。同時，公司為每位員工配備合適的安全防護裝置，如白大褂、乳膠手套、護目鏡等；儘量避免或者減少實驗室同事對危害因素的接觸，以選擇無害的或者低害的實驗為最優先。

針對特殊時期的員工，比如孕產期、哺乳期等，公司適當進行崗位調整，如安排員工主要從事數據分析工作，減少對危害因素的接觸。

2024 年，公司對所有會接觸到實驗室操作的員工提供了職業健康培訓，在易受到職業傷害的員工人群中，總體受訓時長為 16 小時。體檢覆蓋率 100%，職業病發病人次為 0，因公損失工作天數為 0。過去三年沒有發生因工亡故事件。

來凱職業健康安全應急演練

案例

2024 年 7 月 30 日，來凱組織了“危險化學品濺入眼部”應急演練。演練模擬了實驗員在實驗操作時將危險化學品不慎濺入眼中的情景。事件發生後，實驗室科學家按照公司相關規定啟動了應急程序，按步驟完成了情況通報、眼部沖洗、傷員醫治等應急流程。經過本次演習，實驗室人員加強了對實驗室安全操作的理解，提高了實驗室人員的應急反應能力，同時也增強了團隊協作意識，確保實驗室安全和穩定運行。



多元、平等與包容

來凱深知，文明開放、包容不同背景的職場環境，是員工持續成長的土壤。公司通過完善的制度建設，尊重每個員工的不同身份，保障每位員工的切身利益，規避由不文明職場行為而造成的人才流失風險。



作為一家女性員工比例達 62% 的企業，來凱支持女性員工在各自領域發揮專業能力和影響力，貢獻不被定義的“她力量”。女性員工在新藥研發、臨床試驗、財務與投資者關係以及運營等關鍵業務環節發揮了重要作用，為公司的創新發展和高效運營作出了積極貢獻。她們的貢獻獲得公司的肯定，在年度員工表彰中，女性員工占比超 60%。

來凱的“她力量”

新藥研發

- 創立第一年即任命首位女性研發總監
- 每一個新分子都有女性科學家的參與貢獻

臨床試驗

- 研發運營團隊中女性佔比 64%，團隊僅用 40 天即實現 LAE102 從新藥臨床試驗申請獲批到首例受試者入組給藥

財務與投資者關係

- 女性員工占大比重的財務團隊，提供數據洞察及全方位財務戰略
- 由女性員工領銜投資者關係部門，報告年內推進 200+ 場全球投資者溝通和路演



為哺乳期女員工設立了母嬰室，為其提供安全衛生私密的空間，打造生育友好的職場環境

公司制定了反對職場霸凌和騷擾的政策。員工若有暴力、性騷擾等違反社會道德和法律法規行為的；或騷擾、恐嚇或脅迫他人的，一經查實，公司將解除員工的勞動合同。若涉事員工觸犯了當地的法律法規，公司會在第一時間引入司法機關一同處理。2024 年內，公司沒有職場霸凌或騷擾的事件發生。

員工交流反饋

來凱醫藥十分重視與員工保持溝通交流，認真傾聽每位員工的聲音。通過建立多個溝通渠道，增加公司與員工的溝通頻次，根據員工的反饋和建議審議調整管理策略，實現更加有效的人才管理。

定期舉行員工大會，由管理層介紹公司的業務動態並聽取員工的意見和建議

與員工開展實時溝通交流，增進員工與公司的相互瞭解

公司開設了專用郵箱，用於員工與公司之間信息分享與雙向溝通

員工若有申訴需求，可通過以上任意一種方式發起申訴流程，公司管理層及相關業務部門進行相應的事實調查，並及時將調查結論及整改或處理方案反饋給員工。



04

綠色經營 守護自然環境

自然環境與人類健康息息相關。為了守護綠色環境，來凱積極推進自身氣候行動，通過建設環境管理相關的制度體系、減少能源消耗、實施廢棄物管理等舉措，不斷探索更多環保、高效的方法，為保護地球環境貢獻自己的力量。在本報告期內，公司業務沒有對環境和資源造成重大影響，本集團亦未發生任何違反適用法律法規要求，或重大環境違規事件

98%

辦公室A4 用紙為環保認證紙

12.5%

有害廢棄物排放減少

氣候變化與碳排放

氣候變化正給人類健康帶來重大風險，並密切影響著醫藥企業的發展。來凱的 ESG 委員會領導應對氣候變化事務，公司緊密跟蹤氣候變化情況以避免其對來凱產生負面影響，同時也減少來凱的運營對氣候變化的影響。



氣候變化治理

來凱依照 ESG 治理的三級框架來推進氣候變化的治理事務。

董事會	負責確認氣候變化下的績效目標，並每年度聽取為實現氣候變化目標的行動計劃和目標達成情況
ESG 委員會	負責完善來凱在氣候變化下的政策、披露應對氣候變化的信息，以及制定計劃目標供董事會確認。在董事會確認後，來凱的 ESG 委員會會協調不同部門，推進合作，緊密地跟蹤目標表現
ESG 工作組	支持公司實現氣候變化目標，推進能源管理相關工作

