Tigermed

20 YEARS ANNIVERSARY 2004-2024

证券代码:300347

2024 泰格医药可持续发展报告

目录 CONTENTS

领导致辞 01
泰格医药档案 02
可持续发展管理 06

01
规范治理，诚信透明 16
董事会治理有效性 18
投资者权益保障 20
规范关联交易 20

02
合规前进，行稳致远 21
合规经营 24
商业道德 28
信息安全保护 30
知识产权保护 34

03
创新服务，质量为本 36
服务质量管理 39
创新驱动 45
临床试验伦理 50
客户关系管理 53
供应链安全 55

04
育才与共，和衷共济 58
人才成长与发展 60
员工权益与福利 69
多元、平等与包容 73
社会贡献 76
行业发展 78

05
生态共融，和谐共生 80
应对气候变化 82
环境保护 86

ESG 数据表和附注 88
对标索引表 95
专业名词表 100
报告编制说明 102
报告鉴证声明 103

领导致辞

尊敬的各位利益相关方：

在当今时代，全球正面临前所未有的变革与挑战，人类社会的可持续发展已成为全人类的共同使命。作为医药行业的领军者，泰格医药深感责任重大。2024 年，我们迎来了公司成立 20 周年的重要时刻，这不仅是泰格医药的里程碑，更是我们迈向全球医疗健康可持续发展新征程的起点。

以合规之基，筑牢可持续发展的基石

合规发展是泰格医药的生命线，更是我们迈向卓越的基石。2024 年，我们构建了覆盖全价值链的社会、环境及公司治理（Environmental, Social and Governance, ESG）治理体系，董事会全面监督 ESG 事务，合规及 ESG 委员会由总经理直接领导，首席合规官统筹管理，确保战略与执行的高效协同。我们深知，企业的可持续发展离不开合规文化的内化于心、外化于行。对内，我们深化合规培训与审计，实现商业道德培训覆盖率 100%，并将 ESG 绩效纳入高管薪酬考核；对外，我们要求核心供应商通过 ESG 审查，确保其符合《供应商行为准则》，共同构建透明、廉洁的产业生态。

以数智创新之力，驱动可持续发展的引擎

创新是泰格医药的基因，也是我们推动可持续发展的核心动力。2024 年，我们全力推进数字化转型，开发了泰格 DCT 数字技术平台（iTigermed Platform），采用远程监查、远程随访等技术与模式，全面推动临床研究的数字化升级，并发布《DCT 全球监管手册》，为行业数字化发展提供参考。同时，公司积极应用人工智能（Artificial Intelligence, AI）技术优化临床试验流程，推动智能化“临床新基建”，提升试验效率与数据质量。2024 年，公司研发投入累计达 23,838.55 万元，助力 28 个 1 类创新药和 5 个创新器械上市。我们以科技创新赋能医疗健康，为全球患者带来更多希望。

在质量管理领域，我们持续深化全员质量文化建设，以基于风险的质量管理（Risk-based Quality Management, RBQM）为核心框架，借助 AI 在医学翻译和医学文档撰写方面的突破，不断满足服务的高质量要求。此外，我们始终坚持高标准的伦理实践，严格维护临床试验的伦理规范，推动临床研究的可持续发展，致力于构建一个负责任的生命科学创新生态系统。

以人才与责任为本，培育可持续发展的未来

员工是泰格医药最宝贵的资产，也是我们实现可持续发展的核心力量。2024 年，我们将培养高素质人才视为战略重点之一，致力于打造具有竞争力的成长平台，不仅推动行业技术进步，同时为社会创造了更多就业机会，从而促进社会经济的健康发展。公司投入 399.97 万元用于员工培训，人均培训时长达 99.48 小时，并针对不同业务特性，定制并完善了 17 个核心岗位序列的能力模型，覆盖超过 5,500 名主要业务部门的员工，培养了一支兼具专业能力与领导力的复合型人才队伍。我们坚信，人才的全面成长不仅是公司取得卓越成就的保障，更是推动社会进步和行业创新的重要动力。

社会责任是泰格医药的初心与使命。我们通过“杭州泰格医药公益基金会”持续深化公益项目，聚焦多个领域，助力健康公平可及，彰显企业公民的责任担当。我们深知，企业的价值不仅在于创造经济利益，更在于为社会带来积极影响，泰格医药将继续以公益之心回馈社会，为全球健康事业贡献力量。

以绿色为底，绘就可持续发展的画卷

绿色低碳发展是泰格医药的长远愿景，也是我们对地球家园的责任担当。2024 年，我们通过数字化平台与绿色办公实践，实现人均温室气体排放量较 2019 年基准年减少 57.33%；人均耗水量与综合能源消耗量分别降低 87.32% 和 57.04%。我们正式向科学碳目标倡议（Science Based Targets initiative, SBTi）提交承诺及审验材料，并推动碳减排规划的制定执行，积极探索可再生能源应用。我们愿以自身实践为全球医疗行业的绿色低碳运营提供创新实践，共同守护绿色地球。

2024 年，泰格医药的 ESG 实践再获国内外权威认可，MSCI ESG 评级蝉联 AA 级，标普 CSA ESG 评级获得 60 分，深交所国证 ESG 评级保持 AAA 级，并入选“中国医药上市公司 ESG 竞争力 TOP20”。这些荣誉不仅是对我们过往努力的肯定，更是激励我们未来继续前行的动力。

站在 20 周年的新起点，我们将持续深化数智创新与运营，赋能员工与社区发展，推动全球医疗健康产业的高质量发展。我们愿与各方伙伴携手，以责任之心、科技之力，共同书写可持续发展的新篇章，为全球健康事业贡献更多力量，为人类的可持续未来贡献更多智慧！

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，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。

20 年来，我们与 3,500 多家合作伙伴开展合作，打造赋能全产业链的创新生态，推动医疗产业创新和发展。作为全球化研发平台，泰格医药在全球布局 180 多个办事处和分支机构，拥有超过 10,000 人的专业团队，覆盖五大洲的数十个国家。作为新药研发的重要参与者，我们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。

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：

全球员工	服务过的全球客户	全球分支机构和运营网络
10,000+	3,500+	180+

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 130 个中国已上市 1 类创新药研发。

药物研发一体化服务平台

提供药物研发全流程
解决方案

临床前研究 | 临床研究 | 注册申报 | 上市后

医疗器械研发一体化服务平台

提供器械研发全生命周期
解决方案

研发与检测 | 临床评价 | 注册申报 | 上市后

我们的 20 年

20 年前，我们怀揣以高质量、高效率的服务加速好药新药上市进程，推动医药健康产业变革的朴素愿望，开启了泰格医药的故事。20 年来，我们不断夯实服务能力，持续自我革新，用实践证明梦想值得坚守。在脚踏实地与开拓创新的发展历程中，我们迎来了一个又一个里程碑时刻，书写着从中国走向世界的绚丽篇章。

我们打造创新药和医疗器械临床研发一体化服务平台，赋能 100 多个创新药械成功上市，满足临床未尽之需。通过数字化、智能化技术的深度应用，我们不断提升服务效能，引领临床研究数智化转型。同时，我们建立了完善的全球化布局，数十个国家的上万名泰格人，不分文化、不分种族，让创新药全球同步开发无缝协同，让医学进步造福人类。

20 年来，我们见证并参与了中国医药从仿制到创新的跨越，也推动了临床试验从传统到数字化的变迁，为医药创新增添了多彩底色。

2004年
泰格医药正式成立

2012 年
泰格医药成功在深交所创业板挂牌上市

2019 年
泰格医药子公司方达控股在联交所主板上市

2020 年
泰格医药旗下 DreamCIS 在韩国证券期货交易所上市

2020 年
泰格医药成功在联交所主板上市，成为 A+H 两地上市的企业

2023 年
泰格医药国际总部正式在香港落成，迎来全球化发展和国际化运营的又一个里程碑

2024 年
泰格医药全球总部大楼结顶
嘉兴泰格二期大楼正式落成

截至报告期末，累计服务中国已上市 1 类创新药 130 个，参与 919 个中国 1 类新药临床研究项目

20 YEARS ANNIVERSARY 2004-2024

管理层寄语

创业维艰，总是筚路蓝缕；创新不易，行之蔚为大观。一路走来，我们感恩所有客户、投资者、合作伙伴的长期信赖，感恩每一位员工的持续奋斗，更感恩身处这个医药产业蓬勃发展的时代，创新价值被前所未有地重视。

历经 20 载，开启新征程。泰格医药还将继续与创新同行，与全球合作伙伴携手并进，让医药创新造福人类健康！泰格医药 20 年，感恩与您携手，共历每一段成长，共创美好未来！

可持续发展管理

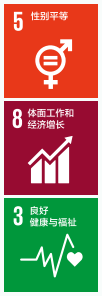
可持续发展理念

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，在可持续的道路上勇毅笃行。

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”“质量与创新”“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。

◎ 泰格医药可持续发展模型

◎ 贡献全球可持续发展目标

贡献领域	策略	贡献 SDGs	2024 年度进展
质量与创新	拓展临床研究服务能力 提供高品质服务 助推行业和产业创新发展		• 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 10,000 人的专业团队，覆盖五大洲的数十个国家； • 持续推进全员质量文化建设，以 RBQM 为核心框架，保障高质量的服务水平； • 致力于成为行业服务创新的先行者，主动拥抱科技创新，探索去中心化临床试验（Decentralized Clinical Trials，DCT）等数字化创新模式，以数字化技术为医药创新赋能； • 秉持高标准伦理实践，遵循临床试验伦理基本原则，推动临床研究可持续发展，致力于构建负责任的生命科学创新生态。
人与社区	创造平等多元的职场环境 稳固高价值的人力资本 引领社会价值共创		• 持续推进人才盘点，指导员工制定个人发展计划，并不断完善员工培训体系、招聘与晋升机制，为员工提供多元发展机会； • 建立多元员工沟通与激励平台，倾听员工建议与诉求，鼓励员工相互支持，增强员工归属感； • 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%； • 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； • 围绕助医、助学、助困等多领域开展公益活动与志愿者服务。
自然环境	响应全球气候行动 负责任地运营		• 积极识别泰格医药气候变化风险与机遇，已经向 SBTi 提交承诺，逐步细化公司中长期碳减排计划； • 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，定期披露环境量化目标进展，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，切实提升运营的透明性与稳健性，深化合规管理体系建设； • 《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。

可持续发展治理

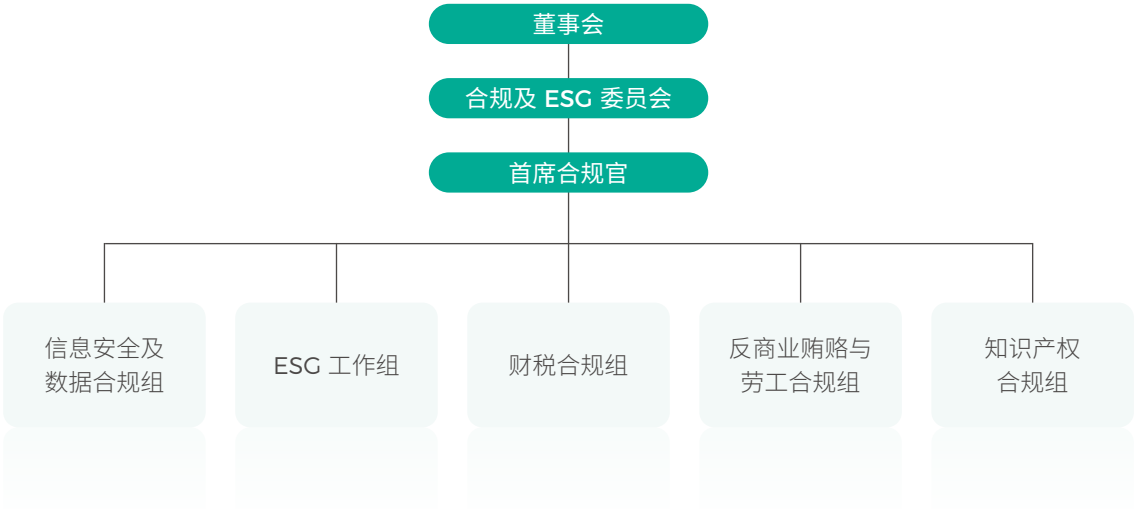
可持续发展治理架构与职责

泰格医药将 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》，明确合规、环境、社会及公司治理管理委员会（以下简称“合规及 ESG 委员会”）的职权范围。

公司合规及 ESG 委员会，由公司董事兼总经理担任委员会主席，并由委员会成员中的首席合规官全面统筹 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。报告期内，基于外部监管环境变化及行业反腐败要求的日益提高，公司将“劳工合规组”更名为“反商业贿赂与劳工合规组”，进一步强化反腐败职能，完善合规管理体系。

◎ 泰格医药 ESG 治理架构



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和落实 ESG 工作与企业社会责任工作；
- 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：

- 制定本公司 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，对重要性议题排序，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》（以下简称《ESG 规范》）。报告期内，《ESG 规范》新增风险管理章节，明确风险管理程序、责任人以及管理汇报流程，新增供应链管理章节，并对员工权益、环境保护等行业及公司 ESG 管理重点议题的管理规范进行优化，不断完善公司在环境、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、开展年度培训与合规项目组会、推送内部刊物等方式，推进公司的合规及 ESG 管理工作落地。

可持续发展治理实践

公司合规及 ESG 委员会制定并发布《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》，对合规及 ESG 委员会主席（总经理）以及首席合规官设立可持续薪酬机制。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 管理目标的达成情况纳入合规及 ESG 委员会主席 2024 年度考核范围。

基于公司管理规定，ESG 管理绩效占合规及 ESG 委员会主席年度整体绩效薪酬的 20%，其中与绩效关联的 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《泰格医药合规、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两次合规及 ESG 委员会会议。委员会审议并通过了公司 2023 年度 ESG 报告，确认环境管理目标达成情况以及 ESG 工作组及各合规专项组职责范围更新，并审议员工权益、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，公司面向全体高级管理层（包含全体合规及 ESG 委员会成员）开展 1 场 ESG 相关培训，以提升委员会成员对 ESG 国内外政策趋势与关键议题的理解和应对能力。同时，公司受深圳证券交易所（以下简称“深交所”）邀请，参加“ESG 理念、实践与发展”主题交流会。公司首席合规官向深交所上市企业代表分享 ESG 管理实践与经验，展示了 ESG 与公司发展战略相结合的巨大潜力。

可持续发展贡献

2024 年度关键 ESG 绩效

经济

归属于上市公司股东的净利润	纳税总额	现金分红总额	每 10 股派发现金股利
人民币 40,514.35 万元	人民币 52,472.04 万元	人民币 25,654.27 万元	人民币 3.0 元（含税）

质量与创新

质量管理体系员工培训覆盖率	创新先锋人数	客户服务满意度得分持续上升
100%	129 名	8.5 分

环境

人均温室气体排放量（对公司业务运作产生实质性影响的范围）	废弃物合规处置率	环境安全事故数
0.32 吨二氧化碳当量	100%	0 件

人与社区

员工个人发展计划参与人数	内部人才流动率	对外捐赠投入金额
350 名	12.94%	人民币 223.70 万元

合规发展

合规体系课程员工培训覆盖率	药政法规数据库收录数量	内部控制审计项目
100%	超 1,500 篇	35 个

2024 年度 ESG 管理进展

报告期内，公司在 ESG 领域建设成果显著，获得多项权威认可与表彰。

ESG 评级

标普企业可持续发展评估

获得 60 分（较上年提升 13 分）

MSCI ESG 评级

持续稳定于 AA 等级

深交所国证 ESG 评级

持续稳定于 AAA 最高等级

CDP 气候变化问卷

持续稳定于 B 等级

注：以上评级结果均为 2024 年度进展，以截至 2025 年 02 月 28 日查询情况为准。

年度荣誉

- 2024 浙江省服务业领军企业
- 2024 杭州市综合百强企业
- 2024 年度十大药物创新服务机构
- 2024 福布斯中国 ESG 50 强企业
- 2024 中国医药上市公司 ESG 竞争力 TOP20
- 虎嗅 2024 可持续品牌典范榜——人力标杆奖
- 2023 年浙江省企业社会责任优秀报告

重要性议题分析

重要性议题评估是公司 ESG 管理的重要环节，有助于公司全面识别风险与机遇方向，并梳理 ESG 战略规划与工作重点。2024 年，泰格医药基于香港联合交易所有限公司（以下简称“联交所”）《环境、社会及管治报告指引》中的「重要性」原则，参考深交所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》（以下简称《指引》）等可持续发展相关标准，开展 ESG 议题的双重重要性评估工作。

◎ 双重重要性评估流程

01 了解公司活动和业务关系背景

- 分析公司活动和业务关系，包括价值链上下游的可持续相关影响；
- 了解外部客观环境，包括相关的法律、监管政策与行业热点，识别对公司的潜在影响；
- 了解主要受影响的利益相关方，梳理相关方类型与相关方参与方式。

V

02 建立议题清单

- 基于深交所《指引》设置的 21 项议题，结合法律、监管政策、行业标准及发展趋势、同业分析等，新增公司特定议题，形成共计 22 个议题的公司议题清单。

V

03 议题重要性评估与确认

- **影响重要性评估：**基于访谈、信息收集与内外部利益相关方沟通等形式，了解利益相关方对议题影响性质（正 / 负面），发生情况（实际 / 潜在）的判断，并评估各议题影响发生的可能性、规模、范围及不可补救性等；
- **财务重要性评估：**同公司首席合规官进行访谈、信息收集，并邀请公司高级管理层团队与投资人对议题财务影响发生的可能性、财务影响程度，以及影响涉及的短 / 中 / 长时间周期进行评估；
- **重要性确认：**综合多元利益相关方的意见，参考内外部专家意见，形成针对所有议题的影响重要性、财务重要性评估的量化结果，并基于自身管理水平设定重要性阈值，综合得出公司“重要性议题清单”。

V

04 议题审议与确认

- 由董事会审核“重要性议题清单”的完整性与准确性，以可视化的分析矩阵予以呈现；
- 在公司年度可持续发展报告等公开渠道披露议题识别结果，并重点披露公司高重要性议题的管理实践。

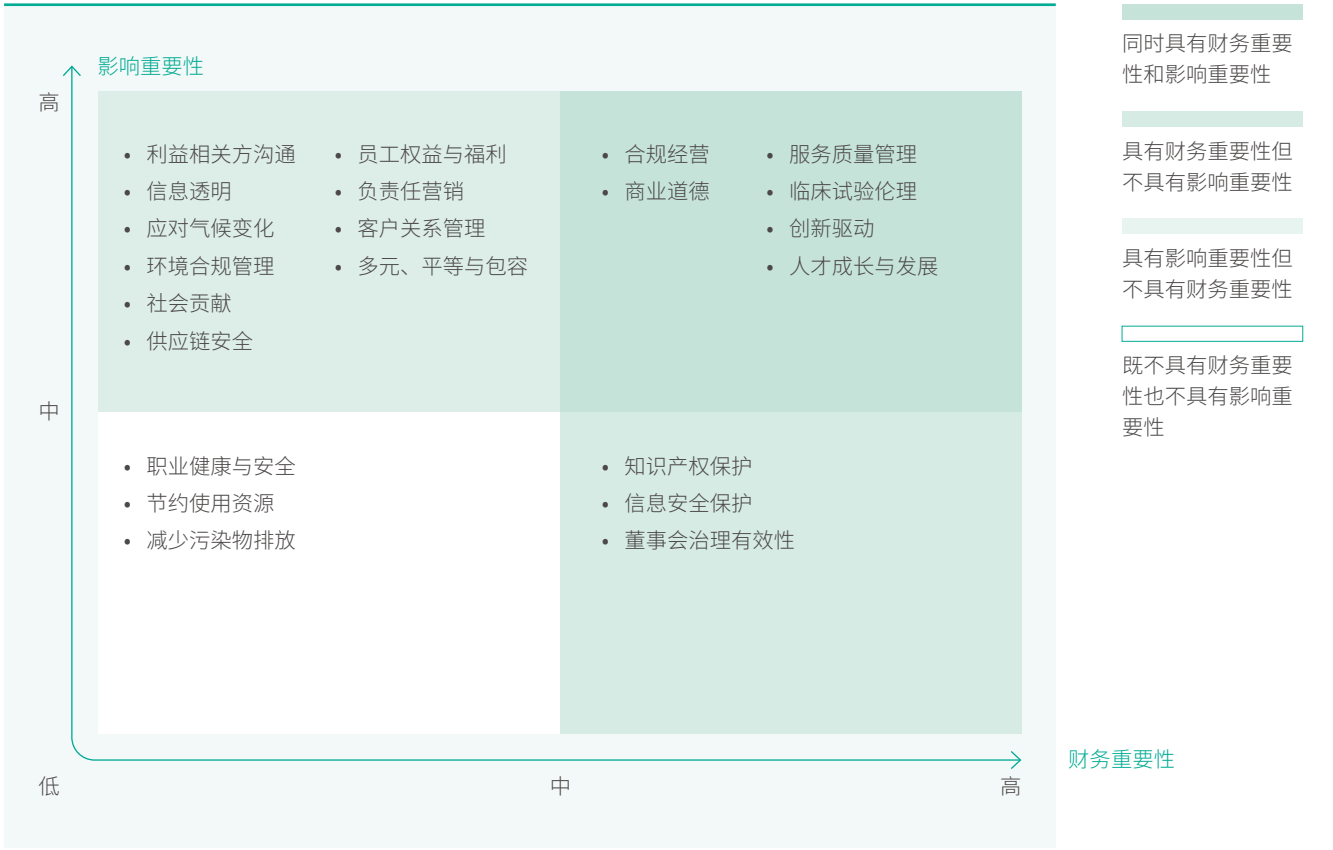
2024 年，泰格医药识别出 22 项 ESG 相关议题。相较 2023 年，公司基于《指引》的 21 个议题，以及法律、监管政策与行业热点的调研结果，对议题进行如下调整：

- 将“研究与创新”“社区健康和公益”“责任供应链”3 项原有议题表述调整为“创新驱动”“社会贡献”“供应链安全”；
- 将“质量管理与客户关系建设”议题拆分为“服务质量管理”和“客户关系管理”；
- 新增“利益相关方沟通”“董事会治理有效性”“职业健康与安全”“环境合规管理”4 项议题；
- 删除“经营效益”“风险管理”“责任投资”“推动行业发展”4 项议题。

公司主营业务以提供临床研究服务为主，较少涉及生产制造环节，对生态系统及生物多样性的直接影响有限，资源循环利用的空间较小。在本年度评估中，“生态系统和生物多样性保护”“循环经济”未列为公司的重要性议题。

基于双重重要性识别流程，公司最终识别出具有财务重要性的议题 9 项，具有影响重要性的议题 16 项。其中，同时具有财务重要性与影响重要性的议题 6 项。公司重要性议题按照相对重要程度划分成四个议题区间进行排布，同一个象限内的 ESG 议题不分先后，识别结果如下图矩阵所示。

