

# Tigermed



2022

泰格醫藥可持續發展報告  
暨環境、社會與公司治理報告

# 目錄

## CONTENTS



### 01 可持續發展貢獻報告

我們的可持續發展治理	11
精進質量管理，強化醫藥研發質量保障	15
厚植創新基因，貢獻全球醫療解決方案	20
強化合規建設，推動企業發展行穩致遠	26

領導致辭	01
泰格醫藥檔案	03

### 02 ESG 管理實踐報告

ESG 管理體系	33
公司治理	38
合規運營	40
客戶責任	48
供應鏈責任	55
員工責任	59
環境責任	69
社區責任	75

ESG 關鍵量化績效表	77
對標索引表	83
專業名詞表	89
報告編製說明	91



# 領導致辭



董事長 葉小平



總經理 曹曉春



聯席總裁 吳灝

近年來，企業環境、社會責任和公司治理（ESG）管理開始變得越來越重要，越來越多的投資者關注企業對環境和社會的影響，並希望企業採取行動來改善這些影響。泰格醫藥以“貢獻全球健康與福祉”為核心，持續推動 ESG 理念融入公司戰略，將 ESG 管理納入公司經營管理中。

2022 年，為進一步提升 ESG 管理水平，我們加強 ESG 管理架構和流程，發佈合規及 ESG 委員會職權範圍，通過合規及 ESG 委員會推進 ESG 管理系統的有效運營，並將 ESG 管理績效與合規及 ESG 委員會主席績效相掛鉤，在考核中納入 ESG 目標達成情況，以保證公司各項 ESG 工作的落實與穩步發展。

我們支持聯合國可持續發展目標（SDGs），通過業務佈局和“客戶、行業、員工、環境與社區”四大可持續發展重點領域的行動，為實現 SDGs 做出積極貢獻。

在客戶層面，作為一體化生物醫藥研發服務平臺，我們致力於拓展臨床研究服務能力，不斷探索創新解決方案，為客戶提供高品質服務，滿足多元化客戶需求。我們積極探索數字化創新模式，建立數字療法及全流程孵化體系，為需要數字療法的企業提供全流程服務。此外，我們還推出以患者為中心的臨床研究管理工具（eCPM），基於臨床研究中真實的需求和管理流程，深度整合患者管理等功能。在質量管理上，我們將“全員參與”貫徹於質量管理工作之中，在 2022 年升級質

量管理體系，完善質量治理結構，並推出 RBQM 系統（II 期），實現中心化監查數據分析、風險可視化與緩解管理等功能。

在行業方面，我們始終致力於推動臨床研究行業高標準、良性發展，通過參加會議、媒體採訪、發表文章等方式開展經驗分享，也在藥政監管單位的法規制定中提供建議，為政府政策決定提供支持。同時，我們深入開展產學研合作，推動行業創新成果落地，助力行業創新發展。此外，我們也努力推動臨床研究知識普及，為臨床研究發展提供良好的環境。

在員工層面，我們通過建立完善和規範的人力資源管理體系和制度，保障員工的合法權益和福利，向每位勞動者提供平等的機會。2022 年，我們發佈全球人才價值主張“激發無限潛能，探索生命旅程”，致力於打造覆蓋全員、專業創新、資源豐富的人才發展平臺，提供全面立體的職業體驗。為此，我們開展人才盤點工作，瞭解關鍵核心崗位和現有人才的匹配度；也開展新員工滿意度調研，根據調研結果優化招聘和培訓。

在環境與社區層面，我們響應全球氣候行動，開展對氣候變化風險和機遇的調研。同時，我們根據自身運營情況制定用水效益、能源使用效益、溫室氣體排放等管理目標，並持續審視每年度 ESG 績效目標達成情況。作為醫藥大健康領域的一份子，泰格醫藥始終專注醫藥健康與教育領域的社會貢獻，在 2022 年正式成立公益部，統籌管理公益項目和規劃，並制定《泰格醫藥公益管理辦法》，建立健全公益項目決策、執行、監督機制，系統性、整體性和規範化地開展公益慈善活動。

回顧 2022 年，泰格醫藥作為一家負責任的公司，積極履行社會責任，在 ESG 管理上不斷進取，取得了良好的成績。例如，我們的 MSCI ESG 評級實現了從 BBB 到 A 等級的提升。在這份報告中，我們將深入介紹泰格醫藥的 ESG 活動和成績，展示我們如何將環境、社會和治理三大因素融入公司經營管理，以及對聯合國可持續發展目標的承諾和貢獻。面向未來，我們也將繼續堅持“服務創新 共築健康”的理念，通過創新、合作的方式，攜手合作夥伴共同推動 ESG 管理，為全球醫療健康事業貢獻力量。

董事長 葉小平

總經理 曹曉春 聯席總裁 吳灝

# 泰格醫藥檔案

## 公司概況

泰格醫藥（股票代碼：300347.SZ/3347.HK）是行業領先的一體化生物醫藥研發服務平臺，在全球 5 大洲的 50 個國家佈局 180 多個辦事處及研發基地，擁有超過 9,200 人的專業團隊，為全球製藥和醫療器械行業提供跨越全週期的臨床研究創新解決方案。通過全面的服務體系和頂尖的質量標準，我們助力生物醫藥產業提升研發效率、降低研發風險，確保研究項目高質量交付，加速醫藥產品市場化進程，履行對行業和患者的承諾。同時，我們也通過覆蓋各領域的子公司，打造賦能全產業鏈的創新生態，推動醫療產業創新和發展。

**公司名稱** 杭州泰格醫藥科技股份有限公司

**上市代碼** 300347.SZ / 3347.HK

**公司總部** 中國杭州

**成立時間** 2004 年

在設有 **100** 多家子公司

**公司規模** 在佈局 **180** 多個辦事處和分支機構

擁有超過 **9,200** 人的專業團隊，覆蓋 **5** 大洲的 **50** 個國家

# 主營業務

泰格醫藥的主營業務跨越藥品和醫療器械產品開發的全生命週期，致力於打造覆蓋臨床研究全產業鏈的一體化、全方位平臺。我們的客戶遍及中國、美國、歐洲、亞太等國家和地區，包括全球領先的製藥公司、中國主要的醫藥企業及中小型公司、大學及附屬醫院等。2004 年至今，泰格醫藥累計參與和助力了 73 個中國已上市 I 類創新藥研發。

## 臨床前研究



- 藥物化學
- 藥代動力學
- 生物分析
- 藥物篩選
- 臨床前安評
- 藥學研究

## 臨床開發與運營



- 醫學撰寫 & 臨床開發策略
- 全球項目管理和運營
- 數據管理和統計分析
- 醫療器械 & 體外診斷試劑
- 疫苗臨床研究
- 臨床監查 /MM/RTSM
- 註冊與法規事務
- SMO 現場管理
- 受試者招募

## 一體化技術服務



- 獨立影像評估
- 醫學翻譯
- GMP 合規諮詢
- 藥物警戒
- 第三方稽查
- 現場服務 (FSP)
- 臨床信息管理系統
- 醫藥供應鏈管理
- 呼叫中心
- 中心實驗室

## 上市後與真實世界研究



- 上市後研究
- 真實世界研究 (RWS)
- 研究者發起的研究 (IIT)

## 亮點績效

### 2022 年度榮譽

獲深交所國證 ESG 評級中最高  
的 AAA 評級



MSCI ESG 評級上升至 A 級



榮獲微軟“企業數字化平臺最佳實踐獎”



榮獲四川省紅十字基金會“2022 年企業社會責任獎”



榮獲 E 藥經理人“2022 中國醫藥上市公司 ESG 競爭力 TOP20”



榮獲嘉和生物“優秀項目團隊”獎



榮獲前程無憂“傑出僱主”獎



### 2022 年度可持續發展關鍵績效

#### 經濟<sup>1</sup>

**200,655.20** 萬元  
歸屬於母公司股東的淨利潤

**62,988.69** 萬元  
納稅總額

**47,572.17** 萬元  
現金分紅總額

**5.5** 元 (含稅)  
每 10 股派發現金股利

#### 社會

**100%**  
核心員工質量培訓覆蓋率

**63%**  
高級管理層中女性員工比例

**89.5%**  
國內臨床試驗關鍵人員保留率

**104.99** 小時  
員工接受培訓平均小時數

**100%**  
員工培訓覆蓋率

**100%**  
員工商業道德培訓覆蓋率

#### 環境

**0.28** 噸 CO<sub>2</sub> 當量  
人均溫室氣體排放量<sup>2</sup>

**100%**  
廢棄物合規處置率

**0**  
環境安全事故數

<sup>1</sup> 經濟績效中的數據單位均為人民幣  
<sup>2</sup> 績效範圍為泰格醫藥中國境內全資子公司



# 01

## 可持續發展貢獻報告

- 我們的可持續發展治理
- 精進質量管理，強化醫藥研發質量保障
- 厚植創新基因，貢獻全球醫療解決方案
- 強化合規建設，推動企業發展行穩致遠

# 我們的可持續發展治理

## 可持續發展理念

泰格醫藥始終以“服務創新共築健康”為使命，專注於解決最具挑戰的全球健康問題，滿足患者的未盡醫療需求，創造社會價值，造福人類健康。作為中國臨床合同研究組織全球化發展的先行者，我們擁有緊密的客戶及行業合作夥伴，資深的專業管理團隊，不斷探索創新解決方案，滿足多元化客戶需求，為醫藥創新研發做出更大貢獻，創造社會價值。

### 品牌定位



### 泰格醫藥品牌支柱

**生命至上**

造福人類生命健康是我們不懈的追求。遠大的使命將為我們提供不竭動力，不斷推動醫藥創新，解決最具挑戰的全球健康問題，滿足患者未盡之需。

**質量為本**

卓越的質量是臨床研究的堅實根基。我們秉持科學、嚴謹的專業態度，恪守全球最高標準，持續保證和提升臨床試驗質量。

**超越期望**

客戶的成功即我們的成功。我們不斷錘煉服務能力，超越期望，幫助客戶解決最棘手的難題和痛點，與客戶成為命運共同體。

**革故鼎新**

我們擁抱新興科技，挑戰自我。探索臨床研究更靈活更優化的解決方案，不斷用新技術、新方法突破桎梏，繼往開來，全面賦能臨床研發。

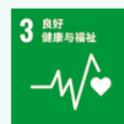
**選賢聚能**

秉持以人為本，共同發展的理念，我們彙聚具備共同理想和價值觀的行業英才，並為每一位員工帶來廣闊的發展空間。

## 可持續發展策略與行動

作為行業領先的一體化生物醫藥研發服務平臺，泰格醫藥持續支持和貢獻聯合國可持續發展目標，以“貢獻全球健康與福祉”為核心，勇毅篤行。

在實現自身成長與可持續發展的同時，公司識別與自身運營與發展相關的四大可持續發展重點領域，積極制定四大領域戰略方針。通過我們的業務佈局和在四大可持續發展重點領域的行動，相信可以為聯合國可持續發展目標做出有意義的貢獻。



客戶

拓展臨床研究服務能力  
提供高品質服務

- 繼續完善全球化佈局，拓展國際多中心臨床試驗能力，服務版圖覆蓋全球5大洲50個國家；
- 積極探索數字化創新模式，實現多項成果落地，通過自身的數字化轉型為醫藥創新企業賦能；
- 進一步強化泰格醫藥的質量治理結構，增強過程質量管理能力，將質量文化深入全員意識，為客戶提供優質服務。



行業

助推行業和產業創新發展  
助力行業人才可持續發展

- 積極參與行業交流活動，通過參加會議、媒體採訪、發表文章等方式開展經驗分享；
- 在藥政監管單位的法規制定中，為政府政策決定提供建議十次；
- 深入開展產學研合作，推動行業創新成果落地，助力行業創新發展；
- 推動臨床研究知識普及，為臨床研究發展提供良好環境。



員工

創造平等多元的職場環境  
穩固高價值的人力資本

- 創建多元平等、開放包容、協作互助的工作氛圍，尊重員工文化習俗與信仰，關愛女性員工權益並制定員工多元化目標：承諾每年新員工中女性佔比不低於50%；
- 提供完善的員工培訓體系，為員工提供職業晉升與發展的機會，指導員工制定個人發展計劃；
- 建立 Dialogue 員工溝通平臺，傾聽員工建議與訴求；開展新員工滿意度調研，針對調研結果優化招聘與培訓。



環境與社區

響應全球氣候行動  
引領社會價值共創

- 規範公司廢氣與廢水排放、有害及無害廢棄物、能源、水資源及物料使用管理，制定環境量化目標，積極落實環境保護責任；
- 採取“氣候問題焦點小組”形式，開展泰格醫藥氣候變化風險與機遇的調研，並結合專家意見，對問捲進行綜合分析，識別出對公司具有實質性影響的氣候風險與機遇；
- 成立泰格醫藥公益部，制定《泰格醫藥公益管理辦法（試行稿）》，推動泰格醫藥公益慈善活動的系統性、整體性和規範化開展。

## 精進質量管理，強化醫藥研發質量保障

卓越的質量管理始終是泰格醫藥引以為傲的核心競爭力之一。我們不斷精進管理，通過頂尖的質量標準，強化醫藥研發質量保障，確保研究項目高質量交付。2022年，泰格醫藥系統化升級質量管理體系，公司的質量管理能力得到穩固提升。

### 泰格醫藥質量管理體系

#### 質量治理結構 泰格醫藥質量管理委員會

從決策層，管理層和執行層 3 個層面，進一步深化質量治理結構：

- 質量管理決策層：質量管理委員會明確質量管理方針、目標、評估方式
- 質量管理監督層：推動跨部門溝通
- 質量管理執行層：進一步強化各個業務部門質量代表製度

#### 標準完善 《泰格集團質量手冊》

- 完成流程體系頂層設計。2022 年累計更新及新增 81 個 QSD (質量標準文件，含 SOP 及 WPD)

#### 數字化轉型 SOP 線上系統 (QSD 系統) 質量數據庫

- 實現 QSD 文件全生命周期線上管理，提高工作效率與 SOP 可及性
- 為質量評估識別提供更加客觀的質量指針及數據測量

#### 流程優化 推行“端到端”流程體系，加強部門間協同， 提高工作效率，確保準確性和合規性

- 開展三個流程優化項目
- 藥物臨床試驗必備文件管理流程優化
  - 知情同意書的建立和管理流程優化
  - 方案違背管理流程優化



#### 人員保障

搭建 SME 網絡  
稽查員成長與認證

- 培養問題管理、流程管理、知識管理方面的專業技能
- 培養具有專業技能的稽查隊伍



#### 系統保障

QMS 和  
QSD 系統上線和持續改進

- 實現稽查管理、問題管理以及 QSD 管理電子化，提高工作效率
- 建立質量評估工具和數據分析



#### 信息保障

持續追蹤外部監管變化  
搭建質量文化宣傳網站

- 實時評估藥政法規對公司業務的影響
- 促進跨部門信息溝通交流，宣傳泰格醫藥質量文化

## 體系建設，優化質量管理流程

卓越的質量管理是臨床研究的堅實根基，我們秉持科學、嚴謹的專業態度，恪守全球最高標準，不斷完善公司質量管理體系。

2022 年，公司進一步強化質量治理結構，細化質量管理委員會的具體職責，確保公司的質量管理體系能夠與組織戰略保持一致，調動足夠的資源實現泰格醫藥質量管理目標。質量管理委員會的基本職責包括但不限於推動公司質量管理體系的運作和完善，定期組織質量評審活動及全面評估公司整體質量狀況，審閱評估公司質量風險和相關整改措施等。公司總裁擔任質量管理的第一責任人。

2022 年，公司更新與完善內部質量管理制度。為方便員工日常訪問質量管理文件，提升質量管理效率，公司亦於本年度上線了 QSD 線上管理系統 (含 SOP 及 WPD)。



### QSD 線上管理系統

本年度上線的 QSD 線上管理系統，支持員工對標準文檔的查詢、學習、下載需求，提供簡潔、友好的雙語介面，並聯通公司其他內部工作系統，為員工日常工作訪問質量標準文檔提供了便利。對於生效文件，系統會自動將其推送至查看介面及全體員工郵箱，避免了人工維護出錯的可能性，使得更新後的標準化文檔能夠及時同步運用於業務，降低了項目員工之間的溝通成本，有助於各項目運轉的高效協同。

泰格醫藥持續開展“泰格醫藥運營流程優化項目”，推動建立以流程為主導的靈活、主動、創新的公司質量管理模式。2022 年，公司圍繞質量提升開展了多個流程優化項目。

項目名稱	生效時間	作用
臨床試驗必備文件管理	2022 年 4 月	首個端到端的臨床試驗管理流程項目，加強臨床試驗必備文件歸檔的及時性、準確性和完整性。
知情同意書的建立和管理流程	2022 年 12 月	旨在完善各版本知情同意書的建立和管理，確保文件的準確性和合規性，保護受試者的權益。
方案違背流程	2022 年 12 月	旨在整合方案違背流程的閉環管理，提高 PD 識別 / 上報的及時性、完整性和準確性，通過有效管理減少重要 PD 重複發生。

在完善體系建設的基礎上，公司致力於提升質量管理專業能力，通過對流程管理、問題管理和知識管理不斷優化以及質量管理隊伍建設，加強業務活動中服務質量的過程管控，確保研究項目的高質量交付。

面向各運營事業部、部門、區域，公司建立質量代表制度，指派專職人員作為質量代表，領導和協調各自業務運營範圍的質量與合規管理，以確保提供的服務均符合相關法律法規和泰格醫藥質量管理體系要求。

## 數據驅動，科學提升項目質量

在臨床試驗日趨複雜、質量管理方法日益提升的環境下，基於風險的質量管理（Risk-Based Quality Management, RBQM）已成為行業先進的質量管理理念。RBQM 以風險評估為基礎，通過數字化、智能化、前瞻性的方式將“質量源於設計”納入試驗設計和質量管理計劃的設計中，使臨床試驗中質量管理活動（如監查、質量控制訪視、稽查等）的關注點和活動聚焦於對受試者安全和數據質量有最大影響的方面。



依託自身豐富的臨床試驗一體化服務經驗與持續投入，結合國際先進經驗和國內需求，泰格醫藥不斷完善符合監管法規與試驗需求的 RBQM 解決方案。繼 2021 年組建跨部門的 RBQM 研發項目團隊並上線自主研发的 RBQM 系統後，2022 年 8 月公司推出了自主研发的 RBQM 系統（II 期）。

本期系統具備中心化監查的數據分析、風險可視化與風險緩解管理等功能。豐富的多維度風險可視化呈現，可幫助試驗團隊更快速、更準確掌握試驗與研究中心的風險分佈與程度，進而制定有效的質量風險管理措施。此外，系統從用戶的訪問控制、稽查留痕、數據備份與恢復機制等多方面實現進一步的安全管理，保障數據的隱私與完整，為高質量的 RBQM 實施保駕護航。

## 自我評估，強化監督檢查能力

在質量管理體系的建設過程中，泰格醫藥同樣重視對體系落地實施的監督與檢查。公司通過定期監督稽查，形成對泰格醫藥質量管理體系的準確、獨立評估結果，並根據稽查結果持續優化質量管理體系，確保項目執行滿足法律法規和公司內部管理要求。



### 稽查員成長計劃

對於高質量要求的臨床行業來說，培養一支具有專業技能的稽查隊伍對強化監督能力尤為重要。2022 年，公司制定了稽查員的長期發展計劃，推出了第一期面向稽查員的基礎理論培訓，覆蓋稽查員 20 餘人。

培訓內容包括稽查歷史、原則、道德準則，稽查準備、執行，稽查報告撰寫、跟進，稽查員技能，稽查員需掌握的質量工具等，覆蓋了稽查活動的全範圍。通過此次培訓，提升了稽查員的理論知識水平，使稽查員對稽查工作有更為全面的認識。未來，公司預計將開展稽查員的進階培訓，包括稽查計劃的制定，稽查策略的選擇，稽查中的突發事件處理等，以培養有潛力的主稽查官。

同時，公司也制定了稽查員合格認證要求，確保經過認證合格的稽查員才能開展稽查工作。

## 全員參與，提升質量管理理念

質量文化對於泰格醫藥的業務表現和戰略實現至關重要。公司將質量文化定義為“每位員工都對質量負責的環境”，把“全員參與”貫徹於質量管理工作之中，通過建立知識管理體系，向每一位員工分享質量管理的知識和經驗。



