

2023

可持续发展报告

暨ESG（环境、社会及治理）报告
振德医疗用品股份有限公司



目录

CONTENT

关于本报告	01
关于振德医疗	02
董事长致辞	05
2023 年可持续发展关键绩效	07

ESG 数据	87
报告对标索引	100
报告鉴证声明	115

01 可持续发展管理 09

02 【专题一】Zhende 变革 以流程驱动激发组织活力 19

03 【专题二】Zhende 创新 以精益生产推动绿色发展 25

04 完善治理体系 31

治理先行, 保护投资者权益	33
合规为本, 营造风清气正的企业环境	36

05 关注员工成长 39

保障员工权益, 合规平等雇佣	41
共享发展成果, 助力人才成长	47
落实主体责任, 保障职业健康安全	49

06 促进绿色发展 51

绿色运营, 守护美好家园	53
资源节约, 促进可持续发展	58
零碳驱动, 应对气候变化	65

07 做值得信赖的合作伙伴 69

创新领航, 为健康管理提供振德方案	71
品质服务, 为客户成功贡献振德力量	77
合作共赢, 为产业发展共享振德经验	81
社区沟通, 为美好社会践行振德责任	85

关于本报告

本报告是振德医疗用品股份有限公司连续第二年发布《可持续发展暨 ESG 报告》，向投资者等利益相关方披露了公司在经营中对于可持续发展议题所秉持的理念、建立的管理方法、推行的工作与达到的成效。

○ 报告范围

本报告范围涵盖振德医疗用品股份有限公司及其附属公司（简称“振德医疗”“公司”或“我们”）。除非特别说明，与振德医疗（股票代码：603301.SH）同期合并财务报表范围一致。

○ 报告期间

本报告期间为 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。本报告中的数据如无特别说明，均为在此期间内数据。

○ 编制依据

本报告依据上海证券交易所《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作》编制，并参考了联合国可持续发展目标（SDGs），编制过程符合全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards）（2021）。

○ 报告编制原则

本报告秉持重要性、准确性、平衡性、清晰性、量化及一致性、完整性、时效性和可验证性原则编制，并于 2024 年 8 月 29 日获公司董事会批准发布。董事会对报告的内容进行保证，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。本报告以简体中文、英文发布，凡中英文表述可能产生不一致的情形均以中文描述为准。

○ 数据说明

报告中数据和案例来自公司实际运行的真实记录。

报告中的财务数据均以人民币为单位。财务数据与公司年度财务报告不符的，以年度财务报告为准。

○ 报告获取方式

本报告通过电子版形式发布，发布平台包括证券交易所指定的信息披露平台，亦可于公司官方网站（<http://www.zhende.com>）在线浏览或下载。

○ 联系我们

如对报告有建议，可通过以下方式与我们联系：
联系地址：浙江省绍兴市越城区皋埠街道香积路 55 号
联系邮箱：dsh@zhende.com



关于振德医疗

公司简介

振德医疗成立于 1994 年，中国 A 股上市公司（股票代码：603301.SH），总部位于浙江省绍兴市。公司已成为国内医用敷料和感控防护产品领先企业，中国医疗器械 50 强企业；业务已实现服务全国各省市自治区、全球 70 多个国家与地区。

公司产品通过美国食品药品监督管理局 FDA、欧盟 CE、ISO 13485 医疗器械质量管理体系认证和中国国家食品药品监督管理局 NMPA 认证。公司产品线涵盖包扎与固定、创面护理、手术感控、基础护理、防护隔离、压力治疗与静脉血栓栓塞症 VTE 预防、造口失禁护理、高端伤口护理、个人护理、康复护理、静疗护理等不同使用场景。



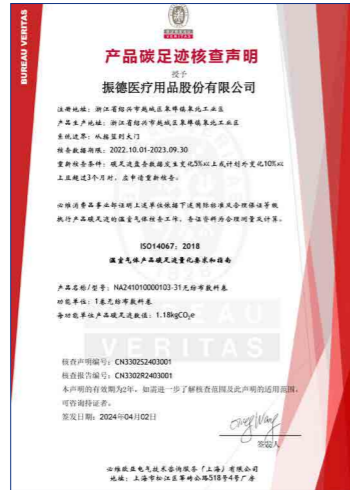
2023 年公司大事记

投资肯尼亚工厂

为了更好地满足全球客户供应链的需求，公司于肯尼亚开展一期项目的投资，包括手术衣、手术包等产品的生产工厂。

产品碳足迹认证

2023 年，我们对手术单、手术衣、敷料卷、灭菌纱布片等 4 款产品进行了产品碳足迹认证。在棉制品原料获取、产品生产制造、生产过程废物处置全流程生产中持续优化效率，加强绿色能源使用和扩大绿色生产的范畴，持续推动低碳产品的可持续性进步。



进行业务线拓展

振德医疗于 2023 年 4 月份并购了江苏因倍思科技发展有限公司，该公司的主要产品为预充式导管冲洗器，与公司现有产品组合形成了有效补充，与现有静疗产品的使用场景契合度较高。

增加可再生电力使用

持续推进安徽制造基地、江苏制造基地的太阳能发电项目建设，增加绿色能源使用。



轻量化包装

在产品轻量化包装方面制定目标和行动规划，减少产品不必要的包装，从而减少产品包装原材料的浪费。

产品获取 ISCC PLUS 认证

手术衣产品获得 ISCC PLUS 认证，手术衣产品制造过程中使用循环价值链和认证原料，使产品符合 ISCC PLUS 的要求。



承诺加入 SBTi

振德医疗积极应对全球变暖挑战，制定与《巴黎协定》1.5°C 温控目标一致的气候转型战略，主动依据科学碳目标倡议 (SBTi) 相关标准制定减排目标，携手价值链伙伴共同打造绿色低碳新生态。

加入 UNGC

振德医疗加入联合国全球契约组织，履行对可持续发展的承诺。



高效护理创面

开发超吸收聚氨酯泡沫，更加贴心保护患者创面，提升伤口愈合效率，提高患者舒适度，同时方便临床医护人员，减轻护理工作量，减少换药次数，降低医护成本，大大减少了医疗资源的浪费。

新产品普惠医疗

废液收集系统产品显著降低手术过程中的交叉感染风险，为广大医护人员提供了高端高效的院感防护。



长期融资支持

公司与世界银行合作，拓宽了公司融资渠道，对促进公司海外业务发展、增强国际化经营能力具有重要意义，为公司调整布局、加快建设国际平台提供了可靠支持。

2023 年公司荣誉与外部认可

2023 中国制造业民营企业
慈善 **500** 强

浙江省医疗器械行业协会
“杰出贡献奖”

浙江省红十字会捐赠工作
成绩突出集体

绍兴市无废工厂、智能工厂、
无废城市细胞

2022-2023 年度中国医疗器械
50 强企业第 **17** 位

2023 年健康产业品牌榜
西普金奖

2023 中国民营企业
慈善公益 **500** 强

2023 全球医疗科技百强榜 第 **93** 位
(2023 global medtecht100)

河南省“无废”工厂、
绿色工厂

董事长致辞：携手共建可持续发展未来



2023 年 8 月份，振德医疗发布了首份《可持续发展暨 ESG 报告》，制定 We Care 可持续发展战略，它引导我们从“关注员工成长、促进绿色发展、做值得信赖的合作伙伴”层面迈向更加可持续、负责任的发展之路。

在全球供应链面临着严峻的挑战和变局的时代，地缘政治、能源危机、区域发展不平衡等问题日益突出。同时，贸易保护主义等因素的影响，全球经济发展遭受严重冲击，全球供应链正在面临重组和变局。

但是，值得注意的是：无论国际社会分歧如何，面对环境、社会和公司治理问题，面对联合国提出的 SDGs 可持续发

展目标，政府、企业和各界社会组织关注的方向基本一致。负责任投资、负责任采购和负责任生产在国家层面和企业界基本取得了共识，这也是全球供应链调整最大的机遇。

作为一家融入全球供应链的跨国企业，振德医疗也面临同样的挑战和机遇。

结合《巴黎协定》和国家双碳战略，振德医疗已制订碳减排目标以及实施路径。公司计划每年进行碳核查，2023 年公司第一次进行了 2022 年度的范围 1 和范围 2 的碳核查，目前 2023 年周期的碳核查正在进行中，包括推进范围三碳核查工作。在减排方面我们已展开很多积极探索工作，大力推进以再生能源逐步替代传统化石能源，研发低碳、零碳产品，坚定不移地走节能优先、绿色低碳的高质量发展道路，包括工厂屋顶太阳能光伏铺设、积极利用生物质蒸汽、肯尼亚工厂地热可再生能源使用等；持续加强环保投入，提高公司全体员工可持续发展的认知，用积极的行动守护绿色地球。

在社会责任上，我们秉承着积极的态度，全心助力公益事业，构建企业社会责任计划，以实际行动回馈社会。我们专注于员工价值的挖掘和员工技能的提升；持续打造家庭友好型工作场所，通过各种活动，调节员工工作和生活的平衡；深化积极进取的组织氛围，不断赋能各种技能，帮

助员工实现个人价值。我们也利用我们的资源和专业知识，积极地影响我们的工作和生活的社区。通过建立学术交流平台 and 积极参与行业活动，增强市场影响力，助力行业进步，推动行业标准制定，提升行业质量与效率。通过积极开发更高效的产品，让医护变得更具效率和便利，患者也能拥有更加安全、便携使用的产品。我们持续关注社会公益活动，期望通过振德的微薄贡献，将关心和爱护带给更多的人，共同守护美好的家园。

在治理层面，我们坚持合规化、规范化的原则，不断完善公司治理结构，通过与利益相关方不断沟通交流，增强企业治理透明度；不断完善和提升内部监管机制，预防腐败和内部管理失职；确保企业决策的科学性和合规性；同时将 ESG 经营理念深度融入到公司的日常经营管理中，并加入到企业高管的日常经营绩效模块中。

展望未来，我们要转变对 ESG 的认知，对 ESG 的投入并不是额外投入人力、财力，而是战略聚焦、资源聚焦，真正将 ESG 作为企业可持续发展的内生增长动力，将 ESG 的发展理念融汇到业务流程和经营管理之中，从风险管理转变为合规管理，确保组织健康发展。将 ESG 从非财务绩效转变为长期财务绩效，找到 ESG 成本与效益的平衡，并持续投入，是公司对社会、环境的责任，也是公司长期

健康盈利方式的转变。

振德医疗希望通过 ESG 连接企业更多利益相关方，携手为社会提供更高效、更安全的产品和服务，成为积极响应国家双碳策略的标杆企业，为大众健康和社会医疗生态发展做出更多贡献。

在此，我衷心感谢每一位合作伙伴、医护工作者和消费者的支持和信任，振德医疗始终是医疗健康领域最可信赖的合作伙伴。新的环境下，振德医疗会通过业务举措和能力举措的实施，不断完善 ESG 建设和管理；在科技的力量下，振德医疗将带来更多安全高效的产品，为提升医护效率助力，为保障患者安全尽心。让我们携手践行保障医疗安全，降低医护成本的初心，共同创造一个让健康生活触手可及的美好未来！

——振德医疗董事长 鲁建国

2023 年可持续发展亮点绩效

变革创新

供应链全流程改善:

一线提案改善 **4,976** 项, 标准公式制定 **6,654** 份

TPI 项目完成 **81** 项, 成本节省 **2,455** 万元

提案改善参与人次 **7,853** 人次, 总激励金额 **96.05** 万元

流程管理提案改善:

累计收集提案 **178** 份

评估有形收益为 **154.92** 万元

关注员工成长

女性员工比例 **68.96%**

新员工满意度 **93.3%**, 员工净推荐值 **69.33%**

员工接受培训覆盖率 **100%**, 员工接受培训人均时长 **64.77** 小时

千人工伤率 **0.45**, 因工伤损失的工作日数 **78** 天

共资助 **43** 名困难员工, 资助金额 **21.6** 万元

共为 **45** 位员工子女发放奖学金

促进绿色发展

年度环保投资支出 **1,048.14** 万元

可再生能源使用比例为 **14.33%**

循环用水比例 **56.40%**

制成品所用环保包装材料比例 **65%**

废弃物回收总量 **880.84** 吨

温室气体排放总量 (范围一+范围二) **76,262.92** 吨二氧化碳当量

排放总量较 2022 年下降 **27.19%**

做值得信赖的合作伙伴

年度研发费用投入 **13,895** 万元

取得 **20** 项 II 类医疗器械产品注册证、**12** 项发明专利

国内市场客户净推荐值 **83.89%**

国外市场客户净推荐值 **52.80%**

完成 **12** 项团体标准的制 (修) 订

对 **653** 家供应商开展环境和社会风险调研

员工志愿活动参与人数 **320** 人

员工志愿服务总时长 **1,953** 小时

捐赠总投入 **324.57** 万



可持续发展管理

We Care
关注员工成长、促进绿色发展、做值得信赖的合作伙伴



2023 年:

- ☆ 公司将 ESG 工作纳入到公司级关键任务中
- ☆ 将风险管理升级为合规管理
- ☆ 从非财务绩效转换为长期的财务绩效

可持续发展管理战略——We Care

振德医疗的可持续发展理念源于我们的使命与愿景。我们相信，可持续发展理念融入公司运营中，将助力企业行稳致远，走向基业长青。2022 年，振德医疗基于全球可持续发展目标 (SDGs) 与中国政府提出的全球治理理念，依托于自身的业务，形成包含“关注员工成长”“促进绿色发展”和“做值得信赖的合作伙伴”三大策略的 ESG 方针。

我们持续将全球可持续发展目标纳入自身运营的长期规划。2023 年，我们聚焦“三大策略”，将可持续发展理念引入公司发展战略框架中，以前瞻视角引领未来发展。

2023 年振德医疗可持续发展相关战略升级

升级前	升级后	升级内容
风险管理	合规管理	强化内部控制体系，积极主动开展管理，积极拥抱 ESG 标准，在规避风险的基础上进一步规范企业行为，增强市场信任。
非财务绩效	长期财务绩效	纳入全球可持续发展前沿理念，关注可持续发展绩效与财务绩效的关联性，注重通过升级企业的可持续发展能力，以优化企业长期财务绩效表现，高度契合 SDGs，实现经济效益与社会效益的双赢。

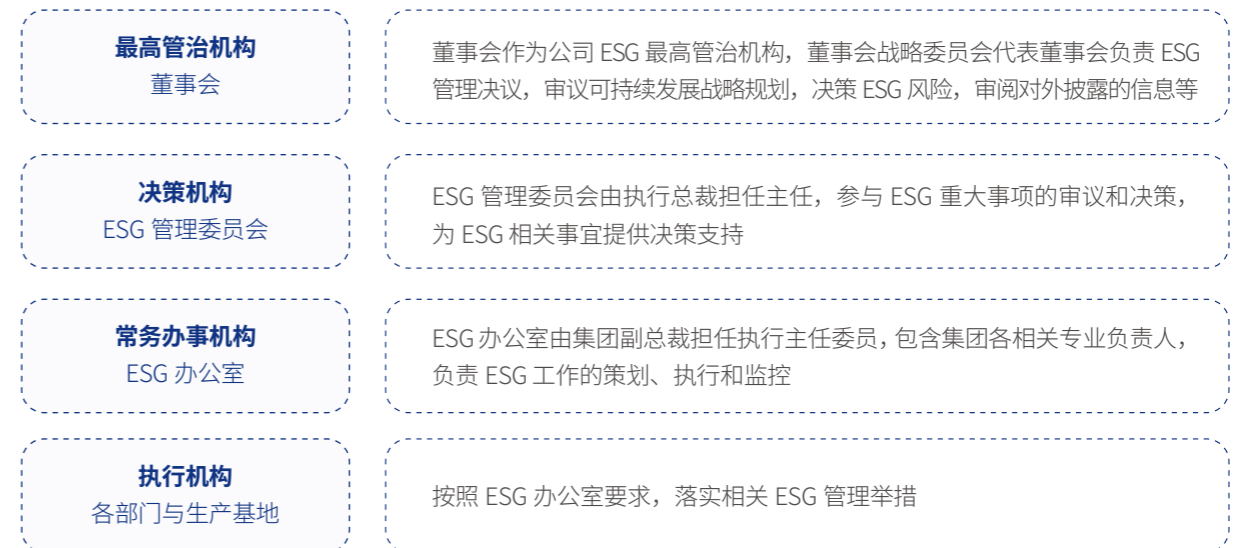
We Care

关注员工成长、促进绿色发展、做值得信赖的合作伙伴



可持续发展管理架构与职责

为进一步推动 ESG 方针融入公司战略，公司于 2022 年形成自上而下的 ESG 管理组织架构，进一步优化相关管理流程。公司的 ESG 管理体系建设由董事会作为最高管治机构，ESG 管理委员会负责推进，公司 ESG 办公室作为常务办事机构，协调相关管理、沟通和披露工作，并建立长效的管理机制。ESG 办公室定期向 ESG 管理委员会汇报工作进展，并获得指导意见。



企业的长远可持续发展与社会责任紧密相连，振德医疗深刻认识到唯有将 ESG 理念深度融入企业战略与日常运营中，方能实现经济效益与社会效益的双赢。报告期内，公司顺应时代趋势，主动拥抱变革，制定并出台面向全球各厂区的《社会责任管理手册》，作为公司对可持续发展承诺的深刻践行与具体行动指南，彰显我们作为行业领导者的前瞻视野与管理主动性，以实际行动回应社会期待。



可持续发展管理进展

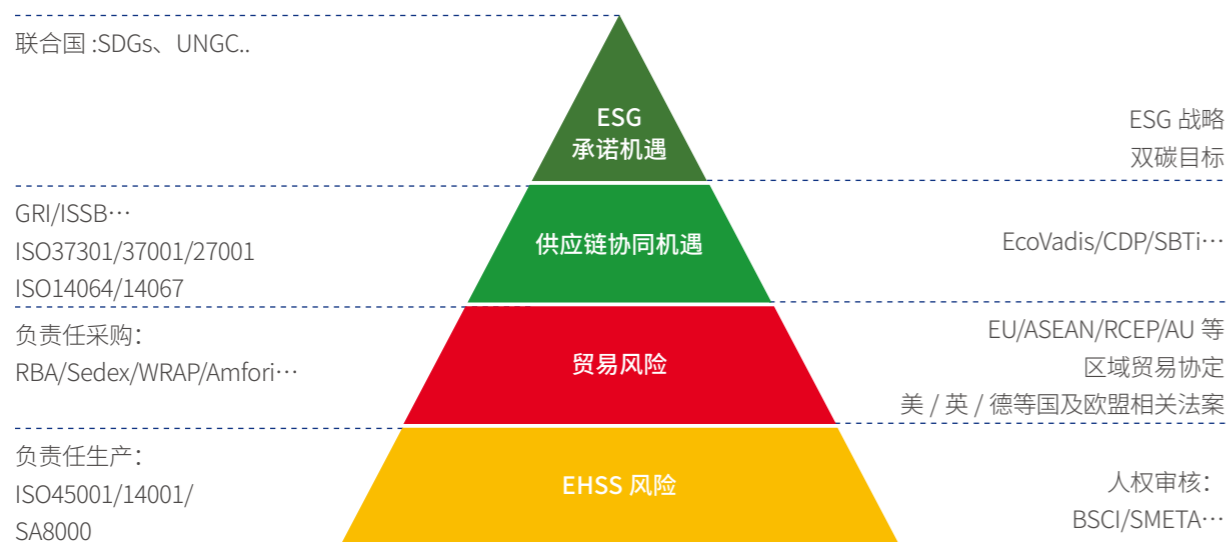
2023 年 ESG 管理目标进展

ESG 策略及回应 SDGs	关键维度	2030 年承诺目标	2023 年关键行动	2023 年进展
关注员工成长 5 性别平等 8 体面工作和经济增长	安全与健康	<ul style="list-style-type: none"> 100% 工厂都维持 ISO 45001 体系认证 	建立职业健康安全管理体系，截至报告期末，新增 3 家子公司获得 ISO 45001 职业健康与安全认证 董事会作为公司 EHS 管理的最高决策机构 制定《危险源辨识评价控制管理细则》，全面开展危险源辨识、评估、控制和更新 针对全体员工定期开展 EHS 主题培训	新增 3 家子公司获得 ISO 45001 职业健康与安全认证 0.45
		<ul style="list-style-type: none"> 千人工伤率小于 0.5 		
	员工权益与福利	<ul style="list-style-type: none"> 女性高管（总监以上）占比达到 20% 	持续实行人才引进战略 实施员工持股计划以保留人才 建立工会、职代会、总经理信箱等员工沟通渠道 关爱女性员工，提高女性管理者比例，支持女性员工特殊需求	23.8%
		<ul style="list-style-type: none"> 员工净推荐值大于 70 分 	关心生活困难员工，截至报告期末，互助帮困基金累计资助员工 585 人次 开展薪酬分析，评估竞争力水平，吸引保留人才 开展员工满意度、员工敬业度调研	69.33
	共同成长	<ul style="list-style-type: none"> 员工接受培训平均小时数大于 60 小时 	建立人才培训和发展全景图，试点打造基于流程的课程体系建设 建设任职资格体系，开展人才盘点 鼓励员工跨职能、跨领域轮岗，对关键岗位拟定轮岗计划，开展轮岗实践 支持员工学历背景提升、技能认定 建立明确、透明、畅通的职业发展双通道	64.77
促进绿色发展	环境管理责任	<ul style="list-style-type: none"> 100% 工厂通过 ISO 14001 体系认证 	建立 ISO 14001 环境管理体系 废水、废气达标排放 合规处置废弃物 开展突发环境事件应急演练	66.67%
	创新与绿色产品研发	<ul style="list-style-type: none"> 制成品所用环保包装材料占比大于 80% 	IPD 流程运行成效显现，形成科学决策体系 通过余热余能回用、更换节能设备、优化生产工艺、废水循环回用等措施提高资源使用效率 自主研发手术衣获得 ISCC PLUS 认证 已有四款产品通过 ISO 14067 碳足迹认证 包装轻量化绿色升级	65%

ESG 策略及回应 SDGs	关键维度	2030 年承诺目标	2023 年关键行动	2023 年进展
促进绿色发展 12 负责任消费和生产 13 气候行动	气候变化减缓与适应	<ul style="list-style-type: none"> 公司 2023 年正在加入 SBTi 中，会根据 SBTi 确认的目标设立目标值。 	将气候变化纳入 ESG 管理体系，形成自上而下的管理机制 进行气候风险与机遇分析，并积极落实应对措施 通过政策制定、节能设备投入、绿色办公等措施降低温室气体排放	温室气体排放总量（范围一+范围二）比上一年降低 27%
		<ul style="list-style-type: none"> 可再生电力占总耗电量比例 >30% 	在厂区内安装光伏发电设备，肯尼亚工厂规划使用地热能，助力清洁能源使用 基于 ISO 14064 标准开展工厂碳核查	14.33%
做值得信赖的合作伙伴 1 无贫穷 3 良好健康与福祉 4 优质教育	客户与产品责任	<ul style="list-style-type: none"> 100% 维持 ISO 13485 体系认证，根据需要通过 CE/FDA 等认证 	产品通过 ISO 13485、CE 等多个国内外体系认证 完成“i CARE”多项流程改善	100%
		<ul style="list-style-type: none"> 客户净推荐值（国际 >60/ 国内 >80） 		52.8/83.9
	助力行业发展	<ul style="list-style-type: none"> 环境和社会风险调研覆盖 100% 关键供应商 	参加第 87/88 届中国国际医疗器械博览会等行业交流活动；与绍兴职业技术学院等开展校企合作 报告期内，参与 3 项国家标准制订、完成 19 项行业标准制订和 12 项团体标准制订 与超过 470 家供应商签署《社会责任承诺书》，定期审查供应商风险，推动供应商质量提升	80.00%
		<ul style="list-style-type: none"> 保持每年开展对外捐赠 	研发高效、智能的医疗管理系统与辅助工具，惠及患者与医护，推动医疗质量提升 为运营所在地就业提供支持，助力当地经济发展；制定公益慈善相关管理制度；建立互助帮困基金会、英才奖学金、义工队；开展多项公益、慈善、志愿服务，并获得相关奖项 海外建厂提高当地医疗可及性 积极捐赠，报告期内累计对外捐赠 324.5 万元	324.5 万元人民币

ESG 实施策略图

联合国 :SDGs、UNGC..



