



证券代码:300347



2023 泰格医药可持续发展 暨环境、社会与公司治理(ESG)报告

目录 CONTENTS

领导致辞	01
泰格医药档案	02
我们的可持续发展管理	06

01

合规前进, 行稳致远 14

公司治理	15
合规与风险管理	17
商业道德与反腐败	22
临床试验伦理	24
信息安全保护	26
知识产权管理与保护	28

02

卓越服务, 精益求精 30

质量保障	31
研究与创新	37
客户体系建设	41
供应链可持续管理	43

03

选贤举能, 和衷共济 47

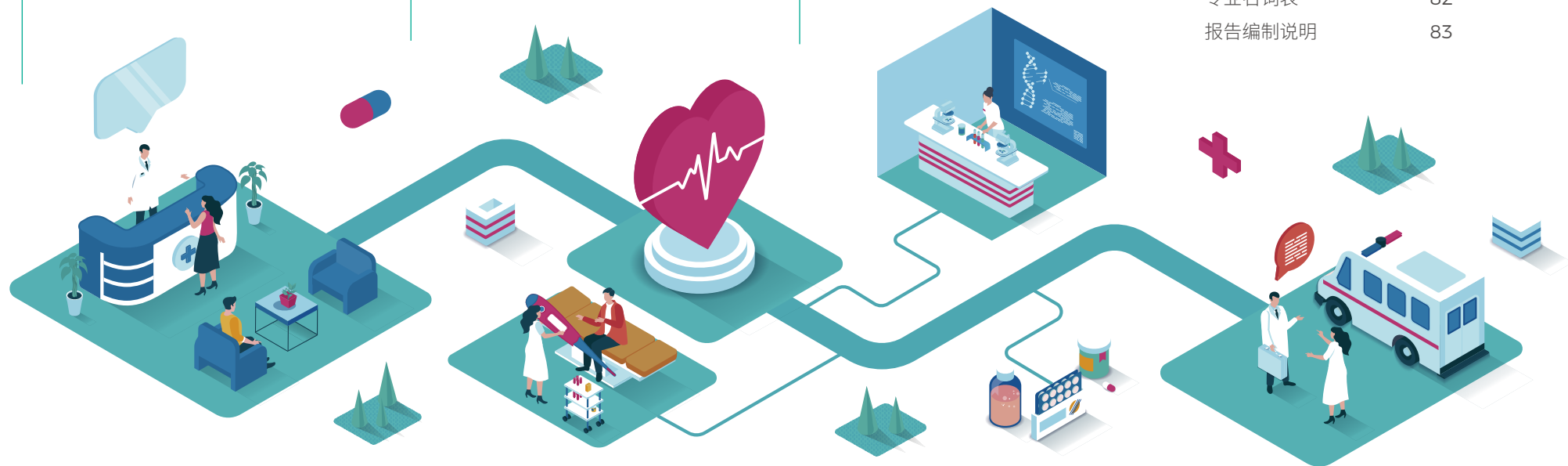
员工权益与福利	48
多元、平等与包容	51
人才成长与发展	53
社会公益与行业发展	60

04

生态文明, 和合共生 64

环境管理体系	65
应对气候变化	66
排放与废弃物管理	69

ESG 量化绩效表	71
对标索引表	77
专业名词表	82
报告编制说明	83





领导致辞

在这个快速变化的世界中，企业的发展已不仅仅局限于经济绩效，而是越来越依赖于我们如何负责任地对待环境、积极履行社会责任以及如何有效地进行公司治理。在泰格医药，我们坚信，真正的成功不仅在于商业成就，更在于我们如何在可持续发展道路上不断迈进，实现经济、社会和环境的协同发展。

在过去的一年中，我们围绕“合规发展”这一核心基石，构建了以“人与社区”“创新服务”和“自然环境”为三大支柱的可持续发展框架，不断深化 ESG 实践，将对社区的责任、对创新的追求以及对环境的尊重融入到公司的每一项决策与行动中，积极贡献联合国可持续发展目标。为贯彻这一理念，我们将 ESG 管理绩效纳入部分高级管理人员绩效薪酬，并明确提出“每年新员工中女性占比不低于 50%”“至 2025 年，人均耗水量较 2019 年下降 30%，人均综合能源消耗量、人均温室气体排放量较 2019 年下降 15%”等目标，展现泰格医药深度践行 ESG 管理的坚定态度。

在“合规发展”层面，我们坚定不移地践行正直诚信的核心价值观，将合规运营贯穿于企业管理架构、制度建设、运行机制以及文化建设的方方面面。我们完成了全面的合规培训与审计，要求所有业务活动均严格遵循国内外相关法律法规，特别是在临床试验合规、反腐败、信息安全、劳工权益和知识产权等领域。同时，泰格医药对供应链也实行严格的反腐败管理，要求所有供应商均遵守《泰格医药供应商行为准则》，共同营造公正廉洁的商业环境。

在“人与社区”层面，我们积极响应联合国劳工组织的标准，制定《泰格医药劳工标准》与《泰格医药员工行为准则》，保障员工权益，推动员工多元化，并通过《2023 泰格医药多元、平等和包容（DE&I）年度报告》展现了我们在促进多元平等包容文化方面的显著成效。2023 年，公司新员工中女性员工比例为 82.95%。同时，公司还构建了一套全面的员工福利保障体系，以实现工作与生活的平衡，提升员工幸福感。此外，2023 年，公司发起设立“杭州泰格医药公益基金会”，并捐赠人民币 200 万元作为基金会原始资金开展运营。

在“创新服务”方面，泰格医药紧随“健康中国”战略步伐，充分利用自主研发、合作研究以及先进行业工具，全力推动临床研究的全流程数字化升级，以患者为中心，构建生态化、智能化、一体化的 CRO 服务平台。我们通过与高校的产学研合作，积极推进创新药和医疗器械的研发转化，赋能生物医药产业从创新到产品的全生命周期。此外，泰格医药一直致力于打造高标准的质量体系，参照国际和国内的相关法律法规及行业规范，结合 PDCA 循环管理理念，构建了严格的质量管理体系，并通过内部和外部的多重稽查、评审和审计机制，确保临床试验过程中的质量，为客户提供优质服务。2023 年，泰格医药客户满意度调查得分达 8.35 分，取得了明显提升。

在“自然环境”保护方面，我们通过董事会下属的合规、环境、社会及公司治理管理委员会，将环境、职业健康与安全（EHS）理念深度融入公司战略制定和日常经营管理中，定期评估环境管理目标的执行进展，以确保公司在环保方面的持续进步。2023 年，泰格医药已向科学碳目标倡议提交减排目标承诺，同步开展目标审验并制定明确的减排路径。报告期内，公司温室气体减排目标进展良好，公司人均碳排放量为 0.27 吨二氧化碳当量 / 人（不含方达控股）。

回首 2023 年，泰格医药在 ESG 领域的努力获得了广泛认可，我们的 MSCI ESG 评级提升至 AA 等级，CDP 气候变化问卷回复获得 B 等级。这都是泰格医药持之以恒深耕 ESG 管理的有效证明。展望未来，我们将一如既往地秉持“服务创新 共筑健康”的理念，持续优化 ESG 管理体系和能力，切实深化科技创新发展力，以更高品质的服务和更强的社会责任感，为全球医疗健康产业的可持续发展贡献力量。

董事长 叶小平

总经理 曹晓春 联席总裁 吴灏



领导致辞

泰格医药档案

我们的可持续发展管理

合规前进, 行稳致远

卓越服务, 精益求精

选贤举能, 和衷共济

生态文明, 和合共生

附录

< 02 >

泰格医药档案

公司概况

泰格医药（股票代码：300347.SZ/3347.HK）是行业领先的一体化生物医药研发服务平台，在全球 5 大洲的数十个国家布局 180 多个办事处和分支机构，拥有超过 9,700 人的专业团队，为全球制药和医疗器械行业提供一站式创新研发服务与解决方案。通过全面的服务体系和顶尖的质量标准，我们助力生物医药产业提升研发效率、降低研发风险，确保研究项目高质量交付，加速医药产品市场化进程，履行对行业和患者的承诺。同时，我们也通过覆盖各领域的子公司，打造赋能全产业链的创新生态，推动医疗产业创新和发展。

公司名称：杭州泰格医药科技股份有限公司

上市代码：300347.SZ/3347.HK

公司总部：中国杭州

成立时间：2004 年

公司规模：

9,700+

全球员工

2,800+

服务过的全球客户

180+

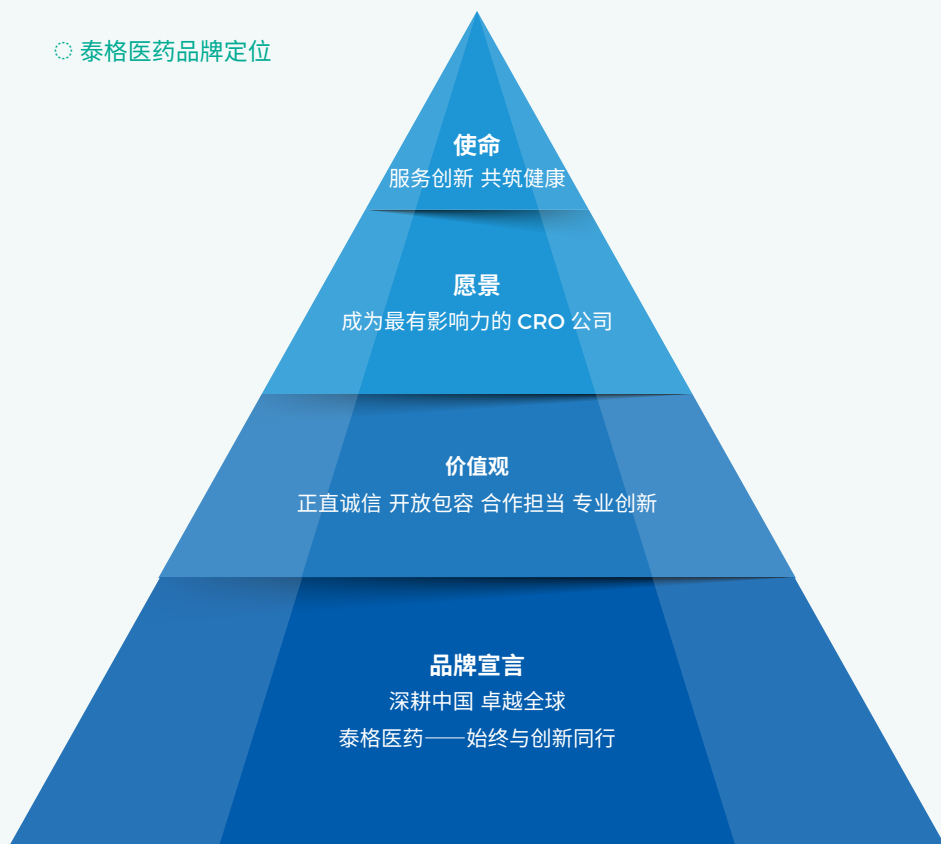
全球分支机构和运营网络



愿景与企业文化

泰格医药始终以“服务创新 共筑健康”为使命，致力于解决最具挑战的全球健康问题，满足患者的未尽医疗需求，创造社会价值，造福人类健康。

泰格医药品牌定位



泰格医药品牌支柱

生命至上

造福人类生命健康是我们不懈的追求。远大的使命将为我们提供不竭动力，不断推动医药创新，解决最具挑战的全球健康问题，满足患者未尽之需。

质量为本

卓越的质量是临床研究的坚实根基。我们秉持科学、严谨的专业态度，恪守全球最高标准，持续保证和提升临床试验质量。

超越期望

客户的成功即我们的成功。我们不断锤炼服务能力，超越期望，帮助客户解决最棘手的难题和痛点，与客户成为命运共同体。

革故鼎新

我们拥抱新兴科技，挑战自我。探索临床研究更灵活更优化的解决方案，不断用新技术、新方法突破桎梏，继往开来，全面赋能临床研发。

选贤聚能

秉持以人为本，共同发展的理念，我们汇聚具备共同理想和价值观的行业英才，并为每一位员工带来广阔的发展空间。



主营业务

泰格医药通过一体化、覆盖全产业链的研发服务平台，提供药品和医疗器械研发一站式服务，跨越药品研发全流程和器械开发全生命周期，包括实验室服务、分析和检测、注册申报、临床开发与运营、上市后与真实世界研究等。我们的客户遍及中国、美国、欧洲、亚太等国家和地区，包括全球领先的制药公司、中国主要的医药企业及中小型公司、大学及附属医院等。截至报告期末，泰格医药累计参与和助力了 99 个中国已上市 I 类创新药研发。

药品研发全流程一站式服务



药物发现

临床前开发

IND 申报

临床 I-III 期开发

上市注册

上市后 / RWS

分子设计
药物化学
化合物筛选
药物代谢

药效研究
毒理和安评
药代动力学
制剂研发与生产
分析研发服务
实验室检测

临床开发服务

申报与注册服务 临床运营 项目管理 医学监查 药物警戒
医学撰写 & 临床开发策略 数据管理和统计分析

专业技术平台与服务

独立影像评估 医学翻译 第三方稽查 去中心化临床研究
GMP 合规咨询 FSP 现场服务 临床生物分析

临床中心相关服务

SMO 服务 受试者招募 E-SITE 卓越中心

上市后临床研究
真实世界研究
研究者发起的研究
药物安全性监测

○ 医疗器械研发全生命周期一站式服务

产品设计与研发	临床前阶段	临床开发与评价	注册申报	上市后研究
				
• 产品市场调研 • 产品策略规划 • 注册途径和执行策略 • 注册途径风险评估	• 工厂筹建 • GMP 体系辅导 • MAH • 产品验证检测与技术咨询 • 注册检验	临床试验 • 预实验 • 科研试验 • 注册临床试验 • 真实世界研究 临床评价报告 • 同品种医疗器械路径 • 境外临床试验数据分析评价路径	• 注册申报资料撰写 • 注册申报指导 • 审评跟进 • 绿色通道申请 • 注册体系核查	• 上市后临床试验 • 代理人 • 法规支持 • 上市后体系核查 • CSP 建立与核查



我们的可持续发展管理

可持续发展理念

○ 泰格医药可持续发展模型

泰格医药作为行业领先的一体化生物医药研发服务平台, 锚定自身可持续发展的贡献领域, 以“贡献全球健康与福祉”为核心, 在可持续发展的道路上勇毅笃行。

报告期内, 公司将可持续发展的重点领域进一步提炼, 形成以“合规发展”为基石, 以“人与社区”“创新服务”“自然环境”三大领域为重要发力点的可持续发展模型, 积极识别可持续发展策略, 力求在实现企业自身成长与可持续发展的同时, 贡献联合国可持续发展目标。

贡献全球健康与福祉



人与社区



创新服务



自然环境



合规发展



贡献全球可持续发展目标

贡献领域	策略	贡献 SDGs	2023 年度进展
创新服务	拓展临床研究服务能力	 	- 完善全球化布局, 拥有 180 多个分支机构和运营网络, 具备超过 9,700 人的专业团队, 覆盖 5 大洲的数十个国家; - 致力于成为行业服务创新的先行者, 主动拥抱科技创新, 利用数字化技术赋能创新, 打造覆盖全员创新文化氛围, 助力临床研发;
	提供高品质服务		高度关注且强调质量治理结构, 开展基于风险的质量管理 (Risk-based Quality Management, RBQM);
	助推行业和产业创新发展		- 积极参与行业交流活动与监管部门的意见征询, 通过参加会议、媒体采访、发表文章等方式开展经验分享; - 深入开展产学研合作, 推动临床研究知识普及, 为临床研究发展提供良好环境。
人与社区	创造平等多元的职场环境	  	- 创建多元平等、开放包容、协作互助的工作氛围, 尊重员工文化习俗与信仰, 关爱女性员工权益并制定员工多元化目标: 承诺每年新员工中女性占比不低于 50%; - 提供完善的员工培训体系, 为员工提供职业晋升与发展的机会, 指导员工制定个人发展计划;
	稳固高价值的人力资本		为员工提供安全的工作环境, 关注员工身心健康, 设立零工伤死亡事故、零火灾事故、零职业病事件的职业健康与安全管理目标并定期报告目标管理进展;
	引领社会价值共创		- 建立多元员工沟通平台, 倾听员工建议与诉求; 开展员工敬业度调研, 针对调研结果优化招聘与培训; - 发起设立杭州泰格医药公益基金会, 围绕扶贫济困、恤病助医、捐资助学等领域开展公益活动。
自然环境	响应全球气候行动	 	积极识别泰格医药气候变化风险与机遇, 提交并承诺公司将制定并遵循科学碳目标倡议 (Science Based Targets initiative, SBTi);
	负责任地运营		规范公司废气与废水排放、有害及无害废弃物、能源、水资源及物料使用管理, 制定环境量化目标, 积极落实环境保护责任。
合规发展	商业道德行为管理		- 将合规运营理念融入企业经营发展, 深化合规管理体系建设, 并由董事会下设合规及 ESG 委员会主导推进; 《泰格医药反贪污与反贿赂政策》管理要求覆盖全员, 持续推动商业道德标准培训, 保持举报渠道的畅通。



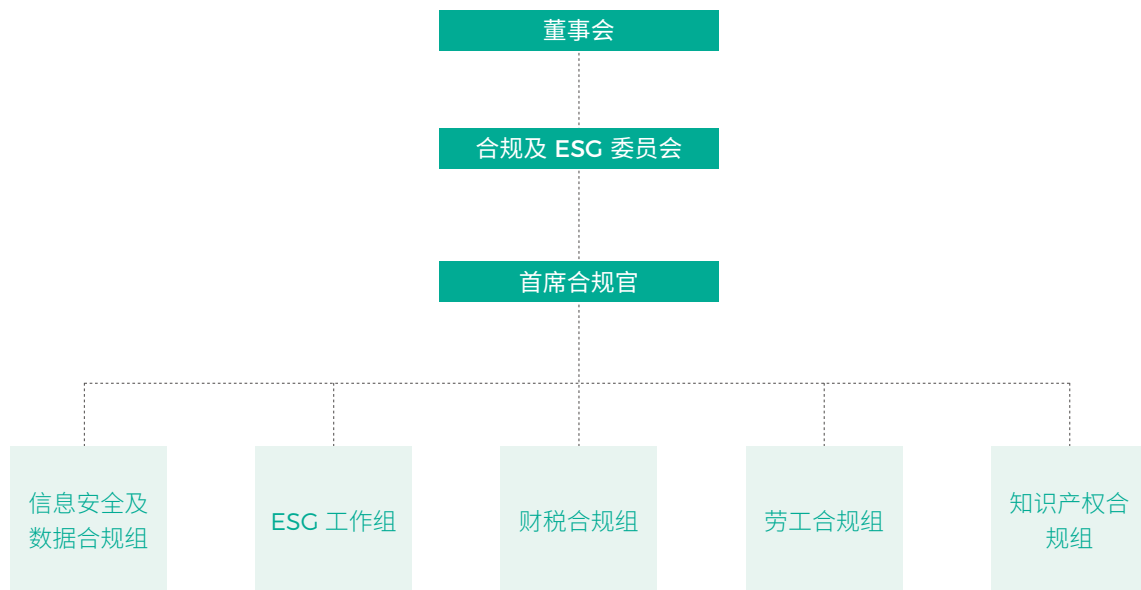
可持续发展管理架构

泰格医药将环境、社会与公司治理（Environmental, Social and Governance, ESG）融入公司经营管理中，以扎实的 ESG 管理作为实现可持续发展目标的方法与路径。

公司建立完善的 ESG 管理体系，由董事会对公司 ESG 事宜履行监管责任，并制定《泰格医药合规、环境、社会及公司治理管理委员会职权范围》，明确董事会与合规及 ESG 委员会的职权范围。

公司成立的合规及 ESG 委员会，由总经理担任委员会主席，旨在搭建长期可持续发展的 ESG 管理架构。首席合规官作为合规及 ESG 委员会成员，全面统筹 ESG 管理工作。合规及 ESG 委员会亦定期向董事会汇报公司 ESG 管理进展，向董事会获取指导意见。

泰格医药 ESG 管理架构



公司董事会对 ESG 策略及汇报履行全部责任，负责：

- 指导及监察本公司及其附属公司发展及落实 ESG 工作以及企业社会责任工作；
- 建立和维持合适且有效的 ESG 风险管理及内部控制系统；
- 评估及厘定本公司为达成策略目标所愿承担的风险性质及程度等。

在董事会的授权下，合规及 ESG 委员会负责：

- 制订本公司 ESG 管理方针、目标、策略及架构；
- 定期检讨本公司 ESG 相关目标的表现，并就改善表现所采取的行动提供建议；
- 识别并评估本公司 ESG 风险和机遇及其对公司业务的实质性影响，对实质性议题排序，确保设立合适及有效的 ESG 风险管理及内部监管系统；
- 促进公司构建由上而下的文化，确保将合规及 ESG 因素纳入管理及业务决策流程；
- 定期检视本集团与利益相关方的沟通渠道及方式，确保相关政策的有效性等。

合规及 ESG 委员会下设 ESG 工作组及各合规专项组，负责落实和执行合规及 ESG 相关目标和政策，推进与执行具体 ESG 事宜。合规及 ESG 委员会制定并发布《泰格医药环境、社会与公司治理（ESG）规范》，内容包括反腐败的商业准则、员工权益、客户权益、环境保护、社会公益等维度，覆盖行业及公司 ESG 管理重点议题，以完善公司在环境、社会与公司治理问题上的决策与行为方式。

ESG 工作组通过向合规及 ESG 委员会进行工作汇报、专项合规议题调研、年度培训计划、合规项目组会、内部刊物等方式，推进公司的合规及 ESG 管理工作落地。

报告期内，公司合规及 ESG 委员会发布《泰格医药合规、环境、社会及公司治理管理委员会相关管理层可持续性薪酬政策的说明》，对担任合规及 ESG 委员会主席的公司总经理，以及首席合规官设立可持续薪酬政策。2024 年 3 月，董事会薪酬与考核委员会审议并通过《关于董事及高级管理人员薪酬的议案》，明确将董事会合规、环境、社会及公司治理管理委员会主席工作职责以及公司 ESG 管理目标达成情况纳入公司总经理 2024 年度考核范围，对于可持续性薪酬予以审议与确认。

基于公司管理规定，ESG 管理绩效占总经理年度整体绩效薪酬的 20%，ESG 管理目标包括：

员工多元化管理目标

每年新员工中女性占比不低于

50 %



环境管理目标

至 2025 年，公司人均耗水量较 2019 年减少

30 %

至 2025 年，人均综合能源消耗量较 2019 年减少

15 %

至 2025 年，人均温室气体排放量较 2019 年减少

15 %

注：与总经理年度整体绩效薪酬相挂钩的 ESG 管理目标覆盖范围不包含方达控股。

根据《泰格医药环境、社会及公司治理管理委员会职权范围》规定，公司于报告期内召开三次合规及 ESG 委员会会议。委员会审议并通过了公司 2022 年度可持续发展报告，审议员工权益、商业道德及合规等议题的相关议案，发挥委员会在 ESG 管理方面的决策支持作用。

报告期内，公司面向合规及 ESG 委员会成员开展 3 场 ESG 相关培训，委员会成员培训覆盖率达到 100%，以提升委员会成员对 ESG 关键议题及相关评级的理解和应对能力。



可持续发展进展

2023 年度关键 ESG 绩效

经济

归属上市公司股东的净利润 人民币 202,485.00 万元	纳税总额 人民币 65,487.02 万元	现金分红总额 人民币 49,129.08 万元	每 10 股派发现金股利 人民币 5.68 元 (含税)
--	---------------------------------	-----------------------------------	--

社会

员工人均培训时长 109.68 小时	定期接受绩效和职业发展考核的员工比例 100 %	员工流失率 18.62 %	接受环境、劳工、道德等方面评估的供应商比例 65.06 %	反贪污相关培训员工培训人次 59,245 人次	社会公益投入金额 人民币 720.98 万元
------------------------------	------------------------------------	-------------------------	---	-----------------------------------	----------------------------------

