



2025

可持續發展報告

錦欣生殖醫療集團有限公司

(根據開曼群島法律成立的有限責任公司)

目錄

聯席CEO信函	03
關於錦欣生殖	05
ESG管理	05

ESG績效表	53
香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引表	56
關於本報告	58

>01. 完善治理 夯實發展根基

規範公司治理	09
恪守商業道德	10
堅持責任運營	11

>02. 聚力創新 提升醫療品質

加強學科建設	19
強化科技創新	19
培育創新團隊	20
保護知識產權	20

>03. 質控為先 打造卓越服務

嚴控醫療質量	23
提供優質服務	25
築牢醫療安全	29

>04. 關愛員工 築牢成長根基

保障員工合法權益	33
員工培訓與發展	35
員工薪酬與福利	36
職業安全與健康	38

>05. 共建社區 溫暖回饋社會

推進普惠醫療	41
支持社區發展	42

>06. 綠色運營 踐行環保責任

環境管理	45
能源與資源管理	45
排放物管理	47
應對氣候變化	50

〉 聯席CEO信函

在錦欣生殖邁向高質量發展的新征途中，我們在可持續發展領域持續深耕，以穩健的治理、創新的技術與溫暖的服務，交出了一份兼具責任與溫度的答卷。過去一年，我們不僅在生殖醫學領域持續引領，更將ESG理念深度融入企業發展血脈，以「患者滿意、員工幸福、社會認可、政府放心」為核心價值觀，推動企業與行業、社會、環境的協同可持續發展。

堅守合規初心，夯實穩健治理根基

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。2025年，我們始終以合規經營為底線，以透明誠信為基石，持續完善公司治理體系，築牢商業道德防線。

在公司治理層面，我們構建了以股東大會、董事會和高級管理層為核心的高效治理架構，設立審核及風險管理、薪酬、提名等五大專門委員會，提升決策效能與治理水平。我們嚴格踐行董事會多元化政策，以多元視野驅動科學決策。在商業道德建設上，我們設立合規委員會，完善反舞弊管理機制，實現全員反貪污培訓全覆蓋，報告期內無任何貪污訴訟案件，以零容忍態度守護誠信合規的營商環境。

同時，我們以嚴格的倫理風險管理、可持續供應鏈建設與數據安全防護，夯實責任運營根基。我們建立三級倫理委員會體系，對所有醫學研究項目開展全流程倫理審查；對供應商實施分類管理與動態考核，將環保與社會責任納入篩選標準；構建全鏈條數據安全管理體系，超85%下屬機構重點信息系統通過國家等保三級認證，以多維度舉措保障患者權益與企業合規運營。

堅持創新引領，提升醫療服務品質

醫療品質始終是錦欣生殖立身之本。2025年，我們堅持創新驅動發展戰略，以「產教研」三位一體為抓手，持續推動科研創新與臨床應用深度融合，不斷突破生殖醫學技術邊界。

在科研創新方面，我們將科研創新中心升級為集團層面，攜手西南交通大學、斯坦福大學等頂尖機構，在人工智能輔助生殖等領域取得多項技術突破。報告期內，集團全年獲批國家級、省市級科研立項25項，發表SCI論文66篇、中文核心期刊論文24篇、專利56件，以原創技術為破解生育難題提供全新方案。

在學科建設上，我們構建覆蓋項目申報、人才培養、成果轉化的全鏈條管理體系，推動專科專病體系建設。四川錦欣西囡醫院入選四川省孕前保健特色專科建設單位，深圳中山醫院榮獲中國婦幼健康科學技術獎二等獎，多項成果實現臨床轉化，為患者帶來更優質的醫療服務。同時，我們堅持「技術普惠」理念，創新服務模式，推動產學研深度聯動，讓創新技術真正服務於生命期盼。

在全球化進程中，我們持續深化國際合作，將中國輔助生殖技術與服務模式推向世界，以創新為橋，搭建全球生殖醫學交流平臺，持續提升中國生殖醫學的國際影響力。

厚植人文關懷，守護生命美好期盼

生殖醫學不僅是技術的較量，更是情感的紐帶。2025年，我們以「全周期服務」為核心，打造覆蓋生育全鏈條的一站式醫療體驗，將人文關懷融入就醫全流程，守護每一個家庭的生育願望。

在患者服務層面，我們持續優化就醫體驗，推行「診室+B超」一體化設計、夜間門診等便民舉措，設立家庭化產房、獨立診室保護患者隱私，以細節傳遞溫暖。我們構建「線上+線下」一體化溝通體系，引入AI智能客服實現7×24小時服務，全年醫療服務投訴解決率達100%，以高效響應保障患者權益。

在公益踐行方面，我們積極履行社會責任，持續開展「孕享未來女性生育健康關愛項目」等公益義診，累計服務社區群眾超千人次。我們推進普惠醫療，為弱勢群體提供免費生育力檢查與藥費補貼，將醫療關懷延伸至社會角落，以實際行動回饋社會。

在員工發展層面，我們搭建系統化培訓體系，以多元化培訓助力員工成長；完善薪酬福利與長期激勵機制，打造有溫度、有歸屬感的企業文化，讓員工與企業共成長。

踐行綠色發展，共築生態可持續未來

面對全球氣候挑戰，我們主動肩負環境責任，將綠色理念深度融入運營全鏈條，以系統化環境管理、精細化資源管控與前瞻性氣候應對，推動企業綠色低碳轉型。

2025年，我們嚴格遵守環境保護相關法律法規，構建完善的環境管理體系，設定能耗、水耗、有害廢棄物排放等多項減排目標，持續推進節能減排。我們實施綜合能源智能改造項目，優化空調、照明等用能系統，推廣高效節能設備，實現能耗強度持續下降；加強水資源管理，推進節水技術應用與意識提升，構建資源節約型運營模式。

同時，我們嚴格管控排放物，規範醫療廢水、醫療廢棄物處理流程，確保所有排放穩定達標；推進可回收物資循環利用，提升資源綜合利用率，以綠色運營踐行對「綠色家園」的承諾。我們將環保理念融入員工文化，開展綠色辦公、健康徒步等主題活動，推動全員參與節能減排，讓綠色成為企業發展的鮮明底色。

展望2026年，我們將繼續以可持續發展為引領，深化公司治理，強化科技創新，優化醫療服務，踐行綠色運營，持續推動企業高質量可持續發展。我們將以更開放的姿態、更務實的行動，回報患者、員工、股東與社會的信任，為推動生殖醫學行業進步、構建生育友好型社會貢獻更大力量，共創生育健康的美好未來！

關於錦欣生殖

錦欣生殖醫療集團有限公司（Jinxin Fertility Group Limited，股票代碼：01951.HK）是一家專注於輔助生殖服務及相關治療的醫療集團，致力於構建國際領先的綜合性輔助生殖服務系統。錦欣生殖已在中國多個重點城市及海外地區建立了廣泛的醫療服務網絡，運營9家輔助生殖技術中心，覆蓋成都、深圳、武漢、昆明、香港等地，並延伸至美國，增強了為國際患者提供高價值輔助生殖服務的能力。錦欣生殖醫療集團以專業化、國際化、可持續化的醫療服務能力，致力於成為全球輔助生殖領域的領先者，持續為患者帶來生育希望，為社會創造長期價值。

ESG管理

ESG治理架構

錦欣生殖建立了由董事會領導的三級ESG管理機制，全面推動可持續發展戰略落地。

董事會作為最高決策機構，對公司的可持續發展負責。在董事會指導下，由總經理牽頭成立ESG工作小組，負責統籌協調各項可持續發展目標的實施。該小組承擔政策分解、跨部門協作、進度督導和成效反饋等職能，確保ESG管理體系高效運行。集團各職能部門及下屬醫療機構作為執行主體，負責將ESG目標轉化為具體行動。通過明確責任分工、建立聯絡機制和開展績效考核，保障環境、社會與治理舉措在運營一線有效落地。



利益相關方溝通

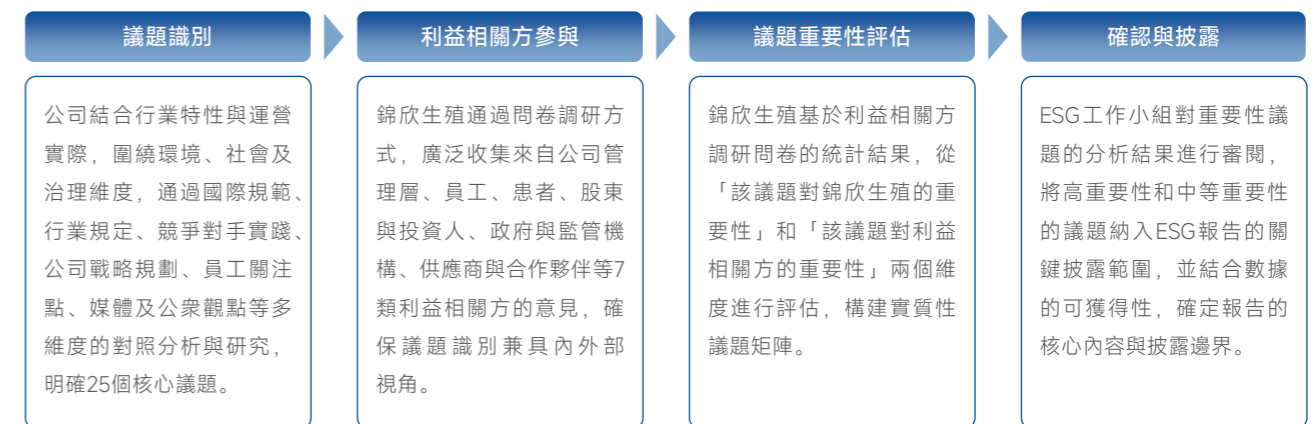
我們建立了多元化的溝通機制，與股東、員工、患者、政府及供應鏈夥伴等利益相關方保持緊密互動，深入傾聽各方關切，確保在戰略決策中充分回應其期望。

利益相關方類別	關注議題	溝通渠道
股東與投資人	<ul style="list-style-type: none"> 合規經營 公司治理和風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> 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
員工	<ul style="list-style-type: none"> 合規僱傭 人才吸引與留任 員工薪酬與福利 	<ul style="list-style-type: none"> 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
患者	<ul style="list-style-type: none"> 醫療服務安全管理 醫療服務與糾紛管理 	<ul style="list-style-type: none"> 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 信息安全管理体系 患者隱私保護等
政府與監管機構	<ul style="list-style-type: none"> 合規管理 醫療服務安全 	<ul style="list-style-type: none"> 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

利益相關方類別	關注議題	溝通渠道
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 合規經營 供應鏈可持續管理 	<ul style="list-style-type: none"> 反腐敗與商業道德 環境與社會風險管理 供應商准入評估管理 反腐敗管理
行業合作夥伴	<ul style="list-style-type: none"> 研發與創新 數據安全與隱私保護 	<ul style="list-style-type: none"> 知識產權保護 人才吸引與留任 學科建設 搭建研發與創新平臺 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）	<ul style="list-style-type: none"> 環境管理 排放物管理 	<ul style="list-style-type: none"> 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



錦欣生殖重要性議題矩陣



>01.

完善治理 夯實發展根基

集團嚴格遵守《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》（以下簡稱《上市規則》及《企業管治守則》）等法規與監管要求，恪守合規經營，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。



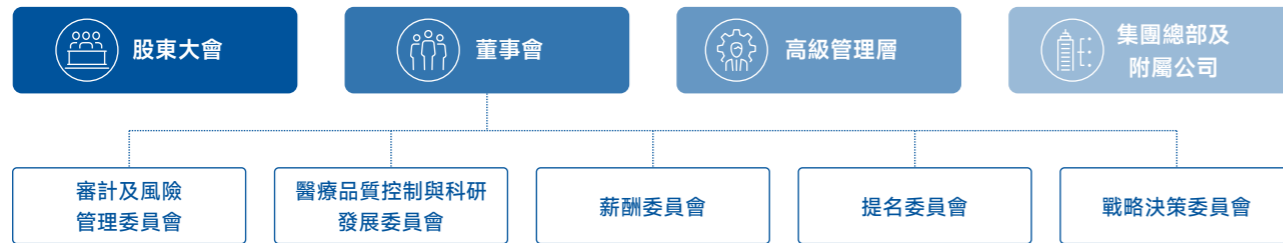
» 規範公司治理

集團致力於維護公司和全體股東的合法權益，規範開展企業管治工作，並持續強化獨立性與多元化建設。

公司治理架構

集團通過《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。

• 錦欣生殖治理架構



董事會多元化

集團制定並執行《關於多元、平等與包容的政策聲明》，推動董事會架構多元化建設，將多元化（包括但不限於性別、年齡、種族、國籍、文化及教育背景、地區及專業經驗、技能、知識及服務任期等要素）納入委任考量，確保為公司高層決策帶來多元的視野和觀點。

» 2025年

董事會成員數量

11人

獨立董事數量

4人

獨立董事佔比

36.36%

女性董事數量

4人

女性董事佔比

36.36%

» 恪守商業道德

集團遵循《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，建設誠信合規的營商環境，將商業道德規範、合規經營理念與各利益相關方期望相結合，持續提升公司的合規經營水平。

商業道德管理

集團設立合規委員會，統籌負責內部舉報事項的調查處置與決策審定；依據集團《商業道德行為準則》《反舞弊管理辦法》等內部政策，明確禁止任何形式的賄賂和腐敗，包括直接或間接給予、提供、接受或授權賄賂等相關行為。集團每年開展商業道德審計工作，建立風險數據庫及合規績效考核機制，持續深化商業道德體系建設。同時，公司明確職責分工與工作流程，規範供應商商業道德相關投訴的受理、處置及閉環管理；並倡導所有供應商及商業夥伴參照同樣的標準，切實有效防範商業道德風險。

投訴與舉報管理

集團執行《商業道德行為準則》《內外部舉報處理制度》等內部制度，規範舉報全流程管理，明確舉報調查人員回避原則、舉報處置方式、舉報人保護及防報復措施、後續跟進等工作機制。針對集團內審部門、法律合規部、各附屬機構內控合規分部及高級管理層相關舉報事項，由合規委員會直接負責登記、受理、調查與報告工作。集團面向員工、第三方代表及合作夥伴，開放實名與匿名舉報渠道，通過信件、郵箱、電話等方式接收舉報，相關線索統一由法律合規部負責受理。

