

# 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,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、社會及管治報告守則》(下稱《守則》)編寫而成。本報告已遵守《守則》中所有「不遵守就解釋」條文,內容符合《守則》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、社會及管治報告守則》索引作快速查詢。

本報告在編製過程中遵循《ESG報告守則》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2025年1月1日至2025年12月31日(下稱「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.wenzhoukangning.com](#))。

## 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2026年3月23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.wenzhoukangning.com](#))「投資者關係」欄下「信息披露」以及聯交所披露易網站([http://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：[esg@wenzhoukangning.com](mailto:esg@wenzhoukangning.com))與我們聯絡。

## 2 集團簡介

本集團是一家以精神與心理服務為主業的大型民營醫療集團，目前集團運營有41家分支機構。我們開設有普通精神科、精神康復科、老年精神科、行為醫學科(成癮醫學科)、臨床心理科、睡眠醫學科、抑鬱症診療中心、心身障礙科、兒童青少年心理中心、腦功能檢測與治療中心等專科與亞專科。其中，臨床心理科、行為醫學科是浙江省非公醫療機構特色學科。醫院構建了完善的臨床心理和社會心理服務體系，形成了從門診到日間管理再到病房直至回歸家庭及校園的兒童青少年心理服務體系。我們構建了輻射全市黨政機關、社區、學校的社會心理服務網絡，本集團積極投身公益慈善事業，設立了「心福工坊」等社會心理服務點，提供企業員工心理援助(EAP)、企事業單位團隊心理健康輔導、心理危機干預等服務。自主研發了移動式智能化心理健康服務平台——「心晴驛站」，為全社會提供無邊界的心理健康服務。

除精神專科外，我們老年醫學版塊不斷拓展，已建成溫州怡寧老年醫院、溫州慈寧醫院、甌海怡寧老年醫院等6家老年特色醫院，正在建設龍灣頤馨醫療康養服務中心、七都國際康養中心等高端老年康養綜合體，引進創新老年病人護理模式，開展老年人常見病、慢性病診療，精心照護老年人群體。

本集團通過整合溫醫大及附屬醫院優勢專業資源，創新精神醫學產學研模式，與溫州醫科大學聯合創辦了溫州醫科大學精神醫學學院，設有精神醫學和應用心理學兩個本科專業，均入選國家雙一流專業建設單位，已建成全日制本科、本碩連讀、碩博研究生教育、中外聯合辦學等多層次、完整的精神心理人才培養體系。

展望未來，本集團將緊緊把握老齡化與精神健康需求升級的時代機遇，深度分析行業政策與市場發展趨勢，構建「精神醫療」和「老年醫療」雙輪驅動的發展格局，同時以醫保支付改革為契機，加大科研投入，推進智慧醫療平台迭代，加強精細化運營管理，延伸患者服務場景，積極探索上下游產業鏈協同體系，持續提升我們的核心競爭力。未來，本集團將把醫療行業生態重塑勢能轉化為可持續發展動能，為康寧長期價值增長夯實根基。

## 2 集團簡介

### 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。

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
上規模民營企業調研優秀企業	浙江省工商業聯合會
2024年度民兵工作先進單位	鹿城區雙嶼街道人民武裝部
2024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创新中心聯盟成員	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
「2024最佳品牌傳播醫療機構」 優秀非公醫療機構50強	丁香園 醫院匯
溫州市實力民企百強2024	溫州市民營經濟健康發展促進局 溫州市總商會
2024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：

2025年，醫療行業迎來政策深化與需求升級交織期：醫保支付改革加速、區域競爭加劇，行業重構分化；同時人口變遷與健康意識提升推動精神衛生與老年醫療需求多元、品質、分層增長。面對變局，本集團堅守醫者本心，聚焦兩大主業，以精細化管理與服務創新強化韌性，打造康寧特色競爭力，穩健前行。

我們堅持將社會責任融入業務核心，致力於以可持續路徑推動醫療服務行業的發展。公司關注經營活動對環境與社會的綜合影響，始終把患者安全、員工作為與環境保護並重的重點，通過多方溝通識別重大ESG議題並據此制定應對舉措。我們在穩健擴展業務的同時，力求以可持續方式回饋社會，提升員工福祉，並與各持份者協同推動行業的長遠發展。在環境與運營管理上，公司嚴格遵守相關法規，主動開展節能減排與能效優化工作；醫療廢棄物處置由具資質的第三方機構負責，確保合規與處置安全；並將綠色運營原則系統化納入日常管理與流程，推進低碳與環保實踐。此外，我們注重全員環境教育，通過培訓與宣傳提升員工的環保意識，使綠色理念貫穿於診療與管理各環節，從而彰顯集團在醫療可持續發展與社會責任方面的堅定承諾。

在人才與科技創新方面，本年度溫州康寧深化產學研合作，先後與多所高校及領域專家開展項目協作，以推動臨床與技術創新。集團在全球範圍引進醫療與創新領域的高端人才，醫院設立海外院士工作站與博士後工作站，聯合來自加拿大、英國等國家的院士團隊，在腦康復、人工智能在精神醫學的臨床應用及高級精神醫學人才培養等方向推進國際化合作。我們致力於打造一支學術實力強、實務經驗豐富且具有國際影響力的專家隊伍，認為只有依靠人才與技術驅動，醫療事業方能實現長期可持續發展。同時，國家政策（如國務院辦公廳關於醫保、醫療、醫藥協同發展的部署）為行業高質量發展創造了有利環境，強調提高人民群眾的獲得感、幸福感與安全感，並鼓勵社會力量參與養老服務與醫養結合。集團積極響應政策號召，探索與社會力量協同發展的路徑，推進互助性養老與醫養結合等服務模式，爭取在政策與市場的雙重推動下，為社會提供更優質、更可持續的醫療與健康服務。

### 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，始終秉承「敬佑生命 謙卑服務」的價值觀，致力為患者提供更加優質、高效、可及的專業醫療服務。

管偉立

董事長

中國浙江

2026年4月

## 4 可持續發展藍圖與治理實踐

本集團堅守誠信合規底線，積極服務社區，切實踐行醫療機構應盡的社會責任與公共使命。我們將可持續發展納入業務運營的全流程與全場景，覆蓋醫護人才梯隊培育、診療服務模式優化、醫療廢棄物合規處置、綠色低碳運營、負責任醫療供應鏈管理，以及社區參與與公益實踐等重點領域。以可持續發展作為經營與治理的核心策略，我們將持續優化ESG管理與績效，兼顧長期韌性為全體利益相關者創造可衡量、可持續的長期價值，並力求在社會層面形成積極影響。

### 4.1 董事會聲明

我們將可持續發展作為企業發展的核心驅動力，董事會繼續擔當戰略決策與統籌角色，致力於將ESG理念深度融入企業運營與管理。本集團不斷優化ESG管理體系，以有效應對日益複雜的可持續發展挑戰。

