

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



HANGZHOU TIGERMED CONSULTING CO., LTD.

杭州泰格醫藥科技股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：3347)

海外監管公告

本公告乃杭州泰格醫藥科技股份有限公司(「本公司」)根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而作出。

茲載列本公司於深圳證券交易所網站刊登公告如下，僅供參閱。

承董事會命
杭州泰格醫藥科技股份有限公司
董事長
葉小平

香港，2026年3月30日

於本公告日期，執行董事為葉小平博士、曹曉春女士、吳灝先生及聞增玉先生；獨立非執行董事為廖啟宇先生、袁華剛先生及劉毓文女士。

2025 泰格医药 可持续发展报告

目录

01 领导致辞	1
02 泰格医药档案	2
03 可持续发展管理	5

04 高效治理，赋能发展

董事会治理有效性	18
投资者权益保障	20
规范关联交易	20

05 合规前进，行稳致远

合规经营	24
商业道德	29
信息安全与隐私保护	31
知识产权保护	35

06 创新赋能，质量护航

创新驱动	40
研发伦理	45
服务质量管理	48
客户关系管理	55
供应链安全	57

08 绿色运营，气候共责

应对气候变化	83
环境合规管理	90
节约使用资源	91
减少污染物排放	93

07 人才筑基，价值共创

人才成长与发展	62
员工权益与福利	71
多元、平等与包容	74
行业发展	77
社会贡献	79

09 ESG 数据表和附注	94
10 对标索引表	100
11 专业名词表	106
12 报告编制说明	108
13 报告鉴证声明	110



1 | 领导致辞

尊敬的各位利益相关方：

在全球格局深刻演变、科技变革加速推进的当下，可持续发展已从共识走向行动，成为企业必须回应的时代命题。作为医药行业的引领者，泰格医药始终将自身发展置于人类健康与社会进步的更大坐标中，以深远视角审视责任，以系统行动应对挑战。

高效治理，筑牢发展根基

我们始终将合规视为公司稳健前行的重要保障。2025年，我们持续完善以合规发展为基石的环境、社会及公司治理（Environmental, Social and Governance, ESG）管理体系，推动合规要求融入战略决策与业务运营。面对人工智能（Artificial Intelligence, AI）在医药研发领域的加速应用，我们发布《人工智能合规治理指南》，以制度先行的方式为技术创新厘定清晰边界，确保临床研究始终沿着可信、负责任的方向推进。同时，我们聚焦业务运行中的关键合规风险，分阶段发布专项合规指引，引导员工在日常决策中形成清晰判断。2025年，我们面向高级管理层和关键岗位强化 ESG 与合规能力建设，不断凝聚规范治理的共识，支持企业行稳致远的长期发展。

数智驱动，质量护航发展

创新是我们推动医药研发进步与行业可持续发展的核心动力。2025年，我们进一步深化数字化与智能化在临床研究中的应用，将技术能力与多年积累的临床执行经验深度融合，加速构建更加高效、患者友好、可复制的研究模式。围绕去中心化临床试验（Decentralized Clinical Trials, DCT），我们稳步拓

展实践场景，并通过发布《数字化/去中心化临床试验行业发展现状调研分析报告》，分享实践洞察，为行业提供可借鉴的探索路径。我们积极推进 AI 在临床研究中的负责任应用，其中，以泰雅 AI 医学写作平台为代表的实践，正在重塑医学文档生产与跨语言协作方式，为临床研究的全球化协同提供有力支撑。在质量管理领域，我们以基于风险的质量管理（Risk-based Quality Management, RBQM）为框架，推动质量理念在业务全流程的深入落实，并主动对标国际最新监管趋势，优化质量管理体系的适配性与执行效果。通过强化关键岗位能力与全员质量意识，我们致力于构建一个兼具专业性、规范性与可信度的临床研究体系。与此同时，我们严格保障临床试验参与者和研究者的权益与安全，确保所有研究活动始终遵循国际规范与最高伦理标准。

人才为本，价值回馈社会

人才是泰格医药最宝贵的资产，也是组织活力与长期竞争力的源泉。2025年，我们持续推进员工发展与文化建设，将企业核心价值观融入日常管理与行为实践，发布《泰格文化价值观行为指引》，推动价值理念转化为清晰、可感知的行为准则。我们不断完善培训与能力发展体系，构建覆盖 17 个核心岗位的《能力素质图谱》，通过系统化的人才培养与发展路径设计，持续提升组织整体效能。此外，我们开展员工工作满意度调研，并将调研洞察转化为改进行动，增强员工敬业度与组织活力，为高质量发展夯实内在基础。我们积极践行社会责任，组建专项志愿服务队伍，并持续推动助医、助学等多领域公益项目，累计投入 372.80 万元。我们深知，企业价值不仅在于自身成长，更在于对社会的贡献。泰

格医药将通过人才发展、组织活力与公益实践的协同，持续回馈社会，推动全球健康与福祉事业稳步发展。

绿色运营，塑造低碳愿景

绿色低碳发展承载泰格医药的远景使命，引领我们以责任之举守护共同的地球家园。2025年，我们将气候行动与运营发展紧密结合，通过开展气候情景分析，系统评估物理风险与转型风险，为全球资产配置与关键经营决策提供科学依据。同时，泰格医药的温室气体减排目标已通过科学碳目标倡议（Science Based Targets initiative, SBTi）验证，我们据此系统规划减排路径，推进低碳实践落地。我们将绿色理念贯穿日常运营，通过推行绿色办公举措，并深入总部园区在节能设计、资源优化和清洁能源应用方面的探索，降低资源消耗与环境影响，为全球生态文明建设的可持续发展贡献力量。

2025年，泰格医药在 ESG 领域的努力持续获国内外权威认可，MSCI ESG 评级提升至最高等级 AAA 级，CDP（Carbon Disclosure Project）气候变化问卷获评 B 等级，并收获多项 ESG 相关荣誉。这些成绩既是对阶段性成果的肯定，也激励我们以更高标准谋划未来，持续推动可持续发展进程。

面向未来，泰格医药将继续以创新为动力，以规范治理为保障，赋能员工成长与社区发展，推动全球医疗健康产业向更高质量迈进。我们期待与各方伙伴携手同行，在责任与创新的交汇点上，共同书写更具韧性与价值的发展新篇章！

董事长 叶小平 总经理 曹晓春

2 | 泰格医药档案

公司概况

泰格医药（股票代码：300347.SZ/3347.HK）是行业领先的一体化生物医药研发服务平台，为全球制药和医疗器械行业提供一站式创新研发服务与解决方案。通过全面的服务体系和顶尖的质量标准，我们助力生物医药产业提升研发效率、降低研发风险，确保研究项目高质量交付，加速医药产品市场化进程，履行对行业和患者的承诺。

在履行承诺的过程中，公司不断拓展全球合作网络与能力布局。目前，公司与 3,600

多家合作伙伴开展合作，打造赋能全产业链的创新生态，推动医疗产业创新和发展。作为全球化研发平台，泰格医药在全球布局 180 多个分支机构和运营网络，拥有超过 10,000 人的专业团队，覆盖五大洲 42 个国家和地区，作为新药研发的重要参与者致力于解决最具挑战的全球健康问题，满足患者的未尽医疗需求，创造社会价值，造福人类健康。

公司名称：杭州泰格医药科技股份有限公司

上市代码：300347.SZ/3347.HK

公司总部：中国杭州

成立时间：2004 年

10,000+ | 全球员工

3,600+ | 服务过的全球客户

180+ | 全球分支机构和运营网络



愿景与企业文化

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

泰格医药品牌定位



泰格医药品牌支柱

生命至上	质量为本	超越期望	革故鼎新	选贤聚能
造福人类生命健康是我们不懈的追求。远大的使命将为我们提供不竭动力，不断推动医药创新，解决最具挑战的全球健康问题，满足患者未尽之需。	卓越的质量是临床研究的坚实根基。我们秉持科学、严谨的专业态度，恪守全球最高标准，持续保证和提升临床试验质量。	客户的成功即我们的成功。我们不断锤炼服务能力，超越期望，帮助客户解决最棘手的难题和痛点，与客户成为命运共同体。	我们拥抱新兴科技，挑战自我，探索临床研究更灵活更优化的解决方案，不断用新技术、新方法突破桎梏，继往开来，全面赋能临床研发。	秉持以人为本，共同发展的理念，我们汇聚具备共同理想和价值观的行业英才，并为每一位员工带来广阔的发展空间。

主营业务

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



截至报告期末，泰格医药累计参与和助力了 179 个中国已上市 1 类创新药研发。

179 个中国已上市 I 类创新药研发



3 | 可持续发展管理

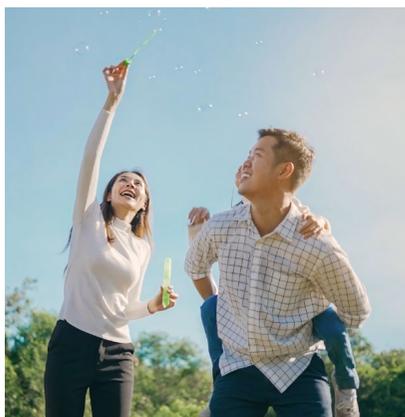
可持续发展理念

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

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

泰格医药可持续发展模型

贡献全球健康与福祉



人与社区



质量与创新



自然环境



合规发展

贡献全球可持续发展目标

贡献领域	议题	贡献 SDGs	2025 年度进展
质量与创新	创新驱动		<ul style="list-style-type: none"> 持续深化全球化布局，构建覆盖五大洲 42 个国家和地区的运营网络，设有 180 多个分支机构，汇聚超过 10,000 人的专业团队； 致力于成为行业服务创新的先行者，主动拥抱科技创新，积极推进 DCT 实践与 AI 在临床研究中的应用，以数字化技术为医药创新赋能； 坚持高标准伦理准则，恪守研发伦理规范，推动临床研究可持续发展，致力于打造负责任的生命科学创新生态； 持续强化全员质量文化建设，以 RBQM 为核心框架，推动质量理念贯穿业务全流程，提升质量管理体系的适配性与执行力。
	研发伦理 服务质量管理		
人与社区	人才成长与发展		<ul style="list-style-type: none"> 构建《能力素质图谱》，引导员工制定个人发展规划，持续完善培训体系及招聘、晋升机制，为员工创造多元成长机会； 搭建多元化员工沟通与激励平台，开展员工活力度调研，倾听员工意见与诉求，提升员工归属感； 营造多元平等、开放包容、协同互助的工作环境，尊重员工文化习俗与信仰，关注女性员工权益并制定多元化目标：承诺每年新员工中女性占比不低于 50%； 为员工提供安全稳定的工作环境，关注员工身心健康，实现零工伤死亡事故、零火灾事故、零职业病事件的职业健康与安全管理目标； 围绕医疗健康、教育助学等领域持续开展公益活动与志愿服务。
	员工权益与福利		
	多元、平等与包容		
	社会贡献	 	
自然环境	应对气候变化		<ul style="list-style-type: none"> 积极识别泰格医药气候变化风险与机遇，开展气候情景分析，评估气候变化对公司财务及运营的潜在影响，制定科学温室气体减排目标与路径，并正式通过 SBTi 验证； 通过绿色办公与精细化管理，推进光伏发电、雨水回收、数字化转型等举措，系统性降低能源消耗与环境足迹； 规范公司废气与废水排放、有害及无害废弃物及物料使用管理，定期披露环境量化目标进展，积极落实环境保护责任。
	节约使用资源		
	减少污染物排放		
合规发展	合规经营 商业道德		<ul style="list-style-type: none"> 建立覆盖业务运行、财税、信息安全等领域的合规管理体系，发布《人工智能合规治理指南》，合规培训覆盖率及合规举报事件处理率均达 100%； 制定《反贪污与反贿赂政策》，与高管及供应商签署合规承诺，反腐败审计覆盖范围持续扩大，有效防范腐败与贿赂行为。

可持续发展治理

◎ 可持续发展治理架构与职责

泰格医药将 ESG 融入公司经营管理中，以扎实的 ESG 管理作为实现可持续发展目标的方法与路径。

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

公司合规及 ESG 委员会，由公司董事兼总经理担任委员会主席，并由委员会成员中的首席合规官全面统筹 ESG 管理工作。合规及 ESG 委员会亦定期向董事会汇报公司 ESG 管理进展，向董事会获取指导意见。

泰格医药 ESG 治理架构



公司董事会对 ESG 策略及汇报履行全部责任，负责：

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

在董事会的授权下，合规及 ESG 委员会负责：

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

合规及 ESG 委员会下设 ESG 工作组及各合规专项组，负责落实和执行合规及 ESG 相关目标和政策，推进与执行具体 ESG 事宜。合规及 ESG 委员会制定并发布《泰格医药环境、社会与公司治理（ESG）规范》（以下简称《ESG 规范》）。

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

◎ 可持续发展治理实践

公司合规及 ESG 委员会制定并发布《泰格医药合规、环境、社会及公司治理管理委员会相关管理层可持续性薪酬政策的说明》，对合规及 ESG 委员会主席（公司总经理）以及首席合规官设立可持续薪酬机制，明确将董事会合规、环境、社会及公司治理管理委员会主席工作职责以及公司 ESG 管理目标的达成情况纳入合规及 ESG 委员会主席的年度考核范围。基于公司管理规定，ESG 管理绩效占合规及 ESG 委员会主席年度整体绩效薪酬的 20%。

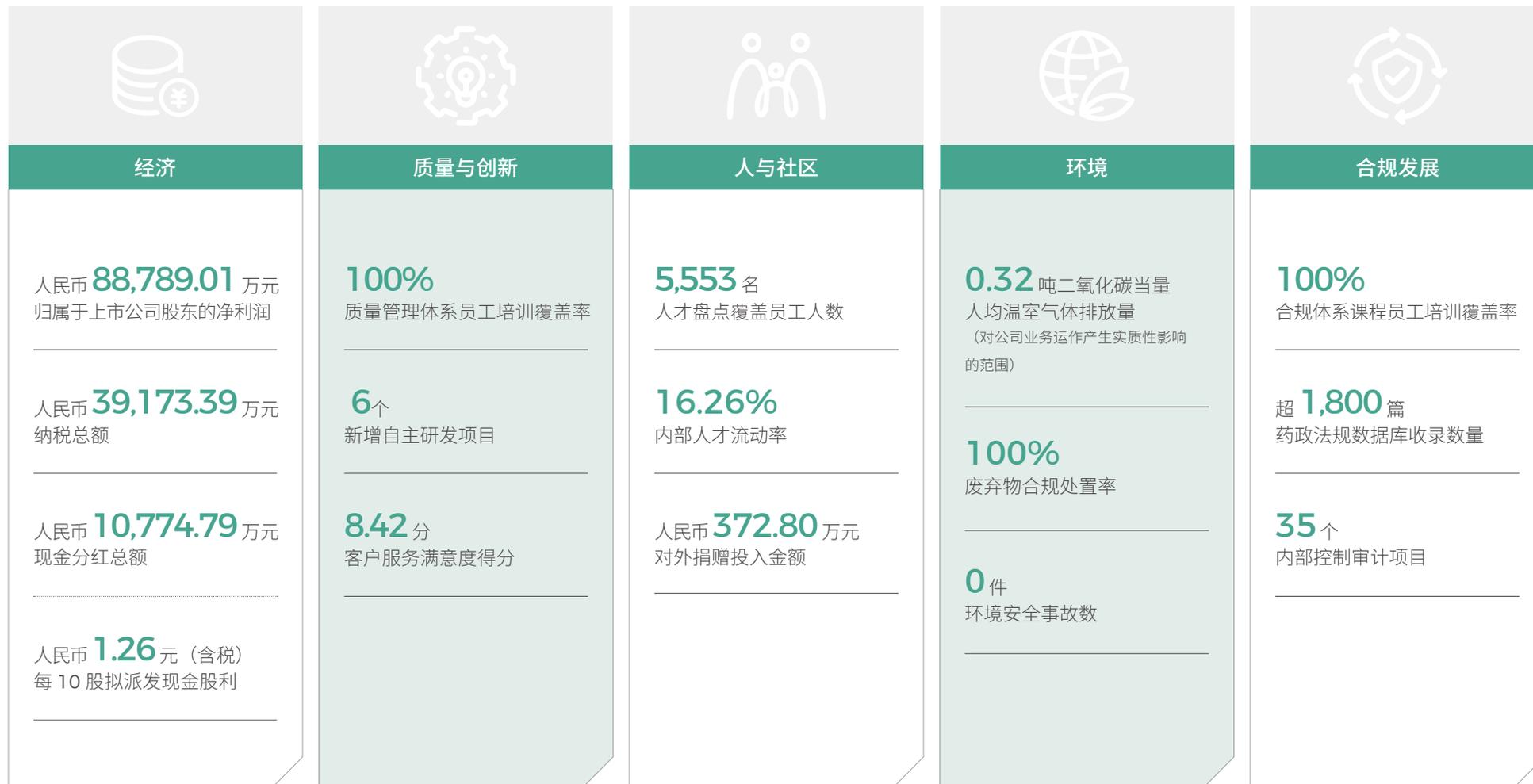
根据《泰格医药合规、环境、社会及公司治理管理委员会职权范围》规定，公司于报告期内召开四次合规及 ESG 委员会会议。会议期间，委员会审议并通过公司《2024 年度可持续发展报告》，确认环境管理目标与温室气体减排目标的达成情况，并更新各合规专项组织职责范围及委员构成。此外，委员会审议通过了多项关键议案，围绕合规经营、员工权益保障与商业道德建设等 ESG 关键领域展开，持续强化其在公司 ESG 治理体系中的核心决策支持作用。

报告期内，公司邀请外部专业机构及行业专家，面向全体高级管理层（包含全体合规及 ESG 委员会成员）开展 2 场 ESG 相关培训，内容覆盖 ESG 国内外政策趋势、市场监管与气候信息披露要求、SBTi 科学碳目标体系及实施路径等领域，持续提升委员会成员对 ESG 国内外政策趋势与关键议题的理解和应对能力。



可持续发展贡献

◎ 2025 年度关键 ESG 绩效



◎ 2025 年度 ESG 管理进展

报告期内，公司在 ESG 领域建设成果显著，获得多项权威认可与表彰。

ESG 评级



MSCI ESG 评级
获得 AAA 等级



深交所国证 ESG 评级
持续稳定于 AAA 最高等级



CDP 气候变化问卷
持续稳定于 B 等级

年度荣誉

<p>最受机构青睐 (沪深 A 股) 浙江上市公司</p> <p>TOP10</p>	<p>福布斯中国出海全球化 旗舰品牌</p> <p>TOP30</p>	<p>LinkedIn 全球毕业生</p> <p>吸引力雇主</p>
<p>2025 中国医药上市公司 ESG 竞争力</p> <p>TOP20</p>	<p>2025 全国智慧医保大赛</p> <p>一等奖、二等奖</p>	
<p>虎嗅 2025 可持续品 牌典范榜</p> <p>企业合规奖</p>	<p>学创奖 2025</p> <p>金牌带教师 传承奖</p>	

注：以上评级结果均为 2025 年度进展，以截至 2026 年 3 月 19 日查询情况为准。

重要性议题分析

重要性议题评估是公司 ESG 管理的重要环节，有助于公司全面识别风险与机遇方向，并梳理 ESG 战略规划与工作重点。2025 年，泰格医药依据香港联合交易所有限公司（以下简称“联交所”）《环境、社会及管治报告守则》中的“重要性”原则以及深圳证券交易所（以下简称“深交所”）《上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》，并参考其他可持续发展相关标准，开展 ESG 议题的双重重要性评估工作。



双重重要性评估流程

1 了解公司活动和业务关系背景

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

2 建立议题清单

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

3 议题重要性评估与确认

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

4 议题审议与确认

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

2025年，基于双重重要性识别流程，泰格医药识别出21项ESG相关议题。其中，仅具有财务重要性的议题3项，仅具有影响重要性的议题8项，同时具有财务重要性与影响重要性的议题7项，既不具有财务重要性也不具有影响重要性的议题3项。公司重要性议题按照相对重要程度划分成四个议题象限进行排布，同一个象限内的ESG议题不分先后，识别结果如下图矩阵所示。

重要性议题矩阵



- 同时具有财务重要性和影响重要性
- 具有财务重要性，但不具有影响重要性
- 具有影响重要性，但不具有财务重要性
- 既不具有财务重要性，也不具有影响重要性

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

相较2024年，公司基于《指引》的21个议题，以及法律、监管政策与行业热点的调研结果，对议题进行如下调整：

调整方式	调整原因
将“信息安全保护”议题表述调整为“信息安全与隐私保护”	扩展议题边界，强调“信息安全”与“隐私保护”并重。
将“应对气候变化”从影响重要性议题调整为双重重要性议题	结合ESG评级要求与公司实际，该议题在产生环境与社会影响的同时，亦对公司的财务、战略与长期韧性构成实质性风险与机遇。
删除“信息透明”议题	议题内涵已融入董事会治理有效性等相关议题，为聚焦重点、避免重复而优化整合。

公司针对重要性议题，与泰格医药的利益相关方进行深入沟通，以充分识别其中潜在的机遇与风险。其中，财务重要性议题的风险与机遇分析，在报告正文对应章节中予以展示；对于影响重要性议题的影响分析在本节汇总呈现。

影响重要性议题识别与分析

影响重要性议题	影响重要性分析				
	影响类型	影响范围	受影响的利益相关方		影响分析
 服务质量管理	<ul style="list-style-type: none"> 潜在正面影响 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 客户 供应商 	<ul style="list-style-type: none"> 合作伙伴 员工 	<ul style="list-style-type: none"> 保障客户研发数据的可靠性与交付物质量 若管理不善，可能损害客户研发进程与药品可及性
 研发伦理	<ul style="list-style-type: none"> 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 合作伙伴 客户 	<ul style="list-style-type: none"> 社区及公众 政府及监管机构 	<ul style="list-style-type: none"> 若管理不善，可能影响参与者权益与安全；涉及动物实验时，可能导致实验动物遭受不必要的痛苦
 创新驱动	<ul style="list-style-type: none"> 实际正面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 客户 供应商 	<ul style="list-style-type: none"> 合作伙伴 员工 	<ul style="list-style-type: none"> 助力客户加速新药研发，惠及更广泛病患群体
 人才成长与发展	<ul style="list-style-type: none"> 实际正面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 	<ul style="list-style-type: none"> 员工 		<ul style="list-style-type: none"> 为行业培养和输送专业人才，提升产业人力资本
 合规经营	<ul style="list-style-type: none"> 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商 合作伙伴 员工 	<ul style="list-style-type: none"> 客户 股东和投资者 政府及监管机构 	<ul style="list-style-type: none"> 存在不合规行为时，可能扰乱市场与损害公众利益
 商业道德	<ul style="list-style-type: none"> 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商 客户 	<ul style="list-style-type: none"> 合作伙伴 政府及监管机构 	<ul style="list-style-type: none"> 若商业道德失范，可能侵蚀市场公平与合作伙伴信任
 应对气候变化	<ul style="list-style-type: none"> 潜在正面影响 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 客户 供应商 合作伙伴 	<ul style="list-style-type: none"> 政府及监管机构 社区及公众 	<ul style="list-style-type: none"> 积极减排可助力客户及供应链实现绿色转型 气候物理风险或影响业务连续性，进而波及供应链稳定

影响重要性议题	影响重要性分析				
	影响类型	影响范围	受影响的利益相关方		影响分析
 员工权益与福利	<ul style="list-style-type: none"> 实际正面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 	<ul style="list-style-type: none"> 员工 	<ul style="list-style-type: none"> 保障员工福祉，促进家庭稳定与社会和谐 	
 负责任营销	<ul style="list-style-type: none"> 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 合作伙伴 客户 	<ul style="list-style-type: none"> 社区及公众 政府及监管机构 	<ul style="list-style-type: none"> 若信息传达不当，可能影响公众健康认知
 客户关系管理	<ul style="list-style-type: none"> 潜在正面影响 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 客户 供应商 	<ul style="list-style-type: none"> 合作伙伴 员工 	<ul style="list-style-type: none"> 良好关系可提升客户研发效率与成功率 若关系破裂或协作不畅，可能导致项目延迟、数据质量受损或成本超支
 多元、平等与包容	<ul style="list-style-type: none"> 潜在正面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 	<ul style="list-style-type: none"> 员工 		<ul style="list-style-type: none"> 推动职场平等，为社会包容性发展树立榜样
 利益相关方沟通	<ul style="list-style-type: none"> 潜在正面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商 合作伙伴 员工 客户 	<ul style="list-style-type: none"> 股东和投资者 政府及监管机构 社区及公众 	<ul style="list-style-type: none"> 透明度提升可促进行业信息共享与良性发展
 环境合规管理	<ul style="list-style-type: none"> 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 	<ul style="list-style-type: none"> 员工 政府及监管机构 社区及公众 		<ul style="list-style-type: none"> 环保措施不到位可能影响当地环境与居民健康
 社会贡献	<ul style="list-style-type: none"> 实际正面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 	<ul style="list-style-type: none"> 社区及公众 		<ul style="list-style-type: none"> 公益行动直接惠及社区，创造共享价值
 供应链安全	<ul style="list-style-type: none"> 潜在负面影响 	<ul style="list-style-type: none"> 上游 自身运营 下游 	<ul style="list-style-type: none"> 客户 供应商 合作伙伴 		<ul style="list-style-type: none"> 供应链若发生中断，可能延误客户研发与药品可及性

利益相关方参与

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

主要利益相关方	 政府及监管机构	 股东和投资者	 客户	 合作伙伴	 供应商	 员工	 社区及公众
利益相关方代表	<ul style="list-style-type: none"> 卫生健康领域政府部门 	<ul style="list-style-type: none"> 对公司进行股权、债权投资的投资者 	<ul style="list-style-type: none"> 制药企业 生物科技公司 医疗器械企业 临床研究中心 	<ul style="list-style-type: none"> 行业协会 医院 	<ul style="list-style-type: none"> 临床研究 GxP 供应商 临床研究中心 非 GxP 供应商 	<ul style="list-style-type: none"> 基层员工 初级管理层 中级管理层 高级管理层 	<ul style="list-style-type: none"> 业务运营地所在社区
关注议题	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 董事会治理有效性 	<ul style="list-style-type: none"> 创新驱动 服务质量管理 客户关系管理 信息安全与隐私保护 负责任营销 知识产权保护 研发伦理 	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 研发伦理 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 服务质量管理 创新驱动 供应链安全 商业道德 	<ul style="list-style-type: none"> 人才成长与发展 员工权益与福利 职业健康与安全 多元、平等与包容 	<ul style="list-style-type: none"> 社会贡献 应对气候变化 减少污染物排放 环境合规管理 节约使用资源
沟通方式 / 渠道	<ul style="list-style-type: none"> 领导及主管部门视察 定期工作总结及公文往来 邮件与电话日常沟通 日常政策执行 	<ul style="list-style-type: none"> 股东会 定期报告与官网信息披露 投资者热线 深交所“互动易”平台与上交所“披露易”平台 投资者专用预约访问邮箱 	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度调查 邮件与电话日常沟通 客户服务与投诉 客户拜访 	<ul style="list-style-type: none"> 商务沟通与协议签署 行业活动, 如展会、研讨会等 满意度调查 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商质量稽查 供应商行为准则签署 	<ul style="list-style-type: none"> 内部邮件及公示 企业文化平台 员工建议平台 内部刊物 公司工会 	<ul style="list-style-type: none"> 健康知识科普活动 社会公众的咨询和投诉 采访交流 外部公告及披露
报告期内沟通进展	<ul style="list-style-type: none"> 向政府机构反馈政策法规征求意见稿和建议共 25 次 	<ul style="list-style-type: none"> 投资机构调研 1 次 路演及反路演 100 余场 	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度调查 1 次, 覆盖 388 家企业 	<ul style="list-style-type: none"> 行业协会发言和展出 20 次, 自办分论坛 8 场 云课堂直播课 14 场 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商质量稽查 8 次 供应商行为准则签署率 78.13% 	<ul style="list-style-type: none"> “泰格之星”认可平台收录内外部表扬超过 1,280 条 	<ul style="list-style-type: none"> 参与公益项目 10 个 完成《代谢性疾病药物临床试验受试者小宝典》10,000 册赠书活动

高效治理 赋能发展

- ✔ 董事会治理有效性
- 投资者权益保障
- 规范关联交易

04

概述

完善的公司治理结构是泰格医药可持续发展的核心支撑，也是公司应对复杂市场环境、实现长期稳健经营的坚实保障与行动纲领。公司建立了权责清晰、制衡有效的科学治理体系，通过持续优化股东会、董事会和高级管理层的治理架构与决策监督机制，不断提升运营透明度与战略执行力。

