



Tigermед

股票代號：3347

2025 泰格醫藥 可持續發展報告

目錄

| | |
|------------|---|
| 01 領導致辭 | 1 |
| 02 泰格醫藥檔案 | 2 |
| 03 可持續發展管理 | 5 |

04 高效治理，賦能發展

| | |
|----------|----|
| 董事會治理有效性 | 18 |
| 投資者權益保障 | 20 |
| 規範關聯交易 | 20 |

05 合規前進，行穩致遠

| | |
|-----------|----|
| 合規經營 | 24 |
| 商業道德 | 29 |
| 信息安全與隱私保護 | 31 |
| 知識產權保護 | 35 |

06 創新賦能，質量護航

| | |
|--------|----|
| 創新驅動 | 40 |
| 研發倫理 | 45 |
| 服務質量管理 | 48 |
| 客戶關係管理 | 55 |
| 供應鏈安全 | 57 |

08 綠色運營，氣候共責

| | |
|---------|----|
| 應對氣候變化 | 83 |
| 環境合規管理 | 90 |
| 節約使用資源 | 91 |
| 減少污染物排放 | 93 |

07 人才築基，價值共創

| | |
|----------|----|
| 人才成長與發展 | 62 |
| 員工權益與福利 | 71 |
| 多元、平等與包容 | 74 |
| 行業發展 | 77 |
| 社會貢獻 | 79 |

| | |
|---------------|-----|
| 09 ESG 數據表和附註 | 94 |
| 10 對標索引表 | 100 |
| 11 專業名詞表 | 106 |
| 12 報告編製說明 | 108 |
| 13 報告鑑證聲明 | 110 |



1 | 領導致辭

尊敬的各位利益相關方：

在全球格局深刻演變、科技變革加速推進的當下，可持續發展已從共識走向行動，成為企業必須回應的時代命題。作為醫藥行業的引領者，泰格醫藥始終將自身發展置於人類健康與社會進步的更大坐標中，以深遠視角審視責任，以系統行動應對挑戰。

高效治理，築牢發展根基

我們始終將合規視為公司穩健前行的重要保障。2025年，我們持續完善以合規發展為基石的環境、社會及公司治理（Environmental, Social and Governance, ESG）管理體系，推動合規要求融入戰略決策與業務運營。面對人工智能（Artificial Intelligence, AI）在醫藥研發領域的加速應用，我們發佈《人工智能合規治理指南》，以制度先行的方式為技術創新釐定清晰邊界，確保臨床研究始終沿著可信、負責任的方向推進。同時，我們聚焦業務運行中的關鍵合規風險，分階段發佈專項合規指引，引導員工在日常決策中形成清晰判斷。2025年，我們面向高級管理層和關鍵崗位強化 ESG 與合規能力建設，不斷凝聚規範治理的共識，支持企業行穩致遠的長期發展。

數智驅動，質量護航發展

創新是我們推動醫藥研發進步與行業可持續發展的核心動力。2025年，我們進一步深化數字化與智能化在臨床研究中的應用，將技術能力與多年積累的臨床執行經驗深度融合，加速構建更加高效、患者友好、可複製的研究模式。圍繞去中心化臨床試驗（Decentralized Clinical Trials, DCT），我們穩步拓

展實踐場景，並通過發佈《數字化 / 去中心化臨床試驗行業發展現狀調研分析報告》，分享實踐洞察，為行業提供可借鑑的探索路徑。我們積極推進 AI 在臨床研究中的負責任應用，其中，以泰雅 AI 醫學寫作平台為代表的實踐，正在重塑醫學文檔生產與跨語言協作方式，為臨床研究的全球化協同提供有力支撐。在質量管理領域，我們以基於風險的質量管理（Risk-based Quality Management, RBQM）為框架，推動質量理念在業務全流程的深入落實，並主動對標國際最新監管趨勢，優化質量管理體系的適配性與執行效果。通過強化關鍵崗位能力與全員質量意識，我們致力於構建一個兼具專業性、規範性與可信度的臨床研究體系。與此同時，我們嚴格保障臨床試驗參與者和研究者的權益與安全，確保所有研究活動始終遵循國際規範與最高倫理標準。

人才為本，價值回饋社會

人才是泰格醫藥最寶貴的資產，也是組織活力與長期競爭力的源泉。2025年，我們持續推進員工發展與文化建設，將企業核心價值觀融入日常管理與行為實踐，發佈《泰格文化價值觀行為指引》，推動價值理念轉化為清晰、可感知的行為準則。我們不斷完善培訓與能力發展體系，構建覆蓋 17 個核心崗位的《能力素質圖譜》，通過系統化的人才培養與發展路徑設計，持續提升組織整體效能。此外，我們開展員工工作力度調研，並將調研洞察轉化為改進行動，增強員工敬業度與組織活力，為高質量發展夯實內在基礎。我們積極踐行社會責任，組建專項志願服務隊伍，並持續推動助醫、助學等多領域公益項目，累計投入 372.80 萬元。我們深知，企業價值不僅在於自身成長，更在於對社會的貢獻。泰

格醫藥將通過人才發展、組織活力與公益實踐的協同，持續回饋社會，推動全球健康與福祉事業穩步發展。

綠色運營，塑造低碳願景

綠色低碳發展承載泰格醫藥的遠景使命，引領我們以責任之舉守護共同的地球家園。2025年，我們將氣候行動與運營發展緊密結合，通過開展氣候情景分析，系統評估物理風險與轉型風險，為全球資產配置與關鍵經營決策提供科學依據。同時，泰格醫藥的溫室氣體減排目標已通過科學碳目標倡議（Science Based Targets initiative, SBTi）驗證，我們據此系統規劃減排路徑，推進低碳實踐落地。我們將綠色理念貫穿日常運營，通過推行綠色辦公舉措，並深入總部園區在節能設計、資源優化和清潔能源應用方面的探索，降低資源消耗與環境影響，為全球生態文明建設的可持續發展貢獻力量。

2025年，泰格醫藥在 ESG 領域的努力持續獲國內外權威認可，MSCI ESG 評級提升至最高等級 AAA 級，CDP（Carbon Disclosure Project）氣候變化問卷獲評 B 等級，並收穫多項 ESG 相關榮譽。這些成績既是對階段性成果的肯定，也激勵我們以更高標準謀劃未來，持續推動可持續發展進程。

面向未來，泰格醫藥將繼續以創新為動力，以規範治理為保障，賦能員工成長與社區發展，推動全球醫療健康產業向更高質量邁進。我們期待與各方夥伴攜手同行，在責任與創新的交匯點上，共同書寫更具韌性與價值的發展新篇章！

董事長 葉小平 總經理 曹曉春

2 | 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，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。

在履行承諾的過程中，公司不斷拓展全球合作網絡與能力佈局。目前，公司與 3,600

多家合作夥伴開展合作，打造賦能全產業鏈的創新生態，推動醫療產業創新和發展。作為全球化研發平台，泰格醫藥在全球佈局 180 多個分支機構和運營網絡，擁有超過 10,000 人的專業團隊，覆蓋五大洲 42 個國家和地區，作為新藥研發的重要參與者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。

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

10,000+ | 全球員工

3,600+ | 服務過的全球客戶

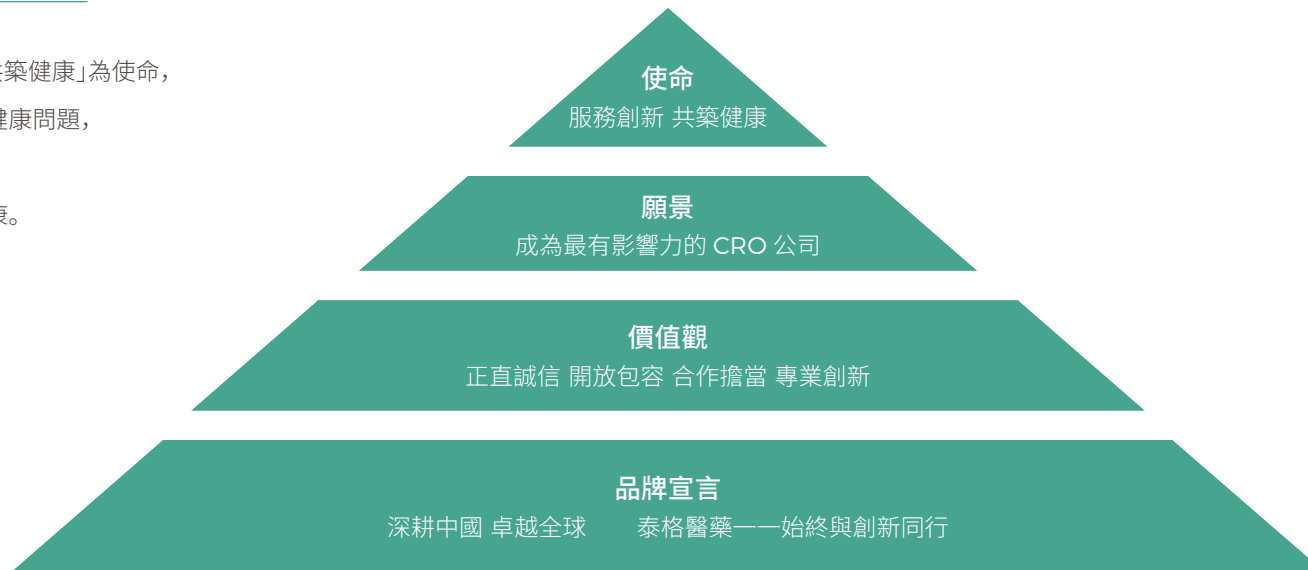
180+ | 全球分支機構和運營網絡



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 | 質量為本 | 超越期望 | 革故鼎新 | 選賢聚能 |
|---|--|---|---|--|
| 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。 | 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。 | 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。 | 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。 | 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週期，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 179 個中國已上市 1 類創新藥研發。

179 個中國已上市 1 類創新藥研發



3 | 可持續發展管理

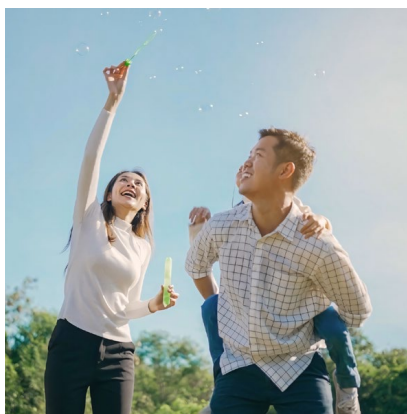
可持續發展理念

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。

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」「質量與創新」「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。

泰格醫藥可持續發展模型

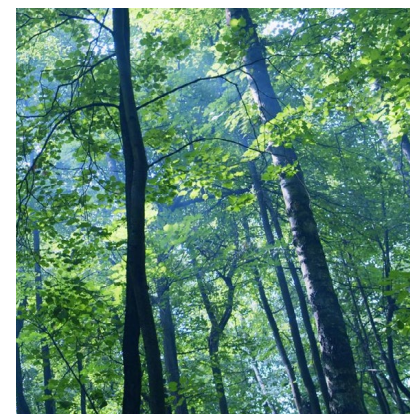
貢獻全球健康與福祉



人與社區



質量與創新



自然環境



合規發展

貢獻全球可持續發展目標

| 貢獻領域 | 議題 | 貢獻 SDGs | 2025 年度進展 |
|-------|--|---|--|
| 質量與創新 | 創新驅動 |  | <ul style="list-style-type: none"> 持續深化全球化佈局，構建覆蓋五大洲 42 個國家和地區的運營網絡，設有 180 多個分支機構，匯聚超過 10,000 人的專業團隊； 致力於成為行業服務創新的先行者，主動擁抱科技創新，積極推進 DCT 實踐與 AI 在臨床研究中的應用，以數字化技術為醫藥創新賦能； 堅持高標準倫理準則，恪守研發倫理規範，推動臨床研究可持續發展，致力於打造負責任的生命科學創新生態； 持續強化全員質量文化建設，以 RBQM 為核心框架，推動質量理念貫穿業務全流程，提升質量管理體系的適配性與執行力。 |
| | 研發倫理 |  | |
| 人與社區 | 服務質量管理 |  | <ul style="list-style-type: none"> 構建《能力素質圖譜》，引導員工制定個人發展規劃，持續完善培訓體系及招聘、晉升機制，為員工創造多元成長機會； 搭建多元化員工溝通與激勵平台，開展員工活力度調研，傾聽員工意見與訴求，提升員工歸屬感； 營造多元平等、開放包容、協同互助的工作環境，尊重員工文化習俗與信仰，關注女性員工權益並制定多元化目標：承諾每年新員工中女性佔比不低於 50%； 為員工提供安全穩定的工作環境，關注員工身心健康，實現零工傷死亡事故、零火災事故、零職業病事件的職業健康與安全管理目標； 圍繞醫療健康、教育助學等領域持續開展公益活動與志願服務。 |
| | |  | |
| | |  | |
| | |  | |
| 自然環境 | 人才成長與發展 員工權益與福利 多元、平等與包容 社會貢獻 |  | <ul style="list-style-type: none"> 積極識別泰格醫藥氣候變化風險與機遇，開展氣候情景分析，評估氣候變化對公司財務及運營的潛在影響，制定科學溫室氣體減排目標與路徑，並正式通過 SBTi 驗證； 通過綠色辦公與精細化管理，推進光伏發電、雨水回收、數字化轉型等舉措，系統性降低能源消耗與環境足跡； 規範公司廢氣與廢水排放、有害及無害廢棄物及物料使用管理，定期披露環境量化目標進展，積極落實環境保護責任。 |
| | |  | |
| | |  | |
| 合規發展 | 應對氣候變化 節約使用資源 減少污染物排放 |  | <ul style="list-style-type: none"> 建立覆蓋業務運行、財稅、信息安全等領域的合規管理體系，發佈《人工智能合規治理指南》，合規培訓覆蓋率及合規舉報事件處理率均達 100%； 制定《反貪污與反賄賂政策》，與高管及供應商簽署合規承諾，反腐敗審計覆蓋範圍持續擴大，有效防範腐敗與賄賂行為。 |
| | |  | |

可持續發展治理

◎ 可持續發展治理架構與職責

泰格醫藥將 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》，明確合規、環境、社會及公司治理管理委員會（以下簡稱「合規及 ESG 委員會」）的職權範圍。

公司合規及 ESG 委員會，由公司董事兼總經理擔任委員會主席，並由委員會成員中的首席合規官全面統籌 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 治理架構



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和落實 ESG 工作與企業社會責任工作；
- 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，對重要性議題排序，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》（以下簡稱《ESG 規範》）。

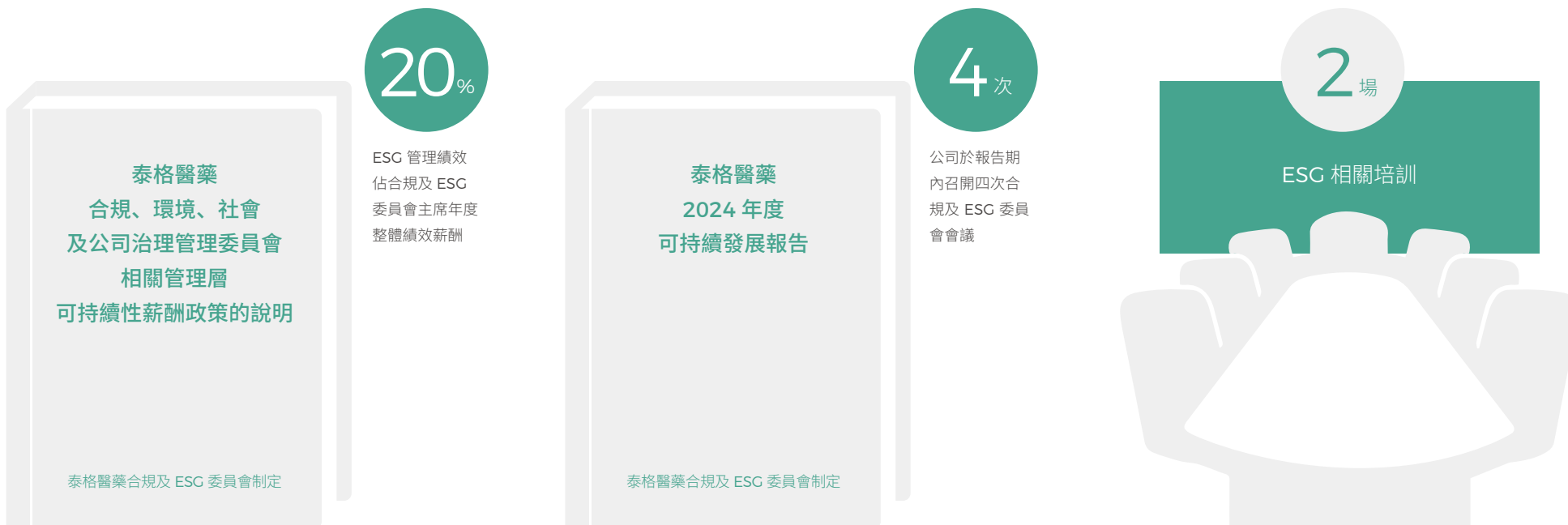
ESG 工作組通過向合規及 ESG 委員會進行工作匯報、專項合規議題調研、開展年度培訓與合規項目組會、推送內部刊物等方式，推進公司的合規及 ESG 管理工作落地。

◎ 可持續發展治理實踐

公司合規及 ESG 委員會制定並發佈《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》，對合規及 ESG 委員會主席（公司總經理）以及首席合規官設立可持續薪酬機制，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 管理目標的達成情況納入合規及 ESG 委員會主席的年度考核範圍。基於公司管理規定，ESG 管理績效佔合規及 ESG 委員會主席年度整體績效薪酬的 20%。

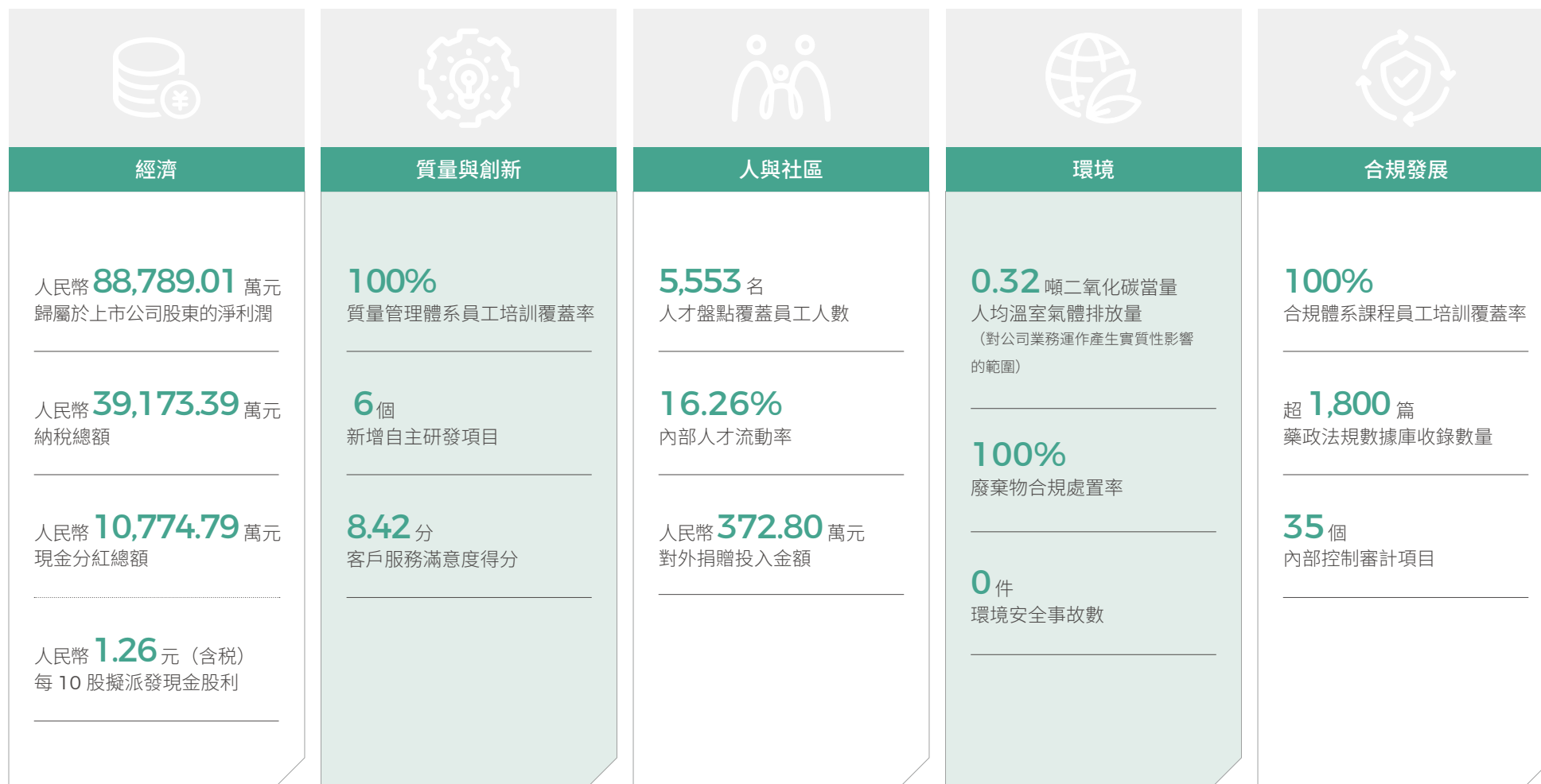
根據《泰格醫藥合規、環境、社會及公司治理管理委員會職權範圍》規定，公司於報告期內召開四次合規及 ESG 委員會會議。會議期間，委員會審議並通過公司《2024 年度可持續發展報告》，確認環境管理目標與溫室氣體減排目標的達成情況，並更新各合規專項組織職責範圍及委員構成。此外，委員會審議通過了多項關鍵議案，圍繞合規經營、員工權益保障與商業道德建設等 ESG 關鍵領域展開，持續強化其在公司 ESG 治理體系中的核心決策支持作用。

報告期內，公司邀請外部專業機構及行業專家，面向全體高級管理層（包含全體合規及 ESG 委員會成員）開展 2 場 ESG 相關培訓，內容覆蓋 ESG 國內外政策趨勢、市場監管與氣候信息披露要求、SBTi 科學碳目標體系及實施路徑等領域，持續提升委員會成員對 ESG 國內外政策趨勢與關鍵議題的理解和應對能力。



可持續發展貢獻

◎ 2025 年度關鍵 ESG 績效



◎ 2025 年度 ESG 管理進展

報告期內，公司在 ESG 領域建設成果顯著，獲得多項權威認可與表彰。

ESG 評級



MSCI ESG 評級
獲得 AAA 等級



泰格醫藥 (300347) 行業: 醫藥衛生>生物科技
ESG評級:
AAA

深交所國證 ESG 評級
持續穩定於 AAA 最高等級



Climate
CDP
2025
B

CDP 氣候變化問卷
持續穩定於 B 等級

年度榮譽

| | | |
|--|--|---|
| <p>最受機構青睞（滬深 A 股）浙江上市公司</p> <p>TOP10</p> | <p>福布斯中國出海全球化 旗艦品牌</p> <p>TOP30</p> | <p>LinkedIn 全球畢業生</p> <p>吸引力僱主</p> |
| <p>2025 中國醫藥上市公司 ESG 競爭力</p> <p>TOP20</p> | <p>2025 全國智慧醫保大賽</p> <p>一等獎、二等獎</p> | |
| <p>虎嗅 2025 可持續 品牌典範榜</p> <p>企業合規獎</p> | <p>學創獎 2025</p> <p>金牌帶教導師 傳承獎</p> | |

注：以上評級結果均為 2025 年度進展，以截至 2026 年 3 月 19 日查詢情況為準。

重要性議題分析

重要性議題評估是公司 ESG 管理的重要環節，有助於公司全面識別風險與機遇方向，並梳理 ESG 戰略規劃與工作重點。2025 年，泰格醫藥依據香港聯合交易所有限公司（以下簡稱「聯交所」）《環境、社會及管治報告守則》中的「重要性」原則以及深圳證券交易所（以下簡稱「深交所」）《上市公司自律監管指引第 17 號——可持續發展報告（試行）》（以下簡稱《指引》），並參考其他可持續發展相關標準，開展 ESG 議題的雙重重要性評估工作。



雙重重要性評估流程

1 了解公司活動和業務關係背景

- 分析公司活動和業務關係，包括價值鏈上下游的可持續相關影響；
- 了解外部客觀環境，包括相關的法律、監管政策與行業熱點，識別對公司的潛在影響；
- 了解主要受影響的利益相關方，梳理相關方類型與相關方參與方式。

2 建立議題清單

- 基於深交所《指引》設置的議題，結合法律、監管政策、行業標準及發展趨勢、同業分析等，新增公司特定議題，形成共計 21 個議題。

3 議題重要性評估與確認

- 影響重要性評估：基於訪談、信息收集與內外部利益相關方溝通等形式，了解利益相關方對議題影響性質（正/負面），發生情況（實際/潛在）的判斷，並評估各議題影響發生的可能性、規模、範圍及不可補救性等；
- 財務重要性評估：同公司首席合規官進行訪談、信息收集，並邀請公司高級管理層團隊與投資人對議題財務影響發生的可能性、財務影響程度，以及影響涉及的當期/短/中/長時間週期進行評估；
- 重要性確認：綜合多元利益相關方的意見，參考內外部專家意見，形成針對所有議題的影響重要性、財務重要性評估的量化結果，並基於自身管理水平設定重要性閾值，綜合得出公司「重要性議題清單」。

4 議題審議與確認

- 由董事會審核「重要性議題清單」的完整性與準確性，以可視化的分析矩陣予以呈現；
- 在公司年度可持續發展報告等公開渠道披露議題識別結果，並重點披露公司高重要性議題的管理實踐。

2025 年，基於雙重重要性識別流程，泰格醫藥識別出 21 項 ESG 相關議題。其中，僅具有財務重要性的議題 3 項，僅具有影響重要性的議題 8 項，同時具有財務重要性與影響重要性的議題 7 項，既不具有財務重要性也不具有影響重要性的議題 3 項。公司重要性議題按照相對重要程度劃分成四個議題象限進行排佈，同一個象限內的 ESG 議題不分先後，識別結果如下圖矩陣所示。

重要性議題矩陣



- 同時具有財務重要性和影響重要性
- 具有財務重要性但不具有影響重要性
- 具有影響重要性但不具有財務重要性
- 既不具有財務重要性，也不具有影響重要性






公司主營業務以提供臨床研究服務為主，較少涉及生產製造環節，對生態系統及生物多樣性的直接影響有限，資源循環利用的空間較小。在本年度評估中，「生態系統和生物多樣性保護」「循環經濟」未列為公司的重要性議題。

相較 2024 年，公司基於《指引》的 21 個議題，以及法律、監管政策與行業熱點的調研結果，對議題進行如下調整：

| 調整方式 | 調整原因 |
|-----------------------------|--|
| 將「信息安全保護」議題表述調整為「信息安全與隱私保護」 | 擴展議題邊界，強調「信息安全」與「隱私保護」並重。 |
| 將「應對氣候變化」從影響重要性議題調整為雙重重要性議題 | 結合 ESG 評級要求與公司實際，該議題在產生環境與社會影響的同時，亦對公司的財務、戰略與長期韌性構成實質性風險與機遇。 |
| 刪除「信息透明」議題 | 議題內涵已融入董事會治理有效性等相關議題，為聚焦重點、避免重複而優化整合。 |

公司針對重要性議題，與泰格醫藥的利益相關方進行深入溝通，以充分識別其中潛在的機遇與風險。其中，財務重要性議題的風險與機遇分析，在報告正文對應章節中予以展示；對於影響重要性議題的影響分析在本節匯總呈現。








影響重要性議題識別與分析

| 影響重要性議題 | 影響重要性分析 | | | | |
|--|--|--|---|---|---|
| | 影響類型 | 影響範圍 | 受影響的利益相關方 | | 影響分析 |
|  服務質量管理 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在正面影響 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶 供應商 | <ul style="list-style-type: none"> 合作夥伴 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 保障客戶研發數據的可靠性與交付物質量 若管理不善，可能損害客戶研發進程與藥品可及性 |
|  研發倫理 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 合作夥伴 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> 社區及公眾 政府及監管機構 | <ul style="list-style-type: none"> 若管理不善，可能影響參與者權益與安全；涉及動物實驗時，可能導致實驗動物遭受不必要的痛苦 |
|  創新驅動 | <ul style="list-style-type: none"> 實際正面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶 供應商 | <ul style="list-style-type: none"> 合作夥伴 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 助力客戶加速新藥研發，惠及更廣泛病患群體 |
|  人才成長與發展 | <ul style="list-style-type: none"> 實際正面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 | <ul style="list-style-type: none"> 員工 | | <ul style="list-style-type: none"> 為行業培養和輸送專業人才，提升產業人力資本 |
|  合規經營 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商 合作夥伴 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶 股東和投資者 政府及監管機構 | <ul style="list-style-type: none"> 存在不合規行為時，可能擾亂市場與損害公眾利益 |
|  商業道德 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> 合作夥伴 政府及監管機構 | <ul style="list-style-type: none"> 若商業道德失範，可能侵蝕市場公平與合作夥伴信任 |
|  應對氣候變化 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在正面影響 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶 供應商 合作夥伴 | <ul style="list-style-type: none"> 政府及監管機構 社區及公眾 | <ul style="list-style-type: none"> 積極減排可助力客戶及供應鏈實現綠色轉型 氣候物理風險或影響業務連續性，進而波及供應鏈穩定 |

| 影響重要性議題 | 影響重要性分析 | | | |
|--|--|--|---|---|
| | 影響類型 | 影響範圍 | 受影響的利益相關方 | |
|  員工權益與福利 | <ul style="list-style-type: none"> 實際正面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 | <ul style="list-style-type: none"> 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 保障員工福祉，促進家庭穩定與社會和諧 |
|  負責任營銷 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 合作夥伴 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> 社區及公眾 政府及監管機構 <ul style="list-style-type: none"> 若信息傳達不當，可能影響公眾健康認知 |
|  客戶關係管理 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在正面影響 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶 供應商 | <ul style="list-style-type: none"> 合作夥伴 員工 <ul style="list-style-type: none"> 良好關係可提升客戶研發效率與成功率 若關係破裂或協作不暢，可能導致項目延遲、數據質量受損或成本超支 |
|  多元、平等與包容 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在正面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 | <ul style="list-style-type: none"> 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 推動職場平等，為社會包容性發展樹立榜樣 |
|  利益相關方溝通 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在正面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商 合作夥伴 員工 客戶 | <ul style="list-style-type: none"> 股東和投資者 政府及監管機構 社區及公眾 <ul style="list-style-type: none"> 透明度提升可促進行業信息共享與良性發展 |
|  環境合規管理 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 | <ul style="list-style-type: none"> 員工 政府及監管機構 社區及公眾 | <ul style="list-style-type: none"> 環保措施不到位可能影響當地環境與居民健康 |
|  社會貢獻 | <ul style="list-style-type: none"> 實際正面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 | <ul style="list-style-type: none"> 社區及公眾 | <ul style="list-style-type: none"> 公益行動直接惠及社區，創造共享價值 |
|  供應鏈安全 | <ul style="list-style-type: none"> 潛在負面影響 | <ul style="list-style-type: none"> 上游 自身運營 下游 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶 供應商 合作夥伴 | <ul style="list-style-type: none"> 供應鏈若發生中斷，可能延誤客戶研發與藥品可及性 |

