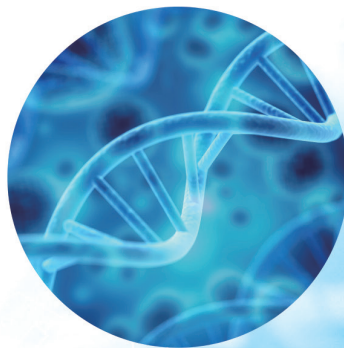


Brii Biosciences

Breakthrough innovation & insight

股票代碼：2137.HK

改善患者健康 及治療選擇



環境、社會及
管治報告 **2024**

目錄

2024

環境、社會及管治報告

概述	2	秉承誠信及道德開展業務	45
主席寄語	3	產品質量	46
2024 年騰盛博藥量化一覽表	5	供應鏈管理	51
2024 年里程碑、榮譽及獎項	6	商業道德	53
關於我們	8	負責任營銷	55
我們的業務	9	數據隱私和安全	56
將 ESG 融入營運中	11		
我們對公共衛生的承諾	18	促進環境可持續性	57
促進創新與合作	19	綠色運營	58
以患者為中心的宣傳策略	23	應對氣候變化	62
知識產權保護	25	附錄一：可持續發展數據摘要	65
確保藥物可及性	26	附錄二：關於本報告	70
道德研究	26	附錄三：騰盛博藥與利益相關方之間的溝通	71
		附錄四：聯交所指引、SASB 準則及生物製藥指引 4.0	72
		附錄五：適用法律和法規清單	82
為員工賦能	29		
我們的文化	30		
僱傭關鍵績效指標	31		
工作場所的多元化、公平和包容	32		
職場健康與安全	36		
人才發展和培訓計劃	40		





概述

我們對公共衛生的承諾

為員工賦能

秉承誠信及道德開展業務

促進環境可持續性

附錄



概述

主席寄語

時值騰盛博藥生物科技有限公司（「騰盛博藥」、「本公司」、「本集團」或「我們」）營運六週年之際，本人欣然呈獻呈現本公司最新的環境、社會及管治（「ESG」）報告，重點闡述本公司在2024年（「本年度」或「報告期」）持續踐行可持續發展及負責任商業運營的承諾。

多年來，我們戰略性擴展了全球業務，實現了一系列重要的里程碑，奠定我們於生物科技領域的領先地位。自2018年成立以來，我們一直致力於通過突破性的科學創新和關鍵的患者洞察來應對公共衛生挑戰。憑藉遠見卓識且經驗豐富的管理團隊領導，本公司正透過內部自主研發以及與全球最佳合作夥伴進行戰略性授權，逐步推出一系列處於臨床階段的獨特治療方案。此產品管線旨在對抗感染性疾病（「ID」），以乙型肝炎（「HBV」）功能性治療為旗艦計劃，並尋求戰略夥伴關係的其他項目，包括進一步發展我們對多重耐藥和廣泛耐藥（「MDR/XDR」）感染及人類免疫缺陷病毒（「HIV」）的有前景的治療計劃。

2024年對騰盛博藥而言意義非凡，標誌著我們在推進創新HBV項目方面取得重大策略進展。透過臨床試驗獲取的科學數據首度揭示：HBV治療性疫苗誘導的免疫反應，與部分慢性HBV感染者之乙肝表面抗原水平下降及病毒控制存在關聯性。此突破性發現為BR11-179聯合療法之持續臨床評估提供關鍵科學依據，對實現慢性HBV功能性治癒具重要戰略價值。此外，騰盛博藥於2024年美國肝病研究協會（「AASLD」）年會上公佈ENSURE二期臨床研究突破性數據，證實elebsiran在聯合療法中有望顯著提升HBV功能性治癒率。這一里程碑充分彰顯了我們對推進慢性乙肝創新療法的堅定承諾，致力滿足全球數百萬患者亟待解決的關鍵醫療需求。此外，本人謹此榮幸宣布，本公司三大核心HBV候選藥物——elebsiran、tobevibart及BR11-

179，已全數獲得中國國家藥品監督管理局（「國家藥監局」）藥品審評中心（「CDE」）授予突破性療法認定。此權威認證既肯定該等療法相較現有治療方案之顯著臨床優勢，亦將加速相關項目的臨床開發進程。

我們致力於可持續醫療保健，優先考慮患者福祉和社會責任，積極與學術機構和行業同儕互動，以促進專業知識的交流。此協作模式不僅驅動本集團產品管線內以患者為本的創新研發，更促進行業整體發展。除了患者護理，我們致力於創造一個包容的工作環境，優先考慮我們寶貴員工的福祉。作為我們持續致力於安全的一部分，2024年我們重點加強預防職場暴力工作。為此，我們制定了全面的預防職場暴力計劃，並為美利堅合眾國（「美國」）辦公室的員工提供必要的培訓。

我們的管治結構以透明度、問責性及道德行為為基礎，充分體現了我們對ESG原則的堅持。在高度獨立且多元化的董事（「董事」）會（「董事會」）輔助下，我們秉承嚴格的治理實踐。我們的ESG戰略建立在我們的核心價值觀之上，在治理層領導者的帶領下，我們致力於將ESG原則融入所有運營環節。

作為我們環境可持續發展的重要舉措，我們的耗電量與2023年相比減少了14.76%，彰顯了我們對負責任的環境實踐的不懈承諾。展望未來，我們將繼續加強資源管理和氣候相關措施，進一步在全球運營中推動卓越環保。

本人向各利益相關方致以衷心謝忱，感謝諸位堅定支持與寶貴貢獻。在推進ESG進程之際，我們將恪守承諾持續完善可持續發展實踐與目標，務求為所有利益相關方創造長效且具持續性的價值。

深信透過群策群力，我們定能推動行業變革、應對重大環境挑戰，並為服務社區帶來積極影響。冀望與諸位攜手並進，共同譜寫可持續發展新篇章。



洪志博士
執行董事、董事會主席
兼首席執行官



以突破性的科學創新和對患者關鍵需求的洞察應對公共衛生挑戰，騰盛博藥致力於針對存在巨大未被滿足的患者需求、治療手段有限，以及給患者帶來嚴重社會歧視的疾病開發各種療法。

誠邀閣下閱讀我們全面的ESG報告，見證我們邁向可持續未來的進程與成果。

本章節的內容包括：

- 2024年ESG表現亮點
- 2024年里程碑、榮譽及獎項
- 我們的使命、價值觀和ESG策略
- 董事會聲明
- ESG管治



2024年騰盛博藥量化一覽表

社會（商業、研究與開發（「研發」）及運營）

Elebsiran及tobevibart
獲得突破性治療品種
認定

7項
新授權專利

7種
候選治療藥物

投資人民幣
249.8
百萬元用於研
究與開發（「研發」）

72.4%
的員工專職
從事研發工作

4篇
新出版文獻

管治

71%
獨立非執行董事佔比

超過
25%
董事會女性董事佔比

0宗
貪污或賄賂事件

董事會成員擁有多元化背景及行業經驗：
感染性疾病治療領域、投資銀行、商業發展、法律事務、生物醫學研究、生物醫學諮詢等

環境

耗電量較2023年
下降▼**14.76%**

100%
妥善處置廢棄物

社會（人力資本管理、產品質量及安全、醫療可及性）

18場
「博說」

21個
領英學習視頻

13場
員工互動活動

100%
遵守適用質量法規、
規範和標準

2,847
總培訓時數，100%覆蓋
所有員工

2024年里程碑、榮譽及獎項

本集團2024年臨床關鍵里程碑：





概述

我們對公共衛生的承諾

為員工賦能

秉承誠信及道德開展業務

促進環境可持續性

附錄

本集團在2024年獲得的主要獎項和榮譽：

高管影響力獎項



證券時報授予：第四屆藥物創新濟世獎——
年度十大藥物創新領軍人物

洪志博士，執行董事、董事會主席兼首席執行官



證券時報授予：第四屆藥物創新濟世獎——
年度十大藥物創新科學家

朱青博士，中國研發負責人

公司獎項



美國心理衛生協會鉑金級認證

2024年度工作場所心理健康鉑金級認證





概述

我們對公共衛生的承諾

為員工賦能

秉承誠信及道德開展業務

促進環境可持續性

附錄

關於我們

騰盛博藥是一家生物技術公司，致力於針對存在巨大未被滿足的患者需求、治療手段有限，以及給患者帶來嚴重社會恥感的主要公共衛生疾病開發創新療法。本公司以傳染病為核心戰略方向，正推進多元化的差異化候選藥物管線，以針對HBV感染的項目為核心。本公司在富有遠見且經驗豐富的管理團隊帶領下，在位於羅利－達勒姆、舊金山灣區、北京和上海等生物技術中心開展業務。騰盛博藥生物的使命清晰明確：開發HBV功能性治癒方案，矢志為中國乃至全球患者創造具臨床價值的突破性治療選擇。

關注領域

未被滿足的公共衛生需求

乙型肝炎病毒感染

患者
洞察

多重耐藥/
廣泛耐藥革蘭氏
陰性菌感染

人類免疫缺陷
病毒感染

我們的業務

自2018年以來

- 秉持改善存在巨大未被滿足的患者需求、治療手段有限，以及給患者帶來嚴重社會偏見的疾病患者健康之使命，本公司專注感染性疾病領域，在研究、業務拓展及商業化領域具備雄厚實力。

我們的現狀

- 推進廣泛的獨特候選治療藥物管線，其中包括針對HBV感染的領先項目。
- 積極尋求合作機會，以進一步發展我們的HIV及MDR/XDR計劃。
- 致力於為患者開發差異化治療方案的嚴格追求。

我們的方向：
一段持續之旅

- 認識到醫學領域的不斷進步對實現人類福祉至關重要。我們正積極加快公司下一階段的發展。我們正通過內部研發及與全球領先企業的戰略合作夥伴關係，加快開發以及向全球患者提供突破性的藥物。



洪志博士
執行董事、主席

「藉助過去5年積極開展的臨床研究，我們深入了解了最大限度地減少及維持HBsAg清除所需的條件。藉助BR11-179，我們制定出一項評估及增強HBV患者內在免疫力的策略，針對最有可能作出反應的患者提供治療，同時避免其他患者接受不必要的治療。該等重要突破為我們的後期臨床聯合試驗提供了依據。」

產品管線

適應症	項目	臨床前階段	臨床試驗申請階段	臨床1期	臨床2期	臨床3期	註冊批准	商業化	騰盛博药的權益	合作夥伴
感染性疾病項目										
乙型肝炎治療 ⁽¹⁾	BR11-179								全球	—
	Elebsiran ⁽²⁾								大中華區*	 Vir Biotechnology™
	Tobevibart ⁽³⁾								大中華區*	 Vir Biotechnology™
人類免疫缺陷病毒感染	BR11-732								全球	—
	BR11-753								全球	—
多重耐藥／廣泛耐藥革蘭氏陰性菌感染	BR11-693								全球	—
非結核分枝桿菌肺病	Epetraborole ⁽⁴⁾								大中華區*	AN2Therapeutics

* 大中華區 — 中國大陸、澳門、香港及台灣

(1) 騰盛博藥進行中的2期聯合臨床試驗：

- ENSURE研究: Elebsiran ± PEG-IFN α
- ENRICH研究: BR11-179—Elebsiran + PEG-IFN α
- ENHANCE研究: BR11-179 + Elebsiran + PEG-IFN α

(2) Elebsiran前稱VIR-2218。

(3) Tobevibart前稱VIR-3434。2期臨床試驗已由Vir Biotechnology, Inc. (「Vir Biotechnology」) 進行。

(4) Epetraborole又名BR11-658。目前，開發及臨床試驗已由AN2 Therapeutics, Inc.進行。

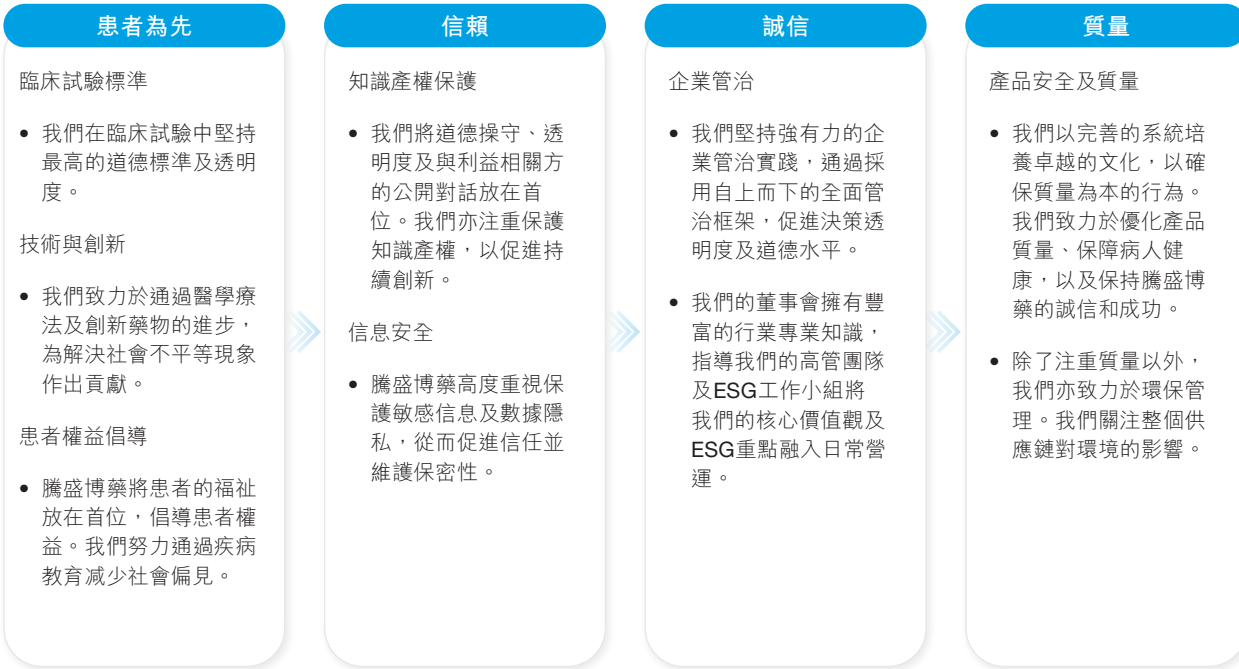
將ESG融入運營中

騰盛博藥堅定地植根於包括患者為先、信賴、誠信及質量在內的一系列核心價值觀。這些價值觀是我們業務戰略的基石，並引領我們的ESG之旅。我們的目標是以科學創新和對患者需求的洞察應對公共衛生挑戰。

