



Everest Medicines Limited

雲頂新耀有限公司

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：1952

引領新藥，

光耀生命

2021

環境、社會及管治報告

2021年環境、社會及管治報告

目錄

主席報告.....	2
關於本報告.....	3
報告期間.....	3
本報告範圍.....	3
報告參考.....	3
確認及批准.....	4
本報告的意見反饋.....	4
管治.....	5
環境、社會及管治的管治.....	5
商業道德.....	5
知識產權及數據保護.....	6
持份者參與和重要性評估.....	7
持份者參與.....	7
重要性評估.....	8
環境保護.....	9
能源使用及排放物.....	9
水資源管理.....	10
廢棄物管理.....	11
社會責任.....	12
僱傭情況.....	12
員工福利.....	14
職業健康及安全.....	14
發展及培訓.....	15
勞工準則.....	16
臨床試驗的安全性.....	17
供應鏈管理.....	17
產品責任.....	18
社區投資.....	19
附錄I：香港聯合交易所《環境、社會和管治報告指引》索引.....	20



2021年環境、社會及管治報告

主席報告

雲頂新耀有限公司(「我們」、「本公司」或「雲頂新耀」)欣然呈列我們的《2021年環境、社會及管治報告》，內容涵蓋我們在2021年度的環境、社會及管治舉措和表現。

本公司在臨床研究及藥物研發及商品化的過程中，一直致力於強化自身體系及程序，以將環境、社會及管治作為關鍵考量要素融入管理與運營。本公司仍然將質量放置於商業經營中首要位置。我們一直專注於提升臨床試驗質量管理、產品開發和第三方供應商管理。作為一家較為年輕的企業，我們積極提升內部體系和程序以確保高標準的質量管理。我們已著手將若干質量管理制度與程序整合進統一的「電子質量管理系統」，以實現企業內部的協調與一致。

本年，我們成立了環境、社會及管治工作小組，負責監督和管理公司內部的環境、社會及管治事宜。這有助我們覆核及評估我們的運營，識別可提升領域，為員工和業務發展帶來裨益。我們非常樂意分享我們如何將環境考量因素納入建築過程的詳情以及整體影響評估的成功。

在商業道德方面，我們重視誠信、透明度和正直，並竭力維護不同業務運營中的道德標準。我們要求員工在開展業務相關活動的過程中保持我們對誠信的期望。我們堅信，我們的環境、社會及管治工作有助我們達致臨床試驗卓越的最高標準，從而實現藥物商品化。我們希望讀者欣然知悉我們本年度在持續開發能夠拯救生命的藥物上所取得的詳細進展。

關於本報告

雲頂新耀有限公司欣然呈列我們的《**環境、社會及管治報告**》，內容涵蓋我們在2021年日曆和財政年度的環境、社會及管治的管理方針和表現。本報告概述本公司及各家附屬公司(統稱「本集團」)為追求可持續發展而採取的措施，以及對有關行動產生的環境及社會影響的評估。

報告期間

本報告涵蓋雲頂新耀於2021年1月1日至2021年12月31日期間(「報告期間」)的環境、社會及管治的管理方針和表現。

本報告範圍

本報告範圍主要涵蓋我們的核心業務，包括位於全球各大城市(包括北京、上海、紐約和聖地牙哥)的各主要辦事處。

報告參考

本報告是根據香港聯合交易所有限公司(「聯交所」)《**證券上市規則**》附錄27下的《**環境、社會及管治報告指引**》編撰。本報告概述本公司就處理重大環境、社會及管治事宜所採取的舉措、量化數據及方法，並披露與其可持續發展表現及參與程度有關的環境量化資料，旨在就本公司所採取的行動對持份者提供透明度及問責性。有關本公司業務及其企業管治常規的更多資料，請參閱本公司於2022年4月8日發佈的年報中的企業管治報告一節。

2021年環境、社會及管治報告

在本《環境、社會及管治報告》的編撰過程中，本集團遵循《環境、社會及管治報告指引》中的四項報告原則：

報告原則	重要性	量化	平衡	一致性
在本環境、社會及管治報告中的應用	我們通過本集團內部及外部持份者提供的信息識別並重點關注重大的環境及社會事宜，並在《環境、社會及管治報告》中進行披露。	本集團採用量化方式計量並披露關鍵績效指標，以合理評估環境、社會及管治政策和行動的效力。	本《環境、社會及管治報告》旨在客觀地披露數據，為持份者提供有關本集團環境、社會及管治整體表現的平衡概況。	本集團在可行的情況下採用一致的計量方法，實現對長期環境、社會及管治表現的有意義對比。並披露所採用方法或關鍵績效指標的任何更新。