利益相關方參與

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 |  合作夥伴 |  供應商 |  員工 |  社區及公眾 |
|-----------|---|---|--|--|--|---|---|
| 利益相關方代表 | <ul style="list-style-type: none"> 衛生健康領域政府部門 | <ul style="list-style-type: none"> 對公司進行股權、債權投資的投資人 | <ul style="list-style-type: none"> 製藥企業 生物科技公司 醫療器械企業 臨床研究中心 | <ul style="list-style-type: none"> 行業協會 醫院 | <ul style="list-style-type: none"> 臨床研究 GxP 供應商 臨床研究中心 非 GxP 供應商 | <ul style="list-style-type: none"> 基層員工 初級管理層 中級管理層 高級管理層 | <ul style="list-style-type: none"> 業務運營地所在社區 |
| 關注議題 | <ul style="list-style-type: none"> 合規經營 商業道德 | <ul style="list-style-type: none"> 董事會治理有效性 | <ul style="list-style-type: none"> 創新驅動 服務質量管理 客戶關係管理 信息安全與隱私保護 負責任營銷 知識產權保護 研發倫理 | <ul style="list-style-type: none"> 合規經營 研發倫理 商業道德 | <ul style="list-style-type: none"> 服務質量管理 創新驅動 供應鏈安全 商業道德 | <ul style="list-style-type: none"> 人才成長與發展 員工權益與福利 職業健康與安全 多元、平等與包容 | <ul style="list-style-type: none"> 社會貢獻 應對氣候變化 減少污染物排放 環境合規管理 節約使用資源 |
| 溝通方式 / 渠道 | <ul style="list-style-type: none"> 領導及主管部門視察 定期工作總結及公文往來 郵件與電話日常溝通 日常政策執行 | <ul style="list-style-type: none"> 股東會 定期報告與官網信息披露 投資者熱線 深交所「互動易」平台與聯交所「披露易」平台 投資者專用預約訪問郵箱 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 郵件與電話日常溝通 客戶服務與投訴 客戶拜訪 | <ul style="list-style-type: none"> 商務溝通與協議簽署 行業活動，如展會、研討會等 滿意度調查 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商質量稽查 供應商行為準則簽署 | <ul style="list-style-type: none"> 內部郵件及公示 企業文化平台 員工建議平台 內部刊物 公司工會 | <ul style="list-style-type: none"> 健康知識科普活動 社會公眾的諮詢和投訴 採訪交流 外部公告及披露 |
| 報告期內溝通進展 | <ul style="list-style-type: none"> 向政府機構反饋政策法規徵求意見和建議共 25 次 | <ul style="list-style-type: none"> 投資機構調研 1 次 路演及反路演 100 餘場 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 1 次，覆蓋 388 家企業 | <ul style="list-style-type: none"> 行業協會發言和展出 20 次，自辦分論壇 8 場 雲課堂直播課 14 場 | <ul style="list-style-type: none"> 供應商質量稽查 8 次 供應商行為準則簽署率 78.13% | <ul style="list-style-type: none"> 「泰格之星」認可平台收錄內外部表揚超過 1,280 條 | <ul style="list-style-type: none"> 參與公益項目 10 個 完成《代謝性疾病藥物臨床試驗受試者小寶典》10,000 冊贈書活動 |

高效治理 賦能發展

- ✓ 董事會治理有效性
- 投資者權益保障
- 規範關聯交易

04

概述

完善的公司治理結構是泰格醫藥可持續發展的核心支撐，也是公司應對複雜市場環境、實現長期穩健經營的堅實保障與行動綱領。公司建立了權責清晰、制衡有效的科學治理體系，通過持續優化股東會、董事會和高級管理層的治理架構與決策監督機制，不斷提升運營透明度與戰略執行力。

泰格醫藥始終秉持高標準治理理念，將保護股東權益作為核心責任之一，通過實施穩定的股東回報政策和積極的投資者溝通機制，持續增強市場信任。同時，公司注重董事會構成的多元化和專業性，強化信息披露的及時性與透明度，確保各治理主體有效履職，為公司在風險管控、戰略決策和可持續價值創造方面提供了系統性支撐。

我們如何治理

泰格醫藥按照《泰格醫藥公司章程》規定，規範選聘和任免公司董事，不斷優化股東會、董事會和高級管理層的治理架構，強化決策機制和監督職能，保障董事會在重大決策和經營管理中充分履行職能並發揮關鍵作用。



公司嚴格遵守《中華人民共和國公司法》（以下簡稱《公司法》）、《深圳證券交易所創業板股票上市規則》（以下簡稱《深交所創業板上市規則》）及《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》等相關法律法規，建立健全公司治理體系，並明確各治理主體的權利、義務、職責邊界和運作規範。

報告期內，公司依據《公司法》《上市公司章程指引》等最新法律法規及規範性文件，並結合公司日常經營實際情況，對治理結構進行調整。此次調整主要包括取消監事會設置，將其相關職能轉由董事會審計委員會承接，同時增設職工董事。此外，公司還系統性地對《總經理工作細則》《董事會審計委員會工作細則》《董事會提名委員會工作細則》等二十四項內部治理制度進行修訂、制定與廢止。

董事會治理有效性

戰略

公司致力於不斷優化治理框架，強化董事會、管理層及各職能部門之間的職責分工，確保決策過程的透明度和高效性。同時，公司強化董事會審計委員會職能，進一步提升監督效能，增強應對外部風險與挑戰的能力。此外，結合行業趨勢與市場需求的變化，公司積極識別風險和機遇，確保公司能夠快速響應外部變化。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 機遇 | 影響週期 ¹ | 財務影響 |
|---|---|-------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 政策法規持續趨嚴，若未能有效監督合規體系建設，可能面臨行政處罰或法律訴訟的風險。 決策偏差可能導致戰略方向誤判與資源配置失當，增加公司經營不確定性。 治理機制不透明或運作低效，易引發市場質疑與負面輿情，損害企業公信力及投資者信心。 | <ul style="list-style-type: none"> 優化決策流程與監督機制，有助於強化風險防控能力，增強公司治理水平。 通過覆盤與資源統籌，推動資本、人才等要素向核心領域聚焦，提升資源配置效率與運營效能。 | 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 通過提升戰略決策準確性與資源配置效率，增強董事會治理有效性，進而推動投資回報率持續增長。 |

注 1：公司對「影響週期」的界定如下：短期指公司 ESG 報告期間結束後 1 年以內，即 2026 年內；中期指公司 ESG 報告期間結束後 1 年至 5 年，即 2027 年至 2031 年；長期指公司 ESG 報告期間結束後 5 年以上，即 2032 年及以上，下同。

公司始終秉持高效、透明的治理原則，致力於提升整體治理能力，以保障股東利益、強化社會責任，並確保公司在全球市場中的長期競爭力和良好聲譽。

影響、風險與機遇管理流程

公司定期評估治理結構，並結合法律法規要求，全面審視董事會組成、管理層運作及公司內部控制機制。通過推動董事會成員的多元化，和提供合規培訓，確保董事會在戰略決策和治理執行中的有效性。

指標與目標

公司制定董事會治理相關目標，不斷完善治理結構與決策機制，提升董事會獨立性與專業性，強化風險管理與監督職能，促進公司治理體系穩健運行。

| 指標 | 目標 | 2025 年進展 |
|--------|------------------|----------|
| 女性董事比例 | 保持不低於董事會總人數的 25% | 28.57% |

◎ 董事會職責

公司依據《公司法》和《深交所創業板上市規則》等相關法律法規和規範性文件，同步更新《泰格醫藥公司章程》《泰格醫藥關聯交易制度》及《泰格醫藥對外擔保管理制度》，並依據相關制度召開股東會和董事會，提升公司合規管理水平。

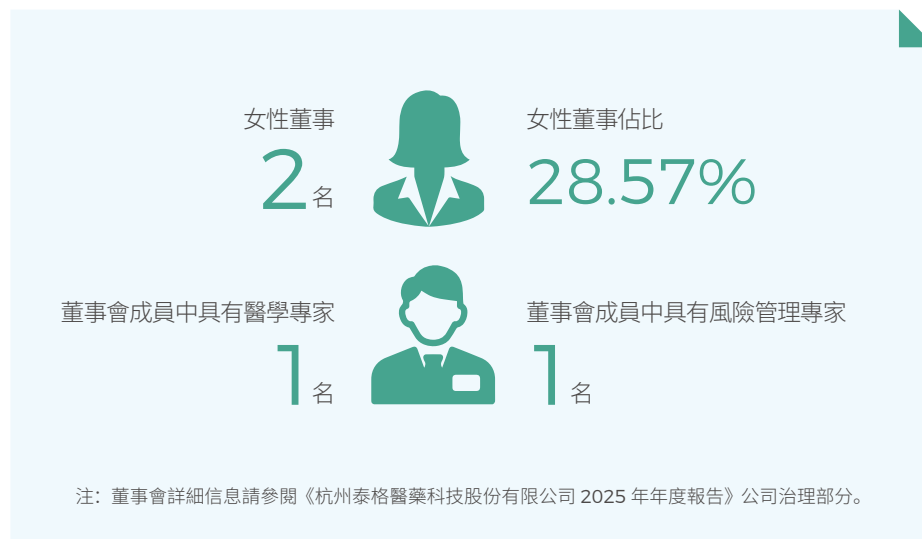
股東會和董事會 2025 年召開情況



公司董事、高級管理人員薪酬由董事會薪酬與考核委員會決定。報告期內，公司執行董事根據其在公司任職情況領取薪酬，不領取董事津貼。公司獨立非執行董事津貼標準為人民幣 30 萬元/年（含稅）。高級管理人員由董事會薪酬與考核委員會根據年度績效進行考核，確定其年度薪酬。

◎ 董事會多元化

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、民族、文化及教育背景以及專業經驗。此外，我們的董事擁有專業互補的知識與技能組合，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。



投資者權益保障

◎ 信息披露與透明度

泰格醫藥嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄 C1《企業管治守則》《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》及海外當地相關法律法規，並按照《股東會議事規則》，定期召集、召開股東會，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。

公司制定《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《上海證券報》、巨潮資訊網、聯交所網站等。報告期內，公司制定《市值管理制度》，加強市值管理工作，積極維護公司、投資者及其他利益相關者的合法權益。

◎ 投資者關係管理

公司建立與股東有效溝通的渠道，除定期報告外，還設立投資者專屬預約訪問郵箱，開通官網投資者關係專欄，

並提供面向投資者的熱線電話服務。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，回答投資者問詢及提供公司已披露信息。與此同時，公司尊重並充分保障所有股東作為公司所有者的權利，同時保護中小股東的平等地位。在保證股東會合法、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，確保其可通過網絡或現場方式參與審議重大議案。

公司始終堅持「以投資者為本」的理念，將現金分紅作為回報股東的重要方式。自上市以來，公司每年以現金方式分配的利潤均超過當年歸屬於上市公司股東扣除非經常性損益的淨利潤的 30%，回報全體股東，與投資者共享發展成果。截至目前，公司在 A 股市場現金分紅總額已達到 23 億元，超過 A 股首發上市募集資金淨額的 4 倍。在股份回購方面，截至 2025 年 4 月 30 日回購期滿，公司以集中競價方式累計回購股份 9,806,300 股，佔公司 A 股總股本的 1.32%，成交總金額為 5 億元（不含交易費用）。公司於 2024 年 5 月及 2025 年 5 月分步完成相關庫存股註銷工作，累計註銷股份 1,139.22 萬股，實現每股收益的提升，從而直接增強了股東權益。此外，本次回購與註銷亦向市場傳遞了管理層對公司內在價值的信心，有助於穩定股價預期，彰顯公司長期發展的決心。

報告期內，公司憑藉在創新實踐與投資者溝通方面的突出表現，榮登證券時報「第八屆西湖大會 2025 資管向實 TOP 榜」，入選「最受機構青睞（滬深 A 股）浙江上市公司 TOP10」榜單，獲得機構投資者的高度認可。



規範關聯交易

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。公司每季度更新及複核《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。

合規前進 行穩致遠

- ✓ 合規經營
- ✓ 商業道德
- ✓ 信息安全與隱私保護
- ✓ 知識產權保護

05



概述

完善的企業治理是泰格醫藥實現合規運營和可持續發展的根本保障。公司通過持續完善治理架構、升級合規與風險管理體系，切實提升運營的透明性與穩健性。

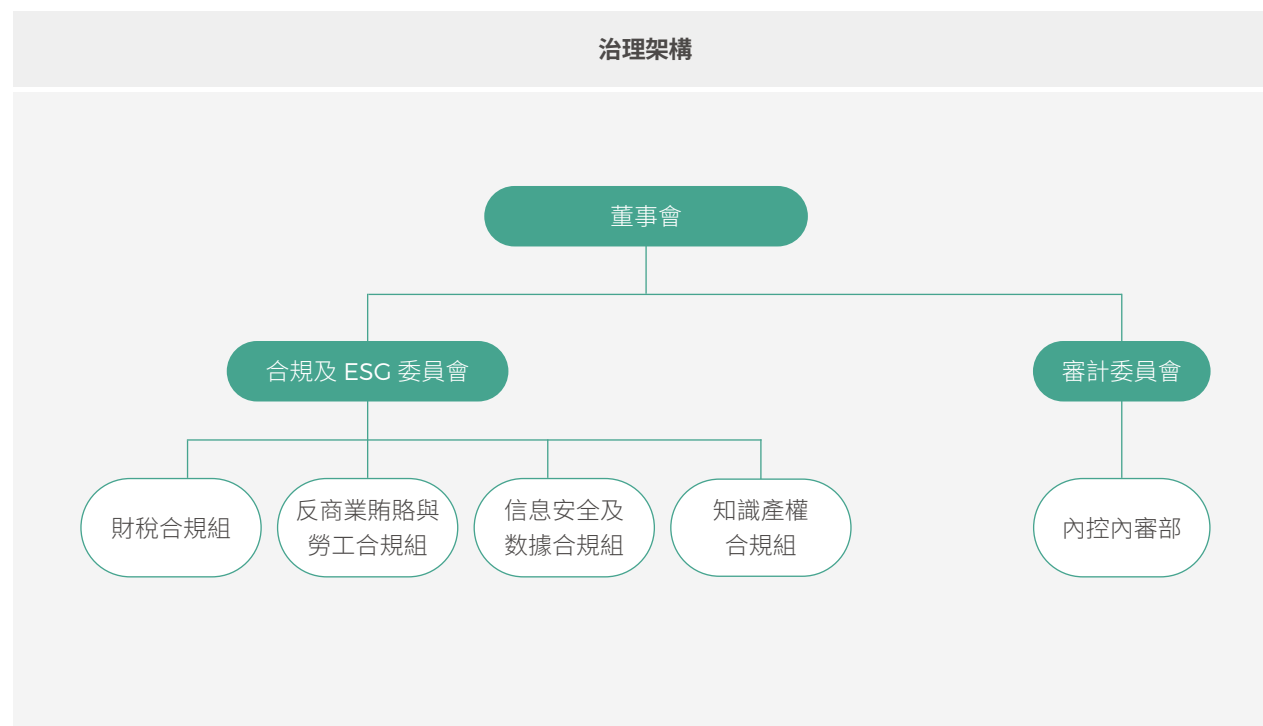
在合規經營方面，公司系統化推進合規與內控體系建設，確保業務活動符合國內外監管要求。在商業道德與反腐敗方面，公司持續健全誠信經營與供應鏈合規機制，強化全鏈路道德風險管控。同時，公司高度重視信息安全、數據治理與知識產權戰略管理，通過強化技術防護、優化資產佈局及推動合規協同，全面保障核心數據資產與創新成果的安全與價值實現。這些關鍵舉措不僅為公司的長期穩定發展奠定了堅實基礎，更通過構建前瞻、系統且可執行的治理生態，持續鞏固公司在全球市場競爭中的合規優勢與引領地位，助力行業健康與可持續發展。



我們如何治理

泰格醫藥董事會對公司合規事宜履行監督與指導的管理職責，通過合規及 ESG 委員會與審計委員會分工協同，構建完善的合規發展治理體系。

合規及 ESG 委員會主要負責制定合規經營、商業道德、信息安全保護和知識產權保護議題的管理方針、目標、戰略及架構，並定期將議題中的重大影響、風險與機遇匯報至公司董事會；審計委員會聚焦內部控制與審計監督工作，進一步提升治理體系的獨立性和專業性。



針對財務重要性議題，我們的治理機制包括：

◎ 合規經營

公司設立合規及 ESG 委員會，由法務合規部協同相關職能部門，執行財稅合規組、反商業賄賂與勞工合規組、信息安全及數據合規組、知識產權合規組的具體工作，管理商業道德、信息安全保護、知識產權保護等關鍵議題的實踐，並定期向合規及 ESG 委員會匯報工作進展，確保企業合規運營。

公司設立財稅合規組，主要負責制定和優化財稅合規管理體系、監督採購及業務交易的稅務合規性、規範財務審核流程、識別並防範法律與財務風險，由各職能團隊跨部門聯動，確保企業財務管理的透明度和穩健性。

◎ 商業道德

公司設立反商業賄賂與勞工合規組，由法務合規部牽頭，聯合相關職能部門組成，統籌公司在商業道德、反腐敗及勞工合規方面的管理工作，主要負責制定和執行反貪污與反賄賂政策、識別並評估合規風險、監督勞動用工合規性、定期開展培訓及內部審計，確保公司經營活動符合法律法規及道德標準。

公司設立審計委員會負責公司內部控制與審計工作的管理，確保公司治理、風險管理及內部控制的有效性。審計委員會下設內控內審部，負責具體的審計工作，定期向審計委員會報告審計發現及整改進展，從而降低公司治理風險，保障公司運營的合規性和效率。

公司內控內審部負責公司內部控制與審計的具體工作，獨立、客觀地評估公司治理、風險管理及內部控制的有效性，開展審計工作並出具內部控制審計報告，確保企業運營的合規性和效率。內控內審部定期向董事會審計委員會報告審計發現及整改進展，推動內控體系優化，降低公司治理風險。

◎ 信息安全與隱私保護

公司信息安全及隱私保護工作由信息安全及數據合規組作為管理機構，由法務合規部、智能研究院代表牽頭，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 Tigermed 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。

公司制定《泰格醫藥信息資產分類分級處置政策》和《數據生命週期管理策略》，進一步明確了數據、信息資產的保密等級和各級別信息資產的處置要求，以及數據採集、流通、共享、加工及退役的整體管理流程，以優化和完善數據安全治理體系。

◎ 知識產權保護

公司設立知識產權合規組，負責推動知識產權合規管理體系的有效運行，並定期向合規及 ESG 委員會匯報績效和改進需求。公司通過開展知識產權相關培訓，提升全體員工的知識產權合規意識。

公司編製《泰格醫藥知識產權手冊》，闡述公司的知識產權方針、目標和知識產權綱領性文件，描述公司的知識產權合規管理體系，保障體系運行所需資源的落實，以確保知識產權合規管理的持續優化和高效實施。

合規經營

戰略

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醫藥領域企業打造可持續競爭優勢、實現高質量發展的重要支撐。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 機遇 | 影響週期 | 財務影響 |
|--|--|----------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 人工智能算法在數據採集、使用及輸出環節缺乏有效合規審查，可能引發數據來源、算法歧視或內容侵權風險，導致監管問責與法律糾紛。 內部審計發現的問題若未能及時整改，可能導致風險擴大，進一步影響企業的合規信譽。 | <ul style="list-style-type: none"> 通過構建人工智能治理體系，公司可將合規能力轉化為信任優勢與創新動力。 通過在行業合規文化建設中積極發聲，可以提高公司的行業影響力和在醫藥合規領域的引領地位，有助於贏得更多合作機會和市場認可。 | 中期 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 通過構建人工智能治理體系，強化客戶信任與合規運營能力，帶動營業收入增長。 審計整改效率提升與合規流程標準化，可降低重複性管理投入，推動管理費用持續優化。 |

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，不斷完善合規管理體系，覆蓋業務運行合規、財稅合規、信息安全及數據合規、反商業賄賂與勞工合規與知識產權合規等。




影響、風險與機遇管理流程

公司建立了系統化的合規風險管理流程，通過專項工作組定期識別、評估和應對業務運營中的風險。在信息安全、財稅、反商業賄賂及勞工等重點領域，公司持續跟蹤法規變化，優化管理制度，並依託內部溝通機制、內部審計與舉報機制，及時識別業務運營過程中的風險點。

公司構建覆蓋公司總部、各分子公司及業務部門的多層次監督、風險識別與排查機制，由合規專項工作組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，並組織專項合規會議，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，降低法律與經營風險，保障運營的合規性與可持續性。

指標與目標

公司制定合規經營管理目標，不斷增強合規透明度與處理效率，提升員工合規意識與風險防範能力，促進合規管理體系穩健運行。

| 指標  | 目標  | 2025 年進展  |
|--|--|--|
| 合規舉報事件處理率 | 每年維持 100% | 100% |
| 合規培訓員工覆蓋率 | 每年維持 100% | 100% |

◎ 合規運行機制

新藥研發是政策高度監管和持續關注的領域之一，為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 and 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 1,800 篇，報告期內總訪問量約 120,000 人次。

在政策制定方面，我們制定並發佈《人工智能合規治理指南》，此為公司在人工智能領域的首部全生命週期專項合規制度。該指南聚焦研發、使用與應用三大核心場景的合規要求，明確各環節責任，並適用於公司全體員工、外包人員及合作第三方。同時，指南通過電子存證、訪問控制等措施分層保護商業秘密，並設定包含禁止民族、性別等歧視性輸出在內的倫理安全紅線，構建起人工智能技術全流程合規治理的制度框架。此次發佈標誌著公司人工智能治理體系框架的建立，為公司醫藥研發智能化轉型提供合規基石。

在法律文本規範化方面，公司起草並完善了委託收付款等核心協議模板，通過前置財稅合規審查，提前識別並化解潛在的合同風險，確保公司業務在安全的財稅框架內穩健運行。

在知識管理方面，我們搭建了動態更新的合規典型案例庫，並以此開展全員商務拓展 (Business Development, BD) 培訓，成功將「個案經驗」轉化為「商務全員常識」，有助於提升業務一線對財稅風險的識別與應對能力，實現了業務拓展與財稅規範的協同共贏。

此外，聚焦新藥研發領域的新政策、新問題和新策略，我們積極分享醫藥合規經驗，持續在藥政監管單位的法規制定中發聲。報告期內，公司組織藥政法規科學年會，並發起 7 期「泰格醫藥政策法規沙龍活動」，邀請行業醫學領域專家，聚焦醫藥行業最新的法律法規進行分享和討論。

泰格醫藥 2025 年參與合規相關行業溝通情況

| 溝通機構 | 溝通類別 | 具體內容 |
|------|----------|---|
| 政府機構 | 政策法規徵求意見 | 向國家藥品監督管理局 (National Medical Products Administration, NMPA)、其下屬藥品審評中心及其它相關單位提交反饋意見和建議共 25 次 |
| 行業協會 | 標準共建 | 參與制定國內首部聚焦生成式人工智能領域的知識產權團體標準《生成式人工智能知識產權指南》(T/CECC 42-2025) |

◎ 合規文化建設

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。

泰格醫藥合規文化建設活動與機制

| 合規培訓 | 合規月刊 | 海外合規互動平台 |
|---|---|--|
| <p>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，要求在報告期內至少開展 15 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為 25%。</p> <p>報告期內，公司共開展 16 場合規培訓，主題涉及勞工合規、反腐敗合規、財稅合規、信息安全及數據合規、數據跨境傳輸法規、知識產權合規、ESG 可持續發展理念等，合規體系課程培訓覆蓋員工比例達 100%。</p> | <p>《合規月刊》是加強全員合規宣貫，推動全員參與合規管理的創新渠道。公司通過《合規月刊》向員工傳遞最新的合規資訊、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。</p> <p>報告期內，公司已成功發佈 11 期合規月刊，並創新推出「月主題 + 海報速覽 + 文章解析」三段式傳播模式，該模式圍繞合規微案例、框架協議等實務主題展開，幫助員工以更易讀、易懂、易記的方式掌握合規內容。</p> | <p>海外合規互動平台主要面向海外員工設立，旨在幫助海外員工了解公司合規工作進展、學習合規政策，反饋工作疑難問題。</p> <p>平台包括合規新聞及動態發佈、團隊介紹、合規指引及合規課堂、子公司信息、違規事件舉報途徑等多元模塊，為合規宣傳提供共享渠道，拉齊全球合規標準的統一。</p> |

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，例如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。
-  舉報熱線：+86 571 28887227 內線 8077
-  舉報郵箱：
 - 反腐敗合規郵箱：compliance.officer@tigermedgrp.com
 - 信息安全及數據合規郵箱：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
 - 知識產權合規郵箱：ip-compliance-team@tigermedgrp.com

◎ 內部控制與審計

內部控制與審計是公司合規經營與風險管理的重要組成部分，通過規範操作流程、監督合規性和評估風險管理效果，確保公司能夠及時發現和應對潛在風險，維持運營的穩健性和合規性。

為全面貫徹中國財政部、證監會、審計署及銀保監會等聯合頒佈的《企業內部控制基本規範》《企業內部控制應用指引》，泰格醫藥結合內部現有管理制度，編製《泰格醫藥內部控制管理手冊》（以下簡稱《內控管理手冊》），不斷健全公司內部控制體系，綜合提升風險防範能力和

生產經營運行效率。報告期內，公司對《內控管理手冊》進行全面更新，並同步發佈事業部層級的配套實施細則。

《內控管理手冊》作為公司建立、執行、評估及驗證內部控制的核心依據，全面覆蓋公司經營管理的 19 個關鍵流程，詳細闡述控制目標、內控流程框架、職責劃分、流程圖及風險控制矩陣，確保各項控制措施的全面性與執行的高效性。

公司內部控制活動由內控內審部牽頭管理，組織相關部門實施內部控制設計、檢查、修正、測試等主要工作，

並設立關鍵流程內部控制代表，領導和協調各自業務運營範圍的內部控制管理，以確保內部控制符合相關法律法規和《內控管理手冊》的要求。

報告期內，公司針對高級管理層及關鍵控制人員組織專項內部控制培訓，同時將風險防控理念全面滲透至全體員工，旨在提升各層級員工對公司內部控制體系的理解深度與執行能力，確保內部控制措施的有效落實。

泰格醫藥 2025 年度風險與內部控制培訓

| 培訓對象 | 獨立董事 | 高級管理層 | 內部控制代表 |
|------|--|--|--|
| 培訓詳情 | 公司審計委員會每季度面向所有獨立董事介紹和匯報內部控制中涉及的風險與應對措施，為獨立董事提供監督和審查風險管理措施的機會，確保董事會對公司內部控制的全面了解與監督。 | 公司面向全體總監級別以上高級管理層員工介紹公司內部控制體系建設情況，旨在確保高級管理層能夠有效貫徹和執行相關內部控制措施，提升公司整體風險管理水平。 | 公司面向 21 個關鍵部門及事業部的 76 名內部控制代表開展《內控管理手冊》培訓，領導和協調各自業務運營範圍的內部控制管理，以確保內部控制均符合相關法律法規和內控管理手冊的要求。 |

報告期內，公司開展 2025 年度內部控制評價，評價結果為無重大內部控制缺陷。

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。對於審計發現結果，內控內審部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 35 項審計項目，並將審計範圍延伸至海外子公司，推動全球子公司審計覆蓋率提高，未發現重大合規問題。

2025 年審計項目概覽



商業道德

戰略

泰格醫藥始終堅守最高的商業道德標準，推動高標準的商業道德實踐與合規運營。通過全面的風險與機遇識別，公司積極應對全球反腐法規變化及合規要求，持續完善反賄賂管理體系，強化內部控制與監督機制，確保誠信經營，提升市場競爭力，實現可持續發展。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 機遇 | 影響週期 | 財務影響 |
|--|--|----------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 若內部監管機制與供應鏈商業道德管理未能有效落實，可能導致公司聲譽受損、引發監管調查，進而導致客戶信任流失、財務損失及市場競爭力下降。 | <ul style="list-style-type: none"> 健全的反腐敗合規體系有助於提升企業信譽，增強全球醫藥領域客戶的信任，促成長期穩定的合作關係。 | 中期 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 健全的反賄賂與反貪污合規體系，可有效預防監管調查與法律糾紛，降低因潛在違規引發的罰款與訴訟支出。 反腐敗機制的常態化運行可減少問題重複整改與危機公關投入，推動合規管理效率提升，降低管理費用。 |

公司堅決杜絕任何形式的腐敗和賄賂行為，不斷完善廉潔合規體系，推動誠信與公平的價值鏈建設，致力於打造誠信、公平的商業環境，為客戶提供高質量的服務。

影響、風險與機遇管理流程

公司持續關注商業道德與反腐敗相關法規動態，制定並嚴格執行反貪污與反賄賂政策，通過定期培訓和內部審計，提升員工廉潔從業意識，確保經營活動符合道德和法律要求。在風險識別與應對方面，公司建立外部監管反饋機制，提升監管響應效率，有效降低商業行為的合規風險。此外，公司設立舉報機制，確保違規行為能夠被及時發現、調查和處理，形成閉環管理，推動誠信經營體系持續完善，賦能企業合規運營與可持續發展。

指標與目標¹

公司制定商業道德管理目標，不斷強化誠信經營，提升員工道德意識與責任擔當，健全反腐敗與公平競爭機制，促進企業誠信文化的穩健發展。

| 指標  | 目標  | 2025年進展  |
|--|--|---|
| 商業道德與反腐敗培訓覆蓋率 | 每年維持 100% 覆蓋全體員工 | 100% |

注 1：商業道德議題指標與目標數據不包含子公司方達控股。

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》《醫藥企業防範商業賄賂風險合規指引》（以下簡稱《合規指引》）及海外當地相關法律法規，制定《泰格醫藥反貪污與反賄賂政策》，強化商業道德建設，嚴格管理腐敗風險。報告期內，公司持續推進反腐敗管理的國際化落地，研究海外當地法律法規，起草《泰格員工海外反腐敗指引》（An Employee's Guide to the Foreign Corrupt Practices Act），供相關同事學習使用，同時有序推進有特殊合規要求區域的制度研究與建設工作。

為落實市場監管總局發佈的《醫藥企業防範商業賄賂風險合規指引》要求，提升員工廉潔自律意識，報告期內，我們結合自身業務實際，研究制定涵蓋業務接待、外包服務及諮詢服務等領域的防範商業賄賂合規指引，並已分三期完成國內全體員工的宣貫。

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作出明確要求並定期更新，對反腐敗與反賄賂、反洗錢、反壟斷與公平競爭、禁止內幕交易、反利益衝突等議題開展嚴格管理。

我們制定《泰格醫藥利益衝突政策》，由合規及 ESG 委員會管理，首席合規官負責組建利益衝突判定小組解決相關問題。同時，公司董事、高級管理層所有總監及以

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，承諾杜絕不當禮贈與酬勞，並明確禮品、餐飲等商務往來的價值上限，以確保合規經營和廉潔從業。

我們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和子公司進行反腐敗審計，審計範圍首次擴展至海外。此外，公司開展針對供應商的專項審計，內容覆蓋產品質量、商業道德與反腐敗等方面，重點關注供應商准入、詢價、預算管理及利益衝突等環節，審計中未發現重大問題。

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》及其附件 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。2025 年，公司通過供應商管理系統（Supplier Relationship Management, SRM）平台向供應商發送節日專項合規提示，並組織面向供應商的 SRM 系統合規應用專題直播，持續推動供應鏈端的合規意識與協作效率提升。

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法律訴訟案件。



信息安全與隱私保護

戰略

泰格醫藥秉持高度責任感，將信息安全與數據隱私保護作為支撐企業可持續發展的重要力量，持續完善數據安全管理體系，確保業務運營的合規性與穩定性。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 機遇 | 影響週期 | 財務影響 |
|---|---|----------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 面對日益複雜的網絡安全威脅，公司可能面臨敏感數據洩露、業務中斷和經濟損失的風險。 數據跨境流動監管趨嚴背景下，若公司合規應對不足，可能面臨數據傳輸與運營風險。 各國數據保護法規日趨嚴格，公司需要持續更新合規策略，確保數據跨境流轉、個人隱私保護等符合最新合規要求，否則可能面臨法律責任或罰款。 | <ul style="list-style-type: none"> 通過建立健全的信息安全管理架構和數據隱私合規體系，確保客戶、合作夥伴的數據安全，保護個人信息，能夠增強企業的市場信譽，提升品牌公信力，在競爭中佔據優勢。 數據安全基礎確保公司可以持續推進數字化轉型，如大數據分析、智能化管理等，提高運營效率，優化決策能力。 主動適應全球數據合規要求，有助於公司拓展海外市場，增強國際合作競爭力，減少合規風險帶來的業務限制。 | 短期 中期 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 信息安全管理體系的持續完善可降低業務中斷風險，從而降低數據洩露事件處置的運營成本支出。 主動適應全球數據合規要求，可避免因違規處罰或業務受限導致的資產價值減損，保障數據資產，持續創造價值。 |

公司嚴格遵循國內外數據保護法規，致力於維護客戶、合作夥伴及員工的信息安全，確保數據合規管理，通過強化網絡安全防護、優化數據生命週期管理、加強信息訪問權限控制等手段，嚴格執行數據合規要求，有效降低信息洩露與合規風險，確保隱私信息和商業機密的有效保護。