ESG戰略

我們致力於ESG原則，我們的戰略應對醫藥行業的挑戰，並與我們提供開創性醫療解決方案的使命保持一致。其以我們的核心價值觀為基礎，重點關注對我們的運營及組織成功至關重要的重大議題。

未來，我們的高管團隊將在董事會的指導下，致力於積極管理騰盛博藥的ESG實踐及目標。在我們於全球擴張及推動創新的同時，我們致力於履行企業責任，並為所有利益相關方創造可持續價值。



Ellee de Groot博士

首席技術官

「能在騰盛博藥工作，我感到非常幸運。騰盛博藥及其領導層吸引我的一點是，其非常注重瞭解患者的需求及治療偏好。事實上，我們的名稱騰盛博藥就代表著突破性創新及洞察力。因此，正是這種對患者的洞察力真正激發了本公司對疾病治療的思考。我們非常關注真正存在未滿足需求的疾病。我們花了大量時間討論及思考如何圍繞未滿足的需求進行創新。」

董事會監督

在現代商業環境中，有效的企業治理是企業穩定及發展不可或缺的基石。騰盛博藥已建立全面的管治架構以管理ESG議題。董事會對我們的ESG戰略和績效承擔整體責任。董事會審查和批准本公司與ESG相關的戰略、目標、信息披露及進展。其進行深入審查及評估，以識別並了解與我們ESG戰略有關的風險及不同ESG議題對我們運營的重要性。此外，董事會還負責批准及評估本公司的ESG戰略及目標，確保其與我們的總體使命及價值觀保持一致。董事會的職責為持續監察、評估及審查本公司的ESG相關目標，以保證持續改善及承擔責任。另一方面，董事會還負責審查及批准我們的ESG表現的公開披露，從而提高對我們利益相關方的透明度和維護對我們利益相關方的責任擔當。

董事會聲明

管治與風險	重要ESG議題	與 ESG 相關的 目標和指標
騰盛博藥將有效管理ESG風險列為首要任務，確保其與我們的整體風險管理策略緊密整合。	騰盛博藥努力與內部和外部利益相關方建立牢固的關係，以確保持續溝通，有效確定重要的ESG議題並制定符合我們總體目標的策略。	制定明確目標，旨在減少排放、提高能源效率、用水效率及減少廢物。
我們的審核與風險委員會在評估該等ESG風險和就重大ESG風險和機遇向董事會提供有價值的指導方面擔當重要角色。	騰盛博藥一直緊跟全球可持續發展趨勢，並將我們的表現與業內同行進行比較，這對評估我們的ESG實踐至關重要。其為決策及資源分配的基礎，確保我們持續致力於實現卓越的ESG目標。	定期評估及追蹤該等目標的進展。

企業管治架構

企業可持續發展有賴健全及明確的管治框架。騰盛博藥致力於維持強有力的企業管治，以保障股東權益、提升企業價值及提高透明度。董事會的首要責任是監督本公司的業務運營及戰略方向，以維護本公司及其股東的最佳利益。

致力於維持最高水平的企業管治，騰盛博藥已根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則（「上市規則」）附錄C1（當中概述了企業管治守則）建立了全面的管治架構。我們嚴格遵守上市規則、公司條例（香港法例第622章）及所有其他適用法律、規則及法規。

騰盛博藥有一個高度獨立的董事會，由2名執行董事及5名獨立非執行董事組成。獨立董事佔多數確保了權力和監督的有力平衡。為進一步支持董事會作出決策，我們成立了四個委員會：

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

各委員會的角色及職責已於職權範圍內明確界定。

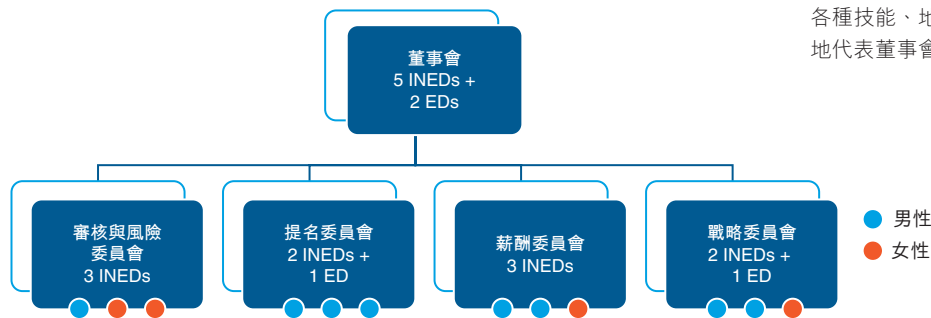
>70% 獨立非執行董事

4 個委員會總數

2 個完全獨立的委員會

>25% 董事會中的女性代表

騰盛博藥崇尚包容性及多元化，認識到其對董事會的巨大價值。整合多元化的觀點及經驗，推動公司實現戰略里程碑及可持續增長。為此，我們的董事會由多元化的個人組成，他們在各個科學和企業領域擁有傑出的專業知識。根據我們對多元化的承諾，我們制定了董事會多元化政策，確保董事會成員具備各種技能、地區及行業經驗、背景、種族、性別及其他能很好地代表董事會的特質。



ED：執行董事；INED：獨立非執行董事；non-ED：非執行董事



ESG管治

騰盛博藥的首要目標是將ESG原則全面融入我們營運的各個層面。藉此，我們致力推動可持續發展，並為所有利益相關方創造價值。

應對公共衛生挑戰需要對可持續發展作出堅定承諾。為此，我們建立了全面的ESG管治框架，培養組織各層面的協作，並促進與利益相關方的動態互動。

我們積極的自上而下策略使我們能夠識別並優先處理最重要的ESG議題。我們實施量身定制的管理策略，不僅加強我們的可持續發展實踐，還提升整體表現。



董事會

董事會對監督本集團的ESG政策、目標和策略負有最終責任，特別委派審核與風險委員會審閱ESG報告並保持定期溝通。該委員會還負責監測ESG表現、評估風險和評價機遇。



高管團隊

在董事會的監督下，高管團隊負責監督ESG倡議的實施。他們的職責包括評估和修訂本集團的ESG政策、倡議、目標和戰略重點。



ESG 工作小組

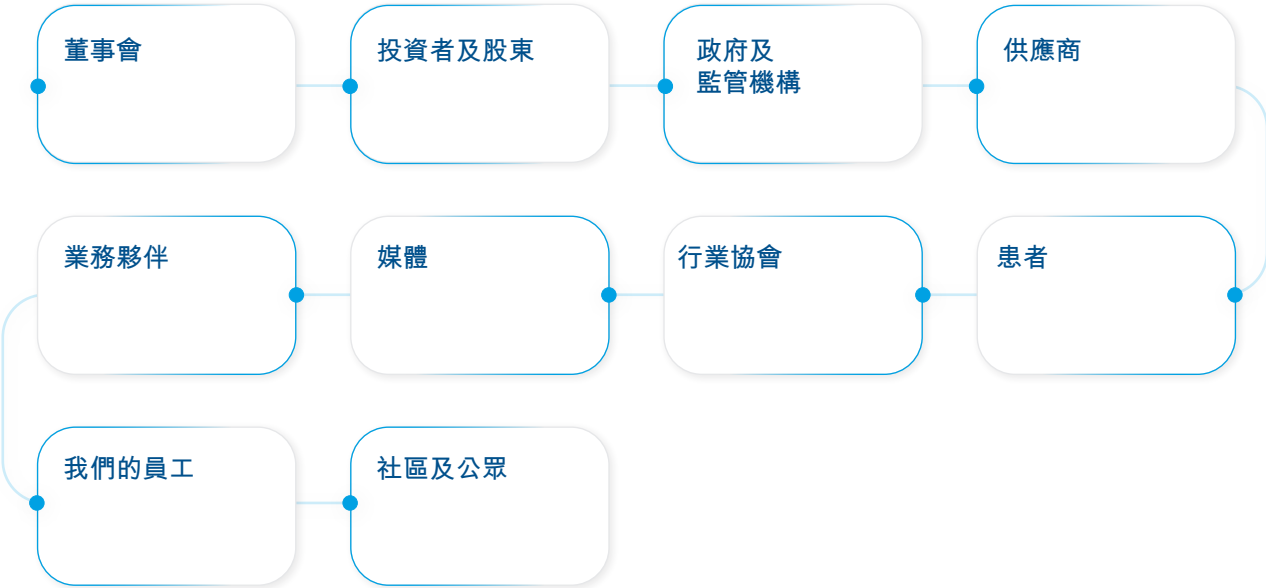
ESG工作小組是由各職能部門代表組成的協作團隊，在日常營運中發揮管理和執行ESG相關實踐的關鍵作用。

通過積極的利益相關方參與培養信任和透明度

信賴是我們策略的核心，而積極溝通對建立利益相關方信任至關重要。在騰盛博藥，我們優先考慮定期且有效的參與，以了解並解決利益相關方的觀點和需求，使我們的行動與他們的ESG期望保持一致。

騰盛博藥通過與醫療服務提供者和政府的戰略合作應對主要全球健康挑戰，利用共享的專業知識和資源產生有意義的影響。有關本集團如何與利益相關方溝通的詳情，請參閱「附錄III：騰盛博藥與利益相關方之間的溝通」一節。

本集團的主要利益相關方包括：



重要性評估

通過識別和優先處理ESG議題，我們能夠有效分配資源到對我們的利益相關方和業務影響最大的議題上。

在2022年第四季度，我們委託獨立專業ESG顧問進行全面的重要性評估過程。這涉及針對我們的關鍵利益相關方進行廣泛的在線問卷調查，使我們能夠獲得有關他們對各種ESG議題的關注和重要性的寶貴見解。

這次評估的見解塑造了我們的ESG策略，識別了關鍵改進領域，並為可持續發展倡議奠定了基礎。定期的重要性評估有助於我們完善ESG方法，確保資源分配滿足利益相關方期望並為長期業務價值做出貢獻。由於我們的業務營運和組織結構沒有重大變化，董事會經過慎重考慮後決定保留往年確定的重要議題清單。

本報告詳細介紹了我們對高度重要議題的管理策略、關鍵行動和表現，展示了我們對透明度和ESG卓越的承諾。通過關注重要議題，我們應對業務營運中最深遠的影響。

了解關鍵ESG議題

重要議題清單是根據(1)可持續發展會計準則委員會(「SASB」)重要性圖譜、(2)MSCI重要性資料庫、(3)生物製藥投資者ESG溝通指引4.0及(4)香港聯合交易所有限公司(「聯交所」或「香港交易所」)頒佈的上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告指引》(《ESG報告指引》)而制定

識別相關ESG議題

通過分析關鍵ESG趨勢，我們識別了與本公司相關的24個ESG議題

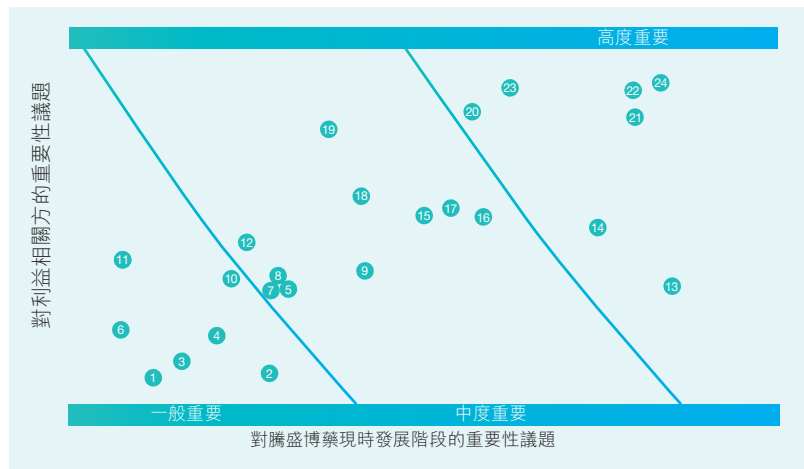
重要議題優先排序

重要議題根據內部及外部利益相關方對相關ESG議題的重要性進行評分。我們識別出7個高度重要的ESG議題，如下方重要性矩陣所示

驗證重要性評估結果

重要性分析的結果及已識別的高度重要ESG議題已由公司高管審閱，並獲董事會及管理層批准

騰盛博藥重要性矩陣圖



- | | |
|-------------|----------------|
| 1. 資源消耗 | 13. 患者權益倡導 |
| 2. 綠色辦公 | 14. 信息安全 |
| 3. 社區投入與發展 | 15. 員工僱傭 |
| 4. 藥品可負擔性 | 16. 員工福利及薪酬 |
| 5. 員工教育及培訓 | 17. 職業健康與安全 |
| 6. 氣候變化風險 | 18. 國際戰略伙伴關係 |
| 7. 負責任營銷 | 19. 商業行為準則與反腐敗 |
| 8. 藥品可及性 | 20. 技術與創新 |
| 9. 多元化及包容性 | 21. 企業管治 |
| 10. 污染物排放管理 | 22. 產品安全及質量 |
| 11. 行業參與 | 23. 知識產權保護 |
| 12. 供應鏈管理 | 24. 臨床試驗標準 |

重要性



高度重要

議題

- 臨床試驗標準
- 產品安全及質量
- 企業管治
- 知識產權保護
- 技術與創新
- 信息安全
- 患者權益倡導

對應章節

- 2. 我們對公共衛生的承諾
- 4. 秉持誠信和道德開展業務
- 1. 概述
- 4. 秉持誠信和道德開展業務
- 2. 我們對公共衛生的承諾
- 2. 我們對公共衛生的承諾
- 4. 秉持誠信和道德開展業務
- 2. 我們對公共衛生的承諾



