

溫州康寧醫院股份有限公司 Wenzhou Kangning Hospital Co., Ltd.

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
股份代號: 2120



2024 |

環境、社會及管治報告 |

1 關於本報告

溫州康寧醫院股份有限公司（下稱「溫州康寧」或「本公司」）及其附屬公司（下稱「本集團」或「我們」）欣然發佈本年度環境、社會及管治（下稱「ESG」）報告（或「本報告」），旨在概述本集團在可持續發展及社會責任方面的舉措及表現，並向各重要利益相關方匯報本集團於本年度在ESG方面的實踐和成就。

1.1 報告標準

本報告遵循香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）發佈的《證券上市規則》附錄C2所載的《環境、社會及管治報告指引》（下稱《指引》）編寫而成。本報告已遵守《指引》中所有「不遵守就解釋」條文，內容符合《指引》中的「重要性」、「量化」、「平衡性」、「一致性」的匯報原則，讀者可參閱本報告附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》索引作快速查詢。

本報告在編製過程中遵循《指引》的匯報原則，包括：

- 重要性：我們已識別及於報告中披露重要ESG議題的過程及準則。我們亦已識別及於ESG報告中披露重要利益相關方參與的結果，並在本報告中做出針對性披露。管理層已確認重要性評估在本年度的適用性。
- 量化：本集團已在本報告中披露所有信息的統計標準、方法、計算工具以及轉換因素的來源。
- 平衡：本報告不偏不倚地描述本集團於報告期間內的表現，以避免可能會不恰當地影響報告讀者決策或判斷的選擇、遺漏或呈報格式。
- 一致性：除另有註明外，本報告中披露數據的統計方法及標準與往年一致。如有任何可能影響與以往報告比較的變化，我們將作出明確解釋。

1 關於本報告

1.2 報告範圍

本報告匯報本集團於2024年1月1日至2024年12月31日（「本年度」或「報告期」）期間有關可持續發展的整體表現。除非另有說明，本報告內容涵蓋本集團直接控制的醫療業務，包括溫州康寧、蒼南康寧醫院有限公司、永嘉康寧醫院有限公司、溫州怡寧老年醫院有限公司、樂清康寧醫院有限公司、平陽康寧醫院有限公司及平陽長庚怡寧醫院有限公司；社會關鍵績效指標範圍則涵蓋全集團。有關本集團企業管治的詳細信息，請參閱年報中的企業管治報告章節或本集團的官方網站 (<http://www.knhosp.cn>)。

1.3 報告語言

本報告以中文和英文兩種語言版本出版，以電子方式發佈。如果中英文譯本發生歧義時，請以中文版本為準。

1.4 報告審批

本報告在2025年4月22日已通過本集團內部審閱程序並獲得董事會批准。

1.5 報告發佈

ESG報告電子版發佈於本公司的官方網站(<http://www.knhosp.cn>)「投資者關係」欄下「信息披露」以及聯交所披露易網站(www.hkexnews.hk)。

1.6 報告反饋

本集團重視您對此份報告的看法，若閣下對本報告或本集團的ESG事項有任何查詢或建議，歡迎透過電郵形式（郵箱：ir@knhosp.cn）與我們聯絡。

2 集團簡介

本集團是一家為精神疾病患者提供全方位專科醫療服務的大型民營醫療集團。根據專科連鎖集群轉型的發展戰略佈局，本集團以精神專科與老年醫學為雙駕馬車，通過連鎖運營、線上線下相結合的模式，建立了「立足溫州、精耕浙江、輻射全國」的診療服務網絡，致力成為「健康中國」事業的踐行者。

在發展業務的同時，本集團更積極投身公益慈善事業。本集團常年開展「援藏、援疆」、「青少年兒童心理服務」、「心理危機干預援助」、「醫鹿星光」等慈善公益活動。我們更是自主研發了移動式智能化心理健康智慧平台—「心晴驛站」，為全社會提供無邊界的心理健康服務。目前，本集團運營的自有醫院為32家，包括25家精神專科醫院、6家老年醫院，1家互聯網醫院。

集團願景、使命與價值觀

「敬佑生命•謙卑服務」是我們的價值觀，我們倡導生命的一律平等與寶貴，我們尊重生命的獨特性和神聖性，視之為至高無上的價值。敬佑是深植於心的敬畏，是內在對生命的敬重。謙卑是一種愛，是外化於行護佑生命的自覺言行。

我們的願景是成為精神健康的專業守護者。我們矢志成為精神衛生領域的卓越引領者，以專業的知識和技能，全心全意守護民眾的精神健康，護航和諧社會發展。

為精神障礙患者提供有尊嚴的醫療照顧是我們的使命。為精神障礙患者提供有尊嚴的醫療照顧不僅是我們存在價值，更是我們的責任和義務。我們將堅持以患者為中心，提供體現人格尊嚴、專業素養、人性化、高水平的醫療照顧，讓每位患者都能感受到尊重和關愛。

2 集團簡介

以下是本集團於報告期間內所獲得的亮點獎項及榮譽：

獎項及榮譽	頒獎單位
先進單位	溫州市老衛生科技工作者協會
2023年度數字醫療十大典範	華夏時報
2023年「愛心溫州•慈善助醫」項目先進集體	溫州市慈善總會
中國營養保健食品協會特殊食品臨床應用示範基地	中國營養保健食品協會
黨建工作先進單位	國投創益產業基金管理有限公司
國家傳染病醫學中心溫州協同創新中心聯盟成員	國家傳染病醫學中心 溫州市衛生健康委員會
浙江省「工人先鋒號」	浙江省總工會
2023年度突出貢獻企業	溫州市鹿城區人民政府

3 董事長致辭

尊敬的利益相關方：

2024年，是推動衛生健康高質量發展的重要一年。人們越來越重視生命質量和健康安全，人民群眾對健康管理意識有了更高的認識，特別是對精神衛生、老年康養的全病程、全週期管理的多元化醫療需求日益增加，這進一步推動了對高質量醫療服務和康養服務的需求提升。在社會辦醫政策的支持下，我們積極應對各種挑戰，充分發揮專業化及集團化發展競爭優勢，不斷提升醫療技術和服務質量，推動本集團持續穩健高質量發展。

我們積極履行社會責任，推動醫療服務行業的可持續發展。我們重視業務對環境和社會的影響，始終堅持以患者、員工和環境為核心。通過與各利益相關方建立緊密聯繫，我們識別了與ESG相關的重要事宜，並採取了一系列措施來加強可持續管理。我們的目標是在業務增長的同時，以可持續的方式為社會做出積極貢獻，關注員工福祉，並與利益相關方共同推動醫療服務行業的可持續發展。我們嚴格遵循溫室氣體監管要求，積極開展能源節約的相關行動。我們委託具備資質的第三方機構處理醫療廢物，以確保合規性和安全性。秉持可持續發展理念，我們全面落實綠色運營承諾。同時，我們重視環境教育，致力於提升全體員工的環保意識。這一做法不僅體現了我們的綠色運營理念，也彰顯了我們在醫療可持續發展與社會責任方面的重要承諾。

在本年度，溫州康寧與高校及知名專家開展了深入合作，共同推動創新。我們在全球範圍內積極招聘醫療技術和創新領域的頂尖人才。我們的醫院成立了海外院士工作站和博士後工作站，與來自加拿大、英國等國的院士團隊在腦康復醫學、人工智能在精神醫學的臨床應用及高層次精神醫學人才培養等領域開展國際合作。我們致力於構建一支學術水平高、經驗豐富、影響力廣泛的專家團隊，只有通過人才和技術的驅動，醫療事業才能實現可持續發展。國務院辦公廳提出了聚焦醫保、醫療、醫藥協同發展治理，推動衛生健康事業高質量發展，提高人民群眾獲得感、幸福感及安全感。同時，鼓勵和引導企業等社會力量積極參與，推進互助性養老服務，促進醫養結合，為我們集團提供了良好的發展環境。

3 董事長致辭

本集團致力成為「健康中國」事業的踐行者，我們將秉承「固本革新，篤信行遠」的理念，以更加堅定的信心和務實的舉措，聚焦精神醫療和老年醫療兩大核心業務，強化精細化運營管理模式，不斷適應新政、創新康寧特色服務模式，以「敬佑生命•謙卑服務」的核心價值觀為引領，以不斷增強本集團的核心競爭力，共同開創本集團高質量發展的嶄新篇章。

管偉立

董事長

中國浙江

2025年4月

4 可持續發展願景與管理實踐

在全球日益關注可持續發展的背景下，本集團致力於實施可持續的企業管理，始終秉持誠信守信的態度服務社區，積極履行作為一家醫療機構應盡的社會責任和義務。我們將可持續發展理念融入業務發展的每一個個環節，涵蓋醫療團隊建設、醫療服務模式創新、醫療廢物處理、綠色營運、醫療供應鏈、社區參與等多個領域。通過將可持續發展作為日常運營的核心策略，我們不斷提升ESG表現，努力為所有利益相關方創造持久的價值及積極的社會影響。

4.1 董事會聲明

在持續推進可持續發展的過程中，董事會持續發揮着戰略引領的作用。本集團繼續推動ESG理念融入企業運營管理中。這一理念的落實將促使我們不斷完善ESG管理體系，以應對日益複雜的可持續發展挑戰。

