

2024 可持續發展報告

錦欣生殖醫療集團有限公司

股票代碼：1951

(根據開曼群島法律成立的有限責任公司)





目錄

CONTENTS

聯席CEO信函	04
關於錦欣生殖	06
ESG管理	07
ESG量化績效表	63
報告對標索引	66
GRI內容索引	71
關於本報告	74



01

鞏固治理 保障健康發展

完善公司治理	12
恪守商業道德	12
堅持合規經營	14

04

關懷員工 助力共同成長

保障員工權益	44
構建多元平等包容的職場環境	45
激勵員工成長	46
構建健康工作環境	48

02

科研引領 提高醫療水平

高水平學科建設	22
強化科技創新	23
培養行業專家	24

05

企業公民 溫暖回饋社會

更可及的醫療服務	52
支持社區健康發展	53

03

質量為本 塑造卓越服務

強化醫療質量管理	28
追求卓越醫療服務	30
堅守醫療安全生命線	38

06

綠色經營 構築美好家園

穩步推進減碳計劃	56
低碳技術節約能源	58
嚴格管控排放物	59
優化水資源效率	60
積極應對氣候變化	61



联席 CEO 信函

在錦欣生殖邁向高質量發展的新徵程中，我們在環境、社會及管治（ESG）領域交出了一份令人振奮的答卷——連續四年蟬聯 MSCI ESG 評級「A」級。在過去的一年裏，我們在生殖醫學領域持續領跑，以四川錦欣西囡醫院（畢昇校區）為代表的專科機構開創了部分行業先例，累計妊娠案例突破 10 萬例，為萬千家庭點燃了希望之光。我們不僅在醫療技術上持續突破，更將環境、社會和治理（ESG）理念融入企業發展的血脈，努力踐行「患者滿意、員工幸福、社會認可、政府放心」的核心價值觀。

以責任為錨，築牢可持續發展根基

作為中美領先的輔助生殖服務機構，我們深知「責任」二字的分量。2024 年，在合規經營與商業道德領域，我們始終保持零容忍態度。通過《合規績效考核管理辦法》《反舞弊管理辦法》等制度，覆蓋全員的反腐培訓比例達 84%，深圳中山醫院、武漢錦欣醫院等分支機構更以「廉潔文化」為抓手，開展黨紀教育、專項檢查及「一對一」廉潔談話。我們深知，唯有以透明和誠信為基石，方能贏得患者與社會的持久信任。

以科技為翼，引領生殖醫學新高度

醫療質量始終是錦欣生殖立身之本。2024 年，我們將科研創新中心從醫院層面升級為集團層面，攜手汕頭大學、德國漢堡大學等頂尖機構，統籌和支持各機構的研發工作，在幹細胞治療、人工智能輔助診斷等領域實現 5 項重大技術突破。深圳中山醫院率先將母胎醫學研究成果推向臨牀轉化，四川錦欣西囡醫院（畢昇校區）更在卵泡顆粒細胞三維基因組研究中取得里程碑式進展，相關論文發表於《Frontiers in Genetics》國際權威期刊，為破解生育難題提供了全新視角。

我們堅持「技術普惠」理念，首創「金融 + 保險 + 醫療」服務模式，直接惠及數千家庭。深圳中山婦產醫院更由院士級專家組建科學技術戰略發展委員會，推動產學研深度聯動。

在全球化進程中，我們對印尼 Morula 生殖中心進行戰略投資，深度參 BEYOND 生命科學峯會技術研討，讓中國輔助生殖方案走向世界。從實驗室突破到臨牀落地，從模式創新到國際協作，我們始終以患者期待為創新原點，讓技術突破真正服務於生命期盼。

以人文為脈，構建溫暖醫療生態

生殖醫學不僅是技術的較量，更是情感的紐帶。2024 年，我們以「全週期服務」為核心，從備孕諮詢到產後護理，打造覆蓋生育全鏈條的一站式體驗。深圳中山醫院為手術患者提供毛毯披肩，武漢院區開設書吧與母嬰室，四川錦欣西囡醫院（畢昇校區）隱藏患者隱私信息，這些細節彰顯了我們對生命的敬畏。

患者安全與隱私保護始終是我們的底線。《患者隱私及信息管理制度》細化至門診、住院、標本運送等全流程，確保每位患者的尊嚴與權益。此外，我們開展心理健康測評、社區義診及健康科普講座。2024 年，西囡醫院積極投身公益，聯合政府及公益組織持續開展 15+ 公益項目，為 10,000+ 個家庭提供免費生育力檢查，向 302 個家庭提供藥費補貼，贈藥金額近 300 萬元，累計愛心義診 1,000+ 個家庭，這些數據驗證了我們對責任的擔當，真正將醫療關懷延伸至社會角落。

以綠色為筆，繪就可持續發展藍圖

面對全球氣候挑戰，我們主動肩負環境責任。2024 年，通過設備智能化改造、生物降解材料應用及綠色辦公推廣，成都健康「徒步淨山」活動將環保理念融入員工文化。這些舉措不僅是對法規的遵守，更是對「綠色家園」承諾的踐行。

展望 2025 年，我們將加大人工智能在輔助生殖中的應用，探索生育力保存新方案。深化智慧醫療建設，優化醫保聯動機制，擴大公益援助範圍。通過推動國際技術標準共建，打造世界級生殖醫療品牌。



關於锦欣生殖

锦欣生殖醫療集團有限公司（英文名：Jinxin Fertility Group Limited），在香港聯合證券交易所主板成功上市，股票代码 01951.HK。我們專注於為客戶提供輔助生殖、試管嬰兒及其他相關醫療服務，通過構建國際一流的綜合性輔助生殖服務體系，我們在全球範圍內拓展服務網絡，致力於成為中美領先的輔助生殖醫療專業服務機構。目前，集團已在中國的成都、深圳、香港、武漢、昆明，以及美國、老撾等地設立 9 家輔助生殖技術中心。我們依托全球服務網絡，為患者提供高質量、高效率的輔助生殖醫療服務，旨在為患者帶來福祉，同時也為本集團在該領域的持續發展注入強大動力。



我們以「探索生命奧秘，守護婦兒身心健康，成就美滿家庭」為企業使命，確立「締造生育健康全生命周期醫療服務事業」的發展願景，將「患者滿意、員工幸福、社會認可、政府放心」的經營理念全面貫穿於醫療服務、員工發展、社會責任和合規經營之中。我們樹立了「守正、精誠、仁醫、卓越」，具體體現在以下六個方面：



ESG 管理

ESG 管治架構與戰略進展

公司建立 ESG 治理體系，通過董事會領導下的三級管理機制全面推進可持續發展戰略。董事會作為最高決策機構，對公司可持續發展負總責，定期審議 ESG 議題，評估管理成效。ESG 工作小組由董事總經理牽頭，負責統籌協調各項可持續發展目標的落實，督導各部門執行情況，確保管理體系的有效運行。集團職能部門、下屬各機構智能部門負責貫徹 ESG 目標，實施具體的行動。



锦欣生殖可持續發展策略與貢獻全球可持續發展目標

關注領域	SGDs	短中期（3 至 5 年）	長期（5 至 10 年）	2024 年行動進展
負責任的運營	16 和平、正義與強大機構	- 加強合規與反貪污管理，將合規及反舞弊培訓覆蓋至董事會成員、高級管理層及所有員工； - 自覺遵守各項醫學倫理准則，嚴格保護客戶資訊不外泄。	打造負責任的供應鏈，加強對供應商在環境保護、勞工、道德等方面的管理，降低我們在供應鏈端的環境及社會影響。	健全反腐政策，加強反腐行為。
高質量醫療服務	3 良好健康與福祉	- 完善質量管理體系和客戶服務體系，提升自身醫療服務能力； - 規範研發創新工作管理，積極推動行業交流與平台搭建，為患者提供高品質的醫療服務。	提供滿足顧客與市場需求的多元化及高質量服務，為更多家庭帶去希望，推動行業進步。	嚴格管理客戶數據收集、存儲、處理等使用環節的同時，依職責合理賦予人員數據使用權力。
以人為本	4 優質教育 5 性別平等 8 體面工作和經濟增長	- 尊重與維護員工的各項合法權益，以多層次的員工溝通機制和員工關愛行動，構建和諧員工關係； - 提供多元化的員工培訓資源與職業發展通道，賦能員工職業發展； - 為員工提供安全、健康的工作環境。	打造行業優秀的僱主品牌，為中國輔助生殖領域培訓與儲備高水準人才。	通過與外部頭部公司合作完成幹細胞領域科研項目並搭建人才梯隊，同時獲批開展醫務人員中級職稱評審工作。
美好環境與社區	12 負責任消費和生產	- 推動綠色辦公與資源循環使用，在提升資源使用效率的同時，降低運營過程中的溫室氣體及廢棄物排放； - 開展有害物質管控，降低對人與環境的不良影響； - 積極開展志願服務與社會公益活動，加強與社區的深度融合。	- 持續降低自身運營環境影響，推動產業鏈的低碳環保，助力中國「3060」碳達峰碳中和目標的實現； - 持續開展並擴大社區參與及社會公益活動，提高企業社會影響力。	我們在節能減排方面成效顯著，生活廢水、醫療廢水排放量以及耗電量、天然氣消耗量均有所下降。

持份者溝通與實質性議題分析

我們通過深入的持份者溝通與實質性議題分析，精准識別關鍵議題，力求在可持續發展道路上更好回應各方期待，推動企業與社會共益發展。

持份者溝通

錦欣生殖建立了多元化的溝通機制，與股東、員工、患者、政府及供應鏈夥伴等利益相關方保持密切互動，深入了解各方關切，確保在戰略決策中反映期待。

利益相關方類別	關注議題	溝通渠道
 股東與投資人	• 合規經營 • 公司治理和風險管理 • 反腐敗與商業道德 • 醫療服務安全管理	• 上市公司信息披露 • 股東大會 • 投資者見面會
 員工	• 合規僱傭 • 人才吸引與留任 • 員工薪酬與福利 • 員工培訓與發展 • 職業健康與安全	• 員工定期專業技能培訓和實操 • 員工領導力培訓 • 外出進修與學歷提升支持 • 定期體檢與日常防護措施等
 患者	• 醫療服務安全管理 • 醫療服務與糾紛管理 • 數據安全與隱私保護	• 醫療質量管理體系 • 患者關懷服務 • 患者溝通渠道 • 信息安全管理體系 • 患者隱私保護等
 政府與監管機構	• 合規管理 • 醫療服務安全 • 道德風險管理 • 職業健康安全	• 可持續發展管理 • 環境管理體系 • 倫理風險管理體系等
 供應商	• 合規經營 • 供應鏈可持續管理 • 反腐敗與商業道德	• 供應商准入評估管理 • 環境與社會風險管理 • 反腐敗管理
 行業合作夥伴	• 研發與創新 • 數據安全與隱私保護 • 知識產權保護 • 人才吸引與留任	• 學科建設 • 搭建研發與創新平台 • 知識產權管理體系 • 員工定期培訓 • 積極參與行業交流與學術會議等
 社區代表（包括非盈利組織以及社區群眾等）	• 環境管理 • 排放物管理 • 資源管理 • 社區與公益	• 開展多元化公益項目 • 開展社區義診、健康科普講座等 • 建設環境管理體系等

實質性議題分析

實質性議題識別與分析步驟

 議題識別	結合公司的運營經驗和整體發展藍圖，我們通過對國際規範、行業規定、競爭對手的實踐、公司戰略規劃、員工關注點、媒體及公眾觀點等多個維度的對照分析和研究，確定了 25 個能夠促進共享價值創造的關鍵戰略議題。
 利益相關方參與	共收集來自公司管理層、員工、患者、股東與投資人、政府與監管機構、供應商與合作夥伴等 7 個類別的內外部利益相關方的問卷 240 餘份，充分了解各方 ESG 議題關切。
 議題重要性評估	基於利益相關方調研問卷的統計結果匯總，從「該議題對錦欣生殖的重要性」和「該議題對利益相關方的重要性」兩個維度排序，形成重要性議題矩陣。
 確認與披露	ESG 工作小組將對重要性議題的分析成果進行審查，將重要性和中等重要性的重要性議題作為 ESG 報告中的關鍵披露內容，並依據數據的可獲取性來決定報告的核心內容和邊界。



2023 年實質性議題名稱	2024 年實質性議題名稱	變動情況	變動原因
反腐敗與商業道德	反腐敗與商業道德	從中實質性議題上升到高實質性議題	公司深刻認識到反腐敗的重要性，2024 年進一步強化了反腐政策。
數據安全與隱私保護	隱私與數據安全責任	議題名稱變動，位置保持處於高實質性議題。	從關注保護措施到明確責任，公司踐行負責任的態度與擔當。

01

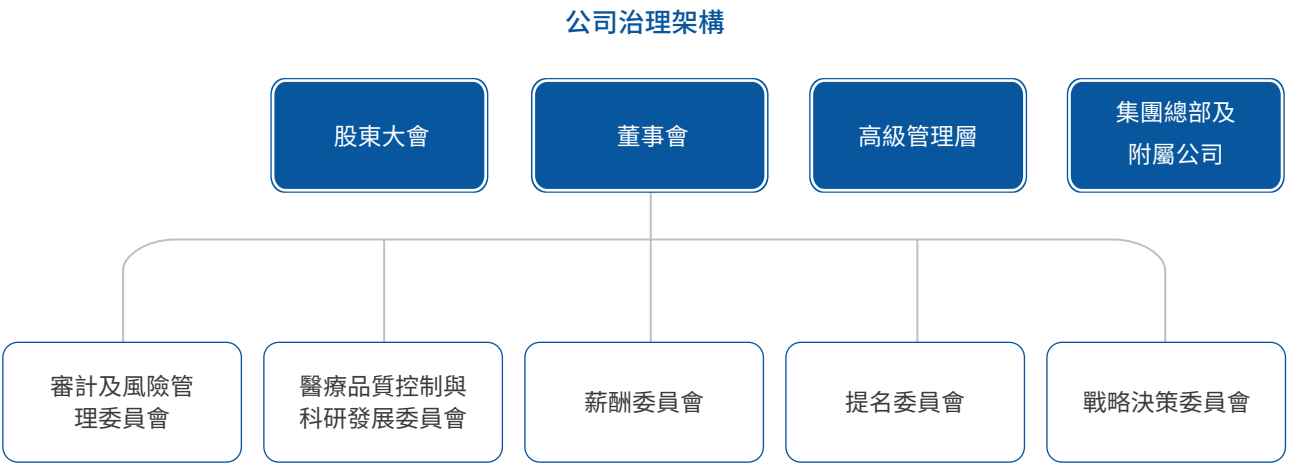
鞏固治理 保障健康發展

公司嚴格遵守《中華人民共和國公司法》《香港聯合交易所有限公司證券上市規則（附錄C1）》及《企業管治守則》等法規要求。恪守合規經營和營銷，注重風險管理和數據安全，推動可持續供應鏈發展，為可持續發展奠定堅實基礎。



