

改变治愈未来

百济神州2022年环境、社会及公司治理 (ESG) 报告



报告目录

来自CEO的一封信	3	可持续创新	35
关于百济神州	4	我们的气候战略	36
关于本报告	4	我们的环境绩效表现	38
我们的模式	5	支持社区	41
ESG战略与目标	6	患者参与和权益维护	42
我们的ESG进展	7	员工志愿和慈善捐赠	45
我们的重要议题	9	负责任运营	46
推进全球健康	10	企业治理	47
差异化的方式	11	负责任采购	49
追求药物的广泛可及性	15	GRI/HKEX指引	51
患者安全和产品质量体系	20		
对利益相关方的公开透明	24		
赋能员工	25		
员工敬业度和福祉	26		
发展计划	29		
健康与安全	30		
归属感文化	31		

来自CEO的一封信



“改变”能够催生新的思维方式，孕育新的运营模式，迸发新的创新形式。“改变治愈未来”（*Change Is the Cure*）正是百济神州的ESG战略。我们以这一战略目标为引领，为创造更美好的世界而不断进发。我们迈出的第一步，就是砥砺前行更加可及的创新药物，推进全球健康福祉。

2022年，作为全球规模最大的肿瘤学研究团队之一，我们的团队已将3款新分子药物带入临床阶段。自2010年百济神州成立以来，已累计将16款内部研发的药物分子带入临床。目前，我们已有超过60项临床前项目，大多数具备“同类首创”或“同类最佳”的潜力。预计自2024年起，公司每年将推动至少10个新分子药物进入临床。自2013年起，我们已经在超过45个国家和地区开展110多项临床试验，并计划在2023年将其扩展至拉丁美洲。经过百济神州商业化团队的努力运作，我们的核心产品百悦泽®已经在超过60个国家和地区获批。在2022年底和2023年初，欧盟和美国也陆续批准百悦泽®用于慢性淋巴细胞白血病（CLL）的治疗。与此同时，为满足患者日益增长的治疗需求，我们也正在加快拓展与充实公司的供应链。2022年初，我们位于美国新泽西州霍普韦尔的普林斯顿西部创新园区的生产和临床研发中心破土动工。一直以来，我的同事们都在为加速提升百济神州药物在全球的可及性而戮力奋发，坚定不移，他们的决心和信念让我赞叹不已，同时也自愧弗如。

“改变治愈未来”是我们对百济神州员工、其他利益相关方以及整个地球的承诺。2022年，我们加入了

联合国全球契约组织，并以联合国可持续发展目标（SDGs）为指引，共同描绘出人类与地球和平共荣的蓝图。2022年，我们重点关注以下3项可持续发展目标，它们对百济神州乃至整个生物科技行业而言都至关重要，为我们助力创造更加公正、平等的世界提供了方向：

- **SDG 3 良好健康与福祉：**众所周知，世界上许多地方都对肿瘤治疗有着迫切需求，特别是低收入国家。为了助力缩小在医疗健康领域的不平等差距，百济神州成为国际抗癌联盟（UICC）的肿瘤药物可及性联盟（ATOM）的创始成员，致力于提高低收入国家的创新药物可及性，并帮助这些国家提升其医疗水平，不断为维护世界健康公平、提升人类健康福祉贡献自身力量。此外，百济神州的数百名员工通过参加竞走、跑步、骑行等各项活动，为患者权益发声，支持正在推进相关研究的肿瘤研究组织，为深受癌症之苦的患者和护理人员提供关键性的服务。
- **SDG 5 性别平等：**多元的声音为我们的发展带来创新的观点和能量。基于对这一点的深刻认识，我荣幸地宣布百济神州的多元、平等、包容与归属感（DEI&B）新战略，其中包括“在2030年之前，公司在全球范围内实现副总裁及以上级别人群的性别平等，在美国地区实现管理层多元化水平提升50%”的目标。除员工多元化之外，我们也正在努力确保百济神州的临床试验方法和商业准入方案能够反映不同患者群体的需求。

■ **SDG 13 气候行动：**与癌症一样，气候变化的影响也是不分国界的。2022年，我们首次编制出了全面温室气体（GHG）的排放清单，包括在运营中所产生的排放量（范围一和范围二）以及在价值链中所产生的排放量（范围三）。我们计划在2024年之前制定范围一和二排放目标。不仅如此，我们正在与原材料供应商合作，进一步评估我们价值链的影响，并力求在2025年前制定范围三的排放目标。此外，我们还对气候风险开展了情景分析，以更好地了解气候变化将如何影响我们向全球患者供给药物的能力，从而及时采取适当行动，以规避突发危机带来的风险。

百济神州的成就要归功于我们全体同事以“患者为先”的不懈努力。秉承“百创新药，济世惠民”的初心，我们坚定致力于推动全球生物科技产业的变革，为全世界的患者提供高品质、可及且可负担的创新药物。正是我们所有员工的齐心协力与坚定不移，才使得我们的愿景能够成为现实。

谨上，

欧雷强 (John V. Oyler)
百济神州联合创始人、董事长兼首席执行官
2023年4月

9,000+全球员工

950+

肿瘤学研究团队

2,700+

全球临床开发和医疗事务团队

3,500+

商业化团队

60+

临床前项目，大多数具有“同类首创”或“同类最佳”潜力

30+

临床3期或潜在注册性试验

110+

临床试验自2013年起，在超过45个国家和地区进行，入组患者超过18,000例

~50

款处临床开发和在商业化阶段的产品及临床候选药物

百悦泽®已在

60+

国家和地区获得批准，包括美国、欧盟和中国

关于百济神州

百济神州是一家全球性生物科技公司，专注于肿瘤创新疗法的发现和开发，力求为全球癌症患者带来更加可及和可负担的创新药物。通过强大的自主研发能力和外部战略合作，我们不断加速开发创新药物的多元管线。我们致力于为全球更多有需求的患者显著改善药物可及性。百济神州在全球五大洲打造了一支超过9,000人并持续增长的团队，并在中国北京、美国麻省剑桥和瑞士巴塞尔设立了主要办事处。

百济神州是一家在纳斯达克（NASDAQ代码：BGNE）、香港联合交易所有限公司（HKEX代码：06160）和上海证券交易所科创板（SSE代码：688235）三地上市的公司，也是全球首家在以上三个主要交易所上市的生物科技公司。

关于本报告

百济神州每年定期披露公司在环境、社会和公司治理(ESG)方面的绩效表现。本报告涵盖了百济神州在2022财年的ESG表现，且披露范围与公司的财务报告保持一致。2023年4月25日，公司发布2022年度ESG报告，报告遵循准确性、平衡性、清晰性、可比性、完整性、可持续性和时效性的原则，参考全球报告倡议组织(GRI)《可持续发展报告标准》等标准编写，同时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，所有结果和数据均来自百济神州拥有和运营的机构在2020至2022财年的表现。除非另有说明，所有数据均截至2022年12月31日。所有货币数字均以美元为单位。本报告已完成由公司内部专家、管理层和董事会的审核。有关百济神州的ESG成果或本报告的问题或意见可提交至CorporateAffairs@BeiGene.com。

我们的模式

2021年，百济神州确立了新的ESG全球战略主题“改变治愈未来”，展现我们致力于挑战现状，变不可能为可能，改善患者健康并积极回馈社会的愿景与理念。承载着所有利益相关方的期望，百济神州的目标是成为一家领先的企业公民。

在本章节，我们将分享：

- [ESG 战略与目标](#)
- [2022 ESG 进展](#)
- [ESG 重要议题](#)

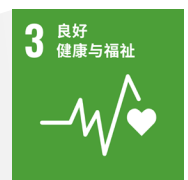


与联合国可持续发展目标保持一致

ESG 战略与目标

“改变治愈未来”这一战略框架展现了我们在ESG领域的五大重点领域和战略目标。过去的一年，我们完成了重点领域内的多项战略评估工作，包括健康公平，多元、平等、包容与归属感 (DEI&B)，以及气候变化。由此，我们承诺在这些领域设立抱负远大的长期目标，这些目标与联合国可持续发展目标 (SDGs) 保持一致，特别是其中三项SDGs：3.良好健康与福祉；5.性别平等；以及13.气候行动。

改变治愈未来



- 从2022年至2023年，推进10个新分子药物进入临床阶段。
- 自2024年起，每年推进至少10个新分子药物进入临床阶段。



- 2030年之前，在全球范围内实现副总裁及以上级别员工中的性别平等。
- 2030年之前，在美国实现管理层多元化（少数群体）水平提高50%。
- 2030年之前，持续改进董事会的性别组成和美国少数群体组成。



- 2024年之前，设定范围一和范围二排放的定量目标。
- 2025年之前，设定范围三排放的定量目标。为推进这一目标的达成，我们将与公司三分之二的原材料供应商合作（以2021年的公司采购信息为准）。

我们的进展

2022年，百济神州在“改变治愈未来”战略下的五大重点领域均取得了实质性进展，并设立了一系列新目标。



重点领域



推进全球健康

2022目标

2022年进展

新目标

- 2022至2023年，持续投入对多疗法药物的研发，推进10个新分子进入临床阶段。 已完成。共推动3个新分子进入临床阶段。
- 持续推进在全球范围内的药政批准。 已完成。2022年百悦泽®在19个新增的国家或地区获批。
- 确立药物的定价原则和可负担性战略。 已完成。已发表《[百济神州关于可负担性的立场](#)》。

- 自2024年起，每年将有10个新分子进入临床阶段。

- 全球员工敬业度调研结果相比2020年提高3%。 已完成。相比2020年提高7%。
- 发起促进工作与生活平衡的全球倡议。 已完成。发起自上而下推动的行为改变项目，以改善工作与生活平衡。
- 制定为期三年的全球战略，提升DEI&B。 已完成。董事会批准DEI&B 2030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，并在此基础上力争额外提升3%。
- 2023年，将关于工作与生活平衡调查的评分提高至少3%，力争提高5%。

2030年之前：

- 在全球范围内实现副总裁及以上级别员工中的性别平等。
- 在美国地区实现管理层多元化（少数群体）水平提高50%。
- 持续改进董事会的性别组成和美国少数群体组成。



赋能员工

重点领域	2022目标	2022年进展	新目标
 <p>可持续创新</p>	<ul style="list-style-type: none"> 苏州和广州生产基地取得ISO 14001认证。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。2022年11月，两个生产基地均获得证书。 	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 2024年之前，设定范围一和范围二排放的定量目标。 🕒 2025年之前，设定范围三排放的定量目标。公司将与三分之二的原材料供应商合作（以2021年的公司采购信息为准）。 🕒 在2022年的基础上：探索创建产品环境管理计划（由于公司持续评估内部产品管理工作，此项工作正在推进）。
	<ul style="list-style-type: none"> 完善温室气体排放清单，增加范围三排放数据的收集。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。范围三排放盘查完成。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 根据气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 建议进行气候风险情景分析和评估。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。完成了根据TCFD建议进行的气候风险情景分析和评估。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 制定全球气候战略。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成战略制定。 	
 <p>支持社区</p>	<ul style="list-style-type: none"> 定为期三年的患者参与和权益维护战略。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成战略制定。 	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 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。 🕒 2023年之前，全球员工参与志愿服务时长达到10,000小时。 🕒 2023年，在全球范围内扩大志愿者带薪休假政策。
	<ul style="list-style-type: none"> 扩大与世界各地专注于卫生政策、医疗公平和患者需求的组织之间的合作。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。推出“敞开心扉：癌症与心理健康”项目。 	
	<ul style="list-style-type: none"> 在美国、欧洲和澳大利亚开展员工敬业度和志愿者活动。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。在美国试行志愿者带薪休假政策；在美国、欧洲、澳大利亚和中国组织了员工敬业度活动。 	
 <p>负责任运营</p>	<ul style="list-style-type: none"> 成为《联合国全球契约》的签署方。 	<ul style="list-style-type: none"> ☑ 已完成。2022年5月加入《联合国全球契约》。 	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 在2022年的基础上：2023年将实施第三方供应商风险管理计划（已于2022年聘请一名经理专职监督该计划的发展和实施）。
		<ul style="list-style-type: none"> ☑ 2024年之前，设定范围一和范围二排放的定量目标。 	

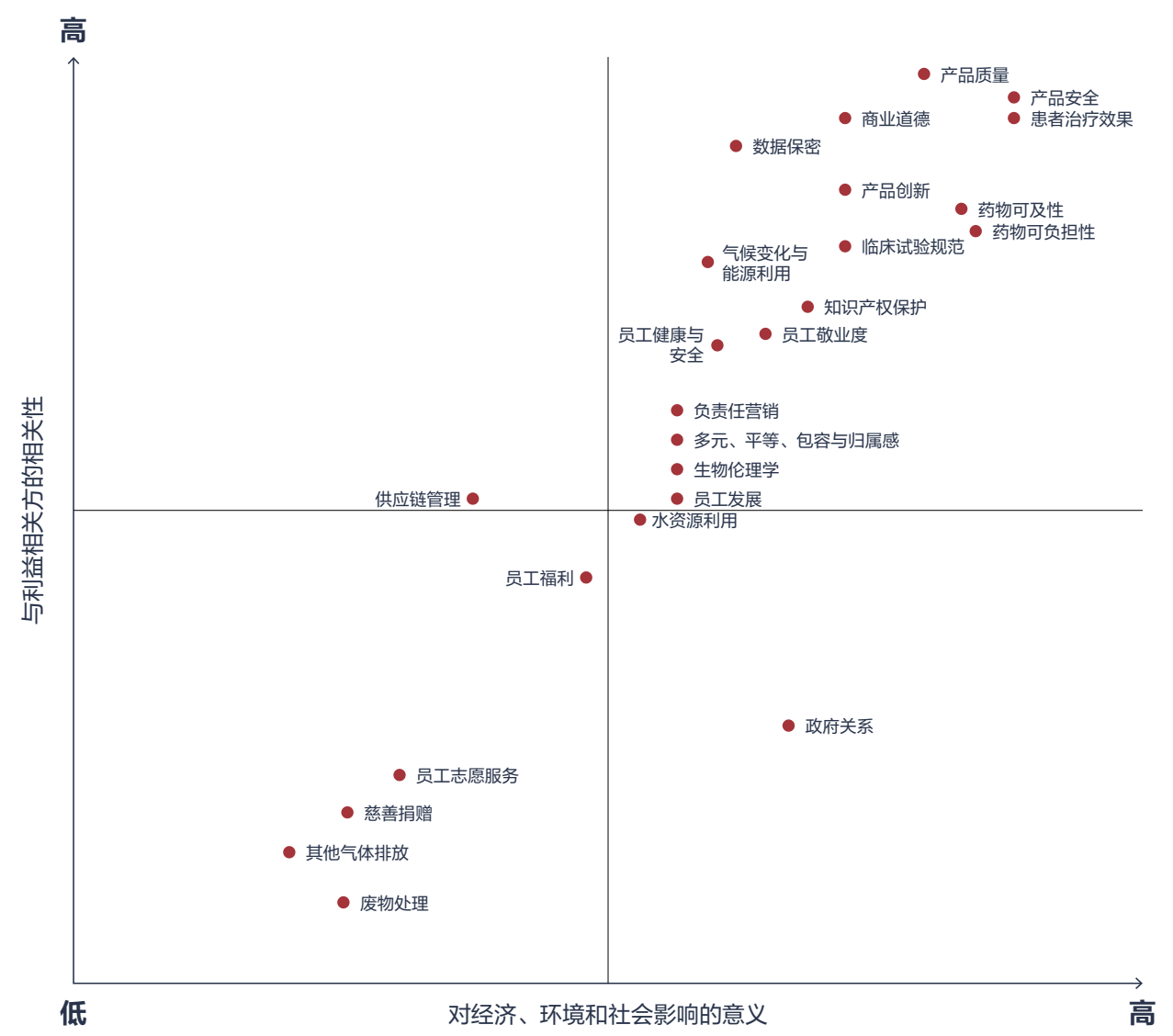
我们的重要议题

百济神州ESG战略的制定基于我们在2021年进行的ESG议题重要性评估。为确认并梳理这些议题的重要性，我们与百济神州管理团队的关键成员展开讨论，并在员工内部进行调研，了解资本市场及投资者、行业组织、相关非营利组织和其他外部利益相关方的期望。

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，并表明了这一要务对我们的利益相关方而言至关重要。除了推进全球健康，议题重要性评估中还强调了提供一个促进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。这些主题成为了“改变治愈未来”的五个重点领域的基础。



百济神州ESG重要性评估



推进全球健康

我们相信，无论患者身处何处、社会经济地位如何，都应获得高品质和疗效好的创新药物。从发现能够改变生命的疗法到努力缩小健康公平差距，我们深信“百创新药，济世惠民”，致力于改善世界各地的医疗可及性。

在本章，我们将分享：

- [差异化的研发模式](#)
- [为提升药物可及性所做出的努力](#)
- [患者安全 and 产品质量系统](#)
- [提高面向利益相关方透明度的行动](#)



差异化的方式

百济神州使命是建立新一代的生物科技公司，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。为此，我们制定了一套差异化的方法：

- 作为行业内拥有最大肿瘤研究团队之一的企业，我们世界级的团队不断发现和开发创新药物，其中大多数具备“同类首创”或“同类最佳”的潜力。
- 我们庞大的内部临床开发团队让我们几乎无需借助与合同定制研发机构(CRO)的合作来开展工作。2019年以来，我们改善和优化了内部基础设施，以加快开发速度、降低成本、改善临床试验的质量。不仅如此，我们还在进一步扩大临床试验的覆盖范围，以加速我们的药物可及性，让全球更多国家的患者都能够因此获益。
- 我们以科学驱动的商业化团队致力于为更多的患者带去最好的治疗方法。通过与不同监管机构和卫生保健体系的关键利益相关方合作，我们的团队正在改善医疗可及性。
- 我们提升可及性的方法，我们还在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、与患者交流互动的方法以及支持我们的社区。

在百济神州，我们为患​​者所提供的保护得益于强大的安全和质量体系，同时也为利益相关方提供透明公开的信息。

领先的研发实践

基于锐意创新的企业价值观，我们不断致力于为患​​者提供能够挽救生命的创新疗法。自2010年成立以来，我们已经建立了世界级的临床开发和医学事务团队，员工人数超过2,700名，他们专注于发现和开发具有多样化和新型作用机制的创新疗法。我们的肿瘤学研究团队拥有超过950名科学家，是业内最大的团队之一，他们加速在患​​者需求最无法得到满足的领域带来创新药物的可能性。2022年，我们继续扩大我们的研发和医学事务团队，在百济神州的产品组合中增加开发的新模式和新技术。我们的方法是将全球布局与当地经验相结合，使我们得以在利用全球通用相关经验的同时，根据当地要求调整我们的方案。



60+

临床前项目，
大多数具备“同类首创”或“同类最佳”潜力

~50

款药物处在商业化和临床开发阶段

30+

临床3期或潜在注册性临床试验

110+

临床试验（自2013年起）
在超过45个国家和地区开展
超过18,000例受试者入组

16

款自主研发的分子药物被推入临床阶段（2010年以来）

60+

百悦泽®已在全球60多个国家和地区获得批准，
包括美国、中国和欧盟

前沿研究

百济神州研究团队的人员和规模使我们能够积极寻求新的模式，在患者需求最大的领域创造出开创性的疗法和新的产品组合。新的方法和技术有望帮助我们进一步扩大适应症，并让我们的创新平台更具多样性。我们的目标包括：

- 采用转化创新，汇集跨学科团队，推进新疗法，以达到我们攻克“不可成药”靶点的目标。
- 利用如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)、抗体药物偶联药物(ADC)、细胞治疗和信使核糖核酸(mRNA)治疗等技术。
- 运用肿瘤学的经验来探索如免疫学和炎症等其他治疗领域。

2022年，百济神州有3个新的分子药物进入临床阶段。我们的目标是在2022年至2023年间，将10款新分子药物带入临床。从2024年开始，预计百济神州每年将会有10个以上的新分子药物进入临床阶段。

案例

通过战略合作实现创新技术的应用

2022年7月，百济神州与深信生物 (InnoRNA) 达成全球战略研究合作，双方将借助深信生物的创新技术平台开发基于mRNA的疗法。深信生物是一家平台型生物科技公司，专注于开发创新型mRNA和LNP技术，以快速、准确地细胞中生产治疗性蛋白。其专有的多样性导向LNP平台，能够在不同的治疗场景将mRNA安全、有效地递送到目标细胞内。此次合作推进和支持了百济神州在mRNA疗法这一重要领域的研发工作，同时也为我们提供了重要的专有递送技术平台。通过结合深信生物的平台优势和百济神州在研发领域的专长，百济神州将mRNA疗法提供更多患者的靶向治疗。