影響、風險與機遇管理流程

公司通過嚴格的風險識別流程，定期評估數據安全、隱私保護及網絡威脅等領域的潛在風險。在數據安全管理方面，公司持續關注國內外法規動態，確保數據存儲、跨境傳輸、訪問控制等符合最新合規要求。同時，公司定期開展信息安全內審，及時發現並應對潛在的安全隱患。對於網絡安全，公司更新安全防護體系，強化加密技術、訪問權限管理和異常監測機制，防範黑客攻擊、數據洩露及信息濫用等風險隱患，確保企業運營的穩定性與合規性。

指標與目標

公司制定信息安全保護管理目標，不斷強化數據安全體系建設，提升員工信息安全意識與防護能力，完善網絡安全與隱私保護機制，確保企業與客戶信息的安全。

| 指標 | 目標 | 2025年進展 |
|------------------------|----------|---------|
| 信息安全培訓覆蓋率 | 每年維持100% | 100% |
| 重大數據安全事故數 ¹ | 每年維持0件 | 0 |

注1：重大數據安全事故是指因系統功能故障或異常，導致核心業務中斷無法正常運營；或因違反監管要求觸發重大臨床不合規事件並造成臨床試驗失敗的情況。

◎ 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，基於 ISO/IEC 27001:2022 標準搭建自身信息安全管理體系，制定並更新《員工信息安全行為規範》等管理文件。報告期內，公司完成了信息安全管理體系認證升級，由 ISO/IEC 27001:2013 更新至 ISO/IEC 27001:2022。同時，公司臨床研究管理系統（Clinical Trial Management System, CTMS）、商務發展系統（Business Development System, BDS）、數據統計分析平台系統（Tigermed Secure Apps, TSA）通過國家信息安全等級保護三級認證，進一步提升信息安全管理水平。

我們密切關注《國家數據標準體系建設指南》及《中共中央 國務院關於構建數據基礎制度更好發揮數據要素作用的意見》等數據要素相關政策，積極推動數字化轉型，圍繞數據確權、數據安全、公共數據、企業數據、個人數據等核心領域開展制度建設研究。基於多變的政策環境，公司定期評估制度與流程建設的必要性，確保數字化轉型合規、高效推進。

公司制定《數據生命週期管理制度》，規範數據定義、分類、訪問及流通原則，明確信息安全分級分類標準，嚴格執行訪問權限管理機制，確保不同職能和級別的員

工僅能訪問相應權限範圍內的信息。報告期內，公司進一步制定並實施《數據指標管理規範》《數據標準管理規範》《數據入倉規範》等管理制度，系統完善數據治理流程與管理體系。同時，公司依據統一管理框架，啟動項目域數據治理專項工作，開發並上線包括項目經驗看板、項目指標樹在內的系列數據產品，支持業務部門高效查詢歷史項目及中心數據。依據人員角色與崗位設置權限管控，敏感數據脫敏，後台日誌審核等措施，在保障數據安全的基礎上，實現數據的共享。

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，並跟蹤及修復漏洞，以降低公司系統遭受外部侵害的風險。報告期內，我們在基礎架構信息安全維護的基礎上，優化升級

《信息安全管理》《計算機化系統發佈管理》《計算機化系統退役管理》標準作業程序，規範漏洞掃描、系統及軟件補丁管理、數據遷移和數據銷毀等流程，提升系統的穩定性和數據的安全性。

此外，公司持續推進「兩地三中心」容災體系建設，計劃於嘉興和另一城市部署 3 個數據中心。報告期內，嘉興同城雙中心機房已建成，另一城市的數據中心建設正在推進中。公司將核心業務系統全部遷移至具備雙路供電、不間斷電源（Uninterruptible Power Supply, UPS）及更高可靠性的互聯網數據中心（Internet Data Center, IDC）機房。同時，公司通過光纖直連實現與自建機房之間的數據實時同步，達成嘉興同城機房數據恢復點為零的目標。



數據安全管理措施

信息安全培訓

面向公司全體員工組織開展「防範社會工程攻擊」信息安全主題培訓，重點圍繞社會工程攻擊的主要手法、典型場景及防範策略展開講解，並著重對釣魚郵件的識別與應對措施進行說明。

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、安全運營覆盤報告、服務組件調優四方面，實現 7×24 小時網絡監控，做到問題及時發現、及時處理。

釣魚郵件演練及培訓

報告期內，公司面向全體員工舉行釣魚郵件和勒索軟件防範培訓，通過模擬 OneDrive 共享連結、異地登入提醒等憑證類釣魚場景，開展實戰化演練，持續提升員工的信息安全意識和風險識別能力，共組織開展模擬訓練 4 次，覆蓋公司所有郵箱用戶。

年度滲透測試

邀請第三方對公司核心業務系統進行年度滲透測試，並對測試發現的漏洞進行修復。

災難恢復計劃演練

每年在各事業部及數據中心開展營運持續計劃（Business Continuity Planning, BCP）演練及災難恢復計劃（Disaster Recovery Plan, 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。

終端安全管控

搭建 IPGuard 終端安全管理服務，解決終端策略同步滯後問題，防範安全漏洞及數據洩露風險，提高軟件安裝的合規性和效率。

公司建立並持續優化數據安全管理機制，保障數據安全，確保數據合規管理與安全運營。報告期內，公司未發生任何違反信息安全相關法律法規的事件。

數據安全管理機制



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

- 對機密信息加密處理，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

- 開展信息安全審計，重點對信息分級、訪問授權、災難恢復及跨境傳輸等管理措施，以及參與者、研究者、客戶與員工的隱私保護情況進行審查。

◎ 隱私保護

在日常運營過程中，公司存在收集和處理有關參與者、研究者、員工及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》《促進和規範數據跨境流動規定》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》《泰格醫藥個人信息洩露處理流程》，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，公司強化參與者與研究者隱私保護，通過簽訂個人信息處理同意書、最小化收集參與者與研究者個人信息等措施，有效降低隱私洩露風險（具體管理措施詳見本報告「參與者與研究者權益保護」章節）。為進一步落實數據隱私保護，公司臨床項目僅包含項目編號和參與者編號，所有涉及參與者的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採取嚴格保密措施。同時，公司梳理系統管理權限，將可接觸客戶信息的人員限定在具備必要知悉權限的最小範圍內。此外，公司部署獨立的雲桌面服務器，構建專屬「數據安全圍牆」。針對特定項目，相關員工

所有工作均須遠程接入指定雲桌面進行操作，禁止在本地存儲任何資料與數據。該服務器同時限制外部 AI 工具的訪問，並部署數據洩露防護系統（Data leakage prevention, DLP），確保信息既不外洩，也不被 AI 調用後用於模型訓練。

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及參與者隱私保護相關事件，針對事件開展的糾正及預防措施等。

隨著公司全球業務的發展，為切實保障跨境業務場景下的個人信息主體權益，公司嚴格遵循《促進和規範數據跨境流動規定》，將個人信息保護要求全面融入跨境數據傳輸管理。報告期內，公司制定並實施《跨境個人數據傳輸管理流程》，系統構建覆蓋項目初判、合規審核與客戶確認的多方協同閉環管理機制。該機制通過明確各參與方職責與協作流程，確保相關業務活動自起始階段即被納入合規框架，實現全流程的規範管理與風險控制。

公司圍繞跨境數據合規要求組織開展系列隱私保護專題培訓，內容涵蓋中國數據跨境法規的安全評估要求、標準合同簽署及備案義務，以及境外主要國家地區的數據監管規定，持續提升組織層面的跨境隱私合規管理能力。

泰格醫藥 2025 年度隱私保護培訓（部分）

| 培訓活動 | 主要內容 | 覆蓋範圍 |
|--|---|--|
|  醫療器械臨床試驗個人信息保護合規要點 | 結合醫療器械臨床試驗實踐，分析臨床試驗中如何保護參與者的個人信息以符合法律法規的要求。 | <ul style="list-style-type: none"> 器械事業部 |
|  國際數據跨境傳輸規則與監管要點 | 介紹世界主要國家和地區數據跨境傳輸的法規要點並結合日常業務，分析合規落地措施。 | <ul style="list-style-type: none"> 器械事業部、數統事業部、特定高級管理人員 |

知識產權保護

戰略

隨著知識產權在經濟發展和國際貿易中的作用增大，受到更多國家及企業發展的重視。泰格醫藥堅持「以知識產權提升企業核心競爭力，以科技創新促進企業轉型發展」的方針，將知識產權中的專利佈局作為工作重點，納入公司整體戰略規劃，推動知識產權工作從「成本中心」向「戰略資產」轉變，為構建長期技術壁壘和核心競爭力提供體系化支撐。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 機遇 | 影響週期 | 財務影響 |
|--|--|---------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 若未實施系統性的專利佈局規劃，公司在技術研發與服務提供過程中可能面臨潛在的知識產權侵權糾紛，增加法律訴訟風險及市場損失。 若未建立統一的專利管理標準與跨部門協同機制，可能導致各事業部重複投入、資源效率降低，進而影響整體戰略協同與佈局實施效果。 | <ul style="list-style-type: none"> 通過建立專利價值評估機制，系統識別高價值技術成果，為技術轉化與市場競爭提供決策支持，助力企業把握發展機遇、增強戰略主動權。 通過制定專利分類及評價標準、優化項目研發流程管控，構建統一規範的管理體系，提升專利申請質量與效率，實現知識產權工作的降本增效。 | <p>中期</p> <p>長期</p> | <ul style="list-style-type: none"> 統一專利管理標準與跨部門協同，減少重複研發投入與侵權糾紛，降低相關運營成本。 高價值專利轉化強化服務技術壁壘與議價能力，帶動營業收入增長。 |

公司積極應對全球專利法規變化，強化專利佈局與商標保護，優化知識產權合規管理體系，並推動知識產權數字化管理，確保創新成果得到有效保護和高效轉化。同時，公司強化知識產權風險機制，保障經營安全，促進知識產權的創造、運用、管理和保護，為企業的可持續發展提供有力支撐。

影響、風險與機遇管理流程

公司建立覆蓋全流程的知識產權合規管理體系，通過對公司總部及子公司開展專利盤點，系統掌握整體知識產權現狀，建立總部與子公司的長效溝通機制。依託《技術成果佈局與挖掘表》《專利佈局目的及潛在商業化表》等工具，公司系統收集各業務單元技術佈局規劃與商業化評估信息，識別潛在技術機遇與佈局方向。在此基礎上，公司結合年度知識產權預算統籌，進一步明確資源投入的重點領域與優先級，為戰略決策提供依據。

針對已識別的佈局機遇，公司組織各事業部與外部專業機構開展技術挖掘與專利佈局討論，報告期內已形成 54 項具備申請價值的技術點。為加強研發過程風險管控，公司在立項及開發關鍵節點嵌入知識產權背景分析、競爭對手調研及成果風險評估等環節，並在項目卡片中增設專利產出預估與商業化評估信息，實現知識產權風險前置管理。同時，通過制定專利分類評估流程、優化佈局審批機制，進一步完善知識產權從創造到轉化的全過程管理體系。

指標與目標¹

公司制定知識產權保護管理目標，不斷完善知識產權管理體系，提升員工知識產權合規意識與風險防範能力，強化技術創新成果的保護與應用，確保知識產權的安全與合規。

| 指標 | 目標 | 2025 年進展 |
|----------|--------------------------|------------------------|
| 知識產權申請數量 | 2024-2027 年 累計申請 50 件 | 2024-2025 年 累計 80 件 |
| 發明專利申請數量 | 2024-2029 年 累計申請 2 件 | 2024-2025 年 累計 6 件 |

注 1：知識產權保護議題指標與目標數據僅涵蓋杭州泰格醫藥科技股份有限公司。

公司遵守《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》等法律法規，制定《知識產權獲取控制程序》《知識產權維護控制程序》等 19 份程序文件，系統規範知識產權的獲取、使用、保護及管理全流程。杭州泰格醫藥科技股份有限公司已通過 GB/T 29490-2023 知識產權合規管理體系認證。報告期內，為進一步提升管理效能，公司結合組織架構優化與業務發展需求，對《知識產權手冊》《知識產權程序文件匯編》等核心制度進行了系統更新，並新增《專利分類及評價標準》，持續完善知識產權合規管理體系的適用性與有效性。

為建立更加清晰、公平且導向明確的創新激勵機制，報告期內，公司對《知識產權獎勵政策》進行優化升級：在獎勵分配方面，我們將專利細分為戰略專利與普通專利，設置差異化激勵標準；在協作分配方面，公司完善跨部門獎勵分配機制與貢獻度評估體系；並規範從申請、審核到發放的全流程管理。同時，公司針對其中 2 項專利授予專利授權獎勵，進一步展示公司在技術創新和知識產權保護方面的決心。



第二屆知識產權宣傳月

隨著 AI 技術的迅猛發展，知識產權保護與 AI 應用的結合已成為行業熱點。為積極應對 AI 時代帶來的知識產權挑戰與機遇，公司組織開展了以「侵權的應對及商業秘密保護」和「企業部署 AI 大模型的方式與合規要點」為主題的兩場專家講堂，面向全體員工開放，並重點覆蓋智能研究院及相關團隊。培訓內容緊扣軟件字體與人工智能生成內容（Artificial Intelligence Generated Content, AIGC）版權保護、AI 大模型部署合規等核心議題。此次活動切實提升了員工對字體、圖片、軟件侵權的風險防範意識，並為智能研究院等團隊在 AI 研發過程中提供了清晰的合規框架與風險管控指引。



公司注重知識產權戰略佈局，積極主動地開展國內外商標、著作權及專利申請工作。同時，我們梳理和整合知識產權相關的服務供應商庫，以滿足公司的多元化戰略需求。

報告期內，公司商標、軟件著作權、專利等知識產權註冊情況如下表所示。

領域 2025 年進展¹

| | |
|--|---|
|  商標 | 新增商標註冊 4 個 累計數量 99 個 - 國內 40 個 - 海外 59 個 |
|  軟件著作權 | 新增軟件著作權登記 10 個 累計數量 171 個 |
|  專利 | 新增發明專利申請 5 個 累計專利授權數量 5 個 |

注 1: 知識產權年度進展數據統計範圍僅限杭州泰格醫藥科技股份有限公司。

創新賦能 質量護航

- ✓ 創新驅動
- ✓ 研發倫理
- ✓ 服務質量管理
- 客戶關係管理
- 供應鏈安全

06



概述

合同研究組織（Contract Research Organization, CRO）以連接醫藥研發與臨床實踐為使命，在新藥研發與上市的過程中發揮著不可或缺的橋樑作用。作為領先的 CRO 企業，公司確保供應鏈採購、研發創新、服務質量管理、臨床試驗及客戶服務等業務環節的緊密協作與高效運作，持續提升客戶滿意度，為增強市場競爭力奠定堅實基礎。

基於行業高度專業化、技術驅動及嚴苛的合規要求，公司關注創新管理與數字化轉型、研發倫理、臨床研究服務質量等關鍵領域，持續優化資源配置，推動高質量運營與創新發展深度融合，鞏固核心競爭力，以便於應對行業的複雜挑戰，實現長期可持續增長。創新驅動、研發倫理和服務質量管理共同保障公司服務的精確性與合規性，推動技術進步與藥物研發，促進公共健康水平的提升。

我們如何治理

泰格醫藥總經理作為合規及 ESG 委員會主席，負責制定並監管創新驅動、研發倫理、服務質量管理等關鍵議題的管理方針、目標、戰略及架構，並定期將議題中的重大影響、風險與機遇匯報至公司董事會，確保獲得董事會的監督與指導。在總經理的領導下，針對相關議題，公司設立專責管理機構，由各事業部、運營部門或子公司的管理層人員擔任負責人，定期審核風險管理流程與行動進展，確保管理的有效性。



針對財務重要性議題，我們的治理機制包括：

◎ 創新驅動

公司設立智能研究院，並組建創新專家委員會，對創新項目、研發費用以及創新研發人員等進行統籌管理。公司智能研究院負責創新制度及創新項目管理流程的制定、推廣與監督，組織集團重大創新項目的立項、推進及驗收工作，並為公司的數字化戰略提供可落地的解決方案，推動數字化工具及以 AI 為代表的智能化技術在臨床研究中的應用。創新專家委員會負責審定創新的戰略方向、實施方案和任務佈局，協調跨專業、跨部門的內外部資源配置，為公司創新工作提供決策性專業建議。



《泰格醫藥創新管理辦法》

對創新項目的管理職責、運行流程、研發投入和人才保障機制等作出系統性規定，覆蓋圍繞「創新服務」「創新管理」和「創新技術」開展的各類創新實踐活動，支持創新項目的研發實施、成果轉化與推廣應用。

◎ 研發倫理

公司臨床運營部作為參與者與研究者權益保護的重要部門，制定並監督實施知情同意制度、隱私保護規範及倫理培訓，確保臨床試驗合規、高效、透明運行。

子公司捷通檢測和方達控股涉及動物實驗，因此公司要求子公司在開展動物實驗的過程中，嚴格遵守相關法律法規和倫理標準，確保動物福利得到充分保障。捷通檢測設立動物實驗管理小組，由常務副經理擔任總負責人、專業醫師等作為小組成員，全面監督動物管理與使用計劃的實施，審查動物使用方案、檢查設施與活動區域，確保實驗過程符合最高倫理要求。

方達控股成立機構動物護理和使用委員會 (Institutional Animal Care and Use Committee, IACUC)，負責評估和監督動物的使用與護理，審查動物使用計劃並開展現場審核，同時為相關人員提供動物福利培訓，確保動物實驗合規開展。

◎ 服務質量管理

公司設立質量管理委員會，確保質量管理體系與公司整體戰略保持一致，並統籌配置資源以實現泰格醫藥的質量管理目標。質量管理委員會的主要職責包括推動質量管理體系的有效運行與持續改進，定期組織質量評審活動，對公司整體質量狀況進行系統評估，並審議質量風險及相應的整改措施。質量管理委員會的高級管理層及其團隊負責在各自的運營事業部、子公司、各國或各地區內實施並維護泰格醫藥質量管理體系。

基於質量管理委員會，公司建立質量管理監督層及執行層人員，負責推動跨部門溝通，領導和協調各自業務運營範圍的質量與合規管理工作，確保提供的服務均符合適用的法律法規以及泰格醫藥質量管理體系要求。公司面向各事業部、運營部門、區域建立質量代表制度，指派專職人員作為質量代表，執行各項協調工作。

在制度建設方面，公司制定《泰格醫藥質量手冊》，對質量管理體系的整體框架進行系統闡述，明確質量方針、組織架構與職責分工，以及各質量管理要素之間的銜接與運行機制，並明確不同服務類型的全球質量標準及質量管理基本原則。

創新驅動

戰略

在「健康中國」戰略的背景下，泰格醫藥持續跟蹤臨床研究模式、監管環境及數字技術變革對行業帶來的影響、風險與機遇。公司深刻認識到，以臨床需求為導向的研發將成為未來醫藥行業發展的關鍵，同時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。因此，公司將數字化、智能化轉型作為創新發展的重要戰略方向，旨在通過持續技術創新提升研發效率和自身綜合競爭力。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 機遇 | 影響週期 | 財務影響 |
|--|---|------------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 在短期內，公司可能面臨技術快速演進帶來的適應挑戰，尤其是 AI 技術迅速發展，若相關技術的引入、轉化與應用未能與業務需求同步推進，可能導致公司創新能力建設滯後，進而削弱行業競爭力。 | <ul style="list-style-type: none"> 全球主要監管機構持續完善 AI 在臨床研究領域的監管框架，合規應用路徑逐步清晰，為公司創新技術成果向業務能力轉化創造有利條件。 技術持續迭代背景下，公司將數字化與智能化技術逐步嵌入現有臨床研究流程和管理體系，有利於促進知識的高效整合與應用，提升研究質量與效率，進一步鞏固行業競爭優勢。 | <p>短期 中期</p> | <ul style="list-style-type: none"> AI 技術的引入、轉化與應用需要前期研發投入，短期內可能導致研發費用一定程度上升。 數字化與智能化技術與臨床研究流程深度融合，有助於提升研究質量與效率，增強項目承接能力，彌補前期投入成本，帶動營業收入增長。 |

泰格醫藥將持續加大數據分析、人工智能等前沿技術與既有數字化平台的融合創新，系統拓展數字化解決方案在臨床研究中的覆蓋深度與應用廣度。在確保合規與高質量標準的前提下，公司將推動臨床試驗執行更加高效、精準、可控，為生物醫藥創新提供可靠支撐，並為客戶、行業及社會創造長期價值。

影響、風險與機遇管理流程

公司通過設立「創新對接人」和「效率先鋒」等關鍵角色，推動創新文化落地。「創新對接人」和「效率先鋒」負責收集和梳理各部門和子公司的業務需求，形成潛在創新項目方向，並在此過程中識別相關風險與機遇。智能研究院對相關風險與機遇進行重要性排序，以優化資源配置，聚焦對公司戰略和業務價值更為關鍵的創新方向，實現創新項目實施前的全面風險評估與機遇挖掘。

通過「創新對接人」對各部門和子公司創新活動的計劃、管理與控制，公司能夠及時監控每個創新項目的執行過程，並根據實際情況進行調整和優化。公司定期對項目進展開展風險監測，評估創新項目的可行性與潛力，力求讓創新活動符合公司戰略方向，並能夠在適當的時機抓住市場或技術的機遇。

指標與目標

公司制定研發創新目標，並建立定期審核機制，持續跟蹤目標進展，同時通過定期披露增強透明度，確保研發創新目標的有效實施和達成。

| 指標 | 目標 | 2025 年進展 |
|--------|----------------|-------------|
| 創新項目數量 | 每年持續運營 6 個創新項目 | 8 個 |
| 創新人才培育 | 每年新培育 10 名創新人才 | 新增 10 名效率先鋒 |

◎ 創新體系建設

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，不斷完善覆蓋創新全流程的制度體系與運行機制。憑藉持續的技術創新和研發投入，杭州泰格醫藥科技股份有限公司已通過高新技術企業認定，且截至報告期末仍處於有效期內。

公司通過自主研發、合作研究和引進行業先進技術工具等方式，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，聯通研究中心端、患者端和 CRO 端的生態化、智能化、一體化平台，並形成適用於中國及國際多區域臨床試驗的解決方案與配套系統，為臨床研究的組織協同與數據整合提供基礎支撐。



◎ 創新技術應用

泰格醫藥致力於提升臨床研究的效率與質量，在醫藥研發數字化與去中心化臨床研究快速發展的趨勢下，公司將數字化與智能化技術與多年臨床執行經驗相結合，構建高效、患者友好、支持遠程協作的創新研究模式。這些創新技術已逐步在實際臨床研究項目中落地，形成可複製的解決方案，有效突破地域、規模及複雜度的限制。

報告期內，公司聯合北京協同醫藥醫學創新促進中心（CMAC）發佈《數字化 / 去中心化臨床試驗行業發展現狀調研分析報告》，系統梳理 DCT 行業最新態勢，為行業提供參考與指引。截至報告期末，公司已在多項臨床試驗中引入 DCT 元素，覆蓋腫瘤、疫苗、傳染病等多個疾病領域。

📁 DCT 技術平台

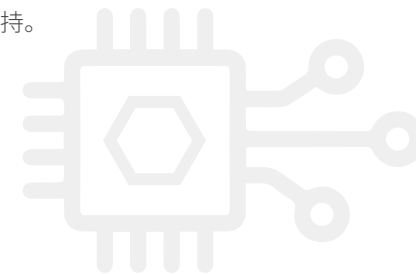
泰格醫藥 DCT 技術平台（iTigermed Platform）是公司自主構建的一體化臨床研究數字化解決方案，通過整合多項 DCT 功能模塊，支持臨床試驗在參與者管理、數據採集與費用結算等關鍵環節的遠程化實施。平台嚴格遵循 GxP（Good x Practice）法規要求，內置數據加密、權限控制和操作留痕等機制，通過標準化與自動化模塊提升數據採集的及時性、準確性和完整性，同時為參與者提供更加靈活的試驗參與方式。

報告期內，公司圍繞「去中心化」和「流程線上化」持續升級平台能力，重點整合遠程監查系統（CTRM）移動端與 Web 端、中心化監查系統（CTCM）、參與者入組資格討論系統及安全性報告分發與簽收系統，構建覆蓋監查、入組和安全管理數字化協同體系。該平台已在數十個臨床項目、400 餘家研究中心落地應用，顯著縮短數據處理與決策週期，並減少現場訪視與紙質流轉帶來的成本與資源消耗。

📁 E-SITE 系統

泰格醫藥 E-SITE 系統基於多維度數據魔方建模與搜索引擎技術，構建覆蓋研究中心全生命週期的集中化信息庫，實現集團內部各子公司與研究中心數據的結構化管理。系統通過動態中心畫像和 360 度展示，為項目團隊提供精準、高效的研究中心查詢與比對能力，並依託內置工單平台實現研究中心資源共享與協同調配，從而提升項目運營效率，降低人力成本和質量風險。

報告期內，公司將 E-SITE 升級為「智能決策引擎」，在 iTigermed Cloud 平台實現全球研究中心覆蓋，並在集團內部高滲透應用。升級後的系統通過統一數據標準與編碼實現與集團多系統的無縫互通，並結合 AI 模型對項目問題進行快速分析與處理，有效縮短決策週期，提升中心篩選效率，為臨床項目的精準佈局和資源優化提供數據支持。





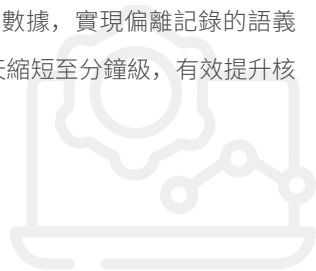
AI 技術賦能臨床研發關鍵環節

為應對臨床研發過程中存在的文檔繁雜、數據敏感以及方案偏離難以及時發現等挑戰，報告期內，泰格醫藥依託 AI 技術在臨床研發不同關鍵環節實現多項創新應用，構建高效、智能、可控的臨床研發支持能力。

泰雅 AI 醫學寫作平台：該平台可根據臨床方案、研究報告及相關數據，自動生成臨床研究報告（Clinical Study Report, CSR）等關鍵文檔，並通過智能關聯功能實現信息複用和多部門協同，支持版本同步與流程貫通，初稿生成效率可提升約 90%。平台已通過國家網信辦深度合成服務算法備案，具備合法商用、合規部署和安全可控資質，為臨床研究文檔提供高效、可靠的智能生成能力。

基於 AI 技術的文檔自動脫敏系統：該系統通過服務後台與前端工具結合，實現研究者簡歷中敏感信息的自動識別、批量處理、可視化審核及水印添加等功能。報告期內，系統脫敏準確率達 93.8%，平均每份簡歷處理僅需 6.3 秒，在降低人工操作風險的同時有效保障數據合規與隱私安全。

臨床試驗方案偏離（Protocol Deviation, PD）自動核查技術：該技術利用大語言模型的語義理解能力，自動解析 CTMS 與電子數據採集系統（Electronic Data Capture, EDC）中的異構數據，實現偏離記錄的語義一致性校驗與分類錯誤識別，將核查時間從數天縮短至分鐘級，有效提升核查效率並強化質量管理能力。



◎ 創新文化培育

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。

創新平台建設

公司搭建創新中心在線平台，為創新項目負責人提供更加全面清晰的立項流程及資料，為效率先鋒整合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。

此外，公司鼓勵每一位員工提出創新發展建議。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。



創新人才激勵

公司建立完善的創新人才激勵機制，通過多維度、多層次的激勵措施，充分激發員工的創新熱情和創造力。公司每年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」等核心指標對項目創新成效進行綜合評分，並對表現突出的項目給予獎勵。

為強化創新成果轉化與價值實現，公司建立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、優秀人才引進及人才績效評價獎勵制度，充分激發員工創新熱情。

報告期內，公司對創新人才評選機制進行改革升級，開展「效率先鋒」評選，共評選出：

60 名效率先鋒

覆蓋 25 個部門

同時，公司開展年度創新評優，共評選出：

5 名優秀創新者

1 組創新團隊

通過展示創新事蹟發揮榜樣引領作用，營造鼓勵創新的良好氛圍。

創新活動共創

公司開設創新系列講座，通過跨部門協作與知識共享，擴展各業務部門、員工開展創新活動的新思路和信息，促進泰格醫藥創新組織文化的建設。同時，公司結合實際業務開展技能培訓和創新大賽，引導員工將創新理念轉化為可落地的流程優化、知識管理和業務改進，提升組織整體創新能力與執行效率，實現文化、能力與實踐的有機融合。



AI 主題創新研討會

在 AI 快速融入藥物研發並重塑行業格局的背景 下，將 AI 驅動的綜合解決方案融入臨床開發過程，有望加速藥物開發並帶來獨特價值。報告期內，泰格醫藥組織召開「AI 主題創新研討會」，聯合集團各業務部門和技術團隊共同探討 AI 技術在藥物篩選、臨床試驗設計、開發成本優化及項目成功率提升等環節的應用，使員工深入理解 AI 與 CRO 融合的應用價值及實踐經驗，熟悉智能化工具在研發流程中的使用方法，為加快創新技術落地、優化業務流程，以及搭建集團 AI 體系和平台提供支持，從而推動內部創新能力提升與前沿技術應用落地。



首屆思默效率先鋒創新大賽

為鼓勵一線員工主動發現並解決業務痛點，推動公司運營效率提升，子公司思默於 2025 年 6 月舉辦首屆效率先鋒創新大賽。大賽以「解決真實業務難題」為核心，覆蓋項目管理、臨床協調、知識賦能和數據治理等業務關鍵環節，通過提案徵集、投票和專業評審等形式，從 30 餘份創新提案中遴選出 10 個最具業務價值的方案。例如，針對新員工成長的「知識壁壘」，參賽團隊搭建結構化知識庫與智能問答平台，賦能 3,000 餘名臨床協調員（CRC）快速掌握業務知識。

大賽為員工提供展示創新思路和實戰經驗的平台，同時推動流程提效、知識管理和團隊能力提升，強化系統化工具在日常工作中的應用，進一步促進公司在數字化與精益運營方面的持續創新。

研發倫理

戰略

泰格醫藥積極應對醫藥行業法規變化及倫理合規挑戰。公司嚴格遵循《赫爾辛基宣言》和國際人用藥品註冊技術協調會（International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use, ICH）發佈的 E6(R3)（即《藥物臨床試驗質量管理規範技術指導原則 E6(R3)》）（以下簡稱「ICH E6(R3)」）等倫理規範，確保試驗過程規範開展。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 影響週期 | 財務影響 |
|---|--------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 參與者知情同意與動物福利是臨床研究和動物實驗的核心要求，若執行不到位，可能引發合規與聲譽風險。 | 短期 中期 | <ul style="list-style-type: none"> 若發生倫理或合規問題，可能導致監管處罰，增加合規成本。 |

公司堅決維護參與者的知情權、自願性及隱私保護，保障研究人員的隱私與個人權益，倡導重視動物倫理，遵守科學倫理規範，尊重科學精神，發揮科學技術的正面效應。公司以高標準的倫理實踐推動臨床研究與動物實驗的可持續發展，致力於構建負責任的生命科學創新生態。

影響、風險與機遇管理流程

公司通過嚴格的風險識別流程，定期評估參與者與研究者權益保護、動物福利以及新技術應用相關的倫理與合規風險。結合 GCP 規範及臨床試驗實踐，參與者權益相關風險主要包括健康安全、隱私與數據安全、知情同意、經濟與公平性以及其他權益侵害風險。針對上述風險，公司持續跟蹤國內外法規和倫理指引的變化，確保知情同意、隱私保護和自願性原則得到嚴格執行，並關注智能化工具在臨床研究中對專業判斷和責任邊界的潛在影響。同時，公司通過開展合規培訓、內部審查和風險評估，及時發現並應對潛在的合規風險。對於動物福利，公司定期審查動物使用方案和實驗設施，確保試驗設計與實施符合倫理要求，在最大程度減少動物痛苦與傷害的同時避免不必要的風險發生。