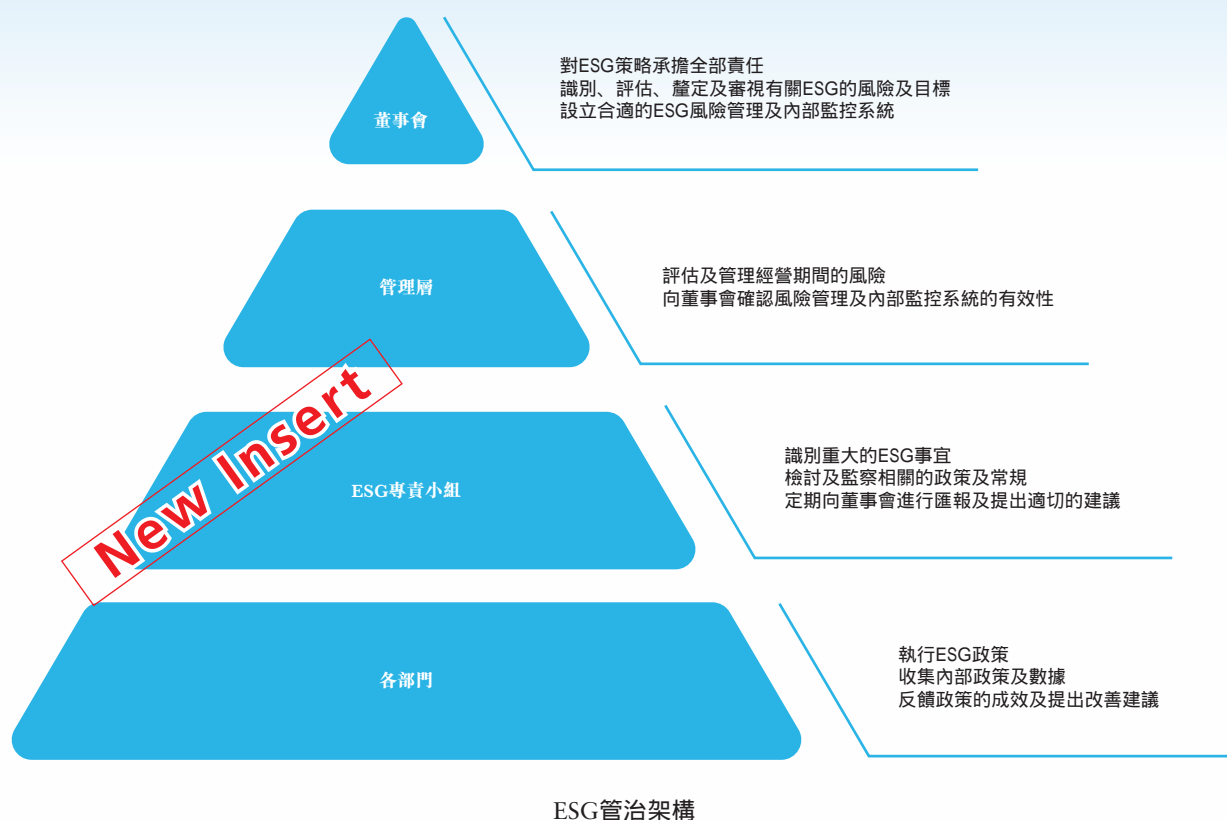
作為最高決策層，董事會負責制定和監督ESG戰略方向，審議並批准ESG管理政策，重點關注關鍵ESG議題。為確保ESG工作的有效推進，董事會設立了ESG專責小組，負責統籌和推動相關事項的實施，並每年定期審查ESG實踐的進展，確保ESG戰略的穩步實現。

本年度，我們對環境目標完成情況進行了梳理與評估，並根據評估結果制定了切實的改進措施。展望未來，我們將持續跟蹤各項ESG目標的進展，深化ESG理念在業務流程中的應用。通過這些努力，我們致力於推動企業與社會的協同進步，為長期價值創造提供堅實保障。

### 4.2 ESG治理架構

我們致力於通過完善治理架構推動ESG戰略落地。為此，我們發佈了《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。我們相信，建立完善的ESG治理架構，有助於系統推進ESG工作，並有效支持企業履行環境與社會責任。

## 4 可持續發展藍圖與治理實踐



### 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 可持續發展藍圖與治理實踐

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	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	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	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	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	業績公佈 企業通訊 會議 中期報告與年報 股東參觀活動	投資回報 合規營運 技術與創新
政府及監管機構	會議 實地考察 合規報告	落實節能減排 社區貢獻 醫療可及 普惠性
同業 業務夥伴	策略性合作項目 講座 研討會 工作坊 會議 報告 探訪	推動行業發展 行業經驗交流
供應商	供應商管理程序 評估制度	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	業績公佈 新聞發佈會 新聞稿 高級管理人員訪問	保護生態環境 信息披露 負責任營銷
社區 非政府團體	社區投資計劃 社區活動 捐獻	社區貢獻 落實節能減排 醫療可及 普惠

## 4 可持續發展藍圖與治理實踐

### 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《守則》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。二零二五年，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 可持續發展藍圖與治理實踐

### 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 合規與優質運營

我們將合規運營視為優質醫療服務的根基，通過嚴謹的治理機制提升醫療機構的服務質量，為患者提供安全、可靠的醫療照護。我們始終秉持謙遜和尊重的態度，堅定兌現對患者的醫療承諾，切實保障患者及家屬的合法權益。本集團積極支持醫務人員參與持續學習與專業培訓，不斷提升臨床技能與服務水平，以滿足公眾對高質量健康服務的需求。我們致力於構建合規、專業的醫療服務環境，持續提升患者健康與社會福祉。

### 5.1 服務品質管理與提升

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。我們致力於構建安全可信的醫療服務體系，為患者健康與社會福祉提供持久保障。

#### 醫務隊伍建設與管理

我們深知專業醫護人才是保障優質醫療服務的基礎，我們始終將患者健康與安全置於運營的核心位置，確保旗下醫療機構由經過認證的專業醫護人員提供高質量的護理服務。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。委員會制定了全流程醫療質量與安全的量化標準和評估機制，並與科室目標責任制緊密結合，確保質量控制措施的高效執行。委員會每年年終召開總結會議，持續強化「以患者為中心」的服務理念，確保提供體現人格尊嚴、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。

為了確保醫療服務的質量和安全，我們通過系統化的監督與考核機制提升醫務人員的專業水平與服務能力。我們針對不同專業崗位的醫務人員制定了個性化的考核細則，定期開展監督與評估。《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。我們致力於維護高標準的醫療服務質量，為患者提供安全、專業的健康保障，助力社會健康福祉的持續提升。