集團對舉報人個人信息及舉報內容實行嚴格保密管理，對可能洩露舉報人信息的資料進行匿名化處理；對違反保密規定或未依規履職的工作人員，將視情節及後果予以嚴肅處理。

• 錦欣生殖商業道德投訴舉報渠道



舉報電子郵箱: compliance@jxr-fertility.com

廉潔文化建設

集團執行《商業道德行為準則》等制度規定，要求員工簽署《員工反舞弊承諾書》。集團重視商業道德與廉潔文化建設，報告期內，面向全體員工（包括兼職員工）及董事會成員開展商業道德與反貪污培訓，持續築牢合規從業底綫；此外，我們也在合作過程及協議簽署時以條款、附件廉潔承諾書的方式傳達給承包商，要求其遵守我們的行為準則。

指標	單位	2023年	2024年	2025年
反貪污培訓覆蓋員工比例	%	76.00	84.00	80.00
員工人均接受反貪污培訓小時數	小時	1.50	1.70	1.50
報告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

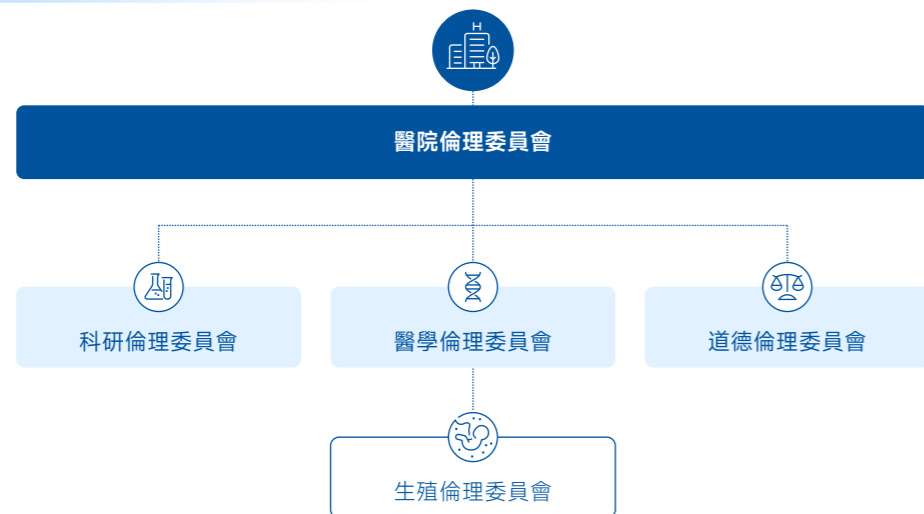
堅持責任運營

集團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。

倫理風險管理

集團嚴格遵循《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，系統開展倫理風險管理工作。集團已建立全面的倫理風險管理體系，該體系涵蓋管理架構、內部制度、全流程倫理審查及倫理風險管理培訓等內容，旨在保障各類研究活動的合法性與倫理性。

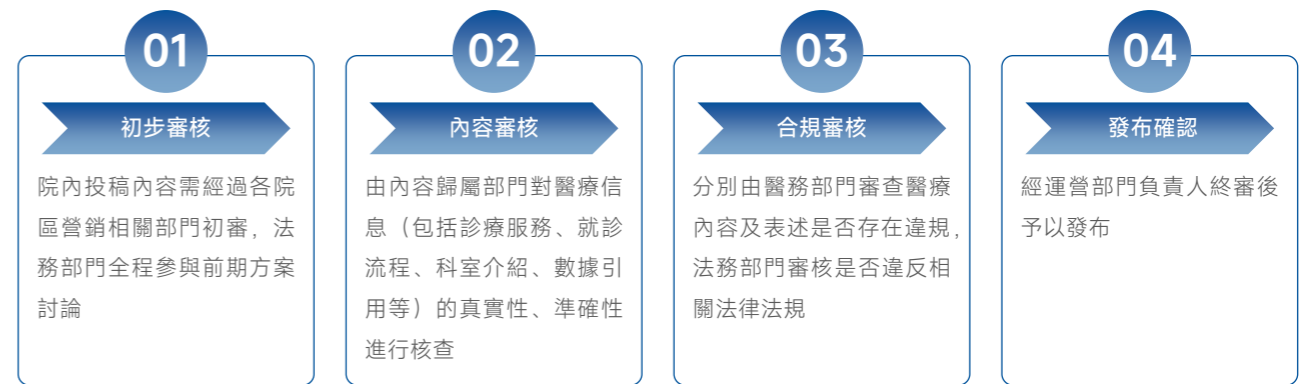
錦欣生殖三級倫理委員會體系



集團及下屬各醫院均嚴格遵守國際倫理準則與國內相關法律法規，並同步建立三級倫理委員會體系。集團依據倫理風險管理相關制度及標準操作規程，對臨床倫理個案、新技術、新項目及科研項目開展全面且深入的倫理審查，確保所有涉及人體的生命科學與醫學研究項目，在取得倫理委員會批准文件後方可實施。針對涉及生物樣本及動物實驗的項目，集團亦通過倫理委員會實施嚴格審查，確保各類研究活動符合國家法律法規及倫理規範。為進一步健全倫理管理體系，集團旗下各醫院定期組織員工參加倫理風險管理專項培訓，引導員工深入學習醫療行業法律法規與倫理準則，持續提升員工倫理素養，從而有效防範和降低倫理風險。

負責任營銷

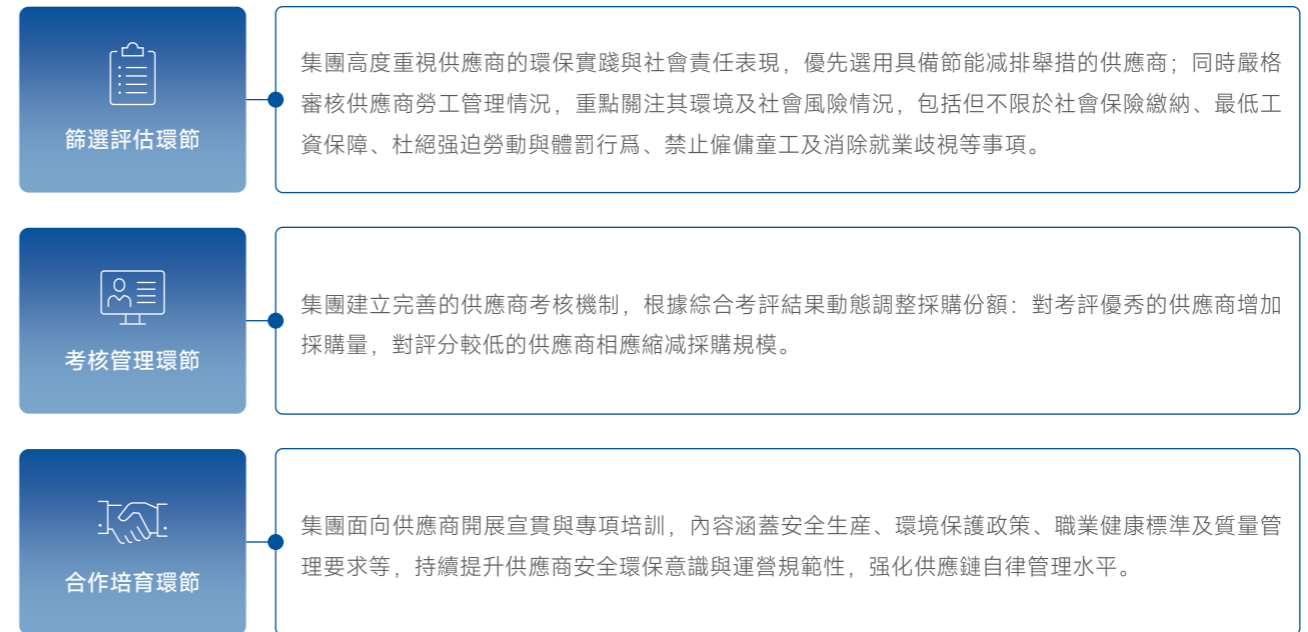
集團嚴格遵守《中華人民共和國廣告法》《醫療廣告管理辦法》等相關法律法規，制定《廣告宣傳審批制度》等內部管控制度，要求旗下各醫療機構結合運營實際，細化落實廣告宣傳合規要求。集團已建立標準化醫療廣告宣傳審批流程，具體分為以下四個環節：



可持續供應鏈

集團對供應商實施分類管理，嚴格遵循《採購管理制度》《供應商管理辦法》、國家醫療行業准入條件以及競爭性談判、詢價比選等相關規定，全力保障供應鏈全流程合法合規。

錦欣生殖可持續供應鏈舉措



指標	單位	2023年	2024年	2025年
供應商總數	家	634	380	743
其中：中國大陸	家	599	380	743

數據安全與隱私保護

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。報告期內，集團未發生因違反相關規定而受到監管部門行政處罰的情形。

• 信息安全管理架構

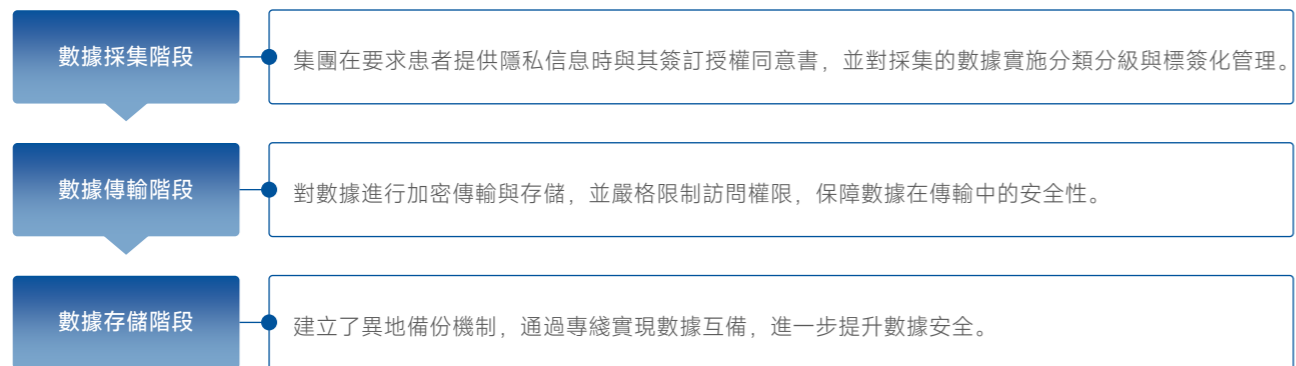
集團持續完善信息安全制度體系，報告期內依據《網絡安全法》（2025年修訂版）、國家衛健委《三級醫院評審標準（2025年版）》等法律和規範，修訂集團《信息安全管理制度》等內部文件，要求集團所有相關業務板塊、下屬醫院及子公司嚴格執行集團《數據安全管理辦法》《數據分類分級管理辦法》等相關制度，重點覆蓋患者敏感信息保護，包括生殖健康數據、基因信息、治療記錄及個人身份信息等。

集團設立信息安全管理委員會，由集團聯席總裁等高管任決策委員，各院長及相關職能部門人員任執行委員，負責制定集團信息化發展戰略與目標、統籌信息安全監督決策，指導並定期檢查各醫院信息安全管理。各醫院同步成立以院長為主任的信息安全管理委員會，全面負責本院信息安全管理。

• 患者隱私保護

集團始終將患者隱私保護視為核心責任之一。集團嚴格遵守《患者個人信息安全保護制度》等內部制度，要求患者提供隱私信息時簽訂授權同意書，並保障患者個人對其數據享有的訪問、更正及刪除權利，賦予患者對自身數據的自主控制權。集團亦規範患者信息收集、使用、存儲、共享和銷毀流程，除為完成交易或提供服務所需外，集團不會向第三方出租、出售或提供任何患者的個人數據。

• 錦欣生殖患者數據採集流程管控



集團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，集團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、標本及資料遞送、信息系統使用等關鍵環節，並在每個環節中實施了相應的主動與被動保護措施。

• 錦欣生殖主動與被動隱私安全保護措施（部分）



案例 錦欣生殖常態化開展患者隱私保護與信息安全培訓

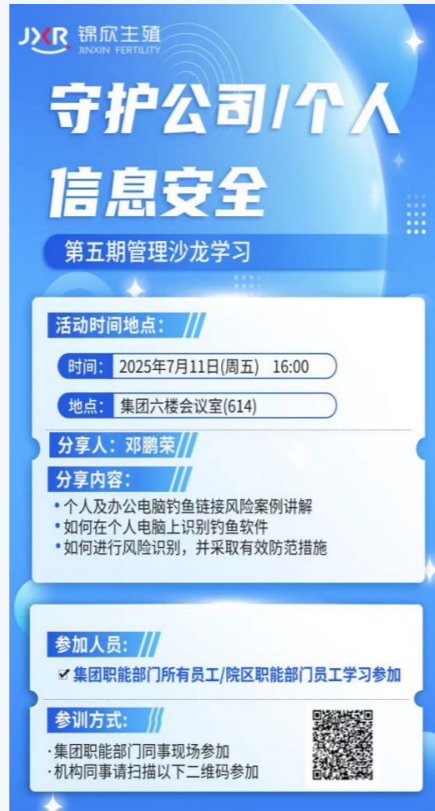
報告期內，集團常態化針對所有員工（包括承包商與合作夥伴）開展信息安全與患者隱私保護專項培訓，有效提升員工數據安全意識與操作規範性，持續強化全員風險防範與應急處置能力，築牢集團數據安全及患者隱私保護防線。



● 患者隱私保護培訓



● 個人信息保護合規與法律責任培訓



● 錦欣生殖信息安全全員培訓

錦欣生殖商業夥伴數據安全防禦措施

- 合同約束機制**：集團在所有涉及數據處理的供應商及合作夥伴合同中，統一增補數據保護專項條款，明確約定第三方的安全管理責任、數據保密義務、集團審計監督權利及違約罰則，以合同形式壓實數據安全主體責任。
- 准入安全評估**：在引入來自商業合作夥伴或供應商等第三方服務前，集團嚴格執行第三方服務准入審核制度，所有擬引入的第三方服務須通過集團信息部組織的安全風險評估，重點核查其技術防護能力、信息安全管理体系健全性及歷史安全合規記錄，從源頭防範數據安全風險。
- 全周期持續監控**：針對重要第三方服務的系統訪問接口、數據傳輸鏈路實施常態化監控，實時追蹤數據流轉狀態，及時識別並處置異常訪問、違規傳輸等安全隱患，保障第三方合作全流程數據安全。

集團亦與核心業務系統供應商及商業夥伴建立安全事件聯合通報及協同處置機制，定期召開專項安全會議，同步行業威脅情報、更新防護策略；同時對供應商及商業夥伴開展定期安全巡檢與合規核查，驗證其合規履約情況，及時排查並整改潛在安全風險。

信息安全認證與審計

集團積極推進信息安全認證體系建設，保障信息安全體系規範、有效、穩定運行。報告期內，集團持續深化落實國家網絡安全等級保護制度，四川錦欣西區醫院（靜秀院區）、四川錦欣西區醫院（畢昇院區）、錦江區婦幼保健院、深圳中山、武漢錦欣醫院等超過85%的下屬機構，其重點信息安全系統均已通過國家信息安全等級保護三級認證。

集團構建內外部協同的信息安全審計機制，持續提升信息安全管理水平。集團信息部負責內部審計，不定期對安全風險識別、風險防範、風險處置及服務器授權管理等工作開展嚴格審查，對發現問題及時督促整改。同時，集團每年組織下屬各醫院開展一次外部信息安全審計，聘請第三方專業安全測評機構對醫院重點信息系統開展漏洞掃描與滲透測試，出具專業檢查報告，全面強化安全管控。

1. 国家信息系统安全等级保护第三级认证是中国网络安全等级保护制度中对非银行机构信息系统的最高级别安全认证，该认证属于中国普遍接受的监管标准。

>02.

