



健康生活  
从维达开始

# 可持续发展报告 2024

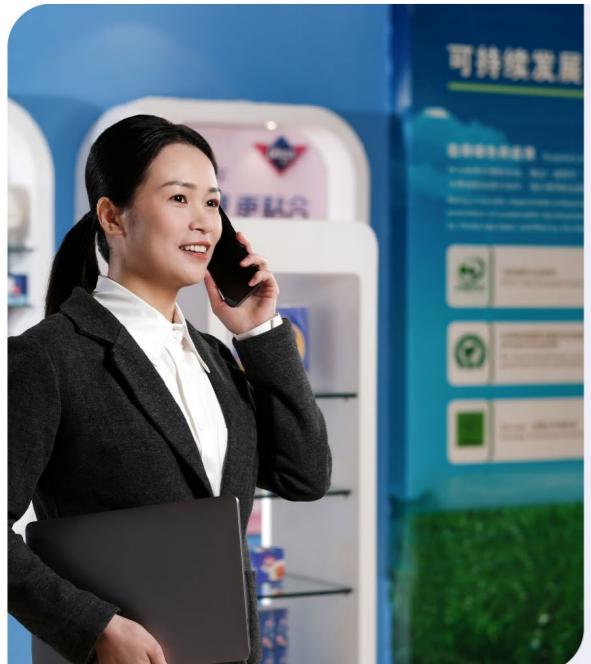
# SUSTAINABILITY REPORT



# 目录 CONTENTS



关于本报告	04
高管致辞	06
关于维达	08
发展历程	08
业务发展	10
产品介绍	11
文化与愿景	14
社会认可	16
<b>2024年可持续发展亮点绩效</b>	<b>18</b>



<b>维达的可持续发展</b>	<b>20</b>
可持续发展战略	20
可持续发展目标	20
回应利益相关方关注	22
实质性议题识别	23
<b>附录</b>	<b>71</b>
附录一：可持续发展关键绩效指标表	71
附录二：GRI指标索引表	77
附录三：独立验证声明	80



<b>01 自然共生</b>	
应对气候变化	26
资源保护	34
清洁生产	36



<b>02 人本共融</b>	
以人为本	52
包容发展	63



<b>03 协同共赢</b>	
负责任的产品	42
负责任的服务	48



<b>04 诚信共筑</b>	
稳健治理	68

# 关于本报告

《维达 2024 年可持续发展报告》（简称“本报告”）是维达加入新加坡金鹰集团<sup>1</sup>后发布的首份可持续发展报告。我们希望通过本报告系统地阐述维达在可持续发展领域的主要行动。

## 报告范围

本报告的时间范围为 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日（简称“报告期”“本年度”），并适当追溯或延伸至维达发展的重要年份。

## 报告边界

本报告的披露范围包括下述十二家由维达控制运营的工厂 / 公司。

公司名称	简称
维达北方纸业（北京）有限公司	北方工厂
维达护理用品（中国）有限公司	湖北工厂
维达纸业（中国）有限公司广东分公司	广东工厂
维达纸业（中国）有限公司新会分公司	新会工厂
维达纸业（中国）有限公司江门分公司	江门工厂
维达纸业（山东）有限公司	山东工厂
维达纸业（四川）有限公司	四川工厂
维达护理用品（广东）有限公司	阳江工厂
维达纸业（浙江）有限公司	浙江工厂
维达纸业（辽宁）有限公司	辽宁工厂
台湾维达卫生用品股份有限公司	台湾工厂
Vinda Malaysia Sdn. Bhd.	马来西亚工厂

<sup>1</sup> 新加坡金鹰集团（Royal Golden Eagle, RGE）是一家管理着多家世界领先的、以可再生资源开发为基础的制造企业和清洁能源企业的跨国集团。

## 编制依据

本报告根据全球报告倡议组织（GRI）《可持续发展报告标准》（简称“GRI 标准”）以及联合国可持续发展目标（SDGs）进行编写。

## 报告获取

本报告电子版已登载在网站上，可于维达官网可持续发展专栏获取 <https://www.vinda.com/sustainable/reports/index.html>



# 高管致辞



“

**2024 年，对维达而言是具有里程碑意义的重要一年。这一年，我们正式加入金鹰集团，开启了企业发展的全新篇章，也迈出了可持续发展道路上的关键一步。**

”

2024 年对维达而言，是变革与机遇并存的一年。加入金鹰集团，不仅意味着资源与实力的深度融合，更代表着我们将站在更高的起点，以更广阔的视野去规划和践行“保护环境，为客户创造价值，实现利民、利国、利业”的可持续发展理念。可持续发展是维达应对全球挑战、实现长远发展的必然选择，更是我们对社会、对环境、对每一位利益相关方的责任与承诺。依托金鹰集团在可持续发展领域的实践积累，我们将把环境责任、社会福祉与企业发展深度融合，与各方伙伴共建可持续的长期价值。

在这一年，我们携手金鹰集团共同开启了可持续发展的新里程。我们深入审视自身业务与运营模式，结合行业发展趋势与全球可持续发展目标，制定了全新的可持续发展政策。这一政策将贯穿我们未来的生产经营活动，从原材料采购到产品生产，从市场销售到客户服务，从环境保护到社会责任履行，全方位融入可持续发展的理念与实践。

可持续发展是企业对环境、社会以及各利益相关方的全面责任与承诺。为此，我们将聚焦于自然环境、产品服务、社会发展和韧性治理四大领域的协同发展，为长期价值的创造奠定基础。在韧性治理方面，我们恪守最高标准的商业道德准则，将诚信与合规置于经营之本，确保公司的稳健运营，为利益相关方创造持续价值；在保护自然环境方面，我们大力推进节能减排，开展资源与能源的循环利用，力求最大限度减少运营对环境的影响，同时主动融入全球气候治理，坚定探索低碳绿色的发展新路径；在促进社会

发展方面，我们持续关注员工福祉，努力营造健康、安全、有归属感的工作环境。同时积极参与并推动社区繁荣，热心支持公益事业，努力成为社会信任的企业公民；在产品服务方面，我们坚持以深度洞察客户需求为先导，在交付优质产品的同时，注重研发创新，加速引领产品与服务向绿色低碳范式转型，守护客户及社会共享的长远福祉与繁荣根基。

展望未来，维达将继续秉持“开发永续资源，创造美好生活”的宗旨，向着“成为规模最大、管理最佳、效益最好、以可持续的资源开发为基础的集团之一，保护环境，为客户创造价值，实现利民、利国、利业”的愿景稳步前行，在保证自身韧性增长的同时，为利益相关方创造更大的价值与回报。

我们相信，在金鹰集团的支持与引领下，在全体员工的共同努力下，在社会各界的监督与支持下，维达必将踏上可持续发展的新征程，为建设更加美好的未来贡献自己的力量。

胡伟

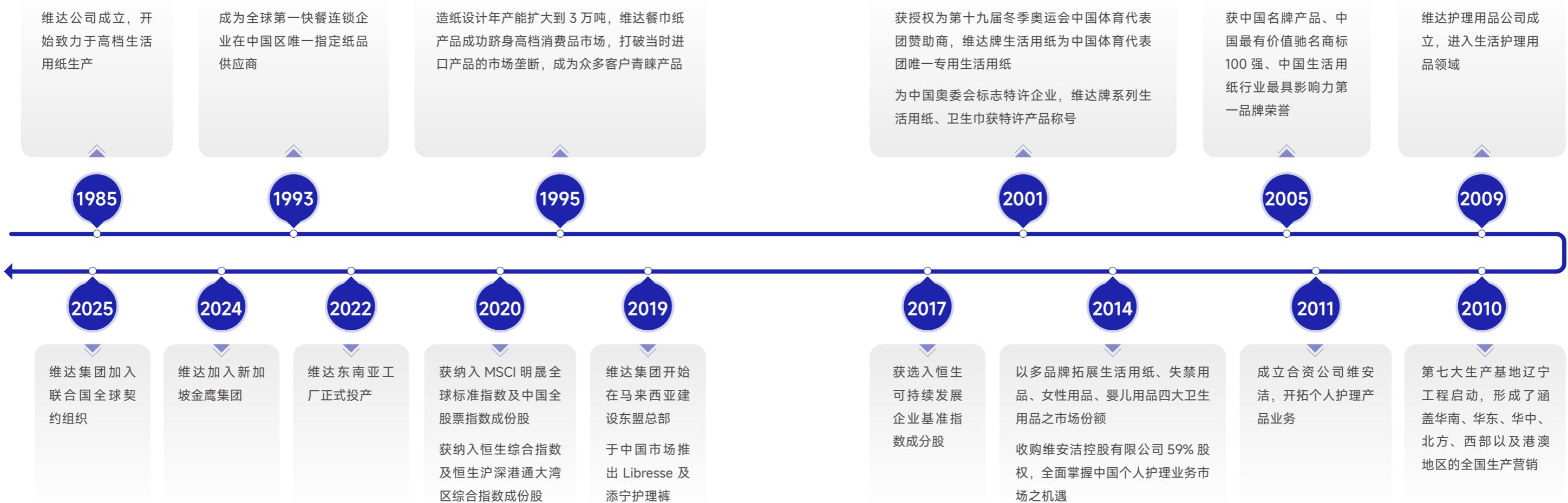
维达集团董事长

# 关于维达

维达成立于1985年，是集研发、生产、销售于一体的亚洲具规模的卫生用品企业。2024年，维达加入新加坡金鹰集团，成为新加坡金鹰集团林浆纸、林纤一体化的重要一环，基于产业链优势，坚持为消费者提供高质量的产品和服务。



## 发展历程



## 业务发展

维达是中国领先的卫生和护理产品生产商，始终秉承“健康生活从维达开始”的生活理念，以高质量生活卫生用品和服务立足市场，以创新领先行业，以优质打造品牌，竭诚为每个消费者和客户提供优质卫生护理用品和服务。

维达在亚太地区建有 12 大先进生产基地，以维达 Vinda、Tempo 得宝、多康 Tork、添宁 TENA、包大人 Dr.P、Libresse 薇尔、Libero、Drypers、优可舒等主要品牌发展生活用纸、失禁护理、女性护理、婴儿护理及居家外清洁卫生解决方案多个业务。自 2016 年开始，维达集团业务已扩展至新加坡、马来西亚、韩国、泰国等亚洲国家及地区。



维达在亚太地区建有 **12** 大先进生产基地。



## 产品介绍



### 生活用纸



维达 Vinda

维达 Vinda 诞生于 1985 年，致力于满足人们对高品质生活的追求。1989 年维达带来了中国鲜见的 100% 纯进口木浆餐巾纸巾，并开始为中国消费者带来高品质的生活用纸产品。一路走来，从有芯卷纸发展到覆盖软抽、无芯、纸手帕、湿巾、湿厕纸、家清等多个品类，更是划时代创新上市可水洗厨房纸；拥有超韧、蓝色经典、棉韧、棉韧奢柔等畅销系列。

得宝 Tempo<sup>2</sup>

Tempo 得宝是德国高端纸巾品牌，始于 1929 年。诞生至今的九十余年中，Tempo 凭借高品质和不断创新的精神畅销欧洲多个国家，如德国、意大利、瑞士和奥地利；在中国香港连续多年荣登销量冠军宝座。



维达商用 Vinda Professional



维达商用 Vinda Professional 是维达集团旗下专业商用品牌，以其优质的产品、贴心的服务，为商业客户营造更舒适的卫生场所及工作环境，给顾客值得信赖的体验。维达商用产品精选原生浆，覆盖公用卫生纸、擦手纸、小卷纸、餐巾纸、面巾纸等品类，提供 Luxury 铂臻、超韧、高级商务、经典商用等品系满足不同类型客户需求。

多康 TORK<sup>3</sup>

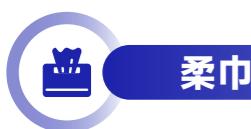
多康 Tork 始于 1968，作为全球商用清洁卫生领导品牌，一直致力于以 Think ahead 的理念和整体清洁卫生解决方案为人们打造可持续生活方式。

多康 Tork 为商业办公及服务、酒店餐饮、公用利益、工作间等领域提供产品和服务——用整体化的清洁卫生解决方案创造安心健康的环境，提升用户满意度、实现降本增效，从而帮助客户伙伴随时为生意做好准备。



<sup>2</sup>Essity 集团保留得宝的所有权利。

<sup>3</sup>TORK 归 Essity 集团所有。



## 柔巾



### 优可舒 ECO SURECARE

优可舒是维达旗下新锐品牌，以“天然木纤维，柔厚新定义”作为品牌主张，以100%真木源的优质产品为消费者带来舒适、可持续的生活体验。优可舒依托新加坡金鹰集团丰富的资源优势，采用22年专研再生纤维，用心匠造木柔洗脸巾、一次性用品，为中国消费者带来优质、可持续、舒适的价值体验。



## 女性护理



### Libresse 薇尔<sup>6</sup>

Libresse 薇尔秉承着高品质要求和人性化设计理念，自1940s诞生伊始，致力于贴合女性升级的身心诉求。时至今日，Libresse 已经发展成为全球品牌，行销全球101个国家和地区，受超2亿女性用户的信赖，在欧洲、南美及东南亚皆为市场领导者。



## 失禁护理



### 包大人 Dr.P

包大人作为中国失禁领域的开拓者之一，拥有30年市场积累，2017年曾获得国内46家专业养老机构、百余名专业护理人士的联合推荐。如今，包大人已成为亚洲知名的失禁护理品牌，为亚洲多个地区的消费者提供专业的失禁护理产品。



## 婴儿护理



### Drypers

Drypers 是马来西亚领先的婴儿纸尿裤品牌，已有超过18年的历史。Drypers 产品由马来西亚工厂生产，于东南亚销售。



添宁 TENA，是全球领先<sup>5</sup>的成人失禁护理品牌。始于1961年，拥有超60年不断创新及护理经验，为全球90个国家和地区的消费者与医疗机构提供优质产品和服务。



### 丽贝乐 Libero<sup>7</sup>

丽贝乐 (Libero) 婴儿尿裤是欧洲婴儿纸尿裤领导品牌，其所有生产规范及产品品质均依照欧盟的高标准设定，特针对不同阶段宝宝的需求设计，全系列不含乳液，避免尿液混合后刺激宝宝皮肤，帮助所有妈妈选择适合自己宝宝的纸尿裤，呵护宝宝自然健康成长。



<sup>4</sup>TENA 归 Essity 集团所有。

<sup>5</sup>基于欧睿国际有限公司《生活用纸与一次性卫生用品研究项目 2020 年版本》，以一次性成人失禁用品零售额计算，包括所有零售渠道。

<sup>6</sup>Libresse 归 Essity 集团所有。

<sup>7</sup>Libero 归 Essity 集团所有。

## 文化与愿景

### 维达宗旨与愿景

开发永续资源，创造美好生活



我们致力于成为规模最大、管理最佳、效益最好、以可持续的资源开发为基础的集团之一，保护环境，为客户创造价值，实现利民、利国、利业

### 维达核心价值观 (T.O.P.I.C.C)



#### 团队合作 · Complementary Team

我们目标一致，取长补短，团结合作  
We are aligned by our common purpose and work together as a complementary team