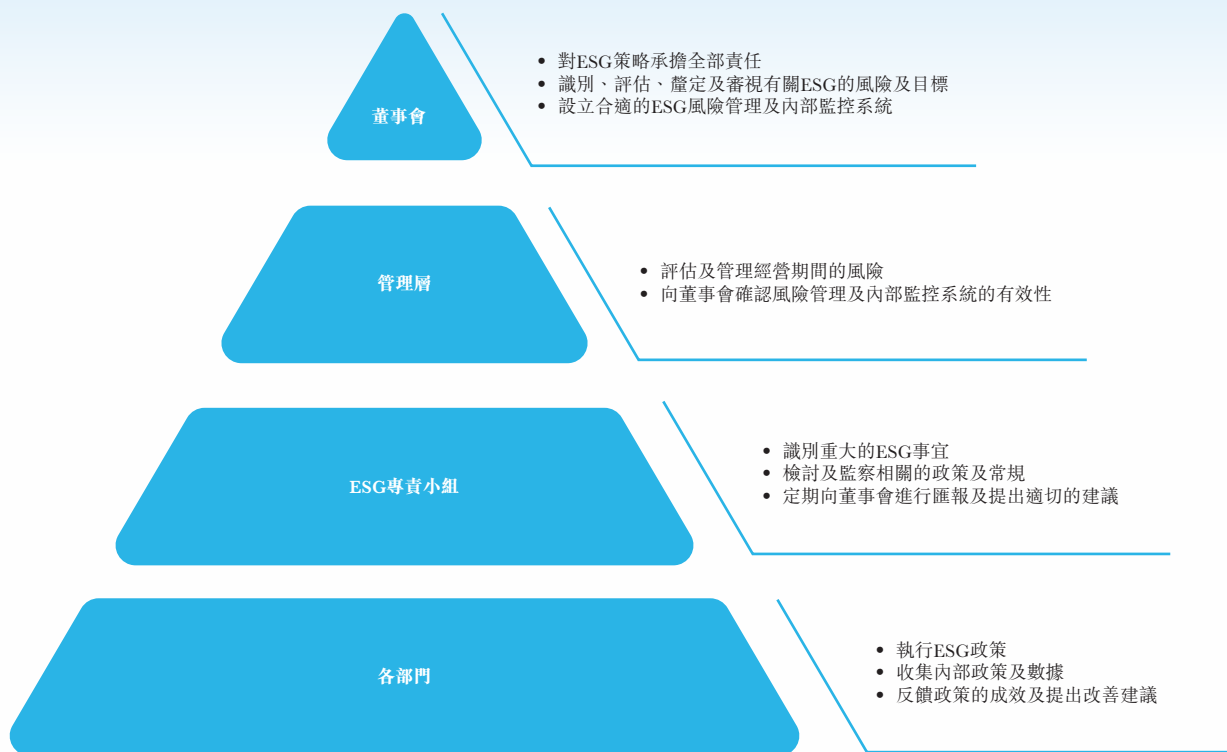
作為最高決策層，董事會不僅肩負起制定ESG戰略方向和監督職責，還承擔着監督和評估的關鍵職責。董事會負責審議和批准ESG管理方針與政策，特別是對ESG重要議題。為有效推進ESG工作，董事會已成立ESG專責小組，負責監督和推動ESG事項的實施。董事會每年會跟進並審查ESG的實踐的進展情況，以確保ESG戰略得到有效推進。

本年度，我們對環境目標完成情況進行了全面審視，並根據評估結果提出了切實可行的改進措施。展望未來，我們將持續跟蹤各項目標的進展，致力於支持公司實現長遠的可持續發展戰略。我們堅信，通過董事會的重視和積極參與，ESG理念將更深入地融入我們的業務與經營流程，從而不斷創造更大的社會價值。

4.2 ESG治理體系

我們已發佈《關於成立環境、社會及管治專責小組的通知》，設立由執行董事、總經理以及各職能部門代表組成的ESG專責小組。專責小組的設立架構起了董事會、管理層和不同部門之間的溝通橋樑，構建了一個覆蓋由整體監察、評估、執行、檢討的全流程ESG管理體系。

4 可持續發展願景與管理實踐



ESG管治架構

4.3 利益相關方溝通

我們深知在本集團的可持續發展過程中，利益相關方的聲音至關重要。本集團高度重視各利益相關方的意見和支持，始終秉持開放透明的態度，積極與利益相關方進行溝通交流。我們認真對待利益相關方提出的建議與反饋，並將其納入可持續發展戰略和決策的考量中，以優化ESG管理。

4 可持續發展願景與管理實踐

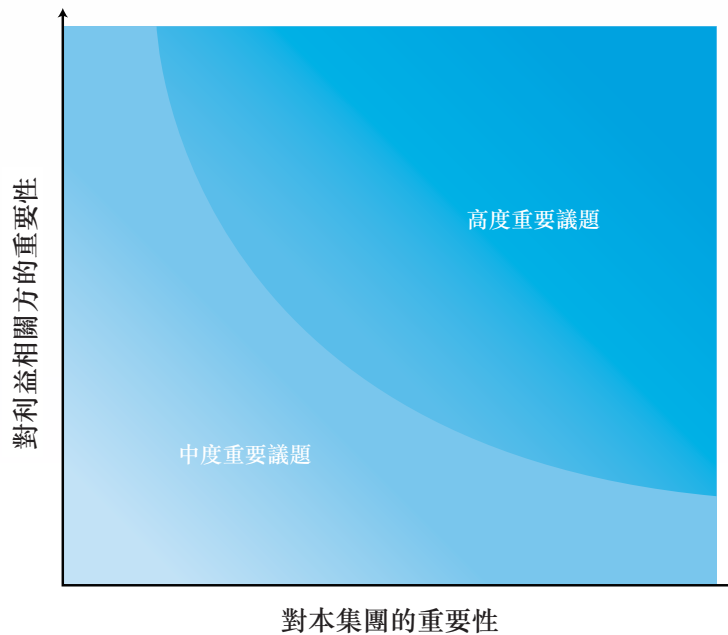
利益相關方	溝通渠道	期望與關注的ESG方面議題
病患者及其家屬	<ul style="list-style-type: none"> • 日常營運／交流 • 服務中心 • 諮詢小組 • 滿意度調查和意見表 • 電話 	<ul style="list-style-type: none"> • 客戶服務質量 • 完善投訴糾紛管理系統 • 隱私與信息安全 • 優質醫療服務 • 滿足患者需求
員工	<ul style="list-style-type: none"> • 工作表現評核 • 員工內聯網 • 員工溝通大會 • 小組討論／會議 • 特別諮詢委員會／專題討論小組 • 義工活動 	<ul style="list-style-type: none"> • 人才激勵 • 員工發展與培訓 • 員工薪酬及福利 • 員工多元化與平等化 • 員工職業健康與安全
股東／投資者	<ul style="list-style-type: none"> • 業績公佈／企業通訊 • 會議 • 中期報告與年報 • 股東參觀活動 	<ul style="list-style-type: none"> • 投資回報 • 合規營運 • 技術與創新
政府及監管機構	<ul style="list-style-type: none"> • 會議 • 實地考察 • 合規報告 	<ul style="list-style-type: none"> • 落實節能減排 • 社區貢獻 • 醫療可及／普惠性
同業／業務夥伴	<ul style="list-style-type: none"> • 策略性合作項目 • 講座／研討會／工作坊 • 會議 • 報告 • 採訪 	<ul style="list-style-type: none"> • 推動行業發展 • 行業經驗交流
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商管理程序／評估制度 	<ul style="list-style-type: none"> • 可持續供應鏈管理 • 與供應商合作共贏 • 綠色採購 • 公平公開的採購
傳媒	<ul style="list-style-type: none"> • 業績公佈 • 新聞發佈會／新聞稿 • 高級管理人員訪問 	<ul style="list-style-type: none"> • 保護生態環境 • 信息披露 • 負責任營銷
社區／非政府團體	<ul style="list-style-type: none"> • 社區投資計劃 • 社區活動 • 捐獻 	<ul style="list-style-type: none"> • 社區貢獻 • 落實節能減排 • 醫療可及／普惠

4 可持續發展願景與管理實踐

4.4 重要性評估

在不斷完善我們ESG管理的過程中，本集團始終重視對相關議題的評估與披露。本集團參考《指引》中關於披露責任的內容，以及美國永續會計準則委員會(SASB)的《重要性議題庫》等，結合自身業務經營狀況和同業最佳實踐，評估ESG相關議題對本集團及利益相關方的影響。2024年，本集團對ESG議題及其重要性評估結果進行了全面回顧。鑒於本年度本集團的業務和經營環境沒有產生重大變化，ESG專責小組及管理層一致確認，往年的ESG議題評估結果仍然適用於本年度的情況。

本集團共識別了35個與ESG相關的議題，包括22個高度重要議題和13個中度重要議題。這些議題在本報告中進行了同程度的重點披露，並於制定ESG方針及策略時作為重要參考。重要性評估過程確保了我們在可持續發展方面的決策更具科學性和針對性。



4 可持續發展願景與管理實踐

高度重要議題

- 氣候變化
- 有效的使用資源
- 廢水達標排放和減排措施
- 建立及完善醫療廢棄物管理程序
- 制定環保方針及目標
- 提供有競爭力的薪酬、福利和晉升渠道
- 與溫州醫科大學共同舉辦精神醫學學院，培養醫學人才
- 合法合規用工
- 僱傭關係
- 提供員工培訓和技能提升課程
- 安全工作環境
- 關注員工的安全以及健康
- 建立健全醫療質量管理體系
- 保障客戶合法權益
- 保障客戶隱私
- 設立處理客戶投訴的有效機制
- 緊急事件管理
- 嚴格執行供應商准入及審查標準
- 尊重及保護知識產權
- 投入更多資源支持周邊社區的發展
- 普及健康教育
- 普惠醫療健康服務

中度重要議題

- 廢氣達標排放和減排措施
- 減少溫室氣體的排放
- 能源使用
- 水資源使用
- 員工平等與多元化
- 推動醫療事業進步的投資活動
- 制定防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策和制度
- 服務合規性
- 商業道德
- 提高持續經營能力
- 經濟表現
- 參與公益慈善與志願者活動
- 企業形象

5 醫院合規與卓越運營

合規運營是專業醫療服務的基石，本集團高度重視合規管理，持續提升附屬醫療機構服務標準，為公眾提供安全可靠的醫療照護。我們始終秉持謙遜和尊重的態度，堅定履行醫療承諾，切實維護患者及其家屬的權益與利益。同時，我們鼓勵醫務人員持續學習深造，提高臨床技能，以便為人民群眾提供更優質的健康服務。