完善公司治理

公司通過《組織章程細則》建立了以股東大會、董事會和高級管理層為核心的治理架構，確保治理穩健高效。董事會不僅承擔全面領導、戰略監督和業績監察的重任，還設置了審核及風險管理、薪酬、提名、戰略決策、醫療品質控制與科研發展五大專門委員會，以提升決策效率與治理效能。



公司制定《組織章程細則》，確立了公司治理的基礎架構。截至報告期末，董事會由 12 名成員組成，他們在管理、戰略發展、業務發展、銷售、研發、醫學研究、投資管理、財務、風險管理、科學、醫學及輔助生殖服務等領域擁有豐富經驗。其學歷背景涵蓋經濟、工商管理、醫學、法律、生物工程、國際金融、管理、計算機科學、文學及新聞等多個專業領域，年齡分布於 38 歲至 62 歲之間。其中，4 名為獨立非執行董事，4 名為女性董事（占比 33.33%）。

定量指標

指標		2024	單位
公司治理	董事會董事數量	12	人
	獨立董事數量	4	人
	女性董事數量	4	人

恪守商業道德

公司遵循《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國反洗錢法》《中華人民共和國反不當競爭法》及《反海外腐敗法》等國內外法律法規，維護患者及合作夥伴的權益。

>> 健全反腐敗機制

公司設立了合規委員會，負責內部舉報事項的調查與決策，根據公司內部政策《合規績效考核管理辦法》明確賄賂、貪污等行為的界定和處罰措施。針對公司內部，開展定期誠信審計，建立風險數據庫與合規績效考核機制來強化商業道德建設。針對供應商管理，明確職責分工與確定程序，做好信息保密。建立監督考核、檔案管理機制，處理好投訴。同時明確不良行為罰則，規避舞弊風險。

>> 建設廉潔文化

公司嚴格執行《行為準則》，要求全體員工遵守《反舞弊管理辦法》和《反洗錢管理辦法》，並簽署《員工反舞弊承諾書》。在 2024 年，集團為加強職業道德培訓，針對董事會成員提供反腐敗專業培訓，覆蓋全體董事會成員。

案例：深圳中山醫院開展反貪腐及醫德醫風培訓

深圳中山醫院強化反貪腐培訓，開展覆蓋全體黨員幹部的黨紀學習教育，實施「廉潔課堂」和警示教育，落實廉潔談話制度，分層分類開展「一對一」談話，開展常態化監督檢查，不斷深化紀律意識，推動醫院廉潔文化建設與風清氣正環境的營造。2024 年，深圳中山醫院共開展反貪腐培訓、醫德醫風培訓覆蓋超 1540 人次，總培訓時長超 1540 小時；其中每年展開醫德醫風培訓並進行考核，合格率 100%；組織專項檢查超 20 次。

案例：武漢錦欣醫院落實收受紅包專項整治工作

武漢錦欣醫院圍繞糾正醫藥購銷領域和醫療服務中不正之風工作要點，對相關文件進行解讀，結合江岸區衛健局工作部署，針對醫院制定的醫療機構不合理檢查及醫務人員收受紅包專項整治工作方案進行培訓和部署。

>> 強化投訴與舉報管理

公司依據《內外部舉報處理制度》規範舉報處理程序，明確舉報調查人員的回避原則，舉報處置方式、防報複及後續跟進機制。

集團內審部門、法律合規部、各附屬機構的內控合規分部以及高級管理層的舉報事項，將由合規委員會直接負責登記、受理、調查和報告。針對舉報處理專員的投訴與舉報，集團允許來自員工、第三方代表以及合作夥伴的實名或匿名舉報。通過信件、郵箱、電話等渠道進行，由法律合規部負責接收。

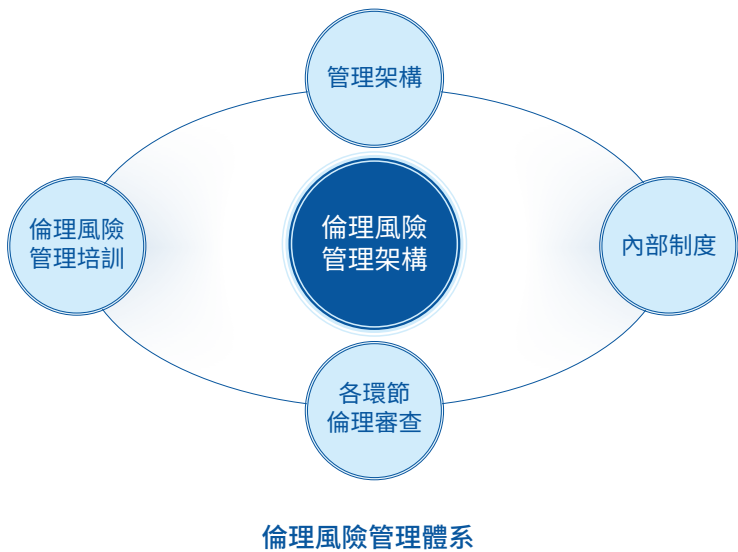
我們對舉報人的個人信息和舉報內容嚴格保密。例如，將相關錄音轉文字或進行變聲再使用。對可能泄露舉報人信息的資料進行嚴格遮蓋等。對於違反保密規定或不正當履行職責的工作人員，集團將根據具體情況和後果采取嚴肅的處理措施。2024 年本集團未發生商業道德舉報。

> 堅持合規經營

我們堅持以合規經營為核心，聚焦倫理風險管理、可持續供應鏈建設、負責任營銷以及信息與數據安全管理，通過執行政策制度、實施重點措施助力公司可持續發展。

加強倫理風險管理

我們遵循《人類輔助生殖技術管理辦法》《人類輔助生殖技術規範》及《健康保險可攜性和責任法》（HIPAA）等法律法規，並參照《紐倫堡法典》《赫爾辛基宣言》以及醫學國際組織理事會和世界衛生組織的相關指導原則，開展倫理風險管理工作。我們建立了全面的倫理風險管理體系，覆蓋管理架構、內部制度、各環節的倫理審查、倫理風險管理培訓等方面，以確保研究的合法性和倫理性。



集團與下屬各醫院均遵守國際倫理准則和國內法律法規，均建立了三級倫理委員會體系。根據倫理風險管理相關制度和標準操作規程，負責對臨床倫理個案、新技術、新項目及科研項目進行深入的倫理審查，確保所有涉及人的生命科學和醫學研究倫理的項目在獲得倫理委員會的審查批准文件後，方得實施。

對於涉及生物樣本和動物實驗的項目，我們也通過倫理委員會進行嚴格的審查，以確保所有研究活動均符合國家法律法規和倫理要求。

為健全管理體系，我們旗下各醫院定期向員工開展倫理風險管理相關培訓，推動員工深入學習醫療行業的法規制度和倫理准則，通過不斷提升員工的倫理素養，能夠有效降低倫理風險。



>> 打造可持續供應鏈

集團對供應商實行分類管理並嚴格遵循《供應商管理辦法》、國家醫療行業准入條件、競爭性談判及詢價比選相關規定等制度要求，確保供應鏈的合法性與合規性。

我們建立了嚴格的供應商准入和評估機制：

篩選評估時

集團十分重視供應商的環保意識與實踐，優先選擇有節能減排意識，如採用電動車輛配送等環保措施的供應商，同時關注供應商的員工管理，如全員社會保險的購買情況，是否支付最低工資、避免逼迫勞動和體罰、禁止僱傭童工及消除歧視等。

考核上

集團通過供應商考核機制，依據考評結果調整採購量。對表現優秀的供應商，集團會增加採購量；對評分低的供應商，則減少採購量。

培訓中

集團為供應商提供宣傳教育和基礎培訓，內容涵蓋安全生產知識、環境保護政策、職業健康標準、質量管理要求等，以提升供應商的安全環保意識，增強其日常操作的規範性和自律性。

>> 堅持負責任營銷

公司嚴格遵循《中華人民共和國廣告法》《醫療廣告管理法》等法律法規。制定《四川錦欣生殖醫療管理有限公司廣告宣傳審批制度》等管理制度，並要求旗下各醫院結合實際運營情況，細化落實相關規範。

醫療廣告宣傳審批流程包含以下四步：

初步審核

院內投稿內容需經過各院區營銷相關部門初審，法務部門全程參與前期方案討論

內容審核

由內容歸屬部門對醫療信息（包括診療服務、就診流程、科室介紹、數據引用等）的真實性、準確性進行核查

合規審核

分別由醫務部門審查醫療內容及表述是否存在違規，法務部門審核是否違反相關法律法規

發布確認

經營銷相關部門負責人終審後予以發布

指標		2024	單位
堅持負責任營銷	合規培訓數量	11	次

保護醫療數據安全

集團嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》《中華人民共和國個人信息保護法》《中華人民共和國數據安全法》等相關法律法規，建立了完善的數據安全管理體系，確保患者信息安全與隱私保護。

>> 信息安全管理架構與制度體系

集團設立了信息安全管理委員會，由聯席總裁、首席戰略官等高管擔任決策委員，各院長及相關職能部門人員擔任執行委員。該委員會主要負責集團信息化發展戰略及目標的制定、信息安全管理的監督與決策，並指導各醫院信息管理委員會開展信息安全規劃，定期檢查各醫院信息安全狀況。同時，各醫院依據自身實際情況，成立了由院長擔任主任的信息安全管理委員會，全面負責醫院的信息安全管理工作。

集團發布了多份信息管理制度，包括《信息化管理辦法》《信息系統項目管理辦法》《信息安全管理辦法》等，政策涵蓋數據安全和隱私保護內容、與患者相關的敏感信息，包括但不限於生殖健康數據、基因信息、治療記錄及個人身份信息。2024 年，集團信息部修訂《信息安全管理制度》，明確數據分級管控、訪問控制、隱私數據保護等方面的改進措施，新採購了零信任安全產品，加強了對供應商等第三方的數據授權管理，提升集團及醫院數據安全管理水平，築牢信息安全屏障。

案例：零信任安全管控

公司新採購零信任安全產品，要求所有外部供應商在接入公司系統後在零信任環境下進行數據隱私保護。外部供應商訪問系統時需經硬件級可信執行環境驗證身份且僅接觸脫敏數據片段，所有訪問請求都要經過身份驗證、權限審查與實時監控。同時，依據用戶角色等精準授權實現細粒度訪問控制，借助智能行為分析技術實時監控用戶行為，對異常及時響應。此外，我們堅持持續身份驗證，並在設備訪問敏感數據前嚴格檢查其安全性。

>> 隱私與數據安全責任

我們始終將患者隱私和數據安全視為核心責任，確保患者的個人信息和醫療數據得到最高級別的保護。在數據采集、傳輸、存儲到銷毀的全流程，都實施了嚴密的安全措施。



數據采集階段

- 要求患者提供隱私信息時簽訂授權同意書，同時對采集的數據進行分類和標籤化處理，方便後續進行權限管理。



數據傳輸階段

- 運用先進的 SSR 技術對數據進行加密傳輸與存儲，並嚴格限制訪問權限，保障數據在傳輸中的安全性。



數據存儲階段

- 建立了異地備份機制，通過成都、瀘州之間的專線實現數據互備，進一步提升數據安全。

>> 信息安全

集團採購系統維保服務，通過安全掃描、滲透測試等反饋，及時完成系統修復和更新，並協助對集團下屬各機構的線上服務系統進行定期及不定期安全掃描，以確保系統的及時修復和更新。此外，我們根據異常檢測的監控系統，及時發現信息系統可能存在的潛在安全風險。

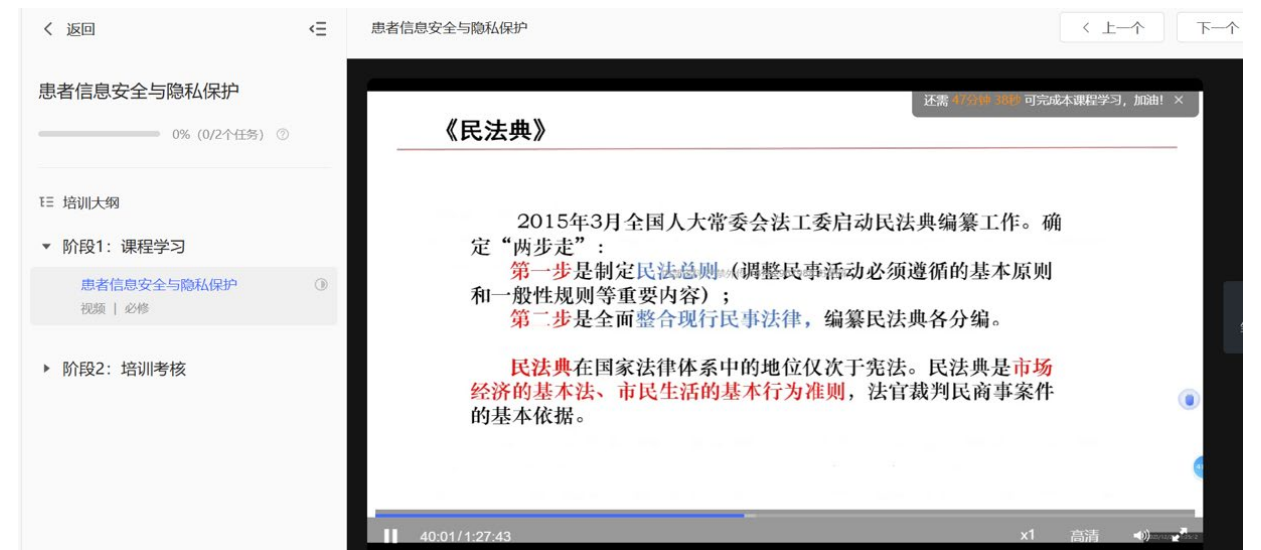
集團通過內外部信息安全審計持續加強信息安全管理水平。集團信息部負責各院的信息安全管理的內審工作，不定期對安全風險識別、控制、風險消除、服務器授權等工作進行嚴格內審，對發現的問題及時整改。我們同時聘請了第三方專業機構進行信息安全審計，以確保我們的信息安全管理體系達到國家三級等保的標準。2024 年集團及各醫院無重大安全風險事件發生。

>> 營造信息安全文化

我們積極營造醫院信息安全文化氛圍，提升整體信息安全防護水平。錦欣雲南院區組織患者安全與隱私保護培訓；武漢錦欣醫院開展信息安全及患者隱私保護專項培訓。

案例：患者隱私保護培訓

集團開展了線上的相關培訓課程，主要涉及病曆安全、系統使用、醫護授權、保密協議等內容。該課程主動推送給新入職員工及各院在職員工，2024 年完成培訓人員近 700 餘人。