2021目标

- ☑ 2022至2023年，持续投入多模式的药物开发，实现10款新分子药物进入临床阶段。

新目标

- 🎯 从2024年开始，每年将会有10个以上的新分子药物进入临床阶段。



我们的创新管线产品

目前，我们广泛且丰富的产品组合主要围绕两大核心产品——百悦泽®（泽布替尼）和百泽安®（替雷利珠单抗），为多种潜在的联合用药建立了基础。除此之外，我们有约50个分子药物处于临床开发和商业化阶段，并在多种适应症中探索更为广泛的治疗方法。



- BTK¹抑制剂，在包括中国、美国和欧盟在内超过60个市场获批，目前正在全球进行广泛的关键性临床试验项目
- 我们的BTK抑制剂具有创新优化的立体结构，更精准抑制BTK，减少脱靶效应
- 适应症：CLL；套细胞淋巴瘤 (MCL)；小淋巴细胞淋巴瘤 (SLL)；华氏巨球蛋白血症 (WM)；边缘区淋巴瘤 (MZL)
- 临床开发中的适应症：狼疮肾炎 (LN)；滤泡性淋巴瘤 (FL)；弥漫性大B细胞淋巴瘤 (DLBCL)



- 抗PD-1²单克隆抗体，已在中国获批，正在全球范围内开展临床试验
- 其特异性机制能够减少PD-1抗体与巨噬细胞中的Fcγ受体结合，是有吸引力的结合表位
- 适应症：肺癌、肝癌、胃癌和食管癌、经典霍奇金淋巴瘤、尿路上皮癌、鼻咽癌、微卫星高度不稳定性实体瘤 (MSI-High)



- PARP1³和PARP2的小分子抑制剂，已在中国获批
- 具有药理特性，如临床前模型中的脑穿透和PARP-DNA复合物捕获功能
- 适应症：卵巢癌和胃癌

欧司珀利单抗 (抗TIGIT抗体)

- 在研抗TIGIT⁴单克隆抗体
- 临床开发中最前沿的抗TIGIT抗体之一，强效且具有完整的Fc功能
- 适应症：宫颈癌、非小细胞肺癌、食管鳞状细胞癌、局部晚期和转移性实体瘤、肝细胞癌 (HCC)、小细胞肺癌 (SCLC)、DLBCL

BGB-11417 (BCL-2抑制剂)

- 具备“同类最佳”潜力的BCL-2⁵抑制剂
- 血液学产品组合中的关键分子药物，具有高效力和高选择性
- 适应症：MCL、CLL、SLL、多发性骨髓瘤、急性髓系白血病 (AML)、骨髓异常增生综合征 (MDS)

BGB-A445 (OX-40抑制剂)

- 独特的在研非配体竞争性OX40激动剂抗体
- 与临床开发中的其他抗体相比，具有独特的作用方式
- 适应症：晚期实体瘤、黑色素瘤、肾细胞癌 (RCC)、尿路上皮癌 (UC)

BGB-15025 (HPK1抑制剂)

- 具备“同类首创”潜力的在研HPK1⁶抑制剂
- 主要与百泽安®联合治疗用于PD-1敏感的肿瘤患者
- 适应症：晚期实体瘤

BGB-11673 (BTK-CDAC)

- 一款在研BTK CDAC分子药物
- 适应症：B细胞恶性肿瘤

BGB-B167 (CEA × 4-1BB)

- 在研CEA × 4-1BB双特异性抗体
- 适应症：晚期实体瘤

BGB-24174 (SMAC模拟物)

- 在研SMAC模拟物
- 适应症：晚期实体瘤

BGB-A425 (TIM-3抑制剂)

- 在研抗TIM-3抑制剂
- 适应症：晚期实体瘤

BGB-10188 (PI3K抑制剂)

- 在研PI3K抑制剂
- 适应症：B细胞淋巴瘤恶性肿瘤和实体瘤

BGB-23339 (TYK2抑制剂)

- 一款在研TYK2抑制剂。
- 适应症：炎症和免疫学疾病。

¹布鲁顿氏酪氨酸激酶；²程序性细胞死亡蛋白-1；³聚二磷酸腺苷核糖聚合酶
⁴具有免疫球蛋白和免疫受体酪氨酸抑制基序结构域的T细胞免疫受体
⁵B细胞淋巴瘤；⁶造血祖细胞激酶1

通过临床开发加速药物可及性

一旦发现一款有潜力的分子，我们会努力将其迅速推进到临床开发阶段。我们于2022年所发布的《[百济神州临床研究全球政策立场](#)》详细阐述了我们进行稳健和包容的临床开发实践的承诺。该文件指导我们的临床研究方法、临床试验多样性和临床试验的完整性。此外，我们拥有独特的临床开发团队，已基本在2019年完成“去CRO化”，使我们得以加速将药物带给全球患者。

由内部团队管理临床试验和基本实现“去CRO化”，让我们能够更好地把控质量、速度和成本，并提高研究者的参与度。对于大多数肿瘤药物的开发，75%以上的费用和大部分时间都发生在临床试验阶段。我们广泛丰富的产品组合主要由我们的内部团队主导，以支持和管理全球超过45个地区所开展的临床试验。我们之所以能加快临床试验进展，部分原因是由于临床试验在全球范围的广覆盖，这让我们可以通过以下方式节省成本：

- 在有大量患者的地区进行招募，更快完成患者入组。
- 在患者人均治疗费用较低国家和地区入组患者。
- 不断内化和改进流程，更加高效开展临床试验。

百济神州的临床开发团队为国际多中心开展的临床试验制定了标准，确保关键性研究可用于不同市场的上市申请。我们的全球试验还包括主要医学中心以外的众多试验中心，以便在这些新的国家（如波兰、巴西和泰国）协助建立临床专业能力。这种在主要医学中心以外的试验中心进行临床试验的方法可以让我们惠及医疗需求未得到满足的患者，并让这些地区的患者更早获得研究治疗。同时，在这些地方扩展入组可以加快患者入组，进而缩短药物的上市时间。

我们认为，临床试验的透明度和临床试验的数据共享能支持生物学创新，提高更广泛的临床研究认知，加快公众对我们产品和治疗的信任。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，共享我们的临床试验数据，以推进临床研究进展。为此，我们根据监管时间线和政策预期，在可公开访问的网站上注册了1期至4期介入性试验，并披露已完成的研究结果。这些网站包括美国的ClinicalTrials.gov、中国临床试验注册中心、欧盟临床试验注册中心、欧盟临床试验信息系统、国际标准随机对照试验注册中心、日本临床试验注册中心、澳大利亚新西兰临床试验注册中心、泰国临床试验注册中心等。

案例

百悦泽®的全球3期ALPINE临床试验终期分析结果显示，在无进展生存期方面，百悦泽®（泽布替尼）对比亿珂®（伊布替尼）具备优效性。

CLL是白血病⁷最常见的类型之一，约占白血病新发病例的四分之一。该疾病的特征是反复复发，其治疗应答将最终决定包括生存期在内的临床获益。

2018年，百济神州启动了ALPINE试验，这是一项在复发/难治性（R/R）CLL或SLL患者中对比百悦泽®与亿珂®（伊布替尼）的全球3期头对头试验。

在试验的最终分析中，经独立审查委员会和研究者评估，百悦泽®对比亿珂®取得了无进展生存期（PFS）的优效性结果。ALPINE的试验数据还显示各患者亚组中百悦泽®的优效性和临床获益的一致性，同时表现出更具优势的心脏功能相关的安全性特征。试验数据有力地证明了百悦泽®是一款足以改变CLL患者治疗格局的BTK抑制剂。

⁷ Yao Y, Lin X, Li F, Jin J, Wang H. The global burden and attributable risk factors of chronic lymphocytic leukemia in 204 countries and territories from 1990 to 2019: analysis based on the global burden of disease study 2019. Biomed Eng. Online. 2022 Jan 11;21(1):4. Doi: 10.1186/s12938-021-00973-6. PMID: 35016695; PMCID: PMC8753864.

*亿珂®是Pharmacyclics LLC和Janssen Biotech, Inc.的注册商标。

2013年以来，百济神州已在全球超过45个国家和地区开展

110+项临床试验

入组受试者超过18,000人。

临床试验多样性

我们认识到，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。年龄、性别、体重或种族等因素的差异可能会导致不同患者个体对同一治疗产生不同的反应。我们认为，临床试验应反映我们目标患者人群的多样性，多元化的入组患者人群可以提升数据质量，证明我们的治疗是安全有效的。

为此，我们建立了一个全球性、跨部门的工作组，帮助优化全球临床开发计划、国家选择和试验多样性。具体来说，该工作组负责收集和分析患者数据，支持撰写包容性方案和临床开发计划（CDP），确定试验开展的最佳地区，维持成本效益，并支持符合监管要求的民族或种族计划。

该工作组还在寻找更多样化的市场开展临床试验。2022年，百济神州将临床试验扩展到巴西市场，巴西市场有多样性的种族、人种和不同社会经济背景的患者。这些临床试验能让我们入组多样化的患者人群，了解药物对不同人口统计学特征人群的有效性。巴西的数据可用于证明我们的药物在其他人口统计学特征相似国家的有效性。2022年，百济神州在巴西开展了6项活性研究。

我们尽可能让来自欠发达地区的患者入组我们的研究。例如，百济神州在美国与主要的肿瘤学研究中心合作。这些研究中心不仅是领先的科学组织，而且经常与欠发达地区的其他中心合作。百济神州还在发展和拓展与CLL协会等患者权益组织的伙伴关系，确保CLL患者无论种族、地理位置和社会经济因素的差异，均可平等地获得知识和治疗选择。

“我在叙利亚出生，在美国长大，亲眼目睹了生活在海外的朋友和家人难以获取创新药的困境，而这些创新药可以在世界其他地方可以轻易获得。我加入百济神州是因为这是一家致力于无论患者身在何处，也要为他们提供药物的公司。例如，百悦泽®刚刚在阿曼申报注册——对于我们这样规模的公司来说这是一件了不起的事情。我的工作是为加速产品在美洲的注册工作，通过拉丁美洲、美国和加拿大的更多社区提高药品的可及性。”

Alaeddin Homsy

百济神州执行总监、全球临床运营美洲地区负责人



追求药物的广泛可及性

百济神州的市场准入和商业化方法基于“患者为先”的企业价值观所制定。无论患者身处何处、社会经济地位如何，都应获得高质量、有影响力的创新药物。尽管其他公司会优先考虑扩大在成熟市场的商业准入，但我们希望打破这种模式，通过更广泛、更迅速地扩张业务，惠及全球更多患者。2022年，我们制定了立场文件，详细说明了我们的扩大药品可及性和[提高可负担性](#)的方法。

我们利用以下几种方法向全球更多患者提供药物，包括：

- 通过扩大我们的商业足迹，提高发展中地区和发达地区的药物可及性；
- 将我们的药品定价确保处于患者可及的范围——我们不会让定价成为影响我们市场拓展方法的唯一因素；
- 获得当地政府许可之后，在这些地区为有资格用药却无负担能力的患者提供帮助，包括提供低价或免费的药物；
- 与各组织合作，在我们的体系和流程中进一步推进健康公平。

扩大我们的商业足迹

癌症影响着世界各地的患者。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。但百济神州并非如此：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。我们的目标是无论患者身处何处，都要将药物送到他们所在的地方。

2022年，我们的全球商业化团队覆盖中国、北美、欧盟、日本、东南亚、澳大利亚和新西兰地区，规模已超过3,500人。团队扩张后，我们现在正在为全球十大医药市场中的9个市场提供服务。即使在这些成熟市场中，我们也在努力进入主要医学中心以外的试验中心，以便将我们的药品带给这些地区（如中国乡镇地区）的更多患者。与此同时，我们正在向全球的发展中地区扩展。

案例

扩大中国乡镇患者的就医途径

据估计，2022⁸年，中国有480万新发癌症病例，迫切需要创新性肿瘤药物。此外，中国乡镇地区的癌症死亡率高于城市的癌症死亡率。

为解决这一迫切需要，百济神州组建了约700人的“广阔市场”团队，以帮助提高药物在乡镇社区的覆盖。2022年，百济神州的药物已覆盖约10,000个乡镇和村庄，惠及患者超过187,000名，切实提升了药物可及性。

此外，为提高乡镇地区的药物可及性，百济神州协助医院建立网上问诊平台，以帮助更多过去无法获得最新癌症药物和治疗的农村社区患者。

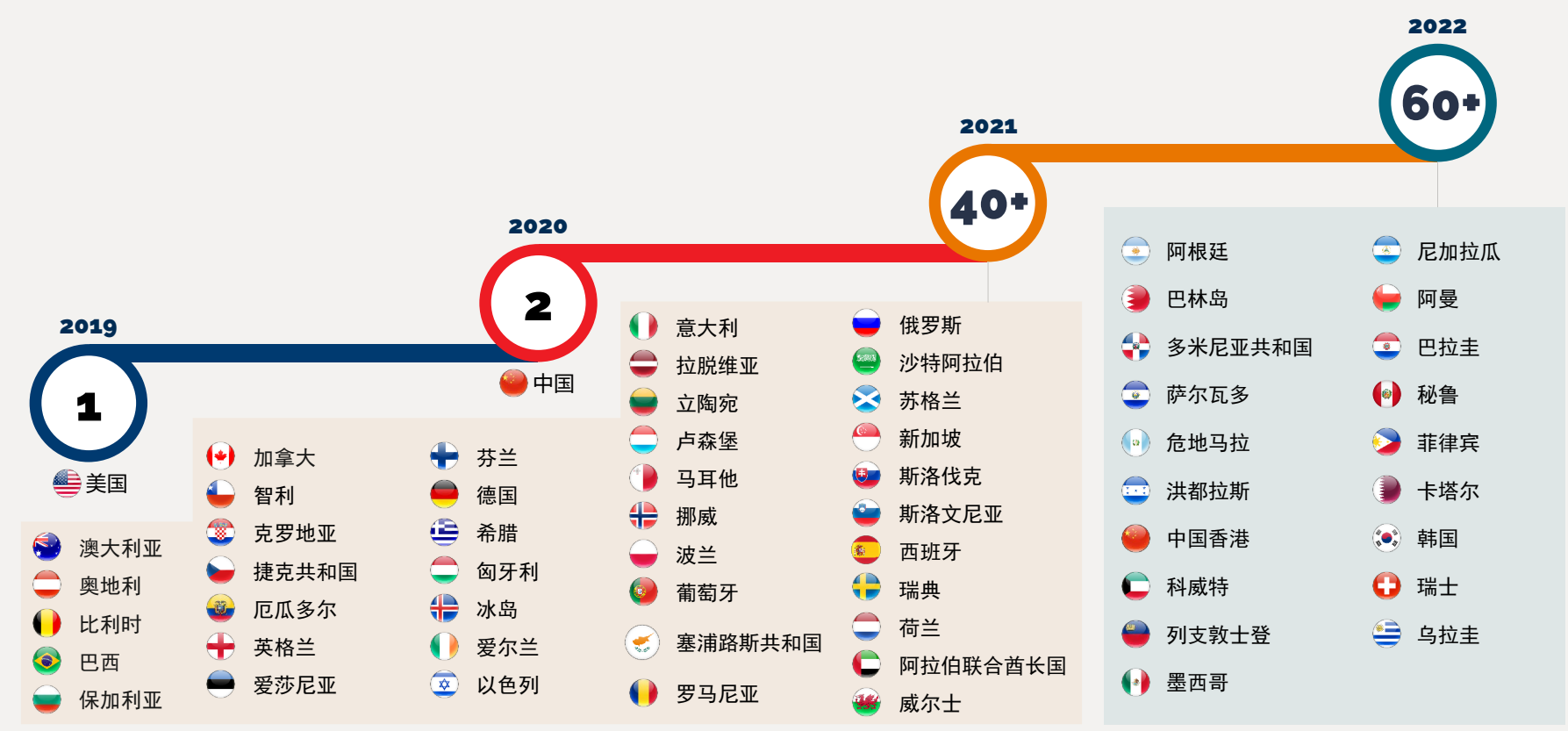
⁸ Xia C, Dong X, Li H, Cao M, Sun D, He S, Yang F, Yan X, Zhang S, Li N, Chen W. Cancer statistics in China and United States, 2022: profiles, trends, and determinants. Chin Med J 2022; 135:584-590. doi: 10.1097/CM9.0000000000002108

百悦泽®（一种差异化的BTK抑制剂，也是百济神州首款上市的自主研发药物）的商业化进程体现了我们在全球范围内快速拓展的方法。百悦泽®现已在超过60个国家和地区获批治疗单项或多项适应症，包括分别于2022年末和2023年初在欧盟和美国最新获批用于治疗CLL。

截至2022年底，百悦泽®在中东包括科威特、卡塔尔、阿曼和巴林在内的新地区获批上市。在拉丁美洲，新上市地区包括危地马拉、洪都拉斯、萨尔瓦多、乌拉圭、巴拉圭、阿根廷和巴西。在全球范围内，我们还递交了超过45项针对多个适应症的上市许可申请。

在某些地区建立内部能力时，我们依靠具有专业本地化经验的当地子公司来扩大我们在这些市场的影响力。2022年，我们通过在巴西、以色列、阿拉伯联合酋长国、阿根廷和南非的机构，进一步扩大区域影响力。

百悦泽®：已在超过60个国际市场获批上市





实现药物可负担的全球策略

百济神州的目标是确保价格不会成为患者获取药物的阻碍，并努力与全球卫生系统密切合作，不断为有需要的患者提供服务。我们认识到在业务开展的不同国家和地区，患者收入水平不同、医疗保健系统面临的经济问题不一，并将之纳入到制定定价方法时的考量中。

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、付款方和社会）带来的价值。我们的最终目标是在提供高价值药物的同时尽可能降低对医疗成本的影响。即便在我们的药物展现出更高的安全性和有效性时，我们也常常以和竞争对手可比的价格进入市场。我们以此作为一种策略手段，在扩大可及性的同时保持价格的可负担。2022年，我们努力提升了以下区域的药物可及性：

■ **中国：**百济神州积极寻求将我们的药物纳入中国国家医保药品目录 (NRDL)，这可以让更多中国患者以可负担的价格获得高质量药物。2023年1月初，最新版国家医保药品目录更新，我们自主研发的抗PD-1抗体百泽安®（替雷利珠单抗）的四项新适应症连同安进公司授权引进的凯洛斯®（卡非佐米）一同被纳入目录。同时另一款安进引进的药物安加维®（地舒单抗）也在医保目录中成功续约。此次被纳入的适应症包括：

- 百泽安®：非鳞状非小细胞肺癌（NSCLC）、间变性淋巴瘤激酶（ALK）、微卫星高度不稳定性（MSI-High）实体瘤和食管鳞状细胞癌。

- 凯洛斯®：复发或难治性多发性骨髓瘤。
- 安加维®：骨巨细胞瘤 (GCTB)。

■ **加拿大：**百悦泽®已在大多数的私人处方集中用于治疗WM、MCL和MZL。对于无法通过私人或公立处方集获取百悦泽®的患者，可以通过myBeiGene的患者援助项目获得百悦泽®，该计划协助患者报销费用，使患者能够根据需要接受治疗。

■ **美国：**由于WM、MCL、MZL和CLL的付款方支付比例较大，百悦泽®已被公认为其同类产品中成本最低的BTK抑制剂。

■ **欧洲：**我们在欧洲的定价和报销采取协作和灵活的办法，在每个国家有所不同。这种方法使得德国、奥地利、比利时、英国、爱尔兰、西班牙、意大利、荷兰、瑞士、丹麦、挪威和冰岛等国家的患者能够快速获取药物，通常快于行业平均水平。

■ **澳大利亚：**澳大利亚政府目前将百悦泽®对WM和MCL的治疗纳入医保，表明联邦政府已认识到百悦泽®在这两种适应症中的成本效益。

■ **新市场：**百悦泽®已在拉丁美洲、中东和中东欧的24个国家获批，通过合作建立新的可及战略和解决方案，我们将药物快速带给更多有需要的患者。

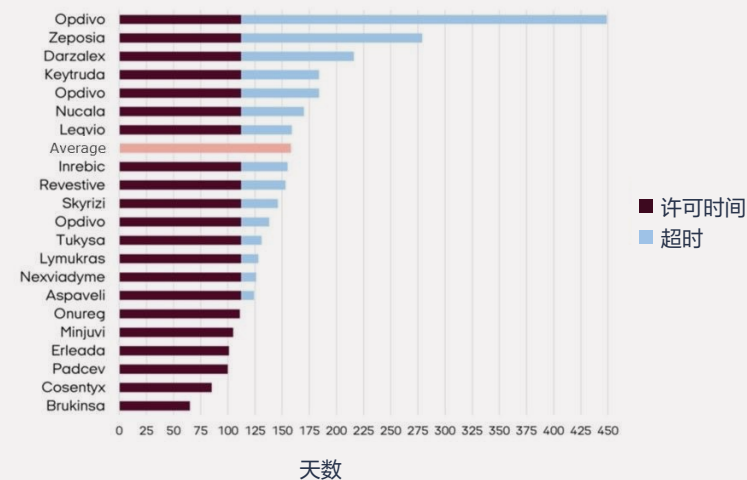
案例

加速百悦泽®在丹麦的可及性

2021年1月，丹麦药品委员会为更好地了解药物获得报销所需的时长，对新药或新适应症进行了成本效益评估。研究发现，从提交申请到批准的平均时长为158天。百悦泽®仅历时65天就获得了批准，是该研究所有药物中用时最短的。我们认为百济神州对可及性扩展，而非价格最大化的重视使得这次加速获批成为可能。尽管我们拥有更好的药物，我们并没有寻求溢价。这便进一步彰显了合理价格药物的高价值，从而得以迅速获批。