5.1 服務質量保障與提升

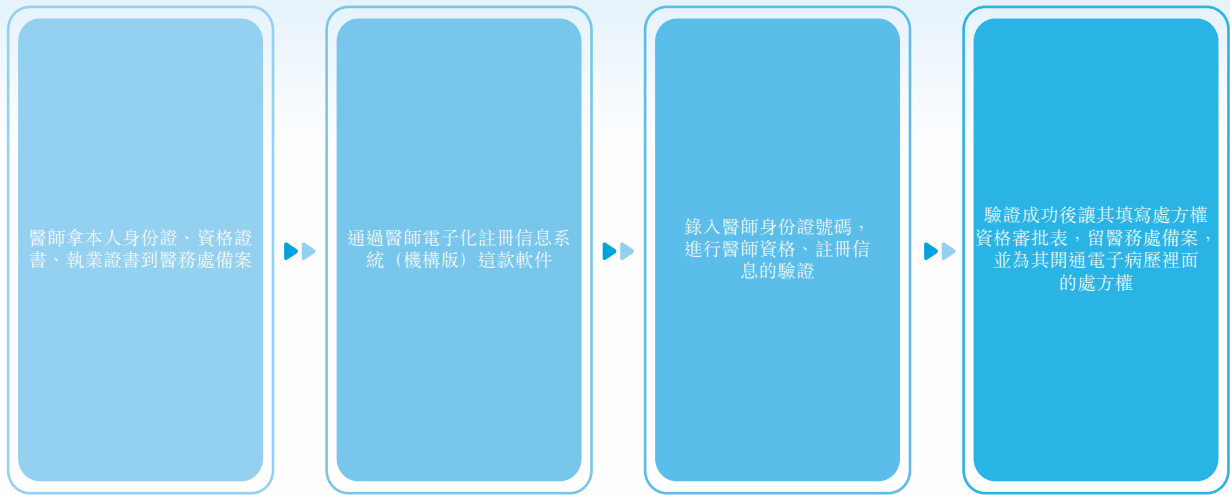
我們矢志成為精神衛生領域的卓越引領者，以專業的知識和技能，全心全意守護民眾的精神健康，護航和諧社會發展。因此，我們對醫療服務質量和安全高度重視並持續進行改進。我們嚴格遵守《中華人民共和國精神衛生法》、《醫療機構管理條例》、《醫療機構管理條例實施細則》、《突發公共衛生事件應急條例》、《醫療事故處理條例》、《醫療糾紛預防和處理條例》及其他有關醫療服務的法律法規，我們對旗下所有醫療機構進行持續的監督與管理。我們僅聘請具有有效執業資質的醫護人員，確保他們擁有提供專業醫療服務的能力。所有醫護人員都必須遵守相關職業道德規範，以保障患者權益並提供優質的醫療服務。

醫務人員素質與管理

優質的醫療從業人員是保證醫療保健服務的基本。在我們的運營中，患者的健康與安全始終是最重要的考量，本集團旗下的醫療機構由經過認證的專業醫護人員提供服務，確保為每位患者提供高質量的護理。根據醫院評審標準和國家衛計委《醫療質量管理辦法》的有關規定，我們成立了醫療質量與安全管理委員會（「委員會」），負責實施醫療質量與安全的管理與監督。委員會制定了全程醫療質量與安全的量化標準和評分準則，並將其與科室目標責任制相結合，以確保質量控制措施的有效落實。委員會每年年終召開總結會議，旨在不斷提升「以患者為中心」的服務理念，確保提供體現人格尊嚴、專業素善、人性化、高水平的醫療照顧，讓每位患者都能感受到尊重和關愛。

為了確保醫療服務的質量和安全，我們針對各級醫務人員實施定期監督及考核。考核的內容及細則根據不同專業崗位的特點進行制定。《科室醫生行為考核》對臨床醫生的醫療安全、醫療質量、制度執行等方面進行考評；《工作質量考核細則》則關注醫務人員的工作態度、業務素質、學術水平等。我們制定了《醫師定期考核管理實施細則》，清晰列出了醫師資格信息驗證及審核流程，以確保醫生的執業資格及處方權始終有效。

5 醫院合規與卓越運營



醫師資格信息驗證及審核流程

投訴處理與客戶溝通

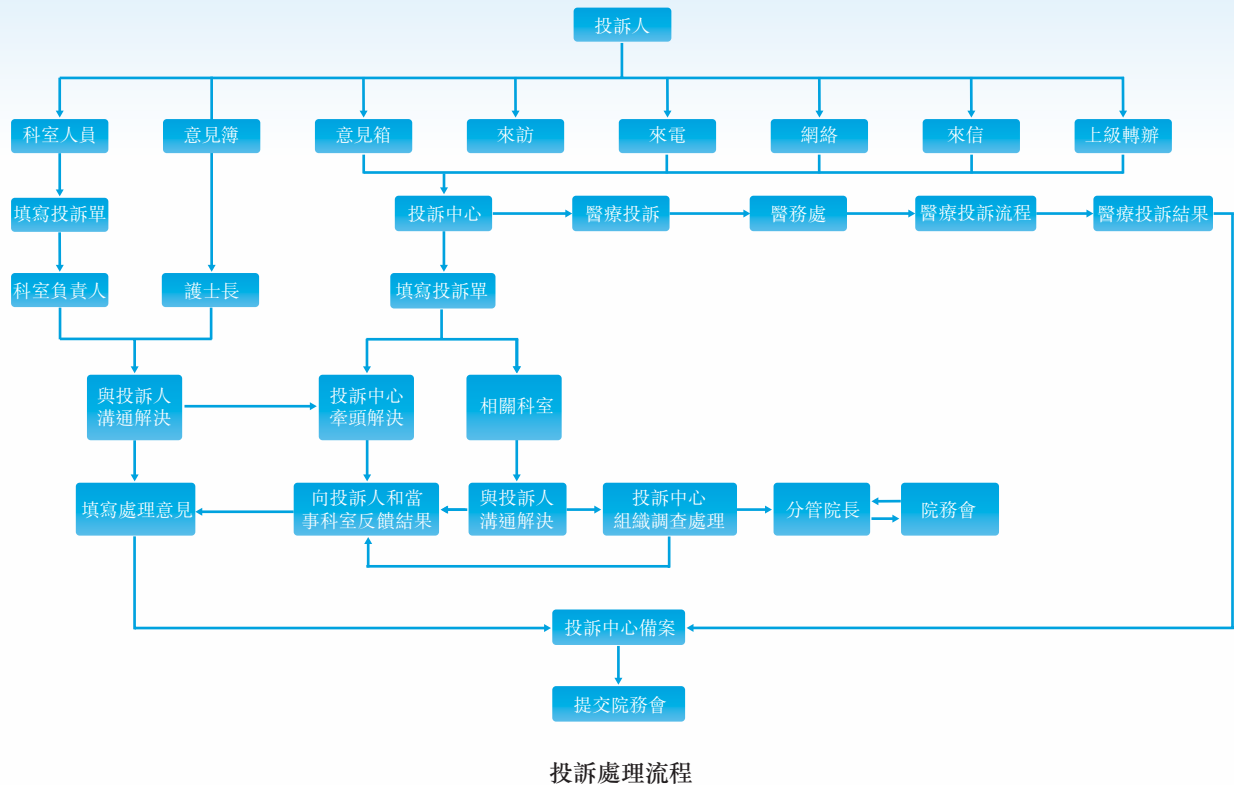
我們深知與患者及其家屬之間的良好溝通至關重要。為此，我們積極提倡開放透明的溝通渠道，歡迎病患及家屬通過各種渠道向我們提出寶貴意見建議。我們承諾真誠聆聽並及時回應投訴，同時採取必要的補救措施。本集團通過上門、電話、網絡等多種渠道聆聽患者的意見與建議。我們公平公正地處理各類申訴，旨在維護各方合法權益，營造一個和諧透明的醫療環境。與此同時，患者的投訴與反饋將為我們提供寶貴的信息，幫助我們不斷改進服務質量，提升運營效率，從而更好地滿足患者的需求。

5 醫院合規與卓越運營

為了暢通病患或家屬及社會對醫院不良情緒的申訴，及時聽取和處理患者的投訴和建議，本集團投訴辦已制定《投訴管理制度》，該制度旨在有效協調解決投訴人（患者及其家屬等有關人員）對醫院提供的醫療、護理服務及環境措施及行風建設等不滿意。投訴受理實行首問負責制。工作人員對每一投訴人進行接待，核實相關信息，並如實填寫《醫院投訴登記表》，如實記錄投訴人反映的情況，並經投訴人確認。受理投訴的部門和辦理人員在接到投訴辦轉來的投訴意見後，會嚴肅認真的負責調查核實，以事實為依據，以法律法規為準則，公正辦案處理投訴，保護雙方當事人的合法權益，並按照醫院有關規定提出處理意見，一般性投訴處理不超過3個工作日，對於情況較複雜，需調查、核實的投訴事項，一般於5個工作日內向投訴人反饋相關處理情況或處理意見。對於投訴涉及多個科室，需組織、協調相關部門共同研究的投訴事項，於10個工作日內向投訴人反饋處理情況或處理意見。反饋方式包括電話、信件或走訪等多種形式。

在提升患者和客戶服務體驗的過程中，我們始終將與他們的溝通視為重中之重。我們致力於不斷優化和改善與溝通有關的服務，以滿足他們的期望。每月，我們的門診部及關懷科通過門診滿意度問卷及電話調查的內容，細緻統計滿意率及投訴／抱怨事件，並在院週會上匯報調查結果，完成《患者滿意度調查整改報告》。同時，醫院辦公室每季度對本季調查數據進行匯總分析，形成詳盡的分析報告，並在每季度末在服務品質管理小組會議上進行公告。會議將重點審議上季度的滿意度，針對調查中發現的共性問題和重複投訴進行深入分析，制定改進措施，並及時跟蹤各項未解決問題的落實情況。通過這一系統化的客戶溝通流程，我們致力於提升服務質量，精準響應患者與客戶的多元需求，以行動詮釋本集團「敬佑生命•謙卑服務」的核心價值觀。