◎ 重要性议题矩阵



针对财务重要性议题，公司与泰格医药的利益相关方深入沟通，充分识别议题潜在的风险与机遇，并对于不同议题的影响情况予以汇总。

◎ 财务重要性议题识别与分析

重要性议题	影响重要性分析		财务重要性分析		
	影响范围	受影响的利益相关方	风险分析	机遇分析	影响周期
服务质量管理	• 上游 • 自身运营 • 下游	• 客户 • 供应商 • 合作伙伴 • 员工	• 人力成本为主的运营成本较高 • 业务连续性风险	• 更早识别市场机遇 • 提升业务质量与收益 • 提高客户满意度	• 短期 • 中期 • 长期
临床试验伦理	• 自身运营 • 下游	• 合作伙伴 • 客户 • 社区及公众 • 政府及监管机构	• 合规与监管风险 • 新兴政策风险 • 声誉风险 • 法律诉讼风险	/	• 短期 • 中期 • 长期
创新驱动	• 上游 • 自身运营 • 下游	• 客户 • 供应商 • 合作伙伴 • 员工	• 合规与监管风险 • 新兴政策风险 • 市场竞争风险	• 促进资源合理配置 • 巩固市场竞争优势 • 激发人才资本活力	• 短期 • 中期 • 长期
人才成长与发展	• 自身运营 • 下游	• 员工 • 客户 • 合作伙伴	• 人力成本为主的运营成本较高 • 业务连续性风险 • 市场竞争风险	• 促进资源合理配置 • 提升业务质量与效率 • 巩固市场竞争优势	• 中期 • 长期
合规经营	• 上游 • 自身运营 • 下游	• 供应商 • 合作伙伴 • 员工 • 客户 • 股东和投资者 • 政府及监管机构	• 合规与监管风险 • 声誉风险	• 优化内部流程，提升运营效率 • 提高客户满意度 • 增强行业影响力	• 短期 • 中期 • 长期
商业道德	• 上游 • 自身运营 • 下游	• 供应商 • 客户 • 合作伙伴	• 合规与监管风险 • 声誉风险 • 法律诉讼风险	• 优化内部流程，提升运营效率 • 提高客户满意度	• 短期 • 中期 • 长期
知识产权保护	• 自身运营 • 下游	• 客户	• 市场竞争风险 • 法律诉讼风险 • 声誉风险	• 更早识别市场机遇 • 巩固市场竞争优势 • 促进资源合理配置	• 中期 • 长期
信息安全保护	• 上游 • 自身运营 • 下游	• 供应商 • 客户 • 合作伙伴 • 员工	• 合规与监管风险 • 声誉风险 • 法律诉讼风险	• 巩固市场竞争优势 • 提高客户满意度	• 短期 • 中期 • 长期
董事会治理有效性	• 自身运营	• 股东和投资者	• 合规与监管风险 • 决策效率低导致的高运营成本 • 声誉风险	• 优化内部流程，提升运营效率 • 促进资源合理配置	• 中期 • 长期

利益相关方参与

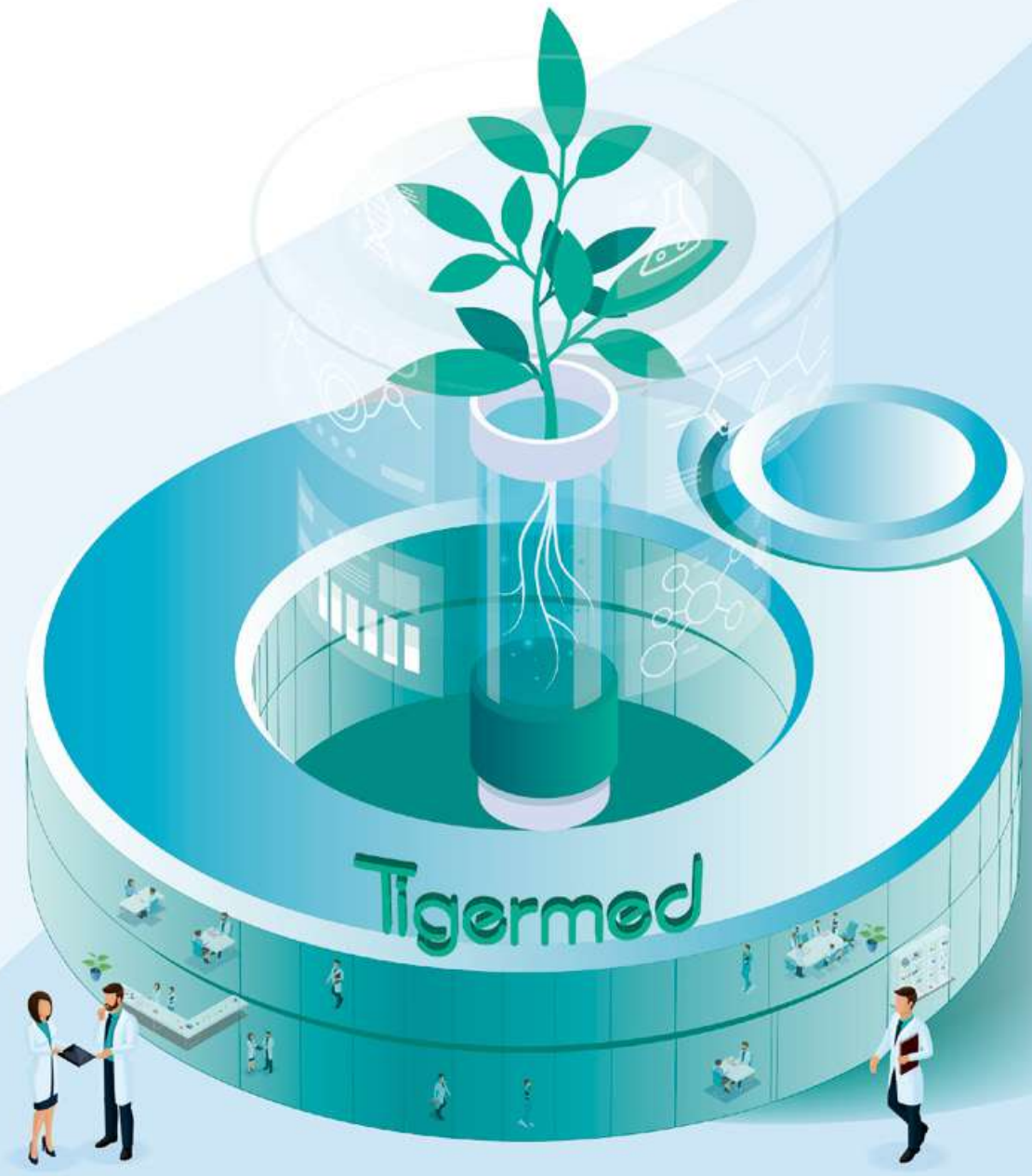
泰格医药期望与公司各利益相关方建立长远互信的关系。公司通过与利益相关方建立常态化沟通机制，深入了解其意见、需求以及对公司的期待，并通过保持双向沟通，积极回应利益相关方的关注重点，以此作为履行可持续发展责任的基础。

主要利益相关方	政府及监管机构	股东和投资者	客户	合作伙伴	供应商	员工	社区及公众
利益相关方代表	• 卫生健康领域政府部门	• 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 • 临床研究中心	• 行业协会 • 医院	• 临床研究 CxP 供应商 • 临床研究中心 • 非 CxP 供应商	• 基层员工 • 初级管理层 • 中级管理层 • 高级管理层	• 业务运营地所在社区
关注议题	• 合规经营 • 商业道德 • 信息透明	• 董事会治理有效性 • 信息透明 • 利益相关方沟通	• 创新驱动 • 服务质量管理 • 客户关系管理 • 信息安全保护 • 负责任营销 • 知识产权保护 • 临床试验伦理	• 合规经营 • 临床试验伦理 • 商业道德	• 服务质量管理 • 创新驱动 • 供应链安全 • 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 • 多元、平等与包容	• 社会贡献 • 应对气候变化 • 减少污染物排放 • 环境合规管理 • 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	• 供应商质量稽查 • 供应商行为准则签署	• 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
报告期内沟通进展	• 参与政策沟通与分享 **17** 场	• 投资机构调研 **2** 次 • 路演及反路演 **100** 余场	• 客户满意度调查 **1** 次，覆盖 **337** 家企业	• 行业协会发言和展出 **11** 次，自办分论坛 **4** 场 • 云课堂直播课 **14** 场	• 供应商质量稽查 **9** 次 • 供应商行为准则签署率 **73.72%**	• “泰格之星”认可平台收录内外部表扬超过 **1,000** 条	• 参与公益项目 **11** 个 • 完成《罕见病药物临床试验受试者小宝典》**6,000** 册赠书活动

01

规范治理，诚信透明

- 董事会治理有效性
- 投资者权益保障
- 规范关联交易



概述

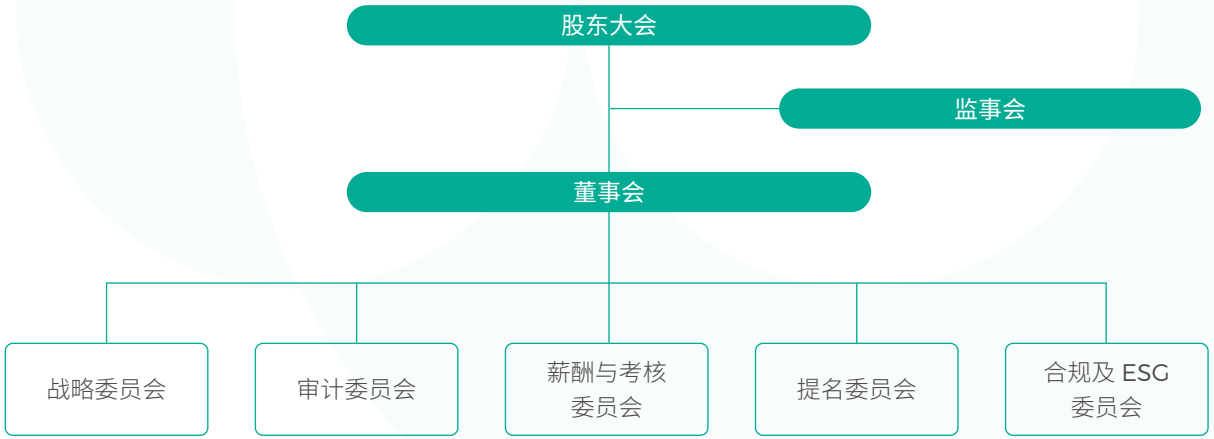
完善的公司治理结构是泰格医药可持续发展的核心支撑，确保公司能够在复杂多变的市场环境中实现长期稳定运营。公司建立了科学的治理体系，明确了股东、董事会与管理层之间的职能分工，并有效促进了企业战略目标的达成。

通过持续优化公司治理结构和决策机制，公司能够更好地应对外部挑战和市场变化，同时提升内部运营效率与透明度。在公司治理方面，泰格医药始终秉承高标准的治理理念，重视股东权益的保护、管理层的责任履行及透明的信息披露，为公司的可持续发展提供坚实保障。

我们如何治理

泰格医药按照《泰格医药公司章程》规定，规范选聘和任免公司董事与监事，不断优化“三会一层”治理架构，强化决策机制和监督职能，确保董事会和监事会在重大决策和经营管理中充分履行职能并发挥关键作用。

◎ 治理架构



董事会成员人数

7

独立非执行董事人数

3

执行董事人数

4

董事会中独立非执行董事占比

42.86%

公司严格遵守新《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称《深交所创业板上市规则》）及《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等相关法律法规，建立健全公司治理体系，并明确各治理主体的权利、义务、职责边界和运作规范。

董事会治理有效性

战略

公司致力于不断优化治理框架，强化董事会、管理层及各职能部门之间的职责分工，确保决策过程的透明度和高效性，以保障公司能够更好应对外部风险与挑战，增强公司的市场适应能力。同时，结合行业趋势与市场需求的变化，公司积极识别风险和机遇，确保公司能够快速响应外部变化。

◎ 风险与机遇识别结果

风险	机遇
• 复杂的治理结构可能带来决策效率降低和沟通不畅的风险。 • 治理结构不完善可能导致监督和风险管理不到位。	• 健全的公司治理体系能够提升企业透明度与效率，进一步促进业务增长。 • 通过优化治理结构，能够提升企业运营的合规性和市场适应性。

公司始终秉持高效、透明的治理原则，致力于提升整体治理能力，以保障股东利益、强化社会责任，并确保公司在全球市场中的长期竞争力和良好声誉。

影响、风险与机遇管理流程

公司定期评估治理结构，并结合法律法规要求，全面审视董事会组成、管理层运作及公司内部控制机制。通过提高独立董事比例、推动董事会成员的多元化和提供合规培训，确保董事会在战略决策和治理执行中的有效性。

指标与目标

公司制定董事会治理相关目标，不断完善治理结构与决策机制，提升董事会独立性与专业性，强化风险管理与监督职能，促进公司治理体系稳健运行。

指标	目标	2024年进展
女性董事比例	保持不低于董事会总人数的 25%	28.57%

董事会职责

公司依据新《公司法》和《深交所创业板上市规则》等相关法律法规和规范性文件，同步更新《泰格医药公司章程》《泰格医药关联交易制度》及《泰格医药对外担保管理制度》，并依据相关制度召开三会，对关联交易和对外担保审批额度进行调整，进一步提升公司合规管理水平。

◎ 董事会 2024 年三会召开情况

股东大会

4 次

董事会会议

10 次

董事会各专门委员会会议

9 次

监事会会议

5 次

共审议、审阅、审查或听取议案、报告约

40 项

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进行支付。

董事会多元化

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、民族、文化及教育背景以及专业经验。此外，我们的董事拥有专业互补的知识与技能组合，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。

女性董事

2 名

董事会成员中具有医学专家

1 名

女性董事占比

28.57%

董事会成员中具有风险管理专家

1 名

注：董事会详细信息请参阅《杭州泰格医药科技股份有限公司 2024 年年度报告》公司治理部分。

投资者权益保障

信息披露与透明度

泰格医药严格遵循《中华人民共和国公司法》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录 C1《企业管治守则》《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》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。

公司制定《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。

投资者关系管理

公司建立与股东有效沟通的渠道，除定期报告外，还设立投资者专属预约访问邮箱，开通官网投资者关系专栏，并提供面向中小投资者的网络远程沟通渠道。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，公司连续第 6 年在深圳证券交易所信息披露考评中获评 A 等级。同时，公司荣获证券时报颁发的“年度十大药物创新服务机构”，进一步体现了行业与资本市场对公司创新能力与投资者关系管理工作的高度认可。

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。

报告期内，公司积极参与深交所“质量回报双提升”行动，致力于维护长期投资者的价值回报。公司通过持续稳定分红回馈投资者、实施股份回购提振市场信心，展现公司对长期发展的坚定信心，切实维护股东权益。

规范关联交易

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，对于涉及关联交易的投资活动，公司特别聘请了具有证券期货资质的审计和评估机构进行第三方评估和审计，交易均在公平、自愿的原则下协商确定，不存在损害公司及其他股东合法利益的情形，符合全体股东的利益和公司长远发展战略。

02

合规前进，行稳致远

- 合规经营
- 商业道德
- 信息安全保护
- 知识产权保护

概述

完善的企业治理是泰格医药实现合规运营和可持续发展的根本保障。公司建立健全治理机制，优化合规与风险管理体系，切实提升运营的透明性与稳健性。

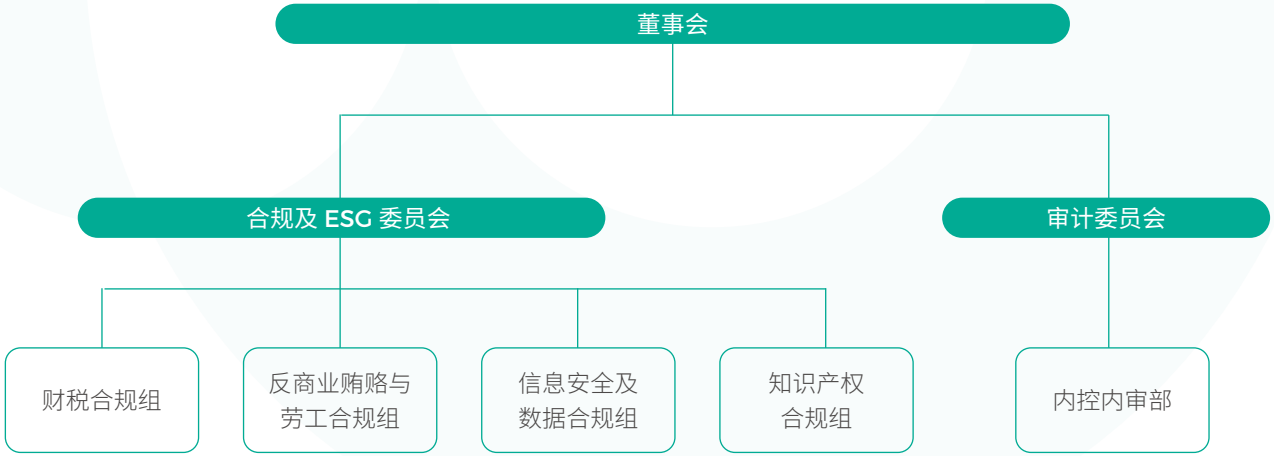
在合规经营方面，公司严格遵守各项法律法规，确保所有业务活动符合合规监管要求，降低运营风险。在商业道德与反腐败方面，公司秉持高标准的诚信经营，并要求合作伙伴共同遵守合规准则。同时，公司高度重视信息安全与知识产权管理，严格保护数据资产及创新成果，强化网络安全防护，确保业务运行的安全性与合规性。这些关键举措对公司长期稳定发展至关重要，更有利于保持公司在全球竞争中的合规性与长期领先地位，同时推动行业健康发展，促进经济可持续增长。

我们如何治理

泰格医药董事会对公司合规事宜履行监督与指导的管理职责，通过合规及 ESG 委员会与审计委员会分工协同，构建完善的合规发展治理体系。

合规及 ESG 委员会主要负责制定合规经营、商业道德、信息安全保护和知识产权保护议题的管理方针、目标、战略及架构，并定期将议题中的重大影响、风险与机遇汇报至公司董事会；审计委员会聚焦内部控制与审计监督工作，进一步提升治理体系的独立性和专业性。

◎ 治理架构



针对财务重要性议题，我们的治理机制包括：

合规经营

公司设立合规及 ESG 委员会，由法务合规部协同相关职能部门，执行财税合规组、反商业贿赂与劳工合规组、信息安全及数据合规组、知识产权合规组的具体工作，管理商业道德、信息安全保护、知识产权保护等关键议题的实践，并定期向合规及 ESG 委员会汇报工作进展，确保企业合规运营。

公司设立财税合规组，主要负责制定和优化财税合规管理体系、监督采购及业务交易的税务合规性、规范财务审核流程、识别并防范法律与财务风险，由各职能团队跨部门联动，确保企业财务管理的透明度和稳健性。

商业道德

公司设立反商业贿赂与劳工合规组，由法务合规部牵头，联合相关业务部门组成，负责统筹公司在商业道德、反腐败及劳工合规方面的管理工作，主要负责制定和执行反贪污与反贿赂政策、识别并评估合规风险、监督劳动用工合规性、定期开展培训及内部审计，确保公司经营活动符合法律法规及道德标准。

公司设立审计委员会负责公司内部控制与审计工作的管理，确保公司治理、风险管理及内部控制的有效性。审计委员会下设内控内审部，负责具体的审计工作，定期向审计委员会报告审计发现及整改进展，从而降低公司治理风险，保障公司运营的合规性和效率。

公司内控内审部负责公司内部控制与审计的管理工作，独立、客观地评估公司治理、风险管理及内部控制的有效性，开展审计工作并出具内部控制审计报告，确保企业运营的合规性和效率。内控内审部定期向董事会审计委员会报告审计发现及整改进展，推动内控体系优化，降低公司治理风险。

信息安全保护

公司信息安全工作由信息安全及数据合规组作为管理机构，由法务合规部、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。信息技术部负责规划、建设和维护公司的信息化基础设施，制定并执行信息化战略，保障网络安全及数据安全，确保信息系统符合合规要求。

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 Tigermed 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。

公司制定《泰格医药信息资产分类分级处置政策》和《数据生命周期管理策略》，进一步明确了数据、信息资产的保密等级和各级别信息资产的处置要求，以及数据采集，流通，共享，加工及退役的整体管理流程，以优化和完善数据安全治理体系。

知识产权保护

公司设立知识产权合规组，负责推动知识产权管理体系的有效运行，并定期向合规及 ESG 委员会汇报绩效和改进需求。公司通过开展知识产权相关培训，提升全体员工的知识产权合规意识。

公司编制《泰格医药知识产权手册》，阐述公司的知识产权方针、目标和知识产权纲领性文件，描述公司的知识产权合规管理体系，保障体系运行所需资源的落实，以确保知识产权合规管理的持续优化和高效实施。

合规经营

战略

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医药领域企业打造可持续竞争优势、实现高质量发展的重要支撑。

◎ 风险与机遇识别结果

风险	机遇
• 由于医药行业法律政策复杂、专业性强的特性，可能导致合规管理难度加大。 • 内部审计发现的问题若未能及时整改，可能导致风险扩大，进一步影响企业的合规信誉。	• 通过持续优化合规架构，公司能够更好地适应全球医药行业的合规要求。 • 通过在行业合规文化建设中积极发声，可以提高公司在医药合规领域的影响力，有助于赢得更多合作机会和市场认可。

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，不断完善合规管理体系，覆盖业务运行合规、财税合规、信息安全及数据合规、反商业贿赂与劳工合规、知识产权合规等。

影响、风险与机遇管理流程

公司建立了系统化的合规风险管理流程，通过专项工作组定期识别、评估和应对业务运营中的风险。在信息安全、财税、反商业贿赂及劳工等重点领域，公司持续跟踪法规变化，优化管理制度，并依托内部定期沟通机制、内部审计与举报机制，及时识别业务运营过程中的风险点。

公司构建覆盖公司总部、各分子公司及业务部门的多层次监督、风险识别与排查机制，由合规专项工作组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，并定期组织专项合规会议，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，降低法律与经营风险，保障运营的合规性与可持续性。

指标与目标

公司制定合规经营管理目标，不断增强合规透明度与处理效率，提升员工合规意识与风险防范能力，促进合规管理体系稳健运行。

指标	目标	2024年进展
合规举报事件处理率	每年维持 100%	100%
合规培训员工覆盖率	每年维持 100%	100%

合规运行机制

新药研发是政策高度监管和持续关注的领域之一，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 1,500 篇，报告期内总访问量约 91,000 人次。

在授权管理方面，公司全面梳理了内部 11 项关键业务环节的授权流程，与各相关部门对现状和潜在的风险进行评估并进行相应的调整，确保批准相关活动或决策的信息可追溯，防止滥用权限和潜在的不当行为。