在丹麦，新成本效益评估已经带来影响

丹麦药品委员会在标准流程下评估药品的时间



来源：丹麦制药工业协会 (Lif)

患者可及项目

若患者无法通过临床试验或商业化渠道获取我们的药物，或无法负担药物的价格，我们也会通过患者可及项目提供援助。在某些情况下，监管机构允许制药和生物科技公司

在临床试验之外，在药物商业化获批前或纳入医保之前提供有限的在研药物使用权。我们在设计这些项目时严格确保药物获取途径是道德且可控的，并遵循当地法规，为患有危及生命的疾病但却没有其他治疗选择的患者提供治疗机会。

■ **获批前计划：**在百济神州已向当地监管机构提交申请的市场，监管机构允许药品在指定患者群体中的批准前用药。这种做法加快了在许多市场的药品供应。在医保报销最终确定的前几个月，百济神州已为法国、意大利、韩国和澳大利亚的百悦泽®特定队列患者提供了管控式用药项目。2022年，百济神州接连获得了百悦泽®在以色列、中东和北非市场的批准前用药资格。

■ **同情用药：**在没有预注册计划的地区，百济神州推出了全球同情用药计划，将在研药物提供给无法通过临床试验获得且没有其他治疗选择的患者。在所有情况下，在研药物的供应都遵守当地有关卫生部门的规定。目前，我们通过全球同情用药计划提供三款药物，覆盖约70个国家和地区。

■ **试验后的药物供应：**针对临床开发终止、并且在患者已完成临床试验到产品获批或产品销售之间存在时间差的情况下，百济神州将尽力为参加过我们申办的确证性研究患者提供免费的试验后治疗，努力持续至该治疗获得当地药政部门批准，实现药物的广泛可及。2022年，这一方式已经在4个国家为患者提供了2款药物的供应。

■ **myBeiGene：**在美国和加拿大，myBeiGene项目为符合条件的患者提供报销和保险支持、自费协助服务和免费药物，以助其获得百悦泽®。除了提供报销和经济支持外，myBeiGene项目还配备了肿瘤科护理联络员，根据个体需求为患者和照护者提供定制化支持。护理联络员会指导患者和照护者，为他们提供教育材料，并帮助他们与患者互助团体和其他服务提供方的资源对接，如咨询服务和支持团体等。

缩小健康公平差距

为践行提升药物可及性的使命，我们正在探索组建一个公司层面的工作组，将健康公平纳入关键业务战略。这个工作组将与关键的内部利益相关方合作，将健康公平融入临床试验设计、研究中心选择、患者交流与互动以及对我们的员工和工作社区的支持中；该工作组还将得到DEI&B团队的支持。

“健康权是一项基本人权，但世界上仍有许多地方的医疗基础设施和医护资源仍存在不平等，甚至不存在的情况，这在肿瘤科患者护理方面尤其如此。

2022年，百济神州成为国际抗癌联盟的肿瘤药物可及性联盟（UICC ATOM）的创始成员，该联盟旨在寻求提高低收入和中低收入国家（LLMIC）的基础抗癌药物可及性。我们将与其他成员一起，携手在努力缩小全球健康公平差距的同时，扩大我们的影响力。”

Maia Thrift-Perry

百济神州执行总监、患者权益和公共卫生政策负责人



来自25个国家和地区的超过

400例

患者接受了免费治疗。

患者安全 和产品质量体系

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。



生物伦理学

百济神州研究团队采用许多研究性的技术开发新疗法。我们的研究人员接受百济神州和监管部门要求的培训，并记录所有研究和相关仪器的使用。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，和规律间隔成簇短回文重复序列（CRISPR）。这些工具使我们有能力实现细胞内的基因突变、插入和敲除。这些工具的使用者已经接受了关于适当研究方案和结果记录准则的充分培训。

在新技术出现时，我们会致力于对其安全性进行适当研究，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。

动物福祉

我们完全支持在可行的情况下使用动物研究的替代方案。我们遵循3R（替代、优化、减少）原则，并以美国国家研究委员会制定的《实验动物保护和使用指南》为指导。

2022年，我们采取了一系列措施，进一步推动我们在善待动物方面的承诺：

- 制定了《[动物福祉声明](#)》，强调我们在业务各环节

善待动物的决心。

- 申请了国际实验动物评估和认可委员会（AAALAC International）认证。
- 开发了适用于所有动物研究的伤害-收益分析系统，并制定了全面的《动物福祉管理指南》和操作流程，减少研究中动物的痛苦。

卓越的临床试验

百济神州的独特之处在于，我们在基本不依靠CRO帮助的情况下，利用内部能力开展大多数临床试验。这让我们能够确保严格的质量把控，并更好地控制临床试验的进度。

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CDP。每个计划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，并提供自愿参与协议。我们还基于全球隐私和数据保护制度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。

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首次用于人体到商业化后的处方使用的整个产品生命周期内的安全使用。GPS由我们的首席安全官领导，是一个由超过115名药品安全科学家和医生组成的全球团队，他们致力于标识我们产品的安全性，监测患者的治疗结果，并识别可能出现的任何意外安全问题。

GPS坚持严格遵守全球监管机构的要求和百济神州的安全协议。在产品生命周期的每一个阶段，GPS都会按照ICH规定的标准、欧洲药品管理局《药物警戒质量管理规范》、当地的监管要求以及百济神州的标准来描述并记录我们药品的安全性。GPS使用数据驱动的方法，利用现有的数据源、流行病学技术和关于产品类别效应的知识，来差异化百济神州的产品。文件记录包括在公开的产品说明书中描述的产品获益和已知风险的信息，以及在决定产品获批时支持监管申报的关键安全见解。

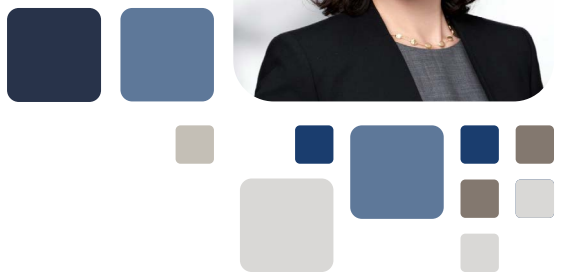
我们对临床试验中所收到或市场使用中自发举报的任何可疑不良事件或产品投诉采取迅速行动。我们的所有员工每年都必须接受GPS关于不良事件、药品不良反应和产品投诉报告的报告流程培训。该操作流程介绍了代表百济神州负责的所有公司上市产品的不

良事件、药品不良反应、特殊情况和产品投诉的报告过程。GPS还依照公司需求持续举办内部培训。这些培训由药物警戒专家进行分享，旨在将我们在运营中的最佳实践与监管环境相结合，推进全价值链的关键药物警戒实践。

“我们最重要的任务是确保患者健康，为此，我们投入大量的时间评估我们的药物不断变化的获益和风险特征。我在2022年被委任首席药物安全官时，还同时被任命为百济神州最高安全管理委员会——公司安全委员会(CSC)的主席。CSC展现了在为全球患者服务时可以跨职能和跨地区工作的优势。经委员会讨论，我们利用临床、药政、生物统计学和其他相关部门的专业知识，并结合GPS意见，就持续确保安全使用我们的药物、后续风险行动和全球沟通做出知情决定。秉承改善安全创新药物的可及性这一共同愿景，百济神州的CSC让我们能够更加贯彻‘患者为先’这一承诺。”

马茵，医学博士

百济神州高级副总裁、首席药物安全官和CSC主席



为鼓励对任何不良事件的上报，我们设立了各种渠道，包括专用电子邮箱和欧洲、美国、加拿大和亚太地区的实时呼叫中心，上报者可直接用当地语言报告不良事件。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。

质量控制

百济神州把对质量的承诺贯穿于从研发到药品分销的业务中，并制定了全面、稳健的质量控制和内部把控流程，以提高我们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公认的标准。我们的内部标准通常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、承包商和分销商，能够表明他们对我们质量控制要求的认同，以确保患者安全及合规性。



质量管理体系

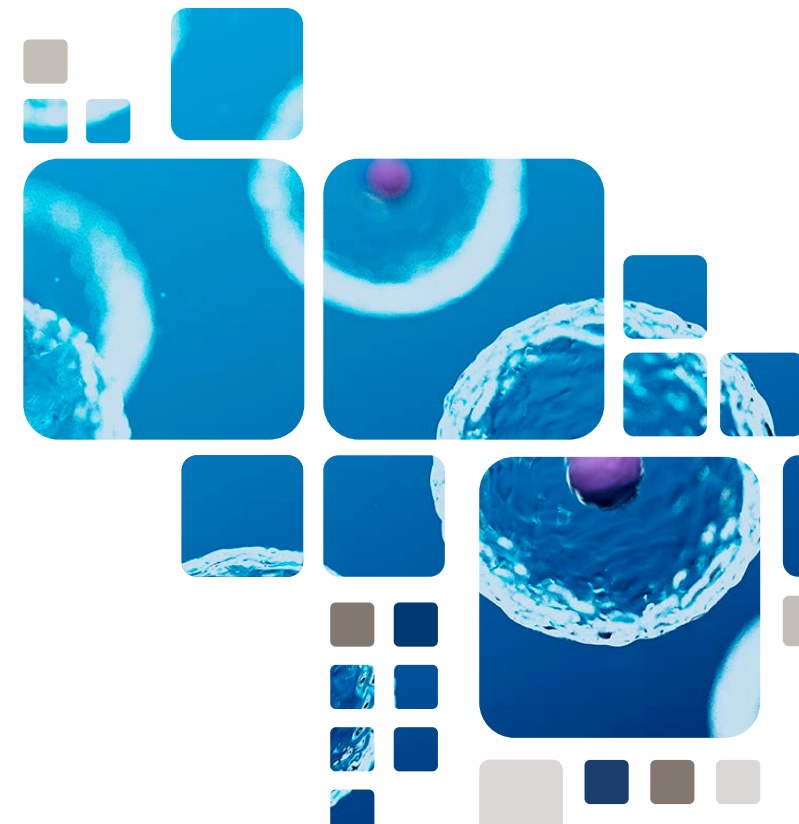
我们建立了全面的质量管理体系(QMS)，并通过该体系制定质量标准、实施相应程序、进行与质量有关的风险评估，并促进该体系的持续改善。该体系涵盖了整个药品开发周期，并纳入了《药物非临床试验质量管理规范》(GLP)、《药物临床试验质量管理规范》(GCP)、《药物警戒管理规范》(GVP)、《药品生产质量管理规范》(GMP)、《药品良好分销规范》(GDP)、电子记录和电子签名指南(美国FDA第11部分、欧盟附录11)以及ICH Q10药品质量控制体系的要求。

此外，我们也建立了全面的、基于风险的监测计划，以确保质量管理体系的稳定性和有效性。我们对质量管理体系的表现进行季度管理审查，并根据需要实施强化措施来保持有效的质量体系，包括培训、额外资源、角色和责任的修改，和/或程序变化。

我们还利用规范化的监测系统“变更控制”，它可以利用先进的商业智能提供实时更新的质量指标，使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。通过使用该系统，所有因利益相关方评估后而产生的变更，我们都可以提供存档证明，且采取适当措施以确保其符合适用的标准和法规。

除“变更控制”监测系统外，我们还成立了变更控制审查委员会，由药政事务部、质量保证部和生产部门的代表组成，他们负责监管“变更控制”系统。

我们的库存恢复和召回委员会由多位来自药政事务、质量、临床开发和供应链部门的代表组成。如果需要恢复或召回库存，委员会将根据我们全球标准的产品召回流程，决定恢复或召回的程度和适当的补救措施。另外，我们还实施深入的根本原因分析和预防或纠正措施，以确保该质量问题不再发生。



反假冒伪劣药品

百济神州致力于打击可能危及患者安全的假冒伪劣药品。我们的全球安全部门内设了品牌保护职能，通过跨部门工作，制定和实施多种解决方案，旨在降低与假冒、转移、盗窃和非法转售我们的药品相关的各种风险。百济神州已经评估了高风险问题并实施了多项保护措施，包括区域品牌诚信调查、区域在线风险监测计划，并在对第三方供应商的合同要求中规定了关于保护药品的要求。

我们还设立了品牌保护工作组，其使命在于通过事件测查、保障供应链并对内外部利益相关方开展培训来保护百济神州的患者免遭药物假冒、转移和失窃的侵害。该团队自2021年成立以来，已确立了工作使命和组织架构，成立了执行指导委员会和跨部门工作组，重点关注战略性计划，包括改进防伪包装、货物和仓库安全标准，就相关话题对患者带来的风险开展内部培训，普及质量问题的重要性。



“社会中总有一些不法分子试图转移我们的药品或销售假冒伪劣药品。当我在2020年加入百济神州时，我有幸参与制定了一项能够确保患者获取真正的百济神州药物的战略。

自那时起，我们已建立了一个全球化的团队，致力于采取措施来保护患者。关键举措包括为公司的利益相关方提供识别可疑假冒伪劣药品方法的培训，引进更先进的防伪包装，并利用新的供应链技术提高认证能力。我们知道，这些威胁仍会继续演进，但我们也将持续创新，来保护我们的患者和企业。”

Mike Keenan

百济神州全球品牌保护总监



对利益相关方的公开透明

在百济神州，我们希望为患者、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是真实和准确的，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标签。标签执行委员会会在任何新标签或重大标签变更被递交至监管机构和/或任何产品上市之前，对其进行审阅。此外，材料审批审查委员会确保所有外部信息和声明都与在该市场获批的标签和适应症相一致。该委员会还会审查信息，以确保它们在医学上的准确性，并符合当地监管和法律要求。我们只对药品所获批的适应症和遵循所获批标签规定的使用进行推广。

政策呼吁

我们定期与政策制定者进行充分沟通，以更好地践行使命——为患者提供高质量、可负担的药物。我们遵循国际管理准则和各国家和地区的法规法律，如美国的《游说公开法案》，以确保我们与政府官员的沟通符合要求。2022年，百济神州没有进行任何公司层面的政治性捐款活动。

分享研究数据

我们负责地、自愿地分享已完成研究的数据，并在适用的地区（通常在美国、欧洲和中国）递交申请且获批后，向有资质的科学和医学研究者提供药品和适应症申报资料中的临床试验数据和支持性文件。一旦获得相应的监管批准，用于支持后续当地批准、新适应症或联合用药的临床试验数据即可共享。

赋能员工

我们的文化始于我们的价值观：“锐意创新、无界协作、追求卓越”，以及最重要的“患者为先”。我们的使命和价值观能够吸引顶尖人才，助力携手共进生物科技行业的变革之路。作为一家全球性企业，我们已成功建立了一支来自不同地区的顶尖医疗和商业化人才组成的多元化团队。我们全球化的运营模式培养了一种相互尊重、相互理解和具有归属感的文化，促使来自不同背景和地区的同事为一个共同的目标而努力。2022年，百济神州的员工数量增长了近14%，仅在1年内就有超过1,250名新员工加入我们的全球团队。目前，我们在全球五大洲共有超过9,000名员工。

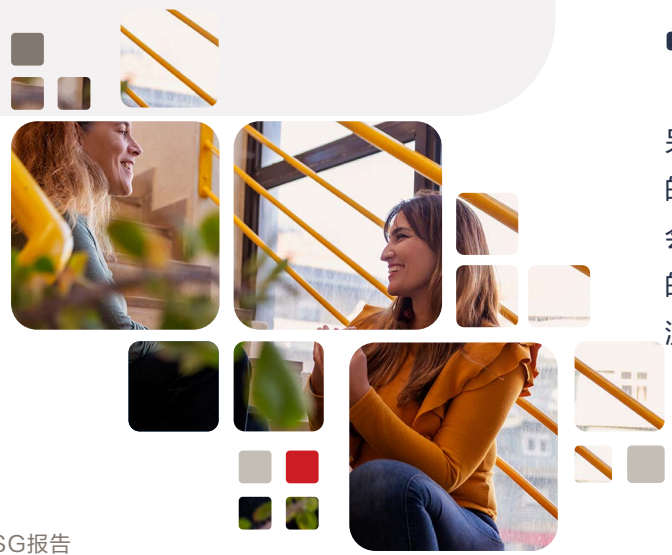
在本章，我们将分享：

- [提升员工敬业度和福祉的方法](#)
- [职业发展规划](#)
- [保护员工健康和安全的举措](#)
- [努力创造归属感文化](#)



员工敬业度和福祉

我们希望员工能受到工作的启发和鼓舞，对患者的生活产生积极影响。基于共同的能量和热忱，我们致力于在工作场所培养一种充满活力的文化。员工的个人福祉对我们而言至关重要，我们重视他们的意见和目标。通过提供有竞争力的职业发展机会和提供包括经济保障、身体健康、社会和情感福祉在内的全方面员工福利，我们正在努力打造能够帮助员工平衡工作与生活的社区和文化。



员工敬业度

在百济神州，我们促进员工之间坦诚沟通，并为建立这样的文化而自豪。我们积极鼓励员工在会议和其他内部论坛上分享他们的观点和经验。我们亦坚持开放原则，允许员工向他们的经理和公司其他领导寻求支持和建议。

2022年，我们进行了一项全球敬业度调研来听取和收集员工对公司现阶段发展和管理的意见。此次调研的员工参与率为90%，较2020年提高了7%。此外，整体敬业度由79%增长至84%，较2020年提高了5%，该结果比同期开展类似调研的全球大型生物科技和医疗器械公司的平均水平高出9%。除此之外，此次调研还发现：

- 94%员工认为自己的工作可以为全球患者创造更多可负担和可及的药物。
- 90%员工为在百济神州工作而自豪。
- 87%员工乐意向朋友和家人推荐百济神州。

另外，90%员工认为百济神州对社会责任的承诺是真心实意的，85%的员工认为来自不同背景的人能在百济神州拥有同等的机会获得成功，这表明我们在ESG和DEI&B方面的努力受到了员工的正面评价。这一调研结果也是我们能够保持相对较低的员工自发流动率(18.3%)的原因。

90%

参与率 (增长7%)

84%

员工敬业度 (增长5%)

94%

员工认为自己的工作可以为全球患者创造更可负担和可及的药物

90%

员工为在百济神州工作而自豪

根据调研结果，我们在工作与生活平衡方面的分数仍然较低。管理层已意识到员工在最大化生产力时所承受的压力，并已开始着手制定相关措施以缓解一些压力因素，这些措施也将在本章下文进行讨论。

2023年，我们计划继续开展员工满意度和小型问卷调研，以便更好地了解员工对各类议题的反馈。通过收集实时反馈，我们可以更快地响应员工的需求。2024年，我们计划再开展一次全球敬业度调研，目标是希望将全球敬业度分数保持在84%，同时将参与率提高

3%作为突破性目标。2024年以后，我们将每隔一年进行一次敬业度调研。

2021目标

- ☑ 全球员工敬业度分数较2020年提高3%。

新目标

- 🎯 在2024年的敬业度调查中，全球员工敬业度分数维持至2022年水平，参与率提升3%为突破性目标。

员工福利

百济神州感激员工的辛勤工作，因此，我们提供了有竞争力的经济回报和其他福利，保障员工的总体福祉。随着公司不断发展，我们将持续评估员工福利，确保区域间的公平性，且在员工需求得到满足的同时，保持同行业竞争力。

薪酬和福利

根据工作地点，我们为员工提供有竞争力的薪酬和福利待遇。我们的全面薪酬机制包括有竞争力的基本工资和年度绩效奖励、慷慨的股权授予（或为少数没有资格获得股权的职位提供现金授予）、

全面的医疗保障、带薪休假，以及满足每个市场需要的其他具体福利。

员工们每年都会收到绩效评估，总结其一年的贡献与成就，并获取相应的绩效奖励。除了这些福利之外，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，通过我们的关键贡献者计划，员工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。此外，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。

2022年，我们的员工薪酬中位数为78,019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的股权激励。根据美国证券交易委员会（SEC）的规则，我们2022年首席执行官薪酬比率约为231:1。

上海家庭日

2022年3月至5月，在疫情期间，为了保障相关工作的开展，我们的96名科研人员和职能部门员工自愿住进实验室。他们将研究置于首位的精神，展现了对公司使命的认同，希望为患者带来能够挽救生命的创新药物。在此期间，百济神州也向这些员工提供了额外的“辛劳津贴”，并提供了健身器材、娱乐活动和心理健康辅导等设备措施，保障员工的福祉。此外，百济神州还为这些仍坚守工作岗位的员工家属提供了生活物资和医疗用品。