### 質量日活動：以定期活動提升員工質量管理意識

泰格醫藥通過定期的質量日活動，提供溝通交流和信息共享平臺，面向全員宣傳泰格醫藥的質量文化。2022 年，我們選取並圍繞“數據完整性標準原則”進行宣傳，每季度邀請公司不同業務的領導層分享自己對高質量數據的見解和看法，促進不同部門的信息交流，積極推動“領導層引領質量文化，人人做質量的主人，注重預防，致力於持續改進的質量文化”在公司的落地。



### 老虎學堂：以定制化的課程傳播質量管理知識

依託老虎學堂，公司向員工普及質量管理的基礎知識，以支持公司質量管理體系建設。2022年，公司開展了六場流程管理基礎概念的線上交流，包括《問世間“流程為何物”》《流程管理的內涵與價值》《端到端流程的介紹》《流程管理中的PDCA Plan（計劃）、Do（執行）、Check（檢查）和Act（處理）循環》《流程執行力》和《你也可以參與流程管理》，借此讓員工認識流程管理，推動泰格醫藥流程體系建設。每場線上交流活動參加人次達300-400人，相關培訓材料共享在QA collaboration平臺供員工查詢與學習。



### 質量文化宣傳網站：以數字化賦能質量文化建設

公司持續升級質量文化傳播方式，通過數字化方式，推動部門信息溝通交流，打造質量信息共享平臺。2022年，公司建立了服務於全體員工質量文化宣傳的質量網站。

網站設置了質量文化、流程管理、溝通交流模塊。在質量文化模塊，員工可以瞭解既往質量日的宣傳要點和精彩回顧，瞭解管理層對質量的看法；在流程管理模塊，員工可以實時瞭解流程優化的目的價值，以及流程優化項目進展狀態；在溝通板塊，員工可以快速瞭解不同業務領域質量代表和對應的質量保證人員的職責分工及負責人，以尋求質量問題處理的快速支持。



## 厚植創新基因，貢獻全球醫療解決方案

隨著“健康中國”戰略的深入實施，藥品審評、審批制度改革的持續深化，以臨床需求為導向的醫藥研發需求持續高漲。作為一體化的生物醫藥研發服務平臺，泰格醫藥致力於成為產業創新的先行者，主動擁抱科技創新，挑戰自我，不斷創新臨床研究解決方案，賦能臨床研發。

公司培育鼓勵創新、擁抱創新的組織文化，激發全員的創新活動積極性。在自身組織文化建設基礎上，我們也積極推動行業創新，開展行業交流，普及臨床研發知識，改善臨床研發環境，以高質量的創新成果服務醫藥研發，貢獻全球健康事業。



### 以文化建設培育企業創新活力

組織文化是企業創新的基石，是推動創新發展的重要環節。長期以來，泰格醫藥致力於打造覆蓋全員的創新文化氛圍，將積極創新的組織文化滲透到生產運營第一線。



### “創新先鋒”：組織文化的先行者

為激發全員創新活力，泰格醫藥在全公司範圍發起了“創新先鋒”項目。“創新先鋒”作為企業創新文化的踐行者與推廣者，需履行促進公司和本部門“創新戰略”的上傳下達、“創新項目”跨部門協同合作、組織創新文化和創新人才聯合培養以及“創新成果”的應用與推廣等職責。

“創新先鋒”由個人報名，所屬部門或子公司予以初審，創新中心終審並進行任命。報告期內，公司共任命了來自39個部門及子公司的62位創新先鋒。公司每年面向創新先鋒組織開展創新培訓，同時開展“創新先鋒”評優工作並予以獎勵。報告期內，公司累計開展32場創新相關培訓，共計1,089人次參與。

公司歡迎每一位員工的創新想法，鼓勵每一位員工提出在生產運營過程中的創新發展建議。在 Dialogue 員工建議平臺，我們專門開設“創新發展”板塊，鼓勵員工圍繞“創新服務”“創新技術”“創新管理”三個維度提出自己的想法與建議。同時，我們具有完整的創新立項審評和管理制度，為有創新想法的員工提供必要的資源與支持，鼓勵員工將自身的創新想法轉化成擁有實際成果的創新項目。

公司建立了科技成果轉化的組織實施與激勵獎勵制度，搭建開放式的創新創業平臺，並完善科技人員的培養進修、職工技能培訓、優秀人才引進，以及人才績效評價獎勵制度，充分激發員工創新熱情。

泰格醫藥珍視每一位具有創新精神的員工，將他們視為公司的寶貴財富。公司設立“創 Bravo”專欄，每年對年度創新評優的獲獎人和獲獎團隊進行統一的事蹟採訪，發揮創新人才的榜樣引領作用。

## 以交流共享賦能行業創新格局

在自身組織文化建設的同時，公司也始終致力於臨床研究行業高標準、良性發展，積極組織開展行業交流，分享我們的經驗和啟發，也持續支持臨床研究促進工作，提高全社會對臨床研究的認知水平，竭力改善臨床研究整體環境。

### 推動行業交流

泰格醫藥是行業中的主要發聲者之一。公司通過參與國內外重要行業會議、發表學術文章以及媒體採訪等方式，與業內同道真誠交流我們的實踐心得和感悟。

#### 2022DIA 中國年會

DIA (Drug Information Association, 藥物信息協會) 是一個全球化、跨學科的國際性學術組織，在中立的環境中，融合醫藥研發領域全行業領袖的意見，探討當前研發的技術問題，提升專業能力，以及催化行業共識，在全球醫藥研發領域享有極高的聲譽。

在 2022 年的 DIA 中國年會上，多位泰格醫藥專家作為專題負責人參與大會主題策劃，並受邀發言，在臨床運營、國際多中心臨床試驗管理、真實世界研究、生物分析等多個領域分享自身經驗和專業見解，與業界同仁共同探討新藥研發的全球化趨勢、監管政策新變化。



#### 研發客臨床年會

2022 年 11 月，第六屆研發客臨床年會在上海召開。研發客作為專注於生物醫藥領域的行業領先的垂直媒體，由其組織的年會是致力中國藥物開發的全球臨床研發者每年關注的行業盛會。會議議題涵蓋了包括政策法規、臨床開發策略制定、臨床試驗設計、進口藥品註冊等。本次年會，450 多位中國臨床開發領導者同聚一堂，就最緊迫的臨床開發挑戰進行深入討論。

泰格醫藥就“腫瘤藥物單臂研究設計與聯合用藥的臨床開發與註冊策略”主題，籌備並主持了分會場的討論，與知名醫藥企業、CRO、研究機構、研究者等業內人士共同分享了自身的實踐經驗和專業洞見。



#### 2022 第十一屆中國罕見病高峰論壇

2022 年，公司參與了第十一屆中國罕見病高峰論壇並發言。作為國內最早舉辦，規模最大，影響力最深遠的中國罕見病領域綜合性論壇，本次大會彙聚了超 150 位行業專家、權威嘉賓與頭部企業管理者，深度解讀健康中國下罕見病發展戰略的頂層設計與規劃，探究中國罕見病事業現狀與未來發展趨勢，推進篩查、診療、醫保、醫藥聯動發展。



會上，公司多位員工受邀參加，並分別以“罕見病臨床研究與患者參與”“發佈罕見病藥物研發技術指導原則，鼓勵罕見疾病新藥研發”為主題進行專業分享。

在參與行業交流活動的同時，我們也積極組織和參與行業合作項目，用泰格醫藥的實際執行經驗助力行業創新發展，共同探索行業發展方向和模式。

#### 中國智慧健康醫療藍皮書 (2022)

2022 年，公司作為 CRO 企業代表，參與編寫了由中國工程院醫藥衛生學部、清華大學智慧醫療研究院牽頭的《中國智慧健康醫療藍皮書 (2022)》，助力智慧健康醫療生態體系發展。

本次藍皮書以“為‘健康中國’插上智慧的翅膀”為主題，聯合業內資深機構及專家共同參與內容撰寫，以多維視角，展現智慧醫療在“健康中國”戰略落地過程中的應用發展全貌。本書向公眾科普智慧健康醫療概念定義與深刻內涵，以“健康中國”建設目標為核心主線和發展脈絡，全面介紹智慧醫療對“健康中國”戰略的嫁接賦能效應，展現當前智慧健康醫療行業優秀創新應用示範，展望未來重點突破發展趨勢，提出十年智慧健康醫療發展藍圖及重大工程建議。

## 普及臨床試驗知識

泰格醫藥致力於向公眾普及臨床試驗知識，推動更多的受試者認識、理解、支持並參與新藥臨床研究。泰格醫藥參與成立“臨床研究促進公益基金”，並持續為該基金提供經費和志願者支持，為公眾提供臨床研究科普知識。

2022年，由泰格醫藥和研發客共同支持，“臨床研究促進公益基金”出品的《藥物臨床試驗受試者小寶典》正式定稿。該書由泰格醫藥員工作為第一副主編，具體負責策劃並參與組織和編寫等工作。該書於2022年3月出版，並通過5月20日“國際臨床試驗日”現場科普贈書等活動，贈出超10,000冊，獲得眾多媒體報導和多家研究機構的支持與力贊。同時，我們也在泰格醫藥公眾號、研發客公眾號等平臺，公佈了《藥物臨床試驗受試者小寶典》電子版下載地址和贈書相關報導，讓更需要的人輕鬆獲取臨床試驗相關的科普知識。

《藥物臨床試驗受試者小寶典》由臨床試驗你問我答、受試者故事、專家訪談三個部分組成，共計16萬餘字，以通俗易懂、喜聞樂見的方式介紹了藥物臨床試驗的概念、分期、受試者參加流程、參與時的注意事項、風險與獲益等內容，廣受好評。



除此之外，2022年“520國際臨床試驗日”，泰格醫藥發佈了致敬所有臨床試驗參與者的公益主題微電影——《人生圖表》，透過受試者的視角，講述在臨床試驗過程中一位普通受試者的心路歷程，向公眾傳遞臨床試驗中的故事與溫度。

## 以醫藥創新服務全球健康事業

作為臨床研究的一體化、全方位服務平臺，泰格醫藥將服務醫藥研發作為企業創新發展的方向，致力於提高行業創新效率。公司堅信利用數字化技術賦能創新是醫藥行業向前發展的必然選擇。為此，我們積極探索數字化創新模式，借助自身的數字化轉型為醫藥創新企業賦能。

通過自主研發、合作研究和引進行業先進技術工具等方式，泰格醫藥對臨床研究的全流程、多維度進行數字化賦能，構建以患者為中心，中心醫院端、患者端、CRO三者生態化、智能化、一體化的平臺，搭建適用於中國和國際多區域臨床試驗的解決方案和配套系統，支持臨床研究的每一個環節減少溝通成本、提高運營效率、提升數據準確度，從而整合優化臨床研究的質量。

## 賦能臨床研究全流程數字化



## 臨床研究患者管理平臺 eCPM (eClinical Trial Patient Management)

臨床研究患者管理平臺 (eCPM) 是泰格醫藥開發的以患者為中心的智能臨床研究管理工具。基於臨床研究中真實的業務需求及項目管理、運營過程中的痛點，對患者知情、患者篩查、患者管理、患者隨訪等場景功能深度整合，並應用了產品功能模塊化的開發設計，可針對不同臨床研究的患者數據採集和管理流程需求，進行功能模塊的靈活組合。

通過該平臺，研究者能夠高效率地管理項目，提高患者隨訪效率和覆蓋率，提升患者參與度，減輕研究機構和研究團隊的管理負擔。

## 以遠程隨訪中心賦能醫療生態

泰格醫藥遠程隨訪中心作為公司創新臨床研究解決方案之一，擁有自主開發的客戶管理和患者管理平臺，整合了人工智能隨訪系統、信息加密系統等新興技術，並與經驗豐富的項目團隊相結合，有效支持遠程智能化臨床研究及患者隨訪。

通過遠程隨訪中心，受試者可以足不出戶參與臨床研究。受試者能夠遠程註冊登記，在線填寫知情問卷，通過數據採集工具自行上報數據，並以視頻方式參與訪視，獲得日誌記錄、定時用藥等智能提醒。遠程隨訪模式大幅降低了受試者參與臨床試驗的負擔，有效提高參與者的積極性和依從性，同時也協助醫生實現對受試者院內院外全流程規範管理，實現“科研級”患者隨訪與患者教育，指導合理用藥，為醫生在臨床診療、學術研究等領域提供專業幫助。

**數字療法服務平臺**

2022年，海南省發佈《關於印發海南省加快推進數字療法產業發展若干措施的通知》，支持數字療法平臺建設。這是國內首次以詳細政策對數字療法作出明確定義，對於形成對國內數字療法產業發展政策支持與應用落地具有較強的指引性作用。

作為國內較早佈局數字療法領域的企業，泰格醫藥建立了數字療法及全流程孵化體系，協同其他全球生態合作夥伴，如智能可穿戴設備、IVD 檢測、院外 IOT 設備等，為有數字療法需求的企業，提供醫學方案設計、產品設計和研發、中試轉化、臨床研究、註冊服務、商業化運營、真實世界研究等數字療法及全流程服務。

數字療法服務平臺具有循證醫學基礎的產品數字化能力，同時具備快速註冊申報體系、商業化支持、協同生態體系、數據安全合規等核心能力，為有數字療法需求的企業，在全流程合規風險監控的基礎上，更高效、更低成本提供數字療法產品生產、上市、運營及數據處理服務。

作為全球化的研發平臺，泰格醫藥參與全球醫療健康事業，致力於解決具有挑戰性的全球健康問題，造福人類健康。我們持續完善全球化佈局，2022年實現了各區域業務和團隊規模的高速增長，並已完成在美國、日本、韓國、歐洲、澳洲、東南亞、南美洲等全球主要區域的戰略佈局，同時將不斷深化提高重點區域的服務水平，向全球客戶提供一站式臨床運營管理服務。

**創新遠程監查管理模式 助力全球新冠疫苗研發**

2022年，泰格醫藥積極踐行企業責任，助力全球新冠疫苗研發工作，在全球多區域協助開展了6項新冠疫苗III期研究，累計招募約15萬餘例受試者。

公司在東南亞地區累計招募超10萬名受試者，為應對龐大入組病例數量帶來的監查工作需求，高質量高效率地交付試驗成果，我們採用遠程監查模式，快速搭建遠程監查管理團隊，通過建立行之有效的遠程監查工作管理流程，制定高頻同步的溝通配合機制，有力保障了數據清理和統計分析進度。

截至報告期末，泰格醫藥圓滿完成各項目當前階段的遠程監查任務，助力4個新冠疫苗產品成功獲得中國及海外國家的緊急使用授權。

**強化合規建設，推動企業發展行穩致遠**

合規運營是企業穩健發展的基石。由於醫藥行業法律政策複雜、專業性強的特性，建立完善的臨床試驗合規管理體系是鑄造醫藥行業長期競爭力、實現行穩致遠的重要保障。

泰格醫藥始終秉持“正直誠信”的價值觀，將合規運營理念融入企業生產經營活動，致力於打造自上而下的企業合規文化，及時識別涵蓋商業道德、受試者權益、市場營銷等多方面的合規風險，以保障自身的穩健發展，也積極參與行業合規建設，分享醫藥行業合規管理經驗，共建行業合規生態。



**構建企業合規文化**

良好的合規文化是企業合規管理的重要組成部分。企業合規管理體系的有效運行，有賴於合規價值觀在公司各個層級、領域的滲透和傳播。泰格醫藥以合規培訓、合規月刊、合規代言人、合規互動平臺等為依託，致力於搭建覆蓋海內外各級別的合規文化宣貫體系。



公司將合規培訓及滿意度評分納入相關部門年度績效考核，要求每年至少開展 12 次合規宣貫培訓，同時為保障培訓效果，設置參與者培訓滿意度評分，且評分在最終的考核中佔比超過 40%。

### 樹立覆蓋全員的合規價值觀

公司充分認識到，樹立合規價值觀對全體人員的合規意識提升具有重大意義。本年度，我們累計組織 16 場合規及 ESG 培訓，主題涉及供應商利益衝突管理、反腐敗、臨床保密義務、海外授權管理制度、ESG 合規、信息安全培訓等。



面向董事會成員及高級管理層，我們在 2022 年上半年組織兩場 ESG 合規培訓，重點介紹 ESG 以及 ESG 合規工作對公司可持續發展和資本市場的影響，使得管理層理解並認同 ESG 工作的必要性，助推合規及 ESG 工作在各部門的高效開展。

公司重視受試者隱私保護和信息安全，邀請數據保護官以及外部信息安全專家分別在年初以及第三季度為管理層進行信息安全培訓，從實際案例出發，深入剖析信息安全的重要性並且彙報信息安全實施方案和進展。

同時，公司圍繞制定的《員工行為準則》開展全員學習和培訓，向員工介紹公司商業道德、社會責任、人員尊重、信息保護等各方面的立場和原則。截至 2023 年 3 月，公司已完成覆蓋全員的《員工行為準則》學習活動，並將其列入新員工入職培訓內容之中。

《合規月刊》是泰格醫藥加強全員合規宣貫，推動全員參與合規管理的創新渠道。報告期內，公司已經發佈 11 期《合規月刊》。通過《合規月刊》，我們向員工發佈最新的法規資訊、同步合規及 ESG 工作進展、普及業務相關法律知識、解答法律疑問、公佈合規舉報路徑。《合規月刊》大幅提高了員工的合規主動性及參與度，不同部門員工基於此開展諮詢與反饋，提升員工在面對各種業務情境時的合規意識。同時，《合規月刊》開設合規代言人板塊，宣揚代言人合規事蹟，鼓勵更多的員工參與到合規工作中。

### 合規代言人：尋找身邊的榜樣

合規文化的宣貫離不開具象化、真實化的榜樣力量。2022 年，我們發起了“合規代言人”項目，主動挖掘員工身邊的先進人物、典型事例，充分發揮榜樣的力量，傳播弘揚合規精神。

在《合規月刊》的合規代言人板塊，我們邀請合規代言人分享自身的真實故事，讓更多的員工對合規工作有更直接的瞭解和體會，發揮榜樣引領作用。報告期內共刊登了 5 期合規代言人的合規貢獻介紹。

合規代言人的選拔主要由各合規小組組長根據平時的合規工作情況進行內部推介。公司在對合規代言人給予精神上的肯定與嘉獎的同時，也向有突出貢獻的合規代言人贈送合規紀念品以茲鼓勵。

伴隨著國際業務的發展，為便於海外員工瞭解公司合規工作進展、學習合規政策，本年度我們為海外員工搭建了海外合規互動平臺，實現泰格醫藥全球業務合規標準的統一，助力公司全球化佈局走得更遠、更穩健。

### 海外合規平臺

海外法務合規平臺面向醫藥領域和企業合規領域，是法律類和合規類文件的雲管理庫。平臺功能包括但不限於發佈合規新聞，為合規宣傳提供共享渠道；介紹海外法務支持團隊，提升海外團隊與國內法務的溝通效率；發佈合規指引、培訓課件、合規課堂，為海外員工提供合規知識學習途徑；公示海外子公司信息表，實現海外子公司基本信息的共享；提供違規事件舉報路徑，為合規建議反饋提供路徑。

該平臺的上線實現了合規文檔與合規信息的高效共享，逐漸形成具有泰格醫藥特色的全球化合規知識共享體系，有效深化全公司範圍內的法律合規意識。

## 強化合規風險管理

近年來，隨著醫藥改革持續深化，各項監管條例的不斷完善，監管部門對臨床研究的合規管理提出了更高要求。泰格醫藥始終嚴守相關法律法規，不斷完善合規管理體系，以適應日趨嚴格的監管和法規更新，服務公司全球化發展戰略，為醫藥研發項目順利實施保駕護航。

## 藥政法規進展監測

為了保障合規以及促進業務，泰格醫藥持續完善境內藥政法規進展監測工作，並為各業務線提供綜合性跨業務的即時支持，實現境內全生命週期的藥政法規檢索、查詢和學習。

2022年3月，我們建立了面向內部員工的境內藥政法規數據庫。為更好地與醫藥同行分享與交流，同年8月，該數據庫同步在公司外網上線。數據庫主要收錄了2015年7月至今由全國人民代表大會、國務院以及國家藥監局、藥品審評中心等部門發佈的新藥研發相關的法律法規和政策。數據庫平均每週更新4次、月均上架藥政法規文件20項、年訪問量達24,000餘次，為實時查詢和跟進藥政法規進展提供便利。