為了確保董事會瞭解氣候變化對人類健康和醫藥行業的廣泛影響，來凱邀請了外部專家向 ESG 委員會主席（來凱醫藥董事）、委員以及 ESG 工作組成員提供了氣候變化相關的知識培訓。培訓內容涉及氣候變化和極端天氣、國際國內氣候變化政策、氣候變化與人類健康、氣候變化與醫藥行業，和企業如何應對氣候變化等話題。



氣候風險識別

識別氣候變化是進行氣候風險管理的核心。來凱參照香港聯交所發佈的《氣候信息披露指引》，結合公司當前的地理位置和行業特性（生物科技），梳理了當前運營規模和類型下的 4 種物理氣候風險和 2 種轉型氣候風險，產生初步識別後的氣候風險如右表所示。



初步識別來凱醫藥氣候風險

物理風險

轉型風險

颱風

來凱地處中國東部沿海地區，是颱風頻繁登陸的區域之一。根據中國氣象局的數據和歷史記錄，所在地每年夏季和秋季都會受到颱風的影響

暴雨和洪水

華東地處長江入海口，地勢較低，且城市化程度高，排水系統壓力較大。近年來，極端降雨事件頻發，可能導致城市內澇和洪水

極端高溫

全球變暖導致極端高溫事件增加，夏季氣溫屢創新高

海平面上升

華東地區海拔較低，是全球海平面上升的高風險區域之一。根據政府間氣候變化專門委員會（IPCC）的報告，海平面上升可能導致沿海地區被淹沒或鹽水入侵

加強報告的要求

中國的碳達峰與碳中和目標可能要求企業對外加強氣候信息披露和管理的能力。同時香港聯交所也對氣候變化信息披露提出相關要求

原材料供應不穩定性

氣候變化可能導致生產和運輸中斷，進而影響藥品原料的交付和生產進度。此外，氣候變化可能導致某些自然資源的短缺或價格波動，特別是生物原料，如細胞培養基和動物源性成分的供應

氣候風險分析與評估

在識別出來凱當前運營規模和類型下的 6 種氣候風險後，來凱採用定量評分法，綜合考慮在不同的時間範圍和氣候場景，從可能性、影響程度、適應力三個準則對氣候風險進行打分排序。排序結果將幫助來凱和利益相關方明確瞭解來凱應對氣候風險的優先級。



氣候風險打分排序準則

可能性
發生可能性高的風險將被優先排序，考慮因素包括事件的頻率和發生的機率
影響程度
對公司可能構成較大影響風險將被優先排序，考慮因素包括成本上升、運營受阻、人力受到損傷、財物損失等
適應力
若風險需要投入更多的時間和精力才能適應，則對其進行較高打分

來凱根據內外部環境設定了短、中、長期時間範圍，以 2024 年 - 2025 年為短期、2026 年 - 2030 年為中期、2031 年 - 2050 年為長期。

短期 ----- 2024~2025 年	與國家“十四五”規劃、“十四五”節能減排綜合工作方案等保持一致，是評估公司氣候相關風險和行動效果的關鍵時間節點
中期 ----- 2026~2030 年	響應國家《2030 年前碳達峰行動方案》，同時與聯合國可持續發展目標（SDGs）、巴黎協定下的國家自主貢獻（NDCs）等時間框架保持一致
長期 ----- 2031~2050 年	2050 年是多個權威標準（如 IPCC）基於科學評估不同溫室氣體濃度情景下氣候影響的重要時間節點

在進行氣候情景分析時，來凱選擇當前主流的情景模型作為分析的基礎。選定的氣候情景具有高可比性，代表了不同的路徑和結果，包括氣溫上升 1.5 攝氏度的情景（符合《巴黎協定》於本世紀將全球溫升限制在 1.5 攝氏度的規定）和氣溫上升 3 攝氏度或以上的情景。

聯合國政府間氣候變化專門委員會（IPCC）第六次評估報告（AR6）提供了對氣候變化科學的最新和最全面的評估，詳細描述了 5 種共享的社會經濟路徑（SSP），探討了不同全球發展情景下溫室氣體排放對氣候的潛在影響。來凱選取其中的 SSP1-2.6（低排放情景）、SSP2-4.5（基準排放情景）和 SSP5-8.5（高排放情景）三種情景對各項物理風險進行氣候情景分析。

來凱根據國際能源署（IEA）發佈的世界能源展望報告，選擇“2050 年淨零排放情景”作為轉型風險的低排放情景，“宣佈承諾情景”作為轉型風險的基準排放情景、“既定政策情景”作為轉型風險的高排放情景，並結合時間範圍對各項重大轉型風險機遇進行深入分析。

選用情景	SSP1-2.6	SSP2-4.5	SSP5-8.5
預估世紀末升溫	~2°C	~2.7°C	~4.4°C
情景說明	該情景是低溫室氣體排放情景，有著嚴格的氣候變化政策干預，實現了可持續發展。預計到 2070 年左右，二氧化碳將達到淨零排放，隨後實現負值排放	該情景是中度溫室氣體排放情景，氣候變化政策干預處於中等強度，二氧化碳排放量在本世紀中葉之前一直保持在目前的水平	該情景是高溫室氣體排放情景，沒有氣候變化政策干預，嚴重依賴化石燃料驅動，到 2075 年二氧化碳排放量將增加三倍