体系和标准







法规和客户要求



利益相关方参与

利益相关方沟通

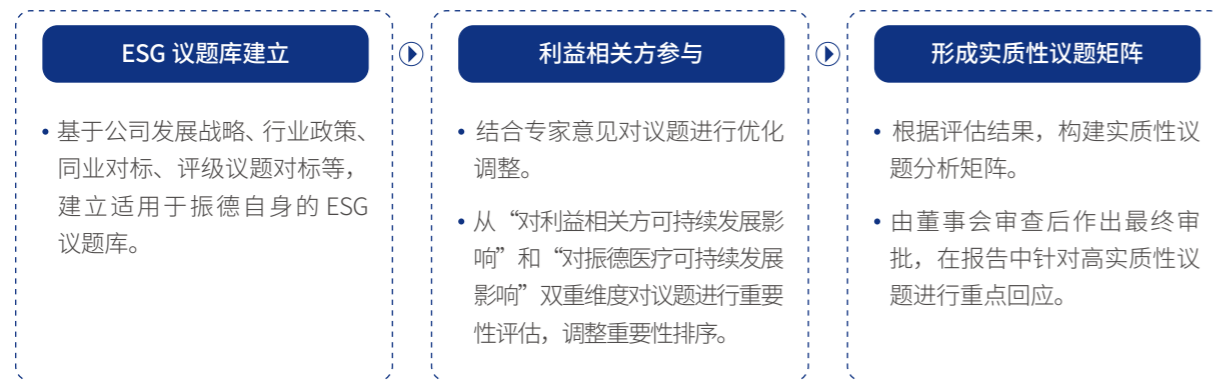
振德医疗期望与公司各利益相关方建立长远互信的关系，通过与利益相关方建立常态化沟通机制，深入了解利益相关方意见、需求以及对公司的期待。我们与相关方保持双向沟通，积极回应其在可持续发展领域的关注重点。

主要利益相关方	关注议题	沟通方式 / 渠道
 政府及监管机构	合规运营 反腐败与商业道德 排放与废弃物 环境管理体系	依法经营 合规纳税 反腐败机制 领导及主管部门视察 响应政府政策 参加政府项目
 机构投资者与个人股东	投资者权益保护 公司治理 研发创新 知识产权保护	交易所信息公开平台 定期报告及官网信息披露 投资者交流会 投资者热线 公司访问 股东大会
 客户与消费者	产品质量和安全 客户服务 数据安全与隐私保护 反不正当竞争 气候变化减缓与适应 资源使用 绿色包装	客户满意度调查 专业客服团队 电子邮箱与服务热线 客户投诉渠道 客户拜访
 合作伙伴	合规运营 反腐败与商业道德 供应链管理 行业交流与合作	行业活动（展会、研讨会等） 产学研合作 供应商大会
 员工	员工招聘与雇佣 员工培训与发展 员工权益与福利 职业健康与安全	内部邮件 内部沟通平台 员工申诉渠道 员工培训 职工代表大会 员工关爱机制（互助帮困基金会、英才奖学金等）
 社区及公众	社区沟通与发展 医疗可及性 排放与废弃物 绿色包装	志愿服务活动 公益项目 公司网站及自媒体 普惠性产品

实质性议题分析

振德医疗将实质性议题识别与管理作为公司 ESG 管理的基础参考。公司每年开展一次实质性议题分析，每两年开展一次利益相关方问卷调查，针对多元利益相关方开展专项沟通与调研，以确认实质性议题重要程度。2023 年，公司基于上年度利益相关方问卷调查及议题重要性评估结果，结合国内外行业政策标准进行分析，开展同业 ESG 实质性议题对标，总结 ESG 评级关注议题，建立适用于振德自身的 ESG 议题库。此外，我们结合外部专家意见对实质性议题识别及其重要性排序进行研讨和确认，最终形成 2023 年度实质性议题结果，并汇报董事会确认。

实质性议题识别流程

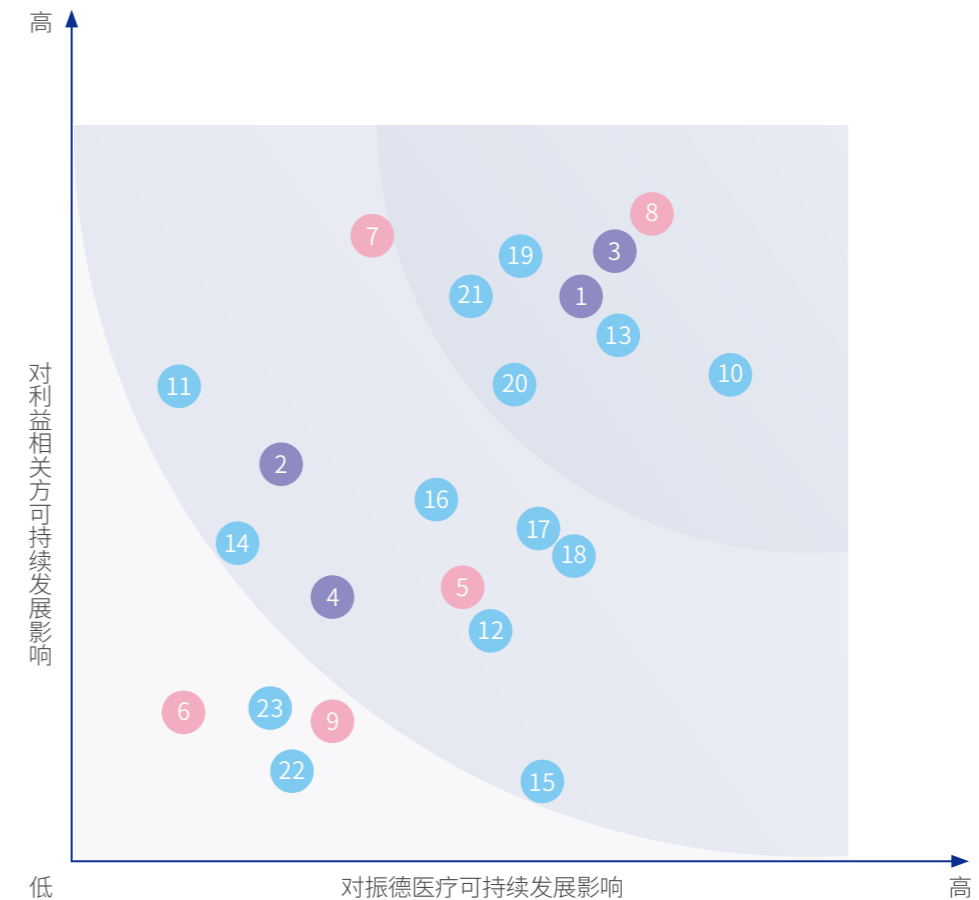


经本年度分析与识别，公司新增一项行业、资本市场及利益相关方关注议题；并基于公司业务运营实际，对一项实质性议题进行调整，使其更符合公司实际业务运营情况。包括：

- 基于资本市场与行业关注重点，公司新增“绿色包装”议题，即采用环保材料、设计可循环利用或可降解的包装方案，以减少对环境的污染，促进资源节约与循环利用的包装理念与实践，凸显公司在环保包装领域的创新引领；
- 将“负责任营销”调整为“反不正当竞争”，披露公司在规范不正当竞争行为、反托拉斯或反垄断的实践，更符合公司当前业务特征。

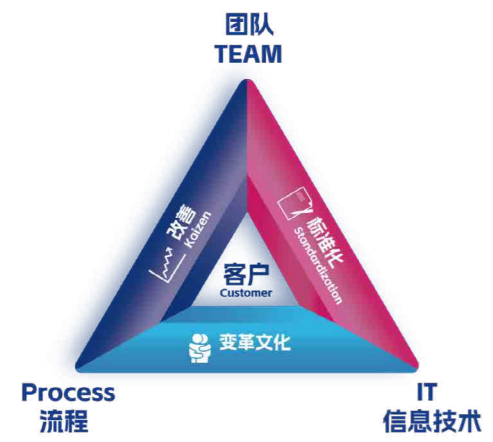
维度	序号	实质性议题名称	维度	序号	实质性议题名称
治理	1	公司治理	环境	5	环境管理体系
	2	反腐败与商业道德		6	资源管理
	3	合规运营		7	排放与废弃物
	4	投资者权益保护		8	气候变化减缓与适应
		9		绿色包装	

维度	序号	实质性议题名称	维度	序号	实质性议题名称
社会	10	研发创新	社会	17	员工招聘与雇佣
	11	知识产权保护		18	员工权益与福利
	12	行业交流与合作		19	职业健康与安全
	13	产品质量和安全		20	员工培训与发展
	14	客户服务		21	供应链管理
	15	数据安全与隐私保护		22	社区沟通与发展
	16	反不正当竞争		23	医疗可及性





**【专题一】Zhende 变革，
以流程驱动激发组织活力**



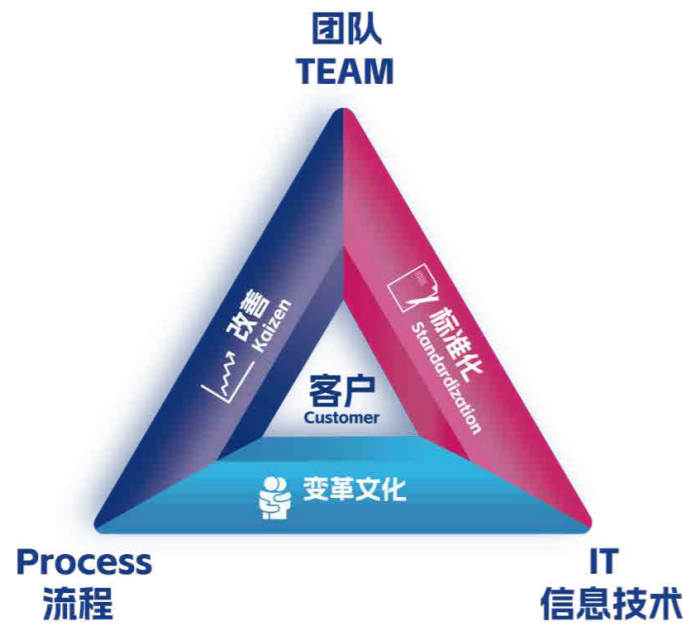
振德于 2023 年成立 BPIT, 首次通过流程创新来提升组织核心竞争力。

2023 年:

- ☆ 1- 采购物控人效提升接近 **100%**
- ☆ 2- 国际运营部人均承接 SKU 数量增长 **21%**, 效率提升了 **38%**
- ☆ 3- 品管部实现报表节约 **73%** 的用纸量, 管理和技术人员记录工作时长同步下降 **70%**

在这个快速发展的时代，流程治理需持续革新以适应市场与企业战略。我们通过完善流程、优化设计、强化执行和监控及培育流程管理文化等方式，保障企业敏捷响应，促进内部高效运作，同时减轻员工负担，提升员工满意度，从而提升企业的可持续发展能力。

振德医疗借助数字技术与信息化，升级流程治理，以客户为核心推动变革并持续优化，促进跨部门高效协作，体现客户至上、创新变革与共享成功的核心价值观，通过流程改善与标准化建设，实现内部高效运营。同时，振德医疗流程数字化治理强调全员参与，注重能力培养，以减轻员工负担，提升员工满意度。

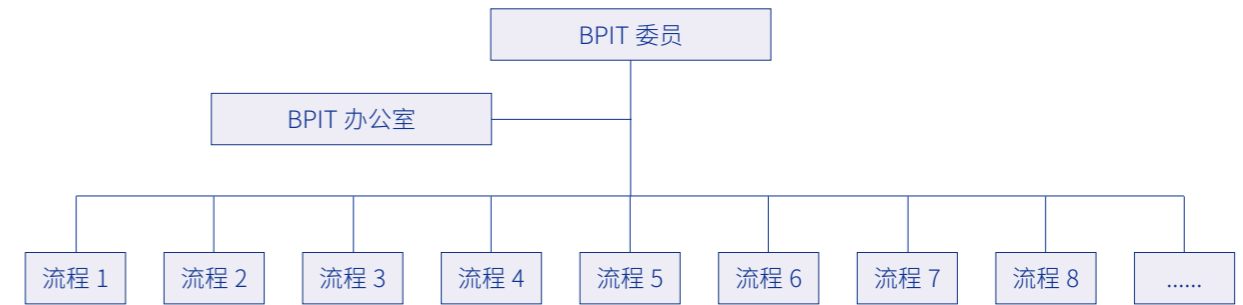


以客户为中心：Customer-centric

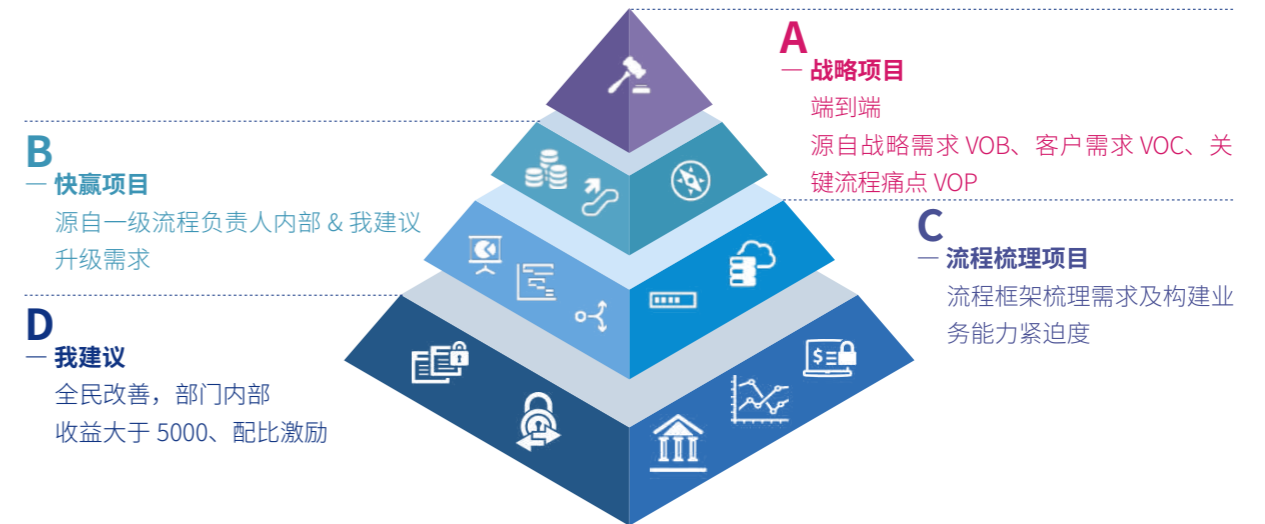
T: Team Based	P: Process Optimization	I: IT Driven
以人为本、组织协同、能力养成	数据基础、现实依据、系统思考	经营驱动、业财融合、数字转型
Talk: 开诚布公，人事分离 Evaluate: 精准评估现状能力，明确角色、目标，卓越高 Assist: 协作、破墙，领导、帮助他人成功 Motivate: 及时、有效激励 (物质、赏识、感激)	BPM 流程管理 LEAN 精益管理 6σ 六西格玛管理 持续改进 尽善尽美	AI 人工智能 RPA 机器人 BI 商业智能 IT 流程信息化

拥抱变革：The only thing never changed is change.

振德医疗流程数字化治理模型展示了 TPI 的三个主要方面——TEAM、Process 和 IT，中心区域是客户，即所有的改善活动都是围绕客户来开展。TPI 模型的左边表示团队持续开展的流程改善，右边表示在 IT 技术支撑下流程的标准化建设，底边为变革文化做支撑，三者相辅相成，缺一不可。



在 2023 年，BPIT（流程数字化委员会）确定了企业的流程建设策略：上承战略，下接地气，通过四级项目，打造全面的流程管理体系。其中四级项目为：A 类为战略项目，即端到端，源自战略需求也就是 VOB、客户需求 VOC、关键流程痛点 VOP 得出；B 类为快赢项目，源自一级流程负责人内部 & 我建议升级需求；C 类为流程梳理项目，源自流程框架梳理需求及构建业务能力紧迫度；而 D 类即为“I CARE”即我建议：全民提案改善项目，旨在通过自下而上的改善活动，立足当前业务，注重小处优化，提升员工自主优化意识，营造全员改善氛围。



自 2023 年 8 月，我们制定了 I CARE 项目的整体计划，9 月至 11 月通过宣导、线上 E-Learning 宣讲、线下活动海报宣发等多种方式进行意识动员。活动期间各部门踊跃参与，累计收集提案 178 份，经过多轮提案筛选、辅导及收益评估，共评选出 30 个优秀提案建议，并对其中 8 项优秀提案建议进行集中分享，22 项提案建议进行表彰。上述 8 个优秀提案如《包材精细化管理提案》《绍兴办公区域节能降耗提案》《许正记录优化提案》等改善项目，共产生快赢 33 项，涵盖实施中的改善 4 项，计划改善 11 项。部分改善内容已在质量、成本、效率、客户满意度等方面取得成效，剩余提案仍在持续改进中。

批记录优化流程改善

许昌正德生产的产品品种多、工艺复杂，部分产品批记录多达 100 多页，整理难度大；同时随着 AGV 线边仓、自动化设备导入，生产模式发生了变化，批记录模式在原有模式下变得更加复杂；批记录整理也耗费大量的人力，如 2023 年 7 月 -9 月 3 个月时间，从首件到成品送检前数量总计约 12 万份记录，在生产班长和 QC 人员每天的工作时间中，整理批记录的时间大约占用班长 30-40%，QC 约 20%，现场管理的重点工作不能有效开展。

工厂品管部对生产模式、表单设计、产品结构、法规要求、流程五个方面进行分析批记录复杂的原因，梳理流程，找出改善问题的途径；形成了流程优化，表单整合、取消、合并方法，达到精简记录工作；最终实现了报表节省 87,527 张，节约了 73% 的用纸量，生产班长和 QC 人员的记录工作时长也同步下降了 70%，通过批记录优化流程改善，实现了人员工作效率提升，也节约了纸张的消耗。

采购工作物控整合流程优化

随着振德医疗规模不断扩大，新收购的公司融入到振德，采购工作中不同工厂的人均效率差异大，同一工厂不同员工效率差异也较大，总部及各个工厂的采购业务流程及作业标准存在差异，存在采购员工工作分配不均问题，以及员工对于物料专业度不足问题；此外也存在多人对接同一供应商现象，沟通效率低下。

面对振德医疗采购工作中存在的问题，公司确立了问题改善方式——流程改善。公司发布了《物料标准采购交期管理细则》，使得免评审订单率达到 88.2%，其中 JIT 物料实施免评审；完善了流程管理体系，完成《物料需求管理细则》《物料标准采购周期管理》《订单执行管理规定》文件的发布，一系列管理细则和制度的执行，设立了标准的采购工作流程。报告期内，流程改善减少物控工作量 0.5 小时 / 日，加速订单评审 0.5 小时，采购员工可腾出多余精力提前对交期管控，优化成品交期，采购部人员效率提升近 100%。

降低员工劳动强度流程优化

针对目前在多种业务环境下需要处理各类数据、流程日益增多，且存在大量重复性、机械性工作的实际情况，振德医疗利用流程数字化工具提高员工的工作效率，降低员工工作负荷。国际营销中心运营部率先通过自动化流程，导入数字化智能模型，模拟人的方式进行业务操作，能够自动处理目标明确、规则性、重复性的作业，有效地让工作人员从每日的重复工作中解放出来，减轻员工劳动强度，优化作业流程，提高工作效率。挖掘实际业务场景需求，通过软件替代手工报表调整，让流程和数据多跑路，员工少操作，调整工作分配参照点，平衡员工的负荷，优化流程和系统节点，缩短审批流。流程优化后，运营部人均承接 SKU 数量增长 21%，效率提升了 38%，效率提升减轻基层员工重复性工作负担，助力企业提质增效，实现可持续发展。



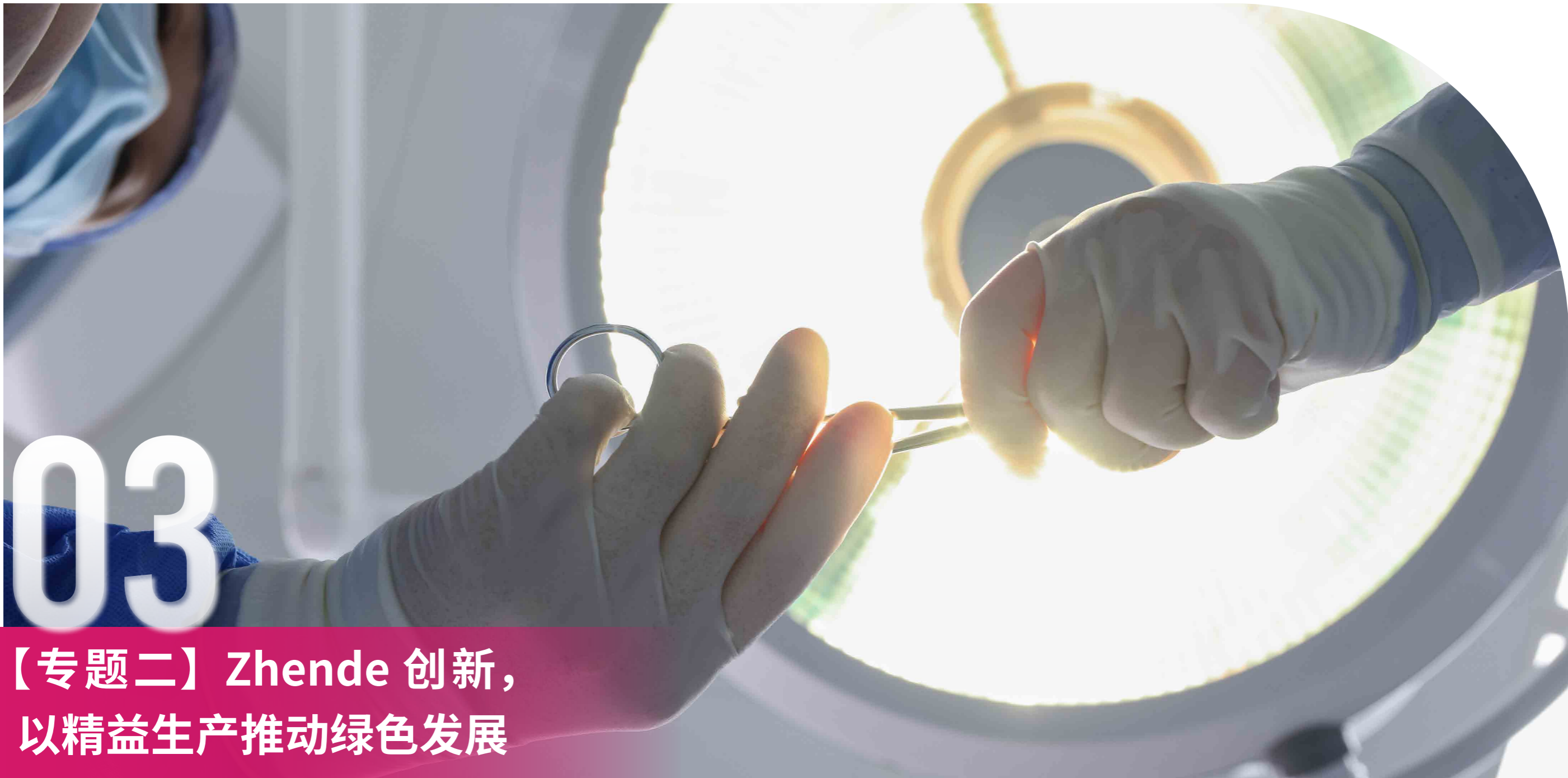
累计收集提案
178 份

评估有形收益为
154.92 万元

优化·创新，共筑流程未来” 振德医疗第一届 I CARE 流程改善项目分享大会

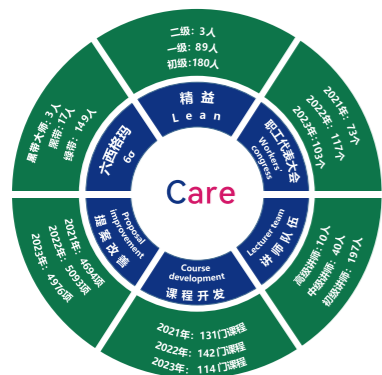


I CARE 流程改善分享大会



【专题二】Zhende 创新， 以精益生产推动绿色发展

I Care
专业专注 团结拼搏 追求卓越



振德于 2019 年开始推动精益流程创新，促进生产效率提升和生产质量保障。

自 2021 至 2023 年：

- ☆ 人效提升：生产人工效率提升了 **28%**
- ☆ 原材料节约：通过技术改造，员工素质提升，共节约近 **1,385** 吨无纺布原料，相当于可制作约 **201** 万个通用型一次性使用手术包，可供国内约 **50** 个中型医院使用一年
- ☆ 能耗节约：三年共节约用电为 **3,655.56** 兆瓦时，相当于新种植 **157,188** 颗树苗

