



CANbridge Pharmaceuticals Inc.
北海康成製藥有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

(Incorporated in the Cayman Islands with limited liability)

股份代號 Stock Code : 1228



給罕見病患者帶來希望



2022

環境、社會
及管治報告

關於本報告

此乃北海康成製藥有限公司（「本公司」或「我們」，連同其附屬公司統稱「本集團」）刊發的第二份環境、社會及管治（「環境、社會及管治」）報告。環境、社會及管治報告涵蓋本公司之可持續發展方向、戰略及績效，概述已實施戰略並總結本年度績效，以期詳細闡述我們所堅持的努力以及我們為權益人創造的長期價值。

基準及參考

本環境、社會及管治報告乃根據香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）主板證券上市規則（「上市規則」）附錄27—環境、社會及管治報告指引（「環境、社會及管治報告指引」）而編製。本報告涵蓋本公司在罕見病及罕見腫瘤研發及療法商業化方面的主要業務。本報告亦參考聯交所發佈的《檢討〈環境、社會及管治報告指引〉及相關〈上市規則〉條文的諮詢總結》。

報告範圍

本報告披露的附屬公司範圍與北海康成製藥有限公司2022年年報所披露者一致。

報告期間

本報告期間涵蓋本公司自2022年1月1日至2022年12月31日（「報告期間」或「本年度」）的資料及數據。最後實際可行日期為2023年4月20日。

報告披露

本報告與「北海康成製藥有限公司2022年報」一併披露；所涉及的財務數據與2022年年報一致。在本報告中，除特別註明外，金額單位均為港幣。其他數據及案例主要來源於公司統計報告及相關文件。

報告檢索

本報告以英文（或任何其他語言）發佈，報告電子版可在本公司網站（<https://www.canbridgepharma.com/>）查閱。

關於本公司

北海康成製藥有限公司(股份代號：1228)為一家在中國成立的全球生物製藥公司，致力於罕見病和罕見腫瘤變革性療法的研究、開發和商業化。北海康成擁有差異化的藥物組合，擁有三種獲批藥物及11種產品管線，針對具有未滿足需求及巨大市場潛力的常見罕見疾病及罕見腫瘤適應症。該等疾病包括亨特綜合症及其他溶瘤儲存疾病、補體介導疾病、血友病、代謝疾病、罕見膽汁淤積性肝病及神經肌肉疾病以及膠質母細胞瘤多形體。北海康成新一代創新及工藝開發設施正在開發針對罕見遺傳病(包括龐貝氏病、法布雷病、脊髓肌萎縮症(SMA)及其他神經肌肉狀況)的新型、潛在的治療性基因療法，並與世界領先的研究人員及生物科技公司合作。SMA基因療法的動物數據於2022年在美國基因和細胞治療協會(ASGCT)、歐洲基因和細胞治療學會(ESGCT)及世界肌肉大會上發表。北海康成全球合作夥伴包括：Apogenix、GC Pharma、Mirum、藥明生物、Privus、UMass Chan Medical School、華盛頓大學醫學院及Scriptr Global。

北海康成擁有14項具有巨大市場潛力的醫藥資產組合，包括三種獲批產品及11種正在開發的藥物。該等產品針對較常見的罕見疾病及罕見腫瘤適應症，如亨特綜合症及其他溶酶體貯積病、補體介導疾病、血友病、代謝失調、罕見膽汁淤積性肝病、神經肌肉疾病及膠質母細胞瘤。

新一代基因技術研發中心北海康成實驗室正在開發針對罕見遺傳病(包括龐貝氏病、法布雷病、SMA及其他神經肌肉疾病)的新型及潛在的治療性基因療法，該公司正與全球領先的研究人員及生物科技公司合作。北海康成的全球合作夥伴包括但不限於Apogenix、GC Pharma、Mirum、Pharmacobiotics、Privus、UMass Chan School of Medicine、華盛頓大學醫學院及Scriptr Global。

有關更多詳情，請瀏覽我們的官方網站(<https://www.canbridgepharma.com/cn/>)及以下微信公眾號。



環境、社會及管治策略以及管治

本公司充分意識到改善自身環境及社會效益對我們業務可持續運營的重要性。因此，我們通過在適當情況下納入可持續發展考慮因素來制定我們的業務策略，並將我們的環境、社會及管治策略與我們的願景保持一致，即成為一家立足於中國的全球生物製藥公司，提供可改善生活的療法。我們致力於維護我們對客戶的服務質量，並基於我們所參與的核心的社會、經濟及環境責任價值觀，與權益人建立穩固而持久的關係。

有鑑於此，本公司已制定「環境、社會及企業管治政策」。該政策的目的是確保企業以增強對社會及環境的積極貢獻的方式運營。我們達到並超越最高行為標準及企業社會責任的持續願望，是我們衡量成功的重要組成部分。我們致力於促進企業社會責任及可持續發展，並將其融入我們的運營。我們將價值觀及積極進取的態度融入企業文化，希望隨著政策的實施，為員工在日常運營中踐行企業社會責任提供指導。

環境、社會及管治風險及機遇乃於公司層面考慮，本公司董事會（「**董事會**」）全面負責識別本公司的環境、社會及管治風險、確定相應的環境、社會及管治緩解策略以及報告環境、社會及管治表現。此外，董事會監督本公司的風險管理及內部監控系統。在董事會的監督下，本公司管理層（「**管理層**」）負責定期向董事會確認風險管理及內部監控系統的有效性。

為了更好地管理本公司的環境、社會及管治表現及其相應影響環境、社會及管治管理體系有效性的問題及風險，本公司已成立由管理層、行政及職能部門組成的環境、社會及管治工作小組。環境、社會及管治工作小組共同收集及分析數據，確保遵守環境、社會及管治相關法律法規，並幫助董事會監督各項環境、社會及管治策略的實施。如果監控到不符合本公司策略的風險，或者在業務運營中發現重大風險，將向董事會報告這些風險。

此外，本公司亦在本公司風險管理框架中考慮環境、社會及管治風險。董事會決定為實現本集團的戰略目標將承擔的風險的性質及程度，並全面負責監控風險管理及內部控制系統的設計、實施及整體有效性。除本公司穩健的風險管理模式外，本公司亦聘請外部顧問對本公司進行年度風險評估，以識別潛在的風險及控制缺陷，並提出必要的改進建議。

重大環境、社會及管治問題選擇與分析

本公司的業務運營影響不同權益人群體並受其影響。因此，整合權益人的期望並真正了解彼等的關切始終至關重要，以最大限度地提高經濟產出及業務價值，同時符合本公司的長期可持續發展目標。通過我們的權益人參與及重要性評估流程識別此類期望及相關的重大環境、社會及管治問題。

權益人參與

我們的內部及外部權益人包括僱員、客戶、投資者及股東、供應商及業務合作夥伴、政府及監管機構、社會團體及公眾以及媒體。我們積極透過各種有效溝通渠道為彼等提供有關我們近期業務發展的最新資料。該等渠道（如下文概述）提供制定及實施環境、社會及管治策略以及釐定環境、社會及管治問題重要性的參考：

#	相關權益人	期望及關切	參與及溝通模式
1	僱員	- 僱員權利保護 - 職業發展渠道 - 健康及安全的工作環境 - 福利及關愛	- 內部電郵及刊物 - 會議及簡報 - 培訓 - 僱員活動 - 公司網站
2	患者	- 交付優質產品 - 保護患者權益、隱私及利益 - 藥品的可及性及可支付性 - 推廣合規 - 負責任的營銷	- 公司網站 - 電郵、傳真及電話聯絡方式 - 會議
3	投資者及股東	- 投資回報 - 公司管治 - 資料披露	- 公司網站 - 股東週年大會 - 年度及中期報告 - 新聞發佈及公告 - 電郵、傳真及電話聯絡方式
4	供應商及業務合作夥伴	- 推廣合規 - 負責任的營銷 - 協同合作 - 促進公平及公開	- 公司網站 - 電郵、傳真及電話聯絡方式 - 會議 - 實地考察

#	相關權益人	期望及關切	參與及溝通模式
5	政府及監管機構	- 營運合規 - 監管合規	- 公司網站 - 新聞發佈及公告 - 電郵、傳真及電話聯絡方式 - 配合政府及監管機構的合規審查
6	社會團體及公眾	- 社區參與 - 業務合規 - 環保意識 - 公共健康教育及醫學突破	- 公司網站 - 新聞發佈及公告 - 電郵、傳真及電話聯絡方式
7	媒體	- 負責任的營銷 - 資料披露	- 公司網站 - 新聞發佈及公告 - 電郵、傳真及電話聯絡方式