环境

人均温室气体排放量 (不含方达控股) 0.27 吨 CO ₂ 当量	废弃物合规处置率 100 %	环境安全事故数 0 件
--	--------------------------	-----------------------

2023 年度 ESG 管理进展

报告期内，公司在 ESG 领域获得诸多外部机构认可，反映了公司在 ESG 领域常年深耕的卓越成效。



ESG 评级

MSCI
ESG RATINGS



MSCI ESG 评级

于 2023 年提升至 **AA** 等级

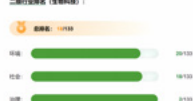


东方财富 (300347) (00:00:00-00:00:00)

东方财富



东方财富 (东方财富)



国证 ESG 评级

获深交所国证 ESG 评级中最高
的 **AAA** 评级

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

CDP 气候变化问卷

获得 **B** 等级



ESG 外部荣誉

- 领英 2022 年度全球卓越人才管理奖——最佳雇主品牌奖
- 智联招聘 2023 中国年度最佳雇主
- 企业数字化平台最佳实践奖
- GlocalIN Top50 中国全球化企业之科技面孔
- 2023 中国医药上市公司 ESG 竞争力 TOP20
- 2022 年浙江省企业社会责任优秀报告





利益相关方参与

利益相关方沟通

泰格医药期望与公司各利益相关方建立长远互信的关系。公司通过与利益相关方建立常态化沟通机制, 深入了解其意见、需求以及对公司的期待, 并通过保持双向沟通, 积极回应利益相关方的关注重点, 以此作为履行可持续发展责任的基础。

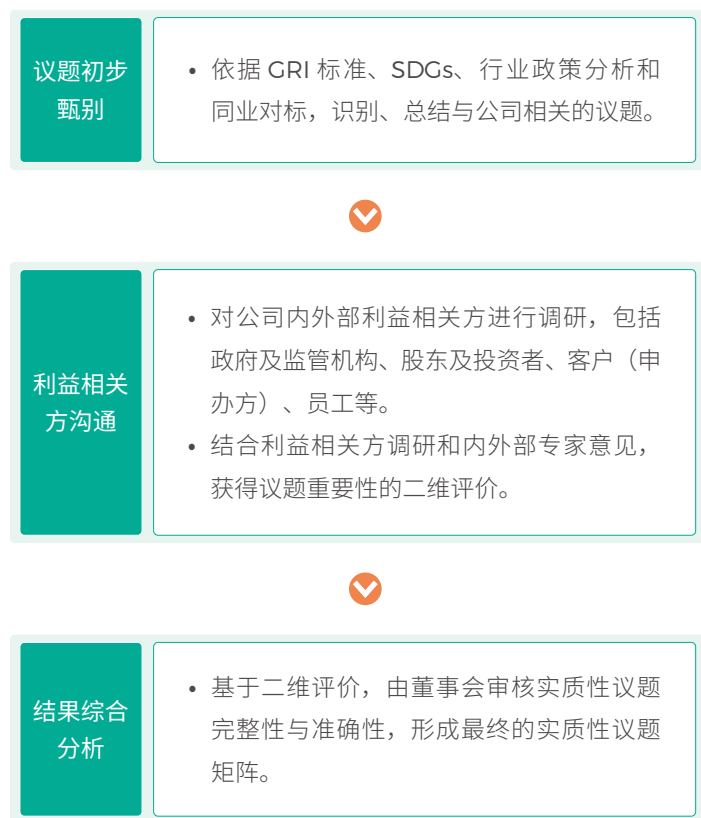
主要利益相关方	 政府及监管机构	 股东和投资者	 客户(申办方)	 合作伙伴(行业协会、医院、供应商)	 员工	 社区及公众
利益相关方代表	国家卫生健康委员会	对公司进行股权、债权投资的投资人	- 制药企业 - 生物科技公司 - 医疗器械企业 - 研究机构	- 行业协会 - 医院 - 供应商	- 基层员工 - 中层管理者 - 高层管理者	业务运营地所在社区
关注议题	- 合规经营 - 商业道德 - 经营效益	- 经济效益 - 信息透明 - 风险管理	- 质量管理与客户关系建设 - 信息安全保护 - 负责任营销 - 知识产权保护	- 合规经营 - 临床试验伦理 - 责任供应链 - 推动行业发展 - 商业道德	- 人才成长与发展 - 员工权益与福利 - 职业健康与安全	- 责任投资 - 社区健康和公益 - 应对气候变化 - 减少污染物排放 - 节约使用资源
沟通方式/渠道	- 领导及主管部门视察 - 定期工作总结及公文往来 - 邮件与电话日常沟通 - 日常政策执行	- 股东大会 - 定期报告与官网信息披露 - 投资者热线 - 深交所“互动易”平台与联交所“披露易”平台 - 投资者专用预约访问邮箱	- 客户满意度调查 - 邮件与电话日常沟通 - 客户服务与投诉 - 客户拜访	- 商务沟通与协议签署 - 行业活动, 如展会、研讨会等 - 满意度调查	- 内部邮件及公示 - 企业文化平台 - 员工建议平台 - 内部刊物 - 公司工会	- 健康知识科普活动 - 社会公众的咨询和投诉 - 采访交流 - 外部公告及披露



实质性议题识别

基于联交所《环境、社会及管治报告指引》中的“重要性”原则和 GRI（全球报告倡议组织）《可持续发展报告标准》中对实质性议题的管理要求，泰格医药每两年开展一次实质性议题调研工作，通过向各利益相关方发放问卷，综合行业对标结果与专家意见征询，形成泰格医药 ESG 实质性议题，作为公司管理和报告披露的重点。

实质性议题识别流程



报告期内，在 2022 年实质性议题调研基础上，公司开展了 2023 年度实质性议题识别与分析，对原有实质性议题进行调整。公司将“受试者权益保护”议题名称调整为“临床试验伦理”，以涵盖研究者权益保护、实验动物福利等环节；将“产品服务与品质”议题名称调整为“质量管理与客户关系建设”，以更加贴合公司运营实际情况；将“客户信息与隐私保护”调整为“信息安全保护”，在注重客户信息与隐私安全的同时，也关注公司自身及员工的信息与隐私保护。

实质性议题矩阵





01

合规前进, 行稳致远

- 公司治理
- 合规与风险管理
- 商业道德与反腐败
- 临床试验伦理
- 信息安全保护
- 知识产权管理与保护





公司治理

股东权益

泰格医药严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录十四《企业管治守则》及海外当地相关法律法规, 并按照《股东大会议事规则》, 定期召集、召开股东大会, 确保股东对法律、行政法规和公司章程规定的公司重大事项享有知情权和参与权。

公司严格按照《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等相关要求, 制定了《泰格医药信息披露管理制度》, 按要求真实、准确、完整、及时地开展信息披露工作, 主动披露所有可能对股东或其它利益相关方决策产生实质性影响的信息, 并保证所有股东有平等的机会获得信息。公司信息披露渠道包括但不限于中国证监会指定媒体《证券时报》、巨潮资讯网、联交所网站等。

公司建立与股东有效沟通的渠道, 除定期报告外, 亦开放了投资者直线电话、投资者专用预约访问邮箱、官网投资者关系专栏、面向中小投资者的网络直播平台等渠道。公司指定董事会秘书为投资者关系管理负责人, 负责协调投资者关系, 接待股东来访, 回答投资者问询, 向投资者提供公司已披露信息等工作。报告期内, 公司通过培训财务相关员工, 重点介绍信息披露的监管要求、公司对外信息披露的基本原则以及相关案例, 以强化有关员工的信息披露合规意识。

我们尊重并充分保障所有股东作为公司所有者的权利, 同时保护中小股东享有平等地位。在保证股东大会合法、有效的前提下, 公司开通网络投票, 为中小股东参与投票提供便利条件, 保证中小投资者可通过网络和现场投票等方式参与审议公司重大议案。

公司规范和减少不必要的关联交易行为, 制定《泰格医药关联交易制度》, 明确规定关联交易的审批权限等内容。公司每季度更新及复核《关联人情况调查表》, 将关联交易识别纳入线上合同审批流程, 减少关联交易信息披露遗漏风险; 对符合披露标准的关联交易事项提交至董事会或股东大会审批, 履行关联交易的决策程序和信息披露义务, 满足合规要求。

报告期内, 公司连续第5年在深圳证券交易所(以下简称“深交所”)信息披露考评中获评A等级。



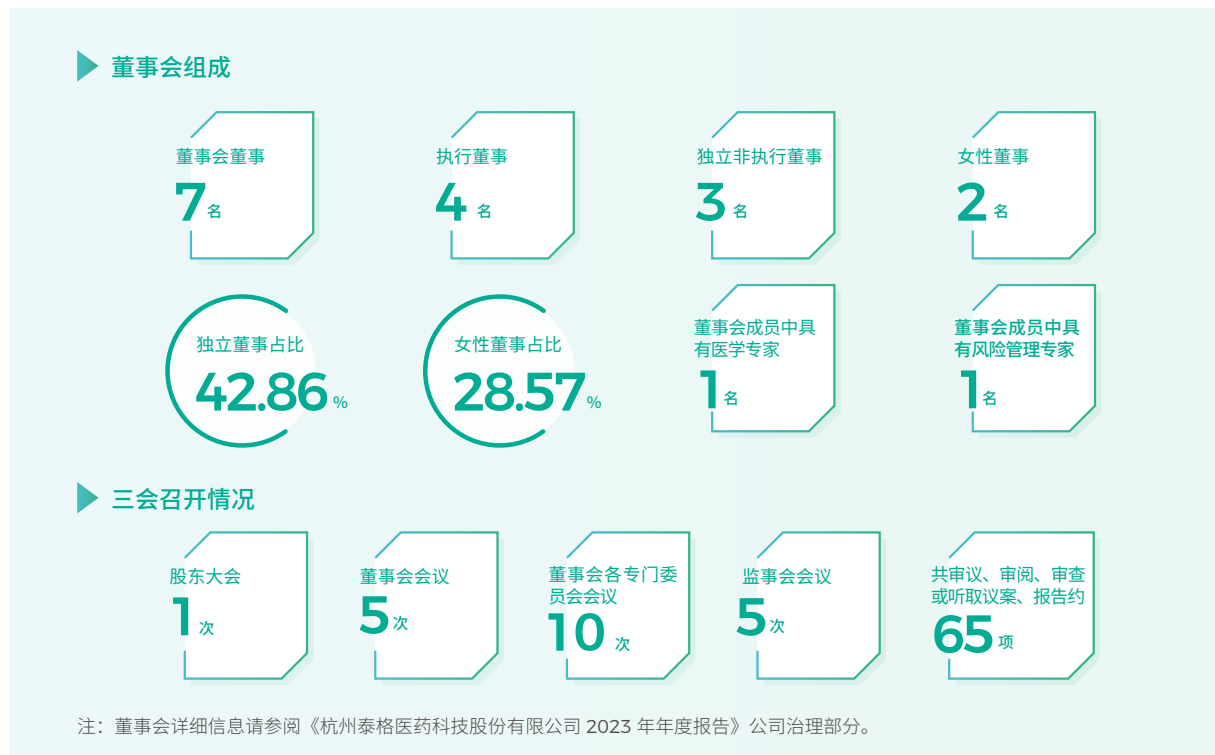


董事会与监事会

公司严格遵守相关法律法规和规范性文件, 建立规范的公司制度和治理结构, 包括《泰格医药公司章程》《泰格医药董事会议事规则》《泰格医药独立董事工作制度》等, 明晰了各公司治理主体的权利、义务、职责边界和运作规范。报告期内, 公司根据联交所规则变化, 同步完善相关管理制度, 修订《泰格医药董事会薪酬与考核委员会工作细则》, 明确上市公司股权激励方案需董事会薪酬与考核委员会审议。

公司按照《泰格医药公司章程》规定, 选聘和任免公司董事与监事。报告期内, 公司开展了董事会换届, 董事会组成与三会召开情况如下所示。

2023 年董事会组成及三会召开情况



公司董事及监事薪酬由薪酬与考核委员会决定, 在公司担任职务的执行董事、监事、高级管理人员报酬由公司根据担任的其他职务支付, 执行董事、职工监事不另外支付津贴。独立非执行董事、外部监事津贴根据股东大会所通过的决议来进行支付。

公司制定董事会多元化政策, 由提名委员会负责检讨董事会的多元化, 基于所选候选人背景与公司发展现状, 综合考虑候选人多元化因素, 包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景以及专业经验。此外, 我们的董事拥有均衡的知识与技能组合, 具备在商业管理、医学临床研究、科学研究、生物统计学、财务管理及会计领域的理论知识与实战经验。

报告期内, 公司组织部分董事、监事以及高级管理人员参与浙江上市公司协会组织的外部培训, 包括上市公司财务总监培训、上市公司独立董事制度专题培训等, 旨在提升公司董监高成员对监管政策、财务信息披露、并购重组以及独立董事制度的认识。

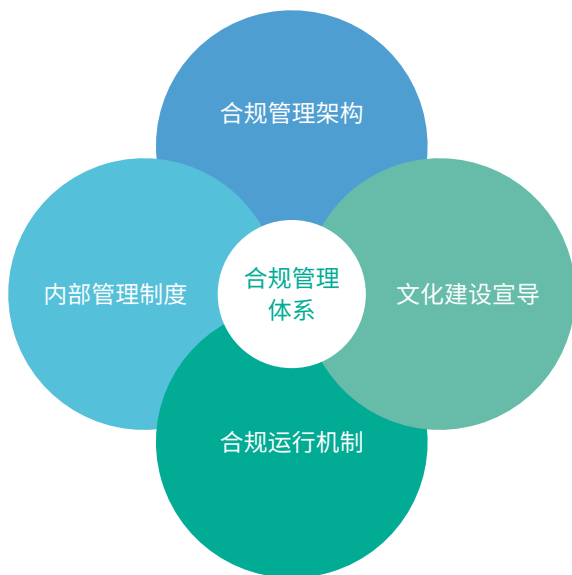




合规与风险管理

合规管理组织建设

合规运营是企业稳健发展的基石。由于医药行业法律政策复杂、专业性强的特性, 建立完善的临床研究合规管理体系是铸造医药行业长期竞争力、实现行稳致远的重要保障。公司始终秉持“正直诚信”的价值观, 将合规运营理念融入企业经营活动, 从管理架构、管理制度、运行机制、文化建设四个方面搭建公司的合规管理体系, 覆盖业务运行合规、财税合规、信息安全及数据合规、劳工合规与知识产权合规等。



公司董事会对公司的合规事宜履行管理职责, 合规及 ESG 委员会及其下设的 5 个合规专项工作组负责合规目标、计划的制定与执行。报告期内, 公司将信息安全合规组更名为信息安全及数据合规组, 兼顾信息安全建设与数据合规建设, 同时新增知识产权合规组, 统筹管理知识产权申请、维护、保护等工作。

合规管理架构

信息安全及数据合规组	- 制定风险评估方法和风险接受标准、信息安全及数据保护管理制度和安全规划。协调组织信息资产风险评估工作、信息安全和数据保护各项工作。 - 审查、监控并处理各方面信息安全事件。 - 监督、控制和检查信息安全工作的落实情况。
ESG 工作组	- 拟定本公司 ESG 管理方针、目标、策略。 - 定期跟进公司 ESG 相关目标的表现, 并就改善行动提供建议。 - 识别并评估本公司 ESG 风险和机遇及其实质性影响。 - 推动 ESG 因素纳入管理及业务决策流程。 - 定期检视与利益相关方的沟通渠道及方式, 保障相关政策的有效性。
财税合规组	通过合规管控, 保障公司收款权益和资金安全, 与相关部门协同优化公司经济指标, 降低财税风险。
劳工合规组	协同相关部门, 发现、预防和解决劳工合规风险, 规范劳工类文本、制度和政策的制定和发布, 完善招聘、绩效、培训等各流程。
知识产权合规组	对照国家知识产权合规管理体系要求, 搭建知识产权管理体系, 拟定知识产权管理制度, 统筹公司内部知识产权申请、运用、保护等方面工作。



合规管理制度完善

新药研发是政策高度监管和持续激励的领域之一，为了更有效地监管和引导新药研发，药监部门持续制定和发布规范性文件和技术指导原则。为及时跟进最新政策变化，促进合规发展，公司基于国内外药政法规的变化，持续迭代内部管理制度。

公司每日追踪国内药政法规，并在药政法规数据库实时上传新发布的药政法规，方便所有业务部门便捷查阅和参考。公司建立由相关业务部门代表组成的药政法规监测小组，及时评估新发布的药政法规对业务发展、工作流程和专业培训等方面的影响。截至报告期末，数据库已收录自 2015 年以来发布的药政法规超 1,300 篇，报告期内总访问量约 45,000 人次。

根据国内外政策法规和自身运营需求，报告期内，公司新发布 4 个国家或区域的《泰格医药海外资质证照合规指引》，通过信息化系统实现自动提醒和线上归档；发布《泰格医药海外董事管理指引》，协助管理者对海外董事任职资格、职责等进行明确；对 13 项合规制度和指引进行完善，包括《泰格医药海外授权管理指引》、10 项劳工制度和流程、2 项数据隐私保护制度和流程。

在证照合规方面，公司制定《泰格医药海外资质证照合规指引》，将需要定期更新的税务申报工作与各类资质证照维护工作汇总，明确各工作环节责任人，降低海外子公司跨地区跨部门沟通产生的成本，高效管理海外子公司的定期维护工作。

在授权管理方面，公司进一步完善了《泰格医药海外授权管理指引》，对临床试验业务场景和主要事项进行了梳理，制定统一的授权规则，包括授权事项、被授权人层级、权限范围等，通过统一的授权管理，提升了海外临床业务的执行效率。

合规运行机制优化

公司构建覆盖公司总部、各分子公司和各业务部门的多层次监督、风险排查与举报机制。

合规运行机制



作为必要的监督手段，公司每年制定内审计划，开展审计工作并出具内部控制审计报告，直接向董事会审计委员会汇报。对于审计发现结果，审计部门与相关业务部门沟通确定整改方案、整改期限，每季度追踪整改进度并向公司管理层和审计委员会汇报。



报告期内, 公司共开展六大类总计 32 项审计项目。同时, 公司开展 2023 年度内部控制评价, 评价结果为无重大内部控制缺陷。

2023 年审计项目概览

- **法定审计:** 每季度募集资金审计、每半年度重大活动审计、每年度内部控制评价等
- **子公司审计:** 本年度审计覆盖 6 个事业部, 涉及会计资料、内部运营、内部控制、信息安全、商业道德等, 占子公司 (除海外上市公司) 销售收入的 80%
- **母公司业务流程审计:** 资金管理、资产管理、预算管理、税务管理等
- **合规审计:** 采购流程、基建项目、员工报销、项目财务、劳工、商业道德、环境健康安全
- **专项审计:** 投资并购项目财务尽职调查、举报调查等
- **追踪审计:** 人力资源管理、合同管理、销售收款管理等

公司建立合规风险识别与排查机制, 通过定期与不定期的沟通机制, 及时识别业务运营过程中的风险点。公司合规专项工作组每月收集合规问题以及各部门识别到的风险, 对风险问题进行记录、识别、筛选, 并定期组织月会或双月会, 通过会议明确风险类别、制定解决和整改方案并追踪整改情况。同时, 合规专项工作组通过开展不定期的会议沟通, 对专项问题和合规风险进行实时沟通。2023 年, 合规专项工作组共计召开 149 场合规例会及合规项目会议。

公司设置官网、举报热线、举报邮箱等多种合规举报路径。对于举报事件, 我们将成立工作组调查评估, 根据调查结果进行处理。公司规定了严格的检举人保护措施, 以保障检举人权益。通过电话加密等方式对检举人个人信息及其提供的资料严格保密, 并定期关注检举人情况, 避免其因举报或作证而遭受打击报复。一旦核实检举人被打击报复, 公司将从严处理涉事人员, 适时采取法律措施。

泰格医药合规举报渠道

官网: 公司官网首页设置“合规疑虑”(英文版网站内为“Compliance Concern”)栏目, 检举人可根据页面提示填表举报, 并可自主选择匿名或实名举报

热线: 合规举报热线 400-687-2720

邮箱:

反腐败合规举报邮箱: compliance.officer@tigermedgrp.com

信息安全与数据保护举报邮箱: DPO@tigermedgrp.com

财税合规邮箱: tax-compliance-team@tigermedgrp.com

劳工合规邮箱: labor-compliance-team@tigermedgrp.com

知识产权合规邮箱: ip-compliance-team@tigermedgrp.com





合规文化发扬宣导

良好的合规文化是企业合规管理的重要组成部分。企业合规管理体系的有效运行, 有赖于合规价值观在公司各个层级、领域的渗透和传播。泰格医药以合规培训、合规月刊、合规互动平台等为依托, 致力于搭建覆盖海内外各级别的合规文化宣贯体系。



公司将合规培训及满意度评分纳入相关部门年度绩效考核, 要求每年至少开展 12 次合规宣贯培训, 为保障培训效果, 设置参与者培训满意度评分, 且评分在最终的考核中占比为 20%。同时, 公司在各部门推选合规管理员, 宣导公司合规政策和行为指引, 与法务合规部形成良性互动。报告期内, 公司共开展 19 场合规培训, 主题涉及劳工合规、反腐败合规、信息安全及数据合规、数据跨境传输法规、专利挖掘方法及知识产权合规、ESG 可持续发展理念、税务合规实务指引及涉税刑事风险等, 合规体系课程培训覆盖率为 100%。

2023 年泰格医药合规文化培训活动 (部分)

培训活动	主要内容	覆盖范围
员工关系处理技巧实务培训	邀请外部专家开展主题为员工关系处理技巧实务的培训	面向 HRBP、劳工合规组成员及部分业务领导
新药研发药政法规进展培训	介绍泰格药政法规监测工作情况, 以及药政部门最新政策法规, 包括《药品管理法实施条例 (修订草案征求意见稿)》《人类遗传资源管理条例实施细则》等	覆盖创新药国内临床运营事业部和早期研发部全体成员
临床试验中个人数据合规培训	对创新药国内临床运营事业部、质量保证部、商务发展等部门开展了各类主题培训, 包括: 临床试验中的个人信息保护、数据跨境传输合规等	覆盖临床运营、质量保证、药物警戒、商务发展等实际执行临床试验服务的一线员工
税务合规实务指引及涉税刑事风险	解析税务刑事犯罪的类型和构成要素, 税务刑事责任与行政责任的关联, 通过案例分析提升员工税务合规意识, 并分享实务操作	财税合规组全员以及采购部全员



《合规月刊》是泰格医药加强全员合规宣贯, 推动全员参与合规管理的创新渠道。报告期内, 公司已经发布 12 期《合规月刊》, 内容包含合规动态、合规代言人、合规课堂、合规资讯、法规速递等板块。围绕 2023 年度医药行业合规监管重点, 《合规月刊》结合行业动态和典型案例, 发布多篇有关医药反腐的文章, 并辅以法律法规进行解读。通过《合规月刊》, 我们向员工发布最新的合规资讯、同步合规及 ESG 工作进展、普及业务相关法律知识、解答法律疑问、公布合规举报路径。

在此基础上, 公司持续深化合规代言人项目, 宣扬代言人合规事迹。报告期内, 《合规月刊》共邀请 5 位不同部门、岗位的合规代言人, 和我们分享不同视角下的合规工作和经验, 分享的内容涉及公司内部流程、制度的合规把控, 参与诉讼的经历复盘等, 多方位展现合规工作的重要性。

为便于海外员工了解公司合规工作进展、学习合规政策, 公司为海外员工搭建了海外合规互动平台, 实现泰格医药全球业务合规标准的统一。平台功能包括发布合规新闻及动态, 为合规宣传提供共享渠道; 介绍海外法务支持团队, 提升海外团队与国内法务的沟通效率; 发布合规指引、培训课件, 为海外员工提供合规知识学习途径; 公示海外子公司信息, 实现海外子公司基本信息的共享; 提供违规事件举报路径, 为合规

