



股票代號:3347



# 2023 泰格醫藥可持續發展 暨環境、社會與公司治理(ESG)報告

# 目錄 CONTENTS

領導致辭	01
泰格醫藥檔案	02
我們的可持續發展管理	06

## 01

<b>合規前進, 行穩致遠</b>	14
公司治理	15
合規與風險管理	17
商業道德與反腐敗	22
臨床試驗倫理	24
信息安全保護	26
知識產權管理與保護	28

## 02

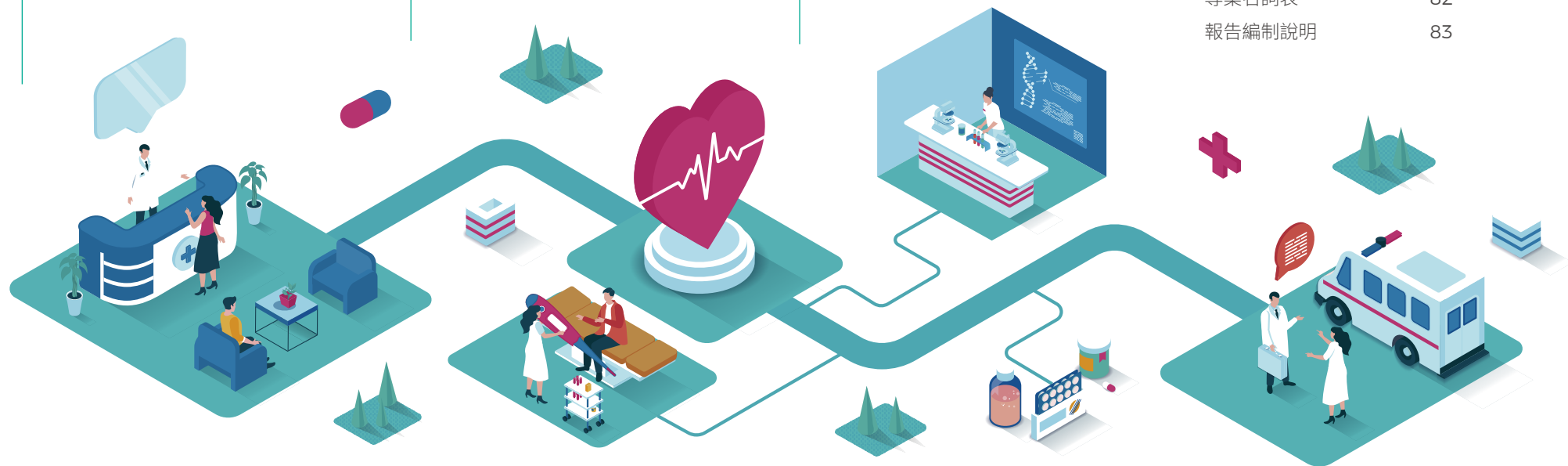
<b>卓越服務, 精益求精</b>	30
質量保障	31
研究與創新	37
客戶關係建設	41
供應鏈可持續管理	43

## 03

<b>選賢舉能, 和衷共濟</b>	47
員工權益與福利	48
多元、平等與包容	51
人才成長與發展	53
社會公益與行業發展	60

## 04

<b>生態文明, 和合共生</b>	64
環境管理體系	65
應對氣候變化	66
排放與廢棄物管理	69
ESG 量化績效表	71
對標索引表	77
專業名詞表	82
報告編制說明	83



## 領導致辭

在這個快速變化的世界中，企業的發展已不僅僅局限於經濟績效，而是越來越依賴於我們如何負責任地對待環境、積極履行社會責任以及如何有效地進行公司治理。在泰格醫藥，我們堅信，真正的成功不僅在於商業成就，更在於我們如何在可持續發展道路上不斷邁進，實現經濟、社會和環境的協同發展。

在過去的一年中，我們圍繞「合規發展」這一核心基石，構建了以「人與社區」「創新服務」和「自然環境」為三大支柱的可持續發展框架，不斷深化 ESG 實踐，將對社區的責任、對創新的追求以及對環境的尊重融入到公司的每一項決策與行動中，積極貢獻聯合國可持續發展目標。為貫徹這一理念，我們將 ESG 管理績效納入部分高級管理人員績效薪酬，並明確提出「每年新員工中女性佔比不低於 50%」「至 2025 年，人均耗水量較 2019 年下降 30%，人均綜合能源消耗量、人均溫室氣體排放量較 2019 年下降 15%」等目標，展現泰格醫藥深度踐行 ESG 管理的堅定態度。

**在「合規發展」層面**，我們堅定不移地踐行正直誠信的核心價值觀，將合規運營貫穿於企業管理架構、制度建設、運行機制以及文化建設的方方面面。我們完成了全面的合規培訓與審計，要求所有業務活動均嚴格遵循國內外相關法律法規，特別是在臨床試驗合規、反腐敗、信息安全、勞工權益和知識產權等領域。同時，泰格醫藥對供應鏈也實行嚴格的反腐敗管理，要求所有供應商均遵守《泰格醫藥供應商行為準則》，共同營造公正廉潔的商業環境。

**在「人與社區」層面**，我們積極響應聯合國勞工組織的標準，制定《泰格醫藥勞工標準》與《泰格醫藥員工行為準則》，保障員工權益，推動員工多元化，並通過《2023 泰格醫藥多元、平等和包容 (DE&I) 年度報告》展現了我們在促進多元平等包容文化方面的顯著成效。2023 年，公司新員工中女性員工比例為 82.95%。同時，公司還構建了一套全面的員工福利保障體系，以實現工作與生活的平衡，提升員工幸福感。此外，2023 年，公司發起設立「杭州泰格醫藥公益基金會」，並捐贈人民幣 200 萬元作為基金會原始資金開展運營。

**在「創新服務」方面**，泰格醫藥緊隨「健康中國」戰略步伐，充分利用自主研發、合作研究以及先進行業工具，全力推動臨床研究的全流程數字化升級，以患者為中心，構建生態化、智能化、一體化的 CRO 服務平台。我們通過與高校的產學研合作，積極推進創新藥和醫療器械的研發轉化，賦能生物醫藥產業從創新到產品的全生命周期。此外，泰格醫藥一直致力於打造高標準的質量體系，參照國際和國內的相關法律法規及行業規範，結合 PDCA 循環管理理念，構建了嚴格的質量管理體系，並通過內部和外部的多重稽查、評審和審計機制，確保臨床試驗過程中的質量，為客戶提供優質服務。2023 年，泰格醫藥客戶滿意度調查得分達 8.35 分，取得了明顯提升。

**在「自然環境」保護方面**，我們通過董事會下屬的合規、環境、社會及公司治理管理委員會，將環境、職業健康與安全 (EHS) 理念深度融入公司戰略制定和日常經營管理中，定期評估環境管理目標的執行進展，以確保公司在環保方面的持續進步。2023 年，泰格醫藥已向科學碳目標倡議提交減排目標承諾，同步開展目標審驗並制定明確的減排路徑。報告期內，公司溫室氣體減排目標進展良好，公司人均碳排放量為 0.27 噸二氧化碳當量 / 人（不含方達控股）。

回首 2023 年，泰格醫藥在 ESG 領域的努力獲得了廣泛認可，我們的 MSCI ESG 評級提升至 AA 等級，CDP 氣候變化問卷回覆獲得 B 等級。這些都是泰格醫藥持之以恆深耕 ESG 管理的有效證明。展望未來，我們將一如既往地秉持「服務創新 共築健康」的理念，持續優化 ESG 管理體系和能力，切實深化科技創新發展力，以更高品質的服務和更強的社會責任感，為全球醫療健康產業的可持續發展貢獻力量。

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台，在全球 5 大洲的數十個國家佈局 180 多個辦事處和分支機構，擁有超過 9,700 人的專業團隊，為全球製藥和醫療器械行業提供一站式創新研發服務與解決方案。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  
公司規模：

**9,700+**  
全球員工

**2,800+**  
服務過的全球客戶

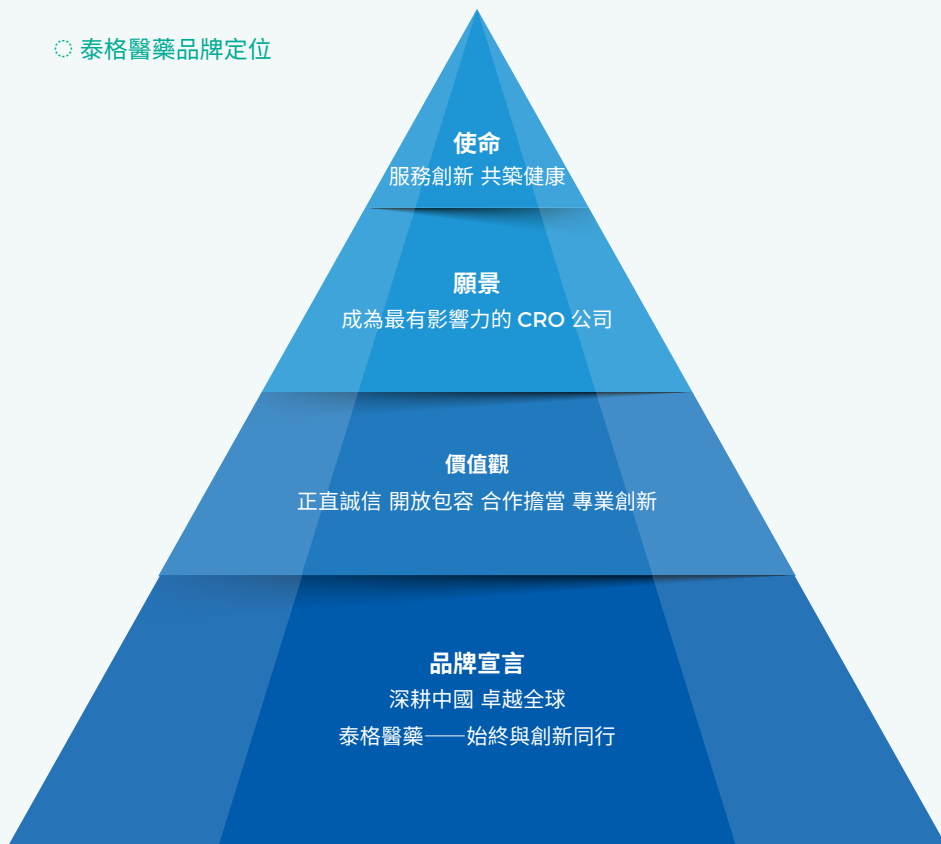
**180+**  
全球分支機構和運營網絡



## 願景與企業文化

泰格醫藥始終以「服務創新 共築健康」為使命，致力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。

### 泰格醫藥品牌定位



### 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，我們匯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。

## 主營業務

泰格醫藥通過一體化、覆蓋全產業鏈的研發服務平台, 提供藥品和醫療器械研發一站式服務, 跨越藥品研發全流程和器械開發全生命周期, 包括實驗室服務、分析和檢測、註冊申報、臨床開發與運營、上市後與真實世界研究等。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。截至報告期末, 泰格醫藥累計參與和助力了 99 個中國已上市 I 類創新藥研發。

### ◉ 藥品研發全流程一站式服務





○ 醫療器械研發全生命周期一站式服務

產品設計與研發	臨床前階段	臨床開發與評價	註冊申報	上市後研究
				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 產品市場調研</li> <li>• 產品策略規劃</li> <li>• 註冊途徑和執行策略</li> <li>• 註冊途徑風險評估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 工廠籌建</li> <li>• GMP 體系輔導</li> <li>• MAH</li> <li>• 產品驗證檢測與技術諮詢</li> <li>• 註冊檢驗</li> </ul>	<p><b>臨床試驗</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 預實驗</li> <li>• 科研試驗</li> <li>• 註冊臨床試驗</li> <li>• 真實世界研究</li> </ul> <p><b>臨床評價報告</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 同品種醫療器械路徑</li> <li>• 境外臨床試驗數據分析 評價路徑</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 註冊申報資料撰寫</li> <li>• 註冊申報指導</li> <li>• 審評跟進</li> <li>• 綠色通道申請</li> <li>• 註冊體系核查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 上市後臨床試驗</li> <li>• 代理人</li> <li>• 法規支持</li> <li>• 上市後體系核查</li> <li>• CSP 建立與核查</li> </ul>

# 我們的可持續發展管理

## 可持續發展理念

○ 泰格醫藥可持續發展模型

泰格醫藥作為行業領先的一體化生物醫藥研發服務平台，錨定自身可持續發展的貢獻領域，以「貢獻全球健康與福祉」為核心，在可持續的道路上勇毅篤行。

報告期內，公司將可持續發展的重點領域進一步提煉，形成以「合規發展」為基石，以「人與社區」「創新服務」「自然環境」三大領域為重要發力點的可持續發展模型，積極識別可持續發展策略，力求在實現企業自身成長與可持續發展的同時，貢獻聯合國可持續發展目標。





◉ 貢獻全球可持續發展目標

貢獻領域	策略	貢獻 SDGs	2023 年度進展
創新服務	拓展臨床研究服務能力	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>完善全球化佈局，擁有 180 多個分支機構和運營網絡，具備超過 9,700 人的專業團隊，覆蓋 5 大洲的數十個國家；</li> <li>致力於成為行業服務創新的先行者，主動擁抱科技創新，利用數字化技術賦能創新，打造覆蓋全員的創新文化氛圍，助力臨床研發；</li> </ul>
	提供高品質服務		<ul style="list-style-type: none"> <li>高度關注且強調質量治理結構，開展基於風險的質量管理（Risk-based Quality Management, RBQM）；</li> </ul>
	助推行業和產業創新發展		<ul style="list-style-type: none"> <li>積極參與行業交流活動與監管部門的意見徵詢，通過參加會議、媒體採訪、發表文章等方式開展經驗分享；</li> <li>深入開展產學研合作，推動臨床研究知識普及，為臨床研究發展提供良好環境。</li> </ul>
人與社區	創造平等多元的職場環境	  	<ul style="list-style-type: none"> <li>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%；</li> </ul>
	穩固高價值的人力資本		<ul style="list-style-type: none"> <li>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；</li> </ul>
	引領社會價值共創		<ul style="list-style-type: none"> <li>為員工提供安全的工作環境，關注員工身心健康，設立零工傷死亡事故、零火災事故、零職業病事件的職業健康與安全管理目標並定期報告目標管理進展；</li> <li>建立多元員工溝通平台，傾聽員工建議與訴求；開展員工敬業度調研，針對調研結果優化招聘與培訓；</li> <li>發起設立杭州泰格醫藥公益基金會，圍繞扶貧濟困、恤病助醫、捐資助學等領域開展公益活動。</li> </ul>
自然環境	響應全球氣候行動	 	<ul style="list-style-type: none"> <li>積極識別泰格醫藥氣候變化風險與機遇，提交並承諾公司將制定並遵循科學碳目標倡議（Science Based Targets initiative, SBTi）；</li> </ul>
	負責任地運營		<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
合規發展	商業道德行為管理		<ul style="list-style-type: none"> <li>將合規運營理念融入企業經營發展，深化合規管理體系建設，並由董事會下設合規及 ESG 委員會主導推進；</li> <li>《泰格醫藥反貪污與反賄賂政策》管理要求覆蓋全員，持續推動商業道德標準培訓，保持舉報渠道的暢通。</li> </ul>

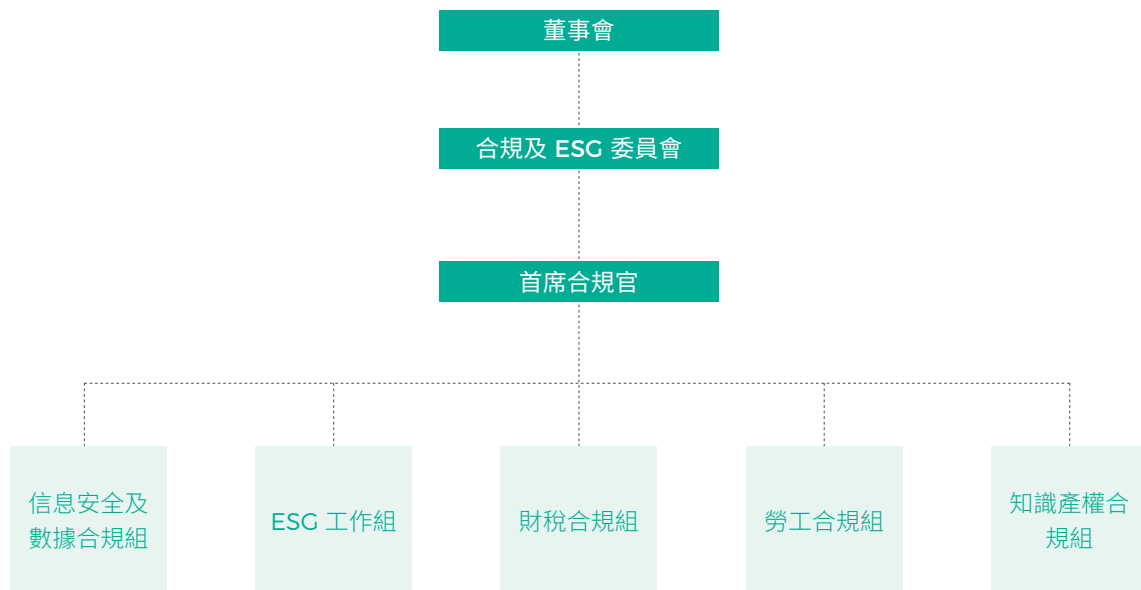
## 可持續發展管理架構

泰格醫藥將環境、社會與公司治理（Environmental, Social and Governance, ESG）融入公司經營管理中，以扎實的 ESG 管理作為實現可持續發展目標的方法與路徑。

公司建立完善的 ESG 管理體系，由董事會對公司 ESG 事宜履行監管責任，並制定《泰格醫藥合規、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。

公司成立的合規及 ESG 委員會，由總經理擔任委員會主席，旨在搭建長期可持續發展的 ESG 管理架構。首席合規官作為合規及 ESG 委員會成員，全面統籌 ESG 管理工作。合規及 ESG 委員會亦定期向董事會匯報公司 ESG 管理進展，向董事會獲取指導意見。

### 泰格醫藥 ESG 管理架構



#### 公司董事會對 ESG 策略及匯報履行全部責任，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；
- 評估及釐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。

合規及 ESG 委員會下設 ESG 工作組及各合規專項組，負責落實和執行合規及 ESG 相關目標和政策，推進與執行具體 ESG 事宜。合規及 ESG 委員會制定並發佈《泰格醫藥環境、社會與公司治理 (ESG) 規範》，內容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。

ESG 工作組通過向合規及 ESG 委員會進行工作匯報、專項合規議題調研、年度培訓計劃、合規項目組會、內部刊物等方式，推進公司的合規及 ESG 管理工作落地。

報告期內，公司合規及 ESG 委員會發佈《泰格醫藥合規、環境、社會及公司治理管理委員會相關管理層可持續性薪酬政策的說明》，對擔任合規及 ESG 委員會主席的公司總經理，以及首席合規官設立可持續薪酬政策。2024 年 3 月，董事會薪酬與考核委員會審議並通過《關於董事及高級管理人員薪酬的議案》，明確將董事會合規、環境、社會及公司治理管理委員會主席工作職責以及公司 ESG 管理目標達成情況納入公司總經理 2024 年度考核範圍，對於可持續性薪酬予以審議與確認。

基於公司管理規定，ESG 管理績效佔總經理年度整體績效薪酬的 20%，ESG 管理目標包括：

<p><b>員工多元化管理目標</b></p> <p>每年新員工中女性佔比不低於</p> <p><b>50 %</b></p> 	<p><b>環境管理目標</b></p> <p>至 2025 年，公司人均耗水量較 2019 年減少</p> <p><b>30 %</b></p> <p>至 2025 年，人均綜合能源消耗量較 2019 年減少</p> <p><b>15 %</b></p> <p>至 2025 年，人均溫室氣體排放量較 2019 年減少</p> <p><b>15 %</b></p>
---	---