5 醫院合規與卓越運營



於報告期內，本集團共接獲215宗投訴個案，已妥善處理205宗投訴個案。未來我們將持續完善服務，提高醫院的服務質量，加強患者溝通，提供更專業更舒適的服務。

5.2 數據保護與隱私保障

在當前信息安全日益受到關注的背景下，信息安全與隱私保護是我們工作中不可或缺的重要環節。在日常業務運營中，我們認真處理並嚴格保護醫患信息，確保其安全性和保密性。我們嚴格遵守《中華人民共和國保守國家秘密法》、《中華人民共和國保守國家秘密法實施條例》、《中華人民共和國計算機軟件保護條例》等法律法規。為了進一步強化信息安全管理，我們制定了多項內部制度和政策，包括《信息技術部安全管理工作制度》、《系統操作權限分級管理制度》、《軟件正版化管理制度》、《數據提取制度》、《電子病歷信息安全保密制度》。這些政策旨在規範應用系統操作權限控制、用戶權限控制、服務器操作權限控制及數據庫操作權限，從而全面提升信息安全管理水平，確保患者信息的安全和隱私得到有效保護。

5 醫院合規與卓越運營

在當今信息化迅速發展的時代，信息安全的重要性愈發凸顯。我們將信息安全管理融入日常工作，並持續改進措施。這不僅體現了我們對於患者的責任，也是我們高標準服務的重要組成部分。為進一步加強電子病歷信息系統的安全保障和患者隱私保護，我們制定了《電子病歷信息安全保密制度》。目前，本集團已實現信息實時上傳和自動備份到雲計算中心和第三方存儲中心，此制度是在設定一定權限的前提下，確保數據資源的高效共享，同時維護數據的安全性。通過這些積極的措施，我們旨在為患者提供更加安全和信賴的服務體驗。

此外，信息工程處已制定完善的《數據提取制度》以加強醫院的信息安全，使數據提取和審批工作制度化、規範化、流程化，從而保障各信息系統的安全性以及患者的隱私。因工作需要的查詢、統計數據必須經由相關部門提出申請，經信息工程處判定是否按要求導出數據後，通過企業微信提請雲審批並提交《數據提取申請單》，經科室科負責人審批後，至分管領導審批，獲得審批後由信息工程處進行數據修改。本集團會每年一次回顧《數據提取制度》，以確保此制度的合理性和適用性。

此外，我們制定了《患者隱私保護制度》、《患者知情同意告知制度》、《醫療告知制度實施細則》、《保護性醫療制度和保護病人隱私制度》及《保護患者隱私、尊重患者民族風俗和宗教信仰制度》。這些制度的建立，限制了對患者相關數據的使用和披露，同時明確了在治療、檢查等流程中如何妥善處理和管理患者隱私。這一系列措施旨在為患者提供一個安全和尊重的醫療環境，增強他們的信任感與滿意度。

我們重視信息披露的合規性和真實性。本集團嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》、《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國專利法實施細則》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》及《中華人民共和國知識產權海關保護條例》等法律法規。我們堅決反對任何虛假或誤導性信息的使用。我們嚴格把關信息披露的每一個細節，確保提供給公眾的一切內容都真實準確無誤。

5.3 知識產權保護與科研創新

我們深刻認知到知識產權以及科技創新在醫院運營的重要性。同時，我們也高度重視與外部合作夥伴之間的知識產權，包括專利權、商標權和著作權等的共同維護。為此，本集團嚴格遵循《中華人民共和國專利法》、《中華人民共和國專利法實施細則》、《中華人民共和國商標法》、《中華人民共和國著作權法》及《中華人民共和國知識產權海關保護條例》等法律法規。

5 醫院合規與卓越運營

為維護醫院的合法權益並促進醫療、教學和科研的繁榮與發展，我們已制定《醫院知識產權管理制度》。此外，我們設立了重點學科建設管理領導小組，專注於重點學科和重點扶持學科的建設，並對科研項目進行系統性的立項匯總，以更有效地保護和推動科研成果的轉化於應用。為了保障科研項目的質量，我們還設立了科研項目評審小組，在科研項目立項前對制定科研規劃和項目選題規劃提出建議並定期開展科研狀況調查。本報告期內，本集團共啟動了10項市級科研課題以及2項院內科研課題。

2024年5月13日，溫州醫科大學附屬康寧醫院與溫州醫科大學大健康發展研究院共同成立了國內首個冠名患者報告結局測量研究轉化中心。該中心的成立得到了中國工程院院士李校堃教授和多位知名專家的支持。患者報告結局測量(PROMS)反映患者的健康狀況和治療感受，現已廣泛應用於醫療服務質量評價和藥品審評等領域。2023年後，世界最佳醫院排名將基於同行評議、患者體驗、醫療質量和PROMS結果，表明PROMS已成為醫院評價的重要維度，也是中國「雙一流」醫院評價體系的關鍵指標。



中國工程院院士、溫州醫科大學校長李校堃教授(右)，ISQua-IAQS(國際醫療質量與安全科學院)終身院士劉庭芳教授(左)共同為溫州醫科大學患者報告結局測量研究轉化中心揭牌。

5 醫院合規與卓越運營

5.4 供應鏈合規

在企業運營過程中，供應商的合規性至關重要。我們始終重視供應鏈的合規性，努力打造一個合法合規的供應鏈管理體系。本集團嚴格遵守《中華人民共和國藥品管理法》、《中華人民共和國藥品管理法實施條例》、《麻醉藥品和精神藥品管理條例》、《醫療用毒性藥品管理辦法》、《醫療器械監督管理條例》、《醫療器械經營企業許可證管理辦法》等相關法律法規。通過對這些法律的嚴格遵守，我們不僅確保了供應鏈的合規性，更進一步提升了整體服務的質量與安全性。

為確保醫療服務質量，本集團已制定《供應商管理辦法》及《採購管理制度》等內部制度，規範業務相關的供應商的准入、採購、評估等工作。物資採購部根據採購供應商管理辦法，對新供應商的情況進行調研和資格評審，對供應商配送能力進行評估；建立合格供應商名錄，並對合格供應商進行季度考核及年度評審，根據審查結果提出相關處理意見。

在選擇供應商時，本集團會優先考慮供應商的生產能力、技術水平、質量保證能力、生產管理、價格及符合環保要求物料等因素。同時，本集團深刻認識到管理供應鏈環境及社會風險的重要性。於甄選過程中，我們將考慮其環境及社會責任的表現，包括遵守國家及地方的環境標準、實施綠色採購，確保無童工和強制勞工的僱用，並為員工提供合理的工作環境等。此外，我們亦會依據《合同管理制度》對合同總金額逾三十萬元人民幣的供應商開展獨立性審查，並與合同總金額逾十萬元人民幣的供應商簽訂反商業賄賂協議書，以防止通過第三方發生賄賂及腐敗。

5 醫院合規與卓越運營

於報告期內，本集團所涉及的醫療器械供應商共有377家。目前，僅總院及溫州地區共121家供應商執行供應商慣例。所有供應商均來自中國。根據地區劃分，供應商的分佈情況如下：

地區	供應商數目(家)
浙江省	182
廣東省	40
河北省	37
江蘇省	28
山東省	20
上海市	16
河南省	13
北京市	8
湖南省	8
安徽省	6
江西省	6
湖北省	4
四川省	4
福建省	3
雲南省	1
遼寧省	1

5.5 反腐敗與企業道德

本集團始終嚴格遵守《中華人民共和國反洗錢法》、《醫療機構從業人員行為規範》、《關於印發加強醫療衛生行風建設「九不准」的通知》、《關於建立醫藥購銷領域商業賄賂不良記錄的規定》及《關於印發「全國整頓和規範藥品市場秩序專項行動方案」的通知》等法律法規，杜絕任何形式的商業賄賂、行賄及提供或接受其他不正當利益等行為。我們致力於營造一個廉潔、正直的運營環境。於報告期內，本集團並沒有發現對本集團或其員工提出訴訟或任何貪污、賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢案件。

5 醫院合規與卓越運營

在醫療行業中，醫務人員的道德操守至關重要，是確保患者信任的基石。因此，我們極為重視醫務人員道德操守建設。為此，我們制定《清廉醫院建設實施方案》等內部政策規範，明確收受回扣等行為及紀律處分標準。我們亦設立舞弊舉報電話和郵件渠道，鼓勵員工及社會各界舉報不正當行為，並嚴格保密舉報人身份信息。我們深知，從嚴治醫不僅涉及醫療質量的提升，也涵蓋道德層面的建設，這兩者共同構成了良好醫患關係的基礎。我們通過《行風建設實施方案》、《廉潔自律工作規範》、《文明行醫管理制度醫療》、《衛生行風建設九不准》等內部管理制度，我們定期進行檢查和監督，以有效防止腐敗行為的發生。此外，我們還定期開展以行為規範為導向的培訓活動，以提升員工道德認識和職業責任感。我們相信，只有將醫療專業與道德標準結合，才能為患者提供更好的服務。

本集團對所有經營管理活動中的反舞弊和反賄賂管控給予高度重視。集團總經辦已制定《反舞弊、反賄賂與舉報管理制度》，旨在規範公司董事、監事、員工的職業行為，以增強全員合規意識和履行合規職責的責任感。公司員工及商業夥伴均可就其所知曉的、在公司運營過程中存在與公司相關的舞弊、賄賂行為或任何不當行為和可疑活動，通過電話、郵箱等渠道向公司舉報、投訴或報告。

5 醫院合規與卓越運營

我們注重並積極開展廉政宣傳教育，為董事會成員和全體員工提供反腐倡廉培訓，加強日常教育，提高合規和誠信意識。於報告期內，董事及全體員工參加反貪污培訓，反貪污培訓覆蓋所有員工。

本報告期內，我們為董事、物資採購部等關鍵部門人員進行了以反貪污和反舞弊為主題的培訓，幫助員工正確區分合規灰色邊界，並樹立廉潔擔當的行為準則。在本集團針對物資採購部的反舞弊培訓中，我們向物質採購部員工宣講職業舞弊的定義和類型，重點對舞弊三角理論、反舞弊案例等開展教育培訓。