#### 诚实守信 · Integrity

我们始终诚信行事  
We act with integrity at all times



#### 主人翁精神 · Ownership

我们勇于担当，在取得卓越成就的同时始终寻求价值  
We take ownership to achieve outstanding results and seek value at all times



#### 客户导向 · Customer

我们理解我们的客户，为他们提供最佳价值  
We understand our customers and deliver best value to them



#### 人才培养 · People

我们注重培养我们的员工，和我们共同成长  
We develop our people to grow with us



#### 持续改善 · Continuous Improvement

我们永不满足，防止骄傲自满，始终追求持续改善  
We act with zero complacency and always strive for continuous improvement



## 企业文化融合

在维达的发展历程中，增强员工对企业文化的理解与认同始终是我们的核心任务之一。我们深知，文化的融合与宣贯是推动企业持续发展、凝聚团队力量的关键所在。通过凝聚价值观共识、促进多元文化融合，我们持续增强员工对企业文化的认同感与凝聚力，确保每一位员工都能在共同的文化理念下携手共进。

在加入金鹰集团后，我们更加重视维达与金鹰企业文化的深度融合。为此，2024 年至 2025 年期间我们开展了一系列的文化融合工作坊，并通过举办线上视频宣导、线下活动覆盖的方式开展深入的交流与互动，促进双方文化的相互理解和融合，确保员工在新的环境中找到归属感。本次文化融合工作坊活动共举办了 25 场线下活动，线上线下合计覆盖了 8,770 名员工。每一年，我们还会持续进行文化重温活动，并逐渐在人力资源流程中植入文化要素，让文化真正实现知行合一。



维达 - 金鹰企业文化融合工作坊线下交流活动

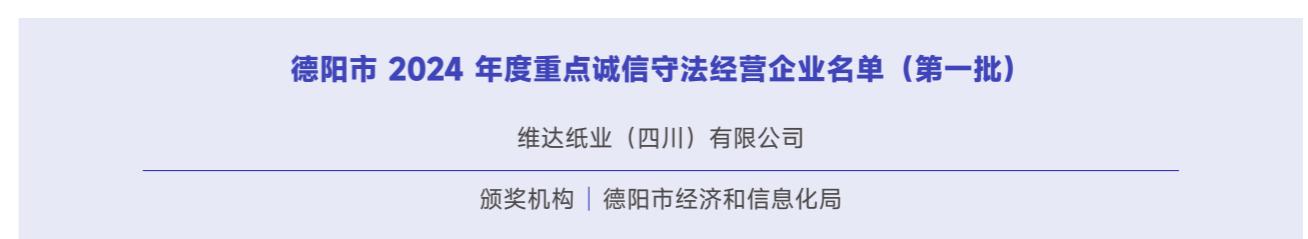
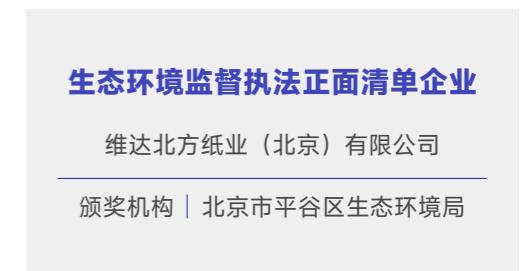
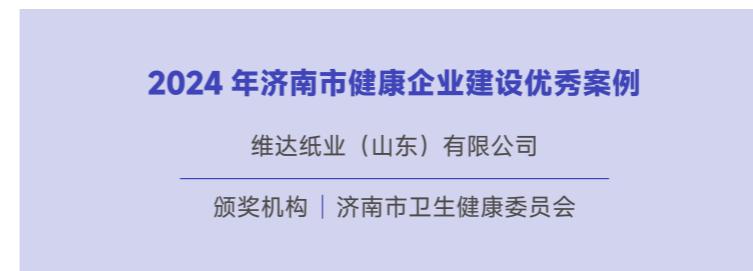
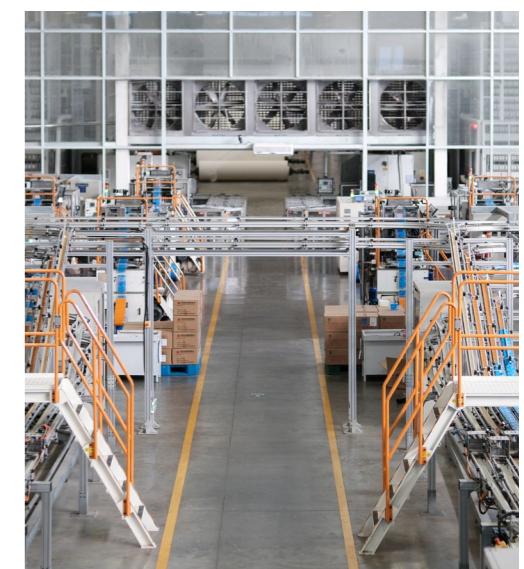
### 案例：“志合越山海 携手向未来”企业文化拓展活动

四川工厂开展“志合越山海 携手向未来”企业文化拓展活动，增强员工对集团文化的理解和践行，同时树立标杆。围绕“T.O.P.I.C.C”这一核心价值观，借助体验式团队活动将企业文化转化为员工易于理解的具象化内容，并通过各类团队挑战塑造积极向上的工作态度，推动企业文化的落地执行。



维达企业文化拓展活动

## 社会认可



# 2024 年可持续发展亮点绩效



## 环境与资源



积极使用清洁能源，年内各工厂光伏用电量达 **3,501** 万千瓦时，  
较上一年增长 **78%** ↑



主要工厂的水资源重复利用率达到 **98%**



**所有工厂** 均已取得 **ISO 14001 环境管理体系认证**

**5** 家工厂取得 **ISO 50001 能源管理体系认证**



## 负责任的产品



所有工厂均通过  
**ISO 9001 质量管理体系**



中国内地所有工厂均获  
**ISO 22000 食品安全认证**



新会工厂通过 **BCR 全球食品安全标准认证与香港安全认证**；  
阳江工厂已获得 **ISO 22716 化妆品 GMP 及美国 FDA CFSAN 认证**



## 以人为本



男女员工比例 **56:44**，性别结构均衡



共支持 **25** 名员工通过技术类任职资格认证，赋能员工成长



举办 **多元文化庆祝活动**，涵盖中国新年、开斋节、排灯节、圣诞节等不同文化的传统节日



基金会共计资助 **47** 名困难学生；资助困难长者就餐 **8.3** 万人次  
助残项目帮助 **8** 名具备能力的残障人士成功实现融合就业

# 维达的可持续发展

维达将“开发永续资源，创造美好生活”的宗旨内化为发展基因，以长期主义为舵，全面构建贯穿价值链的可持续发展体系。

我们将业务活动与联合国可持续发展目标（SDGs）结合，以“利民、利国、利业”为价值坐标，以“保护环境，为客户创造价值”为行动准则，制定了可持续发展规划。这份规划不仅是维达应对时代挑战的关键路径，更是我们向人类与地球许下的庄严承诺。未来，我们将以责任为基、行动为刃，为利益相关方创造长期价值，为全球可持续发展注入持久动能。

## 可持续发展战略

作为金鹰集团重要成员，维达承接《新加坡金鹰集团可持续发展政策》，正式开展可持续发展战略制定工作，并在官网发布《维达集团可持续发展政策》，聚焦气候问题、自然环境及生物多样性保护、人权问题、可持续增长四大板块，通过公开的管理、监督体系确保维达的可持续承诺得以落实。我们承诺在自身业务中贯彻可持续发展理念，通过积极制定气候战略、负责任地管理自然资源、尊重人权、推动循环利用和负责任的生产方式等行动，与金鹰集团共同努力应对全球性问题，在可持续发展道路上不断前行，为全球可持续发展目标的实现贡献一份力量。

## 可持续发展目标

我们以联合国 2030 可持续发展目标为指导，制定了 2021-2025 年的可持续发展目标，涉及能源管理、碳排放、废弃物回收、水资源、可持续采购、社区服务及公平雇佣等方面。截至 2024 年，各项既定目标均稳步推进，部分目标已提前达成。未来，维达将结合发展现状，在部署可持续发展战略过程中制定更具雄心的全新可持续发展目标，持续深化可持续发展实践。

### 2021-2025 年可持续发展目标进展追踪

目标	内容	2024 年进度	执行进展
能源管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>与中国国家标准的先进值比较，生活用纸先进值标准每吨纸 <b>0.42</b> 吨标准煤，全集团节约能源消耗 <b>50</b> 万吨标准煤</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合计节约能源消耗 <b>48.4</b> 万吨标准煤</li> </ul>	进行中
碳排放	<ul style="list-style-type: none"> <li>以广东省生态环境厅 2019 年发布的基准值<sup>8</sup>，全集团碳排放减少 <b>100</b> 万吨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>合计共减少 <b>129.82</b> 万吨碳排放</li> </ul>	已达成

<sup>8</sup> 基准值是指广东省生态环境厅印发的《广东省 2019 年度碳排放配额分配实施方案》中造纸行业中卫生纸原纸工序的基准值为 1.301 吨 CO<sub>2</sub>e/ 吨纸。

### 2021-2025 年可持续发展目标进展追踪

目标	内容	2024 年进度	执行进展
废弃物回收、资源回收、包装物	<ul style="list-style-type: none"> <li>90% 以上包装材料使用可再生 / 可回收材料</li> <li>95% 废弃物（只针对无害废弃物，如纸材、塑料、煤渣、炉渣、金属制品等）可参与能源回收或材料回收</li> <li>危险废弃物持续 <b>100%</b> 交予合资格的第三方厂商处理</li> <li>研究开发可降解塑料作为原材料，逐步提高可降解材料比例</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% 包装材料使用可再生 / 可回收材料</li> <li>约 <b>96%</b> 废弃物参与能源回收或材料回收</li> <li>危险废弃物 <b>100%</b> 交予合资格的第三方处理</li> <li>可降解塑料开发项目按计划持续推进。完成可降解材料相关测试，并进行了小试生产和销售</li> </ul>	已达成
绿色供应链	<ul style="list-style-type: none"> <li>采购量在前 20 名的原辅材料供应商（木浆供应商除外），<b>100%</b> 获得 ISO 14001 认证</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>采购量在前 20 名的原辅材料供应商（木浆供应商除外），<b>100%</b> 获得 ISO 14001 认证</li> </ul>	已达成
水资源	<ul style="list-style-type: none"> <li>全集团减少用水量 <b>1</b> 亿立方米</li> <li>水重复利用率高于 <b>98%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>用水量共计减少 <b>0.963</b> 亿立方米</li> <li>水资源重复利用率：&gt;<b>98%</b></li> </ul>	进行中
可持续采购	<ul style="list-style-type: none"> <li>采购的木浆全部来自可控林地</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>采购的多数木浆来自可控林地<sup>9</sup></li> </ul>	进行中
社区服务	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供志愿服务工时 <b>8,000</b> 小时</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供志愿服务工时合计 <b>7,838</b> 小时</li> </ul>	进行中
公平雇佣	<ul style="list-style-type: none"> <li>提倡平等公平，无性别歧视，男女比例过去三年均为 <b>56:44</b>，将来持续保持平衡的男女比例</li> <li>以工伤致死事故数量维持零为目标进行生产管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇员男女比例为 <b>56:44</b></li> <li>工伤致死事故数量为 <b>0</b></li> </ul>	已达成

<sup>9</sup> 受业务调整影响，2024 年有少数木浆采购较难完整溯源。

## 回应利益相关方关注

我们明白，企业的长远发展与所有利益相关方的福祉紧密相连、休戚与共。无论是信赖维达产品的消费者、并肩奋斗的员工、携手共进的商业伙伴，还是我们服务的社区，都是维达生态系统中不可或缺的重要一环。因此，我们重视与各利益相关方保持紧密联系，通过多元化的沟通渠道，及时了解各方诉求与期望，并针对利益相关方关注的可持续发展事宜展开深入交流与积极回应。

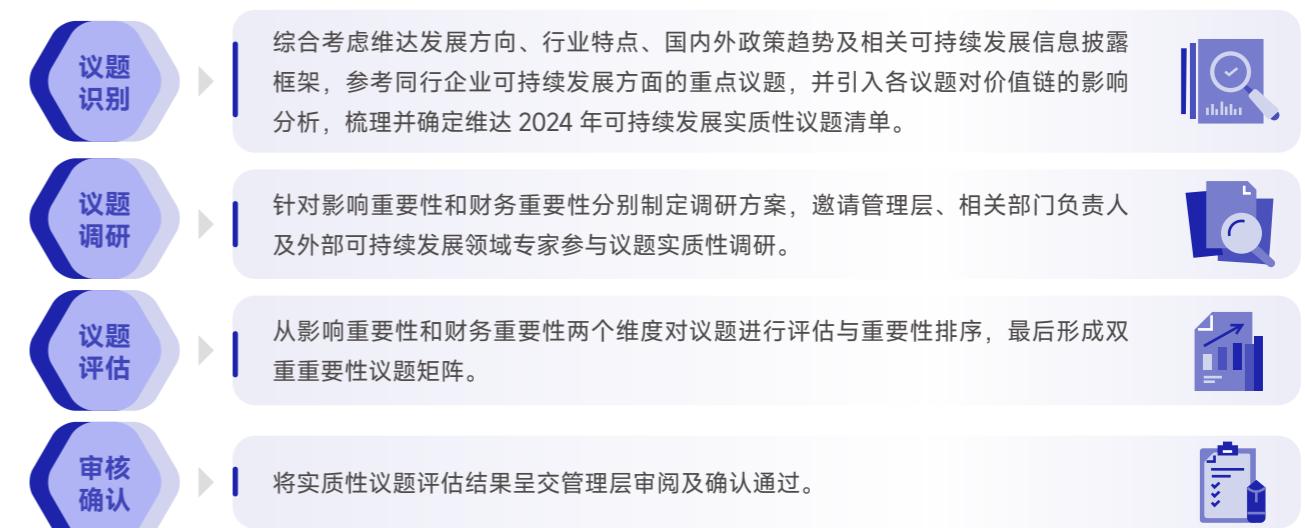
我们相信，唯有平衡兼顾各方关切，以负责任的态度和行动凝聚合力，我们才能与所有利益相关方同心同向、并肩前行，共同踏上可持续发展的永续之路。



## 实质性议题识别

本年度，维达首次采用“双重重要性”方法对各项可持续发展议题进行全面深入的分析，以明确可持续发展事务管理的优先顺序。2024 年我们共识别出 25 项具有实质性的可持续发展议题，其中 12 项为具有高度财务重要性和影响重要性的议题。

### 维达实质性议题评估流程



# 01

## 自然共生

气候与环境问题已成为二十一世纪人类社会发展面临的严峻挑战之一。极端天气、环境污染等问题，不仅对生态系统的健康造成影响，也对社会经济、人类健康和安全等多方面构成威胁。造纸行业作为能源消耗与碳排放的重点领域，亟需在应对气候变化、保护地球生态系统方面发挥关键作用，积极应对气候危机，守护气候和生态系统的稳定性和可持续性。

