



# Tigermed

## 2022

### 泰格医药可持续发展报告 暨环境、社会与公司治理报告

# 目录

## CONTENTS



### 01 可持续发展贡献报告

我们的可持续发展治理	11
精进质量管理，强化医药研发质量保障	15
厚植创新基因，贡献全球医疗解决方案	20
强化合规建设，推动企业发展行稳致远	26

领导致辞	01
泰格医药档案	03

### 02 ESG 管理实践报告

ESG 管理体系	33
公司治理	38
合规运营	40
客户责任	48
供应链责任	55
员工责任	59
环境责任	69
社区责任	75

ESG 关键量化绩效表	77
对标索引表	83
专业名词表	89
报告编制说明	91



# 领导致辞



董事长 叶小平

近年来，企业环境、社会责任和公司治理（ESG）管理开始变得越来越重要，越来越多的投资者关注企业对环境和社会的影响，并希望企业采取行动来改善这些影响。泰格医药以“贡献全球健康与福祉”为核心，持续推动 ESG 理念融入公司战略，将 ESG 管理纳入公司经营管理中。

2022 年，为进一步提升 ESG 管理水平，我们加强 ESG 管理架构和流程，发布合规及 ESG 委员会职权范围，通过合规及 ESG 委员会推进 ESG 管理系统的有效运营，并将 ESG 管理绩效与合规及 ESG 委员会主席绩效相挂钩，在考核中纳入 ESG 目标达成情况，以保证公司各项 ESG 工作的落实与稳步发展。

我们支持联合国可持续发展目标（SDGs），通过业务布局和“客户、行业、员工、环境与社区”四大可持续发展重点领域的行动，为实现 SDGs 做出积极贡献。

在客户层面，作为一体化生物医药研发服务平台，我们致力于拓展临床研究服务能力，不断探索创新解决方案，为客户提供高品质服务，满足多元化客户需求。我们积极探索数字化创新模式，建立数字疗法及全流程孵化体系，为需要数字疗法的企业提供全流程服务。此外，我们还推出以患者为中心的临床研究管理工具（eCPM），基于临床研究中真实的需求和管理流程，深度整合患者管理等功能。在质量管理上，我们将“全员参与”贯彻于质量管理工作中，在 2022 年升级质

量管理体系，完善质量治理结构，并推出 RBQM 系统（II 期），实现中心化监查数据分析、风险可视化与缓解管理等功能。

在行业方面，我们始终致力于推动临床研究行业高标准、良性发展，通过参加会议、媒体采访、发表文章等方式开展经验分享，也在药政监管单位的法规制定中提供建议，为政府政策决定提供支持。同时，我们深入开展产学研合作，推动行业创新成果落地，助力行业创新发展。此外，我们也努力推动临床研究知识普及，为临床研究发展提供良好的环境。

在员工层面，我们通过建立完善和规范的人力资源管理体系和制度，保障员工的合法权益和福利，向每位劳动者提供平等的机会。2022 年，我们发布全球人才价值主张“激发无限潜能，探索生命旅程”，致力于打造覆盖全员、专业创新、资源丰富的人才发展平台，提供全面立体的职业体验。为此，我们开展人才盘点工作，了解关键核心岗位和现有人才的匹配度；也开展新员工满意度调研，根据调研结果优化招聘和培训。

在环境与社区层面，我们响应全球气候行动，开展对气候变化风险和机遇的调研。同时，我们根据自身运营情况制定用水效益、能源使用效益、温室气体排放等管理目标，并持续审视每年度 ESG 绩效目标达成情况。作为医药大健康领域的一份子，泰格医药始终专注医药健康与教育领域的社会贡献，在 2022 年正式成立公益部，统筹管理公益项目和规划，并制定《泰格医药公益管理办法》，建立健全公益项目决策、执行、监督机制，系统性、整体性和规范化地开展公益慈善活动。

回顾 2022 年，泰格医药作为一家负责任的公司，积极履行社会责任，在 ESG 管理上不断进取，取得了良好的成绩。例如，我们的 MSCI ESG 评级实现了从 BBB 到 A 等级的提升。在这份报告中，我们将深入介绍泰格医药的 ESG 活动和成绩，展示我们如何将环境、社会和治理三大因素融入公司经营管理，以及对联合国可持续发展目标的承诺和贡献。面向未来，我们也将继续坚持“服务创新 共筑健康”的理念，通过创新、合作的方式，携手合作伙伴共同推动 ESG 管理，为全球医疗健康事业贡献力量。

董事长 叶小平

总经理 曹晓春 联席总裁 吴灏

# 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50个国家布局180多个办事处及研发基地，拥有超过9,200人的专业团队，为全球制药和医疗器械行业提供跨越全周期的临床研究创新解决方案。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

在全球设有 **100** 多家子公司

**公司规模** 在全球布局 **180** 多个办事处和分支机构

拥有超过 **9,200** 人的专业团队，覆盖 **5** 大洲的 **50** 个国家

# 主营业务

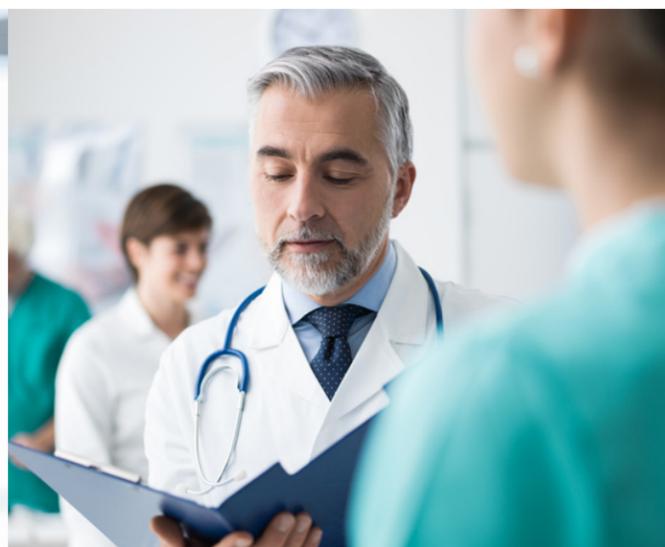
泰格医药的主营业务跨越药品和医疗器械产品开发生命周期，致力于打造覆盖临床研究全产业链的一体化、全方位平台。我们的客户遍及中国、美国、欧洲、亚太等国家和地区，包括全球领先的制药公司、中国主要的医药企业及中小型公司、大学及附属医院等。2004 年至今，泰格医药累计参与和助力了 73 个中国已上市 I 类创新药研发。

## 临床前研究



- 药物化学
- 药代动力学
- 生物分析
- 药物筛选
- 临床前安评
- 药学研究

## 临床开发与运营



- 医学撰写 & 临床开发策略
- 全球项目管理和运营
- 数据管理和统计分析
- 医疗器械 & 体外诊断试剂
- 疫苗临床研究
- 临床监查 /MM/RTSM
- 注册与法规事务
- SMO 现场管理
- 受试者招募

## 一体化技术服务



- 独立影像评估
- 医学翻译
- GMP 合规咨询
- 药物警戒
- 第三方稽查
- 现场服务 (FSP)
- 临床信息管理系统
- 医药供应链管理
- 呼叫中心
- 中心实验室

## 上市后与真实世界研究



- 上市后研究
- 真实世界研究 (RWS)
- 研究者发起的研究 (IIT)

## 亮点绩效

### 2022 年度荣誉

获深交所国证 ESG 评级中最高  
的 AAA 评级



MSCI ESG 评级上升至  
A 级



荣获微软“企业数字化平台最佳实践奖”



荣获四川省红十字基金会“2022 年企业社会责任奖”



荣获 E 药经理人“2022 中国医药上市公司 ESG 竞争力 TOP20”



荣获嘉和生物“优秀项目团队”奖



荣获前程无忧“杰出雇主”奖



### 2022 年度可持续发展关键绩效

#### 经济<sup>1</sup>

**200,655.20** 万元  
归属于母公司股东的净利润

**62,988.69** 万元  
纳税总额

**47,572.17** 万元  
现金分红总额

**5.5** 元 (含税)  
每 10 股派发现金股利

#### 社会

**100%**  
核心员工质量培训覆盖率

**63%**  
高级管理层中女性员工比例

**89.5%**  
国内临床试验关键人员保留率

**104.99** 小时  
员工接受培训平均小时数

**100%**  
员工培训覆盖率

**100%**  
员工商业道德培训覆盖率

#### 环境

**0.28** 吨 CO<sub>2</sub> 当量  
人均温室气体排放量<sup>2</sup>

**100%**  
废弃物合规处置率

**0**  
环境安全事故数

<sup>1</sup> 经济绩效中的数据单位均为人民币  
<sup>2</sup> 数据范围为泰格医药中国境内全资子公司



# 01

## 可持续发展贡献报告

- 我们的可持续发展治理
- 精进质量管理，强化医药研发质量保障
- 厚植创新基因，贡献全球医疗解决方案
- 强化合规建设，推动企业发展行稳致远

# 我们的可持续发展治理

## 可持续发展理念

泰格医药始终以“服务创新共筑健康”为使命，专注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。作为中国临床合同研究组织全球化发展的先行者，我们拥有紧密的客户及行业合作伙伴，资深的专业管理团队，不断探索创新解决方案，满足多元化客户需求，为医药创新研发做出更大贡献，创造社会价值。

### 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。

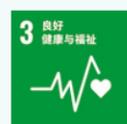
**—— 选贤聚能 ——**

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。

## 可持续发展策略与行动

作为行业领先的一体化生物医药研发服务平台，泰格医药持续支持和贡献联合国可持续发展目标，以“贡献全球健康与福祉”为核心，勇毅笃行。

在实现自身成长与可持续发展的同时，公司识别与自身运营与发展相关的四大可持续发展重点领域，积极制定四大领域战略方针。通过我们的业务布局和在四大可持续发展重点领域的行动，相信可以为联合国可持续发展目标做出有意义的贡献。



客户

拓展临床研究服务能力  
提供高品质服务

- 继续完善全球化布局，拓展国际多中心临床试验能力，服务版图覆盖全球5大洲50个国家；
- 积极探索数字化创新模式，实现多项成果落地，通过自身的数字化转型为医药创新企业赋能；
- 进一步强化泰格医药的质量治理结构，增强过程质量管理能力，将质量文化深入全员意识，为客户提供优质服务。



行业

助推行业和产业创新发展  
助力行业人才可持续发展

- 积极参与行业交流活动，通过参加会议、媒体采访、发表文章等方式开展经验分享；
- 在药政监管单位的法规制定中，为政府政策决定提供建议十次；
- 深入开展产学研合作，推动行业创新成果落地，助力行业创新发展；
- 推动临床研究知识普及，为临床研究发展提供良好环境。



员工

创造平等多元的职场环境  
稳固高价值的人力资本

- 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；
- 建立 Dialogue 员工沟通平台，倾听员工建议与诉求；开展新员工满意度调研，针对调研结果优化招聘与培训。



环境与社会

响应全球气候行动  
引领社会价值共创

- 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；
- 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调研，并结合专家意见，对问卷进行综合分析，识别出对公司具有实质性影响的气候风险与机遇；
- 成立泰格医药公益部，制定《泰格医药公益管理办法（试行稿）》，推动泰格医药公益慈善活动的系统性、整体性和规范化开展。

## 精进质量管理，强化医药研发质量保障

卓越的质量管理始终是泰格医药引以为傲的核心竞争力之一。我们不断精进管理，通过顶尖的质量标准，强化医药研发质量保障，确保研究项目高质量交付。2022年，泰格医药系统化升级质量管理体系，公司的质量管理能力得到稳固提升。

### 泰格医药质量管理体系

**质量治理结构**  
泰格医药质量管理委员会

从决策层，管理层和执行层 3 个层面，进一步深化质量治理结构：

- 质量管理决策层：质量管理委员会明确质量管理方针、目标、评估方式
- 质量管理监督层：推动跨部门沟通
- 质量管理执行层：进一步强化各个业务部门质量代表制度

**标准完善**

《泰格集团质量手册》

- 完成流程体系顶层设计。2022 年累计更新及新增 81 个 QSD (质量标准文件，含 SOP 及 WPD)

**数字化转型**

SOP 线上系统 (QSD 系统)  
质量数据库

- 实现 QSD 文件全生命周期线上管理，提高工作效率与 SOP 可及性
- 为质量评估识别提供更加客观的质量指针及数据测量

**流程优化**

推行“端到端”流程体系，加强部门间协同，提高工作效率，确保准确性和合规性

开展三个流程优化项目

- 药物临床试验必备文件管理流程优化
- 知情同意书的建立和管理流程优化
- 方案违背管理流程优化

**人员保障**

搭建 SME 网络  
稽查员成长与认证

- 培养问题管理、流程管理、知识管理方面的专业技能
- 培养具有专业技能的稽查队伍

**系统保障**

QMS 和  
QSD 系统上线和持续改进

- 实现稽查管理、问题管理以及 QSD 管理电子化，提高工作效率
- 建立质量评估工具和数据分析

**信息保障**

持续追踪外部监管变化  
搭建质量文化宣传网站

- 实时评估药政法规对公司业务的影响
- 促进跨部门信息沟通交流，宣传泰格医药质量文化

## 体系建设，优化质量管理流程

卓越的质量管理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，不断完善公司质量管理体系。

2022 年，公司进一步强化质量治理结构，细化质量管理委员会的具体职责，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 Related 整改措施等。公司总裁担任质量管理的第一责任人。

2022 年，公司更新与完善内部质量管理制度。为方便员工日常访问质量管理文件，提升质量管理效率，公司亦于本年度上线了 QSD 线上管理系统（含 SOP 及 WPD）。

**QSD 线上管理系统**

本年度上线的 QSD 线上管理系统，支持员工对标准文档的查询、学习、下载需求，提供简洁、友好的双语界面，并联通公司其他内部工作系统，为员工日常工作访问质量标准文档提供了便利。对于生效文件，系统会自动将其推送至查看界面及全体员工邮箱，避免了人工维护出错的可能性，使得更新后的标准化文档能够及时同步运用于业务，降低了项目员工之间的沟通成本，有助于各项目运转的高效协同。

泰格医药持续开展“泰格医药运营流程优化项目”，推动建立以流程为主导的灵活、主动、创新的公司质量管理模式。2022 年，公司围绕质量提升开展了多个流程优化项目。

项目名称	生效时间	作用
临床试验必备文件管理	2022 年 4 月	首个端到端的临床试验管理流程项目，加强临床试验必备文件归档的及时性、准确性和完整性。
知情同意书的建立和管理流程	2022 年 12 月	旨在完善各版本知情同意书的建立和管理，确保文件的准确性和合规性，保护受试者的权益。
方案违背流程	2022 年 12 月	旨在整合方案违背流程的闭环管理，提高 PD 识别 / 上报的及时性、完整性和准确性，通过有效管理减少重要 PD 重复发生。

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。

面向各运营事业部、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。

## 数据驱动，科学提升项目质量

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（Risk-Based Quality Management, RBQM）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（如检查、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。