概述

我們對公共衛生
的承諾

為員工賦能

秉承誠信及
道德開展業務

促進環境
可持續性

附錄

我們堅信，每個人都應有機會獲得能夠改變生活的創新突破性藥物。我們的目標是通過創造可及的感染性疾病治療方案來革新生物科技領域，從而惠及全球更廣泛的患者群體。在這一目標的推動下，我們在研發方面進行重大投資，並積極與科學和學術組織合作，推動醫學科學領域的重大進展。

我們對公共衛生的承諾

促進創新與合作

通過有效的研發管理系統賦能治理

我們堅信每個人都應享有獲得能夠深刻改善其生活的創新藥物的權利，這構成了我們使命的核心。為提供創新療法並擴大患者選擇，我們利用行業領先技術，大力投資研發。我們還進行標準化的臨床研究和藥物開發，建立了職責明確的研究團隊，並有清晰的管理責任。

我們始終將研發策略作為業務發展的基石，確保我們在生物製藥行業的持續競爭力。本公司已設立研發審查委員會（「RDRC」）和企業投資委員會（「CIC」），以監督和提供對研發項目和投資的有效管理。



研發審查委員會

由首席執行官擔任主席，RDRC的職責包括：

- 監督新項目的啟動（包括潛在的新引進授權項目）、產品組合項目通過既定階段門檻的進展，以及擬終止項目的提案。
- 監督並提出建議。
- 決定產品管線的推進並解決階段審核中的關鍵問題。



企業投資委員會

CIC的職責包括：

- 監督和管理新的及正在進行的投資項目，並提供策略性建議。
- 批准計劃中的研發支出（經RDRC審核後）和新股權投資，管理現有股權投資等。
- 首席執行官將負責做出與研發活動相關的關鍵決策。



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

項目啟動

- 我們將項目分為兩類：
 - 1) 自主研發候選項目及
 - 2) 新授權引進候選項目
- 兩類項目均必須提交正式的建議書，當中須包含指定人員出具的意見。
- 建議書須涵蓋醫學原理、戰略協調性、機遇與風險等多種符合遴選準則的支持性信息。
- 相關建議將視乎需要提交研發研發審查委員會和企業投資委員會審議。

階段關卡審查

- 研發審查委員會負責在項目達到預定的階段關口時進行審查，以確認該項目應進入到下一個開發階段。
- 對於處於後期階段關口的項目，項目還需由公司投資委員會進行審查並批准。

監測項目進展

- 研發審查委員會或首席執行官和管理團隊會對項目開發計劃和項目預算進行至少每年一次的審查。

項目終止

- 擬終止的項目將由研發審查委員會進行審查。

研發項目亮點

騰盛博藥以深入洞察患者需求為導向，專注於推進我們強大的感染性疾病候選藥物組合。我們已經針對感染性疾病建立了廣泛的產品管線。利用我們在中國和美國的戰略據點，我們通過國際合作積極推進我們的項目，加快商業化機會，終極目標是提高全球患者的健康水平。

騰盛博藥正在堅持不懈地推進其產品管線，透過參與利用我們獨特組合的多樣化組合試驗，專注於旗艦HBV項目的後期臨床開發。我們的研究成果非常顯著，在2024年，我們公布的臨床數據首次證明了HBV治療性疫苗誘導的免疫反應與HBsAg減少以及HBV感染的持續免疫控制之間存在直接關聯。這些研究結果提供了寶貴的見解，支持進一步臨床評估BRIL-179（我們的專利治療性疫苗）與小干擾核糖核酸和聚乙二醇化干擾素α（「PEG-IFNα」）等其他方式的結合，作為實現慢性HBV感染功能性治癒的重要組成部分。

令人振奮的是，基於本集團乙型肝炎候選藥物的創新性獲得認可，elebsiran（曾用名：BRIL-835或VIR-2218）及tobevibart（曾用名：BRIL-877）已於2024年5月獲中國國家藥品監督管理局藥品審評中心授予突破性治療藥物認定，此乃繼BRIL-179於2023年11月獲同類認定後的重大進展。於本年度，我們持續推進現有研究並啟動新項目，探索elebsiran、BRIL-179及PEG-IFNα等組合療法，旨在擴大治療方案選擇，提升慢性HBV感染於不同患者群體中的功能性治癒率。

在我們加強對HBV的戰略重點的同時，我們正積極探索合作夥伴關係，以進一步推進我們在MDR/XDR和HIV領域有前景的項目。通過內部開發和戰略授權來加強我們的產品管線，我們正在優化我們在中國和美國的組織結構，以支持全球創新。憑藉強大的文化基礎和使命驅動，騰盛博藥致力於應對公共衛生挑戰並在全球範圍內產生持久的影響。



HBV功能性治癒項目

我們致力於透過正在進行的研究以及與戰略夥伴的合作，推進各種模式的聯合療法，旨在為不同的HBV患者群實現更高的功能性治癒率。

HBV是一種全球性的健康威脅，影響超過2.54億人，是全球最嚴重的傳染病之一。然而，目前還沒有有效的HBV功能性治癒方法，現有治療方案的功能性治癒率僅為3至7%。作為我們臨床開發工作的重要組成部分，我們正堅定不移地推進我們的HBV創新候選治療方案，旨在提高HBV患者實現高功能性治癒率的可能性。我們認為，針對HBV患者特定亞群的新型聯合治療有可能提高所有HBV患者群體的功能性治癒率。2024年12月，我們與VBI Vaccines, Inc.及其債權人簽訂協議，收購BRIL-179的全部知識產權及資產。這項交易可確保BRIL-179的臨床供應不中斷，並擁有其完整的知識產權，這將使我們處於更有利的位置，以推動我們的HBV功能性治癒策略，並獲得持續進行中的BRIL-179聯合療法（其中包括已完成入組的評估序貫療法的ENRICH 2b期試驗）。

此外，我們獲得elebsiran和tobevibart在大中華地區的獨家開發權和商品化權利，也加強了我們對實現HBV可持續功能性治癒的承諾，為患者帶來轉變性的益處。

展望未來，我們將繼續加強產品管線及業務營運。我們的目標是改善最有機會獲得治癒的患者生活，同時也讓其他患者免於接受耐受性差的治療方案。



概述

我們對公共衛生的承諾

為員工賦能

秉承誠信及道德開展業務

促進環境可持續性

附錄



朱青博士
中國研發負責人

「tobevibart和elebsiran獲授予突破性治療藥物認定以及BRIL-179早先獲得的突破性療法認證，進一步支持了我們為慢性HBV感染患者開發功能性治療組合方案的長期科學理念。騰盛博藥和我們的合作夥伴Vir Biotechnology在過去五年進行了大量臨床試驗，我們從中獲得了全面的臨床安全性和療效數據，以及對我們後期發展計劃的重要洞察力，並在更廣泛的患者群中實現了更高的HBV功能性治癒率。」

我們的研究精英

我們團隊的智慧能力和專業技能是公司創新的基石。我們優先重視科學知識、發現和研究發展。騰盛博藥的內部研發能力由業界資深人士領導，他們貢獻了豐富廣泛製藥專業知識，引導我們從藥物發現的初始階段到商業化的最後步驟。在公司創辦人兼首席執行官洪博士以及備受推崇的董事會和科學顧問委員會成員的領導下，我們的研發過程和候選藥物的選擇均由一支領導團隊提供專業指導。騰盛博藥的內部研發團隊由業界領先的專業人士組成，具有強大的藥物發現和轉化研究能力。這些專家平均擁有20年來自頂尖製藥公司的新藥研發與商業化經驗。

騰盛博藥的董事會成員來自不同的科學和企業領域，擁有卓越

的產業經驗，他們在制定我們的研發策略、加強我們在醫學界和商界的參與方面扮演著重要的角色。我們的董事會和科學顧問委員會成員擁有豐富的產業專業知識，並在推動生物候選藥物臨床開發、合規審查和商業化方面擁有良好的往績記錄。其中包括傑出的科學家、內科醫生以及來自大型生物製藥公司和傳染病專家的產業資深人士，他們的集體見解引導我們的公司朝向對醫療保健做出創新且具影響力的貢獻。

此外，我們致力於在公司內部培養創新的環境。我們提供多元化的職業技能訓練及導師制，以提升團隊的研發能力，並鼓勵知識共享。此外，我們鼓勵員工參與外部培訓項目，以培養多元化的技術人才。



研發人員佔比：

72.45%

為了提升公司執行團隊的市場敏銳度和戰略領導力，我們推出了政策與產業新聞簡報。其讓我們的領導者隨時掌握市場新聞、同業發展、法律變更、全球趨勢以及騰盛博藥的市場觀點，使他們能夠以戰略性的洞察力引導我們的創新。



研發合作

憑藉我們的自主研發能力、合作以及來自我們強大的科學顧問委員會及資深投資者的支持，我們已構建候選藥物組合。為推進我們的研發進程，我們與全球知名製藥及生物技術公司（如Vir Biotechnology）合作。此外，我們積極監察並密切關注全球範圍內最新的技術發展。本集團將堅持積極尋求未來的合作前景，以擴大目前正在開發的產品管線。



以患者為中心的宣傳策略

這一年來，騰盛博藥在我們的創新之旅中一直以患者的洞察力為驅動力。我們透過論壇、專題小組和調查收集病患的見解，以完善我們的策略。我們的策略著重於以患者為中心的文化，培養同情心和深刻的洞察力，並優先滿足患者的需求。

推動行業發展

作為中國領先的生物科技企業，騰盛博藥致力推動業界技術持續革新。我們積極參與各類醫學研討會、行業論壇及專家座談會，發佈最新研究成果並與同業開展前瞻性對話。通過開放交流，我們着力推進創新治療方案的發展進程，矢志實現全方位以患者為本的治療策略。

案例分享：在2024年美國肝病研究學會(AASLD)年會上發表我們對慢性HBV感染者正在進行的二期ENSURE研究的最新數據

騰盛博藥在2024年美國肝病研究學會(AASLD)年會上公布二期ENSURE研究第48週數據，引發同業及利益相關方的深入探討。該研究證實elebsiran聯合PEG-IFN α 療法可顯著提升功能性治癒率。此外，我們舉辦的HBV專家顧問會議聚焦本公司治療管線。此會議就研發策略及優化患者中心化治療方案提出寶貴建議，為後續臨床開發提供重要方向指引。





概述

我們對公共衛生的承諾

為員工賦能

秉承誠信及道德開展業務

促進環境可持續性

附錄

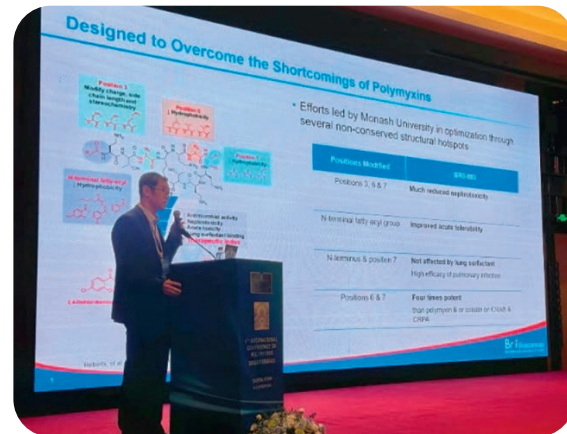
案例分享：騰盛博藥於第三屆肝病創新論壇的洞見分享

為了解最新發展、討論創新療法、探索以患者為中心的護理，我們參加了第三屆肝病創新論壇。我們的中國研發負責人朱青博士討論了HBV功能性治癒的挑戰和策略，促進有效療法合作開發。



案例分享：騰盛博藥贊助第四屆國際多黏菌素大會

深明學術交流對以患者為本藥物開發之重要性，本公司贊助了第四屆國際多黏菌素大會。此次會議聚焦多黏菌素類藥物的治療效果、療效影響因素及全球多黏菌素領域前沿研究方向，透過促進全球專家對話推動治療創新，致力提升患者康復水平與生活質量。



透過知識共享實現患者賦權

我們致力提升患者對疾病的認知，並向患者提供易於理解的疾病知識。我們透過社交平台發佈簡明易懂的內容，促使患者根據專業資訊作出健康管理決策。藉由培育具備醫療知識的社群，我們以互動且具教育意義的溝通方式，支持患者積極管理健康，全面提升整體福祉。

案例分享：

在世界肝炎日，我們會發表資訊豐富的文章和社交媒體文章，以說明目前的HBV狀況，並推廣世界衛生組織的策略性措施。



知識產權保護

騰盛博藥在2024年獲得的專利¹：



18
新專利申請

7
新授權專利

作為一家以創新為導向的企業，騰盛博藥非常重視知識產權，堅持對任何侵權行為持零容忍的立場。我們不斷完善我們的政策和法規，嚴格遵守中國和美國的法律。

措施的落實

我們高度重視知識產權、員工發明及機密資料。我們實施知識產權政策及程序以及信息科技員工入職／離職程序來保護我們的知識產權。同時，我們的《員工手冊》及公司政策亦概述了知識產權的正確使用方法。我們旨在通過法律手段及制定嚴格專利申請及註冊流程來防止其他方侵犯知識產權並維護公司知識產權的合法地位。由於受我們嚴格的政策及協議規管，我們的專利、商標及其他事宜的法律文件訪問均受到嚴格控制。我們

所有員工均須遵守保密協議，承諾保護及保密與公司業務或客戶有關的任何發明、商業秘密或專有資料。該協議概述了以下責任：

- 保持對公司信息最嚴格的保密責任
- 恪守與在職期間開發的發明有關的責任
- 在離職時歸還包括知識產權的公司所有財產責任
- 以規定的方式處理屬於現有或先前公司、其他個人或第三方的任何機密資料或商業秘密

公司成立了由首席執行官、首席戰略及財務官以及知識產權高級總監組成的專利委員會以保障及維護公司知識產權。我們的公司專利目錄由公司專利代理管理，存放在安全數據庫中，僅限專利委員會成員訪問。