重要性評估

本公司面臨大量與其運營相關的環境、社會及管治問題，這些問題對權益人的重要性各不相同。為了進一步分析本公司的環境、社會及管治優先事項及對本公司運營具有重要意義的問題，我們通過以下4個步驟進行了重要性評估：

識別

- 環境、社會及管治報告指引：通過參考環境、社會及管治報告指引，對準環境、社會及管治的初步問題。
- 同行基準：追蹤及比較可資比較同行公司的重大環境、社會及管治問題。

評估

- 調查問卷及訪問：通過邀請內外部權益人為各項環境、社會及管治問題的重要性評級，以估量及評估主要重大環境、社會及管治問題。

優先次序

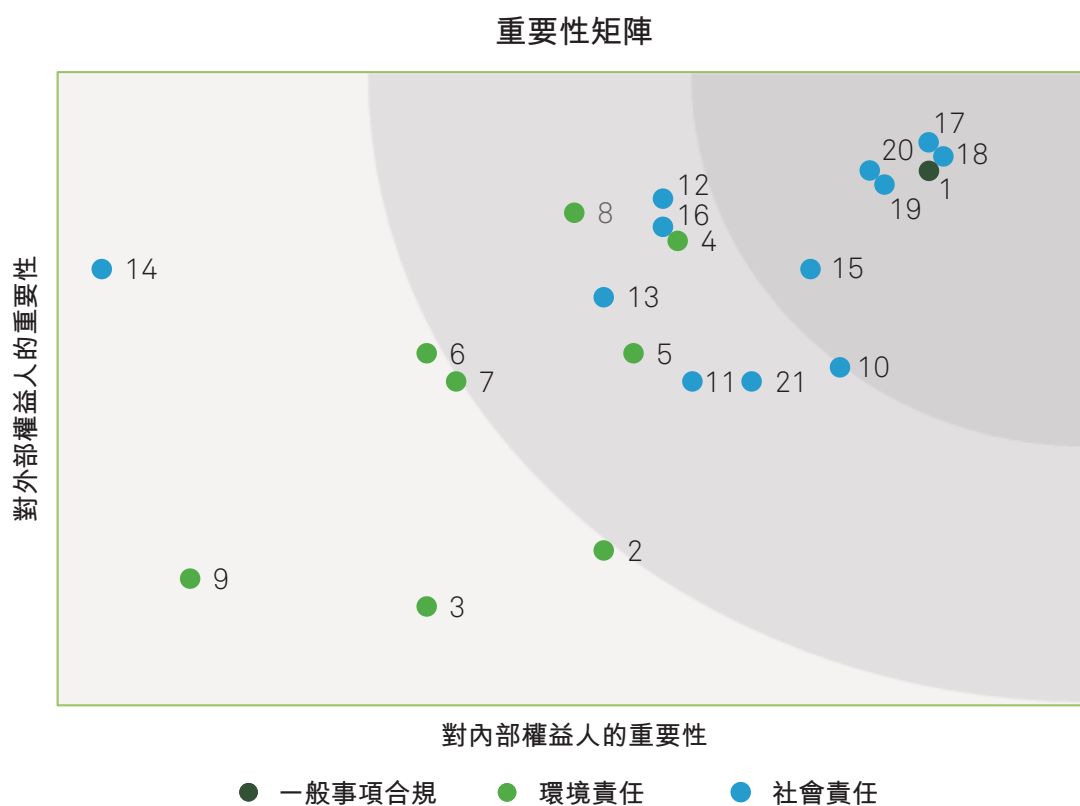
- 環境、社會及管治問題重要性評級：從發現問題及權益人評估結果產生環境、社會及管治問題重要性評級。

驗證

- 驗證：本公司管理層與環境、社會及管治工作小組驗證及確認適用重大環境、社會及管治問題，並將該等問題與相關香港聯交所層面、關鍵績效指標及上市規則要求掛鉤。

每個外部權益人組別回應的得分所分配比重相同，其平均分數會標記於「對外部權益人的重要性」軸上，而對本公司業務營運有更深入瞭解的本公司管理層及僱員的回應結果則標示於「對內部權益人的重要性」軸上。

根據重要性評估活動的結果，我們從權益人組別發現了21項重大環境、社會及管治問題：



#	類別	環境、社會及管治問題
1	一般事項	合規
2	A1	有害及無害廢物
3	A1	溫室氣體排放
4	A1	廢物處置及管理
5	A2	能源使用
6	A2	用水及其他事宜
7	A2	包裝材料使用
8	A3	運營對環境的影響
9	A4	氣候變化
10	B1	人力資源實踐
11	B1	多元化及平等機會
12	B2	工作場所健康及安全
13	B3	員工發展及培訓
14	B4	反對童工及強迫勞動
15	B5	供應鏈管理
16	B5	評估供應商的環境表現及勞工表現
17	B6	產品安全
18	B6	產品質量
19	B6	資料私隱及保護
20	B7	反貪污及洗黑錢
21	B8	社區投資

A1：排放物

作為一家以研發及藥物商業化為主要業務的公司，我們的服務產品在藥物製造、進口及服務方面經常依賴第三方供應商。由於這種性質，我們的運營不會直接產生大量的空氣排放物及有害廢物。然而，我們高度致力於第三方供應商的採購程序，以確保彼等亦有嚴格的機制來控制溫室氣體排放及運營產生的廢物。我們亦嚴格遵守相關的環保法律法規，包括但不限於《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《中華人民共和國水污染防治法》、《中華人民共和國大氣污染防治法》及《中華人民共和國節約能源法》。

於報告期間，我們未發現重大違反環境法律法規的個案。

溫室氣體排放

本公司的溫室氣體（「溫室氣體」）排放主要來自能源、水及辦公耗材的消耗。於報告期間，本公司溫室氣體排放情況概述如下：

溫室氣體排放 ¹	2021年	2022年
直接（範圍1）排放（公斤二氧化碳當量）	23,288	5,390
人均密度（公斤二氧化碳當量）	123	38
間接（範圍2）排放（公斤二氧化碳當量）	117,459	715,268
人均密度（公斤二氧化碳當量）	618	4,615
其他間接（範圍3）排放（公斤二氧化碳當量）	890	2,477
人均密度（公斤二氧化碳當量）	5	16

範圍1排放包括用於管理交通目的的公司註冊車輛燃燒無鉛石油產生的直接排放。範圍2排放包括在四個地區²的辦公室購買電力的間接排放。範圍3排放包括本公司的用水量以及紙張、商業及工業廢物處理產生的排放。

有關此類消耗的明細及說明以及我們在減少碳足跡方面的持續舉措，請參閱第A2節：資源使用。

有害及無害廢物

由於我們目前的業務營運階段，實驗室進行的測試對環境而言並不重大。儘管實驗室於租賃物業中營運，我們透過審閱物業管理代理提供的每月服務報告，全面負責監察污水處理，當中包括化學品供應及潛在有害物質。於報告期間，並無產生重大有害廢物。

1 溫室氣體排放乃參考香港聯交所頒佈的「環境關鍵績效指標匯報指引」、生態環境部頒佈的「2019年度減排項目中國區域電網基準線排放因子」及美國環境保護署頒佈的「溫室氣體清單排放因子」計算。

2 除非另有指定，否則本報告中本公司的四個地理運營地點包括香港、中國內地、台灣及美國。

於2022年，租賃實驗室的專業團隊持續實施化學品衛生計劃，該計劃概述旨在消除或控制與使用及處理危險化學品有關的危險的政策及程序。該等用於研究實驗室的化學品可能對僱員及公眾健康有害，包括但不限於易燃物、腐蝕物、易反應性、有毒物質、過氧化劑、環境危害、過敏原等。所有參與研究活動或在實驗室承擔工作責任的員工均嚴格遵守該計劃。例如，經批准的水槽處理材料政策強調，本公司不允許水槽處理危險化學品，包括易燃溶劑及有毒化合物。本公司唯一獲准進行水槽處理的化學材料為：稀釋酸、鹼基及pH值介乎6.0至10.0的緩衝液，以及水或其他無害介質中的無毒無害鹽溶液。在最小化有害廢棄物方面，可通過減少廢棄物產生量（保持低於總廢棄物閾值）或減少廢棄物產生的毒性（避免觸發明顯有害廢棄物閾值）來實現。盡量減少廢物的策略包括減少化學訂單的規模及實驗數量，及／或以有害替代品取代有毒物質，以及在實驗室或設施中與他人共享未使用的化學品。

同時，無害廢棄物主要為辦公室行政用紙。下表概述於報告期間紙張消耗及回收量：

無害廢物	2021年	2022年
紙張處理量（公斤）	250	626
人均密度（公斤） ¹	1.3	4.0
紙張回收量（公斤）	125	110
人均密度（公斤） ¹	0.7	0.7