## 知情同意合規

受試者的權益和安全是臨床試驗中考慮的首要因素，知情同意則是保障受試者權益的主要措施之一。根據《中華人民共和國個人信息保護法》和歐盟GDPR（General Data Protection Regulation，通用數據保護條例），公司本年度針對收集數據主體個人信息，尤其是敏感個人信息，修訂了受試者知情同意書模板，在保留原有知情同意20項要素的前提下，增加了《臨床試驗個人信息處理同意書》。這一舉措是為了充分保障受試者的知情權，尊重並保護受試者的隱私，也方便受試者瞭解在整個臨床試驗過程中個人信息的收集、使用、傳輸、保存及披露方式。

隨著公司海外業務的發展，為保障數據跨境傳輸的合規，我們同步完善了數據跨境傳輸協議。從歐盟向境外傳輸數據的過程中，我們與數據輸出方和輸入方簽署標準合同條款（Standard Contractual Clauses），通過條款約束的形式確保數據跨境傳輸的安全與合規。

## 共建行業合規生態

合規是醫藥企業可持續發展的必然選擇，泰格醫藥在致力於自身合規管理的同時，也持續推動行業合規文化建設，積極分享在醫藥合規方面的經驗。

為聚焦新藥研發領域的新政策、新問題和新策略，公司發起了泰格醫藥政策法規沙龍，定期組織學習、分享與討論。2022年，共組織開展了十期泰格醫藥政策法規沙龍，邀請行業專家，聚焦醫藥行業最新的法律法規進行分享和討論，並與研發客聯合發佈《2021藥政法規年度報告》，梳理近年新藥臨床試驗申報和上市註冊申報重要的政策進展，分析本土研發型生物醫藥企業所面臨的機遇和挑戰，探討如何進一步完善新藥審評、審批相關政策，並提出應對措施，為監管決策者和行業同道提供有價值的參考。

此外，公司重視外部交流，積極參與行業合規管理相關交流活動，並在藥政監管單位的法規制定中積極發聲，為政策決策者提供參考建議。本年度公司參與了在上海召開的2022中國全球合規峰會，泰格醫藥首席合規官與其他受邀嘉賓一起討論分享了醫藥行業合規管理的心得和經驗。同時，本年度公司向CDE（Center for Drug Evaluation，國家藥品監督管理局藥品審評中心）提交針對政策法規徵求意見的反饋意見和建議十次，為監管政策制定貢獻力量，助推行業合規生態建設。





# 02

## ESG 管理實踐報告

- ESG 管理體系
- 公司治理
- 合規運營
- 客戶責任
- 供應鏈責任
- 員工責任
- 環境責任
- 社區責任

# ESG 管理體系

## 泰格醫藥 ESG 管理體系

泰格醫藥將環境、社會及公司治理（Environmental, Social and Governance, 簡稱“ESG”）融入公司經營管理中。為進一步推動 ESG 理念融入公司戰略，公司於 2022 年進一步優化 ESG 管理架構及流程，梳理 ESG 管理重點及管理制度。

泰格醫藥的 ESG 管理體系建設和落地，通過由董事會監管、總裁擔任委員會主席、首席合規官牽頭運營的“合規及 ESG 委員會”負責推進和執行。2022 年公司發佈《杭州泰格醫藥科技股份有限公司合規、環境、社會及公司治理管理委員會職權範圍》，明確董事會與合規及 ESG 委員會的職權範圍。公司將 ESG 管理績效與公司合規及 ESG 委員會主席的績效掛鉤，在考核中納入 ESG 目標達成情況。合規及 ESG 委員會定期向董事會彙報公司 ESG 管理進展，向董事會獲取指導意見。

日常合規及 ESG 管理工作由公司首席合規官統籌，合規及 ESG 委員會下設的 ESG 工作小組及各合規專項組協同配合，共同落實和執行合規及 ESG 相關目標和政策，通過向合規及 ESG 委員會進行工作彙報、專項合規議題調研、年度培訓計劃、月度組會、內部刊物等方式，推進公司的合規及 ESG 管理體系，搭建長期可持續發展的公司內部合規及 ESG 矩陣。

### 泰格醫藥 ESG 管治架構



#### 本公司董事會對 ESG 策略及彙報履行全部責任，負責：

- 指導及監察本公司及其附屬公司發展及落實 ESG 工作以及企業社會責任工作；
- 建立和維持合適且有效的 ESG 風險管理及內部控制系統；
- 評估及厘定本公司為達成策略目標所願承擔的風險性質及程度等。

#### 在董事會的授權下，合規及 ESG 委員會負責：

- 制訂本公司 ESG 管理方針、目標、策略及架構；
- 定期檢討本公司 ESG 相關目標的表現，並就改善表現所採取的行動提供建議；
- 識別並評估本公司 ESG 風險和機遇及其對公司業務的實質性影響，對實質性議題排序，確保設立合適及有效的 ESG 風險管理及內部監管系統；
- 促進公司構建由上而下的文化，確保將合規及 ESG 因素納入管理及業務決策流程；
- 定期檢視本集團與利益相關方的溝通渠道及方式，確保相關政策的有效性等。

2022 年，公司參照運營地法律法規，以及聯合國全球契約、聯合國人權宣言等國際準則，正式發佈《泰格醫藥環境、社會與公司治理（ESG）規範》。該規範包括反腐敗的商業準則、員工權益、客戶權益、環境保護、社會公益等維度，覆蓋行業及公司 ESG 管理重點議題，以完善公司在環境、社會與公司治理問題上的決策與行為方式。

2022 年 4 月與 9 月，公司開展兩次合規及 ESG 委員會會議，公司首席合規官向董事會及高級管理層彙報公司 ESG 管理進展，闡述泰格醫藥 2022 年合規及 ESG 工作計劃與階段成果，並邀請外部專家開展 ESG 培訓，對泰格醫藥 ESG 評級結果提出針對性的改善建議。針對全員，ESG 工作小組於 6-7 月組織員工線上 ESG 培訓課程，ESG 培訓的參與以及考核情況被納入員工的績效考核。

## 利益相關方溝通

泰格醫藥期望與公司各利益相關方建立長遠互信的關係。通過與利益相關方建立常態化溝通機制，深入瞭解其意見、需求以及對公司的期待，並通過保持雙向溝通，積極回應相關方的關注重點，以此作為履行可持續發展責任的基礎。

主要利益相關方	利益相關方代表	關注議題	溝通方式 / 渠道
 政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>國家衛生健康委員會</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規經營</li> <li>商業道德</li> <li>經營效益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>領導及主管部門視察</li> <li>定期工作總結及公文往來</li> <li>郵件與電話日常溝通</li> <li>日常政策執行</li> </ul>
 股東和投資者	<ul style="list-style-type: none"> <li>對公司進行股權、債權投資的投資人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟效益</li> <li>信息透明</li> <li>風險管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東大會</li> <li>定期報告與官網信息披露</li> <li>投資者熱線</li> <li>深交所“互動易”平臺</li> <li>投資者專用預約訪問郵箱</li> </ul>
 客戶（申辦方）	<ul style="list-style-type: none"> <li>申辦方</li> <li>製藥企業</li> <li>生物科技公司</li> <li>醫療器械企業</li> <li>研究機構</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>服務與品質</li> <li>客戶信息與隱私保護</li> <li>負責任營銷</li> <li>知識產權保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查</li> <li>郵件與電話日常溝通</li> <li>客戶服務與投訴</li> <li>客戶拜訪</li> </ul>
 合作夥伴（行業協會、醫院、供應商）	<ul style="list-style-type: none"> <li>行業協會</li> <li>醫院</li> <li>供應商</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規經營</li> <li>保護受試者權益</li> <li>責任供應鏈</li> <li>推動行業發展</li> <li>商業道德</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商務溝通與協議簽署</li> <li>行業活動，如展會、研討會等</li> <li>滿意度調查</li> </ul>
 員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>基層員工</li> <li>中層管理者</li> <li>高層管理者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工成長與發展</li> <li>員工權益及福利</li> <li>職業健康與安全</li> <li>員工發展與晉升</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>內部郵件及公示</li> <li>企業文化平臺</li> <li>員工建議平臺</li> <li>內部刊物</li> <li>公司工會</li> </ul>
 社區及公眾	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務運營地所在社區</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>責任投資</li> <li>社區健康和公益</li> <li>應對氣候變化</li> <li>減少污染物排放</li> <li>節約使用資源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康知識科普活動</li> <li>社會公眾的諮詢和投訴</li> <li>採訪交流</li> <li>外部公告及披露</li> </ul>

## 實質性議題識別

基於聯交所《環境、社會及管治報告指引》中的“重要性”原則和 GRI（全球報告倡議組織）《可持續發展報告標準》中對實質性議題的管理要求，泰格醫藥每兩年開展一次實質性議題調研工作，通過與各利益相關方發放問卷，綜合行業對標結果與專家意見徵詢，形成泰格醫藥 ESG 實質性議題，作為公司管理和報告披露的重點。

2022 年，公司結合最新政策要求、同業實質性議題對標及公司本年度工作重點，以問卷形式與內、外部利益相關方進行溝通，按如下議題識別流程，對實質性議題予以更新。

### 實質性議題識別流程



經本年度識別，公司高實質性議題共有 9 個，除原有“保護受試者權益”“合規經營”“商業道德”“客戶信息與隱私保護”“產品服務與品質”“風險管理”“信息透明”仍作為高實質性議題外，新增“人才成長與發展”與“應對氣候變化”兩項議題。公司將強化對於高實質性議題在制度、管理措施等方面的管理與披露。

### 泰格醫藥實質性議題矩陣



## 公司治理

### 股東權益

泰格醫藥嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄十四《企業管治守則》及海外當地相關法律法規，並按照《股東大會議事規則》，定期召集、召開股東大會，確保股東對法律、行政法規和公司章程規定的公司重大事項享有知情權和參與權。

公司嚴格按照《深圳證券交易所創業板股票上市規則》《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第 2 號——創業板上市公司規範運作》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等相關要求，制定了《信息披露管理制度》，按要求真實、準確、完整、及時地開展信息披露工作，主動披露所有可能對股東和其它利益相關方決策產生實質性影響的信息，並保證所有股東有平等的機會獲得信息。公司信息披露渠道包括但不限於中國證監會指定媒體《證券時報》、巨潮資訊網、聯交所網站等。

公司建立與股東有效溝通的渠道，除定期報告外，亦開放了投資者直線電話、投資者專用預約訪問郵箱、官網投資者關係專欄、面向中小投資者的網絡直播平臺等渠道。公司指定董事會秘書為投資者關係管理負責人，負責協調投資者關係，接待股東來訪，回答投資者問詢，向投資者提供公司已披露信息等工作。

我們尊重並充分保障所有股東作為公司所有者的權利，同時保護中小股東享有平等地位。在保證股東大會合法、有效的前提下，開通網絡投票，公司為中小股東參與投票提供便利條件，保證中小投資者可通過網絡和現場投票等方式參與審議公司重大議案。

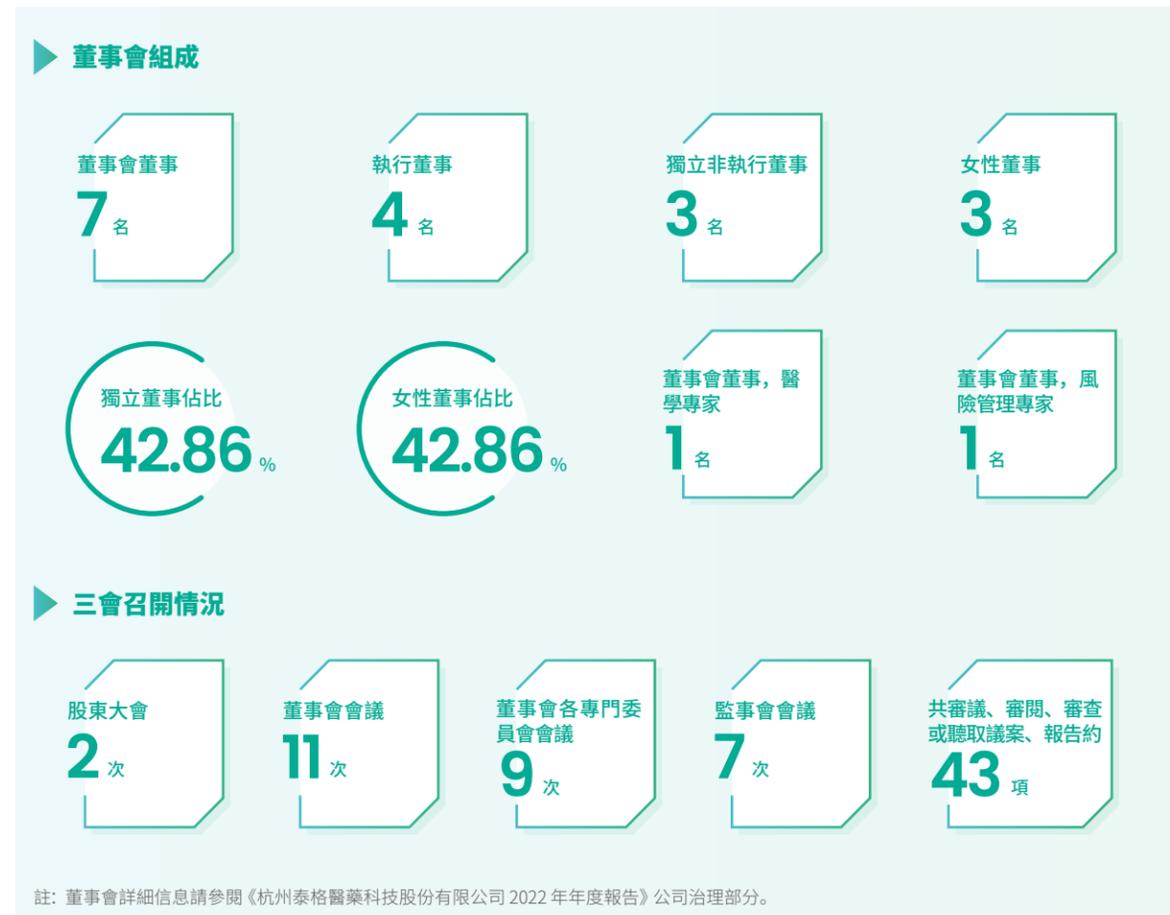
截至 2022 年，泰格醫藥已連續 4 年在深圳證券交易所（以下簡稱“深交所”）信息披露考評中獲評 A 等級。



## 董事會與監事會

泰格醫藥按照《公司章程》規定，選聘和任免公司董事與監事。2022 年，公司董事會組成與三會召開情況如下所示。

### 泰格醫藥 2022 年董事會組成及三會召開情況



董事及監事薪酬由公司薪酬與考核委員會決定，在公司擔任職務的執行董事、監事、高級管理人員報酬由公司根據擔任的其他職務支付，執行董事、職工監事不另外支付津貼。獨立非執行董事、外部監事津貼根據股東大會所通過的決議來進行支付。

公司制定董事會多元化政策，由提名委員會負責檢討董事會的多元化，基於所選候選人背景與公司發展現狀，綜合考慮候選人多元化因素，包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景以及專業經驗。此外，我們的董事擁有均衡的知識與技能組合，具備在商業管理、醫學臨床研究、科學研究、生物統計學、財務管理及會計領域的理論知識與實戰經驗。

## 合規運營

### 合規與風險管理

泰格醫藥從管理架構、文化建設、管理制度和運行機制四個方面搭建公司的合規管理體系，覆蓋業務運行合規、財稅合規、信息安全合規與勞工合規等。公司董事會對公司的合規事宜履行管理職責，合規及 ESG 委員會及其下設的 4 個合規專項工作組負責合規目標、計劃的制定與執行。



### 合規文化建設宣導

公司貫徹“讓合規成為習慣，讓合規創造價值”的原則，圍繞“正直誠信”的價值觀開展內部合規文化建設。我們通過發佈合規月刊、定期推送與公司經營相關的法律法規課程以及內部合規培訓等方式，提升全體員工合規意識，進一步規範員工在商業道德、反腐敗、臨床保密義務、反不正當競爭、數據真實性、數據安全與隱私保護等諸方面的行為。

2022 年，公司在各部門推選合規管理員，宣導公司合規政策和行為指引，與法務合規部形成良性互動。本年度，公司共開展 16 場合規培訓，主題涉及供應商利益衝突、反腐敗合規、臨床業務中的保密義務、海外反腐敗合規與授權指引培訓、採購合規培訓等，公司全體員工合規培訓覆蓋率為 100%。



## 合規管理制度建設

公司基於國內外藥政法規的變化，持續迭代內部管理制度。公司政策法規部定期追蹤國內藥政法規，外部法律顧問團隊協助制定適應監管要求的標準作業程序。2022年，我們對6項合規制度和指引進行完善，新發佈4個國家/區域的《財稅合規指引》，及《並購管理辦法》《海外授權管理指引》等制度文件，協同優化5條OA流程。

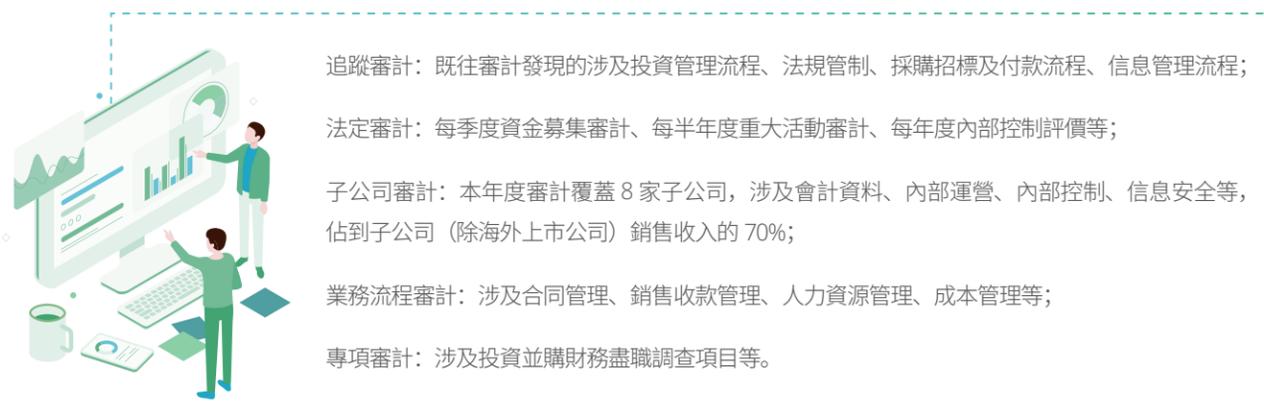
在財稅合規方面，公司發佈的《財稅合規指引》，圍繞當地稅務政策、納稅申報要求、銀行資金帳戶管理、員工薪酬及個稅管理等主題，為上述地區相關部門提供合規指引。同時，基於本年度主要的審計發現，公司完善了《對外投資管理制度》《投資流程管理辦法》《投後管理辦法》等投資管理制度，明確收購後每半年評估商譽與資產減值風險，優化投資決策委員會的審批流程，並重新梳理對外投資/並購項目管理流程，明晰責任部門職責劃分，制定出《並購管理辦法》，用於規範對外投資與並購。

在關聯交易管理方面，公司於《關聯交易審批細則》中明確規定關聯交易的審批提交流程、信息系統程序控制等內容。公司OA系統合同審批流程中包含關聯交易的識別節點，通過信息系統進行控制，有效減少關聯交易對外披露遺漏的風險。如若相關事項達到深交所或聯交所關聯交易的披露標準，則需提交至董事會或股東大會進行審批，履行關聯交易的決策程序和信息披露義務，以滿足交易所及公司合規要求。

公司建立《授權管理制度》和相關子公司的授權指引進行制度規範，在OA系統中設置配套審批流程，以規範的授權管理體系保障授權記錄通過信息化手段實現可追蹤。2022年，公司發佈《海外授權管理指引》《海外授權簽字管理指引》，進一步明確海外授權要點和海外合同簽署注意事項。

## 合規運行機制完善

公司構建覆蓋公司總部、各分子公司和各業務部門的多層次監督、溝通與舉報機制。作為必要的監督手段，公司每年制定內審計劃，開展審計工作並出具內部控制審計報告，直接向董事會審計委員會彙報。2022年，公司共開展五大類總計29項審計項目：