此外，我們的專業知識產權團隊為識別及維護公司的新發明提供有力支持，並就知識產權問題向高級管理層及其他業務團隊提供專家建議。

我們嚴格規範與業務合作夥伴及投資者的合作，訂立保密協議以明確界定與知識產權有關的所有權和義務。

¹ 報告的數字包括引進授權及騰盛博藥自有專利及專利申請。

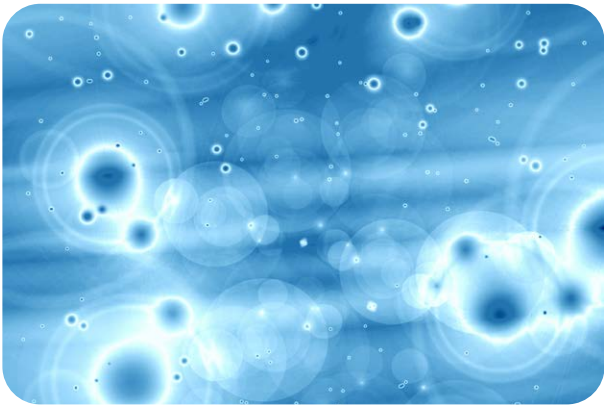
確保藥物可及性

自2018年成立以來，我們一直致力於為存在未被滿足需求的市場開發和提供變革性療法，騰盛博藥致力通過創新並提高創新藥物的可及性解決關鍵的公共衛生需求。騰盛博藥致力於提高藥物的可及性，努力為更多的患者提供高質量的藥物，並改善他們的生活質量。我們的目標是為盡可能多的病患提供高品質的藥物，改善最廣大病患群的生活品質。

我們意識到，病患的洞察力對於提高藥物的可及性、改善依從性以及優先考慮便利性至關重要。基於此，我們進行了廣泛的研究，以全面了解患者的偏好、需求和面臨的挑戰。這些信息指導我們開發以患者為中心的解決方案，並確保我們的藥物符合其獨特的要求。

道德研究

我們致力於在臨床試驗中維持最高標準的品質、道德與誠信。我們已建立標準作業程序，涵蓋臨床規範、方案偏差及試驗期間嚴重違規行為管理等關鍵領域。我們非常重視臨床合規問題，以確保受試者的安全和福利，以及試驗資料的完整性。每項臨床試驗都有兩項基本計劃，以保障研究的安全性和資料可靠性：



方案偏差管理計劃

- 由跨職能代表組成的臨床運營團隊所制定。
- 以提供有關方案違背識別、通知方法、審查頻率、報告、上報以及溝通及緩解的範圍及指引。
- 可能嚴重影響關鍵研究數據的完整性、準確性及／或可靠性或可能嚴重影響受試者權利、安全或福祉的所有問題。

醫療監督計劃

- 規範醫療溝通流程、方案培訓、醫療數據清單審查及安全案例醫療審查等。

我們的臨床試驗執行至少每季審核一次，以保證試驗品質，並遵守當地法規和國際法規標準，從而確保臨床試驗的完美執行。

我們對臨床試驗執行工作的審核涵蓋多個方面，包括：



透過審計及持續監測（包括會議、報告審查及意見反饋），我們嚴密追蹤潛在臨床合規事宜。若發現問題，研究主管將協同團隊審視及評估其對安全性、患者權益與數據完整性的影響。質量保證團隊將評估臨床合規問題的影響程度，而首席醫學官則

就涉及研究中心或外部合作方的合規管理措施提供專業意見。我們將根據方案偏離事件的發生頻率及嚴重程度，安排適時實地訪視或審核。基於審計結果，如果判定有必要，將向研究人員及團隊成員提供方案執行培訓。

患者安全

騰盛博藥管理層堅守以品質為本的文化理念，將患者安全置於首位。全體騰盛博藥員工均須對產品質素及患者安全承擔責任，各職能部門主管須確保所屬範疇制定符合預期的標準作業程序，涵蓋影響產品質量、註冊申報及安全數據監測等關鍵環節。為有效管控患者安全風險，本集團已制定《質量風險管理政策》，針對特定臨床試驗實施醫療風險識別機制，保障患者安全與數據可靠性，確保風險管理措施與質量體系及監察方案有效銜接。

此外，我們已實施開發安全更新報告（「DSUR」）管理標準操作流程（「SOP」），以指導DSUR的準備與提交。我們的跨領域DSUR工作小組會匯整安全性與療效資料、追蹤安全性發現並評估影響，而我們的藥物警戒小組則會分析試驗與上市後的資料，並將重點放在無效案例上。

我們也針對原料藥、藥物製品、研究用醫療產品（「IMPs」），建立了標準化的管理程序，透過批次記錄、偏差及製程的審查，確保符合法規及技術要求。此外，我們全面的IMPs管理架構包含IMPs的整個生命週期，涵蓋從規劃到銷毀，並為每個批次保留詳細記錄，以確保合規性和可追蹤性。

有關我們安全工作的詳細資訊，請參閱「誠信及道德經營」章節。

數據透明

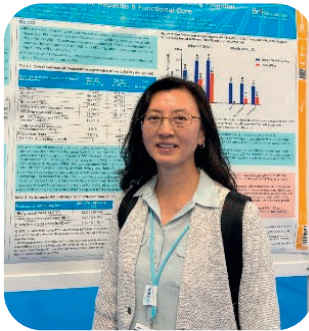
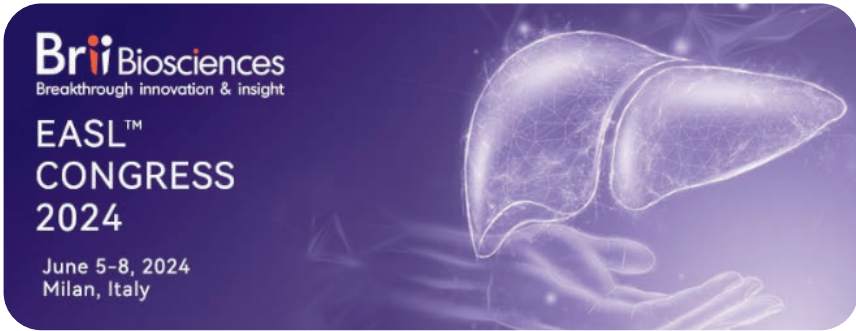
我們致力於以負責任的方式共享臨床研究和試驗數據。我們通過刊物、活動和網站分享最新的研究成果，我們的網站提供簡報資料和所有研究文獻。我們也會在網站上公佈中期結果，並提供臨床和公司的最新資訊。同樣地，我們也一直將我們的見解分享會和利益相關方溝通活動錄製成網絡廣播，供公眾重播，從而確保我們的資料和信息實踐符合高標準的透明度和可及性。

案例分享：騰盛博藥公布elebsiran與BRIL-179聯合療法臨床研究結果——探索慢性HBV感染免疫控制重建潛力

我們的研究顯示，elebsiran聯合BRIL-179療法或可增強慢性乙型肝炎患者免疫反應並降低病毒抗原水平。相關研究背景、方法論及結果已上載至本公司官方網站，以推動治癒療法的研發進展。

案例分享：在2024年歐洲肝臟研究協會（「EASL™」）大會上發表有影響力的研究結果

在2024年EASL™大會上，我們發表了兩項二期研究的新數據，評估BRIL-179與elebsiran聯用治療或作為PEG-IFNα治療慢性HBV感染的附加治療。這些研究的科學數據支持BRIL-179繼續與小干擾核糖核酸和PEG-IFNα等療法進行臨床評估，以達到慢性HBV感染的功能性治癒。





概述

我們對公共衛生
的承諾

為員工賦能

秉承誠信及
道德開展業務

促進環境
可持續性

附錄

我們深信，是優秀的員工隊伍推動我們邁向可持續發展進步。我們透過建立平等、多元、包容、健康和安全的工作環境，優先考慮員工的共同成長。此外，我們在團隊成員推動公司發展的同時，亦為其提供實現個人成長與事業成就的發展機會。



為員工賦能



概述

我們對公共衛生
的承諾

為員工賦能

秉承誠信及
道德開展業務

促進環境
可持續性

附錄

我們的文化

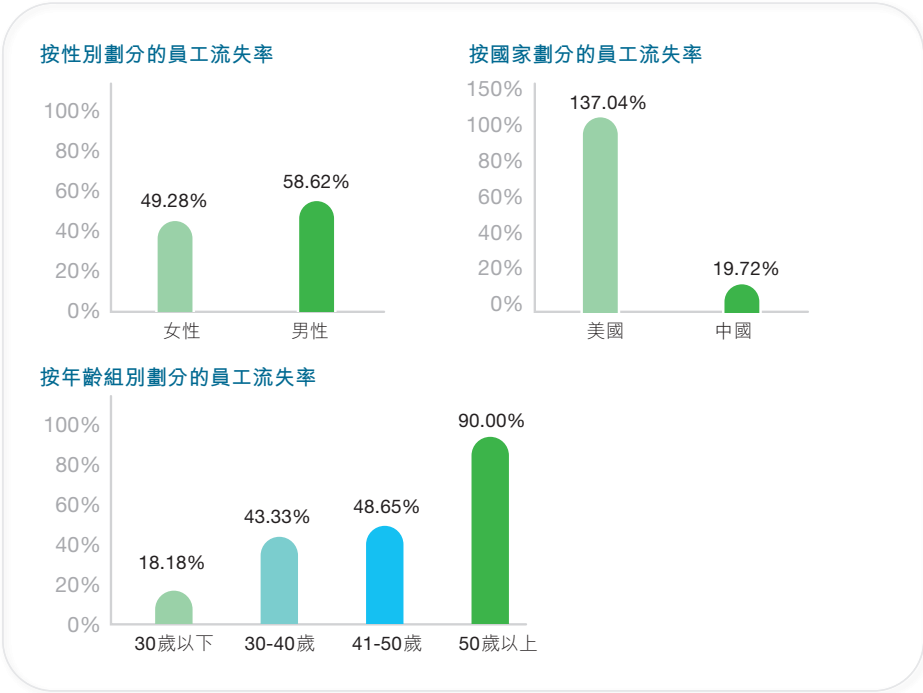
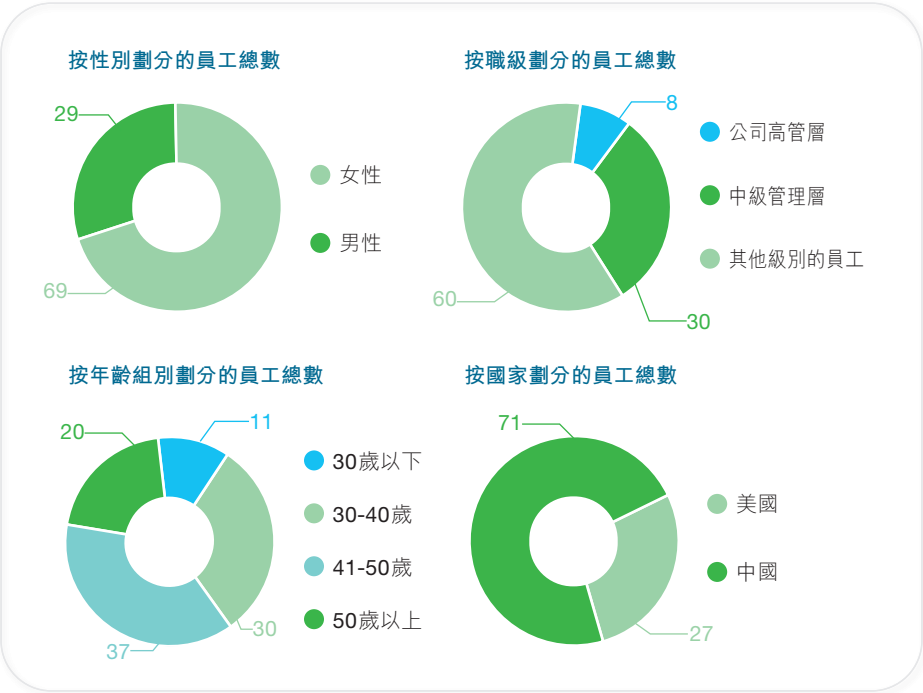
我們的騰盛博藥團隊擁有創新的思維、勤勉的工作態度和追求卓越的精神，致力於為全球公共衛生解決方案做出貢獻。我們為位於美國和中國的辦公室量身定制了獨立的《員工手冊》，概述了指導我們就業實踐的基本原則。這些手冊詳述了我們的運營政策，包括績效審核協議、工作時間規定、員工福利、休假政策以及我們的行為準則。我們的僱傭制度包括晉升政策、標準化的入職程序和員工離職政策，確保符合法律標準。我們的管理團隊在招募、僱傭、安置、晉升、工作時間、調職、培訓、薪酬、福利、員工活動及受僱期間的一般待遇等方面均遵守這些政策。這些政策指導我們的僱傭實踐，並確保符合法規標準，強化我們對健全僱用架構的承諾。

在本報告期內，本集團未發現任何不遵守僱傭或勞動法律法規的行為。

僱傭關鍵績效指標

截至2024年12月31日，本集團在中國的員工總數為71人，在美國的員工總數為27人。

截至2024年12月31日，我們的員工流失率為52.04%。各類別詳述如下：



工作場所的多元化、公平和包容

平等的就業機會是我們承諾的基石，其包括整個招聘過程、職業發展、晉升、培訓和獎勵分派方面。此外，我們以保護我們的員工不受任何形式的歧視為優先事項，例如種族、信仰、膚色、宗教、民族或國籍、血統、公民身份、年齡、殘疾或殘障、性別、婚姻狀況、退伍軍人身份、性取向、家族遺傳信息、逮捕記錄，或任何其他受適用聯邦、州或地方法律保護的特性。

騰盛博藥致力營造協作創新文化氛圍，賦能員工發揮卓越表現。我們深信，創造力、勤勉精神及對卓越品質的堅定追求，乃構成本團隊的核心特質。我們將員工視為業務運營和發展的核心，並認識到把人才留在我們組織中的重要性。通過了解員工的需求和關注點，我們努力在公司內部培養歸屬感、尊重感和認可感。我們透過內網、電子郵件、微軟Teams、微信平台、博說及員工大會收集員工的寶貴回饋和建議。聆聽員工聲音的價值，使我們能夠更好地了解他們的觀點，解決他們關心的問題，並營造一個具有支援性和包容性的工作環境。

