



**2020**

泰格医药可持续发展报告  
暨环境、社会与公司治理报告  
志存高远 开拓致新

## 目 录

领导致辞.....	1
泰格档案.....	3
<b>1. 治理先行，开启责任管理新篇章 .....</b>	<b>5</b>
1.1 泰格医药可持续发展理念.....	5
1.2 泰格医药 ESG 管理委员会 .....	8
1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别 .....	9
<b>2. 锐意开拓，构建专业服务新格局 .....</b>	<b>11</b>
2.1 为临床研究提供一站式解决方案 .....	12
2.2 拓展国际多中心临床试验能力 .....	15
2.3 全生命周期的质量管理体系.....	18
<b>3. 精诚合作，共谋行业发展新生态 .....</b>	<b>21</b>
3.1 分享专业经验，与行业共同发展 .....	22
3.2 与政府携手，助力健康产业发展 .....	24
3.3 关注发展全周期，用心培养行业人才 .....	26
<b>4. 公平多元，定义人才成长新主张 .....</b>	<b>29</b>
4.1 创造平等多元的职场环境.....	30
4.2 稳固高价值的人力资本.....	34
<b>5. 勇于担当，成就美丽家园新气象 .....</b>	<b>37</b>
5.1 响应全球气候变化行动.....	38
5.2 引领社会价值共创 .....	40
<b>6. 环境、社会与公司治理绩效管理 .....</b>	<b>43</b>
6.1 公司治理.....	43
6.2 合规运营.....	46
6.3 客户责任绩效管理.....	51
6.4 供应链责任绩效管理 .....	55
6.5 员工责任绩效管理 .....	58
6.6 环境责任绩效管理 .....	62
6.7 社区责任绩效管理 .....	65
<b>7. ESG 关键量化绩效汇总表 .....</b>	<b>66</b>
<b>GRI《可持续发展报告标准》对标索引 .....</b>	<b>71</b>
<b>香港联交所《环境、社会与管治报告指引》对标索引 .....</b>	<b>75</b>
<b>专业名词表 .....</b>	<b>77</b>
<b>报告编制说明.....</b>	<b>78</b>

## 领导致辞

2020 年对泰格医药来说是万象更新的一年。这一年，我们砥砺前行，不断开拓，泰格医药在港股上市，完成了 A+H 股布局，开启了公司进取发展的新篇章。从 2004 年创立成为本土的临床合同研究组织（CRO）公司，再到亚太地区区域性 CRO 公司，最终走向全球化，泰格医药一直稳步推进国际化的进程。

我们始终牢记企业的社会责任，秉持“服务创新、共筑健康”的使命和“正直诚信、开放包容、合作担当、专业创新”的价值观，切实履行对客户、伙伴、员工、社区等利益相关方的责任，致力于成为负责任的企业公民。

作为一家临床研究 CRO 企业，提供专业、高效、可靠的临床研究服务，助力创新药早日上市造福病患是我们的责任。本着“深耕中国，卓越全球”的初心，泰格医药不断锤炼自身，打造了为临床研究提供一站式解决方案的服务能力；我们积极推进全球化产业布局，致力于为客户提供更多国际多中心临床试验的选择。2020 年，我们助力国内外多款新药获批上市，为更多病患早日用上新药好药贡献了力量。与此同时，秉承客户至上的理念，泰格人对服务质量和效率不懈追求，获得了业内的高度赞扬和一致好评。

在自身发展的同时，我们也与行业伙伴共同成长。2020 年，我们加强行业交流与合作，多次组织或参与行业活动，与行业分享经验、激发创新；我们与多地政府达成合作，与合作伙伴一起为地方临床研究高质量发展贡献力量；我们努力为行业培养人才，也关心行业内每一个人的终身发展。

我们视员工为公司的宝贵财富。我们为员工提供平等、包容、开放的工作环境，并为员工的成长成才提供全方位的支持，充分挖掘员工的发展潜能，让每一位员工在泰格都绽放光彩。得益于我们对员工的真诚关怀，泰格的核心人才留任率始终保持在较高水平，成为泰格稳固发展的有力支持。

作为负责任的企业公民，泰格医药始终关心环境和社会。2020 年，公司响应全球气候变化行动和“碳中和”目标，构建起气候变化管理体系，启动气候变化管理目标的制定。我们发挥自己在医药健康领域的专长，通过服务社会需求、影响力投资和社会倡导，不断推动医学研究和临床研究的发展。

放眼未来，泰格人将一如既往肩负责任，勇毅笃行。泰格医药将不断完善全球化布局 and 运营能力，提升新药研发服务能力和效率，在助力新药研发进程中彰显专业的泰格精神，在人类健康与福祉中贡献我们的踏实行动。

联合创始人、董事长 叶小平

联合创始人、总经理 曹晓春

## 泰格档案

### 公司介绍

泰格医药是中国领先的综合生物制药研发服务供应商。自 2004 年成立以来，泰格医药已建立起完整的生物制药研发服务体系，拥有广泛、优质而紧密的客户及合作伙伴，并一直是中国临床合同研究组织全球化发展的先行者，全球影响力不断扩大。我们以“服务创新、共筑健康”为使命，致力于高效推进医药产品市场化进程，为全球患者和医生提供具有临床价值的创新疗法，造福人类健康。

**公司名称：**杭州泰格医药科技股份有限公司

**上市代码：**300347.SZ / 3347.HK

**公司总部：**中国杭州

**成立时间：**2004 年

**公司规模：**

- 在全球设有 60 多家子公司
- 在全球布局 158 个办事处和研发基地（包括 14 个海外办事处和分支机构）
- 拥有 6,032 人的专业团队，覆盖 5 大洲的 38 个国家

### 主营业务

泰格医药的主营业务跨越药品和医疗器械产品开发的全生命周期，致力于打造覆盖临床研究全产业链的一体化、全方位平台。我们的客户遍及中国、美国、欧洲、亚太等国家和地区，包括全球领先的制药公司、中国主要的医药企业及中小型公司、大学及附属医院等。2004 年至今，泰格医药集团累计参与和助力了 41 个中国已上市 I 类创新药研发。

注册与法规  
事务

临床运营

数据管理和  
统计分析

一体化临床研  
究技术服务

医疗器械/体  
外诊断产品

上市后研究/真  
实世界研究/疫  
苗临床试验



## 2020 年责任亮点绩效

### 泰格荣誉

- 泰格医药入围 2020 中国企业信用 500 强、中国上市公司信用 500 强
- 泰格医药旗下 DreamCIS 荣获韩国产业政策研究所 (IPS) 颁发的“2020 研发类国家产业奖”
- 泰格医药荣获弗若斯特沙利文“2020 中国合同研究组织 (CRO) 客户价值领导力奖”
- 泰格医药荣获格隆汇 2020 “年度最受关注 IPO”
- 中国上市公司百强高峰论坛：2020 年中国 (创业板) 上市公司百强、2020 中国百强高成长企业奖

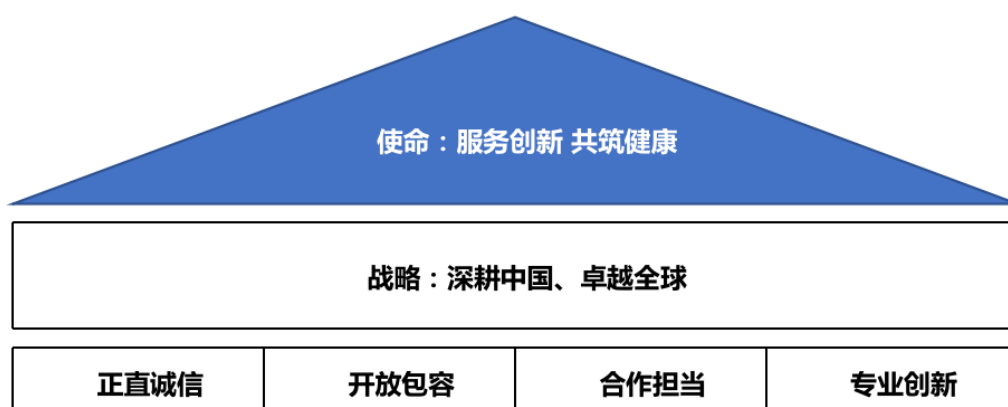
### 可持续发展绩效

经济		
<b>174,977 万元</b> 利润总额	<b>24,544 万元</b> 纳税总额	<b>26,175 万元</b> 现金分红总额 <b>3 元 (含税)</b> 每 10 股派发现金股利
社会		
<b>58 个</b> 通过国家药监局 项目及中心核查数	<b>59.56%</b> 高级管理层中 女性员工比例	<b>95.99%</b> 核心员工保留率
环境		
<b>0.83 吨 CO<sub>2</sub> 当量</b> 人均温室气体排放量	<b>100%</b> 废弃物合规处置率	<b>0</b> 环境安全事故数

## 1. 治理先行，开启责任管理新篇章

### 1.1 泰格医药可持续发展理念

泰格医药始终以“服务创新、共筑健康”为使命，致力于高效推进医药产品市场化进程，为全球患者和医生提供具有临床价值的创新疗法，造福人类健康。作为中国临床合同研究组织全球化发展的先行者，我们拥有紧密的客户及行业合作伙伴，在全球拥有超过 6,000 人的专业化团队，对社会的影响力逐步扩大。



泰格医药使命和价值观

### 泰格医药可持续发展模型

在可持续发展领域，我们同样秉持自身的使命与价值观，以“贡献全球健康与福祉”为核心，勇毅笃行。在实现自身的成长与可持续发展的同时，我们识别与自身运营与发展相关的四大可持续发展重点领域，积极制定四大领域战略方针与重点行动。



## 对全球可持续发展目标的贡献

2015 年 9 月，联合国正式通过《2030 年可持续发展议程》，提出了 17 项可持续发展目标 (SDGs)，动员全球力量实现一系列共同目标。中国政府于 2016 年 9 月发布了《中国落实 2030 年可持续发展议程国别方案》，促进《2030 年可持续发展议程》的目标在中国顺利落实。

泰格医药积极响应可持续发展目标落实方案，布局全球的同时关注全球的可持续发展。我们全面审视 SDGs 与公司责任实践的关联性，确定了 4 项可持续发展目标，将其纳入公司运营策略之中。我们努力凭借自身社会责任实践，对全球可持续发展目标做出积极贡献。

关注焦点	公司行动	响应 SDGs
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 拓展临床研究服务能力</li> <li>● 提供高品质服务</li> </ul>	我们为新药研发提供临床试验服务，助力创新药加速上市，让更多的患者尽早获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品、疫苗和医疗器械。	 <p>3.8</p> <p><b>目标 3：良好健康与福祉</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 助推行业和产业创新发展</li> <li>● 用心培养行业人才</li> </ul>	我们积极推动行业和产业的健康及高质量发展，培养高水平的行业人才，支持行业研发与创新，激发行业创新能力。	 <p>9.5</p> <p><b>目标 9：产业、创新和基础设施</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 创造平等多元的职场环境</li> <li>● 稳固高价值的人力资本</li> </ul>	我们鼓励和支持女性发展，为女性提供平等的工作待遇以及进入管理层的机会。	 <p>5.5</p> <p><b>目标 5：性别平等</b></p>
	我们通过投资、纳税、提供就业助力经济发展，让员工体面工作，并做到同工同酬。 我们保护劳工权利，禁止使用童工和反对强制劳工。 我们为员工提供稳定的工作机会、收入和良好的工作环境。	 <p>8.5 8.7 8.8</p> <p><b>目标 8：体面工作和经济增长</b></p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>响应全球气候行动</b></li> <li>● <b>引领社会价值共创</b></li> </ul>	<p>我们将自身经营对环境造成的影响纳入社会责任管理的范畴, 在办公场所推广绿色办公。</p>	 <p>12.5 12.6 <b>目标 12: 负责任的消费和生产</b></p>
	<p>我们响应全球气候行动, 构建气候变化管理体系, 识别气候变化相关的风险和机遇, 并据此不断完善管理。</p>	 <p>13.3 <b>目标 13 气候行动</b></p>
	<p>我们将自身的专业能力与社区健康需求相结合, 通过影响力投资、志愿服务和倡导行动, 积极参与公共卫生问题的解决, 致力于构建全社会良好的健康与福祉。</p>	 <p>3.8 <b>目标 3: 良好健康与福祉</b></p>

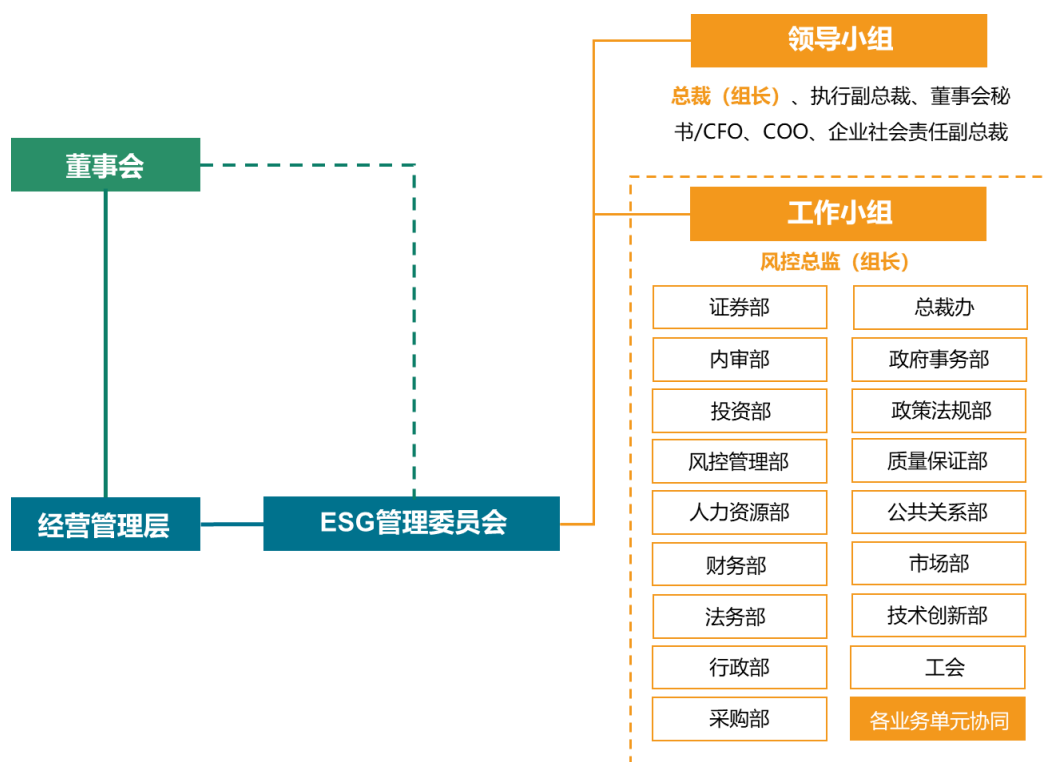
## 1.2 泰格医药 ESG 管理委员会

泰格医药将环境、社会及公司治理（Environment, Social and Corporate Governance, 简称“ESG”）融入公司的经营管理。2020 年，我们成立了由董事会监管，由公司总裁领导的“ESG 管理委员会”，推进泰格医药的 ESG 管理工作。

ESG 管理委员会向董事会汇报，董事会指导及监察本公司及其附属公司发展及落实 ESG 工作及企业社会责任工作，帮助公司实现可持续发展。在董事会的授权下，ESG 管理委员会落实 ESG 的各项工作，确保设立合适及有效的 ESG 风险管理及内部监管系统。目前，公司已将 ESG 管理情况与公司高级管理层的绩效挂钩，在公司高管考核中纳入 ESG 目标达成情况的考核项。

ESG 管理委员会下设的工作小组由公司各部门负责人组成，共同推动公司各项 ESG 日常工作的落实与稳步发展。

### 泰格医药 ESG 管治架构



## 1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别

### 利益相关方沟通

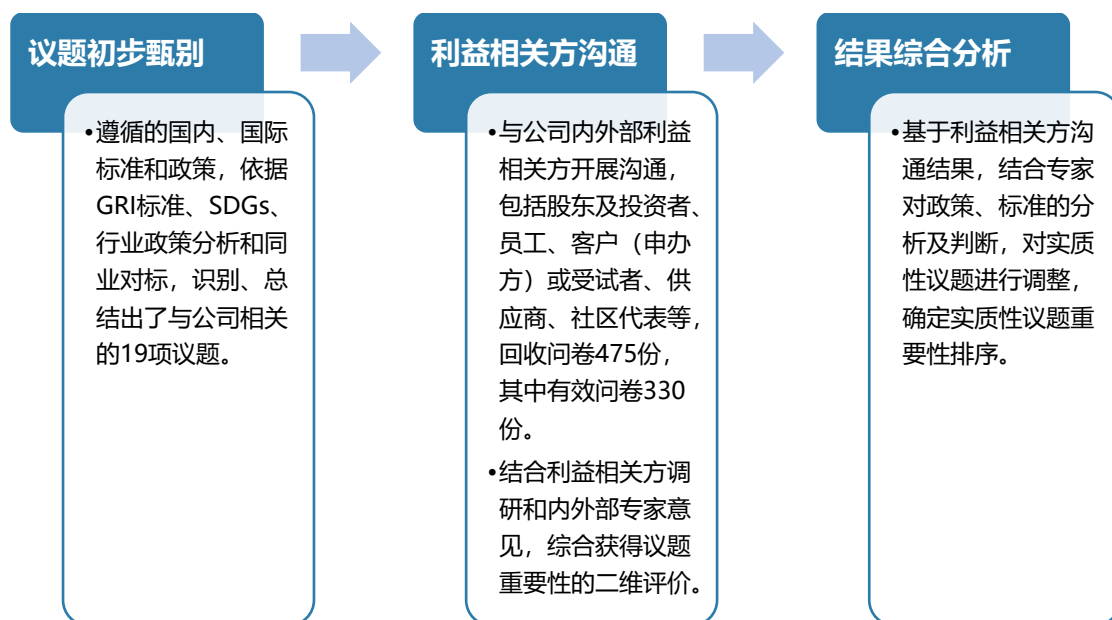
利益相关方的信任和支持对泰格医药的可持续发展至关重要。我们识别公司的重要利益相关方，建立了与各利益相关方的常态化沟通机制，与其保持双向沟通，深入了解各界相关方的意见与价值观，通过相关渠道回应他们的需要，建立忠诚互信的长远关系。