注：與總經理年度整體績效薪酬相掛鈎的 ESG 管理目標覆蓋範圍不包含方達控股。

根據《泰格醫藥環境、社會及公司治理管理委員會職權範圍》規定，公司於報告期內召開三次合規及 ESG 委員會會議。委員會審議並通過了公司 2022 年度可持續發展報告，審議員工權益、商業道德及合規等議題的相關議案，發揮委員會在 ESG 管理方面的決策支持作用。

報告期內，公司面向合規及 ESG 委員會成員開展 3 場 ESG 相關培訓，委員會成員培訓覆蓋率達到 100%，以提升委員會成員對 ESG 關鍵議題及相關評級的理解和應對能力。





## 可持續發展進展

### 2023 年度關鍵 ESG 績效

#### 經濟

歸屬上市公司股東的淨利潤

人民幣 **202,485.00** 萬元

納稅總額

人民幣 **65,487.02** 萬元

現金分紅總額

人民幣 **49,129.08** 萬元

每 10 股派發現金股利

人民幣 **5.68** 元 (含稅)

#### 社會

員工人均培訓時長

**109.68** 小時

定期接受績效和職業發展考核的員工比例

**100** %

員工流失率

**18.62** %

接受環境、勞工、道德等方面評估的供應商比例

**65.06** %

反貪污相關培訓員工培訓人次

**59,245** 人次

社會公益投入金額

人民幣 **720.98** 萬元

#### 環境

人均溫室氣體排放量 (不含方達控股)

**0.27** 噸 CO<sub>2</sub> 當量

廢棄物合規處置率

**100** %

環境安全事故數

**0** 件

## 2023 年度 ESG 管理進展

報告期內，公司在 ESG 領域獲得諸多外部機構認可，反映了公司在 ESG 領域常年深耕的卓越成效。



### ESG 評級

**MSCI**  
ESG RATINGS



MSCI ESG 評級

於 2023 年提升至 **AA** 等級

CCC B BB BBB A **AA** AAA

華商證券 (300347) (02: 83223-83918)  
ESG 評級



國證 ESG 評級

獲深交所國證 ESG 評級中最高的 **AAA** 評級

Year	Program	Status	Score
2023	Climate Change 2023	Submitted	B
2022	Climate Change 2022	Submitted	B

CDP 氣候變化問卷

獲得 **B** 等級



### ESG 外部榮譽

- 領英 2022 年度全球卓越人才管理獎——最佳僱主品牌獎
- 智聯招聘 2023 中國年度最佳僱主
- 企業數字化平台最佳實踐獎
- GlocalIN Top50 中國全球化企業之科技面孔
- 2023 中國醫藥上市公司 ESG 競爭力 TOP20
- 2022 年浙江省企業社會責任優秀報告











## 利益相關方參與

### 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。公司通過與利益相關方建立常態化溝通機制，深入了解其意見、需求以及對公司的期待，並通過保持雙向溝通，積極回應利益相關方的關注重點，以此作為履行可持續發展責任的基礎。

主要利益相關方	 政府及監管機構	 股東和投資者	 客戶(申辦方)	 合作夥伴 (行業協會、醫院、供應商)	 員工	 社區及公眾
利益相關方代表	<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>• 對公司進行股權、債權投資的投資人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <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>• 行業協會</li> <li>• 醫院</li> <li>• 供應商</li> </ul>	<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>• 業務運營地所在社區</li> </ul>
關注議題	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合規經營</li> <li>• 商業道德</li> <li>• 經濟效益</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>• 質量管理與客戶關係建設</li> <li>• 信息安全保護</li> <li>• 負責任營銷</li> <li>• 知識產權保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 合規經營</li> <li>• 臨床試驗倫理</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>• 人才成長與發展</li> <li>• 員工權益與福利</li> <li>• 職業健康與安全</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>
溝通方式/渠道	<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>	<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」平台與聯交所「披露易」平台</li> <li>• 投資者專用預約訪問郵箱</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>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 內部郵件及公示</li> <li>• 企業文化平台</li> <li>• 員工建議平台</li> <li>• 內部刊物</li> <li>• 公司工會</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，通過向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。

### ○ 實質性議題識別流程



報告期內，在 2022 年實質性議題調研基礎上，公司開展了 2023 年度實質性議題識別與分析，對原有實質性議題進行調整。公司將「受試者權益保護」議題名稱調整為「臨床試驗倫理」，以涵蓋研究者權益保護、實驗動物福利等環節；將「產品服務與品質」議題名稱調整為「質量管理與客戶關係建設」，以更加貼合公司運營實際情況；將「客戶信息與隱私保護」調整為「信息安全保護」，在注重客戶信息與隱私安全的同時，也關注公司自身及員工的信息與隱私保護。

### ○ 實質性議題矩陣





# 01

## 合規前進, 行穩致遠

- 公司治理
- 合規與風險管理
- 商業道德與反腐敗
- 臨床試驗倫理
- 信息安全保護
- 知識產權管理與保護







## 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《泰格醫藥信息披露管理制度》，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或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台等渠道。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。報告期內，公司通過培訓財務相關員工，重點介紹信息披露的監管要求、公司對外信息披露的基本原則以及相關案例，以強化有關員工的信息披露合規意識。

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，公司開通網絡投票，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。

公司規範和減少不必要的關聯交易行為，制定《泰格醫藥關聯交易制度》，明確規定關聯交易的審批權限等內容。公司每季度更新及復核《關聯人情況調查表》，將關聯交易識別納入線上合同審批流程，減少關聯交易信息披露遺漏風險；對符合披露標準的關聯交易事項提交至董事會或股東大會審批，履行關聯交易的決策程序和信息披露義務，滿足合規要求。

報告期內，公司連續第5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。

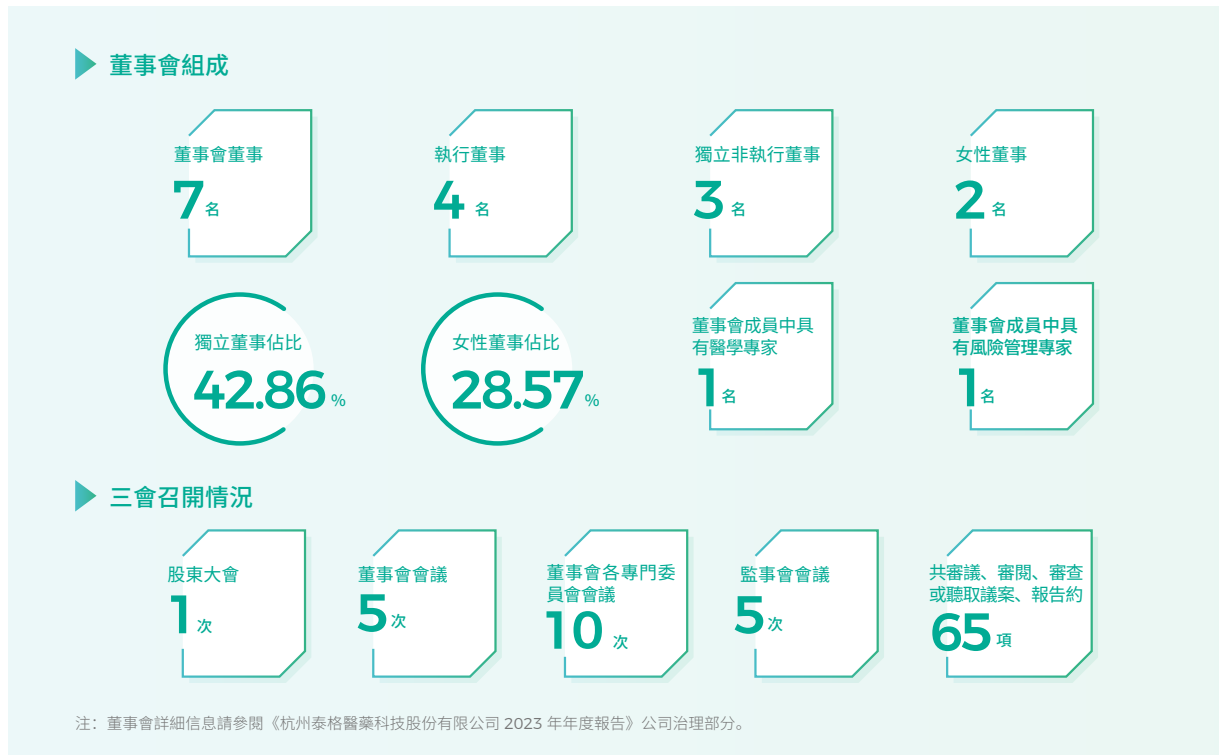


## 董事會與監事會

公司嚴格遵守相關法律法規和規範性文件，建立規範的公司制度和治理結構，包括《泰格醫藥公司章程》《泰格醫藥董事會議事規則》《泰格醫藥獨立董事工作制度》等，明晰了各公司治理主體的權利、義務、職責邊界和運作規範。報告期內，公司根據聯交所規則變化，同步完善相關管理制度，修訂《泰格醫藥董事會薪酬與考核委員會工作細則》，明確上市公司股權激勵方案需董事會薪酬與考核委員會審議。

公司按照《泰格醫藥公司章程》規定，選聘和任免公司董事與監事。報告期內，公司開展了董事會換屆，董事會組成與三會召開情況如下所示。

### 2023 年董事會組成及三會召開情況



公司董事及監事薪酬由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。

報告期內，公司組織部分董事、監事以及高級管理人員參與浙江上市公司協會組織的外部培訓，包括上市公司財務總監培訓、上市公司獨立董事制度專題培訓等，旨在提升公司董監高成員對監管政策、財務信息披露、並購重組以及獨立董事制度的認識。

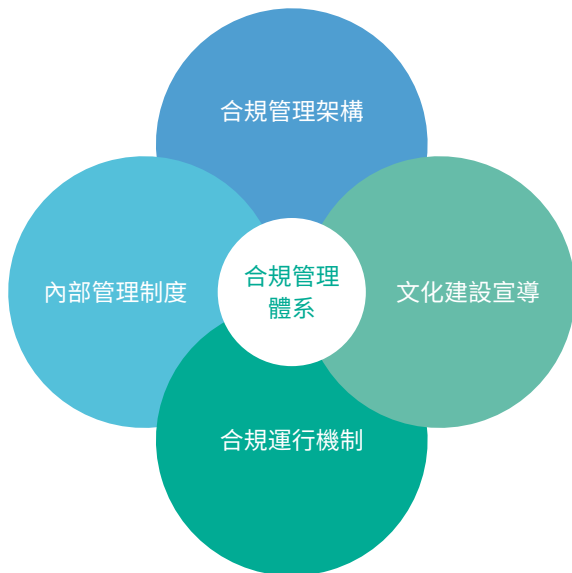




## 合規與風險管理

### 合規管理組織建設

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，建立完善的臨床研究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。公司始終秉持「正直誠信」的價值觀，將合規運營理念融入企業經營活動，從管理架構、管理制度、運行機制、文化建設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、信息安全及數據合規、勞工合規與知識產權合規等。



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 5 個合規專項工作組負責合規目標、計劃的制定與執行。報告期內，公司將信息安全合規組更名為信息安全及數據合規組，兼顧信息安全建設與數據合規建設，同時新增知識產權合規組，統籌管理知識產權申請、維護、保護等工作。

#### 合規管理架構

<p>信息安全及數據合規組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定風險評估方法和風險接受標準、信息安全及數據保護管理制度和安全規劃。協調組織信息資產風險評估工作、信息安全和數據保護各項工作。</li> <li>審查、監控並處理各方面信息安全事件。</li> <li>監督、控制和檢查信息安全工作的落實情況。</li> </ul>
<p>ESG 工作組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>擬定本公司 ESG 管理方針、目標、策略。</li> <li>定期跟進公司 ESG 相關目標的表現，並就改善行動提供建議。</li> <li>識別並評估本公司 ESG 風險和機遇及其實質性影響。</li> <li>推動 ESG 因素納入管理及業務決策流程。</li> <li>定期檢視與利益相關方的溝通渠道及方式，保障相關政策的有效性。</li> </ul>
<p>財稅合規組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通過合規管控，保障公司收款權益和資金安全，與相關部門協同優化公司經濟指標，降低財稅風險。</li> </ul>
<p>勞工合規組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>協同相關部門，發現、預防和解決勞工合規風險，規範勞工類文本、制度和政策的制定和發佈，完善招聘、績效、培訓等各流程。</li> </ul>
<p>知識產權合規組</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>對照國家知識產權合規管理體系要求，搭建知識產權管理體系，擬定知識產權管理制度，統籌公司內部知識產權申請、運用、保護等方面工作。</li> </ul>



## 合規管理制度完善

新藥研發是政策高度監管和持續激勵的領域之一，為了更有效地監管和引導新藥研發，藥監部門持續制定和發佈規範性文件和技術指導原則。為及時跟進最新政策變化，促進合規發展，公司基於國內外藥政法規的變化，持續迭代內部管理制度。

公司每日追蹤國內藥政法規，並在藥政法規數據庫實時上傳新發佈的藥政法規，方便所有業務部門便捷查閱和參考。公司建立由相關業務部門代表組成的藥政法規監測小組，及時評估新發佈的藥政法規對業務發展、工作流程和專業培訓等方面的影響。截至報告期末，數據庫已收錄自 2015 年以來發佈的藥政法規超 1,300 篇，報告期內總訪問量約 45,000 人次。

根據國內外政策法規和自身運營需求，報告期內，公司新發佈 4 個國家或區域的《泰格醫藥海外資質證照合規指引》，通過信息化系統實現自動提醒和線上歸檔；發佈《泰格醫藥海外董事管理指引》，協助管理者對海外董事任職資格、職責等進行明確；對 13 項合規制度和指引進行完善，包括《泰格醫藥海外授權管理指引》、10 項勞工制度和流程、2 項數據隱私保護制度和流程。

在證照合規方面，公司制定《泰格醫藥海外資質證照合規指引》，將需要定期更新的稅務申報工作與各類資質證照維護工作匯總，明確各工作環節責任人，降低海外子公司跨地區跨部門溝通產生的成本，高效管理海外子公司的定期維護工作。

在授權管理方面，公司進一步完善了《泰格醫藥海外授權管理指引》，對臨床試驗業務場景和主要事項進行了梳理，制定統一的授權規則，包括授權事項、被授權人層級、權限範圍等，通過統一的授權管理，提升了海外臨床業務的執行效率。

## 合規運行機制優化

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、風險排查與舉報機制。

### 合規運營機制



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匯報。對於審計發現結果，審計部門與相關業務部門溝通確定整改方案、整改期限，每季度追蹤整改進度並向公司管理層和審計委員會匯報。



報告期內, 公司共開展六大類總計 32 項審計項目。同時, 公司開展 2023 年度內部控制評價, 評價結果為無重大內部控制缺陷。

### 2023 年審計項目概覽

- **法定審計:** 每季度募集資金審計、每半年度重大活動審計、每年度內部控制評價等
- **子公司審計:** 本年度審計覆蓋 6 個事業部, 涉及會計資料、內部運營、內部控制、信息安全、商業道德等, 佔子公司 (除海外上市公司) 銷售收入的 80%
- **母公司業務流程審計:** 資金管理、資產管理、預算管理、稅務管理等
- **合規審計:** 採購流程、基建項目、員工報銷、項目財務、勞工、商業道德、環境健康安全
- **專項審計:** 投資並購項目財務盡職調查、舉報調查等
- **追蹤審計:** 人力資源管理、合同管理、銷售收款管理等

公司建立合規風險識別與排查機制, 通過定期與不定期的溝通機制, 及時識別業務運營過程中的風險點。公司合規專項工作組每月收集合規問題以及各部門識別到的風險, 對風險問題進行記錄、識別、篩選, 並定期組織月會或雙月會, 通過會議明確風險類別、制定解決和整改方案並追蹤整改情況。同時, 合規專項工作組通過開展不定期的會議溝通, 對專項問題和合規風險進行實時溝通。2023 年, 合規專項工作組共計召開 149 場合規例會及合規項目會議。

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檢舉人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。一旦核實檢舉人被打擊報復, 公司將從嚴處理涉事人員, 適時採取法律措施。

### 泰格醫藥合規舉報渠道

**官網:** 公司官網首頁設置「合規疑慮」(英文版網站內為「Compliance Concern」) 欄目, 檢舉人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](mailto:compliance.officer@tigermedgrp.com)

信息安全與數據保護舉報郵箱: [DPO@tigermedgrp.com](mailto:DPO@tigermedgrp.com)

財稅合規郵箱: [tax-compliance-team@tigermedgrp.com](mailto:tax-compliance-team@tigermedgrp.com)

勞工合規郵箱: [labor-compliance-team@tigermedgrp.com](mailto:labor-compliance-team@tigermedgrp.com)

知識產權合規郵箱: [ip-compliance-team@tigermedgrp.com](mailto:ip-compliance-team@tigermedgrp.com)





## 合規文化發揚宣導

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、合規互動平台等為依託，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，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為 20%。同時，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。報告期內，公司共開展 19 場合規培訓，主題涉及勞工合規、反腐敗合規、信息安全及數據合規、數據跨境傳輸法規、專利挖掘方法及知識產權合規、ESG 可持續發展理念、稅務合規實務指引及涉稅刑事風險等，合規體系課程培訓覆蓋率為 100%。

### 2023 年泰格醫藥合規文化培訓活動（部分）

培訓活動	主要內容	覆蓋範圍
員工關係處理技巧實務培訓	邀請外部專家開展主題為員工關係處理技巧實務的培訓	面向 HRBP、勞工合規組成員及部分業務領導
新藥研發藥政法規進展培訓	介紹泰格藥政法規監測工作情況，以及藥政部門最新政策法規，包括《藥品管理法實施條例（修訂草案徵求意見稿）》《人類遺傳資源管理條例實施細則》等	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部和早期研發部全體成員
臨床試驗中個人數據合規培訓	對創新藥國內臨床運營事業部、質量保證部、商務發展等部門開展了各類主題培訓，包括：臨床試驗中的個人信息保護、數據跨境傳輸合規等	覆蓋臨床運營、質量保證、藥物警戒、商務發展等實際執行臨床試驗服務的一線員工
稅務合規實務指引及涉稅刑事風險	解析稅務刑事犯罪的類型和構成要素，稅務刑事責任與行政責任的關聯，通過案例分析提升員工稅務合規意識，並分享實務操作	財稅合規組全員以及採購部全員



《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 12 期《合規月刊》，內容包含合規動態、合規代言人、合規課堂、合規資訊、法規速遞等板塊。圍繞 2023 年度醫藥行業合規監管重點，《合規月刊》結合行業動態和典型案例，發佈多篇有關醫藥反腐的文章，並輔以法律法規進行解讀。通過《合規月刊》，我們向員工發佈最新的合規資訊、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。

在此基礎上，公司持續深化合規代言人項目，宣揚代言人合規事蹟。報告期內，《合規月刊》共邀請 5 位不同部門、崗位的合規代言人，和我們分享不同視角下的合規工作和經驗，分享的內容涉及公司內部流程、制度的合規把控，參與訴訟的經歷複盤等，多方位展現合規工作的重要性。

為便於海外員工了解公司合規工作進展、學習合規政策，公司為海外員工搭建了海外合規互動平台，實現泰格醫藥全球業務合規標準的統一。平台功能包括發佈合規新聞及動態，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，為海外員工提供合規知識學習途徑；公示海外子公司信息，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

建議反饋提供路徑等。報告期內，公司新增通知公告欄、合規課堂等功能板塊，用於發佈文件更新公告及在線解答合規問題，大幅度提升了平台實用性和互動性。

在致力於自身合規管理的同時，公司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。報告期內，公司共組織開展了 8 期政策法規沙龍，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。同時，公司在藥政監管單位的法規制定中積極發聲，向國家藥品監督管理局及其下屬藥品審評中心和食品藥品審核檢驗中心提交針對政策法規徵求意見稿的反饋意見和建議共 15 次。