確認及批准

董事會負責監督遵守法規、持份者參與、環境、社會及管治表現和風險管理等事宜。董事會於2022年3月28日批准本《環境、社會及管治報告》。

本報告的意見反饋

我們在制定發展方向時會認真參考各位的意見，並竭盡所能回應和處理各位所關注的事宜。如對我們的可持續發展表現有任何意見及建議，歡迎通過電郵(IR@everestmedicines.com)與我們聯絡。

管治

環境、社會及管治的管治

雲頂新耀認為，長期價值的創造取決於業務的可持續發展。我們積極將環境、社會及管治管理融入我們的戰略規劃與目標中，並已採取多項措施，鼓勵公司上下一同參與環境、社會及管治工作。董事會及管理層致力於通過一個穩健的企業管治架構，提升雲頂新耀對持份者的價值。董事會在集團整體戰略制定中考量環境、社會及管治相關風險與機遇，並考慮日常運營及業務累積的重大環境、社會及管治影響。董事會對本公司的可持續發展方向、戰略、目標、表現和報告承擔最終責任。

我們在本年度成立了環境、社會及管治工作小組以有效推進可持續計劃的實施。此環境、社會及管治工作小組負責監督環境工作的管理和實施，我們的運營對不同持份者產生的影響以及與財務、法務和質量管理部門的高級管理者保持密切聯繫。環境、社會及管治工作小組與外部顧問保持密切溝通，以持續推動可持續發展上的能力建設，並不斷加深對行業的發展趨勢、監管要求以及資本市場需求的了解。環境、社會及管治工作小組正計劃為未來業務運營和發展建立一個環境管理系統。

商業道德

雲頂新耀承諾要達到廉潔和道德商業行為的最高標準，並採取相關措施引導員工也能遵守此承諾。我們期望雲頂新耀全體員工和代表以公平、道德及合法的方式開展業務。商業道德管治始於我們實施的《行為準則和商業道德》，其為我們與持份者之間的互動提供指引，並確保本公司在運營的各個方面均秉持適當的行為標準。《行為準則和商業道德》涵蓋了與道德商業行為有關的政策、程序和指引，包括預防貪污舞弊、利益衝突、客戶禮品和招待的接受等方面。為協助《行為準則和商業道德》的實施，我們的法務及合規職能部門每年為新入職員工提供培訓，以確保上述員工行為遵守所有適用的法律法規。

在2021年，為準備本公司產品即將到來的商業化，我們推出了一系列內部政策指引推廣及營銷活動以及相關培訓。我們還向業務人員指派了有關反貪污腐敗專題和相關政策的電子學習模塊，作為年度課程的一部分。



2021年環境、社會及管治報告

我們持續推廣開放溝通和透明度文化，並鼓勵我們的員工或其他持份者就任何違反商業道德的行為及涉嫌非法或欺詐活動提出問題或作出提醒。公司任何員工一旦察覺任何潛在、疑似或實際違反《**行為準則和商業道德**》的行為，必須立即通過撥打合規熱線、報告至該員工的直屬經理、報告至合規人員。本公司將利用內部及／或外部資源以盡可能保密的方式進行及時的、全面的調查。

於報告期間內，本公司概無已知的於其僱傭所在國家存在重大違反有關賄賂、勒索、欺詐或洗黑錢相關法律法規的事宜。

知識產權及數據保護

知識產權保護對雲頂新耀的業務成功十分重要，也是我們商業發展的關鍵。《**知識產權政策**》概述了知識產權的常見類型，並列出員工在知識產權保護方面應承擔的基本職責和責任。該政策涵蓋了有關機密資料、版權、商標保護和商業秘密保護的重要操作慣例。我們的《**員工手冊**》也列出了使用機密數據的嚴格標準，並概述了用特定安全控制措施來保護這些數據。

我們對質量和安全的承諾延伸到根據監管和國際準則的要求保護患者數據隱私。我們制定了《**個人信息保護政策**》，並於2022年2月正式生效。該政策規定了公司在處理個人數據，無論是電子、紙質還是口頭形式時的基本原則。該政策還討論了包括業務活動中的數據保護、對個人數據洩露事件的響應、角色和責任等議題。如果當事人的權利和自由存在任何風險，我們將根據所有適用的法律法規採取有效且高效的緩解和補救措施。此外，我們還遵循了人用藥品技術要求國際協調理事會(ICH)的《**良好臨床試驗質量管理規範**》(GCP)、《**良好生產規範**》(GMP)、《**良好供應規範**》(GSP)以及《**良好的藥物警戒規範**》(GPPV)，及其他適用的數據保護法律、隱私法律和法規的要求，制定了數據及保密保護標準操作程序(SOP)。該SOP描述了雲頂新耀在維護個人信息保密和數據隱私的方法、過程和責任。