線上患者隱私保護培訓課程界面

>> 守護患者隱私

錦欣生殖嚴格遵循《中華人民共和國個人信息保護法》《醫療資料保密法案》及其他運營地法律法規。確保患者的隱私部位、病史、身體缺陷、特殊經曆和遭遇等敏感信息免受任何外部侵害。

為此，我們制定了《患者隱私及信息管理制度》和《病案管理制度》等內部規章，明確規定全體工作人員（包括醫護人員、後勤維修人員、清潔工、食堂員工等）均有責任保護患者隱私信息，嚴禁任何形式的隱私泄露。

同時，我們已識別出患者隱私泄露的潛在風險點，包括門診就診、患者住院、標本及資料運送、信息系統使用等關鍵環節，並在每個環節中實施了相應的保護措施。



案例：畢昇院區守護患者隱私



畢昇院區在 HIS 系統界面中隱藏患者的隱私信息（身份證、電話等），通過呼叫中心系統實現患者聯系，確保患者信息不被泄露。患者就診過程中，喊號屏上姓名隱藏部分信息。醫院實施員工分級授權工作，按照用戶角色進行患者信息的授權查看。

我們對患者隱私數據的保護尤為重視，未向第三方採購個人數據，同時在處理患者隱私信息時，我們採取了匿名化處理的方式，確保患者的重要隱私得到保護。基於醫療行業對患者數據的特殊要求¹，我們通常保留患者醫療數據，報告期內按法律法規要求未刪除患者就診數據。

我們在尊重消費者數據控制權方面做出全面努力，確保消費者享有知情權、訪問權、刪除權、數據可攜帶權及反對權。我們確保所有消費者數據的使用僅限於明確告知並獲得消費者同意的範圍。對於任何超出原始目的的次要用途，我們都會重新征求消費者的明確同意，並確保其知情權和選擇權得到充分尊重。在報告期內，本集團未發生任何經證實的患者隱私泄露事件。

我們採取強化信息系統控制、規範供應商行為、開展數據泄露應急預案演練三大板塊來加強患者隱私保護，防止數據泄露。

強化信息系統控制

- 客戶關係管理系統層面，對存儲的客戶隱私信息進行脫敏，同時規定業務人員外呼使用電話系統生成的虛擬手機號，避免泄露患者真實聯系方式；
- 權限控制與監督方面，借助數據庫和日志審計平台監督數據訪問，還定期邀請第三方專業公司評估網絡安全，防範隱私泄露風險；
- 終端安全上，各醫院的訪問終端均安裝專業殺毒軟件，杜絕因病毒導致的信息泄露。

規範供應商行為

- 簽訂保密條款：在保護患者信息安全方面，針對供應商及第三方人員採取了一系列措施。每年與供應商簽訂維保協議時著重強調保密條款；
- 限制接觸隱私信息：為第三方人員提供專用堡壘機，限定其在授權範圍和時間內訪問數據，降低接觸患者信息的風險；
- 監督系統操作：利用日志服務器記錄第三方人員的全部操作，保證操作可追溯，以便監督評估是否存在信息泄露行為，及時補救，全力保障患者信息安全。

開展數據泄露應急演練

- 我們制定了詳細的數據泄露應急預案，並開展應急演練，以確保在發生數據泄露時能夠迅速有效地應對，最大限度地減少損失和影響。

¹ 中國國家衛生計生委、國家中醫藥管理局發布的《醫療機構病曆管理規定》規定：門（急）診病曆由醫療機構保管的，保存時間自患者最後一次就診之日起不少於 15 年；住院病曆保存時間自患者最後一次住院出院之日起不少於 30 年。

02

科研引領 提高醫療水平

錦欣生殖秉持「患者至上」的服務理念，堅持「產——教——研」三位一體發展思路，通過持續打造高水平學科團隊和積極攜手高校科研機構，持續提升科研水平，努力為廣大患者及家庭提供更優質、高效、安全的醫療服務。



高水平學科建設

我們高度重視學科建設，堅持以高水平學科團隊帶動、推進基礎研究與臨床轉化的深度融合，構建完整的學科體系和創新鏈。2024 年，我們成立科研創新中心，統籌科技研發、科研隊伍建設、科研成果推廣應用等工作。

在 2023 年學科建設扶持計劃的基礎上，我們進一步深化了學科建設的工作，在機制保障、項目規範化推進、獎勵激勵、創新扶持方面持續發力。



我們堅持以「學科建設專家委員會」來全面指導集團旗下機構的學科建設工作，建立完善的組織架構和管理體系，制定圍繞臨床需求的學科建設計劃，旨在通過高水平、高質量的服務解決患者的臨床問題。



我們進一步優化組織架構體系，將研究所收歸集團管理並與幹細胞中心合並，同時為助力成果更好轉化為生產力，在深圳園區建立了母胎醫學概念驗證中心，實現了深圳園區從基礎科研到臨床轉化的全鏈條平台體系搭建。2024 年，該平台通過了深圳科技創新局認證。



我們設立高水平科研成果獎勵及專科建設獎勵，包括每年的學科建設會議中表揚激勵優秀科研工作者，並為取得重大獎項的員工設立了更加完善和多元化的獎勵體系。



在確定幹細胞領域為重點發力方向後，我們積極推動旗下醫院向成都市積極申請幹細胞臨床應用試點資質，同時在集團層面與生殖領域幹細胞研究上處於前列的外部公司合作，借助外部資源力量完成相關科研項目，幫助錦欣在幹細胞領域搭建人才梯隊。

強化科技創新

我們積極攜手知名高校、科研機構，共同推動生殖醫學領域的前沿探索，形成多元共生的學科生態圈，並積極推動科研成果轉化為臨床實踐。

加大科研支持力度

為了支持科研工作，我們設立了專門的內部科研基金，為不同類型的研究——基礎研究、臨床研究和轉化研究——提供分類資助。2024 年，我們加強了與外部高校、科研機構的深層次合作，除繼續與汕頭大學開展深度合作外，我們還分別與成都理工大學、西南交通大學、德國漢堡大學等簽訂合作協議，開展實際合作項目。此外，我們積極申報成都市中試服務平台。

我們聚焦「科研要源於臨床，服務於臨床，持續推動臨床的發展」，推動集團下屬各醫院從解決臨床問題出發，開展科研創新工作。2024 年，我們在輔助生殖、養老康養領域取得優質成果 5 項，涵蓋人工智能監護技術、出生缺陷篩查領域、幹細胞治療不孕不育等領域。其中深圳院區根據臨床實際需求，整合科研團隊，面向母胎界面、胚子發育、生物治療與組織修復成立專項研究小組，取得一定成果，有兩個項目進入臨床轉化應用。

我們也積極擁抱人工智能技術，在業務層面積極引入 AI 技術，應用於視覺和多模態技術中，讓機器學習完成圖像轉化，更高效、更精準地服務於醫療工作中。

保護知識產權

在知識產權管理方面，我們建立並修訂管理制度，實施了一系列的機制更新，以激勵創新並保障專利質量。為了鼓勵專利的申請與獲批，我們設立了專門的獎勵機制，對專利申請及獲批均有獎勵。2024 年公司獲批的專利有實用性新型專利 22 項，發明專利 7 項，軟件著作權 8 項。

我們鼓勵各院區的員工積極申請知識產權專利，並提供內部培訓，邀請外部專業機構進行輔導。同時，我們對已授權的專利進行定期梳理，確保核心技術專利的及時續費，以維持專利的持續有效性。

科研成果

2024 年發表 SCI 論文



54 篇

市級及以上課題項目



14 個



> 培養行業專家

積極培養專業人才

我們依托完善的醫生培養體系和豐富的行業經驗，致力於為行業人才提供卓越的專業培訓。我們通過開展錦欣學苑等系列專業課程，不斷豐富和深化醫護人員的知識儲備和技能水平。2024 年，我們聚焦於醫務人員職稱評定工作，向人社部門申請並得到認可，開展錦欣生殖醫務人員中級職稱申報工作，為廣大醫務工作者提供了一個更具社會認可的職業發展通道。

健全人才培養體系

2024 年，我們建立《管理崗員工勝任力標準和專業技術序列崗員工職稱管理的管理辦法》《專業技術職務聘任管理辦法》，規範人才標準化建設和專業技術人員的職稱晉升管理要求，激勵員工不斷提升專業技能、學曆水平和職稱等級。

在培訓方面，我們依托錦欣學苑平台，匯聚內部頂尖的醫療專家和教授資源以及外部高質量課程，為廣大員工提供一個在線學習、持續自我增值的平台。2024 年，我們持續開發系列創新培訓課程，諸如面向中高級人才的院長管理培訓班、院長交流沙龍、成渝雙城醫療院長培訓等，面向專業技術崗位的運營管理人才專項培訓、優質服務專項培訓等，以及面向醫、護、技人員的專業實操培訓和「三基三嚴」考核。

2024 年培訓績效：通過錦欣學苑線上平台和線上直播培訓，確保基本培訓覆蓋率



我們積極開展行業交流，通過舉辦學術會議、研討會和沙龍等活動，為廣大管理人員、醫務工作者圍繞行業內的熱點問題進行了深入的溝通與學術交流提供嶄新平台。

案例：錦欣生殖雲南院區院積極參與學術交流活動

2024 年，錦欣雲南院區生殖醫學科積極參與多場專業會議與培訓，內容涉及生殖各領域，從基礎研究到臨床應用，全面提升在生殖內分泌、微創技術、遺傳診斷等多方面專業能力。



03

質量為本 塑造卓越服務

我們始終將醫療質量管理視為核心任務，通過完善政策制度、優化質量管理模式、加強醫療質量文化建設以及實施系統化培訓，全面提升醫療服務的標準化、規範化水平，為患者提供安全、優質的醫療體驗。



強化醫療質量管理

2024 年，公司完善《醫療質量例會制度》《醫療糾紛（事故）及投訴管理辦法》《靜脈血栓栓塞症防治管理工作實施方案》《產兒科急救管理預案》政策制度，優化質量管理模式，為患者提供安全、優質的醫療體驗。

健全質量管控體系



踐行精細化的專科質量管理模式

集團成立了由質控部牽頭、產科、IVF 等參與的專項質控小組，致力於縮小集團旗下同類專科的診療能力差距，推動各機構向專業化、同質化方向發展。

專項質控小組專注於制定和推行統一的質量管理標準與操作流程，確保各機構在產科、IVF（In Vitro Fertilization）等領域提供的診療服務均達到高水平要求。通過定期評估和監測，小組能夠及時發現和解決潛在問題，從而提升診療服務的質量和安全性。同時，小組還負責組織各類培訓和經驗交流活動，促進各機構間的知識共享與協作，助力整體專業水平的提升。

錦欣生殖醫療質量管理體系

醫療質量監管

通過定期檢查與審核，包括節前安全檢查、市外機構交叉檢查及市內月度檢查，確保醫療質量。依據 PDCA（Plan-Do-Check-Act）流程，檢查後梳理問題並制定整改計劃，定期跟蹤進度。同時，成立生殖、產科等專項質控項目，如胚胎實驗室耗材試劑質量控制，提升整體醫療水平。院級層面，各醫院定期召開質量會議，開展周、月度檢查，包括行政查房、夜查房等，強化院內監管。

數據分析與管理

聚焦重點數據監管，分析各醫院上報的剖宮產率、抗菌藥物使用率等數據，針對性提供培訓支持；院級層面落實全面數據監管，按日、周、月周期監測並定期向集團上報。

醫療質量文化建設

集團質控部定期面向各醫療機構開展醫療質量管理相關培訓，包括倫理委員會建設和管理指南解讀、產科質量安全管理、病曆真實性培訓、臨床路徑及單病種管理制度建設培訓、醫療文書依法執業類等內容。2024 年，集團共開展醫療質量培訓共 7 場次。

案例：深圳中山醫院開展醫療質量培訓

深圳中山醫院開展多項醫療質量培訓。救治演練方面，開展產科急危重症及宮腔鏡手術相關搶救演練；知識技能方面，開展愛嬰醫院知識、三基操作等培訓；病曆方面，開展病例書寫、真實性共識等培訓；依法執業方面，開展醫護執業風險、輔助生殖依法等培訓。此外，開展產前篩查、病案編碼等專項培訓等。

案例：和萬家醫院開展專項醫療質量提升工作

錦欣和萬家醫院制定了靜脈血栓栓塞症防治管理工作實施方案，規範全院醫務人員靜脈血栓栓塞症的預防、診斷與治療等行為，改善患者預後，提高醫療質量，保障住院患者醫療安全，降低住院患者 VTE（Venous Thromboembolism）發病率、致殘率和病死率。



醫療質量激勵與提升

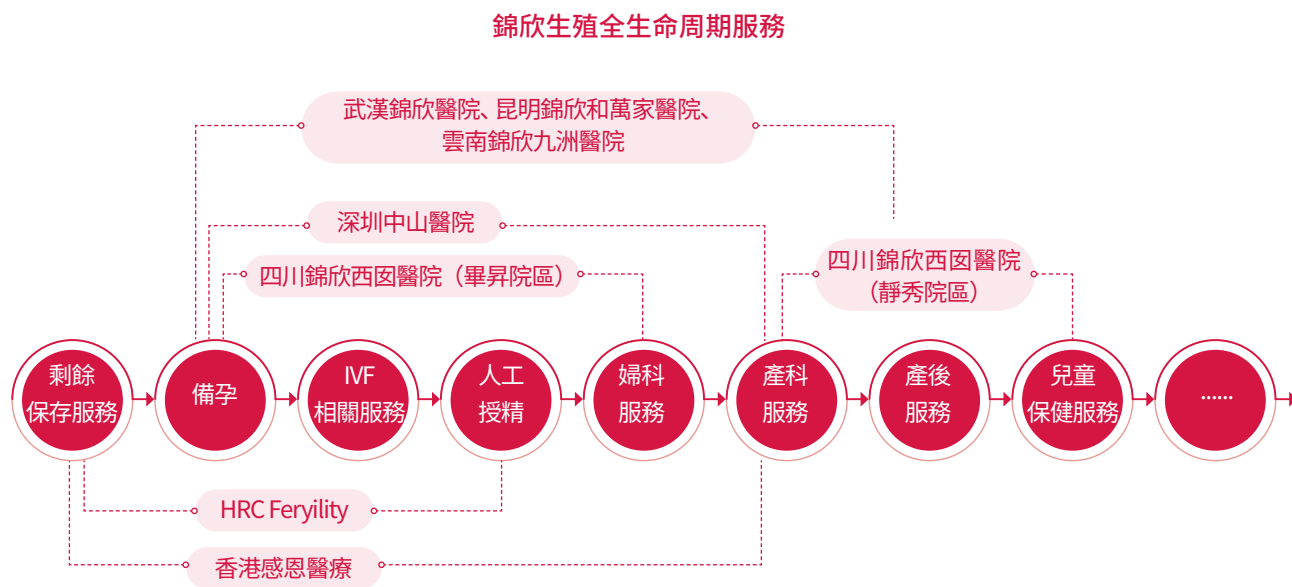
定期篩選並解讀國家醫療標準與指南，分享至各醫療機構，確保同質化理解，同時通過將質量指標與院長績效掛鉤，推動醫療質量目標的實現。

