



ClouDr Group Limited

智雲健康科技集團*

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：9955

環境、社會及
管治報告

2022



* 僅供識別

目錄

1. 關於本報告	3
2. 董事會聲明	4
3. 董事長致辭	5
4. 榮譽與獎項	6
5. 環境方面	7
6. 社會方面	10
7. 管治方面	28
8. 附錄：報告指引內容索引	38



1. 關於本報告

報告之提呈

本環境、社會及管治(以下簡稱「ESG」)報告以繁體中文和英文電子版提呈。

貨幣

除特別註明外，本報告中貨幣金額以人民幣(RMB)列示。

報告範圍

本報告旨在提供有關智雲健康科技集團(「本公司」，連同其子公司及併表聯屬實體，統稱「本集團」、「智雲健康」或「我們」)自2022年1月1日至2022年12月31日(「報告期」)的ESG相關績效的信息。於釐定本報告所載的組成部分時，本集團高級管理層已考慮不同業務活動對本集團政策、財務、環境及社會表現的影響程度。

資料來源

本報告所提供的資料和數據主要來源於本公司數據庫、內部統計報告和公開信息，包括本公司年報及媒體報導。

參考和原則

本報告參考聯合國可持續發展目標及香港聯合交易所有限公司(「香港聯交所」)上市規則附錄27所載的環境、社會及管治報告指引。本報告亦考慮重要性、良好、平衡和一致性這四項披露原則。

重要性：董事會及高級管理層審閱及確認重大ESG議題，並將已識別的重大議題作為編製本報告的重點。

量化：本報告描述了計算相關數據的標準和方法，以及相關的假設。本集團提供關鍵績效指標(「關鍵績效指標」)以在可行情況下建立基準。

一致性：本報告為本集團於2022年7月在港交所上市後首份作出ESG披露的報告。除另有指明外，本集團將於往後年度繼續使用相同的披露及統計方法。

聯繫本集團

本集團致力履行社會責任，改善僱員福利及促進發展、保護環境、回饋社會並實現可持續增長。歡迎持份者對本集團ESG政策及表現發表意見。ESG報告可於www.cloudr.cn查閱，相關意見可通過電郵發送至cloudrir@91jkys.com。

2. 董事會聲明

董事會(「**董事會**」)負責評估本集團的ESG風險，並確保建立和有效運作必要的內部監控及風險管理框架。董事會致力於將環境及社會層面納入其日常營運，並相信應對ESG風險對本集團的高效營運至關重要。為不斷為持份者創造價值，本集團的企業管治至關重要，確保本集團的ESG議題得到充分考慮並納入業務議程。作為本集團的最高管治機構，董事會為業務策略及業務活動的管理制定方向，並設有完善的管治架構以規管企業行為。董事會身為最後負責人，確保有效落實內部監控系統及ESG風險管理。

董事會建議管理層定期評估本集團面臨的主要風險及不明朗因素，同時參與制定風險管理策略，並持續評估相關風險評估及策略的適用性。董事會亦定期評估該系統的運作成效，以及該系統是否包括針對重大ESG議題的關鍵監控措施。本集團已指定專人負責收集ESG報告各方面的所有相關數據，並在外部專家協助下編製。各部門定期向董事會提供最新資料，協助識別及評估面臨的風險，並評估內部監控機制的效率及適合性。除關注勞工實踐、環境、健康和 safety 以及其他環境、社會和治理議題外，指定的員工還將評估本集團的表現。



3. 董事長致辭



由於2020年至2022年的新冠肺炎防控工作，公共衛生系統和數字化轉型在人們的生活和醫療保健行業發展中變得更加重要。中國政府強調，人民健康是國家富強的關鍵指標，必須把保障人民健康放在戰略優先位置，完善公共衛生政策。

作為數字化慢病管理領域的領軍企業，智雲健康憑藉自身獨特的能力，通過SaaS服務、互聯網醫院和醫療健康產品供應，積極助力疫情防控，為公眾提供醫療保健服務，推動健康產業建設。

基於「環境、社會及管治」這三個維度的可持續發展理念越來越受到許多領域的關注。香港聯交所進一步大力推廣這一理念，為上市公司的ESG管理與披露樹立了新標準。我們認識到環境、社會及管治實踐在創造長期價值方面的重要性，並相信通過優先考慮可持續性和社會責任，我們可以進一步優化我們的營運，降低潛在風險並提高員工敬業度。我們相信，通過將ESG考慮因素納入我們的日常營運和管治，我們可以為所有持份者（包括我們的客戶、供應商、員工、投資者和更廣泛的社區）創造更加可持續、公平的未來。

於2022年，我們採取了各種措施來減少對環境的影響，例如居家辦公以減少通勤，虛擬會議以減少出行需求等，尤其是在疫情爆發高峰期。我們的互聯網醫院已開具約1.7億張在線處方，不僅幫助數百萬人獲得醫療服務，還節省了開具紙質處方和患者往返醫院需要消耗的能源和資源。我們的SaaS系統還通過數字化客戶的工作流程和文檔來幫助減少客戶的紙張使用量。

在社會方面，我們重視員工並致力於提供安全、包容的工作場所。我們還為我們的員工提供了額外的培訓，以確保他們擁有必要的技能和知識來安全有效地完成工作。為應對COVID-19疫情爆發，我們已採取措施保護員工的健康和安全。在那段充滿挑戰的時期，我們為員工提供了個人防護設備、藥品、食品和日用品。我們已經實施了一系列政策和程序，以確保我們以對我們的產品負責的方式開展業務，並且我們的供應商符合我們的治理標準。我們還致力於回饋我們的社區，例如開展多輪免費在線醫療服務，攜手全國醫院、藥店，將優質醫療健康服務延伸至「最後一公里」；通過服務能力向部分社區捐贈醫療物資，助力政府做好疫情防控工作。

展望未來，我們將繼續朝向慢病管理和醫療服務數字化的使命邁進，同時融入ESG原則。隨著醫療行業對慢病管理及數字化的需求及其價值不斷上升，我們將繼續致力於國家醫療健康服務的長遠發展。未來幾年，我們將不懈努力，實現ESG目標，為社會帶來積極影響。

董事長
匡明



4. 榮譽與獎項



2022年4月

「AI遠程處方管理透鏡」入選2021年人工智慧創新發展優秀案例

2022年5月

榮獲2021年度中國醫療大健康產業投融資榮耀榜「醫療健康最具影響力企業」

2022年6月

入選「2022未來醫療100強·中國創新數字醫療榜TOP100」

2022年7月

榮獲「余杭區百家公益科技企業」

「基於人工智慧的城市智慧化藥店SaaS問診系統」入選北京國家人工智慧創新應用先導區示範案例

2022年8月

榮獲「2022年度杭州市人工智慧重大科技創新專案立項計劃」

2022年11月

榮獲「T+Employer™大健康卓越僱主」

2022年12月

榮獲一系列年度榮譽和獎項如下：

榮獲格隆匯「年度最具成長力IPO」

榮獲時代財經「高品質發展上市公司獎」

榮獲鈦媒體「年度醫療大健康消費企業」

榮獲華盛通「2022年度最受投資者關注上市公司」

榮獲健康界「2022優選解決方案·金如意獎」

榮獲創業邦2022數智化轉型與創新實踐優秀案例「優質技術服務商」

榮獲億歐大健康「2022中國大健康產業創新上市企業TOP10」

榮獲金融界「醫藥生物產業優勝獎」



5. 環境方面

概覽

我們嚴格遵守《中華人民共和國環境保護法》、《中華人民共和國節約能源法》、《良好藥品供應規範》等法律法規，並制定ESG政策，管理各方面的潛在ESG風險，包括廢氣、溫室氣體排放、向水及土地排污、廢物產生及氣候相關議題。我們支持綠色營運，鼓勵員工和領導團隊的碳減排行為。我們的在線醫療服務和電子處方幫助整個國家從碳排放和紙張使用中實現大量節省。我們非常謹慎地管理醫療廢物，並努力建設環境友好型公司。

根據ESG政策的規定，董事會、管理團隊及政府事務部積極遵循有關ESG管理和天然資源、氣候相關議題的最新法律、法規、指引、行業最佳做法，以識別對我們業務運營的潛在重大影響，同時制定緩解計劃。據我們所深知，概無嚴重違反有關空氣及溫室氣體排放、向水及土地排污、產生有害及無害廢棄物的相關法律及法規，我們亦未發現與氣候相關的任何重大議題。本集團使用的資源主要為電力及水。鑒於本集團的業務性質，本集團認為，目前階段其業務營運對環境及天然資源及氣候的直接影響並不重大。此外，根據ESG政策的指引，管理層團隊將每年檢討及評估與環境及天然資源以及氣候相關議題有關的風險及影響。

