



2024年度

江苏大生集团有限公司ESG报告

二零二五年十月



江苏大生集团有限公司

电话: 0513-85545145

传真: 0513-85544238

地址: 江苏省南通市崇川区唐闸南市街14号

报告说明	01-04
公司概况	05-10
持续发展 科学管治	11-16

01

绿色转型,低碳同行

绿色生产与资源管理 | 环保合规与气候应对 | 专题:纺织行业绿色战略实践

17-32

02

员工为本,成长聚力

劳动用工管理 | 薪酬福利与激励 | 职业健康与安全 | 员工发展与培训

33-38

03

责任担当,社会共进

诚信经营与依法纳税 | 社会公益与社区 | 共建工业遗产与文化保护 | 供应链责任

39-44

04

治理优化,透明增效

廉洁与反腐败 | 内部控制与风险管理

45-50

05

创新驱动,发展赋能

研发投入与人员配置 | 专利成果与知识产权管理 | 智能制造与质量提升 |
创新实践:数字化赋能可持续发展实践 | 附:2024获授权专利成果

51-56

附录

57-66

目录 CONTENTS

报告说明

《江苏大生集团有限公司2024年ESG报告》是江苏大生集团(以下简称“大生”“集团”“本公司”“我们”)发布的第1份ESG报告,旨在展示大生践行ESG管理与实践成效,以响应利益相关方需求。本报告经由集团董事会审阅并对所载信息的真实性及有效性负责。本报告主体为江苏大生集团有限公司。

● 编制依据

本报告参考国务院国资委《关于新时代中央企业高标准履行社会责任的指导意见》《上市公司可持续发展报告指引》等国内规范,严格遵循《中国企业可持续发展报告指南(CASS-ESG6.0)》核心框架,结合集团“国家级高新技术企业”“国家工业遗产”属性及纺织行业特性,衔接集团党建工作要求与纪委监督机制,确保报告内容合规、贴合企业实际,全面反映集团在经营发展、社会责任、环境治理等领域的实践与成效。

● 时间范围

本报告披露信息的时间范围为2024年1月1日—2024年12月31日(以下简称“报告期”);由于涉及长期项目信息披露,为增强报告的连贯性与完整性,部分内容及数据超出上述时间范围。

● 数据来源与质量保证

› 数据来源

内部数据:集团各部门提供的年度经营管理记录、生产运营台账、研发项目档案、安全环保管理文件、党建与纪检监督相关材料等;

外部数据:政府及行业主管部门出具的资质认证文件、荣誉证书、合规证明,第三方机构提供的行业分析报告及相关认证材料等。

› 质量保证

为保障本报告所披露数据与信息的真实性、准确性、完整性及合规性,集团建立了覆盖数据采集、审核、校准全流程的多层次、多维度数据质量管控机制,具体措施如下:

▶ 数据采集阶段:

明确各职能部门为数据提供责任主体,要求其按统一格式与规范收集整理原始数据,确保数据来源可追溯、过程可查证;制定采集清单与填报要求,指导规范采集。

▶ 数据审核阶段:

按“初步核验—专项审核—关键核查”流程开展,第一步核验数据完整性、格式规范性及逻辑一致性,反馈问题并督促修正;第二步由各个部门按职责审核分管领域数据,验证真实性;最后核查报告中重大经营指标、核心ESG数据等关键数据,确认真实合规。

▶ 数据校准阶段:

结合多方信息校准内容。党建与纪检监督相关内容对照党委工作汇报、党建责任清单及纪委会议纪要校准;外部认证、荣誉相关内容核对外部机构证书原件与认定文件;行业对标相关内容参考第三方行业研究机构最新报告,确保信息准确合规,为利益相关方提供可靠参考。

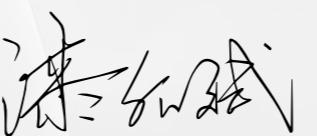
● 报告获取与反馈渠道

本报告电子版通过江苏大生集团官网“新闻中心”专栏发布,纸质版可联系集团办公室索取。

董事长致辞



江苏大生集团董事长



各位同仁、合作伙伴、社会各界朋友们：

大家好！

时序更替，华章日新。站在新的发展节点回望，江苏大生集团始终以“实业报国、精益求精”的初心为引领，在时代浪潮中坚守主业根基，在改革创新中勇担使命责任，走过了一段步履坚实、成果丰硕的发展历程。今天，我谨代表集团董事会，向长期以来关心支持大生发展的各级领导、合作伙伴，向辛勤付出的全体同仁及家属，致以最诚挚的感谢与最崇高的敬意！

作为拥有百年底蕴的纺织企业，大生始终将自身发展融入国家战略与行业变革大局，坚定不移贯彻新发展理念，以党建为引领凝聚发展合力，以绿色为底色推动转型突破，以创新为驱动激活内生动力，在传承中创新，在创新中发展。过去一段时期，我们始终把“稳增长、促转型、提质效”作为核心任务，在复杂多变的市场环境中稳住了发展基本盘，在产业链上下游协同中筑牢了竞争优势，用实际行动践行了“制造强国”“双碳”目标下的国企担当。

在绿色发展赛道上，我们深知“绿水青山就是金山银山”，始终将绿色理念贯穿生产经营全过程。从碳中和智慧纺纱工厂项目的稳步推进，到光伏电站的持续高效运行；从绿色工厂创建培训的全员覆盖、节水自查工作的常态化开展，到各类环保检测报告的合规达标、温室气体核查工作的严谨落地，每一项举措都彰显着大生对生态环境保护的坚定承诺。我们严格遵循环保法规要求，优化能源结构、提升资源利用效率、削减污染物排放，不仅收获了管理体系认证的权威认可，更在行业内树立了绿色制造的标杆形象，为推动纺织行业绿色低碳转型贡献了“大生方案”。

在创新驱动发展上，我们坚持“科技是第一生产力、人才是第一资源、创新是第一动力”，持续加大研发投入，积极参与行业标准制定，以技术创新赋能产品升级，以制度创新优化管理效能。无论是数字化车间、智慧工厂建设成果，还是新材料、新工艺的研发突破，都离不开全体科研人员的攻坚克难，离不开技术团队的精益求精。我们深知，只有持续创新，才能在激烈的市场竞争中抢占先机；只有厚植创新土壤，才能让企业始终保持蓬勃生机与旺盛活力。

在内部管理提升上，我们始终坚持“以人为本、规范高效”的理念，把人才培养作为企业发展的基石，把合规经营作为企业存续的生命线。从完善的职工培训计划、健全的薪酬福利体系，到严格的安全隐患排查、规范的供应商履约评价；从“三重一大”决策制度的严格执行，到党风廉政建设的持续深化，每一项制度的落地、每一个流程的优化，都为企业稳健运营提供了坚实保障。我们始终相信，只有让员工共享发展成果，让管理更加科学规范，才能凝聚起推动企业长远发展的磅礴力量。

在社会责任履行上，大生始终牢记“取之于社会、用之于社会”的使命，积极践行ESG理念，在保障员工权益、参与公益事业、助力地方经济发展等方面主动作为。无论是职工代表大会的民主决策，还是金秋奖学、大病救助等员工关怀举措；无论是原材料使用减量的持续推进，还是社会责任报告的公开透明，都体现着大生作为负责任企业的温度与担当，努力实现经济效益、社会效益与环境效益的和谐统一。

展望未来，纺织行业正迎来新一轮科技革命与产业变革的机遇，也面临着市场竞争加剧、转型任务艰巨的挑战。但我们坚信，只要全体大生人始终坚守初心、团结奋进，以“时不我待、只争朝夕”的紧迫感，以“逢山开路、遇水架桥”的闯劲，就一定能在新的征程上再创佳绩、再谱新篇。我们将锚定方向、笃定前行：走智能制造之路，以高端、智能、绿色、服务为导向提升纺织产业；走低碳发展之路，实践创新、协调、绿色、开放、共享的新发展理念；走全产业链之路，做强做大做优南通纺织产业；走弘扬张謇企业家精神之路，让爱国、创新、担当、诚信、国际视野等品质熠熠生辉。同时，我们也会继续深耕主业、拓展赛道，在绿色化、智能化、高端化转型中持续发力；继续开放合作、共赢发展，与产业链伙伴携手构建更加稳定、更具韧性的产业生态；继续回报社会、造福员工，努力打造“基业长青、受人尊敬”的百年企业！

谢谢大家！



公司概况

江苏大生集团有限公司是中国纺织行业具有百年历史底蕴与现代化发展活力的标杆企业，其前身为1895年由清末状元、近代实业家张謇先生创办的大生纱厂，历经百年传承与迭代，始终深耕纺织主业，坚守实业根基，在绿色转型与智能制造领域持续突破，树立行业发展标杆。

2024年，集团本部实现营业收入133130万元，比上年同期减幅2.22%，利润总额2750万元，比上年同期增幅46.7%；研发投入4655万元，比上年同期增幅7.43%。

作为建有省级企业院士工作站、江苏省纺织企业首家省级技术中心、纺织新材料协同创新研究院等高能级研发平台的企业，集团始终以技术创新驱动产业升级。一方面，集团积极拥抱智能化转型，2015年建成国内首个数字化纺纱车间，2017年该车间获工信部、省、市智能制造试点示范项目认定；2022年“智慧纺纱工厂”正式投产，智慧纺纱工厂入选国家智能制造示范工厂揭榜单位；2024年进一步启动国内首个“碳中和智慧纺纱工厂”项目，预计2025年投产后将打造纺织行业绿色智能转型的示范样板。另一方面，集团以绿色工厂创建为抓手，系统推进绿色制造实践：开展覆盖全员的绿色工厂专项培训，员工参与率高、满意度高，有效提升全员环保意识与绿色生产技能；严格落实能耗与排放管控，通过优化生产工艺、推广节能设备、建设光伏电站等措施，实现单位产品能耗持续下降。

集团作为“国家工业遗产”“全国重点文物保护单位”，高度重视百年工业遗产的保护与活化利用，将张謇企业家精神融入企业文化，先后获评“全国纺织工业先进集体”“江苏省文明单位”“江苏省制造突出贡献奖优秀企业”等荣誉，实现了历史底蕴与现代绿色发展、智能制造的有机融合。

截至2024年底，集团在稳健经营的同时，积极履行社会责任，通过合规经营、绿色生产、员工关怀、社区共建等实践，持续为行业发展与区域经济贡献“大生力量”。报告期内，大生集团在组织规模、结构、所有权或供应链方面无重大变化，整体发展态势保持稳定，为各项业务及ESG实践的有序推进提供了坚实保障。

133,130^万
营业收入 | 4,655^万
研发投入 | 2,750^万
利润总额

企业文化与愿景

江苏大生集团有限公司历经百年纺织产业传承与现代化发展迭代,已形成与“纺织发展、进出口贸易、文化创意”三大业务深度契合,且兼具历史厚重感与时代创新性的文化体系;而愿景规划则立足集团技术优势与绿色转型实践,明确未来发展方向,实现文化内核与业务实践的同频共振。

◎ 企业文化:以历史为根,以实践为魂

集团企业文化围绕“传承、创新、责任、协同”四大核心维度展开,既延续百年工业精神,又适配当前业务发展

需求:

传承 守实业初心,传纺织文脉

作为“国家工业遗产”与“全国重点文物保护单位”,集团将张謇先生“实业救国”的初心融入文化内核,以“守护百年纺织根脉”为己任。在日常经营中,通过修缮大生纱厂旧址、运营纺织工业博物馆、开展“百年大生文化讲堂”等活动,让员工与客户感知纺织工业历史;同时将“精工细作”的传统纺织精神延伸至现有生产环节,从高支纱的品质管控到天丝类面料的工艺打磨,均以“百年匠心”标准要求,实现“历史精神与现代生产”的传承衔接。

创新 破行业瓶颈,拓发展新局

依托省级企业院士工作站、纺织新材料协同创新研究院等研发平台,集团将“技术创新”纳入文化核心,形成“以创新破局、以技术赋能”的发展理念。在纺织制造领域,鼓励研发团队突破传统工艺限制,推动“智慧纺纱工厂”“碳中和智慧纺纱工厂”等项目落地;在文化创意领域,创新“工业遗产+旅游+文创”模式,将百年厂房转化为工业旅游打卡地,开发纱线文创产品、纺织主题IP,以创新思维激活历史资源价值,让“创新”成为连接纺织主业与新兴业务的文化纽带。

责任 促低碳转型,履绿色担当

集团秉持“低碳绿色”的责任理念,深度融入企业文化,全流程落实环境责任。采购时,以严格标准筛选供应商,优先选用环保认证原料,从源头把控绿色采购。生产中,不断优化工艺与能源管理,通过设备升级降低能耗,工业固体废物实现高效利用。同时,积极参与纺织供应链绿色制造创新联盟、“30·60中国时尚品牌碳中和加速计划”,以实际行动践行绿色企业文化,带动供应链环保意识提升。