“消除一切无效劳动和浪费”

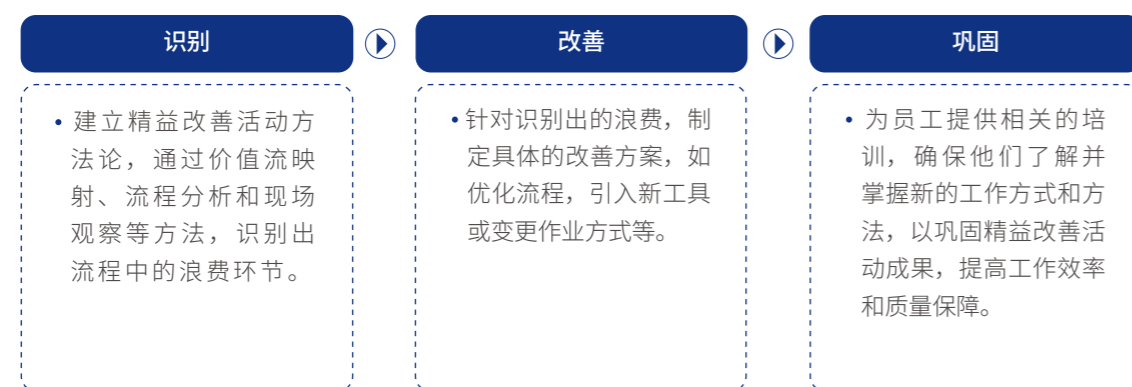
我们的精神：追求变革与创新

变革创新作为振德医疗的核心价值观之一，是指导公司上下形成共同行为的精神元素。变革创新的精神激励和指导公司每一位员工通过创新，促进生产技术水平进步和现场管理水平提升，促进生产效率提升和生产质量保障，更加适应企业的现代化竞争，为可持续发展打好坚实基础。

我们的行动路径：TPI 精益改善

为追求持续的改进和创新，2023 年我们全面推行 TPI (全面生产改善) 项目。我们从安全隐患的整改、员工作业强度的调整、员工作业环境的改善，不断地寻找改进机会并采取行动。

TPI 项目实施流程



我们期望通过 TPI 项目执行，消除一切无效劳动和浪费，把目标确定在尽善尽美上，通过不断地降低成本、提高质量、增强生产灵活性，确保企业在市场竞争中的核心优势。

我们的实施范围：全流程与全员参与

我们鼓励高层管理者到基层员工的全员参与。为充分调动全体员工的积极性和聪明才智，我们采用小组工作法，将权力下放到组织结构的各个层次，把缺陷和浪费及时地消灭在每一个岗位。

我们鼓励任何流程、环节或大或小的改进，这包括对工艺过程、方法、设备、流程、布局、工装夹具、模具、可替代材料或其他对成本控制、效率、安全性、质量等有提升作用的改进。这些改进既可以是日常的，也可以是战略性的。

全年精益改善项目在提升生产效率、降低成本、优化产品质量方面成效显著，一方面减少了资源消耗与环境污染，推动企业可持续发展；另一方面在深理解客户需求、改进服务流程、提高工作效率与客户满意度等方面效果显著。



报告期内，我们的 TPI 项目取得了一系列丰硕的成绩：

完成 81 项 TPI 项目	提案改善完成 4,976 项
标准工时制定完成 6,654 份	提案改善实现 7,853 人次参与

手术单人结合线导入项目突破行业内无自动化生产的技术难点，大幅提升生产效率及质量稳定性

全自动精益线边仓导入项目，使得交货周期缩短

50%
大大提升客户服务能力

通过 3 年的技改：

人效提升：
生产人工效率提升了 **28%**

原材料节约：通过技术改造，员工素质提升

共节约近 1,385 吨无纺布原料	相当于可制作约 201 万个通用型一次性使用手术包	可供国内约 50 个中型医院使用一年
-----------------------------	-------------------------------------	------------------------------

能耗节约：

三年共节约用电为 3,655.56 兆瓦时	相当于新种植 157,188 颗树苗
---------------------------------	------------------------------

人机结合线导入能耗节省

在医疗敷料行业中，由于手术单产品的使用用途、功能特性及订单结构对设备的精度、兼容性要求很高，给设备的研发造成很大的技术性瓶颈。

公司自 2021 年开始自主研发设计手术单人机结合线体，通过多次技术方案商讨、尝试、验证，成功地解决大幅宽裁切、冲孔取废片、在线多种方式预折叠、零距边喷胶、自动贴加强片、在线热压等技术难题。

人机结合线体通过对人员工位设计、流程优化，布局优化等生产整体系统性规划和设计，可成功取消人工拉裁裁片物料搬运、手工预折备、手工喷胶、冲孔等工序，提高生产效率，降低制造成本，节省车间能耗，全部投入使用后用电可降低 18%，车间使用面积可节约 7000m²，生产效率约提升 28%。



全自动精益线边仓导入

振德医疗 AGV 智慧物流系统以信息物理融合系统为基础，通过工业互联网将供应链、生产过程和仓储物流智能连接，从而实现生产仓储运维成本最小化，生产过程自动化，需求响应快速化和产品柔性化，保障了生产安全，提高了生产效率。

AGV 的灵活性很好地解决了振德医疗产品小批量、多品种（定制产品）的生产制造问题；通过减少人力与叉车设备，降低物流成本；实现无人化作业流程，提高了作业效率与配送准确率；提升存储空间、实现系统化管控，在作业精度和生产效率提升上均发挥了巨大作用。

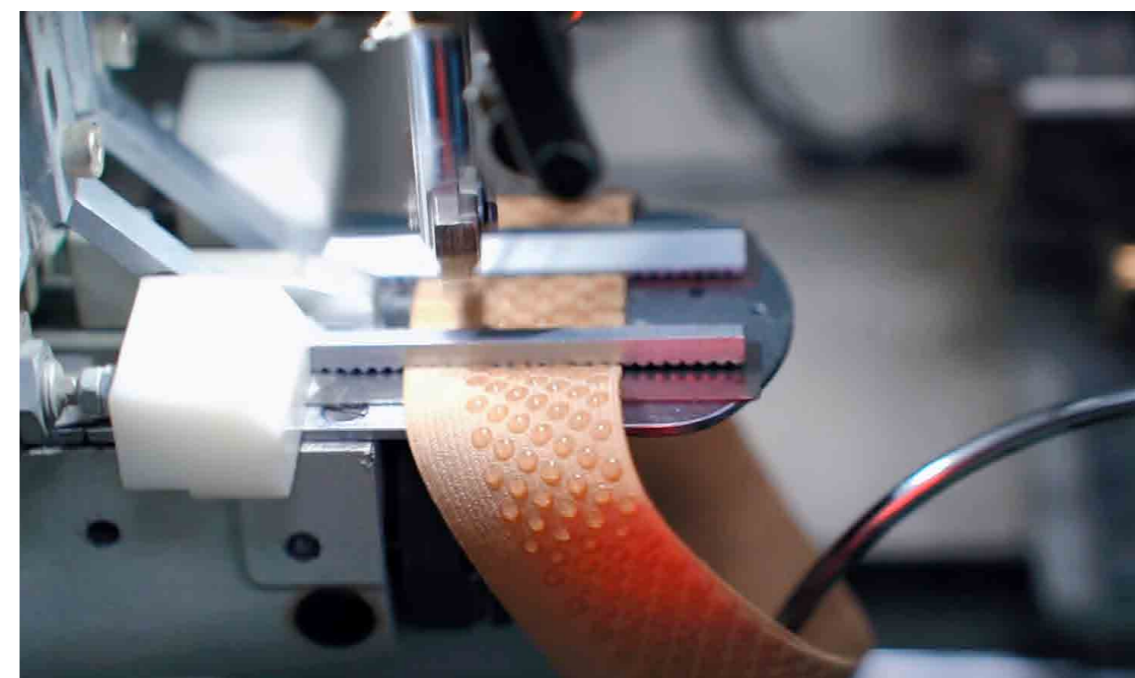


自动缝纫设备导入提升效率降低员工作业强度

在产品缝纫环节，人工缝纫生产工艺存在诸多断点浪费和大量的收发管理工作，人工缝纫主要产品地速度平均为 100 片 / 小时，生产效率较低。并且，人工缝纫会使得员工长时间低头弯腰，在注意力高度集中、手持产品进行缝纫的情况下极易疲劳，劳动强度较大，且新人技能学习周期长达 3-6 个月。

在导入自动缝纫设备后，公司实现了连续生产模式，生产周期缩短至 2 天左右，人均主要产品平均达到 800 片 / 小时，生产效率提升 7 倍。并且，自动缝纫设备导入后大大降低了员工劳动强度和专业技能要求。员工只需处理设备小异常，如断线穿线，换底梭等处理，劳动强度明显降低，且新人技能学习 6 天即可达到熟练工要求。

同时自动化提升伴随着生产工艺的调整，公司精简了部分原有机器，减少了半成品周转区，节省场地面积 1,200 m²，在原来单位产量能源消耗上下降了 19%。





完善管理体系

- 治理先行，保护投资者权益
- 合规为本，营造风清气正的企业环境

☆ 女性董事比例 **33.33%**

☆ 投资者交流会 **3** 场

☆ 内部审计 **11** 次

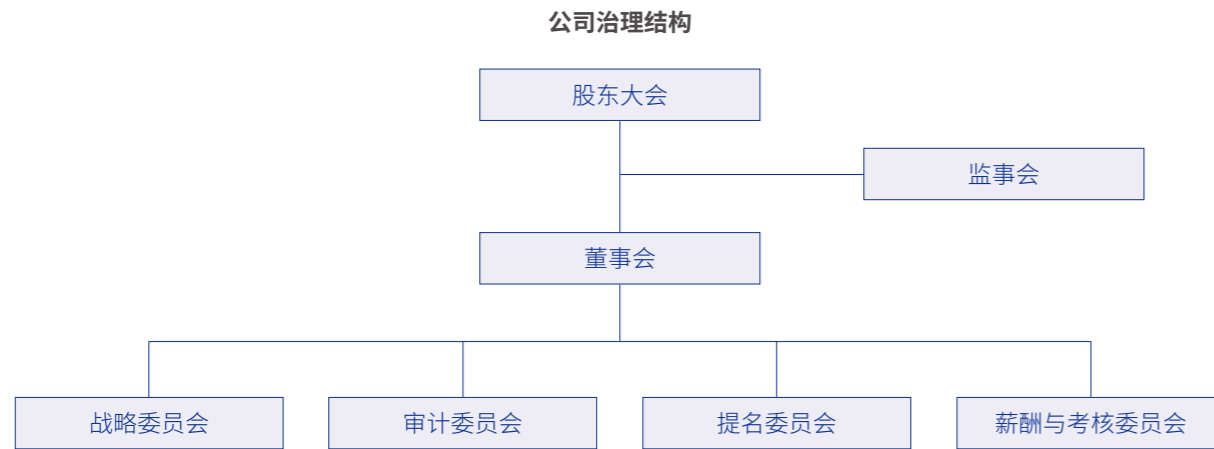
☆ 开展反腐败主题培训 **20** 场

治理先行，保护投资者权益

公司治理架构

振德医疗制定《公司章程》，持续完善公司法人治理结构，规范公司运作。公司建立由股东大会、董事会、监事会组成的公司治理结构，制定《股东大会议事规则》《董事会议事规则》《监事会议事规则》等制度，确保“三会”行使决定权、决策权和监督权，提升三会独立运作。

董事会下设战略、审计、提名、薪酬与考核四个专门委员会，专门委员会成员全部由董事组成，其中审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会中独立董事占多数并担任主任委员。各委员会严格按照相关规定履行职责，充分发挥其专业优势，提高董事会决策的科学性。



报告期内，公司依照法定程序召开股东大会、董事会及监事会会议，董事会各专门委员会忠实履行职能，切实提高企业经营管理水平和风险防范能力，维护公司和全体股东的最大利益。

2023 年董事会、监事会组成及三会运作情况

董事会组成 董事 9 名 其中，女性董事 3 名，独立董事 3 名	股东大会会议 3 次，共审议议案 15 项
	三会召开情况 董事会会议 6 次，共审议议案 34 项 其中，董事会各专门委员会会议 6 次
监事会组成 监事 3 名 其中，职工监事 1 名	监事会会议 6 次，共审议议案 24 项

投资者权益保护

公司严格按照《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等相关法律法规的规定，制定《投资者关系管理制度》《信息披露管理制度》《重大信息内部报送制度》等制度，进行投资者关系管理，保障真实、完整的信息披露，维护中小投资者的权益。

在平等对待中小股东方面，公司开展投资者关系管理活动时遵循平等性原则，平等对待所有投资者，尤其为中小投资者参与活动创造机会、提供便利，并安排现场参观、座谈沟通。

在关联交易方面，公司建立有效的关联交易运行和监督机制，确认年度预计关联交易，经董事会表决、独立董事审议、股东大会审议后实施，确保所涉日常关联交易均为公司日常生产经营所需，交易定价公平、公允，不会对公司财务状况、经营成果产生不利影响，不影响公司独立性，不存在损害公司及其他股东特别是中小股东利益的情况。


振德医疗制定《投资者关系管理制度》等制度，建立多元投资者沟通渠道，维护投资者特别是中小投资者的合法权益，增进投资者对公司的了解与认同，聆听投资者的意见和建议，改善公司治理。

报告期内，公司开展投资者交流会 **3** 场


振德医疗投资者沟通渠道




0575-88751963



dsh@zhende.com



公司官方网站、上海证券交易所网站、
上证 e 互动平台等



股东大会、投资者交流会、路演等

振德医疗制定《信息披露管理制度》《重大信息内部报送制度》等制度，真实、准确、完整、及时地履行信息披露义务，在信息披露前做好保密工作，确保信息披露的公开、公平、公正。

公司指定《上海证券报》《证券时报》《证券日报》《中国证券报》和上海证券交易所网站为公司指定信息披露的报纸和网站。报告期内，公司未发生应披露而未披露事项，不存在选择性信息披露行为，充分履行上市公司信息披露义务，切实保障投资者合法权益。

报告期内，公司共发布各类公告文件

91份

振德医疗建立完善和健全公司持续稳定的分红政策和监督机制，切实维护投资者的合法权益，按照分红回报规划，向全体股东分红。

振德医疗近三年现金分红派息情况

年度	每 10 股派息数 (元) (含税)
2021	23
2022	6
2023	15

注：上表按实际派发时间统计



合规为本，营造风清气正的企业环境

合规运营

振德医疗制定《内部审计规定》《合同审批管理实施细则》等制度。在董事会审计委员会的指导下，公司总部内审风控部负责内部审计、风险管理等相关工作。内审风控部定期开展例行审计和专项审计，并在日常工作中定期识别、评估各项风险，收集风险管理意见，向董事会作风险管控汇报。

报告期内，公司共开展 9 次例行审计、2 次专项审计。对采购、成本、资产、工程、薪酬及安全生产等模块进行了审计。通过“审计 + 整改”的模式，不断完善公司业务流程与运营机制。

振德医疗 2023 年例行审计和专项审计情况

类别	审计模块	审计范围	审计结果
例行审计	内控评价 1 项	23 个业务流程	共完成例行和专项审计 11 项，识别出完善提升点并按计划有序改善。
	子公司 7 项	关键制度、流程建设与执行情况评估、成本、采购、资产、人工、工程、安全生产等	
	销售 1 项	运费管理、销售管理、费用核查等	
专项审计	合规 1 项	按照 AEO 的要求标准实施内部审计	
	费用 1 项	费用情况、费用管理、费用投入产出、制度流程等	

报告期内，公司开展了内部控制有效性评价，认定情况表明公司不存在财务报告内部控制重大缺陷。

公司重视提升员工的法律意识，根据不同岗位特点设计了分层次的守法合规培训课程，并通过 E-Learning 平台开展。

报告期内，共有
1,287 人次参与学习。

反腐败与商业道德

反腐败政策

振德医疗建立完善的反腐败管理体系，打造清正廉洁的企业文化。公司董事会设置有审计委员会负责反腐败与商业道德的管理和决策，并指定公司内审风控部为审计和监察工作的常设机构，负责组织和落实公司内日常反舞弊工作。

公司持续完善反腐败与商业道德管理体系，通过制度建设、审计监督、尽职调查与培训等多种措施，巩固反腐败管理成果。

振德医疗反腐败管理措施及进展

措施	2023 年成果
<p>制度建设</p> <p>针对员工，签订《职业操守承诺书》《诚信廉洁从业承诺书》，杜绝接受财物、组织或参加娱乐消费活动、索取贿赂等腐败行为，严格保守商业秘密，督促员工恪守职业道德、增强廉洁自律意识，维护公司的合法权益。</p> <p>针对外部相关方，公司制定《招投标工作管理制度》等制度，面向供应商和经销商发送“反对商业贿赂，坚守诚信正直”倡议书并签订《廉洁协议》，杜绝与工作人员金钱往来、支付回扣、谋取私利等不廉洁行为，建立诚实、信用、互利、双赢的合作。</p>	<p>公司与员工《职业操守承诺书》签订率 100%，《诚信廉洁从业承诺书》签订率 100%。</p> <p>公司与供应商和经销商《廉洁协议》签订率 100%。</p>
<p>监督审核</p> <p>内部审核 公司发布监督举报途径和电话，并安排各工厂各营销中心开展内部监督审核。</p> <p>外部审计 公司每年响应客户邀请接受独立第三方审计，以彰显公司的透明性与合规性；除财务审计外，公司每年接受独立第三方开展的道德审核，其中商业道德为主要议题之一。</p>	<p>公司各工厂开展年度内部审计，并接受定期性的独立第三方审计，在商业道德方面未发现问题。</p>
<p>意识培训</p> <p>公司持续开展定制化的商业道德培训课程，覆盖所有关键岗位员工。培训基于 E-learning 平台，通过平台记录并追踪培训效果，保障员工商业道德意识提升。</p>	<p>公司开展反舞弊案例培训，分析包括职务侵占、挪用资金、非国家工作人员受贿在内的舞弊案例，提高员工的警惕性，通过 E-learning 平台参与人数共 3,102 人。</p> <p>报告期内，公司开展反腐败主题培训 20 次。董事接受反腐败相关培训覆盖率 100%，人均时长 4 小时。员工接受反腐败相关培训覆盖率 46%，人均时长 1.85 小时。</p>
<p>监督举报</p> <p>公司对腐败、舞弊和洗钱等行为采取零容忍态度，制定《反商业贿赂与投诉举报管理规定》，设立举报热线及邮箱，确保举报渠道的透明和畅通。同时，公司对投诉人、举报人采取保护措施，对违规泄露检举人员信息或对举报人员采取打击报复的人员，将予以撤职、解除劳动合同。涉及触犯法律的，将移送司法机关依法处理。</p> <p>举报渠道</p> <p>举报受理热线：18658516729</p> <p>举报受理邮箱：tousu@zhende.com</p> <p>举报受理函地址：浙江省绍兴市越城区振德医疗总部（内审 & 风控部）</p>	<p>报告期内，公司接收到的贪污腐败举报事件数量为 0 件。</p>

反不正当竞争

公司严格遵守《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国价格法》和《中华人民共和国广告法》等相关的法律法规，在《员工手册》中规范员工保密制度，拒绝以不道德和非法的商业行为寻求竞争优势。

公司建立举报机制，鼓励员工对于不正当竞争行为进行举报，调查核实后依据相关法律法规与公司内部规章进行处理，并严格保护举报人信息，避免报复行为。

公司制定反不正当竞争的相关制度，并开展宣讲、培训，推动反不正当竞争管理体系与企业文化的建设。2023 年，公司通过网课、线下讲座等形式，举行各类宣讲、培训 6 次，内容包括《反不正当竞争法》普法教育、常见不正当竞争行为、如何避免不正当竞争等，参与人数 2,000 余人次，有效加强了企业自我防范能力。

知识产权保护

振德医疗注重自主知识产权保护，亦尊重他人知识产权。公司建立完善的知识产权管理体系，并于 2016 年首次通过国家知识产权局知识产权管理体系认证。

公司设立自上而下的知识产权管理组织架构，制定《知识产权管理规定》《专利价值评估细则》《全新产品的专利申请管理细则》等制度，开展知识产权管理的策划、实施、检查和改进等工作，为公司技术创新和可持续发展提供重要保障。

2023 年，公司新取得了

20 项二类医疗器械产品注册证 **2** 项三类医疗器械注册证 **12** 项发明专利

截至 2023 年年末，公司拥有

79 项发明专利 **127** 项国家二类医疗器械注册证 **11** 项三类医疗器械注册证

公司荣获“国家知识产权示范企业”称号。

同时，公司面向员工积极开展知识产权宣传和培训活动。2023 年，公司在“知识产权日”开展“知识引导创新 产权创造财富”知识产权月主题活动，通过线下活动、线上线下学习、科普培训、趣味活动等形式，加强全员对知识产权的认知，做到不侵犯他人知识产权的同时维护公司自身知识产权。2023 年，公司累计举办 7 场相关培训，共有 1,050 人次参与。

此外，公司着力守护我们的核心竞争力，严查针对我司的品牌蹭流量、搭便车等仿冒混淆行为，定期监测商标被侵权情况，在市场、搜索引擎和专业的商标数据库、官方的商标公告等渠道严密监控公司商标注册信息，以确定是否有未经授权使用我们的商标的情况。2023 年监测到多个公司以“振德”商标进行同类产品的注册，公司对与公司主营产品相关的商标进行申诉并取得成功，维护振德商标声誉。报告期内，公司未发生与知识产权相关的违法违规事件。





05 关注员工成长

- 保障员工权益，合规平等雇佣
- 共享发展成果，助力人才成长
- 落实主题责任，保障职业健康安全

本章节响应 SDGs



2030 年 KPI 及目标值	2024 目标	2022 年实际	2023 年实际	进展
千人工伤率小于 0.5	<0.5	0.59	0.45	↘
女性高管（总监以上）占比达到 20%	>20%	16%	23.8%	↗
员工净推荐值 (e-NPS) 得分大于 70	>64	62.85	69.33	↗
员工接受培训平均小时数大于 60	>56	66.10	64.77	↘