推動性別多元化乃騰盛博藥的策略重點，本集團堅定承諾培養從董事會至高級管理層各職級的代表比例。



50%

的女性領導



Susannah Cantrell 博士
首席業務官

凡對提升疾病認知、開拓創新方案以改善患者生活懷抱熱忱的女性來說，這是一個擁有廣闊機會的行業，讓您可以建立一份回報豐厚的事業，並成為推動科學進步的奇妙旅程中的一員。



Karen D. Neuendorff 博士
首席人才官

生物科技是全球最重要的產業之一，直接影響全球數十億人的生活。為了瞭解並解決尚未被滿足的醫療需求，該產業應代表其服務的人口。女性領導者正在撼動這個產業，以發展醫學、改善患者護理，並促進多元性、包容性及歸屬感。

騰盛博藥致力於創造一個包容的工作環境，讓所有員工都能感受到被重視、尊重和支持。我們為來自不同背景的應聘者提供平等機會，並讚賞每位員工的獨特貢獻。為了促進一個充滿平等待遇和包容性的氛圍，我們提供有關防止性騷擾、反霸凌、無意識偏見等方面的訓練，促進一個安全和協作的環境。

獲取人才、員工晉升和人員流失

我們以提供每位應聘公正且平等的工作機會為目標，主動尋找優秀人才以公司實力，我們通過多種招聘渠道來加強我們的組織，積極物色潛在候選人。我們制定了一套內部招聘流程，包括內部推薦計劃、職業網站和獵頭公司，將招聘需求申請和招聘流程標準化。為了確保系統化且有效的招聘流程，我們為美國和中國的辦公室制定了SOP。我們的招聘流程首先是預先填寫招聘表格和入職須知，以確保職務的具體性。然後，應聘將接受面試，並使用標準表格進行評估。被選中的應聘者將接受薪酬審核和背景調查。一旦通過審核，招聘人員即會發出工作邀約。

每年，我們的招聘團隊都會負責制定一份全面的人才招聘報告。這個過程包括職位空缺的分類、制定有針對性的招募策略，以及發掘優秀人才以滿足我們的員工需求。

我們嚴禁任何形式的童工或強迫勞動。所有員工都是自願受聘，在年齡方面符合當地法律法規的要求。在辦理申請手續時，我們會核實他們的身份，以防止使用童工及強迫勞動。倘發生任何違規情況，我們將及時終止與有責任員工的僱傭合約，並採取必要的措施防止該類事件再次發生。2024年，本公司未發生童工、強迫勞動、騷擾及歧視事件。

我們致力於透過投資於我們的員工，並獎勵表現傑出的員工以培養我們的全體員工，從而在我們的員工中培養一種追求卓越的文化。我們的員工晉升政策提出了公司內部員工晉升的框架。騰盛博藥認識到，周到的僱用實踐和公平的內部晉升程序對於留住員工、激勵員工和提高整體士氣至關重要。

我們已制定員工離職政策，以釐清流程、職務和責任，確保離職過程的透明及高效率。我們的目標是促進離職員工順利且積極地離職。員工可自願提出辭職。騰盛博藥尊重員工的離職決定，但要求與直屬主管協調好員工的最後工作日。公司重視員工反饋並實施離職面談機制，透過收集改善建議持續優化管理制度與工作環境，此舉體現騰盛博藥對保留優秀人才的核心承諾。

騰盛博藥於2024年啟用SAP SuccessFactors作為全球人力資本管理系統，藉此簡化和現代化從招聘到離職的完整人力資源管理週期。此線上平台提供全面的自助服務功能，員工可便捷管理個人資料、查閱組織架構圖與搜尋通訊錄，同時賦予管理者高效的團隊管理與變革管理工具。透過整合專屬招聘與入職模塊，系統顯著強化人才招聘及新進人員整合流程。此項策略性投資是標準化全球人力資源管理的重要進展，旨在為全體員工創造更流暢高效的工作體驗。



在騰盛博藥，我們十分重視員工的努力，尤其是那些長期與我們共事，並為公司做出重大長期貢獻的員工。我們會頒發長期服務獎，以表達我們對員工辛勤工作和奉獻精神的感謝和欣賞。

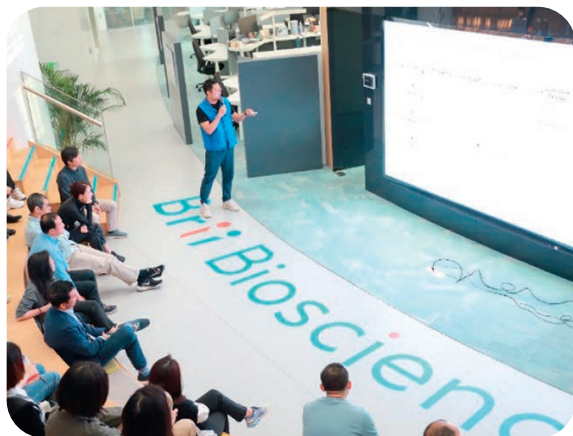


促進員工對話機制

騰盛博藥高度重視員工反饋，將此視為持續改善的關鍵因素。公司與員工展開對話，培育主動對話的工作文化，並透過各層級間的意見交流激發創新動能。透過積極推動垂直縱向與跨部門橫向對話。騰盛博藥積極促進縱向和橫向對話，確保所有員工的聲音都能為我們的協同成長做出貢獻。

案例分享：全員溝通大會

騰盛博藥於2024年引進全員溝通大會，旨在強化跨職能協作、確保研發與非研發團隊目標與公司戰略緊密對齊，並有效應對運營挑戰。會議議程涵蓋分享跨部門協作案例研究、比對與其他跨國藥企與生物科技公司的策略差異，以及探討員工通過項目實踐實現個人發展的路徑。我們透過問卷調查蒐集員工反饋，確保相關機制行之有效並以員工為中心。



案例分享：員工洞見引領騰盛博藥六週年發展歷程

我們始終將員工心聲視為企業發展基石，在騰盛博藥成立六週年之際，員工的創新貢獻持續驅動企業轉型升級。我們的週年慶祝活動包括小組討論，主題包括合作、節約成本、自我發展和工作閉環。各組代表匯報討論成果，展現公司將員工反饋轉化為實質改進的承諾。



員工福利

騰盛博藥透過提供公平且具市場競爭力的薪酬福利方案，認可並感激員工的貢獻。我們的員工手冊完整概述了公司的員工福利和薪酬政策，該文件會被定期審查以確保福利制度始終恰當且符合市場標準。除具競爭力的基本薪資外，我們為新進員工提供額外獎金以支持引入新招聘人才，例如美國辦公室實施入職簽約獎金歡迎新成員加入，並針對需遷居至工作所在地的員工發放跨地區搬遷補助金。

我們提供健康和保健福利。根據《中華人民共和國社會保險法》等有關社會保險的規定，本集團按法律規定為員工繳納社會保險和公積金，包括醫療保險、養老保險、工傷保險、失業

保險和公積金。除上述基本保險外，我們為員工提供額外的綜合醫療保險。例如，我們的中國員工享有人身意外傷害保險、交通事故保險及重大疾病保險，為配偶及子女提供住院補貼及保障。2024年，我們推出了國際旅遊保險作為額外福利，為員工出國公幹提供意外傷殘、身故及海外醫療費用保障。此外，公司也設立附加保險計劃，擴大員工及其家屬的保障範圍。我們亦為女性員工及男性員工的配偶提供生育醫療保險，從多個角度照顧員工的需求。

員工可享受法定權利及福利，包括年假、病假、婚假、產假、喪假及法定假期。除上述假期外，我們的美國辦公室還針對美國的特點提供符合聯邦和地區法律的其他假期政策，包括投票假、證人假以及骨髓和器官捐贈假。

此外，騰盛博藥亦提供了員工持股計劃及股票報酬計劃，以吸引、留住和激勵人才。其包括首次公開發售前股份激勵計劃、首次公開發售後購股權計劃、首次公開發售後股份獎勵計劃、2023年購股權計劃及2023年股份獎勵計劃，在支持長期發展的同時，使員工和股東的利益保持一致。



職場健康與安全

騰盛博藥將員工的安全和福祉放在首位，為員工創造一個安全、健康的工作環境，向員工提供全面的健康福利計劃。我們的醫療服務提供健康輔導、教育和計劃、健身應用程序以及健康課程。這些資源讓員工能夠養成更健康的生活習慣，達成他們的目標，並提升他們的整體健康與活力。此外，我們積極推廣年度健康檢查，以便及早發現潛在的健康問題，進而獲得更好的健康成果並降低醫療成本。為此，符合福利資格的員工只要完成年度體檢或女性健康檢查，即可獲得禮物卡獎勵，以鼓勵積極的健康管理。

為保障員工在工作場所的安全，我們制定了全面的辦公制度。在《員工手冊》中，我們鼓勵員工向管理層報告任何不安全的情況或潛在危險。此外，我們也為員工提供充裕的帶薪假期，因為我們深知達成工作與生活平衡的重要性。

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

健康週

為營造重視健康與整體福祉的工作環境，我們推出全公司範圍的健康週活動，旨在鼓勵員工實踐體能鍛鍊、正念練習與工作生活平衡。參與員工完成四項健康促進活動後，可獲得來自知名健康品牌提供的獎勵。此舉不僅提升員工對自主健康管理的意識，更深化企業重視員工福祉的文化，彰顯了公司對健康促進與組織韌性發展的承諾。



健康和安全管理辦公室設計

以員工的安全與福祉為優先考量，我們的辦公空間經過周到的設計與裝備，以確保健康安全的工作環境，包括：

- 提供可調節高度的電動辦公桌，使員工可站立或坐著工作；
- 窗戶及牆壁的設計在最大限度上利用自然散射光線，並避免傷害眼睛的直射光；
- 陽光充足的健身房，鼓勵健康生活方式，地板柔軟舒適且安全；
- 透過檢測設備及監測器實時監測空氣質量，以確保空氣質量，我們確保北京辦公室的空氣品質有利於員工健康；及
- 為哺乳期女性提供隱私空間。

此外，我們致力於創造一個包容的環境且對殘疾人士友好的工作場所。所有辦公設施確保滿足殘疾人士的需求。



安全無暴力工作環境

騰盛博藥將員工安全與福祉視為首要任務，美國辦公室已制定《預防職場暴力計劃》(「WVPP」)，旨在建立安全且具支持性的職場環境。該計劃遵循《加州勞動法》規範，透過系統性識別並處置暴力風險因素，明定事件通報程序與應對措施，同時鼓勵員工共同參與維護安全且相互尊重的工作環境。我們也提供預防職場暴力培訓，協助員工辨識、報告並安全地應對職場暴力，培養信任與合作的文化。

案例分享：中國辦公室的定期救援和消防演練實踐

在中國辦公室，我們將員工的安全和準備工作放在首位，每年都會進行救援和消防演習。這些定期演習是我們安全規程的重要組成部分，旨在確保所有員工熟悉緊急程序，並能在危機發生時作出有效反應。





員工關懷

騰盛博藥以員工幸福與福祉為優先，藉此促進企業發展。於本年度，我們舉辦登山與射箭等多項體育活動，作為團隊建設的重要環節。這些措施旨在鼓勵員工參與體能鍛鍊，不僅強化團隊凝聚力，同時支持員工維持健康生活方式。我們重視工作與生活平衡，並感謝員工的付出。為此，我們在北京與上海舉辦家庭日活動，讓員工能與家人共享遊戲與活動時光，在工作之餘獲得適度放鬆。我們籌辦春節慶祝活動與生日派對等節日聚會，以強化團隊向心力並提升歸屬感。騰盛博藥承諾透過這些措施關懷員工，以加強協作，並彰顯我們對整體福祉的貢獻，這是我們ESG努力和企業文化的一個重要方面。



家庭日



萬聖節活動



春節慶祝活動



生日慶祝派對



團建遠足活動



團建射箭活動

我們對員工關懷的承諾包括將心理健康放在首位。我們意識到心理健康的重要性，尤其是後疫情時代，因此我們致力於透過各種措施支援我們的員工。為了解決員工的情感關懷需求，騰盛博藥為我們的美國員工推出員工援助計劃（「EAP」）。我們的EAP幫助員工及其家庭成員（配偶，子女，父母）解決諸如壓力、抑鬱、工作矛盾及關係問題等問題。他們都可以通過電話或電腦聯繫持牌專業顧問。透過EAP，我們的目標是在充滿挑戰的時期為員工提供情緒支援，並促進員工的整體福祉。我們致力於創造一個良好的環境，讓每位員工都能感受到作為騰盛博藥大家庭一員的價值和力量。

案例分享：獲美國心理衛生協會 (Mental Health America) 頒發工作場所心理健康鉑金認證

在2023年獲得金級認證的基礎上，騰盛博藥於2024年又取得了新的里程碑，獲得了鉑金級認證。這一進步反映出我們一直在努力創造一個包容性的工作場所，促進員工發展、促進透明溝通，並提供心理健康諮詢。



[概述](#)[我們對公共衛生的承諾](#)[為員工賦能](#)[秉承誠信及道德開展業務](#)[促進環境可持續性](#)[附錄](#)

Karen D. Neuendorff 博士
首席人才官

我們很榮幸獲得鉑金級認證，此項成就歸功於全體員工積極參與塑造卓越職場環境與企業文化的共同付出。在持續推進創新藥物研發以改善患者健康的使命進程中，我們將同步秉持一貫實踐，堅守對職場心理健康促進的長期承諾。

人才發展和培訓計劃

為營造公平的工作場所，本公司制定了《員工手冊》、《員工晉升制度》以及相關程序，該等文件為績效評估、目標設定及基於績效的薪酬和晉升提供全面指導。年度評估期間，每個員工都需要在部門經理的協助下，制定個人目標和關鍵成果（「OKRs」），並根據個人目標和關鍵成果對自己的績效進行監督和評估。騰盛博藥的《員工手冊》強調員工與主管之間就工作表現進行持續對話的重要性。績效評估是互動的，可確保公平評估每位員工的貢獻。