泰格医药始终秉持高标准治理理念，将保护股东权益作为核心责任之一，通过实施稳定的股东回报政策和积极的投资者沟通机制，持续增强市场信任。同时，公司注重董事会构成的多元化和专业性，强化信息披露的及时性与透明度，确保各治理主体有效履职，为公司在风险管控、战略决策和可持续价值创造方面提供了系统性支撑。

我们如何治理

泰格医药按照《泰格医药公司章程》规定，规范选聘和任免公司董事，不断优化股东会、董事会和高级管理层的治理架构，强化决策机制和监督职能，保障董事会在重大决策和经营管理中充分履行职能并发挥关键作用。



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

报告期内，公司依据《公司法》《上市公司章程指引》等最新法律法规及规范性文件，并结合公司日常经营实际情况，对治理结构进行调整。此次调整主要包括取消监事会设置，将其相关职能转由董事会审计委员会承接，同时增设职工董事。此外，公司还系统性地对《总经理工作细则》《董事会审计委员会工作细则》《董事会提名委员会工作细则》等二十四项内部治理制度进行修订、制定与废止。

董事会治理有效性

战略

公司致力于不断优化治理框架，强化董事会、管理层及各职能部门之间的职责分工，确保决策过程的透明度和高效性。同时，公司强化董事会审计委员会职能，进一步提升监督效能，增强应对外部风险与挑战的能力。此外，结合行业趋势与市场需求的变化，公司积极识别风险和机遇，确保公司能够快速响应外部变化。

风险与机遇识别结果

风险	机遇	影响周期 ¹	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 政策法规持续趋严，若未能有效监督合规体系建设，可能面临行政处罚或法律诉讼的风险。 决策偏差可能导致战略方向误判与资源配置失当，增加公司经营不确定性。 治理机制不透明或运作低效，易引发市场质疑与负面舆情，损害企业公信力及投资者信心。 	<ul style="list-style-type: none"> 优化决策流程与监督机制，有助于强化风险防控能力，增强公司治理水平。 通过复盘与资源统筹，推动资本、人才等要素向核心领域聚焦，提升资源配置效率与运营效能。 	长期	<ul style="list-style-type: none"> 通过提升战略决策准确性与资源配置效率，增强董事会治理有效性，进而推动投资回报率持续增长。

注 1：公司对“影响周期”的界定如下：短期指公司 ESG 报告期间结束后 1 年以内，即 2026 年内；中期指公司 ESG 报告期间结束后 1 年至 5 年，即 2027 年至 2031 年；长期指公司 ESG 报告期间结束后 5 年以上，即 2032 年及以上，下同。

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

影响、风险与机遇管理流程

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

指标与目标

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

指标	目标	2025年进展
女性董事比例	保持不低于董事会总人数的 25%	28.57%

◎ 董事会职责

公司依据《公司法》和《深交所创业板上市规则》等相关法律法规和规范性文件，同步更新《泰格医药公司章程》《泰格医药关联交易制度》及《泰格医药对外担保管理制度》，并依据相关制度召开股东会和董事会，提升公司合规管理水平。

股东会和董事会 2025 年召开情况



公司董事、高级管理人员薪酬由董事会薪酬与考核委员会决定。报告期内，公司执行董事根据其任公司任职情况领取薪酬，不领取董事津贴。公司独立非执行董事津贴标准为人民币 30 万元/年（含税）。高级管理人员由董事会薪酬与考核委员会根据年度绩效进行考核，确定其年度薪酬。

◎ 董事会多元化

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



投资者权益保障

◎ 信息披露与透明度

泰格医药严格遵循《中华人民共和国公司法》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》附录 C1《企业管治守则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》及海外当地相关法律法规，并按照《股东会议事规则》，定期召集、召开股东会，确保股东对法律、行政法规和公司章程规定的公司重大事项享有知情权和参与权。

公司制定《泰格医药信息披露管理制度》，按要求真实、准确、完整、及时地开展信息披露工作，主动披露所有可能对股东或其它利益相关方决策产生实质性影响的信息，并保证所有股东有平等的机会获得信息。公司信息披露渠道包括但不限于中国证监会指定媒体《上海证券报》、巨潮资讯网、联交所网站等。报告期内，公司制定《市值管理制度》，加强市值管理工作，积极维护公司、投资者及其他利益相关者的合法权益。

◎ 投资者关系管理

公司建立与股东有效沟通的渠道，除定期报告外，还设立投资者专属预约访问邮箱，开通官网投资者关系专栏，

并提供面向投资者的热线电话服务。公司指定董事会秘书为投资者关系管理负责人，负责协调投资者关系，接待股东来访，回答投资者问询及提供公司已披露信息。与此同时，公司尊重并充分保障所有股东作为公司所有者的权利，同时保护中小股东的平等地位。在保证股东会合法、有效的前提下，公司开通网络投票，为中小股东参与投票提供便利条件，确保其可通过网络或现场方式参与审议重大议案。

公司始终坚持“以投资者为本”的理念，将现金分红作为回报股东的重要方式。自上市以来，公司每年以现金方式分配的利润均超过当年归属于上市公司股东扣除非经常性损益的净利润的 30%，回报全体股东，与投资者共享发展成果。截至目前，公司在 A 股市场现金分红总额已达到 23 亿元，超过 A 股首发上市募集资金净额的 4 倍。在股份回购方面，截至 2025 年 4 月 30 日回购期满，公司以集中竞价方式累计回购股份 9,806,300 股，占公司 A 股总股本的 1.32%，成交总金额为 5 亿元（不含交易费用）。公司于 2024 年 5 月及 2025 年 5 月分步完成相关库存股注销工作，累计注销股份 1,139.22 万股，实现每股收益的提升，从而直接增强了股东权益。此外，本次回购与注销亦向市场传递了管理层对公司内在价值的信心，有助于稳定股价预期，彰显公司长期发展的决心。

报告期内，公司凭借在创新实践与投资者沟通方面的突出表现，荣登证券时报“第八届西湖大会 2025 资管向实 TOP 榜”，入选“最受机构青睐（沪深 A 股）浙江上市公司 TOP10”榜单，获得机构投资者的高度认可。



规范关联交易

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

合规前进 行稳致远

- ✓ 合规经营
- ✓ 商业道德
- ✓ 信息安全与隐私保护
- ✓ 知识产权保护

05



概述

完善的企业治理是泰格医药实现合规运营和可持续发展的根本保障。公司通过持续完善治理架构、升级合规与风险管理体系，切实提升运营的透明性与稳健性。

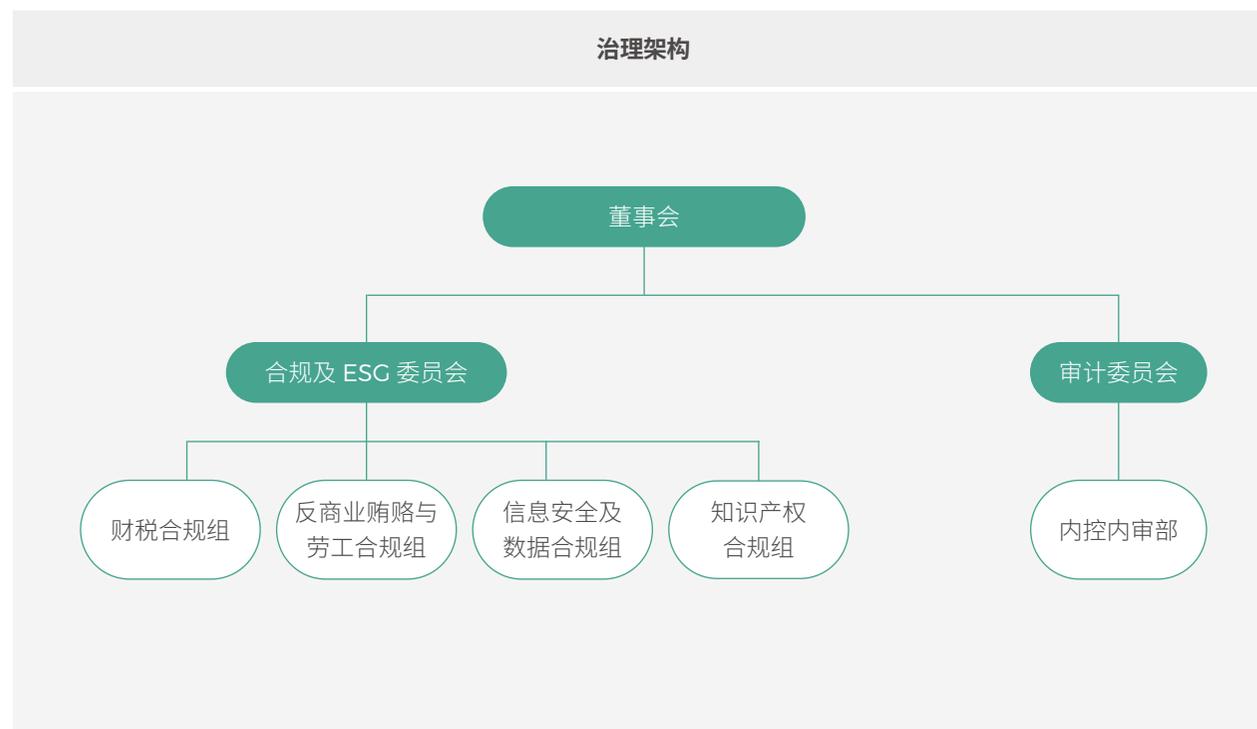
在合规经营方面，公司系统化推进合规与内控体系建设，确保业务活动符合国内外监管要求。在商业道德与反腐败方面，公司持续健全诚信经营与供应链合规机制，强化全链路道德风险管控。同时，公司高度重视信息安全、数据治理与知识产权战略管理，通过强化技术防护、优化资产布局及推动合规协同，全面保障核心数据资产与创新成果的安全与价值实现。这些关键举措不仅为公司的长期稳定发展奠定了坚实基础，更通过构建前瞻、系统且可执行的治理生态，持续巩固公司在全球市场竞争中的合规优势与引领地位，助力行业健康与可持续发展。



我们如何治理

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

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



针对财务重要性议题，我们的治理机制包括：

◎ 合规经营

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

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

◎ 商业道德

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

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

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

◎ 信息安全与隐私保护

公司信息安全及隐私保护工作由信息安全及数据合规组作为管理机构，由法务合规部、智能研究院代表牵头，联合工作组组长暨公司数据保护官（Data Protection Officer, DPO）从集团层面搭建数据安全管理体系。

信息安全及数据合规组负责监督、协调及统筹公司在全球信息安全及个人信息保护上的合规情况，确保公司遵守有关个人信息保护的法规，制定、执行和维护公司数据保护方面的政策、流程，开展定期培训等相关工作，向合规及 ESG 委员会汇报。子公司 Tigermed SRL 作为公司在欧盟地区开展个人信息保护工作的代表，根据集团公司指令处理、汇报欧盟地区个人信息保护相关工作。

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

◎ 知识产权保护

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

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

合规经营

战略

合规运营是企业稳健发展的基石。由于医药行业法律政策复杂、专业性强的特性，建立完善的临床研究合规管理体系是医药领域企业打造可持续竞争优势、实现高质量发展的重要支撑。

风险与机遇识别结果

风险	机遇	影响周期	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 人工智能算法在数据采集、使用及输出环节缺乏有效合规审查，可能引发数据来源、算法歧视或内容侵权风险，导致监管问责与法律纠纷。 内部审计发现的问题若未能及时整改，可能导致风险扩大，进一步影响企业的合规信誉。 	<ul style="list-style-type: none"> 通过构建人工智能治理体系，公司可将合规能力转化为信任优势与创新动力。 通过在行业合规文化建设中积极发声，可以提高公司的行业影响力和在医药合规领域的引领地位，有助于赢得更多合作机会和市场认可。 	中期 长期	<ul style="list-style-type: none"> 通过构建人工智能治理体系，强化客户信任与合规运营能力，带动营业收入增长。 审计整改效率提升与合规流程标准化，可降低重复性管理投入，推动管理费用持续优化。

公司始终秉持“正直诚信”的价值观，将合规运营理念融入企业经营活动，不断完善合规管理体系，覆盖业务运行合规、财税合规、信息安全及数据合规、反商业贿赂与劳工合规与知识产权合规等。

影响、风险与机遇管理流程

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

公司构建覆盖公司总部、各分子公司及业务部门的多层次监督、风险识别与排查机制，由合规专项工作组收集合规问题以及各部门识别到的风险，对风险问题进行记录、识别、筛选，并组织专项合规会议，通过会议明确风险类别、制定解决和整改方案并追踪整改情况，降低法律与经营风险，保障运营的合规性与可持续性。

指标与目标

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

指标	目标	2025年进展
合规举报事件处理率	每年维持 100%	100%
合规培训员工覆盖率	每年维持 100%	100%

◎ 合规运行机制

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

公司每日追踪国内药政法规，并在药政法规数据库实时上传新发布的药政法规，方便所有业务部门便捷查阅和参考。公司建立由相关业务部门代表组成的药政法规监测小组，及时评估新发布的药政法规对业务发展、工作流程和专业培训等方面的影响。截至报告期末，数据库已收录自 2015 年以来发布的药政法规超 1,800 篇，报告期内总访问量约 120,000 人次。

在政策制定方面，我们制定并发布《人工智能合规治理指南》，此为公司在人工智能领域的首部全生命周期专项合规制度。该指南聚焦研发、使用与应用三大核心场景的合规要求，明确各环节责任，并适用于公司全体员工、外包人员及合作第三方。同时，指南通过电子存证、访问控制等措施分层保护商业秘密，并设定包含禁止民族、性别等歧视性输出在内的伦理安全红线，构建起人工智能技术全流程合规治理的制度框架。此次发布标志着公司人工智能治理体系框架的建立，为公司医药研发智能化转型提供合规基石。

在法律文本规范化方面，公司起草并完善了委托收付款等核心协议模板，通过前置财税合规审查，提前识别并化解潜在的合同风险，确保公司业务在安全的财税框架内稳健运行。

在知识管理方面，我们搭建了动态更新的合规典型案例库，并以此开展全员商务拓展 (Business Development, BD) 培训，成功将“个案经验”转化为“商务全员常识”，有助于提升业务一线对财税风险的识别与应对能力，实现了业务拓展与财税规范的协同共赢。

此外，聚焦新药研发领域的新政策、新问题和新策略，我们积极分享医药合规经验，持续在药政监管单位的法规制定中发声。报告期内，公司组织药政法规科学年会，并发起 7 期“泰格医药政策法规沙龙活动”，邀请行业医学领域专家，聚焦医药行业最新的法律法规进行分享和讨论。

泰格医药 2025 年参与合规相关行业沟通情况

沟通机构	沟通类别	具体内容
政府机构	政策法规征求意见	向国家药品监督管理局 (National Medical Products Administration, NMPA)、其下属药品审评中心及其它相关单位提交反馈意见和建议共 25 次
行业协会	标准共建	参与制定国内首部聚焦生成式人工智能领域的知识产权团体标准《生成式人工智能知识产权指南》(T/CECC 42-2025)

◎ 合规文化建设

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

泰格医药合规文化建设活动与机制

合规培训	合规月刊	海外合规互动平台
<p>公司将合规培训及满意度评分纳入相关部门年度绩效考核，要求在报告期内至少开展 15 次合规宣贯培训，同时为保障培训效果，设置参与者培训满意度评分，且评分在最终的考核中占比为 25%。</p> <p>报告期内，公司共开展 16 场合规培训，主题涉及劳工合规、反腐败合规、财税合规、信息安全及数据合规、数据跨境传输法规、知识产权合规、ESG 可持续发展理念等，合规体系课程培训覆盖员工比例达 100%。</p>	<p>《合规月刊》是加强全员合规宣贯，推动全员参与合规管理的创新渠道。公司通过《合规月刊》向员工传递最新的合规资讯、同步合规及 ESG 工作进展、普及业务相关法律知识、解答法律疑问、公布合规举报路径。</p> <p>报告期内，公司已成功发布 11 期合规月刊，并创新推出“月主题 + 海报速览 + 文章解析”三段式传播模式，该模式围绕合规微案例、框架协议等实务主题展开，帮助员工以更易读、易懂、易记的方式掌握合规内容。</p>	<p>海外合规互动平台主要面向海外员工设立，旨在帮助海外员工了解公司合规工作进展、学习合规政策，反馈工作疑难问题。</p> <p>平台包括合规新闻及动态发布、团队介绍、合规指引及合规课堂、子公司信息、违规事件举报途径等多元模块，为合规宣传提供共享渠道，拉齐全球合规标准的统一。</p>

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

泰格医药合规举报渠道

-  官网：公司官网首页设置“合规疑虑”（英文版网站为“Compliance Concern”）栏目，检举人可根据页面提示填表举报，并可自主选择匿名或实名举报。
-  举报热线：0571-28887227-8077
-  举报邮箱：
 - 反腐败合规邮箱：compliance.officer@tigermedgrp.com
 - 信息安全及数据合规邮箱：DPO@tigermedgrp.com
 - 财税合规邮箱：tax-compliance-team@tigermedgrp.com
 - 劳工合规邮箱：labor-compliance-team@tigermedgrp.com
 - 知识产权合规邮箱：ip-compliance-team@tigermedgrp.com

◎ 内部控制与审计

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

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

生产经营运行效率。报告期内，公司对《内控管理手册》进行全面更新，并同步发布事业部层级的配套实施细则。

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

公司内部控制活动由内控内审部牵头管理，组织相关部门实施内部控制设计、检查、修正、测试等主要工作，

并设立关键流程内部控制代表，领导和协调各自业务运营范围的内部控制管理，以确保内部控制符合相关法律法规和《内控管理手册》的要求。

报告期内，公司针对高级管理层及关键控制人员组织专项内部控制培训，同时将风险防控理念全面渗透至全体员工，旨在提升各层级员工对公司内部控制体系的理解深度与执行能力，确保内部控制措施的有效落实。

泰格医药 2025 年度风险与内部控制培训

培训对象	独立董事	高级管理层	内部控制代表
培训详情	公司审计委员会每季度面向所有独立董事介绍和汇报内部控制中涉及的风险与应对措施，为独立董事提供监督和审查风险管理措施的机会，确保董事会对公司内部控制的全面了解与监督。	公司面向全体总监级别以上高级管理层员工介绍公司内部控制体系建设情况，旨在确保高级管理层能够有效贯彻和执行相关内部控制措施，提升公司整体风险管理水平。	公司面向 21 个关键部门及事业部的 76 名内部控制代表开展《内控管理手册》培训，领导和协调各自业务运营范围的内部控制管理，以确保内部控制均符合相关法律法规和内控管理手册的要求。

报告期内，公司开展 2025 年度内部控制评价，评价结果为无重大内部控制缺陷。

公司每年制定内审计划，开展审计工作并出具内部控制审计报告。对于审计发现结果，内控内审部与相关业务部门沟通确定整改方案、整改期限，每季度追踪整改进度并向公司管理层和审计委员会汇报。报告期内，公司共开展 35 项审计项目，并将审计范围延伸至海外子公司，推动全球子公司审计覆盖率提高，未发现重大合规问题。

2025 年审计项目概览

法定审计	子公司审计	内控审计	合规审计	专项审计
<ul style="list-style-type: none"> 每半年度 重大活动审计 每年度 内部控制评价等 	<p>年度审计覆盖 5 个事业部下属子公司，涉及会计资料、内部运营、内部控制、信息安全、商业道德等，占全球子公司销售收入的（除海外上市公司）80%</p>	<p>包含 19 个业务流程，涉及组织架构、发展战略、人力资源、社会责任、企业文化、销售业务、采购业务、投资管理、资金管理、研究与开发、工程项目、无形资产管理、固定资产管理、财务报告、全面预算、合同管理、对外担保、信息传递、信息系统</p>	<ul style="list-style-type: none"> · 采购流程 · 基建项目 · 员工报销 	<ul style="list-style-type: none"> · 信息安全 · 招标流程 · 项目管理流程



商业道德

战略

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

风险与机遇识别结果

风险	机遇	影响周期	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 若内部监管机制与供应链商业道德管理未能有效落实，可能导致公司声誉受损、引发监管调查，进而导致客户信任流失、财务损失及市场竞争力下降。 	<ul style="list-style-type: none"> 健全的反腐败合规体系有助于提升企业信誉，增强全球医药领域客户的信任，促成长期稳定的合作关系。 	中期 长期	<ul style="list-style-type: none"> 健全的反贿赂与反贪污合规体系，可有效预防监管调查与法律纠纷，降低因潜在违规引发的罚款与诉讼支出。 反腐败机制的常态化运行可减少问题重复整改与危机公关投入，推动合规管理效率提升，降低管理费用。

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

影响、风险与机遇管理流程

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

指标与目标¹

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

指标

商业道德与反腐败培训覆盖率

目标

每年维持 100% 覆盖全体员工

2025 年进展

100%

注 1: 商业道德议题指标与目标数据不包含子公司方达控股。

商业道德与反腐败是我们合规管理中的重要环节。公司遵循《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反洗钱法》《医药企业防范商业贿赂风险合规指引》（以下简称《合规指引》）及海外当地相关法律法规，制定《泰格医药反贪污与反贿赂政策》，强化商业道德建设，严格管理腐败风险。报告期内，公司持续推进反腐败管理的国际化落地，研究海外当地法律法规，起草《泰格员工海外反腐败指引》（An Employee's Guide to the Foreign Corrupt Practices Act），供相关同事学习使用，同时有序推进有特殊合规要求区域的制度研究与建设工作。

为落实市场监管总局发布的《医药企业防范商业贿赂风险合规指引》要求，提升员工廉洁自律意识，报告期内，我们结合自身业务实际，研究制定涵盖业务接待、外包服务及咨询服务等领域的防范商业贿赂合规指引，并已分三期完成国内全体员工的宣贯。

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

我们制定《泰格医药利益冲突政策》，由合规及 ESG 委员会管理，首席合规官负责组建利益冲突判定小组解决相关问题。同时，公司董事、高级管理层所有总监及以

上级别员工均需签署《泰格医药利益冲突声明》或带有利益冲突声明约定的任职协议，承诺杜绝不当礼赠与酬劳，并明确礼品、餐饮等商务往来的价值上限，以确保合规经营和廉洁从业。

我们每年开展关键环节的商业道德和反腐败审计，按综合风险评估结果确定审计范围和业务领域，每三年覆盖公司全部业务流程。报告期内，公司对采购、基建、财务等重点风险领域和子公司进行反腐败审计，审计范围首次扩展至海外。此外，公司开展针对供应商的专项审计，内容覆盖产品质量、商业道德与反腐败等方面，重点关注供应商准入、询价、预算管理以及利益冲突等环节，审计中未发现重大问题。

作为重要风险控制环节，公司强化采购环节对供应商反腐败的管理。公司要求新增供应商在准入阶段签订《泰格医药供应商行为准则》及其附件 1《反贿赂反腐败承诺》，以保障供应商知悉公司的反贪污与反贿赂政策。2025 年，公司通过供应商管理系统（Supplier Relationship Management, SRM）平台向供应商发送节日专项合规提示，并组织面向供应商的 SRM 系统合规应用专题直播，持续推动供应链端的合规意识与协作效率提升。

报告期内，公司未发生贪污腐败、贿赂、利益冲突、欺诈、洗黑钱、勒索和不正当竞争相关的法律诉讼案件。



信息安全与隐私保护

战略

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

风险与机遇识别结果

风险	机遇	影响周期	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 面对日益复杂的网络安全威胁，公司可能面临敏感数据泄露、业务中断和经济损失的风险。 数据跨境流动监管趋严背景下，若公司合规应对不足，可能面临数据传输与运营风险。 各国数据保护法规日趋严格，公司需要持续更新合规策略，确保数据跨境流转、个人隐私保护等符合最新合规要求，否则可能面临法律责任或罚款。 	<ul style="list-style-type: none"> 通过建立健全的信息安全管理架构和数据隐私合规体系，确保客户、合作伙伴的数据安全，保护个人信息，能够增强企业的市场信誉，提升品牌公信力，在竞争中占据优势。 数据安全基础确保公司可以持续推进数字化转型，如大数据分析、智能化管理等，提高运营效率，优化决策能力。 主动适应全球数据合规要求，有助于公司拓展海外市场，增强国际合作竞争力，减少合规风险带来的业务限制。 	短期 中期 长期	<ul style="list-style-type: none"> 信息安全管理体系的持续完善可降低业务中断风险，从而降低数据泄露事件处置的运营成本支出。 主动适应全球数据合规要求，可避免因违规处罚或业务受限导致的资产价值减损，保障数据资产，持续创造价值。

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

影响、风险与机遇管理流程

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

指标与目标

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

指标	目标	2025年进展
信息安全培训覆盖率	每年维持100%	100%
重大数据安全事故数 ¹	每年维持0件	0

注1：重大数据安全事故是指因系统功能故障或异常，导致核心业务中断无法正常运行；或因违反监管要求触发重大临床不合规事件并造成临床试验失败的情况。

◎ 数据安全

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》的相关规定, 基于 ISO/IEC 27001:2022 标准搭建自身信息安全管理体系统, 制定并更新《员工信息安全行为规范》等管理文件。报告期内, 公司完成了信息安全管理体系统认证升级, 由 ISO/IEC 27001:2013 更新至 ISO/IEC 27001:2022。同时, 公司临床研究管理系统 (Clinical Trial Management System, CTMS)、商务发展系统 (Business Development System, BDS)、数据统计分析平台系统 (Tigermed Secure Apps, TSA) 通过国家信息安全等级保护三级认证, 进一步提升信息安全管理水平。

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

公司制定《数据生命周期管理制度》, 规范数据定义、分类、访问及流通原则, 明确信息安全分级分类标准, 严格执行访问权限管理机制, 确保不同职能和级别的员

工仅能访问相应权限范围内的信息。报告期内, 公司进一步制定并实施《数据指标管理规范》《数据标准管理规范》《数据入仓规范》等管理制度, 系统完善数据治理流程与管理体系统。同时, 公司依据统一管理框架, 启动项目域数据治理专项工作, 开发并上线包括项目经验看板、项目指标树在内的系列数据产品, 支持业务部门高效查询历史项目及中心数据。依据人员角色与岗位设置权限管控, 敏感数据脱敏, 后台日志审核等措施, 在保障数据安全的基础上, 实现数据的共享。

公司持续开展信息资产安全风险评估, 每季度对核心应用系统和系统已有风险进行漏洞识别扫描, 并跟踪及修复漏洞, 以降低公司系统遭受外部侵害的风险。报告期内, 我们在基础架构信息安全维护的基础上, 优化升级

《信息安全管理》《计算机化系统发布管理》《计算机化系统退役管理》标准作业程序, 规范漏洞扫描、系统及软件补丁管理、数据迁移和数据销毁等流程, 提升系统的稳定性和数据的安全性。

此外, 公司持续推进“两地三中心”容灾体系建设, 计划于嘉兴和另一城市部署 3 个数据中心。报告期内, 嘉兴同城双中心机房已建成, 另一城市的数据中心建设正在推进中。公司将核心业务系统全部迁移至具备双路供电、不间断电源 (Uninterruptible Power Supply, UPS) 及更高可靠性的互联网数据中心 (Internet Data Center, IDC) 机房。同时, 公司通过光纤直连实现与自建机房之间的数据实时同步, 达成嘉兴同城机房数据恢复点为零的目标。



数据安全管理制度

信息安全培训

面向公司全员组织开展“防范社会工程攻击”信息安全主题培训，重点围绕社会工程攻击的主要手法、典型场景及防范策略展开讲解，并着重对钓鱼邮件的识别与应对措施进行说明。

网络安全巡检

邀请第三方开展网络安全巡检，涵盖网络攻击事件分析、系统漏洞发现和管理、安全运营复盘报告、服务组件调优四方面，实现 7×24 小时网络监控，做到问题及时发现、及时处理。

钓鱼邮件演练及培训

报告期内，公司面向全员举行钓鱼邮件和勒索软件防范培训，通过模拟 OneDrive 共享链接、异地登录提醒等凭证类钓鱼场景，开展实战化演练，持续提升员工的信息安全意识和风险识别能力，共组织开展模拟训练 4 次，覆盖公司所有邮箱用户。

