

证券代码：300015

证券简称：爱尔眼科

爱尔眼科医院集团股份有限公司投资者关系活动记录表

编号：2024-001

| | |
|---------------|---|
| 投资者关系活动类别 | <input checked="" type="checkbox"/> 特定对象调研 <input type="checkbox"/> 分析师会议 <input type="checkbox"/> 媒体采访 <input type="checkbox"/> 业绩说明会 <input type="checkbox"/> 新闻发布会 <input type="checkbox"/> 路演活动 <input type="checkbox"/> 现场参观 <input type="checkbox"/> 其他（请文字说明其他活动内容） |
| 参与单位名称及人员姓名 | 中邮医药：蔡明子，古意涵。 |
| 时间 | 2024年01月10日 |
| 地点 | 公司会议室 |
| 上市公司接待人员姓名 | 董秘：吴士君 董事会办公室工作人员 |
| 投资者关系活动主要内容介绍 | <p>1、请问公司对后续新开医疗机构有何规划？</p> <p>答：爱尔眼科的终极愿景“使所有人，无论贫穷富裕，都享有眼健康的权利”。因此，未来公司将持续完善医疗网络布局，以提高医疗网络的广度、密度和深度。大致可分为两个层次，一是从区域分布来说，省会级医院布局已相对完善，同时医疗网络已经覆盖了大多数地级市，县级市医疗网点的建设正按计划有条不紊地进行；二是从同城网络来说，门诊部和眼视光诊所的布局已具备相对成熟的条件，也是下一阶段的重点。</p> <p>从需求侧来看，广大老百姓对于眼健康的可及性需求越来越迫切。通过在居住密集区域、人流较大区位、学校集中区块布局眼视光诊所，完善同城分级诊疗体系的构建，一方面可以将疑难眼病患者、需要手术患者向医院转诊；另一方面，利用贴近老百</p> |

姓的优势，开展常规性的科普活动，推动眼健康教育，持续增强大众的眼健康意识。

从供给侧来看，越来越多爱尔眼科医院已经在当地具有相当的竞争力，包括医疗技术和品牌美誉度，同时建立了系统的人才培养体系，具备了良好的人才梯队和储备。眼视光诊所的发展模式也已比较清晰，以当地爱尔眼科医院为龙头，“顺势而下”地孵化出一批“卫星”眼科诊所。

眼视光诊所作为公司未来“强基层”规划的重要组成部分，因城制宜地推进调整和完善，更好地满足老百姓高频次、近距离的诊疗需求。

2、请问公司怎么看待分红率的问题？

答：公司追求经营发展与股东回报的和谐统一，公司的分红方案综合考虑了保障公司长远发展和股东现金回报。自 2009 年上市至 2022 年度，公司累计现金分红总额达 42.39 亿元，为 IPO 募集资金净额的 4.81 倍，平均派息率达到 35.97%。

未来，公司投资的大项目数量会逐步下降，同时经营性净现金流稳步增长。因此，从长期看，随着盈利能力的不断提升，分红的金额将会稳步增长，分红的比例也会逐渐提升，以进一步增强投资者的获得感。除了分红以外，公司也在积极探索不同的方式回馈股东，如 2019 年的公司创始人陈邦先生、李力先生向老股东赠送“股票券”活动，今年“回馈股东，拥抱光明”投资者摘镜优惠等，充分体现了公司对股东回报的重视，获得了广泛的认可。

3、请问公司在成熟地区的医院未来发展潜力如何？

答：公司目前院龄较长的单体医院，如：武汉爱尔、长沙爱尔、成都爱尔、辽宁爱尔等，已经颇具规模，但与北京同仁医院、广州中山大学中山眼科中心、上海复旦大学附属眼耳鼻喉科医院

等几家中国最顶尖公立眼科医院相比，还有极大增长空间。而我们的地级市医院，有的收入已经超过或接近 2 亿，但与其覆盖的人口相比，也还有很大成长空间。所以，“成熟”只是个相对的概念，即使这几家院龄较长的医院，也只有二十几年历史，还非常年轻。

在这些相对成熟的地区，公司进一步完善各省区区域内的纵向分级连锁网络体系，通过城市内一城多院、眼视光门诊部（诊所）建设同城分级诊疗网络，以提高覆盖深度和广度。这些老医院同时也肩负着为同城多院和诊所培育储备人才的任务，所以不能仅看这些老医院自身的收入增长、费用率、利润率等，而是将整个区域作为一个整体看待，才会客观全面地反映爱尔在当地的实际情况，才不会失之偏颇。

其实，即使是上面这些看起来较大的老医院，我们通过调查发现，由于患者习惯于就近就医，这些老医院的覆盖深度还很有限，大有潜力可挖，这也是我们推进一城两院、多中心的原因。当然，一城两院或三院主要取决于城市规模和大小，就大多数地级市医院来说，一院多中心可能更为适合。所以，网络布局一定要因城制宜而不是一刀切。

随着“1+8+N”战略的持续推进，区域龙头医院在技术水平、人才梯队、学术科研、品牌声誉等方面越来越起到引领作用，带动区域内医疗机构的发展，实现“一年一个样，三年大变样”。我们始终专注眼科行业，提升医疗技术能力，提高医疗服务水平，通过医、教、研、产、投协同战略，让老百姓能享受到高质量的可及的医疗服务，为推动人类眼科学和视觉科学发展作出贡献。

4、请问公司怎么看待远程医疗和人工智能？

答：公司始终坚持实施“创新驱动、科技爱尔”战略，致力于用科技手段提升临床质量、管理效率和服务精准化，促进高质量发展，带动眼健康行业的新突破。毫无疑问，人工智能对眼科