建议反馈提供路径等。报告期内, 公司新增通知公告栏、合规课堂等功能板块, 用于发布文件更新公告及在线解答合规问题, 大幅度提升了平台实用性和互动性。

在致力于自身合规管理的同时, 公司也持续推动行业合规文化建设, 积极分享在医药合规方面的经验。为聚焦新药研发领域的新政策、新问题和新策略, 公司发起了泰格医药政策法规沙龙, 定期组织学习、分享与讨论。报告期内, 公司共组织开展了 8 期政策法规沙龙, 邀请行业专家, 聚焦医药行业最新的法律法规进行分享和讨论。同时, 公司在药政监管单位的法规制定中积极发声, 向国家药品监督管理局及其下属药品审评中心和食品药品审核查验中心提交针对政策法规征求意见稿的反馈意见和建议共 15 次。

此外, 公司重视外部交流, 积极参与行业合规管理相关交流活动。报告期内, 公司首席合规官参加浙江省企业社会责任促进会和浙江省国有资产管理协会组织的“浙江企业 ESG 报告编制培训班”, 代表泰格医药在会上分享公司 ESG 管理体系、ESG 工作成果、报告编制经验、可持续发展亮点等内容, 并就 ESG 管理、推动与落实等问题进行现场问答互动, 积极推动行业 ESG 合规建设。





商业道德与反腐败

商业道德与反腐败是我们合规管理中的重要环节。公司遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反洗钱法》《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》及海外当地相关法律法规, 强化商业道德建设, 严格管理腐败风险。

我们建立董事会审计委员会、合规及 ESG 委员会、法务合规部三级管理架构, 制定并严格执行《泰格医药反贪污与反贿赂政策》, 覆盖公司所有员工 (包括全职和兼职员工、合同工、实习生)、高级管理人员、董事和第三方代表人员。



商业道德与反腐败管理架构

董事会审计委员会

- 负责监督管理公司的商业道德和腐败问题
- 审查评估商业道德与反腐败制度的制定与完善
- 听取并监督商业道德和反腐败管理目标的完成情况, 指导制定工作计划
- 审查监督商业道德审计结果、商业道德和反腐败的培训情况、商业道德和腐败问题的调查及处理结果

合规及 ESG 委员会

- 负责公司商业道德与反腐败工作的具体管理和执行
- 负责商业道德和反腐败制度的制定与更新、各业务流程和重点岗位的监督、商业道德与反腐败培训的开展
- 定期向董事会审计委员会汇报公司商业道德与反腐败工作进展

法务合规部

- 接受来自员工、第三方代表以及与泰格医药有业务往来的合作伙伴对其发现的实际或疑似的违规行为进行的实名或匿名举报

报告期内, 公司对《泰格医药反贪污与反贿赂政策》进行更新, 细化政策适用范围、举报渠道等内容, 确保其与政策法规和实际经营环境的一致性。政策更新后, 公司组织全员进行政策学习, 培训覆盖率达 100%。

公司在《泰格医药员工行为准则》中对商业道德与反腐败的行为规范做出明确要求并定期更新, 对反腐败与反贿赂、反洗钱、公平竞争、利益冲突等议题开展严格管理。



员工行为准则（商业道德部分）

反腐败与反贿赂



- 泰格医药不容许任何形式的贿赂与腐败。
- 公司禁止员工在任何情况下直接或间接向任何人或组织提供、赠与、收取任何形式的贿赂、折扣、有价值物。

反洗钱



- 泰格医药坚决反对所有形式的洗钱活动，并遵守所有适用的反洗钱法。
- 公司禁止员工参与任何洗钱谋划活动，并且在与客户签署协议前，公司将核实客户身份及从事的业务活动的合法性。

反垄断与公平竞争



- 泰格医药尊重和保护公平竞争，绝不滥用市场支配地位，并遵守在公司开展经营的市场中适用的反垄断法和竞争法及相关规定。
- 公司鼓励、支持和保护一切组织和个人对不正当竞争行为进行监督，如任何组织或个人发现与公司有关的不公平竞争行为，应当向公司举报，并提供相关事实和证据。

禁止内幕交易



- 在内幕信息依法披露前，泰格医药内幕信息知情人士不得利用该信息进行内幕交易。
- 公司员工家庭成员及其他有关人员同样应当适用本条限制。

反利益冲突



- 泰格医药员工或员工家庭成员及其他与员工有利害关系的人员，上述人员的私人或个人利益与泰格医药利益相冲突，公司员工必须在出现利益冲突或潜在利益冲突时予以充分报告，及时披露员工或其亲属与其他个人、企业的任何关系、所有权或商业利益，无论直接或间接。

为强化利益冲突管理，报告期内，公司更新《泰格医药利益冲突政策》，明确由合规及 ESG 委员会负责利益冲突管理，覆盖公司所有员工（包括全职和兼职员工、合同工、实习生）。公司设置利益冲突判定小组（Conflict of Interest Judgment Working Team），规定首席合规官可根据具体情况，邀请合规及 ESG 委员会成员组成利益冲突判定小组，负责利益冲突问题的确定与处理。

同时，公司董事、监事、高级管理人员在内的所有总监及以上级别员工均需签署《泰格医药利益冲突声明》或带有利益冲突声明约定的任职协议，承诺杜绝以任何形式接受、索取与泰格医药有业务关联的任何单位逾越普通商务礼仪的礼赠与酬劳。在中国大陆，礼品、餐饮或其他物品或娱乐活动的价格不得超过人民币 300 元 / 人。在其他国家或地区，此类礼品和招待的价格不应超过当地适用法律和法规（若有规定）允许的金额。

公司每年开展关键环节的商业道德和反腐败审计，按综合风险评估结果确定审计范围和业务领域，每三年覆盖公司全部业务流程。报告期内，公司对采购、基建、财务等重点风险领域进行反腐败审计，同时对子公司进行反腐败审计，覆盖范围占公司总营业收入（除海外上市公司）的 80%。

作为重要风险控制环节，公司强化采购环节对供应商反腐败的管理。公司要求新增供应商在准入阶段签订《泰格医药供应商行为准则》和行为准则附件 1《反贿赂反腐败承诺》，以保障供应商知悉公司的反贪污与反贿赂政策。同时，公司鼓励供应商建立适当的管理系统，以确保对《泰格医药供应商行为准则》的持续满足和遵守。

报告期内，公司未发生贪污腐败、贿赂、利益冲突、欺诈、洗黑钱、勒索和不正当竞争相关的违法违规事件。



临床试验伦理

受试者与研究者权益保护

在临床试验过程中, 公司严格遵守《药物临床试验质量管理规范》《医疗器械临床试验质量管理规范》《中华人民共和国个人信息保护法》等相关法律法规, 按照伦理委员会要求, 确保受试者权益和安全得到保护。

在受试者知情权方面, 所有受试者在临床试验开始前均需签署《受试者知情同意书》。公司在《受试者知情同意书》中明确列出临床试验的目的、试验的设计和步骤、可能的风险与不适、预期的获益及不能获益的可能性、其他可选择的治疗方式及潜在获益和风险、参加试验可能获得的补偿及预期的花费、发生试验相关损害时可获得补偿及治疗等内容, 以保障受试者在充分知情的前提下参与临床试验。公司制定《知情同意书要素核查清单》和《知情同意书撰写指南》, 以确保所有《受试者知情同意书》的规范性。此外, 我们还制定《临床试验个人信息处理同意书》, 以便受试者了解在整个临床试验过程中其个人信息是如何被收集、使用、传输、保存、披露的, 并告知受试者享有查阅、复制、更正和删除个人信息等权利。

报告期内, 公司制定《泰格医药临床试验中电子知情同意工作实践文件》, 为电子知情的实施提供指导和规范, 丰富受试者知情同意的途径, 减少受试者不能亲自前往临床试验研究机构的限制。

在受试者自愿性方面, 受试者在签署《受试者知情同意书》及知情同意过程中, 均会被告知参加临床试验的自愿性原则。受试者有权拒绝参加以及有权在临床试验任何阶段随时退出研究, 不会遭到任何歧视或报复, 而且其医疗待遇与权益不会受到任何影响。

在受试者隐私保护方面, 公司在临床试验的全过程恪守受试者信息保密的原则, 严格遵守法律法规要求, 并参考业界成熟的安全标准, 保护受试者的个人信息安全, 避免个人信息遭到未经授权的访问、披露、使用、修改, 避免信息损坏或丢失。在研究过程中, 所有与试验相关的研究人员在使用受试者信息过程中均需遵守严格的数据与隐私保护措施。

报告期内, 公司加强受试者隐私保护措施, 有效减少潜在的隐私泄露风险。我们制定《临床试验个人信息处理同意书》; 针对受试者入选资格审查流程存在的潜在隐私泄露风险进行预防整改; 推荐采用远程监查平台或 EDC 数据库, 减少隐私泄露的风险。规范受试者入选资格评估流程, 控制原始资料的审核范围, 对研究机构提供受试者原始资料的工作人员进行受试者隐私保护、原始文件匿名化/去标识化、邮件加密的培训; 此外, 我们对 SAE 报告模板进行修订, 删除了受试者姓名缩写、出生日期等信息的收集要求, 最小化受试者个人信息的收集范围。

同时, 公司也注重研究者权益保护。出于临床试验安全考虑, 公司在临床项目开展前期向研究者收集个人信息, 用以分析其研究工作胜任能力。为保护研究者的个人信息与隐私, 我们与研究者签署《个人信息处理告知同意书》, 明确研究者同样具有查阅、复制、更正、要求解释说明和删除其个人信息的权利。

公司根据每年的法律法规更新以及监测到的合规风险, 开展受试者权益保护相关培训。

2023 年受试者权益保护相关培训活动（部分）

培训活动	主要内容	覆盖范围
数据赋能以患者为中心的研究型医院建设的培训	加强员工对于现代化机构的认识以及了解研究机构在受试者工作方面做出的努力	覆盖创新药国内临床运营事业部、早期临床运营部全体成员
《涉及人的生命科学和医学研究伦理审查办法》培训	介绍审查办法的修订背景、目的、框架、主要内容，提升员工对伦理审查要求的理解	覆盖创新药国内临床运营事业部、早期临床运营部全体成员
中国数据出境相关法规解读	科普数据出境的法律法规要求，提升员工信息安全意识和数据保护责任意识	覆盖创新药国内临床运营事业部、早期临床运营部全体成员
eConsent 系统培训	提升员工对于电子知情同意的接受度和认识	覆盖创新药国内临床运营事业部、早期临床运营部、疫苗与上市后临床运营事业部全体成员
受试者隐私保护课程	强调临床试验中受试者隐私保护的重要性，并在 CRA 基础培训课程中增加该课程	覆盖创新药国内临床运营事业部、早期临床运营部全体成员

报告期内，公司未发生损害受试者权益、研究者权益而造成的违法违规事件。

动物福利

泰格医药子公司方达控股涉及实验动物使用。方达控股严格遵守美国农业部《动物福利法》和《中华人民共和国实验动物管理条例》等有关动物福利的国内外法规或指南，致力于不断提高实验室动物福利标准。

方达控股在实践中广泛地采用“3R 原则”（替代 Replacement；减少 Reduction；改善 Refinement），只有在科学上有充分的理由证明没有其他方法可以获得药物的基本安全性和有效性数据时，才会使用动物；推进“5Freedom”计划，持续改善实验动物福利，详见《方达控股 2023 年度环境、社会与管治报告》。

方达控股已建立了机构动物护理和使用委员会 (IACUC) 来评估和监督实验动物的使用 and 护理情况，该委员会成员包括兽医，主席，科学家成员，非科学家成员和公众成员。方达控股 IACUC 已通过国际实验室动物护理评估和认可协会 (AAALAC) 的认证。报告期内，IACUC 审查了 150 多个动物使用协定，以确保实验室使用动物的适当性。



信息安全保护

网络数据安全

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》的相关规定, 制定一系列信息安全及数据保护政策及流程, 明确信息保护的责任与要求、个人数据的处理原则等。

公司合规及 ESG 委员会下设信息安全及数据合规组, 由法务合规部、数字化信息技术部代表牵头, 联合工作组组长暨公司数据保护官 (Data Protection Officer, DPO) 从集团层面搭建数据安全管理体系。信息安全及数据合规组负责监督、协调及统筹公司在全球信息安全及个人信息保护上的合规情况, 确保公司遵守有关个人信息保护的法规, 制定、执行和维护公司数据保护方面的政策、流程, 开展定期培训等相关工作, 向合规及 ESG 委员会汇报。子公司 Opera Contract Research Organization SRL 作为公司在欧盟地区开展个人信息保护工作的代表, 根据集团公司指令处理、汇报欧盟地区个人信息保护相关工作。

数据安全目标

- 保证数据的连续性, 如数据备份恢复, 数据容灾
- 面向数据的防网络攻击, 不发生重大事故
- 确保数据的机密性、完整性和可用性
- 采取措施防止数据被非法获取、泄露或未经授权的访问
- 加强员工和用户安全意识和培训, 使其能够正确处理和保护数据, 遵守公司安全策略
- 建立完善的数据安全应急响应机制, 以应对潜在的和已发生的安全威胁和风险

公司持续开展信息资产安全风险评估, 每季度对核心应用系统和系统已有风险进行漏洞识别扫描, 并跟踪及修复漏洞, 以降低公司系统遭受外部侵害的风险。报告期内, 公司邀请第三方机构, 开展信息安全风险评估, 识别现有的信息资产, 通过影响程度和风险发生可能性两方面因素, 发现并评价公司在经营活动过程中的信息安全风险, 提出风险处置建议。

报告期内, 公司将《泰格医药信息保护政策》更新迭代为《泰格医药信息资产分类分级处置政策》, 进一步明确了数据、信息资产的保密等级, 以及各级别信息资产的处置要求。政策进一步完善机密信息泄露后的应对流程, 若有任何机密信息泄露, 发现人员应当在 24 小时内向数据安全相关方报告, 相关方应立即成立调查小组, 调查泄露根本原因并留存调查报告。

报告期内, 公司持续推进数据安全措施, 定期开展信息安全系统认证工作, 优化完善数据安全治理体系。





数据安全管理措施

网络安全 巡检

- 邀请第三方开展网络安全巡检, 涵盖网络攻击事件分析、系统漏洞发现和管理、安全运营复盘报告、服务组件调优四方面, 实现 7X24 小时网络监控, 做到问题及时发现、即时处理。

钓鱼邮件 演练

- 每季度开展一次钓鱼邮件演练, 覆盖国内及海外全体员工, 以提高员工的信息安全意识。

年度渗透 测试

- 邀请第三方对核心业务系统 (CTMS) 进行年度渗透测试, 并对测试发展的漏洞进行修复。

灾难恢复 计划 (Disaster Recovery Planning, DRP) 演练

- 每年在泰格医药数据中心开展营运持续计划 (Business Continuity Planning, BCP) 中的 DRP 演练, 在备用站点对相应的服务器及系统进行恢复模拟测试, 以应对突发自然灾害导致的电力受阻、网络中断, 以及数据丢失风险。

此外, 公司通过培训提升全员信息安全意识, 为每一位新入职的员工提供信息安全线上培训, 每季度通过老虎学堂线上直播, 面向全体员工推送信息安全合规系列课程, 包括电脑终端规范使用、钓鱼邮件防范等主题, 每月通过电子邮件向全公司员工推送信息安全电子海报。报告期内, 公司开展“信息安全活动周”, 通过海报宣传、高管宣讲、员工信息安全培训等形式, 提升员工信息安全意识和信息识别能力, 活动期间累计开展 4 场高管宣讲, 5 场员工信息安全意识培训, 覆盖员工 1,600 人次。

截至报告期末, 公司已通过 ISO 27001 信息安全管理体系认证, 并在认证有效期内。泰格医药子公司无锡泰格呼叫中心系统通过国家信息安全等级保护三级认证, 且公司计划开展更多信息安全等级保护认证项目。

报告期内, 公司未发生任何违反信息安全与隐私保护相关法律法规的事件。

信息与隐私保护机制

建立制度与行为规范

- 成立信息安全及数据合规组, 定期更新内部管理制度。
- 与客户及潜在合作伙伴签订双向保密协议。
- 定期对各岗位员工开展个人信息安全培训。

技术保障

- 对机密信息或个人隐私信息加密处理, 对患者信息进行匿名化及去标识化处理。
- 设立网站白名单, 内部网络禁止访问白名单外的网站和应用。
- 对信息使用者采取最小访问权限设置。

定期内外部审计

- 开展内部信息管理检查。
- 开展数据安全审计并改进。
- 接受外部审计与认证审核, 包括公司于 2022 年取得 ISO 27001 认证 (截至报告期末, 认证仍在有效期内), 2022 年无锡泰格呼叫中心系统通过国家信息安全等级保护三级认证。



隐私保护

在日常运营过程中, 公司存在收集和处理有关受试者、研究者、员工、合作伙伴个人信息的需求。公司严格遵守《中华人民共和国个人信息保护法》等法律法规, 强化个人信息与隐私保护, 制定并更新《泰格医药个人信息保护政策》《泰格医药受试者隐私保护政策》, 建立符合国际化要求的个人信息与隐私保护体系。

在临床试验过程中, 公司强化受试者与研究者隐私保护, 通过签订个人信息处理同意书、最小化收集受试者与研究者个人信息等措施, 有效降低隐私泄漏风险 (具体管理措施详见本报告“受试者与研究者权益保护”章节)。

我们充分理解客户信息的重要性, 在合同磋商阶段即签署保密协议, 明确客户与我方的保密义务。对于客户的保密信息, 包括但不限于临床研究方案、研究进展汇报、双方签署的委托合同等均采取相关措施予以保密。同时公司梳理系统管理权限, 将可接触客户信息的人员控制在“有必要知道的”最小范围内。

公司自主研发的临床研究管理系统 (Clinical Trial Management System, CTMS) 中的临床项目仅包含项目编号、受试者编号, 客户隐私数据经脱敏后方能录入系统, 相关访问权限严格按照项目中角色进行分配。

公司将个人信息安全与隐私保护纳入项目层面的绩效考核, 包括是否发生与客户信息及受试者隐私保护相关事件, 针对事件开展的纠正及预防措施等。

随着公司海外业务的发展, 为保障数据跨境传输的合规, 我们同步完善了数据跨境传输协议。从欧盟向欧盟外传输数据的过程中, 我们与数据输出方和输入方签署标准合同条款 (Standard Contractual Clauses), 通过条款约束的形式确保数据跨境传输的安全与合规。

知识产权管理与保护

公司注重知识产权, 在保证不侵犯申办方知识产权的同时, 亦重视对自身知识产权的保护、积累与管理。根据《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》《计算机软件保护条例》等法律法规, 公司制定了《泰格医药知识产权管理办法》等制度, 明确公司知识产权类型、科研管理人员职责等, 以制度规范保障自身无形资产。

公司将法务合规部作为知识产权的综合管理部门, 其他各部门作为知识产权的创作和使用的责任部门。报告期内, 公司发布了《泰格医药知识产权管理办法》《泰格医药专利申请指引》及《泰格医药著作权登记指引》, 全面规范公司知识产权的获取、使用、保护和管理, 以提高公司的技术创新能力, 鼓励员工创新创造, 积累公司知识产权资产, 充分发挥知识产权效益。

公司注重知识产权战略布局, 积极主动地向各国家和地区的管理部门提交商标、著作权、专利申请。同时, 我们梳理和整合知识产权相关的服务供应商库, 以优化供应商选择、确保服务质量, 满足公司的多元化战略需求。截至报告期末, 公司在全球 30 多个国家和地区注册了商标。

公司建立和完善知识产权模板库, 制定多个合同模板, 拟定所有权归属的标准条款及授权函标准模板, 在项目合作中明确知识产权的归属并保护合作各方的知识产权。此外, 我们通过多样化的方式, 持续面向全体员工开展知识产权宣教活动, 宣传相关法律知识, 提升知识产权保护意识。



2023 年知识产权培训活动（部分）

培训活动	主要内容
《泰格医药知识产权管理办法》培训	开展制度宣导培训，以课程学习与课后测试相结合的方式，督促学习知识产权管理制度。
关于防范图片、字体及表情侵权风险的法律提示	结合法律规定和司法实践，介绍著作权侵权的构成条件及司法赔偿，并对公司对外宣传、公众号推送等业务需求提供相应的法律建议。
企业专利挖掘方法培训	结合国家支持知识产权创新的政策背景以及公司现状，介绍多个途径的专利挖掘办法，助力知识产权创新。

报告期内，公司商标、著作权、专利等知识产权注册情况如下表所示：

领域	2023年进展
商标	新增 8 个注册，在册 81 个（国内 31 个，海外 50 个）
域名	新增 102 个注册，在册 114 个
软件著作权	新增 26 个登记，在册 131 个
专利	新增发明专利 1 个（申请中），在册 8 个





02

卓越服务, 精益求精

- 质量保障
- 研究与创新
- 客户关系建设
- 供应链可持续管理





质量保障

质量管理体系建设

泰格医药坚持高标准的质量体系。我们基于 ICH 发布的 E6(R2) (即《对 E6(R1) 的综合附录: 药物临床试验质量管理规范 E6(R2)》)、中国《药物临床试验质量管理规范》、TransCelerate 临床试验质量管理体系和 ISO 9001 质量管理体系, 运用策划、实施、检查、处理 (Plan, Do, Check and Act, PDCA) 循环管理理念, 构建泰格医药质量管理体系。公司设置质量管理委员会, 确保公司的质量管理体系能够与组织战略保持一致, 调动足够的资源实现泰格医药质量管理目标。质量管理委员会的基本职责包括但不限于推动公司质量管理体系的运作和完善, 定期组织质量评审活动及全面评估公司整体质量状况, 审阅评估公司质量风险和相关整改措施等。各事业部、子公司、各国家和地区的高级管理层对质量管理体系的整体有效性负有最终责任。

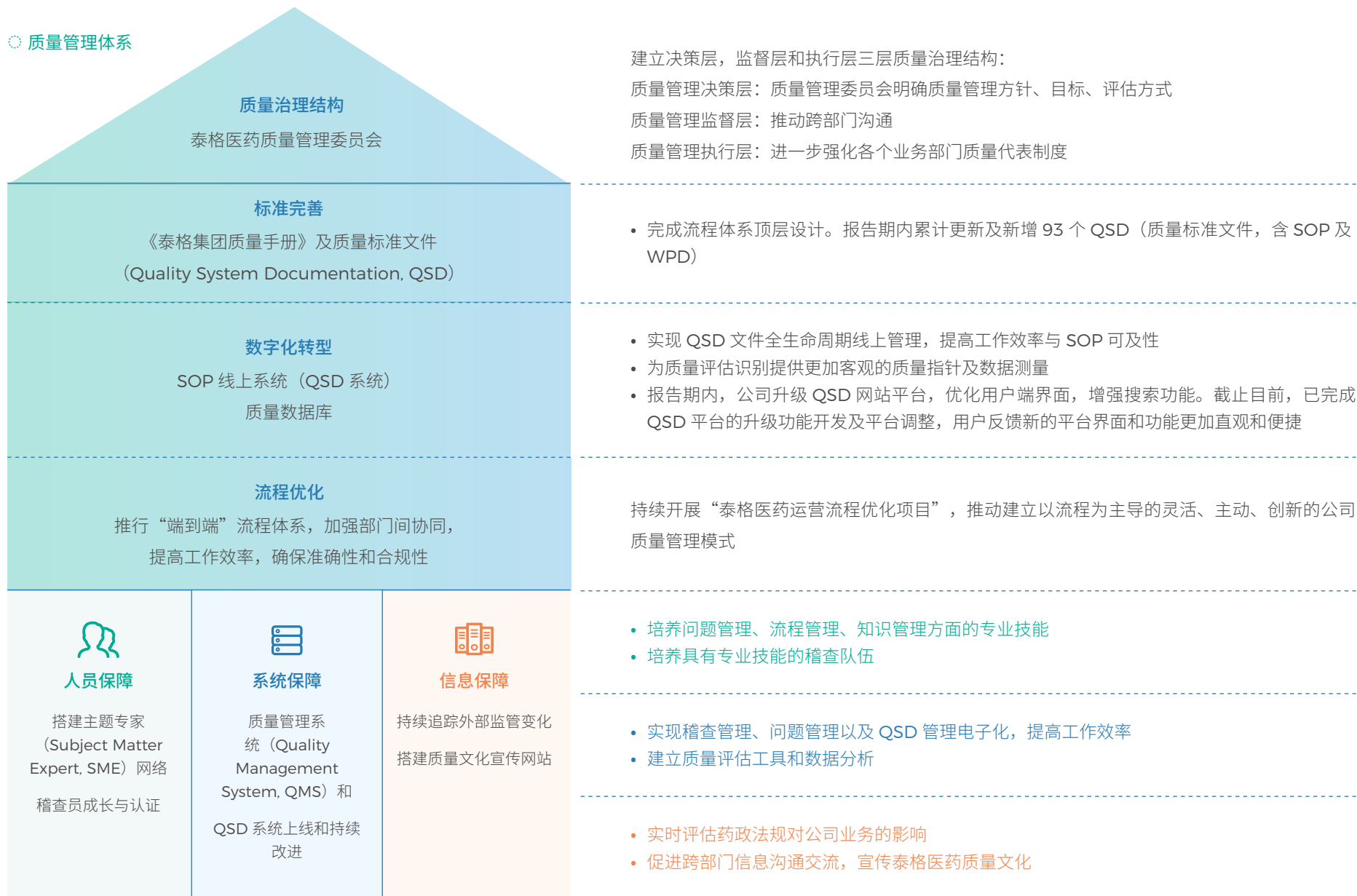
公司每半年进行一次质量管理体系评估, 总结过去六个月的实践和关键质量指标, 形成监督报告。该报告包括监管机构检查、内外部稽查和员工报告的质量问题总体数据, 提供全面的质量监督信息。报告期内, 公司质量监测结果中大部分发现项的问题等级属于轻微, 占总发现项数量的 75.6%。这一结果表明泰格医药目前的质量体系处于稳定状态。