年度渗透测试

邀请第三方对公司核心业务系统进行年度渗透测试，并对测试发现的漏洞进行修复。

灾难恢复计划演练

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

终端安全管控

搭建 IPGuard 终端安全管理服务，解决终端策略同步滞后问题，防范安全漏洞及数据泄露风险，提高软件安装的合规性和效率。

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

数据安全管理制度



建立制度与行为规范

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



技术保障

- 对机密信息加密处理，设立网站白名单，内部网络禁止访问白名单外的网站和应用。
- 对信息使用者采取最小访问权限设置。



定期内外部审计

- 开展信息安全审计，重点对信息分级、访问授权、灾难恢复及跨境传输等管理措施，以及参与者、研究者、客户与员工的隐私保护情况进行审查。

◎ 隐私保护

在日常运营过程中，公司存在收集和处理有关参与者、研究者、员工及合作伙伴个人信息的需求。公司严格遵守《中华人民共和国个人信息保护法》《促进和规范数据跨境流动规定》等法律法规，强化个人信息与隐私保护，制定并更新《泰格医药个人信息保护政策》《泰格医药个人信息泄露处理流程》，建立符合国际化要求的个人信息与隐私保护体系。

在临床试验过程中，公司强化参与者与研究者隐私保护，通过签订个人信息处理同意书、最小化收集参与者与研究者个人信息等措施，有效降低隐私泄露风险（具体管理措施详见本报告“参与者与研究者权益保护”章节）。为进一步落实数据隐私保护，公司临床项目仅包含项目编号和参与者编号，所有涉及参与者的隐私数据经脱敏后方可录入系统，相关访问权限严格按照项目中角色进行分配。

公司充分理解客户信息的重要性，在合同磋商阶段即签署保密协议，明确客户与我方的保密义务。对于客户的保密信息采取严格保密措施。同时，公司梳理系统管理权限，将可接触客户信息的人员限定在具备必要知悉权限的最小范围内。此外，公司部署独立的云桌面服务器，构建专属“数据安全围墙”。针对特定项目，相关员工

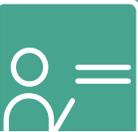
所有工作均须远程接入指定云桌面进行操作，禁止在本地存储任何资料与数据。该服务器同时限制外部 AI 工具的访问，并部署数据泄露防护系统（Data leakage prevention, DLP），确保信息既不外泄，也不被 AI 调用后用于模型训练。

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

随着公司全球业务的发展，为切实保障跨境业务场景下的个人信息主体权益，公司严格遵循《促进和规范数据跨境流动规定》，将个人信息保护要求全面融入跨境数据传输管理。报告期内，公司制定并实施《跨境个人数据传输管理流程》，系统构建覆盖项目初判、合规审核与客户确认的多方协同闭环管理机制。该机制通过明确各参与方职责与协作流程，确保相关业务活动自起始阶段即被纳入合规框架，实现全流程的规范管理与风险控制。

公司围绕跨境数据合规要求组织开展系列隐私保护专题培训，内容涵盖中国数据跨境法规的安全评估要求、标准合同签署及备案义务，以及境外主要国家地区的数据监管规定，持续提升组织层面的跨境隐私合规管理能力。

泰格医药 2025 年度隐私保护培训（部分）

培训活动	主要内容	覆盖范围
 医疗器械临床试验个人信息保护合规要点	结合医疗器械临床试验实践，分析临床试验中如何保护参与者的个人信息以符合法律法规的要求。	<ul style="list-style-type: none"> 器械事业部
 国际数据跨境传输规则与监管要点	介绍世界主要国家和地区数据跨境传输的法规要点并结合日常业务，分析合规落地措施。	<ul style="list-style-type: none"> 器械事业部、数统事业部、特定高级管理人员

知识产权保护

战略

随着知识产权在经济发展和国际贸易中的作用增大，受到更多国家及企业发展的重视。泰格医药坚持“以知识产权提升企业核心竞争力，以科技创新促进企业转型发展”的方针，将知识产权中的专利布局作为工作重点，纳入公司整体战略规划，推动知识产权工作从“成本中心”向“战略资产”转变，为构建长期技术壁垒和核心竞争力提供体系化支撑。

风险与机遇识别结果

风险	机遇	影响周期	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 若未实施系统性的专利布局规划，公司在技术研发与服务提供过程中可能面临潜在的知识产权侵权纠纷，增加法律诉讼风险及市场损失。 若未建立统一的专利管理标准与跨部门协同机制，可能导致各事业部重复投入、资源效率降低，进而影响整体战略协同与布局实施效果。 	<ul style="list-style-type: none"> 通过建立专利价值评估机制，系统识别高价值技术成果，为技术转化与市场竞争提供决策支持，助力企业把握发展机遇、增强战略主动权。 通过制定专利分类及评价标准、优化项目研发流程管控，构建统一规范的管理体系，提升专利申请质量与效率，实现知识产权工作的降本增效。 	中期 长期	<ul style="list-style-type: none"> 统一专利管理标准与跨部门协同，减少重复研发投入与侵权纠纷，降低相关运营成本。 高价值专利转化强化服务技术壁垒与议价能力，带动营业收入增长。

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

影响、风险与机遇管理流程

公司建立覆盖全流程的知识产权合规管理体系，通过对公司总部及子公司开展专利盘点，系统掌握整体知识产权现状，建立总部与子公司的长效沟通机制。依托《技术成果布局与挖掘表》《专利布局目的及潜在商业化表》等工具，公司系统收集各业务单元技术布局规划与商业化评估信息，识别潜在技术机遇与布局方向。在此基础上，公司结合年度知识产权预算统筹，进一步明确资源投入的重点领域与优先级，为战略决策提供依据。

针对已识别的布局机遇，公司组织各事业部与外部专业机构开展技术挖掘与专利布局讨论，报告期内已形成 54 项具备申请价值的技术点。为加强研发过程风险管控，公司在立项及开发关键节点嵌入知识产权背景分析、竞争对手调研及成果风险评估等环节，并在项目卡片中增设专利产出预估与商业化评估信息，实现知识产权风险前置管理。同时，通过制定专利分类评估流程、优化布局审批机制，进一步完善知识产权从创造到转化的全过程管理体系。

指标与目标¹

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

指标	目标	2025 年进展
知识产权申请数量	2024-2027 年 累计申请 50 件	2024-2025 年 累计 80 件
发明专利申请数量	2024-2029 年 累计申请 2 件	2024-2025 年 累计 6 件

注 1：知识产权保护议题指标与目标数据仅涵盖杭州泰格医药科技股份有限公司。

公司遵守《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》等法律法规，制定《知识产权获取控制程序》《知识产权维护控制程序》等 19 份程序文件，系统规范知识产权的获取、使用、保护及管理全流程。杭州泰格医药科技股份有限公司已通过 GB/T 29490-2023 知识产权合规管理体系认证。报告期内，为进一步提升管理效能，公司结合组织架构优化与业务发展需求，对《知识产权手册》《知识产权程序文件汇编》等核心制度进行了系统更新，并新增《专利分类及评价标准》，持续完善知识产权合规管理体系的适用性与有效性。

为建立更加清晰、公平且导向明确的创新激励机制，报告期内，公司对《知识产权奖励政策》进行优化升级：在奖励分配方面，我们将专利细分为战略专利与普通专利，设置差异化激励标准；在协作分配方面，公司完善跨部门奖励分配机制与贡献度评估体系；并规范从申请、审核到发放的全流程管理。同时，公司针对其中 2 项专利授予专利授权奖励，进一步展示公司在技术创新和知识产权保护方面的决心。



第二届知识产权宣传月

随着 AI 技术的迅猛发展，知识产权保护与 AI 应用的结合已成为行业热点。为积极应对 AI 时代带来的知识产权挑战与机遇，公司组织开展了以“侵权的应对及商业秘密保护”和“企业部署 AI 大模型的方式与合规要点”为主题的两场专家讲堂，面向全体员工开放，并重点覆盖智能研究院及相关团队。培训内容紧扣软件字体与人工智能生成内容 (Artificial Intelligence Generated Content, AIGC) 版权保护、AI 大模型部署合规等核心议题。此次活动切实提升了员工对字体、图片、软件侵权的风险防范意识，并为智能研究院等团队在 AI 研发过程中提供了清晰的合规框架与风险管控指引。



公司注重知识产权战略布局，积极主动地开展国内外商标、著作权及专利申请工作。同时，我们梳理和整合知识产权相关的服务供应商库，以满足公司的多元化战略需求。

报告期内，公司商标、软件著作权、专利等知识产权注册情况如下表所示。

领域 2025 年进展¹

 商标	新增商标注册 4 个 累计数量 99 个 - 国内 40 个 - 海外 59 个
 软件著作权	新增软件著作权登记 10 个 累计数量 171 个
 专利	新增发明专利申请 5 个 累计专利授权数量 5 个

注 1: 知识产权年度进展数据统计范围仅限杭州泰格医药科技股份有限公司。

创新赋能 质量护航

- ✓ 创新驱动
- ✓ 研发伦理
- ✓ 服务质量管理
- 客户关系管理
- 供应链安全

06



概述

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

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

我们如何治理

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



针对财务重要性议题，我们的治理机制包括：

◎ 创新驱动

公司设立智能研究院，并组建创新专家委员会，对创新项目、研发费用以及创新研发人员进行统筹管理。公司智能研究院负责创新制度及创新项目管理流程的制定、推广与监督，组织集团重大创新项目的立项、推进及验收工作，并为公司的数字化战略提供可落地的解决方案，推动数字化工具及以 AI 为代表的智能化技术在临床研究中的应用。创新专家委员会负责审定创新的战略方向、实施方案和任务布局，协调跨专业、跨部门的内外部资源配置，为公司创新工作提供决策性专业建议。



《泰格医药创新管理办法》

对创新项目的管理职责、运行流程、研发投入和人才保障机制等作出系统性规定，覆盖围绕“创新服务”“创新管理”和“创新技术”开展各类创新实践活动，支持创新项目的研发实施、成果转化与推广应用。

◎ 研发伦理

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

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

方达控股成立机构动物护理和使用委员会 (Institutional Animal Care and Use Committee, IACUC)，负责评估和监督动物的使用与护理，审查动物使用计划并开展现场审核，同时为相关人员提供动物福利培训，确保动物实验合规开展。

◎ 服务质量管理

公司设立质量管理委员会，确保质量管理体系与公司整体战略保持一致，并统筹配置资源以实现泰格医药的质量管理目标。质量管理委员会的主要职责包括推动质量管理体系的有效运行与持续改进，定期组织质量评审活动，对公司整体质量状况进行系统评估，并审议质量风险及相应的整改措施。质量管理委员会的高级管理层及其团队负责在各自的运营事业部、子公司、各国或各地区内实施并维护泰格医药质量管理体系。

基于质量管理委员会，公司建立质量管理监督层及执行层人员，负责推动跨部门沟通，领导和协调各自业务运营范围的质量与合规管理工作，确保提供的服务均符合适用的法律法规以及泰格医药质量管理体系要求。公司面向各事业部、运营部门、区域建立质量代表制度，指派专职人员作为质量代表，执行各项协调工作。

在制度建设方面，公司制定《泰格医药质量手册》，对质量管理体系的整体框架进行系统阐述，明确质量方针、组织架构与职责分工，以及各质量管理要素之间的衔接与运行机制，并明确不同服务类型的全球质量标准及质量管理基本原则。

创新驱动

战略

在“健康中国”战略的背景下，泰格医药持续跟踪临床研究模式、监管环境及数字技术变革对行业带来的影响、风险与机遇。公司深刻认识到，以临床需求为导向的研发将成为未来医药行业发展的关键，同时坚信利用数字化技术赋能创新是医药行业向前发展的必然选择。因此，公司将数字化、智能化转型作为创新发展的重要战略方向，旨在通过持续技术创新提升研发效率和自身综合竞争力。

风险与机遇识别结果

风险	机遇	影响周期	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 在短期内，公司可能面临技术快速演进带来的适应挑战，尤其是 AI 技术迅速发展，若相关技术的引入、转化与应用未能与业务需求同步推进，可能导致公司创新能力建设滞后，进而削弱行业竞争力。 	<ul style="list-style-type: none"> 全球主要监管机构持续完善 AI 在临床研究领域的监管框架，合规应用路径逐步清晰，为公司创新技术成果向业务能力转化创造有利条件。 技术持续迭代背景下，公司将数字化与智能化技术逐步嵌入现有临床研究流程和管理体系，有利于促进知识的高效整合与应用，提升研究质量与效率，进一步巩固行业竞争优势。 	短期 中期	<ul style="list-style-type: none"> AI 技术的引入、转化与应用需要前期研发投入，短期内可能导致研发费用一定程度上升。 数字化与智能化技术与临床研究流程深度融合，有助于提升研究质量与效率，增强项目承接能力，弥补前期投入成本，带动营业收入增长。

泰格医药将持续加大数据分析、人工智能等前沿技术与既有数字化平台的融合创新，系统拓展数字化解决方案在临床研究中的覆盖深度与应用广度。在确保合规与高质量标准的前提下，公司将推动临床试验执行更加高效、精准、可控，为生物医药创新提供可靠支撑，并为客户、行业及社会创造长期价值。

影响、风险与机遇管理流程

公司通过设立“创新对接人”和“效率先锋”等关键角色，推动创新文化落地。“创新对接人”和“效率先锋”负责收集和梳理各部门和子公司的业务需求，形成潜在创新项目方向，并在此过程中识别相关风险与机遇。智能研究院对相关风险与机遇进行重要性排序，以优化资源配置，聚焦对公司战略和业务价值更为关键的创新方向，实现创新项目实施前的全面风险评估与机遇挖掘。

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

指标与目标

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

指标	目标	2025 年 进展
创新项目数量	每年持续运营 6 个创新项目	8 个
创新人才培育	每年新培育 10 名创新人才	新增 10 名效率先锋

◎ 创新体系建设

公司参考《“十四五”医药工业发展规划》《高新技术企业认定管理办法》、ISO 56000 系列标准等文件，不断完善覆盖创新全流程的制度体系与运行机制。凭借持续的技术创新和研发投入，杭州泰格医药科技股份有限公司已通过高新技术企业认定，且截至报告期末仍处于有效期内。

公司通过自主研发、合作研究和引进行业先进技术工具等方式，对临床研究全流程、多维度进行数字化赋能，构建以患者为中心，联通研究中心端、患者端和 CRO 端的生态化、智能化、一体化平台，并形成适用于中国及国际多区域临床试验的解决方案与配套系统，为临床研究的组织协同与数据整合提供基础支撑。



◎ 创新技术应用

泰格医药致力于提升临床研究的效率与质量，在医药研发数字化与去中心化临床研究快速发展的趋势下，公司将数字化与智能化技术与多年临床执行经验相结合，构建高效、患者友好、支持远程协作的创新研究模式。这些创新技术已逐步在实际临床研究项目中落地，形成可复制的解决方案，有效突破地域、规模及复杂度的限制。

报告期内，公司联合北京协同医药医学创新促进中心（CMAC）发布《数字化 / 去中心化临床试验行业发展现状调研分析报告》，系统梳理 DCT 行业最新态势，为行业提供参考与指引。截至报告期末，公司已在多项临床试验中引入 DCT 元素，覆盖肿瘤、疫苗、传染病等多个疾病领域。

📁 DCT 技术平台

泰格医药 DCT 技术平台（iTigermed Platform）是公司自主构建的一体化临床研究数字化解决方案，通过整合多项 DCT 功能模块，支持临床试验在参与者管理、数据采集与费用结算等关键环节的远程化实施。平台严格遵循 GxP（Good x Practice）法规要求，内置数据加密、权限控制和操作留痕等机制，通过标准化与自动化模块提升数据采集的及时性、准确性和完整性，同时为参与者提供更加灵活的试验参与方式。

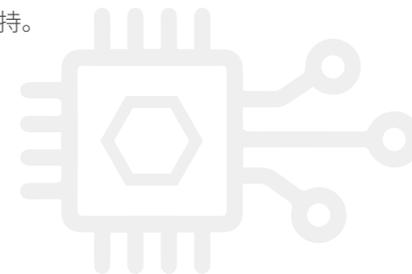
报告期内，公司围绕“去中心化”和“流程线上化”持续升级平台能力，重点整合远程监查系统（CTRM）移动端与 Web 端、中心化监查系统（CTCM）、参与者入组资格讨论系统及安全性报告分发与签收系统，构建覆盖监查、入组和安全管理的数字化协同体系。该平台已在数十个临床项目、400 余家研究中心落地应用，显著缩短数据处理与决策周期，并减少现场访视与纸质流转带来的成本与资源消耗。



📁 E-SITE 系统

泰格医药 E-SITE 系统基于多维度数据魔方建模与搜索引擎技术，构建覆盖研究中心全生命周期的集中化信息库，实现集团内部各子公司与研究中心数据的结构化管理。系统通过动态中心画像和 360 度展示，为项目团队提供精准、高效的研究中心查询与比对能力，并依托内置工单平台实现研究中心资源共享与协同调配，从而提升项目运营效率，降低人力成本和质量风险。

报告期内，公司将 E-SITE 升级为“智能决策引擎”，在 iTigermed Cloud 平台实现全球研究中心覆盖，并在集团内部高渗透应用。升级后的系统通过统一数据标准与编码实现与集团多系统的无缝互通，并结合 AI 模型对项目问题进行快速分析与处理，有效缩短决策周期，提升中心筛选效率，为临床项目的精准布局和资源优化提供数据支持。





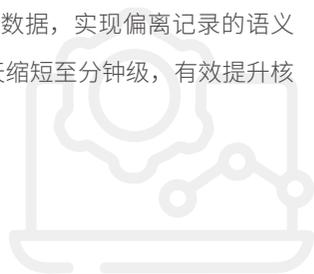
AI 技术赋能临床研发关键环节

为应对临床研发过程中存在的文档繁杂、数据敏感以及方案偏离难以及时发现等挑战，报告期内，泰格医药依托 AI 技术在临床研发不同关键环节实现多项创新应用，构建高效、智能、可控的临床研发支持能力。

泰雅 AI 医学写作平台：该平台可根据临床方案、研究报告及相关数据，自动生成临床研究报告（Clinical Study Report, CSR）等关键文档，并通过智能关联功能实现信息复用和多部门协同，支持版本同步与流程贯通，初稿生成效率可提升约 90%。平台已通过国家网信办深度合成服务算法备案，具备合法商用、合规部署和安全可控资质，为临床研究文档提供高效、可靠的智能生成能力。

基于 AI 技术的文档自动脱敏系统：该系统通过服务后台与前端工具结合，实现研究者简历中敏感信息的自动识别、批量处理、可视化审核及水印添加等功能。报告期内，系统脱敏准确率达 93.8%，平均每份简历处理仅需 6.3 秒，在降低人工操作风险的同时有效保障数据合规与隐私安全。

临床试验方案偏离（Protocol Deviation, PD）自动核查技术：该技术利用大语言模型的语义理解能力，自动解析 CTMS 与电子数据采集系统（Electronic Data Capture, EDC）中的异构数据，实现偏离记录的语义一致性校验与分类错误识别，将核查时间从数天缩短至分钟级，有效提升核查效率并强化质量管理能力。



◎ 创新文化培育

长期以来，公司致力于打造覆盖全员的创新文化氛围，将积极创新的组织文化渗透到运营第一线，培养和发掘企业创新人才，推动企业创新发展。

创新平台建设

公司搭建创新中心在线平台，为创新项目负责人提供更加全面清晰的立项流程及资料，为效率先锋整合政产学医各类培训资源，有效推动组织的创新文化体系构建，促使创新项目共建共享，加强多领域跨部门创新合作，促进公司创新发展。

此外，公司鼓励每一位员工提出创新发展建议。在 Dialogue 员工建议平台，我们专门开设“创新发展”板块，鼓励员工输出自身想法与建议。同时，我们具有完整的创新立项审评和管理制度，为有创新想法的员工提供必要的资源与支持，鼓励员工将自身的创新想法转化成创新项目成果。



创新人才激励

公司建立完善的创新人才激励机制，通过多维度、多层次的激励措施，充分激发员工的创新热情和创造力。公司每年开展重大创新项目评优工作，参考国家高新技术企业创新能力评价指标，按“知识产权”“科技成果转化能力”“研发组织管理水平”“关联的项目销售收入”等核心指标对项目创新成效进行综合评分，并对表现突出的项目给予奖励。

为强化创新成果转化与价值实现，公司建立科技成果转化的组织实施与激励奖励制度，搭建开放式的创新创业平台，并完善科技人员的培养进修、职工技能培训、优秀人才引进及人才绩效评价奖励制度，充分激发员工创新热情。

报告期内，公司对创新人才评选机制进行改革升级，开展“效率先锋”评选，共评选出：

60 名效率先锋

覆盖 25 个部门

同时，公司开展年度创新评优，共评选出：

5 名优秀创新者

1 组创新团队

通过展示创新事迹发挥榜样引领作用，营造鼓励创新的良好氛围。

创新活动共创

公司开设创新系列讲座，通过跨部门协作与知识共享，扩展各业务部门、员工开展创新活动的新思路和信息，促进泰格医药创新组织文化的建设。同时，公司结合实际业务开展技能培训和创新大赛，引导员工将创新理念转化为可落地的流程优化、知识管理和业务改进，提升组织整体创新能力与执行效率，实现文化、能力与实践的有机融合。



AI 主题创新研讨会

在 AI 快速融入药物研发并重塑行业格局的背景下，将 AI 驱动的综合解决方案融入临床开发过程，有望加速药物开发并带来独特价值。报告期内，泰格医药组织召开“AI 主题创新研讨会”，联合集团各业务部门和技术团队共同探讨 AI 技术在药物筛选、临床试验设计、开发成本优化及项目成功率提升等环节的应用，使员工深入理解 AI 与 CRO 融合的应用价值及实践经验，熟悉智能化工具在研发流程中的使用方法，为加快创新技术落地、优化业务流程，以及搭建集团 AI 体系和平台提供支持，从而推动内部创新能力提升与前沿技术应用落地。



首届思默效率先锋创新大赛

为鼓励一线员工主动发现并解决业务痛点，推动公司运营效率提升，子公司思默于 2025 年 6 月举办首届效率先锋创新大赛。大赛以“解决真实业务难题”为核心，覆盖项目管理、临床协调、知识赋能和数据治理等业务关键环节，通过提案征集、投票和专业评审等形式，从 30 余份创新提案中遴选出 10 个最具业务价值的方案。例如，针对新员工成长的“知识壁垒”，参赛团队搭建结构化知识库与智能问答平台，赋能 3,000 余名临床协调员（CRC）快速掌握业务知识。

大赛为员工提供展示创新思路和实战经验的平台，同时推动流程提效、知识管理和团队能力提升，强化系统化工具在日常工作中的应用，进一步促进公司在数字化与精益运营方面的持续创新。

研发伦理

战略

泰格医药积极应对医药行业法规变化及伦理合规挑战。公司严格遵循《赫尔辛基宣言》和国际人用药品注册技术协调会（International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use, ICH）发布的 E6(R3)（即《药物临床试验质量管理规范技术指导原则 E6(R3)》）（以下简称“ICH E6(R3)”）等伦理规范，确保试验过程规范开展。

风险与机遇识别结果

风险	影响周期	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 参与者知情同意与动物福利是临床研究和动物实验的核心要求，若执行不到位，可能引发合规与声誉风险。 	短期 中期	<ul style="list-style-type: none"> 若发生伦理或合规问题，可能导致监管处罚，增加合规成本。

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

影响、风险与机遇管理流程

公司通过严格的风险识别流程，定期评估参与者与研究者权益保护、动物福利以及新技术应用相关的伦理与合规风险。结合 GCP 规范及临床试验实践，参与者权益相关风险主要包括健康安全、隐私与数据安全、知情同意、经济与公平性以及其它权益侵害风险。针对上述风险，公司持续跟踪国内外法规和伦理指引的变化，确保知情同意、隐私保护和自愿性原则得到严格执行，并关注智能化工具在临床研究中专业判断和责任边界的潜在影响。同时，公司通过开展合规培训、内部审查和风险评估，及时发现并应对潜在的合规风险。对于动物福利，公司定期审查动物使用方案和实验设施，确保试验设计与实施符合伦理要求，在最大程度减少动物痛苦与伤害的同时避免不必要的风险发生。

指标与目标

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

指标 	目标 	2025 年进展 
参与者参与临床试验前的知情同意书签署率	每年维持 100%	100%

◎ 参与者与研究者权益保护

在临床试验过程中，公司严格遵守《药物临床试验质量管理规范（Good Clinical Practice, GCP）》《赫尔辛基宣言》《中华人民共和国个人信息保护法》及ICH E6(R3)等相关法律法规，按照伦理委员会要求，保障参与者权益和安全。公司持续开展法规监测与差距分析，及时评估内部流程与SOP的符合性并予以修订，确保临床试验全过程始终符合最新监管与伦理要求。报告期内，公司未发生损害参与者或研究者权益的违法违规事件。

在参与者知情权方面，公司要求研究者确保所有参与者在临床试验开始前签署知情同意书，内容包括试验目的、设计与流程、预期获益及无法获益的可能性、可选治疗方案及潜在风险、试验相关补偿及花费等。公司制定《知情同意书要素核查清单》和《知情同意书撰写指南》，保障知情同意书规范、完整。报告期内，公司启动知情同意书模板修订，强化“以患者为中心”的理念，并新增研究结果告知机制，参与者可在试验结束后依法获取其治疗分组及整体研究结果。

公司严格遵循参与者自愿性原则，参与者可在任何阶段拒绝或退出研究，其医疗待遇与权益不会受到影响，也不会遭受任何歧视或报复。

在参与者个人信息保护方面，公司制定《临床试验个人信息处理同意书》，说明个人信息在收集、使用、传输、保存及披露过程中的方式，并告知参与者享有查阅、复制、更正和删除等权利。报告期内，公司对该同意书进行更新升级，详细列示被收集信息类别（包括既往病史、用药记录、检验检测数据、生物样本及遗传信息）、数据处理主体及使用目的。对于涉及数据跨境传输的项目，公司进一步披露境外接收方及其联系方式、处理目的和数据类型，并设置单独的敏感个人信息收集和数据出境同意项，确保参与者在充分知情的前提下依法同意信息跨境传输。

在参与者隐私保护方面，公司在临床试验全过程严格执行信息保密原则，防止未经授权的访问、披露、使用、修改或损坏。针对远程监查和电子数据系统，公司采用医院本地化部署、权限管控、数据脱敏、最小必要原则及日志审计等措施，降低信息泄露与滥用风险。报告期内，公司引入以医院为载体的远程监查系统，确保数据在研究中心内部运行，并持续强化数据安全与隐私管理。

在研究者权益方面，公司在临床项目开展前期收集研究

者个人信息，以评估其研究能力，并通过《个人信息处理告知同意书》告知其查阅、复制、更正、解释说明及删除等权利。报告期内，公司更新该告知同意书，说明研究者简历、资质及研究经历信息在授权前提下可纳入公司的研究者库，同时明确可能涉及的跨境传输情形，保障信息处理合法、透明。

随着智能化技术在研发流程中的应用，公司高度关注其对参与者安全和研究者判断可能产生的影响。公司仅将AI技术用于文档处理、数据分析和知识支持等辅助性环节，不直接作用于参与者或临床操作，所有生成内容均经过严格人工复核，并在数据处理与使用中遵循高标准的隐私保护措施。

公司持续开展参与者与研究者权益保护培训。报告期内，公司围绕合规诚信、临床质量、GCP及参与者保护等主题，开展多层次、多形式的培训与宣贯，通过线上课程、政策推送和复训机制，确保直接参与临床研究的一线员工100%完成培训，不断提升公司在参与者与研究者权益保护方面的专业能力与合规意识。

2025 年参与者权益保护相关培训活动（部分）

培训活动	主要内容	覆盖范围
ICH E6(R3) 法规的培训	分享关键更新和修订要点，加强员工法规理解，保障参与者安全和权益	临床运营部全体员工
诚信培训	提升员工诚信意识，确保研究数据准确可靠	临床运营部项目管理团队及监查团队
参与者保护培训	增强员工对临床试验参与者权益保护意识，确保安全与合法权益	临床运营部新入职员工
知情同意书制定、管理及使用案例分享	确保员工熟悉知情同意书的制定和管理要求，预防知情同意问题发生	临床运营部项目管理团队及监查团队
参与者个人信息保护的培训	明确隐私保护要求，提升信息保护意识，保障合法权益	临床运营部项目管理团队及监查团队

◎ 动物福利

泰格医药子公司方达控股与捷通检测涉及实验动物使用，并严格遵守《中华人民共和国实验动物管理条例》及其他国内外动物福利法规或指南（如美国《动物福利法》、浙江省《实验动物管理办法》），坚持在所有涉及动物的活动中贯彻伦理原则。

公司动物实验遵循“3R原则”（替代 Replacement；减少 Reduction；改善 Refinement），仅在科学上无法通过其他方法获得药物基本安全性和有效性数据时，才使用动物，以最大限度减少动物伤害，提升研究的伦理性与科学性。