選用情景	2050 年淨零排放情景（NZE）	承諾目標情景（APS）	既定政策情景（STEPS）
預估世紀末升溫	~1.5°C	~1.8°C	~2.5°C
情景說明	難度最大但技術上可行的情景，即到 2050 年實現淨零排放，符合將全球溫升控制在 1.5°C 的目標	考慮了各國政府的所有氣候承諾，並假設這些承諾全部按時得到履行	假設沒有新政策發佈，僅基於現行政策的未來能源發展預測結果
情景影響	該情境下，由於加速脫碳導致轉型風險較高，實體風險較低	該情境下，實體風險與轉型風險維持在相對均衡的水平	該情景下，溫室氣體排放量持續增加，實體風險隨著時間推進而越發嚴峻

綜合考慮在不同的時間範圍和氣候場景，從可能性、影響程度、適應力三個準則，選取了公開可及和合理推定的經濟、政策和物理參數，對氣候風險進行打分排序，來凱的氣候風險排序情況如右表格所示。其中極低風險意味著某氣候風險不對公司造成可見影響，可以暫時忽略；低風險意味著某氣候風險對正常運營略有影響，需稍加注意；中風險意味著某氣候風險對運營產生一定影響，需制定應對策略和計劃。高風險意味著對公司的影響顯著，需要優先管理並追蹤成效。極高風險意味著某項風險威脅公司正常運營，需要高度關注並採取緊急措施，在當前運營規模和模式下，評估結果顯示來凱暫未出現高風險或極高風險的氣候風險。

來凱在初步篩選氣候風險時，將海平面上升識別為慢性的物理風險，但是經過評估後發現來凱當前主要運營位置與沿海距離較遠，海平面上升對來凱而言屬極低風險。在後續分析中，將不再把海平面上升作為有影響的物理風險進行分析。



商業模式與價值鏈

為使利益相關方瞭解氣候風險對當前和預期商業模式的影響方式，來凱根據商業模式繪製了價值鏈。該價值鏈可以簡略地展示當前來凱的主要業務和上下游流程，當前價值鏈主要分為五個主要環節，包括內部物流、藥品研發、藥品生產、外部物流與臨床試驗。



來凱醫藥價值鏈

定義	內部物流	早期研發	藥品生產	外向物流	臨床試驗
	物品或產品從供應商向公司轉移	藥物的設計、合成、篩選、以及臨床前審批等各個階段	以嚴格的生產標準，生產研發和臨床試驗所需藥物，確保產品質量和安全	將藥品儲存或轉移至臨床試驗所需場所	通過臨床試驗驗證藥品的安全性和有效性，為藥品上市提供科學依據
來凱情況	從外部供應商獲取藥品研發和生產所需的核心理材料和輔助材料	開發有重大臨床需求、患者亟需的新藥品，如針對特定疾病（癌症和肥胖症等）的創新藥物	監督生產過程，確保符合 GMP，對生產過程中的每個步驟進行質量控制	將生產的藥物轉移至多中心的臨床場所，準備後續的臨床試驗	在中國和海外合作的研究中心招募受試人群，開展臨床試驗，定期記錄臨床信息
	01	02	03	04	05

來凱在上述價值鏈的分析基礎上，進行了氣候風險影響路徑分析，重點關注了受影響的利益相關方、價值鏈環節、影響方式、時間維度及財務影響，以便準確地把握風險的驅動因素和趨勢。

物理風險	影響價值鏈環節	影響方式	時間維度	財務影響
颱風	• 內部物流 • 藥品研發 • 藥品生產 • 外向物流 • 臨床試驗	颱風可能損壞原材料倉儲設施，影響原材料質量和供應。颱風可能會影響到研發和運營場所，中斷藥物研發和生產過程，也可能導致用於臨床試驗的外部物流過程受到影響，從而間接影響到臨床試驗	中長期	• 原材料採購成本增加 • 研發和生產停滯導致的損失 • 臨床試驗延誤產生的額外費用
暴雨和洪水	• 內部物流 • 藥品研發 • 藥品生產 • 外向物流 • 臨床試驗	暴雨和洪水會引發城市內澇，淹沒原材料運輸車輛和倉庫，導致原材料受損、供應中斷。同時會影響到員工通勤，有間接影響藥物研發和生產的可能性。這將同步影響到價值鏈後端外向物流和臨床試驗的工作推進	中長期	• 原材料採購成本增加 • 生產設備和辦公設施因暴雨和洪水受到損壞而需要維修和更換的成本 • 臨床試驗延誤產生的額外費用
極端高溫	• 內部物流 • 藥品研發 • 藥物生產 • 外向物流 • 臨床試驗	高溫可能會影響一些抗癌藥物原材料的生長和採購。極端高溫可能會影響到員工健康，降低工作效率和生產力，間接影響到藥品的研發和生產。研發和辦公場所將需要更多的能源來保障適宜的工作環境溫度。一些藥物尤其是生物製劑對溫度非常敏感，高溫可能會導致藥物成分降解或失效，因此在外向物流和臨床試驗期間，增加藥品儲存和運輸溫控系统能耗和成本	中長期	• 採購成本上升 • 額外能源消耗導致運營成本上升 • 運輸和儲存階段所需冷藏環境帶來的額外成本