合規專項工作組通過專項例會、聯動業務部門討論已識別的風險及其解決方案、重點合規制度修訂工作及其他合規管理事項、典型合規案例分享等途徑，建立了自上而下、穩定運行的跨部門合規管理協作平臺。在提升運行效率方面，公司搭建海外合規互動平臺，對合規制度進行線上管理，拓寬了溝通渠道。2022年，合規專項工作組共計召開20餘場合規例會。

公司設置官網、舉報熱線、舉報郵箱等多種合規舉報路徑。對於舉報事件，我們將成立工作組調查評估，根據調查結果進行處理。公司規定了嚴格的檢舉人保護措施，以保障檢舉人權益。通過電話加密等方式對舉報者個人信息及其提供的資料嚴格保密，並定期關注檢舉人情況，避免其因舉報或作證而遭受打擊報復。一旦核實舉報者被打擊報復，公司將從嚴處理涉事人員，適時採取法律措施。

2022年，公司未發生貪污腐敗、賄賂、利益衝突、欺詐、洗黑錢、勒索和不正当競爭相關的違法違規事件。

## 泰格醫藥合規舉報渠道

**官網：**在公司官網首頁設置“合規疑慮”（英文版網站為“Compliance Concern”）欄目，舉報者可根據頁面提示填表舉報，並可自主選擇匿名或實名舉報

**熱線：**合規舉報熱線 400-687-2720

**郵箱：**

反腐敗合規舉報郵箱：compliance.officer@tigermedgrp.com

信息安全與數據保護舉報郵箱：DPO@tigermedgrp.com

財稅合規郵箱：tax-compliance-team@tigermedgrp.com

勞工合規郵箱：labor-compliance-team@tigermedgrp.com

## 反腐敗

商業道德與反腐敗是我們合規管理中的重要環節。公司遵循《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國反壟斷法》《中華人民共和國反洗錢法》《關於禁止商業賄賂行為的暫行規定》及海外當地相關法律法規，嚴格管理腐敗風險。我們制定並嚴格執行《泰格醫藥反貪污與反賄賂政策》，同時在《員工行為準則》中對反腐敗的行為規範做出明確要求並定期更新，對反腐敗與商業道德議題開展嚴格管理。

公司的反腐敗政策適用於泰格醫藥以及集團全資、控股子公司的所有員工（包括正式員工、合同工、實習生以及代表泰格醫藥開展業務的個人）。

### 泰格醫藥員工行為準則（商業道德部分）



泰格醫藥董事會、監事會、高級管理層成員在內的總監及以上級別所有員工均需簽署《泰格醫藥利益衝突聲明》，承諾杜絕以任何形式接受、索取與泰格醫藥有業務關聯的任何單位逾越普通商務禮儀的禮贈與酬勞。根據國內標準，公司員工需向直屬經理彙報任何價值超過人民幣 300 元的商務禮贈。

2022 年，公司對董事會成員及海內外所有員工（包括正式員工、合同工和實習生）100% 全覆蓋地開展了反腐敗、反賄賂與商業道德培訓，在傳達相關法律、內部規定的更新情況，宣傳法律常識外，亦重申了公司合規舉報渠道，為員工問題反饋提供路徑支持。

作為重要風險控制環節，公司強化採購環節對供應商反腐敗的管理。法務合規部協同採購部組織開展採購合規培訓。2022 年，針對採購合同風險、招標注意事項、基建項目法律常識等內容，公司開展針對採購人員的培訓並考核。公司要求供應商簽訂《供應商行為準則》和《反賄賂反腐敗承諾》，明確反貪腐的行為準則內容，促使我們的供應商成為公司落實從業道德的重要一環。根據公司規定，對違反反腐敗規定的供應商，公司會按照事件嚴重程度，對供應商採取終止商業合同、列入黑名單等措施。

## 受試者權益保護

在臨床試驗過程中，公司嚴格遵守《藥物臨床試驗質量管理規範》《醫療器械臨床試驗質量管理規範》《中華人民共和國個人信息保護法》等相關法律法規，按照倫理委員會要求，確保受試者權益和安全得到保護。

**在受試者知情權方面**，所有受試者在臨床試驗開始前均需簽署《受試者知情同意書》。公司在《受試者知情同意書》中明確列出臨床試驗的目的、試驗的設計和步驟、可能的風險與不適、預期的獲益及不能獲益的可能性，其他可選擇的治療方式及潛在獲益和風險，參加試驗可能獲得的補償及預期的花費及發生試驗相關損害時可獲得補償及治療等內容，以保障受試者在充分知情的前提下參與臨床試驗。公司制定《知情同意書要素核查清單》，以確保所有《受試者知情同意書》的規範性。此外，我們還增加了《臨床試驗個人信息處理同意書》，以便受試者瞭解在整個臨床試驗過程中其個人信息是如何被收集、使用、傳輸、保存、披露的，並告知受試者享有查閱、複製、更正和刪除個人信息等權利。

**在受試者自願性方面**，受試者在簽署《受試者知情同意書》及知情同意過程中，均會被告知參加臨床試驗的自願性原則。受試者可以拒絕參加以及有權在試驗任何階段隨時退出研究，而不會遭到歧視或報復，且其醫療待遇與權益不會受到任何影響。

**在受試者隱私保護方面**，公司在臨床試驗的全過程恪守受試者信息保密的原則，嚴格遵守法律法規要求，並參考業界成熟的安全標準，保護受試者的個人信息安全，避免個人信息遭到未經授權的訪問、披露、使用、修改，避免信息損壞或丟失。在研究過程中，所有與試驗相關的研究人員在使用受試者信息過程中均需遵守嚴格的數據與隱私保護措施，其中包括僅研究者可獲悉受試者基本信息，研究報告或過程文件中受試者姓名縮寫均使用代碼標識。

2022 年，公司對內組織開展 3 場以個人信息保護為主題的專項培訓，並於 8 月份開展 GCP 主題活動，通過情景模擬、線上答題、評選優秀團隊與學員等形式，讓員工對個人信息保護以及受試者知情同意有更深刻的理解，讓監查員對中心監查中受試者權益保護有更多的關注和思考。

出於臨床試驗安全考慮，公司在臨床項目開展前期向研究者收集個人信息，用以分析其研究工作勝任能力。為保護研究者的個人信息與隱私，2022 年，我們升級了對研究者信息與隱私安全的保護工作，與研究者新簽署《個人信息處理告知同意書》，明確研究者同樣具有查閱、複製、更正、要求解釋說明、刪除其個人信息的權利。

2022 年，公司未發生損害受試者權益、研究者權益而造成的違法違規事件。



## 負責任營銷

公司在開展營銷工作時嚴格遵守法律法規及行業標準，包括《中華人民共和國廣告法》《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國商標法》以及歐盟 GDPR 等。公司制定《對外傳播管理規定》《對外傳播合規實用手冊》《危機管理手冊》等制度，對傳播活動和行為準則進行了詳細規定，明確對外傳播合規要點，規範危機管理執行的流程。上述制度適用於泰格醫藥以及集團全資、控股子公司的所有員工（包括正式員工、實習生以及第三方派遣至公司工作的員工）。

在對外傳播審批方面，公司設立審稿委員會，對所有發佈的新聞、對外提供的宣傳材料進行合規性審查，確保沒有侵權或違反廣告法要求的內容和描述。公司制定《品牌規範指導手冊》，對文字書寫、口頭表達以及公司標誌使用等方面進行規範，並按需及時更新。

### 對外傳播信息的審批應符合以下要求（部分）：

- 所有廣告和宣傳材料以及任何形式的營銷內容必須經過必要的批准，確保以準確的方式描述泰格醫藥的服務和業務；
- 只有經過授權的員工才可以在對外公開演講中代表公司發言或分享；
- 遵守客觀事實，所使用或對外傳播的產品信息是完整且明確的，沒有誤導性陳述；
- 對外傳播內容中的圖片、肖像、音樂、視頻、字體等素材必須使用獲得授權、從正規渠道獲得版權的素材；
- 對外傳播內容不得使用或者變相使用國家機關、國家機關工作人員的名義或者形象，不得使用“國家級”“最高級”“最佳”等用語。



公司全體員工需每年參加在綫培訓系統推送的《泰格醫藥對外傳播管理規定》培訓，並通過培訓考核。此外，新員工在入職階段均需參加品牌和對外規範宣傳培訓，內容覆蓋產品推廣規範、負責任營銷等主題。市場團隊定期通過月度會議對各子公司進行對外營銷合規性宣導與培訓，包括字體使用、版權和中國地圖的使用等內容。2022 年，我們開展 5 次負責任營銷培訓，員工培訓覆蓋率達到 100%。

在負責任營銷審計方面，公司就該主題定期開展內部監督與審計，2022 年共開展 2 次負責任營銷審計活動，覆蓋公司所有對外營銷材料、推廣活動。公司每半年對集團所有對外宣傳材料進行統一審核，包括但不限於幻燈片展示、宣傳冊、易拉寶、展板、廣告宣傳頁、網站、微信公眾號、展會的展臺佈景等，以確保對外傳播材料和內容的合法合規。對發現的傳播方面的問題或錯誤，進行指導並限期整改和更新。

2022 年，公司未發生與市場推廣、標籤使用相關的違法違規事件。

## 知識產權保護

公司注重知識產權，在保證不侵犯申辦方知識產權的同時，亦重視對自身知識產權的保護與管理。我們根據《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國專利法實施細則》等制定《資產管理制度》《科研管理制度》《科研人員管理制度》，明確公司無形資產類型、科研管理人員職責等，以制度規範保障自身無形資產。

我們嚴格遵守相關的商標使用規定，積極主動地向各國家和地區的管理部門主動申請和更新軟件著作權、實用新型專利申請。截至報告期末，泰格醫藥在全球 30 多個國家和地區註冊了商標。

2022 年，我們逐步完善系統開發合同模板，制定了知識產權所有權歸屬的標準條款，在協議制定階段即確保知識產權的歸屬不存在爭議。此外，我們向員工開展知識產權保護的宣教活動，在世界知識產權日，向境內全員推送知識產權普法材料，重申知識產權保護的重要性。

## 動物福利

泰格醫藥子公司方達控股涉及實驗動物使用。方達控股嚴格遵守美國農業部《動物福利法案和法規》和中國《實驗動物管理條例》等有關動物福利的國內外法規或指南，致力於不斷提高實驗室動物福利標準。方達控股成立機構動物護理和使用委員會，負責評估和監督機構的動物護理和使用計劃，於 2022 年對 60 多項動物使用協議進行審查，並通過了國際實驗動物評估和認可委員會對我們的動物護理和使用工作的現場審計，確認沒有任何與動物相關的不當行為。

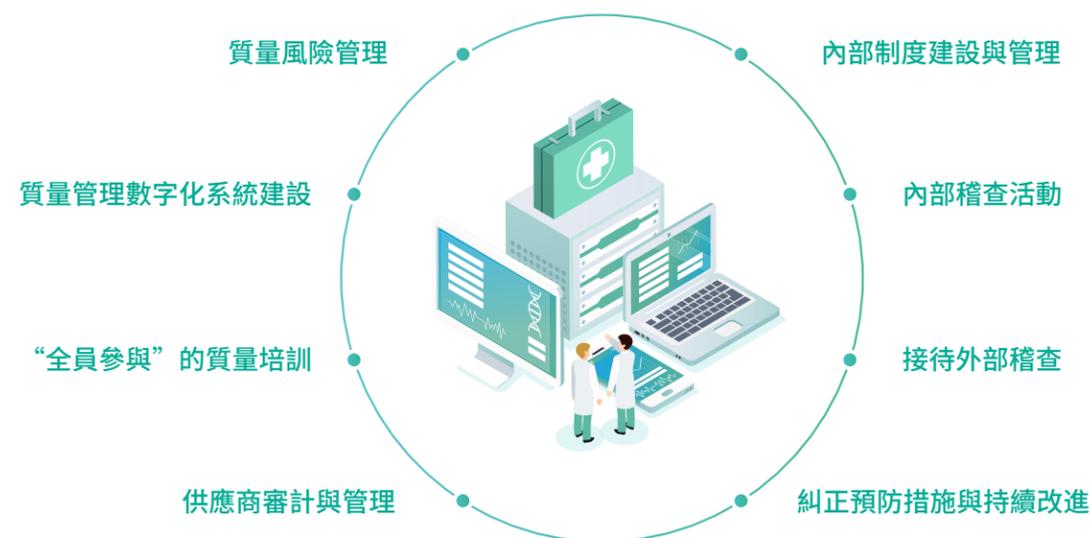
方達控股在實踐中廣泛地採用“3R 原則”（替代 Replacement；減少 Reduction；改善 Refinement），只有在科學上有充分的理由證明沒有其他方法可以獲得藥物的基本安全性和有效性數據時，才會使用動物；推進“5Freedom”計劃，持續改善實驗動物福利，詳見《方達控股 2022 年度環境、社會與管治報告》。

## 客戶責任

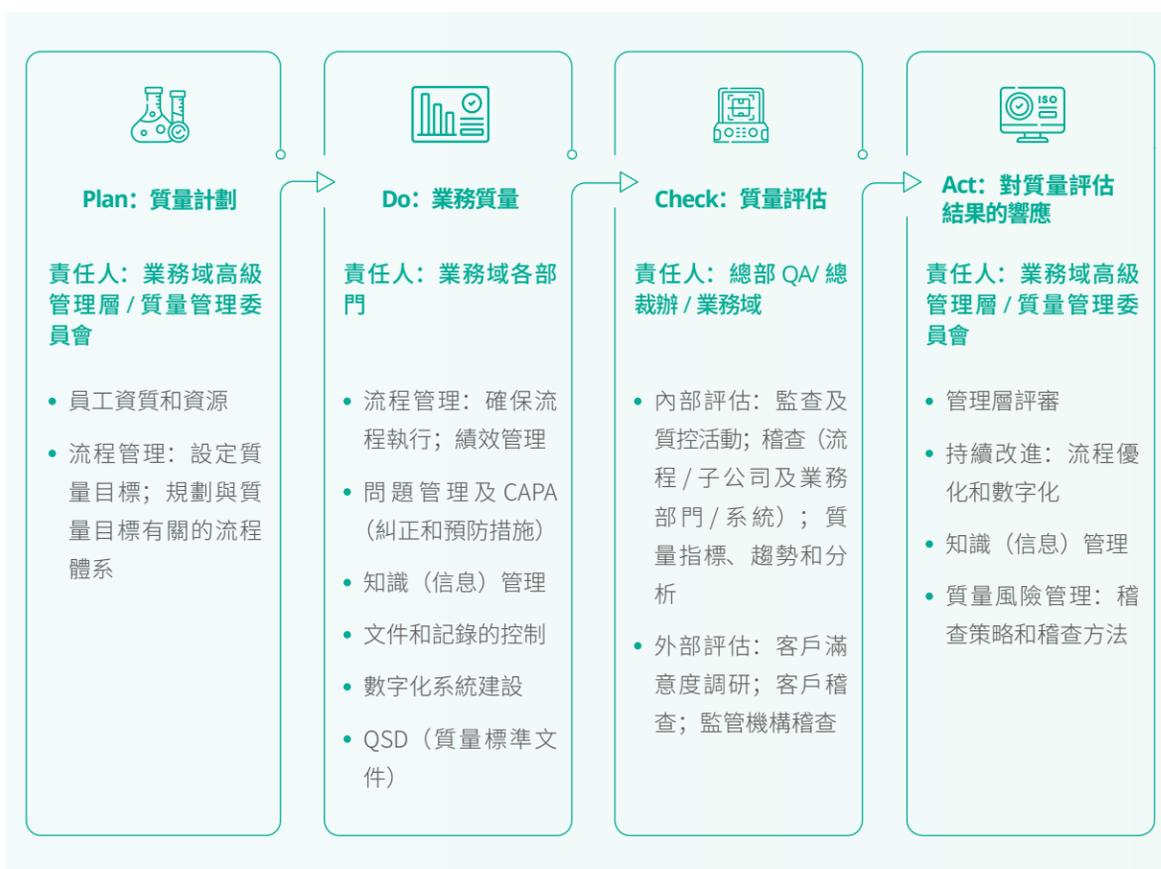
### 質量管理體系

泰格醫藥堅持高標準的質量體系。我們基於 ICH 發佈的 E6(R2)（即《對 E6(R1) 的綜合附錄：藥物臨床試驗質量管理規範 E6(R2)》）、中國《藥物臨床試驗質量管理規範》、TransCelerate 臨床試驗質量管理體系和 ISO 9001 質量保證體系，運用 PDCA（策劃、實施、檢查、處理）循環的管理理念構建了完善和集團統一的質量管理體系，適應泰格醫藥全球化發展的需要。

#### 泰格醫藥質量管理體系



### 泰格醫藥的計劃 - 執行 - 檢查 - 行動 (PDCA) 模型



公司制定《泰格集團質量手冊》，對質量體系整體框架作概括性表述，闡述及指導業務運營過程中的質量管理實踐。公司質量管理委員會作為質量管理體系的主要決策機構，致力於保障體系的正常運作，定期進行管理層評審，明確質量方針和質量目標，評估防範公司的質量風險，識別待優化領域。2022 年，我們基於全球化發展和法規更新及新增 81 個 QSD（質量標準文件），並制定章程規範質量管理委員會的運作。

我們秉承 PDCA 的原則，每年由總部 QA（質量保證）稽查團隊開展內部項目稽查，每三年開展內部系統稽查，同時接受來自客戶和國家藥監局的不定期審計和檢查。針對內外部稽查發現的質量事件，我們依照《質量問題處理》《糾正和預防措施》等內部規範，第一時間開展事件調查，明確事件類型，落實處置措施，並遵循 PDCA 原則優化流程，逐條制定糾正預防措施，實現持續改進，杜絕同類問題再發生。2022 年，我們針對公司涉及臨床試驗的關鍵流程和業務相關子公司開展 11 次體系稽查和 63 次臨床試驗項目稽查，接受海內外客戶稽查 32 次，均不涉及影響受試者安全及數據完整性的嚴重問題，公司質量管理體系受到海內外客戶的認可與肯定。由於公司的業務以臨床研究服務為主，因此不涉及實體產品檢驗與產品回收等環節。

我們不斷提升質量管理能力，始終堅持“全員參與”的質量培訓，通過建立知識管理體系，向每一位員工分享管理知識與經驗。此外，我們將臨床運營團隊 PM（項目經理）和 CRA（臨床監查員）的績效考核與質量相關 KPI（關鍵績效指標）相掛鉤，促進員工工作積極性的同時，推動知識經驗在實踐中完成能力轉化。2022 年，我們圍繞“數據完整性標準原則”主題，面向公司各業務部門開展 4 次質量日活動；根據質量相關員工需求，持續開展每月線上質量主題培訓，實現核心員工培訓覆蓋率 100%。

公司持續推進質量管理的數字化建設，提升質量管理效率。我們建立 QMS 和 QSD 兩大系統平臺，借助技術手段實現稽查管理、問題管理以及管理電子化，為泰格醫藥提供基於風險管理的客觀數據趨勢分析的支持，借助 QSD 支持文件全生命週期線上管理，實現泰格醫藥質量標準文件電子化管理。

除了自身的服務質量，我們同樣重視上游供應商的產品質量與服務。供應商質量管理工作由質量保證部與採購團隊協同進行，面向所有供應商定期開展績效評估與維護。針對臨床試驗供應商這類重要的供應商群體，我們制定了一套完善的供應商資質管理流程，並在供應商准入環節引入主題專家角色，提升評估的專業性，降低供應商產品及服務的質量風險。

2022 年，公司未發生任何產品質量與安全相關的違法違規事件。

## 數字化創新

泰格醫藥積極探索數字化創新模式，改善創新項目的管理流程和制度體系，以推動行業創新生態的共建。公司成立創新中心，定期完善《創新管理辦法》等管理制度，組建創新專家委員會，並對創新項目、研發費用以及創新研發人員等進行統籌管理。我們的創新專家委員會團隊負責審定創新戰略方向，實施創新方案，進行任務佈局，協調內外資源配置，為創新工作提供專業的決策性建議。

公司設立“創新先鋒”崗位，旨在溝通落實創新戰略實踐，協調創新項目的跨部門合作，促進創新文化和創新人才的聯合培養，推動創新成果的應用與推廣。此外，每年度開展重大創新項目評優工作，參考國家高新企業創新能力評價指標，按“知識產權”“科技成果轉化能力”“研發組織管理水平”“關聯的項目銷售收入”等核心指標進行評分，並擇優獎勵。