所有員工都有責任始終確保適當的數據安全性。與雲頂新耀有關的臨床研究機構和其他臨床相關供應商均需要遵守GCP、GMP、GSP、GPPV和所有相關法律法規，包括但不限於隱私、數據保護和數據完整性。雲頂新耀確保所有市場推廣營銷策略和相關廣告完全符合本地、國家和全球相關法律法規的要求。

在報告期間內，本公司已遵守有關所提供產品和服務的標籤及私隱事宜以及補救方法而對本公司有重大影響的相關法律及規例的要求。

持份者參與和重要性評估

持份者期望對本集團可持續發展戰略和報告的制定至關重要。我們致力與內部和外部持份者發展良好關係，以確保我們具備迅速響應能力和包容性。

我們委聘了一名獨立顧問執行持份者參與活動，以識別本集團的重大可持續問題。通過此項活動，我們在考量當前業務運營和不同持份者的期望的情況下，回顧並更新了重大問題清單。

持份者參與

在報告期間內，本集團邀請了內部和外部持份者參與一項持份者參與活動，以更深入地了解他們的見解或疑慮，為制定可持續發展戰略的整體方向獲取指引。

在未來數年，我們將持續評估我們的持份者參與工作，並納入更廣泛的持份者以就對集團的環境、社會及管治表現產生重大影響的議題獲得更全面的見解，從而提升持份者參與工作。

持份者	參與
投資者	- 及時發佈公告和通函 - 定期召開股東會議 - 發佈財務及環境、社會及管治報告 - 面談和會議 - 網站
員工	- 培訓和員工關愛活動 - 投訴機制
客戶	- 反饋調查 - 面談和會議 - 網站
供應商和承包商	- 招標流程 - 供應商評級系統 - 面談和會議 - 現場拜訪
政府和監管機構	面談和會議
社區	- 志願者活動 - 慈善活動

2021年環境、社會及管治報告

重要性評估

重要性評估過程

在確定重大議題時，我們從本公司的環境、社會及管治影響角度出發，考慮事項對持份者和雲頂新耀的重要性。為推動此項評估，我們委聘了一名獨立顧問來執行持份者參與活動。此活動的目的是識別我們價值鏈上的重大環境、社會及管治影響，並使本報告與本集團戰略和持份者預期保持一致。

我們的重要性評估包含以下三個階段：主要可持續發展問題識別、主要持份者參與和驗證與評估，具體總結如下：

主要可持續發展問題識別	主要持份者參與	驗證與評估
根據聯交所的《 環境、社會及管治報告指引 》、同業的重大可持續發展問題和行業趨勢識別與本集團有關的一系列可持續發展問題。	我們邀請持份者對已識別的可持續發展問題進行優先排序。與集團管理層進行一對一面談，以就哪些事項會對集團的可持續發展產生重大影響提供意見。	從面談獲得的見解將合併、分析並列示於下表。其後，集團將通過收集持份者反饋意見，對重大議題進行定期覆核，以確保議題符合我們的機構戰略。

重要性評估結果

重要性評估結果列出持份者認為最重要的可持續發展問題，作為我們的可持續發展方案、戰略和報告的基礎。

相關已識別的可持續發展問題：

重大議題
人才招聘和留用
職業健康與安全
培訓與發展
平等機會
供應鏈管理
臨床試驗安全性
產品質量和安全
患者數據保護和隱私
商業信譽

環境保護

雲頂新耀致力在業務活動和運營中推廣環保意識。我們已採取措施，盡可能減少能源使用、保護自然資源和降低我們對環境的影響。本公司嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中國大氣污染防治法》、《中國水污染防治法》及《中國固體廢物污染環境防治法》等國家及本地環保法律法規的要求。

由於我們的業務性質，我們的大部分業務運作均在辦公室進行，對環境的影響有限。2021年，我們開始了嘉善建設計劃以興建我們的首家工廠。主大樓建造(第一期)已完工。從2021年底起，我們已開始內部設計。雲頂新耀團隊已密切參與此項目，以確保項目的環境影響在其各個階段得到妥善考量和管控。工廠的設計也考慮到了環境因素以遵守當地的法律和法規。