公司严格执行动物管理计划，持有实验动物使用许可证，并定期审查动物使用协议，确保动物福利与伦理合规。子公司方达控股动物福利管理体系通过国际实验室动物评估和认可委员会（Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care, AAALAC）认证；子公司捷通检测获得中国合格评定国家认可委员会（China National Accreditation Service, CNAS）实验室认证及中国计量认证（China Metrology Accreditation, CMA）检验检测机构资质认定。

为提升员工在日常动物实验中的动物福利意识与能力，公司每年对相关员工开展培训。报告期内，子公司捷通检测组织以“动物福利及生物安全”“实验动物福利伦理审查”为主题的培训，使员工熟悉动物福利管理规定，掌握疼痛识别、镇痛与麻醉方法，提升生物安全意识与伦理审查能力，进一步保障实验动物福利。

此外，公司制定一系列实验动物管理应急预案，以应对动物实验室突发事件，有效预防、控制和消除生物安全事故危害，保障实验动物和工作人员安全，并减少潜在损失。

报告期内，公司在实验动物的使用、管理及实验过程未发生任何不良事件。

服务质量管理

战略

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

风险与机遇识别结果

风险	机遇	影响周期	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 面对全球监管政策趋严、新技术（如 AI）带来的数据质量不确定性，以及临床试验设计复杂性增加（如去中心化临床试验、适应性试验设计），公司在技术实施和质量管理方面均有可能面临更高的挑战。 随着临床研究相关法规与指南不断更新（如 ICH E6(R3) 的最新修订），若公司在临床试验中未充分落实相应要求，包括基于风险的全生命周期质量管理等，可能引发合规风险。 	<ul style="list-style-type: none"> 基于公司已建立完善的质量管理体系、积累大量创新药临床研发经验，通过数字化技术赋能、参与行业标准制定、加强国际化合作，公司能够提升临床试验的质量和效率，增强质量管理能力，提高在细分治疗领域的质量服务能力，并于中长期内进一步提升客户满意度，进而提升市场份额及收入。 	短期 中期 长期	<ul style="list-style-type: none"> 监管趋严与临床试验复杂化，要求持续升级质量管理能力，短期内推动运营成本上升。 数字化赋能与国际化能力增强，提升服务交付质量与客户粘性，带动营业收入增长。

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

影响、风险与机遇管理流程

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

泰格医药质量风险管理模型

Plan: 质量计划	责任人: 业务域高级管理层 / 质量管理委员会	<ul style="list-style-type: none"> • 员工资质和资源 • 流程管理：设定质量目标；规划与质量目标有关的流程体系 	识别和明确质量风险管理目的与方法
Do: 业务质量	责任人: 业务域各部门	<ul style="list-style-type: none"> • 流程管理：确保流程执行；绩效管理 • 问题管理及纠正和预防措施（Corrective and Preventive Actions, CAPA） • 知识（信息）管理 • 文件和记录的控制 • 数字化系统建设 • 质量标准文件 QSD 	预防潜在风险，保障质量稳定
Check: 质量评估	责任人: 总部 QA / 总裁办 / 业务域	<ul style="list-style-type: none"> • 内部评估：监查及质控活动；稽查（流程 / 体系 / 系统）；质量指标、趋势和分析 • 外部评估：客户满意度调研；客户稽查；监管机构检查 	监控和筛查质量风险
Act: 对质量评估结果的响应	责任人: 业务域高级管理层 / 质量管理委员会	<ul style="list-style-type: none"> • 管理层评审 • 持续改进：流程优化和数字化 • 知识（信息）管理 • 质量风险管理：稽查策略和稽查方法 	确保质量管理体系不断适应和应对新的风险挑战

当前“基于风险的质量管理”已成为 CRO 行业内先进的质量管理理念。RBQM 以风险评估为基础，通过数字化、智能化、前瞻性的方式将“质量源于设计”纳入试验设计和质量管理计划的设计中，使临床试验中质量管理活动（如监查、质量控制访视、稽查等）得以精准聚焦于对参与者安全和数据质量最具影响的方面。

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

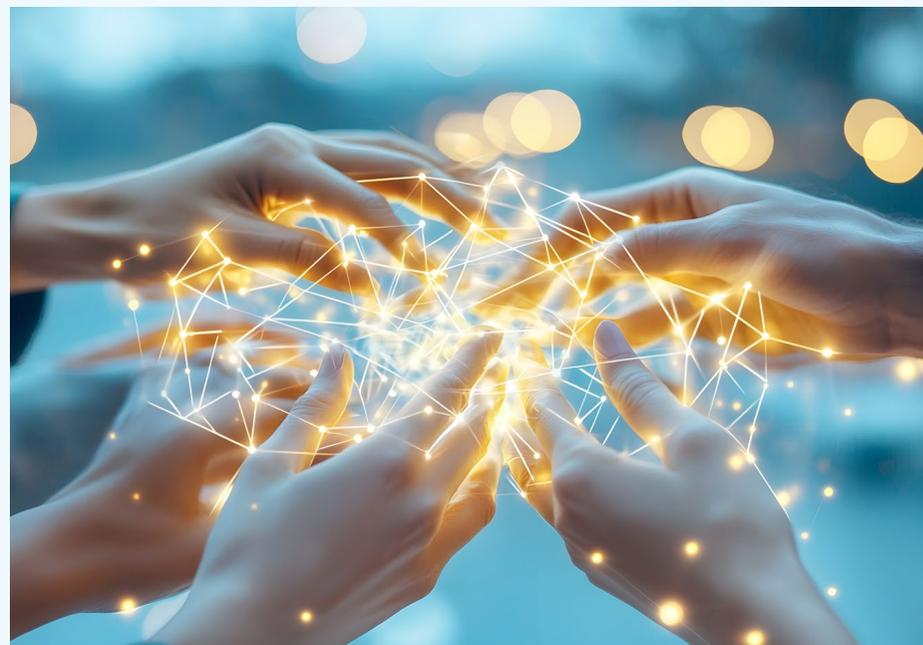
RBQM 业务流程



指标与目标

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

指标	目标	2025 年进展
质量管理体系员工培训覆盖率	每年维持 100% 覆盖全体员工	100%



◎ 质量管理体系建设

泰格医药坚持高标准的质量体系，遵循全球化质量标准，基于 ICH E6(R3)、中国《药物临床试验质量管理规范》、TransCelerate 临床试验质量管理体系和 ISO 9001 质量管理体系标准，完善质量管理体系建设与评估工作。报告期内，基于新生效的 ICH E6(R3)，公司成立跨职能工作组，分析公司现有质量管理体系与 ICH E6(R3) 的差距并提出改进计划，确保泰格医药服务符合法规要求。

公司制定质量标准文件 (Quality System Documentation, QSD)，阐述及指导业务运营过程中的质量管理实践。通过推行“端到端”流程体系，公司强化跨部门协同，推动建立以流程为主导的灵活、主动、创新的公司质量管理模式，提升工作效率并确保合规性。报告期内，我们基于全球化发展和法规新增及更新 95 个 QSD，覆盖通用流程，端到端流程，临床运营、数据管理、统计、药物警戒、医学撰写、医学监查、IT、注册等多个业务流程。

同时，公司注重问题管理与知识体系管理。公司持续完善问题管理 QSD，扩大问题管理覆盖范围，包括复杂质量问题、服务质量相关客户投诉及外部研究中心稽查，确保各类质量问题能够及时应对和解决，将影响降至最低，并避免相同问题的重复发生。

公司不断优化培训管理流程，统一培训大纲，推动临床试验业务知识的中心化管理，提升整体员工素质和专业能力。为确保参与临床研究及药物警戒活动的人员具备相应资格与能力，公司建立系统化的角色与培训体系，实现按岗位匹配知识与培训，覆盖所有受 GxP 法规监管的临床药物研究岗位。报告期内，公司完成 9 个关键临床研究角色的岗位角色清单及基于岗位的培训课程体系梳理，并完成关键流程文件的准备及系统初始化工作，为知识管理与培训的标准化和可追溯性提供保障。



公司每半年进行一次质量管理体系评估，总结阶段实践和关键质量指标，形成监测报告。该报告包括监管机构核查、内外部稽查和员工报告的质量问题总体数据，提供全面的质量管理监测信息。报告期内，公司质量监测结果中大部分发现项的问题等级属于轻微，占总发现项数量的 70%，表明公司目前的质量体系处于较稳定状态，但仍需持续改进，不断适应内外环境的变化。报告期内，公司未发生任何服务与质量安全相关的违法违规事件。

◎ 质量稽查

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

我们秉承 PDCA 的原则，每年由总部质量保证（Quality Assurance, QA）部稽查团队开展内部项目稽查，对于关键流程、业务部门、子公司每三年开展内部系统稽查，同时接受来自客户和国家药监局的不定期审计和检查。

公司制定年度稽查计划，每季度持续跟踪和评估稽查执行情况，并发布年度稽查评估报告，确保各项稽查活动符合规定要求与持续优化。

报告期内，公司对监管机构检查管理流程进行系统梳理与优化，涵盖准备、执行和跟进全过程，并建立检查管理小组组建机制；同时，新增检查工作手册使用流程，以标准化检查计划制定与执行活动，更好地支持接待检查并跟进相关问题。公司持续落实优化后的流程，按照客户稽查准备清单和客户稽查准备指南，确保稽查活动从准备、实施到后期的跟进、记录与存档各环节均符合客户的要求与标准，提高稽查的效率和质量，以及公司质量管理体系的透明度与可靠性。

针对内外部稽查发现的质量事件，我们依照《质量问题处理》《纠正和预防措施》等内部规范，第一时间开展事件调查，明确事件类型，落实处置措施，并遵循 PDCA 原则优化流程，逐条制定纠正预防措施，实现持续改进，避免同类问题再发生。由于公司的业务以临床研究服务为主，因此不涉及实体产品检验与产品回收等环节。

公司通过基于风险的稽查管理体系，制定系统稽查计划和项目稽查计划，实现高风险领域的精准识别和有效管理。系统稽查计划基于 QMS 评估数据和关键质量指标，通过数据趋势分析识别整体风险，为稽查资源的合理配置提供依据；项目稽查计划则结合客户类型、项目特点、项目进度及项目进行质量指标数据，重点关注高风险项目，并扩展稽查类型以覆盖研究中心及临床试验主文档（Trial Master File, TMF），确保稽查活动的全面性和风险控制能力的提升。

质量稽查与对外审计 2025 年进展

针对公司涉及临床试验的关键流程及相关子公司，公司开展 5 次体系稽查和 67 次临床试验项目稽查，并接受海内外客户稽查 67 次。

所有稽查均未发现影响参与者安全或数据完整性的重大问题，公司质量管理体系获得国内外客户的认可和肯定。

针对供应商，公司已完成对 8 个合作中的高风险供应商的稽查，以及 26 家新供应商的评估审核，均未出现因重大质量问题而取消供应商资格的情况。

稽查完成后，公司通过会议或其他沟通方式辅导供应商制定整改与预防计划，提出改进建议，并收集整改证据，持续提升供应商质量管理能力，确保供应链质量风险得到有效控制。

公司持续关注稽查队伍专业技能建设，制定稽查员长期发展计划，并开展多层次技能提升活动。公司每月组织稽查员复盘会议，通过复盘讨论与经验总结的形式提升稽查员技能；针对每个稽查项目，邀请相应的稽查项目负责人（Audit Program Lead, APL）或有经验的同行审阅者进行一对一稽查报告审阅；直线经理还对稽查员进行个人沟通和指导，包括稽查计划制定、项目中发现的问题及稽查发现的分级分类等。

此外，除线上年复训课程外，公司定期组织全员年度稽查培训，将理论知识与实际案例结合，开展小组讨论与经验分享；同时开展线下良好实验室规范稽查培训，进一步强化稽查实操能力。公司还制定稽查员合格认证要求，确保经过认证合格的稽查员才能开展稽查工作，以保障稽查质量和合规性。

为适应公司业务需求，建设海外稽查能力，公司持续培养海外区域 QA 人员，安排直线经理进行一对一的实地带教和辅导，并结合当地法律法规为当地业务团队提供精准高效的服务支持，确保海外 QA 人员理解并贯彻泰格医药质量管理体系，更好地保障公司海外业务质量。海外区域人员需接受内外部培训，根据工作需要完成相应 QSD 课程，并由直线经理每月一对一辅导，进行工作复盘指导和答疑解惑。



◎ 质量数字化管理

公司持续推进质量管理的数字化建设，提升质量管理效率。我们建立 QMS 和 QSD 两大系统平台，通过技术手段实现稽查管理、问题管理以及流程管理的数字化，获得基于风险管理的客观数据趋势分析支持，同时实现 QSD 全生命周期的线上管理，进一步提高泰格医药的质量管理水平。报告期内，公司针对 QSD 系统完成升级需求梳理，为系统持续优化提供支撑。

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

依托自身丰富的临床试验一体化服务经验与持续投入，结合国际先进经验和国内需求，泰格医药不断完善符合监管法规与试验需求的 RBQM 解决方案。公司已成功开发并部署 RBQM 系统，实现 RBQM 策略在质量体系中的落地。报告期内，RBQM 系统获得国家版权局颁发的发明专利证书。

RBQM 系统开发与应用 2025 年进展

系统研发

- 依托基于风险的质量控制（Risk-based Quality Control, RBQC）系统，公司可进一步深入高风险研究，识别并制定更合理的风险管理计划，确保资源的高效分配。
- 持续优化系统界面，提升内部审阅效率和风险管控能力。新增医学审阅可视化模块，实现医学数据的实时呈现与趋势分析，从医学视角主动识别潜在风险，助力精准风控与数据隐患化解。

客户服务

- 推进 RBQM 在临床试验领域的实践与应用，已累计为国内外多家制药企业或生物科技公司的 23 个临床试验提供 RBQM 服务，提升临床试验中对研究参与者的安全保护和数据完整性的保障。

◎ 全面质量文化建设

公司将质量文化定义为“每位员工都对质量负责的环境”，将“全员参与”贯彻于质量管理工作之中。通过建立知识管理体系，公司向全员分享质量管理经验和实践方法，并将临床运营团队项目经理（Project Manager, PM）及临床监查员（Clinical Research Associate, CRA）的绩效考核与质量相关关键绩效指标（Key Performance Indicator, KPI）挂钩，促进员工工作积极性的同时，推动知识经验在实践中完成能力转化。

公司质量管理体系培训 100% 覆盖所有员工，培训频率足以确保员工始终熟悉适用的要求和流程，培训内容包括公司政策、质量手册、标准操作规程、工作实践文件及法规清单等。其中，公司政策和行为准则面向全员推送培训课程并监督完成；标准操作规程及工作实践文件根据特定岗位定向推送；法规清单及定制化法规培训计划针对特定国家或地区的员工推送。

为应对新生效的 ICH E6(R3) 对临床试验管理的要求，公司于报告期内组织全员培训，确保公司质量管理体系与最新法规保持一致并有效落地。同时，公司发布获得 TransCelerate 认证的 ICH E6(R3) 培训课程，覆盖研究者职责与监督、伦理委员会、知情同意、申办方职责、安全性监测与报告、数据治理、严重违规行为识别与管理等核心模块，为员工提供系统化的法规解读和操作指导，强化员工对法规要求的理解和实际应用能力。

公司注重关键岗位人员的质量能力提升。报告期内，公司面向全体 CRA 开展线上主题培训，主题包含安全管理与监测、试验药品管理与监测（临床试验中）、试验方案依从性等，并结合实际案例，强化 CRA 的质量意识及合规意识。

公司巩固和扩建 SME 网络，推动跨部门流程持续改进和专题知识的有效传播。公司每年根据质量管理流程优化 SME 队伍，促进更多海外 SME 参与，并更新 SME 列表，方便员工快速找到相关流程的 SME，提升各部门

的管理效率与申请更新的便捷性。

除了自身的服务质量，我们同样重视上游供应商的产品质量与服务。供应商质量管理工作由公司质量保证部与采购部协同进行，面向所有供应商定期开展绩效评估与维护。针对临床试验供应商这类重要的供应商群体，我们制定一套完善的供应商资质管理流程，并在准入环节引入 SME 参与评估以提升专业性，降低供应商产品及服务的质量风险。



客户关系管理

◎ 客户沟通

泰格医药设立全球项目管理办公室（Global Project Management Office, GPMO），统筹全球项目管理和运营流程，并负责客户投诉的统一受理与协调处理，持续强化项目执行质量的监督与管理。公司制定《客户投诉管理流程》，明确客户投诉包括服务过程中任何偏离客户价值承诺的事件，以及客户的建议和反馈。公司在处理投诉时，坚持以客户视角关注需求，遵循“承诺与责任、及时响应、透明公平、信息完整可及、持续改进”的原则，确保投诉高效、公正处理。我们将客户投诉根据优先级分为紧急、高、中、低四个等级，并设定相应的响应要求和报告时限，及时追踪处理结果。

公司开放畅通的客户沟通渠道，客户可通过反馈邮箱、公司官网等途径提出意见或投诉。公司总部、子公司及各事业部结合自身业务和项目情况分别开展针对性调研，细致了解并跟进客户的反馈意见。此外，公司开发用于内部市场和客户调研的数据平台，进一步提升满意度调研的效率。报告期内，我们面向国内外客户和申办方开展满意度调研，共向 388 位全球客户发出邀请，整体的服务满意度达 8.42 分（满分 10 分）。

客户沟通途径



上门拜访



电话沟通



满意度调研

客户投诉途径与投诉机制



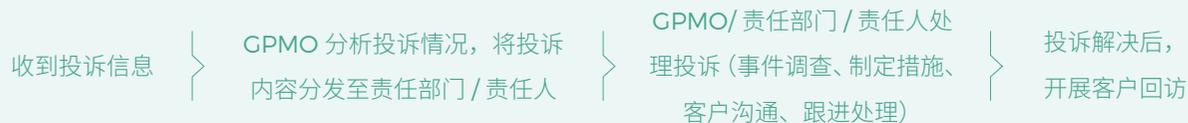
反馈邮箱

clientservice@tigermedgrp.com

公司官网反馈页面（中英文版）

联系我们页面（面向公众、投资界等投诉渠道）

客户反馈页面（面向合作客户、合作项目的反馈和投诉渠道）



客户满意度调研

定期调研

- 每年开展面向客户和申办方、面向研究机构的满意度调研
- 调研采用统一的问题和标准，以衡量长期变化趋势

内部改善

- 我们调查和分析每一条反馈，对涉及部门提出改进建议，要求部门落实整改措施

持续反馈与沟通

- 将建议整改结果积极反馈客户，持续了解客户对泰格医药的评价和期望

◎ 负责任营销

公司在开展营销工作时严格遵守法律法规及行业标准，包括《中华人民共和国广告法》《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国商标法》以及欧盟《通用数据保护条例》（General Data Protection Regulation, GDPR）等。报告期内，公司未发生与市场推广、标签使用相关的违法违规事件。

在对外传播方面，公司制定并实施《泰格医药对外传播管理规定》《泰格医药对外传播合规实用手册》《泰格医药危机管理手册》等制度，适用于所有员工（包括全职和兼职员工、合同工、实习生），用于规范各类传播活动和行为准则，明确对外传播合规要点及危机管理的执行流程。公司设立审稿委员会，对所有发布的新闻及对外宣传材料进行合规性审查，确保不存在侵权或违反广告法等法规的内容。同时，公司在办公自动化（Office Automation, OA）系统中设置宣传材料发布、公开演讲和外部采访的审批流程。报告期内，公司针对集团、子公司及相关员工提交的传播与营销材料累计完成审批近 50 次。

此外，公司制定《泰格医药品牌和视觉识别指导手册》，对文字表述、口头表达及公司标志的使用进行统一规范，并根据需要及时更新。

对外传播信息的审批应符合以下要求（部分）：

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



供应链安全

◎ 供应链稳定保障

泰格医药搭建完善的供应商管理体系, 强化供应链管理能力。我们实施《泰格医药采购管理制度》等制度, 并针对不同类别的供应商 (涵盖直接供应商和次级供应商) 制定管理规定。



按照与临床业务的关系及精细化管理的要求, 公司供应商可分为临床研究 GxP、临床研究中心、非 GxP 三类。我们依照全覆盖、有重点的原则, 对与业务关联紧密的临床研究 GxP 供应商 (如临床研究执行、研究产品管理等) 设定更高的准入门槛和质量合规及 ESG 管理要求, 并投入更多资源提升其管理能力。针对临床研究服务供应商, 公司制定《临床研究服务供应商管理制度》, 通过全生命周期管理保证供应商资质可靠、服务可控。

报告期内, 公司上线供应商管理系统 (Supplier Relationship Management, SRM), 覆盖供应商准入、

采购申请、合同签订及考核评估等环节, 实现从需求提交到结算付款的全流程数字化管理, 有效提高供应链透明度与可追溯性, 并保障采购稳定性和整体运营效率。

为规避紧急情况下的采购风险, 公司建立供应商双重采购机制, 与多家供应商签订重要品类采购协议, 并针对关键供应商签订框架协议, 保障长期稳定供货。根据实际需求, 公司在部分项目中选择就近采购或与本地供应商合作, 以提升采购响应速度和灵活性。此外, 结合海外业务发展需求, 公司拓展海外核心区域供应商储备资源, 针对药物警戒 (Pharmacovigilance, PV)、中心实验室、生物样本管理等类型新增海外供应商 31 家, 巩固供应链的全球稳定性。

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

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

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

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

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

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

评估结果

处理措施

有待改进

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



淘汰

- 确认绩效评分无误后执行淘汰措施。



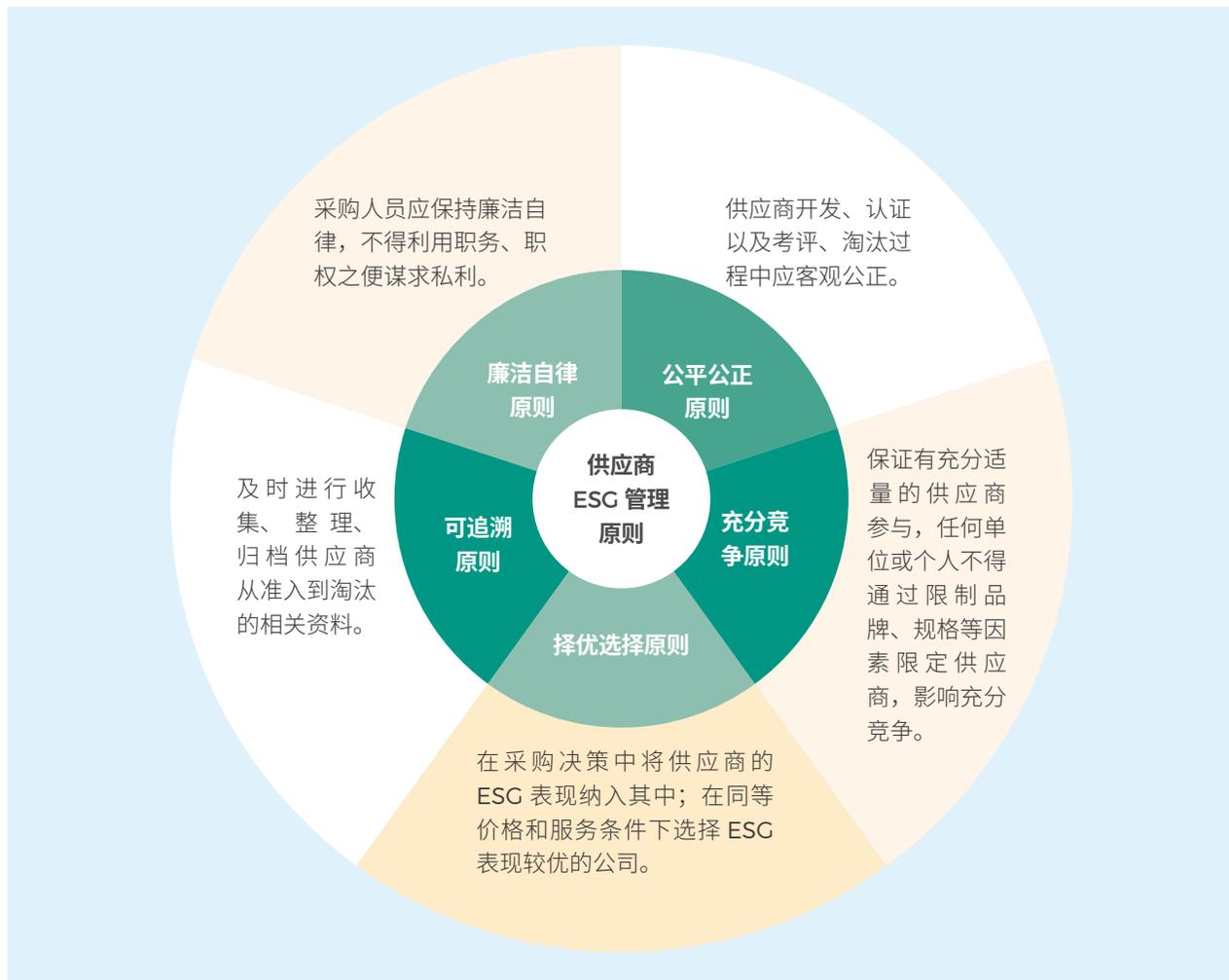
报告期内，公司围绕质量、交付、服务三个维度，针对203家主要供应商开展绩效评估，并对评估结果进行核实和跟踪。我们邀请361名来自需求部门的员工参与评估，约33.49%的供应商达到表现优良，并在后续合作中获得更多业务机会。同时，公司根据评估结果持续优化供应商结构，对绩效表现未达要求的供应商推动整改或调整合作安排，进一步强化供应链管理和控制力度。

公司对部分供应商进行现场审核（如研究产品管理等），审核内容包括质量管理体系、员工和培训管理、项目管理、文件管理等。对于对公司服务质量有重要影响的次级供应商，供应商同意公司保留审查权利并积极配合获取相关审查资料，并定期通过问卷形式对次级供应商进行审查。

公司重视内部供应链管理人员的能力与成长，制定内训与外训相结合的采购人员培训体系。报告期内，公司面向采购人员累计开展5次质量、采购合规与可持续发展相关培训，增强采购人员的供应链管理能力和成长。

◎ 负责任供应链构建

公司始终坚持公平公正、充分竞争、廉洁自律的供应商选择原则，与供应商建立长期健康的合作。同时，公司恪守诚信经营理念，及时支付供应商款项，积极维护中小企业权益。



公司制定《泰格医药供应商行为准则》，向供应商宣导泰格医药在环境、社会和公司治理方面的管理原则，涵盖环境管理、劳工权益、反腐败、数据保护等诸多层面，并鼓励供应商使用环保产品和服务。报告期内，公司供应商的《泰格医药供应商行为准则》签署率为 78.13%（不含临床研究中心及非 GxP 中的个人供应商）。此外，公司通过 SRM 平台向供应商发送 2 次合规公告提示，并开展供应商线上直播，持续向供应商传递廉洁合规、反商业贿赂及合作行为规范要求。

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

为推动供应链可持续发展，公司积极探索并实施 ESG 倡导与采购方案，将 ESG 相关指标融入采购过程，提升公司运营的可持续性和资源利用效率。报告期内，公司在设备和物资采购中落实绿色采购要求，包括优先选用符合国家法规的环保制冷剂 R410a、选用一级能效的设备以降低能耗和温室气体排放，从而减少资源消耗和环境影响。

人才筑基 价值共创

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

07



概述

泰格医药始终秉持以人为本的理念，致力于让每一位员工在公平、安全、包容的工作环境中实现个人成长。我们鼓励员工积极参与公司各项事务，充分发挥专业优势，并将个人价值延伸至社会公益领域，推动企业与社会的协同发展。我们坚信，人才的全面成长是公司取得成就的重要基石，也是推动社会进步和行业创新的核心动力。公司将人才培养视为战略重点，持续加大投入，打造更具竞争力的发展平台，为企业长远发展和社会进步提供有力保障。通过培育高素质人才，我们不仅促进行业技术水平的提升，也为社会培养和输送专业人才资源，从而为社会经济的高质量发展注入长期动力。



我们如何治理

泰格医药合规及 ESG 委员会主席统筹负责人才成长、行业发展与社会贡献等相关议题的管理方针与实施架构，并定期就重大影响、风险与机遇向董事会汇报。同时，公司针对各项议题设立专责管理部门，分别推进人才培养与组织效能提升、行业协同发展及国际化布局及公益项目的规划与合规实施，确保相关议题得到持续、规范且有效的管理。