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。继 2021 年组建跨部门的 RBQM 研发项目团队并上线自主研发的 RBQM 系统后，2022 年 8 月公司推出了自主研发的 RBQM 系统（II 期）。

本期系统具备中心化监查的数据分析、风险可视化与风险缓解管理等功能。丰富的多维度风险可视化呈现，可帮助试验团队更快速、更准确掌握试验与研究中的风险分布与程度，进而制定有效的质量风险管理措施。此外，系统从用户的访问控制、稽查留痕、数据备份与恢复机制等多方面实现进一步的安全管理，保障数据的隐私与完整，为高质量的 RBQM 实施保驾护航。

## 自我评估，强化监督检查能力

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。



### 稽查员成长计划

对于高质量要求的临床行业来说，培养一支具有专业技能的稽查队伍对强化监督能力尤为重要。2022 年，公司制定了稽查员的长期发展计划，推出了第一期面向稽查员的基础理论培训，覆盖稽查员 20 余人。

培训内容包括稽查历史、原则、道德准则，稽查准备、执行，稽查报告撰写、跟进，稽查员技能，稽查员需掌握的质量工具等，覆盖了稽查活动的全范围。通过此次培训，提升了稽查员的理论知识水平，使稽查员对稽查工作有更为全面的认识。未来，公司预计将开展稽查员的进阶培训，包括稽查计划的制定，稽查策略的选择，稽查中的突发事件处理等，以培养有潜力的主稽查官。

同时，公司也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。

## 全员参与，提升质量管理理念

质量文化对于泰格医药的业务表现和战略实现至关重要。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。



### 质量日活动：以定期活动提升员工质量管理意识

泰格医药通过定期的质量日活动，提供沟通交流和信息共享平台，面向全员宣传泰格医药的质量文化。2022 年，我们选取并围绕“数据完整性标准原则”进行宣传，每季度邀请公司不同业务的领导层分享自己对高质量数据的见解和看法，促进不同部门的信息交流，积极推动“领导层引领质量文化，人人做质量的主人，注重预防，致力于持续改进的质量文化”在公司的落地。



### 老虎学堂：以定制化的课程传播质量管理知识

依托老虎学堂，公司向员工普及质量管理的基础知识，以支持公司质量管理体系建设。2022年，公司开展了六场流程管理基础概念的线上交流，包括《问世间“流程为何物”》《流程管理的内涵与价值》《端到端流程的介绍》《流程管理中的PDCA Plan（计划）、Do（执行）、Check（检查）和Act（处理）循环》《流程执行力》和《你也可以参与流程管理》，借此让员工认识流程管理，推动泰格医药流程体系建设。每场线上交流活动参加人次达300-400人，相关培训材料共享在QA collaboration平台供员工查询与学习。



### 质量文化宣传网站：以数字化赋能质量文化建设

公司持续升级质量文化传播方式，通过数字化方式，推动部门信息沟通交流，打造质量信息共享平台。2022年，公司建立了服务于全体员工质量文化宣传的质量网站。

网站设置了质量文化、流程管理、沟通交流模块。在质量文化模块，员工可以了解既往质量日的宣传要点和精彩回顾，了解管理层对质量的看法；在流程管理模块，员工可以实时了解流程优化的目的价值，以及流程优化项目进展状态；在沟通板块，员工可以快速了解不同业务领域质量代表和对应的质量保证人员的职责分工及负责人，以寻求质量问题处理的快速支持。



## 厚植创新基因，贡献全球医疗解决方案

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。

公司培育鼓励创新、拥抱创新的组织文化，激发全员的创新活动积极性。在自身组织文化建设基础上，我们也积极推动行业创新，开展行业交流，普及临床研发知识，改善临床研发环境，以高质量的创新成果服务医药研发，贡献全球健康事业。



### 以文化建设培育企业创新活力

组织文化是企业创新的基石，是推动创新发展的重要环节。长期以来，泰格医药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生产运营第一线。



### “创新先锋”：组织文化的先行者

为激发全员创新活力，泰格医药在全公司范围发起了“创新先锋”项目。“创新先锋”作为企业创新文化的践行者与推广者，需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。

“创新先锋”由个人报名，所属部门或子公司予以初审，创新中心终审并进行任命。报告期内，公司共任命了来自39个部门及子公司的62位创新先锋。公司每年面向创新先锋组织开展创新培训，同时开展“创新先锋”评优工作并予以奖励。报告期内，公司累计开展32场创新相关培训，共计1,089人次参与。

公司欢迎每一位员工的创新想法，鼓励每一位员工提出在生产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，鼓励员工围绕“创新服务”“创新技术”“创新管理”三个维度提出自己的想法与建议。同时，我们具有完整的创新立项审评和管理制度，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拥有实际成果的创新项目。

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。

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。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。

## 以交流共享赋能行业创新格局

在自身组织文化建设的同时，公司也始终致力于临床研究行业高标准、良性发展，积极组织开展行业交流，分享我们的经验和启发，也持续支持临床研究促进工作，提高全社会对临床研究的认知水平，竭力改善临床研究整体环境。

### 推动行业交流

泰格医药是行业中的主要发声者之一。公司通过参与国内外重要行业会议、发表学术文章以及媒体采访等方式，与业内同道真诚交流我们的实践心得和感悟。

#### 2022DIA 中国年会

DIA (Drug Information Association, 药物信息协会) 是一个全球化、跨学科的国际性学术组织，在中立的环境中，融合医药研发领域全行业领袖的意见，探讨当前研发的技术问题，提升专业能力，以及催化行业共识，在全球医药研发领域享有极高的声誉。

在 2022 年的 DIA 中国年会上，多位泰格医药专家作为专题负责人参与大会主题策划，并受邀发言，在临床运营、国际多中心临床试验管理、真实世界研究、生物分析等多个领域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。



#### 研发客临床年会

2022 年 11 月，第六届研发客临床年会在上海召开。研发客作为专注于生物医药领域的行业领先的垂直媒体，由其组织的年会是致力中国药物开发的全球临床研发者每年关注的行业盛会。会议议题涵盖了包括政策法规、临床开发策略制定、临床试验设计、进口药品注册等。本次年会，450 多位中国临床开发领导者齐聚一堂，就最紧迫的临床开发挑战进行深入讨论。

泰格医药就“肿瘤药物单臂研究设计与联合用药的临床开发与注册策略”主题，筹备并主持了分会场的讨论，与知名医药企业、CRO、研究机构、研究者等业内人士共同分享了自身的实践经验和专业洞见。



#### 2022 第十一届中国罕见病高峰论坛

2022 年，公司参与了第十一届中国罕见病高峰论坛并发言。作为国内最早举办，规模最大，影响力最深远的中国罕见病领域综合性论坛，本次大会汇聚了超 150 位行业专家、权威嘉宾与头部企业管理者，深度解读健康中国下罕见病发展战略的顶层设计与规划，探究中国罕见病事业现状与未来发展趋势，推进筛查、诊疗、医保、医药联动发展。



会上，公司多位员工受邀参加，并分别以“罕见病临床研究与患者参与”“发布罕见病药物研发技术指导原则，鼓励罕见疾病新药研发”为主题进行专业分享。

在参与行业交流活动的同时，我们也积极组织和参与行业合作项目，用泰格医药的实际执行经验助力行业创新发展，共同探索行业发展方向和模式。

#### 中国智慧健康医疗蓝皮书（2022）

2022 年，公司作为 CRO 企业代表，参与编写了由中国工程院医药卫生学部、清华大学智慧医疗研究院牵头的《中国智慧健康医疗蓝皮书（2022）》，助力智慧健康医疗生态体系发展。

本次蓝皮书以“为‘健康中国’插上智慧的翅膀”为主题，联合业内资深机构及专家共同参与内容撰写，以多维视角，展现智慧医疗在“健康中国”战略落地过程中的应用发展全貌。本书向公众科普智慧健康医疗概念定义与深刻内涵，以“健康中国”建设目标为核心主线和发展脉络，全面介绍智慧医疗对“健康中国”战略的嫁接赋能效应，展现当前智慧健康医疗行业优秀创新应用示范，展望未来重点突破发展趋势，提出十年智慧健康医疗发展蓝图及重大工程建议。

## 普及临床试验知识

泰格医药致力于向公众普及临床试验知识，推动更多的受试者认识、理解、支持并参与新药临床研究。泰格医药参与成立“临床研究促进公益基金”，并持续为该基金提供经费和志愿者支持，为公众提供临床研究科普知识。

2022年，由泰格医药和研发客共同支持，“临床研究促进公益基金”出品的《药物临床试验受试者小宝典》正式定稿。该书由泰格医药员工作为第一副主编，具体负责策划并参与组织和编写等工作。该书于2022年3月出版，并通过5月20日“国际临床试验日”现场科普赠书等活动，赠出超10,000册，获得众多媒体报道和多家研究机构的支持与力赞。同时，我们也在泰格医药公众号、研发客公众号等平台，公布了《药物临床试验受试者小宝典》电子版下载地址和赠书相关报道，让更多需要的人轻松获取临床试验相关的科普知识。

《药物临床试验受试者小宝典》由临床试验你问我答、受试者故事、专家访谈三个部分组成，共计16万余字，以通俗易懂、喜闻乐见的方式介绍了药物临床试验的概念、分期、受试者参加流程、参与时的注意事项、风险与获益等内容，广受好评。



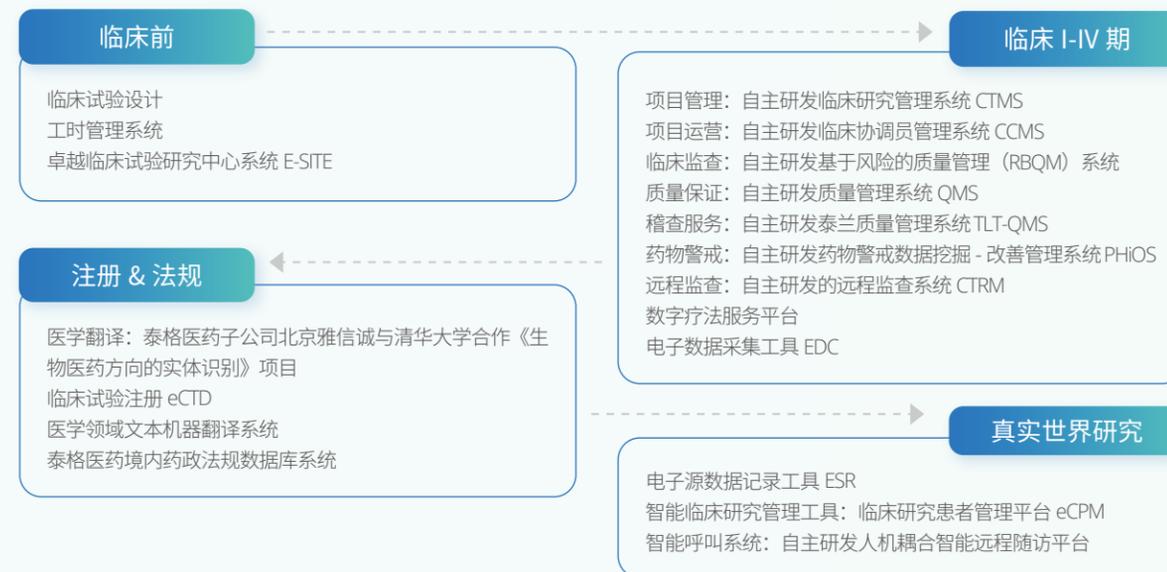
除此之外，2022年“520国际临床试验日”，泰格医药发布了致敬所有临床试验参与者的公益主题微电影——《人生图表》，透过受试者的视角，讲述在临床试验过程中一位普通受试者的心路历程，向公众传递临床试验中的故事与温度。

## 以医药创新服务全球健康事业

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，泰格医药对临床研究的全流程、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减少沟通成本、提高运营效率、提升数据准确度，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



## 临床研究患者管理平台 eCPM (eClinical Trial Patient Management)

临床研究患者管理平台 (eCPM) 是泰格医药开发的以患者为中心的智能临床研究管理工具。基于临床研究中真实的业务需求及项目管理、运营过程中的痛点，对患者知情、患者筛查、患者管理、患者随访等场景功能深度整合，并应用了产品功能模块化的开发设计，可针对不同临床研究的患者数据采集和管理流程需求，进行功能模块的灵活组合。

通过该平台，研究者能够高效率地管理项目，提高患者随访效率和覆盖率，提升患者参与度，减轻研究机构和研究团队的管理负担。

## 以远程随访中心赋能医疗生态

泰格医药远程随访中心作为公司创新临床研究解决方案之一，拥有自主开发的客户管理和患者管理平台，整合了人工智能随访系统、信息加密系统等新兴技术，并与经验丰富的项目团队相结合，有效支持远程智能化临床研究及患者随访。

通过远程随访中心，受试者可以足不出户参与临床研究。受试者能够远程注册登记，在线填写知情问卷，通过数据采集工具自行上报数据，并以视频方式参与访视，获得日志记录、定时用药等智能提醒。远程随访模式大幅降低了受试者参与临床试验的负担，有效提高参与者的积极性和依从性，同时也协助医生实现对受试者院内院外全流程规范管理，实现“科研级”患者随访与患者教育，指导合理用药，为医生在临床诊疗、学术研究等领域提供专业帮助。

**数字疗法服务平台**

2022年，海南省发布《关于印发海南省加快推进数字疗法产业发展若干措施的通知》，支持数字疗法平台建设。这是国内首次以详细政策对数字疗法作出明确定义，对于形成对国内数字疗法产业发展政策支持与应用落地具有较强的指引性作用。

作为国内较早布局数字疗法领域的企业，泰格医药建立了数字疗法及全流程孵化体系，协同其他全球生态合作伙伴，如智能可穿戴设备、IVD检测、院外IOT设备等，为有数字疗法需求的企业，提供医学方案设计、产品设计和研发、中试转化、临床研究、注册服务、商业化运营、真实世界研究等数字疗法及全流程服务。

数字疗法服务平台具有循证医学基础的产品数字化能力，同时具备快速注册申报体系、商业化支持、协同生态体系、数据安全合规等核心能力，为有数字疗法需求的企业，在全流程合规风险监控的基础上，更高效、更低成本提供数字疗法产品生产、上市、运营及数据处理服务。

作为全球化的研发平台，泰格医药参与全球医疗健康事业，致力于解决具有挑战性的全球健康问题，造福人类健康。我们持续完善全球化布局，2022年实现了各区域业务和团队规模的高速增长，并已完成在美国、日本、韩国、欧洲、澳洲、东南亚、南美洲等全球主要区域的战略布局，同时将不断深化提高重点区域的服务水平，向全球客户提供一站式临床运营管理服务。