在完善体系建设的基础上, 公司致力于提升质量管理专业能力, 通过对流程管理、问题管理和知识管理不断优化以及质量管理队伍建设, 加强业务活动中服务质量的过程管控, 确保研究项目的高质量交付。面向各事业部、运营部门、区域, 公司建立质量代表制度, 指派专职人员作为质量代表, 领导和协调各自业务运营范围的质量与合规管理, 以确保提供的服务均符合相关法律法规和泰格医药质量管理体系要求。



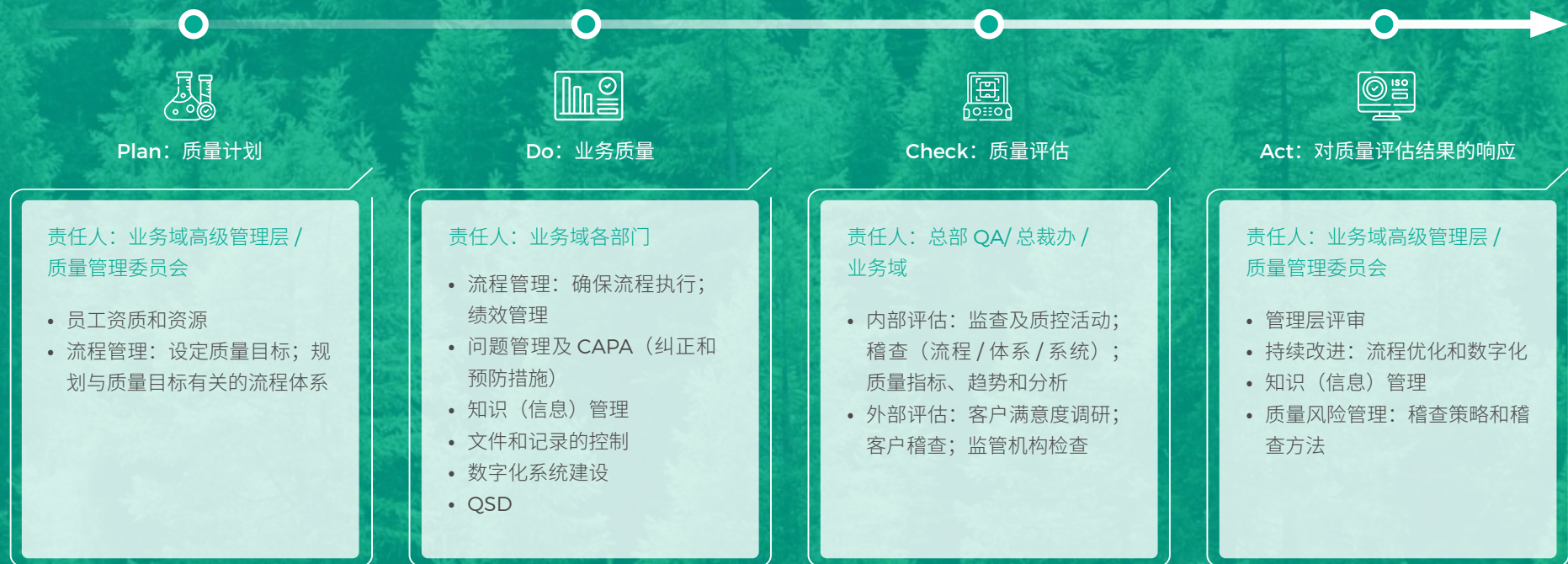


质量管理体系





○ 计划 - 执行 - 检查 - 行动 (PDCA) 模型



公司制定《泰格医药质量手册》，对质量体系整体框架作概括性表述，阐述及指导业务运营过程中的质量管理实践。公司质量管理委员会作为质量管理体系的主要决策机构，致力于保障体系的正常运作，定期进行管理层评审，明确质量方针和质量目标，评估防范公司的质量风险，识别待优化领域。报告期内，我们基于全球化发展和法规新增及更新 93 个 QSD，涵盖药物警戒、商务发展、药物临床开发流程、临床开发端到端流程、质量保证等流程。

公司持续推进质量管理的数字化建设，提升质量管理效率。我们建立 QMS 和 QSD 两大系统平台，借助技术手段实现稽查管理、问题管理以及流程管理电子化，为泰格医药提供基于风险管理的客观数据趋势分析的支持，借助 QSD 支持文件全生命周期线上管理，实现泰格医药质量标准文件电子化管理。报告期内，公司升级 QSD 网站平台，优化用户界面和增强搜索功能。巩固和扩建 SME 网络，推动跨部门流程持续改进和专题知识有效传播。报告期内，公司新增多个流程及对应的 SME，促进更多海外 SME 参与；同时更新 SME 列表，方便所有员工迅速找到相关流程的 SME，便于各部门直观管理和更新申请；开展 SME 培训，覆盖 100 多名 SME，强化 SME 的职责和规范流程建设。



公司将质量文化定义为“每位员工都对质量负责的环境”，把“全员参与”贯彻于质量管理工作之中，通过建立知识管理体系，向每一位员工分享质量管理的知识和经验。此外，我们将临床运营团队项目经理（Project Manager, PM）和临床监查员（Clinical Research Associate, CRA）的绩效考核与质量相关 KPI 相挂钩，促进员工工作积极性的同时，推动知识经验在实践中完成能力转化。报告期内，公司质量相关培训覆盖率为 100%；培训内容包括政策、质量手册、标准操作规程、工作操作文件、支持文件，其中政策和质量手册文件面向公司全员推送培训课程并监督课程完成；标准操作规程、工作操作文件、支持文件根据特定岗位进行定向推送，所有业务人员在文件生效前必须完成相应培训。

报告期内，公司组织各业务部门质量代表和关键项目管理人员及 SME 等，开展了连续 3 天的质量管理工作坊。在三天的时间内，学员聚焦问题管理、风险管理及流程管理的概念和有关理论，通过案例研讨的方式，积极思考和互动，加深了对相关话题的学习与理解。

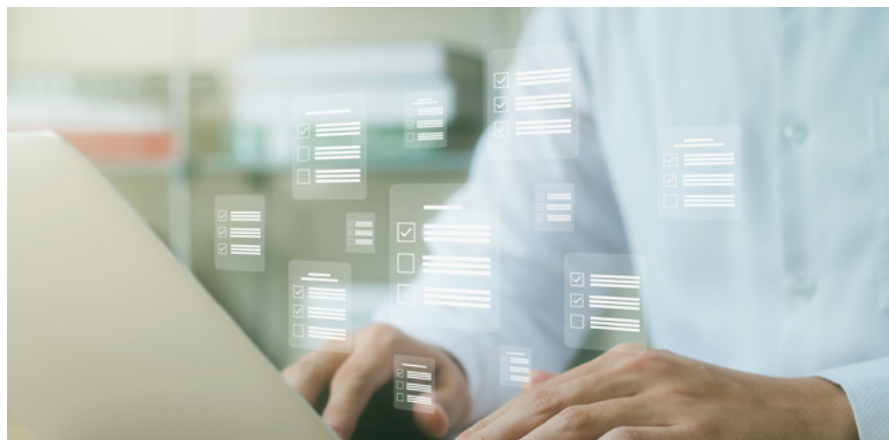
除了自身的服务质量，我们同样重视上游供应商的产品质量与服务。供应商质量管理工作由质量保证部与采购团队协同进行，面向所有供应商定期开展绩效评估与维护。针对临床试验供应商这类重要的供应商群体，我们制定了一套完善的供应商资质管理流程，并在供应商准入环节引入 SME，提升评估的专业性，降低供应商产品及服务的质量风险。

报告期内，公司未发生任何产品质量与安全相关的违法违规事件。

质量稽查与对外审计

在质量管理体系的建设过程中，泰格医药同样重视对体系落地实施的监督与检查。公司通过定期监督稽查，形成对泰格医药质量管理体系的准确、独立评估结果，并根据稽查结果持续优化质量管理体系，确保项目执行满足法律法规和公司内部管理要求。

我们秉承 PDCA 的原则，每年由总部质量保证（Quality Assurance, QA）部稽查团队开展内部项目稽查，对于关键流程、业务部门、子公司每三年开展内部系统稽查，同时接受来自客户和国家药监局的不定期审计和检查。针对内外部稽查发现的质量事件，我们依照《质量问题处理》《纠正和预防措施》等内部规范，第一时间开展事件调查，明确事件类型，落实处置措施，并遵循 PDCA 原则优化流程，逐条制定纠正预防措施，实现持续改进，杜绝同类问题再发生。报告期内，我们针对公司涉及临床试验的关键流程和业务相关子公司开展 15 次体系稽查和 79 次临床试验项目稽查，接受海内外客户稽查 71 次，均不涉及影响受试者安全及数据完整性的严重问题，公司质量管理体系体系受到海内外客户的认可与肯定。由于公司的业务以临床研究服务为主，因此不涉及实体产品检验与产品回收等环节。





报告期内, 公司重新梳理稽查方案的框架, 将基于风险的理念引入系统稽查计划和项目稽查计划的制定。



基于风险的系统稽查计划

系统稽查计划的制定基于 QMS 年度评估数据, 评估内容包括内外部稽查 / 检查结果、质量事件分析、风险评估、KPI/KQI 数据审阅等, 评估方式主要通过数据趋势分析。通过 QMS 维护和稽查的联动闭环管理, 对核心业务数据进行全方位分析, 公司针对性地制定稽查计划, 合理有效利用资源。



基于风险的项目稽查计划

从被动收集业务部门的稽查需求制定稽查计划转换为基于客户类型、项目特点、项目进度、项目进行质量指标数据, 主动制定项目稽查计划。基于风险的项目稽查计划关注高风险项目, 并扩展稽查类型, 从仅执行研究中心稽查扩展到 TMF 稽查, 并通过季度性检查评估稽查活动效率。

我们关注稽查队伍专业技能的建设, 制定了稽查员的长期发展计划, 持续开展面向稽查员的技能提升活动。公司每月开展稽查员复盘会议, 通过复盘总结、转向研讨的形式提升稽查员技能; 对每个稽查项目, 邀请相应的稽查项目负责人 (Audit Program Lead, APL) 或者有经验的同行审阅者进行一对一稽查报告审阅; 每月开展稽查员个人沟通, 由直线经理一对一进行稽查技能指导, 包括稽查计划制定、稽查中的具体问题, 稽查发现的分级分类等。同时, 公司制定了稽查员合格认证要求, 确保经过认证合格的稽查员才能开展稽查工作。

海外稽查人才培养



为适应公司业务发展需求, 建设海外稽查能力, 报告期内公司开展了海外区域 QA 人员招募和培养。

针对海外区域人员, 公司安排直线经理进行一对一的实地带教和辅导, 主要包括 QMS 维护和稽查进行, 确保其理解和贯彻泰格医药质量管理体系, 并结合当地法律法规服务好当地业务团队, 更好地保障公司海外业务质量。

海外区域人员质量培训包含内部培训和外部培训, 内部培训包含新员工培训、质量基础培训、专项培训等。同时, 公司会推送工作过程中需要的 QSD 课程, 要求每位员工完成相应 QSD 学习, 并由直线经理每月一对一辅导, 进行工作复盘指导和答疑解惑。

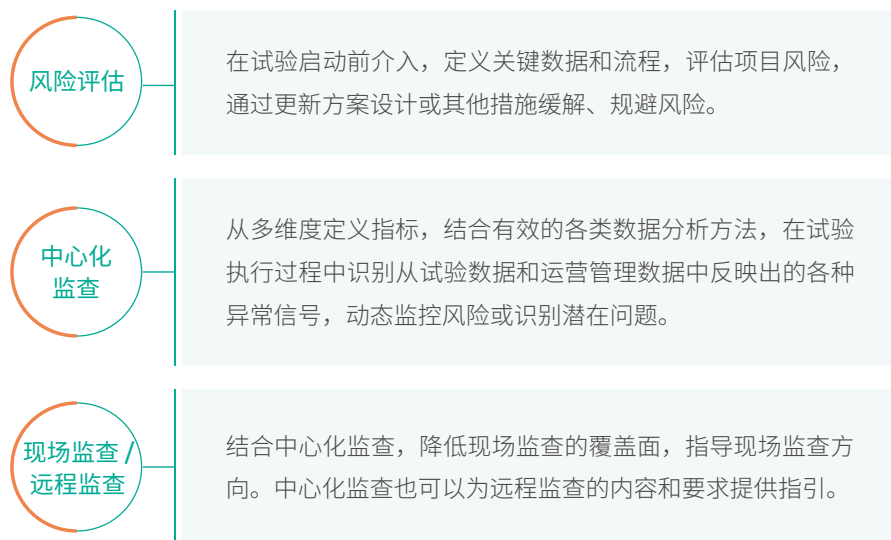
同时, 基于内部稽查、申办方或申办方签约的第三方稽查、监管机构检查数据, 公司开发自助服务分析系统 (Self Service Analysis) 并投入运行。系统建立了数据驱动决策的基础架构, 通过对质量数据的趋势分析, 为评估临床试验开展的合规性以及泰格医药质量管理体系的有效性和效率提供依据。报告期内, 公司基于该系统生成“质量数据趋势分析”, 发布《质量监测报告》, 帮助业务部门识别薄弱领域, 完善临床试验服务。



基于风险的质量管理

在临床试验日趋复杂、质量管理方法日益提升的环境下，基于风险的质量管理已成为行业先进的质量管理理念。RBQM 以风险评估为基础，通过数字化、智能化、前瞻性的方式将“质量源于设计”纳入试验设计和质量管理计划的设计中，使临床试验中质量管理活动（如监查、质量控制访视、稽查等）的关注点和活动聚焦于对受试者安全和数据质量有最大影响的方面。

RBQM 业务架构



依托自身丰富的临床试验一体化服务经验与持续投入，结合国际先进经验和国内需求，泰格医药不断完善符合监管法规与试验需求的 RBQM 解决方案，致力于研发一套泰格医药 RBQM 策略和配套系统，从而推动 RBQM 策略在质量体系中的落地。报告期内，公司 RBQM 系统取得了一系列进展，获得了 5 份国家版权局颁发的软件著作权证书。

RBQM 系统 2023 年进展

内部建设方面

- 创建临床试验实施 RBQM 所需工作流程，进一步完善临床试验质量管理体系。同时，在已经上线的 RBQM 系统 V1.0 版本的基础上，研发功能更加全面丰富、能够满足更多业务需求的 V2.0 版本。
- 依托于新建的 RBQC 系统，公司可进一步识别高风险中心，识别并制定更合理的风险管理计划，确保资源的高效分配。

客户服务方面

- 推进 RBQM 在临床试验领域的实践与应用，已为国内外多家制药企业或生物科技公司的 7 个临床试验提供 RBQM 服务，提升了临床试验中对研究参与者的安全保护和数据完整性的保障。

行业共建方面

- 在药物信息协会 (Drug Information Association, DIA)，上海国际生物医药产业论坛 (IBIWS) 等平台上多次分享泰格医药的 RBQM 理念与实践经验，与行业专家们共同探讨如何通过 RBQM 的理念和方法促进中国临床研究。同时积极参与了行业 RBQM 调研和蓝皮书撰写等工作，为促进行业实践 RBQM 贡献力量与智慧。



研究与创新

创新管理模式

随着“健康中国”战略的深入实施, 药品审评、审批制度改革的持续深化, 以临床需求为导向的医药研发需求持续高涨。作为一体化的生物医药研发服务平台, 泰格医药致力于成为产业创新的先行者, 主动拥抱科技创新, 挑战自我, 不断创新临床研究解决方案, 赋能临床研发。

公司参考《“十四五”医药工业发展规划》《高新技术企业认定管理办法》、ISO 56000 系列标准等文件, 制定并发布《泰格医药创新管理办法》。《泰格医药创新管理办法》规定成立创新中心, 组建创新专家委员会, 并对创新项目、研发费用以及创新研发人员等进行统筹管理。

创新中心

- 负责创新制度的制定和推广。
- 负责“创新项目流程”的制定并监督“创新项目流程”的实施, 组织集团“重大创新项目”的评优。
- 负责制定“创新先锋”的选用育留制度, 负责集团年度“创新先锋”的评优。

创新专家委员会

- 审定创新的战略方向、实施方案、任务布局, 协调跨专业、跨部门的内外资源配置, 为公司“创新”提供决策性专业建议。

《泰格医药创新管理办法》规定了公司创新项目管理制度, 明确了创新项目管理流程、创新项目负责人等管理规定, 覆盖围绕“创新服务”“创新管理”“创新技术”开展业务场景的创新实践活动。其中, 重大创新项目由“创新中心”和“创新专家委员会”参与立项或验收, 每年度开展重大创新项目评优工作, 参考国家高新企业创新能力评价指标, 按“知识产权”“科技成果转化能力”“研发组织管理水平”“关联的项目销售收入”等核心指标进行评分, 并择优奖励。报告期内, 公司共有 15 个重大创新立项, 其中集团层面 6 个, 子公司层面 9 个。

《泰格医药创新管理办法》设置“创新先锋”及“创新对接人”。“创新先锋”作为企业创新文化的践行者与推广者, 履行促进公司和本部门“创新战略”的上传下达、“创新项目”跨部门协同合作、组织创新文化和创新人才联合培养以及“创新成果”的应用与推广等职责。

报告期内, 公司 33 个部门和各子公司共设立 65 位创新先锋, 并按照 DCT、AI 数字化、十四五 & 研究型医院主题分成 3 个创新先锋主题学习小组, 组织小组学习分享 6 次。“创新对接人”由所属部门、子公司推选或负责人指定, 负责部门或子公司创新活动的计划、实施、管理和控制, 确保开展的所有创新活动符合公司规定。

此外, 创新中心于报告期内搭建并上线创新中心在线平台 (Tigermed Innovation Center Portal)。创新中心在线平台能够为创新项目负责人提供更加全面清晰的立项流程及资料, 为创新先锋赋能政产学研医各类培训资源, 有效推动组织的创新文化体系构建, 促使创新项目共建共享, 加强多领域跨部门创新合作, 促进公司创新发展。



创新项目开发

作为临床研究的一体化、全方位服务平台, 泰格医药将服务医药研发作为企业创新发展的方向, 致力于提高行业创新效率。公司坚信利用数字化技术赋能创新是医药行业向前发展的必然选择。为此, 我们积极探索数字化创新模式, 借助自身的数字化转型为医药创新企业赋能。

通过自主研发、合作研究和引进行业先进技术工具等方式, 公司对临床研究全流程、多维度进行数字化赋能, 构建以患者为中心, 中心医院端、患者端、CRO 三者生态化、智能化、一体化的平台, 搭建适用于中国和国际多区域临床试验的解决方案和配套系统, 支持临床研究的每一个环节, 从而整合优化临床研究的质量。

◉ 赋能临床研究全流程数字化





GMP 质量风险控制系统



GMP 质量风险控制系统由泰格医药与中控技术股份有限公司合作开发, 其功能涵盖制药企业所有关键质量数据的管理, 可建立生产数据, 物料 (原辅料、中间品、成品) 检验数据, 稳定性数据, 公用系统检测数据平台, 对数据进行统计分析, 提前识别不良趋势, 及时纠偏, 持续监控工艺趋势, 评价工艺能力, 协助企业使用统计学方法监控药品质量, 并一键生成年度质量回顾报告及分析报告, 节省制作回顾及分析报告中 90% 的工作量。

E-SITE 系统



泰格医药 E-SITE 系统项目旨在通过整合集团内部各子公司和研究中心的信息, 建立结构化的研究中心信息系统, 为内部各子公司提供精准查询研究中心信息的平台。通过系统中的工单平台, 公司内部各子公司可在研究中心进行资源共享, 从而提升项目在研究中心的运营速率, 实现人力成本节约和质量风险规避的目标。

截至报告期末, 系统已升级至 V1.5.0, 并成功推出工单系统, 且已有 13 个事业部通过该系统委托工作, 总计节省工时 3,110 小时, 取得显著进展。

泰格医药临床研究数智化平台



泰格医药临床研究数智化平台 (iTigermed Platform) 是为了提升临床试验效率和质量, 降低临床研究成本而开发的一体化系统。该平台通过自动化、标准化和数字化的功能, 显著提高试验数据采集的及时性、准确性和完整性, 为受试者参与临床试验提供了更多的选择性和可能性, 改善受试者参与临床试验的体验, 提高试验依从性。

平台包括了院内解决方案和院外解决方案, 如电子知情 (eConsent)、电子支付 (ePay)、电子临床结局报告 (eCOA)、远程随访 (TeleVist)、药物直达患者 (DTP)、远程监查等, 可以支持药物、医疗器械、疫苗等研究产品的临床试验, 覆盖 I~IV 期临床研究, 上市后研究, 研究者发起的研究, 真实世界研究等。

同时临床研究数智化平台 (iTigermed Platform) 遵循 GxP 系统开发的相关法律法规要求, 具备严格的信息保护技术, 确保临床试验开展的全流程合规。为药物及医疗器械临床研究提供高质量、高效率、低成本、严合规的解决方案。



MWMS 医学撰写管理系统 (Medical Writing Management System)



MWMS (Medical Writing Management System) 项目是根据公司实际需求定制开发的一体化综合管理平台，旨在提供从“基础信息集成”到“智能信息输出”的功能。项目覆盖了从部门管理到业务层面的两大维度，包括搭建管理数据库、整合项目和人员的基础管理数据，实现对数据的逻辑化展示、自动化生成管理报表和深度分析，以及对业务文件管理、关键字段检索的业务层面功能。

报告期内，MWMS 系统正式立项为公司重大创新项目，于 4 月首次上线试用，并经过 5 轮主要功能更新。已实现部门项目管理数据库搭建，便捷检索功能，集成了日常工时、项目进度、工作计划等关键信息填报平台，实现了员工工时表、季度绩效汇总表、待收款项目进度报表等管理报表的自动输出。MWMS 在内部试运行期间已简化部分原有管理流程，初步实现了“降本增效”的总体目标。项目的逻辑框架和收集的管理数据将为后续拓展开发管理与业务数字化功能提供基础，支持部门业务动态监测与智慧管理决策。