指標與目標

公司制定臨床試驗管理目標，不斷優化臨床試驗合規體系，提升研究人員規範操作與風險防控能力，確保試驗過程的科學性、倫理合規性及數據可靠性，推動臨床研究高質量發展。

指標

參與者參與臨床試驗前的知情同意書簽署率

目標

每年維持 100%

2025 年進展

100%

◎ 參與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（Good Clinical Practice, GCP）》《赫爾辛基宣言》《中華人民共和國個人信息保護法》及 ICH E6(R3) 等相關法律法規，按照倫理委員會要求，保障參與者權益和安全。公司持續開展法規監測與差距分析，及時評估內部流程與 SOP 的符合性並予以修訂，確保臨床試驗全過程始終符合最新監管與倫理要求。報告期內，公司未發生損害參與者或研究者權益的違法違規事件。

在參與者知情權方面，公司要求研究者確保所有參與者在臨床試驗開始前簽署知情同意書，內容包括試驗目的、設計與流程、預期獲益及無法獲益的可能性、可選治療方案及潛在風險、試驗相關補償及花費等。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》，保障知情同意書規範、完整。報告期內，公司啟動知情同意書範本修訂，強化「以患者為中心」的理念，並新增研究結果告知機制，參與者可在試驗結束後依法獲取其治療分組及整體研究結果。

公司嚴格遵循參與者自願性原則，參與者可在任何階段拒絕或退出研究，其醫療待遇與權益不會受到影響，也不會遭受任何歧視或報復。

在參與者個人信息保護方面，公司制定《臨床試驗個人信息處理同意書》，說明個人信息在收集、使用、傳輸、保存及披露過程中的方式，並告知參與者享有查閱、複製、更正和刪除等權利。報告期內，公司對該同意書進行更新升級，詳細列示被收集信息類別（包括既往病史、用藥記錄、檢驗檢測數據、生物樣本及遺傳信息）、數據處理主體及使用目的。對於涉及數據跨境傳輸的項目，公司進一步披露境外接收方及其聯繫方式、處理目的和數據類型，並設置單獨的敏感個人信息收集和數據出境同意項，確保參與者在充分知情的前提下依法同意信息跨境傳輸。

在參與者隱私保護方面，公司在臨床試驗全過程嚴格執行信息保密原則，防止未經授權的訪問、披露、使用、修改或損壞。針對遠程監查和電子數據系統，公司採用醫院本地化部署、權限管控、數據脫敏、最小必要原則及日誌審計等措施，降低信息洩露與濫用風險。報告期內，公司引入以醫院為載體的遠程監查系統，確保數據在研究中心內部運行，並持續強化數據安全與隱私管理。

在研究者權益方面，公司在臨床項目開展前期收集研究

者個人信息，以評估其研究能力，並通過《個人信息處理告知同意書》告知其查閱、複製、更正、解釋說明及刪除等權利。報告期內，公司更新該告知同意書，說明研究者簡歷、資質及研究經歷信息在授權前提下可納入公司的研究者庫，同時明確可能涉及的跨境傳輸情形，保障信息處理合法、透明。

隨著智能化技術在研發流程中的應用，公司高度關注其對參與者安全和研究者判斷可能產生的影響。公司僅將 AI 技術用於文檔處理、數據分析和知識支持等輔助性環節，不直接作用於參與者或臨床操作，所有生成內容均經過嚴格人工複核，並在數據處理與使用中遵循高標準的隱私保護措施。

公司持續開展參與者與研究者權益保護培訓。報告期內，公司圍繞合規誠信、臨床質量、GCP 及參與者保護等主題，開展多層級、多形式的培訓與宣貫，通過線上課程、政策推送和複訓機制，確保直接參與臨床研究的一線員工 100% 完成培訓，不斷提升公司在參與者與研究者權益保護方面的專業能力與合規意識。

2025 年參與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 |
|-------------------|---------------------------------|------------------|
| ICH E6(R3) 法規的培訓 | 分享關鍵更新和修訂要點，加強員工法規理解，保障參與者安全和權益 | 臨床運營部全體員工 |
| 誠信培訓 | 提升員工誠信意識，確保研究數據準確可靠 | 臨床運營部項目管理團隊及監查團隊 |
| 參與者保護培訓 | 增強員工對臨床試驗參與者權益保護意識，確保安全與合法權益 | 臨床運營部新入職員工 |
| 知情同意書制定、管理及使用案例分享 | 確保員工熟悉知情同意書的制定和管理要求，預防知情同意問題發生 | 臨床運營部項目管理團隊及監查團隊 |
| 參與者個人信息保護的培訓 | 明確隱私保護要求，提升信息保護意識，保障合法權益 | 臨床運營部項目管理團隊及監查團隊 |

◎ 動物福利

泰格醫藥子公司方達控股與捷通檢測涉及實驗動物使用，並嚴格遵守《中華人民共和國實驗動物管理條例》及其他國內外動物福利法規或指南（如美國《動物福利法》、浙江省《實驗動物管理辦法》），堅持在所有涉及動物的活動中貫徹倫理原則。

公司動物實驗遵循「3R 原則」（替代 Replacement；減少 Reduction；改善 Refinement），僅在科學上無法通過其他方法獲得藥物基本安全性和有效性數據時，才使用動物，以最大限度減少動物傷害，提升研究的倫理性與科學性。

公司嚴格執行動物管理計劃，持有實驗動物使用許可證，並定期審查動物使用協議，確保動物福利與倫理合規。子公司方達控股動物福利管理體系通過國際實驗室動物評估和認可委員會（Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care, AAALAC）認證；子公司捷通檢測獲得中國合格評定國家認可委員會（China National Accreditation Service, CNAS）實驗室認證及中國計量認證（China Metrology Accreditation, CMA）檢驗檢測機構資質認定。

為提升員工在日常動物實驗中的動物福利意識與能力，公司每年對相關員工開展培訓。報告期內，子公司捷通檢測組織以「動物福利及生物安全」「實驗動物福利倫理審查」為主題的培訓，使員工熟悉動物福利管理規定，掌握疼痛識別、鎮痛與麻醉方法，提升生物安全意識與倫理審查能力，進一步保障實驗動物福利。

此外，公司制定一系列實驗動物管理應急預案，以應對動物實驗室突發事件，有效預防、控制和消除生物安全事故危害，保障實驗動物和工作人員安全，並減少潛在損失。

報告期內，公司在實驗動物的使用、管理及實驗過程未發生任何不良事件。

服務質量管理

戰略

泰格醫藥致力於高質量發展，並通過全面的風險與機遇識別，明確發展戰略規劃。公司持續推動質量體系建設與數字化轉型，並將全面質量文化建設作為戰略的一部分，不斷提升服務水平，推動公司在質量管理領域的創新與發展。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 機遇 | 影響週期 | 財務影響 |
|---|--|----------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 面對全球監管政策趨嚴、新技術（如 AI）帶來的數據質量不確定性，以及臨床試驗設計複雜性增加（如去中心化臨床試驗、適應性試驗設計），公司在技術實施和質量管理方面均有可能面臨更高的挑戰。 隨著臨床研究相關法規與指南不斷更新（如 ICH E6(R3) 的最新修訂），若公司在臨床試驗中未充分落實相應要求，包括基於風險的全生命週期質量管理等，可能引發合規風險。 | <ul style="list-style-type: none"> 基於公司已建立完善的質量管理體系、積累大量創新藥臨床研發經驗，通過數字化技術賦能、參與行業標準制定、加強國際化合作，公司能夠提升臨床試驗的質量和效率，增強質量管理能力，提高在細分治療領域的質量服務能力，並於中長期內進一步提升客戶滿意度，進而提升市場份額及收入。 | 短期 中期 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 監管趨嚴與臨床試驗複雜化，要求持續升級質量管理能力，短期內推動運營成本上升。 數字化賦能與國際化能力增強，提升服務交付質量與客戶黏性，帶動營業收入增長。 |

公司強化質量體系的定期評估與內部稽查，並通過基於風險的質量管理方法不斷優化臨床試驗的質量控制；推動員工在各層級的質量意識提升，並加強內部跨部門協作。公司將在未來持續聚焦於服務創新藥企業、提高新藥研發成功率、加速新藥上市，不斷提升服務質量和客戶滿意度，提升市場競爭力。

影響、風險與機遇管理流程

泰格醫藥運用策劃、實施、檢查、處理（Plan, Do, Check and Act, PDCA）循環管理理念，確保質量管理在各業務環節的有效落地，幫助泰格醫藥在高效服務的同時，有效管理和控制質量風險。

泰格醫藥質量風險管理模型

| | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|--|-----------------------|
| Plan: 質量計劃 | 責任人： 業務域高級管理層 / 質量管理委員會 | <ul style="list-style-type: none"> 員工資質和資源 流程管理：設定質量目標；規劃與質量目標有關的流程體系 | 識別和明確質量風險管理目的與方法 |
| Do: 業務質量 | 責任人： 業務域各部門 | <ul style="list-style-type: none"> 流程管理：確保流程執行；績效管理 問題管理及糾正和預防措施（Corrective and Preventive Actions, CAPA） 知識（信息）管理 文件和記錄的控制 數字化系統建設 質量標準文件 QSD | 預防潛在風險，保障質量穩定 |
| Check: 質量評估 | 責任人： 總部 QA/ 總裁辦 / 業務域 | <ul style="list-style-type: none"> 內部評估：監查及質控活動；稽查（流程 / 體系 / 系統）；質量指標、趨勢和分析 外部評估：客戶滿意度調研；客戶稽查；監管機構檢查 | 監控和篩查質量風險 |
| Act: 對質量評估結果的響應 | 責任人： 業務域高級管理層 / 質量管理委員會 | <ul style="list-style-type: none"> 管理層評審 持續改進：流程優化和數字化 知識（信息）管理 質量風險管理：稽查策略和稽查方法 | 確保質量管理體系不斷適應和應對新的風險挑戰 |

當前「基於風險的質量管理」已成為 CRO 行業內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）得以精準聚焦於對參與者安全和數據質量最具影響的方面。

公司圍繞臨床試驗實施 RBQM 的業務需求，深入和系統化梳理 RBQM 流程和 SOP 文件。鑑於中心化監查技術在 RBQM 業務中的重要性，公司成立專門中心化監查團隊，為 RBQM 業務提供專職中心化監查服務。

RBQM 業務流程



指標與目標

公司每年由質量保證部協助各關鍵部門/事業部制定年度質量目標，定期對質量目標進行監測與分析，幫助業務部門實現質量目標並提升業務質量。

| 指標 | 目標 | 2025 年進展 |
|---------------|------------------|----------|
| 質量管理體系員工培訓覆蓋率 | 每年維持 100% 覆蓋全體員工 | 100% |



◎ 質量管理體系建設

泰格醫藥堅持高標準的質量體系，遵循全球化質量標準，基於 ICH E6(R3)、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 質量管理體系標準，完善質量管理體系建設與評估工作。報告期內，基於新生效的 ICH E6(R3)，公司成立跨職能工作組，分析公司現有質量管理體系與 ICH E6(R3) 的差距並提出改進計劃，確保泰格醫藥服務符合法規要求。

公司制定質量標準文件 (Quality System Documentation, QSD)，闡述及指導業務運營過程中的質量管理實踐。通過推行「端到端」流程體系，公司強化跨部門協同，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，提升工作效率並確保合規性。報告期內，我們基於全球化發展和法規新增及更新 95 個 QSD，覆蓋通用流程，端到端流程，臨床運營、數據管理、統計、藥物警戒、醫學撰寫、醫學監查、IT、註冊等多個業務流程。

同時，公司注重問題管理與知識體系管理。公司持續完善問題管理 QSD，擴大問題管理覆蓋範圍，包括複雜質量問題、服務質量相關客戶投訴及外部研究中心稽查，確保各類質量問題能夠及時應對和解決，將影響降至最低，並避免相同問題的重複發生。

公司不斷優化培訓管理流程，統一培訓大綱，推動臨床試驗業務知識的中心化管理，提升整體員工素質和專業能力。為確保參與臨床研究及藥物警戒活動的人員具備相應資格與能力，公司建立系統化的角色與培訓體系，實現按崗位匹配知識與培訓，覆蓋所有受 GxP 法規監管的臨床藥物研究崗位。報告期內，公司完成 9 個關鍵臨床研究角色的崗位角色清單及基於崗位的培訓課程體系梳理，並完成關鍵流程文件的準備及系統初始化工作，為知識管理與培訓的標準化和可追溯性提供保障。



公司每半年進行一次質量管理體系評估，總結階段實踐和關鍵質量指標，形成監測報告。該報告包括監管機構核查、內外部稽查和員工報告的質量問題總體數據，提供全面的質量管理監測信息。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 70%，表明公司目前的質量體系處於較穩定狀態，但仍需持續改進，不斷適應內外環境的變化。報告期內，公司未發生任何服務與質量安全相關的違法違規事件。

◎ 質量稽查

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。公司制定年度稽查計劃，每季度持續跟蹤和評估稽查執行情況，並發佈年度稽查評估報告，確保各項稽查活動符合規定要求與持續優化。

報告期內，公司對監管機構檢查管理流程進行系統梳理與優化，涵蓋準備、執行和跟進全過程，並建立檢查管理小組組建機制；同時，新增檢查工作手冊使用流程，以標準化檢查計劃制定與執行活動，更好地支持接待檢查並跟進相關問題。公司持續落實優化後的流程，按照客戶稽查準備清單和客戶稽查準備指南，確保稽查活動從準備、實施到後期的跟進、記錄與存檔各環節均符合客戶的要求與標準，提高稽查的效率和質量，以及公司質量管理體系的透明度與可靠性。

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，避免同類問題再發生。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。

公司通過基於風險的稽查管理體系，制定系統稽查計劃和項目稽查計劃，實現高風險領域的精準識別和有效管理。系統稽查計劃基於 QMS 評估數據和關鍵質量指標，通過數據趨勢分析識別整體風險，為稽查資源的合理配置提供依據；項目稽查計劃則結合客戶類型、項目特點、項目進度及項目進行中質量指標數據，重點關注高風險項目，並擴展稽查類型以覆蓋研究中心及臨床試驗主文檔（Trial Master File, TMF），確保稽查活動的全面性和風險控制能力的提升。

質量稽查與對外審計 2025 年進展

針對公司涉及臨床試驗的關鍵流程及相關子公司，公司開展 5 次體系稽查和 67 次臨床試驗項目稽查，並接受海內外客戶稽查 67 次。

所有稽查均未發現影響參與者安全或數據完整性的重大問題，公司質量管理體系獲得國內外客戶的認可和肯定。

針對供應商，公司已完成對 8 個合作中的高風險供應商的稽查，以及 26 家新供應商的評估審核，均未出現因重大質量問題而取消供應商資格的情況。

稽查完成後，公司通過會議或其他溝通方式輔導供應商制定整改與預防計劃，提出改進建議，並收集整改證據，持續提升供應商質量管理能力，確保供應鏈質量風險得到有效控制。

公司持續關注稽查隊伍專業技能建設，制定稽查員長期發展計劃，並開展多層次技能提升活動。公司每月組織稽查員覆盤會議，通過覆盤討論與經驗總結的形式提升稽查員技能；針對每個稽查項目，邀請相應的稽查項目負責人（Audit Program Lead, APL）或有經驗的同行審閱者進行一對一稽查報告審閱；直線經理還對稽查員進行個人溝通和指導，包括稽查計劃制定、項目中發現的問題及稽查發現的分級分類等。

此外，除線上年度複訓課程外，公司定期組織全員年度稽查培訓，將理論知識與實際案例結合，開展小組討論與經驗分享；同時開展線下良好實驗室規範稽查培訓，進一步強化稽查实操能力。公司還制定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，以保障稽查質量和合規性。

為適應公司業務發展需求，建設海外稽查能力，公司持續培養海外區域 QA 人員，安排直線經理進行一對一的實地帶教和輔導，並結合當地法律法規為當地業務團隊提供精準高效的服務支持，確保海外 QA 人員理解並貫徹泰格醫藥質量管理體系，更好地保障公司海外業務質量。海外區域人員需接受內外部培訓，根據工作需要完成相應 QSD 課程，並由直線經理每月一對一輔導，進行工作覆盤指導和答疑解惑。



◎ 質量數字化管理

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，通過技術手段實現稽查管理、問題管理以及流程管理的數字化，獲得基於風險管理的客觀數據趨勢分析支持，同時實現 QSD 全生命週期的線上管理，進一步提高泰格醫藥的質量管理水平。報告期內，公司針對 QSD 系統完成升級需求梳理，為系統持續優化提供支撐。

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（Self Service Analysis, SSA）系統並投入運行。SSA 系統建立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。公司持續基於 SSA 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，完善臨床研究服務質量。

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。公司已成功開發並部署 RBQM 系統，實現 RBQM 策略在質量體系中的落地。報告期內，RBQM 系統獲得國家版權局頒發的發明專利證書。

RBQM 系統開發與應用 2025 年進展

系統研發

- 依託基於風險的質量控制（Risk-based Quality Control, RBQC）系統，公司可進一步深入高風險研究，識別並制定更合理的風險管理計劃，確保資源的高效分配。
- 持續優化系統介面，提升內部審閱效率和風險管控能力。新增醫學審閱可視化模塊，實現醫學數據的實時呈現與趨勢分析，從醫學視角主動識別潛在風險，助力精準風控與數據隱患化解。

客戶服務

- 推進 RBQM 在臨床試驗領域的實踐與應用，已累計為國內外多家製藥企業或生物科技公司的 23 個臨床試驗提供 RBQM 服務，提升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。

◎ 全面質量文化建設

公司將質量文化定義為「每位員工都對質量負責的環境」，將「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，公司向全員分享質量管理經驗和實踐方法，並將臨床運營團隊項目經理（Project Manager, PM）及臨床監查員（Clinical Research Associate, CRA）的績效考核與質量相關關鍵績效指標（Key Performance Indicator, KPI）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。

公司質量管理體系培訓 100% 覆蓋所有員工，培訓頻率足以確保員工始終熟悉適用的要求和流程，培訓內容包括公司政策、質量手冊、標準操作規程、工作實踐文件及法規清單等。其中，公司政策和行為準則面向全員推送培訓課程並監督完成；標準操作規程及工作實踐文件根據特定崗位定向推送；法規清單及定制化法規培訓計劃針對特定國家或地區的員工推送。

為應對新生效的 ICH E6(R3) 對臨床試驗管理的要求，公司於報告期內組織全員培訓，確保公司質量管理體系與最新法規保持一致並有效落地。同時，公司發佈獲得 TransCelerate 認證的 ICH E6(R3) 培訓課程，覆蓋研究者職責與監督、倫理委員會、知情同意、申辦方職責、安全性監測與報告、數據治理、嚴重違規行為識別與管理等核心模塊，為員工提供系統化的法規解讀和操作指

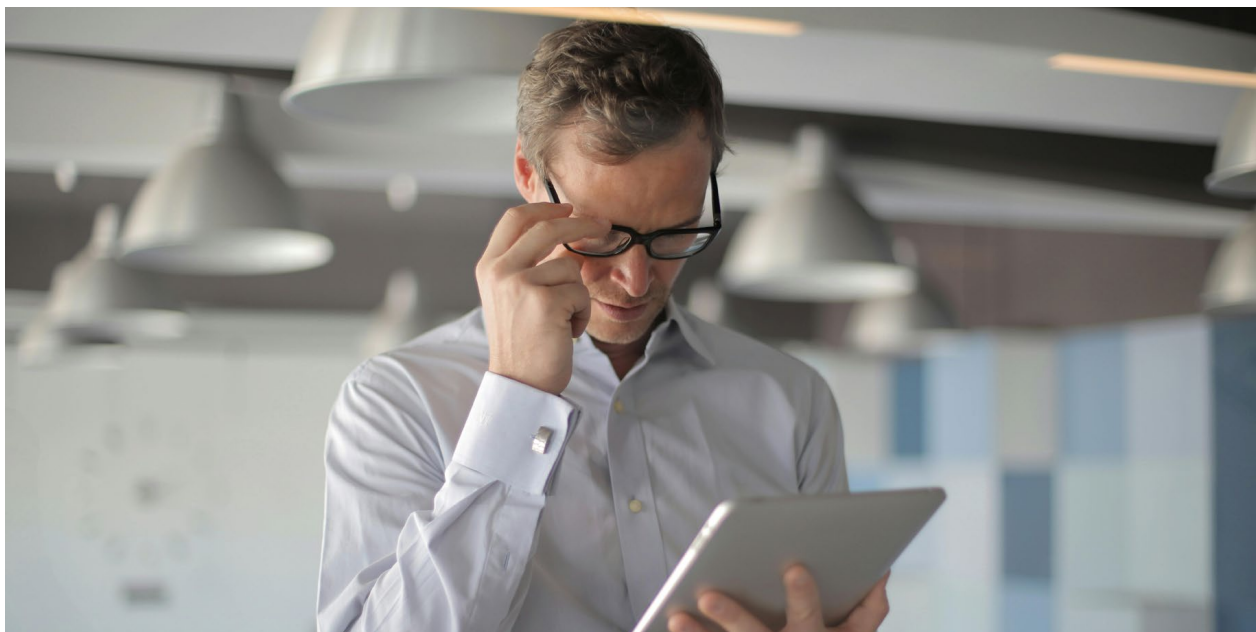
導，強化員工對法規要求的理解和實際應用能力。

公司注重關鍵崗位人員的質量能力提升。報告期內，公司面向全體 CRA 開展線上主題培訓，主題包含安全管理與監測、試驗用藥品管理與監測（臨床試驗中）、試驗方案依從性等，並結合實際案例，強化 CRA 的質量意識及合規意識。

公司鞏固和擴建 SME 網絡，推動跨部門流程持續改進和專題知識的有效傳播。公司每年根據質量管理流程優化 SME 隊伍，促進更多海外 SME 參與，並更新 SME

列表，方便員工快速找到相關流程的 SME，提升各部門的管理效率與申請更新的便捷性。

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公司質量保證部與採購部協同進行，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，我們制定一套完善的供應商資質管理流程，並在准入環節引入 SME 參與評估以提升專業性，降低供應商產品及服務的質量風險。



客戶關係管理

◎ 客戶溝通

泰格醫藥設立全球項目管理辦公室（Global Project Management Office, GPMO），統籌全球項目管理和運營流程，並負責客戶投訴的統一受理與協調處理，持續強化項目執行質量的監督與管理。公司制定《客戶投訴管理流程》，明確客戶投訴包括服務過程中任何偏離客戶價值承諾的事件，以及客戶的建議和反饋。公司在處理投訴時，堅持以客戶視角關注需求，遵循「承諾與責任、及時響應、透明公平、信息完整可及、持續改進」的原則，確保投訴高效、公正處理。我們將客戶投訴根據優先級分為緊急、高、中、低四個等級，並設定相應的響應要求和報告時限，及時追蹤處理結果。

公司開放暢通的客戶溝通渠道，客戶可通過反饋郵箱、公司官網等途徑提出意見或投訴。公司總部、子公司及各事業部結合自身業務和項目情況分別開展針對性調研，細緻了解並跟進客戶的反饋意見。此外，公司開發用於內部市場和客戶調研的數據平台，進一步提升滿意度調研的效率。報告期內，我們面向國內外客戶和申辦方開展滿意度調研，共向 388 位全球客戶發出邀請，整體的服務滿意度達 8.42 分（滿分 10 分）。



◎ 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《通用數據保護條例》（General Data Protection Regulation, GDPR）等。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。

在對外傳播方面，公司制定並實施《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，適用於所有員工（包括全職和兼職員工、合同工、實習生），用於規範各類傳播活動和行為準則，明確對外傳播合規要點及危機管理的執行流程。公司設立審稿委員會，對所有發佈的新聞及對外宣傳材料進行合規性審查，確保不存在侵權或違反廣告法等法規的內容。同時，公司在辦公自動化（Office Automation, OA）系統中設置宣傳材料發佈、公開演講和外部採訪的審批流程。報告期內，公司針對集團、子公司及相關員工提交的傳播與營銷材料累計完成審批近 50 次。

此外，公司制定《泰格醫藥品牌和視覺識別指導手冊》，對文字表述、口頭表達及公司標誌的使用進行統一規範，並根據需要及時更新。

對外傳播信息的審批應符合以下要求（部分）：

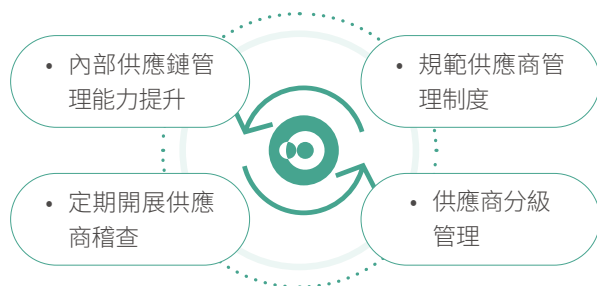
- 所有廣告和宣傳材料以及任何形式的營銷內容必須經過必要的批准，確保以準確的方式描述泰格醫藥的服務和業務；
- 只有經過授權的員工才可以在對外公開演講中代表公司發言或分享；
- 遵守客觀事實，所使用或對外傳播的產品信息是完整且明確的，沒有誤導性陳述；
- 對外傳播內容中的圖片、肖像、音樂、視頻、字體等素材必須使用獲得授權、從正規渠道獲得版權的素材；
- 對外傳播內容不得使用或者變相使用國家機關、國家機關工作人員的名義或者形象，不得使用「國家級」「最高級」「最佳」等用語。



供應鏈安全

◎ 供應鏈穩定保障

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。我們實施《泰格醫藥採購管理制度》等制度，並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。



按照與臨床業務的關係及精細化管理的要求，公司供應商可分為臨床研究 GxP、臨床研究中心、非 GxP 三類。我們依照全覆蓋、有重點的原則，對與業務關聯緊密的臨床研究 GxP 供應商（如臨床研究執行、研究產品管理等）設定更高的准入門檻和質量合規及 ESG 管理要求，並投入更多資源提升其管理能力。針對臨床研究服務供應商，公司制定《臨床研究服務供應商管理制度》，通過全生命週期管理保證供應商資質可靠、服務可控。

報告期內，公司上線供應商管理系統（SRM），覆蓋供應商准入、採購申請、合同簽訂及考核評估等環節，實

現從需求提交到結算付款的全流程數字化管理，有效提高供應鏈透明度與可追溯性，並保障採購穩定性和整體運營效率。

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，與多家供應商簽訂重要品類採購協議，並針對關鍵供應商簽訂框架協議，保障長期穩定供貨。根據實際需求，公司在部分項目中選擇就近採購或與本地供應商合作，以提升採購響應速度和靈活性。此外，結合海外業務發展需求，公司拓展海外核心區域供應商儲備資源，針對藥物警戒（Pharmacovigilance, PV）、中心實驗室、生物樣本管理等類型新增海外供應商 31 家，鞏固供應鏈的全球穩定性。

在新供應商准入環節，公司通過基本信息考核、問卷/現場考察、樣品檢測及綜合評審等流程進行調研，將產品質量、售後服務、商業道德、社會責任、健康安全環境等可持續發展要求納入評估，並通過調研了解供應商來源地區，評估供應鏈區域政策風險、行業風險，確保供應商以負責任的方式運營。對於新增的臨床研究 GxP 供應商，公司將在項目啟動前向其宣導可持續供應鏈的理念。

公司強化新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。

針對現有供應商，公司於報告期內進一步評估其供貨/服務能力，按所提供的不同品類劃分為合格和優先兩個等級，並建立完善的供應商數據庫。採購時，公司根據項目需求選擇相應等級的供應商，優先供應商將優先獲得新項目或新業務機會。此外，公司每兩年審核合格供應商，適時調整其等級，以持續優化供應鏈。

公司每年對供應商開展績效評估，由採購部組織使用/需求部門員工按評分標準進行量化評估，推動供應商在質量、交付及可持續發展等方面的不斷改進。我們將績效評估結果分為優秀、合格、有待改進和淘汰四個層次，並根據評估結果調整供貨份額。對於優秀、合格的供應商我們繼續延續合作關係；對於有待改進、淘汰的供應商，我們落實相應的處理措施。

評估結果

處理措施

有待改進

- 核實評估結果後，從質量體系建設、人員資質與培訓等多維度協助供應商查找缺陷；
- 為供應商提供線上質量培訓課程，提升其質量管理能力；
- 整改期間，減少供應商的訂單並加強審核；
- 整改後重新評估，仍不符合要求的供應商取消其供貨或合作資格，並列入淘汰供應商清單。



淘汰

- 確認績效評分無誤後執行淘汰措施。



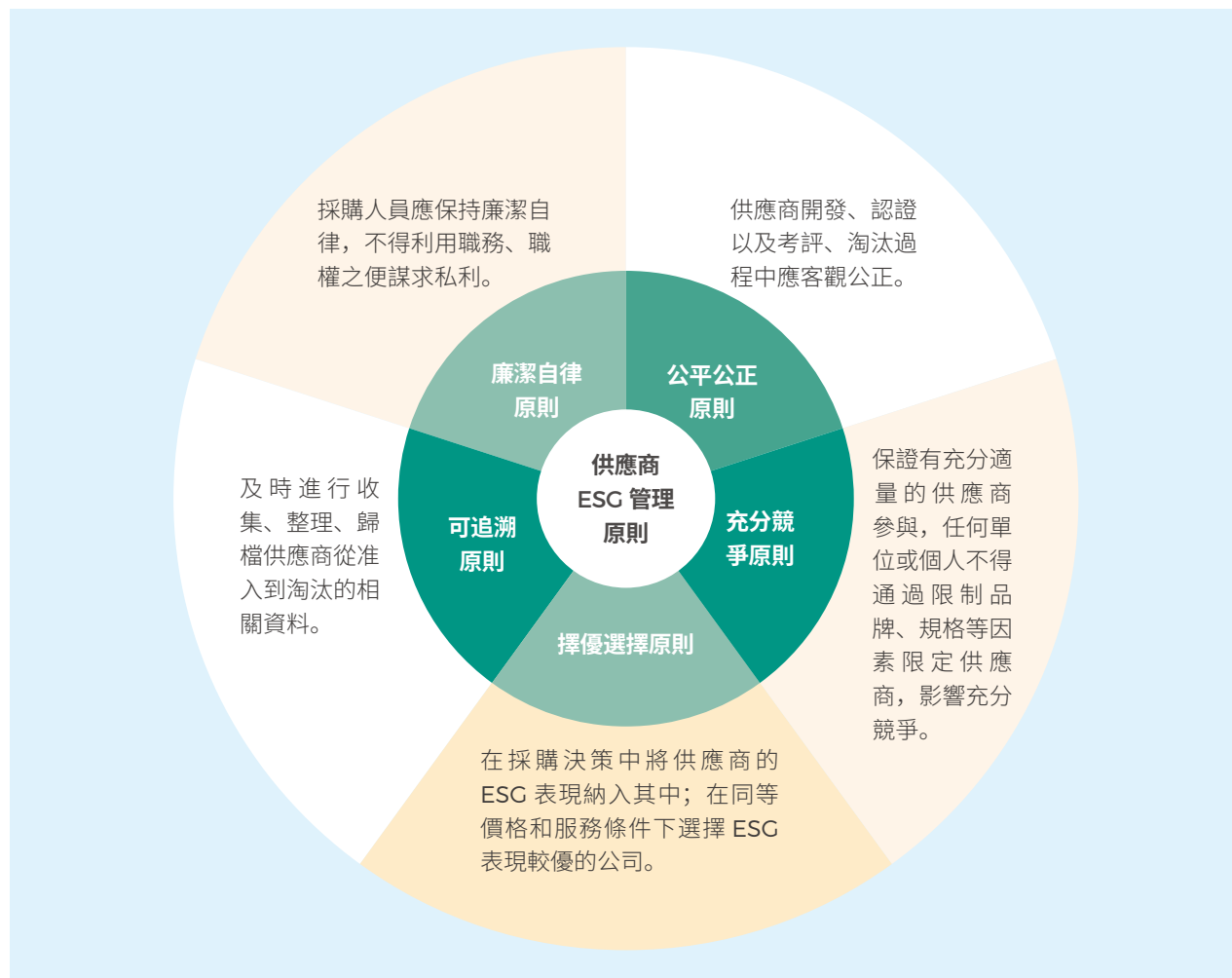
報告期內，公司圍繞質量、交付、服務三個維度，針對203家主要供應商開展績效評估，並對評估結果進行核實和跟蹤。我們邀請361名來自需求部門的員工參與評估，約33.49%的供應商達到表現優良，並在後續合作中獲得更多業務機會。同時，公司根據評估結果持續優化供應商結構，對績效表現未達要求的供應商推動整改或調整合作安排，進一步強化供應鏈管理和控制力度。