主要利益相关方	关注议题	沟通方式/渠道
<b>政府及监管机构</b>	合规经营 商业道德 经营效益	领导及主管部门视察 定期工作总结及公文往来 日常政策执行
<b>股东和投资者</b>	经济效益 信息透明 风险管理	股东大会 定期报告及官网信息披露 投资者热线 深交所“互动易”平台 投资者专用预约拜访邮箱
<b>客户（申办方）</b>	产品服务与品质 客户信息与隐私保护 负责任营销 知识产权保护	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
<b>合作伙伴（行业协会、医院、供应商）</b>	合规经营 保护受试者权益 责任供应链 推动行业发展 商业道德	合作协议 行业活动，如展会、研讨会等
<b>员工</b>	员工培训与发展 员工权益及福利	内部邮件 内部沟通平台 员工建议平台 内部刊物
<b>社区及公众</b>	责任投资 社区健康和公益 应对气候变化 减少污染物排放 节约使用资源	健康知识科普活动 社会公众的咨询和投诉

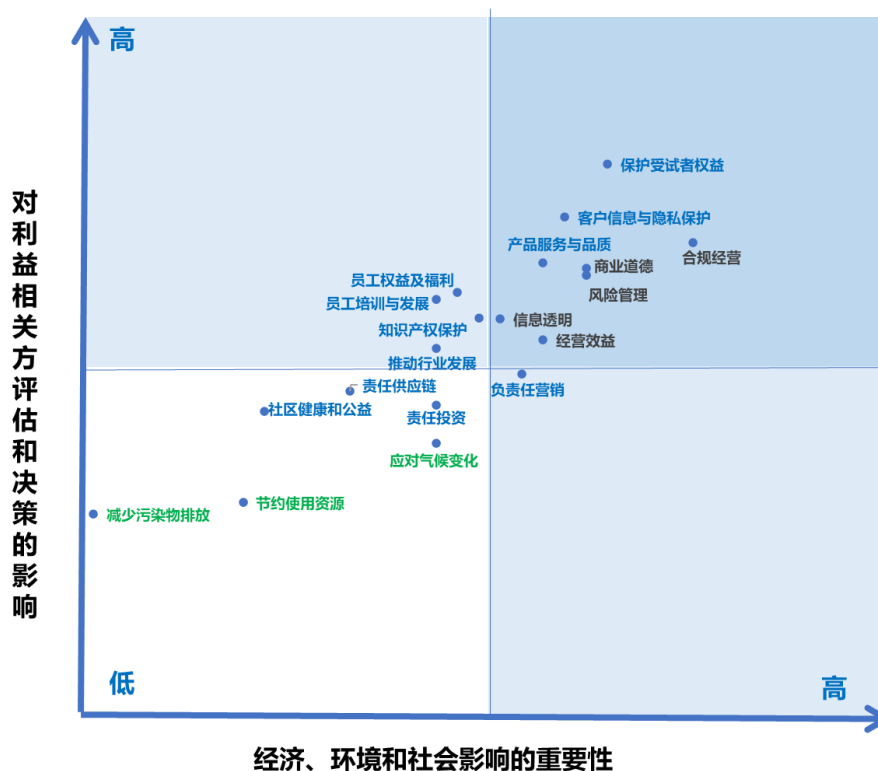
### 实质性议题识别

我们遵循香港联交所《环境、社会及管治报告指引》中的“重要性原则”，开展同业

对标, 结合本年度开展的利益相关方实质性议题调查, 识别出对公司具有高实质性议题。与此同时, 我们也参照 GRI《可持续发展报告》中“实质性”原则, 兼顾对社会可持续发展的影响。基于调研与专家意见, 识别出下述实质性议题, 作为公司管理和报告披露的重点。



泰格医药实质性议题矩阵



## 2. 锐意开拓，构建专业服务新格局

### 响应议题和议题背景：

创新药的研发，对于降低国内患者对国外新药的依赖和治疗负担、提高药物可及性有重要意义；国内创新药的快速发展也将造福发达国家和一带一路国家的患者，甚至影响全球用药格局。通过提供临床研究服务，泰格支持医药企业提升新药研发的效率，助力更多新药、好药早日问世。我们关注**产品服务与品质**，努力做全球健康产业的贡献者。

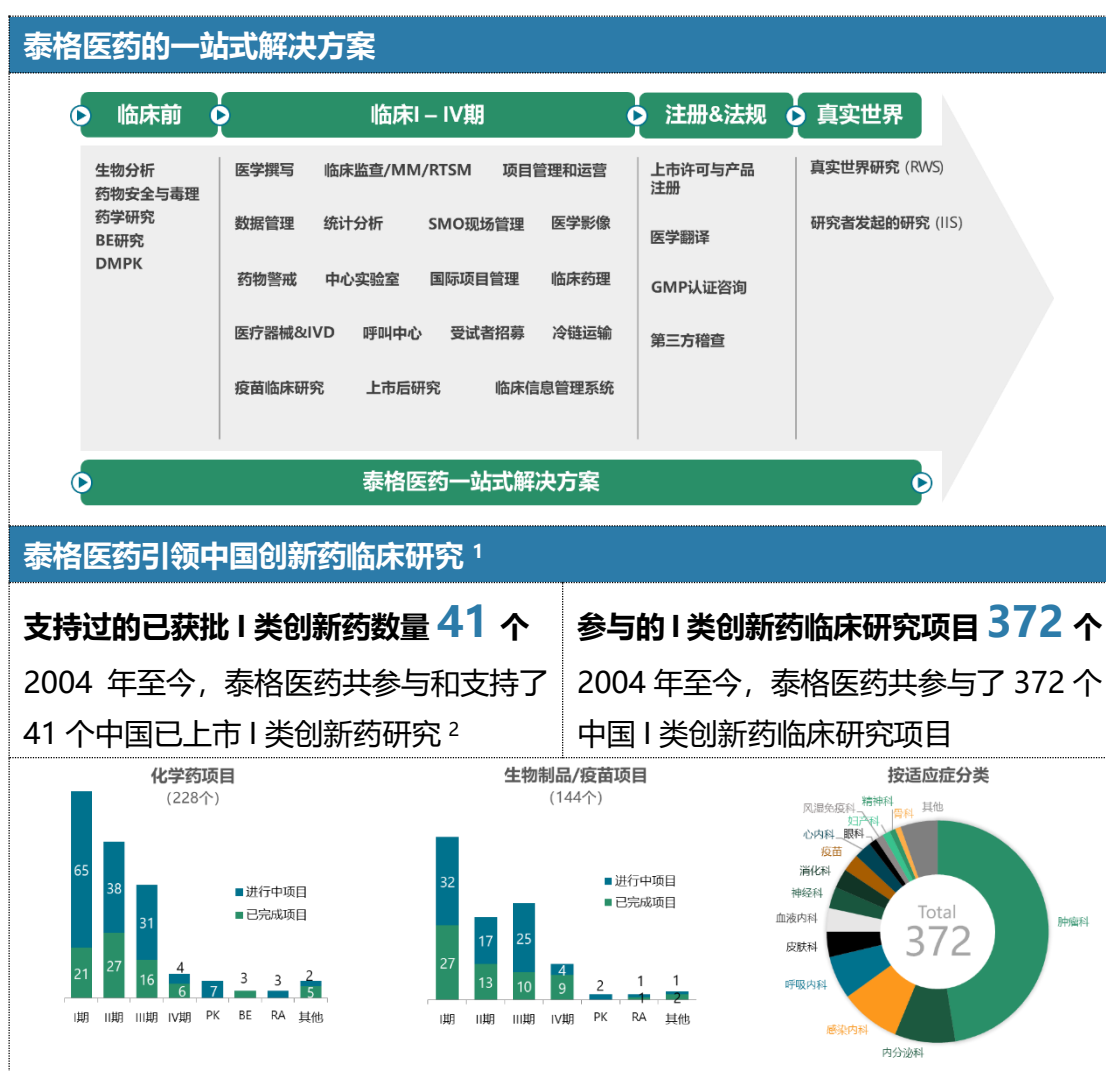
### 亮点行动和 SDGs 贡献：

- 2020 年，泰格医药通过持续、稳健地创新发展和全球化布局，不断拓展自身的国际多中心临床试验服务能力，构建起 CRO 专业服务的新格局，为创新药的研发提供有力的临床研究支持。
- 2020 年，泰格医药继续打造自身卓越的质量管理体系，一如既往地为客户提供高品质服务。在临床研究工作受到疫情影响的情况下，及时采取有力的应对措施，确保服务质量。
- 通过拓展临床研究服务能力和助力临床研究更可靠、更高效，泰格医药让更多的患者尽早获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗，助力全球可持续发展目标 3 中“人人获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗”的实现。

## 2.1 为临床研究提供一站式解决方案

新药研发的过程包括临床前研究、临床试验和上市后研究三个阶段。临床试验是新药研发过程中资金和时间投入最多的环节，从启动到完成一般需要 4-6 年，时间和资金投入通常在整个新药研发中占 70% 左右。CRO 企业的服务能力对于新药研发的效率和质量有重要影响。

经过不断发展，泰格已经具备了覆盖临床研究全流程的一站式服务能力，为全球医药和医疗器械创新企业提供临床研究全过程的专业服务和高质量解决方案，推进产品市场化进程，让患者早日用上更新、更优的医药产品。



<sup>1</sup> 数据统计截至 2021 年第一季度

<sup>2</sup> 参与研究的统计范畴包括临床运营、影像分析、SMO、数统、EDC、实验室检测、药物警戒等



## 案例

### ➤ 全过程服务，助力肿瘤电场治疗首次在中国内地上市

2020 年 5 月，国家药品监督管理局批准再鼎医药（上海）有限公司（以下简称“再鼎”）肿瘤电场治疗“爱普盾®（Optune）”的上市申请，用于与替莫唑胺联用治疗新诊断的胶质母细胞瘤患者，以及作为单一疗法用于复发胶质母细胞瘤患者的治疗。这是 15 年来首个在中国内地获批用于胶质母细胞瘤的创新疗法，也是肿瘤电场治疗首次在中国大陆获批，此前中国内地没有同类产品获批经验，因此对 CRO 的专业能力和经验提出了更高要求。

泰格医药医疗器械临床试验业务团队为爱普盾®提供了从创新申报到注册获批的全程服务。凭借自身的专业能力和丰富经验，解决注册过程中的技术问题，协助再鼎团队在短时间内获得了创新医疗器械资格认定，通过全程指导大大加快注册进度，助力爱普盾®顺利获批。

### ➤ 一体化服务，携手歌礼刷新 I 类丙肝新药审批速度新记录

2020 年 7 月 29 日，歌礼制药有限公司（以下简称“歌礼”）开发的 I 类丙肝新药盐酸拉维达韦片（商品名：新力莱®，歌礼代号：ASC16）获得国家药品监督管理局批准上市。

泰格医药在整个临床试验过程中参与业务范围涉及临床运营、中心实验室、药物安全管理、医学事务。泰格医药和歌礼团队高效合作，在 2017 年 4 月到 2020 年 7 月项目周期内完成了覆盖 40 多家临床研究中心、400 余例临床研究的大 III 期注册项目，并对项目进行了累计约 200 次的质量稽查，助力项目在短时间内获批上市，创造行业速度新标杆。

### ➤ 多团队合作，助力普拉曲沙注射液获批

2020 年 8 月，萌蒂（中国）制药有限公司的普拉曲沙注射液上市申请获得国家药监局批准，用于治疗复发性或难治性外周 T 细胞淋巴瘤（PTCL），成为国内获批的第二款治疗 PTCL 的新药，为患者带来了更多治疗选择。

泰格医药及旗下子公司包括项目运营管理、数据管理和统计分析、科学事务、中心影像和中心病理、PK 实验室等团队齐心协力，共同推进普拉曲沙中国注册临床研究项目顺利完成，助力该药物成功获批上市。

临床研究是一个复杂的系统工程，参与其中的各方分工不同但都不可或缺。以提升临床试验的效率为目标，泰格医药的各个部门通力合作，倾情投入和奉献，践行我们对客户的承诺。

成立至今，泰格已经赋能全球 1,800 多家合作伙伴，与排名全球前 20 的制药公司全部有过合作。泰格医药通过组建临床试验中心管理组织、受试者招募中心、与客户创新合作模式等措施，不断提升临床试验的管理水平，推动临床试验规范化进程，满足客户提升临床试验质量和进度的诉求。

客户满意是泰格追求的目标。我们构建全方位的客户沟通与反馈机制，积极与客户沟通，了解客户需求和解决客户问题，持续提升客户满意度。在我们的努力下，2017-2020 年泰格医药前十大客户留存率同比达到 100%。(详细的投诉途径以及投诉处理机制详见报告第 6 章“6.3 客户责任绩效管理”部分)

#### 客户认可

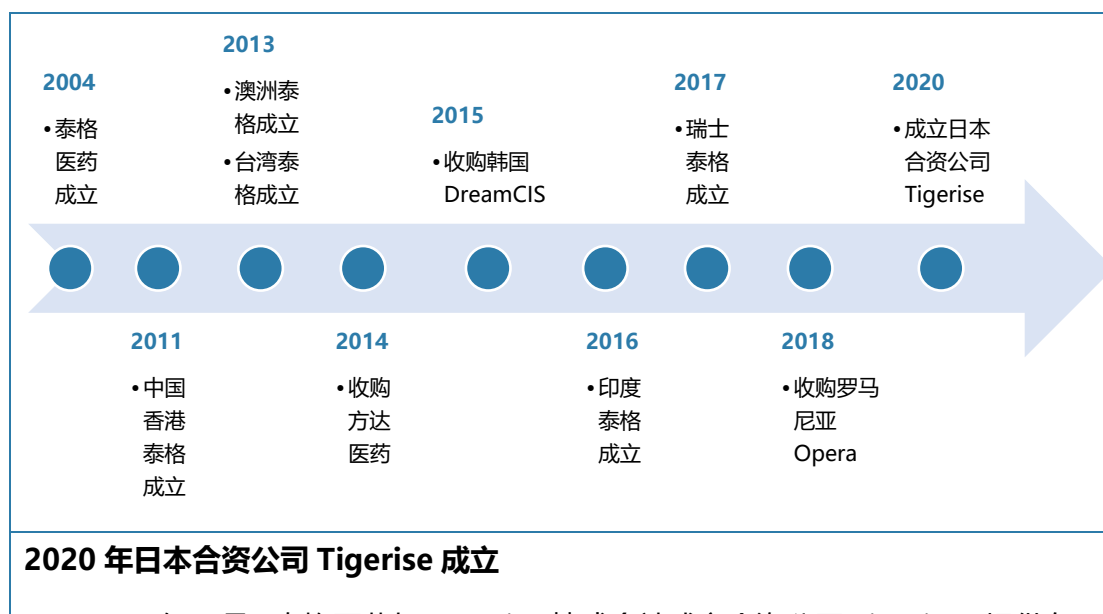
- 泰格医药获迈威生物 **“优秀贡献奖”**
- 泰格医药获神州细胞 **“最佳战略合作伙伴奖”**
- 泰格医药获嘉和生物 **“最佳战略合作伙伴奖”**
- 思默医药获天境生物 **“最佳贡献奖”**

## 2.2 拓展国际多中心临床试验能力

临床研究的全球化对于加速创新药上市具有重要意义。直接使用国际多中心药物临床试验 (Multi-Regional Clinical Trials, MRCT) 数据进行国内和海外的注册申报, 可以大幅加快药品上市进程。中国于 2017 年成为国际人用药品注册技术协调会 (ICH) 成员, 药品研究开发与国际接轨; 2020 年新版《药品注册管理办法》的实施则为中国企业的创新及全球开发策略提供了政策保障。

我们始终是中国临床合同研究机构在全球扩张方面的先驱。秉持“深耕中国、卓越全球”的战略, 泰格医药在 2020 年度继续积极完善全球化布局, 拓展 MRCT 服务能力, 力求满足中国创新药全球化研发的需求, 助力中国的创新药物走向世界。

### 泰格医药的全球化布局行动



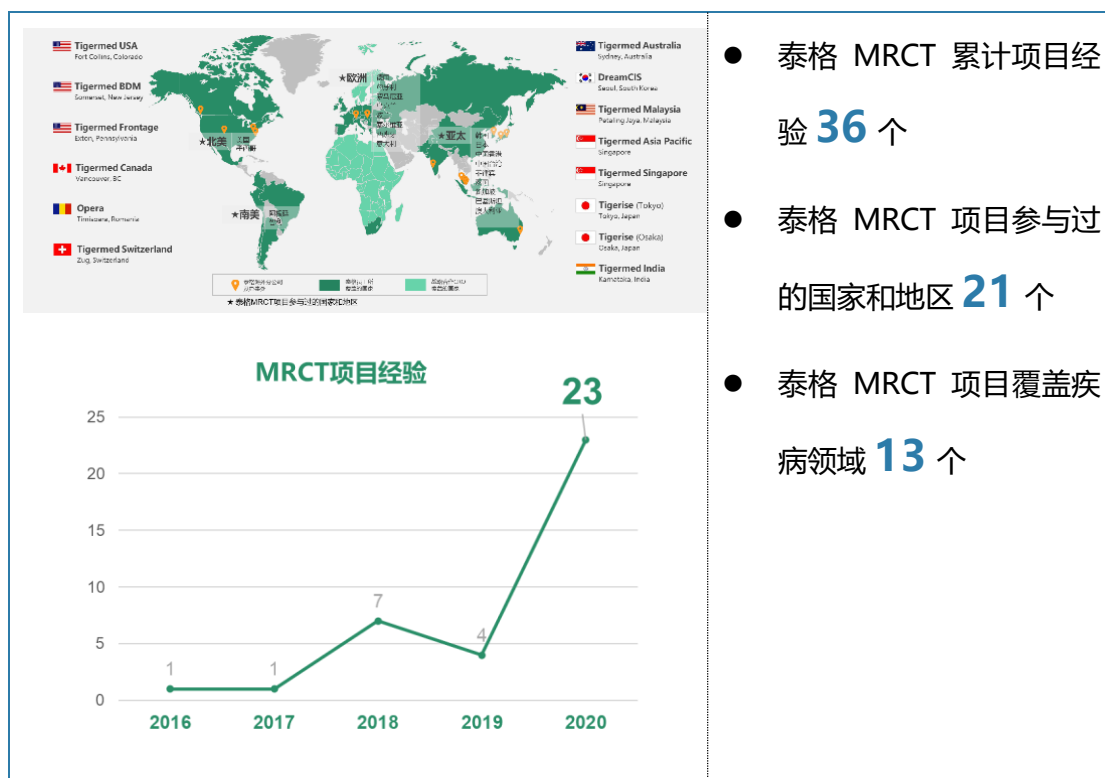
#### 2020 年日本合资公司 Tigerise 成立

2020 年 1 月, 泰格医药与 Accerise 株式会社成立合资公司 Tigerise, 提供在日本开展的国际多中心临床试验服务, 以及为国内制药、医疗设备企业的全球开发提供支持服务。