2022 年，公司上線 40 個數字化項目，共評選出 RBQM、DCT、E-SITE、CTMS 等 6 個優秀重大創新項目，全球項目管理和臨床運營能力不斷提升。我們的 E-SITE 系統旨在為商務競標、中心選擇、研究中心最新信息獲取、運用系統提供可靠、快捷的數據信息；CTMS 通過信息化架構、自定義模塊和兼容外部系統接口實現平臺的統一化和包容化管理，已有約 800 個臨床試驗項目運行。

## 信息安全與隱私保護

公司嚴格遵守《藥物臨床試驗質量管理規範》以及《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》的相關規定，制定《信息保護政策》，明確信息保護的責任與要求、個人數據的處理原則等。公司持續推進信息安全合規項目，定期開展信息安全系統認證工作，優化完善信息安全治理體系。



公司在合規及 ESG 委員會下設信息安全合規工作組，由法務合規部、數字化信息技術部代表牽頭，聯合作組組長暨公司 DPO（數據保護官），從集團層面搭建信息安全管理體系。信息安全合規工作組負責監督、協調及統籌公司在全球個人信息保護上的合規情況，確保公司遵守有關個人信息保護的法規制定、執行和維護公司數據保護方面的政策、流程，開展定期培訓等相關工作，向合規及 ESG 委員會彙報。子公司 Opera Contract Research Organization SRL 作為公司在歐盟地區開展個人信息保護工作的代表，根據集團公司指令處理、彙報歐盟地區個人信息保護相關工作。

對於信息資產，公司制定《泰格醫藥信息分級分類指南》，編制部門資產清單，並進行分級管理，明確規範了不同級別信息的處理原則和注意事項，將信息安全作為新員工入職的必修課。在此基礎上，我們持續開展信息資產安全風險評估，每季度對核心應用系統和系統已有風險進行漏洞識別掃描，並跟蹤及修復漏洞，以降低公司系統遭受外部侵害的風險。

我們充分理解客戶信息的重要性，在合同磋商階段即簽署保密協議，明確客戶與我方的保密義務。對於客戶的保密信息，包括但不限於臨床研究方案、研究進展彙報、雙方簽署的委託合同等均採取相關措施予以保密。同時公司梳理系統管理權限，將可接觸客戶信息的人員控制在“有必要知道的”最小範圍內。

2022 年，我們對 GxP（藥品經營質量管理規範）系統進行全生命週期分析，搭建了涵蓋自主研發及外購系統的 SDLC（全生命週期）流程，使其滿足海內外 GxP 相關法規及行業內主流管理水平的監管要求。

公司《信息保護政策》明確了完善機密信息洩露後的應對流程。若有任何機密信息洩露，發現人員應當在 24 小時內向數據安全相關方報告，相關方應立即成立調查小組，調查洩密根本原因並留存調查報告。針對突發自然災害導致的電力受阻、網絡中斷，進而造成數據丟失的風險，我們每年在泰格醫藥數據中心開展

BCP（營運持續計劃）中的 DRP（災難恢復計劃）演練，在備用站點對相應的服務器及系統進行恢復模擬測試。2022 年，在系統恢復測試後，公司還對恢復數據的完整性進行審核及驗證測試，經測試通過審核。

此外，公司通過培訓提升全員信息安全意識為每一位新入職的員工提供信息安全線上培訓，每季度通過老虎學堂線上直播，面向全體員工推送信息安全合規系列課程，包括電腦終端規範使用、釣魚郵件防範等主題，每月通過電子郵件向全公司員工推送信息安全電子海報。2022 年 9 月，我們邀請外部專家針對公司各層級管理層人員，開展了信息安全必要性培訓，介紹信息安全管理系統的必要性、信息安全的基礎框架以及當前泰格醫藥信息安全合規項目的階段性成果，借此加強管理層對信息安全的認知與重視程度。公司本年度信息安全培訓覆蓋全體員工，累計培訓時長 12,600 小時。

截至報告期末，公司已通過 ISO 27000 信息安全管理體系認證，並在認證有效期內。泰格醫藥子公司無錫泰格呼叫中心系統通過國家信息安全等級保護三級認證，且公司計劃開展更多信息安全等級保護認證項目。

2022 年，公司未發生任何侵害客戶信息安全的違法違規事件。

### 泰格醫藥信息與隱私保護機制



# 客戶服務

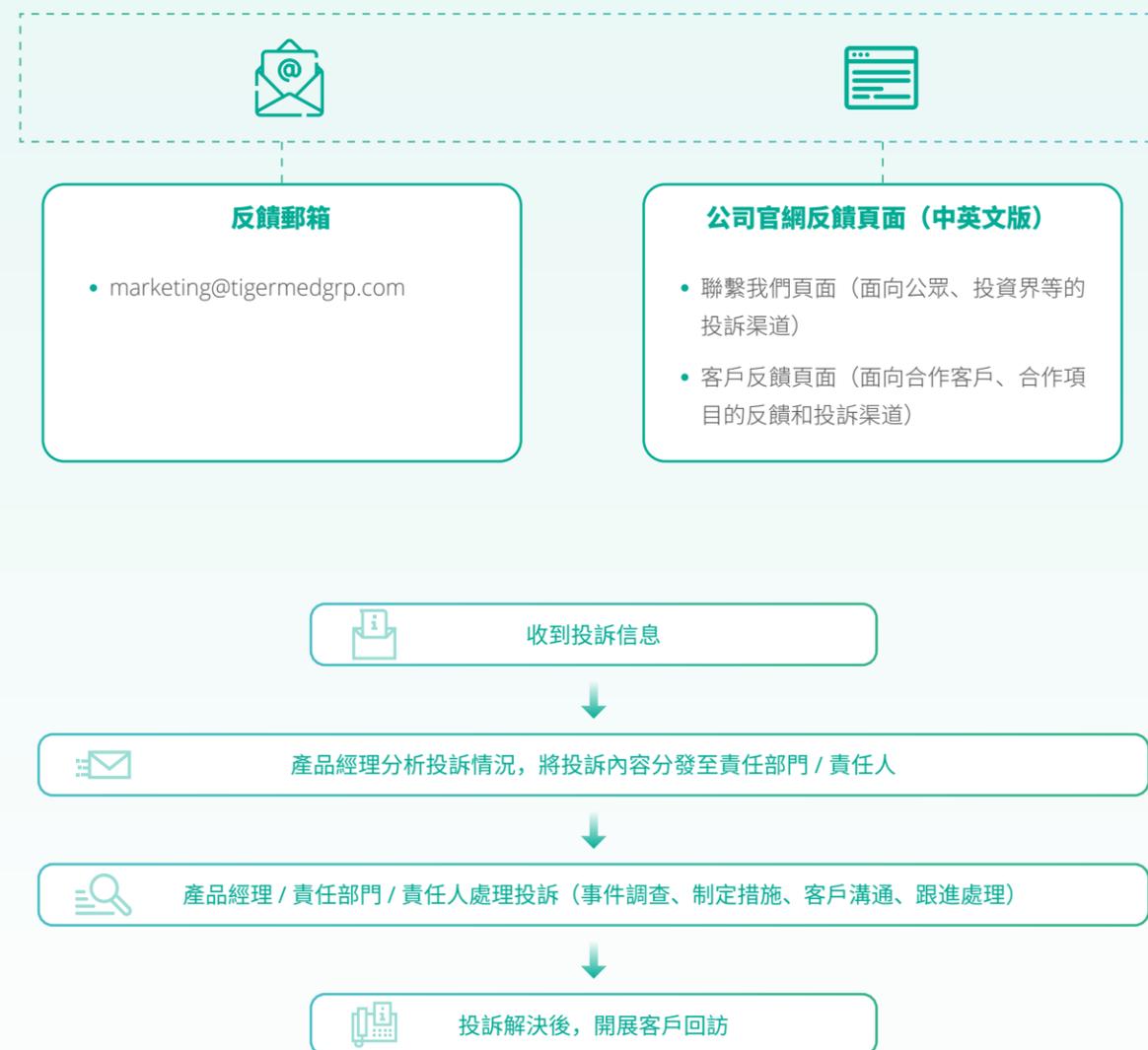
公司開放暢通的客戶溝通途徑。客戶可通過反饋郵箱、公司官網等途徑進行建議或投訴。我們將客戶投訴根據影響程度分為重大投訴（關鍵性問題）、中度投訴（嚴重性問題）、輕微投訴（一般性問題）和無效投訴，按照不同類型及時追蹤反饋結果，進行有效管理。

公司總部、子公司以及事業部按公司要求，結合自身業務和項目情況分別開展針對性調研，細緻瞭解和跟進客戶的反饋意見。2022年，我們面向國內外400多家客戶和申辦方開展滿意度調研，共向1,000多位全球客戶發出邀請，通過反饋回復，整體的服務滿意度達8.22分（滿分10分），與2021年的7.99分相比提升了0.23分。

## 客戶溝通途徑



## 客戶投訴途徑與投訴機制



## 客戶滿意度調研流程



# 供應鏈責任

## 供應商管理

泰格醫藥搭建完善的供應商管理體系，強化供應鏈管理能力。我們依照規範的供應商管理制度，落實內部管理機制；通過供應商分級管理，把握重點管理邊界；定期開展供應商稽查行動，識別及排查潛在風險；此外，我們關注內部供應鏈管理能力的提升，建立完善的採購培訓與考核體系。

公司制定《供應商管理制度》《採購招標管理制度》等，將公司的質量要求融入供應鏈管理體系，針對不同類別的供應商（涵蓋直接供應商和次級供應商）制定管理規定，強化供應商管理能力。



按照與臨床業務的關係，公司供應商可分為臨床業務和非臨床業務兩類，其中臨床業務類供應商是我們的主要供應商。基於此，我們依照全覆蓋、有重點的原則，對於臨床業務類（尤其是臨床物資類）供應商這類核心供應商的准入門檻、質量合規與 ESG 管理審查等提出更高要求，同時投入更多資源促進其管理能力提升，保障供應鏈的穩定運行。

2022 年，公司推動 SRM（供應商管理系統）的市場調研和其他準備工作，已將供應商准入、供應商評估、供應商合規調研先行上線內部 OA 系統，後續將繼續推進 SRM 系統模塊對標，推動供應商體系化管理，提升業務整體採購效率。

臨床業務類	非臨床業務類
<ul style="list-style-type: none"> <li>臨床物資和校準</li> <li>臨床藥品和樣本管理</li> <li>臨床 IT</li> <li>臨床 CRO</li> <li>臨床相關服務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工程設施</li> <li>市場及專業服務</li> <li>常規 IT</li> <li>行政辦公</li> </ul>

## 泰格醫藥供應商管理原則

<b>廉潔自律原則</b> 採購人員應保持廉潔自律，不得利用職務、職權之便謀求私利	<b>公平公正原則</b> 供應商開發、認證以及考評、淘汰過程中應客觀公正	<b>充分競爭原則</b> 保證有充分適量的供應商參與，任何單位或個人不得通過限制品牌、規格等因素限定供應商，影響充分競爭	<b>擇優選擇原則</b> 在採購決策中將供應商的 ESG 表現納入其中；在同等價格和服務條件下選擇 ESG 表現較優的公司	<b>可追溯原則</b> 及時進行收集、整理、歸檔供應商從准入到淘汰的相關資料
--	--	--	---	--

## 泰格醫藥新供應商納入程序

<b>供應商考察</b> 關注供應商在產品質量、商業道德規範、交貨能力、售後服務、社會責任、健康安全環境等方面的表現，並組織開展對供應商的初步審計	<b>樣品檢測</b> 對評估有需要的供應商開展樣品檢測，樣品需通過內部技術標準及質量要求	<b>新供應商培訓</b> 對於新納入的臨床物資類供應商，於項目開展前對項目內容、流程、分工等基本情況進行介紹，並對公司可持續供應鏈理念進行宣導
--	--	---

<b>現場考察</b> 對評估有必要的供應商，組織開展現場考察	<b>綜合評審</b> 根據已收集的供應商基本信息及考察評審結果進行綜合評審，對供應商包括 ESG 指標在內的各项指標進行評分及排名
------------------------------------	---

為規避緊急情況下的採購風險，公司建立供應商雙重採購機制，與多家供應商簽訂針對重要品類的採購協議。針對關鍵供應商，我們與其簽訂框架協議，保障雙方長期穩定的供貨機制。

針對現存供應商，公司制定了《供應商管理制度》和《供應商黑名單》等管理制度。我們對所有臨床業務類供應商每年開展至少一次考核，由採購部負責成立供應商考核評估小組，成員包括質量保證部、採購部、使用部門、需求部門和業務部門等。

公司依據事先制定的標準或依據，採用量化評價標準對供應商進行量化考核及評估。針對有潛在質量風險的供應商，公司組織人員對供應商進行實地稽查，溝通瞭解整個操作流程，從質量體系的建立和完善、人員資質與培訓等多維度幫助供應商查找缺陷，梳理管理流程，提升供應商質量管理能力。針對臨床業務類等高風險供應商，我們向其推送線上質量培訓課程。

對於對公司服務質量有重要影響的次級供應商，供應商同意泰格醫藥保留審查次級供應商的權利且積極配合泰格醫藥獲取相關審查資料，並定期通過問卷形式對次級供應商進行審查。

公司重視內部供應鏈管理人員的能力與成長，定期對採購人員開展培訓與考核，以提升其供應鏈管理能力。我們制定了內訓與外訓相結合的採購人員培訓體系，按季度對採購人員開展質量、採購合規與可持續發展相關培訓。

## 負責任供應鏈

泰格醫藥始終堅持公平公正、充分競爭、廉潔自律的供應商選擇原則，與供應商夥伴建立長期健康的合作。我們參考《PSCI 負責任供應鏈管理原則》有關內容開展供應鏈 ESG 管理。由於公司業務特點，臨床物資類供應商對於公司質量體系具有重要影響。我們對臨床物資供應商開展社會責任盡職調查，通過外部信息調研、盡職調查問卷調查和材料審查等多種形式，瞭解供應商 ESG 管理現狀，確保供應商資料的真實有效性。2022 年，公司對主要臨床物資供應商（採購額佔 50% 以上）開展盡職調查工作，供應商全部通過該問卷審查。

公司制定《供應商行為準則》，向供應商宣導泰格醫藥在環境、社會和治理方面的商業原則，涵蓋環境管理、勞工與人權、反腐敗等諸多層面，並鼓勵供應商使用環保產品和服務。本年度公司在租賃低溫冰箱、恆溫箱時考慮其環保屬性，採用無氟環保製冷劑冰箱，降低對環境的危害。截至報告期末，我們已與所有重要供應商（除醫院 / 政府機關 / 事業單位等）簽訂了《供應商行為準則》。

## 泰格醫藥責任供應鏈管理

關注層面	具體要求節選
 <b>質量管理</b> 藥品使用規範 臨床試驗質量規範	供應商在任何時候均應監督其產品或服務的質量  泰格醫藥要求，供應商有義務建立和保持符合約定標準的質量保證體系。供應商應當確保產品或服務符合相關法律法規及規章規定的質量要求和標準
 <b>倫理（商業道德）</b> 誠信經營 反腐敗 數據保護	供應商應在公平、充分競爭的前提下開展業務  承諾遵守並簽署《反賄賂反腐敗承諾》  保護泰格及其員工、患者、供應商及其員工或其他人員的個人信息
 <b>環境</b> 環境及相關管理體系 廢棄物及排放情況 環保產品與服務 環境影響	遵守所有適用的環境及環保法律及法規  確保廢物、廢氣排放和廢水排放的安全處理、移動、儲存、回收、再利用或管理  鼓勵供應商有環保行動並建議多選用環保產品和服務  保護自然資源，盡可能避免使用有害物質
 <b>勞工</b> 勞工與人權 反歧視與公平待遇 工資與福利	不得使用童工，維護員工的人權  提供一個沒有騷擾和歧視的工作場所  根據適用的法律設定工作時間，員工的工資及福利
 <b>健康與安全</b> 員工安全保護 應急準備和響應 危害性信息	保護員工避免在工作場所受到傷害  應識別和評估工作場所風險並制定應急措施  對於危害性材料等信息，對員工進行教育、培訓

# 員工責任

## 員工權益與福利

泰格醫藥構建完善、規範的人力資源管理體系與制度，充分保護員工合法權益與福利。公司嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》及海外當地相關勞工法律法規。

我們通過《泰格醫藥勞工標準》和《員工行為準則》明確規定禁止僱傭童工、強制勞工、反腐敗、反歧視等不當用工形式；通過嚴格篩查、日常管理監督確保無使用童工或強制勞工的現象，無人因膚色、種族、國籍、殘疾、宗教、性別、性取向、公民身份、年齡或任何其他受法律保護的特徵遭受歧視；尊重員工的自由結社、集體談判和自由選舉等各項政治權利；倡導多元化，向每位員工或求職者提供平等的機會。

2022 年，公司未發生與僱傭童工和強制勞工相關案件，也未發生與員工招聘與解聘、薪酬、工時與假期、晉升與平等機會、反歧視及多元化和勞工準則相關的違法情況。若發生違法事件，我們將採取法律措施進行處理，如公司一旦發現任何僱傭童工或強制勞工的情況，將立即終止其勞動合同，並對責任人進行相應紀律處分。

### 泰格醫藥員工權益政策



#### 招聘與解聘

**招聘：**堅持合法合規、平等公正無歧視的原則開展員工招聘，堅決杜絕各類歧視、童工及強制勞工。

**解聘：**公司與員工按照《員工手冊》和運營所在地當地法律法規開展。



#### 工時與假期

**工時：**不同運營地的工作時間符合當地的法律法規要求。

**假期：**優於國家政策的帶薪年休假、額外的全薪病假、按國家要求的女性產假、以及按當地法規規定的婚假、喪假、育兒假、陪產假等。



#### 薪酬與晉升

**薪酬：**按照《薪酬管理制度》《組織績效管理制度》《員工績效管理制度》，將員工薪酬與績效相掛鉤，每年確立員工的薪酬增長方案及激勵安排並設置 PIP（績效改進計劃），持續追蹤績效進展。

**晉升：**按照《人員晉升管理制度》《員工績效管理制度》等落實晉升體系，對所有員工一年開放一次晉升機會，技術崗位員工額外開放一次機會。

### 泰格醫藥員工福利（摘要）

員工關懷	員工津貼	工作與生活平衡	員工保險
全薪病假	午餐補貼	帶薪年休假	法定各類社會保險
年度體檢	通訊補貼	不低於當地標準的福利假期與假期工資	醫療補充保險
大病慰問	交通補貼	文體俱樂部	重大疾病險
生育慰問	高溫補貼	健身設施及瑜伽房	
困難補助			
心理健康關愛項目			



## 多元、平等與包容

泰格醫藥努力創建多元平等、開放包容、協作互助的工作氛圍。我們僱傭多元化人才，增強員工溝通與企業文化宣貫，尊重員工文化習俗與信仰，關愛女性員工權益，反對歧視與職場騷擾。

在公司全球化運營的情況下，我們堅持優先從當地選拔優秀的專業和管理人才，增強公司的本土化屬性。在公司首席人力資源官的監管下，公司定期開展多元化政策培訓，支持女性員工和其他少數群體在公司的就業和發展。2022 年，公司線上培訓平臺為全體員工提供了關於《泰格醫藥勞工標準》和《員工行為準則》的培訓，將多元化政策作為其重要組成部分，實現員工多元化政策培訓覆蓋率 100%。

#### 員工多元化管理目標：

承諾每年新員工中女性佔比不低於

**50** %

## 開展平等多元溝通，促進文化融合

促進開放平等、多元化的溝通交流在公司全球化佈局的戰略中尤為重要。2022 年，公司推出全新的高管與員工面對面活動及跨文化溝通活動，依託中國員工喜愛的茶文化和海外員工喜愛的咖啡文化，通過“四季茶會”和“Coffee Chat”的形式，將公司戰略發展、品牌文化和當地文化融合，推動多元人才的溝通與融合，豐富了泰格全球化發展的戰略內涵。

我們的溝通活動收穫了員工的積極反饋。首期四季茶會獲得近 9,000 人次的線上直播訪問量，收到來自員工的有效提問數 40 餘個，涵蓋泰格的職業影響力、公司戰略與業務、企業文化等諸多方面。此外，通過 Coffee Chat，我們為 20 多個國家的百餘名海外員工介紹了中國文化，通過互動讓各國員工瞭解彼此的文化異同，促進彼此瞭解與融合。