保障员工权益，合规平等雇佣

员工招聘与雇佣

振德医疗坚持合法用工，致力于构建平等、多元、包容的职场文化。公司遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规，制定《劳动合同签订管理细则》《普工招聘管理细则》等制度，并在《社会责任管理手册》中明确相关规定，禁止雇佣童工、强制劳工，防止职场歧视和骚扰等行为。

公司员工类型包括劳动合同制员工、退休返聘制员工和实习生。近年来，公司积极实行人才引进战略，并通过高校定向招聘、校企合作等途径加强人才储备。

振德医疗员工招聘与雇佣措施

禁止雇佣童工

- 严格执行身份证入厂审核制度；
- 若发现有误招童工情况，公司将依法予以遣返，通知其家长接回，负担其回乡车旅费及接受义务教育的全部经费。

禁止强制劳工

- 若发现有强迫性劳动情况，员工代表应向被强迫劳动者进行调查及收集意见。一星期内，安排时间与管理层进行讨论，共同寻求解决方法，或向公安机关举报。

防止职场歧视和骚扰

- 明确公司不能有员工种族、社会阶级、国籍、宗教、残疾、性别、性别取向等任何歧视行为；
- 建立多渠道申诉机制，员工可通过申诉箱、内部邮箱、电话 (0575-88082530)、工会代表等渠道进行申诉；
- 公司收到申诉后，会在第一时间给予反馈、调查核实，及时向申诉人披露进展。若情况属实，公司会依照制度处理并进行通报；情节严重者，公司会协助被歧视或骚扰的员工向公安机关举报。若情况不属实，或者属于误会等情况，公司会介入调解。

公司坚持平等与多元化原则，遵守当地政策，制定多元化制度并进行管理。

2023 年，公司接受各类第二方和第三方社会责任审核 15 次，所有审核均获得通过。

振德医疗员工平等与多元化措施



员工多元化

- 公司在招聘过程中平等对待各民族裔，目前，公司拥有美国、肯尼亚、巴西、马来西亚、英国等国家的员工，非中国籍员工占比 7.92%。



女性权益保护

- 公司高度关注各岗位女性员工占比，董事会成员、高管成员、研发人员、新入职女性人员等，确保女性员工在招聘、工作过程中得到平等对待。

振德医疗女性员工风采



绍兴振德车间主任孟红娟当选中华人民共和国第十四届全国人大代表。



副董事长沈振芳女士当选中国妇女第十三次全国代表大会代表。

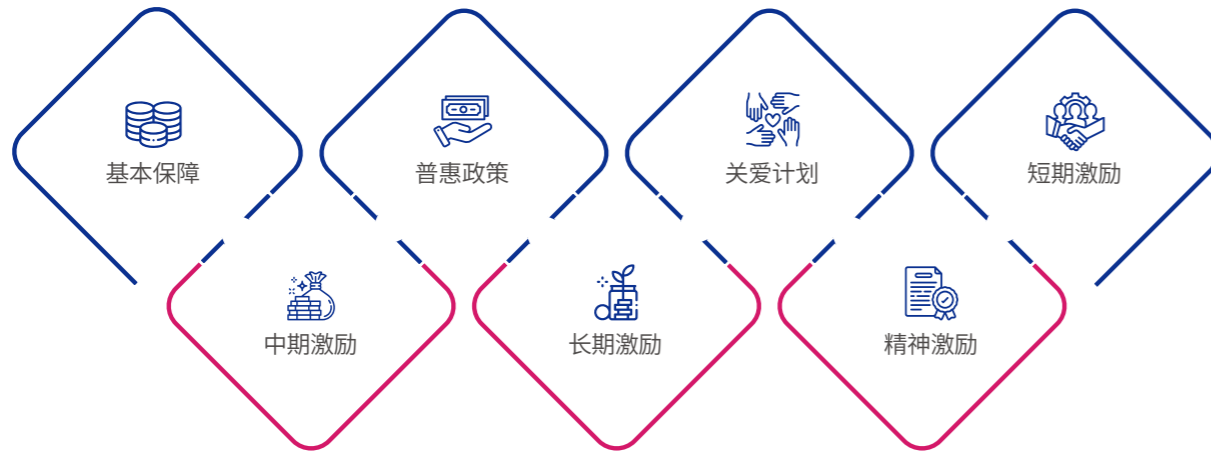


公司员工李玉红代表振德医疗用品股份有限公司，参加省妇联举办的“农商杯”巾帼创新创业大赛。

员工权益与福利

振德医疗坚持保障员工权益，建立全面薪酬体系，制定《员工手册》《福利管理细则》《医疗互助帮困基金会章程》等制度，保障每位振德人的合法权益。此外，公司还设置内部荣誉奖项，以表彰工作优异、贡献突出的优秀员工。

振德医疗全面薪酬体系



振德医疗全面回报体系



报告期内，公司开展薪酬市场的全面对比分析，旨在评估公司薪酬体系的竞争力水平，并提出优化建议，以更有效地吸引并保留关键人才，同时积极应对市场变化，显著减少不必要的人才流失，为公司的长远发展奠定坚实的人才基础。

振德医疗以“关爱员工”为管理原则，建立了包含法定福利、生活补贴、健康计划、其他福利在内的全面的员工福利体系。

振德医疗员工福利体系



公司重视对每一位振德人的人文关怀。公司设立互助帮困基金，为困难员工及家属给予一定的支持。此外，公司还通过多种形式为员工工作与生活提供支持帮助，满足员工需求。

振德医疗开设员工子女托管班，积极打造家庭友好型 workplace

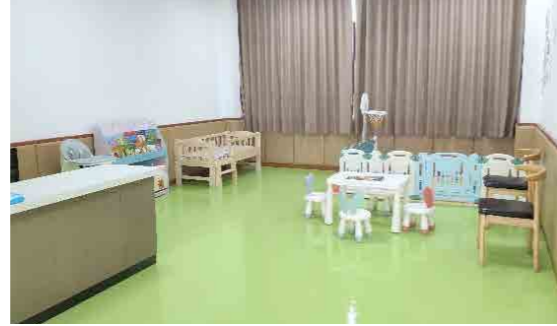
为了解决员工子女假期看护难问题，同时丰富孩子生活、提升孩子素质，我们已六次开设寒（暑）假托管班。在活动中，我们开展课业辅导以及一系列兴趣课程，例如绘画、诗词赏析、黏土、纸杯蛋糕制作等，并通过游戏增进孩子们之间的了解和友谊。

2023 年，共有 70 名儿童参与托管班活动。未来，我们将在员工家庭关怀方面继续努力，打造“和合共美”的振德之家。



振德医疗设立“爱心母婴室”，支持女性员工特殊需求

振德医疗工会建立“爱心母婴室”，极大缓解了职场新妈妈哺乳“难”的问题。小屋在设计中融入人性化细节，同时配备着婴儿床爬垫等设施，还提供婴儿湿纸巾、靠枕、玩偶、收纳盒等物品，营造相对温馨、舒适、整洁、干净的私密空间，既保障妈妈们的哺乳私密性，也能为“背奶”妈妈们提供便捷，使得其能够安心工作。另外，公司还有专门供妈妈们阅读的育儿经验类的书籍以及孩子们可以玩耍的玩具。



振德医疗开设英才奖学金，助力员工子女升学发展

为了关怀员工及其家庭，我们于 2019 年成立英才奖学金基金会，助力员工子女升学发展，践行“共享成功”核心价值观。2023 年，我们第五次组织发放英才奖学金，覆盖 45 名学子，资助金额 13.5 万元。截至 2023 年底，我们已累计为 169 名员工子女发放英才奖学金，累计资助金额 50.7 万元。



与英才奖学金员工子女合影

TED 分享 -- 表达态度，传递能量

公司持续开展 TED 分享活动，以“表达态度 传递能量”为宗旨，每期邀请四位来自于公司不同岗位分享嘉宾围绕主题分享个人亲身经历的故事。

2023 年公司持续开展三期活动，分别为“春日站”“仲夏站”“蜕变站”，每期现场嘉宾约 80 人，同步全程视频推送至公司全员，每期线上完成观看人数达 2,000 人以上。

公司以良好的硬件设施为保障，开展文体活动、节日庆祝活动，丰富员工生活，促进组织团结，展现振德力量。公司组织文体、节日庆祝、义工队活动共 20 次，通过各类活动丰富员工文化生活、锻炼身体。同时，公司鼓励员工参与社团，建立瑜伽协会、羽毛球协会、乒乓球协会、读书协会等社团，2023 年组织协会活动 68 次，参与 1,200 人次左右。



公司倾听员工声音，接受员工的监督和建议，通过组织、机制和措施协同，进一步保障员工权益。公司将持续开展改善措施，提升员工满意度和工作效能。

组织保障

- 公司总部及各子公司分别成立工会，覆盖所有员工。

机制保障

- 制定《职工代表大会条例》，每年召开职工代表大会。报告期内，共召开 1 次，共有 127 名职工代表参加，会议对职工代表大会的相关制度进行了更新，就职工代表提出的提案进行研讨，保障职工代表的评价权。
- 每年与全体员工签订集体合同，就最低工资标准、支付日期等内容进行协商。

措施保障

- 坚持抓好厂务公开工作，针对公司相关制度规定、员工福利待遇等员工关切的热点事项，在 OA 内网上进行公示公开。
- 通过民主座谈会、总裁意见箱、满意度调查等渠道广泛征求员工意见及需求，并对可采纳的措施给予落实，对不能采纳或者难于实施的，及时向员工说明原因、争取理解。

报告期内
公司行政服务满意度

84%

工会工作满意度

78.8%

新员工满意度

93.3%

员工净推荐值

69.33%

共召开

1 次职工代表大会

共收集

有效提案 103 个

并在当年度

已闭环 86 个

共享发展成果，助力人才成长

完善的人才发展体系

振德医疗秉持 “We Care” 理念，以自主开发的 E-learning 平台为基础，以内训师体系和课程体系为支撑，建立覆盖全员的人才发展体系，全面提升员工的知识素养和技能水平，助力每一位员工获得成功。

公司持续完善《培训管理规定》，建立一系列配套制度，涵盖讲师管理、课程管理、费用管理、外训、新员工及转岗培训、学习积分管理、培训管理员队伍管理等方面，以保障培训工作有效开展以及公司人才发展战略的实现。

内训师体系

- 制定《兼职内训师管理细则》；
- 每年 9 月开展内训师年会，回顾过去一年培训体系的建设成果，以及各位讲师在授课、课程开发中的贡献，并现场表彰优秀的内训师；
- 目前，内训师队伍已发展至 240 余人，包含初级、中级以及高管讲师队伍。

课程体系

- 制定《课程开发与课程体系管理细则》；
- 通过年度的培训调研输出年度的课程开发计划，按计划进行开发，每季度邀请高阶的讲师及高管参加课程评审；
- 结合各业务部门赋能需要，通过 E-Learning 平台，建立各体系的二级学院，以此作为基础搭建完整的课程体系。

2023 年，公司启动流程治理项目，对现在公司的整体流程进行梳理，包括业务流程及支撑流程。公司与红杉系统合作，开始试点打造基于流程的课程体系建设，并于年末完成国内营销中心 DEFS 产品线 22 门基于流程的课程开发与上线。此外，公司启动多项训练营计划，分别面向中高层管理干部及基层管理者，对后备人才进行赋能及训练。

2023 年，公司持续对各区域及部门对新员工、储备干部、大学生进行自发的导师带教及培养。人力资源部结合各体系及导师情况，确定导师遴选的维度及要求，组织开展年度优秀导师的评选活动。同时，公司拟于 2024 年结合导师评选，收集当前获选优秀导师的关键行为，萃取具有振德基因的行为及特质，形成振德导师画像，完善导师管理机制。

报告期内

公司参与培训员工人数 **6,717** 人

培训覆盖率 **100%**

培训总时长 **435,076** 小时

人均培训时长 **64.77** 小时

除了内部培训和学习活动，公司亦大力支持员工参加外部培训和学历提升项目，通过外部资源引入、补贴学费等措施，进一步提高员工素养能力。截至报告期末，公司累计 60 余人报名参与学历提升项目。

2023 年，公司积极实行人才引进战略。我们通过高校定向招聘计划、校企合作计划，与多个高校合作，进行校园招聘及实习生招聘。公司亦与省级重点企业研究院共建博士后流动工作站，不断扩充和优化人才储备，持续增强我们在技术创新方面的核心竞争力，确保公司在市场竞争中的领先地位。

2023 年四季度，公司策划职员任职资格体系建设，面向全体职员，通过岗位图谱梳理，各岗位能力项梳理确定、评定方式确定及评定组织，输出年度全体职员的能力评价得分，并结合人才盘点过程，输出当年度通过人员并给予职级晋升。

公司注重复合型人才培养，鼓励员工跨职能、跨领域轮岗。报告期内，我们修订《轮岗管理细则》，并对关键岗位进行轮岗计划的拟定与过程跟进。公司重点开展高潜大学生轮岗、关键岗位轮岗及高管轮岗三项轮岗实践，并就轮岗实际情况组织轮岗分享会。

同时，为鼓励员工积极进行自我学习与提升，公司以许振一厂为试点，对 11 个关键岗位开展多能工培养，以提高员工的整体水平，优化岗位配置，提升工作效率，满足公司的用工需求，实现公司人才发展战略储备。

2023 年第二届青年岗位能手评定

以弘扬爱岗敬业，勇于创新、敢于奉献、精益求精的精神为出发点，以发掘、培育公司内部优秀的青年技能人才，培育知识型、创新型、复合型青年技能岗位人才为目标，公司评选出 18 名熟练掌握专业技能，立足岗位创新创效的员工。

畅通的职业发展通道

振德医疗秉持 “We Care” 理念，以自主开发的 E-learning 平台为基础，以内训师体系和课程体系为支撑，建立了透明、畅通的职业发展通道，包含管理线、专业线两种发展路径。同时，公司通过建立全面回报体系，支持、鼓励和引导员工持续向上发展。

为吸引和保留核心人才，促进企业和员工的共同成长，公司开展激励措施。

2023 年，公司开展全体职员人才盘点，对全体员工进行能力评价、绩效评价、价值观评价等多维度评价，最终通过九宫格工具及校准会议输出盘点结果。盘点最终输出全体职员年度盘点结果，确定 2024 年度 SABCD 人才库（总经理后备、总监后备、高级经理 / 职能经理后备、经理助理 / 销售经理后备、主管 / 车间主任后备），合计 300 余人。

振德医疗员工激励措施

股权激励

截至报告期末，公司累计实施两期员工持股计划。第一期员工持股计划于 2023 年 7 月达到第二期股权激励的解锁条件，公司层面解锁比例 28.529%；第二期员工持股计划于 2023 年 12 月份达到第一期股权激励的解锁条件，公司层面解锁比例为 20%。

其他现金激励

报告期内，公司向员工发放激励共计 1,289 万元。其中，战略协同机制奖励 600 万元，项目奖励 300 万元，研发奖励 389 万元。

定期稽查及隐患整改

开展季度稽查、月度稽查及日常稽查工作；
相关人员开展日常检查、定期检查、专项检查、综合检查，并对发现隐患限期整改。

开展安全生产月活动

每年开展安全生产月活动。

为了增强员工安全意识，提高员工相关技能，公司积极开展职业健康安全主题培训，培训覆盖全体员工或特定岗位员工。报告期内，我们共组织职业健康安全为相关主题的培训 186 场，累计共有 7,680 人次参与，参与培训的累计课时达到 5,120 小时。此外，公司还开展消防比武、技能比武等活动，进一步激发员工的学习兴趣，增强员工的参与感。

落实主体责任，保障职业健康安全

振德医疗高度重视员工的安全与健康，建立健全职业健康安全管理体系统，制定《EHS 事故管理细则》《EHS 变更管理细则》《EHS 监督检查及隐患整改管理制度》《EHS 培训教育管理细则》等内部制度。公司建立覆盖总部及各子公司的职业健康安全管理组织架构。公司总裁办下设 EHS 管理决策委员会，并承担最终责任；管理委员会下设 EHS 办公室，负责公司 EHS 管理体系的建设和运营；公司总部各部门均安排有 EHS 对接人，各子公司亦成立有关部门，负责公司 EHS 相关制度政策的落实。

振德医疗职业健康安全保障主要措施

安全风险分级管控

制定 1-5 类事故控制指标，并以层层签订 EHS 责任书形式分解目标。

危险源辨识评价及控制

制定《危险源辨识评价控制管理细则》，对公司生产活动、日常管理等过程中的危险源全面辨识、评价、控制和更新。

职业危害因素检测与预防

定期开展职业危害因素检测，确定接害岗位及接害员工；
制定《职业健康体检管理制度》，定期开展职业健康体检；
制定《劳动防护用品管理制度》，为特定岗位员工发放劳动防护用品；
对职业病危害岗位员工“一人一档”。

振德医疗职业健康安全主题培训

新员工

三级（厂级、车间级、班组级）安全教育培训

特定岗位员工

特种作业人员持证培训、安全管理人员及负责人持证培训、职业健康培训

全体员工

节日安全、机械安全、电气安全、消防安全、交通安全、危险化学品、特种设备等

公司亦通过技术革新的方式减少工作风险，保障员工的安全与健康。公司开展精益物流项目、机械臂项目、FB001 项目，建设自动化生产流程，解放劳动力。

振德医疗职业健康安全技改情况

精益物流项目

使用 AGV 无人自动驾驶小车，替代人员作业，降低员工分货拣货的工作强度，同时划分 AGV 行驶区域，员工行走区域，确保人员安全。

机械臂

使用机械臂代替员工来执行部分高风险、重复性生产任务，一方面提高了生产安全性，另一方面也减少了围栏等的安全设施，提升了生产空间利用效率。

FB001 自动缝纫设备

导入 FB001 自动缝纫设备，实现连续生产模式，降低劳动强度，减少员工长时间低头弯腰情况。

截至报告期末，公司新增 3 家子公司获得 ISO 45001 职业健康与安全认证。

报告期内

公司千人工伤率 **0.45**

因工伤损失的工作日数 **78** 天



促进绿色发展

- 绿色运营，守护美好家园
- 资源节约，促进可持续发展
- 零碳驱动，应对气候变化

本章节响应 SDGs



2030 年 KPI 及目标值	2024 目标	2022 年实际	2023 年实际	进展
100% 工厂都维持 ISO 14001 体系认证	1. 已通过的 100% 维持 2. 新工厂 (如肯尼亚) 通过认证 3. 绍兴、淮南整改	50%	66.67%	➔
制成品所用环保包装材料占比大于 80%	68%	55%	65%	➔
公司 2023 年正在加入 SBTi 中, 会根据 SBTi 确认的目标设立目标值	下降 10% 提交 SBTi 承诺	104,743.61tCO ₂ e	76,262.92tCO ₂ e	➔
可再生电力总耗电量比例大于 30%	>15%	1.32%	14.33%	➔

绿色运营，守护美好家园

环境管理体系

制度架构

振德医疗秉持绿色发展理念，建立健全环境管理体系。公司建立覆盖总部及各子公司的环境管理组织架构，由 EHS 部门作为负责环境管理的最高单位，制定《环保设施管理制度》等制度，涵盖在废气排放、废水排放、废弃物管理等方面的管理规定，并通过报表等形式开展对总部及各子公司的环境监督管理工作。2023 年，公司的环保投资支出为 1,048.14 万元。

报告期内，公司的环保设施正常运行，新增投资项目亦按照运营所在地法律法规和政策标准开展相关环境管理工作，未发生违反有关环境保护法律法规的事件。

环保路径

为落实环境管理体系，公司构建了全方位、多维度的环保路径，通过精细化管理手段，不断强化环保意识，提升环境管理能力，涵盖环保培训普及、5S 检查规范各模块用电、以及环境应急响应机制建设等多个方面。

环保培训

- 积极组织开展环保相关培训，涵盖环保相关法律法规、各类别排放标准、重点条文分析、规范化环保管理、以及案例警示教育等。报告期内，公司面向全员共开展线上线下环保培训 12 场次，共 2,678 人次参加。

5S 检查

- 通过提案改善形式，分析当前环保方面痛点，从节能降耗入手，持续规范办公室及厂区用电情况，并通过日常 5S (整理、整顿、清扫、清洁、素养) 检查能耗使用情况，提高全员的节水节电意识。

应急预案及演练

- 制定《突发环境事件应急预案》和《安全生产事故综合应急救援预案》及专项应急预案，通过开展环境风险评价、内部应急物资调查等措施，明确各项突发环境事件应急管理方法及处置方案。在此基础上，公司每年组织开展各项突发环境事件应急培训与演练，有效提升突发环境事件应急处置能力。报告期内，公司共组织开展突发环境事件应急演练 10 次。

“环境保护”主题分享会

公司对公司内部员工开展“环境保护”主题分享会，通过代表性的人物分享企业环境保护的主题实践案例，以及个人日常生活工作中的环境保护实践，增强全员对于环境保护的认知，提升环境保护的意识，普及实施环境保护的方法。通过公司在各生产基地，各地办公场所开展的“环境保护”主题培训，使得参与培训的员工都深深的意识到环境保护对于企业、对于个人、对于社会的重要性，并开始结合自身的工作和生活，谋求为环境保护贡献自身力量。最突出的表现，就是员工在对待日常的办公室 5S 管理上，更加自觉和更有热情，随手关灯、关空调；日常更加注重垃圾分类，每天都能对办公室垃圾进行分类归置和丢弃到相应的垃圾桶。

公司要求每个办公场所每年至少开展一种日常安全演习，包括消防、重大安全事故、化学泄露等常见场景作为演习内容，让员工亲身体验真实场景，增强应对不同情况的能力，提高自身的急救能力和应变能力。

序号	演习单位	演练类型	演练内容	参与人数	照片
1	振德医疗总部	消防演习	1、逃生 2、灭火器材使用	300	
2	许昌正德	重大安全事故	1、正确避险路线 2、发生事故时自救措施	500	

截至报告期末，公司及下属子公司已 66.67% 通过 ISO 14001 环境管理体系评审并获得认证证书；另有两家子公司获得省级“绿色工厂”及市级“无废工厂”荣誉称号。

振德医疗子公司获得省市级荣誉情况

公司名称	荣誉称号
许昌振德医用敷料有限公司	河南省省级“绿色工厂”
许昌正德医疗用品有限公司	河南省省级“绿色工厂”
	许昌市“无废工厂”
振德医疗用品股份有限公司	绍兴市“无废工厂”

排放与废弃物管理

振德医疗制定《水污染防治管理制度》《大气污染防治管理制度》《固体废物污染防治管理制度》等制度，对公司污染物排放及废弃物处理进行全过程管理。报告期内，公司总部及各子公司废水、废气均遵循标准达标排放，废弃物均按照政策标准规范处置；委托第三方检测机构对厂区废水、废气及厂界噪声等污染源进行检测，检测结果显示各项指标均符合相关排放标准，对周边环境无重大影响。

废水管理

公司产生的废水主要来源于生产废水和生活污水。其中，生产废水主要来自脱漂环节，生活污水主要来自办公、食堂做饭等环节。所有废水均经厂区污水处理站物化加生化处理工艺处理达标后，排入市政污水管网。

振德医疗废水排放标准与主要控制指标

类别	遵守的排放标准	主要控制指标
废水	《污水综合排放标准》(GB 8978-1996) 《工业企业废水氮、磷污染物间接排放限值》(DB33/887-2013)	pH、氨氮、悬浮物、化学需氧量、五日生化需氧量等
		
振德医疗部分厂区污水处理设备		

废气管理

公司运营活动产生的废气主要来自印刷涂布、灭菌及锅炉燃烧等过程。公司采用洗涤净化加活性炭吸附净化设施、多级(硫酸)洗涤塔净化设施等处理不同类型废气；对于部分含棉尘废气，公司采用除尘机组去除棉尘。