於報告期間內，本公司已經遵守經營業務所在國家的相關環境法律法規的要求。

能源使用及排放物

雲頂新耀的辦公室在日常運營中秉持節約能源的理念並致力於提高員工的環保意識，以減少電力使用。我們鼓勵員工在下班後關掉電腦和顯示屏。打印機在不使用時，也會自動切換到節能模式以減少能源消耗。

本年，我們評估了我們的整體能源用量，以就節能方案和設備選擇提供指引。我們已根據國家及本地排放物控制法規，對嘉善項目進行環境影響評估。該等環境影響評估已被用於制定我們的廢氣排放計劃、處理方案和廢氣排放指標。為了盡量降低我們的溫室氣體排放，我們將優先採用環保節能的辦公室設備。此外，我們已在公用設施系統設計中融入有關能源回收利用的考量。

2021年環境、社會及管治報告

本公司的能源使用量主要來自辦公室的電力消耗。本年度內辦公室的電力消耗詳情概列於下表¹。

	單位	2021年	2020年
電力消耗			
上海	千瓦時	127,500	109,814
北京 ²	千瓦時	134,596	21,909
整體	千瓦時	262,096	131,723
電力消耗強度			
上海	千瓦時／平方米	124.04	106.83
北京	千瓦時／平方米	57.81	41.96
整體	千瓦時／平方米	78.10	84.98

鑑於我們的業務性質和運營情況，廢氣及溫室氣體等的排放量並不視為重大，因此沒有作出披露。

水資源管理

我們已採取措施，在我們的運營過程中減少用水量和負責任地用水。我們辦公室的用水由物業管理處負責管理。我們在獲取水源方面並無任何重大問題。

我們已對嘉善項目的建築工地進行了有關用水和用汽總量的分析和評估。該建築工地已嚴格、有效地分隔雨水和污水。此外，空調冷凝水循環系統已經優化，以降低化學品用量和水處理負荷。

辦公室用水量的詳情概列於下表³。

	單位	2021年	2020年
用水量			
北京	噸	92	—
用水強度			
北京	噸／平方米	0.040	—

¹ 我們無法取得聖地亞哥及紐約辦事處的電力消耗量。

² 2021年，由於辦公室面積的擴大及員工人數的增加，我們位於北京的辦公室電力消耗量有所增長。

³ 2020年，由於本公司北京辦事處的水錶與大廈內其他租戶共用，因此無法取得北京辦事處用水量方面的數據。2021年，我們無法取得上海、聖地亞哥及紐約辦事處用水方面的數據。

廢棄物管理

本公司鼓勵員工盡可能減少及回收各個辦事處的廢物。廢物分為有害廢棄物和無害廢棄物。有害廢棄物由認可第三方承包商收集，再根據環保監管要求妥善加工及處理。

嘉善項目的生活廢棄物和建築廢棄物須經過嚴格分類，並按照當地法規進行處置。建築項目的化學品也受到嚴格管理，並設專門儲存點和實施防洩漏措施。我們已評估嘉善項目產生的廢物，包括廢氣、廢水和有害廢棄物，以識別排放及棄置流程的相關問題並實施改進措施。

鑑於我們的業務性質，我們的大部分業務活動均在辦公室進行，因此不會產生大量有害廢棄物。無害廢棄物的棄置詳情概列於下表。

	單位	2021年	2020年
一般廢物棄置量			
上海	噸	20.9	7.7
北京	噸	9.9	5.3
聖地亞哥	噸	0.3	0.3
紐約	噸	0.7	0.7
整體	噸	31.4	14.0

2021年環境、社會及管治報告

社會責任

僱傭情況

	單位	2021年
員工總人數	人數	405
按僱傭類別劃分		
合約及全職員工	人數	405
非合約及兼職員工	人數	0
按性別劃分		
男性	人數	175
女性	人數	230
按年齡組別劃分		
30歲以下	人數	35
30–50歲	人數	344
50歲以上	人數	26
按工作類別劃分		
高級經理或以上 ⁴	人數	240
經理	人數	95
一般員工	人數	70
員工流失		
主動離職員工總人數	人數	53
流失率	%	13.1%
員工流失人數(按性別劃分)		
男性	人數	16
女性	人數	37
員工流失率(按性別劃分)		
男性	%	9.1%
女性	%	16.1%
員工流失人數(按年齡劃分)		
30歲以下	人數	3
30–50歲	人數	49
50歲以上	人數	1