## 5 合規與優質運營



醫師資格信息驗證及審核流程

### 投訴與溝通

我們把與患者及家屬的溝通作為日常管理的重點工作，倡導開放透明的交流機制，我們承諾真誠聆聽並及時回應投訴，必要時採取相應的補救或整改措施，力求公平、公正地處理各類申訴，維護各方合法權益，營造和諧、透明的醫療環境。同時，我們將患者的投訴與反饋作為改進依據，助力持續優化服務質量與運營效率，更好地滿足患者需求。

## 5 合規與優質運營

為了暢通病患或家屬及社會對醫院不良情緒的申訴渠道，及時聽取和處理患者的投訴與建議，本集團投訴辦已制定《投訴管理制度》，用於協調解決投訴人(患者及其家屬等)對醫院在醫療、護理、環境與行風建設等方面的不滿意事項。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，按要求填寫《醫院投訴登記表》，如實記錄反映內容並由投訴人確認。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，秉持嚴肅認真的態度，以事實為依據、以法律法規為準繩，開展調查核實，公平處理投訴，保障雙方合法權益。一般性投訴在3個工作日內完成處理；對於需深入調查的複雜投訴，通常在5個工作日內向投訴人反饋處理結果；涉及多部門協調的投訴，則在10個工作日內提供處理意見。反饋方式包括電話、信函或走訪等多種形式，確保溝通及時有效。

我們將患者及家屬的溝通置於提升醫療服務體驗的核心環節，持續優化的溝通機制精準回應其期待與需求。我們通過門診部及關懷科每月開展的門診滿意度問卷和電話調查，系統收集滿意率及投訴反饋數據，並在院週會上匯報結果，編製《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，並在季度末的服務品質管理小組會議上公佈。會議將重點審議上季度的滿意度表現，針對調查發現的共性問題和重複投訴進行深入剖析，制定針對性改進措施掛鉤採擷 樞調度化的 蕪過門 莊回持 欽浙

---



## 5 合規與優質運營

在信息化高速發展的背景下，信息安全的重要性日益凸顯。我們致力於通過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與自動備份至雲計算中心及第三方存儲中心，在嚴格權限控制下確保數據高效共享與安全維護。通過這些積極的措施，我們旨在為患者提供安全、可靠的醫療服務體驗，增強患者信任與醫療體系的穩健性。

我們高度重視信息安全管理，通過嚴謹的制度設計保護患者隱私與數據安全，助力醫療服務的穩健運行。信息工程處已制定完善的《數據提取制度》，規範數據提取與審批流程，確保持續化、標準化和流程化管理，維護信息系統安全與患者隱私。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。本集團會每年定期審視《數據提取制度》的適用性與合理性，確保制度得以持續優化。

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》，明確規範患者數據的訪問與披露，指導治療、檢查等環節中患者隱私的妥善管理。這些措施有效保護患者信息安全，尊重其文化與信仰背景，旨在提升患者的信任感與滿意度。通過上述信息安全措施，我們致力於打造以患者為中心的醫療服務體系，為患者福祉與醫療服務質量提供堅實支持。

我們高度注重信息披露的真實性與合規性。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，堅決杜絕任何虛假或誤導性信息的傳播。我們嚴謹審核信息披露的每個環節，確保向公眾提供的內容真實、準確、無誤。我們致力於維護透明可信的溝通渠道，為患者及利益相關方的信任提供堅實保障。

### 5.3 知識資產管理

我們深刻認知到知識產權保護與科技創新對醫療服務及科研發展的重要性，通過規範化管理推動創新成果的保護與應用。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 合規與優質運營

為保障醫院合法權益並促進醫療、教學與科研的持續發展，我們制定了《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，負責推進重點學科及扶持學科的建設，系統匯總科研項目立項，促進科研成果的有效轉化與應用。為了保障科研項目的質量，本集團設立科研項目評審小組，在立項前對科研規劃與選題提供建議，並定期開展科研狀況評估。本報告期內，本集團共啟動了5項科研課題，新增1項專利授權，累計註冊專利總數達11件。我們將繼續營造創新驅動的醫療科研環境，為患者健康與行業進步提供堅實支持。

案例：溫州康寧3個項目入選省級「尖兵領雁+X」計劃

2025年12月，浙江省科學技術廳公佈了2026年度「尖兵領雁+X」科技計劃立項項目清單，溫州醫科大學附屬康寧醫院共有3個項目成功入選，其中2項為牽頭項目，1項為參與項目，涵蓋關鍵核心技術攻關與應用基礎研究兩個方向。

2026年度「尖兵領雁+X」科技計劃立項項目清單		
牽頭兩項		
「領雁」項目		
序號	項目名稱	項目承擔單位
263	基於雙隊列的阿爾茨海默病發病機制與早期精準評估與干預研究	溫州康寧醫院股份有限公司
272	精神分裂症視覺認知損害A 診斷模型和光磁聯合治療新技術研發	溫州康寧醫院股份有限公司
參與一項		
「尖兵」項目		
序號	項目名稱	項目承擔單位
44	兒童青少年異常情緒狀態的智能監測與無創精準干預系統研發	杭州市第七人民醫院( 杭州市心理危機研究與干預中心 )

「尖兵領雁+X」計劃是浙江省突破關鍵核心技術、驅動經濟社會高質量發展的重大科技專項，包含「尖兵」、「領雁」等核心類別，以評審嚴、門檻高、成果實著稱。此次入選項目預計將獲得省級專項經費支持，為後續技術攻堅與臨床轉化提供關鍵支撐。

下一步，溫州醫科大學附屬康寧醫院將嚴格按照項目考核要求，紮實推進項目實施，為全省加快科研成果轉化落地，培育新質生產力提供科技支撐。

## 5 合規與優質運營

案例：2金1銀溫州康寧「新質生產力」案例獲全國大獎

2025年12月，2025中國社會辦醫新生態大會在成都召開。會上舉行了第二屆社會辦醫「新質生產力」案例大賽頒獎典禮，溫州醫科大學附屬康寧醫院上報的三個案例《醫院營養健康運營模式構建與實踐》獲服務模式創新類金獎，《藥品追溯碼六面掃系統的構建與應用實踐》獲智慧效能提升類金獎，《四維賦能 孤獨症「醫教康」全鏈條服務》獲服務模式創新類銀獎。溫州醫科大學附屬康寧醫院醫院榮獲「2025年度社會辦醫行業優秀創新型組織」稱號。

座談交流會上，專家們分享了國際前沿精神心理發展趨勢，聽取了醫院數字化技術創新、智能化心理服務平台建設等成果介紹，並就全球數字技術標準本土化實踐、數字創新如何賦能在精神專科醫院臨床實踐及社會心理服務提升等方面進行了深入交流與探討。