振德医疗废气排放标准与主要控制指标

类别	遵守的排放标准	主要控制指标
废气	《大气污染物综合排放标准》(GB 16297-1996) 《锅炉大气污染物排放标准》(GB 13271-2014)	非甲烷总烃、氮氧化物、颗粒物、二氧化硫、环氧乙烷、臭气等

振德医疗废气处理措施示例



环氧乙烷废气处理

灭菌车间引入环氧乙烷废气处理设施，实现灭菌柜中环氧乙烷经处理过滤后排放。



氨气回收及处理

引入氨气回收及处理，使废气中非甲烷总烃、氮氧化物、烟气黑度等达标排放。



RTO 燃烧系统

采用 RTO 进行工业废气处理，高效净化节能环保。



棉尘处理

采用除尘机组，将含棉尘废气处理达标后排放。




振德医疗棉尘处理设施

振德医疗废弃物处置方法

类别	处理措施
有害废弃物	依据《国家危险废物名录》《危险废物转移联单管理办法》等规定，委托给有资质的第三方危险废物处置单位进行处理。
一般固体废弃物	废纸板等可回收材料，交由第三方回收单位进行再利用。 其他产品废边角料、不合格品，公司委托第三方一般固废环保单位代为处理。

废弃物管理

公司运营活动产生有害废弃物、一般固体废弃物。有害废弃物主要包括涂布过程产生的废丙烯酸胶、废气净化过程产生的废弃活性炭、化学品使用产生的化学品包装桶等。一般固体废弃物主要来自生产、办公等环节，主要包括可回收材料和废边角料、不合格品等。

为全面规范公司固体废物的管理流程，公司已制定《固体废物污染防治管理制度》，明确责任部门、工作程序，并建立处置管理台账系统等，确保废弃物得到安全、环保、高效的处置，为环境管理和合规审计提供有力支撑。

振德医疗废弃物减量化和资源化项目

河南振德 - PE 手套 余料回收再利用项目

- PE 手套在生产过程中会产生余料。通过回收 PE 手套余料并进行造粒处理，可以将原本可能成为废弃物的余料转化为可再利用的塑料颗粒，并重新用于生产 PE 手套或其他塑料制品，提高资源利用效率，减少废弃物产生。

许昌正德 - 流延膜余料 回收再利用项目

- 流延膜是一种无毒、无色、无味的绿色环保材料，回收后的流延膜余料可以转化为高质量的再生塑料颗粒，用于生产新的薄膜产品，使废弃物减量化、资源化，实现了资源的有效循环和再利用。

绍兴振德 - 漂布切边 项目

- 原有脱脂纱布织造后需切掉两边，原料浪费大，且产生废弃物较多；改进后漂布一侧不切直接折成纱布，原材料利用率提升，产生废弃物减少，且能减少线头和纱布夹碎片问题，产品质量得到提升。

资源节约，促进可持续发展

水资源管理

振德医疗运营过程中使用的水资源来源包括市政供水、地表水、循环用水。对于地表水的取用，公司按照规定申请取水许可证，按时缴纳水资源费，在求取水源方面对环境无重大影响。

公司将水资源节约理念融入生产运营全流程，从生产、办公、生活等多方面开展节水管理措施，从源头节约用水，同时通过雨水收集、河水利用、废水处理回用等措施促进循环用水，提高水资源使用效率。

振德医疗节水措施及成果 (主要)



倡导绿色办公

向员工倡导节约用水，要求随手关闭水龙头。



雨水收集

规划建设雨水回收利用设施，促进水资源可持续利用。



废水循环利用

通过废水循环处理系统，开展水资源循环利用，净化后的再生水用于卫生间水池冲洗、消防水池用水等用途，每月可节约用水 5,000 吨。



优化生产工艺

对脱漂工艺剩余冷凝水收集储存，并使用水泵将水供至新基地生活区，每月可节约热水约 2,000 吨。



振德医疗循环用水设施

公司¹ 循环用水比例达到 **56.40%**。

注 1: 数据口径覆盖国内所有运营点位。

能源管理

振德医疗运营过程中使用的能源类型包括天然气、自有车辆消耗的汽油及柴油、电力和蒸汽。其中，电力包含市政供电、自有光伏设施发电和外购可再生电力。公司严格遵守相关规定开展能源管理工作，已制定《能源管理制度》《动力管理制度》《资源和能源管理》《能源管理考核制度》等程序文件，规范能源管理体系建设。

公司全面梳理能源结构，开展清洁能源利用、更换节能设备、余热余能回收等措施，优化公司能源结构，提高公司能源使用效率。

报告期内，公司¹可再生电力使用比例为

14.33%

注 1：数据口径覆盖国内所有运营点位。

振德医疗节能降碳措施及成果

倡导绿色办公

- 通过“我建议”节能降耗提案改善项目，持续优化办公区、餐厅、宿舍、厂区用电管控及资源整合，通过更换感应灯、设置电器定时开关时间、减少路灯数量、整合分散的办公室及宿舍集中人员等措施，2023 年共节约用电量 1,634.93 兆瓦时。
- 向员工倡导节约用电，要求在办公区做到人走灯灭，及时关闭空调等用电设备。

使用清洁能源¹

- 使用可再生电力：安徽基地 2023 年新建 1,599.4KWp 光伏发电项目，肯尼亚一期工厂新建 1,600KWp 光伏发电项目。正在兴建绍兴二期、江苏基地光伏发电项目及肯尼亚基地可再生电力项目。
- 累计建成光伏发电绍兴基地 6.9MWP，许昌基地 11.66MWP，义乌基地 498.945KWp。
- 使用天然气用于承压蒸汽锅炉加热；2023 年合计 1 使用 1,252,191 立方米。
- 许昌振德地区 2023 年采购生物质能源蒸汽 121,872 吨，主要用于如蒸汽灭菌，纱布块漂白等生产环节。生物质能源蒸汽利用农作物秸秆、畜禽粪便等农业废弃物，是一种可再生资源，其开发利用可以减轻传统化石能源的压力，也符合可持续能源发展的方向。同时生物质能源蒸汽过程中产生的二氧化碳等废气排放量相对较低，对环境影响较小，从而降低碳排放。生物质能源蒸汽是一种可持续、环保、高效的新能源形式，其应用和研究将有助于推进全球可持续能源发展，实现能源结构的转型升级。



注 1：数据口径覆盖国内所有运营点位。

更换节能设备

- 将原有卧式蒸汽锅炉升级为立式锅炉，平均产生每吨蒸汽所需天然气消耗量从约 87m³ 下降到约 75m³，能效提升 16%，每台机器年度节约天然气约 20 万 m³。
- 原冷却泵系经技术改造，显著降低冷却泵能耗，2023 年实施后，累计节电 53.79 兆瓦时。
- 针对水刺非织造工艺的烘干系统从节能和产品物性两方面考虑采用圆网烘干机，烘干效率更高；并对现有烘干排气管进行改道，利用回流余热进行渐进式烘干，可提升产品质量，且实现节能减排。
- 对用电功率超过 11 千瓦的设备全部采用变频电机，通过调整电机的频率降低设备的运行速度，可节约电能 20% 以上。
- 使用加湿器替代蒸箱，节约烧水所需电能及蒸汽，每月节约用电约 105.18 兆瓦时。
- 使用 LED 节能灯替代日光灯，绍兴总部，许昌基地，安徽制造基地合计每月平均节约用电 2.875 兆瓦时。



余热余能回收

- 对承压蒸汽锅炉产生的蒸汽水通过收集后进行热能回收，可实现节能 20% 以上，节水 50% 以上。



蒸汽余热回收设施

优化生产工艺

- 优化水刺工艺参数如压力、水针配置等，保证产品品质的同时实现节能。
- 将织带机由单层改善为双层，每年节约用电 160 兆瓦时以上。

绿色建筑

- 绍兴高性能医疗器械生产基地创新采用装配式建筑模式，实现施工周期缩短 25%-30%，节水约 50%，木材节约高达 80%，并大幅减少建筑垃圾超 70%，同时有效控制施工粉尘与噪声污染；项目围护结构热工性能超越国家标准 20%，夏季有效隔热，冬季严密保温，显著提升建筑能效，减少供暖制冷能耗。

意识培训

- 公司积极推进节能培训和宣导，将节能减排内容纳入新员工入职培训中，并定期组织面向全体员工的节能减排专题培训，持续规范宣导厂区及办公室用电习惯，鼓励各岗位进行节能减排实践，提高人员素养，增强员工节能降耗的意识及实践能力。

原材料与包装管理

振德医疗生产使用的原材料主要包括无纺布、棉布和熔喷布等，包装物主要包括塑料和纸板。公司规范原材料和包装物的运输和使用，并通过精益管理、升级仓储管理系统等措施，不断降低原材料和包装物的损耗和浪费，提高资源利用率。

与此同时，在绿色发展理念的驱动下，公司积极推动低碳产品开发，选用绿色环保的生产原材料和包材，降低物料使用对环境的影响。

振德医疗绿色包装实现路径

环保包装开发

- 根据客户环保需求，从耐高温、可降解等方面持续创新环保包装材料。
- 通过材料性能深度分析，确保环保与实用性并重，并严格跟踪测试进度，确保项目高效推进。

包装轻量化

- 优化纸盒、纸箱设计，目标将包装重量减少 5%，实现节能减排与成本优化双重目标。
- 项目将进行多类型测试保障质量，推动绿色包装新标准。

在可回收环保材料及包装的探索与实践，公司致力于引领行业绿色转型，不断突破与创新，在推动产品全生命周期减碳方面取得了进展。

获取 ISCC PLUS 认证

振德医疗积极探索节能降耗、增效及环保新途径。许昌基地 2023 年获 ISCC PLUS 认证，其手术衣采用循环价值链与认证原料，确保生产过程可持续，产品环境影响最小化。此举彰显了我们对环境和社会的重要贡献。未来，我们将深化产品循环与追溯承诺，推广可持续原料应用，促进低碳生产，引领行业价值链可持续发展，并在全球范围内提供可持续方案，助力客户达成绿色目标。



【振德医疗 执行总裁徐大生】

“作为行业领军者，我们责无旁贷，必须采取行动，推进振德医疗实现可持续发展目标的同时，也要确保我们的产品解决方案能够帮助客户实现他们的可持续发展目标。”

“为实现这一承诺，我们不断提升，并将继续致力于与供应商合作，开发创新、可持续的解决方案，实现双碳和循环经济战略目标。ISCC PLUS 等行业认证有助于巩固我们对客户的承诺，并提供必要的第三方监管链验证，以确保我们全球供应链的完整性和优质绩效。”

注：ISCC 是一个独立的多利益相关方倡议和领先的认证体系，支持可持续、完全可追溯、无森林砍伐和气候友好型供应链。ISCC 认证体系涵盖所有可持续原料，是世界上最大的认证体系之一。

积极开发可替代 PFAS 的环保新材料

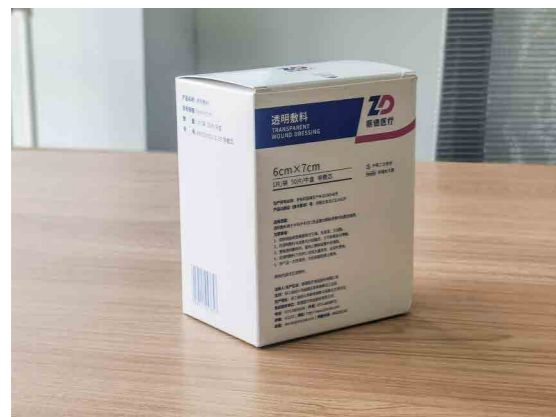
面对全氟和多氟烷基类物质 (PFAS) 的环保挑战和全球范围内对 PFAS 日益严格的监管趋势，振德医疗迅速响应，积极开发无 PFAS 的环保新产品。公司逐步减少供应链中对环境和人类健康可能造成潜在危害的化学品，目标是最终实现供应链中危险化学物质的零使用及零排放，通过技术创新和研发，寻找环保、健康的替代物质，如：生物基化合物、硅烷化合物等。



使用取得 FSC 认证¹ 的包装、标签，助力产品全生命周期减碳

公司现选用 FSC 认证供应商提供纸箱、标签及中盒包装。2023 年，公司各类取得 FSC 包装、标签使用数量为 1,305 万只，助力产品全生命周期减碳。

注 1: FSC 是可持续林业的领导者，受到全球非政府组织、企业和消费者的信赖。其宗旨是培育负责任的林业，使森林和人类共同繁荣；愿景是建立一个所有人都认识到森林的真正价值的世界。FSC 是可持续森林管理领域的领导者，是世界上最严格、最值得信赖的森林认证体系。



中盒包装盒实物照片



FSC 认证证书

报告期内

公司制成品所用可回收包装材料比例达 **65%¹**

注 1: 数据口径覆盖国内所有运营点位。

2024 年目标:

可回收包装材料比例达到 **68%**

在包装轻量化改革方面，公司通过精细设计与材料优化，推动了产品包装的绿色升级，实现包装“减负”，为医疗领域绿色供应链建设贡献重要力量。



手术衣吊卡轻量化

手术衣吊卡是在穿戴手术衣时起到关键作用的部件，振德医疗研发人员在确保生产效率与医护人员穿戴体验不变的前提下，将手术衣吊卡白卡纸重量下降 14.3%，在不影响使用效用的前提下实现了轻量化。这一调整每年显著节约约 3 吨白卡纸资源，从源头减少了资源消耗，有效降低碳排放。此举不仅降低了生产成本，更体现了振德医疗在产品初期即融入低碳环保理念的决心，是推动绿色医疗、实现可持续发展的生动实践。



口罩包装复合膜材质绿色升级

针对大量使用的一次性口罩包装，振德医疗实施了包装材质绿色升级计划，在确保包装强度、产品安全效用及质量的前提下，成功将包装袋膜厚度减少了 12%。此举措从源头上节约材料的使用，也从源头上减少废弃物的数量，提升了产品的绿色性与经济性，促进了资源的有效利用与回收，为减少地球资源消耗和环境污染贡献了一份力量。



零碳驱动，应对气候变化

振德医疗积极响应气候变化相关政策及指引，不断完善气候变化应对机制。2023 年，公司参考《国际财务报告可持续发展披露准则第 2 号——气候相关披露》(International Financial Reporting Standard for Sustainability Disclosure No.2—Climate-related Disclosures (IFRS S2)) 的相关要求完善气候变化应对机制，从治理、战略、风险管理、指标与目标四个维度，完善气候变化应对机制。

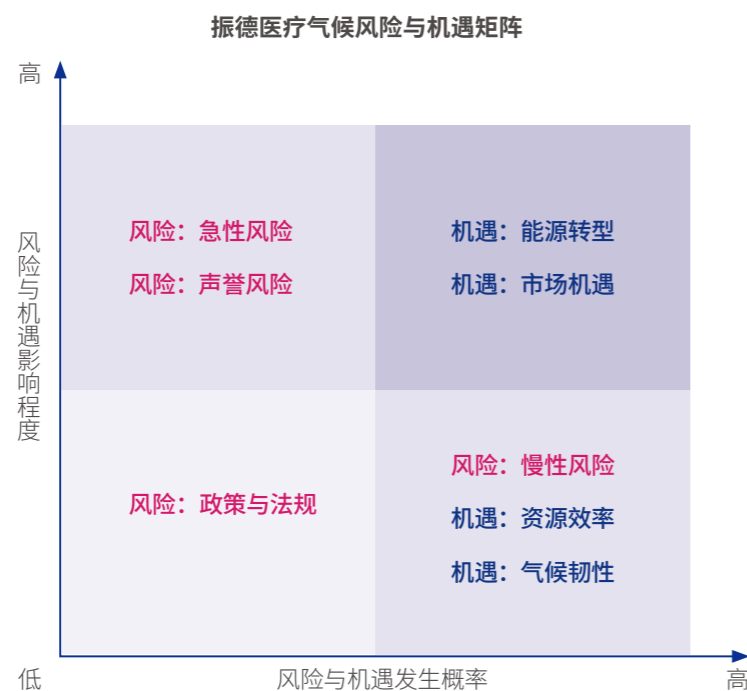
气候治理

公司将气候变化纳入 ESG 管理体系，由董事会作为气候治理工作的最高单位，负责制定、统筹气候变化应对策略、审阅温室气体排放等气候相关的管理目标及完成情况。ESG 管理委员会作为 ESG 管理的决策和监察机构，负责气候风险与机遇的识别、排序、分析和管理工作，气候相关目标的制定及具体工作的监督和支持，并定期向董事会汇报气候变化应对工作开展情况。ESG 办公室作为 ESG 管理的执行机构，负责气候相关管理工作的落实与推动，与相关职能部门、业务部门合作，将气候管理应对工作融入日常管理工作，通过节能技改、清洁能源置换、意识培训等工作，切实提升气候管理工作绩效表现，推动气候变化管理目标的实现。

此外，公司将温室气体排放表现作为高层领导人长期激励计划的一部分，以鼓励长期经济和股东价值创造。

战略

气候风险与机遇分析



振德医疗重大气候风险与机遇

气候风险与机遇	具体描述	潜在影响	
		影响时限	财务影响
风险：急性实体	气候变化引发的极端天气事件，如飓风和洪水的频繁发生，可能会对公司造成资产损毁、人员伤亡以及业务运营中断等严重后果，迫使公司必须迅速采取应急措施，并投入大量资源以确保研发与生产活动能够尽快恢复正常。	短 - 中期	营业收入 ↓ 运营成本 ↑
风险：声誉风险	随着国家双碳目标的发布和国内外对企业低碳转型关注的加强，公司若未采取积极有效的气候应对行动并及时披露信息以回应外部相关方需求，可能导致自身声誉受损。	短 - 中期	营业收入 ↓
风险：慢性实体	气候的长期变化，包括持续的高温现象，可能对公司的日常运营产生影响，并可能导致海平面上升或持续热浪。对于公司靠近沿海地区的运营设施，这些变化可能会导致资产遭受损害，甚至可能迫使公司考虑搬迁或调整工作时间，以应对海岸线变化及持续的高温条件。	长期	运营成本 ↑
风险：政策与法律	国内外气候政策与法规正日益倾向于激励企业采取积极措施应对气候变化，并对那些可能加剧气候变化的企业活动施加限制。为了适应这些变化，公司必须及时调整能源消耗和排放量、气候信息的披露等相关策略，否则可能会因不符合环境管理标准而面临法律诉讼和责任追究。	短 - 中期	运营成本 ↑ 营业收入 ↓
机遇：能源转型	伴随着绿色能源技术的革新与利好政策的相继推出，可再生能源获取途径日益广泛，且价格亦有望实现稳步下滑。主动调整能源消费结构，不仅有助于公司削减能源开支，更能有效应对来自监管层面与终端市场需求的低碳化挑战。	中 - 长期	运营成本 ↓
机遇：市场机遇	在国内外对气候问题关注的持续增长及“双碳”背景之下，绿色可持续性的产品与服务将愈发契合市场需求与公众期待。因此，着力拓展并提供气候、环境友好的产品，将为企业的业务发展与营收增长注入新动能。	中 - 长期	营业收入 ↑
机遇：资源效率	通过提高能源、水资源与原材料的利用效能，大力践行绿色生产模式，并构筑完善的资源管理系统，公司能切实减少资源浪费，降低运营成本，稳步低碳发展。	中 - 长期	运营成本 ↓
机遇：气候韧性	通过选择环境友好型供应商、强化碳排放计量与管控能力等措施，使公司更快地适应气候变化，为抓住与气候相关的商业机会打下坚实基础，同时进一步增强公司资产与日常运营的稳定性，从而在未来行业竞争中占得有利位置。	长期	运营成本 ↓

气候风险与机遇应对

振德医疗将气候风险与机遇管理纳入公司战略和决策，致力于通过低碳产品研发、清洁能源应用、设备与工艺优化、绿色办公等措施，推动自身运营及价值链碳中和的实现，抢抓新的市场机遇。公司积极响应全球气候变化挑战，已启动加入 SBTi 流程，并依据《温室气体议定书》全面报告价值链温室气体排放。

振德医疗应对气候变化行动

绿色产品

- 积极开发环境友好型产品，委托第三方单位开展基于国际标准的产品碳足迹计算，为客户提供产品的全面信息包括碳足迹，截至报告期末，振德医疗已有四款产品通过 ISO 14067 认证；
- 开发智能型产品以满足日益增长的减碳需求，优化产品的环境足迹，使客户减少产品使用的碳排放。

清洁能源应用

- 积极提高清洁能源使用比例，通过外购绿色电力、使用自建光伏、地热能等，降低碳排放；
- 2023 年，绍兴、许昌、义乌三个基地光伏发电总量为 1,016.50 兆瓦时；
- 肯尼亚工厂规划使用可再生能源地热能，规划年度使用电量为 144 兆瓦时，将于 2024 年开工；
- 许昌制造地区 2023 年采购生物质能源蒸汽 121,872 吨。



节能技改

- 更换高效节能设备或技术改造等，减少生产运营环节的碳排放。

绿色办公

- 办公场所日常取消一次性塑料水杯、单瓶矿泉水，减少塑料制品的使用；
- 新装修的办公场所采用优质的装修材料，办公场所通过绿植替代化学清理甲醛气体；
- 整合办公区域，减少独立小办公室的使用，绍兴振德总部共节约办公室 8 间，减少办公室照明、空调等电力消耗；
- 淘汰高能耗办公设施设备，推广使用高效节能型新技术、新产品，优先采购节能、节水、环保、可再生绿色产品；
- 食堂采购零碳认证的有机蔬菜或低碳蔬菜；
- 午休、加班期间关闭部分电灯，及时关闭计算机或设置成节电状态；及时关闭会议室电灯，在会议室出入口张贴标识以提醒员工随手关灯；下班后关闭办公室内所有电灯、计算机等电器；
- 调整厂区路灯、洗手间小厨宝开关时间；
- 天气晴朗时使用自然采光，减少电灯使用。

减碳意识宣贯

- 利用全国节能宣传周、全国低碳日等重要节点，通过多种方式开展主题宣传活动；
- 开展内外部节能减碳培训及气候变化应对宣贯活动，鼓励供应链合作伙伴致力于转型迈向低碳经济；
- 张贴节约粮食，节约用电、用水等标识标语，营造厉行勤俭节约、反对浪费的氛围。

风险管理

在运营过程中，振德医疗综合考虑地域特征、行业属性等因素，定期识别并评估可能遭遇的气候相关风险及潜在机遇，构建气候风险与机遇评估矩阵。通过对发生概率及对公司影响程度的衡量，公司对风险与机遇进行优先级排序，作为气候变化应对策略与行动方案的决策基础，助力公司在复杂多变的气候环境下前行。此外，公司定期与利益相关方（包括客户、供应商、投资者等）进行沟通，收集他们对气候变化相关风险和机遇的意见和建议。

公司将气候相关风险纳入公司整体风险管理框架，由 ESG 办公室牵头，建立跨部门的气候风险管理协调机制，通过年度绩效数据追踪、目标考核等措施，推动气候相关风险管理工作。

指标与目标

2023 年，公司基于能源使用、碳排放情况，开展碳排放目标进度审阅，结合公司发展趋势及行业优秀实践，灵活调整管理措施。同时，公司开展涵盖范围一和范围二的温室气体核算工作。截至报告发布，许昌正德已完成 ISO 14064 温室气体盘查。



目标：

报告期内，公司已开启加入 SBTi 的工作流程，正根据 SBTi 要求设立新的温室气体减排目标，将在 SBTi 验证通过后披露新的温室气体目标。

振德医疗 2023 年温室气体排放情况

温室气体类型	温室气体来源	温室气体排放 ¹ (单位: 吨二氧化碳当量)
范围一	天然气、汽油、柴油消耗	2,969.77
范围二	外购电力、蒸汽消耗	73,293.15