公司重视产学研合作，依托下属的创新转化平台，汇聚政府、产业界、高校、科研院所、医院、投资机构等多方面力量，打造生物医药领域从创新到产品的全生命周期的赋能平台。当前，公司在创新中药和创新医疗器械两个领域取得了显著进展。

创新中药转化

关注浙江中医药大学及其直属医院的院内制剂，通过专业评估筛选，赋能医工转化能力，包括药理药效、药理研究、制剂工艺、质量标准等方面，以推动创新中药转化为能够获得临床批件的新中药，促进实际应用和市场推广。

创新器械转化

与医院进行紧密对接，提供专业咨询服务，并筛选优质创新项目进行孵化，同时与科研机构展开合作，对有医学价值的创新技术进行孵化，包括共建实验室、战略合作和委托开发等。





创新人才培养

泰格医药珍视每一位具有创新精神的员工, 将他们视为公司的宝贵财富。长期以来, 公司致力于打造覆盖全员的创新文化氛围, 将积极创新的组织文化渗透到运营第一线, 培养和发掘企业创新人才, 推动企业创新发展。

公司欢迎每一位员工的创新想法, 鼓励每一位员工提出在运营过程中的创新发展建议。在 Dialogue 员工建议平台, 我们专门开设“创新发展”板块, 鼓励员工输出自身想法与建议。同时, 我们具有完整的创新立项评审和管理制度, 为有创新想法的员工提供必要的资源与支持, 鼓励员工将自身的创新想法转化成创新项目成果。

公司建立了科技成果转化的组织实施与激励奖励制度, 搭建开放式的创新创业平台, 并完善科技人员的培养进修、职工技能培训、优秀人才引进, 以及人才绩效评价奖励制度, 充分激发员工创新热情。每年公司开展创新评优工作, 报告期内, 公司共评选出 5 个单人创新奖, 1 个团队创新奖。

公司设立“创 Bravo”专栏, 每年对年度创新评优的获奖人和获奖团队进行统一的事迹采访, 发挥创新人才的榜样引领作用。报告期内, 公司已开展 5 期采访, 涵盖了集团创新评优的 5 位获得者或团队。

为扩展各业务部门、员工开展创新活动的新思路和信息, 促进泰格创新组织文化的建设, 公司开设创新中心 (IC) 系列讲座。报告期内, 公司通过线上培训平台“Training 系统”共推送创新中心 (IC) 系列讲座 5 节, 推送 358 人次, Advance 课程共计推送 107 人次。

客户关系建设

客户沟通

公司开放畅通的客户沟通途径。客户可通过反馈邮箱、公司官网等途径进行建议或投诉。我们将客户投诉根据影响程度分为重大投诉 (关键性问题)、中度投诉 (严重性问题)、轻微投诉 (一般性问题) 和无效投诉, 按照不同类型及时追踪反馈结果, 进行有效管理。

公司总部、子公司以及各事业部按公司要求, 结合自身业务和项目情况分别开展针对性调研, 细致了解和跟进客户的反馈意见。报告期内, 我们面向国内外 300 多家客户和申办方开展满意度调研, 共向 400 多位全球客户发出邀请, 通过反馈回复, 整体的服务满意度达 8.35 分 (满分 10 分), 与 2022 年的 8.22 分相比有所提升。

客户沟通途径



上门拜访



电话沟通



满意度调研



客户投诉途径与投诉机制



反馈邮箱

- marketing@tigermedgrp.com



公司官网反馈页面（中英文版）

- 联系我们页面（面向公众、投资界等的投诉渠道）
- 客户反馈页面（面向合作客户、合作项目的反馈和投诉渠道）

收到投诉信息



产品经理分析投诉情况，将投诉内容分发至责任部门 / 责任人



产品经理 / 责任部门 / 责任人处理投诉（事件调查、制定措施、客户沟通、跟进处理）



投诉解决后，开展客户回访

客户满意度调研

定期调研

每年开展面向客户和申办方、面向研究机构的满意度调研

调研采用统一的问题和标准，以衡量长期变化趋势



内部改善

我们调查和分析每一条反馈，对涉及部门提出改进建议，要求部门落实整改措施



持续反馈与沟通

将建议整改结果积极反馈客户，持续了解客户对泰格医药的评价和期望

负责任营销

公司在开展营销工作时严格遵守法律法规及行业标准，包括《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国商标法》以及欧盟 GDPR 法案等。公司制定《泰格医药对外传播管理规定》《泰格医药对外传播合规实用手册》《泰格医药危机管理手册》等制度，对传播活动和行为准则进行了详细规定，明确对外传播合规要点，规范危机管理执行的流程。上述制度适用于公司的所有员工（包括全职和兼职员工、合同工、实习生）。

在对外传播审批方面，公司设立审稿委员会，对所有发布的新闻、对外提供的宣传材料进行合规性审查，确保没有侵权或违反广告法要求的内容和描述。公司制定《品牌规范指导手册》，对文字书写、口头表达以及公司标志使用等方面进行规范，并按需及时更新。

对外传播信息的审批应符合以下要求（部分）：

- 所有广告和宣传材料以及任何形式的营销内容必须经过必要的批准，确保以准确的方式描述泰格医药的服务和业务；
- 只有经过授权的员工才可以在对外公开演讲中代表公司发言或分享；
- 遵守客观事实，所使用或对外传播的产品信息是完整且明确的，没有误导性陈述；
- 对外传播内容中的图片、肖像、音乐、视频、字体等素材必须使用获得授权、从正规渠道获得版权的素材；
- 对外传播内容不得使用或者变相使用国家机关、国家机关工作人员的名义或者形象，不得使用“国家级”“最高级”“最佳”等用语。



公司全体员工需每年参加在线培训系统推送的《泰格医药对外传播管理规定》培训, 并通过培训考核。此外, 新员工在入职阶段均需参加品牌和对外规范宣传培训, 内容覆盖产品推广规范、负责任营销等主题。市场团队定期通过月度会议对各事业部及子公司进行对外营销合规性宣导与培训。

报告期内, 公司面向全体新入职员工开展《泰格医药对外传播管理规定》培训, 并进行考试, 考试通过率为 100%。面向公司各事业部及子公司营销人员, 公司累计开展 6 次负责任营销培训, 内容包括对外传播材料和公开演讲的线上审批流程、版权字体和素材的常见错误案例、中国地图 2023 年更新后的使用说明、对外宣传和广告中的极限用语使用规范、最新公司品牌和视觉识别手册的宣讲等。

在负责任营销审计方面, 公司每半年进行一次公司总部及子公司的对外宣传材料的负责任营销审计, 报告期内共开展 2 次负责任营销审计活动, 覆盖公司所有对外营销材料、推广活动, 包括但不限于对外展示幻灯片、宣传册、视频、展板、易拉宝、网站、广告宣传页、公众号内容等, 以确保对外传播材料和内容的合法合规。对发现的传播方面的问题或错误, 公司指导相关部门限期整改和更新。

报告期内, 公司未发生与市场推广、标签使用相关的违法违规事件。

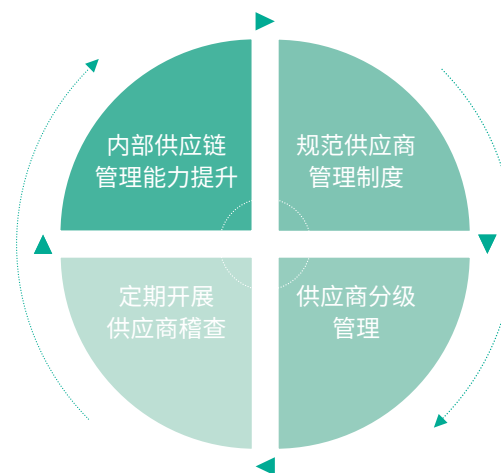


供应链可持续管理

供应链稳定

泰格医药搭建完善的供应商管理体系, 强化供应链管理能力。我们依照规范的供应商管理制度, 落实内部管理机制; 通过供应商分级管理, 把握重点管理边界; 定期开展供应商稽查行动, 识别及排查潜在风险; 此外, 我们关注内部供应链管理能力提升, 建立完善的采购培训与考核体系。

公司制定《泰格医药供应商管理制度》《泰格医药采购招标管理制度》等, 将公司的质量要求融入供应链管理体系, 针对不同类别的供应商 (涵盖直接供应商和次级供应商) 制定管理规定, 强化供应商管理能力。



按照与临床业务的关系及精细化管理的要求, 公司供应商可分为临床研究 GxP、临床研究中心、非 GxP 三类, 其中临床研究 GxP 供应商是我们的主要供应商。基于此, 我们依照全覆盖、有重点的原则, 对于临床研究 GxP 类 (尤其是临床物资类) 供应商这类核心供应商的准入门槛、质量合规与 ESC 管理审查等提出更高要求, 同时投入更多资源促进其管理能力提升, 保障供应链的稳定运行。



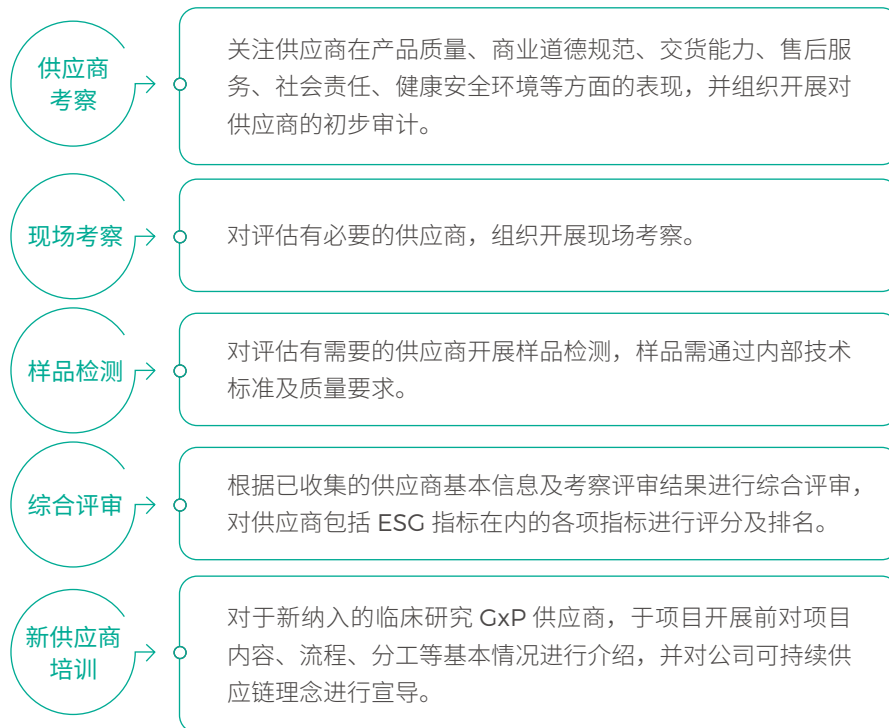
为规避紧急情况下的采购风险, 公司建立供应商双重采购机制, 与多家供应商签订针对重要品类的采购协议。针对关键供应商, 我们与其签订框架协议, 保障双方长期稳定的供货机制。

○ 供应商管理原则

廉洁自律原则	采购人员应保持廉洁自律, 不得利用职务、职权之便谋求私利。
公平公正原则	供应商开发、认证以及考评、淘汰过程中应客观公正。
充分竞争原则	保证有充分适量的供应商参与, 任何单位或个人不得通过限制品牌、规格等因素限定供应商, 影响充分竞争。
择优选择原则	在采购决策中将供应商的 ESG 表现纳入其中; 在同等价格和服务条件下选择 ESG 表现较优的公司。
可追溯原则	及时进行收集、整理、归档供应商从准入到淘汰的相关资料。



○ 新供应商纳入程序



针对新供应商, 公司强化供应商资质管理的动态监测, 根据供应商服务的复杂程度、关键度以及新颖度进行风险等级划分, 并根据每年合作情况、绩效评估表现动态调整供应商风险等级, 以集中资源专注于高风险供应商管理。对于不同风险等级的供应商, 我们采取不同的资质评估方案。

高风险供应商	准入时完整资质评估和每 3 年进行供应商稽查
中风险供应商	准入时完整资质评估和有因稽查
低风险供应商	准入时基础评估和定期审阅

注: 有因稽查意指由于特定情况 (如出现重大失误 / 学术不端 / 服务质量不符合要求等) 引发的稽查。



针对现存供应商, 公司制定了《泰格医药供应商管理制度》和《泰格医药供应商黑名单》。我们对所有临床研究 GxP 供应商每年开展至少一次绩效评估, 由采购部负责组织使用部门 / 需求部门等进行评估。

公司依据事先制定的标准或依据, 采用量化评价标准对供应商进行量化评估。针对有潜在质量风险的供应商, 公司组织人员对供应商进行实地稽查, 沟通了解整个操作流程, 从质量体系的建立和完善、人员资质与培训等多维度帮助供应商查找缺陷, 梳理管理流程, 提升供应商质量管理能力。针对临床研究 GxP 等高风险供应商, 我们向其推送线上质量培训课程。

对于对公司服务质量有重要影响的次级供应商, 供应商同意泰格医药保留审查次级供应商的权利且积极配合泰格医药获取相关审查资料, 并定期通过问卷形式对次级供应商进行审查。

报告期内, 公司针对 113 家主要临床供应商进行评估, 围绕质量、交付、服务三个维度, 邀请 500 多名来自需求部门的员工参与评估, 评估平均得分为 79.47 分 (满分 100 分)。同时, 公司对部分供应商进行现场审核 (如研究产品管理等), 审核内容包括质量管理体系、员工和培训管理、项目管理、文件管理等。

公司重视内部供应链管理人员的能力与成长, 定期对采购人员开展培训与考核, 以提升其供应链管理能力和成长。我们制定了内训与外训相结合的采购人员培训体系, 对采购人员开展质量、采购合规与可持续发展相关培训。报告期内, 公司面向全体采购人员开展了两场培训, 分别为“某系统验证咨询案例分享”和“内部经验交流分享”, 以提升采购人员的专业技能、知识水平, 促进内部团队的沟通与协作。





责任供应链

公司始终坚持公平公正、充分竞争、廉洁自律的供应商选择原则，与供应商伙伴建立长期健康的合作。公司参考《PSCI 负责任供应链管理原则》有关内容开展供应链 ESG 管理。由于公司业务特点，临床物资类供应商对于公司质量体系具有重要影响。我们对临床物资供应商开展社会责任尽职调查，通过外部信息调研、尽职调查问卷调查和材料审查等多种形式，了解供应商 ESG 管理现状，确保供应商资料的真实有效性。报告期内，公司对主要临床物资供应商（采购额占 75% 以上）开展尽职调查工作，供应商全部通过该问卷审查。

公司制定并发布《泰格医药供应商行为准则》，向供应商宣导泰格医药在环境、社会和治理方面的商业原则，涵盖环境管理、劳工与人权、反腐败等诸多层面，并鼓励供应商使用环保产品和服务。2023 年公司新增供应商《泰格医药供应商行为准则》的签署率为 80%（不含临床研究中心及非 GxP 中的其他类供应商）。

责任供应链管理要求（节选）



质量管理

- 供应商在任何时候均应监督其产品或服务的质量
- 供应商有义务建立和保持符合约定标准的质量保证体系
- 供应商应当确保产品或服务符合相关法律法规及规章规定的质量要求和标准



伦理（商业道德）

- 供应商应在公平、充分竞争的前提下开展业务
- 承诺遵守并签署《反贿赂反腐败承诺》
- 保护泰格医药及其员工、患者、供应商及其员工或其他人员的个人信息



环境

- 遵守所有适用的环境及环保法律及法规
- 确保废物、空气排放和废水排放的安全处理、移动、储存、回收、再利用或管理
- 鼓励供应商有环保行动并建议多选用环保产品和服务
- 保护自然资源，尽可能避免使用有害物质



劳工权益

- 不得使用童工，维护员工的人权
- 提供一个没有骚扰和歧视的工作场所
- 根据适用的法律设定工作时间、员工的工资及福利



职业健康与安全

- 保护员工避免在工作场所受到伤害
- 应识别和评估工作场所风险并制定应急措施
- 对于危害性材料等信息，对员工进行教育、培训



03

选贤举能, 和衷共济

- 员工权益与福利
- 多元、平等与包容
- 人才成长与发展
- 社会公益与行业发展





员工权益与福利

员工是公司最重要的资源, 员工权益与福利的保障是吸引与保留人才的基本举措。泰格医药严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》及海外当地劳工相关的法律法规, 主张平等公正无歧视的管理原则, 构建完善、规范的人力资源管理体系与制度, 为员工提供良好工作环境。

员工权益保障

我们致力于使所有员工都享有尊严和尊重, 参考国际劳工组织在中国获批的 28 项国际劳工公约, 制定《泰格医药劳工标准》与《泰格医药员工行为准则》。公司禁止童工、人口贩卖或其他形式的强迫劳动, 坚持同工同酬, 反对歧视与骚扰, 保障员工结社自由和集体沟通谈判权利。公司坚持员工多元化原则, 尊重员工个人隐私, 保障员工的合法权益。



员工权益保障措施

日常管理:

公司在入职期间严格筛查, 仔细确认员工身份信息, 并通过日常监督确保无雇佣童工或强迫劳工的现象。

补救措施:

若发生违法事件, 公司将采取法律措施。一旦发现任何雇佣童工或强迫劳工的情况, 将立即终止其劳动合同, 上报相关管理部门, 并酌情对责任人进行管理追责。

强迫劳工风险评估:

公司制定内部《泰格医药强迫劳工风险评估指引》, 通过定向人员访问、资料抽查、随机抽样员工访谈等形式了解公司招聘文本和实际用工的合规性, 确保员工出于自愿原则开展工作。

报告期内, 公司首次开展强迫劳工风险评估, 覆盖杭州地区的所有员工, 包括全职员工 (含退休返聘员工)、兼职员工及实习生等。评估结果显示, 泰格医药在杭州地区无强迫劳工风险。后续公司将定期开展评估活动, 并不断扩大评估覆盖的员工范围。

报告期内, 公司未发生与雇佣童工或强迫劳工相关的案件, 也未发生与员工招聘与解聘、薪酬、工时与假期、晋升与平等机会、反歧视及多元化或其他违反劳工准则的情况。



员工薪酬与绩效激励

泰格医药建立全面薪酬管理体系, 坚持同工同酬, 依据岗位、绩效与能力实现公平付薪, 同时设立具有竞争力的薪酬水平, 激励员工高质量与高效率地开展工作。

公司制定《泰格医药薪酬福利管理制度》, 明确涉及固定工资、目标年度奖金、业务专项奖金、长期激励等薪酬项目, 并对员工薪酬调整与发放等进行规范。同时, 公司基于《泰格医药员工绩效管理制度》《泰格医药组织绩效管理制度》将员工目标奖金与员工个人绩效、团队组织绩效相挂钩。

公司制定绩效管理政策, 以结果目标为导向、以过程问题为抓手进行员工绩效管理。每一个组织负责人和员工都设有关键绩效指标, 每年确保开展至少一次的绩效评价, 衡量员工绩效结果。同时公司亦看重管理者和员工在工作和管理中所展现出的价值观和领导力, 并通过 360 评估、典型事件举例等方法, 进行年度考察和评估。

泰格医药员工绩效改进计划 (Performance Improvement Plan, PIP)

基于公司绩效管理机制, 我们开展员工 PIP 行动, 促进员工绩效持续改善, 提升员工工作参与度与积极性。我们与 202 位员工保持持续沟通, 共同明确绩效管理中待改进事项与需达成的预期绩效结果, 共同制定详细改进计划, 并开展定期评估与结果反馈。在此过程中, 我们为员工提供充足资源和支持, 包括培训、指导与定期反馈等多种形式。



员工福利政策

公司设立具有影响力的全面福利保障体系, 提倡生活与工作平衡。公司严格按照各运营地法律要求执行法定保险金和福利假期, 并根据员工需求不断完善福利类型, 提高员工工作幸福感。

员工福利政策概览

员工关怀

全薪病假

年度体检

大病慰问

困难补助

心理健康关爱项目

员工津贴

午餐补贴

通讯补贴

高温补贴

交通补贴

工作与生活平衡

带薪年假

不低于当地标准的福利假期与假期工资

居家办公

弹性工时

文体俱乐部、健身设施及瑜伽房

员工保险

法定社会保险

医疗补充保险

重大疾病险

海外员工补充养老金 * 覆盖北美地区

父母员工支持

产假、哺乳假、孕检假等各类女性生育假期

覆盖男性员工的陪护假及育儿假

母婴室

生育慰问

独生子女假



职业健康与安全防护

公司倡导“努力工作，健康生活”，为员工提供安全的工作环境，关注员工身心健康。公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》及海外当地相关法律法规，并在董事会指导和监督下，制定《泰格医药环境、职业健康与安全管理度》，设立职业健康与安全目标并定期报告管理进展。

职业健康与安全管理目标

0

零工伤死亡事故

0

零火灾事故

0

零职业病事件

公司为员工提供多元化的福利和全方位的关爱措施，营造健康的工作和生活氛围。公司开展临床 CRO 业务，以提供临床研究服务为主，职业健康与安全危害因素较少。报告期内，公司未发生员工在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质或其他有毒、有害因素而引起疾病（简称“职业病”）的情形。此外，报告期内，公司未发生因工伤而造成的员工死亡事故，未发生火灾等重大安全性事故。



员工职业健康与安全行动

行动领域	行动内容
关心员工心理健康	持续开展“泰格心福音”等员工心理健康关爱项目（Employee Assistance Program, EAP），通过心理咨询热线、心理学知识文章推送、公开课等活动，帮助员工以健康的身心更好地应对工作挑战。
关爱员工日常职业健康	- 为所有员工购买医疗补充保险、重大疾病险，国内员工覆盖率 100%，每年安排全体员工进行健康体检，报告期内员工体检覆盖率为 100%； - 倡导健康工作与生活理念，面向全体员工开展“健康泰”的系列健康主题培训，于报告期内开展 8 场培训； - 鼓励员工加强身体锻炼，通过配备健身设施、瑜伽房，组织多样化的体育健康类的俱乐部、员工活动，预防重复性劳损。
突发安全事件防护与紧急救援	- 确保办公、宿舍及食堂区域设有消防通道、配备消防设施、应急照明，对安全出口和疏散通道进行显著标识； - 定期邀请外部专业机构开展建筑及消防设施年度检测和维护；同时协调组织办事处人员参加年度消防演习，并对全体员工进行办公室安全培训、灭火器使用培训，提高员工的安全意识和火灾应对能力； - 在办公区域内设置急救药箱，安排相关人员参加急救培训并考取相关证书，以应对员工在办公区域内可能遭遇的紧急意外情况。



多元、平等与包容

随着泰格医药全球化战略的不断深入, 我们的员工具有不同的种族、肤色、性别、国籍等差异, 同时也拥有多样的思维方式、教育文化背景、个人信仰和价值取向。我们始终相信广泛的思想碰撞和多样化的经验背景可以让团队更具有创造力和活力, 因此实现多样化员工配置, 构建互相支持、互相包容的职场环境, 最大程度激励员工的个性潜能, 对我们而言日益重要。

公司致力于创建一个多元平等、开放包容、协作互助的工作环境, 让每一位员工都能感受到自己的价值和归属感。我们对多元、平等与包容 (Diversity, Equity and Inclusion, DE&I) 的愿景厚植于我们对挑战不公平、打击歧视和打破偏见障碍的承诺中, 融入员工日常管理和企业文化建设的各个方面。我们设立员工多元化管理目标——每年新员工中女性占比不低于 50%, 并追踪目标年度进展。

公司于报告期内发布《2023 泰格医药多元、平等和包容 (DE&I) 年度报告》, 展示我们在 2023 年倡导多元化、平等与包容的成果。

泰格医药 DE&I 发展模型



吸引多元人才

在公司全球化运营的背景下, 我们坚持优先从当地选拔优秀的专业和管理人才, 增强公司的本土化融合与多元化属性。同时, 我们加强海外雇主品牌建设, 明确从多种招聘渠道入手, 宣传我们多元化人才理念。