#### 2020 年韩国 DreamCIS 在韩上市

2020 年 5 月, 泰格医药旗下 DreamCIS (股票代码: A223250) 在韩国证券期货交易所 (KRX) 的 KOSDAQ 市场成功挂牌上市, 成为首家在韩国证券期货交易所上市的临床 CRO 公司。

目前，泰格医药员工覆盖全球 38 个国家，共设立了 14 个海外分公司及办事处，海外的 MRCT 及项目管理和运营团队 330 余人，战略合作 CRO 覆盖的亚非拉国家 20 多个，MRCT 覆盖的治疗领域包括：肿瘤、疫苗、呼吸、心血管、内分泌、风湿免疫、感染、罕见病等。



- 泰格 MRCT 累计项目经验 **36** 个
- 泰格 MRCT 项目参与过的国家和地区 **21** 个
- 泰格 MRCT 项目覆盖疾病领域 **13** 个

泰格医药拥有全球统一的 SOP (Standard Operation Procedure, 标准作业程序), 符合各国当地 GCP (Good Clinical Practice, 药物临床试验质量管理规范)、ICH-GCP 及其他法规要求, 临床运营和项目管理团队覆盖世界五大洲, 配备经验丰富的 PD/PM/CRA, 并熟悉当地的临床政策和注册法规。丰富的全球战略合作伙伴和临床专家资源, 使我们能够提供多国家、多中心的解决方案, 快速启动项目, 从而加速创新药的上市进程。

## 案例

### ➤ 国际多中心 III 期临床试验助力国内首款腺病毒载体新冠疫苗获批

2021 年 2 月 25 日, 国家药品监督管理局附条件批准了一款新冠疫苗的注册申请, 这也是国内首款获批的腺病毒载体新冠疫苗。该疫苗是由康希诺生物股份有限公司与军事科学院军事医学研究院生物工程研究所陈薇院士团队合作研发的重组新型冠状病毒疫苗 (腺病毒 5 型载体) (商品名称: 克威莎™, 简称 “Ad5-nCoV”)。

泰格医药参与了该疫苗的国际多中心 III 期临床研究。研究在巴基斯坦、墨西哥、俄罗斯、智利及阿根廷 5 个国家开展，覆盖 4 万余受试者，该研究也是中国首个真正覆盖亚欧拉等多个大洲的国际多中心 III 期疫苗临床试验。

泰格团队以专业的项目管理经验帮助研究中心建立、完善筛选入组流程。双方团队在到达巴基斯坦一周后快速实现了该临床试验在全球第一家中心启动和首例受试者入组，在 1 个月时间内完成了多家中心的启动工作，提前完成 10,000 例受试者入组任务。此外，泰格医药负责了跨区域国际项目管理和协调、数据管理、生物统计分析、药物警戒、第三方稽查等多项重要工作，保证该研究严格、有序、高质量、高效率推进，为推动疫苗早日上市奠定了坚实的基础。

#### ➤ 亚太地区全球化合作助力首个国产三代 EGFR-TKI 创新药阿美替尼片获批上市

2020 年 3 月 18 日，国家药品监督管理局批准江苏豪森药业集团有限公司（简称：豪森药业）自主研发的我国首个三代 EGFR-TKI 创新药阿美乐®（甲磺酸阿美替尼片，Almonertinib, HS-10296）上市，用于“既往经表皮生长因子受体（EGFR）酪氨酸激酶抑制剂（TKI）治疗进展，且 T790M 突变阳性的局部晚期或转移性非小细胞肺癌（NSCLC）成人患者”的治疗。

泰格医药在该项目中负责中国大陆、台湾的临床研究和项目整体协调工作，泰格医药及旗下子公司包括临床运营、生物影像、中心实验室、数据统计等团队在豪森药业阿美替尼项目中通力合作，在项目中实现了泰格业务在亚太地区的联动。

肺癌是当今世界发病率和死亡率最高的恶性肿瘤，其中非小细胞肺癌为最常见类型。阿美替尼 II 期临床试验研究结果表明，其在 EGFR T790M 突变阳性的局部晚期或转移性 NSCLC 患者的二线治疗中，具有良好的有效性和安全性，是一种潜在的治疗此类患者的新选择。

## 2.3 全生命周期的质量管理体系

临床试验是验证药物在人体内安全性和有效性的唯一方法，因此临床试验的质量对于药物质量和安全至关重要。泰格的临床试验服务帮助医药企业研发安全有效的药物，进而造福病患。我们持续改进管理体系，不断加强在复杂环境中解决问题达成目标的能力，为客户提供超越期望的服务和创造最大价值。

泰格医药始终坚持以高标准的质量体系服务客户。基于 ICH 发布的 E6(R2) (即《对 E6(R1)的综合附录：药物床试验质量管理规范 E6(R2)》)、中国《药物临床试验质量管理规范》和 TransCelerate (TransCelerate BioPharma Inc., 美国医药行业联盟) 临床试验质量管理体系，以及运用 PDCA 循环的管理理念，公司建立了涵盖临床研究的全生命周期的质量管理体系。

### 泰格的质量管理体系



#### 内部制度建设与管理

我们建立了全面、完善的质量管理制度和标准，并设立定期稽查和更新的机制，每三年对所有的内部管理流程进行审阅并更新。

◇ 2020 年，质量保证部协调公司内部相关部门与团队，完成了 141 个内部制度文件的



更新或新增，确保更新后的 SOP 既符合新的中国 GCP 要求，又满足泰格全球化发展的需求。

- ◇ 2020 年开始质量保证部确定业务线管理分工，制定业务线管理 RACI 模型，推出培养业务部门主题专家计划，加强临床试验各业务部门对质量进行系统性管理的理念，深入质量管理体系的落实。



### 内部稽查活动

秉承持续改进的原则，公司每年开展内部项目稽查，每两年开展内部系统稽查。通过一系列的稽查活动优化质量管理体系，确保项目执行满足法律法规和泰格 SOP 要求。

- ◇ 2020 年，针对公司承接的临床试验项目，公司实施了 58 次研究中心稽查，均无涉及影响受试者安全及数据完整性等的严重问题。
- ◇ 2020 年，针对公司涉及临床试验的关键流程和业务相关子公司进行了 19 次内部体系稽查，从流程制定和项目执行层面稽查，以确保各临床试验相关部门和子公司在临床试验执行过程中的合规性。



### 接待外部稽查

作为临床研究 CRO 企业，泰格医药不定期接受来自客户和国家药监局的稽查。

- ◇ 2020 年泰格共接受 15 次海内外客户稽查，没有严重问题；同时顺利通过国家药监局 22 个项目以及 36 个中心核查。泰格 QMS 体系的完整度和执行程度受到了海内外客户的认可与肯定。



### 供应商审计与管理

公司制定了完善的针对临床试验相关供应商资质管理的流程，质量保证和采购团队共同协助管理各类临床试验相关供应商；公司定期针对供应商进行绩效评估和维护。

- ◇ 2020 年公司完成 10 次供应商稽查工作，包含 4 次供应商复审和 6 次新供应商资质评审。



### 预防措施与持续改进

公司制定《不合规处理》《纠正和预防措施》等规范，对质量事件在第一时间开展调查，落实处置措施；根据事件类型，遵循 PDCA 原则优化流程，逐条制定纠正预防措施，实现持续改进，杜绝同类问题再发生。

- ◇ 通过 Lesson&learn 的形式将稽查发现或其他渠道获知的不足分享至业务团队，避免问题再次发生。



### “全员参与”的质量培训体系

公司将“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，向每一位员工分享知识和经验，培养员工的质量意识，并将其贯穿工作始终。临床运营团队 PM 和 CRA 均将质量相关 KPI 与员工绩效考核相挂钩。

- ◇ 将质量要求融入员工专项培训和日常培训，2020 年组织实施质量类的专业技能培训 36 次，核心员工培训覆盖率 100%。



### 质量管理数字化系统建设

公司持续推进质量管理的数字化建设，提升质量管理效率。

- ◇ 基于泰格的业务特性，公司自主研发了质量管理系统，包含项目稽查、系统稽查、供应商稽查、问题管理、纠正和预防措施发起和追踪、数据分析等功能。

### 3. 精诚合作，共谋行业发展新生态

#### 响应议题和议题背景：

创新药的发展离不开申办方、医院和高校等行业伙伴的通力合作。作为行业领先的 CRO 企业，泰格医药以**推动行业发展**为己任，贡献全球医药健康产业生态圈的构建与发展。

#### 亮点行动和 SDGs 贡献：

- 2020 年，临床研究领域也受到新冠疫情的影响。泰格医药更加积极地与行业分享突发公共卫生事件下的应对措施，与行业共克时艰。
- 泰格医药继续加强与地方政府和优秀企业等的跨界合作，推动产业创新。
- 泰格医药持续关注行业人才发展和人才储备，通过线上直播课和校企合作，为行业人才发展提供支持。
- 通过积极与同侪分享发展经验，携手合作伙伴和当地监管机构探索跨行业合作，培养行业优秀人才，泰格医药助力全球可持续发展目标 9 中“加强科学研究，提升工业部门的技术能力”和“鼓励创新”的实现。

### 3.1 分享专业经验，与行业共同发展

作为行业领先的临床 CRO 公司，泰格医药始终关注行业整体发展状况，并以开放的胸襟，积极参与行业交流工作。我们通过参与标准制定、积极分享经验、与产业链广泛合作，致力于推动我国药物临床研究和临床试验工作向更深层次和更高质量发展。

2020 年，公司组织及参与多场行业研讨会，制定团体标准、在公开媒体发表行业研究文章、组织泰格医药“药政法规沙龙”等方式，为行业发展贡献力量。

#### 泰格医药的行业交流行动及成果绩效

泰格行动	成果绩效
参与行业会议，分享经验	2020 年，泰格医药积极参与 DIA (Drug Information Association, 药品信息协会) 全球年会及中国年会、摩根大通 (JP Morgan) 医疗健康大会、亚洲医药研发领袖峰会、中国生物医药产业创新大会、研发客创新药高峰论坛等行业会议，并围绕临床研究做主题分享。
制定标准，促进行业高质量发展	2020 年，中国医师协会提出并归口的《肝胆疾病标准数据规范》三项团体标准正式发布实施，也是我国首个肝胆疾病标准数据规范。泰格医药相关专家参与首批三项标准的制定工作： <ul style="list-style-type: none"> <li>《肝胆疾病标准数据规范:肝癌 CT/MRI 影像采集和处理标准》(标准号“T/CMDA 001-2020”)</li> <li>《肝胆疾病标准数据规范:肝癌 CT/MRI 影像标注和质控标准》(标准号“T/CMDA 002-2020”)</li> <li>《肝胆疾病标准数据规范:肝癌科研病历标准数据集》(标准号“T/CMDA 003-2020”)</li> </ul>
在公开媒体发表行业研究文章，传播“泰格观点”	2020 年，泰格医药在公开媒体发表行业研究文章 6 篇，与行业探讨新版 GCP 和《药品注册管理办法》修订对新药研究的影响。
组织泰格医药“药政法规沙龙”，精准传递与探讨最新药政法规	2020 年，泰格医药组建了“药政法规沙龙”并邀请百余位研发型初创企业的药政法规和注册负责人加入。 <ul style="list-style-type: none"> <li>日常通过线上平台与参与沙龙的伙伴分享注册法规信息、最新实践经验，讨论新法规、征集反馈意见和建议等</li> <li>2020 年，组织 6 次面对面沙龙，针对相关法规和征求意见稿展开讨论</li> </ul>

## 案例

突如其来的新冠肺炎疫情影响了各行各业的正常运行。如何更好的应对疫情、保证临床研究的持续、最大限度降低疫情对临床试验的影响，是整个临床研究行业面临的共同挑战。泰格医药在自身做好疫情下临床研究工作有序开展的同时，积极在新媒体平台、行业会议中分享疫情应对经验，与行业共克时艰。

### ➤ **DIA 中国年会，泰格分享突发公共卫生事件中临床研究的开展**

2020 年 10 月 28 日-30 日，泰格医药携手多家子公司出席 2020 DIA 中国年会并参展。本次大会以“迎接挑战，聚焦创新，强化以患者为中心的公众健康体系”为主题。泰格医药多位专家，包括直接参与瑞德西韦中国临床研究的项目管理者等受邀进行主题分享，与业界共同探讨全球监管新动态、临床研究新变化，并重点分享了在突发公共卫生事件下，临床研究的开展、项目管理以及受试者保护中的经验和感悟。

### ➤ **泰格医药与意大利 IHLG 联合举办线上分享会议**

2020 年 6 月 24 日，泰格医药与意大利 Italy Healthcare License Group (IHLG) 联合举办线上分享会议，共同分享疫情后时代的全球药物研发。

### ➤ **泰格医药与北美华人生物医药协会联合举办在线直播**

2020 年 9 月 25 日，泰格医药与北美华人生物医药协会（Chinese American Biopharmaceutical Society, CABS）联合举办主题为 Leverage Global Clinical Resources for Drug Development 的在线直播，讨论如何为全球临床开发提供和分享有效的资源。

## 3.2 与政府携手，助力健康产业发展

推动医药产业发展、提升临床研究质量和科研水平，加快创新药物研发，需要政府监管部门、高等院校、临床科研机构、生物医药企业以及合同研究组织等各方的共同参与。泰格医药与政府监管部门和产业链合作伙伴保持良好沟通，积极建立合作关系，与各方携手共同推动地方临床研究质量提升，构建大健康产业生态。

### 案例

#### ➤ 打造生物医药产业高地，无锡市政府与泰格医药等多方签署战略合作备忘录

6月21日-22日，2020年第三届阿斯利康中国生态圈大会在无锡举行。在本次大会上，无锡市政府与阿斯利康、泰格医药、中金公司和鱼跃集团签署战略合作备忘录。



泰格医药将充分发挥在创新药临床研究方面的专业实力、丰富经验、一体化服务能力与自身资源，助力无锡市生物医药创新企业加速产品开发进程，造福病患，同时推动生命科学创新生态圈的发展，联合打造生物医药产业创新高地。

#### ➤ 泰格医药与浙江省药监局、温医大战略合作，推进药物临床研究高质量发展

2020年6月30日，泰格医药与浙江省药监局、温州医科大学就推进浙江省药物临床研究高质量发展达成战略合作，助力探索“政校研”协同管理新模式，共同推进“浙江省药物临床试验协同管理平台”建设试点工作，助推政府营造良好的药品创新环境，提升浙江省药物临床试验整体研究水平。



此外，通过成立“温州医科大学泰格医药临床研究院”，泰格医药和温州医科大学将共同促进国家药物临床试验、国内外医药和医疗器械及生物技术相关产品的临床研究全过程服务等领域的的项目管理、科研开发、学术研究和科技成果转化。



➤ **泰格医药与博鳌乐城先行区管理局达成战略合作，加速创新药械临床开发**

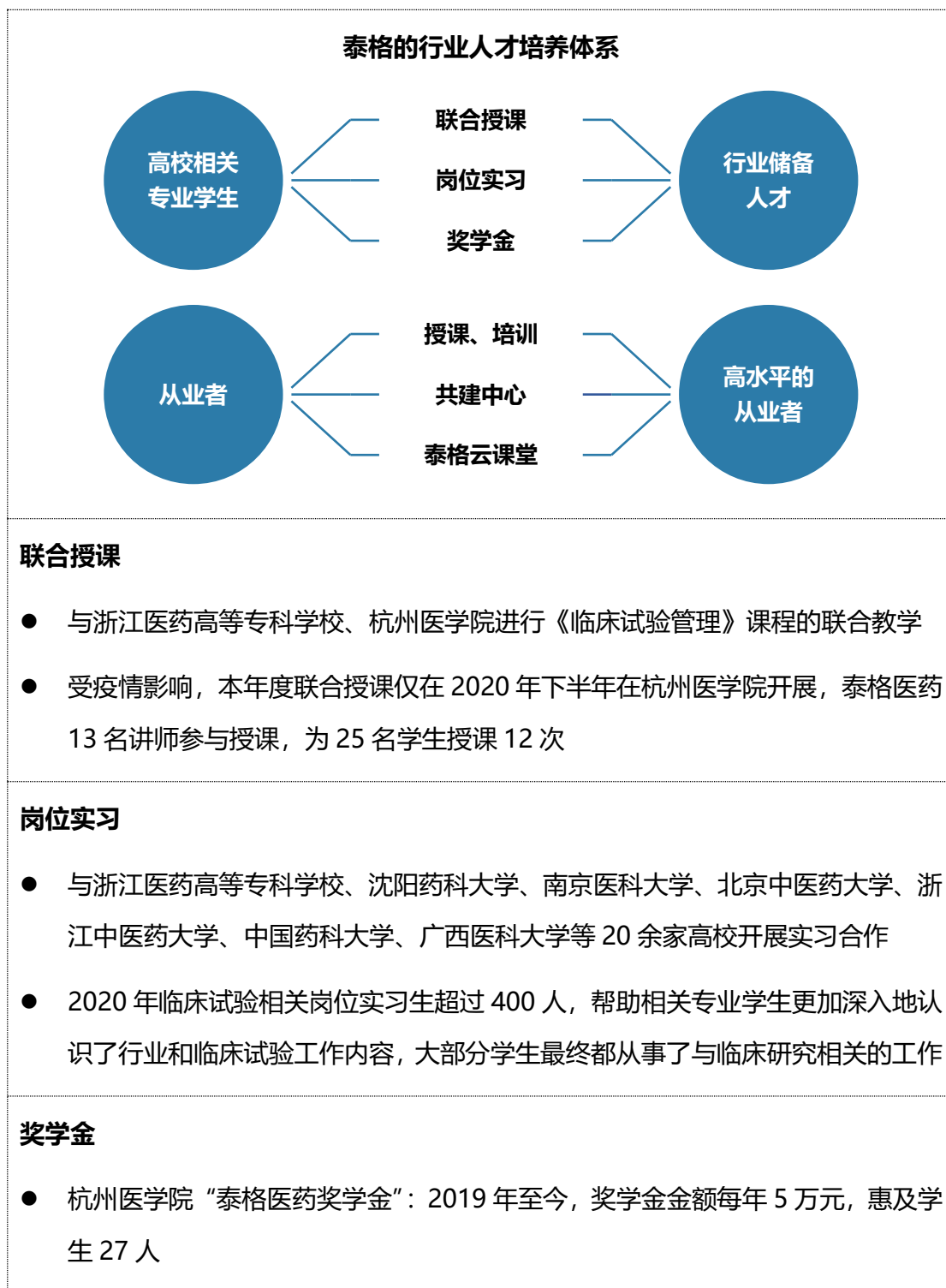
2020 年 9 月 18 日，泰格医药与海南博鳌乐城国际医疗旅游先行区（以下简称“乐城先行区”）管理局签署战略合作意向书，结成长期、全面的战略合作伙伴关系。