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。報告期內，公司首席合規官參加浙江省企業社會責任促進會和浙江省國有資產管理協會組織的「浙江企業 ESG 報告編制培訓班」，代表泰格醫藥在會上分享公司 ESG 管理體系、ESG 工作成果、報告編制經驗、可持續發展亮點等內容，並就 ESG 管理、推動與落實等問題的進行現場問答互動，積極推動行業 ESG 合規建設。





## 商業道德與反腐敗

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，強化商業道德建設，嚴格管理腐敗風險。

我們建立董事會審計委員會、合規及 ESG 委員會、法務合規部三級管理架構，制定並嚴格執行《泰格醫藥反貪污與反賄賂政策》，覆蓋公司所有員工（包括全職和兼職員工、合同工、實習生）、高級管理人員、董事和第三方代表人員。



### 商業道德與反腐敗管理架構

#### 董事會審計委員會

- 負責監督管理公司的商業道德和腐敗問題
- 審查評估商業道德與反腐敗制度的制定與完善
- 聽取並監督商業道德和反腐敗管理目標的完成情況，指導制定工作計劃
- 審查監督商業道德審計結果、商業道德和反腐敗的培訓情況、商業道德和腐敗問題的調查及處理結果

#### 合規及 ESG 委員會

- 負責公司商業道德與反腐敗工作的具體管理和執行
- 負責商業道德和反腐敗制度的制定與更新、各業務流程和重點崗位的監督、商業道德與反腐敗培訓的開展
- 定期向董事會審計委員會匯報公司商業道德與反腐敗工作進展

#### 法務合規部

- 接受來自員工、第三方代表以及與泰格醫藥有業務往來的合作夥伴對其發現的實際或疑似的違規行為進行的實名或匿名舉報

報告期內，公司對《泰格醫藥反貪污與反賄賂政策》進行更新，細化政策適用範圍、舉報渠道等內容，確保其與政策法規和實際經營環境的一致性。政策更新後，公司組織全員進行政策學習，培訓覆蓋率達 100%。

公司在《泰格醫藥員工行為準則》中對商業道德與反腐敗的行為規範做出明確要求並定期更新，對反腐敗與反賄賂、反洗錢、公平競爭、利益衝突等議題開展嚴格管理。





○ 員工行為準則 (商業道德部分)

反腐敗與  
反賄賂

- 泰格醫藥不容許任何形式的賄賂與腐敗。
- 公司禁止員工在任何情況下直接或間接向任何人或組織提供、贈與、收取任何形式的賄賂、折扣、有價物。

反洗錢

- 泰格醫藥堅決反對所有形式的洗錢活動，並遵守所有適用的反洗錢法。
- 公司禁止員工參與任何洗錢謀劃活動，並且在與客戶簽署協議前，公司將核實客戶身份及從事的業務活動的合法性。

反壟斷與  
公平競爭

- 泰格醫藥尊重和保護公平競爭，絕不濫用市場支配地位，並遵守在公司開展經營的市場中適用的反壟斷法和競爭法及相關規定。
- 公司鼓勵、支持和保護一切組織和個人對不正當競爭行為進行監督，如任何組織或個人發現與公司有關的不公平競爭行為，應當向公司舉報，並提供相關事實和證據。

禁止內幕  
交易

- 在內幕信息依法披露前，泰格醫藥內幕信息知情人士不得利用該信息進行內幕交易。
- 公司員工家庭成員及其他有關人員同樣應當適用本條限制。

反利益  
衝突

- 泰格醫藥員工或員工家庭成員及其他與員工有利害關係的人員，上述人員的私人或個人利益與泰格醫藥利益相衝突，公司員工必須在出現利益衝突或潛在利益衝突時予以充分報告，及時披露員工或其親屬與其他個人、企業的任何關係、所有權或商業利益，無論直接或間接。

為強化利益衝突管理，報告期內，公司更新《泰格醫藥利益衝突政策》，明確由合規及 ESG 委員會負責利益衝突管理，覆蓋公司所有員工（包括全職和兼職員工、合同工、實習生）。公司設置利益衝突判定小組（Conflict of Interest Judgment Working Team），規定首席合規官可根據具體情況，邀請合規及 ESG 委員會成員組成利益衝突判定小組，負責利益衝突問題的確定與處理。

同時，公司董事、監事、高級管理人員在內的所有總監及以上級別員工均需簽署《泰格醫藥利益衝突聲明》或帶有利益衝突聲明約定的任職協議，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。在中國大陸，禮品、餐飲或其他物品或娛樂活動的價格不得超過人民幣 300 元 / 人。在其他國家或地區，此類禮品和招待的價格不應超過當地適用法律和法規（若有規定）允許的金額。

公司每年開展關鍵環節的商業道德和反腐敗審計，按綜合風險評估結果確定審計範圍和業務領域，每三年覆蓋公司全部業務流程。報告期內，公司對採購、基建、財務等重點風險領域進行反腐敗審計，同時對子公司進行反腐敗審計，覆蓋範圍佔公司總營業收入（除海外上市公司）的 80%。

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。公司要求新增供應商在准入階段簽訂《泰格醫藥供應商行為準則》和行為準則附件 1《反賄賂反腐敗承諾》，以保障供應商知悉公司的反貪污與反賄賂政策。同時，公司鼓勵供應商建立適當的管理系統，以確保對《泰格醫藥供應商行為準則》的持續滿足和遵守。

報告期內，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。



## 臨床試驗倫理

### 受試者與研究者權益保護

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、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》和《知情同意書撰寫指南》，以確保所有《受試者知情同意書》的規範性。此外，我們還制定《臨床試驗個人信息處理同意書》，以便受試者了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。

報告期內，公司制定《泰格醫藥臨床試驗中電子知情同意工作實踐文件》，為電子知情的實施提供指導和規範，豐富受試者知情同意的途徑，減少受試者不能親自前往臨床試驗研究機構的限制。

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。受試者有權拒絕參加以及有權在臨床試驗任何階段隨時退出研究，不會遭到任何歧視或報復，而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，避免信息損壞或遺失。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。

報告期內，公司加強受試者隱私保護措施，有效減少潛在的隱私洩露風險。我們制定《臨床試驗個人信息處理同意書》；針對受試者入選資格審查流程存在的潛在隱私洩露風險進行預防整改；推薦採用遠程監查平台或 EDC 數據庫，減少隱私洩露的風險。規範受試者入選資格評估流程，控制原始資料的審核範圍，對研究機構提供受試者原始資料的工作人員進行受試者隱私保護、原始文件匿名化/去標識化、郵件加密的培訓；此外，我們對 SAE 報告模板進行修訂，刪除了受試者姓名縮寫、出生日期等信息的收集要求，最小化受試者個人信息的收集範圍。

同時，公司也注重研究者權益保護。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，我們與研究者簽署《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、要求解釋說明和刪除其個人信息的權利。

公司根據每年的法律法規更新以及監測到的合規風險，開展受試者權益保護相關培訓。



2023 年受試者權益保護相關培訓活動 (部分)

培訓活動	主要內容	覆蓋範圍
數據賦能以患者為中心的研究院醫院建設的培訓	加強員工對於現代化機構的認識以及了解研究機構在受試者工作方面做出的努力	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部、早期臨床運營部全體成員
《涉及人的生命科學和醫學研究倫理審查辦法》培訓	介紹審查辦法的修訂背景、目的、框架、主要內容, 提升員工對倫理審查要求的理解	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部、早期臨床運營部全體成員
中國數據出境相關法規解讀	科普數據出境的法律法規要求, 提升員工信息安全意識和數據保護責任意識	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部、早期臨床運營部全體成員
eConsent 系統培訓	提升員工對於電子知情同意的接受度和認識	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部、早期臨床運營部、疫苗與上市後臨床運營事業部全體成員
受試者隱私保護課程	強調臨床試驗中受試者隱私保護的重要性, 並在 CRA 基礎培訓課程中增加該課程	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部、早期臨床運營部全體成員

報告期內, 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。

## 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》和《中華人民共和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 2023 年度環境、社會與管治報告》。

方達控股已建立了機構動物護理和使用委員會 (IACUC) 來評估和監督實驗動物的使用和護理情況, 該委員會成員包括獸醫、主席、科學家成員、非科學家成員和公眾成員。方達控股 IACUC 已通過國際實驗室動物護理評估和認可協會 (AAALAC) 的認證。報告期內, IACUC 審查了 150 多個動物使用協定, 以確保實驗室使用動物的適當性。



## 信息安全保護

### 網絡數據安全

公司嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》的相關規定，制定一系列信息安全及數據保護政策及流程，明確信息保護的責任與要求、個人數據的處理原則等。

公司合規及 ESG 委員會下設信息安全及數據合規組，由法務合規部、數字化信息技術部代表牽頭，聯合工作組組長暨公司數據保護官（Data Protection Officer, DPO）從集團層面搭建數據安全管理體系。信息安全及數據合規組負責監督、協調及統籌公司在全球信息安全及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 委員會匯報。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、匯報歐盟地區個人信息保護相關工作。

#### 數據安全管理目標

- 保證數據的連續性，如數據備份恢復，數據容災
- 面向數據的防網絡攻擊，不發生重大事故
- 確保數據的機密性、完整性和可用性
- 採取措施防止數據被非法獲取、洩露或未經授權的訪問
- 加強員工和用戶安全意識和培訓，使其能夠正確處理和保護數據，遵守公司安全策略
- 建立完善的數據安全應急響應機制，以應對潛在的和已發生的安全威脅和風險

公司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，並追蹤及修復漏洞，以降低公司系統遭受外部侵害的風險。報告期內，公司邀請第三方機構，開展信息安全風險評估，識別現有的信息資產，通過影響程度和風險發生可能性兩方面因素，發現並評價公司在經營活動過程中的信息安全風險，提出風險處置建議。

報告期內，公司將《泰格醫藥信息保護政策》更新迭代為《泰格醫藥信息資產分類分級處置政策》，進一步明確了數據、信息資產的保密等級，以及各級別信息資產的處置要求。政策進一步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，調查洩露根本原因並留存調查報告。

報告期內，公司持續推進數據安全措施，定期開展信息安全系統認證工作，優化完善數據安全治理體系。





○ 數據安全管理措施

網絡安全巡檢

- 邀請第三方開展網絡安全巡檢，涵蓋網絡攻擊事件分析、系統漏洞發現和管理、安全運營複盤報告、服務組件調優四方面，實現 7X24 小時網絡監控，做到問題及時發現、即時處理。

釣魚郵件演練

- 每季度開展一次釣魚郵件演練，覆蓋國內及海外全體員工，以提高員工的信息安全意識。

年度滲透測試

- 邀請第三方對核心業務系統（CTMS）進行年度滲透測試，並對測試發展的漏洞進行修復。

災難恢復計劃  
(Disaster Recovery Planning, DRP) 演練

- 每年在泰格醫藥數據中心開展營運持續計劃（Business Continuity Planning, BCP）中的 DRP 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，以應對突發自然災害導致的電力受阻、網絡中斷，以及數據丟失風險。

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。報告期內，公司開展「信息安全活動周」，通過海報宣傳、高管宣講、員工信息安全培訓等形式，提升員工信息安全意識和信息識別能力，活動期間累計開展 4 場高管宣講，5 場員工信息安全意識培訓，覆蓋員工 1,600 人次。

截至報告期末，公司已通過 ISO 27001 信息安全管理體系認證，並在認證有效期內。泰格醫藥子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。

報告期內，公司未發生任何違反信息安全與隱私保護相關法律法規的事件。

○ 信息與隱私保護機制

建立制度與行為規範

- 成立信息安全及數據合規組，定期更新內部管理制度。
- 與客戶及潛在合作夥伴簽訂雙向保密協議。
- 定期對各崗位員工開展個人信息安全培訓。

技術保障

- 對機密信息或個人隱私信息加密處理，對患者信息進行匿名化及去標識化處理。
- 設立網站白名單，內部網絡禁止訪問白名單外的網站和應用。
- 對信息使用者採取最小訪問權限設置。

定期內外部審計

- 開展內部信息管理檢查。
- 開展數據安全審計並改進。
- 接受外部審計與認證審核，包括公司於 2022 年取得 ISO 27001 認證（截至報告期末，認證仍在有效期內），2022 年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。

## 隱私保護

在日常運營過程中, 公司存在收集和處理有關受試者、研究者、員工、合作夥伴個人信息的需求。公司嚴格遵守《中華人民共和國個人信息保護法》等法律法規, 強化個人信息與隱私保護, 制定並更新《泰格醫藥個人信息保護政策》《泰格醫藥受試者隱私保護政策》, 建立符合國際化要求的個人信息與隱私保護體系。

在臨床試驗過程中, 公司強化受試者與研究者隱私保護, 通過簽訂個人信息處理同意書、最小化收集受試者與研究者個人信息等措施, 有效降低隱私洩漏風險 (具體管理措施詳見本報告「受試者與研究者權益保護」章節)。

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、研究進展匯報、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。

公司自主研發的臨床研究管理系統 (Clinical Trial Management System, CTMS) 中的臨床項目僅包含項目編號、受試者編號, 客戶隱私數據經脫敏後方能錄入系統, 相關訪問權限嚴格按照項目中角色進行分配。

公司將個人信息安全與隱私保護納入項目層面的績效考核, 包括是否發生與客戶信息 & 受試者隱私保護相關事件, 針對事件開展的糾正及預防措施等。

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。從歐盟向歐盟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。

## 知識產權管理與保護

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、積累與管理。根據《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國著作權法》《計算機軟件保護條例》等法律法規, 公司制定了《泰格醫藥知識產權管理辦法》等制度, 明確公司知識產權類型、科研管理人員職責等, 以制度規範保障自身無形資產。

公司將法務合規部作為知識產權的綜合管理部門, 其他各部門作為知識產權的創作和使用的責任部門。報告期內, 公司發佈了《泰格醫藥知識產權管理辦法》《泰格醫藥專利申請指引》及《泰格醫藥著作權登記指引》, 全面規範公司知識產權的獲取、使用、保護和管理, 以提高公司的技術創新能力, 鼓勵員工創新創造, 積累公司知識產權資產, 充分發揮知識產權效益。

公司注重知識產權戰略佈局, 積極主動地向各國家和地區的管理部門提交商標、著作權、專利申請。同時, 我們梳理和整合知識產權相關的服務供應商庫, 以優化供應商選擇、確保服務質量, 滿足公司的多元化戰略需求。截至報告期末, 公司在全球 30 多個國家和地區註冊了商標。

公司建立和完善知識產權模板庫, 制定多個合同模板, 擬定所有權歸屬的標準條款及授權函標準模板, 在項目合作中明確知識產權的歸屬並保護合作各方的知識產權。此外, 我們通過多樣化的方式, 持續面向全體員工開展知識產權宣教活動, 宣傳相關法律知識, 提升知識產權保護意識。





○ 2023 年知識產權培訓活動（部分）

培訓活動	主要內容
《泰格醫藥知識產權管理辦法》培訓	開展制度宣導培訓，以課程學習與課後測試相結合的方式，督促學習知識產權管理制度。
關於防範圖片、字體及表情侵權風險的法律提示	結合法律規定和司法實踐，介紹著作權侵權的構成條件及司法賠償，並對公司對外宣傳、公眾號推送等業務需求提供相應的法律建議。
企業專利挖掘方法培訓	結合國家支持知識產權創新的政策背景以及公司現狀，介紹多個途徑的專利挖掘辦法，助力知識產權創新。

報告期內，公司商標、著作權、專利等知識產權註冊情況如下表所示：

領域	2023年進展
商標	新增 8 個註冊，在冊 81 個（國內 31 個，海外 50 個）
域名	新增 102 個註冊，在冊 114 個
軟件著作權	新增 26 個登記，在冊 131 個
專利	新增發明專利 1 個（申請中），在冊 8 個





# 02

## 卓越服務, 精益求精

- 質量保障
- 研究與創新
- 客戶關係建設
- 供應鏈可持續管理







## 質量保障

### 質量管理體系建設

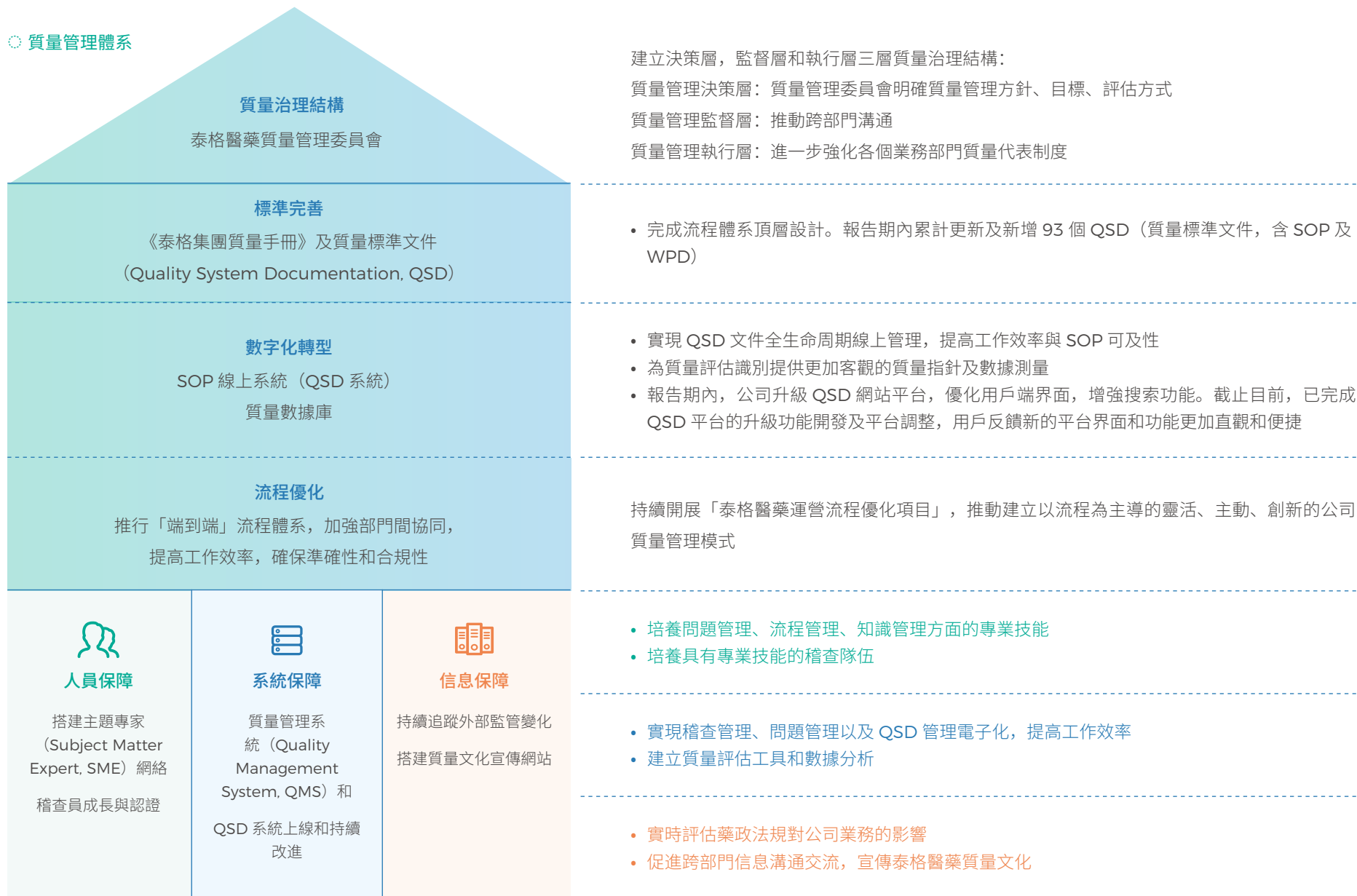
泰格醫藥堅持高標準的質量體系。我們基於 ICH 發佈的 E6(R2) (即《對 E6(R1) 的綜合附錄: 藥物臨床試驗質量管理規範 E6(R2)》)、中國《藥物臨床試驗質量管理規範》、TransCelerate 臨床試驗質量管理體系和 ISO 9001 質量管理體系, 運用策劃、實施、檢查、處理 (Plan, Do, Check and Act, PDCA) 循環管理理念, 構建泰格醫藥質量管理體系。公司設置質量管理委員會, 確保公司的質量管理體系能夠與組織戰略保持一致, 調動足夠的資源實現泰格醫藥質量管理目標。質量管理委員會的基本職責包括但不限於推動公司質量管理體系的運作和完善, 定期組織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。各事業部、子公司、各國家和地區的高級管理層對質量管理體系的整體有效性負有最終責任。