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。對於對公司服務質量有重要影響的次級供應商，供應商同意公司保留審查權利並積極配合獲取相關審查資料，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，制定內訓與外訓相結合的採購人員培訓體系。報告期內，公司面向採購人員累計開展5次質量、採購合規與可持續發展相關培訓，增強採購人員的供應鏈管理能力。

◎ 負責任供應鏈構建

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，與供應商建立長期健康的合作。同時，公司恪守誠信經營理念，及時支付供應商款項，積極維護中小企業權益。



公司制定《泰格醫藥供應商行為準則》，向供應商宣導泰格醫藥在環境、社會和公司治理方面的管理原則，涵蓋環境管理、勞工權益、反腐敗、數據保護等諸多層面，並鼓勵供應商使用環保產品和服務。報告期內，公司供應商的《泰格醫藥供應商行為準則》簽署率為 78.13%（不含臨床研究中心及非 GxP 中的個人供應商）。此外，公司通過 SRM 平台向供應商發送 2 次合規公告提示，並開展供應商線上直播，持續向供應商傳遞廉潔合規、反商業賄賂及合作行為規範要求。

公司參考《PSCI 負責任供應鏈管理原則》開展供應鏈 ESG 管理。鑑於臨床研究 GxP 供應商對於公司質量體系具有重要影響，我們通過外部信息調研、盡職調查問卷和材料審查等多種形式，對臨床研究 GxP 供應商開展社會責任盡職調查，了解供應商 ESG 管理現狀。報告期內，公司對主要臨床研究 GxP 供應商開展盡職調查工作，供應商全部通過問卷審查。

為推動供應鏈可持續發展，公司積極探索並實施 ESG 倡導與採購方案，將 ESG 相關指標融入採購過程，提升公司運營的可持續性和資源利用效率。報告期內，公司在設備和物資採購中落實綠色採購要求，包括優先選用符合國家法規的環保製冷劑 R410a、選用一級能效的設備以降低能耗和溫室氣體排放，從而減少資源消耗和環境影響。

人才築基 價值共創

- ✔ 人才成長與發展
- 員工權益與福利
- 多元、平等與包容
- 行業發展
- 社會貢獻

07



概述

泰格醫藥始終秉持以人為本的理念，致力於讓每一位員工在公平、安全、包容的工作環境中實現個人成長。我們鼓勵員工積極參與公司各項事務，充分發揮專業優勢，並將個人價值延伸至社會公益領域，推動企業與社會的協同發展。我們堅信，人才的全面成長是公司取得成就的重要基石，也是推動社會進步和行業創新的核心動力。公司將人才培養視為戰略重點，持續加大投入，打造更具競爭力的發展平台，為企業長遠發展和社會進步提供有力保障。通過培育高素質人才，我們不僅促進行業技術水平的提升，也為社會培養和輸送專業人才資源，從而為社會經濟的高質量發展注入長期動力。



我們如何治理

泰格醫藥合規及 ESG 委員會主席統籌負責人才成長、行業發展與社會貢獻等相關議題的管理方針與實施架構，並定期就重大影響、風險與機遇向董事會匯報。同時，公司針對各項議題設立專責管理部門，分別推進人才培養與組織效能提升、行業協同發展與國際化佈局及公益項目的規劃與合規實施，確保相關議題得到持續、規範且有效的管理。



針對財務重要性議題，我們的治理機制包括：

◎ 人才成長與發展

人力資源部統籌推進公司人才發展戰略，結合不同發展階段的業務需求，為各業務板塊提供匹配的人力資源管理方案，支撐公司戰略與經營目標的實現。其主要職責包括：構建多元化職業發展通道，完善覆蓋全體的培訓體系，創新人才培養機制，優化激勵與認可體系，為公司可持續發展夯實人才基礎。

公司制定並實施《泰格醫藥培訓管理制度》《泰格醫藥全球人才流動管理制度》等制度文件，系統推進員工培訓與發展，完善人才流動管理機制，提升員工專業能力與綜合素質。通過明確培訓目標、規範流動路徑及強化評估與反饋，保障相關制度落地執行，為員工持續成長提供保障。

人才成長與發展

戰略

隨著業務規模擴大及多元化、全球化和一體化進程加速，公司亟需構建多元立體的人才隊伍，不斷儲備並培養滿足未來發展所需人才，擴充和完善人才造血機制，並通過多元化激勵手段保留關鍵人才，確保公司在快速變化的市場中保持競爭力。同時，我們積極識別人才發展中的風險和機遇，深入分析行業趨勢、技術變革和市場需求的變化，從而快速響應並精準調整人才戰略，確保人才能力與公司發展需求緊密匹配。

風險與機遇識別結果

| 風險 | 機遇 | 影響週期 | 財務影響 |
|--|---|------------------|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 若核心管理崗位或關鍵專業崗位在短期內發生大規模人員調整與更替，可能在部分業務單元造成能力承接與經驗傳遞缺口，影響業務的連續性與穩定性。 隨著技術和行業發展，員工的既有經驗、知識儲備或已有技能可能無法完全滿足其所在崗位及團隊因創新變革而新增的能力需求。 | <ul style="list-style-type: none"> 憑藉多年的臨床試驗服務經驗和行業領先的質量規範體系，公司賦能員工，推動其在專業領域快速成長，持續為客戶提供高質量、高效率的服務，進而助力公司實現業務增長。 公司在臨床試驗服務領域擁有完整的全球產業鏈和生態圈，為員工提供多元化的職業發展路徑，並通過跨領域複合型人才培養，在行業快速變革中維持市場競爭力。 | <p>中期 長期</p> | <ul style="list-style-type: none"> 核心崗位調整與技術變革，使得公司需投入成本應對人員能力升級的需求，對運營成本造成一定影響。 賦能員工專業成長與跨領域人才培養，提升服務質量與交付效率，有助於增強客戶黏性，帶動營業收入增長。 |

我們提出全球人才價值主張——「激發無限潛能，探索生命旅程（Inspire to Excel, Empower to Achieve）」，旨在構建一個覆蓋全體、創新專業且資源豐富的人才發展平台，為員工提供全方位的職業成長機會。我們致力於推動員工在全球化環境中不斷進步，幫助員工在不同工作場景中發揮專業特長與創造力。通過提供公平、多元的激勵機制和職業發展路徑，我們打造全球人才網絡，進一步激發員工潛力，幫助每位員工在職業生涯中實現躍升與卓越，從而持續推動公司創新發展，保持行業領先地位。

泰格醫藥人才成長與發展策略

縱向覆蓋全職級員工，橫向貫穿專業與通用技能，並通過領導力培訓為關鍵崗位儲備管理人才

搭建崗位序列和能力模型，通過人才盤點識別關鍵人才，根據員工能力匹配合適崗位，並設計跨崗位序列的發展渠道，儲備複合型人才



形成員工激勵與認可「組合拳」，包含績效獎金激勵、股權激勵等物質激勵，以及優秀員工表彰、「泰格之星」員工即時認可平臺、「人才榮譽積分榜」等精神激勵

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

影響、風險與機遇管理流程

公司通過系統化的組織與人才管理機制，持續識別並應對潛在的人力資源風險，為公司長期發展提供戰略支持。公司定期開展問卷調研（如員工敬業度與活力度調研），並結合不定期的管理者與員工訪談等形式，對組織運行狀況進行診斷，發現當前階段存在的主要問題，推動整體績效提升，確保組織運作與經營目標保持一致，並支持經營目標的實現。

其中，員工敬業度調研根據組織發展及員工結構，以不超過每三年一次的頻率定期開展，並基於敬業度 3C 模型（Committed, Contributing, Captivated），從員

工對工作的滿意度、目標價值感、投入程度等維度綜合衡量組織與員工狀態，分析人力資源管理中的風險與改進空間，並結合公司發展階段與經營目標，確定相關因素的影響程度與優先級，以此開展人力資源政策或舉措的優化改進。

在人才管理方面，公司深化人才盤點工作，運用九宮格模型，從工作能力與績效表現兩個維度，結合員工個人特質評估、360 領導力評估等方式，幫助員工識別優勢與提升空間，並依據個人發展意願與組織目標制定發展計劃。報告期內，人才盤點覆蓋主要業務部門員工共

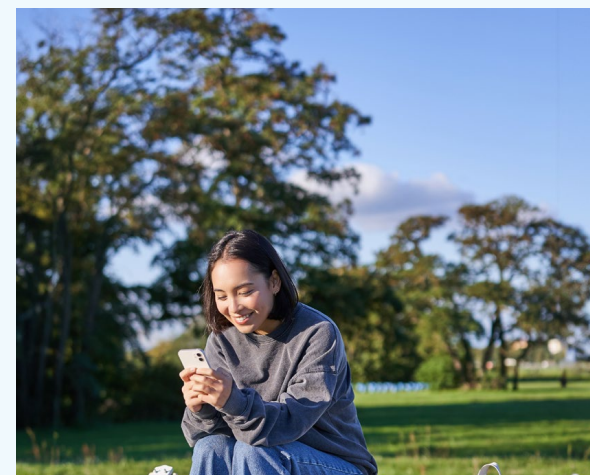
5,553 人。

通過盤點，公司識別出高潛力、高績效的「明星員工」434 人及崗位關鍵員工 1,843 人，並在晉升、調薪及激勵等人力資源政策上予以適度傾斜，實施差異化的培養與保留機制，支持其在組織中發揮更大價值、帶動團隊成長。同時，公司持續通過培訓、內部流動與兼崗實踐等方式，為符合戰略需要的專業及特殊技能人才設計複合型發展路徑，逐步打造具備複合型知識、數字化思維與國際化視野的創新人才隊伍，為公司的變革和可持續發展提供強大驅動力。

指標與目標

公司制定人才成長與發展目標，通過系統化的人才內部流動和員工培訓機制，持續提升員工能力與助力職業發展，確保目標的有效實施與達成。

| 指標 | 目標 | 2025 年進展 |
|---------|-----------|----------|
| 內部人才流動率 | 每年不低於 8% | 16.26% |
| 員工培訓覆蓋率 | 每年保持 100% | 100% |



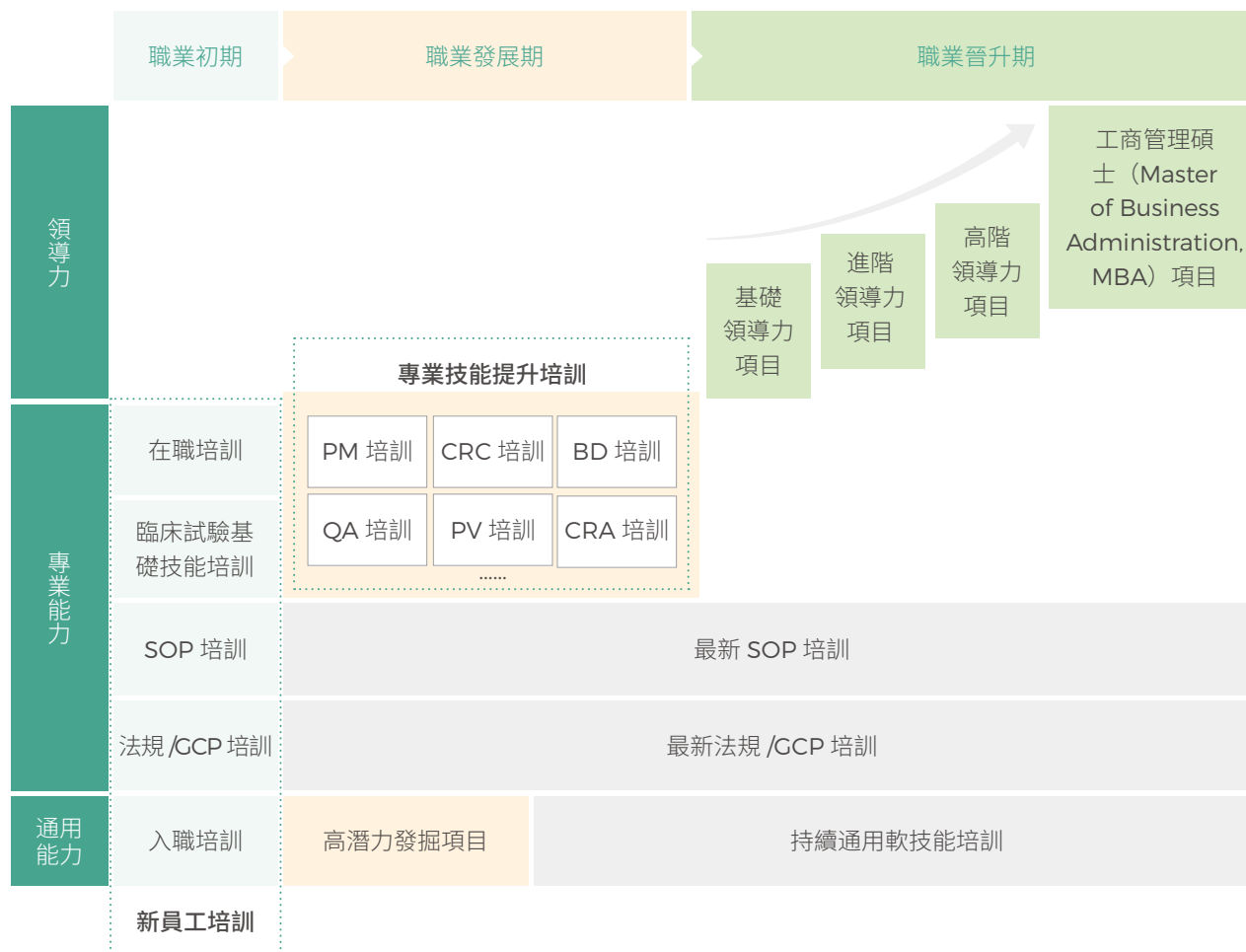
◎ 內生型培訓體系建設

泰格醫藥持續完善員工培訓體系，旨在提升員工專業能力，拓寬職業發展空間。我們遵照《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，並依託泰格線上學習平台（Tigermed E-Learning Platform, TELP），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，以適應日益擴大的培訓規模。

報告期內，公司發佈《GxP 合規培訓管理 SOP》，對培訓管理進行系統化升級：將管理邏輯升級為基於角色的培訓管理模式，細分為臨床 GxP 相關崗位角色及其他非 GxP 崗位角色，並配套發佈課程管理、培訓計劃與預算管理、系統管理員管理等指南文件，構建貫穿全流程、全週期的培訓管理體系。報告期內，公司共開展培訓 2,600 餘次，覆蓋全體員工。

在不斷優化培訓體系的同時，公司將企業文化與核心價值觀作為員工培養的重要內容。為此，公司制定《泰格文化價值觀行為指引》，將公司核心價值觀分解為具體可觀察、可評估的行為標準，並面向管理層開展宣貫、在員工日常管理與工作溝通中加強引導，促進文化從理念到行為的轉化，夯實組織發展的軟實力基礎。

泰格醫藥員工學習與發展體系



我們致力於提升員工專業能力與技能水平，不斷推動公司服務質量與研發效率的提升，在確保研究項目高質量交付的同時，始終恪守對行業和患者的承諾。通過多年的員工培訓實踐，我們積累了豐富的專業經驗，並孵化出一系列優質課程。同時，我們重視講師隊伍建設，為優質課程的開展提供有力支撐。報告期內，公司制定《培訓師管理指南》，對培訓師登記類型和標準進行調整，並細化內訓師資質認證流程，保障培訓質量。

領導力作為公司管理中最核心的能力之一，能夠推動公司領導者帶領團隊共同實現既定目標，是我們重點關注的培訓課程類型。公司已建立覆蓋各層級管理者的專項領導力培訓課程體系，旨在打造一支高效的管理團隊，推動公司創新與變革，並充分激發員工的潛力與活力。

泰格醫藥領導力培訓課程

| 培訓對象 | 項目介紹 | 2025 年進展 |
|--|--|--|
| 高級管理層  | <ul style="list-style-type: none"> • 項目名稱： 高管私董會 • 培訓內容： 為系統解決公司戰略發展關鍵問題，應用圓桌會議工具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"> • 全年累計開展 2 期培訓 • 賦能 62 位高級管理者，其中包含 48 位女性 • 人均培訓時長 16 小時 |
| 中級管理層  | <ul style="list-style-type: none"> • 項目名稱： 進階領導力發展項目 • 培訓內容： 通過系統學習 MBA 經典課程內容、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"> • 全年累計開展 1 期培訓 • 賦能 38 位中級管理者，其中包含 31 位女性 • 人均培訓時長 63 小時 |
| 初級管理層 (包括基層管理者、新晉新招管理者)  | <ul style="list-style-type: none"> • 項目名稱： 基層領導力發展項目 • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • 全年累計開展 4 期培訓 • 賦能 283 位初級管理者，其中包含 254 位女性 • 人均培訓時長 20 小時 |



全球臨床項目管理 (PM-GPM) 能力提升項目

隨著創新藥全球化進程加快，公司在多區域臨床試驗 (Multi-Regional Clinical Trial, MRCT) 項目中的管理複雜度持續提升。儘管中國項目經理在本土臨床試驗管理方面經驗豐富，但在擔任 MRCT 項目的 GPM/CO-GPM 角色時，仍面臨跨部門資源整合、整體項目財務管理、風險規劃及跨文化溝通等方面的能力挑戰。為此，公司推出 PM-GPM 培養項目，聚焦跨職能項目管理、項目風險與財務管理、項目指標與審查流程，以及跨文化溝通與商務表達等核心能力，助力學員逐步具備獨立管理 MRCT 項目的專業素養。

報告期內，該項目面向國內創新藥業務板塊實施，結合課程學習、在崗實踐與一對一帶教輔導，由具備豐富 MRCT 經驗的海外 GPM 擔任培訓師。培訓以真實的 MRCT 項目為實踐場景，通過階段性任務與成果評估，有效強化學員在跨文化溝通及國際項目綜合管理方面的能力。



國際化人才培養與發展項目

基於泰格醫藥的戰略佈局，公司在推進全球業務擴張過程中，亟需儲備具備國際化視野、跨文化溝通能力和多元團隊管理能力的國際化人才。為此，公司面向具有國際化潛力的管理者開展國際化人才培養項目，培訓內容涵蓋國際化思維、跨文化溝通及多元團隊管理等核心能力模塊，通過案例分享與結項答辯等方式，將理論學習與實踐應用相結合，幫助學員從全球視角理解業務並掌握推動業務國際化的管理方法。

報告期內，公司對 2024 年啟動的首期項目進行統計與評估，學員累計培訓時長 62 小時，對項目整體滿意度達 92.4%，課程內容和講師授課水平滿意度均超過 90%。基於評估結果，公司對新一期項目進行內容優化，增加跨文化溝通技巧訓練，從而更貼近國際化業務實戰需求。通過系統培訓和在崗輔導，學員在跨文化溝通、多元團隊管理及國際化業務思維方面取得顯著提升，為公司全球業務拓展提供堅實的人才支撐。

公司鼓勵員工參加與崗位職業技能相關的外部培訓及職業資格考取，同時支持員工通過高等院校或專業機構進行學歷提升（如 MBA、在職研究生等），並提供相應經費補助。報告期內，公司共有 319 名員工獲得國家藥品監督管理局 GCP 證書，另有員工完成學歷提升，進一步拓展員工的專業能力和職業發展潛力。

在此基礎上，公司積極與中歐國際工商學院、Clarify 4D 等知名外部教育和諮詢機構合作，開展面向不同崗位和發展階段的專業培訓項目。培訓內容涵蓋基礎領導力、國際化人才培養、跨文化溝通與談判、商務禮儀及性格測評等模塊，並通過線上課程、工作坊及測評工具等多種形式，為員工提供系統化的能力發展支持，助力員工專業技能和管理素養的全面提升。報告期內，相關培訓共覆蓋 1,161 名員工。



319

名

獲得國家局
GCP 證書



1,161

名

相關培訓共覆蓋
員工數量

◎ 多元發展通道構建

為規範崗位管理，報告期內，公司制定並發佈《崗位職級管理手冊》，明確崗位職級體系及評估工具與應用邏輯，為績效管理、薪酬管理及職業發展管理提供制度化指引。通過將崗位職級與外部市場基準對標，公司實現差異化績效目標設定與薪酬框架優化，並為員工提供專業與管理雙通道的發展路徑。

同時，公司持續建設崗位序列能力模型，用於明確招聘標準、提升招聘效率，並幫助新員工快速適應崗位要求。公司通過對比候選人能力與模型要求，評估崗位勝任度，為高潛力人才選拔提供依據。報告期內，公司在既有能力模型基礎上形成《能力素質圖譜》，從思維模式、工作結果、人際協同與個人效能等維度，對各崗位序列提出系統化的能力素質要求，支持不同類型崗位之間的能力橫向對比，提升人才管理的系統性與科學性。通過縱向發展路徑設計與橫向能力對比，公司進一步促進員工綜合能力提升與組織能力建設。

結合崗位能力要求，我們通過內部人才培養和外部人才引進，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

每年通過外部招聘、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

公司鼓勵員工通過內部轉崗、內部派遣、兼職和借調等方式拓展職責，探索適合自身發展的道路。為此，公司設立內部招聘平台，根據實際需求發佈內部崗位空缺公告和跨團隊項目招募信息，增強員工與公司之間的雙向互動，滿足員工能力提升需求。員工可通過平台了解公司各業務模塊的轉崗機會，並通過投遞簡歷、參與面試等流程實現內部轉崗。報告期內，公司發佈 1,000 餘個內部招聘崗位，促成 379 名員工成功轉崗。同時，公司對內部轉崗流程進行優化，由招聘團隊統一管理整個流程，實現崗位匹配優化與人才庫完善，為人才選拔與配置提供系統化支持。

此外，公司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。公司通過公告發佈重大集團項目並徵集成員，員工可根據自身興趣、經驗、發展計劃和時間精力，在符合要求的情況下以兼職方式參與項目。

為進一步促進人才的內部流動，公司為相關人員提供借調補貼等支持政策。對於在兼職、派遣、借調等工作中表現優異的員工，公司將給予晉升、評優或其他人才發展激勵。



員工個人發展計劃 (Individual Development Plan, IDP)

IDP 行動旨在支持員工職業發展與潛力釋放，推動員工與公司共同成長。在人力資源部門及業務管理者的支持下，員工可通過自主申請或推薦方式參與 IDP 行動。公司根據個人發展意願制定崗位發展或輪換計劃，並配套開展評估、培訓與持續反饋，形成系統化的人才發展機制。報告期內，公司結合 2024 年績效評價結果持續推進 IDP 行動。在參與 IDP 的員工中，3.6% 實現崗位輪換，24.4% 在現有崗位基礎上擴大了職責範圍，員工的專業能力和崗位勝任力得到有效提升。

◎ 行業人才培養模式創新

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，為臨床行業輸送優秀新生力量。

公司建立成熟的實習生培養體系，與多所高校開展聯合培養與實習合作項目，定向選拔學生參與專業培訓並安排相關崗位實習，表現優秀的實習生可獲得轉正機會。同時，公

司還開放多個實習崗位，接受高校學生自主投遞簡歷，拓寬選拔渠道。報告期內，公司共提供 600 個實習機會，其中臨床試驗相關崗位 560 個，為學生深入了解醫藥行業及臨床試驗工作提供實踐機會。期間共有 940 名學生參與實習，並有 85 名實習生憑藉出色表現成功轉為公司正式員工。

泰格醫藥行業人才培養體系



校企協同培養臨床試驗人才

公司始終堅持深化產教融合、校企合作與協同育人的理念，推動教育鏈、人才鏈與產業鏈、創新鏈的有機銜接，為專升本學生創造優質就業機會。公司與浙江藥科職業大學開展「現場工程師」聯合培養項目，面向專升本學生擇優選拔符合企業核心價值觀的優秀人才，匹配CRC和CRA等一線崗位，實施教師和資深專家授課與企業實習相結合的培養計劃。報告期內，共有23名學生參與實習，並在實習結束後享受優先錄用的政策，為公司儲備穩定、高質量的人才隊伍。

此外，公司聯合浙江藥科職業大學創辦「藥物臨床試驗研究與監管微專業」，聚焦藥物臨床試驗全流程合規實施及國際化管理，課程涵蓋醫學與藥學基礎、GCP實施與管理及臨床試驗協調員實務等核心內容。通過企業實踐項目、虛擬仿真平台及雙師授課體系，該專業旨在培養熟悉臨床試驗全流程、掌握技術與法規複合能力的高層次技術技能人才。

報告期內，上述人才培養體系在浙江省職業教育教學成果評審中獲得二等獎，充分體現公司在校企協同育人、產教融合及臨床試驗人才培養方面的示範價值和創新能力。



◎ 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、績效獎金激勵等物質激勵政策，以及優秀員工表彰等精神激勵，激發人才活力。

公司於報告期內進一步完善員工激勵機制，從不同維度對各層級員工進行評價並給予獎勵，以激發其工作熱情和責任感。



✧ 在物質激勵方面 ✧

- 業務員工獎金根據崗位和業務類型制定，並根據公司業績進行動態調整。
- 管理層獎金根據業務階段劃分：成熟業務與財務目標和組織績效掛鉤；創新業務按發展階段設定考核指標，依據利潤數據發放。



✧ 在精神激勵方面 ✧

公司持續開展年度評優，並通過「泰格之星」員工認可平台，提供即時表揚機會。報告期內，認可平台已收錄超過 1,280 條來自內外部的表揚內容，我們以此為素材採訪並報道 14 位優秀員工，給予員工精神上的鼓勵與支持。

此外，公司推出「人才榮譽積分」制度，根據年度人才側重導向設置積分維度和細則，構建價值導向和能力發展並重的人才激勵機制，鼓勵員工在文化價值踐行、專業能力提升及人才發展貢獻等方面取得卓越成績。公司重視人才內部流動，對積極推動優秀人才跨業務流動的管理者給予積分激勵。基於此，公司圍繞文化傳承、授業解惑及人才內部流動三大核心維度開展評優，報告期內共有 20 餘名員工獲得集團人才榮譽積分獎項。

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；推廣「泰格之星」員工內部即時認可平台，上線「人才榮譽積分」，將積分排名領先的員工樹立為典型標杆。

長期服務肯定



為在公司工作滿一定年限的員工發放司齡紀念禮，以表達公司對這些員工的認可與激勵。

股權激勵



公司保持股權激勵政策，積極探索面向符合條件員工的激勵方式，促進員工與公司目標契合，實現公司與員工利益的長期、均衡、協同發展。

憑藉在全球人才發展體系、組織文化建設及可持續人才戰略方面取得的管理成效，泰格醫藥獲得 LinkedIn 2025「全球畢業生吸引力僱主」獎項。

LinkedIn

2025
全球畢業生吸引力僱主

員工權益與福利

◎ 員工權益保障

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，構建完善的人力資源管理體系，為員工提供規範、有序的工作環境。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。

我們致力於保障員工在工作中的尊嚴與權利，參考國際勞工組織在中國獲批的 28 項國際勞工公約完善員工權益保障體系，制定並實施《泰格醫藥勞工標準》和《泰格醫藥員工行為準則》，明確禁止童工、人口販賣及其他形式的強迫勞動，反對歧視與騷擾，保障員工結社自由與集體溝通權利，同時尊重員工隱私與多元差異。

泰格醫藥員工權益保障措施

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。同時，公司將積極為相關員工提供必要的法律援助和心理支持，確保其合法權益得到保障，並加強內部培訓與監督。

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。

公司定期開展強迫勞工風險評估，並不斷擴大評估覆蓋的員工範圍，已覆蓋杭州地區所有員工，包括全職員工（含退休返聘員工）、兼職員工及實習生等。基於評估，公司未發現存在強迫勞工風險。

公司將員工權益保障理念延伸至收併購業務管理中，建立標準化、模塊化的併購項目人力資源整合流程及總體規劃，覆蓋盡職調查、交割及投後融合全週期的人力資源工作安排、風險管控要點與文化融合工具。該機制明確員工信息管理、崗位匹配與職稱統一、薪酬福利協調、培訓與發展、績效管理、招聘及勞動合同管理等關鍵工作內容，保障併購企業員工合法權益與平穩過渡。

報告期內，公司針對新併購子公司組織集團層面的管理層與員工直播溝通活動，由各業務負責人介紹業務定位、協同模式及發展方向，向全體員工傳遞集團一體化發展理念，增強新團隊的組織認同感和協同意識。

此外，公司向併購子公司開放集團培訓平台和課程資源，支持員工參與各類發展培養項目，並結合海外併購企業特點，提供績效管理、業務流程及制度規範等專項培訓，配套定製化學習方案，幫助子公司員工快速融入集團體系，穩固發展機會與職業穩定性。

◎ 薪酬績效與福利管理

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，規範員工薪酬調整與發放規則。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》將管理者和員工目標獎金分別與團隊組織績效、個人績效相掛鉤。

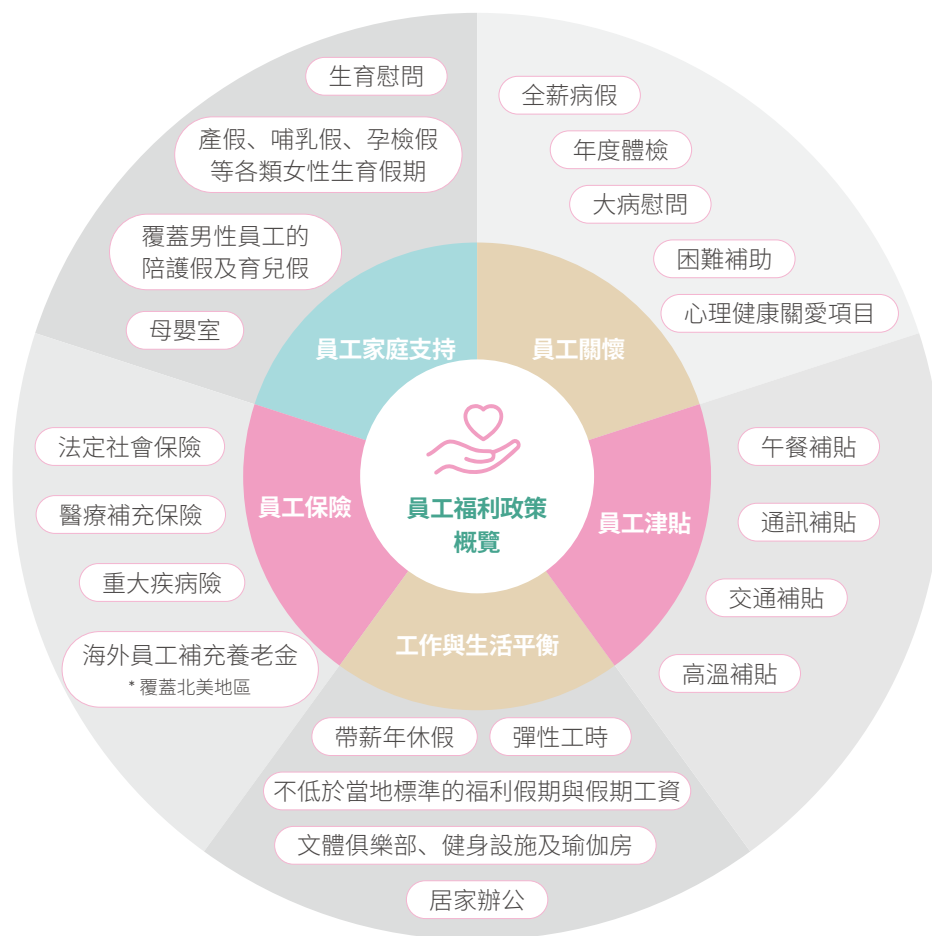
公司制定績效管理政策，以結果目標為導向、以過程問題為抓手進行員工績效管理。我們針對每名員工和組織負責人設置關鍵績效指標，確保每年至少開展一次績效評價，以全面衡量員工及團隊的績效結果。公司亦看重員工和管理者在工作和管理中所應展現出的價值觀和領導力，並通過 360 評估、典型事件舉例等方法，進行年度考察和評估。



員工績效改進計劃 (Performance Improvement Plan, PIP)

公司持續完善以發展為導向的績效管理機制，系統推進員工 PIP 行動，促進員工績效持續改善，提升其工作參與度與積極性。針對績效未達預期的員工，由人力資源部協同業務管理者，與員工保持充分溝通，明確待改進事項及預期績效目標，共同制定可執行的改進計劃，並通過定期評估與反饋機制持續跟進。同時，我們為員工提供多元化支持資源，包括針對性培訓、導師輔導及持續指導，幫助其有效應對職業發展中的階段性挑戰。報告期內，通過該支持性績效改進機制，約 60% 參與 PIP 的員工實現顯著績效提升，達成改進目標。