轉型風險	影響價值鏈環節	影響方式	時間維度	財務影響
加強報告的要求	- 內部物流 - 藥品研發 - 藥品生產 - 外向物流	氣候信息披露制度體系完善，上市公司需要披露排放量信息，且有可能強制要求開展第三方鑒證或審驗，乃至推行不同程度的目標設定和減碳工作	中長期	報告成本上升
原材料供應不穩定性	- 內部物流 - 藥品研發 - 藥品生產 - 外向物流 - 臨床試驗	氣候變化導致的急性和慢性風險可能會影響到原材料產地，進而影響到原材料的生產。如供應鏈上的企業受到氣候風險影響而擾動了原材料供應，會繼而影響價值鏈中後端所有環節	短中長期	- 原材料採購成本增加 - 研發進度因供應不足而受到負面影響帶來的損失



氣候變化風險管理

來凱醫藥當前已經初步完成對氣候風險的識別、評估、排序，和定性的財務影響分析工作。在下一個報告年，我們計劃對中長期內的中高氣候風險設定應對策略，以確保在不同的氣候情景和時間尺度下，來凱受到的氣候風險影響可以在管控的範圍內，價值鏈的運作不受到大的干擾。

氣候變化指標目標

來凱根據《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準》的相關規則，同時使用由生態環境部發佈的全國電網平均排放因子計算來凱的範圍一與範圍二溫室氣體排放。2024 年，來凱總計產生範圍一和範圍二溫室氣體 105.4 噸二氧化碳當量，排放強度為 4.9 千克二氧化碳當量每萬元研發費用。

除了範圍一與範圍二的溫室氣體核算工作，來凱亦在 2024 年對公司範圍三排放的情況進行了初步掃描。來凱認為來凱的範圍三排放可能涉及外購商品和服務、商務出行、員工通勤、廢棄物處理，和運輸和配送。為了保證溫室氣體排放數據的準確性，來凱目前尚無法對所有上述類別進行碳核算，主要原因是缺乏合理的數據。來凱已經開始了範圍三核算的準備工作，包括開始梳理核心供應商清單和推進收集商務出行和員工通勤的相關數據。

來凱處於動態變化的發展環境中。隨著研究項目的推進和未來商業化上市，資源能源的消耗量和廢棄物產生量可能會發生變化。為此，在 2024 年，來凱重新調整了一些環境方面目標的表述形式。在應對氣候變化方面，我們的新目標是：截至 2030 年，當前運營範圍的碳排放強度（範圍一與範圍二）與 2021 年的水平（6.43 千克二氧化碳當量每萬元研發費用）相比，不出現明顯上升。



能源管理

高效的能源使用是來凱應對氣候變化和踐行綠色理念的重要方式。在 ESG 委員會的監督下，來凱的行政和公共事務與傳播部共同管理能源使用和節約的工作。來凱的能源消耗來自辦公室和實驗室的電力使用。行政部門定期監測用電情況，識別能源在業務運營過程中產生的風險點，及時對能源風險點進行處理，避免不必要的能源浪費。來凱對員工做好節能減排的宣貫工作，推行綠色辦公。此外，來凱還持續對供應商提出了更高的環保要求。具體節能措施可見右表：



使用節能設備	- 在辦公區域使用節能的 LED 產品用於照明 - 使用智能電表，實時控制用電效率
推行綠色辦公	- 建議員工在離開工作場所時關掉燈光、無需持續運行的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
員工節能宣貫	- 設計節能標語，張貼在辦公區域提醒員工節能 - 鼓勵員工使用地鐵等公共交通工具出勤 - 公司鼓勵員工儘量選擇公共交通工具，公司成立至今未配置有公車
倡導供應商夥伴	對供應商提出更高的環保要求，優先與環境管理優秀的供應商合作

2024 年，來凱綜合能源消耗 196.4 兆瓦時。公司調整後的能源使用目標為：截至 2030 年，當前運營範圍的用電強度與 2021 年的水平（11.54 千瓦時每萬元研發費用）相比，不出現明顯上升。

廢棄物管理

來凱深知汙廢對環境及健康造成的負面影響，自 2021 年起就持續監測廢棄物的排放情況，並通過不斷完善相關制度、優化試驗設計操作，員工宣傳倡導等形式進行嚴格管理，減少廢棄物產生量和其對環境的影響。



有害廢棄物管理

實驗室研發通常會產生有害廢棄物。來凱嚴格遵守《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》《中華人民共和國醫療廢物管理條例》等法律法規，制定了一系列內部的廢物管理制度，包括《危險廢物管理制度》《危險廢物管理應急預案》《醫療廢物管理制度》《危廢倉庫管理制度》《危險廢物意外事故防範措施》。2024 年，來凱根據新版的《HJ 1276—2022 危險廢物識別標誌設置技術規範》實時更新了在危廢標識和標籤上的管理。

來凱的研發部門會按照管理制度的要求，嚴格把控實驗室廢物從產生、收集、貯存、運輸、利用和處置全流程操作，持續識別、監測並盡可能降低廢棄物管理風險點，減少對周邊環境造成的影響。