## 5 合規與優質運營

案例：AI賦能精準防治 | 第十三屆康寧精神醫學國際論壇開幕

2025年11月1日，由溫州康寧醫院集團、溫州醫科大學、甌江實驗室共同舉辦的第十三屆康寧精神醫學國際論壇隆重開幕！

本屆論壇作為2025年世界青年科學家峰會的分論壇，聚焦「人工智能與精準精神醫學防治」主題，深入探討人工智能在精神心理臨床領域的創新實踐，分享數字化技術在科研與應用方面的最新成果，共話前沿趨勢，共促學科發展。新華網客戶端，新醫雲、溫州康寧醫院視頻號等平台同步實時直播，50余萬人次在線共同見證這場國際精神醫學年度盛會。



作為世界青年科學家峰會分論壇，每一屆康寧精神醫學國際論壇都緊扣當下精神心理熱點，邀請海內外專家學者相聚溫州，分享最新科研成果與臨床實踐創新。本屆論壇以「人工智能與精準精神醫學防治」為主題，設立心理健康與老年醫學分論壇，既聚焦學術前沿，又回應時代命題，將為全球精神衛生同道貢獻中國智慧、浙江方案、溫州經驗。

## 5 合規與優質運營

### 5.4 供應鏈合規與監管

我們高度關注供應鏈的合規性管理，通過嚴格的制度規範確保供應鏈體系的合法性與可靠性。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》及《醫療器械經營企業許可證管理辦法》等相關法律法規，全面落實供應鏈合規要求。這些舉措不僅保障了供應鏈的規範運營，還顯著提升了醫療服務的質量與安全性。通過持續優化供應鏈管理，我們推動合規實踐與服務品質的協同提升，為患者健康與行業規範發展注入持久動力。

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，規範供應商准入、採購流程及評估工作。物資採購部根據《供應商管理辦法》，對新供應商進行背景調研與資格審查，評估其配送能力，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，我們在供應商甄選過程中注重綜合評估與責任實踐，優先考量供應商的生產能力、技術水平、質量保障、生產管理水平、價格競爭力及環保材料合規性等關鍵因素。本集團高度關注供應鏈中環境與社會風險的管理，在甄選供應商時，全面評估其環境和社會責任表現，包括是否遵循國家及地方環境標準、實施綠色採購、杜絕童工及



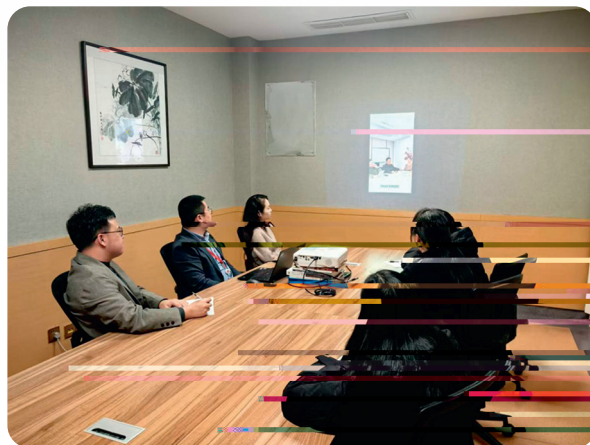
## 5 合規與優質運營

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，我們通過嚴格的規範與管理持續提升醫療行業的職業道德水平。我們制定了《清廉醫院建設實施方案》等內部政策規範，明確禁止收受回扣等不當行為，並規定相應的紀律處分標準。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，同時嚴格保密舉報人身份信息。本集團認識到，嚴謹的醫療治理不僅關乎醫療質量的提升，更涉及道德層面的建設，二者共同奠定和諧醫患關係的基礎。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，以有效防範腐敗行為的發生。同時，我們定期組織以職業規範為核心的培訓活動，提升員工的道德意識與職業責任感。通過這些措施，我們持續推動醫療專業性與道德標準的融合，為患者提供更高質量的醫療服務與關懷。

本集團高度關注經營管理中的反舞弊與反賄賂工作，通過規範化的制度建設維護企業的廉潔與合規運營。集團總經辦已制定《反舞弊、反賄賂與舉報管理制度》，規範董事、監事及員工的職業行為，強化全員的合規意識與責任感。員工及商業夥伴可通過電話、電子郵件等多種渠道，舉報或投訴在公司運營中發現的舞弊、賄賂或任何不當及可疑行為。

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。報告期內，董事及全體員工均已參加反貪污培訓。

本報告期內，本集團對董事會成員及物資採購部等關鍵崗位人員開展了以反貪污與反舞弊為主題的專項培訓。培訓通過案例視頻等形式，生動講解貪腐事件與常見違規情形，幫助員工識別合規的灰色地帶並樹立廉潔從業的行為準則。在面向物資採購部的課程中，我們重點講解了職業舞弊的界定與主要類型，結合舞弊三角理論與典型案例展開教育，旨在強化風險防範意識並提升日常採購環節的合規能力。



員工反貪污培訓

## 6 專業醫療團隊建設

我們始終將員工視為醫療服務的核心力量，通過優化人力資源管理持續提升員工福祉與團隊凝聚力。我們定期評估人力資源政策，以確保其公平合理營造以人為本的工作環境，關注員工在身心成長方面的需求，攜手打造開放包容的醫護團隊。本年度，人事處開展了2025年人事工作總結以及2026工作計劃部署，持續改進人力資源管理實踐，促進員工與醫院的共同成長。我們相信，通過推動員工工作效率與職業滿足感的持續提升，我們能夠提高員工的工作效率以及身心健康。

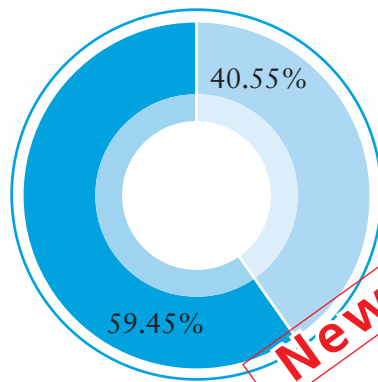
### 6.1 合規僱傭

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。

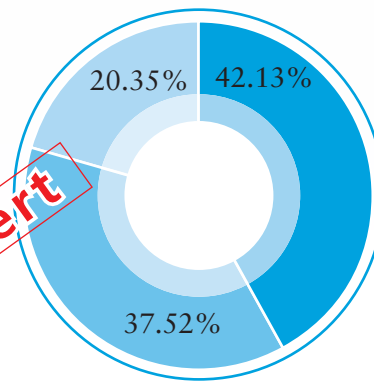
截至2025年12月31日，本集團的員工團隊共有4,826人。以下圖表展示按性別及年齡組別劃分的員工百分比：