於2022年，我們的總耗電量為457.19兆瓦時，即每名僱員0.34兆瓦時。我們旨在通過為員工提供更多培訓及提示，同時採用辦公節能措施，例如LED節能燈和減少空調使用等方式，於五年內將每名僱員的用電量減少5%，從而提高能源使用效率。本集團營運所使用的水資源主要來自城市自來水供應，因此求取適用水源方面並無任何問題。由於我們租用辦公室，水資源在共享的公共區域提供，我們並無耗水量的統計數據，並且我們無法設定節水目標。

於2022年，我們用於產品交付的總包裝材料約為60噸，相當於每包裝平均15克。我們旨在探索更有效的包裝方法和更環保的包裝材料，將每包裝使用的包裝材料減少5%。

綠色運營

我們致力於將可持續發展作為我們企業戰略的一部分，並努力在僱員及辦公環境中培養可持續發展的心態。我們開展了一系列旨在減少本公司及僱員的廢物及碳排放的活動，包括在我們所有的辦公室進行垃圾分類，減少用水及減少碳排放。

我們亦致力於碳減排措施，並將繼續探索進一步提高能源效率的途徑。我們在辦公室裡制定了有關根據溫度及時間使用空調的時間及方式的內部政策。

5. 環境方面



我們的ESG政策鼓勵採取一系列措施，以在辦公室及日常營運中推廣環保營運。以下是一些例子：

- 要求僱員在使用辦公用品時注意環保，如採用雙面或多面打印，且僅在必要時打印，或盡可能重複使用紙張；
- 使用OA系統，將大部分業務審核流程及內部控制流程數字化，推動無紙化辦公環境，減少紙張消耗；
- 為了最大限度地提高辦公效率和減少能源浪費，我們使用租賃辦公室，通過多個職能團隊共享工作空間來最大限度地利用辦公室，倡導開放的辦公環境，而且我們的大部分高級管理團隊也不設置單獨的辦公室；
- 在疫情高峰期，我們鼓勵僱員在家辦公，減少交通通勤，並利用虛擬會議減少差旅；
- 嚴格執行夏季空調26℃、冬季空調22℃的標準，以降低能耗；
- 鼓勵僱員綠色通勤，多乘坐地鐵等公共交通工具；
- 不允許僱員在辦公室使用大功率電器，如取暖器、熱水壺；
- 要求僱員離開工位時及時關閉顯示器，離開辦公室或會議室時關閉照明和空調；
- 根據當地法規對日常營運產生的廢棄物進行分類，然後交由合資格的第三方公司處理；及
- 為了減少用水，我們在辦公室制定了多項規程。例如，我們要求行政人員定期檢查供水設施的狀況，確保不會浪費水資源，同時亦張貼了標誌，提醒僱員節約用水。

於2022年，我們的二氧化碳當量約為261噸，即每名僱員0.19噸(附註：我們的排放主要為外包電力產生的間接能源排放(類別2)。我們並無產生大量直接溫室氣體排放，因為我們並無營運製造基地，且我們的辦公室日常營運僅使用電力。計算依據香港聯交所《環境、社會、管治報告指引》及中華人民共和國生態環境部《企業溫室氣體排放報告核對指南》進行核對。

在目標設定方面，我們的目標是在5年內每名員工減少5%噸的二氧化碳，致力進一步管理溫室氣體排放，例如通過更及時地關燈，善用辦公室電力。



5. 環境方面

在線電子處方和數字化服務

於2022年，我們的互聯網醫院開出了超過1.7億張在線處方，不僅幫助數百萬人獲得醫療服務，還節省了開具紙質處方和患者往返醫院需要消耗的能源和資源。

大約2,600家醫院和超過190,000家藥店安裝了我們的SaaS系統，這也有助於減少客戶的紙張使用量，並通過數字化其工作流程和文檔來提高其工作效率。

所有這些努力都有助於在醫療服務價值鏈中節省能源和資源消耗。

醫療廢棄物管理

我們的有害物料主要包括日常辦公使用產生的廢棄電子產品及近效期醫療產品。2022年，根據供應鏈相關數據，我們產生的25.54噸危險品已交由合資格專業廢品機構處理。無害廢棄物主要包括日常辦公產生的廢紙、紙箱及垃圾，已交由物業公司統一分類處理。然而，由於我們共享辦公樓，且辦公廢棄物處理包含在物業服務中，因此我們並無無害廢棄物數量的統計數據。

在有特殊管理規定的危險廢棄物處置方面，我們按照《良好藥品供應規範》(GSP)制定了《臨近過期 and 不合格藥品管理制度及藥品退貨管理制度》，根據藥品的性質制定不同的處理方式，定期集中清理銷毀不合格藥品，嚴格控制處理後的廢水、廢渣、外購包裝等廢棄物，杜絕藥品洩漏造成的人身傷害事故和環境污染事故等風險隱患。對接近有效期的藥品，應當按照管理規定退回供應商或者交由有資質的專業機構統一處理。

在目標設定方面，我們的目標是在5年內減少5%的有害及無害廢棄物。我們將更加嚴格地管理產品周轉，進一步減少近效期醫療產品的數量。



6. 社會方面

6.1 僱傭和勞工準則

智雲健康在員工的聘用上堅持公平、公正的原則。本公司不會因性別、年齡、種族、國籍、婚姻或生育狀況、宗教信仰、政治立場或任何其他因素而存在歧視。我們的人力資源管理政策還包括管理歧視行為的相應規定。此外，本公司還為殘障人士提供合適的工作崗位。截至2022年12月31日，本集團在中國96個城市共有員工1,349人，女性員工佔員工總數的48%。在我們的高級管理團隊中，女性高級管理人員佔高級管理團隊總數的40%。

智雲健康嚴格遵守《中華人民共和國勞動合同法》、《中華人民共和國合同法》等法律法規。本公司禁止僱用18歲以下的個人，並在招聘和錄用時制定嚴格的篩選程序。本公司尊重並維護每位員工的合法權益。《人力資源管理政策》特別規定了員工休息和休假安排以及假期福利。倘出現任何僱用童工方面的不合規情況，我們將結清其所有工資、終止與童工的勞動合同，並採取補救措施，如護送童工前往監護人辦公室。同時，違反規定僱傭童工的員工將依法追究責任。報告期內，未發生童工或強制勞工事件。此外，本公司還設立了「智雲健康女性關愛大使」和「女性員工關愛郵箱」，為女性員工提供更多的關愛和幫助。

於2022年12月31日，本集團共有1,349名僱員，其中，杭州、上海及中國其他辦事處的僱員人數分別為453人、158人及738人。截至2022年12月31日，本集團亦有2,621多名靈活人員，主要支持較低線城市的業務發展活動。

報告期內，我們的全職僱員及僱員流動情況概述如下：

指標		單位	2022年	
全職僱員僱傭	全職僱員總數	人	1349	
	按性別分列	女性僱員	%	48
		男性僱員	%	52
	按年齡分列	50歲以上	%	1
		40-49歲	%	15
		30-39歲	%	54
		30歲以下	%	30
		按區域分列	南部	%
	北部		%	8
	東部		%	70
西部	%		13	
全職僱員流動率	離職全職僱員總數	人	851	
	全職僱員流動率	%	39	
	按性別分列	女性全職僱員	%	29
		男性全職僱員	%	71
	按年齡分列	50歲以上	%	0
		40-49歲	%	7
		30-39歲	%	48
		30歲以下	%	45
	按區域分列	南部	%	14
		北部	%	12
東部		%	54	
西部		%	20	

6. 社會方面



6.2 健康與安全

智雲健康關心員工職業安全與健康，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》等法律法規，為所有員工提供安全舒適的工作環境。《人力資源管理政策》強調僱員健康及安全的重要性，並確保採取一系列行動保障僱員的健康及安全。例如，政策明確規定報銷僱員的定期健康檢查費用，並在工作場所提供健康包，以確保僱員的安全和健康，避免職業危害。本公司過往未發生過因工死亡或工傷事故。報告期內，本公司未發生因工死亡及工傷事故。

我們為員工提供補充商業保險，給予員工更全面的醫療保障；本公司定期安排員工進行體檢，有效地幫助員工應對疾病和突發風險；本公司還積極鼓勵員工擁有健康的生活方式和與生活的平衡。為了提升員工身心健康，本公司定期組織形式豐富的團建活動，促進員工之間的溝通交流。

2022年COVID-19疫情封控時期，我們為了員工和家人的健康，努力籌措多方資源，為購買生活物資存在困難的同事們免費送上了蔬菜、肉類、糧油等生活必需品，並為員工們安排預約了心理諮詢熱線，全面關心員工的身心健康。