行业的改变将是深刻的、全面的和持续的，我们一定要积极拥抱、先发有为，已经开展了一些探索。

比如，通过公司自主研发和与中国科学院计算技术研究所的深度合作，搭建了眼科影像处理平台并构建了多眼病的眼底 AI 辅诊模型，并与公司自研系统对接为眼病筛查提供服务，为医生诊断提供辅助决策。AI 眼底筛查系统通过整合全自动眼底相机和 AI 辅助诊断技术，在公司数十家机构进行了使用，服务了大量眼病患者。

公司与中国科学院计算技术研究所共同建立了数字眼科联合实验室，开展了多个面向眼科临床的人工智能项目，取得了阶段性成果。未来双方将进一步加强合作，利用计算技术、人工智能等新技术，朝着建立“全球大规模的眼科服务模型网、眼科数字医生、智能眼科实验室”等三大目标加快推动。随着与计算所的合作深入推动，将面向未来和临床的需求，充分利用爱尔大规模、多模态数据集，加快开发和落地一批临床辅助诊断手段、数字疗法、眼科医生智能培养带教手段等爱尔适宜技术，实现眼科服务模式的数字化，服务技术智能化，眼科医生和医院智慧化，同时利用交叉学科和多组学的手段，探究视觉与脑认知、眼科与全身性疾病的关系等前沿科学问题，形成兼顾未来发展和现实需求的爱尔科技新布局。实现先进实用技术在社区和乡镇基层服务中心的快速广覆盖。

5、请问 2024 年公司预计增长驱动核心是？

答：“人民对美好生活的向往,就是我们的奋斗目标”，大到一个国家小到一家医院，都是如此。高品质的医疗始终是美好生活的重要组成部分。人口在哪里，眼科需求就在哪里，爱尔眼科就在哪里。公司紧跟动态市场，因地制宜地去满足不同区域老百姓结构性的眼健康需求。

中国人口基数巨大，眼科各亚专科渗透率很低，老百姓的眼

健康意识普遍还比较欠缺，存在大量应就诊而未就诊的情况，很多眼病的诊疗仅处于低水平满足阶段。随着人口老龄化，手机普及化，眼科疾病谱也在发生变化，如老视、干眼等的需求空间持续提升，所以驱动增长的“牵引机”越来越多。

伴随着“1+8+N”战略的持续推进，头雁医院影响力持续提升，标志性医院在医疗技术、服务水平、人才梯队、学术科研、品牌声誉等方面起到引领作用，对于公司整体的带动作用会愈来愈强。其次，公司将进一步完善医疗网络布局，在国内，大多数省会级城市、地级市已实现覆盖，但还有大量县级市以及同城下沉空间。在境外，公司已布局欧洲、东南亚、美国、中国香港，虽然境外机构在当地已有较强影响力，但行业高度分散，市占率还有较大提升空间。再者，目前公司做得好的单体医院已拥有一定规模的体量，但公司医院整体的年龄结构还处于“少年期”，大量的医院仍具有快速成长的潜力。未来爱尔的医疗网络将会布局到中国的城乡县域，通过区域龙头医院带动区域内医疗机构；通过眼视光诊所布局下沉市场，让当地的老百姓都能享受到高质量的、可及的眼科医疗服务。

“做大”是公司增长的自然结果，“做强”才是公司的核心追求。只有“做强”，“大”才可以持续，才有质量。

6、请问公司如何保障医疗人才的储备和培养？

答：相对于世界发达国家或地区，目前国内眼科医生的数量相较于人口基数的比例还很低，整体技术水平也需要不断提高。在《“十四五”全国眼健康规划》中提出了“十四五”末力争眼科医师总数超过5万名，每十万人拥有眼科医生超过3.6名的目标。公司自始至终将人才战略视为“头号战略”，有人才，才有底气展望未来。公司自创立之初就坚持人才立院，创始人就是“首席人才官”，从亲力亲为引进人才，到鼎力支持建设人才体系，再到把育才重才的理念灌输到每家医院。高度重视，长期

| | |
|----|---|
| | <p>投入，人才辈出。医疗人才作为连锁医院的重要引擎，在过往二十多年来，推动着公司腾飞。在培养人才、激励人才、汇聚人才、提升人才等方面，爱尔眼科积累了丰富的成功经验，建立了完善的综合体系，适应中国医疗特点，具备爱尔眼科特色。</p> <p>爱尔眼科对自身的定位：高水平医疗、高品质服务、高密度覆盖、高质量发展。公司致力于建立持续的人才造血机制和系统的人才培养体系，创新校企合作人才培养模式，联合培养跨学科博士后、眼科学硕博士生，培养更多临床技术与科研实力并重的复合型眼科高端人才。针对不同层次人才发展需求，开展了总院长研修班、院长培训班、“1+8”战略医院高管访学等，加快不同层次的人才成长，加大人才储备，充实人才队伍，由上而下通过头雁医院输送到下沉医院。对于人才，不仅要有物质上的支持，更需要提供良好的成长空间和明确的职业成长方向。一方面通过实施短、中、长期相结合的综合激励机制，形成了极具竞争力的激励体系，把越来越多的核心骨干推进到从员工到股东的新时代，造就了爱尔不同年龄梯队的优秀人才；另一方面通过打造临床、教学、科研的一体化平台，形成了聚拢顶尖人才、培养优秀梯队的生态环境。</p> |
| 日期 | 2024 年 01 月 10 日 |