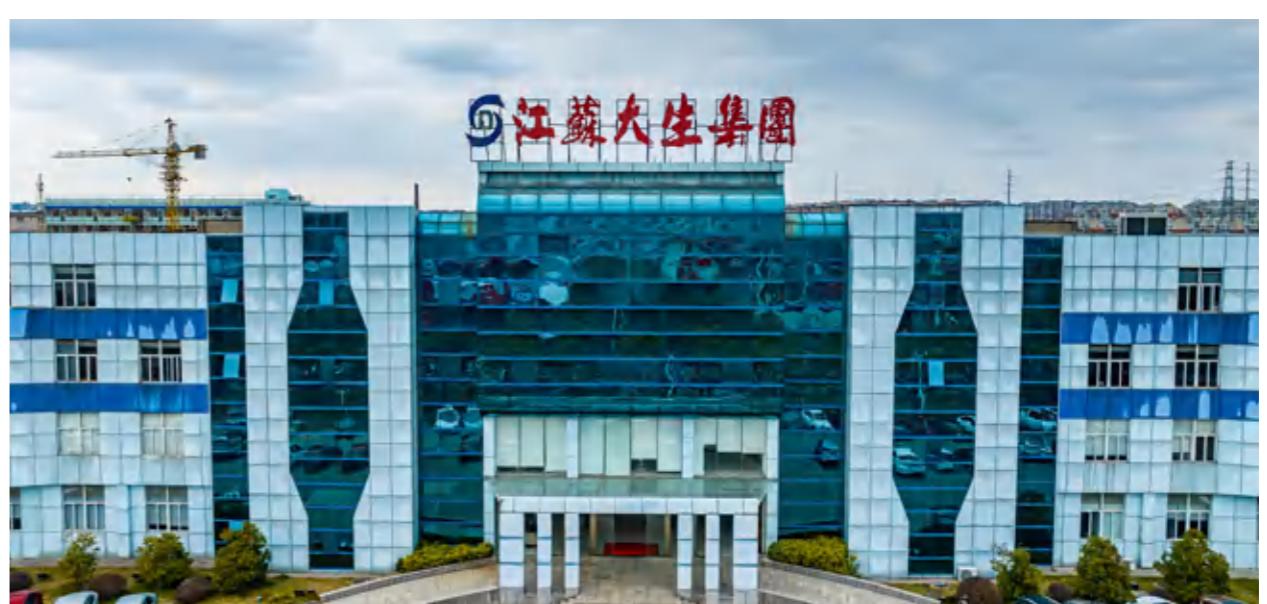
聚内外合力,塑品牌口碑

集团围绕“大生”品牌,联动内外强化影响力。内部生产、研发、采购协同:生产严控天丝类、高支纱质量,天丝类销量占比50%;研发攻坚差异化产品,部分获“江苏精品”认证或入选纱线流行趋势;采购选环保原料保品质。外部联合兰精、罗莱等客户定制服务,借“国家工业遗产”“江苏省文化产业示范园区”资质参与行业交流,曾作为唯一纺织企业汇报发展成效;开展“百年大生文化讲堂”、设“大生众创街区志愿服务驿站”,传递品牌理念,提升认可度。

◎ 发展愿景:立行业标杆,创世界一流

基于现有业务基础与文化内核,集团明确“成为‘历史传承与现代发展共生、技术创新与绿色转型并重’的全球纺织产业标杆企业”的总体愿景。未来,集团将依托智能化工厂建设经验,进一步优化产能布局,加快“碳中和智慧纺纱工厂”推广,打造“绿色智能+高端品质”基地;围绕现有贸易业务的区域布局,拓展“一带一路”沿线市场,同时优化供应链服务,为海外客户提供“定制化产品研发+全程物流跟踪”的一体化服务,打造“大生纺织”国际品牌,构建“全球布局+精准服务”的国际化贸易网络;以现有文创业务为基础,完成大生纱厂旧址二期修缮,扩建纺织工业博物馆,新增“纺织技术体验区”“百年企业档案馆”等功能区,开发“大生纺织文化IP矩阵”,推出系列文创产品、纪录片与主题展览,推动“大生工业文化”纳入国家级非物质文化遗产保护范畴,建设“工业遗产活化+纺织文化传播”的全国示范项目。

从“实业救国”的百年初心到“全球标杆”的未来愿景,集团始终以企业文化为引领,以业务实践为支撑,在传承中创新,在责任中发展,致力于让百年大生在新时代纺织产业浪潮中,既保有历史的厚重,更发时代的活力。



◎ 荣誉资质

序号	时间	颁发部门	荣誉名称
1	2017	工信部	智能制造试点示范车间
2	2017	中国纺织工程学会	纺织工业践行智能制造示范企业
3	2018	中国纺织工业联合会	科技进步一等奖
4	2020	中国纺织工业联合会	科技进步二等奖
5	2021	中国纺织工业联合会	科技成果优秀奖
6	2023	工信部、发改委等5部门	智能制造示范工厂揭榜单位
7	2023	中国纺织工业联合会	纺织行业信息化创新应用一等奖
8	2023	中国棉纺织行业协会	技术进步突出贡献企业
9	2024	中国纺织工业联合会	纺织行业碳中和工厂创建和评价技术规范团体标准试点企业
10	2024	中国纺织工业联合会	“莱赛尔高支纱优质低耗高效生产关键技术及产业化应用”科学技术成果鉴定证书
11	2024	中国纺织工业联合会	2024/2025中国纱线流行趋势产品
12	2024	中国棉纺织行业协会	中国棉纺织行业创新产品
13	2025	中国棉纺织行业协会	交联型莱赛尔纱线国内市场占有率第一的证明
14	2025	中国棉纺织行业协会	棉纺织行业排名证明
15	2016	江苏省经信委、财政厅	示范智能车间
16	2017	江苏省人民政府	江苏制造突出贡献奖优秀企业
17	2023	江苏省市场监督局、发改委	江苏省质量信用AAA级企业
18	2023	江苏省商务厅	江苏省重点培育和发展的国际知名品牌
19	2023	江苏省工信厅	江苏省专精特新中小企业
20	2024	江苏省工信厅	智能制造示范工厂
21	2024	江苏精品国际认证联盟	江苏精品
22	2024	江苏省企业管理现代化创新成果审定委员会	企业管理现代化创新成果一等奖
23	2025	江苏省工信厅	先进级智能制造示范工厂
24	2025	江苏省工信厅	五星级上云企业
25	2025	江苏省纺织工业协会	交联型莱赛尔纱线国内市场占有率第一的证明
26	2023	中电鸿信信息科技有限公司	两化融合管理体系AA级评定
27	2024	南通市公安局	信息系统安全等级保护二级



持续发展 科学管治

可持续发展管治是江苏大生集团有限公司实现“纺织行业绿色转型”与“百年企业长效发展”的核心保障。集团把可持续发展融入治理核心,由党委牵头确定可持续发展战略方向,董事会审议年度可持续发展目标,经理层推进管治措施在业务中的落地,审计委员会通过常态化监督确保管治合规有效。这种模式为集团在环境、社会、治理领域的持续进步提供稳定框架,让百年大生在可持续发展道路上方向明确、执行有力。

◎ ESG管理体系

江苏大生集团以“战略统筹—责任分工—监督落地—持续改进”为核心,依托组织架构,构建覆盖环境、社会、治理三大维度的ESG管理体系,匹配绿色生产与社会责任实践需求,形成系统管理格局。

➤ 体系架构:分层负责,协同联动

集团ESG管理体系以“治理层主导、执行层落地、监督层保障”为核心架构,各层级职能以明确的职责分工展开:

➤ 治理层统筹决策:

由党委牵头审定ESG战略方向,将ESG目标纳入集团中长期发展规划;结合党政办公室“战略管理”职责,协助推进ESG战略与集团整体规划的衔接,确保决策贴合ESG实践需求。

➤ 执行层分工落地:

环境维度由综合管理部(安全管理部)依托“安全生产、消防环保、能源统计、节能管理”职责,统筹纺织制造环节的环保管控与节能措施;社会维度由人力资源部凭借“人员招聘、职工培训、劳动关系处理”职责保障员工权益,资产管理部(信息管理中心)结合“工业遗产修缮”职责推进工业文化传承,营销中心联动“资源性物资采购、产品销售”职责落实供应链相关责任;治理维度由党政办公室统筹ESG制度建设,纪委监督检查室(内部审计室)依托“内部审计、专项督查”职责开展ESG工作合规性审查。

➤ 监督层跟踪保障:

纪委监督检查室(内部审计室)构成ESG监督核心,纪委监督检查室(内部审计室)依据“内部审计、风险排查”职责,对ESG管理措施执行情况开展监督;通过定期监督,跟踪ESG目标落地进度,确保体系运行合规有效。

➤ 制度体系:标准明确,流程规范

为确保ESG管理有章可循,集团围绕环境(E)、社会(S)、治理(G)三大维度,结合各部门职责建立健全制度体系,覆盖目标设定、执行管控、考核评价全流程:

环境(E)制度

制定相关文件,结合综合管理部(安全管理部)“消防环保、能源统计、节能管理”职责,明确纺织制造环节的能耗限额、环保管控指标,为环境目标落地提供制度支撑。

社会(S)制度

依据人力资源部“职工培训、劳动关系处理”职责明确员工保障标准,结合营销中心“资源性物资采购”职责规定供应商责任评价要求,衔接社会责任实践。

治理(G)制度

完善相关文件,结合党政办公室“薪酬考核、绩效考核”职责,将ESG绩效纳入部门考核,明确ESG决策与执行的流程规范,确保ESG管理与经营考核深度绑定。

➤ 信息披露:透明公开,接受监督

集团遵循“真实、准确、透明”原则,结合各部门职责构建ESG信息披露机制,向利益相关方传递可持续发展决心:

披露渠道

通过集团官网等平台,依托综合管理部(安全管理部)“能源统计”、人力资源部“职工培训”、资产管理部(信息管理中心)“工业遗产修缮”等职责相关信息,披露环境、社会、治理维度的工作进展。

披露内容

聚焦利益相关方关注议题,结合生产技术部(创新管理中心、项目办)“生产统计、质量管理”职责披露产品相关环保信息,依托资产管理部(信息管理中心)“工业遗产修缮”职责披露工业文化传承进展,增强信息透明度。

反馈机制

在ESG报告中设置“利益相关方意见收集通道”,结合党政办公室“行政管理、对外联络”职责收集意见建议,形成“披露—反馈—改进”的良性循环,推动ESG管理持续优化。

◎ ESG战略规划

江苏大生集团有限公司结合ESG管理体系现有基础与绿色转型实践成果,制定“短期夯实基础、中期深化协同、长期引领行业”的ESG战略规划,明确环境(E)、社会(S)、治理(G)三大维度阶段性目标与实施路径,确保ESG工作与集团发展愿景、业务升级需求深度融合。

> 战略规划总体定位:以ESG赋能“百年大生”可持续发展

集团ESG战略核心定位为“将ESG理念融入经营全流程,以环境降碳、社会履责、治理优化为抓手,支撑主业绿色升级与业务价值延伸,最终成为纺织行业ESG实践标杆企业”,既延续ESG管理体系系统化思路,又贴合业务实际需求。

集团以“三年为一周期”,将ESG战略目标与“绿色转型‘三步走’计划”同步推进,明确各阶段环境、社会、治理维度的关键指标,确保目标可落地、可考核:

短期 (2024-2026年)	夯实ESG基础,巩固实践成果。环境维度聚焦制造环节降碳减耗,建立全业务链碳核算体系;社会维度强化员工权益保障,扩大供应链社会责任覆盖范围;治理维度完善ESG制度体系,提升ESG考核权重与信息披露透明度。
中期 (2027-2030年)	深化ESG协同,扩大行业影响。环境维度推动主业碳达峰,实现全链条环境协同;社会维度构建多元社会责任体系,深化企业文化传承;治理维度建立ESG数字化管理平台,牵头制定地方纺织行业ESG实践指南。
长期 (2031-2035年)	引领ESG标杆,实现可持续愿景。环境维度力争主业碳中和,打造零碳示范工厂;社会维度打造负责任供应链品牌,深化社区贡献;治理维度推动ESG管理体系达国际先进水平,成为行业ESG实践参考样本。

> 战略实施保障:联动组织与资源,确保目标落地

为保障ESG战略规划有效推进,集团从责任分工、监督评估两方面建立保障机制:

▶ **责任分工机制:**党委牵头成立ESG战略推进领导小组,统筹战略整体推进;董事会相关专项委员会定期审议战略实施进度;经理层将战略目标拆解为部门年度任务,各部门指定专人跟进,形成“领导小组统筹—专项委员会监督—执行部门落地—专人跟进”的责任链条。

▶ **监督评估机制:**审计委员会建立ESG战略实施监督体系,定期抽查各部门目标完成情况;每年开展ESG战略实施效果评估,结合ESG报告披露进展、收集利益相关方意见,优化实施路径。

◎ ESG能力建设

江苏大生集团有限公司围绕ESG战略落地需求,结合分层负责的ESG管理架构,从“专业人才培育、技术支撑强化、外部协作深化”三大维度推进ESG能力建设,弥补能力短板,为中长期ESG目标储备核心能力。

▶ 技术支撑强化

以生产技术部(创新管理中心、项目办)为核心,联动综合管理部(安全管理部)强化技术支撑。搭建ESG数字化管控平台,整合环境、社会、治理维度核心数据,实现数据高效管理;聚焦低碳生产、再生资源利用、废水处理开展绿色技术攻关,为环境目标落地提供技术保障;开展ESG数据核算培训,帮助综合管理部(安全管理部)、财务管理部员工掌握数据统计标准,建立ESG数据质量管控机制,确保数据真实准确。

▶ 外部协作深化

通过政企协作、行业联动、产学研合作拓展ESG能力资源网络。与地方相关部门建立沟通机制,参与行业试点与标准制定;加入行业ESG相关组织,与同行交流实践经验,推动供应链ESG水平提升;与高校共建技术实验室、开展管理研究合作,引入专家担任ESG顾问,弥补高端ESG管理能力不足。

◎ 实质性议题识别

江苏大生集团有限公司锚定ESG战略规划落地需求以及利益相关方的核心关切,结合自身在绿色转型、责任管理、能力建设等方面的实践探索,搭建起“利益相关方参与—议题筛选—优先级评估—动态更新”的实质性议题识别机制,从“对公司财务的重要性”和“对经济、社会和环境影响的重要性”两个维度评估筛选出核心议题,作为报告编制的依据,回应各界期望和诉求,同时也为集团可持续发展的稳步推进提供有力支撑。