针对财务重要性议题，我们的治理机制包括：

◎ 人才成长与发展

人力资源部统筹推进公司人才发展战略，结合不同发展阶段的业务需求，为各业务板块提供匹配的人力资源管理方案，支撑公司战略与经营目标的实现。其主要职责包括：构建多元化职业发展通道，完善覆盖全员的培训体系，创新人才培养机制，优化激励与认可体系，为公司可持续发展夯实人才基础。

公司制定并实施《泰格医药培训管理制度》《泰格医药全球人才流动管理制度》等制度文件，系统推进员工培训与发展，完善人才流动管理机制，提升员工专业能力与综合素质。通过明确培训目标、规范流动路径及强化评估与反馈，保障相关制度落地执行，为员工持续成长提供保障。

人才成长与发展

战略

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

风险与机遇识别结果

风险	机遇	影响周期	财务影响
<ul style="list-style-type: none"> 若核心管理岗位或关键专业岗位在短期内发生大规模人员调整与更替，可能在部分业务单元造成能力承接与经验传递缺口，影响业务的连续性与稳定性。 随着技术和行业发展，员工的既有经验、知识储备或已有技能可能无法完全满足其所在岗位及团队因创新变革而新增的能力需求。 	<ul style="list-style-type: none"> 凭借多年的临床试验服务经验和行业领先的质量规范体系，公司赋能员工，推动其在专业领域快速成长，持续为客户提供高质量、高效率的服务，进而助力公司实现业务增长。 公司在临床试验服务领域拥有完整的全球产业链和生态圈，为员工提供多元化的职业发展路径，并通过跨领域复合型人才培养，在行业快速变革中维持市场竞争力。 	<p>中期 长期</p>	<ul style="list-style-type: none"> 核心岗位调整与技术变革，使得公司需投入成本应对人员能力升级的需求，对运营成本造成一定影响。 赋能员工专业成长与跨领域人才培养，提升服务质量与交付效率，有助于增强客户粘性，带动营业收入增长。

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

泰格医药人才成长与发展策略

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

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



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

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

影响、风险与机遇管理流程

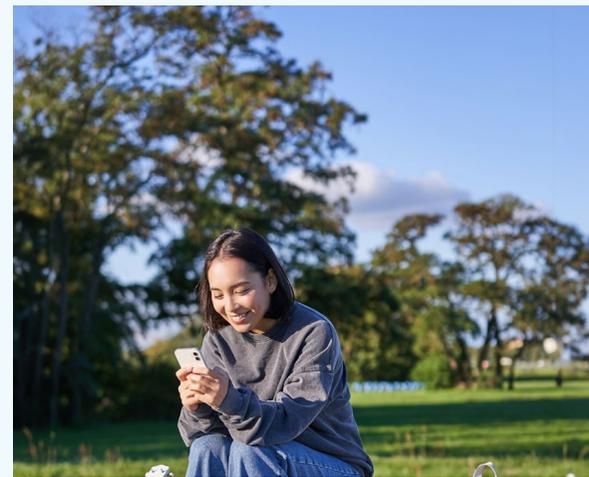
公司通过系统化的组织与人才管理机制，持续识别并应对潜在的人力资源风险，为公司长期发展提供战略支持。公司定期开展问卷调查（如员工敬业度与活力度调研），并结合不定期的管理者与员工访谈等形式，对组织运行状况进行诊断，发现当前阶段存在的主要问题，推动整体绩效提升，确保组织运作与经营目标保持一致，并支持经营目标的实现。

其中，员工敬业度调研根据组织发展及员工结构，以不超过每三年一次的频率定期开展，并基于敬业度 3C 模型（Committed, Contributing, Captivated），从员

工对工作的满意度、目标价值感、投入程度等维度综合衡量组织与员工状态，分析人力资源管理中的风险与改进空间，并结合公司发展阶段与经营目标，确定相关因素的影响程度与优先级，以此开展人力资源政策或举措的优化改进。

在人才管理方面，公司深化人才盘点工作，运用九宫格模型，从工作能力与绩效表现两个维度，结合员工个人特质评估、360 领导力评估等方式，帮助员工识别优势与提升空间，并依据个人发展意愿与组织目标制定发展计划。报告期内，人才盘点覆盖主要业务部门员工共 5,553 人。

通过盘点，公司识别出高潜力、高绩效的“明星员工”434 人及岗位关键员工 1,843 人，并在晋升、调薪及激励等人力资源政策上予以适度倾斜，实施差异化的培养与保留机制，支持其在组织中发挥更大价值、带动团队成长。同时，公司持续通过培训、内部流动与兼岗实践等方式，为符合战略需要的专业及特殊技能人才设计复合型发展路径，逐步打造具备复合型知识、数字化思维与国际化视野的创新人才队伍，为公司的变革和可持续发展提供强大驱动力。



指标与目标

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

指标	目标	2025 年进展
内部人才流动率	每年不低于 8%	16.26%
员工培训覆盖率	每年保持 100%	100%

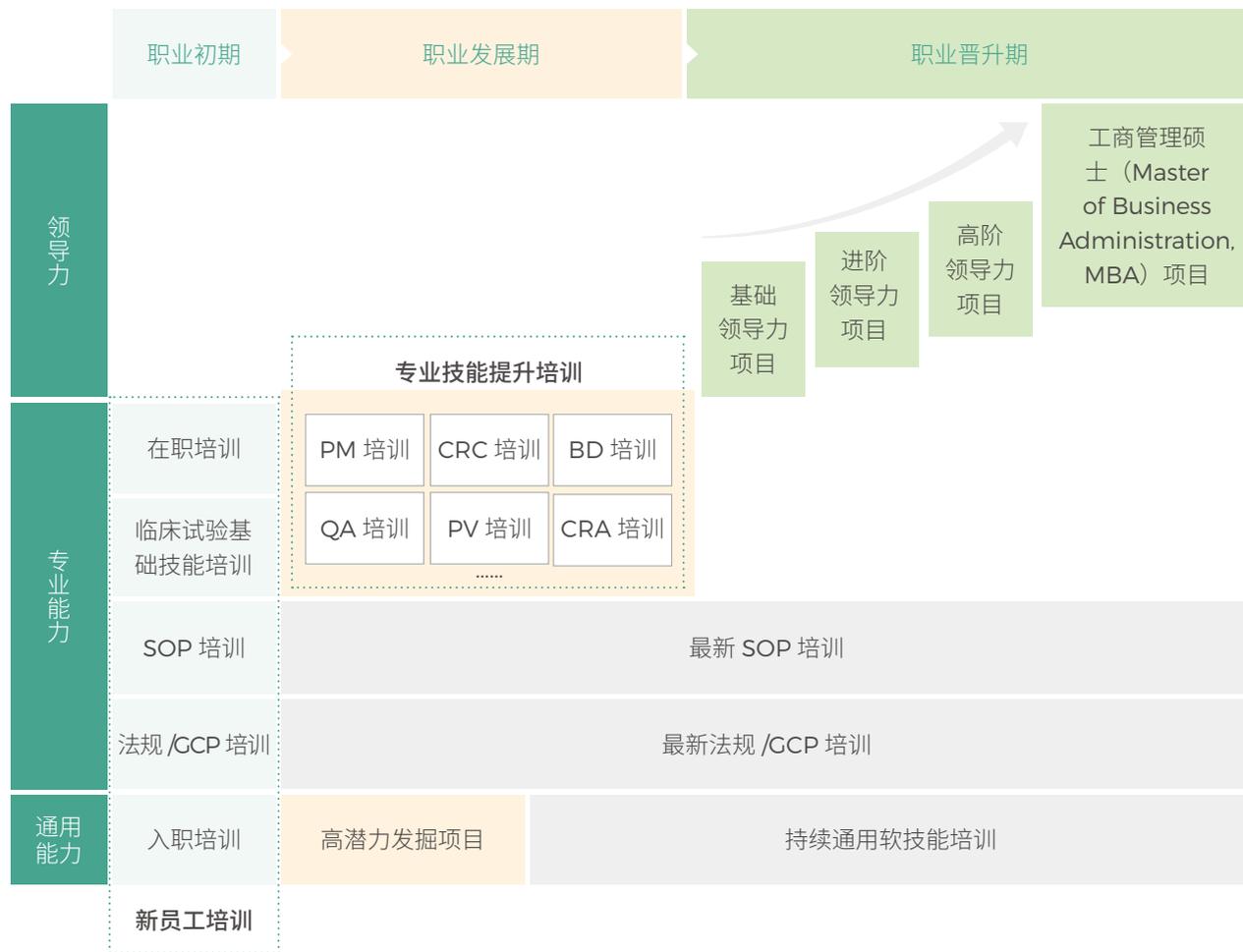
◎ 内生型培训体系建设

泰格医药持续完善员工培训体系，旨在提升员工专业能力，拓宽职业发展空间。我们遵照《泰格医药培训管理制度》，为包括正式员工、兼职员工、合同工在内的全体员工统一制定培训计划，并依托泰格线上学习平台（Tigermed E-Learning Platform, TELP），整合人才体系、课程体系、讲师队伍、培养管理制度等各类资源，以适应日益扩大的培训规模。

报告期内，公司发布《GxP 合规培训管理 SOP》，对培训管理进行系统化升级：将管理逻辑升级为基于角色的培训管理模式，细分为临床 GxP 相关岗位角色及其他非 GxP 岗位角色，并配套发布课程管理、培训计划与预算管理、系统管理员管理等指南文件，构建贯穿全流程、全周期的培训管理体系。报告期内，公司共开展培训 2,600 余次，覆盖全体员工。

在不断优化培训体系的同时，公司将企业文化与核心价值观作为员工培养的重要内容。为此，公司制定《泰格文化价值观行为指引》，将公司核心价值观分解为具体可观察、可评估的行为标准，并面向管理层开展宣贯、在员工日常管理与工作沟通中加强引导，促进文化从理念到行为的转化，夯实组织发展的软实力基础。

泰格医药员工学习与发展体系



我们致力于提升员工专业能力与技能水平，不断推动公司服务质量与研发效率的提升，在确保研究项目高质量交付的同时，始终恪守对行业和患者的承诺。通过多年的员工培训实践，我们积累了丰富的专业经验，并孵化出一系列优质课程。同时，我们重视讲师队伍建设，为优质课程的开展提供有力支撑。报告期内，公司制定《培训师管理指南》，对培训师登记类型和标准进行调整，并细化内训师资认证流程，保障培训质量。

领导力作为公司管理中最核心的能力之一，能够推动公司领导者带领团队共同实现既定目标，是我们重点关注的培训课程类型。公司已建立覆盖各层级管理者的专项领导力培训课程体系，旨在打造一支高效的管理团队，推动公司创新与变革，并充分激发员工的潜力与活力。

泰格医药领导力培训课程

培训对象	项目介绍	2025 年进展
高级管理层 	<ul style="list-style-type: none"> • 项目名称： 高管私董会 • 培训内容： 为系统解决公司战略发展关键问题，应用圆桌会议工具讨论战略落地和企业经营过程中遇到的挑战，快速统一解决途径，打造强有力的高管团队 	<ul style="list-style-type: none"> • 全年累计开展 2 期培训 • 赋能 62 位高级管理者，其中包含 48 位女性 • 人均培训时长 16 小时
中级管理层 	<ul style="list-style-type: none"> • 项目名称： 进阶领导力发展项目 • 培训内容： 通过系统学习 MBA 经典课程内容、进行经典案例研讨与分享，帮助中层管理者升级思维模式，促进领导力创新与变革，加强组织建设能力 	<ul style="list-style-type: none"> • 全年累计开展 1 期培训 • 赋能 38 位中级管理者，其中包含 31 位女性 • 人均培训时长 63 小时
初级管理层 (包括基层管理者、新晋新招管理者) 	<ul style="list-style-type: none"> • 项目名称： 基层领导力发展项目 • 培训内容： 线上执行为主的混合式培训项目，旨在明晰管理者角色，扎实管理知识和项目管理技能，提升团队绩效 	<ul style="list-style-type: none"> • 全年累计开展 4 期培训 • 赋能 283 位初级管理者，其中包含 254 位女性 • 人均培训时长 20 小时



全球临床项目管理 (PM-GPM) 能力提升项目

随着创新药全球化进程加快，公司在多区域临床试验 (Multi-Regional Clinical Trial, MRCT) 项目中的管理复杂度持续提升。尽管中国项目经理在本土临床试验管理方面经验丰富，但在担任 MRCT 项目的 GPM/CO-GPM 角色时，仍面临跨部门资源整合、整体项目财务管理、风险规划及跨文化沟通等方面的能力挑战。为此，公司推出 PM-GPM 培养项目，聚焦跨职能项目管理、项目风险与财务管理、项目指标与审查流程，以及跨文化沟通与商务表达等核心能力，助力学员逐步具备独立管理 MRCT 项目的专业素养。

报告期内，该项目面向国内创新药业务板块实施，结合课程学习、在岗实践与一对一带教辅导，由具备丰富 MRCT 经验的海外 GPM 担任培训师。培训以真实的 MRCT 项目为实践场景，通过阶段性任务与成果评估，有效强化学员在跨文化沟通及国际项目综合管理方面的能力。



国际化人才培养与发展项目

基于泰格医药的战略布局，公司在推进全球业务扩张过程中，亟需储备具备国际化视野、跨文化沟通能力和多元团队管理能力的国际化人才。为此，公司面向具有国际化潜力的管理者开展国际化人才培养项目，培训内容涵盖国际化思维、跨文化沟通及多元团队管理等核心能力模块，通过案例分享与结项答辩等方式，将理论学习与实践应用相结合，帮助学员从全球视角理解业务并掌握推动业务国际化的管理方法。

报告期内，公司对 2024 年启动的首期项目进行统计与评估，学员累计培训时长 62 小时，对项目整体满意度达 92.4%，课程内容和讲师授课水平满意度均超过 90%。基于评估结果，公司对新一期项目进行内容优化，增加跨文化沟通技巧训练，从而更贴近国际化业务实战需求。通过系统培训和在岗辅导，学员在跨文化沟通、多元团队管理及国际化业务思维方面取得显著提升，为公司全球业务拓展提供坚实的人才支撑。

公司鼓励员工参与与岗位职业技能相关的外部培训及职业资格考取，同时支持员工通过高等院校或专业机构进行学历提升（如 MBA、在职研究生等），并提供相应经费补助。报告期内，公司共有 319 名员工获得国家药品监督管理局 GCP 证书，另有员工完成学历提升，进一步拓展员工的专业能力和职业发展潜力。

在此基础上，公司积极与中欧国际工商学院、Clarify 4D 等知名外部教育和咨询机构合作，开展面向不同岗位和发展阶段的专业培训项目。培训内容涵盖基础领导力、国际化人才培养、跨文化沟通与谈判、商务礼仪及性格测评等模块，并通过线上课程、工作坊及测评工具等多种形式，为员工提供系统化的能力发展支持，助力员工专业技能和管理素养的全面提升。报告期内，相关培训共覆盖 1,161 名员工。



319

名

获得国家局
GCP 证书



1,161

名

相关培训共覆盖
员工数量

◎ 多元发展通道构建

为规范岗位管理，报告期内，公司制定并发布《岗位职级管理手册》，明确岗位职级体系及评估工具与应用逻辑，为绩效管理、薪酬管理及职业发展管理提供制度化指引。通过将岗位职级与外部市场基准对标，公司实现差异化绩效目标设定与薪酬框架优化，并为员工提供专业与管理双通道的发展路径。

同时，公司持续建设岗位序列能力模型，用于明确招聘标准、提升招聘效率，并帮助新员工快速适应岗位要求。公司通过对比候选人能力与模型要求，评估岗位胜任度，为高潜力人才选拔提供依据。报告期内，公司在既有能力模型基础上形成《能力素质图谱》，从思维模式、工作结果、人际协同与个人效能等维度，对各岗位序列提出系统化的能力素质要求，支持不同类型岗位之间的能力横向对比，提升人才管理的系统性与科学性。通过纵向发展路径设计与横向能力对比，公司进一步促进员工综合能力提升与组织能力建设。

结合岗位能力要求，我们通过内部人才培养和外部人才引进，持续完善关键管理岗位及领导梯队后备人选库，并组织实施继任者计划。



公司鼓励员工通过内部转岗、内部派遣、兼职和借调等方式拓展职责，探索适合自身发展的道路。为此，公司设立内部招聘平台，根据实际需求发布内部岗位空缺公告和跨团队项目招募信息，增强员工与公司之间的双向互动，满足员工能力提升需求。员工可通过平台了解公司各业务模块的转岗机会，并通过投递简历、参与面试等流程实现内部转岗。报告期内，公司发布 1,000 余个内部招聘岗位，促成 379 名员工成功转岗。同时，公司对内部转岗流程进行优化，由招聘团队统一管理整个流程，实现岗位匹配优化与人才库完善，为人才选拔与配置提供系统化支持。

此外，公司鼓励集团内部优秀人才响应全球化业务需求，促进海内外人才流动。公司通过公告发布重大集团项目并征集成员，员工可根据自身兴趣、经验、发展计划和时间精力，在符合要求的情况下以兼职方式参与项目。

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



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

IDP 行动旨在支持员工职业发展与潜力释放，推动员工与公司共同成长。在人力资源部门及业务管理者的支持下，员工可通过自主申请或推荐方式参与 IDP 行动。公司根据个人发展意愿制定岗位发展或轮换计划，并配套开展评估、培训与持续反馈，形成系统化的人才发展机制。报告期内，公司结合 2024 年绩效评价结果持续推进 IDP 行动。在参与 IDP 的员工中，3.6% 实现岗位轮换，24.4% 在现有岗位基础上扩大了职责范围，员工的专业能力和岗位胜任力得到有效提升。

◎ 行业人才培养模式创新

行业关键技术人才是公司保持持续竞争力的重要力量之一。公司通过战略合作的人才培养模式，与高校签署战略合作协议，以校企合作形式开展定向培养，依托岗位实习、专业授课、技能培训等资源，联合培养临床药学类专业人才，在丰富泰格医药后备人才梯队的同时，为临床行业输送优秀新生力量。

公司建立成熟的实习生培养体系，与多所高校开展联合培养与实习合作项目，定向选拔学生参与专业培训并安排相关岗位实习，表现优秀的实习生可获得转正机会。同时，公

司还开放多个实习岗位，接受高校学生自主投递简历，拓宽选拔渠道。报告期内，公司共提供 600 个实习机会，其中临床试验相关岗位 560 个，为学生深入了解医药行业及临床试验工作提供实践机会。期间共有 940 名学生参与实习，并有 85 名实习生凭借出色表现成功转为公司正式员工。

泰格医药行业人才培养体系



校企协同培养临床试验人才

公司始终坚持深化产教融合、校企合作与协同育人的理念, 推动教育链、人才链与产业链、创新链的有机衔接, 为专升本学生创造优质就业机会。公司与浙江药科职业大学开展“现场工程师”联合培养项目, 面向专升本学生择优选拔符合企业核心价值观的优秀人才, 匹配CRC和CRA等一线岗位, 实施教师和资深专家授课与企业实习相结合的培养计划。报告期内, 共有23名学生参与实习, 并在实习结束后享受优先录用的政策, 为公司储备稳定、高质量的人才队伍。

此外, 公司联合浙江药科职业大学创办“药物临床试验研究与监管微专业”, 聚焦药物临床试验全流程合规实施及国际化管理, 课程涵盖医学与药学基础、GCP实施与管理及临床试验协调员实务等核心内容。通过企业实践项目、虚拟仿真平台及双师授课体系, 该专业旨在培养熟悉临床试验全流程、掌握技术与法规复合能力的高层次技术技能人才。

报告期内, 上述人才培养体系在浙江省职业教育教学成果评审中获得二等奖, 充分体现公司在校企协同育人、产教融合及临床试验人才培养方面的示范价值和创新能力。



◎ 员工激励与认可

我们努力打造内部认可文化，树立泰格榜样，并采用员工激励“组合拳”，嘉奖为公司做出卓越贡献的员工。我们通过多样化薪酬体系、绩效奖金激励等物质激励政策，以及优秀员工表彰等精神激励，激发人才活力。

公司于报告期内进一步完善员工激励机制，从不同维度对各层级员工进行评价并给予奖励，以激发其工作热情 and 责任感。



✦ 在物质激励方面 ✦

- 业务员工奖金根据岗位和业务类型制定，并根据公司业绩进行动态调整。
- 管理层奖金根据业务阶段划分：成熟业务与财务目标和组织绩效挂钩；创新业务按发展阶段设定考核指标，依据利润数据发放。



✦ 在精神激励方面 ✦

公司持续开展年度评优，并通过“泰格之星”员工认可平台，提供即时表扬机会。报告期内，认可平台已收录超过 1,280 条来自内外部的表扬内容，我们以此为素材采访并报道 14 位优秀员工，给予员工精神上的鼓励与支持。

此外，公司推出“人才荣誉积分”制度，根据年度人才侧重导向设置积分维度和细则，构建价值导向和能力发展并重的人才激励机制，鼓励员工在文化价值践行、专业能力提升及人才发展贡献等方面取得卓越成绩。公司重视人才内部流动，对积极推动优秀人才跨业务流动的管理者给予积分激励。基于此，公司围绕文化传承、授业解惑及人才内部流动三大核心维度开展评优，报告期内共有 20 余名员工获得集团人才荣誉积分奖项。

泰格医药员工激励与认可“组合拳”

优秀员工 认可



评选年度优秀员工、激励不同岗位的优秀员工，对公司战略和发展做出贡献、有专业能力且取得卓越成绩的员工予以嘉奖；推广“泰格之星”员工内部即时认可平台，上线“人才荣誉积分”，将积分排名领先的员工树立为典型标杆。

长期服务 肯定



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

股权 激励



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

凭借在全球人才发展体系、组织文化建设及可持续人才战略方面取得的管理成效，泰格医药获得 LinkedIn 2025 “全球毕业生吸引力雇主”奖项。

LinkedIn

2025
全球毕业生吸引力雇主

员工权益与福利

◎ 员工权益保障

泰格医药严格遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》及海外当地劳工相关的法律法规，主张平等、公正、无歧视的管理原则，构建完善的人力资源管理体系，为员工提供规范、有序的工作环境。报告期内，公司未发生与雇佣童工或强迫劳工相关的案件，也未发生与员工招聘与解聘、薪酬、工时与假期、晋升与平等机会、反歧视及多元化或其他违反劳工准则的情况。

我们致力于保障员工在工作中的尊严与权利，参考国际劳工组织在中国获批的28项国际劳工公约完善员工权益保障体系，制定并实施《泰格医药劳工标准》和《泰格医药员工行为准则》，明确禁止童工、人口贩卖及其他形式的强迫劳动，反对歧视与骚扰，保障员工结社自由与集体沟通权利，同时尊重员工隐私与多元差异。

泰格医药员工权益保障措施

日常管理

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

补救措施

若发生违法事件，公司将采取法律措施。一旦发现任何雇佣童工或强迫劳工的情况，将立即终止其劳动合同，上报相关管理部门，并酌情对责任人进行管理追责。同时，公司将积极为相关员工提供必要的法律援助和心理支持，确保其合法权益得到保障，并加强内部培训与监督。

强迫劳工风险评估

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

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

公司将员工权益保障理念延伸至收并购业务管理中，建立标准化、模块化的并购项目人力资源整合流程及总体规划，覆盖尽职调查、交割及投后融合全周期的人力资源工作安排、风险管控要点与文化融合工具。该机制明确员工信息管理、岗位匹配与职称统一、薪酬福利协调、培训与发展、绩效管理、招聘及劳动合同管理等关键工作内容，保障并购企业员工合法权益与平稳过渡。

报告期内，公司针对新并购子公司组织集团层面的管理层与员工直播沟通活动，由各业务负责人介绍业务定位、协同模式及发展方向，向全体员工传递集团一体化发展理念，增强新团队的组织认同感和协同意识。

此外，公司向并购子公司开放集团培训平台和课程资源，支持员工参与各类发展培养项目，并结合海外并购企业特点，提供绩效管理、业务流程及制度规范等专项培训，配套定制化学习方案，帮助子公司员工快速融入集团体系，稳固发展机会与职业稳定性。

◎ 薪酬绩效与福利管理

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

公司制定《泰格医药薪酬福利管理制度》，明确涉及固定工资、目标年度奖金、业务专项奖金、长期激励等薪酬项目，规范员工薪酬调整与发放规则。同时，公司基于《泰格医药员工绩效管理制度》《泰格医药组织绩效管理制度》将管理者和员工目标奖金分别与团队组织绩效、个人绩效相挂钩。

公司制定绩效管理政策，以结果目标为导向、以过程问题为抓手进行员工绩效管理。我们针对每名员工和组织负责人设置关键绩效指标，确保每年至少开展一次绩效评价，以全面衡量员工及团队的绩效结果。公司亦看重员工和管理者在工作和管理中所展现出的价值观和领导力，并通过 360 评估、典型事件举例等方法，进行年度考察和评估。



员工绩效改进计划 (Performance Improvement Plan, PIP)

公司持续完善以发展为导向的绩效管理机制，系统推进员工 PIP 行动，促进员工绩效持续改善，提升其工作参与度与积极性。针对绩效未达预期的员工，由人力资源部协同业务管理者，与员工保持充分沟通，明确待改进事项及预期绩效目标，共同制定可执行的改进计划，并通过定期评估与反馈机制持续跟进。同时，我们为员工提供多元化支持资源，包括针对性培训、导师辅导及持续指导，帮助其有效应对职业发展中的阶段性挑战。报告期内，通过该支持性绩效改进机制，约 60% 参与 PIP 的员工实现显著绩效提升，达成改进目标。

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



◎ 职业健康与安全防护

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

职业健康与安全管理目标



报告期近三年内，公司未发生员工在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质或其他有毒、有害因素而引起疾病（以下简称“职业病”）的情形。同时，公司未发生因工伤而造成的员工死亡事故，以及火灾等重大安全性事故。

公司不断优化职业健康与安全管理措施，积极营造健康的工作和生活氛围。泰格医药开展临床 CRO 业务，以提供临床研究服务为主，在日常办公环节涉及的职业健康与安全危害因素较少。子公司方达控股、捷通检测、观合医药从事实验室测试业务，佰诚供应链涉及药品二级包装业务。针对相关业务可能涉及的职业健康与安全风险，各子公司采取相应防控措施，并为员工提供专业的职业健康与安全培训，定期组织专项应急演练，确保员工在工作中能够有效防范风险。

泰格医药员工职业健康与安全行动

关心员工心理健康

- 持续开展“泰格心福音”等员工心理健康关爱项目（Employee Assistance Program, EAP），通过心理咨询热线、心理学知识文章推送、公开课等活动，帮助员工以健康的身心更好地应对工作挑战。

关爱员工身体健康

- 为所有员工购买医疗补充保险、重大疾病险，国内员工覆盖率 100%，定期安排全体员工进行健康体检，报告期内员工体检覆盖率为 100%；
- 鼓励员工加强身体锻炼，通过配备健身设施、瑜伽房，组织多样化的体育健康类的俱乐部、员工活动及羽毛球比赛，并开设员工八段锦培训班，预防重复性劳损。

预防突发安全事件与紧急救援

- 确保办公及食堂区域设有消防通道、配备消防设施、应急照明，对安全出口和疏散通道进行显著标识；
- 定期邀请外部专业机构开展建筑及消防设施月度或年度检测和维护；
- 协调组织办事处人员参加年度消防演习，并对全体员工进行办公室安全培训、灭火器使用培训，提高员工的安全意识和火灾应对能力；
- 在办公区域内设置急救药箱，安排相关人员参加急救培训并考取相关证书，以应对员工在办公区域内可能遭遇的紧急意外情况；
- 制定生产安全事故应急预案，包含火灾爆炸事故、化学品泄露事故、自然灾害事故等专项预案，并针对相关员工开展生物安全、特种设备安全、意外事件暴露等应急演练。

防范职业病风险

- 定期委托第三方机构开展职业病危害因素识别，所有接触职业病危害因素的员工根据危害因素种类，进行岗前、每年岗中、离岗体检；
- 根据《中华人民共和国职业病防治法》职业病防护设施与主体工程同时设计、同时施工、同时投入生产和使用的“三同时”要求，对建设项目采取行政管理、工程技术、培训教育、个人防护、应急处置等措施；
- 在涉及实验检测和药品接触环节，为员工配备必要的防护设施与装备，并提供相关防护培训，确保员工在操作过程中得到充分安全保障；
- 面向所有接触职业病危害因素的员工开展职业健康培训，内容涵盖危害识别、防护措施、危害申报等，确保员工有效预防职业病。