公司通過搭建海外員工專屬的溝通平臺，幫助海外新入職的員工快速融入公司和當地團隊，公司幫助海外團隊第一時間獲取集團管理制度規定，便捷日常工作办理流程。同時，海外員工也利用該平臺進行工作交流以及日常交流，有效促進不同文化背景的員工溝通，加強海外員工對集團整體的歸屬感和認同感。

## 尊重少數民族員工習俗與員工宗教信仰

泰格醫藥擁有來自近 30 個少數民族的員工，員工擁有多種宗教信仰。基於不同民族的文化，我們因地制宜制定符合實際的管理制度，讓不同民族的員工都能感受到公司的尊重與關愛。我們滿足員工由於民族文化和宗教信仰產生的假期需求；在發放公司福利時也考慮不同民族的風俗習慣，例如在中秋節為駐中國地區工作的員工提供常規和清真月餅兩種選擇。

## 支持女性員工發展

泰格醫藥擁有超過半數的女性員工，公司非常重視全體女性員工所面臨的職場與生活挑戰。在中國，工會與公司簽訂《女職工權益保護專項協議》，嚴格遵循同工同酬原則，確保在公司擁有平等的晉升和職業發展途徑。

公司為全體女性員工提供法定及額外假期與福利。我們提供不低於當地標準的婚假、產假、哺乳假、孕檢假、育兒假等女性假期，在中國大陸提供工作所在地最高標準的生育補貼，並為男性員工增設陪產護理假。處於懷孕期的女員工有權根據工作情況享有靈活辦公的權益。我們在公司內設置母嬰室，為生育女員工的工作提供便利。除此之外，公司也邀請外部專家醫師開展女性健康講座，就婦科健康知識科普答疑。

## 反對職場歧視與騷擾

泰格醫藥致力於向所有員工提供一個沒有任何歧視和騷擾的專業工作環境。公司對性騷擾在內的各類騷擾行為持零容忍的態度，並禁止任何針對個人的身體和語言暴力行為，包括脅迫、威脅、虐待或剝削等行為。

## 保障員工參與權與表達權

泰格醫藥主動聽取員工的建議，營造讓員工感到安全、可以暢所欲言表達想法和討論問題的開放工作環境，保障員工享有充分的參與權與表達權，建立和諧穩定的勞動關係。

全體員工可在泰格醫藥員工建議平臺 Tigermed Dialogue 提出管理建議，由平臺持續追蹤，並向員工透明進度情況。自上線以來，我們累計收到意見建議反饋 300 餘條，通過相關部門的回復和改進，2022 年員工滿意率超過 85%。

此外，公司還定期開展員工敬業度調研、滿意度調研，通過問卷和訪談等多種形式，主動瞭解員工對工作環境、職業發展等不同維度的滿意程度和意見建議。

## 人才成長與發展

泰格醫藥關注僱主品牌建設，於 2022 年 9 月正式發佈全球人才價值主張“激發無限潛能，探索生命旅程 (Inspire to Excel, Empower to Achieve)”，旨在搭建起覆蓋全員、專業創新、資源豐富的人才發展平臺，打造全面立體的職業體驗。該主張既體現了我們對人才的期許，也是我們對人才發展的鄭重承諾。2022 年，公司獲得前程無憂頒發的 2022 年人力資源管理“傑出僱主”獎。



## 內生型培養體系

在員工培訓方面，我們為全體員工提供全面的培訓方案與暢通的發展通道，遵照《泰格醫藥培訓管理制度》等公司規定，依照戰略性、按需性、計劃性、全程性原則，為包括正式員工、兼職員工、合同工在內的全體員工統一制定培訓計劃。

2022 年，公司持續推進並在內部進一步完善培訓工作。受不利因素影響，公司本年度培訓整體學時略有縮減，但我們對培訓課程進行了優化，將領導力單課等項目課程涉及的模塊能力提升整合進 ELP、ALP、FLP 課程中，並對培訓員工進行了更加的細分，使得培訓的效果進一步提升，這從泰格所開展的臨床試驗項目的質量和結果、以及進一步提升的內部員工轉崗率中得以體現。

### 泰格醫藥培訓項目內容及進展

項目類型	項目名稱	項目介紹	2022 年進展
領導力培訓	ELP (高管私董會)	培訓對象：高層管理者 培訓內容：應用圓桌會議工具“問題解決流程”討論戰略落地和企業經營過程中遇到的挑戰，快速統一解決途徑，打造強有力的高管團隊	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累計開展 5 期</li> <li>賦能 55 位高層管理者</li> <li>平均每人培訓 40 小時</li> </ul>
	ALP (進階領導力發展項目)	培訓對象：中層管理者 培訓內容：通過系統學習商學院 MBA 管理課程、進行經典案例研討與分享，幫助中層管理者升級思維模式，促進領導力創新與變革，加強組織建設能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累計開展 1 期</li> <li>賦能 24 位高層管理者</li> <li>平均每人培訓 80 小時</li> </ul>
	FLP (基層領導力發展項目)	培訓對象：新晉新招管理者（包括海外員工） 培訓內容：線上執行行為主的混合式培訓項目，旨在明晰管理者角色，扎實管理知識和項目管理技能，提升團隊績效	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累計開展 1 期培訓，含海外 1 期線下培訓，覆蓋 6 門課程</li> <li>賦能 481 位管理者</li> </ul>
	英文 PM 人才發展項目	培訓對象：針對有一定英文基礎且可承接英文項目的項目管理人員（與海外員工共同開展） 培訓內容：採用專題課程 + 專題沙龍形式，結合泰格醫藥內部場景化學習	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累計開展 1 期</li> <li>賦能 60 位項目經理</li> </ul>

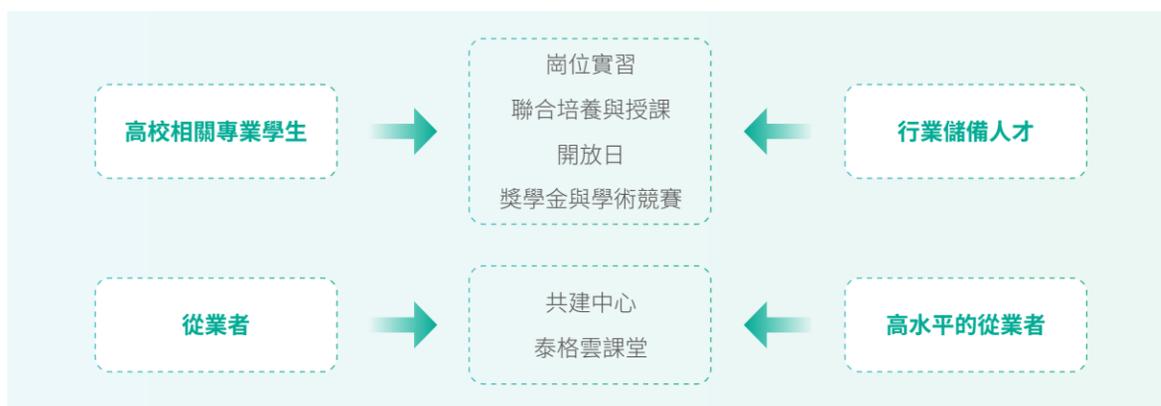
項目類型	項目名稱	項目介紹	2022 年進展
新員工培訓	新員工入職培訓	培訓對象：新入職員工 培訓內容：為加入泰格集團新員工量身打造，根據公司新人培養需求和員工實際情況，設計泰格醫藥特色課程體系。採用混合學習方式，幫助新員工文化融入，掌握職場技能，快速適應工作	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累計開展 12 期</li> <li>賦能 1,678 位新員工</li> </ul>
	專業技能培訓	培訓對象：各業務單元員工 培訓內容：結合業務單元核心關鍵崗位，設計開發專崗培訓	<ul style="list-style-type: none"> <li>覆蓋 400+ 門課程</li> <li>賦能 7,694 位員工</li> </ul>
專業能力培訓	CRC (臨床協調員) 轉崗培訓	培訓對象：CRC 崗位優秀員工 培訓內容：提升 CRC-CRA 轉崗成功率，縮短上崗週期，保留優秀人才，活躍內部人才市場流動	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累計推送 16 次，覆蓋 36 門課程</li> <li>賦能 16 位員工</li> </ul>
	外部培訓	培訓對象：全體員工均有資格報名 培訓內容：根據需求開展，如 GCP 培訓、PMP 培訓、實驗動物從業人員培訓、國際創藥研發與管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累計 411 人次參加外部培訓</li> <li>310 人獲得國家局 GCP 證書</li> <li>8 人獲得 PMP 證書</li> </ul>



## 創新人才培養模式

公司通過戰略合作的人才培養模式，與高校簽署戰略合作協議，以校企合作形式開展定向培養，依託崗位實習、專業授課、技能培訓等資源，聯合培養臨床藥學類專業人才，在豐富泰格醫藥後備人才梯隊的同時，為臨床行業貢獻更多優秀新生力量。

### 行業人才培養體系



#### 崗位實習

- 與瀋陽藥科大學、南京醫科大學、北京中醫藥大學、浙江中醫藥大學等 23 家高校開展實習合作；北京雅信誠與清華大學開展《生物醫藥方向的實體識別》課程；與西安工程大學、西安外國語大學成立實習基地
- 2022 年臨床試驗相關崗位實習生超過 560 人，幫助學生深入認識行業和臨床試驗工作內容，大部分學生最終從事與臨床研究相關工作

#### 聯合培養與授課

- 與溫州醫科大學設立溫州醫科大學泰格研究院；與瀋陽藥科大學合作開展科研項目，聯合培養藥學類專業人才；為杭州醫學院、思博學院提供講師師資，開展專業授課

#### 開放日

- 浙江財經大學信息學院、嘉興學院師生代表參觀泰格嘉興數據中心園區；平頂山學院、許昌學院等院校校長、學院領導參觀漯河泰格生物醫藥產業園；與應屆大學生、高校教師開展座談會活動

#### 獎學金與學術競賽

- 浙江中醫藥大學：設立每年人民幣 10 萬元獎學金
- 中國醫科大學：“臨床藥學技能大賽”與“創新創業大賽”

#### 共建中心

- 與全國多地的醫院及研究機構聯合共建臨床研究中心，通過授課和培訓等多種方式幫助機構完善臨床研究的體系和制度

#### 泰格雲課堂

- 持續舉辦“泰格雲課堂”線上直播，邀請行業專家分享臨床研究領域專業知識與經驗，向近萬名醫學同行提供學術和法規分享

## 員工激勵與認可

公司採用員工激勵“組合拳”，通過多樣化薪酬體系、優秀員工激勵、金銀幣活動、中長期股權激勵等多項措施，充分肯定核心人才的價值，打造吸引人才的職場環境。

#### 優秀員工認可

評選年度優秀員工、開展不同崗位的優秀員工激勵，對有較高專業能力且取得卓越成績的員工予以嘉獎

#### 長期服務認可

公司為進入泰格後工作滿一定年限的員工發放長期服務獎金及紀念金銀幣，以表達對公司做出長期貢獻的員工的認可與感激

#### 中長期激勵

公司建立完善的中長期激勵機制，向符合條件的人員授予包括股權激勵在內的多種中長期激勵，促進員工向公司目標聚焦，實現公司與員工利益的長期、均衡、協同發展。2022 年，公司面向核心技術（業務）人員，開展新一輪的 A 股限制性股票激勵計劃，激勵對象總人數達 817 人



## 人才資源盤點與規劃

我們為員工制定了清晰的崗位體系，提供專業通道和管理通道的雙通道晉升發展路線，確保各級員工的績效評價標準公開、程序公平、各級管理人員的任命及晉升公開透明。此外，公司制定了內部轉崗機制。員工可基於個人發展需求提出內部轉崗需求，若有崗位空缺，公司將優先安排內部員工面試。

2022 年，公司開展人才盤點工作，基於不同業務的發展現狀和未來規劃盤點關鍵崗位和能力要求，對關鍵崗位中的員工進行了專業能力、管理能力和個人職業發展評估，全面掌握公司關鍵核心崗位的人才匹配度。公司結合識別出的人才缺口，正努力搭建後備人才庫，開展繼任者計劃。在此過程中，我們將優先基於內部晉升、輪崗轉崗、領導力培訓、海外派遣等各種內部培養機制儲備關鍵崗位人才，實現現有人才資源的效用最大化。

我們協同員工開展職業規劃，尋找自身職業定位。公司指導員工制定個人發展計劃（IDP），由員工結合個人情況自主發起。員工可以通過 IDP 與部門管理者充分溝通個人發展訴求，選擇不同的崗位成長或崗位輪換等發展意向，定制個人職業計劃。公司根據員工個人職業計劃，提供特定的培訓項目和輔導計劃，幫助員工提升個人發展目標所需的技能，並提供全年開放的員工反饋渠道。公司針對專業崗位和管理崗位員工形成員工個人的評估報告，識別員工優勢與不足，為其提供符合自身個性化發展的建議，幫助員工更有針對性地規劃職業路徑，實現更好的發展。

根據怡安翰威特諮詢公司發佈的《2018-2022 怡安醫藥研發行業人力資本調研》，2022 年 CRO 行業員工整體流失率達到 29.9%，臨床實施業務線的關鍵研發人員主動流失率達到 28.1%，行業人才流動率偏高。因此，我們持續關注離職員工再就業，定期進行離職員工回訪，對於空缺的合適崗位會優先瞭解離職員工的返回意向，並為重新返回公司的員工提供相關優惠政策。

2022 年，國際政治、經濟形勢複雜多變，泰格所處的醫藥及 CRO 行業亦受影響，公司放緩了外部招聘計劃，報告期內新進員工數量略有下降。但公司在報告期內積極開展人才保留及內部人才資源盤點等舉措，積極儲備並完善人才梯隊，隨著政策調整和外部行業恢復向上，公司也將為吸引更多複合型人才做好準備。

## 職業健康與安全

基於公司倡導的“努力工作，健康生活”的理念，我們嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國職業病防治法》及海外當地相關法律法規，關注員工的身心健康。

在中國，工會與公司簽訂《勞動安全衛生專項集體合同》《“企業關愛職工 職工熱愛企業”共同約定書》，保障員工的職業健康和 safety，為員工提供多元化的福利和全方位的關愛措施，營造健康的工作和生活氛圍。

泰格醫藥所覆蓋的臨床 CRO 業務職業安全 and 健康危害因素較少。報告期內，公司未發生員工在職業活動中，因接觸粉塵、放射性物質和其他有毒、有害因素而引起的疾病（簡稱“職業病”）。此外，報告期內，公司未發生因工傷而造成的員工死亡事故，未發生火災等重大安全性事故。

### 員工職業健康與安全行動

行動領域	行動內容
關心員工心理健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續開展 EAP（員工心理關愛項目）“泰格心福音”，通過心理諮詢熱線、心理學知識文章推送、公開課等活動，幫助員工以健康的身心更好地應對工作挑戰。</li> </ul>
關愛員工日常職業健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>為所有員工購買醫療補充保險、重大疾病險，國內員工覆蓋率 100%，每年安排全體員工進行健康體檢，2022 年員工體檢覆蓋率為 100%；</li> <li>開設“健康泰”的系列課程，面向全體員工開展健康類主題培訓，2022 年度共開展 12 場；</li> <li>通過配備健身設施、瑜伽房等，鼓勵員工通過每週健身的方式，維持身體健康狀態；</li> <li>組織多樣化的體育健康類的俱樂部、員工活動，積極倡導健康理念。</li> </ul>
關注員工身體健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>為前往醫院現場直接參與 COVID-19 相關藥物及疫苗項目的臨床試驗員工提供包括隔離服、N95 口罩、手套、消毒物品等在內的完整的防護物資，開展專項防護培訓，安排疫苗注射；</li> <li>不間斷地為辦公室裡的員工免費提供醫用口罩；</li> <li>2022 年上半年，公司協調各方資源，籌集投遞 800 餘份生活物資慰問禮包，緩解了在上海員工的緊急需求。</li> </ul>
突發安全事件防護與緊急救援	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保辦公區域設有消防通道、配備消防設施、應急照明，並定期檢查，對辦公區域內的安全出口和疏散通道進行顯著標識，協調組織辦事處人員參加消防演習，並對全體員工進行辦公室安全培訓、滅火器使用培訓，提高員工的安全意識和火災應對能力；</li> <li>在辦公區域內設置急救藥箱，安排相關人員參加急救培訓並考取相關證書，以應對員工在辦公區域內可能遭遇的緊急意外情況。</li> </ul>

# 環境責任

## 環境管理體系

泰格醫藥以“以人為本 關愛健康 降低排放 持續發展”為管理方針，嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》及海外當地相關法律法規，持續推動公司向著更加可持續的商業模式轉型。

公司設立環境、健康與安全工作（Environment, Health and Safety, 簡稱“EHS”）小組，負責環保制度的審批和環保工作的管理與推進，制定並發佈《環境、健康與安全管理制度》，規範公司廢氣與廢水排放、有害及無害廢棄物、能源、水資源及物料使用等內容，積極落實環境保護責任。

公司重視對環境關鍵量化績效指標的管理，結合實際運營情況，不斷推動環境關鍵量化績效指標統計口徑的擴大，並於 2021 年制定了用水效益、能源使用效益、溫室氣體排放目標，以此為國家“30·60”碳達峰、碳中和目標的實現貢獻我們的力量。ESG 績效目標的達成情況由泰格醫藥董事會進行年度審核。

泰格醫藥及合併財務報表內子公司（除方達控股外）有害廢棄物與無害廢棄物排放量較小，暫未設立與廢棄物相關的管理目標。2022 年，子公司方達控股單獨設立其有害廢棄物與無害廢棄物管理目標。

2022 年，公司未發生違反環境保護相關法律法規的事件。

ESG 目標	2022 年目標進展
 <p>水耗目標</p>	<p>至 2025 年，公司人均耗水量較 2019 年減少 30%</p> <p>2022 年，公司人均耗水量為 5.31 立方米 / 人，較 2019 年減少 89.02%</p>
 <p>能耗目標</p>	<p>至 2025 年，公司人均綜合能源消耗量較 2019 年減少 15%</p> <p>2022 年，公司人均綜合能源消耗量為 0.50 兆瓦時 / 人，較 2019 年減少 63.17%</p>
 <p>溫室氣體排放目標</p>	<p>至 2025 年，公司人均溫室氣體排放量較 2019 年減少 15%</p> <p>2022 年，公司人均溫室氣體排放量為 0.28 噸二氧化碳當量 / 人，較 2019 年減少 62.52%</p>

註：基於基準年數據統計基礎，目標設定範圍包含泰格醫藥中國境內全資子公司，不含子公司方達控股；因此，2022 年 ESG 目標進展中數據未納入方達控股耗水量、綜合能源消耗量以及溫室氣體排放量。2022 年，方達控股單獨設立其環境管理目標，詳見《方達控股 2022 年環境、社會與管治報告》。

# 應對氣候變化

氣候變化為經濟和社會發展帶來的深遠影響，是當前全球共同面對的環境挑戰。公司持續參考氣候相關財務信息披露工作組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 簡稱“TCFD”）建議，從治理架構、制定策略、風險管理以及指標與目標制定四個層面，構建氣候變化管理體系，識別氣候變化相關的風險和機遇，完善氣候變化管理舉措。

## 泰格醫藥氣候變化管理體系

治理

- 我們將氣候變化議題納入泰格醫藥 ESG 關注焦點中，由董事會對公司的 ESG 事宜包括氣候變化議題開展監督與管理
- 相關職能部門及業務部門將氣候變化的管理納入日常工作重點之中

戰略

- 識別氣候變化對公司運營產生的風險，計劃將氣候變化的風險與機遇納入整體運營風險管理的一部分，制定 BCP（營運持續計劃）
- 積極識別泰格醫藥溫室氣體排放的主要來源

風險管理

- 在資源節約、減少排放等方面開展相關的管理行動

指標與目標

- 定期統計與披露溫室氣體排放量與排放密度，評估公司應對氣候變化管理的績效水平
- 目標：至 2025 年，公司人均溫室氣體排放量較 2019 年減少 15%

2022 年，我們採取“氣候問題焦點小組”形式，開展泰格醫藥氣候變化風險與機遇的調研工作。公司 ESG 小組負責邀請各部門主管基於對公司發展現狀的認知，參與討論並填寫問卷。在此之上，我們結合專家意見，對問卷進行綜合分析，識別出對公司具有實質性影響的氣候風險與機遇。