在2022年9月的“家庭日”活动中，我们的员工家属应邀参观了上海研发中心。孩子们穿上了实验室工作服，参观了父母不在身边的这几个月所居住和工作的实验室。“家庭日”活动对在非常时期为支持癌症研究而形成的团队协作意识表示了极大的认可，并感谢了我们的员工和家属为践行百济神州的使命所做出的贡献。



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，我们继续将公平和包容的政策、原则和实践贯穿于我们的流程及员工生命周期和文化之中。根据百济神州承诺声明，为解决系统性的不公正和不平等问题，我们将继续根据员工的工作情况给予他们公平的报酬。

2021年，百济神州进行了年度内部薪酬平等审查。让我们感到自豪的是，在2022年所进行的这些分析中没有发现系统性的薪酬公平问题。随着业务的不断发展和员工数量的迅速增长，我们将持续进行年度流程审查，确保所有员工得到公平公正的报酬。

我们定期评估全体员工福利，以保持行业内的竞争力。例如，我们为美国员工提高了401K退休计划的投入比例，使其更大程度地与同行业保持一致。同时，我们会进行福利审查，确保为处于所有年龄段的员工提供支持，包括有年轻家庭和需要照顾年迈父母的员工。此外，我们还会确保公司的福利具有包容性，并支持少数群体的需求，如LGBTQ+社区、有生理障碍的员工等。

2022年，美国“罗诉韦德案”被推翻，我们迅速响应，为需要州外医疗服务的员工在现有福利的基础上增加了生殖健康服务。这项福利已覆盖了一系列医疗服务，包括癌症治疗、减脂手术、骨科手术、移植、心脏服务等。此外，我们扩展了员工福利，可为跨性别同事提供额外的医疗健康服务。最后，我们努力提升全球心理健康服务以支持我们的员工。

工作生活的平衡

作为一家全球性公司，我们的员工经常需要跨时区合作。此外，工作的紧迫性有时会导致较长的工作时间，这造成许多员工无法实现工作和生活的平衡。针对我们在全球员工敬业度调查中关于工作和生活平衡的结果，百济神州承诺将促进工作和生活的平衡作为优先事项。

百济神州致力于根据员工的情况和不同职位的要求，帮助其寻求工作和生活的平衡。2022年，我们推行了一项由管理层主导的倡议，致力于改善全体员工的工作和生活平衡。我们为领导者提供资源，带领团队在会议、工作时间、休假和工作交付时间方面设定期望值。我们还组建了工作和生活平衡全球工作组，包括跨职能、跨地区和多层级的员工，共同探讨2023全年的其他全球倡议。此外，我们将继续提供：

- 安静周：不安排会议，减少跨团队沟通，给员工赶进度、复盘和做计划的时间；
- 周五专注日：在员工所在时区当日，减少会议和电话，让大家可以专注工作；
- 免打扰时间：让员工在休假期间充分休息，令休假更有意义。



2021目标

- ☑ 推出全球倡议，以解决工作与生活的平衡问题。

新目标

- 🎯 2023年，将工作和生活平衡的调查分数提高3%，突破性目标为5%。

职业发展

百济神州重视每一位员工的个人成长和职业发展。我们鼓励所有员工积极寻求和参与到更多职业发展机遇中，支持其学习有价值的职业技能，帮助其向着最有利于自身的职业发展路径而前进。

18%

开放岗位任职来自于内部晋升和同级调动，这一数值在2021年为4%。

发展规划

百济神州鼓励每一位员工都能够制定职业发展目标，并与其经理一同制定个人发展计划以实现这些目标，包括在岗和正式培训机会。2021年，我们在亚洲试行了一项举措，让员工在线上平台完成他们的个人发展计划（IDP），并于2022年扩展了该平台的应用范围。2023年，我们将鼓励所有员工使用这一平台。

为更好应对管理层人员的过渡，我们于2022年制定了一项全球继任计划。领导团队已接受继任计划培训，并正在与所选人才合作完善IDP规划，致力于帮助未来管理层人员更快进入新角色。同样，我们也将内部招聘和晋升作为留住和培养顶尖人才的主要方式。2022年，18%的开放岗位任职来自于内部晋升和同级调动，而2021年只有4%。

学习和发展

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。最终我们希望每个员工，在每个级别，都能在百济神州得到学习、发展和成长的机会。作为在岗学习的补充，经理与其直线下属共同识别各个职位所需的关键技能和知识，并为员工提供相应的培训机会，帮助其在相关领域获得成长。对于许多岗位而言，如道德、合规性或环境、健康和安全（EHS）等特定主题的培训是强制性的；其他岗位培训则侧重于通用专业技能、管理技能和特定工作的技术技能。员工在与其经理讨论后，可以选择符合他们职业发展目标的培训。不论哪

种情况，我们都努力为员工提供机会，保证大部分培训时间都能满足个人需求。在这一年中，我们所有的员工都完成了合规和特定工作技能的培训。

自2021年全球人才发展团队建立以来，百济神州在设计全球培训课程方面取得了巨大进步，为不同业务需求和特定地区发展需求的员工提供了量身定制的解决方案。这些成功举措包括：

- 确保英语地区的关键培训内容与全球要求保持一致。
- 跨地区共享资源，为在不同时区工作的员工提供更多的会期选项。
- 在全球范围内标准化公司语言，提高术语和消息传递的一致性。
- 在人才培养计划中纳入更多的“经验”和“参与”要素，以提高学习效果，并将培养重点从“培训”转移为“发展”。
- 聘请经验丰富的讲师和顾问，帮助开发和开展培训。

2022年10月，我们还在全球范围内上线了全新的按需学习平台。在该平台上，各职能部门不仅可以定制学习路径，而且还可以围绕多类主题进行自我导向培训，包括DEI&B及工作生活平衡。

我们还为表现出色的员工提供了多项领导力发展计划。其中，人才提速计划（TAP）始于2021年，旨在提升高潜力员工的技能。2022年，TAP扩大了在亚太地区的覆盖范围，使更多员工参与其中。2023年，我们希望将TAP扩展至全球，在公司建立正式的指导流程，并实施“全球领导力行为”项目。

健康和安全

百济神州致力于保护所有同事及经营地所在社区的健康和安全。我们有着全面的EHS计划，确保员工在实验室、临床试验、生产和办公场所的安全。



2022年，我们继续执行稳健的安全方案，管理与新冠疫情相关的风险。疫情期间，我们严格遵守各地防疫政策要求，为员工配备防疫用品，定期开展核酸检测。我们还成立了疫情应急小组，监测新冠疫情对员工身心健康的影响。

除小部分地区外，我们的其他生产设施、实验室和现场工作人员均一切正常。为保护员工，我们始终遵守世界卫生组织、中国国家卫生健康委员会、美国疾病控制和预防中心以及其他政府机构的要求。这些团队约85%的员工参与其中，共同在工作场所中遏制了新冠疫情的爆发。

除疫情防控外，我们还专注于提高生产设施和实验室的安全性能。在工厂和实验室中，我们组织了各类EHS活动，提升EHS意识，例如EHS日、应急演练和个人安全主题培训。此外，为符合ISO 45001标准，我们的广州工厂和苏州工厂更新了健康安全流程和系统，并于2022年11月取得认证。与此同时，这两个工厂对健康和安全风险评估流程进行修订，实施风险缓解措施，旨在为员工提供更安全的工作环境。2022年，我们重点关注生物安全实践，所有相关实验室均取得了生物安全2级证书。

2022年，在百济神州的工厂和实验室设施中，意外事件的总发生率为13%，导致工作日损失的事件发生率为7%。未发生任何员工死亡事件。

2项

ISO 45001认证，广州与苏州生产基地各一项

自2020年以来，我们每月都会开展全球安全和安保意识活动。为帮助受自然灾害影响的员工，我们持续为全球员工开放24小时不间断的求助途径，方便其在特定情况下请求紧急救护或帮助。

为提升EHS管理能力，2022年，我们在生产工厂和实验室中推出了一项全新的数字EHS系统，进行EHS数据管理。我们还为位于美国新泽西州霍普韦尔的普林斯顿西部创新园区聘请了一位EHS负责人，并计划在2023年新聘请一位负责人，监管全球所有非生产和非研发设施的EHS工作。

归属感文化

作为一个由不同年龄、背景和文化的员工组成的全球性组织，我们珍视每位员工的想法和观点。我们深知不同想法和观点的碰撞会激发出更大的创新和突破，产出更优的结果。我们拥抱差异，并鼓励员工分享其观点，促进相互理解和相互尊重的文化氛围。我们严格禁止在工作场所以种族、宗教信仰、肤色、性别、性别认同、性别表达、性取向、年龄、生理障碍、国籍出身、退伍状态或适用法律所涵盖的任何其他因素为由进行歧视或骚扰。



百济神州的DEI&B

2021年，我们致力于制定一项为期三年的全球DEI&B战略。我们的全新战略Belong@BeiGene聚焦于四个领域——文化、职业、社区和沟通以及宏伟的DEI&B 2030目标。这些2030目标已于2022年9月获得百济神州董事会的批准，包括：

- 实现公司副总裁及以上级别的全球性别平等。
- 将美国全公司管理层的多样性（少数群体）提高50%。
- 持续改进董事会的性别组成和美国少数群体组成。

我们的战略和目标是同全球IDEA委员会合作制定的，该委员会由来自世界各地、具有多样性的同事组成。

Belong@BeiGene

在百济神州，我们坚信：“百创新药，济世惠民”。

为了研发出具有影响力的创新药物，进而惠及每一个人，我们相信也应当包容每一个人。

我们不断塑造能够反映和支持患者社区多样性的环境和文化、发扬每位同事带给百济神州的独特品质，以及巩固百济神州支持社会公正和人人平等的核心原则。

我们不只想要成为员工和患者心中最好的生物科技公司，同时也致力于成为世界一流的生物科技公司。

在百济神州，改变的力量推动我们不断进步，我们相信，如果大家在工作生活中都重视多元、公平、包容和归属感，我们将创造更长久的价值。

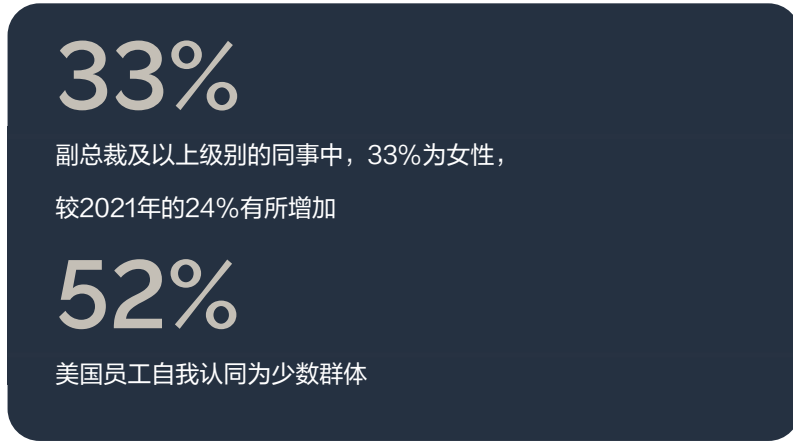
每位员工在百济神州都具有归属感，我们都是百济人！

为帮助我们实现这些目标，我们聘请了一位全球多元性和健康公平执行总监，负责监督我们的DEI&B和健康公平战略，指导和制定区域目标和行动计划，以支持2030年全球战略。我们计划继续进行DEI&B培训，并在2023年组建多个员工资源小组（ERGs）。我们将首先关注女性、LGBTQIA、黑人/非裔美国人、西裔/拉丁裔和神经多样性同事的ERGs，后续我们希望可以基于员工的兴趣来组建其他资源小组。

此外，在2023年，我们的全球IDEA委员会将继续开展“咖啡沙龙”论坛，让不同背景的同事有机会分享与DEI&B有关的信息和个人经历。2022年的主题包括西裔文化遗产月、神经多样性、心理健康和斋月等。

百济神州的多样化代表

拥有一支多元化的团队，进而反映全球患者多样性，这对我们的成功至关重要。2022年，公司副总裁以下的各级别保持了性别均等。在副总裁及以上职位，女性占比从2021年的24%增加到了2022年的33%。在美国，52%的员工自我认同为少数群体，基本实现了均衡。今后，我们将努力增加管理层中少数群体的人数。



2021目标

- ☑ 制定为期三年的全球战略，改善全公司范围的DEI&B。

新目标

- 到2030年：
- 🎯 实现公司副总裁及以上级别的全球性别平等。
 - 🎯 将美国全公司管理层的多样性（少数群体）提高50%。
 - 🎯 持续改进董事会的性别组成和美国少数群体组成。

“如何面对在工作场所披露自闭症诊断带来的负面影响是许多自闭症患者所害怕的事情，我也不例外。但百济神州拥抱不同的观点并珍视个体贡献，这对我帮助很大。当我分享我的病情时，会有人来问我是否需要帮助。我已经与一位同事成为了好朋友，当我不理解某种社交情景或需要指引时，这位同事会协助我进行互动。同事们总能让我感到安心和被接纳，我很幸运能够成为他们中的一员。

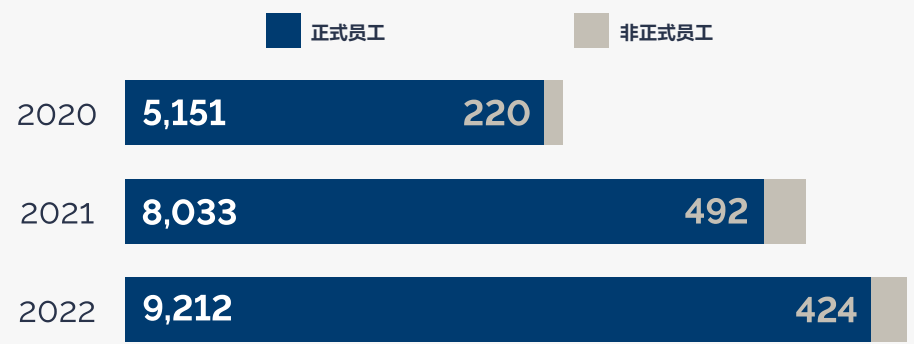
能够远程工作对我来说也意义非凡，因为它自动为我消除了办公室环境中会遇到的诸多挑战，例如环境噪音、干扰和增加的社交互动可能性。虽然我不讨厌社交，但它可能会让我压力很大，因为我无法一直正确地理解别人期待我所做出的回应，甚至有时还会误解对方的意思。

同时，让更多人了解自闭症对我而言也非常重要。我非常高兴能够加入全球IDEA委员会，我认为这是一个极好的机会，大家可以了解不同的文化背景、交流不同的观点，增强了解和包容。

