



證券代碼:3347



YEARS
ANNIVERSARY
2004-2024



2024 泰格醫藥
可持續發展報告

目錄 CONTENTS

領導致辭	01
泰格醫藥檔案	02
可持續發展管理	06

01

規範治理, 誠信透明	16
董事會治理有效性	18
投資者權益保障	20
規範關聯交易	20

02

合規前進, 行穩致遠	21
合規經營	24
商業道德	28
信息安全保護	30
知識產權保護	34

03

創新服務, 質量為本	36
服務質量管理	39
創新驅動	45
臨床試驗倫理	50
客戶關係管理	53
供應鏈安全	55

04

育才與共, 和衷共濟	58
人才成長與發展	60
員工權益與福利	69
多元、平等與包容	73
社會貢獻	76
行業發展	78

05

生態共融, 和諧共生	80
應對氣候變化	82
環境保護	86
ESG 數據表和附註	88
對標索引表	95
專業名詞表	100
報告編製說明	102
報告鑒證聲明	103





領導致辭

尊敬的各位利益相關方：

在當今時代，全球正面臨前所未有的變革與挑戰，人類社會的可持續發展已成為全人類的共同使命。作為醫藥行業的領軍者，泰格醫藥深感責任重大。2024 年，我們迎來了公司成立 20 週年的重要時刻，這不僅是泰格醫藥的里程碑，更是我們邁向全球醫療健康可持續發展新征程的起點。

以合規之基，築牢可持續發展的基石

合規發展是泰格醫藥的生命線，更是我們邁向卓越的基石。2024 年，我們構建了覆蓋全價值鏈的社會、環境及公司治理（Environmental, Social and Governance, ESG）治理體系，董事會全面監督 ESG 事務，合規及 ESG 委員會由總經理直接領導，首席合規官統籌管理，確保戰略與執行的高效協同。我們深知，企業的可持續發展離不開合規文化的內化於心、外化於行。對內，我們深化合規培訓與審計，實現商業道德培訓覆蓋率 100%，並將 ESG 績效納入高管薪酬考核；對外，我們要求核心供應商通過 ESG 審查，確保其符合《供應商行為準則》，共同構建透明、廉潔的產業生態。

以數智創新之力，驅動可持續發展的引擎

創新是泰格醫藥的基因，也是我們推動可持續發展的核心動力。2024 年，我們全力推進數字化轉型，開發了泰格 DCT 數字技術平臺（iTigermed Platform），採用遠程監查、遠程隨訪等技術與模式，全面推動臨床研究的數字化升級，並發佈《DCT 全球監管手冊》，為行業數字化發展提供參考。同時，公司積極應用人工智能（Artificial Intelligence, AI）技術優化臨床試驗流程，推動智能化「臨床新基建」，提升試驗效率與數據質量。2024 年，公司研發投入累計達 23,838.55 萬元，助力 28 個 1 類創新藥和 5 個創新器械上市。我們以科技創新賦能醫療健康，為全球患者帶來更多希望。

在質量管理領域，我們持續深化全員質量文化建設，以基於風險的質量管理（Risk-based Quality Management, RBQM）為核心框架，借助 AI 在醫學翻譯和醫學文檔撰寫方面的突破，不斷滿足服務的高質量要求。此外，我們始終堅持高標準的倫理實踐，嚴格維護臨床試驗的倫理規範，推動臨床研究的可持續發展，致力於構建一個負責任的生命科學創新生態系統。

以人才與責任為本，培育可持續發展的未來

員工是泰格醫藥最寶貴的資產，也是我們實現可持續發展的核心力量。2024 年，我們將培養高素質人才視為戰略重點之一，致力於打造具有競爭力的成長平臺，不僅推動行業技術進步，同時為社會創造了更多就業機會，從而促進社會經濟的健康發展。公司投入 399.97 萬元用於員工培訓，人均培訓時長達 99.48 小時，並針對不同業務特性，定制並完善了 17 個核心崗位序列的能力模型，覆蓋超過 5,500 名主要業務部門的員工，培養了一支兼具專業能力與領導力的複合型人才隊伍。我們堅信，人才的全面成長不僅是公司取得卓越成就的保障，更是推動社會進步和行業創新的重要動力。

社會責任是泰格醫藥的初心與使命。我們通過「杭州泰格醫藥公益基金會」持續深化公益項目，聚焦多個領域，助力健康公平可及，彰顯企業公民的責任擔當。我們深知，企業的價值不僅在於創造經濟利益，更在於為社會帶來積極影響，泰格醫藥將繼續以公益之心回饋社會，為全球健康事業貢獻力量。

以綠色為底，繪就可持續發展的畫卷

綠色低碳發展是泰格醫藥的長遠願景，也是我們對地球家園的責任擔當。2024 年，我們通過數字化平臺與綠色辦公實踐，實現人均溫室氣體排放量較 2019 年基準年減少 57.33%；人均耗水量與綜合能源消耗量分別降低 87.32% 和 57.04%。我們正式向科學碳目標倡議（Science Based Targets initiative, SBTi）提交承諾及審驗材料，並推動碳減排規劃的制定執行，積極探索可再生能源應用。我們願以自身實踐為全球醫療行業的綠色低碳運營提供創新實踐，共同守護綠色地球。

2024 年，泰格醫藥的 ESG 實踐再獲國內外權威認可，MSCI ESG 評級蟬聯 AA 級，標普 CSA ESG 評級獲得 60 分，深交所國證 ESG 評級保持 AAA 級，並入選「中國醫藥上市公司 ESG 競爭力 TOP20」。這些榮譽不僅是對我們過往努力的肯定，更是激勵我們未來繼續前行的動力。

站在 20 週年的新起點，我們將持續深化數智創新與運營，賦能員工與社區發展，推動全球醫療健康產業的高質量發展。我們願與各方夥伴攜手，以責任之心、科技之力，共同書寫可持續發展的新篇章，為全球健康事業貢獻更多力量，為人類的可持續未來貢獻更多智慧！

董事長 葉小平
總經理 曹曉春 聯席總裁 吳瀛



泰格醫藥檔案

公司概況

泰格醫藥（股票代碼：300347.SZ/3347.HK）是行業領先的一體化生物醫藥研發服務平臺，為全球製藥和醫療器械行業提供一站式創新研發服務與解決方案。通過全面的服務體系和頂尖的質量標準，我們助力生物醫藥產業提升研發效率、降低研發風險，確保研究項目高質量交付，加速醫藥產品市場化進程，履行對行業和患者的承諾。

20 年來，我們與 3,500 多家合作夥伴開展合作，打造賦能全產業鏈的創新生態，推動醫療產業創新和發展。作為全球化研發平臺，泰格醫藥在全球佈局 180 多個辦事處和分支機構，擁有超過 10,000 人的專業團隊，覆蓋五大洲的數十個國家。作為新藥研發的重要參與者，我們致力於解決最具挑戰的全球健康問題，滿足患者的未盡醫療需求，創造社會價值，造福人類健康。

公司名稱：杭州泰格醫藥科技股份有限公司

上市代碼：300347.SZ/3347.HK

公司總部：中國杭州

成立時間：2004 年

公司規模：

全球員工

10,000+

服務過的全球客戶

3,500+

全球分支機構和運營網絡

180+



願景與企業文化

泰格醫藥始終以「服務創新 共築健康」為使命，致力於解決最具挑戰的全球健康問題，滿足患者的未盡醫療需求，創造社會價值，造福人類健康。

◎ 泰格醫藥品牌定位



◎ 泰格醫藥品牌支柱

生命至上

造福人類生命健康是我們不懈的追求。遠大的使命將為我們提供不竭動力，不斷推動醫藥創新，解決最具挑戰的全球健康問題，滿足患者未盡之需。

質量為本

卓越的質量是臨床研究的堅實根基。我們秉持科學、嚴謹的專業態度，恪守全球最高標準，持續保證和提升臨床試驗質量。

超越期望

客戶的成功即我們的成功。我們不斷錘煉服務能力，超越期望，幫助客戶解決最棘手的難題和痛點，與客戶成為命運共同體。

革故鼎新

我們擁抱新興科技，挑戰自我，探索臨床研究更靈活更優化的解決方案，不斷用新技術、新方法突破桎梏，繼往開來，全面賦能臨床研發。

選賢聚能

秉持以人為本，共同發展的理念，我們匯聚具備共同理想和價值觀的行業英才，並為每一位員工帶來廣闊的發展空間。



主營業務

泰格醫藥通過一體化、覆蓋全產業鏈的研發服務平臺，提供藥品和醫療器械研發一站式服務，跨越藥品研發全流程和器械開發全生命週期，包括實驗室服務、分析和檢測、註冊申報、臨床開發與運營、上市後與真實世界研究等。我們的客戶遍及中國、美國、歐洲、亞太等國家和地區，包括全球領先的製藥公司、中國主要的醫藥企業及中小型企业、大學及附屬醫院等。截至報告期末，泰格醫藥累計參與和助力了 130 個中國已上市 1 類創新藥研發。



藥物研發一體化服務平台

提供藥物研發全流程
解決方案

臨床前研究 | 臨床研究 | 註冊申報 | 上市後



醫療器械研發一體化服務平台

提供器械研發全生命週期
解決方案

研發與檢測 | 臨床評價 | 註冊申報 | 上市後

我們的 20 年

20 年前，我們懷揣以高質量、高效率的服務加速好藥新藥上市進程，推動醫藥健康產業變革的樸素願望，開啟了泰格醫藥的故事。20 年來，我們不斷夯實服務能力，持續自我革新，用實踐證明夢想值得堅守。在腳踏實地與開拓創新的發展歷程中，我們迎來了一個又一個里程碑時刻，書寫著從中國走向世界的絢麗篇章。

我們打造創新藥和醫療器械臨床研發一體化服務平臺，賦能 100 多個創新藥械成功上市，滿足臨床未盡之需。通過數字化、智能化技術的深度應用，我們不斷提升服務效能，引領臨床研究數智化轉型。同時，我們建立了完善的全球化佈局，數十個國家的上萬名泰格人，不分文化、不分種族，讓創新藥全球同步開發無縫協同，讓醫學進步造福人類。

20 年來，我們見證並參與了中國醫藥從仿製到創新的跨越，也推動了臨床試驗從傳統到數字化的變遷，為醫藥創新增添了多彩底色。



2004年

泰格醫藥正式成立



2019年

泰格醫藥子公司方達控股在聯交所主板上市



2020年

泰格醫藥成功在聯交所主板上市，成為 A+H 兩地上市的企業



2024年

泰格醫藥全球總部大樓結頂
嘉興泰格二期大樓正式落成

截至報告期末，累計服務中國已上市 1 類創新藥 130 個，參與 919 個中國 1 類新藥臨床研究項目



2012年

泰格醫藥成功在深交所創業板掛牌上市



2020年

泰格醫藥旗下 DreamCIS 在韓國證券期貨交易所上市

2023年

泰格醫藥國際總部正式在香港落成，迎來全球化發展和國際化運營的又一個里程碑



管理層寄語



創業維艱，總是筭路藍縷；創新不易，行之蔚為大觀。一路走來，我們感恩所有客戶、投資者、合作夥伴的長期信賴，感恩每一位員工的持續奮鬥，更感恩身處這個醫藥產業蓬勃發展的時代，創新價值被前所未有地重視。

歷經 20 載，開啟新征程。泰格醫藥還將繼續與創新同行，與全球合作夥伴攜手並進，讓醫藥創新造福人類健康！泰格醫藥 20 年，感恩與您攜手，共歷每一段成長，共創美好未來！



可持續發展管理

可持續發展理念

泰格醫藥作為行業領先的一體化生物醫藥研發服務平臺，錨定自身可持續發展的貢獻領域，以「貢獻全球健康與福祉」為核心，在可持續的道路上勇毅篤行。

公司將可持續發展的重點領域進一步提煉，形成以「合規發展」為基石，以「人與社區」「質量與創新」「自然環境」三大領域為重要發力點的可持續發展模型，積極識別可持續發展策略，力求在實現企業自身成長與可持續發展的同時，貢獻聯合國可持續發展目標。

◎ 泰格醫藥可持續發展模型





◎ 貢獻全球可持續發展目標

貢獻領域	策略	貢獻 SDGs	2024 年度進展
質量與創新	拓展臨床研究服務能力	 	- 完善全球化佈局，擁有 180 多個分支機構和運營網絡，具備超過 10,000 人的專業團隊，覆蓋五大洲的數十個國家； - 持續推進全員質量文化建設，以 RBQM 為核心框架，保障高質量的服務水平； - 致力於成為行業服務創新的先行者，主動擁抱科技創新，探索去中心化臨床試驗（Decentralized Clinical Trials, DCT）等數字化創新模式，以數字化技術為醫藥創新賦能； - 秉持高標準倫理實踐，遵循臨床試驗倫理基本原則，推動臨床研究可持續發展，致力於構建負責任的生命科學創新生態。
	提供高質量服務		
	助推行業和產業創新發展		
人與社區	創造平等多元的職場環境	  	- 持續推進人才盤點，指導員工制定個人發展計劃，並不斷完善員工培訓體系、招聘與晉升機制，為員工提供多元發展機會； - 建立多元員工溝通與激勵平臺，傾聽員工建議與訴求，鼓勵員工相互支持，增強員工歸屬感； - 創建多元平等、開放包容、協作互助的工作氛圍，尊重員工文化習俗與信仰，關愛女性員工權益並制定員工多元化目標：承諾每年新員工中女性佔比不低於 50%； - 為員工提供安全的工作環境，關注員工身心健康，設立零工傷死亡事故、零火災事故、零職業病事件的職業健康與安全管理目標並定期報告目標管理進展； - 圍繞助醫、助學、助困等多領域開展公益活動與志願者服務。
	穩固高價值的人力資本		
	引領社會價值共創		
自然環境	響應全球氣候行動	 	- 積極識別泰格醫藥氣候變化風險與機遇，已向 SBTi 提交承諾，逐步細化公司中長期碳減排計劃； - 規範公司廢氣與廢水排放、有害及無害廢棄物、能源、水資源及物料使用管理，定期披露環境量化目標進展，積極落實環境保護責任。
	負責任地運營		
合規發展	商業道德行為管理		- 將合規運營理念融入企業經營發展，切實提升運營的透明性與穩健性，深化合規管理體系建設； 《泰格醫藥反貪污與反賄賂政策》管理要求覆蓋全員，持續推動商業道德標準培訓，保持舉報渠道的暢通。



可持續發展治理

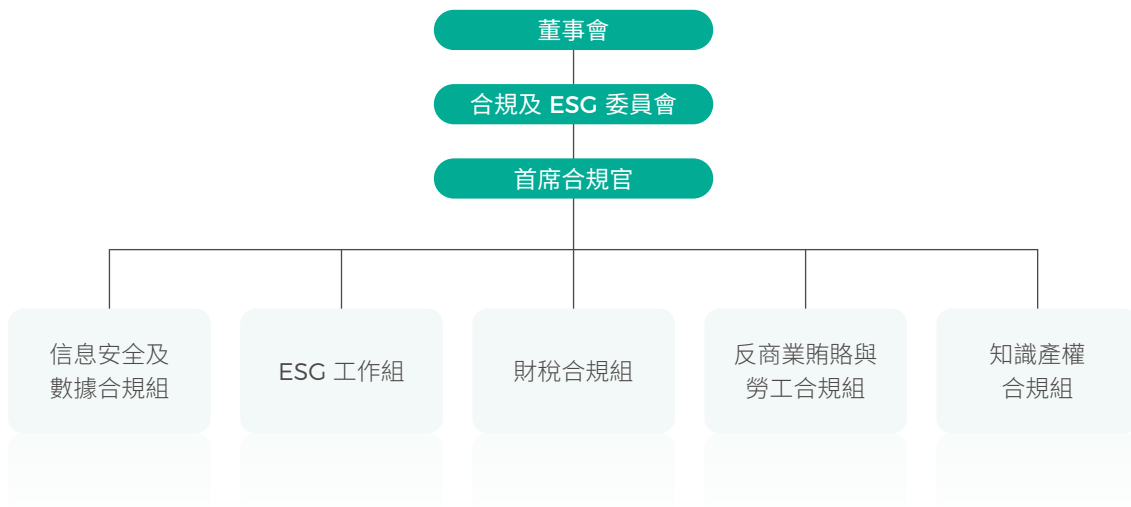
可持續發展治理架構與職責

泰格醫藥將 ESG 融入公司經營管理中，以扎實的 ESG 管理作為實現可持續發展目標的方法與路徑。

公司建立完善的 ESG 管理體系，由董事會對公司 ESG 事宜履行監管責任，並制定《泰格醫藥合規、環境、社會及公司治理管理委員會職權範圍》，明確合規、環境、社會及公司治理管理委員會（以下簡稱「合規及 ESG 委員會」）的職權範圍。

公司合規及 ESG 委員會，由公司董事兼總經理擔任委員會主席，並由委員會成員中的首席合規官全面統籌 ESG 管理工作。合規及 ESG 委員會亦定期向董事會匯報公司 ESG 管理進展，向董事會獲取指導意見。報告期內，基於外部監管環境變化及行業反腐敗要求的日益提升，公司將「勞工合規組」更名為「反商業賄賂與勞工合規組」，進一步強化反腐敗職能，完善合規管理體系。

◎ 泰格醫藥 ESG 治理架構



公司董事會對 ESG 策略及匯報履行全部責任，負責：

- 指導及監察本公司及其附屬公司發展和落實 ESG 工作與企業社會責任工作；
- 建立和維持合適且有效的 ESG 風險管理及內部控制系統；
- 評估及厘定本公司為達成策略目標所願承擔的風險性質及程度等。

在董事會的授權下，合規及 ESG 委員會負責：

- 制訂本公司 ESG 管理方針、目標、策略及架構；
- 定期檢討本公司 ESG 相關目標的表現，並就改善表現所採取的行動提供建議；
- 識別並評估本公司 ESG 風險和機遇及其對公司業務的實質性影響，對重要性議題排序，確保設立合適及有效的 ESG 風險管理及內部監管系統；
- 促進公司構建由上而下的文化，確保將合規及 ESG 因素納入管理及業務決策流程；
- 定期檢視本集團與利益相關方的溝通渠道及方式，確保相關政策的有效性等。



合規及 ESG 委員會下設 ESG 工作組及各合規專項組，負責落實和執行合規及 ESG 相關目標和政策，推進與執行具體 ESG 事宜。合規及 ESG 委員會制定並發佈《泰格醫藥環境、社會與公司治理 (ESG) 規範》（以下簡稱《ESG 規範》）。報告期內，《ESG 規範》新增風險管理章節，明確風險管理程序、責任人以及管理匯報流程，新增供應鏈管理章節，並對員工權益、環境保護等行業及公司 ESG 管理重點議題的管理規範進行優化，不斷完善公司在環境、社會與公司治理問題上的決策與行為方式。

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



可持續發展治理實踐

公司合規及 ESG 委員會制定並發佈《泰格醫藥合規、環境、社會及公司治理管理委員會相關管理層可持續性薪酬政策的說明》，對合規及 ESG 委員會主席（總經理）以及首席合規官設立可持續薪酬機制。2024 年 3 月，董事會薪酬與考核委員會審議並通過《關於董事及高級管理人員薪酬的議案》，明確將董事會合規、環境、社會及公司治理管理委員會主席工作職責以及公司 ESG 管理目標的達成情況納入合規及 ESG 委員會主席 2024 年度考核範圍。

基於公司管理規定，ESG 管理績效佔合規及 ESG 委員會主席年度整體績效薪酬的 20%，其中與績效關聯的 ESG 管理目標包括：

員工多元化目標

每年新員工中女性佔比不低於

50 %

環境管理目標

至 2025 年，公司人均耗水量較 2019 年減少

30 %

至 2025 年，人均綜合能源消耗量較 2019 年減少

15 %

至 2025 年，人均溫室氣體排放量較 2019 年減少

15 %

注：與績效薪酬相掛鉤的 ESG 管理目標覆蓋範圍不包含方達控股。

根據《泰格醫藥合規、環境、社會及公司治理管理委員會職權範圍》規定，公司於報告期內召開兩次合規及 ESG 委員會會議。委員會審議並通過了公司 2023 年度 ESG 報告，確認環境管理目標達成情況以及 ESG 工作組及各合規專項組職責範圍更新，並審議員工權益、商業道德及合規等議題的相關議案，發揮委員會在 ESG 管理方面的決策支持作用。

報告期內，公司面向全體高級管理層（包含全體合規及 ESG 委員會成員）開展 1 場 ESG 相關培訓，以提升委員會成員對 ESG 國內外政策趨勢與關鍵議題的理解和應對能力。同時，公司受深圳證券交易所（以下簡稱「深交所」）邀請，參加「ESG 理念、實踐與發展」主題交流會。公司首席合規官向深交所上市企業代表分享 ESG 管理實踐與經驗，展示了 ESG 與公司發展戰略相結合的巨大潛力。



可持續發展貢獻

2024 年度關鍵 ESG 績效

經濟



歸屬於上市公司股東的淨利潤

人民幣 **40,514.35** 萬元

納稅總額

人民幣 **52,472.04** 萬元

現金分紅總額

人民幣 **25,654.27** 萬元

每 10 股派發現金股利

人民幣 **3.0** 元 (含稅)

質量與創新



質量管理體系
員工培訓覆蓋率

100%

創新先鋒人數

129 名

客戶服務滿意度
得分持續上升

8.5 分

自然環境



人均溫室氣體排放量
(對公司業務運作產生實質性影響的範圍)

0.32 噸二氧化碳當量

廢棄物合規處置率

100%

環境安全事故數

0 件

人與社區



員工個人發展計劃
參與人數

350 名

內部人才流動率

12.94%

對外捐贈投入金額

人民幣 **223.70** 萬元

合規發展



合規體系課程
員工培訓覆蓋率

100%

藥政法規數據庫
收錄數量

超 **1,500** 篇

內部控制審計項目

35 個



2024 年度 ESG 管理進展

報告期內，公司在 ESG 領域建設成果顯著，獲得多項權威認可與表彰。



ESG 評級

標普企業可持續發展評估

獲得 60 分（較上年提升 13 分）

S&P 全球 ESG 評分

60

數據可用性：非常高
方法年份：2024

MSCI ESG 評級

持續穩定於 AA 等級

MSCI
ESG RATINGS



CCC B BB BBB A AA AAA

深交所國證 ESG 評級

持續穩定於 AAA 最高等級



CDP 氣候變化問卷

持續穩定於 B 等級



註：以上評級結果均為 2024 年度進展，以截至 2025 年 02 月 28 日查詢情況為準。



年度榮譽

2024 浙江省服務業領軍企業

2024 杭州市綜合百強企業

2024 年度十大藥物創新服務機構

2024 福布斯中國 ESG 50 強企業

2024 中國醫藥上市公司 ESG 競爭力 TOP20

虎嗅 2024 可持續品牌典範榜——人力標杆獎

2023 年浙江省企業社會責任優秀報告





重要性議題分析

重要性議題評估是公司 ESG 管理的重要環節，有助於公司全面識別風險與機遇方向，並梳理 ESG 戰略規劃與工作重點。2024 年，泰格醫藥基於香港聯合交易所有限公司（以下簡稱「聯交所」）《環境、社會及管治報告指引》中的「重要性」原則，參考深交所《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第 17 號——可持續發展報告（試行）》（以下簡稱《指引》）等可持續發展相關標準，開展 ESG 議題的雙重重要性評估工作。

◎ 雙重重要性評估流程

01

了解公司活動和業務關係背景



02

建立議題清單



03

議題重要性評估與確認



04

議題審議與確認

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

- 基於深交所《指引》設置的 21 項議題，結合法律、監管政策、行業標準及發展趨勢、同業分析等，新增公司特定議題，形成共計 22 個議題的公司議題清單。

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

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



2024 年，泰格醫藥識別出 22 項 ESG 相關議題。相較 2023 年，公司基於《指引》的 21 個議題，以及法律、監管政策與行業熱點的調研結果，對議題進行如下調整：

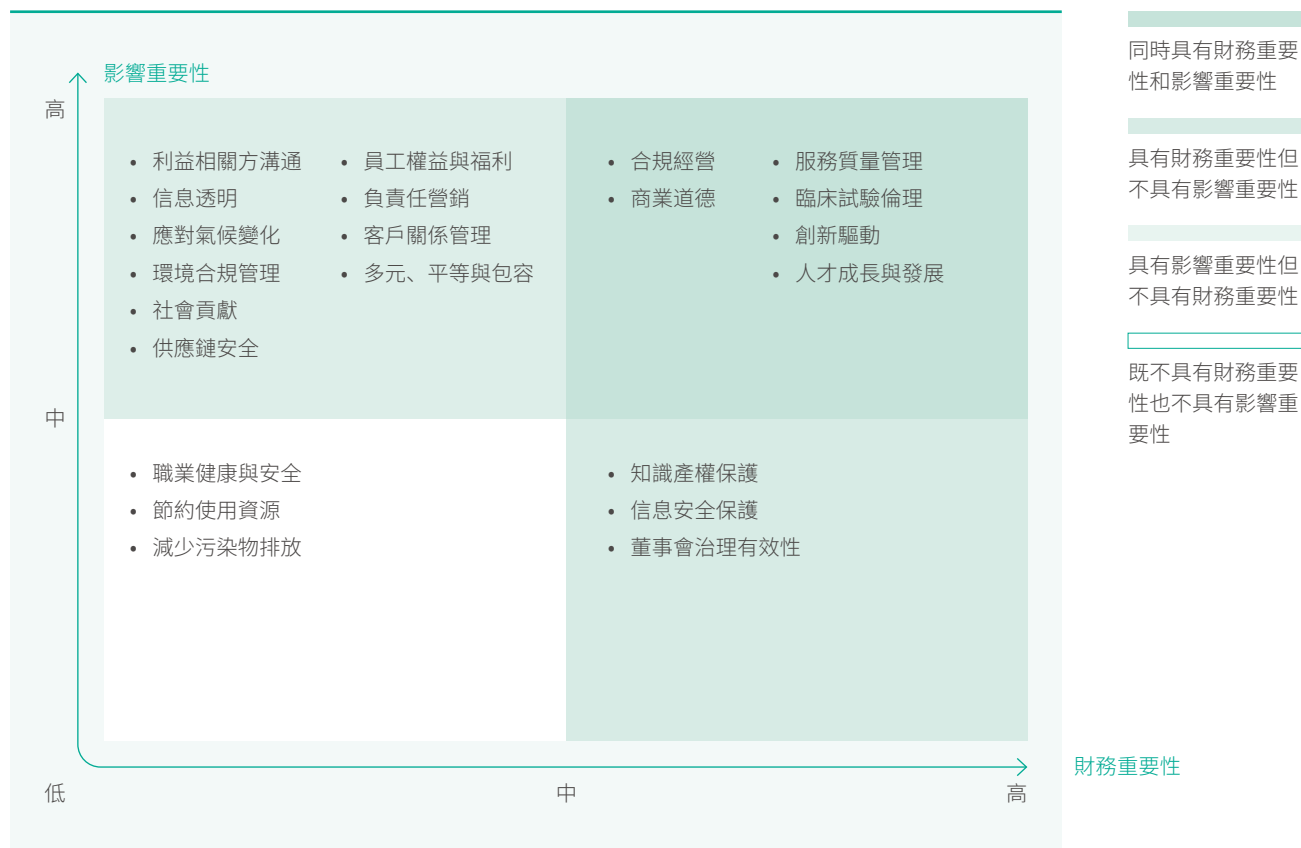
- 將「研究與創新」「社區健康和公益」「責任供應鏈」3 項原有議題表述調整為「創新驅動」「社會貢獻」「供應鏈安全」；
- 將「質量管理與客戶關係建設」議題拆分為「服務質量管理」和「客戶關係管理」；
- 新增「利益相關方溝通」「董事會治理有效性」「職業健康與安全」「環境合規管理」4 項議題；
- 刪除「經營效益」「風險管理」「責任投資」「推動行業發展」4 項議題。