注 1: 数据口径覆盖国内所有运营点位。



07

做值得信赖的合作伙伴

- 创新领航，为健康管理提供振德方案
- 品质服务，为客户成功贡献振德力量
- 合作共赢，为产业发展共享振德经验
- 社区沟通，为美好社会践行振德责任

本章节响应 SDGs



2030 年 KPI 及目标值	2024 目标	2022 年实际	2023 年实际	进展
100% 维持 ISO 13485 体系认证 根据需要通过 CE/FDA 等认证	1. 已通过的 100% 维持 2. 新工厂 (如肯尼亚) 通过认证	100%	100%	✓
客户净推荐值 (国际 >60/ 国内 >80)	>60/>80	30.51/88.1	52.8/83.9	↗ / ↘
环境和社会风险调研覆盖 100% 关键供应商	1. 合格供应商 100% 签署《行为准则》并承诺遵守社会责任标准 2. 关键供应商不能提供第三方社会责任报告的, 100% 接受 ESG 或社会责任培训或沟通	-	80.00%	↗
合规管理	各工厂人权审核 100%	100%	100%	✓
保持每年开展对外捐赠	保持每年开展对外捐赠	527.40 万元	324.57 万元	↘

创新领航，为健康管理提供振德方案

研发创新

研发体系建设

振德医疗坚持创新驱动发展战略，在研发过程中坚守合规底线，建立产品研发管理机制。公司构建了全面覆盖产品研发流程的管理体系，涵盖需求分析至上市各阶段，旨在通过明确各阶段目标与标准，加速产品创新，缩短上市周期，提升产品质量，从而满足客户需求和提升企业竞争力。

公司导入集成产品开发 (Integrated Product Development, IPD) 咨询项目，建立产品线管理机制与矩阵式管理，形成市场导向的数据化决策体系，通过市场研究、需求管理和科学立项，并行推进产品设计与测试等，聚焦战略项目，提升研发效率，满足市场需求。

振德医疗产品开发流程



除了对产品研发流程的不断优化，我们亦重视研发平台的建设及研发人才的培养。我们在国内外运营地共建立 4 所企业研发中心，并获得国家级、省级多项荣誉认定。

振德医疗研发平台建设



公司积极开展“产学研合作”，对外持续推动产业合作，依托省级重点企业研究院，与院校共建博士后流动工作站，引进高层次人才，不断加强技术创新能力建设。

振德医疗产学研合作项目



振德医疗 2023 年研发投入及成果

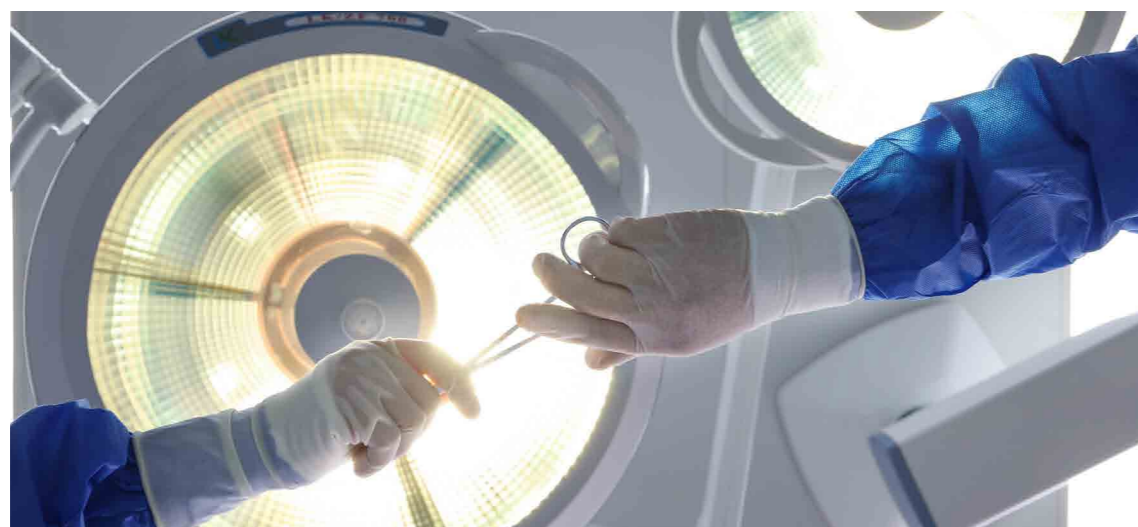
研发投入：		
2023 年，公司研发费用投入达到 13,895 万元，新取得 20 项二类医疗器械产品注册证， 2 项三类医疗器械注册证和 12 项发明专利。		
研发项目进展：		
<ul style="list-style-type: none"> 优化后的皮肤亲和水胶体临床试用评价获得预期的用户满意度并导入生产，双幽组份水胶体的工艺和设备开发取得突破性进展； 含碘仿、PHMB、高渗盐的抗菌敷料条均已完成实验室研究，进入中试和验证阶段； 完成银离子、PHMB 应用于泡沫敷料的有效成分释放、抗菌有效性、安全性（动物试验）的研究，确定银离子抗菌技术应用于藻酸盐敷料和亲水纤维敷料的研究。 		
所获荣誉奖项		
获奖项目名称	项目简介	所获奖项
“高吸收性生物质纤维敷料成型关键技术”	项目提升了创伤救治质量以及国内功能性敷料产品的可及性和可负担性，同时也为医生在临床伤口护理上提供了多元化解决方案。	第十届“中国十大纺织科技”新锐科技奖
“纺织基高端敷料功能化成型技术及其在复杂创面上的应用”	项目主要创新点包括研发雾化增柔前处理、多线程并行铺网技术与装备和分级梯度针刺结构成型技术，突破现有针刺工艺限制，制备了海藻酸盐、壳聚糖等高吸收性生物质敷料。	中国纺织工业联合会科学技术奖一等奖

可持续产品研发

振德医疗将 We Care 可持续发展战略深入贯彻于产品研发的每一个阶段，在保障产品健康性与安全性的基础上，致力于减少产品全生命周期的环境影响。

研发天然可降解乳胶医用检查手套

振德医疗天然乳胶手套源自橡胶树乳液，为可再生资源，生产过程环保无污染。其制造能耗低，无有害化学物质，适合医疗环境，保障医患安全。同时，天然乳胶手套是一种生物降解性材料，在自然环境中会逐渐降解成无害物质，无需大量能源和特殊处理。与合成材料相比，天然乳胶手套的生产通常需要较低的能耗，制造过程中亦不涉及复杂的化学反应和高温处理，因此能够减少能源消耗，减少温室气体的排放。



发掘棉质纱布块 / 腹部垫低碳足迹产品

纱布块和腹部垫产品均属于棉质产品。棉作为一种天然纤维，具有可降解、可再生性能，从采用绿色原料、绿色加工技术，到最终产品降解，都符合绿色低碳排放。

在 2023 年，我们进行了多系列产品的碳足迹认证，其中纱布块 NA241010000103-31 产品从摇篮到大门的碳足迹为 1.18 kg CO₂e，腹部垫 NA241010000103-31 产品从摇篮到大门的碳足迹为 7.40 kg CO₂e。公司紧密追踪这 2 个系列产品的碳足迹，从棉制品原料获取、产品生产制造、生产过程废物处置全流程生产中持续优化效率，加强绿色能源使用和绿色生产的范畴，持续推动我们产品的低碳排放的可持续性进步。



创新研发无 PFAS 的三抗手术衣

振德医疗响应欧洲化学品管理局 (ECHA) 针对全氟和多氟烷基类物质 (PFAS) 的 REACH 法规限制提案，致力于开发无 PFAS 的三抗手术衣。目前，我们正全力推进无 PFAS 三抗油剂供应商的开发工作，并已携手一家领先供应商在实验室阶段进行样品试制。我们依托技术创新与深入研发，积极探索并引入环保、健康的替代材料，如生物基化合物、硅烷化合物等解决方案，旨在为消费者打造更加安全、健康的穿着体验。



医疗可及性

拓宽医疗服务广度和深度

振德医疗积极推动健康业务，围绕家庭使用场景打造专业、全面的产品解决方案，让服务医院 30 年的专业与品质走进家庭日常。

我们全力推进大健康品类经营，优化产品结构和竞争力。通过多维度消费者研究，结合公司产品自身优势进行资源整合，我们对零售业务进行全面梳理，强化以客户和消费者为中心的品效合一建设，利用 SCRM、CRM 及 E 销售系统等工具提升数字化营销能力，持续提升客户、消费者满意度。

同时，我们不断扩大产品覆盖面，使得消费者能够轻松地购买到所需要的家庭健康护理产品。

振德医疗零售业务建设措施及成果

线上零售渠道

- 通过自营及合作等多种模式，在淘宝、京东、拼多多、抖音、快手、1688 及亚马逊等重点销售渠道实现覆盖。
- 2023 年，振德电商线上粉丝量超 900 万人。

线下零售渠道

- 通过经销商分类分级管理、大客户运营体系搭建，以及 IP 合作、双品牌产品建设、样板市场打造等举措，不断提升全国连锁、区域连锁、单体药店以及商超便利店的市場开发和合作粘性。
- 截至 2023 年，公司百强连锁药店覆盖率已达 98%，共计覆盖药店门店 17 万余家。

为了促进公司深度参与全球医疗器械价值链，增强公司全球竞争力，我们也持续深化海外建厂战略，加强海外产业布局，筹建非洲等海外生产基地。

提供安全高效的医疗用品

公司坚持“以患者为中心”的核心价值观，致力于通过创新技术打造更加人性化、便捷的医疗体验。我们不断研发医疗器械和医疗耗材，旨在精准对接患者需求，为患者提供便捷的服务，提升治疗过程中的舒适度，多角度地提升患者的康复效率。

超吸收聚氨酯泡沫，减少患者换药烦恼

慢性伤口经常被不同类型的细菌定植，振德医疗聚氨酯泡沫敷料可以有效地捕获细菌，将细菌内化到敷料的内核中，减少活细菌数量。对于渗出液较多伤口，振德医疗聚氨酯泡沫敷料可以最大限度地延长敷料使用时间，减少敷料更换频率，最小程度减少伤口损伤，同时保护伤口周围皮肤，提升伤口愈合效率。同时，减少创面敷料更换频率，可以减少患者的经济负担和心理压力，提高患者的舒适度。



海藻酸盐复合水凝胶的仿生构建及原位诱导皮肤创伤修复研究

振德医疗坚持通过创新产品研发解决行业痛点问题。公司引入天然蛋白多糖复合多功能的理念，着力基于海藻酸钠、壳聚糖和明胶开发以绿色溶剂体系为主的蛋白多糖复合多功能水凝胶敷料产品。预计该产品可兼具高强柔韧性、优异抗感染性、良好生物相容性和促伤口愈合能力，解决传统的水凝胶敷料舒张性能有限和缺乏生物活性的缺点，满足慢性伤口对医用敷料的要求，更好的服务于患者的伤口护理和恢复。



同时，我们深刻理解医护人员面临的压力与挑战，专注于研发高效、智能的医疗管理系统与辅助工具。通过引入先进技术及产品，我们帮助医护人员简化工作流程，保护医护人员的安全，提升医护效率，推动医疗质量的全面提升。

手术废液收集智能系统，降低手术交叉感染风险

在手术室中，术中废液的收集处理是院感防控和预防医护人员职业暴露的重要环节，许多医院仍旧使用着传统废液收集方法，存在着感染风险较高的问题。振德医疗手术废液收集智能系统是手术室内废液管理的先进解决方案，助力医院进行更好的院感防控，减少医护人员职业暴露风险。该产品可实现手术病人体液收集到最终排放全过程密闭管理，进行人液分离，杜绝操作人员与医疗废液的接触，避免发生感染；同时提高手术室职业人员安全防护，关爱医护操作人员。



医疗知识普及

为建立面向大众的健康顾问平台，振德医疗设立“振德驿站”公众号，内容涵盖产品知识科普、护理操作指南、专家讲座、患者经验分享、产品使用申请等，提供可信赖的护理信息和服务。公司于小红书平台设立派菲特信息站，向大众传播静脉曲张科普及预防知识。我们建立医护科普知识定期发布机制，发布的知识文章累计年度浏览量超过10万，我们期待用更多的医护知识普及，让健康知识走进千家万户，随时随地为健康护航。

品质服务，为客户成功贡献振德力量

产品质量和安全

产品质量是振德医疗长久发展的核心。我们秉持“提供安全有效、有竞争力的医疗产品是振德每个人的责任”质量方针，明确“一次做对，变更受控，求真务实，客诉为先”质量战略，建立健全质量管理体系，并取得 ISO 9001、ISO 13485、欧盟 MDR、欧盟 MDD、美国 FDA QSR、ISO 13485 灭菌证书、PPE UKCA/CE 等认证。报告期内，公司所有认证均在有效期内。

振德医疗质量认证情况

认证	覆盖范围
ISO 13485 证书	振德医疗、许昌振德、许昌正德、河南振德等子公司
ISO 13485 灭菌证书	振德医疗、许昌振德、许昌正德等子公司

公司建立一级部门质量法规中心，由首席质量官领导，下辖品质管理部、CQS 部、法规部，全面推动公司质量管理体系建立、维护工作。报告期内，公司开展了一系列产品质量管理提升措施。

振德医疗产品质量管理措施

质量检测

2023 年，公司严格执行内部质量管理要求，对来料、生产各环节进行检测与监督，从而提升成品合格率。公司的委外检测流程按照 CNAS-CL-01 (ISO/IEC 17025: 2017) 体系，选择需求标准有 CNAS 资质能力范围或者 CMA 资质能力范围的机构进行委托检测，可寻找其对服务型供方进行定期评价并更新资质材料，建立形成委外检测服务型供应商目录订单。

质量审计

报告期内，公司共开展两次内部审核。审核依据中国法规《医疗器械生产质量管理规范》、国际质量体系标准 ISO13485、欧盟 MDR 法规、美国 FDA 法规等条款，进行全体系审核，完善公司的质量管理体系。同时，公司接受多次外部审核，其中包括浙江省局飞检、浙江省药品检测中心 GPM 审核等官方审核，TUV、Intertek 等第三方机构及多次客户审核，所有审核均通过。

不合格品管控

公司严格管控不合格品，按公司不合格品管控制程序文件规定，凡不能满足规定检验要求的，均为不合格品，须通过返工、让步接收、拒收退货或报废的方式进行处置。

流程优化

报告期内，依托 2023 年推出的“i CARE”流程改善活动，公司完成多项质量管理相关的流程改善，包括一般新产品、全新产品、变更管控、风险管理、注册流程、UDI 程序国内（外）、批记录流程、供应商管控、客诉处理、纠正和预防措施、CNAS 相关流程、文件控制流程等，提升和巩固公司质量体系运行情况，保证体系运行的有效性、适宜性。

质量意识培训

公司内部一直注重员工在客户服务相关知识及技能培训，以法律法规及质量管理体系要求基础，结合市场及客户关切，通过内部讲师授课、参加外部培训等方式，组织和策划了如医疗器械质量管理体系、欧盟、美国、英国等国家和地区医疗法规知识、风险管理知识、微生物基础知识等 15 场培训，累计培训超 1,000 人次。

公司建立产品召回体系，遵守国家食品药品监督管理总局《医疗器械召回管理办法》及美国 FDA 产品召回相关制度，制定《中国医疗器械召回管理办法》《美国医疗器械召回管理规定》等制度，规定责任主体、召回类别及召回程序，并定期开展模拟召回。报告期内，公司未发生产品召回事件。

振德医疗产品召回流程



报告期内，公司因电商平台广告宣传问题，被绍兴市市场监督管理局行政处罚，后续我司内部进行了专题培训，强化了员工法律法规意识。

客户服务

公司的客户类型主要包括国内外企业客户以及个人消费者。公司质量法规中心组建客户品质服务 (CQS) 和售后质量服务部门, 制定《与客户有关的过程管控程序》《设计开发管控程序》《警戒系统管理程序》《售后监督管控程序》《医疗器械不良事件管控程序》《客户投诉管控程序》《客户满意度调查管控程序》《风险管理程序》等一系列管理制度, 搭建了售前和售后客户服务框架, 通过客服电话、企业邮箱、内部 OA 流程等多种渠道, 为客户提供支持。

报告期内, 公司对客户投诉流程进行优化, 建立客户服务人员与制造工厂之间的联动机制, 提升了客诉处理流程的时效, 快速响应、处理客户反馈及投诉。

2023 年, 公司实现投诉处理率 100%, 客户投诉主要集中在产品外观问题, 针对该问题, 工厂内部已开启专项整改。

同时, 公司开展客户满意度调查, 对原先客户、经销商客户和零售多种客户发放客户满意度调查问卷, 整体客户 NPS 净推荐值达 83.89%。

为进一步提高公司客户服务能力, 我们面向相关人员开展《客户服务》《客户附加服务提供》《客户服务管理专家》等培训, 强化员工客户服务意识, 提升人员的专业能力, 提升客户的满意度。



数据安全与隐私保护

公司重视保障公司数据资产安全, 保护客户隐私, 严格遵守相关法律法规, 开展数据安全保护工作。

公司制定《信息安全管理规定》等制度, 开展多元措施保障信息安全, 保护客户隐私。报告期内, 公司获得网络安全等级保护 2.0 认证。

振德医疗信息安全管理措施

风险识别与评估

引入深信服 MSS 服务, 开展 MSS 运营前安全评估工作, 在策略管理、安全防护、资产管理、脆弱性、攻击威胁、安全事件方面识别安全漏洞并制定改进计划, 加强公司整体安全防护水平。

信息安全审计

接受第三方漏洞安全评估, 依据第三方出具的漏洞扫描报告开展针对性的修复工作。

信息安全技术

在绍兴、许昌两地数据中心开展异地应用级灾备。

建立数据备份系统, 每隔两个小时备份一次数据。

通过 EDR (Endpoint Detection & Response, 端点检测与响应) 每周自动查杀病毒。

通过绿盾终端安全管理系统, 实现公司电子文件安全加密。

开展系统权限管理, 不同岗位员工只能查看对应权限的系统信息。

供应商信息安全管理

对计算机化系统供应商, 成立审计小组, 对所拟购买或采用的计算机化系统进行风险评估, 并对其潜在供应商进行审计。

应急响应

制定《计算机化系统突发事件管理规程》, 规范死机和卡滞、蓝 (黑) 屏、通讯中断、系统崩溃等突发事件的应急处理程序, 确保在系统故障、安全攻击、数据丢失等突发事件发生时, 能得到正确迅速的响应, 得到及时有效的处理。

信息安全意识培训

公司注重信息安全文化建设, 开展员工信息安全意识培训, 内容涵盖常见的信息安全风险及其应对策略、公司信息安全管理的规范与要求等, 参与人数达 3,102 人。

报告期内, 公司未发生违反信息安全与隐私保护相关法律法规而受到相关部门处罚的事件。

合作共赢，为产业发展共享振德经验

行业交流与合作

合作伙伴是振德医疗重要的利益相关方之一。秉持“共享成功”的企业价值观，我们持续通过参与行业平台建设、联合培养行业人才、参与标准制定、参加行业交流活动等方式，推动行业互利共赢。

振德医疗积极参与行业平台建设，牵头成立产业技术联盟，发起成立浙江省医疗器械行业协会耗材分会，推动行业健康有序发展。同时，公司深化产学研合作，与绍兴、河南等多所职业技术学院合作，通过“订单班”及框架协议等形式，共同培养行业专业人才。我们多次参与行业标准和团体标准的制（修）订，助力行业整体发展水平和产品质量的提升。

2023 年振德医疗参与标准制定情况

主导和参与 3 项国家标准的制（修）订	《GB-19082-2023 医用一次性防护服》 《GB19083-2023 医用防护口罩》 《GB/T 42770-2023 造口栓》
完成 19 项行业标准的制（修）订，其中 5 份为主要起草	《医用弹性绷带 - 基本性能参数表征及试验方法》 《医用防血栓袜》 《医用静脉曲张压缩袜》 《一次性使用无菌手术膜》 《接触性创面敷料 第 1 部分：凡士林纱布》
完成 12 项团体标准的制（修）订，报告期内完成 2 项团体标准的制（修）订	《透明敷料》 《口罩透气性评价与分级》
正在参与 4 项行业标准、 3 项团体标准的起草工作	

我们积极参与或组织行业交流活动，通过与医学工作者的深入互动交流，进一步聆听来自临床实践中的真实反馈。

2023 年振德医疗参与行业交流活动情况

春季 / 秋季中国国际医疗器械博览会（CMEF）	第六届中国护理质量大会
中华医学会第 17 次重症医学会议	中华护理学会全国静脉输液治疗年会
第 20 届全国造口、伤口、失禁护理学术会议	华东六省一市四届六次手术室护理学术会议
第 19 届全国消毒供应中心发展论坛	第 27 届全国手术室护理学术交流会议
心血管健康大会	中华医学会烧伤外科学分会 2023 年学术年会
四管会——振德护理管理专家交流研讨会	振德 VTE 护理预防典型案例全国总决赛
振德压力治疗与 VTE 预防研讨会	造口伤口失禁长期护理高峰论坛会议

供应链管理

振德医疗从多维度对供应商类型进行划分，从而实现了对供应商的全面化管理。根据品类定位及供应商关系定位，结合业务实际情况，将供应商分为核心、重要和普通三个等级；根据供应商年度绩效考核，结合其他因素，将供应商分为 A、B、C、D 四个等级。同时，公司对不同等级供应商制定差异化采购管理策略，实现供应商管理资源效用最大化。

可持续的供应链

供应链质量管理与供应链稳定性两大要素共同构成公司供应链可持续的核心，为公司在面对市场波动和不确定性时提供坚实保障，保持竞争优势。

在供应商质量管理方面，我们秉持“理念同频、价值协作、流程合规、平台协同”理念，建立了从寻源到淘汰的供应商全生命周期质量管理流程体系，制定《合格供应商准入管理细则》《合格供应商考核管理细则》《供应商配额管理细则》《供应商整改及淘汰管理细则》等细则，对全生命周期进行规范化管理。

振德医疗供应商全生命周期质量管理



公司质量法规中心品质管理部对供应商进行周期性现场审核, 填写《供应商审核报告》, 确保供应商符合公司质量管控要求。同时, 公司鼓励供应商质量提升, 在年度供应商大会设置“质量进步奖”, 对在质量方面表现优秀的供应商进行表彰。

在供应商稳定方面, 公司为满足多方需求、确保供应商资源池储备充足, 制定《供应市场研究及供应商短名单管理细则》《潜在供应商准入及管理细则》等细则, 全力满足新老产品的研发需求和生产供应需求, 持续优化供应商结构, 并完善 SRM 数字化平台建设, 实现制度的有效落地, 保障供应链的可持续发展。



此外, 公司制定《风险供应商管理细则》, 定期排查、识别供应商风险, 及时有效地监控、推动解决供应商在合作过程中出现的风险问题, 保障项目开发进度及在产的供货需求, 维护公司利益。同时, 公司制定《供应商调查表》, 定期对供应商各项能力、体系建设等情况进行系统性收集与审查, 及时了解供应商动向, 确保双方合作关系的稳固与高效。

许振一厂自主开发敷料盒涂胶纸, 增强供应链稳定性

许振一厂敷料盒产品使用的涂胶纸为 PS55 涂胶纸和特卫强, 然而, PS55 需在国外涂胶, 2FS 属于供应难度极高的特卫强材料, 且是在 2021 年出现断料风险的物料。因此, 该产品供应链稳定性较差。为保障供应链稳定, 降低断料风险, 公司自主开发敷料盒涂胶纸, 由外购涂胶纸转为外购原纸和自主涂胶结合方式, 减少原材料的外部依赖, 增强供应链可持续性。