在合规流程优化方面，公司财税合规组与相关业务及职能部门协同合作，系统梳理采购业务中的税务合规要点、财务审核流程及法律风险防控措施，并据此完善合规管理机制。

此外，聚焦新药研发领域的新政策、新问题和新策略，公司积极分享医药合规经验，持续在药政监管单位的法规制定中发声。报告期内，公司组织开展药政法规监管科学事务年度会议中的“生物大分子 CMC 主题会议”并发起 5 期“泰格医药政策法规沙龙活动”，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。

◎ 泰格医药 2024 年参与药政法规政策沟通情况

沟通机构	沟通内容	具体情况
政府机构	政策法规征求意见	向国家药品监督管理局（National Medical Products Administration, NMPA）及其下属药品审评中心等提交反馈意见和建议共 12 次
行业协会	现行政策法规	向中国医药创新促进会、药品监督管理研究会、中国经济国际交流中心等提交反馈意见和建议 5 次

合规文化建设

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。

泰格医药合规月刊

◎ 泰格医药合规文化建设活动与机制

合规培训

- 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，要求在报告期内至少开展 18 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为 25%。
- 报告期内，公司共开展 23 场合规培训，主题涉及劳工合规、反腐败合规、财税合规、信息安全及数据合规、数据跨境传输法规、知识产权合规、ESG 可持续发展理念等，合规体系课程培训覆盖员工比例达 100%。

合规月刊

- 《合规月刊》是加强全员合规宣贯，推动全员参与合规管理的创新渠道。公司通过《合规月刊》向员工传递最新的合规资讯、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。
- 报告期内，《合规月刊》围绕 2024 年度医药行业合规监管重点，追踪行业动态，解读典型案例，推出两期专题特刊，提供更深度的合规资讯。

海外合规互动平台

- 海外合规互动平台主要面向海外员工设立，旨在帮助海外员工了解公司合规工作进展、学习合规政策，反馈工作疑难问题。
- 平台包括合规新闻及动态发布、团队介绍、合规指引及合规课堂、子公司信息、违规事件举报途径等多元模块，为合规宣传提供共享渠道，拉齐全球合规标准的统一。

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

举报热线：0571-28887227-8118

举报邮箱：

反腐败合规邮箱：compliance.officer@tigermedgrp.com

信息安全及数据合规邮箱：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

内部控制与审计

内部控制与审计是公司合规经营与风险管理的重要组成部分，通过规范操作流程、监督合规执行和评估风险管理效果，确保公司能够及时发现和应对潜在风险，维持运营的稳健性和合规性。

为全面贯彻中国财政部、证监会、审计署及银保监会等联合颁布的《企业内部控制基本规范》《企业内部控制应用指引》，泰格医药结合内部现有管理制度，编制《泰格医药内部控制管理手册》（以下简称《内控管理手册》），不断健全公司内部控制体系，综合提升风险防范能力和经营运行效率。

《内控管理手册》作为公司建立、执行、评估及验证内部控制的核心依据，全面覆盖公司经营管理的 19 个关键流程，详细阐述控制目标、内控流程框架、职责划分、流程图及风险控制矩阵，确保各项控制措施的全面性与执行的高效性。

公司内部控制活动由内控内审部牵头管理，组织相关部门实施内部控制设计、检查、修正、测试等主要工作，并设立关键流程内部控制代表，领导和协调各自业务运营范围的内部控制管理，以确保内部控制符合相关法律法规和《内控管理手册》的要求。

报告期内，公司基于《内控管理手册》的汇编完成，面向高级管理层及关键控制人员开展内部控制培训，并将风险防控理念传递至全体员工，旨在提升各层级员工对公司内部控制体系的理解深度与执行能力，确保内部控制措施的有效落实。

◎ 泰格医药 2024 年度风险与内部控制培训

独立董事	公司审计委员会每季度面向所有独立董事介绍和汇报内部控制中涉及的风险与应对措施，为独立董事提供监督和审查风险管理措施的机会，确保董事会对公司内部控制的全面了解与监督。
高级管理层	公司面向全体总监级别以上高级管理层员工介绍公司内部控制体系建设情况，旨在确保高级管理层能够有效贯彻和执行相关内部控制措施，提升公司整体风险管理水平。
内部控制代表	公司面向 19 个关键部门的 60 名内部控制代表开展《内控管理手册》培训，旨在帮助内部控制执行人员掌握统一的管理规范和操作流程，提升公司各部门在执行内部控制措施时的协调性和一致性。

报告期内，公司开展 2024 年度内部控制评价，评价结果为无重大内部控制缺陷。

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。对于审计发现结果，内控内审部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 35 项审计项目，未发现重大合规问题。

2024 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：覆盖 5 个事业部下属子公司 *，涉及会计资料、内部运营、内部控制、信息安全、商业道德等
- 内控审计：包含 19 个业务流程，涉及人力资源、销售业务、采购业务、投资管理、资金管理、工程项目、固定资产管理、财务报告、全面预算、合同管理等
- 合规审计：采购流程、基建项目、员工报销、劳工、商业道德、环境健康安全

* 经审计的子公司销售收入占全球子公司销售收入的 80%（除海外上市公司）

商业道德

战略

泰格医药始终坚守最高的商业道德标准，推动高标准的商业道德实践与合规运营。通过全面的风险与机遇识别，公司积极应对全球反腐法规变化及合规要求，持续完善反贿赂管理体系，强化内部控制与监督机制，确保诚信经营，提升市场竞争力，实现可持续发展。

◎ 风险与机遇识别结果

风险	机遇
• 内部监管机制不完善以及供应链管理中存在的潜在商业道德风险，可能对公司的声誉造成严重损害或者引发监管机构的深入调查，进而导致客户信任流失，市场竞争力下降。	• 健全的反腐败合规体系有助于提升企业信誉，增强全球医药领域客户的信任，促成长期稳定的合作关系。

公司坚决杜绝任何形式的腐败和贿赂行为，不断完善廉洁合规体系，推动诚信与公平的价值链建设，致力于打造诚信、公平的商业环境，为客户提供高质量的服务。

影响、风险与机遇管理流程

公司持续关注商业道德与反腐败相关法规动态，制定并严格执行反贪污与反贿赂政策，通过定期培训和内部审计，提升员工廉洁从业意识，确保经营活动符合道德和法律要求。在风险识别与应对方面，公司建立外部监管反馈机制，提升监管响应效率，有效降低商业行为的合规风险。此外，公司设立举报机制，确保违规行为能够被及时发现、调查和处理，形成闭环管理，推动诚信经营体系持续完善，赋能企业合规运营与可持续发展。

指标与目标

公司制定商业道德管理目标，不断强化诚信经营，提升员工道德意识与责任担当，健全反腐败与公平竞争机制，促进企业诚信文化的稳健发展。

指标	目标	2024年进展
商业道德与反腐败培训覆盖率	每年维持 100% 覆盖全体员工	100%

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》《医药企业防范商业贿赂风险合规指引（征求意见稿）》（以下简称《合规指引》）及海外当地相关法律法规，制定《泰格医药反贪污与反贿赂政策》，强化商业道德建设，严格管理腐败风险。

报告期内，公司合规月刊发布《合规指引》解读文章，帮助员工深入理解监管要求和执法标准。同时公司梳理内部反商业贿赂合规体系的搭建方法，加强商业贿赂风险识别与防范，优化内部管控措施及调查机制；组织员工学习《合规指引》中关于主动报告违法风险、依法配合监管调查的内容，强化合规意识与风险防控能力，切实降低合规风险，提升企业诚信经营水平。

为强化企业合规管理，提升员工廉洁自律意识，报告期内，公司开展面向全体员工的反腐败与反贿赂培训，以及面向法务合规部、采购部、内控内审部及人力资源部等关键部门的专项培训，共计 80 人参与。培训内容围绕商业贿赂相关法律法规、企业风险控制及法律责任等内容展开，结合案例深入解析合规管理要点。提升了员工的反腐败合规意识，推动企业完善反舞弊机制，强化内部监管。

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作出明确要求并定期更新，对反腐败与反贿赂、反洗钱、反垄断与公平竞争、禁止内幕交易、反利益冲突等议题开展严格管理。

公司制定《泰格医药利益冲突政策》，由合规及 ESG 委员会管理，首席合规官负责组建利益冲突判定小组解决相关问题。同时，公司董事、监事、高级管理层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，承诺杜绝不当礼赠与酬劳，并明确礼品、餐饮等商务往来的价值上限，以确保合规经营和廉洁从业。

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和子公司进行反腐败审计，覆盖范围占公司全球业务运营的 80%（除海外上市公司）。

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》及其附件 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，公司计划上线供应商管理系统（Supplier Relationship Management, SRM），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。

信息安全保护

战略

泰格医药秉持高度责任感，将信息安全与数据隐私保护作为支撑企业可持续发展的重要力量，持续完善数据安全管理体系，确保业务运营的合规性与稳定性。

◎ 风险与机遇识别结果

风险	机遇
• 面对日益复杂的网络安全威胁，公司可能面临敏感数据泄露、业务中断和经济损失的风险。 • 各国数据保护法规日趋严格，公司需要持续更新合规策略，确保数据跨境流转、个人隐私保护等符合最新法律要求，否则可能面临法律责任或罚款。 • 内部员工因误操作、权限管理不当或恶意行为，可能导致企业机密数据泄露、商业机密丢失或数据滥用，削弱公司竞争优势。	• 通过建立健全的信息安全管理架构和数据隐私合规体系，确保客户、合作伙伴的数据安全，保护个人信息，能够增强企业的市场信誉，提升品牌公信力，在竞争中占据优势。 • 数据安全基础确保公司可以持续推进数字化转型，如大数据分析、智能化管理等，提高运营效率，优化决策能力。 • 主动适应全球数据合规要求，有助于公司拓展海外市场，增强国际合作竞争力，减少合规风险带来的业务限制。

公司严格遵循国内外数据保护法规，致力于维护客户、合作伙伴及员工的信息安全，确保数据合规管理，通过强化网络安全防护、优化数据生命周期管理、加强信息访问权限控制等手段，严格执行数据合规要求，有效降低信息泄露与合规风险，确保隐私信息和商业机密的有效保护。

影响、风险与机遇管理流程

公司通过严格的风险识别流程，定期评估数据安全、隐私保护及网络威胁等领域的潜在风险。在数据安全管理方面，公司持续关注国内外法规动态，确保数据存储、跨境传输、访问控制等符合最新合规要求。同时，公司定期开展信息安全内审，及时发现并应对潜在的安全隐患。对于网络安全，公司定期升级安全防护体系，强化加密技术、访问权限管理和异常监测机制，防范黑客攻击、数据泄露及信息滥用等风险隐患，确保企业运营的稳定性与合规性。

指标与目标

公司制定信息安全保护管理目标，不断强化数据安全体系建设，提升员工信息安全意识与防护能力，完善网络安全与隐私保护机制，确保企业与客户信息的安全。

指标	目标	2024年进展
信息安全培训覆盖率	每年维持 100%	100%
重大数据安全事故数	每年维持 0 件	0

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，基于 ISO 27001:2013 标准搭建自身信息安全管理体系，制定并更新《员工信息安全行为规范》等管理文件。杭州泰格医药科技股份有限公司 ISO 27001:2013 信息安全管理体系认证在报告期内持续有效。同时，公司临床研究管理系统（Clinical Research Associate, CTMS）、商务发展系统（Business Development System, BDS）、数据统计分析平台系统（Tigermed Secure Apps, TSA）通过国家信息安全等级保护三级认证，进一步提升信息安全管理水平。

公司明确信息安全分级分类标准，明晰商业秘密范畴，严格执行访问权限管理机制，确保不同职能和级别的员工仅能访问相应权限范围内的信息。报告期内，公司制定《数据生命周期管理制度》，规范数据定义、分类、访问及流通原则，进一步强化商业秘密保护措施。

公司密切关注《国家数据标准体系建设指南》及《中共中央国务院关于构建数据基础制度更好发挥数据要素作用的意见》等数据要素相关政策，积极推动数字化转型，围绕数据确权、数据安全、公共数据、企业数据、个人数据等核心领域开展制度建设研究。基于多变的政策环境，公司定期评估制度与流程建设的必要性，确保数字化转型合规、高效推进。

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，公司对数据中心网络、服务器、电力及消防设施等关键基础设施进行全面评估，成功实施“两地三中心”建设，整体提升信息安全保障能力。基于评估结果，公司优化并升级了《IT 基础架构管理》《配置管理》《灾难恢复计划 DRP 管理》等标准作业程序（Standard Operation Procedure, SOP）文件，并组织开展相应的灾难恢复计划（Disaster Recovery Planning, DRP）演练，以确保业务连续性和系统稳定性。

同时，公司加大信息安全的技术投入，启动了“两地三中心”项目，实现业务系统和数据在本地和云端同步备份和存储功能，有效提升了集团数据和系统的容灾能力。

信息系统安全等级保护
备案证明
依据《信息安全等级保护管理办法》的有关规定，杭州泰格医药科技股份有限公司 单位的：
第三 级 临床研究管理 系统
予以备案。
证书编号：33010845002-23002
中华人民共和国公安部监制

信息系统安全等级保护
备案证明
依据《信息安全等级保护管理办法》的有关规定，杭州泰格医药科技股份有限公司 单位的：
第三 级 商务发展 系统
予以备案。
证书编号：33010845002-23001
中华人民共和国公安部监制

信息系统安全等级保护
备案证明
依据《信息安全等级保护管理办法》的有关规定，杭州泰格医药科技股份有限公司 单位的：
泰格 TSA 临床
第三 级 数据统计分析平台 系统
予以备案。
证书编号：33010845002-23003
中华人民共和国公安部监制

◎ 数据安全管理措施

信息安全培训

- 通过老虎课堂面向全体员工开展信息安全意识培训，明确业务场景中可能发生的信息安全事件及有效的应对措施，提升全员风险防范能力。
- 定期开展信息安全合规宣贯。报告期内，公司共发布 11 期 DPO 合规课堂，通过 DPO 邮箱向全员推送宣传海报。课堂内容涵盖个人信息定义、敏感个人信息处理规则、数据主体权利、数据跨境要求等关键主题。

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 7×24 小时网络监控，做到问题及时发现、及时处理。

钓鱼邮件演练及培训

- 每季度开展 1 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。
- 报告期内，公司面向全体员工举行了 1 次钓鱼邮件和勒索软件防范培训。

年度渗透测试

- 邀请第三方对公司核心业务系统进行年度渗透测试，并对测试发现的漏洞进行修复。

灾难恢复计划演练

- 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。

公司建立并持续优化数据安全管理机制，保障数据安全，确保数据合规管理与安全运营。报告期内，公司未发生任何违反信息安全相关法律法规的事件。

◎ 数据安全管理机制

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

- 对机密信息加密处理，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。
- 开展信息安全审计，关注数据安全管理措施，未发现重大问题。
- 报告期内，公司进行了 ISO 27001:2013 体系的复审，无重大不符合项。

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、员工及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》《促进和规范数据跨境流通规定》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》《泰格医药个人信息泄露处理流程》，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，有效降低隐私泄露风险（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采取严格保密措施。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 CTMS 系统中的临床项目仅包含项目编号和受试者编号，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。报告期内，公司针对不同部门开展数据泄露新流程的宣贯工作，通过“DPO 合规课堂”提升员工隐私保护意识，并定期推送法规要点及行业案例警示，确保全员理解并落实相关合规要求。

随着公司海外业务的发展，为保障数据跨境传输的合规，公司严格遵循《促进和规范数据跨境流通规定》，面向全员普及中国数据跨境法规中安全评估要求、标准合同签署及备案义务等内容，推进数据跨境合规管理。报告期内，公司面向数统事业部举行 2 次中国数据跨境传输体系培训，深入解析我国数据出境的不同合规路径，并结合业务实际，帮助员工识别项目中涉及数据出境的场景。确保员工进行项目安全评估或签署《个人信息出境标准合同》等工作时，能够符合法律法规要求。

同时，公司梳理临床试验项目涉及跨境数据传输的场景，并为有需求的客户提供申报支持，助力数据跨境合规管理的高效执行。

知识产权保护

战略

随着知识产权在经济发展和国际贸易中的作用增大，受到更多国家及企业发展的重视。泰格医药坚持“以知识产权提升企业核心竞争力，以科技创新促进企业转型发展”的方针，将知识产权视为企业核心竞争力的重要支撑，推动知识产权全生命周期管理。

◎ 风险与机遇识别结果

风险	机遇
• 在采购过程中，若未对供应商的知识产权背景进行充分调查，可能导致采购的软件或技术涉及侵权问题，进而引发法律纠纷和经济损失。 • 在对外发布宣传文案、海报等材料时，若未对使用的字体、图片等进行严格审核，可能面临知识产权侵权诉讼。	• 通过积极申报省市级知识产权示范企业、优势企业称号，完成知识产权合规管理体系认证，公司能够显著提升品牌公信力与市场认可度。获得相关资质及认证后，可享受政府提供的专项补贴与政策扶持，进一步增强企业在行业中的竞争优势。 • 通过深化校企合作及产学研协同创新机制，公司能够加速知识产权成果的商业化转化，将研发成果高效转化为市场化服务，开辟多元化收入渠道。此外，此类合作有助于整合外部创新资源，持续提升技术研发能力，为企业长期发展注入强劲动力。

公司积极应对全球专利法规变化，强化专利布局与商标保护，优化知识产权合规管理体系，并推动知识产权数字化管理，确保创新成果得到有效保护和高效转化。同时，公司强化知识产权风险管理机制，保障经营安全，促进知识产权的创造、运用、管理和保护，为企业的可持续发展提供有力支撑。

影响、风险与机遇管理流程

公司建立知识产权风险识别流程，定期评估技术创新、专利布局、商标保护及合规管理中的潜在风险。在知识产权合规管理方面，公司密切关注国内外法规动态，确保专利申请、商标注册、著作权管理及商业秘密保护符合最新法律要求，持续优化知识产权管理体系。同时，公司通过举办知识产权专题活动、组织培训及实施知识产权奖励政策，提升员工知识产权保护意识，激励自主创新。

指标与目标

公司制定知识产权保护管理目标，不断完善知识产权管理体系，提升员工知识产权合规意识与风险防范能力，强化技术创新成果的保护与应用，确保知识产权的安全与合规。

指标	目标	2024年进展
知识产权申请数量	到 2027 年申请 50 件	43 件
发明专利申请数量	到 2029 年申请 2 件	1 件

公司遵守《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》等法律法规，制定《知识产权获取控制程序》《知识产权维护控制程序》等 16 份程序文件，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。报告期内，杭州泰格医药科技股份有限公司知识产权管理体系符合 GB/T 29490-2023《企业知识产权合规管理体系》标准，获得知识产权合规管理体系认证证书。

此外，为调动员工的积极性和创造性，公司发布《泰格医药知识产权奖励政策》，设置专利技术授权奖、软件著作权授权奖等奖项，激励员工开展技术创新，提升公司的自主创新能力，加大公司知识产权保护力度，避免发明创造成果流失。

首届知识产权宣传月

报告期内，为持续强化知识产权保护与尊重意识，助力企业创新发展，借助世界知识产权日的契机，公司首次开展知识产权宣传月活动，通过线上知识竞赛、专家讲堂、以及智慧芽创新人才培养认证课程，进一步提升员工对知识产权创新创造与合规管理的认知。同时，公司还组织了 7 场相关特定主题培训，内容涵盖专利挖掘与申请、企业知识产权风险的规避与防范、创新意识培养、公司知识产权奖励政策宣导等，线上线下累计超 1,000 人参与。

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，以满足公司的多元化战略需求。

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。公司针对其中 2 项专利授予专利授权奖励，进一步展示了公司在技术创新和知识产权保护方面的决心。

领域	2024年进展
商标	新增商标注册 12 个，累计数量 95 个（国内 36 个，海外 59 个）
域名	累计数量 53 个
软件著作权	新增软件著作权登记 31 个，累计数量 161 个
专利	新增专利申请 1 个，累计专利授权数量 9 个

03

创新服务，质量为本

- 服务质量管理
- 创新驱动
- 临床试验伦理
- 客户关系管理
- 供应链安全

概述

合同研究组织（Contract Research Organization, CRO）以连接医药研发与临床实践为使命，在新药研发与上市的过程中发挥着不可或缺的桥梁作用。作为领先的 CRO 企业，公司确保供应链采购、研发创新、服务质量管理、临床试验及客户服务等业务环节的紧密协作与高效运作，持续提升客户满意度，为增强市场竞争力奠定了坚实基础。

基于行业高度专业化、技术驱动及严苛的合规要求，公司关注医药服务质量、创新管理与医药服务数字化转型、临床试验伦理等关键领域，持续优化资源配置，推动高质量运营与创新发展深度融合，巩固核心竞争力，以便于应对行业的复杂挑战，实现长期可持续增长。服务质量管理、创新驱动和临床试验伦理共同保障了公司服务的精确性与合规性，推动技术进步与药物研发，促进公共健康水平的提升。

我们如何治理

泰格医药总经理作为合规及 ESG 委员会主席，负责制定并监管服务质量保障、创新驱动、临床试验伦理等关键议题的管理方针、目标、战略及架构，并定期将议题中的重大影响、风险与机遇汇报至公司董事会，确保获得董事会的监督与指导。在总经理的领导下，针对相关议题，公司设立了专责管理机构，由各事业部、运营部门或子公司的管理层人员担任负责人，定期审核风险管理流程与行动进展，确保管理的有效性。

◎ 治理架构

针对财务重要性议题，我们的治理机制包括：

服务质量管理

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。质量管理委员会的高级管理层及其团队负责在各自的运营事业部、子公司、各国或各地区内实施并维护泰格质量管理体系。

基于质量管理委员会，公司建立质量管理监督层及执行层人员，负责推动跨部门沟通，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。公司面向各事业部、运营部门、区域建立质量代表制度，指派专职人员作为质量代表，执行各项协调工作。

在制度建设方面，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，明确泰格医药质量管理方针、质量管理架构与职责，以及质量管理体系各要素间的相关作用。报告期内，公司完成该纲领文件的全面更新，优化公司质量方针、总体质量目标及要求，明确不同服务类型的全球质量标准及质量管理基本原则。

创新驱动

公司成立创新中心，组建创新专家委员会，对创新项目、研发费用以及创新研发人员等进行统筹管理。公司创新中心负责创新制度与创新项目流程的制定、推广与监督，组织集团重大创新项目的评优。创新专家委员会负责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“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。

临床试验伦理

公司临床运营部作为受试者与研究者权益保护的重要部门，制定并监督实施知情同意制度、隐私保护规范及伦理培训，确保临床试验合规、高效、透明运行。

子公司捷通检测和方达控股涉及动物实验，因此公司要求并倡导子公司在开展动物实验的过程中，严格遵守相关法律法规和伦理标准，确保动物福利得到充分保障。子公司捷通检测设立动物实验管理小组，由董事担任总负责人，专业医师、科学家等作为小组成员，全面监督动物管理与使用计划的实施，审查动物使用方案、检查设施与活动区域，确保实验过程符合最高伦理要求。

服务质量管理

战略

泰格医药致力于高质量发展，并通过全面的风险与机遇识别，明确发展战略规划。公司持续推动质量体系建设与数字化转型，并将全面质量文化建设作为战略的一部分，不断提升服务水平，推动公司在质量管理领域的创新与发展。