作为可持续发展的坚定践行者，维达已将气候与环境行动深度融入可持续发展战略。我们系统性地评估并制定措施以应对气候变化、保护生态环境，通过持续优化运营能效，减少碳足迹，为构建更具韧性的生态环境贡献力量。

应对气候变化	24
资源保护	32
清洁生产	34



# 应对气候变化

我们深切意识到气候问题的紧迫性与深远意义，政府间气候变化专门委员会（IPCC）的最新报告亦明确了采取行动来应对气候危机的紧迫性。

为应对气候变化带来的影响和挑战，维达积极推进气候行动，从适应气候变化、缓解气候变化两方面出发，通过气候韧性建设、能源节约、能源结构优化等维度的系统性布局，不断探索更高效的低碳发展路径，致力于构建一个兼顾环境效益与商业价值的可持续发展模式，为应对全球气候变化贡献积极力量。

## 适应气候变化

在气候韧性建设方面，我们通过“风险识别——评估——应对”的管理流程，持续提升气候韧性，确保在面对气候变化挑战时能够稳健应对。目前，我们已梳理出了维达面临的潜在气候风险与机遇，并针对识别出的风险与机遇进行影响分析和评估。

针对不同业务环节的气候风险特征，我们制定了差异化的预防和应对策略，通过建立风险预警机制、完善应急预案、优化资源配置等方式，持续提升维达的气候适应能力。

### 针对实体风险

我们统筹各工厂结合区域气候特征和历史事故数据，识别潜在危险源并构建应急管理机制，确保极端气候事件下的业务连续性。此外，我们在集团层面持续完善应急预案体系，定期组织相关职能部门进行应急演练，不断提升员工应急响应能力。



### 针对转型风险

我们密切跟踪全球气候政策演进趋势，深入分析利益相关方期望变化，将低碳发展要求融入战略决策和运营管理，通过持续优化生产工艺、创新绿色产品、升级环保设备等举措，系统性地降低转型风险，把握绿色发展机遇。



## 气候风险与机遇识别

风险 / 机遇类型	相关潜在风险 / 影响	应对措施
<b>转型风险</b>		
法律和政策风险	<p>造纸行业已被纳入地方碳市场，面临强制碳排放配额约束，配额不足时企业需支付高额履约成本；环保法规强化要求，违规将面临停产风险及罚款。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>提前布局碳资产管理体系，参与碳交易，持续优化碳排放管理。</li> <li>持续关注目标市场政策法规的变化，依据新规调整并制定实施相应的行动计划，避免出现违法违规活动。</li> </ul>
技术风险	<p>为实现温室气体排放目标和低碳发展，研究及应用低碳技术及设备会增加生产成本。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期组织各个工厂开展技术工艺和能耗评估，共同识别和探讨生产工艺优化、能源转型技术的可行性，积极开发利用清洁能源。</li> <li>建立并完善能源管理系统，实施能源在线监控及分析。</li> </ul>
市场风险	<p>消费者偏好的改变倾向于支持对环境更有利的产品，非绿色纸品溢价能力下降。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通过消费者调研及时洞察市场需求，积极探索高品质绿色产品开发，践行绿色产品设计理念。</li> </ul>
声誉风险	<p>各利益相关方对可持续发展的关注增加，如未能满足利益相关方对企业气候变化相关表现的期望或发生违背可持续理念的负面事件，将会对维达的声誉产生负面影响。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>设置多种沟通渠道与利益相关方进行交流，公开披露应对气候变化方面的相关实践措施和对应成果。</li> <li>持续推进认证可持续林木资源，强化绿色品牌形象。</li> </ul>

风险 / 机遇类型	相关潜在风险 / 影响	应对措施	风险 / 机遇类型	相关潜在风险 / 影响	应对措施
<b>实体风险</b>			<b>机遇</b>		
 <b>急性风险（台风、洪水、极端降水等）</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>暴雨可能导致供应运输路线中断，对原材料供应和出货的及时性构成威胁。</li> <li>极端降雨可能对库房的安全构成风险，例如强降雨与连续降雨天数骤增会加剧屋顶板和固定螺丝的锈蚀状态并导致雨天库房屋顶渗漏，增加存储物品被雨水打湿的风险。</li> <li>大雨造成的洪涝可能影响预定的废物贮存区，并在水土污染方面存在一定的风险。</li> </ul>			 <b>绿色产品</b> <p>在倡导可持续发展的背景下，公众使用绿色产品的偏好逐渐增长。我们可顺应市场趋势，采用绿色原料，优化包装减量化设计，生产绿色产品。</p>		
 <b>慢性风险（海平面上升、平均气温上升等）</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>气候变化使地球的年平均温度升高，可能导致干旱、野火发生，影响林木的种植与生长，进而对造纸原料的持续供应构成威胁。</li> <li>持续的高温天气容易引发员工中暑，对员工身体健康造成危害。</li> </ul>			 <b>可持续运营</b> <p>通过节能技术、购买绿电、自发绿电、资源回收再利用等方式持续推进绿色运营理念，提高资源及能源使用效率，降低运营成本。</p>		
			 <b>可持续理念</b> <p>将可持续发展理念融入品牌战略，并借助自身力量助力行业低碳转型、引导消费者低碳生活，在提升企业形象的同时激发社会减碳力量。</p>		
			<p>■ 推出植物纤维湿厕纸、可水洗厨房纸巾、可对半撕纸巾等绿色产品，将绿色理念融入产品全生命周期管理中，响应市场绿色产品需求。</p> <p>■ 在产品原材料方面，我们优先选择获得森林保护相关认证的木浆。在包装环节，我们优化包装设计以减少塑料的使用。</p> <p>■ 持续淘汰高耗能设备、优化生产工艺流程并推动清洁技术利用，在水资源循环、废弃物管理、供应链管理等方面形成完善制度体系，各工厂之间互相交流分享最佳实践。</p> <p>■ 维达已加入联合国全球契约组织(UNGC)，遵循人权、劳工、环境等十项原则，积极推进造纸行业全生命周期碳减排，树立可持续的企业形象，助力推广可持续理念。</p>		

## 缓解气候变化

在缓解气候变化方面，我们不断提升能源利用效率、优化能源结构，减少生产运营中的能源消耗和温室气体排放，通过卓越的能源管理水平，助力行业温室气体减排。

### 能源管理

我们建立了覆盖能源采购、分配、使用全生命周期的管理体系，如通过《能源管理程序》规范整体流程，《设备管理程序》管理能源使用，确保能源利用的高效性与可持续性。

在生产工厂，我们设有能源管理体系领导及工作小组，由厂长担任组长，全面统筹厂区能源管理工作，确保能源管理工作的高效推进和责任落实。此外，各工厂定期开展能源评审工作，通过分析能源利用状况，确认能源利用水平，识别潜在问题和改进机会，以进一步提高能源管理水平。

### 提升能源利用效率

我们致力于在生产全流程中提升能源使用效益，坚持在热能使用等关键环节探索能源循环利用空间，推动从线性能源使用向循环闭环转型。

我们严格淘汰不符合节能理念的高能耗设备，制定蒸汽管道节能改造管理方案、锅炉烟气超低排放改造方案，从资源节约、设备优化到环境影响管理等多个维度，全面提升能源利用效率，避免能源浪费。

#### 提升能源利用效率

湖北工厂在关键用热环节增设换热器设备，实现了余热的有效回收，将热能重新投入生产过程中；阳江工厂则采用高压系统闪蒸气回收技术，将回收热能用于蒸汽箱加热，提升了热能的梯级利用效率。两地实践均有效实现了能源的再回收利用。

#### 能源循环利用

对造纸企业而言，主要的能源消耗集中在电力和蒸汽上。本年度，维达各地工厂积极推动能源管理工作，开展了一系列能效提升举措，减少对电力和热力的消耗与浪费。



截至 2024 年底，我们共有 **5** 家工厂取得  
**ISO 50001** 等能源管理体系认证。



## 2024 年能效提升行动及成效（蒸汽）

### eTAD 造纸机改造

- 湖北工厂开展 eTAD 纸机改造，改造后每小时可减少 **0.18** 吨的蒸汽使用
- 浙江工厂开展 eTAD 蒸汽夹板冷凝水回收，通过回收外排冷凝水热量，节约蒸汽使用，节约量达 **1,927** 吨 / 年，相当于每年减少约 **575** 吨碳排放

### 烘缸改造

- 阳江工厂开展烘缸蒸汽系统节能工程，减少蒸汽使用 **529.47** 吨 / 年，相当于每年减少约 **158.15** 吨碳排放；为小烘缸增加热泵，小时蒸汽耗用量下降 **200kg**

### 气罩改造

- 山东工厂开展纸机气罩升级改造项目，通过更换新型热风气罩，改造进出口进风模式，实现吨纸蒸汽消耗量降低约 **3.8%**，电耗节省 **56.3%**
- 四川工厂进行了热风罩改造，改造后吨纸天然气消耗量下降 **14.7m³**，吨纸风机电耗下降 **19.3kWh**
- 新会工厂进行节能气罩更换改造后平均电单耗下降 **28.81** 度 / 吨，蒸汽单耗下降 **0.175** 吨 / 吨

## 2024 年能效提升行动及成效（电力）

### 真空泵节能

- 湖北工厂开展真空泵节能改造，吨纸电耗量的降幅达到 **49.4%**
- 四川工厂引入磁悬浮真空泵，可节约电能 **82.04** 万 kWh / 年，相当于每年减少约 **440.23** 吨碳排放

### 空压机节能

- 山东工厂引入永磁变频双螺杆空压机，能效水平达到一级能效标准，空压机吨纸电耗降低 **26%**
- 阳江工厂二期造纸车间 **4** 台空压机排热管节能改造，节省电力 **25.34** 万 kWh / 年，相当于每年减少约 **135.97** 吨碳排放

### 电机节能

- 四川工厂将造纸机压力筛的交流异步电机更换为永磁同步电机，节电率达到 **13%**

### 空调节能

- 浙江工厂将水冷空调更换为工业冷风机，将水源热泵机组更换为冷风扇，降低电耗约 **75** 万 kWh / 年，相当于每年减少约 **400** 吨碳排放

## 案例：MES4.0 能源管理平台

我们的 MES4.0 能源管理平台，以物联网技术为支撑，通过与生产系统的深度融合形成覆盖能源流全生命周期的数字化管理体系。

高效监测数据与指标 > 能源流的可视化展示 > 监测全工艺流程异常情况 > 灵活配置与智能决策

MES4.0 能源管理平台可对造纸生产全流程的运行参数和关键指标进行数字化监控；采用智能抄表系统，自动记录各类能源数据，避免人工抄表的误差，同时减少纸张消耗，实现绿色办公。

借助精细化的能源管网图，清晰展示全厂至车间级的能源流向，有助于管理人员一目了然地掌握能源在各环节的分配与使用情况，快速识别能源消耗的集中区域和潜在浪费点。

实现从原料上架到废气排放的全过程跟踪，并对关键设备参数设置上下限报警功能。确保管理人员实时掌握生产环节运行状态，并通过精准监控与预警避免能源浪费。

支持自定义工作台、报表和数据看板，提供相关分析、频域分析等多种数据分析工具，为能源管理决策提供支持。

## 能源结构优化

清洁的能源结构不仅能为缓解气候变化贡献力量，更能实现环境效益与经济效益的协同发展，推动企业与社会的可持续发展。维达在生产活动中积极开发和使用可再生能源，通过建设分布式光伏发电项目、积极采购绿电等方式，优化生产运营中的能源结构，减少温室气体排放。

关键绩效



2024 年，马来西亚工厂光伏年用电量达 **343** 万 kWh，  
可满足园区全年总能耗的 **8%** 左右

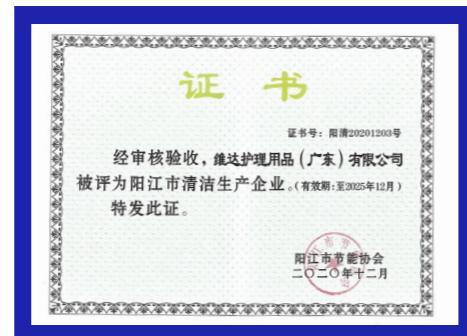


2024 年，维达中国地区工厂光伏年用电量达  
**3,158** 万 kWh

## 2024 年可持续发展关键绩效指标<sup>10</sup>

指标	单位	中国内地	中国台湾	马来西亚
市政电力	千瓦时	883,994,740	13,810,800	39,276,947
煤	吨	180,775	不涉及	不涉及
天然气	立方米	29,748,788	不涉及	不涉及
外购热力	GJ	2,552,187	不涉及	不涉及
能耗密度	吨标煤 / 吨纸	0.31	不适用	不适用
直接排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	420,773	109	707
能源间接排放量 (范围二 基于市场)	吨二氧化碳当量	722,959	6,546	30,400
能源间接排放量 (范围二 基于位置)	吨二氧化碳当量	755,092	6,546	30,400
总排放量（基于市场）	吨二氧化碳当量	1,143,732	6,655	31,108
总排放量（基于位置）	吨二氧化碳当量	1,175,865	6,655	31,108

2024 年，维达各工厂在节能减排方面取得了显著成果，荣获奖项如下：



广东工厂荣获广东省能效标杆企业

阳江工厂被评为阳江市清洁生产企业



<sup>10</sup> 本报告中的环境指标的覆盖范围为 12 家生产工厂。

# 资源保护

资源保护是实现可持续发展的关键基石，我们始终将资源高效利用与环境保护置于同等重要的战略地位。我们通过系统化的管理与实践，持续优化资源使用效率，减少对自然资源的过渡开发与浪费。

## 水资源保护

水是地球万物赖以生存和发展的物质基础，也是维达生产过程中最为关键的资源之一。我们始终秉持节约用水的理念，将水资源管理作为可持续发展的重要抓手，确保达到高水平的用水效率与水资源管理水平。

日常运营中，我们严格管控各用水环节，从源头到末端全方位杜绝浪费用水行为。针对潜在的水资源浪费问题，我们保持高度警惕，及时发现、纠正并完善相关管控措施，确保水资源得到合理利用。

此外，我们积极推行多项节水和水资源循环利用举措，从优化生产工艺到加强员工节水意识，实现水资源的多次重复利用，减少新鲜水的消耗量，进一步提升整体水资源的整体使用效益。

### 2024 年水资源节约行动及成效

#### 水资源循环利用

- 浙江工厂优化白水处理系统，对收集的白水进行深度处理后回用于除尘喷淋系统。目前白水已实现 **100%** 回收利用，2024 年全年节约新鲜水约 **3.35** 万吨。
- 山东工厂完善中水回用系统，2024 年中水回用总量达 **30.21** 万立方米。
- 马来西亚工厂回收空调系统冷凝水，供冷却塔循环利用。