按性別組別劃分的員工百分比：



- 男性
- 女性

按年齡組別劃分的員工百分比：



- 30歲以下
- 30-50歲
- 50歲以上

New Insert

## 6 專業醫療團隊建設

### 人員聘用與晉升

我們持續優化人力資源管理，通過科學的人才引進機制提升醫技科室的人崗匹配度，助力醫療服務質量的規範化發展。本集團綜合評估人才需求與招聘成本，通過多元化渠道積極吸納優秀人才。我們制定了《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，嚴格審查應聘者的學歷、經驗及技能，確保其與崗位要求相符。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，制定詳盡的人力資源工作計劃，聚焦人才匹配度、實踐能力、中層幹部素質及資源調配機制等關鍵領域。人事處協同相關職能科室，圍繞集團及總院的核心任務、重點難點及突出貢獻，實施差異化評價，確保擇優上崗。我們結合企業發展規劃與員工表現，通過公平透明的績效考核機制推薦優秀人才晉升，採用量化評估優化工作表現管理，並根據員工反饋持續改進相關政策。通過這些措施，我們推動人力資源的高效配置與服務質量的持續提升，為患者及社會需求提供優質醫療保障。

員工可根據個人意願提出辭職，與主管協商確認最後工作日期。本集團以尊重的態度開展離職面談，深入了解離職原因，為人力資源政策的持續改進提供參考。我們堅持公開、公平的原則，確保離職決策過程透明規範，所有離職手續嚴格遵循國家法律法規及勞動合同要求辦理。

為杜絕使用童工或強制勞工，本集團在招聘中嚴謹核查應聘者的法定身份信息，確保在完全自願基礎上與每位員工簽訂工時制勞動合同，符合國家法律法規要求。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。此外，我們設立舉報渠道，鼓勵員工監督並及時報告任何違規行為。於報告期內，本集團沒有發現童工或強制勞工的個案。我們將持續推動公平的勞動實踐，切實保障員工福祉與提升醫療服務質量。

## 6 專業醫療團隊建設

### 6.2 員工福利與關愛

我們關注員工福祉，通過完善的社會保障與福利政策提升員工的職業滿意度與歸屬感。本集團嚴格遵循國家規定，為符合條件的員工繳納五險一金(包括養老、醫療、工傷、失業、生育保險及住房公積金)，並依法提供補充企業年

## 6 專業醫療團隊建設

為構建一個從工作到生活、從個人到家庭的全方位支持生態，我們將以「員工個人健康檔案」系統為核心，對身心健康實施精準動態管理，並推出「壓力管理」「中醫養生」等系列健康促進活動；同時，通過常態化舉辦「家庭開放日」、升級子女中高考全程支持服務，將組織關懷延伸至員工家庭，增強歸屬感與後方穩定；在此基礎上，我們還將開通整合心理與職業發展的「員工成長諮詢通道」，為新員工、骨幹及資深員工提供適應引導、雙通道規劃、轉型諮詢等個性化發展支持，系統守護員工身心健康、鞏固家庭支持、明晰成長路徑，讓有溫度的組織關懷貫穿員工全週期。



「過大年迎新春」工會禮品發放



2024年「愛心溫州 情暖萬家」迎春慈善活動



親子觀影活動



愛在康寧 伴你童行

## 6 專業醫療團隊建設

案例：溫州康寧醫院集團第三屆趣味運動會

2025年5月17日，第三屆溫州康寧醫院集團趣味運動會暨「乒羽籃 嘉年華」在溫州醫科大學體育館舉行。本次趣味運動會設有乒乓球、羽毛球和籃球三個項目，來自浙江省內分支機構和溫州醫科大學精神醫學學院共23支代表隊、200余名選手參加比賽。



### 6.3 員工健康與安全舉措

作為一家醫療服務機構，我們深知員工身心健康對我們整體運營的重要性，我們致力於通過嚴格的合規管理為員工打造安全、健康的職場環境。本集團嚴格遵守《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。通過持續關注員工的健康與安全，我們推動安心高效的職場實踐，為醫療服務的卓越表現與員工福祉注入持久動力。

## 6 專業醫療團隊建設

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，我們組織安全意識培訓並配備合格的防護用品，提升員工的安全防範能力。通過這些舉措，我們持續優化職場安全管理，切實為員工提供一個安全的工作環境。

本集團制定了《員工工傷管理制度》，明確工傷申報、費用報銷等流程，確保工傷員工權益得到有效維護。同時，我們定期組織員工健康體檢，關注員工身體狀況，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。我們致力於推動員工身心健康的全面提升，持續加強職工保健工作。

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1,147天。

我們持續優化職場安全管理，通過系統化的政策與培訓提升員工的安全保障水平。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，我們將進一步深化安全管理工作，加強安全培訓以提升員工防護意識，完善安全監測機制以排查潛在風險，確保員工在安全無憂的職場中專注工作。

### 6.4 人才賦能與持續發展

我們始終認為，人才培養是推動企業發展的關鍵動力。為此，我們通過不斷優化內部培訓體系，確保助力員工職業成長與提高行業適應力。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，為員工提供多樣化的學習機會。對於新入職的員工，我們提供入職培訓，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技能水平和行業認知，以更好地適應醫療行業的快速發展。

## 6 專業醫療團隊建設

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》，採用多渠道、多形式、多層次的教育方式，培養全面發展的醫務人才。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。為保障繼續醫學教育的高質量實施，我們還成立了繼續醫學教育管理小組，負責監督、檢查與評估全院教育工作成效。我們相信，通過持續推動醫務人員專業能力與服務水平的提升，為患者提供更高質量的醫療關懷與保障。

我們注重住院醫師的專業培養，通過系統化的輪轉培訓提升其臨床能力與職業素養。本集團採用精神科及相關科室輪轉的培訓模式，醫師通過管理患者、參與門診與急診工作及多樣化的教學活動，完成規定的臨床量化指標和自學任務。對於畢業實習，我們通過精神科實習項目強化基礎與臨床知識，培養學員規範開展精神科病史詢問、體格檢查、病歷書寫及病程記錄的能力。學員同時學習常見精神科藥物的作用機制、適應症、禁忌症、不良反應及處理方法，掌握精神科與臨床心理科常見疾病的診斷、鑑別診斷、治療、預防及常規診療操作技能。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，通過這些措施，我們得以持續推動住院醫師專業水平的提升，為患者提供高質量、專業的醫療服務與關懷。

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 <sup>1</sup>	平均培訓時數 <sup>2</sup>
按性別劃分		
女性員工	100%	33.1小時
男性員工	100%	33.5小時
按員工類別劃分		
初級員工	100%	32.7小時
中級管理層	100%	36.2小時
高級管理層	100%	40.7小時

1 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%

2 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 推行綠色醫療

我們在保障患者健康的同時，高度重視環境保護責任，通過規範化管理減少運營對環境的潛在影響。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。我們積極推行節能減排措施，優化資源使用效率，推動可持續管理實踐，並嚴格管控污染源以防範環境危害。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。

## 7 推行綠色醫療

### 7.2 能源效率與優化

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》及《國務院關於加強節能工作的決定》等法律法規，制定《節能管理制度》，優化中央空調及設施設備的使用，有效降低不必要的能源消耗。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。