◎ 利益相关方沟通

江苏大生集团有限公司围绕ESG战略落地与实质性议题推进,针对“投资者、员工、客户、供应商、社区、政府”六大利益相关方群体,建立“分类施策、双向互动、闭环响应”的沟通机制,通过收集关切支撑实质性议题识别,反馈ESG实践成果,形成“倾听—响应—改进”的良性循环,为集团可持续发展凝聚多方共识。

- > 利益相关方沟通机制与成效
- > 沟通机制

集团依据不同利益相关方的需求特性,设计差异化沟通渠道与频次,保障沟通精准高效且与ESG管理相衔接:

投资者沟通:采用“定期披露+专项交流”模式,按计划发布ESG相关报告,通过指定平台阶段性披露关键信息;结合需求召开沟通会,解读ESG战略推进情况,开展机构投资者调研对接,回应相关问题。

员工沟通:依托“日常沟通+专题座谈”,通过常规会议传递ESG工作动态;开展专项座谈,聚焦员工权益保障议题,收集建议并纳入后续规划。

客户沟通:结合业务对接同步开展,在业务洽谈中分享产品环保信息;定期对核心客户开展ESG需求调研,明确需求并推动部门调整方向。

供应商沟通:建立“分级沟通+赋能培训”机制,对核心供应商定期开展ESG合规沟通,跟进环保认证进展;每年组织ESG培训,讲解环保、劳工权益等要求,助力供应商提升水平。

社区与政府沟通:通过“日常对接+项目合作”,定期与地方政府沟通ESG政策适配情况;每年开展社区公益活动、工业文化交流活动,收集社区反馈并优化相关运营。

- > 沟通内容:聚焦关切,呼应议题

集团在沟通中围绕各群体核心关切,传递与实质性议题相关的实践进展,确保内容贴合业务且呼应ESG工作:

对外(投资者、客户、政府):围绕外部关注的ESG方向,聚焦“环境维度绿色成效”“供应链ESG推进”“信息披露工作”等,向投资者传递ESG实践进展,与客户分享业务相关ESG举措成果,向政府汇报环保等方面努力,回应外部对ESG绩效的关注,传递战略落地情况,获取政策理解支持。

对内(员工、供应商):立足内部需求与实践需要,聚焦“权益保障落实”“能力提升支持”“诉求响应进展”等,与员工沟通权益保障推进、能力提升支持,与供应商反馈诉求响应进展、明确能力提升方向,保障内部群体知情权,激发参与ESG实践的主动性,凝聚内部合力。

- > 沟通成效:闭环响应,反哺优化

集团建立“沟通—记录—响应—反馈”闭环机制,将沟通收集的信息、需求与建议转化为ESG工作改进依据,推动工作提质增效:

议题优化:挖掘沟通信息完善ESG议题体系,如结合客户需求动态更新议题,根据员工培训需求调整培训计划,增设ESG相关模块。

实践调整:参考沟通反馈优化实践,如根据社区反馈优化工业旅游运营,针对供应商环保认证难点,联动专业机构提供指导支持,推动供应链ESG水平提升。

信任提升:通过持续有效沟通,强化“负责任企业”形象。提升投资者对集团ESG发展的信心,深化与客户在绿色产品领域的合作,增进社区对企业的认可,为ESG战略长期推进奠定信任基础,营造良好发展环境与氛围。

- > 内外部利益相关方互动实践

集团建立“沟通—记录—响应—反馈”闭环机制,将沟通收集的信息、需求与建议转化为ESG工作改进依据,推动工作提质增效:

- > 内部利益相关方互动

以员工为核心,聚焦“尊重意愿、赋能成长”,打通沟通链路:

常态化意见收集与反馈:除日常沟通外,每年召开员工代表大会,针对职业发展、工作环境等议题交流;搭建“员工合理化建议”平台,鼓励提生产、内控、绿色技术改进方案,采纳后给予奖励,形成正向循环。

动态化需求调研与改进:定期开展员工满意度调研(覆盖治理透明度、薪酬、培训、职业健康),形成报告并制定专项改进措施(如优化培训、完善职业健康保障),推动企业治理与员工诉求同频。

- > 外部利益相关方互动

覆盖股东、客户、供应商、社区、政府五大群体,搭建精准化互动机制:

面向股东:保障知情权,强化信任——年度股东大会设提问环节,解答战略、风险疑问;定期组织机构投资者调研,开放生产基地与业务部门;开通咨询热线与平台,专人响应日常咨询。

面向客户与供应商:聚焦价值共创——对客户,定期调研满意度(覆盖产品质量、交付、售后),按绿色产品溯源需求完善碳足迹披露;对供应商,定期召开大会,分享ESG战略与责任要求,提供联合培训、技术支持,提升供应链可持续水平。

面向社区与政府:融入地方,接受监督——对社区,开放工业遗产展馆、绿色车间科普;开展“环保科普课堂”等公益活动,设意见反馈渠道响应噪音、排放关切;对政府,参与政策调研与行业标准制定,定期汇报经营合规情况,接受监管指导。



绿色转型
低碳同行



◎ 绿色生产与资源管理

在当前全球绿色发展与“双碳”战略背景下,大生集团将绿色转型作为可持续发展核心路径,积极联动行业资源深化外部协作,2019年加入中国纺联“再生纤维素纤维行业绿色发展联盟”;2021年签订“家纺产业链零碳绿色时尚‘领’跑者行动”战略合作协议、加入“时尚气候创新30·60碳中和加速计划”;2024年获评“环保示范性企业”环保信用等级为绿色。发起建立全国纺织供应链绿色制造创新联盟,并被认定为全国纺织行业节能减排技术应用示范企业,持续推动纺织行业及产业链绿色发展。

作为首批加入“30·60碳中和加速计划”的企业,集团将社会责任融入业务各环节,坚持走“绿色纺织”道路——从2015年建成国内首个数字化纺纱车间,到2022年智慧纺纱工厂投产,再到2024年启动国内首个“碳中和智慧纺纱工厂”项目,持续推进绿色制造体系建设。这一实践既符合社会环保要求,满足消费者对绿色产品的需求,更通过绿色转型提升企业经营绩效,为可持续发展注入核心动力。



能源管理

在能源管理方面,能源作为纺织生产不可或缺的动力支撑,其消耗情况直接影响着企业绿色转型的成效。为此,集团围绕“降本增效、低碳减排”这一既符合企业经济效益需求、又契合环境责任要求的双重目标,经过多轮调研与实践,构建起一套“源头管控—过程优化—末端监测”的全链条能源管理模式,确保能源管理工作环环相扣、无死角覆盖。

集团推动可再生能源规模化应用,推进分布式光伏电站及储能微电网项目建设,同时计划与地方能源企业合作采购绿电,以此优化能源结构,助力减碳。在源头管控环节,集团积极顺应清洁能源发展趋势,逐步探索光伏、风电等可再生能源的引入与利用路径,努力减少对传统化石能源的依赖,从能源输入端降低碳排放风险。目前,集团已建成**1.5MWp**分布式光伏电站,**2.4MW**光伏电站处于在建状态,同时500kW/1000kWh储能微电网项目已启动建设,预计2025年全集团可再生能源发电量占比将提升至**5%**。



过程优化是集团能源管理的重点攻坚领域。针对纺纱、织布等能源消耗占比较高的生产环节,通过采用变频电机、稀土永磁电机等设备提升能源利用效率,对纺织主机、空调滤尘、制冷等重点用能设备进行系列节能改造,并组织实施了“净化水冬灌夏用冷源改造”项目。该项目成效显著,每年可节约用电**700万 kWh**,折**2310吨标煤**,减少碳排放量**4185吨**,且经处理后的地表水夏季仅取用其冷能,未改变水质,对水生态环境影响较小,实现了自然界冷能的跨季节调用,成功入选中国棉纺织行业《节能减排技术暨创新应用名录》(第一批)。同时,集团还组织技术人员反复调试优化设备运行参数,持续降低单位产品的能源消耗量。

末端监测则为能源管理提供了精准的数据支撑与改进方向。集团依托数字化管理平台的技术优势,实现对各车间、各关键设备能耗数据的实时采集,同时建立起完善的能耗指标分析体系。集团定期组织专业人员开展能耗审计与节能诊断工作,及时发现生产过程中可能存在的能源浪费问题,并针对性制定改进措施,确保能源消耗始终处于可控、优化的合理区间。

从整体能源消耗数据来看,集团能源总消耗量为**11670tce**,能源使用结构以电、光伏为主,企业总能耗强度为**0.1632tce/万元**,通过全链条能源管理模式的有效运行,集团在能源利用效率提升与低碳发展方面持续迈进。



> 温室气体管理

报告期内, 集团自身运营范围内温室气体排放总量为**57148tCO₂e**, 其中范围一排放量为**363tCO₂e**, 范围二排放量为**56785tCO₂e**。

集团制定《全集团碳中和路线图》, 明确2028年实现集团整体碳达峰、2050 年实现碳中和的目标。



> 水资源管理

在“用”水环节, 为减少生产过程中的新鲜水消耗, 集团从意识培养、操作规范与设施建设多维度发力:一方面通过组织专题培训、张贴节水标语等方式, 加强员工的节水意识培训, 规范员工的用水操作流程, 从人员层面降低水资源浪费;另一方面积极搭建非常规水源利用设施, 以此从设施层面减少新鲜水消耗, 形成“人员+设施”协同节水的良好格局, 例如集团建设的雨水收集系统, 该系统通过下水管道将屋面及地面雨水收集至蓄水方涵(方涵长外口用闸门与芦泾河连接), 雨水经净化处理后水质可达到工业用水要求, 能直接用于空调补充用水、绿化浇灌、道路洒水等场景, 有效替代优质水资源。

从用水成果来看, 2024年集团总耗水量为**130279吨**, 耗水强度为**1.822吨/万元**, 多维度节水举措为用水效率控制提供了有力支撑。

在“排”水环节, 集团由综合管理部统筹, 配套建设标准化的污水处理设施, 采用“预处理+生化处理+深度处理”的多级处理工艺, 确保处理后的废水COD浓度稳定控制在**50mg/L**以下, 达到国家一级排放标准。

此外, 集团还建立了详细的水资源消耗台账, 实时监控各车间的用水量与废水排放量, 定期组织开展水资源利用效率评估工作, 针对用水量大、回用率低的环节制定专项改进计划, 推动水资源管理工作向“高效化、循环化”方向持续发展, 最终实现企业经济效益与环境效益的协同统一。



> 废弃物管理

集团构建“源头减量—分类回收—资源化利用—合规处置”的全链条废弃物管理模式,在减少废弃物产生的同时,同步严控污染物排放,2024年未发生污染物超标排放情况。2024年公司COD排放量为**220.32**千克,氨氮排放量为**73.87**千克,总磷排放量为**7**千克,各类污染物排放均符合环保要求;其中,2024年公司工业固体废物综合利用率**92%**,可再生资源消耗量及占相应资源总消耗量的比例为**1.27%**,废弃物资源化与资源循环利用成效显著。

在源头减量环节,集团通过组织技术团队优化纺纱、织造等生产工艺,以及加强对员工的操作技能培训,提升原材料的利用效率,从根本上减少工艺下脚料、边角料等废弃物的产生量——2024年通过一系列工艺优化措施,车间下脚率从之前的**1.16%**下降至**1.1%**,回丝率从**0.71%**下降至**0.53%**,在扣除当年产量扩大这一客观因素后,实际减少原材料使用量达**1008**吨,取得了显著的源头减量成效;同时,集团还加强对原材料采购、存储、使用的全流程管控,减少因存储不当、使用浪费等问题造成的原料损耗,进一步从源头控制废弃物生成。

在分类回收环节,集团建立了标准化的废弃物分类体系,明确工艺下脚料、包装材料、危险废物等不同类型废弃物的分类标准、收集方式与存储要求,在各生产车间显眼位置设置专用废弃物回收容器,并配备专人负责废弃物的分类收集与转运工作,确保各类废弃物能够精准分类、规范回收。

在资源化利用环节,集团针对不同类型的可回收废弃物制定差异化利用方案,如将纺纱、织造环节产生的工艺下脚料通过分级回收后,用于生产低端纱线等产品,实现降级循环利用;2024年联合专业第三方企业,将收集的边角料加工为再生纤维,进一步提升废弃物的资源化利用价值,助力实现92%的工业固体废物综合利用率。在危险废物处置环节,集团严格遵循国家危险废物管理相关法律法规,对于废机油等危险废物,全部委托具备《危险废物经营许可证》的专业单位进行合规处置,并建立完善的危险废物转移联单制度,全程跟踪危险废物的转移、处置过程,确保危险废物处置工作合法、安全、环保,从根本上杜绝环境风险隐患。



◎ 环保合规与气候应对

大生集团始终将环保合规与气候应对视作全业务链条可持续发展的关键支撑,而非单一业务的职责。无论是纺织制造基地的生产运转、进出口贸易的供应链管控,还是文化创意领域的绿色场景搭建,均以“合规为基础、减碳为导向”构建集团级环保管理体系。同时,集团高度重视环境安全,突发重大环境事件及应对,2024年未发生环境事件及环保行政处罚事件,未发生可持续发展相关的违规情况,充分彰显集团在环境风险防控与合规运营上的成效。

➤ 环保认证与体系运行:集团全域覆盖的标准化管理

由公司层面统筹制定整体战略规划、明确目标方向与资源调配方案,再由各部门结合自身实际细化执行路径、推进具体落地工作,形成“公司统筹、部门落实”的高效协同管理格局。

江苏大生集团对纺织全流程的环境因素进行动态识别,从原料存储的粉尘控制,到成品运输的尾气监测,每一项环节均制定标准化操作手册;在业务开展中,将环境管理体系要求延伸至供应链端,把ISO14001认证作为核心指标之一,从源头保障供应链环保合规;围绕“纺织工业遗产”相关项目,把体系要求融入运营中,如游客中心的垃圾分类管理、展览区的节能照明控制等,实现场景与环保体系的深度融合。