所產生的大部分無害廢物為626公斤紙張（人均密度為4公斤），其中110公斤已被收集並送往回收商處理。我們已經在廢物處置及管理方面建立了控制措施，這將在下一章節中進行說明。

廢物處置及管理

在管理實驗室有害廢物處置方面，我們實驗室的專業管理團隊制定了溶劑管理計劃，旨在識別及確認對市政污水系統造成損害的有害化學品來源，並制定控制措施防止意外排放。作為計劃一部分的控制措施概述如下：

¹ 密度按人數計算，其計算口徑為（2022年年初員工總數+2022年年末員工總數）／2

控制措施

化學品清單

指定的化學品衛生員工與實驗室員工、主管及安全代表協調，維護設施中使用及儲存的危險化學品（包括所有溶劑）的清單。該清單控制措施可確保在訂購及接收時識別出危險化學品，並確保材料得到妥善儲存及處置。

儲存及處理

所有危險化學品均儲存在專門的化學品儲存地點。實驗室水槽或排水管附近的任何化學品均必須儲存在足夠容量的二級容器中，以防止意外釋放。

廢物收集及處置

用過的溶劑及含有溶劑的溶液在不再需要用於實驗時會立即作為有害廢物進行收集。有害廢物儲存容器儲存在適當的二級容器中（以防止溢出及意外釋放），並放在專用的、已簽署的衛星聚集區。所有有害化學廢物均通過有執照的有害廢物運輸商處置。所有貨物均通過有害廢物清單記錄，該清單由經過適當培訓的安全代表在化學衛生員工的指導下管理，並在設施中存檔。

培訓

所有實驗室員工每年均接受培訓，涵蓋水槽處置要求以及有害廢物的適當收集及處置。培訓及培訓記錄由化學衛生員工或指定的安全代表監督。

張貼及標牌

該溶劑管理計劃將張貼在使用或儲存危險化學品的每個實驗室區域。此外，水槽貼有「請勿將化學品倒在水槽中」的標誌。

我們的目標是在5年內將廢物減少量維持在至少5%，並希望透過繼續竭盡所能維持我們當前廢物管理常規以達致此目標。對於我們的辦公室，本公司在我們的業務活動中採用「3R」原則，即減少、再利用及回收，並建立廢物分類機制，對不同的材料進行分類，以簡化回收過程。由於我們的員工積極參與辦公室回收工作，因此這種分類機制可有效減少產生的廢物量。除了推行「兩用紙」政策，鼓勵員工使用雙面印刷及回收利用外，我們亦鼓勵員工減少因過度採購辦公文具而造成的廢物。例如，為最大程度利用紙張，不重要文件均使用已單面打印過的紙張。我們採購人員亦意識到通過購買更環保的產品（例如從森林管理委員會認證的供應商處）進行可持續採購。同時，我們亦在日常運營中利用技術及數字平台，以減少對辦公耗材的依賴來推動行為改變。

A2：資源使用

能源使用

我們的主要資源消耗來源是用於照明、空調及辦公室日常辦公設施的電力，以及我們高級管理層交通車輛消耗的燃料。於報告期間，石油及電力能源消耗情況概述如下：

能源消耗 ¹	2021年	2022年
汽油(公升)	8,600	3,000
人均密度(公升) ²	45	19.35
電力(千瓦時)	189,088	576,226
人均密度(千瓦時) ²	995	3,718

於2022年，公司自有車輛消耗石油作運輸用途，於報告期間，公司的石油消耗量為3,000公升，人均密度為19.35公升，較2021年消耗的8,600公升減少65%。此外，本公司於報告期間的用電量增加至576,226千瓦時，因此2022年的人均密度為3,718千瓦時。總用電量的83%來自位於美國的實驗室。由於我們的業務擴張，實驗室的工作量及實驗範圍變得更大，而大功率實驗室設備的數量亦相應增加。

此外，我們充分了解能源消耗佔溫室氣體排放的大部分，並致力確保所有業務活動均以節能方式進行。因此，我們的目標是在5年內至少減少5%的能源消耗，並計劃透過加大力度控制綠色辦公以達致此目標。於2022年，我們在業務營運中持續推行綠色措施，透過減少使用辦公室設施，優先使用數碼平台（如遠程視頻會議），並持續就綠色辦公實施嚴格控制，例如採用節能設備、室內溫度控制及提倡節能行為。

1 該數量指本公司於報告期間直接控制及消耗的能源。不包括間接能源消耗（即其供應商及本公司委聘的其他第三方消耗的能源）。

2 密度以員工人數計算，計算口徑為（2022年年初員工總數+ 2022年年末員工總數）／2

用水及其他事宜

本公司認為用水量在監控其資源使用方面具有重要意義。於報告期間，本公司四個地區辦公場所用水量情況如下：

用水量	2021年	2022年
水(立方米)	677	4,667
人均密度(立方米) ¹	3.56	30.11

本公司在採購符合我們目的的水方面沒有困難。由於我們目前將藥品製造外包給我們的供應商的業務運營，本公司對我們用於市場銷售的進口藥品的用水量數據的訪問權有限。此外，對於我們實驗室用於研究目的的用水，由於實驗室場所由物業管理代理集中管理，因此無法量化用於報告的用水量數據，故同樣適用於香港、台灣及上海辦事處。根據5年減排目標，本公司希望透過讓僱員參與節能及節水措施，如定期檢查未使用的水龍頭及水管或水龍頭的滲漏情況、對供水系統進行維護、提供節約用水海報提醒員工注意用水，以及定期為員工組織培訓以保持其節約意識，從而於5年期間減少5%的用水量。於2022年，我們的用水量增加，乃由於北京辦公區增加的植物灌溉以及對北京辦公大樓進行的防水提升及測試工作增加所致。

關於廢水處理，租賃實驗室的物業管理代理已與PPM工業水務的持牌污水營運商合作，每日檢查污水處理系統，每月對系統進行服務，並透過收取每月服務報告審閱服務。我們的實驗室污水處理符合pH中和系統，以處理酸性或鹼性工業廢水，以保護管道、泵並符合監管排放限制。

包裝材料使用

由於報告期間不存在北海康成直接生產用於市場銷售的藥品，因此不存在需要披露的包裝材料使用的直接消耗。本公司已進口四款上市藥品供市場銷售。由於這些藥品是從我們的供應商進口，包裝材料的使用不受本公司的直接控制。

此外，北海康成重視與供應商在藥品進口方面的合作，共同優化包裝設計，推廣綠色包裝材料及技術的使用，簡化了包裝流程，以有效提高生產力並減少工作時間。出於物流目的，包裝設計已標準化，以增強多功能性並最大限度地減少運輸過程中的存儲空間。包裝箱設計為適合托盤及貨位運輸，有效提高了生產效率，降低了物流成本。

1 密度按人數計算，其計算口徑為(2022年年初員工總數+2022年年末員工總數)/2

A3：環境及自然資源

運營對環境的影響

本公司致力於維持環境及其經營所在社區的長期可持續性。作為負責任的社會成員，本公司持續監控其業務運營所帶來的潛在環境風險及影響。於報告期間編製的主要環境影響涉及行政業務及實驗室研究方面，兩者均產生直接及間接溫室氣體排放。

本公司以對環境負責的方式行事，全面遵守相關法律法規，並採取超出有關法律法規的措施。例如，我們已將綠色辦公理念融入日常業務活動中。隨著科技融入日常生活的普及，我們加強了數字化戰略，旨在盡量減少不必要的辦公耗材使用，包括紙張消耗。我們的大部分實體會議均已改為視頻會議，以利用我們可用的數字平台。我們亦在工作場所制定了節能原則，包括在不使用辦公設備、照明及空調時將其關閉，而非讓其處於「待機」模式。此外，我們定期提醒我們的員工環境保護的重要性，讓彼等了解最新的環境法律法規，以確保遵守及維護或改善環保表現。最後，如有必要，我們會定期審查及更新我們的內部政策，以確保反映最新的法律法規及商業慣例。

對於我們在實驗室進行的實驗室研究，我們的員工在資源使用方面亦非常警惕。我們實施廢物最小化策略以減少數量，並不斷監測產生的廢物的毒性。例如，我們積極尋求實現我們的實驗目標，同時將資源的使用保持在最低水平，並用危害較小的替代品替代劇毒材料，僅舉幾例。我們在廢水處理方面實行pH中和系統，該系統由持牌廢水營運商每日及每月檢查及監控，以處理酸性或鹼性工業廢水，以保護管道、泵及符合監管排放限制。上述措施的總體目標是減少對我們環境的影響，並嘗試盡可能少地使用自然資源。