以下為我們僱員於報告期內的健康及安全狀況概述：

	指標	單位	2020年	2021年	2022年
健康與安全	因工死亡的僱員人數及比率	%	0	0	0
	因僱員工傷而損失的工作天數	天	0	0	0

6. 社會方面



6.3 員工招聘及管理規定

本集團對招聘及僱傭慣例的明確指導方針如下：本公司人力資源需求戰略由人力資源部負責實施，招聘過程可採用內外部相結合的方式進行。各部門在提交人力資源需求計劃時，必須包括所需職位的工作職能、對候選人的要求以及他們的匯報對象。

我們根據「智雲目標」選擇高潛力人才，我們相信，符合「智雲目標」的人才能夠在本集團勝任各種具有高發展潛力的職位。



6. 社會方面

智雲目標

行為目標	<ul style="list-style-type: none"> 執行力強 有效協作 勇於創新 高度信守承諾 誠實守信
業務目標	<ul style="list-style-type: none"> 因職能及團隊而異

校園招聘、社會招聘、內部招聘等招聘方式是本集團主要的招聘方式。本集團的招聘政策如下：公開招聘以選擇最合格的候選人；同等情況下，內部員工必須優先。

6.4 員工薪酬、福利和活動

智雲健康科技集團將為員工提供內部公平、外部具有行業競爭力的薪酬福利結構，以確保本集團的長期發展。為保持可持續競爭力，本集團亦會定期收集及分析目標市場的相關薪酬數據。薪酬有兩種類型，分別為現金收入和非現金收入。現金收入包括基本工資、獎金等項目。非現金收入包括社會保險和公積金、公司內部福利等項目。自員工入職以來，本集團為其繳納了社會保險和公積金。

在假期薪酬方面，員工年假和病假期間均獲得全額薪酬。員工的額外病假必須按照所在省份當年最低工資的80%支付(必須遵守特定地方的特定規則)。員工事假期間將扣除全天的工資。此外，本公司將在員工的產假、陪產假、產檢假、計劃生育假和公共假期期間支付員工的基本工資。

6.5 人才發展與培訓

智雲健康將人才發展和培訓視為本公司發展的關鍵任務。本公司不斷優化完善培訓體系，推動人才的不斷成長。我們相信，本公司吸引和培養人才的努力表明了其對員工隊伍投資的承諾，這最終可以為本公司的長期成功和可持續發展做出貢獻。

本公司的培訓體系全面涵蓋了針對不同人群的課程，如新員工的「新雲朵入職培訓」、「中高管入職工作坊」；一線帶人經理的「新經理訓練營」；中高管的「進階領導力項目」，以及相應的外訓課程；以及覆蓋全員的各項通用技能的提升課程「智雲充電站」、「智雲學習日」。

6. 社會方面

於2022年，我們有1,755名全職僱員(包括離職僱員)參加各類僱員發展培訓課程，詳情如下：

指標		單位	2022年
全職僱員培訓	接受培訓的全職僱員總數	人	1,755
	全職僱員培訓總時數	小時	33,725
	全職僱員平均培訓時數	小時	25
按性別分列	女性全職僱員培訓總時數	小時	16,188
	男性全職僱員培訓總時數	小時	17,537
按僱員類型分列	接受培訓的基層全職僱員總數	小時	489
	接受培訓的中層管理人員總數	小時	2,500
	接受培訓的高級管理人員總數	小時	528



智云健康 Cloudor

欢迎大家在线上学习平台学习&交流，管理委员会不定期为精选留言的伙伴送上限定惊喜哦~

“智云学习日” “云朵充电站”

全新升级 携手上线~

致云朵，

应对不确定性最有效的方法就是保持好奇和持续学习，集团培训部助你一臂之力，新的一年我们一起解锁新的职场技能，在智云成为更好的自己！

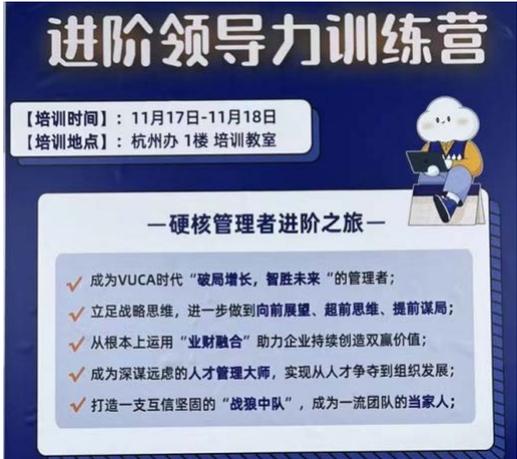
形式升级 课程升级

- “线上&线下”组合式学习
- “自我管理&自我发展”体系化课程

欢迎大家在线上学习平台学习&交流，管理委员会不定期为精选留言的伙伴送上限定惊喜哦~

一大波好课即将上线，敬请期待开课通知~

人力资源部/组织人才发展



进阶领导力训练营

【培训时间】：11月17日-11月18日
【培训地点】：杭州办1楼 培训教室

—硬核管理者进阶之旅—

- ✓ 成为VUCA时代“破局增长，智胜未来”的管理者；
- ✓ 立足战略思维，进一步做到向前展望、超前思维、提前谋局；
- ✓ 从根本上运用“业财融合”助力企业持续创造双赢价值；
- ✓ 成为深谋远虑的人才管理大师，实现从人才争夺到组织发展；
- ✓ 打造一支互信坚固的“战狼中队”，成为一流团队的当家人；



6. 社會方面



提升員工各項技能的同時，本公司也為員工的職業發展提供了暢通的成長通道，並通過晉升、輪崗等方式，多方位激勵人才的全面發展。同時，本公司不斷加大技術創新和人才培養力度，積極引進首席科學家人才，成功通過博士後工作站審評並獲得銅牌，整體提升人才發展水準。



6. 社會方面



6.6 反貪污

我們已制定反賄賂和反腐敗政策，以防止本公司內部發生任何腐敗。該政策說明了潛在的賄賂和腐敗行為以及我們的反賄賂和反腐敗措施。該政策禁止的不當付款包括賄賂、回扣、貴重禮品或疏通費，或者為獲得不法業務優勢而作出或提供的任何其他付款。尤其是，我們於2021年1月發佈與反賄賂和反腐敗有關的政策，為員工行為以及賄賂和腐敗事件的識別、監控和報告提供指引。我們保證賬簿和記錄準確，當中合理說明交易及資產處置的實際情況。我們特別要求，僱員根據我們的費用支出政策，提交所有招待相關費用或代表我們送予第三方禮品的相關報銷請示，並清晰記錄支出原因。該等費用應在財務系統入賬並按適用情況，記作促銷禮品費用或招待費用。此外，我們要求員工報告所有人均價值將超過人民幣300元或同等價值的業務招待費，並獲得預先批准，以便我們審查和監督。我們還要求付款不得用於證明憑據所述項目以外的任何目的。不接受我們賬簿及記錄中有誤導性或不完整的賬目並可能會予以紀律處分。嚴格禁止對於違反費用審批流程、現金管理系統或報銷系統作出的付款。我們的財務部定期監察政策的效力及執行情況，並定期向董事會報告政策的適用性、適當性及有效性。董事會釐定的任何改進措施應迅速執行。此外，我們定期向所有僱員提供反賄賂及反腐敗培訓。同時，我們已就我們業務營運的第三方(包括我們的客戶及供應商)實施穩健的內部監控政策。

我們亦制定專門的反洗黑錢政策。該政策載有有關洗黑錢的定義及監管要求，以及識別及防止洗黑錢的詳細內部管理程序，包括我們出於洗黑錢風險的考慮而不接受的支付方式、洗黑錢的紅色警告、內部培訓課程及內部審核要求等。

於報告期間，概無引起或識別任何重大反貪污或反洗黑錢關切，且就我們所深知，概無任何第三方就反貪污或反洗黑錢針對我們提出任何索償。

員工教育

我們要求所有員工每年簽署一份《誠信聲明》，以確保其業務往來不與本公司利益發生衝突，並確認遵守相關法律法規。

僱員還必須進行實時自我監督，並定期接受本公司合規部門的培訓。培訓內容包括反貪污範疇，如不當付款、報銷標準、提出合規問題的渠道等。培訓記錄和評估結果包含在關鍵績效指標評估中。

為規範員工的接待行為，我們根據相關法律法規、業務特點以及與市場上類似公司的對標，制定了酬酢、接待和贈禮的標準。員工開支管理政策和員工手冊載列相關指引，並將作出定期更新。一般情況下，超出標準的行為是不允許的，而在特殊情況下，則需要得到本公司最高層的批准。



6. 社會方面

貪污舉報及調查

我們歡迎每一位員工在遇到與自己或他人相關的誠信問題時，及時與本公司溝通。

我們對所有員工反饋提供最高級別的保密，以確保相關信息不被洩露。每個員工都可以通過電子郵箱 compliance@91jkys.com 聯繫合規部門，以匿名方式提出合規相關問題，管理層會認真對待任何合規問題。