通过本次合作，双方将充分发挥各自能力和优势，开展一站式、全方位的临床研究与科研合作；积极推动真实世界研究；探索智能、创新、标准的远程研究模式和解决方案，加强数字化临床研究模式创新；提升乐城先行区内医疗机构临床研究能力，吸引更多国际先进创新药械落地。

### 3.3 关注发展全周期，用心培养行业人才

人才是行业持续稳定发展的动力，高速发展的 CRO 行业对人才数量和质量的需求日益增长。着眼于行业人才的长远布局，泰格医药关注行业人才的终身学习和后备人才的储备，通过为行业人才发展提供支持，助力行业的基业长青和高质量发展。



## 共建中心

- 泰格医药与全国多地的医院及研究机构联合共建临床研究中心，运用长期开展临床试验的经验，通过授课、培训、专业咨询等多种方式帮助机构完善临床研究的体系和制度，提升机构中相关人员的专业水平与能力，从而进一步规范临床试验标准的执行，促进临床研究整体质量的提高。

## 泰格云课堂

- 2020 年，泰格医药推出“泰格云课堂”，通过线上直播方式，邀请行业专家分享临床研究领域专业知识和优秀经验，让从业者可以及时、便利地学习和了解到临床研究前沿和药政法规最新解读，帮助从业者不断提高专业素养。
- 2020 全年泰格医药共举办“泰格云课堂”线上直播 10 场，涉及医疗器械、疫苗研发、药物代谢鉴定、生物分析、肿瘤临床试验、GCP 培训等多个领域，共有来自制药研发企业、生物科技公司、医院、大学和其他研究机构等超过 25,000 人注册报名和在线听课。

## 案例

### ➤ 与温医大开展校企合作，培养行业新生力量

2020 年 6 月，泰格医药与温州医科大学签署战略合作协议，双方通过校企合作，开展定向培养计划，包括专业授课、岗位实习、技能培训等，联合培养临床药学类专业人才，为我国创新药临床开发贡献更多优秀新生力量。

### ➤ 与上海市同仁医院共建临床研究中心

2020 年 10 月，泰格医药与上海市同仁医院签署合作协议，双方将成立“上海交通大学医学院附属同仁医院临床研究中心”。基于临床试验需要严格遵守 ICH-GCP 的共同理念，充分发挥各自优势和专业能力，共同保障临床研究质量，提升从业人员在临床试验过程中的能力水平。

### ➤ 泰格主办新版 GCP 进阶培训，助力从业者规范实践

2020 年 7 月 1 日，新版《药物临床试验质量管理规范（2020 年第 57 号）》（以

下简称“GCP”)正式施行。为帮助从业者更好的了解新版 GCP 的内容和应用,8月29日泰格医药主办了“2020 新形势下药物临床试验质量管理规范(GCP)进阶培训”。培训以线上直播的方式开展,吸引了超过 21,000 名临床研究从业者报名,累计观看超过 25,000 人次,多家医院还组织了线下集体学习听课,在临床研究从业者了解新版 GCP、推动新版 GCP 的规范应用方面贡献了力量。

## 4. 公平多元，定义人才成长新主张

### 响应议题和议题背景：

支持人才成长是泰格医药的战略中心之一。我们关注**员工权益与福利、员工培训与发展**，努力营造开放包容的工作氛围，建立并持续完善覆盖全员的人才培训与发展体系，帮助我们的员工明确发展方向，为其打造畅通的职业发展通道，助力员工的长期全面成长。

### 亮点行动和 SDGs 贡献：

- 在全球化布局的过程中，泰格医药始终尊重不同地区的文化差异和风俗习惯，注重保留本地化人才。
- 泰格医药关注员工的声音。2020 年，我们建立了 Dialogue 员工建议平台，倾听员工声音并及时解决。
- 通过建立涵盖员工发展全周期的全面的培训体系和提供涉及身心的员工关怀，我们为员工的发展提供有力的支持。
- 我们肯定核心人才的价值，为核心员工提供多样的激励措施，吸引人才长期留任。
- 通过鼓励和支持女性发展，为女性提供平等进入管理层的机会，泰格医药助力全球可持续发展目标 5 “确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策，并享有进入以上各级决策领导层的平等机会”的实现。
- 通过营造平等多元的职场环境，泰格医药助力全球可持续发展目标 8 “到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬”和“保护劳工权利，推动实现为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境”的目标。

## 4.1 创造平等多元的职场环境

泰格医药积极推进多元化职场建设, 确保员工或求职者不因性别、年龄、婚姻状况、种族或宗教信仰等方面遭受任何歧视。通过提供平等多元的职场环境, 为员工带来对公司的认同感和创造力。

### 打造包容尊重的职场

我们制定了《泰格劳工标准》和《员工行为准则》, 提倡公平竞争、反对一切形式的歧视、尊重宗教信仰自由, 在人才引进、培养和提升方面, 全体员工均享有同等权利与福利。(详见报告第 8 章“8.5 员工责任绩效管理”部分)

在全球化布局的过程中, 对于海外的成员企业, 我们注重保留本地化人才, 尊重文化差异和不同风俗习惯。通过《员工行为准则》严格约束包括正式员工、合同工、实习生以及代表泰格医药开展业务的个人的在内的所有泰格员工的日常行为, 确保在泰格工作的每一位员工和第三方都拥有充分尊重的工作氛围。

#### 《员工行为准则》中“尊重和保护环境”的内容摘要

##### 反歧视与骚扰

- 泰格尊重每一位员工及合作伙伴, 禁止根据一个人的年龄、性别、种族、国籍或其他“受保护特征”而对其非法歧视。
- 泰格努力为员工构建一个免于骚扰的工作环境, 对骚扰行为持零容忍态度。
- 相互尊重, 并且尊重我们在为泰格工作时接触的每一个人, 严禁针对员工或第三方(比如客户或供应商)的各种非法歧视行为。
- 维护一个免于骚扰的工作场所, 严禁参与针对其他员工或第三方(比如客户或供应商)的骚扰行为。

##### 公平与多元化

- 泰格倡导多元化, 因为我们坚信员工和外部业务合作伙伴的独特性是我们获得成功的力量之源和关键要素。
- 在公平方面, 向每位员工或求职者提供平等的机会, 包括就业、培训、薪酬、福利、内部转岗、职业发展等各方面。职业技能、工作经验和个人素质是我们唯一的考量因素。

## 案例

### ➤ 现代人文管理助力外籍员工融入和留存

2015 年泰格医药收购 DreamCIS。考虑到与中韩文化的不同，在收购后，泰格医药采取了诸多措施解决文化差异和员工融入问题，包括保留原有组织架构和装修原貌，邀请部分员工和主管到泰格总部参观，给予他们对泰格整体战略上的理解和信心。经过努力，多数韩国的员工都留下来继续为公司服务，公司的凝聚力也得到了进一步增强。



不逢不生，唤醒你身体的巨人

在 DreamCIS 前台的地方，摆放着两块创始人用韩语写的牌匾，经陈雨竹翻译，得知其意思是“不逢不生，今天你不走路，明天你就得跑”；另一句话的意思是“唤醒你身体的巨人”。



泰格医药总经理叶小平（下图左三）与公司高管身着当地服装为韩国员工打气。

### ➤ 虚拟聚会 “From Me to We”

2020 年，为了增加国内外员工的交流，从而促进文化融合，帮助不同地区员工之间建立信任，泰格医药启动 “From Me to We” 线上虚拟聚会。

2020 年共计举办了 2 场以 COVID-19 为主题的线上聚会，共计邀请 10 余个国家的同事在线分享工作和生活中的经历和趣事。活动不仅拉近了彼此的距离，对身处海外的同事们来说，线上聚会更是大家互相加油打气的机会。大家感受到泰格大家庭的温暖，也更加积极地应对疫情期间的特殊挑战。

### ➤ 翻译事业部为残疾员工提供就业机会

泰格集团旗下从事医学类翻译业务的子公司北京雅信诚结合自身业务特点，为 5 名符合条件的残疾人提供了翻译审校和翻译排版等工作岗位。

通过完善的岗位培训，赋能残疾人员工；不仅按正常员工标准提供无差异的基本劳动保障和薪资待遇，更通过绩效奖金等多种方式鼓励残疾人员工多劳多得。



## 搭建开放的沟通平台

我们认为，员工的参与对企业经营发展至关重要。泰格医药不断完善和规范员工沟通机制，为员工提供畅通的沟通渠道，及时与员工同步公司发展信息，倾听员工心声，鼓励员工积极为公司的发展建言献策。

### 泰格医药员工沟通机制



### 案例

#### ➤ 总裁面对面

“员工是泰格最核心的竞争力，我渴望听到员工的声音。”泰格的高管层始终秉持开放的心态与员工交流。2020年11月，泰格医药总裁曹晓春女士通过公司内部平台与全体员工进行了一次内部视频直播互动。在一个小时的直播中，曹晓春女士与大家畅谈职业发展，分享薪资福利、职业发展路径、培训体系和公司发展规划；员工围绕公司和个人的发展问题踊跃提问，并得到了曹晓春女士的逐一解答。

“总裁面对面”活动搭建了一个员工与公司管理层直接沟通的平台，让员工关心的问题能够被解答，也让管理层进一步了解员工的关键诉求，使公司经营更加透明。

*“我从来没想过真的可以和曹总面对面沟通……我更加了解了泰格，也希望自己能  
和泰格一起成长，在泰格实现自己的价值！”*

——某参与活动的员工

#### ➤ “老虎学堂”直播

泰格医药在2020年5月开启了“老虎学堂”线上直播，集团主要职能部门通过线上宣讲答疑、录屏分享的方式，围绕企业品牌文化、薪资福利、员工健康、软件技能等话题，为所有泰格员工开设了一系列“有需要就沟通”的主题课程，一方面解答

员工日常密切关心的问题，帮助员工更好地应对日常工作和生活的需要，另一方面也减少了管理部门与员工的沟通成本。

2020 年度，老虎学堂共计开展直播课程 46 场次，累计参与直播的人数超过 5,000 人次，平均每次课程参与人数均在 100 人左右，最多单次参与人数接近 400 人。

*“越来越多的小伙伴在业务工作经历的同时，通过老虎学堂吸收到更多实操、接地气的知识，作为了解公司的另一渠道，老虎学堂生动、简洁，能够有效契合一线伙伴的工作特点，希望老虎学堂更加精彩！”*

——某参与直播的员工

### ➤ Dialogue 平台

2020 年，泰格上线了“Dialogue 员工建议平台”，员工任何有关公司经营战略、企业文化、公司管理、薪酬福利、职业发展、制度流程、创新应用、个人权益的问题均可通过 Dialogue 平台提出建议诉求。平台直连责任部门，在保护个人隐私的情况下，由部门负责人亲自监管处理，平台持续追踪，并向员工透明进度情况。此外为鼓励员工深度参与公司发展，积极建言献策，多提金点子、好点子，还设置员工奖励。

- 2020 年共收到员工提交的建议诉求 122 条
- 责任部门首次向员工给予解决或解决方案回复平均用时 2.74 个工作日
- 员工对建议诉求解决的满意率超过 80%

*“员工建议平台真的很好，我原本只是想咨询一下，没想到相关部门直接就帮忙解决了，有些惊喜……员工建议看似只是与员工自己和生活相关，但当你提出来的时候，对于泰格集团来说，每一次都是可以帮助公司提升完善管理和流程的机会。”*

——某提出建议的业务岗位员工

### ➤ 创新年会

2020 年 10 月，泰格医药举办了以“数字转型，创新赋能”为主题的首届创新年会。来自亚马逊和阿里健康的专家与泰格员工分享了全球以及中国医药行业的洞见，大家配合创新六脉，结合各自工作内容讨论公司数字化发展，推动创新文化。

*“公司鼓励我们结合业务场景开发数字化应用，一定会给泰格注入新的活力！”*

——泰格医药创新先锋

## 4.2 稳固高价值的人力资本

“以人为本，共同发展”是泰格医药人力资源管理的核心理念。我们相信稳固高价值的人力资本是公司长期发展的源动力。我们坚持打造有吸引力的职场，赋能员工职业可持续发展。

### 助力员工成长

我们建立了内生型人才培养体系，为包括正式员工、合同工、实习生在内的不同层级、不同岗位的员工制定从入职起到各个发展阶段的员工培训计划。通过开展具有针对性的培训项目，助力员工的专业能力和综合素质的全面提升。

培训体系涵盖入职培训、专业证书培训、CRO 临床技术培训、管理培训、岗位培训以及高级管理者 MBA、EMBA 学历教育等，我们通过线上、线下丰富的培训活动和课程，为员工提供不间断、贯穿式的培训资源。我们亦鼓励和帮助员工取得学历认可证书，为员工提供更多更好的职业生涯发展机会。

#### 泰格大学

以打造学习型组织为目标，泰格医药成立了涵盖全体员工、提供全方位成长课程体系的“泰格大学”。泰格大学以“传播经验，创造价值”为宗旨，“为医药研发行业培养优秀的专业人才”为使命，通过为不同阶段员工提供包括领导力、专业能力、通用能力、SOP 培训等在内的成长课程，泰格大学让培训服务于员工职业发展。

同时，泰格大学为有志于成为内训师的员工提供讲师培训和培养。2020 年泰格医药开展了首届内训师选拔，根据通用课程和专业课程两个方向，从不同业务线及管理部门，海选候选人，并通过多轮考核评比，最终臻选 22 名员工，授予“泰格内训师”称号。通过内训师的选拔和培养，不仅进一步丰富了企业培训课程，也为员工提供了多元的个人成长发展机会。

## 泰格医药员工培训体系



## 2020 年泰格医药培训项目内容及进展

项目名称	项目介绍	2020 年进展
私董会	<p>培训对象：高层管理者</p> <p>培训内容：应用圆桌会议工具——“问题解决流程”讨论战略落地和企业经营过程中遇到的挑战，快速统一解决途径，保证集团战略落地，打造强有力的高管团队，实现良好经营业绩。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全年累计开展 3 期</li> <li>● 赋能 20+ 高层管理者</li> </ul>
绩效管理培训	<p>培训对象：各层管理者</p> <p>培训内容：通过传播绩效管理理念与绩效文化，提供绩效管理工具与方法、组织绩效管理培训，确保泰格集团战略落地与达成，牵引高绩效企业文化建设，达成组织与个人的双赢。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全年累计开展 14 期</li> <li>● 400+ 各层管理者参加学习项目</li> <li>● 发展内部讲师 13 名</li> </ul>
项目经理培养项目	<p>培训对象：项目管理人员，项目主管以上职位</p> <p>培训内容：明晰项目经理角色，扎实项目管理、竞标演讲、团队规划等知识和技能，提升项目绩效。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全年累计开展 3 期</li> <li>● 赋能 80+ PM</li> </ul>
基层领导力发展项目 (FLP)	<p>培训对象：新晋新招管理年限 0.25-3 年的 LM，管理幅度 3+</p> <p>培训内容：明晰管理者角色，扎实管理知识和技能，提升团队绩效。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全年累计开展 4 期</li> <li>● 赋能 50+ 管理者</li> </ul>

<b>新员工入职培训 (NEO)</b>	培训对象：新入职员工 培训内容：为加入泰格集团新员工量身打造，根据公司新人培养需求和员工实际情况，设计泰格特色课程体系。采用混合学习方式，帮助新员工文化融入，掌握职场技能，快速适应工作。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全年累计开展 5 期</li> <li>● 赋能 1,500+ 新员工</li> </ul>
----------------------	--	---

## 吸引人才长期留任

我们意识到医药行业人才的高重要性 with 高流动性并存。公司采用员工激励“组合拳”，通过多样化薪酬体系、长期员工忠诚奖、优秀员工激励等多项措施，充分肯定核心人才的价值，打造吸引人才的职场环境。

泰格的员工留任措施	
 <b>优秀员工激励</b>	年度评选优秀员工，开展优秀员工激励。
 <b>中长期激励</b>	为激励员工主人翁意识，激发工作热情，泰格医药建立了完善的中长期激励机制，向符合条件的公司中层管理及以上人员、关键岗位核心骨干人员授予包括股权激励在内的多样中长期激励，促使员工努力向公司目标聚焦，实现公司与员工利益的长期、均衡、协同发展。其中，截至报告期末，享受股权激励的员工占比为 38%。
 <b>金银币活动</b>	为了表达对公司做出长期贡献的员工的感激与激励，公司为进入泰格后工作满三年、五年、七年、九年的员工发放银币鼓励；为工作满十年的员工发放金币鼓励。
 <b>特殊奖励</b>	为工作满十年、十五年的正式员工发放“忠诚奖”奖金； 为在专业通道达到一定级别的临床监察员 (CRA)、临床研究协调员 (CRC) 岗位员工发放技术奖金。

## 5. 勇于担当，成就美丽家园新气象

### 响应议题和议题背景：

作为负责任的企业，保护环境和关爱社区是泰格医药义不容辞的责任，**应对气候变化、减少污染物排放、节约使用资源**是泰格医药关注的环境议题，**社区健康和公益**是泰格医药关注的社会议题。同时，通过**责任投资**和关注、回应社会需求，我们与社区一起创造共享价值。

### 亮点行动和 SDGs 贡献：

- 2020 年，泰格医药积极响应全球气候行动，制定了气候管理目标，并制定积极的行动应对气候变化。
- 通过服务、赋能和倡导行动，泰格医药积极贡献社会健康议题，创造共享的社会价值。
- 通过坚持践行绿色发展，我们不断检视公司各个业务项目对地球生态和社会环境带来的影响，降低公司对环境的影响。泰格医药助力全球可持续发展目标 12 中“通过预防、减排、回收和再利用，大幅减少废物的产生”和目标 13 中“加强气候变化减缓、适应、减少影响和早期预警等方面的教育和宣传，加强人员和机构在此方面的能力”的实现。
- 通过影响力投资、志愿服务和倡导行动，我们积极参与公共卫生问题的解决，助力全球可持续发展目标 3 “人人获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗”的实现。



## 5.1 响应全球气候变化行动

气候变化为经济和社会发展带来的影响深远，是当前全球共同面对的环境挑战。2015 年底，《巴黎协议》正式通过，成为继京都议定书之后对全球温室气体减量具有法律约束力的新协议。2020 年 9 月，中国首次提出 2060 碳中和目标，国家主席习近平在气候雄心峰会上宣布中国国家自主贡献一系列新举措。