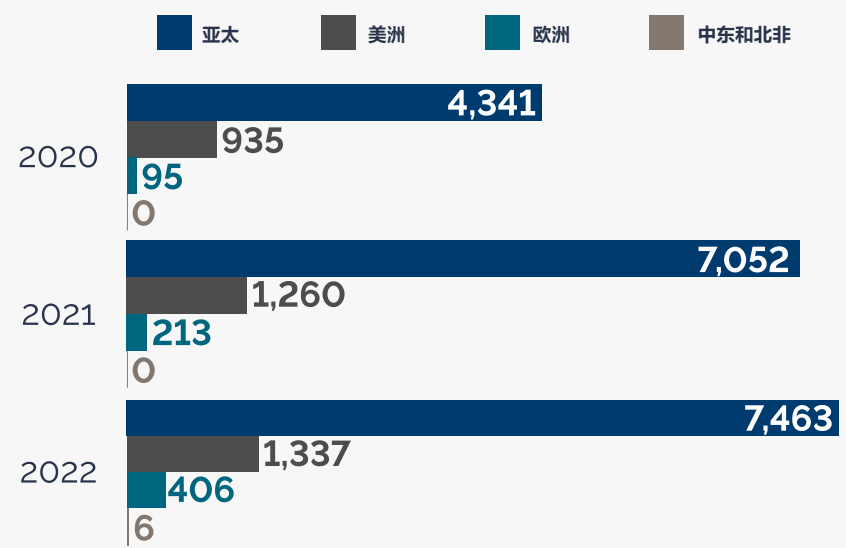


Slava Gayko
百济神州质量控制专员

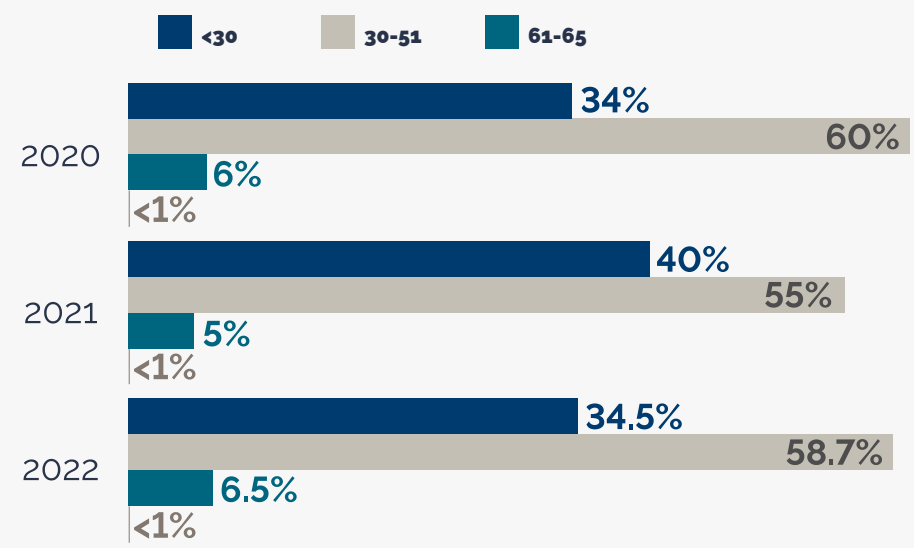
员工类型



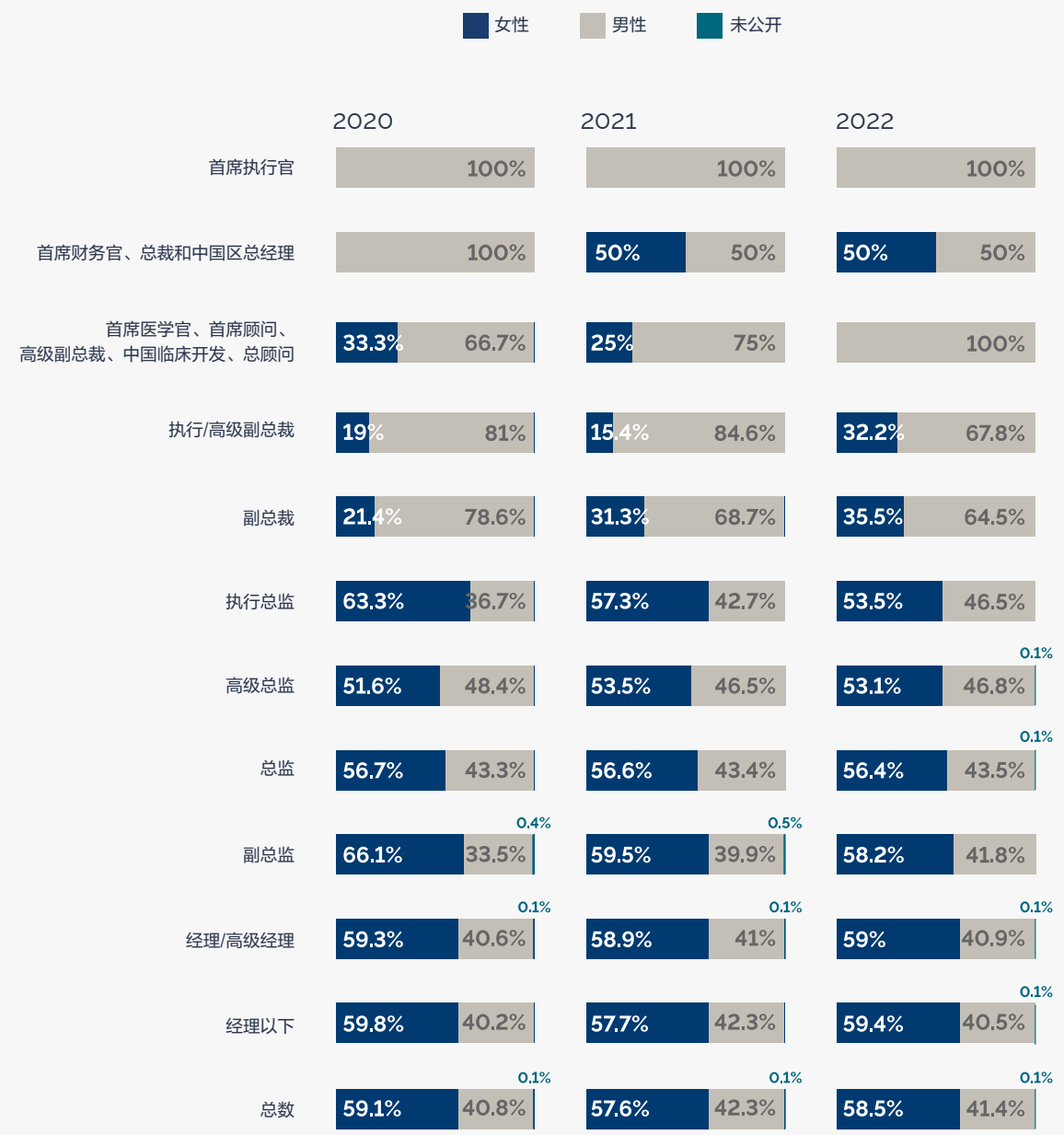
员工数量 按地区划分



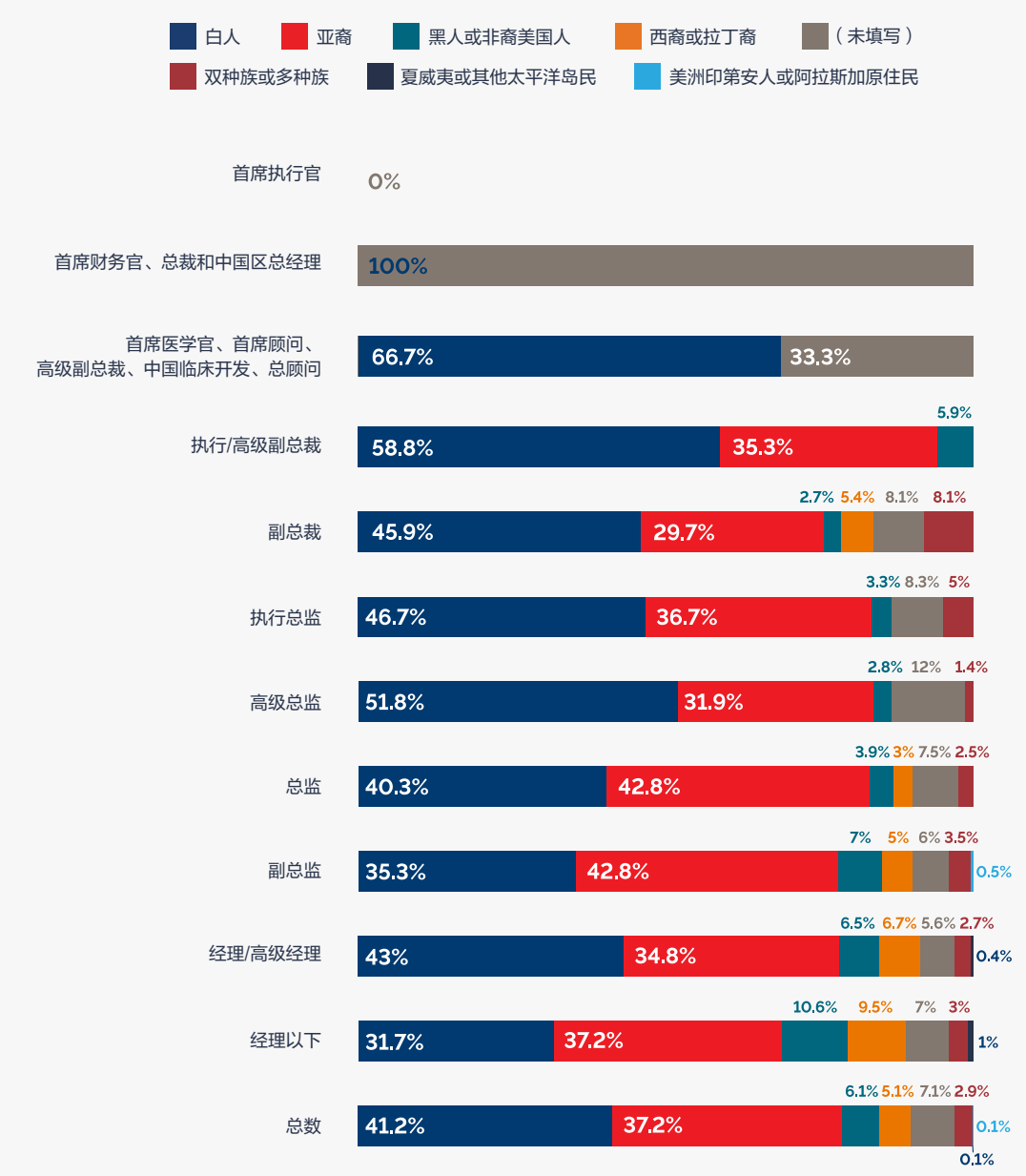
员工比例 按年龄划分 (%)



员工比例 按性别划分 (总计%)



2022年美国员工比例 按种族/族群划分 (总计%)



可持续创新

在百济神州，我们认识到人类健康与地球的健康息息相关。科学研究表明，污染程度加剧与疾病（包括某些癌种）发病率升高相关。此外，气候变化的波及范围和强度不断加大，增加了业务中断的风险，或将危及我们为患提供医疗支持的能力。作为一家致力于改善患者健康和提升医疗公平性的公司，我们相信，从缓解气候变化开始，在运营业务时减轻对环境的负面影响是至关重要的。

在本章，我们将分享：

→ [气候战略](#)

→ [2022年环境绩效表现](#)





我们的气候战略

2022年，我们编制了首个温室气体排放清单，包括来自运营中的温室气体排放（范围一和范围二）和我们在价值链中的温室气体排放（范围三）。我们计划在2024年前设定范围一和范围二的排放定量目标。为实现该目标，我们正在制定战略路线图，其中包括能效提升计划和可再生能源采购。由于公司的碳排放（范围一和范围二）主要来自研发和生产基地，因此我们的专项能源审计工作也正在开展中。

我们还在评估如何更好地减少整个价值链的温室气体排放。2022年，我们首次评估对范围三的排放清单，并采用基于消耗的方法来预估公司上下游的排放量。我们发现，以2021年为基准，公司范围三的温室气体排放量占价值链总排放量的84%，而范围一和范围二仅占1%和15%。这一分析还帮助我们识别了价值链中排名前三的范围三温室气体排放环节：商品和服务采购（72%）、资本产品（14%）以及燃料和能源相关活动（7%）。

未来，我们计划让三分之二的原材料供应商参与公司的减碳计划，以收集更准确的供应商温室气体排放数据，不再依赖基于采购金额计算的排放数据。这些更可靠的数据将作为2025年制定范围三目标的基准。

除了减少对气候变化的影响之外，我们还根据TCFD建议完成了一项情景分析，确定业务面临的与气候有关的潜在风险和机遇。该分析评估了物理风险和转型风险，识别了整个价值链的潜在薄弱环节。评估结果可以帮助我们制定减轻这些风险的未来战略。

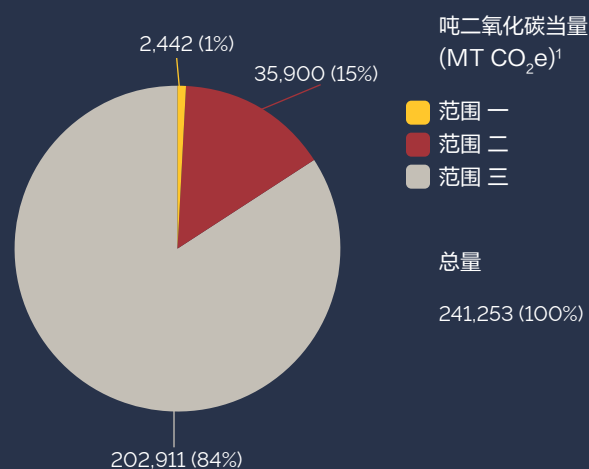
2021目标

- ☑ 根据温室气体核算手册拓展公司温室气体清单，使其包含范围三的排放数据。
- ☑ 基于TCFD建议，进行气候风险情景分析和评估。
- ☑ 制定全球气候战略。

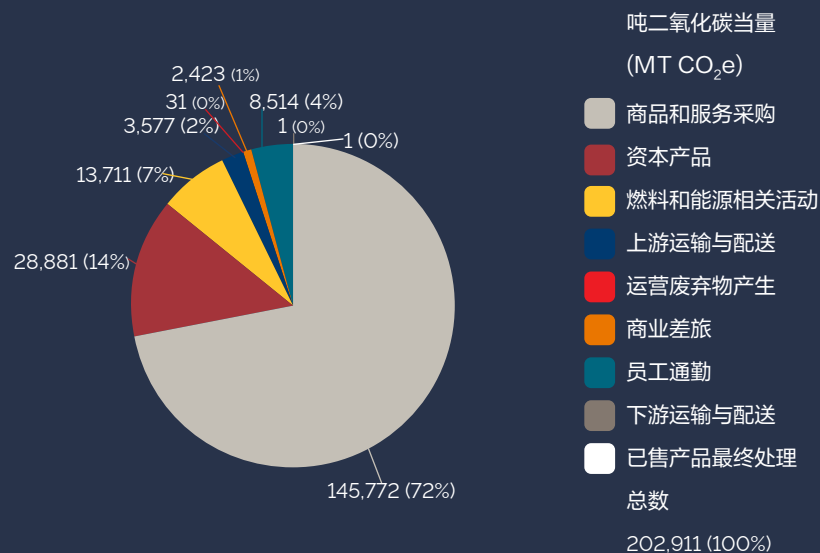
新目标

- 🎯 2024年之前，设定范围一和范围二的排放定量目标。
- 🎯 2025年之前，设定范围三的排放定量目标。为推进这一目标，我们将与三分之二的原材料供应商开展沟通与协作（基于2021年的支出信息）。

温室气体排放：以2021年为基准



范围三温室气体排放细分：以2021年为基准²



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：8. 上游租赁资产，10. 已售产品加工，11. 已售产品使用，13. 下游租赁资产，14. 特许经营权，以及 15. 投资。



评估气候相关风险

考虑到气候变化的快速演变，百济神州根据TCFD建议进行了气候风险评估，从而更好地了解气候变化可能对业务产生的潜在影响。其中，我们采用了两种气候情景，包括“低碳”，即更积极地转向低碳经济，和“高碳”，即全球经济体和政府维持现状，继续目前落后的气候承诺和行动步伐⁹。我们还定义了三个时间范围：短期（当前-2030年）、中期（2030年-2040年）和长期（2040年-2050年）。

我们与外部伙伴合作评估了物理风险——源于异常天气（如野火、风暴和洪水），以及转移风险——源于向低碳经济转型过程中市场、技术或政策所带来的转变。在列出近50个物理和转型风险并确定机遇后，我们展开情景分析，以评估公司在低碳和高碳情景下的影响规模以及从成本和资源的角度进行适应的能力。该分析结果将用于业务战略的制定，使我们能够缓解潜在风险，并抓住潜在机遇。

情景分析的结果指出了六大关键风险和机遇。其中大部分既是风险也是机遇，这将取决于公司的应对策略和可持续目标的实现程度。

⁹ 气候情景参考了政府间气候变化专门委员会 (IPCC)《共同社会经济路径》中预测的变暖情况，并辅以国际能源署《世界能源展望》中的相关信息。

百济神州六大关键气候变化风险与机遇

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	中	高
风险与机遇	制定符合日益增多的气候相关政策的期望和强制性目标	短	中	高
风险	通过可持续承诺和更广泛的ESG目标推进来吸引和留住人才	短	中	高
风险与机遇	管理投资者与机构利益相关方对气候相关影响的期待	短	中	中
风险与机遇	能源（化石燃料）成本	短	高	中
风险	极端气候对生产设施的影响（例如：风或强风暴）	短	83%*	83%*

*极端气候事件发生时，存在风险的生产设施百分比

我们的环境绩效表现

我们快速研发和商业化药物的能力让我们可以为全球数百万患者带去可以挽救生命的创新药物。为满足日益增长的药物需求，我们加大了在实验室空间和生产能力方面的投入，这也导致温室气体排放量、用水量和废弃物产生量增加。

尽管可预期的资源利用总量会增加，但我们仍在努力提高生产效率，每批次以更少资源投入产出更多药物。2022年，我们采取了多项举措，以减少能源使用量、用水量和废弃物产生，提高生产效率。我们的苏州工厂和广州工厂均于2022年11月取得ISO 14001环境管理体系认证，这证实了我们体系的完善与可靠，也展现了我们不断致力于提升环境效益的设计理念。

2022年，我们实施的其他有效措施还包括：

广州生产基地：

- **减少废弃物：**改进生产工艺，使单批成品量增加18%、有害废弃物产生量减少7%。该举措每年预计可减少4吨有害废弃物产生量。
- **节能：**优化公共场所的自动照明控制系统，节省高达85%的生活用能。这一举措节省了超16,000千瓦时(kWh)的电力损耗。
- **节能：**安装了在线清洗系统，以提高热交换效率、减少冷却塔用电量，节约超110,000千瓦时的能源消耗。

苏州生产基地：

- **节省能源和材料：**优化了废水处理工艺，每年节约9,000千克废水处理剂、超4,752千瓦时电力以及1,368吨蒸汽。
- **节省材料：**实行了若干项纸张节约举措，包括在操作流程中去除非必要的打印要求，以及将某些程序转为在线记录。此举同时减少了用于文件分发的时间。

“EHS工作对环境、员工健康和安全的保护作用，这也是我选择该领域的原因。今年，我协助广州和苏州生产基地取得了环境管理体系的ISO 14001认证和职业健康和安全的ISO 45001认证。ISO不断完善自身体系并让员工参与该过程，令我十分欣赏。通过应用PDCA（计划—实施—检查—调整）的核心原则，我们正在帮助同事们培养意识、提升知识、增强技能，以此推动EHS文化，即让员工为我们的绩效表现做主，并赋予他们进行改善的权力。”

李杰

百济神州EHS负责人



2021目标

- ☑ 苏州和广州生产基地均取得ISO 14001认证。

新目标

- 🎯 在2022年的基础上：探索构建产品管理计划。



广州生物岛创新中心：

- **节能：**在现有空气压缩系统的基础上加装了具有变频驱动器的空气压缩机，优化系统运行时间，预计每年可节省95,000千瓦时电力消耗。
- **节能节水：**用蒸汽发生器替代了当前的锅炉系统，预计每年可节约10,000立方米的天然气和7,000立方米的用水。
- **节能：**为车库照明系统加装了自动控制装置，预计每年可节约7,200千瓦时电力。

2022年，我们的产品总收入增长98%，温室气体排放仅增长49%。尽管百济神州的研发中心正在扩建中，我们的产量也在不断扩大，但我们自主生产的商业化产品每千克的能源与温室气体排放强度下降5%，这些结果凸显了百济神州致力于以负责任的方式来提高效率和增长的决心与承诺。

2022年用水强度有所增加。用水量的增加归因于产能的提升和生物岛与其他研发中心的用水量增加。废弃物强度仍保持不变。作为产品管理计划中的一部分，接下来我们会继续探索能够减少水资源使用和废弃物产生的方法。

2022年，百济神州开始参与

汇丰银行HSBC 在中国推出的绿色存款计划

在该计划中，短期现金存款将用于资助环保项目。环保项目主题包括可再生能源、能效提升、可持续废弃物管理和可持续水资源管理等。

我们的运营足迹

百济神州在北京、上海和台北均设有研发中心，同时在广州设有生物岛创新中心，一个支持生物科技初创企业发展的孵化器。此外，我们在苏州和广州分别设有小分子药物和大分子生物药生产基地，以支持我们自主研发药物的商业化供应。2022年，我们位于美国新泽西州霍普韦尔的普林斯顿西部创新园区的第三个自主生产基地破土动工。我们还在多个业务覆盖地区设置了办事处，以推进临床试验实施、药物获批以及医保申请。

研发



北京

- 占地面积超1.7万平方米。
- 具有中试规模（约140平方米）的生产能力，为部分小分子候选药物生产临床前和临床试验材料。



上海

- 占地面积超1.3万平方米。



台北

- 占地面积1.1万平方米。



广州

- 生物岛创新中心已正式启用，占地4.1万平方米
- 一个支持生物科技初创企业的孵化器。

生产



苏州

- 占地超过1.3万平方米，小分子年产能1亿片/粒。
- 继续建设8.2万平方米的新园区，预计小分子产能将扩大至每年10亿片/粒（现有产能的10倍）。
- 预计于2023年将完成一期工程，届时产能将扩大至6亿片/粒。
- 该基地还生产商业化药品和供临床使用的生物制剂候选药物，产能为500升。



广州

- 约16.3万平方米的先进的商业规模生产基地，用于生产大分子生物制剂。
- 继续建设，2022年总产能已达5.4万升，预计2023年产能将再增加1万升。

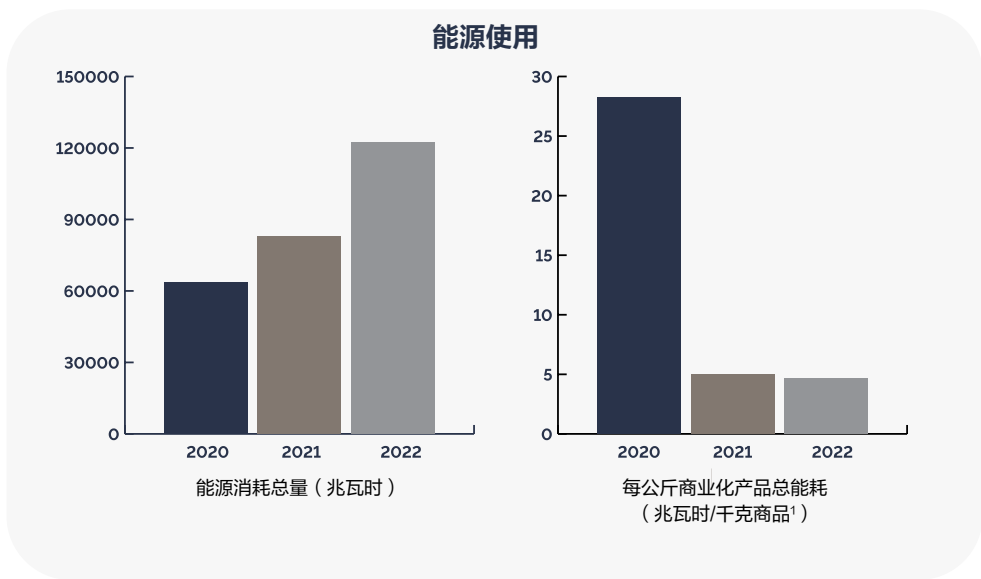


霍普韦尔

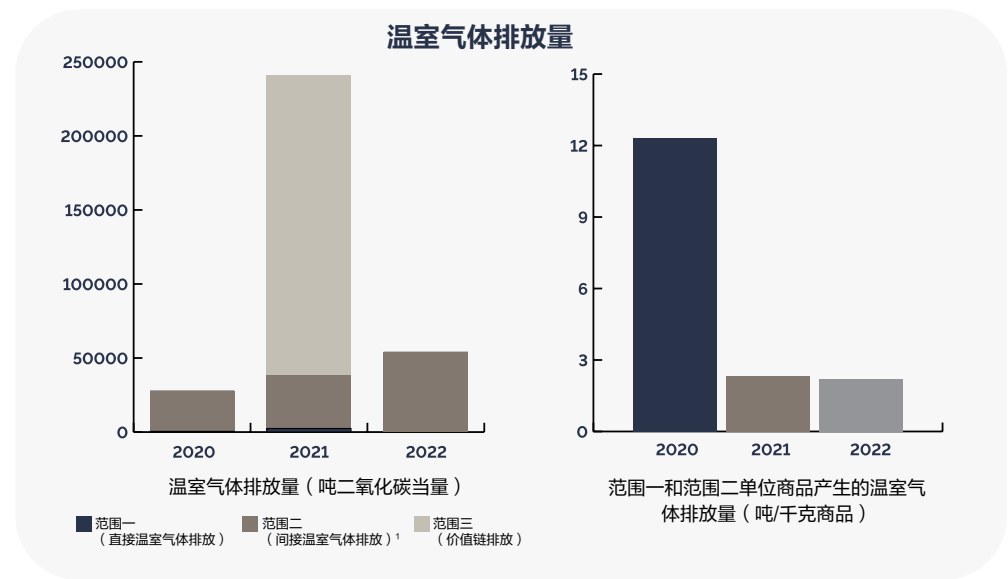
- 占地100多万平方英尺的生产基地和临床研发中心破土动工。

百济神州环境绩效

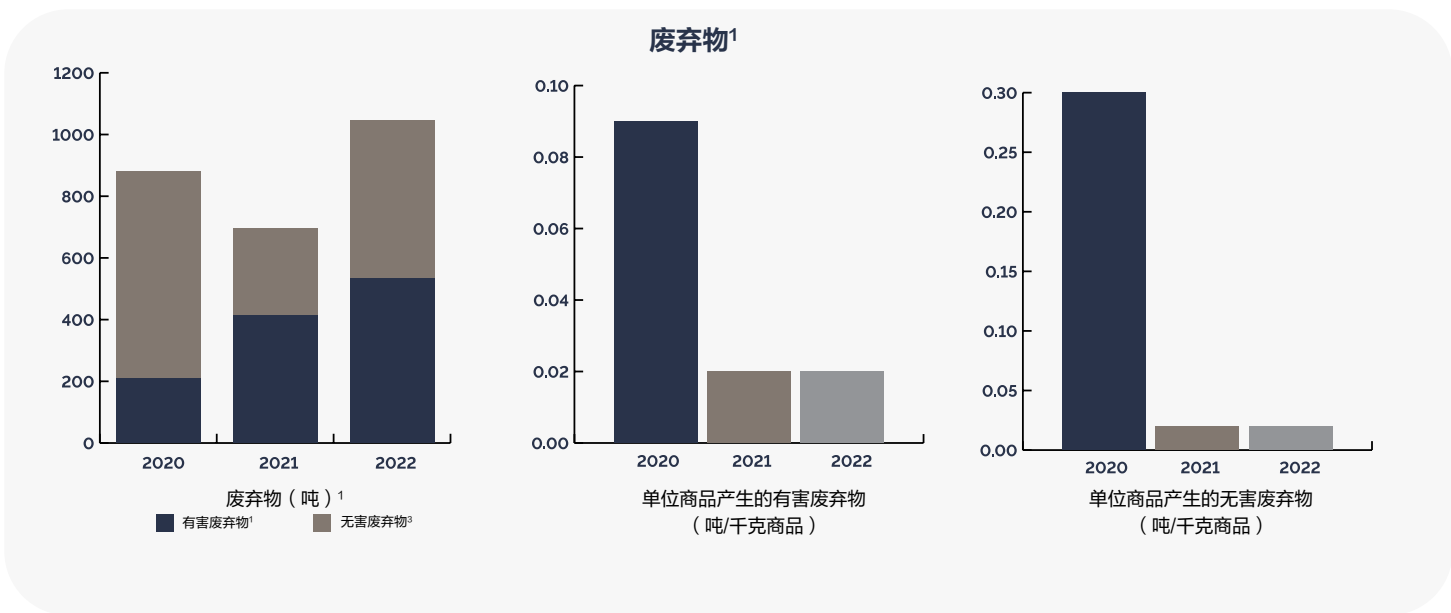
这些图表详细介绍了百济神州2020年至2022年的环境绩效。在所有图表中，“商品”是指内部制造的商品本身，不含包装。