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。公司嚴格按照各運當地法律要求執行法定保險和福利假期，並根據員工需求不斷完善福利類型，提高員工工作幸福感。



◎ 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，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目標進展。

職業健康與安全管理目標



報告期近三年內，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（以下簡稱「職業病」）的情形。同時，公司未發生因工傷而造成的員工死亡事故，以及火災等重大安全性事故。

公司不斷優化職業健康與安全管理措施，積極營造健康的工作和生活氛圍。泰格醫藥開展臨床 CRO 業務，以提供臨床研究服務為主，在日常辦公環節涉及的職業健康與安全危害因素較少。子公司方達控股、捷通檢測、觀合醫藥從事實驗室測試業務，佰誠供應鏈涉及藥品二級包裝業務。針對相關業務可能涉及的職業健康與安全風險，各子公司採取相應防控措施，並為員工提供專門的職業健康與安全培訓，定期組織專項應急演練，確保員工在工作中能夠有效防範風險。

泰格醫藥員工職業健康與安全行動

關心員工心理健康

- 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。

關愛員工身體健康

- 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%，定期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%；
- 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、員工活動及羽毛球比賽，並開設員工八段錦培訓班，預防重複性勞損。

預防突發安全事件與緊急救援

- 確保辦公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；
- 定期邀請外部專業機構開展建築及消防設施月度或年度檢測和維護；
- 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；
- 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；
- 制定生產安全事故應急預案，包含火災爆炸事故、化學品洩漏事故、自然災害事故等專項預案，並針對相關員工開展生物安全、特種設備安全、意外事件暴露等應急演練。

防範職業病風險

- 定期委託第三方機構開展職業病危害因素識別，所有接觸職業病危害因素的員工根據危害因素種類，進行崗前、每年崗中、離崗體檢；
- 根據《中華人民共和國職業病防治法》職業病防護設施與主體工程同時設計、同時施工、同時投入生產和使用的「三同時」要求，對建設項目採取行政管理、工程技術、培訓教育、個體防護、應急處置等措施；
- 在涉及實驗檢測和藥品接觸環節，為員工配備必要的防護設施與裝備，並提供相關防護培訓，確保員工在操作過程中得到充分安全保障；
- 面向所有接觸職業病危害因素的員工開展職業健康培訓，內容涵蓋危害識別、防護措施、危害申報等，確保員工有效預防職業病。

多元、平等與包容

隨著泰格醫藥全球化戰略的不斷深入，我們的員工具有不同的性別、國籍、種族、膚色等差異，同時也擁有多樣的思維方式、教育背景、文化信仰和價值取向。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。

公司積極創建一個多元平等、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。

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》《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。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。報告期內，我們約 84% 的員工和 54% 的高級管理層是女性（不含方達控股）。這是我們 DE&I 建設中令人驕傲的成就，也體現了泰格醫藥女性員工從醫療研究一線到戰略領導崗位的重要價值與關鍵作用。

84%

女性員工佔比



54%

女性高級管理層佔比

為展示女性管理者在職場中的獨特價值與領導魅力，公司推出「泰格神奇女俠」系列報道，通過深度對話內部女性管理者，呈現她們的專業經驗、管理實踐及背後的文化故事。自 2023 年起，公司已報道 24 位女性管理者的故事，生動展現其職場成長與個人風采。

公司致力於構建女性友好型職場，注重保護女性員工權益，並為員工個人及家庭提供支持。公司為全體女性員工提供法定及額外假期與福利，包括不低於當地標準的婚假、產假、哺乳假、孕檢假和育兒假等假期，並為男性員工增設陪產護理假。在國內，公司根據工作所在地規定為符合條件的員工提供每年 5-20 天的帶薪育兒假，並提供當地最高標準的生育補貼。我們在辦公場所設置母嬰室，為生育女員工提供便利。此外，懷孕期女員工可根據工作情況享有靈活辦公的權益。

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專項合規組等渠道進行舉報。公司將在嚴格執行檢舉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支持與幫助。

◎ 促進多元文化溝通與融合

通過多層次、多渠道的溝通交流，推動開放、平等、多元的文化在公司內部深度融合，是我們踐行企業文化建設的有效路徑。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，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。

我們設立「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，並配以英文字幕，最大程度統一企業價值共識，增強全球員工凝聚力。報告期內，播客欄目以「春曉之聲，啟思同行」為主題，共發佈 6 期內容，聚焦公司戰略、創新實踐、跨部門協作、人才發展及企業里程碑，幫助員工更好地理解並認同公司的發展目標和文化理念。

我們持續通過「四季茶會」直播活動推動多元人才跨文化交流，由業務負責人和員工代表面對面溝通，圍繞僱主品牌、戰略發展及公司文化展開討論。報告期內，公司共舉辦 4 場直播，涵蓋企業文化價值解讀、受表彰員工分享、業務協同與客戶合作等主題。每期活動結束後，公司將內容整理並翻譯為雙語向全球員工發佈，進一步加強跨文化互動與合作，強化員工對企業戰略和文化的理解。

我們搭建海外員工專屬數字化溝通平台，幫助海外新入

職員工快速熟悉公司及當地團隊，協助海外團隊便捷獲取集團管理制度、工作流程和支持資源，並開展日常交流與跨文化協作。報告期內，公司以「數字整合、人文關懷」為核心，構建集團和區域層面定製化門戶網站，並與日常辦公系統集成，實現員工所需信息的集中獲取與高效使用。截至報告期末，該平台及配套流程運行平穩，在提升信息獲取效率、支持員工適應組織環境等方面發揮積極作用，海外新員工對入職體驗、信息便捷性及企業支持的滿意度較往年有所提升。

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，讓少數民族員工都能感受到公司的尊重與關愛。



海外基礎領導力項目

泰格醫藥為海外高潛力主管及基礎管理者打造專項領導力培養計劃，學員覆蓋北美、澳大利亞、東南亞及歐洲等核心海外業務團隊。項目以系統化提升學員核心管理能力為目標，內容涵蓋溝通、財務、戰略、激勵、運營、績效等關鍵管理領域。項目採用混合培養模式，融合線上自主學習、外部專家工作坊、內部業務專家分享及直屬主管在崗帶教四大模塊。通過階段性任務落地、真實業務成果轉化與行動計劃閉環管理，學員能夠將所學知識高效應用於實際工作，持續提升團隊管理、業務運營能力與綜合領導力水平。



◎ 加強員工參與及表達

公司致力於搭建高效、透明的溝通與交流機制，以深入了解員工的需求和反饋，掌握員工的真實想法。我們營造開放、包容的工作環境，讓員工感受到安全、尊重和信任，鼓勵員工自由表達意見、參與討論並提出改進建議，保障員工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》《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，確保全體員工的薪酬、職業健康與安全，以及女性員工的合法權益得到保障。

我們持續優化員工服務與溝通渠道。報告期內，公司上線 HR 員工服務門戶，為員工集中提供團隊信息、制度政策、福利事項及學習資源等查詢與支持服務，進一步提升員工信息獲取的便捷性與透明度。

此外，我們搭建文化溝通平台，建立高級管理層與一線員工直接對話的機會，員工可通過公司內部系統獲取管理層聯繫方式，向其提出合理的工作訴求。全體員工亦可通過泰格醫藥員工建議平台 Dialogue 提交管理意見，平台會持續追蹤並向員工反饋處理進展，確保溝通閉環和透明執行。



泰格醫藥員工活力度調研

為系統評估組織健康狀況並持續提升員工體驗與組織效能，公司於報告期內與人力資源諮詢機構美世（Mercer）合作，開展集團範圍的組織活力度調研，為後續管理改進提供數據支持。

此次調研通過標準化問卷面向全球員工，覆蓋各地區、業務單元及崗位層級，員工參與率達 75%。調研結果顯示，集團整體組織活力度較基準數據顯著提升，活力度指數與敬業度水平均高於生命科學行業平均水平，其中在文化認可、授權機制、潛能發揮及協作環境等維度表現較為突出，反映出公司在組織管理與文化建設方面的持續成效。

基於調研結果，公司協同各業務單元系統推進改進行動計劃，重點聚焦組織透明度、溝通質量與人才發展能力建設：

提升溝通透明度

完善多渠道信息傳遞機制，確保重大決策、經營成果及戰略重點及時、清晰地傳達給全體員工，幫助員工將個人工作目標與公司發展方向有效對齊。

強化雙向溝通

高管團隊定期深入業務一線，與員工面對面交流，傾聽意見和建議，推動信任建立與創新想法的反饋落地。

完善人才培訓發展體系

構建覆蓋各層級與專業序列的系統化學習項目，支持員工挖掘潛能並實現持續成長。

通過將調研洞察轉化為具體行動，公司致力於不斷提升組織活力度與員工敬業度，為長期高質量發展夯實組織基礎。

行業發展

◎ 支持大健康行業發展

公司致力於推動臨床研究的生態體系創新和產業鏈協同發展，支持大健康行業長足發展。通過積極參與行業協會，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，並與醫院及行業領先企業建立戰略合作等多種夥伴關係，公司分享自身實踐經驗與專業洞察，與行業同仁共同探索新藥研發的最新趨勢與監管政策動態，推動產業創新與高質量發展。報告期內，公司在美國、歐洲、日本、韓國、馬來西亞等 10 餘個國家和地區參加行業展覽和專業會議，促進全球醫藥研發領域的經驗互鑑與協同發展。

公司積極推動臨床研究生態建設，與全國多地醫院及研究機構共建臨床研究中心，通過授課、培訓等方式完善臨床研究體系與制度，提升行業研究能力。同時，公司持續舉辦「泰格雲課堂」線上直播，邀請行業專家分享臨床研究領域的專業知識與經驗，涵蓋學術前沿及法規解讀，為醫學同行提供學習交流機會。



泰格醫藥行業協會參與情況（部分）

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

中國藥品監督管理研究會

理事單位

中國糖尿病與代謝性疾病臨床試驗協作網

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 2025 年亮點案例

- 2025 年 5 月，泰格醫藥攜手多家子公司參加國際藥物信息協會 (Drug Information Association, DIA) 2025 中國年會，以全週期研發服務和全球化生態佈局為核心亮點，通過展位互動、專題演講、圓桌討論等多元形式，與現場數千名行業同仁共話醫藥研發新趨勢與臨床研究創新路徑。



- 2025 年 10 月，泰格醫藥攜手歐洲和中國臨床團隊參展 2025 年歐洲腫瘤內科學會 (European Society for Medical Oncology, ESMO) 年會，並在大會期間舉辦泰格主題客戶晚宴，與來自 10 餘個國家的 50 多位客戶及合作夥伴討論前沿的創新機遇，並分享中國在全球臨床開發中的獨特優勢。

◎ 國際化發展與合作

在全球化浪潮的驅動下，出海已成為中國醫藥行業創新與發展的戰略高地。泰格醫藥深刻認識到「走出去」的重要性，通過全球化佈局，不斷提升自身在國際醫藥領域的影響力，助力中國醫藥創新走向世界。

報告期內，泰格醫藥與非洲Africare BioPharma簽署合作備忘錄，圍繞非洲地區臨床研究全鏈條服務能力建設、臨床研究數字化平台搭建及研究中心和人才能力提升等方面開展合作。公司將依託自身在臨床研究全流程服務和數字化創新方面的優勢，推動DCT模式在非洲落地，助力非洲地區臨床研究水平提升，增進非洲民眾健康福祉。

此外，泰格醫藥完成對日本CRO公司Micron的收購，進一步深化在日本及亞太地區的業務佈局。收購完成後，Micron將成為泰格醫藥佈局日本市場的重要組成部分，公司將充分發揮其在醫學影像和臨床研究領域的技術與本土優勢，整合集團全球資源，提升一體化臨床研究和醫學影像服務能力，增強公司在亞太地區的綜合競爭力，持續推進國際化發展戰略。

社會貢獻

◎ 公益慈善

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制度》為基礎，建立完善的公益項目決策、執行和監督機制，確保從項目評估、立項、監管執行到預算控制及活動反饋等各個環節遵循科學、規範且高效的流程。同時，公司設立專門的公益項目管理部門並安排項目專員對公益項目進行管理及監督。

泰格醫藥公益項目由公司層級和部門層級持續開展的獨立公益項目，以及公司向泰格醫藥公益基金會捐贈資金開展的公益項目組成，有助於拓寬公司公益參與領域與公益惠及人群。報告期內，公司持續圍繞醫療健康、教育助學等領域開展活動。



泰格醫藥公益項目

| 公益領域 | 公益項目及公司行動 | 2025 年行動進展 |
|---|---|--|
|  醫療健康 | <ul style="list-style-type: none"> 臨床研究促進公益項目 與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，設立公眾號向社會大眾普及臨床研究科普及知識 | 向北京世紀慈善基金會捐贈人民幣 50 萬元，合作參與編製出版科普讀物《代謝性疾病藥物臨床試驗受試者小寶典》，並向研究中心和患者捐贈 10,000 冊 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 罕見病多方協作坊 與浙江瑞鷗公益基金會共同支持罕見病多方協作交流活動，推動罕見病科研合作與協同發展 | 安排 2 位公司醫學專家作為講師參與相關交流，並協同活動落地開展 |
|  教育助學 | <ul style="list-style-type: none"> 支持醫學高校發展 支持中南大學湘雅藥學院和中國藥科大學科研發展、學科建設、教師團隊建設，強化創新創業實踐訓練 | 向中南大學教育基金會捐贈人民幣 60 萬元，向南京中國藥科大學教育發展基金會捐贈人民幣 20 萬元 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 「泰格 - 擇能」獎助學金 支持中南大學湘雅藥學院優秀人才培養，幫助貧困大學生圓夢大學 | 通過泰格醫藥公益基金會向中南大學教育基金會捐贈人民幣 20 萬元，專項用於湘雅藥學院優秀學生獎勵及貧困學生資助 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 唯愛天使基金項目 針對醫學高校貧困醫學生的資助和獎勵，將慈善幫困與培養醫學緊缺人才相結合，緩解「醫護人才危機」的現狀 | 提供人民幣 5 萬元的資助，承擔 12 名醫學生的學習及生活費用 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 蘇炳華生物統計學專項獎學金項目 設立「蘇炳華生物統計學獎學金」，支持醫藥行業培養出更多高素質的生物統計 / 臨床試驗統計學人才 | 通過泰格醫藥公益基金會捐贈人民幣 60 萬元，專項用於統計學相關人才培養，項目與 15 所高校合作，評選出 17 位優秀學生並發放獎學金 |

◎ 志願服務

作為臨床研究服務企業，泰格醫藥積極履行社會責任，持續推動員工參與公益與志願服務，促進公益活動與員工志願行動相結合，提升公益項目實施效果。報告期內，公司員工組成專項志願服務隊伍，多名員工參與相關志願服務，有序開展支持工作，累計服務時長 1,128 小時。



泰格醫藥員工志願者活動

「泰格微笑虎」手工工作坊

公司組織員工開展 2 場手工公益活動，員工親手製作的「泰格微笑虎」玩偶全部贈送給唇腭裂患兒，用於陪伴其手術期與康復期。



泰格童書樂捐活動

公司組織員工參與童書樂捐志願活動，員工捐贈家中閒置優質童書共籌集 1,485 冊童書，供學校組織學生閱讀，惠及 400 餘名學生。



綠色運營 氣候共責

- ✔ 應對氣候變化
- 環境合規管理
- 節約使用資源
- 減少污染物排放

08



概述

實現與自然的和諧共生，是企業肩負的重要責任與使命。泰格醫藥嚴格遵循環境保護相關法律法規，通過環境管理體系建設、強化排放與廢棄物管理和節約資源使用等措施，力求降低對環境的負面影響，積極履行企業環保責任。

當前，氣候變化已成為影響全球可持續發展的重大議題。為應對這一全球性挑戰，泰格醫藥將提升能源效率、減少溫室氣體排放作為戰略重點，為全球氣候行動作出積極貢獻。我們持續推動節能減排，致力於減少運營對自然資源的消耗，促進環境保護與生態平衡。

我們如何治理

泰格醫藥將氣候變化議題納入公司 ESG 關注焦點，建立完善的氣候變化治理體系。董事會作為氣候變化議題最高的治理與決策機構，負責監督公司氣候戰略制定、減排目標設定、氣候風險與機遇評估等事宜，並在審批長期戰略、年度計劃時系統考量氣候因素。



董事會下設合規及 ESG 委員會，每年向董事會匯報公司的 ESG 管理進展。在董事會的監督下，合規及 ESG 委員會負責制定氣候變化相關重大決策，支持公司申請加入 SBTi，審核氣候變化相關目標的設定與實施進展。同時，合規及 ESG 委員會還負責開展氣候風險與機遇識別工作，並將結果提交董事會審議，以便公司進一步採取相應的氣候變化應對措施。

ESG 工作組作為公司應對氣候變化議題的重要執行部門，負責識別並評估公司在氣候風險和機遇方面的實質性影響，定期跟進氣候變化相關目標的表現，同時就改善行動提供建議。此外，ESG 工作組負責協調各部門開展氣候行動，確保公司整體戰略與可持續發展目標保持一致。

綜合行政部作為支持部門，負責推動辦公環節的資源節約與高效利用，落實綠色辦公舉措，定期組織員工開展培訓宣導，減少日常運營中的溫室氣體排放。

部分子公司設置環境、職業健康與安全（Environment, Health and Safety, EHS）部門，負責監督和管理運營活動中的環境與安全風險，執行公司氣候變化相關目標的分解，推動綠色實踐落地，減少自身運營環節的環境影響，並定期匯報管理績效。

通過各部門的協同合作，公司已基本搭建起應對氣候變化的行動框架，為實現可持續發展目標提供有力保障。

為系統性提升公司對氣候風險與機遇的監督和應對能力，公司已建立常態化能力建設體系。針對董事會與合規及 ESG 委員會，我們通過定期邀請外部專家解讀行業趨勢與政策，持續提升其對氣候相關財務影響的認知與監督能力，並將氣候相關績效指標納入總經理薪酬考核體系，以強化治理責任與激勵約束（詳見「可持續發展治理實踐」章節）；面向 ESG 工作組及各業務部門，系統開展政策、標準與減碳路徑培訓，提升氣候議題的內部轉化與執行能力；同時將氣候要求納入對供應商的評估與選擇，推動價值鏈協同行動。

應對氣候變化

戰略

• 識別氣候風險與機遇

氣候變化是當前全球共同面對的環境挑戰，對泰格醫藥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，氣候變化也促使公司與各利益相關方緊密協作，共同探索科學降低全價值鏈碳足跡的實施路徑，在風險中尋求發展機遇。

公司按照聯交所《ESG 守則》和《國際財務報告準則可持續發展披露準則第 2 號——氣候相關披露》（IFRS S2）等相關要求，基於自身業務模式和價值鏈各環節，對影響公司的重要物理風險、轉型風險和轉型機遇進行系統性識別，應對潛在挑戰，把握可持續發展機遇。

泰格醫藥氣候相關風險與機遇

| 風險 / 機遇 | 風險 / 機遇類型 | 主要風險 / 機遇驅動因素 | 影響週期 | 財務影響 |
|---------|-----------|--------------------|----------|---|
| 物理風險 | 急性實體風險 | 颱風、高溫熱浪 | 中期 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 為應對颱風、高溫熱浪等急性氣候風險，需投入資金升級基礎設施與應急響應系統，短期內影響資本支出。 通過提升能源使用效率及採用清潔能源，降低運營過程中電力消耗與溫室氣體排放，降低能源費用。 |
| | 慢性實體風險 | 水資源短缺、海平面上升、生態環境破壞 | | |
| 轉型風險 | 市場風險 | 客戶提高對價值鏈碳足跡的關注程度 | | |
| | 政策與法規風險 | 國內外氣候政策、法律法規 | | |
| | 聲譽風險 | 外部相關方需求 | | |
| 轉型機遇 | 適應力機遇 | 低碳經濟整體轉型 | | |
| | 資源效率機遇 | 提升能源及水資源使用效率 | | |
| | 能源來源機遇 | 清潔能源來源 | | |
| | 產品與服務機遇 | 開發低碳化的臨床試驗解決方案 | | |
| | 市場機遇 | 客戶對綠色臨床研發的需求 | | |

• 氣候情景分析

為系統評估氣候變化對公司的潛在影響，公司於 2025 年開展了氣候情景分析。氣候風險情景分析以 2050 年為關鍵時間節點，涵蓋物理風險與轉型風險兩類核心情景。公司已將此項分析納入長效機制，計劃自本年度首次開展後定期更新，或當發生重大戰略、運營變化及外部監管要求更新時進行評估調整，以持續追蹤相關風險的演變趨勢。

物理風險情景分析聚焦境內資產，重點評估各地資產在不同情景下面臨的物理風險及其災害程度。分析選取政府間氣候變化專門委員會（IPCC）的 SSP2-4.5 與 SSP5-8.5 情景，分析在溫室氣體中等排放及高排放情景下，相關資產長期面臨的物理風險情況。情景分析覆蓋的物理風險類型包括：高溫熱浪、極寒、乾旱、水資源短缺、強降水、颱風、野火、海平面上升、生態環境破壞。針對每類物理風險，選取國際權威氣候情景數據庫中的相關重點指標進行分析，以反映資產在不同氣候情景下面臨的物理風險災害程度。

物理風險情景選擇與情景假設

| 情景 | IPCC SSP2-4.5 | IPCC SSP5-8.5 |
|-------|---|--|
| 世紀末溫升 | 較工業化前水平上升約 2.7°C | 較工業化前水平上升 4°C 以上 |
| 特點 | 中間情景 | 高溫升情景 |
| 情景假設 | 有一定氣候變化政策干預的中等排放情景。在該情景下，全球溫室氣體排放在本世紀中期前大致保持在當前水平，隨後下降，世紀末全球平均氣溫較工業化前水平上升約 2.7°C。 | 無氣候變化政策干預的高排放情景。在該情景下，全球溫室氣體排放總量和濃度不斷增加，世紀末全球平均氣溫較工業化前水平上升 4°C 以上。 |

分析結果顯示，公司在中國大陸境內的運營分佈在 12 個省 16 個市，其中浙江杭州、上海、浙江嘉興以及北京四地為資產和業務集中區域。情景分析表明，無論是在高排放的 SSP5-8.5 情景下還是中等排放的 SSP2-4.5 情景下，公司面臨的高溫熱浪風險和颱風風險相對較高；其中，颱風風險具有較為明顯的地域分佈特徵，尤其是在資產較為集中的浙江。此外，

公司有部分資產處於水資源壓力較大地區，但公司業務開展所用水量較低，在我國區域水資源宏觀調控與水價宏觀調控機制下，影響相對有限。

氣候物理風險暴露度

| 風險類型 | 2050 年 | |
|--------|----------|----------|
| | SSP5-8.5 | SSP2-4.5 |
| 高溫熱浪 | 15.83% | 15.58% |
| 極寒 | 0.00% | 0.00% |
| 乾旱 | 0.00% | 0.00% |
| 水資源短缺 | 16.16% | 16.16% |
| 強降水 | 0.00% | 0.00% |
| 颱風 | 76.96% | 76.96% |
| 野火 | 0.00% | 15.58% |
| 海平面上升 | 0.00% | 0.00% |
| 生態環境破壞 | 0.00% | 0.00% |

注：本表中物理風險暴露度為高風險資產佔比，以持有資產金額計算。

針對情景分析識別出的三類具有較實質性影響的物理風險，公司啟動全價值鏈影響評估，系統梳理風險傳導路徑，評估其財務影響，並結合業務特性制定針對性應對措施，將相關舉措融入公司可持續發展戰略與日常運營風險管理，以持續提升整體運營韌性。

重要物理風險影響分析及應對舉措

| 風險類型 | 影響路徑及受影響業務 | 影響週期 ¹ | 影響範圍 | 預期財務影響 | 當期財務影響 ² | 應對措施 |
|-------|--|-------------------|---|--|---|---|
| 颱風 | 強風、暴雨及風暴潮可能導致沿海或臨河辦公場所、實驗室受損，造成設備損壞、數據丟失或試驗中斷。 | 短期 中期 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 價值鏈下游 | <ul style="list-style-type: none"> 關鍵運營節點中斷，損害固定資產價值，增加運營成本 | <ul style="list-style-type: none"> 增加應急與防災相關費用支出 | <ul style="list-style-type: none"> 建立運營持續計劃，並開展極端天氣桌面演練； 對關鍵辦公場所或實驗室進行數據與業務雙備份。 |
| 高溫熱浪 | 持續性極端高溫天氣可能導致辦公場所與數據中心冷卻系統過載、設備故障，並影響員工健康與工作效率，增加運營維護成本。 | 中期 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 價值鏈下游 | <ul style="list-style-type: none"> 製冷能耗與設備維護成本上升，員工效率下降 | <ul style="list-style-type: none"> 增加高溫津貼與設備維護支出 | <ul style="list-style-type: none"> 對數據中心與實驗室空調系統進行能效升級； 實行高溫彈性工時與遠程辦公制度； 在員工健康計劃中納入高溫防護培訓； 對未來選址納入氣候韌性評估。 |
| 水資源短缺 | 區域性供水緊張可能影響辦公場所日常運營，但由於公司用水量較小，在水資源宏觀調控機制下影響有限。 | 中期 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 自身運營 價值鏈下游 | <ul style="list-style-type: none"> 水價波動導致用水成本小幅上升 | <ul style="list-style-type: none"> 增加節水設備投入與水費支出 | <ul style="list-style-type: none"> 在實驗室推廣循環水冷卻與節水型清潔設備； 設定節水目標，並追蹤政策變化動態調整。 |

注 1：為確保披露信息的一致性與連貫性，我們在分析氣候風險及機遇時，對「影響週期」的界定與前文重要性議題分析保持一致，短期指公司 ESG 報告期間結束後 1 年以內，即 2026 年內；中期指公司 ESG 報告期間結束後 1 年至 5 年，即 2027 年至 2031 年；長期指公司 ESG 報告期間結束後 5 年以上，即 2032 年及以上。

注 2：根據聯交所《環境、社會及管治報告守則》，因氣候相關財務影響的計量存在較高不確定性且難以單獨識別，本公司暫未披露量化數據，但在本節提供定性分析，說明可能受影響的財務報表項目及相關風險因素。

以上註釋同時適用於下文重要轉型風險與機遇部分的披露。

轉型風險情景分析覆蓋公司全球資產，以資產所在國家碳價水平為核心變量，評估公司在各運營所在國面臨的邊際減排成本。分析選取央行與監管機構綠色金融網絡（Network for Greening the Financial System, NGFS）的 2050 淨零情景和延遲轉型情景，分別體現有序轉型和無序轉型情況下的潛在風險情況。轉型風險情景分析圍繞以碳價（Carbon Price）為代表的政策風險展開。碳價指避免或釋放二氧化碳（CO₂）排放或避免或釋放二氧化碳當量（CO₂e）排放的價格，反映了各類氣候政策作用下的邊際減排成本。

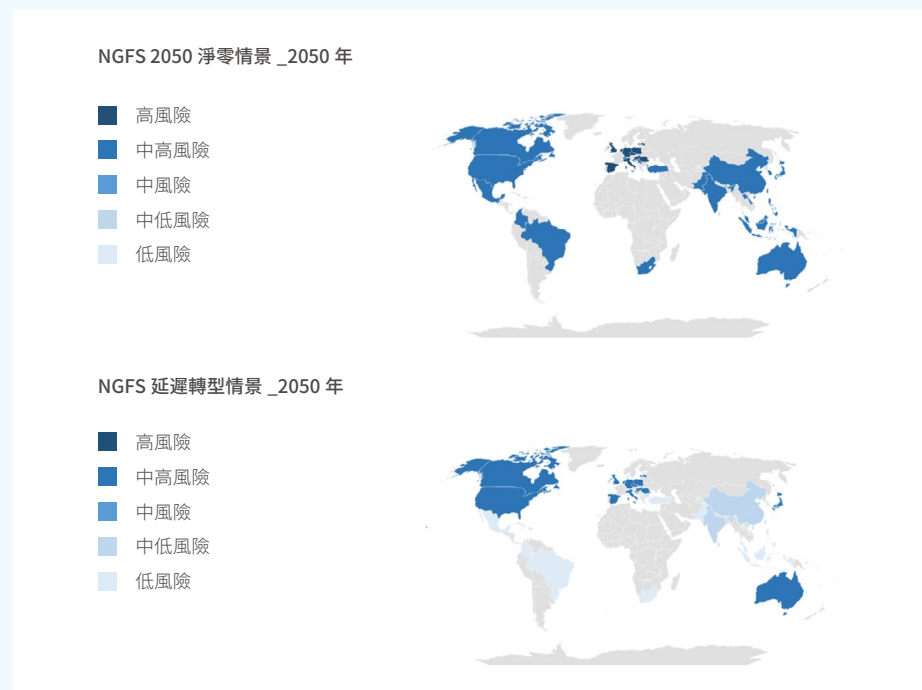
轉型風險情景選擇與情景假設

| 情景 | NGFS 延遲轉型 | NGFS 2050 淨零情景 |
|-------|---|--|
| 世紀末溫升 | 較工業化前水平上升 2°C | 較工業化前水平上升 1.5°C 以內 |
| 特點 | 無序轉型情景 | 有序轉型情景，強力轉型政策 |
| 情景假設 | 政府延後（通常在 2030 年後）且突然引入低碳轉型政策，且政策力度會逐年快速加大，最終達到《巴黎協定》2°C 控溫目標。 | NGFS 2050 情景假設全球在當下就引入有效的氣候政策，全球進行有序轉型，在 2050 年實現淨零排放，並在世紀末達到《巴黎協定》1.5°C 控溫目標。 |

分析結果顯示，在 NGFS 2050 淨零情景區域投資與發展模型（Regional Model of Investments and Development, REMIND）下，各國碳價快速上升，邊際碳減排成本逐年快速上漲。在延遲轉型情景區域投資與發展模型下，各國碳價 2030 年起隨著碳減排政策的引進而有不同幅度的上升。

泰格醫藥運營遍佈全球 42 個國家和地區。作為一家 CRO 公司，泰格醫藥當前的核心業務不屬於高碳排放行業，直接運營的溫室氣體排放強度較低，受氣候相關政策帶來的邊際減排成本變化的影響有限。未來公司將持續關注高轉型風險地區的客戶與供應鏈的減排壓力對公司的潛在間接影響，開展自身減排規劃，強化整體業務的氣候韌性。

氣候轉型風險分佈



通過對氣候風險與機遇持續監測和動態調整，我們致力於將氣候挑戰轉化為推動公司綠色低碳運營的動力。在此過程中，我們系統識別並評估轉型風險的傳導路徑與潛在機遇的實現模式，制定應對策略，並將相關措施融入公司戰略與運營體系，以增強在低碳經濟中的適應力與競爭力。