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



基於雙重重要性識別流程，公司最終識別出具有財務重要性的議題 9 項，具有影響重要性的議題 16 項。其中，同時具有財務重要性與影響重要性的議題 6 項。公司重要性議題按照相對重要程度劃分成四個議題區間進行排佈，同一個象限內的 ESG 議題不分先後，識別結果如下圖矩陣所示。

◎ 重要性議題矩陣



針對財務重要性議題，公司與泰格醫藥的利益相關方深入溝通，充分識別議題潛在的風險與機遇，並對於不同議題的影響情況予以匯總。

◎ 財務重要性議題識別與分析

重要性議題	影響重要性分析		財務重要性分析		
	影響範圍	受影響的利益相關方	風險分析	機遇分析	影響週期
服務質量管理	- 上游 - 自身運營 - 下游	- 客戶 - 供應商 - 合作夥伴 - 員工	- 人力成本為主的運營成本較高 - 業務連續性風險	- 更早識別市場機遇 - 提升業務質量與收益 - 提高客戶滿意度	- 短期 - 中期 - 長期
臨床試驗倫理	- 自身運營 - 下游	- 合作夥伴 - 客戶 - 社區及公眾 - 政府及監管機構	- 合規與監管風險 - 新興政策風險 - 聲譽風險 - 法律訴訟風險	/	- 短期 - 中期 - 長期
創新驅動	- 上游 - 自身運營 - 下游	- 客戶 - 供應商 - 合作夥伴 - 員工	- 合規與監管風險 - 新興政策風險 - 市場競爭風險	- 促進資源合理配置 - 鞏固市場競爭優勢 - 激發人才資本活力	- 短期 - 中期 - 長期
人才成長與發展	- 自身運營 - 下游	- 員工 - 客戶 - 合作夥伴	- 人力成本為主的運營成本較高 - 業務連續性風險 - 市場競爭風險	- 促進資源合理配置 - 提升業務質量與效率 - 鞏固市場競爭優勢	- 中期 - 長期
合規經營	- 上游 - 自身運營 - 下游	- 供應商 - 合作夥伴 - 員工 - 客戶 - 股東和投資者 - 政府及監管機構	- 合規與監管風險 - 聲譽風險	- 優化內部流程，提升運營效率 - 提高客戶滿意度 - 增強行業影響力	- 短期 - 中期 - 長期
商業道德	- 上游 - 自身運營 - 下游	- 供應商 - 客戶 - 合作夥伴	- 合規與監管風險 - 聲譽風險 - 法律訴訟風險	- 優化內部流程，提升運營效率 - 提高客戶滿意度	- 短期 - 中期 - 長期
知識產權保護	- 自身運營 - 下游	客戶	- 市場競爭風險 - 法律訴訟風險 - 聲譽風險	- 更早識別市場機遇 - 鞏固市場競爭優勢 - 促進資源合理配置	- 中期 - 長期
信息安全保護	- 上游 - 自身運營 - 下游	- 供應商 - 客戶 - 合作夥伴 - 員工	- 合規與監管風險 - 聲譽風險 - 法律訴訟風險	- 鞏固市場競爭優勢 - 提高客戶滿意度	- 短期 - 中期 - 長期
董事會治理有效性	自身運營	股東和投資者	- 合規與監管風險 - 決策效率低導致的高運營成本 - 聲譽風險	- 優化內部流程，提升運營效率 - 促進資源合理配置	- 中期 - 長期



利益相關方參與

泰格醫藥期望與公司各利益相關方建立長遠互信的關係。公司通過與利益相關方建立常態化溝通機制，深入了解其意見、需求以及對公司的期待，並通過保持雙向溝通，積極回應利益相關方的關注重點，以此作為履行可持續發展責任的基礎。

主要利益相關方	 政府及監管機構	 股東和投資者	 客戶	 合作夥伴	 供應商	 員工	 社區及公眾
利益相關方代表	衛生健康領域政府部門	對公司進行股權、債權投資的投資人	- 製藥企業 - 生物科技公司 - 醫療器械企業 - 臨床研究中心	- 行業協會 - 醫院	- 臨床研究 CxP 供應商 - 臨床研究中心 - 非 CxP 供應商	- 基層員工 - 初級管理層 - 中級管理層 - 高級管理層	業務運營地所在社區
關注議題	- 合規經營 - 商業道德 - 信息透明	- 董事會治理有效性 - 信息透明 - 利益相關方溝通	- 創新驅動 - 服務質量管理 - 客戶關係管理 - 信息安全保護 - 負責任營銷 - 知識產權保護 - 臨床試驗倫理	- 合規經營 - 臨床試驗倫理 - 商業道德	- 服務質量管理 - 創新驅動 - 供應鏈安全 - 商業道德	- 人才成長與發展 - 員工權益與福利 - 職業健康與安全 - 多元、平等與包容	- 社會貢獻 - 應對氣候變化 - 減少污染物排放 - 環境合規管理 - 節約使用資源
溝通方 / 渠道	- 領導及主管部門視察 - 定期工作總結及公文往來 - 郵件與電話日常溝通 - 日常政策執行	- 股東大會 - 定期報告與官網信息披露 - 投資者熱線 - 深交所「互動易」平臺與聯交所「披露易」平臺 - 投資者專用預約訪問郵箱	- 客戶滿意度調查 - 郵件與電話日常溝通 - 客戶服務與投訴 - 客戶拜訪	- 商務溝通與協議簽署 - 行業活動，如展會、研討會等 - 滿意度調查	- 供應商質量稽查 - 供應商行為準則簽署	- 內部郵件及公示 - 企業文化平臺 - 員工建議平臺 - 內部刊物 - 公司工會	- 健康知識科普活動 - 社會公眾的諮詢和投訴 - 採訪交流 - 外部公告及披露
報告期內溝通進展	參與政策溝通與分享 17 場	- 投資機構調研 2 次 - 路演及反路演 100 餘場	客戶滿意度調查 1 次，覆蓋 337 家企業	- 行業協會發言和展出 11 次，自辦分論壇 4 場 - 雲課堂直播課 14 場	- 供應商質量稽查 9 次 - 供應商行為準則簽署率 73.72%	「泰格之星」認可平臺收錄內外部表揚超過 1,000 條	- 參與公益項目 11 個 - 完成《罕見病藥物臨床試驗受試者小寶典》6,000 冊贈書活動



01

規範治理，誠信透明

董事會治理有效性

投資者權益保障

規範關聯交易





概述

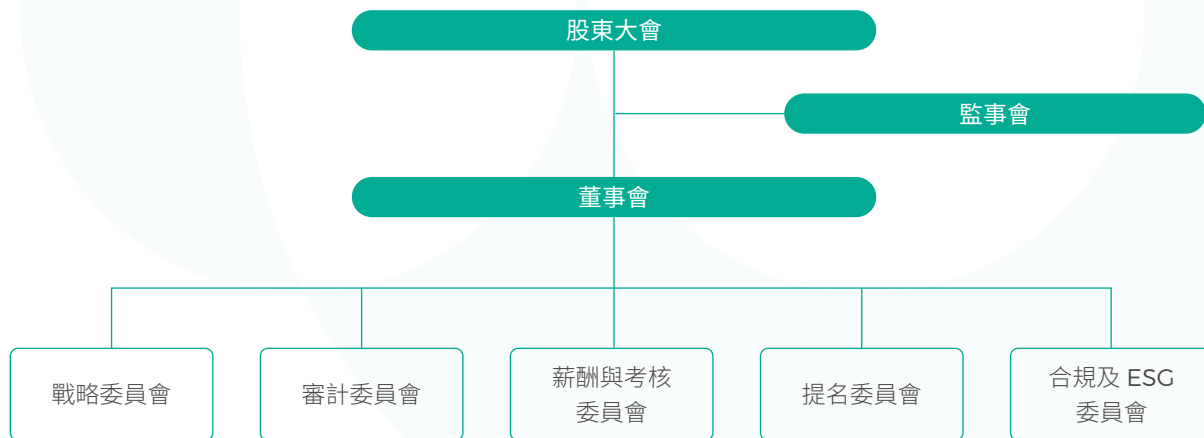
完善的公司治理架構是泰格醫藥可持續發展的核心支撐，確保公司能夠在複雜多變的市場環境中實現長期穩定運營。公司建立了科學的治理體系，明確了股東、董事會與管理層之間的職能分工，並有效促進了企業戰略目標的達成。

通過持續優化公司治理架構和決策機制，公司能夠更好地應對外部挑戰和市場變化，同時提升內部運營效率與透明度。在公司治理方面，泰格醫藥始終秉承高標準的治理理念，重視股東權益的保護、管理層的責任履行及透明的信息披露，為公司的可持續發展提供堅實保障。

我們如何治理

泰格醫藥按照《泰格醫藥公司章程》規定，規範選聘和任免公司董事與監事，不斷優化「三會一層」治理架構，強化決策機制和監督職能，確保董事會和監事會在重大決策和經營管理中充分履行職能並發揮關鍵作用。

◎ 治理架構



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

董事會成員人數

7

獨立非執行董事人數

3

執行董事人數

4

董事會中獨立非執行董事佔比

42.86%



董事會治理有效性

戰略

公司致力於不斷優化治理框架，強化董事會、管理層及各職能部門之間的職責分工，確保決策過程的透明度和高效性，以保障公司能夠更好應對外部風險與挑戰，增強公司的市場適應能力。同時，結合行業趨勢與市場需求的變化，公司積極識別風險和機遇，確保公司能夠快速回應外部變化。

◎ 風險與機遇識別結果

風險

- 複雜的治理架構可能帶來決策效率降低和溝通不暢的風險。
- 治理架構不完善可能導致監督和風險管理不到位。

機遇

- 健全的公司治理體系能夠提升企業透明度與效率，進一步促進業務增長。
- 通過優化治理架構，能夠提升企業運營的合規性和市場適應性。

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

影響、風險與機遇管理流程

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

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
女性董事比例	保持不低於董事會總人數的 25%	28.57%





董事會職責

公司依據新《公司法》和《深交所創業板上市規則》等相關法律法規和規範性文件，同步更新《泰格醫藥公司章程》《泰格醫藥關聯交易制度》及《泰格醫藥對外擔保管理制度》，並依據相關制度召開三會，對關聯交易和對外擔保審批額度進行調整，進一步提升公司合規管理水平。

◎ 董事會 2024 年三會召開情況



股東大會

4 次



董事會會議

10 次



董事會各專門委員會會議

9 次



監事會會議

5 次



共審議、審閱、審查或聽取議案、報告約

40 項

公司董事及監事薪酬由薪酬與考核委員會決定，在公司擔任職務的執行董事、監事、高級管理人員報酬由公司根據擔任的其他職務支付，執行董事、職工監事不另外支付津貼。獨立非執行董事、外部監事津貼根據股東大會所通過的決議進行支付。

董事會多元化

公司制定董事會多元化政策，由提名委員會負責檢討董事會的多元化，基於所選候選人背景與公司發展現狀，綜合考慮候選人多元化因素，包括但不限於性別、年齡、民族、文化及教育背景以及專業經驗。此外，我們的董事擁有專業互補的知識與技能組合，具備在商業管理、醫學臨床研究、科學研究、生物統計學、財務管理及會計領域的理論知識與實戰經驗。



女性董事

2 名

董事會成員中具有醫學專家

1 名



女性董事佔比

28.57%

董事會成員中具有風險管理專家

1 名

注：董事會詳細信息請參閱《杭州泰格醫藥科技股份有限公司 2024 年年度報告》公司治理部分。



投資者權益保障

信息披露與透明度

泰格醫藥嚴格遵循《中華人民共和國公司法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄 C1《企業管治守則》《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第 2 號——創業板上市公司規範運作》及海外當地相關法律法規，並按照《股東大會議事規則》，定期召集、召開股東大會，確保股東對法律、行政法規和公司章程規定的公司重大事項享有知情權和參與權。

公司制定《泰格醫藥信息披露管理制度》，按要求真實、準確、完整、及時地開展信息披露工作，主動披露所有可能對股東或其它利益相關方決策產生實質性影響的信息，並保證所有股東有平等的機會獲得信息。公司信息披露渠道包括但不限於中國證監會指定媒體《證券時報》、巨潮資訊網、聯交所網站等。

投資者關係管理

公司建立與股東有效溝通的渠道，除定期報告外，還設立投資者專屬預約訪問信箱，開通官網投資者關係專欄，並提供面向中小投資者的網絡遠程溝通渠道。公司指定董事會秘書為投資者關係管理負責人，負責協調投資者關係，接待股東來訪，回答投資者問詢，向投資者提供公司已披露信息等工作。

報告期內，公司連續第 6 年在深圳證券交易所信息披露考評中獲評 A 等級。同時，公司榮獲證券時報頒發的「年度十大藥物創新服務機構」，進一步體現了行業與資本市場對公司創新能力與投資者關係管理工作的高度認可。

我們尊重並充分保障所有股東作為公司所有者的權利，同時保護中小股東享有平等地位。在保證股東大會合法、有效的前提下，公司開通網絡投票，為中小股東參與投票提供便利條件，保證中小投資者可通過網絡和現場投票等方式參與審議公司重大議案。

報告期內，公司積極參與深交所「質量回報雙提升」行動，致力於維護長期投資者的價值回報。公司通過持續穩定分紅回饋投資者、實施股份回購提振市場信心，展現公司對長期發展的堅定信心，切實維護股東權益。

規範關聯交易

公司規範和減少不必要的關聯交易行為，制定《泰格醫藥關聯交易制度》，明確規定關聯交易的審批權限等內容。公司每季度更新及複核《關聯人情況調查表》，將關聯交易識別納入線上合同審批流程，減少關聯交易信息披露遺漏風險；對符合披露標準的關聯交易事項提交至董事會或股東大會審批，履行關聯交易的決策程序和信息披露義務，滿足合規要求。報告期內，對於涉及關聯交易的投資活動，公司特別聘請了具有證券期貨資質的審計和評估機構進行第三方評估和審計，交易均在公平、自願的原則下協商確定，不存在損害公司及其他股東合法利益的情形，符合全體股東的利益和公司長遠發展戰略。





02

合規前進，行穩致遠

- 合規經營
- 商業道德
- 信息安全保護
- 知識產權保護





概述

完善的企業治理是泰格醫藥實現合規運營和可持續發展的根本保障。公司建立健全治理機制，優化合規與風險管理體系，切實提升運營的透明度與穩健性。

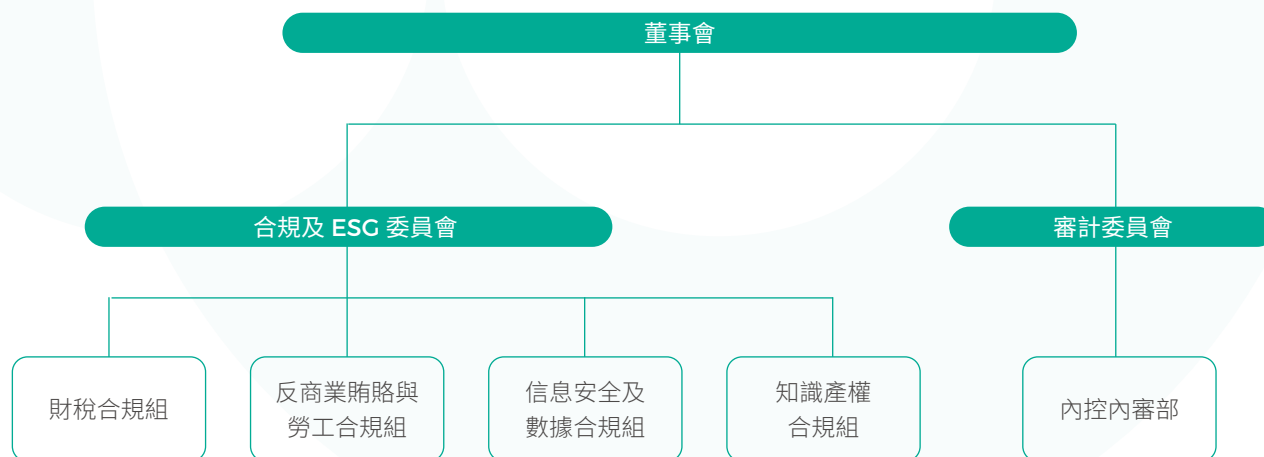
在合規經營方面，公司嚴格遵守各項法律法規，確保所有業務活動符合合規監管要求，降低運營風險。在商業道德與反腐敗方面，公司秉持高標準的誠信經營，並要求合作夥伴共同遵守合規準則。同時，公司高度重視信息安全與知識產權管理，嚴格保護數據資產及創新成果，強化網絡安全防護，確保業務運行的安全性與合規性。這些關鍵舉措對公司長期穩定發展至關重要，更有利於保持公司在全球競爭中的合規性與長期領先地位，同時推動行業健康發展，促進經濟可持續增長。

我們如何治理

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

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

◎ 治理架構





針對財務重要性議題，我們的治理機制包括：

► 合規經營

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

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

► 商業道德

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

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

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

► 信息安全保護

公司信息安全工作由信息安全及數據合規組作為管理機構，由法務合規部、信息技術部代表牽頭，聯合工作組組長暨公司數據保護官（Data Protection Officer, DPO）從集團層面搭建數據安全管理體系。信息技術部負責規劃、建設和維護公司的信息化基礎設施，制定並執行信息化戰略，保障網絡安全及數據安全，確保信息系統符合合規要求。

信息安全及數據合規組負責監督、協調及統籌公司在全球信息安全及個人信息保護上的合規情況，確保公司遵守有關個人信息保護的法規，制定、執行和維護公司數據保護方面的政策、流程，開展定期培訓等相關工作，向合規及 ESG 委員會匯報。子公司 Tigermed SRL 作為公司在歐盟地區開展個人信息保護工作的代表，根據集團公司指令處理、匯報歐盟地區個人信息保護相關工作。

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

► 知識產權保護

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

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



合規經營

戰略

合規運營是企業穩健發展的基石。由於醫藥行業法律政策複雜、專業性強的特性，建立完善的臨床研究合規管理體系是醫藥領域企業打造可持續競爭優勢、實現高質量發展的重要支撐。

◎ 風險與機遇識別結果

風險

- 由於醫藥行業法律政策複雜、專業性強的特性，可能導致合規管理難度加大。
- 內部審計發現的問題若未能及時整改，可能導致風險擴大，進一步影響企業的合規信譽。

機遇

- 通過持續優化合規架構，公司能夠更好地適應全球醫藥行業的合規要求。
- 通過在行業合規文化建設中積極發聲，可以提高公司在醫藥合規領域的影響力，有助於贏得更多合作機會和市場認可。

公司始終秉持「正直誠信」的價值觀，將合規運營理念融入企業經營活動，不斷完善合規管理體系，覆蓋業務運行合規、財稅合規、信息安全及數據合規、反商業賄賂與勞工合規、知識產權合規等。

影響、風險與機遇管理流程

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

公司構建覆蓋公司總部、各分子公司及業務部門的多層次監督、風險識別與排查機制，由合規專項工作組收集合規問題以及各部門識別到的風險，對風險問題進行記錄、識別、篩選，並定期組織專項合規會議，通過會議明確風險類別、制定解決和整改方案並追蹤整改情況，降低法律與經營風險，保障運營的合規性與可持續性。

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
合規舉報事件處理率	每年維持 100%	100%
合規培訓員工覆蓋率	每年維持 100%	100%



合規運行機制

新藥研發是政策高度監管和持續關注的領域之一，為了更有效地監管和引導新藥研發，藥監部門持續制定和發佈規範性文件和技術指導原則。為及時跟進最新政策變化，促進合規發展，公司基於國內外藥政法規的變化，持續疊代內部管理制度。

公司每日追蹤國內藥政法規，並在藥政法規數據庫實時上傳新發佈的藥政法規，方便所有業務部門便捷查閱和參考。公司建立由相關業務部門代表組成的藥政法規監測小組，及時評估新發佈的藥政法規對業務發展、工作流程和專業培訓等方面的影響。截至報告期末，數據庫已收錄自 2015 年以來發佈的藥政法規超 1,500 篇，報告期內總訪問量約 91,000 人次。

在授權管理方面，公司全面梳理了內部 11 項關鍵業務環節的授權流程，與各相關部門對現狀和潛在的風險進行評估並進行相應的調整，確保批准相關活動或決策的信息可追溯，防止濫用權限和潛在的不當行為。

在合規流程優化方面，公司財稅合規組與相關業務及職能部門協同合作，系統梳理採購業務中的稅務合規要點、財務審核流程及法律風險防控措施，並據此完善合規管理機制。

此外，聚焦新藥研發領域的新政策、新問題和新策略，公司積極分享醫藥合規經驗，持續在藥政監管單位的法規制定中發聲。報告期內，公司組織開展藥政法規監管科學事務年度會議中的「生物大分子 CMC 主題會議」並發起 5 期「泰格醫藥政策法規沙龍活動」，邀請行業專家，聚焦醫藥行業最新的法律法規進行分享和討論。

◎ 泰格醫藥 2024 年參與藥政法規政策溝通情況

溝通機構	溝通內容	具體情況
政府機構	政策法規徵求意見	向國家藥品監督管理局（National Medical Products Administration, NMPA）及其下屬藥品審評中心等提交反饋意見和建議共 12 次
行業協會	現行政策法規	向中國醫藥創新促進會、藥品監督管理研究會、中國經濟國際交流中心等提交反饋意見和建議 5 次

合規文化建設

良好的合規文化是企業合規管理的重要組成部分。企業合規管理體系的有效運行，有賴於合規價值觀在公司各個層級、領域的滲透和傳播。泰格醫藥以合規培訓、合規月刊、合規互動平臺等為依託，致力於搭建覆蓋海內外各級別的合規文化宣貫體系。



2024 泰格合規

知行合一者 胜
见规行矩者 达

Tigermed Group

泰格醫藥合規月刊



◎ 泰格醫藥合規文化建設活動與機制

合規培訓



- 公司將合規培訓及滿意度評分納入相關部門年度績效考核，要求在報告期內至少開展 18 次合規宣貫培訓，同時為保障培訓效果，設置參與者培訓滿意度評分，且評分在最終的考核中佔比為 25%。
- 報告期內，公司共開展 23 場合規培訓，主題涉及勞工合規、反腐敗合規、財稅合規、信息安全及數據合規、數據跨境傳輸法規、知識產權合規、ESG 可持續發展理念等，合規體系課程培訓覆蓋員工比例達 100%。

《合規月刊》



- 《合規月刊》是加強全員合規宣貫，推動全員參與合規管理的創新渠道。公司通過《合規月刊》向員工傳遞最新的合規資訊、同步合規及 ESG 工作進展、普及業務相關法律知識、解答法律疑問、公佈合規舉報途徑。
- 報告期內，《合規月刊》圍繞 2024 年度醫藥行業合規監管重點，追蹤行業動態，解讀典型案例，推出兩期專題特刊，提供更深度的合規資訊。

海外合規互動平臺



- 海外合規互動平臺主要面向海外員工設立，旨在幫助海外員工了解公司合規工作進展、學習合規政策，反饋工作疑難問題。
- 平臺包括合規新聞及動態發佈、團隊介紹、合規指引及合規課堂、子公司信息、違規事件舉報途徑等多元模塊，為合規宣傳提供共享渠道，拉齊全球合規標準的統一。

公司設置官網、舉報熱線、舉報郵箱等多種合規舉報途徑。對於舉報事件，我們將成立工作組調查評估，根據調查結果進行處理。公司規定了嚴格的檢舉人保護措施，以保障檢舉人權益。通過電話加密等方式對檢舉人個人信息及其提供的資料嚴格保密，並定期關注檢舉人情況，避免其因舉報或作證而遭受打擊報復。一旦核實檢舉人被打擊報復，公司將從嚴處理涉事人員，適時採取法律措施。

泰格醫藥合規舉報渠道

官網：公司官網首頁設置「合規疑慮」（英文版網站為「Compliance Concern」）欄目，檢舉人可根據頁面提示填表舉報，並可自主選擇匿名或實名舉報

舉報熱線：0571-28887227-8118

舉報郵箱：

反腐敗合規郵箱：compliance.officer@tigermedgrp.com

信息安全及數據合規郵箱：DPO@tigermedgrp.com

財稅合規郵箱：tax-compliance-team@tigermedgrp.com

勞工合規郵箱：labor-compliance-team@tigermedgrp.com

知識產權合規郵箱：ip-compliance-team@tigermedgrp.com





內部控制與審計

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

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

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

公司內部控制活動由內控內審部牽頭管理，組織相關部門實施內部控制設計、檢查、修正、測試等主要工作，並設立關鍵流程內部控制代表，領導和協調各自業務運營範圍的內部控制管理，以確保內部控制符合相關法律法規和《內控管理手冊》的要求。

報告期內，公司基於《內控管理手冊》的彙編完成，面向高級管理層及關鍵控制人員開展內部控制培訓，並將風險防控制理念傳遞至全體員工，旨在提升各層級員工對公司內部控制體系的理解深度與執行能力，確保內部控制措施的有效落實。

◎ 泰格醫藥 2024 年度風險與內部控制培訓

獨立董事

公司審計委員會每季度面向所有獨立董事介紹和匯報內部控制中涉及的風險與應對措施，為獨立董事提供監督和審查風險管理措施的機會，確保董事會對公司內部控制的全面了解與監督。

高級管理層

公司面向全體總監級別以上高級管理層員工介紹公司內部控制體系建設情況，旨在確保高級管理層能夠有效貫徹和執行相關內部控制措施，提升公司整體風險管理水平。

內部控制代表

公司面向 19 個關鍵部門的 60 名內部控制代表開展《內控管理手冊》培訓，旨在幫助內部控制執行人員掌握統一的管理規範和操作流程，提升公司各部門在執行內部控制措施時的協調性和一致性。

報告期內，公司開展 2024 年度內部控制評價，評價結果為無重大內部控制缺陷。

公司每年制定內審計劃，開展審計工作並出具內部控制審計報告。對於審計發現結果，內控內審部與相關業務部門溝通確定整改方案、整改期限，每季度追蹤整改進度並向公司管理層和審計委員會匯報。報告期內，公司共開展 35 項審計項目，未發現重大合規問題。

2024 年審計項目概覽

- 法定審計：每季度募集資金審計、每半年度重大活動審計、每年度內部控制評價等
- 子公司審計：覆蓋 5 個事業部下屬子公司*，涉及會計資料、內部運營、內部控制、信息安全、商業道德等
- 內控審計：包含 19 個業務流程，涉及人力資源、銷售業務、採購業務、投資管理、資金管理、工程項目、固定資產管理、財務報告、全面預算、合同管理等
- 合規審計：採購流程、基建項目、員工報銷、勞工、商業道德、環境健康安全

* 經審計的子公司銷售收入佔全球子公司銷售收入的 80%（除海外上市公司）



商業道德

戰略

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

◎ 風險與機遇識別結果

風險

- 內部監管機制不完善以及供應鏈管理中存在的潛在商業道德風險，可能對公司的聲譽造成嚴重損害或者引發監管機構的深入調查，進而導致客戶信任流失，市場競爭力下降。

機遇

- 健全的反腐敗合規體系有助於提升企業信譽，增強全球醫藥領域客戶的信任，促成長期穩定的合作關係。

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

影響、風險與機遇管理流程

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

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
商業道德與反腐敗培訓覆蓋率	每年維持 100% 覆蓋全體員工	100%