追求卓越醫療服務

錦欣生殖始終秉持「以患者為中心」的理念，通過不斷完善醫療服務體系和創新服務模式，致力於提供高質量、人性化的醫療服務。

打造全周期醫療服務

錦欣生殖制定以輔助生殖為核心的生育全周期戰略。從ARS (Assisted Reproductive Services) 服務切入，整合婦兒醫療資源，覆蓋備孕、試管嬰兒、產檢、分娩、產後護理到兒童相關服務，以產業鏈整合模式，一站式滿足客戶生育全程需求。



案例：數字化提升服務質量

2024 年集團引入了智能 AI 客服項目，通過運用 AIGC 豆包大模型，旨在突破傳統服務瓶頸，提升響應速度，均衡客服能力，並深入洞察用戶需求。通過這一項目，集團實現了 24 小時及時響應，解決非工作時段的客戶諮詢答疑難點，為患者及家屬提供更清晰的就醫指引，提升了服務質量與患者滿意度。



案例：九洲醫院提升 IVF 就診服務質量

九洲醫院對 IVF 就診區擴容改造（增設舒適候診區、術後觀察專區）、推行「一站式」診療流程（體檢 - 方案制定 - 監測全流程套間服務）及數字化系統應用（精準預約、診間支付），結合個案管理師全程陪診，顯著優化患者體驗並提升診療效率。同步強化宣教體系，實現患者轉化率持續增長。

案例：武漢錦欣醫院定制個性化方案提高胚胎移植成功率

武漢錦欣醫院通過加強患者預處理，個性化制定促排卵方案，優化促排卵用藥、調整扳機策略和胚胎移植策略等方案，提高鮮胚 D3 移植成功率 15%，提高鮮胚囊胚移植成功率 10%。

全流程人文關懷

從優化醫院環境到簡化就醫流程，從診療過程中的細致關懷到診療結束後的後續跟進，我們致力於為每一位患者營造安全、溫暖、值得信賴的就醫體驗。

醫院環境

各醫院通過設置專門的休息區域，改善患者候診環境。武漢錦欣醫院設立書吧，提供茶點和便民服務箱；九洲醫院和和萬家醫院增加產房門口休息區及母嬰室，並為初診患者提供免費早餐；深圳中山醫院對診療區進行全面裝修，優化廁所布局，增加綠化景觀，為患者打造舒適診療環境。

就醫流程

多家醫院從優化流程、提供特殊服務、搭建線上渠道等方面提升患者就醫體驗。深圳中山醫院開發智慧醫院小程序，管理診療時間，還設立英語及粵語接待小組；九洲醫院及萬家醫院開展 IVF 科一體化流程管理，減少患者取報告時間；四川錦欣西囡醫院（畢昇院區）通過手術叫號系統、建立線上病曆來提升服務效率，同時支持電話預約，還聘用少數民族護理人員，成立專項接待組並安排專職翻譯，幫助少數民族患者就醫。

診斷過程

我們在服務患者方面推出系列舉措。四川錦欣西囡醫院為 IVF 失敗患者安排「一對一顧問」，成立個案管理中心，開設新生兒母嬰同室病區，設立早孕中心，還在診療過程中實施暖心舉措；深圳中山醫院增加取卵移植手術陪同服務，為特殊患者開通綠色通道，組織公休座談會；九洲醫院及和萬家醫院安排初診一對一陪診服務。

診斷結束

集團重視關懷患者心理與生理需求。四川錦欣西囡醫院、深圳中山醫院和 HRC Fertility 提供心理健康測評、諮詢等項目；九洲醫院及和萬家醫院給予心理健康諮詢與營養指導，緩解患者備孕期及孕期壓力；深圳中山醫院還為手術更衣患者提供毛毯披肩保暖。

案例：深圳中山醫院為患者提供溫暖服務



醫院秉持人文關懷理念，開展系列暖心舉措，從舒緩患者壓力，到提供產檢諮詢、孕期指導等服務，全方位提升就醫體驗。2024 年，醫院全年平均患者滿意度 97.33%，投訴糾紛發生率為 0.20%。



醫院為住院保胎患者開展手工安神助眠香囊制作活動，舒緩患者住院期間的精神壓力，並與患者進行醫患交流，促進醫患關係良好發展。



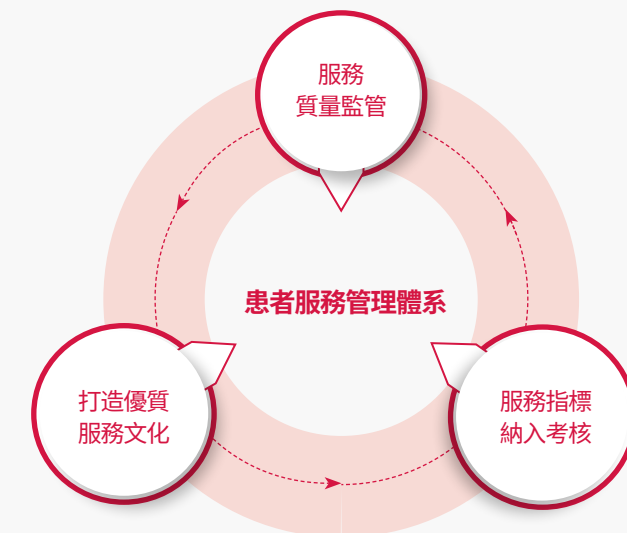
手術室給手術的孩子送上棒棒糖，緩解孩子緊張害怕的情緒。



生殖科懷孕畢業患者由產科發放畢業證及禮品，產科醫生為其提供一對一的產檢諮詢、孕期指導，並進行群管理，同時開展患者孕後分享活動，以此促進好孕傳遞，提升醫院口碑。

完善服務管理體系

集團建立了系統化、標準化的服務管理機制，通過嚴格的質量監管、將服務績效納入考核評估、以及積極培育優質服務文化等多維度舉措，構建起全方位的患者服務體系。



服務質量監督

集團通過暗訪、平台化管理等多種方式開展醫院服務監督，推動形成並落實服務改進項目主題。各醫院也依據自身運營情況，開展服務質控檢查、暖心舉措督察，借助患者滿意度調研問卷收集意見。

服務指標納入考核

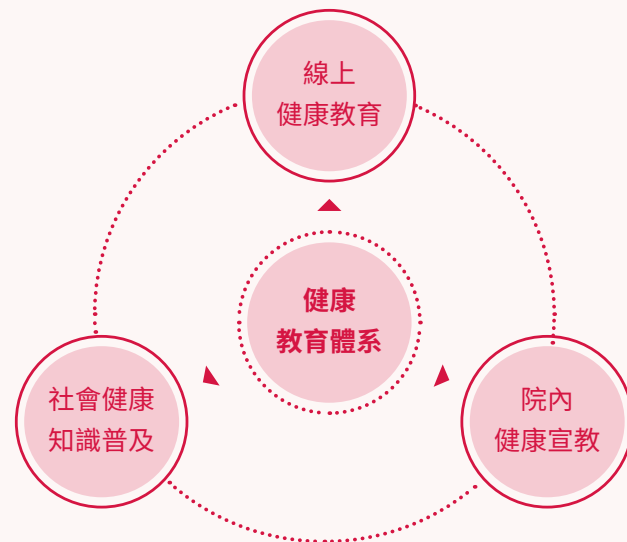
各醫院結合自身運營，一方面把優質服務指標融入員工績效考核，與晉升、評優掛鉤；另一方面通過激勵手段鼓勵員工提供優質服務，如深圳中山、武漢錦欣、四川錦欣西囡（畢昇院區）等醫院分別設立榮譽稱號並給予獎勵或展示，樹立服務榜樣。

打造優質的服務文化

集團每年制定服務提升主題培訓計劃，開展患者服務質量提升培訓，設置參與排行榜並將培訓情況納入院長績效考核，推動員工參與服務文化學習。還通過日常宣導等方式建設優質服務文化，如深圳中山、武漢錦欣、四川錦欣西囡（畢昇院區）開展患者體驗官活動，四川錦欣西囡（畢昇院區）還與南航合作引入優質服務課程，以此改進醫療流程、提升服務質量和患者就診體驗。

全方位的健康教育

錦欣生殖通過構建系統性的健康教育體系，採用線上線下相結合的多元化方式，包括院內健康宣教、線上健康指導及社會健康知識普及等，為患者提供全方位的健康指導與支持。



線上健康教育

醫院通過多種形式的健康科普內容，如文章、視頻等，借助社交媒體平台、科普海報以及線上直播等多種途徑，為有需求的人群提供涵蓋輔助生殖、孕期保健、婦科健康及兒童健康等方面的權威健康知識，從而幫助患者更好地加強健康管理，提升健康素養。



社會健康知識普及

我們旗下的各醫院還定期在周邊社區舉辦義診、沙龍講座和展覽等活動，以傳播健康知識，使用簡單易懂的語言向公眾普及醫療衛生和保健知識，旨在鼓勵更多人採取健康的生活方式。例如，武漢錦欣中西醫結合婦產醫院進行愛心義診，在羅家莊社區、同福社區為居民傳遞健康知識、進行健康諮詢、用藥指導、婦科常見病診療、肩頸腰腿疼保健指導、測量血壓、心肺功能聽診等。



院內健康宣教

各醫療機構通過健康教育宣傳欄、通俗易懂的健康宣傳手冊以及專業的健康知識講座等多種形式，與患者進行零距離溝通，有效傳遞健康理念，從而促進患者康復。

案例：錦欣生殖雲南院區舉辦多種形式的健康宣教活動

雲南院區定期開展線下健康宣講小講座及院內科普互動活動，同步進行線上直播，並在視頻號上定期發布專家科普、直播的重點內容切片以及結合節假日的科普視頻。2024 年，九洲醫院舉辦好孕宣教講座 144 場、產科小課堂 48 場、名醫面對面活動 5 場、孕教課堂 4 場；和萬家組織院內健康宣教 56 場、線上直播科普 15 場。此外，醫院設置院內外科普欄，並提供在院患者健康宣講手冊。



· 錦欣九洲醫院



好孕宣教講座

144 場



產科小課堂

48 場



名醫面對面活動

5 場



孕教課堂

4 場

· 錦欣和萬家醫院



院內健康宣教

56 場



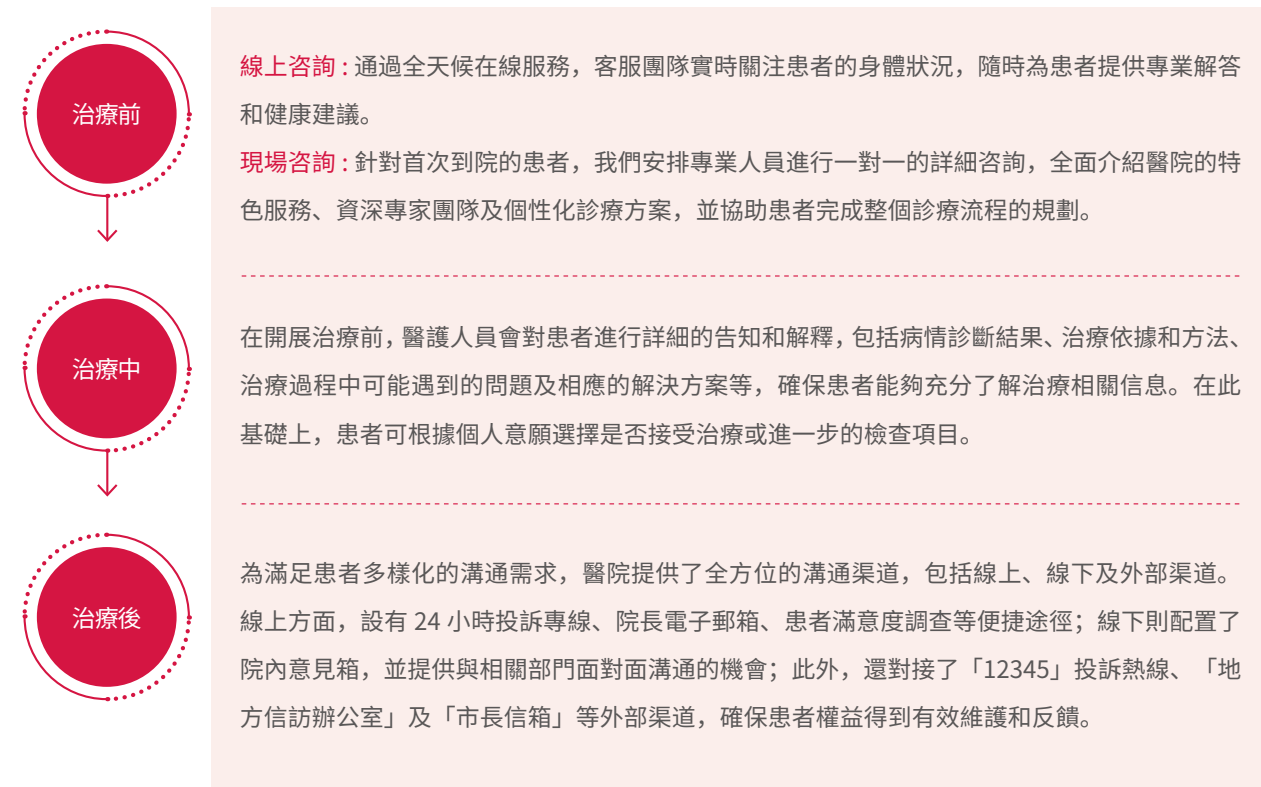
線上直播科普

15 場



積極加強患者溝通

集團通過建立全方位的溝通機制，確保患者在診療全程（包括治療前、治療中和治療後）都能獲得及時、全面的信息支持和服務。



在患者診療過程中，各醫院制定患者關系管理相關制度與溝通手冊，並定期組織醫護人員參與患者關系管理與溝通技巧相關培訓。

醫療糾紛監測管理體系



徹底調查

協助醫院運用「三現法」（現場、現物、現實）進行全面調查，包括收集相關證據、審閱病曆記錄、詢問醫務人員，以全面了解糾紛事件。

改進措施

依據糾紛調查結果，協助醫院制定切實可行的針對性改進措施，防止類似問題再次發生。

培訓教育

對全體醫務人員開展專業培訓，強化醫療規範和溝通技巧，提升醫療服務質量與患者滿意度，從根源上減少醫療糾紛。

檔案管理

要求醫院建立專項檔案管理系統，對每起醫療糾紛詳細記錄並建檔，便於追蹤和分析，通過總結曆史糾紛，為未來管理積累經驗。

定期評估

定期對醫療糾紛管理工作進行評估，檢查各項措施的執行情況和效果，及時發現並解決存在的問題。

> 堅守醫療安全生命線

錦欣生殖始終堅持將醫療安全作為核心使命，通過嚴格的管理制度、精准的防控措施以及創新的亮點實踐，全面守護患者的生命健康與醫療質量。

健全醫院感染防控管理

醫院感染管理以保障醫療質量和患者安全為目標，涵蓋無菌操作、消毒隔離、醫療器械管理、手衛生、多重耐藥菌防控、職業防護及醫療廢棄物處置等關鍵環節。集團構建了三級醫院感染管理體系，通過定期實地檢查和質控指標評估，確保各項感染控制措施有效落實。