公司每半年進行一次質量管理體系評估, 總結過去六個月的實踐和關鍵質量指標, 形成監督報告。該報告包括監管機構檢查、內外部稽查和員工報告的質量問題總體數據, 提供全面的質量監督信息。報告期內, 公司質量監測結果中大部分發現項的問題等級屬於輕微, 佔總發現項數量的 75.6%。這一結果表明泰格醫藥目前的質量體系處於穩定狀態。

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。面向各事業部、運營部門、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。

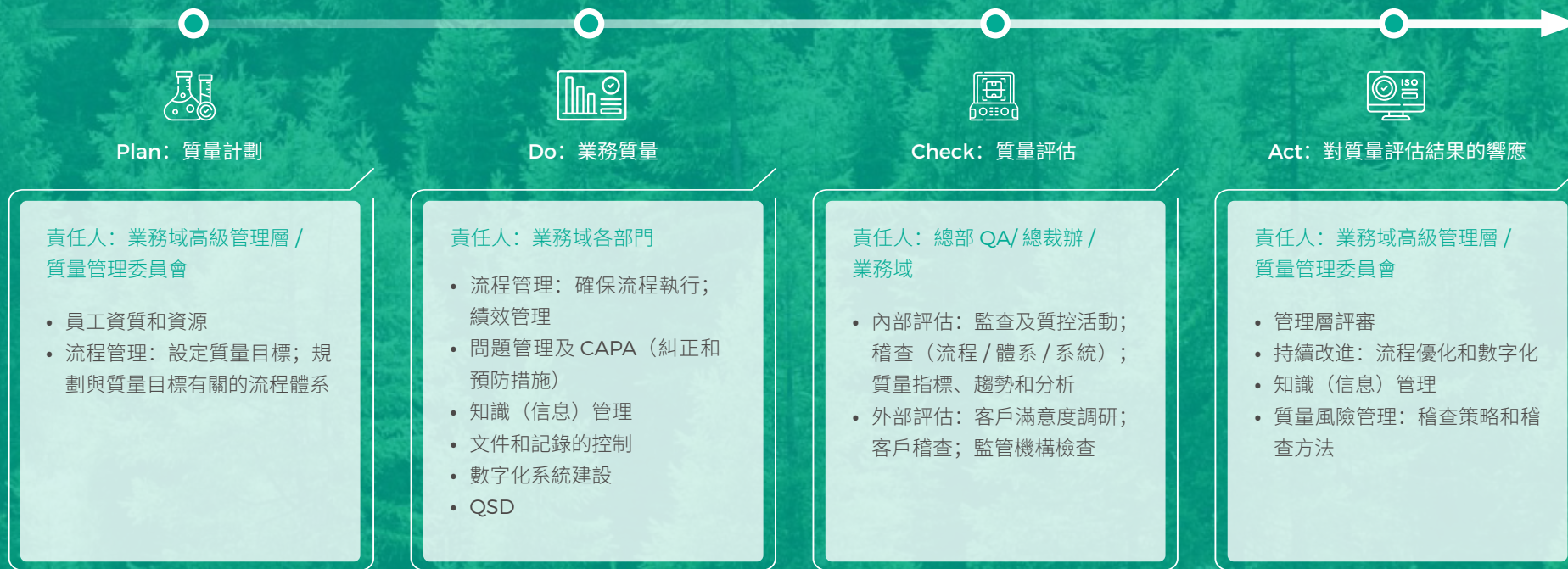


🕒 質量管理體系





○ 計劃—執行—檢查—行動 (PDCA) 模型



公司制定《泰格醫藥質量手冊》，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。報告期內，我們基於全球化發展和法規新增及更新 93 個 QSD，涵蓋藥物警戒、商務發展、藥物臨床開發流程、臨床開發端到端流程、質量保證等流程。

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 兩大系統平台，借助技術手段實現稽查管理、問題管理以及流程管理電子化，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 支持文件全生命周期線上管理，實現泰格醫藥質量標準文件電子化管理。報告期內，公司升級 QSD 網站平台，優化用戶端界面和增強搜索功能。鞏固和擴建 SME 網絡，推動跨部門流程持續改進和專題知識有效傳播。報告期內，公司新增多個流程及對應的 SME，促進更多海外 SME 參與；同時更新 SME 列表，方便所有員工迅速找到相關流程的 SME，便於各部門直觀管理和更新申請；開展 SME 培訓，覆蓋 100 多名 SME，強化 SME 的職責和規範流程建設。



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。此外，我們將臨床運營團隊項目經理（Project Manager, PM）和臨床監查員（Clinical Research Associate, CRA）的績效考核與質量相關 KPI 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。報告期內，公司質量相關培訓覆蓋率為 100%；培訓內容包含政策、質量手冊、標準操作規程、工作操作文件、支持文件，其中政策和質量手冊文件面向公司全員推送培訓課程並監督課程完成；標準操作規程、工作操作文件、支持文件根據特定崗位進行定向推送，所有業務人員在文件生效前必須完成相應培訓。

報告期內，公司組織各業務部門質量代表和關鍵項目管理人員及 SME 等，開展了連續 3 天的質量管理工作坊。在三天的時間內，學員聚焦問題管理、風險管理及流程管理的概念和有理理論，通過案例研討的方式，積極思考和互動，加深了對相關話題的學習與理解。

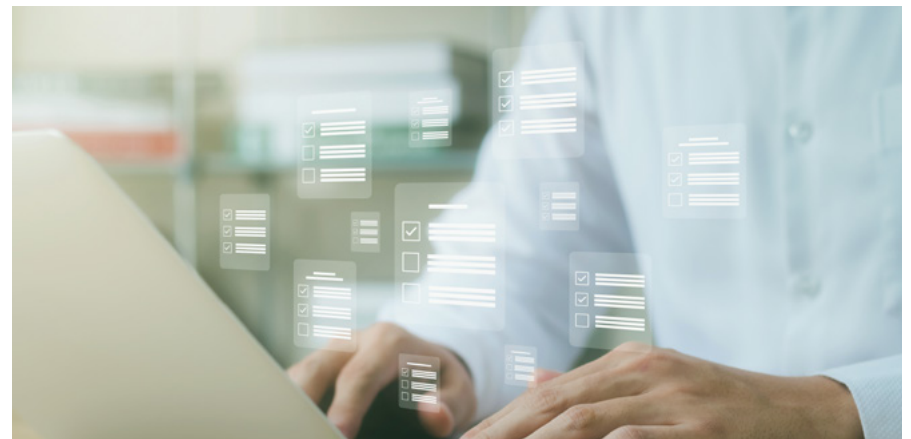
除了自身的服務質量，我們同樣重視上游供應商的產品質量與服務。供應商質量管理工作由質量保證部與採購團隊協同進行，面向所有供應商定期開展績效評估與維護。針對臨床試驗供應商這類重要的供應商群體，我們制定了一套完善的供應商資質管理流程，並在供應商准入環節引入 SME，提升評估的專業性，降低供應商產品及服務的質量風險。

報告期內，公司未發生任何產品質量與安全相關的違法違規事件。

## 質量稽查與對外審計

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。

我們秉承 PDCA 的原則，每年由總部質量保證（Quality Assurance, QA）部稽查團隊開展內部項目稽查，對於關鍵流程、業務部門、子公司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。報告期內，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 15 次體系稽查和 79 次臨床試驗項目稽查，接受海內外客戶稽查 71 次，均不涉及影響受試者安全及數據完整性的嚴重問題，公司質量管理系統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。





報告期內，公司重新梳理稽查方案的框架，將基於風險的理念引入系統稽查計劃和項目稽查計劃的制定。



### 基於風險的系統稽查計劃

系統稽查計劃的制定基於 QMS 年度評估數據，評估內容包括內外部稽查 / 檢查結果、質量事件分析、風險評估、KPI / KQI 數據審閱等，評估方式主要通過數據趨勢分析。通過 QMS 維護和稽查的聯動閉環管理，對核心業務數據進行全方位分析，公司針對性地制定稽查計劃，合理有效利用資源。



### 基於風險的項目稽查計劃

從被動收集業務部門的稽查需求制定稽查計劃轉換為基於客戶類型、項目特點、項目進度、項目進行中質量指標數據，主動制定項目稽查計劃。基於風險的項目稽查計劃關注高風險項目，並擴展稽查類型，從僅執行研究中心稽查擴展到 TMF 稽查，並通過季度性檢查評估稽查活動效率。

### 海外稽查人才培養



為適應公司業務發展需求，建設海外稽查能力，報告期內公司開展了海外區域 QA 人員招募和培養。

針對海外區域人員，公司安排直線經理進行一對一的實地帶教和輔導，主要包括 QMS 維護和稽查進行，確保其理解和貫徹泰格醫藥質量管理體系，並結合當地法律法規服務好當地業務團隊，更好地保障公司海外業務質量。

海外區域人員質量培訓包含內部培訓和外部培訓，內部培訓包含新員工培訓、質量基礎培訓、專項培訓等。同時，公司會推送工作過程中需要的 QSD 課程，要求每位員工完成相應 QSD 學習，並由直線經理每月一對一輔導，進行工作復盤指導和答疑解惑。

我們關注稽查隊伍專業技能的建設，制定了稽查員的長期發展計劃，持續開展面向稽查員的技能提升活動。公司每月開展稽查員復盤會議，通過復盤總結、轉向研討的形式提升稽查員技能；對每個稽查項目，邀請相應的稽查項目負責人（Audit Program Lead, APL）或者有經驗的同行審閱者進行一對一稽查報告審閱；每月開展稽查員個人溝通，由直線經理一對一進行稽查技能指導，包括稽查計劃制定、稽查中的具體問題，稽查發現的分級分類等。同時，公司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。

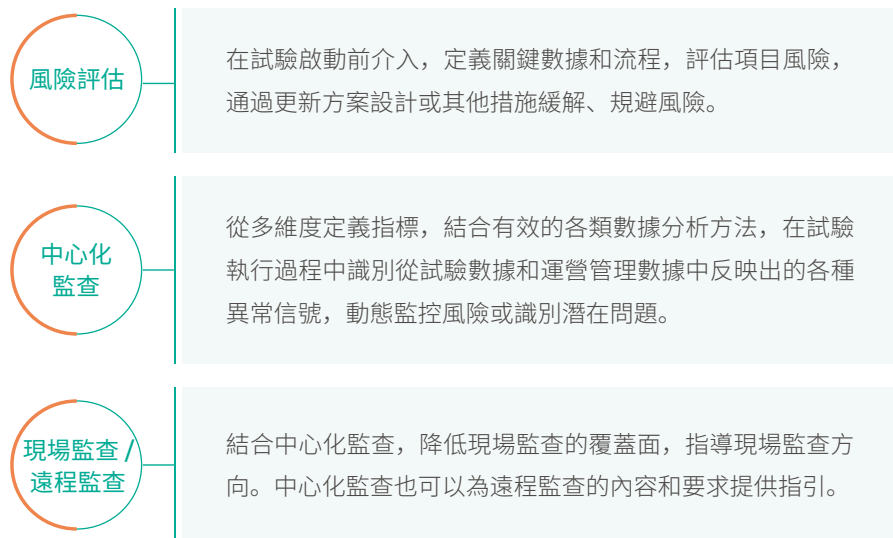
同時，基於內部稽查、申辦方或申辦方簽約的第三方稽查、監管機構檢查數據，公司開發自助服務分析系統（Self Service Analysis）並投入運行。系統建立了數據驅動決策的基礎架構，通過對質量數據的趨勢分析，為評估臨床試驗開展的合規性以及泰格醫藥質量管理體系的有效性和效率提供依據。報告期內，公司基於該系統生成「質量數據趨勢分析」，發佈《質量監測報告》，幫助業務部門識別薄弱領域，完善臨床試驗服務。



## 基於風險的質量管理

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。

### RBQM 業務架構



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，致力於研發一套泰格醫藥 RBQM 策略和配套系統，從而推動 RBQM 策略在質量體系中的落地。報告期內，公司 RBQM 系統取得了一系列進展，獲得了 5 份國家版權局頒發的軟件著作權證書。

### RBQM 系統 2023 年進展

#### 內部建設方面

- 創建臨床試驗實施 RBQM 所需工作流程，進一步完善臨床試驗質量管理體系。同時，在已經上線的 RBQM 系統 V1.0 版本的基礎上，研發功能更加全面豐富、能夠滿足更多業務需求的 V2.0 版本。
- 依託於新建的 RBQC 系統，公司可進一步識別高風險中心，識別並制定更合理的風險管理計劃，確保資源的高效分配。

#### 客戶服務方面

- 推進 RBQM 在臨床試驗領域的實踐與應用，已為國內外多家製藥企業或生物科技公司的 7 個臨床試驗提供 RBQM 服務，提升了臨床試驗中對研究參與者的安全保護和數據完整性的保障。

#### 行業共建方面

- 在藥物信息協會 (Drug Information Association, DIA)，上海國際生物醫藥產業論壇 (IBIWS) 等平台上多次分享泰格醫藥的 RBQM 理念與實踐經驗，與行業專家們共同探討如何通過 RBQM 的理念和方法促進中國臨床研究。同時積極參與了行業 RBQM 調研和藍皮書撰寫等工作，為促進行業實踐 RBQM 貢獻力量與智慧。



## 研究與創新

### 創新管理模式

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台，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。

公司參考《「十四五」醫藥工業發展規劃》《高新技術企業認定管理辦法》、ISO 56000 系列標準等文件，制定並發佈《泰格醫藥創新管理辦法》。《泰格醫藥創新管理辦法》規定成立創新中心，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。

#### 創新中心

- 負責創新制度的制定和推廣。
- 負責「創新項目流程」的制定並監督「創新項目流程」的實施，組織集團「重大創新項目」的評優。
- 負責制定「創新先鋒」的選用育留制度，負責集團年度「創新先鋒」的評優。

#### 創新專家委員會

- 審定創新的戰略方向、實施方案、任務佈局，協調跨專業、跨部門的內外資源配置，為公司「創新」提供決策性專業建議。

《泰格醫藥創新管理辦法》規定了公司創新項目管理制度，明確了創新項目管理流程、創新項目負責人等管理規定，覆蓋圍繞「創新服務」「創新管理」「創新技術」開展業務場景的創新實踐活動。其中，重大創新項目由「創新中心」和「創新專家委員會」參與立項或驗收，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。報告期內，公司共有 15 個重大創新立項，其中集團層面 6 個，子公司層面 9 個。

《泰格醫藥創新管理辦法》設置「創新先鋒」及「創新對接人」。「創新先鋒」作為企業創新文化的踐行者與推廣者，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。

報告期內，公司 33 個部門和各子公司共設立 65 位創新先鋒，並按照 DCT、AI 數字化、十四五 & 研究型醫院主題分成 3 個創新先鋒主題學習小組，組織小組學習分享 6 次。「創新對接人」由所屬部門、子公司推選或負責人指定，負責部門或子公司創新活動的計劃、實施、管理和控制，確保開展的所有創新活動符合公司規定。

此外，創新中心於報告期內搭建並上線創新中心在平台（Tigermed Innovation Center Portal）。創新中心在線平臺能夠為創新項目負責人提供更加全面清晰的立項流程及資料，為創新先鋒賦能政產學醫各類培訓資源，有效推動組織的創新文化體系構建，促使創新項目共建共享，加強多領域跨部門創新合作，促進公司創新發展。



## 創新項目開發

作為臨床研究的一體化、全方位服務平台，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，公司對臨床研究全流程、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、一體化的平台，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，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







## GMP 質量風險控制系統



GMP 質量風險控制系統由泰格醫藥與中控技術股份有限公司合作開發，其功能涵蓋製藥企業所有關鍵質量數據的管理，可建立生產數據，物料（原輔料、中間品、成品）檢驗數據，穩定性數據，公用系統檢測數據平台，對數據進行統計分析，提前識別不良趨勢，及時糾偏，持續監控工藝趨勢，評價工藝能力，協助企業使用統計學方法監控藥品質量，並一鍵生成年度質量回顧報告及分析報告，節省製作回顧及分析報告中 90% 的工作量。

## E-SITE 系統



泰格醫藥 E-SITE 系統項目旨在通過整合集團內部各子公司和研究中心的信息，建立結構化的研究中心信息系統，為內部各子公司提供精準查詢研究中心信息的平台。通過系統中的工單平台，公司內部各子公司可在研究中心進行資源共享，從而提升項目在研究中心的運營速率，實現人力成本節約和質量風險規避的目標。

截至報告期末，系統已升級至 V1.5.0，並成功推出工單系統，且已有 13 個事業部通過該系統委託工作，總計節省工時 3,110 小時，取得顯著進展。

## 泰格醫藥臨床研究數智化平台



泰格醫藥臨床研究數智化平台（iTigermed Platform）是為了提升臨床試驗效率和質量，降低臨床研究成本而開發的一體化系統。該平台通過自動化、標準化和數字化的功能，顯著提高試驗數據採集的及時性、準確性和完整性，為受試者參與臨床試驗提供了更多的選擇性和可能性，改善受試者參與臨床試驗體驗，提高試驗依從性。

平台包括了院內解決方案和院外解決方案，如電子知情（eConsent）、電子支付（ePay）、電子臨床結局報告（eCOA）、遠程隨訪（TeleVist）、藥物直達患者（DTP）、遠程監查等，可以支持藥物、醫療器械、疫苗等研究產品的臨床試驗，覆蓋 I-IV 期臨床研究、上市後研究、研究者發起的研究、真實世界研究等。

同時臨床研究數智化平台（iTigermed Platform）遵循 GxP 系統開發的相關法律法規要求，具備嚴格的信息保護技術，確保臨床試驗開展的全流程合規，為藥物及醫療器械臨床研究提供高質量、高效率、低成本、嚴合規的解決方案。



## MWMS 醫學撰寫管理系統 (Medical Writing Management System)



MWMS (Medical Writing Management System) 項目是根據公司實際需求定制開發的一體化綜合管理平台，旨在提供從「基礎信息集成」到「智能信息輸出」的功能。項目覆蓋了從部門管理到業務層面的兩大維度，包括搭建管理數據庫、整合項目和人員的基礎管理數據，實現對數據的邏輯化展示、自動化生成管理報表和深度分析，以及對業務文件管理、關鍵字段檢索的業務層面功能。

報告期內，MWMS 系統正式立項為公司重大創新項目，於 4 月首次上線試用，並經過 5 輪主要功能更新。已實現部門項目管理數據庫搭建，便捷檢索功能，集成了日常工時、項目進度、工作計劃等關鍵信息填報平台，實現了員工工時表、季度績效匯總報表、待收款項目進度報表等管理報表的自動輸出。MWMS 在內部試運行期間已簡化部分原有管理流程，初步實現了「降本增效」的總體目標。項目的邏輯框架和收集的管理數據將為後續拓展開發管理與業務數字化功能提供基礎，支持部門業務動態監測與智慧管理決策。

公司重視產學研合作，依託下屬的創新轉化平台，匯聚政府、產業界、高校、科研院所、醫院、投資機構等多方面力量，打造生物醫藥領域從創新到產品的全生命周期的賦能平台。當前，公司在創新中藥和創新醫療器械兩個領域取得了顯著進展。