物資採購部反舞弊培訓

6 醫療團隊培養與提升

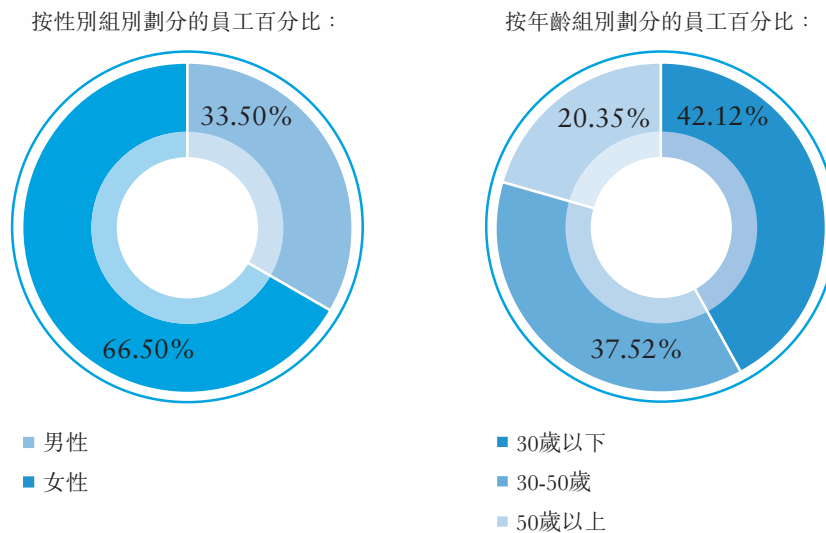
員工是我們最重要的支柱。我們高度重視員工的權益與福祉，致力於營造一個公平、包容和諧的醫護團隊。我們定期評估人力資源政策，以確保其公平合理。同時，我們打造以人為本的工作環境，關注員工在身心成長方面的需求，與員工攜手共建開放包容的團隊。本年度，人事處開展了2024年人事工作總結以及2025工作計劃部署，旨在積極優化人力資源管理，促進與員工實現共同進步。我們相信，通過積極的手段全方位複盤和優化人力資源管理，我們的員工工作效率必將不斷提升，身心健康也必將得到堅實保障。

6.1 僱傭管理

本集團始終嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國未成年人保護法》及《禁止使用童工的規定》等有關勞動及僱傭的法律法規。

為規範和管理人力資源及僱傭流程，本集團已制定《員工手冊》，對人力資源及僱傭過程進行規範和管理，如招聘、解僱、晉升、薪酬、假期等。於報告期內，本集團沒有涉及違反任何有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、平等機會、多元化、反歧視等的相關法律法規。

截至2024年12月31日，本集團的員工團隊共有4,869人。以下圖表展示按性別及年齡組別劃分的員工百分比¹：



¹ 由於四捨五入的原因，實際總數未必為所示數字的總和。

6 醫療團隊培養與提升

招聘、晉升及解僱管理

我們旨在提升整體人力資源管理水平。根據國家醫療質量規範化要求，本集團重視醫技科室的人崗匹配程度。為此，我們綜合考慮人才需求分析和招聘成本等因素，積極通過多種渠道引進優秀人才。為此，我們已制定了《招錄管理辦法》，在招聘過程中始終堅持「公平、公正、公開」的原則，認真評估應聘者的學歷、工作經驗、技能等是否符合應聘職位的要求。在招聘過程中，應聘者的性別、年齡、國籍、宗教、家庭狀況、種族、婚姻狀況及其他受法律保護的類別等背景因素不會影響其面試、錄用及工作機會。

在本年度，我們集團人事處積極響應《醫院工作目標管理考核制度》的要求，制定了詳細的人力資源工作計劃，重點關注人才匹配度、人員實踐能力、中層幹部素質以及人力資源調配機制等關鍵領域。人事處將牽頭相關職能科室，圍繞集團或總院的重要工作、難點任務和突出貢獻進行差異化評價，以確保擇優上崗。我們根據企業發展規劃與人力資源需求，結合員工個人表現，通過公平合理的績效考評制度推薦優秀員工晉升。同時，我們通過量化評估工作表現落實考核管理，並通過員工反饋不斷完善相關政策。這一系列措施確保我們能夠有效配置人力資源，提升工作效率，從而更好地服務於患者和社會的需求。

僱員可根據自己的意願辭職，自行終止與本集團的勞工關係，須與其主管協商並確認最後的工作日期。如果員工選擇辭職，我們將以尊重的態度進行離職面談，了解原因並借此優化人力資源管理。我們秉持平等自由的原則，確保所有決定過程公開公平。本集團的離職手續均按國家法律和勞動合同規定辦理。

為杜絕使用童工或強制勞工，我們在招聘中嚴格審核應聘者的法定身份信息。我們在完全自願的基礎上與每一名員工簽訂工時制勞動合同，以確保符合各項法定程序。我們重視工作與生活平衡，依據勞動法規訂立員工合理的工作時間。若發現違規使用童工或強制勞工情況，我們將依法嚴格與員工解除合同，並追究相關責任，以維護員工的勞動權益。同時，我們也設立舉報渠道，鼓勵員工監督管理，員工若發現違規可立即報告。於報告期內，本集團沒有發現童工或強制勞工的個案。

6 醫療團隊培養與提升

6.2 員工關懷與福利

我們為員工參加國家規定的五險一金制度，如養老、醫療、工傷、失業、生育保險及住房公積金，為合格員工繳納相關社保供款。同時，我們依法提供補充企業年金。員工可享受法定放假，如年假、婚假、產假、病假、陪產假等各類假期福利。在政策福利外，我們還為員工提供便利生活利益，如夥食補貼、住房補貼等。我們堅信，關注員工的切身利益將使他們更專注工作，這也是我們共建互助環境的初心所在。

為了確保員工的合理回報，我們已制定了《員工薪酬管理制度》，該體系根據崗位級別設定基本工資標準，並結合職務津貼和技能提升等因素進行靈活的薪酬配置。我們通過年度績效考核來評估員工工作表現，考核內容根據崗位特點量身定制，涵蓋工作量、工作質量等多項指標。本集團將考核結果鎖定為優秀員工評比和薪酬獎金調整的重要依據，旨在激發員工的積極性和主動性。我們致力於構建一個透明和公平的薪酬機制，這不僅能吸引優秀人才，還能留住關鍵員工。報告期內，我們靈活開展本集團各項激勵機制，增強重點崗位員工黏合度，激發員工隊伍工作活力，2024 年主要工作成果如下表所示。未來，我們將進一步優化績效核算體系，結合民營醫院靈活調整的特質，充分發揮績效引領的作用，更好地激發員工隊伍工作活力。

2024年績效工作主要成果

深化績效改革多勞多得

- 改革 MECT 室、收費處的績效核算方案，將績效激勵與服務效率掛鉤，提高人均效能，提升服務質量。

實施股權激勵維繫重點員工

- 2024 年，本集團分階段向符合要求的自有醫院各科室的中層管理幹部以及擁有中級及以上職稱的臨床醫師發放員工股權激勵計劃，旨在構建關鍵崗位員工與本集團同舟共濟、攜手並進的共同願景。

傾斜薪酬結構吸引緊缺人才

- 醫技科室醫生為目前醫療市場緊缺人才，結合市場薪資變化對放射科醫師、特檢科醫師傾斜薪資結構，增加崗位吸引力。

6 醫療團隊培養與提升

我們重視員工的工作與生活平衡，努力營造一個積極向上的工作環境。我們積極組織各種文體活動，以促進員工的身體健康。我們配備了健身房、游泳館、籃球館等設施，以豐富員工的業餘生活。同時，我們支持各業餘社團活動，如足球隊、舞蹈隊等，搭建快樂互助的平台。此外，我們定期舉辦親子活動、退休會、年會、工會療休養等，旨在加強員工家庭和同事之間的聯繫。這有利於員工全面成長，還能增強員工的歸屬感。我們深信，注重員工的健康和幸福，最終會提升團隊的整體效率和工作滿意度。同時，也有助於我們留住優秀人才。未來，我們將進一步深耕員工關懷舉措，以全週期關懷陪伴為目標，更細化醫院各項員工關懷舉措。2025年增強員工關懷計劃可參考下表：

創新員工健康體驗

- 結合醫院婦科、中醫科、康復科等科室特色，根據員工需求，逐步推出員工健康體驗。

享受員工內部優惠

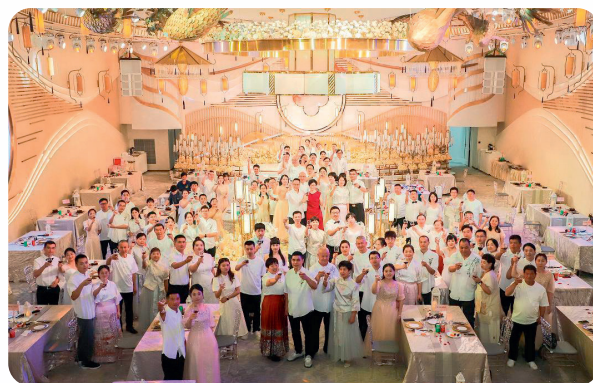
- 就員工自付項目，享受康寧內部員工福利價，關注員工健康。

關注員工營養搭配

- 根據員工身體狀況，結合豐盛營養多樣化產品，提供營養搭配，提升身體素質。



2024年「愛心溫州•情暖萬家」迎春慈善活動



第五屆夫妻節活動



豐富業餘生活——親子活動



2024年工會療休養

6 醫療團隊培養與提升

6.3 員工健康與安全管理

作為一家醫療服務機構集團，我們明確認識到員工身心健康對我們整體運營的重要性。為了切實保障這一點，我們致力為所有員工提供安全及健康的工作環境，並嚴格遵守《中華人民共和國職業病防治法》、《職業健康檢查管理辦法》、《職業病診斷與鑑定管理辦法》、《中華人民共和國消防法》等法律法規。於報告期內，本集團並沒有違反任何有關提供安全工作環境及保障員工免受職業性危害的相關法律及規例。我們將持續關注員工健康與安全，確保員工能夠在安全的環境中安心工作。