>> 醫院感染管理體系



公司持續完善《2024 年多重耐藥菌目標性監測計劃及實施方案》《重點科室醫院感染管理質控評價標準》《錦欣生殖醫療集團醫院環境衛生學監測採樣流程（SOP）及衛生標準》和《醫院感染管理質量控制指標（2024 年版）》同時，通過多種措施加強院感管理。

2024 年集團組建 5 次院感感染培訓，要求各機構參加。

根據病區醫院感染管理考核表顯示



考核人員的參培率為

96.8%



考核合格率為

99.7%

案例：深圳中山醫院開展醫院感染管理培訓及應急演練

2024 年，深圳中山醫院開展產科醫院感染暴發及婦科住院部醫院感染暴發的應急演練，開展醫院感染管理標準宣貫與實施技能培訓等多項院感管理培訓，提升醫院應對感染暴發的應急處置能力和醫院感染管理質量控制能力，降低醫院感染風險，為患者提供更可靠的就醫環境。



案例：四川錦欣西囡醫院積極開展院感防控應急演練

2024 年四川錦欣西囡醫院開展 4 次應急演練，包括醫院感染暴發、職業暴露、甲流感染暴發、醫療廢物潑灑泄漏等，參與人員涉及臨床科室及全院感控小組成員，總計約 954 人次。

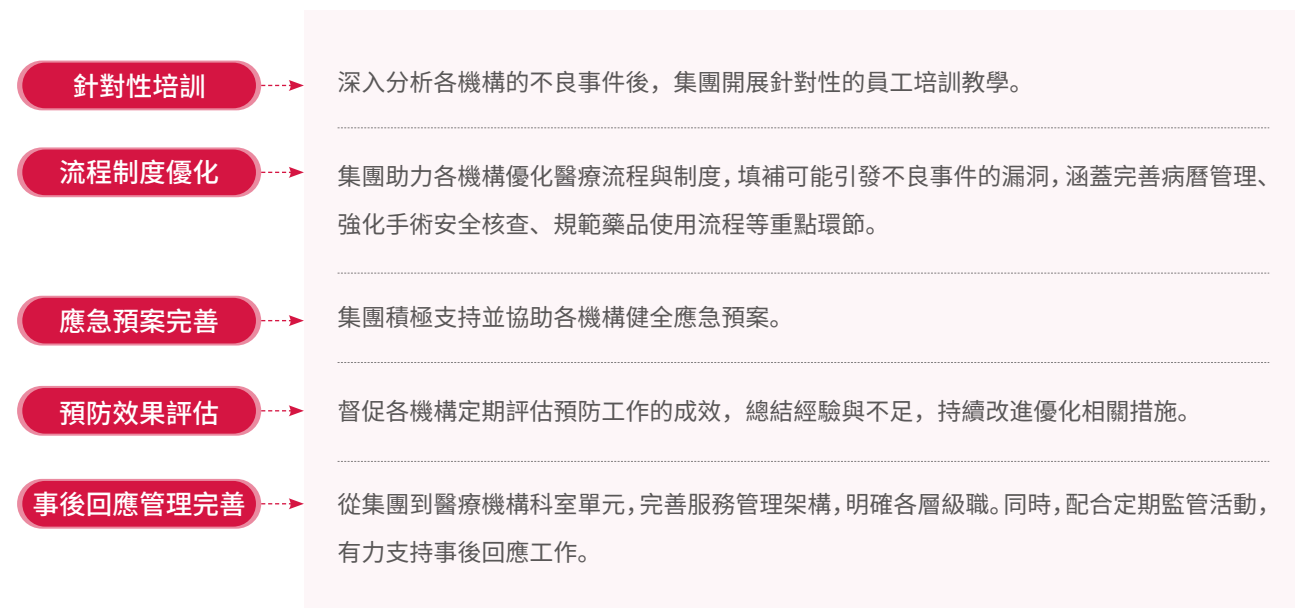
加強不良事件管理

我們通過完善的質量管理體系，建立集團化的不良事件報告與監測管理系統，鼓勵各機構主動上報並進行分類統計分析，從中識別高頻和高影響事件，為機構的風險管理和預防策略提供科學依據。

錦欣生殖推動醫療不良事件改善的管理程序



>> 錦欣生殖推動醫療不良事件改善的管理措施



保障患者用藥安全

我們高度重視用藥安全的核心作用，推動旗下醫院建立起一套規範的藥品管理體系。這一系統涉及藥品採購、儲存、標籤管理、使用及監測等關鍵環節，通過規範化、精細化管理，有效降低藥物不良反應的發生率。此舉不僅提升了臨床用藥的合理性，也增強了患者的信任感，為他們提供了更可靠的安全保障。我們的目標是在提升醫療服務質量的同時，為患者創造一個更加安全、放心的醫療環境。

>> 用藥安全全流程管理體系

制度保障

積極推動各醫院建立健全用藥安全制度。如和萬家醫院制定了抗菌藥物分組管理、麻醉精神藥品管理等多項制度；九洲醫院也出台了臨床合理用藥制度，從制度層面規範用藥行為。



藥物安全管理

儲存環境：

嚴格依照藥品儲存要求妥善保管藥品。對於需在 2—8° C 保存的藥品，貼心為患者提供免費冰袋，確保藥品質量不受儲存條件影響。

高警訊藥物：

對高警訊藥物實施特殊管理，在發藥清單、使用標籤、給藥執行單上設置標記提醒，同時在專用存放櫃張貼警示標籤，降低用藥錯誤風險。

發藥流程：

明確藥物及注射劑用法，優化處方審核與發藥流程，為醫務人員在診療中保障患者用藥安全提供便利。

藥物使用：

醫生開具高警訊藥物時，仔細評估安全性並核對患者信息，嚴格按推薦劑量用藥；護士依據獨立雙核對制度發藥，並在用藥後密切監測患者不良反應，確保用藥安全合理。

不良反應監管

各醫院結合自身特點：

建立臨床用藥動態監測和超常預警機制，秉持「可疑即報」原則，鼓勵員工積極報告和處理藥物不良反應。

根據藥品召回制度：

對發現存在品質和安全隱患的藥品，嚴格按規定流程及時回收。以 HRC Fertility 為例，定期檢查藥品品質，一旦因藥品品質缺陷引發嚴重不良反應或事故，會立即停用並召回問題藥品，深入研究藥品副作用，分析事故原因。



04

關懷員工 助力共同成長

錦欣生殖始終認為，員工是企業核心競爭力的根本所在。作為負責任的僱主，我們嚴格遵守勞動法律法規，切實保障員工的合法權益，我們致力於營造一個公平、公正、和諧的職場環境，尊重員工的多樣性，幫助員工實現個人職業目標與企業發展戰略的雙贏，為企業的可持續發展儲備強大的人才資源。



保障員工合法權益

我們恪守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》等相關法律法規，確保在招聘和解僱過程中維護求職者和員工的合法權益。在避免童工和強迫勞動方面，我們明確禁止招聘未滿 16 周歲的未成年人，嚴格按照法律規定審查應聘者年齡及就業情況；我們採取預防性措施，如合理制定工作計劃，避免過度加班，確保員工自願、平等地參與工作，避免強制勞動情況的出現。2024 年，我們堅持定期自查、及時整改，全年未發生因違反勞工相關法律法規受到處罰的情況。

在員工溝通方面，我們重視員工參與，搭建公開透明的員工溝通機制，我們通過工會與職工代表大會、員工滿意度調查、定期院長溝通等方式，以傾聽員工聲音，回應員工關切的問題，回應員工關切的問題。

>> 員工權益管理政策

招聘 管理	- 招聘：按照運營地相關法律法規的要求，制定《員工手冊》，堅持平等僱傭。 - 解聘：規範與完善員工離職管理與解僱流程，全面保障員工在解聘過程中的合法權益。
晉升 發展	- 晉升：向員工提供公開、透明、平等的晉升渠道。規範幹部管理工作，並根據各醫院特色，各醫院定制化制定與更新相關管理制度。 - 薪酬：堅持同工同酬，根據運營地法律法規的要求，定期依據當地市場薪資水平和生活情況為員工調整薪資。 - 發展：每年制定《目標責任書》，根據不同職級與崗位，開展每年、每半年或者月度的績效評估，作為薪酬與職位調整的依據之一。
工時 假期	- 工時：根據實際情況，實行標準工時制、綜合工時和不定時工時等多種工時制度。其中，醫院臨床醫護人員採用綜合工時制，職能後勤管理部門員工採用標準工時制。 - 加班：職能部門嚴格按照上下班時間出勤，臨床科室等根據患者服務需求進行班次安排，在不空崗不影響業務的情況下，使員工得到合理休息，保證員工的身體健康。如確因工作需要加班或值班，需提前按授權體系簽字審批後才予批准，同時，人力資源部門會定期調取員工月度工時記錄進行與分析。對於一段時間內加班較頻繁的崗位，與部門負責人溝通調研，了解加班原因，並採取適當人員配置調整、其他科室支援等措施。 - 假期：根據運營地相關法律法規要求，依法享有國家法定節假日，並向全體員工提供年假、喪假、病假、產假等帶薪假期，亦向員工提供額外的福利年假。

构建多元平等包容的職場環境

我們持續強化了平等僱傭、員工多元化和反歧視政策，堅持招聘公平、同工同酬，禁止任何形式的歧視和騷擾，並成立文化建設委員會推動包容性文化。

2024 年，我們將包容性文化通過多種渠道推進融入到各層級管理與實踐中，具體包括：

- 多元化招聘 - 拓寬招聘渠道，吸引來自不同背景、文化和經驗的優秀人才，確保團隊多樣性。	- 反歧視政策 - 強化反歧視與反騷擾政策，明確禁止任何形式的歧視行為，並建立匿名投訴機制，確保問題得到及時處理。
- 包容性培訓 - 定期開展多元化與包容性培訓，提升員工對多元文化的理解與尊重，營造包容性工作氛圍。	- 多元化文化活動 - 舉辦多元文化主題活動，慶祝醫師節、護士節等不同文化節日，增強員工的歸屬感與文化認同。

為了進一步確保多元、平等、包容在本集團的貫徹落地，我們圍繞員工民主參與，從組織機制、溝通反饋等多個環節下功夫，確保員工在錦欣能夠平等地融入公司，為公司發展與個人權益勇敢發聲、共同成長。

>> 搭建多種溝通平台

	月度／季度會議	每月／每季度定期會議，下屬機構分享業務發展情況和機構建設情況，加強集團和下屬機構的交流。
	定期座談會	組織管理層與員工的定期座談會，面對面交流，了解員工需求並解答疑問。
	集團大會	召開年度和半年度集團大會，通報公司發展情況，聽取各機構反饋，增強透明度。

>> 及時獲取員工反饋

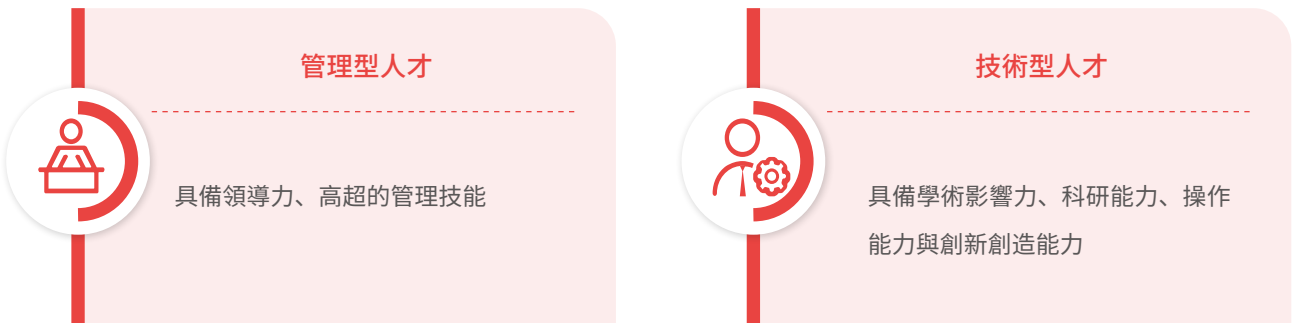
	滿意度調查	開展下屬機構對集團總部職能部門的服務滿意度調查，收集對內部賦能、工作支持度、響應速度、管理制度等方面的反饋，作為職能部門改進依據。
	年度績效溝通	通過績效溝通，發現問題並共同尋找解決方案，幫助個人提升效能。

激勵員工成長

我們重視員工在錦欣生殖的長遠成長，一方面持續完善員工職業發展通道與培訓體系，另一方面亦以具有市場競爭力的薪酬體系和員工服務福利，給與員工物質、精神激勵，幫助員工在工作生活平衡的同時，獲得職業發展成就。

>> 順暢的職業發展通道

我們向員工提供明確清晰的晉升渠道，主要分為管理型人才與技術型人才的發展雙通道。根據員工的個人發展方向，為其構建職業發展路徑，並提供相應的資源支持。根據不同職務層級，員工均有明確的晉升通道和制度。



對於具有發展潛力的後備人才，我們堅持開展「全球合夥人遴選計劃」，尋找行業領先的「新合夥人」，以增強企業人才優勢，促進長期穩定發展。其中，管理合夥人「領才計劃」和創業合夥人「贏才計劃」聚焦於管理專家和生育相關領域開拓者，以扁平化的組織形式保障人才與資源的高效能、高效率發揮；科研合夥人「智才計劃」對於具有發展潛力的後備人才。致力打造集團的國際化平台為生育健康領域頂尖知名科學家提供廣闊的學習交流機會。

>> 有競爭力的薪酬福利體系

在薪酬福利管理方面

在薪酬福利管理方面，我們始終嚴格遵守國家及地方的相關法律法規，確保員工的合法權益得到充分保障。集團制定《集團薪酬管理辦法》，旨在以公平、合理且具有競爭力的薪酬體系，提高整體團隊的凝聚力和執行力。

在激勵機制方面

在激勵機制方面，集團實施了員工持股計劃，我們開展「受限制股份單位計劃」，為骨幹醫療人才、管理人才提供認購本公司所有權權益的機會，與員工共享企業發展成果，並激勵員工的工作熱情，共同為公司的發展做出貢獻。