多元、平等与包容

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

公司积极创建一个多元平等、开放包容、协作互助的工作环境，让每一位员工都能感到自己的价值和归属感。我们对多元、平等与包容（Diversity, Equity and Inclusion, DE&I）的愿景厚植于我们对挑战不公平、打击歧视和打破偏见障碍的承诺中，融入员工日常管理和企业文化建设的各个方面。

泰格医药 DE&I 发展模型

吸引多元人才

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

构建平等与包容工作环境

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

激发多元活力

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

构建女性友好型职场

成功不应被打上性别标签。我们设立员工多元化管理目标——每年新员工中女性占比不低于 50%，并追踪目标年度进展。报告期内，我们约 84% 的员工和 54% 的高级管理层是女性（不含方达控股）。这是我们 DE&I 建设中令人骄傲的成就，也体现了泰格医药女性员工从医疗研究一线到战略领导岗位的重要价值与关键作用。

84%

女性员工占比



54%

女性高级管理层占比

为展示女性管理者在职场中的独特价值与领导魅力，公司推出“泰格神奇女侠”系列报道，通过深度对话内部女性管理者，呈现她们的专业经验、管理实践及背后的文化故事。自 2023 年起，公司已报道 24 位女性管理者的故事，生动展现其职场成长与个人风采。

公司致力于构建女性友好型职场，注重保护女性员工权益，并为员工个人及家庭提供支持。公司为全体女性员工提供法定及额外假期与福利，包括不低于当地标准的婚假、产假、哺乳假、孕检假和育儿假等假期，并为男性员工增设陪产护理假。在国内，公司根据工作所在地规定为符合条件的员工提供每年 5-20 天的带薪育儿假，并提供当地最高标准的生育补贴。我们在办公场所设置母婴室，为生育女员工提供便利。此外，怀孕期女员工可根据工作情况享有灵活办公的权益。

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

◎ 促进多元文化沟通与融合

通过多层次、多渠道的沟通交流, 推动开放、平等、多元的文化在公司内部深度融合, 是我们践行企业文化建设的有效路径。我们搭建企业文化沟通平台与跨文化工作坊, 努力推动公司员工跨文化交流与合作, 帮助海外新员工融入, 完善福利体系以保障少数民族员工权益与宗教信仰的自由, 从多方面增强企业文化的多元与包容性。

我们设立“春晓说”播客栏目, 邀请公司总经理曹晓春女士作为文化代言人, 以泰格医药战略和价值观为基础, 深度解读企业文化内容, 并配以英文字幕, 最大程度统一企业价值共识, 增强全球员工凝聚力。报告期内, 播客栏目以“春晓之声, 启思同行”为主题, 共发布6期内容, 聚焦公司战略、创新实践、跨部门协作、人才发展及企业里程碑, 帮助员工更好地理解并认同公司的发展目标和文化理念。

我们持续通过“四季茶会”直播活动推动多元人才跨文化交流, 由业务负责人和员工代表面对面沟通, 围绕雇主品牌、战略发展及公司文化展开讨论。报告期内, 公司共举办4场直播, 涵盖企业文化价值解读、受表彰员工分享、业务协同与客户合作等主题。每期活动结束后, 公司将内容整理并翻译为双语向全球员工发布, 进一步加强跨文化互动与合作, 强化员工对企业战略和文化的理解。

我们搭建海外员工专属数字化沟通平台, 帮助海外新入

职员工快速熟悉公司及当地团队, 协助海外团队便捷获取集团管理制度、工作流程和支持资源, 并开展日常交流与跨文化协作。报告期内, 公司以“数字整合、人文关怀”为核心, 构建集团和区域层面定制化门户网站, 并与日常办公系统集成, 实现员工所需信息的集中获取与高效使用。截至报告期末, 该平台及配套流程运行平稳, 在提升信息获取效率、支持员工适应组织环境等方面发挥积极作用, 海外新员工对入职体验、信息便捷性及企业支持的满意度较往年有所提升。

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



海外基础领导力项目

泰格医药为海外高潜力主管及基础管理者打造专项领导力培养计划, 学员覆盖北美、澳大利亚、东南亚及欧洲等核心海外业务团队。项目以系统化提升学员核心管理能力为目标, 内容涵盖沟通、财务、战略、激励、运营、绩效等关键管理领域。项目采用混合培养模式, 融合线上自主学习、外部专家工作坊、内部业务专家分享及直属主管在岗带教四大模块。通过阶段性任务落地、真实业务成果转化与行动计划闭环管理, 学员能够将所学知识高效应用于实际工作, 持续提升团队管理、业务运营能力与综合领导力水平。



◎ 加强员工参与及表达

公司致力于搭建高效、透明的沟通与交流机制，以深入了解员工的需求和反馈，掌握员工的真实想法。我们营造开放、包容的工作环境，让员工感受到安全、尊重和信任，鼓励员工自由表达意见、参与讨论并提出改进建议，保障员工充分的参与权与表达权。

在中国，公司工会代表全体员工与公司就薪酬及各项权益进行协商，签署《劳动安全卫生专项集体合同》《工资集体协商文本》《“能级工资”专项集体合同》《女职工权益保护专项协议》等集体协议，确保全体员工的薪酬、职业健康与安全，以及女性员工的合法权益得到保障。

我们持续优化员工服务与沟通渠道。报告期内，公司上线 HR 员工服务门户，为员工集中提供团队信息、制度政策、福利事项及学习资源等查询与支持服务，进一步提升员工信息获取的便捷性与透明度。

此外，我们搭建文化沟通平台，建立高级管理层与一线员工直接对话的机会，员工可通过公司内部系统获取管理层联系方式，向其提出合理的工作诉求。全体员工亦可通过泰格医药员工建议平台 Dialogue 提交管理意见，平台会持续跟踪并向员工反馈处理进展，确保沟通闭环和透明执行。



泰格医药员工活力度调研

为系统评估组织健康状况并持续提升员工体验与组织效能，公司于报告期内与人力资源咨询机构美世（Mercer）合作，开展集团范围的组织活力度调研，为后续管理改进提供数据支持。

此次调研通过标准化问卷面向全球员工，覆盖各地区、业务单元及岗位层级，员工参与率达 75%。调研结果显示，集团整体组织活力度较基准数据显著提升，活力度指数与敬业度水平均高于生命科学行业平均水平，其中在文化认可、授权机制、潜能发挥及协作环境等维度表现较为突出，反映出公司在组织管理与文化建设方面的持续成效。

基于调研结果，公司协同各业务单元系统推进改进行动计划，重点聚焦组织透明度、沟通质量与人才发展能力建设：

提升沟通透明度

完善多渠道信息传递机制，确保重大决策、经营成果及战略重点及时、清晰地传达给全体员工，帮助员工将个人工作目标与公司发展方向有效对齐。

强化双向沟通

高管团队定期深入业务一线，与员工面对面交流，倾听意见和建议，推动信任建立与创新想法的反馈落地。

完善人才培养发展体系

构建覆盖各层级与专业序列的系统化学习项目，支持员工挖掘潜能并实现持续成长。

通过将调研洞察转化为具体行动，公司致力于不断提升组织活力度与员工敬业度，为长期高质量发展夯实组织基础。

行业发展

◎ 支持大健康行业发展

公司致力于推动临床研究的生态体系创新和产业链协同发展，支持大健康行业长足发展。通过积极参与行业协会，出席国内外大型学术会议，参与前沿技术与行业政策制定，并与医院及行业领先企业建立战略合作等多种伙伴关系，公司分享自身实践经验与专业洞察，与行业同仁共同探索新药研发的最新趋势与监管政策动态，推动产业创新与高质量发展。报告期内，公司在美国、欧洲、日本、韩国、马来西亚等 10 余个国家和地区参加行业展览和专业会议，促进全球医药研发领域的经验互鉴与协同发展。

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



泰格医药行业协会参与情况（部分）

中国医药创新促进会



会员单位

中国医药质量管理协会 CRO 分会



会员单位

中国生物医药产业链创新转化联合体



理事单位

中国药品监督管理研究会



理事单位

中国糖尿病与代谢性疾病临床试验协作网



理事单位

浙江省药学会



会员单位

杭州高新区（滨江）生物医药创新联合会



理事单位

公司总经理为第二届理事会成员

泰格医药行业活动 2025 年亮点案例

- 2025 年 5 月, 泰格医药携手多家子公司参加国际药物信息协会 (Drug Information Association, DIA) 2025 中国年会, 以全周期研发服务和全球化生态布局为核心亮点, 通过展位互动、专题演讲、圆桌讨论等多元形式, 与现场数千名行业同仁共话医药研发新趋势与临床研究创新路径。



- 2025 年 10 月, 泰格医药携手欧洲和中国临床团队参展 2025 年欧洲肿瘤内科学会 (European Society for Medical Oncology, ESMO) 年会, 并在大会期间举办泰格主题客户晚宴, 与来自 10 余个国家的 50 多位客户及合作伙伴讨论前沿的创新机遇, 并分享中国在全球临床开发中的独特优势。

◎ 国际化发展与合作

在全球化浪潮的驱动下, 出海已成为中国医药行业创新与发展的战略高地。泰格医药深刻认识到“走出去”的重要性, 通过全球化布局, 不断提升自身在国际医药领域的影响力, 助力中国医药创新走向世界。

报告期内, 泰格医药与非洲Africare BioPharma签署合作备忘录, 围绕非洲地区临床研究全链条服务能力建设、临床研究数字化平台搭建及研究中心和人才能力提升等方面开展合作。公司将依托自身在临床研究全流程服务和数字化创新方面的优势, 推动DCT模式在非洲落地, 助力非洲地区临床研究水平提升, 增进非洲民众健康福祉。

此外, 泰格医药完成对日本CRO公司Micron的收购, 进一步深化在日本及亚太地区的业务布局。收购完成后, Micron将成为泰格医药布局日本市场的重要组成部分, 公司将充分发挥其在医学影像和临床研究领域的技术与本土优势, 整合集团全球资源, 提升一体化临床研究和医学影像服务能力, 增强公司在亚太地区的综合竞争力, 持续推进国际化发展战略。

社会贡献

◎ 公益慈善

泰格医药将关注社会需求、寻求与社会共同发展作为企业社会责任的重要方面，与社会各界携手回馈社会。

公司遵守《中华人民共和国慈善法》《中华人民共和国公益事业捐赠法》等相关法律法规，规范开展公益行为。

公司以《泰格医药公益项目管理制度》为基础，建立完善的公益项目决策、执行和监督机制，确保从项目评估、立项、监管执行到预算控制及活动反馈等各个环节遵循科学、规范且高效的流程。同时，公司设立专门的公益项目管理部门并安排项目专员对公益项目进行管理监督。

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



泰格医药公益项目

公益领域	公益项目及公司行动	2025 年行动进展
 医疗健康	<ul style="list-style-type: none"> 临床研究促进公益项目 与来自全国的大型医院、制药企业等机构共同成立临床研究促进公益基金，设立公众号向社会大众普及临床研究科普知识 	向北京世纪慈善基金会捐赠人民币 50 万元，合作参与编制出版科普读物《代谢性疾病药物临床试验受试者小宝典》，并向研究中心和患者捐赠 10,000 册
	<ul style="list-style-type: none"> 罕见病多方协作坊 与浙江瑞鸥公益基金会共同支持罕见病多方协作交流活动，推动罕见病科研合作与协同发展 	安排 2 位公司医学专家作为讲师参与相关交流，并协同活动落地开展
 教育助学	<ul style="list-style-type: none"> 支持医学高校发展 支持中南大学湘雅药学院和中国药科大学科研发展、学科建设、教师团队建设，强化创新创业实践训练 	向中南大学教育基金会捐赠人民币 60 万元，向南京中国药科大学教育发展基金会捐赠人民币 20 万元
	<ul style="list-style-type: none"> “泰格 - 择能”奖助学金 支持中南大学湘雅药学院优秀人才培养，帮助贫困大学生圆梦大学 	通过泰格医药公益基金会向中南大学教育基金会捐赠人民币 20 万元，专项用于湘雅药学院优秀学生奖励及贫困学生资助
	<ul style="list-style-type: none"> 唯爱天使基金项目 针对医学高校贫困医学生的资助和奖励，将慈善帮困与培养医学紧缺人才相结合，缓解“医护人才危机”的现状 	提供人民币 5 万元的资助，承担 12 名医学生的学习及生活费用
	<ul style="list-style-type: none"> 苏炳华生物统计学专项奖学金项目 设立“苏炳华生物统计学奖学金”，支持医药行业培养出更多高素质的生物统计 / 临床试验统计学人才 	通过泰格医药公益基金会捐赠人民币 60 万元，专项用于统计学相关人才培养，项目与 15 所高校合作，评选出 17 位优秀学生并发放奖学金

◎ 志愿服务

作为临床研究服务企业, 泰格医药积极履行社会责任, 持续推动员工参与公益与志愿服务, 促进公益活动与员工志愿行动相结合, 提升公益项目实施效果。报告期内, 公司员工组成专项志愿服务队伍, 多名员工参与相关志愿服务, 有序开展支持工作, 累计服务时长 1,128 小时。



泰格医药员工志愿者活动

“泰格微笑虎”手工工作坊

公司组织员工开展 2 场手工公益活动, 员工亲手制作的“泰格微笑虎”玩偶全部赠送给唇腭裂患儿, 用于陪伴其手术期与康复期。



泰格童书乐捐活动

公司组织员工参与童书乐捐志愿活动, 员工捐赠家中闲置优质童书, 共筹集 1,485 册童书, 供学校组织学生阅读, 惠及 400 余名学生。



绿色运营 气候共责

- ✔ 应对气候变化
- 环境合规管理
- 节约使用资源
- 减少污染物排放

08



概述

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

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

我们如何治理

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



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

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

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

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

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

为系统性提升公司对气候风险与机遇的监督和应对能力，公司已建立常态化能力建设体系。针对董事会与合规及 ESG 委员会，我们通过定期邀请外部专家解读行业趋势与政策，持续提升其对气候相关财务影响的认知与监督能力，并将气候相关绩效指标纳入总经理薪酬考核体系，以强化治理责任与激励约束（详见“可持续发展治理实践”章节）；面向 ESG 工作组及各业务部门，系统开展政策、标准与减碳路径培训，提升气候议题的内部转化与执行能力；同时将气候要求纳入对供应商的评估与选择，推动价值链协同行动。

应对气候变化

战略

• 识别气候风险与机遇

气候变化是当前全球共同面对的环境挑战，对泰格医药的业务及价值链的管理，以及周边社区和公共健康都带来不同程度的风险。与此同时，气候变化也促使公司与各利益相关方紧密协作，共同探索科学降低全价值链碳足迹的实施路径，在风险中寻求发展机遇。

公司按照联交所《ESG 守则》和《国际财务报告准则可持续发展披露准则第 2 号——气候相关披露》（IFRS S2）等相关要求，基于自身业务模式和价值链各环节，对影响公司的重要物理风险、转型风险和转型机遇进行系统性识别，应对潜在挑战，把握可持续发展机遇。

泰格医药气候相关风险与机遇

风险 / 机遇	风险 / 机遇类型	主要风险 / 机遇驱动因素	影响周期	财务影响
物理风险	急性实体风险	台风、高温热浪	中期 长期	<ul style="list-style-type: none"> 为应对台风、高温热浪等急性气候风险，需投入资金升级基础设施与应急响应系统，短期内影响资本支出。 通过提升能源使用效率及采用清洁能源，降低运营过程中电力消耗与温室气体排放，降低能源费用。
	慢性实体风险	水资源短缺、海平面上升、生态环境破坏		
转型风险	市场风险	客户提高对价值链碳足迹的关注程度		
	政策与法规风险	国内外气候政策、法律法规		
	声誉风险	外部相关方需求		
转型机遇	适应力机遇	低碳经济整体转型		
	资源效率机遇	提升能源及水资源使用效率		
	能源来源机遇	清洁能源来源		
	产品与服务机遇	开发低碳化的临床试验解决方案		
	市场机遇	客户对绿色临床研发的需求		

• 气候情景分析

为系统评估气候变化对公司的潜在影响，公司于 2025 年开展了气候情景分析。气候风险情景分析以 2050 年为关键时间节点，涵盖物理风险与转型风险两类核心情景。公司已将此项分析纳入长效机制，计划自本年度首次开展后定期更新，或当发生重大战略、运营变化及外部监管要求更新时进行评估调整，以持续追踪相关风险的演变趋势。

物理风险情景分析聚焦境内资产，重点评估各地资产在不同情景下面临的物理风险及其灾害程度。分析选取政府间气候变化专门委员会（IPCC）的 SSP2-4.5 与 SSP5-8.5 情景，分析在温室气体中等排放及高排放情景下，相关资产长期面临的物理风险情况。情景分析覆盖的物理风险类型包括：高温热浪、极寒、干旱、水资源短缺、强降水、台风、野火、海平面上升、生态环境破坏。针对每类物理风险，选取国际权威气候情景数据库中的相关重点指标进行分析，以反映资产在不同气候情景下面临的物理风险灾害程度。

物理风险情景选择与情景假设

情景	IPCC SSP2-4.5	IPCC SSP5-8.5
世纪末温升	较工业化前水平上升约 2.7°C	较工业化前水平上升 4°C 以上
特点	中间情景	高温升情景
情景假设	有一定气候变化政策干预的中等排放情景。在该情景下，全球温室气体排放在本世纪中期前大致保持在当前水平，随后下降，世纪末全球平均气温较工业化前水平上升约 2.7°C。	无气候变化政策干预的高排放情景。在该情景下，全球温室气体排放总量和浓度不断增加，世纪末全球平均气温较工业化前水平上升 4°C 以上。

分析结果显示，公司在大陆境内的运营分布在 12 个省 16 个市，其中浙江杭州、上海、浙江嘉兴以及北京四地为资产和业务集中区域。情景分析表明，无论是在高排放的 SSP5-8.5 情景下还是中等排放的 SSP2-4.5 情景下，公司面临的高温热浪风险和台风风险相对较高；其中，台风风险具有较为明显的地域分布特征，尤其是在资产较为集中的浙江。此外，

公司有部分资产处于水资源压力较大地区，但公司业务开展所用水量较低，在我国区域水资源宏观调控与物价宏观调控机制下，影响相对有限。

气候物理风险暴露度

风险类型	2050 年	
	SSP5-8.5	SSP2-4.5
高温热浪	15.83%	15.58%
极寒	0.00%	0.00%
干旱	0.00%	0.00%
水资源短缺	16.16%	16.16%
强降水	0.00%	0.00%
台风	76.96%	76.96%
野火	0.00%	15.58%
海平面上升	0.00%	0.00%
生态环境破坏	0.00%	0.00%

注：本表中物理风险暴露度为高风险资产占比，以持有资产金额计算。

针对情景分析识别出的三类具有较实质性影响的物理风险，公司启动全价值链影响评估，系统梳理风险传导路径，评估其财务影响，并结合业务特性制定针对性应对措施，将相关举措融入公司可持续发展战略与日常运营风险管理，以持续提升整体运营韧性。

重要物理风险影响分析及应对举措

风险类型	影响路径及受影响业务	影响周期 ¹	影响范围	预期财务影响	当期财务影响 ²	应对措施
台风	强风、暴雨及风暴潮可能导致沿海或临河办公场所、实验室受损，造成设备损坏、数据丢失或试验中断。	短期 中期	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 价值链下游 	<ul style="list-style-type: none"> 关键运营节点中断，损害固定资产价值，增加运营成本 	<ul style="list-style-type: none"> 增加应急与防灾相关费用支出 	<ul style="list-style-type: none"> 建立业务连续性管理计划，并开展极端天气桌面演练； 对关键办公场所或实验室进行数据与业务双备份。
高温热浪	持续性极端高温天气可能导致办公场所与数据中心冷却系统过载、设备故障，并影响员工健康与工作效率，增加运营维护成本。	中期 长期	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 价值链下游 	<ul style="list-style-type: none"> 制冷能耗与设备维护成本上升，员工效率下降 	<ul style="list-style-type: none"> 增加高温津贴与设备维护支出 	<ul style="list-style-type: none"> 对数据中心与实验室空调系统进行能效升级； 实行高温弹性工时与远程办公制度； 在员工健康计划中纳入高温防护培训； 对未来选址纳入气候韧性评估。
水资源短缺	区域性供水紧张可能影响办公场所日常运营，但由于公司用水量较小，在水资源宏观调控机制下影响有限。	中期 长期	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 价值链下游 	<ul style="list-style-type: none"> 水价波动导致用水成本小幅上升 	<ul style="list-style-type: none"> 增加节水设备投入与水费支出 	<ul style="list-style-type: none"> 在实验室推广循环水冷却与节水型清洁设备； 设定节水目标，并跟踪政策变化动态调整。

注 1：为确保披露信息的一致性与连贯性，我们在分析气候风险及机遇时，对“影响周期”的界定与前文重要性议题分析保持一致，短期指公司 ESG 报告期间结束后 1 年以内，即 2026 年内；中期指公司 ESG 报告期间结束后 1 年至 5 年，即 2027 年至 2031 年；长期指公司 ESG 报告期间结束后 5 年以上，即 2032 年及以上。

注 2：根据联交所《环境、社会及管治报告守则》，因气候相关财务影响的计量存在较高不确定性且难以单独识别，本公司暂未披露量化数据，但在本节提供定性分析，说明可能受影响的财务报表项目及相关风险因素。

以上注释同时适用于下文重要转型风险与机遇部分的披露。

转型风险情景分析覆盖公司全球资产，以资产所在国家碳价水平为核心变量，评估公司在各运营所在国面临的边际减排成本。分析选取央行与监管机构绿色金融网络（Network for Greening the Financial System, NGFS）的 2050 净零情景和延迟转型情景，分别体现有序转型和无序转型情况下的潜在风险情况。转型风险情景分析围绕以碳价（Carbon Price）为代表的政策风险展开。碳价指避免或释放二氧化碳（CO₂）排放或避免或释放二氧化碳当量（CO₂e）排放的价格，反映了各类气候政策作用下的边际减排成本。

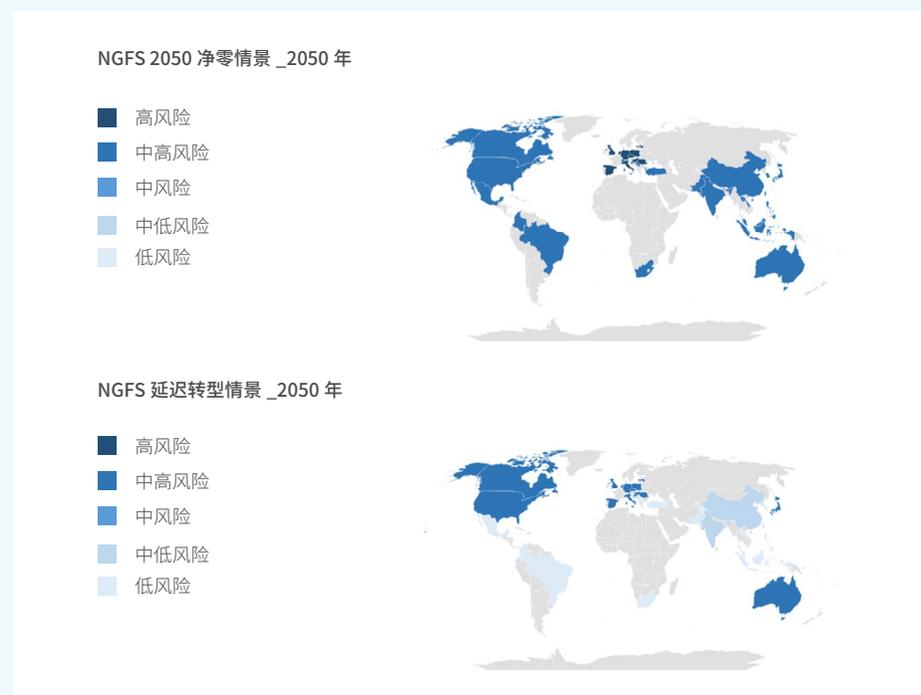
转型风险情景选择与情景假设

情景	NGFS 延迟转型	NGFS 2050 净零情景
世纪末温升	较工业化前水平上升 2°C	较工业化前水平上升 1.5°C 以内
特点	无序转型情景	有序转型情景，强力转型政策
情景假设	政府延后（通常在 2030 年后）且突然引入低碳转型政策，且政策力度会逐年快速加大，最终达到《巴黎协定》2°C 控温目标。	NGFS 2050 情景假设全球在当下就引入有效的气候政策，全球进行有序转型，在 2050 年实现净零排放，并在世纪末达到《巴黎协定》1.5°C 控温目标。

分析结果显示，在 NGFS 2050 净零情景区域投资与发展模型（Regional Model of Investments and Development, REMIND）下，各国碳价快速上升，边际碳减排成本逐年快速上涨。在延迟转型情景（REMIND 模型）下，各国碳价 2030 年起随着碳减排政策的引进而有不同幅度的上升。

泰格医药运营遍布全球 42 个国家和地区。作为一家 CRO 公司，泰格医药当前的核心业务不属于高碳排放行业，直接运营的温室气体排放强度较低，受气候相关政策带来的边际减排成本变化的影响有限。未来公司将持续关注高转型风险地区的客户与供应链的减排压力对公司的潜在间接影响，开展自身减排规划，强化整体业务的气候韧性。

气候转型风险分布



通过对气候风险与机遇持续监测和动态调整，我们致力于将气候挑战转化为推动公司绿色低碳运营的动力。在此过程中，我们系统识别并评估转型风险的传导路径与潜在机遇的实现模式，制定应对策略，并将相关措施融入公司战略与运营体系，以增强在低碳经济中的适应力与竞争力。

重要转型风险与机遇分析及应对措施

风险类型 / 机遇	影响路径及受影响业务	影响周期 ¹	影响范围	预期财务影响	当期财务影响 ²	应对措施
市场风险	客户提高对价值链碳足迹的关注程度, 要求全价值链对降低温室气体排放做出贡献。公司需要制定整合性气候变化应对策略, 持续推动公司绿色低碳运营, 否则可能影响公司业务正常开展。	短期 中期 长期	• 价值链上游 • 自身运营 • 价值链下游	• 为满足客户气候相关要求, 增加管理成本 • 潜在订单流失, 降低营业收入	• 增加客户碳足迹认证支出	• 2025年已通过 SBTi, 以科学目标推动价值链减排; • 与客户协同开展价值链碳减排。
政策与法规风险	国内外气候政策、法律法规鼓励企业积极开展应对气候变化行动, 限制企业开展影响气候变化的不利行为。公司需要调整能源使用及排放、气候信息披露等方面策略适应上述变化, 否则可能因环境管理现状无法满足要求而面临诉讼等法律责任。	短期 中期	• 自身运营	• 满足披露与合规要求, 增加运营成本	• 增加合规及核查费用	• 定期开展法律法规追踪检索; • 开展年度温室气体盘查; • 将气候相关指标纳入高管薪酬绩效。
声誉风险	公司若未采取积极有效的气候应对行动并及时披露信息以回应外部相关方需求, 可能导致公司声誉受损, 从而影响公司投融资、服务业务的正常开展。	短期 中期 长期	• 自身运营	• ESG 表现不佳, 降低营业收入	• 尚未发现重大融资或客户流失	• 每年定期发布可持续发展报告; • 在公司官网开设 ESG 专区, 定期更新 ESG 管理进展。
适应力机遇	公司可在低碳 / 绿色经济新市场中寻求机遇, 参与绿色供应链建设等, 实现多元化经营并在低碳经济中占有一席之地。	中期 长期	• 价值链上游 • 自身运营 • 价值链下游	• 绿色供应链与多元化经营降低运营成本、增加营业收入	• 增加绿色供应链调研与规划投入	• 开展供应链低碳合作, 协同制定减碳目标与实施路径, 强化绿色供应链竞争优势; • 开展供应商 ESG 能力培训, 推动价值链协同减碳。
资源效率机遇	公司可通过提升研发及运营过程中的能源及水资源使用效率, 降低运营成本。	短期 中期 长期	• 自身运营	• 资源使用效率提升, 降低运营成本	• 减少节能改造项目运营支出	• 持续推进发光二极管 (Light Emitting Diode, LED) 照明、变频空调等节能改造项目; • 在公司内部推行节能节水倡议与宣传活动。
能源来源机遇	通过升级设备、优化能源管理系统和实施节能措施, 公司可降低能源消耗, 节约能源成本。	中期 长期	• 自身运营	• 清洁能源替代与能效提升, 降低运营成本	• 增加设备升级与能源结构调整支出	• 在新园区铺设光伏发电设施; • 持续评估并优化运营中的能源结构, 提高清洁能源占比。
产品与服务机遇	公司通过开发低碳化的临床试验解决方案, 如通过电子化数据采集减少纸质使用、推广远程监查技术减少差旅需求等, 降低临床试验相关成本。	中期 长期	• 自身运营 • 价值链下游	• 低碳化服务创新降低运营成本	• 减少差旅及运营成本支出	• 将低碳化要求融入临床试验设计; • 推广电子数据采集与远程监查等数字化工具的应用。
市场机遇	随着全球对气候变化的关注度提升, 制药和医疗器械企业开始关注绿色研发实践。这一趋势可能推动行业对低碳临床试验服务的需求, 进而为公司相关业务带来发展空间。	长期	• 价值链下游	• 低碳临床试验服务需求增长, 增加营业收入	• 增加服务市场推广支出	• 制作相关案例与解决方案材料, 向目标客户进行专项推广; • 参与 DCT 行业调研, 发布《数字化 / 去中心化临床试验行业发展现状调研分析报告》, 梳理行业对 DCT 技术成熟度、法规明确性及实践难点的真实反馈。