#### 雨水回用

- 马来西亚工厂建立雨水收集系统，用于园区绿化与冷却塔补水。

#### 管网查漏

- 四川工厂开展自来水管网查漏专项排查，全面梳理厂区供水系统，定位并修复漏水点。

#### 关键绩效



2024 年，浙江工厂水资源重复利用率达

**99.54%**



2024 年，四川工厂水资源回用率达到

**98.37%**

## 2024 年可持续发展关键绩效指标

指标	单位	中国内地	中国台湾	马来西亚
自来水取水量	吨	9,211,849	37,547	8,278
地表水取水量	吨	1,558,139	不涉及	不涉及
地下水取水量	吨	875,175	不涉及	不涉及

### 案例：湖北工厂参与“世界水日”“中国水周”宣传活动 向公众传递节水理念

2024 年 3 月 22 日，维达湖北工厂参与由地方主管部门组织的 2024 年“世界水日”“中国水周”宣传活动启动仪式。活动围绕“精打细算用好水资源，从严从细管好水资源”的年度主题，通过宣传展示、互动交流等形式，向社会公众传递科学用水、节约用水和保护水资源的理念，充分展现了维达在推动绿色生产、提升用水效率方面的实践成果，进一步强化了公众对水资源可持续利用的关注与认知。



### 案例：浙江工厂入选工信部“2024 年工业废水循环利用典型案例名单”

在造纸生产中，不同工段对水质的要求存在显著差异。维达浙江工厂在节水领域采取了创新举措，其核心“秘密武器”——多盘处理器暨白水处理装置发挥了关键作用。该装置取代了传统的气浮设施，显著减少了废水絮凝剂的使用量，并有效降低了废水排放。通过优化工艺流程，制浆车间产生的多余白水经过高效处理后，被重新回用于造纸车间，实现了水资源的循环利用。这一创新举措不仅增强了造纸系统内部水的循环效率，还实现了纤维和白水的 100% 回收处理，显著降低了单位产品用水量，仅为 7.56 立方米 / 吨，水重复利用率超 99%。

此外，浙江工厂进一步拓展了水资源的循环利用模式，对经过处理的废水进行梯级利用，输送至园区内的其他企业，不仅实现了企业内部用水的“小循环”，更促进了企业间用水的“中循环”。这一创新实践不仅优化了我们自身的水资源管理，还为园区内其他企业提供了可持续的用水解决方案。

## 生物多样性保护

维达高度重视生物多样性保护，严格管控生产运营过程中对生态环境的潜在影响。在工厂施工建设前期，我们委托具备专业资质的第三方机构开展生态环境影响评估，涵盖项目周边保护目标识别、生态污染影响判定、生物多样性、生物栖息地等评估内容，全面识别项目建设及投产后可能面临的生态风险与环境影响。基于评估结果，我们制定针对性的解决措施与保护方案，例如，在工程设计、设备采购、管线设计时优先选用低噪声设备并加装隔声罩和厂房隔声以降低噪音对周边生态的影响。

# 清洁生产

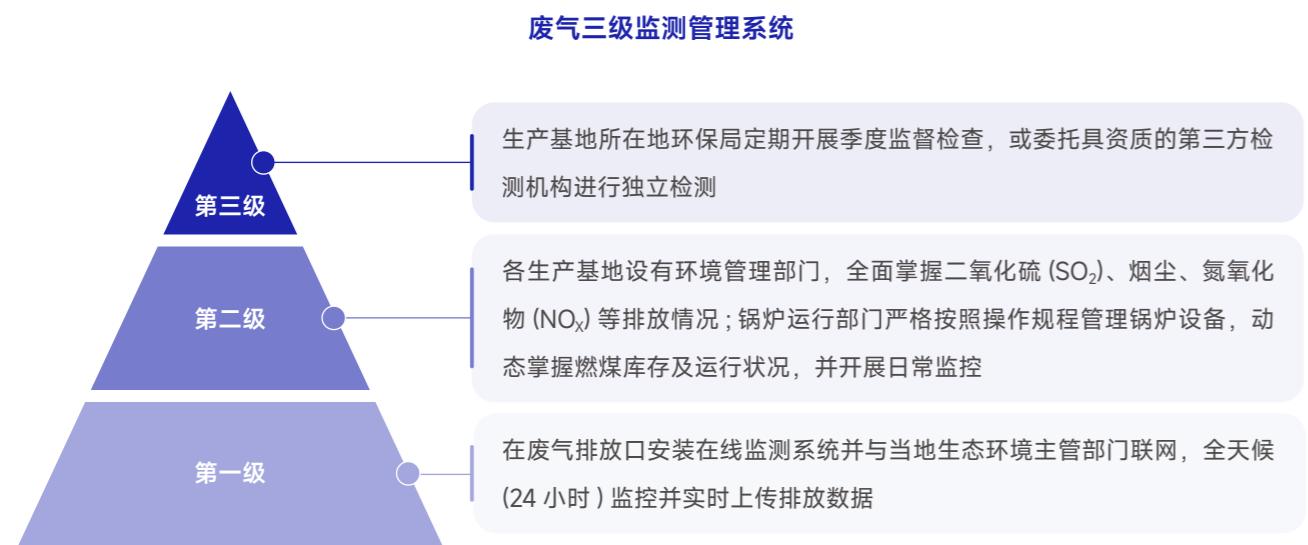
维达明白环境保护的重要性，将避免生产运营对环境造成负面影响视为我们的重要责任。我们坚持以全过程环境管理为导向，将污染预防、源头控制与过程优化的理念深度贯穿于生产活动各环节，构建绿色、安全、高效的生产运营体系。

目前，维达所有工厂均已获得 ISO 14001 环境管理体系认证。

## 废气管理

我们生产运营中产生的少量废气，主要来自于为各工厂提供热能的锅炉。为有效管控相关环境影响，我们遵循“集中供热优先、燃气锅炉次之、燃煤锅炉严控”的原则为各工厂配置热源。在运营中，我们优先采用天然气锅炉作为蒸汽供应的主要热源。对于仍需使用的燃煤锅炉，我们也已全面配备高效的脱硫脱硝处理系统，确保烟气排放稳定达到超低排放标准，不会对环境产生严重的负面影响。

此外，我们建立了全面的废气排放管理机制，并通过三级监测管理系统对锅炉废气排放进行实时监测，确保各项排放指标持续低于国家和地方相关法规要求。



### 2024 年废气减排行动及成效

#### 四川工厂

在车间增设 VOCs 废气处理设备并对锅炉实施低氮燃烧改造，锅炉氮氧化物排放浓度降至  $30\text{mg}/\text{m}^3$  以下。

#### 湖北工厂

对空气预热器放灰口进行结构改造，增设防止灰尘逸散装置。有效减少粉尘扬散，改善现场作业环境，降低无组织排放风险。

# 废水管理

维达严格遵守各地关于废水排放的法律法规，建立了覆盖废水治理全流程的内部管理体系，通过《废水处理控制程序》《水处理自行监测管理规定》等管理制度，明确废水处理设施运行规范、监测频次等，确保各工厂废水达标排放。同时，各地工厂严格落实日常巡检、在线监测与台账记录，提升运行可控性，降低环境风险。

在实际运营中，对于被纳入工业园区集中污水处理系统的工厂，我们配合当地政府统一管理，确保污水集中收集、统一达标排放。目前，江门、湖北、浙江、辽宁、山东、四川及阳江等七家工厂已纳入此类集中处理体系。对于暂未纳入园区集中处理的工厂，我们建立了废水处理流程以及废水外排的三级监测体系，对关键水质指标进行实时监测，确保各项排放指标持续稳定达标。

### 废水三级监测管理系统



同时，维达各地生产基地持续推进水处理设施的改造与优化。我们在广东工厂开展净水器砂滤系统及河水总管的升级工程，针对原有石英砂滤料腐蚀、泥沙集聚等问题进行改善，提升了水质过滤效果和流量计量的稳定性。



## 废弃物管理

我们严格遵守与废弃物管理相关的法律法规，并在外部法规的基础上，进一步强化内部管理体系，制定并落实《环境保护责任制度》《固体废弃物管理条例》《危险废弃物管理规定》等管理制度，明确各环节的职责与操作规范，细化分类管理与转运流程，确保一般固废与危险废弃物均按照合规、可控、可追溯的方式进行收集、贮存、处置与转移。



### 处置方式

	在生产过程中分类收集可回收废弃物，并交由具备资质的回收商处理
	委托总承包商进行统一处置
	设立专门贮存区域，建立台账管理制度，并与有资质的处置企业签订协议，确保废机油、废化学品等危险废弃物的合规转移和无害化处理

在生产过程中，我们建立了折损纸及废料的回收再用机制，在确保产品卫生与使用安全的前提下，将可用废料加工处理后重新回用于生产线，有效减少原材料浪费。此外，我们配套建立了规范化的资源分类回收体系，针对废纸、塑料、金属、木材等再生物料进行定点收集与分类管理，委托合规单位进行资源化再利用，提升废弃物的综合利用率，强化资源闭环管理。

此外，我们高度重视废弃物生命末期处理的环境影响，通过评估废弃物处置合作方的处理能力与资质，以及不定期的现场检查、文件审核及处理结果追踪等方式，主动关注并验证废弃物从离开工厂到最终处置的全过程，确保废弃物均通过负责任的处理方式进行无害化或资源化处理。

### 案例：浙江工厂获评“无废工厂”优秀单位并参与市级表彰活动

浙江工厂通过源头减量、场内循环等措施，实现固体废弃物最小化产生、最大化资源利用和无害处置，有效降低了固体废弃物对环境的负面影响，获评衢州市“无废工厂”称号。

2024年3月30日，维达纸业（浙江）有限公司作为“无废工厂”优秀单位代表，受邀参加由衢州市生态环境局主办的“国际无废日”衢州主场活动。



### 2024 年可持续发展关键绩效指标

指标	单位	中国内地	中国台湾	马来西亚
氮氧化物 NO <sub>x</sub>	吨	110.85	不涉及	不涉及
二氧化硫 SO <sub>2</sub>	吨	55.30	不涉及	不涉及
可回收废弃物产生量	吨	105,872.57	591.44	2,459.64
不可回收废弃物产生量	吨	4,081.53	不涉及	不涉及
危险废弃物产生量	吨	211.67	不涉及	76.73

## 化学品管理

我们高度重视化学品的安全性与环保性管控，要求所有化学品供应商必须提供完整的化学品安全技术说明书（MSDS），严格把控化学品来源与成分质量，确保各类化学用品符合产品安全和环境合规要求。

我们持续强化化学品管理的操作规范与日常检查，防范因化学品滴漏、渗漏而对环境造成的影响。我们要求所有化学品采购必须从内部批准清单中进行，使用过程必须符合操作规程，并强化对化学品存储、使用现场的日常巡查管理。为有效应对突发事件，我们制定了《化学品泄漏应急准备与响应预案》《强腐蚀性化学品事故应急准备与响应预案》等制度，建立化学品泄漏管理程序，并通过定期组织泄漏控制培训、EPR 应急演练等活动，提升员工应对化学品泄漏等突发情况的应急处置能力，降低潜在环境和安全风险。

我们高度重视危险化学品的管理，实行严格的定点定人管理模式，确保责任明确、管理规范。同时，我们建立了管理台账，记录危险化学品的出入库、使用情况等信息，并对存放区域进行严格上锁，防止未经授权的人员接触。我们严格按照危险化学品的物理化学性质和安全要求，严格控制存放环境的温度、湿度等参数，并定期对存放情况进行常规检查，确保化学品始终处于安全稳定的存储状态。此外，我们在存放区域醒目位置设置安全警示标志，提醒员工注意风险。

对于废弃化学品及其容器，我们实施规范化的包装、标识与集中管理措施。各工厂需对废弃物进行妥善分类与标识（如“危化 / 受管制废料”），统一转运至指定收集点后，由行政或环保部门联系具备资质的处置机构进行合规处理。各工厂同时建立并维护相关台账记录，实现全过程可追溯，确保废弃化学品及其容器的安全、有序和合规处置。

### 在原辅材料选择方面

我们全面推广 DCP、MCPD 和 ECH 含量更低的湿强剂<sup>11</sup>，这些新型湿强剂不仅在生产过程中减少了有害物质的排放，在使用过程中的环境影响性也更低，降低产品对人体与环境的潜在风险。同时，我们逐步采用符合美国 FDA、德国 BfR 和中国《GB 9685-2016 食品接触材料添加剂使用标准》要求的具备低挥发、生物可降解等环保特性水基剥离剂替代传统油基产品。

我们在正式投入生产前，组织相关部门对化学品进行多维度评估，涵盖环境影响、健康与安全风险以及产品安全性。

### 在新化学品使用管理方面

<sup>11</sup>DCP: 1,3- 二氯 -2- 丙醇、MCPD: 3- 氯 -1,2- 丙二醇、ECH: 环氧氯丙烷

# 02

## 协同共赢

维达坚信，卓越的产品价值根植于对客户需求的深刻理解与超越当下的责任承诺。我们始终以客户为中心，将“负责任”的理念融入产品生命周期的核心环节，致力于在满足客户当下需求的同时，保障其长期福祉，共同为可持续的未来创造多维价值。

负责任的产品

40

负责任的服务

46

12 负责任  
消费和生产  
∞



# 负责任的产品

维达始终以消费者为中心，将提供安全可靠的产品与服务视为核心责任。我们构建了覆盖全流程的质量管控体系，将品质与责任深烙于产品全生命周期的每一环节，并在研发与生产环节融入绿色理念。

## 产品质量与安全

维达坚守对产品责任的承诺，建立了完善的产品质量管理体系，对产品生产的全过程进行严格管理，力求在产品品质、功能、性能及安全性上达到最优水平，让消费者能够安心使用我们的产品，赢得消费者的长期认可与信赖。

## 产品质量管控

我们建立了科学的产品质量管控架构，实现全流程、多层级覆盖，通过专业化分工与协同机制保障产品质量与安全管控的有效实施。品保部、合规部、客服技术部分别负责产品质量管理评审、合规认证体系审查、客诉闭环优化等统筹管理工作，执行层依托各生产工厂的品管部，实施原辅料至成品的全链条现场质量管控，协同配合确保全生命周期的产品质量。

我们坚守优于行业要求的产品质量检测标准，从原料进货检验、生产过程检验、终产品检验，到生产操作人员与现场卫生管理等环节均建立了系统化、规范化的质量管控文件与操作程序，确保对产品质量与安全的全面守护。

在研发初期



在生产环节



在产品交付后

我们对新产品、新配方实施严格管控，开展全方位测试。

我们针对不同品类制定对应的质量标准规范与检测规定，以物理性能、外观标准等关键指标确保各类产品质量始终符合标准。维达全部产品严格按照《产品检测规定》开展质量检测，同时委托有资质的独立第三方国家级检测机构对全品类开展年度权威外检，双重保障产品质量。

若发现已交付产品存在严重品质问题或健康安全隐患，我们会迅速启动召回程序，依据《通知和撤回控制程序》高效召回问题产品。



为确保产品质量的高标准管理，我们积极参与全球化的认证体系，主动接受外部权威认证的严格检验。目前，维达所有工厂均通过 **ISO 9001 质量管理体系**，中国内地所有工厂均获 **ISO 22000 食品安全认证**。