构建平等与包容工作环境

公司每年定期面向全体员工开展多元化的反歧视反骚扰培训, 学习和回顾《泰格医药劳工标准》和《泰格医药员工行为准则》政策要求。我们进一步完善福利体系, 持续开展员工沟通交流活动, 培育平等与包容工作氛围。



激发多元活力

通过梳理公司人才成长模型、人才能力倾向与岗位匹配度, 我们搭建内生型培养体系, 开发创新人才培养模式, 从内部激发多元人才的创新与活力, 促进海内外人才流动, 提升人才工作价值感与长期发展能力。



构建女性友好型职场

成功不应被打上性别标签。在泰格医药, 我们约 83% 的全球员工和 56% 的高级管理团队是女性。这是我们 DE&I 建设中令人骄傲的成就, 也反映了泰格医药的女性员工从医疗研究第一线到战略领导岗位的关键作用。

我们努力构建女性友好型职场, 注重对于女性权益的保护, 努力为员工个人及家庭给予支持, 并致力于向所有员工提供一个没有任何歧视和骚扰的专业工作环境。

公司为全体女性员工提供法定及额外假期与福利。我们提供不低于当地标准的婚假、产假、哺乳假、孕检假、育儿假等假期, 在国内提供工作所在地最高标准的生育补贴, 并为男性员工增设陪产护理假。处于怀孕期的女员工有权根据工作情况享有灵活办公的权益。我们在公司内设置母婴室, 为生育女员工的工作提供便利。除此之外, 公司也邀请外部专家医师开展女性健康讲座, 就妇科健康知识科普答疑。

公司对性骚扰在内的各类骚扰行为持零容忍的态度, 并禁止任何针对个人的身体和语言暴力行为, 包括胁迫、威胁、虐待和剥削等行为。一旦发生相关的歧视、骚扰事件, 任何人都可以通过公司合规举报热线以及劳工合规组等渠道进行举报。公司将在严格执行举报人保护规定的情况下, 展开必要的内外部调查, 根据调查情况采取管理行动 (包括但不限于处分、处罚) 及纠正措施, 并向受害者提供心理帮助。



促进多元文化沟通与融合

通过多层次多渠道的沟通, 促进开放平等、多元的文化在公司融合是我们认为的一种有效方式。我们搭建企业文化沟通平台与跨文化工作坊, 努力推动公司员工跨文化交流与合作, 帮助海外新员工融入公司和当地团队, 完善福利体系以保障少数民族员工权益与宗教信仰的自由, 从多方面增强企业文化的多元与包容性。

报告期内, 我们新设立“春晓说”播客栏目, 邀请公司总经理曹晓春女士作为文化代言人, 以泰格医药战略和价值观为基础深度解读企业文化内容, 最大程度统一大家在泰格的价值共识, 增强全球员工的凝聚力。2023 年已围绕“成长”“担当”“合作”等关键词, 播出 4 期, 近千名员工收听。

我们持续通过面向中文语言员工为主的“四季茶会”、面向英文语言员工为主的 Coffee Chat 等形式, 将公司战略发展、品牌文化和当地文化融合, 推动多元人才的跨文化交流与融合, 丰富了泰格医药全球化发展的战略内涵。报告期内, “四季茶会”在杭州、上海、北京等国内员工主要办公所在地进行 4 场直播活动, 并通过录像字幕翻译, 提供给英文语言为主的员工, 全球员工线上观看量累计超过 15,000 人次。

我们搭建海外员工专属的沟通平台, 帮助海外新入职的员工快速融入公司和当地团队, 协助海外团队第一时间获取集团管理制度规定, 便捷日常工作办理流程。同时, 海外员工也利用该平台进行工作交流以及日常互动, 有效促进不同文化背景的员工沟通, 加强海外员工对集团整体的归属感和认同感。

此外, 我们国内的少数民族员工来自近 30 个不同民族, 员工亦拥有不同宗教信仰。考虑到这些不同民族和宗教信仰, 我们提供这些员工相应的民族 / 宗教假期, 并在发放公司实物福利时考虑不同民族的风俗习惯, 让不同民族的员工都能感受到公司的尊重与关爱。



加强员工参与及表达

我们搭建沟通与交流平台, 开展员工敬业度调查, 主动听取员工的建议, 了解员工诉求, 营造让员工感到安全、可以自由地表达想法和讨论问题的开放工作环境。同时, 我们打造内部认可文化, 树立泰格榜样, 保障员工享有充分的参与权与表达权。

在中国, 公司工会代表全体员工与公司就薪酬及各项权益进行协商, 签署《劳动安全卫生专项集体合同》《“企业关爱职工职工热爱企业”共同约定书》《工资集体协商文本》《“能级工资”专项集体合同》《女职工权益保护专项协议》等集体协议, 保障全体员工薪酬、职业健康和安全, 以及女性员工的合法权益。

我们搭建文化沟通与交流平台, 建立公司高层同一线员工之间直接对话的机会, 员工可以在公司内部系统中获取公司高层的联系方式, 提出合理的工作诉求。全体员工亦可在泰格医药员工建议平台 Tigermed Dialogue 提出管理建议, 由平台持续追踪, 并向员工透明进度情况。报告期内, Dialogue 意见建议反馈满意率超过 87%, 合理的建议诉求都已由相关部门及时回复和改进。

我们在内部组织员工敬业度调研。调研通过问卷和访谈等多种形式进行, 保证每三年至少开展一次。我们建立敬业度 3C (Committed, Contributing, Captivated) 模型, 从工作满意度、目标、能量等维度衡量员工工作状态、工作能力与动力, 并根据调研结果分析管理中的根源问题, 针对性制定人力资源相关政策的优化方案。

人才成长与发展

人才对泰格医药来说至关重要。因此通过雇主品牌建设, 打造良好的雇主形象, 让公司的发展与人才的成长紧密有机地联系协同起来, 有利于我们更好地吸引和保留住关键人才。我们建立了全球人才价值主张: “激发无限潜能, 探索生命旅程 (Inspire to Excel, Empower to Achieve)”, 旨在搭建起覆盖全员、专业创新、资源丰富的人才发展平台, 打造全面立体的职业体验。该主张体现了我们对人才的期许, 也是我们对人才发展的郑重承诺。报告期内, 公司获得智联招聘 2023 中国年度最佳雇主奖和领英 2022 年度全球卓越人才管理奖——最佳雇主品牌奖。

人才资源盘点与规划

以人才盘点为基石, 识别公司人才队伍建设目标, 挖掘内外部人才潜力

内生型培训体系

纵向覆盖全职级员工, 横向贯穿专业与通用技能, 注重关键岗位人才培养

员工激励与认可

形成员工激励与认可“组合拳”, 包含绩效奖金激励、股权激励、长期服务贡献激励等激励政策, 以及优秀员工表彰、“泰格之星”员工即时认可平台

创新行业人才培养模式

联合高校培养行业优秀储备人才, 以共建中心等形式培育行业关键技术人才, 持续保持竞争力





人才资源盘点与规划

随着公司发展业务规模扩大, 业务多元化、全球化和一体化发展, 我们需要建立更多元立体的人才队伍结构, 储备并不断培养满足公司未来发展需要的人才, 不断扩充完善自身的人才造血机制。因此, 人才资源盘点已经成为支持公司业务发展的基础工作之一。

报告期内, 公司持续深化 2022 年启动的人才盘点项目, 在此前基础之上, 优先对管理层人才进行了深度分析。公司基于不同业务的发展现状和未来规划, 盘点关键岗位和能力要求, 对关键岗位中的员工进行了专业能力、管理能力和个人职业发展评估, 全面掌握关键核心岗位的人才匹配度。根据人才盘点的识别结果, 公司正努力搭建一支具备复合型知识与技能、数字化思维与国际化视野的创新人才队伍。

我们将这一步目标的实现分为内外两步走, 并基于岗位能力要求分析, 持续完善关键管理岗位及领导梯队后备人选库, 并组织实施继任者计划。

内部人才培养

优先使用内部晋升、轮岗转岗、领导力培训、海外派遣、个人发展计划等各种内部培养机制储备关键岗位人才, 实现现有人才资源的效用最大化。



外部人才引进

每年通过社会及校园招聘、内部员工举荐等形式, 定向识别高潜力人才、挖掘专业精英人才, 广泛吸纳海内外优秀人才。

培养基础: 内部清晰的岗位体系与职业发展双通道

2023 年 11 月, 公司正式上线内部招聘平台, 根据内部实际人才需求, 发布内部岗位空缺公告与内部跨团队项目组人员招募信息, 上线 2 个月内, 累计发布 108 个国内及海外岗位招聘信息, 有近 30 名内部员工通过该平台提交了内部岗位申请。相较以往由员工识别、提出内部转岗需求, 内部招聘平台增强了员工与公司的双向互动, 提升了岗位匹配效率, 更大程度满足员工能力提升需求。此外, 公司于 2023 年 4 月发布《泰格医药全球人才流动管理制度》, 旨在支持鼓励集团内部优秀人才响应全球化业务需求, 促进海内外人才流动。

泰格医药员工个人发展计划

(Individual Development Plan, IDP)



在人力资源部门以及部门管理者的指导下, 员工结合个人情况自主发起或由部门领导定向挑选员工参与 IDP 行动, 充分沟通员工个人发展诉求, 选择不同的岗位成长发展或岗位轮换, 以寻找自身职业定位。

报告期内, 我们对人才资源盘点识别出的关键人才开展了 IDP 行动, 共覆盖九大核心部门的 350 名员工。针对这些员工, 我们制定员工个人的评估报告, 识别员工优势与不足, 为其提供符合自身个性化发展的建议, 帮助员工更有针对性地规划职业路径, 实现更好的发展。此外, 我们根据员工个人职业计划, 提供特定的培训项目和辅导计划, 帮助员工提升个人发展目标所需的技能, 并提供全年开放的员工反馈渠道。



内生型培训体系

我们为全体员工提供完善的内部培训方案与畅通的发展通道, 遵照《泰格医药培训管理制度》, 为包括正式员工、兼职员工、合同工在内的全体员工统一制定培训计划。

报告期内, 基于公司培训规模逐渐扩大, 资源分散的情况, 我们对员工培训课程平台进行了升级, 以新开发的泰格线上学习平台 (Tigermed E-Learning Platform, TELP) 系统为依托, 逐步整合人才体系、课程体系、讲师队伍、培养管理制度等各类资源, 提升培训管理效率与培训体系化建设质量。

泰格医药员工培训体系





我们努力提高员工专业能力与技能水平, 不断提升公司服务水平与研发效率, 在保持研究项目高质量交付的同时, 恪守对行业和患者的承诺。同时, 我们在过往的员工培训工作中积累了丰富的专业经验, 孵化出一系列优质课程。

领导力作为公司管理中最为重要的能力之一, 能够推动公司领导者带领团队其他成员向着共同既定目标前进, 是我们重点关注的培训课程类型之一。目前我们已经拥有覆盖所有层级管理者的领导力专项课程培训, 旨在建立一支强大的管理团队, 推动公司的创新与变革, 最大程度激发员工的潜力和活力。

泰格医药领导力培训课程

培训对象	项目介绍	报告期间进展
 高层管理者	项目名称: 高管私董会 (ELP) 培训内容: 应用圆桌会议工具“问题解决流程”讨论战略落地和企业经营过程中遇到的挑战, 快速统一解决途径, 打造强有力的高管团队	全年累计开展 4 期 赋能 34 位高层管理者, 其中 23 位女性 平均每人培训 32 小时
 中层管理者	项目名称: 进阶领导力发展项目 (ALP) 培训内容: 通过系统学习商学院 MBA 管理课程、进行经典案例研讨与分享, 帮助中层管理者升级思维模式, 促进领导力创新与变革, 加强组织建设能力	全年累计开展 1 期 赋能 23 位中层管理者, 其中 19 位女性 平均每人培训 55 小时
 新晋新招管理者 (包括海外员工)	项目名称: 基层领导力发展项目 (FLP) 培训内容: 线上执行为主的混合式培训项目, 旨在明晰管理者角色, 扎实管理知识和项目管理技能, 提升团队绩效	全年累计开展 6 期培训, 覆盖 6 门课程 赋能 240 位初级管理者, 其中 185 位女性



泰格医药卓越 PM 项目



“令客户满意”是我们持续追求的目标。为快速提高经验较浅但具有高潜力的员工的项目管理技能, 持续提高泰格医药临床运营服务的客户满意度, 提高项目签单率, 助力公司实现业务增长, 我们推出卓越项目交付计划。

报告期内, 我们组织来自不同事业部、不同层级的 20 名 PM 作为项目首批参与人员开展培训。结合线上学习打卡、线下实战演练等不同的培训方式, 我们为这些学员提供的培训内容包括项目管理理论知识与管理实践经验介绍、临床研究专业知识, 并注重提升学员灵活的问题解决能力, 高效的沟通策略与技巧, 以及精准的客户需求识别能力。经卓越 PM 项目培养的 PM 建立了优秀的项目管理习惯, 体现出独立负责的项目管理能力。报告期内, 参与人员所管理的项目客户投诉事件为零, 同时客户满意度也有一定程度地提升。相较培训前的六个月, 这些 PM 的独立承担项目比例从 52% 提升到 79%, 58% 的学员获得客户的书面表扬。

泰格医药质量工作坊



项目的质量是生命线, 质量管理是 CRO 公司健康发展的重要基石。报告期内公司邀请业务部门的核心骨干和部门负责人近 80 人, 一同参与质量工作坊培训, 开展为期三天的线下授课。

我们借助情景模拟和案例演示, 围绕“问题分析及 CAPA 制定”“流程管理的知识图谱, RACI 模型、六西格玛 (SIPOC) 泳道图工具使用”“SOP 的撰写和审阅”“风险管理等合理可用的控制技术 (Reasonably Available Control Technology, RACT) 工具的应用”等主题开展培训。



质量工作坊强化了员工对多种重要的质量工具的熟练使用, 减少流程出错率, 增强对质量问题、质量流程管理与质量风险管理的理解力。后续工作中, 这些能力的提升将促进公司质量流程的规范化管理, 增强部门间协作与工作效率, 最终做到项目的高质量交付。此外, 公司质量风险评估与管控也将更加有效。



创新行业人才培养模式

行业关键技术人才是公司保持持续竞争力的重要力量之一。公司通过战略合作的人才培养模式, 与高校签署战略合作协议, 以校企合作形式开展定向培养, 依托岗位

实习、专业授课、技能培训等资源, 联合培养临床药学类专业人才, 在丰富泰格医药后备人才梯队的同时, 为临床行业贡献更多优秀新生力量。

行业人才培养体系

培养模式	培养行动	培养效果
与高校合作开展实习	- 与沈阳药科大学、南京医科大学、北京中医药大学、浙江中医药大学等 20 余家医科高校开展实习合作, 与西安工程大学、西安外国语大学成立实习基地; 子公司北京雅信诚与清华大学联合开展《生物医药方向的实体识别》课程 - 报告期内, 公司共提供临床试验相关实习岗位 100 多个, 帮助学生深入认识行业和临床试验工作内容, 受此影响, 大部分学生最终从事与临床研究相关工作	高校相关专业学生→高精尖授课与丰富就业体验→行业储备人才
联合培养与授课	- 与温州医科大学设立温州医科大学泰格研究院; 与沈阳药科大学合作开展科研项目, 联合培养药学类专业人才; 为杭州医学院、上海思博职业技术学院提供讲师师资, 开展专业授课 - 报告期内, 与浙江药科职业大学开展“现场工程师”深度联合培养项目	
开放日	- 与应届大学生、高校教师开展座谈会活动 - 报告期内, 接纳高校师生代表参观公司产业园区与数字中心 8 次	
奖学金与学术竞争	- 浙江中医药大学: 设立每年人民币 10 万元奖学金 - 中国医科大学: 协同创办“临床药学技能大赛”与“创新创业大赛”	
共建中心	与全国多地的医院及研究机构联合共建临床研究中心, 通过授课和培训等多种方式帮助机构完善临床研究的体系和制度	从业者→前沿知识分享与研究合作→高水平从业者
线上泰格云课堂	持续举办“泰格云课堂”线上直播, 邀请行业专家分享临床研究领域专业知识与经验, 向近万名医学同行提供学术和法规分享	



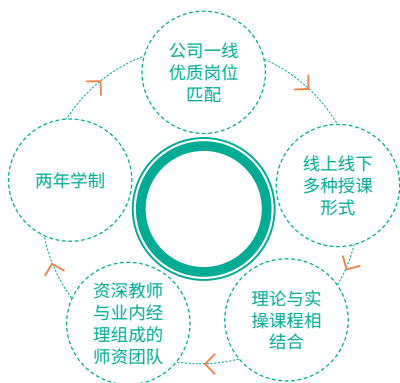
泰格医药“现场工程师”联合培养， 助力改善专升本学生就业压力



随着近年来《中华人民共和国职业教育法》的重新修订，以及教育部等多部门持续出台的职业教育发展、产教融合相关办法和意见，公司秉承深化产教融合、校企合作、协同育人的理念，促进教育链、人才链与产业链、创新链的有机融合，以资源共享、优势互补、合作共赢为原则，为专升本学生提供更丰富的就业机会。

报告期内，我们正式启动该项目，与浙江药科职业大学深度合作，共同探讨“现场工程师”培养模式。我们遵循互相选择、择优录取的原则，本批次培养项目预计从超过 270 位专升本在读毕业生中挑选出近 20 位符合企业核心价值观的优秀人才，目前该工作仍在进行中，将于 2024 年完成后开展正式培养工作。相较以往实习生模式，“现场工程师”计划将全面提升专升本学生毕业即就业的实力与信心。

泰格医药“现场工程师”培养模型



员工激励与认可

我们努力打造内部认可文化，树立泰格榜样，并采用员工激励“组合拳”，嘉奖为公司做出卓越贡献的员工。我们通过多样化薪酬体系、绩效奖金激励、股权激励、长期服务贡献激励等激励政策，以及优秀员工表彰、“泰格之星”员工即时认可平台，激发人才活力。

泰格医药员工激励与认可“组合拳”

优秀员工认可

评选年度优秀员工、激励不同岗位的优秀员工，对为公司战略和发展做出贡献、有专业能力且取得卓越成绩的员工予以嘉奖。上线“泰格之星”即时认可平台，提倡员工为内部合作同事填表扬信。

长期服务肯定

为在公司工作满一定年限的员工发放长期服务奖金及司龄纪念礼，亦对为公司服务满一定年限并做出贡献的员工发放长期服务贡献奖，以表达公司对这些员工的认可与激励。

股权激励

公司建立完善的股权激励机制，主要面向符合一定条件的核心技术人员和管理人员，促进员工对齐公司目标。公司向员工分享经营成果，实现公司与员工利益的长期、均衡、协同发展。公司于 2022 年开展最新一轮股权激励计划，本次计划激励对象总人数达 817 人，其中高级管理层以下员工共 723 人。



“泰格之星”，挖掘、分享身边的榜样



对于员工的认可能够提升员工的工作价值感。我们期望打造内部认可文化，鼓励所有员工即时分享、宣传优秀泰格人以及他们的故事和行为，发挥榜样的作用。

2023 年 10 月，我们上线了“泰格之星”即时认可平台，提倡员工通过简单便捷的工具平台，为内部合作同事填写表扬信，也可传递自己或同事收到的外部客户表扬信，积极分享身边的“泰格之星”。自平台上线，报告期内已有超过 360 条表扬内容“被看见”。榜样的力量将持续在公司内部发挥作用，给予员工精神上的鼓励与支持。

社会公益与行业发展

投身社会公益

泰格医药将关注社会需求、寻求与社会共同发展作为企业社会责任的重要方面，与社会各界携手回馈社会。公司遵守《中华人民共和国慈善法》《中华人民共和国公益事业捐赠法》等相关法律法规，规范开展公益行为。

公司以《泰格医药公益项目管理办法》为基础，建立健全公益项目决策、执行、监督机制，对公益项目的评估与立项、监管与执行、预算控制及活动反馈等环节建立科学、规范、有效的流程，并安排项目专员对公益项目进行管理监督。

基于已有的公益慈善基础，以及助力公益事业的决心，2023 年 11 月，公司发起设立“杭州泰格医药公益基金会”（以下简称“基金会”），并捐赠人民币 200 万元作为基金会原始资金开展运营。基金会遵守《泰格医药公益基金会章程》及《项目管理制度》，围绕扶贫济困、恤病助医、捐资助学等领域开展活动。截至 2024 年 1 月，基金会完成一项大病救助捐资项目，缓解患者家庭的困境；启动一项医学高校助学活动，支持医学高校学科发展和优秀学生的培养，帮助经济困难学生缓解经济负担。

报告期内，公司除持续关注往期慈善捐赠活动外，进一步提升了教育助学方向的捐赠以及员工志愿活动的比例。





泰格医药公益项目投入

公益投入领域	项目及项目背景	2023年进展
临床行业合作	促进临床研究知识科普 2017 年 9 月, 公司和来自全国的大型医院、制药企业等机构共同成立临床研究促进公益基金 (以下简称“临基会”), 并设立公众号向社会大众普及临床研究科普知识	- 与临基会合作的新书《肿瘤药物临床试验受试者小宝典》出版, 并完成 10,000 册赠书活动; - 截至报告期末, 累计向临基会捐赠人民币 400 万元。
	中国科学家培养计划 以北京世纪慈善基金会为主要推进平台, 旨在培养研究者科研意识和临床研究能力	截至报告期末, 已支持培养各领域青年科学家达 16 位。
教育与贫困资助	医学高校教育支持 助力医学高校的学科教育工作, 促进高校医学研究与创新、人才培养、队伍建设以及学生活动	报告期内, 公司向温州医科大学捐赠人民币 100 万元, 向中国药科大学教育发展基金会捐款人民币 20 万元。
	高校寒门医学生奖励资助 针对高校医学院寒门医学生设立专项资助和奖励, 让慈善帮困与培养医学紧缺人才相结合	报告期内, 公司向上海市慈善基金会唯爱天使基金捐赠人民币 5 万元, 承担 12 名学生资助金。
	新阳光病房学校项目 帮助长期住院的重大疾病儿童患者能够在住院期间享有学习机会, 保持学习和适应社会的能力, 从而帮助儿童顺利回归到原有社会中, 更好地完成自身的社会化过程	报告期内, 公司向北京新阳光慈善基金会病房学校项目捐赠人民币 61 万元, 用于 2 所病房学校的教学运营。报告期内, 病房学校共开展 1,150 节课程, 参与的儿童患者达 13,931 人次。
	童书乐捐项目 帮助更多的乡村儿童有机会享受优质的童书, 提升乡村儿童学习和认知能力, 缩小城乡教育水平差距, 鼓励乡村人才的培育和发展	报告期内, 向广州市海珠区满天星青少年公益发展中心童书乐捐项目捐赠人民币 10 万元, 采购新书 5,000 册, 为 10 所乡村学校丰富童书资源。

报告期内, 公司推动更多员工积极参与志愿活动, 并努力促进公益活动与员工志愿相结合, 提升公益项目的价值。

泰格医药员工志愿者活动

心愿风筝活动

组织员工认领儿童患者手绘风筝并进行放飞, 集聚社会更多的关注, 同时帮助儿童患者在白色病房里拥有彩色课堂。活动共有 110 位员工参与, 总计认领并放飞 150 个风筝, 帮助 150 位儿童患者拥有一节彩色课堂。



闲置童书捐赠

在开展“童书乐捐”公益活动的同时, 号召员工将家中优质闲置童书捐赠给乡村学校, 充实当地图书资源, 提升闲置童书再利用率。员工共计捐赠童书 1,000 余册, 帮助 2 所乡村学校补充图书馆藏书。

新阳光病房课堂建设募捐

99 全民公益日活动中, 积极倡议员工参与病房学校课堂的捐赠活动, 帮助更多患者圆一个上学梦。活动持续开展 3 天, 共计 217 位员工参与, 捐款金额达人民币 11,228.59 元。