實驗室中產生的危險廢棄物，包括實驗室沾染固廢（900-041-49）、實驗室廢液（900-047-49）和醫療廢物（831-001-01）。來凱會將上述危險廢棄物全部交由具有處理資質的第三方進行處理，並提前預計廢棄物種類和數量，簽訂相關轉移處理合同，並備案。且來凱每年初會在上海市危險廢物管理信息系統中做好相關危險廢物的年度管理計劃及備案登記表後，方開始該年度的危險廢物轉移及處理工作。在每次轉移前，來凱會在上海市危險廢物管理信息系統中生成聯單，確保工作透明、負責。

危廢標識標籤管理實例

危險廢物

類別名稱：
廢物類別：
廢物代碼：
主要成分：
新舊成分：
注意事項：
數字識別碼：
產生/收集單位：
姓名和聯系方式：
產生日期：
廢物重量：
產生日期：
廢物重量：

危險特性：

<

除實驗廢液以外，其它低危險度的廢水，如超純水機製備濃水、後道清洗廢水會被排入大樓的污水管道中，經過園區格柵井定期消毒處理後會同生活污水一併納入市政管網。流入市政管網的被消毒後的污水會最終進入上海市的污水處理廠被妥善處理。報告年內，來凱實驗室產生的所有廢水 100% 按照上述流程獲得妥善處理。

實驗室會有廢氣產生，來凱按照《實驗室廢氣治理方案》的要求處理廢氣。廢氣需要通過通風櫥等廢氣收集點，經管道至活性炭吸附裝置淨化處理後，以有組織廢氣形式在高空排放。來凱會每年更換一次吸附裝置中的活性炭，且每月對廢氣處理設施狀態進行巡檢並記錄。

來凱的生物實驗會產生生物氣溶膠，其通過生物安全櫃組件 HEPA 濾網過濾，其截留率可達 99.99%，70% 室內循環，30% 以無組織形式向室外排放，來凱每年會組織進行生物安全櫃 CMA 檢測，確保有效性。

實驗室也會產生噪音，來凱通過合理佈局，選擇採購低噪音設備等多種措施降低噪音的產生。

來凱會每年委託有資質的第三方公司，對三廢“廢氣、廢水、噪音”進行監測，並形成紙質報告，確保來凱的管理符合標準要求。

有害廢棄物減排

來凱的研發人員在日常工作中探索了一系列可以減少有害固廢、廢水和廢氣的產生量的操作辦法，減少來凱的有害廢棄物產生量。

2024 年，來凱的有害廢棄物排放量為 2.9 噸，排放密度為 0.1 千克每萬元研發費用，排放量較上一報告年度下降了 12.5%。公司調整後的有害廢棄物減排目標為：有害廢棄物排放 100% 合規。

優化實驗設計，控制污染源頭

- 定期監察評估有害廢棄物產生的源頭，替換或優化非必要產生該廢物的流程、項目、物料和設備，從源頭控制廢棄物的產生
- 實驗時，優先選擇無害、低害或低劑量的試劑
- 2024 年，來凱探索使用人工智能篩選分子模型，極大降低了前期實驗摸索過程中會產生的廢棄物排放量

改善實驗操作，減少耗材

- 減少一次性耗材使用量，使用可反復利用的玻璃容器代替。目前，來凱可反復使用的器材比例達 20%
- 對於不可替代的一次性耗材，儘量做到最大限度地多次使用

提升處理能力，降低廢棄物毒性

- 與專業廢棄物處理商合作，去除有害廢物的毒性或降低傷害

無害廢棄物管理和減排

報告期內，來凱辦公亦會產生一些無害廢棄物。同時，來凱並未啟動自主大規模生產，因此不涉及包裝材料的使用。來凱主要的廢棄物種類為紙張、金屬、塑料、廚餘垃圾和辦公垃圾。對無害廢棄物，來凱的行政部門會定期監測無害廢棄物的產生情況，來凱的公共事務與傳播部會定期進行宣貫，鼓勵員工踐行綠色辦公理念，採用無紙化辦公、使用電子章等形式，減少辦公耗材使用。來凱產生的無害廢棄物會由園區的物業管理部門交由第三方機構回收處理。

2024 年，來凱無害廢棄物的排放量為 2.1 噸，無害廢棄物排放密度為 0.1 千克每萬元研發費用。公司調整後的無害廢棄物減排目標為：截至 2030 年，公司塑料廢棄物的排放量較 2024 年的排放水平不再明顯增加。



水資源管理

有效的水資源管理對於企業運營和環境健康起著至關重要的作用。來凱提前防範、應對外部潛在的水風險；同時，來凱亦嚴格要求自身，避免水資源浪費。

來凱當前主要的運營位置地處中國東部沿海地區，當前使用市政供水取水，在取用水方面沒有顯著的困難和風險。但是來凱仍然積極應對潛在的用水風險：來凱的研發部門會在實驗室中儲備備用桶裝水，以確保試驗不會因為突發水源不足而受到影響。

自 2021 年起，來凱的行政部門持續監測企業的耗水量，如在一定時間內出現了水資源顯著超越往年同期使用的情況，會及時排查風險點並處理相關問題。來凱同時加強面向員工的節水宣貫等措施，提升員工節水意識，達成用水效益的目標。