對於員工提出的問題，內部審計團隊和合規委員會將在高度保密的情況下逐一分析，必要時執行相關檢查程序。截至2022年12月31日，本公司無員工投訴合規案件及合規相關訴訟。

本公司內控、內審人員在調查欺詐和不當經營活動過程中，出現下列情況時，應及時向本公司管理層報告：

- (1) 有理由認為存在欺詐和不當經營行為，需要深入調查的；
- (2) 欺詐和不當經營活動導致向公眾披露的財務報表出現重大虛假陳述的；及
- (3) 發現犯罪線索證據，應當移送司法機關處理的。

	指標	單位	2022年
反貪污	反貪污訴訟數目	案件	0
	僱員誠信聲明函簽署率	%	100

6.7 供應鏈管理

依託我們領先的供應鏈能力和不斷完善的供應鏈管理體系，我們建立了成熟有效的供應商准入和管理機制。我們通過完善的供應鏈體系，助力行業發展，促進供應商合作夥伴環境、社會和管治能力的提升。

與業務供應商合作，我們建立了准入流程，對所有供應商所需的許可和資質進行審查，以確保其均符合國家政策法規的相關要求和修訂。將產品質量優良、價格合理、信譽良好、紀律嚴明的供應商納入我們的合格供應商數據庫。我們亦非常重視供應鏈的可持續發展，並密切監察供應商的環境及社會表現。除關注質量、運營、產品及質量保證外，我們亦了解與供應商業務相關的環境、社會及道德問題，並已就相關問題制定最低標準，以確定供應商是否遵守適用法律法規以及環境污染、健康與安全、強制勞工及童工方面的其他規定標準。我們在供應商入庫過程中進行負面新聞搜索和現場抽查，以監察我們供應商的ESG表現。通過上述審核程序及對供應商環境及社會表現的定期檢查，我們將供應鏈中潛在的環境及社會風險降至最低。

6. 社會方面



我們對整個採購流程和所有採購活動都進行標準化管理。我們已經制訂了了解你的供應商(「KYS」)流程和競爭性招標政策，並通過應用辦公自動化系統及投資於全面的供應鏈管理系統來推動採購流程標準化。我們建立了全面的供應商檢查和監控標準，重點關注供應商資質的完整性、營運合規性、成本和交付質量。我們的相關團隊積極監控供應商的合作狀況和績效指標，並在必要時對供應商的經營場所進行現場檢查。此外，我們還為參與採購流程的員工提供員工責任、供應商篩選和反欺詐方面的培訓。截至2022年12月31日，我們與917家新供應商合作，包括297家間接採購供應商和620家直接供應商。

指標		單位	2022年	
供應商管理	新供應商總數目	公司	917	
	按供應商類型分列	直接供應商	公司	620
		間接供應商	公司	297
	按區域分列	中國內地供應商	公司	899
		港澳台供應商及海外供應商	公司	18
通過KYS准入流程的供應商百分比	%	100		

6.8 產品責任

我們重視為客戶和患者提供的醫療產品和服務的質量和安全，旨在將數字醫療帶入每個家庭。我們嚴格遵守相關法律法規，積極使內部政策與國家和社會要求保持一致。通過實施和運行完善的質量和安全管理體系，定期對管理流程、產品和服務進行嚴格檢查，我們高度關注客戶和患者的健康，並確保我們提供的產品和服務最大程度地得到保障。

我們有一個客戶服務團隊來處理與產品和服務相關的客戶投訴。我們還按投訴及負責人的類型為客戶投訴設立標準流程。



6. 社會方面

我們亦致力於保護數據隱私和安全。我們已經建立並維持一個嚴格的全平台數據收集、處理和使用政策。我們有時會從我們的在線平台用戶那裡收集數據，這些數據嚴格限於我們向用戶提供服務所需的個人信息和其他數據。我們會就所收集的全部用戶數據事先取得用戶同意，並採取嚴格的政策確保我們對數據的收集及使用符合相關法律及法規。我們並無將任何收集的數據用於商業用途。註冊程序要求用戶提供同意，以允許我們收集、處理和使用提供服務所需的數據。為了確保我們數據的保密性和完好性，我們維持一個全面且嚴格的數據安全計劃。我們定期對我們的運營數據進行線下備份，並在獨立的各種安全數據備份系統中進行備份，以儘量減少數據丟失的風險。我們每天都在各種分佈式安全數據存儲系統中備份數據，以儘量減少數據丟失的風險。我們還經常對我們的備份系統進行審查，以確保其功能正常並得到良好的維護。我們就操作和維護管理、監控和警報機制、網絡安全管理和災難恢復制定的詳細管理規範確保了我們運營的連續性。我們還建立了一個業務連續性計劃，以應對災難性事件，如可能導致各種業務中斷的自然或非自然災難、電力故障、網絡故障或服務器斷電。此外，我們的維護團隊密切並不斷地監控諸如中央處理器及內存等的常見技術問題及資源使用情況，並向我們的技術團隊發出異常技術難題的警報。此外，我們還成立了一個應急小組，每年對重要系統進行災難恢復演習，並不斷改進我們的系統。我們的後端安全系統能夠應對惡意攻擊，以保障我們平台的安全和保護用戶的隱私。

於報告期內，本集團並無因安全及健康原因而召回產品。此外，概無接獲有關所交付產品及服務可能對本集團營運造成重大影響的投訴。此外，未發生與數據或個人信息被盜、洩漏、損壞或丟失有關的重大網絡安全和數據保護事件，或任何第三方以侵權為由向我們提出任何索賠根據中國大陸的任何適用法律和法規，或其他法律程序、行政或政府程序，未決或據我們所知，威脅到我們或與我們有關的該方的數據保護權利。

知識產權管理

我們已設計並採用了嚴格的內部程序，以確保保護我們的知識產權。

根據該等程序，我們的內部法務部門履行基本職能，即審查和更新我們與客戶和供應商簽訂的合同範本。在訂立任何合同或業務安排之前，我們的法務部門以及業務運營團隊會檢查合同條款並審查與我們的業務運營有關的所有文件，包括交易對方或我們為履行合同義務所獲得的許可證和批文以及所有必要的基本盡職調查材料。

6. 社會方面



我們亦已制定詳細的內部程序，以確保在向公眾提供之前，我們的內部法務部門會對我們的產品和服務（包括對現有產品的升級）進行審核，以確保符合監管要求。我們的內部法務部門負責獲得任何必要的政府預先批准或同意，包括擬備並提交所有必要的文件，以便在規定的監管時限內向相關政府部門提交文件，並確保商標、著作權及專利註冊的所有必要的申請、續期或備案已及時向主管部門作出。

產品和服務合規管理

1. 在線醫院和醫療服務

我們經營多家在線醫院，為我們的客戶和患者提供強大的醫療服務，以提高醫療服務的效率。我們實施內部管理政策和程序，嚴格遵守一系列相關法律法規，包括：

《互聯網診療管理辦法(試行)》、《互聯網醫院管理辦法(試行)》、《互聯網診療管理辦法(草案)》、《遠程醫療服務管理規範(試行)》、《中華人民共和國執業醫師法》、《國家衛生健康委辦公廳關於進一步推動互聯網醫療服務發展和規範管理的通知》、《國務院辦公廳關於促進「互聯網+醫療健康」發展的意見》等相關規定。

2. 互聯網信息與技術

我們充分理解並支持互聯網信息與技術的合規性。我們投資並與來自行業和政府的相關專家合作，以確保我們平台上的信息安全並得到妥善保護。我們還為員工提供了一系列培訓，以弘揚文化並確保執行力。我們實施內部管理政策和程序，嚴格遵守一系列相關法律法規，包括：

《中華人民共和國網絡安全法》、《中華人民共和國數據安全法》、《中華人民共和國個人信息保護法》、《國家健康醫療大數據標準、安全和服務管理辦法(試行)》、《信息安全技術個人信息安全規範》(2020年版)等相關規定。

3. 藥物和保健產品管理

我們為我們的藥房客戶和在線客戶提供藥物和保健產品。我們非常注重這些產品的安全性，以確保我們的客戶和患者的健康狀況。我們實施內部管理政策和程序，嚴格遵守一系列相關法律法規，包括：