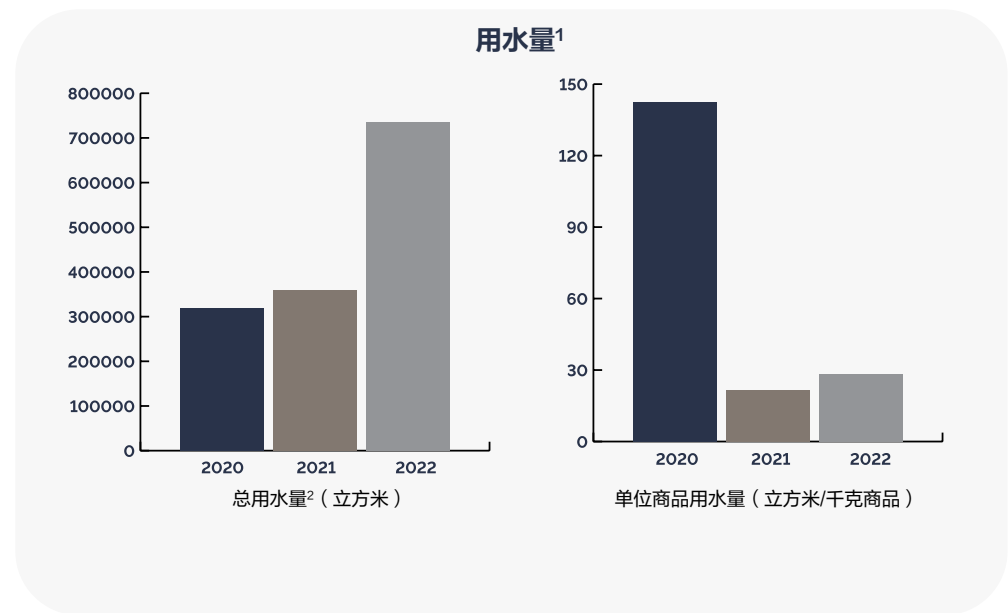
¹在所有环境数据图表中，商业化产品指净重量，不包括包装。



¹范围二是基于市场计算的排放量。2021年和2022年基于位置计算得出的CO2e分别为35,898吨和53870吨。
²我们没有对2022年的范围三温室气体进行盘点，因为当下正在研究从主要供应商处收集实际数据的方法和过程。计划在下次报告中发布2022年和2023年的范围三数据。



¹指标中不包括全球办事处数据。



¹指标中不包括全球办事处数据。
²由于广州工厂商业化生产规模的扩大和生物岛与其他研发中心的用水量增加，2022年整体耗水量增加。

支持社区

在我们努力为全球患者提供治疗的同时，百济神州也在尽力支持其家人、照护者和患者权益组织。百济神州的价值观和使命驱动我们重视患者的声音、参与社区，并推动全球医疗对话，改善医疗护理水平。我们也很幸运拥有许多乐于投入时间和资源来支持相关事业的同事，我们正在努力为他们提供更多的机会，帮助扩大其覆盖范围和影响力。

在本章，我们将分享：

→ 患者参与和权益维护

→ 扩大员工志愿服务倡议



患者参与和权益维护

过去几年里，百济神州与全球患者权益组织（PAOs）建立了深厚的连结，并进入新地区时继续建立新的伙伴关系。这些伙伴关系为我们的临床开发和商业化项目提供了重要的患者见解。PAOs还向患者社区和专业医疗人士提供宝贵的信息和教育项目。我们则努力帮助他们提升全球患者需求。

在患者参与和权益维护方面，我们致力于以最高标准的正直诚信要求自己，并恪守行业守则及相关法律。我们承诺尊重PAOs在其政治判断、战略、政策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；明确公开资金或非资金支持。

我们的方法

2022年，百济神州制定了一项为期三年的患者参与和权益维护策略，详细描述了如何更好地了解、支持患者及患者权益组织。我们的目标是参与创建符合多方利益的解决方案，赋能患者，在2025年之前打破系统准入障碍。在这一年中，我们扩大了与世界各地PAOs的伙伴关系，帮助他们达成使命并更广泛地了解病人需求，同时开始参与政策讨论。我们还发起了两项重要合作——加入UICC发起的ATOM联盟以改善肿瘤药物在低收入和中低收入国家的可及性；与癌症支持社区（CSC）合作开展调查，帮助识别和增进癌症社区的心理需求，这也是我们“敞开心扉”倡议的一部分。

我们认识到各地区合作的PAOs在能力、资源以及患者社区需求方面都具有独特性，为此，我们在北美、欧洲和亚太这三个主要地区制定了区域战略，这些战略包括：

患者参与和权益维护使命

每一天，我们都在努力研发高质量的创新药物，为全球更多患者带去可及和可负担的药物。仅仅研发出创新药物是不够的，我们希望确保患者能够真正获取到药物。我们与美国乃至全球的癌症社区合作，了解患者、照护者及家人并为他们提供支持，从而改善患者生活。

2021目标

- ☑ 制定为期三年的患者参与和权益维护战略。

新目标

- 🎯 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。



患者教育

在北美:

- 与利益相关方合作推进肿瘤学、健康公平和公共卫生政策，提升医疗保健对患者的可及性。
- 通过参与社区网络深入了解患者和照护者的需求，以加强疾病教育、提高疾病意识，并改进患者项目的支持服务。
- 建立伙伴关系、共同维护患者权益，从而增强对公共政策的了解、推进科学、提高疾病认识、改善药物可及性、提升透明度和增进信任。

在亚太:

- 与患者组织建立伙伴关系，提高与该地区多样化的国家和人口相关的患者权益维护能力。
- 搭建网络，将当下的患者洞察和经验纳入研究、教育和政策性活动中。

在欧洲:

- 确保患者可及性项目确实改善患者的治疗结果。
- 在设计试验、教学材料和患者伙伴关系计划时充分考虑患者和照护者的洞察。

我们认识到，许多患者及其照护者在了解复杂诊断和治疗选择时需要帮助。PAOs在帮助患者及照护者了解疾病、可选治疗方案和支持选项方面发挥着至关重要的作用。2022年，我们赞助并支持了一些PAO计划，为患者创建了教育资源，包括科普视频、网络研讨会和疾病科普资料。仅在中国，我们就与16个PAO合作，全年支持超过2,240次讲座，覆盖了超过400万名罹患实体肿瘤、血液肿瘤和罕见疾病的在线患者。

作为“患者为先”倡议的一部分，我们还在2022年末推出了“敞开心扉”项目，帮助提高人们对精神健康与癌症关系的认识，改善患者健康水平。“敞开心扉”项目会整理资源链接，其资源包括百济神州及我们合作伙伴的患者权益团体提供的课程、网络研讨会、材料和互助组织信息。癌症患者经常会面临精神和情绪困扰，帮助其提升相关认识至关重要。我们希望该项目能加强“患者为先”的意识。

“癌症患者所经历的孤立、压力和社交问题让我们意识到了在一个癌症社区中已经不言而喻的事实 — 心理健康护理很重要。我们与CSC合作开展了一项研究，结果发现，60%存在情绪困扰的癌症患者都未被其癌症治疗团队转诊至心理健康专业人士处，20%的患者渴望但未能获得心理健康支持。”

百济神州认为心理健康支持可以改善受癌症影响的个体的生活质量和健康结果，因此我们发起了“敞开心扉”项目。该项目面对患者、照护者、医疗保健专业人员和政策制定者，以创新的赋能战略为特色，推进公共政策对话，激发动态的健康公平举措，全方位改善患者癌症病程。”

Christiane Langer 博士

百济神州全球医疗事务高级副总裁（除中国外）



案例

在中国开展疾病科普与医学教育

为帮助更多有需要的患者，百济神州分别与中国初级卫生保健基金会、微爱基金会和北京医学奖励基金会合作开发了四个在线工具，让患者不必前往医院或诊所，在家中也能获取最佳医疗护理资源。

接受百泽安®、百悦泽®和安加维®（由安进开发，百济神州获得授权许可）治疗的患者使用这些工具。此外，多发性骨髓瘤患者也可以使用该工具。

通过这些平台，患者可以访问各种教育信息、疾病自我管理工具以及在线咨询，极大提升了中国患者管理自身疾病的能力，也提高了患者的生活质量。2022年，网络平台所服务的中国患者超3万人。2021年，平台获得中华医学会颁发的“最佳患者体验项目”及“最具创新项目”奖项。

医学教育与研究

百济神州支持医学教育与研究，将其作为让医疗卫生人士了解我们的药物、药物研发创新以及患者护理新方法的一种手段，其中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。2022年，我们支持并出席了全球超过40个医学教育与研究活动，包括在巴黎举行的欧洲医学肿瘤学会年会和在悉尼举行的澳洲血液学联合会议等。这是百济神州赞助世界癌症大会的第一年，在大会上，百济神州主持了具有全球代表性的多利益相关方小组会议，探讨癌症和心理健康的全球影响。

在中国，百济神州还主办了两场年度企业级峰会，即百济神州血液肿瘤高峰论坛和百济神州实体肿瘤高峰论坛，旨在为肿瘤领域的医疗专业人员提供关于中国临床诊断和治疗进展的信息。峰会分别于2017年和2019年启动，有助于推动行业知识分享和创新，治疗领域涵盖肝癌、泌尿生殖系统肿瘤、骨癌、淋巴瘤等癌症议题。



员工志愿服务和慈善捐赠

我们很幸运看到许多同事乐于投入时间和资源来支持与癌症相关的活动中。在过去的一年里，很多同事积极参与到步行、跑步和骑行等活动中，为各类疾病筹集资金。

2021目标

- ☑ 在美国、欧洲和澳大利亚开展员工敬业度和志愿者活动。
- ☑ 鼓励员工参与支持专注于癌症意识提升、患者支持和研究的组织。

新目标

- 🎯 员工在2023年参与10,000小时的全球志愿服务
- 🎯 2023年，在全球范围推行带薪休假的志愿活动的公司政策。

在美国，百济神州成为了白血病和淋巴瘤协会“点亮黑夜 (Light the Night)”活动的赞助商，全国范围内吸引了超过150名同事参加了当地举办的“点亮黑夜”活动。9月是血癌意识月，百济神州在澳大利亚的悉尼举办了社区步行和早茶活动，支持澳大利亚“世界淋巴瘤日”，以增强大众意识并支持我们的合作伙伴。我们的员工还参与了为其他PAO筹集资金的活动，包括CLL协会的“庆祝国民万岁——5千米 (National Celebrating Long Lives 5K)”、Pelotonia的“骑行——坦然面对淋巴瘤疾病 (The Ride, Legs Out for Lymphoma's)、ASH基金会的“路跑赛(Run/Walk)”和癌症援助组织的“旧金山湾区高尔夫活动 (Community San Francisco Bay Area Community Golf Classic)”。

除PAO赞助的活动外，我们的同事还向需要医疗援助的患者提供了支持。在中国，百济神州团队为一些检测中心提供志愿服务，并为患病的社区成员提供护理包。无论是在办公室、实验室还是在我们的社区，百济神州的同事都在帮助那些有需要的人。

为支持员工志愿服务，2022年，我们在美国试行了一项新的员工志愿服务倡议。员工额外获得了一天的带薪休假，用于为其所关心的事业做志愿服务。2023年初，我们在全球范围内推行了这一计划。我们的目标是让员工在2023年参与共计10,000小时的全球志愿服务。

百济神州支持澳大利亚罕见癌症协会开展2022年度Kosi挑战赛

2022年3月，作为第10届年度Kosi挑战赛的一部分，百济神州团队攀登了澳大利亚最高峰科西阿斯科山。该挑战赛由澳大利亚罕见癌症协会 (Rare Cancers Australia, RCA) 发起，旨在为每年超过52,000名被诊断患有罕见和不常见癌症的澳大利亚患者提高疾病认识并募集资金。所筹资金全部用于RCA与政府、临床医生和行业领导者共同提升对超过200个癌种重视程度的工作中。

负责任运营

百济神州基于使命，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，我们能够更好地支持他们的需求。我们致力于以诚实、正直和透明的原则开展业务活动。我们对商业道德行为的承诺始于董事会，并延伸至我们对员工、商业伙伴和供应商的期望。

在本章，我们分享：

- [良好治理承诺](#)
- [负责任采购](#)



董事会治理

良好的治理是我们业务运营的基础。我们的承诺始于董事会。



2021 目标

- 成为《联合国全球契约》的签署方。

企业治理

百济神州董事会指导业务战略，并确保良好的企业治理贯彻在我们全部的业务运营中。根据纳斯达克股票市场和香港联合交易所的规定，除欧雷强(John V. Oyler)和王晓东外，所有董事会成员均为独立董事。董事会由5个独立的董事会委员会组成，包括（1）审计委员会、（2）薪酬委员会、（3）提名及企业管治委员会、（4）科学咨询委员会，和（5）商业和医学事务咨询委员会。

百济神州坚持董事会多元化政策以加强董事会的多元性。根据董事会多元化政策，我们的提名及企业管治委员会将每年评估董事会的架构、规模和组成，并在适当的情况下就董事会的变动提出建议。在评估董事会的组成时，提名及企业管治委员会将考虑董事会成员和被提名人的国籍、民族、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。

ESG治理

在日常业务中，董事会定期参与讨论位于业务战略核心的特定ESG议题，包括研发举措、扩大药物可及性和提高员工参与度的决心与措施。例如2022年秋季，董事会审查并批准了新的DEI&B目标。董事会每年还会审查我们的广义ESG战略取得的进展以及年度ESG报告。

鉴于ESG对公司和外部利益相关方的重要性日益增加，董事会于2022年6月设立了专门的ESG工作组。工作组由4名董事会成员和7名来自不

同职能部门的员工组成，每季度与百济神州的ESG团队举行会议，审查紧迫的ESG议题、即时了解新出现的问题。在过去一年举行的两次会议中，工作组讨论了百济神州的ESG治理方法、ESG战略，以及新的ESG相关政策的制定。工作组还在2023年初审查并批准了百济神州的气候风险评估和战略。

在百济神州内部，ESG工作由可持续性和企业社会责任执行总监领导，同整个组织的专家合作，执行百济神州的ESG战略。对于需要多学科投入的长期项目，公司会组建跨职能工作组。例如，百济神州曾召集工作组就扩大可及性和[提升药物可负担性](#)的方法编撰了公司立场声明，也曾召集工作组以制定公司的气候变化战略。过后，各工作组的建议得到了职能部门负责人和执行小组成员的批准。

利益相关方参与

为了有效开展业务，我们需要了解从患者、员工到投资人等不同利益相关方的需求。业务管理关乎多方支持者的既得权益，ESG战略也包含在内。为此，我们的员工通过持续与各方开展交流，了解大家的观点和反馈。在制定部门战略计划、向ESG目标推进和项目开发时，各职能部门充分利用了从这些交流中获得的洞察。

百济神州还参加了许多业务相关的行业协会和专业网络，例如BIO、马萨诸塞州生物技术委员会、BioNJ、生物医药可持续发展圆桌会议、和药物开发创新与质量国际联盟。参加这些组织活动有助于我们交换流行趋势和最佳实践的信息，促进行业向好发展。在某些情况下，我们还与携手其

他机构与协会合作，扩大公司的影响力。2022年，百济神州与其他具有影响力的组织合作发起了UICC ATOM联盟，以提升癌症药物

“在生物科技行业中，女性管理者的人数仍然不足。百济神州在副总裁及以下的领导职务中具有均等的性别分布，但副总裁及以上职位中，女性所占比例急剧下降。为此，我们需要采取行动。

2022年秋天，我们加入了联合国全球契约组织。我们选择加快性别平等进程，并制定了在2030年之前在副总裁及以上级别实现全球性别平等的雄心目标。非常高兴能推出这项计划及其他DEI&B倡议，我们正在努力创造多元化和包容性的文化，让每位同事都感到被尊重和归属感。”

Linda Marchese
百济神州全球全面薪酬和多样性副总裁



对低收入和中低收入国家患者的可及性。

除医药行业外，我们还努力与国际框架保持一致，推进实现繁荣、公正和可持续发展星球的共同目标。2022年，百济神州加入了联合国全球契约组织，承诺按照联合国的可持续发展目标运营企业，并每年报告我们相关工作的进展。

商业道德

百济神州的《[行为准则](#)》为我们与所有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，不断推进合规文化和道德运营，并维护完善的合规监控和报告系统。每年，员工都被要求认证他们充分了解并将遵守行为准则。2022年度的行为准则培训和认证已于第一季度完成。

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，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，我们针对销售人员有单独的合规培训计划，包括为确保他们了解相关的政策和法规进行的季度测试。每年，员工都需要签署反贿赂和反腐败政策。此外，董事会审计委员会每个季度还会收到关于反腐败和重大合规项目的报告。

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《[举报政策](#)》。所有举报都由指定的合规人员进行独立的调查，并采取适当的纪律处分或预防措施处理由此发现的任何问题。

负责任采购

百济神州积极寻求与我们一样关注高质量产品和负责任运营的供应商开展合作。我们在全球供应商行为守则中纳入了我们对供应商的期待，并通过供应商尽职调查来了解他们的表现。

2021目标

- ☑ 引入“采购学院”，包括负责任采购的培训。

新目标

- 🎯 在2022年的基础上：在2023年实施第三方供应商风险管理计划。

全球供应商行为守则

为确保供应商符合道德运营基线期望，我们的采购和合规团队于2021年6月发布了全球《[供应商行为守则](#)》。该行为守则涵盖范围广泛——从成本和可靠性到环境和社会因素。行为守则着重强调商业道德，包括遵守反腐败规定和以诚实诚信的方式开展业务的承诺。所有新建供应商必须证明其符合该守则的标准，才能与百济神州合作。现有供应商在合约到期续签时，同样会被要求遵守该守则。

对于工程与建造等可能带来较高环境和社会风险的供应商，公司对于其风险的管理有着更为严格的要求。例如，我们与工程供应商的合同规定，他们有义务将其业务对环境的不利影响降至最低。

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。2022年，我们推出了“采购学院”项目，将如何在供应链端改善ESG实践表现的可选培训纳入其中。话题涵盖供应链风险评估、在供应链端实施ESG计划、提高供应商的多样性，开展供应商审计和其他。

供应商风险评估

我们期望供应商不仅遵守所有与医疗卫生有关的法律、法规和标准，而且也遵守涉及财务、劳资关系、健康、安全、公开透明和环境实践的规范。我们对生产相关供应商进行常规现场质量审

查。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ESG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，我们将与之共同努力，寻求纠正或补救措施。我们还通过供应商尽职调查程序加强了对供应商的尽职调查，确保新供应商能够帮助我们成功。