### 創新中藥轉化

關注浙江中醫藥大學及其直屬醫院的院內製劑，通過專業評估篩選，賦能醫工轉化能力，包括藥理藥效、藥理研究、製劑工藝、質量標準等方面，以推動創新中藥轉化為能夠獲得臨床批件的新中藥，促進實際應用和市場推廣。

### 創新器械轉化

與醫院進行緊密對接，提供專業諮詢服務，並篩選優質創新項目進行孵化，同時與科研機構展開合作，對有醫學價值的創新技術進行孵化，包括共建實驗室、戰略合作和委托開發等。





## 創新人才培養

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。長期以來，公司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運營第一線，培養和發掘企業創新人才，推動企業創新發展。

公司歡迎每一位員工的創新想法，鼓勵每一位員工提出在運營過程中的創新發展建議。在 Dialogue 員工建議平台，我們專門開設「創新發展」板塊，鼓勵員工輸出自身想法與建議。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創新項目成果。

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台，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。每年公司開展創新評優工作，報告期內，公司共評選出 5 個單人創新獎，1 個團隊創新獎。

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。報告期內，公司已開展 5 期採訪，涵蓋了集團創新評優的 5 位獲得者或團隊。

為擴展各業務部門、員工開展創新活動的新思路和信息，促進泰格創新組織文化的建設，公司開設創新中心（IC）系列講座。報告期內，公司通過線上培訓平台「Training 系統」共推送創新中心（IC）系列講座 5 節，推送 358 人次，Advance 課程共計推送 107 人次。

## 客戶關係建設

### 客戶溝通

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、子公司以及各事業部按公司要求，結合自身業務和項目情況分別開展針對性調研，細緻了解和跟進客戶的反饋意見。報告期內，我們面向國內外 300 多家客戶和申辦方開展滿意度調研，共向 400 多位全球客戶發出邀請，通過反饋回覆，整體的服務滿意度達 8.35 分（滿分 10 分），與 2022 年的 8.22 分相比有所提升。

#### 客戶溝通途徑



上門拜訪



電話溝通



滿意度調研



### 客戶投訴途徑與投訴機制



#### 反饋郵箱

- marketing@tigermedgrp.com



#### 公司官網反饋頁面（中英文版）

- 聯係我們頁面（面向公眾、投資界等的投訴渠道）
- 客戶反饋頁面（面向合作客戶、合作項目的反饋和投訴渠道）

收到投訴信息



產品經理分析投訴情況，將投訴內容分發至責任部門 / 責任人



產品經理 / 責任部門 / 責任人處理投訴（事件調查、制定措施、客戶溝通、跟進處理）



投訴解決後，開展客戶回訪

### 客戶滿意度調研

#### 定期調研

每年開展面向客戶和申辦方、面向研究機構的滿意度調研

調研採用統一的問題和標準，以衡量長期變化趨勢



#### 內部改善

我們調查和分析每一條反饋，對涉及部門提出改進建議，要求部門落實整改措施



#### 持續反饋與溝通

將建議整改結果積極反饋客戶，持續了解客戶對泰格醫藥的評價和期望

## 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 法案等。公司制定《泰格醫藥對外傳播管理規定》《泰格醫藥對外傳播合規實用手冊》《泰格醫藥危機管理手冊》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。上述制度適用於公司的所有員工（包括全職和兼職員工、合同工、實習生）。

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線培訓系統推送的《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事業部及子公司進行對外營銷合規性宣導與培訓。

報告期內，公司面向全體新入職員工開展《泰格醫藥對外傳播管理規定》培訓，並進行考試，考試通過率為 100%。面向公司各事業部及子公司營銷人員，公司累計開展 6 次負責任營銷培訓，內容包括對外傳播材料和公開演講的線上審批流程、版權字體和素材的常見錯誤案例、中國地圖 2023 年更新後的使用說明、對外宣傳和廣告中的極限用語使用規範、最新公司品牌和視覺識別手冊的宣講等。

在負責任營銷審計方面，公司每半年進行一次公司總部及子公司的對外宣傳材料的負責任營銷審計，報告期內共開展 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，包括但不限於對外展示幻燈片、宣傳冊、視頻、展板、易拉寶、網站、廣告宣傳頁、公眾號內容等，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，公司指導相關部門限期整改和更新。

報告期內，公司未發生與市場推廣、標籤使用相關的違法違規事件。

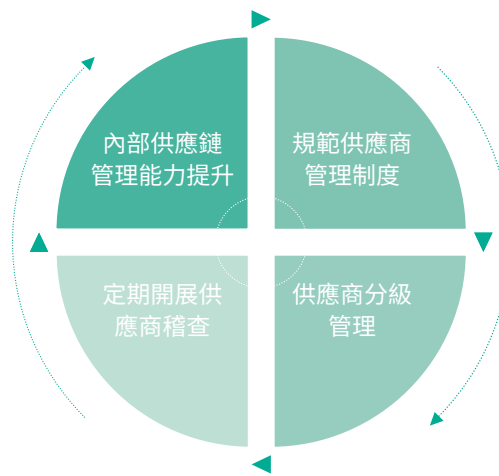


## 供應鏈可持續管理

### 供應鏈穩定

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《泰格醫藥供應商管理制度》《泰格醫藥採購招標管理制度》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及精细化管理的要求，公司供應商可分為臨床研究 GxP、臨床研究中心、非 GxP 三類，其中臨床研究 GxP 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，對於臨床研究 GxP 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。



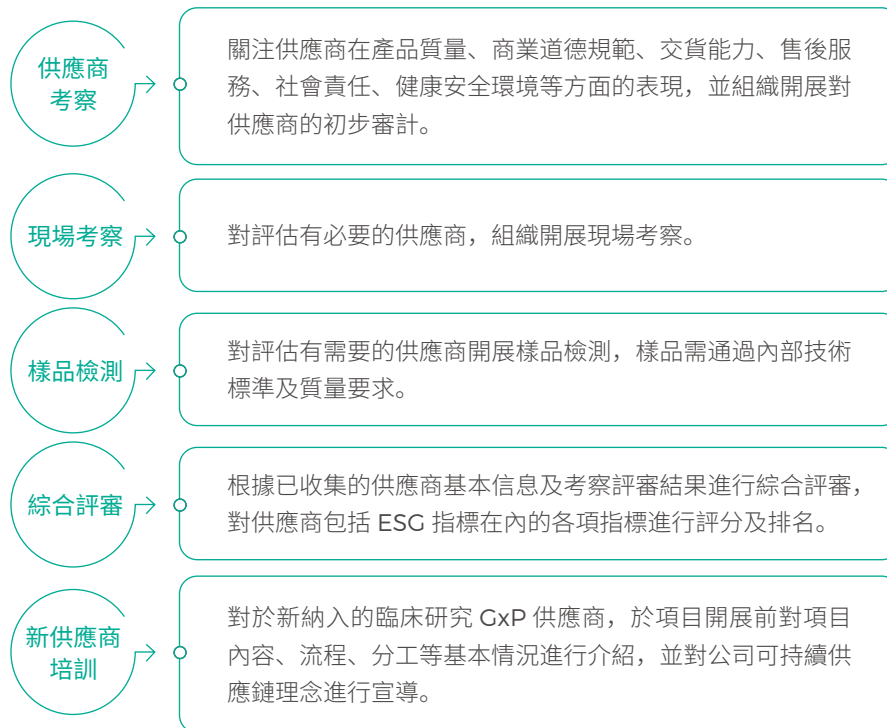
為規避緊急情況下的採購風險，公司建立供應商雙重採購機制，與多家供應商簽訂針對重要品類的採購協議。針對關鍵供應商，我們與其簽訂框架協議，保障雙方長期穩定的供貨機制。

○ 供應商管理原則

廉潔自律原則	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。
公平公正原則	供應商開發、認證以及考評、淘汰過程中應客觀公正。
充分競爭原則	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。
擇優選擇原則	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。
可追溯原則	及時進行收集、整理、歸檔供應商從准入到淘汰的相關資料。



○ 新供應商納入程序



針對新供應商，公司強化供應商資質管理的動態監測，根據供應商服務的複雜程度、關鍵度以及新穎度進行風險等級劃分，並根據每年合作情況、績效評估表現動態調整供應商風險等級，以集中資源專注於高風險供應商管理。對於不同風險等級的供應商，我們採取不同的資質評估方案。

高風險供應商	准入時完整資質評估和每 3 年進行供應商稽查
中風險供應商	准入時完整資質評估和有因稽查
低風險供應商	准入時基礎評估和定期審閱

注：有因稽查意指由於特定情況（如出現重大失誤 / 學術不端 / 服務質量不符合要求等）引發的稽查。



針對現存供應商，公司制定了《泰格醫藥供應商管理制度》和《泰格醫藥供應商黑名單》。我們對所有臨床研究 GxP 供應商每年開展至少一次績效評估，由採購部負責組織使用部門 / 需求部門等進行評估。

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，溝通了解整個操作流程，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。針對臨床研究 GxP 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。

報告期內，公司針對 113 家主要臨床供應商進行評估，圍繞質量、交付、服務三個維度，邀請 500 多名來自需求部門的員工參與評估，評估平均得分為 79.47 分（滿分 100 分）。同時，公司對部分供應商進行現場審核（如研究產品管理等），審核內容包括質量管理體系、員工和培訓管理、項目管理、文件管理等。

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，對採購人員開展質量、採購合規與可持續發展相關培訓。報告期內，公司面向全體採購人員開展了兩場培訓，分別為「某系統驗證諮詢案例分享」和「內部經驗交流分享」，以提升採購人員的專業技能、知識水平，促進內部團隊的溝通與協作。



## 責任供應鏈

公司始終堅持公平公正、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。公司參考《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。報告期內，公司對主要臨床物資供應商（採購額佔 75% 以上）開展盡職調查工作，供應商全部通過該問卷審查。

公司制定並發佈《泰格醫藥供應商行為準則》，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。2023 年公司新增供應商《泰格醫藥供應商行為準則》的簽署率為 80%（不含臨床研究中心及非 GxP 中的其他類供應商）。

### ○ 責任供應鏈管理要求（節選）



#### 質量管理

- 供應商在任何時候均應監督其產品或服務的質量
- 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



#### 倫理（商業道德）

- 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》
- 保護泰格醫藥及其員工、患者、供應商及其員工或其他人員的個人信息



#### 環境

- 遵守所有適用的環境及環保法律及法規
- 確保廢物、空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



#### 勞工權益

- 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



#### 職業健康與安全

- 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





# 03

## 選賢舉能, 和衷共濟

- 員工權益與福利
- 多元、平等與包容
- 人才成長與發展
- 社會公益與行業發展





## 員工權益與福利

員工是公司最重要的資源，員工權益與福利的保障是吸引與保留人才的基本舉措。泰格醫藥嚴格遵守《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》及海外當地勞工相關的法律法規，主張平等公正無歧視的管理原則，構建完善、規範的人力資源管理體系與制度，為員工提供良好工作環境。

### 員工權益保障

我們致力於使所有員工都享有尊嚴和尊重，參考國際勞工組織在中國獲批的 28 項國際勞工公約，制定《泰格醫藥勞工標準》與《泰格醫藥員工行為準則》。公司禁止童工、人口販賣或其他形式的強迫勞動，堅持同工同酬，反對歧視與騷擾，保障員工結社自由和集體溝通談判權利。公司堅持員工多元化原則，尊重員工個人隱私，保障員工的合法權益。



### 員工權益保障措施

#### 日常管理：

公司在入職期間嚴格篩查，仔細確認員工身份信息，並通過日常監督確保無僱傭童工或強迫勞工的現象。

#### 補救措施：

若發生違法事件，公司將採取法律措施。一旦發現任何僱傭童工或強迫勞工的情況，將立即終止其勞動合同，上報相關管理部門，並酌情對責任人進行管理追責。

#### 強迫勞工風險評估：

公司制定內部《泰格醫藥強迫勞工風險評估指引》，通過定向人員訪問、資料抽查、隨機抽樣員工訪談等形式了解公司招聘文本和實際用工的合規性，確保員工出於自願原則開展工作。

報告期內，公司首次開展強迫勞工風險評估，覆蓋杭州地區的所有員工，包括全職員工（含退休返聘員工）、兼職員工及實習生等。評估結果顯示，泰格醫藥在杭州地區無強迫勞工風險。後續公司將定期開展評估活動，並不斷擴大評估覆蓋的員工範圍。

報告期內，公司未發生與僱傭童工或強迫勞工相關的案件，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、反歧視及多元化或其他違反勞工準則的情況。



## 員工薪酬與績效激勵

泰格醫藥建立全面薪酬管理體系，堅持同工同酬，依據崗位、績效與能力實現公平付薪，同時設立具有競爭力的薪酬水平，激勵員工高質量與高效率地開展工作。

公司制定《泰格醫藥薪酬福利管理制度》，明確涉及固定工資、目標年度獎金、業務專項獎金、長期激勵等薪酬項目，並對員工薪酬調整與發放等進行規範。同時，公司基於《泰格醫藥員工績效管理制度》《泰格醫藥組織績效管理制度》將員工目標獎金與員工個人績效、團隊組織績效相掛鉤。

公司制定績效管理政策，以結果目標為導向、以過程問題為抓手進行員工績效管理。每一個組織負責人和員工都設有關鍵績效指標，每年確保開展至少一次的績效評價，衡量員工績效結果。同時公司亦看重管理者和員工在工作和管理中所應展現出的價值觀和領導力，並通過 360 評估、典型事件舉例等方法，進行年度考察和評估。

### 泰格醫藥員工績效改進計劃 (Performance Improvement Plan, PIP)

基於公司績效管理機制，我們開展員工 PIP 行動，促進員工績效持續改善，提升員工工作參與度與積極性。我們與 202 位員工保持持續溝通，共同明確績效管理中待改進事項與需達成的預期績效結果，共同制定詳細改進計劃，並開展定期評估與結果反饋。在此過程中，我們為員工提供充足資源和支持，包括培訓、指導與定期反饋等多種形式。



## 員工福利政策

公司設立具有影響力的全面福利保障體系，提倡生活與工作平衡。公司嚴格按照各運營地法律要求執行法定保險金和福利假期，並根據員工需求不斷完善福利類型，提高員工工作幸福感。

### 員工福利政策概覽

<b>員工關懷</b>	全薪病假	年度體檢	大病慰問
困難補助	心理健康關愛項目		
<b>員工津貼</b>	午餐補貼	通訊補貼	高溫補貼
交通補貼			
<b>工作與生活平衡</b>	帶薪年假	不低於當地標準的福利假期與假期工資	
居家辦公	彈性工時	文體俱樂部、健身設施及瑜伽房	
<b>員工保險</b>	法定社會保險	醫療補充保險	重大疾病險
海外員工補充養老金 * 覆蓋北美地區			
<b>父母員工支持</b>	產假、哺乳假、孕檢假等各類女性生育假期		
覆蓋男性員工的陪護假及育兒假	母嬰室	生育慰問	
獨生子女假			



## 職業健康與安全防護

公司倡導「努力工作，健康生活」，為員工提供安全的工作環境，關注員工身心健康。公司嚴格遵守《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，並在董事會指導和監督下，制定《泰格醫藥環境、職業健康與安全管理制度》，設立職業健康與安全目標並定期報告管理進展。



公司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。公司開展臨床 CRO 業務，以提供臨床研究服務為主，職業健康與安全危害因素較少。報告期內，公司未發生員工在職業活動中，因接觸粉塵、放射性物質或其他有毒、有害因素而引起疾病（簡稱「職業病」）的情形。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「泰格心福音」等員工心理健康關愛項目（Employee Assistance Program, EAP），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，報告期內員工體檢覆蓋率為 100%；</li> <li>倡導健康工作與生活理念，面向全體員工開展「健康泰」的系列健康主題培訓，於報告期內開展 8 場培訓；</li> <li>鼓勵員工加強身體鍛煉，通過配備健身設施、瑜伽房，組織多樣化的體育健康類的俱樂部、員工活動，預防重複性勞損。</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、宿舍及食堂區域設有消防通道、配備消防設施、應急照明，對安全出口和疏散通道進行顯著標識；</li> <li>定期邀請外部專業機構開展建築及消防設施年度檢測和維護；同時協調組織辦事處人員參加年度消防演習，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>



## 多元、平等與包容

隨著泰格醫藥全球化戰略的不斷深入，我們的員具有不同的種族、膚色、性別、國籍等差異，同時也擁有多樣的思維方式、教育文化背景、個人信仰和價值取向。我們始終相信廣泛的思想碰撞和多樣化的經驗背景可以讓團隊更具有創造力和活力，因此實現多樣化員工配置，構建互相支持、互相包容的職場環境，最大程度激勵員工的個性潛能，對我們而言日益重要。

公司致力於創建一個多元平等、開放包容、協作互助的工作環境，讓每一位員工都能感受到自己的價值和歸屬感。我們對多元、平等與包容（Diversity, Equity and Inclusion, DE&I）的願景厚植於我們對挑戰不公平、打擊歧視和打破偏見障礙的承諾中，融入員工日常管理和企業文化建設的各個方面。我們設立員工多元化管理目標——每年新員工中女性佔比不低於 50%，並追蹤目標年度進展。

公司於報告期內發佈《2023 泰格醫藥多元、平等與包容（DE&I）年度報告》，展示我們在 2023 年倡導多元化、平等與包容的成果。

### 泰格醫藥 DE&I 發展模型



#### 吸引多元人才

在公司全球化運營的背景下，我們堅持優先從當地選拔優秀的專業和管理人才，增強公司的本土化融合與多元化屬性。同時，我們加強海外僱主品牌建設，明確從多種招聘渠道入手，宣傳我們多元化人才理念。



#### 構建平等與包容工作環境

公司每年定期面向全體員工開展多元化的反歧視反騷擾培訓，學習和回顧《泰格醫藥勞工標準》和《泰格醫藥員工行為準則》政策要求。我們進一步完善福利體系，持續開展員工溝通交流活動，培育平等與包容工作氛圍。



#### 激發多元活力

通過梳理公司人才成長模型、人才能力傾向與崗位匹配度，我們搭建內生型培養體系，開發創新人才培養模式，從內部激發多元人才的創新與活力，促進海內外人才流動，提升人才工作價值感與長期發展能力。



## 構建女性友好型職場

成功不應被打上性別標籤。在泰格醫藥，我們約 83% 的全球員工和 56% 的高級管理團隊是女性。這是我們 DE&I 建設中令人驕傲的成就，也反映了泰格醫藥的女性員工從醫療研究第一線到戰略領導崗位的關鍵作用。

我們努力構建女性友好型職場，注重對於女性權益的保護，努力為員工個人及家庭給予支持，並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、育兒假等假期，在國內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乳室，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。

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、虐待和剝削等行為。一旦發生相關的歧視、騷擾事件，任何人都可以通過公司合規舉報熱線以及勞工合規組等渠道進行舉報。公司將在嚴格執行舉報人保護規定的情況下，展開必要的內外部調查，根據調查情況採取管理行動（包括但不限於處分、處罰）及糾正措施，並向受害者提供心理幫助。



## 促進多元文化溝通與融合

通過多層次多渠道的溝通，促進開放平等、多元的文化在公司融合是我們認為的一種有效方式。我們搭建企業文化溝通平台與跨文化工作坊，努力推動公司員工跨文化交流與合作，幫助海外新員工融入公司和當地團隊，完善福利體系以保障少數民族員工權益與宗教信仰的自由，從多方面增強企業文化的多元與包容性。

報告期內，我們新設立「春曉說」播客欄目，邀請公司總經理曹曉春女士作為文化代言人，以泰格醫藥戰略和價值觀為基礎深度解讀企業文化內容，最大程度統一大家在泰格的價值共識，增強全球員工的凝聚力。2023 年已圍繞「成長」「擔當」「合作」等關鍵字，播出 4 期，近千名員工收聽。

我們持續通過面向中文語言員工為主的「四季茶會」、面向英文語言員工為主的 Coffee Chat 等形式，將公司戰略發展、品牌文化和當地文化融合，推動多元人才的跨文化交流與融合，豐富了泰格醫藥全球化發展的戰略內涵。報告期內，「四季茶會」在杭州、上海、北京等國內員工主要辦公所在地進行 4 場直播活動，並通過錄像字幕翻譯，提供給英文語言為主的員工，全球員工線上觀看量累計超過 15,000 人次。