为确保环保管理体系有效运行,集团明确,构建贴合实际运营需求的监督机制:由承担“安全生产、消防环保”职责的职能主体牵头,定期对集团各环节环保管理情况开展检查,重点核查环保设施运行记录、环境监测数据等,同时推动各业务单元参照统一标准定期开展内部环保自查并梳理整改问题;在此基础上,该职能主体联动负责“标准体系管理”的职能主体,定期邀请权威第三方机构对体系运行有效性进行评审,再由负责“标准体系管理”的职能主体依据评审意见完善体系条款、优化管理流程,推动环保管理体系规范落地与持续迭代升级。

➤ 合规经营与风险防控:全业务链条的风险闭环管理

集团深刻认识到环保合规风险贯穿全业务链条,故构建覆盖所有业务的合规风险防控体系,实现“事前预防—事中管控—事后改进”全周期管理。

➤ 事前预防:

按业务特性明确风险点。制造业务聚焦废水、固废排放合规,生产基地废水需达标国家《污水综合排放标准》与地方特别排放限值;进出口贸易关注跨境运输环保合规,出口产品需符合欧盟REACH、美国CPSIA等标准,专业团队预检测规避通关问题;文化创意业务重视文旅项目生态保护,工业遗产园区改造严格遵守《文物保护法》《环境保护法》。

➤ 事中管控:

从数据跟踪与人员培训推进。制造环节废水处理站、排放口装在线监测设备,实时掌握排放情况;贸易业务动态跟踪供应商环保评审数据与产品检测报告;文创业务定期统计核查文旅项目能耗、垃圾分类数据。同时,定期开展环保合规培训,强化全员意识与应对能力。

➤ 事后改进:

建立闭环机制。合规问题需责任单位制定整改方案并验收;每季度召开案例分析会,分享经验避免同类问题;每年结合风险管理情况修改集团环保合规性评价,细化防控标准。

➤ 气候变化应对:集团级战略引领的全维度减碳

面对全球气候变化挑战,集团将“应对气候变化”上升为集团级战略,而非单一业务的任务,多方面推动全集团低碳转型,力求实现“集团整体减碳、业务协同降碳”的目标。

在能源结构优化上,集团推动可再生能源规模化应用,推进分布式光伏电站及储能微电网项目建设,同时计划与地方能源企业合作采购绿电,以此优化能源结构,助力减碳。在供应链减碳方面,集团以进出口贸易为纽带,推动上下游协同降碳,从原料种植、生产过程、运输环节三个维度对供应商开展评级工作,强化供应链层面的碳管理。在产品与运营减碳上,集团各部门协同发力并已取得阶段性成果,针对关键产品推进减碳工作,同时推行绿色办公,从运营细节处落实减碳举措。在碳抵消与目标管理上,集团制定《全集团碳中和路线图》,明确2028年实现集团整体碳达峰、2050年实现碳中和的目标。



◎ 专题:纺织行业绿色战略实践

➤ 绿色转型战略

集团以战略明确绿色发展核心方向, 推动绿色理念深度融入各业务实际落地, 再通过成效输出反哺战略动态优化, 最终形成绿色发展闭环。

1. 战略核心角度

集团聚焦“全链条低碳化、生产智能化、资源循环化”三大维度, 与绿色实践深度呼应:

▶ 全链条低碳化:

以纺织制造环节为核心, 延伸至原材料采购、产品销售、废弃物处理全流程, 目标实现从“单一环节节能”向“全链条降碳”升级, 推动各环节协同降低碳足迹, 构建覆盖业务全周期的低碳管理模式。

▶ 生产智能化:

依托技术研发创新资源, 通过智能设备改造与数字化管理系统搭建, 实现生产能耗实时监控与精准调控, 进一步优化用能效率, 为绿色生产提供技术支撑, 助力能耗管控水平持续提升。

▶ 资源循环化:

聚焦纺织废水、边角料等资源的回收利用, 推动“废弃物资源化”与“产品绿色化”双向发力, 在保障污染物排放达标基础上, 向更高标准的资源循环目标迈进, 提升资源利用效率, 减少环境负担。

2. 战略与业务关联的角度

集团从战略与业务的关联角度出发, 将绿色战略深度结合纺纱、织布两大核心业务的发展逻辑, 推动绿色理念切实落地到生产运营各环节:

▶ **纺纱:**按照绿色战略的方向, 在纺纱的生产过程中, 会推动对生产设备进行节能改造, 让设备运转时更省电、更环保; 同时也会优化纺纱的操作流程, 减少生产中的能源浪费, 还会注重车间的绿色建设, 比如做好车间的节能、环保管理, 确保纺纱环节能持续减少碳排放, 符合绿色发展的要求。

▶ **织布:**绿色战略会引导负责市场和供应链的相关人员相互配合。在产品销售上, 会优先推广更环保的织布产品, 打开这类产品的市场; 在原材料采购方面, 会建立对供应商的环保评估标准, 优先选择能提供环保原材料的供应商, 从源头让织布用的原材料更绿色, 让整个织布业务都朝着绿色、环保的方向推进。



➤ 全业务维度绿色实践

集团将绿色战略拆解为针对性推进路径, 延续碳中和项目等实践基础, 紧扣绿色目标体系, 形成“各有侧重、协同联动”的绿色行动格局。

1. 纺织生产相关实践

以“绿色生产”为核心, 筑牢转型根基, 聚焦“设备节能、工艺优化、资源循环”三大方向推进实践:

▶ 设备节能改造:

对纺纱设备进行智能化升级, 采用稀土永磁电机、余热回收系统等节能装置, 降低生产用电消耗与碳排放; 同时对空调加装智能控制系统, 实现能耗实时监控, 进一步扩大节能覆盖范围。

▶ 工艺优化:

改进传统工艺以避免废水超标风险, 同时优化纺纱工艺参数, 降低高支纱生产中的棉纤维损耗率, 实现“降本+减碳”双重效益。

▶ 资源循环利用:

建设纺织废水处理回用系统, 配套污水处理设施, 确保处理后废水达标排放; 同时对纺纱、织造环节边角料分类回收, 联合第三方企业加工为再生纤维, 推动“废弃物资源化”落地。

2. 进出口贸易相关实践

以“绿色供应链”为纽带, 传递转型价值, 从采购、销售、服务全链条融入绿色理念:

▶ 绿色采购端:

建立“供应商环保评价体系”, 从原材料种植、生产过程、运输环节三个维度对供应商分级, 将核心原材料供应商纳入评价体系, 为纺织生产提供绿色原料保障, 契合“循环供应链”战略方向。

▶ 绿色销售端:

重点推广高支纱、天丝类面料等绿色产品, 此类产品采用环保原料与工艺, 绿色属性突出; 同时在海外客户对接中主动披露产品碳足迹, 提供产品全生命周期碳排放数据, 助力客户实现低碳采购目标。

▶ 绿色服务端:

联合物流企业推出“绿色海运方案”, 通过优化航线、采用新能源运输车辆减少国际货运环节碳排放; 同时为客户提供“绿色包装”选项, 使用可降解塑料、再生纸箱等材料, 将绿色理念延伸至贸易全链条。

◎ 绿色实践案例: 碳中和智慧纺纱工厂

在纺织行业绿色转型与“双碳”战略深度融合的背景下, 大生集团作为拥有百年历史的纺织企业, 深知传统制造业向低碳化、智能化升级的重要性。为此, 集团投入重金打造碳中和智慧纺纱工厂, 总投资超1.8亿元, 旨在通过“规划—减碳—运营—抵消—认证”的全流程闭环管理, 将绿色理念贯穿于工厂运营的每一个环节, 从能源、水资源、废弃物到碳排放, 构建一套可落地、可复制的系统化绿色发展体系, 最终打造国内首个“碳中和智慧纺纱工厂”示范案例, 为行业内同类企业的绿色转型提供切实可行的参考样本, 彰显百年企业在新时代绿色发展浪潮中的责任与担当。



➤ 能源管理: 低碳体系筑牢绿色根基



集团充分利用工厂数字化车间的屋顶空间资源, 建设分布式光伏电站, 将清洁能源直接接入生产用电系统, 实现能源的就近生产与消耗, 减少输电过程中的能源损耗。该光伏电站不仅在日常生产中为工厂提供稳定的绿色电力支持, 有效降低外购火电的比例, 而且从长期来看, 在其20年的经济寿命期内, 能够持续为工厂贡献清洁电能, 减少大量温室气体与污染物排放, 为工厂碳中和目标的实现奠定坚实基础。同时, 集团并未满足于现有成果, 而是着眼未来能源结构的进一步优化, 计划在2025年继续扩大可再生能源的应用规模, 新建更大容量的光伏发电站与储能微电网, 通过储能技术解决光伏发电的间歇性问题, 让清洁能源的供应更加稳定、高效, 进一步提升清洁能源在工厂总能源消耗中的占比。

在设备节能与能效提升上, 集团坚持“技术先行”的理念, 在工厂建设初期便推进全方位技改升级: 一方面淘汰原有前纺、后纺及公辅设备, 引进清梳联、自动络筒机等行业内的先进高效节能设备, 辅助生产设施优先选用一级能效设备, 照明系统改造实现“黑灯工厂”, 从硬件层面筑牢节能基础; 另一方面借助能碳智能信息化管理系统(采用智能物联AIoT技术), 结合新型传动系统、变频技术等先进节能技术, 对设备运行参数进行精细化优化, 让每一台设备都能在最佳能效状态下运行, 大幅降低设备运行过程中的能源消耗。此外, 集团还注重设备的日常管理与维护, 通过推行设备TPM管理模式, 加强对设备的定期检修与保养, 减少设备故障停机时间, 提升设备的综合运行效率。上述举措的绩效通过技术可行性研究报告、节能量化与验证报告、能源台账、系统原始数据记录验证, 其落地不仅让工厂的单位产品能耗持续降低, 更让工厂的能效水平走在了行业前列, 成为纺织行业能效提升的典范。

> 水资源管理:循环利用践行节水理念

集团始终秉持“节水优先、循环利用”的理念,深刻认识到水资源对于工厂可持续运营与生态环境保护的重要性,通过技术升级与制度管控的双管齐下,将水资源管理融入工厂生产的每一个细节,力求实现水资源的高效利用与循环再生,让每一滴水都能发挥最大价值,同时最大限度减少废水排放对环境的影响。

在用水指标优化方面,集团从水资源的“取、用、耗、排”全流程入手,建立了一套严格的用水管理制度。通过加强对员工的节水意识培训,让节水理念深入人心,从日常操作细节中减少水资源的浪费;同时,全面推广节水型设备与器具,确保工厂内所有用水设施都符合节水标准,从硬件层面降低水资源消耗。此外,集团还建立了完善的用水计量体系,通过精准计量各环节用水量,及时发现用水异常情况并进行整改,让用水管理更加精细化、规范化。这些措施的综合实施,让工厂的用水重复利用率远超省级节水型企业标准,用水漏失率控制在极低水平,单位产品水耗也远低于行业平均水平,真正实现了水资源的高效利用。

在废水处理与排放管理上,集团始终将环保合规作为底线要求,投入专项资金建设标准化的废水处理设施,针对工厂产生的生活污水与纺织空调置换水,采用先进的处理工艺进行深度处理,确保处理后的废水各项指标均能满足国家排放标准,甚至远优于标准要求。同时,集团还定期委托第三方专业检测机构对废水排放情况进行检测,以第三方的权威数据验证废水处理效果,确保废水排放的安全性与合规性。通过严格的废水处理与排放管理,工厂不仅有效降低了对周边水环境的影响,更树立了行业内废水治理的良好榜样,体现了企业对生态环境保护的高度责任感。

> 废弃物管理:全链管控减少环境影响

在绿色生产理念中,废弃物的科学管理不仅关系到资源的循环利用,更直接影响到环境质量。集团从可持续发展的全局视角出发,深刻认识到废弃物管理的重要性,建立了“源头减量—分类回收—资源化利用—合规处置”的全链条废弃物管理模式,将废弃物管理贯穿于工厂生产的全过程,力求从源头减少废弃物产生,对已产生的废弃物进行科学分类与高效利用,对无法利用的废弃物进行合规处置,最大限度减少废弃物对环境的影响,实现资源的循环利用与环境的保护双赢。

在固废分类处置与回收利用方面,集团首先从源头入手,通过优化生产工艺、提升员工操作技能等方式,减少生产过程中工艺下脚料等废弃物的产生量。对于已经产生的废弃物,集团建立了严格的分类回收制度,根据废弃物的性质与可利用价值进行分类收集与存储,确保不同类型的废弃物能够得到针对性的处理。其中,工艺下脚料通过分级回收实现降级循环利用,让资源得到二次利用,减少资源浪费;包装材料则通过高效回收实现重复使用,进一步降低废弃物产生量;而对于废机油等危险废物,集团则严格按照国家相关规定,委托具备专业资质的单位进行合规处置,确保危险废物不会对环境造成危害。通过全链条的固废管理,工厂的固废综合利用率达到较高水平,真正实现了废弃物的减量化、资源化与无害化。

在粉尘控制方面,集团充分考虑到纺纱生产过程中容易产生粉尘的特点,将粉尘控制作为工厂环境管理的重要内容。在工厂设计阶段就引入先进的除尘理念,为纺纱车间配备了二级过滤空调除尘系统,通过高效的除尘设备与科学的通风设计,将车间内的粉尘浓度控制在极低水平,不仅为员工创造了健康、安全的工作环境,也有效减少了粉尘对周边空气质量的影响。同时,集团还定期对厂界颗粒物排放情况进行检测,确保工厂粉尘排放符合国家大气污染物排放标准,以实际行动守护周边生态环境,体现了企业对员工健康与社会责任的双重担当。