全球气候变化不仅带来极端天气现象，更严重影响各类经济和社会活动。根据世界卫生组织的研究，全球每年有约 1,200 万人由于环境因素而过早死亡。作为医药健康领域的上市公司，泰格医药关注气候变化为人类健康带来的影响，积极识别气候变化为公司经营带来的风险和机遇，同时识别自身运营过程中对气候和环境造成的影响。

2020 年，我们强化对于气候变化议题的关注，我们参考金融稳定委员会 (Financial Stability Board, FSB) 气候相关财务信息披露工作组 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的建议，从治理架构、制定策略、风险管理以及目标与绩效制定四个层面，构建气候变化管理体系，识别气候变化相关的风险和机遇，并据此不断完善管理。

### 泰格医药气候变化管理体系

#### 治理

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

#### 战略

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

#### 风险管理

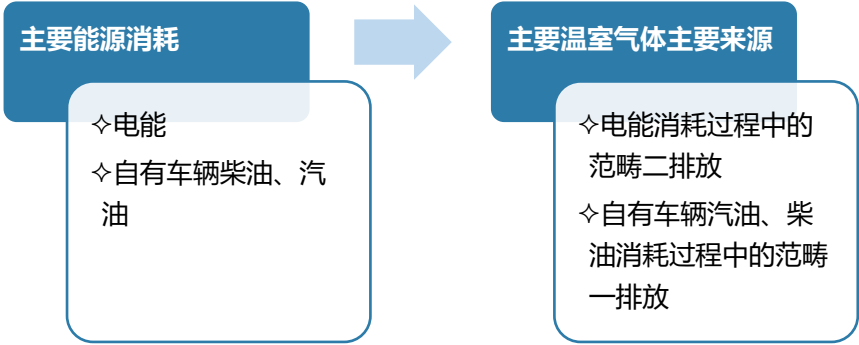
- 在资源节约、减少排放等方面开展相关的管理行动

#### 目标与绩效

- 定期统计与披露温室气体排放量与排放密度，评估公司应对气候变化管理的绩效水平
- 从 2020 年开始制定定量气候目标



### 泰格医药行动路径

<p><b>识别碳排放来源</b></p>	
<p><b>碳减排策略</b></p>	<p><b>提升能源使用效益</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 严格控制用水、用电，持续加强用水设备设施检查和维修工作力度，及时淘汰老旧耗电量大的电器</li> <li>◇ 做好水电消耗的数据统计管理，及时识别异常情况</li> <li>◇ 通过日常沟通、设置节水和节电标语等形式，增强员工资源节约意识</li> <li>◇ 推进绿色办公（如线上协同、电子名片等）</li> </ul>
<p><b>制定碳减排目标</b></p>	<p>我们已制定“从 2020 年起人均温室气体排放量不高于上一年度”的目标，下一步将基于连续年度的温室气体排放数据开展测算，细化制定量化气候目标</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ 2020 年，公司人均碳排放量为 0.83 吨 CO<sub>2</sub> 当量，同比降低 15.78%</li> </ul>

## 5.2 引领社会价值共创

在专注公司经营的同时，泰格医药牢记自己对社区的使命，坚持以专业能力回馈社区和社会发展。我们通过服务、赋能和倡导，关注社区健康，并推动全社会关心和参与到医学研究之中，创造行业、社区和大众共同分享的社会价值。



### 志愿服务社会医疗需求

医药行业承载着抗击疾病、守护人类健康的重要使命。泰格医药在用心经营、为客户提供高品质服务之外，亦心系社会，将自己的专业能力贡献于社会医疗服务需求。

#### 案例

##### ➤ 泰格义务参与新冠肺炎抗病毒药物临床试验

新冠疫情期间，国家呼吸疾病临床研究中心、中日友好医院、中国医学科学院药物研究所、武汉市金银潭医院等多家单位的研究人员在中国武汉进行了新冠肺炎（COVID-19）抗病毒药物瑞德西韦临床试验，这也是瑞德西韦全球首个随机、双盲、安慰剂对照、多中心的临床试验。泰格医药作为行业领先的临床 CRO，义务为研究的开展提供全程服务。

在该项研究中，泰格医药积极参与，并在紧迫的时间和困难的条件下，快速组建项目团队。泰格医药及旗下子公司在内的一批临床研究人员从全国各地紧急驰援武汉，同湖北和武汉当地的团队一起，积极推动该项研究，保证研究质量和效率。

因疫情控制，研究在入组 237 例患者后不能继续招募到预期的患者数。根据“遇

疫情控制或停止, 无新病例入组”及“独立数据监察委员会 (IDMC) 提出终止意见”两项预设条款, 研究依方案停止。因此, 此研究严格遵照方案完成, 并据此得出研究结论: 瑞德西韦对重症新冠肺炎患者临床症状没有明显改善效果, 其温和有效性仍有待扩大病例研究。

尽管项目停止了, 但泰格医药在项目中参与完成的临床研究结果于 2020 年 4 月在国际权威医学期刊《柳叶刀》中发表, 为全球专家进一步研究新冠肺炎提供了重要的临床数据参考。

### 影响力投资体现社会关怀

泰格医药积极践行 ESG 投资理念, 将 ESG 因素纳入整体投资框架中。通过投资初创医药研发公司等方式, 发掘和支持社会急需领域、具有高社会效益的创新药物研发, 泰格致力于全球公共卫生不平衡问题的解决。

### 案例

#### ➤ 泰格支持同力生物推进高效广谱抗人兽共患传染病新药临床开发

2020 年泰格医药独家领投了苏州同力生物医药有限公司 (简称“同力生物”)。同力生物是一家致力于生物医药创新, 研发和促进产品转化的高新技术企业; 其完全自主研发的旗舰产品 TL-010 在 2017 年 6 月获得美国 FDA 的孤儿药资格认定, 用于治疗血吸虫病。

TL-010 现已获得美国和南非药监局的新药临床申请批准, 并顺利完成了国际新药临床 I 期试验。TL-010 有可能成为 21 世纪治疗血吸虫病等多种寄生虫病的首选药, 造福贫穷病患, 除了有一定经济效益外, 更具有明显公共卫生防控的社会效益。此外, 同力生物在开发人用传染病药物的同时, 也在开发动物及宠物用药, 进一步阻断可能的感染源。

### 促进临床研究知识普及

临床研究是新药研发的重要一环, 而人体临床研究需要志愿者和患者的参与。然而, 社会公众对新药临床研究给医学带来的发展还没有充分的认识和理解。帮助公众认识、理解进而支持新药临床研究, 对帮助我国的新药临床研究能力的建设, 加快临床研究的

进展，帮助新药早日应用于临床从而最终惠及公众的健康，都具有非常重要的价值。

## 案例

### ➤ 泰格成立并持续支持临床研究促进公益基金

2017 年 9 月，泰格医药和来自全国的大型医院、制药企业等机构共同成立临床研究促进公益基金（以下简称“临基会”），并设立微信公众号，向社会大众普及临床研究知识、公布临床研究最新信息，使受试者能够得到科学、准确的宣传和教育。

从 2017 年至今，泰格医药持续为临基会提供经费和志愿者支持，通过临基会的微信公众平台向大众普及临床研究知识，累计捐赠资金 300 万元。

## 6. 环境、社会与公司治理绩效管理

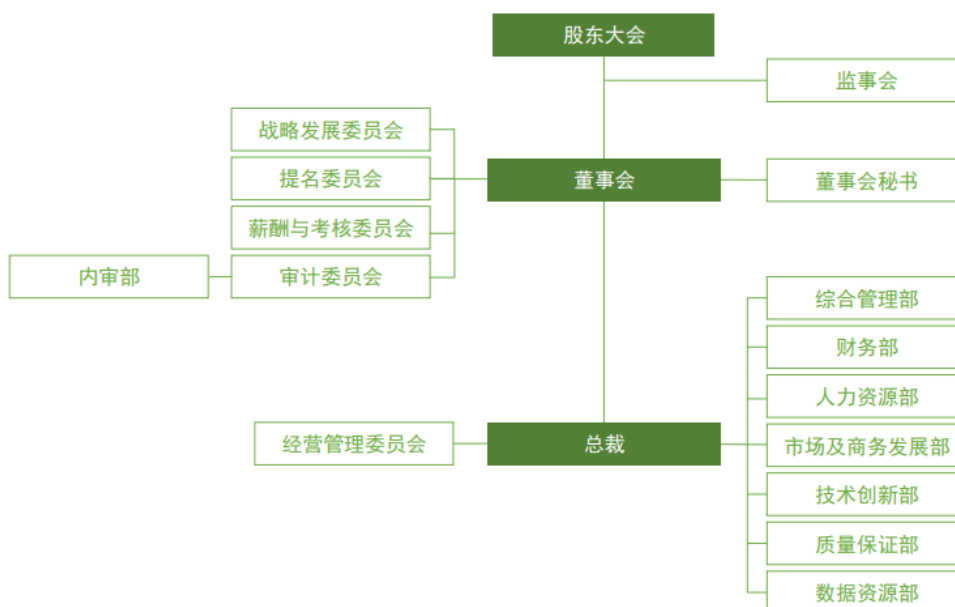
### 6.1 公司治理

泰格医药严格遵循《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规和规范性文件的要求，制定了《公司章程》，建立良好的公司治理结构，坚持透明的运营，注重投资者权益保护。

我们相信，健全及有效的董事会是公司治理的基础。泰格医药董事会下设审计委员会、薪酬与考核委员会、提名委员会和战略发展委员会，对董事会履行监督职能，各委员会主席定期向董事会汇报其工作进展与决议。

随着公司国际化发展战略的向前推进以及产业链条的持续延展，我们着力推进组织变革，打造“集团总部+事业部”的集团化组织管理模式；公司通过行使股东权利，提名和决定各事业部的的主要管理人员。各事业部按公司内部组织运作规范有序运营，以更好地适应公司发展需要。

泰格医药公司治理架构



### 股东与股东大会

泰格医药按照《股东大会议事规则》，定期召集、召开股东大会，确保股东对法律、行政法规和公司章程规定的公司重大事项，享有知情权和参与权。我们尊重所有股东作

为公司所有者的权利,保障股东充分行使其权利,保护中小股东享有平等地位。2020 年,公司共召开 7 次股东大会。

为保障更多股东参与到公司决策中,公司在保证股东大会合法、有效的前提下,开通网络投票,为中小股东参与投票提供便利条件,保证中小投资者可通过网络和现场投票等方式参与审议公司重大议案。

我们建立了与股东有效沟通的渠道,包括定期报告、投资者直线电话、投资者专用预约拜访邮箱、面向中小投资者的沟通平台等。公司指定董事会秘书为投资者关系管理负责人,负责协调投资者关系,接待股东来访,回答投资者问询,向投资者提供公司已披露信息等工作。2020 年,公司增设网络直播平台,为中小投资者提供更为便捷的交流途径。

### 董事会与监事会

公司按照《公司章程》规定,选聘和任免公司董事与监事。公司制定并采纳董事会多元化政策,以提高董事会效率及维持高水平公司治理。提名委员会负责检讨董事会的多元化,基于所选候选人将为董事会带来的贡献,综合考虑候选人多元化因素,包括但不限于性别、年龄、文化及教育背景以及专业经验。

董事及监事薪酬由公司薪酬与考核委员会决定,董事及监事的薪酬包括董事袍金、薪金及其他福利、绩效花红、退休福利计划供款及以股份为基础的薪酬,根据年度对每位董事及监事的个人绩效及市场趋势评估确定。

2020 年 4 月,公司于股东大会上换届选举董事会成员。股东大会和员工代表大会上分别选举产生股东监事及职工监事成员。2020 年全年召开董事会 14 次、监事会 11 次。

- 第四届董事会成员共 6 名,包括 3 名非独立董事和 3 名独立董事,其中 3 名董事为女性。我们的董事拥有均衡的知识与技能组合,包括在商业管理、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知识及经验。
- 第四届监事会成员共 3 名,包括 2 名股东监事及 1 名职工监事,其中男性 2 名、女性 1 名。

## 信息披露

公司严格按照《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等相关要求，制定了《信息披露管理制度》，按要求真实、准确、完整、及时地开展信息披露工作，主动披露所有可能对股东和其它利益相关者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。2020 年，泰格医药在深圳证券交易所信息披露考评中获评 A 等级。

### 泰格医药信息披露渠道

- 交易所平台
- 中国证监会指定媒体《证券时报》
- 巨潮资讯网

## 风险管理

泰格医药建立了由董事长直接领导的风险管理委员会，主要成员由公司董事和高级管理人员构成。构筑由各业务部门、子公司以及职能部门组成的有效的风险评估和风险控制体系，保障风险管理体系有效运行。公司每季度召开风险管理委员会会议，审议与公司经营有关的各项风险活动的管理情况。

我们以《泰格医药风险管理制度》为基础，制定了涵盖经营风险、财务风险、法律合规风险等在内的专项管理制度，涵盖财务、法务、内部审计等内部管理流程，规范公司各项日常经营活动。2020 年，我们基于 ESG 管理工作识别了气候变化相关议题的风险，并将其纳入公司整体 ESG 战略管理中（详见本报告 5.1 章节）。

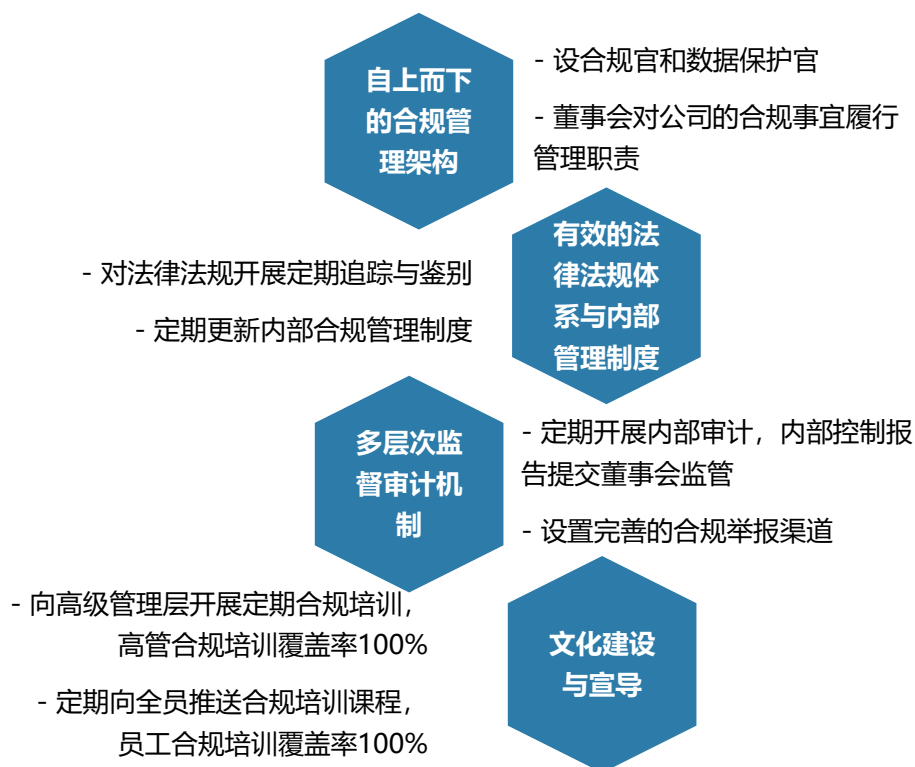


## 6.2 合规运营

### 合规管理体系

“正直诚信”是泰格医药秉持的价值观之一，我们将合规文化的建设视作公司稳健发展的基石，就重要的法规领域建立行之有效的内部规范、监督机制和风险管控体系。公司设立合规官和数据保护官，向董事会汇报。

作为国际化运营的上市公司，我们确保自身业务在全球各地均能符合当地政策法规要求。我们通过聘请当地法律顾问、制定适应海外监管要求的标准作业程序，以确保公司合规运营。公司内部法务部与政策法规部负责对法律法规开展定期追踪与鉴别，配合泰格医药国际化发展规划，确认相关内部规范的合宜性。



公司建立内部控制监督管理体系，构建覆盖公司总部、各分子公司和各业务部门的多层次监督机制。内审部每月制定内审计划，开展经营审计、财务审计、专项审计等工作，出具内部控制审计报告，直接汇报董事会审计委员会。

我们设置了官网、举报热线、举报邮箱等多种合规举报渠道。我们认真对待每一起举报事件，由公司合规官、数据保护官受理并成立工作组调查评估，根据调查结果开展事件处理。

### 泰格医药合规举报渠道

**官网:** 在公司官网首页设置“合规疑虑”（英文版网站为“Compliance Concern”）栏目，举报者可根据页面提示填表举报，并可自主选择匿名或实名举报

**热线:** 设置合规举报热线 400-687-2720

**邮箱:** 反腐败合规举报邮箱: [compliance.officer@tigermedgrp.com](mailto:compliance.officer@tigermedgrp.com)

信息安全与数据保护举报邮箱: [DPO@tigermedgrp.com](mailto:DPO@tigermedgrp.com)

2020 年，公司致力于开展内部合规文化建设，通过定期推送与公司经营相关的法律法规课程以及内部合规培训的方式，提升全体员工在商业道德、反腐败、反不正当竞争、数据真实性、数据安全与隐私保护等诸方面的合规意识。报告期内，公司全体高级管理层与员工合规培训覆盖率均为 100%。

2020 年 12 月，公司通过线下和线上同步直播的方式，组织董事会所有成员和公司副总裁及以上的高层管理人员开展包括反腐败在内的商业道德合规培训。董事会成员 100% 参与，高管参训率 98%。培训由公司执行副总裁王如伟作为讲师，通过联交所反贪污反腐败短片分析，结合公司实际情况，生动讲解了腐败与职务侵占、利益冲突等商业道德合规重点议题；公司董事会成员及高管都对公司的相关管理进行了反思和讨论。

### 商业道德与反腐败

商业道德与反腐败是我们合规管理中的重要环节。我们遵循高标准的商业道德守则，制定并严格执行《泰格医药反贿赂和反腐败政策》，并在《员工行为准则》中做出包括反腐败在内的商业道德方面的明确规范，严格规范公司所有员工（包括正式员工、合同工、实习生以及代表泰格医药开展业务的个人）的相关行为，对反腐败议题开展严格管理。

包括董事会、监事会、高级管理层成员在内的总监及以上级别所有员工均需签署《泰格医药利益冲突声明》，所有签署人明确承诺杜绝以任何形式接受、索取与泰格医药有业务关联的任何单位逾越普通商务礼仪之外的礼赠与酬劳。