6. 社會方面

《中華人民共和國食品安全法》、《中華人民共和國藥品管理法》、《中華人民共和國產品質量法》、《藥品經營質量管理規範》、《藥品經營許可管理辦法》、《藥品流通監督管理辦法》、《互聯網藥品信息服務管理辦法》、《含興奮劑藥品管理條例》、《醫療用毒性藥品管理辦法》、《關於做好處方藥與非處方藥分類管理實施工作的通知》、《國家食品藥品監督管理局關於進一步加強含麻醉藥品和曲馬多的口服複方製劑購銷管理的通知》、《國家食品藥品監督管理局與國家衛生計生委關於加強複方可待因口服液製劑管理的通知》、《關於加強部分含特殊藥物複方製劑監督管理的通知》、《食品藥品監管總局、公安部、國家衛生計生委關於公佈麻醉藥品和精神藥品品種目錄的通知》、《國家藥監局、國家中醫藥局、國家衛生健康委、國家醫保局關於結束中藥配方顆粒試點工作的公告》、《麻醉藥品和精神藥品管理條例》、《國家藥監局關於註銷藥品註冊證書的公告》、《醫療器械監督管理條例》、《易製毒化學品管理條例》、《中華人民共和國禁毒法》、《放射性藥品管理辦法》等相關規定。

4. 內部控制制度

在合規方面，我們制定了《合格供應商管理制度》、《良好供應規範管理制度》、《互聯網醫院管理制度》、《數據管理制度》等共125項管理制度和操作規程。

產品和服務責任管理

我們通過完善的內部控制制度和產品安全政策，維持並監控我們的產品和醫療服務的安全及品質。我們在提供醫療保健和醫療服務的過程中嚴格控制風險，以提高質量、客戶滿意度和醫療服務效率。因此，我們通過確保適當的在線醫療問診和處方服務來提高服務質量。

1. 醫療保健服務質量和安全

我們的互聯網醫院提供的專業知識和服務質量對於優化患者體驗至關重要。因此，我們持續監控與醫療服務相關的風險，並嚴格遵守風險控制政策，以實現有效的風險治理，最終保障患者的體驗和安全。

(a) 醫師入職控制和治理機制

我們遵循嚴格的資質審核流程、質量檢驗程序和醫療服務質量控制和保障機制。

6. 社會方面



首先，醫生必須持有註冊資格證書(仍在培訓期間的除外)才能在我們的平台上註冊。有處方權的醫生，還需提供醫師執業證。我們通過實名認證、人臉識別、醫生執業證和職稱驗證，確保所有入駐醫生資質符合要求。我們還按照中華人民共和國國家衛生健康委員會的要求，對我們的醫師進行註冊，並在國家衛生健康委員會為多點執業醫生備案。

其次，為確保醫療服務的有效性，我們平台處理的每一張處方都將由專業藥師評估。

第三，我們構建了嚴格的風險控制和醫療服務質量評價體系。我們為我們的醫師提供標準培訓，並對其提供的專業服務進行定期審查和評估。

(b) 互聯網醫院管理

我們經營多家互聯網醫院，並嚴格遵守規定以確保合規和安全。我們擁有專門的互聯網醫院管理團隊，包括牌照合規管理、日常營運管理和數據安全管理。我們定期審查「互聯網醫院管理」政策和管理程序，並對新出台的規定和用戶的反饋做出高度響應。我們不斷加強合規監督管理。

(c) 在線醫療服務質量控制

我們於2022年提供了近1.7億張在線處方。我們高度重視在線醫療服務的安全性和有效性。對於每一張在線處方，我們都通過強大的控制系統來確保安全，包括醫師管理程序、由智雲健康核心醫療引擎支持、AI驅動的雙重質量控制以及日常審查機制。

2. 醫療保健產品質量和安全

於2022年，我們通過部署各種質量管理政策和程序，確保我們的醫療器械、耗材和藥品等產品安全合格。我們有專門的供應鏈團隊來管理供應商入職、產品質量和安全、庫存管理和報廢控制管理。

(a) 供應商入職控制和治理機制

我們只與具有穩健合規態度和高質量標準的供應商合作。我們有健全的「了解你的供應商」流程來了解潛在供應商並評估風險。我們定期更新供應商的背景調查以確保合規。



6. 社會方面

(b) 產品質量和安全控制

我們在供應鏈中實施健全的質量和安全控制程序。質量控制團隊在每批產品入庫之前對其進行檢查。質量控制團隊還定期檢查臨近保質期的產品，以確保出售給我們的客戶和患者的每一件產品都具有高質量和安全性。

(c) 報廢控制管理

對於過期或不合格的產品，我們的質量控制團隊會啟動報廢流程。我們僅與專業的藥品報廢公司合作，對藥品進行報廢處理，確保環境及社會方面的合規和安全。

6.9 對客戶的責任

作為中國最大的數字化慢病管理解決方案服務商，我們服務於大量企業客戶和個人用戶／患者，其中約2,600家醫院安裝了我們的醫院慢病管理SaaS系統，超過193,000家藥店安裝了我們的藥店SaaS系統，我們擁有超過98,000名註冊醫師和約2,850萬註冊用戶。

醫院

隨著醫療需求的大幅增長，中國醫療行業正在經歷前所未有的供給側改革，數字化系統可以支撐醫療行業效率的提升。

我們的醫院SaaS智雲醫匯旨在將慢性病管理數字化，以提高醫院的營運效率和治療效果。該產品有助於醫院為其慢性病患者創建和保存電子病歷，還可連接院內醫療AIoT設備。由於智雲醫匯作為現有醫院信息系統（「HIS」）和實驗室信息系統（「LIS」）的「插件」或擴展，該產品可以與醫院現有系統無縫協作，而無需對醫院系統進行重大修改。如此一來，我們的醫院SaaS就可以替代之前醫生護士的人工操作，降低人工出錯風險和相關診斷風險。

實時健康信息收集



醫務人員採用我們的人工智能物聯網設備測量患者的血糖水平

醫務在智雲醫匯上查看患者的實時數據



6. 社會方面



智能健康數據跟蹤

患者詳情

根據不同的標準篩查查詢

診察建議

添加護理記錄

檢測時間	患者狀態	体温 (°C)	脈搏 (次/分)	心率 (次/分)	呼吸 (次/分)	收縮壓 (mmHg)	舒張壓 (mmHg)	操作
2021-06-11 16:04	普通住院	36.5	90	98	22 ↑	110	90	編輯 查看
2021-06-11 14:23	普通住院	36.5	91	99	20	111	95 ↑	編輯 查看
2021-06-11 13:22	普通住院	36.7	92	97	21 ↑	107	78	編輯 查看
2021-06-10 16:20	普通住院	36.5	95	95	20	110	79	編輯 查看
2021-06-10 14:21	普通住院	36.5	97	96	21 ↑	112	80	編輯 查看
2021-06-10 12:21	普通住院	36.7	98	99	22 ↑	110	90	編輯 查看
2021-06-10 08:21	普通住院	36.5	95	97	23 ↑	111	90	編輯 查看

病人的基本健康信息

健康數據分析

患者詳情

趨勢圖

血糖波動幅度

時間範圍選擇

血糖日趨勢圖

單位:mmol/L

自選日期範圍

多科室合作

虛擬病房科室選擇

時間範圍選擇

篩選：病人姓名/病案號/責任醫生

患者狀態記錄

0658床 NEW	0921床 NEW	0954床 NEW	1394床 NEW
內科 上海1 男 28岁 住院天数: 1天 加入虚拟病房天数: 1天 2.5 mmol/L	骨科 安徽1 男 89岁 住院天数: 2天 加入虚拟病房天数: 1天 10.5 mmol/L	內分泌3科 女 35岁 住院天数: 2天 加入虚拟病房天数: 1天 12.1 mmol/L	內分泌3科 女 64岁 住院天数: 1天 加入虚拟病房天数: 1天 3.6 mmol/L

1478床 NEW	1538床 NEW	1960床 NEW	2049床 NEW
內分泌1科 北京1 男 73岁 住院天数: 5天 加入虚拟病房天数: 1天 15.8 mmol/L	內分泌1科 山东1 男 90岁 住院天数: 5天 加入虚拟病房天数: 1天 11.4 mmol/L	內分泌3科 安徽1 女 3岁 住院天数: 2天 加入虚拟病房天数: 1天 3.8 mmol/L	內分泌1科 男 74岁 住院天数: 1天 加入虚拟病房天数: 1天 11.0 mmol/L



6. 社會方面

零售藥店

作為中國醫療行業前所未有的供給側改革的一部分，一系列規定促進了院外醫療能力的增長，其中之一就是處方藥從醫院流向藥店。現在允許零售藥店銷售具有合格處方的處方藥。我們通過藥店SaaS為零售藥店提供在線問診和處方服務。於2022年，我們的在線互聯網醫院產生了近1.7億張在線處方，其中大部分來自合作零售藥店。99%以上的上門就診患者可在180秒內在藥房獲得遠程醫療服務。SaaS產品和互聯網醫院支持醫療行業供給側改革，賦能零售藥店提升醫療服務能力。