2024 年，來凱用水量為 344.6 噸，用水密度為 16.0 千克每萬元研發費用。公司以“不出現重大水資源流失事件”為新的用水效益管理目標。



05

行而不輟 播種善念於心

來凱一直堅持踐行企業社會責任，用點滴行動彙聚起向善向上的來凱能量。今年，我們持續關注並支持在鄉村教育和科學普及方面的公益活動，讓前期的公益投入持續產生更多價值

來凱的員工還自發投身各種類型的志願活動，在環境保護、動物救助等領域都可以看到大家熱情參與的身影

352 人

公益項目直接受益人數

319.5 小時

員工志願活動總時長



社會貢獻與公益參與

“ESG 隨手填” 支持員工志願活動

來凱在 ESG 工作中關注社會貢獻和公益活動，致力於成為富有社會責任感的企業。公司對內組織員工志願活動，加強團隊凝聚力和員工榮譽感；對外不斷開展公益活動，樹立良好的公益形象。報告期內，來凱的公共事務與傳播部主導組織了員工環境保護的志願活動，並持續支持健康科學教育方面的公益活動。



為便捷和激勵更多的員工參與到志願活動中來，公司在內部 OA 系統提供了公益工具。2024 年，來凱在 OA 系統上線了“ESG 隨手填”小程序。

通過便捷小工具的形式，激勵員工更積極地參與公益和志願活動。參與公益活動後，員工還可以利用 OA 系統的數字化工具“記一筆”，分享個人善舉。

ESG隨手填

申請信息

公益行為描述

*

申請人

申請部門

公益行為開始日期

📅*

公益行為結束日期

📅*

金額

時長 (小時)

其它衡量指標

公益行為說明

?

*

ESG 隨手填小程序頁面

“順手撿” 倡導綠色理念

2024 年 12 月 23 日，來凱與公益機構 Trash Running “順手撿” 合作了垃圾撿拾志願活動。

10 名來凱員工參與了該項志願活動，以跑步前進和徒步走的形式，撿拾沿路的垃圾廢棄物。總計在 5 公里的行程中，跑團共撿拾到可回收垃圾 0.75 千克，幹垃圾 3.9 公斤。來凱在沿途也會對圍觀駐足的路人宣傳綠色環保理念，吸引更多的上海市民參與到未來的活動中。



推動科學教育公益

來凱在科學教育領域開展了一系列公益活動，資助了教育資源欠發達的鄉村學校，助力鄉村振興。2024 年，來凱公益捐贈達 9,687.2 元。舉辦了 2 場公益活動，直接惠及人數 352 人，員工志願活動時長 319.5 小時。2023 年，來凱評估後選擇了值得信賴、會謹慎高效使用捐贈資金的公益合作夥伴—擔當者行動，以確保公益捐贈充分發揮效果。同年，來凱捐贈了 30,000 元在甘肅省平涼市涇川縣太平鎮中心小學建立了一個“兒童科學創想中心教室”。



兒童科學創想中心教室整修前與整修后

在 2024 年，公共事務與傳播部攜手創新研發部門，向太平鎮中心小學的孩子們徵集了一系列有趣的醫學科學問題，邀請來凱科學家們以視頻的方式進行回答。科學家們深入淺出地解釋了“癌症的發病原因”“新藥如何研發”等專業問題，也回答了“為什麼要穿白大褂、戴護目鏡”“新藥吃多了對身體好嗎？”等稚趣問題。來凱希望以這樣的形式激發孩子們求知欲望，將科學嚴謹和不斷探索的種子播撒在孩子心中，在未來看到更多的鄉村背景的孩子加入科學探索和研發創新的隊伍中來。

在本報告年，該捐贈資金持續投入使用，使校園設施設備和學習資源得到了極大地提升，整個項目的搭建工作於 2024 年 6 月全部完成。孩子們擁有了一間明亮乾淨、可以進行科學探索的小天地。借助該契機，太平鎮中心小學開展了讀書節和科技節活動，啟發孩子們的思維發散能力，將創想教室中學到的內容變成現實存在的手工作品。**2024 年 11 月，來凱贈送了 100 個書包，鼓勵在科技節活動中表現優秀的孩子繼續堅持科學學習，不斷培養探索精神。**



受來凱委托，“擔當者行動”公益組織將來凱背包贈送給甘肅太平鎮中心小學

員工公益善行

為流浪狗寫簡歷的溫暖 HR

王安琪

人力資源部

十幾年如一日，每到週末，王安琪總會前往所在城市（德克薩斯州 Plano 市）的動物庇護所進行志願服務。給狗狗們打掃籠子，輪流帶它們到外面草地上放風玩耍。因此，公司每年的志願服務時長，王安琪在公司總是遙遙領先，2024 年達 284 小時。

安琪的另一個重要任務是給狗子們寫簡歷，描述狗的年齡、性情等。簡歷會在動物庇護所的官網上展示，以便有領養意向的人士能夠搜索、篩選。由專業 HR 撰寫的狗狗簡歷，果然不一樣：“Piper，5 歲，喜歡坐車、玩球類和各種玩具。她愛在寵物公園裡玩耍，對孩子和其它狗都很友善，適合有孩子和其它寵物狗的家庭。Piper 能聽懂‘坐下’的指令，對主人服從性很好。”

車上永遠備著貓糧、狗糧和投食碗

余杭

信息技術部

余杭喜歡動物，尤其關心流浪貓狗，這一切始於他自己的愛貓曾經走失。他聽說“向周圍的流浪貓傳遞消息”或許能找回自己的寶貝，便抱著試試的心態開始投喂流浪貓。最終，貓咪找到了，余杭也將救助流浪貓的行動延續了下去。

