

稳固高价值的人力资本

“以人为本，共同发展”是泰格医药人力资源管理的核心理念。我们相信稳固高价值的人力资本是公司长期发展的源动力。泰格珍视每一位员工，坚持创造平等多元的职场环境，赋能员工职业的可持续发展。

人才对泰格医药而言至关重要，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。通过雇主品牌建设，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与保留关键人才。

2023 年，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。

保障全体员工权益

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，提供平等的工作机会，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。

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。2023 年，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。

过去三年，公司未发生重大裁员事件，未发生对大部分员工造成影响的重大合并或收购事件。同时，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。

设立竞争力薪酬与绩效激励

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应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。

创造多元、平等与包容工作氛围

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。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

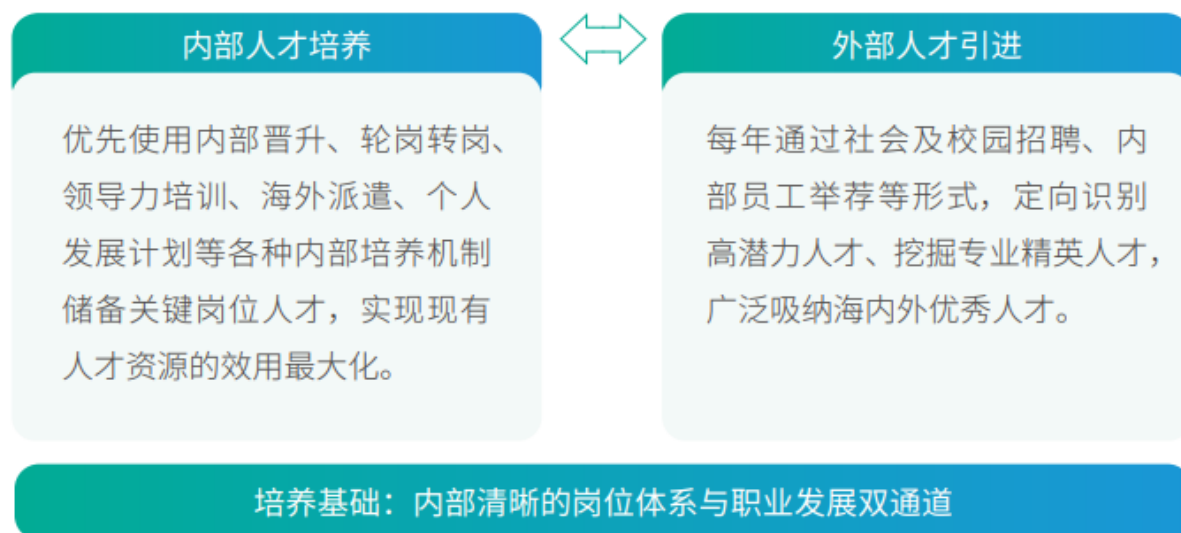


构建稳固的人才梯队

人才资源盘点与规划

2023 年，公司持续深化 2022 年启动的人才盘点项目，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。



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。

2023 年，我们对人才资源盘点识别出的关键人才开展 IDP 行动，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。

2023 年，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（Tigermед 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。

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。

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。

泰格医药员工培训体系



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

泰格医药创新行业人才培养模式

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；子公司北京信雅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	

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。

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层人员，促进员工致力于公司长期的发展。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。截至 2024 年 5 月，公司财务并表范围内（不含独立上市子公司）的在职员工里，历年享受过股权激励的人数为 1432 人，占员工总人数的 19.6%。

股权激励一直是泰格医药重要的长期激励措施之一，公司持续从激励有效性等方面评估完善激励方案，尤其是在市场大环境波动的背景下，我们依然非常关注员工的全面薪酬体验，不断进行整体优化，以实现更多元的激励举措，包括替代性的解决方案。