**创新远程监查管理模式 助力全球新冠疫苗研发**

2022年，泰格医药积极践行企业责任，助力全球新冠疫苗研发工作，在全球多区域协助开展了6项新冠疫苗III期研究，累计招募约15万余例受试者。

公司在东南亚地区累计招募超10万名受试者，为应对庞大入组病例数量带来的监查工作需求，高质量高效率地交付试验成果，我们采用远程监查模式，快速搭建远程监查管理团队，通过建立行之有效的远程监查工作管理流程，制定高频同步的沟通配合机制，有力保障了数据清理和统计分析进度。

截至报告期末，泰格医药圆满完成各项目当前阶段的远程监查任务，助力4个新冠疫苗产品成功获得中国及海外国家的紧急使用授权。

## 强化合规建设，推动企业发展行稳致远

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，建立完善的临床试验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。

泰格医药始终秉持“正直诚信”的价值观，将合规运营理念融入企业生产经营活动，致力于打造自上而下的企业合规文化，及时识别涵盖商业道德、受试者权益、市场营销等多方面的合规风险，以保障自身的稳健发展，也积极参与行业合规建设，分享医药行业合规管理经验，共建行业合规生态。



## 构建企业合规文化

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、合规代言人、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，同时为保障培训效果，设置参与者培训满意度评分，且评分在最终的考核中占比超过 40%。

**树立覆盖全员的合规价值观**

公司充分认识到，树立合规价值观对全体人员的合规意识提升具有重大意义。本年度，我们累计组织 16 场合规及 ESG 培训，主题涉及供应商利益冲突管理、反腐败、临床保密义务、海外授权管理制度、ESG 合规、信息安全培训等。



面向董事会成员及高级管理层，我们在 2022 年上半年组织两场 ESG 合规培训，重点介绍 ESG 以及 ESG 合规工作对公司可持续发展和资本市场的影响，使得管理层理解并认同 ESG 工作的必要性，助推合规及 ESG 工作在各部门的高效开展。

公司重视受试者隐私保护和信息安全，邀请数据保护官以及外部信息安全专家分别在年初以及第三季度为管理层进行信息安全培训，从实际案例出发，深入剖析信息安全的重要性并且汇报信息安全实施方案和进展。

同时，公司围绕制定的《员工行为准则》开展全员学习和培训，向员工介绍公司商业道德、社会责任、人员尊重、信息保护等各方面的立场和原则。截至 2023 年 3 月，公司已完成覆盖全员的《员工行为准则》学习活动，并将其列入新员工入职培训内容之中。

《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 11 期《合规月刊》。通过《合规月刊》，我们向员工发布最新的法规资讯、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。《合规月刊》大幅提高了员工的合规主动性及参与度，不同部门员工基于此开展咨询与反馈，提升员工在面对各种业务情境时的合规意识。同时，《合规月刊》开设合规代言人板块，宣扬代言人合规事迹，鼓励更多的员工参与到合规工作中。

**合规代言人：寻找身边的榜样**

合规文化的宣贯离不开具象化、真实化的榜样力量。2022 年，我们发起了“合规代言人”项目，主动挖掘员工身边的先进人物、典型事例，充分发挥榜样的力量，传播弘扬合规精神。

在《合规月刊》的合规代言人板块，我们邀请合规代言人分享自身的真实故事，让更多的员工对合规工作有更直接的了解和体会，发挥榜样引领作用。报告期内共刊登了 5 期合规代言人的合规贡献介绍。

合规代言人的选拔主要由各合规小组组长根据平时的合规工作情况进行内部推介。公司在对合规代言人给予精神上的肯定与嘉奖的同时，也向有突出贡献的合规代言人赠送合规纪念品以兹鼓励。

伴随着国际业务的发展，为便于海外员工了解公司合规工作进展、学习合规政策，本年度我们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，助力公司全球化布局走得更远、更稳健。

**海外合规平台**

海外法务合规平台面向医药领域和企业合规领域，是法律类和合规类文件的云管理库。平台功能包括但不限于发布合规新闻，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、合规课堂，为海外员工提供合规知识学习途径；公示海外子公司信息表，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。

该平台的上线实现了合规文档与合规信息的高效共享，逐渐形成具有泰格医药特色的全球化合规知识共享体系，有效深化全公司范围内的法律合规意识。

## 强化合规风险管理

近年来，随着医药改革持续深化，各项监管条例的不断完善，监管部门对临床研究的合规管理提出了更高要求。泰格医药始终严守相关法律法规，不断完善合规管理体系，以适应日趋严格的监管和法规更新，服务公司全球化发展战略，为医药研发项目顺利实施保驾护航。

## 药政法规进展监测

为了保障合规以及促进业务，泰格医药持续完善境内药政法规进展监测工作，并为各业务线提供综合性跨业务的即时支持，实现境内全生命周期的药政法规检索、查询和学习。

2022年3月，我们建立了面向内部员工的境内药政法规数据库。为更好地与医药同行分享与交流，同年8月，该数据库同步在公司外网上线。数据库主要收录了2015年7月至今由全国人民代表大会、国务院以及国家药监局、药品审评中心等部门发布的新药研发相关的法律法规和政策。数据库平均每周更新4次、月均上架药政法规文件20项、年访问量达24,000余次，为实时查询和跟进药政法规进展提供便利。

## 知情同意合规

受试者的权益和安全是临床试验中考虑的首要因素，知情同意则是保障受试者权益的主要措施之一。根据《中华人民共和国个人信息保护法》和欧盟GDPR（General Data Protection Regulation，通用数据保护条例），公司本年度针对收集数据主体个人信息，尤其是敏感个人信息，修订了受试者知情同意书模板，在保留原有知情同意20项要素的前提下，增加了《临床试验个人信息处理同意书》。这一举措是为了充分保障受试者的知情权，尊重并保护受试者的隐私，也方便受试者了解在整个临床试验过程中个人信息的收集、使用、传输、保存及披露方式。

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。从欧盟向境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。

## 共建行业合规生态

合规是医药企业可持续发展的必然选择，泰格医药在致力于自身合规管理的同时，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。2022年，共组织开展了十期泰格医药政策法规沙龙，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，并与研发客联合发布《2021药政法规年度报告》，梳理近年新药临床试验申报和上市注册申报重要的政策进展，分析本土研发型生物医药企业所面临的机遇和挑战，探讨如何进一步完善新药审评、审批相关政策，并提出应对措施，为监管决策者和行业同道提供有价值的参考。

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，并在药政监管单位的法规制定中积极发声，为政策决策者提供参考建议。本年度公司参与了在上海召开的2022中国全球合规峰会，泰格医药首席合规官与其他受邀嘉宾一起讨论分享了医药行业合规管理的心得和经验。同时，本年度公司向CDE（Center for Drug Evaluation，国家药品监督管理局药品审评中心）提交针对政策法规征求意见的反馈意见和建议十次，为监管政策制定贡献力量，助推行业合规生态建设。





# 02

## ESG 管理实践报告

- ESG 管理体系
- 公司治理
- 合规运营
- 客户责任
- 供应链责任
- 员工责任
- 环境责任
- 社区责任

# ESG 管理体系

## 泰格医药 ESG 管理体系

泰格医药将环境、社会及公司治理（Environmental, Social and Governance, 简称“ESG”）融入公司经营管理中。为进一步推动 ESG 理念融入公司战略，公司于 2022 年进一步优化 ESG 管理架构及流程，梳理 ESG 管理重点及管理制

度。泰格医药的 ESG 管理体系建设和落地，通过由董事会监管、总裁担任委员会主席、首席合规官牵头运营的“合规及 ESG 委员会”负责推进和执行。2022 年公司发布《杭州泰格医药科技股份有限公司合规、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。公司将 ESG 管理绩效与公司合规及 ESG 委员会主席的绩效挂钩，在考核中纳入 ESG 目标达成情况。合规及 ESG 委员会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。

日常合规及 ESG 管理工作由公司首席合规官统筹，合规及 ESG 委员会下设的 ESG 工作小组及各合规专项组协同配合，共同落实和执行合规及 ESG 相关目标和政策，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、月度组会、内部刊物等方式，推进公司的合规及 ESG 管理体系，搭建长期可持续发展的公司内部合规及 ESG 矩阵。

### 泰格医药 ESG 管治架构



#### 本公司董事会对 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。

2022 年，公司参照运营地法律法规，以及联合国全球契约、联合国人权宣言等国际准则，正式发布《泰格医药环境、社会与公司治理（ESG）规范》。该规范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。

2022 年 4 月与 9 月，公司开展两次合规及 ESG 委员会会议，公司首席合规官向董事会及高级管理层汇报公司 ESG 管理进展，阐述泰格医药 2022 年合规及 ESG 工作计划与阶段成果，并邀请外部专家开展 ESG 培训，对泰格医药 ESG 评级结果提出针对性的改善建议。针对全员，ESG 工作小组于 6-7 月组织员工线上 ESG 培训课程，ESG 培训的参与以及考核情况被纳入员工的绩效考核。

## 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。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	利益相关方代表	关注议题	沟通方式 / 渠道
 政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> <li>国家卫生健康委员会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合规经营</li> <li>商业道德</li> <li>经营效益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>领导及主管部门视察</li> <li>定期工作总结及公文往来</li> <li>邮件与电话日常沟通</li> <li>日常政策执行</li> </ul>
 股东和投资者	<ul style="list-style-type: none"> <li>对公司进行股权、债权投资的投资人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>经济效益</li> <li>信息透明</li> <li>风险管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股东大会</li> <li>定期报告与官网信息披露</li> <li>投资者热线</li> <li>深交所“互动易”平台</li> <li>投资者专用预约访问邮箱</li> </ul>
 客户（申办方）	<ul style="list-style-type: none"> <li>申办方</li> <li>制药企业</li> <li>生物科技公司</li> <li>医疗器械企业</li> <li>研究机构</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>服务与品质</li> <li>客户信息与隐私保护</li> <li>负责任营销</li> <li>知识产权保护</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客户满意度调查</li> <li>邮件与电话日常沟通</li> <li>客户服务与投诉</li> <li>客户拜访</li> </ul>
 合作伙伴（行业协会、医院、供应商）	<ul style="list-style-type: none"> <li>行业协会</li> <li>医院</li> <li>供应商</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合规经营</li> <li>保护受试者权益</li> <li>责任供应链</li> <li>推动行业发展</li> <li>商业道德</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>商务沟通与协议签署</li> <li>行业活动，如展会、研讨会等</li> <li>满意度调查</li> </ul>
 员工	<ul style="list-style-type: none"> <li>基层员工</li> <li>中层管理者</li> <li>高层管理者</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>员工成长与发展</li> <li>员工权益及福利</li> <li>职业健康与安全</li> <li>员工发展与晋升</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>内部邮件及公示</li> <li>企业文化平台</li> <li>员工建议平台</li> <li>内部刊物</li> <li>公司工会</li> </ul>
 社区及公众	<ul style="list-style-type: none"> <li>业务运营地所在社区</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>责任投资</li> <li>社区健康和公益</li> <li>应对气候变化</li> <li>减少污染物排放</li> <li>节约使用资源</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>健康知识科普活动</li> <li>社会公众的咨询和投诉</li> <li>采访交流</li> <li>外部公告及披露</li> </ul>

## 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，通过与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。

2022 年，公司结合最新政策要求、同业实质性议题对标及公司本年度工作重点，以问卷形式与内、外部利益相关方进行沟通，按如下议题识别流程，对实质性议题予以更新。

### 实质性议题识别流程



经本年度识别，公司高实质性议题共有 9 个，除原有“保护受试者权益”“合规经营”“商业道德”“客户信息与隐私保护”“产品服务与品质”“风险管理”“信息透明”仍作为高实质性议题外，新增“人才成长与发展”与“应对气候变化”两项议题。公司将强化对于高实质性议题在制度、管理措施等方面的管理与披露。

### 泰格医药实质性议题矩阵



## 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《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和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。

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，开通网络投票，公司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。

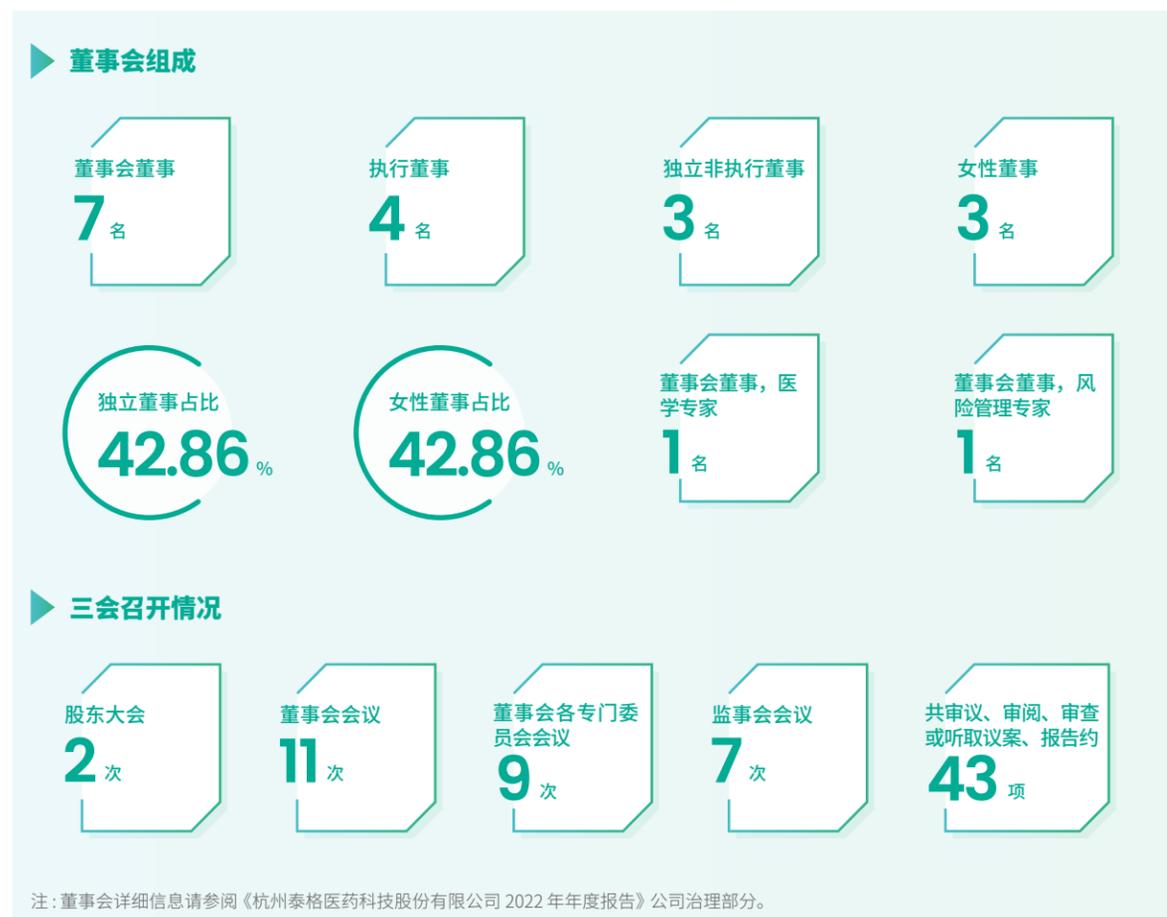
截至 2022 年，泰格医药已连续 4 年在深圳证券交易所（以下简称“深交所”）信息披露考评中获评 A 等级。