在薪酬績效體系方面

集團制定了面向全體員工薪酬績效體系，員工薪酬由固定工資和浮動績效工資組成。固定工資依據員工的職位、級別和工作經驗等因素確定，而浮動績效工資則根據員工的績效表現來決定，其占比可以超過工資總額的 50%。此外，集團還設置了員工服務獎，以獎勵工作年限達到 5 年、10 年、15 年的員工。

在福利制度方面

在福利制度方面，集團按照政策規定為員工購買五險一金，提供年度體檢、生日慰問卡及福利、節日津貼（包括春節、國慶、三八節、兒童節等），以及端午、中秋等節日的福利。同時，集團還提供心理健康保護、幫扶支持，支持女性員工的發展，幫助各類員工緩解工作之餘的困難與壓力。集團的福利體系分為法定福利和非法定福利兩大類。法定福利方面，集團確保員工依法獲得勞動報酬，並享有法定要求的五險一金等合法權益。在非法定福利方面，集團根據自身運營實際，為員工及其家屬提供餐飲補貼、節日慰問、育兒假等多元化福利，並舉辦團建活動、節日主題活動、運動協會活動等，持續保障員工的工作與生活平衡。

>> 員工關懷體系

本集團關注員工生活與精神上的額外需求，為員工提供心理健康保護、幫扶支持；同時也關注離退休員工生活，支持女性員工發展，為各類員工緩解工作之餘的困難與壓力。

2024 年，我們圍繞員工工作生活平衡的需求，推出帶薪假期、提供健康關懷（如年度體檢和心理諮詢）、組織家庭日活動與興趣俱樂部、發放節日福利，以及加強職業發展支持等系列舉措，旨在幫助員工實現工作與生活的平衡，營造健康、和諧的工作環境。

活動主題	活動內容	參與的員工類型與數量
圖書館	集團圖書館建設及新圖書公布	• 覆蓋集團所有員工，全年新增 150+ 圖書，開展相關圖書介紹信息。
暑期福利托管班	為員工提供暑期託管班福利，幫助員工平衡家庭與工作	• 覆蓋集團成都地區員工子女，2024 年各機構合計托管員工子女 100+ 人次
青春期門診體驗	為員工家人提供關懷服務，對員工子女進行青春期的門診	• 覆蓋集團所有員工，2024 年子女體檢 30+ 人次
心理減壓直播答疑	關心員工職業健康，集團開展心理減壓的直播答疑活動	• 覆蓋集團下屬各醫療機構，覆蓋超過 9 家機構。

針對離退休員工，我們每季度與節假日期間為退休員工提供活動費與慰問費，助力豐富退休員工的生活。HRC Fertility 為員工提供 401K 計劃和退休諮詢，為員工提供養老保障。

集團定期開展員工滿意度調查，並根據反饋優化福利待遇、職業發展機會和工作環境，確保員工在良好的氛圍中成長。



錦欣生殖雲南兩院組織了 2024 年度工會團建活動和年終表彰會，通過團建活動，增進員工之間的情誼，凝聚團隊力量。

构建健康工作环境

我們嚴格遵循《中華人民共和國勞動法》《公平勞動標準法案》（The Fair Labor Standards Act）《反就業歧視法》（Employment Discrimination Laws）《中華人民共和國職業病防治法》《疑似職業病診斷標準》《安全生產管理制度》及《個人防護用品使用管理制度》等法律法規和標準，為員工打造健康安全的工作環境，保障員工的合法權益。

2024 年，集團在職業健康與安全方面設立了明確的管理目標與指標，並設定了安全管理績效考核指標，旨在全面提升員工的健康與安全保障水平。報告期間，這些指標全部達成年初目標設定。

• 2024 年職業健康與安全管理目標達成情況 •



重大安全事故為零

0



全年無重大院感事故、後勤違法安全事故和輿情等事故發生



安全培訓覆蓋率 **98%**，員工安全意識和技能顯著提升

對於潛在的職業病風險，我們積極摸排、防患於未然，通過設備更新、管理優化、意識提升等多個維度，實現職業病的前置防控對。

設備更新

安裝通風系統，減少化學品和麻醉氣體的暴露；為醫護人員提供口罩、手套、防護服、護目鏡等防護用品；引入智能化健康監測設備，實時跟蹤員工的身體指標，提前預警健康風險。

管理優化

嚴格落實日常管理規章制度，同時為全體員工提供年度職業病專項體檢，重點關注高風險崗位員工的健康狀況。

意識提升

員工實施崗前培訓教育以及開展職業病防護培訓，教授員工正確使用防護設備和化學品。

案例：四川錦欣西囡醫院積極開展職業安全培訓



四川錦欣西囡醫院開展多場職業安全培訓，覆蓋感染防控、職業暴露應對、醫療廢物處理等職業安全關鍵環節，共計 1,382 人次參與，有效增強員工職業安全意識。

我們面向全體員工開展心理健康科普培訓、心理諮詢活動，旨在幫助員工緩解心理壓力；定期為員工提供年度體檢，並為工作滿 10 年、20 年的員工提供家屬體檢項目。



集團和各機構年度健康體檢

覆蓋 **100%** 全職員工



消防安全培訓及教育

覆蓋 **100%** 全職員工

指標		2024	單位
院感管理	組織培訓數量	17	場

05

企業公民 溫暖回饋社會

錦欣生殖始終致力於通過多元化的社會責任項目回饋社會，通過定期舉辦社區義診活動，為弱勢羣體提供醫療服務，普及健康知識；在社區推動健康教育計劃，支持民族地區醫療發展方面，助力提升基層醫療能力，使更多家庭能夠享受到現代醫學的成果。



> 更可及的醫療服務

>> 義診與費用減免

我們通過定期舉辦社區義診活動，為社會弱勢群體提供免費醫療諮詢和健康檢查服務，普及生殖健康知識，幫助提高公眾健康素養。2024 年，錦欣開展的義診活動覆蓋人群達 20,000+ 人。

案例：世界人口日，優生優育公益科普「公開課」進社區

2024 年 7 月 11 日，恰逢第 35 個世界人口日，四川錦欣西囡婦女兒童醫院聯合成華區白蓮池街道一裏塘社區面向廣大育齡人群開展了一場以「關注婦幼健康，促進優生優育」為主題的生殖健康公開課。活動主要面向群眾介紹生育力的保護與評估，以及備孕階段需要做哪些相關的檢查，助力提高廣大育齡人群的健康意識、了解更多關於出生缺陷的內容，養成良好的生育觀、養育觀。

案例：錦欣生殖雲南院區積極開展義診活動

2024 年，九洲醫院組織生殖科專家前往貴州及雲南地州進行 10 場不孕不育義診活動，開展患者義診，給當地醫護人員授課交流、與當地專家醫生共討疑難病例；和萬家醫院在社區開展義診 18 場、企業公益講座 4 場，特定節日開展科普諮詢公益活動。



因輔助生殖全流程服務時間周期長且費用較高，部分困難家庭會有較重的經濟負擔。為了讓更多家庭獲得優質的助孕服務，我們通過合理定價、費用補貼等方式，提供輔助生殖服務的可及性。

合理定價	各醫院堅持參照當地物價局統一定價，為患者提供價格合理的醫療服務。
費用補貼	結合醫院的業務特色與當地就醫需求，開展面向獲得政府表彰、生育困難或經濟困難等群體提供費用補貼，進一步降低患者就醫門檻。

>> 定向幫扶少數民族醫療水平提升

針對民族地區醫療資源匱乏的問題，我們與民族地區基層醫療單位建立互助合作關係、提供崗位培訓、開展基層義診活動、共同建立專科聯盟和專家工作站等多種形式，為基層醫療結構和醫護人員提供支持，助力提升基層醫療服務的質量，顯著提升了當地醫療服務水平。

> 支持社區健康發展

我們專注於為所在社區增添價值，注重社區健康發展的需求，利用其資源優勢，與全體員工一同積極參與社區服務，為提升社區民眾的健康水平貢獻力量。

我們亦鼓勵員工積極參與志願服務活動，為社區發展做出貢獻。HRC Fertility 制定的「志願服務帶薪假期政策」（Volunteer Time Policy），即每年為符合條件的員工提供最長 8 小時的帶薪假期，用於在非營利組織擔任志願者，繼續在政策範圍內得到落實。

2024 年，為了更好地為社區居民提供優質的一線治療服務，我們根據百姓需求進行科室調整和拓展，覆蓋周圍的社區居民，為周圍居民提供全科醫學服務。此外，我們還在深圳畢昇院區增加了產科，為社區產婦人群提供優質生產服務。



06

綠色經營 構築美好家園

我們將環境保護深度融入公司的所有業務及運營活動。通過高效的能源與資源管理舉措，全力推動環境可持續發展。堅定落實綠色運營策略，積極主動地應對氣候變化帶來的挑戰，致力於打造環境友好型的居住環境。



穩步推進減碳計劃

锦欣生殖修訂《環保管理制度》，通過建立健全環境管理體系、優化資源配置和加強廢棄物管理等舉措，積極履行企業社會責任。我們致力於探索創新解決方案，打造可持續發展的醫療環境，為保護地球家園貢獻力量。



錦欣生殖資源使用與排放情況



自 2020 年起，本集團制定並實施了 ESG 目標，重點關注資源使用與廢棄物排放的管理。自目標確立以來，集團不斷加強環境管理，並採取了一系列措施以推進目標的實現。報告期內，集團在資源使用與排放方面取得了顯著進展。

指標	單位	2023 年進展情況	2024 年進展情況	2025 年目標
能耗密度	兆瓦時／百萬元	本集團每百萬營業收入能耗較 2020 年減少 18.89%	本集團每百萬營業收入能耗較 2020 年減少 27.19%	每百萬元營業收入能耗減少 34%
耗水密度	立方米／百萬元	本集團每百萬營業收入水資源消耗較 2020 年減少 21.91%	本集團每百萬營業收入水資源消耗較 2020 年減少 24.50%	2025 年每百萬元營業收入耗水量減少 20%
溫室氣體排放密度	噸二氧化碳當量／百萬元	本集團每百萬營業收入溫室氣體排放較 2020 年減少 27.62%	本集團每百萬營業收入溫室氣體排放較 2020 年減少 28.03%	2025 年每百萬元營業收入溫室氣體排放量（範圍一＋範圍二）減少 34%
有害廢棄物排放密度	噸／百萬元	本集團每百萬營業收入有害廢棄物排放較 2020 年減少 42.58%	本集團每百萬營業收入有害廢棄物排放較 2020 年減少 29.36%	2025 年每百萬元營業收入有害廢棄物減少 40%

低碳技術節約能源

我們通過一系列能源管理政策和措施，踐行節能減排理念，倡導全體員工積極參與，全力支持國家綠色發展戰略。我們的能源管理體系以節能減排和智能化管理為核心，主要使用的能源包括天然氣、汽油、柴油和電能。為此，我們制定了相應的用能用水管理制度，規範員工的行為，確保資源得到合理利用。

為進一步執行集團對環境保護的社會責任，我們要求 2024 年醫院在能源使用上不能超過 2023 年的使用額，以此減少人均能源消耗。武漢錦欣醫院報告期間節約用電 24,810 度，節約天然氣 463 方。且醫院藥房用於發藥的包裝袋采用生物降解材料制成。

節能措施

類別	具體措施
目標管理	簽署節能減排目標責任書，明確職責和成本考核標準；定期評估和總結節能減排行動，調整策略計劃
設備更新	定期維護醫院設施；淘汰並更換節能設備
節能技術運用	推廣節能器具和方法，設置公共設施開放時間及調節參數；采用綠色建築設計理念，使用綠色建材；將部分區域設備改為中央電腦集中控制，遠程設置開關時間並調節參數
節能宣傳	開展節約資源宣傳教育，組織員工學習政策法規；張貼能源降耗指示標識；鼓勵合理設置空調溫度，倡導綠色辦公，推廣設備節能模式

案例：成都健康「徒步淨山」活動

集團在 2024 年五四青年節組織「徒步淨山」活動，將員工活動與綠色環保理念相融合，五四徒步淨山行動不僅彰顯青年員工的社會責任感，更通過垃圾源頭減量、資源化回收、低碳行為倡導，為運營端廢棄物管理目標提供實踐支撐。

指標	區域類型（2024）			單位
	成都區域醫院	大灣區區域醫院	昆明、武漢區域醫院	
耗電量	13,157.87	2,834.96	1,429.69	兆瓦時
天然氣消耗量	368,553.35	16,913.00	21,415.80	立方米
自有車輛汽油用量	11,990.34	8,220.00	22,896.01	升
自有車輛柴油用量	9,402.85	739.00	1,481.51	升

嚴格管控排放物

我們嚴格遵循《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》和《加利福尼亞州醫療廢物管理法案》等相關法律法規，確保無害和有害廢棄物的處理符合法律規定。通過修訂《環保管理制度》，細化廢水預處理、廢棄物集中處置等要求，強化廢棄物管理。

廢水排放管理

廢水類型	檢測指標	處理方式	管理措施
生活污水	懸浮物、化學需氧量、五日生化需氧量、氨氮、總磷、糞大腸杆菌、腸道致病菌、總菌群等	通過醫院污水處理系統處理後排放至市政管網	每月進行生活污水檢測，達標後排放

廢氣排放管理

廢水類型	檢測指標	處理方式	管理措施
污水處理廢氣、食堂廢氣	二氧化硫、二氧化氮、煙塵、油煙、甲烷、臭氣濃度等	- 污水處理產生的廢氣經內部設施處理後排放 - 食堂做菜產生的廢氣，通過設置集氣罩、油煙過濾器處理後排放	定期檢查處理設備的運行情況；定期清潔食堂油煙

廢棄物排放管理

廢棄物類型	處理方式	管理措施
無害廢棄物（包括生活垃圾）	分類回收，由市政負責清運	打印紙雙面使用；武漢錦欣醫院通過智慧食堂服務，減少食物浪費
有害廢棄物（包括醫療廢棄物）	委托有資質的第三方回收	醫療廢棄物儲存點定期清潔消毒；減少使用含汞醫療用品等；定期維護污水處理站，防止污泥堵塞

指標	區域類型（2024）			單位
	成都區域醫院	大灣區區域醫院	昆明、武漢區域醫院	
無害廢棄物	881.92	963.64	222.39	噸
有害廢棄物	256.38	63.84	74.08	噸
生活廢水排放量	11,020.86	29,635.20	18,412.98	立方米
醫療廢水排放量	127,815.80	12,045.00	18,756.78	立方米
氮氧化物 (NOx) 排放量	105.04	0.00	0.00	千克
化學需氧量 (COD) 排放量	73.85	2.89	19.83	毫克／升
生化需氧量 (BOD) 排放量	15.53	0	9.31	毫克／升
氨氮 (NH3N) 排放量	10.17	2.77	13.97	毫克／升
懸浮物 (SS) 排放量	7.71	30.11	10.84	毫克／升