商業道德與反腐敗是我們合規管理中的重要環節。公司遵循《中華人民共和國反不正當競爭法》《中華人民共和國反壟斷法》《中華人民共和國反洗錢法》《醫藥企業防範商業賄賂風險合規指引（徵求意見稿）》（以下簡稱《合規指引》）及海外當地相關法律法規，制定《泰格醫藥反貪污與反賄賂政策》，強化商業道德建設，嚴格管理腐敗風險。

報告期內，公司《合規月刊》發佈《合規指引》解讀文章，幫助員工深入理解監管要求和執法標準。同時公司梳理內部反商業賄賂合規體系的搭建方法，加強商業賄賂風險識別與防範，優化內部管控措施及調查機制；組織員工學習《合規指引》中關於主動報告違法風險、依法配合監管調查的內容，強化合規意識與風險防控能力，切實降低合規風險，提升企業誠信經營水平。

為強化企業合規管理，提升員工廉潔自律意識，報告期內，公司開展面向全體員工的反腐敗與反賄賂培訓，以及面向法務合規部、採購部、內控內審部及人力資源部等關鍵部門的專項培訓，共計 80 人參與。培訓內容圍繞商業賄賂相關法律法規、企業風險控制及法律責任等內容展開，結合案例深入解析合規管理要點。提升了員工的反腐敗合規意識，推動企業完善反舞弊機制，強化內部監管。

公司在《泰格醫藥員工行為準則》中對商業道德與反腐敗的行為規範作出明確要求並定期更新，對反腐敗

與反賄賂、反洗錢、反壟斷與公平競爭、禁止內幕交易、反利益衝突等議題開展嚴格管理。

公司制定《泰格醫藥利益衝突政策》，由合規及 ESC 委員會管理，首席合規官負責組建利益衝突判定小組解決相關問題。同時，公司董事、監事、高級管理層所有總監及以上級別員工均需簽署《泰格醫藥利益衝突聲明》或帶有利益衝突聲明約定的任職協議，承諾杜絕不當禮贈與酬勞，並明確禮品、餐飲等商務往來的價值上限，以確保合規經營和廉潔從業。

公司每年開展關鍵環節的商業道德和反腐敗審計，按綜合風險評估結果確定審計範圍和業務領域，每三年覆蓋公司全部業務流程。報告期內，公司對採購、基建、

財務等重點風險領域和子公司進行反腐敗審計，覆蓋範圍佔公司全球業務運營的 80%（除海外上市公司）。

作為重要風險控制環節，公司強化採購環節對供應商反腐敗的管理。公司要求新增供應商在准入階段簽訂《泰格醫藥供應商行為準則》及其附件 1《反賄賂反腐敗承諾》，以保障供應商知悉公司的反貪污與反賄賂政策。同時，公司計劃上線供應商管理系統（Supplier Relationship Management, SRM），以確保對《泰格醫藥供應商行為準則》的持續滿足和遵守。

報告期內，公司未發生貪污腐敗、賄賂、利益衝突、欺詐、洗黑錢、勒索和不正当競爭相關的違法違規事件。





信息安全保護

戰略

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

◎ 風險與機遇識別結果

風險

- 面對日益複雜的網絡安全威脅，公司可能面臨敏感數據洩露、業務中斷和經濟損失的風險。
- 各國對數據保護法規日趨嚴格，公司需要持續更新合規策略，確保數據跨境流轉、個人隱私保護等符合最新法律要求，否則可能面臨法律責任或罰款。
- 內部員工因誤操作、權限管理不當或惡意行為，可能導致企業機密數據洩露、商業機密遺失或數據濫用，削弱公司競爭優勢。

機遇

- 通過建立健全的信息安全管理架構和數據隱私合規體系，確保客戶、合作夥伴的數據安全，保護個人信息，能夠增強企業的市場信譽，提升品牌公信力，在競爭中佔據優勢。
- 數據安全基礎確保公司可以持續推進數字化轉型，如大數據分析、智能化管理等，提高運營效率，優化決策能力。
- 主動適應全球數據合規要求，有助於公司拓展海外市場，增強國際合作競爭力，減少合規風險帶來的業務限制。

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

影響、風險與機遇管理流程

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

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
信息安全培訓覆蓋率	每年維持 100%	100%
重大數據安全事故數	每年維持 0 件	0

數據安全

公司嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國數據安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》的相關規定，基於 ISO 27001:2013 標準搭建自身信息安全管理體系，制定並更新《員工信息安全行為規範》等管理文件。杭州泰格醫藥科技股份有限公司 ISO 27001:2013 信息安全管理體系認證在報告期內持續有效。同時，公司臨床研究管理系統（Clinical Trial Management System, CTMS）、商務發展系統（Business Development System, BDS）、數據統計分析平臺系統（Tigermed Secure Apps, TSA）通過國家信息安全等級保護三級認證，進一步提升信息安全管理水平。

公司明確信息安全分級分類標準，明晰商業秘密範疇，嚴格執行訪問權限管理機制，確保不同職能和級別的員工僅能訪問相應權限範圍內的信息。報告期內，公司制定《數據生命週期管理制度》，規範數據定義、分類、訪問及流通原則，進一步強化商業秘密保護措施。

公司密切關注《國家數據標準體系建設指南》及《中共中央國務院關於構建數據基礎制度更好發揮數據要素作用的意見》等數據要素相關政策，積極推動數字化

轉型，圍繞數據確權、數據安全、公共數據、企業數據、個人數據等核心領域開展制度建設研究。基於多變的政策環境，公司定期評估制度與流程建設的必要性，確保數字化轉型合規、高效推進。

公司持續開展信息資產安全風險評估，每季度對核心應用系統和系統已有風險進行漏洞識別掃描，並跟踪及修復漏洞，以降低公司系統遭受外部侵害的風險。報告期內，公司對數據中心網絡、服務器、電力及消防設施等關鍵基礎設施進行全面評估，成功實施「兩地三中心」建設，整體提升信息安全保障能力。基於評估結果，公司優化並升級了《IT 基礎架構管理》《配置管理》《災難恢復計劃 DRP 管理》等標準作業程序（Standard Operation Procedure, SOP）文件，並組織開展相應的災難恢復計劃（Disaster Recovery Planning, DRP）演練，以確保業務連續性和系統穩定性。

同時，公司加大信息安全的技術投入，啟動了「兩地三中心」項目，實現業務系統和數據在本地和雲端同步備份和存儲功能，有效提升了集團數據和系統的容災能力。





◎ 數據安全管理措施

● 信息安全培訓

- 通過老虎課堂面向全體員工開展信息安全意識培訓，明確業務場景中可能發生的信息安全事件及有效的應對措施，提升全員風險防範能力。
- 定期開展信息安全合規宣貫。報告期內，公司共發佈 11 期 DPO 合規培訓計劃，通過 DPO 郵箱向全員推送宣傳海報。課堂內容涵蓋個人信息定義、敏感個人信息處理規則、數據主體權利、數據跨境要求等關鍵主題。

● 網絡安全巡檢

- 邀請第三方開展網絡安全巡檢，涵蓋網絡攻擊事件分析、系統漏洞發現和管理、安全運營覆盤報告、服務組件調優四方面，實現 7×24 小時網絡監控，做到問題及時發現、及時處理。

● 釣魚郵件演練及培訓

- 每季度開展 1 次釣魚郵件演練，覆蓋國內及海外全體員工，以提高員工的信息安全意識。
- 報告期內，公司面向全體員工舉行了 1 次釣魚郵件和勒索軟件防範培訓。

● 年度滲透測試

- 邀請第三方對公司核心業務系統進行年度滲透測試，並對測試發現的漏洞進行修復。

● 災難恢復計劃演練

- 每年在泰格醫藥數據中心開展營運持續計劃（Business Continuity Planning, BCP）中的 DRP 演練，在備用站點對相應的服務器及系統進行恢復模擬測試，以應對突發自然災害導致的電力受阻、網絡中斷，以及數據丟失風險。

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

◎ 數據安全管理機制

建立制度與行為規範



- 成立信息安全及數據合規組，定期更新內部管理制度。
- 與客戶及潛在合作夥伴簽訂雙向保密協議。
- 定期對各崗位員工開展個人信息安全培訓。

技術保障



- 對機密信息加密處理，設立網站白名單，內部網絡禁止訪問白名單外的網站和應用。
- 對信息使用者採取最小訪問權限設置。

定期內外部審計



- 開展內部信息管理檢查。
- 開展信息安全審計，關注數據安全管理措施，未發現重大問題。
- 報告期內，公司進行了 ISO 27001:2013 體系的覆審，無重大不符合項。



隱私保護

在日常運營過程中，公司存在收集和處理有關受試者、研究者、員工及合作夥伴個人信息的需求。公司嚴格遵守《中華人民共和國個人信息保護法》《促進和規範數據跨境流通規定》等法律法規，強化個人信息與隱私保護，制定並更新《泰格醫藥個人信息保護政策》《泰格醫藥個人信息洩露處理流程》，建立符合國際化要求的個人信息與隱私保護體系。

在臨床試驗過程中，公司強化受試者與研究者隱私保護，通過簽訂個人信息處理同意書、最小化收集受試者與研究者個人信息等措施，有效降低隱私洩露風險（具體管理措施詳見本報告「受試者與研究者權益保護」章節）。

我們充分理解客戶信息的重要性，在合同磋商階段即簽署保密協議，明確客戶與我方的保密義務。對於客戶的保密信息採取嚴格保密措施。同時公司梳理系統管理權限，將可接觸客戶信息的人員控制在「有必要知道的」最小範圍內。

公司自主研發的 CTMS 系統中的臨床項目僅包含項目編號和受試者編號，客戶隱私數據經脫敏後方能錄入系統，相關訪問權限嚴格按照項目中角色進行分配。

公司將個人信息安全與隱私保護納入項目層面的績效考核，包括是否發生與客戶信息及受試者隱私保護相關事件，針對事件開展的糾正及預防措施等。報告期內，公司針對不同部門開展數據洩露新流程的宣貫工作，通過「DPO 合規課堂」提升員工隱私保護意識，並定期推送法規要點及行業案例警示，確保全員理解並落實相關合規要求。

隨著公司海外業務的發展，為保障數據跨境傳輸的合規，公司嚴格遵循《促進和規範數據跨境流通規定》，面向全員普及中國數據跨境法規中安全評估要求、標準合同簽署及備案義務等內容，推進數據跨境合規管理。報告期內，公司面向數統事業部舉行 2 次中國數據跨境傳輸體系培訓，深入解析我國數據出境的不同合規路徑，並結合業務實際，幫助員工識別項目中涉及數據出境的場景。確保員工進行項目安全評估或簽署《個人信息出境標準合同》等工作時，能夠符合法律法規要求。

同時，公司梳理臨床試驗項目涉及跨境數據傳輸的場景，並為有需求的客戶提供申報支持，助力數據跨境合規管理的高效執行。





知識產權保護

戰略

隨著知識產權在經濟發展和國際貿易中的作用增大，受到更多國家及企業發展的重視。泰格醫藥堅持「以知識產權提升企業核心競爭力，以科技創新促進企業轉型發展」的方針，將知識產權視為企業核心競爭力的重要支撐，推動知識產權全生命週期管理。

◎ 風險與機遇識別結果

風險

- 在採購過程中，若未對供應商的知識產權背景進行充分調查，可能導致採購的軟件或技術涉及侵權問題，進而引發法律糾紛和經濟損失。
- 在對外發佈宣傳文案、海報等材料時，若未對使用的字體、圖片等進行嚴格審核，可能面臨知識產權侵權訴訟。

機遇

- 通過積極申報省市級知識產權示範企業、優勢企業稱號，完成知識產權合規管理體系認證，公司能夠顯著提升品牌公信力與市場認可度。獲得相關資質及認證後，可享受政府提供的專項補貼與政策扶持，進一步增強企業在行業中的競爭優勢。
- 通過深化校企合作及產學研協同創新機制，公司能夠加速知識產權成果的商業化轉化，將研發成果高效轉化為市場化服務，開闢多元化收入渠道。此外，此類合作有助於整合外部創新資源，持續提升技術研發能力，為企業長期發展注入強勁動力。

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

影響、風險與機遇管理流程

公司建立知識產權風險識別流程，定期評估技術創新、專利佈局、商標保護及合規管理中的潛在風險。在知識產權合規管理方面，公司密切關注國內外法規動態，確保專利申請、商標註冊、著作權管理及商業秘密保護符合最新法律要求，持續優化知識產權管理體系。同時，公司通過舉辦知識產權專題活動、組織培訓及實施知識產權獎勵政策，提升員工知識產權保護意識，激勵自主創新。

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
知識產權申請數量	到 2027 年申請 50 件	43 件
發明專利申請數量	到 2029 年申請 2 件	1 件



公司遵守《中華人民共和國專利法》《中華人民共和國商標法》《中華人民共和國著作權法》等法律法規，制定《知識產權獲取控制程序》《知識產權維護控制程序》等 16 份程序文件，全面規範公司知識產權的獲取、使用、保護和管理，以提高公司的技術創新能力，鼓勵員工創新創造，積累公司知識產權資產，充分發揮知識產權效益。報告期內，杭州泰格醫藥科技股份有限公司知識產權管理體系符合 GB/T 29490-2023《企業知識產權合規管理體系》標準，獲得知識產權合規管理體系認證證書。

此外，為調動員工的積極性和創造性，公司發佈《泰格醫藥知識產權獎勵政策》，設置專利技術授權獎、軟件著作權授權獎等獎項，激勵員工開展技術創新，提升公司的自主創新能力，加大公司知識產權保護力度，避免發明創造成果流失。



首屆知識產權宣傳月

報告期內，為持續強化知識產權保護與尊重意識，助力企業創新發展，借助世界知識產權日的契機，公司首次開展知識產權宣傳月活動，通過線上知識競賽、專家講堂、以及智慧芽創新人才培養認證課程，進一步提升員工對知識產權創新創造與合規管理的認知。同時，公司還組織了 7 場相關特定主題培訓，內容涵蓋專利挖掘與申請、企業知識產權風險的規避與防範、創新意識培養、公司知識產權獎勵政策宣導等，線上線下累計超 1,000 人參與。



公司注重知識產權戰略佈局，積極主動地向各國家和地區的管理部門提交商標、著作權、專利申請。同時，我們梳理和整合知識產權相關的服務供應商庫，以滿足公司的多元化戰略需求。

報告期內，公司商標、著作權、專利等知識產權註冊情況如下表所示。公司針對其中 2 項專利授予專利授權獎勵，進一步展示了公司在技術創新和知識產權保護方面的決心。

領域	2024年進展
商標	新增商標註冊 12 個，累計數量 95 個（國內 36 個，海外 59 個）
域名	累計數量 53 個
軟件著作權	新增軟件著作權登記 31 個，累計數量 161 個
專利	新增專利申請 1 個，累計專利授權數量 9 個



03

創新服務，質量為本

- 服務質量管理
- 創新驅動
- 臨床試驗倫理
- 客戶關係管理
- 供應鏈安全



概述

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

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

我們如何治理

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

◎ 治理架構





針對財務重要性議題，我們的治理機制包括：

► 服務質量管理

公司設置質量管理委員會，確保公司的質量管理體系能夠與組織戰略保持一致，調動足夠的資源實現泰格醫藥質量管理目標。質量管理委員會的基本職責包括但不限於推動公司質量管理體系的運作和完善，定期組織質量評審活動及全面評估公司整體質量狀況，審閱評估公司質量風險和相關整改措施等。質量管理委員會的高級管理層及其團隊負責在各自的運營事業部、子公司、各國或各地區內實施並維護泰格質量管理體系。

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

在制度建設方面，公司制定《泰格醫藥質量手冊》，對質量體系整體框架作概括性表述，明確泰格醫藥質量管理方針、質量管理架構與職責，以及質量管理體系各要素間的相關作用。報告期內，公司完成該綱領文件的全面更新，優化公司質量方針、總體質量目標及要求，明確不同服務類型的全球質量標準及質量管理基本原則。

► 創新驅動

公司成立創新中心，組建創新專家委員會，對創新項目、研發費用以及創新研發人員等進行統籌管理。公司創新中心負責創新制度與創新項目流程的制定、推廣與監督，組織集團重大創新項目的評優。創新專家委員會負責審定創新的戰略方向、實施方案、任務佈局，協調跨專業、跨部門的內外資源配置，為公司「創新」提供決策性專業建議。

《泰格醫藥創新管理辦法》規定了公司創新項目管理制度，明確了創新項目管理流程、創新項目負責人等管理規定，覆蓋「創新服務」「創新管理」「創新技術」開展業務場景的創新實踐活動。其中，重大創新項目由創新中心和創新專家委員會參與立項或驗收。

► 臨床試驗倫理

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

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





服務質量管理

戰略

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

◎ 風險與機遇識別結果

風險

- 面對全球監管政策趨嚴、新技術（比如 AI）帶來的數據質量方面的不確定性，以及臨床試驗設計複雜性的增加（比如去中心臨床試驗、適應性試驗設計），公司在技術實施和質量管理方面均有可能面臨更高的挑戰。
- 整個行業對複合型人才的需求加劇，可能導致短時間內高素質專業人才短缺，從而導致項目質量下降。

機遇

- 基於公司已建立完善的質量管理體系、積累了大量創新藥臨床研發經驗，通過數字化技術賦能、參與行業標準制定、加強國際化合作，公司能夠提升臨床試驗的質量和效率，增強質量管理能力，提高在細分治療領域的高質量服務能力，並於中長期內進一步提升客戶滿意度，進而提升市場份額以及收入。

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

影響、風險與機遇管理流程

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

◎ 泰格醫藥質量風險管理模型

Plan：質量計劃

- 責任人：業務域高級管理層 / 質量管理委員會
- 員工資質和資源
 - 流程管理：設定質量目標；規劃與質量目標有關的流程體系

識別和明確質量風險管理目的與方法

Do：業務質量

- 責任人：業務域各部門
- 流程管理：確保流程執行；績效管理
 - 問題管理及糾正和預防措施（Corrective and Preventive Actions, CAPA）
 - 知識（信息）管理
 - 文件和記錄的控制
 - 數字化系統建設
 - 質量標準文件 QSD

預防潛在風險，保障質量穩定

Act：對質量評估結果的響應

- 責任人：業務域高級管理層 / 質量管理委員會
- 管理層評審
 - 持續改進：流程優化和數字化
 - 知識（信息）管理
 - 質量風險管理：稽查策略和稽查方法

確保質量管理體系不斷適應和應對新的風險挑戰

Check：質量評估

- 責任人：總部 QA/ 總裁辦 / 業務域
- 內部評估：監查及質控活動；稽查（流程 / 體系 / 系統）；質量指標、趨勢和分析
 - 外部評估：客戶滿意度調研；客戶稽查；監管機構檢查

監控和篩查質量風險



當前「基於風險的質量管理」已成為 CRO 行業內先進的質量管理理念。RBQM 以風險評估為基礎，通過數字化、智能化、前瞻性的方式將「質量源於設計」納入試驗設計和質量管理計劃的設計中，使臨床試驗中質量管理活動（如監查、質量控制訪視、稽查等）得以精準聚焦於對受試者安全和數據質量最具影響的方面。

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

◎ RBQM 業務流程

風險評估

在試驗啟動前介入，定義關鍵數據和流程，評估項目風險，通過更新方案設計或其他措施緩解、規避風險。

中心化監查

從多維度定義指標，結合有效的各類數據分析方法，在試驗執行過程中識別從試驗數據和運營管理數據中反映出的各種異常信號，動態監控風險或識別潛在問題。

現場監查 / 遠程監查

結合中心化監查，降低現場監查的覆蓋面，指導現場監查方向。中心化監查也可以為遠程監查的內容和要求提供指引。

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
質量管理體系員工培訓 覆蓋率	每年維持 100% 覆蓋 全體員工	100%



質量管理體系建設

杭州泰格醫藥科技股份有限公司堅持高標準的質量體系，基於國際人用藥品註冊技術協調會（International Council for Harmonization of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use, ICH）發佈的 E6(R3)（即《藥物臨床試驗質量管理規範技術指導原則 E6(R3)》）（以下簡稱「ICH E6(R3)」）、中國《藥物臨床試驗質量管理規範》、TransCelerate 臨床試驗質量管理體系和 ISO 9001 質量管理體系標準，完善質量管理體系建設與評估工作。

公司制定質量標準文件（Quality System Documentation, QSD），闡述及指導業務運營過程中的質量管理實踐。通過推行「端到端」流程體系，公司強化跨部門協同，推動建立以流程為主導的靈活、主動、創新的公司質量管理模式，提升工作效率並確保合規性。報告期內，我們基於全球化發展和法規新增及更新 79 個 QSD（含 SOP 及 WPD），涵蓋臨床開發端到端流程、臨床運營、數據管理、統計、藥物警戒、醫學撰寫、醫學監查、早研藥理、IT 等多個業務流程。

同時，公司注重問題管理與知識體系管理。報告期內，公司完善問題管理 QSD，擴大問題管理範圍，覆蓋複雜質量問題、服務質量相關客戶投訴及外部研究中心稽查，確保及時應對和解決各類質量問題，使質量問題帶來的影響最小化，並避免相同問題的重複發生。公司還不斷優化培訓管理流程，統一培訓大綱，推動臨床試驗業務知識的中心化管理，提升整體員工素質和專業能力。

◎ 質量管理體系三大保障

 人員保障 搭建主題專家（Subject Matter Expert, SME）網絡、稽查員成長與認證	 系統保障 質量管理系統（Quality Management System, QMS）和 QSD 系統持續改進	 信息保障 持續追蹤外部監管變化 搭建質量文化宣傳網站	• 培養問題管理、流程管理、知識管理方面的專業技能 • 培養具有專業技能的稽查隊伍 • 實現稽查管理、問題管理以及 QSD 管理數字化，提高工作效率 • 建立質量評估工具和數據分析 • 實時評估藥政法規對公司業務的影響 • 促進跨部門信息溝通交流，宣傳泰格醫藥質量文化
---	--	---	---

公司每半年進行一次質量管理體系評估，總結階段實踐和關鍵質量指標，形成監測報告。該報告包括監管機構核查、內外部稽查和員工報告的質量問題總體數據，提供全面的質量管理監測信息。報告期內，公司質量監測結果中大部分發現項的問題等級屬於輕微，佔總發現項數量的 57.81%。這一結果表明泰格醫藥目前的質量體系處於較穩定狀態，但仍需持續改進，不斷適應內外環境的變化。報告期內，公司未發生任何服務與質量安全相關的違法違規事件。



質量稽查

在質量管理體系的建設過程中，泰格醫藥同樣重視對體系落地實施的監督與檢查。公司通過定期監督稽查，形成對泰格醫藥質量管理體系的準確、獨立評估結果，並根據稽查結果持續優化質量管理體系，確保項目執行滿足法律法規和公司內部管理要求。

我們秉承 PDCA 的原則，每年由總部質量保證（Quality Assurance, QA）部稽查團隊開展內部項目稽查，對於關鍵流程、業務部門、子公司每三年開展內部系統稽查，同時接受來自客戶和國家藥監局的不定期審計和檢查。公司制定年度稽查計劃，每季度持續跟踪和評估稽查執行情況，並發佈年度稽查評估報告，確保各項稽查活動符合規定要求與持續優化。報告期內，公司對來自客戶的稽查進行了全面梳理與流程優化，明確客戶稽查工作小組成員職責，並增加了客戶稽查準備的具體指導流程。公司新增客戶稽查準備清單和客戶稽查準備指南，確保從稽查活動的準備、實施到後期的跟進、記錄和存檔，每一環節都符合客戶的要求和標準，提高稽查的效率和質量，以及公司質量管理體系的透明度與可靠性。

針對內外部稽查發現的質量事件，我們依照《質量問題處理》《糾正和預防措施》等內部規範，第一時間開展事件調查，明確事件類型，落實處置措施，並遵循 PDCA 原則優化流程，逐條制定糾正預防措施，實現持續改進，避免同類問題再發生。由於公司的業務以臨床研究服務為主，因此不涉及實體產品檢驗與產品回收等環節。

公司通過基於風險的系統同項目稽查計劃，結合 QMS 評估數據同質量指標，精準識別高風險領域並制定稽查策略。通過閉環管理同定期評估，確保資源優化配置，提升稽查效率同風險控制能力。

基於風險的系統稽查計劃

- 系統稽查計劃的制定基於 QMS 年度評估數據，評估內容包括內外部稽查 / 檢查結果、質量事件分析、風險評估、關鍵績效指標（Key Performance Indicator, KPI）/ 關鍵質量指標（Key Quality Indicator, KQI）數據審閱等，評估方式主要通過數據趨勢分析。通過 QMS 維護和稽查的聯動閉環管理，對核心業務數據進行全方位分析，公司針對性地制定稽查計劃，合理有效利用資源。

基於風險的項目稽查計劃

- 從被動收集業務部門的稽查需求制定稽查計劃轉換為基於客戶類型、項目特點、項目進度、項目進行中質量指標數據，主動制定項目稽查計劃。基於風險的項目稽查計劃關注高風險項目，並擴展稽查類型，從僅執行研究中心稽查擴展到臨床試驗主文檔（Trial Master File, TMF）稽查，並通過季度性檢查評估稽查活動效率。



質量稽查與對外審計 2024 年進展

- 針對公司涉及臨床試驗的關鍵流程及業務相關子公司，公司開展了 7 次體系稽查和 63 次臨床試驗項目稽查，並接受海內外客戶稽查 69 次。所有稽查均不涉及影響受試者安全及數據完整性的嚴重問題，公司質量管理體系獲得國內外客戶的認可與肯定。
- 針對合作 CRO、計算機化系統、中心實驗室及藥品倉儲等與公司業務關聯度較高、風險較高的供應商，已完成 9 次供應商質量稽查工作，均未出現因重大質量問題而取消供應商資格的情況。



我們關注稽查隊伍專業技能的建設，制定了稽查員的長期發展計劃，持續開展面向稽查員的技能提升活動。公司每月開展稽查員覆盤會議，通過覆盤總結、轉向研討的形式提升稽查員技能；對每個稽查項目，邀請相應的稽查項目負責人（Audit Program Lead, APL）或者有經驗的同行審閱者一對一審閱稽查報告；每月開展稽查員個人溝通，由直線經理提供稽查計劃制定、稽查分級等技能的一對一指導。同時，公司制定了稽查員合格認證要求，確保認證合格的稽查員才能開展稽查工作。

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



稽查員年度專項培訓

報告期內，公司首次組織全體稽查員的年度培訓，開展年度稽查重點總結並進行稽查趨勢分析。培訓強化了稽查員對新技術應用下稽查策略的熟悉程度，包括去中心化試驗元素的稽查、計算機化系統的稽查等內容，確保稽查員能夠適應行業發展和技術革新的要求，提升稽查工作的專業性與效率。

質量數字化管理

公司持續推進質量管理的數字化建設，提升質量管理效率。我們建立了 QMS 和 QSD 兩大系統平臺，通過先進技術手段實現了稽查管理、問題管理以及流程管理的數字化，獲得基於風險管理的客觀數據趨勢分析支持，同時實現了質量標準文件全生命週期的線上管理，進一步提高了泰格醫藥的質量管理水平。

同時，基於內部稽查、申辦方或申辦方簽約的第三方稽查、監管機構檢查數據，公司開發自助服務分析 (Self Service Analysis, SSA) 系統並投入運行。SSA 系統建立了數據驅動決策的基礎架構，通過對質量數據的趨勢分析，為評估臨床試驗開展的合規性以及泰格醫藥質量管理體系的有效性提供依據。公司持續基於 SSA 系統生成「質量數據趨勢分析」，發佈《質量監測報告》，幫助業務部門識別薄弱領域，提升臨床研究服務質量。