◎ 风险与机遇识别结果

风险	机遇
• 面对全球监管政策趋严、新技术（比如 AI）带来的数据质量方面的不确定性，以及临床试验设计复杂性的增加（比如去中心临床试验、适应性试验设计），公司在技术实施和质量管理方面均有可能面临更高的挑战。 • 整个行业对复合型人才的需求加剧，可能导致短时间内高素质专业人才短缺，从而导致项目质量下降。	• 基于公司已建立完善的质量管理体系、积累了大量创新药临床研发经验，通过数字化技术赋能、参与行业标准制定、加强国际化合作，公司能够提升临床试验的质量和效率，增强质量管理能力，提高在细分治疗领域的高质量服务能力，并于中长期内进一步提升客户满意度，进而提升市场份额以及收入。

公司强化质量体系的定期评估与内部稽查，并通过 RBQM 方法不断优化临床试验的质量控制；推动员工在各层级的质量意识提升，并加强内部跨部门协作。公司将在未来持续聚焦于服务创新药企业、提高新药研发成功率、加速新药上市，不断提升服务质量和客户满意度，提升市场竞争力。

影响、风险与机遇管理流程

泰格医药运用策划、实施、检查、处理（Plan, Do, Check and Act, PDCA）循环管理理念，确保质量管理在各业务环节的有效落地，帮助泰格医药在高效服务的同时，有效管理和控制质量风险。

◎ 泰格医药质量风险管理模型

Plan：质量计划

责任人：业务域高级管理层 / 质量管理委员会

- 员工资质和资源
- 流程管理：设定质量目标；规划与质量目标有关的流程体系

识别和明确质量风险管理目的与方法

Do：业务质量

责任人：业务域各部门

- 流程管理：确保流程执行；绩效管理
- 问题管理及纠正和预防措施（Corrective and Preventive Actions, CAPA）
- 知识（信息）管理
- 文件和记录的控制
- 数字化系统建设
- 质量标准文件 QSD

预防潜在风险，保障质量稳定

Check：质量评估

责任人：总部 QA / 总裁办 / 业务域

- 内部评估：监查及质控活动；稽查（流程 / 体系 / 系统）；质量指标、趋势和分析
- 外部评估：客户满意度调研；客户稽查；监管机构检查

监控和筛查质量风险

Act：对质量评估结果的响应

责任人：业务域高级管理层 / 质量管理委员会

- 管理层评审
- 持续改进：流程优化和数字化
- 知识（信息）管理
- 质量风险管理：稽查策略和稽查方法

确保质量管理体系不断适应和应对新的风险挑战

当前“基于风险的质量管理”已成为 CRO 行业内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）得以精准聚焦于对受试者安全和数据质量最具影响的方面。

公司围绕临床试验实施 RBQM 的业务需求，深入和系统化梳理 RBQM 流程和 SOP 文件。鉴于中心化监查技术在 RBQM 业务中的重要性，报告期内，公司成立专门中心化监查团队，为 RBQM 业务提供专职中心化监查服务。

◎ RBQM 业务流程

风险评估

在试验启动前介入，定义关键数据和流程，评估项目风险，通过更新方案设计或其他措施缓解、规避风险。

中心化监查

从多维度定义指标，结合有效的各类数据分析方法，在试验执行过程中识别从试验数据和运营管理数据中反映出的各种异常信号，动态监控风险或识别潜在问题。

现场监查 / 远程监查

结合中心化监查，降低现场监查的覆盖面，指导现场监查方向。中心化监查也可以为远程监查的内容和要求提供指引。

指标与目标

公司每年由质量保证部协助各关键部门 / 事业部制定年度质量目标，定期对质量目标进行监测与分析，帮助业务部门实现质量目标并提升业务质量。

指标	目标	2024年进展
质量管理体系员工培训覆盖率	每年维持 100% 覆盖全体员工	100%

质量管理体系建设

杭州泰格医药科技股份有限公司坚持高标准的质量体系，基于国际人用药品注册技术协调会（International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use, ICH）发布的 E6(R3)（即《药物临床试验质量管理规范技术指导原则 E6(R3)》）（以下简称“ICH E6(R3)”）、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 质量管理体系标准，完善质量管理体系建设与评估工作。

公司制定质量标准文件（Quality System Documentation, QSD），阐述及指导业务运营过程中的质量管理实践。通过推行“端到端”流程体系，公司强化跨部门协同，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，提升工作效率并确保合规性。报告期内，我们基于全球化发展和法规新增及更新 79 个 QSD（含 SOP 及 WPD），涵盖临床开发端到端流程、临床运营、数据管理、统计、药物警戒、医学撰写、医学监查、早研药理、IT 等多个业务流程。

同时，公司注重问题管理与知识体系管理。报告期内，公司完善问题管理 QSD，扩大问题管理范围，覆盖复杂质量问题、服务质量相关客户投诉及外部研究中心稽查，确保及时应对和解决各类质量问题，使质量问题带来的影响最小化，并避免相同问题的重复发生。公司还不断优化培训管理流程，统一培训大纲，推动临床试验业务知识的中心化管理，提升整体员工素质和专业能力。

◎ 质量管理体系三大保障

人员保障	系统保障	信息保障
搭建主题专家（Subject Matter Expert, SME）网络、稽查员成长与认证	质量管理系统（Quality Management System, QMS）和 QSD 系统持续改进	持续追踪外部监管变化 搭建质量文化宣传网站
• 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	• 实现稽查管理、问题管理以及 QSD 管理数字化，提高工作效率 • 建立质量评估工具和数据分析	• 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

公司每半年进行一次质量管理体系评估，总结阶段实践和关键质量指标，形成监测报告。该报告包括监管机构核查、内外部稽查和员工报告的质量问题总体数据，提供全面的质量管理监测信息。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 57.81%。这一结果表明泰格医药目前的质量体系处于较稳定状态，但仍需持续改进，不断适应内外环境的变化。报告期内，公司未发生任何服务与质量安全相关的违法违规事件。

质量稽查

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。公司制定年度稽查计划，每季度持续跟踪和评估稽查执行情况，并发布年度稽查评估报告，确保各项稽查活动符合规定要求与持续优化。报告期内，公司对来自客户的稽查进行了全面梳理与流程优化，明确客户稽查工作小组成员职责，并增加了客户稽查准备的具体指导流程。公司新增客户稽查准备清单和客户稽查准备指南，确保从稽查活动的准备、实施到后期的跟进、记录和存档，每一环节都符合客户的要求和标准，提高稽查的效率和质量，以及公司质量管理体系的透明度与可靠性。

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，避免同类问题再发生。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。

公司通过基于风险的系统和项目稽查计划，结合 QMS 评估数据和质量指标，精准识别高风险领域并制定稽查策略。通过闭环管理和定期评估，确保资源优化配置，提升稽查效率和风险控制能力。

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、关键绩效指标（Key Performance Indicator, KPI）/ 关键质量指标（Key Quality Indicator, 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、项目进行中质量指标数据，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临床试验主文档（Trial Master File, TMF）稽查，并通过季度性检查评估稽查活动效率。

质量稽查与对外审计 2024 年进展

- 针对公司涉及临床试验的关键流程及业务相关子公司，公司开展了 7 次体系稽查和 63 次临床试验项目稽查，并接受海内外客户稽查 69 次。所有稽查均不涉及影响受试者安全及数据完整性的严重问题，公司质量管理体系获得国内外客户的认可与肯定。
- 针对合作 CRO、计算机化系统、中心实验室及药品仓储等与公司业务关联度较高、风险较高的供应商，已完成 9 次供应商质量稽查工作，均未出现因重大质量问题而取消供应商资格的情况。

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一对一审阅稽查报告；每月开展稽查员个人沟通，由直线经理提供稽查计划制定、稽查分级等技能的一对一指导。同时，公司制定了稽查员合格认证要求，确保认证合格的稽查员才能开展稽查工作。

为适应公司业务发展需求，建设海外稽查能力，公司持续培养海外区域 QA 人员。公司安排直线经理进行一对一的实地带教和辅导，并结合当地法律法规为当地业务团队提供精准高效的服务支持，确保海外 QA 人员理解并贯彻泰格医药质量管理体系，更好地保障公司海外业务质量。海外区域人员需接受内外部培训，根据工作需要完成相应 QSD 课程，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。

稽查员年度专项培训

报告期内，公司首次组织全体稽查员的年度培训，开展年度稽查重点总结并进行稽查趋势分析。培训强化了稽查员对新技术应用下稽查策略的熟悉程度，包括去中心化试验元素的稽查、计算机化系统的稽查等内容，确保稽查员能够适应行业发展和技术革新的要求，提升稽查工作的专业性与效率。

质量数字化管理

公司持续推进质量管理的数字化建设，提升质量管理效率。我们建立了 QMS 和 QSD 两大系统平台，通过先进技术手段实现了稽查管理、问题管理以及流程管理的数字化，获得基于风险管理的客观数据趋势分析支持，同时实现了质量标准文件全生命周期的线上管理，进一步提高了泰格医药的质量管理水平。

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（Self Service Analysis，SSA）系统并投入运行。SSA 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提供依据。公司持续基于 SSA 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，提升临床研究服务质量。

报告期内，公司针对多个数字化平台进行了持续优化和升级：对 QSD 系统完成 2 次升级，新增 QSD 术语查阅功能，帮助用户快速理解质量管理的术语以及流程；对 QMS 系统开展 4 次升级，确保与更新后的相关流程保持一致。公司还初步探索了质量数据库的建设方法和质量指标，为未来的质量数据管理和决策提供基础。此外，公司对工时系统和 Salesforce 系统进行升级，优化质量人员工时填写和稽查通知操作流程，提升员工工作效率。

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。公司已成功开发并部署 RBQM 系统，实现 RBQM 策略在质量体系中的落地。报告期内，RBQM 系统获得国家版权局颁发的发明专利证书。

◎ RBQM 系统开发与应用 2024 年进展

系统研发

- 研发并上线功能更加全面丰富、使用更友好的 RBQM 系统 V2.0 版本，新增与外部系统的数据直连、数据质量监测、报告自动生成等功能。
- 依托基于风险的质量控制（Risk-based Quality Control, RBQC）系统，公司可进一步识别高风险研究，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

- 推进 RBQM 在临床试验领域的实践与应用，已累计为国内外多家制药企业或生物科技公司的 11 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。

全面质量文化建设

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。

公司质量管理体系培训 100% 覆盖所有员工，培训频率足以确保员工始终熟悉适用的要求和流程。报告期内，公司质量培训内容包含政策、质量手册、标准操作规程、实践文件、法规清单等。其中，面向公司全员推送公司政策和行为准则培训课程并监督课程完成；标准操作规程、工作实践文件等根据特定岗位进行定向推送；法规清单与定制化法规培训计划向特定的国家 / 地区员工推送。

公司巩固和扩建 SME 网络，推动跨部门流程持续改进和专题知识的有效传播。公司每年根据质量管理流程优化 SME 队伍，促进更多海外 SME 参与，并更新了 SME 列表，方便员工快速找到相关流程的 SME，提升各部门的管理效率与申请更新的便捷性。报告期内，公司针对所有 SME 开展线上培训，强化其职责与规范流程建设。同时，公司持续开展质量工作坊，强化质量管理的关键概念和理论，并通过案例研讨等方式，提升业务骨干的质量管理和流程管理水平。

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公司质量保证部与采购部协同进行，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。

质量工作坊

质量管理是 CRO 公司健康发展的重要基石。报告期内公司邀请各业务部门质量代表、关键项目管理人员、稽查员及 SME 等近 70 人参与质量工作坊培训，开展为期三天的线下授课。

报告期内质量工作坊更加重视理论与实际工作的结合，以更加丰富的应用场景与案例演示，开展问题管理（包括根本原因分析（Root Cause Analysis, RCA））、RBQM、流程管理概述及其优化等主题培训内容，增进员工相关知识与技能，进而确保项目质量。

质量工作坊强调“问题分析及 CAPA 制定”的重要性，强化员工对多种重要质量工具的熟练使用，增强解决问题的实践能力；加深员工对风险识别、评估和环节策略的理解；强调流程管理的概念及流程优化的策略，加强员工对流程的理解及执行，也推动流程结合实践的优化；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。

创新驱动

战略

在“健康中国”战略及药品审评、审批制度改革的推动下，泰格医药深刻认识到以临床需求为导向的研发将成为未来医药行业发展的关键，同时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。公司通过风险与机遇识别，积极深入研究去中心化临床试验等创新业务模式，助力业务的持续增长与市场竞争力的提升。

◎ 风险与机遇识别结果

风险	机遇
• 在短期内可能面临中国本土环境下技术适应性、法规政策不确定性等潜在风险，尤其是区块链与 AI 技术的深入应用一定程度受制于政策和技术的成熟度。	• 随着 ICH E6(R3) 以及中国 RBQM 相关法规出台，公司将依托数字化转型战略，在确保合规运营的前提下，实现临床研究全流程的智能化升级。通过优化资源配置、提升研究质量与效率，公司将进一步巩固市场竞争优势。

公司积极推动数字化转型，并将其作为创新发展的核心战略，致力于提升行业研发效率并突破现有局限；积极探索 DCT 等数字化创新模式，借助自身的数字化转型为医药创新企业赋能，深耕 AI 等前沿技术的应用，推动公司在中长期内实现效益持续增长，巩固行业领先地位。

影响、风险与机遇管理流程

公司通过设立“创新先锋”和“创新对接人”角色，推动创新文化的落地，激发员工的创新活力，确保创新活动的顺利实施。在风险和机遇管理方面，公司依托创新先锋的跨部门协作能力，识别创新过程中的潜在风险与机遇。这些角色的设置有助于确保创新项目在实施前能得到全面的风险识别与评估，并按优先级进行排序，保证关键风险得到优先处理，机遇得到充分挖掘。

通过“创新对接人”对各部门和子公司创新活动的计划、管理与控制，公司能够及时监控每个创新项目的执行过程，并根据实际情况进行调整和优化。公司会定期进行项目进展的风险监测，评估创新项目的可行性与潜力，力求让创新活动符合公司战略方向并能够在适当的时机抓住市场或技术的机遇。

指标与目标

公司制定研发创新目标，并建立定期审核机制，持续跟踪目标进展，同时通过定期披露增强透明度，确保研发创新目标的有效实施和达成。

指标	目标	2024年进展
创新项目数量	每年持续运营 6 个创新项目	8 个
创新人才培育	每年新培育 10 名创新人才	新增 64 名创新先锋

创新流程管理

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》。凭借持续的技术创新和研发投入，杭州泰格医药科技股份有限公司已通过高新技术企业认定，且截至报告期末仍处于有效期内。

公司通过自主研发、合作研究和引进行业先进技术工具等方式，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，研究中心端、患者端、CRO 端三者生态化、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。

项目管理：自主研发临床研究管理系统 CTMS
临床监查：自主研发基于风险的质量管理系统 RBQM
医学翻译：子公司北京雅信诚与高校合作生物医药方向的实体识别项目
远程监查：自主研发的远程监查系统 CTRM
稽查服务：自主研发泰兰质量管理系统 TLT-QMS
境内药政法规数据库系统
工时管理系统
项目运营：自主研发临床协调员管理系统 CCMS
中心化监查：自主研发的中心化监查系统 CTCM
智能临床研究管理工具：临床研究患者管理平台 eCPM
临床试验设计系统
医学领域文本机器翻译系统
报告分发：自主研发安全性报告分发和接收系统 Safety Portal
电子源数据记录工具 ESR
医学监查：自主研发的受试者入组资格讨论系统 SEDS
客户管理：自主研发客户 360 系统
电子数据采集工具 EDC
GMP 质量风险控制系统
智能呼叫系统：自主研发人机耦合智能远程随访平台
卓越临床试验研究中心系统 E-SITE
外包项目管理：自主研发的 FSP 平台
临床试验注册 eCTD
质量保证：自主研发质量管理系统 QMS
Salesforce 客户商机管理平台
报价管理：自主研发在线报价系统
培训管理：自主研发 Telp 培训管理系统
自主研发人员简历及资质的 CVS 系统
药物警戒：自主研发药物警戒数据挖掘 - 改善管理系统 PHiOS

赋能临床研究全流程数字化

创新项目开发

公司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，公司共持续推进 8 个重大创新项目。

DCT 作为创新流程管理的重要方向，通过打破地理限制和提升患者参与度，优化资源配置与流程管理，为临床试验质量与效率的提升提供了全新路径，正在全球范围内推动临床研究模式的变革。

泰格医药紧跟创新发展新趋势，于报告期内发布《DCT 全球监管手册》。该手册作为业界首个全面探讨 DCTs 全球监管要求和实践的指南，提供了系统的参考依据，帮助业界更好地理解 DCT 的核心内容，特别是各国及地区监管机构在 DCT 监管政策方面的具体要求。截至报告期末，泰格医药已在多项临床试验中应用 DCT 元素，在运行项目中占比约 30%，涵盖肿瘤、疫苗、传染病等适应症。

DCT 技术平台

泰格医药 DCT 技术平台（iTigermed Platform）作为公司开发的一体化临床研究数字化解决方案，整合泰格医药及其子公司自主研发的多种优秀 DCT 产品，覆盖电子知情（eConsent）、远程监查、电子支付、电子临床结局报告（eCOA）、远程随访（TeleVist）等临床试验全流程的远程实施与落地，以支持公司不断发展的 DCT 业务。

该平台遵循 GxP（Good x Practice）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；通过自动化、标准化和数字化的功能模块，显著提升临床试验数据采集的及时性、准确性和完整性，有效减少运营成本并提升试验效率；提供多样化的参与方式，使患者能够更灵活地参与试验，从而提高患者的配合程度，也有助于拓展潜在受试者群体。

E-SITE 系统

泰格医药 E-SITE 系统通过多维度数据魔方建模技术和搜索引擎技术，致力于成为中国领先的 Site 信息库，提供 Site 信息的全生命周期管理。系统通过动态中心画像和 360 度展示，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。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，系统收录的 Site 信息已超过 3,200 家，其中与泰格有过合作的 Site 超过 2,990 家，这为公司大大提升竞争力。同时，公司内部已有 11 个事业部通过工单系统委托工作，总计节省工时 2,110 小时，系统应用取得显著进展。

创新文化培育

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。

创新平台建设

公司搭建创新中心在线平台，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。此外，公司鼓励每一位员工提出创新发展建议。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创新项目成果。

创新人才激励

公司建立了完善的创新人才激励机制，通过多维度、多层次的激励措施，充分激发员工的创新热情和创造力。公司创新先锋规模不断扩大。报告期内，已覆盖公司 35 个部门和子公司的 129 位先锋成员。在此之中，公司给予 92 位 AI 试用者创新先锋称号，旨在对推动公司 AI 数字化与创新融合的员工进行嘉奖。此外，公司按照 DCT、AI 数字化等创新先锋主题学习小组，组织小组学习分享 4 次，通过设置个人与主题小组的创新先锋积分排名，在内部建立良性竞争与合作。

公司建立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。公司持续开展年度创新评优工作，报告期内，共评选出 10 个单人创新奖与 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，公司开展了 5 期采访，突出展示公司在创新、数字化转型及工具开发方面的成就，有助于提升员工对数字化创新开发的认识，加深对公司内部创新数字化工具的了解，大大激发员工的创造活力。

创新活动共创

公司开设创新中心系列讲座，通过跨部门协作与知识共享，扩展各业务部门、员工开展创新活动的新思路和信息，促进泰格医药创新组织文化的建设。报告期内，公司通过线上培训平台共推送创新中心系列讲座 3 节，推送 575 人次，涉及 AI 时代全球法规洞察与临床策略以及先进系统工具实操培训等内容。

数字化创新周与创新大赛活动

为激发员工数字化创新灵感，公司于 2024 年 5 月组织开展创新周活动，搭建创新 Talk Show 平台，比拼创新小组解决方案。活动期间，6 位主讲人开展重塑数据可视化的便捷与灵活、数统数字化敏捷组织以及 AI 工具在工作场景中的应用等主题演讲，吸引超过 450 名员工参与创新 Talk Show 活动。2024 年下半年，公司继续开展《集团效能先锋大赛作品展示及评选》，旨在强化员工对数字化工具的研究与使用，提升员工日常工作效率。活动基于创新性、技术实现和用户价值等维度，依据大众评审投票及专业评审评分，从 29 组报名团队中筛选出 6 组获奖团队。

数字化创新复合人才培养项目

在“数字化”战略的引导下，公司以提升临床试验效率为目标，通过数字化和智能化手段优化各业务模块的工作流程与模式。为确保业务数字化项目的顺利推进，公司不仅依托 IT 研发团队的技术支持，还通过内部立项和成员招募，吸引了近百名来自不同业务岗位、具备深厚业务背景和一线实践经验的员工参与。报告期内，通过跨部门、跨角色的协作配合，公司完成 20 余个数字化项目开发，并在实践中培养出兼具业务洞察与技术能力的复合型人才，为公司的数字化创新发展和人才梯队建设提供了有力支撑。

临床试验伦理

战略

泰格医药积极应对医药行业法规变化及伦理合规挑战。基于《赫尔辛基宣言》和 ICH E6(R3) 等伦理法规的修订，受试者知情同意与动物福利管理流程面临新一轮合规考验，若未能严格遵守有关法律法规，将引发合规及声誉风险。

公司坚决维护受试者的知情权、自愿性及隐私保护，保障研究人员的隐私与个人权益，倡导重视动物伦理，遵守科学伦理规范，尊重科学精神，发挥科学技术的正面效应。公司以高标准的伦理实践推动临床研究与动物实验的可持续发展，致力于构建负责任的生命科学创新生态。

影响、风险与机遇管理流程

公司通过严格的风险识别流程，定期评估受试者与研究者权益保护、动物福利相关的风险。在受试者与研究者权益保护方面，公司持续跟踪相关法规变化，确保知情同意、隐私保护和自愿性原则得到严格执行。同时，公司通过开展合规培训、内部审查和风险评估，及时发现并应对潜在的合规风险。对于动物福利，公司定期审查动物使用方案和实验设施，确保在试验过程中最大程度地减少动物的痛苦与伤害，避免不必要的风险发生。

指标与目标

公司制定临床试验管理目标，不断优化临床试验合规体系，提升研究人员规范操作与风险防控能力，确保试验过程的科学性、伦理合规性及数据可靠性，推动临床研究高质量发展。

指标	目标	2024年进展
受试者参与临床试验前的知情同意书签署率	每年维持 100%	100%

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》《赫尔辛基宣言》《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。根据国际与国内伦理法规的修订，公司内部《受试者知情同意书》模板也将根据新要求进行调整，确保试验符合最新法规要求。

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。

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程度。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。报告期内，公司组织临床试验相关岗位员工学习《赫尔辛基宣言》的更新要点，强化伦理规范，推动医学研究的高质量发展。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。