優化水資源效率

我們在水資源管理方面嚴格遵循相關法律法規，並通過《節約用水管理制度》等內部規範，確保員工用水行為合理，提高水資源利用效率。我們的水資源均來源於市政供水，不存在水源緊缺相關問題。同時采用先進的設備和技術，持續優化水資源管理，致力於提升用水效益，為實現節水目標不懈努力。

案例：感應水龍頭改造，進一步節約用水

四川錦欣西囡醫院在門診區安裝感應水龍頭，實現節水效果，同時將特需門診的手動水龍頭升級為感應式，進一步提升水資源節約效率。

指標	區域類型（2024）			單位
	成都區域醫院	大灣區區域醫院	昆明、武漢區域醫院	
耗水量	139,377.94	34,149.00	41,041.00	立方米

積極應對氣候變化

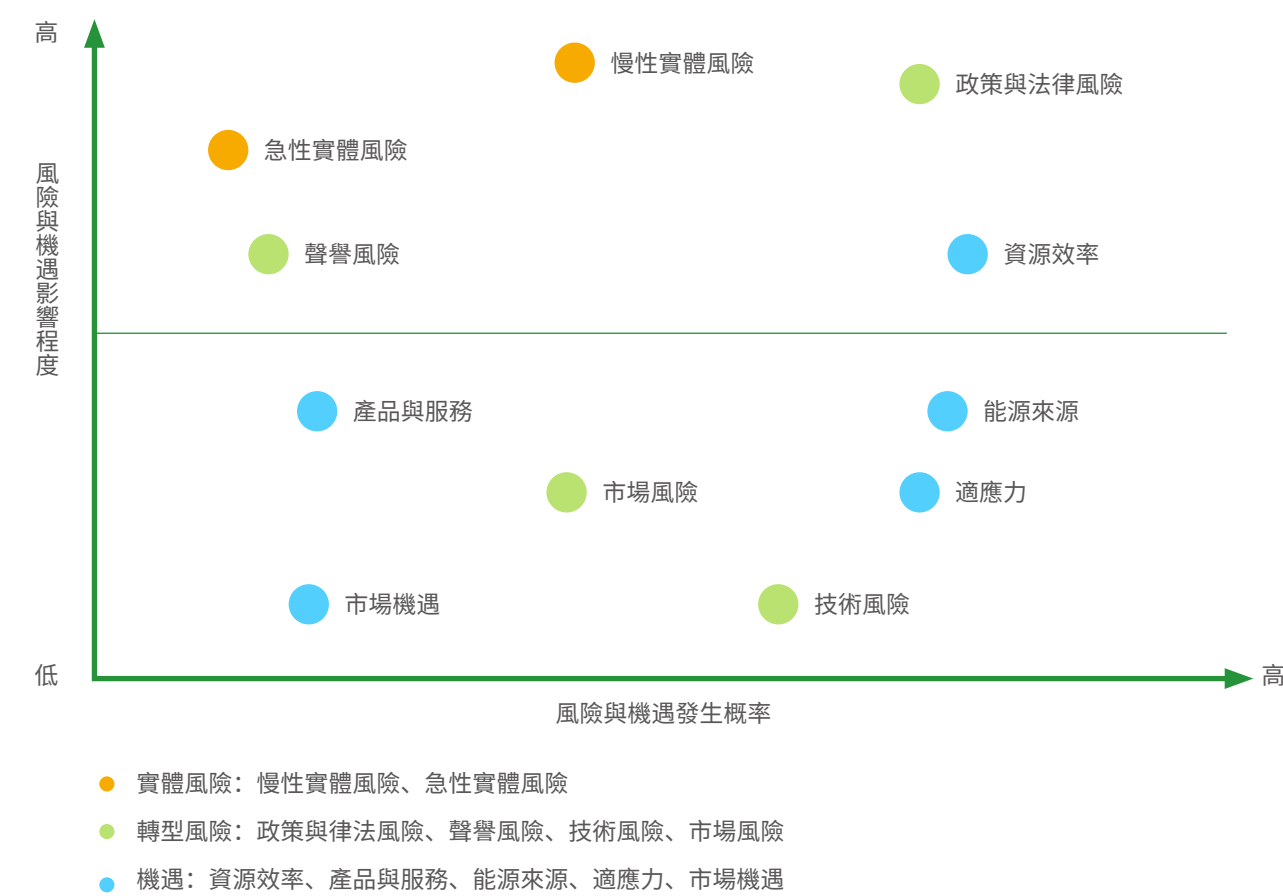
我們秉承綠色發展理念，嚴格遵守《中華人民共和國生態環境部文件》相關規定，確保溫室氣體排放數據的準確性和透明度。積極響應國家碳達峰、碳中和戰略目標：到 2025 年，溫室氣體排放強度較 2020 年減少 34%。

節能減排措施	具體內容
能源轉型	逐步減少化石能源使用，增加太陽能、風能等可再生能源占比，同時優化設施設備，提高能源利用效率
低碳技術創新	加大低碳建築、低碳交通等低碳技術的應用力度，降低碳排放強度
制定達標計劃	依據節能減排戰略規劃，制定含目標分解、任務分配、時間節點等的具體行動計劃，將節能目標落實到崗位，使全員參與
加強內部管理	加強員工培訓與宣傳，提升全員節能減碳意識；根據減碳戰略規劃，全面管控下屬機構的節能減排計劃

本集團關注全球氣候變化的趨勢，將氣候變化減緩與適應納入 ESG 管理體系中。2024 年，我們在 2023 年已完成的氣候變化相關風險機遇的識別基礎上，持續完善氣候相關風險機遇管理水平，減少集團運營中的溫室氣體排放。

類別	具體內容
治理	錦欣生殖的 ESG 工作小組每年識別與集團業務相關的氣候變化風險，評估其對集團的影響，並就風險應對向董事會提出建議
戰略	針對識別出的重大風險與機遇，評估其對集團潛在的運營和財務影響
風險管理	參考氣候相關財務披露工作組（TCFD）的風險分析架構，識別運營活動中的潛在風險與機遇；各部門在提高能源使用效率、減少資源消耗等方面開展管理行動
指標與目標	制定溫室氣體排放管理目標；每年定期收集溫室氣體排放相關活動數據，進行年際對比，並在 ESG 或可持續發展報告中披露，以此評估公司應對氣候變化管理的績效水平

公司通過政策研究、行業對比和專家建議，系統性識別了報告期內氣候變化風險與機遇的變化，並對其財務影響進行評估。



措施類型	具體措施
識別風險機遇	參照氣候相關財務披露工作組（TCFD）框架，對氣候變化帶來的風險與機遇進行識別與管理
制定管理目標	設定溫室氣體排放管理目標，計劃到 2025 年，使溫室氣體排放強度相較於 2020 年降低 34%
加強能源節約	秉持綠色辦公與運營理念，通過設備技術改造、采用節能降耗產品以及強化節約資源宣傳等途徑，提升能源利用效率，減少碳足跡
氣候韌性建設	集團旗下四川錦欣西囡醫院每年至少開展一次評估，針對涉及自然災害等相關風險進行排查，確定災害高風險項目，並開展相應的培訓、監測工作，制定並實施應急管理行動計劃
開展績效分析	每年定期收集與溫室氣體排放相關的活動數據，進行年度對比分析，以此評估公司在應對氣候變化管理方面的績效水平
加強信息披露	把氣候變化作為關鍵議題，借助 ESG 報告或可持續發展報告等渠道，與利益相關方進行溝通交流

ESG 量化績效表

指標	單位	2022 年	2023 年	2024 年
資源使用 ¹				
耗電量	兆瓦時	21,249.12	19,001.34	17,422.52
天然氣消耗量	立方米	566,061.00	508,484.51	406,882.15
自有車輛汽油用量	升	68,224.41	32,788.49	43,106.35
自有車輛柴油用量	升	18,539.18	9,182.26	11,623.36
綜合能源消耗	兆瓦時	28,166.33	24,882.07	22,331.87
耗水量	立方米	228,500.00	219,975.94	214,567.94
單位營業收入綜合能源消耗	兆瓦時／人民幣萬元	0.12	0.09	0.08
單位營業收入耗水量	噸／人民幣萬元	0.99	0.79	0.76
排放物管理 ²				
生活廢水排放量	立方米	61,791.00	60,190.80	59,069.04
醫療廢水排放量	立方米	159,980.60	160,169.09	158,617.58
氮氧化物（NOx）排放量	千克	105.12	188.06	105.04
化學需氧量（COD）排放量	毫克／升	78.02	89.07	51.34
生化需氧量（BOD）排放量 ³	毫克／升	9.53	9.03	18.11
氨氮（NH3-N）排放量	毫克／升	8.01	4.76	5.43
懸浮物（SS）排放量	毫克／升	8.04	10.84	11.56
無害廢棄物排放總量	噸	2,171.89	2,057.31	2,040.91
有害廢棄物排放總量	噸	526.76	320.28	394.26
醫療廢棄物排放總量	噸	524.85	319.08	393.05
單位營業收入無害廢棄物排放量	噸／人民幣萬元	0.0094	0.0074	0.0072
單位營業收入有害廢棄物排放量	噸／人民幣萬元	0.0023	0.0011	0.0014
溫室氣體排放管理 ⁴				
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	2,013,576.35	12,111.60	10,365.96
範圍一溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	1,457.98	1,275.14	1,017.04
範圍二溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	12,118.37	10,836.47	9,348.92
單位營業收入溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量／人民幣萬元	0.059	0.043	0.036

指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年
員工僱傭管理					
員工總數		人	3,158	3,273	3,198
按性別劃分	男性員工數	人	459	548	607
	女性員工數	人	2,699	2,752	2,591
按僱傭形式劃分	勞動合同制員工數	人	2,997	3,081	3,099
	勞務派遣制員工數	人	128	28	67
	其他僱傭類型員工數 ⁵	人	33	164	32
按職務層級劃分	基層員工數	人	2,847	2,935	2,829
	中級管理層員工數	人	269	288	304
	高級管理層員工數	人	42	50	65
按年齡劃分	小於 30 歲員工數	人	1,168	1,233	936
	30 至 50 歲員工數	人	1,762	1,795	2,010
	大於 50 歲員工數	人	228	245	252
按地域劃分	大陸員工數	人	2,890	3,013	2,826
	港澳臺以及海外員工數	人	268	260	372
員工培訓 ^{6、7}					
按性別劃分	男性員工培訓覆蓋率	%	11	16.74	14.5
	女性員工培訓覆蓋率	%	89	83.26	85.5
按職務層級劃分	基層員工培訓覆蓋率	%	90	88.35	89
	中級管理層員工培訓覆蓋率	%	7	10.8	8
	高級管理層員工培訓覆蓋率	%	3	0.85	3
員工人均接受培訓的平均小時數		小時	18	25	25.95
按性別劃分	男性員工人均接受培訓小時數	小時	35	24	25
	女性員工人均接受培訓小時數	小時	15	25.73	25.95
按職務層級劃分	基層員工人均接受培訓小時數	小時	14	28	26
	中級管理層員工人均接受培訓小時數	小時	48	20	22
	高級管理層員工人均接受培訓小時數	小時	103	12	12
職業健康與安全					
因工傷損失的工作日數		天	75	48	35
因工傷關係而死亡的員工人數		人	0	0	0
因工傷關係而死亡的員工比例		%	0	0	0

指標		單位	2022 年	2023 年	2024 年
員工留任					
員工流失率		%	18	12	10
按性別劃分	男性員工流失率	%	20	12	10
	女性員工流失率	%	18	12	10
按年齡劃分	30 歲以下員工流失率	%	22	16	9
	30 至 50 歲員工流失率	%	15	9	5
	50 歲以上員工流失率	%	24	14	4
按地域劃分	中國大陸員工流失率	%	17	13	10
	港澳臺及海外員工流失率	%	28	15	9
供應商管理 ⁸					
供應商總數		家	783	634	380
按地域劃分	中國大陸	家	752	599	380
	港澳臺及海外地區	家	31	35	0
反貪污					
反貪污培訓覆蓋員工比例		%	89	76	84
員工人均接受反貪污培訓小時數		小時	1.3	1.5	1.7
匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件數		件	0	0	0
客戶服務與糾紛處理					
接獲關於產品及服務的投訴數量		件	119	98	610
投訴處理率		%	100	100	100
社區公益					
社區公益捐贈總額		人民幣千元	3,411	30	0
義診覆蓋人羣		人	／	／	20,000+

¹ 2024 年，環境績效的數據口徑為集團總部、深圳中山醫院、四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）、四川錦欣西囡醫院（畢昇院區）、武漢錦欣醫院、成都健康、成都錦邁、九洲醫院及和萬家醫院。

² 2024 年，環境績效的數據口徑為集團總部、深圳中山醫院、四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）、四川錦欣西囡醫院（畢昇院區）、武漢錦欣醫院、成都健康、成都錦邁、九洲醫院及和萬家醫院。

³ 2024 年，集團排查發現新增血液采集等實驗項目致使生化需氧量（BOD）檢測數據較往年同期明顯升高，廢水中殘留血漿蛋白等有機物消耗溶解氧，雖仍在排污許可範圍內，但已通過增加過濾裝置、規範實驗操作等措施整改，並將持續監測 BOD 指標變化以評估預處理效果。

⁴ 2024 年，環境績效的數據口徑為集團總部、深圳中山醫院、四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）、四川錦欣西囡醫院（畢昇院區）、武漢錦欣醫院、成都健康、成都錦邁、九洲醫院及和萬家醫院。

⁵ 其他僱傭類型員工包括：兼職、實習生、退休返聘類型員工。

⁶ 2024 年，環境績效的數據口徑為集團總部、深圳中山醫院、四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）、四川錦欣西囡醫院（畢昇院區）、武漢錦欣醫院、成都健康、成都錦邁、九洲醫院、和萬家醫院、香港感恩醫療。

⁷ 某類別員工培訓覆蓋率 = 某類別員工培訓人數／（接受培訓的員工總數）*100%。

⁸ 2024 年，供貨商數量績效的資料口徑為深圳中山醫院、四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）、四川錦欣西囡醫院（畢昇院區）、武漢錦欣醫院、HRC Fertility、成都健康、成都錦邁、九洲醫院及和萬家醫院。

報告對標索引

強制披露規定	描述	本報告有關章節或其他說明
管治架構	由董事會發出的聲明，當中載有下列內容： (i) 披露董事會對環境、社會及管治事宜的監管。 (ii) 董事會的環境、社會及管治管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的環境、社會及管治相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程。及 (iii) 董事會如何按環境、社會及管治相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。	1 鞏固治理，保障健康發展
匯報原則	描述或解釋在編備環境、社會及管治報告時如何應用匯報原則：重要性、量化、一致性。	報告原則
匯報範圍	解釋環境、社會及管治報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入環境、社會及管治報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。	關於本報告
環境範疇		
層面 A1：排放物		
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策。及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。 注：廢氣排放包括氮氧化物、硫氧化物及其他受國家法律及規例規管的污染物。有害廢棄物指國家規例所界定者。	6.1 穩步推進減碳計劃 6.3 嚴格管控排放物 6.5 積極應對氣候變化
KPI A1.1	排放物種類及相關排放數據	ESG 量化績效表
KPI A1.2	[於 2025 年 1 月 1 日刪除]	／
KPI A1.3	所產生有害廢棄物總量（以公噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	ESG 量化績效表
KPI A1.4	所產生無害廢棄物總量（以公噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	ESG 量化績效表
KPI A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟	6.1 穩步推進健談計劃 6.2 低碳技術節約能源 6.4 優化水資源效率