⁴ 2020年「高級經理或以上」的數量(8人)只統計了來自高級管理團隊的成員。

	單位	2021年
員工流失率(按年齡劃分)		
30歲以下	%	8.6%
30–50歲	%	14.2%
50歲以上	%	3.8%
員工流失人數(按區域劃分)		
中國	人數	51
海外	人數	2
員工流失率(按區域劃分)		
中國	%	13.3%
海外	%	9.5%

雲頂新耀的成功來源於其員工克盡職守地交付高質量產品和服務。本公司致力創造多元化、開誠佈公的工作場所，讓員工能展現最佳能力。我們為所有員工提供平等機會，並確保任何與僱傭有關的決定，如招聘、補償、晉升及績效評估等，僅依據員工的優秀表現及資歷作考慮。《員工手冊》為所有員工提供有關工作場所行為守則的指引，並作定期更新。

我們不會容忍任何因年齡、性別、傷殘、宗教、家庭狀況及責任、種族及膚色而引致的任何形式的騷擾、恐嚇、偏見及歧視。

本公司單獨在獨立的《反騷擾，歧視及報復政策》中制定了詳細程序，該程序應用於與任何受保護類別的騷擾、歧視或報復相關的顧慮或投訴的報告。

此外，本公司制定了《開放政策》以鼓勵員工參與影響他們及其日常職責的決策。當員工遇到與工作相關的顧慮及問題時，我們亦鼓勵員工與其直屬經理或其認為合適的管理代表進行探討。

我們嚴格遵守香港《僱傭條例》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國勞動法》等本地法規的要求。我們向上海和北京的所有員工提供中文版的《員工手冊》，其中涵蓋有關賠償及解僱、僱傭及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他優惠待遇及福利方面的政策。

於報告期間內，概無出現任何對本公司產生重大影響的有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期和假日、平等機會、反歧視以及其他涉及員工福利方面的監管違規事件。此外，在本報告期內並無錄得與童工或強迫勞動方面的監管法規違規情況。



2021年環境、社會及管治報告

員工福利

我們的員工可享有一系列豐富的福利待遇，例如帶薪休假、探親假、病假、基本醫療保險、工傷保險、失業保險、生育保險和年度身體檢查等。公司了解員工生日及其他慶祝活動的重要性。我們會為這些特別的日子安排慶祝活動。此外，公司亦會為符合條件的員工提供假期，令他們可以帶薪休息及娛樂。我們認為這些時間對於員工非常寶貴，將有助於提升他們的工作效率並令他們更滿意在公司的工作經歷。

此外，我們向員工提供僱員購股權計劃，以此鼓勵包括員工在內的經選定參與者為本公司的增長及發展作出貢獻。此僱員購股權計劃作為我們為僱員提供的福利的一部分。此計劃能使公司吸引、保留、激勵、獎勵並支付僱員，並鼓勵他們為公司和股東的整體利益而努力以提高公司的價值。

為幫助招聘工作，公司的招聘團隊設計了推薦獎金計劃，並鼓勵所有員工參加。推薦獎金為現任員工提供激勵，以鼓勵他們為公司推薦並引進特定崗位的新職員。一旦候選人被成功聘用並通過試用期，推薦人即有資格獲得推薦獎金。

職業健康及安全

雲頂新耀極為重視員工的福祉，並已採取措施確保員工在工作場所的安全。我們的《員工手冊》內載有多項職業健康和 safety 規則，以為員工遵循適用的職業健康與安全法律法規的要求提供指引。

我們致力為所有員工創造健康、安全的工作環境，相關措施包括監控辦公室的空氣質量和提供符合人體工程學的辦公室家具以確保員工在日常辦公中的舒適性。為確保員工舒適，我們正在翻新位於上海的其中一個辦公室。

我們定期審閱內部職業健康和安全管理措施，並且參考來自員工的反饋以進行持續改進，以保障員工健康與安全。我們鼓勵員工採取積極行動，以確保在公司內部維持高水平的健康和 safety 標準。員工應向負責人員報告任何潛在的安全風險。所有員工均應熟知各項安全措施和緊急應變程序。

COVID-19 疫情爆發期間，我們採取了完善的疾病預防計劃，以保護我們的工人不會感染 COVID-19。我們已實施的措施包括定期為我們的辦公室消毒和通風，檢查員工的體溫，跟蹤員工及其直系親屬的旅行歷史及健康狀況，為進入辦公室的員工提供口罩，盡量減少面對面的會議，同時要求員工在工作時間內始終佩戴口罩。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/418026043123007021>