聚力創新 提升醫療品質

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。



» 加強學科建設

錦欣生殖始終堅持以科技創新為引擎，以學科建設為抓手，全面提升醫療品質與服務能力。2025年，集團緊密圍繞「締造生育健康全生命周期醫療服務事業」的戰略目標，持續推進專科專病體系建設，強化科研平臺支撐，推動臨床與科研深度融合。報告期內，集團全年獲批國家級、省市級科研立項25項，聚焦輔助生殖、生殖免疫、母胎醫學等核心領域。

集團制定《錦欣生殖醫療管理集團有限公司專科專病建設項目管理辦法（試行）》《錦欣生殖醫療管理集團有限公司學科建設獎勵辦法（試行）》《錦欣生殖醫療管理集團有限公司科研獎勵管理辦法（試行）》等一系列政策制度，構建起覆蓋項目申報、人才培養、經費支持、成果轉化的全鏈條學科建設管理體系。集團通過設立科研創新基金，支持臨床及基礎研究、產業轉化專項、科研啓動項目等，重點鼓勵以臨床需求為導向的研究創新，推動新技術快速應用與迭代升級。科研項目實行全過程管理，涵蓋立項、實施、年度考核、結題驗收等環節，並建立績效評價機制，確保項目質量與資金使用效益。

對外開放合作方面，集團積極推動與外部機構的協同創新，通過共建研發平臺、聯合開展科研項目等方式，強化產學研醫深度融合。2025年，四川錦欣西醫醫院與西南交通大學教授合作共建四川省博士創新站，整合臨床資源與產業平臺優勢，共同推動人工智能與生殖醫學交叉領域的科技創新與成果轉化。此外，該院還與斯坦福大學合作開展「基於人工智能的輔助生殖關鍵技術研究」課題。這些合作有效提升了集團的科研實力與社會影響力。

通過系統化推進學科建設，集團不斷提升解決臨床難題的能力，為患者提供更高質量、更具前瞻性的醫療服務，持續增強行業影響力與核心競爭力。

» 強化科技創新

錦欣生殖醫療管理集團有限公司堅持創新驅動發展戰略，以科技賦能醫療服務升級，圍繞臨床需求構建多層次創新體系，持續完善科研治理機制，推動技術研發與產業轉化深度融合。

在組織架構上，集團採用「集團統籌、專家輔導、院區決策執行、科室落地」的四級管理體系，形成「決策—管理—執行—支撐」的閉環機制，有效保障學科建設工作的系統推進。工作流程上，由集團學科建設辦公室牽頭制定年度規劃，各醫院提交學科建設計劃，經專家評審後組織實施，年底召開學科建設大會進行總結表彰，形成良性激勵機制。

» 報告期內

集團發表SCI論文

66 篇

中文核心期刊論文

24 篇

深圳中山醫院榮獲中國婦幼健康科學技術獎

二等獎

四川錦欣西醫醫院入選四川省孕前保健特色專科建設單位，並獲得中央引導地方科技發展資金支持。

» 培育創新團隊

錦欣生殖醫療管理集團有限公司高度重視創新人才隊伍建設，堅持「引進+培養」雙輪驅動，著力打造結構合理、富有活力的科研人才梯隊。2025年，集團持續推進學科人才梯隊建設，儲備超過200名學科建設人才，形成學科帶頭人、學科骨幹與後備人才的完整供應鏈。在人才引進方面，集團重點引進婦科、生殖醫學、精神科等領域的學科帶頭人，同步強化內部人才培養，提升整體科研能力。

集團設有博士後工作管理辦公室，與汕頭大學醫學院、廣州醫科大學聯合培養博士後，已獲批「四川省博士後創新實踐基地」，並於2025年獲評「四川省優秀博士後創新實踐基地」23。此外，集團推動設立四川省博士創新站，與西南交通大學共建人工智能與生殖醫學交叉學科平臺，整合臨床資源與科研創新能力，促進產學研深度融合，進一步拓展高端人才合作網絡。

» 截至報告期末

集團已培養出站博士後

4 名

在站

1 名

其中博士後入選成都市「蓉漂人才」創新青年計劃

2 名

» 保護知識產權

集團建立健全知識產權保護機制，制定《科技成果管理辦法》，明確職務科技成果歸屬企業所有，涵蓋利用企業資金、設備、技術資料等條件完成的成果，以及履行崗位職責產生的研發成果，確保企業創新權益不受侵害。科技成果完成後15個工作日內，科研團隊須向技術管理部門提交《科技成果登記申請表》及相關技術資料，完成審核登記並建立成果檔案。對具備專利申請條件的成果，技術管理部門在30個工作日內啓動申請流程；對技術秘密類成果，劃定保密等級，簽訂專項保密協議，實施分級管控。

集團實行全流程成果管理，研發過程中的實驗數據、技術文檔等須實時存入企業指定服務器，禁止私自存儲於個人設備，確保數據安全與可追溯。離職人員須辦理專項成果交接手續，提交《科技成果交接清單》，並簽署《離職後保密承諾書》，明確保密義務，防範成果流失。對違反規定私自複製、轉移或泄露科技成果的行為，企業將依法追責，情節嚴重者移交司法機關處理。我們鼓勵各院區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，確保核心技術專利及時續費，以維持專利的持續有效性。

指標名稱	單位	2025
報告期獲批專利數	件	56

>03.

質控為先 打造卓越服務

錦欣生殖將質量、安全與服務作為打造卓越醫療的核心支柱，通過嚴控醫療質量夯實臨床根基，以築牢醫療安全守住風險底綫，並依托提供優質服務實現患者體驗提升，系統構建值得信賴的醫療服務體系。



嚴控醫療質量

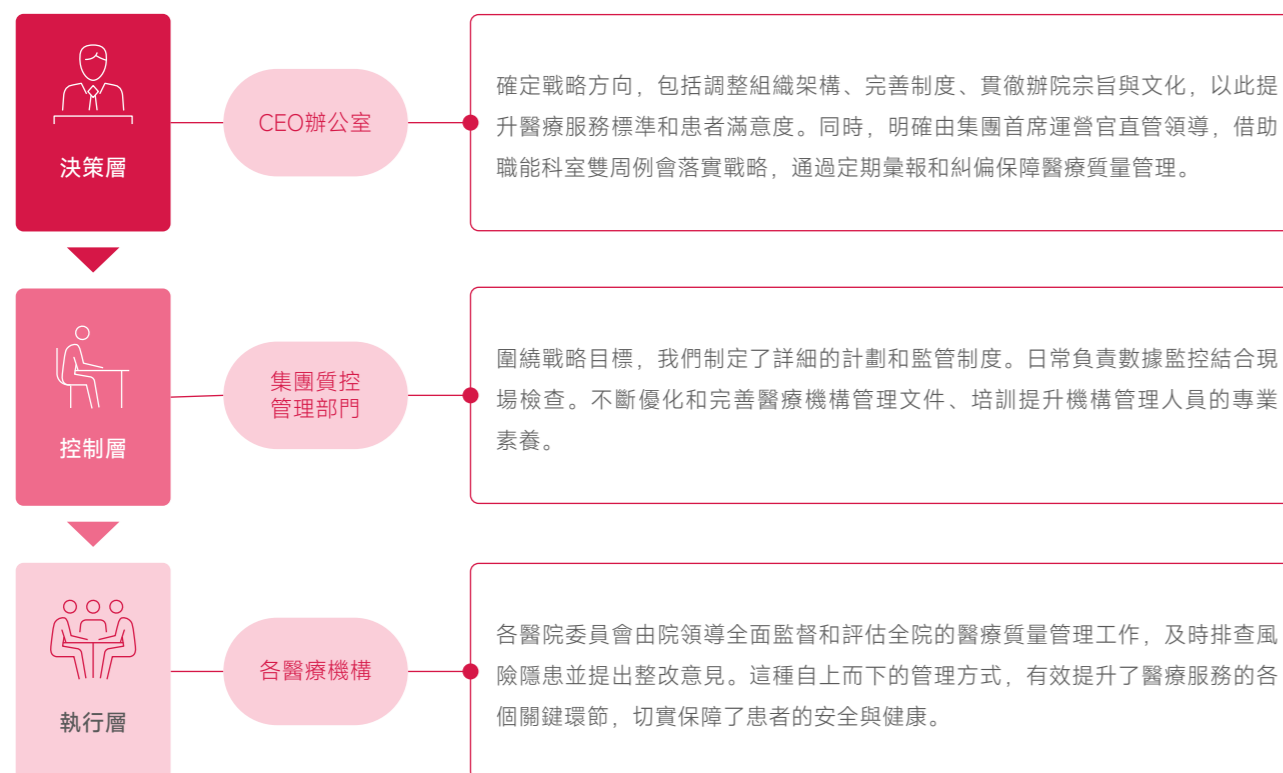
錦欣生殖將質量、安全與服務作為打造卓越醫療的核心支柱，通過嚴控醫療質量夯實臨床根基，以築牢醫療安全守住風險底線，並依托提供優質服務實現患者體驗提升，系統構建值得信賴的醫療服務體系。

質量管理體系

集團根據《醫療質量管理辦法》《醫療質量安全核心制度要點釋義（第二版）》等相關法律法規，對醫療質量安全核心制度進行了全面修訂，共計完成17項核心制度的更新，最終形成並發布《醫療質量安全核心制度（第二版）》。

集團搭建「決策-控制-執行」三級醫療質量管理架構，確保管理責任層層落實。

• 錦欣生殖醫療質量管理架構



質量管理舉措

集團制定《醫療質量十八個核心制度檢查標準》，涵蓋國家衛健委三十五項核心制度監測指標，為各醫療機構開展核心制度自查與指標監測提供統一、規範的依據，實現了質量檢查的標準化。

集團採用質控部督查、機構間交叉檢查及專項檢查等多種方式，對醫療質量開展常態化監督。集團以專項質控為核心切入點，聚焦醫療技術、麻精藥品、靜脈血栓栓塞症（VTE）、超說明書用藥、醫療美容及床旁檢測（POCT）等重點領域，在履行監督職能的同時，也提供現場指導與交流。質控檢查執行固定頻次，每月開展一次，確保外地機構每年至少覆蓋兩次，全年累計完成現場質控40餘次，實現了監督的持續性、高頻次與廣覆蓋。

集團建立「檢查-反饋-整改-覆核」的閉環管理機制。每次現場質控後，均會向被查機構出具明確的問題清單。對於發現的問題，要求機構限期整改，並納入下一次質控的「回頭看」複查範圍，確保所有問題得到切實糾正，推動醫療質量持續改進。

各醫療機構開展急救演練，重點檢驗臨床各科室、各崗位在突發狀況下的快速響應、協調配合與規範處置能力。演練後，對演練中發現的問題進行整改，並對整改情況進行追蹤驗證，形成「演練-整改-追蹤」的閉環管理機制，確保應急救治流程持續優化。

為深化專業領域管理，醫療質量與安全管理專業委員會下設各專業學組。報告期內，公司根據業務發展需求，在原有13個專業學組的基礎上，新增中醫、醫美、遺傳學3個專業學組。各學組組長負責制定本專業重點質控指標及月度培訓計劃（涵蓋行業標準更新、病案討論等內容），推動各機構臨床能力與質控水平實現同質化提升。

質量文化建設

集團質量控制部及各醫療機構積極組織開展多層次、多維度的醫療質量管理培訓，圍繞質量與安全管理的核心環節，涵蓋質量管理核心制度、病歷書寫標準、臨床路徑及單病種管理制度建設、醫療文書依法執業要求等重點領域。報告期內，集團召開質控大會，促進各機構之間相互學習，提升各機構質量安全管理水平。

案例 四川錦欣西因醫院（畢升院區）舉辦醫療質量安全項目改進暨第二屆PDSA改進案例評比活動

四川錦欣西因醫院（畢升院區）以「強化質量安全，促進卓越服務」為主題，成功舉辦了醫療質量安全項目改進暨第二屆PDSA（計劃-執行-研究-行動）改進案例評比活動。活動建立了「培訓-督導-評估-優化」的全周期管理機制，從前期的項目啓動會，到覆蓋集體與入科專項的系統培訓，強調運用PDSA循環的科學方法，引導各科室圍繞實際問題，通過「計劃-執行-研究-行動」的閉環流程，實現從問題識別、措施實施、效果評估到標準化固化的完整改進周期，旨在形成可複製、可推廣的質量管理經驗。本次活動共吸引12個臨床科室與6個醫輔科室參與，最終評選出3個優秀案例，並推薦其參與國家衛生健康委「醫療質量持續改進案例徵集活動」。