> 碳排放管理:闭环管控冲刺碳中和目标

作为中纺联首批“碳中和工厂”标准试点企业,集团深知碳排放管理对于实现碳中和目标的核心意义,将碳排放管理作为工厂绿色运营的核心工作,建立了能源和碳排放智能信息化管理系统,通过数字化技术实现对碳排放的全流程可视化管控,精准掌握工厂各环节的碳排放情况,针对性制定减排措施,逐步推动工厂向碳中和目标迈进,为行业内碳中和工厂建设提供可借鉴的经验。

在碳排放精准核算与减排方面,集团首先通过建立科学的碳排放核算体系,委托第三方专业机构对工厂全年温室气体排放情况进行全面核查,以精准的核算数据明确工厂碳排放源与碳排放总量,为制定减排措施提供数据支撑。针对核查出的碳排放源,集团制定了“自主减排+碳抵消”的双重减排策略:一方面通过清洁能源替代、生产工艺优化、能效提升等自主减排措施,从源头减少碳排放;另一方面,对于短期内无法通过自主减排实现抵消的剩余排放量,通过购买碳汇、碳信用等方式进行抵消,确保工厂碳排放总量逐步降低,朝着碳中和目标稳步前进。同时,集团还制定了明确的碳中和时间表,目标在2028年底前达到“先进级”碳中和工厂评价标准,以清晰的目标引领工厂碳排放管理工作有序推进。

在绿色原料与低碳产品打造方面,集团深知原料的绿色化是实现产品低碳化的基础,积极寻求与全球领先的绿色原料供应商合作,与奥地利兰精公司签订战略合作协议,优先采用零碳莱赛尔、零碳莫代尔等绿色纤维原料,从生产源头减少产品的碳足迹。通过绿色原料的应用与低碳生产工艺的结合,集团成功生产出零碳纱线产品,不仅提升了产品的附加值与市场竞争力,更构建了“绿色原料—低碳生产—环保产品”的全链条低碳体系,实现了从原料采购到产品出厂的全流程低碳化,为纺织行业低碳产品的研发与推广提供了有力支撑。





员工为本
成长聚力



◎ 劳动用工管理

集团围绕“规范用工、公平保障、人文关怀”的原则,搭建覆盖员工入职到离职全周期的用工管理体系,确保每一个环节都符合劳动法律法规要求。

在招聘录用环节,集团严格遵循“公开、公平、公正”的原则,通过多渠道吸纳人才,所有岗位的招聘条件、录用流程均向社会公开,杜绝任何形式的就业歧视,确保每位求职者都能在平等的环境下参与竞争。在员工入职后,集团会组织系统的入职培训,不仅涵盖岗位技能、业务流程等工作相关内容,还会详细讲解劳动法律法规、公司规章制度、员工权益保障措施等,帮助新员工快速了解公司文化与自身权益,明确工作中的责任与义务,为后续顺利开展工作奠定基础。

公司严格遵守《劳动法》《劳动合同法》等法律法规,持续完善《员工招聘管理办法》等制度,依法与员工订立、履行、变更、解除或终止劳动合同。我们坚持同工同酬,尊重员工权益,避免各环节针对地域、民族、宗教和怀孕等的歧视行为,杜绝任何形式的强制劳动和招录童工。报告期内(2024年),未发生任何歧视、雇佣童工或强迫劳动的争议事件,以实际行动保障员工合法权益,维护公平和谐的劳动用工环境。

在劳动合同管理方面,集团严格按照《中华人民共和国劳动合同法》等相关法律法规,与所有员工签订书面劳动合同,明确劳动合同期限、工作内容、工作地点、劳动报酬、社会保险、劳动保护等关键条款,确保合同内容全面、规范,无任何模糊或不公平条款。同时,建立劳动合同动态管理机制,安排专人负责跟踪劳动合同的签订、履行、变更、续订、解除等环节,及时提醒员工与公司办理相关手续,避免因合同管理疏漏导致的劳动纠纷,保障员工与公司双方的合法权益。

在薪酬福利与劳动保护领域,集团坚持“按劳分配、同工同酬”的薪酬分配原则,根据员工的岗位责任、工作绩效、技能水平等因素制定科学合理的薪酬体系,确保薪酬水平与员工付出相匹配,同时定期结合行业薪酬水平、地区经济发展状况及公司经营效益调整薪酬标准,保障员工薪酬的市场竞争力。在福利保障方面,集团依法为员工缴纳养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金,同时根据员工需求额外提供补充福利,如年度健康体检、节日慰问、带薪年假等,全方位保障员工的生活与健康需求。在劳动保护上,集团针对不同岗位的工作特点,为员工配备符合国家标准的劳动防护用品,如安全帽、防护手套、防尘口罩、防护服等,并定期组织员工进行劳动安全培训与应急演练,提高员工的安全防护意识与应急处置能力;同时,安排专人定期检查生产现场的劳动安全设施,如消防器材、安全警示标识、防护栏等,及时维修或更换损坏的设施,确保员工在安全、健康的工作环境中开展工作,从根本上减少劳动安全事故的发生。

集团还建立了完善的员工沟通与反馈机制,通过月度部门例会、员工代表座谈会、线上意见箱等多种渠道,倾听员工在劳动用工方面的意见与建议,如薪酬福利调整、劳动保护改进、工作时间安排等。对于员工提出的合理诉求,集团会组织相关部门进行研究讨论,制定具体的改进措施并及时反馈给员工,确保员工的声音能够被听到、被重视,让劳动用工管理在不断优化中更好地满足员工需求,增强员工的归属感与认同感,为集团的稳定发展凝聚团队力量。

此外,为进一步强化人权保障与社会责任履行,集团由纪委监督检查室、综合管理部(安全管理部)、人力资源部相互协调,共同开展公司人权评估与尽职调查工作:纪委监督检查室负责监督评估流程的合规性与公正性,综合管理部(安全管理部)聚焦劳动安全、职业健康等人权相关实践的落地情况核查,人力资源部则围绕员工招聘、薪酬福利、劳动关系等核心环节开展权益保障评估,形成多部门协同的人权管理机制。

◎ 薪酬福利与激励

在薪酬体系设计上,集团坚持“公平、公正、公开”原则,结合行业薪酬水平、岗位价值差异及员工个人能力表现,建立分层分类的薪酬结构。针对不同岗位序列,如生产操作岗、技术研发岗、管理职能岗等,分别制定差异化的薪酬核算标准,既考虑岗位的职责复杂度、技能要求,也兼顾工作任务的强度与难度,确保薪酬分配与岗位价值相匹配;同时,将员工的工作绩效纳入薪酬调整的重要依据,通过定期开展绩效评估,把评估结果与薪酬涨幅、奖金发放直接关联,让绩效优秀的员工获得更直观的薪酬回报,形成“多劳多得、优绩优酬”的分配导向,鼓励员工主动提升工作效率与业务能力。

在福利保障层面,集团围绕员工的工作与生活需求,搭建全方位的福利体系,覆盖员工日常工作保障、身心健康关怀、家庭生活支持等多个维度。在工作保障方面,为员工配备符合安全标准的劳动防护用品,定期对工作场所的安全设施、环境条件进行检查与优化,确保员工在安全、舒适的环境中开展工作;在身心健康关怀上,建立员工健康档案,定期组织健康体检,同时开设心理健康咨询通道,邀请专业人士为员工提供情绪疏导、压力缓解等服务,帮助员工维护身心状态;在家庭生活支持方面,针对员工的实际需求,提供带薪年假、节日慰问等福利,通过细致入微的关怀,减少员工的生活顾虑,让员工更安心地投入工作。

在激励机制落地过程中,集团除了薪酬激励外,还注重精神激励与成长激励的结合,为员工提供多元化的发展机会。对于在工作中表现突出、为企业发展做出贡献的员工,通过评选荣誉称号,在企业内部进行表彰与宣传,增强员工的荣誉感与认同感;同时,为有潜力的员工搭建职业发展通道,根据员工的兴趣、能力与职业规划,提供管理序列、技术序列等不同方向的晋升路径,配套相应的培训资源与岗位锻炼机会,助力员工实现个人职业目标。此外,集团还会结合企业阶段性发展目标,推出专项激励计划,如技术创新奖励、项目攻坚奖励等,鼓励员工主动参与企业重点工作,在攻克难题、创造价值的过程中,实现个人与企业的共同成长。



◎ 职业健康与安全

在职业健康保障方面,集团针对不同岗位的工作特性,制定差异化的健康管理方案。对于生产一线涉及机械操作的岗位,提前开展岗位健康风险评估,明确可能存在的健康隐患类型,如机械噪音、粉尘等,并针对性配备专业防护装备,如防噪音耳塞、防尘口罩等,同时定期检查防护装备的完好性与佩戴规范性,确保防护措施落到实处。针对长期久坐的办公岗位,集团优化办公空间布局,定期组织办公健康知识讲座,普及颈椎保护、视力养护等常识,引导员工养成健康的工作习惯。此外,集团建立员工职业健康档案,记录员工入职以来的健康检查数据、岗位健康风险暴露情况及健康干预措施,每年组织职业健康体检,对体检中发现的异常情况及时跟进,联合专业医疗机构为员工提供健康咨询与诊疗建议,形成“评估—防护—监测—干预”的闭环式职业健康管理模式。

在安全管理体系搭建上,集团从制度建设、培训教育、现场管控三个维度发力,筑牢安全生产防线。制度层面,结合行业安全规范与企业实际运营场景,制定涵盖生产操作、设备维护、消防安全等领域的安全管理制度,明确各部门、各岗位的安全职责,细化操作流程中的安全标准,确保每一项工作都有明确的安全依据。培训教育方面,集团将安全培训纳入员工入职培训的必修内容,针对新员工开展岗前安全知识培训与实操演练,帮助其快速掌握岗位安全要点;对于老员工,定期组织安全技能复训与安全案例分享会,通过分析行业内典型安全事故案例,强化员工的安全防范意识,提升应对突发安全事件的能力。现场管控环节,集团安排专职安全管理人员每日对生产车间、办公区域、仓储场所等进行安全巡查,重点检查设备运行状态、安全设施配备情况、员工操作规范性等,对发现的安全隐患及时下达整改通知,明确整改责任人与整改期限,并跟踪整改情况,确保隐患闭环管理,杜绝安全事故发生。

在应急防护措施完善上,集团提前预判可能发生的安全突发事件,如火灾、机械故障,制定详细的应急处置预案,明确应急指挥架构、各部门职责分工、应急响应流程及善后处理措施。针对不同类型的突发事件,配备对应的应急救援物资,如灭火器、消防栓、急救箱等,并定期检查应急物资的有效性与储备量,确保在突发事件发生时能够快速调用。同时,集团定期组织应急演练,模拟真实突发事件场景,让员工熟悉应急疏散路线、应急设备使用方法及救援配合流程,提升员工的应急反应能力与团队协作能力。此外,集团建立突发事件信息上报机制,确保事故发生后能够第一时间上报相关情况,及时启动应急预案,最大限度减少人员伤亡与财产损失,为员工的生命安全与企业的稳定运营提供坚实保障。



◎ 员工发展与培训



集团始终将员工能力提升与职业发展作为企业持续成长的重要支撑,结合绿色转型与业务升级需求,构建分层分类的员工发展与培训体系,既保障员工适配岗位需求,也助力员工实现个人职业目标,形成“企业赋能员工、员工推动企业”的良性循环。

在培训体系搭建上,集团依托人力资源部现有资源,打造覆盖“新员工入职—在岗技能提升—管理能力进阶”的全周期培训框架。新员工入职培训除岗位技能与业务流程外,重点融入劳动权益保障、安全规范、企业文化等内容,帮助新员工快速融入团队;在岗员工培训聚焦绿色生产技术、ESG知识、设备操作优化等与业务紧密相关的领域,如组织“碳中和工厂运营”“再生纤维应用”等专项培训,确保员工能力匹配企业绿色转型需求;管理岗位培训则围绕战略落地、团队管理、风险管理等主题,联合外部机构与高校开展研修班,提升管理者统筹与决策能力,支撑集团整体发展目标推进。

在培训资源与实施上,集团打造自主培训品牌,联合行业协会、高校专家开发定制化课程,同时引入线上培训平台,满足员工碎片化学习需求;培训方式兼顾理论授课与实操演练,如安全培训中结合设备操作实景开展应急演练,技术培训中安排车间实操教学,确保培训内容可落地、能应用。此外,集团建立培训效果评估机制,通过考核测试、岗位应用跟踪等方式,检验培训成效,并将评估结果与员工岗位晋升、绩效激励挂钩,鼓励员工主动参与培训、提升能力。

在员工发展通道建设上,集团为不同岗位序列员工搭建清晰的职业发展路径:技术序列设置晋升阶梯,管理序列明确成长路径,同时允许员工根据能力与兴趣跨序列发展。针对有潜力的员工,实施“导师带教”计划,安排资深员工或管理人员一对一指导,结合项目实践加速成长;同时,集团定期开展员工职业规划访谈,了解员工发展诉求,针对性提供培训与岗位锻炼机会,确保员工个人目标与企业发展方向一致,实现员工与企业的共同成长。