新会工厂通过 **BRC 全球食品安全标准认证** 与 **香港安全认证**



阳江工厂已获得 **ISO 22716 化妆品 GMP** 及 **美国 FDA CFSAN 认证**



其余工厂亦获得包括 **可接触食品用产品认证**、**卫生安全产品认证**、**医护级产品认证** 在内的各品类行业认证

## 产品安全



我们严格执行国际安全标准，从原料选用、配方设计到生产过程全面把控产品的安全性。我们会为每一个原料进行产品安全评估并进行安全测试，确保产品对于消费者始终是安全的。我们要求所有化学品供应商必须提供完整的化学品安全技术说明书（MSDS），逐步要求关键成分符合美国 FDA、德国 BfR 和中国《GB 9685-2016 食品接触材料添加剂使用标准》要求，降低产品对人体的潜在风险。



在婴儿护理领域，我们严格遵循欧盟安全监管要求进行原材料评估，确保生产的 Drypers 婴儿纸尿裤不含香精、防腐剂、橡胶 / 胶乳及氯成分。其中 Skinature by Drypers 产品已通过实验室测试，符合了欧盟化妆品法规 (REGULATION (EC) No 1223/2009) 中列出的 26 种潜在过敏原的要求，适合敏感肌肤使用。



甲苯作为墨水中的一种溶剂，因其会对肝脏和肾脏造成损害在食品工业中被禁用。我们在纸尿裤的无纺布部分和 PE 背层严格选用不含甲苯的墨水，确保所有与婴儿皮肤直接接触的产品均不会暴露于此溶剂中，在生产过程中同样避免员工接触或吸入甲苯。目前，婴儿纸尿裤产品 Drypers Wee Wee Dry 和 Drypers Drypantz 均采用无甲苯墨水印刷，其运输纸箱则使用水性墨水，全方位守护婴幼儿健康。

## 提升产品质量意识

员工是产品质量的关键守护者，我们将培养员工的产品质量意识置于重要位置，通过持续的教育与培训，让每一位员工深刻理解高质量产品对于消费者的重要性，从而在日常工作中自发地践行高标准的质量管理要求。

2024 年我们累计开展质量相关培训超百场，内容涵盖质量标准解析、生产过程异常处置及客户投诉闭环管理等核心模块。培训采用分层分类模式，通过文件标准学习夯实理论基础，结合样品比对、设备操作等现场教学提升实操能力，借助“老带新”师徒制、案例复盘分享促进经验传承。为巩固培训成效，部分工厂同步开展全员质量知识竞赛及岗位技能考核，形成“学标准 - 练技能 - 考实效”的完整链路，确保质量管控要求精准落实到生产一线。

### 案例：“质量提升 100 天”专项行动

2024 年，维达中国以全国质量月为契机，围绕“质量为本，始终如一”开展“质量提升 100 天”专项行动，聚焦外观、异物、卫生三大核心客诉痛点，针对性开展纸屑残留率优化、产品压花饱满度提升、不干胶贴片尾工艺改良、异味溯源技术优化等专项攻坚。行动期间系统性开展 62 场跨部门质量研讨会，复盘历史改善案例并验证实施成效，同步规划标准化管控方案；全员提案机制征集 584 项有效改善建议，落地执行 409 项质量改善行动，通过全员参与的技术攻坚与标准固化，持续为消费者提供卓越产品。



## 绿色产品

从 2012 年开始，我们对 Drypers Wee Wee Dry、Drypers DryPantz、成人纸尿裤等产品设计进行优化，有效减少无纺布物料损耗、能源消耗及碳足迹；

2020 年起，我们已对 Drypers Wee Wee Dry、Drypers DryPantz、TENA ProSkin AIO，本土生产的 TENA Lady, Libresse liners V-Fresh 以及 Libresse 卫生巾系列产品开展 SIRIM(Standard and Industrial Research Institute of Malaysia) 碳足迹评估，以检验减排措施成效。

2024 年，我们创新引入 Eco-TAD 纸机技术，在生产过程中维持产品吸水性、柔韧度等核心性能前提下，可降低 30% 纸浆消耗与生产能耗，保障产品性能同时最大程度保护环境。

2025 年，维达纸巾 (13.3 克 /13.5 克) 和维达卫生纸 (15.2 克 /18.0 克 /19.0 克) 已通过新加坡绿色标签计划认证，彰显了我们对环保产品的持续追求与承诺。

## 产品创新研发

我们立足消费者健康需求与行业可持续发展责任，通过创新产品设计降低资源消耗强度，优化包装方式减少塑料依赖，并积极探索循环利用路径，构建从原料甄选、生产制造到流通使用的闭环减碳模式，致力于为市场提供环境友好的个人护理解决方案，引领行业绿色价值链升级。

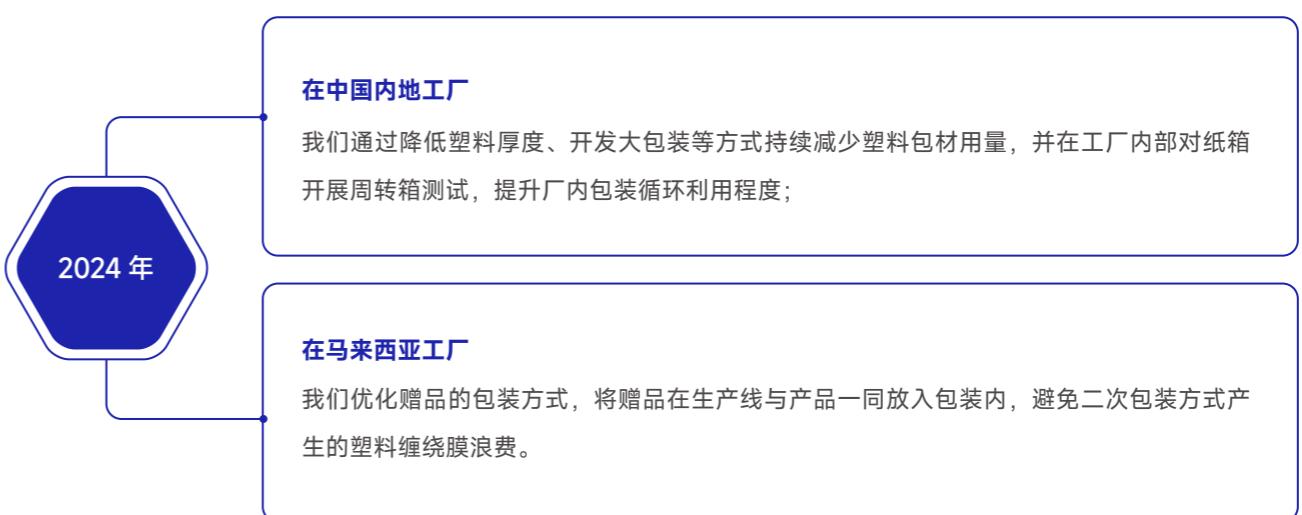
## 研发创新

研发创新是我们实现可持续发展的重要驱动力。我们建立由 CEO 领导的创新决策委员会，成员包括中国内地总裁，CFO，COO，创新中心总监、品牌总监、创新中心品类负责人，从战略高度统筹研发方向，协调资源投入，为研发创新活动提供强有力的顶层决策支持。我们通过制定并落实《专利奖励制度》，激励员工参与技术研发与创新实践，促进专利成果转化应用，提升自身核心竞争力。为进一步提升研发创新水平，我们将创新产品收入占比纳入相关部门整体绩效考核，以共同目标驱动协同合作，推进创新产品的研发与市场转化。

我们深刻理解市场需求与环保趋势的变化，将可生物降解、可堆肥、以纸代塑等关键绿色理念深度融入产品研发创新，并积极拓展产学研合作，与中国制浆造纸研究院、华南理工大学在基础研究、前沿创新、节能环保等领域开展多项合作，通过整合资源优势，共同引领生活用纸行业向高端化、智能化、绿色化方向迈进，共推行业高质量发展。

## 减少塑料使用

塑料废弃物在自然环境中可存续数百年，对土壤、水体及海洋生态构成持续威胁，全球减塑行动已成为可持续发展的重要趋势。自 2019 年起，我们对多款产品的包装进行改善，通过调整包装方式、包材用料，有效减少塑料使用，增加可回收纸质材料使用，减低塑料对环境的影响。





## 负责任的供应链

维达高度重视负责任的供应链建设，在采购环节，我们优先选用可持续原材料，确保产品天然环保。同时，我们强化供应商管理，确保原材料质量与供应稳定，不断打造透明、可追溯的供应链体系，从源头保障产品质量与安全，持续为消费者提供负责任的产品。



### 供应商管理

我们重视供应商的可持续发展表现，并持续向供应商传递可持续发展理念，以实现与供应商伙伴的合作共赢。新供应商筛选过程中，我们全面评估其生产现场，重点关注供应商品质、环境及职业健康管理等表现，包括现场安全、危废处理、环保承诺、污染物排放、消防验收、职业健康风险等维度，以确保供应商在可持续发展方面的承诺与实践符合我们的标准。我们建立了供应商档案平台 SRM 系统，记录供应商在企业社会责任、环保等方面的表现和体系认证情况。

## 负责任的原材料采购

木浆是我们产品生产过程中的最主要原材料，作为关键的自然资源，森林资源的永续开发是平衡产业发展与自然生态的必由之路。我们坚持使用来自可再生、环境友好、可持续森林资源的木浆，并优先选择获得森林保护认证体系认证的木浆，确保原材料使用符合环境保护标准。在采购木浆时，我们严格要求供应商提供有效的纤维产品认证证书以及原材料的可追溯文件，确保木浆来源的合规性和可持续性。截至 2025 年 8 月，我们中国内地全部工厂及马来西亚工厂都已获得 PEFC CoC（森林认证体系认可计划 - 产销监管链）认证。

我们致力于推动纸浆供应链的可持续发展，在必要时选择不与无法满足我们可持续发展要求的供应商合作。我们期望我们的木浆供应商能够合法进行资源开采，确保木浆不来自于高保护价值的森林、原始森林、濒危森林，或是濒危物种的栖息地。此外，我们希望在木浆生产过程中原住民和社区的权利被充分尊重，且开采过程中没有违反任何《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》中规定的工人权利。

### • 中国内地

我们要求供应商严格遵守环保及社会方面的国家政策与法规，并引入了 COPE (Code of Procurement Ethics, 《采购道德规范》) 作为职业道德守则，要求全部供应商遵守 COPE 相关规定。同时，我们定期评估供应商表现，依据各工厂具体情况制定评级标准，确保供应商符合维达的品质和服务要求。

### • 中国台湾和马来西亚

我们依据《供应商管理程序》选择符合维达可持续发展理念的供应商，要求供应商采纳国际公认的标准及管理体系，包括供应商行为准则、品质、产品安全、环境、化学品及废料管控等方面，目前所有供应商已签署供应商标准。

# 负责任的服务

维达致力于与消费者建立长期信任关系。我们以顾客体验为核心，建立并完善客户服务管理体系，践行负责任的营销，保障消费者的合法权益，持续提升服务品质，坚持为消费者提供优质的服务体验。

## 客户服务

我们制定《顾客意见处理程序》《产品质量客诉赔付处理方法》等标准化文件，建立投诉受理平台与自动化信息归集系统，设立区域专属客服热线，多渠道倾听消费者的反馈与诉求，并依据反馈意见持续改进产品与服务质量，努力为消费者带来更加满意的产品与服务体验。

2024 年，我们优化客诉管理流程，通过成立技术客服部实现全渠道客诉集中化处理，推行分级响应与跨部门联动机制，将平均处理周期从 3-7 天缩短至 1-2 天，有效提升客诉响应与解决效率。此外，我们每年度与第三方机构合作开展消费者健康度调研，调研内容涵盖品牌力、品牌形象等，全面分析消费者需求和期望，为改进产品与服务质量提供有力依据。

## 中国内地

我们深入分析每一项消费者投诉，定期汇总数据，将其作为改进产品和服务的关键参考。2024 年，按每销售 1,000 吨原纸产品所接收到的消费者投诉数目计算，干巾类产品的质量投诉率为 1.69，湿纸巾类产品的顾客投诉率为 2.98（以每千吨产品作统计）；个人护理产品（失禁及女性护理）的投诉率为 0.25（以每百万产品片数作统计）。

### 关键绩效



干巾类产品的质量投诉率为

**1.69**



每千吨湿巾类产品的顾客投诉率为

**2.98**



每百万片个人护理产品的投诉率为

**0.25**

## 马来西亚

消费者团队负责记录投诉案例及反馈，同时与生产、品质保证和相关部门定期召开评审会议，深入分析投诉原因，对发现的问题采取切实有效的改进措施，确保对消费者的建议做出及时、明确的回应和处理。此外，我们定期开展消费者满意度调查，全面分析客户的需求和期望，根据调查结果采取必要的纠正措施，不断提高产品和服务质量。2024 年，个人护理产品（失禁护理、女性护理如卫生巾及婴儿纸尿裤等）投诉率为 0.106（以每百万产品片数作统计）。

## 中国台湾

为降低及改善客诉案件并提升客户对公司产品质量的信心，我们每月公布品质绩效表现，设置品质教育专栏，定期展开员工品质教育培训，以提升员工的服务意识与水平。此外，根据消费者的产品使用习惯，我们积极与供应商合作，优化原材料的性能，以更好地满足消费者的需求。2024 年，个人护理产品（失禁护理类）投诉率为 0.15（按每百万产品片数计算）。

为进一步评估产品和服务质量，2024 年我们开展客户满意度调查，通过发放满意度调查表以了解消费者意见，结果得分为 9.37 分（总分为 10），较去年有所提升。

## 负责任营销

我们以负责任的方式向消费者宣传产品，通过多样化宣传手段积极推广可持续发展理念，并与官方媒体合作宣导如何选择安全产品，通过多渠道、全方位的负责任营销策略，推动可持续消费理念的普及。



马来西亚

我们提出“少一个塑料解决方案”，鼓励并推动消费者将维达的产品包装袋作为垃圾袋使用，以减少新垃圾袋的购置和一次性塑料制品的浪费，从而减少塑料废弃物产生。我们在推出新产品时均会附有相关的教育信息，引导消费者减少塑料袋的使用。此外，我们在 Skinature by Drypers 的婴儿纸尿裤背层上编织了各类动物图案，如海豹、海龟、鲸鱼、北极熊和树熊，方便家长在日常生活中引导孩子了解环保的重要性。



中国内地

由于洗脸巾品类市场新兴，消费者对“一次性纺织用品安全”存在焦虑，维达与央视合作，积极响应洗脸巾安全倡议并通过展示严格的质量控制体系和生产流程，让“无回收料，无荧光剂，无刺激”不再成为营销话术，以实际行动践行负责任的营销理念。

# 03

## 人本共融

在维达，我们秉持着包容共进的发展理念，始终将“人”置于发展的核心。我们通过构建公平、透明的招聘与发展通道，为员工提供广阔的发展空间，并持续健全系统化的人才培养体系，赋能员工职业技能与专业水平的持续精进。同时，作为人本理念的基石，我们全面保障员工权益与福利待遇，注重员工的生活关怀，更积极倡导参与社会公益事业，让个人成长、企业成长与社会责任相融合。