案例 深圳中山醫院持續深化核心制度培訓

深圳中山醫院持續加強核心制度的培訓與學習，不定期到科室現場進行隨機抽查，檢驗醫生對核心制度的掌握與運用情況。同時，深圳中山醫院定期組織開展全院核心制度知識考試，以考促學、以學促用。

深圳中山醫院各科室參與2025年深圳市各專業質控中心的檢查工作，檢查組依據當年發布的新版質控標準，對院區進行現場檢查，醫務管理、藥事管理、科室醫療質量等關鍵領域的現場檢查中均未發現問題。

提供優質服務

錦欣生殖致力於構建以患者為中心的優質服務體系，建立系統化的服務管理體系，將服務延伸至覆蓋全生命周期的連續醫療服務，著力優化就醫流程與環境體驗，積極開展全方位健康教育，並持續加強與患者的多渠道溝通，驅動患者滿意度與就醫獲得感的全面提升。

服務管理體系

集團建立系統性的服務管理體系，實施服務質量監管、將服務績效納入考核評估、持續培育優質服務文化等多項舉措。

常態化服務監督與反饋收集

- 集團通過「神秘客」暗訪、院區間交叉體驗等方式，對各機構服務質量進行監督，並據此推動形成具體的服務改進項目主題，指導各機構落實。
- 集團設立優質服務專員崗位，每月對不少於20位患者進行綫下一對一深度訪問，直接傾聽患者心聲，獲取一手體驗反饋。
- 各醫院依據自身運營實際，定期開展服務質控檢查，並整合滿意度問卷、患者訪問等多渠道收集的意見，形成內部「監督-反饋-整改」的閉環管理機制，確保問題得到實質性解決。

服務績效與考核激勵掛鉤

- 各醫院將優質服務核心指標明確納入員工績效考核，並與晉升、評優等個人發展直接關聯。
- 各醫院設立各類榮譽稱號及獎勵，樹立服務標杆，激勵員工主動提供優質服務。

系統性培育優質服務文化

- 集團每年制定並實施服務提升主題培訓計劃，開展專項服務質量提升培訓，並設置培訓參與度排行榜，將相關完成情況納入院長績效考核，自上而下推動全員參與。
- 各醫院開展日常宣導、主題活動等，持續建設優質服務文化。

全周期醫療服務

集團推動業務形態向覆蓋更廣的「全生命周期」服務模型拓展。集團著力打造「學科一體化」診療模式，在鞏固輔助生殖（IVF）核心業務優勢的基礎上，積極延伸至IVF產科、產科相關服務及更廣泛的綜合醫療服務領域，逐步構建起銜接緊密、連續、協同的服務生態。

IVF孕產一體化

實現生殖科與產科無縫銜接。患者從試管成功到順利分娩，無需重複檢查，產科醫生可結合試管檔案量身定制孕期管理方案。

助孕保胎一體化

針對反復種植失敗、復發性流產等疑難情況，建立生殖、免疫、中醫等多學科聯合會診機制，為患者制定「助孕—保胎—妊娠—分娩」的全程一體化解決方案，避免患者在不同科室間輾轉求醫。

各院區積極探索服務延伸。報告期內，四川錦欣西囡醫院（畢升院區）新設抗衰中心與中醫館：抗衰中心採用中西醫深度融合模式，結合多學科精準干預，圍繞睡眠與心理健康、脊柱健康、運動機能、女性圍絕經期管理及男性功能增強等提供系統化抗衰管理；中醫館重點開展頸椎疾病、青少年脊柱側彎、顛下頷關節紊亂等專病治療，並提供亞健康狀態的整體調理。

優化就醫體驗

集團始終圍繞「生育友好」核心理念，堅持「以患者為中心」，通過提供一站式便捷服務、營造人文關懷環境，讓患者在就醫全過程中，感受到連續、順暢、溫暖的醫療照護。

各醫院通過空間整合與服務流程優化，確保患者「被看見、被關照」。

空間布局更便捷

實現掛號、繳費、檢查等同層解決；生殖科實行「診室+B超」一體化設計；生殖免疫科與中醫科同層布局，方便患者一站式完成中西醫聯合診療。

服務流程更貼心

首診即為患者配備專屬醫助，全程協調預約、提醒與答疑；產科實行「責任護理制」，確保孕產婦遇事有人管；為方便上班族就診，六大核心科室同步開設夜間門診。

各醫院在環境、技術與情感支持等多維度注入人文關懷，讓溫暖體現在細節之處。

- 環境設計更舒適：**設立獨立診室保護隱私；打造家庭化產房（LDRP）；通過綠植、自然光與柔和色彩緩解患者緊張情緒。
- 服務接入更智慧：**全面推行手機預約、繳費及在綫報告查詢；產檢時支持家屬同屏觀看胎兒發育情況。
- 心理支持有體系：**設立心理諮詢室，組建患者互助社群，並為治療周期中遭遇失敗的患者提供鼓勵金與後續檢查支持，傳遞「不放弃」的陪伴理念。
- 儀式感融入日常：**為順利「試管畢業」及分娩的家庭舉辦小型慶祝活動，並在節假日送上關懷，讓患者感受到持續的支持與溫暖。

案例 深圳中山醫院婦科系統化優化服務流程

深圳中山醫院婦科系統優化了門診患者的預約、就診、檢查、治療、手術及隨訪等各環節服務流程，顯著提升了服務效率與患者滿意度。

- 建立生殖宮腹腔手術綠色轉診通道，實現從轉診諮詢、術前開單、檢查指導到手術排期的全流程隨訪管理，提升患者服務體驗。
- 深化與產科協作，開展產後康復指導（如盆底肌訓練、心理調適），並優化護理排班，開設夜間婦科治療，為上班族患者解決時間衝突，提高了治療連續性與效果。
- 科室建立預約治療系統，優化了各項物理治療服務，並在醫患溝通態度、操作規範性及患者隱私保護等維度強化服務標準，全面改善治療體驗。

全方位健康教育

各院區每日均開設患者教育課程，進行常態化科普宣教，並通過健康講座、宣傳冊、科普視頻等多種形式，開展生動、易懂的健康教育活動，擴大健康知識的覆蓋面與可及性。

案例 深圳中山醫院產科開展多樣化健康教育活動

深圳中山醫院產科圍繞孕產婦全周期健康需求，將健康教育深度融入臨床服務，提升孕產婦健康素養與自我管理能力。

- 在孕32-36周關鍵期，對已建冊未定期產檢或中途流失孕產婦進行統一電話隨訪，主動宣教自然分娩理念與流程。
- 設立母乳喂養諮詢門診，提供個性化喂養指導，並對寶爸寶媽進行新生兒護理實操培訓。
- 科室利用「互聯網+平臺」開展線上孕產婦健康課堂、新生兒護理指導等，提高服務的可及性與延續性。

加強患者溝通

集團制定並推行《醫患溝通制度》，各醫療機構編制醫患溝通手冊，為規範溝通行為提供指引。集團組織系列專項培訓，邀請院內外專家圍繞溝通技巧、人文關懷及法律風險防範等維度授課，並創新開展醫患溝通情景劇大賽，促進知識向實踐轉化。報告期內累計舉辦8場專題培訓及1場情景劇活動，覆蓋醫、護、技乃至保潔、保安等所有一線崗位，覆蓋約8,200人次，有效提升全員的溝通意識與實務能力。

集團建立貫穿治療前、中、後全流程的多渠道溝通機制，保障患者知情權與選擇權。



治療前

- 線上諮詢：提供全天候在線服務，由專業客服團隊實時關注患者健康狀況，及時解答疑問並提供健康建議。
- 現場諮詢：針對首次到院患者，安排專業人員提供一對一詳細諮詢，全面介紹醫院特色服務、專家團隊及個性化診療方案，並協助規劃後續完整診療流程。



治療中

- 在開展治療前，會就病情診斷、治療方案依據、可能存在的風險及解決方案等進行充分告知與解釋，確保患者全面理解。
- 尊重患者自主選擇權，由患者根據個人意願自主決定是否接受治療或進一步檢查。



治療後

- 形成多層次、全覆蓋的訴求接收網絡，確保患者意見得到及時響應、有效處理和持續跟蹤。
- 線上渠道：提供24小時投訴專線、院長電子郵箱、在線滿意度調查等便捷途徑。
- 線下渠道：在院內設置意見箱，並開放與相關部門面對面溝通的窗口。
- 外部渠道：對接「12345」政務服務便民熱線、地方信訪辦公室及市長信箱等公共反饋平臺。

各醫療機構均建立了標準化的院內醫療糾紛處置流程，持續降低醫患矛盾風險，保障醫療活動平穩有序進行。



深圳中山醫院構建「醫院-科室-崗位」三層級投訴管理體系，嚴格落實「首訴負責制」，確保投訴早識別、早干預，並對突出問題開展專項治理，實現了投訴處理率100%。



四川錦欣西囡醫院（畢升院區）針對既往投訴糾紛情況，對重點科室、典型案例開展入科溝通與專項培訓，提升整體糾紛預防與處置能力。

案例 四川錦欣西囡醫院（畢升院區）打造「線上+線下」一體化全程溝通模式

四川錦欣西囡醫院（畢升院區）整合線上線下資源，優化院內院外流程，提升患者溝通的便捷性、規範性與延續性。

- 線上延伸，暢通離院後溝通渠道：畢升院區已正式開通互聯網醫院服務。患者離院後，可通過該平臺在線與醫生進行溝通。
- 線下強化，確保關鍵信息充分告知：在線下診療環節，明確要求臨床醫生必須就重點病情、關鍵診療信息及風險告知等內容，向患者及家屬進行詳細、清晰的解釋與強調，確保患者充分知情並理解，為共同決策奠定基礎。
- 主動隨訪，保障異常結果及時處理：若患者離院後檢驗檢查結果異常，醫護團隊會主動、及時聯繫患者進行告知。為保護患者隱私並確保溝通質量，所有外呼電話均經加密處理，嚴格使用院方統一渠道撥打，並保存所有通話錄音。

案例 深圳中山醫院引入AI客服，延伸智能醫療服務

深圳中山醫院積極應用人工智能技術，創新醫患溝通模式，在醫院官方微信公眾號上綫AI智能客服系統，為患者提供7×24小時全天候、即時的諮詢服務。該系統以本地化部署的通義千問大模型為技術底座，整合了各科室常見問題以及回復內容，有效彌補傳統諮詢方式在非工作時間的服務空白。



指標名稱	單位	2025年
收到醫療產品/服務的投訴數量	件	540
醫療產品及服務投訴解決率	%	100

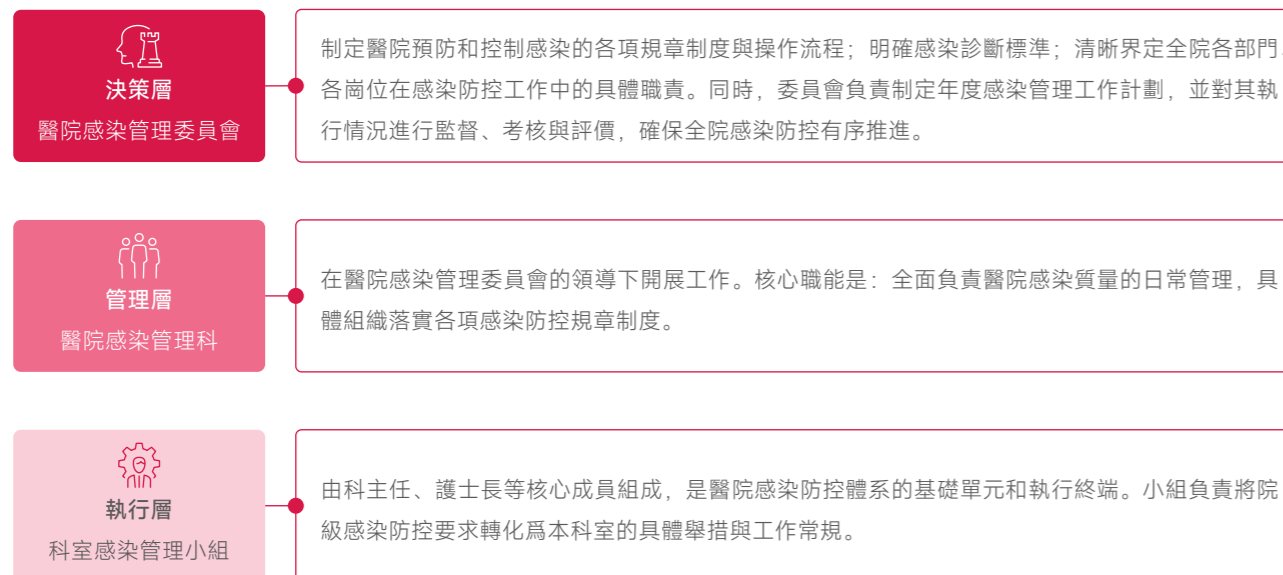
》築牢醫療安全

錦欣生殖構建覆蓋關鍵環節的立體化防護體系：通過系統化的醫院感染防控管理降低院內感染風險，依托完善的不良事件上報與處置機制實現風險的早期預警與持續改進，並以規範化的用藥安全管控確保臨床治療精準可靠，有效控制醫療風險，為醫療服務品質提供堅實基礎保障。

健全醫院感染防控管理

集團制定並下發《胎盤、死胎處置管理制度及流程》《侵入性器械／操作相關感染防控制度》等12項相關制度、流程與工作方案，並推動各機構修訂完善院內相關制度的制定與對標，持續規範關鍵流程的管理。

各醫療機構建立權責清晰的「決策-管理-執行」三級院感管理體系。



集團制定並發布《醫院感染管理風險評估工作實施方案》，督促並指導各機構建立院內院感管理風險評估制度，並確保至少每年開展一次系統性評估。同時，集團建立院感風險預警機制：針對日常督查與專項檢查中發現的個案問題，要求立即分析、整改並進行效果追蹤；對於共性問題，則及時在全集團範圍內發起同步質控檢查，督促所有機構完成同步整改，並對改進成效進行持續追蹤，形成閉環管理。