## 7 推行綠色醫療

為落實可持續發展戰略，提升醫院能源利用效率，2024年，我們正式啟動了溫州醫科大學附屬康寧醫院的138,645千瓦分佈式光伏發電的安裝項目。光伏系統採用自發自用，就近並網的方式：系統採用用戶側並網，併入所在建築的配電網，給建築提供綠色電力。截至報告期內，項目已成功並網運行，累計產生綠色電力145,400 千瓦時。節能降碳是構建可持續醫療體系的重要環節，未來公司將繼續深化合作，積極探索多元化的節能減排路徑。

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外購電量為20,893.30兆瓦時，而耗電的密度則為人均444.26千瓦時，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，我們將持續監測能源消耗，實施精準節能措施，優化能源使用效率。

### 7.3 水資源利用

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。鑒於本集團業務特性，我們始終優先確保衛生設施的用水清潔和安全，維護高標準的醫療環境。

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398,130.00立方米，而用水的密度則為人均8.47立方米，用水密度較去年有所減少，主要原因是溫州怡寧老年醫院病區推行節水方案使得用水量減少。未來，我們將持續監測水資源使用情況，實施精準節水措施，優化用水效率。

## 7 推行綠色醫療

### 7.4 數字化辦公

積極推進數字化轉型，通過技術創新優化資源使用效率，助力綠色醫療實踐。本集團已全面實施電子病歷信息管理，病歷及檢驗報告均採用電子化格式，便於高效查詢與管理。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，我們將持續探索數字化優化措施，推動資源零浪費管理模式，為綠色醫療目標的實現注入持久動力。

#### 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	綜合並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

我們密切跟蹤資源消耗情況，通過年度數據監測推動綠色辦公實踐的優化。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15,176.88千克，而紙張使用的密度則為人均0.32千克。未來，我們將加強紙張使用監測，實施精準減紙措施，提升資源利用效率。

## 7 推行綠色醫療

### 7.5 廢棄物管理

我們推行綠色醫療實踐，通過科學管理減少廢物對環境的影響。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，明確貯存、收集、運輸等各環節的操作標準。我們委託專業機構安全處理有害廢物，並定期評估廢物管理流程，持續優化操作效率以踐行綠色醫療理念。

#### 有害廢棄物處置

我們重視醫療廢物的安全與合規處置。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。今後我們將持續探索優化處置模式，加強安全教育與監管能力提升，推動醫療廢物管理水平的持續進步。

#### 無害廢棄物管理

我們通過科學管理與分類回收實踐，積極推動綠色醫療與資源節約。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、不可回收及有害垃圾實施分類收集與管理，重點回收紙張、金屬、塑料及電池等資源。

我們對不同類型廢物進行細化分類，定期回收利用紙張、塑料等可再生資源。同時配備淨化設施處理廚房廢油煙，並委託專業單位進行規範處置。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，我們將持續加強環保宣導，提升員工環保意識。

## 7 推行綠色醫療

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

## 7 推行綠色醫療

### 策略

我們當前已實施多項減碳措施，包括優化能源使用以降低運營排放、建立應急響應方案以提升運營韌性，並系統跟蹤政策法規以保持合規。我們充分認識到氣候變化對企業運營、合規性及品牌聲譽的多重影響，通過評估緩解潛在風險。本集團持續開展物理風險與轉型風險評估，分析其對業務財務與戰略的潛在影響，着力降低氣候變化帶來的負面效應。

風險類型	時間範圍 <sup>4</sup>	潛在影響	應對措施
<b>實體風險</b>			
極端高溫	長期	電力負荷激增，空調與冷鏈設備運行壓力加大，能耗成本上升 員工工作環境惡化，可能影響醫療服務效率與人員穩定	適當提升能源效率與設備耐受性； 優化室內環境，保障醫護人員工作條件
颱風	短期	建築損壞、電力中斷等因素影響醫療服務的連續性	定期加固建築設施，配備應急發電設備； 定期組織防台防汛應急演練
<b>轉型風險</b>			
未能符合國際氣候變化政策及法規的發展	中期至長期	監管要求增加帶來合規成本增加	跟蹤最新政策要求；整合要求到管理政策中
持份者重視氣候變化議題	中期至長期	聲譽受損從而較難獲得持份者支持	定期發佈ESG或可持續發展進展報告，提升透明度

4 在綜合參考廣泛的外部行業資訊，並結合本公司實際業務運營情況的基礎上，我們明確了氣候風險與機遇的影響時間範圍：短期（少於5年）、中期（5-15年）、長期（15年以上）。

## 7 推行綠色醫療

機遇類型	時間範圍	潛在影響	應對措施
資源效率提升	中期至長期	提升醫院能源效率，降低運營成本	減少水資源、電力等能源的日常使用，提升資源效率
品牌聲譽提升	中期至長期	節能改造、智慧能耗管理系統、綠色醫院認證等帶來的品牌加成	實施精準節能減排減廢措施

我們於報告期內開展了防台防汛應急演練，聯合後勤管理處、保衛科、保潔科、病案室、水電班組及護理等相關部門參與，參與人員合計15人，整體參與率達到100%。涵蓋預警報告、指揮協調、應急通訊、警戒管制、現場處置與清理等環節。演練情景為颱風引致地下室嚴重積水；保衛科發現並設警戒線，後勤與水電班組啟動應急、啟用備用水泵並排水，病案室與保潔配合完成防護與清理，所有處置有記錄留檔。

報告期內的初步評估未識別到下一匯報年度導致資產或負債賬面值需作重大調整的重大風險。由於關鍵假設及參數仍需驗證，本年度暫以定性披露為主，未來我們將依據所積累的專業技能及資源配置，逐步提升定量披露的範圍與質量，避免造成重大影響。

### 風險管理

我們高度重視氣候風險與機遇的潛在影響，已建立系統化的識別、評估、排序與監測流程。每年通過內部研討與專家諮詢相結合的方式，審視重點氣候議題的適用性。

### 指標與目標

我們持續於歷年ESG報告披露溫室氣體範圍一及二的排放量，用以評估集團氣候治理成效。目前，本集團尚未建立覆蓋全集團的範圍三溫室氣體排放數據採集和核算體系，難以及時獲取可靠數據。基於「不遵守就解釋」機制，我們對相關條款作出合理資料寬免，並將隨數據基礎和方法學的完善逐步擴展披露範圍。

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 推行綠色醫療

溫室氣體排放 <sup>5,6</sup>		單位	2025 年度
範圍1	直接溫室氣體排放	公噸二氧化碳當量	584.64
範圍2	間接溫室氣體排放	公噸二氧化碳當量	11,085.99
溫室氣體排放總量		公噸二氧化碳當量	11,670.63
人均溫室氣體排放量 <sup>7</sup>		公噸二氧化碳當量 人	0.25

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11,663.10公噸二氧化碳當量，而溫室氣體排放的密度則為人均0.25公噸二氧化碳當量，溫室氣體排放密度較去年相比稍高，是因為業務增長帶來碳排放量的增加。展望未來，我們將加強排放監測，實施針對性減排措施，優化能源使用效率，推動低碳運營目標的實現。