以人为本  
包容发展



# 以人为本

维达坚持以人为本的理念，全面保障员工合法权益，营造公平公正的工作环境。我们全力支持员工职业发展，依托完善的人才培养体系与公平透明的晋升机制，为员工拓展广阔成长空间，助力实现个人价值。同时，我们将工作场所安全置于首要位置，持续优化工作环境与条件切实保障员工身心健康，使其在安心、舒心的氛围中与公司共创价值。

## 劳工权益与关怀

我们实施员工代表大会制度，充分尊重员工的主体地位，增强员工民主管理的意识，与员工就劳动报酬、工作时间、休息休假、保险福利、健康安全等事项签订集体商议的书面协议。我们确保员工享有充分的知情权、参与权、表决权和监督权，推动民主管理体系高效运营。2024年，职工代表大会依法审议并通过了多项关乎员工切身权益与福利的管理制度。

## 禁止童工与强制劳动

我们坚决杜绝任何形式的童工雇佣和强制劳动行为。在招聘环节，我们通过强化信息核验机制，确保应聘者资料的真实性与准确性，同时建立完善的预防及响应体系，并由人力资源部门依据各国或地区最低工作年龄法规及国际标准要求，严格核查员工入职档案中的年龄信息。若发现童工或任何非法雇佣、强迫劳动情形，我们将立即组建专项工作组展开调查处理，及时消除违规行为。对于涉及童工的情况，我们将即刻终止劳动关系，追溯误聘原因，并实施针对性整改措施以避免再次发生。

## 薪酬福利

我们严格遵守各司法管辖区劳动法规，并制定《薪酬管理制度》《福利管理制度》等内部规章制度。在薪酬设计上我们秉持公平性、竞争性、激励性、经济性与合法性的原则，确保为员工提供具有行业竞争力的薪酬回报和全面的福利保障，为员工的工作与生活提供坚实后盾。在福利保障方面，我们为员工缴纳养老、医疗、失业、工伤、生育等法定社会保险及住房公积金。此外，我们额外提供人身意外保险，并依据地方政府规定发放高温补贴等特定福利待遇，全方位提升员工的获得感。

我们建立了科学的薪酬体系，综合考虑员工学历背景、职称等级、服务年限、岗位价值、绩效表现及外部市场薪资水平等因素确定个人薪酬标准。在薪资调整方面，我们结合员工年度绩效考核结果及行业薪酬基准，合理设定调薪区间。

## 员工沟通

平等对话是增强员工归属感的重要途径。我们重视倾听员工声音，通过建立畅通的员工沟通机制，保障员工享有充分的参与权与表达权。我们采用简报、公告栏、员工沟通大会等多种形式，实现与员工的有效沟通，积极倾听员工意见。同时，员工也可通过工会组织、电子邮件、意见箱等途径，随时反馈自身诉求与意见。此外，我们定期开展员工满意度调查，深入了解员工需求与期望，并基于调查结果，持续优化福利政策与服务措施，切实提升员工体验，增强员工的归属感。

### 案例：分享见解、听见声音，构建开放包容的企业文化

台湾工厂在各公共区域设置员工意见二维码，倡导“分享您的见解、让我们听见您的声音”的开放文化。在员工意见收集机制方面，除推行数字化二维码反馈与实体信箱外，我们还建立季度对话机制，推选劳资双方代表，定期召开会议，聚焦工作环境、生产问题、工作场所之安全、员工福利等关键议题，并对所有问题形成可追踪的改善方案，确保员工建言得到实质性回应与持续改进。

## 员工关爱

我们致力于为员工营造健康、和谐的生活工作环境，通过丰富的关爱活动来增强员工的幸福感，丰富员工的日常生活。在马来西亚，考虑到当地员工的实际情况，我们推行“3+2 混合型”弹性办公制度，允许符合条件的员工每周远程办公两天，并提供灵活的工作安排方案，使员工能够更好地兼顾家庭责任与职业发展，促进员工工作与生活的平衡。

### 案例：冬季徒步活动

四川工厂通过组织员工徒步活动，为员工创造亲近自然的机会，并鼓励家属共同参与，促进员工工作与生活的平衡。



冬季徒步活动

### 案例：节日庆祝活动

我们将传统节日庆祝活动纳入员工关怀体系，通过新春开工、元宵节、端午节及中秋节等节日活动，将民俗传统融入于团队建设，打造和谐温馨的维达“家文化”，在丰富员工精神文化生活的同时提升工作幸福感。



山东工厂开工活动



山东工厂元宵节活动

### 案例：台湾工厂员工关爱活动

台湾工厂根据年度规划，举办包括尾牙联欢晚会、体检餐会、全厂员工年度旅游、专题讲座等丰富多彩的多元活动，关注员工身心健康，营造和谐温暖的工作氛围。



### 案例：马来西亚工厂开展员工运动会

马来西亚工厂每周开展“V-Stay Fit @ Work”系列健康活动，交替进行搏击、健美操、瑜伽和节奏棍棒健身等多元化课程，构建健康友好的工作环境，促进员工身心平衡发展。



马来西亚工厂 V-Stay Fit @ Work



台湾工厂员工关爱活动



马来西亚工厂举办 V-Lympics 员工运动会。运动会包括保龄球、步数挑战赛、羽毛球等多样化竞技项目，数百名员工积极参与，现场氛围热烈。



马来西亚工厂 V-LYMPICS 员工运动会



### 2024 年可持续发展关键绩效指标

指标	单位	维达
<b>按性别划分的享有育儿假的员工数</b>		
男	人	316
女	人	509

## 多元、平等与包容

我们重视多元化和包容性，尊重不同地区、不同文化及习俗，致力于建设包容且平等的工作环境。我们于《新加坡金鹰集团全球行为规范》和《行为准则》等内部制度中明确要求不得以种族、阶级等因素予以就业歧视，不因年龄、性别、婚姻或育儿状况、残疾、国籍、宗教、种族、政治观点、社会背景而产生雇佣歧视，给予所有员工公开、公平、平等的招聘、选拔、评估和晋升的机会。

我们尊重并关心女性权益，通过提供产检假、哺育假、设立哺育室等措施，保障女性员工的合法权益。



2024 年，我们雇员男女比例为  
**56:44**，未来也将继续保持平衡的男女比例。

### 案例：马来西亚工厂开展多元文化庆祝活动

2024 年，我们在马来西亚工厂举办了一系列多元文化庆祝活动，以丰富多彩的节日庆典关怀不同文化背景的员工，促进团队凝聚力与文化包容。

- 中国农历新年庆祝活动以舞狮表演开场，员工共同参与鱼生祝酒仪式、自助午餐及春节文化知识问答、筷子夹豆挑战、柑橘剥皮比赛等传统活动。



中国春节庆祝活动

- 在开斋节期间，东南亚总部精心准备竹筒饭、仁当、烤羊肉等传统马来美食，设置趣味游戏、照片墙等互动环节促进跨团队交流。



开斋节庆祝活动

- 印度排灯节活动通过印度传统美食、海娜手绘和蓝果丽砂纸艺术创作等文化体验环节，为员工打造沉浸式节日体验。



排灯节庆祝活动

- 在圣诞节和新年到来之际，我们向员工赠送了特别定制的节日礼品袋，表达对员工辛勤付出的认可与感谢。



圣诞节 & 新年答谢

### 案例：性骚扰线上讲座

马来西亚工厂开展了预防性骚扰专题线上讲座，特邀马来西亚国际伊斯兰大学助理教授及人力资源经理担任主讲，通过专业解析帮助员工正确认识性骚扰行为特征，破除常见认知误区，并系统传授了职场人际交往的规范准则与应对措施，有助于我们构建安全、平等的工作环境。



马来西亚工厂性骚扰线上讲座

### 2024 年可持续发展关键绩效指标

指标	单位	中国	北亚	东南亚
<b>雇员总数</b>	人	<b>8,954</b>	<b>396</b>	<b>1,316</b>
<b>按性别划分</b>				
男	人	5,234	184	567
女	人	3,720	212	749
<b>按年龄划分</b>				
30 岁以下	人	1,391	63	290
30-50 岁	人	7,239	246	831
超过 50 岁	人	324	87	195
<b>新雇佣员工</b>	人	<b>879</b>	<b>88</b>	<b>196</b>
<b>按性别划分</b>				
男	人	512	36	75
女	人	367	52	121
<b>按年龄划分</b>				
30 岁以下	人	419	38	74
30-50 岁	人	453	47	96
超过 50 岁	人	7	3	26

## 员工发展

我们持续关注员工成长，通过完善成长通道、健全培训体系等方式为员工搭建发展平台，帮助员工持续精进专业能力。

### 打造学习型组织

我们致力于打造学习型组织。在浙江工厂，我们创新性地建立了学习积分管理制度，并搭建线上、线下学习平台，鼓励员工主动学习。员工通过积极参与线上课程学习、线下培训研讨、知识分享与实践等多种形式的学习活动，即可动态累积个人学习积分。这些积分不仅肯定了员工的学习成果，还可用于兑换商品和享受公司提供的福利，进一步增强了员工的学习动力。

### 能力建设

在员工培训方面，我们针对不同层级、不同发展阶段的员工提供定制化的培训课程，满足员工的多元化成长需求。我们建立了多层次的培训体系，提供包括公司 / 部门内训、OJT 师带徒培训、关联企业交流学习及最佳实践分享等多样化培训形式。员工可通过在线学习平台自主选修专业课程、管理技能课程、职业素养课程及兴趣类课程，实现个性化发展。针对后备干部培养，人力资源中心专门开设“青林计划”、“碧蓝计划”和“星海计划”等专项培训项目。

我们根据《培训管理制度》，定期梳理培训需求、明确培训主题与目的、高效开展培训项目并科学评估培训效果，确保培训工作的系统性、针对性与有效性。此外，我们也积极鼓励员工参与外部培训、考取专业资质认证及学历深造，并提供一定比例的补贴支持。

#### 案例：分层育才 多维成长

维达始终将人才成长视为企业发展的根基。2024 年，我们围绕不同层级人才发展需求，精心设计了一系列阶梯式培养项目，其中，为基层管理者设计的“青林计划”通过 18 场培训滋养 446 名后备主管；为中坚力量定制的“碧蓝计划”，通过 2 期课程助力 82 名后备经理拓宽管理视野；面向未来高管的“星海计划”通过 1 期特训为 34 名后备高级经理点亮战略思维。这些培养项目由经验丰富的内部导师倾心传授，通过线上线下融合学习、实战任务淬炼、综合考核评估等多元化方式，系统夯实后备干部的管理素养，让每位维达人都能在适合自己的成长轨道上绽放光彩。



维达员工培训现场



2024 年，我们共有  
**25** 名员工通过技  
术类任职资格认证。

## 职业发展

维达始终秉持公平公正的人才发展理念，严格遵循《维达干部管理办法》的标准流程，每年对主管级及以上内部人才开展全面评估。我们通过系统化的人才回顾机制，精准识别高潜人才并持续优化继任者计划，同时结合组织发展需求为每位人才量身定制成长路径，确保人才培养与企业发展同频共振。我们实施系统化的管理人才储备计划，培育每位员工的职业成长路径。在 TMC（人才管理周期）(Talent Management Cycle) 体系的框架内，我们针对关键职位培养潜在的接班人。这一人才发展战略不仅与金鹰集团倡导的多元化传承理念保持一致，同时也充分展现了我们独特的企业文化和人才价值观。

在专业技术人才培养方面，维达创新实施职业发展双通道模式，依据《任职资格认证评估管理规定》开展年度专业能力认证，为技术型人才提供清晰的发展指引和成长空间，让每位员工都能在适合自己的职业道路上持续精进。

### 职业健康与安全

保障各运营场所内的员工和第三方相关人员的健康安全是维达的首要任务。我们在生产运营全过程中遵守严格的安全生产标准，以“零事故”为目标开展生产运营管理。

### 安全生产管理体系

我们严格遵循安全生产相关法律法规要求，建立了规范且系统的内部政策体系，涵盖《安全生产监督检查制度》《安全红线管理制度》等关键制度，确保安全管理有章可循、有据可依。在此基础上，我们进一步完善安全生产管理架构，在各生产工厂成立 EHS 专职部门，负责现场日常安全管理，确保各项安全措施落地执行。截至 2024 年底，维达北方工厂、辽宁工厂、马来西亚工厂、台湾工厂，以及护理中国均已取得 ISO 45001 职业健康安全认证。

事故风险管控是我们安全管理的核心工作。我们制定了《危险源辨识与风险评价管理制度》等一系列内部政策制度，并依据这些制度，定期开展职业健康与安全风险的全面识别与动态更新。在工艺变更、设备更新或其他相关变化发生时，我们会第一时间更新风险信息，确保风险管控措施始终精准贴合实际情况，防范潜在风险。此外，我们建立了常态化的安全检查制度。通过定期编制阶段性的生产安全总结报告，深入分析安全生产形势，为安全管理提供决策依据。同时，我们每月召开 EHS 团队例会，由各工厂分享自身的 EHS 管理现状，交流经验、互相学习，共同提升安全管理水。

### 打造安全文化

我们定期举办“安全生产月”和“维达职场安全卫生日”等专项活动，系统推进安全意识建设工作。2024 年，我们邀请外部专家在内部开展健康安全专题培训，面向安全管理人员、主管及班组长，内容涵盖危险源辨识与风险评价的重要意义、具体方法、组织流程以及实操要点等，旨在全面提升团队在安全管理领域的专业能力，筑牢企业安全防线。

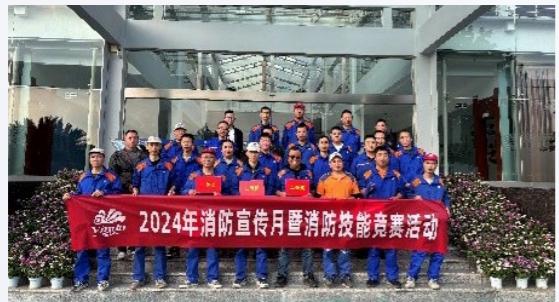


2024 年，我们共开展**3,370** 次  
安全专项培训，**440** 次应急演练。

## 案例：各地区积极开展安全培训及竞赛活动

通过开展多维度、多层次的安全教育培训项目，我们持续提升员工安全素养与风险防控能力。

- 在中国内地，我们开展消防安全活动、组织员工参与义务消防员培训、开展消防技能竞赛、安全实操考核、线上安全知识答题竞赛等系列活动，通过互动式体验提升员工安全技能与风险意识，有效激发全员参与安全管理的积极性，持续强化安全文化建设。



四川工厂消防宣传月消防技能竞赛

- 在马来西亚，我们系统性地开展化学品安全处理、消防演练、高空作业规范及道路安全等专业培训课程。通过模拟醉酒驾驶、疲劳作业等危险场景的沉浸式体验，全面提升员工安全风险识别能力与健康防护意识，切实强化职场健康安全管理效能。