集團建立「月度常規檢查+季度交叉專項」的常態化院感管理檢查機制。月度檢查由集團質控部對各機構進行常規覆蓋，季度檢查則每季聚焦一個重點領域開展機構間交叉質控，包括病區、手術室、新生兒科院感及醫療廢物管理等，通過互查互評促進經驗交流與共同提升。

集團組建了醫院感染管理專業組，建立常態化培訓機制，每月組織院感專項培訓，重點聚焦傳染病防控、侵入性器械／操作感染控制、環境清潔消毒、新生兒等重點部門防控、職業防護及2025年國家最新標準等重點環節，確保醫務人員及時掌握並應用最新規範與技能，有效降低醫院感染發生率，保障患者和醫務人員的雙重安全。

案例 各院區推進院感防控專項行動

四川錦欣西囡醫院（畢升院區）推進院感防控專項行動，強化重點領域的院感風險管控：

- 圍繞「夯實圍術期感染防控，保障手術質量安全」的目標，落實「感術行動」，強化圍術期感染防控關鍵環節舉措，；使用系統與院感監控平臺完成對接，並實現監測信息的自動上報，為手術質量安全的風險預警與持續改進提供了精準、高效的數據支撐。
- 針對醫療質量安全專項整治，開展侵入性操作管理專項工作，提升操作安全性與規範性。
- 圍繞「美·感-讓美安全」（「美感」）專項行動，重點加強對醫療美容服務的安全管控。

加強不良事件管理

集團及各醫院協同建立不良事件常態化監督與數據分析機制，推動風險防範前移。

- 集團統籌與數據監測：集團質控部每月匯總並分析各醫院上報的醫療質量與安全管理數據，系統追蹤不良事件發生率、類型分布等核心指標趨勢。
- 醫院執行與制度落地：各醫院制定並推行《醫療安全不良事件報告制度》，將「不良事件上報率」納入科室質量管理評分體系，進一步加強不良事件上報管理工作。
- 深度分析與持續改進：各醫院對不良事件進行專項分析，識別系統漏洞與潛在風險，並據此開展針對性培訓，增強全員風險防範意識，實現從經驗管理到數據驅動的持續改進。

各醫院建立了覆蓋多場景的應急預案體系，包括突發公共衛生事件、醫患糾紛、實驗室生物安全事件、放射事件、急危重患者搶救及設備調配等專項應急預案。當發生不良事件時，執行標準應急響應流程：

采取有效措施控制不良事件可能造成或已經造成的後果；啓動相應專項預案處置應急突發事件

按照規定時限上報

相關科室組織調查、分析並制定改進方案

主管部門持續跟踪改進效果

保障患者用藥安全

集團將用藥安全視為醫療質量的生命綫，推進各醫院優化從藥品准入、儲存、配發到臨床使用與監測的全流程管理，系統性地降低用藥風險，提升治療的安全性與有效性。各醫院採取以下具體舉措：

- 健全制度與組織體系：成立藥事管理委員會及藥品不良反應監測管理小組；建立健全用藥安全相關管理制度。
- 規範特殊藥品使用：針對性組織開展抗菌藥物及麻精藥品的培訓與考核，進一步規範臨床抗菌藥物及特殊藥品的使用；常態化開展處方點評工作，促進臨床用藥合理性持續提升。
- 加強藥品流通與質量管控：加強庫存管理，控制藥品庫存周轉率；對藥品儲存環境實行溫度自動監控與異常報警，確保持續符合貯藏規範；引進合理用藥系統；對處方及醫囑進行實時審核，提升處方合格率。

>04.

關愛員工 築牢成長根基



保障員工合法權益

合規僱傭

錦欣生殖嚴格遵守《中華人民共和國勞動法》《中華人民共和國勞動合同法》《中華人民共和國社會保險法》等運營地法律法規，編寫《員工手冊》，全面落實合法、公平、透明的僱傭政策。公司堅持平等僱傭原則，制定預防歧視制度，防範因性別、年齡、種族、宗教信仰等因素造成的歧視，保障就業機會公平；嚴格審查應聘者身份信息，杜絕錄用未滿16周歲的未成年人，並堅決反對任何形式的強迫勞動。若發現童工違規情況，公司將立即終止相關用工關係，並通過糾正措施，杜絕同類問題再次發生。

公司實行全員勞動合同管理，勞動合同簽訂率和社會保險覆蓋率均達100%，確保員工享有法定薪酬、工時、休假及社會保障權益。2025年，公司未發生任何違法僱傭行為，亦無因違反勞動法規受到行政處罰的情況。

指標名稱	單位	2025
員工總數	人	3,494
按僱傭類型劃分的員工人數	勞動合同制	3,382
	勞務派遣制	67
	其他僱傭類型員工數	45
按性別劃分的員工人數	男性	577
	女性	2,917
按年齡劃分的員工人數	小於30歲員工數	1,010
	30-50歲員工數	2,175
	大於50歲員工數	309
按職級劃分的員工人數	高級管理層	65
	- 男性	17
	- 女性	48
	中級管理層	313
	- 男性	64
- 女性	249	
基層員工	基層員工	3,116
	- 男性	496
	- 女性	2,620
按地區劃分的員工人數	大陸	3,229
	港澳臺以及海外	265

指標名稱	單位	2025	
按學歷劃分的員工數量	本科以下	人	1,510
	本科	人	1,680
	碩士	人	266
	博士	人	38
員工勞動合同簽訂率	%	100	
社會保險覆蓋率	%	100	
員工體檢覆蓋率	%	100	
違法僱傭事件	起	0	

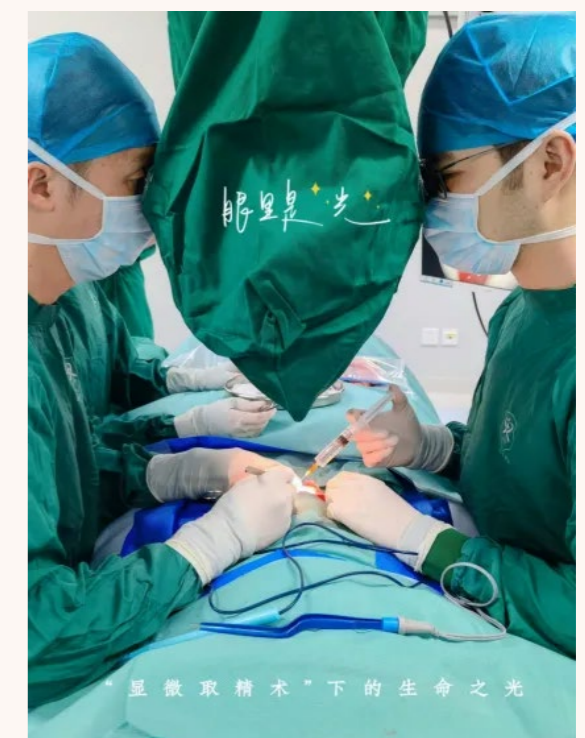
多元化、平等與包容

2025年，公司持續強化平等僱傭政策，堅持招聘公平、同工同酬，致力於打造尊重個體差異、激發全員潛能的工作環境。

- 為深入推進多元化、平等與包容（DEI）理念在集團內的實踐，錦欣生殖從組織機制建設與員工參與機制入手，著力構建開放、透明、雙向的溝通體系，確保每位員工都能平等融入企業文化，在推動公司發展的同時，勇於表達個人訴求，實現共同成長。
- 公司積極拓展多元化人才引進渠道，主動吸引具有不同背景、文化視角和專業經驗的優秀人才加入，持續優化團隊構成，激發組織創新活力。通過完善招聘流程與評估標準，保障人才選拔的公平性與包容性，為多樣化團隊的可持續發展奠定基礎。
- 我們定期開展多元化與包容性專題培訓，幫助員工深化對性別、年齡、文化差異等議題的理解，增強跨團隊協作中的尊重與共情，營造相互支持、彼此接納的工作氛圍。
- 在制度層面，公司持續強化反歧視與反騷擾政策，明確禁止任何形式的不當行為，並建立安全、保密的匿名投訴渠道，確保員工在遭遇不公時能夠及時反映問題，相關事項將得到迅速、公正的調查與處理。
- 公司通過舉辦多元文化主題活動，如醫師節、護士節等職業慶典，弘揚專業精神，增進員工對不同崗位角色的理解與認同，進一步提升歸屬感與組織凝聚力。

案例 「世界贈予我的美好瞬間」 婦女節攝影活動

在2025年「三八」國際婦女節之際，集團以「世界贈予我的美好瞬間」為主題，首次面向全體女職工舉辦攝影大賽。活動旨在關注女性員工的多元角色與內在力量，鼓勵她們用鏡頭記錄工作與生活中的溫情時刻，進一步營造尊重女性、關愛員工的企業文化氛圍。



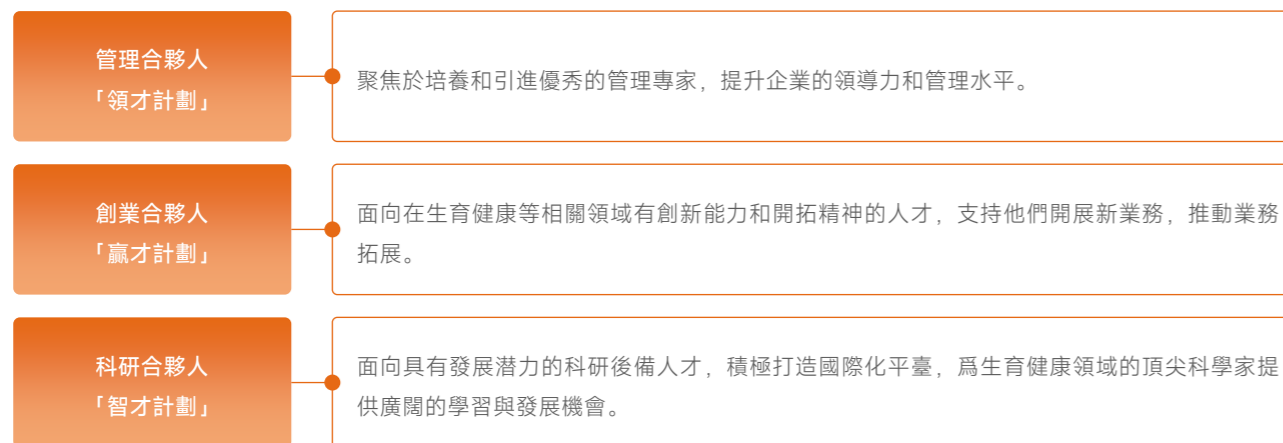
獲獎作品

員工培訓與發展

員工發展

錦欣生殖致力於構建清晰、可持續的職業發展路徑。我們構建「管理型人才」與「技術型人才」並行的發展雙通道體系，選取具備領導力與高超的管理技能的員工作為管理型人才，擁有學術影響力、科研能力、操作能力及創新創造能力的員工則劃分為技術型人才。據此，清晰劃分員工的個人能力與職業方向，提供定制化的發展資源與晉升機會，助力員工職業發展。

為挖掘和培養具有發展潛力的後備人才，我們持續推進「全球合夥人遴選計劃」，旨在發掘具有發展潛力的後備人才，尋找行業內的領先人才作為「新合夥人」，從而增強企業的人才優勢。



報告期內，報告期內，公司投入資源和資金共支持4名員工提升學歷和資質。

員工培訓

錦欣生殖專注於員工專業能力建設，圍繞醫療技術創新、患者安全與職業健康等核心領域，構建分層級、分崗位、理論與實踐並重的系統化培訓體系，全面提升醫護人員的專業素養、操作規範性與安全意識。報告期內，集團員工人均培訓時長達26.60小時。

案例 PRP技術臨床應用專項培訓體系

為確保創新醫療技術在臨床應用中的安全性、規範性與同質性，報告期內，集團啟動貫穿全年的PRP技術臨床應用專項培訓計劃，覆蓋PRP專項組、檢驗科抽血室護士、生殖中心醫生、生殖免疫科醫生、婦科臨床醫生及手術室護士等90余人次，全年共開展8場專項培訓，確保相關崗位人員100%參與。培訓考核首次通過率達66.7%，最終實現全員100%達標，奠定零偏差的操作起點。得益於這一閉環管理模式，SOP依從性最終達到97.5%。

指標名稱	單位	2025	
按性別劃分	男性員工培訓覆蓋率	%	95.84
	女性員工培訓覆蓋率	%	96.02
按職務層級劃分	高級管理層員工培訓覆蓋率	%	100
	中級管理層員工培訓覆蓋率	%	97.44
	基層員工培訓覆蓋率	%	95.47
員工人均接受培訓的平均小時數	小時	26.60	
按性別劃分	男性員工人均接受培訓小時數	小時	27.73
	女性員工人均接受培訓小時數	小時	27.71
按職務層級劃分	高級管理層員工人均接受培訓小時數	小時	35.00
	中級管理層員工人均接受培訓小時數	小時	28.00
	基層員工人均接受培訓小時數	小時	27.60

員工薪酬與福利

員工薪酬與福利

在薪酬福利管理方面，錦欣生殖始終嚴格遵守國家及地方各項勞動法律法規，切實保障員工的合法權益。集團制定並實施《集團薪酬管理辦法》，致力於構建公平、合理且具有市場競爭力的薪酬體系。

員工薪酬由固定工資和浮動績效工資兩部分組成，固定工資根據崗位職責、職級層次及工作經驗等因素確定；浮動績效工資則與個人績效表現掛鉤，績效部分佔比可超過工資總額的50%。

集團持續推進長期激勵機制建設，實施「受限制股份單位計劃」，面向骨幹醫療人才與核心管理人才提供認購公司所有權權益的機會，通過股權綁定增強關鍵人才的責任感與歸屬感，激勵其為公司長遠發展持續貢獻力量。

集團為全體員工提供全面、多元的福利保障體系，依法為員工足額繳納五險一金，確保其享有基本社會保障權益，並按時足額支付勞動報酬，切實履行企業法律責任。在此基礎上，結合員工實際需求，集團提供一系列富有溫度的補充福利，包括年度健康體檢、生日慰問卡、節日津貼及實物福利，覆蓋春節、國慶、端午、中秋等傳統節日，以及三八婦女節、兒童節等特殊節點，讓關懷融入日常。同時，提供餐飲補貼、心理健康諮詢等支持措施，幫助員工緩解工作與生活壓力，提升整體福祉。