作为反腐败的重要风险控制环节，我们强化采购环节对供应商反腐败的管理。我们以具体行动促使我们的供应商成为公司落实从业道德的重要一环。我们要求供应商签订《泰格医药供应商行为准则》，向其提出了反贪腐层面的行为准则，同时向所有供应商公开反贿赂反腐败联络人（合规官）联系方式，以便在必要时向供应商回复相关疑问，

传递合规要求。

针对反腐败事件检举行为，公司在《泰格医药反贿赂和反腐败政策》中规定了严格的检举人保护措施，并完善内部举报人保护体系，保证所有内外部相关方的正当权益受到法律以及公司内部政策的保护。

《员工行为准则》中关于商业道德的内容摘要	《泰格医药反贿赂和反腐败政策》中关于检举人保护的内容摘要
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>规范范畴：</b>泰格决不容许贿赂或任何形式的腐败，包括在泰格员工（包括员工和董事）和第三方代表（如代理商、顾问和合资伙伴）、合作供应商、客户、政府官员、医疗保健专业人士（HCP）的所有活动中。</li> <li>● <b>行为规范：</b>员工严禁提供或授权第三方以泰格名义向合作伙伴提供任何有价值物；过于频繁以至于可能被视为过度给予或接受礼品、宴请招待；未经合规部门同意采用不透明的方式，尤其是使用私人地址、银行账户给予或接受任何有价值物、服务。</li> <li>● <b>利益冲突：</b>泰格员工必须在出现利益冲突或潜在利益冲突时予以充分报告。员工必须及时向部门经理或合规官披露员工或其亲属与以下个人、企业或企业的任何关系、所有权或商业利益（包括直接的与间接的）。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>保护隐私：</b>严格保密举报者个人信息及其提供的资料，除非经授权，其他单位、部门和个人均无权获知相关信息。</li> <li>● <b>严禁打击报复：</b>针对举报者设置反打击报复的保护机制，公司依法对检举人开展保护。当举报者为内部员工，公司定期关注其工作情况，避免员工因举报或作证而遭受变相排挤、打击报复现象。当举报者为供应商和合作伙伴，公司采取措施保护其权益不受影响。一旦核实举报者被打击报复，公司将从严处理涉事人员，适当时候采取必要的法律措施。</li> </ul>

## 负责任营销

我们在对外开展营销工作时严格遵循的行业法律和标准包括《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》以及欧洲 GDPR 法案《General Data Protection Regulation》等。

我们在公司内部设立审稿委员会，对所有发布的新闻、对外提供的宣传材料能进行

合规性审查，确保没有侵权，版权，或违反广告法要求的内容和描述。市场团队定期通过月度会议对各子公司进行对外影响合规性宣导与培训，包括字体使用，版权，中国地图的使用，图库等内容。公司制定了《品牌规范指导手册》并按需及时更新，规定了对文字书写、口头表达以及公司 logo 等在内的使用规范。

所有员工（包括正式员工、合同工、实习生以及代表泰格医药开展业务的个人）均需按照《员工行为准则》中的要求，新入职员工均需接受品牌和对外规范宣传主题培训，遵守泰格品牌传播规范，以确保：

- 文字书写、口头表达、还是包括公司 LOGO 等在内的视觉图形表达均与《泰格医药品牌规范指导手册》保持一致；
- 所有广告和推广要求以及任何形式的营销材料必须经过必要的批准，以确保以准确的方式描述泰格的服务和产品；
- 只有经过授权的员工才可以在互联网社交媒体中代表公司发布信息、声明或观点。

2020 年，为进一步提升内部负责任营销意识，我们通过外聘顾问、定期会议的形式开展了多次负责任营销相关培训。

### 泰格医药 2020 年负责任营销培训活动

#### ➤ 培训主题：线上市场活动政策培训

时间：2020 年 12 月

覆盖人群及人数：35 人

对各子公司在对外市场沟通中如何正确使用描述性词语并遵守《中华人民共和国广告法》进行了详细的培训和解释，在宣传材料中不得或附条件使用“最大、第一、国家级、独家、最优、史上最等”一类极限用语。

#### ➤ 培训主题：地图等材料营销使用规范培训

时间：2020 年 9 月

覆盖人群及人数：20 人

向各子公司市场营销人员进行了中国地图的详细使用说明，要求在所有对外沟通和宣传材料中确保中国领土的完整展示。

## 知识产权保护

我们注重知识产权，不侵犯申办方知识产权的同时，亦重视对自身知识产权的保护与管理。我们通过制定《资产管理制度》《科研管理制度》《科研人员管理制度》，以制度规范保障自身无形资产。

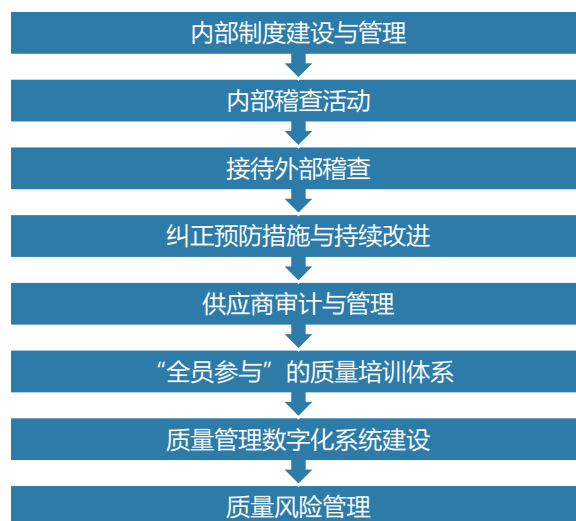
2020 年，我们通过杭州版权保护中心向全球多个国家申请了商标的版权注册，严格遵守相关的商标使用规定。我们亦积极主动地向国家版权局主动申请和更新软件著作权、实用新型专利申请。截至报告期末，泰格医药拥有注册专利 30 项，拥有软件版权 520 项。

## 6.3 客户责任绩效管理

### 产品质量与服务

泰格医药相信，我们的临床试验技术服务让我们处于联结医疗健康行业中的重要地位。我们致力为市场提供更多更好的治疗方案，帮助生物制药及医疗器械公司推进其研发项目，以高标准的质量提高效率及降低风险，助推全球医疗健康行业的长期发展。

我们设立质量管理委员会统筹管理公司的质量管理体系。公司致力于打造集团统一的质量管理体系，从制度建设、内部稽查、外部稽查、供应商审计与管理、内部质量培训、质量风险管理等方面构建完善的质量管理体系，适应泰格医药全球化发展的需要。2020 年质量管理工作详见本报告 2.3 章节。



#### 数据与绩效:

- 接待海内外客户稽查次数 15 次，无重大问题比例 100%
- 通过国家药监局项目及中心核查数 58 个
- 基于全球化发展和法规更新 SOP141 个

### 客户满意度

作为服务型企业，客户满意是我们追求的目标。我们构建了全方位的客户反馈机制，通过拜访、电话和调研等沟通方式，了解客户需求，及时解决客户问题，持续提升客户满意度。

我们开放畅通的客户沟通途径。公司通过客户反馈邮箱、公司官网等途径及时接受客户投诉。对于接受到的建议或投诉信息，公司安排专人分配至相关部门，按要求进行内部调查，并提供改进措施及回复。公司将客户投诉情况根据影响程度分为重大投诉（关键性问题）、中度投诉（严重性问题）、轻微投诉（一般性问题）和无效投诉，及时跟进

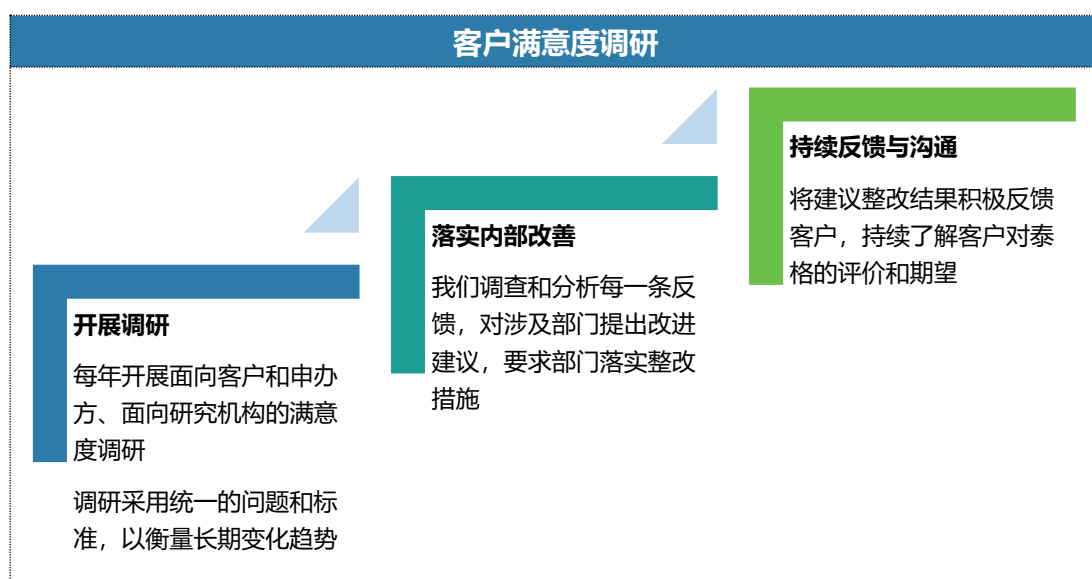
从而进行有效管理。

我们定期开展客户满意度调研。公司总部、子公司以及事业部均按公司要求，结合自身业务、项目情况分别开展针对性调研，更细致地了解 and 跟踪客户的反馈意见。

2020 年，我们面向客户和申办方、面向研究机构分别开展满意度调研。调研共向 400 位全球客户发出邀请，通过反馈回复，整体的服务满意度达 78.4%，同比提升 1.68%。







## 受试者权益保护

在临床试验项目过程中，我们严格遵守《药物临床试验质量管理规范》和伦理委员会要求，确保受试者尊严、安全和权益得到保护。

在受试者知情权方面，我们与所有受试者签署《受试者知情同意书》，其中明确列出研究的目标、研究的设计与详细步骤、可能的风险与不适、可能的收益以及其他可选择的治疗方式等内容，以保障受试者在充分知情的前提下参与临床试验。公司制定《知情同意书要素核查》，以确保所有《受试者知情同意书》的规范性。

在受试者自愿性方面，我们通过与受试者的积极沟通，保障其参与研究出于完全自愿的前提。受试者有权利随时退出研究，保证受试者无论是否参与临床试验，均不受到歧视或报复，且其医疗待遇与权益不受到任何影响。

在受试者隐私性方面，我们在临床试验的全周期严格恪守受试者信息保密的原则。在研究过程中，除医生可获悉受试者基本信息外，其余与试验相关研究人员使用受试者信息均需遵守严格的数据与隐私保护措施，所有研究报告或过程文件中均使用姓名缩写或代码标识。

此外，我们为申办方、研究机构提供患者健康教育与学术推广等服务，强化临床试验相关人员的专业性教育，进一步保护受试者在临床试验过程中的安全、健康和权益。截至报告期末，公司共招募超过 40 万名受试者，且未发生损害受试者权益而造成的违法、违规事件。

## 客户信息与隐私保护

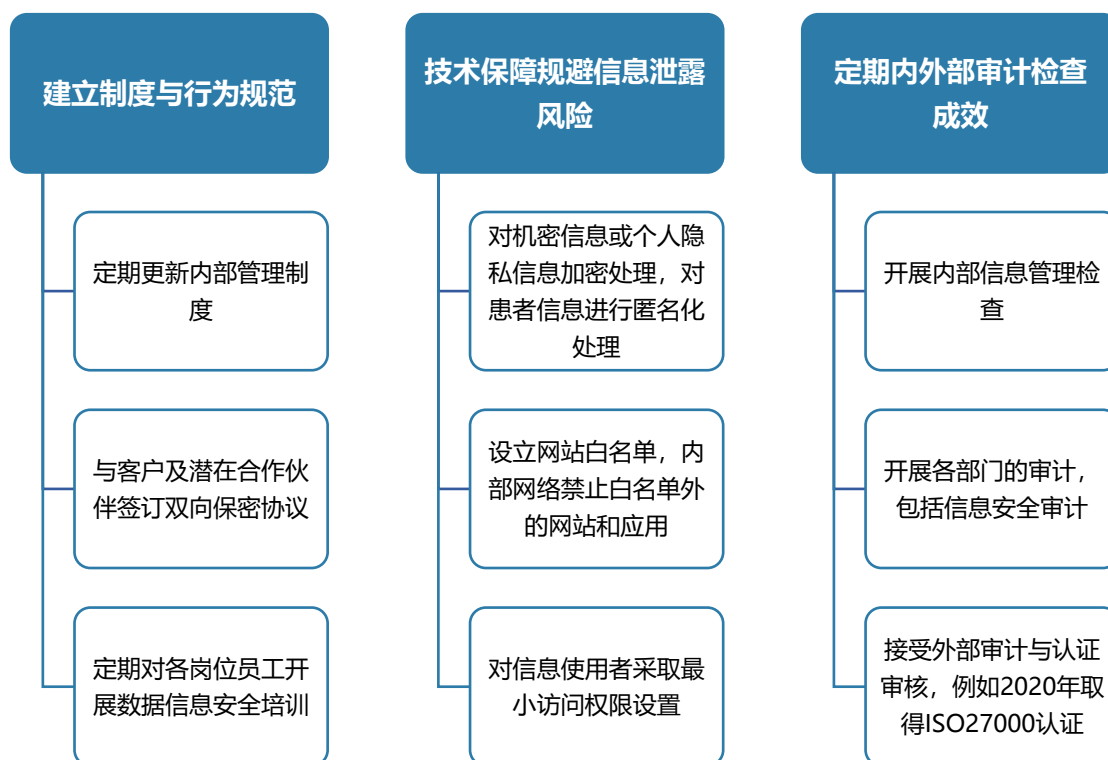
我们严格遵守《药物临床试验质量管理规范》，以及《反不正当竞争法》《网络安全法》的相关规定，制定并及时更新公司《信息保护政策》。

在制度与行为规范层面，公司明确信息保护的责任与要求、个人数据的处理原则等；与客户及潜在客户签订双向保密协议，定期开展信息安全培训；公司通过内部培训系统要求全体员工开展信息安全培训，进一步提升员工信息保密意识。

在技术层面，公司通过一系列技术措施，规避信息泄露风险；在措施层面，公司定期开展内外部审计工作，确保制度与硬件措施的有效性。

2020 年，公司全年信息安全工作稳定开展。公司接受并通过 ISO27000 信息安全管理体系认证，未发生任何侵害客户信息安全的违法、违规事件。

### 泰格医药信息与隐私保护机制



## 6.4 供应链责任绩效管理

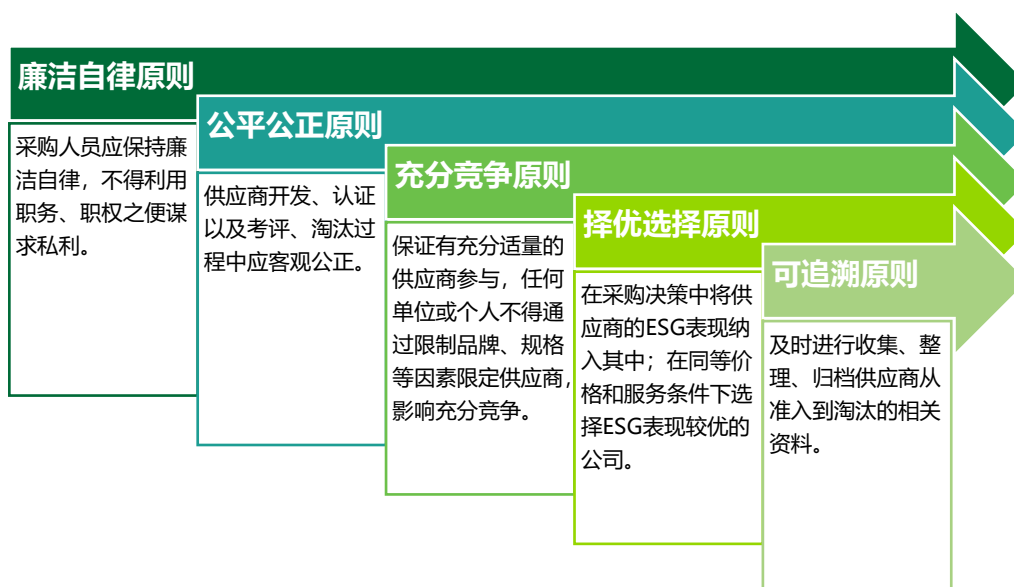
### 供应链管理



供应商是公司发展不可缺少的重要伙伴，因此我们不断强化供应链管理能力。我们通过规范的供应商管理制度落实内部管理机制；通过定期开展供应商稽查的举措，识别及排查潜在风险；此外，我们关注内部供应链管理能力的提升，建立完善的采购体系培训与考核机制。

为实现对临床研究各个环节的质量控制，我们制定《供应商管理制度》等管理制度，针对不同类别的供应商制定专门的供应商管理流程，从而将公司的质量要求融入对供应链的管控之中。为进一步加强对供应商的管理，2020 年公司上线全新供应商管理系统，强化对供应商进入、推迟等流程的审批。

### 泰格医药供应商管理原则



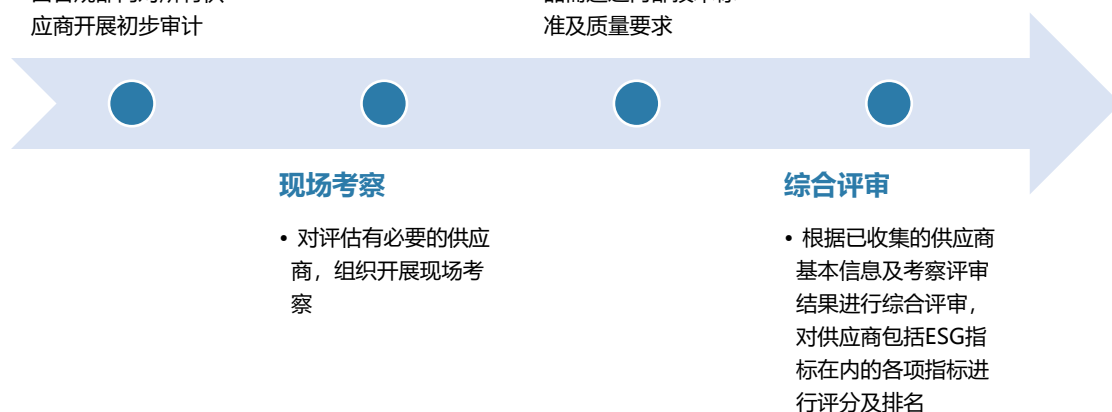
## 泰格医药新供应商纳入程序

### 供应商考察

- 关注供应商在产品质量、商业道德规范、交货能力、售后服务、社会责任、健康安全环境等方面的表现，由合规部门对所有供应商开展初步审计

### 样品检测

- 对评估有需要的供应商开展样品检测，样品需通过内部技术标准及质量要求



我们对所有供应商每年开展至少一次年度考核。采购部负责成立供应商考核评估小组，小组成员包括合规部门、质量保证部、采购部、使用部门、需求部门、业务部门等。考核评估采用量化评价，依据事先制定的标准或依据对供应商进行量化考核及评估。我们制定了《供应商奖惩》《供应商黑名单》政策管理现存供应商。