2022年夏天，我们聘请了一位经理，专门负责监督新的第三方供应商风险评估计划的实施。该计划将扩大所评估的ESG因素的数量，如声誉、童工和工作条件等。我们的目标是对新供应商完成100%的筛选。我们预计在2023年启动这一筛选计划。



当地采购

为降低百济神州对环境的影响并确保供应的稳定性，我们越来越重视与当地供应商的合作，即在需要提供服务与物品供应的国家或地区内选择供应商。2022年，我们投入至广州和苏州生产基地中近4,000万美元都选择了来自中国境内的供应商。此外，我们也在考虑美国供应商的多样性，且百济神州会根据当地政府规定对此进行报告。

地区	供货商数量	所占百分比	国家（基于2021年采购订单）
北美	999	27%	美国、开曼群岛、加拿大
中南美洲	-	0%	未指明
欧洲、中东和非洲	615	17%	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	428	12%	澳大利亚、日本、韩国、新西兰、新加坡
中国	1,621	44%	中国
总数	3,663	100%	

*数据仅限于企业职能、商业化和技术运营部门采购的产品和服务，不包括捐赠、赠款、赞助、调查、合作/授权或类似的支出。



GRI/HKEX指引

百济神州在香港联合交易所有限公司（以下简称“香港联交所”）上市交易，股票代码为06160。本报告参考GRI标准并按照香港联交所附录二十七《环境、社会及管治报告指引》的要求编制，以下指引详细说明了本报告中各章节所包含的话题内容信息。此外，本指引也涵盖了利益相关方可能感兴趣话题的补充信息。





	描述	回复
第一章 关于百济神州		
GRI 1: GRI内容指引		
使用声明		百济神州参考GRI标准发布了公司2022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 1使用		GRI 1: 基于2021年
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。见第4页。
GRI 2-2/HKEX 15	纳入公司可持续发展报告的实体	关于百济神州。见第4页。
GRI 2-3	报告期、报告频率和关键联系人	关于本报告。见第4页。
HKEX 14: 重要性和量化	披露识别重要环境、社会及管治因素的过程, 以及利益相关方是否参与	我们的重要议题。见第9页。 利益相关方参与。见第24、47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	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, 美国的生产基地已于2022年破土动工。 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。
GRI 2-7	正式员工	员工统计数据。见第33-34页。
GRI 2-8	非正式员工	员工统计数据。见第33-34页。
GRI 3: 2022年实质性议题		
GRI 3-1	确定实质性议题的过程	我们的重要议题。见第9页。
GRI 3-2	实质性议题清单	我们的重要议题。见第9页。
GRI 3-3	实质性议题的管理	ESG战略与目标。见第6页。 ESG治理。见第47页。

	描述	回复
第二章 推进全球健康		
产品责任		
HKEX层面B6	有关所提供产品和服务的健康与安全、广告、标签及隐私事宜以及补救方法的政策； 及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的信息	患者安全和产品质量体系。见第20页。 此外，我们致力遵守与产品责任相关的不断变化的监管环境，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；美国健康保险可携带性和责任法案 (HIPAA)；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；中国个人信息保护法。
GRI 416-2/HKEX KPI B6.1	涉及产品和服务的健康和安全影响的违规事件； 已售或已运送产品总数中因安全与健康理由而须回收的百分比	患者安全性。见第21页。
HKEX KPI B6.2	接获和处理的有关产品及服务的投诉数目	质量控制。见第22页。
HKEX KPI B6.3	与遵守和保护知识产权有关的实践说明	商业成功取决于开发和保护发明、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程序的认识。 我们已经在中国、美国、欧洲和其他地区提交与药物、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，我们还制定了员工发明政策，鼓励药物创新和新药开发，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 。 通过专利自由实施 (FTO) 分析，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。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。
HKEX KPI B6.4	质量保证过程和召回程序的描述	质量控制。见第22页。

	描述	回复
数据隐私		
GRI 418-3-3/ HKEX B6.5	管理方式/消费者数据保护及私隐政策，以及相关执行及监察方法的描述	<p>卓越的临床试验。见第20页。</p> <p>公司各职能部门负责遵守数据隐私法律和法规，并依照百济神州隐私团队和信息治理团队（隶属于法务与合规部门）以及信息安全团队（隶属于信息技术部）颁布的政策执行。</p> <p>百济神州全球隐私政策规定，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，百济神州会提供与个人数据相关的某些个人权利或数据主体权利。百济神州于近期获得了ISO 27001：信息安全管理认证，每3年更新认证状态，每年进行一次监督审核。除了获得ISO 27001认证外，百济神州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。</p>
GRI 418-1	经证实涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的投诉	2022年，百济神州没有接到任何侵犯客户隐私或丢失客户资料的投诉。
公共政策		
GRI 418-3-3/ HKEX B6.5	管理方式	政策呼吁。见第24页。
GRI 415-1	政治献金	政策呼吁。见第24页。
负责任营销		
GRI 417-3-3	管理方式	负责任营销。见第24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24页。
GRI 417-2	涉及产品和服务信息与标签的违规事件	2022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	2022年，百济神州没有发现任何涉及营销传播的违规事件。



	描述	回复
第三章 赋能员工		
多元、公平和包容/反歧视		
GRI 405-3-3	管理方式	归属感文化。见第31页。
GRI 405-1	管治机构与员工的多元化	归属感文化。见第32页。
GRI 405-2	男女基本工资和报酬的比例	薪酬和福利。见第27页。
GRI 406-1	歧视事件及采取的纠正行动	百济神州未发现任何严重违反与歧视相关的适用法律法规的事件。
雇佣		
GRI 401-3-3	管理方式	员工敬业度和福祉。见第26页。 供应商风险评估。见第49页。
HKEX层面B1：雇佣	有关补偿及解雇、招聘及晋升、工作时长、假期、平等机会、多元化、反歧视以及其他待遇及福利的政策； 及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料	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。

描述	回复		
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员总数与雇员流失比率 参见下表：		
雇佣新员工			
员工人数	2020	2021	2022
总计	2,718	5,026	3,431
员工类型			
正式员工	2,450	4,271	2,705
非正式员工	268	755	726
性别 (%)			
女性	58%	55%	58%
男性	42%	45%	42%
年龄 (%)			
30岁及以下	41%	55%	45%
31-50岁	55%	41%	48%
51-65岁	4%	3%	7%
65岁及以上	< 1%	< 1%	< 1%
地区 (%)			
亚太	85%	84%	75%
北美	13%	13%	16%
欧洲、中东、非洲	2%	3%	9%

员工流动

流动 (%)	2020	2021	2022
总计	16%	21%	18%
性别 (%)			
女性	14%	19%	17%
男性	19%	25%	21%
年龄 (%)			
30岁及以下	16%	23%	21%
31-50岁	15%	20%	17%
51-65岁	13%	16%	15%
65岁及以上	38%	23%	26%
地区 (%)			
亚太	16%	23%	19%
北美	13%	17%	19%
欧洲、中东、非洲	17%	18%	7%

描述	回复																										
<p>GRI 401-2</p> <p>全职员工的福利（不包括临时或兼职员工）</p>	<p>薪酬和福利。见第27页。</p> <p>在美国，公司提供医疗、牙科、视力和人寿保险，以及残疾保险；生育/收养服务；家庭支持服务；健康计划；和401(k)退休计划但最高不超过年收入的5%。</p> <p>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、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和商业保险。在社会保险方面，百济神州会为员工缴纳社保账户。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、韩国和日本，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、流感疫苗支持和全球旅行保险等。在澳大利亚和新西兰，公司还为员工提供商业人寿/收入保障保险。</p>																										
	<p>其他项目</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1155 795 1881 828">项目</th> <th data-bbox="1881 795 2599 828">适用地区</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1155 828 1881 868">福祉（健康、健身和健康习惯）</td> <td data-bbox="1881 828 2599 868">美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 868 1881 950">幼儿、高龄和特殊需求的护理服务等（所有国家均通过Care.com获得服务）。</td> <td data-bbox="1881 868 2599 950">美国、加拿大、德国、英国、澳大利亚、奥地利、丹麦、法国、新西兰、西班牙、瑞典、瑞士</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 950 1881 990">正念、冥想、睡眠等</td> <td data-bbox="1881 950 2599 990">美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 990 1881 1031">辅导和治疗（将于2023年推出）</td> <td data-bbox="1881 990 2599 1031">美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1031 1881 1071">员工援助项目（短期咨询、资源和转介、个人和专业事务咨询）</td> <td data-bbox="1881 1031 2599 1071">全球</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1071 1881 1201">生活方式支出账户；根据多元化、公平、包容和归属感 (DEI&B) 计划提供反种族主义和性少数群体 (LGBTQ) 教育；提供替代保健、慈善捐赠、情感、财务和身体健康状态的选项</td> <td data-bbox="1881 1071 2599 1201">美洲、欧洲、中东和北非地区</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1201 1881 1242">学费报销</td> <td data-bbox="1881 1201 2599 1242">美洲、欧洲、中东和北非地区</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1242 1881 1323">家庭组建福利（生育/怀孕/收养/代孕）；任何年龄、性别、性取向或性别认同的个人均可享有</td> <td data-bbox="1881 1242 2599 1323">美洲、欧洲、中东和北非地区</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1323 1881 1364">差旅援助和医疗服务保险</td> <td data-bbox="1881 1323 2599 1364">全球</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1364 1881 1404">癌症支持服务</td> <td data-bbox="1881 1364 2599 1404">美国</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1404 1881 1445">育儿假（公司提供）</td> <td data-bbox="1881 1404 2599 1445">美国、加拿大、澳大利亚</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1155 1445 1881 1494">折扣计划</td> <td data-bbox="1881 1445 2599 1494">美国、英国、瑞士</td> </tr> </tbody> </table>	项目	适用地区	福祉（健康、健身和健康习惯）	美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）	幼儿、高龄和特殊需求的护理服务等（所有国家均通过Care.com获得服务）。	美国、加拿大、德国、英国、澳大利亚、奥地利、丹麦、法国、新西兰、西班牙、瑞典、瑞士	正念、冥想、睡眠等	美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）	辅导和治疗（将于2023年推出）	美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）	员工援助项目（短期咨询、资源和转介、个人和专业事务咨询）	全球	生活方式支出账户；根据多元化、公平、包容和归属感 (DEI&B) 计划提供反种族主义和性少数群体 (LGBTQ) 教育；提供替代保健、慈善捐赠、情感、财务和身体健康状态的选项	美洲、欧洲、中东和北非地区	学费报销	美洲、欧洲、中东和北非地区	家庭组建福利（生育/怀孕/收养/代孕）；任何年龄、性别、性取向或性别认同的个人均可享有	美洲、欧洲、中东和北非地区	差旅援助和医疗服务保险	全球	癌症支持服务	美国	育儿假（公司提供）	美国、加拿大、澳大利亚	折扣计划	美国、英国、瑞士
项目	适用地区																										
福祉（健康、健身和健康习惯）	美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）																										
幼儿、高龄和特殊需求的护理服务等（所有国家均通过Care.com获得服务）。	美国、加拿大、德国、英国、澳大利亚、奥地利、丹麦、法国、新西兰、西班牙、瑞典、瑞士																										
正念、冥想、睡眠等	美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）																										
辅导和治疗（将于2023年推出）	美洲、欧洲、中东和北非、亚太地区（不含中国）																										
员工援助项目（短期咨询、资源和转介、个人和专业事务咨询）	全球																										
生活方式支出账户；根据多元化、公平、包容和归属感 (DEI&B) 计划提供反种族主义和性少数群体 (LGBTQ) 教育；提供替代保健、慈善捐赠、情感、财务和身体健康状态的选项	美洲、欧洲、中东和北非地区																										
学费报销	美洲、欧洲、中东和北非地区																										
家庭组建福利（生育/怀孕/收养/代孕）；任何年龄、性别、性取向或性别认同的个人均可享有	美洲、欧洲、中东和北非地区																										
差旅援助和医疗服务保险	全球																										
癌症支持服务	美国																										
育儿假（公司提供）	美国、加拿大、澳大利亚																										
折扣计划	美国、英国、瑞士																										

	描述	回复																																								
GRI 401-3	育儿假	<p>对于初为父母的美国员工，除了所在州的法定带薪产假和伤残病假外，百济神州还提供12周的全薪产假。</p> <p>在加拿大，提供18周的全薪产假。</p> <p>对于初为父母的中国员工，公司遵守当地法规，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，百济神州还额外提供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2022年各地区育儿假休假情况汇总表：</p> <table border="1" data-bbox="1177 600 2599 1299"> <thead> <tr> <th>育儿假</th> <th>亚太</th> <th>美洲</th> <th>欧洲、中东、非洲</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有资格休育儿假的男性员工</td> <td>3,021</td> <td>558</td> <td>162</td> </tr> <tr> <td>已休育儿假的男性员工</td> <td>63</td> <td>28</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>在报告所述期间休育儿假并返工的男性员工总数</td> <td>63</td> <td>23; 5人仍在休假</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>在报告所述期间休育儿假并返工，且12个月后仍在职的男性员工总数</td> <td>58</td> <td>全体男性员工（3人除外）</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>有资格休育儿假的女性员工</td> <td>4,293</td> <td>770</td> <td>254</td> </tr> <tr> <td>已休育儿假的女性员工</td> <td>197</td> <td>39</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>在报告所述期间休育儿假并返工的女性员工总数</td> <td>195</td> <td>31; 8人仍在休假</td> <td>所有4人仍在休假</td> </tr> <tr> <td>在报告所述期间休育儿假并返工，且12个月后仍在职的女性员工总数</td> <td>177</td> <td>全体女性员工（4人除外）</td> <td>4人仍在休假</td> </tr> <tr> <td>2022年休育儿假的员工总数</td> <td>260</td> <td>67</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	育儿假	亚太	美洲	欧洲、中东、非洲	有资格休育儿假的男性员工	3,021	558	162	已休育儿假的男性员工	63	28	1	在报告所述期间休育儿假并返工的男性员工总数	63	23; 5人仍在休假	1	在报告所述期间休育儿假并返工，且12个月后仍在职的男性员工总数	58	全体男性员工（3人除外）	1	有资格休育儿假的女性员工	4,293	770	254	已休育儿假的女性员工	197	39	4	在报告所述期间休育儿假并返工的女性员工总数	195	31; 8人仍在休假	所有4人仍在休假	在报告所述期间休育儿假并返工，且12个月后仍在职的女性员工总数	177	全体女性员工（4人除外）	4人仍在休假	2022年休育儿假的员工总数	260	67	5
育儿假	亚太	美洲	欧洲、中东、非洲																																							
有资格休育儿假的男性员工	3,021	558	162																																							
已休育儿假的男性员工	63	28	1																																							
在报告所述期间休育儿假并返工的男性员工总数	63	23; 5人仍在休假	1																																							
在报告所述期间休育儿假并返工，且12个月后仍在职的男性员工总数	58	全体男性员工（3人除外）	1																																							
有资格休育儿假的女性员工	4,293	770	254																																							
已休育儿假的女性员工	197	39	4																																							
在报告所述期间休育儿假并返工的女性员工总数	195	31; 8人仍在休假	所有4人仍在休假																																							
在报告所述期间休育儿假并返工，且12个月后仍在职的女性员工总数	177	全体女性员工（4人除外）	4人仍在休假																																							
2022年休育儿假的员工总数	260	67	5																																							
GRI 2-21	年度总薪酬比率	薪酬和福利。见第27页。																																								

	描述	回复
劳工准则		
GRI 402-3-3	管理方式	尊重国际人权法案中规定的基本人权，并支持联合国工商业与人权指导原则中的主要条款。承诺遵守与公司经营所在地区的患者和员工权利相关的所有适用法律，包括中华人民共和国的禁止使用童工规定和美国公平劳工标准法。此外，员工必须遵守公司的行为准则和其他业务政策中列出的其他要求。还在供应商行为准则中详细说明了商业伙伴的人权相关期望。
HKEX层面B4:	有关防止童工或强制劳工的政策； 及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料	为严格遵守相关法律法规，公司严禁雇佣童工和强制劳工事件。公司 供应商行为准则 还包括禁止奴役、人口贩运和童工。
HKEX KPI B4.1	描述检讨招聘惯例的措施以避免童工及强制劳工	每位求职者均需提供身份证明、教育背景、工作经历等信息，这些信息由公司审核，以避免相关风险。在报告所述期间，百济神州未发生任何雇佣童工或强制劳工事件。
HKEX KPI B4.2	描述在发现违规情况时消除有关情况所采取的步骤	参见上文。
职业健康与安全		
GRI 403-3-3	管理方式	坚持执行健全的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。 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考虑因素纳入公司业务中。2022年，生产和研发基地的193名员工以及52%的一线员工都参加了正式的EHS委员会。
HKEX层面B2: 健康与安全	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。 EHS管理方式详见上文。

	描述	回复																
GRI 403-1、403-2和403-3/HKEX KPI B2.3	<p>职业健康安全管理系统；</p> <p>危害识别、风险评估和事故调查；</p> <p>描述所采纳的职业健康与安全措施，以及相关执行及监察方法</p>	<p>健康和​​安全。见第30页。</p> <p>参见GRI 403-3-3了解EHS管理方式。</p> <p>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，广州（中国）生产基地雇佣了一名全职护士。</p> <p>政府机关，例如环保局和公安局定期对生产厂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。</p>																
GRI 403-4	职业健康安全事务：工作者的参与、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。																
GRI 403-5	工作者职业健康安全培训	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	<p>负责任采购。见第46页。</p> <p>供应商风险评估。见第49页。</p>																
GRI 403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	生产和研发的所有员工都在EHS管理系统的覆盖范围内。																
GRI 403-9和403-10/HKEX KPI B2.1和B2.2	<p>工伤；工作相关的健康问题</p> <p>总工伤率</p> <p>因工伤损失工作日数</p>	<p>健康和​​安全。见第30页。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>生产基地的健康和安全性能*</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事故总发生率</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>.13</td> </tr> <tr> <td>损失时间事故率</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>.07</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性能*	2020	2021	2022	事故总发生率	0	0	.13	损失时间事故率	0	0	.07	死亡率	0	0	0
生产基地的健康和安全性能*	2020	2021	2022															
事故总发生率	0	0	.13															
损失时间事故率	0	0	.07															
死亡率	0	0	0															

*根据美国联邦职业安全与健康管理局的定义计算



	描述	回复
培训与教育		
GRI 404-3-3/HKEX层面B3	管理方式	发展规划。见第29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。有关更多信息，请参见第29页的学习和发展。
HKEX KPI B3.1	按性别及雇员类别划分的受训雇员百分比	发展规划。见第29页。
GRI 404-2	员工技能提升方案和过渡援助方案	发展规划。见第29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 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。

	描述	回复												
第四章 可持续创新														
物料														
GRI 301-3-3/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于本年度通过了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。政府机关，例如环保局和公安局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考虑因素纳入公司业务中。</p> <p>2022年，生产和研发基地的193名员工以及52%的一线员工都参加了正式的EHS委员会。</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>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>药品成品包装材料的总用量¹</td> <td>2.55</td> <td>94.00</td> <td>132.00</td> </tr> <tr> <td>每千克商品使用的包装材料 (吨/千克商品)</td> <td>0.001</td> <td>0.006</td> <td>0.005</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹2022年全年包装材料用量增加，原因是广州商业生产基地产能扩充。</p>	包装材料的使用 (吨)	2020	2021	2022	药品成品包装材料的总用量 ¹	2.55	94.00	132.00	每千克商品使用的包装材料 (吨/千克商品)	0.001	0.006	0.005
包装材料的使用 (吨)	2020	2021	2022											
药品成品包装材料的总用量 ¹	2.55	94.00	132.00											
每千克商品使用的包装材料 (吨/千克商品)	0.001	0.006	0.005											
GRI 301-2	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。												