我們強化氣候變化風險與機遇分析，新增適應力、恢復力兩個分析維度，從可能性、影響程度、適應力、恢復力四個維度對氣候風險與機遇進行分析和排序。其中可能性與影響程度表示風險或機遇對企業產生的影響，適應力與恢復力反映企業應對風險的能力，同時瞭解公司氣候風險與機遇影響所持續的時間範圍。



我們逐一分析識別出與公司相關的氣候風險與機遇，評估其對公司財務影響，並採取相應的氣候變化應對措施與目標。

氣候風險或機遇	持續時間範圍	具體描述	潛在財務影響
<b>風險：政策與法規</b>	1-3 年	國內外氣候政策、法律法規鼓勵企業積極應對氣候變化行動，限制企業開展氣候變化的不利行為。企業需要調整能源使用及排放、氣候信息披露等方面策略適應上述變化，否則可能因環境管理現狀無法滿足要求而面臨訴訟等法律責任。	運營成本 ▲ 營業收入 ▼
<b>風險：急性實體</b>	1-3 年	未來更多極端天氣事件如颶風或洪水，可能對公司造成資產損壞、人員損失和業務活動中斷等危害。企業需要立即響應，投入大量資源以恢復服務與生產的正常運行。	營業收入 ▼ 運營成本 ▲ 固定資產價值 ▼
<b>風險：慢性實體</b>	1-5 年	氣候長期變化如持續高溫可能會影響公司正常運營，同時可能引發海平面上升或持續性熱浪。企業在沿海或島嶼的運營點將可能造成資產損壞，甚至面臨搬遷問題，或需調整運營時間，以適應持續高溫天氣。	運營成本 ▲ 固定資產價值 ▼
<b>風險：聲譽</b>	1-3 年	公司若未採取積極有效的氣候應對行動並及時披露信息以回應外部相關方需求，可能導致公司聲譽受損，從而影響企業投融資業務、服務 / 產品的正常銷售。	營業收入 ▼
<b>風險：技術</b>	1-5 年	低碳、高效、綠色轉型將對企業的相關業務提出更高的低碳技術要求，企業可能面臨更高的技術成本和競爭壓力。	運營成本 ▲ 營業收入 ▼
<b>機遇：適應力</b>	1-5 年	公司可在低碳 / 綠色經濟新市場中尋求計劃，參與綠色供應鏈建設等，實現多元化經營並在低碳經濟整體轉型中佔有一席之地。	運營成本 ▼ 氣候韌性 ▲
<b>機遇：資源效率</b>	1-3 年	公司可通過提升生產、運營和銷售過程中的資源（尤其是能源）使用效率，降低運營成本。	運營成本 ▼

我們識別碳排放來源，主要包括外購電力與外購熱力消耗過程中的範圍二（間接）溫室氣體排放，以及自有車輛汽油、柴油消耗過程中的範圍一（直接）溫室氣體排放。

公司通過優化設施管理、加強監控、完善統計等方式，提升運營環節能源使用效益。例如，嚴格控制用水、用電，持續加強用水設備設施檢查和維修工作力度；統一管控公司空調溫度，設置合理開啟時段；及時淘汰老舊耗電量大的電器。做好水電消耗的數據統計管理，及時識別異常情況。此外，我們通過日常溝通、設置節水和節電標語等形式，增強員工資源節約意識。

2022 年，公司人均碳排放量為 0.28 噸二氧化碳當量 / 人，較 2019 年減少 62.52%。

## 資源使用與排放物管理

泰格醫藥制定《環境、健康與安全管理制度》，識別在自身辦公運營和臨床研究環節的環境影響。在辦公環節，我們制定了《辦公室管理制度》，通過環保管理設施、綠色辦公管理等舉措，降低資源消耗。

資源使用	資源節約
<ul style="list-style-type: none"> <li>公司辦公環節中直接或者間接消耗的主要能源為外購電力、外購熱力、自有車輛柴油、汽油</li> <li>公司辦公、食堂耗水主要來源於市政供水，在求取適用水源方面無風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過日常溝通、設置節水標語等形式，增強員工資源節約意識</li> <li>鼓勵無紙化辦公、雙面打印等</li> <li>辦公用具循環利用，如文件保護袋、辦公桌椅等；2022年推行數字化辦公用品管理系統，合理配置庫存</li> <li>食堂減少洗手、洗菜時的水資源浪費，使用更環保、可回收的餐具和用紙</li> <li>推動數字化工作，實現各流程的線上審核、減少紙質單據的使用等；2022年，由“OA+ 郵箱”並行申請，全部轉為 OA 提交，提升電子印章用印效率</li> <li>節能措施詳見本報告“環境責任 - 應對氣候變化”章節</li> </ul>



排放物	排放物管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>公司產生的主要排放物為廢水、一般固體廢棄物以及少量日常辦公產生的有害廢棄物</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活廢水，納管排放</li> <li>無害固體廢棄物主要包括辦公廢紙、清潔用品垃圾、食品垃圾等，公司嚴格統計管理日常辦公無害廢棄物產生量，通過垃圾分類由環保部門定期清運</li> <li>有害廢棄物主要包括打印機墨盒、廢棄燈管、筆記本廢電池等少量日常辦公產生的有害廢棄物，統一交予第三方機構或物業處理</li> </ul>

在臨床研究環節，我們同樣將綠色發展理念融入日常運營，關注運營場所的環境合規管理，通過節約資源使用、減少廢棄物及合規排放，降低自身運營的環境影響。

需要說明的是，泰格醫藥涉及實驗室測試等臨床前 CRO 業務由子公司方達控股開展，因此其產生排放物類型與泰格醫藥臨床 CRO 業務有所區別，方達控股針對不同有害廢棄物的主要處理方式如下（更多詳細內容，參見《方達控股 2022 年環境、社會與管治報告》）：

排放物	處理方式
 廢氣 少量生物及有機氣體	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用生物安全櫃及活性炭技術收集實驗室廢氣，輸送至處理系統統一處置；</li> <li>安裝採樣平臺，密切監測空氣污染物的濃度，以符合環境標準。</li> </ul>
 廢水 實驗室過程產生的少量廢水	<ul style="list-style-type: none"> <li>精準計算實驗材料耗水量，減少廢水排放量；</li> <li>在現場安裝廢水處理設施，對廢水進行適當處理後再排放，如交由第三方處理高濃度污染物進行稀釋及收集。</li> </ul>
 固體廢棄物 有害廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>現場安全員及化學廢棄物協調員負責管理及監督廢棄物的處理及處置程序；</li> <li>提供二級容器，並將化學品隔離在有明確化學品卷標的指定化學廢棄物堆放區，防止外泄；</li> <li>所有有害廢棄物均由持牌回收商收集處置及處理；</li> </ul>
無害廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>在現場提供回收箱並聘請持牌回收商收集該等物料，鼓勵員工回收紙張、紙板、鋁罐及膠樽。</li> </ul>



# 社區責任

## 社區健康和公益

泰格醫藥將關注社區需求、尋求與社區的共同發展作為企業社會責任的重要方面，與社會各界攜手回饋社會。公司遵守《中華人民共和國慈善法》《中華人民共和國公益事業捐贈法》相關法律法規。2022 年 4 月，泰格公益部成立，統籌管理公益項目和規劃，並制定《泰格醫藥公益管理辦法（試行稿）》，建立健全公益項目決策、執行、監督機制，對公益項目的前期評估、項目立項、項目監管、項目執行、預算控制、成效評估、活動反饋等環節建立科學、規範、有效的流程，並安排專員對公益項目進行管理及監督。我們不斷推動公益慈善活動系統化、整體化和規範化開展，以便於自身公益經驗的整合與輸出。

公司基於已有的公益慈善基礎，梳理出公益投入的五大方向：臨床行業合作、教育與貧困資助、罕見病研究支持、社會緊急救援以及員工公益行動。

方向 1：臨床行業合作	項目背景	2022 進展
促進臨床研究知識科普	2017 年 9 月，公司和來自全國的大型醫院、製藥企業等機構共同成立臨床研究促進公益基金（以下簡稱“臨基會”），並設立微信公眾號向社會大眾普及臨床研究信息	<ul style="list-style-type: none"> <li>與臨基會合作的《藥物臨床試驗受試者小寶典》出版，並完成 10,000 冊贈書活動</li> <li>向臨基會捐贈人民幣 100 萬元</li> </ul>
中國科學家培養計劃	中國科學家培養計劃以北京世紀慈善基金會為主要推進平臺，旨在培養研究者科研意識和臨床研究能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>向北京世紀慈善基金會捐款人民幣 100 萬元</li> </ul>

方向 2：教育與貧困資助	項目背景	2022 進展
醫學高校教育支持	助力醫學高校的學科教育工作，促進高校醫學研究與創新、人才培養、隊伍建設以及學生活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>向溫州醫科大學捐贈人民幣 100 萬元，向南京中國藥科大學教育發展基金會捐款人民幣 20 萬元</li> </ul>
高校寒門醫學生獎勵資助	針對高校醫學院寒門醫學生設立專項資助和獎勵，讓慈善幫困與培養醫學緊缺人才相結合	<ul style="list-style-type: none"> <li>向上海市慈善基金會唯愛天使基金捐贈人民幣 5 萬元，承擔 12 名學生資助金</li> </ul>

方向 3：罕見病研究支持	項目背景	2022 進展
推動罕見病與轉化醫學研究	2022 年 2 月，蔻德罕見病中心創始人聯合泰格醫藥總裁曹曉春女士等 12 位科學家和企業家共同發起浙江瑞鷗公益基金會，用於支持和推動罕見病和轉化醫學研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>向浙江瑞鷗公益基金會捐贈人民幣 100 萬元</li> </ul>

方向 4：社會緊急救援	項目背景	2022 進展
對瀘定地震捐款	2022 年 9 月，四川甘孜藏族自治州瀘定縣發生 6.8 級地震，公司進行捐款以用於甘孜瀘定、雅安石棉兩地 60 餘所中小學校及 4 個村莊 / 社區開展防災培訓，幫助災區群眾認識災難、學會防災救災	<ul style="list-style-type: none"> <li>向四川省紅十字基金會捐贈人民幣 50 萬元</li> </ul>
對巴基斯坦洪災捐款	2022 年 6 月，巴基斯坦遭受洪災，公司予以人道主義救援，用於向洪水災區人民提供醫療援助、食品、衛生用品和住所	<ul style="list-style-type: none"> <li>向 Alknhidma 基金會捐贈美金 10 萬元</li> </ul>

## 員工公益行動

2022 年，基於泰格公益部的成立，泰格醫藥在員工公益上持續發力。除有序開展衣物捐贈外，我們全年組織三次員工公益日活動，承擔社會責任。

公司於 2018-2021 年在內部組織冬衣捐贈活動，累計為玉樹貧困地區捐贈冬衣 130 餘箱。2022 年，受捐助地區的政策要求有所調整，原定的冬衣捐贈活動擱置，但公司通過飛螞蟻平臺進行接力，順利重啟本項目。捐贈衣物通過平臺方運至國內貧困山區，或進行舊衣出口參與國際支援，部分衣物也作為環保再造服飾原材料進入可持續時尚領域，減少約 545 千克碳排放。

2022 年 5 月世界紅十字日，泰格醫藥國內員工開展為期三天的捐款捐步活動，依託騰訊公益平臺，員工可直接進行捐款或“捐步數”兌換善款，為白血病兒童和先心病兒童及家庭提供人道關懷金，支持大病兒童關愛項目。

2022 年 9 月，公司倡導員工積極參與 99 全民公益日的“為愛啞‘罕’，稻草人守護計劃”活動，活動中我們與國內員工共計為該公益計劃捐贈人民幣 20.78 萬元，用於促進國內罕見病研究與幫扶事業的發展。公司員工亦通過拍攝公益項目視頻宣傳片、製作公益動畫科普短片、醫院現場科普，使更多人增加了對遺傳、罕見單種病的基本認知，從而關注到罕見病患者的生活。

# ESG 關鍵量化績效表

## 環境績效<sup>1</sup>

指標	單位	2020年	2021年	2022年 (不含方達)	2022年 (含方達中國)
<b>能源及資源使用</b>					
自有車輛耗汽油用量	升	24,188.00	22,428.00	35,683.23	46,626.23
耗電量	兆瓦時	1,300.24	2,385.53	3,585.81	16,826.91
耗熱力量 <sup>2</sup>	吉焦	—	—	370.50	370.50
耗水量	立方米	52,323	45,521	36,454	95,097
人均耗電量	兆瓦時/人	0.97	0.38	0.46	1.91
人均綜合能源消耗量	兆瓦時/人	1.14	0.41	0.50	1.96
人均耗水量	立方米/人	39.11	7.24	5.31	10.81
<b>固體廢棄物排放</b>					
所產生的有害廢棄物總量 <sup>3</sup>	噸	—	—	—	48.5
人均有害廢棄物排放量	噸/人	—	—	—	0.01
所產生的無害廢棄物總量 <sup>4</sup>	噸	89.20	—	—	48.5
人均無害廢棄物排放量	噸/人	0.667	—	—	0.01
<b>廢氣排放<sup>5</sup></b>					
氮氧化物排放	千克	197.42	220.39	227.93	—
硫氧化物排放	千克	0.36	0.33	0.52	—
顆粒物排放	千克	18.75	21.12	21.75	—
<b>溫室氣體排放<sup>6</sup></b>					
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	850.36	1,438.92	2,201.39	9,920.30
範圍一（直接）溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	57.08	52.93	84.21	110.04
範圍二（間接）溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	793.28	1,385.99	2,117.18	9,810.26
人均溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量/人	0.64	0.23	0.28	1.13

註：

[1]. 2020年環境績效涵蓋口徑為泰格醫藥杭州辦、上海辦及嘉興辦；2021年環境績效覆蓋泰格醫藥中國境內的全資子公司；2022年環境績效口徑進一步擴大，為泰格醫藥中國境內全資子公司及其具有運營控制權的控股子公司，其中由於公司新納入全資子公司，以及原有控股子公司運營模式的轉變，2022年全資子公司數量相較上年亦有明顯增加。環境密度指標計算時選用的人數，皆與環境績效口徑相同範圍，非全集團員工總數。基於數據口徑新納

入統計的運營點數量增加較多，公司自有車輛耗汽油用量、耗電量以及硫氧化物排放量有明顯上升。

[2]. 2022年，新納入外購熱力能耗指標，用於泰格醫藥子公司外購熱力供暖。外購熱力數量按價格折算，折算參照北京市《關於調整本市非居民供熱價格有關問題的通知》，其中北京市城六區基本熱價為人民幣98.9元/吉焦，北京市其他區域基本熱價為人民幣91.6元/吉焦。

[3]. 泰格醫藥控股子公司方達控股在開展臨床前CRO業務的過程中產生有害廢棄物，泰格醫藥及其他子公司在運營中僅產生少量日常辦公有害廢棄物，故有害廢棄物統計數據僅包含方達控股（中國區）。

[4]. 泰格醫藥及其他子公司無害廢棄物由物業統一處理，暫未由公司自行統計；故無害廢棄物排放量僅包含方達控股（中國區）。

[5]. 2022年，氮氧化物、顆粒物排放量統計範圍為泰格醫藥中國境內全資子公司；方達控股暫無法獲取相關數據，因此“含方達中國”列暫無披露。廢氣排放量計算方式參照香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》最新版附錄二：環境關鍵績效指標彙報指引（2021年5月）。其中，氮氧化物排放係數為0.885克/公里（小於等於2.5噸的輕型汽車）和1.1546克/公里（2.5-3.5噸的輕型汽車）；硫氧化物排放係數為0.0147克/公升（汽油）；顆粒物排放係數為0.0848克/公里（小於等於2.5噸的輕型汽車）和0.1075克/公里（2.5-3.5噸的輕型汽車）。

[6]. 溫室氣體排放量計算方式參照香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》最新版附錄二：環境關鍵績效指標彙報指引（2021年5月）。其中，汽油排放係數為2.36克/公升，外購熱力係數為0.11克二氧化碳當量/兆焦，參考《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》（2015年7月）。2020年電力排放係數為0.6101克二氧化碳當量/千瓦時，2021-2022年電力排放係數選用0.5810克二氧化碳當量/千瓦時（《企業溫室氣體排放核算方法與報告指南發電設施》（2022年修訂版）的最新值）。

## 員工績效<sup>1</sup>

指標	單位	2020年	2021年	2022年
<b>員工僱傭</b>				
員工總數 <sup>2</sup>	人	6,032	8,147	8,843
全職員工數	人	6,032	7,921	8,501
全職勞動合同制員工數	人	6,032	7,811	8,446
全職勞務派遣制員工數	人	—	110	55
兼職員工數	人	—	226	342
註：本表中，此行以下數據統計均不包含兼職員工				
男性員工數	人	1,145	1,496	1,585
女性員工數	人	4,887	6,425	6,916
50歲以上的員工人數	人	76	108	165
30歲至50歲的員工人數	人	1,613	2,472	2,633
30歲以下的員工人數	人	4,363	5,341	5,703
在中國大陸工作的員工數	人	5,260	7,372	7,808
在港澳臺及海外工作的員工數	人	772	549	693
博士以上學位的員工人數	人	—	78	71
碩士學位的員工人數	人	1,362	1,251	599
本科學位的員工人數	人	3,838	4,980	6,424
大專或以下的員工人數	人	832	1,612	1,189

指標	單位	2020年	2021年	2022年
高級管理層員工人數	人	—	93	113
中級管理層員工人數	人	—	590	677
基層員工人數	人	—	7,238	7,711
高級技術崗位員工人數	人	—	351	450
中級技術崗位員工人數	人	—	1,491	1,849
初級技術崗位員工人數	人	—	6,034	6,157
司齡≥10年的員工數	人	—	300	258
司齡5(含)-10年(不含)的員工數	人	—	770	1,057
司齡3(不含)-5年(不含)的員工數	人	—	1,115	1,084
司齡≤3年的員工數	人	—	5,736	6,102
殘疾人員工人數	人	—	22	23
少數民族員工人數	人	—	—	341
<b>新進員工總數<sup>3</sup></b>	人	—	4,290	3,459
新進男性員工數	人	—	703	644
新進女性員工數	人	—	3,587	2,815
50歲以上新進員工數	人	—	95	68
30歲至50歲新進員工數	人	—	636	584
30歲以下新進員工數	人	—	3,559	2,807
新進大陸員工數	人	—	4,040	3,234
新進港澳臺及海外員工數	人	—	250	225
新進員工數：全職勞動合同制	人	—	4,165	3,387
新進員工數：全職勞務派遣制	人	—	125	72
<b>員工流失<sup>4</sup></b>				
<b>員工流失率</b>	%	18.30	18.67	25.42
男性員工流失率	%	22.03	18.92	26.75
女性員工流失率	%	17.25	18.61	25.12
50歲以上員工的流失率	%	—	16.67	11.52
30歲至50歲員工的流失率	%	—	11.53	18.99
30歲以下員工的流失率	%	—	22.02	28.79
高級管理層員工流失率	%	—	7.53	10.62
中級管理層員工流失率	%	—	9.83	15.81

指標	單位	2020年	2021年	2022年
基層員工流失率	%	—	19.54	26.48
高級技術崗位員工流失率	%	—	7.69	12.89
中級技術崗位員工流失率	%	—	11.87	17.90
初級技術崗位員工流失率	%	—	21.00	28.52
司齡≥10年的員工流失率	%	—	5.00	7.75
司齡5(含)-10年(不含)的員工流失率	%	12.20	7.27	13.53
司齡3(不含)-5年(不含)的員工流失率	%	14.30	15.07	25.55
司齡≤3年的員工流失率	%	19.90	21.62	28.20
在大陸工作的員工流失率	%	18.10	19.63	26.27
在港澳臺及海外工作的員工流失率	%	19.80	5.83	15.87
<b>職業健康與安全</b>				
員工因工傷損失工作日數 <sup>5</sup>	天	120.0	200.5	483.0
因工作關係而死亡的員工人數	人	0	0	0
員工人均接受健康與安全的培訓時長	小時	1.00	1.22	2.09
<b>員工培訓與發展</b>				
員工培訓投入 <sup>6</sup>	人民幣萬元	243.31	26,113.78	362.22
<b>員工培訓覆蓋率</b>	%	100	100	100
男性員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
女性員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
高級管理層員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
中級管理層員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
基層員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
高級技術崗位員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
中級技術崗位員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
初級技術崗位員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
<b>員工人均培訓時長<sup>7</sup></b>	小時	48	222	105
男性員工人均培訓時長	小時	48	190	91
女性員工人均培訓時長	小時	48	230	108
高級管理層人均培訓時長	小時	—	200	101
中級管理層人均培訓時長	小時	—	186	103
基層員工人均培訓時長	小時	—	225	111