於報告期間，未發生違反環境法律法規的情況。本公司目前的業務專注於研發、臨床試驗、市場准入及銷售藥物，其總體上對環境及自然資源沒有任何重大負面影響。因此，關鍵績效指標A3.1（描述業務活動對環境及自然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動）不適用於本公司，亦未在環境、社會及管治報告中披露。然而，本公司將繼續在本公司運營中實施環保措施以節約能源及用水。實踐證明，這些措施不僅可以最大限度地減少對環境的不利影響，亦可以幫助本公司降低運營成本。

A4：氣候變化

氣候變化被認為是當今人類面臨的最大問題之一。每年，我們均可以感受到天氣變得更加不穩定及難以預測，極端天氣狀況經常發生的情況惡化的複合影響。高溫導致電器使用量增加，對冷鏈物流管理提出更高要求，而極端天氣事件對物流等業務運營產生不利影響。儘管我們的業務運營的碳足跡可能相對較小，但作為負責任的企業，本公司承擔著減少排放及緩解氣候變化影響的責任。

本公司已評估氣候變化的直接或間接影響可能產生的潛在風險，這些風險概述如下：

- **物理風險：**由於我們的主要業務是藥品進口及實驗室研究，因此本公司直接受到環境的影響很小。然而，這並不意味著我們對氣候變化的影響免疫。可以推測，隨著溫度的升高，在處理藥品及化學品物質用電量將增加，對冷鏈物流的要求亦會更高。由於我們的產品及實驗室必需品對溫度及濕度均很敏感，因此需要更加小心以確保我們的設施及存儲足以應對不斷增加的溫度及降水。雖然物流及存儲已外包給第三方，但氣候變化的影響將導致在產品發生任何問題時採取更嚴格的措施來維持冷鏈物流及更高的保險費，從而會導致更高的間接成本。儘管氣候變化的直接影響甚微，但面對暴雨、颱風、洪水等極端天氣事件日益嚴重，我們仍需為本公司經營面臨風險的情況作好準備。例如，我們為員工提供培訓及演習，以提高彼等應對潛在災難的意識及能力，或為此類事件制定標準操作程序。這確保了我們員工的安全，允許繼續運營，並防止及最大限度地減少公司資產的潛在損失及損害。
- **轉型風險：**我們正在實施向低碳及綠色經濟轉型的政策。許多國家及司法權區預期很快會對舊法規進行修改並引入新法規。這些規定總是會給本公司帶來風險，例如本公司運營改變或未來發展的規定，以及本公司持有的資產貶值。有關資產為實驗室相關技術或辦公空間及存儲中的電氣硬件。對車輛碳排放法規的修訂可能意味著對公司車輛進行強制更改以遵守排放標準。這亦適用於外包物流。如果進行激進的修訂，例如更新的歐洲排放標準付諸實施，則將需要更換舊車輛，這可能會花費本公司額外的時間及金錢。因此，本公司應考慮不斷變化的政策及法規可能對其供貨商及供應商的影響，尤其是對其外包物流的影響。如果採取激進的政策，這可能會中斷及破壞未來的業務運營及發展。本公司在內部推廣我們對氣候變化的態度，我們的原則包含對氣候風險識別、緩解及適應的指導，以幫助建立對潛在氣候事件的抵禦能力。

- **聲譽風險：**不斷惡化的氣候變化形勢在傳統媒體及社交媒體上獲得了越來越多的關注及認識。極端天氣事件可能會中斷運營或影響本公司的運營。由於與氣候變化相關的某些行業備受關注，因此任何不利影響均可能構成聲譽風險。鑑於氣候變化的廣泛而深遠的影響，我們的戰略利用我們深厚的專業知識及對氣候相關機會的洞察力來管理及減輕氣候風險。除了管理客戶活動的風險外，我們亦繼續採用最佳實踐來減少我們本身的碳足跡並將彈性整合到我們的業務運營中。

我們的氣候變化風險評估考慮未來幾年隨著氣候週期迅速惡化而出台的政策及法規。然而，通過了解需要提升的領域，我們可以有效地投資並提高業務運營的彈性。邁向更可持續未來的第一步是減少能源及資源損失，並提高效率。畢竟，保護環境的關鍵在於業務發展與環境保護的互補性及適度性。本公司在保護環境及確保我們盡我們所能遏制氣候變化方面提倡這種信念及文化。

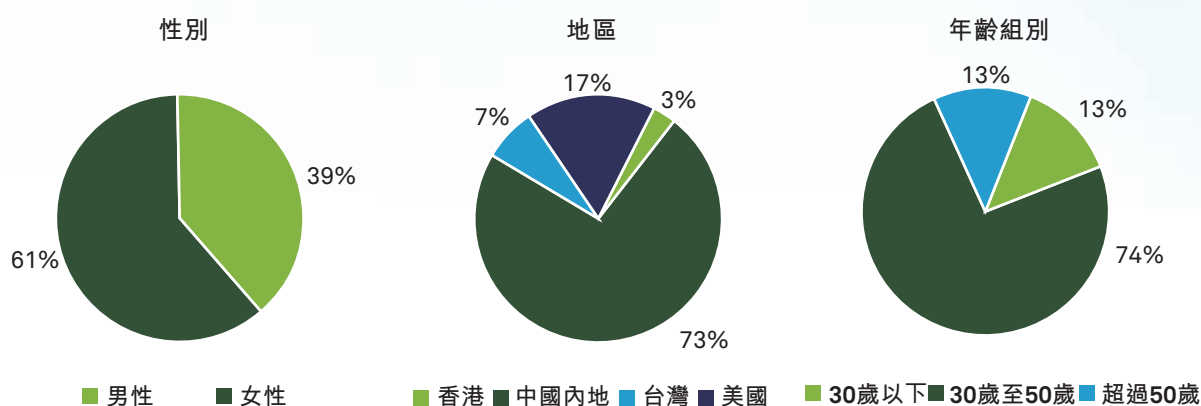
B1：僱傭

人才吸引及挽留

本公司視人才為業務發展最寶貴的資產。我們的目標是吸引合適的人才，彼等擁有合適的技能及知識，並與本公司有相似的願景及價值觀。我們感謝員工所作的貢獻，並致力於在彼等的任職期間改善彼等的福利及福祉。我們的目標是創造一個和諧而富有同情心的工作環境，以賦能我們的員工並增強彼等的歸屬感。

我們已建立一套人力資源政策及程序，以根據相關的僱傭規則及法規指導我們各個地區員工的薪酬、解僱、招聘及晉升、工作時間、休息時間、平等機會、多樣性、反歧視及其他利益及福利。該等人力資源政策會定期檢討及更新，以確保符合《中華人民共和國勞動合同法》、香港法例第57章《僱傭條例》、台灣《勞動基準法》及我們營運所在其他地區的其他勞動相關法律，而人力資源部將嚴格遵守該等政策，在其運作中實施充分的內部監控。

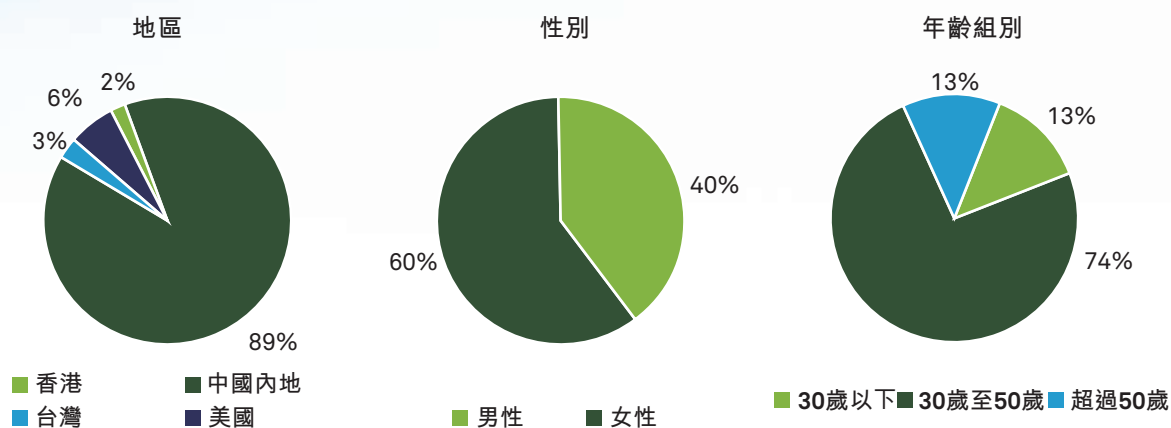
截至2022年12月31日，本公司有127名員工，其中全職員工佔92%。本公司員工的分佈情況如下：