報告期內，公司針對多個數字化平臺進行了持續優化和升級：對 QSD 系統完成 2 次升級，新增 QSD 術語查閱功能，幫助用戶快速理解質量管理的術語以及流程；對 QMS 系統開展 4 次升級，確保與更新後的相關流程保持一致。公司還初步探索了質量數據庫的建設方法和質量指標，為未來的質量數據管理和決策提供基礎。此外，公司對工時系統和 Salesforce 系統進行升級，優化質量人員工時填寫和稽查通知操作流程，提升員工工作效率。

泰格醫藥依托自身豐富的臨床試驗一體化服務經驗與持續投入，結合國際先進經驗和國內需求，不斷完善符合監管法規與試驗需求的 RBQM 解決方案。公司已成功開發並部署 RBQM 系統，實現 RBQM 策略在質量體系中的落地。報告期內，RBQM 系統獲得國家版權頒發的發明專利證書。



◎ RBQM 系統開發與應用 2024 年進展

系統研發

- 研發並上線功能更加全面豐富、使用更友好的 RBQM 系統 V2.0 版本，新增與外部系統的數據直連、數據質量監測、報告自動生成等功能。
- 依託基於風險的質量控制（Risk-based Quality Control, RBQC）系統，公司可進一步識別高風險研究，識別並制定更合理的風險管理計劃，確保資源的高效分配。

客戶服務

- 推進 RBQM 在臨床試驗領域的實踐與應用，已累計為國內外多家製藥企業或生物科技公司的 11 個臨床試驗提供 RBQM 服務，提升了臨床試驗中對研究參與者的安全保護和數據完整性的保障。

全面質量文化建設

公司將質量文化定義為「每位員工都對質量負責的環境」，把「全員參與」貫徹於質量管理工作之中，通過建立知識管理體系，向每一位員工分享質量管理的知識和經驗。此外，我們將臨床運營團隊項目經理（Project Manager, PM）和臨床監查員（Clinical Research Associate, CRA）的績效考核與質量相關 KPI 相掛鉤，促進員工工作積極性的同時，推動知識經驗在實踐中完成能力轉化。

公司質量管理體系培訓 100% 覆蓋所有員工，培訓頻率足以確保員工始終熟悉適用的要求和流程。報告期內，公司質量培訓內容包含政策、質量手冊、標準操作規程、實踐文件、法規清單等。其中，公司政策和行為準則面向公司全員推送培訓課程並監督課程完成；標準操作規程、工作實踐文件等根據特定崗位進行定向推送；法規清單與定制化法規培訓計劃向特定的國家 / 地區員工推送。

公司鞏固和擴建 SME 網絡，推動跨部門流程持續改進和專題知識的有效傳播。公司每年根據質量管理流程優化 SME 隊伍，促進更多海外 SME 參與，並更新了 SME 列表，方便員工快速找到相關流程的 SME，提升各部門的管理效率與申請更新的便捷性。報告期內，公司針對所有 SME 開展線上培訓，強化其職責與規範流程建設。同時，公司持續開展質量工作坊，強化質量管理的關鍵概念和理論，並通過案例研討等方式，提升業務骨幹的質量管理和流程管理水平。

除了自身的服務質量，我們同樣重視上游供應商的產品質量與服務。供應商質量管理工作由公司質量保證部與採購部協同進行，面向所有供應商定期開展績效評估與維護。針對臨床試驗供應商這類重要的供應商群體，我們制定了一套完善的供應商資質管理流程，並在供應商准入環節引入 SME，提升評估的專業性，降低供應商產品及服務的質量風險。



質量工作坊

質量管理是 CRO 公司健康發展的重要基石。報告期內公司邀請各業務部門質量代表、關鍵項目管理人員、稽查員及 SME 等近 70 人參與質量工作坊培訓，開展為期三天的線下授課。

報告期內質量工作坊更加重視理論與實際工作的結合，以更加豐富的應用場景與案例演示，介紹問題管理（包括根本原因分析（Root Cause Analysis, RCA））、RBQM、流程管理概述及其優化等主題培訓內容，增強員工相關知識與技能，進而確保項目質量。

質量工作坊強調「問題分析及 CAPA 制定」的重要性，強化員工對多種重要的質量工具的熟練使用，增強解決問題的實踐能力；加深員工對風險識別、評估和環節策略的理解；強調流程管理的概念及流程優化的策略，加強員工對流程的理解及執行，也推動流程結合實踐的優化；促進公司質量流程的規範化管理，增強部門間協作與工作效率，最終做到項目的高質量交付。



創新驅動

戰略

在「健康中國」戰略及藥品審評、審批制度改革的推動下，泰格醫藥深刻認識到以臨床需求為導向的研發將成為未來醫藥行業發展的關鍵，同時堅信利用數字化技術賦能創新是醫藥行業向前發展的必然選擇。公司通過風險與機遇識別，積極深入研究去中心化臨床試驗等創新業務模式，確保業務的持續增長與市場競爭力的提升。

◎ 風險與機遇識別結果

風險

- 在短期內可能面臨中國本土環境下技術適應性、法規政策不確定性等潛在風險，尤其是區塊鏈與 AI 技術的深入應用一定程度受制於政策和技術的成熟度。

機遇

- 隨著 ICH E6(R3) 以及中國 RBQM 相關法規出台，公司將依託數字化轉型戰略，在確保合規運營的前提下，實現臨床研究全流程的智能化升級。通過優化資源配置、提升研究質量與效率，公司將進一步鞏固市場競爭優勢。

公司積極推動數字化轉型，並將其作為創新發展的核心戰略，致力於提升行業研發效率並突破現有局限；積極探索 DCT 等數字化創新模式，借助自身的數字化轉型為醫藥創新企業賦能，深耕 AI 等前沿技術的應用，推動公司在中長期內實現效益持續增長，鞏固行業領先地位。

影響、風險與機遇管理流程

公司通過設立「創新先鋒」和「創新對接人」角色，推動創新文化的落地，激發員工的創新活力，確保創新活動的順利實施。在風險和機遇管理方面，公司依託創新先鋒的跨部門協作能力，識別創新過程中的潛在風險與機遇。這些角色的設置有助於確保創新項目在實施前能得到全面的風險識別與評估，並按優先級進行排序，保證關鍵風險得到優先處理，機遇得到充分挖掘。

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

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
創新項目數量	每年持續運營 6 個創新項目	8 個
創新人才培育	每年新培育 10 名創新人才	新增 64 名創新先鋒



創新流程管理

公司參考《“十四五”醫藥工業發展規劃》《高新技術企業認定管理辦法》、ISO 56000 系列標準等文件，制定並發佈《泰格醫藥創新管理辦法》。憑藉持續的技術創新和研發投入，杭州泰格醫藥科技股份有限公司已通過高新技術企業認定，且截至報告期末仍處於有效期內。

公司通過自主研發、合作研究和引進行業先進技術工具等方式，對臨床研究全流程、多維度進行數字化賦能，構建以患者為中心，研究中心端、患者端、CRO 端三者生態化、智能化、一體化的平臺，搭建適用於中國和國際多區域臨床試驗的解決方案和配套系統，支持臨床研究的每一個環節，從而整合優化臨床研究的質量。



賦能臨床研究全流程數字化



創新項目開發

公司每年度開展重大創新項目評優工作，參考國家高新企業創新能力評價指標，按「知識產權」「科技成果轉化能力」「研發組織管理水平」「關聯的項目銷售收入」等核心指標進行評分，並擇優獎勵。報告期內，公司共持續推進 8 個重大創新項目。

DCT 作為創新流程管理的重要方向，通過打破地理限制和提升患者參與度，優化資源配置與流程管理，為臨床試驗質量與效率的提升提供了全新路徑，正在全球範圍內推動臨床研究模式的變革。

泰格醫藥緊跟創新發展新趨勢，於報告期內發佈《DCT 全球監管手冊》。該手冊作為業界首個全面探討 DCTs 全球監管要求和實踐的指南，提供了系統的參考依據，幫助業界更好地理解 DCT 的核心內容，特別是各國及地區監管機構在 DCT 監管政策方面的具體要求。截至報告期末，泰格醫藥已在多項臨床試驗中應用 DCT 元素，在運行項目中佔比約 30%，涵蓋腫瘤、疫苗、傳染病等適應症。



DCT 技術平臺

泰格醫藥 DCT 技術平臺 (iTigermed Platform) 作為公司開發的一體化臨床研究數字化解決方案，整合泰格醫藥及其子公司自主研發的多種優秀 DCT 產品，覆蓋電子知情 (eConsent)、遠程監查、電子支付、電子臨床結局報告 (eCOA)、遠程隨訪 (TeleVist) 等臨床試驗全流程的遠程實施與落地，以支持公司不斷發展的 DCT 業務。

該平臺遵循 GxP (Good x Practice) 系統開發的相關法律法規要求，具備嚴格的信息保護技術，確保臨床試驗開展的全流程合規；通過自動化、標準化和數字化的功能模塊，顯著提升臨床試驗數據採集的及時性、準確性和完整性，有效減少運營成本並提升試驗效率；提供多樣化的參與方式，使患者能夠更靈活地參與試驗，從而提高患者的配合程度，亦有助於拓展潛在受試者群體。



E-SITE 系統

泰格醫藥 E-SITE 系統通過多維度數據魔方建模技術和搜索引擎技術，致力於成為中國領先的 Site 信息庫，提供 Site 信息的全生命週期管理。系統通過動態中心畫像和 360 度展示，整合集團內部各子公司和研究中心的信息，建立結構化的研究中心信息系統，為內部各子公司提供精準查詢研究中心信息。通過系統中的工單平臺，公司內部各子公司可在研究中心進行資源共享，從而提升項目在研究中心的運營速率，實現人力成本節約和質量風險規避的目標。

截至報告期末，系統收錄的 Site 信息已超過 3,200 家，其中與泰格有過合作的 Site 超過 2,990 家，這為公司大大提升競爭力。同時，公司內部已有 11 個事業部通過工單系統委託工作，總計節省工時 2,110 小時，系統應用取得顯著進展。



創新文化培育

泰格醫藥珍視每一位具有創新精神的員工，將他們視為公司的寶貴財富。長期以來，公司致力於打造覆蓋全體員工的創新文化氛圍，將積極創新的組織文化滲透到運營第一線，培養和發掘企業創新人才，推動企業創新發展。

創新平臺建設

公司搭建創新中心在線平臺，為創新項目負責人提供更加全面清晰的立項流程及資料，為創新先鋒賦能政產學醫各類培訓資源，有效推動組織的創新文化體系構建，促使創新項目共建共享，加強多領域跨部門創新合作，促進公司創新發展。此外，公司鼓勵每一位員工提出創新發展建議。在 Dialogue 員工建議平臺，我們專門開設「創新發展」版塊，鼓勵員工輸出自身想法與建議。同時，我們具有完整的創新立項審評和管理制度，為有創新想法的員工提供必要的資源與支持，鼓勵員工將自身的創新想法轉化成創新項目成果。



創新人才激勵

公司建立了完善的創新人才激勵機制，通過多維度、多層次的激勵措施，充分激發員工的創新熱情和創造力。公司創新先鋒規模不斷擴大。報告期內，已覆蓋公司 35 個部門和子公司的 129 位先鋒成員。在此之中，公司給予 92 位 AI 試用者創新先鋒稱號，旨在對推動公司 AI 數字化與創新融合的員工進行嘉獎。此外，公司按照 DCT、AI 數字化等創新先鋒主題學習小組，組織小組學習分享 4 次，通過設置個人與主題小組的創新先鋒積分排名，在內部建立良性競爭與合作。

公司建立科技成果轉化的組織實施與激勵獎勵制度，搭建開放式的創新創業平臺，並完善科技人員的培養進修、職工技能培訓、優秀人才引進，以及人才績效評價獎勵制度，充分激發員工創新熱情。公司持續開展年度創新評優工作，報告期內，共評選出 10 個單人創新獎與 1 個團隊創新獎。

公司設立「創 Bravo」專欄，每年對年度創新評優的獲獎人和獲獎團隊進行統一的事蹟採訪，發揮創新人才的榜樣引領作用。報告期內，公司開展了 5 期採訪，突出展示公司在創新、數字化轉型及工具開發方面的成就，有助於提升員工對數字化創新開發的認識，加深對公司內部創新數字化工具的了解，大大激發員工的創造活力。



創新活動共創

公司開設創新中心系列講座，通過跨部門協作與知識共享，擴展各業務部門、員工開展創新活動的新思路和信息，促進泰格醫藥創新組織文化的建設。報告期內，公司通過線上培訓平臺共推送創新中心系列講座 3 節，推送 575 人次，涉及 AI 時代全球法規洞察與臨床策略以及先進系統工具實操培訓等內容。



數字化創新週與創新大賽活動

為激發員工數字化創新靈感，公司於 2024 年 5 月組織開展創新週活動，搭建創新 Talk Show 平臺，比拼創新小組解決方案。活動期間，6 位主講人開展重塑數據可視化的便捷與靈活、數統數字化敏捷組織以及 AI 工具在工作場景中的應用等主題演講，吸引超過 450 名員工參與創新 Talk Show 活動。2024 年下半年，公司繼續開展《集團效能先鋒大賽作品展示及評選》，旨在強化員工對數字化工具的研究與使用，提升員工日常工作效率。活動基於創新性、技術實現和用戶價值等維度，依據大眾評審投票及專業評審評分，從 29 組報名團隊中篩選出 6 組獲獎團隊。



數字化創新複合人才培養項目

在「數字化」戰略的引導下，公司以提升臨床試驗效率為目標，通過數字化和智能化手段優化各業務模塊的工作流程與模式。為確保業務數字化項目的順利推進，公司不僅依託 IT 研發團隊的技術支援，還通過內部立項和成員招募，吸引了近百名來自不同業務崗位、具備深厚業務背景和一線實踐經驗的員工參與。報告期內，通過跨部門、跨角色的協作配合，公司完成 20 餘個數字化項目開發，並在實踐中培養出兼具業務洞察與技術能力的複合型人才，為公司的數字化創新發展和人才梯隊建設提供了有力支撐。





臨床試驗倫理

戰略

泰格醫藥積極應對醫藥行業法規變化及倫理合規挑戰。基於《赫爾辛基宣言》和 ICH E6(R3) 等倫理法規的修訂，受試者知情同意與動物福利管理流程面臨新一輪合規考驗，若未能嚴格遵守有關法律法規，將引發合規及聲譽風險。

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

影響、風險與機遇管理流程

公司通過嚴格的風險識別流程，定期評估受試者與研究者權益保護、動物福利相關的風險。在受試者與研究者權益保護方面，公司持續跟蹤相關法規變化，確保知情同意、隱私保護和自願性原則得到嚴格執行。同時，公司通過開展合規培訓、內部審查和風險評估，及時發現並應對潛在的合規風險。對於動物福利，公司定期審查動物使用方案和實驗設施，確保在試驗過程中最大程度地減少動物的痛苦與傷害，避免不必要的風險發生。

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
受試者參與臨床試驗前的知情同意書簽署率	每年維持 100%	100%



受試者與研究者權益保護

在臨床試驗過程中，公司嚴格遵守《藥物臨床試驗質量管理規範》《赫爾辛基宣言》《中華人民共和國個人信息保護法》等相關法律法規，按照倫理委員會要求，確保受試者權益和安全得到保護。

在受試者知情權方面，所有受試者在臨床試驗開始前都需要簽署《受試者知情同意書》。公司在《受試者知情同意書》中明確列出臨床試驗的目的、試驗的設計和步驟、可能的風險與不適、預期的獲益及不能獲益的可能性、其他可選擇的治療方式及潛在獲益和風險、參加試驗可能獲得的補償及預期的花費、發生試驗相關損害時可能獲得的補償及治療等內容，以保障受試者在充分知情的前提下參與臨床試驗。公司制定《知情同意書要素核查清單》和《知情同意書撰寫指南》，以確保所有《受試者知情同意書》的規範性。此外，我們還制定《臨床試驗個人信息處理同意書》，以便受試者了解在整個臨床試驗過程中其個人信息是如何被收集、使用、傳輸、保存、披露的，並告知受試者享有查閱、複製、更正和刪除個人信息等權利。根據國際與國內倫理法規的修訂，公司內部《受試者知情同意書》模板也將根據新要求進行調整，確保試驗符合最新法規要求。

在受試者自願性方面，受試者在簽署《受試者知情同意書》及知情同意過程中，均會被告知參加臨床試驗的自

願性原則。受試者有權拒絕參加以及有權在臨床試驗任何階段隨時退出研究，不會遭到任何歧視或報復，而且其醫療待遇與權益不會受到任何影響。

在受試者隱私保護方面，公司在臨床試驗的全過程恪守受試者信息保密的原則，嚴格遵守法律法規要求，並參考業界成熟的安全標準，保護受試者的個人信息安全，避免個人信息遭到未經授權的訪問、披露、使用、修改，避免信息損壞或丟失。在研究過程中，所有與試驗相關的研究人員在使用受試者信息過程中均需遵守嚴格的數據與隱私保護措施。

同時，公司也注重研究者權益保護。出於臨床試驗安全考慮，公司在臨床項目開展前期向研究者收集個人信息，用以分析其研究工作勝任程度。為保護研究者的個人信息與隱私，我們與研究者簽署《個人信息處理告知同意書》，明確研究者同樣具有查閱、複製、更正、要求解釋說明和刪除其個人信息的權利。

公司根據每年的法律法規更新以及監測到的合規風險，開展受試者權益保護相關培訓。報告期內，公司組織臨床試驗相關崗位員工學習《赫爾辛基宣言》的更新要點，強化倫理規範，推動醫學研究的高質量發展。報告期內，公司未發生損害受試者權益、研究者權益而造成的違法違規事件。





◎ 2024 年受試者權益保護相關培訓活動（部分）

培訓活動	主要內容	覆蓋範圍
以患者為中心臨床試驗法規的培訓	加強員工對以患者為中心的臨床試驗法規的理解，保護受試者的安全和權益，協力推動以患者為中心的新藥研發	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部、早期臨床運營部全體成員
保障臨床試驗真實性話題的培訓	提升員工對保障臨床試驗真實性重要性的認識，確保研究數據的準確性和可靠性，保障受試者權益	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部、早期臨床運營部全體成員
個人數據洩露報告流程的培訓	確保員工熟悉並掌握臨床試驗中個人數據洩露的報告流程，以有效應對並減輕潛在的數據安全風險	覆蓋創新藥國內臨床運營事業部、早期臨床運營部全體成員
受試者保護培訓	增強員工對臨床試驗受試者權益保護的意識與能力，確保受試者安全及合法權益得到充分尊重與保障	創新藥國內臨床運營事業部新入職員工
知情同意和受試者個人信息使用同意的案例分享	關於臨床試驗個人信息處理知情同意書、ICF 審核、主知情與影像上傳和評估的案例分享，預防知情同意問題發生	創新藥國內臨床運營事業部項目管理團隊

動物福利

泰格醫藥子公司捷通檢測與方達控股涉及實驗動物使用，嚴格遵守《中華人民共和國實驗動物管理條例》和其他動物福利相關國內外法規或指南（如美國農業部發佈的《動物福利法》《浙江省實驗動物管理辦法》等），致力於在所有涉及動物的活動中貫徹倫理原則。

公司在動物實驗中堅持「3R 原則」（替代 Replacement；減少 Reduction；改善 Refinement），只有在科學上有充分的理由證明沒有其他方法可以獲得藥物的基本安全性和有效性數據時，才會使用動物，最大限度減少對動物的傷害，提升研究的倫理水平和科學性。

公司嚴格執行動物管理計劃，持有實驗動物使用許可證，定期審查動物使用協定，以確保實驗動物福利與倫理合規性。公司動物實驗產生的動物屍體及廢棄物委託有資質的第三方機構進行無害化處理，確保合規、安全並符合環保要求。

子公司方達控股動物福利管理體系通過國際實驗動物評估和認可委員會（Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care, AAALAC）認證；子公司捷通檢測獲得了中國合格評定國家認可委員會（China National Accreditation Service, CNAS）實驗室認證及中國計量認證（China Inspection Body and Laboratory Mandatory Approval, CMA）等相關資質。

為進一步強化員工在日常動物實驗中保障動物福利的意識與能力，公司每年面向負責動物實驗的員工，開展實驗動物倫理審查培訓，深入學習福利倫理審查與管理、疼痛識別等專業知識，促進員工熟練掌握動物鎮痛與麻醉的相關方法。

此外，公司制定一系列實驗動物管理應急預案，應對動物實驗室日常突發事件，有效預防、控制和消除發生的實驗動物生物安全事故的危害，保證實驗動物和技術人員的安全，減少財務損失。

報告期內，公司在實驗動物的使用、管理及實驗過程未發生任何不良事件。

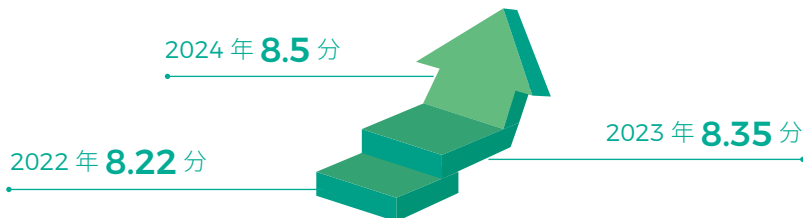
客戶關係管理

客戶溝通

公司開放暢通的客戶溝通途徑。客戶可通過反饋郵箱、公司官網等途徑進行建議或投訴。我們將客戶投訴根據影響程度分為重大投訴（關鍵性問題）、中度投訴（嚴重性問題）、輕微投訴（一般性問題）和無效投訴，按照不同類型及時追蹤反饋結果，進行有效管理。

公司總部、子公司以及各事業部按公司要求，結合自身業務和項目情況分別開展針對性調研，細緻了解和跟進客戶的反饋意見。報告期內，公司開發用於內部市場和客戶調研的數據平臺，進一步提升滿意度調研的效率。本年我們面向國內外客戶和申辦方開展滿意度調研，共向 337 位全球客戶發出邀請，通過反饋回覆，整體的服務滿意度達 8.5 分（滿分 10 分），與 2022-2023 年相比持續提升。

◎ 泰格醫藥 2022-2024 年客戶滿意度調研結果



客戶溝通途徑



上門拜訪



電話溝通



滿意度調研

客戶投訴途徑與投訴機制

反饋郵箱

- clientservice@tigermedgrp.com

客戶服務熱線

- 400 070 7751（工作日 9:00-17:30）

公司官網反饋頁面（中英文版）

- 聯繫我們頁面（面向公眾、投資界等的投訴渠道）
- 客戶反饋頁面（面向合作客戶、合作項目的反饋和投訴渠道）



收到投訴信息



客服中心分析投訴情況，將投訴內容分發至責任部門 / 責任人



客服中心 / 責任部門 / 責任人處理投訴（事件調查、制定措施、客戶溝通、跟進處理）



投訴解決後，開展客戶回訪

客戶滿意度調研

定期調研

- 每年開展面向客戶和申辦方、面向研究機構的滿意度調研
- 調研採用統一的問題和標準，以衡量長期變化趨勢

內部改善

- 我們調查和分析每一條反饋，對涉及部門提出改進建議，要求部門落實整改措施

持續反饋與溝通

- 將建議整改結果積極反饋客戶，持續了解客戶對泰格醫藥的評價和期望



負責任營銷

公司在開展營銷工作時嚴格遵守法律法規及行業標準，包括《中華人民共和國廣告法》《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國商標法》以及歐盟《通用數據保護條例》（General Data Protection Regulation, GDPR）等。公司制定《泰格醫藥對外傳播管理規定》《泰格醫藥對外傳播合規實用手冊》《泰格醫藥危機管理手冊》等制度，對傳播活動和行為準則進行了詳細規定，明確對外傳播合規要點，規範危機管理執行的流程。上述制度適用於公司的所有員工（包括全職和兼職員工、合同工、實習生）。

在對外傳播審批方面，公司設立審稿委員會，對所有發佈的新聞、對外提供的宣傳材料進行合規性審查，確保沒有侵權或違反廣告法要求的內容和描述。公司在辦公自動化（Office Automation, OA）系統中設置對外宣傳材料審批流程、公開演講和外部採訪審批流程，報告期內，公司針對集團、子公司和相關員工對外傳播與營銷材料的審批超過 80 次。

公司制定《泰格醫藥品牌和視覺識別指導手冊》，對文字書寫、口頭表達以及公司標誌使用等方面進行規範，並按需及時更新。

公司全體員工需參加在線培訓系統推送的《泰格醫藥對外傳播管理規定》培訓，並通過培訓考核。此外，新員工在入職階段均需參加品牌和對外規範宣傳培訓，內容覆蓋產品推廣規範、負責任營銷等主題。市場團隊定期通過月度會議對各事業部及子公司進行對外營銷合規性宣導與培訓。

報告期內，公司對國內及海外市場營銷相關員工進行《泰格醫藥品牌和視覺識別指導手冊》培訓共 6 次，內容包括品牌定位、品牌標識、視覺形象識別、應用場景等，要求全體員工尤其是市場及營銷相關職能，合法合規進行品牌和營銷宣傳。

在負責任營銷審計方面，公司在報告期內進行了公司總部及子公司的對外宣傳材料的負責任營銷審計，主要針對對外傳播材料和內容的素材使用、圖片和字體版權、內容合規性、品牌合規性等，以確保對外傳播材料和內容的合法合規。對發現的傳播方面的問題或錯誤，公司指導相關部門限期整改和更新。

報告期內，公司未發生與市場推廣、標籤使用相關的違法違規事件。

對外傳播信息的審批應符合以下要求（部分）

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



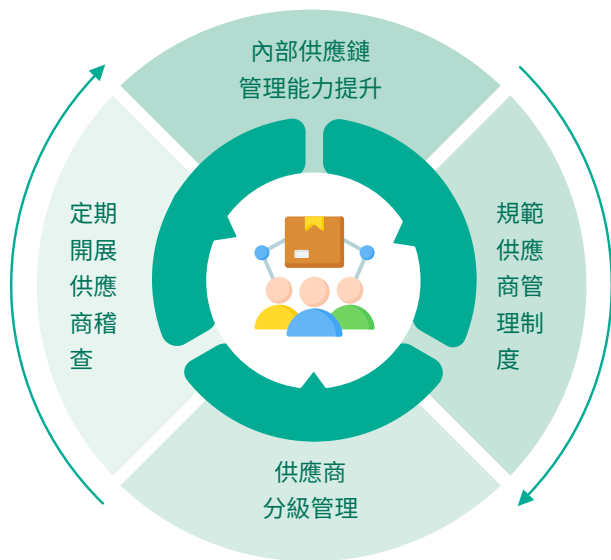


供應鏈安全

保障供應鏈穩定

泰格醫藥搭建完善的供應商管理體系，強化供應鏈管理能力。我們制定《泰格醫藥採購管理制度》等制度，將質量要求融入供應商管理體系，並針對不同類別的供應商（涵蓋直接供應商和次級供應商）制定管理規定。

按照與臨床業務的關係及精細化管理的要求，公司供應商可分為臨床研究 GxP、臨床研究中心、非 GxP 三類。我們依照全覆蓋、有重點的原則，對於與業務關聯緊密的臨床研究 GxP 供應商（如臨床研究執行、研究產品管理等）的准入門檻、質量合規與 ESG 管理審查提出更高要求，同時投入更多資源促進其管理能力提升，保障供應鏈的穩定運行。



報告期內，公司逐步搭建供應商管理系統（Supplier Relationship Management, SRM），將供應商准入、採購申請、合同簽訂及供應商考核等線下環節轉移至線上，預計 2025 年完成系統上線。該系統將貫通從需求提報到結算付款全流程，確保採購環節可追溯，增強供應鏈管理的透明度與可靠性。