我們搭建海外員工專屬的溝通平台，幫助海外新入職的員工快速融入公司和當地團隊，協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台進行工作交流以及日常互動，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。

此外，我們國內的少數民族員工來自近 30 個不同民族，員工亦擁有不同宗教信仰。考慮到這些不同民族和宗教信仰，我們提供這些員工相應的民族 / 宗教假期，並在發放公司實物福利時考慮不同民族的風俗習慣，讓不同民族的員工都能感受到公司的尊重與關愛。



## 加強員工參與及表達

我們搭建溝通與交流平台，開展員工敬業度調查，主動聽取員工的建議，了解員工訴求，營造讓員工感到安全、可以自由地表達想法和討論問題的開放工作環境。同時，我們打造內部認可文化，樹立泰格榜樣，保障員工享有充分的參與權與表達權。

在中國，公司工會代表全體員工與公司就薪酬及各項權益進行協商，簽署《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》《工資集體協商文本》《「能級工資」專項集體合同》《女職工權益保護專項協議》等集體協議，保障全體員工薪酬、職業健康和 safety，以及女性員工的合法權益。

我們搭建文化溝通與交流平台，建立公司高層同一線員工之間直接對話的機會，員工可以在公司內部系統中獲取公司高層的聯絡方式，提出合理的工作訴求。全體員工亦可在泰格醫藥員工建議平台 Tigermed Dialogue 提出管理建議，由平台持續追蹤，並向員工透明進度情況。報告期內，Dialogue 意見建議反饋滿意率超過 87%，合理的建議訴求都已由相關部門及時回覆和改進。

我們在內部組織員工敬業度調研。調研通過問卷和訪談等多種形式進行，保證每三年至少開展一次。我們建立敬業度 3C (Committed、Contributing、Captivated) 模型，從工作滿意度、目標、能量等維度衡量員工工作狀態、工作能力與動力，並根據調研結果分析管理中的根源問題，針對性制定人力資源相關政策的優化方案。

## 人才成長與發展

人才對泰格醫藥來說至關重要。因此通過僱主品牌建設，打造良好的僱主形象，讓公司的發展與人才的成長緊密有機地聯繫協同起來，有利於我們更好地吸引和保留住關鍵人才。我們建立了全球人才價值主張：「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台，打造全面立體的職業體驗。該主張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。報告期內，公司獲得智聯招聘 2023 中國年度最佳僱主獎和領英 2022 年度全球卓越人才管理獎——最佳僱主品牌獎。

### 人才資源盤點與規劃

以人才盤點為基石，識別公司人才隊伍建設目標，挖掘內外部人才潛力

### 內生型培訓體系

縱向覆蓋全職級員工，橫向貫穿專業與通用技能，注重關鍵崗位人才培訓

### 員工激勵與認可

形成員工激勵與認可「組合拳」，包含績效獎金激勵、股權激勵、長期服務貢獻激勵等激勵政策，以及優秀員工表彰、「泰格之星」員工即時認可平台

### 創新行業人才培養模式

聯合高校培養行業優秀儲備人才，以共建中心等形式培育行業關鍵技術人才，持續保持競爭力





## 人才資源盤點與規劃

隨著公司發展業務規模擴大，業務多元化、全球化和一體化發展，我們需要建立更多元立體的人才隊伍結構，儲備並不斷培養滿足公司未來發展需要的人才，不斷擴充完善自身的人才造血機制。因此，人才資源盤點已經成為支持公司業務發展的重要基礎工作之一。

報告期內，公司持續深化 2022 年啟動的人才盤點項目，在此前基礎之上，優先對管理層人才進行了深度分析。公司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，全面掌握關鍵核心崗位的人才匹配度。根據人才盤點的識別結果，公司正努力搭建一支具備複合型知識與技能、數字化思維與國際化視野的創新人才隊伍。

我們將這一步目標的實現分為內外兩步走，並基於崗位能力要求分析，持續完善關鍵管理崗位及領導梯隊後備人選庫，並組織實施繼任者計劃。

### 內部人才培養

優先使用內部晉升、輪崗轉崗、領導力培訓、海外派遣、個人發展計劃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。



### 外部人才引進

每年通過社會及校園招聘、內部員工舉薦等形式，定向識別高潛力人才、挖掘專業精英人才，廣泛吸納海內外優秀人才。

培養基礎：內部清晰的崗位體系與職業發展雙通道

2023 年 11 月，公司正式上線內部招聘平台，根據內部實際人才需求，發佈內部崗位空缺公告與內部跨團隊項目組人員招募信息，上線 2 個月內，累計發佈 108 個國內及海外崗位招聘信息，有近 30 名內部員工通過該平台提交了內部崗位申請。相較以往由員工識別、提出內部轉崗需求，內部招聘平台增強了員工與公司的雙向互動，提升了崗位匹配效率，更大程度滿足員工能力提升需求。此外，公司於 2023 年 4 月發佈《泰格醫藥全球人才流動管理制度》，旨在支持鼓勵集團內部優秀人才響應全球化業務需求，促進海內外人才流動。

### 泰格醫藥員工個人發展計劃 (Individual Development Plan, IDP)



在人力資源部門以及部門管理者的指導下，員工結合個人情況自主發起或由部門領導定向挑選員工參與 IDP 行動，充分溝通員工個人發展訴求，選擇不同的崗位成長發展或崗位輪換，以尋找自身職業定位。

報告期內，我們對人才資源盤點識別出的關鍵人才開展了 IDP 行動，共覆蓋九大核心部門的 350 名員工。針對這些員工，我們制定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。此外，我們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。



## 內生型培訓體系

我們為全體員工提供完善的內部培訓方案與暢通的發展通道，遵照《泰格醫藥培訓管理制度》，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。

報告期內，基於公司培訓規模逐漸擴大，資源分散的情況，我們對員工培訓課程平台進行了升級，以新開發的泰格線上學習平台（Tigermed E-Learning Platform, TELP）系統為依託，逐步整合人才體系、課程體系、講師隊伍、培養管理制度等各類資源，提升培訓管理效率與培訓體系化建設質量。

### ○ 泰格醫藥員工培訓體系





我們努力提高員工專業能力與技能水平，不斷提升公司服務水平與研發效率，在保持研究項目高質量交付的同時，恪守對行業和患者的承諾。同時，我們在過往的員工培訓工作中積累了豐富的專業經驗，孵化出一系列優質課程。

領導力作為公司管理中最為重要的能力之一，能夠推動公司領導者帶領團隊其他成員向着共同既定目標前進，是我們重點關注的培訓課程類型之一。目前我們已經擁有覆蓋所有層級管理者的領導力專項課程培訓，旨在建立一支強大的管理團隊，推動公司的創新與變革，最大程度激發員工的潛力和活力。

### 泰格醫藥領導力培訓課程

培訓對象	項目介紹	報告期間進展
 高層管理者	<p>項目名稱：高管私董會（ELP）</p> <p>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</p>	<p>全年累計開展 4 期</p> <p>賦能 34 位高層管理者，其中 23 位女性</p> <p>平均每人培訓 32 小時</p>
 中層管理者	<p>項目名稱：進階領導力發展項目（ALP）</p> <p>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</p>	<p>全年累計開展 1 期</p> <p>賦能 23 位中層管理者，其中 19 位女性</p> <p>平均每人培訓 55 小時</p>
 新晉新招管理者 (包括海外員工)	<p>項目名稱：基層領導力發展項目（FLP）</p> <p>培訓內容：線上執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</p>	<p>全年累計開展 6 期培訓，覆蓋 6 門課程</p> <p>賦能 240 位初級管理者，其中 185 位女性</p>



## 泰格醫藥卓越 PM 項目



「令客戶滿意」是我們持續追求的目標。為快速提高經驗較淺但具有高潛力的員工的項目管理技能，持續提高泰格醫藥臨床運營服務的客戶滿意度，提高項目簽單率，助力公司實現業務增長，我們推出卓越項目交付計劃。

報告期內，我們組織來自不同事業部、不同層級的 20 名 PM 作為項目首批參與人員開展培訓。結合線上學習打卡、線下實戰演練等不同的培訓方式，我們為這些學員提供的培訓內容包括項目管理理論知識與管理實踐經驗介紹、臨床研究專業知識，並注重提升學員靈活的問題解決能力，高效的溝通策略與技巧，以及精準的客戶需求識別能力。經卓越 PM 項目培養的 PM 建立了優秀的項目管理習慣，體現出獨立負責的項目管理能力。報告期內，參與人員所管理的項目客戶投訴事件為零，同時客戶滿意度也有一定程度地提升。相較培訓前的六個月，這些 PM 的獨立承擔項目比例從 52% 提升到 79%，58% 的學員獲得客戶的書面表揚。

## 泰格醫藥質量工作坊



項目的質量是生命線，質量管理是 CRO 公司健康發展的重要基石。報告期內公司邀請業務部門的核心骨幹和部門負責人近 80 人，一同參與質量工作坊培訓，開展為期三天的線下授課。

我們借助情景模擬和案例演示，圍繞「問題分析及 CAPA 制定」「流程管理的知識圖譜，RACI 模型、六西格瑪 (SIPOC) 泳道圖工具使用」「SOP 的撰寫和審閱」「風險管理等合理可用的控制技術 (Reasonably Available Control Technology, RACT) 工具的應用」等主題開展培訓。



質量工作坊強化了員工對多種重要的質量工具的熟練使用，減少流程出錯率，增強對質量問題、質量流程管理與質量風險管理的理解力。後續工作中，這些能力的提升將促進公司質量流程的規範化管理，增強部門間協作與工作效率，最終做到項目的高質量交付。此外，公司質量風險評估與管控也將更加有效。

## 創新行業人才培養模式

行業關鍵技術人才是公司保持持續競爭力的重要力量之一。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

培養模式	培養行動	培養效果
與高校合作開展實習	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 20 餘家醫科高校開展實習合作，與西安工程大學、西安外國語大學成立實習基地；子公司北京雅信誠與清華大學聯合開展《生物醫藥方向的實體識別》課程</li> <li>報告期內，公司共提供臨床試驗相關實習崗位 100 多個，幫助學生深入認識行業和臨床試驗工作內容，受此影響，大部分學生最終從事與臨床研究相關工作</li> </ul>	高校相關專業學生→高精尖授課與豐富就業體驗→行業儲備人才
聯合培養與授課	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、上海思博職業技術學院提供講師師資，開展專業授課</li> <li>報告期內，與浙江藥科職業大學開展「現場工程師」深度聯合培養項目</li> </ul>	
開放日	<ul style="list-style-type: none"> <li>與應屆大學生、高校教師開展座談會活動</li> <li>報告期內，接納高校師生代表參觀公司產業園區與數字中心 8 次</li> </ul>	
獎學金與學術競爭	<ul style="list-style-type: none"> <li>浙江中醫藥大學：設立每年人民幣 10 萬元獎學金</li> <li>中國醫科大學：協同創辦「臨床藥學技能大賽」與「創新創業大賽」</li> </ul>	
共建中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	
線上泰格雲課堂	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	從業者→前沿知識分享與研究合作 →高水平從業者

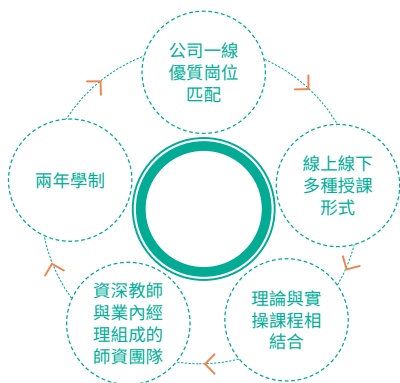
### 泰格醫藥「現場工程師」聯合培養， 助力改善專升本學生就業壓力



隨著近年來《中華人民共和國職業教育法》的重新修訂，以及教育部等多部門持續出台的職業教育發展、產教融合相關辦法和意見，公司秉承深化產教融合、校企合作、協同育人的理念，促進教育鏈、人才鏈與產業鏈、創新鏈的有機融合，以資源共享、優勢互補、合作共贏為原則，為專升本學生提供更豐富的就業機會。

報告期內，我們正式啟動該項目，與浙江藥科職業大學深度合作，共同探討「現場工程師」培養模式。我們遵循互相選擇、擇優錄取的原則，本批次培養項目預計從超過 270 位專升本在讀畢業生中挑選出近 20 位符合企業核心價值觀的優秀人才，目前該工作仍在進行中，將於 2024 年完成後開展正式培養工作。相較以往實習生模式，「現場工程師」計劃將全面提升專升本學生畢業即就業的實力與信心。

泰格醫藥「現場工程師」培養模型



## 員工激勵與認可

我們努力打造內部認可文化，樹立泰格榜樣，並採用員工激勵「組合拳」，嘉獎為公司做出卓越貢獻的員工。我們通過多樣化薪酬體系、績效獎金激勵、股權激勵、長期服務貢獻激勵等激勵政策，以及優秀員工表彰、「泰格之星」員工即時認可平台，激發人才活力。

### 泰格醫藥員工激勵與認可「組合拳」

#### 優秀員工認可

評選年度優秀員工、激勵不同崗位的優秀員工，對為公司戰略和發展做出貢獻、有專業能力且取得卓越成績的員工予以嘉獎。上線「泰格之星」即時認可平台，提倡員工為內部合作同事填表揚信。

#### 長期服務肯定

為在公司工作滿一定年限的員工發放長期服務獎金及司齡紀念禮，亦對為公司服務滿一定年限並做出貢獻的員工發放長期服務貢獻獎，以表達公司對這些員工的認可與激勵。

#### 股權激勵

公司建立完善的股權激勵機制，主要面向符合一定條件的核心技術人員和管理人員，促進員工對齊公司目標。公司向員工分享經營成果，實現公司與員工利益的長期、均衡、協同發展。公司於 2022 年開展最新一輪股權激勵計劃，本次計劃激勵對象總人數達 817 人，其中高級管理層以下員工共 723 人。



### 「泰格之星」，挖掘、分享身邊的榜樣



對於員工的認可能夠提升員工的工作價值感。我們期望打造內部認可文化，鼓勵所有員工即時分享、宣傳優秀泰格人以及他們的故事和行為，發揮榜樣的作用。

2023年10月，我們上線了「泰格之星」即時認可平台，提倡員工通過簡單便捷的工具平台，為內部合作同事填寫表揚信，也可傳遞自己或同事收到的外部客戶表揚信，積極分享身邊的「泰格之星」。自平台上線，報告期內已有超過360條表揚內容「被看見」。榜樣的力量將持續在公司內部發揮作用，給予員工精神上的鼓勵與支持。



## 社會公益與行業發展

### 投身社會公益

泰格醫藥將關注社會需求、尋求與社會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》等相關法律法規，規範開展公益行為。

公司以《泰格醫藥公益項目管理辦法》為基礎，建立健全公益項目決策、執行、監督機制，對公益項目的評估與立項、監管與執行、預算控制及活動反饋等環節建立科學、規範、有效的流程，並安排項目專員對公益項目進行管理及監督。

基於已有的公益慈善基礎，以及助力公益事業的決心，2023年11月，公司發起設立「杭州泰格醫藥公益基金會」（以下簡稱「基金會」），並捐贈人民幣200萬元作為基金會原始資金開展運營。基金會遵守《泰格醫藥公益基金會章程》及《項目管理制度》，圍繞扶貧濟困、恤病助醫、捐資助學等領域開展活動。截至2024年1月，基金會完成一項大病救助捐資項目，緩解患者家庭的困境；啟動一項醫學高校助學活動，支持醫學高校學科發展和優秀學生的培養，幫助經濟困難學生緩解經濟負擔。

報告期內，公司除持續關注往期慈善捐贈活動外，進一步提升了教育助學方向的捐贈以及員工志願活動的比例。



○ 泰格醫藥公益項目投入

公益投入領域	項目及項目背景	2023年進展
臨床行業合作	<p><b>促進臨床研究知識科普</b></p> <p>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」), 並設立公眾號向社會大眾普及臨床研究科普知識</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>與臨基會合作的新書《腫瘤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>截至報告期末, 累計向臨基會捐贈人民幣 400 萬元。</li> </ul>
	<p><b>中國科學家培養計劃</b></p> <p>以北京世紀慈善基金會為主要推進平台, 旨在培養研究者科研意識和臨床研究能力</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>截至報告期末, 已支持培養各領域青年科學家達 16 位。</li> </ul>
教育與貧困資助	<p><b>醫學高校教育支持</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報告期內, 公司向溫州醫科大學捐贈人民幣 100 萬元, 向中國藥科大學教育發展基金會捐款人民幣 20 萬元。</li> </ul>
	<p><b>高校寒門醫學生獎勵資助</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報告期內, 公司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>
	<p><b>新陽光病房學校項目</b></p> <p>幫助長期住院的重大疾病兒童患者能夠在住院期間享有學習機會, 保持學習和適應社會的能力, 從而幫助兒童順利回歸到原有社會中, 更好地完成自身的社會化過程</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報告期內, 公司向北京新陽光慈善基金會病房學校項目捐贈人民幣 61 萬元, 用於 2 所病房學校的教學運營。報告期內, 病房學校共開展 1,150 節課程, 參與的兒童患者達 13,931 人次。</li> </ul>
	<p><b>童書樂捐項目</b></p> <p>幫助更多的鄉村兒童有機會享受優質的童書, 提升鄉村兒童學習和認知能力, 縮小城鄉教育水平差距, 鼓勵鄉村人才的培育和發展</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>報告期內, 向廣州市海珠區滿天星青少年公益發展中心童書樂捐項目捐贈人民幣 10 萬元, 採購新書 5,000 冊, 為 10 所鄉村學校豐富童書資源。</li> </ul>



報告期內，公司推動更多員工積極參與志願活動，並努力促進公益活動與員工志願相結合，提升公益項目的價值。

泰格醫藥員工志願者活動

心願風箏活動

組織員工認領兒童患者手繪風箏並進行放飛，集聚社會更多的關注，同時幫助兒童患者在白色病房裡擁有彩色課堂。活動共有 110 位員工參與，總計認領並放飛 150 個風箏，幫助 150 位兒童患者擁有一節彩色課堂。



閒置童書捐贈

在開展「童書樂捐」公益活動的同時，號召員工將家中優質閒置童書捐贈給鄉村學校，充實當地圖書資源，提升閒置童書再利用率。員工共計捐贈童書 1,000 餘冊，幫助 2 所鄉村學校補充圖書館藏書。

新陽光病房課堂建設募捐

99 全民公益日活動中，積極倡議員工參與病房學校課堂的捐贈活動，幫助更多患者圓一個上學夢。活動持續開展 3 天，共計 217 位員工參與，捐款金額達人民幣 11,228.59 元。



關愛大病兒童

由杭州泰格醫藥公益基金會策劃的重大疾病兒童患者「新年遊園會」活動，招募了 8 位公司員工作為志願者設計、參與遊戲環節，為長期住院的兒童患者帶來快樂與陪伴。





## 支持大健康行業發展

公司注重臨床試驗的生態體系創新和上下游的創新協同，支持大健康行業長足發展。公司通過參與行業協會，出席國內外大型學術會議，參與前沿技術研究與行業政策制定，與醫院、行業內企業建立戰略合作等多種形式，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，促進產業創新發展。

### ○ 泰格醫藥行業協會參與情況（部分）

行業協會名稱	協會任職及參與情況
中國醫藥創新促進會	會員單位
中國醫藥質量管理協會 CRO 分會	會員單位
中國生物醫藥產業鏈 創新轉化聯合體	理事單位
浙江省藥學會	會員單位
杭州高新區（濱江） 生物醫藥創新聯合會	理事單位 公司總經理為第二屆理事會成員