於2022年，員工流失率有所上升，主要由於公司處於快速發展階段，我們主動解僱部分員工以實施業務重組。我們的員工流失率概述如下：

類別		按類別劃分的 離職員工數目 (類別總數)		佔離職員工 百分比	
		2021年	2022年	2021年	2022年
地區	香港	2 (8)	2(6)	25%	33%
	中國內地	38 (189)	78(171)	20%	46%
	台灣	0 (10)	3(12)	0%	25%
	美國	5 (21)	5(26)	24%	19%
性別	男性	20 (92)	35(84)	22%	42%
	女性	25 (136)	53(131)	18%	40%
年齡組別	30歲以下	10 (32)	14(31)	31%	45%
	30歲至50歲	32 (182)	69(163)	18%	42%
	超過50歲	3 (14)	5(21)	21%	24%

具體而言，本公司有88名離職員工且員工流失分佈如下：



薪酬及員工福利

我們為員工提供具有吸引力的薪酬待遇，該薪酬待遇基於兩個主要因素確定：

- **競爭力** — 我們定期進行市場研究，並對標類似行業的競爭對手的薪酬水平，以確保我們的員工獲得有競爭力的薪酬待遇。
- **績效** — 我們相信敬業的員工是在競爭激烈的商業環境中克服挑戰的關鍵。因此，個人表現是薪酬增長及晉升的主要驅動力之一。

薪酬待遇亦包括為所有員工提供的一系列福利，例如強制性公積金、人壽保險、醫療保險、年假、加班假、婚假、產假及生日假。在加班及出差等不同情況下，亦提供膳食補貼及差旅補貼。

職業發展及晉升機會

我們為員工提供充足的職業發展及晉升機會。我們每年通過成熟的績效管理機制對員工進行績效考核，該機制基於以下流程：



我們成熟的績效管理機制為我們的員工了解其優勢及劣勢，加強員工與管理層之間的溝通及相互了解提供了基礎。績效考核的結果可作為一下決定的參考，如加薪、獎金分配、晉升、調動、輪崗或其他適用的安排。我們確保流程遵循公平、可操作、現實及可衡量的原則，並可以指導我們的員工並支持其職業提升及職業發展。

福利及工作生活平衡

儘管員工績效是人才管理的一個重要方面，但本公司同樣重視員工福利。維持適當水平的工作生活平衡已被證明可有效減輕員工的工作壓力，並提高整體生產力。本公司在《員工手冊》中明確規定了工作時間及休息時間，該手冊是根據當地各勞動部門頒佈的相關法律法規及指引制定。

此外，本公司通過全年舉辦多項文體活動，鼓勵員工之間建立聯繫。由於長期的全球疫情限制了我們的大部分社交活動，因此我們在數字平台上舉行了幾次社交聚會。這使本公司能夠加強員工與高級管理層之間以及我們在不同國家或地區的辦事處之間的關係。

員工滿意度是我們的主要關切之一，因此，我們在維持及／或提高員工士氣方面付出了很多努力。本公司將分發內部員工調查，以了解員工對本公司或工作環境的看法及意見。然後管理層將合併及審查結果，並在必要時制定可行的目標及改進措施。

多元化及平等機會

本公司培養一種包含平等、包容及多樣性的文化。我們堅信，包容的工作場所可以促進員工之間的和諧相處並促進協作。我們承認，在性別、年齡、婚姻狀況、懷孕、種族、教育、家庭狀況及殘疾等方面具有更大多樣性的團隊可以幫助我們更好地了解我們的多樣化客戶需求及動態的商業環境，並將我們於其中進行關聯。不論員工之間的差異為何，我們均為員工提供平等的就業及晉升機會，這亦在我們的《員工手冊》中有所規定。在實踐中，主管或人力資源代表將支持認為受到任何形式歧視的僱員，該等歧視與本公司的多元化政策及舉措相衝突。為增進知識，所有僱員均須參加並完成年度多元化意識培訓。

本公司亦關注防止工作場所發生任何形式的性騷擾。相關投訴將轉至人力資源部，並嚴格保密處理。本公司的多元化及平等機會政策是參照以下法律法規制定：香港《性別歧視條例》(第480章)、《殘疾歧視條例》(第487章)、《家庭崗位歧視條例》(第527章)、《種族歧視條例》(第602章)、《中華人民共和國勞動法》、台灣《性別工作平等法》、美國《平等工作法》。

B2：健康與安全

工作場所及職業健康及安全

健康的員工隊伍是本公司長期成功的支柱及基礎。因此，確保我們員工的職業健康及安全一直是重中之重。本公司致力於促進及維持員工的身心表現，並致力於創造及維持一個安全及健康的工作環境。本公司所有業務營運均遵守適用法律及相關規定，包括但不限於香港《職業安全及健康條例》(第509章)、《中華人民共和國安全生產法》、台灣《職業安全衛生法》及《職業事故工人保護法》(Act for Protecting Worker of Occupational Accidents)、《中華人民共和國職業病防治法》、美國勞工部職業安全與健康管理局(「OSHA」)。

我們的實驗室隸屬於柏林頓，是一個共享的實驗室環境，配備了符合我們專業需求的基礎設施。作為公司承諾的一部分，實驗室已制定《生物安全手冊和接觸控制計劃》、《化學衛生計劃》及《緊急行動計劃》。具體而言，《生物安全手冊和接觸控制計劃》明確了消除或控制與使用及處理生物材料相關危害的程序，且其乃根據29 CFR 1910.1030中概述的OSHA規定制定。實驗室已根據OSHA實驗室標準(29 CFR 1910.1450)中概述的OSHA規定制定完善的《化學衛生計劃》。本文件旨在提供有關化學品安全、工作場所危險化學品的潛在風險及危害的核心指引，以及盡量減少暴露的可能性所需的政策及常規。例如，其概述須遵守的OSHA標準，以及設施設計、一般實驗室安全工作慣例、化學危害分類、暴露最小化及控制措施、化學品處理及儲存、有害廢棄物管理(亦於A1

部分廢物處置及管理中提述)。此外,《緊急行動計劃》概述政策及程序,為工作場所環境的危害管理提供核心指引,並就每宗事故提供適當的應急程序。該等潛在事故包括但不限於火災、化學或生物洩漏、醫療緊急情況及其他傷害、已知或疑似暴露、工作場所暴力及環境排放。該手冊乃根據29 CFR 1910.1200(OSHA的危險通報標準、29 CFR 1910.38(《緊急行動計劃》)及29 CFR 1910.157(便攜式滅火裝置)概述的OSHA規定編製,並符合527 CMR 1.00(馬薩諸塞州綜合消防安全守則)、310 CMR 30.000(馬薩諸塞州有害廢棄物條例)及105 CMR 480.000(馬薩諸塞州衛生守則)概述的馬薩諸塞州規定。

此外,本公司亦制定《安全手冊》,為員工提供安全生產指導。我們每年對《安全手冊》進行審查,以確保反映最新的法律法規要求及內部要求,如有變更將及時傳達給相關人員。此外,為了保持及提高員工的安全意識及安全知識,我們在所有辦公室均開展了定期安全培訓以及消防及疏散演習等活動。我們亦鼓勵員工就安全程序向管理層提出意見。最後,我們會定期進行風險評估,以便及時識別、疏散及減輕工作場所的任何新風險,最終為我們的員工提供一個健康安全的工作環境。

本公司已建立健全的因工死亡或工傷事故處理機制。於報告期間及於過去的四年中,本公司未發生因工死亡情況且並無因工傷導致停工。此外,我們未發現任何重大違反健康與安全相關法律法規的案件。

COVID-19疫情下的員工健康及福祉

COVID-19疫情已成為近年來最常見的公共衛生挑戰之一,北海康成已迅速採取行動保護員工的健康及福祉。例如,本公司採購及分發了消毒劑、酒精清潔劑及口罩等衛生用品供員工使用。為了更好地保持辦公區域的衛生,我們進行了更定期的清潔。在茶水間、衛生間及電梯等公共區域已張貼衛生建議相關海報,以提醒員工在工作時保持警惕,保持個人衛生。我們亦鼓勵員工在這些公共區域保持社交距離。我們亦鼓勵僱員在該等公共區域保持社交距離。此外,本公司已於2022年北京及上海封城期間安排並向員工派發蔬菜包。