我們致力於在業務運行相對穩定的前提下，基於既有節能措施，持續推進減排目標的執行與定期複盤，力求實現排放強度的長期穩定與穩步下降。更多關於我們為實現環境目標採取的舉措請參閱本章節「碳排放管理」部分。

同時，按港交所新氣候規定的「不遵守就解釋」機制，本集團就氣候相關的指標與目標(包括適用於所有行業的跨行業指標、內部碳定價、薪酬、行業指標、其他氣候相關目標及其進度)將盡力在可得數據與適用方法學基礎上作出披露。

5 溫室氣體排放量計算方法參考世界資源研究所( RI)和世界可持續發展工商理事會( BCSD)發佈的《溫室氣體核算體系企業核算與報告標準》

6 我們使用運營控制權法設定溫室氣體排放量的核算邊界，並採用地域為基準方法作計算。

7 以年終員工人數及報告期內的出院病患者人數計算

## 8 社區參與與公益支持

我們堅持「回報社會」的經營理念，認為企業應主動創造社會價值。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561.32萬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185.87萬元人民幣。未來我們將繼續與各界協作，推動共建健康社區，並在更多領域深化公益實踐。

### 8.1 公益慈善活動

案例分享：半天破萬 | 康寧人用熱血為生命續航

2月7日，溫州醫科大學附屬康寧醫院組織開展「護衛生命，天使血緣」主題獻血活動，康寧人積極響應，踴躍加入獻血隊伍，用熱血為生命加油，僅半天無償獻血總量就達13,800毫升。

獻血現場，從臨床一線趕來的醫護人員、來自行政後勤崗位的幹部職工紛紛捲起衣袖，投入到這場的愛心接力中。



## 8 社區參與與公益支持

案例分享：守護「心」健康 | 溫州康寧開展精神衛生日系列主題活動

10月10日是第34個「世界精神衛生日」，溫州醫科大學附屬康寧醫院組織由精神科醫師、心理治療師、心理諮詢師等組成的專業團隊前往各地開展心理健康專題講座、心理健康服務市集等活動，提供專業且便捷的心理健康服務。



## 附錄一：可持續發展數據摘要

本報告環境關鍵績效指標(KPI)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	2025年度
<b>排放物<sup>8</sup></b>		
氮氧化物	千克	555.90
硫氧化物	千克	0.86
懸浮顆粒	千克	51.14
<b>溫室氣體排放量</b>		
直接溫室氣體排放(範圍1)	公噸二氧化碳當量	584.64
間接溫室氣體排放(範圍2)	公噸二氧化碳當量	11,085.99
溫室氣體排放總量(範圍1及2)	公噸二氧化碳當量	11,670.63
人均溫室氣體排放量 <sup>9</sup>	公噸二氧化碳當量 人	0.25
<b>能源耗用</b>		
天然氣耗用量	立方米	139,529.00
汽油耗用量	公升	120.00
柴油耗用量	公升	14,344.28
植物油耗用量	公升	15,944.00
太陽能發電量	千瓦時	145,400.00
外購電力使用量	兆瓦時	20,893.30
人均外購電力使用量 <sup>5</sup>	千瓦時 人	444.26
<b>水資源耗用</b>		
用水量	立方米	398,130.00
人均用水量 <sup>5</sup>	立方米 人	8.47
<b>紙張使用</b>		
用紙量	千克	15,176.88
人均用紙量 <sup>5</sup>	千克 人	0.32
<b>廢棄物產生</b>		
無害廢棄物產生量	千克	4,679,700.00
人均無害廢棄物產生量 <sup>5</sup>	千克 人	99.51
有害廢棄物產生量	千克	101,854.00
人均有害廢棄物產生量 <sup>5</sup>	千克 人	2.17

8 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守則」計算本集團的空氣污染物排放。

9 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

	單位	2025年度
總員工流失率 <sup>10</sup>	%	17.11
按性別劃分的員工流失率		
女性員工	%	17.44
男性員工	%	16.62
按年齡組別劃分的員工流失率		
30歲以下員工	%	17.57
30-50歲員工	%	11.38
50歲以上員工	%	26.15
按地區劃分的員工流失率		
中國華北區域員工	%	41.27
中國東北區域員工	%	14.18
中國華東區域員工	%	16.40
中國華中區域員工	%	19.11
中國西北區域員工	%	25.00
中國南方區域員工	%	26.36

10 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、社會及管治報告守則》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 推行綠色醫療- 7.3 水資源利用； 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 推行綠色醫療- 7.2 能源效率與優化
	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 推行綠色醫療- 7.3 水資源利用
	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 推行綠色醫療
	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 推行綠色醫療

## 附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》索引

範疇

社會			相關章節
<b>B. 社會</b>			
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( ) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6 專業醫療團隊建設- 6.1 合規僱傭； 6.2 員工福利與關愛
	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( ) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6 專業醫療團隊建設- 6.3 員工健康與安全舉措
	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 專業醫療團隊建設- 6.3 員工健康與安全舉措
	B2.2	因工傷損失工作日數。	6 專業醫療團隊建設- 6.3 員工健康與安全舉措
	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 專業醫療團隊建設- 6.3 員工健康與安全舉措
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 專業醫療團隊建設- 6.4 人才賦能與持續發展
	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 專業醫療團隊建設- 6.4 人才成長賦能與職業持續發展
	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 專業醫療團隊建設- 6.4 人才成長賦能與職業持續發展
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( ) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6 專業醫療團隊建設- 6.1 合規僱傭
	B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	6 專業醫療團隊建設- 6.1 合規僱傭
	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 專業醫療團隊建設- 6.1 合規僱傭

## 附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》索引

範疇

社會		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 合規與優質運營- 5.4 供應鏈合規與監管
	B5.1	按地區劃分的供應商數目。	5 合規與優質運營- 5.4 供應鏈合規與監管
	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 合規與優質運營- 5.4 供應鏈合規與監管
	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 合規與優質運營- 5.4 供應鏈合規與監管
	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 合規與優質運營- 5.4 供應鏈合規與監管
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 ( ) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5 合規與優質運營- 5.1 服務品質管理與提升； 5.2 數據與隱私保護
	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 合規與優質運營- 5.1 服務品質管理與提升
	B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	5 合規與優質運營- 5.3 知識資產管理
	B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程序。	5 合規與優質運營- 5.1 服務品質管理與提升
	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 合規與優質運營- 5.2 數據與隱私保護

## 附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》索引

範疇



## 附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》索引

D.部分：氣候相關披露		相關章節
(II) 策略	20. 氣候相關風險和機遇 發行人須披露其資訊，以讓人理解其合理預期可能在短期、中期或長期影響其現金流量、融資渠道或資本成本的氣候相關風險和機遇。	7. 推行綠色醫療- 7.6 氣候變化應對
	21. 業務模式和價值鏈 發行人須披露讓人了解氣候相關風險和機遇對其業務模式和價值鏈的當前和預期影響的資訊。	合理資料寬免——我們不能夠在匯報日， 無需付出不必要成本或努力即可獲得的乃鋪固專鼠鏞
		21. 餓