為此，我們制定了《醫院保安管理制度》和《醫院消防安全管理制度》。我們按照「預防為主，保障重點」原則落實各項防護措施，定期進行檢查和監管，確保及時整改發現的問題。同時，我們還開展培訓以增強員工的安全意識，並提供合格的防護用品。這些實際措施旨在為員工提供一個安全的工作環境。

我們通過《員工工傷管理制度》規範處理流程，涉及員工工傷時的申報、費用報銷等，使工傷員工有依可循，保障他們的權益。同時，本集團定期提供職工醫療檢查，以保障員工的身體健康。我們在今年九月份為本集團醫院工作符合條件的員工提供年度職工健康體檢。我們致力於促進員工的身體健康，加強職工保健工作，為員工創造一個安全健康的工作環境。

在三年內（包括本報告期）本集團沒有發生任何員工因工作關係而造成死亡的嚴重事故，而全年因工傷而損失的累計工作日數為646.5天，工傷種類包括：搬抬患者、員工滑倒、交通事故。

我們制定了一系列詳細的內部政策和指導方針，並進行針對預防及應急處理的培訓。本集團還在不斷改善工作環境，全面提升安全管理水平。展望未來，我們將繼續深化相關工作，進一步強化安全培訓，提高員工自我防護意識，並強化安全監測，積極排查潛在風險，確保每位員工都能在安全的環境中安心工作。

6 醫療團隊培養與提升

6.4 人才成長與職業發展

我們始終認為，人才培養是推動企業發展的核心要素。為此，我們不斷優化內部培訓體系，確保提供全方位的培訓保障。根據各專業崗位的具體需求，我們制定了詳盡的年度培訓計劃。對於新入職的員工，我們提供系統的入職培訓，幫助他們迅速適應工作環境。同時，我們還推出了多樣化的在職培訓，旨在提升在職員工的專業技能和管理認知，以更好地應對行業的快速變化。

為提升醫務人員的專業素質，我們在報告期內制定了《繼續醫學教育工作計劃》。通過多途徑、多方式、多層次的繼續醫學教育，培養綜合素質全面發展的醫務人員。我們積極開展內部學習活動，醫務科及護理部根據培訓計劃組織相關培訓，並定期請院內外專家進行講座以及學術講座，旨在豐富醫務人員的專業技術知識，確保他們能夠緊跟行業發展的步伐。為了確保實現高質量繼續醫學教育，我們還成立了繼續醫學教育管理小組，其主要工作職責為監督、檢查和評估全院繼續醫學教育工作。我們相信，通過系統化的繼續醫學教育體系，將不斷提升醫務人員的專業能力與服務水平，為患者提供更優質的醫療照護。

我們針對住院醫師採取在精神科及相關科室輪轉的培訓方式。通過管理病人，參加門診和急診工作和各種教學活動，醫生完成規定的臨床量化指標和指定的自學內容。對於畢業實習，我們通過精神科的實習項目，進一步強化精神科基礎和臨床知識，使學員掌握正確和規範的精神科病史詢問、體格檢查、病歷書寫及病程記錄的方法。同時，學員還將了解常見精神科藥物的作用機理、適應症、禁忌症、藥物不良反應及其處理，具備對精神科、臨床心理科常見疾病診斷、鑑別診斷、治療、預防以及常用診療操作的技能。開展住院醫師培訓的目的是為了確保住院醫師能夠具有良好的職業道德和人際溝通能力，並且具有獨立從事普通精神科臨床工作的能力，從而確保住院醫師能夠為患者提供優質、專業的醫療照護。

6 醫療團隊培養與提升

於報告期內，本集團按性別及員工類別劃分的員工培訓百分比及平均培訓時數如下：

	受訓員工百分比 ²	平均培訓時數 ³
按性別劃分		
女性員工	100%	23小時
男性員工	100%	24小時
按員工類別劃分		
初級員工	100%	21.5小時
中級管理層	100%	33.5小時
高級管理層	100%	18.3小時

本年度，我們持續提升員工專業素養與綜合能力，開展多樣化培訓。針對全體員工，設立公共必修課程，涵蓋醫院感染、職業技能、醫德醫風、法律法規、科研誠信、危害物質、職業防護、消防安全等主題，確保員工全面掌握知識與應急技能。面向中層及後備幹部，定期開展管理與專業能力培訓，並組織第十二屆康寧精神醫學國際論壇等外部交流活動，提升綜合管理素質。同時，我們深化人才強院政策，加強「三支隊伍」建設，落實多層次成長計劃。針對骨幹員工，實施「菁銳計劃」，每年3月和9月選拔後備幹部，開展常態化行政管理培訓；針對中層幹部，推行「菁英計劃」，總經理面談篩選30名優秀中層作為院長儲備人才，進行體系化培訓；為高層管理幹部定制課程，2024年外派7名高管參加外部管理課程。未來，我們將進一步完善培訓體系，優化課程與方案落地。下表列出了2025年培訓計劃：

2025年培訓體系工作主要計劃

招募計劃區域化	菁干計劃示範化	菁銳計劃多元化	菁英計劃提升化
<ul style="list-style-type: none"> 以溫州區域為試點，創新開展「百人場」新員工培訓活動，以本集團企業文化熏陶新入職員工。 	<ul style="list-style-type: none"> 以衢州怡寧培訓體系為示範點，推廣至各分支機構，將菁干計劃與科室培訓緊密銜接。 	<ul style="list-style-type: none"> 聯合各職能科室培訓計劃，打破固有培訓壁壘，逐步提升後備幹部行政管理技能。 	<ul style="list-style-type: none"> 根據菁英培訓營學員學習成效與工作表現，結合分支機構領導班子設置需求，鼓勵學員提升自我，努力晉升為領導班子成員。

² 受訓員工百分比=該類別受訓員工人數÷該類別員工總人數×100%

³ 平均受訓時數=該類別員工總受訓時數÷該類別員工總人數

7 踐行綠色醫療

我們不僅關注患者健康，更關注我們在環境保護方面所承擔的責任。我們嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》等法律法規，並制定了《節能管理制度》，以確保將業務活動對環境的影響降至最低。我們積極開展節能減排措施，努力降低對環境的負面影響；努力提高資源利用效率，推動可持續管理；同時嚴控污染源，防止環境危害的發生。本年度，本集團並沒有違反任何有關環境保護的法例的情況，也未造成影響環境及自然資源的重大事故，且未接到任何有關環境相關的處罰及訴訟。

與環境和諧共生，是我們的長遠追求。基於業務發展和歷史環境數據，我們制定了在相似業務運營水平下維持或減少能源使用、水資源使用、溫室氣體排放及廢棄物產生密度的目標。本年度，我們已對環境目標進度進行檢視，並將結果披露如下。我們將持續監察目標的進展，並採取針對性措施，從而構建綠色醫療體系，實現可持續發展。

7.1 溫室氣體排放管理

作為醫療機構，我們高度重視減少對環境的影響，特別是在控制溫室氣體的排放方面。為了進一步監測及評估本集團的溫室氣體排放，我們依照世界資源研究所與世界可持續發展工商理事會開發的《溫室氣體盤查議定書》及國際標準化組織制定的《ISO14064-1》量化溫室氣體的排放。基於相關結果，我們將深化和落實各項節能環保和低碳的醫療經營措施，以實現溫室氣體排放的有效減少。

就溫室氣體排放而言，範圍1直接溫室氣體排放主要來自使用本集團自有及控制的固定設備及名下車輛的燃料消耗。範圍2間接溫室氣體排放源自我們在營運中有關電力使用的燃料消耗。

於報告期內，溫州康寧、蒼南康寧醫院有限公司、永嘉康寧醫院有限公司、溫州怡寧老年醫院有限公司、樂清康寧醫院有限公司、平陽康寧醫院有限公司及平陽長庚怡寧醫院有限公司在運營過程中的溫室氣體排放表現匯總如下：

7 踐行綠色醫療

	單位	2024年度
範圍1 直接溫室氣體排放	公噸二氧化碳當量	759.92
範圍2 間接溫室氣體排放	公噸二氧化碳當量	9,887.15
溫室氣體排放總量	公噸二氧化碳當量	10,647.07
人均溫室氣體排放量 ⁴	公噸二氧化碳當量／人	0.23

我們深刻認識到溫室氣體對環境的影響，並積極採取減排行動。通過優化設備更新和能效改造，我們努力降低二氧化碳排放。例如，推廣LED照明，優化電力系統等。此外，我們高度重視環境教育，定期開展培訓活動以增強職工的減排意識。相關詳細信息請參閱「7.2能源效率與管理」部分。我們將繼續完善相關工作，朝着低碳轉型的目標邁進。

於報告期內，溫州康寧、蒼南康寧醫院有限公司、永嘉康寧醫院有限公司、溫州怡寧老年醫院有限公司、樂清康寧醫院有限公司、平陽康寧醫院有限公司及平陽長庚怡寧醫院有限公司在運營過程中的溫室氣體排放總量為10,647.07公噸二氧化碳當量，而溫室氣體排放的密度則為人均0.23公噸二氧化碳當量，溫室氣體排放密度較去年基本維持不變。未來，我們將持續監察溫室氣體排放量，並採取有效措施減少排放及能源使用，致力於降低能源能耗。

7.2 能源效率與管理

醫院通常全天候24小時運營，具有複雜的能源需求，包括特定的氣流控制及專門的供暖、通風、空調系統及高耗能的醫療設備，故醫療機構的能耗較大。但我們始終重視節能管理，致力於綠色運營。我們嚴格遵守《中華人民共和國節約能源法》、《國務院辦公廳關於嚴格履行公共建築空調溫度控制標準的通知》、《國務院辦公廳關於嚴格履行公共建築空調溫度控制標準的通知》及《國務院關於加強節能工作的決定》等法律法規，利用《節能管理制度》規範中央空調設施設備的使用，從而降低不必要的能耗。