针对有潜在质量风险的供应商，我们组织人员对供应商质量事件进行实地稽查，沟通了解整个操作流程，从质量体系的建立和完善、人员资质与培训等多维度帮助供应商查找缺陷，梳理管理流程，提升质量体系水平。

我们亦重视内部供应链管理的能力与成长，定期对采购人员开展培训与考核，以提升其供应链管理的能力。我们制定了内训、外训相结合的采购人员培训体系，在月度部门会议及季度内训分享会上落实日常培训计划。2020年，公司针对内部采购规范与流程、采购专员行为规范、新上线的采购系统等方面对采购人员开展培训与考核。

### 责任供应链

泰格医药始终坚持公平公正、充分竞争、廉洁自律的供应商选择原则，与供应商伙伴建立长期健康的合作。2020年，我们制定并向所有供应商发布《供应商行为准则》，向供应商宣导泰格医药在环境、社会和治理方面的商业原则，涵盖环境管理、劳工与人权、反腐败等诸多层面。目前，我们已与主要供应商签订《供应商行为准则》声明。

## 泰格医药责任供应链管理层面

### 关注层面

### 具体要求节选

#### 伦理（商业道德）

- 诚信经营
- 反腐败
- 隐私保护

供应商应在公平、充分竞争的前提下开展业务

承诺遵守并签署《反贿赂反腐败承诺》

供应商应保护并仅适当使用员工、患者等的信息

#### 环境

- 环境及相关管理体系
- 环境合规情况
- 废弃物及排放情况

遵守所有适用的环境法规

完善的废物、空气排放和废水排放处理体系

确定和管理自身环境风险

#### 劳工

- 劳工与人权
- 反歧视与公平待遇
- 工资与福利

严禁童工，保护青年劳工

反歧视、公平待遇与结社自由

根据适用的法律向员工支付报酬

#### 健康和 safety

- 员工安全保护
- 应急准备和响应
- 危害性信息

保护员工避免在工作场所受到伤害

应识别和评估工作场所风险并制定应急措施

对于危害性材料等信息，对员工进行教育、培训

## 6.5 员工责任绩效管理

### 员工雇佣与基本权益

泰格医药珍视每一位员工，构建完善、规范的人力资源管理体系与制度，涵盖招聘与异动、工时与休假、薪酬与福利等方面，充分保护其合法权益与福利。

我们倡导与贯彻平等用工政策，《泰格医药劳工标准》中明确规定禁止雇佣童工、强制劳工、反腐败、反歧视等不当用工形式；通过严格筛查、日常管理监督确保无使用童工或强制劳工的现象，无人因种族、宗教、性别、年龄、婚姻状况、残疾、国籍等因素遭受歧视；通过员工系列活动，拥护所有员工的平等权益。

我们通过《员工行为准则》严格约束包括正式员工、合同工、实习生以及代表泰格医药开展业务的个人在内的所有泰格员工的日常行为，确保在泰格工作的每一位员工和第三方都拥有充分尊重的工作氛围。

#### 《员工行为准则》中“尊重和保护个人与环境”的内容摘要

##### 反歧视与骚扰

- 泰格尊重每一位员工及合作伙伴，禁止根据一个人的年龄、性别、种族、国籍或其他“受保护特征”而对其非法歧视。
- 泰格努力为员工构建一个免于骚扰的工作环境，对骚扰行为持零容忍态度。
- 相互尊重，并且尊重我们在为泰格工作时接触的每一个人，严禁针对员工或第三方（比如客户或供应商）的各种非法歧视行为。
- 维护一个免于骚扰的工作场所，严禁参与针对其他员工或第三方（比如客户或供应商）的骚扰行为。

##### 公平与多元化

- 泰格倡导多元化，因为我们坚信员工和外部业务合作伙伴的独特性是我们获得成功的力量之源和关键要素。
- 在公平方面，向每位员工或求职者提供平等的机会，包括就业、培训、薪酬、福利、内部转岗、职业发展等各方面。职业技能、工作经验和个人素质是我们唯一的考量因素。

我们为员工提供多样化的员工福利政策和畅通的沟通机制，保障员工享充分的参与权与表达权，建立和谐稳定的劳动关系。

### 泰格医药员工权益政策

招聘与解聘	工时与假期	薪酬与晋升
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>招聘:</b> 坚持合法合规、平等公正无歧视的原则开展员工招聘。</li> <li>• <b>解聘:</b> 公司与员工按照《员工手册》和运营所在地当地法律法规开展。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>工时:</b> 不同运营地的工作时间符合当地的法律法规要求。</li> <li>• <b>假期:</b> 优于国家政策的带薪年假, 额外的全薪病假, 按国家要求的女性产假, 以及按当地法规规定的婚假、丧假、男性员工陪产假等。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>薪酬:</b> 按照《薪酬管理制度》《组织绩效管理制度》《员工绩效管理制度》, 将员工薪酬与绩效相挂钩, 每年确立员工的薪酬增长方案及激励安排。</li> <li>• <b>晋升:</b> 按照《人员晋升管理制度》《员工绩效管理制度》等落实晋升体系, 对所有员工一年一次晋升, 对技术岗位员工半年一次额外晋升。</li> </ul>

### 泰格医药员工福利

用餐、通讯、交通、 高温补贴	弹性办公	医疗补充保险、 重大疾病险	员工心理关爱项目
免费健身	节日慰问	文体活动	员工生日会
中长期激励	女职工生育津贴、 生育保险	弹性工时	员工俱乐部

#### 数据与绩效:

- 女性员工比例 81.01%
- 管理层中女性员工比例 68.75%
- 员工体检覆盖率、医疗补充保险及重疾险覆盖率 100%

### 职业健康和安全

泰格医药所覆盖的临床 CRO 业务, 虽然没有突出的职业安全和健康危害, 但公司始终倡导“努力工作, 健康生活”的理念, 关注员工的身心健康。通过工会与公司签订《劳动安全卫生专项集体合同》《“企业关爱职工 职工热爱企业”共同约定书》, 保障员



工的职业健康和安全，为员工提供多元化的福利和全方位的关爱措施，努力为员工营造健康的工作和生活氛围。

在身体健康方面，我们为所有员工购买医疗补充保险、重大疾病险，覆盖率 100%，每年安排全体员工进行健康体检，2020 年，员工体检覆盖率为 100%。

我们在泰格“老虎课堂”直播开设“健康泰”的系列课程，面向全体员工开展健康类主题培训，2020 年度共开展 4 场；与各主要运营地的健身房合作，为员工提供免费的健身福利，鼓励员工通过每周健身的方式，维持身体健康状态；我们还通过组织多样化的体育健康类的俱乐部、员工活动积极倡导健康理念。

在心理健康方面，我们启动 CRO 行业首个员工心理关爱项目（EAP, Employee Assistance Program）——“泰格心福音”。我们希望通过 EAP 项目，帮助员工以健康的身心在紧张的工作中更好地应对挑战。2020 年，“泰格心福音”推送不同主题的心理知识文章 24 篇，开展线上、线下公开课和宣讲 15 场，开展心理主题日活动 1 次；为所有员工提供免费的心理咨询热线服务，咨询服务满意度达到 98.21%。

在职业安全防护方面，我们为前往医院现场直接参与 COVID-19 相关药物及疫苗项目的临床试验员工提供包括隔离服、N95 口罩、手套、消毒物品等在内的完整的防护物资，开展专项防护培训，安排疫苗注射；与此同时，自 2020 年 1 月新冠疫情爆发后，公司一直不间断地为公司员工免费提供医用口罩。

我们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，以应对紧急情况下员工在办公区域内可能遭受的意外情况。

此外，我们确保办公区域设有消防通道、配备消防设施、应急照明，并定期检查，对办公区域内的安全出口和疏散通道进行显著标识，组织行政相关人员参加消防演习，并对全体员工进行办公室安全培训、灭火器使用培训，提高员工的安全意识和火灾应对能力。

报告期内，公司发生工伤死亡事故数为 0，职业病发生数为 0，火灾事故数为 0。

## 女员工权益与发展

泰格医药拥有超过半数的女性员工，因此我们非常重视女性员工面临的职场与生活挑战。工会与公司签订《女职工权益保护专项协议》，确保女性员工享有法定以及公司

制度中额外的各项福利，且拥有平等的晋升和职业发展途径。

我们为女性员工提供婚假、产假、哺乳假、孕检假、保胎假、节育假，以及工作所在地最高标准的生育补贴，并为男性员工增设陪产护理假。处于怀孕期的女员工有权根据工作情况享有灵活办公的权益，在公司内设置母婴室，支持生育女员工重返工作岗位。

## 员工培训与发展

在员工培训方面，我们建立了内生型人才培养体系，为全体员工提供全面的培训方案与畅通的发展通道。我们遵照《泰格医药培训管理制度》以及《兼职员工管理制度》中关于培训方面的规定，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。

在员工晋升发展方面，我们为员工提供专业通道和管理通道的双通道发展路线，制定了清晰的岗位结构，确保各级员工的绩效评价标准公开、程序公平、各级管理人员的任命及晋升公开透明；此外，我们制定了内部转岗机制，在满足公司岗位要求和员工个人发展意愿的前提下，充分满足员工因个人发展需求而提出的内部转岗需求，助力每一位员工实现自我价值。

在员工激励方面，公司采用员工激励“组合拳”，通过多样化薪酬体系、长期员工忠诚奖、优秀员工激励等多项措施，充分肯定核心人才的价值，打造吸引人才的职场环境。

### 数据与绩效：

- 总计参加培训 440,901 人次
- 2020 年末享受股权激励的员工占比 38%
- 核心员工保留率 95.99%
- 2020 年 5 月，荣获浙江省企业社会促进会颁发的“2019 浙江省企业社会责任‘劳工实践’标杆企业”

## 6.6 环境责任绩效管理

泰格医药严格遵守《中华人民共和国环境保护法》等法律法规，设立环境、健康与安全（EHS）小组，负责环保制度的审批和环保工作的管理与推进，制定并发布《环境、健康与安全管理制度》，积极落实环境保护责任。



### 资源使用与排放物管理

泰格医药通过《环境、健康与安全管理制度》识别在自身办公运营和临床研究环节的环境影响，完善内部环境管理机制。在办公环节，我们制定了《办公室管理制度》，通过设施的环保管理、绿色办公管理等措施，降低资源使用。

资源使用	资源节约
<ul style="list-style-type: none"> <li>公司办公环节中直接或者间接消耗的主要能源为电能、自有车辆柴油、汽油</li> <li>办公环节耗水主要来源于市政供水，在求取适用水源方面无风险</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>严格控制用水、用电，持续加强用水设备设施检查和维修工作力度，及时淘汰老旧耗电量大的电器</li> <li>做好水电消耗的数据统计管理，及时识别异常情况</li> <li>通过日常沟通、设置节水和节电标语等形式，增强员工资源节约意识</li> <li>开展线上会议等绿色办公形式，构建员工环保意识</li> </ul>



排放物	排放物管理
<ul style="list-style-type: none"> <li>公司产生的主要排放物为废水、一般固体废弃物以及少量日常办公产生的有害废弃物</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活废水，纳管排放</li> <li>无害固体废弃物主要包括办公废纸、清洁用品垃圾、食品垃圾等，公司严格统计管理日常办公无害废弃物产生量，通过垃圾分类由环保部门定期清运</li> <li>有害废弃物主要包括打印机墨盒、废弃灯管等少量日常办公产生的有害废弃物，交于第三方机构或物业处理</li> </ul>

在临床研究环节，我们同样将绿色发展理念融入日常运营，关注运营场所的环境合规管理，通过节约资源使用、减少废弃物并合规排放，降低自身运营的环境影响。

需要特别说明的是，泰格医药涉及实验室测试等临床前 CRO 业务由子公司方达控股开展，因此其产生排放物类型与泰格医药临床 CRO 业务有所区别，方达控股针对不同有害废弃物的主要处理方式如下(更详细内容，参见方达控股环境、社会与管治报告)：

排放物	处理方式
废气 少量生物及有机气体	安装了采样平台，密切监测空气污染物的浓度，以符合环境标准。
废水 实验室过程产生的少量废水	在现场安装了废水处理设施，对废水进行适当处理后再排放，如交由第三方处理高浓度污染物进行稀释及收集。

固体废弃物	有害废弃物	现场安全员及化学废弃物协调员专门负责管理及监督废弃物的处理及处置程序； 提供二级容器，并将化学品隔离在有明确化学品卷标的指定化学废弃物堆放区，防止外泄； 所有有害废弃物均由持牌回收商收集处置及处理。
	无害废弃物	在现场提供回收箱并聘请持牌回收商收集该等物料，鼓励员工回收纸张、纸板、铝罐及胶樽。

### 数据与绩效：

- 环境污染事故：0 起
- 固体废弃物分类处置率：100%
- 2020 年度人均碳排放量：0.83 吨 CO<sub>2</sub> 当量，同比降低 15.78%

### 应对气候变化

泰格医药从治理架构、制定策略、风险管理以及目标与绩效制定四个层面，构建气候变化管理体系，识别气候变化相关的风险和机遇，并据此不断完善管理。

我们识别碳排放主要来源于电能消耗过程中的范畴二排放以及自有车辆汽油、柴油消耗过程中的范畴一排放。我们已将温室气体的定期核算纳入日常管理中，并积极采取措施减少因自身运营产生的温室气体排放量。关于气候变化应对的更多信息，详见本报告 5.1 章节。

## 6.7 社区责任绩效管理

### 社区投资

我们坚持对社区持续的关注和深度融合，将关注社区需求、寻求与社区的共同发展作为企业社会责任的重要方面，与社会各界协力回馈社会。作为医药大健康领域的一份子，泰格医药始终专注医药健康与教育领域的社会贡献。

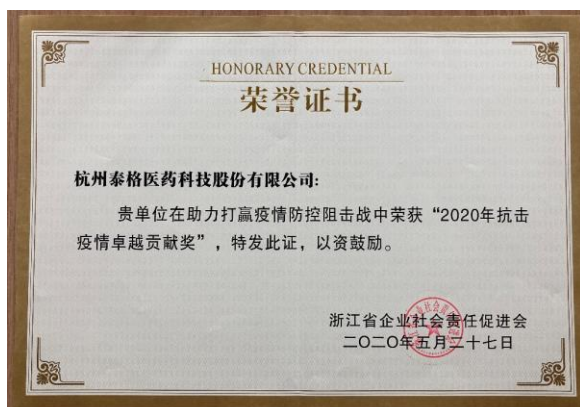
在医药健康领域，我们通过服务贡献社会医疗需求、以影响力投资关怀社会、促进临床研究知识普及提升公众健康意识。2020 年，我们于医药健康领域开展的行动详见本报告 5.2 章节。

### 公益捐赠

2020 年疫情爆发后，泰格集团及下属子公司积极践行社会责任，积极向红十字会等慈善机构捐款，并通过各社会渠道，向武汉疫区、医院捐赠口罩等防疫急需物资，累计捐款捐物总金额达 682.67 万元。泰格医药荣获浙江省企业社会责任促进会颁发的“2020 浙江企业抗击疫情卓越贡献奖”。

脱贫攻坚、精准扶贫作为“十三五”的重要战略之一，泰格医药积极响应国家相关部门号召，捐赠 4 万元用于地方扶贫工作。

2020 年，我们立足推动医学发展，先后向温州医科大学教育发展基金会、浙江杭州医学院教育基金会先后捐赠 110 万元，助力医学教育和临床试验学科建设，推进产学研医一体化发展；并荣获温州医科大学颁发的“教育发展特殊贡献奖”。此外，我们还向海南鸿济医学发展基金会捐赠 200 万元，助推医学发展。





## 7. ESG 关键量化绩效汇总表

### 环境绩效<sup>1, 2</sup>

指标	单位	2018 年	2019 年	2020 年
<b>资源使用</b>				
耗电量	千瓦时	1,259,178	1,253,363	1,300,236
自有车辆耗汽油用量	升	24,264	24,312	24,188
耗水量	立方米	58,268	52,663	52,323
人均耗电量	千瓦时/人	—	1,150.93	971.78
人均耗水量	立方米/人	—	48.36	39.11
<b>排放物<sup>3</sup></b>				
所产生的无害废弃物总量	吨	73.95	88.45	89.20
人均无害废弃物排放量	千克/人	—	81.22	66.67
氮氧化物排放	千克	208.46	216.44	197.42
硫氧化物排放	千克	0.37	0.36	0.36
颗粒物排放	千克	19.97	20.74	18.75
温室气体排放总量	吨二氧化碳当量	1,078.84	1,074.29	1,111.67
范围一（直接）温室气体排放量	吨二氧化碳当量	65.70	65.83	65.50
范围二（间接）间接温室气体排放量	吨二氧化碳当量	1,013.13	1,008.46	1,046.17
人均温室气体排放量	吨二氧化碳当量/人	—	0.99	0.83

注：

[1]. 环境绩效涵盖口径为泰格医药杭州办、上海办及嘉兴办；未来公司将逐步完善数据统计范围。

[2]. 经数据复核，2019 年耗电量更正为 1,253,363 千瓦时；经数据复核，2019 年报告中对自有车辆类型统计类型有误，更正 2018 年、2019 年氮氧化物与颗粒物排放数据。与 2019 年可持续发展报告差异之处，以本报告为准。