於我們對「合作、結果驅動及提供有質量的日常工作」的承諾，我們優先晉升業績突出、能力強的員工。我們制定了《員工晉升制度》，為員工的進步和晉升制定框架，並為員工提供清晰的職業發展路徑。我們每年進行兩次以績效為基礎的晉升週期，晉升申請將個別評估，以表揚重大的貢獻和表現，並考慮任期、績效及成就等因素。

個性化培訓體系

本集團致力於透過在持續培訓及發展其員工方面的投資，培養優秀的團隊及保持競爭優勢。

為配合我們寶貴的員工的職業及個人發展，我們推出一項個人發展計劃（「個人發展計劃」），使其能夠個性化其職業及實現個人成長之旅。個人發展計劃允許員工自我評估、制定專業目標及期望、確定發展優勢及領域，並制定量身打造的发展活動計劃。其協助員工定義其學習路徑，包括領域、形式及學習來源。定期與管理人員舉行一對一會議，以確保有效運用個人發展計劃發現增長機遇、追蹤進度及與長遠職業期望保持一致。

我們提供多項培訓措施以加強我們管理團隊及員工的專業知識、技術知識、素質和技能，我們採用線上及線下培訓的混合學習模式，包括課堂培訓、在職培訓、及職能針對性的培訓，包括臨床開發、信息安全、及採購。合規和公司政策培訓記錄保存在我們學習管理系統平台上，員工能夠跟蹤自己的培訓狀態並按時提交作業。每名新招募的員工都會獲分配一個夥伴和一個導師以指導他們的方方面面，包括從日常工作、實際問詢到組織文化和基本原則等。

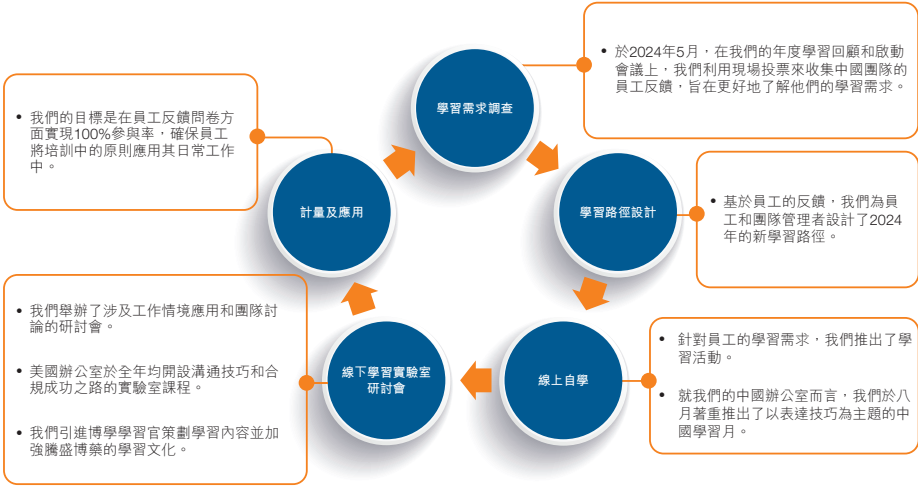
透過發起「博說－學習更多」，我們在公司培養了一種以學習為導向的文化。報告期內，我們根據員工滿意度調查的結果，關注員工關心的培訓主題，在2024年舉辦了18場「博說」，內容包括知識分享、案例分析、文化講座等。



在騰盛博藥，我們致力於培養重視學習、多元化和成長的文化。成立於2018年的博學堂已成為我們承諾提升全球員工發展的基石。隨著我們進入2024年，我們堅持優化我們的學習計劃，確保其越來越符合我們在各國運營的具體需求。



我們於2024年的主要學習課程概述如下：



我們的學習框架包括兩個部分，即以通過領英進行的在線自學模式為特色，並以博學實驗室補充，該等小組為設計為深度探索學習材料、個案分析、分享經驗及實際角色扮演的互動論壇。憑藉「賦能、提升、卓越」的原則，我們的企業高管團隊能夠通過該框架建立一個重視持續學習、多元化及為所有員工提供成長機會的組織環境。

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

	有效的領導力學習路徑	專業發展學習路徑
目標受眾	主管級及以上人員、團隊管理者	副主管級及以下人員、個人貢獻者
目標	建立一個不僅在科學和技術專長方面表現出色，而且能有效地指導、激勵和賦能團隊實現整體卓越的領導團隊。	加強溝通技巧及人際交往能力，激發創新，提升整體表現。
關鍵主題	- 溝通技巧 - 績效管理 - 商務禮儀	- 商務禮儀 - 溝通技巧 - 目標與關鍵成果
跟進	- 博學實驗室 - 專題小組 - 登記 - 調查問卷	

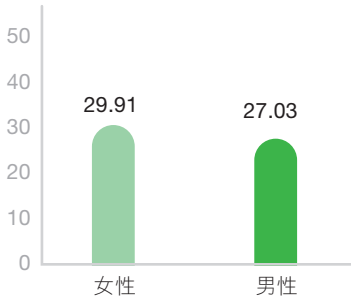
我們自2023年起推出一項學習和發展福利，為員工提供可以訪問一個精心策劃的員工專業發展學習路徑，包括來自領英學習的21個視頻，旨在提高員工的技能和知識。展望未來，我們旨在進一步完善我們的培訓模式，拓展課題，使員工的能力不斷得以提升。

案例分享：中國學習月

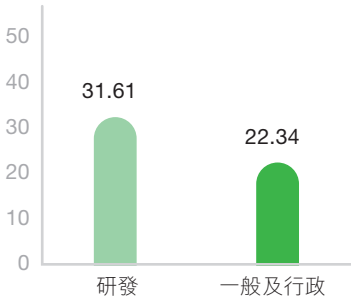
於2024年，我們推出了一項新的培訓計劃「中國學習月」，詳述我們對員工專業發展的堅定承諾。在學習需求調查結果的指導下，我們專注於提升表達技巧。我們的計劃從人力資源部門精選的領英自學課程開始，以增強技巧、信心和利益相關方參與。除核心課程外，我們還提供補充選修課程以加深學習，隨後進入實驗室進行實踐應用，彰顯我們對團隊專業發展的承諾。



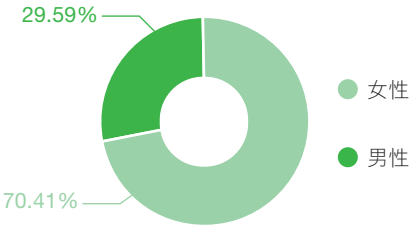
按性別劃分的
每名員工平均培訓時數（小時）



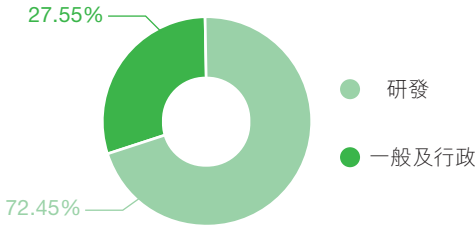
按職能劃分的
每名員工平均培訓時數（小時）



按性別劃分的
受培訓員工百分比



按職能劃分的
受訓員工百分比





概述

我們對公共衛生的承諾

為員工賦能

秉承誠信及道德開展業務

促進環境可持續性

附錄

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

秉承誠信及道德開展業務

產品質量

我們透過實施全面的質量管理系統來建立質量政策，在產品的整個生命週期內維護其產品質量。這包括在生產和供應過程中採取嚴格的質量控制措施，以及加強監督。

在本報告期內，本集團未發現任何涉及公司產品的健康與安全、廣告、標籤和隱私事項的違反任何法律法規的行為。

產品質量管理架構

我們已制定SOP，質量管理評審（「QMR」），以界定執行QMR的流程及要求。QMR保證在產品的整個生命週期內管理流程表現及產品質量。



QMR會議至少每季度舉行一次，以審查持續質量計劃的進展，及評估供應商審核、培訓、檢查結果及糾正／預防措施等關鍵指標。QMR會議成員的組成包括質量主管及主要行政人員。

產品質量管理

騰盛博藥了解提供優質產品和擁有穩定供應商的重要性。因此，我們已制定質量保證（「QA」）審計SOP，其中概述了我們進行的《良好實踐》（「GxPJ」）（包括《臨床試驗管理規範》（「GCP」），《藥物非臨床研究質量管理規範》，《藥品生產質量管理規範》）相關審計的計劃、實施、報告及收尾。



Ellee de Groot博士
首席技術官

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



為應對開發過程中可能出現的潛在風險，我們已制定質量風險管理（「QRM」）SOP，同時為確保進行全面的風險評估，並採取適當措施降低風險。該SOP是我們質量風險管理系統的基礎，並有助於識別及確定需要持續改進的領域。



在我們對藥品質量體系的全面定期審查中，我們考慮各種檢查項目，包括內部審計和合作夥伴審計、監管檢查的結果、供應商管理和審計活動、不合格材料、投訴、召回和驗證及監管系統的內部變更控制等。在批准放行前，將評估或審查各批次試驗用藥品的質量，以確保其符合相關法規和技術要求。

處理患者安全事件

我們與供應商簽訂的合約包含購買安全資料庫的資料。就研究與供應商簽約的各項安全管理計劃包括詳細說明如何處理所收集的安全資料，並向監管機構、研究人員和機構報告。我們對供應商處理的案件進行100%的質量控制，本集團的質量保證部門會定期對供應商進行審核。

員工質量培訓

本集團制定了《培訓標準操作流程》，該流程描述了在騰盛博藥從事GxP和其他受監管活動的員工、承包商及顧問培訓項目所涉及的流程。

我們根據各部門、各崗位的具體需求開展了有針對性的質量培訓項目，以確保項目按計劃實施。新員工參加上崗培訓矩陣。同樣，在職員工參加培訓矩陣，內容包括員工在日常工作中需要的相關技能、知識和能力。從事GxP或其他受規管活動的員工必須完成下列培訓標準操作流程，包括由質量保證部門釐定的標準操作流程管理、培訓、監管檢查和GxP培訓。培訓應在新的、經修訂及／或重新發布標準操作流程生效之前完成。

安全管治

我們秉承「患者為先」的文化，本集團已制定安全管治標準操作流程，其中概述了監測臨床研究參與者的安全性所涉及的流程。我們明確了各國的法規要求、向研究人員收集安全資料的具體內容要求，以及研究人員報告的方法和渠道。我們已成立安全管理團隊，以監控、審查及評估研究用產品整個生命週期的安全性。

我們已建立醫療監測標準操作流程，以保護臨床試驗受試者的安全與福利，並確保以一致的方式提供醫療監測活動。所有醫療監測活動將由具適當醫學背景的合資格醫學監督執行。

為符合法規要求及提升質量管理體系效率，我們已建立內部審核流程，以監察符合法規要求的情況，並提出若干必要的矯正及預防措施。在開展內部審核前，應先草擬初步的內部稽核計劃，包括目的、範圍及方法等內容。於內部審核計劃核准後，應舉行啟動會議，概述內部審核流程、內部審核的目的與範圍，以及參與和支持執行內部審核的益處。內部審核報告批准後將要完成的行動，將透過根據騰盛博藥的矯正與預防行動（「CAPA」）標準操作流程建立的矯正與預防行動進行管理。

案例分享：提供ICH E6 GCP指南（「ICH-GCP」）培訓

我們於2024年提供ICH-GCP培訓，主要目的是為新藥註冊制定一套技術規定，以簡化開發及減少或避免重複測試等。培訓內容涵蓋ICH-GCP的歷史沿革、研究人員的責任和ICH GCP的原則等。

產品投訴和召回

本集團制定了《產品質量投訴和研究藥品召回標準操作流程》。該流程概述了接收、分發、評估及結案與臨床試驗及藥物有關的產品質量投訴（「PQC」）的步驟。若可比較或其他治療藥物供應商發起臨床試驗方案中規定的任何藥物回收行動，若涉及任何產品質量與安全問題，我們應確保在取得召回資料後，及時召回所有已分銷的藥品。

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



供應鏈管理

我們與符合我們道德標準和價值觀的供應商保持合作關係，尤其是在可持續性以及社會和環境責任方面。在與供應商接洽時，我們堅持公開和公平的原則，確保採取全面措施，從資格審核到審計和評估覆蓋整個供應商生命週期。

我們遵循《採購流程》作為與非GxP供應商開展業務活動的框架。招標程序結束後，採購部門或授權人員會將供應商加入非GxP供應商清單。非GxP供應商清單將定期更新，每半年審核一次，並於電子文件管理系統中進行追蹤。

此外，採用《供應商選擇》和《供應商資格認證》來審慎選擇、維護和保留我們在各方面的GxP供應商，包括管理與供應商有關的潛在社會和環境風險。

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

本集團高度優先選擇可持續供應鏈，並推廣社會及環境風險管理的良好實踐。我們積極向主要供應商分發我們的《供應商行為準則》，以確保產品的高品質、安全性及可持續性。我們致力於確保我們的供應商始終如一地提供最優質的產品，並將消費者和患者的健康與安全放在首位。

我們鼓勵綠色採購。例如，所採購的紙類產品會標示再生材料識別。目前使用的碳粉匣是由超過25%的可回收再生材料製成，等等。

騰盛博藥的《供應商行為準則》

努力確保我們的供應鏈管理有利於加強可持續發展的實踐

我們的《供應商行為準則》的關鍵內容

環境、健康和安全管理

- 嚴格遵守每個運營國家和地區的環境、健康和安全法律法規
- 一個健康、安全、環保和愉快的工作場所

商業道德與合規

- 透明和誠信的管治，對腐敗和賄賂零容忍
- 遵守所有適用的反壟斷和公平競爭法律法規
- 遵守每個適用國家和地區的数据隱私法規

員工權利

- 促進和保護人權，包括廢除一切形式的奴隸制、強迫勞動和童工
- 尊重員工加入獨立工會、參與集體談判及行使結社自由的權利
- 提供一個沒有騷擾和歧視的工作場所

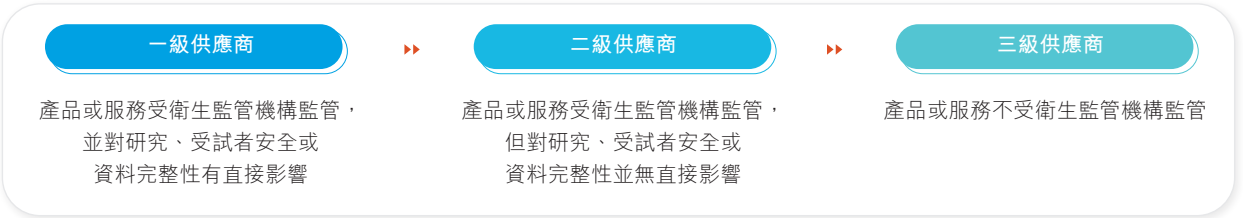
產品安全及質量

- 建立健全的產品質量監控系統，確保遵守供應商經營所在任何地方的所有適用法律、法規及標準
- 為經營及維護其所有業務活動而實施安全計劃，並應根據適用的安全標準製造產品及提供服務