現在，余杭的車上總是備著貓糧、狗糧和投食碗，每次遇見流浪的小生命，他都會保持距離進行投喂，清潔現場後再離開。這樣既保證了人與動物的安全，也不給環境增添負擔。



線上公益達人

金彤

臨床發展部

金彤關注環保，是一位線上公益行動達人。她常將舊衣物通過回收平臺捐贈給需要的人；通過綠色行動在線上平臺種樹更是她的日常，夢想著有一天能去沙漠看一眼自己種下的樹苗茁壯成長。此外，她還加入了某知名公益基金會的月捐人計劃，定期通過線上捐款為抗震救災和偏遠地區醫療等公益項目貢獻一份力量。



愛會讓流浪小貓瘋狂長出血肉

劉肖文

法務部

在本地的貓咪領養活動現場，肖文用逗貓棒“幫助小貓營業”，呈現出它們可愛的姿態。“好好營業才可能獲得更好的領養機會”。肖文的熱情投入吸引了諸多路人駐足，紛紛瞭解小貓的領養情況。

肖文自家的兩隻小貓正是來自這樣的領養活動。第一隻領養的黑色小貓叫 Luna，寓意是“月亮”。後來擔心 Luna 孤單，她又領養了一隻白色異瞳的小貓 Luca，寓意是“光”。在她的精心養護下，兩隻小貓有著不輸品種貓的高顏值。



剛剛結束流浪生涯的 Luca



成為肖文小貓後的 Luna 和 Luca

關鍵績效表

卓越治理，堅守責任使命

指標	2024
合規經營與規範治理	
合規培訓次數（單位：次）	5
合規經營培訓人總小時數（單位：小時） ^①	97.6
合規培訓參與人次（單位：人次）	225
合規培訓員工覆蓋率（單位：百分比）	100
風險管理與內控	
風險管理培訓次數（單位：次）	13
風險與內控培訓人總小時數（單位：小時） ^①	128.0
風險管理培訓參與人次（單位：人次）	803
風險管理培訓員工覆蓋率（單位：百分比）	100
商業道德與反腐敗	
貪污訴訟案件數量（單位：次）	0
供應鏈管理	
供應商數量（單位：個）	627
供應商數量 - 中國（單位：個）	564
供應商數量 - 海外（單位：個）	63

創新研發，不忘治癒初心

指標	2024
研發創新管理	
研發員工人數（單位：人）	61
研發員工比例（單位：百分比）	70.9
推進臨床試驗與確保藥品安全	
記錄已售或已經使用的產品中因安全與健康理由而需回收的百分比（單位：百分比）	0
接收到的關於產品或服務的投訴數目（單位：次）	0
信息安全與知識產權保護	
信息或數據洩露事故（單位：次）	0

① 培訓人總小時數為全員培訓小時數加總

微光成炬，成就不凡人才

指標	2024
員工雇傭	
雇員總數（單位：個）	86
按性別劃分的雇員總數 - 女性（單位：個）	53
按性別劃分的雇員總數 - 男性（單位：個）	33
按年齡劃分的雇員總數 -30 歲以下（單位：個）	4
按年齡劃分的雇員總數 -30-50 歲（單位：個）	71
按年齡劃分的雇員總數 -50 歲以上（單位：個）	11
按地區劃分的雇員數量 - 中國（單位：個）	80
按地區劃分的雇員數量 - 美國（單位：個）	6
按雇傭類型劃分的雇員總數 - 全職（單位：個）	86
按雇傭類型劃分的雇員總數 - 兼職（單位：個）	0
雇員流失比例（單位：百分比）	17.7
按性別劃分的雇員流失比例 - 女性（單位：百分比）	19.2
按性別劃分的雇員流失比例 - 男性（單位：百分比）	15.1
按年齡劃分的雇員流失比例 -30 歲以下（單位：百分比）	0
按年齡劃分的雇員流失比例 -30-50 歲（單位：百分比）	19.6
按年齡劃分的雇員流失比例 -50 歲以上（單位：百分比）	14.4
按地區劃分的雇員流失比例 - 中國（單位：百分比）	14.6
按地區劃分的雇員流失比例 - 美國（單位：百分比）	48.0

指標	2024
員工培訓與發展	
雇員培訓總人次（單位：人次）	3,429
雇員完成受訓的平均時數（單位：小時）	6.6
按性別劃分的每位雇員完成受訓的平均時數 - 女性（單位：小時）	6.7
按性別劃分的每位雇員完成受訓的平均時數 - 男性（單位：小時）	6.5
按雇員類別劃分的每位雇員完成受訓的平均時數 - 管理層員工（單位：小時）	3.6
按雇員類別劃分的每位雇員完成受訓的平均時數 - 非管理層員工（單位：小時）	7.0
員工總體受訓百分比（單位：百分比）	100
按性別劃分的受訓雇員百分比 - 女性（單位：百分比） ¹	61.6
按性別劃分的受訓雇員百分比 - 男性（單位：百分比） ¹	38.4
按雇員類別劃分的受訓雇員百分比 - 管理層（單位：百分比） ¹	10.5
按雇員類別劃分的受訓雇員百分比 - 非管理層員工（單位：百分比） ¹	89.5
職業健康與安全	
因工亡故人數（單位：個）	0
因工亡故比例（單位：百分比）	0
因工傷損失工作日數（單位：天）	0
健康與安全培訓次數（單位：次）	1
體檢和健康檔案覆蓋率（單位：百分比）	100
職業病發生人次（單位：次）	0