員工溝通

錦欣生殖始終致力於構建開放、透明、雙向互動的常態化溝通機制，通過搭建多層次、立體化溝通渠道，有效打通總部與下屬機構、管理層與基層員工間的交流壁壘，推動信息高效傳遞、共識快速凝聚。

在組織管理溝通層面，集團以定期會議機制夯實業務協同基礎。通過每月/每季度常態化業務會議，組織各下屬機構圍繞業務進展、運營管理、團隊建設等核心內容開展彙報與經驗分享，確保集團整體戰略與各單元執行同頻同步。在此基礎上，集團定期舉辦管理層與員工面對面座談會，為基層員工搭建直接表達訴求、建言獻策的平臺；管理層現場回應關切、解答疑問，切實提升員工的參與感、歸屬感與信任感。在服務效能優化層面，集團建立下屬機構對總部職能部門的服務滿意度調查機制，精準收集一線真實反饋，並將反饋結果作為優化工作流程、提升服務質量、強化支撐能力的重要依據，推動管理服務更貼合業務需求。在員工個人發展層面，集團依托年度績效溝通機制，深化管理者與員工的一對一深度對話。溝通不僅聚焦工作成果評估，更注重識別員工職業成長瓶頸，共同探討改進方向與發展路徑，並配套提供針對性資源支持，助力員工提升工作效能與職業競爭力，實現個人與企業共同成長。

集團多元化溝通機制已深度融入日常管理實踐，有效推動了組織協同效率提升、企業文化深度融合及管理體系持續優化。未來，集團將繼續完善全維度溝通體系，豐富員工參與形式，保障每一位員工的聲音被傾聽、訴求被回應、價值被看見，以高效溝通凝聚發展合力，以全員共建驅動企業長期可持續發展。

指標名稱	單位	2025
員工流失率	%	4.33
按性別劃分	男性	4.04
	女性	4.40
按年齡劃分	小於30歲員工數	4.31
	30-50歲員工數	4.31
	大於50歲員工數	4.57
按地域劃分	中國大陸	4.69
	港澳臺以及海外	0.94

員工關懷

報告期內，錦欣生殖舉辦了多場員工活動，持續加強對員工的人文關懷，增強員工的幸福感和歸屬感。

案例 「健康徒步·靜心療愈」五四青年節主題活動

4月18日，集團工會攜手錦欣生殖、錦欣康養以及錦欣集團小欣欣志願者服務隊在蒲江縣櫻桃山共同舉辦了2025年五四青年節主題活動。本次活動以「健康徒步·靜心療愈」為主題，彙聚了集團及生殖、康養板塊的100余名職工並肩同行，本次活動促進了組織融合，並提升員工幸福感。



● 活動現場

職業安全與健康

錦欣生殖嚴格遵守《中華人民共和國職業病防治法》《中華人民共和國安全生產法》等國家法律法規，全面落實《疑似職業病診斷標準》《安全生產管理制度》《個人防護用品使用管理制度》等標準，同時遵循PDCA（策劃-實施-檢查-改進）原則，制定了《安全生產應急管理培訓制度》《施工管理制度》《二氧化碳氣瓶間安全運行管理制度》等具體管理政策，不斷修訂，動態管理，確保政策文件的有效性。

2025年，集團進行了職業病危害因素的識別，識別出包括甲醛、高溫、職業機動車駕駛作業等覆蓋物理性、化學性及作業方式的相關風險，並為相關員工建立職業健康檔案，提供職業健康檢查。其中，我們重點關注放射科工作人員的職業健康風險，每季度進行放射科工作人員個人劑量監測，每年進行放射設備和場所的檢測，每2年進行職業健康體檢，均未發生職業病及相關健康傷害。

集團高度關注院感風險，開展職業衛生培訓與演練、通過線上、線下、宣傳欄、錦欣學苑等多種教學方式，提高員工參與度。開展相關應急演練6場，提高員工應急處理能力。實時監測職業暴露發生情況。對相關員工進行檢查、預防與隨訪管理，2025年發生血源性職業暴露12例，無感染發生。

2025年，錦欣生殖開展了多項培訓與演練，如醫院感染暴發應急演練、保潔職業暴露、清潔消毒、醫療廢物知識培訓等，覆蓋後勤、院感、醫療三大領域，聚焦不同細分領域與相關工作人員，提升員工自我保護能力。過去三年發生了兩起工傷事故，集團反應迅速，協調搶救資源，事故發生後進行慰問與補償，進行完整的善後工作，切實履行對每一位員工及其家庭的責任。

案例 集團開展第24個全國「安全生產月」實訓

為落實第24個全國「安全生產月」部署，2025年6月12日，集團後勤部組織下屬機構60名安全管理人員赴成都即刻反應應急安全體驗基地，開展沉浸式安全實訓。通過火災逃生、地震避險、心肺復蘇、滅火實操等互動體驗，參訓人員在模擬場景中提升應急處置能力。此次培訓打破傳統授課模式，強化實戰技能，有效推動「人人講安全、個個會應急」理念落地。



● 培訓活動現場

2025年

因工傷關係而死亡的員工人數

0人

因工傷損失的工作日數

0天

因工傷關係而死亡的員工比例

0%

>05.

共建社區 溫暖回饋社會



› 推進普惠醫療

開展公益義診

我們通過定期開展社區義診活動，面向社會弱勢群體提供免費的醫療諮詢和健康檢查服務，廣泛普及生殖健康知識，切實提升公眾的健康意識與健康素養。

案例 「孕享未來女性生育健康關愛項目」公益義診

報告期內，四川錦欣西囡醫院（畢升院區）聯合中國婦女發展基金會，在成都市錦江區卓錦城社區開展「孕享未來女性生育健康關愛項目」公益義診。活動通過多學科專家現場諮詢、中醫調理、婦科篩查及健康互動等形式，為百余名社區女性提供全方位健康服務，重點聚焦備孕支持與生育力管理。自2024年項目啓動以來，四川錦欣西囡醫院（畢升院區）積極組織專業醫護人員投身員工志願服務，累計服務社區女性超500人次。



● 義診活動現場

› 支持社區發展

社區醫療水平能力建設

報告期內，為更好地滿足居民就醫需求，集團優化並拓展院區科室設置，增強基層醫療服務能力，為周邊社區居民提供全科醫學服務。同時，在四川錦欣西囡醫院（畢升院區）新增產科，為社區孕產婦提供專業、優質的分娩與產科服務，持續提升區域醫療可及性與服務品質。

員工志願服務

集團始終致力於為所在社區創造價值，積極響應社區健康發展的實際需求，充分發揮醫療資源優勢，攜手全體員工積極參與社區服務，切實為提升居民健康水平貢獻力量。公司鼓勵員工投身志願服務，積極回饋社會。HRC Fertility持續落實「志願服務帶薪假期政策」(Volunteer Time Policy)，每年為符合條件的員工提供最長8小時的帶薪假期，支持其在非營利組織中參與志願活動，進一步推動公益文化的建設與實踐。

案例 「致敬‘她’力量·巾幗綻芳華」翡翠城社區志願活動

2025年3月14日下午，由東湖街道、翡翠城社區聯合四川錦欣西囡醫院（畢升院區）共同主辦的「致敬‘她’力量·巾幗綻芳華」主題活動在成都市錦江區東湖街道翡翠城社區廣場舉行，吸引了約200名社區居民參與。活動中，醫生通過互動問答普及生育健康知識，展現了醫者仁心與企業擔當的深度融合。



● 活動現場

>06.

綠色運營 踐行環保責任

錦欣生殖將環境保護深度融入可持續發展戰略，通過構建系統化的環境管理體系、實施精細化的能源與資源管理、嚴格執行排放物管控，並前瞻性開展氣候變化應對，全面落實綠色運營理念，切實履行企業環境責任，推動運營與生態協同發展。



環境管理

集團嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》，持續完善環境管理體系，制定並執行《環保管理制度》，明確環境管理體系的核心職責及管控流程。集團專項細化能源資源管理制度，強化對電力、天然氣、汽油、柴油及水資源等的計量、監測與考核要求，明確各部門及各下屬機構在能源資源管控中的具體責任。報告期內，公司的運營活動未對周邊環境產生重大影響。

報告期內，集團推進可持續發展掛鉤貸款（Sustainability-Linked Loan），其中制定兩項可持續發展目標：

- 以2024年為基準年，2025年、2026年、2027年溫室氣體排放總量（範圍一+範圍二）分別下降**3.0%**、**5.9%**、**8.7%**；
- 以2024年為基準年，2025年、2026年、2027年耗水量分別下降**3.2%**、**6.3%**、**9.3%**。

集團制定了一系列環境管控目標，持續強化管理推動其落實。

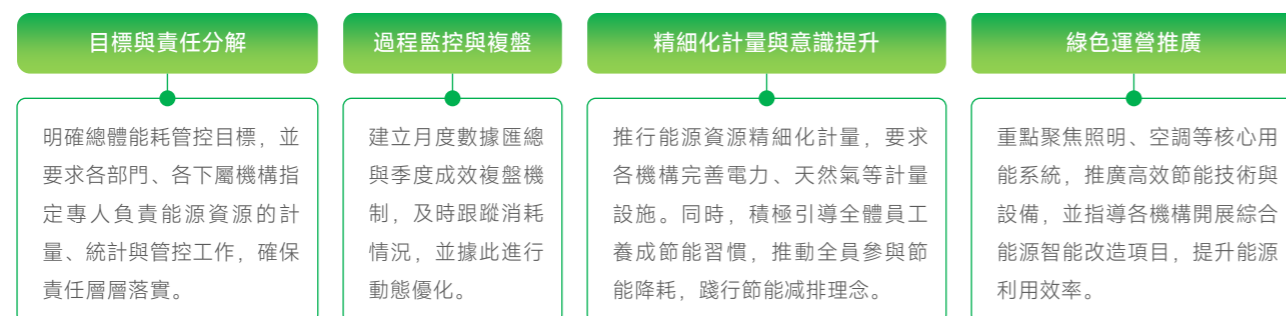
指標	單位	2025年目標	2026 ² 年目標
能耗密度	兆瓦時／百萬元	每百萬元營業收入能耗較2020年減少34%	除深圳中山醫院以外，2026年能耗密度與2025年持平。
有害廢棄物排放密度	噸／百萬元	每百萬元營業收入有害廢棄物排放較2020年減少40%	除深圳中山醫院以外，2026年有害廢棄物排放密度與2025年持平。

能源與資源管理

錦欣生殖實施精細化的能源管理降低消耗，加強水資源管理實現節約與循環，並積極推進包材管理與循環經濟實踐，系統提升資源利用效率、推動綠色運營。

能源管理

集團嚴格遵守《中華人民共和國節約能源法》，並結合歷史消耗數據、行業標準及綠色發展規劃，設定能耗管控目標。為實現能耗目標，集團採取了多層次的節能舉措：

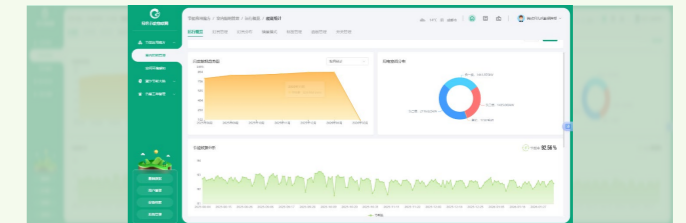


2. 2026年初，深圳院區進行了搬遷，深圳院區2026年與2025年在能耗等相關數據上不具有可比性。

各下屬機構積極響應，結合實際情況落實多項節能舉措。各醫院普遍優化空調與照明運行策略，嚴格執行「人走燈滅、下班斷電」制度，合理設定空調溫度（夏季不低於26°C，冬季不高於20°C），最大限度減少非必要用電設備運行，切實推動能耗強度持續下降。

案例 四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）實施綜合能源智能改造項目

四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）實施綜合能源智能改造項目，系統提升醫院能源利用效率。採用合同能源管理模式推進項目實施，由承接方負責項目改造、運營維護等全部投資，對醫院的空調、照明等主要用能系統進行智能化管控改造。雙方明確約定節能效益分享比例，實現了風險共擔、效益共享。



● 四川錦欣西囡醫院（靜秀院區）綠色智能改造系統

指標名稱	單位	區域類型（2025）			2025年匯總
		成都區域醫院	大灣區區域醫院	昆明、武漢區域醫院	
自有車輛汽油用量	升	7,520.85	8,021.00	22,548.19	38,090.04
自有車輛柴油用量	升	11,022.23	698.00	483.12	12,203.35
天然氣消耗量	立方米	453,696.96	15,432.00	17,062.30	486,191.26
耗電量	兆瓦時	13,692.11	2,597.57	3,241.25	19,530.93

水資源管理

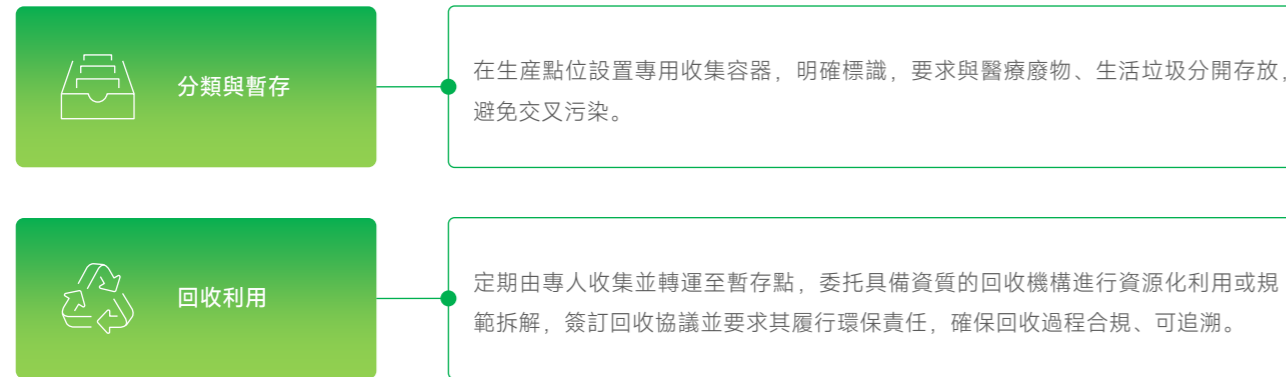
集團嚴格遵守《中華人民共和國水法》等相關法律法規，結合自身運營實際，建立覆蓋計量、監控、考核的水資源管理制度，明確各級管理職責，落實管理責任。集團建立用水量月度統計分析與季度評估機制，對異常用水情況及時預警並追蹤整改，實現過程動態管控。