指標	單位	2020年	2021年	2022年
高級技術崗位員工人均培訓時長	小時	—	203	107
中級技術崗位員工人均培訓時長	小時	—	217	109
初級技術崗位員工人均培訓時長	小時	—	226	111
<b>定期接受績效和職業發展考核的員工比例</b>	%	100	100	100
男性員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100
女性員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100
高級管理層員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100
中級管理層員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100
基層員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100

註：

[1] 2020年員工績效範圍為泰格醫藥（不含子公司方達控股），公司僅個別勞務派遣員工，未對該類別及兼職員工開展統計。自2021年起，員工績效範圍均包含方達控股（中國區），與合併財務報表範圍總人數的區別在於未包含方達控股（海外區）。

[2] 除員工總數外，員工績效涵蓋口徑包括泰格醫藥合併財務報表內的全職勞工合同制員工和全職勞務派遣制員工，不包括兼職員工。

[3] 2022年CRO行業內多家公司調整產品管線，公司客戶對人員需求減少；此外，公司招聘工作受不利因素影響有所減緩。因此，公司新進員工數量下降。

[4] 2022年，公司員工流失率提升，但仍低於CRO行業員工流失率平均水平。員工流失率計算方式為：員工流失率 = 年內員工流失人數 / 年末員工總人數 × 100%。

[5] 員工工傷主要為員工上下班途中的交通事故。同時，方達控股（中國區）一位合成崗位員工因實驗室操作問題引起鉀碳閃爆，導致燒傷，治療流程較長，達到134天。針對上述事件，公司已協助員工認定工傷並完成賠付。

[6-7] 2021年，培訓項目逐步轉為線下且培訓項目增多，培訓投入明顯增加。2022年，受不利因素影響，培訓項目多轉為線上且有所中斷，培訓次數、培訓時長與培訓投入金額均有所下降。

## 產品績效

指標	單位	2020年	2021年	2022年
經證實的侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的投訴總數	件	0	0	0
公司接到的關於產品及服務的投訴總數	件	0	0	0
已售或已運送產品中因安全與健康理由而須回收的產品的銷售額	人民幣萬元	—	0	0

## 供應鏈管理績效

指標	單位	2020年	2021年	2022年
供應商總數	家	2,043	1,931	1,989
中國大陸供應商數量	家	1,105	1,560	1,605

指標	單位	2020年	2021年	2022年
港澳臺以及海外供應商數量	家	938	371	384
接受環境、勞工、道德等方面評估的供應商比例	%	—	25.01	59.07
通過環境、勞工、道德等方面評估的供應商比例	%	—	21.23	41.98

## 社區投入績效

指標	單位	2020年	2021年	2022年
社會公益投入金額	人民幣萬元	997	412	573
醫療健康領域投入金額	人民幣萬元	883	25	320
教育助學領域投入金額	人民幣萬元	110	178	125
其他領域投入金額 <sup>1</sup>	人民幣萬元	—	209	128

註：

[1] 其他領域主要為泰格醫藥及子公司向運營地所在社區的人道主義救援的投入，用於受地震、洪水等自然災害影響社區的災後重建工作。

## 反貪污績效

指標	單位	2020年	2021年	2022年
監管部門對公司及員工提出的並已審結的貪污訴訟案件數	件	0	0	0
反貪污相關培訓董事培訓覆蓋率	%	100	100	100
反貪污相關培訓員工培訓人次	人次	—	32,461	27,887
反貪污相關培訓員工人均培訓時長	小時	0.26	1.40	1.17

## 合規管理績效

指標	單位	2020年	2021年	2022年
違反有關產品和服務的健康與安全的法規及自願性準則的事件總數	件	0	0	0
違反有關市場推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	件	0	0	0
違反有關產品和服務信息與標識的法規及自願性準則的事件總數	件	0	0	0
違反有關客戶隱私保護的法規及自願性準則的事件總數	件	0	0	0
違反僱傭相關法律法規的事件總數	件	0	0	0
因污染物超標或違規排放而受到處罰的事件總數	件	0	0	0

# 對標索引表

## 聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引表

層面、一般披露及關鍵績效指標	報告章節
<b>A. 環境</b>	
<b>A1. 排放物</b>	環境責任 - 環境管理體系
A1.1	環境責任 - 資源使用與排放物管理 ESG 關鍵量化績效表
A1.2	ESG 關鍵量化績效表
A1.3	ESG 關鍵量化績效表
A1.4	ESG 關鍵量化績效表
A1.5	環境責任 - 環境管理體系 環境責任 - 資源使用與排放物管理
A1.6	環境責任 - 環境管理體系 環境責任 - 資源使用與排放物管理
<b>A2. 資源使用</b>	環境責任 - 應對氣候變化 環境責任 - 資源使用與排放物管理
A2.1	ESG 關鍵量化績效表
A2.2	ESG 關鍵量化績效表
A2.3	環境責任 - 應對氣候變化
A2.4	環境責任 - 資源使用與排放物管理
A2.5	公司主營業務為藥物臨床研究，不涉及包裝物使用
<b>A3. 環境及天然資源</b>	環境責任 - 資源使用與排放物管理
A3.1	環境責任 - 資源使用與排放物管理

層面、一般披露及關鍵績效指標	報告章節
<b>A4. 氣候變化</b>	環境責任 - 應對氣候變化
A4.1	環境責任 - 應對氣候變化
<b>B. 社會</b>	
<b>B1. 僱傭</b>	員工責任 - 員工權益與福利 員工責任 - 多元、平等與包容
B1.1	ESG 關鍵量化績效表
B1.2	ESG 關鍵量化績效表
<b>B2. 健康與安全</b>	員工責任 - 職業健康與安全
B2.1	員工責任 - 職業健康與安全 ESG 關鍵量化績效表
B2.2	ESG 關鍵量化績效表
B2.3	員工責任 - 職業健康與安全
<b>B3. 發展及培訓</b>	員工責任 - 人才成長與發展
B3.1	ESG 關鍵量化績效表
B3.2	ESG 關鍵量化績效表
<b>B4. 勞工準則</b>	員工責任 - 員工權益與福利
B4.1	員工責任 - 員工權益與福利
B4.2	員工責任 - 員工權益與福利
<b>營運慣例</b>	
<b>B5. 供應鏈管理</b>	供應鏈責任 - 供應商管理
B5.1	ESG 關鍵量化績效表

層面、一般披露及關鍵績效指標	報告章節
B5.2	供應鏈責任 - 供應商管理 ESG 關鍵量化績效表
B5.3	供應鏈責任 - 負責任供應鏈
B5.4	供應鏈責任 - 負責任供應鏈
<b>B6. 產品責任</b>	合規運營 - 負責任營銷 合規運營 - 知識產權保護 客戶責任 - 質量管理體系 客戶責任 - 客戶信息與隱私保護
B6.1	ESG 關鍵量化績效表
B6.2	客戶責任 - 客戶服務 ESG 關鍵量化績效表
B6.3	合規運營 - 知識產權保護
B6.4	客戶責任 - 質量管理體系

層面、一般披露及關鍵績效指標	報告章節
B6.5	合規運營 - 受試者權益保護 客戶責任 - 客戶信息與隱私保護
<b>B7. 反貪污</b>	合規運營 - 反腐敗 合規運營 - 合規與風險管理
B7.1	ESG 關鍵量化績效表
B7.2	合規運營 - 反腐敗 合規運營 - 合規與風險管理
B7.3	合規運營 - 反腐敗 ESG 關鍵量化績效表
<b>社區</b>	
<b>B8. 社區投資</b>	社區責任 - 社區健康和公益
B8.1	社區責任 - 社區健康和公益
B8.2	社區責任 - 社區健康和公益

## 深圳證券交易所《上市公司自律監管指引 第 2 號—創業板上市公司規範運作》索引表

條款及披露內容	報告章節
9.1 綜述	ESG 管理體系、公司治理、客戶責任、供應鏈責任、員工責任、環境責任、社區責任
9.2 經營原則	合規運營
9.3 社會責任戰略規劃及工作機制	ESG 管理體系、員工責任、環境責任、社區責任
9.4 社會責任制度建設	客戶責任、員工責任、環境責任、社區責任
9.5 回報股東	公司治理
9.6 財務穩健	公司治理
9.7 職工權益保障	員工責任
9.8 環境保護責任	環境責任
9.9 環境信息	環境責任
9.10 環境保護政策實施情況	環境責任
9.11 環境信息披露	環境責任
9.12 產品質量安全	客戶責任
9.13 員工權益保障	員工責任
9.14 科學倫理	合規運營
9.15 監督監察	報告編制說明

## GRI《可持續發展報告標準》(2021 版) 索引表

編號、標題	報告章節	編號、標題	報告章節
GRI 1: 基礎 2021			領導致辭
GRI 2: 一般披露 2021		2-25	合規運營 - 反腐敗
2-1	泰格醫藥檔案 - 公司介紹	2-26	公司治理
2-2	報告編制說明	2-29	ESG 管理體系 - 利益相關方溝通
2-3	報告編制說明	GRI 3 實質性議題 2021	
2-4	報告編制說明	3-1	ESG 管理體系 - 實質性議題識別
2-6	泰格醫藥檔案 - 主營業務	3-2	ESG 管理體系 - 實質性議題識別
	員工責任	3-3	ESG 管理體系 - 實質性議題識別
2-7	ESG 關鍵量化績效表	<b>經濟</b>	
	員工責任	GRI 201: 經濟績效 2016	
2-8	ESG 關鍵量化績效表	201-4	客戶責任 - 數字化創新
	公司治理	GRI 203: 間接經濟影響 2016	
2-9	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	203-1	社區責任
	公司治理	GRI 204: 採購實踐 2016	
2-12	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	204-1	ESG 關鍵量化績效表
	公司治理	GRI 205: 反腐敗 2016	
2-13	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	205-2	ESG 關鍵量化績效表
	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	205-3	ESG 關鍵量化績效表
2-14	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	<b>環境</b>	
2-15	合規運營	GRI 2: 一般披露 2021	
2-16	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	2-23	環境責任 - 環境管理體系
	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	2-27	環境責任 - 環境管理體系
2-17	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	GRI 302: 能源 2016	
2-18	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	302-1	ESG 關鍵量化績效表
	ESG 管理體系 - 泰格醫藥 ESG 管理體系	302-3	ESG 關鍵量化績效表
2-20	公司治理 - 董事會與監事會	GRI 305: 水資源 2016	
2-22	泰格醫藥可持續發展治理體系	303-1	ESG 關鍵量化績效表
		303-2	環境責任 - 資源使用與排放物管理

編號、標題	報告章節
303-3	ESG 關鍵量化績效表
GRI 305: 排放 2016	
305-1	ESG 關鍵量化績效表
305-2	ESG 關鍵量化績效表
305-4	ESG 關鍵量化績效表
GRI 306: 廢棄物 2020	
306-1	ESG 關鍵量化績效表
306-2	ESG 關鍵量化績效表
GRI 307: 環境合規 2016	
307-1	ESG 關鍵量化績效表
GRI 308: 供應鏈環境評估 2016	
308-1	ESG 關鍵量化績效表
<b>社會</b>	
GRI 2: 一般披露 2021	
2-23	合規運營 客戶責任 供應鏈責任 員工責任 社區責任
2-27	合規運營 客戶責任 供應鏈責任 員工責任
GRI 401: 僱傭 2016	
401-1	ESG 關鍵量化績效表
401-2	員工責任 - 員工權益與福利

編號、標題	報告章節
GRI 403: 職業健康與安全 2016	
403-2	ESG 關鍵量化績效表
403-3	員工責任 - 職業健康與安全
GRI 404: 培訓與教育 2016	
404-1	ESG 關鍵量化績效表
404-2	員工責任 - 人才成長與發展
404-3	ESG 關鍵量化績效表
GRI 405: 多樣化與機會平等 2016	
405-1	員工責任 - 多元、平等與包容
GRI 406: 反歧視 2016	
406-1	員工責任 - 多元、平等與包容
GRI 408: 童工 2016	
408-1	員工責任 - 員工權益與福利
GRI 409: 強迫與強制勞動 2016	
409-1	供應鏈責任 - 負責任供應鏈 員工責任 - 員工權益與福利
GRI 414: 供應商評估 2016	
414-1	ESG 關鍵量化績效表
GRI 417: 營銷與標識 2016	
417-3	合規運營 - 負責任營銷
GRI 416: 客戶健康與安全 2016	
416-2	ESG 關鍵量化績效表
GRI 418: 客戶隱私權 2016	
418-1	ESG 關鍵量化績效表

## 聯合國可持續發展目標 (SDGs) 索引表

SDGs	SDGs 二級目標	報告章節
	3.8 人人獲得安全、有效、優質和負擔得起的基本藥品和疫苗	精進品質管理，強化醫藥研發 質量保障 厚植創新基因，貢獻全球醫療 解決方案 客戶責任 社區責任
	5.5 確保婦女全面有效參與各級政治、經濟和公共生活的決策，並享有進入以上各級決策領導層的平等機會	多元、平等與包容
	8.5 到 2030 年，所有男女，包括青年和殘疾人實現充分和生產性就業，有體面工作，並做到同工同酬 8.7 立即採取有效措施，根除強制勞動、現代奴隸制和販賣人口，禁止和消除最惡劣形式的童工，包括招募和利用童工，到 2025 年終止一切形式的童工 8.8 保護勞工權利，推動為所有工人，包括移民工人，特別是女性移民和沒有穩定工作的人創造安全和有保障的工作環境	員工責任
	9.5 “提升工業部門的技術能力” “大幅增加每 100 萬人口中的研發人員數量，並增加公共和私人研發支出”	厚植創新基因，貢獻全球醫療 解決方案 研發創新
	12.5 到 2030 年，通過預防、減排、回收和再利用，大幅減少廢物的產生 12.6 鼓勵各個公司，特別是大公司和跨國公司，採用可持續的做法，並將可持續性信息納入各自報告週期	環境責任
	13.3 加強氣候變化減緩、適應、減少影響和早期預警等方面的教育和宣傳，加強人員和機構在此方面的能力	應對氣候變化

# 專業名詞表

為幫助利益相關方更好地理解本報告披露內容，下表中，我們對本報告出現的專業術語進行解釋，並按字母表順序排列。

英文簡稱	釋義
BCP	Business Continuity Planning 營運持續計劃
CCMS	Clinical Coordinator Management System 臨床協調員管理系統
CDE	Center for Drug Evaluation 國家藥品監督管理局藥品審評中心
COVID-19	Corona Virus Disease 2019 2019年新型冠狀病毒肺炎
CRA	Clinical Research Associate 臨床監查員
CRC	Clinical Research Coordinator 臨床協調員
CRO	Contract Research Organization 合同研究組織
CTMS	Clinical Trial Management System 臨床研究管理系統
CTRM	Clinical Trial Remote Monitoring 臨床試驗遠程監測
DCT	Decentralized Clinical Trial 遠程智能臨床試驗
DIA	Drug Information Association 藥物信息協會
DPO	Data Protection Officer 數據保護官
DRP	Disaster Recovery Planning 災難恢復計劃
EAP	Employee Assistance Program 員工心理關愛項目
eCPM	eClinical Trial Patient Management 臨床研究患者管理平臺
eCTD	electronic Common Technical Document 電子通用技術文檔
EDC	Electronic Data Capture 電子數據捕獲
EHS	Environment, Health and Safety 環境、健康與安全
ESG	Environmental, Social and Governance 環境、社會及公司治理
ESR	Electronic Source Record 電子源數據記錄工具
E-SITE	Excellent Site 卓越臨床運營中心
GAMP5	Good Automated Manufacturing Practice – Rev5 良好自動化生產實踐規範指南
GCP	Good Clinical Practice 藥物臨床試驗質量管理規範
GDPR	General Data Protection Regulation 通用數據保護條例
GRI	Global Reporting Initiative 全球報告倡議組織

英文簡稱	釋義
GxP	Good x Practice 藥品經營質量管理規範
ICH	International Conference on Harmonization of Technical Requirements for Registration of Pharmaceuticals for Human Use 人用藥品註冊技術要求國際協調會
IDP	Individual Development Plan 個人發展計劃
KPI	Key Performance Indicator 關鍵績效指標
OA	Office Automation 辦公自動化
PD	Protocol Deviation 方案偏離
PDCA	Plan, Do, Check and Act 策劃、實施、檢查、處理
PHiOS	Pharmacovigilance-intelligence-Insight/Improved Overview System 藥物警戒數據挖掘 - 改善管理系統
PM	Project Manager 項目經理
PMP	Project Management Professional 項目管理專業人士
QA	Quality Assurance 質量保證
QMS	Quality Management System 質量管理系統
QSD	Quality System Documentation 質量標準文件
RBQM	Risk-Based Quality Management 基於風險的質量管理
SDGs	Sustainable Development Goals 可持續發展目標
SDLC	System Development Life Cycle 系統全生命週期
SME	Subject Matter Expert 主題專家
SOP	Standard Operation Procedure 標準作業程序
SRM	Supplier Relationship Management 供應商管理系統
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures 氣候相關財務信息披露工作組
TLT-QMS	Talent Quality Management System 泰蘭質量管理系統
TransCelerate	TransCelerate BioPharma Inc. 美國醫藥行業聯盟
WPD	Work Practice Documents 工作實踐文件

# 報告編制說明

本報告是泰格醫藥發佈的第五份可持續發展報告，向關鍵利益相關方披露公司在經濟、環境、社會領域採取的行動和取得的進展。

## 組織範圍

本報告範圍涵蓋杭州泰格醫藥科技股份有限公司及其附屬公司。除非特別說明，與泰格醫藥（股票代碼：300347.SZ/3347.HK）年報合併財務報表範圍一致。

### 本報告中出現的附屬公司名稱與簡稱對照表

主要附屬公司	報告中簡稱
杭州泰格醫藥科技股份有限公司	泰格醫藥、公司、集團或我們
Frontage Holdings Corporation	方達控股
北京雅信誠醫學信息科技有限公司	北京雅信誠
無錫泰格醫藥科技有限公司	無錫泰格

## 時間範圍

本報告為年度報告，報告涵蓋範圍為 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日。部分文字信息超出此範疇，在所涉及處予以說明。

## 編制依據

本報告依據香港聯合交易所有限公司（“聯交所”）刊發的《環境、社會及管治報告指引》及深圳證券交易所《上市公司自律監管指引第 2 號 - 創業板上市公司規範運作》（2022 年）和《深圳證券交易所上市公司社會責任指引》（2006 年）編制。

本報告編制過程同時參考全球報告倡議組織（GRI）《可持續發展報告標準》（2021 版）。

## 報告原則

本報告遵循聯交所《環境、社會及管治報告指引》的彙報原則，包括：

### • 重要性原則

根據該原則，本報告通過利益相關方調研及重要性分析確定報告需重點回應的議題，並對有關環境、社會和管治事宜可能對投資者及其他權益人產生重要影響的事項進行重點彙報。

### • 量化原則

根據該原則，本報告披露關鍵定量績效指標，並對指標含義作出解釋，說明計算依據和假定條件。

### • 平衡原則

根據該原則，本報告內容反映客觀事實，對涉及正面、負面信息的指標均進行披露。

### • 一致性原則

根據該原則，本報告對所披露的 ESG 關鍵定量績效指標含義作出解釋，並說明計算依據和假定條件；同時對不同報告期所用指標儘量保持一致，以反映績效水平趨勢。

## 數據說明

報告中數據和案例來自公司實際運行的原始記錄或財務報告。

報告中的財務數據主要以人民幣為單位，如有不一致，詳情見正文描述。財務數據與公司年度財務報告不符的，以年度報告為準。

## 可靠性保證

泰格醫藥承諾：本報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏。泰格醫藥董事會對 ESG 策略、管理及彙報承擔整體責任。

對本報告涉及的杭州泰格醫藥科技股份有限公司及其附屬公司，通過上海青悅信用數據庫開展檢索，未發現負面環境信息。

## 聯繫方式

泰格醫藥合規及 ESG 委員會 Email: CSR@tigermedgrp.com



杭州泰格醫藥科技股份有限公司

浙江省杭州市濱江區聚工路 19 號盛大科技園 A 座 18 樓

郵編：310051

聯系電話：+86-571-28887227