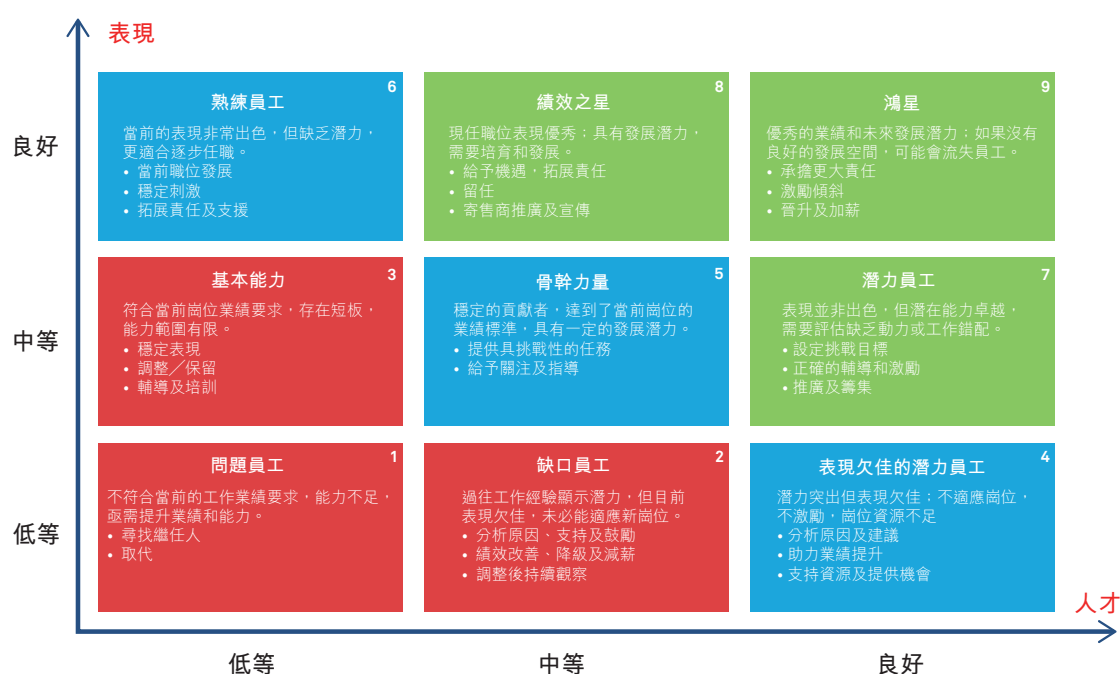
本公司亦已定期積極監控員工的健康及旅行記錄,如為感覺不適的員工安排休假,並會作出適當的替代工作安排。為確保繼續在我們的測試及研究設施工作的員工的安全,我們採取了諸如提供個人防護設備、加強清潔程序、對訪客進行篩查、進行接觸者追蹤以及鼓勵保持社交距離等措施。員工亦可以進行體溫篩查及定期COVID-19檢測。總之,上述所有措施均有效地降低了工作場所感染的風險,確保了我們員工的安全。

B3：發展及培訓

員工培訓及專業發展

本公司認為持續學習及培訓是我們業務健康運行的重要支柱，亦是我們業務增長的動力。因此，我們的管理層致力於支持並更加重視培訓及發展，旨在提高員工的專業技能及知識。

2022年，以「打造全球領先的罕見病商業團隊」為願景，確立了人才發展的總體戰略。為實現策略及實現對業務的實際支持，人力資源部已創建「九宮格績效網格」，以全面及系統地分析人才基礎及制定定制的技能提升計劃。在建立能力模型、評估標準及不同級別員工的晉升流程的同時，客觀地審查及評估現有的人才庫。此外，我們亦開展人才發展項目及培訓計劃，以持續提升團隊能力。例如，獲定義為更高績效及更高潛力的星級僱員被歸類為人才訓練營，配備量身定制的職業導師，並承擔更大責任。對於表現令人滿意及潛力適度的僱員，彼等將獲分配具挑戰性的任務，亦會根據其弱點為彼等配置合適的在線課程。



管理層員工是公司實現高質量發展的決定性因素，也是帶領團隊成長的重要因素。2022年，公司不斷開發和探索培訓課程，幫助管理級員工掌握和提升管理技能，例如對管理級員工引進EMBA和MBA課程，旨在幫助學員快速學習和掌握企業運營的核心技能，培養全面、系統、發展的戰略決策思維。此外，具有戰略思維和較強問題解決能力的員工被納入人才領導力項目，作為未來管理團隊的儲備。於2022年，人力資源部於5月至12月期間進行了一系列線上培訓及線下工作坊，主要目的是通過專注於提高其創新及人際技能來建立敏捷團隊。

對於我們的新員工，我們將在新員工的第一個工作日向其提供人力資源部門準備的入職培訓包，其中包括本公司的組織結構、《行為準則》等資料以及針對員工職位的其他相關材料。本公司亦組織新員工線上線下培訓，確保員工可以快速及順利地適應新工作場所。

我們相信，通過向我們的員工提供這些資源，本公司及我們的員工均可以獲得充足的利益。

於報告期間，我們在四個地區共培訓了129名員工，培訓時長為2,325.5個小時。於2022年，平均受訓時數由2021年的12小時增加至18小時。為本公司員工提供的培訓及發展詳情如下：

類別		2021年	2022年
接受培訓員工的百分比		85%	101%
性別	男性	38%	40%
	女性	62%	60%
員工類別	高級管理層	6%	13%
	中級管理層	19%	27%
	一般員工	76%	60%
平均培訓時長		12個小時	18個小時
性別	男性	10個小時	7個小時
	女性	13個小時	11個小時
員工類別	高級管理層	12個小時	2個小時
	中級管理層	14個小時	5個小時
	一般員工	11個小時	11個小時

B4：勞工準則

反對童工及強迫勞動

本公司堅信，只有通過合法及合乎道德的僱傭慣例，才能吸引、招聘及挽留合適的人才。本公司嚴格禁止在我們的業務運營中使用童工或強迫勞動。所有員工的招聘均嚴格遵守當地勞動法律法規，其職位均受法律合同的約束，有關合同附有詳細的僱傭條款及條件，以保護員工及本公司。我們對每位新員工進行參考及背景調查，以保護本公司的聲譽並確保為所有員工提供安全的工作環境。一旦發現僱用童工，將立即報告高級管理層以採取後續行動。此外，在與供應商及承包商合作時，本公司亦將採取積極措施，篩選出已知委聘童工或強迫勞動的潛在各方。本公司不斷檢討我們的僱傭慣例，以確保嚴格遵守香港《僱傭條例》(第57章)、《中華人民共和國勞動合同法》(2008版)、台灣的《勞動基準法》等相關法律，以及美國的《公平勞工標準法》。

於報告期間，我們未發現任何重大違反童工及強迫勞動相關法律法規的情況。

B5：供應鏈管理

負責任的供應鏈管理

製藥公司通常擁有複雜的供應鏈，且本公司已建立負責任的供應鏈管理框架，以規範及加強供應商管理，降低採購風險，在質量、成本、服務及效率方面實現整體價值主張的最大化，對本公司具有重要意義。

供應商選擇流程

本公司執行嚴格的供應商選擇流程，以確保供應商的能力及合適性。在此過程中考慮的因素包括但不限於經驗、聲譽以及擁有相關許可證。就供應商的評估標準而言，我們從業務角度制定詳細要求，包括評估所提供的服務及技術參數、質量認證、技術、研發及創新能力，以及供應商的法律、安全、健康及環境狀況。例如，我們嚴格挑選供應商，彼等從未因嚴重違反任何反貪污、反洗黑錢、反壟斷、環境保護而接受任何刑事或行政調查，或遭受任何刑事或行政處罰。

本公司不會選擇具有以下特點的供應商：

- 在產品製造的生命週期中，資源的低效使用及排放帶來的不利環境影響；
- 由於使用有害物質、排放物、污染物以及可以防止或最小化的產品可回收性有限而對人及環境造成不利影響；
- 不公平的僱傭行為，例如低工資、過度加班以及缺乏職業健康及安全措施；及
- 消費者健康及安全風險。

根據本公司的採購政策，將選定的供應商分為三級風險，即A級（高風險）、B級（中度風險）及C級（低風險）。倘建議業務與任何醫療專業人員或政府官員有任何關係或接觸，不論業務是否與本公司的主要業務有關，供應商分類為高風險及A類，或將分類為低風險及C類。於訂立、重續或延長任何業務關係前，須根據「第三方供應商合規規定」及「採購管理程序」進行必要及合理的盡職審查。具體而言，原則上「第三方供應商合規規定」應嚴格應用於A類（高風險）及B類（中等風險）作為參考，並靈活應用於C類（低風險）。我們已制定內部監控機制，以確保具有不同風險等級的供應商在供應商選擇過程中滿足各自的要求。

供應商監控制度

作為供應商選擇過程的一部分，所有供應商均必須填寫「第三方供應商問卷」及「第三方供應商標準合規條款」。為不時監控我們的供應商並確保其持續合規，採購產品或服務的部門負責監控供應商的情況，並定期跟蹤供應商的活動，以配合公司的業務目標。

北海康成亦將向選定的供應商分發本公司的「反貪污指引政策」，並為供應商舉辦合規培訓，以確保彼等理解並遵守該政策。於成功參加後，本公司亦向供應商頒發「合規培訓證書」。這些程序均在本公司的「第三方供應商合規規定」中明確規定，該規定根據適用於北海康成業務的相關本地及國際反貪污法律制定，包括但不限於《防止賄賂條例》（香港法例第201章）、《中華人民共和國反不正當競爭法》、《中華人民共和國刑法》、美國《反海外腐敗法》及英國《反賄賂法》。