集團採用先進節水技術和設備，並對供水管網進行巡檢，降低「跑、冒、滴、漏」現象。此外，集團注重節水意識培養，倡導節約用水的行為習慣，營造全員參與的節水文化氛圍。

指標名稱	單位	區域類型（2025）			2025年匯總
		成都區域醫院	大灣區區域醫院	昆明、武漢區域醫院	
耗水量	立方米	133,381.70	34,987.25	34,542.00	202,910.95

包材管理與循環經濟

集團對可回收廢棄物（如廢棄設備、金屬器械、包裝材料等）實施專項管理，提高資源回收利用率，減少最終廢棄物產生。



排放物管理

錦欣生殖建立健全排放物管理體系，明確集團及各機構層面管控責任部門及責任人、具體措施與監督機制，並委托第三方定期對排放物開展檢測。集團設定明確的排放標準與管控目標，各機構嚴格落實各項措施，報告期內，未發生環保超標排放情況。

廢水排放管理

集團嚴格遵守《中華人民共和國水污染防治法》等法律法規，構建標準化全流程管理體系保障合規排放，並執行廢水收集、處理與排放的標準化程序。

- 收集：**各機構產生的醫療廢水與生活廢水，經由專用排水管道彙集至處理池。
- 預處理：**廢水首先進入預處理系統（格柵、調節池、三格化糞池），去除懸浮物與雜物，調節水質及水量。
- 生化處理：**預處理後的醫療廢水進入生化處理系統，採用「水解酸化+接觸氧化」工藝。水解酸化池利用兼性菌分解大分子有機物，提高廢水可生化性；接觸氧化池內填充組合填料，採用微孔曝氣器曝氣，通過微生物代謝作用高效降解有機污染物。
- 消毒與排放：**生化處理後廢水進入消毒環節，採用二氧化氯消毒方式。消毒後廢水經沉澱、過濾進一步去除雜質，最終由專用排放管道，輸送至市政污水處理管網。各機構排放口均規範設置在遠離居民區與水源地的位置，設有明確標識與監測點位，部分機構安裝在綫監測設備，實現排放水質的實時監控與數據可追溯，確保穩定達標。

指標名稱	單位	區域類型（2025）			2025年匯總
		成都區域醫院	大灣區區域醫院	昆明、武漢區域醫院	
生活廢水排放量	立方米	15,960.00	19,982.00	3,211.00	39,153.00
醫療廢水排放量	立方米	115,756.00	12,775.00	28,160.67	156,691.67
化學需氧量(COD)排放量	毫克 / 升	91.35	40.25	76.30	75.31
生化需氧量(BOD)排放量	毫克 / 升	25.20	9.53	15.15	17.56
氨氮(NH3-N)排放量	毫克 / 升	8.34	8.50	2.46	8.14
懸浮物(SS)排放量	毫克 / 升	13.96	8.04	12.11	12.05

廢氣排放管理

集團建立系統性的廢氣收集、處理與達標排放管理體系，確保所有廢氣經淨化處理後穩定符合國家及地方排放標準。

集團運營中產生的工藝廢氣（主要來源於污水處理站）與食堂油煙均被納入管控範圍，並採用差異化的淨化工藝。



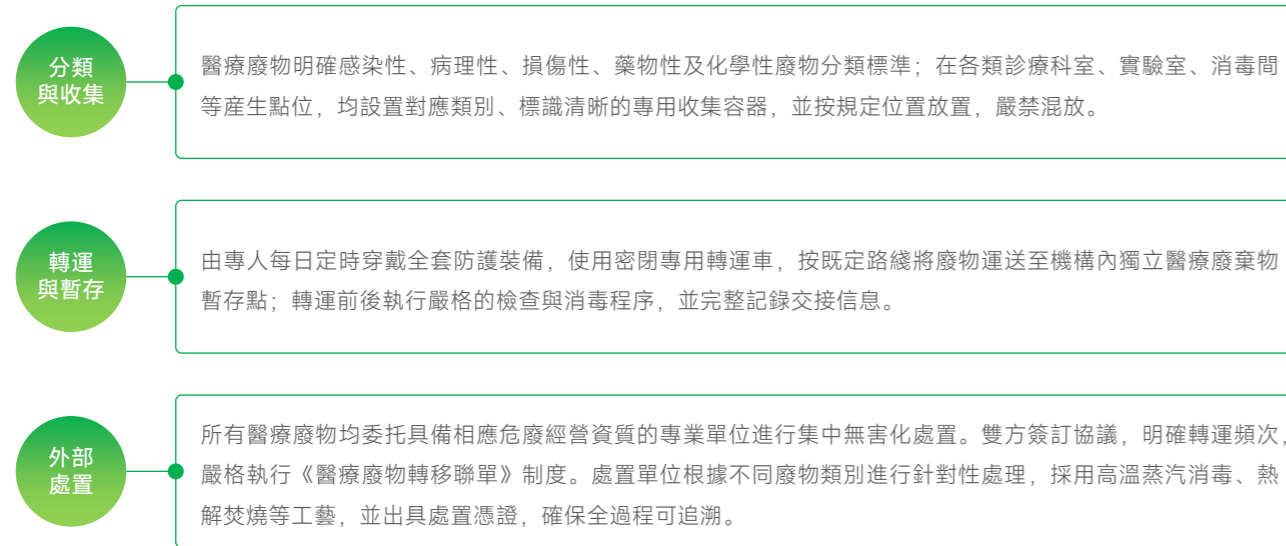
集團定期對淨化設備進行清洗、維護與耗材（如活性炭）更換，以保障處理設施持續處於高效運行狀態。經淨化達標後的廢氣，通過專用管道實現高空排放，並設置在遠離居民區與人員密集區域的位置。排放口均規範設置標識，載明廢氣類型與處理方式。部分機構在排放口安裝在綫監測設備，實時監控關鍵污染物排放濃度，確保排放數據可追溯、可核查。

指標名稱	單位	區域類型（2025）			2025年匯總
		成都區域醫院	大灣區區域醫院	昆明、武漢區域醫院	
氮氧化物(NOx)	千克	70.30	40.20	0	110.50
硫氧化物(SOx)	千克	2.11	0.13	0.24	2.48
懸浮顆粒(PM)	千克	3.17	0.12	4.12	7.41

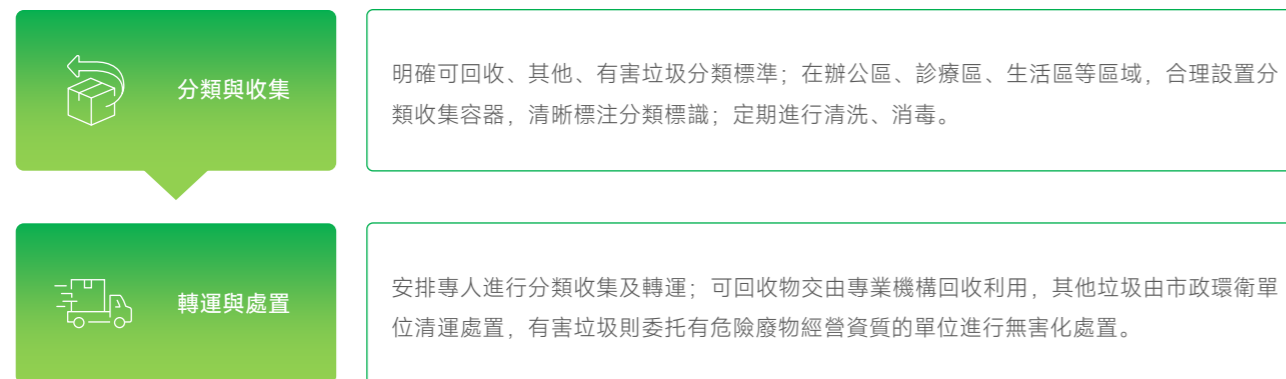
廢棄物管理

集團建立覆蓋醫療廢物及生活垃圾的全流程分類管理體系，確保所有廢棄物得到安全、合規的處置。

集團嚴格遵循《醫療廢物分類目錄》，對醫療廢物實施從產生到無害化處置的閉環管理。



集團推行生活垃圾分类管理，建立規範的收集、轉運與處置流程。



指標名稱	單位	區域類型 (2025)			2025年汇总	
		成都區域醫院	大灣區區域醫院	昆明、武漢區域醫院		
有害廢棄物	有害廢棄物排放總量	噸	253.20	43.78	65.81	362.79
無害廢棄物	無害廢棄物排放總量	噸	1,134.26	16.50	7.91	1,158.67
醫療廢棄物	醫療廢棄物排放總量	噸	250.39	43.44	65.51	359.34

應對氣候變化

錦欣生殖嚴格按照港交所《氣候信息披露指引》(TCFD框架)要求，構建完善的氣候相關風險與機遇治理、戰略及風險管理體系，並將該體系深度融入公司運營管理全流程，實現氣候相關風險可控、機遇精準挖掘，推動集團長期可持續發展。

治理

集團建立系統化的氣候變化治理體系，明確各層級的職責與分工。董事會負責對氣候變化相關風險與機遇的監督與決策；集團ESG工作小組負責組織識別、評估氣候變化風險，並制定應對策略；各職能部門及各下屬機構則負責在本業務範圍內落實具體的減緩與適應措施，確保治理責任的有效傳導與落地。

策略

集團將氣候變化減緩與適應納入ESG管理體系中，結合醫療行業運營特點，全面識別氣候變化相關風險及機遇，審視其對集團業務的影響，並制定相應的應對措施，從而增強自身氣候韌性，同時把握綠色轉型中的發展機遇。



- 實體風險**：慢性實體風險、急性實體風險
- 轉型風險**：政策與律法風險、聲譽風險、技術風險、市場風險
- 機遇**：資源效率、產品與服務、能源來源、適應力、市場機遇

• 氣候變化風險

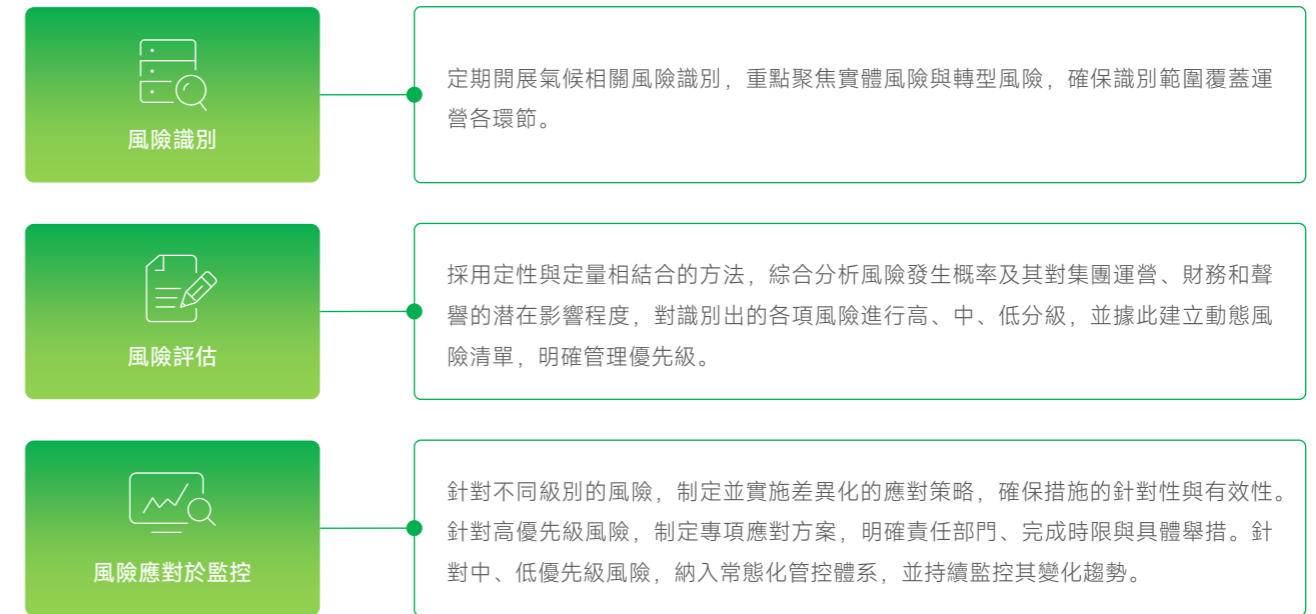
風險類別	風險描述	應對措施
慢性實體風險	長期氣溫升高推高空調能耗成本；可能影響區域疾病譜及生殖健康基礎環境。	<ul style="list-style-type: none"> 系統性節能改造； 關注並評估氣候變化，據此開展健康研究。
實體風險	極端高溫／熱浪、暴雨洪澇、風暴等極端天氣導致供電與溫控中斷，威脅核心醫療業務的連續運行，並增加患者就診與員工通勤的安全風險。	<ul style="list-style-type: none"> 為關鍵醫療設備配備冗餘電力支持（如後備發電機、不斷電供應系統），確保極端情況下核心診療服務不中斷； 基礎設施防災加固，並建立應急物資的儲備與調配機制。
政策與法律風險	面臨碳排放管控、環保標準升級、港交所披露要求升級帶來的合規與成本壓力。	<ul style="list-style-type: none"> 主動追蹤法規動態，開展合規影響分析； 將減排與環保要求融入採購與運營標準，控制長期合規成本； 夯實溫室氣體排放監測基礎，提升信息披露能力與質量。
轉型風險	利益相關方對環境績效的期望持續提高，若集團在節能減排、環境管理方面表現滯後或發生違規，將損害其作為負責任醫療機構的公信力與品牌形象，並可能導致客戶、人才及投資者流失。	<ul style="list-style-type: none"> 主動宣傳綠色承諾與進展，塑造負責任企業形象； 通過定期報告、多渠道溝通，披露環境績效，回應社會關切。
技術風險	節能改造、可再生能源應用等技術投資大、迭代快，存在選型與回報不確定性；新技術在醫療場景的應用必須確保絕對穩定、安全，對技術可靠性驗證及內部專業能力構成挑戰。	<ul style="list-style-type: none"> 對重大項目開展技術經濟分析，試點驗證後推廣； 在保障醫療安全前提下，選用行業驗證的可靠技術； 與專業機構合作，並儲備內部技術與管理人才。