## 附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》索引

D.部分：氣候相關披露	相關章節
<p>25. 預期財務影響 發行人須披露以下定性和量化資料：</p> <p>(a) 發行人經考慮其管理氣候相關風險和機遇的策略後，並考慮到以下各項，預期其財務表現在短期、中期及長期內將如何變化。</p> <p>( ) 基於發行人管理氣候相關風險和機遇的策略，其預計其財務業績及現金流量在短期、中期及長期的變化。</p> <p>26. 氣候韌性 在考慮發行人已識別的氣候相關風險和機遇後，發行人須披露資訊，使他人了解發行人的策略及業務模式對氣候相關變化、發展或不確定性的韌性。發行人須按與其情況相稱的做法，使用與氣候相關的情景分析來評估其氣候韌性。提供量化資訊時，發行人可披露單一數額或區間範圍。</p>	<p>能力寬免——我們現有技能、能力及資源暫時不具備相關分析能力，我們將通過開展氣候相關培訓不斷發展其技能及能力，逐步加強預期財務影響披露。</p> <p>合理資料寬免——我們目前並未披露任何氣候情景分析，但未來會探討其可行性。</p>
<p>(III) 風險管理</p> <p>27. 發行人須披露以下資訊：</p> <p>(a) 發行人用於識別、評估氣候相關風險，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程及相關政策。</p> <p>( ) 發行人用於識別、評估氣候相關機遇，以及釐定當中輕重緩急並保持監察的流程(包括發行人可有及如何使用氣候相關情景分析來確定氣候相關機遇的資訊)；及</p> <p>( ) 氣候相關風險和機遇的識別、評估、優次排列和監察流程，是如何融入發行人的整體風險管理流程，以及融入的程度如何。</p>	<p>7. 推行綠色醫療-</p> <p>7.6 氣候變化應對</p>

## 附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》索引

D.部分：氣候相關披露	相關章節
<p>(IV) 指標及目標</p> <p>28. 溫室氣體排放 發行人須披露匯報期內的溫室氣體絕對總排放量(以公噸二氧化碳當量表示), 並分為:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 範圍1溫室氣體排放;</li> <li>( ) 範圍2溫室氣體排放; 及</li> <li>( ) 範圍3溫室氣體排放。</li> </ul> <p>29. 發行人須:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(a) 除非管轄機關或發行人上市之另一交易所另有要求, 否則發行人須根據《溫室氣體核算體系: 企業核算與報告標準(2004年)》計量其溫室氣體排放;</li> <li>( ) 披露其用於計量溫室氣體排放的方法。</li> <li>( ) 就根據第28( )段披露的範圍2溫室氣體排放, 披露其以地域為基準的範圍2溫室氣體排放, 並提供有助於了解該排放的任何所需合約文書的資訊; 及</li> <li>( ) 就根據第28( )段披露的範圍3溫室氣體排放, 根據《溫室氣體核算體系: 企業價值鏈(範圍3)核算與報告標準(2011年)》所述的範圍3類別披露發行人計量範圍3溫室氣體排放中包含的類別。</li> </ul> <p>30. 氣候相關轉型風險 發行人須披露容易受氣候相關轉型風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。</p> <p>31. 氣候相關物理風險 發行人須披露容易受氣候相關物理風險影響的資產或業務活動的金額及百分比。</p> <p>32. 氣候相關機遇 發行人須披露涉及氣候相關機遇的資產或業務活動的金額及百分比。</p>	<p>7. 推行綠色醫療-</p> <p>7.6 氣候變化應對 範圍三碳排放: 合理資料寬免——未來, 我們將持續收集更全面的數據, 以逐步擴大並完善對本集團業務具有重要影響的範圍三各子類別的披露覆蓋範圍。</p> <p>7. 推行綠色醫療-</p> <p>7.6 氣候變化應對 範圍三碳排放: 合理資料寬免</p> <p>合理資料寬免——我們將在未來的報告中加強評估氣候相關風險和機遇的財務影響的方法和流程。</p>

## 附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》索引

D.部分：氣候相關披露	相關章節
<p>33. 資本運用 發行人須披露用於氣候相關風險和機遇的資本開支、融資或投資的金額。</p>	<p>本集團已識別氣候相關風險，將進一步識別相關數據優化披露</p>
<p>34. 內部碳定價 發行人須披露如下： (a) 闡釋發行人可有及如何在決策中應用碳定價(例如投資決策、轉移定價及情景分析)；及 ( ) 發行人用於評估其溫室氣體排放成本的每公噸溫室氣體排放量定價；或適當的否定聲明，確認發行人沒有在決策中應用碳定價。</p>	<p>否定聲明——本集團目前並未在決策中採用內部碳定價，但未來會探討實施的可行性。</p>
<p>35. 薪酬 發行人須披露氣候相關考慮因素可有及如何納入薪酬政策，或提供適當的否定聲明。這可能構成根據第19(a) ( )段作出的披露的一部分。</p>	<p>否定聲明——我們目前尚未將與氣候相關因素納入高級管理人員薪酬，並將在未來探索採用的可能性。</p>
<p>36. 行業指標 本交易所鼓勵發行人披露與一項或多項特定的業務模式和活動有關的行業指標，或與參與有關行業常見特徵有關的行業指標。</p>	<p>我們目前並未披露任何行業指標，但未來會探討其可行性。</p>
<p>37. 氣候相關目標 發行人須披露(a)其為監察實現其策略目標的進展而設定的與氣候相關的定性及量化目標；及( )法律或法規要求發行人達到的任何目標，包括任何溫室氣體排放目標。</p>	<p>7. 推行綠色醫療- 7.6 氣候變化應對</p>

## 附錄二：香港聯合交易所《環境、社會及管治報告守則》索引

D.部分：氣候相關披露		相關章節
38.	發行人須披露其設定及審核每項目標的方法，以及其如何監察達標進度。	7. 推行綠色醫療- 7.6 氣候變化應對
39.	發行人須披露有關每項氣候相關目標的績效的資訊以及對發行人績效的趨勢或變化分析。	7. 推行綠色醫療- 7.6 氣候變化應對
40.	就按第37至39段披露的每一項溫室氣體排放目標。	7. 推行綠色醫療- 7.6 氣候變化應對-
41.	跨行業指標及行業指標的適用性 在編製披露內容以符合第21至26及37至38段的規定時，發行人須參考( )跨行業指標(見第28至35段)及( )行業指標(見第36段)並考慮其是否適用。	我們目前並未披露任何跨行業指標及行業指標，但未來會探討其可行性。 藪藪