## 董事会与监事会

泰格医药按照《公司章程》规定，选聘和任免公司董事与监事。2022 年，公司董事会组成与三会召开情况如下所示。

### 泰格医药 2022 年董事会组成及三会召开情况



董事及监事薪酬由公司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。

## 合规运营

### 合规与风险管理

泰格医药从管理架构、文化建设、管理制度和运行机制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、信息安全合规与劳工合规等。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 4 个合规专项工作组负责合规目标、计划的制定与执行。



### 合规文化建设宣导

公司贯彻“让合规成为习惯，让合规创造价值”的原则，围绕“正直诚信”的价值观开展内部合规文化建设。我们通过发布合规月刊、定期推送与公司经营相关的法律法规课程以及内部合规培训等方式，提升全体员工合规意识，进一步规范员工在商业道德、反腐败、临床保密义务、反不正当竞争、数据真实性、数据安全与隐私保护等诸方面的行为。

2022 年，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。本年度，公司共开展 16 场合规培训，主题涉及供应商利益冲突、反腐败合规、临床业务中的保密义务、海外反腐败合规与授权指引培训、采购合规培训等，公司全体员工合规培训覆盖率为 100%。



## 合规管理制度建设

公司基于国内外药政法规的变化，持续迭代内部管理制度。公司政策法规部定期追踪国内药政法规，外部法律顾问团队协助制定适应监管要求的标准作业程序。2022年，我们对6项合规制度和指引进行完善，新发布4个国家/区域的《财税合规指引》，及《并购管理办法》《海外授权管理指引》等制度文件，协同优化5条OA流程。

在财税合规方面，公司发布的《财税合规指引》，围绕当地税务政策、纳税申报要求、银行资金账户管理、员工薪酬及个税管理等主题，为上述地区相关部门提供合规指引。同时，基于本年度主要的审计发现，公司完善了《对外投资管理制度》《投资流程管理办法》《投后管理办法》等投资管理制度，明确收购后每半年评估商誉与资产减值风险，优化投资决策委员会的审批流程，并重新梳理对外投资/并购项目管理流程，明晰责任部门职责划分，制定出《并购管理办法》，用于规范对外投资与并购。

在关联交易管理方面，公司于《关联交易审批细则》中明确规定关联交易的审批提交流程、信息系统程序控制等内容。公司OA系统合同审批流程中包含关联交易的识别节点，通过信息系统进行控制，有效减少关联交易对外披露遗漏的风险。如若相关事项达到深交所或联交所关联交易的披露标准，则需提交至董事会或股东大会进行审批，履行关联交易的决策程序和信息披露义务，以满足交易所及公司合规要求。

公司建立《授权管理制度》和相关子公司的授权指引进行制度规范，在OA系统中设置配套审批流程，以规范的授权管理体系保障授权记录通过信息化手段实现可追踪。2022年，公司发布《海外授权管理指引》《海外授权签字管理指引》，进一步明确海外授权要点和海外合同签署注意事项。

## 合规运行机制完善

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、沟通与举报机制。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。2022年，公司共开展五大类总计29项审计项目：



- 追踪审计：既往审计发现的涉及投资管理流程、法规管制、采购招标及付款流程、信息管理流程；
- 法定审计：每季度资金募集审计、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8家子公司，涉及会计资料、内部运营、内部控制、信息安全等，占到子公司（除海外上市公司）销售收入的70%；
- 业务流程审计：涉及合同管理、销售收款管理、人力资源管理、成本管理等；
- 专项审计：涉及投资并购财务尽职调查项目等。

合规专项工作组通过专项例会、联动业务部门讨论已识别的风险及其解决方案、重点合规制度修订工作及其他合规管理事项、典型合规案例分享等途径，建立了自上而下、稳定运行的跨部门合规管理协作平台。在提升运行效率方面，公司搭建海外合规互动平台，对合规制度进行线上管理，拓宽了沟通渠道。2022年，合规专项工作组共计召开20余场合规例会。

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举报者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。一旦核实举报者被打击报复，公司将从严肃处理涉事人员，适时采取法律措施。

2022年，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。

## 泰格医药合规举报渠道

**官网：**在公司官网首页设置“合规疑虑”（英文版网站为“Compliance Concern”）栏目，举报者可根据页面提示填写举报，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

## 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，严格管理腐败风险。我们制定并严格执行《泰格医药反贪污与反贿赂政策》，同时在《员工行为准则》中对反腐败的行为规范做出明确要求并定期更新，对反腐败与商业道德议题开展严格管理。

公司的反腐败政策适用于泰格医药以及集团全资、控股子公司的所有员工（包括正式员工、合同工、实习生以及代表泰格医药开展业务的个人）。

### 泰格医药员工行为准则（商业道德部分）



泰格医药董事会、监事会、高级管理层成员在内的总监及以上级别所有员工均需签署《泰格医药利益冲突声明》，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。根据国内标准，公司员工需向直属经理汇报任何价值超过人民币 300 元的商务礼赠。

2022 年，公司对董事会成员及海内外所有员工（包括正式员工、合同工和实习生）100% 全覆盖地开展了反腐败、反贿赂与商业道德培训，在传达相关法律、内部规定的更新情况，宣传法律常识外，亦重申了公司合规举报渠道，为员工问题反馈提供路径支持。

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。法务合规部协同采购部组织开展采购合规培训。2022 年，针对采购合同风险、招标注意事项、基建项目法律常识等内容，公司开展针对采购人员的培训并考核。公司要求供应商签订《供应商行为准则》和《反贿赂反腐败承诺》，明确反贪腐的行为准则内容，促使我们的供应商成为公司落实从业道德的重要一环。根据公司规定，对违反反腐败规定的供应商，公司会按照事件严重程度，对供应商采取终止商业合同、列入黑名单等措施。

## 受试者权益保护

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及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》，以确保所有《受试者知情同意书》的规范性。此外，我们还增加了《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。

**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。受试者可以拒绝参加以及有权在试验任何阶段随时退出研究，而不会遭到歧视或报复，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，其中包括仅研究者可获悉受试者基本信息，研究报告或过程文件中受试者姓名缩写均使用代码标识。

2022 年，公司对内组织开展 3 场以个人信息保护为主题的专项培训，并于 8 月份开展 GCP 主题活动，通过情景模拟、线上答题、评选优秀团队与学员等形式，让员工对个人信息保护以及受试者知情同意有更深刻的理解，让监查员对中心监查中受试者权益保护有更多的关注和思考。

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，2022 年，我们升级了对研究者信息与隐私安全的保护工作，与研究者的新签署《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、删除其个人信息的权利。

2022 年，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。



## 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 等。公司制定《对外传播管理规定》《对外传播合规实用手册》《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。上述制度适用于泰格医药以及集团全资、控股子公司的所有员工（包括正式员工、实习生以及第三方派遣至公司工作的员工）。

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子公司进行对外营销合规性宣导与培训，包括字体使用、版权和中国地图的使用等内容。2022 年，我们开展 5 次负责任营销培训，员工培训覆盖率达到 100%。

在负责任营销审计方面，公司就该主题定期开展内部监督与审计，2022 年共开展 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。公司每半年对集团所有对外宣传材料进行统一审核，包括但不限于幻灯片展示、宣传册、易拉宝、展板、广告宣传页、网站、微信公众号、展会的展台布景等，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，进行指导并限期整改和更新。

2022 年，公司未发生与市场推广、标签使用相关的违法违规事件。

## 知识产权保护

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与管理。我们根据《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国专利法实施细则》等制定《资产管理制度》《科研管理制度》《科研人员管理制度》，明确公司无形资产类型、科研管理人员职责等，以制度规范保障自身无形资产。

我们严格遵守相关的商标使用规定，积极主动地向各国家和地区的管理部门主动申请和更新软件著作权、实用新型专利申请。截至报告期末，泰格医药在全球 30 多个国家和地区注册了商标。

2022 年，我们逐步完善系统开发合同模板，制定了知识产权所有权归属的标准条款，在协议制定阶段即确保知识产权的归属不存在争议。此外，我们向员工开展知识产权保护的宣教活动，在世界知识产权日，向境内全员推送知识产权普法材料，重申知识产权保护的重要性。

## 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《动物福利法案和法规》和中国《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。方达控股成立机构动物护理和使用委员会，负责评估和监督机构的动物护理和使用计划，于 2022 年对 60 多项动物使用协议进行审查，并通过了国际实验动物评估和认可委员会对我们的动物护理和使用工作的现场审计，确认没有任何与动物相关的不当行为。

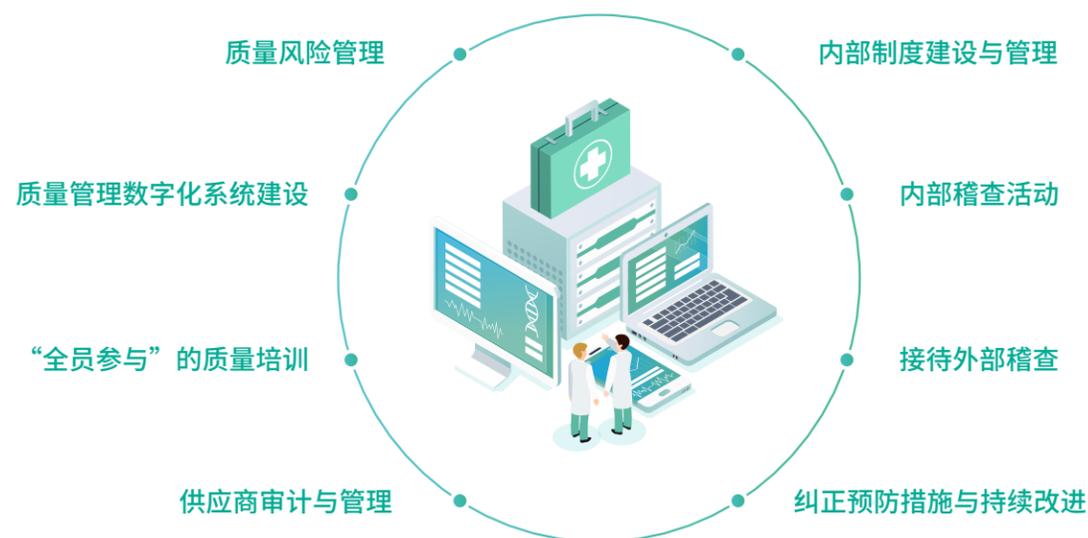
方达控股在实践中广泛地采用“3R 原则”（替代 Replacement；减少 Reduction；改善 Refinement），只有在科学上有充分的理由证明没有其他方法可以获得药物的基本安全性和有效性数据时，才会使用动物；推进“5Freedom”计划，持续改善实验动物福利，详见《方达控股 2022 年度环境、社会与管治报告》。

## 客户责任

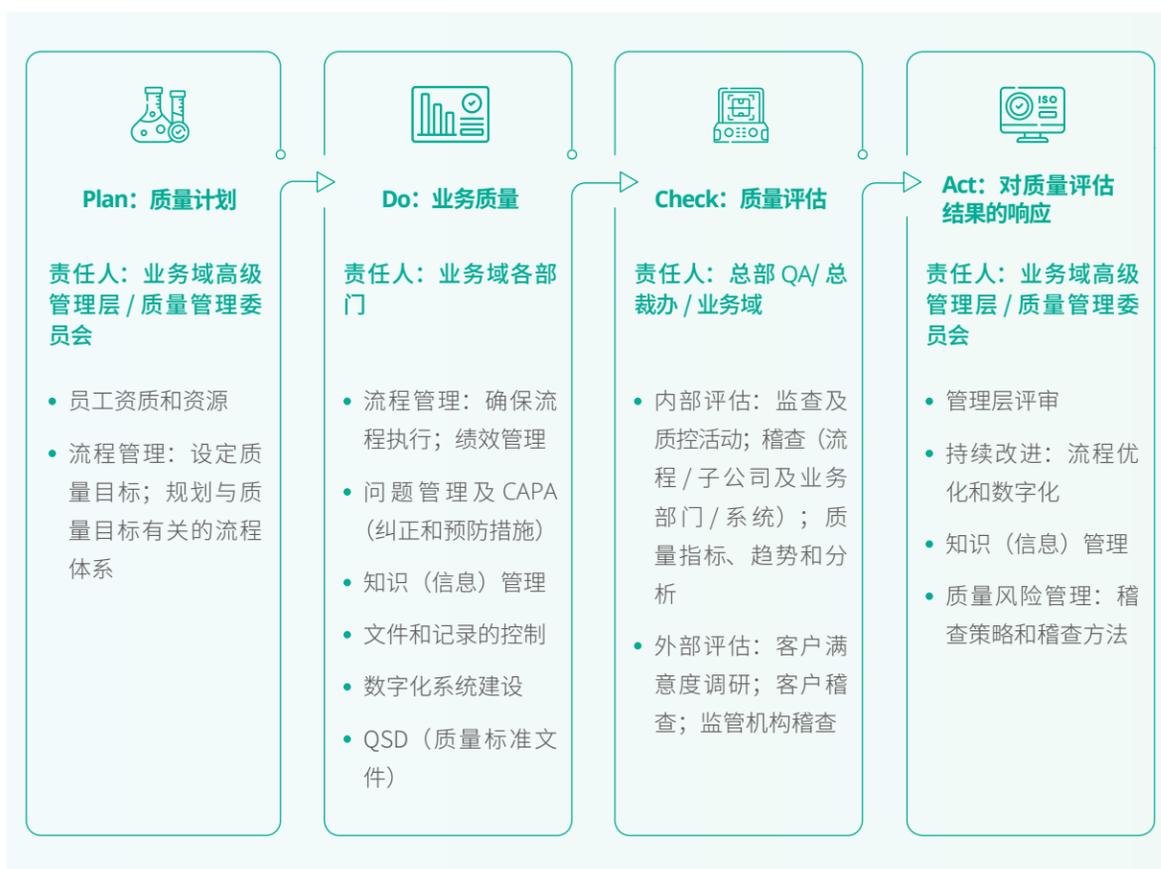
### 质量管理体系

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 质量保证体系，运用 PDCA（策划、实施、检查、处理）循环的管理理念构建了完善和集团统一的质量管理体系，适应泰格医药全球化发展的需要。

#### 泰格医药质量管理体系



### 泰格医药的计划 - 执行 - 检查 - 行动 (PDCA) 模型



公司制定《泰格集团质量手册》，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。2022 年，我们基于全球化发展和法规更新及新增 81 个 QSD (质量标准文件)，并制定章程规范质量管理委员会的运作。

我们秉承 PDCA 的原则，每年由总部 QA (质量保证) 稽查团队开展内部项目稽查，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。2022 年，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 11 次体系稽查和 63 次临床试验项目稽查，接受海内外客户稽查 32 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。