⁴ 以年終員工人數及報告期內的出院病患者人數計算。

7 踐行綠色醫療

為減少本集團的能源消耗及實現能源消耗目標，我們已於營運地採取下列節能措施：

- 盡可能使用自然光，並使用最高效的節能燈具
- 在陰雨天氣時，適當開啟部分照明燈補充亮度
- 夜間公共區域不設長明燈，確保能源的有效使用
- 關閉不必要照明，並在不使用時關掉所有電器
- 將醫院辦公室劃分成不同區域，每個區域配備可獨立控制的照明系統，以靈活運用照明模式
- 在夏季室外氣溫超過30℃且室內體感明顯悶熱時方可開啟製冷；冬季室外氣溫低於5℃且室內體感明顯寒冷時方可開啟制熱
- 定期清潔及維護照明裝置及冷氣系統，以確保效率
- 夜間值班保安負責巡視各區域節能情況，並及時向後勤管理處反饋問題
- 定期開展節能降耗宣傳工作，以增強員工環保意識，並通過培訓提高全體員工的節能意識
- 堅持綠色辦公理念，減少不必要耗電

節約能源使用是打造可持續醫療的重要舉措。未來我們致力於與更多方交流合作，共同探討醫療節能模式。

於報告期內，溫州康寧、蒼南康寧醫院有限公司、永嘉康寧醫院有限公司、溫州怡寧老年醫院有限公司、樂清康寧醫院有限公司、平陽康寧醫院有限公司及平陽長庚怡寧醫院有限公司在運營過程中的總耗電量為18,425.55兆瓦時，耗電的密度則為人均401.00千瓦時，耗電密度較去年有所增加，主要原因是業務增長帶來用電量的增加。未來，我們會持續監察能源使用量並採取節能措施，致力減少能源使用。

7 踐行綠色醫療

7.3 水資源優化

水資源是醫療工作的重要保障，同時也十分珍貴。我們高度重視供水衛生安全，以保障人員及病患健康。基於本集團的業務性質，對清潔和安全的衛生設施非常重視，因此必須始終提供清潔的用水。

我們積極採取多種節水措施，以進一步提高水資源的利用效率及實現水資源消耗目標：

- 培養員工良好用水習慣，增強節約意識
- 定期檢查水表讀數，及時發現有損壞漏水的情況，強化日常維護管理，以盡量減少任何因滲漏造成的浪費
- 選擇節水型器具，例如有效利用雙制式沖水馬桶的功能
- 倡導利用雨水回收系統，如利用中心凝結水回收系統及二次供水系統將廢水回收再造
- 張貼節水告示，以提高全體員工的節水意識

本集團的用水來自市政供水，在本報告期內我們並未有任何取水問題。於報告期內，溫州康寧、蒼南康寧醫院有限公司、永嘉康寧醫院有限公司、溫州怡寧老年醫院有限公司、樂清康寧醫院有限公司、平陽康寧醫院有限公司及平陽長庚怡寧醫院有限公司在運營過程中的用水總量為3,096,167.00立方米，而用水的密度則為人均67.38立方米，用水密度較去年有所增加，主要原因是業務增長帶來用水量的增加。未來，我們會持續監察水資源使用量並採取節水措施，致力減少水資源使用。

7 踐行綠色醫療

7.4 無紙化辦公

我們積極推動電子化，以節約資源。我們已成功實現電子病歷信息管理，病歷與檢驗報告等均採用電子格式，便於查詢和管理。同時，我們利用移動雲辦公平台處理各項業務流程，如報告簽字審批等，通過線上辦理大幅減少打印需求。

我們還對多餘的打印紙等耗材進行回收重複使用，杜絕浪費，並通過雲端與各診療點交換電子信息，以提高處理效率。

展望未來，本集團將持續探索更多優化舉措，實現資源零浪費的管理模式。這也是我們為「綠色醫療」目標而持續努力的重要舉措之一。

減少用紙措施

雲溝通	• 員工以電子通訊技術及電子檔案形式傳遞信息及文件，並使用系統快速查閱所需聯繫人的信息，以實現通訊簿的無紙化
雲審批	• 員工可通過手機提交人事、財務、物資、信息的審批申請，系統會實時傳送審批消息，進一步實現無紙化業務審批
雲存儲	• 作為本集團一個安全可靠的文件倉庫，我們會於系統內實行各項維護信息安全的措施，實時監控文件的分享及查閱情況
雲決策	• 綜合併參考醫院各項運行指針數據，以圖表的方式將數據分析結果呈現於移動端，幫助管理者以科學依據和數據作出決策
雲薪資	• 員工可通過系統隨時查閱自己的工資明細

於報告期內，溫州康寧、蒼南康寧醫院有限公司、永嘉康寧醫院有限公司、溫州怡寧老年醫院有限公司、樂清康寧醫院有限公司、平陽康寧醫院有限公司及平陽長庚怡寧醫院有限公司的紙張使用總量為19,425.00千克，而紙張使用的密度則為人均0.42千克。未來，我們將持續監察紙張使用量，並採取有效的減少用紙措施，致力於減少紙張使用。

7 踐行綠色醫療

7.5 廢棄物處理

我們採取一系列有效措施。我們根據廢物性質進行分類管理，主要分為有害與無害廢物。我們制定了完善的廢物處理制度，明確各個環節的規範，包括貯存、收集、運輸等流程。我們委託專業單位安全處理有害廢物，並定期評估廢棄物管理工作進行評估，不斷優化流程，以切實落實綠色醫療理念。

有害廢棄物處理

我們始終將醫療廢物的安全處置視為重中之重。為確保符合相關法規，我們已委託具備資質的第三方單位，根據《醫療廢物管理條例》、《醫療衛生機構醫療廢物管理辦法》、《醫療廢物集中處理技術規範》等適用的法律法規，協助各醫療機構進行醫廢分類收集、貯存和轉移運送。

我們嚴格執行醫療廢物的分類管理，使用專門設備進行專業處理。嚴禁混存或隨意棄置。同時，我們還建立了放射性液體廢物處理設施，確保放射源和液體廢物的使用、存儲與處置規範化。今後我們將不斷探索更優質的處置模式，以提升醫廢管理水平。此外，我們還將積極開展安全教育，提高各方面監管能力，為建設綠色醫療系統而努力。

無害廢棄物處理

本集團嚴格遵守《中華人民共和國固體廢物污染環境防治法》、《浙江省固體廢物污染防治條例》和《溫州市區餐廚垃圾管理辦法》等法律法規，對可回收、不可回收和有害垃圾進行分類收集和管理。我們積極回收紙張、金屬、塑料、電池等資源。

針對不同類型的廢物，我們進行細分分類收集，並定期回收利用紙張、塑料等可再生資源。同時，我們安裝了淨化設施處理廚房廢油煙，並委託專業單位進行處置。我們還鼓勵低碳生活，減少源頭廢棄。例如提倡重複使用包裝物資，以避免不必要的浪費，並定期盤點存量以合理補充。未來，我們將持續強化分類宣導，提高員工環保意識。

7 踐行綠色醫療

於報告期內，溫州康寧、蒼南康寧醫院有限公司、永嘉康寧醫院有限公司、溫州怡寧老年醫院有限公司、樂清康寧醫院有限公司、平陽康寧醫院有限公司及平陽長庚怡寧醫院有限公司的無害廢棄物產生總量為4,468,400.00千克，密度為人均97.25千克；有害廢棄物包括醫療廢物、計算機、廢舊墨盒及廢舊電池的總產生總量為48,316.36千克，密度為人均1.05千克。本年度，無害、有害廢棄物的產生密度相比去年有所下降，體現了我們資源利用效率持續提升。未來，我們會持續監察廢棄物的產生量，並採取有效措施以減少廢棄物產生。

7.6 氣候變化挑戰

作為一家醫療機構，我們充分意識到這一問題對個人、團隊、社會帶來的深遠影響。為了積極有效地應對氣候變化，我們認真評估氣候變化可能帶來的各項風險，並制定相應預防措施，以確保我們的醫療服務不受影響。同時，我們還設定了切實可行的溫室氣體減排目標，通過優化管理和提升能源效率，從源頭上減少排放，積極履行企業的社會責任，致力於打造可持續的未來。

本集團識別出以下氣候風險，這些風險可能會對本集團業務存在影響。針對這些潛在影響，我們已制定了相應的措施或制度，以有效應對氣候變化挑戰：

實體氣候風險

氣溫上升和極端天氣事件日益頻繁，例如極端高溫、氣旋、暴雨，可能會對供應鏈、醫院設施、辦公室及員工通勤造成嚴重影響。這些極端天氣事件不僅可能引發員工安全隱患，導致醫療服務中斷，還會影響我們的穩定營運，造成財產損失。極端氣候災害可能影響電力供應，從而迫使辦公地點暫時關閉。此外，氣溫上升將促使醫院增加對製冷設備的使用，進一步提高電力需求和營運成本。為了應對這些挑戰，本集團積極制定極端天氣應急預案，以確保為員工和患者提供必要的安全保障，同時維護醫院的正常運轉。在報告期內，我們還為員工提供災難應對培訓及逃生演練，以增強其應對突發事件的能力。

政策及法規風險

隨着各國積極承諾實現碳中和目標，政府及監管機構可能會實施更加嚴格的政策和措施以推動減排目標的實現。針對上市公司，監管機構可能會提出更高的治理及披露要求，這使得本集團面臨報告披露合規風險。這種情況可能導致我們面臨成本上升、違規罰款等問題，並可能受到更嚴格的ESG標準限制，從而影響投資額度。我們高度重視合規相關風險，積極追蹤最新的有關氣候變化和ESG相關法律法規，並將其納入到我們的管理策略中，以確保及時採取相應措施，維護我們的合規性和業務穩定性。

7 踐行綠色醫療

聲譽風險

隨着各利益相關方對公司在應對氣候行動方面提出更高標準的期望，如果我們無法有效應對這些要求，企業名譽將受到影響，可能在與可持續表現更佳的競爭對手之間失去競爭優勢。鑒於此，我們將密切關注與環境相關政策的更新動態，積極響應國家「雙碳」號召，並加強與利益相關方溝通交流。同時，我們將在ESG報告中公開發露公司在綠色、低碳等方面所做出努力，以積極維護企業形象。

通過以上風險評估過程，我們對本集團潛在的氣候變化相關風險有了更加清晰的認識。我們將積極應對氣候變化帶來的挑戰，並制定相應的措施來增強我們的應對能力，減輕相關影響。我們希望通過實際行動來緩解氣候變暖的趨勢，並將這一理念貫穿各項決策與日常運營，與各利益相關方攜手應對共同關切的环境問題。