本公司亦根據預定合作標準積極監控其供應商的表現。合約關係結束時亦會進行整體表現評估，以供日後選擇供應商時參考。本公司持續與合格的供應商及承包商保持密切及長期的關係，為業務運營提供穩定的供應鏈。

我們的供應商

於報告期間，以下十大主要供應商（按總採購百分比計算）直接相關本公司的核心業務。該等供應商包括但不限於研究、製造、許可及藥物生產基地。下表載列某些主要地區的供應商以及向本公司提供服務的各自性質（請注意，這些數字不包括小型供應商，例如提供銷售、營銷及行政辦公用品的供應商）：

地區	供應商數目	供應商服務
香港	1	合約研究機構
中國內地	3	合約製造機構 合約研究機構
美國	3	藥品許可方 合約研究機構
德國	1	藥品許可方
法國	1	藥品進口來源
韓國	1	藥品許可方

於報告期間，本公司並無從我們的供應商評估機制中終止任何供應商關係。這可以部分歸因於我們在與供應商合作之前評估供應商的潛在風險的事實。

B6：產品責任

產品安全及服務質量

本公司致力於為客戶生產高質量的產品。我們保持了全面的質量管理體系，以標準化產品及服務的各個方面，從最初的臨床試驗階段到產品商業化及營銷。本公司嚴格遵守相關地區有關保障及產品安全的法律、規則及法規，如《中華人民共和國藥品管理法》及《藥品生產質量管理規範》、香港法例第60章《進出口條例》及第145章《化學品管制條例》、台灣《藥事法》、《藥物樣品贈品管理辦法》及《醫療產品追溯與追溯制度管理規定》。

控制要素

藥品進口

本公司僅從符合《中華人民共和國藥品管理法》及《中華人民共和國藥品管理法實施條例》及《藥品生產質量管理規範》(GMP 2010)、香港法例第60章《進出口條例》及第145章《化學品管制條例》等相關法規及標準的來源採購，保證了進口藥品的質量。

存貨控制

為確保我們產品的可追溯性，本公司已指派員工追蹤日常存貨流向，並保存相關記錄。本公司亦指派具有藥學專業知識的員工在收到產品時進行質量檢查，管理儲存條件，並根據相關法律法規向政府部門報告。

知識產權

本公司嚴格遵守《中華人民共和國商標法》及《中華人民共和國專利法》等相關法律法規，並建立程序尊重及保護相關知識產權。本公司已建立IP登記冊，以追蹤各項IP的狀況，並建立知識產權、IP及商標SOP，包括業務開發及項目管理部有關IP管理的主要職責。此外，北海康成已聘請第三方IP顧問協助追蹤競爭對手的專利。

產品召回

本公司已與許可持有人簽訂許可協議及與分銷商簽訂業務協議，以解決產品召回的責任及範圍。儘管我們並無直接面對終端客戶，但內部已制定召回管理的標準操作程序，以於出現質量問題及導致產品召回時啟動及管理召回程序。召回流程包括發起、通知、實施及評估，以確保受影響產品已被嚴格管控及處置。

投訴處理

我們不斷努力保持產品的質量及客戶關係，並設有完善的反饋機制，以便客戶向我們提出任何問題或意見。我們制定了接收客戶投訴、調查、處理及響應的標準程序，確保以謹慎及勤勉的態度處理投訴。倘客戶提出投訴，分銷商會及時與品質保證部溝通協調，並迅速解決投訴，令客戶滿意。

合規營銷

北海康成制定了「與醫療專業人員(HCP)、患者及公眾的互動守則」，該守則提供了在各種藥物意識活動及互動中進行的商業行為指引，包括北海康成的藥品促銷及與實體(例如HCP、醫療保健組織、患者、患者組織及慈善實體)的互動。

我們禁止任何對我們的產品虛假或誇大的描述，並根據與醫藥領域相關的地方法規要求持續營銷我們的產品，包括但不限於《中華人民共和國廣告法》、《醫療廣告管理辦法》及《藥品說明書和標籤管理規定》。

於報告期間，本公司未發現任何重大違反與產品及服務相關法律法規的事件。此外，本公司尚未發現任何因健康及安全原因而對我們的產品進行召回或投訴的情況。

資料私隱及保護

我們重視個人資料的保密性，並致力於謹慎保護權益人的資料。我們信任以安全可靠的方式保存與我們共享的資料。因此，我們已實施嚴格的資料保護措施，以符合我們運營司法權區有關資料隱私保護的法定要求，以實現高標準的資料安全性及保密性。於2022年，北海康成已根據國家藥品監督管理局(NMPA)的指引實施數據管理計劃(DMP)，該指引已考慮數據收集系統的特點及國內外業內常見的數據管理慣例。本公司堅持的六項資料保護原則包括：

收集目的及手段	以合法及公平的方式收集資料，並將資料收集的目的傳達給資料提供者。只會收集必要的資料。
準確性及保留	定期審查資料的準確性和及時性。資料收集目的完成後，資料將被刪除。
資料的使用	個人信息的收集僅用於上述目的，並在客戶明示及默示同意的情況下使用。
資料安全	資料文件存儲在僅限授權用戶訪問的位置，並定期審查授權用戶列表。
資料開放性	資料提供者將被告知本公司持有的個人資料類型，以及處理此類資料的政策及指引。

資料訪問及更正

應要求將個人資料副本提供給資料提供者。資料提供者可以在必要時要求更正任何資料記錄。

收集目的及手段

以合法及公平的方式收集資料，並將資料收集的目的傳達給資料提供者。只會收集必要的資料。

信息技術政策及程序載列本公司健全的信息安全管理原則，以管理未經授權披露或分發機密或敏感資料所產生的風險，從而保護業務。例如，本公司已制定完善的資料隱私及保護政策及程序，包括「個人信息保護指引」。管理層亦定期審查及更新這些政策，以確保其足以應對不斷變化的資料隱私威脅，並遵守日益嚴格的資料隱私法律。本公司亦建立了投訴處理機制，員工及社會公眾可向合規部投訴以供處理及跟進。於2022年，本公司實施EDC系統，以保護患者的隱私信息及健康數據。

於報告期間，我們未發現任何重大違反資料隱私相關法律法規的情況。

B7：反貪污

反貪污及反洗錢

本公司已意識到誠信、開放及誠實乃為開展業務的核心價值觀。我們不容忍任何形式的貪污、賄賂、敲詐勒索、洗錢及其他欺詐活動，並要求所有員工維護個人及職業操守。我們亦制定並發佈了主要政策並於整個業務線之間傳閱，包括「反貪污指引政策」、「反洗黑錢合規條文」、「反壟斷及公平競爭合規政策」及「舉報及反欺詐政策」，以確保所有員工時刻注意並始終遵守有關條文。由於我們亦意識到避免商業賄賂及以商業道德實現銷售的重要性，因此制定並嚴格執行反商業賄賂政策，包括《醫療顧問參與合規規定》、《招待、差旅支持及禮品合規規定》、《第三方供應商合規規定》及《與HCP、患者及公眾的互動守則》。這些政策有中英文版本，以確保我們的員工充分理解。這些政策亦可以在本公司的內部網上訪問，以方便員工參考。本公司的反貪污及反洗黑錢政策及程序是根據相關法律法規制定，包括但不限於《中華人民共和國反洗錢法》、《中華人民共和國反壟斷法》及《美國反海外腐敗法》。

本公司亦已制定「舉報及反欺詐政策」，當中載列本公司在我們的業務運營中發現的任何涉嫌欺詐活動或違規行為接獲、保留及處理投訴的程序。該政策乃根據本公司對良好企業管治的承諾及對其活動中的不道德行為、不合規、欺詐或貪污零容忍的文化而實施。本公司不會容忍對任何善意投訴或協助調查的員工進行任何騷擾、威脅或報復行為或任何類型的歧視或其他不利的僱傭行為。審核委員會全面負責處理投訴及舉報欺詐個案的政策及程序。處理投訴或舉報欺詐個案包括三個步驟，分別為處理及監控、完成調查及保留舉報記錄。任何調查結果將通知審核委員會及本公司行政總裁。調查完成後，審核委員會將審查結果並確定糾正措施。倘投訴人對結果不滿意，彼等可再次向審核委員會提出有關事宜。此外，本公司已建立有效的風險管理及內部控制制度，並定期檢討及更新，以協助發現反貪污行動。