我们不断提升质量管理能力，始终坚持“全员参与”的质量培训，通过建立知识管理体系，向每一位员工分享管理知识与经验。此外，我们将临床运营团队 PM (项目经理) 和 CRA (临床监查员) 的绩效考核与质量相关 KPI (关键绩效指标) 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。2022 年，我们围绕“数据完整性标准原则”主题，面向公司各业务部门开展 4 次质量日活动；根据质量相关员工需求，持续开展每月线上质量主题培训，实现核心员工培训覆盖率 100%。

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。

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主题专家角色，提升评估的专业性，降低供应商产品及服务的质量风险。

2022 年，公司未发生任何产品质量与安全相关的违法违规事件。

## 数字化创新

泰格医药积极探索数字化创新模式，改善创新项目的管理流程和制度体系，以推动行业创新生态的共建。公司成立创新中心，定期完善《创新管理办法》等管理制度，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。我们的创新专家委员会团队负责审定创新战略方向，实施创新方案，进行任务布局，协调内外资源配置，为创新工作提供专业的决策性建议。

公司设立“创新先锋”岗位，旨在沟通落实创新战略实践，协调创新项目的跨部门合作，促进创新文化和创新人才的联合培养，推动创新成果的应用与推广。此外，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。

2022 年，公司上线 40 个数字化项目，共评选出 RBQM、DCT、E-SITE、CTMS 等 6 个优秀重大创新项目，全球项目管理和临床运营能力不断提升。我们的 E-SITE 系统旨在为商务竞标、中心选择、研究中心最新信息获取、运用系统提供可靠、快捷的数据信息；CTMS 通过信息化架构、自定义模块和兼容外部系统接口实现平台的统一化和包容化管理，已有约 800 个临床试验项目运行。

## 信息安全与隐私保护

公司严格遵守《药物临床试验质量管理规范》以及《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》的相关规定，制定《信息保护政策》，明确信息保护的责任与要求、个人数据的处理原则等。公司持续推进信息安全合规项目，定期开展信息安全系统认证工作，优化完善信息安全治理体系。



公司在合规及 ESG 委员会下设信息安全合规工作组，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 DPO（数据保护官），从集团层面搭建信息安全管理体系统。信息安全合规工作组负责监督、协调及统筹公司在全球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。

对于信息资产，公司制定《泰格医药信息分级分类指南》，编制部门资产清单，并进行分级管理，明确规范了不同级别信息的处理原则和注意事项，将信息安全作为新员工入职的必修课。在此基础上，我们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。

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。

2022 年，我们对 GxP（药品经营质量管理规范）系统进行全生命周期分析，搭建了涵盖自主研发及外购系统的 SDLC（全生命周期）流程，使其满足海内外 GxP 相关法规及行业内主流管理水平的监管要求。

公司《信息保护政策》明确了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，调查泄密根本原因并留存调查报告。针对突发自然灾害导致的电力受阻、网络中断，进而造成数据丢失的风险，我们每年在泰格医药数据中心开展

BCP（营运持续计划）中的 DRP（灾难恢复计划）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。2022 年，在系统恢复测试后，公司还对恢复数据的完整性进行审核及验证测试，经测试通过审核。

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。2022 年 9 月，我们邀请外部专家针对公司各层级管理层人员，开展了信息安全必要性培训，介绍信息安全管理系统的必要性、信息安全的基础框架以及当前泰格医药信息安全合规项目的阶段性成果，借此加强管理层对信息安全的认知与重视程度。公司本年度信息安全培训覆盖全体员工，累计培训时长 12,600 小时。

截至报告期末，公司已通过 ISO 27000 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。

2022 年，公司未发生任何侵害客户信息安全的违法违规事件。

### 泰格医药信息与隐私保护机制



## 客户服务

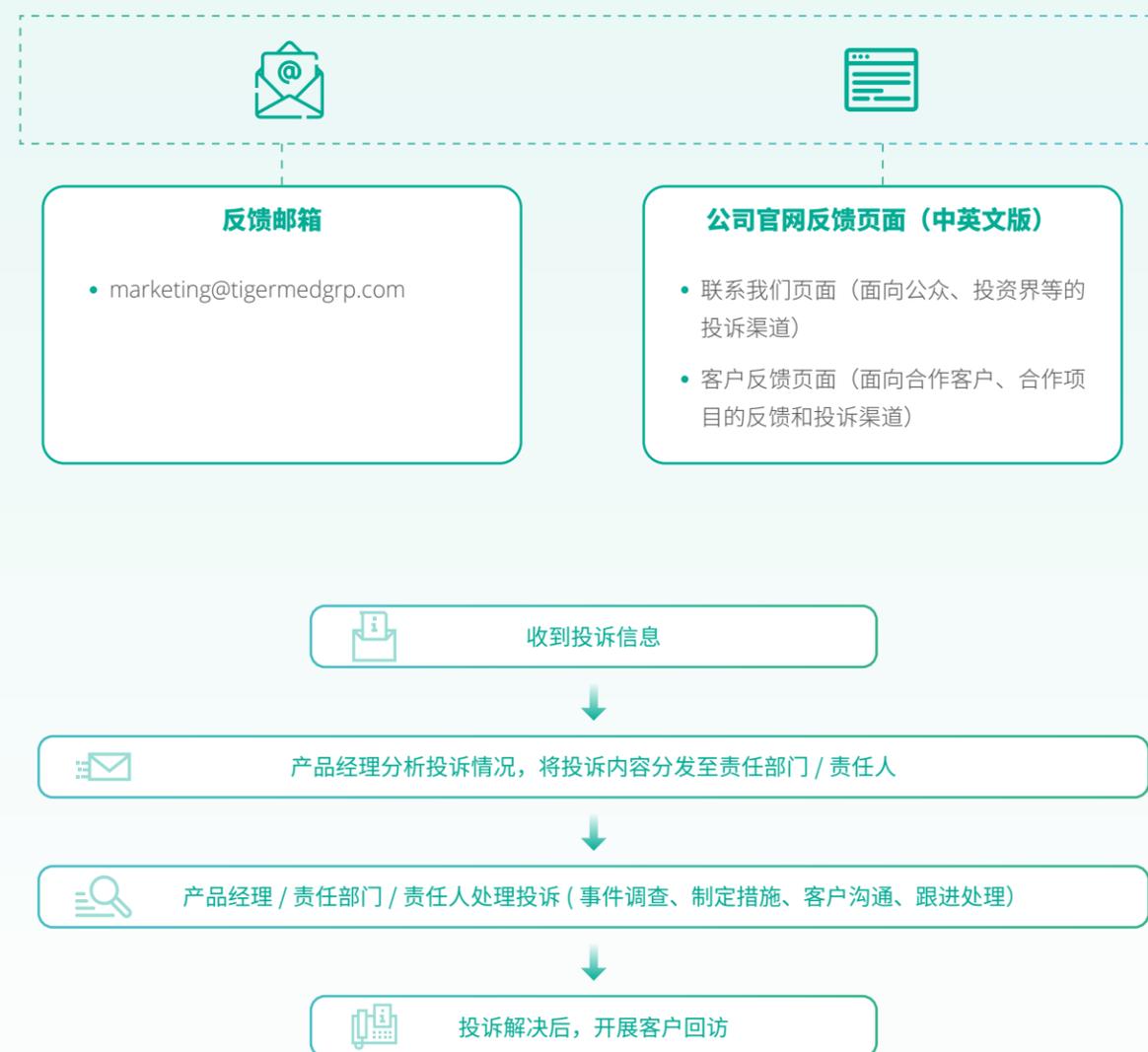
公司开放畅通的客户沟通途径。客户可通过反馈邮箱、公司官网等途径进行建议或投诉。我们将客户投诉根据影响程度分为重大投诉（关键性问题）、中度投诉（严重性问题）、轻微投诉（一般性问题）和无效投诉，按照不同类型及时追踪反馈结果，进行有效管理。

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。2022年，我们面向国内外400多家客户和申办方开展满意度调研，共向1,000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8.22分（满分10分），与2021年的7.99分相比提升了0.23分。

### 客户沟通途径



### 客户投诉途径与投诉机制



### 客户满意度调研流程

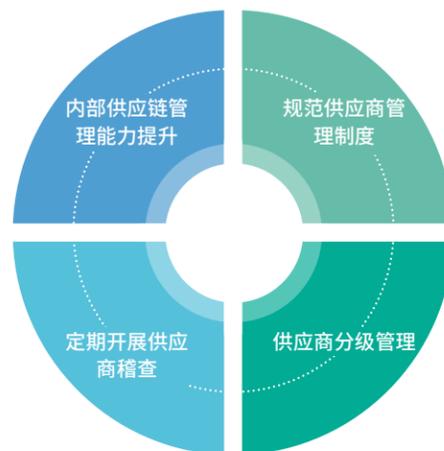


# 供应链责任

## 供应商管理

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 供应链管理能力的提升，建立完善的采购培训与考核体系。

公司制定《供应商管理制度》《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，公司供应商可分为临床业务和非 临床业务两类，其中临床业务类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 于临床业务类（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 ESG 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。

2022 年，公司推动 SRM（供应商管理系统）的市场调研和其他准备工作，已将供应商准入、供应商评估、 供应商合规调研先行上线内部 OA 系统，后续将继续推进 SRM 系统模块对标，推动供应商体系化管理，提升 业务整体采购效率。

临床业务类	非临床业务类
<ul style="list-style-type: none"> <li>临床物资和校准</li> <li>临床药品和样本管理</li> <li>临床 IT</li> <li>临床 CRO</li> <li>临床相关服务</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工程设施</li> <li>市场及专业服务</li> <li>常规 IT</li> <li>行政办公</li> </ul>

## 泰格医药供应商管理原则

<b>廉洁自律原则</b> 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	<b>公正公平原则</b> 供应商开发、认证 以及考评、淘汰过 程中应客观公正	<b>充分竞争原则</b> 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	<b>择优选择原则</b> 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	<b>可追溯原则</b> 及时进行收集、整 理、归档供应商从 准入到淘汰的相关 资料
---	--	--	--	---

## 泰格医药新供应商纳入程序

<b>供应商考察</b> 关注供应商在产品 质量、商业道德规 范、交货能力、售 后服务、社会责任、 健康安全环境等方 面的表现，并组织 开展对供应商的初 步审计	<b>样品检测</b> 对评估有需要的供 应商开展样品检 测，样品需通过内 部技术标准及质量 要求	<b>新供应商培训</b> 对于新纳入的临床 物资类供应商，于 项目开展前对项目 内容、流程、分工 等基本情况进行介 绍，并对公司可持 续供应链理念进行 宣导
---	--	--

<b>现场考察</b> 对评估有必要的供 应商，组织开展现 场考察	<b>综合评审</b> 根据已收集的供应 商基本信息及考察 评审结果进行综合 评审，对供应商包 括 ESG 指标在内的 各项指标进行评分 及排名
--------------------------------------	---

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。

针对现存供应商，公司制定了《供应商管理制度》和《供应商黑名单》等管理制度。我们对所有临床业务类供应商每年开展至少一次考核，由采购部负责成立供应商考核评估小组，成员包括质量保证部、采购部、使用部门、需求部门和业务部门等。

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考核及评估。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。针对临床业务类等高风险供应商，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。

公司重视内部供应链管理的能力与成长，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。我们制定了内训与外训相结合的采购人员培训体系，按季度对采购人员开展质量、采购合规与可持续发展相关培训。

## 负责任供应链

泰格医药始终坚持公平公正、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。我们参考《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。2022 年，公司对主要临床物资供应商（采购额占 50% 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《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。本年度公司在租赁低温冰箱、恒温箱时考虑其环保属性，采用无氟环保制冷剂冰箱，降低对环境的危害。截至报告期末，我们已与所有重要供应商（除医院 / 政府机关 / 事业单位等）签订了《供应商行为准则》。

## 泰格医药责任供应链管理

关注层面	具体要求节选
 <b>质量管理</b> 药品使用规范 临床试验质量规范	供应商在任何时候均应监督其产品的质量  泰格医药要求，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
 <b>伦理（商业道德）</b> 诚信经营 反腐败 数据保护	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》  保护泰格及其员工、患者、供应商及其员工或其他人员的个人信息
 <b>环境</b> 环境及相关管理体系 废弃物及排放情况 环保产品与服务 环境影响	遵守所有适用的环境及环保法律及法规  确保废物、废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
 <b>劳工</b> 劳工与人权 反歧视与公平待遇 工资与福利	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
 <b>健康与安全</b> 员工安全保护 应急准备和响应 危害性信息	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

# 员工责任

## 员工权益与福利

泰格医药构建完善、规范的人力资源管理体系与制度，充分保护员工合法权益与福利。公司严格遵守《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》及海外当地相关劳工法律法规。

我们通过《泰格医药劳工标准》和《员工行为准则》明确规定禁止雇佣童工、强制劳工、反腐败、反歧视等不当用工形式；通过严格筛查、日常管理监督确保无使用童工或强制劳工的现象，无人因肤色、种族、国籍、残疾、宗教、性别、性取向、公民身份、年龄或任何其他受法律保护的特征遭受歧视；尊重员工的自由结社、集体谈判和自由选举等各项政治权利；倡导多元化，向每位员工或求职者提供平等的机会。

2022年，公司未发生与雇佣童工和强制劳工相关案件，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、反歧视及多元化和劳工准则相关的违法情况。若发生违法事件，我们将采取法律措施进行处理，如公司一旦发现任何雇佣童工或强制劳工的情况，将立即终止其劳动合同，并对责任人进行相应纪律处分。

### 泰格医药员工权益政策



#### 招聘与解聘

**招聘：**坚持合法合规、平等公正无歧视的原则开展员工招聘，坚决杜绝各类歧视、童工及强制劳工。

**解聘：**公司与员工按照《员工手册》和运营所在地当地法律法规开展。



#### 工时与假期

**工时：**不同运营地的工作时间符合当地的法律法规要求。

**假期：**优于国家政策的带薪年假、额外的全薪病假、按国家要求的女性产假、以及按当地法规规定的婚假、丧假、育儿假、陪产假等。



#### 薪酬与晋升

**薪酬：**按照《薪酬管理制度》《组织绩效管理制度》《员工绩效管理制度》，将员工薪酬与绩效相挂钩，每年确立员工的薪酬增长方案及激励安排并设置 PIP（绩效改进计划），持续追踪绩效进展。

**晋升：**按照《人员晋升管理制度》《员工绩效管理制度》等落实晋升体系，对所有员工一年开放一次晋升机会，技术岗位员工额外开放一次机会。

### 泰格医药员工福利（摘要）

员工关怀	员工津贴	工作与生活平衡	员工保险
全薪病假	午餐补贴	带薪年假	法定各类社会保险
年度体检	通讯补贴	不低于当地标准的福利假期与假期工资	医疗补充保险
大病慰问	交通补贴	文体俱乐部	重大疾病险
生育慰问	高温补贴	健身设施及瑜伽房	
困难补助			
心理健康关爱项目			