### 泰格醫藥行業活動參與情況

- 2023 年 6 月，泰格醫藥攜手多家子公司出席並參展中國國際藥物信息大會（DIA）2023 中國年會，同時作為專題負責人參與大會主題策劃，受邀發言；
- 2023 年 6 月，泰格醫藥參與美國臨床腫瘤學會（American Society of Clinical Oncology, ASCO）2023 年會和美國生物技術創新組織（Biotechnology Innovation Organization, BIO）2023 會議，向全球同行展示泰格醫藥一體化創新服務平台和解決方案；
- 2023 年 7 月，泰格醫藥出席並參展 DIA CoRE 2023 新加坡年會，從患者群體、研發資金、監管環境和人才資源等多角度分享亞洲臨床行業的優勢與機遇；
- 2023 年 10 月，泰格醫藥參與歐洲腫瘤內科學會（European Society for Medical Oncology, ESMO）2023 年會，與全球腫瘤學者、業界翹楚共同探討最新腫瘤學趨勢、創新療法及業界的突破性進展；
- 2023 年 11 月，泰格醫藥參與 2023 年歐洲生物技術展覽暨會議（BIO-Europe 2023），向與會嘉賓們展示泰格醫藥在腫瘤、心血管、內分泌、疫苗等多領域的全球臨床研發經驗，全球化的服務能力得到與會者們的一致認可。

# 04

## 生態文明, 和合共生

- 環境管理體系
- 應對氣候變化
- 排放與廢棄物管理



## 環境管理體系

與自然和諧相處，是地球公民的責任與使命。泰格醫藥秉持「以人為本 關愛健康 降低排放 持續發展」的管理方針，建立完善的环境管理體系，在合規管理基礎上，向着更可持續的商業模式轉型。

公司嚴格遵守《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，制定並發佈《泰格醫藥環境、職業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。報告期內，公司未發生違反環境保護相關法律法規的事件。

公司於報告期內進一步優化環保管理團隊的組織架構，明確各自職責。在公司董事會指導與監督下，合規及 ESG 委員會負責將環境、職業健康與安全 (Environment, Health and Safety, EHS) 理念融入公司戰略制定和日常經營，制定並定期評估環境管理目標達成進展。




泰格醫藥主要開展臨床運營和項目管理，提供從技術支持到上市諮詢的一體化服務以及上市後臨床研究服務，不涉及藥物的研發與生產，整體環境管理風險較小。此外，部分對環境管理要求較高的子公司（如北京雅信誠等）已開展第三方環境評估並通過 ISO 14001:2015 環境管理體系認證，且認證在報告期內有效。



## 環境管理目標

公司強化對環境關鍵量化績效指標的管理，結合實際運營情況，不斷擴大環境關鍵量化績效指標統計口徑，已於 2021 年制定了用水效益、能源使用效益、溫室氣體排放目標，並由公司董事會對上述環境管理目標的達成情況進行年度審核。

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。

環境管理目標		2023年目標進展
 水耗目標	至 2025 年，公司人均耗水量較 2019 年減少 30%	2023 年，公司人均耗水量為 5.74 立方米 / 人，較 2019 年減少 88.13%
 能耗目標	至 2025 年，公司人均綜合能源消耗量較 2019 年減少 15%	2023 年，公司人均綜合能源消耗量為 0.51 兆瓦時 / 人，較 2019 年減少 62.22%
 溫室氣體排放目標 (覆蓋範圍一與範圍二)	至 2025 年，公司人均溫室氣體排放量較 2019 年減少 15%	2023 年，公司人均溫室氣體排放量為 0.27 噸二氧化碳當量 / 人，較 2019 年減少 64.00%

注：受基準年數據統計基礎限制，公司 2021 年制定的環境管理目標覆蓋範圍為泰格醫藥中國境內全資子公司。但自 2022 年起，公司持續擴大環境績效統計口徑（詳見“ESG 量化績效表 - 環境績效”），至 2023 年，除方達控股（海外區）以外，公司環境績效數據覆蓋範圍已與公司合併財務報表一致。其中方達控股單獨設立披露其環境管理目標，詳見《方達控股 2023 年環境、社會與管治報告》，因此基於從嚴要求，2023 年，公司將除方達控股外的泰格醫藥合併財務報表內公司全部納入年度環境管理目標進展數據計算。

## 應對氣候變化

氣候變化是當前全球共同面對的環境挑戰，對於我們的業務及價值鏈的管理，以及周邊社區和公共健康都帶來不同程度的風險。與此同時，氣候變化也將我們與其他利益相關方關聯起來，共同思考科學降低全價值鏈商業活動碳足跡的實施路徑，在風險中尋求發展機遇。

泰格醫藥參考氣候相關財務信息披露工作組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）建議，《國際財務報告可持續披露準則第 2 號——氣候相關披露》（International Financial Reporting Standard for Sustainability Disclosure No.2—Climate-related Disclosures (IFRS S2)）的相關要求，報告我們的氣候變化管理體系、識別出的氣候變化風險與機遇，以及相關管理措施。

### 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公司 ESG 關注焦點中。公司董事會下設的合規及 ESG 委員會指導氣候變化相關重大決策的制定，支持公司申請加入科學碳目標倡議，同時對溫室氣體減排目標的設置與達成進展進行審核、監督；
- 公司合規及 ESG 委員會受董事會委託，負責落實公司節能減碳行動，開展氣候風險與機遇識別與評估工作，定期匯報；
- 公司首席合規官及 ESG 工作組，協同 EHS 小組及各業務部門將氣候變化的管理納入日常工作重點之中。

#### 風險管理

- 開展實質性氣候風險與機遇的識別、排序和分析；
- 識別泰格醫藥溫室氣體排放源，結合風險排序，針對性開展行業氣候變化相關政策研究、資源節約、排放降低等減緩及適應管理行動；
- 將氣候風險管理整合進公司管理體系內。

#### 戰略

- 定期披露識別出的氣候風險與機遇結果；
- 評估氣候風險與機遇對公司運營的影響。

#### 指標與目標

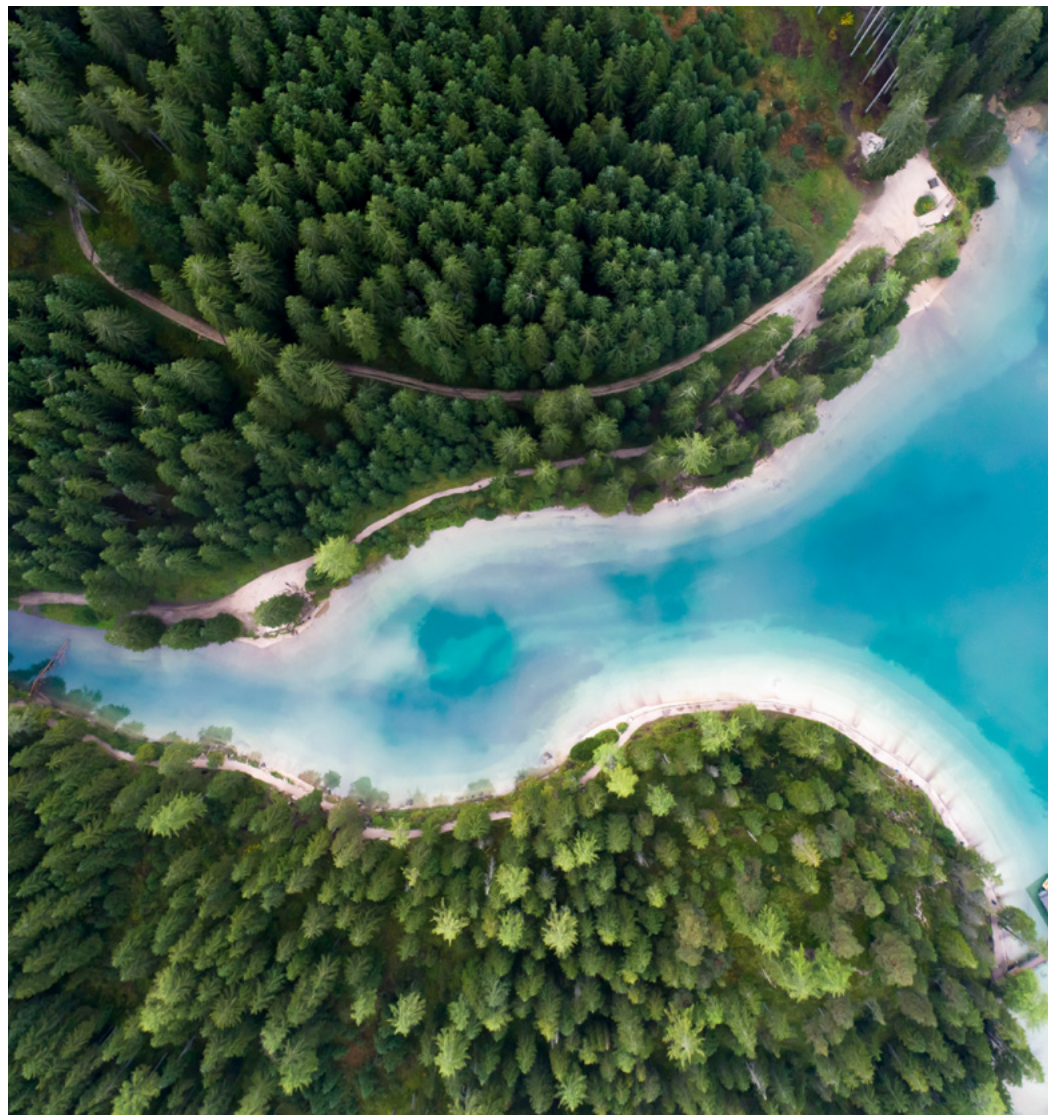
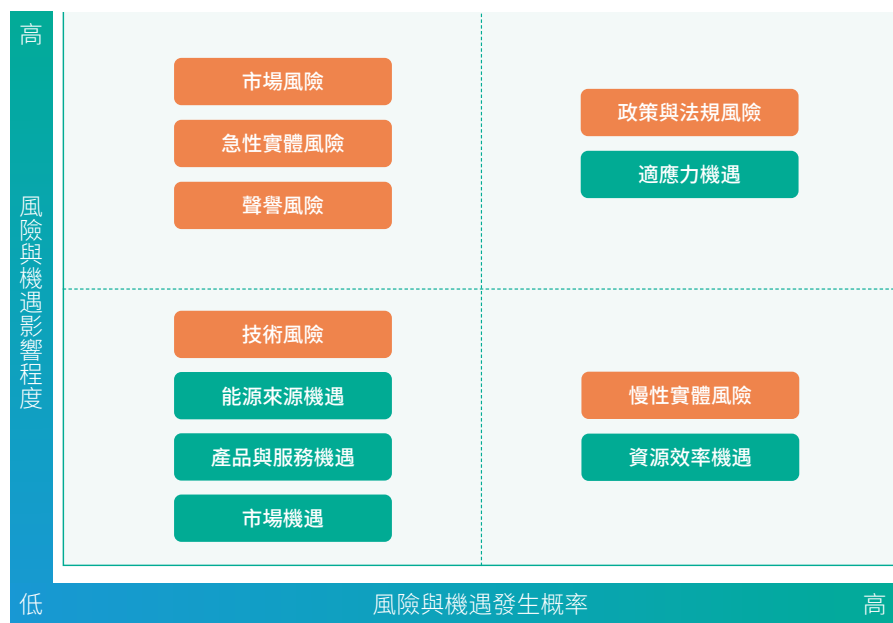
- 定期統計並披露溫室氣體排放量與排放密度，持續擴大數據統計口徑，評估公司應對氣候變化管理的績效水平；
- 基於排放績效，定期回覆 CDP 氣候變化問卷，完善信息披露形式；
- 定期評估已制定的溫室氣體人均減排目標進度，並積極推進溫室氣體總量減排實踐。2023 年，泰格醫藥已向科學碳目標倡議提交減排目標承諾，同步開展目標審驗並制定明確的減排路徑。

## 風險與機遇識別

公司採取「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問卷調研。調研由公司 ESG 工作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，我們結合行業環境及專家意見，對問卷結果進行綜合評估，識別出具有重要潛在影響的氣候風險與機遇類型，以及影響持續的時間範圍。

對於氣候風險與機遇的排序，公司考慮了可能性、影響程度、適應力、恢復力四個維度。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。此外，我們綜合評估了氣候風險與機遇對公司的潛在影響。

### 泰格醫藥氣候風險與機遇矩陣





○ 泰格醫藥氣候風險與機遇

氣候風險或機遇	持續時間範圍	具體描述	潛在財務影響
政策與法規風險	短期	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，限制企業開展影響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▼
市場風險	短—中期	客戶提高對價值鏈碳足跡的關注程度，要求全價值鏈對降低碳排放做出貢獻。公司需要制定整合性氣候變化應對策略，持續推動公司低碳轉型，否則可能影響公司業務正常開展。	運營成本▲ 營業收入▼
慢性實體風險	短—中期	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▼
聲譽風險	短期	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、服務業務的正常開展。	營業收入▼
技術風險	短—中期	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▼
適應力機遇	短—中期	公司可在低碳 / 綠色經濟新市場中尋求機遇，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▲
資源效率機遇	短期	公司可通過提升研發及運營過程中的能源及水資源使用效率，降低運營成本。	運營成本▼



## 管理行動與績效

公司運營環節的溫室氣體排放主要來源於日常辦公環節中，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。基於此，我們將能源節約與溫室氣體減排與綠色辦公管理相結合，融入日常的經營活動。

公司制定《泰格醫藥環境、職業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，公司消耗的主要能源為外購電力、外購熱力、自有車輛汽油、柴油。同時，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。我們制定了《泰格醫藥辦公室管理制度》，通過環保管理設施、綠色辦公管理等舉措，降低資源消耗。

### 綠色辦公的關鍵舉措

- 通過日常溝通、設置節水標語、定期提醒員工節約用電等形式，增強員工資源節約意識
- 鼓勵無紙化辦公、雙面打印等
- 辦公用具循環利用，如文件保護袋、辦公桌椅等；推行數字化辦公用品管理系統，合理配置庫存
- 食堂經營環節減少水資源浪費，使用更環保、可回收的餐具和用紙
- 管控各辦公區域空調溫度，在下班前進行各區域空調面板檢查
- 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，提升電子印章用印效率

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，減少溫室氣體排放。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。

公司於報告期內全面推進總部大樓的開工，為公司未來高質量發展提供配套支撐。未來新大樓將延續「持續發展」的理念，在建築設計及內部配套辦公設施選用上，提倡綠色節能。

報告期內，公司溫室氣體減排目標進展良好，公司人均碳排放量為 0.27 噸二氧化碳當量 / 人（不包含方達控股），較基準年 2019 年減少 64.00%。

## 排放與廢棄物管理

泰格醫藥開展臨床 CRO 業務，以提供臨床研究和服務為主，涉及的排放物與廢棄物較少，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，對環境的危害較小。公司日常主要通過辦公區域物業以及少數第三方機構協助進行排放與廢棄物的合規處置。

### 排放物管理措施

- 生活廢水，納管排放
- 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
- 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，統一交予第三方專業機構或物業處理





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公司總部和其餘子公司有所區別。方達控股針對不同有害廢棄物的主要處理方式概述如下, 更多內容參見《方達控股 2023 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>安裝採樣平台, 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>
醫療廢棄物	尖銳廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>放置和儲存在帶有明確警告標籤的特定容器中;</li> <li>使用高壓蒸汽消毒並轉移到收集點。</li> </ul>
	傳染性廢物	<ul style="list-style-type: none"> <li>放入並密封在帶有清晰警告標籤的黃色醫療袋中;</li> <li>使用高壓蒸汽消毒並轉移到收集點;</li> <li>放入裝滿消毒液的容器中。</li> </ul>
	病理廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> <li>放置並密封在帶有清晰警告標籤的黃色醫療袋中;</li> <li>使用高壓蒸汽消毒並轉移到收集點。</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>







# ESG 量化績效表

## 環境績效<sup>1</sup>

指標	單位	2021年	2022年 (不含方達)	2022年 (含方達中國)	2023年 (不含方達)	2023年 (含方達中國)
能源及資源使用						
自有車輛耗汽油用量	升	22,428.00	35,683.23	46,626.23	39,946.26	51,011.95
耗電量 <sup>2</sup>	兆瓦時	2,385.53	3,585.81	16,826.91	3,500.81	21,675.37
耗熱水量 <sup>3</sup>	吉焦	—	370.50	370.50	649.78	649.78
耗水量 <sup>4</sup>	立方米	45,521.00	36,454.47	95,096.56	18,393.21	117,171.01
人均耗電量 <sup>5</sup>	兆瓦時/人	0.38	0.52	2.15	0.44	2.45
人均綜合能源消耗量 <sup>5</sup>	兆瓦時/人	0.41	0.58	2.22	0.51	2.75
人均耗水量 <sup>5</sup>	立方米/人	7.24	5.31	12.14	5.74	28.49
固體廢棄物排放量 <sup>6</sup>						
所產生的有害廢棄物總量	噸	—	—	189.59	—	268.21
人均有害廢棄物排放量 <sup>5</sup>	噸/人	—	—	0.02	—	0.03
所產生的無害廢棄物總量	噸	—	—	48.50	—	68.05
人均無害廢棄物排放量 <sup>5</sup>	噸/人	—	—	0.01	—	0.01
廢氣排放 <sup>7</sup>						
氮氧化物排放	千克	18.60	—	23.07	—	24.07
硫氧化物排放	千克	0.33	—	0.52	—	0.59
顆粒物排放	千克	1.37	—	1.70	—	1.77

指標	單位	2021年	2022年 (不含方達)	2022年 (含方達中國)	2023年 (不含方達)	2023年 (含方達中國)
<b>溫室氣體排放<sup>8</sup></b>						
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	1,438.92	2,163.02	9,769.62	2,136.86	13,341.35
範圍一 (直接) 溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	52.93	84.21	113.83	94.27	124.06
範圍二 (間接) 溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	1,385.99	2,078.81	9,655.80	2,042.58	13,217.29
人均溫室氣體排放量 <sup>5</sup>	噸二氧化碳當量 / 人	0.23	0.32	1.25	0.27	1.51

注：

[1]. 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。2023 年，除方達控股（海外區）以外，環境績效數據覆蓋範圍與公司合併財務報表一致。環境密度指標計算時選用的人數，皆與環境績效口徑範圍相同，非全集團員工總數。此外，經數據溯源，公司將僅方達控股消耗的能源類型補充進綜合能耗及溫室氣體排放計算，包括柴油、天然氣以及蒸汽，相關能源消耗的細分數據詳見《方達控股 2023 年環境、社會與管治報告》。

[2]. 2023 年，由於蘇州方達業務擴增、方達製藥及方達新葯投產，方達控股（中國區）用電量明顯上升。

[3]. 外購熱水數量按價格折算，分別參照北京市、西安市碑林區、烏魯木齊沙依巴克區、銀川興慶區的基本熱價，其中按照北京市《關於調整本市非居民供熱價格有關問題的通知》，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；西安市碑林區、烏魯木齊沙依巴克區、銀川興慶區的基本熱價分別為 56.9、52.8、82.8 元 / 吉焦。由於 2023 年數據口徑新納入統計的運營點數量增加較多，公司耗熱水量有明顯上升。

[4]. 2023 年，由於蘇州方達業務擴增、方達製藥及方達新葯投產，方達控股（中國區）水資源消耗明顯上升。此外，受公司業務模式以及辦公樓水費繳納方式影響，公司部分員工常年駐點合作醫院，難以確認實際消耗水資源的員工人數，且大部分辦公場所水費已由物業費覆蓋。為合理評估公司水資源消耗程度，2021-2022 年，公司通過實測部分運營點位人均水資源消耗量的方式，利用當年環境績效口徑涵蓋員工人數，倒推年度水資源消耗總量（不含方達控股（中國區））。2023 年，公司進一步優化統計方法，對能獲取水資源消耗量的運營點位及其常駐辦公人數進行統計和計算。因此，公司（不含方達控股（中國區））2023 年水資源消耗量出現明顯下降，但人均水資源消耗量整體表現平穩。