社區

圍繞「健康社區2030」這一全國性目標，截至2022年12月31日，我們與北京和上海的社區合作，共同打造「智雲健康醫療站」，以通過我們的平台為社區居民提供免費的在線問診服務。我們還在此類醫療站配備了人工智能賦能的機器人，讓居民連接自己的醫療器械，以獲得更好的問診效果。



6. 社會方面



6.10 社區投資和參與

我們認為，社會福利舉措不僅是本公司必須承擔的社會責任，也是本公司長期發展的關鍵，同時堅持公益事業持續發展，致力履行社會責任。2022年，本集團在公益捐贈、免費公共醫療服務、博士後研究工作站支持等方面投入超過人民幣2.5百萬元。

線上免費醫療服務及向社區捐贈醫療產品

自從COVID-19疫情爆發以來，依託強大的供應鏈和行業領先的數字化慢病管理服務能力，我們持續推出COVID-19疫情和慢病管理在線免費醫療服務，攜手全國公立醫院和藥店，將優質醫療健康服務延伸至「最後一公里」，使患者在疫情期間能夠隨時隨地解決就醫、用藥需求。我們還與更多權威醫療機構的醫學專家和藥店合作，通過多種形式提高數字化健康管理服務的效率，並更好地守護大眾健康。

在廣東、江蘇、銀川等地區爆發COVID-19疫情期間，為降低因醫療接觸傳播的風險，解決疫情期間慢性病患者掛號難、就診難的問題，我們與中國醫藥教育協會、銀川互聯網+醫療健康協會等機構合作，依託數字化慢病管理平台，集結了一支來自公立醫院的高素質醫生專家團隊，開通線上抗疫專區，為慢病患者提供一對一義診、送藥、健康諮詢等服務。我們與醫生攜手抗擊疫情，貢獻專項公益力量，支持一線抗疫，緩解醫療系統的沉重壓力。

2022年春節期間，我們定製了包含防護設備的防疫包，並捐贈給杭州當地社區。此次捐贈旨在為當地居民帶去溫暖，支持他們抗擊疫情。



6. 社會方面

浙江省博士後科研工作站

2022年6月，智雲健康成立了博士後科研工作站，將通過平台的人才發展功能，不斷吸納更多優秀博士後人才，培養青年科研人才。此舉將進一步釋放內部組織和人才發展潛力，以強大的組織建設能力支撐公司長期穩定發展，提升智雲健康的核心競爭力。博士後工作站的成立，標誌著本公司的科技與企發展戰略進入新階段。此舉將促進企業和合作院校的人才培養水平，並促進科研發展。

此外，此舉還將助力浙江省余杭區逐步建立與科技企業的產業生態圈，為余杭區打造數字經濟先導區注入強大動力。



7. 管治方面



智雲健康科技集團的企業管治報告已於2022年4月28日分別刊登於香港聯交所網站及本公司網站的年報中披露。以下是對企業管治管理核心內容的總結。

7.1 董事會和董事會委員會

董事會負責本集團的整體領導，監督集團的業務、戰略決策、監控績效，並客觀地做出符合本公司最佳利益的決策。

董事會已將本集團日常管理及營運的權力及責任授予本集團高級管理層。為監督本公司事務的特定方面，董事會成立了三個董事會委員會，包括審核委員會、薪酬委員會及提名委員會。董事會已將其各自職權範圍所載的職責授予董事會委員會。所有董事會委員會均獲提供充足資源以履行其職責。

所有董事均應確保其始終秉承誠信、遵守適用法律法規，並維護本公司及其股東的利益來履行職責。

董事會定期檢討董事為履行其對本公司的責任所需作出的貢獻，以及董事是否投入足夠時間履行該等責任。

董事會組成

於2023年4月28日，董事會目前由五名董事組成，包括一名執行董事、一名非執行董事及三名獨立非執行董事。報告期內，本公司董事會成員情況如下：

執行董事

匡明先生(「匡先生」)(董事長兼首席執行官)

非執行董事

李家聰先生

獨立非執行董事

洪偉力博士

張賽音先生

Ang Khai Meng先生



7. 管治方面

執行董事

匡明先生，42歲，為本公司創始人、執行董事、董事會主席、首席執行官、提名委員會主席及薪酬委員會成員。匡先生主要負責本集團的整體策略規劃、業務方向及研發計劃。匡先生現時為集團若干子公司之法定代表人及執行董事及／或總經理，包括杭州康晟健康管理諮詢有限公司、杭州康明、上海運臻網絡科技有限公司、上海康檬健康管理諮詢有限公司、海南智雲遠程醫療中心有限公司、海南優醫科技有限公司、銀邦保險經紀、深圳市銀小保科技有限公司、杭州智雲匯醫科技有限公司、江蘇新萬格醫療科技有限公司、海南智雲互聯網醫院有限公司和廣西智雲健康科技有限公司。

匡先生在中國及美國的醫療和科技行業擁有逾15年經驗。在成立本公司之前，匡先生於2012年7月至2015年1月期間在強生公司(紐交所：JNJ)擔任亞太區科技高級戰略營銷經理。2011年10月至2012年4月，匡先生在強生公司美國分公司工作。2006年4月至2010年9月，匡先生在英特爾中國公司亞太業務發展部擔任多個技術職務。

匡先生於2002年7月獲得同濟大學電子工程學士學位，並於2006年3月獲得上海交通大學通信工程碩士學位。彼還於2012年3月獲得了劍橋大學賈奇商學院的工商管理碩士學位。

非執行董事

李家聰先生，41歲，為非執行董事及審核委員會成員。彼主要負責監督及向董事會提供指導及獨立判斷。

李先生目前任周大福企業有限公司高級副總裁，自2014年9月起負責在亞洲及全球醫療保健領域的投資業務。

李先生亦自2015年8月起擔任聯合醫務集團有限公司(一家聯交所上市公司，股份代號：722)的執行董事；自2015年8月起擔任華潤醫療控股有限公司(一家聯交所上市公司，股份代號：1515)的獨立非執行董事；並自2021年6月起擔任凱萊英醫藥集團(天津)股份有限公司(一家深圳證券交易所(股份代碼：002821)及聯交所(股份代碼：6821)上市公司)的獨立非執行董事。

彼在法律和金融方面擁有逾15年經驗。2005年1月至2008年2月，彼在富而德律師事務所擔任律師；2008年3月至2009年1月，在瑞銀集團香港分行投資銀行部擔任分析師。彼其後加入了德意志銀行香港分行，離職前任企業融資部總監，任職時間為2009年1月至2014年8月。

李先生分別於2003年7月和2004年6月獲得倫敦政治經濟學院法學學士學位和香港大學法學研究生證書。彼自2007年9月起成為香港高等法院律師，並自2013年2月起成為英格蘭和威爾士高級法院律師(非執業)。

7. 管治方面

**獨立非執行董事**

洪偉力博士，53歲，為獨立非執行董事、薪酬委員會主席、審核委員會成員及提名委員會成員。彼主要負責監督及向董事會提供獨立判斷。

洪博士在中國及海外金融機構和資本市場擁有豐富的金融和投資經驗。2016年11月至2018年9月，他曾擔任華人文化集團公司的總裁兼首席研究官。在加入華人文化之前，彼於2014年2月至2016年3月擔任歌斐資產管理有限公司的合夥人，負責私募股權和風險投資基金和直接投資。洪博士還於2008年4月至2012年4月期間擔任KTB投資集團的管理合夥人，並於2004年6月至2007年7月期間擔任荷蘭國際集團中國公司的業務發展主管。

洪博士還擔任叮咚(開曼)有限公司(一家紐約證券交易所上市公司，股份代號：DDL)、秦淮數據集團控股有限公司(一家納斯達克股票市場上市公司，股份代號：CD)及羅萊生活科技股份有限公司(一家深圳證券交易所上市公司，股份代號：002293)的獨立董事。

洪博士目前擔任復旦大學經濟學院客座教授和碩士生導師；以及泛海國際金融學院客座教授。彼亦為復旦大學全球校友會副主席。

洪博士獲得復旦大學經濟學學士和博士學位。

張賽音先生，43歲，為獨立非執行董事、審核委員會主席、薪酬委員會成員及提名委員會成員。彼主要負責監督及向董事會提供獨立判斷。

張先生自2018年12月至2023年1月擔任名創優品集團控股有限公司(「名創優品」)(一家紐約證券交易所上市公司，股份代號：MNSO，及聯交所(股份代碼：9896)上市公司)董事，並於2018年10月至2023年1月擔任首席財務官兼執行副總裁。在加入名創優品之前，張先生於2015年6月至2017年7月期間在華潤紡織(集團)有限公司和華潤服飾(控股)有限公司擔任首席財務官，並於2011年4月至2015年5月期間擔任多個財務領導職務，這兩家公司均為華潤(集團)有限公司間接全資子公司。2009年9月至2011年3月，張先生在深圳勁嘉彩印集團股份有限公司(一家深圳證券交易所上市公司，股份代號：002191，現已更名為「深圳勁嘉集團股份有限公司」)擔任財務部經理。2005年7月至2009年9月，張先生在德勤深圳分公司擔任高級審計師。2004年3月至2005年7月，彼在中興通訊股份有限公司(一家深圳證券交易所(股份代號：000063)及聯交所(股份代號：763)上市公司)國際融資部工作。