## 多元、平等与包容

泰格医药努力创建多元平等、开放包容、协作互助的工作氛围。我们雇佣多元化人才，增强员工沟通与企业文化宣贯，尊重员工文化习俗与信仰，关爱女性员工权益，反对歧视与职场骚扰。

在公司全球化运营的情况下，我们坚持优先从当地选拔优秀的专业和管理人才，增强公司的本土化属性。在公司首席人力资源官的监管下，公司定期开展多元化政策培训，支持女性员工和其他少数群体在公司的就业和发展。2022年，公司线上培训平台为全体员工提供了关于《泰格医药劳工标准》和《员工行为准则》的培训，将多元化政策作为其重要组成部分，实现员工多元化政策培训覆盖率 100%。

#### 员工多元化管理目标：

承诺每年新员工中女性占比不低于

**50** %

## 开展平等多元沟通，促进文化融合

促进开放平等、多元化的沟通交流在公司全球化布局的战略中尤为重要。2022年，公司推出全新的高管与员工面对面活动及跨文化沟通活动，依托中国员工喜爱的茶文化和海外员工喜爱的咖啡文化，通过“四季茶会”和“Coffee Chat”的形式，将公司战略发展、品牌文化和当地文化融合，推动多元人才的沟通与融合，丰富了泰格全球化发展的战略内涵。

我们的沟通活动收获了员工的积极反馈。首期四季茶会获得近9,000人次的线上直播访问量，收到来自员工的有效提问数40余个，涵盖泰格的职业影响力、公司战略与业务、企业文化等诸多方面。此外，通过Coffee Chat，我们为20多个国家的百余名海外员工介绍了中国文化，通过互动让各国员工了解彼此的文化异同，促进彼此了解与融合。

公司通过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。公司帮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交流，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。

## 尊重少数民族员工习俗与员工宗教信仰

泰格医药拥有来自近30个少数民族的员工，员工拥有多种宗教信仰。基于不同民族的文化，我们因地制宜制定符合实际的管理制度，让不同民族的员工都能感受到公司的尊重与关爱。我们满足员工由于民族文化和宗教信仰产生的假期需求；在发放公司福利时也考虑不同民族的风俗习惯，例如在中秋节为驻中国地区工作的员工提供常规和清真月饼两种选择。

## 支持女性员工发展

泰格医药拥有超过半数的女性员工，公司非常重视全体女性员工所面临的职场与生活挑战。在中国，工会与公司签订《女职工权益保护专项协议》，严格遵循同工同酬原则，确保在公司拥有平等的晋升和职业发展途径。

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、育儿假等女性假期，在中国大陆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。

## 反对职场歧视与骚扰

泰格医药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、虐待或剥削的行为。

## 保障员工参与权与表达权

泰格医药主动听取员工的建议，营造让员工感到安全、可以畅所欲言表达想法和讨论问题的开放工作环境，保障员工享有充分的参与权与表达权，建立和谐稳定的劳动关系。

全体员工可在泰格医药员工建议平台Tigermед Dialogue提出管理建议，由平台持续追踪，并向员工透明进度情况。自上线以来，我们累计收到意见建议反馈300余条，通过相关部门的回复和改进，2022年员工满意率超过85%。

此外，公司还定期开展员工敬业度调研、满意度调研，通过问卷和访谈等多种形式，主动了解员工对工作环境、职业发展等不同维度的满意程度和意见建议。

## 人才成长与发展

泰格医药关注雇主品牌建设，于2022年9月正式发布全球人才价值主张“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。该主张既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。2022年，公司获得前程无忧颁发的2022年人力资源管理“杰出雇主”奖。



## 内生型培养体系

在员工培训方面，我们为全体员工提供全面的培训方案与畅通的发展通道，遵照《泰格医药培训管理制度》等公司规定，依照战略性、按需性、计划性、全程性原则，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。

2022 年，公司持续推进并在内部进一步完善培训工作。受不利因素影响，公司本年度培训整体学时略有缩减，但我们对培训课程进行了优化，将领导力单课等项目课程涉及的模块能力提升整合进 ELP、ALP、FLP 课程中，并对培训员工进行了更加的细分，使得培训的效果进一步提升，这从泰格所开展的临床试验项目的质量和结果、以及进一步提升的内部员工转岗率中得以体现。

### 泰格医药培训项目内容及进展

项目类型	项目名称	项目介绍	2022 年进展
领导力培训	ELP (高管私董会)	培训对象：高层管理者 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累计开展 5 期</li> <li>赋能 55 位高层管理者</li> <li>平均每人培训 40 小时</li> </ul>
	ALP (进阶领导力发展项目)	培训对象：中层管理者 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累计开展 1 期</li> <li>赋能 24 位高层管理者</li> <li>平均每人培训 80 小时</li> </ul>
	FLP (基层领导力发展项目)	培训对象：新晋新招管理者（包括海外员工） 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累计开展 1 期培训，含海外 1 期线下培训，覆盖 6 门课程</li> <li>赋能 481 位管理者</li> </ul>
	英文 PM 人才发展项目	培训对象：针对有一定英文基础且可承接英文项目的项目管理人员（与海外员工共同开展） 培训内容：采用专题课程 + 专题沙龙形式，结合泰格医药内部场景化学习	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累计开展 1 期</li> <li>赋能 60 位项目经理</li> </ul>

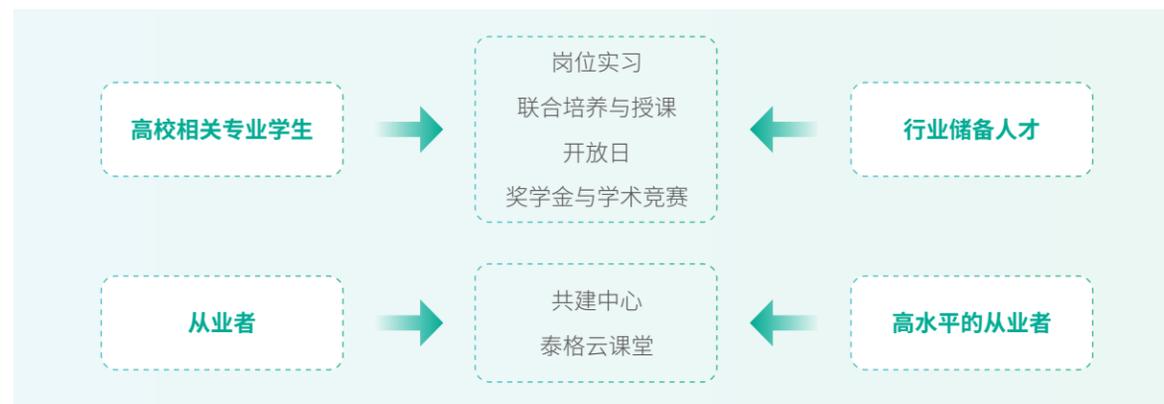
项目类型	项目名称	项目介绍	2022 年进展
新员工培训	新员工入职培训	培训对象：新入职员工 培训内容：为加入泰格集团新员工量身打造，根据公司新人培养需求和员工实际情况，设计泰格医药特色课程体系。采用混合学习方式，帮助新员工文化融入，掌握职场技能，快速适应工作	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累计开展 12 期</li> <li>赋能 1,678 位新员工</li> </ul>
	专业技能培训	培训对象：各业务单元员工 培训内容：结合业务单元核心关键岗位，设计开发专岗培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>覆盖 400+ 门课程</li> <li>赋能 7,694 位员工</li> </ul>
	CRC (临床协调员) 转岗培训	培训对象：CRC 岗位优秀员工 培训内容：提升 CRC-CRA 转岗成功率，缩短上岗周期，保留优秀人才，活跃内部人才市场流动	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累计推送 16 次，覆盖 36 门课程</li> <li>赋能 16 位员工</li> </ul>
专业能力培训	外部培训	培训对象：全体员工均有资格报名 培训内容：根据需求开展，如 GCP 培训、PMP 培训、实验动物从业人员培训、国际创新药物研发与管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>全年累计 411 人次参加外部培训</li> <li>310 人获得国家局 GCP 证书</li> <li>8 人获得 PMP 证书</li> </ul>



## 创新人才培养模式

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



### 奖学金与学术竞赛

- 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：“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

### 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

公司采用员工激励“组合拳”，通过多样化薪酬体系、优秀员工激励、金银币活动、中长期股权激励等多项措施，充分肯定核心人才的价值，打造吸引人才的职场环境。

### 岗位实习

- 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 23 家高校开展实习合作；北京雅信诚与清华大学开展《生物医药方向的实体识别》课程；与西安工程大学、西安外国语大学成立实习基地
- 2022 年临床试验相关岗位实习生超过 560 人，帮助学生深入认识行业和临床试验工作内容，大部分学生最终从事与临床研究相关工作

### 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、思博学院提供讲师师资，开展专业授课

### 开放日

- 浙江财经大学信息学院、嘉兴学院师生代表参观泰格嘉兴数据中心园区；平顶山学院、许昌学院等院校校长、学院领导参观漯河泰格生物医药产业园；与应届大学生、高校教师开展座谈会活动

### 优秀员工认可

评选年度优秀员工、开展不同岗位的优秀员工激励，对有较高专业能力且取得卓越成绩的员工予以嘉奖

### 长期服务认可

公司为进入泰格后工作满一定年限的员工发放长期服务奖金及纪念金银币，以表达对公司做出长期贡献的员工的认可与感激

### 中长期激励

公司建立完善的中长期激励机制，向符合条件的人员授予包括股权激励在内的多种中长期激励，促进员工向公司目标聚焦，实现公司与员工利益的长期、均衡、协同发展。2022 年，公司面向核心技术（业务）人员，开展新一轮的 A 股限制性股票激励计划，激励对象总人数达 817 人



## 人才资源盘点与规划

我们为员工制定了清晰的岗位体系，提供专业通道和管理通道的双通道晋升发展路线，确保各级员工的绩效评价标准公开、程序公平、各级管理人员的任命及晋升公开透明。此外，公司制定了内部转岗机制。员工可基于个人发展需求提出内部转岗需求，若有岗位空缺，公司将优先安排内部员工面试。

2022 年，公司开展人才盘点工作，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，全面掌握公司关键核心岗位的人才匹配度。公司结合识别出的人才缺口，正努力搭建后备人才库，开展继任者计划。在此过程中，我们将优先基于内部晋升、轮岗转岗、领导力培训、海外派遣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。

我们协同员工开展职业规划，寻找自身职业定位。公司指导员工制定个人发展计划（IDP），由员工结合个人情况自主发起。员工可以通过 IDP 与部门管理者充分沟通个人发展诉求，选择不同的岗位成长或岗位轮换等发展意向，定制个人职业计划。公司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。公司针对专业岗位和管理岗位员工形成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。

根据怡安翰威特咨询公司发布的《2018-2022 怡安医药研发行业人力资本调研》，2022 年 CRO 行业员工整体流失率达到 29.9%，临床实施业务线的关键研发人员主动流失率达到 28.1%，行业人才流动率偏高。因此，我们持续关注离职员工再就业，定期进行离职员工回访，对于空缺的合适岗位会优先了解离职员工的返回意向，并为重新返回公司的员工提供相关优惠政策。

2022 年，国际政治、经济形势复杂多变，泰格所处的医药及 CRO 行业亦受影响，公司放缓了外部招聘计划，报告期内新进员工数量略有下降。但公司在报告期内积极开展人才保留及内部人才资源盘点等举措，积极储备并完善人才梯队，随着政策调整和外部行业恢复向上，公司也将为吸引更多复合型人才做好准备。

## 职业健康与安全

基于公司倡导的“努力工作，健康生活”的理念，我们严格遵守《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，关注员工的身心健康。

在中国，工会与公司签订《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》，保障员工的职业健康和安全，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。

泰格医药所覆盖的临床 CRO 业务职业安全与健康危害因素较少。报告期内，公司未发生员工在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病（简称“职业病”）。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	<ul style="list-style-type: none"> <li>持续开展 EAP（员工心理关爱项目）“泰格心福音”，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。</li> </ul>
关爱员工日常职业健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>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，2022 年员工体检覆盖率为 100%；</li> <li>开设“健康泰”的系列课程，面向全体员工开展健康类主题培训，2022 年度共开展 12 场；</li> <li>通过配备健身设施、瑜伽房等，鼓励员工通过每周健身的方式，维持身体健康状态；</li> <li>组织多样化的体育健康类的俱乐部、员工活动，积极倡导健康理念。</li> </ul>
关注员工身体健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>为前往医院现场直接参与 COVID-19 相关药物及疫苗项目的临床试验员工提供包括隔离服、N95 口罩、手套、消毒物品等在内的完整的防护物资，开展专项防护培训，安排疫苗注射；</li> <li>不间断地为办公室里的员工免费提供医用口罩；</li> <li>2022 年上半年，公司协调各方资源，筹集投递 800 余份生活物资慰问礼包，缓解了在上海员工的紧急需求。</li> </ul>
突发安全事件防护与紧急救援	<ul style="list-style-type: none"> <li>确保办公区域设有消防通道、配备消防设施、应急照明，并定期检查，对办公区域内的安全出口和疏散通道进行显著标识，协调组织办事处人员参加消防演习，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；</li> <li>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。</li> </ul>

# 环境责任

## 环境管理体系

泰格医药以“以人为本 关爱健康 降低排放 持续发展”为管理方针，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，持续推动公司向更加可持续的商业模式转型。

公司设立环境、健康与安全工作（Environment, Health and Safety, 简称“EHS”）小组，负责环保制度的审批和环保工作的管理与推进，制定并发布《环境、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。

公司重视对环境关键量化绩效指标的管理，结合实际运营情况，不断推动环境关键量化绩效指标统计口径的扩大，并于 2021 年制定了用水效益、能源使用效益、温室气体排放目标，以此为国家“30·60”碳达峰、碳中和目标的实现贡献我们的力量。ESG 绩效目标的达成情况由泰格医药董事会进行年度审核。

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。2022 年，子公司方达控股单独设立其有害废弃物与无害废弃物管理目标。

2022 年，公司未发生违反环境保护相关法律法规的事件。

ESG 目标	2022 年目标进展
 <p>水耗目标</p> <p>至 2025 年，公司人均耗水量较 2019 年减少 30%</p>	<p>2022 年，公司人均耗水量为 5.31 立方米 / 人，较 2019 年减少 89.02%</p>
 <p>能耗目标</p> <p>至 2025 年，公司人均综合能源消耗量较 2019 年减少 15%</p>	<p>2022 年，公司人均综合能源消耗量为 0.50 兆瓦时 / 人，较 2019 年减少 63.17%</p>
 <p>温室气体排放目标</p> <p>至 2025 年，公司人均温室气体排放量较 2019 年减少 15%</p>	<p>2022 年，公司人均温室气体排放量为 0.28 吨二氧化碳当量 / 人，较 2019 年减少 62.52%</p>

注：基于基准年数据统计基础，目标设定范围包含泰格医药中国境内全资子公司，不含子公司方达控股；因此，2022 年 ESG 目标进展中数据未纳入方达控股耗水量、综合能源消耗量以及温室气体排放量。2022 年，方达控股单独设立其环境管理目标，详见《方达控股 2022 年环境、社会与管治报告》。