為規避緊急情況下的採購風險，公司建立供應商雙重採購機制，與多家供應商簽訂針對重要品類的採購協議。針對關鍵供應商，我們與其簽訂框架協議，保障雙方長期穩定的供貨機制。此外，根據實際需求，公司在部分項目中選擇就近採購或與本地供應商合作，以提升採購響應速度和靈活性，增強供應鏈的應急保障能力。

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

公司強化新供應商資質管理的動態監測，根據供應商服務的複雜程度、關鍵度以及新穎度進行風險等級劃分，並根據每年合作情況、績效評估表現動態調整供應商風險等級，以集中資源專注於高風險供應商管理。對於不同風險等級的供應商，我們採取不同的資質評估方案。

高風險供應商	准入時完整資質評估和每 3 年進行供應商稽查
中風險供應商	准入時完整資質評估和有因稽查
低風險供應商	准入時基礎評估和定期審閱

註：有因稽查意指由於特定情況（如出現重大失誤 / 學術不端 / 服務質量不符合要求等）引發的稽查。



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

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

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

報告期內，公司圍繞質量、交付、服務三個維度，針對 645 家供應商進行績效評估，其中包含臨床研究 CxP 供應商 168 家。我們邀請 1,163 名來自需求部門的員工參與評估，評估平均得分為 86.67 分（滿分 100 分），較上年提升 9.06%，展現了公司對供應鏈管理的持續優化。公司對部分供應商進行現場審核（如研究產品管理等），審核內容包括質量管理體系、員工和培訓管理、項目管理、文件管理等。

對於對公司服務質量有重要影響的次級供應商，供應商同意公司保留審查權利並積極配合獲取相關審查資料，並定期通過問卷形式對次級供應商進行審查。

公司重視內部供應鏈管理人員的能力與成長，制定內訓與外訓相結合的採購人員培訓體系，定期對採購人員開展質量、採購合規與可持續發展相關培訓，以增強採購人員的供應鏈管理能力。

打造負責任供應鏈

公司始終堅持公平公正、充分競爭、廉潔自律的供應商選擇原則，與供應商建立長期健康的合作。同時，公司恪守誠信經營理念，及時支付供應商款項，積極維護中小企業權益。

◎ 供應商 ESG 管理原則

廉潔自律原則	採購人員應保持廉潔自律，不得利用職務、職權之便謀求私利。
公平公正原則	供應商開發、認證以及考評、淘汰過程中應客觀公正。
充分競爭原則	保證有充分適量的供應商參與，任何單位或個人不得通過限制品牌、規格等因素限定供應商，影響充分競爭。
擇優選擇原則	在採購決策中將供應商的 ESG 表現納入其中；在同等價格和服務條件下選擇 ESG 表現較優的公司。
可追溯原則	及時進行收集、整理、歸檔供應商從准入到淘汰的相關資料。



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

公司於報告期內更新《泰格醫藥供應商行為準則》，向供應商宣導泰格醫藥在環境、社會和公司治理方面的商業原則，涵蓋環境管理、勞工權益、反腐敗、數據保護等諸多層面，並鼓勵供應商使用環保產品和服務。報告期內，公司新增供應商的《泰格醫藥供應商行為準則》簽署率為 75.90%（不含臨床研究中心及非 CxP 中的個人供應商）。

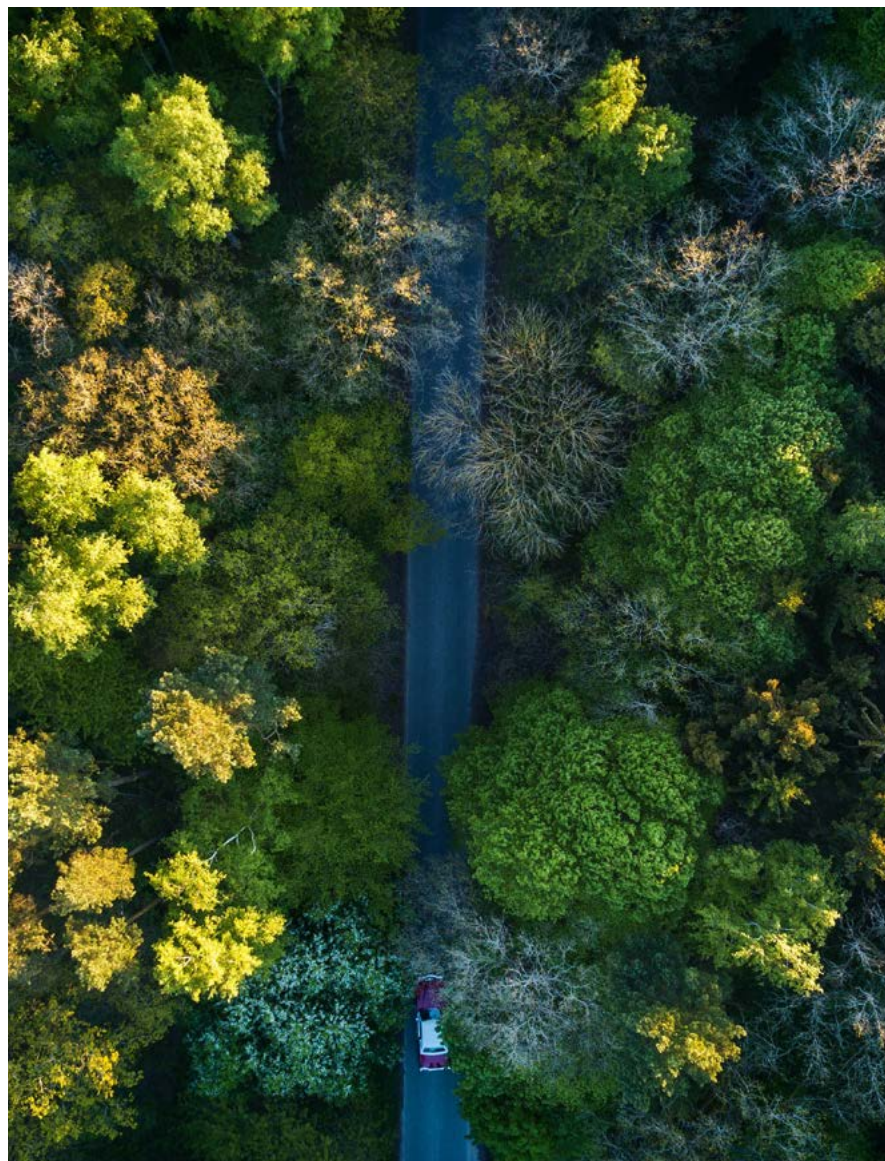
為推動供應鏈可持續發展，公司積極探索並實施 ESG 倡導與採購方案，將 ESG 相關指標融入採購過程，提升公司運營的可持續性和資源利用效率。報告期內，公司推進打印機租賃招標項目，並通過該項目積累可持續採購的實踐經驗。



優化打印機租賃招標，踐行綠色採購

在打印機租賃招標項目中，公司將機型能耗指標納入評分標準，低能耗被視為關鍵加分項，例如要求供應商提供中國強制性產品認證（China Compulsory Certification, CCC）、中國質量認證（China Quality Certification, CQC）或環保證書等資質，將低速機能耗控制在 200W 及以下。通過該項目，公司在保障設備性能的同時推進綠色採購，助力環境保護。

招標後，公司通過優化供應商數量，加強對供應商的管控能力。新採購的打印機無需預熱，較普通激光打印機顯著節能，部署 10 台打印機每年可節省電力消耗約 25,319 千瓦時。





04

育才與共，和衷共濟

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





概述

泰格醫藥始終堅持以人為本，確保每一位員工都能在公平、安全、包容的工作環境中實現個人成長。我們鼓勵員工積極參與公司各項事務，充分發揮自身的專業能力，並將個人影響力延伸至社會公益領域，從而促進公司和社會的共同發展。我們堅信，人才的全面成長與發展是公司取得成就的重要基石，更是推動社會進步和行業創新的關鍵動力。我們將人才培養視為公司的戰略核心，不斷加大投入力度，打造具有競爭力的成長平臺，為公司長遠發展和社會進步貢獻力量。通過培養高素質人才，我們不僅推動了行業技術進步，還為社會創造了更多就業機會，從而促進社會經濟的健康發展。



我們如何治理

公司不斷完善員工管理組織架構，針對人才成長與發展這一關鍵議題，公司總經理在董事會的監督和指導下，領導人力資源部及其他相關部門，系統制定並實施人才發展戰略，推動公司人才的培養、引進和保留，以持續優化人才管理，提高公司整體的人才組織效率，確保公司在激烈的市場競爭中保持核心競爭力。

◎ 治理架構



針對財務重要性議題，我們的治理機制包括：

▶ 人才成長與發展

人力資源部負責統籌公司人才發展戰略，根據不同階段的發展需求，為各業務板塊提供適當的人力資源管理解決方案，確保公司的戰略目標和業務目標達成。具體職責包括：負責搭建多元化的職業發展通道，完善覆蓋全員的培訓體系，創新人才培養模式，優化激勵與認可機制，為公司可持續發展提供堅實的人才保障。

我們制定並實施《泰格醫藥培訓管理制度》《泰格醫藥全球人才流動管理制度》等一系列制度，旨在系統化地推動員工培訓與發展，優化人才流動機制，提升員工的職業能力和整體素質。通過明確培訓目標、規範流動路徑、強化評估反饋，我們確保制度有效落地，為員工的持續成長提供有力支持。



人才成長與發展

戰略

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

◎ 風險與機遇識別結果

風險

- 核心管理者離任或員工短期內集中流失，可能導致某一業務單元核心人才空缺，影響業務短期穩定性。
- 隨著技術與行業發展，員工的既有經驗、知識儲備或已有技能可能無法完全滿足其所在崗位及團隊因創新變革而新增的能力需求。

機遇

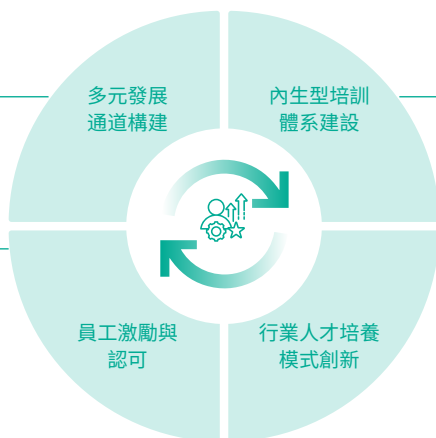
- 憑藉多年的臨床試驗服務經驗和行業領先的質量規範體系，公司通過賦能員工推動其在專業領域快速成長，並持續為客戶提供高質量、高效率的服務，助力公司業務增長。
- 公司在臨床試驗服務領域擁有完整的全球產業鏈和生態圈，為員工提供多元化的職業發展路徑，並通過跨領域複合型人才培養，在行業快速變革中維持市場競爭力。

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



◎ 泰格醫藥人才成長與發展策略

- 搭建崗位序列和能力模型，通過人才盤點識別關鍵人才，根據員工能力匹配合適崗位，並設計跨崗位序列的發展渠道，儲備複合型人才
- 形成員工激勵與認可「組合拳」，包含績效獎金激勵、股權激勵等物質激勵，以及優秀員工表彰、「泰格之星」員工即時認可平臺、「人才榮譽積分榜」等精神激勵



- 縱向覆蓋全職級員工，橫向貫穿專業與通用技能，並通過領導力培訓為關鍵崗位儲備管理人才
- 聯合高校培養行業優秀儲備人才，以共建中心等形式培育行業關鍵技術人才，持續保持競爭力

影響、風險與機遇管理流程

公司通過系統化的組織和人才管理流程，持續識別並規避潛在的人力資源風險，為長遠發展提供戰略支持。公司通過定期問卷調研（如員工敬業度與活力度調研）、不定期的管理者與員工訪談等形式開展組織診斷，評估其健康狀況，發現當前階段存在的主要問題，提升整體績效，以確保能夠與經營目標保持一致，並促成經營目標的達成。其中員工敬業度調研，每三年實施一次，並基於敬業度 3C 模型（Committed, Contributing, Captivated），從員工對工作的滿意度、目標價值感、投入程度等維度綜合衡量公司和員工狀態，分析人力資源管理中的風險與問題，根據公司發展階段、經營目標情況等確定相關因素的影響程度和緊迫性，並以此開展人力資源政策或舉措的優化改進。

在人才管理方面，公司深化人才盤點，採用九宮格模型從工作能力和工作績效兩個維度，結合員工個人特質評估、360 領導力評估等，幫助員工認識其優勢與短板，並根據個人發展意願與組織目標制定個人發展計劃。針對高能力與高績效的關鍵人才，公司制定針對性的培養方案、激勵和留用策略，幫助其在公司內發揮更大影響力，引領團隊進步。同時通過人才盤點，進一步挖掘、匹配公司發展需要的特殊技能人才，為這些人才提供複合型的發展路徑，並通過培訓項目、內部人才流動、兼崗等方式，鍛煉其提升綜合能力，幫助公司形成一支具備複合型知識、數字化思維與國際化視野的創新人才隊伍，為公司的變革和可持續發展提供強大驅動力。

指標與目標

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

指標	目標	2024年進展
內部人才流動率	每年不低於 8%	12.94%
員工培訓覆蓋率	每年保持 100%	100%



構建多元發展通道

崗位序列能力模型的建設有助於明確招聘標準，提升招聘效率，並幫助新員工快速適應崗位要求。同時，公司可通過對比候選人的能力與模型要求，評估其勝任程度，為選拔高潛力人才提供依據。報告期內，我們針對不同業務特性，定制並完善包括 CRA、臨床協調員（Clinical Research Coordinator, CRC）、臨床運營項目管理、數據統計分析、藥物警戒、商務拓展等 17 個崗位序列的能力模型，覆蓋超過 5,500 名主要業務部門的員工。

結合崗位能力要求，我們通過內部人才培養和外部人才引進，持續完善關鍵管理崗位及領導梯隊後備人選庫，並組織實施繼任者計劃。



內部人才培養

優先使用內部晉升、輪崗轉崗、領導力培訓、海外派遣、個人發展計劃等各種內部培養機制儲備關鍵崗位人才，實現現有人才資源的效用最大化。

外部人才引進

每年通過社會及校園招聘、內部員工舉薦等形式，定向識別高潛力人才、挖掘專業精英人才，廣泛吸納海內外優秀人才。

培養基礎

內部清晰的崗位體系與職業發展雙通道



公司鼓勵員工通過內部轉崗、內部派遣、兼職和借調等方式拓展職責，探索適合自身發展的道路。為此，公司設立內部招聘平臺，根據實際需求發佈內部崗位空缺公告和跨團隊項目招募信息，增強員工與公司之間的雙向互動，從而提升崗位匹配效率，滿足員工能力提升需求。員工可通過平臺了解公司各業務模塊的轉崗機會，通過投遞簡歷、參與面試等流程實現內部轉崗。報告期內，公司發佈 400 餘個內部招聘崗位，促成 350 名員工轉崗。

此外，公司鼓勵集團內部優秀人才響應全球化業務需求，促進海內外人才流動。同時，公司通過公告發佈重大集團項目並徵集成員，員工可根據自身興趣、經驗、發展計劃和時間精力，在符合要求的情況下以兼職方式參與項目。

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



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

IDP 行動不僅有效促進員工個人發展，也為公司培養更具潛力的人才，實現公司與員工的共同成長。在人力資源部和各部門管理者的指導下，員工自主或由領導推薦參與 IDP 行動。我們通過充分溝通，幫助員工選擇崗位發展路徑或進行崗位輪換，以便員工探索和明確其職業定位，並為其制定個人評估報告，識別優劣勢，提供個性化的發展建議。根據員工職業計劃，我們還提供特定的培訓和輔導，幫助其提升所需技能，並全年開放反饋渠道。

報告期內，公司持續開展面向九大核心部門的 IDP 行動。該行動選出的 350 名員工，共有 211 人獲得職責拓展和能力鍛煉，113 名員工獲得晉升，30 名員工參加領導力和業務能力提升培訓，15 名員工在集團評優中獲獎，部分員工通過集團崗位定向培養項目獲得轉崗機會，參與 IDP 行動的員工保留率高達 94%。



支持創新變革戰略，培養複合型人才

為持續構建泰格醫藥的競爭優勢，公司設立細胞基因治療、放射性藥物、胰高血糖素樣肽 -1 和眼科 4 條特定治療領域業務線，旨在培養複合型人才，支持公司的創新變革戰略。公司通過內部競選和公告招募，選拔具有創新思維和變革思維的優秀專業員工，鼓勵他們突破原有崗位職責，深入前沿醫療技術研究，靈活承擔治療領域團隊內的多樣化角色。

報告期內，約有 50 名來自不同業務和崗位的員工積極參與項目工作，成功拓展業務增長點，實現公司效益和個人發展的雙贏，同時推動公司在這些特定治療領域的專業化發展，進一步提升公司整體創新能力與行業影響力。

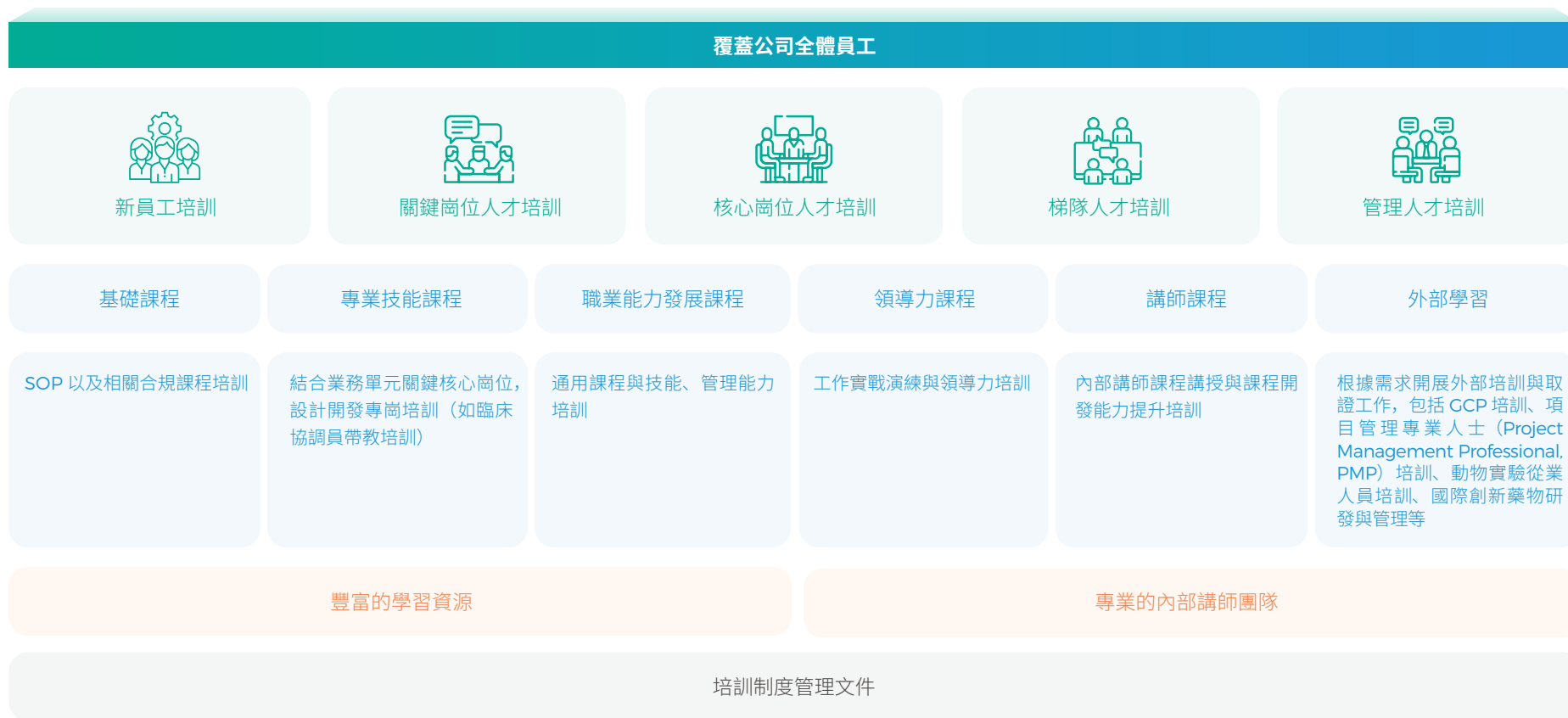


內生型培訓體系

泰格醫藥提供完善的內部培訓方案與暢通的發展通道，旨在幫助員工提升技能，拓展職業發展空間。我們遵照《泰格醫藥培訓管理制度》，為包括正式員工、兼職員工、合同工在內的全體員工統一制定培訓計劃，並以泰格線上學習平臺（Tigermed E-Learning Platform, TELP）系統為依託，逐步整合人才體系、課程體系、講師隊伍、

培養管理制度等各類資源，以適應逐漸擴大的培訓規模，提升培訓管理效率與培訓體系化建設質量。報告期內，我們不斷優化和完善公司的培訓體系，以確保員工技能與公司發展需求高度契合，開展培訓 1,000 餘次，覆蓋全體員工。

◎ 泰格醫藥員工培訓體系





我們努力提高員工專業能力與技能水平，不斷提升公司服務質量與研發效率，在確保研究項目高質量交付的同時，始終恪守對行業和患者的承諾。通過多年的員工培訓工作，我們積累了豐富的專業經驗，並孵化出一系列優質課程。同時，我們重視講師隊伍的培養，為優質課程的開展提供有力支撐。報告期內，我們針對內部講師開展「經驗萃取課程開發」主題培訓，共有 86 名講師參與，培訓滿意度高達 95%。

領導力作為公司管理中最為重要的能力之一，能夠推動公司領導者帶領團隊其他成員向著共同既定目標前進，是我們重點關注的培訓課程類型之一。目前我們已經擁有覆蓋所有層級管理者的領導力專項課程培訓，旨在建立一支強大的管理團隊，推動公司的創新與變革，最大程度激發員工的潛力和活力。

◎ 泰格醫藥領導力培訓課程

培訓對象	項目介紹	2024年進展
 高級管理層	- 項目名稱：高管私董會 - 培訓內容：結合工商管理碩士（Master of Business Administration, MBA）經典課程內容，應用圓桌會議工具討論戰略落地和企業經營過程中遇到的挑戰，快速統一解決途徑，打造強有力的高管團隊	- 全年累計開展 4 期 - 賦能 51 位高級管理者，其中 39 位女性 - 人均培訓時長 32 小時
 中級管理層	- 項目名稱：進階領導力發展項目 - 培訓內容：通過系統學習管理課程、進行經典案例研討與分享，幫助中層管理者升級思維模式，促進領導力創新與變革，加強組織建設能力	- 全年累計開展 1 期 - 賦能 20 位中級管理者，其中 17 位女性 - 人均培訓時長 63 小時
 初級管理層 (包括基層管理者、 新晉新招管理者)	- 項目名稱：基層領導力發展項目 - 培訓內容：線上執行為主的混合式培訓項目，旨在明晰管理者角色，扎實管理知識和項目管理技能，提升團隊績效	- 全年累計開展 6 期培訓，覆蓋 6 門課程 - 賦能 205 位初級管理者，其中 165 位女性 - 人均培訓時長 16 小時



綜合項目管理人才培養項目

基於泰格醫藥的戰略展望，公司在項目運營中致力於通過「深度挖掘客戶需求、敏捷響應客戶反饋、定期溝通並優化客戶運營流程、實現項目管理與財務一體化」等方式，與客戶建立長期穩定的信任關係。為此，公司持續穩定地培養和輸出符合戰略及業務需求的綜合項目管理人員。

報告期內，我們基於項目管理人員的核心能力要項，圍繞「客戶理解力」「經營效率」「領導力」三大核心能力設計培訓課程，旨在幫助項目管理人員成長為具備綜合管理能力的高素質人才，從而促進項目高效交付和客戶關係滿意度提升。該項目為期 7 個月，採用線下授課和線上直播研討等多種培訓方式進行，共有 45 名項目管理人員參加培訓，培訓時長達 72 小時。通過該項目，13 名項目經理級人員實現晉升，成長比例達 28.9%。



「以賽促學，以學促用」，技能比武大賽助力人才成長

報告期內，上海市生物醫藥產業促進中心和上海市藥理學會藥物臨床試驗專業委員會聯合主辦首屆 CRA/CRC 專項人才技能比武大賽，圍繞兩項團體標準，重點考察 CRA 和 CRC 的法律法規、指導原則等基礎知識，以及解決實際問題的能力。

泰格醫藥積極組織優秀 CRA 和 CRC 員工參與比賽，通過賽前輔導、專業培訓和實戰演練，助力員工提升專業技能，並為其提供展示才華的平臺。在決賽中，這些員工憑藉日常工作中積累的專業法規知識、扎實的實操技能以及出色的應變能力，突破層層考核，最終取得優異成績：CRA 組獲二等獎 1 人、優勝獎 1 人，CRC 組獲優勝獎 1 人，充分展現了泰格醫藥在臨床試驗專業人才培養方面的卓越成果。

公司鼓勵員工參加與崗位職業技能相關的外部職業培訓、考取職業資格證書，並提供一定經費支持。報告期內，公司共有 340 名員工獲得國家局 GCP 證書，1 名員工獲得 PMP 證書。此外，公司積極推動員工參與外部高等院校和機構的學歷提升培訓（如 MBA、在職研究生等），截至報告期末，累計共有 16 名高級管理層完成學歷提升，進一步增強和拓寬了公司管理層的綜合素質與戰略視野。

行業人才培養模式創新

行業關鍵技術人才是公司保持持續競爭力的重要力量之一。公司通過戰略合作的人才培養模式，與高校簽署戰略合作協議，以校企合作形式開展定向培養，依托崗位實習、專業授課、技能培訓等資源，聯合培養臨床藥學類專業人才，在豐富泰格醫藥後備人才梯隊的同時，為臨床行業貢獻更多優秀新生力量。

公司建立成熟的實習生培養體系，與多所高校開展聯合培養與實習合作項目，定向選拔學生參與專業培訓並安排相關崗位實習，表現優秀的實習生可獲得轉正機會。同時，公司還開放多個實習崗位，接受高校學生自主投遞簡歷，拓寬選拔渠道。

報告期內，公司共提供 653 個實習機會，其中臨床試驗相關崗位 603 個，幫助學生深入了解醫藥行業與臨床試驗工作。期間共有 1,084 名學生參與實習，其中 100 名實習生憑藉出色表現成功轉為公司正式員工。

◎ 行業人才培養體系

培養模式	培養行動	培養效果
與高校合作開展實習	- 與中國藥科學、瀋陽藥科學、浙江中醫藥大學、廣東藥科學、南京醫科學等 20 餘家醫科學校開展實習合作 - 報告期內，通過校企合作項目參與實習的實習生 91 人，其中共有 11 名實習生轉為公司正式員工	
聯合培養與授課	- 與溫州醫科學設立溫州醫科學大學泰格研究院 - 與浙江藥科職業大學開展「現場工程師」深度聯合培養項目 - 與中國藥科學設立泰格醫藥 - 中國藥科學研究生實踐基地	高校相關專業學生 ↓ 高精尖授課與豐富就業體驗 ↓ 行業儲備人才
開放日	- 與應屆大學生、高校教師開展座談會活動 - 報告期內，接納高校師生代表參觀公司產業園區 2 次	
學術競賽	與中國藥科學協同創辦「泰格杯」醫藥創新創業大賽	