关爱大病儿童

由杭州泰格医药公益基金会策划的重大疾病儿童患者“新年游园会”活动, 招募了 8 位公司员工作为志愿者设计、参与游戏环节, 为长期住院的儿童患者带来快乐与陪伴。



支持大健康行业发展

公司注重临床试验的生态体系创新和上下游的创新协同, 支持大健康行业长足发展。公司通过参与行业协会, 出席国内外大型学术会议, 参与前沿技术与行业政策制定, 与医院、行业内企业建立战略合作等多种形式, 分享自身经验和专业见解, 与业界同仁共同探讨新药研发的全球化趋势、监管政策新变化, 促进产业创新发展。

泰格医药行业协会参与情况 (部分)

行业协会名称	协会任职及参与情况
中国医药创新促进会	会员单位
中国医药质量管理协会 CRO 分会	会员单位
中国生物医药产业链 创新转化联合体	理事单位
浙江省药学会	会员单位
杭州高新区 (滨江) 生物医药创新联合会	理事单位 公司总经理为第二届理事会成员

泰格医药行业活动参与情况

- 2023 年 6 月, 泰格医药携手多家子公司出席并参展中国国际药物信息大会 (DIA) 2023 中国年会, 同时作为专题负责人参与大会主题策划, 受邀发言;
- 2023 年 6 月, 泰格医药参与美国临床肿瘤学会 (American Society of Clinical Oncology, ASCO) 2023 年会和美国生物技术创新组织 (Biotechnology Innovation Organization, BIO) 2023 会议, 向全球同行展示泰格医药一体化创新服务平台和解决方案;
- 2023 年 7 月, 泰格医药出席并参展 DIA CoRE 2023 新加坡年会, 从患者群体、研发资金、监管环境和人才资源等多角度分享亚洲临床行业的优势与机遇;
- 2023 年 10 月, 泰格医药参与欧洲肿瘤内科学会 (European Society for Medical Oncology, ESMO) 2023 年会, 与全球肿瘤学者、业界翘楚共同探讨最新肿瘤学趋势、创新疗法及业界的突破性进展;
- 2023 年 11 月, 泰格医药参与 2023 年欧洲生物技术展览暨会议 (BIO-Europe 2023), 向与会嘉宾们展示泰格医药在肿瘤、心血管、内分泌、疫苗等多领域的全球临床研发经验, 全球化的服务能力得到与会者们的一致认可。



04

生态文明, 和合共生

- 环境管理体系
- 应对气候变化
- 排放与废弃物管理





环境管理体系

与自然和谐相处，是地球公民的责任与使命。泰格医药秉持“以人为本 关爱健康 降低排放 持续发展”的管理方针，建立完善的环境管理体系，在合规管理基础上，向着更可持续的商业模式转型。

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》及海外当地相关法律法规，制定并发布《泰格医药环境、职业健康与安全管理制度》，规范公司废气与废水排放、有害及无害废弃物、能源、水资源及物料使用等内容，积极落实环境保护责任。报告期内，公司未发生违反环境保护相关法律法规的事件。

公司于报告期内进一步优化环保管理团队的组织架构，明确各自职责。在公司董事会指导与监督下，合规及 ESG 委员会负责将环境、职业健康与安全（Environment, Health and Safety, EHS）理念融入公司战略制定和日常经营，制定并定期评估环境管理目标达成进展。

泰格医药主要开展临床运营和项目管理，提供从技术支持到上市咨询的一体化服务以及上市后临床研究服务，不涉及药物的研发与生产，整体环境管理风险较小。此外，部分对环境管理要求较高的子公司（如北京雅信诚等）已开展第三方环境评估并通过 ISO 14001:2015 环境管理体系认证，且认证在报告期内有效。



环境管理目标

公司强化对环境关键量化绩效指标的管理，结合实际运营情况，不断扩大环境关键量化绩效指标统计口径，已于 2021 年制定了用水效益、能源使用效益、温室气体排放目标，并由公司董事会对上述环境管理目标的达成情况进行年度审核。

泰格医药及合并财务报表内子公司（除方达控股外）有害废弃物与无害废弃物排放量较小，暂未设立与废弃物相关的管理目标。

环境管理目标		2023年目标进展
 水耗目标	至 2025 年，公司人均耗水量较 2019 年减少 30%	2023 年，公司人均耗水量为 5.74 立方米 / 人，较 2019 年减少 88.13%
 能耗目标	至 2025 年，公司人均综合能源消耗量较 2019 年减少 15%	2023 年，公司人均综合能源消耗量为 0.51 兆瓦时 / 人，较 2019 年减少 62.22%
 温室气体排放目标 (覆盖范围一与范围二)	至 2025 年，公司人均温室气体排放量较 2019 年减少 15%	2023 年，公司人均温室气体排放量为 0.27 吨二氧化碳当量 / 人，较 2019 年减少 64.00%

注：受基准年数据统计基础限制，公司 2021 年制定的环境管理目标覆盖范围为泰格医药中国境内全资子公司。但自 2022 年起，公司持续扩大环境绩效统计口径（详见“ESG 量化绩效表 - 环境绩效”），至 2023 年，除方达控股（海外区）以外，公司环境绩效数据覆盖范围已与公司合并财务报表一致。其中方达控股单独设立披露其环境管理目标，详见《方达控股 2023 年环境、社会与管治报告》，因此基于从严要求，2023 年，公司将除方达控股外的泰格医药合并财务报表内公司全部纳入年度环境管理目标进展数据计算。



应对气候变化

气候变化是当前全球共同面对的环境挑战, 对于我们的业务及价值链的管理, 以及周边社区和公共健康都带来不同程度的风险。与此同时, 气候变化也将我们与其他利益相关方关联起来, 共同思考科学降低全价值链商业活动碳足迹的实施路径, 在风险中寻求发展机遇。

泰格医药参考气候相关财务信息披露工作组 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 建议, 《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露》(International Financial Reporting Standard for Sustainability Disclosure No.2—Climate-related Disclosures (IFRS S2)) 的相关要求, 报告我们的气候变化管理体系、识别出的气候变化风险与机遇, 以及相关管理措施。

泰格医药气候变化管理体系

治理

- 我们将气候变化议题纳入公司 ESG 关注焦点中。公司董事会下设的合规及 ESG 委员会指导气候变化相关重大决策的制定, 支持公司申请加入科学碳目标倡议, 同时对温室气体减排目标的设置与达成进展进行审核、监督;
- 公司合规及 ESG 委员会受董事会委托, 负责落实公司节能减碳行动, 开展气候风险与机遇识别与评估工作, 定期汇报;
- 公司首席合规官及 ESG 工作组, 协同 EHS 小组及各业务部门将气候变化的管理纳入日常工作重点之中。

风险管理

- 开展实质性气候风险与机遇的识别、排序和分析;
- 识别泰格医药温室气体排放源, 结合风险排序, 针对性开展行业气候变化相关政策研究、资源节约、排放降低等减缓及适应管理行动;
- 将气候风险管理整合进公司管理体系内。

战略

- 定期披露识别出的气候风险与机遇结果;
- 评估气候风险与机遇对公司运营的影响。

指标与目标

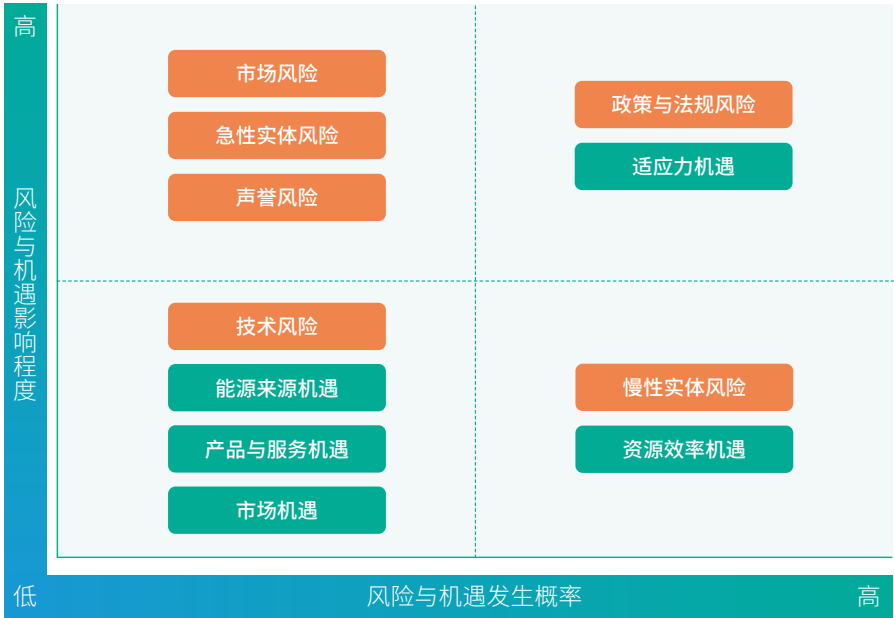
- 定期统计并披露温室气体排放量与排放密度, 持续扩大数据统计口径, 评估公司应对气候变化管理的绩效水平;
- 基于排放绩效, 定期回复 CDP 气候变化问卷, 完善信息披露形式;
- 定期评估已制定的温室气体人均减排目标进度, 并积极推进温室气体总量减排实践。2023 年, 泰格医药已向科学碳目标倡议提交减排目标承诺, 同步开展目标审验并制定明确的减排路径。

风险与机遇识别

公司采取“气候问题焦点小组”形式，开展泰格医药气候变化风险与机遇的问卷调研。调研由公司 ESG 工作组负责邀请各部门主管基于对公司发展现状的认知，参与讨论并填写问卷。在此之上，我们结合行业环境及专家意见，对问卷结果进行综合评估，识别出具有重要潜在影响的气候风险与机遇类型，以及影响持续的时间范围。

对于气候风险与机遇的排序，公司考虑了可能性、影响程度、适应力、恢复力四个维度。其中可能性与影响程度表示风险或机遇对企业产生的影响，适应力与恢复力反映企业应对风险的能力。此外，我们综合评估了气候风险与机遇对公司的潜在影响。

泰格医药气候风险与机遇矩阵



泰格医药气候风险与机遇

气候风险或机遇	持续时间范围	具体描述	潜在财务影响
政策与法规风险	短期	国内外气候政策、法律法规鼓励企业积极应对气候变化行动，限制企业开展影响气候变化的不利行为。企业需要调整能源使用及排放、气候信息披露等方面策略适应上述变化，否则可能因环境管理现状无法满足要求而面临诉讼等法律责任。	运营成本▲ 营业收入▼
市场风险	短 - 中期	客户提高对价值链碳足迹的关注程度，要求全价值链对降低碳排放做出贡献。公司需要制定整合性气候变化应对策略，持续推动公司低碳转型，否则可能影响公司业务正常开展。	运营成本▲ 营业收入▼
慢性实体风险	短 - 中期	气候长期变化如持续高温可能会影响公司正常运营，同时可能引发海平面上升或持续性热浪。企业在沿海或岛屿的运营点将可能造成资产损坏，甚至面临搬迁问题，或需调整运营时间，以适应持续高温天气。	运营成本▲ 固定资产价值▼
声誉风险	短期	公司若未采取积极有效的气候应对行动并及时披露信息以回应外部相关方需求，可能导致公司声誉受损，从而影响企业投融资、服务业务的正常开展。	营业收入▼
技术风险	短 - 中期	低碳、高效、绿色转型将对企业的相关业务提出更高的低碳技术要求，企业可能面临更高的技术成本和竞争压力。	运营成本▲ 营业收入▼
适应力机遇	短 - 中期	公司可在低碳 / 绿色经济新市场中寻求机遇，参与绿色供应链建设等，实现多元化经营并在低碳经济整体转型中占有一席之地。	运营成本▼ 气候韧性▲
资源效率机遇	短期	公司可通过提升研发及运营过程中的能源及水资源使用效率，降低运营成本。	运营成本▼



管理行动与绩效

公司运营环节的温室气体排放主要来源于日常办公环节中，外购电力与外购热力消耗过程中的范围二（间接）温室气体排放，以及自有车辆汽油、柴油消耗过程中的范围一（直接）温室气体排放。基于此，我们将能源节约与温室气体减排与绿色办公管理相结合，融入日常的经营活动。

公司制定《泰格医药环境、职业健康与安全管理制度》，识别在自身办公运营和临床研究环节的环境影响。在办公环节，公司消耗的主要能源为外购电力、外购热力、自有车辆汽油、柴油。同时，公司办公、食堂耗水主要来源于市政供水，在求取适用水源方面无风险。我们制定了《泰格医药办公室管理制度》，通过环保管理设施、绿色办公管理等举措，降低资源消耗。

绿色办公的关键举措

- 通过日常沟通、设置节水标语、定期提醒员工节约用电等形式，增强员工资源节约意识
- 鼓励无纸化办公、双面打印等
- 办公用具循环利用，如文件保护袋、办公桌椅等；推行数字化办公用品管理系统，合理配置库存
- 食堂经营环节减少水资源浪费，使用更环保、可回收的餐具和用纸
- 管控各办公区域空调温度，在下班前进行各区域空调面板检查
- 推动数字化工作，实现各流程的线上审核、减少纸质单据的使用，提升电子印章用印效率

公司通过优化设施管理、加强监控、完善统计等方式，提升运营环节能源使用效益，减少温室气体排放。例如，严格控制用水、用电，持续加强用水设备设施检查和维修工作力度；统一管控公司空调温度，设置合理开启时段；及时淘汰老旧耗电量大的电器。做好水电消耗的数据统计管理，及时识别异常情况。

公司于报告期内全面推进总部大楼的开工，为公司未来高质量发展提供配套支撑。未来新大楼将延续“持续发展”的理念，在建筑设计及内部配套办公设施选用上，提倡绿色节能。

报告期内，公司温室气体减排目标进展良好，公司人均碳排放量为 0.27 吨二氧化碳当量 / 人（不包含方达控股），较基准年 2019 年减少 64.00%。

排放与废弃物管理

泰格医药开展临床 CRO 业务，以提供临床研究和服务为主，涉及的排放物与废弃物较少，主要排放物为废水、一般固体废弃物以及少量日常办公产生的有害废弃物，对环境的危害较小。公司日常主要通过办公区域物业以及少数第三方机构协助进行排放与废弃物的合规处置。

排放物管理措施

- 生活废水，纳管排放
- 无害固体废弃物主要包括办公废纸、清洁用品垃圾、食品垃圾等，公司严格统计管理日常办公无害废弃物产生量，通过垃圾分类由环保部门定期清运
- 有害废弃物主要包括打印机墨盒、废弃灯管、笔记本废电池等少量日常办公产生的有害废弃物，统一交予第三方专业机构或物业处理





在临床研究环节, 我们同样将绿色发展理念融入日常运营, 关注运营场所的环境合规管理, 通过节约资源使用、减少废弃物及合规排放, 降低自身运营的环境影响。

需要说明的是, 泰格医药涉及实验室测试等临床前 CRO 业务由子公司方达控股开展, 因此其产生排放物类型与公司总部和其余子公司有所区别。方达控股针对不同有害废弃物的主要处理方式概述如下, 更多内容参见《方达控股 2023 年环境、社会与管治报告》。

排放物		处理方式
废气	少量生物及有机气体	- 采用生物安全柜及活性炭技术收集实验室废气, 输送至处理系统统一处置; - 安装采样平台, 密切监测空气污染物的浓度, 以符合环境标准。
	实验室过程产生的少量废水	- 精准计算实验材料耗水量, 减少废水排放量; - 在现场安装废水处理设施, 对废水进行适当处理后再排放, 如交由第三方处理高浓度污染物进行稀释及收集。
医疗废弃物	尖锐废弃物	- 放置和储存在带有明确警告标签的特定容器中; - 使用高压蒸汽消毒并转移到收集点。
	传染性废物	- 放入并密封在带有清晰警告标签的黄色医疗袋中; - 使用高压蒸汽消毒并转移到收集点; - 放入装满消毒液的容器中。
	病理废弃物	- 放置并密封在带有清晰警告标签的黄色医疗袋中; - 使用高压蒸汽消毒并转移到收集点。
固体废弃物	有害废弃物	- 现场安全员及化学废弃物协调员负责管理及监督废弃物的处理及处置程序; - 提供二级容器, 并将化学品隔离在有明确化学品卷标的指定化学废弃物堆放区, 防止外泄; - 所有有害废弃物均由持牌回收商收集处置及处理。
	无害废弃物	在现场提供回收箱并聘请持牌回收商收集该等物料, 鼓励员工回收纸张、纸板、铝罐及胶樽。

ESG 量化绩效表

环境绩效¹

指标	单位	2021年	2022年（不含方达）	2022年(含方达中国)	2023年（不含方达）	2023年（含方达中国）
能源及资源使用						
自有车辆耗汽油用量	升	22,428.00	35,683.23	46,626.23	39,946.26	51,011.95
耗电量 ²	兆瓦时	2,385.53	3,585.81	16,826.91	3,500.81	21,675.37
耗热量 ³	吉焦	—	370.50	370.50	649.78	649.78
耗水量 ⁴	立方米	45,521.00	36,454.47	95,096.56	18,393.21	117,171.01
人均耗电量 ⁵	兆瓦时 / 人	0.38	0.52	2.15	0.44	2.45
人均综合能源消耗量 ⁵	兆瓦时 / 人	0.41	0.58	2.22	0.51	2.75
人均耗水量 ⁵	立方米 / 人	7.24	5.31	12.14	5.74	28.49
固体废弃物排放量 ⁶						
所产生的有害废弃物总量	吨	—		189.59		268.21
人均有害废弃物排放量 ⁵	吨 / 人	—		0.02		0.03
所产生的无害废弃物总量	吨	—		48.50		68.05
人均无害废弃物排放量 ⁵	吨 / 人	—		0.01		0.01
废气排放 ⁷						
氮氧化物排放	千克	18.60		23.07		24.07
硫氧化物排放	千克	0.33		0.52		0.59
颗粒物排放	千克	1.37		1.70		1.77

指标	单位	2021年	2022年（不含方达）	2022年(含方达中国)	2023年（不含方达）	2023年（含方达中国）
温室气体排放 ⁸						
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	1,438.92	2,163.02	9,769.62	2,136.86	13,341.35
范围一（直接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	52.93	84.21	113.83	94.27	124.06
范围二（间接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	1,385.99	2,078.81	9,655.80	2,042.58	13,217.29
人均温室气体排放量 ⁵	吨二氧化碳当量 / 人	0.23	0.32	1.25	0.27	1.51

注：

[1]. 2021 年环境绩效覆盖泰格医药中国境内的全资子公司；2022 年环境绩效口径进一步扩大，为泰格医药中国境内全资子公司及其具有运营控制权的控股子公司，其中由于公司新纳入全资子公司，以及原有控股子公司运营模式的转变，2022 年全资子公司数量相较上年亦有明显增加。2023 年，除方达控股（海外区）以外，环境绩效数据覆盖范围与公司合并财务报表一致。环境密度指标计算时选用的人数，皆与环境绩效口径范围相同，非全集团员工总数。此外，经数据溯源，公司将仅方达控股消耗的能源类型补充进综合能耗及温室气体排放计算，包括柴油、天然气以及蒸汽，相关能源消耗的细分数据详见《方达控股 2023 年环境、社会与管治报告》。

[2]. 2023 年，由于方达苏州业务扩增、方达制药及方达新药投产，方达控股（中国区）用电量明显上升。

[3]. 外购热水数量按价格折算，分别参照北京市、西安市碑林区、乌鲁木齐沙依巴克区、银川兴庆区的基本热价，其中按照北京市《关于调整本市非居民供热价格有关问题的通知》，北京市城六区基本热价为人民币 98.9 元 / 吉焦，北京市其他区域基本热价为人民币 91.6 元 / 吉焦；西安市碑林区、乌鲁木齐沙依巴克区、银川兴庆区的基本热价分别为 56.9、52.8、82.8 元 / 吉焦。由于 2023 年数据口径新纳入统计的运营点数量增加较多，公司耗热量有明显上升。

[4]. 2023 年，由于方达苏州业务扩增、方达制药及方达新药投产，方达控股（中国区）水资源消耗明显上升。此外，受公司业务模式以及办公楼水费缴纳方式影响，公司部分员工常年驻点合作医院，难以确认实际消耗水资源的员工人数，且大部分办公场所水费已由物业费覆盖。为合理评估公司水资源消耗程度，2021-2022 年，公司通过实测部分运营点位人均水资源消耗量的方式，利用当年环境绩效口径涵盖员工人数，倒推年度水资源消耗总量（不含方达控股（中国区））。2023 年，公司进一步优化统计方法，对能获取水资源消耗量的运营点位及其常驻办公人数进行统计和计算。因此，公司（不含方达控股（中国区））2023 年水资源消耗量出现明显下降，但人均水资源消耗量整体表现平稳。

[5]. 经数据追踪与溯源，公司根据环境绩效披露口径，对 2022 年度环境密度指标计算时选用的人数进行了修正。因此，对 2022 年人均耗电量、人均综合能源消耗量、人均耗水量、人均有害废弃物排放量、人均无害废弃物排放量、人均温室气体排放量进行了调整。

[6]. 方达控股在开展临床前 CRO 业务的过程中产生有害废弃物，泰格医药及其他子公司在运营中仅产生少量日常办公有害废弃物，故有害废弃物统计数据仅包含方达控股（中国区）。此外，经数据追踪与溯源，对 2022 年有害废弃物数据进行了调整。泰格医药及其他子公司无害废弃物由物业统一处理，暂未由公司自行统计，故无害废弃物排放量仅包含方达控股（中国区）。

[7]. 氮氧化物、硫氧化物、颗粒物排放量 2022 年统计范围为泰格医药中国境内全资子公司，2023 年统计范围为除方达控股外的泰格医药合并财务报表范围内的公司，方达控股暂无法获取相关数据。废气排放量计算方式参照香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》最新版附录二：环境关键绩效指标汇报指引（2021 年 5 月）。其中，氮氧化物排放系数为 0.0747 克 / 公里（私家车）、0.885 克 / 公里（小于等于 2.5 吨的轻型汽车）和 1.1546 克 / 公里（2.5-3.5 吨的轻型汽车）；硫氧化物排放系数为 0.0147 克 / 公里（汽油）；颗粒物排放系数为 0.0055 克 / 公里（私家车）、0.0848 克 / 公里（小于等于 2.5 吨的轻型汽车）和 0.1075 克 / 公里（2.5-3.5 吨的轻型汽车）。经数据追踪与溯源，公司根据实际使用情况对 2021 年度、2022 年度自有车辆中私有车、小于等于 2.5 吨轻型汽车的行驶里程数进行了调整，因此对 2021、2022 年度氮氧化物、颗粒物排放量数据进行了修改。

[8]. 范围一温室气体排放量计算方式参照香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》最新版附录二：环境关键绩效指标汇报指引（2021 年 5 月），其中，汽油排放系数为 2.36 千克二氧化碳当量 / 公升，柴油排放系数为 2.614 千克二氧化碳当量 / 公升。此外，参考《中国能源统计年鉴》（2022）、《省级温室气体清单编制指南（试行）》（2011），确定天然气排放系数为 0.002176 吨二氧化碳当量 / 立方米。

范围二温室气体排放量参考《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》（2015 年 7 月），确定外购热力排放系数为 0.11 千克二氧化碳当量 / 兆焦，外购蒸汽排放系数为 0.11 千克二氧化碳当量 / 兆焦。此外，针对中国内地外购电力，2020 年电力排放系数为 0.6101 千克二氧化碳当量 / 千瓦时；2021 年电力排放系数为 0.5810 千克二氧化碳当量 / 千瓦时；2022-2023 年电力排放系数选用 0.5703 千克二氧化碳当量 / 千瓦时（《企业温室气体排放核算方法与报告指南 发电设施》（2022 年修订版）的最新值）。由于环境绩效口径的扩大，2023 年新增韩国、巴基斯坦、中国香港、中国台湾等国家和地区的外购电力。其中，参考中国台湾经济部 2022 年公布数据，中国台湾电力排放系数 0.509 千克二氧化碳当量 / 千瓦时；参考《港灯 2022 可持续发展报告》，中国香港电力排放系数（港灯）为 0.68 千克二氧化碳当量 / 千瓦时；韩国电力排放系数为 0.41346 千克二氧化碳当量 / 千瓦时，巴基斯坦电力排放系数为 0.30955 千克二氧化碳当量 / 千瓦时。