# 应对气候变化

气候变化为经济和社会发展带来的深远影响，是当前全球共同面对的环境挑战。公司持续参考气候相关财务信息披露工作组（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, 简称“TCFD”）建议，从治理架构、制定策略、风险管理以及指标与目标制定四个层面，构建气候变化管理体系，识别气候变化相关的风险和机遇，完善气候变化管理举措。

## 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泰格医药 ESG 关注焦点中，由董事会对公司的 ESG 事宜包括气候变化议题开展监督与管理
- 相关职能部门及业务部门将气候变化的管理纳入日常工作重点之中

战略

- 识别气候变化对公司运营产生的风险，计划将气候变化的风险与机遇纳入整体运营风险管理的一部分，制定 BCP（营运持续计划）
- 积极识别泰格医药温室气体排放的主要来源

风险管理

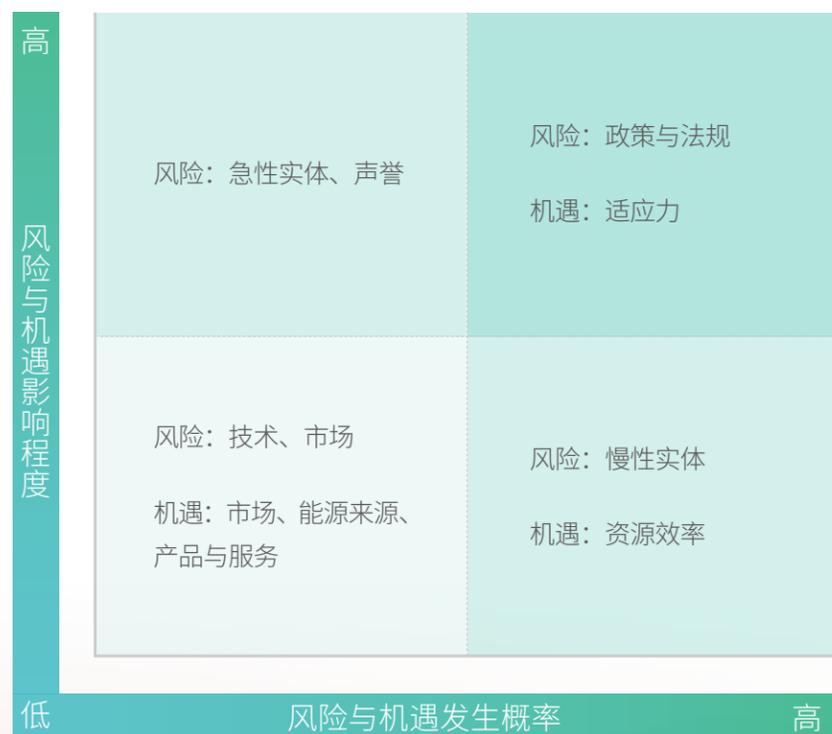
- 在资源节约、减少排放等方面开展相关的管理行动

指标与目标

- 定期统计与披露温室气体排放量与排放密度，评估公司应对气候变化管理的绩效水平
- 目标：至 2025 年，公司人均温室气体排放量较 2019 年减少 15%

2022 年，我们采取“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调研工作。公司 ESG 小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，我们结合专家意见，对问卷进行综合分析，识别出对公司具有实质性影响的气候风险与机遇。

我们强化气候变化风险与机遇分析，新增适应力、恢复力两个分析维度，从可能性、影响程度、适应力、恢复力四个维度对气候风险与机遇进行分析和排序。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，同时了解公司气候风险与机遇影响所持续的时间范围。



我们逐一分析识别出与公司相关的气候风险与机遇，评估其对公司财务影响，并采取相应的气候变化应对措施与目标。

气候风险或机遇	持续时间范围	具体描述	潜在财务影响
<b>风险：政策与法规</b>	1-3 年	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 ▼
<b>风险：急性实体</b>	1-3 年	未来更多极端天气事件如飓风或洪水，可能对公司造成资产损坏、人员损失和业务活动中断等危害。企业需要立即响应，投入大量资源以恢复服务与生产的正常运行。	营业收入 ▼ 运营成本 ▲ 固定资产价值 ▼
<b>风险：慢性实体</b>	1-5 年	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 ▼
<b>风险：声誉</b>	1-3 年	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业务、服务 / 产品的正常销售。	营业收入 ▼
<b>风险：技术</b>	1-5 年	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 ▼
<b>机遇：适应力</b>	1-5 年	公司可在低碳 / 绿色经济新市场中寻求计划，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 ▲
<b>机遇：资源效率</b>	1-3 年	公司可通过提升生产、运营和销售过程中的资源（尤其是能源）使用效率，降低运营成本。	运营成本 ▼

我们识别碳排放来源，主要包括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。

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。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。此外，我们通过日常沟通、设置节水和节电标语等形式，增强员工资源节约意识。

2022 年，公司人均碳排放量为 0.28 吨二氧化碳当量 / 人，较 2019 年减少 62.52%。

## 资源使用与排放物管理

泰格医药制定《环境、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，我们制定了《办公室管理制度》，通过环保管理设施、绿色办公等举措，减少资源消耗。

资源使用	资源节约
<ul style="list-style-type: none"> <li>公司办公环节中直接或者间接消耗的主要能源为外购电力、外购热力、自有车辆柴油、汽油</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过日常沟通、设置节水标语等形式，增强员工资源节约意识</li> <li>鼓励无纸化办公、双面打印等</li> <li>办公用品循环利用，如文件保护袋、办公桌椅等；2022年推行数字化办公用品管理系统，合理配置库存</li> <li>食堂减少洗手、洗菜时的水资源浪费，使用更环保、可回收的餐具和用纸</li> <li>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等；2022年，由“OA+ 邮箱”并行申请，全部转为 OA 提交，提升电子印章用印效率</li> <li>节能措施详见本报告“环境责任 - 应对气候变化”章节</li> </ul>



排放物	排放物管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>公司产生的主要排放物为废水、一般固体废弃物以及少量日常办公产生的有害废弃物</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活废水，纳管排放</li> <li>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</li> <li>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，统一交予第三方机构或物业处理</li> </ul>

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泰格医药临床 CRO 业务有所区别，方达控股针对不同有害废弃物的主要处理方式如下（更多详细内容，参见《方达控股 2022 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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；</li> <li>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。</li> </ul>
 废水 实验室过程产生的少量废水	<ul style="list-style-type: none"> <li>精准计算实验材料耗水量，减少废水排放量；</li> <li>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。</li> </ul>
 固体废弃物 有害废弃物	<ul style="list-style-type: none"> <li>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；</li> <li>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；</li> <li>所有有害废弃物均由持牌回收商收集处置及处理。</li> </ul>
无害废弃物	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>



# 社区责任

## 社区健康和公益

泰格医药将关注社区需求、寻求与社区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》相关法律法规。2022年4月，泰格公益部成立，统筹管理公益项目和规划，并制定《泰格医药公益管理办法（试行稿）》，建立健全公益项目决策、执行、监督机制，对公益项目的前期评估、项目立项、项目监管、项目执行、预算控制、成效评估、活动反馈等环节建立科学、规范、有效的流程，并安排专员对公益项目进行管理及监督。我们不断推动公益慈善活动系统化、整体化和规范化开展，以便于自身公益经验的整合与输出。

公司基于已有的公益慈善基础，梳理出公益投入的五大方向：临床行业合作、教育与贫困资助、罕见病研究支持、社会紧急救援以及员工公益行动。

方向 1: 临床行业合作	项目背景	2022 年进展
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”），并设立微信公众号向社会大众普及临床研究信息	<ul style="list-style-type: none"> <li>与临基会合作的《药物临床试验受试者小宝典》出版，并完成 10,000 册赠书活动</li> <li>向临基会捐赠人民币 100 万元</li> </ul>
中国科学家培养计划	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>向北京世纪慈善基金会捐款人民币 100 万元</li> </ul>

方向 2: 教育与贫困资助	项目背景	2022 年进展
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>向温州医科大学捐赠人民币 100 万元，向南京中国药科大学教育发展基金会捐款人民币 20 万元</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>

方向 3: 罕见病研究支持	项目背景	2022 年进展
推动罕见病与转化医学研究	2022年2月，蔻德罕见病中心创始人联合泰格医药总裁曹晓春女士等 12 位科学家和企业家共同发起浙江瑞鸥公益基金会，用于支持和推动罕见病和转化医学研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>向浙江瑞鸥公益基金会捐赠人民币 100 万元</li> </ul>

方向 4: 社会紧急救援	项目背景	2022 年进展
对泸定地震捐款	2022年9月，四川甘孜藏族自治州泸定县发生 6.8 级地震，公司进行捐款以用于甘孜泸定、雅安石棉两地 60 余所中小学校及 4 个村庄/社区开展防灾培训，帮助灾区群众认识灾难、学会防灾救灾	<ul style="list-style-type: none"> <li>向四川省红十字基金会捐赠人民币 50 万元</li> </ul>
对巴基斯坦洪灾捐款	2022年6月，巴基斯坦遭受洪灾，公司予以人道主义救援，用于向洪水灾区人民提供医疗援助、食品、卫生用品和住所	<ul style="list-style-type: none"> <li>向 Alknhidma 基金会捐赠美金 10 万元</li> </ul>

## 员工公益行动

2022年，基于泰格公益部的成立，泰格医药在员工公益上持续发力。除有序开展衣物捐赠外，我们全年组织三次员工公益日活动，承担社会责任。

公司于 2018-2021 年在内部组织冬衣捐赠活动，累计为玉树贫困地区捐赠冬衣 130 余箱。2022 年，受捐助地区的政策要求有所调整，原定的冬衣捐赠活动搁置，但公司通过飞蚂蚁平台进行接力，顺利重启本项目。捐赠衣物通过平台方运至国内贫困山区，或进行旧衣出口参与国际支援，部分衣物也作为环保再造服饰原材料进入可持续时尚领域，减少约 545 千克碳排放。

2022 年 5 月世界红十字日，泰格医药国内员工开展为期三天的捐款捐步活动。依托腾讯公益平台，员工可直接进行捐款或“捐步数”兑换善款，为白血病儿童和先天性心脏病儿童及家庭提供人道关怀金，支持大病儿童关爱项目。

2022 年 9 月，公司倡导员工积极参与 99 全民公益日的“为爱呐‘罕’，稻草人守护计划”活动，活动中我们与国内员工共计为该公益计划捐赠人民币 20.78 万元，用于促进国内罕见病研究与帮扶事业的发展。公司员工亦通过拍摄公益项目视频宣传片、制作公益动画科普短片、医院现场科普，使更多人增加了对遗传、罕见单种病的基本认知，从而关注到罕见病患者的生活。

# ESG 关键量化绩效表

## 环境绩效<sup>1</sup>

指标	单位	2020年	2021年	2022年 (不含方达)	2022年 (含方达中国)
<b>能源及资源使用</b>					
自有车辆耗汽油用量	升	24,188.00	22,428.00	35,683.23	46,626.23
耗电量	兆瓦时	1,300.24	2,385.53	3,585.81	16,826.91
耗热量 <sup>2</sup>	吉焦	—	—	370.50	370.50
耗水量	立方米	52,323	45,521	36,454	95,097
人均耗电量	兆瓦时/人	0.97	0.38	0.46	1.91
人均综合能源消耗量	兆瓦时/人	1.14	0.41	0.50	1.96
人均耗水量	立方米/人	39.11	7.24	5.31	10.81
<b>固体废弃物排放</b>					
所产生的有害废弃物总量 <sup>3</sup>	吨	—	—	—	48.5
人均有害废弃物排放量	吨/人	—	—	—	0.01
所产生的无害废弃物总量 <sup>4</sup>	吨	89.20	—	—	48.5
人均无害废弃物排放量	吨/人	0.667	—	—	0.01
<b>废气排放<sup>5</sup></b>					
氮氧化物排放	千克	197.42	220.39	227.93	—
硫氧化物排放	千克	0.36	0.33	0.52	—
颗粒物排放	千克	18.75	21.12	21.75	—
<b>温室气体排放<sup>6</sup></b>					
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	850.36	1,438.92	2,201.39	9,920.30
范围一（直接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	57.08	52.93	84.21	110.04
范围二（间接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	793.28	1,385.99	2,117.18	9,810.26
人均温室气体排放量	吨二氧化碳当量/人	0.64	0.23	0.28	1.13

注：

[1]. 2020年环境绩效涵盖口径为泰格医药杭州办、上海办及嘉兴办；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年全资子公司数量较上年亦有明显增加。环境密度指标计算时选用的人数，皆与环境绩效口径相同范围，非全集团员工总数。基于数据口径新纳

入统计的运营点数量增加较多，公司自有车辆耗汽油用量、耗电量以及硫氧化物排放量有明显上升。

[2]. 2022年，新纳入外购热力能耗指标，用于泰格医药子公司外购热力供暖。外购热力数量按价格折算，折算参照北京市《关于调整本市非居民供热价格有关问题的通知》，其中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。

[3]. 泰格医药控股子公司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）。

[4]. 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）。

[5]. 2022年，氮氧化物、颗粒物排放量统计范围为泰格医药中国境内全资子公司；方达控股暂无法获取相关数据，因此“含方达中国”列暂无披露。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0.885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/公升（汽油）；颗粒物排放系数为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）。

[6]. 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/公升，外购热力系数为0.11千克二氧化碳当量/兆焦，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）。2020年电力排放系数为0.6101千克二氧化碳当量/千瓦时，2021-2022年电力排放系数选用0.5810千克二氧化碳当量/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）。

## 员工绩效<sup>1</sup>

指标	单位	2020年	2021年	2022年
<b>员工雇佣</b>				
员工总数 <sup>2</sup>	人	6,032	8,147	8,843
全职员工数	人	6,032	7,921	8,501
全职劳动合同制员工数	人	6,032	7,811	8,446
全职劳务派遣制员工数	人	—	110	55
兼职员工数	人	—	226	342
<b>注：本表中，此行以下数据统计均不包含兼职员工</b>				
男性员工数	人	1,145	1,496	1,585
女性员工数	人	4,887	6,425	6,916
50岁以上的员工人数	人	76	108	165
30岁至50岁的员工人数	人	1,613	2,472	2,633
30岁以下的员工人数	人	4,363	5,341	5,703
在中国大陆工作的员工数	人	5,260	7,372	7,808
在港澳台及海外工作的员工数	人	772	549	693
博士以上学位的员工人数	人	—	78	71
硕士学位的员工人数	人	1,362	1,251	599
本科学位的员工人数	人	3,838	4,980	6,424
大专或以下的员工人数	人	832	1,612	1,189