重要轉型風險與機遇分析及應對措施

| 風險類型 / 機遇 | 影響路徑及受影響業務 | 影響週期 ¹ | 影響範圍 | 預期財務影響 | 當期財務影響 ² | 應對措施 |
|-----------|---|-------------------|------------------------------|---|---------------------|---|
| 市場風險 | 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溫室氣體排放做出貢獻。公司需要制定整合性氣候變化應對策略，持續推動公司綠色低碳運營，否則可能影響公司業務正常開展。 | 短期 中期 長期 | • 價值鏈上游 • 自身運營 • 價值鏈下游 | • 為滿足客戶氣候相關要求，增加管理成本 • 潛在訂單流失，降低營業收入 | • 增加客戶碳足跡認證支出 | • 2025年已通過 SBTi，以科學目標推動價值鏈減排； • 與客戶協同開展價值鏈碳減排。 |
| 政策與法規風險 | 國內外氣候政策、法律法規鼓勵企業積極開展應對氣候變化行動，限制企業開展影響氣候變化的不利行為。公司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。 | 短期 中期 | • 自身運營 | • 滿足披露與合規要求，增加運營成本 | • 增加合規及核查費用 | • 定期開展法律法規追蹤檢索； • 開展年度溫室氣體盤查； • 將氣候相關指標納入高管薪酬績效。 |
| 聲譽風險 | 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，從而影響公司投融資、服務業務的正常開展。 | 短期 中期 長期 | • 自身運營 | • ESG 表現不佳，降低營業收入 | • 尚未發現重大融資或客戶流失 | • 每年定期發佈可持續發展報告； • 在公司官網開設 ESG 專區，定期更新 ESG 管理進展。 |
| 適應力機遇 | 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中佔有一席之地。 | 中期 長期 | • 價值鏈上游 • 自身運營 • 價值鏈下游 | • 綠色供應鏈與多元化經營降低運營成本、增加營業收入 | • 增加綠色供應鏈調研與規劃投入 | • 開展供應鏈低碳合作，協同制定減碳目標與實施路徑，強化綠色供應鏈競爭優勢； • 開展供應商 ESG 能力培訓，推動價值鏈協同減碳。 |
| 資源效率機遇 | 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。 | 短期 中期 長期 | • 自身運營 | • 資源使用效率提升，降低運營成本 | • 減少節能改造項目運營支出 | • 持續推進發光二極管（Light Emitting Diode, LED）照明、變頻空調等節能改造項目； • 在公司內部推行節能節水倡議與宣傳活動。 |
| 能源來源機遇 | 通過升級設備、優化能源管理系統和實施節能措施，公司可降低能源消耗，節約能源成本。 | 中期 長期 | • 自身運營 | • 清潔能源替代與能效提升，降低運營成本 | • 增加設備升級與能源結構調整支出 | • 在新園區鋪設光伏發電設施； • 持續評估並優化運營中的能源結構，提高清潔能源佔比。 |
| 產品與服務機遇 | 公司通過開發低碳化的臨床試驗解決方案，如通過電子化數據採集減少紙質使用、推廣遠程監查技術減少差旅需求等，降低臨床試驗相關成本。 | 中期 長期 | • 自身運營 • 價值鏈下游 | • 低碳化服務創新降低運營成本 | • 減少差旅及運營成本支出 | • 將低碳化要求融入臨床試驗設計； • 推廣電子數據採集與遠程監查等數字化工具的應用。 |
| 市場機遇 | 隨著全球對氣候變化的關注度提升，製藥和醫療器械企業開始關注綠色研發實踐。這一趨勢可能推動行業對低碳臨床試驗服務的需求，進而為公司相關業務帶來發展空間。 | 長期 | • 價值鏈下游 | • 低碳臨床試驗服務需求增長，增加營業收入 | • 增加服務市場推廣支出 | • 製作相關案例與解決方案材料，向目標客戶進行專項推廣； • 參與 DCT 行業調研，發佈《數字化 / 去中心化臨床試驗行業發展現狀調研分析報告》，梳理行業對 DCT 技術成熟度、法規明確性及實踐難點的真實反饋。 |

相關影響週期界定及財務影響量化披露說明，請參見前文重要物理風險部分「注 1」和「注 2」。

影響、風險與機遇管理流程

對於潛在的氣候變化風險與機遇，泰格醫藥以「氣候問題焦點小組」開展內部調研。在此基礎上，我們結合行業發展趨勢、外部專家意見以及氣候情景分析結果，明確對公司具有重要潛在影響的氣候風險與機遇類型。我們將氣候風險管理整合到公司整體管理體系中，確保其成為公司戰略決策的重要組成部分，並通過定期風險評估與關鍵指標追蹤實施持續管控。

在評估過程中，公司從可能性、影響程度、適應力和恢復力四個維度對氣候風險與機遇進行重要性排序。其中，可能性與影響程度結合定性研判與量化分析，用於衡量風險或機遇對公司運營的潛在影響，而適應力與恢復力則反映公司應對風險的能力。報告期內，我們在風險評估中引入了氣候情景分析工具，對公司在不同氣候情景下面臨的物理與轉型風險進行韌性測試。在此基礎上，我們進一步分析了發展綠色供應鏈、提升運營能效等潛在轉型機遇。

我們識別了公司的溫室氣體排放源，並結合風險與機遇的排序結果，有針對性地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行動，以系統性提升公司應對氣候變化的韌性。

指標與目標

報告期內，公司系統梳理並披露溫室氣體範圍一、範圍二及範圍三排放數據，持續提升排放管理與信息披露水平。

| 指標 ¹ | 單位 | 2025年數據 ² |
|-----------------------------|---------|----------------------|
| 範圍一（直接）溫室氣體排放量 | 噸二氧化碳當量 | 81.02 |
| 範圍二（間接）溫室氣體排放量（基於市場） | 噸二氧化碳當量 | 2,753.83 |
| 範圍二（間接）溫室氣體排放量（基於位置） | 噸二氧化碳當量 | 2,406.48 |
| 範圍三（間接）溫室氣體排放量 ³ | 噸二氧化碳當量 | 256,878.91 |

注1：公司依據 GHG Protocol 開展溫室氣體排放核算，組織邊界採用運營控制權法確定，並基於此設定 SBTi 目標。子公司方達控股、觀合醫藥及 Dream CIS 因其業務性質或發展階段的特殊性，在日常管理中具有較高獨立性，故未納入範圍一及範圍二溫室氣體排放核算範圍。

注2：2025 財年下半年新納入合併財務報表範圍的子公司因納入時間較短，其相關數據未包含在本報告披露範圍內。

注3：範圍三溫室氣體排放的核算依據 GHG Protocol 發佈的《企業價值鏈（範圍三）核算與報告標準》。公司基於實質性原則開展範圍三排放類別識別工作，將所有重大間接溫室氣體排放納入核算範圍，具體包括類別 1（外購商品和服務）、類別 2（資本商品）、類別 3（燃料和能源相關活動）、類別 4（上游運輸和配送）、類別 5（運營中產生的廢物）、類別 6（商務旅行）、類別 7（僱員通勤）、類別 9（下游運輸和配送）及類別 15（投資）。

2025年6月，公司正式通過科學碳目標倡議（SBTi）驗證，標誌著溫室氣體減排目標獲得國際標準認可。我們定期統計溫室氣體的排放量及排放密度，持續推動綠色低碳運營，評估公司在應對氣候變化方面的目標進展，確保目標的推進與實現。

| 指標 | 目標 | 2025年進展 ¹ |
|--|------------------------|----------------------|
| 範圍一與範圍二的溫室氣體絕對排放量 | 以2023年為基準年，到2030年降低42% | 較2023年增加7.48% |
| 範圍三外購商品和服務、資本商品、燃料和能源相關活動、上游運輸和配送、下游運輸和配送、投資類別的溫室氣體絕對排放量 | 以2023年為基準年，到2030年降低25% | 較2023年增加54.26% |

注1：2025年進展數據口径與前述指標一致。受總部園區建設項目影響，範圍三中類別2（資本商品）相關排放較基準年有所增加。

為制定科學的減排目標及策略，公司成立專項小組，由合規及ESG委員會組織綜合行政部、財務部、子公司EHS等部門參與工作，並開展專項培訓以便推動公司的溫室氣體減排工作。截至目前，公司尚未在內部運營與決策中引入碳定價機制，未來將結合政策要求與業務發展需要，適時評估其應用可行性。



環境合規管理

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，建立完善的環境管理體系，在合規管理基礎上，向著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。報告期內，公司未發生違反環境保護相關法律法規的事件。

公司制定並發佈《泰格醫藥環境、職業健康與安全管理制度》《泰格醫藥辦公室管理細則》，覆蓋公司運營與辦公全流程。制度內容涵蓋廢氣與廢水排放、廢棄物分類管理、能源及水資源使用等關鍵運營環節，並明確辦公室環境、職業健康與安全（EHS）管理要求，將綠色辦公理念融入日常管理，共同構建企業環境保護責任體系。

公司建立完善的環境管理團隊組織架構，明確各自職責。合規及 ESG 委員會負責將環境管理要求融入公司戰略制定和日常經營，制定環境管理目標並定期評估其進展，定期向董事會匯報，接受董事會的指導與監督。

2025 年，公司已全面達成 2019-2025 年的階段性用水及能源管理目標。同時，公司正在設定新一輪環境管理目標，旨在進一步提升用水與能源使用效益。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，因此暫未設立與廢棄物相關的管理目標。我們將持續強化對環境關鍵量化績效指標的管理，並根據實際運營情況，不斷擴大環境指標的統計口徑。

| | 環境管理目標 ¹ | 2025 年進展 |
|---|---------------------|---|
|  水耗目標 | 強化水資源節約，促進水資源合理利用 | 建成雨水回收系統並用於綠化清潔，同時在辦公環節全面落實節水設備巡檢與管理措施。 |
|  能耗目標 | 系統提升能源效率，優化能源結構 | 推進光伏發電系統建設，完成重點區域照明節能改造，同時倡導「辦公室低碳生活」理念，鼓勵員工在日常工作中踐行節能實踐。 |

注 1：由於 2025-2026 年有多個新設辦公場所將陸續投入運營，相關運營及能耗數據尚未形成穩定基準。因此，本年度相關環境績效管理以定性闡述為主，重點說明管理方向與改進舉措。公司將持續監測數據表現，並在運營穩定後設定量化的績效目標。

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，整體環境管理風險較小。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。

節約使用資源

公司運營環節的溫室氣體排放主要來源於日常辦公過程中能源的使用。在辦公與運營環節，公司消耗外購電力和外購熱力，由此產生範圍二（間接）溫室氣體排放；公司自有車輛使用汽油，產生範圍一（直接）溫室氣體排放。此外，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風險較低。基於此，我們將溫室氣體減排與資源節約全面融入日常運營，通過推進綠色辦公與精細化管理，系統實施多項降耗增效舉措。

我們實施《泰格醫藥辦公室管理細則》，圍繞意識提升、空間優化、資源管理等關鍵領域，將綠色辦公融入運營全流程。通過培養員工節能習慣、優化辦公空間佈局、推行資源循環與清潔能源應用，有效降低資源消耗與環境影響，逐步構建低碳、高效、可持續的辦公模式。在推進總部園區建設中，我們秉持可持續發展理念，在設計與選材上注重綠色節能。同時，我們不斷完善信息披露形式，向利益相關方傳遞公司在應對氣候變化方面的實踐。公司定期回應 CDP 氣候變化問卷，於報告期內獲得 B 等級（管理級別）。



綠色辦公關鍵舉措

綠色辦公文化培育

- 通過常態化溝通、定期培訓、節能標語設置及倡議海報推送等形式，強化員工綠色辦公意識，推動能源及水資源消耗持續優化。
- 管控各辦公區域的空調設定溫度，在下班前進行各區域面板巡檢，杜絕能源浪費。
- 通過打印權限管控、計數管理、推廣雙面打印等方式，減少紙張消耗。



綠色空間規劃與設施建設

- 科學合理規劃辦公空間佈局，充分利用自然採光和通風，減少對人工照明和空調的過度依賴，並優化非辦公區域的裝飾燈光管理，合理設置照明強度與時間。
- 嘉興及杭州園區全面採用 E0 級環保材料進行園區裝修，減少室內辦公環境污染，並通過大面積玻璃幕牆增強自然採光，降低日間照明能耗。
- 嘉興及杭州園區優化建築遮陽設計，在園區西側朝向區域選用高遮陽係數窗簾，減少熱輻射導致的製冷負荷。
- 杭州園區推進園區綠化建設，綠化面積達 5,060.81 平方米，綠化率超過 20%，打造生態化辦公場景，助力微氣候調節與環境品質提升。
- 杭州園區建設數智化園區共享展廳，整合功能空間，減少重複建設與耗材使用。

資源循環與能源替代

- 完善辦公數字化轉型，應用線上審核流程與電子印章，大幅降低紙質單據使用率。
- 促進辦公用品循環利用，如辦公桌椅利舊等；推行數字化辦公用品管理系統，合理配置庫存。
- 在杭州園區建設雨水收集系統，實現一次性雨水收集 240 立方米，通過二次利用於綠植澆灌與路面清洗，提升水資源利用效率。
- 在杭州園區建設分佈式光伏發電系統，裝機容量為 93.6 KW，年發電量約為 93.6 MWh，有效降低用電成本與環境負荷。
- 在嘉興園區地下車庫實施照明節能改造，全面更換為高效 LED 燈具並實現分段控制，系統提升能效，同時優化視覺健康環境。



綠色運營關鍵舉措

資源循環與材料管理

- 實現包裝材料梯級利用，將不再用於溫控用途的可發性聚苯乙烯（Expanded Polystyrene, EPS）溫控箱轉為普通運輸箱，用於常溫藥品及器械的運輸防護，降低瓦楞紙箱等一次性包裝材料的使用。
- 在運輸環節推行常溫外包裝紙箱的循環使用與減量化設計，減少包裝材料消耗。



運營效率與能源優化

- 推行標籤精益化生產流程，降低標籤耗損率，減少原材料浪費。
- 對溫控箱增加外防護罩，延長使用壽命，減少設備更新頻次與廢棄物產生。
- 整合冷鏈運輸資源，將乾冰管理轉為供應商集中專業化管理模式，降低運輸環節資源損耗。
- 建立工藝能耗氣候響應機制，僅在外界氣溫低於 15°C 時啟用相變材料預熱處理。
- 推行全流程數字化運營，通過訂單自動化、事務電子化與簽批無紙化，系統性提升運營效率。

泰格醫藥在子公司佰誠供應鏈的物流運輸業務中，系統貫徹綠色運營理念。公司圍繞資源循環與材料管理、運營效率與能源優化兩大方向，通過設備梯級利用、工藝節能改造及全流程數字化等舉措，系統性降低環境足跡，持續提升資源利用效率。

減少污染物排放

泰格醫藥開展臨床相關服務，除子公司方達控股、捷通檢測、觀合醫藥涉及實驗室業務外，其餘業務涉及的排放物與廢棄物較少，主要包括生活污水、一般固體廢棄物以及少量日常辦公過程中產生的有害廢棄物，對環境的危害較小，公司通過辦公區域物業以及第三方機構協助，確保排放與廢棄物合規處置。

辦公環節排放與廢棄物管理措施

- 生活污水，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，公司定期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，注重運營場所的環境合規管理。通過節約資源使用、減少廢棄物產生並確保達標排放，我們力求降低自身運營對環境的影響。

需要說明的是，泰格醫藥子公司方達控股、捷通檢測、觀合醫藥涉及實驗室業務，實驗過程中將產生廢氣、廢水以及少量有害廢棄物；佰誠供應鏈在藥品與器械的回收銷毀環節產生少量有害廢棄物；主要處理方式概述如下。其中，方達控股作為獨立上市的子公司將發佈 ESG 報告，其詳細處置措施可參見《方達控股 2025 年環境、社會與管治報告》。

| 排放與廢棄物 | | 處理方式 |
|--|-------------------|--|
|  廢氣 | 少量生物及有機氣體 | <ul style="list-style-type: none"> • 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； • 安裝採樣平台，密切監測空氣污染物的濃度，以符合環境排放標準。 |
| | 試劑分裝或使用過程中產生的有機廢氣 | <ul style="list-style-type: none"> • 實驗過程在通風櫥內進行，產生的廢氣通過通風櫥管道輸送至二級活性炭廢氣處理設施進行處理，達標後排放。 |
|  廢水 | 實驗室過程產生的少量廢水 | <ul style="list-style-type: none"> • 精準計算實驗材料耗水量，減少廢水排放量； • 在現場安裝廢水處理設施，對廢水進行適當處理後再排放； • 部分高濃度污染物收集後交由第三方處理。 |
|  廢棄物 | 感染性廢棄物 | <ul style="list-style-type: none"> • 放入並密封在帶有清晰警告標籤的黃色醫療袋中，密封後移交具備資質的專業機構處置； • 使用高壓蒸汽消毒並轉移到收集點，由具備資質的專業機構處置； • 放入裝滿消毒液的容器中，消毒後移交有資質的專業機構處置。 |
| | 損傷性廢棄物 | <ul style="list-style-type: none"> • 放置和儲存在帶有明確警告標籤的專用銳器盒中，交由具備資質的專業機構統一處置； • 使用高壓蒸汽消毒並轉移到收集點。 |
| | 病理性廢棄物 | <ul style="list-style-type: none"> • 放置並密封在帶有清晰警告標籤的黃色醫療袋中，密封後移交具備資質的專業機構處置； • 進行低溫保存，並移交至指定收集點，由具備資質的專業機構處置。 |
| | 其他有害廢棄物 | <ul style="list-style-type: none"> • 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； • 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，防止外洩； • 公司對所有有害廢棄物執行嚴格的管理程序，確保其由具備資質的第三方機構合規處置。例如，子公司佰誠供應鏈在物流業務中產生的臨床試驗回收藥品、備份標籤等特定有害廢棄物，均統一委託具備資質的第三方機構進行集中處理。 |
| | 無害廢棄物 | <ul style="list-style-type: none"> • 在現場提供回收箱並聘請第三方機構收集該物料，鼓勵員工回收紙張、紙板、鋁罐及塑膠，並倡導無紙化辦公，減少無害廢棄物產生。 |

9 | ESG 數據表和附註

◎ 數據口徑

| 數據範疇 | 數據口徑說明 | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|---|---|
| | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
| 公司治理：包括商業道德、合規管理數據 | 與泰格醫藥合併財務報表範圍一致 | | |
| 社會：包括服務質量管理、創新驅動、供應鏈安全、社會貢獻數據 | 與泰格醫藥合併財務報表範圍一致 | | |
| 社會：員工數據 | 較泰格醫藥合併財務報表範圍，不包含子公司方達控股（海外區） | | |
| 環境：包括能源利用、水資源利用、固體廢棄物排放、廢氣排放、溫室氣體排放數據 | 較合併財務報表範圍，不包含子公司方達控股（海外區） | 較合併財務報表範圍，不包含子公司方達控股（海外區）以及 2024 財年下半年新納入合併財務報表範圍子公司* | 較合併財務報表範圍，不包含子公司方達控股（海外區）以及 2025 財年下半年新納入合併財務報表範圍子公司* |

* 新並表子公司納入管理時長不足 6 個月，相關數據於下一財年起納入核算範圍

◎ 環境¹

| 指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|----------------------|-------|------------|------------|------------|
| 能源利用 | | | | |
| 自有車輛耗汽油用量 | 升 | 51,011.95 | 49,495.51 | 40,549.73 |
| 外購電力用量 ² | 兆瓦時 | 21,675.37 | 20,921.43 | 23,435.83 |
| 外購熱水用量 ³ | 吉焦 | 649.78 | 908.40 | 609.85 |
| 人均綜合能源消耗量 | 兆瓦時/人 | 2.75 | 2.92 | 2.44 |
| 人均直接能源消耗量 | 兆瓦時/人 | 0.05 | 0.06 | 0.04 |
| 人均間接能源消耗量 | 兆瓦時/人 | 2.70 | 2.86 | 2.40 |
| 人均外購電力用量 | 兆瓦時/人 | 2.45 | 2.62 | 2.27 |
| 水資源利用 ⁴ | | | | |
| 總耗水量 | 立方米 | 117,171.01 | 121,626.19 | 138,252.74 |
| 人均耗水量 | 立方米/人 | 28.49 | 24.72 | 26.45 |
| 固體廢棄物排放 ⁵ | | | | |
| 所產生的有害廢棄物總量 | 噸 | 268.21 | 460.21 | 598.40 |
| 人均有害廢棄物排放量 | 噸/人 | 0.03 | 0.06 | 0.06 |
| 所產生的無害廢棄物總量 | 噸 | 68.05 | 76.07 | 102.30 |
| 人均無害廢棄物排放量 | 噸/人 | 0.01 | 0.01 | 0.01 |
| 廢氣排放 ⁶ | | | | |
| 氮氧化物排放 | 千克 | 32.16 | 29.29 | 34.20 |
| 硫氧化物排放 | 千克 | 0.75 | 0.73 | 0.71 |

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025年 |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 顆粒物排放 | 千克 | 2.37 | 2.16 | 2.34 |
| 溫室氣體排放 | | | | |
| 溫室氣體排放總量 | 噸二氧化碳當量 | 13,850.09 | 13,060.55 | 14,866.95 |
| 範圍一（直接）溫室氣體排放量 ⁷ | 噸二氧化碳當量 | 118.73 | 116.82 | 94.86 |
| 範圍二（間接）溫室氣體排放量 ⁸ | 噸二氧化碳當量 | 13,731.36 | 12,943.73 | 14,772.09 |
| 人均溫室氣體排放量 | 噸二氧化碳當量/人 | 1.56 | 1.64 | 1.44 |

注：

[1] 環境強度數據指標（除「人均耗水量」外）計算時選用的人數，皆與環境數據口徑範圍相同，人均耗水量選用常駐辦公室人數，詳見注 [4] 說明。此外，公司將僅方達控股涉及的能源類型已納入環境數據表的綜合能耗及溫室氣體排放計算中，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 2025 年環境、社會與管治報告》。

[2] 2025 年，公司將 2024 年下半年併入的子公司頤柏健康納入統計範圍。由於頤柏健康依託醫院場地運營，相關能耗由醫院統一計量，公司按使用比例分攤估算用電量，估算結果能夠合理反映公司實際運營情況。

[3] 外購熱水量按價格折算，分別參照公司為西安市碑林區、烏魯木齊沙依巴克區、石家莊河西區、蘭州市七里河區 4 個運營點實際繳納的暖氣費以及當地基本熱價。2025 年，公司北京市原使用集中供暖的運營點搬遷，新辦公地址未使用集中供暖，因此外購熱水量下降。

[4] 受公司業務模式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，難以準確統計實際耗水量及耗水員工數。為合理評估水資源消耗情況，公司根據各運營點實際繳納的水費並結合當地水價折算耗水量，並對各運營點常駐辦公人數進行統計，據此計算人均耗水量。

[5] 方達控股在開展臨床前 CRO 業務的過程中產生廢棄物，捷通檢測因涉及實驗室業務，在實驗過程中亦產生少量廢棄物；泰格醫藥及其他子公司在運營中僅產生少量辦公類有害廢棄物，無害廢棄物由物業統一收集處理，相關數據暫未納入統計範圍。

[6] 廢氣排放量計算方式參照聯交所《環境、社會及管治報告守則》附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引（2024 年 12 月）。

[7] 針對範圍一（直接）溫室氣體排放量，2023-2024 年，公司參考《中國能源統計年鑑》（2022）、《省級溫室氣體清單編製指南（試行）》（2011）確定汽油、天然氣排放係數，參照聯交所《環境、社會及管治報告指引》附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引（2022 年 3 月）確定柴油排放係數；2025 年，公司參考《中國能源統計年鑑》（2024）、《省級溫室氣體清單編製指南》（2025），確定汽油、柴油和天然氣的排放係數。

[8] 針對範圍二（間接）溫室氣體排放量，為計算中國內地外購電力排放，公司 2023 年參考中國生態環境部、國家統計局《關於發佈 2021 年電力二氧化碳排放因子的公告》，選用 2021 年全國電力平均二氧化碳排放因子（不包括市場化交易的非化石能源電量）0.5942 噸二氧化碳當量/兆瓦時；2024 年參考中國生態環境部、國家統計局《關於發佈 2022 年電力二氧化碳排放因子的公告》，選用 2022 年全國電力平均二氧化碳排放因子（不包括市場化交易的非化石能源電量）0.5856 噸二氧化碳當量/兆瓦時；2025 年參考中國生態環境部、國家統計局《關於發佈 2023 年電力二氧化碳排放因子的公告》，選用 2023 年全國電力平均二氧化碳排放因子（不包括市場化交易的非化石能源電量）0.6096 噸二氧化碳當量/兆瓦時。

自 2023 年擴大環境口徑後，公司將韓國、巴基斯坦等國家和中國香港、中國台灣等地區的外購電力排放納入範圍二溫室氣體排放量統計範疇。其中，韓國電力排放係數為 0.41346 噸二氧化碳當量/兆瓦時；巴基斯坦電力排放係數參考《The Climate Transparency Report 2020（2020 年氣候透明度報告）》，選用 0.359 噸二氧化碳當量/兆瓦時；中國台灣電力排放係數參考中國台灣經濟部能源署公佈的數據，2023 年選用 0.495 噸二氧化碳當量/兆瓦時，2024 年選用 0.494 噸二氧化碳當量/兆瓦時，2025 年選用 0.474 噸二氧化碳當量/兆瓦時；中國香港電力排放係數參考港燈發佈的年度《可持續發展報告》，2023 年選用 0.68 噸二氧化碳當量/兆瓦時，2024 年電力排放係數選用 0.66 噸二氧化碳當量/兆瓦時，2025 年選用 0.60 噸二氧化碳當量/兆瓦時。

外購熱力排放係數參考《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），選用 0.11 千克二氧化碳當量/兆焦。

◎ 員工¹

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2025年 (不含方達控股) |
|--------------------|----|-------|-------|--------|-------------------|
| 員工僱傭 | | | | | |
| 員工總數 | 人 | 9,020 | 9,181 | 10,547 | 9,854 |
| 全職員工數 | 人 | 8,850 | 9,007 | 10,312 | 9,628 |
| 全職勞動合同制員工數 | 人 | 8,831 | 8,965 | 10,274 | 9,590 |
| 全職勞務派遣制員工數 | 人 | 19 | 42 | 38 | 38 |
| 兼職員工數 ² | 人 | 170 | 174 | 235 | 226 |

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2025年 (不含方達控股) |
|------------------------------------|----|-------|-------|-------|-------------------|
| 注：以下數據均不包含兼職員工 ¹ | | | | | |
| 男性員工數 ³ | 人 | 1,543 | 1,481 | 1,771 | 1,509 |
| 女性員工數 ³ | 人 | 7,307 | 7,526 | 8,541 | 8,119 |
| 50歲（含）以上的員工人數 ³ | 人 | 131 | 148 | 164 | 155 |
| 30歲（不含）- 50歲（不含）的員工人數 ³ | 人 | 3,448 | 3,161 | 3,975 | 3,632 |
| 30歲（含）以下的員工人數 ³ | 人 | 5,271 | 5,698 | 6,173 | 5,841 |
| 在中國大陸工作的員工數 | 人 | 8,069 | 8,162 | 9,130 | 8,446 |
| 在港澳台及海外工作的員工數 ⁴ | 人 | 781 | 845 | 1,182 | 1,182 |
| 博士以上學位的員工人數 ³ | 人 | 65 | 89 | 84 | 67 |
| 碩士學位的員工人數 ³ | 人 | 1,399 | 1,537 | 1,707 | 1,548 |
| 本科學位的員工人數 ³ | 人 | 6,064 | 6,280 | 7,128 | 6,743 |
| 大專或以下的員工人數 ³ | 人 | 1,322 | 1,101 | 1,392 | 1,269 |
| 高級管理層員工人數 | 人 | 64 | 63 | 81 | 72 |
| 中級管理層員工人數 | 人 | 319 | 391 | 378 | 341 |
| 初級管理層員工人數 | 人 | 791 | 1,165 | 1,043 | 817 |
| 基層員工人數 | 人 | 7,676 | 7,388 | 8,810 | 8,398 |
| 高級技術崗位員工人數 | 人 | 510 | 529 | 562 | 516 |
| 中級技術崗位員工人數 | 人 | 2,119 | 2,428 | 2,571 | 2,345 |
| 初級技術崗位員工人數 | 人 | 6,168 | 6,050 | 7,179 | 6,767 |
| 司齡 ≥ 10年的員工數 | 人 | 335 | 587 | 655 | 626 |
| 司齡5年（含）- 10年（不含）的員工數 | 人 | 1,299 | 1,566 | 2,002 | 1,849 |

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2025年 (不含方達控股) |
|-------------------------------------|----|-------|-------|-------|-------------------|
| 司齡3年（不含）- 5年（不含）的員工數 ² | 人 | 1,243 | 1,867 | 2,580 | 2,333 |
| 司齡 ≤ 3年的員工數 | 人 | 5,973 | 4,987 | 5,075 | 4,820 |
| 殘疾員工人數 | 人 | 29 | 31 | 39 | 36 |
| 少數民族員工人數 | 人 | 372 | 408 | 437 | 414 |
| 新進員工總數 | 人 | 2,311 | 2,501 | 2,711 | 2,529 |
| 新進男性員工數 ² | 人 | 394 | 382 | 504 | 419 |
| 新進女性員工數 | 人 | 1,917 | 2,119 | 2,207 | 2,110 |
| 50歲（含）以上新進員工數 | 人 | 29 | 32 | 27 | 27 |
| 30歲（不含）- 50歲（不含）的新進員工數 ² | 人 | 466 | 392 | 586 | 516 |
| 30歲（含）以下新進員工數 | 人 | 1,816 | 2,077 | 2,098 | 1,986 |
| 新進中國大陸員工數 | 人 | 2,179 | 2,397 | 2,474 | 2,294 |
| 新進港澳台及海外員工數 ⁴ | 人 | 132 | 104 | 237 | 235 |
| 新進全職勞動合同制員工數 | 人 | 2,308 | 2,461 | 2,686 | 2,504 |
| 新進全職勞務派遣制員工數 | 人 | 3 | 40 | 25 | 25 |
| 員工流失 | | | | | |
| 員工流失率 ⁵ | % | 18.62 | 21.25 | 17.28 | 16.18 |
| 男性員工流失率 | % | 22.10 | 31.47 | 19.76 | 16.57 |
| 女性員工流失率 | % | 17.89 | 19.24 | 16.77 | 16.11 |
| 50歲（含）以上員工的流失率 | % | 18.32 | 31.08 | 23.78 | 16.13 |
| 30歲（不含）- 50歲（不含）員工的流失率 | % | 12.73 | 19.65 | 12.60 | 11.29 |

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2025年 (不含方達控股) |
|----------------------------------|--------|-------|-------|--------|-------------------|
| 30歲(含)以下員工的流失率 | % | 22.48 | 21.88 | 20.12 | 19.23 |
| 高級管理層員工流失率 | % | 6.25 | 11.11 | 12.35 | 9.72 |
| 中級管理層員工流失率 ² | % | 5.64 | 5.63 | 9.52 | 5.28 |
| 初級管理層員工流失率 | % | 8.72 | 10.13 | 7.57 | 5.51 |
| 基層員工流失率 | % | 20.28 | 23.92 | 18.81 | 17.72 |
| 高級技術崗位員工流失率 | % | 7.06 | 6.43 | 9.07 | 5.62 |
| 中級技術崗位員工流失率 | % | 10.81 | 12.27 | 12.25 | 11.26 |
| 初級技術崗位員工流失率 | % | 22.32 | 26.15 | 19.72 | 18.69 |
| 司齡 ≥ 10年的員工流失率 | % | 2.69 | 2.39 | 4.12 | 3.67 |
| 司齡5年(含)-10年(不含)的員工流失率 | % | 7.54 | 10.03 | 8.09 | 7.90 |
| 司齡3年(不含)-5年(不含)的員工流失率 | % | 12.55 | 18.43 | 17.48 | 16.29 |
| 司齡 ≤ 3年的員工流失率 | % | 23.19 | 28.05 | 22.50 | 20.93 |
| 在中國大陸工作的員工流失率 | % | 18.81 | 22.54 | 18.67 | 17.55 |
| 在港澳台及海外工作的員工流失率 | % | 16.65 | 8.76 | 6.51 | 6.43 |
| 職業健康與安全 | | | | | |
| 員工工傷保險投入金額 | 萬元 | — | — | 341.06 | 305.12 |
| 員工工傷保險覆蓋率 | % | — | — | 100 | 100 |
| 員工因工傷損失工作日數 | 天 | 422 | 422 | 453 | 62 |
| 因工作關係而死亡的員工人數 | 人 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 員工百萬工時可記錄工傷率(LTIFR) ⁶ | 次/百萬小時 | 0.34 | 0.77 | 0.63 | 0.42 |

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2025年 (不含方達控股) |
|-------------------------------|----|--------|--------|--------|-------------------|
| 員工人均接受健康與安全的培訓時長 ⁷ | 小時 | 1.66 | 3.78 | 1.18 | 0.61 |
| 員工培訓與發展 | | | | | |
| 員工培訓投入 ⁷ | 萬元 | 634.41 | 399.97 | 222.67 | 221.24 |
| 員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 男性員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 女性員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 高級管理層員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 中級管理層員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初級管理層員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 基層員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 高級技術崗位員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 中級技術崗位員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 初級技術崗位員工培訓覆蓋率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 員工人均培訓時長 ⁷ | 小時 | 109.68 | 99.48 | 52.90 | 53.58 |
| 男性員工人均培訓時長 | 小時 | 96.64 | 93.63 | 54.29 | 53.58 |
| 女性員工人均培訓時長 | 小時 | 112.44 | 100.63 | 52.61 | 53.58 |
| 高級管理層人均培訓時長 | 小時 | 95.77 | 86.42 | 50.78 | 53.58 |
| 中級管理層人均培訓時長 | 小時 | 103.82 | 96.90 | 50.91 | 53.58 |
| 初級管理層人均培訓時長 | 小時 | 95.37 | 91.00 | 48.98 | 53.58 |
| 基層員工人均培訓時長 | 小時 | 111.52 | 101.07 | 53.47 | 53.58 |
| 高級技術崗位員工人均培訓時長 | 小時 | 104.04 | 96.18 | 51.12 | 53.58 |
| 中級技術崗位員工人均培訓時長 | 小時 | 109.60 | 98.40 | 51.83 | 53.58 |