[5]. 經數據追蹤與溯源，公司根據環境績效披露口徑，對 2022 年度環境密度指標計算時選用的人數進行了修正。因此，對 2022 年人均耗電量、人均綜合能源消耗量、人均耗水量、人均有害廢棄物排放量、人均無害廢棄物排放量、人均溫室氣體排放量進行了調整。

[6]. 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）。此外，經數據追蹤與溯源，對 2022 年有害廢棄物數據進行了調整。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）。

[7]. 氮氧化物、硫氧化物、顆粒物排放量 2022 年統計範圍為泰格醫藥中國境內全資子公司，2023 年統計範圍為除方達控股外的泰格醫藥合併財務報表範圍內的公司，方達控股暫無法獲取相關數據。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：環境關鍵績效指標匯報指引（2021 年 5 月）。其中，氮氧化物排放係數為 0.0747 克 / 公里（私家車）、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 0.0055 克 / 公里（私家車）、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）。經數據追蹤與溯源，公司根據實際使用情況對 2021 年度、2022 年度自有車輛中私有車、小於等於 2.5 噸輕型汽車的行駛里程數進行了調整，因此對 2021、2022 年度氮氧化物、顆粒物排放量數據進行了修改。

[8]. 範圍一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：環境關鍵績效指標匯報指引（2021 年 5 月），其中，汽油排放係數為 2.36 千克二氧化碳當量 / 公升，柴油排放係數為 2.614 千克二氧化碳當量 / 公升。此外，參考《中國能源統計年鑑》（2022）、《省級溫室氣體清單編制指南（試行）》（2011），確定天然氣排放係數為 0.002176 噸二氧化碳當量 / 立方米。

範圍二溫室氣體排放量參考《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），確定外購熱力排放係數為 0.11 千克二氧化碳當量 / 兆焦，外購蒸汽排放係數為 0.11 千克二氧化碳當量 / 兆焦。此外，針對中國內地外購電力，2020 年電力排放係數為 0.6101 千克二氧化碳當量 / 千瓦時；2021 年電力排放係數為 0.5810 千克二氧化碳當量 / 千瓦時；2022-2023 年電力排放係數選用 0.5703 千克二氧化碳當量 / 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）。由於環境績效口徑的擴大，2023 年新增韓國、巴基斯坦、中國香港、中國臺灣等國家和區域的外購電力。其中，參考中國臺灣經濟部 2022 年公佈數據，中國臺灣電力排放係數 0.509 千克二氧化碳當量 / 千瓦時；參考《港燈 2022 可持續發展報告》，中國香港電力排放係數（港燈）為 0.68 千克二氧化碳當量 / 千瓦時；韓國電力排放係數為 0.41346 千克二氧化碳當量 / 千瓦時，巴基斯坦電力排放係數為 0.30955 千克二氧化碳當量 / 千瓦時。

## 員工績效

指標	單位	2021年	2022年	2023年
員工僱傭 <sup>1</sup>				
<b>員工總數</b>	人	8,147	8,843	9,020
<b>全職員工數</b>	人	7,921	8,501	8,850
全職勞動合同制員工數	人	7,811	8,446	8,831
全職勞務派遣制員工數	人	110	55	19
<b>兼職員工數<sup>2</sup></b>	人	226	342	170
注：以下數據均不包含兼職員工				
男性員工數	人	1,496	1,585	1,543
女性員工數	人	6,425	6,916	7,307
50歲（含）以上的員工人數 <sup>3</sup>	人	108	112	131
30歲（不含）- 50歲（不含）的員工人數 <sup>3</sup>	人	2,472	2,650	3,448
30歲（含）以下的員工人數 <sup>3</sup>	人	5,341	5,739	5,271
在中國大陸工作的員工數	人	7,372	7,808	8,069
在港澳臺及海外工作的員工數	人	549	693	781
博士以上學位的員工人數 <sup>4</sup>	人	78	65	65
碩士學位的員工人數 <sup>4</sup>	人	1,251	1,408	1,399
本科學位的員工人數 <sup>4</sup>	人	4,980	5,755	6,064
大專或以下的員工人數 <sup>4</sup>	人	1,612	1,273	1,322

指標	單位	2021年	2022年	2023年
高級管理層員工人數	人	93	113	64
中級管理層員工人數	人	590	677	319
初級管理層員工人數 <sup>5</sup>	人	7,238	7,711	791
基層員工人數	人			7,676
高級技術崗位員工人數	人	351	450	510
中級技術崗位員工人數	人	1,491	1,849	2,119
初級技術崗位員工人數	人	6,034	6,157	6,168
司齡 ≥ 10 年的員工數	人	300	258	335
司齡 5（含）- 10 年（不含）的員工數	人	770	1,057	1,299
司齡 3（不含）- 5 年（不含）的員工數	人	1,115	1,084	1,243
司齡 ≤ 3 年的員工數	人	5,736	6,102	5,973
殘疾人員工人數	人	22	23	29
少數民族員工人數	人	—	341	372
新進（全職）員工總數	人	4,290	3,459	2,311
新進男性員工數	人	703	644	394
新進女性員工數	人	3,587	2,815	1,917
50歲（含）以上新進員工數	人	95	68	29



指標	單位	2021年	2022年	2023年
30歲(不含) - 50歲(不含)的新進員工數	人	636	584	466
30歲(含)以下新進員工數	人	3,559	2,807	1,816
新進大陸員工數	人	4,040	3,234	2,179
新進港澳臺及海外員工數	人	250	225	132
新進員工數: 全職勞動合同制	人	4,165	3,387	2,308
新進員工數: 全職勞務派遣制	人	125	72	3
<b>員工流失<sup>6</sup></b>				
<b>員工流失率</b>	%	18.67	25.42	18.62
男性員工流失率	%	18.92	26.75	22.10
女性員工流失率	%	18.61	25.12	17.89
50歲(含)以上員工的流失率	%	16.67	16.96	18.32
30歲(不含) - 50歲(不含)員工的流失率	%	11.53	18.87	12.73
30歲(含)以下員工的流失率	%	22.02	28.61	22.48
高級管理層員工流失率	%	7.53	10.62	6.25
中級管理層員工流失率	%	9.83	15.81	5.64
初級管理層員工流失率 <sup>5</sup>	%	19.54	26.48	8.72
基層員工流失率	%			20.28
高級技術崗位員工流失率	%	7.69	12.89	17.33
中級技術崗位員工流失率	%	11.87	17.90	21.33
初級技術崗位員工流失率	%	21	28.52	27.94
司齡≥10年的員工流失率	%	5	7.75	2.69

指標	單位	2021年	2022年	2023年
司齡5(含) - 10年(不含)的員工流失率	%	7.27	13.53	7.54
司齡3(不含) - 5年(不含)的員工流失率	%	15.07	25.55	12.55
司齡≤3年的員工流失率	%	21.62	28.20	23.19
在大陸工作的員工流失率	%	19.63	26.27	18.81
在港澳臺及海外工作的員工流失率	%	5.83	15.87	16.65
<b>職業健康與安全</b>				
員工因工傷損失工作日數	天	200.5	483.0	422.0
因工作關係而死亡的員工人數	人	0	0	0
員工百萬工時可記錄工傷率(LTIFR) <sup>7</sup>	次	—	—	0.34
員工人均接受健康與安全的培訓時長	小時	1.22	2.09	1.66
<b>員工培訓與發展</b>				
員工培訓投入	萬元人民幣	26,113.78	362.22	634.41
<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
初級管理層員工培訓覆蓋率 <sup>5</sup>	%	100	100	100
基層員工培訓覆蓋率	%			100
高級技術崗位員工培訓覆蓋率	%	100	100	100



指標	單位	2021年	2022年	2023年
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</b>	小時	222	104.84	109.68
男性員工人均培訓時長	小時	190	90.78	96.64
女性員工人均培訓時長	小時	230	108.06	112.44
高級管理層人均培訓時長	小時	200	100.74	95.77
中級管理層人均培訓時長	小時	186	103.30	103.82
初級管理層人均培訓時長 <sup>5</sup>	小時	225	110.74	95.37
基層員工人均培訓時長	小時			111.52
高級技術崗位員工人均培訓時長	小時	203	107.12	104.04
中級技術崗位員工人均培訓時長	小時	217	109.46	109.60
初級技術崗位員工人均培訓時長	小時	226	111.13	111.02
<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
初級管理層員工接受定期績效和職業發展考核的覆蓋率 <sup>5</sup>	%			100
基層員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100

注:

[1]. 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，員工績效涵蓋口徑包括除方達控股（海外區）外的泰格醫藥合併財務報表內的全職勞動合同制員工和全職勞務派遣制員工，不包括兼職員工和實習員工；2023年因公司架構調整進行人員整合，兼職海外顧問減少，因此兼職員工數下降幅度較大。

[3]. 2022年按年齡段劃分的員工人數及流失率統計有誤，特此在本年度報告中進行更正。

[4]. 2022年按學歷劃分的員工人數統計有誤，特此在本年度報告中進行更正。

[5]. 為匹配公司內部管理定義的更新，2023年將「基層員工」拆分為「初級管理層員工」和「基層員工」，並分別進行統計。

[6]. 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%；員工流失統計不包含試用期離職員工。

[7]. 員工百萬工時可記錄工傷率（LTIFR）=（損失工時工傷數量）/（會計期間總工作小時數）× 1,000,000。

## 產品績效

指標	單位	2021年	2022年	2023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



## 供應鏈管理績效

指標	單位	2021年	2022年	2023年
供應商總數	家	1,931	1,989	2,204
中國大陸供應商供應商數量	家	1,560	1,605	1,766
港澳台以及海外供應商數量	家	371	384	438
接受環境、勞工、道德等方面評估的供應商比例	%	25.01	59.07	65.06
通過環境、勞工、道德等方面評估的供應商比例	%	21.23	41.98	46.32

## 社區投入績效

指標	單位	2021年	2022年	2023年
社會公益投入金額	萬元人民幣	412	573	720.98
醫療健康領域投入金額	萬元人民幣	25	320	65.50
教育助學領域投入金額	萬元人民幣	178	125	150.00
其他領域投入金額 <sup>1</sup>	萬元人民幣	209	128	505.48
員工志願服務總時長	小時	—	—	1,164
員工志願服務人次	人次	—	—	353

注：

[1]. 2021-2022年，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。2023年，其他領域主要為泰格醫藥對公益基金會的非定向捐贈。

## 反貪污績效

指標	單位	2021年	2022年	2023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	59,245
反貪污相關培訓員工人均培訓時長	小時	1.40	1.17	2.09

## 合規管理績效

指標	單位	2021年	2022年	2023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

B部分：強制披露規定	
強制披露項	報告章節
管治架構	我們的可持續發展管理
匯報原則	報告編制說明
匯報範圍	報告編制說明

C部分：“不遵守就解釋” 條文	
層面、一般披露及關鍵績效指標	報告章節
<b>A. 環境</b>	
A1. 排放物	生態文明, 和合共生 - 環境管理體系
A1.1	生態文明, 和合共生 - 環境管理體系 ESG 量化績效表 - 環境績效
A1.2	ESG 量化績效表 - 環境績效
A1.3	ESG 量化績效表 - 環境績效
A1.4	ESG 量化績效表 - 環境績效
A1.5	生態文明, 和合共生 - 環境管理體系 生態文明, 和合共生 - 排放與廢棄物管理
A1.6	生態文明, 和合共生 - 環境管理體系 生態文明, 和合共生 - 排放與廢棄物管理

層面、一般披露及關鍵績效指標	報告章節
A2. 資源使用	生態文明, 和合共生 - 應對氣候變化 生態文明, 和合共生 - 排放與廢棄物管理
A2.1	ESG 量化績效表 - 環境績效
A2.2	ESG 量化績效表 - 環境績效
A2.3	生態文明, 和合共生 - 環境管理體系 生態文明, 和合共生 - 應對氣候變化
A2.4	生態文明, 和合共生 - 環境管理體系 生態文明, 和合共生 - 應對氣候變化
A2.5	公司主營業務為臨床研究服務, 不涉及包裝物使用
A3. 環境及天然資源	生態文明, 和合共生 - 排放與廢棄物管理
A3.1	生態文明, 和合共生 - 排放與廢棄物管理
A4. 氣候變化	生態文明, 和合共生 - 應對氣候變化
A4.1	生態文明, 和合共生 - 應對氣候變化
<b>B. 社會</b>	
僱傭及勞工常規	
B1. 僱傭	選賢舉能, 和衷共濟 - 員工權益與福利 選賢舉能, 和衷共濟 - 多元、平等與包容
B1.1	ESG 量化績效表 - 員工績效
B1.2	ESG 量化績效表 - 員工績效
B2. 健康與安全	選賢舉能, 和衷共濟 - 員工權益與福利



層面、一般披露及 關鍵績效指標	報告章節
B2.1	選賢舉能, 和衷共濟 - 員工權益與福利 ESG 量化績效表 - 員工績效
B2.2	ESG 量化績效表 - 員工績效
B2.3	選賢舉能, 和衷共濟 - 員工權益與福利
B3. 發展及培訓	選賢舉能, 和衷共濟 - 人才成長與發展
B3.1	ESG 量化績效表 - 員工績效
B3.2	ESG 量化績效表 - 員工績效
B4. 勞工準則	選賢舉能, 和衷共濟 - 員工權益與福利
B4.1	選賢舉能, 和衷共濟 - 員工權益與福利
B4.2	選賢舉能, 和衷共濟 - 員工權益與福利
營運慣例	
B5. 供應鏈管理	卓越服務, 精益求精 - 供應鏈可持續管理
B5.1	ESG 量化績效表 - 供應鏈管理績效
B5.2	卓越服務, 精益求精 - 供應鏈可持續管理 ESG 量化績效表 - 供應鏈管理績效
B5.3	卓越服務, 精益求精 - 供應鏈可持續管理
B5.4	卓越服務, 精益求精 - 供應鏈可持續管理
B6. 產品責任	合規前進, 行穩致遠 - 知識產權保護 卓越服務, 精益求精 - 質量保障 卓越服務, 精益求精 - 客戶關係建設
B6.1	公司主營業務為臨床研究服務, 不涉及產品回收

層面、一般披露及 關鍵績效指標	報告章節
B6.2	卓越服務, 精益求精 - 客戶關係建設 ESG 量化績效表 - 產品績效
B6.3	合規前進, 行穩致遠 - 知識產權保護
B6.4	卓越服務, 精益求精 - 質量保障
B6.5	合規前進, 行穩致遠 - 信息安全保護
B7. 反貪污	合規前進, 行穩致遠 - 商業道德與反腐敗
B7.1	ESG 量化績效表 - 反貪污績效
B7.2	合規前進, 行穩致遠 - 商業道德與反腐敗
B7.3	ESG 量化績效表 - 反貪污績效
社區	
B8. 社區投資	選賢舉能, 和衷共濟 - 社會公益與行業發展
B8.1	選賢舉能, 和衷共濟 - 社會公益與行業發展
B8.2	選賢舉能, 和衷共濟 - 社會公益與行業發展





## 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	條款及披露內容	報告章節
9.1 綜述	我們的可持續發展管理 合規前進，行穩致遠 卓越服務，精益求精 選賢舉能，和衷共濟 生態文明，和合共生	9.9 環境保護方針、目標及成效	生態文明，和合共生 ESG 量化績效表
9.2 經營原則	合規前進，行穩致遠	9.10 環境保護政策實施情況	生態文明，和合共生
9.3 社會責任戰略規劃及工作機制	我們的可持續發展管理 選賢舉能，和衷共濟 生態文明，和合共生	9.11 環境信息披露	生態文明，和合共生 ESG 量化績效表
9.4 社會責任制度建設與執行	卓越服務，精益求精 選賢舉能，和衷共濟 生態文明，和合共生	9.12 產品質量安全	卓越服務，精益求精
9.5 回報股東	合規前進，行穩致遠	9.13 員工權益保障	選賢舉能，和衷共濟
9.6 財務穩健	合規前進，行穩致遠	9.14 科學倫理	合規前進，行穩致遠
9.7 職工董事、監事選任制度，職工權益保障	選賢舉能，和衷共濟	9.15 監督監察	報告編制說明
9.8 環境保護責任	卓越服務，精益求精 生態文明，和合共生		

## GRI《可持續發展報告標準》(2021 版) 與聯合國可持續發展目標索引表

報告框架	GRI《可持續發展報告標準》(2021 版)	聯合國可持續發展目標
領導致辭	2-22	
泰格醫藥檔案		
公司概況	2-1	
願景與企業文化		
主營業務	2-6	
我們的可持續發展管理		
可持續發展理念	2-22	
可持續發展管理架構	2-9,2-12,2-13,2-14,2-17,2-18	
可持續發展進展		
利益相關方參與	2-29,3-1,3-2,3-3	
合規前進, 行穩致遠	2-15,2-23,2-27	
公司治理	2-9,2-12,2-13,2-18,2-26	
合規與風險管理		
商業道德與反腐敗	2-25	 16.5 大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為 16.6 在各級建立有效、負責和透明的機構 16.b 推動和實施非歧視性法律和政策以促進可持續發展
臨床試驗倫理		
信息安全保護		
知識產權保護		
卓越服務, 精益求精	2-23,2-27	
質量保障		 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
研究與創新	201-4	 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”
客戶關係建設	417-3	
供應鏈可持續管理	204-1,409-1	

報告框架	GRI《可持續發展報告標準》(2021版)	聯合國可持續發展目標
選賢舉能, 和衷共濟	2-7,2-8,2-23,2-27	  
員工權益與福利	401-2,403-3,408-1,409-1	
多元、平等與包容	405-1,406-1	
人才成長與發展	404-2	
社會公益與行業發展	203-1	
生態文明, 和合共生		 
環境管理體系	2-23,2-27	
應對氣候變化		
排放與廢棄物管理	303-2	
<b>ESG 量化績效表</b>		
環境績效	302-1,302-3,303-1,303-3,305-1,305-2,305-4,306-1,306-2,307-1,308-1	
員工績效	2-7,2-8,401-1,403-2,404-1,404-3	
產品績效		
供應鏈管理績效	414-1	
社區投入績效		
反貪污績效	205-2,205-3	
合規管理績效	416-2,418-1	
報告編制說明	2-2,2-3,2-4	

## 專業名詞表

說明：為幫助利益相關方更好地理解本報告披露內容，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
CFDI	Center for Food and Drug Inspection 國家藥品監督管理局食品藥品審核查驗中心
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 臨床試驗遠程監查
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台
eCTD	Electronic Common Technical Document 電子通用技術文檔

英文簡稱	釋義
EDC	Electronic Data Capture 電子數據採集
EHS	Environment, Health and Safety 環境、職業健康與安全
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
E-SITE	Excellent Site 卓越臨床運營中心
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
GSP	Good Supplying Practice 藥品經營質量管理規範
GxP	Good x Practice 藥品質量管理系列規範的統稱
GMP	Good Manufacturing Practice 藥品生產質量管理規範
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
MAH	Marketing Authorization Holder 藥品上市許可持有人制度
NMPA	National Medical Products Administration 國家藥品監督管理局



英文簡稱	釋義
OA	Office Automation 辦公自動化
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 系統全生命周期
SAE	Serious Adverse Event 嚴重不良事件
SBTi	Science Based Targets initiative 科學碳目標倡議
SME	Subject Matter Expert 主題專家
SMO	Site Management Organization 臨床試驗現場管理組織
SOP	Standard Operation Procedure 標準作業程序
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六份可持續發展報告，向關鍵利益相關方披露公司在公司治理、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
方達醫藥技術（蘇州）有限公司	方達蘇州
方達製藥（蘇州）有限公司	方達製藥
蘇州方達新藥開發有限公司	方達新藥
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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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》（2023 年修訂）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》的匯報原則，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匯報。

### 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盡量保持一致，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。

報告中的財務數據均以人民幣為單位。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、管理及匯報承擔整體責任。

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: ESG\_group@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

聯繫電話：+86-571-28887227