负责任的供应链

在加强自身 ESG 管理的同时, 我们意识到供应链的环境和社会风险亦会增加公司 ESG 风险。

2023 年, 我们通过问卷调查等方式, 对 653 家供应商进行环境和社会风险调研。结果显示, 有 32.16% 的供应商已开展环境及社会影响的评估。此外, 12 家供应商通过第三方人权审核, 2 家供应商已通过化学品 REACH 认证。

公司与超过 470 家供应商签署了《社会责任承诺书》。同时, 公司在《采购协议》中约定社会责任的相关要求, 进一步明确公司对供应商在环境及社会责任方面的具体期望。

在公司 2023 年度供应商大会中, 我们设立专题, 向供应商开展环境管理和社会责任管理意识宣导, 倡导供应商行为合规, 并介绍公司 ESG 体系建立情况, 向供应商传达公司对其在环境管理和社会责任管理方面的相关要求。公司亦通过线上与线下相结合的方式, 开展 ESG 信息交流分享会, 介绍公司 ESG 管理的相关情况及人权验厂相关流程。



2023 年振德医疗供应商大会



ESG 信息交流分享会

同时, 公司将供应商环境和社会责任目标纳入采购部门人员绩效考核, 确保可持续供应链的有效建立。

社区沟通，为美好社会践行振德责任

公司致力于开展各类慈善公益活动，力所能及地回馈社会。公司制定《对外捐赠管理规定》，对公司对外捐赠活动实行统一管理。报告期内，公司参与京津冀水灾捐赠、甘肃临夏州地震捐赠、高考助力、亚运会医疗防护物资捐赠等多项公益捐赠活动。

此外，公司秉持回馈社会理念，积极参与社区志愿服务。公司制定覆盖总部及子公司的《义工队管理细则》等制度，以规范和完善义工队组织的建设，提高志愿者服务工作的质量效率。报告期内，公司累计对外捐赠 324.5 万元，员工志愿服务参与人数 320 人次，总时长为 1,953 小时。

振德医疗 2023 年志愿服务活动

我为亚运植棵树·春日云松健步行

2023 年 4 月，振德医疗志愿服务队联合越城区团委在鉴湖街道坡塘云松村开展“我为亚运植棵树·春日云松健步行”活动，我们期望通过此次行动，能唤起人们对环境保护的关注和行动。



守护孤星者 zhende 让爱不孤单

2023 年 5 月，振德医疗携手海昌海洋公园、京东健康开展萌宠撒欢奇遇游园活动，呼吁关注自闭症儿童，给予星星的孩子陪伴和健康守护。

我们持续关注自闭症儿童，期望早期正确地、坚持不懈地干预，让自闭症儿童能够融入社会、独立自立的生活。



为亚运添护航，为基层一线送温暖

2023 年，随着亚运会的临近，绍兴的亚运场馆以及各类基础设施的建设现场，都有着户外工作者忙碌的身影。为帮助忙碌在亚运一线的志愿者避暑降温，2023 年 7 月，振德医疗联合绍兴红十字会，为多地一线单位捐赠降温马甲，价值共 193 万余元。



ESG 量化绩效表

员工绩效

披露项		单位	2021 年	2022 年	2023 年
员工招聘与雇佣					
违反员工雇佣及劳工法律法规而受到处罚的事件数		件	0	0	0
员工总人数 ¹		人	8,027	8,485	6,717
按雇佣形式划分	全职劳动合同制员工人数	人	8,027	8,485	6,717
	全职劳务派遣制员工人数	人	581	676	621
按性别划分	男性员工人数	人	2,759	2,916	2,085
	女性员工人数	人	5,268	5,569	4,632
按工作地区划分	在中国内地工作的员工人数	人	7,655	8,182	6,185
	在港澳台及海外工作的员工人数	人	372	303	532
按员工年龄划分	50 岁以上员工人数	人	189	201	373
	30 岁至 50 岁员工人数	人	6,441	6,807	5,133
	30 岁以下员工人数	人	1,397	1,477	1,211
按管理层级划分	基层员工人数	人	7,710	8,148	6,422
	中级管理层员工人数	人	248	268	232
	高级管理层员工人数	人	69	69	63
女性员工比例		%	65.63	65.63	68.96
女性高管 (总监以上) 比例		%	20.29	20.29	23.80
少数民族员工比例		%	0.16	0.15	0.19
少数群体和 / 或弱势群体员工在高级管理团队中的百分比		%	1.7	1.7	1.9
多元化相关培训覆盖的员工比例		%	100	100	100
新进员工总人数 ¹		人	1,700	1,410	1,886
按雇佣形式划分	新进全职劳动合同制员工人数	人	1,700	1,410	1,886
	新进全职劳务派遣制员工人数	人	465	412	248

披露项		单位	2021 年	2022 年	2023 年
按性别划分	新进男性员工人数	人	431	589	485
	新进女性员工人数	人	1,269	978	1,401
按工作地区划分	新进在中国内地工作的员工人数	人	1,700	1,410	1,886
	新进在港澳台及海外工作的员工人数	人	0	0	0
按员工年龄划分	新进 50 岁以上员工人数	人	21	25	19
	新进 30 岁至 50 岁员工人数	人	912	784	1,094
	新进 30 岁以下员工人数	人	767	601	773
新进员工比例		%	21.18	16.62	28.08
按性别划分	新进男性员工比例	%	15.62	20.20	23.26
	新进女性员工比例	%	24.09	17.56	30.25
按员工年龄划分	新进 50 岁以上员工比例	%	11.11	12.44	5.09
	新进 30 岁至 50 岁员工比例	%	14.16	11.52	21.31
	新进 30 岁以下员工比例	%	54.90	40.69	63.83
按工作地区划分	新进在中国大陆工作的员工比例	%	22.21	17.23	30.49
	新进在港澳台及海外工作的员工比例	%	0.00	0.00	0.00
员工流失人数 ²		人	955	952	3,654
按性别划分	男性员工流失人数	人	347	432	1,316
	女性员工流失人数	人	608	520	2,338
按员工年龄划分	50 岁以上员工流失人数	人	35	29	182
	30 岁至 50 岁员工流失人数	人	619	567	2,375
	30 岁以下员工流失人数	人	301	356	1,097
员工流失率 ³		%	11.90	11.22	54.40
按性别划分	男性员工流失率	%	12.58	14.81	63.12
	女性员工流失率	%	11.54	9.34	50.47
按员工年龄划分	50 岁以上员工流失率	%	18.52	14.43	48.79
	30 岁至 50 岁员工流失率	%	9.61	8.33	46.27
	30 岁以下员工流失率	%	21.55	24.10	90.59

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年	
员工权益与福利					
劳动合同签订率	%	100	100	100	
员工薪酬福利费用 ⁴	万元	70,152	98,650	82,296	
新员工满意度 ⁵	%	86.0	92.0	93.3	
员工净推荐值 (E-NPS) ⁶	%	60.02	62.85	69.33	
未经调整的平均男女薪酬差距	%	108.2	106.6	105.3	
收入最高的个人的年薪总额与所有员工的年总薪酬中位数的比率	%	16.36	13.76	13.40	
工会成员人数	人	8,027	8,485	6,717	
工会成员员工人数占比	%	100	100	100	
受集体协商协议保障的员工比例	%	100	100	100	
接受过人权影响或风险评估的营运场所所占百分比	%	81.82	54.55	100.00	
拥有劳工与人权认证的营运场所所占百分比	%	50.00	50.00	63.64	
有权享受育儿假的员工人数	人	80	71	59	
按性别划分	有权享受育儿假的男性员工人数	人	24	20	19
	有权享受育儿假的女性员工人数	人	56	51	40
休育儿假的员工总人数	人	80	71	59	
按性别划分	休育儿假的男性员工人数	人	24	20	19
	休育儿假的女性员工人数	人	56	51	40
育儿假结束后在报告期内返岗的员工人数	人	80	71	59	
按性别划分	育儿假结束后在报告期内返岗的男性员工人数	人	24	20	19
	育儿假结束后在报告期内返岗的女性员工人数	人	56	51	40
休育儿假的员工返岗率	%	100	100	100	
按性别划分	休育儿假的男性员工返岗率	%	100	100	100
	休育儿假的女性员工返岗率	%	100	100	100
育儿假结束后返岗且 12 个月后仍在职的员工人数	人	81	74	69	

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年	
按性别划分	育儿假结束后返岗且 12 个月后仍在职的男性员工人数	人	30	28	33
	育儿假结束后返岗且 12 个月后仍在职的女性员工人数	人	51	46	36
休育儿假的员工留存率 ⁷	%	/	92.50	97.18	
按性别划分	休育儿假的男性员工留存率	%	/	75.00	100
	休育儿假的女性员工留存率	%	/	82.14	70.59
员工歧视事件总数	件	0	0	0	
员工培训与发展					
接受培训的男性员工人数	人	2,759	2,916	2,085	
接受培训的女性员工人数	人	5,268	5,569	4,632	
员工培训覆盖率	%	100	100	100	
员工接受培训总时长	小时	630,120	560,859	435,076	
员工接受培训平均时长	小时 / 人	78.50	66.10	64.77	
按性别划分	男性员工接受培训平均时长	小时 / 人	85.18	58.65	63.60
	女性员工接受培训平均时长	小时 / 人	75.00	70.00	65.30
基层员工接受培训的总时长	小时	605,311.5	537,130.5	404,586.0	
接受培训的基层员工人数	人	7,710	8,148	6,422	
基层员工接受培训平均时长	小时 / 人	78.51	65.92	63.00	
中级管理层员工接受培训的总时长 ⁸	小时	19,840	18,760	25,954	
接受培训的中级管理层员工人数	人	248	268	232	
中级管理层接受培训平均时长	小时 / 人	80.00	70.00	111.87	
高级管理层员工接受培训的总时长	小时	4,968	4,968	4,536	
接受培训的高级管理层员工人数	人	69	69	63	
高级管理层接受培训平均时长	小时 / 人	72.00	72.00	72.00	
接受定期绩效及职业发展考评的员工占全员百分比	%	100	100	100	
按性别划分	接受定期绩效和职业发展考核的男性员工比例	%	100	100	100
	接受定期绩效和职业发展考核的女性员工比例	%	100	100	100

披露项		单位	2021 年	2022 年	2023 年
按管理层级划分	接受定期绩效和职业发展考核的高级管理层员工比例	%	100	100	100
	接受定期绩效和职业发展考核的中级管理层员工比例	%	100	100	100
	接受定期绩效和职业发展考核的基层员工比例	%	100	100	100
员工接受培训覆盖率 ⁹		%	100	100	100
员工接受培训人均时长 ¹⁰		小时/人	79	66	65
职业健康与安全					
违反职业健康与安全法律法规而受到处罚的事件数		件	0	0	0
职业病发病员工人数		人	0	0	0
千人工伤率 ¹¹		%	1.00	0.59	0.45
员工工伤人数		人	8	5	3
安全事故发生次数		次	8	5	3
工伤发生次数		次	8	5	3
损失工时事故事件总数		件	8	5	3
严重后果工伤数量		件	0	0	0
工作相关的健康问题导致的死亡数		人	0	0	0
可记录的工作相关的健康问题案例数		件	0	0	0
员工总工作时长		小时	15,604,488	16,494,840	13,057,848
百万工时可记录工伤率 ¹²		次/小时	0.51	0.30	0.23
所有员工因工伤损失工作总时长		小时	1,128	1,272	624
因工伤关系而死亡的员工人数		人	0	0	0
因工伤关系而死亡的员工比例		%	0	0	0
因工伤损失的工作日数		天	141	159	78
已进行员工健康与安全风险评估的营运场所所占百分比		%	100	100	100
员工接受职业健康与安全相关培训覆盖率 ¹³		%	66.33	68.23	75.21

- 1 数据说明: 员工总数和新进员工总数与公司年度报告披露数据一致, 包含母公司及主要子公司的全职劳动合同制员工, 不包含兼职及其他雇佣形式员工。
- 2 数据说明: 2023 年公司调整产品结构, 对部分部门人员进行精简, 导致员工流失人数增加。
- 3 计算公式: 员工流失率 = 员工流失人数 / 员工总数 * 100%。
- 4 数据说明: 包含向员工发放的工资、奖金、津贴、补贴及其他福利。
- 5 数据说明: 为新员工入职满意度调查结果。
- 6 计算公式: 员工净推荐值 = 员工愿意向亲友推荐公司的比例 - 不愿意推荐比例 - 员工主动离职率。
- 7 计算公式: 育儿假的员工留存率 = 育儿假结束后返岗且 12 个月后仍在职的员工人数 / 上一年度育儿假结束后在报告期内返岗的员工人数 * 100%。
- 8 数据说明: 2023 年度公司为提升中级管理层领导力, 重点加强针对对中级管理层的培训。
- 9 计算公式: 员工接受培训覆盖率 = 接受培训员工人数 / 员工总数 * 100%。
- 10 计算公式: 员工接受培训人均时长 = 培训总时长 / 员工总数 * 100%。
- 11 计算公式: 千人工伤率 = 员工工伤人数 / (员工总数 / 1,000)。
- 12 计算公式: 百万工时可记录工伤率 = 工伤发生次数 / 员工总工作时长 * 1,000,000。
- 13 计算公式: 员工接受职业健康与安全相关培训覆盖率 = 接受职业健康与安全相关培训的员工人数 / 员工总数 * 100%。

研发创新绩效

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年
研发创新				
研发费用投入	万元	15,314	22,700	13,895
研发人员数量	人	622	656	546
研发项目个数	个	438	578	512
知识产权保护				
报告期内商标申请数量	件	103	9	159
报告期内商标获批数量	件	337	47	17
报告期内专利申请数量	件	167	133	32
报告期内专利授权数量	件	212	121	79
累计申请的专利数量	件	1,077	1,120	1,152
累计授权的专利数量	件	537	635	871

产品与客户服务绩效

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年	
产品及服务质量管理					
违反有关产品和服务有关法律法规的事件数 ¹	件	1	1	1	
已售产品中因安全与健康问题而须召回的产品数量	件	0	0	0	
所提供产品和服务在健康与安全方面发生的违法违规事件数	件	0	0	0	
客户关系管理					
客户净推荐值 (C-NPS) ²	国内市场	%	80.23	88.11	83.89
	国外市场	%	35.12	30.51	52.80
接获关于产品及服务的投诉总数	件	1,716	1,569	976	
接获关于产品及服务的投诉处理率 ³	%	100	100	100	
数据安全与客户隐私保护					
针对员工开展的个人信息安全培训覆盖人数	人	8,027	8,485	6,717	
因违反信息安全法律法规而受到处罚的事件数	件	0	0	0	
经证实的泄露、盗窃或丢失客户资料的事件数	件	0	0	0	

1 数据说明：为公司产品在国内市场销售的相关情况。其中，2023 年，公司产品发生 1 起违规事件，原因是医疗器械广告中违规宣传。事件发生后，公司第一时间下架发布广告，并对于广告内容重新设计并提交审核。后续公司发布广告，会严格按相关法规执行。

2 数据说明：为客户满意度调查结果，包含国内市场、国外市场相关情况。自 2022 年开始，公司采用 C-NPS 方法代替 2020、2021 年使用的客户满意度调查方法。计算公式：客户净推荐值 = 推荐者比例 - 批评者比例。

3 计算公式：产品及服务投诉处理率 = 已处理的产品及服务的投诉数量 / 接获关于产品及服务的投诉总量 * 100%。

社区公益绩效

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年
社区公益投入总金额	万元	294.20	527.40	324.57
员工志愿服务参与人数	人	160	184	320
员工志愿服务总时长	小时	800	926	1,953

环境绩效

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年	
环境管理体系					
参加环保培训的员工人数	人	3,082	3,154	3,102	
接受过特定环境问题培训的员工所占百分比	%	5.3	5.7	5.6	
采取环境风险评估的场所占工作场所的百分比	%	90	90	90	
拥有环境认证的营运场所所占百分比	%	50.00	50.00	66.67	
因违反环境保护法律法规而受到处罚的事件数 ¹	件	1	0	0	
因违反环境保护法律法规而受到的罚款总额	万元人民币	25.82	0	0	
年度环保投资支出	万元人民币	558.28	1,504.00	1,048.14	
能源管理 ²					
外购电力总量	兆瓦时	81,285.78	91,169.39	60,796.85	
外购电力用量：非可再生能源	兆瓦时	81,285.78	90,928.44	60,796.85	
外购电力用量：可再生能源	兆瓦时	0	240.95	0	
太阳能光伏发电量	兆瓦时	0	966.85	10,165.05	
天然气用量	立方米	1,241,708	1,156,316	1,252,191	
外购蒸汽用量	吉焦	434,887.8	465,487.5	358,558.8	
公务用车汽油用量	升	80,000.99	72,575.35	72,940.00	
公务用车柴油用量	升	34,198.20	26,462.64	22,191.01	
固定源柴油用量	吨	4.00	4.00	4.15	
液化石油气用量	吨	4.29	5.59	3.76	
可再生能源用量 ³	兆瓦时	0	1,207.80	10,165.05	
综合能源消耗量	兆瓦时	216,675.71	234,977.01	175,875.29	
可再生能源占能源消耗总量的百分比	%	0	0.51	5.78	
按类型划分的包装材料用量	纸张	吨	42,000	37,300	25,000
	塑料	吨	14,300	10,500	600

披露项		单位	2021 年	2022 年	2023 年
制成品包装材料的使用总量		吨	56,300	47,800	25,600
制成品所用环保包装材料用量		吨	28,150	26,290	16,640
制成品所用环保包装材料比例		%	50	55	65
所使用的不可再生物料总量		吨	14,300	10,500	600
所使用的可再生物料总量		吨	42,000	37,300	25,000
再生产品及其包装材料百分比		%	74.60	78.03	97.66
制成品包装材料循环使用总量		吨	27,800	25,600	16,000
可再利用材料和可循环材料用量比例		%	49.38	53.56	62.50
水资源管理					
按取水来源划分的耗水量	地表水	立方米	744,857	715,042	884,940
	市政供水	立方米	345,801	416,263	436,568
总耗水量		立方米	1,090,658	1,131,305	1,321,508
循环用水总量		立方米	733,855.5	659,592.7	745,372.9
循环用水比例		%	67.29	58.30	56.40
废水管理					
工业废水排放量		吨	293,916.8	384,321.7	483,204.5
化学需氧量 (COD) 排放量		吨	47.59	65.17	65.77
生化需氧量 (BOD) 排放量		吨	55.15	52.23	45.1
氨氮 (NH ₃ -N) 排放量		吨	1.15	1.83	1.75
废气管理					
废气排放总量		立方米	209,965,214.3	269,923,914.3	187,788,814.9
颗粒物 (PM) 排放量		千克	113	144	98
氮氧化物 (NO _x) 排放量		千克	243	310	212
硫氧化物 (SO _x) 排放量		千克	124	140	130
废弃物管理 ⁴					
按处置方式划分的无害废弃物量	焚烧且有进行能量回收	吨	590.69	495.59	394.44
	回收 / 再利用	吨	3,624.25	4,690.78	4,314.03
	其他 ⁵	吨	18.2	19.8	27.3
无害废弃物总量		吨	4,233.1	5,206.2	4,735.8

披露项		单位	2021 年	2022 年	2023 年
无害废弃物密度 (单位营业收入)		吨 / 万元人民币	0.008	0.008	0.011
按处置方式划分的有害废弃物量	焚烧且有进行能量回收	吨	18.17	7.51	29.74
	其他 ⁵	吨	41.60	32.32	35.84
有害废弃物总量		吨	59.77	39.83	65.58
有害废弃物密度 (单位营业收入)		吨 / 万元人民币	0.00012	0.00006	0.00016
所产生废弃物总量		吨	4,292.91	5,246.00	4,801.35
废弃物回收总量		吨	1,465.26	1,094.48	880.84
从垃圾填埋场转移的公司运营废弃物总量所占百分比		%	0.34	0.21	0.18
气候变化减缓与适应 ⁶					
范围一温室气体排放量		吨二氧化碳当量	2,995.65	2,776.90	2,969.77
范围二温室气体排放量 (基于位置)		吨二氧化碳当量	93,097.57	101,966.74	73,293.15
温室气体排放总量 (范围一 + 范围二) (基于位置)		吨二氧化碳当量	96,093.22	104,743.64	76,262.92
温室气体排放密度 (范围一 + 范围二) (单位营业收入) (基于位置)		吨二氧化碳当量 / 万元人民币	0.19	0.17	0.18

1 数据说明: 2021 年, 公司苏州制造基地因违反了相关规定, 受到苏州工业园区生态环境局的行政处罚。在收到处罚决定书后公司高度重视, 及时、足额缴纳了全部罚款, 对此成立了专项整改小组并完成了整改。

2 数据说明: 能源管理相关数据统计口径覆盖国内所有运营点位。

3 数据说明: 可再生能源包含太阳能光伏发电和绿色电力证书。

4 数据说明: 废弃物管理相关数据统计口径覆盖国内所有运营点位。

5 数据说明: 交由第三方固体废物处置单位统一运输, 处理方式未知。

6 数据说明:

(1) 数据口径: 温室气体排放数据统计口径覆盖国内所有运营点位。

(2) 参考标准: 范围一、范围二温室气体的计算均参考《温室气体核算体系: 企业核算与报告标准 (修订版)》(GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard)》《ISO14064-1:2018 温室气体第一部分组织层次上对温室气体排放和清除的量化和报告的规范及指南》《工业企业温室气体排放核算和报告通则》(GB/T32150-2015)、《企业温室气体排放核算方法与报告指南发电设施》等核算标准。

(3) 排放因子: 本报告计算的 范围一温室气体种类包括 CO₂、CH₄、N₂O, 范围二温室气体种类包括 CO₂。选取的 GWP 值来源于 IPCC AR6, 其中 CH₄ 对应的 GWP 值为 27.9 tCO₂e/tCH₄, N₂O 对应的 GWP 值为 273 tCO₂e/tN₂O。

范围一所使用的排放因子缺省值来源于《陆上交通运输企业温室气体排放核算方法与报告指南 (试行)》(2015)、《中国能源统计年鉴》(2021)、《工业其他行业企业温室气体排放核算方法与报告指南 (试行)》(2015)。范围二所使用的排放因子依据中国生态环境部相关文件计算。其中, 电网排放因子为 0.5568 tCO₂e/MWh, 来源于《关于发布 2021 年电力二氧化碳排放因子的公告》。

治理绩效

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年
公司治理				
董事会成员人数	人	9	9	9
女性董事人数	人	3	3	3
独立董事人数	人	3	3	3
董事会中女性董事占比	%	33.33	33.33	33.33
职工监事人数	人	1	1	1
股东大会召开次数	次	4	3	3
董事会会议召开次数	次	9	12	6
监事会会议召开次数	次	7	9	6
反贪污与反贿赂				
参与反贪污培训的董事人数	人	9	9	9
反贪污培训覆盖的董事比例	%	100	100	100
董事接受反贪污培训的总时长	小时	36	36	36
董事人均接受反贪污培训时长	小时 / 人	4	4	4
参与反贪污培训的员工人数	人	3,082	3,154	3,102
反贪污培训覆盖的员工比例	%	38.40	37.17	46.18
员工接受反贪污培训的总时长	小时	12,328	12,616	12,408
员工人均接受反贪污培训时长	小时 / 人	1.54	1.49	1.85
参与反贪污培训供应商数	家	507	696	684
已进行腐败风险评估的运营点覆盖比例	%	100	100	100
针对特定商业道德问题进行过审查的所有场所的百分比	%	100	100	100
贪污腐败和信息安全尽职调查流程所覆盖的风险性贸易伙伴的百分比	%	100	100	100
接收到的贪污腐败举报事件数量	件	0	0	0
报告期内对发行人或其员工提出并已审结的贪污诉讼案件数	件	0	0	0