相关影响周期界定及财务影响量化披露说明, 请参见前文重要物理风险部分“注 1”和“注 2”。

影响、风险与机遇管理流程

对于潜在的气候变化风险与机遇，泰格医药以“气候问题焦点小组”开展内部调研。在此基础上，我们结合行业发展趋势、外部专家意见以及气候情景分析结果，明确对公司具有重要潜在影响的气候风险与机遇类型。我们将气候风险管理整合到公司整体管理体系中，确保其成为公司战略决策的重要组成部分，并通过定期风险评估与关键指标追踪实施持续管控。

在评估过程中，公司从可能性、影响程度、适应力和恢复力四个维度对气候风险与机遇进行重要性排序。其中，可能性与影响程度结合定性研判与量化分析，用于衡量风险或机遇对公司运营的潜在影响，而适应力与恢复力则反映公司应对风险的能力。报告期内，我们在风险评估中引入了气候情景分析工具，对公司在不同气候情景下面临的物理与转型风险进行韧性测试。在此基础上，我们进一步分析了发展绿色供应链、提升运营能效等潜在转型机遇。

我们识别了公司的温室气体排放源，并结合风险与机遇的排序结果，有针对性地开展行业气候变化相关政策研究、资源节约、排放降低等减缓及适应行动，以系统性提升公司应对气候变化的韧性。

指标与目标

报告期内，公司系统梳理并披露温室气体范围一、范围二及范围三排放数据，持续提升排放管理与信息披露水平。

指标 ¹	单位	2025 年数据 ²
范围一（直接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	81.02
范围二（间接）温室气体排放量（基于市场）	吨二氧化碳当量	2,753.83
范围二（间接）温室气体排放量（基于位置）	吨二氧化碳当量	2,406.48
范围三（间接）温室气体排放量 ³	吨二氧化碳当量	256,878.91

注 1：公司依据 GHG Protocol 开展温室气体排放核算，组织边界采用运营控制权法确定，并基于此设定 SBTi 目标。子公司方达控股、观合医药及 Dream CIS 因其业务性质或发展阶段的特殊性，在日常管理中具有较高独立性，故未纳入范围一及范围二温室气体排放核算范围。

注 2：2025 财年下半年新纳入合并财务报表范围的子公司因纳入时间较短，其相关数据未包含在本报告披露范围内。

注 3：范围三温室气体排放的核算依据 GHG Protocol 发布的《企业价值链（范围三）核算与报告标准》。公司基于实质性原则开展范围三排放类别识别工作，将所有重大间接温室气体排放纳入核算范围，具体包括类别 1（外购商品和服务）、类别 2（资本商品）、类别 3（燃料和能源相关活动）、类别 4（上游运输和配送）、类别 5（运营中产生的废物）、类别 6（商务旅行）、类别 7（雇员通勤）、类别 9（下游运输和配送）及类别 15（投资）。

2025年6月，公司正式通过科学碳目标倡议（SBTi）验证，标志着温室气体减排目标获得国际标准认可。我们定期统计温室气体的排放量及排放密度，持续推动绿色低碳运营，评估公司在应对气候变化方面的目标进展，确保目标的推进与实现。

指标	目标	2025年进展 ¹
范围一与范围二的温室气体绝对排放量	以2023年为基准年，到2030年降低42%	较2023年增加7.48%
范围三采购的商品与服务、资本商品、燃料与能源相关活动、上游运输与分销、下游运输与分销、投资活动类别的温室气体绝对排放量	以2023年为基准年，到2030年降低25%	较2023年增加54.26%

注1：2025年进展数据口径与前述指标一致。受总部园区建设项目影响，范围三中类别2（资本商品）相关排放较基准年有所增加。

为制定科学的减排目标及策略，公司成立专项小组，由合规及ESG委员会组织综合管理部、财务部、子公司EHS等部门参与工作，并开展专项培训以便推动公司的温室气体减排工作。截至目前，公司尚未在内部运营与决策中引入碳定价机制，未来将结合政策要求与业务发展需要，适时评估其应用可行性。



环境合规管理

泰格医药秉持“以人为本 关爱健康 降低排放 持续发展”的管理方针，建立完善的环境管理体系，在合规管理基础上，向着更可持续的商业模式转型。

公司严格遵守《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国节约能源法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》及海外当地相关法律法规。报告期内，公司未发生违反环境保护相关法律法规的事件。

公司制定并发布《泰格医药环境、职业健康与安全管理制度》《泰格医药办公室管理细则》，覆盖公司运营与办公全流程。制度内容涵盖废气与废水排放、废弃物分类管理、能源及水资源使用等关键运营环节，并明确办公室环境、职业健康与安全（EHS）管理要求，将绿色办公理念融入日常管理，共同构建企业环境保护责任体系。

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

2025 年，公司已全面达成 2019-2025 年的阶段性用水及能源管理目标。同时，公司正在设定新一轮环境管理目标，旨在进一步提升用水与能源使用效益。泰格医药及合并财务报表内子公司（除方达控股外）有害废弃物与无害废弃物排放量较小，因此暂未设立与废弃物相关的管理目标。我们将持续强化对环境关键量化绩效指标的管理，并根据实际运营情况，不断扩大环境指标的统计口径。

	环境管理目标 ¹	2025 年进展
 水耗目标	强化水资源节约，促进水资源合理利用	建成雨水回收系统并用于绿化清洁，同时在办公环节全面落实节水设备巡检与管理措施。
 能耗目标	系统提升能源效率，优化能源结构	推进光伏发电系统建设，完成重点区域照明节能改造，同时倡导“办公室低碳生活”理念，鼓励员工在日常工作中践行节能实践。

注 1：由于 2025-2026 年有多个新设办公场所将陆续投入运营，相关运营及能耗数据尚未形成稳定基准。因此，本年度相关环境绩效管理以定性阐述为主，重点说明管理方向与改进举措。公司将持续监测数据表现，并在运营稳定后设定量化的绩效目标。

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

节约使用资源

公司运营环节的温室气体排放主要来源于日常办公过程中能源的使用。在办公与运营环节，公司消耗外购电力和外购热力，由此产生范围二（间接）温室气体排放；公司自有车辆使用汽油、柴油，产生范围一（直接）温室气体排放。此外，公司办公、食堂耗水主要来源于市政供水，在求取适用水源方面风险较低。基于此，我们将温室气体减排与资源节约全面融入日常运营，通过推进绿色办公与精细化管理，系统实施多项降耗增效举措。

我们实施《泰格医药办公室管理细则》，围绕意识提升、空间优化、资源管理等关键领域，将绿色办公融入运营全流程。通过培养员工节能习惯、优化办公空间布局、推行资源循环与清洁能源应用，有效降低资源消耗与环境影响，逐步构建低碳、高效、可持续的办公模式。在推进总部园区建设中，我们秉持可持续发展理念，在设计选材上注重绿色节能。同时，我们不断完善信息披露形式，向利益相关方传递公司在应对气候变化方面的实践。公司定期回应 CDP 气候变化问卷，于报告期内获得 B 等级（管理级别）。



绿色办公关键举措

绿色办公文化培育

- 通过常态化沟通、定期培训、节能标语设置及倡议海报推送等形式，强化员工绿色办公意识，推动能源及水资源消耗持续优化。
- 管控各办公区域的空调设定温度，在下班前进行各区域面板巡检，杜绝能源浪费。
- 通过打印权限管控、计数管理、推广双面打印等方式，减少纸张消耗。

绿色空间规划与设施建设

- 科学合理规划办公空间布局，充分利用自然采光和通风，减少对人工照明和空调的过度依赖，并优化非办公区域的装饰灯光管理，合理设置照明强度与时间。
- 嘉兴及杭州园区全面采用 E0 级环保材料进行园区装修，减少室内办公环境污染，并通过大面积玻璃幕墙增强自然采光，降低日间照明能耗。
- 嘉兴及杭州园区优化建筑遮阳设计，在园区西侧朝向区域选用高遮阳系数窗帘，减少热辐射导致的制冷负荷。
- 杭州园区推进园区绿化建设，绿化面积达 5,060.81 平方米，绿化率超过 20%，打造生态化办公场景，助力微气候调节与环境品质提升。
- 杭州园区建设数智化园区共享展厅，整合功能空间，减少重复建设与耗材使用。



资源循环与能源替代

- 完善办公数字化转型，应用线上审核流程与电子印章，大幅降低纸质单据使用率。
- 促进办公用品循环利用，如办公桌椅利旧等；推行数字化办公用品管理系统，合理配置库存。
- 在杭州园区建设雨水收集系统，实现一次性雨水收集 240 立方米，通过二次利用于绿植浇灌与路面清洗，提升水资源利用效率。
- 在杭州园区建设分布式光伏发电系统，装机容量为 93.6KW，年发电量约为 93.6MWh，有效降低用电成本与环境负荷。
- 在嘉兴园区地下车库实施照明节能改造，全面更换为高效 LED 灯具并实现分段控制，系统提升能效，同时优化视觉健康环境。



绿色运营关键举措

资源循环与材料管理

- 实现包装材料梯级利用，将不再用于温控用途的可发性聚苯乙烯（Expanded Polystyrene, EPS）温控箱转为普通运输箱，用于常温药品及器械的运输防护，降低瓦楞纸箱等一次性包装材料的使用。
- 在运输环节推行常温外包装纸箱的循环使用与减量化设计，减少包装材料消耗。



运营效率与能源优化

- 推行标签精益化生产流程，降低标签耗损率，减少原材料浪费。
- 对温控箱增加外防护罩，延长使用寿命，减少设备更新频次与废弃物产生。
- 整合冷链运输资源，将干冰管理转为供应商集中专业化管理模式，降低运输环节资源损耗。
- 建立工艺能耗气候响应机制，仅在外界气温低于 15°C 时启用相变材料预热处理。
- 推行全流程数字化运营，通过订单自动化、事务电子化与签批无纸化，系统性提升运营效率。

泰格医药在子公司佰诚供应链的物流运输业务中，系统贯彻绿色运营理念。公司围绕资源循环与材料管理、运营效率与能源优化两大方向，通过设备梯级利用、工艺节能改造及全流程数字化等举措，系统性降低环境足迹，持续提升资源利用效率。

减少污染物排放

泰格医药开展临床相关服务，除子公司方达控股、捷通检测、观合医药涉及实验室业务外，其余业务涉及的排放物与废弃物较少，主要包括生活污水、一般固体废弃物以及少量日常办公过程中产生的有害废弃物，对环境的危害较小，公司通过办公区域物业以及第三方机构协助，确保排放与废弃物合规处置。

办公环节排放与废弃物管理措施

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

在临床研究环节，我们同样将绿色发展理念融入日常运营，注重运营场所的环境合规管理。通过节约资源使用、减少废弃物产生并确保达标排放，我们力求降低自身运营对环境的影响。

需要说明的是，泰格医药子公司方达控股、捷通检测、观合医药涉及实验室业务，实验过程中将产生废气、废水以及少量有害废弃物；佰诚供应链在药品与器械的回收销毁环节产生少量有害废弃物；主要处理方式概述如下。其中，方达控股作为独立上市的子公司将发布 ESG 报告，其详细处置措施可参见《方达控股 2025 年环境、社会与管治报告》。

排放与废弃物		处理方式
 废气	少量生物及有机气体	<ul style="list-style-type: none"> • 采用生物安全柜及活性炭技术收集实验室废气，输送至处理系统统一处置； • 安装采样平台，密切监测空气污染物的浓度，以符合环境排放标准。
	试剂分装或使用过程中产生的有机废气	<ul style="list-style-type: none"> • 实验过程在通风橱内进行，产生的废气通过通风橱管道输送至二级活性炭废气处理设施进行处理，达标后排放。
 废水	实验室过程产生的少量废水	<ul style="list-style-type: none"> • 精准计算实验材料耗水量，减少废水排放量； • 在现场安装废水处理设施，对废水进行适当处理后再排放； • 部分高浓度污染物收集后交由第三方处理。
 废弃物	感染性废弃物	<ul style="list-style-type: none"> • 放入并密封在带有清晰警告标签的黄色医疗袋中，密封后移交具备资质的专业机构处置； • 使用高压蒸汽消毒并转移到收集点，由具备资质的专业机构处置； • 放入装满消毒液的容器中，消毒后移交有资质的专业机构处置。
	损伤性废弃物	<ul style="list-style-type: none"> • 放置和储存在带有明确警告标签的专用锐器盒中，交由具备资质的专业机构统一处置； • 使用高压蒸汽消毒并转移到收集点。
	病理性废弃物	<ul style="list-style-type: none"> • 放置并密封在带有清晰警告标签的黄色医疗袋中，密封后移交具备资质的专业机构处置； • 进行低温保存，并移交至指定收集点，由具备资质的专业机构处置。
	其他有害废弃物	<ul style="list-style-type: none"> • 现场安全员及化学废弃物协调员负责管理及监督废弃物的处理及处置程序； • 提供二级容器，并将化学品隔离在有明确化学品卷标的指定化学废弃物堆放区，防止外泄； • 公司对所有有害废弃物执行严格的管理程序，确保其由具备资质的第三方机构合规处置。例如，子公司佰诚供应链在物流业务中产生的临床试验回收药品、备份标签等特定有害废弃物，均统一委托具备资质的第三方机构进行集中处理。
	无害废弃物	<ul style="list-style-type: none"> • 在现场提供回收箱并聘请第三方机构收集该物料，鼓励员工回收纸张、纸板、铝罐及塑料，并倡导无纸化办公，减少无害废弃物产生。

9 | ESG 数据表和附注

◎ 数据口径

数据范畴	数据口径说明		
	2023 年	2024 年	2025 年
公司治理：包括商业道德、合规管理数据	与泰格医药合并财务报表范围一致		
社会：包括服务质量管理、创新驱动、供应链安全、社会贡献数据	与泰格医药合并财务报表范围一致		
社会：员工数据	较泰格医药合并财务报表范围，不包含子公司方达控股（海外区）		
环境：包括能源利用、水资源利用、固体废弃物排放、废气排放、温室气体排放数据	较合并财务报表范围，不包含子公司方达控股（海外区）	较合并财务报表范围，不包含子公司方达控股（海外区）以及 2024 财年下半年新纳入合并财务报表范围子公司*	较合并财务报表范围，不包含子公司方达控股（海外区）以及 2025 财年下半年新纳入合并财务报表范围子公司*

* 新并表子公司纳入管理时长不足 6 个月，相关数据于下一财年起纳入核算范围

◎ 环境¹

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
能源利用				
自有车辆耗汽油用量	升	51,011.95	49,495.51	40,549.73
外购电力用量 ²	兆瓦时	21,675.37	20,921.43	23,435.83
外购热水用量 ³	吉焦	649.78	908.40	609.85
人均综合能源消耗量	兆瓦时/人	2.75	2.92	2.44
人均直接能源消耗量	兆瓦时/人	0.05	0.06	0.04
人均间接能源消耗量	兆瓦时/人	2.70	2.86	2.40
人均外购电力用量	兆瓦时/人	2.45	2.62	2.27
水资源利用 ⁴				
总耗水量	立方米	117,171.01	121,626.19	138,252.74
人均耗水量	立方米/人	28.49	24.72	26.45
固体废弃物排放 ⁵				
所产生的有害废弃物总量	吨	268.21	460.21	598.40
人均有害废弃物排放量	吨/人	0.03	0.06	0.06
所产生的无害废弃物总量	吨	68.05	76.07	102.30
人均无害废弃物排放量	吨/人	0.01	0.01	0.01
废气排放 ⁶				
氮氧化物排放	千克	32.16	29.29	34.20
硫氧化物排放	千克	0.75	0.73	0.71

指标	单位	2023年	2024年	2025年
颗粒物排放	千克	2.37	2.16	2.34
温室气体排放				
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	13,850.09	13,060.55	14,866.95
范围一（直接）温室气体排放量 ⁷	吨二氧化碳当量	118.73	116.82	94.86
范围二（间接）温室气体排放量 ⁸	吨二氧化碳当量	13,731.36	12,943.73	14,772.09
人均温室气体排放量	吨二氧化碳当量/人	1.56	1.64	1.44

注：

[1] 环境强度数据指标（除“人均耗水量”外）计算时选用的人数，皆与环境数据口径范围相同，人均耗水量选用常驻办公室人数，详见注[4]说明。此外，公司将仅方达控股涉及的能源类型已纳入环境数据表的综合能耗及温室气体排放计算中，包括柴油、天然气以及蒸汽，相关能源消耗的细分数据详见《方达控股2025年环境、社会与管治报告》。

[2] 2025年，公司将2024年下半年并入的子公司颐柏健康纳入统计范围。由于颐柏健康依托医院场地运营，相关能耗由医院统一计量，公司按使用比例分摊估算用电量，估算结果能够合理反映公司实际运营情况。

[3] 外购热水用量按价格折算，分别参照公司为西安市碑林区、乌鲁木齐沙依巴克区、石家庄河西区、兰州市七里河区4个运营点实际缴纳的暖气费以及当地基本热价。2025年，公司北京市原使用集中供暖的运营点搬迁，新办公地址未使用集中供暖，因此外购热水用量下降。

[4] 受公司业务模式及办公楼水费缴纳方式影响，公司部分员工常年驻点合作医院，难以准确统计实际耗水量及耗水员工人数。为合理评估水资源消耗情况，公司根据各运营点实际缴纳的水费并结合当地水价折算耗水量，并对各运营点常驻办公人数进行统计，据此计算人均耗水量。

[5] 方达控股在开展临床前CRO业务的过程中产生废弃物，捷通检测因涉及实验室业务，在实验过程中亦产生少量废弃物；泰格医药及其他子公司在运营中仅产生少量办公类有害废弃物，无害废弃物由物业统一收集处理，相关数据暂未纳入统计范围。

[6] 废气排放量计算方式参照联交所《环境、社会及管治守则》附录二：环境关键绩效指标汇报指引（2024年12月）。

[7] 针对范围一（直接）温室气体排放量，2023-2024年，公司参考《中国能源统计年鉴》（2022）、《省级温室气体清单编制指南（试行）》（2011）确定汽油、天然气排放系数，参照联交所《环境、社会及管治报告指引》附录二：环境关键绩效指标汇报指引（2022年3月）确定柴油排放系数；2025年，公司参考《中国能源统计年鉴》（2024）、《省级温室气体清单编制指南》（2025），确定汽油、柴油和天然气的排放系数。

[8] 针对范围二（间接）温室气体排放量，为计算中国内地外购电力排放，公司2023年参考中国生态环境部、国家统计局《关于发布2021年电力二氧化碳排放因子的公告》，选用2021年全国电力平均二氧化碳排放因子（不包括市场化交易的非化石能源电量）0.5942吨二氧化碳当量/兆瓦时；2024年参考中国生态环境部、国家统计局《关于发布2022年电力二氧化碳排放因子的公告》，选用2022年全国电力平均二氧化碳排放因子（不包括市场化交易的非化石能源电量）0.5856吨二氧化碳当量/兆瓦时；2025年参考中国生态环境部、国家统计局《关于发布2023年电力二氧化碳排放因子的公告》，选用2023年全国电力平均二氧化碳排放因子（不包括市场化交易的非化石能源电量）0.6096吨二氧化碳当量/兆瓦时。

自2023年扩大环境口径后，公司将韩国、巴基斯坦等国家和中国香港、中国台湾等地区的外购电力排放纳入范围二温室气体排放量统计范畴。其中，韩国电力排放系数为0.41346吨二氧化碳当量/兆瓦时；巴基斯坦电力排放系数参考《The Climate Transparency Report 2020（2020年气候透明度报告）》，选用0.359吨二氧化碳当量/兆瓦时；中国台湾电力排放系数参考中国台湾经济部能源署公布的数据，2023年选用0.495吨二氧化碳当量/兆瓦时，2024年选用0.494吨二氧化碳当量/兆瓦时，2025年选用0.474吨二氧化碳当量/兆瓦时；中国香港电力排放系数参考港灯发布的年度《可持续发展报告》，2023年选用0.68吨二氧化碳当量/兆瓦时，2024年电力排放系数选用0.66吨二氧化碳当量/兆瓦时，2025年选用0.60吨二氧化碳当量/兆瓦时。

外购热力排放系数参考《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南（试行）》（2015年7月），选用0.11千克二氧化碳当量/兆焦。

◎ 员工¹

指标	单位	2023年	2024年	2025年	2025年 (不含方达控股)
员工雇佣					
员工总数	人	9,020	9,181	10,547	9,854
全职员工数	人	8,850	9,007	10,312	9,628
全职劳动合同制员工数	人	8,831	8,965	10,274	9,590
全职劳务派遣员工数	人	19	42	38	38
兼职员工数 ²	人	170	174	235	226

指标	单位	2023年	2024年	2025年	2025年 (不含方达控股)
注：以下数据均不包含兼职员工 ¹					
男性员工数 ³	人	1,543	1,481	1,771	1,509
女性员工数 ³	人	7,307	7,526	8,541	8,119
50岁(含)以上的员工人数 ³	人	131	148	164	155
30岁(不含) - 50岁(不含)的员工人数 ³	人	3,448	3,161	3,975	3,632
30岁(含)以下的员工人数 ³	人	5,271	5,698	6,173	5,841
在中国大陆工作的员工数	人	8,069	8,162	9,130	8,446
在港澳台及海外工作的员工数 ⁴	人	781	845	1,182	1,182
博士学位的员工人数 ³	人	65	89	84	67
硕士学位的员工人数 ³	人	1,399	1,537	1,707	1,548
本科学位的员工人数 ³	人	6,064	6,280	7,128	6,743
大专或以下的员工人数 ³	人	1,322	1,101	1,392	1,269
高级管理层员工人数	人	64	63	81	72
中级管理层员工人数	人	319	391	378	341
初级管理层员工人数	人	791	1,165	1,043	817
基层员工人数	人	7,676	7,388	8,810	8,398
高级技术岗位员工人数	人	510	529	562	516
中级技术岗位员工人数	人	2,119	2,428	2,571	2,345
初级技术岗位员工人数	人	6,168	6,050	7,179	6,767
司龄≥10年的员工数	人	335	587	655	626
司龄5年(含) - 10年(不含)的员工数	人	1,299	1,566	2,002	1,849

指标	单位	2023年	2024年	2025年	2025年 (不含方达控股)
司龄3年(不含) - 5年(不含)的员工数 ²	人	1,243	1,867	2,580	2,333
司龄≤3年的员工数	人	5,973	4,987	5,075	4,820
残疾员工人数	人	29	31	39	36
少数民族员工人数	人	372	408	437	414
新进员工总数	人	2,311	2,501	2,711	2,529
新进男性员工数 ²	人	394	382	504	419
新进女性员工数	人	1,917	2,119	2,207	2,110
50岁(含)以上新进员工数	人	29	32	27	27
30岁(不含) - 50岁(不含)的新进员工数	人	466	392	586	516
30岁(含)以下新进员工数	人	1,816	2,077	2,098	1,986
新进中国大陆员工数	人	2,179	2,397	2,474	2,294
新进港澳台及海外员工数 ⁴	人	132	104	237	235
新进全职劳动合同制员工数	人	2,308	2,461	2,686	2,504
新进全职劳务派遣制员工数	人	3	40	25	25
员工流失					
员工流失率⁵	%	18.62	21.25	17.28	16.18
男性员工流失率	%	22.10	31.47	19.76	16.57
女性员工流失率	%	17.89	19.24	16.77	16.11
50岁(含)以上员工的流失率	%	18.32	31.08	23.78	16.13
30岁(不含) - 50岁(不含)员工的流失率	%	12.73	19.65	12.60	11.29

指标	单位	2023年	2024年	2025年	2025年 (不含方达控股)
30岁(含)以下员工的流失率	%	22.48	21.88	20.12	19.23
高级管理层员工流失率	%	6.25	11.11	12.35	9.72
中级管理层员工流失率 ²	%	5.64	5.63	9.52	5.28
初级管理层员工流失率	%	8.72	10.13	7.57	5.51
基层员工流失率	%	20.28	23.92	18.81	17.72
高级技术岗位员工流失率	%	7.06	6.43	9.07	5.62
中级技术岗位员工流失率	%	10.81	12.27	12.25	11.26
初级技术岗位员工流失率	%	22.32	26.15	19.72	18.69
司龄≥10年的员工流失率	%	2.69	2.39	4.12	3.67
司龄5年(含)-10年(不含)的员工流失率	%	7.54	10.03	8.09	7.90
司龄3年(不含)-5年(不含)的员工流失率	%	12.55	18.43	17.48	16.29
司龄≤3年的员工流失率	%	23.19	28.05	22.50	20.93
在中国大陆工作的员工流失率	%	18.81	22.54	18.67	17.55
在港澳台及海外工作的员工流失率	%	16.65	8.76	6.51	6.43
职业健康与安全					
员工工伤保险投入金额	万元	—	—	341.06	305.12
员工工伤保险覆盖率	%	—	—	100	100
员工因工伤损失工作日数	天	422	422	453	62
因工作关系而死亡的员工人数	人	0	0	0	0
员工百万工时可记录工伤率(LTIFR) ⁶	次/百万小时	0.34	0.77	0.63	0.42

指标	单位	2023年	2024年	2025年	2025年 (不含方达控股)
员工人均接受健康与安全的培训时长 ⁷	小时	1.66	3.78	1.18	0.61
员工培训与发展					
员工培训投入 ⁷	万元	634.41	399.97	222.67	221.24
员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
男性员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
女性员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
高级管理层员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
中级管理层员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
初级管理层员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
基层员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
高级技术岗位员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
中级技术岗位员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
初级技术岗位员工培训覆盖率	%	100	100	100	100
员工人均培训时长 ⁷	小时	109.68	99.48	52.90	53.58
男性员工人均培训时长	小时	96.64	93.63	54.29	53.58
女性员工人均培训时长	小时	112.44	100.63	52.61	53.58
高级管理层人均培训时长	小时	95.77	86.42	50.78	53.58
中级管理层人均培训时长	小时	103.82	96.90	50.91	53.58
初级管理层人均培训时长	小时	95.37	91.00	48.98	53.58
基层员工人均培训时长	小时	111.52	101.07	53.47	53.58
高级技术岗位员工人均培训时长	小时	104.04	96.18	51.12	53.58
中级技术岗位员工人均培训时长	小时	109.60	98.40	51.83	53.58

指标	单位	2023年	2024年	2025年	2025年 (不含方达控股)
初级技术岗位员工人均培训时长	小时	111.02	100.21	53.43	53.58
定期接受绩效和职业发展考核的员工比例	%	100	100	100	100
男性员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100	100
女性员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100	100
高级管理层员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100	100
中级管理层员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100	100
初级管理层员工接受定期绩效和职业发展考核的覆盖率	%	100	100	100	100
基层员工接受定期绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100	100

注: _____

[1] 2023-2025年, 除员工总数, 员工绩效涵盖口径包括除方达控股(海外区)外的泰格医药合并财务报表内的全职劳动合同制员工和全职劳务派遣制员工, 不包括兼职员工和实习员工。2025年, 公司新增披露不包含方达控股的员工绩效, 以提供不同口径的数据参考。

[2] 2025年, 公司将新并购子公司纳入合并范围。受其用工结构差异影响, 部分员工结构及流动相关指标同比发生变动。

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

[4] 2025年, 公司新并购海外子公司 Micron, 港澳台及海外工作的员工人数有所增加。

[5] 员工流失率计算方式为: 员工流失率 = 报告期内员工流失人数 / 报告期末员工总人数 × 100%; 员工流失统计不包含试用期离职员工。2024年, 公司部分员工因业务调整转岗至非合并报表范围内的企业, 若排除该因素, 员工流失率为 18.52%。