¹ 各類別雇員培訓百分比 = 該類別受訓人數 / 受訓雇員總人數 *100%

綠色經營，守護自然環境

指標	2024
氣候變化與碳排放	
範圍一溫室氣體排放量（單位：噸二氧化碳當量）	0
範圍二溫室氣體排放量（單位：噸二氧化碳當量）	105.4
溫室氣體排放總量（範圍一與範圍二）（單位：噸二氧化碳當量）	105.4
溫室氣體排放強度（範圍一與範圍二）（單位：千克二氧化碳當量每萬元研發費用）	4.9
能源管理	
用電量（單位：千個千瓦時）	196.4
能源總消耗（單位：千個千瓦時）	196.4
能源消耗強度（單位：千瓦時每萬元研發費用）	9.1
廢棄物管理	
有害廢棄物排放量（單位：噸）	2.9
有害廢棄物排放密度（單位：千克每萬元研發費用）	0.1
紙張廢棄物（單位：千克）	8.1
金屬廢棄物（單位：千克）	3.9
塑料廢棄物（單位：千克）	36.2
廚餘垃圾（單位：千克）	353.0
辦公垃圾（單位：千克）	1,737.0
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：千克每萬元研發費用）	0.1

指標	2024
水資源管理	
總耗水量（單位：噸）	344.6
總耗水強度（千克每萬元研發費用）	16.0

行而不輟，播種善念於心

指標	2024
社會貢獻與公益參與	
舉辦公益活動場次（單位：次）	2
公益活動直接受益人數（單位：人）	352
公益領域投入金額（單位：千元）	9.7
員工志願活動總時長（單位：小時）	319.5

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
層面 A1： 排放物	一般披露		
	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排汙、有害及無害廢棄物的產生等的：		氣候變化與碳排放
	(a) 政策；及		廢棄物管理
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		
	關鍵績效指標 A1.1	排放物種類及相關排放數據。	關鍵績效表
	關鍵績效指標 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）。	關鍵績效表
	關鍵績效指標 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）。	關鍵績效表
	關鍵績效指標 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）。	關鍵績效表
	關鍵績效指標 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。	氣候變化與碳排放 廢棄物管理
	關鍵績效指標 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。	廢棄物管理

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	一般披露	能源管理
	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	水資源管理
	關鍵績效指標 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）。
	關鍵績效指標 A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。
	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。
	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。
	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）每生產單位占量。
層面 A3： 環境及天然資源	一般披露	氣候變化與碳排放 能源管理 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。
層面 A4： 氣候變化	一般披露	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。

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標		對應章節
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：	員工僱傭
	(a) 政策；及	員工培訓與發展
	(b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	多元、平等與包容
	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雇員總數。
	關鍵績效指標 B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的雇員流失比率。
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雇員避免職業性危害的：	職業健康與安全
	(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。	
	關鍵績效指標 B2.1	過去三年（包括彙報年度）每年因工亡故的人數及比率。
	關鍵績效指標 B2.2	因工傷損失工作日數。
	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。
層面 B3： 發展及培訓	一般披露	
	有關提升雇員履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	員工培訓與發展
	關鍵績效指標 B3.1	按性別及雇員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓雇員百分比。
	關鍵績效指標 B3.2	按性別及雇員類別劃分，每名雇員完成受訓的平均時數。
層面 B4： 勞工準則	一般披露	
	有關防止童工或強制勞工的：	員工僱傭
	(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。	
	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。
	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。

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標			對應章節
層面 B5： 供應鏈管理	一般披露 管理供應鏈的環境及社會風險政策。		供應鏈管理
	關鍵績效指標 B5.1	按地區劃分的供貨商數目。	關鍵績效表
	關鍵績效指標 B5.2	描述有關聘用供貨商的慣例，向其執行有關慣例的供貨商數目，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	描述在揀選供貨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
層面 B6： 產品責任	一般披露 有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。		推進臨床試驗與確保藥品安全
	關鍵績效指標 B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	關鍵績效表
	關鍵績效指標 B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	關鍵績效表
	關鍵績效指標 B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	信息安全與知識產權保護
	關鍵績效指標 B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	推進臨床試驗與確保藥品安全
	關鍵績效指標 B6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	推進臨床試驗與確保藥品安全

主要範疇、層面、一般披露及關鍵績效指標			對應章節
層面 B7： 反貪污	一般披露		商業道德與反腐敗
	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：		
	(a)	政策；及	
	(b)	遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	
	關鍵績效指標 B7.1	于彙報期內對發行人或其雇員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	關鍵績效表
	關鍵績效指標 B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	商業道德與反腐敗
層面 B8： 社區投資	關鍵績效指標 B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	商業道德與反腐敗
	一般披露		社會貢獻與公益參與
	有關以社區參與來瞭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。		
	關鍵績效指標 B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	社會貢獻與公益參與
	關鍵績效指標 B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	關鍵績效表



www.laekna.com