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年
经确认事件 (其中员工由于腐败被开除或受到纪律处分) 的总数	件	0	0	0
经确认事件 (其中因与腐败有关的违规事件, 与业务伙伴的合同终止或未续订) 的总数	件	0	0	0
反不正当竞争				
公司因运营中的不正当竞争行为或违反托拉斯法和反垄断法而受到相关部门的制裁的案件数	件	0	0	0

经济绩效

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年
经济绩效				
每股社会贡献值 ¹	元人民币	6.25	7.72	5.19
基本每股收益	元人民币 / 股	2.64	2.87	0.74
营业收入	万元人民币	509,157	613,763	412,704
扣除非经常性损益后归属于普通股股东的净利润	万元人民币	50,204	70,197	18,958
纳税总额	万元人民币	9,900	26,630	33,172
公司支付的员工工资和福利总额	万元人民币	70,152	98,650	82,296
向银行等债权人给付的借款利息	万元人民币	1,690	3,354	2,893
对外捐赠额等其他利益相关者创造的价值额	万元人民币	294	527	324
因环境污染等造成的其他社会成本	万元人民币	25.82	0	0
公司发行股份总数	股	227,204,736	266,451,202	266,451,202

¹ 计算公式: 每股社会贡献值 = 基本每股收益 + (公司年内为国家创造的税收 + 向员工支付的工资 + 向银行等债权人给付的借款利息 + 对外捐赠额等其他利益相关者创造的价值额 - 因环境污染等造成的其他社会成本) / 公司发行股份总数。

供应链绩效

披露项	单位	2021 年	2022 年	2023 年
供应链管理				
中国内地地区的供应商数	家	478	667	653
港澳台及海外地区的供应商数	家	29	29	31
供应商总数	家	507	696	684
签署供应商行为准则的目标供应商百分比	%	/	/	100
签署包含环境、劳工和人权要求条款的供应商占比	%	/	/	10
接受环境、劳工、道德等方面问卷评估的供应商数	家	/	165	653
所有供应商中接受环境、劳工、道德等方面问卷评估的供应商比例	%	/	23.71	95.47
已经过企业社会责任（现场审核）的目标供应商比例 ¹	%	/	53.33	80.00
接受环境、劳工、道德等方面评估且不合格的供应商数	家	0	0	0
接受环境、劳工、道德等方面评估的合格供应商比例	%	100	100	100
经确定为具有实际和潜在重大负面社会和环境的影响，且在实施纠正行动计划中获得支持的供应商数	家	0	0	0
经过环境、社会影响评估后同意改进的供应商百分比	%	/	76	66
通过可持续采购培训的采购员占比	%	100	100	100
当地供应商采购支出比例 ²	%	96.94	98.96	96.39

1 数据说明：报告期内，公司强化对关键供应商的 ESG 管理，按照采购额大小，将采购额排名靠前的供应商纳入环境、劳工、道德等方面现场评估的目标范围，在供应商审核中进行现场考察并综合打分。该部分纳入 ESG 现场审核的关键供应商采购额总计占比超过公司整体采购总额的 50%。

2 数据说明：“当地供应商采购”指向运营点所在地的供应商支出的用于重要运营点的采购预算。

报告对标索引

《上海证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——规范运作（2023 年 12 月修订）》 对标索引

条款及披露内容	报告章节
8.1 综述	可持续发展管理
8.2 经营原则	反腐败与商业道德 反不正当竞争 知识产权保护
8.3 社会责任规划及工作机制	可持续发展管理
8.4 每股社会贡献值	ESG 量化绩效表
8.5 社会责任报告披露情况	关于本报告
8.6: (一) 社会责任制度建设	公司在本报告中披露了公司在环境、社会及公司治理方面的制度、措施、表现及绩效，具体内容详见报告相关各章节。
8.6: (二) 履行社会责任存在的不足与问题	
8.6: (三) 改进措施和具体时间安排	
8.7 职工权益	保障员工权益，合规平等雇佣 落实主体责任，保障职业健康安全
8.8: (一) 遵守环境保护法律法规与行业标准	环境管理体系 排放与废弃物管理
8.8: (二) 环境保护计划	环境管理体系
8.8: (三) 自然资源使用	水资源管理 能源管理
8.8: (四) 污染物处置	排放与废弃物管理
8.8: (五) 污染防治设施	排放与废弃物管理
8.8: (六) 环境保护相关税费缴纳	不适用
8.8: (七) 供应链环境安全	供应链管理
8.8: (八) 其他环境保护责任	零碳驱动，应对气候变化
8.9: (一) 环境保护方针、目标及成效	环境管理体系
8.9: (二) 年度资源消耗总量	ESG 量化绩效表
8.9: (三) 环保投资和环境技术开发	排放与废弃物管理 ESG 量化绩效表

条款及披露内容		报告章节
8.9:	(四) 排放污染物种类、数量、浓度和去向	排放与废弃物管理
8.9:	(五) 环保设施建设和运行	环境管理体系
8.9:	(六) 废物处理、处置, 废弃产品回收综合利用	排放与废弃物管理
8.9:	(七) 与环保部门签订的自愿协议	不适用
8.9:	(八) 受环保部门奖励情况	不适用
8.9:	(九) 其他自愿披露信息	环境管理体系 排放与废弃物管理 水资源管理 能源管理 零碳驱动, 应对气候变化
8.10:	(一) 新、改、扩建的建设项目或重大投资	环境管理体系
8.10:	(二) 违反环境法律法规及处罚情况	不适用
8.10:	(三) 环境问题重大诉讼或资产被查封、冻结、扣押、质押、抵押	不适用
8.10:	(四) 重点排污单位	不适用
8.10:	(五) 新颁布的法律法规等对公司影响	环境管理体系
8.10:	(六) 环境保护重大事件	不适用
8.11	环保检查	环境管理体系
8.12	重点排污单位信息披露	不适用
8.13:	(一) 产品安全法律法规与行业标准	产品质量和安全
8.13:	(二) 生产环境与生产流程	产品质量和安全
8.13:	(三) 产品质量安全保障机制及事故应急方案	产品质量和安全
8.13:	(四) 其他生产与产品安全责任	产品质量和安全
8.14:	(一) 员工管理制度及违规处理措施	员工招聘与雇佣 员工权益与福利
8.14:	(二) 防范职业性危害与配套安全措施	落实主体责任, 保障职业健康安全
8.14:	(三) 员工培训	完善的人才发展体系 畅通的职业发展通道
8.14:	(四) 其他员工权益保护责任	员工招聘与雇佣 员工权益与福利
8.15	科学伦理	研发创新

全球报告倡议组织 GRI 《可持续发展报告标准》 (2021)

使用说明	振德医疗用品股份有限公司在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日符合 GRI 标准编制报告。
使用的 GRI 1	GRI 1: 基础 2021
适用的 GRI 行业标准	无适用的行业标准

根据“GRI”原则, 结合振德医疗实质性议题识别结果及《振德医疗 2023 年可持续发展暨 ESG 报告》披露内容开展对标, 形成此对标索引表。其中, 公司经综合判断, 将以下议题识别为非实质性议题 (不在对标索引表中呈现): GRI 202 市场表现、GRI 207 税务、GRI 301 物料、GRI 304 生物多样性、GRI 410 安保实践、GRI411 原住民权利、GRI 415 公共政策、GRI 417 营销与标识。

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
一般披露					
GRI 2: 一般披露 (2021)	2-1 组织详细情况	关于振德医疗	不适用“从略”		
	2-2 纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告			
	2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告			
	2-4 信息重述	ESG 量化绩效表			
	2-5 外部鉴证	报告鉴证声明			
	2-6 活动、价值链和其他业务关系	关于振德医疗			
	2-7 员工	员工招聘与雇佣 ESG 量化绩效表			
	2-8 员工之外的工作者	ESG 量化绩效表			
	2-9 管治架构和构成	治理先行, 保护投资者权益			
	2-10 最高治理机构的提名和遴选	治理先行, 保护投资者权益			

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 2: 一般披露 (2021)	2-11 最高治理机构主席	详见《振德医疗 2023 年年度报告》 (http://www.cninfo.com.cn/new/disclosure/detail?stockCode=603301&announcementId=1219879722&orgId=9900035299&announcementTime=2024-04-27)			
	2-12 在管理影响方面, 最高管治机构的监督作用	治理先行, 保护投资者权益 可持续发展管理架构与职责			
	2-13 为管理影响的责任授权	治理先行, 保护投资者权益 可持续发展管理架构与职责			
	2-14 最高治理机构在可持续发展报告中的作用	可持续发展管理架构与职责			
	2-15 利益冲突	投资者权益保护 反腐败与商业道德			
	2-16 重要关切问题的沟通	利益相关方沟通			
	2-17 最高治理机构的共同知识	可持续发展管理			
	2-18 对最高管治机构的绩效评估	从略	2-18-a 2-18-b 2-18-c	保密限制	基于信息保密需求, 暂不予对外披露
	2-19 薪酬政策	从略	2-19-a 2-19-b	保密限制	基于信息保密需求, 暂不予对外披露
	2-20 确定薪酬的程序	从略	2-20-a 2-20-b	保密限制	基于信息保密需求, 暂不予对外披露
	2-21 年度总薪酬比率	ESG 量化绩效表			
	2-22 关于可持续发展战略的声明	可持续发展管理战略 董事长致辞			
	2-23 政策承诺	反腐败与商业道德			

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 2: 一般披露 (2021)	2-24 融合政策承诺	合规运营 反腐败与商业道德 反不正当竞争 知识产权保护			
	2-25 补救负面影响的程序	员工招聘与雇佣			
	2-26 寻求建议和提出关切的机制	反腐败与商业道德			
	2-27 遵守法律法规	完善治理体系 关注员工成长 促进绿色发展 做值得信赖的合作伙伴			
	2-28 协会的成员资格	关于振德医疗 -2023 年公司大事记 行业交流与合作			
	2-29 利益相关方参与的方法	可持续发展管理 - 利益相关方参与			
	2-30 集体谈判协议	员工权益与福利			
	实质性议题				
GRI 3: 实质性议题 (2021)	3-1 确定实质性议题的过程	可持续发展管理 - 实质性议题分析			
	3-2 实质性议题列表	可持续发展管理 - 实质性议题分析			
经济绩效					
GRI 3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 ESG 量化绩效表			
GRI 201: 经济绩效 (2016)	201-1 直接产生和分配的经济价值	ESG 量化绩效表			
	201-2 气候变化带来的财务影响和其他风险和机遇	零碳驱动, 应对气候变化			
	201-3 固定福利计划义务和其他退休计划	从略	201-3-a 201-3-b 201-3-c 201-3-d 201-3-e	信息欠缺 / 不完整	此信息尚未统计, 暂无法对外披露。

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 201: 经济绩效 (2016)	201-4 政府给予的财政补贴	从略	201-4-a 201-4-b 201-4-c	信息欠缺 / 不完整	此信息尚未统计, 暂无法对外披露。
间接经济影响					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 社区沟通, 为美好社会践行振德责任			
GRI 203: 间接经济影响 (2016)	203-1 基础设施投资和支持性服务	社区沟通, 为美好社会践行振德责任			
	203-2 重大间接经济影响	社区沟通, 为美好社会践行振德责任			
采购实践					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	供应链管理			
GRI 204: 采购实践 (2016)	204-1 向当地供应商采购的支出比例	ESG 量化绩效表			
反腐败					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 反腐败与商业道德			
GRI 205: 反腐败 (2016)	205-1 已经进行腐败风险评估的运营点	ESG 量化绩效表			
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	反腐败与商业道德			
	205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	ESG 量化绩效表			
反竞争行为					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 反不正当竞争			

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 206: 反竞争行为 (2016)	206-1 针对反竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	ESG 量化绩效表			
能源					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 能源管理			
GRI 302: 能源 (2016)	302-1 组织内部的能源消耗量	能源管理 ESG 量化绩效表			
	302-2 组织外部的能源消耗量	从略	302-2-a 302-2-b 302-2-c	信息欠缺 / 不完整	此信息尚未统计, 暂无法对外披露。
	302-3 能源强度	能源管理 ESG 量化绩效表			
	302-4 减少能源消耗	能源管理			
	302-5 产品和服务的能源需求下降	能源管理			
水资源和污水					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 水资源管理 排放与废弃物管理			
GRI 303: 水资源和污水 (2018)	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响	水资源管理 排放与废弃物管理			
	303-2 管理与排水相关的影响	排放与废弃物管理			
	303-3 取水	ESG 量化绩效表			
	303-4 排水	ESG 量化绩效表			
	303-5 耗水	ESG 量化绩效表			
排放					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 排放与废弃物管理 零碳驱动, 应对气候变化			

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 305: 排放 (2016)	305-1 直接 (范围 1) 温室气体排放	零碳驱动, 应对气候变化 ESG 量化绩效表			
	305-2 能源间接 (范围 2) 温室气体排放	零碳驱动, 应对气候变化 ESG 量化绩效表			
	305-3 其他间接 (范围 3) 温室气体排放	从略	305-3-a 305-3-b 305-3-c 305-3-d 305-3-e 305-3-f 305-3-g	信息欠缺 / 不完整	此信息尚未统计, 暂无法对外披露。
	305-4 温室气体排放强度	ESG 量化绩效表			
	305-5 温室气体减排量	零碳驱动, 应对气候变化			
	305-6 臭氧消耗物质 (ODS) 的排放	从略	305-6-a 305-6-b 305-6-c 305-6-d	信息欠缺 / 不完整	此信息尚未统计, 暂无法对外披露。
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 和其他重大气体排放	ESG 量化绩效表			
	废弃物				
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 排放与废弃物管理			
GRI 306: 废弃物 (2020)	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响	排放与废弃物管理			
	306-2 废弃物相关重大影响的管理	排放与废弃物管理			
	306-3 产生的废弃物	ESG 量化绩效表			
	306-4 从处置中转移的废弃物	ESG 量化绩效表			
	306-5 进入处置的废弃物	ESG 量化绩效表			

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
供应商环境评估					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 供应链管理			
GRI 308: 供应商环境评估 (2016)	308-1 使用环境评价维度筛选的新供应商	从略	308-1-a	信息欠缺 / 不完整	此信息尚未统计, 暂无法对外披露。
	308-2 供应链中的负面环境影响以及采取的行动	ESG 量化绩效表			
雇佣					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 员工招聘与雇佣			
GRI 401: 雇佣 (2016)	401-1 新进员工雇佣率和员工流动率	ESG 量化绩效表			
	401-2 提供给全职员工 (不包括临时或兼职员工) 的福利	员工权益与福利			
	401-3 育儿假	ESG 量化绩效表			
劳资关系					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 员工权益与福利			
GRI 402: 劳资关系 (2016)	402-1 有关运营变更的最短通知期	从略	402-1-a 402-1-b	信息欠缺 / 不完整	此信息暂缺, 无法完整披露。
职业健康与安全					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 落实主体责任, 保障职业健康安全			

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 403: 职业健康与安全 (2018)	403-1 职业健康安全管理体系	落实主体责任, 保障职业健康安全			
	403-2 危害识别、风险评估和事故调查	落实主体责任, 保障职业健康安全			
	403-3 职业健康服务	落实主体责任, 保障职业健康安全			
	403-4 职业健康安全事务: 工作者的参与、意见征询和沟通	落实主体责任, 保障职业健康安全			
	403-5 工作者职业健康安全培训	落实主体责任, 保障职业健康安全			
	403-6 促进工作者健康	落实主体责任, 保障职业健康安全			
	403-7 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响	落实主体责任, 保障职业健康安全			
	403-8 职业健康安全管理体系覆盖的工作者	落实主体责任, 保障职业健康安全 ESG 量化绩效表			
	403-9 工伤	ESG 量化绩效表			
	403-10 工作相关的健康问题	ESG 量化绩效表			
培训与教育					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 完善的人才发展体系			
GRI 404: 培训与教育 (2016)	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	ESG 量化绩效表			
	404-2 员工技能提升方案和过渡援助方案	完善的人才发展体系			
	404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	ESG 量化绩效表			



GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
多元化与平等机会					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 员工招聘与雇佣			
GRI 405: 多元性与平等机会 (2016)	405-1 管治机构与员工的多元化	ESG 量化绩效表			
	405-2 男女基本工资和报酬的比例	ESG 量化绩效表			
反歧视					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 员工招聘与雇佣			
GRI 406: 反歧视 (2016)	406-1 歧视事件及采取的纠正行动	员工招聘与雇佣			
结社自由与集体谈判					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 员工招聘与雇佣			
GRI 407: 结社自由与集体谈判 (2016)	407-1 结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营点和供应商	从略	407-1-a 407-1-b	信息欠缺 / 不完整	此信息暂缺, 无法完整披露。
童工					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 员工招聘与雇佣			
GRI 408: 童工 (2016)	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	ESG 量化绩效表 员工招聘与雇佣			
强迫或强制劳动					
GRI3: 实质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题分析 员工招聘与雇佣			

GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
GRI 409: 强迫或强制 劳动 (2016)	409-1 具有强迫或强制劳 动事件重大风险的运营点 和供应商	ESG 量化绩效表 员工招聘与雇佣			
当地社区					
GRI3: 实 质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题 分析 环境管理体系			
GRI 413: 当地社区 (2016)	413-1 有当地社区参与、 影响评估和发展计划的运 营点	从略	413-1-a	信息欠缺 / 不完整	此信息暂缺, 无法完整披 露。
	413-2 对当地社区有实际 或潜在重大负面影响的运 营点	从略	413-2-a	信息欠缺 / 不完整	此信息暂缺, 无法完整披 露。
供应商社会评估					
GRI3: 实 质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题 分析 供应链管理			
GRI 414: 供应商社会 评估 (2016)	414-1 使用社会标准筛选 的新供应商	从略	414-1-a	信息欠缺 / 不完整	此信息尚未 统计, 暂无 法对外披露。
	414-2 供应链中的负面社 会影响和采取的行动	ESG 量化绩效表	414-2-c 414-2-e	信息欠缺 / 不完整	此信息尚未 统计, 暂无 法对外披露。
客户健康与安全					
GRI3: 实 质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题 分析 产品质量和安全			
GRI 416: 客户健康与 安全 (2016)	416-1 评估产品和服务类 别的健康与安全影响	从略	416-1-a	信息欠缺 / 不完整	此信息暂缺, 无法完整披 露。
	416-2 涉及产品和服务的 健康与安全影响的违规事 件	产品质量和安全 ESG 量化绩效表			


GRI 标准	披露项	位置	从略说明		
			要求从略	原因	解释
客户隐私					
GRI3: 实 质性议题 (2021)	3-3 实质性议题的管理	可持续发展管理 - 实质性议题 分析 数据安全与隐私保护			
GRI 418: 客户隐私 (2016)	418-1 涉及侵犯客户隐私 和丢失客户资料的经证实 的投诉	数据安全与隐私保护 ESG 量化绩效表			

全球可持续发展目标 (SDGs) 对标索引表


SDGs 目标	SDGs 二级目标	报告章节
	1.1 到 2030 年, 在全球所有人口中消除极端贫困, 极端贫困目前的衡量标准是每人每日生活费不足 1.90 美元。 1.2 到 2030 年, 按各国标准界定的陷入各种形式贫困的各年龄段男女和儿童至少减半。	创新领航, 为健康管理提供振德方案 社区沟通, 为美好社会践行振德责任
	3.8 人人获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗。	创新领航, 为健康管理提供振德方案 社区沟通, 为美好社会践行振德责任
	4.4 大幅增加掌握就业、体面工作和创业所需相关技能, 包括技术性和职业性技能的青年和成年人数量。	共享发展成果, 助力人才成长
	5.5 确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策, 并享有进入以上各级决策领导层的平等机会。	保障员工权益, 合规平等雇佣
	6.3 到 2030 年, 通过以下方式改善水质: 减少污染, 消除倾倒废物现象, 把危险化学品和材料的排放减少到最低限度, 将未经处理废水比例减半, 大幅增加全球废物回收和安全再利用。 6.4 到 2030 年, 所有行业大幅提高用水效率, 确保可持续取用和供应淡水, 以解决缺水问题, 大幅减少缺水人数。	排放与废弃物管理 水资源管理
	7.2 到 2030 年, 大幅增加可再生能源在全球能源结构中的比例。 7.3 到 2030 年, 全球能效改善率提高一倍。	能源管理 零碳驱动, 应对气候变化
	8.5 到 2030 年, 所有男女, 包括青年和残疾人实现充分和生产性就业, 有体面工作, 并做到同工同酬。 8.7 立即采取有效措施, 根除强制劳动、现代奴隶制和贩卖人口, 禁止和消除最恶劣形式的童工, 包括招募和利用童兵, 到 2025 年终止一切形式的童工。 8.8 保护劳工权利, 推动为所有工人, 包括移民工人, 特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境。	保障员工权益, 合规平等雇佣 共享发展成果, 助力人才成长

SDGs 目标	SDGs 二级目标	报告章节
	12.5 到 2030 年, 通过预防、减排、回收和再利用, 大幅减少废物的产生。 12.6 鼓励各个公司, 特别是大公司和跨国公司, 采用可持续的做法, 并将可持续性信息纳入各自报告周期。	研发创新 排放与废弃物管理 能源管理 零碳驱动, 应对气候变化
	13.3 加强气候变化减缓、适应、减少影响和早期预警等方面的教育和宣传, 加强人员和机构在此方面的能力。	零碳驱动, 应对气候变化

报告鉴证声明



独立验证声明



验证目的

必维认证(北京)有限公司(简称“必维”)受[振德医疗用品股份有限公司, 简称“振德医疗”]委托,对[振德医疗2023年度可持续发展报告,简称“报告”]的执行独立性验证。本声明适用于下述范围内包含的相关信息。

报告中的信息及其披露完全由[振德医疗]负责。我们的唯一职责是对报告中所包含信息的准确性提供独立验证。

验证范围

[振德医疗]要求必维验证以下信息的准确性:

- [振德医疗2023年度可持续发展报告]在[报告期,从2023年01月01日-2023年12月31日]包含的数据和信息。

我们的验证范围不包括对以下信息的验证:

- 报告验证期之外的活动相关的信息;
- [振德医疗]的立场声明(观点、信仰、目标或未来意图的阐述)和未来承诺的声明;
- 已通过第三方财务审计的财务数据和信息

保证水平: 有限保证

验证标准

1. 国际审计与验证准则理事会发布的《ISAE 3000 (修订版) —除历史财务信息审核或复核之外的鉴证业务》

验证方法

作为独立验证的一部分,必维验证组执行以下验证程序:


1. 与[振德医疗]的相关人员进行访谈;
2. 审查[振德医疗]提供的文件证据;
3. 审核绩效数据,按照抽样原则对其中的样本数据进行追溯和核查;
4. 审查[振德医疗]定量数据汇总和分析的系统;

我们的验证工作遵循必维对非财务报告外部验证的标准程序进行,这些标准程序是当前独立验证的最佳实践。验证活动是基于必维认定的有限的、非绝对的基础上进行策划、实施和得出结论。


验证结论

基于验证方法和执行上述程序:


我们未发现验证范围内存在信息不准确,或信息被不公正阐述的情况;



BUREAU VERITAS
ASR-TT-05 初级验证声明模板-CN V202406




Page 1 of 2




我们认为,[振德医疗]已经建立了适当的定量数据信息的收集、汇总和分析系统,披露了[2023]年的绩效数据。

独立性、公正性和能力声明


必维是一家拥有190多年历史,在质量、环境和职业健康安全、社会责任领域提供独立验证服务的机构。验证小组成员与委托方[振德医疗]无任何利益或冲突关系,验证活动是独立、公正的。必维在整个业务范围内实施了商业道德规范,员工在日常业务活动中维持高道德标准。

邹凤贤  总经理
必维认证(北京)有限公司
2024年8月29日

翟春熙
验证组组长
必维认证(北京)有限公司
2024年8月29日



BUREAU VERITAS
ASR-TT-05 初级验证声明模板-CN V202406



Page 2 of 2