责任担当
社会共进



◎ 诚信经营与依法纳税

在诚信经营方面,集团从业务全流程搭建规范管理体系。在原材料采购环节,建立严格的供应商筛选与评估机制,优先选择资质齐全、信誉良好的合作伙伴,签订明确的采购合同,清晰约定产品质量标准、交付周期、付款方式等核心条款,确保供需双方权益均得到有效保障,杜绝虚假采购、恶意压价等不诚信行为;在生产制造环节,严格遵循行业质量标准与生产规范,对产品原料、生产工艺、成品检验等环节进行全程把控,建立完善的产品质量追溯体系,一旦发现产品质量问题,及时启动召回与整改流程;在产品销售与服务环节,坚持透明化的定价原则,明码标价、公平交易,向客户如实告知产品特性、使用说明及售后服务范围,同时建立高效的客户反馈机制,及时响应客户诉求,妥善处理消费纠纷,以诚信服务赢得客户信任。此外,集团还主动接受市场监督与社会监督,定期公开企业经营相关的合规信息,积极参与行业诚信体系建设,加入行业诚信联盟,与同行企业共同践行诚信经营承诺,维护行业良好的竞争秩序。

在依法纳税方面,集团严格遵守国家税收法律法规及地方税收政策,建立专业化的税务管理团队,负责税务政策研究、纳税申报、税务筹划等工作,确保企业纳税行为全程合规。税务管理团队定期组织内部培训,及时学习最新的税收政策法规,准确把握税收优惠政策的适用条件与申报流程,在合法合规的前提下,充分享受国家针对企业发展的税收支持政策,同时避免因政策理解偏差导致的纳税风险。在日常纳税工作中,集团严格按照税法规定的期限与要求,准确核算各类税种的应纳税额,如实填报纳税申报表,及时足额缴纳税款,不偷税、不漏税、不逃税,确保每一笔纳税都符合法律规定。此外,集团积极配合税务部门的税收征管工作,按要求提供纳税相关的凭证、账簿及其他资料,主动接受税务部门的检查与指导,对税务部门提出的整改意见及时落实,形成“依法核算、按时申报、足额缴纳、主动配合”的纳税管理模式。

◎ 社会公益与社区共建

在社会公益实践中,集团围绕民生帮扶、教育支持、应急支援等核心方向,搭建常态化公益参与机制。同时,集团深度传承张謇慈善精神,与社区开展党建共建活动,将公益实践与企业文化、红色基因传播深度结合。这些善举经媒体报道后,在社会上形成良好口碑,使大生集团在公众心中树立起有担当、有责任感的企业形象,品牌知名度和美誉度大幅提升,获得社会各界广泛认可与赞誉。

针对民生帮扶,集团定期开展困难群体慰问活动,深入社区走访低保家庭、孤寡老人、残障人士等,为其送去生活物资与关怀,同时结合季节特点与实际需求,在冬季组织“暖冬行动”、夏季开展“清凉慰问”,通过细致的帮扶举措缓解困难群体生活压力;在教育支持方面,集团关注青少年成长与教育资源均衡,通过捐建校园基础设施、设立助学基金、组织员工志愿者开展“助学辅导”等方式,为偏远地区学校或社区困难学生提供支持,助力改善教育条件,同时邀请行业技术骨干走进校园开展职业启蒙讲座,帮助学生了解纺织行业发展与职业规划方向;面对突发公共事件,集团第一时间响应社会需求,在自然灾害、公共卫生事件等紧急情况时,快速调配物资、组织志愿者队伍参与救援支援,以实际行动践行企业在紧急时刻的社会担当。此外,集团还鼓励员工参与公益活动,建立员工志愿者服务体系,记录员工公益服务时长,定期表彰优秀志愿者,营造“人人参与公益”的企业氛围,让公益精神融入员工日常。

在社区共建方面,集团以“融入社区、服务社区、共建社区”为理念,与周边社区建立长期合作关系,围绕社区居民生活需求与社区发展需求开展多维度合作。在社区环境优化上,集团配合社区开展绿化改造、公共设施维护等工作,组织员工志愿者参与社区清洁行动,帮助清理社区公共区域垃圾、维护社区绿化植被,同时结合自身绿色生产经验,向社区居民普及环保知识,推动社区绿色生活理念传播;在社区文化建设上,集团于2024年9月9日正式开启南通市首家**24**小时城市书房——大生书苑,大生书苑的主体空间按“五星级韬奋书房”标准建设而成,运营面积**220 m²**,现有藏书**6000**余册,满足了社区读者的阅读需求,增进社区居民对企业的了解与认同;在社区便民服务上,集团结合自身业务资源与员工技能,为社区居民提供便民服务,解决社区居民日常生活中的实际问题。此外,集团还与社区建立沟通反馈机制,定期召开社区共建座谈会,倾听社区居民对企业发展及社区共建的意见建议,及时调整共建方向与举措,确保社区共建工作贴合社区实际需求,实现企业与社区的共同发展、和谐共生。

◎ 工业遗产与文化保护

在工业遗产活化利用与文化传承方面,集团避免将工业遗产简单封存,而是探索“保护与利用相结合”的路径,让工业遗产成为连接历史与当下、传承文化与服务社会的桥梁。

一方面,集团依托工业遗产独特优势,打造“大思政课”实践教学基地,吸引众多学校前来开展实践教学活动,同时接待海内外各单位参观学习,包括国际团队及重要政府机构人员。通过这类活动,大生集团的历史文化与红色基因得以广泛传播,企业形象大幅提升;

另一方面,结合文化创意业务维度的发展,将工业遗产元素融入文创产品开发与文化活动策划中,设计以工业遗产建筑、老旧设备为灵感的文创周边,组织“工业遗产研学活动”“传统纺织工艺体验课”等主题活动,邀请市民、学生走进工业遗产现场,近距离接触传统工艺,亲身感受工业文化的独特魅力。同时,集团还注重对传统纺织工艺的活态传承,通过邀请行业老工匠开展技艺授课、组织年轻员工参与传统工艺学习、记录整理濒危传统工艺的操作流程等方式,让传统工艺在现代生产与生活中得以延续,避免因时代发展而被遗忘。此外,集团还积极推动工业遗产与地方文化旅游的融合,将工业遗产景点纳入地方文化旅游线路,与周边社区、文旅机构开展合作,共同宣传推广工业遗产文化,既提升工业遗产的社会影响力,也为地方文化旅游发展注入新的活力,实现工业遗产保护、文化传承与社会价值提升的多重目标。



◎ 供应链责任

在供应链合作规范建立方面,集团从合作伙伴筛选环节便融入责任要求,制定涵盖资质合规、环保标准、劳工权益、商业诚信等多维度的供应商准入标准。集团对供应商进行尽职调查,并将通过调查的供应商纳入合格供应商名录,后续采购均来自于合格供应商,从源头保障供应链合规与稳定。在供应商招募过程中,不仅考察其产品质量、交付能力与价格竞争力,更会对其环保合规情况、生产安全管理体系、员工权益保障措施等进行严格审核,要求供应商提供相关资质证明文件,如环保审批手续、安全生产许可证、劳动用工合规证明等,对不符合责任要求的供应商实行一票否决,从源头把控供应链责任风险。同时,集团在与供应商签订的合作协议中,明确约定双方在社会责任领域的权利与义务,将环保要求、劳工权益保障、产品质量安全等内容纳入合同条款,例如要求供应商遵守国家环保法律法规,确保生产过程中污染物达标排放;保障员工合法权益,不使用童工、不拖欠工资、提供安全的工作环境等,通过合同约束推动供应商将责任要求落实到实际运营中。

在合作伙伴赋能与协同方面,集团不满足于对供应商的责任要求,更注重通过资源支持与能力建设,帮助合作伙伴提升社会责任履行水平。针对供应链中部分中小型供应商可能存在的责任管理经验不足、技术能力薄弱等问题,集团定期组织供应商社会责任培训,邀请环保、劳动法规、安全生产等领域的专家,围绕合规管理、风险防控、绿色生产技术等主题开展授课,帮助供应商负责人及管理人员提升责任意识与管理能力;同时,集团分享自身在绿色生产、员工管理、合规经营等方面实践经验,提供标准化的管理流程模板,如环保管理制度模板、安全生产检查清单等,为供应商搭建责任管理框架提供参考。此外,对于积极履行社会责任、在环保改造或劳工权益保障方面有实际需求的供应商,集团还会协调内部技术团队或外部合作机构,为其提供技术指导与资源对接服务,通过协同赋能实现供应链责任水平的整体提升。

在供应链责任监督管理方面,集团建立全周期、多维度的监督机制,确保供应商持续合规履行责任承诺。日常管理中,集团通过定期提交报告、现场检查、数据核查等方式,对供应商的责任履行情况进行跟踪,内容涵盖环保排放数据、员工薪酬发放记录、安全生产事故统计等关键信息;每年组织至少一次现场检查,由集团采购、环保、法务等部门组成联合检查组,深入供应商生产现场,核查其实际运营情况与报告内容是否一致,重点检查环保设施运行状态、劳动场所安全条件、员工权益保障落实情况等。对于检查中发现的问题,集团及时与供应商沟通,明确整改要求与期限,并跟踪整改进展,对整改不力或多次出现违规情况的供应商,视情节轻重采取暂停合作、减少订单直至终止合作的处理措施,确保责任监督不流于形式。同时,集团建立供应商社会责任信用档案,将供应商的责任履行情况、检查结果、整改情况等纳入档案管理,作为后续合作续约、订单分配的重要依据,通过信用激励与约束,引导供应商主动提升责任管理水平,最终构建“责任共担、利益共享、协同发展”的供应链生态,让社会责任成为供应链可持续发展的重要支撑。





治理优化
透明增效



◎ 廉洁与反腐败

> 廉洁文化建设实践

2024 年, 大生集团召开 2024 年度全面从严治党暨警示教育会议, 集团领导强调要坚持抓好廉政教育、作风建设和巡查监察, 为全年的反贪腐工作定下基调, 2024 年集团未发生不正当竞争事件, 也未出现违反公司商业行为规范事件, 廉洁建设成效显著。

- ▶ 组织集体廉政谈话会: 3月27日, 大生集团纪委在碳中和智慧纺纱工厂施工现场会议室组织召开集体廉政谈话会, 将工地变课堂。集团纪委结合典型案例, 重点强调严禁违规干预招投标、虚增工程量、收受施工方礼品礼金等“七项禁令”, 要求项目管理人员以“全周期管理”思维防范廉洁风险。
- ▶ 开展“5·10”思廉日主题教育活动: 5月10日至16日, 集团公司党委组织300余名党员干部通过“清廉江海”微信公众号参与“四风八规”情景测试, 以“连连看”互动形式学习党纪法规。此外, 集团公司党委还编撰了《廉洁大生建设读本——国有企业违纪违法典型案例汇编》, 各支部通过专题研讨, 引导干部职工算清“贪腐成本七笔账”。5月22日, 集团公司纪委组织中层干部、年轻骨干、重点岗位人员等20余人, 赴南通市党风廉政教育基地开展实境式廉政教育。

> 反腐败监督与举报机制

建立完善的举报管理与处理机制, 确保全体员工及相关方可以在保密情况下, 通过廉洁电话、廉洁邮箱、监察网站等渠道举报怀疑涉及本公司的违规行为。集团对举报者信息及权益保障做出严格要求, 明确规定举报者身份保密制度, 承诺员工不会因举报而受到不公平解雇、伤害或不当的纪律处分。纪委设立专人负责举报事项处理, 建立“接收—登记—核查—处理—反馈”的闭环流程, 对实名举报事项在规定时限内反馈处理进展, 对查实的违规行为依规严肃处理。

在监督体系完善方面, 集团构建“内部监督+外部监督”相结合的立体监督网络, 强化对治理结构运行的全周期监督。内部监督层面, 除审计委员会的日常监督外, 集团设立审计部门, 独立开展内部审计工作, 定期对各治理主体的履职情况、决策执行效果、财务收支状况等进行审计, 形成审计报告并提出改进建议; 同时建立员工监督举报机制, 开通线上线下举报渠道, 鼓励员工对治理过程中的违规行为、履职不当等问题进行举报, 公司建立完善的举报管理与处理机制, 确保全体员工及相关方可以在保密情况下, 通过廉洁电话、廉洁邮箱、监察网站等渠道举报怀疑涉及本公司的违规行为。我们对举报者信息及权益保障做出严格要求, 确保举报者的身份得到保密, 承诺员工不会因举报而受到不公平解雇、伤害或不当的纪律处分。集团对举报信息严格保密, 并及时组织核查处理, 确保监督无死角。外部监督层面, 集团主动接受政府监管部门、行业协会、中介机构及社会公众的监督, 按时向监管部门报送经营数据、财务报告等信息, 积极配合监管部门的检查与调研; 聘请专业的会计师事务所开展年度财务审计, 确保财务信息真实、准确、完整; 定期通过企业官网、社会责任报告等渠道公开公司治理相关信息, 如公司章程、治理主体履职情况、合规管理制度等, 增强治理透明度, 让外部监督成为内部治理的有效补充。通过内外部监督的协同发力, 确保公司治理结构始终规范运行, 为企业稳健经营、合规发展筑牢坚实防线。



◎ 内部控制与风险管理

集团围绕“人、财、物、事”四大核心要素,制定分层分类的内控管理制度,确保各项经营活动有章可循、有据可查。在人员管理内控上,建立完善的岗位权责体系,明确各岗位的职责范围、操作标准与权限边界,同时规范人员招聘、培训、考核、离职全流程,在招聘环节强化背景调查,确保人员资质合规;在培训环节融入内控要求与风险意识教育,提升员工内控执行能力;在离职环节严格办理工作交接与权限注销,防止企业信息泄露或资产流失。在财务管理内控上,制定全面的财务管理制度,涵盖预算管理、资金管理、成本核算、财务报告等方面,确保预算编制贴合业务实际且符合企业战略;资金管理环节严格执行“收支两条线”,规范资金支付审批流程,大额资金支出需经多层级审核,同时通过银行账户管控、资金动态监控,防范资金挪用或体外循环风险;成本核算环节细化成本归集口径,确保成本数据真实准确,为经营决策提供可靠支撑;财务报告环节严格遵循会计准则与信息披露要求,确保报告数据真实、完整、合规。在物资管理内控上,针对纺织原材料采购、生产设备管理、库存商品存储等环节,建立全流程管控机制,采购环节通过公开招标、比价采购等方式选择供应商,避免暗箱操作;入库环节确保物资数量与质量符合要求;保管环节划分仓储区域、明确保管责任,定期开展库存盘点,做到账实相符;出库环节严格执行出库审批与单据流转,防止物资违规领用或流失。