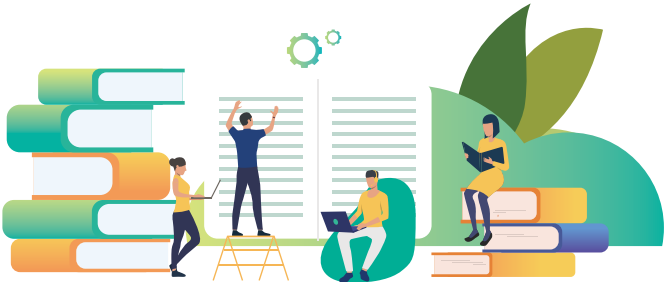


「現場工程師」聯合培養，助力改善專升本學生就業壓力

公司始終堅持深化產教融合、校企合作、協同育人的理念，致力於推動教育鏈、人才鏈與產業鏈、創新鏈的有機銜接，為專升本學生創造更多優質的就業機會。

公司與浙江藥科職業大學聯合開展「現場工程師」深度培養項目，遵循互相選擇、擇優錄取原則，從專升本學生中選拔符合企業核心價值觀的優秀人才，匹配一線優質崗位，並提供為期 2 年的課程學習與企業實習相結合的培養計劃。公司組建資深教師與業內經理組成的師資團隊，通過線上線下多種授課方式，開展 34 門 CRA 和 CRC 相關課程。報告期內，已有 13 名學生到崗實習，並在實習結束後享受優先錄用的政策，為公司提供穩定、優質的人才儲備。

該項目在報告期內獲得「2024 年寧波市高等教育學會產教融合示範性案例」「2024 年浙江藥科職業大學教學成果獎特等獎」等多項榮譽。項目中的課程被納入「2024 年浙江藥科職業大學『十四五』規劃教材」，充分體現公司在校企合作方面的示範效應與成果轉化能力。





攜手中國藥科大學推進產學研合作，共同培養創新型醫藥人才

公司與中國藥科大學開展戰略合作，設立泰格醫藥 - 中國藥科大學研究生實踐基地，致力於為研究生提供理論與實踐相結合的培養平臺。通過這一合作，泰格醫藥業務精英作為校外導師，指導學生完成專業知識學習和崗位培訓，提供企業實習機會，幫助學生更好地理解行業應用，並通過最終考核來評估其學習成果。目前，公司已參與聯合培養 8 名研究生，其中 4 名已順利畢業。

此外，公司與中國藥科大學聯合舉辦第四屆「泰格杯」醫藥創新創業大賽，共吸引 33 支隊伍參加決賽。這一學術競賽不僅為廣大學生提供展示創新思維和創業能力的機會，也促進公司與學術界的深度合作，助力醫藥行業的創新發展。公司將持續支持這一賽事，並探索更多與高校合作的機會，為行業培養更多具有創新精神和實踐能力的人才。

員工激勵與認可

我們努力打造內部認可文化，樹立泰格榜樣，並採用員工激勵「組合拳」，嘉獎為公司做出卓越貢獻的員工。我們通過多樣化薪酬體系、績效獎金激勵、股權激勵等物質激勵政策，以及優秀員工表彰等精神激勵，激發人才活力。

我們於報告期內進一步完善員工激勵機制，從不同維度對各層級員工進行評價並給予獎勵，以激發其工作熱情和責任感。在物質激勵方面，管理層獎金根據業務階段劃分：成熟業務與財務目標和組織績效掛鉤；創新業務則按發展階段設定考核指標並依據利潤數據發放。針對業務員工，我們根據崗位和業務類型制定獎金方案，並根據公司業績進行動態調整。

在精神激勵方面，公司持續開展年度評優，並通過「泰格之星」員工認可平臺，提供即時表揚機會。報告期內，認可平臺已收錄超過 1,000 條來自內外部的表揚內容，我們以此為素材採訪並報道 22 位優秀員工，給予員工精神上的鼓勵與支持。此外，公司推出「人才榮譽積分」，圍繞開拓創新、數智化賦能、授業解惑等 8 個關鍵維度，激勵員工取得卓越成績。報告期內，公司近 1,200 名員工達成積分要求，將獲得公司榮譽獎章以及優先晉升和發展機會。

◎ 泰格醫藥員工激勵與認可「組合拳」

優秀員工認可

評選年度優秀員工、激勵不同崗位的優秀員工，對為公司戰略和發展做出貢獻、有專業能力且取得卓越成績的員工予以嘉獎；推廣「泰格之星」員工即時認可平臺，上線「人才榮譽積分」，將積分排名領先的員工樹立為典型標杆。

長期服務肯定

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

股權激勵

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



員工權益與福利

員工權益保障

泰格醫藥嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》及海外當地勞工相關的法律法規，主張平等、公正、無歧視的管理原則，構建完善的人力資源管理體系，為員工提供良好工作環境。

我們致力於使所有員工都享有尊嚴和尊重，參考國際勞工組織在中國獲批的 28 項國際勞工公約完善員工權益保障體系，制定《泰格醫藥勞工標準》和《泰格醫藥員工行為準則》。公司禁止童工、人口販賣或其他形式的強迫勞動，反對歧視與騷擾，保障員工結社自由和集體溝通談判權利。同時，公司堅持員工多元化原則，尊重員工個人隱私，保障員工的合法權益。



◎ 員工權益保障措施

日常管理

公司在入職期間嚴格篩查，仔細確認員工身份信息，並通過日常監督確保無僱傭童工或強迫勞工的現象。

補救措施

若發生違法事件，公司將採取法律措施。一旦發現任何僱傭童工或強迫勞工的情況，將立即終止其勞動合同，上報相關管理部門，並酌情對責任人進行管理追責。同時，公司將積極為相關員工提供必要的法律援助和心理支持，確保其合法權益得到保障，並加強內部培訓與監督。

強迫勞工風險評估

公司制定內部《泰格醫藥強迫勞工風險評估指引》，通過定向人員訪問、資料抽查、隨機抽樣員工訪談等形式了解公司招聘文本和實際用工的合規性，確保員工出於自願原則開展工作。

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

報告期內，公司未發生與僱傭童工或強迫勞工相關的案件，也未發生與員工招聘與解聘、薪酬、工時與假期、晉升與平等機會、反歧視及多元化或其他違反勞工準則的情況。基於完善的員工權益保障，公司獲得虎嗅 2024 可持續發展典範「人力標桿獎」。



員工薪酬與福利管理

泰格醫藥建立全面薪酬管理體系，堅持同工同酬，依據崗位、績效與能力實現公平付薪，同時設立具有競爭力的薪酬水平，激勵員工高質量與高效率地開展工作。

公司制定《泰格醫藥薪酬福利管理制度》，明確涉及固定工資、目標年度獎金、業務專項獎金、長期激勵等薪酬項目，規範員工薪酬調整與發放規則。同時，公司基於《泰格醫藥員工績效管理制度》《泰格醫藥組織績效管理制度》將員工目標獎金與員工個人績效、團隊組織績效相掛鉤。

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



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

基於公司績效管理機制，我們開展員工 PIP 行動，促進員工績效持續改善，提升員工工作參與度與積極性。我們與 228 位員工保持持續溝通，共同明確績效管理中待改進事項與需達成的預期績效結果，共同制定詳細改進計劃，並開展定期評估與結果反饋。在此過程中，我們為員工提供充足資源和支持，包括培訓、指導與定期反饋等多種形式。

公司設立具有影響力的全面福利保障體系，提倡生活與工作平衡。公司嚴格按照各運營地法律要求執行法定保險金和福利假期，並根據員工需求不斷完善福利類型，提高員工工作幸福感。

◎ 員工福利政策概覽

員工關懷	全薪病假	年度體檢	大病慰問
困難補助	心理健康關愛項目		
員工津貼	午餐補貼	通訊補貼	高溫補貼
交通補貼			
工作與生活平衡	帶薪年休假	不低於當地標準的福利假期與假期工資	
彈性工時	居家辦公	文體俱樂部、健身設施及瑜伽房	
員工保險	法定社會保險	醫療補充保險	重大疾病險
海外員工補充養老金 * 覆蓋北美地區			
員工家庭支持	產假、哺乳假、孕檢假等各類女性生育假期		
覆蓋男性員工的陪護假及育兒假		母嬰室	生育慰問



職業健康與安全

公司倡導「努力工作，健康生活」，為員工提供安全的工作環境，關注員工身心健康。公司嚴格遵守《中華人民共和國安全生產法》《中華人民共和國職業病防治法》及海外當地相關法律法規，在董事會指導和監督下制定《泰格醫藥環境、職業健康與安全管理制度》，設立職業健康與安全目標並定期報告目標進展。

職業健康與安全管理目標

0

零工傷死亡事故

0

零火災事故

0

零職業病事件



報告期近三年內，公司未發生員工在職業活動中，因接觸粉塵、放射性物質或其他有毒、有害因素而引起疾病（以下簡稱「職業病」）的情形。同時，公司未發生因工傷而造成的員工死亡事故，以及火災等重大安全性事故。

公司不斷優化職業健康與安全管理措施，積極營造健康的工作和生活氛圍。泰格醫藥開展臨床 CRO 業務，以提供臨床研究服務為主，在日常辦公環節涉及的職業健康與安全危害因素較少。子公司方達控股、捷通檢測、觀合醫藥從事實驗室測試業務，定期對職業病危害因素進行檢測，重點關注接觸危害因素的員工，並為其制定體檢計劃，持續跟進其健康狀況。同時，公司為這些員工提供專門的職業健康與安全培訓，定期組織專項應急演練，確保員工在工作中能夠有效防範風險。

◎ 員工職業健康與安全行動

關心員工心理健康

- 持續開展「泰格心福音」等員工心理健康關愛項目（Employee Assistance Program, EAP），通過心理諮詢熱線、心理學知識文章推送、公開課等活動，幫助員工以健康的身心更好地應對工作挑戰。

關愛員工日常職業健康

- 為所有員工購買醫療補充保險、重大疾病險，國內員工覆蓋率 100%，每年安排全體員工進行健康體檢，報告期內員工體檢覆蓋率為 100%；
- 倡導健康工作與生活理念，通過「健康泰」欄目分享科普類知識，報告期內聚焦員工關心的健康養生類話題，面向中國大陸地區員工發佈 7 期內容；
- 鼓勵員工加強身體鍛煉，通過配備健身設施、瑜伽房，組織多樣化的體育健康類的俱樂部、員工活動及羽毛球比賽，預防重複性勞損。



預防突發安全事件與緊急救援

- 確保辦公及食堂區域設有消防通道、配備消防設施、應急照明，對安全出口和疏散通道進行顯著標識；
- 定期邀請外部專業機構開展建築及消防設施月度或年度檢測和維護；
- 協調組織辦事處人員參加年度消防演習，並對全體員工進行辦公室安全培訓、滅火器使用培訓，提高員工的安全意識和火災應對能力；
- 在辦公區域內設置急救藥箱，安排相關人員參加急救培訓並考取相關證書，以應對員工在辦公區域內可能遭遇的緊急意外情況。

防範職業病風險

- 定期委託第三方機構開展職業病危害因素識別，所有接觸職業病危害因素的員工根據危害因素種類，進行崗前、每年崗中、離崗體檢；
- 根據《中華人民共和國職業病防治法》職業衛生同時設計、同時施工、同時投產的「三同時」評價要求，對建設項目採取包括行政管理、工程技術、培訓教育、個體防護、應急處置等措施；
- 面向所有接觸職業病危害因素的員工開展職業健康培訓，內容涵蓋危害識別、防護措施、危害申報等，確保員工有效預防職業病；
- 制定生產安全事故應急預案，包含火災爆炸事故、化學品洩露事故、自然災害事故等專項預案，並針對相關員工開展生物安全、特種設備安全、意外事件暴露等應急演練。



高層建築消防安全培訓

公司定期組織消防安全活動，包括知識講座、疏散演習和實操演練，以提升員工的消防安全意識和應急處置能力。報告期內，公司結合自身運營實際，開展針對高層建築的消防安全培訓。培訓邀請消防專家，以理論講解與實際案例分析相結合的方式，詳細介紹高層建築火災的特點、預防措施以及緊急應對策略，並向員工演示並講解滅火器材的使用方法，鼓勵進行實操。此次培訓顯著提升員工的消防安全意識，確保員工在火災發生時能夠迅速有效應對，進一步鞏固公司「零火災事故」的管理目標。





多元、平等與包容

隨著泰格醫藥全球化戰略的不斷深入，我們的員工具有不同的性別、國籍、種族、膚色等差異，同時也擁有多樣的思維方式、教育背景、文化信仰和價值取向。我們始終相信廣泛的思想碰撞和多樣化的經驗背景可以讓團隊更具有創造力和活力。因此實現多樣化員工配置，構建互相支持、互相包容的職場環境，最大程度激勵員工的個性潛能，對我們而言日益重要。

公司積極創建一個多元平等、開放包容、協作互助的工作環境，讓每一位員工都能感受到自己的價值和歸屬感。我們對多元、平等與包容（Diversity, Equity and Inclusion, DE&I）的願景厚植於我們對挑戰不公平、打擊歧視和打破偏見障礙的承諾中，融入員工日常管理和企業文化建設的各個方面。

◎ 泰格醫藥 DE&I 發展模型

吸引多元人才

在公司全球化運營的背景
下，我們堅持優先從當地
選拔優秀的專業和管理人
才，增強公司的本土化融
合與多元化屬性。同時，
我們加強海外僱主品牌建
設，明確從多種招聘渠道
入手，宣傳我們多元化人
才理念。

構建平等與包容工作環境

公司每年定期面向全體員
工開展多元化的反歧視反
騷擾培訓，學習和回顧《泰
格醫藥勞工標準》《泰格
醫藥員工行為準則》政策
要求。我們進一步完善福
利體系，持續開展員工溝
通交流活動，培育平等與
包容工作氛圍。

激發多元活力

通過梳理公司人才成長模
型、人才能力傾向與崗位
匹配度，我們搭建內生型
培養體系，開發創新人才
培養模式，從內部激發多
元人才的創新與活力，促
進海內外人才流動，提升
人才工作價值感與長期發
展能力。

構建女性友好型職場

成功不應被打上性別標籤。我們設立員工多元化管理目標——每年新員工中女性佔比不低於 50%，並追蹤目標年度進展。報告期內，我們約 83% 的全球員工和 56% 的高級管理層是女性。這是我們 DE&I 建設中令人驕傲的成就，也反映了泰格醫藥的女性員工從醫療研究第一線到戰略領導崗位的關鍵作用。

我們努力構建女性友好型職場，注重對於女性權益的保護，努力為員工個人及家庭給予支持，並致力於向所有員工提供一個沒有任何歧視和騷擾的專業工作環境。

公司為全體女性員工提供法定及額外假期與福利，包括不低於當地標準的婚假、產假、哺乳假、孕檢假和育兒假等假期，並為男性員工增設陪產護理假。報告期內，公司共有 332 名女性員工（不含方達控股）享受平均 168 天的產假。我們在國內提供工作所在地最高標準的生育補貼，懷孕期女員工可根據工作情況享有靈活辦公權益。此外，公司內設置母嬰室，為生育女員工提供便利。

公司對性騷擾在內的各類騷擾行為持零容忍的態度，並禁止任何針對個人的身體和語言暴力行為，包括脅迫、威脅、虐待和剝削等行為。一旦發生相關的歧視、騷擾事件，任何人都可以通過公司合規舉報熱線以及反商業賄賂與勞工合規組等渠道進行舉報。公司將在嚴格執行舉報人保護規定的情況下，展開必要的內外部調查，根據調查情況採取管理行動（包括但不限於處分、處罰）及糾正措施，並向受害者提供心理幫助。



促進多元文化溝通與融合

通過多層次多渠道的溝通，促進開放平等、多元的文化在公司融合是我們認為的一種有效方式。我們搭建企業文化溝通平臺與跨文化工作坊，努力推動公司員工跨文化交流與合作，幫助海外新員工融入公司和當地團隊，完善福利體系以保障少數民族員工權益與宗教信仰的自由，從多方面增強企業文化的多元與包容性。

我們設立「春曉說」播客欄目，邀請公司總經理曹曉春女士作為文化代言人，以泰格醫藥戰略和價值觀為基礎深度解讀企業文化內容，最大程度統一大家的企業價值共識，增強全球員工的凝聚力。報告期內，播客欄目共發佈 9 期內容，主題結合公司年度戰略規劃，涵蓋具有泰格特色的客戶價值主張、驅動未來的數字化技術、DCT 策略、精益管理體系等重要議題，幫助員工更好地理解並認同公司的發展目標和文化理念。

我們持續通過面向中文語言員工為主的「四季茶會」、面向英文語言員工為主的 Coffee Chat 等形式，將公司戰略發展、品牌文化和當地文化融合，推動多元人才的跨文化交流與融合，豐富了泰格醫藥全球化發展的戰略內涵。報告期內，「四季茶會」共舉辦 4 場直播活動，邀請 21 位公司管理層和員工代表，與 1,000 餘名員工進行交流，重點主題包括創新與變革引領、從專利探索到技術創新、特定治療領域業務發展等。每期活動後，公司將總結內容翻譯為雙語版，向全球員工發佈，進一步加強跨文化的互動與合作。

我們搭建海外員工專屬的溝通平臺，幫助海外新入職的員工快速融入公司和當地團隊，協助海外團隊第一時間獲取集團管理制度規定，便捷日常工作办理流程。同時，海外

員工也利用該平臺進行工作交流以及日常互動，有效促進不同文化背景的員工溝通，加強海外員工對集團整體的歸屬感和認同感。

此外，我們國內的少數民族員工來自近 30 個不同民族，員工亦擁有不同宗教信仰。考慮到這些不同民族和宗教信仰，我們提供這些員工相應的民族 / 宗教假期，並在發放公司實物福利時考慮不同民族的風俗習慣，讓不同民族的員工都能感受到公司的尊重與關愛。



國際化人才培養與發展項目

泰格醫藥不斷推進國際化進程，亟需儲備大量具備國際化視野、擅長多元文化管理的國際化人才。為全面支持國際化人才的成長，我們面向英語水平良好、績效優秀且具有國際化潛力的管理者設置一系列專門課程，內容涵蓋語言能力提升、多元文化溝通與交流以及最佳實踐分享等，旨在培養學員具備國際化思維，並勝任多元化管理工作。該項目覆蓋兩期學員，報告期內共有 41 名員工參與，為公司在全球市場的拓展提供有力的人才支持。

未來，隨著公司國際化能力標準和人才評估體系的建立，我們將深化國際化人才的培養，助力公司全球業務快速發展。





加強員工參與及表達

我們致力於搭建高效、透明的溝通與交流平臺，主動傾聽員工建議，深入了解員工訴求。我們積極營造開放、包容的工作環境，讓員工感到安全、尊重和信任，並鼓勵員工自由表達想法、參與討論並提出改進建議，保障員工享有充分的參與權與表達權。

在中國，公司工會代表全體員工與公司就薪酬及各項權益進行協商，簽署《勞動安全衛生專項集體合同》《工資集體協商文本》《“能級工資”專項集體合同》《女職工權益保護專項協議》等集體協議，保障全體員工薪酬、職業健康和 safety，以及女性員工的合法權益。

我們搭建文化溝通與交流平臺，建立公司高級管理層同一線員工之間直接對話的機會，員工可在公司內部系統中獲取公司高級管理層的聯繫方式，提出合理的工作訴求。全體員工亦可在泰格醫藥員工建議平臺 Dialogue 提出管理建議，由平臺持續追蹤，並向員工透明進度情況。



「清涼入夏，絲絲關愛」——前沿關懷系列活動

2024 年 7 月，公司以「清涼入夏，絲絲關愛」為主題啟動前沿關懷項目。在為期 79 日的活動中，公司通過現場與遠程相結合的形式，向業務團隊傳遞夏日的清涼與關懷。前沿關懷系列活動不僅搭建起公司高級管理層與一線員工的溝通平臺，更高效地向一線員工傳遞公司戰略信息與企業文化，顯著增強員工的歸屬感和使命感。報告期內，公司共舉辦現場活動 194 場，覆蓋 64 座城市和 208 家研究中心，惠及 3,400 多名一線員工。





社會貢獻

公益慈善

泰格醫藥將關注社會需求、尋求與社會的共同發展作為企業社會責任的重要方面，與社會各界攜手回饋社會。公司遵守《中華人民共和國慈善法》《中華人民共和國公益事業捐贈法》等相關法律法規，規範開展公益行為。

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

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

◎ 泰格醫藥公益項目投入

公益投入領域	項目及項目背景	2024年進展
 助醫	促進臨床研究知識科普 2017年9月，公司和來自全國的大型醫院、製藥企業等機構共同成立臨床研究促進公益基金，設立公眾號向社會大眾普及臨床研究科普知識。	公司與臨基會合作的新書《罕見病藥物臨床試驗受試者小寶典》出版，並向研究中心和患者捐贈 6,000 冊。
	泰格 - 微笑行動 在泰格醫藥成立 20 週年之際，泰格醫藥通過泰格醫藥公益基金會聯合中華思源工程基金會設立「泰格 - 微笑行動」公益項目。	公司通過泰格醫藥公益基金會捐贈人民幣 10 萬元，專項用於唇腭裂兒童的手術及康復，幫助兒童患者獲得及時的修復和改善。
 助學	支持醫學高校發展 支持中南大學湘雅藥學院和中國藥科大學科研發展、學科建設、教師團隊建設，強化創新創業實踐訓練。	公司向中南大學教育基金會捐贈人民幣 50 萬元，向南京中國藥科大學教育發展基金會捐贈人民幣 20 萬元。
	「泰格 - 擇能」專項獎助學金 支持中南大學湘雅藥學院優秀人才培養，幫助貧困大學生圓夢大學。	公司通過泰格醫藥公益基金會向中南大學教育基金會捐贈人民幣 20 萬元，專項用於湘雅藥學院優秀學生獎勵及貧困學生資助。
	唯愛天使專項基金 針對醫學高校貧困醫學生的資助和獎勵，將慈善幫困與培養醫學緊缺人才相結合，緩解「醫護人才危機」的現狀。	公司資助人民幣 5 萬元，承擔 12 名醫學生的學習及生活費用。
	蘇炳華生物統計學專項獎學金 公司設立「蘇炳華生物統計學獎學金」，支持醫藥行業培養出更高素質的生物統計 / 臨床試驗統計學人才。	公司通過泰格醫藥公益基金會與 13 所高校合作，評選出 18 位優秀學生並發放獎學金，共計人民幣 36 萬元。
 助困	暖冬關愛行動 切實幫助邊遠地區弱勢群體溫暖過冬；緩解受助人群及其家庭購買冬衣的經濟負擔。	公司通過泰格醫藥公益基金會捐贈人民幣 6 萬元，幫助 170 名學生溫暖過冬。
	泰格 - 童書樂捐 為鄉村學校採購新的圖書，豐富藏書資源，幫助鄉村學生開拓視野，點亮世界。	公司向廣州市海珠區滿天星青少年公益發展中心童書樂捐項目捐贈人民幣 9.8 萬元，為 12 所鄉村小學採購新書 6,000 冊。



志願服務

作為國內醫藥研發服務行業的領軍企業，泰格醫藥始終秉持社會責任，積極參與消費幫扶工作，支持當地產業與經濟發展，為鄉村振興貢獻力量。



創新消費幫扶模式，助力鄉村振興

泰格醫藥攜手第三方平臺推出「幫扶+」春節員工福利方案，所選優質農產品來自新疆、甘肅、貴州、湖北、雲南等省份的100多個縣市。截至2025年2月，消費幫扶的採購金額超過人民幣200萬元，間接帶動1,000多位農戶的增收。

此次合作創新升級了「以購代捐」模式，將員工福利採購需求與消費幫扶緊密結合，既讓企業社會責任落到實處，又為幫扶地區的優質農產品帶來長期穩定的銷路。

泰格醫藥以此次福利採購為起點，未來將通過多種形式賦能幫扶地區特色農產品的供應鏈建設與品牌化，助力更多幫扶地區的農產品走向更廣闊的市場。

報告期內，公司持續推動員工參與志願活動，並努力促進公益活動與員工志願相結合，提升公益項目的價值。

◎ 泰格醫藥員工志願者活動

「泰格微笑虎」手工工作坊

組織員工參與手工公益活動，傳遞愛心。此次活動中，30名員工親手製作了「泰格微笑虎」玩偶，贈送給接受公司資金支持的唇顎裂患兒，陪伴他們安心度過手術期與康復期。

暖心物資捐贈

號召員工參與冬衣捐贈 & 童書樂捐公益活動。員工共計捐贈冬衣22箱，童書800冊，為邊遠牧區人民帶去溫暖，並為鄉村小學補充圖書館藏書。





行業發展

支持大健康行業發展

公司致力於推動臨床研究的生態體系創新和產業鏈協同發展，支持大健康行業長足發展。通過積極參與行業協會，出席國內外大型學術會議，參與前沿技術研究與行業政策制定，並與醫院及行業領先企業建立戰略合作等多種夥伴關係，公司分享自身實踐經驗與專業洞察，與行業同仁共同探索新藥研發的最新趨勢與監管政策動態，推動產業創新與高質量發展。

◎ 泰格醫藥行業協會參與情況（部分）

行業協會名稱	協會任職及參與情況
中國醫藥創新促進會	會員單位
中國醫藥質量管理協會 CRO 分會	會員單位
中國生物醫藥產業鏈創新轉化聯合體	理事單位
中國藥品監督管理研究會	理事單位
浙江省藥學會	會員單位
杭州高新區（濱江）生物醫藥創新聯合會	理事單位 公司總經理為第二屆理事會成員

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

泰格醫藥行業活動參與情況（部分）

- 2024 年 5 月，泰格醫藥出席馬來西亞臨床研究（Clinical Research Malaysia, CRM）Trial Connect 大會，全面展示泰格的一體化服務平臺，為東南亞藥物研發提供專業的全流程解決方案。
- 2024 年 5 月，泰格醫藥亮相 2024 瑞士 - 中國生命科學論壇（Swiss-Chinese Life Sciences Forum 2024），並受邀發表主題演講，分享了瑞中創新合作的成功案例，共同探討生命科學領域的最新動態和發展趨勢。
- 2024 年 5 月，泰格醫藥攜手多家子公司參展中國國際藥物信息協會（Drug Information Association, DIA）2024 中國年會，成功舉辦泰格創新論壇。論壇匯聚行業專家、學者、臨床研究專業人士，圍繞數字化技術以及國際化戰略等議題展開討論，加速新藥臨床研究的效率和出海進程。
- 2024 年 6 月，泰格醫藥亮相 2024 美國臨床腫瘤學會（American Society of Clinical Oncology, ASCO）年會，與全球專家學者及客戶深入交流，分享當下腫瘤研究的最新科研成果和臨床試驗動態，並就未來合作方向展開深入討論。
- 2024 年 6 月，泰格醫藥參加 2024 DIA 全球年會，共同探討當前生命科學界面臨的挑戰、最新的科學進展、政策動態及行業趨勢，為推動全球健康事業發展貢獻智慧與力量。
- 2024 年 9 月，泰格醫藥參加 2024 歐洲腫瘤內科學會（European Society for Medical Oncology, ESMO）年會，舉辦「Leading the Next Wave in Oncology Innovation」主題沙龍，分享豐富的抗腫瘤藥物臨床研究經驗，與一站式抗腫瘤藥物研發服務與解決方案。



推動國際化發展

在全球化浪潮的驅動下，出海已成為推動中國醫藥行業創新與發展的戰略高地。作為全球最大的醫藥市場，北美為中國企業提供了絕佳的創新藥物研發與商業化機遇，東南亞和 EMEA（歐洲、中東和非洲）等新興市場也日益展現出巨大的潛力。泰格醫藥深刻認識到「走出去」的重要性，通過全球化佈局，不斷提升自身在國際醫藥領域的影響力，助力中國醫藥創新走向世界。