马来西亚工厂安全健康日活动

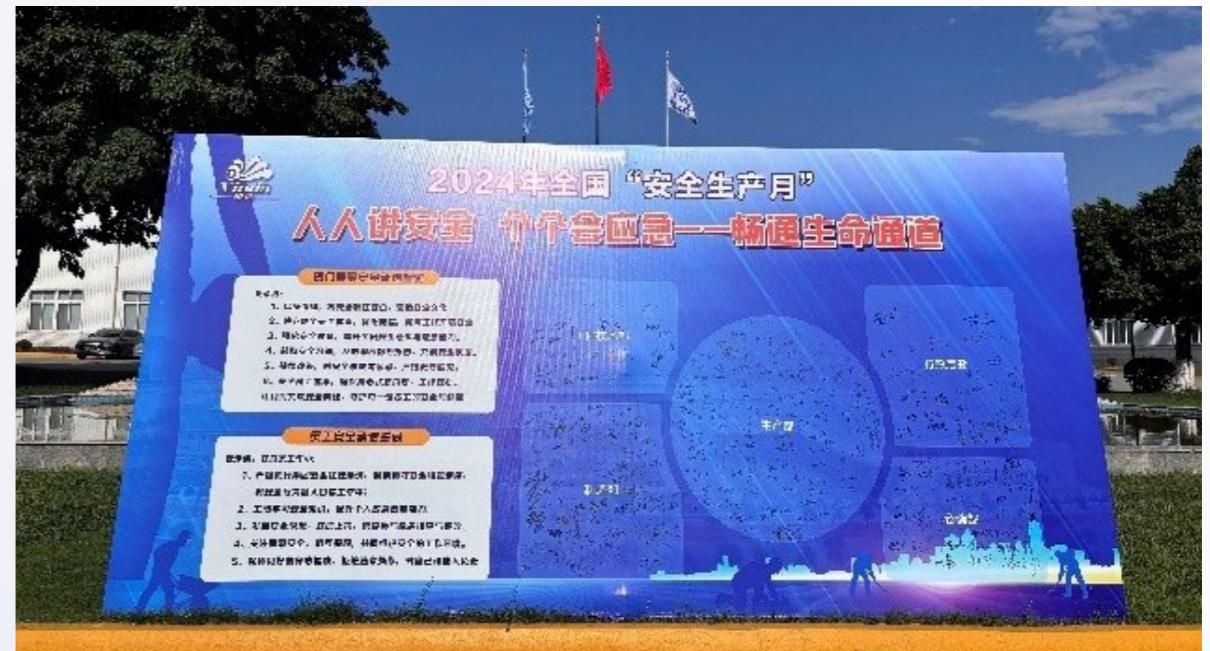
- 在中国台湾，我们组织员工参加职业健康专业证照培训，定期开展职业灾害防护课程，通过案例分享向全员普及危害预防及作业安全知识，设立职业安全专栏加强宣导，并为新员工实施基础安全卫生培训，组织员工参与 CPR+AED 急救培训及实操演练，全面提升应急处理能力。



台湾工厂急救培训

## 案例：安全生产月活动

我们开展安全生产月系列活动，通过设立“安全承诺”文化墙、举办安全主题微视频创作竞赛等方式，深化职业健康安全认知，持续强化全员安全生产底线思维。



四川工厂安全生产月活动



## 案例：多样化应急演练活动

我们建立了系统化的应急演练机制，通过开展消防疏散、化学品泄漏等多场景应急演练，全面提升员工的风险识别能力、应急处置技能和安全防范意识，持续强化整体应急管理水。



马来西亚工厂火灾演练



北方工厂消防月疏散演练



台湾工厂应急演练

## 可持续发展关键绩效指标

指标	单位	中国	北亚	东南亚
生产安全培训时数	小时	125,508	1,557	5,826
因工亡故人数	人	0	0	0
因工伤造成的死亡比率 (以每 100 名劳动人员计算)	/	0	0	0



## 包容发展

维达始终秉持高度的企业社会责任感，坚持“取之于社会，用之于社会”的企业精神，以实际行动积极回馈社会。多年来，我们积极参与社区公益事业，致力于为社会弱势群体提供切实帮助。通过维达志愿者团队、维达慈善基金会等组织，我们长期在教育支持、长者关怀、病弱帮扶等领域开展公益活动，以持续的投入和专业的行动，为社会贡献维达的力量。

## 关爱发展

2024 年，维达持续推进社区公益项目，聚焦困境儿童、年长人群、残障人群等社会弱势群体的关怀与帮助。

## 困境儿童关爱

我们在江门市新会区开展了针对留守儿童和困难儿童家庭的服务项目。该项目以困境儿童需求为导向，通过建立长效机制、推进精准服务、搭建多元平台、筑牢保障网络，全方位构建困境儿童保护与成长支持体系，助力其健康成长。

为保障项目专业性，我们组建了跨领域的救助保护专业队伍，涵盖新会区妇联、残联工作人员、儿童督导员、社工及心理医生等专业人士。我们深入困境儿童家庭，全面了解其基本情况、身心状况和实际需求，对有特殊需求的儿童开展个案跟进。通过建档、巡访、个案跟进及志愿服务等环节，为困境儿童提供精准支持。

为广泛动员社会力量，我们搭建了“优+”改造、“爱+”圆梦、“益+”集市三大平台。其中，“爱+”圆梦已为 49 名儿童链接价值约 10,670 元的爱心物资；“益+”集市通过服务宣传与互动游戏，提升社会关注度；“优+”改造则联动外部资源，完成需求排查与登记，已为 11 名儿童提供居家“微改造”服务。

为确保服务的可持续性，我们构建了“专业社工 + 儿童督导员 + 儿童主任 + 社区志愿者”的联合工作模式，形成基层保障网络。社工联动 11 个镇街的儿童督导员与儿童主任，建立高效沟通协作群组。同时，“萤火志愿服务队”规模扩大至 139 名志愿者，累计为 18 名儿童提供学业辅导，成为项目服务网络的有力延伸。



截至 2024 年底，已为 **1,118** 名儿童  
建档并定期巡访，为 **45** 名儿童开展个案  
服务。

## 长者关怀

响应人口老龄化趋势与社区养老迫切需求，维达深度践行企业社会责任。我们围绕长者生活需求，结合自身企业优势，为长者提供居家养老及膳食服务。其中送餐 2,099 人次，上门探访 331 人次；居家养老服务重点覆盖百岁老人、特困、低保半自理长者共 36 人，累计服务 42 人，社工服务 385 人次，家政服务 950 人次，医疗巡诊服务 155 人次，需求补给服务 307 人次。全方位服务有效解决长者生活及用餐难题，助力构建老年友好型社会。

## 包容社区

社区是我们共生共荣的伙伴，建设多元包容、温暖互助的社区生态是我们履行社会责任、助力联合国可持续发展目标的核心要义。我们通过为残障人士创造公平的培训与就业机会、协助职工家庭解决育儿后顾之忧等行动，持续营造温暖互助、多元共融的社区氛围。

## 关爱残障人士

在“激发潜能 圆梦启航”助残服务项目中，我们致力于为残障人士铺就一条从潜能发掘到社会融合的成长之路。项目以赋能为核心，打造了辅助性就业实训基地——创艺陶工坊。

在工坊内，我们实施“分层能力建设”和“培养技能输出人才”计划，通过系统化的培训和实践指导，提升参与者的技能与自信心。同时，结合公众教育工坊课程和社会各方融合支持，我们构建了全方位、多层次的融合服务体系，助力残障人士更好地融入社会。

通过联动多家合作单位，我们成功举办融合工坊及宣传活动 5 场，融合打卡体验互动 9 节次，共服务 1,062 人次，为残障人士提供了展示自我、交流互动的机会，促进社会各界对残障群体的理解与支持。在项目推动下，14 名残障人士积极参与职业体验实训，累计实训时长达 1,245 小时，8 名具备能力的残障人士成功实现融合就业。



## 助育减负

子女家庭教育是当代职场人面临的难题之一。我们关注职工家庭普遍面临的子女教育知识需求，通过开展系列讲座与活动，帮助职工群体提升亲子沟通技巧，促进健康的家庭关系，营造温馨和谐的家庭氛围，从而整体提升职工群体福祉，助力构建家庭友好型工作环境。

为缓解职工寒暑假子女托管难题，向日葵社工<sup>12</sup>携手企业工会开展“安心一夏·温暖一冬”假期托管项目。该项目通过举办夏令营及寒/暑假托管班，2024 年累计惠及 101 名职工子女，有效缓解了职工的家庭照料压力，提升工作与生活平衡性。其中，维达职工子女托管班荣膺“广东工会爱心托管班”称号。

## 关注心理健康

我们开展的“舒心驿站”项目聚焦妇女儿童及家庭心理健康需求，通过“搭建阵地、健全机制、发挥合力、用好平台、创新服务”五大举措，为有需求的群体提供心理辅导、情绪疏解、家庭关系调适等心理健康服务。项目实施一年来，累计接待来访者 82 人次，成功举办涵盖面谈咨询、个案辅导、心理健康讲座、主题沙龙及互助小组等形式的服务活动 19 场。通过丰富多元的介入方式，帮助参与者提升情绪管理技巧、改善沟通方式，促进身心健康。

## 关键绩效

2024 年，维达慈善基金会共计资助 **47** 名困难学生，资助资金为 **24.15** 万元；资助困难长者就餐约 **8.3** 万人次，金额为 **41.43** 万元

2024 年春节送温暖活动，共给 **459** 户 75 岁以上散居低保、特困长者和 **111** 户困难儿童家庭送上节日慰问，资助金额分别为 **9.91** 万元、**23.96** 万元

## 关键绩效



维达志愿服务队荣获“**广东省最佳志愿  
服务组织**”称号



马来西亚工厂向专业机构捐赠了 **32** 箱女性护理产品，并向青少年女性提供女性护理意识和知识讲解，提升女性自我保健意识

# 04

## 诚信共筑

构筑企业长期韧性的基石，在于持续深化稳健的治理体系。我们深知，唯有通过坚实的制度保障与透明的运营实践，才能夯实信任根基，建立长期韧性，确保持续价值创造，并在复杂多变的环境中保持持久竞争力。

稳健治理

66



## 稳健治理

维达恪守商业道德和稳健经营理念，以高标准高要求规范自身运营，向利益相关方展现我们的积极正面影响，避免贪腐、数据信息泄露、知识产权侵犯等不道德行为，为实现可持续经营与发展提供有力保障。

## 商业道德

维达始终恪守“道德高线”，严格遵守国内外商业道德相关法律法规，以及《新加坡金鹰集团全球行为规范》《行为准则》等内部规范，坚决禁止任何形式的不当竞争、欺诈及洗钱等行为，营造风清气正的氛围，促进公司健康发展，维护公平公正的市场秩序。我们采取多项预防措施避免贪污、贿赂等不当行为的发生，打造廉洁职场。

### 预防贪污舞弊举措



反商业贿赂  
协议签订

代表维达对外签署合同的经办人都必须签署反商业贿赂协议，或其签署的合同条款中包含了《反商业贿赂协议》的主要内容。



内部审计

内部审计部门在每年的内部审计项目中考虑贪污舞弊的潜在风险，并通过评估和完善内部控制来防范包括贪污舞弊在内的风险。



舞弊案件查处

每起舞弊案件经查处之后，人力资源部门将根据案件级别在适当范围内予以通报。



关键人员  
录用前审查

在决定某人被雇佣及晋升至高信任度要求的职位时，我们将考虑对其进行背景调查或诚信度尽职调查。

## 举报管理

我们设有完善全面的举报机制，鼓励内外部利益相关方向维达的内审部门或相关部门反映涉嫌不道德行为及不公平待遇等事件。对于内部人员来说，相关部门是指其上司、比其上司更高级的管理者、人力资源部门。对于外部利益相关方来说，相关部门是指其在维达的业务对接部门、业务对接部门的上级部门。如果举报者认为举报信息不适宜反映给前述相关部门，也可以选择直接反映给维达内审部门。

若举报信息不涉及舞弊欺诈或严重违规行为，则将交由相关部门评估和调查。若举报信息涉及舞弊欺诈和严重违规行为，则将统一交由维达内审部门评估和调查。内审部门接收举报的联系方式如下：



电邮: neikong@vinda.com



地址: 中国广东省江门市新会区东侯路 65 号维达集团内审部



电话: +86-750-6168204

## 2024 年可持续发展关键绩效指标

指标	单位	维达
内部审计项目数量	件	47
内部审计项目覆盖的业务单元数量	个	28
内部审计项目覆盖的业务单元比例	%	75

## 数据安全与信息保护

在数字化转型持续深化、电商业务蓬勃发展的行业背景下，数据资产保护已成为企业维护商业信誉、构建合规体系的核心管理要素。我们将客户隐私保护置于运营优先序列，严格遵循各运营地区数据安全法规要求，通过构建多层防御架构持续优化信息安全管理体。

我们建立了规范化的数据处理框架，仅在实现服务功能与合法商业用途范围内收集、处理和存储必要个人信息，并将保护这些个人资料免受未经授权的使用或披露，所有用户数据，包括电商活动产生的敏感信息，其存储与传输均采用加密保护技术，确保数据流转过程的可控性与透明度。



### 数据安全与信息保护方式

- 通过防火墙、防毒墙、网络应用防火墙进行防护；
- 杀毒软件、安全补丁更新；
- 多重邮件网关防护；
- 使用高级威胁管理系统发现及检测安全威胁；
- 确保仅在获得适当同意的情况下处理个人资料；
- 仅出于合法商业目的收集和使用个人资料；
- 不得与拥有合法业务需求的员工以外的单位或个人分享维达及第三方的个人信息及资料。

## 知识产权保护

知识产权作为企业重要的战略资产，不仅是创新成果的法律保障，更是维护市场竞争力、推动创新发展的重要基石。我们高度重视对自身研发成果的保护，同时尊重他人知识产权。为此，我们制定了一系列完善的知识产权管理制度，包括《商标及产品相关专利管理制度》《科技创新专利管理制度》等，为知识产权保护工作提供了明确的指引和规范。



我们设有专门的知识产权管理部门，明确其主要职责，并建立了清晰的知识产权归属与收益分配机制，确保知识产权管理工作的有序开展。针对侵权行为，我们根据具体情况向涉嫌侵权者采取法律诉讼或行政投诉等不同的处理方式，坚决维护我们的知识产权成果，保障自身的合法权益。

## 附录

### 附录一：可持续发展关键绩效指标表

#### 环境

指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
<strong>废气排放</strong>				
氮氧化物 NO <sub>x</sub>	吨	110.85	143.43	203.20
二氧化硫 SO <sub>2</sub>	吨	55.30	51.79	56.36
颗粒物	吨	4.64	/	/
<strong>温室气体排放</strong>				
直接排放量（范围一）	吨二氧化碳当量	421,589	423,560	435,052
能源间接排放量（范围二 基于市场）	吨二氧化碳当量	759,905	/	/
能源间接排放量（范围二 基于位置）	吨二氧化碳当量	792,039	837,595	785,003
总排放量（基于市场）	吨二氧化碳当量	1,181,495	/	/
总排放量（基于位置）	吨二氧化碳当量	1,213,628	1,261,155	1,220,055
<strong>废弃物排放</strong>				
固体废弃物总量	吨	108,923.65	89,151.55	86,158.49
无害废弃物总量	吨	113,005.18	94,051.15	91,861.40
有害废弃物产生量	吨	288.40	231.37	215.20
<strong>能源使用</strong>				
电力	千瓦时	937,082,486.83	981,335,767.00	928,607,145.00
煤	吨	180,774.88	183,714.00	178,786.00
天然气	立方米	29,748,788.01	32,998,562.82	31,157,575.46
外购蒸汽	吨	923,108.40	884,132.00	844,528.00
柴油（固定源消耗）	吨	14.67	15.15	15.24
柴油（移动源消耗）	吨	98.23	92.88	96.86
汽油（移动源消耗）	吨	28.34	57.19	47.76
液化石油气（固定源消耗）	吨	31.63	29.96	35.75
总光发电量	千瓦时	35,011,988.00	19,651,639.00	16,397,870.00