在风险管理全流程管控方面,集团建立闭环管理机制,确保风险可控可管。在风险识别环节,集团定期组织各业务部门开展风险排查,结合行业特性、政策变化、市场动态及企业经营实际,梳理潜在风险点,如纺织制造业务面临的原材料价格波动风险、环保合规风险、生产安全风险,进出口贸易业务面临的汇率波动风险、贸易壁垒风险、客户信用风险,文化创意业务面临的市场接受度风险、知识产权风险、项目延期风险;同时通过客户反馈、员工举报、审计检查、外部信息收集等渠道,及时捕捉新增风险信息,更新风险清单。在风险评估环节,采用“定性+定量”相结合的方法,对识别出的风险进行分析,定性评估风险发生的可能性与影响程度,定量评估风险对企业经营指标的潜在影响,根据评估结果将风险划分为“高、中、低”三个等级,确定风险管控优先级,高等级风险优先制定应对方案,低等级风险纳入常规监控。在风险应对环节,针对不同等级与类型的风险,制定差异化的应对策略,高等级风险采取“规避”或“降低”策略,如针对原材料价格波动风险,通过签订长期供货合同、开展套期保值业务锁定成本;针对客户信用风险,通过严格客户信用评估、收取预付款或投保信用保险降低损失;中等级风险采取“转移”策略,如通过购买保险将生产安全风险、财产损失风险转移给保险公司;低等级风险采取“接受”策略,定期监控风险变化情况,若风险等级上升则及时调整应对措施。在风险监控环节,集团建立风险监控指标体系,针对关键风险点设置量化监控指标,如原材料价格波动幅度、客户逾期付款率、环保污染物排放浓度、项目延期率等,通过信息化系统实时采集指标数据,设定预警阈值,当指标触及预警线时自动触发预警,提醒相关部门及时介入处理;同时定期召开风险分析会议,汇总风险监控情况,评估风险应对效果,调整风险管控措施。

在风险改进环节,集团建立风险事件复盘机制,对已发生的风险事件进行深入分析,查找风险识别不到位、评估不准确、应对不及时的原因,总结经验教训,修订完善内控制度与风险管理制度,优化风险管控流程,形成风险管理持续改进的良性循环。在关键领域专项管控方面,集团针对风险集中度高、影响范围广的领域,制定专项内控与风险管理方案,强化管控力度。在环保合规管控上,结合纺织制造的环保需求,建立环保内控体系,明确环保设施运行标准、污染物排放限值、环保台账记录要求,安排专人负责环保设施的日常巡检与维护,确保设施正常运行;定期开展环保合规自查,对照环保法律法规与地方监管要求,核查污染物排放情况、环保审批手续、危险废物处置情况,及时发现并整改不合规问题;同时跟踪环保政策变化,提前调整环保管理措施,确保企业始终符合最新环保要求。

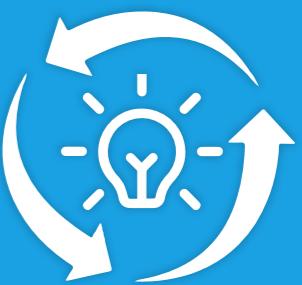
在知识产权管控上,针对文化创意业务的知识产权保护需求与进出口贸易的知识产权合规需求,建立知识产权内控体系,规范知识产权的申请、注册、使用、保护全流程,在文创产品开发环节开展知识产权检索,避免侵权风险;在进出口贸易环节审核产品知识产权权属证明,防止因知识产权问题导致货物被扣或面临诉讼;同时建立知识产权维权机制,当企业知识产权受到侵害时,及时采取法律手段维护权益。

在数据安全管控上,随着企业数字化转型推进,集团加强数据安全内控,制定数据分类分级管理制度,对客户信息、财务数据、生产数据、商业秘密等敏感数据进行加密存储与访问控制,明确数据采集、传输、使用、销毁的合规要求;定期开展数据安全风险评估与漏洞扫描,防范数据泄露、丢失或被篡改风险;同时加强员工数据安全培训,提升员工数据安全意识,规范员工数据操作行为,确保企业数据资产安全。2024年,集团未发生数据安全事件,未发生泄露客户隐私事件,数据安全与客户隐私保护成效显著。集团通过关键领域的专项管控,进一步夯实内部控制与风险管理基础,为稳健经营、合规发展提供全方位保障。





创新驱动
发展赋能



◎ 研发投入与人员配置

在技术创新领域,集团将研发视为驱动主营业务升级、支撑绿色转型的核心动力,2024年持续加大研发资源投入,为技术突破与产品迭代提供坚实保障。从研发投入规模来看,2024年集团本部研发投入总额达4655万元,占营业收入比例为3.5%,体现出集团对技术创新的重视程度与投入力度。在研发团队建设方面,集团注重核心研发人才的培养与引进,2024年研发人员数量稳定在137人,研发人员占员工总人数比例达13%,高比例的研发人员配置为技术攻关、工艺优化、绿色技术研发等工作提供了充足的人才支撑,形成“研发投入+人才储备”双轮驱动的创新格局。



◎ 专利成果与知识产权管理

集团高度重视知识产权保护与转化,通过规范专利申请、维护流程,持续积累核心技术专利,为主营业务竞争力提升与行业技术进步提供支撑,截至2024年,集团在主营业务及主要产品线领域,累计获得已授权发明专利21件、实用新型专利56件,其中当前持有的、仍在法律保护期限内的发明专利数量为21件。2024年,集团在专利申报领域持续发力,全年共获得15项专利授权,有效丰富了技术储备库,为后续核心技术落地与行业竞争力提升筑牢根基。

专利转化应用:集团建立专利成果与生产实践的联动机制,将已授权的发明专利、实用新型专利应用于实际生产环节,通过专利转化提升生产效率、降低资源消耗,实现技术创新与主营业务发展的深度融合,进一步巩固集团在绿色纺织、智能制造领域的技术优势。



◎ 智能制造与质量提升

在纺织制造的智能制造方面,集团搭建全链路智能生产体系:原料管理环节引入智能仓储系统,由AGV机器人自动配送原料;生产加工环节升级智能设备,部署实时监测与故障预警系统,引入智能落布系统替代人工;生产调度环节搭建MES系统,实现订单全流程可视化管理与生产排程优化。

在进出口贸易的智能制造应用上,集团引入智能检测设备提升产品检测精度与效率,开发跨境物流智能追踪平台,实时追踪货物状态并预警物流延误。

质量提升方面,集团构建“全流程、多层次、智能化”管控体系:制定覆盖三大业务的质量标准,明确各领域指标要求;过程管控中落实岗位质量责任,通过MES系统采集质量数据并锁定异常批次;售后建立质量反馈机制,分析问题并优化标准与工艺。同时,集团加强人才培养,组织智能制造设备操作与质量管控培训,与职业院校合作培养专业人才,2024年累计培训相关人才200余人次,为智能制造与质量提升提供保障。

200余人

2024累计培训
相关人才

◎ 创新实践:数字化赋能可持续发展实践

大生集团立足自身产业特点,以平台化、自动化信息技术为核心驱动力,扎实推进可持续发展数字化建设,实现管理效能与风险管控的双重提升。

在信息收集环节,集团建立起数字化信息收集体系,整合了纺纱主机设备、空调设备、制冷设备及智能灯控管理系统,构建起一套覆盖生产全流程的能源管理体系,能有效降低能源成本,能源利用效率提升了5%。在此基础上,系统通过对能耗数据的全面采集与智能分析,清晰呈现出不同能源的具体使用情况、成本构成以及各设备的实际耗能数据。这些量化信息打破了传统经验化管理的模糊性,为企业实施能耗精益化管理提供了科学依据,管理人员可据此制定针对性的节能策略,比如调整高耗能设备的运行时段、优化空调与制冷系统的启停逻辑等,推动能源管理从“粗放式”向“精细化”转型,大幅提升管理效率。

围绕填报与审批流程,集团对原有路径进行全面优化。搭建线上管理平台,将可持续发展相关信息的填报、审核、审批等环节全部纳入数字化流程。系统内置标准化填报模板与审批规则,自动校验数据逻辑与完整性,避免人工审核的主观偏差,同时实现审批进度实时追踪,大幅缩短流程周期,提升整体工作效率。

通过这一系列数字化建设举措,集团不仅实现了可持续发展管理的精准化与高效化,更强化了风险防控能力。数字化平台对各类数据进行实时监控与分析,能够及时发现异常情况并发出预警,助力管理层快速做出决策,有效控制可持续发展过程中的各类潜在风险,为集团可持续发展战略的稳步推进提供了坚实的数字化支撑。

序号	专利名称	专利号	简要功能说明
1	一种断纱检测装置	2023224082578	可实时检测断纱并预警
2	一种纺纱接头装置	2023224096320	能优化接头流程，提升纺纱有效作业率
3	一种细纱机导纱架	2023224072082	优化导纱路径，减少纱线磨损，提升纺纱稳定性
4	一种细纱机牵引装置	2023224077828	优化牵引结构，减少纱线磨损，使纺纱更稳定
5	一种纤维分离压紧器	2023224084145	能提升纤维原料利用率，减少生产过程中的浪费
6	一种复合面料加工用织造设备	2023224115270	可实现多层面料同步织造，缩短复合面料生产周期
7	一种浆纱机的上浆机构	202322417601X	可实现多层面料改进了上浆系统，让纱线能均匀上浆，增强织造时的抗断裂能力同步织造，缩短复合面料生产周期
8	一种纱线阻捻器	2023224125681	可灵活调节纱线捻度，满足不同生产需求
9	一种细纱机定位机构	2023224177239	能实现精准定位，保障纱线均匀度，适配多品种纱线生产
10	一种细纱机集束装置	2023224177440	可高效集束纱线，保证纱线均匀，适合不同种类纱线生产
11	一种再生纤维面料生产用织造设备	2023224126716	适配再生纤维特性，推动绿色面料生产
12	一种可拆卸的细纱快速清洁工具	2023232372892	清洁头可拆卸，适配细纱机多部位清洁
13	一种棉条自动断条机	2023232803751	能实现棉条自动断条，降低人工强度
14	一种纺筒纸管快速编号的灵活组合印章	2023233200501	可实现纺筒纸管快速编号
15	一种清梳联-除尘防火自动连锁声光报警装置	2023234047373	清梳联火花后，自动连锁关停清梳联与除尘机组并触发声光报警的装置



附录

◎ 未来展望与挑战

➤ 面临的挑战

▶ 行业竞争与市场需求挑战

下游对纺织产品需求多元个性化,部分定制订单交付周期需优化;全球贸易环境不确定,部分国家提关税、设技术壁垒,汇率波动需持续应对。

▶ 绿色转型与成本平衡挑战

绿色转型前期资金投入大,2024年推进分布式光伏项目及废水处理系统升级时,短期内对企业现金流产生一定影响;绿色生产运营成本高于传统模式,需在环保投入与经营利润间找到平衡,通过精细化管理确保转型与经营协同推进。

▶ 技术创新与人才储备挑战

行业数字化、智能化转型加速,纺织制造领域高端功能性面料核心技术自主化推进,以及开发所需复合型人才储备补充,仍需持续投入,以匹配产业升级要求。

▶ 合规监管与风险防控挑战

ESG监管政策完善、合规要求提高,环境合规领域地方环保部门对纺织企业污染物排放标准收紧;劳动合规方面新《劳动合同法》在员工加班管理、社保缴纳等环节要求更明确,需优化劳动用工管理流程;进出口贸易合规场景复杂,部分国家新增碳关税、ESG溯源要求,对合规应对能力提出更高标准。

◎ 未来展望

在业务升级方面,集团将以强化市场竞争力为核心,纺织制造聚焦高端化、功能化方向,加大高端面料研发投入,同时升级生产线智能化水平以缩短定制订单周期;进出口贸易通过开拓多元市场、推出适配产品,提升新兴市场营收占比;文化创意深化“非遗+科技+市场”模式,新增非遗工坊、推进技艺数字化,推出非遗元素产品。

ESG深化层面,集团将推动从“合规达标”向“价值创造”转型,环境维度把绿色生产推广至各基地,升级节能设备并分级评估供应商环保与劳工情况;社会维度完善员工职业健康保障、优化智能设备培训,同时打造公益品牌,走进中小学开设纺织课并明确年度公益预算;治理维度明确ESG管理职责,参考国际标准优化ESG报告,实时公开环保、公益相关数据。

技术与人才建设上,集团以夯实发展根基为目标,技术创新构建“自主研发+产研合作+技术引进”体系,重点攻关技术难点、转化科研成果;人才建设通过引进高端人才、完善阶梯式培训、优化创新激励机制,缓解人才短缺压力。

合规与风险防控领域,集团将保障企业稳健发展,合规管理建立政策跟踪、培训、排查、处置全流程机制,开展专项合规培训;风险防控完善识别、评估、应对、监控闭环管理,实时监测供应商动态,优化库存与订单管理,同时健全突发事件应急预案。



指标索引(CASS-ESG 6.0)