◎ 2024 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
以患者为中心临床试验法规的培训	加强员工对以患者为中心的临床试验法规的理解，保护受试者的安全和权益，协力推动以患者为中心的新药研发	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
保障临床试验真实性话题的培训	提升员工对保障临床试验真实性重要性的认识，确保研究数据的准确性和可靠性，保障受试者权益	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
个人数据泄露报告流程的培训	确保员工熟悉并掌握临床试验中个人数据泄露的报告流程，以有效应对并减轻潜在的数据安全风险	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
受试者保护培训	增强员工对临床试验受试者权益保护的意识与能力，确保受试者安全及合法权益得到充分尊重与保障	创新药国内临床运营事业部新入职员工
知情同意和受试者个人信息使用同意的案例分享	关于临床试验个人信息处理知情同意书、ICF 审核、主知情与影像上传和评估的案例分享，预防知情同意问题发生	创新药国内临床运营事业部项目管理团队

动物福利

泰格医药子公司捷通检测与方达控股涉及实验动物使用，严格遵守《中华人民共和国实验动物管理条例》和其他动物福利相关国内外法规或指南（如美国农业部发布的《动物福利法》《浙江省实验动物管理办法》等），致力于在所有涉及动物的活动中贯彻伦理原则。

公司在动物实验中坚持“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，最大限度减少对动物的伤害，提升研究的伦理水平和科学性。

公司严格执行动物管理计划，持有实验动物使用许可证，定期审查动物使用协定，以确保实验动物福利与伦理合规性。公司动物实验产生的动物尸体及废弃物委托有资质的第三方机构进行无害化处理，确保合规、安全并符合环保要求。

子公司方达控股动物福利管理体系通过国际实验室动物评估和认可委员会（Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care, AAALAC）认证；子公司捷通检测获得了中国合格评定国家认可委员会（China National Accreditation Service, CNAS）实验室认证及中国计量认证（China Inspection Body and Laboratory Mandatory Approval, CMA）等相关资质。

为进一步强化员工在日常动物实验中保障动物福利的意识与能力，公司每年面向负责动物实验的员工，开展实验动物伦理审查培训，深入学习福利伦理审查与管理、疼痛识别等专业知识，促进员工熟练掌握动物镇痛与麻醉的相关方法。

此外，公司制定一系列实验动物管理应急预案，应对动物实验室日常突发事件，有效预防、控制和消除发生的实验动物生物安全事故的危害，保证实验动物和技术人员的安全，减少财务损失。

报告期内，公司在实验动物的使用、管理及实验过程未发生任何不良事件。

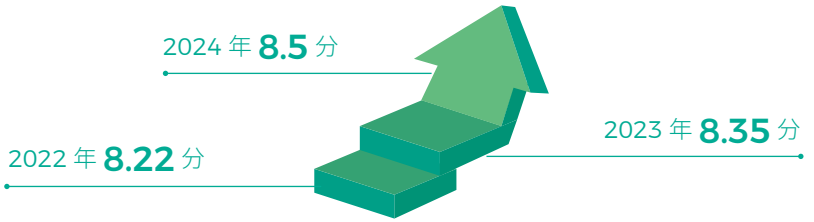
客户关系管理

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，公司开发用于内部市场和客户调研的数据平台，进一步提升满意度调研的效率。本年我们面向国内外客户和申办方开展满意度调研，共向 337 位全球客户发出邀请，通过反馈回复，整体的服务满意度达 8.5 分（满分 10 分），与 2022-2023 年相比持续提升。

◎ 泰格医药 2022-2024 年客户满意度调研结果



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

- clientservice@tigermedgrp.com

客户服务热线

- 400 070 7751（工作日 9:00-17:30）

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

↓

客服中心分析投诉情况，将投诉内容分发至责任部门 / 责任人

↓

客服中心 / 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《通用数据保护条例》（General Data Protection Regulation, GDPR）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。公司在办公自动化（Office Automation, OA）系统中设置对外宣传材料审批流程、公开演讲和外部采访审批流程，报告期内，公司针对集团、子公司和相关员工对外传播与营销材料的审批超过 80 次。

公司制定《泰格医药品牌和视觉识别指导手册》，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。

公司全体员工需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，公司对国内及海外市场营销相关员工进行《泰格医药品牌和视觉识别指导手册》培训共 6 次，内容包括品牌定位、品牌标识、视觉形象识别、应用场景等，要求全体员工尤其是市场及营销相关职能，合法合规进行品牌和营销宣传。

在负责任营销审计方面，公司在报告期内进行了公司总部及子公司的对外宣传材料的负责任营销审计，主要针对对外传播材料和内容的素材使用、图片和字体版权、内容合规性、品牌合规性等，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。

对外传播信息的审批应符合以下要求（部分）

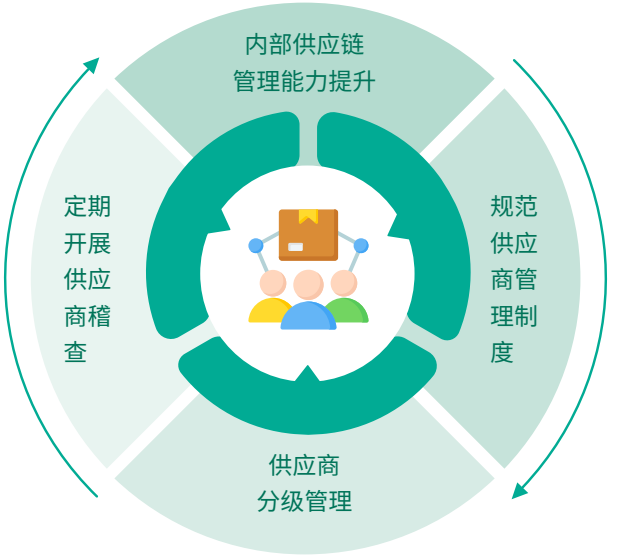
- 所有广告和宣传材料以及任何形式的营销内容必须经过必要的批准，确保以准确的方式描述泰格医药的服务和业务；
- 只有经过授权的员工才可以在对外公开演讲中代表公司发言或分享；
- 遵守客观事实，所使用或对外传播的产品信息是完整且明确的，没有误导性陈述；
- 对外传播内容中的图片、肖像、音乐、视频、字体等素材必须使用获得授权、从正规渠道获得版权的素材；
- 对外传播内容不得使用或者变相使用国家机关、国家机关工作人员的名义或者形象，不得使用“国家级”“最高级”“最佳”等用语。

供应链安全

保障供应链稳定

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。我们制定《泰格医药采购管理制度》等制度，将质量要求融入供应链管理体系，并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。

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。我们依照全覆盖、有重点的原则，对于与业务关联紧密的临床研究 GxP 供应商（如临床研究执行、研究产品管理等）的准入门槛、质量合规与 ESG 管理审查提出更高要求，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。



报告期内，公司逐步搭建供应商管理系统（Supplier Relationship Management, SRM），将供应商准入、采购申请、合同签订及供应商考核等线下环节转移至线上，预计 2025 年完成系统上线。该系统将贯通从需求提报到结算付款全流程，确保采购环节可追溯，增强供应链管理的透明度与可靠性。

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。此外，根据实际需求，公司在部分项目中选择就近采购或与本地供应商合作，以提升采购响应速度和灵活性，增强供应链的应急保障能力。

在新供应商准入环节，公司通过基本信息考核、问卷 / 现场考察、样品检测及综合评审等流程进行调研，将产品质量、售后服务、商业道德、社会责任、健康安全环境等可持续发展要求纳入评估，并通过调研了解供应商来源地区，评估供应链区域政策风险、行业风险，确保供应商以负责任的方式运营。对于新增的临床研究 GxP 供应商，公司将在项目启动前向其宣导可持续供应链的理念。

公司强化新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。

针对现有供应商，公司于报告期内进一步评估其供货 / 服务能力，按所提供的不同品类划分为合格和优先两个等级，并建立完善的供应商数据库。采购时，公司根据项目需求选择相应等级的供应商，优先供应商将优先获得新项目或新业务机会。此外，公司每两年审核合格供应商，适时调整其等级，以持续优化供应链。

公司每年对供应商开展绩效评估，由采购部组织使用 / 需求部门员工按评分标准进行量化评估，推动供应商在质量、交付及可持续发展等方面的不断改进。我们将绩效评估结果分为优秀、合格、有待改进和淘汰四个层次，并根据评估结果调整供货份额。对于优秀、合格的供应商我们继续延续合作关系；对于有待改进、淘汰的供应商，我们落实相应的处理措施。

评估结果	处理措施
有待改进	• 核实评估结果后，从质量体系建设、人员资质与培训等多维度协助供应商查找缺陷； • 为供应商提供线上质量培训课程，提升其质量管理能力； • 整改期间，减少供应商的订单并加强审核； • 整改后重新评估，仍不符合要求的供应商取消其供货或合作资格，并列入淘汰供应商清单。
淘汰	• 确认绩效评分无误后执行淘汰措施。

报告期内，公司围绕质量、交付、服务三个维度，针对 645 家供应商进行绩效评估，其中包含临床研究GxP供应商168家。我们邀请1,163名来自需求部门的员工参与评估，评估平均得分为 86.67 分（满分 100 分），较上年提升 9.06%，展现了公司对供应链管理的持续优化。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。

对于对公司服务质量有重要影响的次级供应商，供应商同意公司保留审查权利并积极配合获取相关审查资料，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人员的能力与成长，制定内训与外训相结合的采购人员培训体系，定期对采购人员开展质量、采购合规与可持续发展相关培训，以增强采购人员的供应链管理能力。

打造负责任供应链

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，与供应商建立长期健康的合作。同时，公司恪守诚信经营理念，及时支付供应商款项，积极维护中小企业权益。

◎ 供应商 ESG 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。

公司参考《PSCI 负责任供应链管理原则》开展供应链 ESG 管理。鉴于临床研究 GxP 供应商对于公司质量体系具有重要影响，我们通过外部信息调研、尽职调查问卷和材料审查等多种形式，对临床研究 GxP 供应商开展社会责任尽职调查，了解供应商 ESG 管理现状。报告期内，公司对主要临床研究 GxP 供应商开展尽职调查工作，供应商全部通过问卷审查。

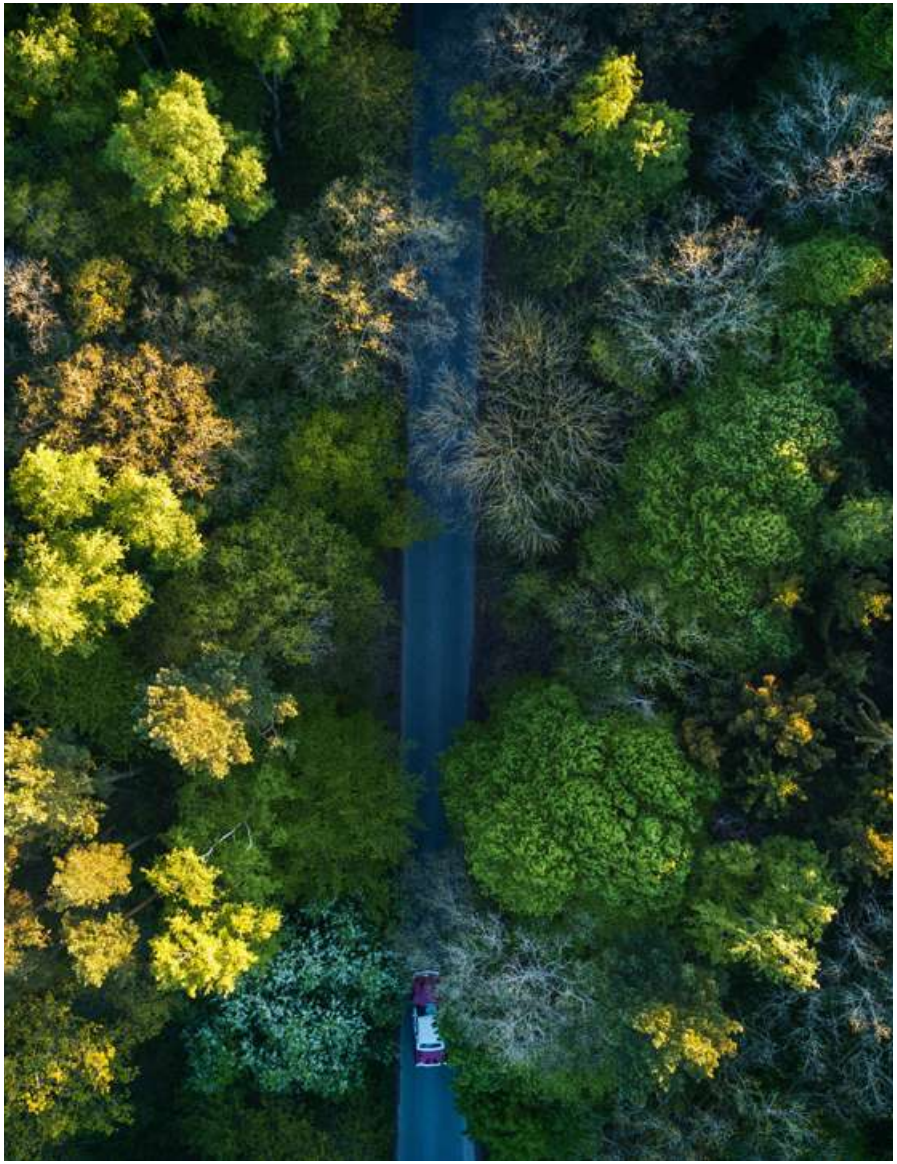
公司于报告期内更新《泰格医药供应商行为准则》，向供应商宣导泰格医药在环境、社会和公司治理方面的商业原则，涵盖环境管理、劳工权益、反腐败、数据保护等诸多层面，并鼓励供应商使用环保产品和服务。报告期内，公司新增供应商的《泰格医药供应商行为准则》签署率为 75.90%（不含临床研究中心及非 GxP 中的个人供应商）。

为推动供应链可持续发展，公司积极探索并实施 ESG 倡导与采购方案，将 ESG 相关指标融入采购过程，提升公司运营的可持续性和资源利用效率。报告期内，公司推进打印机租赁招标项目，并通过该项目积累可持续采购的实践经验。

优化打印机租赁招标，践行绿色采购

在打印机租赁招标项目中，公司将机型能耗指标纳入评分标准，低能耗被视为关键加分项，例如要求供应商提供中国强制性产品认证（China Compulsory Certification, CCC）、中国质量认证（China Quality Certification, CQC）或环保证书等资质，将低速机能耗控制在 200W 及以下。通过该项目，公司在保障设备性能的同时推进绿色采购，助力环境保护。

招标后，公司通过优化供应商数量，加强对供应商的管控能力。新采购的打印机无需预热，较普通激光打印机显著节能，部署 10 台打印机每年可节省电力消耗约 25,319 千瓦时。



04

育才与共，和衷共济

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

概述

泰格医药始终坚持以人为本，确保每一位员工都能在公平、安全、包容的工作环境中实现个人成长。我们鼓励员工积极参与公司各项事务，充分发挥自身的专业能力，并将个人影响力延伸至社会公益领域，从而促进公司和社会的共同发展。我们坚信，人才的全面成长与发展是公司取得成就的重要基石，更是推动社会进步和行业创新的关键动力。我们将人才培养视为公司的战略核心，不断加大投入力度，打造具有竞争力的成长平台，为公司长远发展和社会进步贡献力量。通过培养高素质人才，我们不仅推动了行业技术进步，还为社会创造了更多就业机会，从而促进社会经济的健康发展。

我们如何治理

公司不断完善员工管理组织架构，针对人才成长与发展这一关键议题，公司总经理在董事会的监督和指导下，领导人力资源部及其他相关部门，系统制定并实施人才发展战略，推动公司人才的培养、引进和保留，以持续优化人才管理，提高公司整体的人才组织效率，确保公司在激烈的市场竞争中保持核心竞争力。

◎ 治理架构

针对财务重要性议题，我们的治理机制包括：

人才成长与发展

人力资源部负责统筹公司人才发展战略，根据不同阶段的发展需求，为各业务板块提供适当的人力资源管理解决方案，确保公司的战略目标和业务目标达成。具体职责包括：负责搭建多元化的职业发展通道，完善覆盖全员的培训体系，创新人才培养模式，优化激励与认可机制，为公司可持续发展提供坚实的人才保障。

我们制定并实施《泰格医药培训管理制度》《泰格医药全球人才流动管理制度》等一系列制度，旨在系统化地推动员工培训与发展，优化人才流动机制，提升员工的职业能力和整体素质。通过明确培训目标、规范流动路径、强化评估反馈，我们确保制度有效落地，为员工的持续成长提供有力支持。

人才成长与发展

战略

随着业务规模扩大及多元化、全球化和一体化进程加速，公司亟需构建多元立体的人才队伍，不断储备并培养满足未来发展所需人才，扩充和完善人才造血机制，并通过多元化激励手段保留关键人才，确保公司在快速变化的市场中保持竞争力。同时，我们积极识别人才发展中的风险和机遇，深入分析行业趋势、技术变革和市场需求的变化，从而快速响应并精准调整人才战略，确保人才能力与公司发展需求紧密匹配。

◎ 风险与机遇识别结果

风险

- 核心管理者离任或员工短期内集中流失，可能导致某一业务单元核心人才空缺，影响业务短期稳定性。
- 随着技术和行业发展，员工的既有经验、知识储备或已有技能可能无法完全满足其所在岗位及团队因创新变革而新增的能力需求。

机遇

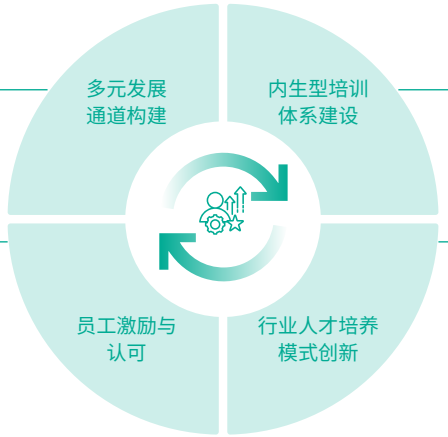
- 凭借多年的临床试验服务经验和行业领先的质量规范体系，公司通过赋能员工推动其在专业领域快速成长，并持续为客户提供高质量、高效率的服务，助力公司业务增长。
- 公司在临床试验服务领域拥有完整的全球产业链和生态圈，为员工提供多元化的职业发展路径，并通过跨领域复合型人才培养，在行业快速变革中维持市场竞争力。

我们提出全球人才价值主张：“激发无限潜能，探索生命旅程（Inspire to Excel, Empower to Achieve）”，旨在构建一个覆盖全员、创新专业且资源丰富的人才发展平台，为员工提供全方位的职业成长机会。我们致力于推动员工在全球化环境中不断进步，帮助员工在不同工作场景中发挥专业特长与创造力。通过提供公平、多元的激励机制和职业发展路径，我们打造全球人才网络，进一步激发员工潜力，帮助每位员工在职业生涯中实现跃升与卓越，从而持续推动公司创新发展，保持行业领先地位。

◎ 泰格医药人才成长与发展策略

- 搭建岗位序列和能力模型，通过人才盘点识别关键人才，根据员工能力匹配合适岗位，并设计跨岗位序列的发展渠道，储备复合型人才

- 形成员工激励与认可“组合拳”，包含绩效奖金激励、股权激励等物质激励，以及优秀员工表彰、“泰格之星”员工即时认可平台、“人才荣誉积分榜”等精神激励



- 纵向覆盖全职级员工，横向贯穿专业与通用技能，并通过领导力培训为关键岗位储备管理人才

- 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

影响、风险与机遇管理流程

公司通过系统化的组织和人才管理流程，持续识别并规避潜在的人力资源风险，为长远发展提供战略支持。公司通过定期问卷调研（如员工敬业度与活力度调研）、不定期的管理者与员工访谈等形式开展组织诊断，评估其健康状况，发现当前阶段存在的主要问题，提升整体绩效，以确保能够与经营目标保持一致，并促成经营目标的达成。其中员工敬业度调研，每三年实施一次，并基于敬业度3C模型（Committed, Contributing, Captivated），从员工对工作的满意度、目标价值感、投入程度等维度综合衡量公司和员工状态，分析人力资源管理中的风险与问题，根据公司发展阶段、经营目标情况等确定相关因素的影响程度和紧迫性，并以此开展人力资源政策或举措的优化改进。

在人才管理方面，公司深化人才盘点，采用九宫格模型，从工作能力和工作绩效两个维度，结合员工个人特质评估、360领导力评估等，帮助员工认识其优势与短板，并根据个人发展意愿和组织目标制定个人发展计划。针对高能力与高绩效的关键人才，公司制定针对性的培养方案、激励和留用策略，帮助其在公司内发挥更大影响力，引领团队进步。同时通过人才盘点，进一步挖掘、匹配公司发展需要的特殊技能人才，为这些人才提供复合型的发展路径，并通过培训项目、内部人才流动、兼岗等方式，锻炼其提升综合能力，帮助公司形成一支具备复合型知识、数字化思维与国际化视野的创新人才队伍，为公司的变革和可持续发展提供强大驱动力。

指标与目标

公司制定人才成长与发展目标，通过系统化的人才内部流动和员工培训机制，持续提升员工能力，助力职业发展，确保目标的有效实施与达成。

指标	目标	2024年进展
内部人才流动率	每年不低于8%	12.94%
员工培训覆盖率	每年保持100%	100%

构建多元发展通道

岗位序列能力模型的建设有助于明确招聘标准，提升招聘效率，并帮助新员工快速适应岗位要求。同时，公司可通过对比候选人的能力与模型要求，评估其胜任程度，为选拔高潜力人才提供依据。报告期内，我们针对不同业务特性，定制并完善包括 CRA、临床协调员（Clinical Research Coordinator, CRC）、临床运营项目管理、数据统计分析、药物警戒、商务拓展等 17 个岗位序列的能力模型，覆盖超过 5,500 名主要业务部门的员工。

结合岗位能力要求，我们通过内部人才培养和外部人才引进，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

公司鼓励员工通过内部转岗、内部派遣、兼职和借调等方式拓展职责，探索适合自身发展的道路。为此，公司设立内部招聘平台，根据实际需求发布内部岗位空缺公告和跨团队项目招募信息，增强员工与公司之间的双向互动，从而提升岗位匹配效率，满足员工能力提升需求。员工可通过平台了解公司各业务模块的转岗机会，通过投递简历、参与面试等流程实现内部转岗。报告期内，公司发布 400 余个内部招聘岗位，促成 350 名员工转岗。

此外，公司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。同时，公司通过公告发布重大集团项目并征集成员，员工可根据自身兴趣、经验、发展计划和时间精力，在符合要求的情况下以兼职方式参与项目。

为进一步促进人才的内部流动，公司为相关人员提供借调补贴等支持政策。对于在兼职、派遣、借调等工作中表现优异的员工，公司将给予晋升、评优或其他人才发展激励。

员工个人发展计划（Individual Development Plan, IDP）

IDP 行动不仅有效促进员工个人发展，也为公司培养更具潜力的人才，实现公司与员工的共同成长。在人力资源部和各部门管理者的指导下，员工自主或由领导推荐参与 IDP 行动。我们通过充分沟通，帮助员工选择岗位发展路径或进行岗位轮换，以便员工探索和明确其职业定位，并为其制定个人评估报告，识别优劣势，提供个性化的发展建议。根据员工职业计划，我们还提供特定的培训和辅导，帮助其提升所需技能，并全年开放反馈渠道。