報告期內，泰格醫藥聯合 Purpose Africa 舉辦中非臨床研究合作及數字化建設座談會，並簽署合作備忘錄，推動中非臨床研究和數字化平臺建設。此次合作涵蓋臨床研究能力建設、數字平臺搭建、研究中心能力提升、人才培養及政策法規支持，助力非洲地區臨床研究水平提升。

此外，公司完成對日本 CRO 公司 Medical Edge 的收購，進一步增強了海外臨床研究服務能力。收購後，Medical Edge 將成為泰格日本的全資子公司，助力泰格醫藥提供更高效的一體化臨床研究數據管理服務。泰格醫藥將依托 Medical Edge 的本土經驗和技術優勢，整合全球資源，進一步提升在亞太地區的研發服務能力，拓展國際市場。





05

生態共融，和諧共生

🔄 應對氣候變化
環境保護





概述

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

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

我們如何治理

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

◎ 治理架構



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

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

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

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

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





應對氣候變化

戰略

氣候變化是當前全球共同面對的環境挑戰，對泰格醫藥的業務及價值鏈的管理，以及周邊社區和公共健康都帶來不同程度的風險。與此同時，氣候變化也促使公司與各利益相關方緊密協作，共同探索科學降低全價值鏈碳足跡的實施路徑，在風險中尋求發展機遇。為此，我們建立系統的氣候風險管理機制，定期識別並披露氣候風險與機遇，評估其對運營的潛在影響。根據內部調研、行業研究與外部建議，公司得出風險與機遇評估結果。

◎ 氣候風險與機遇

風險/機遇類型	影響週期	具體描述	潛在財務影響
市場風險	短期 中期 長期	客戶提高對價值鏈碳足跡的關注程度，要求全價值鏈對降低碳排放做出貢獻。公司需要制定整合性氣候變化應對策略，持續推動公司綠色低碳運營，否則可能影響公司業務正常開展。	運營成本 ↑ 營業收入 ↓
政策與法規風險	短期 中期	國內外氣候政策、法律法規鼓勵企業積極應對氣候變化行動，限制企業開展影響氣候變化的不利行為。公司需要調整能源使用及排放、氣候信息披露等方面策略適應上述變化，否則可能因環境管理現狀無法滿足要求而面臨訴訟等法律責任。	運營成本 ↑ 營業收入 ↓
急性實體風險	短期 中期	氣候變化帶來極端天氣事件（如洪水、颶風、熱浪等），可能導致公司在全球範圍內的辦事處、實驗室或臨床試驗中心受損，造成設備損壞、數據丟失或試驗中斷。	運營成本 ↑ 固定資產價值 ↓
慢性實體風險	中期 長期	氣候長期變化如持續高溫可能會影響公司正常運營，同時可能引發海平面上升或持續性熱浪。公司在沿海或島嶼的運營點將可能造成資產損壞，甚至面臨搬遷問題，或需調整運營時間，以適應持續高溫天氣。	運營成本 ↑ 固定資產價值 ↓
聲譽風險	短期 中期 長期	公司若未採取積極有效的氣候應對行動並及時披露信息以回應外部相關方需求，可能導致公司聲譽受損，從而影響公司投融資、服務業務的正常開展。	營業收入 ↓
適應力機遇	中期 長期	公司可在低碳 / 綠色經濟新市場中尋求機遇，參與綠色供應鏈建設等，實現多元化經營並在低碳經濟整體轉型中佔有一席之地。	運營成本 ↓ 營業收入 ↑
資源效率機遇	短期 中期 長期	公司可通過提升研發及運營過程中的能源及水資源使用效率，降低運營成本。	運營成本 ↓
能源來源機遇	中期 長期	通過升級設備、優化能源管理系統和實施節能措施，公司可降低能源消耗，節約能源成本。	運營成本 ↓
產品與服務機遇	中期 長期	公司通過開發低碳化的臨床試驗解決方案，如通過電子化數據採集減少紙質使用、推廣遠程監查技術減少差旅需求等，降低臨床試驗相關成本。	運營成本 ↓
市場機遇	長期	隨著全球對氣候變化的關注度提升，製藥和醫療器械企業越來越重視綠色研發實踐。公司可以通過提供低碳化臨床試驗服務，滿足客戶對綠色臨床研發的需求。	營業收入 ↑



通過對氣候風險與機遇持續監測和動態調整，我們致力於將氣候挑戰轉化為推動公司綠色低碳運營的動力。基於公司溫室氣體主要產生於辦公環節，我們倡導員工踐行綠色辦公理念，推動資源使用效率的提升與低碳運營的實施，從而有效減少溫室氣體排放，助力公司在全球氣候行動中發揮積極作用。

影響、風險與機遇管理流程

對於潛在的氣候變化風險與機遇，泰格醫藥成立「氣候問題焦點小組」，以問卷調研的形式進行評估，邀請各部門主管基於對公司發展現狀的認知，參與討論並填寫問卷。在此基礎上，我們結合行業發展趨勢和外部專家意見，對問卷結果進行綜合分析，識別出對公司具有重要潛在影響的氣候風險與機遇類型，並明確其影響的時間範圍。同時，我們將氣候風險管理整合到公司整體管理體系中，確保其成為公司戰略決策的重要組成部分。

在評估過程中，公司從可能性、影響程度、適應力和恢復力四個維度對氣候風險與機遇進行重要性排序。其中，可能性與影響程度用於衡量風險或機遇對公司運營的潛在影響，而適應力與恢復力則反映公司應對風險的能力。此外，我們識別了公司的溫室氣體排放源，並結合風險與機遇的排序結果，有針對性地開展行業氣候變化相關政策研究、資源節約、排放降低等減緩及適應行動，以系統性提升公司應對氣候變化的韌性。

◎ 氣候風險與機遇矩陣





指標與目標

公司積極響應全球倡議，依據 SBTi 的標準和指南設定科學合理的溫室氣體減排目標，持續推動綠色低碳運營。我們已制定截至 2025 年的階段性目標，並計劃於 2025 年進一步細化減排行動。我們定期統計溫室氣體的排放量及排放密度，評估公司在應對氣候變化方面的目標進展，確保目標的推進與實現。

指標	目標 ¹	2024年進展
人均溫室氣體排放量 (範圍一與範圍二)	至 2025 年，較 2019 年減少 15%	較 2019 年減少 57.33%

註 1：受基準年數據統計基礎限制，公司 2021 年制定的環境管理目標涵蓋範圍為泰格醫藥中國境內全資子公司。自 2022 年起，公司持續擴大環境績效統計口徑（詳見「ESG 數據表和附註 - 環境」）。基於從嚴要求，2024 年起，公司將環境管理目標的涵蓋範圍擴展至對公司業務運作產生實質性影響的子公司，與合併財務報表範圍差異在不含方達控股、DreamCIS。其中方達控股單獨設立披露其環境管理目標，詳見《方達控股 2024 年環境、社會與管治報告》。



為制定科學的減排目標及策略，公司成立專項小組，由合規及 ESC 委員會組織綜合行政部、財務部、子公司 EHS 等部門參與工作，並開展專項培訓，幫助其深入了解碳管理背景和現狀、學習環境數據系統化管理工具，以順利推動公司的溫室氣體盤查與減排工作。

報告期內，公司明確溫室氣體排放的組織邊界，進一步盤查控制範圍內的溫室氣體排放數據。基於 1.5°C 溫控目標下的減排路徑，以及《科學碳目標設定手冊》的要求，公司已完成減排目標設定，於 SBTi 提交目標承諾（截至報告期末，目標為待審驗狀態）。我們將於 2025 年制定更為詳細的減排路徑，明確具體的實施措施、時間節點和資源配置，以確保公司減排目標的實現與全球氣候行動保持一致。

公司運營環節的溫室氣體排放主要來源於日常辦公過程中能源的使用。在辦公環節，公司消耗外購電力和外購熱力，由此產生範圍二（間接）溫室氣體排放；公司自有車輛使用汽油、柴油，產生範圍一（直接）溫室氣體排放。此外，公司辦公、食堂耗水主要來源於市政供水，在求取適用水源方面無風險。基於此，我們將溫室氣體減排與資源節約利用融入日常經營活動，積極推行綠色辦公。

我們實施《泰格醫藥辦公室管理細則》，通過設施管理、循環利用等舉措降低資源消耗，並基於該細則每年向全體員工進行培訓宣導。同時，我們不斷完善信息披露形式，向利益相關方傳遞公司在應對氣候變化方面的實踐。公司定期回應 CDP（Carbon Disclosure Project）氣候變化問卷，於報告期內獲得 B 等級（管理級別）。



綠色辦公關鍵舉措

- 通過日常溝通、定期培訓、設置節水節電標語、推送倡議海報等形式，增強員工綠色辦公意識，從而降低能源及水資源消耗；
- 科學合理規劃辦公空間佈局，充分利用自然採光和通風，減少對人工照明和空調的過度依賴，並優化非辦公區域的裝飾燈光管理，合理設置照明強度與時間；
- 管控各辦公區域的空調溫度，在下班前進行各區域開關面板檢查，杜絕能源浪費；
- 通過設置打印權限、計數管理、雙面打印等方式，減少紙張浪費；
- 推動辦公數字化轉型，應用線上審核流程與電子印章，大幅降低紙質單據使用率；
- 促進辦公用品循環利用，如文件保護袋、辦公桌椅等；推行數字化辦公用品管理系統，合理配置庫存；
- 食堂經營環節減少水資源浪費，使用更環保、可回收的餐具和用紙。

公司通過優化設施管理、加強監控和完善統計等方式，提升運營環節能源使用效益，減少溫室氣體排放。例如，嚴格控制用水、用電，持續加強用水設備設施檢查和維修工作力度；大力推廣和應用節能技術產品，如高效節能照明燈具、智能能源控制系統等，及時淘汰老舊、高耗能電器；做好水電消耗的數據統計與管理，識別並應對異常情況。此外，公司推進總部大樓建設，為未來的高質量發展提供有力支撐。新大樓秉承「持續發展」的理念，在建築設計和內部辦公設施的選用上，均注重綠色節能。

報告期內，公司發起「辦公室低碳生活」行動，從「節約水電，點滴做起」「合理用紙，減少浪費」「減塑環保，循環利用」和「低碳出行，科學保養」四個維度提出具體可行的方法。通過這些舉措，我們引導員工從點滴小事做起，擁抱可持續的生活方式，共同助力碳減排。



踐行中午關燈 1 小時，共享節能健康生活

為推動公司可持續發展和節能減排目標的實現，提升員工的節能環保意識，公司於報告期內發起「關燈 1 小時」活動，倡導員工午休期間關閉所在辦公區域內的照明燈具。

活動期間，公司協同行政人員、物業及樓層管理員，通過巡樓檢查確保執行到位，減少不必要的電力消耗。此外，我們採用「線上 + 線下」結合的宣傳方式，定期通過微信群和公共郵箱發佈溫馨提醒，同時在燈具開關處張貼醒目節能標識，營造全員參與的綠色辦公氛圍。本次活動持續 33 天，覆蓋國內 35 個辦事處，共有超過 8,300 名員工積極參與。





環境保護

環境合規管理

泰格醫藥秉持「以人為本 關愛健康 降低排放 持續發展」的管理方針，建立完善的環境管理體系，在合規管理基礎上，向著更可持續的商業模式轉型。

公司嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》《中華人民共和國節約能源法》《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》及海外當地相關法律法規。報告期內，公司未發生違反環境保護相關法律法規的事件。

公司制定並發佈《泰格醫藥環境、職業健康與安全管理制度》，規範公司廢氣與廢水排放、有害及無害廢棄物、能源、水資源及物料使用等內容，積極落實環境保護責任。報告期內，公司更新《泰格醫藥辦公室管理細則》，進一步明確辦公室的環境、職業健康與安全（EHS）管理要求，將綠色辦公理念貫穿於日常管理與運行中。

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

公司已於 2021 年制定了用水效益及能源使用效益目標，並由公司董事會對上述環境管理目標的達成情況進行年度審核。泰格醫藥及合併財務報表內子公司（除方達控股外）有害廢棄物與無害廢棄物排放量較小，因此暫未設立與廢棄物相關的管理目標。我們將持續強化對環境關鍵量化績效指標的管理，並根據實際運營情況，不斷擴大環境指標的統計口徑。

環境管理目標		2024 年目標進展
水耗目標	至 2025 年，公司人均耗水量較 2019 年減少 30%	2024 年，公司人均耗水量為 6.13 立方米 / 人，較 2019 年減少 87.32%
能耗目標	至 2025 年，公司人均綜合能源消耗量較 2019 年減少 15%	2024 年，公司人均綜合能源消耗量為 0.58 兆瓦時 / 人，較 2019 年減少 57.04%

注：環境管理目標口徑與前述「人均溫室氣體排放量（範圍一與範圍二）」目標口徑保持一致，為對公司業務運作產生實質性影響的子公司。

泰格醫藥主要開展臨床運營和項目管理，提供從技術支持到上市諮詢的一體化服務以及上市後臨床研究服務，整體環境管理風險較小。部分對環境管理要求較高的子公司（如北京雅信誠等）已開展第三方環境評估，並通過 ISO 14001:2015 環境管理體系認證，且認證在報告期內有效。

減少污染物排放

泰格醫藥開展臨床相關服務，涉及的排放物與廢棄物較少，主要包括生活污水、一般固體廢棄物以及少量日常辦公過程中產生的有害廢棄物，對環境的危害較小。公司通過辦公區域物業以及第三方機構協助，確保排放與廢棄物合規處置。

辦公環節排放與廢棄物管理措施

- 生活污水，納管排放；
- 無害固體廢棄物主要包括辦公廢紙、清潔用品垃圾、食品垃圾等，公司定期統計管理日常辦公無害廢棄物產生量，通過垃圾分類由環保部門定期清運；
- 有害廢棄物主要包括打印機墨盒、廢棄燈管、筆記本廢電池等少量日常辦公產生的有害廢棄物，統一交予第三方專業機構或物業處理。



在臨床研究環節，我們同樣將綠色發展理念融入日常運營，注重運營場所的環境合規管理。通過節約資源使用、減少廢棄物產生並確保達標排放，我們力求降低自身運營對環境的影響。

需要說明的是，泰格醫藥子公司方達控股、捷通檢測、觀合醫藥涉及實驗室業務，實驗過程中將產生廢氣、廢水以及少量醫療廢物，其主要處理方式概述如下。其中，方達控股作為獨立上市的子公司已發佈 ESG 報告，其詳細處置措施可參見《方達控股 2024 年環境、社會與管治報告》。

排放與廢棄物		處理方式
 廢氣	少量生物及有機氣體	- 採用生物安全櫃及活性炭技術收集實驗室廢氣，輸送至處理系統統一處置； - 安裝採樣平臺，密切監測空氣污染物的濃度，以符合環境標準。
	試劑分裝或使用過程中產生的有機廢氣	實驗過程在通風櫥內進行，產生的廢氣通過通風櫥管道輸送至二級活性炭廢氣處理設施進行處理，達標後排放。
 廢水	實驗室過程產生的少量廢水	- 精準計算實驗材料耗水量，減少廢水排放量； - 在現場安裝廢水處理設施，對廢水進行適當處理後再排放，如交由第三方處理高濃度污染物進行稀釋及收集。
 廢棄物	感染性廢棄物	- 放入並密封在帶有清晰警告標籤的黃色醫療袋中； - 使用高壓蒸汽消毒並轉移到收集點； - 放入裝滿消毒液的容器中。
	損傷性廢棄物	- 放置和儲存在帶有明確警告標籤的專用銳器盒中； - 使用高壓蒸汽消毒並轉移到收集點。
	病理性廢棄物	- 放置並密封在帶有清晰警告標籤的黃色醫療袋中； - 使用高壓蒸汽消毒並轉移到收集點。
	其他有害廢棄物	- 現場安全員及化學廢棄物協調員負責管理及監督廢棄物的處理及處置程序； - 提供二級容器，並將化學品隔離在有明確化學品卷標的指定化學廢棄物堆放區，防止外洩； - 所有有害廢棄物均由持牌回收商收集處置及處理。
	無害廢棄物	在現場提供回收箱並聘請持牌回收商收集該物料，鼓勵員工回收紙張、紙板、鋁罐及膠樽。



ESG 數據表和附註

數據口徑

數據範疇	數據口徑說明		
	2022年	2023年	2024年
公司治理：包括商業道德、合規管理數據	與合併財務報表範圍一致		
社會：包括服務質量管理、創新驅動、供應鏈安全、社會貢獻數據	與合併財務報表範圍一致		
社會：員工數據	較合併財務報表範圍，不包含子公司方達控股（海外區）		
環境：包括能源利用、水資源利用、固體廢棄物排放、廢氣排放、溫室氣體排放數據	泰格醫藥中國境內全資子公司及其具有運營控制權的控股子公司	較合併財務報表範圍，不包含子公司方達控股（海外區）	較合併財務報表範圍，不包含子公司方達控股（海外區）以及 2024 財年下半年新納入合併財務報表範圍子公司 *

* 新並表子公司納入管理時長不足 6 個月，將在下一財年追溯調整

環境¹

指標	單位	2022年	2023年	2024年
能源利用				
自有車輛耗汽油用量	升	46,626.23	51,011.95	49,495.51
外購電力用量	兆瓦時	16,826.91	21,675.37	20,921.43
外購熱水用量 ²	吉焦	307.50	649.78	908.40
人均綜合能源消耗量	兆瓦時 / 人	2.22	2.75	2.92
人均直接能源消耗量	兆瓦時 / 人	0.05	0.05	0.06
人均間接能源消耗量	兆瓦時 / 人	2.17	2.70	2.86
人均外購電力用量	兆瓦時 / 人	2.15	2.45	2.62
水資源利用				
總耗水量 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
固體廢棄物排放 ⁴				
所產生的有害廢棄物總量	噸	189.59	268.21	460.21
人均有害廢棄物排放量	噸 / 人	0.02	0.03	0.06
所產生的無害廢棄物總量	噸	48.50	68.05	76.07
人均無害廢棄物排放量	噸 / 人	0.01	0.01	0.01
廢氣排放 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



指標	單位	2022年	2023年	2024年
顆粒物排放	千克	1.70	2.37	2.16
溫室氣體排放 ⁶				
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	9,769.62	13,850.21	13,060.86
範圍一（直接）溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	113.83	118.73	116.82
範圍二（間接）溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	9,655.80	13,731.49	12,944.04
人均溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量 / 人	1.25	1.56	1.64

泰格醫藥對子公司實施分類管理，以充分發揮其管理優勢和靈活性。其中，子公司方達控股、Dream CIS 因其業務性質或發展階段的特殊性，在日常管理中具有較高獨立性。泰格醫藥通過提供資源配置、監督評估等管理方式，確保上述子公司與公司整體戰略和目標保持一致。

下表披露對公司業務運作產生實質性影響範圍的環境數據，不包含管理獨立性較高的子公司。

指標	單位	2022年	2023年	2024年
能源利用				
自有車輛耗汽油用量	升	35,683.23	39,946.26	41,150.00
外購電力用量	兆瓦時	3,585.81	3,348.76	3,353.02

指標	單位	2022年	2023年	2024年
外購熱水用量 ²	吉焦	307.50	649.78	908.40
人均綜合能源消耗量	兆瓦時 / 人	0.58	0.52	0.58
人均直接能源消耗量	兆瓦時 / 人	0.05	0.05	0.05
人均間接能源消耗量	兆瓦時 / 人	0.53	0.47	0.53
人均外購電力用量	兆瓦時 / 人	0.52	0.45	0.49
水資源使用				
總耗水量 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
廢氣排放 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
顆粒物排放	千克	1.70	1.77	1.73
溫室氣體排放 ⁶				
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	2,163.02	2,149.64	2,153.21
範圍一（直接）溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	84.21	90.09	92.81
範圍二（間接）溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	2,078.81	2,059.54	2,060.40



指標	單位	2022年	2023年	2024年
人均溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量 / 人	0.32	0.29	0.32

注：

[1] 環境強度數據指標（除「人均耗水量」外）計算時選用的人數，皆與環境數據口徑範圍相同，人均耗水量選用常駐辦公室人數，詳見注 [3] 說明。此外，公司將僅方達控股涉及的能源類型已納入匯總環境數據表的綜合能耗及溫室氣體排放計算中，包括柴油、天然氣以及蒸汽，相關能源消耗的細分數據詳見《方達控股 2024 年環境、社會與管治報告》。

[2] 外購熱水用量按價格折算，分別參照公司為北京市、西安市碑林區、烏魯木齊沙依巴克區、石家莊河西區 4 個運營點實際繳納暖氣費以及當地基本熱價。此外，2022 年外購熱水用量進行內部追溯調整。

[3] 受公司業務模式以及辦公樓水費繳納方式影響，公司部分員工常年駐點合作醫院，難以確認實際消耗水資源的員工數。為合理評估公司水資源消耗程度，2022 年，公司通過實測部分運營點位人均水資源消耗量的方式，利用當年環境績效口徑涵蓋員工數，倒推年度耗水量。2023 年起，公司逐步完善運營點的耗水量管理，對其常駐辦公人數進行統計、計算，2023 年總耗水量相較 2022 年的估算值有明顯下降。2024 年，總耗水量上升，主要由於嘉興泰格二期大樓投入使用。

[4] 方達控股在開展臨床前 CRO 業務的過程中產生有害廢棄物，泰格醫藥及其他子公司在運營中僅產生少量日常辦公有害廢棄物，故有害廢棄物統計數據僅包含方達控股（中國區）。泰格醫藥及其他子公司無害廢棄物由物業統一處理，暫未由公司自行統計，故無害廢棄物排放量僅包含方達控股（中國區）。

[5] 廢氣排放量計算方式參照香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》最新版附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引（2021 年 5 月）。

[6] 範圍一溫室氣體排放量，公司於 2022-2024 年參照香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引，確定柴油排放係數；參考《中國能源統計年鑑》（2022）、《省級溫室氣體清單編制指南（試行）》（2011），確定天然氣排放係數。公司於 2022 年參照香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引，確定汽油排放係數；2023-2024 年參考《中國能源統計年鑑》（2022）、《省級溫室氣體清單編制指南（試行）》（2011），確定汽油排放係數為 0.002255 噸二氧化碳當量 / 立方米。

範圍二溫室氣體排放量，針對中國內地外購電力，2022 年選用 0.5703 噸二氧化碳當量 / 兆瓦時；2023 年，參考中國生態環境部、國家統計局《關於發佈 2021 年電力二氧化碳排放因子的公告》，選用 2021 年全國電力平均二氧化碳排放因子（不包括市場化交易的非化石能源電量）的 0.5942 噸二氧化碳當量 / 兆瓦時；2024 年，參考中國生態環境部、國家統計局《關於發佈 2022 年電力二氧化碳排放因子的公告》，選用 2022 年全國電力平均二氧化碳排放因子（不包括市場化交易的非化石能源電量）的 0.5856 噸二氧化碳當量 / 兆瓦時。外購熱力排放係數參考《工業其他行業企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》（2015 年 7 月），選用 0.11 千克二氧化碳當量 / 兆焦。同時自 2023 年擴大環境口徑後，範圍二溫室氣體排放量計算時增加韓國、巴基斯坦、中國香港、中國台灣等國家和區域的外購電力產生的溫室氣體排放量。其中，參考中國台灣經濟部 2022 年公佈數據，中國台灣電力排放係數 0.509 噸二氧化碳當量 / 兆瓦時；參考《港燈 2022 可持續發展報告》，中國香港電力排放係數（港燈）為 0.68 噸二氧化碳當量 / 兆瓦時；參考《The Climate Transparency Report 2020（2020 年氣候透明度報告）》，巴基斯坦電力排放係數更新為 0.359 噸二氧化碳當量 / 兆瓦時；韓國電力排放係數為 0.41346 噸二氧化碳當量 / 兆瓦時。

員工

指標	單位	2022年	2023年	2024年
員工僱傭				
員工總數	人	8,843	9,020	9,181
全職員工數	人	8,501	8,850	9,007
全職勞動合同制員工數	人	8,446	8,831	8,965
全職勞務派遣制員工數	人	55	19	42
兼職員工數	人	342	170	174
註：以下數據均不包含兼職員工 ¹				
男性員工數	人	1,585	1,543	1,481
女性員工數	人	6,916	7,307	7,526
50 歲（含）以上的員工人數 ²	人	112	131	148
30 歲（不含）-50 歲（不含）的員工人數 ²	人	2,650	3,448	3,161
30 歲（含）以下的員工人數 ²	人	5,739	5,271	5,698
在中國大陸工作的員工數	人	7,808	8,069	8,162
在港澳台及海外工作的員工數	人	693	781	845
博士以上學位的員工人數 ²	人	65	65	89
碩士學位的員工人數 ²	人	1,408	1,399	1,537
本科學位的員工人數 ²	人	5,755	6,064	6,280
大專或以下的員工人數 ²	人	1,273	1,322	1,101
高級管理層員工人數	人	113	64	63



指標	單位	2022年	2023年	2024年
中級管理層員工人數	人	677	319	391
初級管理層員工人數	人	7,711	791	1,165
基層員工人數	人		7,676	7,388
高級技術崗位員工人數	人	450	510	529
中級技術崗位員工人數	人	1,849	2,119	2,428
初級技術崗位員工人數	人	6,157	6,168	6,050
司齡 ≥10 年的員工數	人	258	335	587
司齡 5（含） - 10 年（不含）的員工數	人	1,057	1,299	1,566
司齡 3（不含） - 5 年（不含）的員工數	人	1,084	1,243	1,867
司齡 ≤3 年的員工數	人	6,102	5,973	4,987
殘疾人員工人數	人	23	29	31
少數民族員工人數	人	341	372	408
新進員工總數	人	3,459	2,311	2,501
新進男性員工數	人	644	394	382
新進女性員工數	人	2,815	1,917	2,119
50 歲（含）以上新進員工數	人	68	29	32
30 歲（不含） - 50 歲（不含）的新進員工數	人	584	466	392
30 歲（含）以下新進員工數	人	2,807	1,816	2,077
新進大陸員工數	人	3,234	2,179	2,397

指標	單位	2022年	2023年	2024年
新進港澳台及海外員工數	人	225	132	104
新進員工數：全職勞動合同制	人	3,387	2,308	2,461
新進員工數：全職勞務派遣制	人	72	3	40
員工流失 ³				
員工流失率	%	25.42	18.62	21.25
男性員工流失率	%	26.75	22.10	31.47
女性員工流失率	%	25.12	17.89	19.24
50 歲（含）以上員工的流失率 ⁴	%	16.96	18.32	31.08
30 歲（不含） - 50 歲（不含）員工的流失率	%	18.87	12.73	19.65
30 歲（含）以下員工的流失率	%	28.61	22.48	21.88
高級管理層員工流失率	%	10.62	6.25	11.11
中級管理層員工流失率	%	15.81	5.64	5.63
初級管理層員工流失率	%	26.48	8.72	10.13
基層員工流失率	%		20.28	23.92
高級技術崗位員工流失率 ⁵	%	12.89	7.06	6.43
中級技術崗位員工流失率 ⁵	%	17.90	10.81	12.27
初級技術崗位員工流失率 ⁵	%	28.52	22.32	26.15
司齡 ≥10 年的員工流失率	%	7.75	2.69	2.39
司齡 5（含） -10 年（不含）的員工流失率	%	13.53	7.54	10.03



指標	單位	2022年	2023年	2024年
司齡 3（不含）-5 年（不含）的員工流失率	%	25.55	12.55	18.43
司齡 ≤3 年的員工流失率	%	28.20	23.19	28.05
在大陸工作的員工流失率	%	26.27	18.81	22.54
在港澳台及海外工作的員工流失率	%	15.87	16.65	8.76
職業健康與安全				
員工因工傷損失工作日數	天	483	422	422
因工作關係而死亡的員工人數	人	0	0	0
員工百萬工時可記錄工傷率（LTIFR） ⁶	次	—	0.34	0.77
員工人均接受健康與安全的培訓時長	小時	2.09	1.66	3.78
員工培訓與發展				
員工培訓投入 ⁷	萬元	362.22	634.41	399.97
員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
男性員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
女性員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
高級管理層員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
中級管理層員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
初級管理層員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
基層員工培訓覆蓋率	%		100	100