二级议题	三级议题	四级指标		对应报告位置
		编号	指标名称	
1.报告前言 (P系列)				
无	报告规范(P1)	P1.1	质量保证	数据来源与质量保证
		P1.2	信息说明	报告编制说明
	高管致辞(P2)	P2.1	高管致辞	董事长致辞
		P3.1	基本信息	公司概况 荣誉资质
	企业简介(P3)	P3.2	战略与文化	企业文化与愿景
		P3.3	业务概况	公司概况
		P3.4	报告期内关于组织规模、结构、所有权或供应链的重大变化	公司概况
2.环境(E系列)				
应对气候变化(E1)	应对气候变化(E1.1)	E1.1.1	应对气候变化治理	环保合规与气候应对
		E1.1.2	应对气候变化战略	环保合规与气候应对
		E1.1.3	气候变化相关影响、风险和机遇管理	环保合规与气候应对
		E1.1.4	应对气候变化的指标与目标	"绿色生产与资源管理 环保合规与气候应对"
		E1.1.6	为应对气候相关风险和机遇的 转型计划、措施及其进展	"环保合规与气候应对 专题:纺织行业绿色战略实践"
		E1.1.7	范围一温室气体排放量	绿色生产与资源管理
		E1.1.8	范围二温室气体排放量	绿色生产与资源管理
		E1.1.12	聘请第三方机构核查或鉴证温室气体排放数据	专题:纺织行业绿色战略实践
		E1.1.13	分类统计温室气体排放情况	绿色生产与资源管理
		E1.1.15	参与各项减排机制	绿色生产与资源管理
		E1.1.16	减排目标、措施及成效	环保合规与气候应对
		E1.1.19	客观审慎披露碳减排创新成果	专题:纺织行业绿色战略实践
	污染防治与 生态系统保护(E2)	E2.1.1	环境管理制度	环保合规与气候应对
		E2.1.2	污染物排放总量	绿色生产与资源管理
		E2.1.3	污染物超标排放情况	绿色生产与资源管理
		E2.1.4	环保绩效等级	绿色生产与资源管理
		E2.1.5	分类统计污染物排放情况	绿色生产与资源管理
		E2.1.6	污染防治技术、设施及实施效果	绿色生产与资源管理
		E2.1.7	主要污染物减排目标及措施	绿色生产与资源管理
资源利用与 循环经济(E3)	能源利用(E3.1)	E2.2.5	有害废弃物处理与处置	绿色生产与资源管理
		E2.2.6	无害废弃物处理与处置	绿色生产与资源管理
		E2.2.7	废弃物减排目标及措施	绿色生产与资源管理
		E2.4.1	环境事件风险评估及预防	环保合规与气候应对
		E2.4.4	环境违法违规及入刑事件	环保合规与气候应对
	水资源利用(E3.2)	E3.1.1	能源总消耗量	绿色生产与资源管理
		E3.1.2	能源使用结构	绿色生产与资源管理
		E3.1.3	企业总能耗强度	绿色生产与资源管理
		E3.1.4	清洁能源种类、总量、比例等情况	绿色生产与资源管理
		E3.1.5	能源节约目标及措施	绿色生产与资源管理

二级议题	三级议题	四级指标		对应报告位置
		编号	指标名称	
2.环境(E系列)				
资源利用与 循环经济(E3)	循环经济 (E3.3)	E3.3.1	循环经济的目标和计划	专题:纺织行业绿色战略实践
		E3.3.2	资源节约与高效利用	绿色生产与资源管理
		E3.3.3	使用可再生资源	绿色生产与资源管理
		E3.3.4	回收利用废弃物	绿色生产与资源管理
		E3.3.5	废弃物循环利用量	绿色生产与资源管理
		E3.3.6	可再生资源消耗量及占相应资源总消耗量的比例	绿色生产与资源管理
3.社会(S系列)				
创新驱动 (S2)	社会贡献 (S1.2)	S1.2.1	社会贡献行动及成效	"社会公益与社区共建 工业遗产与文化保护"
		S1.2.2	社会贡献投入资金金额	关键绩效数据
		S1.2.5	社会贡献活动惠及群体范围与数量	"社会公益与社区共建 工业遗产与文化保护"
		S1.2.6	社会贡献行动对企业品牌和业务开展的影响	社会公益与社区共建
	创新驱动 (S2.1)	S2.1.1	科技创新的战略和目标	研发投入与人员配置
		S2.1.2	研发创新管理制度体系建设	专利成果与知识产权管理
		S2.1.3	参与研发创新、科技合作项目的情况	创新实践:数字化赋能可持续发展实践
		S2.1.4	研发投入金额	研发投入与人员配置
		S2.1.5	研发投入占主营业务收入比例	研发投入与人员配置
		S2.1.6	研发人员数量	研发投入与人员配置
		S2.1.7	研发人员占员工总人数比例	研发投入与人员配置
		S2.1.8	应用于主营业务的发明专利数量	专利成果与知识产权管理
		S2.1.9	发明专利申请数	专利成果与知识产权管理
供应商与客户 (S3)	供应链安全 (S3.1)	S2.1.10	发明专利授权数	专利成果与知识产权管理
		S2.1.11	有效专利数	专利成果与知识产权管理
		S2.1.12	获得的专业资质和重要奖项	专利成果与知识产权管理
		S2.1.13	科技创新成果及其应用的外部影响	创新实践:数字化赋能可持续发展实践
	产品和服务 安全与质量 (S3.3)	S3.1.1	加强供应链风险管理	供应链责任
		S3.1.2	保障供应链安全稳定	供应链责任
		S3.1.3	加强供应链管理	供应链责任
	数据安全与 客户隐私保护 (S3.4)	S3.1.4	促进供应链可持续发展	供应链责任
		S3.3.1	产品和服务质量管理体系	智能制造与质量提升
		S3.3.2	质量管理体系认证	智能制造与质量提升
		S3.3.3	产品和服务相关的安全与质量重大责任事故	内部控制与风险管理

二级议题	三级议题	四级指标		对应报告位置
		编号	指标名称	
3.社会(S系列)				
员工 (S4)	员工权益保障 (S4.1) 职业健康与 安全生产 (S4.2) 职业发展与 培训 (S4.3)	S4.1.1	吸纳就业情况	劳动用工管理
		S4.1.3	员工构成	关键绩效数据
		S4.1.4	劳动合同签订率	劳动用工管理
		S4.1.5	及时支付员工薪酬	薪酬福利与激励
		S4.1.6	社会保险覆盖率	关键绩效数据
		S4.1.7	人均带薪年休假天数	关键绩效数据
		S4.1.8	劳工纠纷情况	劳动用工管理
		S4.1.9	员工变动情况	关键绩效数据
		S4.1.11	确保招聘录用程序合规与公平透明	劳动用工管理
		S4.1.12	建立合理有效的员工申诉制度	劳动用工管理
		S4.2.1	职业安全风险及来源的识别与评估	职业健康与安全
		S4.2.2	职业健康安全管理体系的建立与实施	职业健康与安全
		S4.2.3	职业健康安全管理体系资质认证	职业健康与安全
		S4.2.4	职业健康与安全相关培训	职业健康与安全
		S4.2.6	安全事故情况及应对	职业健康与安全
		S4.3.1	职位体系设置情况	员工发展与培训
		S4.3.2	员工晋升、选拔与职业发展机制	员工发展与培训
		S4.3.3	员工培训类型及开展情况	员工发展与培训
		S4.3.6	员工培训覆盖率	关键绩效数据

二级议题	三级议题	四级指标		对应报告位置
		编号	指标名称	
4.治理(G系列)				
可持续治理机制 (G1.1)	可持续发展治理架构 可持续发展制度体系 可持续发展相关议题的监督检查 可持续发展相关的内部审计 可持续发展相关的合规管理 可持续发展相关的违规情况 可持续发展影响、风险和机遇管理 识别可持续发展重要性议题 可持续发展指标体系构建及其分工 可持续发展目标及其进展	G1.1.1	可持续发展治理架构	ESG管理体系
		G1.1.2	可持续发展制度体系	ESG管理体系
		G1.1.3	可持续发展相关议题的监督检查	ESG管理体系
		G1.1.4	可持续发展相关的内部审计	内部控制与风险管理
		G1.1.6	可持续发展相关的合规管理	环保合规与气候应对
		G1.1.7	可持续发展相关的违规情况	环保合规与气候应对
		G1.1.8	可持续发展影响、风险和机遇管理	内部控制与风险管理
		G1.1.9	识别可持续发展重要性议题	实质性议题识别
		G1.1.10	可持续发展指标体系构建及其分工	ESG管理体系
		G1.1.11	可持续发展目标及其进展	ESG战略规划
	尽职调查 (G1.2)	G1.1.12	可持续发展数字化建设	创新实践: 数字化赋能可持续发展实践
		G1.2.1	负责尽职调查的机构或人员	供应链责任
	利益相关方沟通 (G1.3)	G1.2.2	尽职调查的范围	供应链责任
		G1.2.3	识别可持续发展相关负面影响或风险的程序	内部控制与风险管理
		G1.2.4	应对可持续发展相关负面影响和风险的具体情况	内部控制与风险管理
		G1.3.1	利益相关方沟通制度的建设及执行情况	利益相关方沟通
		G1.3.2	利益相关方沟通渠道	利益相关方沟通
商业行为 (G2)	反商业贿赂及 反贪污 (G2.1)	G2.1.1	反商业贿赂及反贪污风险管理制度体系	廉洁与反腐败
		G2.1.2	反商业贿赂及反贪污的措施	廉洁与反腐败
		G2.1.3	举报者保护政策	廉洁与反腐败
		G2.1.4	商业贿赂及贪污风险评估	廉洁与反腐败
		G2.1.5	接受反商业贿赂及反贪污培训的董事总数和百分比	关键绩效数据
		G2.1.6	接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层人员总数和百分比	关键绩效数据
		G2.1.7	接受反商业贿赂及反贪污培训的员工总数和百分比	关键绩效数据
		G2.1.8	商业贿赂及贪污事件及应对	廉洁与反腐败
	反不正当竞争 (G2.2)	G2.2.3	不正当竞争事件及应对	廉洁与反腐败
5.报告后记(A系列)				
	A1 A2 A3 A6	A1	未来计划	未来展望与挑战
		A2	关键绩效表	关键绩效数据
		A3	指标索引	指标索引
		A6	意见反馈	意见反馈

关键绩效数据

关键绩效表			
绩效指标	单位	数值	
		2023年	2024年
经济绩效			
营业收入	万元	136147	133130
营业利润	万元	1875	2750
总资产	万元	194934.93	194267.75
纺织品合格率	%	98	99.2
纱线产量	吨	22842	24594
坯布产量	百米	1785501	1923047
环境(E)绩效			
范围一温室气体排放量	吨二氧化碳当量	/	363
范围二温室气体排放量	吨二氧化碳当量	/	56785
纱线单位产品碳排放量纱线	吨CO ₂ /吨	/	2.18
坯布单位产品碳排放量纱线坯布	吨CO ₂ /百米	/	0.0019
生产环节年总用电量	千瓦时	88446883	94955932
生产环节年总用水量	吨	127970	130279
环保培训覆盖率	%	100	100
社会(S)绩效			
员工总人数	人	1131	1064
男性员工比例	%	49.77	48.4
女性员工比例	%	50.23	51.6
全职员工比例	%	100	100
兼职员工比例	%	0	0
劳动合同签订率	%	100	100
社保覆盖率	%	100	100
人均带薪休假天数	天	9	9
女性管理者比例	%	55.3	55.7
员工满意度	%	92	93
员工流失率	%	2.7	2.9
员工职业专业培训覆盖率	%	50	50

关键绩效表			
绩效指标	单位	数值	
		2023年	2024年
社会(S)绩效			
管理层接受培训比例	%	100	100
初级员工接受培训比例	%	100	100
管理层接受培训平均小时数	小时	300	315
初级员工接受培训平均小时数	小时	176	176
安全培训覆盖率	%	100	100
员工工伤发生次数	起	0	0
过去三年员工因公死亡发生数	起	0	0
过去三年员工因公死亡发生人数	人	0	0
因工伤损失工作日	天	0	0
客户投诉解决率	%	100	100
客户满意度	%	99.43	98.8
审核供应商比例	%	100	100
捐赠总额	万元	16.7	16.2
合作供应商数量	家	73	89
海外供应商数量	家	27	29
国内供应商数量	家	9	10
合规内控培训覆盖率	%	100	100
因违反法律法规,招致监管处罚次数	次	0	0
因违反法律法规,招致监管处罚金额	万元	0	0
注册商标数量	件	18	18
违反营销而被处罚次数	次	0	0
报告期内吸纳就业人数	人	70	80
治理(G)绩效			
董事会人数	人	7	7
接受反商业贿赂及反贪污培训的董事百分比	%	100	100
接受反商业贿赂及反贪污培训的管理层人员百分比	%	100	100
接受反商业贿赂及反贪污培训的员工百分比	%	100	100
不正当竞争事件	件	0	0
违反公司商业行为规范事件	件	0	0

意见反馈

尊敬的读者：

非常感谢您在百忙之中阅读本报告。为更深入了解您对江苏大生集团有限公司ESG工作的期望与需求，持续提升公司ESG工作水平，特开展此次问卷调查。我们诚挚邀请您参与，您的观点和见解对我们至关重要，由衷感谢您的宝贵意见和建议！

选择题(请在相应的位置打“√”)

1.对江苏大生集团而言，您的身份是：

- 员工 合作伙伴 监管机构 媒体
客户 投资者 社区代表 其他

2.您对本年度ESG报告整体是否满意？

- 是 否 一般

3.您所关注的ESG信息在本年度报告中是否都有所体现？

- 是 否 一般

4.您对我们明年编制发布的ESG报告有何期待或建议？

- 创新报告主题 清晰的逻辑主线
更为友好的阅读界面 创新结构和思路
其他(请注明)

5.您对于我们的ESG工作开展有何建议或期待？

- 制定长期ESG规划 广泛开展对外沟通
加强ESG管理机构设置 策划新的有影响力的社会责任项目
将ESG相关绩效纳入管理考核
其他(请注明)

6.欢迎您在此提出对江苏大生集团2024年ESG工作和本报告的意见和建议：