报告期内，公司持续开展面向九大核心部门的 IDP 行动。该行动选出的 350 名员工，共有 211 人获得职责拓展和能力锻炼，113 名员工获得晋升，30 名员工参加领导力和业务能力提升培训，15 名员工在集团评优中获奖，部分员工通过集团岗位定向培养项目获得转岗机会，参与 IDP 行动的员工保留率高达 94%。

支持创新变革战略，培养复合型人才

为持续构建泰格医药的竞争优势，公司设立细胞基因治疗、放射性药物、胰高血糖素样肽 -1 和眼科 4 条特定治疗领域业务线，旨在培养复合型人才，支持公司的创新变革战略。公司通过内部竞选和公告招募，选拔具有创新思维和变革思维的优秀专业员工，鼓励他们突破原有岗位职责，深入前沿医疗技术研究，灵活承担治疗领域团队内的多样化角色。

报告期内，约有 50 名来自不同业务和岗位的员工积极参与项目工作，成功拓展业务增长点，实现公司效益和个人发展的双赢，同时推动公司在这些特定治疗领域的专业化发展，进一步提升公司整体创新能力与行业影响力。

内生型培训体系

泰格医药提供完善的内部培训方案与畅通的发展通道，旨在帮助员工提升技能，拓展职业发展空间。我们遵照《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，并以泰格线上学习平台（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，以适应逐渐扩大的培训规模，提升培训管理效率与培训体系化建设质量。报告期内，我们不断优化和完善公司的培训体系，以确保员工技能与公司发展需求高度契合，开展培训 1,000 余次，覆盖全体员工。

◎ 泰格医药员工培训体系

覆盖公司全体员工

新员工培训	关键岗位人才培训	核心岗位人才培训	梯队人才培训	管理人才培训
基础课程	专业技能课程	职业能力发展课程	领导力课程	讲师课程	外部学习
SOP 以及相关合规课程培训	结合业务单元关键核心岗位，设计开发专岗培训（如临床协调员带教培训）	通用课程与技能、管理能力培训	工作实战演练与领导力能力培训	内部讲师课程讲授与课程开发提升培训	根据需求开展外部培训与取证工作，包括 GCP 培训、项目管理专业人士（Project Management Professional, PMP）培训、动物实验从业人员培训、国际创新药物研发与管理等

丰富的学习资源　　专业的内部讲师团队

培训制度管理文件

我们努力提高员工专业能力与技能水平，不断提升公司服务质量与研发效率，在确保研究项目高质量交付的同时，始终恪守对行业和患者的承诺。通过多年的员工培训工作，我们积累了丰富的专业经验，并孵化出一系列优质课程。同时，我们重视讲师队伍的培养，为优质课程的开展提供有力支撑。报告期内，我们针对内部讲师开展“经验萃取课程开发”主题培训，共有 86 名讲师参与，培训满意度高达 95%。

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	2024年进展
高级管理层	• 项目名称：高管私董会 • 培训内容：结合工商管理硕士（Master of Business Administration, MBA）经典课程内容，应用圆桌会议工具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 51 位高级管理者，其中 39 位女性 • 人均培训时长 32 小时
中级管理层	• 项目名称：进阶领导力发展项目 • 培训内容：通过系统学习管理课程、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 20 位中级管理者，其中 17 位女性 • 人均培训时长 63 小时
初级管理层（包括基层管理者、新晋新招管理者）	• 项目名称：基层领导力发展项目 • 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 205 位初级管理者，其中 165 位女性 • 人均培训时长 16 小时

综合项目管理人才培养项目

基于泰格医药的战略展望，公司在项目运营中致力于通过“深度挖掘客户需求、敏捷响应客户反馈、定期沟通并优化客户运营流程、实现项目管理与财务一体化”等方式，与客户建立长期稳定的信任关系。为此，公司持续稳定地培养和输出符合战略及业务需求的综合项目管理人员。

报告期内，我们基于项目管理人员的核心能力要项，围绕“客户理解力”“经营效率”“领导力”三大核心能力设计培训课程，旨在帮助项目管理人员成长为具备综合管理能力的高素质人才，从而促进项目高效交付和客户关系满意度提升。该项目为期 7 个月，采用线下授课和线上直播研讨等多种培训方式进行，共有 45 名项目管理人员参加培训，培训时长达 72 小时。通过该项目，13 名项目经理级人员实现晋升，成长比例达 28.9%。

“以赛促学，以学促用”，技能比武大赛助力人才成长

报告期内，上海市生物医药产业促进中心和上海市药理学会药物临床试验专业委员会联合主办首届 CRA/CRC 专项人才技能比武大赛，围绕两项团体标准，重点考察 CRA 和 CRC 的法律法规、指导原则等基础知识，以及解决实际问题的能力。

泰格医药积极组织优秀 CRA 和 CRC 员工参与比赛，通过赛前辅导、专业培训和实战演练，助力员工提升专业技能，并为其提供展示才华的平台。在决赛中，这些员工凭借日常工作中积累的专业法规知识、扎实的实操技能以及出色的应变能力，突破层层考核，最终取得优异成绩：CRA 组获二等奖 1 人、优胜奖 1 人，CRC 组获优胜奖 1 人，充分展现了泰格医药在临床试验专业人才培养方面的卓越成果。

公司鼓励员工参加与岗位职业技能相关的外部职业培训、考取职业资格证书，并提供一定经费支持。报告期内，公司共有 340 名员工获得国家局 GCP 证书，1 名员工获得 PMP 证书。此外，公司积极推动员工参与外部高等院校和机构的学历提升培训（如 MBA、在职研究生等），截至报告期末，累计共有 16 名高级管理层完成学历提升，进一步增强和拓宽了公司管理层的综合素质与战略视野。

行业人才培养模式创新

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。

公司建立成熟的实习生培养体系，与多所高校开展联合培养与实习合作项目，定向选拔学生参与专业培训并安排相关岗位实习，表现优秀的实习生可获得转正机会。同时，公司还开放多个实习岗位，接受高校学生自主投递简历，拓宽选拔渠道。

报告期内，公司共提供 653 个实习机会，其中临床试验相关岗位 603 个，帮助学生深入了解医药行业与临床试验工作。期间共有 1,084 名学生参与实习，其中 100 名实习生凭借出色表现成功转为公司正式员工。

◎ 行业人才培养体系

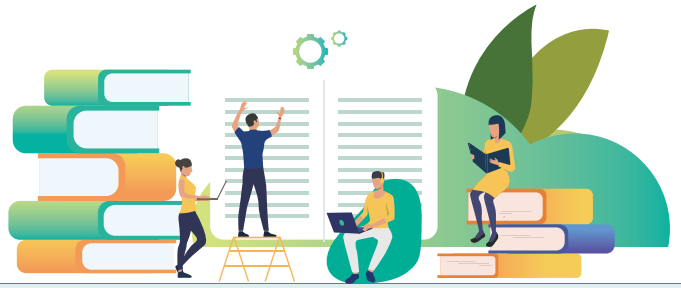
培养模式	培养行动	培养效果
与高校合作开展实习	• 与中国药科大学、沈阳药科大学、浙江中医药大学、广东药科大学、南京医科大学等 20 余家医科高校开展实习合作 • 报告期内，通过校企合作项目参与实习的实习生 91 人，其中共有 11 名实习生转为公司正式员工	高校相关专业学生 ⇩ 高精尖授课与丰富就业体验 ⇩ 行业储备人才
联合培养与授课	• 与温州医科大学设立温州医科大学泰格研究院 • 与浙江药科职业大学开展“现场工程师”深度联合培养项目 • 与中国药科大学设立泰格医药 - 中国药科大学研究生实践基地	
开放日	• 与应届大学生、高校教师开展座谈会活动 • 报告期内，接纳高校师生代表参观公司产业园区 2 次	
学术竞赛	• 与中国药科大学协同创办“泰格杯”医药创新创业大赛	

“现场工程师”联合培养，助力改善专升本学生就业压力

公司始终坚持深化产教融合、校企合作、协同育人的理念，致力于推动教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接，为专升本学生创造更多优质的就业机会。

公司与浙江药科职业大学联合开展“现场工程师”深度培养项目，遵循互相选择、择优录取原则，从专升本学生中选拔符合企业核心价值观的优秀人才，匹配一线优质岗位，并提供为期 2 年的课程学习与企业实习相结合的培养计划。公司组建资深教师与业内经理组成的师资团队，通过线上线下多种授课方式，开展 34 门 CRA 和 CRC 相关课程。报告期内，已有 13 名学生到岗实习，并在实习结束后享受优先录用的政策，为公司提供稳定、优质的人才储备。

该项目在报告期内获得“2024 年宁波市高等教育学会产教融合示范性案例”“2024 年浙江药科职业大学教学成果奖特等奖”等多项荣誉。项目中的课程被纳入“2024 年浙江药科职业大学‘十四五’规划教材”，充分体现公司在校企合作方面的示范效应与成果转化能力。



携手中国药科大学推进产学研合作，共同培养创新型医药人才

公司与中国药科大学开展战略合作，设立泰格医药 - 中国药科大学研究生实践基地，致力于为研究生提供理论与实践相结合的培养平台。通过这一合作，泰格医药业务精英作为校外导师，指导学生完成专业知识学习和岗位培训，提供企业实习机会，帮助学生更好地理解行业应用，并通过最终考核来评估其学习成果。目前，公司已参与联合培养 8 名研究生，其中 4 名已顺利毕业。

此外，公司与中国药科大学联合举办 第四届“泰格杯”医药创新创业大赛，共吸引 33 支队伍参加决赛。这一学术竞赛不仅为广大学生提供展示创新思维和创业能力的机会，也促进公司与学术界的深度合作，助力医药行业的创新发展。公司将持续支持这一大赛，并探索更多与高校合作的机会，为行业培养更多具有创新精神和实践能力的人才。

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、股权激励等物质激励政策，以及优秀员工表彰等精神激励，激发人才活力。

我们于报告期内进一步完善员工激励机制，从不同维度对各层级员工进行评价并给予奖励，以激发其工作热情和责任感。在物质激励方面，管理层奖金根据业务阶段划分：成熟业务与财务目标和组织绩效挂钩；创新业务则按发展阶段设定考核指标并依据利润数据发放。针对业务员工，我们根据岗位和业务类型制定奖金方案，并根据公司业绩进行动态调整。

在精神激励方面，公司持续开展年度评优，并通过“泰格之星”员工认可平台，提供即时表扬机会。报告期内，认可平台已收录超过 1,000 条来自内外部的表扬内容，我们以此为素材采访并报道 22 位优秀员工，给予员工精神上的鼓励与支持。此外，公司推出“人才荣誉积分”，围绕开拓创新、数智化赋能、授业解惑等 8 个关键维度，激励员工取得卓越成绩。报告期内，公司近 1,200 名员工达成积分要求，将获得公司荣誉奖章以及优先晋升和发展机会。

◎ 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；推广“泰格之星”员工即时认可平台，上线“人才荣誉积分”，将积分排名领先的员工树立为典型标杆。

长期服务肯定

为在公司工作满一定年限的员工发放司龄纪念礼，以表达公司对这些员工的认可与激励。

股权激励

公司保留股权激励政策，积极探索面向符合条件员工的激励方式，促进员工与公司目标协同，实现公司与员工利益的长期、均衡、协同发展。

员工权益与福利

员工权益保障

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，构建完善的人力资源管理体系，为员工提供良好工作环境。

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 项国际劳工公约完善员工权益保障体系，制定《泰格医药劳工标准》和《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，反对歧视与骚扰，保障员工结社自由和集体沟通谈判权利。同时，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。同时，公司将积极为相关员工提供必要的法律援助和心理支持，确保其合法权益得到保障，并加强内部培训与监督。

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。

公司定期开展强迫劳工风险评估，并不断扩大评估覆盖的员工范围，已覆盖杭州地区所有员工，包括全职员工（含退休返聘员工）、兼职员工及实习生等。基于评估，公司未发现存在强迫劳工风险。

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。基于完善的员工权益保障，公司获得虎嗅 2024 可持续发展典范“人力标杆奖”。

员工薪酬与福利管理

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，规范员工薪酬调整与发放规则。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。我们针对每名员工和组织负责人均设置关键绩效指标，确保每年至少开展一次绩效评价，以全面衡量员工及团队的绩效结果。公司亦看重员工和管理者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。

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 228 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。

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	带薪年休假	不低于当地标准的福利假期与假期工资	
弹性工时	居家办公	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			
员工家庭支持	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

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，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制度》，设立职业健康与安全目标并定期报告目标进展。

职业健康与安全管理目标

0	0	0
零工伤死亡事故	零火灾事故	零职业病事件

报告期近三年内，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（以下简称“职业病”）的情形。同时，公司未发生因工伤而造成的员工死亡事故，以及火灾等重大安全性事故。

公司不断优化职业健康与安全管理措施，积极营造健康的工作和生活氛围。泰格医药开展临床 CRO 业务，以提供临床研究服务为主，在日常办公环节涉及的职业健康与安全危害因素较少。子公司方达控股、捷通检测、观合医药从事实验室测试业务，定期对职业病危害因素进行检测，重点关注接触危害因素的员工，并为其制定体检计划，持续跟进其健康状况。同时，公司为这些员工提供专门的职业健康与安全培训，定期组织专项应急演练，确保员工在工作中能够有效防范风险。

◎ 员工职业健康与安全行动

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，通过“健康泰”栏目分享科普类知识，报告期内聚焦员工关心的健康养生类话题，面向中国大陆地区员工发布 7 期内容；
- 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、员工活动及羽毛球比赛，预防重复性劳损。

预防突发安全事件与紧急救援

- 确保办公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月度或年度检测和维护；
- 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。

防范职业病风险

- 定期委托第三方机构开展职业病危害因素识别，所有接触职业病危害因素的员工根据危害因素种类，进行岗前、每年岗中、离岗体检；
- 根据《中华人民共和国职业病防治法》职业卫生同时设计、同时施工、同时投产的“三同时”评价要求，对建设项目采取包括行政管理、工程技术、培训教育、个体防护、应急处置等措施；
- 面向所有接触职业病危害因素的员工开展职业健康培训，内容涵盖危害识别、防护措施、危害申报等，确保员工有效预防职业病；
- 制定生产安全事故应急预案，包含火灾爆炸事故、化学品泄露事故、自然灾害事故等专项预案，并针对相关员工开展生物安全、特种设备安全、意外事件暴露等应急演练。

高层建筑消防安全培训

公司定期组织消防安全活动，包括知识讲座、疏散演习和实操演练，以提升员工的消防安全意识和应急处置能力。报告期内，公司结合自身运营实际，开展针对高层建筑的消防安全培训。培训邀请消防专家，以理论讲解与实际案例分析相结合的方式，详细介绍高层建筑火灾的特点、预防措施以及紧急应对策略，并向员工演示并讲解灭火器材的使用方法，鼓励进行实操。此次培训显著提升员工的消防安全意识，确保员工在火灾发生时能够迅速有效应对，进一步巩固公司“零火灾事故”的管理目标。

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性别、国籍、种族、肤色等差异，同时也拥有多样的思维方式、教育背景、文化信仰和价值取向。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。

公司积极创建一个多元平等、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。

◎ 泰格医药 DE&I 发展模型

吸引多元人才	构建平等与包容工作环境	激发多元活力
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。	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》《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。	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。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。报告期内，我们约 83% 的全球员工和 56% 的高级管理层是女性。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，包括不低于当地标准的婚假、产假、哺乳假、孕检假和育儿假等假期，并为男性员工增设陪产护理假。报告期内，公司共有 332 名女性员工（不含方达控股）享受平均 168 天的产假。我们在国内提供工作所在地最高标准的生育补贴，怀孕期女员工可根据工作情况享有灵活办公权益。此外，公司内设置母婴室，为生育女员工提供便利。

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反商业贿赂与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。

我们设立“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，最大程度统一大家的企业价值共识，增强全球员工的凝聚力。报告期内，播客栏目共发布 9 期内容，主题结合公司年度战略规划，涵盖具有泰格特色的客户价值主张、驱动未来的数字化技术、DCT 策略、精益管理体系等重要议题，帮助员工更好地理解并认同公司的发展目标和文化理念。

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”共举办 4 场直播活动，邀请 21 位公司管理层和员工代表，与 1,000 余名员工进行交流，重点主题包括创新与变革引领、从专利探索到技术创新、特定治疗领域业务发展等。每期活动后，公司将总结内容翻译为双语版，向全球员工发布，进一步加强跨文化的互动与合作。

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。

国际化人才培养与发展项目

泰格医药不断推进国际化进程，亟需储备大量具备国际化视野、擅长多元文化管理的国际化人才。为全面支持国际化人才的成长，我们面向英语水平良好、绩效优秀且具有国际化潜力的管理者设置一系列专门课程，内容涵盖语言能力提升、多元文化沟通与交流以及最佳实践分享等，旨在培养学员具备国际化思维，并胜任多元化管理工作。该项目覆盖两期学员，报告期内共有 41 名员工参与，为公司在全球市场的拓展提供有力的人才支持。

未来，随着公司国际化能力标准和人才评估体系的建立，我们将深化国际化人才的培养，助力公司全球业务快速发展。

加强员工参与及表达

我们致力于搭建高效、透明的沟通与交流平台，主动倾听员工建议，深入了解员工诉求。我们积极营造开放、包容的工作环境，让员工感到安全、尊重和信任，并鼓励员工自由表达想法、参与讨论并提出改进建议，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》《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，建立公司高级管理层同一线员工之间直接对话的机会，员工可在公司内部系统中获取公司高级管理层的联系方式，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 Dialogue 提出管理建议，由平台持续追踪，并向员工透明进度情况。

“清凉入夏，丝丝关爱”——前沿关怀系列活动

2024 年 7 月，公司以“清凉入夏，丝丝关爱”为主题启动前沿关怀项目。在为期 79 天的活动中，公司通过现场与远程相结合的形式，向业务团队传递夏日的清凉与关怀。前沿关怀系列活动不仅搭建起公司高级管理层与一线员工的沟通平台，更高效地向一线员工传递公司战略信息与企业文化，显著增强员工的归属感和使命感。报告期内，公司共举办现场活动 194 场，覆盖 64 座城市和 208 家研究中心，惠及 3,400 多名一线员工。

社会贡献

公益慈善

泰格医药将关注社会需求、寻求与社会的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制度》为基础，建立了完善的公益项目决策、执行和监督机制。公司确保从项目评估、立项、监管执行到预算控制及活动反馈等各个环节遵循科学、规范且高效的流程。同时，公司设立专门的公益项目管理制度并安排项目专员对公益项目进行管理及监督。

泰格医药公益项目由公司层级和部门层级持续开展的独立公益项目，以及公司向泰格医药公益基金会捐赠资金开展的公益项目组成，有助于拓宽公司公益参与领域与公益惠及人群。报告期内，公司持续围绕助医、助学、助困等领域开展活动。

◎ 泰格医药公益项目投入

公益投入领域	项目及项目背景	2024年进展
助医	**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，设立公众号向社会大众普及临床研究科普知识。	公司与临基会合作的新书《罕见病药物临床试验受试者小宝典》出版，并向研究中心和患者捐赠 6,000 册。
	泰格 - 微笑行动 在泰格医药成立 20 周年之际，泰格医药通过泰格医药公益基金会联合中华思源工程基金会设立“泰格 - 微笑行动”公益项目。	公司通过泰格医药公益基金会捐赠人民币 10 万元，专项用于唇腭裂儿童的手术及康复，帮助儿童患者获得及时的修复和改善。
助学	**支持医学高校发展** 支持中南大学湘雅药学院和中国药科大学科研发展、学科建设、教师团队建设，强化创新创业实践训练。	公司向中南大学教育基金会捐赠人民币 50 万元，向南京中国药科大学教育发展基金会捐赠人民币 20 万元。
	“泰格 - 择能”专项奖助学金 支持中南大学湘雅药学院优秀人才培养，帮助贫困大学生圆梦大学。	公司通过泰格医药公益基金会向中南大学教育基金会捐赠人民币 20 万元，专项用于湘雅药学院优秀学生奖励及贫困学生资助。
	唯爱天使专项基金 针对医学高校贫困医学生的资助和奖励，将慈善帮困与培养医学紧缺人才相结合，缓解“医护人才危机”的现状。	公司资助人民币 5 万元，承担 12 名医学生的学习及生活费用。
	苏炳华生物统计学专项奖学金 公司设立“苏炳华生物统计学奖学金”，支持医药行业培养出更多高素质的生物统计 / 临床试验统计学人才。	公司通过泰格医药公益基金会与 13 所高校合作，评选出 18 位优秀学生并发放奖学金，共计人民币 36 万元。
助困	**暖冬关爱行动** 切实帮助边远地区弱势群体温暖过冬；缓解受助人群及其家庭购买冬衣的经济负担。	公司通过泰格医药公益基金会捐赠人民币 6 万元，帮助 170 名学生温暖过冬。
	泰格 - 童书乐捐 为乡村学校采购新的图书，丰富藏书资源，帮助乡村学生开拓视野，点亮世界。	公司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 9.8 万元，为 12 所乡村小学采购新书 6,000 册。

志愿服务

作为国内医药研发服务行业的领军企业，泰格医药始终秉持社会责任，积极参与消费帮扶工作，支持当地产业与经济发展，为乡村振兴贡献力量。

创新消费帮扶模式，助力乡村振兴

泰格医药携手第三方平台推出“帮扶 +”春节员工福利方案，所选优质农产品来自新疆、甘肃、贵州、湖北、云南等省份的 100 多个县市。截至 2025 年 2 月，消费帮扶的采购金额超过人民币 200 万元，间接带动 1,000 多位农户的增收。

此次合作创新升级了“以购代捐”模式，将员工福利采购需求与消费帮扶紧密结合，既让企业社会责任落到实处，又为帮扶地区的优质农产品带来长期稳定的销路。

泰格医药以此次福利采购为起点，未来将通过多种形式赋能帮扶地区特色农产品的供应链建设与品牌化，助力更多帮扶地区的农产品走向更广阔的市场。

报告期内，公司持续推动员工参与志愿活动，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

“泰格微笑虎”手工工作坊

组织员工参与手工公益活动，传递爱心。此次活动中，30 名员工亲手制作了“泰格微笑虎”玩偶，赠送给接受公司资金支持的唇腭裂患儿，陪伴他们安心度过手术期与康复期。

暖心物资捐赠

号召员工参与冬衣捐赠 & 童书乐捐公益活动。员工共计捐赠冬衣 22 箱，童书 800 册，为边远牧区人民带去温暖，并为乡村小学补充图书馆藏书。

行业发展

支持大健康行业发展

公司致力于推动临床研究的生态体系创新和产业链协同发展，支持大健康行业长足发展。通过积极参与行业协会，出席国内外大型学术会议，参与前沿技术研究与行业政策制定，并与医院及行业领先企业建立战略合作等多种伙伴关系，公司分享自身实践经验与专业洞察，与行业同仁共同探索新药研发的最新趋势与监管政策动态，推动产业创新与高质量发展。