[3]. 氮氧化物、硫氧化物、颗粒物和温室气体排放量计算方式均参照香港联合交易所《环境、社会及管治报告指引》附录二：环境关键绩效指标汇报指引。



## 员工绩效

指标	单位	2018 年	2019 年	2020 年
<b>员工雇佣</b>				
员工总数	人	3,898	4,959	6,032
男性员工数	人	665	742	1,145
女性员工数	人	3,233	4,217	4,887
大于 50 岁员工数	人	30	40	56
30 至 50 岁员工数	人	994	1,296	1,613
小于 30 岁员工数	人	2,874	3,623	4,363
在中国大陆工作的员工数	人	3,438	4,280	5,260
在港澳台及海外工作的员工数	人	460	679	772
研究生及以上学历员工数	人	1,007	1,254	1,362
本科学历员工数	人	2,397	3,124	3,838
大专及以下学历员工数	人	494	581	832
劳动合同签订率	%	100	100	100
集体协议覆盖国内员工占比	%	100	100	100
医疗保险覆盖的员工占比	%	100	100	100
劳动纠纷事件数	件	0	0	0
高级管理层中女性员工占比	%	65.62	68.29	68.75
管理层中女性员工占比	%	58.33	60.53	59.56
<b>员工流失<sup>1,2</sup></b>				
员工流失率	%	20.70	18.70	18.30
男性员工流失率	%	—	—	22.03
女性员工流失率	%	—	—	17.25
工作年限小于 3 年的员工流失率	%	—	—	19.90
工作年限 3-5 年的员工流失率	%	—	—	14.30
工作年限大于 5 年的员工流失率	%	—	—	12.20
在大陆工作的员工流失率	%	—	—	18.10
在港澳台及海外工作的员工流失率	%	—	—	19.80
<b>职业健康与安全</b>				
员工因工伤损失工作日数 <sup>3</sup>	天	—	—	120
因工作关系而死亡的员工人数	人	0	0	0
员工体检覆盖率	%	100	100	100

员工人均接受健康与安全的培训时长	小时	—	0.47	1.00
<b>员工培训与发展</b>				
员工培训投入 <sup>4</sup>	万元	403	467	243.31
员工培训覆盖率	%	100	100	100
男性员工培训覆盖率	%	100	100	100
女性员工培训覆盖率	%	100	100	100
按员工类型划分：管理人员培训覆盖率	%	100	100	100
按员工类型划分：技术人员培训覆盖率	%	100	100	100
按员工类型划分：销售人员培训覆盖率	%	100	100	100
员工人均培训时长	小时	39	37	48
男性员工人均培训时长	小时	39	37	48
女性员工人均培训时长	小时	39	37	48
按员工类型划分：管理人员人均培训时长	小时	—	—	46
按员工类型划分：技术人员人均培训时长	小时	—	—	50
按员工类型划分：销售人员人均培训时长	小时	—	—	32
全职劳动合同制员工接受绩效和职业发展考核的比例	%	100	100	100

注：

[1]. 员工流失数据覆盖泰格医药主要运营地在中国的子公司。

[2]. 员工流失率计算方式为：员工流失率=年内员工流失人数/年末员工总人数×100%。

[3]. 员工工伤损失时长主要由于一名员工在上下班途中发生交通事故，经认定为十级；公司已协助员工认定工伤并完成赔付。

[4]. 2020 年受疫情影响，员工培训课程较多改为线上课程，因此员工培训成本较往年有所降低。

## 产品绩效

指标	单位	2018 年	2019 年	2020 年
经证实的侵犯客户隐私权及遗失客户资料的投诉总数	件	0	0	0
公司接到的关于产品及服务的投诉总数	件	0	0	0

## 供应链管理绩效

指标	单位	2019 年	2020 年
供应商总数	家	1,574	2,043
中国大陆供应商数量	家	1,020	1,105

港澳台以及海外供应商数量	家	554	938
新供应商总数	家	314	469
签署供应商行为准则的百分比	%	10	15
签订包含环境、劳工和人权要求条款的供应商占比	%	5	10
向当地（中国地区）供应商采购支出的比例	%	69	68
公司内部通过可持续采购培训的采购员占比	%	100	100

## 社区投入绩效

指标	单位	2018 年	2019 年	2020 年
社会公益投入金额	万元	118	103	997
医疗健康领域投入金额 <sup>1</sup>	万元	118	103	883
教育助学领域投入金额	万元	0	0	110
精准扶贫捐赠金额	万元	0	0	4

注：

[1]. 2020 年，为应对新冠疫情开展的公益投入约 680 万，纳入医疗健康领域中，因此该数据较往年有明显增加。

## 反贪污

指标	单位	2018 年	2019 年	2020 年
员工举报的贪污事件数	件	0	0	0
监管部门对公司及员工提出的并已审结的贪污诉讼案件数	件	0	0	0
反贪污相关培训董事培训覆盖率	%	—	—	100
反贪污相关培训董事人均培训时长	小时	—	—	1
反贪污相关培训员工培训覆盖率	%	100	100	100
反贪污相关培训员工人均培训时长	小时	0.25	0.25	0.26

## 合规管理

指标	单位	2018 年	2019 年	2020 年
合规培训覆盖员工比例	%	100	100	100
因运营中的不正当竞争行为或违反托拉斯法和反垄断法而受到相关部门的制裁的事件总数	件	0	0	0
违反有关产品和服务的健康与安全的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0

违反有关市场推广（包括广告、推销及赞助）的法规及自愿性准则的事件总数	件	0	0	0
违法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
违法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
违反劳工准则相关法律法规的事件总数	件	0	0	0
违反安全生产与员工职业健康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

## GRI 《可持续发展报告标准》对标索引

《可持续发展报告标准》索引		报告章节
编号	标题	
<b>GRI 102: 一般披露 2016</b>		
<b>组织概况</b>		
102-1	组织名称	泰格档案-公司介绍
102-2	活动、品牌、产品和服务	泰格档案-公司介绍
102-3	总部位置	泰格档案-公司介绍
102-4	经营位置	泰格档案-公司介绍
102-5	所有权与法律形式	泰格档案-公司介绍
102-6	服务的市场	泰格档案-公司介绍
102-7	组织规模	泰格档案-公司介绍
102-8	关于员工和其他工作者的信息	ESG 关键量化绩效表
102-11	预警原则或方针	6.1 公司治理
<b>战略</b>		
102-14	高级决策者的声明	领导致辞
102-15	关键影响、风险和机遇	领导致辞
<b>道德和诚信</b>		
102-16	价值观、原则、标准和行为规范	1.1 泰格医药可持续发展理念
102-17	关于道德的建议和关切问题的机制	6.1 公司治理
<b>管治</b>		
102-18	管治架构	6.1 公司治理
		1.2 泰格医药 ESG 管理委员会
102-19	授权	1.2 泰格医药 ESG 管理委员会
102-20	行政管理层对于经济、环境和社会议题的责任	1.2 泰格医药 ESG 管理委员会
102-21	就经济、环境和社会议题与利益相关方进行的磋商	1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别
102-22	最高管治机构及其委员会的组成	6.1 公司治理
102-26	最高管治机构在制定宗旨、价值观和战略方面的作用	1.2 泰格医药 ESG 管理委员会
102-29	经济、环境和社会影响的识别和管理	1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别
<b>利益相关方参与</b>		
102-40	利益相关方群体列表	1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别
102-42	利益相关方的识别和遴选	1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别

《可持续发展报告标准》索引		报告章节
编号	标题	
102-43	利益相关方参与方针	1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别
102-44	提出的主要议题和关切问题	1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别
<b>报告实践</b>		
102-45	合并财务报表中所涵盖的实体	报告编制说明
102-46	界定报告内容和议题边界	报告编制说明
102-47	实质性议题列表	1.3 利益相关方沟通与实质性议题识别
102-50	报告期	报告编制说明
102-52	报告周期	报告编制说明
102-53	有关本报告问题的联系人信息	报告编制说明
102-54	符合 GRI 标准进行报告的声明	报告编制说明
102-55	GRI 内容索引	GRI《可持续发展报告标准》对标索引表
<b>经济</b>		
<b>GRI 203: 间接经济影响 2016</b>		
203-1	基础设施投资和支持性服务	5.2 引领社会价值共创 6.6 社区责任绩效管理
<b>GRI 204: 采购实践 2016</b>		
204-1	向经营所在地的当地供应商支出的用于重要经营位置的采购预算百分比	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 205: 反腐败 2016</b>		
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	ESG 关键量化绩效表
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	ESG 关键量化绩效表
<b>环境</b>		
<b>GRI 103: 管理方法 2016</b>		
103-1	对实质性议题及其边界的说明	5.1 响应全球气候行动 6.6 环境责任绩效管理
103-2	管理方法及其组成部分	
103-3	管理方法的评估	
<b>GRI 302: 能源 2016</b>		
302-1	组织内部的能源消耗量	ESG 关键量化绩效表
302-3	能源强度	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 305: 水资源 2016</b>		
303-1	按源头划分的取水	ESG 关键量化绩效表
303-2	因取水而受重大影响的水源	6.6 环境责任绩效管理
303-3	水循环与再利用	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 305: 排放 2016</b>		
305-1	直接温室气体排放量（范畴一）	ESG 关键量化绩效表

《可持续发展报告标准》索引		报告章节
编号	标题	
305-2	能源间接温室气体排放量（范畴二）	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 306: 污水和废弃物 2016</b>		
306-1	按水质及排放目的地分类的排水总量	ESG 关键量化绩效表
306-2	按类别及处理方法分类的废弃物总量	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 307: 环境合规 2016</b>		
307-1	违反环境法律法规	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 308: 供应链环境评估 2016</b>		
308-1	使用环境标准筛选的新供应商	ESG 关键量化绩效表
<b>社会</b>		
<b>GRI 103: 管理方法 2016</b>		
103-1	对实质性议题及其边界的说明	2.1 为临床研究提供一站式解决方案 2.2 拓展国际多中心临床试验能力 2.3 全生命周期的质量管理体系 3.1 分享专业经验，与行业共同发展 3.2 与政府携手，助力健康产业发展 3.3 关注发展全周期，用心培养行业人才 4.1 创造平等多元的职场环境 4.2 稳固高价值的人力资本 5.2 引领社会价值共创 6.2 合规运营 6.3 客户责任绩效管理 6.4 供应链责任绩效管理 6.5 员工责任绩效管理 6.7 社区责任绩效管理
103-2	管理方法及其组成部分	
103-3	管理方法的评估	
<b>GRI 401: 雇佣 2016</b>		
401-1	新进员工和员工流动率	ESG 关键量化绩效表
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	6.5 员工责任绩效管理
<b>GRI 403: 职业健康与安全 2016</b>		
403-2	工伤类别，工伤、职业病、损失工作日、缺勤等比率	ESG 关键量化绩效表
403-3	从事职业病高发职业或高职业病风险职业的工作者	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 404: 培训与教育 2016</b>		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	ESG 关键量化绩效表
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	6.5 员工责任绩效管理
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	ESG 关键量化绩效表



《可持续发展报告标准》索引		报告章节
编号	标题	
<b>GRI 405: 多样化与机会平等 2016</b>		
405-1	管制机构与员工的多元化	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 406: 反歧视 2016</b>		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 408: 童工 2016</b>		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 409: 强迫与强制劳动 2016</b>		
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	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 414: 供应商评估 2016</b>		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 416: 客户健康与安全 2016</b>		
416-2	涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	ESG 关键量化绩效表
<b>GRI 418: 客户隐私权 2016</b>		
418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	ESG 关键量化绩效表

## 香港联交所《环境、社会与管治报告指引》对标索引

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节	层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节
<b>A.环境</b>		B1.1	ESG 关键量化绩效表
<b>A1.排放物</b>	5.1 响应全球气候行动	B1.2	ESG 关键量化绩效表
	6.6 环境责任绩效管理-资源使用与排放物管理	<b>B2.健康与安全</b>	6.5 员工责任绩效管理-职业健康和安
A1.1	6.6 环境责任绩效管理-资源使用与排放物管理		B2.1
A1.2	ESG 关键量化绩效表	B2.2	ESG 关键量化绩效表
A1.3	ESG 关键量化绩效表	B2.3	6.5 员工责任绩效管理-职业健康和安
A1.4	ESG 关键量化绩效表		6.6 环境责任绩效管理
A1.5	5.1 响应全球气候行动	<b>B3.发展及培训</b>	4.2 稳固高价值的人力资本
A1.6	6.6 环境责任绩效管理-资源使用与排放物管理		6.5 员工责任绩效管理-员工培训与发展
<b>A2.资源使用</b>	5.1 响应全球气候行动	B3.1	ESG 关键量化绩效表
	6.6 环境责任绩效管理-资源使用与排放物管理	B3.2	ESG 关键量化绩效表
A2.1	ESG 关键量化绩效表	<b>B4.劳工准则</b>	6.5 员工责任绩效管理-员工雇佣与基本权益
A2.2	ESG 关键量化绩效表		B4.1
A2.3	5.1 响应全球气候行动	B4.2	6.5 员工责任绩效管理-员工雇佣与基本权益
A2.4	6.6 环境责任绩效管理-资源使用与排放物管理	<b>营运惯例</b>	
A2.5	公司主营业务为药物临床研究, 不涉及包装物使用	<b>B5.供应链管理</b>	6.4 供应链责任绩效管理-供应链管理
<b>A3.环境及天然资源</b>	6.6 环境责任绩效管理-资源使用与排放物管理		6.4 供应链责任绩效管理-责任供应链
	A3.1	6.6 环境责任绩效管理-资源使用与排放物管理	B5.1
<b>A4.气候变化</b>	5.1 响应全球气候行动	B5.2	6.4 供应链责任绩效管理-供应链管理
	6.6 环境责任绩效管理-应对气候变化	B5.3	6.4 供应链责任绩效管理-责任供应链
A4.1	6.6 环境责任绩效管理-应对气候变化	B5.4	6.4 供应链责任绩效管理-责任供应链
<b>B.社会</b>			
<b>雇佣及劳工常规</b>			
<b>B1.雇佣</b>	4.1 创造平等多元的职场环境		
	6.5 员工责任绩效管理-员工雇佣与基本权益		

层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节	层面、一般披露及关键绩效指标	报告章节	
<b>B6.产品责任</b>	2.3 全生命周期的质量管理体系 6.2 合规运营-负责任营销 6.3 客户责任绩效管理-高产品质量与服务 6.3 客户责任绩效管理-客户信息与隐私保护	<b>B8.社区投资</b>	3.1 分享专业经验,与行业共同发展 3.2 与政府携手,助力健康产业 3.3 关注发展全周期,用心培养行业人才 5.2 引领社会价值共创 6.7 社区责任绩效管理-公益捐赠	
	B6.1			ESG 关键量化绩效表
	B6.2			2.1 为临床研究提供一站式解决方案 6.3 客户责任绩效管理-客户满意度
	B6.3			6.2 合规运营-知识产权保护
	B6.4			2.3 全生命周期的质量管理体系 6.3 客户责任绩效管理-高产品质量与服务
B6.5	6.3 客户责任绩效管理-客户信息与隐私保护 6.3 客户责任绩效管理-受试者权益保护	<b>B8.1</b>	3.1 分享专业经验,与行业共同发展 3.2 与政府携手,助力健康产业 3.3 关注发展全周期,用心培养行业人才 5.2 引领社会价值共创 6.7 社区责任绩效管理-公益捐赠	
<b>B7.反贪污</b>	6.2 合规运营-商业道德与反腐败			
B7.1	ESG 关键量化绩效表			
B7.2	6.2 合规运营-商业道德与反腐败			
B7.3	6.2 合规运营-商业道德与反腐败			
		<b>B8.2</b>	3.1 分享专业经验,与行业共同发展 3.2 与政府携手,助力健康产业 5.2 引领社会价值共创 6.7 社区责任绩效管理-公益捐赠	

## 专业名词表

为帮助利益相关方更好地理解本报告披露内容，下表对于本报告中出现的专业术语进行解释。

英文简称	释义
CRO	Contract Research Organization 合同研究组织
CRA	Clinical Research Associate 临床监查员
CRC	Clinical Research Coordinator 临床协调员
PM	Project Manager 项目经理
PD	Project Director 项目总监
ICH	International Conference on Harmonization of Technical Requirements for Registration of Pharmaceuticals for Human Use 人用药品注册技术要求国际协调会
TransCelerate	TransCelerate BioPharma Inc. 美国医药行业联盟
MRCT	Multi-Regional Clinical Trials 国际多中心药物临床试验
SOP	Standard Operation Procedure 标准作业程序
GCP	Good Clinical Practice 药物临床试验质量管理规范

## 报告编制说明

本报告是泰格医药发布的第三份可持续发展报告，向各关键利益相关方披露公司在经济、环境、社会领域采取的行动和取得的进展。本报告第 2-5 章聚焦呈现泰格医药 2020 年度在四大领域的社会责任工作进展；第 6 章集中回应交易所 ESG 信息披露要求以及资本市场的关注。ESG 关键量化绩效载列于第 7 章。

### 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、泰格、公司或我们
杭州思默医药科技有限公司	杭州思默
美斯达（上海）医药开发有限公司	美斯达
嘉兴泰格数据管理有限公司	嘉兴泰格
嘉兴易迪希计算机技术有限公司	嘉兴易迪希
杭州泰兰医药科技有限公司	泰兰医药
Frontage Laboratories, Inc.	方达医药
杭州英放生物科技有限公司	英放生物
香港泰格医药科技有限公司	香港泰格
杭州泰格益坦医药科技有限公司	泰格益坦
台湾泰格国际医药股份有限公司	台湾泰格
北京雅信诚医学信息科技有限公司	北京雅信诚
Tigermed Australia Pty Limited	澳洲泰格
DreamCIS Inc.	DreamCIS
Tigermed India Date Solution Pvt. Ltd.	印度泰格
泰州泰格捷通医药科技有限公司	泰格捷通
Tigermed Swiss AG.	瑞士泰格
Opera Contract Research Organization SRL	Opera

## 时间范围

本报告为年度报告，报告涵盖范围为 2020 年 1 月 1 日至 2020 年 12 月 31 日。部分文字信息超出此范畴，在所涉及处予以说明。

## 编制依据

本报告依据香港联合交易所有限公司刊发的《环境、社会及管治报告指引》及《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》编制。

本报告编制过程同时参考全球可持续发展标准委员会《GRI 可持续发展报告标准》(GRI Standards) 及 ISO 26000《社会责任指南》。

## 报告原则

本报告遵循联交所《环境、社会及管治报告指引》的汇报原则，包括：

- **重要性原则**

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

- **量化原则**

根据该原则，本报告披露关键定量绩效指标，并对指标含义作出解释，说明计算依据和假定条件。

- **平衡原则**

根据该原则，本报告内容反映客观事实，对涉及正面、负面信息的指标均进行披露。

- **一致性原则**

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

## 数据说明

报告中数据和案例来自公司实际运行的原始记录或财务报告。

报告中的财务数据均以人民币为单位。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，公司董事会对其内容真实性、准确性和完整性负责。

对本报告涉及的杭州泰格医药科技股份有限公司及其附属公司，通过上海青悦信用数据库开展检索，未发现负面环境信息。

## 联系方式

泰格医药企业社会责任部 Email: CSR@tigermedgrp.com

您可通过公司官网获取泰格医药更多社会责任信息: <https://tigermedgrp.com>