指标	单位	2020年	2021年	2022年
高级管理层员工人数	人	—	93	113
中级管理层员工人数	人	—	590	677
基层员工人数	人	—	7,238	7,711
高级技术岗位员工人数	人	—	351	450
中级技术岗位员工人数	人	—	1,491	1,849
初级技术岗位员工人数	人	—	6,034	6,157
司龄≥10年的员工数	人	—	300	258
司龄5(含)-10年(不含)的员工数	人	—	770	1,057
司龄3(不含)-5年(不含)的员工数	人	—	1,115	1,084
司龄≤3年的员工数	人	—	5,736	6,102
残疾人员工人数	人	—	22	23
少数民族员工人数	人	—	—	341
<b>新进员工总数<sup>3</sup></b>	人	—	4,290	3,459
新进男性员工数	人	—	703	644
新进女性员工数	人	—	3,587	2,815
50岁以上新进员工数	人	—	95	68
30岁至50岁新进员工数	人	—	636	584
30岁以下新进员工数	人	—	3,559	2,807
新进大陆员工数	人	—	4,040	3,234
新进港澳台及海外员工数	人	—	250	225
新进员工数: 全职劳动合同制	人	—	4,165	3,387
新进员工数: 全职劳务派遣制	人	—	125	72
<b>员工流失<sup>4</sup></b>				
<b>员工流失率</b>	%	18.30	18.67	25.42
男性员工流失率	%	22.03	18.92	26.75
女性员工流失率	%	17.25	18.61	25.12
50岁以上员工的流失率	%	—	16.67	11.52
30岁至50岁员工的流失率	%	—	11.53	18.99
30岁以下员工的流失率	%	—	22.02	28.79
高级管理层员工流失率	%	—	7.53	10.62
中级管理层员工流失率	%	—	9.83	15.81

指标	单位	2020年	2021年	2022年
基层员工流失率	%	—	19.54	26.48
高级技术岗位员工流失率	%	—	7.69	12.89
中级技术岗位员工流失率	%	—	11.87	17.90
初级技术岗位员工流失率	%	—	21.00	28.52
司龄≥10年的员工流失率	%	—	5.00	7.75
司龄5(含)-10年(不含)的员工流失率	%	12.20	7.27	13.53
司龄3(不含)-5年(不含)的员工流失率	%	14.30	15.07	25.55
司龄≤3年的员工流失率	%	19.90	21.62	28.20
在大陆工作的员工流失率	%	18.10	19.63	26.27
在港澳台及海外工作的员工流失率	%	19.80	5.83	15.87
<b>职业健康与安全</b>				
员工因工伤损失工作日数 <sup>5</sup>	天	120.0	200.5	483.0
因工作关系而死亡的员工人数	人	0	0	0
员工人均接受健康与安全的培训时长	小时	1.00	1.22	2.09
<b>员工培训与发展</b>				
员工培训投入 <sup>6</sup>	人民币万元	243.31	26,113.78	362.22
<b>员工培训覆盖率</b>	%	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
基层员工培训覆盖率	%	100	100	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
初级技术岗位员工培训覆盖率	%	100	100	100
<b>员工人均培训时长<sup>7</sup></b>	小时	48	222	105
男性员工人均培训时长	小时	48	190	91
女性员工人均培训时长	小时	48	230	108
高级管理层人均培训时长	小时	—	200	101
中级管理层人均培训时长	小时	—	186	103
基层员工人均培训时长	小时	—	225	111

指标	单位	2020年	2021年	2022年
高级技术岗位员工人均培训时长	小时	—	203	107
中级技术岗位员工人均培训时长	小时	—	217	109
初级技术岗位员工人均培训时长	小时	—	226	111
<b>定期接受绩效和职业发展考核的员工比例</b>	%	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
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]. 2020年员工绩效范围为泰格医药(不含子公司方达控股),公司仅个别劳务派遣员工,未对该类别及兼职员工开展统计。自2021年起,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]. 除员工总数外,员工绩效涵盖口径包括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。

[3]. 2022年CRO行业内多家公司调整产品管线,公司客户对人员需求减少;此外,公司招聘工作受不利因素影响有所减缓。因此,公司新进员工数量下降。

[4]. 2022年,公司员工流失率提升,但仍低于CRO行业员工流失率平均水平。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%。

[5]. 员工工伤主要为员工上下班途中的交通事故。同时,方达控股(中国区)一位合成岗位员工因实验室操作问题引起钽碳闪爆,导致烧伤,治疗流程较长,达到134天。针对上述事件,公司已协助员工认定工伤并完成赔付。

[6-7]. 2021年,培训项目逐步转为线下且培训项目增多,培训投入明显增加。2022年,受不利因素影响,培训项目多转为线上且有所中断,培训次数、培训时长与培训投入金额均有所下降。

## 产品绩效

指标	单位	2020年	2021年	2022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
已售或已运送产品中因安全与健康理由而须回收的产品的销售额	人民币万元	—	0	0

## 供应链管理绩效

指标	单位	2020年	2021年	2022年
供应商总数	家	2,043	1,931	1,989
中国大陆供应商数量	家	1,105	1,560	1,605

指标	单位	2020年	2021年	2022年
港澳台以及海外供应商数量	家	938	371	384
接受环境、劳工、道德等方面评估的供应商比例	%	—	25.01	59.07
通过环境、劳工、道德等方面评估的供应商比例	%	—	21.23	41.98

## 社区投入绩效

指标	单位	2020年	2021年	2022年
社会公益投入金额	人民币万元	997	412	573
医疗健康领域投入金额	人民币万元	883	25	320
教育助学领域投入金额	人民币万元	110	178	125
其他领域投入金额 <sup>1</sup>	人民币万元	—	209	128

注:

[1]. 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。

## 反贪污绩效

指标	单位	2020年	2021年	2022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
反贪污相关培训员工人均培训时长	小时	0.26	1.40	1.17

## 合规管理绩效

指标	单位	2020年	2021年	2022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

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
<b>A. 环境</b>	
<b>A1. 排放物</b>	环境责任 - 环境管理体系
A1.1	环境责任 - 资源使用与排放物管理 关键量化绩效表
A1.2	关键量化绩效表
A1.3	关键量化绩效表
A1.4	关键量化绩效表
A1.5	环境责任 - 环境管理体系 环境责任 - 资源使用与排放物管理
A1.6	环境责任 - 环境管理体系 环境责任 - 资源使用与排放物管理
<b>A2. 资源使用</b>	环境责任 - 应对气候变化 环境责任 - 资源使用与排放物管理
A2.1	ESG 关键量化绩效表
A2.2	ESG 关键量化绩效表
A2.3	环境责任 - 应对气候变化
A2.4	环境责任 - 资源使用与排放物管理
A2.5	公司主营业务为药物临床研究，不涉及包装物使用
<b>A3. 环境及天然资源</b>	环境责任 - 资源使用与排放物管理
A3.1	环境责任 - 资源使用与排放物管理

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
<b>A4. 气候变化</b>	环境责任 - 应对气候变化
A4.1	环境责任 - 应对气候变化
<b>B. 社会</b>	
<b>雇佣及劳工常规</b>	
<b>B1. 雇佣</b>	员工责任 - 员工权益与福利 员工责任 - 多元、平等与包容
B1.1	ESG 关键量化绩效表
B1.2	ESG 关键量化绩效表
<b>B2. 健康与安全</b>	员工责任 - 职业健康与安全
B2.1	员工责任 - 职业健康与安全 ESG 关键量化绩效表
B2.2	ESG 关键量化绩效表
B2.3	员工责任 - 职业健康与安全
<b>B3. 发展及培训</b>	员工责任 - 人才成长与发展
B3.1	ESG 关键量化绩效表
B3.2	ESG 关键量化绩效表
<b>B4. 劳工准则</b>	员工责任 - 员工权益与福利
B4.1	员工责任 - 员工权益与福利
B4.2	员工责任 - 员工权益与福利
<b>营运惯例</b>	
<b>B5. 供应链管理</b>	供应链责任 - 供应商管理

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
B5.1	ESG 关键量化绩效表
B5.2	供应链责任 - 供应商管理 ESG 关键量化绩效表
B5.3	供应链责任 - 负责任供应链
B5.4	供应链责任 - 负责任供应链
<b>B6. 产品责任</b>	合规运营 - 负责任营销 合规运营 - 知识产权保护 客户责任 - 质量管理体系 客户责任 - 客户信息与隐私保护
B6.1	ESG 关键量化绩效表
B6.2	客户责任 - 客户服务 ESG 关键量化绩效表
B6.3	合规运营 - 知识产权保护
B6.4	客户责任 - 质量管理体系

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
B6.5	合规运营 - 受试者权益保护 客户责任 - 客户信息与隐私保护
<b>B7. 反贪污</b>	合规运营 - 反腐败 合规运营 - 合规与风险管理
B7.1	ESG 关键量化绩效表
B7.2	合规运营 - 反腐败
B7.3	合规运营 - 反腐败 ESG 关键量化绩效表
<b>社区</b>	
<b>B8. 社区投资</b>	社区责任 - 社区健康和公益
B8.1	社区责任 - 社区健康和公益
B8.2	社区责任 - 社区健康和公益

## 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	ESG 管理体系、公司治理、客户责任、供应链责任、员工责任、环境责任、社区责任
9.2 经营原则	合规运营
9.3 社会责任战略规划及工作机制	ESG 管理体系、员工责任、环境责任、社区责任
9.4 社会责任制度建设	客户责任、员工责任、环境责任、社区责任
9.5 回报股东	公司治理
9.6 财务稳健	公司治理
9.7 职工权益保障	员工责任
9.8 环境保护责任	环境责任
9.9 环境信息	环境责任
9.10 环境保护政策实施情况	环境责任
9.11 环境信息披露	环境责任
9.12 产品质量安全	客户责任
9.13 员工权益保障	员工责任
9.14 科学伦理	合规运营
9.15 监督监察	报告编制说明

## GRI《可持续发展报告标准》(2021版)索引表

编号、标题	报告章节	编号、标题	报告章节
GRI 1: 基础 2021			领导致辞
GRI 2: 一般披露 2021		2-25	合规运营 - 反腐败
2-1	泰格医药档案 - 公司介绍	2-26	公司治理
2-2	报告编制说明	2-29	ESG 管理体系 - 利益相关方沟通
2-3	报告编制说明	GRI 3 实质性议题 2021	
2-4	报告编制说明	3-1	ESG 管理体系 - 实质性议题识别
2-6	泰格医药档案 - 主营业务	3-2	ESG 管理体系 - 实质性议题识别
	员工责任	3-3	ESG 管理体系 - 实质性议题识别
2-7	ESG 关键量化绩效表	<b>经济</b>	
	员工责任	GRI 201: 经济绩效 2016	
2-8	ESG 关键量化绩效表	201-4	客户责任 - 数字化创新
	公司治理	GRI 203: 间接经济影响 2016	
2-9	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	203-1	社区责任
	公司治理	GRI 204: 采购实践 2016	
2-12	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	204-1	ESG 关键量化绩效表
	公司治理	GRI 205: 反腐败 2016	
2-13	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	205-2	ESG 关键量化绩效表
	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	205-3	ESG 关键量化绩效表
2-14	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	<b>环境</b>	
2-15	合规运营	GRI 2: 一般披露 2021	
2-16	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	2-23	环境责任 - 环境管理体系
	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	2-27	环境责任 - 环境管理体系
2-17	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	GRI 302: 能源 2016	
2-18	ESG 管理体系 - 泰格医药 ESG 管理体系	302-1	ESG 关键量化绩效表
	公司治理 - 董事会与监事会	302-3	ESG 关键量化绩效表
2-20	泰格医药可持续发展治理体系	GRI 305: 水资源 2016	
2-22		303-1	ESG 关键量化绩效表
		303-2	环境责任 - 资源使用与排放物管理

编号、标题	报告章节
303-3	ESG 关键量化绩效表
GRI 305: 排放 2016	
305-1	ESG 关键量化绩效表
305-2	ESG 关键量化绩效表
305-4	ESG 关键量化绩效表
GRI 306: 废弃物 2020	
306-1	ESG 关键量化绩效表
306-2	ESG 关键量化绩效表
GRI 307: 环境合规 2016	
307-1	ESG 关键量化绩效表
GRI 308: 供应链环境评估 2016	
308-1	ESG 关键量化绩效表
<b>社会</b>	
GRI 2: 一般披露 2021	
2-23	合规运营 客户责任 供应链责任 员工责任 社区责任
2-27	合规运营 客户责任 供应链责任 员工责任
GRI 401: 雇佣 2016	
401-1	ESG 关键量化绩效表
401-2	员工责任 - 员工权益与福利

编号、标题	报告章节
GRI 403: 职业健康与安全 2016	
403-2	ESG 关键量化绩效表
403-3	员工责任 - 职业健康与安全
GRI 404: 培训与教育 2016	
404-1	ESG 关键量化绩效表
404-2	员工责任 - 人才成长与发展
404-3	ESG 关键量化绩效表
GRI 405: 多样化与机会平等 2016	
405-1	员工责任 - 多元、平等与包容
GRI 406: 反歧视 2016	
406-1	员工责任 - 多元、平等与包容
GRI 408: 童工 2016	
408-1	员工责任 - 员工权益与福利
GRI 409: 强迫与强制劳动 2016	
409-1	供应链责任 - 负责任供应链 员工责任 - 员工权益与福利
GRI 414: 供应商评估 2016	
414-1	ESG 关键量化绩效表
GRI 417: 营销与标识 2016	
417-3	合规运营 - 负责任营销
GRI 416: 客户健康与安全 2016	
416-2	ESG 关键量化绩效表
GRI 418: 客户隐私权 2016	
418-1	ESG 关键量化绩效表

## 联合国可持续发展目标 (SDGs) 索引表

SDGs	SDGs 二级目标	报告章节
	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	精进品质管理，强化医药研发质量保障 厚植创新基因，贡献全球医疗解决方案 客户责任 社区责任
	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	多元、平等与包容
	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，包括招募和利用童工，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	员工责任
	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”	厚植创新基因，贡献全球医疗解决方案 研发创新
	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	环境责任
	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	应对气候变化

# 专业名词表

为帮助利益相关方更好地理解本报告披露内容，下表中，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
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 临床试验远程监测
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
EDC	Electronic Data Capture 电子数据捕获
EHS	Environment, Health and Safety 环境、健康与安全
ESG	Environmental, Social and Governance 环境、社会及公司治理
ESR	Electronic Source Record 电子源数据记录工具
E-SITE	Excellent Site 卓越临床运营中心
GAMP5	Good Automated Manufacturing Practice – Rev5 良好自动化生产实践规范指南
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

英文简称	释义
GxP	Good x Practice 药品经营质量管理规范
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
OA	Office Automation 办公自动化
PD	Protocol Deviation 方案偏离
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
SME	Subject Matter Expert 主题专家
SOP	Standard Operation Procedure 标准作业程序
SRM	Supplier Relationship Management 供应商管理系统
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五份可持续发展报告，向关键利益相关方披露公司在经济、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
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 2022 年 1 月 1 日至 2022 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》（2022 年）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。

报告中的财务数据主要以人民币为单位，如有不一致，详情见正文描述。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: CSR@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