◎ 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
中国药品监督管理研究会	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

公司积极推动临床研究生态建设，与全国多地医院及研究机构共建临床研究中心，通过授课、培训等方式完善临床研究体系与制度，提升行业研究能力。同时，公司持续举办“泰格云课堂”线上直播，邀请行业专家分享临床研究领域的专业知识与经验，涵盖学术前沿及法规解读，为医学同行提供了学习交流机会。

泰格医药行业活动参与情况（部分）

- 2024 年 5 月，泰格医药出席马来西亚临床研究（Clinical Research Malaysia, CRM）Trial Connect 大会，全面展示泰格的一体化服务平台，为东南亚药物研发提供专业的全流程解决方案。
- 2024 年 5 月，泰格医药亮相 2024 瑞士 - 中国生命科学论坛（Swiss-Chinese Life Sciences Forum 2024），并受邀发表主题演讲，分享了瑞中创新合作的成功案例，共同探讨生命科学领域的最新动态和发展趋势。
- 2024 年 5 月，泰格医药携手多家子公司参展中国国际药物信息协会（Drug Information Association, DIA）2024 中国年会，成功举办泰格创新论坛。论坛汇聚行业专家、学者、临床研究专业人士，围绕数字化技术以及国际化战略等议题展开讨论，加速新药临床研究的效率和出海进程。
- 2024 年 6 月，泰格医药亮相 2024 美国临床肿瘤学会（American Society of Clinical Oncology, ASCO）年会，与全球专家学者及客户深入交流，分享当下肿瘤研究的最新科研成果和临床试验动态，并就未来合作方向展开深入讨论。
- 2024 年 6 月，泰格医药参加 2024 DIA 全球年会，共同探讨当前生命科学界面临的挑战、最新的科学进展、政策动态及行业趋势，为推动全球健康事业发展贡献智慧与力量。
- 2024 年 9 月，泰格医药参加 2024 欧洲肿瘤内科学会（European Society for Medical Oncology, ESMO）年会，举办“Leading the Next Wave in Oncology Innovation”主题沙龙，分享丰富的抗肿瘤药物临床研究经验，与一站式抗肿瘤药物研发服务与解决方案。

推动国际化发展

在全球化浪潮的驱动下，出海已成为推动中国医药行业创新与发展的战略高地。作为全球最大的医药市场，北美为中国企业提供了绝佳的创新药物研发与商业化机遇，东南亚和EMEA（欧洲、中东和非洲）等新兴市场也日益展现出巨大的潜力。泰格医药深刻认识到“走出去”的重要性，通过全球化布局，不断提升自身在国际医药领域的影响力，助力中国医药创新走向世界。

报告期内，泰格医药联合 Purpose Africa 举办中非临床研究合作及数字化建设座谈会，并签署合作备忘录，推动中非临床研究和数字化平台建设。此次合作涵盖临床研究能力建设、数字平台搭建、研究中心能力提升、人才培养及政策法规支持，助力非洲地区临床研究水平提升。

此外，公司完成对日本 CRO 公司 Medical Edge 的收购，进一步增强了海外临床研究服务能力。收购后，Medical Edge 将成为泰格日本的全资子公司，助力泰格医药提供更高效的一体化临床研究数据管理服务。泰格医药将依托 Medical Edge 的本土经验和技术优势，整合全球资源，进一步提升在亚太地区的研发服务能力，拓展国际市场。

05

生态共融，和谐共生

- 应对气候变化
- 环境保护

概述

实现与自然的和谐共生，是企业肩负的重要责任与使命。泰格医药严格遵循环保法规，通过环境管理体系建设、强化排放与废弃物管理和节约资源使用等措施，力求降低对环境的负面影响，积极履行企业环保责任。

当前，气候变化已成为影响全球可持续发展的重大议题。为应对这一全球性挑战，泰格医药将提升能源效率、减少温室气体排放作为战略重点，为全球气候行动作出积极贡献。我们持续推动节能减排，致力于减少运营对自然资源的消耗，促进环境保护与生态平衡。

我们如何治理

泰格医药将气候变化议题纳入公司 ESG 关注焦点，建立完善的气候变化治理体系。董事会作为气候变化议题最高的治理与决策机构，负责监督公司气候战略制定、减排目标设定、气候风险与机遇评估等事宜。

◎ 治理架构

董事会下设合规及 ESG 委员会，定期向董事会汇报公司的 ESG 管理进展。在董事会的监督下，合规及 ESG 委员会负责制定气候变化相关重大决策，支持公司申请加入 SBTi，审核气候变化相关目标的设定与实施进展。同时，合规及 ESG 委员会还负责开展气候风险与机遇识别工作，并将结果提交董事会审议，以便公司进一步采取相应的气候变化应对措施。

ESG 工作组作为公司应对气候变化议题的重要执行部门，负责识别并评估公司在气候风险和机遇方面的实质性影响，定期跟进气候变化相关目标的表现，同时就改善行动提供建议。此外，ESG 工作组负责协调各部门开展气候行动，确保公司整体战略与可持续发展目标保持一致。

综合行政部作为支持部门，负责推动办公环节的资源节约与高效利用，落实绿色办公举措，定期组织员工开展培训宣导，减少日常运营中的碳排放。

子公司设置环境、职业健康与安全（Environment, Health and Safety, EHS）部门，负责监督和管理运营活动中的环境与安全风险，执行公司气候变化相关目标的分解，推动绿色实践落地，减少自身运营环节的环境影响，并定期汇报管理绩效。

通过各部门的协同合作，公司已基本搭建起应对气候变化的行动框架，为实现可持续发展目标提供有力保障。

应对气候变化

战略

气候变化是当前全球共同面对的环境挑战，对泰格医药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，气候变化也促使公司与各利益相关方紧密协作，共同探索科学降低全价值链碳足迹的实施路径，在风险中寻求发展机遇。为此，我们建立系统的气候风险管理机制，定期识别并披露气候风险与机遇，评估其对运营的潜在影响。根据内部调研、行业研究与外部建议，公司得出风险与机遇评估结果。

◎ 气候风险与机遇

风险/机遇类型	影响周期	具体描述	潜在财务影响
市场风险	短期 中期 长期	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，持续推动公司绿色低碳运营，否则可能影响公司业务正常开展。	运营成本 ⇑ 营业收入 ⇓
政策与法规风险	短期 中期	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。公司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 ⇓
急性实体风险	短期 中期	气候变化带来极端天气事件（如洪水、飓风、热浪等），可能导致公司在全球范围内的办事处、实验室或临床试验中心受损，造成设备损坏、数据丢失或试验中断。	运营成本 ⇑ 固定资产价值 ⇓
慢性实体风险	中期 长期	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。公司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 中期 长期	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，从而影响公司投融资、服务业务的正常开展。	营业收入 ⇓
适应力机遇	中期 长期	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 ⇓ 营业收入 ⇑
资源效率机遇	短期 中期 长期	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 ⇓
能源来源机遇	中期 长期	通过升级设备、优化能源管理系统和实施节能措施，公司可降低能源消耗，节约能源成本。	运营成本 ⇓
产品与服务机遇	中期 长期	公司通过开发低碳化的临床试验解决方案，如通过电子化数据采集减少纸质使用、推广远程监查技术减少差旅需求等，降低临床试验相关成本。	运营成本 ⇓
市场机遇	长期	随着全球对气候变化的关注度提升，制药和医疗器械企业越来越重视绿色研发实践。公司可以通过提供低碳化临床试验服务，满足客户对绿色临床研发的需求。	营业收入 ⇑

通过对气候风险与机遇持续监测和动态调整，我们致力于将气候挑战转化为推动公司绿色低碳运营的动力。基于公司温室气体主要产生于办公环节，我们倡导员工践行绿色办公理念，推动资源使用效率的提升与低碳运营的实施，从而有效减少温室气体排放，助力公司在全球气候行动中发挥积极作用。

影响、风险与机遇管理流程

对于潜在的气候变化风险与机遇，泰格医药成立“气候问题焦点小组”，以问卷调研的形式进行评估，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。在此基础上，我们结合行业发展趋势和外部专家意见，对问卷结果进行综合分析，识别出对公司具有重要潜在影响的气候风险与机遇类型，并明确其影响的时间范围。同时，我们将气候风险管理整合到公司整体管理体系中，确保其成为公司战略决策的重要组成部分。

在评估过程中，公司从可能性、影响程度、适应力和恢复力四个维度对气候风险与机遇进行重要性排序。其中，可能性与影响程度用于衡量风险或机遇对公司运营的潜在影响，而适应力与恢复力则反映公司应对风险的能力。此外，我们识别了公司的温室气体排放源，并结合风险与机遇的排序结果，有针对性地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行动，以系统性提升公司应对气候变化的韧性。

◎ 气候风险与机遇矩阵

指标与目标

公司积极响应全球倡议，依据 SBTi 的标准和指南设定科学合理的温室气体减排目标，持续推动绿色低碳运营。我们已制定截至 2025 年的阶段性目标，并计划于 2025 年进一步细化减排行动。我们定期统计温室气体的排放量及排放密度，评估公司在应对气候变化方面的目标进展，确保目标的推进与实现。

指标	目标[1]	2024年进展
人均温室气体排放量（范围一与范围二）	至 2025 年，较 2019 年减少 15%	较 2019 年减少 57.33%

注 1：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。自 2022 年起，公司持续扩大环境绩效统计口径（详见“ESG 数据表和附注 - 环境”）。基于从严要求，2024 年起，公司将环境管理目标的覆盖范围扩展至对公司业务运作产生实质性影响的子公司，与合并财务报表范围差异在不含方达控股、DreamCIS。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 2024 年环境、社会与管治报告》。

为制定科学的减排目标及策略，公司成立专项小组，由合规及 ESG 委员会组织综合行政部、财务部、子公司 EHS 等部门参与工作，并开展专项培训，帮助其深入了解碳管理背景和现状、学习环境数据系统化管理工具，以顺利推动公司的温室气体盘查与减排工作。

报告期内，公司明确温室气体排放的组织边界，进一步盘查控制范围内的温室气体排放数据。基于 1.5°C温控目标下的减排路径，以及《科学碳目标设定手册》的要求，公司已完成减排目标设定，于 SBTi 提交目标承诺（截至报告期末，目标为待审验状态）。我们将于 2025 年制定更为详细的减排路径，明确具体的实施措施、时间节点和资源配置，以确保公司减排目标的实现与全球气候行动保持一致。

公司运营环节的温室气体排放主要来源于日常办公过程中能源的使用。在办公环节，公司消耗外购电力和外购热力，由此产生范围二（间接）温室气体排放；公司自有车辆使用汽油、柴油，产生范围一（直接）温室气体排放。此外，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。基于此，我们将温室气体减排与资源节约利用融入日常经营活动，积极推行绿色办公。

我们实施《泰格医药办公室管理细则》，通过设施管理、循环利用等举措降低资源消耗，并基于该细则每年向全体员工进行培训宣导。同时，我们不断完善信息披露形式，向利益相关方传递公司在应对气候变化方面的实践。公司定期回应 CDP（Carbon Disclosure Project）气候变化问卷，于报告期内获得 B 等级（管理级别）。

绿色办公关键举措

- 通过日常沟通、定期培训、设置节水节电标语、推送倡议海报等形式，增强员工绿色办公意识，从而降低能源及水资源消耗；
- 科学合理规划办公空间布局，充分利用自然采光和通风，减少对人工照明和空调的过度依赖，并优化非办公区域的装饰灯光管理，合理设置照明强度与时间；
- 管控各办公区域的空调温度，在下班前进行各区域开关面板检查，杜绝能源浪费；
- 通过设置打印权限、计数管理、双面打印等方式，减少纸张浪费；
- 推动办公数字化转型，应用线上审核流程与电子印章，大幅降低纸质单据使用率；
- 促进办公用品循环利用，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。

公司通过优化设施管理、加强监控和完善统计等方式，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；大力推广和应用节能技术产品，如高效节能照明灯具、智能能源控制系统等，及时淘汰老旧、高耗能电器；做好水电消耗的数据统计与管理，识别并应对异常情况。此外，公司推进总部大楼建设，为未来的高质量发展提供有力支撑。新大楼秉承“持续发展”的理念，在建筑设计和内部办公设施的选用上，均注重绿色节能。

报告期内，公司发起“办公室低碳生活”行动，从“节约水电，点滴做起”“合理用纸，减少浪费”“减塑环保，循环利用”和“低碳出行，科学保养”四个维度提出具体可行的方法。通过这些举措，我们引导员工从点滴小事做起，拥抱可持续的生活方式，共同助力碳减排。

践行中午关灯 1 小时，共享节能健康生活

为推动公司可持续发展和节能减排目标的实现，提升员工的节能环保意识，公司于报告期内发起“关灯 1 小时”活动，倡导员工午休期间关闭所在办公区域内的照明灯具。

活动期间，公司协同行政人员、物业及楼层管理员，通过巡楼检查确保执行到位，减少不必要的电力消耗。此外，我们采用“线上 + 线下”结合的宣传方式，定期通过微信群和公共邮箱发布温馨提醒，同时在灯具开关处张贴醒目节能标识，营造全员参与的绿色办公氛围。本次活动持续 33 天，覆盖国内 35 个办事处，共有超过 8,300 名员工积极参与。

环境保护

环境合规管理

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。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，公司更新《泰格医药办公室管理细则》，进一步明确办公室的环境、职业健康与安全（EHS）管理要求，将绿色办公理念贯穿于日常管理与运行中。

公司建立完善的环境管理团队组织架构，明确各自职责。合规及 ESG 委员会负责将 EHS 理念融入公司战略制定和日常经营，制定环境管理目标并定期评估其进展，并向董事会汇报，接受董事会的指导与监督。

公司已于 2021 年制定了用水效益及能源使用效益目标，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，因此暂未设立与废弃物相关的管理目标。我们将持续强化对环境关键量化绩效指标的管理，并根据实际运营情况，不断扩大环境指标的统计口径。

环境管理目标		2024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%	2024 年，公司人均耗水量为 6.13 立方米 / 人，较 2019 年减少 87.32%
能耗目标	至 2025 年，公司人均综合能源消耗量较 2019 年减少 15%	2024 年，公司人均综合能源消耗量为 0.58 兆瓦时 / 人，较 2019 年减少 57.04%

注：环境管理目标口径与前述“人均温室气体排放量（范围一与范围二）”目标口径保持一致，为对公司业务运作产生实质性影响的子公司。

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，整体环境管理风险较小。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。

减少污染物排放

泰格医药开展临床相关服务，涉及的排放物与废弃物较少，主要包括生活污水、一般固体废弃物以及少量日常办公过程中产生的有害废弃物，对环境的危害较小。公司通过办公区域物业以及第三方机构协助，确保排放与废弃物合规处置。

办公环节排放与废弃物管理措施

- 生活污水，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，公司定期统计管理日常办公无害废弃物产生量，实行垃圾分类并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，注重运营场所的环境合规管理。通过节约资源使用、减少废弃物产生并确保达标排放，我们力求降低自身运营对环境的影响。

需要说明的是，泰格医药子公司方达控股、捷通检测、观合医药涉及实验室业务，实验过程中将产生废气、废水以及少量医疗废物，其主要处理方式概述如下。其中，方达控股作为独立上市的子公司已发布 ESG 报告，其详细处置措施可参见《方达控股 2024 年环境、社会与管治报告》。

排放与废弃物		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。
	试剂分装或使用过程中产生的有机废气	• 实验过程在通风橱内进行，产生的废气通过通风橱管道输送至二级活性炭废气处理设施进行处理，达标后排放。
废水	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。
废弃物	感染性废弃物	• 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。
	损伤性废弃物	• 放置和储存在带有明确警告标签的专用锐器盒中； • 使用高压蒸汽消毒并转移到收集点。
	病理性废弃物	• 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。
	其他有害废弃物	• 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物料，鼓励员工回收纸张、纸板、铝罐及胶樽。

ESG 数据表和附注

数据口径

数据范畴	数据口径说明		
	2022年	2023年	2024年
公司治理：包括商业道德、合规管理数据	与合并财务报表范围一致		
社会：包括服务质量管理、创新驱动、供应链安全、社会贡献数据	与合并财务报表范围一致		
社会：员工数据	较合并财务报表范围，不包含子公司方达控股（海外区）		
环境：包括能源利用、水资源利用、固体废弃物排放、废气排放、温室气体排放数据	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	较合并财务报表范围，不包含子公司方达控股（海外区）	较合并财务报表范围，不包含子公司方达控股（海外区）以及2024财年下半年新纳入合并财务报表范围子公司 *

* 新并表子公司纳入管理时长不足 6 个月，将在下一财年追溯调整

环境 [1]

指标	单位	2022年	2023年	2024年
能源利用				
自有车辆耗汽油用量	升	46,626.23	51,011.95	49,495.51
外购电力用量	兆瓦时	16,826.91	21,675.37	20,921.43
外购热水用量 [2]	吉焦	307.50	649.78	908.40
人均综合能源消耗量	兆瓦时 / 人	2.22	2.75	2.92
人均直接能源消耗量	兆瓦时 / 人	0.05	0.05	0.06
人均间接能源消耗量	兆瓦时 / 人	2.17	2.70	2.86
人均外购电力用量	兆瓦时 / 人	2.15	2.45	2.62
水资源利用				
总耗水量 [3]	立方米	95,096.56	117,171.01	121,626.19
人均耗水量	立方米 / 人	12.14	28.49	24.72
固体废弃物排放 [4]				
所产生的有害废弃物总量	吨	189.59	268.21	460.21
人均有害废弃物排放量	吨 / 人	0.02	0.03	0.06
所产生的无害废弃物总量	吨	48.50	68.05	76.07
人均无害废弃物排放量	吨 / 人	0.01	0.01	0.01
废气排放 [5]				
氮氧化物排放	千克	23.07	32.16	29.29
硫氧化物排放	千克	0.52	0.75	0.73

指标	单位	2022年	2023年	2024年
颗粒物排放	千克	1.70	2.37	2.16
温室气体排放 [6]				
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	9,769.62	13,850.21	13,060.86
范围一（直接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	113.83	118.73	116.82
范围二（间接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	9,655.80	13,731.49	12,944.04
人均温室气体排放量	吨二氧化碳当量 / 人	1.25	1.56	1.64

泰格医药对子公司实施分类管理，以充分发挥其管理优势和灵活性。其中，子公司方达控股、Dream CIS 因其业务性质或发展阶段的特殊性，在日常管理中具有较高独立性。泰格医药通过提供资源配置、监督评估等管理方式，确保上述子公司与公司整体战略和目标保持一致。

下表披露对公司业务运作产生实质性影响范围的环境数据，不包含管理独立性较高的子公司。

指标	单位	2022年	2023年	2024年
能源利用				
自有车辆耗汽油用量	升	35,683.23	39,946.26	41,150.00
外购电力用量	兆瓦时	3,585.81	3,348.76	3,353.02
外购热水用量 [2]	吉焦	307.50	649.78	908.40
人均综合能源消耗量	兆瓦时 / 人	0.58	0.52	0.58
人均直接能源消耗量	兆瓦时 / 人	0.05	0.05	0.05
人均间接能源消耗量	兆瓦时 / 人	0.53	0.47	0.53
人均外购电力用量	兆瓦时 / 人	0.52	0.45	0.49
水资源使用				
总耗水量 [3]	立方米	36,454.47	18,393.21	22,949.48
人均耗水量	立方米 / 人	5.31	6.64	6.13
废气排放 [5]				
氮氧化物排放	千克	23.07	24.07	23.44
硫氧化物排放	千克	0.52	0.59	0.60
颗粒物排放	千克	1.70	1.77	1.73
温室气体排放 [6]				
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	2,163.02	2,149.64	2,153.21
范围一（直接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	84.21	90.09	92.81
范围二（间接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	2,078.81	2,059.54	2,060.40

指标	单位	2022年	2023年	2024年
人均温室气体排放量	吨二氧化碳当量 / 人	0.32	0.29	0.32

注：

[1] 环境强度数据指标（除“人均耗水量”外）计算时选用的人数，皆与环境数据口径范围相同，人均耗水量选用常驻办公室人数，详见注 [3] 说明。此外，公司将仅方达控股涉及的能源类型已纳入汇总环境数据表的综合能耗及温室气体排放计算中，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 2024 年环境、社会与管治报告》。

[2] 外购热水用量按价格折算，分别参照公司为北京市、西安市碑林区、乌鲁木齐沙依巴克区、石家庄河西区 4 个运营点实际缴纳暖气费以及当地基本热价。此外，2022 年外购热水用量进行内部追溯调整。

[3] 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。为合理评估公司水资源消耗程度，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，倒推年度耗水量。2023 年起，公司逐步完善运营点的耗水量管理，对其常驻办公室人数进行统计、计算，2023 年总耗水量相较 2022 年的估算值有明显下降。2024 年，总耗水量上升，主要由于嘉兴泰格二期大楼投入使用。

[4] 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）。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] 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）。

[6] 范围一温室气体排放量，公司于 2022-2024 年参照香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》附录二：环境关键绩效指标汇报指引，确定柴油排放系数；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。公司于 2022 年参照香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》附录二：环境关键绩效指标汇报指引，确定汽油排放系数；2023-2024 年参考《中国能源统计年鉴》（2022）、《省级温室气体清单编制指南（试行）》（2011），确定汽油排放系数为 0.002255 吨二氧化碳当量 / 立方米。

范围二温室气体排放量，针对中国内地外购电力，2022 年选用 0.5703 吨二氧化碳当量 / 兆瓦时；2023 年，参考中国生态环境部、国家统计局《关于发布 2021 年电力二氧化碳排放因子的公告》，选用 2021 年全国电力平均二氧化碳排放因子（不包括市场化交易的非化石能源电量）的 0.5942 吨二氧化碳当量 / 兆瓦时；2024 年，参考中国生态环境部、国家统计局《关于发布 2022 年电力二氧化碳排放因子的公告》，选用 2022 年全国电力平均二氧化碳排放因子（不包括市场化交易的非化石能源电量）的 0.5856 吨二氧化碳当量 / 兆瓦时。外购热力排放系数参考《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），选用 0.11 千克二氧化碳当量 / 兆焦。同时自 2023 年扩大环境口径后，范围二温室气体排放量计算时增加韩国、巴基斯坦、中国香港、中国台湾等国家和区域的外购电力产生的温室气体排放量。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 吨二氧化碳当量 / 兆瓦时；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 吨二氧化碳当量 / 兆瓦时；参考《The Climate Transparency Report 2020（2020 年气候透明度报告）》，巴基斯坦电力排放系数更新为 0.359 吨二氧化碳当量 / 兆瓦时；韩国电力排放系数为 0.41346 吨二氧化碳当量 / 兆瓦时。