指標	單位	2022年	2023年	2024年
高級技術崗位員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
中級技術崗位員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
初級技術崗位員工培訓覆蓋率	%	100	100	100
員工人均培訓時長	小時	104.84	109.68	99.48
男性員工人均培訓時長	小時	90.78	96.64	93.63
女性員工人均培訓時長	小時	108.06	112.44	100.63
高級管理層人均培訓時長	小時	100.74	95.77	86.42
中級管理層人均培訓時長	小時	103.30	103.82	96.90
初級管理層人均培訓時長	小時	110.74	95.37	91.00
基層員工人均培訓時長	小時		111.52	101.07
高級技術崗位員工人均培訓時長	小時	107.12	104.04	96.18
中級技術崗位員工人均培訓時長	小時	109.46	109.60	98.40
初級技術崗位員工人均培訓時長	小時	111.13	111.02	100.21
定期接受績效和職業發展考核的員工比例	%	100	100	100
男性員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100
女性員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100
高級管理層員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100



指標	單位	2022年	2023年	2024年
中級管理層員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100
初級管理層員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%		100	100
基層員工接受定期績效和職業發展考核的比例	%	100	100	100

注：

[1] 除員工總數，員工績效涵蓋口徑包括除方達控股（海外區）外的泰格醫藥合併財務報表內的全職勞動合同制員工和全職勞務派遣制員工，不包括兼職員工和實習員工。

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

[3] 員工流失率計算方式為：員工流失率 = 年內員工流失人數 / 年末員工總人數 × 100%；員工流失統計不包含試用期離職員工。2024 年，公司部分員工因業務調整轉崗至非合併報表範圍內的企業，因此員工整體流失率有所上升。若排除該因素，員工流失率自 21.25% 下降至 18.52%。

[4] 2024 年，50 歲（含）以上員工的流失率有所上升，主要源於該年齡段部分員工達到退休年齡。若排除該因素，50 歲（含）以上員工的流失率自 31.08% 下降至 10%。

[5] 2023 年按技術崗位劃分的員工流失率統計有誤，於本年度報告追溯調整。

[6] 2024 年員工工傷事件原因主要為員工上下班途中發生的交通事故以及在第三方場所工作過程中受到的輕微傷害，不涉及重大工傷事件。員工百萬工時可記錄工傷率（LTIFR）=（損失工時工傷數量）/（會計期間總工作小時數）×1,000,000。

[7] 2024 年，公司積極引入高學歷人才，推動部分外部培訓轉為內部經驗分享和導師制內訓，提升培訓效率，因此員工培訓投入同比有所下降。

服務質量管理

指標	單位	2022年	2023年	2024年
經證實的侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的投訴總數	件	0	0	0
公司接到的關於產品和服務的投訴總數	件	0	0	0
報告期內發生的產品和服務相關的安全與質量重大責任事故損害涉及的金額	萬元	0	0	0

創新驅動

指標	單位	2022年	2023年	2024年
研發投入金額	萬元	23,461.93	26,155.51	23,838.55
研發投入金額佔主營業務收入比例	%	3.31	3.54	3.68
研發人員數量	人	795	934	1,145
研發人員比例	%	8.61	9.63	11.24



供應鏈安全

指標	單位	2022年	2023年	2024年
供應商總數 ¹	家	1,989	2,204	1,233
中國大陸供應商數量	家	1,605	1,766	961
港澳台以及海外供應商數量	家	384	438	272
供應商行為準則簽署率	%	—	—	73.72

注：

[1] 2024 年，公司對供應商進行整合與優化，供應商總數較往年有所減少。

社會貢獻

指標	單位	2022年	2023年	2024年
對外捐贈投入				
對外捐贈金額	萬元	626.74	722.05	223.70
其中，教育助學投入金額	萬元	125.00	150.00	155.00
其中，醫療健康投入金額	萬元	320.00	65.50	10.00
其他投入金額 ¹	萬元	128.00	505.48	58.70
員工志願				
員工志願服務總時長	小時	—	1,164	1,954
員工志願服務人次	人次	—	353	104

注：

[1] 2023 年“其他投入金額”主要為泰格醫藥對公益基金會的非定向捐贈。

商業道德

指標	單位	2022年	2023年	2024年
監管部門對公司及員工提出並已審結的貪污訴訟案件數	件	0	0	0
商業道德相關培訓覆蓋的董事比例	%	100	100	100
商業道德相關培訓覆蓋的管理層比例	%	100	100	100
商業道德相關培訓覆蓋的員工比例	%	100	100	100
報告期內因公司不正當競爭行為導致訴訟或重大行政處罰的涉案金額	萬元	0	0	0

合規管理

指標	單位	2022年	2023年	2024年
違反有關市場推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	件	0	0	0
違反有關產品和服務信息與標識的法規及自願性準則的事件總數	件	0	0	0
違反有關客戶隱私保護的法規及自願性準則的事件總數	件	0	0	0
違反僱傭相關法律法規的事件總數	件	0	0	0
因污染物超標或違規排放而受到處罰的事件總數	件	0	0	0



對標索引表

香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》索引表

B部分：強制披露規定	
強制披露項	報告章節
管治架構	可持續發展管理
匯報原則	報告編制說明
匯報範圍	報告編制說明

C部分：「不遵守就解釋」條文	
層面、一般披露及關鍵績效指標	報告章節
A. 環境	
A1. 排放物	生態共融，和諧共生 - 環境保護
A1.1	生態共融，和諧共生 - 環境保護 ESG 數據表和附註 - 環境
A1.2	ESG 數據表和附註 - 環境
A1.3	ESG 數據表和附註 - 環境
A1.4	ESG 數據表和附註 - 環境
A1.5	生態共融，和諧共生 - 環境保護
A1.6	生態共融，和諧共生 - 環境保護
A2. 資源使用	生態共融，和諧共生 - 應對氣候變化 生態共融，和諧共生 - 環境保護

層面、一般披露及關鍵績效指標	報告章節
A2.1	ESG 數據表和附註 - 環境
A2.2	生態共融，和諧共生 - 環境保護 ESG 數據表和附註 - 環境
A2.3	生態共融，和諧共生 - 環境保護 生態共融，和諧共生 - 應對氣候變化
A2.4	生態共融，和諧共生 - 環境保護 生態共融，和諧共生 - 應對氣候變化
A2.5	公司主營業務為臨床研究服務，不涉及包裝物使用
A3. 環境及天然資源	生態共融，和諧共生 - 環境保護
A3.1	生態共融，和諧共生 - 環境保護
A4. 氣候變化	生態共融，和諧共生 - 應對氣候變化
A4.1	生態共融，和諧共生 - 應對氣候變化
B. 社會	
僱傭及勞工常規	
B1. 僱傭	育才與共，和衷共濟 - 員工權益與福利 育才與共，和衷共濟 - 多元、平等與包容
B1.1	ESG 數據表和附註 - 員工
B1.2	ESG 數據表和附註 - 員工
B2. 健康與安全	育才與共，和衷共濟 - 員工權益與福利
B2.1	育才與共，和衷共濟 - 員工權益與福利 ESG 數據表和附註 - 員工



層面、一般披露及 關鍵績效指標	報告章節
B2.2	ESG 數據表和附註 - 員工
B2.3	育才與共，和衷共濟 - 員工權益與福利
B3. 發展及培訓	育才與共，和衷共濟 - 人才成長與發展
B3.1	ESG 數據表和附註 - 員工
B3.2	ESG 數據表和附註 - 員工
B4. 勞工準則	育才與共，和衷共濟 - 員工權益與福利
B4.1	育才與共，和衷共濟 - 員工權益與福利
B4.2	育才與共，和衷共濟 - 員工權益與福利
營運慣例	
B5. 供應鏈管理	創新服務，質量為本 - 供應鏈安全
B5.1	ESG 數據表和附註 - 供應鏈安全
B5.2	創新服務，質量為本 - 供應鏈安全 ESG 數據表和附註 - 供應鏈安全
B5.3	創新服務，質量為本 - 供應鏈安全
B5.4	創新服務，質量為本 - 供應鏈安全
B6. 產品責任	合規前進，行穩致遠 - 知識產權保護 創新服務，質量為本 - 服務質量管理 創新服務，質量為本 - 客戶關係管理
B6.1	公司主營業務為臨床研究服務，不涉及產品回收
B6.2	創新服務，質量為本 - 客戶關係管理 ESG 數據表和附註 - 服務質量管理
B6.3	合規前進，行穩致遠 - 知識產權保護

層面、一般披露及 關鍵績效指標	報告章節
B6.4	創新服務，質量為本 - 服務質量管理
B6.5	合規前進，行穩致遠 - 信息安全保護
B7. 反貪污	合規前進，行穩致遠 - 商業道德
B7.1	ESG 數據表和附註 - 商業道德
B7.2	合規前進，行穩致遠 - 商業道德
B7.3	ESG 數據表和附註 - 商業道德
社區	
B8. 社區投資	育才與共，和衷共濟 - 社會貢獻 育才與共，和衷共濟 - 行業發展
B8.1	育才與共，和衷共濟 - 社會貢獻 育才與共，和衷共濟 - 行業發展
B8.2	育才與共，和衷共濟 - 社會貢獻 育才與共，和衷共濟 - 行業發展 ESG 數據表和附註 - 社會貢獻



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

披露要求	對應章節
第一章 總則	可持續發展管理
	ESG 數據表和附註
	報告編制說明
第二章 可持續發展信息披露框架	可持續發展管理
第三章 環境信息披露	
第一節 應對氣候變化	
應對氣候變化	生態共融，和諧共生 - 應對氣候變化
第二節 污染防治與生態系統保護	
污染物排放	生態共融，和諧共生 - 環境保護
廢棄物處理	生態共融，和諧共生 - 環境保護
生態系統和生物多樣性保護	公司主營業務為臨床研究服務，對生態系統和生物多樣性影響較小
環境合規管理	生態共融，和諧共生 - 環境保護
第三節 資源利用與循環經濟	
能源利用	生態共融，和諧共生 - 應對氣候變化
水資源利用	生態共融，和諧共生 - 環境保護
循環經濟	公司業務與生產製造關聯較小，不涉及循環經濟
第四章 社會信息披露	
第一節 鄉村振興與社會貢獻	
鄉村振興	育才與共，和衷共濟 - 社會貢獻
社會貢獻	育才與共，和衷共濟 - 社會貢獻
第二節 創新驅動與科技倫理	
創新驅動	創新服務，質量為本 - 創新驅動
科技倫理	創新服務，質量為本 - 臨床試驗倫理

披露要求	對應章節
第三節 供應商與客戶	
供應鏈安全	創新服務，質量為本 - 供應鏈安全
平等對待中小企業	報告期末公司應付賬款（含應付票據）餘額及逾期未支付款項金額詳見《杭州泰格醫藥科技股份有限公司 2024 年年度報告》
產品和服務安全與質量	創新服務，質量為本 - 服務質量管理 創新服務，質量為本 - 客戶關係管理
數據安全與客戶隱私保護	合規前進，行穩致遠 - 信息安全保護
第四節 員工	
員工	育才與共，和衷共濟 - 人才成長與發展
	育才與共，和衷共濟 - 員工權益與福利
	育才與共，和衷共濟 - 多元、平等與包容
第五章 可持續發展相關治理信息披露	
第一節 可持續發展相關治理機制	
盡職調查	可持續發展管理 - 重要性議題分析
利益相關方溝通	可持續發展管理 - 利益相關方參與
第二節 商業行為	
反商業賄賂及反貪污	合規前進，行穩致遠 - 商業道德
反不正當競爭	合規前進，行穩致遠 - 商業道德
第六章 附則和釋義	對標索引表
	報告鑒證聲明
自主披露議題	
董事會治理有效性	規範治理，誠信透明 - 董事會治理有效性
信息透明	規範治理，誠信透明 - 投資者權益保障
知識產權保護	合規前進，行穩致遠 - 知識產權保護
負責任營銷	創新服務，質量為本 - 客戶關係管理



全球可持續發展標準委員會（GSSB）《GRI 可持續發展報告標準》（2021 版）與聯合國可持續發展目標索引表

報告框架	《GRI可持續發展報告標準》（2021版）	聯合國可持續發展目標
領導致辭	2-22	
泰格醫藥檔案		
公司概況	2-1	
願景與企業文化		
主營業務	2-6	
我們的 20 年		
可持續發展管理		
可持續發展理念	2-22	
可持續發展治理	2-12,2-13,2-14,2-16,2-17,2-18	
可持續發展貢獻		
重要性議題分析	3-1,3-2,3-3	
利益相關方參與	2-29	
規範治理，誠信透明	2-23	
董事會治理有效性	2-9,2-10,2-11,2-19,2-20,2-26	
投資者權益保障		
規範關聯交易		
合規前進，行穩致遠	2-23	 16.5 大幅減少一切形式的腐敗和賄賂行為 16.6 在各級建立有效、負責和透明的機構 16.b 推動和實施非歧視性法律和政策以促進可持續發展
合規經營		
商業道德	2-15,2-25,2-27,205-1	
信息安全保護	2-27	
知識產權保護		
創新服務，質量為本	2-23	
服務質量管理	2-27	



報告框架		《GRI可持續發展報告標準》(2021版)	聯合國可持續發展目標
創新驅動	201-4	 	3.8 人人獲得安全、有效、優質和負擔得起的基本藥品和疫苗 9.5 「提升工業部門的技術能力」「大幅增加每 100 萬人口中的研發人員數量，並增加公共和私人研發支出」
臨床試驗倫理	2-27		
客戶關係管理	2-27,417-3		
供應鏈安全	204-1,409-1		
育才與共，和衷共濟	2-23		
人才成長與發展	404-2	  	3.8 人人獲得安全、有效、優質和負擔得起的基本藥品和疫苗 5.5 確保婦女全面有效參與各級政治、經濟和公共生活的決策，並享有進入以上各級決策領導層的平等機會 8.5 到 2030 年，所有男女，包括青年和殘疾人實現充分和生產性就業，有體面工作，並做到同工同酬 8.7 立即採取有效措施，根除強制勞動、現代奴隸制和販賣人口，禁止和消除最惡劣形式的童工，包括招募和利用童兵，到 2025 年終止一切形式的童工 8.8 保護勞工權利，推動為所有工人，包括移民工人，特別是女性移民和沒有穩定工作的人創造安全和有保障的工作環境
員工權益與福利	2-27,401-2,403-2,403-3,403-5,403-6,403-7, 403-10,406-1,408-1,409-1		
多元、平等與包容	2-30,405-1,406-1		
社會貢獻	203-1		
行業發展	2-28,203-1		
生態共融，和諧共生	2-23	 	12.5 到 2030 年，通過預防、減排、回收和再利用，大幅減少廢物的產生 12.6 鼓勵各個公司，特別是大公司和跨國公司，採用可持續的做法，並將可持續性信息納入各自報告週期 13.3 加強氣候變化減緩、適應、減少影響和早期預警等方面的教育和宣傳，加強人員和機構在此方面的能力
應對氣候變化	201-2,305-1,305-2,305-4		
環境保護	2-23,2-27		
ESG 數據表和附註			
環境	2-4,302-1,302-3,303-1,303-3,305-1,305-2,305-4,306-1,306-2,306-3		
員工	2-4,2-7,2-8,401-1,403-9, 404-1,404-3,405-1	 	
服務質量管理	418-1		
創新驅動			
供應鏈安全	2-4		
社會貢獻			
商業道德	205-2,205-3,206-1		
合規管理	416-2,417-2,417-3,418-1		
對標索引表			
專業名詞表			
報告編制說明	2-2,2-3		
報告鑒證聲明	2-5		



專業名詞表

說明：為幫助利益相關方更好地理解本報告披露內容，我們對本報告出現的專業術語進行解釋，並按字母表順序排列。

英文簡稱	釋義
AAALAC	Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care 國際實驗動物評估和認可委員會
AI	Artificial Intelligence 人工智能
APL	Audit Program Lead 稽查項目負責人
ASCO	American Society of Clinical Oncology 美國臨床腫瘤學會
BCP	Business Continuity Planning 營運持續計劃
BDS	Business Development System 商務發展系統
CAPA	Corrective and Preventive Actions 糾正和預防措施
CCC	China Compulsory Certification 中國強制性產品認證
CCMS	Clinical Coordinator Management System 臨床協調員管理系統
CDP	Carbon Disclosure Project 碳信息披露項目
CNAS	China National Accreditation Service 中國合格評定國家認可委員會
CMA	China Inspection Body and Laboratory Mandatory Approval 中國計量認證
CQC	China Quality Certification 中國質量認證
CRA	Clinical Research Associate 臨床監查員
CRC	Clinical Research Coordinator 臨床協調員
CRO	Contract Research Organization 合同研究組織

英文簡稱	釋義
CRM	Clinical Research Malaysia 馬來西亞臨床研究
CTCM	Clinical Trial Centralized Monitoring 中心化監查
CTMS	Clinical Trial Management System 臨床研究管理系統
CTRM	Clinical Trial Remote Monitoring 臨床試驗遠程監查
DCT	Decentralized Clinical Trials 去中心化臨床試驗
DE&I	Diversity, Equity and Inclusion 多元、平等與包容
DIA	Drug Information Association 藥物信息協會
DPO	Data Protection Officer 數據保護官
DRP	Disaster Recovery Planning 災難恢復計劃
EAP	Employee Assistance Program 員工心理健康關愛項目
eCPM	eClinical Trial Patient Management 臨床研究患者管理平臺
eCTD	electronic Common Technical Document 電子通用技術文檔
EDC	Electronic Data Capture 電子數據採集
EHS	Environment, Health and Safety 環境、職業健康與安全
ESG	Environmental, Social and Governance 環境、社會及公司治理
ESMO	European Society for Medical Oncology 歐洲腫瘤內科學會
ESR	Electronic Source Record 電子源數據記錄



英文簡稱	釋義
E-SITE	Excellent Site 卓越臨床運營中心
GCP	Good Clinical Practice 藥物臨床試驗質量管理規範
GDPR	General Data Protection Regulation 通用數據保護條例
GRI	Global Reporting Initiative 全球報告倡議組織
GxP	Good x Practice 藥品質量管理系列規範的統稱
GMP	Good Manufacturing Practice 藥品生產質量管理規範
ICH	International Council for Harmonization of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use 國際人用藥品註冊技術協調會
IDP	Individual Development Plan 個人發展計劃
KPI	Key Performance Indicator 關鍵績效指標
KQI	Key Quality Indicator 關鍵質量指標
MBA	Master of Business Administration 工商管理碩士
NMPA	National Medical Products Administration 國家藥品監督管理局
OA	Office Automation 辦公自動化
PDCA	Plan, Do, Check and Act 策劃、實施、檢查、處理
PhiOS	Pharmacovigilance-intelligence-Insight/Improved Overview System 藥物警戒數據挖掘 - 改善管理系統
PIP	Performance Improvement Plan 員工績效改進計劃
PM	Project Manager 項目經理
PMP	Project Management Professional 項目管理專業人士

英文簡稱	釋義
PSCI	Pharmaceutical Supply Chain Initiative 製藥供應鏈倡議
QA	Quality Assurance 質量保證
QMS	Quality Management System 質量管理系統
QSD	Quality System Documentation 質量標準文件
RBQC	Risk-based Quality Control 基於風險的質量控制
RBQM	Risk-based Quality Management 基於風險的質量管理
RCA	Root Cause Analysis 根本原因分析
SDGs	Sustainable Development Goals 可持續發展目標
SBTi	Science Based Targets initiative 科學碳目標倡議
SME	Subject Matter Expert 主題專家
SOP	Standard Operation Procedure 標準作業程序
SRM	Supplier Relationship Management 供應商管理系統
SSA	Self Service Analysis 自助服務分析
TELP	Tigermed E-Learning Platform 泰格線上學習平臺
TLT-QMS	Talent Quality Management System 泰蘭質量管理系統
TMF	Trial Master File 臨床試驗主文檔
TransCelerate	TransCelerate BioPharma Inc. 美國醫藥行業聯盟
TSA	Tigermed Secure Apps 數據統計分析平臺系統
WPD	Work Practice Documents 工作實踐文件



報告編製說明

本報告是泰格醫藥發佈的第七份可持續發展報告，向關鍵利益相關方披露公司在公司治理、環境、社會領域採取的行動和取得的進展。

組織範圍

本報告範圍涵蓋杭州泰格醫藥科技股份有限公司及其附屬公司。除非特別說明，與泰格醫藥（股票代碼：300347.SZ/3347.HK）年報合併財務報表範圍一致。

本報告中出現的附屬公司名稱與簡稱對照表

主要附屬公司	報告中簡稱
杭州泰格醫藥科技股份有限公司	泰格醫藥、公司、集團或我們
Frontage Holdings Corporation	方達控股
杭州泰格捷通檢測技術有限公司	捷通檢測
北京雅信誠醫學信息科技有限公司	北京雅信誠
無錫觀合醫學檢驗實驗室	觀合醫藥
上海觀合醫藥科技有限公司	
DreamCIS Inc.	DreamCIS

時間範圍

本報告為年度報告，報告涵蓋範圍為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。部分文字信息超出此範疇，在所涉及處予以說明。

編製依據

本報告依據香港聯合交易所有限公司（以下簡稱「聯交所」）刊發的《環境、社會及管治報告指引》及深圳證券交易所《深圳證券交易所上市公司自律監管指引第 17 號——可持續發展報告（試行）》、《上市公司自律監管指引第 2 號 - 創業板上市公司規範運作》（2023 年修訂）編製。此外，本報告編製過程同時參照全球可持續發展標準委員會（GSSB）《GRI 可持續發展報告標準》（2021 版）。

報告原則

本報告遵循聯交所《環境、社會及管治報告指引》的匯報原則，包括：

重要性原則

根據該原則，本報告通過利益相關方調研及重要性分析確定報告需重點回應的議題，並對有關環境、社會和管治事宜可能對投資者及其他權益人產生重要影響的事項進行重點匯報。

量化原則

根據該原則，本報告披露關鍵定量績效指標，其中定量信息測算採用國內外公認標準的規範術語、單位和計量方法；涉及數據引用的，註明來源。

平衡原則

根據該原則，本報告內容反映客觀事實，對涉及正面、負面信息的指標均進行披露。

一致性原則

根據該原則，本報告對所披露的 ESG 關鍵定量績效指標含義作出解釋，並說明計算依據和假定條件；同時對不同報告期所用指標盡量保持一致，以反映績效水平趨勢。

數據說明

報告中的數據和案例來自公司實際運行的原始記錄或財務報告。

報告中的財務數據均以人民幣為單位。財務數據與公司年度財務報告不符的，以年度報告為準。

可靠性保證

泰格醫藥承諾：本報告內容不存在任何虛假記載、誤導性陳述或重大遺漏。泰格醫藥董事會對 ESG 策略、管理及匯報承擔整體責任。

對本報告涉及的杭州泰格醫藥科技股份有限公司及其附屬公司，通過公開渠道包括上海青悅信用數據庫、信用中國、中國裁判文書網等查詢，未檢索到公司存在應披露未披露的重大違法違規事件。

聯絡方式

泰格醫藥合規及 ESG 委員會

Email: ESG_group@tigermedgrp.com



報告鑒證聲明

鑒證聲明 CN25/00001830

SGS通標標準技術服務有限公司關於杭州泰格醫藥科技股份有限公司提交的《泰格醫藥2024年度可持續發展報告》的鑒證報告

鑒證/驗證的性質和範圍

SGS通標標準技術服務有限公司（以下簡稱「SGS」）受杭州泰格醫藥科技股份有限公司（以下簡稱「泰格醫藥」）的委託，對《泰格醫藥2024年度可持續發展報告》中文版（以下簡稱「報告」）進行獨立鑒證。

鑒證聲明書的使用者

本鑒證聲明書提供給所有杭州泰格醫藥科技股份有限公司的利益相關方。

責任聲明

泰格醫藥的《泰格醫藥2024年度可持續發展報告》中的信息及其報告由其董事會、合規及ESG委員會和公司的管理層負責。SGS並未參與該報告任何材料的準備。

我們的責任旨在告知所有泰格醫藥的利益相關方，在以下規定的鑒證範圍內表達對文本、數據、圖表及聲明的意見。

SGS對於任何由於使用本報告中的信息而引起的直接或間接損失不承擔任何責任。

鑒證標準、類型與保證等級

SGS已根據AA1000系列標準和ISAE3000等國際公認的鑒證標準，為環境、社會及管治（ESG）和可持續發展報告鑒證（SRA）開發了一套規章。

本報告的鑒證依據下列鑒證標準開展：

鑒證標準	保證等級
AA1000AS v3（類型2）	中度

鑒證範圍和報告標準

鑒證的內容包括評估報告中可持續發展績效的準確性和可靠性，以及評估報告內容對下列報告標準的遵循情況：

報告標準
1 香港聯合交易所有限公司《環境、社會及管治報告指引》
2 GRI Standards（2021版）（參照）

驗證範圍中包含的特定績效信息及其披露

驗證的內容包括評估下列指定績效信息的質量、準確性和可靠性，以及對報告中「ESG數據表和附註」的驗證，包括但不限於：

環境類指標	社會類指標	治理類指標
人均綜合能源消耗量	因工作關係而死亡的員工人數	供應商總數
總耗水量	員工百萬工時可記錄工傷率	
所產生的有害廢棄物總量		
所產生的無害廢棄物總量		
範圍一（直接）溫室氣體排放量		
範圍二（間接）溫室氣體排放量		

鑒證方法

鑒證包括鑒證前調研、現場採訪了位於浙江省杭州市濱江區聚工路19號盛大科技園A座20層杭州泰格醫藥科技股份有限公司總部的相關員工，包括進行必要的文檔和記錄審查與確認。

鑒證獨理性

從獨立審計的財務報告中提取的數據，並未作為本鑒證流程的組成部分與來源數據進行核對。報告中溫室氣體排放相關數據未經獨立第三方核對。本次鑒證過程僅做抽樣驗證。本次鑒證僅限於泰格醫藥集團層面，未對所有下屬機構進行原始數據的溯源。力達控股在報告中「ESG數據表和附註」環境部分的數據沒有進行驗證。

獨立性與能力聲明

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

本次鑒證團隊由具備與此項任務有關的知識、經驗和實質的人員組成。

發現與結論

鑒證意見

基於上述方法論和所進行的鑒證，《泰格醫藥2024年度可持續發展報告》中包含的信息和數據是準確的、可靠的。對泰格醫藥在2024年的可持續發展活動提供了公正和中肯的陳述，同時參照了GRI Standards（2021版）的要求。報告遵循了香港交易所《環境、社會及管治報告指引》的披露要求。

特定績效信息的質量和可靠性

基於所進行的鑒證，《泰格醫藥2024年度可持續發展報告》中所包含的公司治理相關績效數據、社會相關績效數據、環境相關績效數據是準確的、可靠的。

發現和建議

對於鑒證過程中發現的良好實踐、可持續發展活動及其管理過程中的建議，均在《可持續發展報告鑒證內部管理報告》中進行了描述，並提交給了泰格醫藥相關管理部門，供其持續改進的參考。

簽字：

代表通標標準技術服務有限公司

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

2025年3月25日
www.sgs.com



杭州泰格醫藥科技股份有限公司

浙江省杭州市濱江區聚工路 19 號盛大科技園 A 座 18 樓

郵編：310051

聯係電話：+86-571-28887227