健全的供應商選擇流程

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

作為供應商選擇流程的最後一步，我們進行全面的供應商資格評估，以確保我們的供應商符合我們嚴格的標準。我們根據供應商所提供服務的性質將其分為三組。



供應商評估和評價

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

類別	評估方法	評估要求
一級供應商	現場或遠程審計	- 從上一次審計的日期開始，至少每兩年進行一次例行審計； - 表現不合規，問題升級的供應商可能會被頻繁審計
二級供應商	針對將要外包的活動用定制問卷形式評估	- 至少每三年進行一次例行審計； - 表現不合規，問題升級的供應商需要根據一級供應商的重新認證要求進行評估
三級供應商	不適用於QA審計	不適用於例行審計

我們的QA團隊和採購團隊分別負責供應商質量和績效的評估。供應商的評分範圍為1至5分。倘供應商的評分低於3，則須接受重新評估或可能被終止。

所有來自中國和非中國地區的供應商均嚴格按照我們的供應鏈管理制度和慣例進行管理。報告期內，本集團共有213家供應商，包括中國供應商127家，以及中國以外地區供應商86家（其中，澳洲3家、加拿大1家、開曼1家、香港8家、印度1家、以色列1家、新加坡3家、台灣1家、英國3家、美國64家）。

商業道德

誠信是我們的價值觀之一，及我們的主要目標是為患者、公共衛生及社會帶來正面影響。我們嚴格遵守《美國1977年反海外腐敗法》（經修訂）、《英國2010年賄賂法》、《中華人民共和國反不正當競爭法》及《中華人民共和國刑法》等相關法律法規。我們堅決反對腐敗，採取「零容忍」政策。我們積極執行必要的要求，鼓勵員工在運營的各個方面遵守誠信和法規，培養植根於誠實和誠信的文化。

在報告期內，本集團不涉及任何腐敗或賄賂的訴訟。我們將繼續努力，確保患者的安全和利益一直走在利潤前面，我們不會將患者置之不理。

秉持高水準的商業道德

我們制定了《反賄賂和反腐敗政策》，明確禁止我們業務運營中的任何形式的腐敗和賄賂行為。任何本公司相關人員或代理的違規行為也可能導致本公司和該等人士受到嚴重處罰。行為守則載於騰盛博藥的員工手冊。本公司亦已制定董事及員工證券交易守則，以確保彼等遵守本公司有關本公司證券交易的指引。此外，我們實施了《醫療互動與促進政策》以建立與醫療保健專業人員、醫療機構的醫療互動以及藥品推廣的合規管理框架。我們制定了《供應商行為準則》，以規管供應商在業務實踐中的道德表現。

反腐敗培訓

我們致力於培養合規文化，並透過全面的培訓和教育來確保員工了解合規事宜。我們積極面向所有員工（包括董事會和高級管理人員）實施商業道德教育和培訓。於本年度，我們在11月為整個中國研究團隊提供了反賄賂合規培訓課程。培訓內容涉及醫療行業特定反腐敗行動下的監管合規及調查應對。此外，我們亦向董事發送反腐敗培訓材料。該等努力旨在提高董事及員工的合法合規意識，並確認董事和員工對我們商業道德標準的承諾。此外，自2024年起，美國的新入職員工亦須參加合規培訓。

2024年：



10 小時

董事參加騰盛博藥組織的合規培訓

27 小時

員工參加騰盛博藥組織的合規培訓



舉報渠道

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

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

對舉報人的保護

我們已設立舉報政策。我們確保依法保護向指定舉報受理部門舉報違法違規行為的個人和組織的合法權益。

儘管在某些情況下，由於調查的性質，舉報人的身份可能需要披露，但舉報人及有關人士的身份通常會保密。嚴禁任何形式的報復或侵犯舉報人或證人的合法權益。如果涉及投訴的人士有利益衝突，他們將迴避整個處理程序，以確保公正及公平，並營造一個重視正確行為環境。

負責任營銷

我們制定了《醫療互動與推廣制度》，其中明確規定了與醫療保健專業人員、醫療機構的醫療互動以及藥品推廣的合規管理框架。這一制度確保此類活動的透明度，並按照適用的法律、公司政策及行業指引進行此類活動。我們提供準確的產品信息，並支持醫療專業人員促進合理用藥。

在報告期內，本集團未發現任何不遵守有關產品營銷的法律法規行為。



數據隱私和安全

騰盛博藥嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》、《電信和互聯網用戶個人信息保護規定》、《計算機軟件保護條例》及《計算機軟件著作權登記辦法》等相關法律法規。我們制定了《信息安全制度》和一系列標準操作流程來管理特定數據和信息的用戶訪問權限、並保障數據安全和內網安全。我們已將信息分為不同的機密級別，並賦予不同的存取權限。我們亦已採取積極措施，例如部署專業級防火牆及利用強大的防病毒程序。

保障信息安全

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

我們制定了信息技術（「IT」）— 人員入職／離職程序，以明確的指引來規範離職人員的內部信息控制和訪問，以確保高度的信息安全。我們已設立IT災難恢復程序以規範災難情況下的數據恢復流程。

每個臨床試驗對象在參加試驗前必須簽署《知情同意書》，以確保他們了解試驗的目的、具體內容和相關風險。此外，所有員工在加入本集團時均有義務簽署保密協議，從而保護我們患者的隱私。就於中國的運營而言，我們制定了《試驗用藥品檔案管理》，建立了試驗用藥檔案的管理程序，以闡明檔案中提及的各份文件的所有權。在中國就研究目的發放的各批次試驗用藥品前，均需建立試驗用藥品檔案。研究用藥品發放前，需經相關部門確認各項資料。試驗用藥品檔案應在產品退出市場後至少保存兩年。

我們的美國辦公室已在WeWork公共無線網絡中創建了一個單獨的騰盛博藥WiFi網絡，以加強安全措施。

綜合培訓

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

在報告期內，本集團未發現任何不遵守有關數據隱私和安全的法律法規行為。





概述

我們對公共衛生
的承諾

為員工賦能

秉承誠信及
道德開展業務

促進環境
可持續性

附錄

本公司致力於追求企業可持續性，通過改善資源管理及氣候行動，將我們對環境的影響降至最低。我們的目標是為地球作出積極貢獻，確保我們支持的社區實現長期增長，及我們的業務實現綠色發展。



促進環境可持續性

綠色運營

我們的核心業務以研發為中心並深耕於生物技術行業。由於本集團將藥品的生產外包給第三方合同開發和生產組織（「CDMO」）負責，辦公室的日常運營不涉及任何生產過程，對環境和自然資源產生的影響也非常小。

我們認同環境保護的重要性，並已在我們的北京和上海辦公室採取措施，以減少對環境的影響。為此，我們密切監測廢棄物產生、廢水排放、能源和水的使用以及溫室氣體排放。我們的《辦公制度》涉及正確處理廢棄物、節約能源和水資源，以及推行綠色辦公方式。為確保實現我們的環保目標，我們委任專職員工作為環境管理人，以確保達成我們的環保目標。

我們已制定四個環保目標，旨在改善我們的排放水平、能源使用效率、提高用水效率和減少廢棄物產生。董事會已經審議並通過了這些目標，而且我們已經採取適當的解決方案來實現這些目標。在邁向可持續發展未來的道路上，我們認識到綠色運營在履行我們對環境和社區的責任方面的重要作用。

我們於2024年嚴格遵守公司辦公室所在地的所有環保法律法規。於報告期內，本集團沒有違反對我們業務運營而言屬重大的有關環境保護的法律和法規，包括有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污（如適用）以及產生有害及無害廢棄物（如適用）的法律和法規。



排放目標

我們旨在建立碳排放管理體系，並致力逐年降低碳排放量。

- 改善環境管理及相關數據追蹤及收集程序。
- 加強員工培訓，增強員工對減碳目標的意識。

減廢目標

我們致力進一步加強廢棄物管理，並提高適當分類、回收及處置廢棄物的百分比。

- 加大對廢棄物分類及處置過程的宣傳力度，增強這方面的意識。
- 為員工及臨時工提供廢棄物管理培訓。

能源效益目標

我們旨在持續監察我們的辦公室能源消耗，並逐年提高辦公室能源效率。

- 加大節能措施推廣力度，提高對能源效益目標的意識。
- 指定現場工程師每日監察及檢查空調系統及照明，避免不必要的能源浪費。

節水目標

我們致力持續監察辦公室用水情況，逐步提升用水效率。

- 在辦公室周圍張貼告示，增強辦公室的用水意識。
- 定期讀取水錶讀數，檢查是否有隱性洩漏。



節約能源

我們以高效且可持續的方式消耗能源，以減少對環境的影響，並確保生產的責任。我們的能源消耗主要來自我們辦公室使用的外購電力。

報告期內：

- 北京及上海辦公室的總耗電量為**102,638.00**千瓦時
- 平均每人耗電量為**1,445.61**千瓦時／人²
- 總用電量較**2023**年減少了**14.76%**

我們採取了一些措施以提高能源效率。我們提倡使用**LED**燈和標有節能標籤的電器，盡可能使用日光及安排工程師進行現場檢查，以控制照明和空調，最大限度實現能源效率。辦公室被分為多個不同的照明區域，並在不同的照明區域設置獨立控制的照明開關。

我們在門窗上安裝密封條，避免溫控空氣外洩。我們使用定時器或在非工作時間完全關閉打印機。入職培訓特別強調節能減排，並在辦公室的適用區域張貼節能標誌。

減少碳排放

我們致力於減少碳足跡，並提高員工對氣候相關議題的認識。我們已實施一系列措施，以減少所有經營活動的碳排放量。我們鼓勵使用線上會議，以減少不必要的商務旅行，並鼓勵員工使用公共交通工具以減少溫室氣體排放。

報告期內，我們的溫室氣體排放量為**55.08**噸二氧化碳當量，這主要歸因於外購電力導致的範圍二排放。

北京辦公室節能設計

為最大限度減少能源消耗，北京辦公區域的設計旨在有效利用自然採光。我們安裝了帶有光線感應的窗簾，可根據自然採光量自動調節。

舉辦以「低碳與健康」為主題的團建活動

本年度在北京及上海辦公室舉行的團建活動於辦公室附近舉行，主題為「低碳與健康」。活動包括（其中包括）在公園內健步走。



² 數值密度只涉及中國辦公室的員工人數。



水資源管理

在我們的日常運營中，我們的水耗及污水排放主要來自辦公室用水，而我們的水源來自當地水廠，因此，不存在水源方面的問題。

報告期內：

- 北京及上海辦公室的總耗水量為**1,127.90**立方米。
- 耗水密度為**15.89**立方米／人²
- 總用水量較**2023**年減少了**23.88%**

我們有多種節水措施來減少用水量。我們採用定期讀表的方式來仔細跟蹤我們的用水量，並控制水壓以防浪費使用。我們定期讀表以檢查隱性漏水。使用帶有紅外線感應器和節水標籤的馬桶及在每個衛生間張貼節水提醒貼紙，提高員工的節水意識。

報告期內，本集團所在地區在取水方面不存在任何問題，且有穩定的供水系統。

廢棄物管理

我們產生的廢棄物主要來自日常運營中產生的辦公廢棄物。在業務運營的過程中，我們不會產生危險廢棄物。

報告期內：

- 北京及上海辦公區域合計產生了**22.29**噸無害廢棄物
- 平均**0.31**噸／人²

我們嚴格遵守北京及上海（我們的辦公區域所在地）的垃圾分類法律法規，並在辦公區域為可回收物、易腐生物質垃圾及其他垃圾設置了指定的垃圾桶，並為員工張貼了垃圾分類說明。由於我們的業務模式以研發為中心，我們的運營未涉及包裝材料，故未就此進行披露。

為最大限度減少廢棄物的產生，我們已實施一系列減少廢棄物的措施。我們採用即時付運採購模式以避免過度存貨產生的廢棄物。辦公室提供陶瓷杯和消毒櫃，以減少紙杯的消耗。我們為員工提供垃圾分類箱，以回收廢紙、金屬和塑膠。我們提倡節約用紙和雙面列印。我們利用線上業務管理系統和電子郵件，減少不必要的列印，以及重複使用一些辦公用品。我們使用回收箱收集紙張文件。我們安裝電子乾手機以減少紙巾使用。



應對氣候變化

為響應中國對聯合國的排放承諾，即在**2030年前實現碳排放達峰**，並在**2060年前實現淨零排放**，本集團積極響應國家倡議，在日常業務實踐中倡導**低碳**。儘管我們為一家成長中的公司，但於整個運營過程中通過仔細評估本公司對環境的影響及將我們的碳足跡降到最低以及於面對氣候變化時建立業務韌性，我們認識到該努力的重要性。