張先生在中國華中農業大學獲得會計學學士學位，在英國伯明罕大學獲得會計和金融碩士學位。張先生也是英國皇家特許公認會計師協會的資深成員。



7. 管治方面

Ang Khai Meng先生，62歲，為本公司獨立非執行董事，主要負責監督並向董事會提供獨立判斷。

Ang先生於醫療衛生行業擁有37年經驗，於創新藥、仿製藥、生物製品、設備、診斷、耗材和消費者健康方面擁有豐富經驗。彼目前擔任中國若干公司的顧問。

自2016年9月起，Ang先生在羅氏糖尿病照護部門擔任中國區負責人。在此之前，Ang先生於2011年7月擔任赫士睿(亞洲)的副總裁。Ang先生亦於2007年1月在美敦力公司血管業務部擔任總經理。

Ang先生於1983年在澳大利亞國立大學獲得理學士學位。Ang先生於1985年在美國俄亥俄州立大學獲得工商管理碩士學位。

董事會委員會

董事會已成立三個董事會委員會，即審核委員會、薪酬委員會及提名委員會，以監督本公司特定方面的事務。本公司所有董事會委員會均制訂了明確的書面職權範圍，明確規定其權力及職責。各委員會的職權範圍將不時修訂，以確保其繼續符合本公司的需要，並確保遵守上市規則附錄14所載的企業管治守則(「企業管治守則」)(如適用)。董事會委員會的職權範圍刊載於本公司網站及聯交所網站，並可應要求提供給股東。

審核委員會

本公司根據上市規則第3.21及3.22條成立了審核委員會，其書面職權範圍符合企業管治守則及董事會授予審核委員會的角色及職責。

審核委員會由三名成員組成，即張賽音先生、洪偉力博士及李家聰先生。李家聰先生為非執行董事，張賽音先生及洪偉力博士均為獨立非執行董事。張賽音先生(即具有適當專業資格或會計或相關財務管理專長的獨立非執行董事)擔任審核委員會主席。

審核委員會的職權範圍並不比企業管治守則所載者寬鬆。審核委員會的主要職責是審核和監督本集團的財務報告程序和內部監控系統，審批關連交易，並向董事會提供建議和意見。

審核委員會已審閱本集團截至2022年12月31日止年度的經審核綜合財務報表，並已與獨立核數師畢馬威會計師事務所討論。審核委員會確認已遵守適用的會計原則、標準和要求，並已進行充分的披露。審核委員會亦已與本公司高級管理層成員審閱及討論有關本公司所採納的會計政策及慣例，以及內部監控及財務報告事宜。

7. 管治方面



報告期內，審核委員會召開了兩次會議，期間對審議截至2022年6月30日止六個月的中期財務業績和報告、報告期的審計計劃、風險管理的有效性、內部控制系統和內部審計職能、內部控制整改措施執行情況，以及聘任外部審計師情況及相關工作範圍等事項進行了討論。

報告期內，審核委員會亦在執行董事不在場的情況下與外聘核數師會面一次。

薪酬委員會

薪酬委員會由三名成員組成，即洪偉力博士、匡先生及張賽音先生。匡先生為執行董事，張賽音先生及洪偉力博士均為獨立非執行董事。洪偉力博士任薪酬委員會主席。

薪酬委員會的職權範圍並不比企業管治守則所載者寬鬆。薪酬委員會的主要職責為審核董事及其他高級管理層的薪酬待遇、獎金及其他補償條款並就此向董事會提供建議。

報告期內，薪酬委員會召開了一次會議，期間對審議本公司董事及高級管理人員薪酬政策及薪酬待遇、審議及建議授予本公司執行董事及本公司員工股份獎勵及限制性股票單位等事項進行了討論。

提名委員會

提名委員會由三名成員組成，即匡先生、洪偉力博士及張賽音先生。匡先生為執行董事，張賽音先生及洪偉力博士均為獨立非執行董事。匡先生擔任提名委員會主席。

提名委員會的職權範圍並不比企業管治守則所載者寬鬆。提名委員會的主要職責是就董事的委任和董事會的繼任安排向董事會提出建議，審查董事會多元化政策、提名政策，並評估獨立非執行董事的獨立性。提名委員會認為董事會的多元化觀點得到適當平衡。

報告期內，提名委員會召開了一次會議，審議了董事會的架構、規模和組成以及獨立非執行董事的獨立性，並審議了在應屆股東週年大會上參選的退任董事的資格。報告期內提名委員會的工作總結如下：

於評估董事會組成時，提名委員會將考慮本公司董事會多元化政策所載有關董事會多元化的各方面及因素，有關詳情將載於2022年度報告「董事會多元化政策」一節。



7. 管治方面

在物色及甄選合適的董事人選時，提名委員會將在向董事會提出建議前，酌情考慮候選人的品格、資歷、經驗、獨立性(就委任獨立非執行董事而言)及董事會多元化等方面。有關詳情將載於2022年度報告「董事提名政策」一節。

董事會會議及董事出席記錄

根據企業管治守則的守則條文C.5.1，董事會會議應每年召開至少四次，大約每季一次，並由大多數董事親身出席，或透過電子通訊方法積極參與。由於本公司於2022年7月6日(「上市日期」)才在聯交所上市，因此自上市日期至2022年12月31日期間僅召開了兩次董事會會議。根據企業管治守則的守則條文C.5.1，本公司預計將繼續在每個財政年度大約每季度召開一次，至少四次定期會議。自上市日期至2022年12月31日期間，本公司未召開股東大會。

各董事於上市日期至2022年12月31日期間出席本公司董事會及董事會委員會會議的出席記錄如下：

董事姓名	出席次數／會議次數			
	董事會	審核委員會	薪酬委員會	提名委員會
匡先生	2/2	—	1/1	1/1
李家聰先生	2/2	2/2	—	—
洪偉力博士	2/2	2/2	1/1	1/1
張賽音先生	2/2	2/2	1/1	1/1
Ang Khai Meng先生	2/2	—	—	—

自上市日期至2022年12月31日，董事會主席並無在其他董事不在場的情況下與獨立非執行董事舉行任何會議。本公司將全面遵守守則條文第C.2.7條，即董事會主席最少每年與獨立非執行董事在其他董事不在場的情況下舉行會議。

7.2 董事會政策

董事會多元化政策

本公司已採用董事會多元化政策，其中規定了實現董事會多元化的方針。本公司認識到並認同多元化董事會裨益良多，並認為提升董事會層面的多元化(包括性別多元化)作為一項可維持本公司競爭優勢的關鍵因素，提高本公司從盡可能廣泛的可用人才庫中吸引、保留和激勵員工的能力。根據董事會多元化政策，在審核和評估擔任本公司董事的候選人時，提名委員會將考慮多方面因素，包括但不限於性別、年齡、文化和教育背景、民族、專業資格、技能、知識和行業經驗。根據董事會多元化政策，提名委員會將定期討論並在必要時商定實現董事會多元化的可衡量目標(包括性別多元化)並推薦予董事會以供正式採納。

7. 管治方面

我們的董事擁有均衡的知識、技能及經驗，包括管理、戰略規劃、法律、金融、投資、創新製藥、仿製藥、醫療保健及技術行業。董事擁有電氣工程、法律、經濟學、會計學和科學等多個領域的學位。提名委員會負責確保董事會成員的多元化。報告期內，董事會檢討了董事會成員多元化政策的執行情況及成效，相信董事在各方面及範疇的經驗及能力可使本公司維持高水準的營運。

展望未來，為加強董事會的性別多元化並實現可衡量的目標，本公司將在2023年7月之前任命至少一名女性董事加入董事會。提名委員會將物色並向董事會推薦多名合適的女性候選人(包括我們投資者的女性代表)，以供其考慮委任一名董事。

我們將在招聘員工時實施確保性別多元化的政策，以培養女性高級管理人員和董事會的潛在繼任者。我們將參考持份者的期望以及國際和本地推薦的最佳實踐，努力提高我們的女性代表並實現性別多元化的適當平衡。此外，我們將實施旨在識別和培訓展現領導才能和潛力的女性員工的綜合計劃，目標是將她們提拔到高級管理層或董事會。