指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
<strong>水资源消耗</strong>				
取用水量 (自来水)	立方米	9,257,674.20	9,668,826.00	9,729,768.00
取用水量 (地下水)	立方米	875,175.00	946,079.00	945,756.00
取用水量 (地表水)	立方米	1,558,139.40	1,396,354.00	1,206,586.00
总取水量	立方米	11,690,988.60	12,011,259.00	11,882,110.00
用水密度 <sup>13</sup>	吨 / 吨纸	8.47	9.27	9.77
<strong>成品包装物料耗量</strong>				
纸材 - 总耗用量	吨	121,043.22	123,357.00	108,204.00
塑料 - 总耗用量	吨	39,344.20	36,556.00	32,085.00
<strong>社会</strong>				
指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
<strong>雇员数目</strong>				
雇员总数	人	10,666	11,465	12,112
<strong>按性别划分</strong>				
男	人	5,985	6,562	6,852
女	人	4,681	4,903	5,260
<strong>按年龄划分</strong>				
30 岁以下	人	1,744	2,230	2,719
30-50 岁	人	8,316	8,596	8,792
超过 50 岁	人	606	639	601
<strong>按地区划分</strong>				
中国地区	人	8,954	9,674	10,157
北亚地区	人	396	385	376
东南亚地区	人	1,316	1,406	1,579

<sup>13</sup> 用水密度数据仅包括生活用纸制造。

指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
<strong>按职级划分</strong>				
高级行政人员	人	86	90	91
中级管理人员	人	2,262	2,022	2,019
一般员工	人	8,318	9,353	10,002
<strong>按职务划分</strong>				
生产有关	人	6,229	7,034	7,429
销售及市场有关	人	3,340	3,388	3,559
其他	人	1,097	1,043	1,124
<strong>按员工服务年期划分</strong>				
2 年或以下	人	1,631	2,353	3,140
2-5 年	人	2,955	2,983	2,899
6-9 年	人	2,179	2,278	2,508
10 年或以上	人	3,901	3,851	3,565
<strong>雇员流失率</strong>				
<strong>按性别划分</strong>				
男	/	12.3%	19.0%	17.1%
女	/	16.4%	16.9%	13.5%
<strong>按年龄划分</strong>				
30 岁以下	/	17.2%	27.5%	22.8%
30-50 岁	/	14.8%	14.0%	12.2%
超过 50 岁	/	18.3%	26.9%	19.6%
<strong>按地区划分</strong>				
中国地区	/	15.2%	17.7%	14.4%
北亚地区	/	20.6%	18.2%	19.0%
东南亚地区	/	13.1%	20.7%	21.8%

指标	单位	2024年	2023年	2022年
<strong>生产安全培训</strong>				
<strong>按地区划分的培训小时数</strong>				
中国地区	小时	125,508	49,736	23,685
中国台湾	小时	1,557	847	464
马来西亚	小时	5,826	3,409	4,467
<strong>按地区划分的参与培训人数</strong>				
中国地区	人	5,891	5,825	5,710
中国台湾	人	190	190	106
马来西亚	人	136	1,872	1,462
<strong>受训雇员总数</strong>				
受训人员总数	人	10,107	10,051	10,856
<strong>按性别划分</strong>				
男	人	5,751	5,915	5,980
女	人	4,356	4,136	4,876
<strong>按地区划分</strong>				
中国地区	人	9,345	9,374	9,134
北亚地区	人	250	246	251
东南亚地区	人	512	431	1,471
<strong>按职级划分</strong>				
高级行政人员	人	74	84	28
中级管理人员	人	2,078	2,022	1,468
一般员工	人	7,955	7,945	9,360
<strong>受训时数</strong>				
受训总时数	小时	169,838	161,323	163,192
员工人均受训时数	小时	15.9	14.1	13.5
<strong>按性别划分人均受训时数</strong>				
男	小时	16.1	15.7	15.1
女	小时	15.7	11.9	11.3

指标	单位	2024年	2023年	2022年
<strong>按职级划分人均受训时数</strong>				
高级行政人员	小时	15.6	10.0	4.3
中级管理人员	小时	16.3	14.5	11.5
一般员工	小时	15.8	14.0	14
<strong>工伤事故</strong>				
损失工时事故	宗	22	22	28
因事故损失的天数	天	2,079	1,546	2,378
<strong>按地区划分的损失工时事故数</strong>				
中国内地	宗	22	17	23
中国台湾	宗	0	1	1
马来西亚	宗	0	4	4
<strong>按地区划分的工伤损失天数</strong>				
中国内地	天	2,079	1,311	2,213
中国台湾	天	0	33	30
马来西亚	天	0	202	135
<strong>工亡事故</strong>				
因工亡故人数	人	0	1	1
因工伤造成的死亡比率 (以每 100 名劳动人员计算)	/	0	0.0087	0.0083
<strong>供应商管理</strong>				
<strong>活跃物料供应商数目</strong>				
中国内地及香港	个	451	414	406
马来西亚	个	31	30	39
中国台湾	个	23	32	33
其他亚洲地区	个	17	26	30

指标	单位	2024 年	2023 年	2022 年
<b>供应商管理</b>				
<b>活跃物料供应商数目</b>				
欧洲	个	7	16	12
北 / 南美洲	个	9	7	8
总数	个	538	525	528
<b>化学品供应商数目</b>				
中国内地及香港	个	63	58	58
马来西亚	个	37	33	33
中国台湾	个	4	13	12
其他亚洲地区	个	6	7	7
欧洲	个	2	2	2
北 / 南美洲	个	0	0	0
总数	个	112	113	112
<b>知识产权</b>				
累计的专利数量	个	488	468	395
累计的商标数量	个	1,310	1,344	1,107
累计注册的知识产权数	项	1,646	1,872	1,502
<b>反贪污培训</b>				
<b>按职级划分的参与培训员工人数</b>				
管理人员	人	744	1,791	1,431
一般员工	人	5,021	7,637	7,997
<b>按职级划分的参与培训小时数</b>				
管理人员	小时	516.31	2,801.19	2,099.00
一般员工	小时	3,822.97	7,886.15	14,725.00
<b>志愿服务工时</b>				
累计志愿服务时数	小时	7,838	5,834	3,944

## 附录二：GRI 指标索引表

披露项	报告披露章节
GRI 2: 一般披露	2-1 组织详细情况 关于维达
	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
	2-5 外部鉴证 独立验证声明
	2-6 活动、价值链和其他业务关系 关于维达
	2-7 员工 人本共融
	2-8 员工之外的工作者 人本共融
	2-16 重要关切问题的沟通 维达的可持续发展
	2-22 关于可持续发展战略的声明 维达的可持续发展
	2-29 利益相关方参与的方法 维达的可持续发展
GRI 3: 实质性议题	3-1 确定实质性议题的过程 维达的可持续发展
	3-2 实质性议题清单 维达的可持续发展
	3-3 实质性议题的管理 维达的可持续发展
GRI 205: 反腐败	205-1 已进行腐败风险评估的运营点 诚信共筑
	205-2 反腐败政策和程序的传达及培训 诚信共筑
GRI 206: 不正当行为	206-1 针对不当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼 诚信共筑
GRI 301: 物料	301-1 所用物料的重量或体积 可持续发展关键绩效指标表
GRI 302: 能源	302-1 组织内部的能源消耗量 自然共生 可持续发展关键绩效指标表
	302-3 能源强度 自然共生
	302-4 减少能源消耗量 自然共生
	302-5 降低产品和服务的能源需求 自然共生
GRI 303: 水资源	303-1 组织与水作为共有资源的相互影响 自然共生
	303-2 管理与排水相关的影响 自然共生
	303-3 取水 自然共生

披露项	报告披露章节	披露项	报告披露章节
GRI 304: 生物多样性	304-1 组织所拥有、租赁、在位于或邻近于保护区和保护区外生物多样性丰富区域管理的运营点 自然共生	GRI 404: 培训与教育	404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数 人本共融
	304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响 自然共生		404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案 人本共融
GRI 305: 排放	305-1 直接（范畴 1）温室气体排放 自然共生	GRI 405: 多元化与平等机会	405-1 管治机构与员工的多元化 人本共融
	305-2 能源间接（范畴 2）温室气体排放 自然共生	GRI 406: 反歧视	406-1 歧视事件及采取的纠正行动 报告期内未发生歧视事件
	305-5 温室气体减排量 自然共生	GRI 408: 童工	408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供货商 不适用
	305-7 氮氧化物（NO <sub>x</sub> ）、硫氧化物（SO <sub>x</sub> ）和其他重 大气体排放 自然共生	GRI 409: 强迫或强迫劳动	409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供 货商 不适用
GRI 306: 废弃物	306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响 自然共生	GRI 413: 当地社区	413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点 人本共融
	306-2 废弃物相关重大影响的管理 自然共生	GRI 414: 供货商社会评估	414-1 使用社会标准筛选的新供货商 协同共赢
	306-3 产生的废弃物 自然共生	GRI 416: 客户健康与安全	416-1 对产品和服务类别的健康与安全影响的评估 协同共赢
	306-4 从处置中转移的废弃物 自然共生	GRI 417: 营销与标识	417-1 对产品和服务信息与标识的要求 协同共赢
	306-5 进入处置的废弃物 自然共生	GRI 418: 客户隐私	418-1 与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的 投诉 不适用
GRI 308: 供货商环境评估	308-1 使用环境标准筛选的新供货商 协同共赢		
GRI 401: 雇佣	401-1 新进员工和员工流动率 人本共融		
	401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利 人本共融		
	401-3 育儿假 人本共融		
GRI 403: 职业健康与安全	403-1 职业健康安全管理体系 人本共融		
	403-2 危害识别、风险评估和事件调查 人本共融		
	403-3 职业健康服务 人本共融		
	403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通 人本共融		
	403-5 工作者职业健康安全培训 人本共融		
	403-6 促进工作者健康 人本共融		
	403-7 预防和减轻与业务关系直接相关的职业健康安 全影响 人本共融		
	403-8 职业安全卫生管理系统所涵盖之工作者 人本共融		
	403-9 工伤 人本共融		
	403-10 工作相关的健康问题 人本共融		

## 附录三：独立验证声明

**Bureau Veritas Certification**

**独立验证声明**

**BUREAU  
VERITAS**

**验证目的**

必维认证（北京）有限公司（简称“必维”）受维达集团（简称“维达”）委托，对其2024年可持续发展报告（以下简称“本报告”）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维达负责。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**

验证过程按照AA1000 AS(V3) 2类验证的要求进行。验证范围包括：

- 本报告中报告期从 2024 年 1 月 1 日到 2024 年 12 月 31 日的数据和信息；
- 用于收集、分析和审查报告信息所使用的基础报告系统和流程的适当性和稳健性；
- 根据AA1000审验原则和AA1000 审验标准的主要原则对报告进行评估
  - 包容性
  - 实质性
  - 响应性
  - 影响性
- 根据《GRI可持续发展报告指南 2021》定义的实质性、准确性、完整性、平衡性、清晰性、可比性原则对报告进行评估。

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；
- 维达的立场声明（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

AA 1000 审验等级如下：

报告部分	验证级别
组织治理	中度
产品责任	中度
环境责任	中度
员工责任	中度
社会责任	中度

**保证水平：合理保证**

**验证标准**

1. AA 1000 AP (2018) & AA 1000 AS (V3)
2. 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》
3. 全球报告倡议组织发布的《GRI可持续发展报告标准2021》

**验证方法**

BUREAU VERITAS

Page 1 of 3

**Bureau Veritas Certification**

**BUREAU  
VERITAS**

作为独立验证的一部分，必维验证组执行了以下程序：

1. 对维达的相关人员进行访谈；
2. 审核维达提供的书面证据；
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. 到维达总部(位于中国广东省江门市新会区东侯路65号)、江门分公司(位于中国广东省江门市新会区双水镇迎宾大道)以及新会分公司 (位于中国广东省江门市新会区三江镇新江村寺北洋沙)进行访问；
5. 审核维达用于收集、汇总、分析和审查的数据和信息系统；
6. 审核维达的利益相关者参与活动，审核利益相关方沟通的结果以及维达如何采用这些结果。

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合理的、非绝对的基础上进行策划、实施和得出结论。

**验证结论**

基于我们的方法论和上述执行程序，我们的意见如下：

- 报告中包含的信息和数据是准确、可靠的，没有重大错误或失实的阐述；
- 报告对维达在报告期内的活动进行了公正的描述；
- 信息以清晰、易于理解和易于获取的方式呈现，使读者能够对维达在报告期内的表现和状况形成全面的意见；
- 维达已经建立了适当的系统来收集、汇总和分析相关信息；
- 维达已经制定了与关键利益相关者进行结构化和系统化咨询和参与的程序。
- 报告正确地反映了公司在其运营中遵守和实施AA1000AS (V3)的包容性、实质性、响应性、影响性原则。具体细节如下：

**与AA1000AS (V3) 原则的一致性**

**包容性**

维达已经制定了利益相关方参与和沟通流程，与客户、供应商、投资者、政府官员、非政府组织、行业协会等利益相关者进行互动和沟通，并开展了一系列利益相关者参与活动，这些活动涵盖了一系列主题，如组织治理、产品责任、环境责任、员工责任、社会责任等。

**实质性**

本报告覆盖维达确定的重要的环境、社会和经济议题。在确定重大议题时，既考虑了企业内部对风险和机遇的评估，也考虑了利益相关者的关注点，报告披露的关键议题以及相关的数据信息具有实质性。

**回应性**

维达积极应对其确定的关键议题，并在其政策、目标、指标和绩效目标中体现出来。报告中的信息可供组织的利益相关者用于决策的合理依据。

BUREAU VERITAS

Page 2 of 3

## Bureau Veritas Certification



### 影响性

维达对其运营活动中涉及的治理、环境、社会方面的关键议题以及带来的正负面影响承担责任，公司对关键议题的影响进行适当的量化监测和评价，根据绩效监测结果，采取相关的持续改进措施。

基于所进行的验证工作，我们建议维达考虑以下方面的改进：

建议报告进一步丰富重要议题相关的详细案例研究，以提升报告的全面性，进一步展示ESG治理工作。

### 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维达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。



总经理

必维认证（北京）有限公司

2025年7月26日

验证组长

必维认证（北京）有限公司

2025年7月26日