8 社區貢獻與社區支持

我們始終秉持「回報社會」的經營理念，深信企業應積極為社會貢獻力量。本集團不僅專注於醫療事業的發展，還通過多種渠道積極參與和支持公益活動，以提升社區健康水平。我們積極進行社區投資，報告期內，我們投入逾151萬元人民幣支持各類社區公益項目，如慈善醫療、助孤助困等項目，通過專業醫療幫助弱勢群體，其中，捐款數目逾1百萬元人民幣。未來我們將繼續與各界攜手，共同打造人人享有健康的社區，並在更多方面參與公益，造福社會。

8.1 幫扶項目

案例分享：「醫鹿星光」公益關愛幫扶項目落地

溫州醫科大學附屬康寧醫院迎來了「醫鹿星光」關愛孤獨症兒童幫扶基地和就業實踐基地的掛牌儀式。此次活動旨在為孤獨症兒童提供更多支持與關愛，促進他們的社會融入和自我發展。

揭牌儀式上，溫州市醫療保障局鹿城分局局長胡韻棟、副局長楊欽等領導出席，此外，溫州市天愛公益協會名譽會長周忠德、鹿城區同星園家長互助協會副理事長徐相如，以及康寧醫院集團的多位高層也參與了這一重要時刻。

儀式結束後，康寧醫院與同星園家長互助協會聯手開展了一場公益小藍車售賣活動。活動中，200多份由孤獨症青年親手製作的蛋糕、麵包和餅乾在醫院擺攤售賣，吸引了眾多愛心人士前來支持。短短十分鐘內，這些美味的食品便被搶購一空，展現了社會各界對孤獨症兒童的關愛與支持。

8 社區貢獻與社區支持

這次活動不僅為孤獨症青年提供了實踐機會，也讓更多人關注到這一群體的需求與潛力。通過這樣的公益項目，「醫鹿星光」希望能夠為孤獨症兒童創造更美好的未來。



附錄一：可持續發展數據摘要

本報告環境關鍵績效指標(KPIs)範圍涵蓋本集團直接控制的醫療業務，包括溫州康寧、蒼南康寧醫院有限公司、永嘉康寧醫院有限公司、溫州怡寧老年醫院有限公司、樂清康寧醫院有限公司、平陽康寧醫院有限公司及平陽長庚怡寧醫院有限公司，其環境範疇可持續發展數據摘要如下：

	單位	2024年度
排放物⁵		
氮氧化物	千克	409.51
硫氧化物	千克	0.92
懸浮顆粒	千克	38.11
溫室氣體排放量		
直接溫室氣體排放 (範圍1)	公噸二氧化碳當量	759.92
間接溫室氣體排放 (範圍2)	公噸二氧化碳當量	9,887.15
溫室氣體排放總量 (範圍1及2)	公噸二氧化碳當量	10,647.07
人均溫室氣體排放量 ⁶	公噸二氧化碳當量/人	0.23
能源耗用		
天然氣耗用量	立方米	125,884.00
液化石油氣耗用量	千克	11,378.70
汽油耗用量	公升	50,977.00
柴油耗用量	公升	11,255.84
植物油耗用量	公升	13,193.00
外購電力使用量	兆瓦時	18,425.55
人均外購電力使用量 ⁶	千瓦時/人	401.00
水資源耗用		
用水量	立方米	3,096,167.00
人均用水量 ⁶	立方米/人	67.38
紙張使用		
用紙量	千克	19,425.00
人均用紙量 ⁶	千克/人	0.42
廢棄物產生		
無害廢棄物產生量	千克	4,468,400.00
人均無害廢棄物產生量 ⁶	千克/人	97.25
有害廢棄物產生量	千克	48,316.36
人均有害廢棄物產生量 ⁶	千克/人	1.05

5 我們參考聯交所「如何編備環境、社會及管治報告－附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引」計算本集團的空氣污染物排放。

6 以年終員工人數及報告期內的出院病患者人數計算。

附錄一：可持續發展數據摘要

以下是本年度本集團的人力資源數據摘要：

	單位	2024年度
員工總數	人數	4,869
按員工類別劃分的員工人數		
全職員工	人數	4,869
按性別劃分的員工人數		
女性員工	人數	3,238
男性員工	人數	1,631
按員工職級劃分的員工人數		
初級員工	人數	4,099
中級員工	人數	750
高級管理層	人數	20
按年齡組別劃分的員工人數		
30歲以下員工	人數	2,051
30-50歲員工	人數	1,827
50歲以上員工	人數	991
按地區劃分的員工人數		
中國華北區域員工	人數	32
中國東北區域員工	人數	93
中國華東區域員工	人數	4,453
中國華中區域員工	人數	131
中國西北區域員工	人數	0
中國南方區域員工	人數	160

附錄一：可持續發展數據摘要

	單位	2024年度
總員工流失率 ⁷	%	20.55
按性別劃分的員工流失率		
女性員工	%	19.43
男性員工	%	22.66
按年齡組別劃分的員工流失率		
30歲以下員工	%	21.69
30-50歲員工	%	11.53
50歲以上員工	%	31.37
按地區劃分的員工流失率		
中國華北區域員工	%	47.57
中國東北區域員工	%	19.83
中國華東區域員工	%	19.32
中國華中區域員工	%	22.49
中國西北區域員工	%	0.00
中國南方區域員工	%	39.16

7 員工流失率以流失人數除以流失員工人數及年終員工人數的總和計算。

附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》索引

環境範疇			相關章節
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。	7 踐行綠色醫療- 7.1 溫室氣體排放管理； 7.5 廢棄物處理
	A1.1	排放物種類及相關排放數據。	附錄一：可持續發展數據摘要
	A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）、密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7 踐行綠色醫療- 7.1 溫室氣體排放管理； 附錄一：可持續發展數據摘要
	A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7 踐行綠色醫療- 7.5 廢棄物處理； 附錄一：可持續發展數據摘要
	A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7 踐行綠色醫療- 7.4 無紙化辦公； 7.5 廢棄物處理； 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。	7 踐行綠色醫療- 7.1 溫室氣體排放管理
	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。	7 踐行綠色醫療- 7.4 無紙化辦公； 7.5 廢棄物處理
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。	7 踐行綠色醫療- 7.2 能源效率與管理； 7.3 水資源優化； 7.4 無紙化辦公
	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）。	7 踐行綠色醫療- 7.2 能源效率與管理； 附錄一：可持續發展數據摘要

附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》索引

環境範疇			相關章節
	A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	7 踐行綠色醫療- 7.3 水資源優化； 附錄一：可持續發展數據摘要
	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。	7 踐行綠色醫療- 7.2 能源效率與管理
	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。	7 踐行綠色醫療- 7.3 水資源優化
	A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位估量。	基於本集團的業務性質，本集團不生產任何成品，亦沒有任何工業設施。因此，在日常營運過程中並不會使用大量包裝材料。
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。	7 踐行綠色醫療
	A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	7 踐行綠色醫療
A4：氣候變化	一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	7 踐行綠色醫療- 7.6 氣候變化挑戰
	A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	7 踐行綠色醫療- 7.6 氣候變化挑戰

附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》索引

社會範疇			相關章節
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。	6 醫療團隊培養與提升- 6.1 僱傭管理； 6.2 員工關懷與福利
	B1.1	按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	附錄一：可持續發展數據摘要
	B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	附錄一：可持續發展數據摘要
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。	6 醫療團隊培養與提升- 6.3 員工健康與安全管理
	B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	6 醫療團隊培養與提升- 6.3 員工健康與安全管理
	B2.2	因工傷損失工作日數。	6 醫療團隊培養與提升- 6.3 員工健康與安全管理
	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。	6 醫療團隊培養與提升- 6.3 員工健康與安全管理
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。	6 醫療團隊培養與提升- 6.4 人才成長與職業發展
	B3.1	按性別及員工類別(如高級管理層、中級管理層等)劃分的受訓員工百分比。	6 醫療團隊培養與提升- 6.4 人才成長與職業發展
	B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	6 醫療團隊培養與提升- 6.4 人才成長與職業發展
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。	6 醫療團隊培養與提升- 6.1 僱傭管理
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	6 醫療團隊培養與提升- 6.1 僱傭管理
	B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	6 醫療團隊培養與提升- 6.1 僱傭管理

附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》索引

社會範疇			相關章節
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。	5 醫院合規與卓越運營- 5.4 供應鏈合規
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	5 醫院合規與卓越運營- 5.4 供應鏈合規
	B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法。	5 醫院合規與卓越運營- 5.4 供應鏈合規
	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。	5 醫院合規與卓越運營- 5.4 供應鏈合規
	B5.4	描述在揀選供應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。	5 醫院合規與卓越運營- 5.4 供應鏈合規
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。	5 醫院合規與卓越運營- 5.1 服務質量保障與提升； 5.2 數據保護與隱私保障
	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。	由於本集團經營醫務業務，沒有已售或已運送產品因安全與健康理由而須回收。
	B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	5 醫院合規與卓越運營- 5.1 服務質量保障與提升
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	5 醫院合規與卓越運營- 5.3 知識產權保護與科研創新
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	5 醫院合規與卓越運營- 5.1 服務質量保障與提升
	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。	5 醫院合規與卓越運營- 5.2 數據保護與隱私保障

附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告指引》索引

社會範疇			相關章節
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。	5 醫院合規與卓越運營- 5.5 反腐敗與企業道德
	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。	5 醫院合規與卓越運營- 5.5 反腐敗與企業道德
	B7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	5 醫院合規與卓越運營- 5.5 反腐敗與企業道德
	B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	5 醫院合規與卓越運營- 5.5 反腐敗與企業道德
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。	8 社區貢獻與社區支持
	B8.1	專注貢獻範疇。	8 社區貢獻與社區支持
	B8.2	在專注範疇所動用資源。	8 社區貢獻與社區支持

溫州康寧醫院股份有限公司
Wenzhou Kangning Hospital Co., Ltd.