於2022年，本公司為員工提供定期合規培訓及工作坊，全覆蓋率達100%。培訓主題包括主要的反貪污法律及公約、賄賂及貪污相關個案的討論以及本公司相關政策及程序的更新。我們亦向全體員工提供培訓材料，以確保彼等了解合規要求，從而提高彼等對反貪污及反洗黑錢常規的意識。

於報告期間，我們未發現任何重大違反反貪污相關法律法規的情況。亦無針對本公司及其僱員提起的法律訴訟。

B8：社區投資

我們旨在透過支持為社區創造有效及持久利益的地方舉措（主要包括企業慈善活動、建立社區夥伴關係及動員僱員參與志願工作）建立可持續社區。本公司注重對社會的貢獻與回饋。作為在中國開發罕見病療法的先行者，我們通過與監管機關、關鍵意見領袖(KOLs)、醫生、患者登記及患者權益宣傳組織患者、腫瘤卓越中心以及報銷及保險機構等主要利益相關者緊密合作，積極推動罕見病行業發展以及建立中國的罕見病生態系統。2023年2月，北海康成獲評為南風窗「年度社會價值企業」，南風窗連續18載推出年度榜單，旨在向公眾推廣社會價值榜樣。該榮譽肯定了2021至2022年北海康成在罕見病醫療創新領域實踐社會價值、承擔社會責任的突出貢獻。

因此，本公司積極參與慈善活動並作出捐贈。我們旨在幫助完善罕見病患者的多層次保障及福利體系，減輕其家庭負擔。於2022年，我們繼續與中國初級衛生保健基金會合作，為罕見病患者提供名為「關愛」的特殊護理項目。我們真正重視黏多糖貯積症II型(MPSII)患者的服務需求，建立一站式服務體系，陪伴罕見病患者全生命週期，包括線上專家直播、線下義診、呼叫中心及諮詢小組等，為患者提供便捷、可持續的有效治療手段，最終提升患者的生活品質。

此外，我們的投入亦集中於醫藥及醫療行業的發展方面，支持培養更多的醫療專業人員，以繼承寶貴的醫學知識、技能及經驗。這體現在我們對眾多醫療團體及社團及其研究及實踐領域的捐贈及贊助。於2022年，我們支持罕見病發展中心(CORD)孵化第1個阿拉吉歐綜合症患者組織小組，並捐贈約462,000港元以支持北京罕見病診療與保障學會(BSRCA)進行的MPSII患者經濟負擔調查，以及支持中華醫學會兒科學分會內分泌遺傳代謝學組(CSPEM)收集MPSII病例，以及台灣癌症希望基金會(HOPE)的乳腺癌健康教育推廣計劃。此外，我們與中國初級衛生保健基金會(CPHCF)合作，成功為患有黏多糖貯積症II型患者搭建一個一站式服務平台，並通過與不同利益相關方的多層次合作，推動Hunterase在省市商業保險領域的上市。

此外，我們贊助醫療團體及協會舉辦專題討論會、會議、工作坊及論壇，以促進行業專業人士之間的醫學知識交流、討論中國罕見病現狀、建立罕見病診療合作以及對不同領域的最新臨床研究進展交流想法。我們希望這樣的贊助活動能夠讓我們為加速開創性的發現作出貢獻，從而造福社會。我們亦向特定慈善機構捐贈，特別是支持與我們業務領域相一致的罕見病及腫瘤學的慈善機構。以下是我們在報告期間支持的活動示例的非詳盡列表：

地區	支持團體及事件
中國內地	• 2022年中國罕見病大會 • 第21屆全國兒科內分泌遺傳代謝病學術會議 • 第26屆全國兒科學術大會
香港	• 2022年乳腺癌會議 • 2022年仁安醫院腫瘤治療研討會－技術進步與未來發展
台灣	• 台灣乳房醫學會舉辦的2022年台北國際乳癌研討會 • 2022年International Neoadjuvant Symposium • 2022年Taiwan Chang Gung Alliance(TCGA) Medical Summit (TNBC, HER2)

除了公司活動外，我們支持員工組織及參與慈善活動，其符合我們的核心價值觀。我們亦鼓勵我們的員工通過財務及非財務方式作出貢獻，例如志願服務或為慈善事業捐助或捐贈。2022年，我們的員工參與了中國多個城市的志願活動，如福州和鄭州的MPS患者義診、武漢和瀋陽的ALGS患者義診，以及與中國初級衛生保健基金會和北京正宇黏多糖罕見病關愛中心聯合舉辦的國際MPS關愛日活動。

於2022年，本公司已投資約6,336,000港元用於捐贈，以及134小時服務時間參與中國內地、香港及台灣的社區活動。

附錄：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》內容索引

一般披露及

關鍵績效指標	描述	參考章節
環境		
層面A1：排放物		
一般披露		溫室氣體排放； 有害及無害廢物； 廢物處置及管理
關鍵績效指標A1.1	排放物種類及相關排放數據。	溫室氣體排放
關鍵績效指標A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如按每產量單位、每項設施計算）。	溫室氣體排放
關鍵績效指標A1.3	所產生有害廢物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如按每產量單位、每項設施計算）。	有害及無害廢物； 廢物處置及管理
關鍵績效指標A1.4	所產生無害廢物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如按每產量單位、每項設施計算）。	有害及無害廢物； 廢物處置及管理
關鍵績效指標A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	溫室氣體排放
關鍵績效指標A1.6	描述處置有害及無害廢物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	有害及無害廢物； 廢物處置及管理
層面A2：資源使用		
一般披露		能源使用； 用水及其他事宜； 產生的包裝材料使用
關鍵績效指標A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如按每產量單位、每項設施計算）。	能源使用
關鍵績效指標A2.2	總耗水量及密度（如按每產量單位、每項設施計算）	用水及其他事宜
關鍵績效指標A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	能源使用
關鍵績效指標A2.4	描述於獲得適用水源上面對的問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	用水及其他事宜
關鍵績效指標A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	包裝材料使用

一般披露及

關鍵績效指標	描述	參考章節
層面A3：環境及天然資源		
一般披露		運營對環境的影響
關鍵績效指標A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	運營對環境的影響
層面A4：氣候變化		
一般披露		氣候變化
關鍵績效指標A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	氣候變化
社會		
層面B1：僱傭		
一般披露		人才吸引及挽留； 薪酬及員工福利； 職業發展及晉升機會； 福利及工作生活平衡； 多元化及平等機會
關鍵績效指標B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	人才吸引及挽留
關鍵績效指標B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	人才吸引及挽留
層面B2：健康與安全		
一般披露		工作場所及職業健康與安全
關鍵績效指標B2.1	過去三年（包括報告年度）每年因工亡故的人數及比率。	工作場所及職業健康與安全
關鍵績效指標B2.2	因工傷損失工作日數。	工作場所及職業健康與安全
關鍵績效指標B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	工作場所及職業健康與安全； COVID-19疫情下的員工健康及福祉

一般披露及

關鍵績效指標

描述

參考章節

層面B3：發展及培訓

一般披露

員工培訓及專業發展

關鍵績效指標B3.1 員工培訓及專業發展

員工培訓及專業發展

關鍵績效指標B3.2 員工培訓及專業發展

員工培訓及專業發展

層面B4：勞工準則

一般披露

反對童工及強迫勞動

關鍵績效指標B4.1 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。

反對童工及強迫勞動

關鍵績效指標B4.2 描述在發現違規情況時杜絕有關情況所採取的步驟。

反對童工及強迫勞動

層面B5：供應鏈管理

一般披露

負責任的供應鏈管理；

供應商監控制度

關鍵績效指標B5.1 按地區劃分的供應商數目。

我們的供應商

關鍵績效指標B5.2 描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。

供應商選擇流程；
供應商監控制度

關鍵績效指標B5.3 描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。

供應商選擇流程；
供應商監控制度

關鍵績效指標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。

供應商選擇流程；
供應商監控制度

一般披露及

關鍵績效指標	描述	參考章節
層面B6：產品責任		
一般披露		產品安全及服務質量
關鍵績效指標B6.1	已售或已運送產品總數中，因安全與健康理由而須回收的百分比	產品安全及服務質量
關鍵績效指標B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	產品安全及服務質量
關鍵績效指標B6.3	描述與維護及保障知識產權相關的慣例	產品安全及服務質量
關鍵績效指標B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品安全及服務質量
關鍵績效指標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。	資料私隱及保護
層面B7：反貪污		
一般披露		反貪污及洗黑錢
關鍵績效指標B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	反貪污及洗黑錢
關鍵績效指標B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	反貪污及洗黑錢
關鍵績效指標B7.3	描述向董事及僱員提供的反貪污培訓。	反貪污及洗黑錢
層面B8：社區投資		
一般披露		社區投資
關鍵績效指標B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）	社區投資
關鍵績效指標B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	社區投資