[6] 员工百万工时可记录工伤率 (LTIFR) = 员工因工伤损失工作小时数 / 员工报告期内总工作小时数 × 1,000,000。

[7] 2025年, 公司优化培训模式, 提高内部培训及线上培训占比, 培训成本相应下降; 同时, 对培训体系进行梳理与优化, 精简培训内容并提升针对性和定制化水平, 因此人均培训时长相应减少。

◎ 服务质量管理

指标	单位	2023年	2024年	2025年
经证实的侵犯客户隐私权及遗失客户资料的投诉总数	件	0	0	0
公司接到的关于产品和服务的投诉总数	件	0	0	0
产品和服务相关的安全与质量重大责任事故损害涉及的金额	万元	0	0	0

◎ 创新驱动

指标	单位	2023年	2024年	2025年
研发投入金额	万元	26,155.51	23,838.55	25,764.36
研发投入金额占主营业务收入比例 ¹	%	3.54	3.61	3.8
研发人员数量 ¹	人	934	1,046	946
研发人员比例 ¹	%	9.63	10.27	8.5

注: _____

[1] 2024年研发投入金额占主营业务收入比例、研发人员数量及研发人员比例统计有误, 于本年度报告追溯调整。

◎ 供应链安全

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
供应商总数 ¹	家	2,204	1,233	805
中国大陆供应商数量	家	1,766	961	625
港澳台以及海外供应商数量	家	438	272	180
供应商行为准则签署率	%	—	73.72	78.13

注：_____

[1] 2025 年公司持续对供应商进行整合与优化，供应商总数同比有所减少。

◎ 社会贡献

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
对外捐赠投入				
对外捐赠金额 ¹	万元	722.05	223.70	372.80
其中，教育助学投入金额 ¹	万元	150.00	155.00	215.55
其中，医疗健康投入金额 ¹	万元	65.50	10.00	57.00
其他投入金额 ¹	万元	505.48	58.70	100.25
员工志愿				
员工志愿服务总时长	小时	1,164	1,954	1,128
员工志愿服务人次	人次	353	104	89

注：_____

[1] 2025 年，公司持续推进社会公益活动，对外捐赠金额均有所增加。其中，其他投入金额主要为泰格医药对公益基金会的非定向捐赠。

◎ 商业道德

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
监管部门对公司及员工提出的并已审结的贪污诉讼案件数	件	0	0	0
商业道德相关培训覆盖的董事比例	%	100	100	100
商业道德相关培训覆盖的管理层比例	%	100	100	100
商业道德相关培训覆盖的员工比例	%	100	100	100
因公司不正当竞争行为导致诉讼或重大行政处罚的涉案金额	万元	0	0	0

◎ 合规管理

指标	单位	2023 年	2024 年	2025 年
违反有关市场推广（包括广告、推销及赞助）的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0
违反有关产品和服务信息与标识的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0
违反有关客户隐私保护的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0
违反雇佣相关法律法规的事件总数	件	0	0	0
因污染物超标或违规排放而受到处罚的事件总数	件	0	0	0

10 | 对标索引表

香港联合交易所《环境、社会及管治报告守则》索引表

B 部分：强制披露规定	
强制披露项	报告章节
管治架构	可持续发展管理
汇报原则	报告编制说明
汇报范围	报告编制说明
C 部分：“不遵守就解释”条文	
层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
A. 环境	
A1. 排放物	绿色运营，气候共责 - 减少污染物排放
A1.1	绿色运营，气候共责 - 减少污染物排放 ESG 数据表和附注 - 环境
A1.3	ESG 数据表和附注 - 环境
A1.4	ESG 数据表和附注 - 环境
A1.5	绿色运营，气候共责 - 减少污染物排放
A1.6	绿色运营，气候共责 - 减少污染物排放
A2. 资源使用	绿色运营，气候共责 - 应对气候变化 绿色运营，气候共责 - 节约使用资源
A2.1	ESG 数据表和附注 - 环境
A2.2	ESG 数据表和附注 - 环境
A2.3	绿色运营，气候共责 - 应对气候变化 绿色运营，气候共责 - 节约使用资源
A2.4	绿色运营，气候共责 - 应对气候变化 绿色运营，气候共责 - 节约使用资源

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
A2.5	绿色运营，气候共责 - 节约使用资源
A3. 环境及自然资源	绿色运营，气候共责 - 环境合规管理 绿色运营，气候共责 - 节约使用资源
A3.1	绿色运营，气候共责 - 环境合规管理 绿色运营，气候共责 - 节约使用资源
B. 社会	
雇佣及劳工常规	
B1. 雇佣	人才筑基，价值共创 - 员工权益与福利 人才筑基，价值共创 - 多元、平等与包容
B1.1	ESG 数据表和附注 - 员工
B1.2	ESG 数据表和附注 - 员工
B2. 健康与安全	人才筑基，价值共创 - 员工权益与福利
B2.1	人才筑基，价值共创 - 员工权益与福利 ESG 数据表和附注 - 员工
B2.2	ESG 数据表和附注 - 员工
B2.3	人才筑基，价值共创 - 员工权益与福利
B3. 发展及培训	人才筑基，价值共创 - 人才成长与发展
B3.1	ESG 数据表和附注 - 员工
B3.2	ESG 数据表和附注 - 员工
B4. 劳工准则	人才筑基，价值共创 - 员工权益与福利
B4.1	人才筑基，价值共创 - 员工权益与福利
B4.2	人才筑基，价值共创 - 员工权益与福利

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
营运惯例	
B5. 供应链管理	创新赋能, 质量护航 - 供应链安全
B5.1	ESG 数据表和附注 - 供应链安全
B5.2	创新赋能, 质量护航 - 供应链安全 ESG 数据表和附注 - 供应链安全
B5.3	创新赋能, 质量护航 - 供应链安全
B5.4	创新赋能, 质量护航 - 供应链安全
B6. 产品责任	合规前进, 行稳致远 - 知识产权保护 创新赋能, 质量护航 - 服务质量管理 创新赋能, 质量护航 - 客户关系管理
B6.1	公司主营业务为临床研究服务, 不涉及产品回收
B6.2	创新赋能, 质量护航 - 客户关系管理 ESG 数据表和附注 - 服务质量管理
B6.3	合规前进, 行稳致远 - 知识产权保护
B6.4	创新赋能, 质量护航 - 服务质量管理 公司主营业务为临床研究服务, 不涉及产品回收
B6.5	合规前进, 行稳致远 - 信息安全与隐私保护
B7. 反贪污	合规前进, 行稳致远 - 商业道德
B7.1	ESG 数据表和附注 - 商业道德
B7.2	合规前进, 行稳致远 - 商业道德
B7.3	ESG 数据表和附注 - 商业道德
社区	
B8. 社区投资	人才筑基, 价值共创 - 社会贡献 人才筑基, 价值共创 - 行业发展
B8.1	人才筑基, 价值共创 - 社会贡献 人才筑基, 价值共创 - 行业发展

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
B8.2	人才筑基, 价值共创 - 社会贡献 人才筑基, 价值共创 - 行业发展 ESG 数据表和附注 - 社会贡献
D 部分: 气候相关披露	
披露项	报告章节
管治	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化
策略	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化
风险管理	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化
指标及目标	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化

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

披露要求	对应章节
第一章 总则	可持续发展管理
	ESG 数据表和附注
	报告编制说明
第二章 可持续发展信息披露框架	可持续发展管理
第三章 环境信息披露	
第一节 应对气候变化	
应对气候变化	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化
第二节 污染防治与生态系统保护	
污染物排放	绿色运营, 气候共责 - 减少污染物排放
废弃物处理	绿色运营, 气候共责 - 减少污染物排放
生态系统和生物多样性保护	公司主营业务为临床研究服务, 对生态系统和生物多样性影响较小

披露要求	对应章节
环境合规管理	绿色运营，气候共责 - 环境合规管理
第三节 资源利用与循环经济	
能源利用	绿色运营，气候共责 - 应对气候变化
水资源利用	绿色运营，气候共责 - 节约使用资源
循环经济	绿色运营，气候共责 - 节约使用资源
第四章 社会信息披露	
第一节 乡村振兴与社会贡献	
乡村振兴	人才筑基，价值共创 - 社会贡献
社会贡献	人才筑基，价值共创 - 社会贡献
第二节 创新驱动与科技伦理	
创新驱动	创新赋能，质量护航 - 创新驱动
科技伦理	创新赋能，质量护航 - 研发伦理
第三节 供应商与客户	
供应链安全	创新赋能，质量护航 - 供应链安全
平等对待中小企业	报告期末公司应付账款（含应付票据）余额及逾期未支付款项金额详见《杭州泰格医药科技股份有限公司 2025 年年度报告》
产品和服务安全与质量	创新赋能，质量护航 - 服务质量管理
	创新赋能，质量护航 - 客户关系管理
数据安全与客户隐私保护	合规前进，行稳致远 - 信息安全与隐私保护
第四节 员工	
员工	人才筑基，价值共创 - 人才成长与发展
	人才筑基，价值共创 - 员工权益与福利
	人才筑基，价值共创 - 多元、平等与包容

披露要求	对应章节
第五章 可持续发展相关治理信息披露	
第一节 可持续发展相关治理机制	
尽职调查	可持续发展管理 - 重要性议题分析
利益相关方沟通	可持续发展管理 - 利益相关方参与
第二节 商业行为	
反商业贿赂及反贪污	合规前进，行稳致远 - 商业道德
反不正当竞争	合规前进，行稳致远 - 商业道德
第六章 附则和释义	对标索引表
	报告鉴证声明
自主披露议题	
董事会治理有效性	高效治理，赋能发展 - 董事会治理有效性
知识产权保护	合规前进，行稳致远 - 知识产权保护
负责任营销	创新赋能，质量护航 - 客户关系管理

全球可持续发展标准委员会 (GSSB) 《GRI 可持续发展报告标准》(2021 版) 索引表

使用说明	泰格医药在 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日参照 GRI 标准编制报告。
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021
适用的 GRI 行业标准	无适用的行业标准

披露项	披露议题	对应章节
一般披露项		
GRI2: 一般披露项 2021	2-1 组织详细情况	泰格医药档案 - 公司概况
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	报告编制说明
	2-3 报告期、报告频率和联系人	报告编制说明
	2-4 信息重述	ESG 数据表和附注 专业名词表 报告编制说明
	2-5 外部鉴证	报告鉴证声明
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	泰格医药档案 - 主营业务
	2-7 员工	ESG 数据表和附注 - 员工
	2-8 员工之外的工作者	ESG 数据表和附注 - 员工
	2-9 管治架构和组成	可持续发展管理 - 可持续发展治理 高效治理, 赋能发展 - 董事会治理有效性
	2-10 最高管治机构的提名和遴选	高效治理, 赋能发展 - 董事会治理有效性
	2-11 最高管治机构的主席	高效治理, 赋能发展 - 董事会治理有效性
	2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	可持续发展管理 - 可持续发展治理 高效治理, 赋能发展 - 董事会治理有效性
	2-13 为管理影响的责任授权	可持续发展管理 - 可持续发展治理
	2-14 最高管治机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展管理 - 可持续发展治理
	2-15 利益冲突	合规前进, 行稳致远 - 商业道德
	2-16 重要关切问题的沟通	可持续发展管理 - 可持续发展治理
	2-17 最高管治机构的共同知识	可持续发展管理 - 可持续发展治理

披露项	披露议题	对应章节
GRI2: 一般披露项 2021	2-18 对最高管治机构的绩效评估	可持续发展管理 - 可持续发展治理
	2-19 薪酬政策	高效治理, 赋能发展 - 董事会治理有效性
	2-20 确定薪酬的程序	高效治理, 赋能发展 - 董事会治理有效性
	2-22 关于可持续发展战略的声明	领导致辞 可持续发展管理 - 可持续发展理念
	2-23 政策承诺	合规前进, 行稳致远 人才筑基, 价值共创
	2-24 融合政策承诺	合规前进, 行稳致远 - 商业道德
	2-25 补救负面影响的程序	合规前进, 行稳致远 - 商业道德 人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	合规前进, 行稳致远 - 商业道德
	2-27 遵守法律法规	高效治理, 赋能发展 合规前进, 行稳致远 创新赋能, 质量护航 人才筑基, 价值共创 绿色运营, 气候共责
	2-28 协会的成员资格	人才筑基, 价值共创 - 行业发展
	2-29 利益相关方参与的方法	可持续发展管理 - 利益相关方参与
	2-30 集体谈判协议	人才筑基, 价值共创 - 多元、平等与包容
	实质性议题	
GRI3: 实质性议题 2021	3-1 确定实质性议题的过程	可持续发展管理 - 重要性议题分析
	3-2 实质性议题清单	可持续发展管理 - 重要性议题分析
经济绩效		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 创新赋能, 质量护航 - 创新驱动 绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化
	201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化
GRI201: 经济绩效 2016	201-4 政府给予的财政补贴	创新赋能, 质量护航 - 创新驱动

披露项	披露议题	对应章节
间接经济影响		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 人才筑基, 价值共创 - 行业发展 人才筑基, 价值共创 - 社会贡献
GRI203: 间接经济影响 2016	203-1 基础设施投资和支持性服务	人才筑基, 价值共创 - 行业发展 人才筑基, 价值共创 - 社会贡献
采购实践		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 创新赋能, 质量护航 - 供应链安全
GRI204: 采购实践 2016	204-1 向当地供应商采购的支出比例	创新赋能, 质量护航 - 供应链安全
反腐败		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 合规前进, 行稳致远 - 商业道德
GRI205: 反腐败 2016	205-1 已进行腐败风险评估的运营点	合规前进, 行稳致远 - 商业道德
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	合规前进, 行稳致远 - 商业道德 ESG 数据表和附注 - 商业道德
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	合规前进, 行稳致远 - 商业道德 ESG 数据表和附注 - 商业道德
反竞争行为		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 合规前进, 行稳致远 - 商业道德
GRI206: 反竞争行为 2016	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	合规前进, 行稳致远 - 商业道德 ESG 数据表和附注 - 商业道德
能源		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 绿色运营, 气候共责 - 节约使用资源
GRI302: 能源 2016	302-1 组织内部的能源消耗量	ESG 数据表和附注 - 环境
	302-3 能源强度	ESG 数据表和附注 - 环境

披露项	披露议题	对应章节
水资源与污水		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 绿色运营, 气候共责 - 节约使用资源
GRI303: 水资源和污水 2018	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	绿色运营, 气候共责 - 节约使用资源 ESG 数据表和附注 - 环境
	303-3 取水	ESG 数据表和附注 - 环境
排放		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化
GRI305: 排放 2016	305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化 ESG 数据表和附注 - 环境
	305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化 ESG 数据表和附注 - 环境
	305-3 其他间接 (范围 3) 温室气体排放	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化
	305-4 温室气体排放强度	绿色运营, 气候共责 - 应对气候变化 ESG 数据表和附注 - 环境
废弃物		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 绿色运营, 气候共责 - 减少污染物排放
GRI306: 废弃物 2020	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	绿色运营, 气候共责 - 减少污染物排放 ESG 数据表和附注 - 环境
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	绿色运营, 气候共责 - 减少污染物排放
	306-3 产生的废弃物	ESG 数据表和附注 - 环境
雇佣		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
GRI401: 雇佣 2016	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	ESG 数据表和附注 - 员工
	401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利

披露项	披露议题	对应章节
职业健康与安全		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
GRI403: 职业健康与安全 2018	403-1 职业健康安全管理体系	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
	403-3 职业健康服务	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
	403-5 工作者职业健康安全培训	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
	403-6 促进工作者健康	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
	403-9 工伤	ESG 数据表和附注 - 员工
403-10 工作相关的健康问题	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利	
培训与教育		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 人才筑基, 价值共创 - 人才成长与发展
GRI404: 培训与教育 2016	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	ESG 数据表和附注 - 员工
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	人才筑基, 价值共创 - 人才成长与发展
	404-3 接受定期绩效和职业发展考核的员工百分比	ESG 数据表和附注 - 员工
多元化与平等机会		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 人才筑基, 价值共创 - 多元、平等与包容
GRI405: 多元化与平等机会 2016	405-1 管理机构与员工的多元化	人才筑基, 价值共创 - 多元、平等与包容 ESG 数据表和附注 - 员工
反歧视		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利 人才筑基, 价值共创 - 多元、平等与包容

披露项	披露议题	对应章节
GRI406: 反歧视 2016	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利 人才筑基, 价值共创 - 多元、平等与包容
童工		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
GRI408: 童工 2016	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
强迫或强制劳动		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 创新赋能, 质量护航 - 供应链安全 人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
GRI409: 强迫或强制劳动 2016	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	创新赋能, 质量护航 - 供应链安全 人才筑基, 价值共创 - 员工权益与福利
客户健康与安全		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 创新赋能, 质量护航 - 服务质量管理
GRI416: 客户健康与安全 2016	416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	ESG 数据表和附注 - 合规管理
营销与标识		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 创新赋能, 质量护航 - 客户关系管理
GRI417: 营销与标识 2016	417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	ESG 数据表和附注 - 合规管理
	417-3 涉及营销传播的违规事件	创新赋能, 质量护航 - 客户关系管理 ESG 数据表和附注 - 合规管理
客户隐私		
GRI3: 实质性议题 2021	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 重要性议题分析 合规前进, 行稳致远 - 信息安全与隐私保护
GRI418: 客户隐私 2016	418-1 涉及侵犯客户隐私和丢失客户资料的经证实的投诉	ESG 数据表和附注 - 服务质量管理 ESG 数据表和附注 - 合规管理

11 | 专业名词表

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

英文简称	释义
AAALAC	Association for Assessment and Accreditation of Laboratory Animal Care 国际实验动物评估和认可委员会
AI	Artificial Intelligence 人工智能
AIGC	Artificial Intelligence Generated Content 人工智能生成内容
APL	Audit Program Lead 稽查项目负责人
BD	Business Development 商务拓展
BCP	Business Continuity Planning 营运持续计划
BDS	Business Development System 商务拓展系统
CAPA	Corrective and Preventive Actions 纠正预防措施
CCMS	Clinical Coordinator Management System 临床协调员管理系统
CDP	Carbon Disclosure Project 碳信息披露项目
CNAS	China National Accreditation Service 中国合格评定国家认可委员会
CMA	Certificate of Metrology Accreditation 中国计量认证
CMAC	Beijing Collaboration Medical Advance Center 北京协同医药医学创新促进中心
CRA	Clinical Research Associate 临床监查员
CRC	Clinical Research Coordinator 临床协调员
CRO	Contract Research Organization 合同研究组织

英文简称	释义
CSR	Clinical Study Report 临床研究报告
CTCM	Clinical Trial Centralized Monitoring 中心化监查
CTMS	Clinical Trial Management System 临床研究管理系统
CTRM	Clinical Trial Remote Monitoring 临床试验远程监查
CVS	Curriculum Vitae System 个人简历及资质系统
DCT	Decentralized Clinical Trials 去中心化临床试验
DE&I	Diversity, Equity and Inclusion 多元、平等与包容
DLP	Data leakage prevention 数据泄露防护系统
DIA	Drug Information Association 药物信息协会
DPO	Data Protection Officer 数据保护官
DRP	Disaster Recovery Planning 灾难恢复计划
EAP	Employee Assistance Program 员工心理健康关爱项目
eCPM	eClinical Trial Patient Management 临床研究患者管理平台
eCTD	Electronic Common Technical Document 电子通用技术文档
EDC	Electronic Data Capture 电子数据采集
EHS	Environment, Health and Safety 环境、职业健康与安全
EPS	Expanded Polystyrene 可发性聚苯乙烯

英文简称	释义
ESG	Environmental, Social and Governance 环境、社会及公司治理
ESMO	European Society for Medical Oncology 欧洲肿瘤内科学会
ESR	Electronic Source Record 电子源数据记录
E-SITE	Excellent Site 卓越临床运营中心
GCP	Good Clinical Practice 药物临床试验质量管理规范
GDPR	General Data Protection Regulation 通用数据保护条例
GRI	Global Reporting Initiative 全球报告倡议组织
GxP	Good x Practice 药品质量管理系列规范的统称
GMP	Good Manufacturing Practice 药品生产质量管理规范
GMPO	Good Manufacturing Practice Officer 药品生产质量管理规范专员
IACUC	Institutional Animal Care and Use Committee 机构动物护理和使用委员会
ICH	International Council for Harmonisation of Technical Requirements for Pharmaceuticals for Human Use 国际人用药品注册技术协调会
IDC	Internet Data Center 互联网数据中心
IDP	Individual Development Plan 个人发展计划
IFRS S2	International Financial Reporting Standard S2 Climate-related Disclosures 国际财务报告可持续披露准则第2号——气候相关披露
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change 政府间气候变化专门委员会
KPI	Key Performance Indicator 关键绩效指标
LED	Light Emitting Diode 发光二极管
MBA	Master of Business Administration 工商管理硕士

英文简称	释义
MRCT	Multi-Regional Clinical Trial 多区域临床试验
NMPA	National Medical Products Administration 国家药品监督管理局
NGFS	Network for Greening the Financial System 央行与监管机构绿色金融网络
OA	Office Automation 办公自动化
PDCA	Plan, Do, Check and Act 策划、实施、检查、处理
PD	Protocol Deviation 方案偏离
PhiOS	Pharmacovigilance-intelligence-Insight/Improved Overview System 药物警戒数据挖掘 - 改善管理系统
PIP	Performance Improvement Plan 员工绩效改进计划
PM	Project Manager 项目经理
PMP	Project Management Professional 项目管理专业人士
PSCI	Pharmaceutical Supply Chain Initiative 制药供应链倡议
PV	Pharmacovigilance 药物警戒
QA	Quality Assurance 质量保证
QMS	Quality Management System 质量管理体系
QSD	Quality System Documentation 质量标准文件
RA	Regulatory Affairs 注册事务
RBQC	Risk-based Quality Control 基于风险的质量控制
RBQM	Risk-based Quality Management 基于风险的质量管理
REMIND	Regional Model of Investments and Development 区域投资与发展模型
SBTi	Science Based Targets initiative 科学碳目标倡议

英文简称	释义
SDGs	Sustainable Development Goals 可持续发展目标
SME	Subject Matter Expert 主题专家
SOP	Standard Operating Procedure 标准作业程序
SRM	Supplier Relationship Management 供应商管理系统
SSA	Self Service Analysis 自助服务分析
TELP	Tigermed E-learning Platform 泰格线上学习平台
TLT-QMS	Talent Quality Management System 泰兰质量管理体系
TMF	Trial Master File 临床试验主文档
TSA	Tigermed Secure Apps 数据统计分析平台系统
UPS	Uninterruptible Power Supply 不间断电源

12 | 报告编制说明

本报告是泰格医药发布的第八份可持续发展报告，向关键利益相关方披露公司在公司治理、环境、社会领域采取的行动和取得的进展。

组织范围

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

本报告中出现的附属公司名称与简称对照表

主要附属公司	报告中简称
杭州泰格医药科技股份有限公司	泰格医药、公司、集团或我们
Tigermed SRL	Tigermed SRL
Frontage Holdings Corporation	方达控股
杭州泰格捷通检测技术有限公司	捷通检测
北京雅信诚医学信息科技有限公司	北京雅信诚
无锡观合医学检验所有限公司 上海观合医药科技股份有限公司	观合医药
DreamCIS Inc.	DreamCIS
上海佰诚医药供应链管理有限公司	佰诚供应链
杭州泰雅语言科技有限责任公司	泰雅
杭州思默医药科技有限公司	思默
杭州颐柏健康管理有限公司	颐柏健康
Micron, Inc.	Micron

时间范围

本报告为年度报告，报告涵盖范围为 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。部分文字信息超出此范畴，在所涉及处予以说明。

编制依据

本报告依据联交所刊发的《环境、社会及管治报告守则》及深交所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》《上市公司自律监管指引第 2 号-创业板上市公司规范运作》（2025 年修订）编制。此外，本报告编制过程同时参照全球可持续发展标准委员会（GSSB）《GRI 可持续发展报告标准》（2021 版）。

报告原则

本报告遵循联交所《环境、社会及管治报告守则》的汇报原则，包括：

• 重要性原则

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

• 量化原则

根据该原则，本报告披露关键定量绩效指标，其中定量信息测算采用国内、外公认标准的规范术语、单位和计量方法；涉及数据引用的，注明来源。

• 平衡原则

根据该原则，本报告内容反映客观事实，对涉及正面、负面信息的指标均进行披露。

• 一致性原则

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

数据说明

报告中数据和案例来自公司实际运行的原始记录或财务报告。

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

可靠性保证

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

对本报告涉及的杭州泰格医药科技股份有限公司及其附属公司，通过公开渠道包括上海蔚蓝生态链、信用中国、中国裁判文书网等查询，未检索到公司存在应披露未披露的重大违法违规事件¹。

联系方式

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

注 1：在本报告中，如无特别说明，“重大”系指依据《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（2025 年修订）第 8.2.5 条所认定的重大风险情况、重大事故、负面事件及重大行政处罚。

13 | 报告鉴证声明



鉴证声明

关于杭州泰格医药科技股份有限公司《2025年度可持续发展报告》中可持续发展活动的鉴证报告

鉴证/验证的性质和范围
SGS通标标准技术服务有限公司（以下简称“SGS-CSTC”）受杭州泰格医药科技股份有限公司（以下简称“泰格医药”）的委托，对其《2025年度可持续发展报告》中文版涵盖2025年1月1日至2025年12月31日期间的内容进行独立鉴证。

鉴证声明的使用者
本鉴证声明意图提供给所有泰格医药的利益相关方。

责任声明
泰格医药《2025年度可持续发展报告》中的信息及呈现方式由其董事会、合规及ESG委员会和管理层负责。SGS-CSTC并未参与该报告任何材料的准备。

我们的责任旨在基于充分且适当的客观证据，在以下规定的鉴证范围内表达对可持续发展绩效信息的意见。

SGS-CSTC 对于任何由于使用本报告中的信息而引起的直接或间接损失不承担责任。

鉴证标准、类型与保证等级
SGS集团已根据ISAE 3000等国际公认的鉴证标准，为ESG&可持续发展报告鉴证（SRA）开发了一套规章。

本报告的鉴证依据下列鉴证标准开展：

鉴证标准	鉴证等级
ISAE 3000	有限保证

鉴证范围
鉴证范围包括对详细列于下面的特定绩效信息的质量、准确性和可靠性进行评估，以及对以下报告标准的遵循情况进行评估：

报告标准
GRI Standards 2021（参照）
香港交易所上市规则附录C2《环境、社会及管治报告守则》
深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）

验证范围中包含的特定绩效信息及披露
验证的内容包括评估报告中下列指定绩效信息的质量、准确性和可靠性，以及对报告中“ESG数据表和附注”的验证。重要绩效摘录如下：

环境类指标	社会类指标	治理类指标
人均能源消耗量	因工作关系而死亡的员工人数	商业道德相关培训覆盖员工比例
总耗水量	员工百万工时可记录工伤率	
所产生的有害废弃物总量	供应商行为准则签署率	
所产生的无害废弃物总量		
范围一（直接）温室气体排放量		
范围二（间接）温室气体排放量		
范围三温室气体排放量		



鉴证方法
鉴证包括鉴证前调研、现场采访位于浙江省杭州市滨江区浦沿街道陆家潭街508号的相关员工，以及进行必要的文档和记录审查和确认。本次鉴证未对下属机构进行所有原始数据的溯源。

鉴证局限性
从独立审计的财务报告中提取的数据，及根据财务数据计算所得的强度/密度数据，并未作为本鉴证流程的组成部分与来源数据进行核对。

《2025年度可持续发展报告》中温室气体排放相关数据未经独立第三方核查，本次鉴证过程做抽样验证。方达控股在报告中“ESG数据表和附注”环境及社会部分的数据没有进行验证。

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

本次鉴证团队由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成。

发现与结论

鉴证/验证意见
基于上述方法论和所进行的鉴证，泰格医药《2025年度可持续发展报告》中鉴证范围内的可持续发展绩效信息没有发现不准确、不可靠的情况。

GRI Standards 2021遵循情况
鉴证团队认为，泰格医药《2025年度可持续发展报告》参照了GRI Standards 2021的要求。

香港交易所上市规则附录C2《环境、社会及管治报告守则》遵循情况
鉴证团队认为，泰格医药《2025年度可持续发展报告》符合香港交易所上市规则附录C2《环境、社会及管治报告守则》的要求。

《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》遵循情况
鉴证团队认为，泰格医药《2025年度可持续发展报告》符合《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》的要求。

签字：



代表通标标准技术服务有限公司

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

2026年03月25日
www.sgs.com



CN28/00002010



杭州泰格医药科技股份有限公司

浙江省杭州市滨江区浦沿街道陆家潭街 508 号 6 层

邮政编码: 310053 联系电话: 0571-28887227