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025年 | 2025年 (不含方達控股) |
|--------------------------|----|--------|--------|-------|-------------------|
| 初級技術崗位員工人均培訓時長 | 小時 | 111.02 | 100.21 | 53.43 | 53.58 |
| 定期接受績效和職業發展考核的員工比例 | % | 100 | 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 | 100 |
| 女性員工接受定期績效和職業發展考核的比例 | % | 100 | 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 | 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 | 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 | % | 100 | 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 | 100 |

注：

[1] 2023-2025年，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。2025年，公司新增披露不包含方達控股的員工績效，以提供不同口徑的數據參考。

[2] 2025年，公司將新併購子公司納入合併範圍。受其用工結構差異影響，部分員工結構及流動相關指標同比發生變動。

[3] 本報告中按性別、年齡、學歷劃分的員工人數，基於願意提供信息的員工數據計算比例，並結合總員工數推算得出。由於部分員工未透露相關信息，推算結果可能與實際人數存在一定差異，但整體比例仍具有代表性。

[4] 2025年，公司新併購海外子公司 Micron，港澳台及海外工作的員工人數有所增加。

[5] 員工流失率計算方式為：員工流失率 = 報告期內員工流失人數 / 報告期末員工總人數 × 100%；員工流失統計不包含試用期離職員工。2024年，公司部分員工因業務調整轉崗至非合併報表範圍內的企業，若排除該因素，員工流失率為 18.52%。

[6] 員工百萬工時可記錄工傷率 (LTIFR) = 員工損失工時工傷事故次數 / 員工報告期內總工作小時數 × 1,000,000。

[7] 2025年，公司優化培訓模式，提高內部培訓及線上培訓佔比，培訓成本相應下降；同時，對培訓體系進行梳理與優化，精簡培訓內容並提升針對性和定制化水平，因此人均培訓時長相應減少。

服務質量管理

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025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和服務的投訴總數 | 件 | 0 | 0 | 0 |
| 產品和服務相關的安全與質量重大責任事故損害涉及的金額 | 萬元 | 0 | 0 | 0 |

◎ 創新驅動

| 指標 | 單位 | 2023年 | 2024年 | 2025年 |
|------------------------------|----|-----------|-----------|-----------|
| 研發投入金額 | 萬元 | 26,155.51 | 23,838.55 | 25,764.36 |
| 研發投入金額佔主營業務收入比例 ¹ | % | 3.54 | 3.61 | 3.8 |
| 研發人員數量 ¹ | 人 | 934 | 1,046 | 946 |
| 研發人員比例 ¹ | % | 9.63 | 10.27 | 8.5 |

注：

[1] 2024年研發投入金額佔主營業務收入比例、研發人員數量及研發人員比例統計有誤，於本年度報告追溯調整。

◎ 供應鏈安全

| 指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|--------------------|----|--------|--------|--------|
| 供應商總數 ¹ | 家 | 2,204 | 1,233 | 805 |
| 中國大陸供應商數量 | 家 | 1,766 | 961 | 625 |
| 港澳台以及海外供應商數量 | 家 | 438 | 272 | 180 |
| 供應商行為準則簽署率 | % | — | 73.72 | 78.13 |

注：_____

[1] 2025 年公司持續對供應商進行整合與優化，供應商總數同比有所減少。

◎ 社會貢獻

| 指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|--------------------------|----|--------|--------|--------|
| 對外捐贈投入 | | | | |
| 對外捐贈金額 ¹ | 萬元 | 722.05 | 223.70 | 372.80 |
| 其中，教育助學投入金額 ¹ | 萬元 | 150.00 | 155.00 | 215.55 |
| 其中，醫療健康投入金額 ¹ | 萬元 | 65.50 | 10.00 | 57.00 |
| 其他投入金額 ¹ | 萬元 | 505.48 | 58.70 | 100.25 |
| 員工志願 | | | | |
| 員工志願服務總時長 | 小時 | 1,164 | 1,954 | 1,128 |
| 員工志願服務人次 | 人次 | 353 | 104 | 89 |

注：_____

[1] 2025 年，公司持續推進社會公益活動，對外捐贈金額均有所增加。其中，其他投入金額主要為泰格醫藥對公益基金會的非定向捐贈。

◎ 商業道德

| 指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 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 |
| 商業道德相關培訓覆蓋的董事比例 | % | 100 | 100 | 100 |
| 商業道德相關培訓覆蓋的管理層比例 | % | 100 | 100 | 100 |
| 商業道德相關培訓覆蓋的員工比例 | % | 100 | 100 | 100 |
| 因公司不正當競爭行為導致訴訟或重大行政處罰的涉案金額 | 萬元 | 0 | 0 | 0 |

◎ 合規管理

| 指標 | 單位 | 2023 年 | 2024 年 | 2025 年 |
|------------------------------------|----|--------|--------|--------|
| 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 |

10 | 對標索引表

香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》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 | 可持續發展管理 |
| 匯報原則 | 報告編製說明 |
| 匯報範圍 | 報告編製說明 |
| 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 |
| A. 環境 | |
| A1. 排放物 | 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 |
| A1.1 | 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 ESG 數據表和附註 - 環境 |
| A1.3 | ESG 數據表和附註 - 環境 |
| A1.4 | ESG 數據表和附註 - 環境 |
| A1.5 | 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 |
| A1.6 | 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 |
| A2. 資源使用 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| A2.1 | ESG 數據表和附註 - 環境 |
| A2.2 | ESG 數據表和附註 - 環境 |
| A2.3 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| A2.4 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |

| 層面、一般披露及關鍵績效指標 | 報告章節 |
|----------------|---|
| A2.5 | 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| A3. 環境及天然資源 | 綠色運營，氣候共責 - 環境合規管理 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| A3.1 | 綠色運營，氣候共責 - 環境合規管理 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| B. 社會 | |
| 僱傭及勞工常規 | |
| B1. 僱傭 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 人才築基，價值共創 - 多元、平等與包容 |
| B1.1 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| B1.2 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| B2. 健康與安全 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| B2.1 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 ESG 數據表和附註 - 員工 |
| B2.2 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| B2.3 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| B3. 發展及培訓 | 人才築基，價值共創 - 人才成長與發展 |
| B3.1 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| B3.2 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| B4. 勞工準則 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| B4.1 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| B4.2 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |

| 層面、一般披露及關鍵績效指標 | 報告章節 |
|----------------|--|
| 營運慣例 | |
| B5. 供應鏈管理 | 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 |
| B5.1 | ESG 數據表和附註 - 供應鏈安全 |
| B5.2 | 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 ESG 數據表和附註 - 供應鏈安全 |
| B5.3 | 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 |
| B5.4 | 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 |
| B6. 產品責任 | 合規前進，行穩致遠 - 知識產權保護 創新賦能，質量護航 - 服務質量管理 創新賦能，質量護航 - 客戶關係管理 |
| B6.1 | 公司主營業務為臨床研究服務，不涉及產品回收 |
| B6.2 | 創新賦能，質量護航 - 客戶關係管理 ESG 數據表和附註 - 服務質量管理 |
| B6.3 | 合規前進，行穩致遠 - 知識產權保護 |
| B6.4 | 創新賦能，質量護航 - 服務質量管理 公司主營業務為臨床研究服務，不涉及產品回收 |
| B6.5 | 合規前進，行穩致遠 - 信息安全與隱私保護 |
| B7. 反貪污 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| B7.1 | ESG 數據表和附註 - 商業道德 |
| B7.2 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| B7.3 | ESG 數據表和附註 - 商業道德 |
| 社區 | |
| B8. 社區投資 | 人才築基，價值共創 - 行業發展 人才築基，價值共創 - 社會貢獻 |
| B8.1 | 人才築基，價值共創 - 行業發展 人才築基，價值共創 - 社會貢獻 |

| 層面、一般披露及關鍵績效指標 | 報告章節 |
|--------------------|---|
| B8.2 | 人才築基，價值共創 - 行業發展 人才築基，價值共創 - 社會貢獻 ESG 數據表和附註 - 社會貢獻 |
| D 部分：氣候相關披露 | |
| 披露項 | 報告章節 |
| 管治 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| 策略 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| 風險管理 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| 指標與目標 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |

深圳證券交易所《上市公司自律監管指引第 17 號——可持續發展報告（試行）》索引表

| 披露要求 | 對應章節 |
|-----------------|-------------------------------|
| 第一章 總則 | 可持續發展管理 |
| | ESG 數據表和附註 |
| | 報告編製說明 |
| 第二章 可持續發展信息披露框架 | 可持續發展管理 |
| 第三章 環境信息披露 | |
| 第一節 應對氣候變化 | |
| 應對氣候變化 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| 第二節 污染防治與生態系統保護 | |
| 污染物排放 | 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 |
| 廢棄物處理 | 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 |
| 生態系統和生物多樣性保護 | 公司主營業務為臨床研究服務，對生態系統和生物多樣性影響較小 |

| 披露要求 | 對應章節 |
|---------------|--|
| 環境合規管理 | 綠色運營，氣候共責 - 環境合規管理 |
| 第三節 資源利用與循環經濟 | |
| 能源利用 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| 水資源利用 | 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| 循環經濟 | 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| 第四章 社會信息披露 | |
| 第一節 鄉村振興與社會貢獻 | |
| 鄉村振興 | 人才築基，價值共創 - 社會貢獻 |
| 社會貢獻 | 人才築基，價值共創 - 社會貢獻 |
| 第二節 創新驅動與科技倫理 | |
| 創新驅動 | 創新賦能，質量護航 - 創新驅動 |
| 科技倫理 | 創新賦能，質量護航 - 研發倫理 |
| 第三節 供應商與客戶 | |
| 供應鏈安全 | 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 |
| 平等對待中小企業 | 報告期末公司應付賬款（含應付票據）餘額及逾期未支付款項金額詳見《杭州泰格醫藥科技股份有限公司 2025 年年度報告》 |
| 產品和服務安全與質量 | 創新賦能，質量護航 - 服務質量管理 創新賦能，質量護航 - 客戶關係管理 |
| 數據安全與客戶隱私保護 | 合規前進，行穩致遠 - 信息安全與隱私保護 |
| 第四節 員工 | |
| 員工 | 人才築基，價值共創 - 人才成長與發展 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 人才築基，價值共創 - 多元、平等與包容 |

| 披露要求 | 對應章節 |
|-------------------|----------------------|
| 第五章 可持續發展相關治理信息披露 | |
| 第一節 可持續發展相關治理機制 | |
| 盡職調查 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 |
| 利益相關方溝通 | 可持續發展管理 - 利益相關方參與 |
| 第二節 商業行為 | |
| 反商業賄賂及反貪污 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| 反不正當競爭 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| 第六章 附則和釋義 | 對標索引表 報告鑑證聲明 |
| 自主披露議題 | |
| 董事會治理有效性 | 高效治理，賦能發展 - 董事會治理有效性 |
| 知識產權保護 | 合規前進，行穩致遠 - 知識產權保護 |
| 負責任營銷 | 創新賦能，質量護航 - 客戶關係管理 |

全球可持續發展標準委員會（GSSB）《GRI 可持續發展報告標準》（2021 版）索引表

| | |
|--------------|---|
| 使用說明 | 泰格醫藥在 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日參照 GRI 標準編製報告。 |
| 使用的 GRI 1 | GRI 1：基礎 2021 |
| 適用的 GRI 行業標準 | 無適用的行業標準 |

| 披露項 | 披露議題 | 對應章節 |
|-----------------|--------------------------|---|
| 一般披露項 | | |
| GRI2：一般披露項 2021 | 2-1 組織詳細情況 | 泰格醫藥檔案 - 公司概况 |
| | 2-2 納入組織可持續發展報告的實體 | 報告編製說明 |
| | 2-3 報告期、報告頻率和聯繫人 | 報告編製說明 |
| | 2-4 信息重述 | ESG 數據表和附註 專業名詞表 報告編製說明 |
| | 2-5 外部鑑證 | 報告鑑證聲明 |
| | 2-6 活動、價值鏈和其他業務關係 | 泰格醫藥檔案 - 主營業務 |
| | 2-7 員工 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| | 2-8 員工之外的工作者 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| | 2-9 管治架構和組成 | 可持續發展管理 - 可持續發展治理 高效治理，賦能發展 - 董事會治理有效性 |
| | 2-10 最高管治機構的提名和遴選 | 高效治理，賦能發展 - 董事會治理有效性 |
| | 2-11 最高管治機構的主席 | 高效治理，賦能發展 - 董事會治理有效性 |
| | 2-12 在管理影響方面，最高管治機構的監督作用 | 可持續發展管理 - 可持續發展治理 高效治理，賦能發展 - 董事會治理有效性 |
| | 2-13 為管理影響的責任授權 | 可持續發展管理 - 可持續發展治理 |
| | 2-14 最高管治機構在可持續發展報告中的作用 | 可持續發展管理 - 可持續發展治理 |
| | 2-15 利益衝突 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| | 2-16 重要關切問題的溝通 | 可持續發展管理 - 可持續發展治理 |
| | 2-17 最高管治機構的共同知識 | 可持續發展管理 - 可持續發展治理 |

| 披露項 | 披露議題 | 對應章節 |
|------------------|----------------------------|---|
| GRI2：一般披露項 2021 | 2-18 對最高管治機構的績效評估 | 可持續發展管理 - 可持續發展治理 |
| | 2-19 薪酬政策 | 高效治理，賦能發展 - 董事會治理有效性 |
| | 2-20 確定薪酬的程序 | 高效治理，賦能發展 - 董事會治理有效性 |
| | 2-22 關於可持續發展戰略的聲明 | 領導致辭 可持續發展管理 - 可持續發展理念 |
| | 2-23 政策承諾 | 合規前進，行穩致遠 人才築基，價值共創 |
| | 2-24 融合政策承諾 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| | 2-25 補救負面影響的程序 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| | 2-26 尋求建議和提出關切的機制 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| | 2-27 遵守法律法規 | 高效治理，賦能發展 合規前進，行穩致遠 創新賦能，質量護航 人才築基，價值共創 綠色運營，氣候共責 |
| | 2-28 協會的成員資格 | 人才築基，價值共創 - 行業發展 |
| | 2-29 利益相關方參與的方法 | 可持續發展管理 - 利益相關方參與 |
| | 2-30 集體談判協議 | 人才築基，價值共創 - 多元、平等與包容 |
| | 實質性議題 | |
| GRI3：實質性議題 2021 | 3-1 確定實質性議題的過程 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 |
| | 3-2 實質性議題清單 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 |
| 經濟績效 | | |
| GRI3：實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 創新賦能，質量護航 - 創新驅動 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| | 201-2 氣候變化帶來的財務影響以及其他風險和機遇 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| GRI201：經濟績效 2016 | 201-4 政府給予的財政補貼 | 創新賦能，質量護航 - 創新驅動 |

| 披露項 | 披露議題 | 對應章節 |
|---------------------|-------------------------------|---|
| 間接經濟影響 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 人才築基，價值共創 - 行業發展 人才築基，價值共創 - 社會貢獻 |
| GRI203: 間接經濟影響 2016 | 203-1 基礎設施投資和支持性服務 | 人才築基，價值共創 - 行業發展 人才築基，價值共創 - 社會貢獻 |
| 採購實踐 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 |
| GRI204: 採購實踐 2016 | 204-1 向當地供應商採購的支出比例 | 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 |
| 反腐敗 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| GRI205: 反腐敗 2016 | 205-1 已進行腐敗風險評估的運營點 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| | 205-2 反腐敗政策和程序的傳達及培訓 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 ESG 數據表和附註 - 商業道德 |
| | 205-3 經確認的腐敗事件和採取的行動 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 ESG 數據表和附註 - 商業道德 |
| 反競爭行為 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 |
| GRI206: 反競爭行為 2016 | 206-1 針對反競爭行為、反托拉斯和反壟斷實踐的法律訴訟 | 合規前進，行穩致遠 - 商業道德 ESG 數據表和附註 - 商業道德 |
| 能源 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| GRI302: 能源 2016 | 302-1 組織內部的能源消耗量 | ESG 數據表和附註 - 環境 |
| | 302-3 能源強度 | ESG 數據表和附註 - 環境 |

| 披露項 | 披露議題 | 對應章節 |
|---------------------|------------------------------|--|
| 水資源與污水 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 |
| GRI303: 水資源和污水 2018 | 303-1 組織與水作為共有資源的相互影響 | 綠色運營，氣候共責 - 節約使用資源 ESG 數據表和附註 - 環境 |
| | 303-3 取水 | ESG 數據表和附註 - 環境 |
| 排放 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| GRI305: 排放 2016 | 305-1 直接（範圍 1）溫室氣體排放 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 ESG 數據表和附註 - 環境 |
| | 305-2 能源間接（範圍 2）溫室氣體排放 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 ESG 數據表和附註 - 環境 |
| | 305-3 其他間接（範圍 3）溫室氣體排放 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 |
| | 305-4 溫室氣體排放強度 | 綠色運營，氣候共責 - 應對氣候變化 ESG 數據表和附註 - 環境 |
| 廢棄物 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 |
| GRI306: 廢棄物 2020 | 306-1 廢棄物的產生及廢棄物相關重大影響 | 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 ESG 數據表和附註 - 環境 |
| | 306-2 廢棄物相關重大影響的管理 | 綠色運營，氣候共責 - 減少污染物排放 |
| | 306-3 產生的廢棄物 | ESG 數據表和附註 - 環境 |
| 僱傭 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| GRI401: 僱傭 2016 | 401-1 新進員工僱傭率和員工流動率 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| | 401-2 提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |

| 披露項 | 披露議題 | 對應章節 |
|-----------------------|-------------------------------|--|
| 職業健康與安全 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| GRI403: 職業健康與安全 2018 | 403-1 職業健康安全體系 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| | 403-2 危害識別、風險評估和事故調查 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| | 403-3 職業健康服務 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| | 403-5 工作者職業健康安全培訓 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| | 403-6 促進工作者健康 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| | 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關的職業健康安全影響 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| | 403-9 工傷 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| 403-10 工作相關的健康問題 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 | |
| 培訓與教育 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 人才築基，價值共創 - 人才成長與發展 |
| GRI404: 培訓與教育 2016 | 404-1 每名員工每年接受培訓的平均小時數 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| | 404-2 員工技能提升方案和過渡援助方案 | 人才築基，價值共創 - 人才成長與發展 |
| | 404-3 接受定期績效和職業發展考核的員工百分比 | ESG 數據表和附註 - 員工 |
| 多元化與平等機會 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 人才築基，價值共創 - 多元、平等與包容 |
| GRI405: 多元化與平等機會 2016 | 405-1 管治機構與員工的多元化 | 人才築基，價值共創 - 多元、平等與包容 ESG 數據表和附註 - 員工 |
| 反歧視 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 人才築基，價值共創 - 多元、平等與包容 |

| 披露項 | 披露議題 | 對應章節 |
|----------------------|-------------------------------|---|
| GRI406: 反歧視 2016 | 406-1 歧視事件及採取的糾正行動 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 人才築基，價值共創 - 多元、平等與包容 |
| 童工 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| GRI408: 童工 2016 | 408-1 具有重大童工事件風險的運營點和供應商 | 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| 強迫或強制勞動 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| GRI409: 強迫或強制勞動 2016 | 409-1 具有強迫或強制勞動事件重大風險的運營點和供應商 | 創新賦能，質量護航 - 供應鏈安全 人才築基，價值共創 - 員工權益與福利 |
| 客戶健康與安全 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 創新賦能，質量護航 - 服務質量管理 |
| GRI416: 客戶健康與安全 2016 | 416-2 涉及產品和服務的健康與安全影響的違規事件 | ESG 數據表和附註 - 合規管理 |
| 營銷與標識 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 創新賦能，質量護航 - 客戶關係管理 |
| GRI417: 營銷與標識 2016 | 417-2 涉及產品和服務信息與標識的違規事件 | ESG 數據表和附註 - 合規管理 |
| | 417-3 涉及營銷傳播的違規事件 | 創新賦能，質量護航 - 客戶關係管理 ESG 數據表和附註 - 合規管理 |
| 客戶隱私 | | |
| GRI3: 實質性議題 2021 | 3-3 實質性議題的管理 | 可持續發展管理 - 重要性議題分析 合規前進，行穩致遠 - 信息安全與隱私保護 |
| GRI418: 客戶隱私 2016 | 418-1 涉及侵犯客戶隱私和丟失客戶資料的經證實的投訴 | ESG 數據表和附註 - 服務質量管理 ESG 數據表和附註 - 合規管理 |

11 | 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 |
|--------|--|
| AAALAC | Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care 國際實驗動物評估和認可委員會 |
| AI | Artificial Intelligence 人工智能 |
| AIGC | Artificial Intelligence Generated Content 人工智能生成內容 |
| APL | Audit Program Lead 稽查項目負責人 |
| BD | Business Development 商務拓展 |
| BCP | Business Continuity Planning 營運持續計劃 |
| BDS | Business Development System 商務拓展系統 |
| CAPA | Corrective and Preventive Actions 糾正預防措施 |
| CCMS | Clinical Coordinator Management System 臨床協調員管理系統 |
| CDP | Carbon Disclosure Project 碳信息披露項目 |
| CNAS | China National Accreditation Service 中國合格評定國家認可委員會 |
| CMA | Certificate of Metrology Accreditation 中國計量認證 |
| CMAC | Beijing Collaboration Medical Advance Center 北京協同醫藥醫學創新促進中心 |
| 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 |

| 英文簡稱 | 釋義 |
|------|---|
| CSR | Clinical Study Report 臨床研究報告 |
| CTCM | Clinical Trial Centralized Monitoring 中心化監查 |
| 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 |
| CVS | Curriculum Vitae System 人員簡歷及資質系統 |
| DCT | Decentralized Clinical Trials 去中心化臨床試驗 |
| DE&I | Diversity, Equity and Inclusion 多元、平等與包容 |
| DLP | Data leakage prevention 數據洩露防護系統 |
| 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 員工心理健康關愛項目 |
| 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 |
| EDC | Electronic Data Capture 電子數據採集 |
| EHS | Environment, Health and Safety 環境、職業健康與安全 |
| EPS | Expanded Polystyrene 可發性聚苯乙烯 |

| 英文簡稱 | 釋義 |
|---------|---|
| ESG | Environmental, Social and Governance 環境、社會及公司治理 |
| ESMO | European Society for Medical Oncology 歐洲腫瘤內科學會 |
| 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 |
| 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 |
| GMPO | Good Manufacturing Practice Officer 藥品生產質量管理規範專員 |
| IACUC | Institutional Animal Care and Use Committee 機構動物護理和使用委員會 |
| ICH | International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use 國際人用藥品註冊技術協調會 |
| IDC | Internet Data Center 互聯網數據中心 |
| IDP | Individual Development Plan 個人發展計劃 |
| IFRS S2 | International Financial Reporting Standard S2 Climate-related Disclosures 國際財務報告可持續披露準則第 2 號——氣候相關披露 |
| IPCC | Intergovernmental Panel on Climate Change 政府間氣候變化專門委員會 |
| KPI | Key Performance Indicator 關鍵績效指標 |
| LED | Light Emitting Diode 發光二極管 |
| MBA | Master of Business Administration 工商管理碩士 |

| 英文簡稱 | 釋義 |
|--------|---|
| MRCT | Multi-Regional Clinical Trial 多區域臨床試驗 |
| NMPA | National Medical Products Administration 國家藥品監督管理局 |
| NGFS | Network for Greening the Financial System 央行與監管機構綠色金融網絡 |
| OA | Office Automation 辦公自動化 |
| PDCA | Plan, Do, Check and Act 策劃、實施、檢查、處理 |
| PD | Protocol Deviation 方案偏離 |
| PhiOS | Pharmacovigilance-intelligence-Insight/Improved Overview System 藥物警戒數據挖掘 - 改善管理系統 |
| PIP | Performance Improvement Plan 員工績效改進計劃 |
| PM | Project Manager 項目經理 |
| PMP | Project Management Professional 項目管理專業人士 |
| PSCI | Pharmaceutical Supply Chain Initiative 製藥供應鏈倡議 |
| PV | Pharmacovigilance 藥物警戒 |
| 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 |
| RA | Regulatory Affairs 註冊事務 |
| RBQC | Risk-based Quality Control 基於風險的質量控制 |
| RBQM | Risk-based Quality Management 基於風險的質量管理 |
| REMIND | Regional Model of Investments and Development 區域投資與發展模型 |
| SBTi | Science Based Targets initiative 科學碳目標倡議 |

| 英文簡稱 | 釋義 |
|---------|---|
| SDGs | Sustainable Development Goals 可持續發展目標 |
| SME | Subject Matter Expert 主題專家 |
| SOP | Standard Operating Procedure 標準作業程序 |
| SRM | Supplier Relationship Management 供應商管理系統 |
| SSA | Self Service Analysis 自助服務分析 |
| TELP | Tigermed E-learning Platform 泰格線上學習平台 |
| TLT-QMS | Talent Quality Management System 泰蘭質量管理系統 |
| TMF | Trial Master File 臨床試驗主文檔 |
| TSA | Tigermed Secure Apps 數據統計分析平台系統 |
| UPS | Uninterruptible Power Supply 不間斷電源 |

12 | 報告編製說明

本報告是泰格醫藥發佈的第八份可持續發展報告，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（股票代號：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 |
| Tigermed SRL | Tigermed SRL |
| Frontage Holdings Corporation | 方達控股 |
| 杭州泰格捷通檢測技術有限公司 | 捷通檢測 |
| 北京雅信誠醫學信息科技有限公司 | 北京雅信誠 |
| 無錫觀合醫學檢驗所有限公司 上海觀合醫藥科技股份有限公司 | 觀合醫藥 |
| DreamCIS Inc. | DreamCIS |
| 上海佰誠醫藥供應鏈管理有限公司 | 佰誠供應鏈 |
| 杭州泰雅語言科技有限責任公司 | 泰雅 |
| 杭州思默醫藥科技有限公司 | 思默 |
| 杭州頤柏健康管理有限公司 | 頤柏健康 |
| Micron, Inc. | Micron |

時間範圍

本報告為年度報告，報告涵蓋範圍為 2025 年 1 月 1 日至 2025 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。

編製依據

本報告依據聯交所刊發的《環境、社會及管治報告守則》及深交所《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第 17 號——可持續發展報告（試行）》《上市公司自律監管指引第 2 號——創業板上市公司規範運作》（2025 年修訂）編製。此外，本報告編製過程同時參照全球可持續發展標準委員會（GSSB）《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、社會及管治報告守則》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，其中定量信息測算採用國內外公認標準的規範術語、單位和計量方法；涉及數據引用的，註明來源。

• 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，通過公開渠道包括上海蔚藍生態鏈、信用中國、中國裁判文書網等查詢，未檢索到公司存在應披露未披露的重大違法違規事件¹。

聯繫方式

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

注 1：在本報告中，如無特別說明，「重大」係指依據《深圳證券交易所創業板股票上市規則》（2025 年修訂）第 8.2.5 條所認定的重大風險情況、重大事故、負面事件及重大行政處罰。

13 | 報告鑑證聲明

鑑證聲明

關於杭州泰格醫藥科技股份有限公司《2025年度可持續發展報告》中可持續發展活動的鑑證報告

鑑證 / 驗證的性質和範圍
SGS 通標標準技術服務有限公司（以下簡稱「SGS-CSTC」）受杭州泰格醫藥科技股份有限公司（以下簡稱「泰格醫藥」）委託，對其《2025年度可持續發展報告》中文版涵蓋2025年1月1日至2025年12月31日期間的內容進行獨立鑑證。

鑑證聲明的使用者
本鑑證聲明意圖提供給所有泰格醫藥的利益相關方。

責任聲明
泰格醫藥《2025年度可持續發展報告》中的資訊及呈現方式由其董事會、合規及ESG委員會和管理層負責。SGS-CSTC並未參與該報告任何資料的準備。

我們的責任旨在基於充分且適當的客觀證據，在以下規定的鑑證範圍內發表對可持續發展績效資訊的意見。SGS-CSTC 對於任何由於使用本報告中的資訊而引起的直接或間接損失不承擔責任。

鑑證標準、類型與保證等級
SGS集團已根據ISAE 3000等國際公認的鑑證標準，為ESG&可持續發展報告鑑證（SRA）制訂了一套規章。

本報告的鑑證依據下列鑑證標準進行：

| 鑑證標準 | 保證等級 |
|-----------|------|
| ISAE 3000 | 有限保證 |

鑑證範圍
鑑證範圍包括對詳細列於下方的特定績效資訊的質量、準確性和可靠性進行評估，以及對以下報告標準的遵循情況進行評估：

| 報告標準 |
|------------------------------------|
| GRI 標準 (2021版) (參照) |
| 香港交易所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》 |
| 深圳證券交易所上市公司自律監管指引第17號——可持續發展報告（試行） |

驗證範圍中包含的特定績效資訊及披露
驗證的內容包括評估報告中下列指定績效資訊的質量、準確性和可靠性，以及對報告中「ESG數據表和附註」的驗證。重要績效數據如下：

| 環境類指標 | 社會類指標 | 治理類指標 |
|----------------|---------------|-----------------|
| 人均能源消耗量 | 因工作關係而死亡的僱員人數 | 商業道德相關培訓覆蓋僱員工比例 |
| 總耗水量 | 僱員每百萬工時可記錄工傷率 | |
| 所產生的有害廢棄物總量 | 供應商行為準則簽署率 | |
| 所產生的無害廢棄物總量 | | |
| 範圍一（直接）溫室氣體排放量 | | |
| 範圍二（間接）溫室氣體排放量 | | |
| 範圍三溫室氣體排放量 | | |

鑑證方法
鑑證包括鑑證前調研、現場訪談位於浙江省杭州市濱江區浦沿街道陸家潭街508號的相關員工，以及進行必要的檔案和記錄審查及確認。本次鑑證未對下屬機構進行所有原始數據的溯源。

鑑證局限性
從獨立審計的財務報告中提取的數據，以及根據財務數據計算所得的強度 / 密度數據，並未作為本鑑證流程的組成部分與來源數據進行核對。

《2025年度可持續發展報告》中溫室氣體排放相關數據未經獨立第三方核查，本次鑑證過程作抽樣驗證。方達控股在報告中「ESG數據表和附註」環境及社會部分的數據沒有進行驗證。

獨立性與能力聲明
SGS集團是檢驗、檢測和認證領域的全球領導者，在多個國家 / 地區開展業務。SGS-CSTC 是其附屬機構。SGS-CSTC 聲明與泰格醫藥為完全獨立的組織，對該機構、其附屬機構和利益相關方不存在偏見和利益衝突。

本次鑑證團隊由具備與此項任務有關的知識、經驗和資質的人員組成。

發現與結論

鑑證 / 驗證意見
基於上述方法論及已進行的鑑證，泰格醫藥《2025年度可持續發展報告》中鑑證範圍內的可持續發展績效資訊未發現不準確、不可靠的情況。

GRI標準（2021版）遵循情況
鑑證團隊認為，泰格醫藥《2025年度可持續發展報告》參照了GRI標準（2021版）的要求。

香港交易所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》遵循情況
鑑證團隊認為，泰格醫藥《2025年度可持續發展報告》符合香港交易所上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告守則》的要求。

《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第17號——可持續發展報告（試行）》遵循情況
鑑證團隊認為，泰格醫藥《2025年度可持續發展報告》符合《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第17號——可持續發展報告（試行）》的要求。

簽字：

代表通標標準技術服務有限公司

David Xin
Sr. Director – Business Assurance
北京市阜成路73號世紀裕嘉大廈16層

2026年03月25日
WWW.SGS.COM

CN26/0002010



杭州泰格醫藥科技股份有限公司

浙江省杭州市濱江區浦沿街道陸家潭街 508 號 6 層

郵政編碼：310053 聯繫電話：+86 571 28887227