	描述	回复																																								
能源																																										
GRI 302-3-3/A2.3	管理方式	见上文“物料管理方式”(GRI 301-3-3)。 我们的气候战略。见第36页。 我们的环境绩效表现。见第38页。																																								
GRI 302-1/HKEX A2.1	公司内部的能源消耗量	我们的环境绩效表现。见第38页。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>能源使用 (兆瓦时)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>能源总消耗</td> <td>63,392</td> <td>82,977</td> <td>122,385</td> </tr> <tr> <td>直接能源消耗</td> <td>2,439</td> <td>10,585</td> <td>14,761</td> </tr> <tr> <td> 天然气¹</td> <td>2,439</td> <td>9,066</td> <td>11,455</td> </tr> <tr> <td> 动力能源²</td> <td>-</td> <td>803</td> <td>3,230</td> </tr> <tr> <td> 柴油燃料</td> <td>-</td> <td>717</td> <td>76</td> </tr> <tr> <td>间接能源消耗</td> <td>60,953</td> <td>72,392</td> <td>107,625</td> </tr> <tr> <td> 电能³</td> <td>31,287</td> <td>47,780</td> <td>68,970</td> </tr> <tr> <td> 蒸汽⁴</td> <td>29,666</td> <td>24,612</td> <td>38,655</td> </tr> <tr> <td>每千克商品的能源总消耗 (兆瓦时/千克商品)</td> <td>28.24</td> <td>4.99</td> <td>4.70</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹2022年, 生物岛的启用使天然气消耗有所增加。 ²2022年, 美国工程车队使得动力能源消耗增长。 ³2022年, 由于广州工厂商业化生产规模的扩大、北京研发中心的扩建和生物岛的启用, 使得电能消耗增长。 ⁴2022年, 蒸汽使用的增长主要由于广州工厂产能的扩大。</p>	能源使用 (兆瓦时)	2020	2021	2022	能源总消耗	63,392	82,977	122,385	直接能源消耗	2,439	10,585	14,761	天然气 ¹	2,439	9,066	11,455	动力能源 ²	-	803	3,230	柴油燃料	-	717	76	间接能源消耗	60,953	72,392	107,625	电能 ³	31,287	47,780	68,970	蒸汽 ⁴	29,666	24,612	38,655	每千克商品的能源总消耗 (兆瓦时/千克商品)	28.24	4.99	4.70
能源使用 (兆瓦时)	2020	2021	2022																																							
能源总消耗	63,392	82,977	122,385																																							
直接能源消耗	2,439	10,585	14,761																																							
天然气 ¹	2,439	9,066	11,455																																							
动力能源 ²	-	803	3,230																																							
柴油燃料	-	717	76																																							
间接能源消耗	60,953	72,392	107,625																																							
电能 ³	31,287	47,780	68,970																																							
蒸汽 ⁴	29,666	24,612	38,655																																							
每千克商品的能源总消耗 (兆瓦时/千克商品)	28.24	4.99	4.70																																							
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。																																								
GRI 302-3/HKEX A2.1	能源强度	我们的环境绩效表现。见第38页。																																								
GRI 302-4	减少能源消耗	我们的环境绩效表现。见第38页。																																								
GRI 302-5	产品和服务的能源需求下降	不适用。																																								

	描述	回复																																								
水资源和污水																																										
GRI 303-3-3	管理方式	见上文“物料管理方式”(GRI 301-3-3)。我们的环境绩效。见第38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的生产基地。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。见我们的运营足迹,第39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。2022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)¹</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>总耗水量²</td> <td>319,979</td> <td>359,004</td> <td>735,420</td> </tr> <tr> <td>生产耗水量</td> <td>295,957</td> <td>342,172</td> <td>673,844</td> </tr> <tr> <td>办公室耗水量</td> <td>24,021</td> <td>16,832</td> <td>61,577</td> </tr> <tr> <td>循环水</td> <td>2,912</td> <td>2,388</td> <td>5,010</td> </tr> <tr> <td>废水³</td> <td>52,481</td> <td>66,156</td> <td>158,496</td> </tr> <tr> <td>化学需氧量</td> <td>5.57</td> <td>5.24</td> <td>7.86</td> </tr> <tr> <td>氨态氮</td> <td>0.42</td> <td>0.44</td> <td>0.98</td> </tr> <tr> <td>每千克商品的耗水量(立方米/千克商品)</td> <td>142.53</td> <td>21.60</td> <td>28.27</td> </tr> <tr> <td>每千克商品的废水消耗量(立方米/千克商品)</td> <td>23.38</td> <td>3.98</td> <td>6.09</td> </tr> </tbody> </table>	用水量(立方米) ¹	2020	2021	2022	总耗水量 ²	319,979	359,004	735,420	生产耗水量	295,957	342,172	673,844	办公室耗水量	24,021	16,832	61,577	循环水	2,912	2,388	5,010	废水 ³	52,481	66,156	158,496	化学需氧量	5.57	5.24	7.86	氨态氮	0.42	0.44	0.98	每千克商品的耗水量(立方米/千克商品)	142.53	21.60	28.27	每千克商品的废水消耗量(立方米/千克商品)	23.38	3.98	6.09
用水量(立方米) ¹	2020	2021	2022																																							
总耗水量 ²	319,979	359,004	735,420																																							
生产耗水量	295,957	342,172	673,844																																							
办公室耗水量	24,021	16,832	61,577																																							
循环水	2,912	2,388	5,010																																							
废水 ³	52,481	66,156	158,496																																							
化学需氧量	5.57	5.24	7.86																																							
氨态氮	0.42	0.44	0.98																																							
每千克商品的耗水量(立方米/千克商品)	142.53	21.60	28.27																																							
每千克商品的废水消耗量(立方米/千克商品)	23.38	3.98	6.09																																							
GRI 303-4	排水	参见GRI 303-3。																																								
GRI 303-5/HKEX A2.2	耗水	参见GRI 303-3。																																								

¹这些统计数据不包括全球办事处的数据。

²2022年全年耗水量增加,是由于广州生产基地的商业化生产规模的扩大和生物岛以及其他研发中心的耗水量增加。

³2022年全年废水量增加,是由于广州商业生产基地产能扩充。

	描述	回复																																
排放																																		
GRI 305-3-3/HKEX A1.5	管理方式	<p>见上文“物料—管理方式”(GRI 301-3-3)。</p> <p>我们的气候战略。见第36页。</p> <p>我们的环境绩效表现。见第38页。</p>																																
GRI 305-1/HKEX A1.1-A1.2	直接(范围1)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>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>直接温室气体排放(范围一)</td> <td>493</td> <td>2,442</td> <td>3,391</td> </tr> <tr> <td> 天然气</td> <td>493</td> <td>1,815</td> <td>2,316</td> </tr> <tr> <td> 动力能源</td> <td>-</td> <td>210</td> <td>850</td> </tr> <tr> <td> 柴油燃料</td> <td>-</td> <td>192</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td> 冷冻剂损耗¹</td> <td></td> <td>187</td> <td>143</td> </tr> <tr> <td> CO₂采购¹</td> <td></td> <td>38</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹2021年首次计入的分类。</p>	温室气体排放(吨二氧化碳当量)	2020	2021	2022	直接温室气体排放(范围一)	493	2,442	3,391	天然气	493	1,815	2,316	动力能源	-	210	850	柴油燃料	-	192	22	冷冻剂损耗 ¹		187	143	CO ₂ 采购 ¹		38	60				
温室气体排放(吨二氧化碳当量)	2020	2021	2022																															
直接温室气体排放(范围一)	493	2,442	3,391																															
天然气	493	1,815	2,316																															
动力能源	-	210	850																															
柴油燃料	-	192	22																															
冷冻剂损耗 ¹		187	143																															
CO ₂ 采购 ¹		38	60																															
GRI 305-2/HKEX A1.1-A1.2	间接(范围2)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>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>间接温室气体排放(范围二)</td> <td>27,130</td> <td>35,900</td> <td>53,867</td> </tr> <tr> <td> 电能</td> <td>17,583</td> <td>26,154</td> <td>38,560</td> </tr> <tr> <td> 蒸汽</td> <td>9,547</td> <td>9,746</td> <td>15,307</td> </tr> </tbody> </table> <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>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>间接温室气体排放(范围二)</td> <td>27,130</td> <td>35,898</td> <td>53,870</td> </tr> <tr> <td> 电能</td> <td>17,583</td> <td>26,152</td> <td>38,563</td> </tr> <tr> <td> 蒸汽</td> <td>9,547</td> <td>9,746</td> <td>15,307</td> </tr> </tbody> </table>	温室气体排放(吨二氧化碳当量)—基于市场	2020	2021	2022	间接温室气体排放(范围二)	27,130	35,900	53,867	电能	17,583	26,154	38,560	蒸汽	9,547	9,746	15,307	温室气体排放(吨二氧化碳当量)—基于市场	2020	2021	2022	间接温室气体排放(范围二)	27,130	35,898	53,870	电能	17,583	26,152	38,563	蒸汽	9,547	9,746	15,307
温室气体排放(吨二氧化碳当量)—基于市场	2020	2021	2022																															
间接温室气体排放(范围二)	27,130	35,900	53,867																															
电能	17,583	26,154	38,560																															
蒸汽	9,547	9,746	15,307																															
温室气体排放(吨二氧化碳当量)—基于市场	2020	2021	2022																															
间接温室气体排放(范围二)	27,130	35,898	53,870																															
电能	17,583	26,152	38,563																															
蒸汽	9,547	9,746	15,307																															

	描述	回复																																												
GRI 305-3	其他间接（范围3）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>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>价值链排放（范围三）¹</td> <td></td> <td>202,911</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1. 采购的商品和服务</td> <td></td> <td>145,772</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. 资本品</td> <td></td> <td>28,881</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3. 未计入范围一或二的燃料和能源相关的活动</td> <td></td> <td>13,711</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4. 上游运输与配送</td> <td></td> <td>3,577</td> <td></td> </tr> <tr> <td>5. 运营期间产生的废弃物</td> <td></td> <td>31</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6. 商务差旅</td> <td></td> <td>2,423</td> <td></td> </tr> <tr> <td>7. 员工通勤</td> <td></td> <td>8,514</td> <td></td> </tr> <tr> <td>9. 下游运输与配送</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>12. 售出产品的报废处理</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>¹认为以下分类不适用于百济神州：8.上游租赁资产；10.售出产品的加工；11.售出产品的使用；13.下游租赁资产；14.特许经营；和15.投资。</p>	温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2020	2021	2022	价值链排放（范围三） ¹		202,911		1. 采购的商品和服务		145,772		2. 资本品		28,881		3. 未计入范围一或二的燃料和能源相关的活动		13,711		4. 上游运输与配送		3,577		5. 运营期间产生的废弃物		31		6. 商务差旅		2,423		7. 员工通勤		8,514		9. 下游运输与配送		1		12. 售出产品的报废处理		1	
温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2020	2021	2022																																											
价值链排放（范围三） ¹		202,911																																												
1. 采购的商品和服务		145,772																																												
2. 资本品		28,881																																												
3. 未计入范围一或二的燃料和能源相关的活动		13,711																																												
4. 上游运输与配送		3,577																																												
5. 运营期间产生的废弃物		31																																												
6. 商务差旅		2,423																																												
7. 员工通勤		8,514																																												
9. 下游运输与配送		1																																												
12. 售出产品的报废处理		1																																												
GRI 305-4/HKEX A1.1-A1.2	GHG排放强度	<p>我们的环境绩效表现。见第40页。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>温室气体排放（吨二氧化碳当量）</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</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>12.30</td> <td>2.31</td> <td>2.20</td> </tr> </tbody> </table>	温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2020	2021	2022	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）	12.30	2.31	2.20																																				
温室气体排放（吨二氧化碳当量）	2020	2021	2022																																											
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）	12.30	2.31	2.20																																											
GRI 305-5	减少GHG排放	我们的环境绩效表现。见第38-39页。																																												
GRI 305-6	臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	不适用。																																												

	描述	回复																				
GRI 305-7/HKEX A1.1-A1.2	氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x) 和其他主要气体排放	<p>除了温室气体排放外，主要气体排放包括生产期间燃烧天然气产生的SO₂和NO_x；另外，实验室操作还产生少量废气。含有SO₂和NO_x的气体经废气处理设施处理后排放，以确保SO₂和NO_x浓度符合地方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。2022年未发现排放超标情况。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>气体排放量 (t)</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SO₂排放量</td> <td>0.08</td> <td>0.13</td> <td>0.07</td> </tr> <tr> <td>NO_x排放量¹</td> <td>1.23</td> <td>0.20</td> <td>0.40</td> </tr> <tr> <td>挥发性有机物 (VOC) 排放量</td> <td>0.17</td> <td>2.63</td> <td>2.33</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹2022年，由于北京研发中心的扩建、生物岛的启用消耗了天然气，NO_x排放量增长。</p>	气体排放量 (t)	2020	2021	2022	SO ₂ 排放量	0.08	0.13	0.07	NO _x 排放量 ¹	1.23	0.20	0.40	挥发性有机物 (VOC) 排放量	0.17	2.63	2.33				
气体排放量 (t)	2020	2021	2022																			
SO ₂ 排放量	0.08	0.13	0.07																			
NO _x 排放量 ¹	1.23	0.20	0.40																			
挥发性有机物 (VOC) 排放量	0.17	2.63	2.33																			
废弃物																						
GRI 306-3-3	管理方式	<p>见上文“材料 — 管理方式” (GRI 301-3-3)。</p> <p>我们的环境绩效表现。见第38页。</p>																				
GRI 306-1/HKEX A1.6	废弃物产生与废弃物相关重大影响	<p>无害废弃物包括办公室运营中产生的生活垃圾和生产过程中产生的无害废弃物。生产基地和研发中心产生的无害废弃物由市政卫生站处理。办公室运营中产生的生活垃圾由物业管理公司处理，公司与之合作回收纸板箱、玻璃、塑料和纸张等物品。遵循垃圾分类标准，遵守当地法律法规。按照适用的法律法规收集和储存在生产厂房和实验室中产生的有害废弃物，并将其运输到合格的第三方供货商进行处置。通过严格的日常管理和生产流程的优化，努力减少有害废弃物的产生。</p>																				
GRI 306-2	废弃物相关重大影响管理	参见上文。																				
GRI 306-3/HKEX A1.3和A1.4	废弃物产生	<p>我们的环境绩效表现。见第40页。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>废弃物 (吨)¹</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>有害废弃物</td> <td>210</td> <td>414</td> <td>532</td> </tr> <tr> <td>无害废弃物</td> <td>672</td> <td>281</td> <td>515</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生产的商品所产生的有害废弃物</td> <td>0.09</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> </tr> <tr> <td>每千克自主生产的商品所产生的无害废弃物</td> <td>0.30</td> <td>0.02</td> <td>0.02</td> </tr> </tbody> </table> <p>¹指标中不包括全球办事处数据。</p>	废弃物 (吨) ¹	2020	2021	2022	有害废弃物	210	414	532	无害废弃物	672	281	515	每千克自主生产的商品所产生的有害废弃物	0.09	0.02	0.02	每千克自主生产的商品所产生的无害废弃物	0.30	0.02	0.02
废弃物 (吨) ¹	2020	2021	2022																			
有害废弃物	210	414	532																			
无害废弃物	672	281	515																			
每千克自主生产的商品所产生的有害废弃物	0.09	0.02	0.02																			
每千克自主生产的商品所产生的无害废弃物	0.30	0.02	0.02																			

	描述	回复
GRI 306-4	废弃物再回收	百济神州尚未收集相关信息。
GRI 306-5	废弃物直接处理	百济神州尚未收集相关信息。
第五章 支持社区		
慈善捐赠与间接经济影响		
GRI 203-3-3/HKEX层面B8: 社区投资	管理方式	支持社区。见第41页。
GRI 203-1/HKEX KPI B8.1和B8.2	基础设施投资和支持性服务 专注贡献范畴及在专注范畴所动用资源	支持社区。见第42-45页。
第六章 负责任运营		
治理		
GRI 2-9	治理架构和组成	董事会治理。见第47页。 有关董事会的更多详细信息，请参见2023年委托声明书。
GRI 2-10	董事会的提名和遴选	董事会治理。见第47页。 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。
GRI 2-11	董事会的主席	董事会治理。见第47页。
GRI 2-12/HKEX 13 (i, ii, iii)	在管理影响方面，董事会的监督作用	ESG治理。见第47页。
GRI 2-13	为管理影响的责任授权	ESG治理。见第47页。
GRI 2-14	董事会在可持续发展报告中的作用	ESG治理。见第47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	ESG治理。见第47页。
GRI 2-17	董事会的共同知识	企业治理。见第47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。提名及公司治理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。有关董事会的详细信息，请参见2023年委托声明书。
GRI 2-19	薪酬政策	薪酬政策和管理方式的详细信息请参见2023年委托声明书。
GRI 2-20	确定薪酬的程序	董事会薪酬委员会负责确定高管的薪酬。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。

	描述	回复
反竞争行为		
GRI 206-3-3	管理方式	商业道德。见第48页。
GRI 206-1	针对反竞争行为和反垄断实践的法律诉讼	截至2022年底，未因反竞争行为的法律诉讼而遭受任何经济损失，因此零结案。
反腐败		
GRI 205-3-3	管理方式	反腐败管理方式包括内部和外部审计、对合作的尽职调查，还制定了政策和培训，以阻止不合规行为，减少不道德行为的风险。此外，公司相应的管控部门还会进行各种风险评估。 反贿赂和反腐败。见第48页。
HKEX层面B7	有关防止贿赂、勒索、欺诈及洗黑钱的政策； 及遵守对发行人有重大影响的相关法律及规例的资料	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、中华人民共和国反不正当竞争法。
GRI 205-1	腐败风险评估	反贿赂和反腐败。见第48页。
GRI 205-2/HKEX KPI B7.3	反腐败政策和程序的传达及培训	定期向董事会提供反贿赂和反腐败的相关最新信息和培训。
GRI 205-3/HKEX KPI B7.1	经确认的腐败事件和采取的行动 于汇报期内对发行人或其雇员提出并已审结的贪污诉讼案件的数目及诉讼结果	截至2022年底，未因反腐败或反贿赂的法律诉讼而遭受任何经济损失，因此零结案。
负责任采购		
GRI 204-4-4/HKEX层面B5和KPI B5.2	管理方式 管理供应链的环境及社会风险政策	负责任采购。见第49页。 供应商风险评估。见第48页。
HKEX KPI B5.1	供应商数目	当地采购。见第50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48页。
GRI 204-1	向当地供应商采购的支出比例	当地采购。见第50页。
GRI 205-2: 反腐败	合同/供应商评估尽职调查	负责任采购。见第48页。
GRI 308/HKEX KPI B5.4	与供应商合作改善环境效益	供应商风险评估。见第48页。
GRI 414	与供应商合作改善社会效益	供应商风险评估。见第48页。

	描述	回复
税收策略		
GRI 207-3-3/HKEX KPI B5.2	管理方式	百济神州按照开展业务的各个司法管辖区的税法 and 法规支付所有税款，包括公司所得税、就业税和其他间接税。公司既不容忍也不助长逃税行为。经验丰富的税务专家团队在公司的财务部门和审计委员会的监督下管理百济神州的税务成本和风险。百济神州有资格享受政府授权的若干税收激励计划，以促进有益的社会政策，例如参与中国高新技术企业计划。公司税务管理部门就重大或不确定的税务问题向外部顾问咨询。百济神州与所有相关税务机关建立并保持了相互尊重的工作关系。
GRI 207-1	税务方针	<p>公司既不容忍也不助长逃税行为。</p> <p>百济神州遵循经合组织 (OECD) 转让定价指南处理公司间交易。</p> <p>百济神州实体参考现行相关法规对纳税做出筹划。进行商业交易时，百济神州寻求利用符合税法精神和条款的所有税收激励、减免和豁免政策，适当时进行外部咨询以确认可行性。</p>
GRI 207-2	税务治理、控制及风险管理	<p>百济神州承诺遵守所有法定义务。</p> <p>税务合规意味着百济神州会按时足额纳税。税务合规包括在必要时向税务机关披露所有相关事实和情况。对正确贯彻执行税法进行监督是全球税务副总裁的责任。全球税务副总裁直接向首席财务官汇报。适当时，首席财务官和全球税务副总裁定期向审计委员会和董事会报告税务相关问题。</p> <p>经验丰富的税务专家团队在公司的财务部门和审计委员会的监督下管理百济神州的税务成本和风险。</p> <p>作为对控制和程序进行的持续审查的一部分，百济神州内部审计团队检查包括税务在内的业务领域及流程。</p> <p>在适当情况下，就重大或不确定的税务事宜咨询外部税务顾问。</p>
GRI 207-3	与税务关切相关的利益相关方参与及管理	<p>百济神州寻求完全遵守监管义务，并确保税务安排符合开展业务的低风险税务方式。</p> <p>公司以税务结果与潜在经济后果相违背的方式避免系列交易。</p> <p>如果任何特定重大交易的税务处理不确定，将在进行交易前进行外部税务咨询。我们的目标是公开透明，与全球范围内处理交易的税务机关建立专业、友善和建设性的关系。</p> <p>如果与税务机关发生争议，将努力迅速消除怀疑或弥合对法律解释的分歧，以负责任、公开和及时的方式解决争议。</p>
GRI 207-4	国别报告	百济神州会定期向美国证券交易委员会和其他相关监管机构提交的财务文件中报告税务责任。百济神州尚未盈利，未按国家或地区分别公开报告税务责任。已缴税款的披露可以在网站ir.beigene.com上的财务报告中找到。



	描述	回复
战略、政策和规范		
GRI 2-22	关于可持续发展战略的声明	ESG战略与目标。见第6页。
GRI 2-23	政策承诺	ESG战略与目标。见第6页。
GRI 2-24	融合政策承诺	商业道德。见第48页。
GRI 2-25	负面影响补救流程	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。 患者安全性见第21页。
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48页。
GRI 2-27	遵守法律法规	2022年，百济神州未被罚款或遭到非金钱制裁。
GRI 2-28	协会的成员资格	利益相关方参与。见第47页。
利益相关方参与		
GRI 2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方参与。见第47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。