员工绩效

指标	单位	2021年	2022年	2023年
员工雇佣 ¹				
员工总数	人	8,147	8,843	9,020
全职工工数	人	7,921	8,501	8,850
全职劳动合同制员工数	人	7,811	8,446	8,831
全职劳务派遣制员工数	人	110	55	19
兼职员工数 ²	人	226	342	170
注：以下数据均不包含兼职员工				
男性员工数	人	1,496	1,585	1,543
女性员工数	人	6,425	6,916	7,307
50岁（含）以上的员工人数 ³	人	108	112	131
30岁（不含）- 50岁（不含）的员工人数 ³	人	2,472	2,650	3,448
30岁（含）以下的员工人数 ³	人	5,341	5,739	5,271
在中国大陆工作的员工数	人	7,372	7,808	8,069
在港澳台及海外工作的员工数	人	549	693	781
博士以上学位的员工人数 ⁴	人	78	65	65
硕士学位的员工人数 ⁴	人	1,251	1,408	1,399
本科学历的员工人数 ⁴	人	4,980	5,755	6,064
大专或以下的员工人数 ⁴	人	1,612	1,273	1,322
高级管理层员工人数	人	93	113	64

指标	单位	2021年	2022年	2023年
中级管理层员工人数	人	590	677	319
初级管理层员工人数 ⁵	人	7,238	7,711	791
基层员工人数	人			7,676
高级技术岗位员工人数	人	351	450	510
中级技术岗位员工人数	人	1,491	1,849	2,119
初级技术岗位员工人数	人	6,034	6,157	6,168
司龄 ≥10 年的员工数	人	300	258	335
司龄 5（含）- 10 年（不含）的员工数	人	770	1,057	1,299
司龄 3（不含）- 5 年（不含）的员工数	人	1,115	1,084	1,243
司龄 ≤3 年的员工数	人	5,736	6,102	5,973
残疾人员工人数	人	22	23	29
少数民族员工人数	人	—	341	372
新进（全职）员工总数	人	4,290	3,459	2,311
新进男性员工数	人	703	644	394
新进女性员工数	人	3,587	2,815	1,917
50岁（含）以上新进员工数	人	95	68	29
30岁（不含）- 50岁（不含）的新进员工数	人	636	584	466



指标	单位	2021年	2022年	2023年
30岁（含）以下新进员工数	人	3,559	2,807	1,816
新进大陆员工数	人	4,040	3,234	2,179
新进港澳台及海外员工数	人	250	225	132
新进员工数：全职劳动合同制	人	4,165	3,387	2,308
新进员工数：全职劳务派遣制	人	125	72	3
员工流失 ⁶				
员工流失率	%	18.67	25.42	18.62
男性员工流失率	%	18.92	26.75	22.10
女性员工流失率	%	18.61	25.12	17.89
50岁（含）以上员工的流失率	%	16.67	16.96	18.32
30岁（不含）- 50岁（不含）员工的流失率	%	11.53	18.87	12.73
30岁（含）以下员工的流失率	%	22.02	28.61	22.48
高级管理层员工流失率	%	7.53	10.62	6.25
中级管理层员工流失率	%	9.83	15.81	5.64
初级管理层员工流失率 ⁵	%	19.54	26.48	8.72
基层员工流失率	%			20.28
高级技术岗位员工流失率	%	7.69	12.89	17.33
中级技术岗位员工流失率	%	11.87	17.90	21.33
初级技术岗位员工流失率	%	21	28.52	27.94
司龄≥10年的员工流失率	%	5	7.75	2.69
司龄5（含）-10年（不含）的员工流失率	%	7.27	13.53	7.54

指标	单位	2021年	2022年	2023年
司龄3（不含）-5年（不含）的员工流失率	%	15.07	25.55	12.55
司龄≤3年的员工流失率	%	21.62	28.20	23.19
在大陆工作的员工流失率	%	19.63	26.27	18.81
在港澳台及海外工作的员工流失率	%	5.83	15.87	16.65
职业健康与安全				
员工因工伤损失工作日数	天	200.5	483.0	422.0
因工作关系而死亡的员工人数	人	0	0	0
员工百万工时可记录工伤率（LTIFR） ⁷	次	—	—	0.34
员工人均接受健康与安全的培训时长	小时	1.22	2.09	1.66
员工培训与发展				
员工培训投入	万元人民币	26,113.78	362.22	634.41
员工培训覆盖率	%	100	100	100
男性员工培训覆盖率	%	100	100	100
女性员工培训覆盖率	%	100	100	100
高级管理层员工培训覆盖率	%	100	100	100
中级管理层员工培训覆盖率	%	100	100	100
初级管理层员工培训覆盖率 ⁵	%	100	100	100
基层员工培训覆盖率	%			100
高级技术岗位员工培训覆盖率	%	100	100	100
中级技术岗位员工培训覆盖率	%	100	100	100



指标	单位	2021年	2022年	2023年
初级技术岗位员工培训覆盖率	%	100	100	100
员工人均培训时长	小时	222	104.84	109.68
男性员工人均培训时长	小时	190	90.78	96.64
女性员工人均培训时长	小时	230	108.06	112.44
高级管理层人均培训时长	小时	200	100.74	95.77
中级管理层人均培训时长	小时	186	103.30	103.82
初级管理层人均培训时长 ⁵	小时	225	110.74	95.37
基层员工人均培训时长	小时			111.52
高级技术岗位员工人均培训时长	小时	203	107.12	104.04
中级技术岗位员工人均培训时长	小时	217	109.46	109.60
初级技术岗位员工人均培训时长	小时	226	111.13	111.02
定期接受绩效和职业发展考核的员工比例	%	100	100	100
男性员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100
女性员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100
高级管理层员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100
中级管理层员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100
初级管理层员工接受定期绩效和职业发展考核的覆盖率 ⁵	%			100
基层员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100

注:

[1]. 员工绩效范围均包含方达控股（中国区），与合并财务报表范围总人数的区别在于未包含方达控股（海外区）。

[2]. 除员工总数，员工绩效涵盖口径包括除方达控股（海外区）外的泰格医药合并财务报表内的全职劳动合同制员工和全职劳务派遣制员工，不包括兼职员工和实习员工；2023 年因公司因架构调整进行人员整合，兼职海外顾问减少，因此兼职员工数下降幅度较大。

[3]. 2022 年按年龄段划分的员工人数及流失率统计有误，特此在本年度报告中进行更正。

[4]. 2022 年按学历划分的员工人数统计有误，特此在本年度报告中进行更正。

[5]. 为匹配公司内部管理定义的更新，2023 年将“基层员工”拆分为“初级管理层员工”和“基层员工”，并分别进行统计。

[6]. 员工流失率计算方式为：员工流失率 = 年内员工流失人数 / 年末员工总人数 × 100%；员工流失统计不包含试用期离职员工。

[7]. 员工百万工时可记录工伤率（LTIFR）=（损失工时工伤数量）/（会计期间总工作小时数）× 1,000,000。

产品绩效

指标	单位	2021年	2022年	2023年
经证实的侵犯客户隐私权及遗失客户资料的投诉总数	件	0	0	0
公司接到的关于产品及服务的投诉总数	件	0	0	0



供应链管理绩效

指标	单位	2021年	2022年	2023年
供应商总数	家	1,931	1,989	2,204
中国大陆供应商数量	家	1,560	1,605	1,766
港澳台以及海外供应商数量	家	371	384	438
接受环境、劳工、道德等方面评估的供应商比例	%	25.01	59.07	65.06
通过环境、劳工、道德等方面评估的供应商比例	%	21.23	41.98	46.32

社区投入绩效

指标	单位	2021年	2022年	2023年
社会公益投入金额	万元人民币	412	573	720.98
医疗健康领域投入金额	万元人民币	25	320	65.50
教育助学领域投入金额	万元人民币	178	125	150.00
其他领域投入金额 ¹	万元人民币	209	128	505.48
员工志愿服务总时长	小时	—	—	1,164
员工志愿服务人次	人次	—	—	353

注:

[1]. 2021-2022 年, 其他领域主要为泰格医药及子公司向运营地所在社区的人道主义救援的投入, 用于受地震、洪水等自然灾害影响社区的灾后重建工作。2023 年, 其他领域主要为泰格医药对公益基金会的非定向捐赠。

反贪污绩效

指标	单位	2021年	2022年	2023年
监管部门对公司及员工提出的并已审结的贪污诉讼案件数	件	0	0	0
反贪污相关培训董事培训覆盖率	%	100	100	100
反贪污相关培训员工培训人次	人次	32,461	27,887	59,245
反贪污相关培训员工人均培训时长	小时	1.40	1.17	2.09

合规管理绩效

指标	单位	2021年	2022年	2023年
违反有关产品和服务的健康与安全的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0
违反有关市场推广(包括广告、推销及赞助)的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0
违反有关产品和服务信息与标识的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0
违反有关客户隐私保护的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0
违反雇佣相关法律法规的事件总数	件	0	0	0
因污染物超标或违规排放而受到处罚的事件总数	件	0	0	0



对标索引表

联交所《环境、社会及管治报告指引》索引表

B部分：强制披露规定	
强制披露项	报告章节
管治架构	我们的可持续发展管理
汇报原则	报告编制说明
汇报范围	报告编制说明

C部分：“不遵守就解释” 条文	
层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
A. 环境	
A1. 排放物	生态文明, 和合共生 - 环境管理体系
A1.1	生态文明, 和合共生 - 环境管理体系 ESG 量化绩效表 - 环境绩效
A1.2	ESG 量化绩效表 - 环境绩效
A1.3	ESG 量化绩效表 - 环境绩效
A1.4	ESG 量化绩效表 - 环境绩效
A1.5	生态文明, 和合共生 - 环境管理体系 生态文明, 和合共生 - 排放与废弃物管理
A1.6	生态文明, 和合共生 - 环境管理体系 生态文明, 和合共生 - 排放与废弃物管理

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
A2. 资源使用	生态文明, 和合共生 - 应对气候变化 生态文明, 和合共生 - 排放与废弃物管理
A2.1	ESG 量化绩效表 - 环境绩效
A2.2	ESG 量化绩效表 - 环境绩效
A2.3	生态文明, 和合共生 - 环境管理体系 生态文明, 和合共生 - 应对气候变化
A2.4	生态文明, 和合共生 - 环境管理体系 生态文明, 和合共生 - 应对气候变化
A2.5	公司主营业务为临床研究服务, 不涉及包装物使用
A3. 环境及天然资源	生态文明, 和合共生 - 排放与废弃物管理
A3.1	生态文明, 和合共生 - 排放与废弃物管理
A4. 气候变化	生态文明, 和合共生 - 应对气候变化
A4.1	生态文明, 和合共生 - 应对气候变化
B. 社会	
雇佣及劳工常规	
B1. 雇佣	选贤举能, 和衷共济 - 员工权益与福利 选贤举能, 和衷共济 - 多元、平等与包容
B1.1	ESG 量化绩效表 - 员工绩效
B1.2	ESG 量化绩效表 - 员工绩效
B2. 健康与安全	选贤举能, 和衷共济 - 员工权益与福利
B2.1	选贤举能, 和衷共济 - 员工权益与福利 ESG 量化绩效表 - 员工绩效

层面、一般披露及 关键绩效指标	报告章节
B2.2	ESG 量化绩效表 - 员工绩效
B2.3	选贤举能, 和衷共济 - 员工权益与福利
B3. 发展及培训	选贤举能, 和衷共济 - 人才成长与发展
B3.1	ESG 量化绩效表 - 员工绩效
B3.2	ESG 量化绩效表 - 员工绩效
B4. 劳工准则	选贤举能, 和衷共济 - 员工权益与福利
B4.1	选贤举能, 和衷共济 - 员工权益与福利
B4.2	选贤举能, 和衷共济 - 员工权益与福利
营运惯例	
B5. 供应链管理	卓越服务, 精益求精 - 供应链可持续管理
B5.1	ESG 量化绩效表 - 供应链管理绩效
B5.2	卓越服务, 精益求精 - 供应链可持续管理 ESG 量化绩效表 - 供应链管理绩效
B5.3	卓越服务, 精益求精 - 供应链可持续管理
B5.4	卓越服务, 精益求精 - 供应链可持续管理
B6. 产品责任	合规前进, 行稳致远 - 知识产权保护 卓越服务, 精益求精 - 质量保障 卓越服务, 精益求精 - 客户关系建设
B6.1	公司主营业务为临床研究服务, 不涉及产品回收。
B6.2	卓越服务, 精益求精 - 客户关系建设 ESG 量化绩效表 - 产品绩效
B6.3	合规前进, 行稳致远 - 知识产权保护

层面、一般披露及 关键绩效指标	报告章节
B6.4	卓越服务, 精益求精 - 质量保障
B6.5	合规前进, 行稳致远 - 信息安全保护
B7. 反贪污	合规前进, 行稳致远 - 商业道德与反腐败
B7.1	ESG 量化绩效表 - 反贪污绩效
B7.2	合规前进, 行稳致远 - 商业道德与反腐败
B7.3	ESG 量化绩效表 - 反贪污绩效
社区	
B8. 社区投资	选贤举能, 和衷共济 - 社会公益与行业发展
B8.1	选贤举能, 和衷共济 - 社会公益与行业发展
B8.2	选贤举能, 和衷共济 - 社会公益与行业发展



深圳证券交易所《上市公司自律监管指引 第2号—创业板上市公司规范运作》索引表

条款及披露内容	报告章节
9.1 综述	我们的可持续发展管理 合规前进，行稳致远 卓越服务，精益求精 选贤举能，和衷共济 生态文明，和合共生
9.2 经营原则	合规前进，行稳致远
9.3 社会责任战略规划及工作机制	我们的可持续发展管理 选贤举能，和衷共济 生态文明，和合共生
9.4 社会责任制度建设与执行	卓越服务，精益求精 选贤举能，和衷共济 生态文明，和合共生
9.5 回报股东	合规前进，行稳致远
9.6 财务稳健	合规前进，行稳致远
9.7 职工董事、监事选任制度，职工权益保障	选贤举能，和衷共济
9.8 环境保护责任	卓越服务，精益求精 生态文明，和合共生

条款及披露内容	报告章节
9.9 环境保护方针、目标及成效	生态文明，和合共生 ESG 量化绩效表
9.10 环境保护政策实施情况	生态文明，和合共生
9.11 环境信息披露	生态文明，和合共生 ESG 量化绩效表
9.12 产品质量安全	卓越服务，精益求精
9.13 员工权益保障	选贤举能，和衷共济
9.14 科学伦理	合规前进，行稳致远
9.15 监督监察	报告编制说明

GRI《可持续发展报告标准》（2021 版）与联合国可持续发展目标索引表

报告框架	GRI《可持续发展报告标准》（2021 版）	联合国可持续发展目标
领导致辞	2-22	
泰格医药档案		
公司概况	2-1	
愿景与企业文化		
主营业务	2-6	
我们的可持续发展管理		
可持续发展理念	2-22	
可持续发展管理架构	2-9,2-12,2-13,2-14,2-17,2-18	
可持续发展进展		
利益相关方参与	2-29,3-1,3-2,3-3	
合规前进, 行稳致远	2-15,2-23,2-27	16 和平、正义与 强大机构  16.5 大幅减少一切形式的腐败和贿赂行为 16.6 在各级建立有效、负责和透明的机构 16.b 推动和实施非歧视性法律和政策以促进可持续发展
公司治理	2-9,2-12,2-13,2-18,2-26	
合规与风险管理		
商业道德与反腐败	2-25	
临床试验伦理		
信息安全保护		
知识产权保护		
卓越服务, 精益求精	2-23,2-27	
质量保障		
研究与创新	201-4	
客户关系建设	417-3	3 良好 健康与福祉  3.8 人人获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗 9.5 “提升工业部门的技术能力” “大幅增加每 100 万人口中的研发人员数量, 并增加公共和私人研发支出”
供应链可持续管理	204-1,409-1	



报告框架	GRI《可持续发展报告标准》(2021 版)	联合国可持续发展目标
选贤举能, 和衷共济	2-7,2-8,2-23,2-27	  
员工权益与福利	401-2,403-3,408-1,409-1	
多元、平等与包容	405-1,406-1	
人才成长与发展	404-2	
社会公益与行业发展	203-1	3.8 人人获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗 5.5 确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策, 并享有进入以上各级决策领导层的平等机会 8.5 到 2030 年, 所有男女, 包括青年和残疾人实现充分和生产性就业, 有体面工作, 并做到同工同酬 8.7 立即采取有效措施, 根除强制劳动、现代奴隶制和贩卖人口, 禁止和消除最恶劣形式的童工, 包括招募和利用童兵, 到 2025 年终止一切形式的童工 8.8 保护劳工权利, 推动为所有工人, 包括移民工人, 特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境
生态文明, 和合共生		 
环境管理体系	2-23,2-27	
应对气候变化		
排放与废弃物管理	303-2	12.5 到 2030 年, 通过预防、减排、回收和再利用, 大幅减少废物的产生 12.6 鼓励各个公司, 特别是大公司和跨国公司, 采用可持续的做法, 并将可持续性信息纳入各自报告周期 13.3 加强气候变化减缓、适应、减少影响和早期预警等方面的教育和宣传, 加强人员和机构在此方面的能力
ESG 量化绩效表		
环境绩效	302-1,302-3,303-1,303-3,305-1,305-2,305-4,306-1,306-2,307-1,308-1	
员工绩效	2-7,2-8,401-1,403-2,404-1,404-3	
产品绩效		
供应链管理绩效	414-1	
社区投入绩效		
反贪污绩效	205-2,205-3	
合规管理绩效	416-2,418-1	
报告编制说明	2-2,2-3,2-4	



专业名词表

说明：为帮助利益相关方更好地理解本报告披露内容，我们对本报告出现的专业术语进行解释，并按字母表顺序排列。

英文简称	释义
BCP	Business Continuity Planning 营运持续计划
CCMS	Clinical Coordinator Management System 临床协调员管理系统
CDE	Center for Drug Evaluation 国家药品监督管理局药品审评中心
CFDI	Center for Food and Drug Inspection 国家药品监督管理局食品药品审核查验中心
COVID-19	Corona Virus Disease 2019 2019 年新型冠状病毒肺炎
CRA	Clinical Research Associate 临床监查员
CRC	Clinical Research Coordinator 临床协调员
CRO	Contract Research Organization 合同研究组织
CTMS	Clinical Trial Management System 临床研究管理系统
CTRM	Clinical Trial Remote Monitoring 临床试验远程监查
DCT	Decentralized Clinical Trial 远程智能临床试验
DIA	Drug Information Association 药物信息协会
DPO	Data Protection Officer 数据保护官
DRP	Disaster Recovery Planning 灾难恢复计划
EAP	Employee Assistance Program 员工心理关爱项目
eCPM	eClinical Trial Patient Management 临床研究患者管理平台
eCTD	Electronic Common Technical Document 电子通用技术文档

英文简称	释义
EDC	Electronic Data Capture 电子数据采集
EHS	Environment, Health and Safety 环境、职业健康与安全
ESG	Environmental, Social and Governance 环境、社会及公司治理
ESR	Electronic Source Record 电子源数据记录
E-SITE	Excellent Site 卓越临床运营中心
GCP	Good Clinical Practice 药物临床试验质量管理规范
GDPR	General Data Protection Regulation 通用数据保护条例
GRI	Global Reporting Initiative 全球报告倡议组织
GSP	Good Supplying Practice 药品经营质量管理规范
GxP	Good x Practice 药品质量管理系列规范的统称
GMP	Good Manufacturing Practice 药品生产质量管理规范
ICH	International Conference on Harmonization of Technical Requirements for Registration of Pharmaceuticals for Human Use 人用药品注册技术要求国际协调会
IDP	Individual Development Plan 个人发展计划
KPI	Key Performance Indicator 关键绩效指标
MAH	Marketing Authorization Holder 药品上市许可持有人制度
NMPA	National Medical Products Administration 国家药品监督管理局



英文简称	释义
OA	Office Automation 办公自动化
PDCA	Plan, Do, Check and Act 策划、实施、检查、处理
PHiOS	Pharmacovigilance-intelligence-Insight/Improved Overview System 药物警戒数据挖掘 - 改善管理系统
PM	Project Manager 项目经理
PMP	Project Management Professional 项目管理专业人士
QA	Quality Assurance 质量保证
QMS	Quality Management System 质量管理体系
QSD	Quality System Documentation 质量标准文件
RBQM	Risk-based Quality Management 基于风险的质量管理
SDGs	Sustainable Development Goals 可持续发展目标
SDLC	System Development Life Cycle 系统全生命周期
SAE	Serious Adverse Event 严重不良事件
SBTi	Science Based Targets initiative 科学碳目标倡议
SME	Subject Matter Expert 主题专家
SMO	Site Management Organization 临床试验现场管理组织
SOP	Standard Operation Procedure 标准作业程序
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures 气候相关财务信息披露工作组
TLT-QMS	Talent Quality Management System 泰兰质量管理体系
TransCelerate	TransCelerate BioPharma Inc. 美国医药行业联盟
WPD	Work Practice Documents 工作实践文件

报告编制说明

本报告是泰格医药发布的第六份可持续发展报告，向关键利益相关方披露公司在公司治理、环境、社会领域采取的行动和取得的进展。

组织范围

本报告范围涵盖杭州泰格医药科技股份有限公司及其附属公司。除非特别说明，与泰格医药（股票代码：300347.SZ/3347.HK）年报合并财务报表范围一致。

本报告中出现的附属公司名称与简称对照表

主要附属公司	报告中简称
杭州泰格医药科技股份有限公司	泰格医药、公司、集团或我们
Frontage Holdings Corporation	方达控股
方达医药技术（苏州）有限公司	方达苏州
方达制药（苏州）有限公司	方达制药
苏州方达新药开发有限公司	方达新药
北京雅信诚医学信息科技有限公司	北京雅信诚
无锡泰格医药科技有限公司	无锡泰格





时间范围

本报告为年度报告, 报告涵盖范围为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。部分文字信息超出此范畴, 在所涉及处予以说明。

编制依据

本报告依据香港联合交易所有限公司 (“联交所”) 刊发的《环境、社会及管治报告指引》及深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第 2 号 - 创业板上市公司规范运作》(2023 年修订) 和《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》(2006 年) 编制。

本报告编制过程同时参考全球报告倡议组织 (GRI)《可持续发展报告标准》(2021 版)。

报告原则

本报告遵循联交所《环境、社会及管治报告指引》的汇报原则, 包括:

重要性原则

根据该原则, 本报告通过利益相关方调研及重要性分析确定报告需重点回应的议题, 并对有关环境、社会和管治事宜可能对投资者及其他权益人产生重要影响的事项进行重点汇报。

量化原则

根据该原则, 本报告披露关键定量绩效指标, 并对指标含义作出解释, 说明计算依据和假定条件。

平衡原则

根据该原则, 本报告内容反映客观事实, 对涉及正面、负面信息的指标均进行披露。

一致性原则

根据该原则, 本报告对所披露的 ESG 关键定量绩效指标含义作出解释, 并说明计算依据和假定条件; 同时对不同报告期所用指标尽量保持一致, 以反映绩效水平趋势。

数据说明

报告中数据和案例来自公司实际运行的原始记录或财务报告。

报告中的财务数据均以人民币为单位。财务数据与公司年度财务报告不符的, 以年度报告为准。

可靠性保证

泰格医药承诺: 本报告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。泰格医药董事会对 ESG 策略、管理及汇报承担整体责任。

对本报告涉及的杭州泰格医药科技股份有限公司及其附属公司, 通过上海青悦信用数据库开展检索, 未发现负面环境信息。

联系方式

泰格医药合规及 ESG 委员会 Email: ESG_group@tigermedgrp.com



杭州泰格医药科技股份有限公司

浙江省杭州市滨江区聚工路 19 号盛大科技园 A 座 18 楼

邮编：310051

联系电话：+86-571-28887227