強制披露規定	描述	本報告有關章節或其他說明
KPI A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟	6.1 穩步推進健談計劃
層面 A2：資源使用		
一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。 注：資源可用於生產、儲存、運輸、樓宇、電子設備等	6.2 低碳技術節約能源 6.4 優化水資源效率
KPI A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	ESG 量化績效表
KPI A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	ESG 量化績效表
KPI A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	6.1 穩步推進健談計劃 6.2 低碳技術節約能源 6.4 優化水資源效率
KPI A1.4	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	ESG 量化績效表
KPI A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟	6.1 穩步推進健談計劃 6.2 低碳技術節約能源 6.4 優化水資源效率
KPI A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	6.1 穩步推進健談計劃 6.4 優化水資源效率
KPI A2.5	制成品所用包裝材料的總量（以公噸計算）及（如適用）每生產單位占量	本集團業務為 ARS，不涉及產品生產，不適用該指標
層面 A3：環境及天然資源		
一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策	6 綠色經營，構築美好家園
KPI A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已采取管理有關影響	6 綠色經營，構築美好家園
社會範疇		
層面 B1：僱傭		
一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策。及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	4.2 構建多元平等包容的職場環境 4.4 構建健康工作環境
KPI B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的僱員總數	ESG 量化績效表
KPI B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	ESG 量化績效表

強制披露規定	描述	本報告有關章節或其他說明
層面 B2：健康與安全		
一般披露	有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的： (a) 政策。及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	4.4 構建健康工作環境
KPI B2.1	過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率	ESG 量化績效表
KPI B2.2	因工傷損失工作日數	ESG 量化績效表
KPI B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法	5 企業公民溫暖回饋社會
層面 B3：發展及培訓		
一般披露	有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策，描述培訓活動。 注：培訓指職業培訓，可包括由僱主付費的內外部課程。	2.3 培養行業專家 4.3 激勵員工成長
KPI B3.1	按性別及僱員類別（如高級管理層、中級管理層）劃分的受訓僱員百分比	ESG 量化績效表
KPI B3.2	按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數	ESG 量化績效表
層面 B4：勞工準則		
一般披露	有關防止童工或強制勞工的 (a) 政策。及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	4.1 保障員工合法權益 4.4 構建健康工作環境
KPI B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工	4.1 保障員工合法權益
KPI B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟	4.1 保障員工合法權益
層面 B5：供應鏈管理		
一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策	1.3 堅持合規經營
KPI B5.1	按地區劃分的供貨商數目	ESG 量化績效表
KPI B5.2	描述有關聘用供貨商的慣例，向其執行有關慣例的供貨商數目，以及相關執行及監察方法	1.3 堅持合規經營
KPI B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法	1.3 堅持合規經營
KPI B5.4	描述在揀選供貨商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法	1.3 堅持合規經營

強制披露規定	描述	本報告有關章節或其他說明
層面 B6：產品責任		
一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及 補救方法的： (a) 政策。及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	1.3 堅持合規經營 3.1 強化醫療質量管理 3.2 追求卓越醫療服務 3.3 堅守醫療安全生命線
KPI B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	本集團業務為 ARS，不涉及產品生產，不適用此指標
KPI B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	3.2 追求卓越醫療服務
KPI B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例	2.2 強化科技創新
KPI B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序	3.1 強化醫療質量管理 3.2 追求卓越醫療服務 3.3 堅守醫療安全生命線
KPI B6.5	描述消費者數據保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法	1.3 堅持合規經營
層面 B7：反貪污		
一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策。及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料	1.2 恪守商業道德
KPI B7.1	於匯報期內對發行人或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	1.2 恪守商業道德
KPI B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法	1.2 恪守商業道德
KPI B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓	1.2 恪守商業道德 ESG 量化績效表
層面 B8：社區投資		
一般披露	有關以社區參與來了解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	5 企業公民溫暖回饋社會
KPI B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）	5 企業公民溫暖回饋社會
KPI B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）	5 企業公民溫暖回饋社會 ESG 量化績效表

氣候相關披露指標	描述	本報告有關章節或其他說明
管治	披露負責監督氣候相關風險和機遇的治理機構或個人信息，包括如何確定技能勝任力、獲悉風險機遇的方式頻率、在決策中如何考慮、監督目標制定及達標進度，以及管理層層在相關流程中的角色及與內部職能整合情況	6.5 積極應對氣候變化
策略 - 業務模式和價值鏈	描述氣候相關風險機遇對業務模式和價值鏈的當前及預期影響，指出集中區域	6.5 積極應對氣候變化
策略 - 策略和決策	披露應對風險機遇的策略及計劃，包括業務模式變動、適應或減緩工作、轉型計劃、實現氣候目標的方式，以及行動的資源提供計劃和先前計劃進度	6.5 積極應對氣候變化
策略 - 財務狀況、財務表現及現金流量	披露氣候相關風險和機遇對發行人在匯報期的財務狀況、財務表現及現金流量的當前財務影響和預期財務影響。	6.5 積極應對氣候變化
策略 - 韌性	披露公司對其氣候韌性的評估以及進行氣候相關情景分析的情況。	6.5 積極應對氣候變化
風險管理	披露用於識別、評估氣候相關風險與機遇，以及確定其中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策，以及氣候相關風險和機遇融入公司整體風險管理流程的情況。	6.5 積極應對氣候變化
指標及目標 - 溫室氣體排放	披露匯報期內範圍 1、範圍 2 和範圍 3 溫室氣體絕對總排放量，說明計量方法、輸入資料、假設及變更原因，披露範圍 2 按地域基準排放及範圍 3 包含類別	ESG 量化績效表
指標及目標 - 氣候相關目標	披露氣候相關定性及量化目標，包括設定指標、目的、適用範圍、期間、基準期、階段性目標、目標類型、與國際協議關聯；披露設定審核目標方法、監察達標進度指標及目標績效和趨勢分析；對溫室氣體排放目標，說明涵蓋氣體、排放範圍、總量或淨額目標等	6.1 穩步推進減碳計劃 6.5 積極應對氣候變化

GRI 內容索引

使用說明	錦欣生殖在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日參照 GRI 標準報告了此份 GRI 內容索引中引用地信息。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

披露項	位置
2-1	關於錦欣生殖
2-2	關於本報告
2-3	關於本報告
2-6	關於錦欣生殖
2-7	ESG 量化績效表
2-9	1.1 完善公司治理
2-14	ESG 管治架構與戰略進展
2-16	持份者溝通與實質性議題分析
2-22	ESG 管治架構與戰略進展
2-26	ESG 管理
2-27	1.2 恪守商業道德 1.3 堅持合規經營 3.1 強化醫療管理 3.3 堅守醫療安全生命線 4.1 保障員工共合法權益 6.3 嚴格管控排放物
2-29	持份者溝通與實質性議題分析
3-1	持份者溝通與實質性議題分析
3-2	
3-3	
201-1	營業業收入等經濟數據請詳見本集團 2024 年度報告
201-2	6.1 穩步推進減碳計劃 6.2 低碳技術節約能源 6.5 積極面對氣候變化
202-1	4.1 保障員工合法權益 4.2 構建多元平等包容的職場環境

披露項	位置
203-2	2.3 培養行業專家
	5.1 更可及的醫療服務
	5.2 支持社區健康發展
205-2	1.2 恪守商業道德
205-3	1.2 恪守商業道德
302-1	ESG 量化績效表
302-3	ESG 量化績效表
302-4	6.1 穩步推進減碳計劃
	6.2 低碳技術節約能源
303-1	6.1 穩步推進減碳計劃
	6.3 嚴格管控排放物
	6.4 優化水資源效率
303-2	6.1 穩步推進減碳計劃
	6.3 嚴格管控排放物
	6.4 優化水資源效率
303-3	ESG 量化績效表
305-1	ESG 量化績效表
305-2	ESG 量化績效表
305-4	ESG 量化績效表
305-7	ESG 量化績效表
306-1	6.1 穩步推進減碳計劃
	6.3 嚴格管控排放物
306-2	6.1 穩步推進減碳計劃
	6.3 嚴格管控排放物
306-3	6.1 穩步推進減碳計劃
	6.3 嚴格管控排放物
	ESG 量化績效表
308-1	1.3 堅持合規經營
	ESG 量化績效表
308-2	1.3 堅持合規經營
	ESG 量化績效表
401-1	ESG 量化績效表
401-2	4.1 保障員工合法權益
	4.2 構建多元平等包容的職場環境

披露項	位置
403-1	4.4 構建健康工作環境
403-3	3.3 堅守醫療安全生命線
	4.4 構建健康工作環境
403-5	4.4 構建健康工作環境
403-6	3.3 堅守醫療安全生命線
	4.4 構建健康工作環境
403-7	3.3 堅守醫療安全生命線
	4.4 構建健康工作環境
403-9	4.4 構建健康工作環境
	ESG 量化績效表
403-10	4.4 構建健康工作環境
	ESG 量化績效表
404-1	ESG 量化績效表
404-2	2.3 培養行業專家
	4.3 激勵員工成長
404-3	2.3 培養行業專家
	4.3 激勵員工成長
	ESG 量化績效表
405-1	1.1 完善公司治理
	ESG 量化績效表
406-1	4.1 保障員工合法權益
	4.2 構建多元平等包容的職場環境
408-1	4.1 保障員工權益
409-1	4.1 保障員工權益
414-1	1.3 堅持合規經營
	ESG 量化績效表
414-2	1.3 堅持合規經營
	ESG 量化績效表
416-2	3.1 強化醫療質量管理
	3.2 追求卓越醫療服務
	3.3 堅守醫療安全生命線
417-2	1.3 堅持合規經營
417-3	1.3 堅持合規經營
418-1	1.3 堅持合規經營

關於本報告

本報告為錦欣生殖有限公司發布的第六份可持續發展報告，全面展現公司 2024 年度（1 月 1 日至 12 月 31 日）在環境、社會及管治（ESG）領域的實踐成果。報告編制嚴格遵循參照香港聯合交易所有限集團（以下簡稱「香港聯交所」）主板上市規則附錄 C2《環境、社會及管治報告守則》（簡稱「ESG 報告守則」），並融合全球報告倡議組織（GRI）可持續發展標準（2021 版）及聯合國可持續發展目標（SDGs）框架，確保數據披露的重要性、量化性、平衡性與一致性。

報告內容涵蓋公司及附屬機構運營情況，具體包括 [附屬公司名稱列表]。所有數據均源自公司正式文件及統計報告，部分關聯信息可能追溯至報告期外。報告通過香港聯交所「披露易」平台（hkexnews.hk）及公司官網（https://www.jxr-fertility.com）同步發布，旨在為利益相關方提供透明、可靠的 ESG 績效信息，彰顯公司在醫療服務領域的可持續發展承諾與實踐成效。

主要附屬公司	報告中簡稱
深圳中山婦產醫院	深圳中山醫院
四川錦欣西囡醫院（畢昇院區）與四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）	四川錦欣西囡醫院
四川錦欣西囡婦女兒童醫院靜秀院區	四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）
四川錦欣西囡婦女兒童醫院畢昇院區	四川錦欣西囡醫院（畢昇院區）
武漢錦欣中西醫結合婦產醫院有限公司	武漢錦欣醫院
HRC Management 及 HRC Medical	HRC Fertility
HRC Fertility Management, LLC，一家於 2015 年 11 月 3 日根據美國特拉華州法律成立的有限公司，為本集團的間接附屬公司	HRC Management
Huntington Reproductive Center Medical Group，一家於 1995 年 1 月 1 日根據美國加利福尼亞州法律成立的專業公司，以及其擁有的加利福尼亞九間診所及三間 IVF 實驗室，因其由 Michael A. Feinman 醫生、Bradford A. Kolb 醫生及 Jane L. Frederick 醫生共同擁有而為本公司的關連人士	HRC Medical
老撾錦瑞醫學中心	老撾錦瑞
成都錦欣健康管理有限公司	成都健康
成都市錦邁創新實驗檢測有限公司	成都錦邁
雲南錦欣九洲醫院	九洲醫院
昆明錦欣和萬家婦產醫院	和萬家醫院

報告原則

>> 本報告依據香港聯交所的重要性、量化、平衡及一致性原則編制

- 重要性原則 通過利益相關方調研和實質性分析，確定報告需重點回應的議題。對可能對投資者及其他權益人產生重大影響的環境、社會和管治事項，進行重點匯報。
- 量化原則 披露關鍵的定量績效指標，並對指標含義進行解釋，詳細說明計算依據和假定條件。
- 平衡原則 內容如實反映客觀事實，無論是正面還是負面信息的指標，均會在報告中進行披露。
- 一致性原則 對披露的環境、社會及管治（ESG）關鍵定量績效指標，說明其含義、計算依據和假定條件。不同報告期盡量保持所用指標一致，以展現績效水平的變化趨勢。

>> 本報告所披露數據主要依據原始記錄和財務報告進行計算，具體計算方法如下

社區公益捐贈總額：統計報告期內公司在社區公益活動中的各類捐贈資金，數據源自公司財務記錄。

客戶服務與糾紛處理績效：通過客戶滿意度調查結果和投訴處理記錄，評估報告期內公司客戶服務和糾紛處理的效果。

能源消耗量：匯總報告期內公司內部電、氣、油等能源的使用總量，數據來自公司的能源使用記錄。

能源強度：用能源消耗量除以公司業務量，反映單位業務量的能源消耗情況，數據基於公司能源使用記錄和業務量數據。

溫室氣體排放量：統計報告期內公司直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）產生的溫室氣體排放總量，數據來源於排放監測數據和能源消耗數據。

溫室氣體排放強度：將溫室氣體排放量與公司業務量相除，體現單位業務量的溫室氣體排放水平，數據基於排放監測數據和業務量數據。

廢棄物產生量：合計報告期內公司產生的有害和無害廢棄物總量，數據取自公司廢棄物處理記錄。

廢棄物處理：依據公司廢棄物處理記錄和相關政策，梳理公司采用的廢棄物處理方法、措施，以及為實現減廢目標所採取的步驟。

員工培訓時長：統計報告期內公司員工接受各類培訓的總時長，數據來自公司培訓記錄。

員工流失比率：根據公司人事記錄，計算報告期內員工流失的比例。