员工

指标	单位	2022年	2023年	2024年
员工雇佣				
员工总数	人	8,843	9,020	9,181
全职员工数	人	8,501	8,850	9,007
全职劳动合同制员工数	人	8,446	8,831	8,965
全职劳务派遣制员工数	人	55	19	42
兼职员工数	人	342	170	174
注：以下数据均不包含兼职员工 [1]				
男性员工数	人	1,585	1,543	1,481
女性员工数	人	6,916	7,307	7,526
50 岁（含）以上的员工人数 [2]	人	112	131	148
30 岁（不含）-50 岁（不含）的员工人数 [2]	人	2,650	3,448	3,161
30 岁（含）以下的员工人数 [2]	人	5,739	5,271	5,698
在中国大陆工作的员工数	人	7,808	8,069	8,162
在港澳台及海外工作的员工数	人	693	781	845
博士以上学位的员工人数 [2]	人	65	65	89
硕士学位的员工人数 [2]	人	1,408	1,399	1,537
本科学位的员工人数 [2]	人	5,755	6,064	6,280
大专或以下的员工人数 [2]	人	1,273	1,322	1,101
高级管理层员工人数	人	113	64	63

指标	单位	2022年	2023年	2024年
中级管理层员工人数	人	677	319	391
初级管理层员工人数	人	7,711	791	1,165
基层员工人数	人		7,676	7,388
高级技术岗位员工人数	人	450	510	529
中级技术岗位员工人数	人	1,849	2,119	2,428
初级技术岗位员工人数	人	6,157	6,168	6,050
司龄 ≥10 年的员工数	人	258	335	587
司龄 5（含）- 10 年（不含）的员工数	人	1,057	1,299	1,566
司龄 3（不含）- 5 年（不含）的员工数	人	1,084	1,243	1,867
司龄 ≤3 年的员工数	人	6,102	5,973	4,987
残疾人员工人数	人	23	29	31
少数民族员工人数	人	341	372	408
新进员工总数	人	3,459	2,311	2,501
新进男性员工数	人	644	394	382
新进女性员工数	人	2,815	1,917	2,119
50 岁（含）以上新进员工数	人	68	29	32
30 岁（不含）- 50 岁（不含）的新进员工数	人	584	466	392
30 岁（含）以下新进员工数	人	2,807	1,816	2,077
新进大陆员工数	人	3,234	2,179	2,397
新进港澳台及海外员工数	人	225	132	104
新进员工数：全职劳动合同制	人	3,387	2,308	2,461
新进员工数：全职劳务派遣制	人	72	3	40
员工流失[3]				
员工流失率	%	25.42	18.62	21.25
男性员工流失率	%	26.75	22.10	31.47
女性员工流失率	%	25.12	17.89	19.24
50 岁（含）以上员工的流失率[4]	%	16.96	18.32	31.08
30 岁（不含）- 50 岁（不含）员工的流失率	%	18.87	12.73	19.65
30 岁（含）以下员工的流失率	%	28.61	22.48	21.88
高级管理层员工流失率	%	10.62	6.25	11.11
中级管理层员工流失率	%	15.81	5.64	5.63
初级管理层员工流失率	%	26.48	8.72	10.13
基层员工流失率	%		20.28	23.92
高级技术岗位员工流失率[5]	%	12.89	7.06	6.43
中级技术岗位员工流失率[5]	%	17.90	10.81	12.27
初级技术岗位员工流失率[5]	%	28.52	22.32	26.15
司龄 ≥10 年的员工流失率	%	7.75	2.69	2.39
司龄 5（含）-10 年（不含）的员工流失率	%	13.53	7.54	10.03

指标	单位	2022年	2023年	2024年
司龄 3（不含）-5 年（不含）的员工流失率	%	25.55	12.55	18.43
司龄 ≤3 年的员工流失率	%	28.20	23.19	28.05
在大陆工作的员工流失率	%	26.27	18.81	22.54
在港澳台及海外工作的员工流失率	%	15.87	16.65	8.76
职业健康与安全				
员工因工伤损失工作日数	天	483	422	422
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）[6]	次	—	0.34	0.77
员工人均接受健康与安全的培训时长	小时	2.09	1.66	3.78
员工培训与发展				
员工培训投入 [7]	万元	362.22	634.41	399.97
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	%	100	100	100
基层员工培训覆盖率	%		100	100

指标	单位	2022年	2023年	2024年
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
员工人均培训时长	小时	104.84	109.68	99.48
男性员工人均培训时长	小时	90.78	96.64	93.63
女性员工人均培训时长	小时	108.06	112.44	100.63
高级管理层人均培训时长	小时	100.74	95.77	86.42
中级管理层人均培训时长	小时	103.30	103.82	96.90
初级管理层人均培训时长	小时	110.74	95.37	91.00
基层员工人均培训时长	小时		111.52	101.07
高级技术岗位员工人均培训时长	小时	107.12	104.04	96.18
中级技术岗位员工人均培训时长	小时	109.46	109.60	98.40
初级技术岗位员工人均培训时长	小时	111.13	111.02	100.21
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

指标	单位	2022年	2023年	2024年
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比例	%		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] 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。

[2] 本报告中按年龄、学历划分的员工人数，基于愿意提供信息的员工数据计算比例，并结合总员工数推算得出。由于部分员工未透露相关信息，推算结果可能与实际人数存在一定差异，但整体比例仍具有代表性。

[3] 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。2024 年，公司部分员工因业务调整转岗至非合并报表范围内的企业，因此员工整体流失率有所上升。若排除该因素，员工流失率自 21.25% 下降至 18.52%。

[4] 2024 年，50 岁（含）以上员工的流失率有所上升，主要源于该年龄段部分员工达到退休年龄。若排除该因素，50 岁（含）以上员工的流失率自 31.08% 下降至 10%。

[5] 2023 年按技术岗位划分的员工流失率统计有误，于本年度报告追溯调整。

[6] 2024 年员工工伤事件原因主要为员工上下班途中发生的交通事故以及在第三方场所工作过程中受到的轻微伤害，不涉及重大工伤事件。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。

[7] 2024 年，公司积极引入高学历人才，推动部分外部培训转为内部经验分享和导师制内训，提升培训效率，因此员工培训投入同比有所下降。

服务质量管理

指标	单位	2022年	2023年	2024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和服务的投诉总数	件	0	0	0
报告期内发生的产品和服务相关的安全与质量重大责任事故损害涉及的金额	万元	0	0	0

创新驱动

指标	单位	2022年	2023年	2024年
研发投入金额	万元	23,461.93	26,155.51	23,838.55
研发投入金额占主营业务收入比例	%	3.31	3.54	3.68
研发人员数量	人	795	934	1,145
研发人员比例	%	8.61	9.63	11.24

供应链安全

指标	单位	2022年	2023年	2024年
供应商总数[1]	家	1,989	2,204	1,233
中国大陆供应商数量	家	1,605	1,766	961
港澳台以及海外供应商数量	家	384	438	272
供应商行为准则签署率	%	—	—	73.72

注：

[1] 2024 年，公司对供应商进行整合与优化，供应商总数较往年有所减少。

社会贡献

指标	单位	2022年	2023年	2024年
对外捐赠投入				
对外捐赠金额	万元	626.74	722.05	223.70
其中，教育助学投入金额	万元	125.00	150.00	155.00
其中，医疗健康投入金额	万元	320.00	65.50	10.00
其他投入金额[1]	万元	128.00	505.48	58.70
员工志愿				
员工志愿服务总时长	小时	—	1,164	1,954
员工志愿服务人次	人次	—	353	104

注：

[1] 2023 年“其他投入金额”主要为泰格医药对公益基金会的非定向捐赠。

商业道德

指标	单位	2022年	2023年	2024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
商业道德相关培训覆盖的董事比例	%	100	100	100
商业道德相关培训覆盖的管理层比例	%	100	100	100
商业道德相关培训覆盖的员工比例	%	100	100	100
报告期内因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的涉案金额	万元	0	0	0

合规管理

指标	单位	2022年	2023年	2024年
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

香港联合交易所《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	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	生态共融，和谐共生 - 环境保护
A1.1	生态共融，和谐共生 - 环境保护 ESG 数据表和附注 - 环境
A1.2	ESG 数据表和附注 - 环境
A1.3	ESG 数据表和附注 - 环境
A1.4	ESG 数据表和附注 - 环境
A1.5	生态共融，和谐共生 - 环境保护
A1.6	生态共融，和谐共生 - 环境保护
A2. 资源使用	生态共融，和谐共生 - 应对气候变化 生态共融，和谐共生 - 环境保护
A2.1	ESG 数据表和附注 - 环境
A2.2	生态共融，和谐共生 - 环境保护 ESG 数据表和附注 - 环境
A2.3	生态共融，和谐共生 - 环境保护 生态共融，和谐共生 - 应对气候变化
A2.4	生态共融，和谐共生 - 环境保护 生态共融，和谐共生 - 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	生态共融，和谐共生 - 环境保护
A3.1	生态共融，和谐共生 - 环境保护
A4. 气候变化	生态共融，和谐共生 - 应对气候变化
A4.1	生态共融，和谐共生 - 应对气候变化
B. 社会	
雇佣及劳工常规	
B1. 雇佣	育才与共，和衷共济 - 员工权益与福利 育才与共，和衷共济 - 多元、平等与包容
B1.1	ESG 数据表和附注 - 员工
B1.2	ESG 数据表和附注 - 员工
B2. 健康与安全	育才与共，和衷共济 - 员工权益与福利
B2.1	育才与共，和衷共济 - 员工权益与福利 ESG 数据表和附注 - 员工
B2.2	ESG 数据表和附注 - 员工

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
B2.3	育才与共，和衷共济 - 员工权益与福利
B3. 发展及培训	育才与共，和衷共济 - 人才成长与发展
B3.1	ESG 数据表和附注 - 员工
B3.2	ESG 数据表和附注 - 员工
B4. 劳工准则	育才与共，和衷共济 - 员工权益与福利
B4.1	育才与共，和衷共济 - 员工权益与福利
B4.2	育才与共，和衷共济 - 员工权益与福利
营运惯例	
B5. 供应链管理	创新服务，质量为本 - 供应链安全
B5.1	ESG 数据表和附注 - 供应链安全
B5.2	创新服务，质量为本 - 供应链安全 ESG 数据表和附注 - 供应链安全
B5.3	创新服务，质量为本 - 供应链安全
B5.4	创新服务，质量为本 - 供应链安全
B6. 产品责任	合规前进，行稳致远 - 知识产权保护 创新服务，质量为本 - 服务质量管理 创新服务，质量为本 - 客户关系管理
B6.1	公司主营业务为临床研究服务，不涉及产品回收
B6.2	创新服务，质量为本 - 客户关系管理 ESG 数据表和附注 - 服务质量管理
B6.3	合规前进，行稳致远 - 知识产权保护
B6.4	创新服务，质量为本 - 服务质量管理

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
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
B7.1	ESG 数据表和附注 - 商业道德
B7.2	合规前进，行稳致远 - 商业道德
B7.3	ESG 数据表和附注 - 商业道德
社区	
B8. 社区投资	育才与共，和衷共济 - 社会贡献 育才与共，和衷共济 - 行业发展
B8.1	育才与共，和衷共济 - 社会贡献 育才与共，和衷共济 - 行业发展
B8.2	育才与共，和衷共济 - 社会贡献 育才与共，和衷共济 - 行业发展 ESG 数据表和附注 - 社会贡献

深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》索引表

披露要求	对应章节
第一章 总则	可持续发展管理
	ESG 数据表和附注
	报告编制说明
第二章 可持续发展信息披露框架	可持续发展管理
第三章 环境信息披露	
第一节 应对气候变化	
应对气候变化	生态共融，和谐共生 - 应对气候变化
第二节 污染防治与生态系统保护	
污染物排放	生态共融，和谐共生 - 环境保护
废弃物处理	生态共融，和谐共生 - 环境保护
生态系统和生物多样性保护	公司主营业务为临床研究服务，对生态系统和生物多样性影响较小
环境合规管理	生态共融，和谐共生 - 环境保护
第三节 资源利用与循环经济	
能源利用	生态共融，和谐共生 - 应对气候变化
水资源利用	生态共融，和谐共生 - 环境保护
循环经济	公司业务与生产制造关联较小，不涉及循环经济
第四章 社会信息披露	
第一节 乡村振兴与社会贡献	
乡村振兴	育才与共，和衷共济 - 社会贡献
社会贡献	育才与共，和衷共济 - 社会贡献
第二节 创新驱动与科技伦理	
创新驱动	创新服务，质量为本 - 创新驱动
科技伦理	创新服务，质量为本 - 临床试验伦理

披露要求	对应章节
第三节 供应商与客户	
供应链安全	创新服务，质量为本 - 供应链安全
平等对待中小企业	报告期末公司应付账款 (含应付票据) 余额及逾期未支付款项金额详见《杭州泰格医药科技股份有限公司 2024 年年度报告》
产品和服务安全与质量	创新服务，质量为本 - 服务质量管理
	创新服务，质量为本 - 客户关系管理
数据安全与客户隐私保护	合规前进，行稳致远 - 信息安全保护
第四节 员工	
员工	育才与共，和衷共济 - 人才成长与发展
	育才与共，和衷共济 - 员工权益与福利
	育才与共，和衷共济 - 多元、平等与包容
第五章 可持续发展相关治理信息披露	
第一节 可持续发展相关治理机制	
尽职调查	可持续发展管理 - 重要性议题分析
利益相关方沟通	可持续发展管理 - 利益相关方参与
第二节 商业行为	
反商业贿赂及反贪污	合规前进，行稳致远 - 商业道德
反不正当竞争	合规前进，行稳致远 - 商业道德
第六章 附则和释义	对标索引表
	报告鉴证声明
自主披露议题	
董事会治理有效性	规范治理，诚信透明 - 董事会治理有效性
信息透明	规范治理，诚信透明 - 投资者权益保障
知识产权保护	合规前进，行稳致远 - 知识产权保护
负责任营销	创新服务，质量为本 - 客户关系管理

全球可持续发展标准委员会（GSSB）《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 20 年		
可持续发展管理		
可持续发展理念	2-22	
可持续发展治理	2-12,2-13,2-14,2-16,2-17,2-18	
可持续发展贡献		
重要性议题分析	3-1,3-2,3-3	
利益相关方参与	2-29	
规范治理，诚信透明	2-23	
董事会治理有效性	2-9,2-10,2-11,2-19,2-20,2-26	
投资者权益保障		
规范关联交易		
合规前进，行稳致远	2-23	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
合规经营		
商业道德	2-15,2-25,2-27,205-1	
信息安全保护	2-27	
知识产权保护		
创新服务，质量为本	2-23	
服务质量管理	2-27	

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
创新驱动	201-4	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”
临床试验伦理	2-27	
客户关系管理	2-27,417-3	
供应链安全	204-1,409-1	
育才与共，和衷共济	2-23	
人才成长与发展	404-2	
员工权益与福利	2-27,401-2,403-2,403-3,403-5,403-6,403-7, 403-10,406-1,408-1,409-1	
多元、平等与包容	2-30,405-1,406-1	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
社会贡献	203-1	
行业发展	2-28,203-1	
生态共融，和谐共生	2-23	
应对气候变化	201-2,305-1,305-2,305-4	
环境保护	2-23,2-27	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 数据表和附注		
环境	2-4,302-1,302-3,303-1,303-3,305-1,305-2,305-4,306-1,306-2,306-3	
员工	2-4,2-7,2-8,401-1,403-9, 404-1,404-3,405-1	
服务质量管理	418-1	
创新驱动		
供应链安全	2-4	
社会贡献		
商业道德	205-2,205-3,206-1	
合规管理	416-2,417-2,417-3,418-1	
对标索引表		
专业名词表		
报告编制说明	2-2,2-3	
报告鉴证声明	2-5	

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
AAALAC	Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care 国际实验动物评估和认可委员会
AI	Artificial Intelligence 人工智能
APL	Audit Program Lead 稽查项目负责人
ASCO	American Society of Clinical Oncology 美国临床肿瘤学会
BCP	Business Continuity Planning 营运持续计划
BDS	Business Development System 商务发展系统
CAPA	Corrective and Preventive Actions 纠正预防措施
CCC	China Compulsory Certification 中国强制性产品认证
CCMS	Clinical Coordinator Management System 临床协调员管理系统
CDP	Carbon Disclosure Project 碳信息披露项目
CNAS	China National Accreditation Service 中国合格评定国家认可委员会
CMA	China Inspection Body and Laboratory Mandatory Approval 中国计量认证
CQC	China Quality Certification 中国质量认证
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

英文简称	释义
CRM	Clinical Research Malaysia 马来西亚临床研究
CTCM	Clinical Trial Centralized Monitoring 中心化监查
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 Trials 去中心化临床试验
DE&I	Diversity, Equity and Inclusion 多元、平等与包容
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 员工心理健康关爱项目
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
ESMO	European Society for Medical Oncology 欧洲肿瘤内科学会
ESR	Electronic Source Record 电子源数据记录

英文简称	释义
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
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 Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use 国际人用药品注册技术协调会
IDP	Individual Development Plan 个人发展计划
KPI	Key Performance Indicator 关键绩效指标
KQI	Key Quality Indicator 关键质量指标
MBA	Master of Business Administration 工商管理硕士
NMPA	National Medical Products Administration 国家药品监督管理局
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
PIP	Performance Improvement Plan 员工绩效改进计划
PM	Project Manager 项目经理
PMP	Project Management Professional 项目管理专业人士

英文简称	释义
PSCI	Pharmaceutical Supply Chain Initiative 制药供应链倡议
QA	Quality Assurance 质量保证
QMS	Quality Management System 质量管理系统
QSD	Quality System Documentation 质量标准文件
RBQC	Risk-based Quality Control 基于风险的质量控制
RBQM	Risk-based Quality Management 基于风险的质量管理
RCA	Root Cause Analysis 根本原因分析
SDGs	Sustainable Development Goals 可持续发展目标
SBTi	Science Based Targets initiative 科学碳目标倡议
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
SSA	Self Service Analysis 自助服务分析
TELP	Tigermed E-learning Platform 泰格线上学习平台
TLT-QMS	Talent Quality Management System 泰兰质量管理系统
TMF	Trial Master File 临床试验主文档
TransCelerate	TransCelerate BioPharma Inc. 美国医药行业联盟
TSA	Tigermed Secure Apps 数据统计分析平台系统
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七份可持续发展报告，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
杭州泰格捷通检测技术有限公司	捷通检测
北京雅信诚医学信息科技有限公司	北京雅信诚
无锡观合医学检验实验室 上海观合医药科技有限公司	观合医药
DreamCIS Inc.	DreamCIS

时间范围

本报告为年度报告，报告涵盖范围为 2024 年 1 月 1 日至 2024 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（以下简称“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《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》、《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）编制。此外，本报告编制过程同时参照全球可持续发展标准委员会（GSSB）《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，其中定量信息测算采用国内外公认标准的规范术语、单位和计量方法；涉及数据引用的，注明来源。

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，通过公开渠道包括上海青悦信用数据库、信用中国、中国裁判文书网等查询，未检索到公司存在应披露未披露的重大违法违规事件。

联系方式

泰格医药合规及 ESG 委员会

Email：ESG_group@tigermedgrp.com

报告鉴证声明

SGS

SGS

鉴证声明 CN25/00001830

SGS通标标准技术服务有限公司关于杭州泰格医药科技股份有限公司提交的《泰格医药2024年度可持续发展报告》的鉴证报告

鉴证/验证的性质和范围
SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS”）受杭州泰格医药科技股份有限公司（以下简称“泰格医药”）的委托，对《泰格医药2024年度可持续发展报告》中文版（以下简称“报告”）进行独立鉴证。

鉴证声明的使用者
本鉴证声明意图提供给所有杭州泰格医药科技股份有限公司的利益相关方。

责任声明
泰格医药的《泰格医药2024年度可持续发展报告》中的信息及报告由其董事会、合规及ESG委员会和公司的管理层负责。SGS并未参与该报告任何材料的准备。

我们的责任旨在告知所有泰格医药的利益相关方，在以下规定的鉴证范围内表达对文本、数据、图表和声明的意见。

SGS对于任何由于使用本报告中的信息而引起的直接或间接损失不承担任何责任。

鉴证标准、类型与保证等级
SGS已根据AA1000系列标准和ISAE3000等国际公认的鉴证准则，为ESG&可持续发展报告鉴证（SRA）开发了一套规章。

本报告的鉴证依据下列鉴证标准开展：

鉴证标准	鉴证等级
AA1000AS v3（类型 2）	中度

鉴证范围和报告标准
鉴证的内容包括评估报告中可持续发展绩效的准确性和可靠性，以及评估报告内容对下列报告标准的遵循情况：

	报告标准
1	香港联合交易所有限公司《环境、社会及管治报告指引》
2	GRI Standards 2021（参照）

验证范围中包含的特定绩效信息及披露
验证的内容包括评估下列指定绩效信息的质量、准确性和可靠性，以及对报告中“ESG数据表和附注”的验证，包括但不限于：

环境类指标	社会类指标	治理类指标
人均综合能源消耗量 总耗水量 所产生的有害废弃物总量 所产生的无害废弃物总量 范围一（直接）温室气体排放量 范围二（间接）温室气体排放量	因工作关系而死亡的员工人数 员工百万工时可记录工伤率	供应商总数

SGS

鉴证方法
鉴证包括鉴证前调研、现场采访了位于浙江省杭州市滨江区聚工路19号盛大科技园A座20层杭州泰格医药科技股份有限公司总部的相关员工，包括进行必要的文档和记录审查和确认。

鉴证局限性
从独立审计的财务报告中提取的数据，并未作为本鉴证流程的组成部分与来源数据进行核对。
报告中温室气体排放相关数据未经独立第三方核查，本次鉴证过程仅做抽样验证。
本次鉴证仅限于泰格医药集团层面，未对所有下属机构进行原始数据的溯源。
方达控股在报告中“ESG数据表和附注”环境部分的数据没有进行验证。

独立性与能力声明
SGS 集团是检验、检测和认证领域的全球领导者，在多个国家/地区开展业务。SGS申明与泰格医药为完全独立之组织，对该机构、其附属机构和利益相关方不存在偏见和利益冲突。

本次鉴证团队由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成。

发现与结论

鉴证意见

基于上述方法论和所进行的鉴证，《泰格医药2024年度可持续发展报告》中包含的信息和数据是准确的、可靠的，对泰格医药在2024年的可持续发展活动提供了公正和中肯的陈述，同时参照了GRI Standards 2021的要求。报告遵循了香港交易所《环境、社会及管治报告指引》的披露要求。

特定绩效信息的质量和可靠性
基于所进行的验证，《泰格医药2024年度可持续发展报告》中包含的公司治理相关绩效数据、社会相关绩效数据、环境相关绩效数据是准确的、可靠的。

发现和建议
对于鉴证过程中发现的良好实践、可持续发展活动及其管理过程中的建议，均在《可持续发展报告鉴证内部管理报告》中进行了描述，并提交给了泰格医药相关管理部门，供其持续改进的参考。

签字：

代表通标标准技术服务有限公司

David Xin
Sr. Director – Business Assurance
北京市阜成路73号世纪裕惠大厦16层

2025年3月25日
WWW.SGS.COM

Tigermed

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