• 氣候變化機遇

機遇類型	機遇描述	應對舉措
資源效率	通過系統性的節能、節水、節材及廢棄物減量與資源化，可直接降低運營成本，提升資源生產率，並減少環境足跡，增強運營韌性與成本競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> 實施全面能效提升計劃，對標行業最佳實踐，在空調、照明系統等領域開展節能改造，並探索合同能源管理等創新模式。 深化循環經濟實踐，優化醫療與生活垃圾的分類、回收與資源化利用體系，挖掘廢棄物價值，減少處置費用。 推行精細化資源管理，安裝智能計量表具，建立資源消耗監測平臺，通過數據驅動實現持續改進。
能源來源	轉向低碳、可再生的能源供應，如開發利用太陽能光伏等，可降低對傳統化石能源的依賴與價格波動風險，長期穩定能源成本，並減少溫室氣體排放。	<ul style="list-style-type: none"> 評估並在符合條件的院區屋頂、空地部署分布式光伏發電系統，逐步提升清潔能源自用比例； 積極探索綠色電力採購，參與市場化綠電交易，提高外購電力的綠色化水平。

風險管理

集團建立並持續完善涵蓋氣候變化風險識別、評估、應對於監控的全流程管理體系。



指標與目標

集團設定了明確的碳排放強度管控目標，持續推動低碳轉型。

指標名稱	單位	2025年
溫室氣體排放總量（範圍一+範圍二）	噸二氧化碳當量	11,543.91
溫室氣體排放強度（範圍一+範圍二）	噸二氧化碳當量／萬元營收	0.044
範圍一溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	1,180.80
範圍二溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	10,363.11

附錄一：ESG績效表

指標	單位	2023年	2024年	2025年
資源使用				
自有車輛汽油用量 ¹	升	32,788.49	43,106.35	38,090.04
自有車輛柴油用量	升	9,182.26	11,623.36	12,203.35
天然氣消耗量	立方米	508,484.51	406,882.15	486,191.26
直接能源消耗	兆瓦時	/	/	5,718.92
耗電量	兆瓦時	19,001.34	17,422.52	19,530.93
間接能源消耗	兆瓦時	/	/	19,541.26
綜合能源消耗量	兆瓦時	24,882.07	22,331.87	25,260.18
單位營業收入綜合能源消耗	兆瓦時/萬元營收	0.09	0.08	0.10
耗水量	立方米	219,975.94	214,567.94	202,910.95
單位營業收入耗水量	噸/萬元營收	0.79	0.76	0.77
排放物管理				
生活廢水排放量 ²	立方米	60,190.80	59,069.04	39,153.00
醫療廢水排放量	立方米	160,169.09	158,617.58	156,691.67
化學需氧量 (COD) 排放量	毫克/升	89.07	51.34	75.31
生化需氧量 (BOD) 排放量	毫克/升	9.03	18.11	17.56
氨氮 (NH ₃ -N) 排放量	毫克/升	4.76	5.43	8.14
懸浮物 (SS) 排放量	毫克/升	10.84	11.56	12.05
氮氧化物 (NO _x) 排放量	千克	188.06	105.04	110.50
硫氧化物 (SO _x) 排放量	千克	/	/	2.48
懸浮顆粒 (PM) 排放量	千克	/	/	7.41
有害廢棄物排放總量	噸	320.28	394.26	362.79
單位營業收入有害廢棄物排放量	噸/萬元營收	0.0011	0.0014	0.0014
無害廢棄物排放總量 ³	噸	2,057.31	2,040.91	1,158.66
單位營業收入無害廢棄物排放量	噸/萬元營收	0.0074	0.0072	0.0043
醫療廢棄物排放總量	噸	319.08	393.05	359.34
溫室氣體排放管理⁴				
溫室氣體排放總量 (範圍一+範圍二)	噸二氧化碳當量	12,111.60	10,365.96	11,543.91
溫室氣體排放強度 (範圍一+範圍二)	噸二氧化碳當量/萬元營收	0.043	0.036	0.044
範圍一溫室氣體排放量	噸二氧化碳當量	1,275.14	1,017.04	1,180.80
範圍二溫室氣體排放量 ⁵	噸二氧化碳當量	10,836.47	9,348.92	10,363.11

1. 報告期內，靜秀院區購置電車用於外產後服務，減少燃油車輛使用，導致汽油用量相應下降。
 2. 2025年1-9月和萬家因裝修關閉住院部及月子中心，導致生活廢水排放量降低。
 3. 報告期內，集團及各醫療機構將廢棄物統計口變更為生活垃圾廢物。
 4. 本公司採用《溫室氣體核算體系：企業核算與報告標準》(2004) 規定方法開展溫室氣體排放量工作。範圍一排放主要來自自有設備於營運過程中，因消耗汽油、天然氣等化石燃料所產生之直接排放；範圍二排放主要為外購電力消耗所產生之間接排放。
 5. 本公司範圍二溫室氣體排放量基於位置排放基準計算，採用《關於發布2023年電力二氧化碳排放因子的公告》2023年全國平均二氧化碳排放因子 0.5306kgCO₂/kWh。

指標	單位	2023年	2024年	2025年	
員工僱傭管理					
員工總數	人	3,273	3,198	3,494	
按僱傭形式劃分	勞動合同制員工數	人	3,081	3,099	3,382
	勞務派遣制員工數	人	28	67	67
	其他僱傭類型員工數	人	164	32	45
按性別劃分	男性員工數	人	548	607	577
	女性員工數	人	2,752	2,591	2,917
按年齡劃分	小於 30 歲員工數	人	1,233	936	1,010
	30 至 50 歲員工數	人	1,795	2,010	2,175
	大於 50 歲員工數	人	245	252	309
按職務層級劃分	高級管理層員工數	人	50	65	65
	- 男性	人	/	/	17
	- 女性	人	/	/	48
	中級管理層員工數	人	288	304	313
	- 男性	人	/	/	64
	- 女性	人	/	/	249
	基層員工數	人	2,935	2,829	3,116
	- 男性	人	/	/	496
	- 女性	人	/	/	2,620
按地域劃分	大陸員工數	人	3,013	2,826	3,229
	港澳臺以及海外員工數	人	260	372	265
按學歷劃分	本科以下員工數	人	/	/	1,510
	本科員工數	人	/	/	1,680
	碩士員工數	人	/	/	266
博士員工數	人	/	/	38	
員工勞動合同簽訂率	%	/	/	100	
社會保險覆蓋率	%	/	/	100	
員工體檢覆蓋率	%	/	/	100	
違法僱傭事件	起	/	/	0	
員工培訓⁶					
按性別劃分	男性員工培訓覆蓋率	%	16.74	14.5	95.84
	女性員工培訓覆蓋率	%	83.26	85.50	96.02
按職務層級劃分	高級管理層員工培訓覆蓋率	%	0.85	3	100
	中級管理層員工培訓覆蓋率	%	10.8	8	97.44
	基層員工培訓覆蓋率	%	88.35	89	95.47

6. 某類別員工培訓覆蓋率=某類別員工培訓人數/某類別員工總數。

指標	單位	2023年	2024年	2025年
員工人均接受培訓的平均小時數	小時	25	25.95	26.60
按性別劃分				
男性員工人均接受培訓小時數	小時	24	25	27.73
女性員工人均接受培訓小時數	小時	25.73	25.95	27.71
按職務層級劃分				
高級管理層員工人均接受培訓小時數	小時	12	12	35.00
中級管理層員工人均接受培訓小時數	小時	20	22	28.00
基層員工人均接受培訓小時數	小時	28	26	27.60
職業健康與安全				
因工傷損失的工作日數	天	48	35	0
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
員工留任				
員工流失率	%	12	10	4.33
按性別劃分				
男性員工流失率	%	12	10	4.04
女性員工流失率	%	12	10	4.40
按年齡劃分				
30歲以下員工流失率	%	16	9	4.31
30至50歲員工流失率	%	9	5	4.31
50歲以上員工流失率	%	14	4	4.57
按地域劃分				
中國大陸員工流失率	%	13	10	4.69
港澳臺及海外員工流失率	%	15	9	0.94
供應商管理				
供應商總數	家	634	380	743 ⁷
按地域劃分				
中國大陸	家	599	380	743
港澳臺及海外地區	家	35	0	0
反貪污				
反貪污培訓覆蓋員工比例	%	76.00	84.00	80.00
員工人均接受反貪污培訓小時數	小時	1.50	1.70	1.50
彙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	98	610	540
投訴處理率	%	100	100	100

7. 2025年供應商數據僅包含錦邁創新、錦欣健康、太華藥業。

〉 附錄二：香港聯交所《環境、社會及管治報告守則》索引表

指標	章節
B部分：強制披露規定	
管治架構	ESG管理
彙報原則	附錄三：關於本報告
彙報範圍	附錄三：關於本報告
C部分：「不遵守就解釋」條文	
A. 環境	
層面A1：排放物	
一般披露	綠色運營，踐行環保責任—排放物管理
A1.1	附錄一：ESG績效表
A1.3	附錄一：ESG績效表
A1.4	附錄一：ESG績效表
A1.5	綠色運營，踐行環保責任—排放物管理
A1.6	綠色運營，踐行環保責任—排放物管理
層面A2：資源使用	
一般披露	綠色運營，踐行環保責任—能源與資源管理
A2.1	附錄一：ESG績效表
A2.2	附錄一：ESG績效表
A2.3	綠色運營，踐行環保責任—能源與資源管理
A2.4	綠色運營，踐行環保責任—能源與資源管理
A2.5	該關鍵績效對公司不適用
層面A3：環境及天然資源	
一般披露	綠色運營，踐行環保責任—環境管理
A3.1	綠色運營，踐行環保責任—環境管理
B. 社會	
層面B1：僱傭	
一般披露	關愛員工，築牢成長根基—保障員工合法權益
B1.1	附錄一：ESG績效表
B1.2	附錄一：ESG績效表
層面B2：健康與安全	
一般披露	關愛員工，築牢成長根基—職業健康與安全
B2.1	附錄一：ESG績效表
B2.2	附錄一：ESG績效表
B2.3	關愛員工，築牢成長根基—職業健康與安全

指標	章節
層面B3：發展及培訓	
一般披露	關愛員工，築牢成長根基—員工培訓與發展
B3.1	附錄一：ESG績效表
B3.2	附錄一：ESG績效表
層面B4：勞工準則	
一般披露	關愛員工，築牢成長根基—保障員工合法權益
B4.1	關愛員工，築牢成長根基—保障員工合法權益
B4.2	關愛員工，築牢成長根基—保障員工合法權益
層面B5：供應鏈管理	
一般披露	完善治理，夯實發展根基—堅持責任運營
B5.1	附錄一：ESG績效表
B5.2	完善治理，夯實發展根基—堅持責任運營
B5.3	完善治理，夯實發展根基—堅持責任運營
B5.4	完善治理，夯實發展根基—堅持責任運營
層面B6：產品責任	
一般披露	質控為先，打造卓越服務—嚴控醫療質量、提供優質服務、築牢醫療安全
B6.1	該關鍵績效對公司不適用
B6.2	附錄一：ESG績效表
B6.3	聚力創新，提升醫療品質—保護知識產權
B6.4	質控為先，打造卓越服務—嚴控醫療質量、提供優質服務、築牢醫療安全
B6.5	完善治理，夯實發展根基—堅持責任運營
層面B7：反貪污	
一般披露	完善治理，夯實發展根基—恪守商業道德
B7.1	完善治理，夯實發展根基—恪守商業道德
B7.2	完善治理，夯實發展根基—恪守商業道德
B7.3	完善治理，夯實發展根基—恪守商業道德
層面B8：社區投資	
一般披露	共建社區，溫暖回饋社區—支持社區發展、推進普惠醫療
B8.1	共建社區，溫暖回饋社區—支持社區發展、推進普惠醫療
B8.2	共建社區，溫暖回饋社區—支持社區發展、推進普惠醫療
D部分：氣候相關披露	
管治	綠色運營，踐行環保責任—應對氣候變化
策略	綠色運營，踐行環保責任—應對氣候變化
風險管理	綠色運營，踐行環保責任—應對氣候變化
指標及目標	綠色運營，踐行環保責任—應對氣候變化

》 附錄三：關於本報告

報告簡介

本報告為錦欣生殖有限公司發布的第七份可持續發展報告，全面展現公司 2025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。

本報告範圍與財務報告合併報表範圍一致。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」平臺（hkexnews.hk）及公司官網（https://www.jxfertility.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。

全稱	報告中簡稱
錦欣生殖醫療集團有限公司	我們、公司、本公司、錦欣生殖
錦欣生殖醫療集團有限公司及其附屬公司	集團、本集團
成都錦江西因診所有限公司	成都西因診所
昆明錦欣和萬家婦產醫院有限公司	和萬家醫院
成都市錦江區婦幼保健院	錦江區婦幼保健院
雲南錦欣九洲醫院有限公司	九洲醫院
深圳中山婦產醫院	深圳中山醫院
四川錦欣生殖醫療管理有限公司	四川錦欣生殖
四川錦欣醫療管理有限公司	四川錦欣醫療管理
四川錦欣西因醫院（畢升院區）與四川錦欣西因醫院（靜秀院區）之統稱	四川錦欣西因醫院
四川錦欣西因婦女兒童醫院畢昇院區	四川錦欣西因醫院（畢昇院區）
四川錦欣西因婦女兒童醫院靜秀院區	四川錦欣西因醫院（靜秀院區）
武漢錦欣中西醫結合婦產醫院有限公司	武漢錦欣醫院
成都市錦邁創新實驗檢測有限公司	錦邁創新
成都錦欣健康管理有限公司	錦欣健康
四川太華藥業有限公司	太華藥業

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，進行重點彙報。
- **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。不同報告期儘量保持所用指標一致，以展現績效水平的變化趨勢。