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

管治

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

策略

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

風險管理

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

指標及目標

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

氣候變化風險		風險描述	應對措施
轉型風險	聲譽	社區對於公司向低碳經濟轉型過程中作出的貢獻或造成影響的認知變化。	- 了解最新的氣候資訊披露規定 - 加強氣候資訊披露及與利益相關方的溝通
	政策	實施碳定價機制	探索與排放交易相關的機會
	法律	與氣候相關的監管與訴訟 增加排放報告義務	- 了解與氣候相關的最新法律法規，以便及時採取行動 - 加強對國際原材料定價趨勢的監測
	市場	特定商品、產品及服務的供求變動導致原材料成本上升	持續改善供應商風險評估和管理程序
實體風險	急性實體風險	急性及慢性實體風險包括極端天氣事件的嚴重性增加以及氣候模式的長期變化	- 密切監測天氣預報，並在出現惡劣天氣情況時及時通知員工 - 制定極端天氣應急計劃
	慢性實體風險		

氣候相關機遇	機遇描述	應對措施
資源效率提升	新先進技術不僅減少用水量，亦降低經營成本	- 減少日常運營中使用如蒸汽、水及電等能源 - 改善運營技術以減少耗水量以應對水風險
能源	實施低排放能源，降低能源成本，減少集團經營開支。 新興技術的出現提升本公司聲譽，推動消費者對其產品及服務的需求，從而增加本公司收益	- 增加在運營活動中使用低排放能源／清潔能源 - 通過能源使用轉型，提升企業聲譽及吸引更多青睞低排放製造商的投資。 - 可考慮於經營區域放置太陽能及風力等清潔能源來替代化石能源及開發新技術。

附錄一：可持續發展數據摘要³

以下是報告期內本集團環境方面的可持續發展資料摘要：

環境方面 ⁴	單位	2024年
溫室氣體排放 ⁵		
直接溫室氣體排放（範圍1）	噸二氧化碳當量	0
間接溫室氣體排放（範圍2）	噸二氧化碳當量	55.08
溫室氣體排放總量（範圍1和2）	噸二氧化碳當量	55.08
每個員工的溫室氣體排放密度（範圍1和2）	噸二氧化碳當量／員工	1.28
廢棄物		
產生的無害廢棄物總量	噸	22.29
無害廢棄物密度（每個員工）	噸／員工	0.31
紙張消耗		
紙張消耗	千克	371.88
紙張消耗密度（每個員工）	千克／員工	5.24
能源消耗		
總耗電量	兆瓦時	102.64
總耗電密度（每個員工）	兆瓦時／員工	1.45
用水量		
總耗水量	立方米	1,127.90
總耗水密度（每個員工）	立方米／員工	15.89

³ 本次報告所披露的可持續性資料所使用的統計方法與去年一致。

⁴ 未來將提供並計算美國辦公環境的數據。

⁵ 溫室氣體排放的計算參考了世界資源研究所及世界可持續發展工商理事會發佈的《溫室氣體核算體系》，以及國際標準化組織發佈的《溫室氣體排放標準ISO 14064》。

以下是報告期內本集團社會方面的可持續發展資料摘要：

社會方面	單位	2024 年
員工人數		
員工總數	人	98
員工總數（按性別劃分）		
女性	人	69
男性	人	29
員工總數（按員工類別劃分）		
中級管理層	人	30
公司高管層	人	8
其他級別	人	60
員工總數（按年齡組劃分）		
30歲以下	人	11
30-40歲	人	30
41-50歲	人	37
50歲以上	人	20
員工總數（按地區劃分） ⁶		
中國	人	71
美國	人	27

⁶ 地區主要根據本集團業務不同類型、不同階段、城市業務體量等因素來劃分。

社會方面	單位	2024 年
員工流失率 ⁷		
員工流失率	%	52.04
員工流失率(按性別劃分) ⁷		
女性	%	49.28
男性	%	58.62
員工流失率(按年齡組劃分) ⁷		
30歲以下	%	18.18
30-40歲	%	43.33
41-50歲	%	48.65
50歲以上	%	90.00
員工流失率(按地區劃分) ⁷		
中國	%	19.72
美國	%	137.04
職業健康與安全		
過去三年(包括報告年度)因工亡故的人數	人	0
因工亡故的比率	%	0
因工傷損失工作日數	天	0

⁷ 年內員工流失率按年內該類別的離職員工人數除以年內該類別的員工人數×100%。

社會方面	單位	2024 年
發展及培訓		
受培訓員工百分比 (按性別劃分) ⁸		
女性	%	70.41
男性	%	29.59
受培訓員工百分比 (按員工類別劃分) ⁸		
中級管理層	%	30.61
公司高管層	%	8.16
其他級別	%	61.22
受培訓員工百分比 (按員工職能劃分) ⁸		
研發	%	72.45
市場營銷	%	0
一般及行政	%	27.55

⁸ 本年度的受訓員工百分比計算方法為：各類別員工受訓人數÷員工受訓總人數x100%。

社會方面	單位	2024 年
員工平均培訓時數 (按性別劃分) ⁹		
女性	小時	29.91
男性	小時	27.03
員工平均培訓時數 (按員工類別劃分) ⁹		
中級管理層	小時	27.39
公司高管層	小時	18.91
其他級別	小時	31.24
員工平均培訓時數 (按職能劃分) ⁹		
研發	小時	31.61
市場營銷	小時	0
一般及行政	小時	22.34

⁹ 本年度的員工平均培訓時數計算方法為：各類別員工受訓總數÷各類別的員工人數。

附錄二：關於本報告

概述

騰盛博藥欣然介紹第四份ESG報告(「本報告」)，彰顯本集團於2024年應對ESG議題時所秉持的核心價值觀及原則。本報告尤其注重針對醫療需求缺口巨大及公共衛生負擔巨大的疾病開發創新療法的承諾。本報告亦概述本集團在ESG方面取得的顯著進展，旨在讓利益相關方更清楚地了解本集團在可持續發展方面的目標、進展及成就。

報告標準

本報告乃遵循聯交所頒佈的上市規則附錄C2《ESG報告指引》規定而編製。本報告符合《ESG報告指引》中強制性披露規定及「不遵守即解釋」的要求。內容遵循「重要性」、「量化」、「平衡」和「一致性」四項報告原則。有關本集團如何應用四項原則的詳情，請參閱「附錄四：聯交所指引、SASB準則及生物製藥指引4.0」一節。

報告範圍

本報告範圍涵蓋本集團2024年1月1日至2024年12月31日的核心業務。環境關鍵績效指標(「KPI」)的數據範圍涵蓋中國的辦公室¹⁰，我們預期擴大監察可持續發展表現的範圍及深度，以確保持續評估及改善。

¹⁰ 對於在美國的辦公室，將考慮在未來納入數據。由於美國的辦公室是 WeWork 的共享辦公室，與其他公司共享公共設施，數據收集方法會在未來得到加強。

數據來源及可靠性保證

本報告的數據及案例主要來自騰盛博藥的統計報告和官方文件。我們承諾本報告不存在任何虛假或誤導性陳述，並對該陳述及其內容的準確性、完整性及真實性負責。

報告批准

董事會及管理層已於2025年3月21日批准及確認本報告，且董事會對本報告披露的內容承擔全部責任。

報告獲取

本報告提供英文及繁體中文兩種語言供讀者閱讀。中英文版本如有任何歧義，概以英文版本為準。請訪問本公司網站(<http://www.briibio.com>)的「關於我們」章節或聯交所網站(<https://www.hkexnews.hk/>)查閱下載。

反饋

我們高度重視利益相關方和讀者的反饋，確認其於提升本報告及在ESG方面的表現方面的影響至關重要。我們歡迎閣下與我們聯繫並提供反饋。我們的聯繫方式如下：

聯繫部門：騰盛博藥投資者關係部
網站：<http://www.briibio.com/>
電子郵件：ir@briibio.com
地址：中國上海市浦東新區芳甸路1155號嘉里城辦公樓8樓805室(郵編201204)

附錄三：騰盛博藥與利益相關方之間的溝通

主要利益相關方	溝通渠道
董事會	- 董事會及高管團隊會議 - 資訊披露
員工	- 內部和外部培訓 - 工作績效評估 - 員工活動和團隊建設 - 出版物（例如《員工通訊》）
患者	- 患者調查 - 教育計劃
投資者及股東	- 股東／投資者大會 - 資訊披露 - 定期電話會議 - 郵箱 - 路演活動
行業協會	- 行業專家和醫生例行會議 - 行業交流與研討會 - 項目合作

主要利益相關方	溝通渠道
業務合作夥伴	- 公開招投標流程 - 行業研討會／會議 - 一般訪問／會議 - 商業會議
政府和監管機構	- 定期監督檢查 - 官方文件發佈 - 政策執行 - 資訊披露 - 宣講會及座談會
供應商	- 供應商評估 - 現場檢查 - 日常溝通
媒體	- 資訊披露 - 產品發佈 - 會議
社區和公眾	- 媒體溝通與採訪 - 疫情防控貢獻 - 參與社區建設

附錄四：聯交所指引、SASB準則及生物製藥指引4.0

表A：《聯交所的ESG指引》索引表

A. 環境			相關章節
A1：排放物	一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的：(a) 政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5.促進環境可持續性
	A1.1	排放物種類及相關排放數據。	基於我們的業務性質，我們不會從車輛和固定燃燒設備產生大量的空氣污染物排放。
	A1.2	直接（範圍1）及間接能源（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	5.1綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	我們在業務運營過程中未產生危險廢物，因此未披露相關數據。
	A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	5.1綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	A1.5	描述所制定的排放量目標及為達到這些目標所採取的行動。	5.1綠色運營
	A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及所制定的減量目標與為達到這些目標所採取的行動。	5.1綠色運營

A. 環境			相關章節
A2：資源使用	一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	5.促進環境可持續性
	A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	5.1綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	5.1綠色運營 附錄一：可持續發展數據摘要
	A2.3	描述所制定的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.1綠色運營
	A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所制定的用水效益目標和為達到這些目標所採取的步驟。	5.1綠色運營
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	本集團將成品的包裝服務外包給CDMO。由於環境數據的範圍僅涵蓋集團，因此，此關鍵績效指標未獲披露。

A. 環境			相關章節
A3：環境及天然資源	一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	5.促進環境可持續性
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	5.促進環境可持續性
A4:氣候變化	一般披露	識別及應對已經或可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	5.2應對氣候變化
	A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對措施。	5.2應對氣候變化
B. 社會			相關章節
B1：僱傭	一般披露	有關薪酬、解僱、招聘與晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	3.為員工賦能
	B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組成及地區劃分的員工總數。	3.為員工賦能 附錄一：可持續發展數據摘要
	B1.2	按性別、年齡組成及地區劃分的員工流失率。	3.為員工賦能 附錄一：可持續發展數據摘要

B. 社會			相關章節
B2：健康與安全	一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	3.4工作場所的健康與安全
	B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率。	3.4工作場所的健康與安全 附錄一：可持續發展數據摘要
	B2.2	因工傷損失工作日數。	3.4工作場所的健康與安全 附錄一：可持續發展數據摘要
	B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	3.4工作場所的健康與安全
B3：發展及培訓	一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	3.5人才發展和培訓計劃
	B3.1	按性別及員工類別（如高級管理層、中級管理層等）劃分的受訓員工百分比。	3.5人才發展和培訓計劃 附錄一：可持續發展數據摘要
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	3.5人才發展和培訓計劃 附錄一：可持續發展數據摘要

B. 社會			相關章節
B4：勞動準則	一般披露	有關防止童工或強制勞工的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律規例的資料。	3.為員工賦能 3.3工作場所的多元化、公平和包容
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	3.3工作場所的多元化、公平和包容
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	3.3工作場所的多元化、公平和包容
B5：供應鏈管理	一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	4.2供應鏈管理
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	4.2供應鏈管理
	B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目以及有關慣例的執行及監察方法。	4.2供應鏈管理
	B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	4.2供應鏈管理
	B5.4	描述在選擇供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	4.2供應鏈管理

B. 社會		相關章節	
B6：產品責任	一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤、私隱事宜以及補救方法的：(a) 政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律規例的資料。	2.2以患者為中心的宣傳策略 2.4確保藥物可及性 2.5道德研究 4.1產品質量 4.4負責任營銷 4.5數據隱私和安全
	B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	4.1產品質量
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	4.1產品質量
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	2.我們對公共衛生的承諾
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	4.1產品質量
	B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	4.5數據隱私和安全

B. 社會			相關章節
B7：反貪污	一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的：(a)政策；及(b)遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	4.3商業道德
	B7.1	在報告期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	4.3商業道德
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	4.3商業道德
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	4.3商業道德
B8：社區投資	一般披露	有關了解發行人營運所在社區的需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	2.2以患者為中心的宣傳策略
	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）。	2.2以患者為中心的宣傳策略
	B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	2.2以患者為中心的宣傳策略

表B：《ESG指引》報告指引

《ESG指引》	本集團對申請的描述	相關章節
重要性	本報告已識別及於報告中披露重要ESG因素的過程及選擇這些因素的準則，以及重要利益相關方的描述及利益相關方參與的過程及結果。我們已適當參考了《生物製藥投資者ESG溝通指引4.0》中提到的12個高度優先的ESG議題。	1.6 ESG融入營運
量化	本報告中有關報告排放量所用的統計標準、方法、假設及／或計算工具，以及轉換因素的來源，均在報告中進行說明。	附錄一：可持續發展數據摘要
平衡	本報告公正地呈報本集團報告期內的表現，避免可能會不恰當地影響讀者決策或判斷的選擇、遺漏或呈報格式。	本報告的所有章節
一致性	除非另有說明，本報告中披露的數據所使用的統計方法與去年一致。任何更改都將在報告中明確說明。	附錄一：可持續發展數據摘要

表C：SASB生物技術和製藥業的重要性圖譜

SASB推薦的生物技術和製藥業的重要問題	本集團已確定的相關ESG重要議題
人權和社區關係	臨床試驗標準、社區投資和發展
獲取及可負擔性	藥物可及性及藥物可負擔性
產品質量及安全	產品安全及質量
客戶福利	患者關係
銷售慣例和產品標籤	負責任營銷
員工參與、多元化與包容	多元化及包容性
供應鏈管理	供應鏈管理
商業道德	商業行為準則與反腐敗

表D：《生物製藥投資者ESG溝通指引4.0》中高度優先的ESG議題

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

附錄五：適用法律和法規清單

我們在經營過程中嚴格遵守適用法律法規，包括但不限於：

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