董事會將考慮設定可衡量的目標以實施董事會多元化政策，不時檢討該等目標以確保其適當性並確定實現該等目標所取得的進展。

提名委員會將不時酌情檢討董事會成員多元化政策，以確保其有效性。

董事提名政策

董事會已將其甄選及委任董事的責任及權力授予本公司提名委員會。

本公司已採納董事提名政策，其中規定了與本公司董事提名和任命相關的選擇標準和提名程序，以及董事會繼任計劃考慮因素，並旨在確保董事會成員擁有適合本公司的技能、經驗和多元化觀點的平衡，以及董事會的連續性和董事會層面的適當領導。

提名委員會將提名合適的董事人選。在確定和評估擬議候選人的適合性和對董事會的潛在貢獻時，提名委員會可參考若干甄選標準，例如誠信聲譽、專業資格及技能、行業成就及經驗、承諾及相關貢獻、各方面的多元化。提名委員會應報告其調查結果，並就任命合適的董事候選人向董事會提出建議，以供決策和繼任計劃之用。選任董事的最終責任由整個董事會承擔。

自上市日期至2022年12月31日止，董事會組成未發生變化。



7. 管治方面

提名委員會將酌情審查董事提名政策，以確保其有效性，並確保董事會具備與本公司戰略相一致的必要技能、經驗和知識。

董事薪酬政策

薪酬委員會負責就本公司所有董事和高級管理人員的薪酬政策和結構向董事會提出建議，並編寫正式、透明的程序來制定本公司的薪酬政策，以供董事會批准。

彼等還應就個別執行董事和高級管理人員的薪酬待遇向董事會提出建議。個別執行董事及高級管理人員的薪酬乃參考可資比較公司支付的薪酬水平、董事及高級管理人員的時間投入及職責，以及本公司及其附屬公司的聘用情況等因素釐定。

股息政策

根據《企業管治守則》的守則條文第F.1.1條，本公司已採納股息政策。根據股息政策，股息的支付取決於多項因素，包括但不限於：本公司的未來經營、本公司的整體財務狀況、本公司的資金需求；以及董事會認為相關的任何其他因素。董事會可於一個財政年度內建議及／或宣派中期股息，而任何財政年度的末期股息須經股東批准。

股東溝通政策

本公司認為，與股東有效溝通對加強投資者關係及讓投資者了解本集團業務表現及策略至關重要。本公司亦認識到透明且及時披露公司資料的重要性，此舉將使股東及投資者作出最佳投資決策。

本公司致力與股東保持持續對話，特別是透過股東週年大會及其他股東大會。本公司的股東大會為董事會與股東之間的交流提供平台。董事會主席以及審核委員會、薪酬委員會及提名委員會的主席或(在彼等缺席的情況下)各委員會的其他成員，亦可於股東大會上回答股東提問。本公司外部核數師亦獲邀出席本公司的股東週年大會，以回答有關審核行為、核數師報告的編製及內容、會計政策及核數師獨立性的問題。

為促進本公司與股東之間的有效溝通及建立溝通渠道，本公司採取股東溝通政策並維護了一個網站(www.cloudr.cn)，該網站提供有關本公司財務資料、企業管治慣例、董事會履歷資料以及其他資料，以供公眾查閱。

7. 管治方面



於報告期內，董事會已檢討股東溝通政策，並確保其切實實現且卓有成效。

7.3 公司治理功能

核數師

本集團截至2021年12月31日止年度的綜合財務報表已經畢馬威會計師事務所審計。

畢馬威會計師事務所將退任，並將符合資格及願意重新獲委任，相關決議將於股東週年大會上提出。

聯席公司秘書

劉夢雅女士(「劉女士」)，本集團高級財務總監，自上市日期起獲委任為聯席公司秘書。為維持良好的企業管治及確保遵守上市規則及適用的香港法律，本公司亦已委任卓佳服務有限公司(一間公司秘書服務供應商)的馮慧森女士(「馮女士」)擔任另一名聯席公司秘書，並協助劉女士履行其作為本公司的公司秘書的職責。馮女士於本公司的主要聯絡人為劉女士。

報告期內，劉女士及馮女士均已根據上市規則第3.29條接受不少於15小時的相關專業培訓。

7.4 股東權利

為保障股東的利益和權利，在股東大會上就每個實質上獨立的問題提出單獨的決議案，包括選舉個別董事。

於股東大會上提呈的所有決議案將根據上市規則以投票方式表決，投票結果將於每次股東大會後刊登於本公司網站及聯交所網站。

股東召開股東特別大會的程序

根據本公司《公司章程》第12.3條，股東大會須應任何一名或多名股東的書面呈請召開，該等股東應於遞交呈請之日合共持有佔本公司按每股股份一票的基準不少於十分之一投票權並附帶本公司股東大會表決權的股份。書面呈請應遞交至本公司的香港主要辦事處(倘本公司不再擁有該主要辦事處，則遞交至本公司註冊辦事處)，其須說明大會召開目的及添加至大會的會議議程的決議案並由呈請人簽署。



7. 管治方面

倘董事未有於遞交呈請之日後21日內正式召開須於其後21日內召開的大會，呈請人或當中持有彼等總表決權過半數的任何人士可自行以與董事召開大會同樣的方式(盡可能接近董事可召開會議之方式)召開股東大會，惟如此召開的大會不可遲於遞交呈請之日起三個月後召開，而呈請人因董事未能完成有關呈請而涉及的所有合理開支，將由本公司向彼等作出補償。

在股東大會上提出議案

本公司《公司章程》或《開曼群島公司法》對於股東可在股東大會上提出新的決議案均無規定。有意提出決議案的股東可以要求本公司按照上述程序召開股東大會。

有關股東提名人選參選董事的詳細程序載於本公司網站。

向董事會提出查詢

股東如向董事會提出任何查詢，可向本公司發出書面查詢。本公司通常不會處理口頭或匿名查詢。

股東可將其上述查詢或要求發送至以下地址：

地址：中國浙江省
杭州市余杭區五常街道
文一西路998號(海創園)
4樓401、403及405(A)室

電子郵件：cloudrir@91jkys.com

為避免疑義，股東必須將正式簽署的書面要求、通知或聲明或查詢(視情況而定)的正本寄送至上述地址，並提供其全名、聯繫方式和身份證明，以使其生效。本公司對股東的資料可按法律規定進行披露。

附錄：報告指引內容索引

ESG報告指引	報告內容
A：環境	
A1 排放	
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。
A1.1	排放物種類及相關排放數據。
A1.2	直接(範圍1)及能源間接(範圍2)溫室氣體排放量及密度。
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)。
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)。
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。
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。
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。
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)。
A2.2	總耗水量及密度(如以每產量單位、每項設施計算)。
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。
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。
A2.5	製成品所用包裝材料的總量(以噸計算)及(如適用)每生產單位佔量。
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。
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。
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。
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。



附錄：報告指引內容索引

ESG報告指引	報告內容
B：社會	
B1僱傭	
一般披露	僱傭和勞工準則
(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。	
B1.1	僱傭和勞工準則
按性別、僱傭類型(如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	
B1.2	僱傭和勞工準則
按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。	
B2健康與安全	
一般披露	健康與安全
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。	
B2.1	健康與安全
過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	
B2.2	健康與安全
因工傷損失工作日數。	
B2.3	健康與安全
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。	
B3開發及培訓	
一般披露	人才發展與培訓
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。	
B3.1	人才發展與培訓
按性別及僱員類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓僱員百分比。	
B3.2	人才發展與培訓
按性別及僱員類別劃分，每名僱員完成受訓的平均時數。	





ESG報告指引	報告內容
B4勞工準則	
一般披露 有關防止童工或強制勞工的：	僱傭和勞工準則；員工招聘及管理規定
(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。	
B 4.1 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	僱傭和勞工準則；員工招聘及管理規定
B4.2 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	僱傭和勞工準則；員工招聘及管理規定
營運慣例	
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。	供應鏈管理
B 5.1 按地區劃分的供應商數目。	供應鏈管理
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，以及相關執行及監察方法。	供應鏈管理
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。	供應鏈管理
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。	供應鏈管理
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：	產品責任
(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。	
B 6.1 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。	產品責任
B 6.2 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	產品責任
B 6.3 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	知識產權管理
B 6.4 描述質量檢定過程及產品回收程序。	產品責任
B 6.5 描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	產品責任



附錄：報告指引內容索引

ESG報告指引		報告內容
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。	反貪污
B 7.1	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。	反貪污
B 7.2	描述防範措施及舉報程序，以及相關執行及監察方法。	反貪污
B 7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	反貪污
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。	社區投資和參與
B 8.1	專注貢獻範圍(如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)。	社區投資和參與
B8.2	在專注範圍所動用資源(如金錢或時間)。	社區投資和參與

